



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Beschäftigung und Fachkräfte in Hessen

Abschlussbericht des IAB Betriebspanels Hessen 2011

Oliver Nüchter

Dr. Christa Larsen

Frankfurt am Main, November 2012



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Hessen

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

die Sicherung des aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarfs ist eine der großen beschäftigungspolitischen Herausforderungen unserer Zeit. Wer sie bewältigen will, braucht möglichst genaue Informationen. Eine unerlässliche Quelle dafür ist das IAB-Betriebspanel, das den zentralen Akteur "Betrieb" im Blick hat.

Seit zehn Jahren veröffentlichen und finanzieren die Landesregierung und die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit die spezifischen Auswertungen dieser jährlichen Unternehmensbefragung für das Bundesland Hessen.

Die bundesweit durchgeführte Erhebung in über 16.000 Betrieben liefert beispielsweise Erkenntnisse über

- Beschäftigungsstrukturen und -entwicklungen,
- aktuelle und künftige Fachkräftebedarfe,
- Betriebsstrategien und betriebliche Steuerungsinstrumente zur Fachkräftesicherung.

Die Ergebnisse spiegeln die Situation und das Verhalten der hessischen Betriebe wider. Sie liegen differenziert nach Branchen und Betriebsgrößenklassen vor. Hindernisse und Probleme können so besser identifiziert werden.

Das Panel stellt die politische Diskussion auf eine solide Datengrundlage, die bei allen Beteiligten hohe Akzeptanz genießt. Die Daten ermöglichen in bestimmten Bereichen eine passgenauere Maßnahmenplanung und eine bessere Wirkungsanalyse. Die kontinuierliche Erhebung erlaubt Längsschnittuntersuchungen, die das Panel immer wertvoller machen.

Der vorliegende Abschlussbericht fasst die Erkenntnisse der Befragung 2011 in Hessen detailliert zusammen. Die Analyse dient einem besseren Verständnis betrieblicher Beschäftigungspolitik und bietet hilfreiche Hintergrundinformationen.

Wir bedanken uns deshalb herzlich bei den hessischen Betrieben, die jedes Jahr viel Zeit investieren, um sich an der umfangreichen Befragung zu beteiligen.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Florian Rentsch'.

Florian Rentsch
Hessischer Minister für Wirtschaft,
Verkehr und Landesentwicklung



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Frank Martin'.

Dr. Frank Martin
Vorsitzender der Geschäftsführung
der Regionaldirektion Hessen
der Bundesagentur für Arbeit

Inhaltsverzeichnis

1 EINLEITUNG	1
2 BESCHÄFTIGUNGSSITUATION IN HESSEN 2011	2
2.1 Betriebe und Beschäftigte	2
2.2 Beschäftigungsentwicklung und -erwartung	6
2.3 Beschäftigungsformen	11
2.4 Personalbewegung und offene Stellen	19
2.5 Resümee	26
3 FACHKRÄFTEBEDARFE UND FACHKRÄFTESICHERUNGSSTRATEGIEN	27
3.1. Aktuelle und zukünftige Fachkräftebedarfe in Hessen	28
3.1.1 Aktueller Fachkräftebedarf in Hessen	28
3.1.2 Erwartete Fachkräfteengpässe und betriebliche Maßnahmen	33
3.1.3 Überblick: Unterschiedliche Problemlagen in den Wirtschaftszweigen	41
3.1.4 Resümee	43
3.2 Betriebliche Aus- und Weiterbildung	45
3.2.1 Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsintensität	46
3.2.2 Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze	51
3.2.3 Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen	55
3.2.4 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung	58
3.2.5 Betriebliche Weiterbildungsintensität	60
3.2.6 Art der betrieblichen Weiterbildung	64
3.2.7 Resümee	65
3.3 Beschäftigung von Frauen – (nicht nur) Strategie zur Fachkräftesicherung	67
3.3.1 Frauenanteil an Beschäftigung und Qualifikationsstruktur	68
3.3.2 Frauen in atypischen Beschäftigungsformen	71
3.3.3 Frauen in betrieblicher Aus- und Weiterbildung	74
3.3.4 Resümee	77
3.4 Arbeitszeiten, Löhne und Gehälter: Instrumente zur Fachkräftesicherung?	79
3.4.1 Wochenarbeitszeit, Überstunden und Arbeitszeitkonten	81
3.4.2 Löhne, Gehälter und übertarifliche Entlohnung	90
3.4.3 Resümee	95
4 FAZIT	97

DATENGRUNDLAGE UND METHODIK	99
LITERATURVERZEICHNIS	103
ANHANG: WEITERE BETRIEBLICHE UND REGIONALE INDIKATOREN	105
A) Wirtschaftliche Lage, Investitionen und Innovationen	105
B) Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Hessen	115
C) Ausgewählte Ergebnisse nach hessischen Regierungsbezirken	121

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Beschäftigte in Hessen und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 2011, Angaben in Prozent.....	4
Abb. 2: Beschäftigte in Hessen und Westdeutschland nach Wirtschaftszweigen 2011, Angaben in Prozent.....	4
Abb. 3: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Hessen 2011, Angaben in Prozent.....	6
Abb. 4: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2001-2011, Angaben in Prozent	7
Abb. 5: Veränderung der Beschäftigung nach Qualifikation in Hessen 2010-2011, Angaben in Prozent.....	8
Abb. 6: Anteil Beschäftigter nach Qualifikation in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent*	9
Abb. 7: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im nächsten Jahr nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2011, Angaben in Prozent	10
Abb. 8: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im nächsten Jahr nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2011, Angaben in Prozent	11
Abb. 9: Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009-2011, Angaben in Prozent	13
Abb. 10: Anzahl der Midi-Jobber in Hessen 2006-2011, absolute Zahlen (gerundet)	14
Abb. 11: Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften in Hessen und Westdeutschland 2001-2011, Angaben in Prozent	15
Abb. 12: Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2001-2011, Angaben in Prozent..	16
Abb. 13: Befristet Beschäftigte in Hessen 2001-2011, jeweils zum 30.6. eines Jahres, absolute Zahlen (gerundet)	17
Abb. 14: Anteil der externen Arbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten in Hessen 2002-2011, Angaben in Prozent	18
Abb. 15: Neueinstellungen nach Qualifikation in Hessen 2001-2003 / 2007-2011, Angaben in Prozent*	20
Abb. 16: Einstellungs- und Personalabgangsquoten in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent.....	21
Abb. 17: Gründe für Personalabgänge in Hessen 2005-2011, Angaben in Prozent aller Abgänge.....	22
Abb. 18: Sofort gesuchte Arbeitskräfte in Hessen 2001-2011, Angaben in Tsd. (gerundet)	23
Abb. 19: Sofort gesuchte Arbeitskräfte nach Betriebsgrößenklassen und Qualifikation in Hessen 2011, Angaben in Prozent	24
Abb. 20: Sofort gesuchte Arbeitskräfte nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2011, Angaben in Prozent.....	25
Abb. 21: Anzahl neu eingestellter Fachkräfte und Anteil an allen Neueinstellungen in Hessen jeweils im 1. Halbjahr 2001-2003 und 2007-2011*, Angaben in absoluten Zahlen (in Tsd.) bzw. in Prozent.....	29
Abb. 22: Anzahl unbesetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen 2007-2011, absolute Zahlen (jeweils 1. Halbjahr des Jahres, gerundet)	30
Abb. 23: Erwartete Probleme, in den nächsten zwei Jahren Bewerber für Fachkraftstellen zu finden, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe in Hessen, die Fachkraftstellen zu besetzen haben)	34
Abb. 24: Gründe für in den nächsten zwei Jahren erwartete Stellenbesetzungsprobleme, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe in Hessen mit Stellenbesetzungsproblemen, Mehrfachnennungen).....	36
Abb. 25: Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Hessen 2011, Angaben in Prozent (Kategorie „hohe Bedeutung“)	37
Abb. 26: Anteil des altersbedingten Ersatzbedarfs nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2011, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe, die in den nächsten 2 Jahren Fachkraftstellen neu besetzen)	39
Abb. 27: Betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte in Hessen 2011.....	40
Abb. 28: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung hessischer Betriebe 2001-2011, Angaben in Prozent.....	47
Abb. 29: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2011 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	49
Abb. 30: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2000-2011, Angaben in Prozent.....	50
Abb. 31: Angebotene Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2011, hochgerechnete absolute Zahlen (gerundet).....	52

Abb. 32: Differenz zwischen angebotenen und besetzten Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2011 (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet).....	53
Abb. 33: Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2011, hochgerechnete absolute Zahlen (gerundet).....	54
Abb. 34: Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze in Hessen nach Wirtschaftszweigen 2011, hochgerechnete absolute Zahlen (gerundet).....	55
Abb. 35: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2001-2011, hochgerechnete absolute Zahlen (gerundet).....	56
Abb. 36: Übernahmequoten in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent.....	57
Abb. 37: Anteil von Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, an allen Betrieben in Hessen und Westdeutschland 2001-2011, Angaben in Prozent.....	59
Abb. 38: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2011, Angaben in Prozent.....	60
Abb. 39: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent.....	61
Abb. 40: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2011, Angaben in Prozent.....	62
Abb. 41: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Betriebsgrößen in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent.....	63
Abb. 42: Art der geförderten Maßnahmen in Hessen 2011, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen).....	64
Abb. 43: Art der geförderten Maßnahmen in Hessen 2003-2011, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen).....	65
Abb. 44: Anzahl beschäftigter Frauen und Anteil an allen Beschäftigten in Hessen 2001-2011, hochgerechnete absolute Zahlen und Anteile in Prozent.....	68
Abb. 45: Anteil beschäftigter Frauen an allen Beschäftigten in Hessen 2011 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	69
Abb. 46: Anteil Qualifizierter* an allen Beschäftigten in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent.....	70
Abb. 47: Anzahl teilzeitbeschäftigter Frauen und Teilzeitquote der beschäftigten Frauen in Hessen 2001-2011 (hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent).....	72
Abb. 48: Anzahl befristet beschäftigter Frauen und Anteil an allen befristet Beschäftigten in Hessen 2001-2011 (hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent).....	74
Abb. 49: Anteil von Frauen an allen Auszubildenden und allen Ausbildungsabsolventen in Hessen 2002-2011, Angaben in Prozent.....	75
Abb. 50: Weiterbildungsquote gesamt und bei beschäftigten Frauen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2011, Angaben in Prozent.....	76
Abb. 51: Tarifbindung in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent aller Betriebe.....	80
Abb. 52: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollbeschäftigte in Hessen 2002-2011*, Angaben in Stunden.....	82
Abb. 53: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollbeschäftigte nach Kategorien in Hessen 2002-2011, Angaben in Prozent aller Betriebe.....	83
Abb. 54: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollbeschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2002 und 2011.....	84
Abb. 55: Betriebe mit Überstunden in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent.....	85
Abb. 56: Betriebe mit Überstunden nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent.....	86
Abb. 57: Betriebe mit Überstunden nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2011, Angaben in Prozent.....	87
Abb. 58: Nutzung von Arbeitszeitkonten in Hessen 2002-2011, Angaben in Prozent.....	88
Abb. 59: Nutzung von Arbeitszeitkonten in Hessen 2002-2011 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent.....	89
Abb. 60: Nutzung von Arbeitszeitkonten in Hessen 2011 nach Fachkräftebedarf und Stellenbesetzungsproblemen, Angaben in Prozent.....	90
Abb. 61: Bruttolohn-/gehaltssumme in Hessen 2001-2011, Angaben in Euro pro SVP-Beschäftigten.....	91

Abb. 62: Übertarifliche Entlohnung in Hessen und Westdeutschland 2001-2011, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Branchen- oder Firmen-/Haustarifvertrag	92
Abb. 63: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2010 und 2011 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs	93
Abb. 64: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2006-2011 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe der jeweiligen Größenklasse.....	94
Abb. 65: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2011 nach Fachkräftebedarf und Stellenbesetzungsproblemen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe	95
Abb. A1: Einschätzung der Ertragslage in Hessen und Westdeutschland 2010, Angaben in Prozent*	105
Abb. A2: Einschätzung der Ertragslage in Hessen 2000 bis 2010, Angaben in Prozent*	106
Abb. A3: Einschätzung der Ertragslage in Hessen 2010 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent*	107
Abb. A4: Einschätzung der Ertragslage in Hessen 2010 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent*	108
Abb. A5: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe mit Umsatz	109
Abb. A6: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Hessen 2011 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent... ..	110
Abb. A7: Beurteilung des Wettbewerbsdrucks in Hessen 2008 -2011, Angaben in Prozent.....	111
Abb. A8: Betriebe mit Investitionen in Hessen und Westdeutschland 2002 bis 2010, Angaben in Prozent	112
Abb. A9: Investitionszwecke in Hessen 2002-2010, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Investitionen (Mehrfachnennungen)	113
Abb. A10: Innovation in Hessen 2010, Angaben in Prozent	114
Abb. B1: Rechtsformen der Betriebe in Hessen und Westdeutschland 2011, Angaben in Prozent	115
Abb. B2: Art des Betriebs in Hessen und Westdeutschland 2011, Angaben in Prozent.....	116
Abb. B3: Form des Eigentums in Hessen und Westdeutschland 2011, Angaben in Prozent.....	117
Abb. B4: Kammermitgliedschaft in Hessen und Westdeutschland 2011, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)	118
Abb. B5: Gründungsjahre der Betriebe in Hessen und Westdeutschland, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden).....	119
Abb. B6: Gründungsart der Betriebe in Hessen und Westdeutschland 2011, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden)	120

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Betriebe in Hessen zum 30.6.2011 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen	2
Tab. 2: Beschäftigte in Hessen zum 30.6.2011 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen	3
Tab. 3: Beschäftigtengruppen 2002 und 2011 in Hessen, Angaben in Tausend bzw. Prozent	5
Tab. 4: Unbesetzte Fachkräftestellen im 1. Halbjahr 2011 nach Wirtschaftszweigen in Hessen, absolute Zahlen (gerundet), Anteile an offenen Stellen und Beschäftigten im Wirtschaftszweig.....	32
Tab. 5: Unbesetzte Fachkräftestellen im 1. Halbjahr 2011 nach Betriebsgrößen in Hessen, absolute Zahlen (gerundet), Anteile an offenen Stellen und Beschäftigten in Betriebsgrößenklasse.....	33
Tab. 6: Übersicht aktuelle und zukünftige Fachkraftbedarfe, Gründe und Maßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2011	42

1 Einleitung

Die Sicherung des aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarfs ist eine der großen beschäftigungspolitischen Herausforderungen unserer Zeit. Aus der Sicht zahlreicher Arbeitsmarktbeobachter scheint es festzustehen, dass sich die Relationen von Angebot und Nachfrage auf dem Markt für qualifizierte Arbeitnehmer verschieben werden, weshalb sich die Arbeitgeber auf schwierigere Stellenbesetzungsprozesse einstellen müssen (vgl. Fuchs et al. 2005).

Maßgeblich für die Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage sind drei Faktoren, die sich hinsichtlich ihrer zeitlichen Wirkung unterscheiden lassen:

- kurzfristig relevante konjunkturelle Faktoren,
- mittelfristig wirksame strukturelle Veränderungen der Wirtschaft,
- mittel- und langfristige demografische Verschiebungen und Veränderungen in der Erwerbsbeteiligung.

Schon diese Übersicht zeigt, dass die Fachkräftefrage in Ursache und Wirkung alle Arbeitsmarktakteure betrifft. Der vorliegende Bericht liefert einen Überblick über Einschätzungen und Verhalten eines zentralen Akteurs in der Fachkräftediskussion: den Betrieben.

Die jährlich durchgeführte Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung liefert hierzu eine Fülle von Information zur Darstellung des Fachkräftebedarfs und den betrieblichen Reaktionen, die für Hessen auswertbar sind; zudem ist es aufgrund des Längsschnittcharakters der Untersuchung möglich, mittel- und langfristige Entwicklungen nachzuzeichnen sowie Trends und Veränderungen frühzeitig zu erkennen.

Im Einzelnen gehen wir der Frage nach, ob es aus Sicht der Betriebe aktuell und/oder zukünftig zu Fachkräfteengpässen in Hessen kommt, welchen Beitrag die betriebliche Aus- und Weiterbildung sowie die Frauenbeschäftigung zu deren Reduzierung bzw. idealerweise deren Vermeidung leisten können, und schließlich, ob und wenn ja inwieweit betriebliche Arbeitszeit- und Lohnpolitik bereits heute als Strategien zum Umgang mit Fachkräfteengpässen durch Betriebe genutzt werden.

Zur Verortung dieser Ergebnisse geben wir zunächst einen Überblick über die aktuelle Beschäftigungssituation und -entwicklung in Hessen, die Differenzierung der Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen und Beschäftigungsverhältnissen sowie die stattgefundenen Personalbewegungen und die derzeit offenen Stellen.

2 Beschäftigungssituation in Hessen 2011

Das folgende Kapitel liefert Aufschluss über zentrale Beschäftigungsindikatoren in Hessen für das Jahr 2011. Wo immer dies möglich ist, wird der Versuch unternommen, aus den Ergebnissen Rückschlüsse zur Fachkräftesituation und betriebliche Reaktionen hierauf abzuleiten. Daher findet sich – neben der Darstellung der derzeitigen Betriebs- und Beschäftigtenstruktur in Hessen - auch eine Beschreibung der kurz- und mittelfristigen Entwicklung sowie eine Differenzierung nach Sektoren und Größenklassen. Im Einzelnen finden sich hierzu Darstellungen der Beschäftigungsstruktur, der Qualifikationsstruktur, der betrieblichen Beschäftigungserwartungen, der Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen sowie der Personalbewegungen und der aktuell offenen Stellen.

2.1 Betriebe und Beschäftigte

Die Beschäftigungsstrukturanalyse für Hessen für das Jahr 2011 basiert auf 988 Interviews mit Betrieben in Hessen (s. Abschnitt Datengrundlage und Methodik). Die gewonnenen Daten über die Einzelbetriebe wurden zusammengeführt und im Anschluss hinsichtlich Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung der Betriebe in Hessen gewichtet und auf alle Betriebe hochgerechnet, so dass Aussagen über alle hessischen Betriebe möglich sind. Diese stellen sich in folgender Verteilung dar:¹

Tab. 1: Betriebe in Hessen zum 30.6.2011 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	8.366	4.079	1.282	252	13.979
Baugewerbe	11.408	3.193	154	21	14.776
Handel und Reparatur	27.135	10.543	1.379	243	39.300
Wirtschaftsnahe und wissenschaftliche Dienstleistungen	26.190	5.464	1.342	296	33.292
Sonstige Dienstleistungen	31.428	8.880	2.421	368	43.097
Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck	2.693	2.181	830	201	5.905
Sonstige*	2.361	412	28	6	2.807
Gesamt	109.581	34.752	7.436	1.387	153.156

* 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 1 wird zudem deutlich, dass Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten weniger als 1 Prozent aller hessischen Betriebe ausmachen, Kleinstbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten dagegen mehr als 71 Prozent. Die meisten Betriebe finden sich in den Sektoren Handel und Sonstigen Dienstleistungen, die gemeinsamen etwa 55 Prozent aller hessischen Betriebe darstellen.

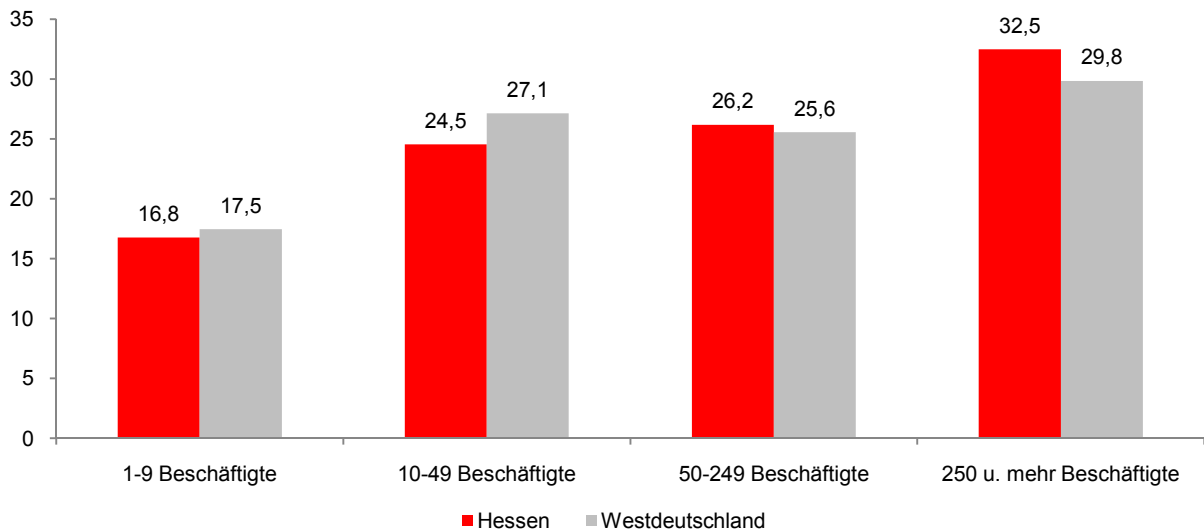
In den genannten Betrieben waren zum Stichtag 30.06.2011 hochgerechnet rund 2,83 Mio. Beschäftigte tätig – dies ist der höchste Wert der Panelbeobachtung (seit 2000). Die Beschäftigten verteilen sich wie in Tabelle 2 dargestellt auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen:

Tab. 2: Beschäftigte in Hessen zum 30.6.2011 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	42.706	81.746	140.102	230.385	494.939
Baugewerbe	44.770	54.285	11.330	7.076	117.461
Handel und Reparatur	120.305	190.737	142.483	184.439	637.964
Wirtschaftsnahe und wissenschaftliche Dienstleistungen	104.252	128.235	134.548	144.132	511.167
Sonstige Dienstleistungen	139.736	181.713	212.803	187.052	721.304
Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck	12.086	50.726	95.974	151.620	310.406
Sonstige*	10.716	7.437	3.935	15.182	37.270
Gesamt	474.571	694.879	741.175	919.886	2.830.511

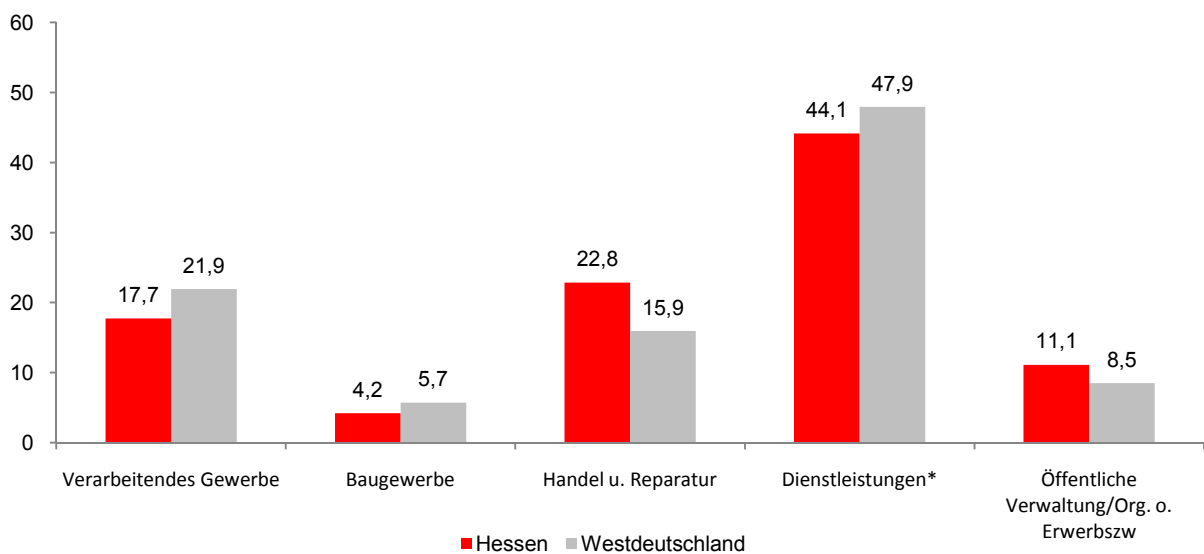
*Land- und Forstwirtschaft, Energie und Bergbau

Auch wenn Betriebe der kleinsten Betriebsgrößenklasse den größten Anteil an Betrieben aufweisen, so arbeiten dort nicht auch gleichzeitig die meisten Personen – nur knapp 17 Prozent aller Beschäftigten finden sich in Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten. Der höchste Anteil an Beschäftigten findet sich in Hessen mit knapp einem Drittel aller Erwerbstätigen in Großbetrieben. Dieser Anteil ist zugleich auch im Vergleich zu Westdeutschland überdurchschnittlich hoch – dort arbeiten weniger als 30 Prozent aller Beschäftigten in Großbetrieben.

Abb. 1: Beschäftigte in Hessen und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 2011, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Ein Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland zeigt einige Unterschiede in der Verteilung der Beschäftigten auf die Sektoren und bestätigt das gängige Bild von Hessen als Dienstleistungsstandort, in dem die Produktion eine geringere Rolle spielt. Der Anteil der Beschäftigten vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und auch im Baugewerbe ist eher gering, dafür ist in der Öffentlichen Verwaltung sowie im Handel ein überdurchschnittlicher Anteil der Beschäftigten tätig.

Abb. 2: Beschäftigte in Hessen und Westdeutschland nach Wirtschaftszweigen 2011, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

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

Mitte 2011 waren 78,7 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).

Tab. 3: Beschäftigtengruppen 2002 und 2011 in Hessen, Angaben in Tausend bzw. Prozent

	Beschäftigte absolut in Hessen		Anteil an den Gesamtbeschäftigten Hessen	
	2002	2011	2002	2011
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte	2.189	2.228	80,1	78,7
davon: Arbeiter/innen und Angestellte	2.080	2.130	76,1	75,3
Auszubildende	109	98	4,0	3,5
Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	538	601	19,8	21,2
davon: Beamte	112	125	4,1	4,4
Tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige	142	134	5,2	4,7
Geringfügig Beschäftigte		330		11,7
Sonstige Beschäftigte	284*	12	10,4*	0,4
Gesamtbeschäftigte	2.727	2.830	100	100

**2002 wurden die sonstigen Beschäftigten nicht weiter differenziert*

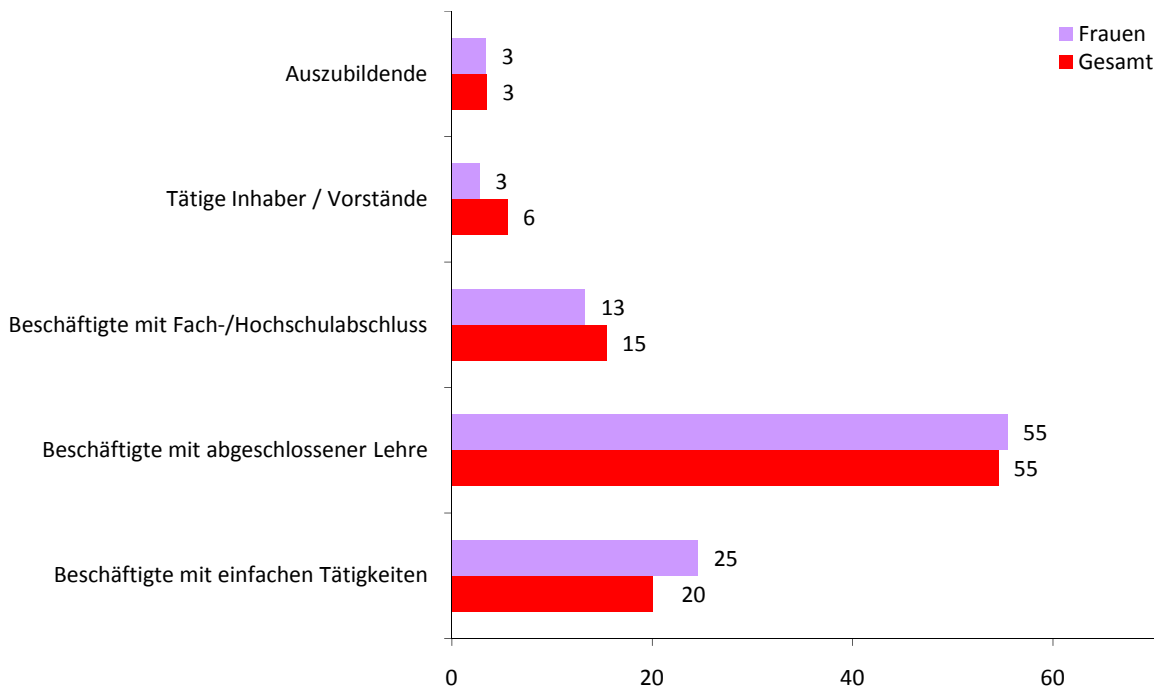
Vergleicht man die Zahlen des Jahres 2011 mit jenen des Jahres 2002, zeigt sich zum einen, dass die Gesamtbeschäftigung vor knapp 10 Jahren um hochgerechnet 100.000 Personen niedriger lag, zum anderen ist dieser Zuwachs zu einem großen Teil auf die größere Zahl sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigter zurückzuführen, wenngleich der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um über einen Prozentpunkt zurückgegangen ist.

Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Hessen

Den höchsten Anteil an den Beschäftigten in Hessen stellen mit rund 55 Prozent Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen Lehre, einer vergleichbaren Berufsausbildung oder entsprechender Berufserfahrung dar.

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 20 Prozent etwas unter dem westdeutschen Wert (22 Prozent).

Abb. 3: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Hessen 2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

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

Von den hochgerechnet rund 2,83 Mio. Beschäftigten sind etwa 1,33 Mio. weiblich. Dies entspricht einem – nahezu unveränderten - Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung von 46,8 Prozent. Bei den Geschlechtern sind noch immer zum Teil deutliche Differenzen in der Qualifikationsstruktur auszumachen. So beträgt der Frauenanteil bei den einfachen Tätigkeiten fast 56 Prozent, während nur rund 40 Prozent der Stellen für (Fach-) Hochschulabsolventen und etwa jeder vierte Inhaber-/Vorstandsposten von einer Frau besetzt wird.

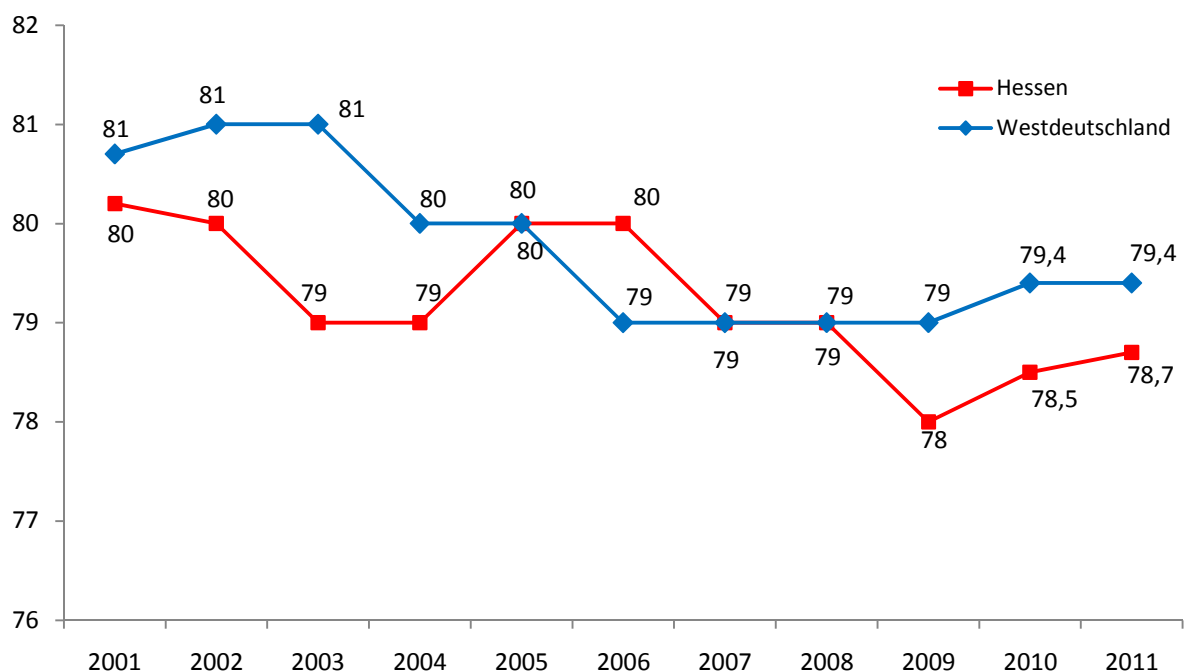
2.2 Beschäftigungsentwicklung und -erwartung

Für die Einschätzung zukünftiger Fachkräfteengpässe ist eine rein statische oder nur kurzfristige Betrachtung der Beschäftigung allein nicht zielführend. Vielmehr bedarf es einer

Betrachtung der längerfristigen vergangenen und der erwarteten Entwicklung, um die Arbeitsmarktdynamik und die zukünftige Nachfrage einschätzen zu können.

Der Blick zurück zeigt hierbei, dass die Zahl der Beschäftigten in der Wirtschaftskrise nahezu konstant gehalten werden konnte und seitdem wieder anstieg, womit der Trend der vergangenen zehn Jahre seine Fortsetzung fand. Wie oben beschrieben, ging der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Zeitraum zurück. Die Betrachtung der Entwicklung zeigt jedoch, dass dies seit einigen Jahren nicht mehr gilt: Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten, der 2009 auf nur noch 78 Prozent und somit den tiefsten Stand seit Beginn der Panelbeobachtungen in Hessen fiel, ist seither wieder angestiegen; in Westdeutschland ist bereits seit 2006 Konstanz zu beobachten. Die vielfach geäußerte Einschätzung, dass der Zuwachs an Beschäftigung zu Lasten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse erreicht würde, lässt sich demnach für die aktuelle Situation nicht bestätigen.

Abb. 4: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2001-2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, eigene Berechnungen

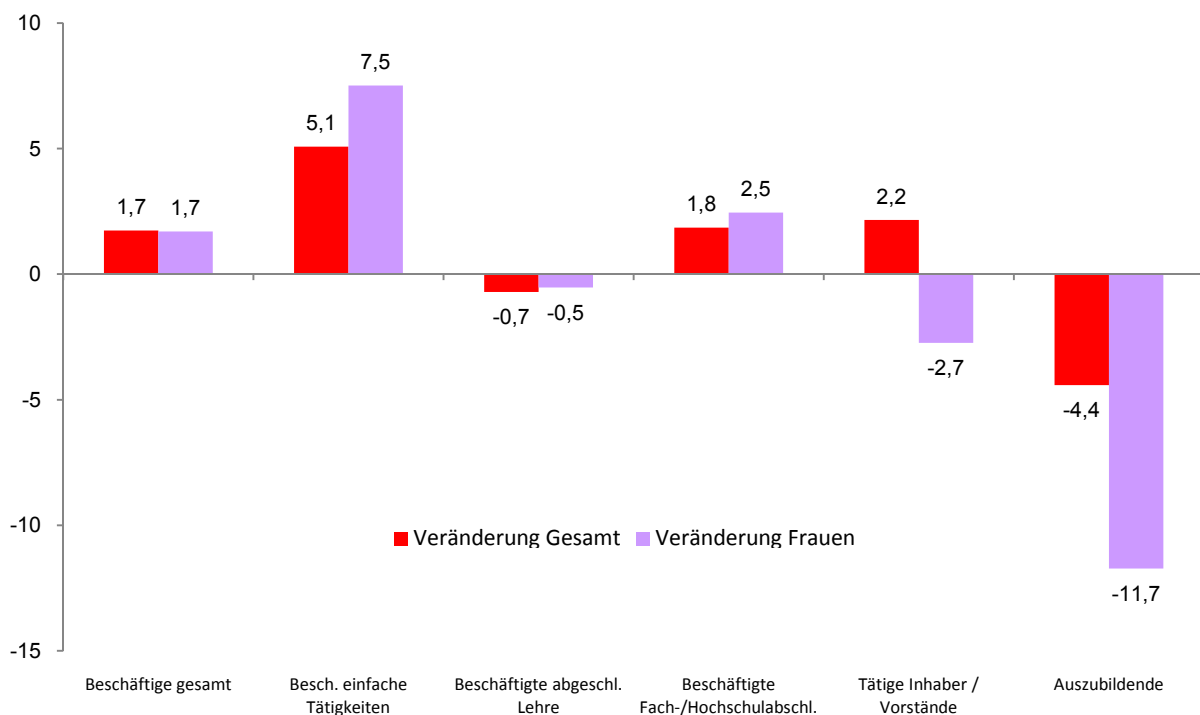
Entwicklung der Beschäftigung ist uneinheitlich

Der Anstieg der Beschäftigung zwischen Mitte 2010 und 2011 betrug hochgerechnet 1,7 Prozent. Hierbei gibt es sehr unterschiedliche Entwicklungen bei den verschiedenen Qualifikationsgruppen, die eine kurzfristige Verschärfung der Fachkräftesituation eher nicht nahelegen. Denn während bei den Akademikern ein durchschnittlicher Zuwachs zu

verzeichnen war, ging die Anzahl der Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre und der Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr zurück. Einen deutlichen Anstieg um über 5 Prozent gab es zum Stichtag 30.06.2011 hingegen bei Stellen für einfache Tätigkeiten – mit anderen Worten: Der Beschäftigungsanstieg ist vor allem der höheren Zahl beschäftigter An- und Ungelernter zu verdanken – eine Zunahme beschäftigter Fachkräfte fand sich im Jahr 2011 nicht.

Die Entwicklung bei den weiblichen Beschäftigten ist in nahezu allen Qualifikationsgruppen in der Tendenz ähnlich mit der Gesamtentwicklung, jedoch zumeist stärker ausgeprägt. Besonders gravierend ist der Rückgang weiblicher Auszubildender, deren Zahl insgesamt deutlich abnahm, während bei den einfachen Tätigkeiten ein klarer Zuwachs besteht. Die Gründe hierfür sind mit den vorliegenden Daten nicht zu klären; ein Faktor könnte sein, dass mehr Frauen ein Studium aufnehmen, während männliche Schulabsolventen häufiger eine Ausbildung aufnehmen.

Abb. 5: Veränderung der Beschäftigung nach Qualifikation in Hessen 2010-2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010/2011, eigene Berechnungen

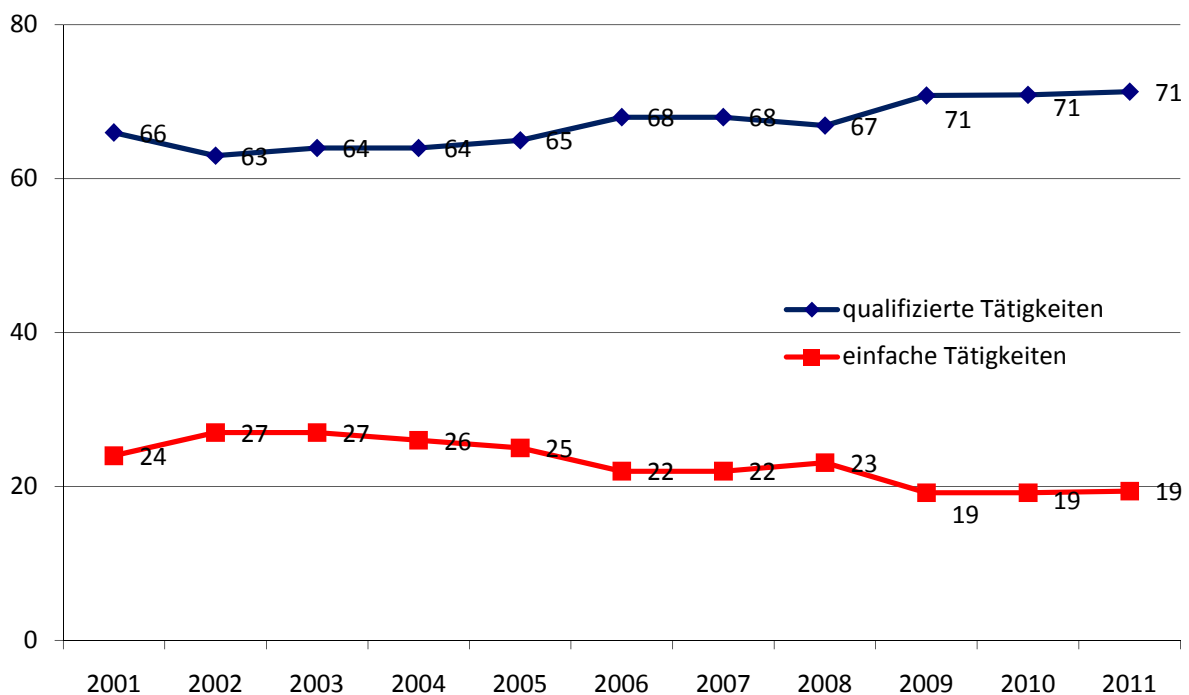
Langfristiger Trend zu qualifizierteren Beschäftigten stagniert

Eine Prämisse bei der Entwicklung zukünftiger Fachkräfteszenarien ist, dass die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften aufgrund höherer betrieblicher Anforderungen weiter wächst, während einfache Tätigkeiten wegen fortschreitender Rationalisierungen an Bedeutung verlieren. Die Relation zwischen einfacher und qualifizierter Beschäftigung

verschob sich dann auch in den letzten zehn Jahren tendenziell zugunsten einer Höherqualifizierung der Beschäftigten in Hessen.

Der letztjährige Anstieg der absoluten Anzahl der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten bestätigt jedoch, dass diese Entwicklung vorläufig zum Stillstand gekommen ist: Seit drei Jahren beträgt der Anteil der qualifizierten an allen Beschäftigten konstant 71 Prozent, während gleichbleibend 19 Prozent mit einfachen Tätigkeiten betraut sind, die keinen Berufsabschluss erfordern.

Abb. 6: Anteil Beschäftigter nach Qualifikation in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, eigene Berechnungen

* an 100 Prozent fehlen: Auszubildende, Inhaber/Vorstände

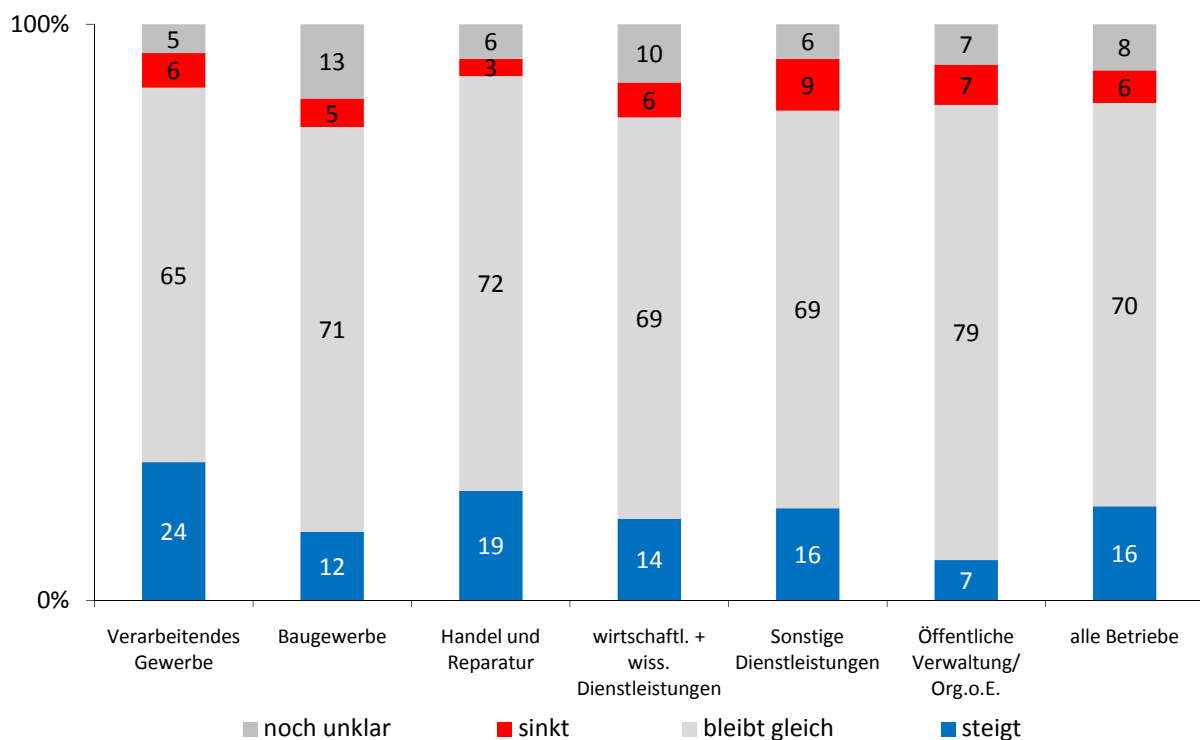
Betriebe rechnen mit wachsender Beschäftigung

Grundsätzlich ist die Abschätzung der zukünftigen Beschäftigung mit großen Schwierigkeiten verbunden, da sehr viele Einflussfaktoren wirksam werden können. Allerdings ist es zur Einordnung der allgemeinen Arbeitsmarktentwicklung nützlich, zumindest die kurzfristige Perspektive zu kennen. Die Betriebe wurden daher gefragt, wie sie die Entwicklung der Beschäftigung im kommenden Jahr im Vergleich zum Befragungszeitpunkt 2011 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 2012 rechnen.

In dieser Perspektive ist von einer eher weiter steigenden Beschäftigung auszugehen, denn deutlich mehr Betriebe erwarteten zudem im nächsten Jahr einen Beschäftigungsanstieg (16 Prozent) als einen Beschäftigungsrückgang (6 Prozent). Hierbei ist einschränkend anzumerken, dass 7 von 10 Betrieben keine Veränderungen der Beschäftigtenzahlen erwarteten, und weitere 8 Prozent hierzu noch keine Angaben machen konnten.

Dieses Bild findet sich in ähnlicher Weise auch in den Wirtschaftszweigen wieder. In allen Sektoren rechneten mehr Betriebe mit einer positiven als einer negativen Entwicklung, mit einer Ausnahme: In der Öffentlichen Verwaltung hielten sich positive und negative Erwartungen die Waage. Die günstigsten Prognosen kamen aus dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Handel, wo überdurchschnittlich viele Betriebe mit einem Anstieg der Beschäftigung rechneten. Eine eher durchschnittliche Entwicklung erwarteten hingegen die Dienstleistungs- und auch die Baubetriebe.

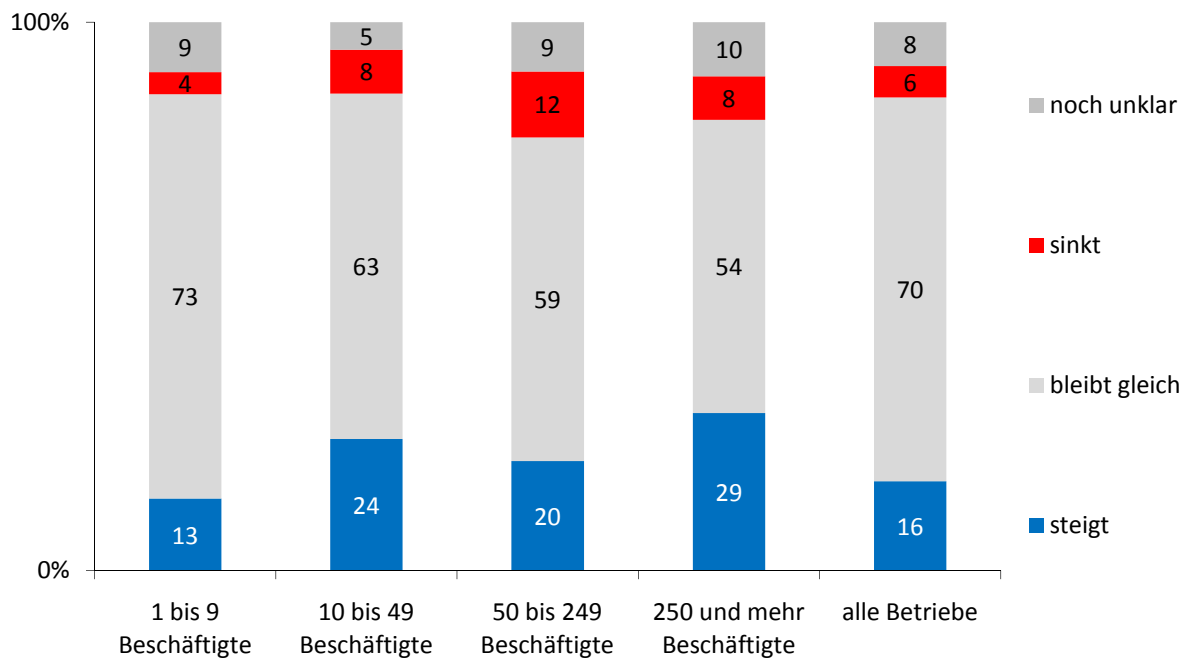
Abb. 7: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im nächsten Jahr nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Mit zunehmender Betriebsgröße stieg auch der Anteil der Betriebe, die einen Zuwachs der Beschäftigung erwarteten: Nur 13 Prozent der Kleinstbetriebe, aber fast 30 Prozent aller Großbetriebe rechneten mit höherer Beschäftigung.

Abb. 8: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im nächsten Jahr nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Dass mehr Betriebe von einem Anstieg denn von einem Absinken ausgingen, heißt noch nicht zwingend, dass hieraus ein Zuwachs von Beschäftigten resultiert, falls in den Betrieben, die mit sinkender Beschäftigung rechnen, überdurchschnittlich viele Abgänge zu verzeichnen wären. Dies ist jedoch nicht der Fall: Von allen Betrieben, die von einer Änderung der Beschäftigung ausgingen, wurde saldiert ein Zuwachs um etwa 34.000 Beschäftigten erwartet. Bezogen auf die Gesamtbeschäftigung entspräche dies einer Zunahme von etwa 1,2 Prozent. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass bei der Interpretation dieser absoluten Zahlen Vorsicht geboten ist, zumal viele Betriebe keine Einschätzung abgeben konnten.

2.3 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, definiert als abhängige, unbefristete sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung ist zwar weiterhin die wichtigste Beschäftigungsform. Daneben sind aber neue Beschäftigungsformen entstanden, die, u.a. aus Kosten- und Flexibilitätsgründen, an Bedeutung gewinnen.

Um der Frage nachzugehen, welche mittel- und langfristige Entwicklung die atypischen Beschäftigungsformen nahmen, untersuchen wir im Anschluss im Einzelnen

- geringfügige Beschäftigung,
- Midi-Jobs,
- Teilzeitbeschäftigung mit 20 oder weniger Stunden,
- befristete Beschäftigung,
- Leiharbeitsverhältnisse und weitere externe Beschäftigung.

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).

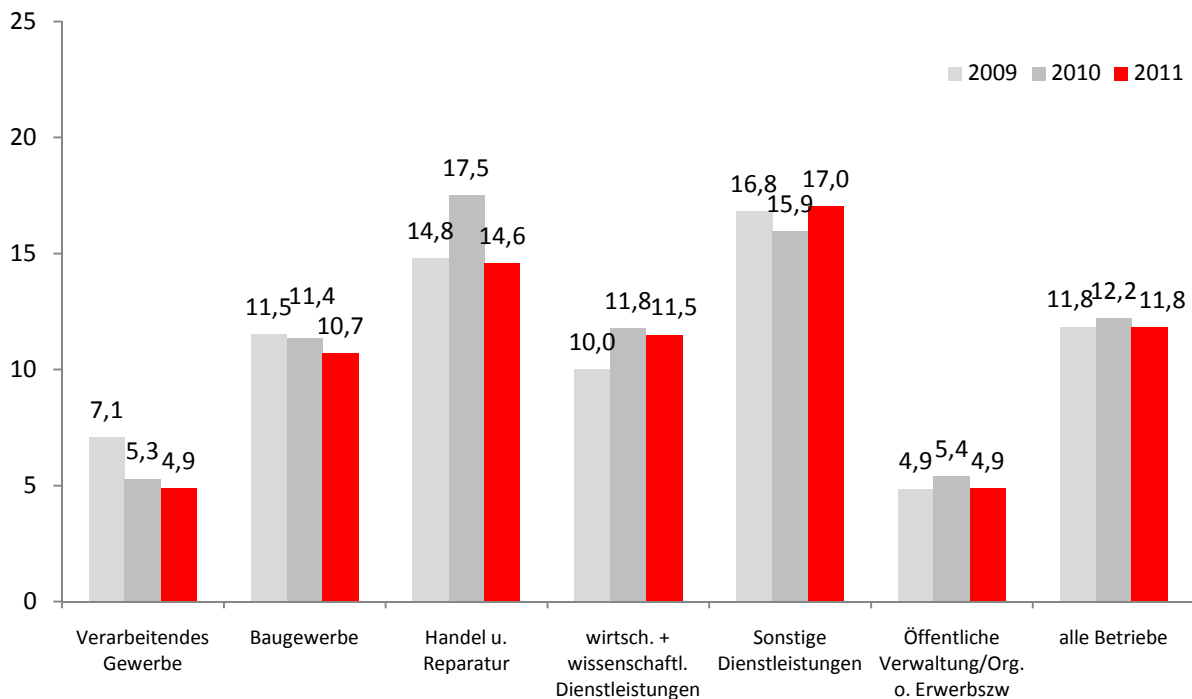
Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels liegt der Anteil der Betriebe, der mindestens einen geringfügig Beschäftigten im Personalbestand hat, in Hessen bei knapp 54 Prozent im Jahr 2011, und ist somit in den letzten beiden Jahren um fünf Prozentpunkte gesunken. Auch die absolute Zahl der geringfügig Beschäftigte lag mit hochgerechnet rund 330.000 leicht unter den Werten der Vorjahre; bei der Verbreitung der geringfügigen Beschäftigung scheint demnach eine gewisse Sättigung erreicht.

Hoher Anteil an geringfügig Beschäftigten im Dienstleistungssektor

Bislang waren geringfügig Beschäftigte überwiegend in den dienstleistungsorientierten Branchen zu finden (vgl. Bach et al., 2009). Auch 2011 ist dies in Hessen der Fall. Mit 17 Prozent lag der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten bei den Sonstigen Dienstleistungen zum 30.6.2011 am höchsten. An zweiter Stelle folgte der Sektor Handel/Reparatur, in dem knapp 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 der letzten drei Jahre zeigt hierbei, dass die Abnahme der geringfügigen Beschäftigung vor allem auf das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe zurückzuführen ist, während sich im Bereich der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten noch 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.

Abb. 9: Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009-2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2011

Zwar ist der Anteil der Kleinbetriebe, die geringfügige Beschäftigung anbieten, besonders niedrig, der Anteil der dort geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten ist jedoch besonders hoch: Ein Fünftel der Arbeitskräfte in den Kleinbetrieben war 2009 geringfügig beschäftigt. 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.

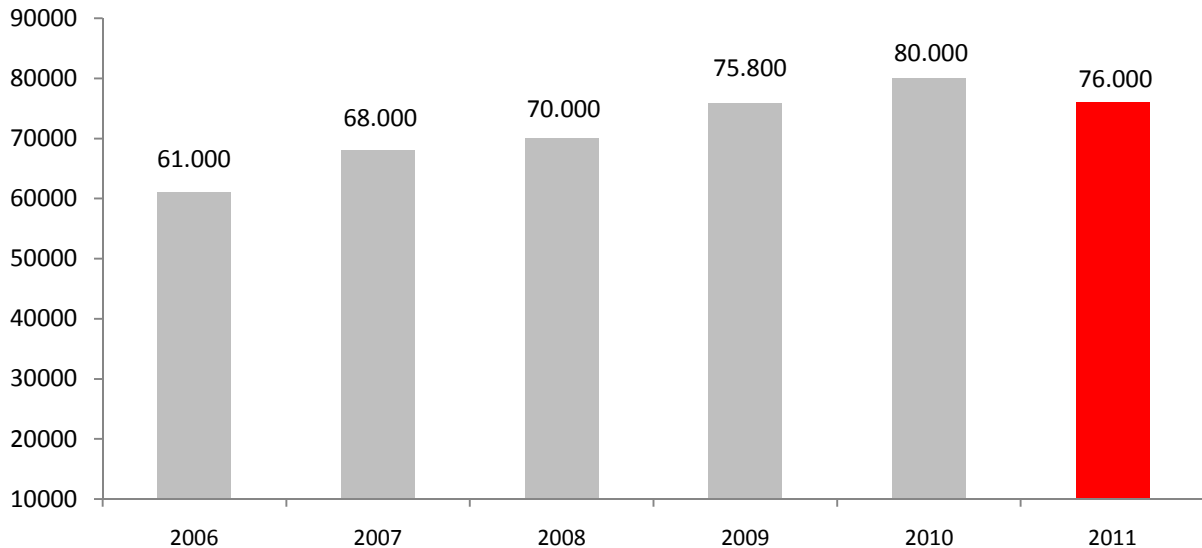
Midi-Jobs

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.

Laut IAB-Betriebspanel gab es im 1. Halbjahr 2011 in rund 23 Prozent der hessischen Betriebe Beschäftigte in sogenannten Midi-Jobs (Westdeutschland 24 Prozent). Insgesamt

handelte es sich bei den Midi-Jobbern im Jahr 2011 um etwa 76.000 Beschäftigte, was einem Anteil an den Gesamtbeschäftigten von ca. 2,7 Prozent gleichkommt. Von diesen Midi-Jobkräften waren etwa 8.800 vollzeitbeschäftigt.

Abb. 10: Anzahl der Midi-Jobber in Hessen 2006-2011, absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2006-2011, eigene Berechnungen

Die Anzahl der Midi-Jobber stieg zwischen 2006 und 2010 kontinuierlich an, 2011 wurde erstmals wieder ein Rückgang beobachtet. In Westdeutschland verlief die Entwicklung – abgesehen vom Jahr 2007 – ähnlich. Seit 2006 veränderte sich der Anteil der Midi-Jobber an den Gesamtbeschäftigten nicht wesentlich, so dass 2011 erstmals eine Entkopplung der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung und der Entwicklung bei den Midi-Jobs konstatiert werden kann.

Eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen ist aufgrund der geringen Fallzahlen mit hohen Fehlertoleranzen belastet, die folgenden Aussagen sind daher nur als Tendenzangaben zu werten: Am weitesten verbreitet sind Midi-Job-Kräfte im Handel und bei den Sonstigen Dienstleistungen. Im Baugewerbe 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.

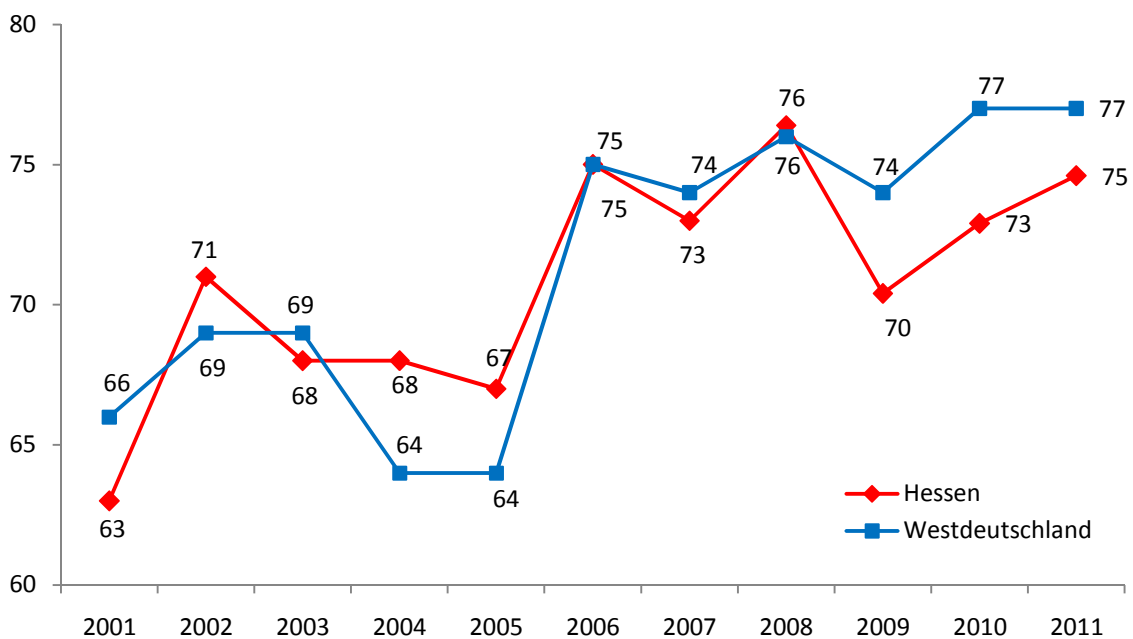
Teilzeitarbeit

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, ob sich Verbreitung und Umfang der Teilzeitarbeit in Hessen in der Vergangenheit entwickelte und welche Differenzen hierbei

bestehen. Gemäß der Definition des IAB-Betriebspanels (Arbeitskräfte, die mit weniger als einer Vollzeitstelle beschäftigt sind) beschäftigten zum 30. Juni 2011 etwa 75 Prozent der hessischen Betriebe im 1. Halbjahr 2009 Teilzeitarbeitskräfte (Westdeutschland 77 Prozent).

Da der Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung hat somit nach einem Einbruch im Jahr 2009 wieder das Niveau der Vorkrisenjahre 2006 bis 2008 erreicht – auch hier ist demnach in der generellen Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung eine Stagnation festzustellen, nach dem zu Beginn des Jahrzehnts noch deutlich weniger Betriebe Teilzeitstellen anboten.

Abb. 11: Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften in Hessen und Westdeutschland 2001-2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, eigene Berechnungen

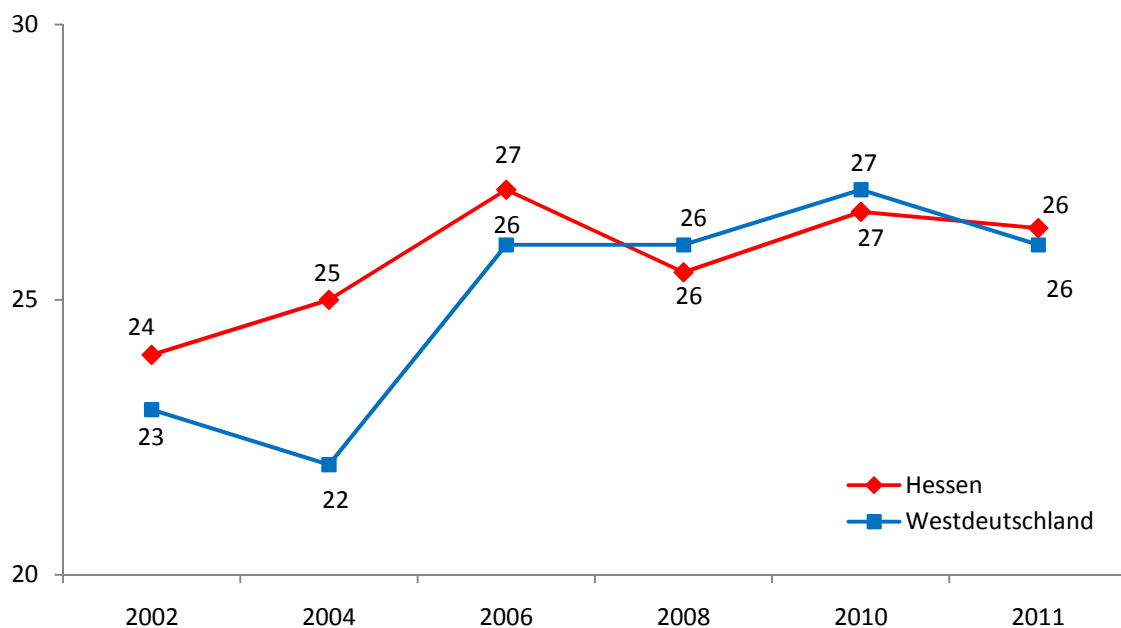
Nach Wirtschaftszweigen differenziert ergaben sich einige Unterschiede bei der Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung. Im Baugewerbe beschäftigte nur gut die Hälfte der Betriebe Teilzeitkräfte. Im Verarbeitenden Gewerbe sowie den Sonstigen Dienstleistungen beschäftigten dagegen mit jeweils etwa 80 Prozent überdurchschnittlich viele Betriebe Teilzeitkräfte, der höchste Anteil an Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten findet sich in der Öffentlichen Verwaltung, wo nur drei Prozent der Betriebe keine Teilzeitstellen anbieten.

Erwartungsgemäß erhöhte sich mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigten. So fanden sich 2011 in 99 Prozent aller hessischen Großbetriebe Teilzeitarbeitskräfte; aber auch bei den Kleinstbetrieben lag der Anteil bei 67 Prozent.

Weitgehende Stagnation der Teilzeitquote

Aufschlussreicher als die reine Verbreitung der Teilzeitarbeit sind die Zahl und die Entwicklung der betroffenen Beschäftigten. 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 2011 gemäß dieser Definition insgesamt hochgerechnet auf ca. 743.500 Beschäftigte. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies einen Zuwachs um etwa 40.000 Teilzeitbeschäftigte. Die Teilzeitquote stieg jedoch wegen des Zuwachses der Gesamtbeschäftigung nicht an: Gemessen an den Gesamtbeschäftigten entsprach die Zahl der Teilzeitkräfte einem Anteil von rund 26 Prozent, was einen leichten Rückgang der Teilzeitquote bedeutet, auf die letzten 5 Jahre bezogen jedoch einen normalen Wert darstellt. Auf die geschlechtsspezifischen Differenzen der Teilzeitarbeit wird in Kap. 3.3 eingegangen.

Abb. 12: Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2002-2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2011, eigene Berechnungen

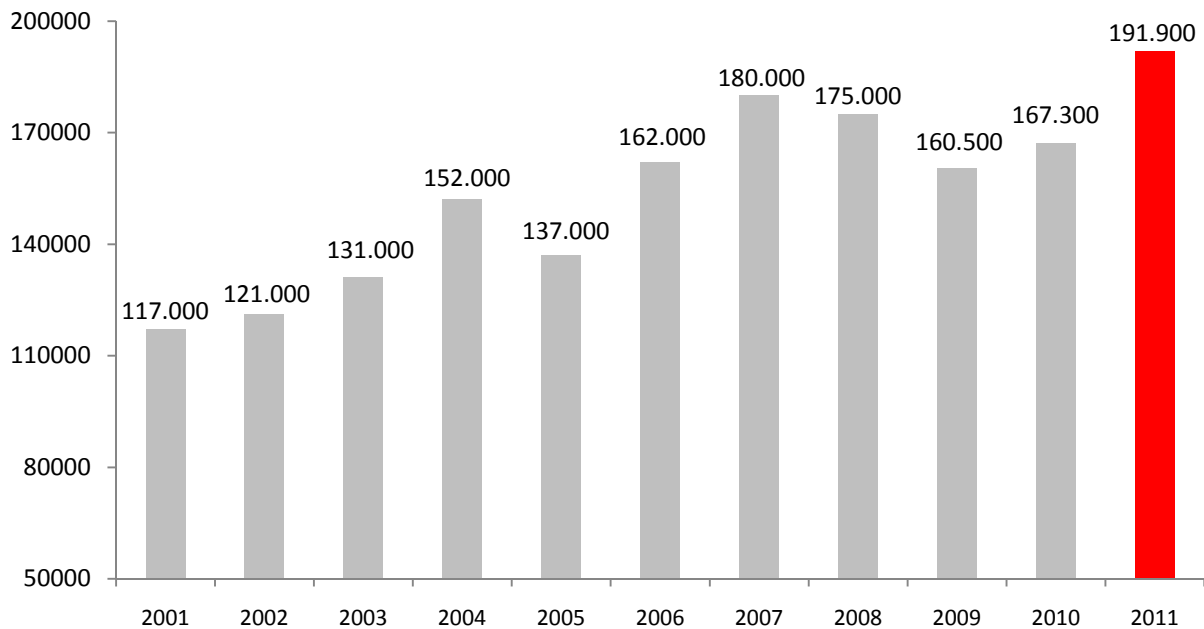
Befristete Beschäftigung

Die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen bietet den Betrieben Flexibilitätspotentiale, die nicht nur in wirtschaftlich schwierigeren Phasen von Bedeutung sind. Daher überrascht es nicht, dass befristete Beschäftigung in der Vergangenheit deutlich an Bedeutung gewann. Zugleich ist eine befristete Stelle für die Beschäftigten in der Regel weniger attraktiv, weshalb es für die Betriebe angesichts größer werdender Probleme bei der Stellenbesetzung vorstellbar sein könnte, wieder häufiger unbefristet einzustellen. Welcher Effekt 2011 in

Hessen maßgeblich war, wird im Folgenden anhand von Ausmaß und Entwicklung der befristeten Beschäftigung skizziert.

Laut IAB-Betriebspanel lag die Anzahl der befristet Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2011 bei hochgerechnet ca. 191.900. Damit stieg die Zahl der befristet Beschäftigten in Hessen gegenüber der Jahresmitte 2010 nicht nur um fast 25.000 Arbeitskräfte bzw. knapp 15 Prozent, der Wert der Jahres 2011 ist zugleich der höchste im Beobachtungszeitraum. Dies zeigt, der tendenzielle Anstieg der befristeten Beschäftigung, der seit dem Jahr 2000 zu erkennen war, in den Krisenjahren nur unterbrochen wurde und nun unvermindert fortgesetzt wird.

Abb. 13: Befristet Beschäftigte in Hessen 2001-2011, jeweils zum 30.6. eines Jahres, absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, eigene Berechnungen

Der Anteil der Frauen an den befristet Beschäftigten lag bei rund 55 Prozent und war damit wie in den vergangenen Jahren überdurchschnittlich hoch. Maßgeblich hierfür ist in erster Linie, dass das Instrument der Befristung in den einzelnen Sektoren sehr unterschiedlich verbreitet ist: Der Anteil der befristet Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten im Baugewerbe lag 2011 bei knapp über einem Prozent, in der Öffentlichen Verwaltung, in der überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind, dagegen bei rund neun Prozent.

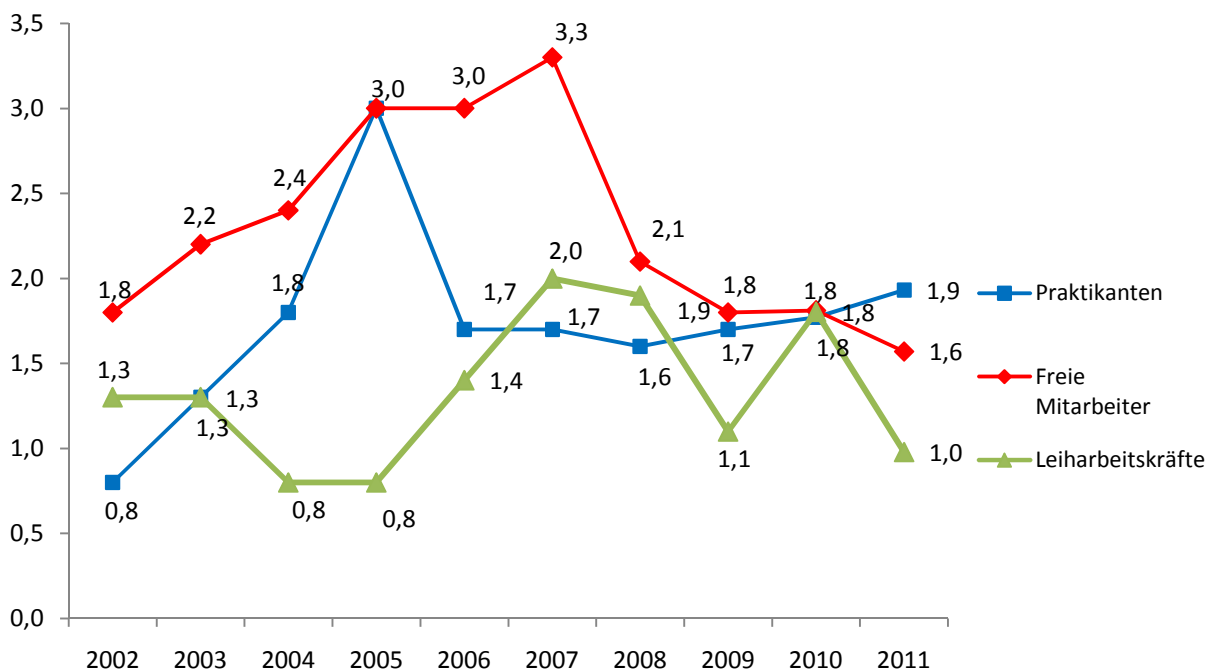
Externe Beschäftigte

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

Der Rückgriff auf diese Arbeitskräfte kann aus sehr verschiedenen Gründen erfolgen und ist sektoral ebenfalls sehr unterschiedlich verbreitet. Unter anderem bietet der Einsatz externer Beschäftigter eine Möglichkeit, flexibel auf Auslastungsschwankungen zu reagieren, zugleich bietet er Ausweichmöglichkeiten, wenn Probleme bei der Besetzung regulärer Stellen bestehen sollten bspw. aufgrund fehlender passfähiger Bewerber. Insofern deren Anteil an den Gesamtbeschäftigten zugenommen haben sollte, könnte auch dies als Indiz für etwaige Fachkräfteengpässe gewertet werden.

Hierfür gibt es jedoch keinerlei Anhaltspunkte: Die Zahl der Praktikanten belief sich nach Angaben des IAB-Betriebspanels Mitte 2011 hochgerechnet auf etwa 55.500, die der freien Mitarbeiter/innen auf 44.400, die der Leiharbeitskräfte auf 27.700.

Abb. 14: Anteil der externen Arbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten in Hessen 2002-2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2011, eigene Berechnungen

Damit ist die Bedeutung dieser Beschäftigungsformen im Vergleich zur Zahl der Gesamtbeschäftigten eher gering. Der Anteil aller externen Arbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung lag 2011 bei unter fünf Prozent. Zudem ist im Zeitverlauf tendenziell ein Bedeutungsrückgang dieser Beschäftigungsformen zu beobachten: Allein die Zahl der

Praktikanten stieg in der jüngeren Vergangenheit leicht an, während der Anteil der Leiharbeitskräfte, der bis etwa 2007 anstieg, seitdem eher sinkt. Bei den freien Mitarbeitern ist ein noch größerer Rückgang zu verzeichnen. Zwischen 2002 und 2007 stieg deren Zahl stark an und erreichte mit einem Anteil von 3,3 Prozent aller Beschäftigten 2007 ihren Höhepunkt, um sich in den Folgejahren zu halbieren.

2.4 Personalbewegung und offene Stellen

Der Anstieg der Beschäftigtenzahl in Hessen allein lässt noch keine Rückschlüsse auf die dahinterliegenden Gründe zu. 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) resultiert. Zudem ist es vor dem Hintergrund der Fachkräfteproblematik zu beachten, dass neben den vorgenommenen Einstellungen auch weitere offene Stellen existieren. Daher werden im Folgenden die Personalveränderungen in den hessischen Betrieben im vergangenen Untersuchungszeitraum dargestellt. Im Einzelnen umfasst dies Neueinstellungen und Personalabgänge sowie die Suche nach Arbeitskräften.

Zahl der Neueinstellungen nimmt deutlich zu

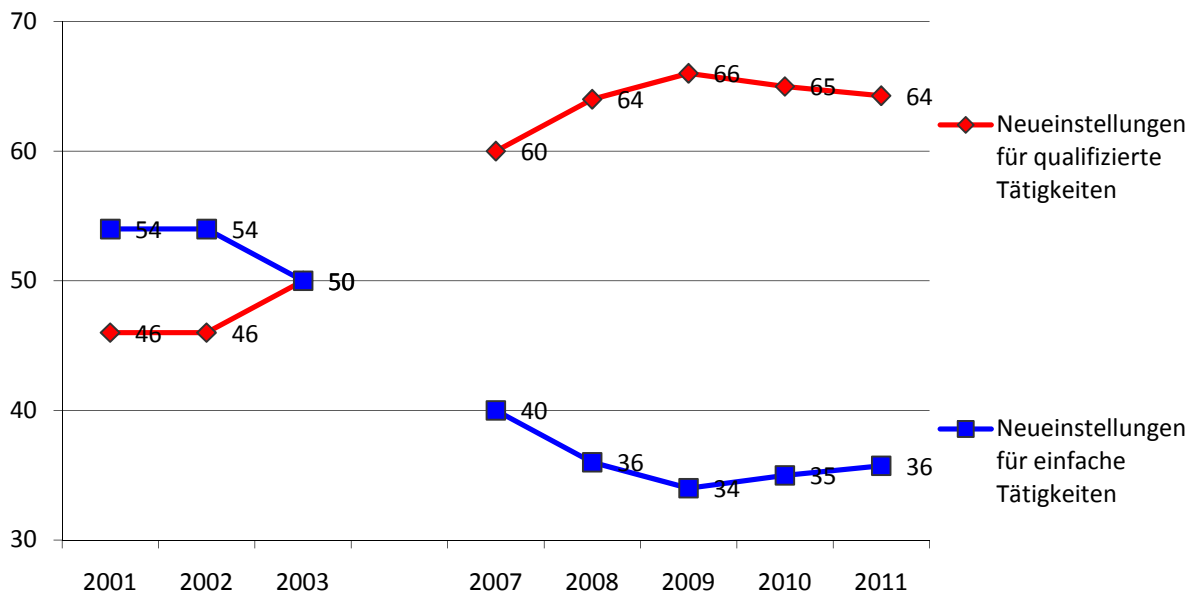
Die Zahl der Betriebe, die im Zeitraum von Januar bis Juni 2011 Arbeitskräfte neu eingestellt haben, ist mit knapp 28 Prozent etwas höher als in den Vorjahren. Noch deutlicher ist dieser Trend an der Zahl der neu Eingestellten abzulesen: Im ersten Halbjahr 2011 wurden hochgerechnet rund 153.400 Personen neu eingestellt; dies bedeutet eine Zunahme gegenüber 2009 und 2010 um über 30.000 Beschäftigte. Dies legt die Vermutung nahe, dass die Betriebe zunächst die häufig reduzierte Arbeitszeit wieder auf Normalniveau zurückbrachten, um im Zuge der weiteren konjunkturellen Belegung auch häufiger Personen neu einzustellen. In der langfristigen Betrachtung ist die Zahl der Neueinstellungen zwar hoch, aber noch nicht außergewöhnlich: Im Jahr 2007 konnten beispielsweise knapp 160.000 Neueinstellungen verzeichnet werden.

Von den genannten Neueinstellungen in Hessen entfielen fast 60 Prozent allein auf die dienstleistungsorientierten Branchen, die weniger als die Hälfte aller Beschäftigten stellen. Das Verarbeitende Gewerbe hat einen Anteil von 12 Prozent an allen Neueinstellungen bei rund 25 Prozent aller Beschäftigten, das Baugewerbe und die Öffentliche Verwaltung spielen bei den Einstellungszahlen eine geringe Rolle.

Das Einstellungsverhalten differiert je nach Größe des Betriebs. Großbetriebe haben nur einen Anteil von rund 23 Prozent an allen Einstellungen, obwohl sich dort etwa 33 Prozent aller Beschäftigten befinden. Fast ein Drittel aller Neueinstellungen fand dagegen in mittelgroßen Betrieben statt, die nur ein Viertel des Bestands stellen.

Ähnlich wie bei der Beschäftigtenstruktur war bei den Neueinstellungen in der Vergangenheit ein langfristiger Trend zur Höherqualifizierung festzustellen: Während in den Jahren 2001 und 2002 nur 46 Prozent der Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten waren, gilt dies 2009 für zwei Drittel aller Neueinstellungen. Seitdem ist jedoch kein weiterer Anstieg zu beobachten, im Gegenteil: Eine genauere Betrachtung der Neueinstellungen des Jahres 2011 zeigt, dass in Relation zur Beschäftigungsstruktur unterdurchschnittlich viele Personen für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt wurden. Während knapp 97.700 der neu eingestellten Personen für qualifizierte Aufgaben eingestellt wurden, waren es für einfache Tätigkeiten etwa 54.300 Personen.²

Abb. 15: Neueinstellungen nach Qualifikation in Hessen 2001-2003 / 2007-2011, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, eigene Berechnungen

*2004-2006 wurde die Qualifikation der Neueingestellten nicht erhoben

Zahl befristeter Neueinstellungen geht 2011 leicht zurück

Die Betriebe bewahren durch eine befristete Neueinstellung eine gewisse Flexibilität und sparen sich bei Bedarf hohe Transaktionskosten bei der Auflösung von Arbeitsverträgen. Der Anteil der befristeten Verträge bei Neueinstellungen erhöhte sich in den letzten Jahren deutlich. Dieser Trend setzte sich auch 2011 fort: Von den Betrieben, die im ersten Halbjahr 2011 Beschäftigte einstellten, schlossen über 38 Prozent befristete Arbeitsverträge ab. Die Zahl der Betriebe, die befristete Einstellungen nutzt, hat sich demnach in den letzten beiden Jahren nochmals um 7 Prozentpunkte erhöht.

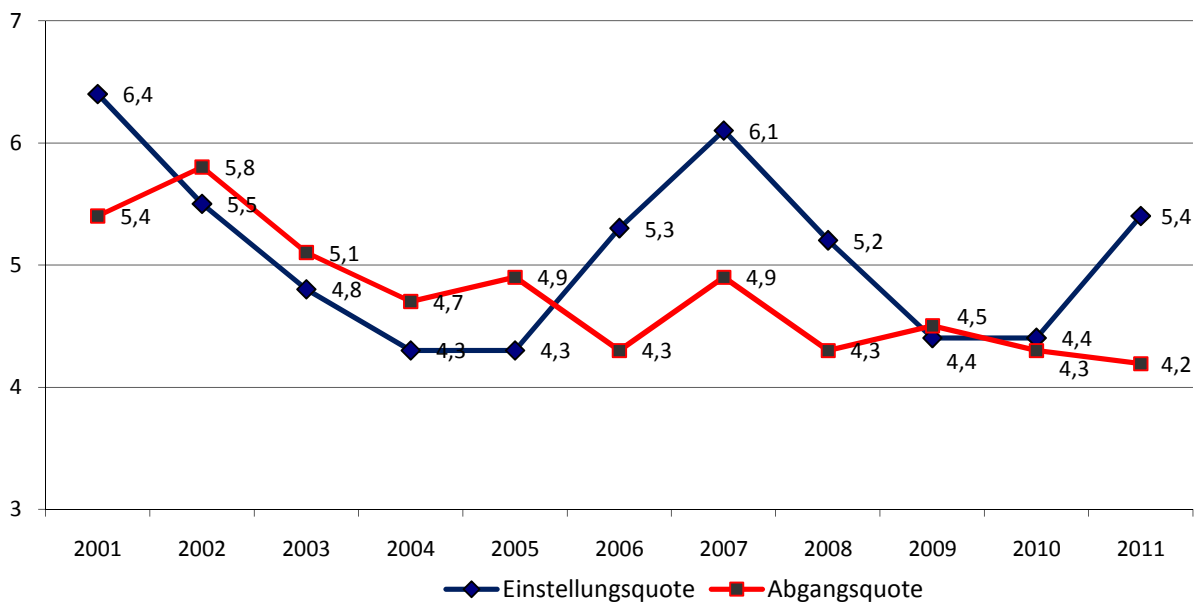
² Aufgrund der unterschiedlichen bzw. fehlenden Zuordnung zu den Qualifikationsgruppen ergibt die Summe der Qualifikationen nicht 153.400.

Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse an allen im ersten Halbjahr 2011 getätigten Neueinstellungen betrug rund 46 Prozent. Dies liegt deutlich über den langjährigen Werten, stellt aber gegenüber dem Vorjahr einen leichten Rückgang dar. Mit anderen Worten: Zwar ist die Vergabe befristeter Verträge in noch mehr Betrieben Usus, die Zahl der hiervon betroffenen neuingestellten Mitarbeiter ist aber zuletzt nicht mehr angestiegen.

Personalabgangsrate bleibt praktisch konstant

Etwa 40.000 hessische Betriebe (26 Prozent) hatten im ersten Halbjahr 2011 Personalabgänge zu verzeichnen. Insgesamt sind hierbei hochgerechnet rund 118.700 Beschäftigte aus den hessischen Betrieben ausgeschieden, das sind knapp 1.200 weniger als im Jahr zuvor. Rund 45,9 Prozent aller Personalabgänge betrafen Frauen, der Anteil entspricht damit fast genau der Frauenerwerbsquote von 46 Prozent.

Abb. 16: Einstellungs- und Personalabgangsquoten in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, eigene Berechnungen

Auf die Beschäftigung 2011 bezogen entspricht dies einer Abgangsrate von 4,2 Prozent. Die Abgangsrate in Hessen ist damit gegenüber dem Vorjahr praktisch konstant, jedoch im langjährigen Vergleich auf niedrigem Niveau geblieben.

Nachdem in den beiden Vorjahren die Einstellungsquote auf einem ähnlichen Niveau lag, ist 2011 erstmals seit 2008 wieder ein deutliches Einstellungsplus zu beobachten.

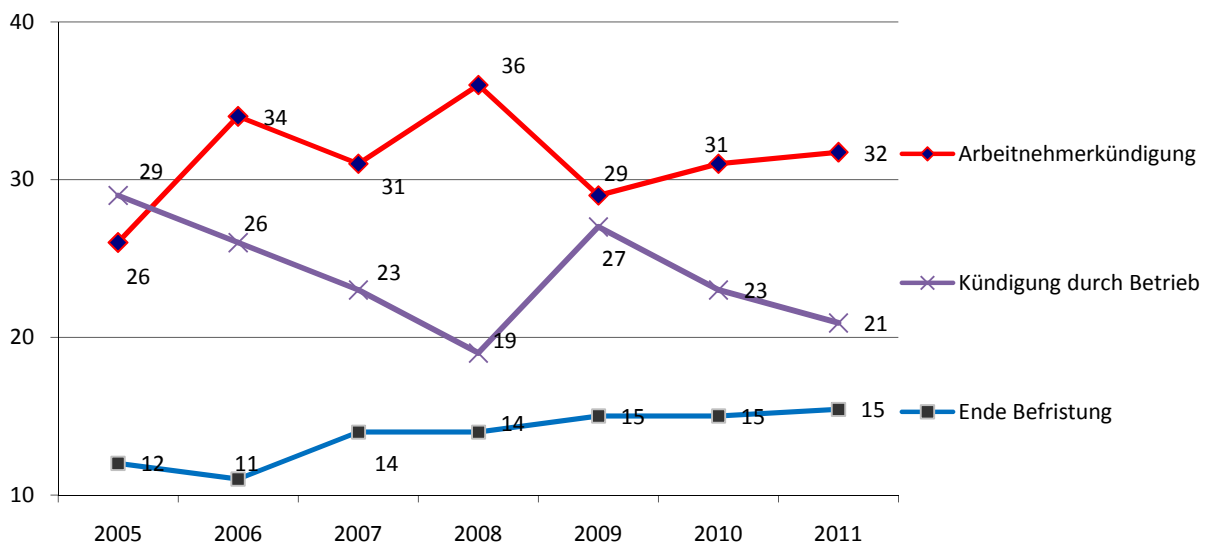
Kündigungen durch den Betrieb gehen zurück

Die weiterhin niedrige Abgangsrate zeigt, dass Betriebe versuchen, das vorhandene Personal nach Möglichkeit zu halten, was wiederum als betriebliche Bindungsstrategie angesichts wachsender Probleme bei der externen Rekrutierung gesehen werden kann. Ob diese Interpretation schlüssig ist, zeigt die Betrachtung der Gründe für die Personalabgänge. Hierbei waren Arbeitnehmerkündigungen 2011 mit 32 Prozent die bei weitem häufigste Ursache für einen Abgang. Kündigungen seitens der Betriebe waren in 21 Prozent der Fälle maßgeblich, das Ende einer befristeten Beschäftigung wird als dritthäufigster Grund angegeben.

Interessanter als diese statische Betrachtung ist jedoch die Entwicklung der letzten Jahre. Zuvor waren die Kündigungen durch den Betrieb permanent zurückgegangen; im Jahr der Wirtschaftskrise 2009 stieg dieser Anteil deutlich an, seitdem nimmt die Zahl der betriebsbedingten Personalabgänge jedoch kontinuierlich ab – die Betriebe trennen sich deutlich seltener von ihren Beschäftigten.

Die Mitarbeiterkündigungen sind dagegen gegenüber den Vorjahren leicht gestiegen, nachdem 2009 ein klarer Rückgang zu verzeichnen war. Relativ konstant ist der Personalabgang aufgrund des Endes des befristeten Arbeitsvertrages, wobei der langsame Zuwachs nicht der gestiegenen Bedeutung dieser Beschäftigungsform entspricht.

Abb. 17: Gründe für Personalabgänge in Hessen 2005-2011, Angaben in Prozent aller Abgänge



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2011, eigene Berechnungen

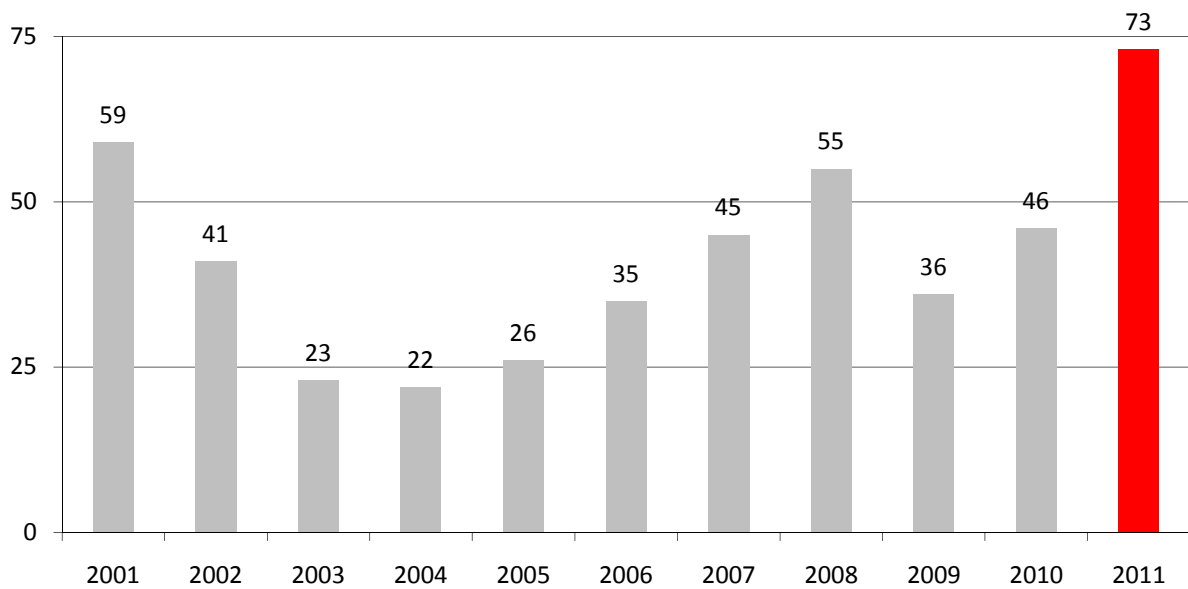
Weiterhin Arbeitskräfte in Hessen gesucht

Als letzter Beschäftigungsindikator wird abschließend noch der Bestand an offenen Stellen untersucht. Dieser 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, weshalb die Zahl nicht als unmittelbarer Indikator für einen Arbeitskräftemangel herangezogen werden kann, aber gleichwohl Aufschluss über die generelle Arbeitskräftenachfrage liefert.

In Hessen suchten zum 30. Juni 2011 19,2 Prozent der Betriebe Arbeitskräfte zur sofortigen Besetzung offener Stellen. Der Anteil der Betriebe, die zum nächst möglichen Zeitpunkt Arbeitskräfte suchten, war damit um knapp 6 Prozentpunkte niedriger als zum Ende des 1. Halbjahres 2010.

Abb. 18: Sofort gesuchte Arbeitskräfte in Hessen 2001-2011, Angaben in Tsd. (gerundet)



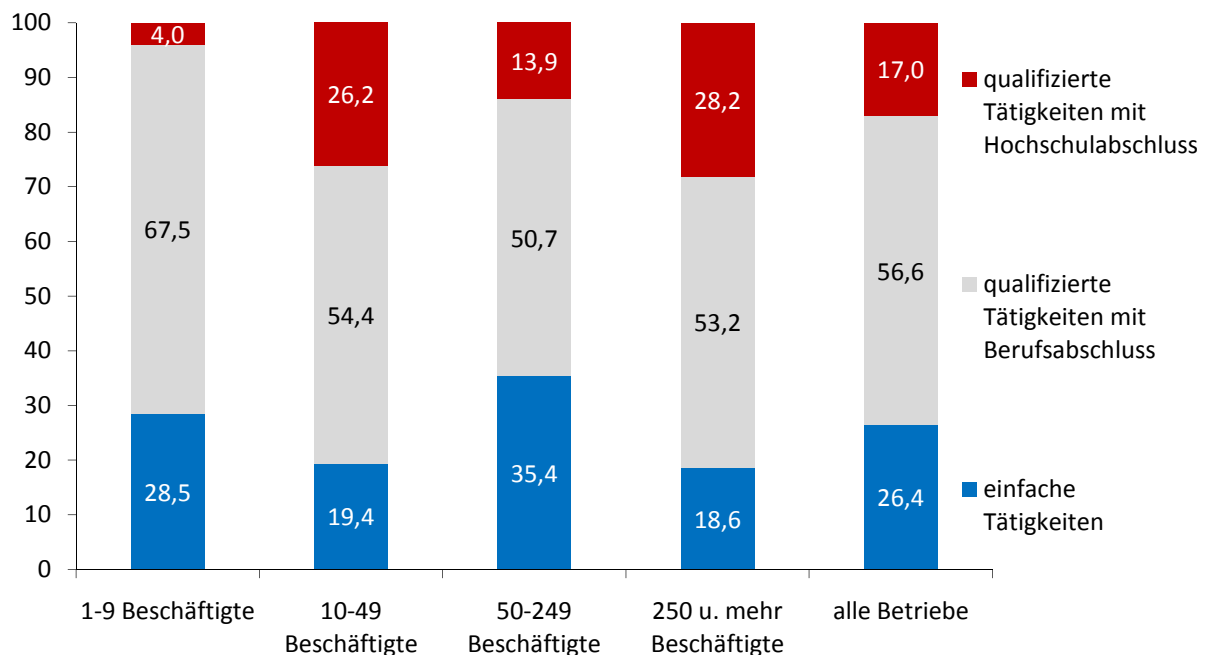
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, eigene Berechnungen

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 wurde durch die Wirtschaftskrise zunächst gestoppt: Im Jahr 2009 ging die Zahl nun auf hochgerechnet 35.600 zurück. Nachdem im darauffolgenden Jahr nur eine leichte Erholung zu verzeichnen war, meldeten die hessischen Betriebe 2011 den bislang höchsten Wert: Insgesamt waren zum Stichtag 30.06.2011 über 73.000 Stellen sofort zu besetzen – nimmt man die hohe Zahl der Neueinstellungen hinzu, war die aktuelle Arbeitskräftenachfrage im Beobachtungszeitraum nie höher als 2011.

Kleinbetriebe haben großen Anteil an Arbeitskraftnachfrage

Ebenso wie bei der Gesamtbeschäftigung und den Neueinstellungen ist auch bei den sofort zu besetzenden offenen Stellen zu beobachten, dass der Anteil der gering qualifizierten Tätigkeiten wieder leicht steigt. Nachdem im Jahr 2008 nur noch 14 Prozent der sofort gesuchten Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten benötigt wurden, betrug deren Anteil 2011 wieder über 26 Prozent. Die verbleibenden 74 Prozent der offenen Stellen sind für qualifizierte Tätigkeiten vorgesehen, worunter Tätigkeiten fallen, die eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbildung oder entsprechende Berufserfahrung erfordern (57 Prozent), und Tätigkeiten, für die ein Fachhochschul- oder Universitätsabschluss benötigt wird (17 Prozent). Insbesondere letztere Gruppe hatte 2011 einen deutlich niedrigeren Anteil an den offenen Stellen.

Abb. 19: Derzeit offene Stellen nach Betriebsgrößenklassen und Qualifikation in Hessen 2011, Angaben in Prozent



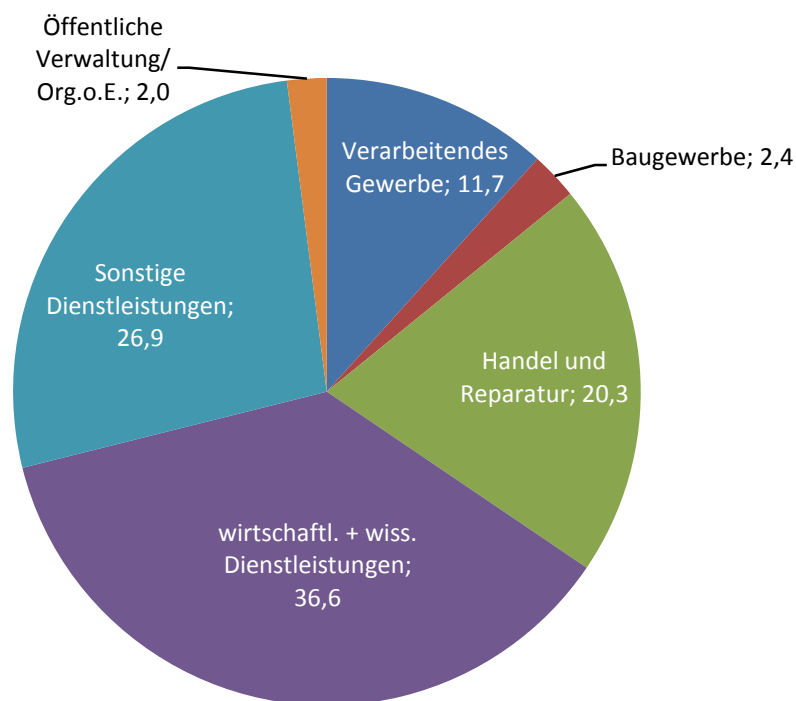
Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Eine Differenzierung nach Größenklassen ergibt ein uneinheitliches Bild. Zwar entfällt jeweils die Mehrheit der sofort gesuchten Arbeitskräfte auf Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre erfordern. In Großbetrieben ist der Anteil an Arbeitskräften, die einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss aufweisen müssen, am höchsten, während insbesondere Mittelbetriebe, die auch die meisten Neueinstellungen zu verzeichnen haben, eine überdurchschnittliche Nachfrage nach Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten aufweisen.

Dienstleistungsbetriebe stellen fast zwei Drittel der offenen Stellen

Bei den Wirtschaftssektoren war der Personalbedarf der dienstleistungsorientierten Branchen mit einem Anteil von 64 Prozent an den gesamten sofort zu besetzenden Stellen am höchsten. Der Nachfrageanteil der Betriebe des Produzierenden Gewerbes liegt bei zusammen nur rund 14 Prozent, und nur zwei Prozent der aktuell zu besetzenden Stellen sind in der Öffentlichen Verwaltung.

Abb. 20: Derzeit offene Stellen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Die Differenzierung nach Qualifikationen zeigt bekannte und erwartbare Unterschiede: 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, offene Stellen für einfache Tätigkeiten gab es vor allem im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen.

2.5 Resumee

Die Beschäftigungssituation in Hessen stellte sich im Jahr 2011 insgesamt positiv dar. Nachdem die Wirtschaftskrise 2009 deutliche Spuren hinterlassen hatte und 2010 noch eine gewisse Zurückhaltung bei der betrieblichen Personalpolitik zu beobachten war, konnte 2011 ein deutlicher Aufwärtstrend beobachtet werden, so dass häufig das Vorkrisenniveau erreicht oder gar übertroffen wurde.

So erreichte die Gesamtzahl der Beschäftigten in Hessen mit hochgerechnet 2,83 Mio. einen Höchststand der Panelbeobachtung, wobei die Betriebe mehrheitlich von weiter steigenden Beschäftigtenzahlen ausgehen. Auch die Zahl der Neueinstellungen und der sofort zu besetzenden Stellen stieg deutlich an. Die strukturellen Veränderungen der Beschäftigung hinsichtlich Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen sind durchweg gering, wobei weiterhin in Hessen überdurchschnittlich viele Beschäftigte in Großbetrieben sowie im Dienstleistungssektor zu finden sind.

Interessant ist hier der genauere Blick auf die Qualifikationsstruktur und deren Entwicklung. In der Vergangenheit wurden zwei zentrale Trends ausgemacht, die die Beschäftigungsstruktur langfristig verschieben: zu einen die Nachfrage nach immer höherer Qualifizierung, die zugleich die Beschäftigungschancen für An- und Ungelernte reduziert, zum anderen die langsame Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis, hin zu mehr atypischer Beschäftigung. Für den zweiten Punkt spricht zwar, dass deutlich mehr befristete Beschäftigte in den hessischen Betrieben zu finden sind als noch in der Vergangenheit. Zugleich blieb aber die Zahl der Teilzeitkräfte, der Midi-Jobs und der geringfügig Beschäftigten in den letzten Jahren relativ konstant, die Zahl der Leiharbeiter sank sogar deutlich, und der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist nicht weiter gefallen.

Bedeutsamer ist aber der erste Punkt: Sowohl bei der Gesamtbeschäftigung, als auch bei den Neueinstellungen und den derzeit offenen Stellen finden sich überproportional viele Stellen für einfache Tätigkeiten, während die Anteile der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Studium stagnieren oder gar zurückgehen. Das beobachtete Beschäftigungswachstum basiert demnach vor allem auf der gestiegenen Nachfrage nach einfachen Tätigkeiten, der Trend zur Höherqualifizierung ist zunächst gestoppt.

Bezogen auf die Fachkräftesituation bedeutet dies wiederum, dass sich nur wenige Anhaltspunkte für wachsende Probleme bei der Fachkräfterekrutierung finden lassen. Inwiefern trotzdem in einigen Bereichen bereits Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen bestehen, welche zukünftigen Herausforderungen es gibt und wie die Betriebe hierauf reagieren, ist daher Thema des dritten Kapitels.

3 Fachkräftebedarfe und Fachkräftesicherungsstrategien

Die gute konjunkturelle Entwicklung der letzten Jahre wird, wie das vorangegangene Kapitel zeigte, begleitet von einem Zuwachs der Beschäftigung. Hinzu kommt der strukturelle Trend zu einem Anstieg der Qualifikationsanforderungen - Modellrechnungen des Bundesinstituts für Berufliche Bildung (BIBB) weisen darauf hin, dass insbesondere auf der mittleren Qualifikationsebene, d.h. auf der Ebene der Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung, Engpässe entstehen werden. Demgegenüber wird der Bedarf an Arbeitskräften ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung mittelfristig wieder sinken (Helmrich et al. 2012). Neben der positiven Konjunktur und den strukturellen Veränderungen macht sich zunehmend die demografische Entwicklung bemerkbar. Gemäß Prognosen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wird das Erwerbspersonenpotenzial bis 2025 um rund 3,5 Mio. sinken, selbst bei einer Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen und Älteren sowie einer jährlichen Nettozuwanderung von rund 100.000 Personen (IAB 2011).

Unter diesen Rahmenbedingungen rücken die Fachkräfteengpässe in Gesamtdeutschland, wie auch in Hessen zunehmend in den Fokus der Arbeitsmarktpolitik sowie der betrieblichen Personalpolitik; zur Konzeption geeigneter Maßnahmen und Strategien bedarf es vor allem belastbarer Daten und Projektionen. Die Abschätzung eines künftigen Fachkräftemangels ist jedoch überaus schwierig, da sowohl das erwartete Arbeitskräfteangebot als auch die Arbeitskräftenachfrage von vielen einzelnen Faktoren bestimmt werden und bei einer Quantifizierung z.T. erhebliche Unschärfen bestehen.

Prognosemodelle versuchen das Ausmaß zukünftiger Veränderungen bei Fachkräftenachfrage und Fachkräfteangebot abzuschätzen. Das Ausmaß der hieraus resultierenden Lücke wird hierbei sehr unterschiedlich eingeschätzt. So geht das Prognosemodell von *regio pro* von etwa 65.900 fehlenden Fachkräften in Hessen für das Jahr 2014 aus (vgl. Knobel et al. 2012), der Fachkräftemonitor der IHK erwartete noch im Frühjahr 2012 für 2014 gar einen ungedeckten Bedarf von rund 537.000 Stellen (vgl. IHK 2012).

Zu den genannten kommt noch eine weitere, eher basale Schwierigkeit: In der Regel ist es für die Betriebe nicht möglich, den eigenen Personalbedarf mittel- oder gar langfristig zu benennen, da dies mit zu vielen konjunkturellen und strukturellen Unsicherheiten verbunden ist. Für eine fundierte Quantifizierung der Bedarfe kann daher in Betriebsbefragungen wie dem IAB-Betriebspanel nur der aktuelle und kurzfristig erwartete ungedeckte Bedarf erfasst werden, vor dessen Hintergrund dann wiederum die aktuellen und geplanten Maßnahmen zu bewerten sind.

Diesen Fragen gehen wir im folgenden Abschnitt nach. Wir untersuchen im Einzelnen, wie sich der aktuelle und zukünftige Fachkräftebedarf in Hessen aus Sicht der Betriebe darstellt, welche Schlüsselfunktion die betriebliche Aus- und Weiterbildung bei der Deckung dieses

Bedarfs spielt, welchen Beitrag die Frauenbeschäftigung zur Fachkräftesicherung leisten kann und schließlich, wie sich die betriebliche Arbeitszeit- und Lohnpolitik entwickelte und ob bereits ein wachsender Fachkräfteengpass ablesbar ist.

3.1. Aktuelle und zukünftige Fachkräftebedarfe in Hessen

Ausgangspunkt der Beschreibung des betrieblichen Verhaltens ist der aktuell berichtete betriebliche Fachkräftebedarf, der sich am Umfang der zu besetzenden Stellen bzw. den dafür gesuchten Fachkräften festmachen lässt. Der Umfang des aktuellen Fachkräftebedarfs wird zudem im Kontext früherer und zukünftiger Entwicklungen betrachtet, um die aktuelle Situation besser bewerten zu können. Darüber hinaus steht in engem Zusammenhang damit die betriebliche Wahrnehmung der zukünftigen Fachkräftesituation, insbesondere hinsichtlich von erwarteten Fachkräfteengpässen. Die betriebliche Sicht auf die zukünftige Situation wird weiter differenziert, indem die wesentlichen Gründe für Fachkräfteengpässe und die wichtigsten betrieblichen Strategien zur Fachkräftesicherung benannt werden. Ein besonderer Fokus ist zudem auf die Frage der betrieblichen Wahrnehmung des altersbedingten Ersatzbedarfs und entsprechender betrieblicher Strategien gerichtet.

Die in diesem Abschnitt vorgestellten Daten zum Verhalten und zur Wahrnehmung hessischer Betriebe in Bezug auf ihre Fachkräftesicherung verdeutlichen, wo aus Sicht der Betriebe Schwierigkeiten mit der Versorgung von Fachkräften bestehen und wo sich weitere Handlungsbedarfe, auch in der Zukunft abzeichnen.

3.1.1 Aktueller Fachkräftebedarf in Hessen

Der Umfang und die Struktur des aktuellen betrieblichen Fachkräftebedarfs in Hessen kann mit drei Indikatoren abgebildet werden:

- Zahl der Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten,
- deren Anteil an allen Neueinstellungen,
- Zahl der länger nicht besetzbaren Fachkraftstellen.

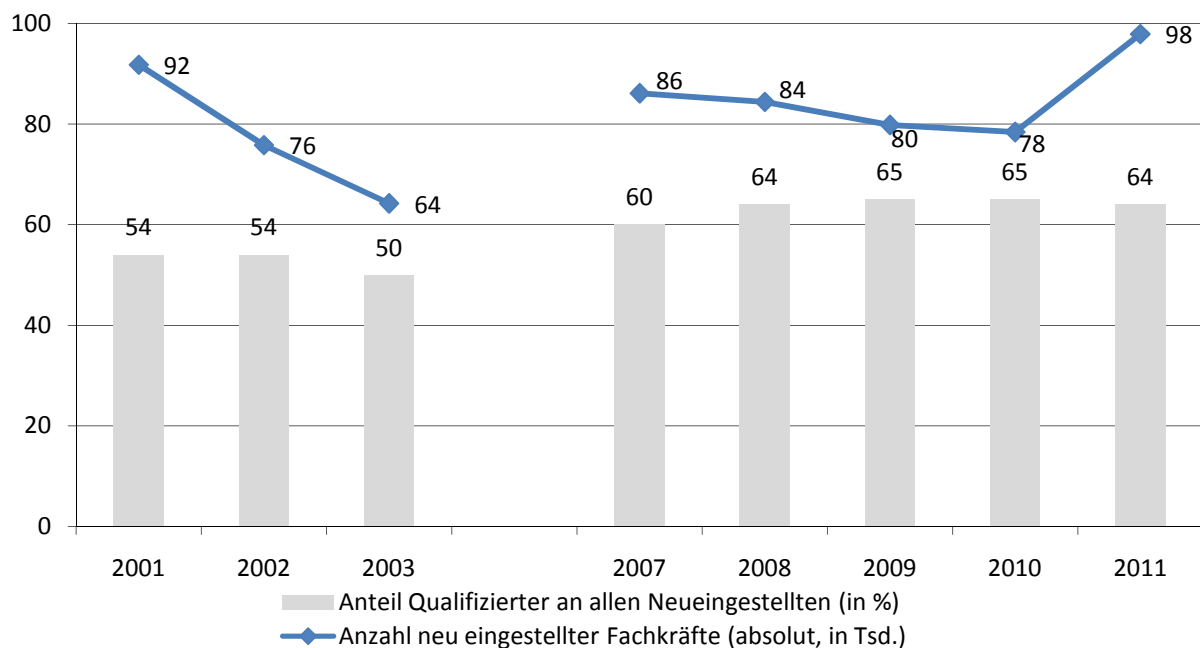
Grundsätzlich ist die aktuelle Arbeitskräftenachfrage in hohem Maße abhängig von der konjunkturellen Lage; die Zahl der Neueinstellungen unterlag daher in den letzten 10 Jahren in Hessen starken Schwankungen. Ein Effekt ist in diesem Zeitraum jedoch zu beobachten, der konjunkturunabhängig für eine verstärkte Nachfrage nach Fachkräften sorgte: der Trend zur Höherqualifizierung. Der Umbau zur „Wissensgesellschaft“ erfordert ein höheres Maß an qualifizierten Tätigkeiten, zugleich verlieren einfache Tätigkeiten aufgrund von Rationalisierungen und Verlagerungen an Bedeutung. Folgerichtig wurden im Jahr 2010 in Hessens Betrieben rund zwei Drittel aller Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten vorgenommen, zu Beginn des Jahrzehnts galt dies nur für rund die Hälfte. Inwieweit sich

diese Entwicklung fortsetzt und wie groß die Fachkräftenachfrage insgesamt ist, wird im Folgenden dargestellt.

Fachkräftenachfrage steigt an

Die generell befriedigte Arbeitskräftenachfrage bildet sich in der Zahl der Neueinstellungen in einem bestimmten Zeitraum ab. In der Regel folgt die Zahl der Neueingestellten den konjunkturellen Zyklen, wobei in wirtschaftlich günstigeren Zeiten sowohl qualifizierte als auch gering qualifizierte Beschäftigte häufiger nachgefragt werden. Es überrascht daher nicht, dass die Zahl der Neueinstellungen insgesamt 2009 hochgerechnet bei nur rund 122.000, im Jahr 2011 dagegen bei über 150.000 lag. Auch die Zahl der in Hessen neu eingestellten Fachkräfte, also der Neueinstellungen für Tätigkeiten, die einen Berufsabschluss, Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern, nahm im Jahr 2011 deutlich zu. Bemerkenswert ist hierbei, dass mit fast 100.000 neu eingestellten Fachkräften der höchste Wert der 10-jährigen Panelbeobachtung in Hessen überhaupt erreicht wurde – selbst im Boomjahr 2001 lag die Zahl der neu eingestellten Fachkräfte um etwa 7.000 niedriger als 2011.

Abb. 21: Anzahl neu eingestellter Fachkräfte und Anteil an allen Neueinstellungen in Hessen jeweils im 1. Halbjahr 2001-2003 und 2007-2011*, Angaben in absoluten Zahlen (in Tsd.) bzw. in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2003 / 2007-2011

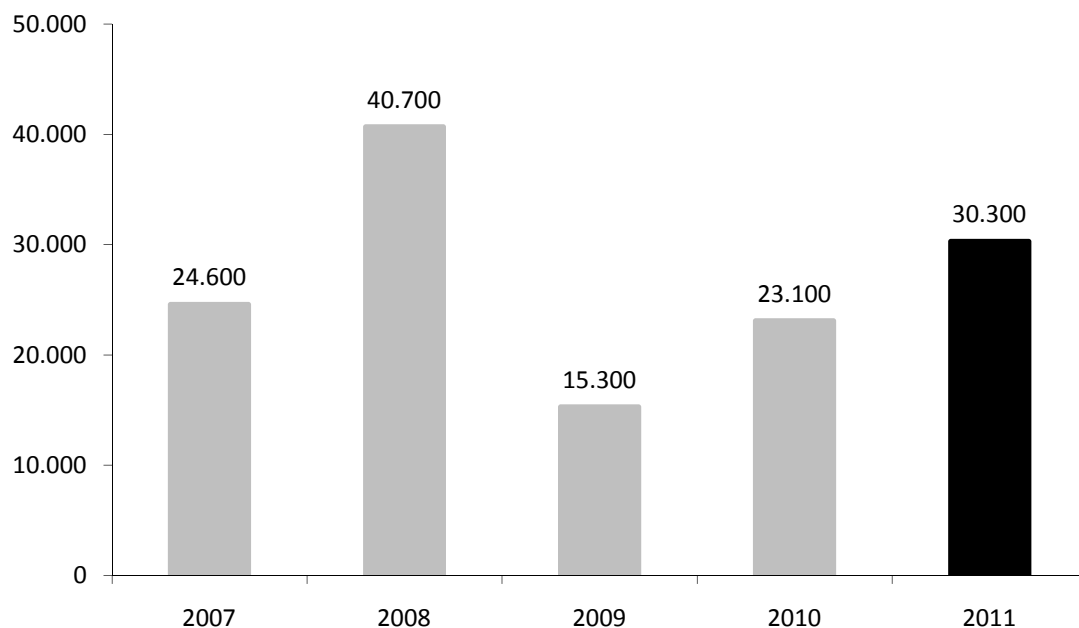
*Die Frage wurde in den Jahren 2004-2006 nicht erhoben

Deutlich konstanter als die konjunkturabhängige Gesamtnachfrage ist hingegen der Anteil der Fachkräfte an den Neueinstellungen. Wie bereits in den letzten vier Jahren wurden knapp zwei Drittel aller neu besetzten Stellen in Hessen mit qualifizierten Beschäftigten besetzt. Der generelle Trend zur Höherqualifizierung ist zunächst gestoppt; für die Zukunft ist jedoch erwartbar, dass das Ausscheiden der geburtenstarken und hoch qualifizierten Jahrgänge der 50er und 60er Jahre (vgl. Reinberg/Hummel 2003) für eine höhere Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften sorgt.

Erneut Anstieg unbesetzter Fachkraftstellen

Ein Anstieg der befriedigten Fachkräftenachfrage ist noch kein Indikator für einen Fachkräfteengpass – dieser entsteht nur, wenn der Nachfrage kein entsprechendes Angebot gegenüber steht. Im IAB-Betriebspanel wird hierzu erhoben, wie viele Fachkräftestellen innerhalb des ersten Halbjahres 2011 nicht besetzt werden konnten. Einschränkend ist hierbei anzumerken, dass nicht alle unbesetzten Stellen mit Besetzungsschwierigkeiten behaftet sein müssen, z.B. wenn die Ausschreibung einer Stelle erst kurz vor der Datenerhebung erfolgte. Eine Veränderung der absoluten Zahl an unbesetzten Stellen im Zeitverlauf kann trotzdem einen Anhaltspunkt über das Ausmaß der schwer zu befriedigenden Fachkräftebedarfe bieten.

Abb. 22: Anzahl unbesetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen 2007-2011, absolute Zahlen (jeweils 1. Halbjahr des Jahres, gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2007-2011, eigene Berechnungen

Im ersten Halbjahr 2011 konnten etwa 10,5 Prozent aller hessischen Betriebe Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen, was im langjährigen Vergleich ein zwar hoher, aber nicht auffälliger Wert ist. Bezogen auf die absolute Zahl der unbesetzten Stellen zeigt sich noch stärker als bei den Neueinstellungen ein konjunkturell geprägtes Bild: konnten im Boomjahr 2008 noch hochgerechnet über 40.000 Stellen nicht besetzt werden, sank dieser Wert im Krisenjahr 2009 rapide auf rund 15.000. Seitdem ist wieder ein Anstieg der unbesetzten Fachkräftestellen zu verzeichnen, auch wenn 2011 mit rund 30.000 unbesetzten Stellen noch nicht wieder das Vorkrisenniveau erreicht ist. Bezogen auf die Neueinstellungen bedeutet dies, dass auf drei besetzte eine derzeit unbesetzte Fachkraftstelle kommt.

Das Baugewerbe hat aktuell die größte Deckungslücke

Seit längerem ist bekannt, dass Fachkräftengpässe vor allem in bestimmten Berufsgruppen und Branchen bestehen können (bspw. MINT-Berufe, Gesundheit), während die Betriebe in anderen Wirtschaftsbereichen bislang kaum Probleme haben, ihre Stellen zu besetzen.

Die absoluten Lücken fallen innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige tatsächlich sehr unterschiedlich aus. Im Bau- und Verarbeitendem Gewerbe waren im ersten Halbjahr 2011 jeweils etwa 3.000 Fachkraftstellen unbesetzt, bei den Handelsbetrieben und den sonstigen Dienstleistungsbetrieben dagegen jeweils über 5.000; im Bereich der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleitungen konnten hessenweit im ersten Halbjahr 2011 gar über 12.000 Stellen nicht besetzt werden, was über 40 Prozent aller unbesetzten Fachkraftstellen entspricht. Wenn man zudem berücksichtigt, dass nur rund 18 Prozent aller Beschäftigten in diesem Sektor tätig sind, verdeutlicht dies den besonderen Problemdruck, der dort bereits besteht.

Noch größer ist der Anteil der unbesetzten Stellen bezogen auf die Beschäftigten im Baugewerbe. Dort findet sich auch bei den Neueinstellungen die größte Lücke: Auf drei besetzte kommen im Bausektor derzeit zwei Fachkraftstellen, die nicht besetzt sind, wobei auch eine hohe Fluktuation maßgeblich sein kann. Die relative Betrachtung zeigt zudem, dass zurzeit im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen und insbesondere in der Öffentlichen Verwaltung noch keine gravierenden Probleme bei der Besetzung von Fachkraftstellen bestehen.

Tab. 4: Unbesetzte Fachkräftestellen im 1. Halbjahr 2011 nach Wirtschaftszweigen in Hessen, absolute Zahlen (gerundet), Anteile an offenen Stellen und Beschäftigten im Wirtschaftszweig

	Unbesetzte Stellen absolut	Anteil unbesetzter Stellen an allen zu besetzenden Stellen* (in %)	Anteil unbesetzter Stellen an allen qualifizierten Beschäftigten (in %)
Verarbeitendes Gewerbe	2.900	18,9	0,89
Baugewerbe	3.100	41,1	3,83
Handel und Reparaturen	5.700	24,7	1,32
Wirtschaft. und wiss. Dienstleistungen	12.300	32,4	3,37
Sonstige Dienstleistungen	5.300	15,3	1,09
Öffentliche Verwaltung	800	9,5	0,28
Alle Betriebe**	30.300	23,6	1,53

Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen 2011, eigene Berechnungen

* zu besetzende Stellen: unbesetzte plus besetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten

**Summe ist nicht gleich alle Betriebe, da einige Betriebe den Wirtschaftszweigen nicht zugeordnet sind

Vor allem Kleinstbetriebe haben unbesetzte Stellen

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass größere Betriebe weniger Probleme haben, geeignete Fachkräfte zu finden, da sie in der Regel auf mehr Rekrutierungswege zurückgreifen, häufiger intern besetzen und attraktivere Arbeitsbedingungen (bspw. Arbeitszeitmodelle, höhere Entlohnung) bieten können und zumeist ihre Personalentwicklung strategischer planen als kleinere Betriebe, die häufig eher ad-hoc reagieren. Bei der Betrachtung der Betriebsgrößen zeigt sich daher auch die erwartete Tendenz: Bei Kleinstbetrieben (weniger als 10 Beschäftigte) sind die meisten unbesetzten Fachkraftstellen zu verzeichnen, deren Zahl sinkt mit steigender Betriebsgröße. Allerdings sind die absoluten Lücken in den kleineren (10 bis 49 Beschäftigte) und mittleren Betrieben (30 bis 249 Beschäftigte) ähnlich groß; allein in den Großbetrieben (mehr als 250 Beschäftigte) ist die Zahl der Stellen, die über einen längeren Zeitraum nicht besetzt werden konnten, deutlich niedriger.

Tab. 5: Unbesetzte Fachkräftestellen im 1. Halbjahr 2011 nach Betriebsgrößen in Hessen, absolute Zahlen (gerundet), Anteile an offenen Stellen und Beschäftigten in Betriebsgrößenklasse

	Unbesetzte Stellen absolut	Anteil unbesetzter Stellen an allen zu besetzenden Stellen* (in %)	Anteil unbesetzter Stellen an allen qualifizierten Beschäftigten (in %)
1 bis 9 Beschäftigte	10.000	36,2	3,66
10 bis 49 Beschäftigte	8.800	24,8	1,83
50 bis 249 Beschäftigte	8.200	22,5	1,58
250 und mehr Beschäftigte	3.300	11,5	0,47
Alle Betriebe	30.300	23,6	1,53

Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen 2011, eigene Berechnungen

** zu besetzende Stellen: unbesetzte plus besetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten*

Die Betrachtung in Relation zu den Neueinstellungen bzw. den Beschäftigtenzahlen bekräftigt die Differenzen: In den Kleinstbetrieben sind in Relation zur Zahl der dort beschäftigten Fachkräfte fast achtmal mehr Fachkraftstellen unbesetzt als in den Großbetrieben. Dies zeigt, dass vor allem in den hessischen KMU ein recht hoher Problemdruck hinsichtlich der Besetzung von Fachkraftstellen besteht.

3.1.2 Erwartete Fachkräfteengpässe und betriebliche Maßnahmen

Die zukünftige betriebliche Nachfrage nach Fachkräften setzt sich zusammen aus überwiegend konjunkturbedingten und strukturellen Erweiterungsbedarfen sowie demografie- und fluktuationsbedingten Ersatzbedarfen. Zur Abschätzung von Struktur und Umfang zukünftiger Engpässe in der Fachkräfteversorgung und der Planung von möglichen Maßnahmen zu dessen Behebung sind zudem möglichst differenzierte Kenntnisse des zukünftigen Arbeitskräfteangebots notwendig.

Die Indikatoren, die Fachkräfteangebot und -nachfrage bestimmen, zu erfassen ist insbesondere aufgrund der ungewissen konjunkturellen Entwicklung überaus schwierig. Auch die quantitative Bestimmung der zukünftigen Nachfrage allein ist mit großen Unsicherheiten verbunden, zumal die betriebsindividuellen Verläufe kaum vorherzusehen sind.

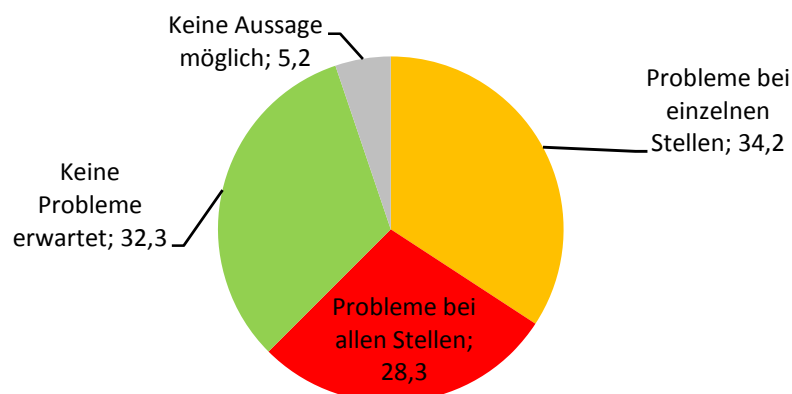
Um trotzdem belastbare Daten zu erhalten, wird im IAB-Betriebspanel daher nur eine qualitative Abschätzung der zukünftigen Engpässe erfragt; zudem ist der Prognosehorizont mit zwei Jahren eher kurz gewählt. Die in diesem Zeitraum erwarteten Probleme sind allein noch wenig aussagekräftig, daher werden auch deren Gründe sowie die betrieblichen Strategien, die darauf bezogen ergriffen werden, erfasst.

Nur ein Drittel der Betriebe erwartet keine Stellenbesetzungsprobleme

Etwa 27,3 Prozent aller hessischen Betriebe planen, in den nächsten zwei Jahren Stellen für qualifizierte Beschäftigte neu zu besetzen; dies entspricht hochgerechnet knapp 41.800 Betrieben. Besonders in der Öffentlichen Verwaltung (44,1 Prozent) und dem Verarbeitenden Gewerbe (36,4 Prozent) liegt der Anteil der Betriebe, die eine Neueinstellung von Fachkräften planen, über dem Durchschnitt.

Von den Betrieben, die in den nächsten zwei Jahren die Besetzung von Fachkraftstellen planen, erwartet nur ein knappes Drittel, dass sie keinerlei Probleme bei der Suche nach geeigneten Bewerbern bekommen werden. Etwas mehr Betriebe rechnen hingegen damit, zumindest bei einigen der offenen Stellen mit Schwierigkeiten konfrontiert zu sein, und fast jeder dritte Betrieb, der Fachkräfte sucht, erwartet bei allen zu besetzenden Stellen Probleme bei der Suche. In absoluten Zahlen heißt dies, dass knapp 12.000 hessische Betriebe generelle Schwierigkeiten bei der Fachkräftesuche erwarten. Auch wenn eine Abschätzung der hiervon betroffenen Stellen nicht möglich ist, zeigt dies eine weit verbreitete Unsicherheit der hessischen Betriebe hinsichtlich der zukünftigen Fachkräfterekrutierung.

Abb. 23: Erwartete Probleme, in den nächsten zwei Jahren Bewerber für Fachkraftstellen zu finden, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe in Hessen, die Fachkraftstellen zu besetzen haben)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Besonders häufig findet sich bei Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten die Erwartung, dass bei allen zu besetzenden Stellen Probleme entstehen könnten. Demgegenüber gehen Mittel- und Großbetriebe häufiger davon aus, dass entsprechende Probleme nur bei einigen Stellen entstehen könnten, sie rechnen aber seltener damit, überhaupt keine Probleme zu bekommen. Dies korrespondiert vermutlich mit der Zahl der zu besetzenden Stellen: Während in kleineren Betrieben in der Regel nur wenige oder gar nur eine Stelle zu besetzen sind, fächert sich das Bild bei steigender Betriebsgröße auf. Ohne eine differenziertere Betrachtung der jeweiligen Stellen ist die Aussagekraft somit eingeschränkt.

Etwas anders verhält sich dies bei der sektoralen Betrachtung. Zwar sind aufgrund der Aggregation der Wirtschaftszweige nur grobe Orientierungen möglich, doch werden auch so klare Differenzen sichtbar. So erwarten Baubetriebe, die derzeit überproportional viele unbesetzte Stellen aufweisen, und vor allem Betriebe aus den Bereichen der öffentlichen Verwaltung nur geringe Schwierigkeiten, ihren zukünftigen Bedarf an Fachkräften zu decken.

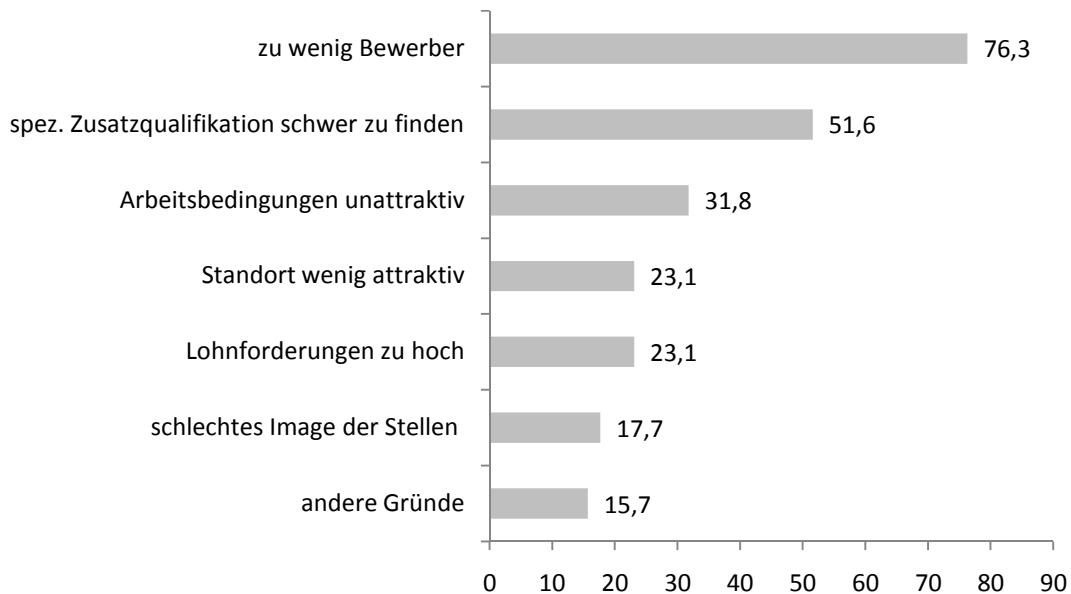
Deutlich problematischer schätzt man im Verarbeitenden Gewerbe, den Sonstigen Dienstleistungen, zu denen u.a. das Gesundheits- und Sozialwesen zählt, aber insbesondere im Bereich Handel und Reparatur die zukünftige Stellenbesetzung ein. Unter den Handelsbetrieben erwarten mehr als 40 Prozent, dass sie bei allen Neubesetzungen Probleme haben werden, weitere knapp 30 Prozent rechnen zumindest mit punktuellen Schwierigkeiten. In diesen Sektoren rechnet somit eine deutliche Mehrheit der Betriebe mit Problemen.

Bewerbermangel ist Hauptgrund für Stellenbesetzungsprobleme

Für die erwarteten Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen kann es, neben dem Fehlen hinreichend qualifizierter Bewerber, weitere Gründe geben, die mit der offenen Stellen selbst (Arbeitsbedingungen, Image) oder dem Arbeitgeber (Lohnhöhe, Standort) zu tun haben.

Die Hauptgründe für die erwarteten Probleme bei der zukünftigen Neubesetzung von Fachkräften sehen die Betriebe jedoch weniger in diesen Faktoren, sondern vor allem in einem: dem zukünftigen Mangel an Bewerbern. Rund drei Viertel aller Betriebe, die Probleme bei der Stellenbesetzung erwarten, rechnen damit, dass für das gesuchte Berufsbild generell zu wenig Bewerber vorhanden sind. Nimmt man die Information hinzu, dass dies noch vier Jahre zuvor nur von 28 Prozent der Betriebe als Grund genannt wurde, kann dies möglicherweise als deutlicher Indikator für einen wachsenden Engpass bei der Fachkräfteversorgung, in jedem Fall aber für ein gestiegenes Problembewusstsein gesehen werden.

Abb. 24: Gründe für in den nächsten zwei Jahren erwartete Stellenbesetzungsprobleme, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe in Hessen mit Stellenbesetzungsproblemen, Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Ebenfalls von hoher Bedeutung sind die schwer zu findenden Zusatzqualifikationen, die von über der Hälfte der Betriebe als Ursache für die Schwierigkeiten gesehen werden. 32 Prozent sehen unattraktive Arbeitsbedingungen als Hemmnis, während zu hohe Lohnforderungen und der wenig attraktive Standort von weniger als einem Viertel als Problem erachtet werden.

Insgesamt zeigt sich, dass zukünftige Stellenbesetzungsprobleme von den Betrieben mit bestimmten unzureichenden Qualifikationen und vor allem mit einem zu geringen Angebot an Fachkräften in Verbindung gebracht werden.

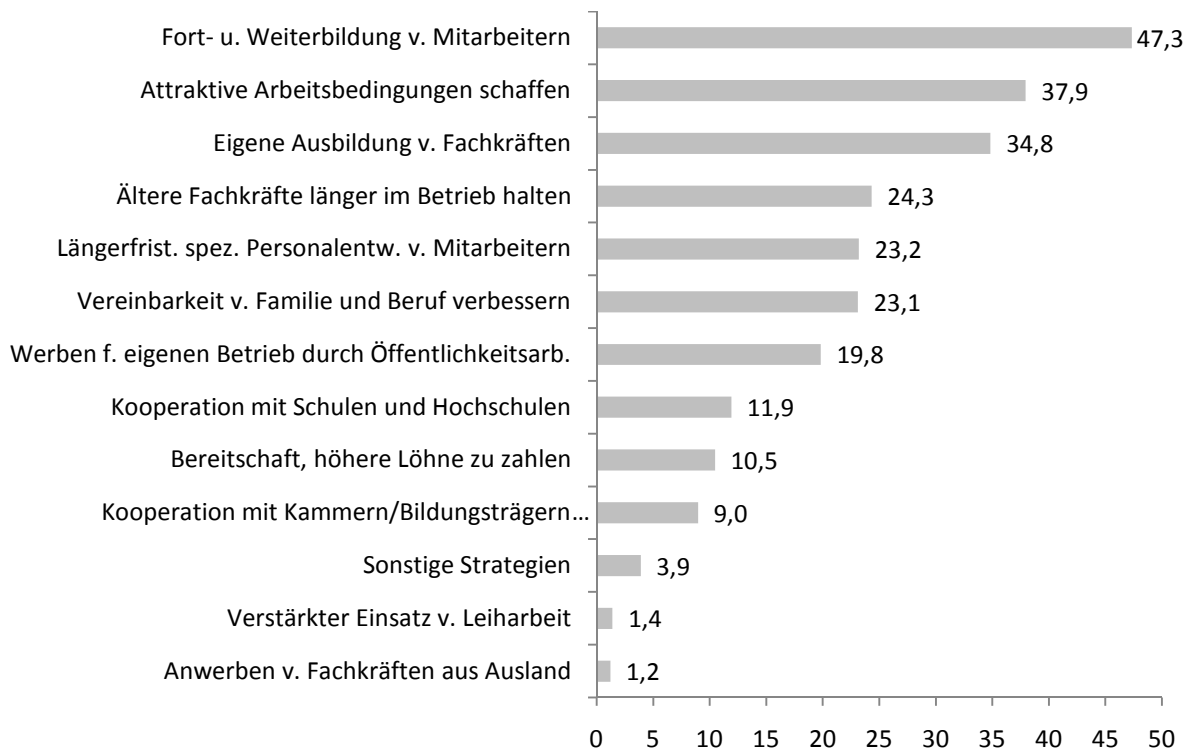
Valide Aussagen zu Gründen für die Stellenbesetzungsprobleme nach Wirtschaftszeigen oder Betriebsgrößen differenziert, sind aufgrund der zu geringen Fallzahlen leider nicht möglich. Es lassen sich jedoch einige Tendaussagen formulieren. So wird der Bewerbermangel am häufigsten von den Betrieben der wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen beklagt, während Baubetriebe seltener Probleme sehen. Schlechte Arbeitsbedingungen und unattraktive Standorte gelten hingegen häufiger bei den Sonstigen Dienstleistern und der Öffentlichen Verwaltung als Hindernis; in letzterer werden auch überdurchschnittlich oft zu hohe Lohnforderungen genannt.

Bildung ist wichtigste Maßnahme gegen Fachkräftemangel

Betriebe verfügen grundsätzlich über ein breites Repertoire an Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Wichtig ist hierbei zu unterscheiden, ob die benötigten Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt (z.B. als Arbeitslose) vorhanden sind oder aber nicht. Im ersten Fall können die Mangelercheinungen durch Marktmechanismen kurzfristig behoben werden (vgl. Dietz/Walwei 2007), beispielsweise durch Zahlung höherer Löhne zur Schaffung größerer räumlicher und beruflicher Mobilität.

Falls es hingegen generell an Fachkräften fehlt (z.B. in dem Sinne, dass zum gegebenen Lohnniveau nicht alle Nachfrager zum Zug kommen), sind derartige Maßnahmen nicht wirksam. Dem altersbedingten Erwerbsaustritt von qualifizierten Arbeitskräften kann – wenn externe Rekrutierung nicht gewünscht oder aufgrund des Fehlens von Bewerbern schwierig ist –, nur durch Bildungsanstrengungen oder einer intensiven Nutzung der betrieblichen Personalreserven, bspw. durch eine weitere Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit sowie längere Lebensarbeitszeiten der älteren Fachkräfte begegnet werden.

Abb. 25: Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Hessen 2011, Angaben in Prozent (Kategorie „hohe Bedeutung“)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Die hessischen Betriebe gehen, wie die Ergebnisse zeigen und die Frage nach den Gründen schon nahelegte, mehrheitlich davon aus, dass verstärkte Anstrengungen bei der Anwerbung allein nicht ausreichend sind: Zentrale Strategien zur Deckung des erwarteten Bedarfs sind

betriebliche Bildungsaktivitäten, vor allem Weiterbildung, aber auch die betriebliche Ausbildung. Dies bestätigt im Wesentlichen die Befunde vergangener Jahre, auch wenn der Anteil der Betriebe, der auf Aus- und v.a. Weiterbildung setzt, nochmals zugenommen hat.

Ebenfalls von Bedeutung sind betriebliche Faktoren wie attraktive Arbeitsbedingungen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Kooperation mit Kammern, Bildungsträgern oder Hochschulen spielt dagegen nur eine untergeordnete Rolle, ein verstärkter Einsatz von Leiharbeit praktisch keine.

Die Ergebnisse zeigen demnach, dass die Betriebe die Besetzung von Fachkraftstellen vor allem durch eigene Anstrengung sichern wollen; Unterstützung durch Intermediäre ist aus der betrieblichen Sicht nachrangig.

Etwas mehr ältere Beschäftigte in hessischen Betrieben

Ein Ansatz, um die vorhandenen Personalressourcen effizienter zu nutzen, ist die längere Bindung älterer Beschäftigter. Fast jeder vierte hessische Betrieb gibt an, dies als gezielte Strategie zur Fachkräftesicherung einsetzen zu wollen.

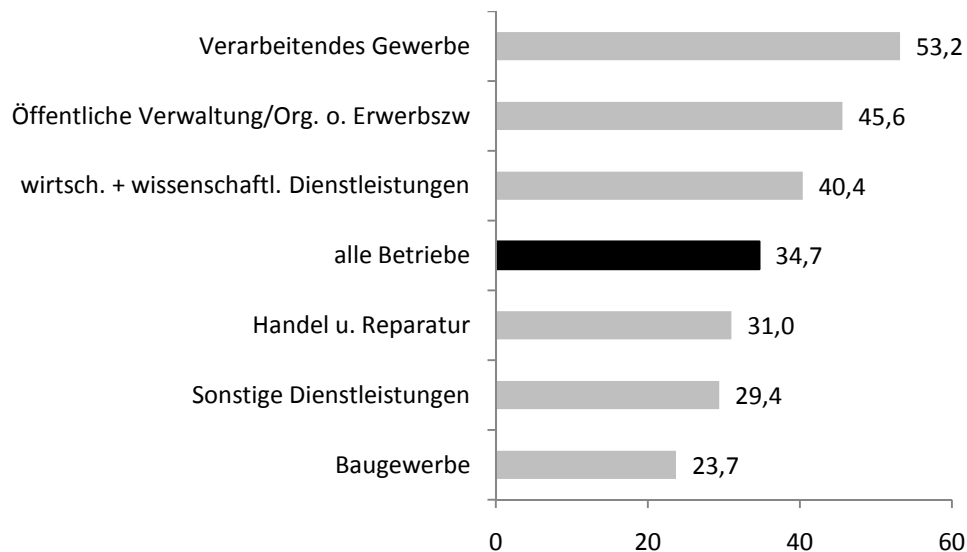
Damit tragen die Betriebe der demografischen Entwicklung Rechnung, denn bereits in den letzten Jahren nahm der Anteil älterer Arbeitnehmer an der erwerbstätigen Bevölkerung deutlich zu. In rund drei Viertel aller hessischen Betriebe gab es 2011 mindestens einen älteren Beschäftigten, während dieser Wert im Jahr 2002 noch bei nur 63 Prozent lag. Mit anderen Worten: Deutlich mehr Betriebe haben zwischenzeitlich Erfahrungen mit der Beschäftigung Älterer gesammelt, wobei dies in der Regel nicht durch Neueinstellungen, sondern durch die Alterung der Belegschaft zustande gekommen sein dürfte.

Rund ein Viertel aller Beschäftigten in Hessen ist 50 Jahre und älter. Weniger als ein Fünftel ist inzwischen 30 Jahre und jünger. Die Altersstruktur der hessischen Betriebe liegt somit leicht über dem westdeutschen Durchschnitt. Zwischen den Wirtschaftszweigen bestehen keine gravierenden Unterschiede in der Altersstruktur, mit zwei Ausnahmen: Im öffentlichen Sektor sind überproportional viele Ältere beschäftigt, das Baugewerbe ist relativ am „jüngsten“.

Über ein Drittel der Betriebe hat altersbedingten Ersatzbedarf

Für die Zukunft bedeutet die Alterung der Bevölkerung, dass die Betriebe in den nächsten Jahren größere Teile ihrer Belegschaft aus Altersgründen gegebenenfalls ersetzen müssen. Auch wenn der absolute Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials erst in den Jahren ab 2020 massiv wirksam wird (vgl. Fuchs/Dörfler 2005), stehen die Betriebe bereits heute häufiger vor der Herausforderung, das Ausscheiden älterer Fachkräfte zu kompensieren.

Abb. 26: Anteil des altersbedingten Ersatzbedarfs nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2011, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe, die in den nächsten 2 Jahren Fachkraftstellen neu besetzen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Die Daten des IAB-Betriebspanels belegen die Zunahme dieses Problems: Von den Betrieben, die demnächst Stellen für Fachkräfte neu besetzen müssen, gaben im Jahr 2011 knapp 35 Prozent an, dass die Neueinstellungen wegen altersbedingten Ersatzbedarfs notwendig werden, was in absoluten Zahlen rund 14.400 Betrieben in Hessen entspricht. Im Jahr 2007, als die Frage letztmals im IAB-Betriebspanel erhoben wurde, betraf dies nur 28 Prozent bzw. 11.000 Betriebe. Auch wenn dies noch keine Aussage über die Zahl der hiervon betroffenen Stellen zulässt, kann doch festgehalten werden, dass eine zunehmende Zahl an Betrieben mit dem Problem konfrontiert ist.

Dies trifft jedoch nicht für alle Wirtschaftszweige gleichermaßen zu. Im Baugewerbe, das das niedrigste Durchschnittsalter aufweist, rechnet nicht einmal jeder vierte Betrieb damit, in den nächsten Jahren aus Altersgründen Fachkräfte ersetzen zu müssen.

Ein ganz anderes Bild bietet sich dagegen in den wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen und der Öffentlichen Verwaltung, besonders aber im Verarbeitenden Gewerbe: Über die Hälfte der Betriebe, die Neubesetzungen planen, tun dies aus Altersgründen. Der Bedarf, möglichst rasch qualifizierten Ersatz zu finden, ist demnach sehr ungleich verteilt.

Die meisten Betriebe bieten keine altersspezifischen Maßnahmen an

Aufgrund der quantitativ geringeren Zahl der nachrückenden Arbeitskräfte besteht die Notwendigkeit, die bereits im Betrieb beschäftigten älteren Fachkräfte länger zu binden. Von

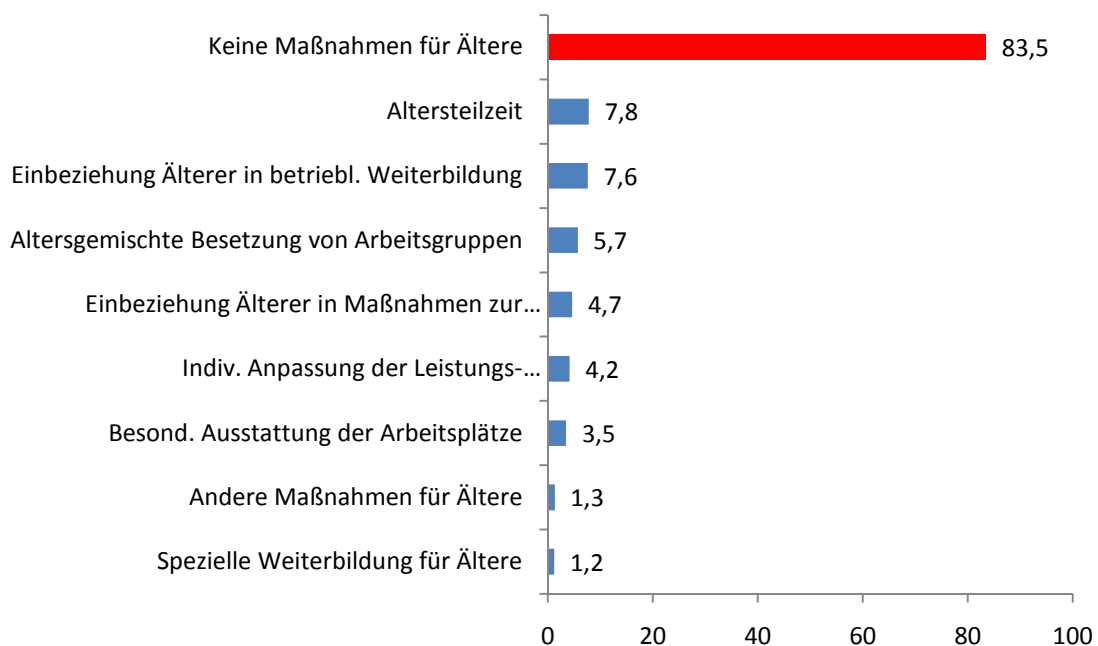
vielen Betrieben wird diese Strategie der Nutzung dieser Potenziale durchaus eingesetzt, wie oben gezeigt werden konnte.

Idealerweise sollte dies von unterstützenden Maßnahmen begleitet werden. Daher untersuchen wir im Folgenden, inwieweit hessische Betriebe spezifische Maßnahmen anbieten, um Ältere länger im Betrieb zu halten und diese Ressource gezielt zur eigenen Fachkräftesicherung zu nutzen.

Die Fragen zur Beschäftigung Älterer wurden im IAB-Betriebspanel bereits im Jahr 2002 erfasst. Zum damaligen Zeitpunkt bot mit 79 Prozent die große Mehrheit der Betriebe überhaupt keine spezifischen Maßnahmen für Ältere an.

Für das Jahr 2011 wäre nun anzunehmen, dass aufgrund des höheren Anteils älterer Beschäftigter sowie der größeren Notwendigkeit, Ältere länger im Betrieb zu halten, der Anteil der Betriebe, die Maßnahmen anbieten, angestiegen ist. Dies ist jedoch keineswegs der Fall, im Gegenteil: Der Anteil der Betriebe, die keinerlei Maßnahmen für Ältere anbietet, ist nochmals höher und lag bei 83,5 Prozent, mit anderen Worten: Nur in jedem sechsten hessischen Betrieb finden sich spezifische Angebote für Ältere.

Abb. 27: Betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte in Hessen 2011



Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen 2011, eigene Berechnungen

Maßnahmen, die den tatsächlich längeren Verbleib Älterer im Betrieb sichern sollen, wie Gesundheitsförderung und altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung sind mit weniger als fünf Prozent nur selten anzutreffen, was zu der Einschätzung führt, dass aus betrieblicher Sicht

die Ressource ältere Beschäftigte bisher nicht als wesentliche Quelle zur Fachkräftesicherung erkannt ist.

Dies wird gestützt durch die höhere Bedeutung einer Maßnahme, die eine Freisetzung sogar vor gesetzlichem Renteneintritt ermöglicht und gerade nicht auf die bessere Nutzung der Potenziale ausgerichtet ist: Altersteilzeit ist mit einem Anteil von knapp acht Prozent noch die häufigste Maßnahme, die sich speziell an ältere Beschäftigte richtet – hier lag der Anteil im Jahr 2002 mit 12 Prozent allerdings noch höher. Allerdings könnten hier auch veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen, die die Nutzung von Altersteilzeitmodellen erschweren, maßgeblich sein.

Eine tiefergehende Betrachtung fördert jedoch zumindest Differenzen bei der Verbreitung der Instrumente zu Tage. So beziehen Betriebe, die altersbedingte Ersatzbedarfe erwarten, Ältere dreimal häufiger in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung ein und achten sogar viermal häufiger als der Durchschnitt aller Betriebe auf altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen. Dies zeigt, dass eine größere Zahl an Betrieben aktiv wird, wenn der Problemdruck aufgrund der Alterung der Belegschaft zunimmt.

3.1.3 Überblick: Unterschiedliche Problemlagen in den Wirtschaftszweigen

Bei der Betrachtung der unterschiedlichen Aspekte des Fachkräftethemas fällt immer wieder auf, dass zwischen den einzelnen Branchen starke Differenzen in Bezug auf Umfang und Struktur evtl. Fachkräftengpässe sowie den jeweiligen Gründen für diese Engpässe und den Strategien zur Fachkräftesicherung bestehen. Auch wenn die Aggregation der Sektoren eine differenzierte Analyse der Problemlagen nur bedingt zulässt und die Fallzahlen im hessischen IAB-Betriebspanel als limitierender Faktor wirken, erscheint es sinnvoll, die vorhandenen Indikatoren zur aktuellen und zukünftigen Fachkräftesituation aus Perspektive der Wirtschaftszweige in einer Gesamtschau zusammenzuführen.

Im **Verarbeitenden Gewerbe** besteht derzeit noch wenig Handlungsdruck aufgrund unbesetzter Stellen; dies wird sich nach Einschätzung der Betriebe jedoch zukünftig ändern, wofür v.a. der Mangel an Bewerbern bzw. deren fehlende Spezialkenntnisse maßgeblich sind. Begegnet werden soll diesem Problem in erster Linie mit verstärkter betrieblicher Ausbildung, aber auch die längere Beschäftigung älterer Fachkräfte und einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Ein anderes Bild bietet sich im **Baugewerbe**, das aktuell die anteilig meisten unbesetzten Stellen aufweist, dessen Betriebe aber für die Zukunft nur wenig Probleme, v.a. aufgrund des schlechten Images der Berufe, erwarten. Auch hier setzt man traditionell auf die eigene Ausbildung, zudem geben etwas mehr Betriebe an, verstärkt Kooperationen mit Kammern und Verbänden zu suchen.

Tab. 6: Übersicht aktuelle und zukünftige Fachkraftbedarfe, Gründe und Maßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2011

	Anzahl / Anteil derzeit unbesetzter Stellen*	Erwartete Besetzungs- probleme	Wichtigste Gründe für Probleme	Zentrale betriebliche Strategien zur Fachkraftsicherung
Verarbeitendes Gewerbe	2.900 / 0,89	mittel	Bewerbermangel Zusatzqualifikationen	Ausbildung ältere Fachkräfte binden Arbeitsbedingungen
Baugewerbe	3.100 / 3,83	gering	Image	Ausbildung Kooperationen
Handel und Reparaturen	5.700 / 1,32	hoch	Bewerbermangel Arbeitsbedingungen	ältere Fachkräfte binden höhere Löhne
Wirt. und wiss. Dienstleistungen	12.300 / 3,37	mittel	Bewerbermangel	Weiterbildung Kooperationen
Sonstige Dienstleistungen	5.300 / 1,09	hoch	Image Standort Arbeitsbedingungen	höhere Löhne Vereinbarkeit Arbeitsbedingungen
Öffentliche Verwaltung	800 / 0,28	gering	Bewerbermangel Arbeitsbedingungen Lohnforderungen	Weiterbildung Personalentwicklung Vereinbarkeit

Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen 2011, eigene Darstellung

*in Relation zu qualifizierten Beschäftigten

In den **Handelsbetrieben** ist aktuell noch keine hohe Zahl an unbesetzten Stellen zu verzeichnen. Dies wird sich nach Erwartung der Betriebe jedoch massiv ändern, wofür die unattraktiven Arbeitsbedingungen und v.a. der Mangel an Bewerbern verantwortlich sind. Folgerichtig setzt man daher primär auf Bindungsstrategien, so z.B. Ältere länger zu beschäftigen oder höhere Löhne zu bezahlen.

Ein gänzlich unterschiedliches Bild bieten die Dienstleistungsbetriebe. Während in den **wirtschaftsnahen Dienstleistungen** aktuell eine große Deckungslücke besteht, man aber zukünftig mit eher durchschnittlich großen Stellenbesetzungsproblemen rechnet, ist dies bei den **Sonstigen Dienstleistungen** umgekehrt. In diesem heterogenen Sektor, der eine hohe Frauenquote aufweist, sind es aus Sicht der Betriebe vor allem „weiche“ Faktoren wie der unattraktive Standort oder das Image der Stellen, die problematisch sind, weshalb die Betriebe die Schaffung attraktiverer Arbeitsbedingungen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie überdurchschnittlich häufig anstreben.

In der **Öffentlichen Verwaltung** finden schließlich nahezu alle Instrumente häufiger Anwendung; hier ist sowohl der aktuell wahrgenommene als auch der zukünftig erwartete Fachkräftemangel allerdings praktisch ohne Bedeutung.

Betrachtet man die Wirtschaftszweige übergreifend, ergibt sich v.a ein zentraler Befund: In Wirtschaftszweigen mit derzeit großem ungedeckten Bedarf an Fachkräften werden für die Zukunft nicht zwingend gravierende Probleme erwartet, während die Wirtschaftszweige, die mit großen Schwierigkeiten rechnen, zur Zeit noch relativ wenige unbesetzte Stellen für Fachkräfte haben.

Dies verweist auf die eingangs dargelegten unterschiedlichen Gründe für erhöhten Fachkräftebedarf; der kurzfristige ungedeckte Bedarf, wie er sich im Bausektor oder den wirtschaftsnahen Dienstleistungen zeigt, hat primär konjunkturelle Ursachen, anders als der erwartete strukturelle und demografiebedingte Mangel im Verarbeitenden Gewerbe oder den Sonstigen Dienstleistungen. Dies führt jedoch nicht durchgängig zu einer entsprechenden Differenzierung der Sicherungsstrategien. Hinsichtlich der eingesetzten Strategien unterscheiden sich Wirtschaftszweige mit aktuell hohem Bedarf kaum von jenen, die vor allem in der Zukunft Stellenbesetzungsprobleme erwarten, und die vielfältigsten Lösungsstrategien finden sich ausgerechnet in dem Sektor, der sich weder jetzt noch in Zukunft weitreichenden Probleme gegenübersteht: dem Öffentlichen Dienst. Dies zeigt, dass die Betriebe in der Regel das ihnen bekannte sektorspezifische Instrumentarium zum Einsatz bringen, wobei die Gründe für den jeweiligen Einsatz u.U. nicht im Fachkräfteproblem selbst zu suchen sein könnten (bspw. Tarifbindung, Qualifikationsstruktur der Betriebe etc.).

3.1.4 Resümee

Zwei Faktoren führten in der Vergangenheit zu einer erhöhten Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften: Die strukturelle Zunahme qualifizierter Arbeit auf Kosten einfacher Tätigkeiten und die zumeist konjunkturbedingte zusätzliche Nachfrage nach Arbeitskräften. Auch wenn der Trend zur Höherqualifizierung bei den Neueinstellungen in Hessen in den letzten Jahren gestoppt scheint, nahm der Fachkräftebedarf 2011 absolut gesehen weiter zu. Noch deutlicher ist der Anstieg der Fachkraftstellen, die im letzten halben Jahr nicht besetzt wurden, wobei insbesondere kleinere Betriebe und wirtschaftsnahe Dienstleister aktuell viele unbesetzte Fachkräftestellen aufweisen.

Eine hohe oder sogar weiter ansteigende Fachkräftenachfrage ist allein noch kein Problem. Erst ein gleichzeitiger Rückgang des (im IAB-Betriebspanel nicht erfassten) Arbeitskräfteangebots könnte zum vielfach befürchteten Fachkräftemangel führen. Aufgrund der demografischen Entwicklung ist mit einem solchen Rückgang mittelfristig zu rechnen, aber auch innerhalb der nächsten zwei Jahre erwartet eine nennenswerte von hessischen Betrieben bereits Schwierigkeiten bei der Besetzung von offenen Fachkraftstellen. Dies trifft erneut insbesondere auf die kleineren Betriebe zu; zudem werden im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen von vielen Betrieben Probleme erwartet.

Maßgeblich hierfür ist aus Sicht der Betriebe ein ganzes Bündel an Faktoren, wie z.B. unattraktive Arbeitsbedingungen oder fehlende Spezialkenntnisse der Arbeitskräfte, aber ein Hauptgrund lässt sich sektorübergreifend festmachen: das Fehlen an Bewerbern. Etwa drei Viertel der Betriebe, die Neueinstellungen planen, rechnen damit, dass sich bei ihnen zu wenige geeignete Personen bewerben.

Diese Erwartung führt mehrheitlich zu der Reaktion, stärker in das eigene betriebliche Humankapital zu investieren, insbesondere durch Qualifizierungsmaßnahmen, aber auch durch betriebliche Ausbildung. Flankierende Strategien wie attraktivere Arbeitsbedingungen oder die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen ebenfalls auf der Agenda, gemeinsam mit dem Ziel, ältere Fachkräfte länger im Betrieb zu halten.

Letzteres ist auch dem Umstand geschuldet, dass aufgrund der Altersstruktur der hessischen Betriebe zukünftig in höherem Maße Fachkräfte altersbedingt ausscheiden werden. Diese Erkenntnis schlägt sich bislang jedoch noch nicht in einer Zunahme spezifischer Maßnahmen für ältere Beschäftigte nieder. Im Gegenteil: Die Zahl der Betriebe, die keine derartigen Maßnahmen fördert, ist in den letzten zehn Jahren deutlich gestiegen.

3.2 Betriebliche Aus- und Weiterbildung

Aus- und Weiterbildung sind zentrale betriebliche Strategien, um ausreichend Arbeitskräfte mit den passenden Qualifikationen verfügbar zu haben.

Betriebe nutzen diese beiden „Strategien“ in unterschiedlichem Maße in Abhängigkeit von ihren Bedarfen, ihren eigenen finanziellen und personellen Ressourcen sowie von externen Bedingungen (wirtschaftliche Entwicklung, Angebot an Ausbildungsbewerbern etc.). Betriebliches Bildungsverhalten ist davon bestimmt, ein möglichst optimales Match dieser Faktoren zu erreichen, um daraus den größten individuellen Nutzen zu generieren.

Die internen und die externen Anforderungen an die meisten hessischen Betriebe haben sich in den vergangenen 10 Jahren verändert. Dies hat ein verändertes Verhalten im Bereich der Aus- und Weiterbildung mit sich gebracht.

Die Daten des IAB Betriebspanels bilden das Aus- und Weiterbildungsverhalten hessischer Betriebe im Verlauf der vergangenen 10 Jahre ab. Die Daten sind nicht generiert, um Verhaltensveränderungen direkt abzubilden. Es finden sich in den Daten aber viele Hinweise darauf, dass sich Betriebe in ihrem Bildungsverhalten zum Teil beträchtlich gewandelt haben.

Für die beiden Bereiche Aus- und Weiterbildung liegen unterschiedliche Indikatoren vor. Zur Bestimmung des tatsächlichen betrieblichen Ausbildungsverhaltens werden drei Themenfelder betrachtet:

- die Ausbildungsbeteiligung und die Ausbildungsintensität der Betriebe,
- die angebotenen und besetzten Ausbildungsstellen,
- sowie die erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse und betrieblichen Übernahmen der Absolventen.

Zur Bestimmung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens erfolgt eine Berücksichtigung der folgenden Indikatoren:

- die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe,
- deren Weiterbildungsintensität, sowie
- die Art der genutzten Weiterbildungsformen.

Für die genannten Faktoren werden - neben den Veränderungen im Zeitverlauf - Differenzierungen nach Wirtschaftszweigen oder Betriebsgrößen bzw. Vergleiche der hessischen mit der westdeutschen Situation vorgenommen, um strukturelle Faktoren und deren Entwicklung ebenfalls erfassen zu können.

Die mit den Daten skizzierten vergangenen Entwicklungen und erwarteten Trends bieten Ansatzpunkte für die Optimierung von Aus- und Weiterbildung in hessischen Betrieben und stellen damit eine wichtige Säule dar, um zukünftige Fachkräftebedarfe zu decken.

3.2.1 Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsintensität

Um mittels betrieblicher Ausbildung einen eigenen Beitrag zur zukünftigen Fachkräfteversorgung zu leisten, müssen angesichts der demografischen Entwicklung bestehende Ausbildungsaktivitäten der Betriebe zumindest beibehalten und u.U. zusätzliche Ausbildungspotenziale identifiziert und aktiviert werden.

Dieser Anspruch der Ausbildungsaktivitäten findet seine Grenzen jedoch in den nicht immer einfachen Rahmenbedingungen; eine fundierte betriebliche Ausbildung ist zeit- und kostenintensiv, was ins-besondere bei kleineren Betrieben mit geringeren Ressourcen eine kontinuierliche Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs durch eigene Ausbildung erschwert. Zudem ist in der Zukunft aufgrund des demografiebedingten Rückgangs an Bewerbern und der großen Heterogenität der Ausbildungsvoraussetzungen bei den Jugendlichen immer häufiger damit zu rechnen, dass auch ausbildungsbereite Betriebe ihre Ausbildungsstellen nicht besetzen können.

Im Folgenden gehen wir daher der Frage nach, wie es den hessischen Betrieben gelingt, eine den eigenen Bedarfen entsprechende Ausbildungsleistung zu erbringen. Als Indikatoren werden hierfür die *Ausbildungsbeteiligung* (wie viele Betriebe bilden aus?) und die *Ausbildungsintensität* (wie viele Personen werden ausgebildet?) herangezogen und deren Entwicklung im Verlauf der vergangenen 10 Jahre nachgezeichnet. Im ersten Fall geht es um die grundsätzliche Frage, ob ein Betrieb erstmalig (oder erneut) ausbildet, im zweiten Fall um die Ausbildungsintensität.

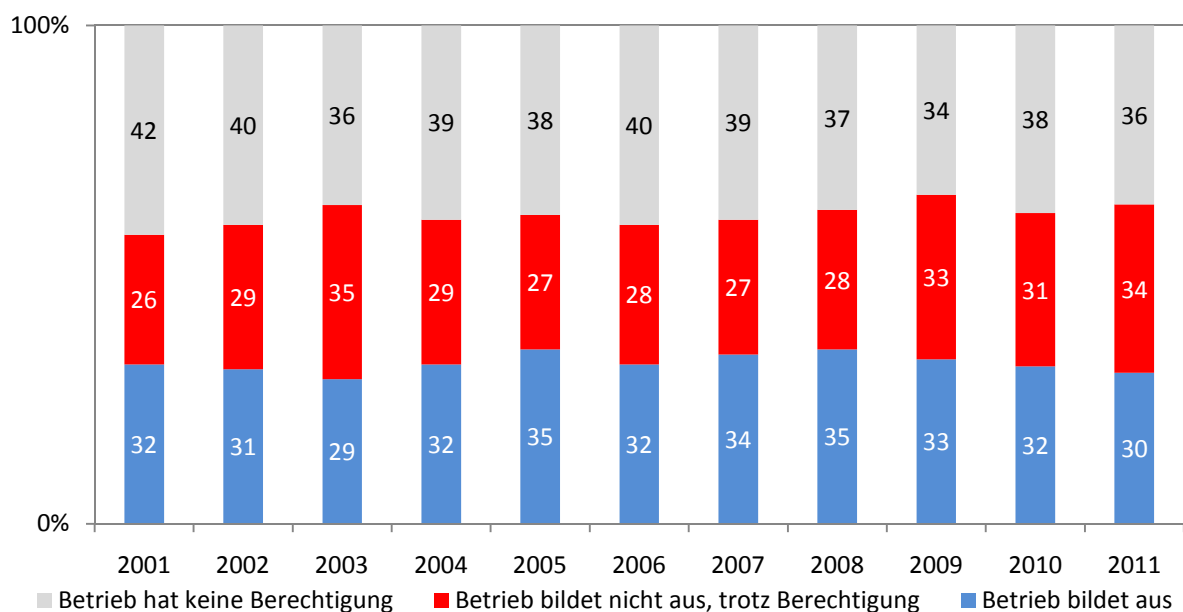
Ausbildungsbeteiligung in Hessen auf niedrigstem Stand seit 2003

Ein erster Indikator des Ausbildungsverhaltens ist, ob sich die Betriebe generell an der Ausbildung beteiligen oder nicht. Hier ist eine eher ernüchternde Zahl zu vermelden: Die Ausbildungsbeteiligung ist in Hessen seit 2008 kontinuierlich gesunken und lag 2011 bei nur noch 30 Prozent ausbildender Betriebe. Dies ist ein Rückgang um fünf Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2008. Hochgerechnet bedeutet dies, dass 2011 etwa 7.500 Betriebe weniger ausbildeten als noch vor Beginn der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise.

Ein Blick in die weiter zurückliegende Vergangenheit relativiert diesen Befund ein wenig: Bereits zu Anfang des Jahrzehnts war die Ausbildungsbeteiligung auf einem ähnlich niedrigen Stand wie aktuell; im Jahr 2003 lag sie mit 29 Prozent sogar etwas unter dem Wert von 2011.

Der erneute Rückgang der Ausbildungsbeteiligung liegt im Jahr 2011 weniger an der Zahl der Betriebe, die gar nicht ausbilden dürfen, sondern vielmehr an dem ungenutzten Potenzial: 34 Prozent der hessischen Betriebe haben die Berechtigung zu einer betrieblichen Ausbildung, nutzen diese aber nicht. Mit anderen Worten: 64 Prozent der hessischen Betriebe besitzen nach eigenen Angaben eine Ausbildungsberechtigung, mehr als die Hälfte lässt diese brachliegen. Dies ist der höchste Wert seit acht Jahren, und kann auch als erster Indikator für die Probleme der Betriebe gesehen werden, geeignete Auszubildende zu bekommen.

Abb. 28: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung hessischer Betriebe 2001-2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011

Unter dem Aspekt der Fachkräftesicherung ist zusätzlich interessant, ob die Ausbildungsbeteiligung bei den Betrieben, die in naher Zukunft mit Fachkräftebedarfen rechnen, anders ausfällt als im Durchschnitt aller Betriebe. Tatsächlich ist die Ausbildungsbeteiligung in dieser Gruppe mit über 42 Prozent deutlich höher; aber auch unter diesen Betrieben, die in der Zukunft Stellen für Fachkräfte besetzen müssen, lassen derzeit rund 32 Prozent eine vorhandene Ausbildungsberechtigung ungenutzt.

Ein ähnliches Bild bietet sich bei Betrachtung der Betriebe, die in Zukunft Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen erwarten: Dort liegt die Ausbildungsbeteiligung zwar ebenfalls über dem Durchschnitt, aber knapp 29 Prozent aller Betriebe, die bei allen zu besetzenden Stellen mit Problemen rechnen, bilden trotz bestehender Berechtigung nicht aus.

Auch unter den Betrieben, die Ausbildung als wichtige Maßnahme zur eigenen Fachkräfteversorgung nennen, findet sich über ein Drittel, das derzeit nicht ausbildet. Zusammenfassend lässt sich demnach festhalten, dass der hohen Bedeutung, die Ausbildung als Fachkräftesicherungsstrategie in der betrieblichen Wahrnehmung genießt, nicht durchgängig entsprechende Aktivitäten folgen.

Umgekehrt hat für etwa 15 Prozent der Ausbildungsbetriebe die forcierte Ausbildung keine Bedeutung bei der Fachkräftesicherung. Dies verleitet zu der Folgerung, dass Ausbildung für einige Betriebe eher als zukünftige Strategie von Interesse ist, die noch nicht verfolgt wird, während für andere Betriebe die eigene Ausbildung weniger strategischen Überlegungen folgt als vielmehr einer Tradition oder einer gesellschaftlichen Verpflichtung.

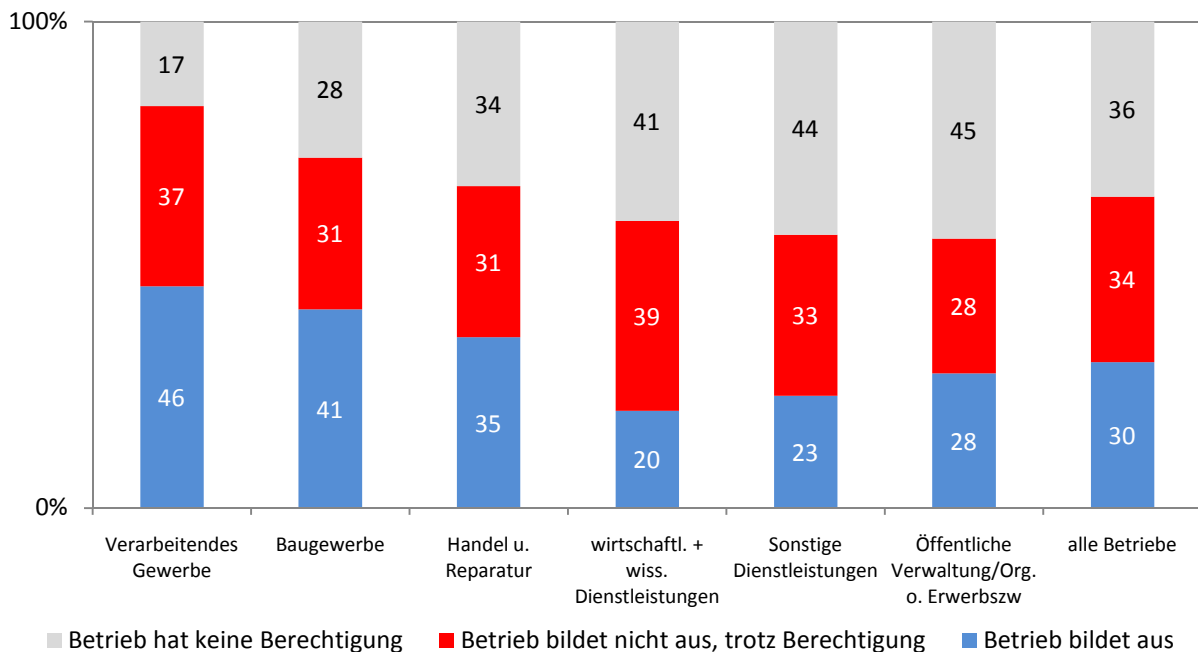
Besonders viele ungenutzte Potenziale im Produzierenden Gewerbe

Traditionell bestehen zwischen den einzelnen Wirtschaftssektoren deutliche Unterschiede bezüglich der Ausbildungsbeteiligung. Dies ist 2011 nicht anders: Unter den Dienstleistungsbetrieben liegt der Anteil ausbildender Betriebe bei weniger als einem Viertel, im Verarbeitenden Gewerbe dagegen bei 46 Prozent. Dies entspricht im Wesentlichen der angegebenen Bedeutung, die die betriebliche Ausbildung als Strategie zur Fachkräftesicherung besitzt, womit zumindest in der sektoralen Betrachtung eine Übereinstimmung zwischen der präferierten Strategie und dem tatsächlichen Verhalten festzustellen ist.

Die relative Ausbildungsferne der Dienstleistungsbetriebe wird nochmals bestätigt durch die überdurchschnittlich große Zahl von Betrieben, die gar nicht ausbilden dürfen: Jeweils etwa 45 Prozent aller wirtschafts- und wissenschaftsorientierten Dienstleister sowie der Sonstigen Dienstleistungsbetriebe besitzen überhaupt keine Ausbildungsberechtigung. Da in diesen Sektoren Hessens jedoch eine hohe Zahl von Betrieben und Beschäftigten zu finden ist, ist auch die absolute Zahl der Auszubildenden groß, ungeachtet der geringeren Ausbildungsbeteiligung im Sektor.

Eine exakte langfristige Betrachtung der Veränderungen kann aufgrund des Wechsels der Wirtschaftszweig-Systematik im Jahr 2009 nicht ausgewiesen werden, punktuelle Vergleiche zeigen jedoch, dass sich strukturell keine wesentlichen Veränderungen der sektoralen Ausbildungsbeteiligung ergeben haben – die Veränderungen betreffen alle Sektoren in ähnlichem Maße.

Abb. 29: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2011 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Zahl der Auszubildenden geht erneut zurück

Der Rückgang der Zahl ausbildender Betriebe lässt erwarten, dass auch die Zahl der Auszubildenden rückläufig ist. Dies ist auch der Fall: Im Jahr 2011 ging die Zahl der in Hessen beschäftigten Auszubildenden laut IAB-Betriebspanel im zweiten Jahr in Folge um 2,6 Prozent zurück. Während dieser Rückgang 2010 noch als späte Reaktion auf die Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise interpretiert wurde, also konjunkturbedingt, ist für 2011 zu mutmaßen, dass andere Faktoren wie z.B. der Rückgang an geeigneten Bewerbern (die im IAB-Betriebspanel nicht erhoben werden) maßgeblich sind. Aufgrund der Differenzen zu anderen Erhebungen (s. Kapitel „Datengrundlage und Methodik“) sind die absoluten Zahlen nur bedingt mit anderen Quellen vergleichbar. Das Hessische Statistische Landesamt vermeldete jedoch in seiner Veröffentlichung für das Ausbildungsjahr 2011 ebenfalls einen Rückgang der Zahl der Auszubildenden in Hessen, der nach der dort zugrunde liegenden Abgrenzung bei 1,8 Prozent lag (vgl. Hessisches Statistisches Landesamt 2012).

Ein allgemeiner Rückgang der Zahl der Auszubildenden ist hierbei in den letzten 10 Jahren nicht zu beobachten. Anfang des Jahrzehnts lagen sie zwar z.T. noch deutlich höher, gingen in der Folge dann aber zurück, um erst wieder in den Jahren 2007 und 2008 anzusteigen. Ein genereller Trend lässt sich demnach nicht festmachen.

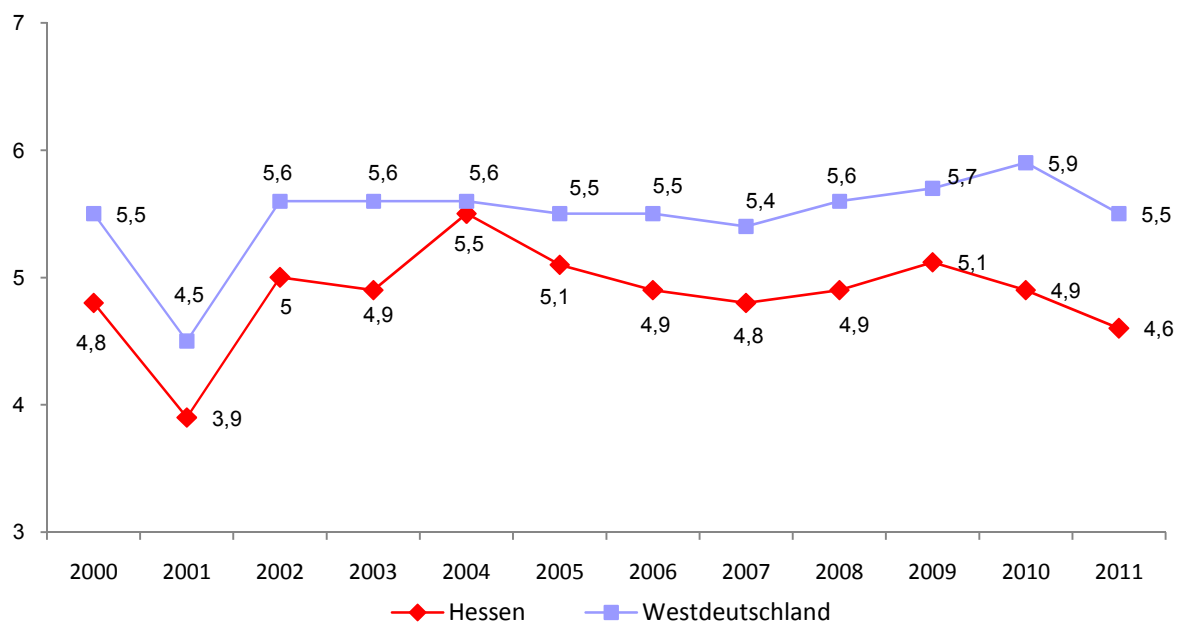
Die Veränderungen der Zahl der Auszubildenden fallen innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige sehr unterschiedlich aus, wobei aufgrund der z.T. geringen Fallzahlen nur

Tendenzaussagen möglich sind. So sind im Verarbeitenden Gewerbe, im Handel und bei den Sonstigen Dienstleistungen recht deutliche Rückgänge der Ausbildungszahlen zu beobachten, das Baugewerbe hingegen, in dem die relativ meisten unbesetzten Fachkraftstellen zu finden sind, konnte als einziger Wirtschaftszweig eine Zunahme der Zahl der Auszubildenden vermelden.

Hessische Ausbildungsquote leicht rückläufig

Ausbildungsquoten messen den Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, wobei alle Betriebe, also auch Betriebe ohne Auszubildende herangezogen werden. Sie bestimmen die Ausbildungsintensität der Betriebe und sind strukturelle Größen, die sich in der Regel im Zeitverlauf nur wenig verändern; konjunkturelle Effekte lassen sich daher mit der Ausbildungsquote nicht erfassen, zumal ein gleichzeitiger Rückgang von Auszubildenden und Gesamtbeschäftigten zu einer gleichbleibenden Ausbildungsquote führt. Da sich die Beschäftigtenzahl zwischen 2010 und 2011 erhöhte, ist die Ausbildungsquote in Hessen gegenüber dem vergangenen Jahr erneut zurückgegangen und liegt nun bei 4,6 Prozent. Das Land liegt damit auf dem niedrigsten Stand der letzten 10 Jahre; insbesondere die Zunahme der Zahl der Gesamtbeschäftigten in den letzten Jahren schlägt sich hier nieder. Zudem liegt Hessen deutlich unter dem westdeutschen Durchschnitt, der in den letzten Jahren nie erreicht werden konnte.

Abb. 30: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2000-2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2000- 2011, eigene Berechnungen

Maßgeblich hierfür kann der höhere Dienstleistungsanteil in Hessens Wirtschaft sein, denn im Dienstleistungsbereich ist traditionell eine niedrige Zahl an Auszubildenden beschäftigt. Das Baugewerbe hingegen nimmt auch 2011 die Spitzenposition bei der Ausbildungsintensität ein: Mehr als jeder zehnte Beschäftigte im Baugewerbe ist ein Auszubildender.

Ein Blick auf die sektoralen Ausbildungsquoten zeigt jedoch, dass die Wirtschaftsstruktur allein nicht die niedrigere Quote Hessens erklärt: Auch innerhalb der meisten Wirtschaftsbereiche liegen diese knapp unterhalb des westdeutschen Mittels, besonders deutlich im Handel. Die Öffentliche Verwaltung ist, neben dem Baugewerbe, wie bereits in den Vorjahren der einzige hessische Wirtschaftssektor, in dem mehr Auszubildende pro 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigter anzutreffen sind als im westdeutschen Durchschnitt. In allen anderen Sektoren bleiben die hessischen Betriebe hinsichtlich der Ausbildungsintensität hinter Westdeutschland zurück.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsquote zwar gewissen Schwankungen unterliegen, in der Vergangenheit strukturell jedoch recht konstant blieben. Eine generelle Zunahme der Ausbildungsbereitschaft, die auf die große Bedeutung als Fachkräftesicherungsstrategie zurückzuführen sein könnte, ist demnach ebenso wenig zu beobachten wie ein möglicher bewerberbedingter Rückgang der Ausbildungsaktivitäten.

3.2.2 Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze

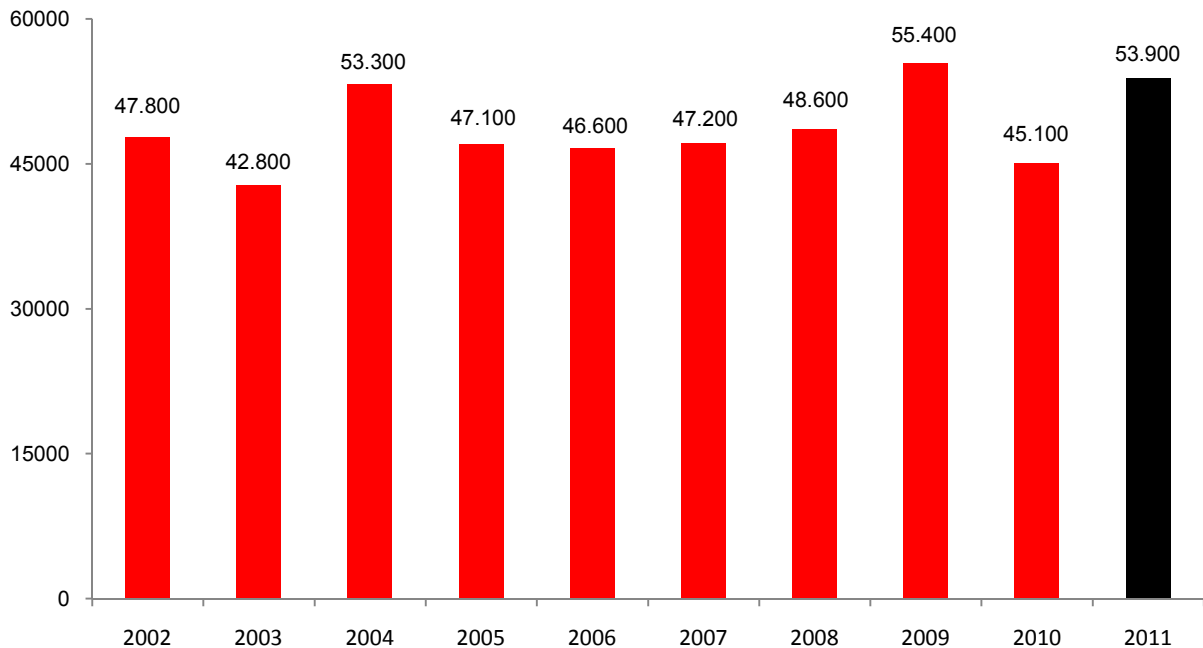
Zur genaueren Bewertung des betrieblichen Verhaltens sind andere, zeitnähere Indikatoren nützlicher. Hierunter fällt insbesondere, ob der Betrieb neue Ausbildungsstellen angeboten hat, ob diese Plätze besetzt werden konnten, und ob sich hierbei ein von allgemeinen Ausbildungsverhalten abweichendes Bild ergibt. Dies lässt dann unter Umständen Rückschlüsse darauf zu, ob Betriebe Fachkräfteengpässe antizipieren, oder aber ihre Ausbildungsaktivitäten nach konjunkturellen oder anderen strukturellen Maßgaben planen.

Angebot von Ausbildungsplätzen steigt wieder an

Die absolute Zahl an Auszubildenden ging 2011 zurück, wie oben gezeigt wurde. Wenn die These richtig ist, dass Betriebe aufgrund erwarteter Fachkräfteengpässe verstärkt auf betriebliche Ausbildung setzen, sollte sich dies zumindest beim Angebot neuer Ausbildungsplätze niederschlagen. Es müsste die Zahl der angebotenen Stellen 2011 also höher sein als im Jahr zuvor.

Die Zahlen des IAB- Betriebspanels bestätigen dies: Im Jahr 2011 boten die hessischen Betriebe hochgerechnet etwa 53.900 Ausbildungsstellen nach der Definition des Panels an, was einen Zuwachs binnen Jahresfrist um fast 9.000 Stellen bedeutet.

Abb. 31: Angebotene Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2011, hochgerechnete absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 - 2011, eigene Berechnungen

Der zweite Blick auf die langfristige Entwicklung des Angebots bestätigt diesen Befund. Die Zahl der angebotenen Plätze 2011 ist nicht nur im Vergleich zum Vorjahr, sondern auch in Relation zu den in den Jahren zuvor üblicherweise beobachteten Werten sehr hoch: Allein in den Jahren 2009 und 2004 wurden bislang ähnlich viele Ausbildungsstellen in Hessen angeboten. Die hohen Werte dieser beiden Jahre belegen auch, dass konjunkturelle Effekte in der Regel verzögert auf den Ausbildungsmarkt wirken, denn in beiden Jahren war eine schwierige wirtschaftliche Lage zu verzeichnen.

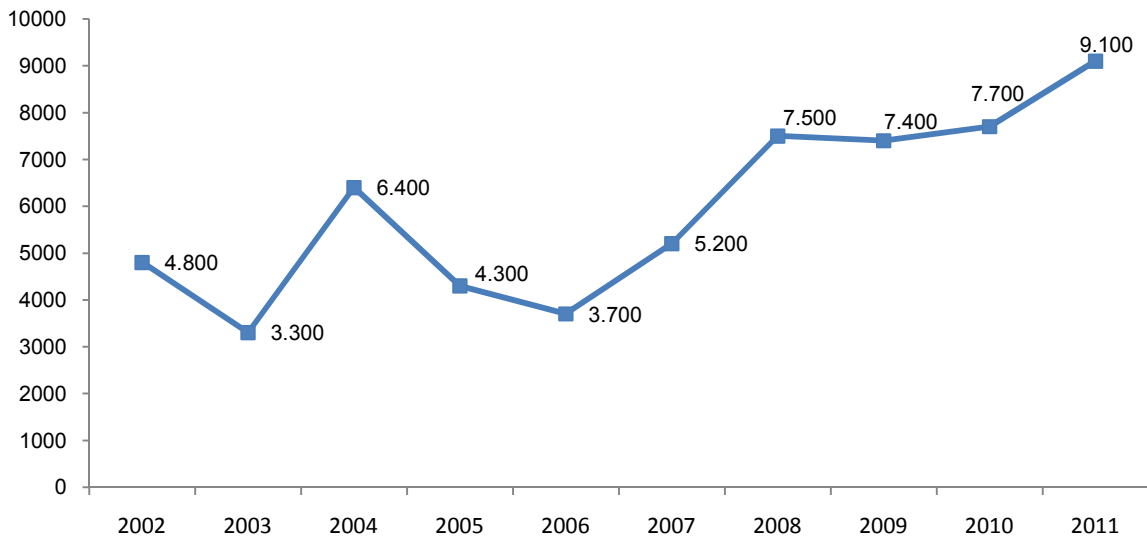
Mit Blick auf die demografische Entwicklung könnte man daher festhalten, dass die Ausweitung des Stellenangebots seitens der Betriebe deren zukünftig größere Bereitschaft spiegeln könnte, in die Ausbildung eigener Fachkräfte zu investieren. Um dies zu validieren, muss allerdings die Entwicklung der nächsten Jahre abgewartet werden.

Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze bleibt konstant hoch

Ein zentraler Indikator für die betrieblichen Schwierigkeiten, geeignete Auszubildende zu finden, ist die Zahl der unbesetzt bleibenden Ausbildungsstellen. Im IAB-Betriebspanel lag diese Besetzungsquote in der Vergangenheit zumeist bei etwa 90 Prozent, d.h. dass neun von zehn Ausbildungsstellen in Hessen besetzt werden konnten. Im Jahr 2010 fiel dieser Wert jedoch auf nur noch knapp 83 Prozent, was zu der Vermutung führte, dass die Anzahl

der (im IAB-Betriebspanel nicht erhobenen) Bewerber bereits am Sinken ist, weshalb mehr Ausbildungsstellen nicht besetzt werden konnten als in der Vergangenheit.

Abb. 32: Differenz zwischen angebotenen und besetzten Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2011 (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2011, eigene Berechnungen

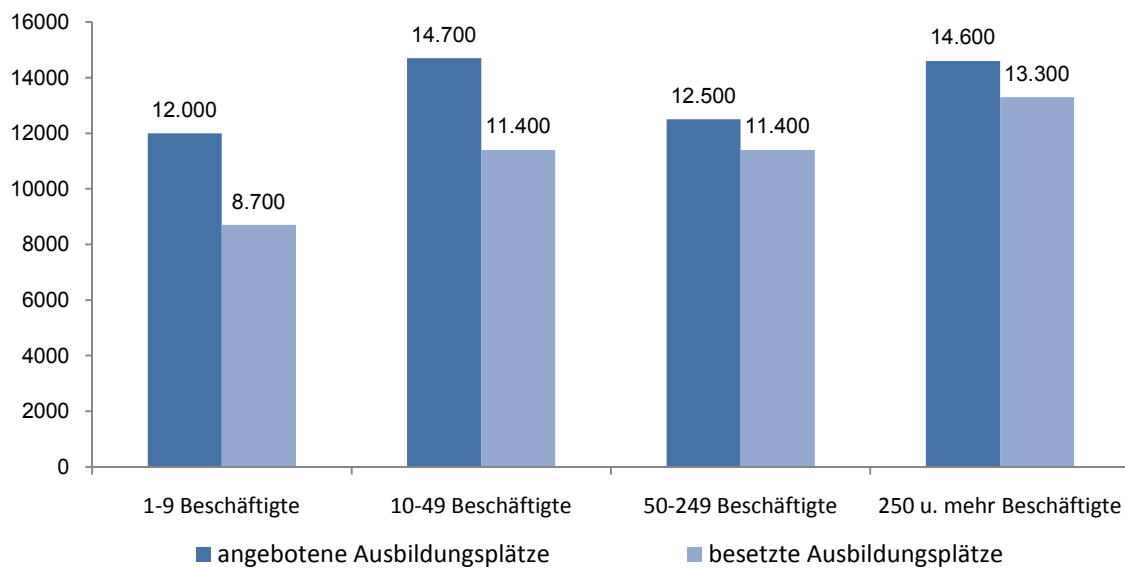
Für das Jahr 2011 scheint sich dies zu bestätigen, da der Wert weiterhin bei etwa 83 Prozent stagniert - zu berücksichtigen ist allerdings, dass aufgrund der höheren absoluten Zahl an angebotenen Plätzen sowohl eine größere Zahl an Stellen unbesetzt blieb wie auch besetzt werden konnte als im Vorjahr.

Inwieweit der Anstieg der neu angebotenen Ausbildungsstellen schon als Reaktion auf die erwarteten Fachkräfteprobleme zu sehen ist, lässt sich mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht klären. Falls jedoch tatsächlich zu wenige Bewerber vorhanden sind, stellt sich für die Betriebe die Frage, ob eigene Ausbildung die falsche Strategie ist, bzw. müssen sich die Betriebe beim „Kampf um die Köpfe“ aktiv um höhere Attraktivität bemühen, um die wenigen Bewerber tatsächlich in Ausbildung zu bringen und zu halten.

Kleinere Betriebe haben Probleme bei Besetzung von Ausbildungsplätzen

Besonders große Probleme, Auszubildende zu finden, hatten hierbei erneut die Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten, bei denen etwa ein Viertel der Stellen unbesetzt blieb. Deutlich mehr Erfolg, die angebotenen Stellen zu besetzen, hatten dagegen die Großbetriebe, die für über 90 Prozent ihrer Ausbildungsplätze geeignete Bewerber fanden.

Abb. 33: Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2011, hochgerechnete absolute Zahlen (gerundet)



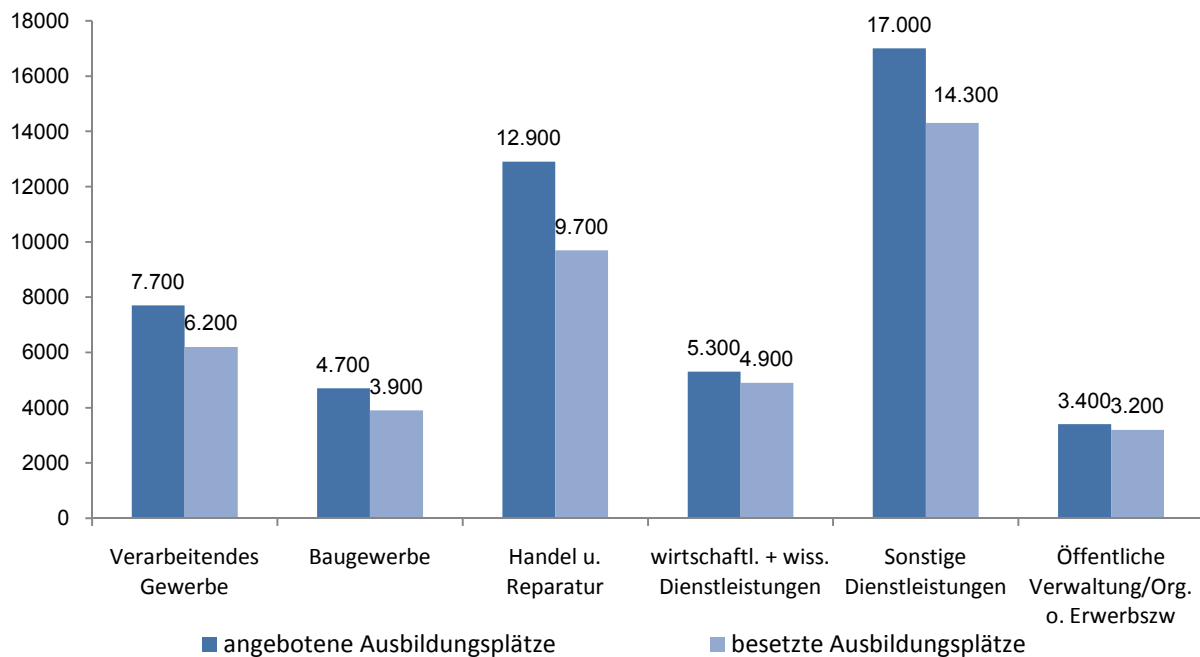
Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Zurückführen kann man dies möglicherweise auf die häufig attraktiven Ausbildungsbedingungen, die größere Betriebe in der Regel bieten können, wobei die Ausstattung der Arbeitsplätze und die Betreuung ebenso von Belang sind wie spätere Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten.

Viele unbesetzte Plätze in Handel und Sonstigen Dienstleistungen

In der vorausgegangenen Fachkräftestudie konnte festgestellt werden, dass in jenen Sektoren, die aktuell viele unbesetzte Fachkraftstellen aufweisen, in der Zukunft trotzdem seltener Probleme bei der Besetzung von offenen Stellen erwartet werden. Dies wurde u.a. mit der konjunkturellen Situation begründet (vgl. Nüchter / Larsen 2012a).

Die vertiefte Auswertung des Ausbildungsverhaltens liefert nun einen weiteren Anhaltspunkt für diese Diskrepanz, denn bei Betrachtung der Wirtschaftssektoren werden gewisse Differenzen sichtbar: Betriebe aus den Bereichen der wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen und des Baugewerbes hatten nur recht wenige unbesetzte Ausbildungsstellen zu verzeichnen. Mit anderen Worten: Gerade in jenen Sektoren, die aktuell viele Fachkräfte suchen, werden ausreichend Auszubildende gewonnen, was wiederum zu der Einschätzung beitragen dürfte, in der nahen Zukunft keine gravierenden Probleme bei der Fachkräfteversorgung zu bekommen.

Abb. 34: Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze in Hessen nach Wirtschaftszweigen 2011, hochgerechnete absolute Zahlen (gerundet)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Ein ganz anderes Bild bietet sich hingegen in den Bereichen Handel und den Sonstigen Dienstleistungen, die beide für die Zukunft größere Fachkräfteprobleme erwarten – dort blieb 2011 eine große Zahl an Ausbildungsstellen unbesetzt. In diesen Sektoren, zu denen auch die Bereiche Logistik, Erziehung und Unterricht sowie das Gesundheitswesen gehören, bestehen demnach recht große Schwierigkeiten bei der Nachwuchsrekrutierung, was sich auch in der zukünftigen Erwartung widerspiegelt.

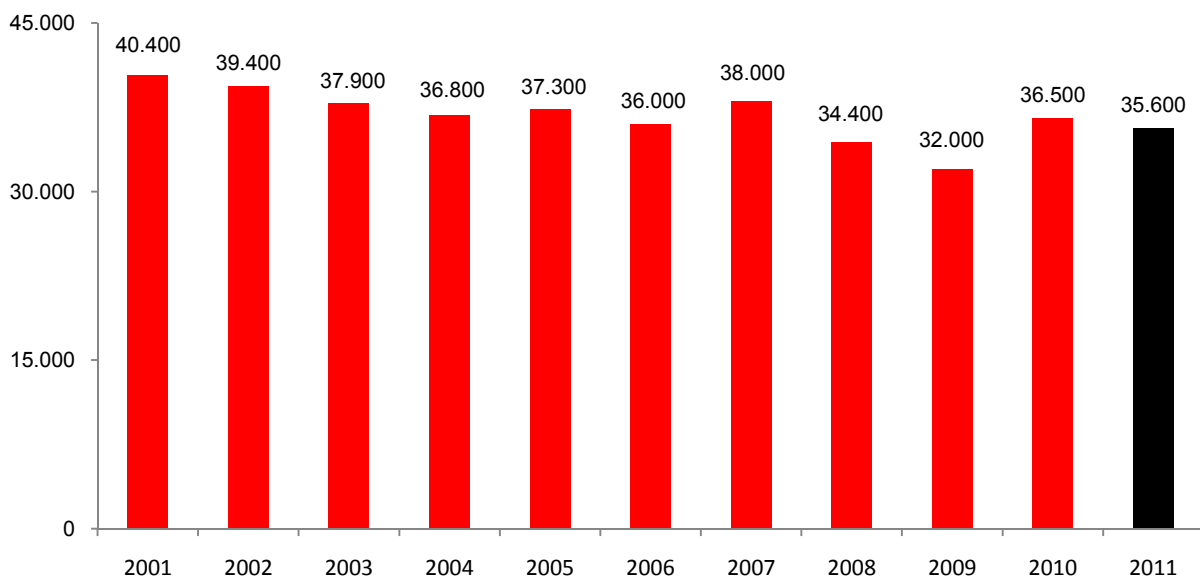
3.2.3 Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen

Die Zahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse variiert von Jahr zu Jahr. Sie ist zudem nicht unmittelbar aus der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ableitbar, da die Dauer der Ausbildung zwischen zwei und dreieinhalb Jahren liegen kann; hinzu kommen noch die vorzeitigen Vertragslösungen (Ausbildungsabbrüche), sowie nicht bestandene Abschlussprüfungen. Die Zahl der Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hat, ist demnach sowohl ein Indikator für den Ausbildungsmarkt im Zeitverlauf, als auch für die Ausbildungsleistung von Betrieben und Berufsschulen. Zudem gibt sie Aufschluss über die Fachkräfte, die dem Arbeitsmarkt in der Folge zusätzlich zur Verfügung stehen.

Zahl der Abschlüsse geht langfristig leicht zurück

Deren Zahl war im ersten Halbjahr 2011 eher unterdurchschnittlich: Hessenweit haben hochgerechnet etwa 35.600 Personen ihre Ausbildung erfolgreich beendet, was einen leichten Rückgang gegenüber dem Vorjahr darstellt. Auch im langjährigen Vergleich ist dies ein eher niedriger Wert, wenn gleich in den Jahren 2008 und 2009 die Zahl der erfolgreichen Abgänge noch darunter lag. Von allen erfolgreichen Absolventen waren rund 17.600 weiblich, was einem Anteil von 49,4 Prozent entspricht. Wenn man berücksichtigt, dass unter allen Auszubildenden der Frauenanteil nur 45,7 Prozent beträgt, zeigt dies, dass die weiblichen Auszubildenden überdurchschnittlich häufig ihre Ausbildung erfolgreich abschließen.

Abb. 35: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2001-2011, hochgerechnete absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, eigene Berechnungen

Deutlich mehr Übernahmen als in den Vorjahren

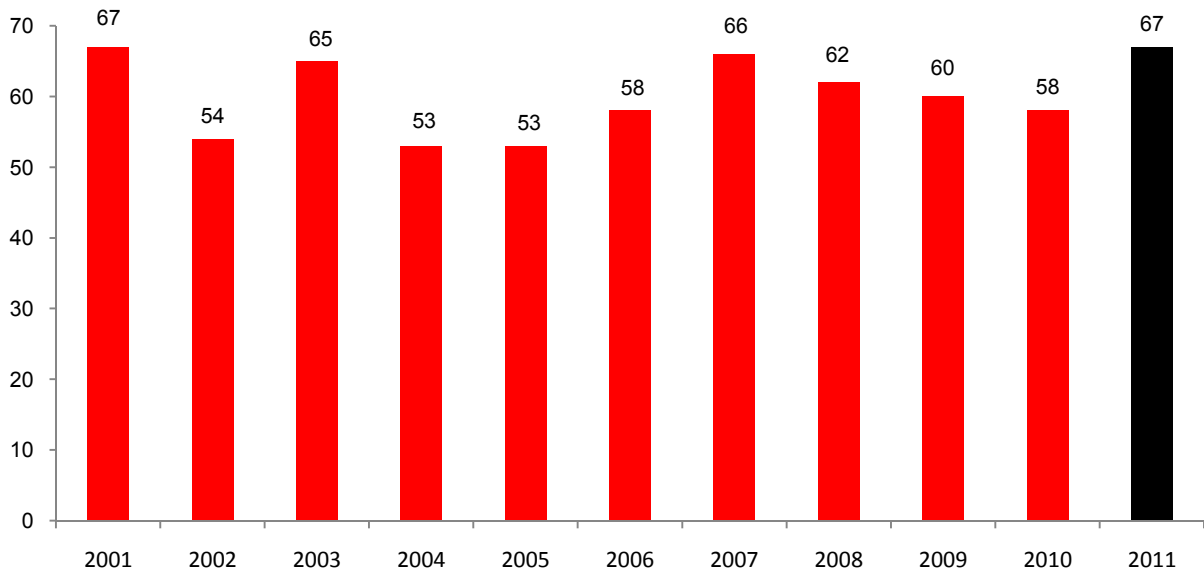
Als letzter Indikator des betrieblichen Ausbildungsverhaltens wurde die Übernahme von Ausbildungsabsolventen untersucht. Die Übernahmebereitschaft der Betriebe kann von deren wirtschaftlicher Lage und dem aktuellen Arbeitskräftebedarf bestimmt werden. Zudem ist zu beachten, dass einige Betriebe grundsätzlich über Bedarf ausbilden, um einen Beitrag zur generellen Fachkräfteversorgung zu leisten, ohne eine spätere Übernahme zu intendieren.

Die Übernahmequote, d.h. der Anteil der Übernommenen an allen Absolventen, unterlag daher in der Vergangenheit recht großen Schwankungen. Im Jahr 2001 wurden noch zwei

Drittel aller Absolventen übernommen, in den 2002, 2004 und 2005 dann nur noch rund jeder zweite. Auch in den 2008 bis 2010 ging die Übernahmequote kontinuierlich zurück.

Zwei Faktoren lassen für 2011 eine höhere Übernahmebereitschaft der Betriebe erwarten: die günstigere konjunkturelle Lage sowie die eingangs formulierte Erkenntnis, dass eigene Ausbildungsabsolventen einen Schlüssel zur zukünftigen Fachkräftesicherung liefern.

Abb. 36: Übernahmequoten in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, eigene Berechnungen

Die Zahlen des IAB-Betriebspanels bestätigen diese Vorannahme: Insgesamt wurden 2011 von den ca. 35.600 Personen, die ihre Ausbildung erfolgreich abschlossen, hochgerechnet etwa 23.900 nach ihrer Ausbildung in den Betrieb übernommen. Dies entspricht einer Übernahmequote von 67 Prozent, was einen Zuwachs um neun Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr bedeutet, womit erstmals wieder der Spitzenwert des Jahres 2001 erreicht wurde. Mit anderen Worten: Noch nie waren in der 10-jährigen Panelbeobachtung die Chancen für junge Menschen besser, nach einer erfolgreichen Ausbildung im eigenen Betrieb weiterbeschäftigt zu werden. Anders als bei den erfolgreichen Abschlüssen sind bei den Übernahmen Frauen etwas unterrepräsentiert: Die Übernahmequote bei den weiblichen Absolventen liegt bei 64,5 Prozent. Einschränkend ist hierbei anzumerken, dass die Differenz gering ist; zudem liegen die Gründe für eine Nicht-Übernahme häufig bei den Jugendlichen selbst, die z.B. den Betrieb wechseln möchten.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass anders als bei der generellen Ausbildungsbeteiligung und der Ausbildungsintensität die Zahl der angebotenen und besetzten Ausbildungsplätze sowie der betrieblichen Übernahmen in den letzten 10 Jahren eine größere Schwankung zeigen.

Ein eindeutiger Trend ist jedoch auch hier nicht zu beobachten – es existieren jedoch Anhaltspunkte für Veränderung im Ausbildungsverhalten, die den sich verändernden Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen scheinen.

3.2.4 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung

Einen noch höheren Stellenwert als die betriebliche Ausbildung hat bei der Fachkräftesicherung aus Sicht der Betriebe die Förderung der Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten. Über 47 Prozent und somit fast die Hälfte der Betriebe, die Probleme bei der Stellenbesetzung erwarten, setzt darauf. Weiterbildung ist damit die bedeutsamste betriebliche Strategie zur Fachkräftesicherung (vgl. Nüchter/Larsen 2012b). Maßgeblich hierfür dürfte insbesondere sein, dass sich Weiterbildungsinhalte rascher, passgenauer und flexibler auf die betrieblichen Bedarfe abstimmen lassen als eine mehrjährige Ausbildung.

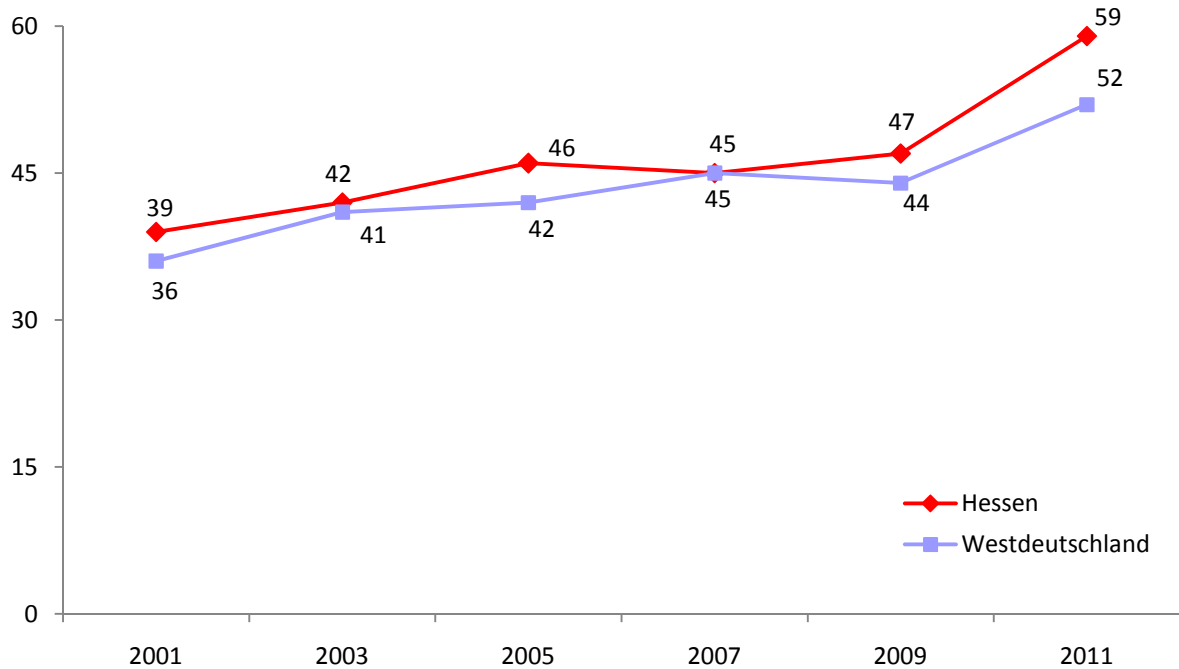
Im folgenden wird nun der Frage nachgegangen, ob die hohe und steigende Bedeutung, die die Weiterbildung aus Sicht der Betriebe hat, sich auch in einer Zunahme entsprechender betrieblicher Aktivitäten niederschlägt, wobei vor allem die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung (wie viele Betriebe fördern Weiterbildungsmaßnahmen?) und die Weiterbildungsintensität (wie viele Beschäftigte werden gefördert?) als Indikatoren dienen. Zudem untersuchen wir noch, welche Formen von Weiterbildung zum Einsatz kommen und welche Entwicklung hierbei zu beobachten ist, wobei sowohl formale (bspw. Kurse, Seminare oder Lehrgänge) als auch informelle Weiterbildungsangebote (bspw. selbstgesteuertes Lernen am Arbeitsplatz) erfasst werden.

Massiver Anstieg der weiterbildenden Betriebe in Hessen seit 2001

Bereits in den Auswertungen des Betriebspanels der vergangenen Jahre konnte eine langsame Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung in Hessen beobachtet werden (vgl. Nüchter/Schmid 2011).

Dieser Trend erfuhr im vergangenen Jahr eine massive Verstärkung. Im 1. Halbjahr 2011 förderten rund 59 Prozent aller hessischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen, indem sie Beschäftigte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblicher Weiterbildung frestellten und/oder diese Maßnahme finanzierten. Dies stellt eine Zunahme um 12 Prozentpunkte innerhalb der letzten beiden Jahren dar; erstmals beteiligte sich somit eine deutliche Mehrheit der hessischen Betriebe (hochgerechnet knapp 91.200) an Weiterbildungsmaßnahmen. Legt man die Entwicklung seit Beginn des Jahrzehnts zugrunde, ist der Anteil der weiterbildenden Betriebe in Hessen sogar um 20 Prozentpunkte höher; das Postulat des „lebenslangen Lernens“ findet demnach erstmals in einer Mehrheit der hessischen Betriebe seine Entsprechung.

Abb. 37: Anteil von Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, an allen Betrieben in Hessen und Westdeutschland 2001-2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 -2011, eigene Berechnungen

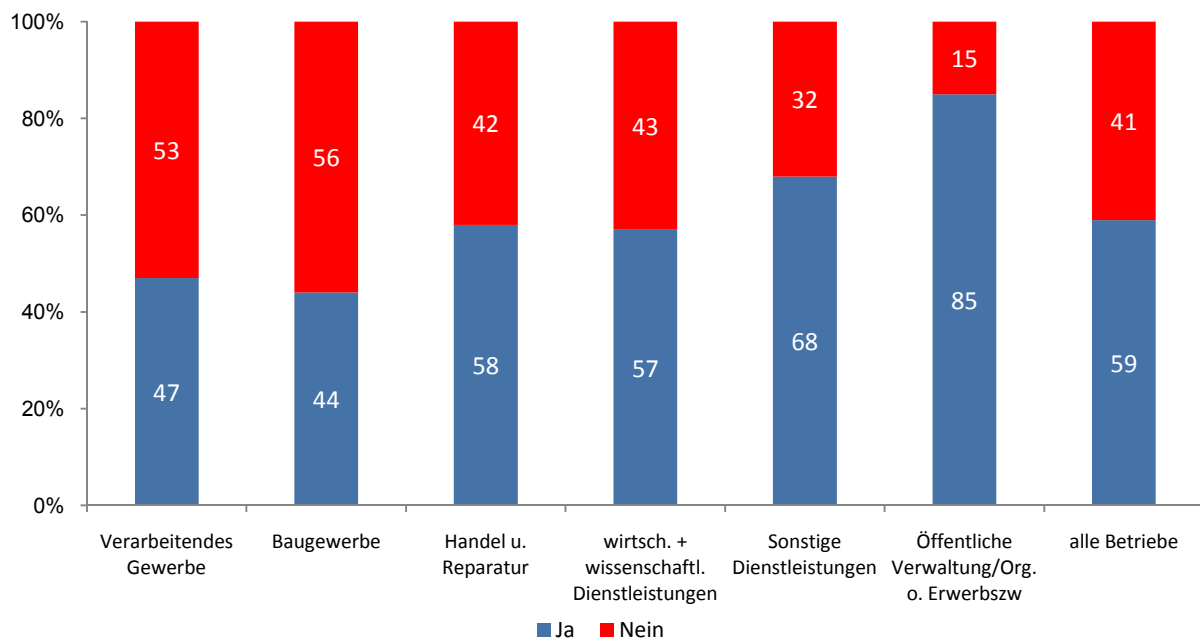
Diese „betriebliche Weiterbildungsquote“ liegt in Hessen traditionell etwas höher als in Westdeutschland, was vor allem mit dem etwas höheren Anteil an Dienstleistungsbetrieben in Hessen begründet werden kann. Auch in Westdeutschland ist ein deutlicher Anstieg weiterbildender Betriebe zu beobachten, der aber hinter dem hessischen zurückbleibt.

Öffentliche Verwaltung hat höchsten Anteil an weiterbildenden Betrieben

Wie oben bereits beschrieben, unterscheiden sich die einzelnen Wirtschaftszweige recht deutlich hinsichtlich der von ihnen präferierten Strategie zur Fachkräftesicherung. Während in der Produktion (Bau- und Verarbeitendes Gewerbe) stärker auf betriebliche Ausbildung gesetzt wird, halten im Dienstleistungsbereich sowie der Öffentlichen Verwaltung überdurchschnittlich viele Betriebe Weiterbildung für die am besten geeignete Maßnahme. Dies legt die Vermutung nahe, dass dort auch die tatsächliche Weiterbildungsbeteiligung entsprechend hoch ist.

Die Daten des IAB-Betriebspanels bestätigen dies: Im Bereich der öffentlichen Verwaltung und der Organisationen ohne Erwerbscharakter finden sich die meisten weiterbildenden Betriebe. Deren Zahl ist zudem nochmals deutlich gestiegen und liegt bei nun 85 Prozent, mit anderen Worten: Nur noch rund jeder siebte Betrieb dieses Sektors förderte im ersten Halbjahr 2011 keinerlei Weiterbildung.

Abb. 38: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Ebenfalls überdurchschnittlich ist die Weiterbildungsbeteiligung im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen; bei den wirtschaftsbezogenen und wissenschaftlichen Dienstleistungen hingegen, für die Weiterbildung ein zentraler Baustein der Fachkräftesicherung ist, schlägt sich dies nicht in einer überdurchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung nieder.

Erwartungsgemäß liegt wiederum im Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe der Anteil der weiterbildenden Betriebe unter dem Durchschnitt. Allerdings sind auch deutliche Zuwächse zu verzeichnen; so stieg der Anteil der weiterbildenden Baubetriebe binnen Jahresfrist um zehn Prozentpunkte, was – neben konjunkturellen Gründen – auch auf der sich festigenden Erkenntnis beruhen könnte, dass Engpässe auch mit Weiterbildung behoben werden können.

3.2.5 Betriebliche Weiterbildungsintensität

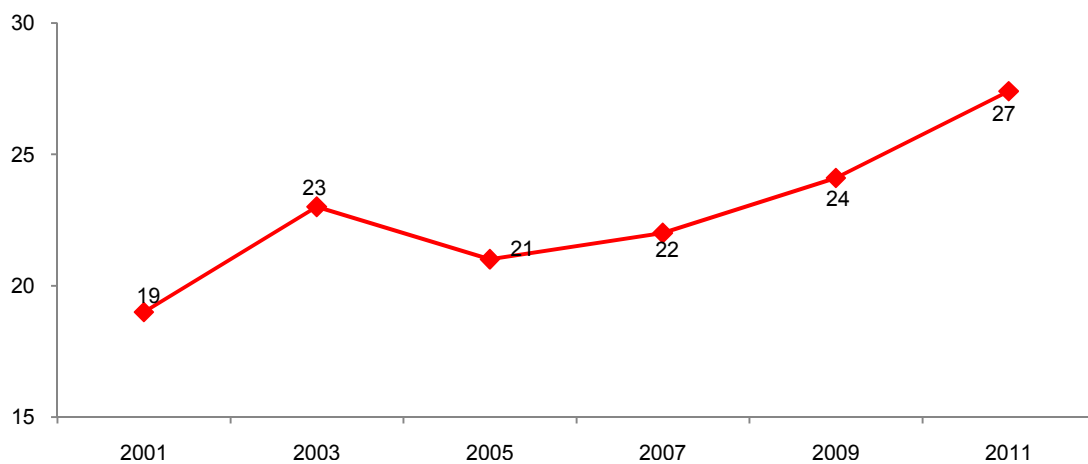
Die Anzahl der fördernden Betriebe gibt noch keine Auskunft über die Zahl der geförderten Beschäftigten. So kann eine Zunahme des Anteils an fördernden Betrieben trotzdem mit einem Rückgang an Arbeitskräften, die an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, einhergehen, wenn z.B. aufgrund wirtschaftlicher 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.

Anteil geförderter Beschäftigter in der Weiterbildung erneut gestiegen

Auch hier ist jedoch ein deutlicher Zuwachs zu verzeichnen: Im 1. Halbjahr 2011 wurden hochgerechnet ca. 777.000 Beschäftigte durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert, dies entspricht einer Weiterbildungsquote von 27,4 Prozent. Dies bedeutet nicht nur einen Zuwachs um rund drei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr, sondern ist die höchste Weiterbildungsquote seit Beginn der Panelbeobachtung in Hessen vor 10 Jahren.

Die Weiterbildungsquote unter den beschäftigten Frauen liegt wie in den Vorjahren unter dem Durchschnitt. Maßgeblich hierfür ist in erster Linie die höhere Teilzeitquote der Frauen, da Teilzeitbeschäftigte seltener weitergebildet werden als Vollzeitkräfte; allerdings ist auch bei den Frauen 2011 mit einer Weiterbildungsquote von 26,1 Prozent ein historischer Höchststand erreicht worden.

Abb. 39: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001- 2011, eigene Berechnungen

Höchster Anteil der geförderten Beschäftigten im Dienstleistungssektor

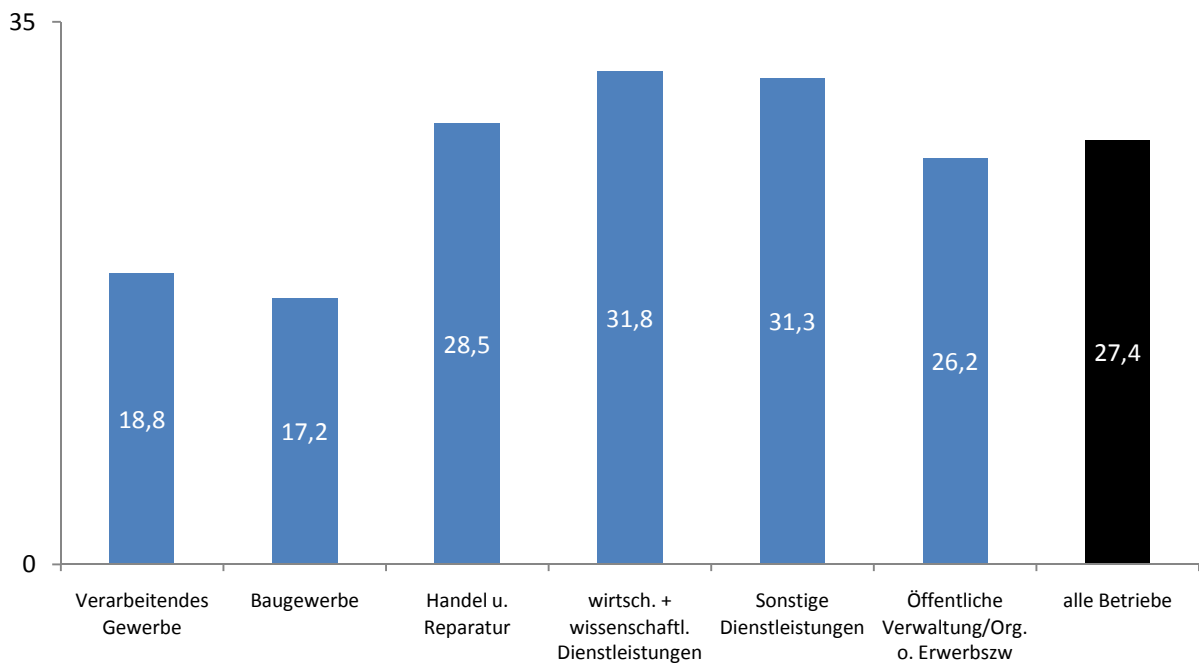
Auch die Anteile der geförderten Beschäftigten variieren erwartungsgemäß zwischen den Wirtschaftszweigen. Wenig überraschend ist zunächst, dass das Produzierende Gewerbe den geringsten Anteil an geförderten Beschäftigten aufweist. Jeweils weniger als 20 Prozent der Beschäftigten in Bau- und Verarbeitendem Gewerbe nahmen im ersten Halbjahr 2011 an einer Weiterbildungsmaßnahme teil.

Der höchste Anteil an geförderten Beschäftigten findet sich im Dienstleistungssektor, wo mehr als drei von zehn Beschäftigten im ersten Halbjahr 2011 gefördert wurden. Die oben formulierte Diskrepanz zwischen der hohen Bedeutung, die Weiterbildung als Strategie zur Fachkräftesicherung in diesem Sektor besitzt, und der eher niedrigen Zahl an Betrieben, die

entsprechend handelt, wird somit relativiert: Nirgendwo werden so viele Beschäftigte weitergebildet wie im Dienstleistungssektor.

Anders als bei der Zahl der weiterbildenden Betriebe findet sich dagegen bei der Weiterbildungsquote die Öffentliche Verwaltung unter dem Durchschnitt, was nichts anderes bedeutet, als dass dort zwar viele Betriebe grundsätzlich Maßnahmen fördern, aber nur relativ wenig Beschäftigte hiervon profitieren.

Abb. 40: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Auch hier ist eine exakte langfristige Betrachtung der sektoralen Veränderungen nicht möglich; Vergleiche legen jedoch nahe, dass eine Zunahme der geförderten Beschäftigten insbesondere in Betrieben aus den Bereichen Handel und Sonstigen Dienstleistungen zu verzeichnen ist. Insofern dies zutrifft, wären dies wiederum jene Sektoren, die in Zukunft die größten Fachkräfteengpässe erwarten.

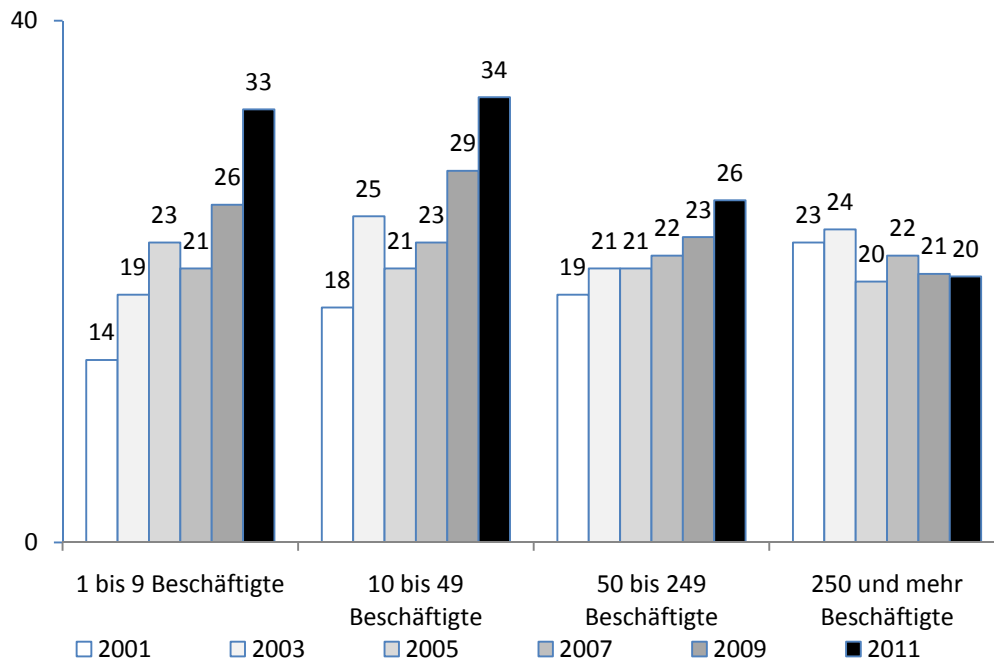
Beschäftigte in Kleinbetrieben werden häufiger weitergebildet

Dass der Anteil der weiterbildenden Betriebe mit steigender Betriebsgröße zunimmt, ist wenig überraschend. Von den Kleinstbetrieben förderten etwa 51 Prozent Weiterbildungsmaßnahmen, unter den Großbetrieben lag dieser Wert bei über 96 Prozent.

Aufschlussreicher ist hier die Weiterbildungsquote, d.h. der Anteil der Beschäftigten, die von den Maßnahmen profitierten. Diese zeigt, dass die relativ größte Wahrscheinlichkeit, in den

Genuss einer Weiterbildung zu kommen, für Beschäftigte in Klein- und Kleinstbetrieben besteht. Dort wird jeder Dritte gefördert, in den hessischen Großbetrieben hingegen nur jeder Fünfte. Dies Ergebnis überrascht insofern, als Großbetriebe aufgrund der größeren Flexibilitätpotenziale und dem Einsatz strategischer Personalentwicklung grundsätzlich bessere Voraussetzungen für die gezielte Fortbildung ihrer Beschäftigten besitzen.

Abb. 41: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Betriebsgrößen in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, eigene Berechnungen

Ein Blick in die Vergangenheit zeigt, dass dies zu Beginn der Panelbeobachtung auch noch der Fall war. Während die Weiterbildungsquoten in den Mittelbetrieben seither nur moderat gewachsen sind und in den Großbetrieben in den letzten 10 Jahren sogar ein leichter Rückgang zu beobachten ist, werden die Beschäftigten in Klein- und Kleinstbetriebe deutlich häufiger weitergebildet als noch vor 10 Jahren – in Kleinbetriebe fast doppelt so oft, in den kleinsten Betrieben sogar 2,5 mal häufiger als zu Beginn des Jahrtausends. Dies zeigt, dass insbesondere in den kleineren Betrieben Hessens die Notwendigkeit der gezielten Weiterqualifizierung erkannt wurde, wobei die vielfältigen Unterstützungsmaßnahmen seitens von Politik und Verbänden (Qualifizierungsbeauftragte, Informationssysteme, finanzielle Anreize etc.) ebenfalls zu nennen sind. In Großbetrieben dagegen scheint eine gewisse Sättigung des Weiterbildungsbedarfs erreicht zu sein.

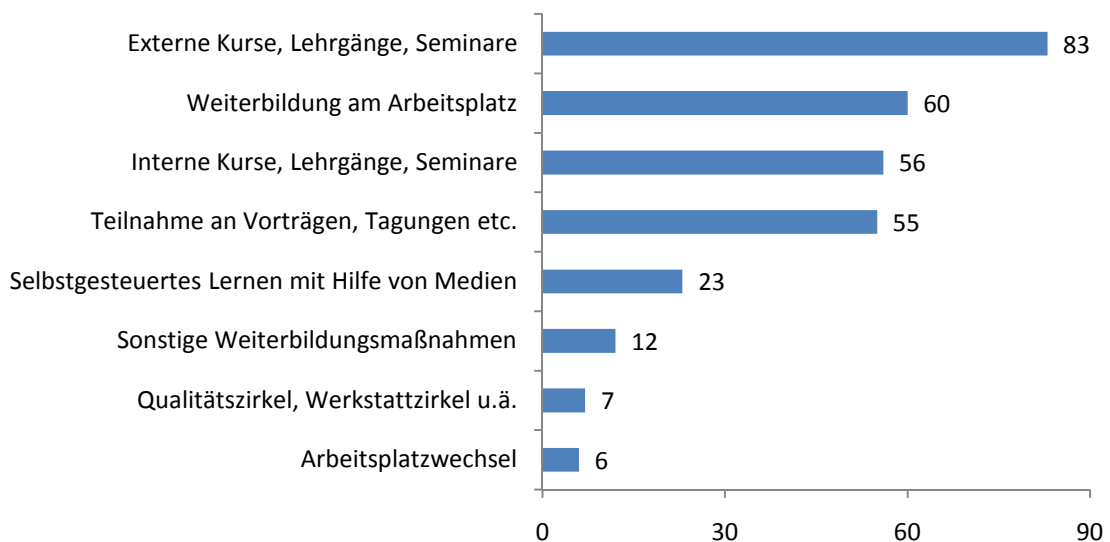
3.2.6 Art der betrieblichen Weiterbildung

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 die Bedarfe nach Anpassungsqualifikation sowie deren Entwicklung.

Externe Kurse sind weiterhin die häufigste Art der Weiterbildung

Im ersten Halbjahr 2011 stellten 83 Prozent der weiterbildenden Betriebe Beschäftigten für externe Kurse, Lehrgänge und Seminare frei bzw. finanzierten sie ganz oder teilweise. Alle anderen Weiterbildungsarten sind deutlich weniger verbreitet: Jeweils etwas über die Hälfte der Betriebe förderte die Weiterbildung am Arbeitsplatz, interne Kurse, Lehrgänge und Seminare, sowie die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u. ä. Eine gewisse Bedeutung hat auch das selbstgesteuerte Lernen am Arbeitsplatz; sonstige Weiterbildungsformen wie Arbeitsplatzwechsel (Jobrotation) oder Qualitäts- und Werkstattzirkel werden nur selten genannt.

Abb. 42: Art der geförderten Maßnahmen in Hessen 2011, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

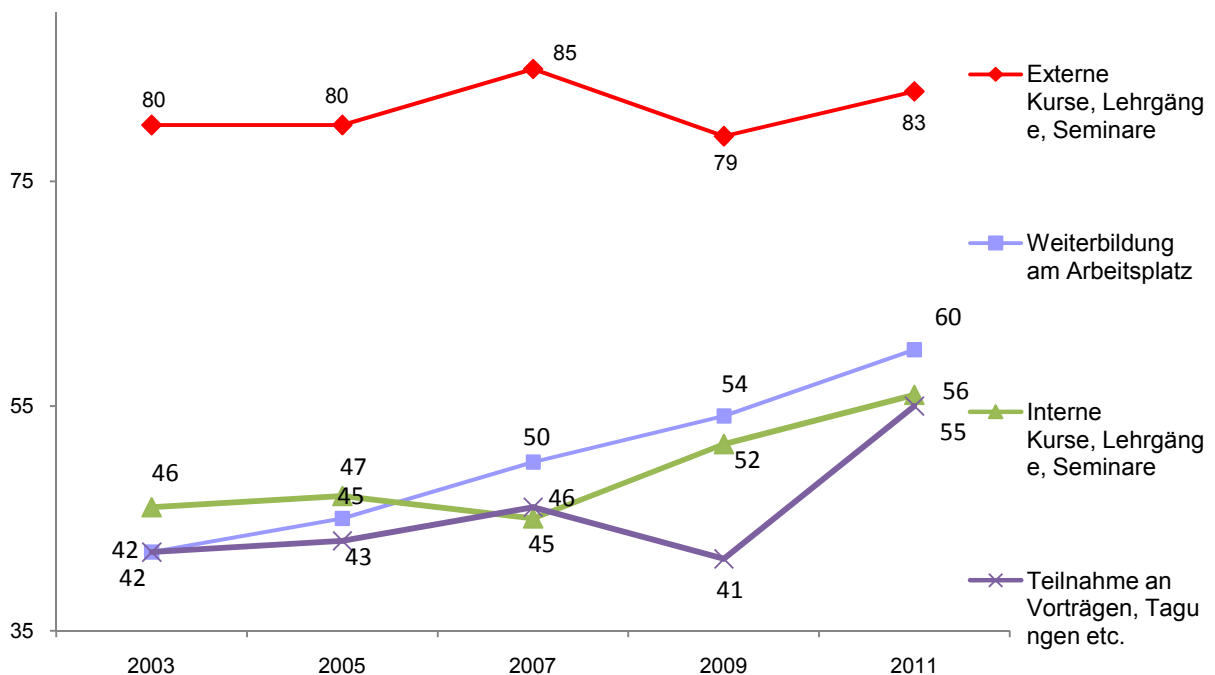
Flexible Weiterbildungsformen gewinnen an Bedeutung

Interessant ist, neben der reinen Verbreitung der einzelnen Weiterbildungsarten, ein Blick auf deren Entwicklung. Hierbei zeigt sich, dass die Teilnahme an externen Kursen und Seminaren zwar gewissen Schwankungen unterliegt, insgesamt aber in den letzten Jahren eine relativ gleichbleibend hohe Bedeutung besitzt.

Bei den anderen häufig genutzten Weiterbildungsarten zeigt sich jedoch eine Zunahme der Nutzung, wobei neben der Teilnahme an Tagungen und Messen vor allem interne Kurse und die Weiterbildung am Arbeitsplatz, mithin die am stärksten an den eigenen Betrieb angepassten Möglichkeiten, deutlich häufiger anzutreffen sind als in der Vergangenheit.

Zusammengenommen zeigt sich demnach, dass beim Besuch externer Lehrgänge eine gewisse Sättigung erreicht ist, während kurzfristige und flexible Formen der Weiterbildung weiter an Bedeutung gewinnen. Da diese in der Regel kostengünstiger und idealerweise auch auf den konkreten Bedarf angepasst sind, spricht dies für eine zunehmende Optimierung der Nutzung der Ressource Weiterbildung.

Abb. 43: Art der geförderten Maßnahmen in Hessen 2003-2011, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2003-2011, eigene Berechnungen

3.2.7 Resümee

Die betriebliche Ausbildung und die betriebliche Weiterbildung und Qualifizierung besitzen gleichermaßen eine Schlüsselfunktion bei der Rekrutierung und Sicherung des Fachkräftebestands. Während die Ausbildung ein breites Grundlagenwissen vermittelt, dient

die betriebliche Weiterbildung v.a. der spezifischen Anpassungs- und Höherqualifizierung, so dass beide Bereiche komplementär funktionieren. Dies bedeutet allerdings nicht, dass ihre Nutzung auch parallel verläuft; beide Instrumente zeigen in den letzten 10 Jahren eine sehr unterschiedliche Entwicklung.

Die Verbreitung und Intensität der betrieblichen Ausbildung waren im vergangenen Jahrzehnt strukturell immer recht ähnlich, unterbrochen von kleineren, unter Umständen konjunkturbedingten Ausschlägen. Eine generelle Zunahme der Ausbildungsbereitschaft ist nicht zu verzeichnen, es gibt jedoch Anzeichen für die strategische Nutzung der zeit- und kostenintensiven betrieblichen Ausbildung als Instrument der Fachkräftesicherung.

Ein ganz anderes Bild bietet sich bei der betrieblichen Weiterbildung. Hier ist ein klarer Aufwärtstrend sowohl bei der Beteiligung als auch der Intensität zu beobachten; mittlerweile fördert eine Mehrheit der hessischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen.

Ein genauerer Blick auf die präferierte Art der Weiterbildung liefert möglicherweise auch die Erklärung für diese gegenläufige Entwicklung: Der Trend geht recht deutlich in Richtung passgenauer und flexibler Qualifizierung, und tendenziell weg von den relativ formalisierten Kursstrukturen sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite. Im Ausbildungsbereich hingegen sind aufgrund der formalen und gesetzlichen Vorgaben deutlich geringere Flexibilisierungspotenziale vorhanden, weshalb aus Sicht der Betriebe u.U. den kurzfristigeren und flexibleren Bildungsformen der Vorzug gegeben wird. Eine solche Strategie übersieht jedoch, dass Ausbildung die Möglichkeit bietet, junge Menschen mit den jeweiligen betrieblichen Spezifika vertraut zu machen und somit die Arbeitskräfte nicht nur fachlich, sondern auch sozial und persönlich in die betriebliche Arbeitswelt zu integrieren.

Eine Strategie, die Weiterbildung auf Kosten der Ausbildung bevorzugt, wirft die Frage auf, ob dies zwar als kurzfristiger Beitrag zur Qualifikationssicherung funktional ist, als langfristige Strategie zur Fachkräftesicherung und -bindung jedoch versagt. Hier wären dann andere innovative Strategien nötig, die trotz kürzerer Zyklen und knapper Ressourcen mittel- und langfristig den Fachkräftebedarf decken.

Diese Herausforderung ist unter den hessischen Betrieben nicht gleich verteilt. Differenzen ergeben sich v.a. analog zur Bedeutung der jeweiligen Strategie – insbesondere Betriebe, die Weiterbildung als zentrales Element der Fachkräftesicherung sehen, setzen diese auch häufiger ein. Besonders große Probleme, Ausbildungsstellen zu besetzen und Fachkräfte zu gewinnen, haben die kleineren Betriebe. Diese warten aber bereits heute mit einer höheren Aus- und Weiterbildungsquote auf als die größeren Betriebe; die Probleme sind dort demnach erkannt, ein besonderer Bedarf an Unterstützung bleibt gleichwohl bestehen.

3.3 Beschäftigung von Frauen – (nicht nur) Strategie zur Fachkräftesicherung

Es ist seit vielen Jahren unumstritten, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen eine zentrale Rolle für deren gesellschaftliche Partizipation spielt und zudem die eigene Absicherung und somit materielle Unabhängigkeit sicherstellt.

Zu diesem Gemeinplatz, der eine hohe Frauenerwerbsquote wünschenswert macht, gesellt sich für die Zukunft noch ein weiterer: Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels gewinnt die Erschließung aller Arbeitskräftepotenziale immer mehr an Bedeutung. Dies betrifft, neben anderen Zielgruppen wie Älteren oder Geringqualifizierten, auch und besonders die qualifizierten Frauen. Besonders angesichts möglicher drohender Fachkräftengpässe, die aufgrund der Demografieeffekte zu erwarten sind, hat eine höhere Beteiligung von Frauen an der Erwerbsarbeit eine Schlüsselfunktion bei der Deckung zukünftiger Fachkräftebedarfe.

Kernfrage ist hierbei, auf welche Weise Betriebe dazu beitragen, dass die Beschäftigungspotenziale von Frauen adäquat genutzt werden. Im IAB-Betriebspanel wird eine Vielzahl von geschlechtsspezifischen Beschäftigungsindikatoren erhoben, die seit 2001 auch für Hessen auswertbar sind. Um die vergangene Entwicklung und mögliche Effekte für die zukünftige Fachkräftesicherung in hessischen Betrieben exakter bestimmen zu können, werden drei Themenfelder näher betrachtet:

- Die Entwicklung der Frauenbeschäftigung und deren Verteilung nach Qualifikationsniveaus,
- der Anteil der Frauen an den atypischen Beschäftigungsverhältnissen im Zeitverlauf und
- eine geschlechtsspezifische Betrachtung der Ausbildungsbeteiligung, der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse sowie der Weiterbildungsbeteiligung.

Aus vorherigen Untersuchungen und der amtlichen Statistik ist zudem bekannt, dass sich die Beschäftigungssituation für Frauen sektoral stark unterscheidet, was wiederum unterschiedliche Folgerungen nach sich zieht. Für die genannten Untersuchungsfelder werden daher Differenzierungen nach Wirtschaftszweigen vorgenommen, wo immer dies möglich und sinnvoll ist.

Die mit den Daten skizzierten vergangenen Entwicklungen und erwarteten Trends liefern eine Bestandsaufnahme der Beschäftigungssituation von Frauen in hessischen Betrieben; hieraus wiederum lassen sich jene Bereiche eruieren, in welchen die Beschäftigungspotenziale von Frauen noch weiter erschlossen werden können, um damit einen Beitrag zu Sicherung aktueller und zukünftiger Fachkräftebedarfe abzuleiten.

3.3.1 Frauenanteil an Beschäftigung und Qualifikationsstruktur

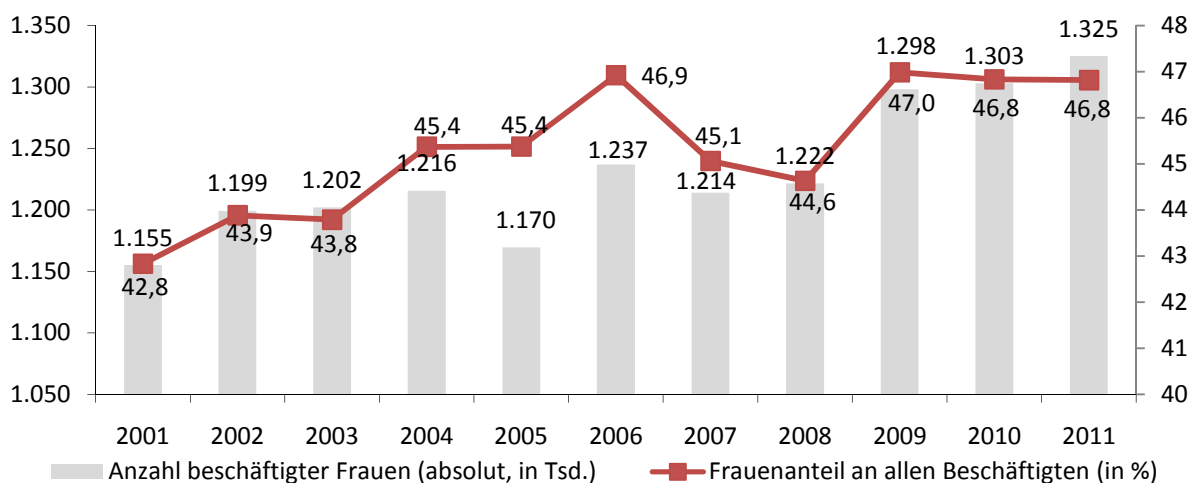
Eine zentrale Größe zur Bestimmung der Entwicklung der Frauenbeschäftigung ist die einfache Frage, wie viele Frauen in Hessen beschäftigt sind, wobei dies sowohl als absolute Zahl als auch in Relation zur Gesamtbeschäftigung von Belang ist. Unter dem Aspekt der Fachkräftesicherung ist zudem von Bedeutung, welchen Anteil die qualifizierten Tätigkeiten an der Gesamtbeschäftigung der Frauen haben und ob sich dies in der Vergangenheit verändert hat, um auf diese Weise eine Einschätzung darüber zu haben, wie die Beschäftigungspotenziale von Frauen genutzt werden.

Im folgenden Abschnitt wird daher zunächst die absolute Zahl der beschäftigten Frauen in Hessen betrachtet und deren Anteil an allen Beschäftigten im Zeitverlauf ausgewiesen, wobei letzterer zudem nach Wirtschaftszweigen differenziert dargestellt wird. Anschließend gehen wir der Frage nach, wie sich die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten insgesamt und der beschäftigten Frauen in den letzten zehn Jahren entwickelt haben.

Zahl der beschäftigten Frauen auf Höchststand – Quote bleibt stabil

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist nicht erst in den hier betrachteten letzten zehn Jahren in Bewegung geraten; doch auch in diesem Zeitraum kann eine deutliche Aufwärtsentwicklung beobachtet werden. Während im Jahr 2001 die Gesamtzahl der in Hessen beschäftigten Frauen bei hochgerechnet rund 1,155 Mio. lag, waren es 2011 etwa 1,325 Mio., was den bislang höchsten Wert seit Beginn der Beobachtungen darstellt. Mit anderen Worten: Innerhalb der letzten zehn Jahre ist die Zahl der in Hessen beschäftigten Frauen um rund 170.000 angestiegen.

Abb. 44: Anzahl beschäftigter Frauen und Anteil an allen Beschäftigten in Hessen 2001-2011, hochgerechnete absolute Zahlen und Anteile in Prozent



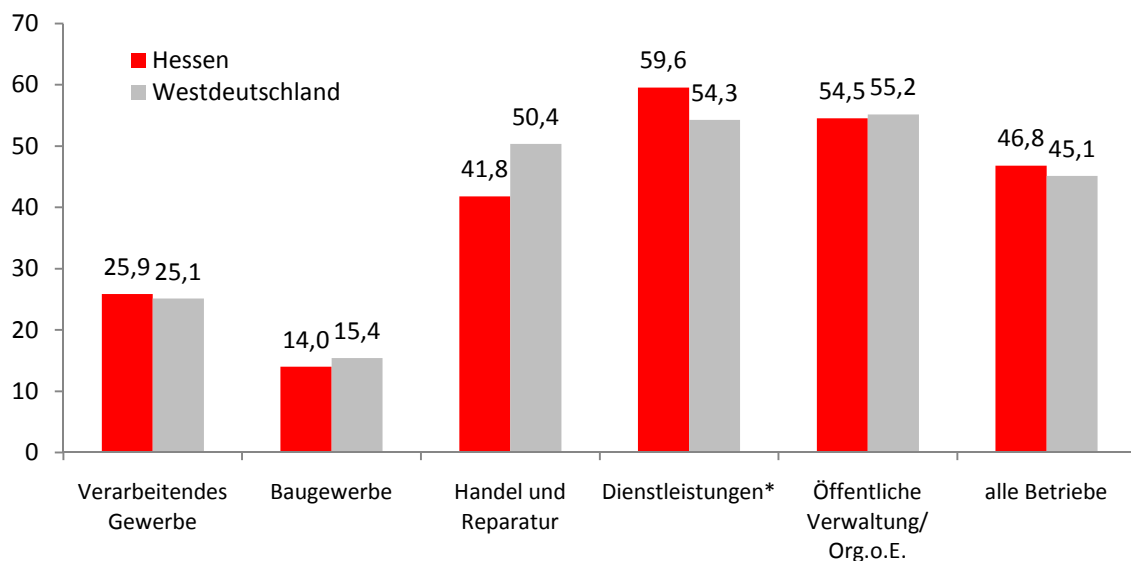
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, eigene Berechnungen

Dieser deutliche Anstieg bedeutete in der Vergangenheit auch, dass der Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten, der 2001 noch 42,8 Prozent betrug, zunahm. Dieser Trend ist jedoch in den letzten drei Jahren zum Stillstand gekommen: Im Jahr 2009 wurde mit 47,0 Prozent der bisherige Höchststand erreicht; seither bleibt die Quote bei ansteigender Gesamtbeschäftigung in etwa konstant. Ob hier tatsächlich eine „Sättigung“ der Frauenbeschäftigung zu verzeichnen ist, lässt sich derzeit noch nicht sagen; bei einer annähernden Gleichverteilung der Geschlechter auf die Beschäftigten sind große ungenutzte Potenziale in jeden Fall hinsichtlich der reinen Beschäftigtenzahlen eher nicht mehr zu erwarten.

Noch immer niedriger Frauenanteil im Produzierenden Gewerbe

Traditionell bestehen zwischen den einzelnen Wirtschaftssektoren deutliche Unterschiede bezüglich der Frauenbeschäftigung. Dies ist 2011 nicht anders: In den Dienstleistungsbetrieben, aber auch in der Öffentlichen Verwaltung sind überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt.

Abb. 45: Anteil beschäftigter Frauen an allen Beschäftigten in Hessen 2011 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

*Dienstleistungsbetriebe werden für Westdeutschland nur aggregiert erfasst, daher hier keine weitere Differenzierung

Besonders hoch liegt der Frauenanteil in Hessen im Sektor der Sonstigen Dienstleistungen, zu dem u.a. die Bereiche Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht zählen: Hier sind zwei von drei Beschäftigten in Hessen weiblich.

Ein ganz anderes Bild bietet sich hingegen im Verarbeitenden Gewerbe und vor allem im Baugewerbe. Dort ist nur jeder siebte Beschäftigte weiblich. Auch wenn aufgrund der

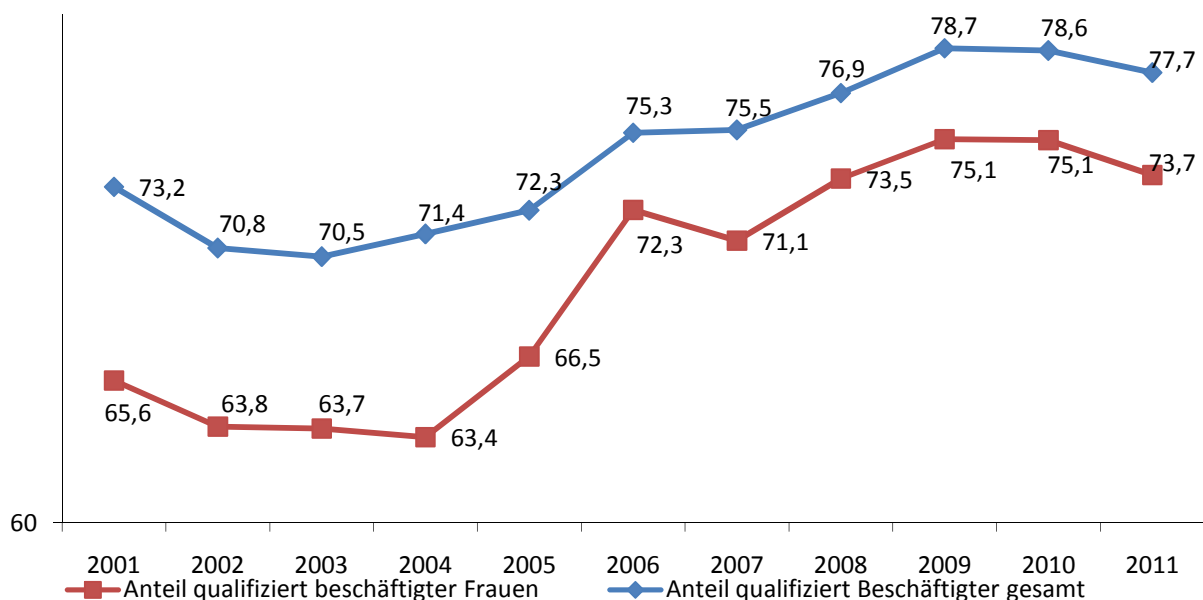
teilweise hohen körperlichen Anforderungen nicht alle Tätigkeiten im Baubereich gleichermaßen für Frauen geeignet sind, ist hier zweifellos ein noch großes ungenutztes Beschäftigungspotenzial vorhanden, zumal die Quote hier unter dem westdeutschen Vergleichswert liegt. Noch deutlicher ist diese regionale Diskrepanz im Handel: Hier sind in Westdeutschland über die Hälfte, in Hessen jedoch nur rund 40 Prozent der Beschäftigten weiblich.

Eine exakte langfristige Betrachtung der Veränderungen kann aufgrund des Wechsels der Wirtschaftszweig-Systematik im Jahr 2008 nicht ausgewiesen werden, punktuelle Vergleiche zeigen jedoch, dass sich strukturell kaum Veränderungen der sektoralen Frauenbeschäftigung ergeben haben.

Frauen bleiben im Schnitt geringer qualifiziert

Ein zentraler Beschäftigungstrend der letzten Jahre und Jahrzehnte ist jener der Höherqualifizierung: Durch den Umbau hin zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft gewinnen qualifizierte Tätigkeiten, die eine Ausbildung oder ein Studium erfordern, an Bedeutung, während die Beschäftigungschancen für An- und Ungelernte durch den Wegfall einfacher Tätigkeiten aufgrund von Rationalisierungen geringer werden.

Abb. 46: Anteil Qualifizierter* an allen Beschäftigten in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001- 2011, eigene Berechnungen

* Beschäftigte mit Tätigkeiten, die einen Berufs- oder Hochschulabschluss erfordern

Dies betrifft in den hessischen Betrieben beide Geschlechter gleichermaßen, allerdings unterscheiden sich dabei die Ausgangsniveaus deutlich: Im Jahr 2004, das das niedrigste Niveau aufwies, betrug der Anteil der qualifizierten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten über 71 Prozent, bei den beschäftigten Frauen jedoch nur rund 63 Prozent. Seitdem ist der Anteil der qualifizierten Beschäftigten kontinuierlich gestiegen, allerdings ist auch hier in den letzten drei Jahren eine gewisse Stagnation zu beobachten.

Diese Entwicklung bedeutet aber auch, dass die Frauen die qualifikatorische Lücke in der ersten Hälfte des Jahrzehnts zwar deutlich verringern konnten, seitdem aber der Anteil der qualifiziert beschäftigten Frauen relativ konstant etwa vier Prozentpunkte unter dem der Gesamtbeschäftigten lag. Unter dem Aspekt der Fachkräftesicherung wird somit deutlich, dass gerade in einer höheren Beschäftigungsquote qualifizierter Frauen ein wesentlicher Beitrag zur zukünftigen Fachkräftesicherung liegen kann.

3.3.2 Frauen in atypischen Beschäftigungsformen

Eingangs wurde die mittlerweile erreichte annähernde Gleichverteilung der Beschäftigung auf beide Geschlechter genannt. Dies ist allerdings nur bei vordergründiger Betrachtung der reinen Kopffzahlen zutreffend. Noch immer bestehen deutliche Unterschiede v.a. im Arbeitszeitvolumen zwischen Männern und Frauen; insbesondere die sehr viel höhere Teilzeitquote von Frauen ist hierbei maßgeblich (vgl. Wanger 2012). Teilzeitbeschäftigung war und ist eine Frauendomäne, wofür vor allem die Notwendigkeit der Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen, aber auch steuerliche Anreize (Ehegattensplitting) ursächlich sind.

Eine weitere atypische Beschäftigungsform, die in der Vergangenheit deutlich an Bedeutung gewonnen hat, ist die befristete Beschäftigung. Auch hiervon sind Frauen häufiger betroffen als Männer, wenn auch der Unterschied zwischen den Geschlechtern bundesweit weniger bedeutend ist als bei der Teilzeit (vgl. Hohendanner 2012). Anders als bei einer Teilzeitbeschäftigung, der auch der Wunsch der Beschäftigten nach mehr Zeitautonomie zugrunde liegen kann, beruht eine befristete Beschäftigung jedoch in der Regel nicht auf dem Wunsch der Beschäftigten, weshalb ein geschlechtsspezifischer Unterschied zugleich ein Indikator für eine größere Beschäftigungsunsicherheit von Frauen sein kann.

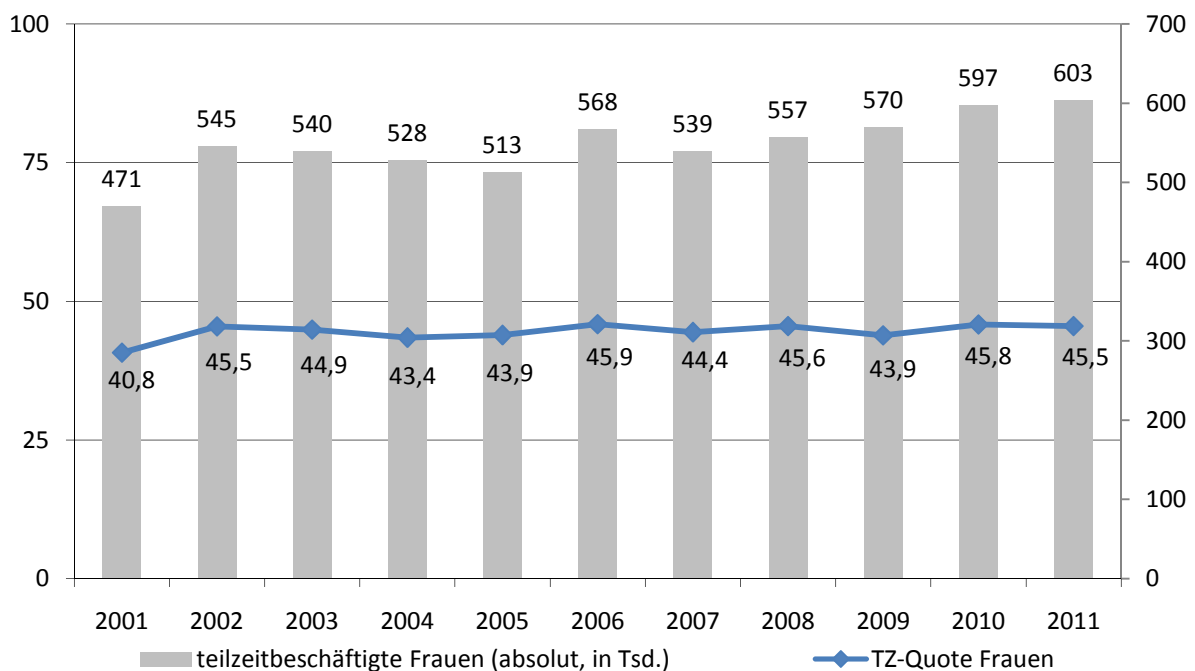
Im Folgenden wird daher der Frage nachgegangen, wie sich diese atypischen Beschäftigungsverhältnisse in den hessischen Betrieben in den letzten zehn Jahren entwickelt haben, und welche geschlechtsspezifischen Differenzen hierbei bestehen. Dies lässt dann unter Umständen Rückschlüsse auf bestehende und noch nicht gehobene Potenziale, bspw. durch Ausweitung des Arbeitsvolumens von Teilzeitbeschäftigten zu.

Teilzeitquote der Frauen bleibt stabil hoch

Schon der erste Blick zeigt, dass die Zunahme der Frauenbeschäftigung insgesamt in den letzten zehn Jahren fast ausschließlich dem deutlichen Zuwachs der Zahl teilzeitbeschäftigter Frauen geschuldet ist: Waren 2001 in Hessen hochgerechnet etwa 471.000 Frauen in Teilzeit beschäftigt, betrug deren Zahl im Jahr 2011 über 603.000.

Dass diese Zunahme keine geschlechtsspezifischen Ursachen hat, wird jedoch durch den Blick auf den (in der Grafik nicht ausgewiesenen) Anteil der Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten klar: Dieser lag in den vergangenen Jahren stets bei etwa 80 Prozent, d.h. vier von fünf Teilzeitbeschäftigten waren und sind weiblich.

Abb. 47: Anzahl teilzeitbeschäftigter Frauen und Teilzeitquote der beschäftigten Frauen in Hessen 2001-2011 (hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 - 2011, eigene Berechnungen

Eine andere Zahl stieg in diesem Zeitraum leicht an, die deutlich stärker die bestehenden Arbeitszeitdifferenzen illustriert: Der Anteil der teilzeitbeschäftigten an allen beschäftigten Frauen lag 2001 bei rund 40 Prozent und liegt mittlerweile konstant bei etwa 45 Prozent, d.h. dass fast jede zweite erwerbstätige Frau in Hessen in Teilzeit arbeitet, während dies auf nur etwa jeden elften Mann zutrifft. Insbesondere in jenen Fällen, in denen die Teilzeitbeschäftigung ein unfreiwilliges Arrangement (bspw. aufgrund unzureichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten) ist, bestehen hier beträchtliche ungenutzte Fachkräftepotenziale bei den beschäftigten Frauen. Die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit in Stunden und/oder Köpfen bietet quantitativ das größte Potenzial,

um entstehende Fachkräfteengpässe durch die Aktivierung betriebsinterner Ressourcen zu decken.

Diese Potenziale sind jedoch eher in mittel- und langfristiger Perspektive von Bedeutung. Vor dem Hintergrund des demografiebedingten Rückgangs an Arbeitskräften wird zwar mit einem mittelfristigen Rückgang der Teilzeitbeschäftigung gerechnet, da sich die Betriebe immer weniger leisten können, speziell die qualifizierten Tätigkeiten auf zu viele Köpfe zu verteilen; die bisherige stetige Zunahme der Zahl der Teilzeitbeschäftigten liefert jedoch noch keine Indizien für eine derartige Entwicklung.

Anteil befristet beschäftigter Frauen leicht überdurchschnittlich

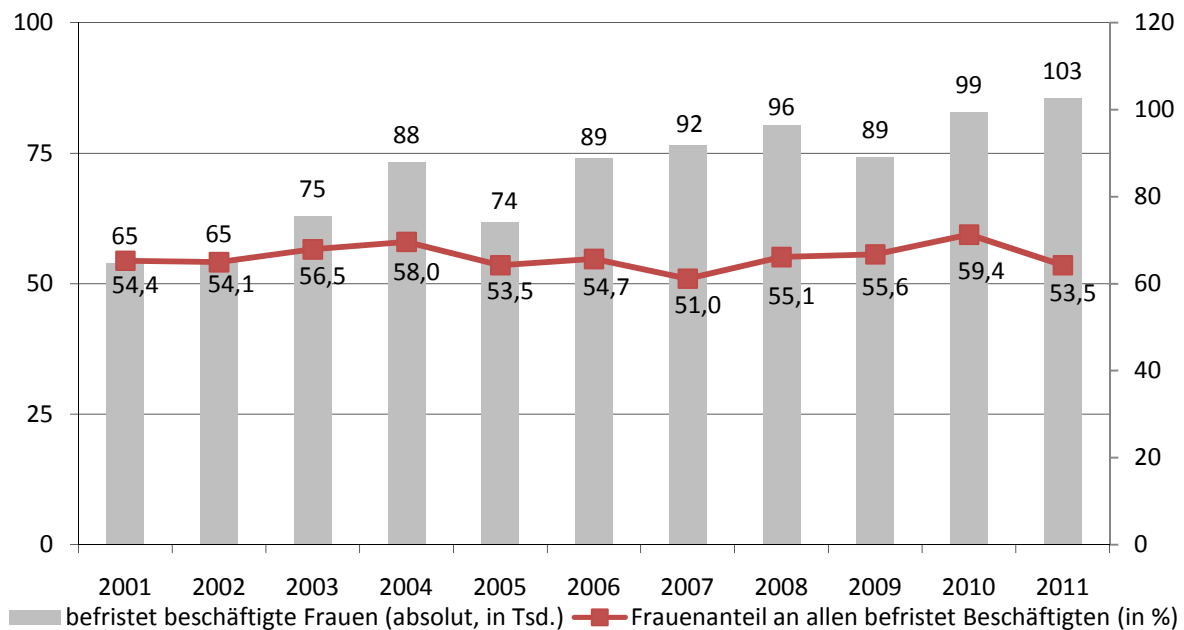
Ein noch deutlicher Zuwachs als bei der Teilzeitbeschäftigung lässt sich in der Vergangenheit bei den befristeten Arbeitsverhältnissen beobachten. Im Jahr 2001 betrug die Zahl der befristet Beschäftigten in Hessen noch hochgerechnet 119.000, im Jahr 2011 lag die Zahl bei etwa 192.000, was knapp zehn Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entspricht. Auch für die Zukunft ist mit einer weiteren Zunahme der Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse zu rechnen, da hier große Flexibilisierungsmöglichkeiten für die Betriebe liegen. Dies wird zudem illustriert durch einen Blick auf die neu eingestellten Arbeitskräfte: Mittlerweile wird etwa die Hälfte der Neueinstellungen befristet beschäftigt, unabhängig vom Geschlecht.

Analog verlief die Entwicklung bei den befristet beschäftigten Frauen, deren Anzahl im gleichen Zeitraum von knapp 65.000 auf etwa 103.000 anstieg, was anteilig in etwa der gesamten Zunahme entspricht.

Entsprechend konstant blieb demnach der Anteil der befristet beschäftigten Frauen an allen befristet Beschäftigten im Untersuchungszeitraum. Durchschnittlich sind um die 55 Prozent der befristet Beschäftigten weiblich, was um etwa zehn Prozentpunkte über deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Hessen liegt. Mit anderen Worten: Das Risiko, befristet beschäftigt zu werden, ist für Frauen ungleich höher als für Männer, steigt aber im Beobachtungszeitraum nicht überdurchschnittlich an.

Ein genauerer Blick auf die Verteilung der befristet Beschäftigten offenbart jedoch, dass dies weniger als Indiz einer strukturellen Benachteiligung als vielmehr möglicher Effekt der geschlechtsspezifischen Verteilung auf die Wirtschaftszweige ist: Gerade in jenen Sektoren, in den überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind, ist die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen besonders weit verbreitet. Insbesondere in der Öffentlichen Verwaltung, den wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Dienstleistungen sowie zentralen Teilen der Sonstigen Dienstleistungen wie den Bereichen Erziehung und Unterricht und dem Sozialwesen finden sich sowohl ein hoher Frauenanteil als auch überdurchschnittlich oft befristete Beschäftigungsverhältnisse.

Abb. 48: Anzahl befristet beschäftigter Frauen und Anteil an allen befristet Beschäftigten in Hessen 2001-2011 (hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, eigene Berechnungen

Von der mit der Befristung verbundenen Arbeitsplatzunsicherheit sind Frauen demnach zwar häufiger betroffen, was auch durch deren überdurchschnittlichen Anteil an allen neuemgestellten und ausgeschiedenen Beschäftigten belegt wird; die Gründe hierfür sind jedoch struktureller Natur. Die mit der Befristung verbundenen Vorteile für die Betriebe wiederum lassen nicht erwarten, dass kurzfristig der Trend zu immer mehr befristeten Beschäftigungsverhältnissen gebrochen wird.

3.3.3 Frauen in betrieblicher Aus- und Weiterbildung

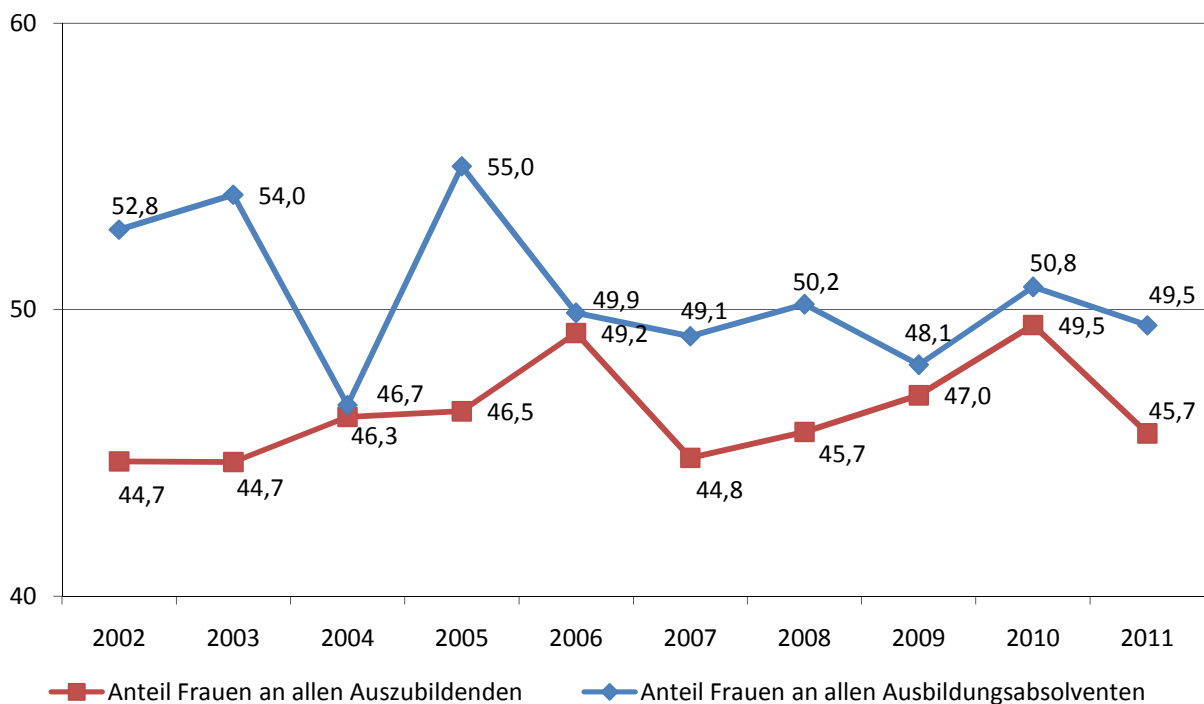
Unter den Strategien, die die hessischen Betriebe zur zukünftigen Fachkräftesicherung präferieren, haben die betriebliche Aus- und Weiterbildung Schlüsselfunktionen zur Deckung der eigenen Fachkräftebedarfe (vgl. Nüchter/Larsen 2012b). Zudem ist vor dem Hintergrund weiter steigender Anforderungen an die Beschäftigten eine erfolgreiche berufliche Bildung eine zentrale Voraussetzung für eine dauerhafte Beteiligung am Erwerbsleben, wobei insbesondere Frauen, wie oben gezeigt, qualifikatorisch noch Nachholbedarf haben.

Dies wirft die Frage auf, ob die Frauen in gleichem Maße an der betrieblichen Aus- und Weiterbildung beteiligt sind wie ihre männlichen Kollegen, und ob sich hierbei Veränderungen in den letzten zehn Jahren beobachten lassen.

Weibliche Auszubildende sind erfolgreicher

In den letzten Jahren lag der Anteil der Frauen an allen Auszubildenden konstant zwischen 44,7 und 49,5 Prozent, und somit zumeist leicht über dem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung. Nachdem in den Jahren 2007 bis 2010 eine stetige Zunahme zu verzeichnen war, ging der Anteil 2011 auf 45,7 Prozent zurück.

Abb. 49: Anteil von Frauen an allen Auszubildenden und allen Ausbildungsabsolventen in Hessen 2002-2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 -2011, eigene Berechnungen

Interessanter als diese reine Bestandsaufnahme der Ausbildungsbeteiligung ist jedoch der Vergleich mit den Anteilen bei den erfolgreichen Ausbildungsabsolventen. Im Jahr 2011 waren 49,5 Prozent aller Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abschließen konnten, weiblich. Auch in allen anderen Jahren der Vergangenheit lag der Frauenanteil bei den Absolventen über deren Anteil an den Auszubildenden überhaupt, in einigen Jahren um über acht Prozentpunkte. Mit anderen Worten: Die weiblichen Auszubildenden schaffen es deutlich häufiger als ihre männlichen Pendanten, ihre begonnene Ausbildung auch erfolgreich zu beenden.

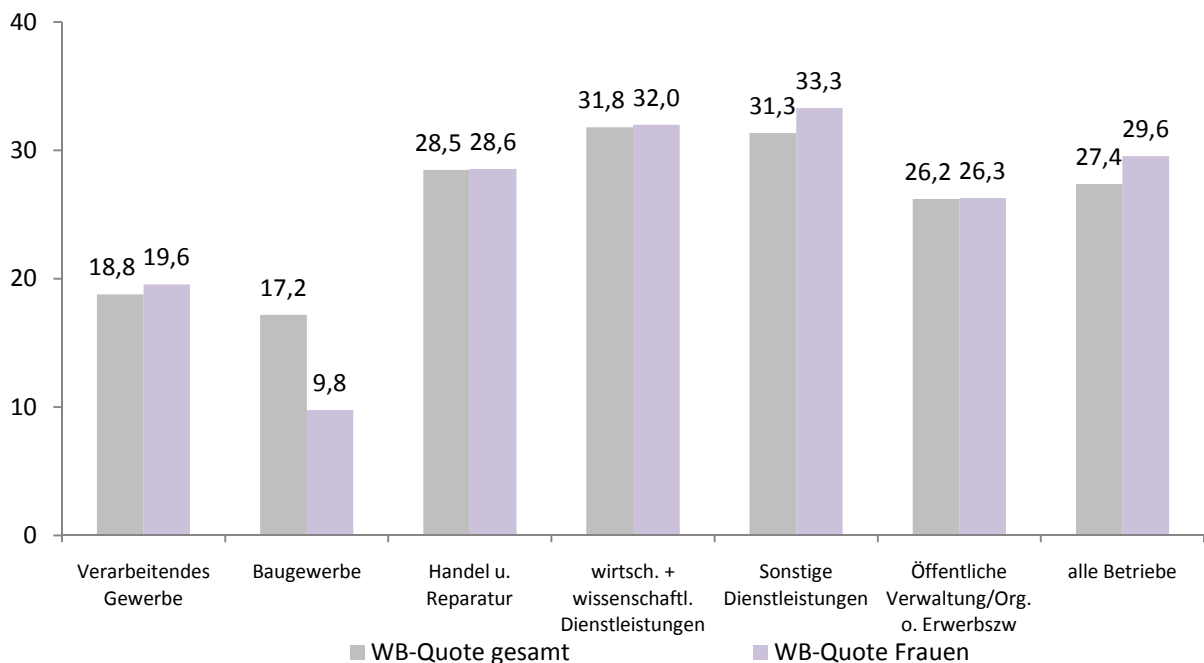
Ein etwas anderes Bild zeigt sich bei Betrachtung der Übernahme nach erfolgreicher Ausbildung. Im letzten Untersuchungsjahr 2011 wurden etwa 67 Prozent aller erfolgreichen Ausbildungsabsolventen von ihren Betrieben übernommen, was die höchste

Übernahmequote der letzten zehn Jahre darstellt. Bei den weiblichen Absolventen lag die Quote mit 64 Prozent leicht darunter. Dies ist jedoch nicht als Indikator für schlechtere Arbeitsmarktchancen weiblicher Auszubildender oder gar als Grund für die niedrigere Qualifikationsstruktur weiblicher Beschäftigter zu sehen, denn ein Blick auf die letzten zehn Jahre zeigt, dass in der Vergangenheit mal die männlichen, mal die weiblichen Absolventen eine höhere Übernahmequote hatten, ohne dass sich hierin ein konjunkturelles oder strukturelles Muster abbildete. Daraus leitet sich ab, dass Frauen zu Beginn ihrer beruflichen Karriere mindestens qualifikatorisch gleich auf mit Männern sind und dann im Verlauf der Zeit ihre Potenziale zur Erwerbstätigkeit schlechter nutzen als Männer.

Weiterbildungsquote der Frauen nur im Baugewerbe unterdurchschnittlich

Einen noch höheren Stellenwert zur Fachkräftesicherung als die betriebliche Ausbildung hat die betriebliche Weiterbildung (vgl. Nüchter / Larsen 2012a), was sich auch den betrieblichen Aktivitäten widerspiegelt. Noch nie in den vergangenen zehn Jahren lag die Zahl der weiterbildenden Betriebe höher als im Jahr 2011, und die Zahl der hiervon profitierenden Beschäftigten erreichte mit hochgerechnet ca. 777.000 ebenfalls einen Höchststand (vgl. Nüchter/ Larsen 2012b).

Abb. 50: Weiterbildungsquote gesamt und bei beschäftigten Frauen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Die Weiterbildungsbeteiligung der weiblichen Beschäftigten lag in der Vergangenheit mal unter, mal über dem Wert für alle Beschäftigten, ein „frauenspezifisches“ betriebliches Weiterbildungsverhalten ist nicht auszumachen. Im Jahr 2011 lag die Quote der weitergebildeten an allen beschäftigten Frauen mit 29,6 Prozent deutlich über der Weiterbildungsquote für alle Beschäftigten, die 27,4 Prozent betrug.

Interessanter als diese Gesamtbetrachtung ist hier ein Blick auf die sektoralen Differenzen. Grundsätzlich sind die Frauen in fast allen Wirtschaftszweigen in jeweils leicht höherem Maße an Weiterbildung beteiligt als ihre männlichen Kollegen.

Die einzige Branche, in der das geschlechtsspezifische Weiterbildungsverhalten deutlich abweicht ist die Branche in der am seltensten Frauen anzutreffen sind. Zugleich ist das die einzige Branche, in der die Weiterbildungsquote der weiblichen Beschäftigten deutlich unter dem Durchschnitt liegt: das Baugewerbe. Mit anderen Worten: Gerade in jener Branche, die ohnehin die wenigsten Frauen beschäftigt, werden diese deutlich seltener an Weiterbildungen beteiligt, wodurch wiederum die bestehenden Qualifikationsunterschiede verstärkt werden.

3.3.4 Resümee

Eingangs wurde festgestellt, dass unter dem Aspekt der Fachkräftesicherung eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen notwendig ist. Tatsächlich belegen die Zahlen des IAB-Betriebspanels, dass die Zahl der in Hessen beschäftigten Frauen in den letzten zehn Jahren kontinuierlich gestiegen ist und im Jahr 2011 einen bisherigen Höchststand erreicht hat. Dieser positive Befund allein ist jedoch in gewisser Weise irreführend, da er wesentliche Entwicklungen außer Acht lässt. So ist der Anstieg der Zahl der beschäftigten Frauen in erster Linie auf einen Anstieg der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen, und auch die absolute Zahl der befristet beschäftigten Frauen liegt um über 50 Prozent höher als noch vor zehn Jahren. Zudem ist der Anteil der qualifiziert beschäftigten Frauen zwar deutlich höher als zu Beginn des Jahrtausends, liegt aber noch immer unter dem Vergleichswert aller Beschäftigten.

Zusammenfassend lässt sich festhalten:

- Frauen sind seltener als Männer qualifiziert beschäftigt; somit werden vorhandene Potenziale von Frauen bisher zu wenig genutzt.
- Frauen sind öfter als Männer in Teilzeit beschäftigt, was häufig unfreiwillig geschieht. Durch Aufstockung von Arbeitszeiten ließen sich immense Potenziale heben, insbesondere in jenen Bereichen mit aktuell hoher Fachkräftenachfrage und hohen Frauenanteilen wie z.B. der Pflege.
- Frauen sind öfter als Männer in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen anzutreffen. Damit sind sie öfter von sicherer beruflicher Orientierung ausgeschlossen.

Die drei Aspekte zeigen deutlich, dass es hohe Beschäftigungspotenziale bei Frauen gibt, die noch nicht genutzt werden und einen großen Beitrag leisten können, um auch zukünftige Engpässe zu entspannen.

Dass die Frauen seitens der Betriebe als zentrale Zielgruppe bei der Fachkräfterekrutierung erkannt wurden, zeigt deren Beteiligung an den betrieblichen Bildungsaktivitäten: Bei der betrieblichen Weiterbildung war im Jahr 2011 der Anteil der Frauen im Zeitvergleich überdurchschnittlich hoch. In der betrieblichen Ausbildung ist darüber hinaus zu beobachten, dass die weiblichen Auszubildenden deutlich häufiger ihre Ausbildung erfolgreich abschließen als ihre männlichen Kollegen, und dies durchgängig während der letzten zehn Jahre.

Der Befund, dass Frauen bei der beruflichen Ausbildung seit langem erfolgreicher sind, zugleich aber in der Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten durchgängig hinter ihren männlichen Kollegen liegen, wirft allerdings die Frage auf, an welchen Punkten des Erwerbslebens diese Dequalifizierung stattfindet und was die Gründe hierfür sind. Mit den Daten des IAB-Betriebspanels ist dies nicht zu beantworten; andere Untersuchungen legen jedoch nahe, dass es für eine kontinuierliche Beschäftigung qualifizierter Frauen betrieblicher und politischer Rahmenbedingungen bedarf, die über eine verbindliche Kinderbetreuung hinausgehen.

Sicher ist in jedem Fall, dass eine stabile Erwerbsbeteiligung gerade qualifizierter Frauen eine Schlüsselfunktion bei der mittel- und langfristigen Fachkräftesicherung darstellt.

3.4 Arbeitszeiten, Löhne und Gehälter: Instrumente zur Fachkräftesicherung?

Betriebe haben in punkto Arbeitszeiten, Löhnen und Gehältern unterschiedliche Instrumente zur Verfügung, mittels derer sie zentrale Bereiche ihres Handelns steuern können. Hierzu zählen, neben der reinen Höhe der Löhne und Gehälter und des Arbeitszeitvolumens, die Einrichtung von Arbeitszeitkonten oder die Abgeltung von Überstunden, die Schaffung von betrieblichen Vereinbarungen zu Arbeitszeiten oder die Zahlung übertariflicher Löhne. Für deren Einsatz können – neben anderen – in erster Linie folgende Gründe maßgeblich sein:

- Reaktion auf wirtschaftlich schwierige Zeiten, bspw. durch Ausweitung von Arbeitszeiten und Zahlung niedrigerer Löhne, bspw. auf Basis der Anwendung von Öffnungsklauseln oder durch Abbau übertariflicher Leistungen;
- Erhöhung des Flexibilitätspotentials zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit, bspw. durch Arbeitszeitkonten und Wegfall tariflicher Bindungen;
- Reaktion auf aktuelle Probleme, geeignete Arbeitskräfte zu finden, bspw. durch längere Arbeitszeiten und Zahlung höherer Löhne;
- vorausschauende Personalentwicklung zur Vermeidung von zukünftigen Fachkräfteengpässen, bspw. durch flexible Arbeitszeitmodelle und Zahlung übertariflicher Löhne.

Der folgende Abschnitt geht insbesondere auf die beiden letzten Punkte ein. Aus vorherigen Untersuchungen ist bekannt, dass derzeit kein flächendeckender Fachkräftemangel herrscht, der über die üblichen konjunkturellen Effekte hinausgeht (vgl. Dietz et al. 2012), punktuell jedoch sehr wohl Engpässe bestehen.

Leitfrage ist daher, ob sich dies im Einsatz der genannten Instrumente abbildet und ob sich Indizien für eine prospektive Fachkräfteplanung in den hessischen Betrieben unter Berücksichtigung dieser Instrumente auffinden lassen. Um sich diesen Fragen anzunähern, wird nach Möglichkeit stets die Entwicklung der letzten 10 Jahre betrachtet, um die aktuelle Situation sowohl konjunkturell als auch im Hinblick auf die Fachkräftebedarfe einordnen zu können.

Die Fachkräftesituation unterscheidet sich sowohl sektoral als auch zwischen Klein- und Großbetrieben. Erwartbar ist daher, dass eine Gesamtbetrachtung der hessischen Betriebe allein noch keinen Aufschluss über mögliche betriebliche Reaktionen auf bestehende oder erwartete Fachkräfteengpässe liefert. Für die genannten Untersuchungsfelder werden daher Differenzierungen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen vorgenommen, wo immer dies möglich ist.

Bei allen genannten Instrumenten ist zu berücksichtigen, dass eine große Zahl der Betriebe bei der Gestaltung von Arbeitszeiten und z.T. auch den Löhnen nicht immer über individuelle Spielräume verfügt. Maßgeblich hierfür ist, dass viele hessischen Betriebe Tarifverträge besitzen, die entsprechende Regelungen umfassen. Noch vor der Betrachtung der

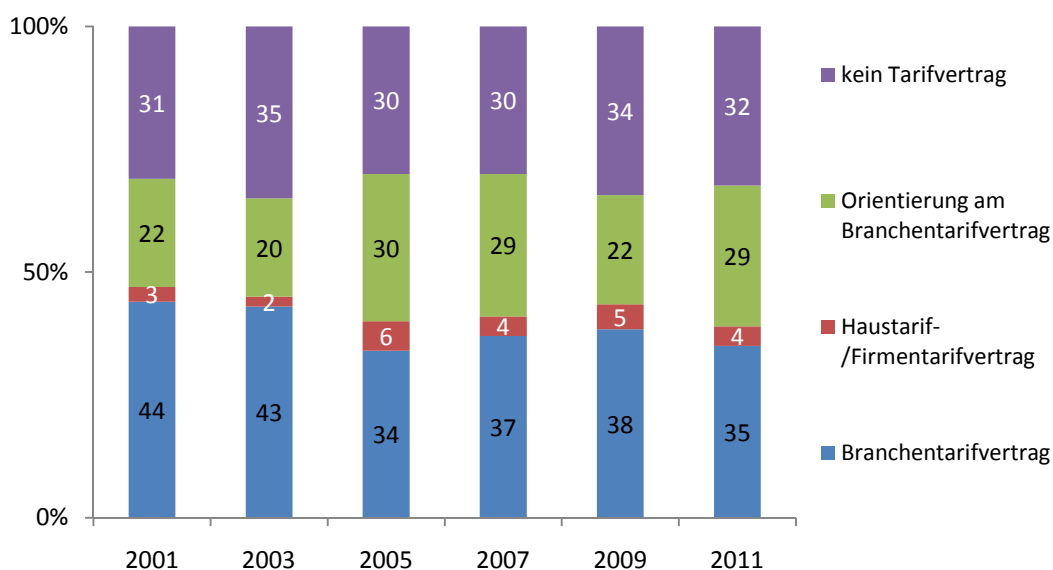
Instrumente wird daher zunächst Aufschluss gegeben über Entwicklung und Struktur der tariflichen Bindung.

Zahl tarifgebundener Betriebe bleibt relativ konstant

Für 35 Prozent der hessischen Betriebe gilt ein Branchentarifvertrag, weitere vier Prozent verfügen über einen Haus- bzw. Firmentarifvertrag. Die Zahl der hiervon betroffenen Beschäftigten liegt ungleich höher, da vor allem größere Betriebe Tarifbindungen haben: Für etwa 55 Prozent gilt ein Branchentarifvertrag, für weitere knapp zehn Prozent ein Haus- oder Firmentarif.

Etwa 61 Prozent der Betriebe unterlagen keiner direkten Tarifbindung. Knapp die Hälfte hiervon orientiert sich zumindest an einem Tarifvertrag, wobei keine Aussage darüber gemacht werden kann, wie stark und an welchen Punkten diese Orientierung vollzogen wird und ob ggfs. Abweichungen, bspw. bei Arbeitszeitregelungen oder der Entlohnung bestehen. Ein Drittel aller hessischen Betriebe ist weder an einen Tarifvertrag gebunden, noch orientiert es sich an einem.

Abb. 51: Tarifbindung in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent aller Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, eigene Berechnungen

In der langfristigen Betrachtung zeigt sich, dass der Anteil der tarifgebundenen Betriebe zu Beginn des letzten Jahrzehnts noch deutlich höher lag als derzeit, seit Mitte des Jahrzehnts jedoch relativ konstant blieb. Die betriebsindividuellen Spielräume bei der Lohn- und Arbeitszeitgestaltung sind demnach in den letzten Jahren weitgehend gleich geblieben.

Diese Spielräume variieren jedoch erheblich zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen. Besonders hoch ist der Anteil der nicht-tarifgebundenen Betriebe im Dienstleistungssektor. Über die Hälfte der Betriebe der wirtschaftsnahen Dienstleistungen besitzt weder einen Tarifvertrag, noch orientiert man sich an bestehenden Verträgen. Im Baugewerbe und der Öffentlichen Verwaltung ist die Tarifbindung in Hessen dagegen traditionell hoch – jeweils über 60 Prozent der Betriebe unterliegen einem Branchentarifvertrag, weniger als 20 Prozent haben keinerlei tarifliche Bindung.

Bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße zeigt sich erwartungsgemäß eine Abnahme der Tarifbindung mit abnehmender Betriebsgröße. Während zwischen Klein- und Mittelbetrieben kaum Unterschiede bestehen, unterliegt bei den Kleinstbetrieben nur ein Drittel der Betriebe der Tarifbindung, bei den Großbetrieben hingegen rund 76 Prozent, was über dem Niveau von Westdeutschland von 70 Prozent liegt.

3.4.1 Wochenarbeitszeit, Überstunden und Arbeitszeitkonten

Im letzten Jahrzehnt waren eine schrittweise Zunahme der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit und eine Flexibilisierung des Arbeitsvolumens zu beobachten. Als Hauptgründe hierfür galten jedoch weniger Arbeitskräfteengpässe, sondern vielmehr die Senkung der Betriebskosten u.a. zur Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit.

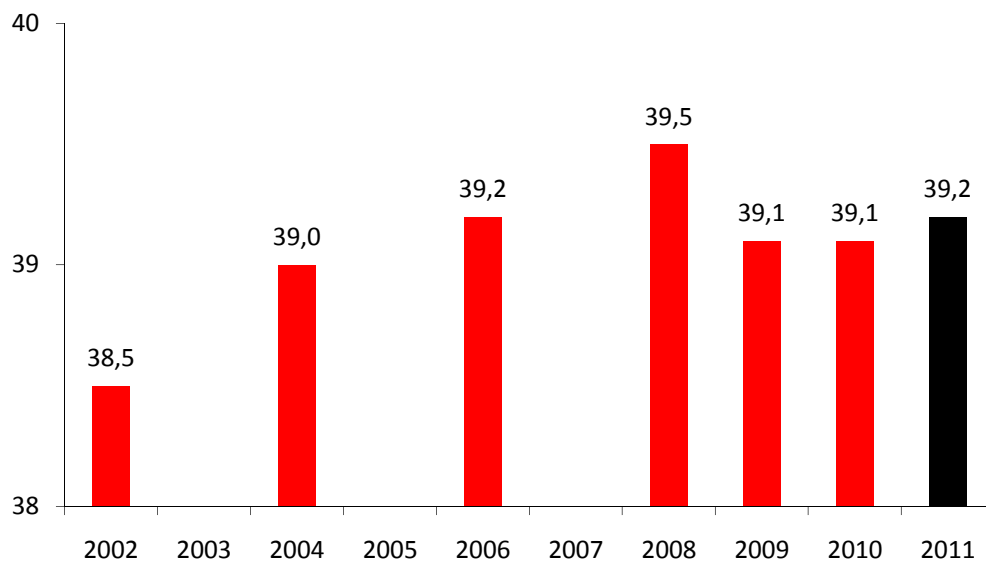
Diese Gründe sind nach wie vor gültig. Sofern in hessischen Betrieben zudem tatsächlich bereits Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften bestehen sollten, ist davon auszugehen, dass die Wochenarbeitszeiten tendenziell weiter steigen, um die Potentiale der bereits vorhandenen Fachkräfte besser ausschöpfen zu können.

Wochenarbeitszeit steigt nur minimal

Bereits im Vorjahr wurde jedoch konstatiert, dass der Trend zu immer längeren vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten gebrochen scheint. Dies wird mit den aktuellen Daten tendenziell bestätigt: Die Wochenarbeitszeit, die hessische Betriebe mit ihren Vollzeitbeschäftigten vertraglich vereinbart haben, lag 2011 bei durchschnittlich 39,2 Stunden. Dies bedeutet gegenüber den beiden Vorjahren zwar einen leichten Anstieg, liegt aber noch immer um 0,3 Stunden (bzw. 18 Minuten) unter dem Höchstwert des Jahres 2008.

Betrachtet man die langfristige Entwicklung, so wird deutlich, dass die durchschnittlichen vertraglichen Arbeitszeiten in etwa auf dem Niveau von Mitte des Jahrzehnts liegen. Somit finden sich bislang keine Anzeichen dafür, dass der demografische Wandel und der sich abzeichnende Mangel an Fachkräften für einen Anstieg der vertraglich festgelegten Arbeitszeiten sorgen.

Abb. 52: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollbeschäftigte in Hessen 2002-2011*, Angaben in Stunden



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2011, eigene Berechnungen

*Frage wurde 2003, 2005 und 2007 nicht gestellt

Anteil der Betriebe mit hohem Arbeitsvolumen bleibt konstant

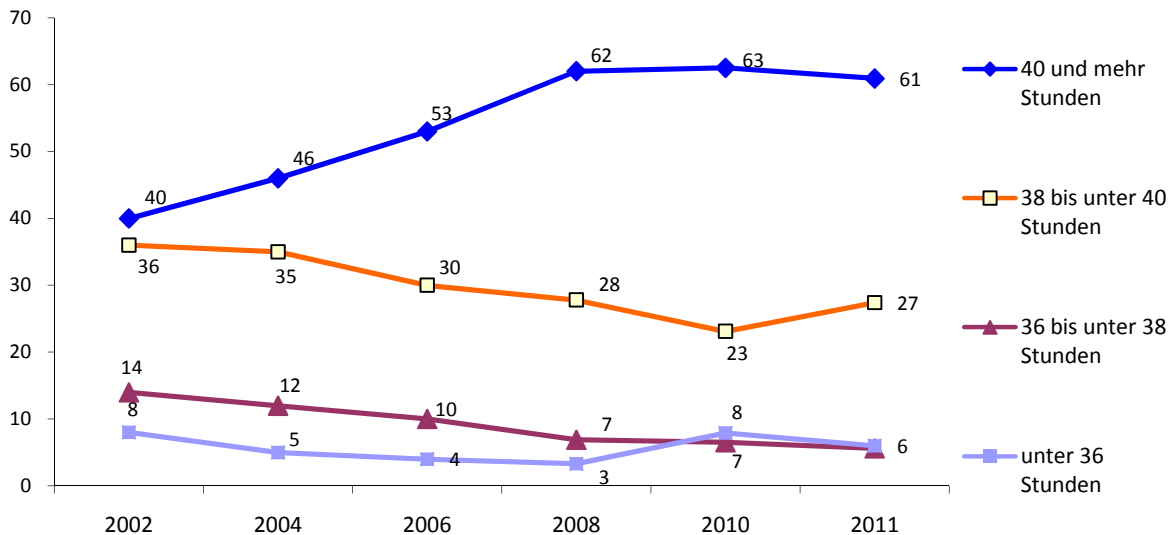
Der durchschnittliche Wert allein gibt noch keinen Aufschluss darüber, wie sehr sich die Betriebe hinsichtlich ihrer Wochenarbeitszeit unterscheiden. Die strukturelle Verteilung der Arbeitszeiten wird deutlicher, wenn man die Betriebe anhand ihrer vereinbarten Arbeitszeiten in Kategorien zusammenfasst. Hierbei wird deutlich, dass der vergangene Anstieg der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit vor allem durch den höheren Anteil der Betriebe verursacht wurde, in denen die vereinbarte Wochenarbeitszeit 40 oder mehr Stunden betrug. Auch diese Zunahme ist gestoppt; in den letzten vier Jahren lag dieser Anteil bei konstant etwas über 60 Prozent. Somit ist auch in der Spitze der Arbeitszeiten kein Indiz für eine sich verschärfende Fachkräftesituation zu finden.

Hauptverantwortlich für die leichte Zunahme der durchschnittlichen vertraglichen Wochenarbeitszeit in 2011 sind vielmehr die Betriebe, in denen zwischen 38 und 40 Stunden gearbeitet wird, und deren Anteil binnen Jahresfrist um vier Prozentpunkte zunahm.

Große Differenzen bei den Arbeitszeiten bestehen zwischen den Wirtschaftszweigen, wobei aber keine Anzeichen für einen Zusammenhang zu aktuellen Fachkräfteengpässen gefunden werden kann. Die niedrigste durchschnittliche Wochenarbeitszeit findet sich mit 38,7 Stunden im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen, zu dem auch die Gesundheits- und Sozialberufe zählen, die höchsten im Baugewerbe (39,5 Stunden) und der Öffentlichen Verwaltung (39,6 Stunden), die beide Fachkräftebedarfe, aber keine besonderen Probleme

aufweisen (vgl. Nüchter / Larsen 2012a). Maßgeblich scheinen hier vielmehr die tariflichen Verpflichtungen zu sein, die in den letztgenannten Bereichen besonders häufig greifen.

Abb. 53: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollbeschäftigte nach Kategorien in Hessen 2002-2011, Angaben in Prozent aller Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2011, eigene Berechnungen

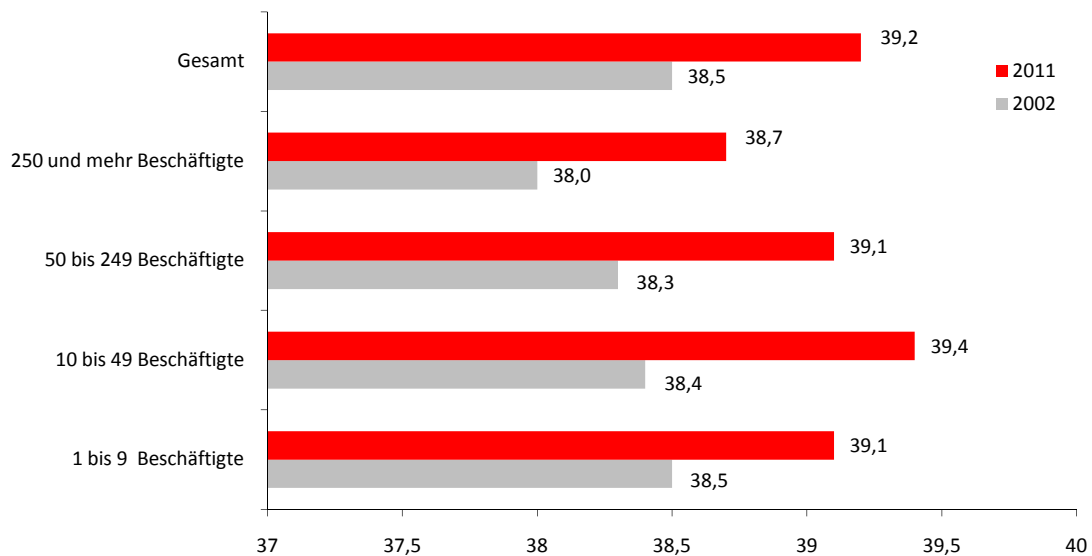
Langfristiger Anstieg in allen Betriebsgrößen

Größere Betriebe haben ein höheres Flexibilitätspotential bei der Gestaltung der Arbeitszeiten, da die Arbeit auf mehr Beschäftigte verteilt werden kann. Zudem haben kleinere Betriebe bereits heute häufiger Probleme, Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Beides ließe erwarten, dass längere Wochenarbeitszeiten sich eher bei den kleineren Betrieben finden lassen.

Die Befunde des Jahres 2011 bestätigen dies nur bedingt: Zwar sind die durchschnittlichen Arbeitszeiten in den Großbetrieben mit 38,7 Stunden tatsächlich am niedrigsten, bei Mittel-, Klein- und Kleinstbetrieben sind die Differenzen dann aber eher gering.

Zudem zeigt ein Blick auf die langfristige Entwicklung, dass in den letzten zehn Jahren in allen Betriebsgrößenklassen ein Anstieg der Wochenarbeitszeit zu beobachten ist, der von 0,6 Stunden (Kleinstbetriebe) bis zu einer Stunde (Kleinbetriebe) reicht. Eine eindeutige Tendenz zu längeren Arbeitszeiten in kleineren Betrieben, die als Reaktion auf bestehende Fachkräfteengpässe gedeutet werden könnte, gibt es demnach nicht.

Abb. 54: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollbeschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2002 und 2011



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 / 2011, eigene Berechnungen

2011 wieder etwas mehr Betriebe mit Überstunden

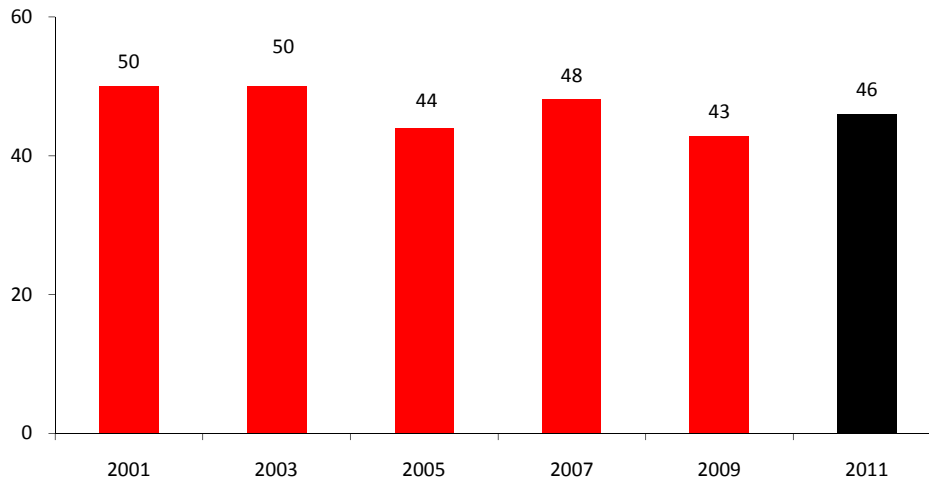
Überstunden sind ein traditionelles Mittel der Arbeitszeitflexibilität, um Produktions- und Auftragsschwankungen auszugleichen. Aus der Beschäftigungsperspektive ist ihr dauerhafter Einsatz als problematisch anzusehen, da andernfalls vielleicht neue Arbeitsplätze geschaffen würden. Diese Betrachtung setzt jedoch voraus, dass ausreichend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Ist dies nicht der Fall, kann der steigende Einsatz von Überstunden – neben konjunkturellen Gründen - ein Indikator für einen wachsenden Fachkräftengpass sein.

Die Zahl der Betriebe, in denen 2009 Überstunden geleistet wurden, lag deutlich niedriger als in den Jahren zuvor. Der Abbau von Überstunden bzw. die Vermeidung derselben bot Betrieben in Zeiten der Krise eine Möglichkeit auf die Unterauslastungen zu reagieren und somit diese als Flexibilitätspuffer einzusetzen. Es ist daher anzunehmen, dass in Hessen die Überstunden in der Folge wieder zunahmen, unabhängig von möglichen weiteren Effekten wie z.B. Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung.

Ein solcher Zuwachs konnte auch verzeichnet werden: Im Jahr 2011 wurden in 46 Prozent der hessischen Betriebe Überstunden geleistet, was drei Prozentpunkte über dem Wert des Krisenjahres liegt. Der langfristige Vergleich zeigt jedoch, dass der aktuelle Wert eher unter dem Vorkrisenniveau liegt. Ein Anhaltspunkt für sich verschärfende Fachkräfteprobleme findet sich zunächst nicht, allerdings ist bei Betrieben, die aktuell Stellen für Fachkräfte nicht besetzen können, der Anteil mit 56 Prozent deutlich über dem Durchschnitt, was als

Reaktion auf den Arbeitskräftemangel gedeutet werden könnte. Einschränkend ist hier generell anzumerken, dass die absolute Zahl der geleisteten Überstunden nicht erfasst ist.

Abb. 55: Betriebe mit Überstunden in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent



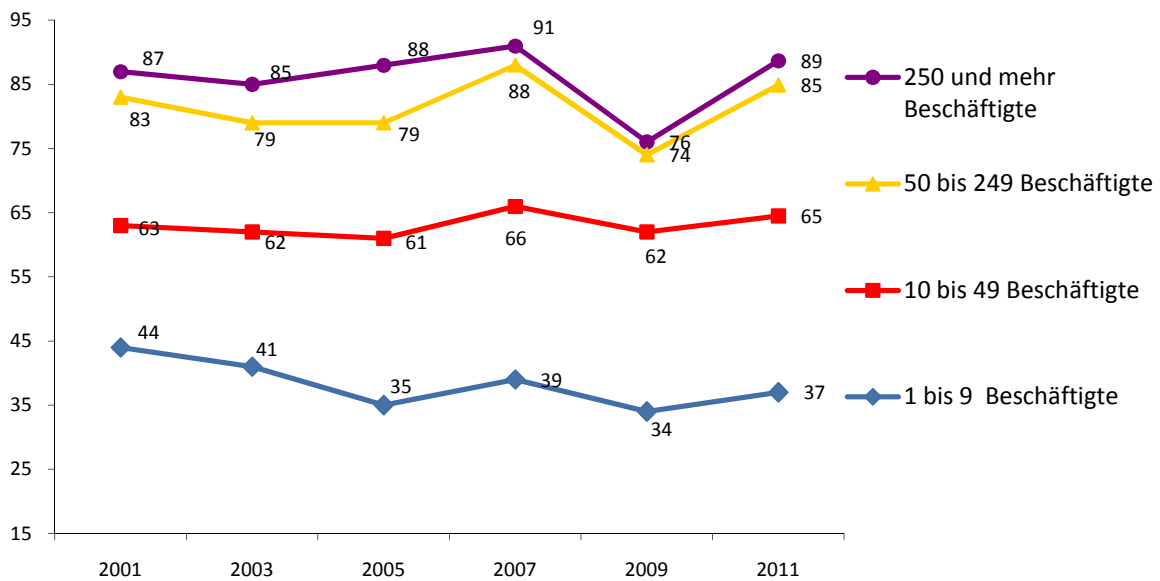
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, eigene Berechnungen

Deutlicher Anstieg vor allem in Mittel- und Großbetrieben

Aufgrund des oben dargestellten Zusammenhangs zwischen dem Anteil der Betriebe, in denen Überstunden geleistet werden, und der konjunkturellen Situation war der Rückgang der Überstunden leistenden Betriebe im Jahr 2009 vor allem bei den größeren exportorientierten Betrieben zu beobachten.

Daher überrascht es nicht, dass der aktuelle Anstieg ebenfalls vor allem bei den Mittel- und Großbetrieben stattfindet, in denen der Anteil der Betriebe mit Überstunden um jeweils über zehn Prozentpunkte anstieg, und wieder in etwa das Niveau der Jahre 2001 bis 2007 erreichte.

Ein Grundmuster blieb jedoch auch bei diesen Veränderungen erhalten: Je größer ein Betrieb, desto größer naheliegender Weise auch die Wahrscheinlichkeit, dass bei ihm Überstunden geleistet werden, d.h. dass in Kleinstbetrieben, die aktuell die größten Schwierigkeiten bei der Fachkräfterekrutierung haben, deutlich seltener Überstunden geleistet werden.

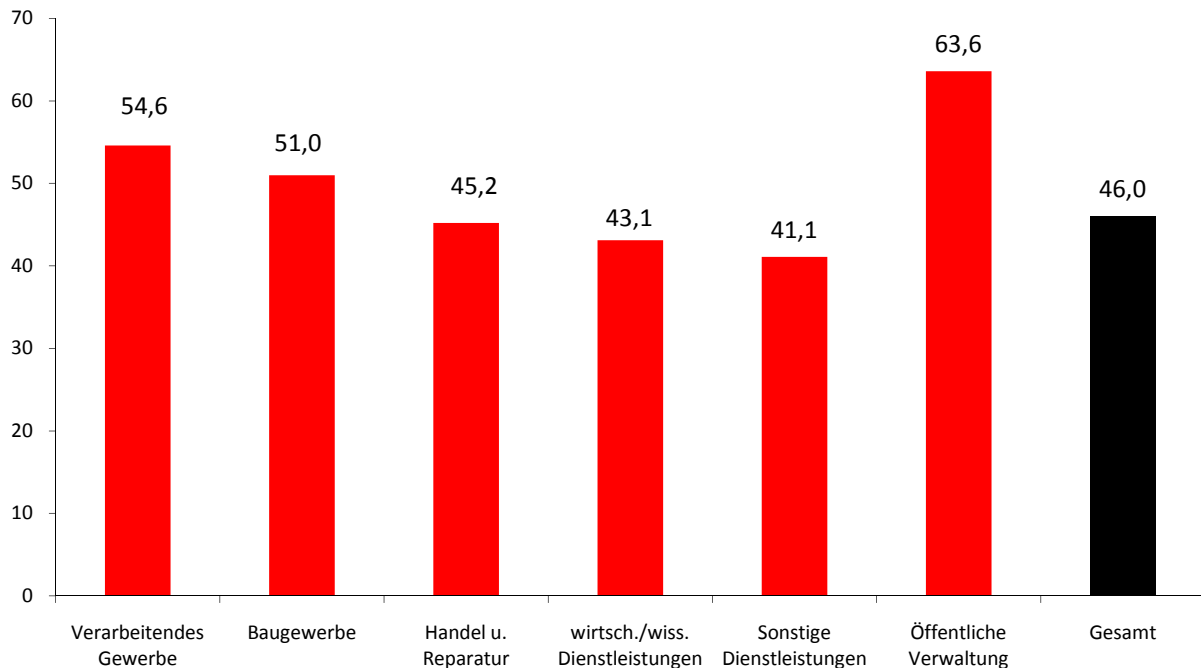
Abb. 56: Betriebe mit Überstunden nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, eigene Berechnungen

Speziell in der Öffentlichen Verwaltung sind Überstunden die Regel

Der Anteil der Betriebe mit Überstunden ist in den einzelnen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich. Besonders hoch ist er in der Öffentlichen Verwaltung, wo in knapp zwei Drittel der Betriebe auch im Jahr 2011 Überstunden geleistet wurden. Auch im Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe ist deren Anteil überdurchschnittlich; allerdings wurden in der Vergangenheit in noch deutlich mehr Betrieben Überstunden geleistet, was den Schluss nahe legt, dass die wechselhafte Auftragslage hier besonders durchschlägt. Niedriger ist dagegen der Anteil der Handels- und Dienstleistungsbetriebe, in denen Überstunden geleistet wurden.

Ein Vergleich mit den Vorjahren ist aufgrund der neuen Wirtschaftszweig-Systematik nicht möglich, weshalb die Frage nach den strukturellen bzw. konjunkturellen Effekten hier nicht beantwortet werden kann.

Abb. 57: Betriebe mit Überstunden nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2011, Angaben in Prozent

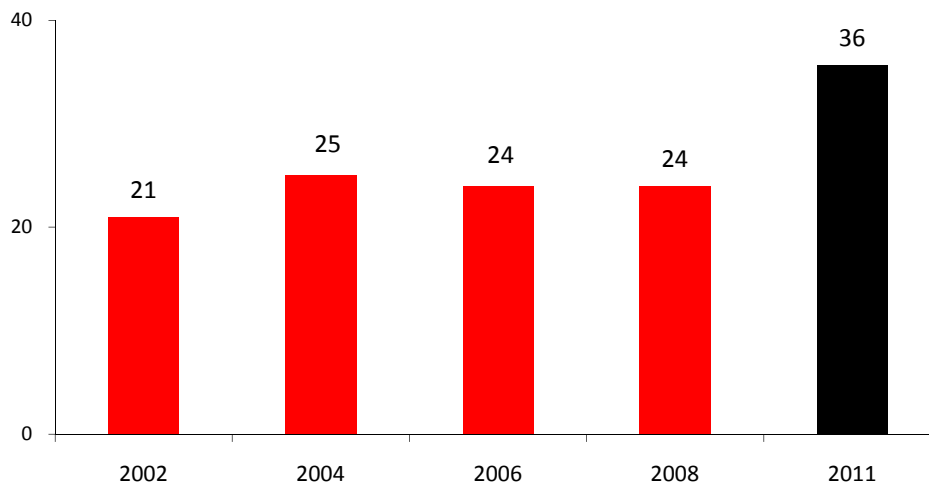
Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Deutlich mehr Betriebe nutzen Arbeitszeitkonten

Ein neueres und flexibleres Instrument der Arbeitszeitsteuerung sind Arbeitszeitkonten, mittels derer der Arbeitskräfteeinsatz bei Produktions- und Auftragsspitzen gesteuert werden kann, wobei verschiedene Modelle der Ausgestaltung existieren, beispielweise im Hinblick auf die Ausgleichszeiträume (vgl. Zapf 2012: 14).

In Hessen hatte in der Vergangenheit stets nur etwa ein Viertel aller Betriebe derartige Regelungen, die von der Gleitzeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen reichen können. Es stellt sich die Frage, ob dies angesichts möglicher Schwierigkeiten bei der Fachkräfterekrutierung sich im vergangenen Jahr geändert hat.

Dieser Wert ist nun innerhalb von drei Jahren deutlich gestiegen: Im Jahr 2011 gaben 36 Prozent der hessischen Betriebe an, das Instrument der Arbeitszeitkonten zu nutzen, weitere zwei Prozent planten, dies in naher Zukunft zu tun.

Abb. 58: Nutzung von Arbeitszeitkonten in Hessen 2002-2011, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2011, eigene Berechnungen

Auch wenn über die Gründe für diesen kurzfristigen Anstieg keine Angaben gemacht werden können, lässt sich zumindest festhalten, dass sich ein wachsender Teil der hessischen Betriebe Arbeitszeit- und Flexibilitätspolster schafft, die dann auch zum Ausgleich von vorübergehenden Problemen bei der Besetzung von Fachkräftestellen zum Tragen kommen könnten.

Am häufigsten verbreitet waren Arbeitszeitkonten wie schon in den vergangenen Jahren in der Öffentlichen Verwaltung, wo das Instrument in knapp 73 Prozent der Betriebe zum Einsatz kam. In allen anderen Wirtschaftszweigen ist der Anteil hingegen ähnlich hoch und liegt zwischen 31 und 36 Prozent; der Zuwachs verteilt sich ebenso recht ähnlich auf alle Sektoren.

Insbesondere Kleinbetriebe setzen häufiger Arbeitszeitkonten ein

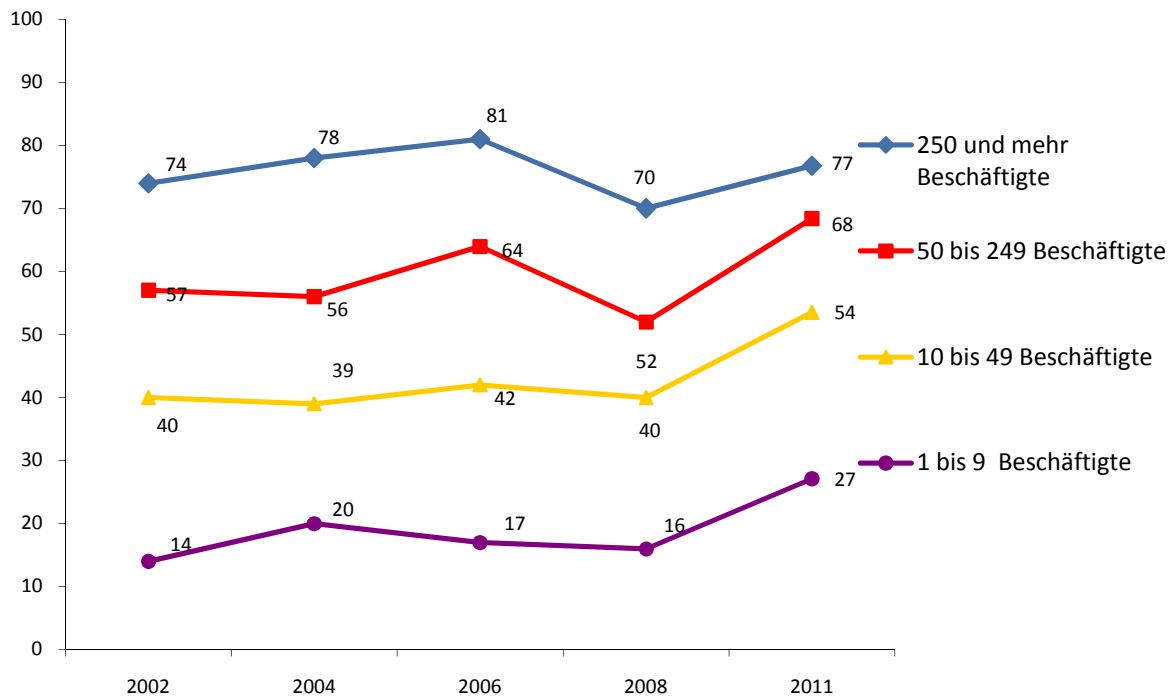
Etwas anders ist dies, wenn man die Nutzung von Arbeitszeitkonten nach der Beschäftigtenzahl differenziert. Zunächst bestätigt sich die Annahme, dass mit steigender Betriebsgröße vermehrt Arbeitszeitkonten vorhanden sind. So gibt es bspw. nur in etwa 27 Prozent der Kleinbetriebe Arbeitszeitkonten, jedoch in 77 Prozent der Großbetriebe.

Interessanter als dieser statische Befund ist jedoch die Betrachtung der Entwicklung. In den Großbetrieben ist der Anteil nur leicht angestiegen, weshalb auch die Zahl der hiervon betroffenen Beschäftigten weniger stark anstieg als die Zahl der Betriebe.

In allen anderen Größenklassen sind deutliche Zuwächse zu beobachten. Insbesondere in den Kleinbetrieben, die bereits heute überdurchschnittlich viele offene Stellen für Fachkräfte nicht besetzen können, ist der Anteil der Betriebe, die Arbeitszeitkonten nutzen,

binnen drei Jahren um über 50 Prozent gestiegen, was als Vergrößerung des Flexibilitätpotentials allgemein, aber auch Reaktion auf aktuelle Rekrutierungsprobleme gelesen werden kann.

Abb. 59: Nutzung von Arbeitszeitkonten in Hessen 2002-2011 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2011, eigene Berechnungen

Betriebe mit Fachkräftebedarf nutzen häufiger Arbeitszeitkonten

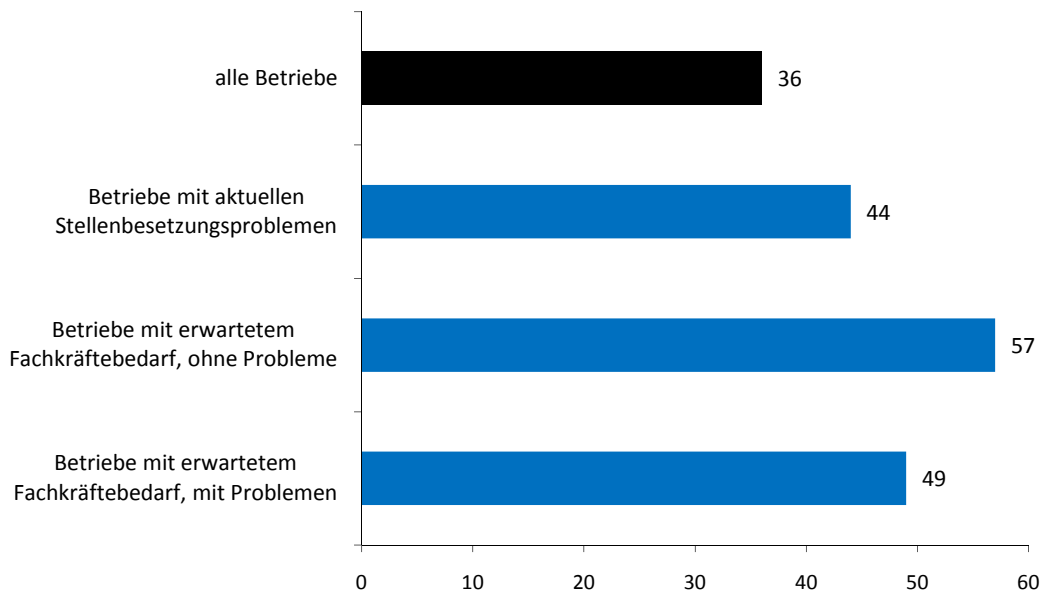
Eindeutiger wird der Zusammenhang zwischen Fachkräftebedarfen und der Verbreitung von Arbeitszeitkonten, wenn man die hessischen Betriebe hinsichtlich ihrer aktuellen und zukünftigen Bedarfe differenziert. Hierbei zeigt sich zunächst, dass Betriebe, die heute oder in Zukunft Stellen für Fachkräfte besetzen möchten, durchweg häufiger Arbeitszeitkonten nutzen als der Durchschnitt aller Betriebe.

Nur leicht über dem Schnitt finden sich dabei jene Betriebe, die bereits heute beklagen, Stellen für Fachkräfte nicht besetzen zu können. Deutlich häufiger nutzen mit rund 51 Prozent all jene Betriebe Arbeitszeitkonten, die in den nächsten zwei Jahren Fachkraftstellen besetzen müssen.

Interessant ist hier v.a. die Differenzierung nach den erwarteten Problemen: Unter den Betrieben, die Probleme bei der Stellenbesetzung erwarten, nutzt nur knapp die Hälfte Arbeitszeitkonten, Betriebe, die von einer problemlosen Besetzung ausgehen, tun dies zu 57

Prozent. Auch wenn eine direkte Kausalität nicht belegt werden kann, liefert dies doch einen Hinweis, dass Betriebe eher seltener Probleme mit der Deckung ihrer Fachkräftebedarfe erwarten, wenn sie flexible Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung einsetzen, und auf diese Weise attraktive Bedingungen für die Beschäftigten bieten.

Abb. 60: Nutzung von Arbeitszeitkonten in Hessen 2011 nach Fachkräftebedarf und Stellenbesetzungsproblemen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

3.4.2 Löhne, Gehälter und übertarifliche Entlohnung

Falls Hessens Betriebe bereits heute in größerem Ausmaß Schwierigkeiten hätten, ihren Fachkräftebedarf zu decken, sollte dies neben den Arbeitszeiten auch Auswirkungen auf die gezahlten Löhne und Gehälter haben – aufgrund der Marktlogik müsste die Knappheit der Ware Arbeit zu einem Anstieg ihres Preises führen.

Das IAB-Betriebspanel liefert Informationen zur Höhe der Bruttolohn- und -gehaltssumme (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) für den Monat Juni des jeweiligen Befragungsjahres. Im Folgenden wird die langjährige Entwicklung dieser Größe nachgezeichnet; anschließend erfolgt eine vertiefte Betrachtung der übertariflichen Entlohnung.

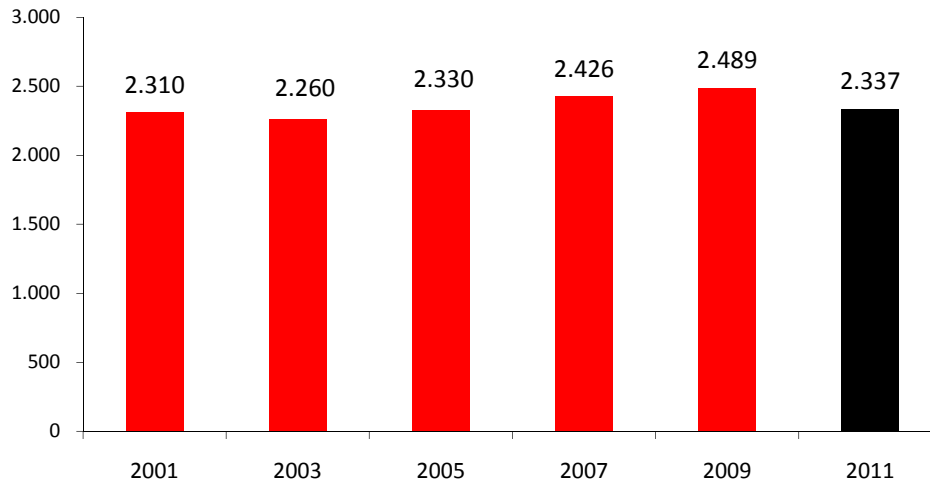
Durchschnittslöhne erstmals wieder gesunken

Die Betriebe gaben für den Juni 2011 in Hessen einen durchschnittlichen Wert von €2.337 pro sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an (Lohnsumme aller Betriebe durch die

Summe der Beschäftigten). Dies bedeutet einen Rückgang von etwa 150€ gegenüber dem Jahr 2009, und liegt etwa auf Niveau des Jahres 2005.

Anhaltspunkte für einen knappheitsbedingten Anstieg der Durchschnittslöhne finden sich demnach zunächst nicht; allerdings ist diese Betrachtung aufgrund der unterschiedlichen Arbeitszeitvolumen in den jeweiligen Jahren mit großen Unschärfen verbunden.

Abb. 61: Bruttolohn-/gehaltssumme in Hessen 2001-2011, Angaben in Euro pro SVP-Beschäftigten



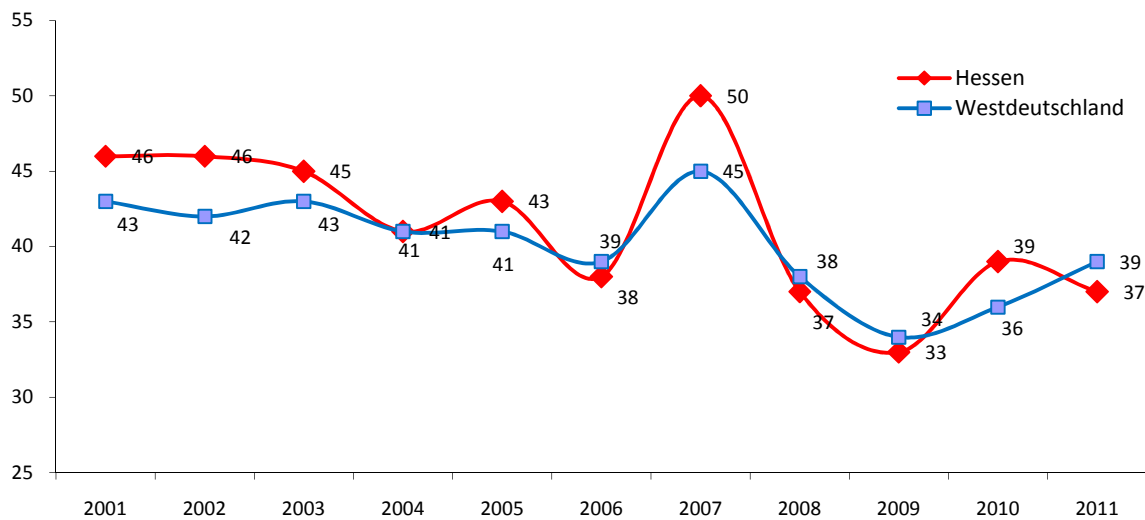
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, eigene Berechnungen

Einschränkend ist zudem anzumerken, dass solche Mehrjahresvergleiche aufgrund der jeweils etwas anderen Stichprobenstruktur nur bedingt aussagekräftig sind; zudem sind Lohn und Gehaltsuntergrenzen aufgrund der eingangs gezeigten Tarifbindung für den einzelnen Betrieb nicht frei wählbar. Aufschlussreicher ist die Betrachtung der übertariflichen Entlohnung, da diese tatsächlich betriebsindividuelle Spielräume bietet.

Übertarifliche Entlohnung wird seltener eingesetzt

Ein Instrument, um trotz Tarifbindung attraktive Entlohnung zu ermöglichen, ist die Bezahlung übertariflicher Löhne (vgl. Kohaut/Schnabel 2003). Dies wird jedoch von den hessischen Betrieben seltener genutzt als in der Vergangenheit: 2007 zahlte noch die Hälfte der tarifgebundenen Betriebe in Hessen übertarifliche Entgelte, 2009 war es nur noch ein Drittel.

Abb. 62: Übertarifliche Entlohnung in Hessen und Westdeutschland 2001-2011, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Branchen- oder Firmen-/Haustarifvertrag



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, eigene Berechnungen

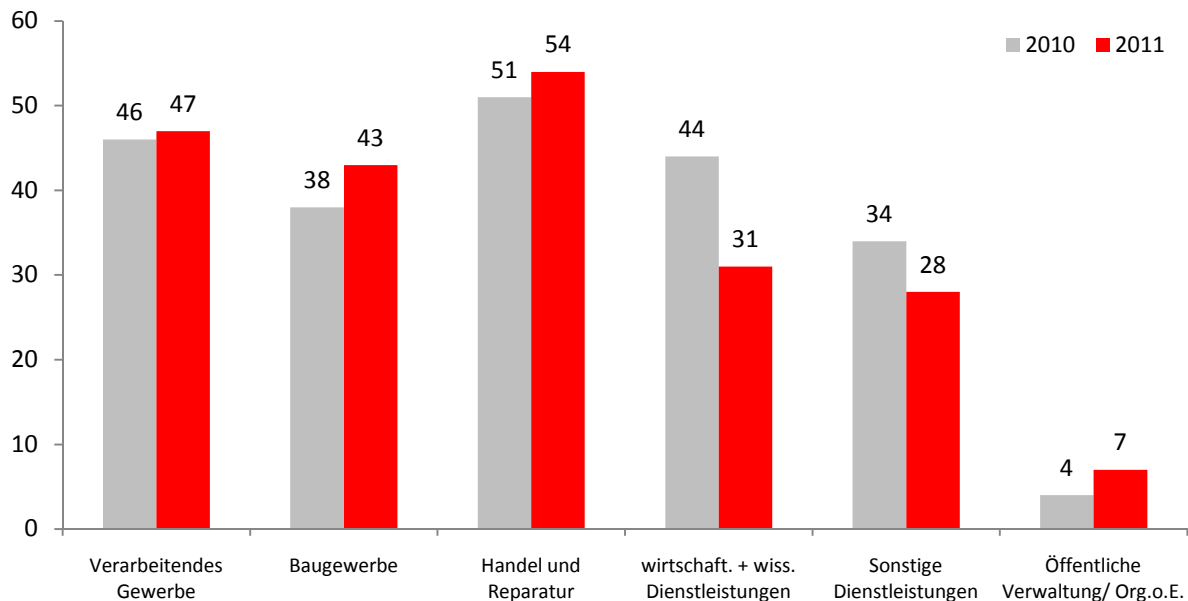
Nachdem im letzten Jahr ein Anstieg zu verzeichnen war, ist 2011 der Anteil erneut leicht zurückgegangen. Die hessischen Betriebe nutzen die Möglichkeit zu höherer Entlohnung demnach vor allem in konjunkturell stärkeren Zeiten; ein Zusammenhang zu etwaigen Stellenbesetzungsproblemen scheint bei einer Betrachtung der Gesamtwirtschaft nicht gegeben.

Übertarifliche Entlohnung vor allem im Handel und der Produktion

Besonders hoch ist der Anteil der übertariflich bezahlenden Betriebe im Handel, ebenfalls etwas häufiger wird im Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes und Baugewerbe) übertariflich bezahlt. In allen anderen Wirtschaftszweigen ist der Anteil unterdurchschnittlich; praktisch überhaupt keine Rolle spielt übertarifliche Entlohnung in der Öffentlichen Verwaltung

Inwieweit sich hierin Anreize für die Rekrutierung von Fachkräften abbilden, lässt sich durch die sektorale Betrachtung allein nicht klären; interessant ist jedoch, dass im Baugewerbe und dem Handel, die beide aktuell recht viele offene Stellen für Fachkräfte haben, der Anteil der übertariflich entlohnenden Betriebe binnen Jahresfrist um fünf bzw. drei Prozentpunkte zunahm. Zugleich sank er jedoch in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, die ebenfalls aktuelle Bedarfe melden, um 13 Prozentpunkte, sodass sich kein einheitlicher Trend bestimmen lässt.

Abb. 63: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2010 und 2011 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010 / 2011, eigene Berechnungen

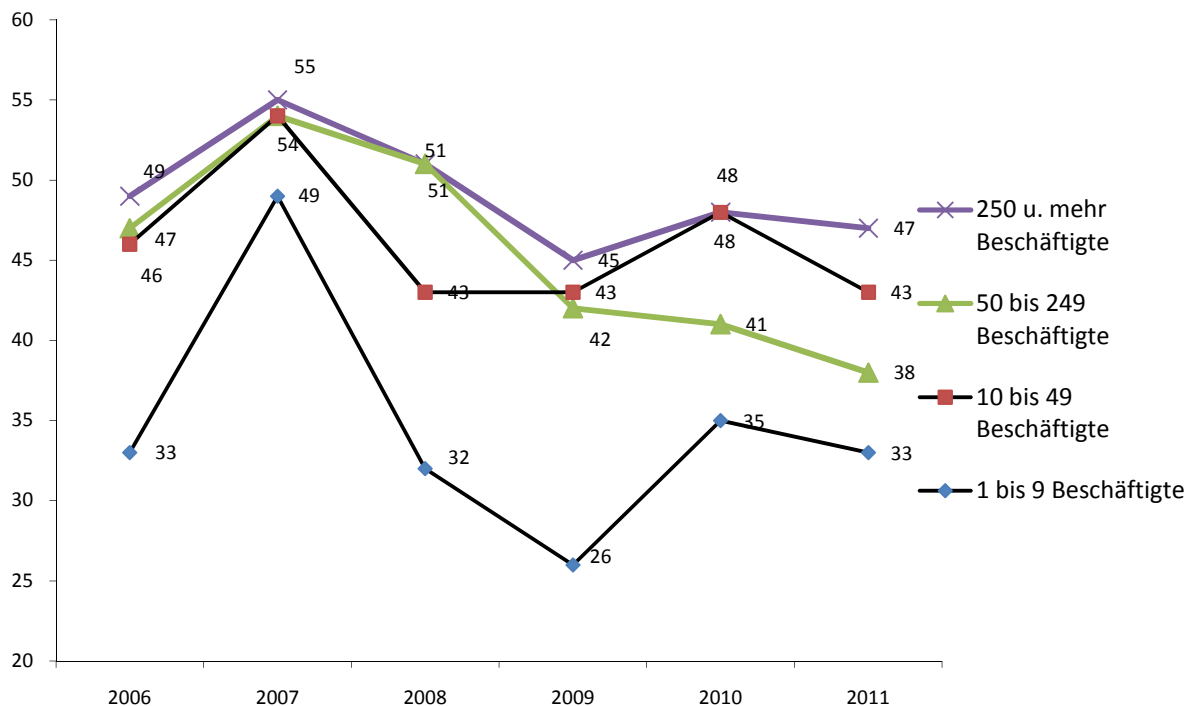
In allen Größenklassen wird seltener übertariflich bezahlt

Die übertarifliche Entlohnung unterlag in den vergangenen Jahren bei der Differenzierung nach Betriebsgrößen recht starken Schwankungen, die zumeist konjunkturell erklärt werden konnten. So zahlten im Boomjahr 2007 noch knapp 50 Prozent aller Kleinstbetriebe übertarifliche Löhne, im Krisenjahr 2009 nur noch 26 Prozent.

Diese Entwicklung setzt sich 2011 tendenziell fort, wenngleich die Veränderungen gegenüber 2010 zumeist gering sind – bei den Kleinstbetrieben ist wie in den anderen Größenklassen auch ein leichter Rückgang übertariflicher Entlohnung zu verzeichnen.

Auch hier ist demnach kein Effekt eines möglichen Fachkräfteengpasses belegbar, vielmehr die etwas schlechtere konjunkturelle Situation des Jahres 2011 maßgeblich für die Entwicklung.

Abb. 64: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2006-2011 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe der jeweiligen Größenklasse



Quelle: IAB-Betriebspanel 2006-2011, eigene Berechnungen

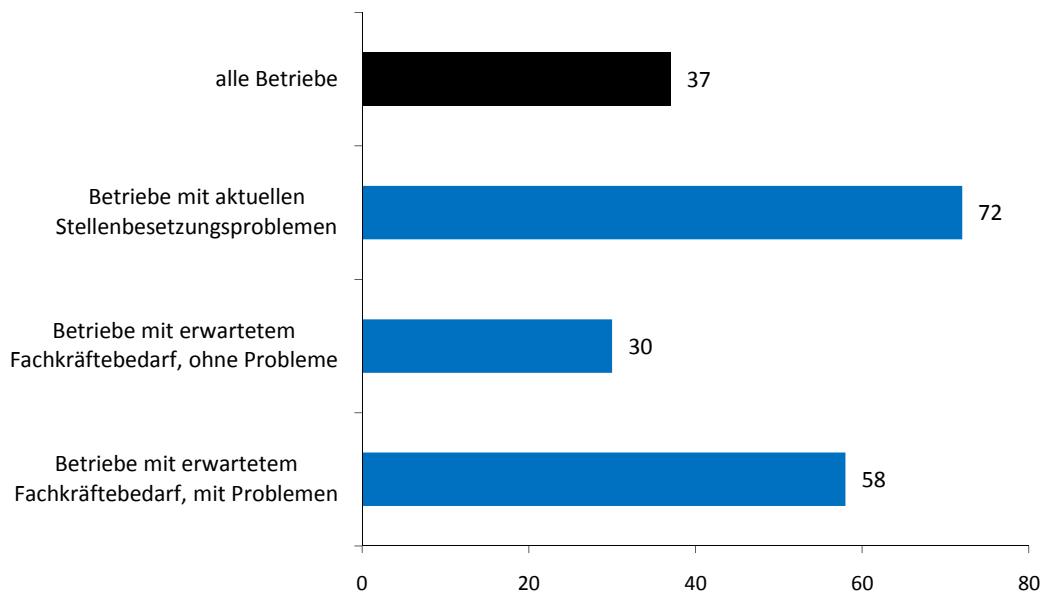
Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen zahlen sehr oft übertariflich

Auch bei der übertariflichen Entlohnung lohnt ein genauerer Blick auf die Betriebe, die derzeit oder zukünftig Fachkräftebedarfe melden. Besonders auffällig ist hier, dass der Anteil der übertariflich zahlenden Betriebe unter jenen, die aktuell Stellen für Fachkräfte nicht besetzen können, doppelt so hoch liegt wie im Durchschnitt aller Betriebe. Dies kann zum Teil mit dem höheren Anteil von Großbetrieben erklärt werden, die sowohl häufiger übertariflich zahlen als auch aktuell zumindest bei einzelnen Stellen Besetzungsprobleme haben, zum Teil kann dies aber auch als Reaktion auf den aktuellen Handlungsbedarf interpretiert werden.

Der Blick in die Zukunft führt dann zu einem überraschenden Befund: Betriebe, die Fachkraftstellen zu besetzen haben und hierbei keine Probleme erwarten, zahlen seltener übertarifliche Löhne und Gehälter als der Durchschnitt der hessischen Betriebe. Möglicherweise sehen sich diese Betriebe so gut aufgestellt, dass auf zusätzliche Anreize bei der Fachkräfterekrutierung und -bindung verzichtet werden kann.

Ganz anders stellt sich dies bei den Betrieben dar, die mit Problemen bei der Besetzung ihrer Fachkräftestellen rechnen: Diese Betriebe zahlen bereits heute zu 58 Prozent übertarifliche Löhne und Gehälter, was als vorausschauende Strategie gegen etwaige Fachkräfteengpässe gewertet werden kann.

Abb. 65: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2011 nach Fachkräftebedarf und Stellenbesetzungsproblemen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

3.4.3 Resümee

Arbeitszeitregelungen sowie Löhne und Gehälter sind zentrale personalpolitische Instrumente, und haben dementsprechend eine hohe Bedeutung bei der Fachkräftegewinnung und -bindung. Allerdings bieten die Daten des aktuellen IAB-Betriebspanels nur bedingt Hinweise, dass diese bereits heute im Hinblick auf bestehende oder erwartete Fachkräfteengpässe strategisch genutzt werden.

Einzig die etwas häufiger anzutreffende übertarifliche Entlohnung in Betrieben mit aktuellen oder erwarteten Stellenbesetzungsproblemen kann als Indikator betrachtet werden, während die Betrachtung der vergangenen Entwicklung weder bei den vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten und den geleisteten Überstunden, noch bei den Löhnen und Gehältern Anhaltspunkte für eine verstärkte Nutzung dieser Instrumente zur Abfederung von Fachkräfteengpässen liefert.

Auch die genauere Betrachtung nach von Fachkräfteengpässen besonders betroffenen Wirtschaftszweigen lässt wenige Rückschlüsse auf eine verstärkte Nutzung dieses Instrumentariums zu. In den Branchen, in denen bereits heute Probleme bei der Stellenbesetzung bestehen, wie beispielsweise den Sonstigen Dienstleistungen, zu denen auch die Gesundheits- und Sozialberufe zählen, werden eher niedrigere Arbeitsvolumen und niedrigere Löhne als im Durchschnitt verzeichnet. In der Regel sind die Unterschiede und die Veränderungen im Zeitverlauf zudem vergleichsweise gering, und wo dies nicht der Fall ist und deutliche Ausschläge zu verzeichnen sind, hat dies in erster Linie konjunkturelle Gründe.

Die genannten Differenzen bei den Löhnen verweisen jedoch exemplarisch auf den möglichen umgekehrten Zusammenhang zwischen dem Einsatz personalpolitischer Instrumente und möglichen Fachkräfteengpässen: Statt mit höheren Löhnen auf Stellenbesetzungsprobleme zu reagieren, sind die bestehenden oder erwarteten Fachkräfteprobleme vielmehr Folge des Umstands, dass viele Betriebe – aus Wettbewerbs- oder anderen Gründen – keine höheren Löhne zahlen können. Der Mangel an betrieblichen Gestaltungsspielräumen bei den „harten“ Faktoren wie Arbeitszeiten und Löhnen wiederum kann nur kompensiert werden, wenn weiterhin und vermehrt die Flexibilisierungspotentiale genutzt werden. Der recht deutliche Anstieg der Verbreitung von Arbeitszeitkonten zeigt, dass dies zumindest teilweise bereits vollzogen wird, zumal insbesondere Betriebe mit aktuellen und erwarteten Fachkräftebedarfen hiervon Gebrauch machen.

4 Fazit

Die Befunde des IAB-Betriebspanels 2011 zeigen recht deutlich, dass eine flächendeckende Verschärfung des Fachkräfteproblems in Hessen derzeit nicht besteht. Alle unmittelbar und mittelbar messbaren Indikatoren zeigen vielmehr, dass es zwar eine durchaus steigende Arbeitskräftenachfrage gibt, diese aber in der Regel gedeckt werden kann und kein Wachstumshemmnis darstellt, so dass die betrieblichen Reaktionen folgerichtig bislang sehr verhalten ausfallen bzw. die Betriebe sich auf die bereits etablierten Strategien der Sicherung des Arbeitskräftebedarfs über Aus- und Weiterbildung konzentrieren.

Es lässt sich gleichwohl festhalten, dass bereits heute punktuell Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkraftstellen zu bestehen scheinen. Dies wird aus Sicht der hessischen Betriebe tendenziell zunehmen, da aufgrund von altersbedingtem Ausscheiden und dem Mangel an Bewerbern in Zukunft mit zunehmenden Engpässen bei der Rekrutierung von Fachkräften zu rechnen ist. Durchgängig lässt sich hierbei beobachten, dass eine vertiefte Betrachtung des Fachkräftethemas sektorspezifisch erfolgen sollte: Das Ausmaß dieser Engpässe, die jeweiligen Gründe hierfür sowie Strategien, die zur Sicherung des Fachkräftebestands zum Einsatz kommen, differieren erheblich zwischen den einzelnen Branchen.

Sehr unterschiedlich stellen sich hierbei Dienstleistungsbetriebe dar. Bei den wirtschaftsnahen Dienstleistungen finden sich zwar aktuell recht viele offene Stellen, die Betriebe rechnen für die Zukunft jedoch eher nicht mit großen Stellenbesetzungsproblemen. Ganz anders ist dies bei den Sonstigen Dienstleistungen, dessen Betriebe eine hohe Frauenquote und ein unterdurchschnittliches Qualifikationsniveau aufweisen: Hier ist aktuell noch keine hohe Deckungslücke zu beobachten, für die Zukunft erwarten die Betriebe jedoch große Probleme bei der Deckung der Fachkräftebedarfe. Maßgeblich sind hierfür aus Sicht der Betriebe vor allem „unattraktive“ Standorte oder das Image der Stellen, zudem werden in diesem Sektor die niedrigsten Löhne pro Kopf bezahlt. Folgerichtig setzen die Betriebe insbesondere auf die Schaffung attraktiverer Arbeitsbedingungen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um die erwarteten Probleme zu lösen. Gemeinsam ist den Dienstleistungsbetrieben, dass sie tendenziell eher auf Weiter- denn auf Ausbildung setzen, weshalb der Anteil An- und Ungelernter einer- und der Akademikeranteil andererseits überdurchschnittlich hoch ist, während anteilig weniger Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung im Dienstleistungsbereich tätig sind. Dies wirft jedoch u.U. wiederum Probleme auf: Kurzfristig ist eine Fokussierung auf die Weiterbildung nützlich, als langfristige Strategie zur Behebung quantitativer Fachkräfteengpässe eher nicht.

Umgekehrt verhält es sich im Produzierenden Gewerbe, in dem überdurchschnittlich viele Beschäftigte eine abgeschlossene Berufsausbildung haben und die eigene Ausbildung der traditionelle Weg zur Fachkräftegewinnung ist. Allerdings zeigen sich auch hier deutliche Differenzen: Das Baugewerbe weist aktuell die anteilig meisten unbesetzten Stellen auf, trotzdem sehen die Betriebe für die Zukunft nur wenig Probleme, Fachkräfte zu rekrutieren. Im Verarbeitenden Gewerbe, das die höchsten Durchschnittslöhne zahlt, finden sich aktuell kaum unbesetzte Stellen. In der Zukunft rechnen hier jedoch viele Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen, wofür v.a. der Mangel an Bewerbern bzw. deren fehlende Spezialkenntnisse maßgeblich sind. Für beide genannten Bereiche gilt, dass sich aufgrund der entstehenden Lücken v.a. Bindungsstrategien wie die längere Beschäftigung älterer Fachkräfte oder eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen anbieten, was von einigen Betrieben auch bereits umgesetzt wird.

Die größte Vielfalt an Strategien findet man in der Öffentlichen Verwaltung bzw. den Organisationen ohne Erwerbscharakter, in denen flexible Arbeitszeitmodelle, übertarifliche Entlohnung und Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zumeist die Regel sind. Folgerichtig erwartet man dort weder jetzt noch in Zukunft weitreichende Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen. Inwieweit die Betriebe dieses nicht-wettbewerblichen Sektors aufgrund ihrer besonderen Situation als Vorbild für andere fungieren können, erscheint allerdings fraglich.

Generell lässt sich eine unterschiedliche Einschätzung des aktuellen und des erwarteten Fachkräftebedarfs herauslesen, der aus den jeweiligen Ursachen resultiert: Der kurzfristige ungedeckte Bedarf, wie er sich im Bausektor oder den wirtschaftsnahen Dienstleistungen zeigt, hat primär konjunkturelle Gründe, die erwarteten Engpässe im Verarbeitenden Gewerbe oder den Sonstigen Dienstleistungen lassen sich hingegen auf strukturelle und demografiebedingte Gründe zurückführen. Eine entsprechende Differenzierung der betrieblichen Reaktionen ist aus den Daten jedoch nicht zu extrahieren; das betriebliche Instrumentarium an Strategien könnte sich daher in naher Zukunft vielfach nicht als ausreichend differenziert und zielgerichtet erweisen, insbesondere hinsichtlich der unterschiedlichen Ausgangssituationen in einzelnen Branchen.

Es ist derzeit schwer einzuschätzen, inwieweit sich Betriebe mit ihren Strategien den sich verändernden Bedingungen anpassen bzw. anpassen können und wo Impulse und Unterstützungen durch Dritte notwendig sein werden. Unstrittig ist jedoch, dass die anstehenden Herausforderungen seitens der Betriebe besser gemeistert werden können, wenn sie über adäquate Informationen, Beratung und Begleitung verfügen. Um dies sicherzustellen, braucht es die gemeinsamen Anstrengungen aller Akteure, also von Politik, Arbeitsverwaltung, Sozialpartnern und der Forschung.

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-Klassifizierung 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 in der Regel durch ein persönlich-mündliches Interview vor Ort, in einigen Fällen auch per Mail.

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.

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.

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 von vier Kurzreports sowie des vorliegenden Berichts.³

In Hessen konnte 2011 in 988 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.

Hochrechnung und Gewichtung

Aufgrund des disproportionalen Stichprobenansatzes⁴ muss die Stichprobe mittels der Gewichtung korrigiert werden. Die Gewichtung des IAB-Betriebspanels erfolgt grundsätzlich durch die Hochrechnung auf die Grundgesamtheit, d.h. auf die tatsächliche Verteilung der hessischen Betriebe zum Erhebungszeitpunkt.

³ Die Kurzreporte widmen sich wechselnden spezifischen Fragestellungen und sind abrufbar unter www.iwak-frankfurt.de.

⁴ Um eine ausreichende Besetzung in den einzelnen Zellen zu erreichen, sind Großbetriebe in der Stichprobe überrepräsentiert, Kleinbetriebe unterrepräsentiert.

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.

Längsschnitt- oder Paneldauswertungen

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 drei Längsschnitte definiert, die sich auf unterschiedlich lange Zeiträume beziehen:

- 2000-2011 (länderspezifische Auswertungen nicht mehr möglich)
- 2003-2011 (länderspezifische Auswertungen bedingt möglich).
- 2007-2011 (länderspezifische Auswertungen möglich).

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.

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 seitdem 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 Dienstleistungen einer- und den Sonstigen Dienstleistungen andererseits; beide Sektoren unterscheiden sich bezüglich wichtiger Indikatoren (Qualifikationsstruktur, Fluktuation, Ausbildungs- und Innovationsverhalten).⁵

⁵ 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

Literaturverzeichnis

- Bach, H.-U / Hummel, M. / Klinger, S./ Spitznagel, E. / Zika, G. (2009): Arbeitsmarktprojektion 2010. Die Krise wird deutliche Spuren hinterlassen. IAB-Kurzbericht 20/2009.
- Dietz, Martin / Kettner, Anja / Kubis, Alexander / Leber, Ute / Müller, Anne / Stegmaier, Jens (2012): [Unvollkommene Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt. Analysen zur Arbeitskräftenachfrage auf Basis des IAB-Betriebspanels und der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots](#), IAB-Forschungsbericht Nr. 08/2012, Nürnberg
- Dietz, Martin/Walwei, Ulrich (2007): Fachkräftebedarf der Wirtschaft: Wissenschaftliche Befunde und Forschungsperspektiven. Materialsammlung des IAB, Nürnberg.
- Fuchs, Johann/Dörfler, Katrin (2005): Projektion des Arbeitsangebots bis 2050: Demografische Effekte sind nicht mehr zu bremsen. IAB-Kurzbericht, Nr. 11, Nürnberg.
- Fuchs, Johann/Schnur, Peter/ Zika, Gerd (2005): Arbeitsmarktbilanz bis 2020: Besserung langfristig möglich, IAB-Kurzbericht Nr. 24.
- Helmrich, R.; Zika, G.; Kalinowski, M.; Wolter, M.I: (2012): Engpässe auf dem Arbeitsmarkt. Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. Neue Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030. BIBB-Report 18/2012. <http://www.bibb.de/de/61097.htm>.
- Hessisches Statistisches Landesamt (2012): Weniger Auszubildende im Dualen System - Zahl der Neuabschlüsse weiterhin angestiegen, Pressemitteilung vom 30.03.2012, unter: <http://www.statistik-hessen.de/Presse/Presse2.jsp?Thema=12&LfdNr=68>
- Hohendanner, Christian (2012): Befristete Arbeitsverhältnisse: Auch Mann trägt kurz, in: IAB-Forum 1/2012, S. 62-67, Nürnberg
- Industrie- und Handelskammer (IHK) (2012): IHK-Fachkräftemonitoring für Hessen bis 2021, Fachkräftemangel für alle Berufsgruppen und alle Wirtschaftszweige, unter: <http://www.fachkraefte-hessen.de/fkm.php?code=aaaaaaaa>
- Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (2011 (a)): Arbeitsangebot sind bis 2025 um 3,5 Millionen. Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 4.08.2011. unter:, <http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb1611.aspx>.
- Kohaut, Susanne / Schnabel, Claus (2003): [Verbreitung, Ausmaß und Determinanten der über tariflichen Entlohnung](#), in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 36, H. 4. S. 661-671, Nürnberg
- Knobel, Claudia / Demireva, Lora / Trabert, Lioba / Schmid, Alfons (2012): Erste Ergebnisse zum Projekt regio pro – Flächendeckende Einführung des Frühinformationssystems zur Qualifikations- und Beschäftigungsentwicklung in Hessen, Frankfurt/M. (erscheint demnächst)
- Nüchter, Oliver / Larsen, Christa (2012a): Fachkräftebedarf in hessischen Betrieben 2011, unter: <http://doku.iab.de/externe/2012/k120524303.pdf>

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 Wirtschaftszweig-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.

- Nüchter, Oliver / Larsen, Christa (2012b): Fachkräftesicherung durch Aus- und Weiterbildung. Zwischenbilanz zu 10 Jahren IAB-Betriebspanel Hessen, unter: <http://doku.iab.de/externe/2012/k120726306.pdf>
- Nüchter, Oliver / Schmid, Alfons (2011): IAB-Betriebspanel Hessen 2010. Abschlussbericht, unter: http://www.iwak-frankfurt.de/documents/IAB-Betriebspanel_Hessen_Endbericht_2010.pdf
- Reinberg, Alexander/Hummel, Markus (2003): Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel zu?, IAB-Kurzbericht Nr. 9, Nürnberg.
- Wanger, Susanne (2012): Arbeitszeitpotentiale von Frauen. Wunschlängen und wahre Größen, in: IAB-Forum 1/2012, S. 18-25, Nürnberg
- Zapf, Ines (2012): [Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten Messkonzepte, Datenquellen und Ergebnisse im Kontext der IAB-Arbeitszeitrechnung](#), IAB-Forschungsbericht Nr. 03/2012, Nürnberg

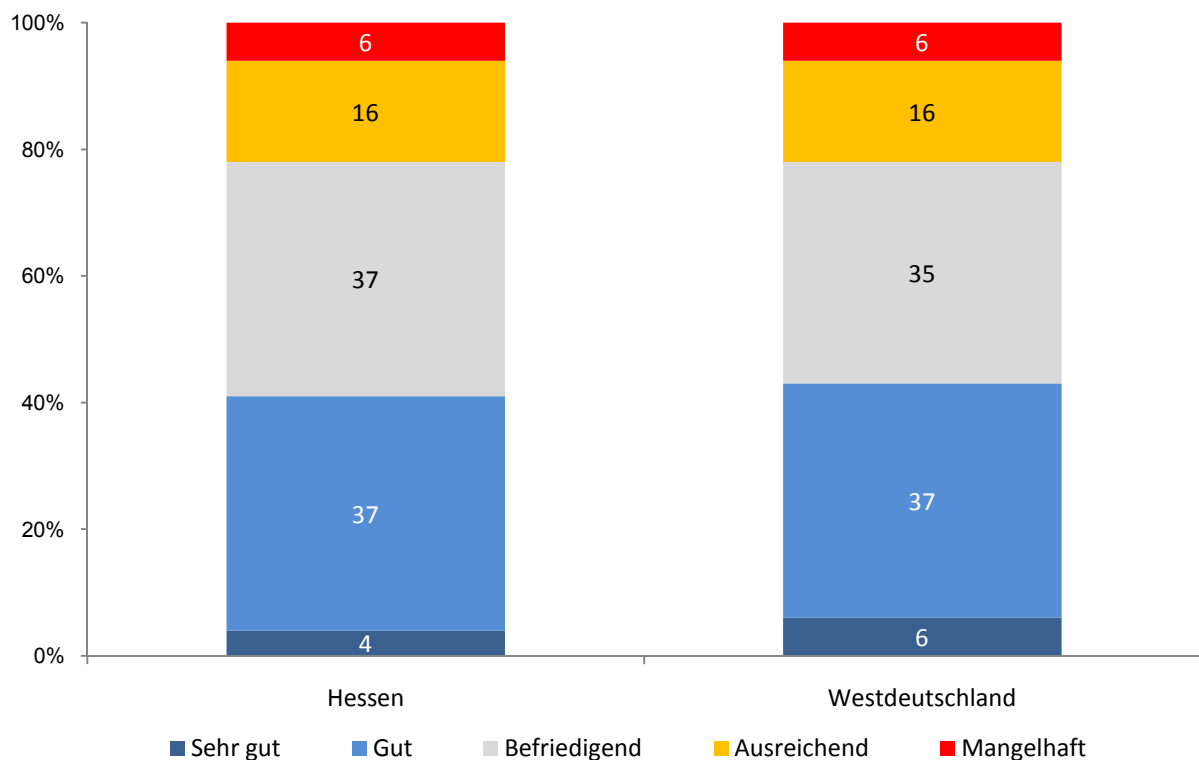
Anhang: weitere betriebliche und regionale Indikatoren

A) Wirtschaftliche Lage, Investitionen und Innovationen

Ertragslage hessischer Betriebe war 2010 recht gut

Die Frage nach der Ertragslage liefert eine retrospektive betriebliche Darstellung der wirtschaftlichen Lage. Diese fällt in der Tendenz für das Jahr 2010 positiv aus: Die hessischen Betriebe schätzten ihre Ertragslage zu 41 Prozent als gut oder gar sehr gut ein, weitere 37 Prozent als befriedigend, 16 Prozent als ausreichend und nur sechs Prozent als mangelhaft.

Abb. A1: Einschätzung der Ertragslage in Hessen und Westdeutschland 2010, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

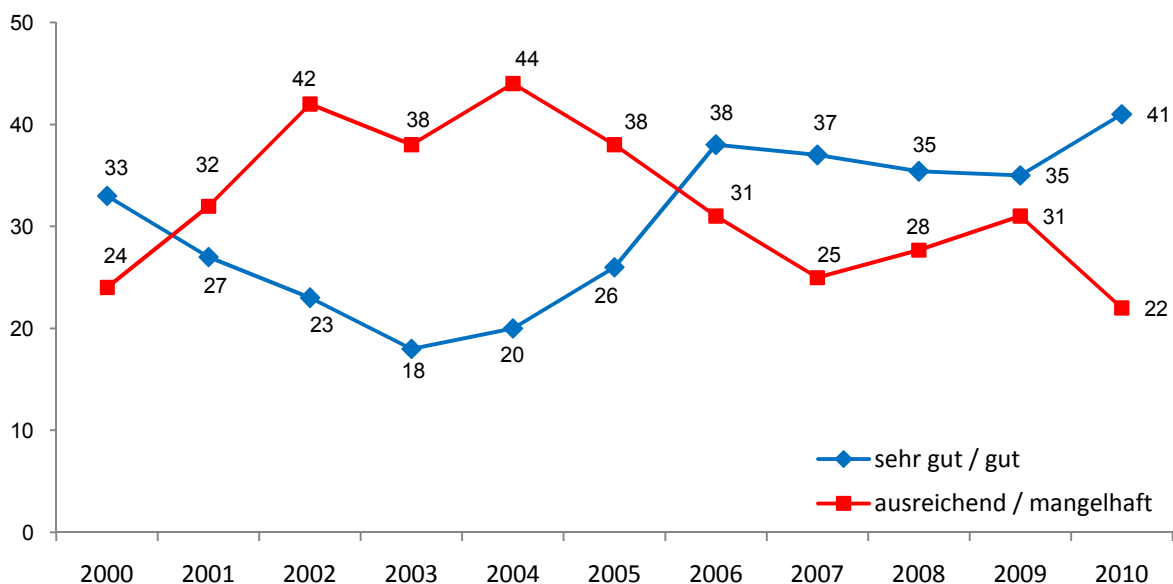
Bei einer vergleichenden Betrachtung ergeben sich zwischen Hessen und Westdeutschland nur sehr geringe Unterschiede. Lediglich beim Anteil der Betriebe, der die Ertragslage als sehr gut bezeichnet, zeigen westdeutsche Betriebe etwas häufiger eine positive Einschätzung als die hessischen Betriebe.

Auch langfristig betrachtet war die Ertragslage 2010 sehr gut

Noch etwas aufschlussreicher als diese statische Betrachtung ist ein Blick in die Vergangenheit. Dieser zeigt, dass der Anteil der Betriebe, die die eigene Ertragslage als gut oder sehr gut ansehen, noch nie im Beobachtungszeitraum so hoch lag wie für das Jahr 2010. Selbst in den konjunkturell starken Jahren 2006-2008 galt dies für etwas weniger Betriebe, in den Jahren 2000 bis 2005 lag der Anteil der die eigene Lage positiv einschätzenden Betriebe um bis zu 23 Prozentpunkte niedriger.

Auch der Anteil der Betriebe, die ihre Ertragslage rückblickend eher negativ einschätzen, bestätigt diesen Befund, da er 2010 mit 22 Prozent einen historischen Tiefstand erreicht hat. Die hessischen Betriebe schätzten demnach ihre Ertragslage im Jahr 2010 günstig wie nie zuvor ein, was sicher auch mit der gerade überwunden geglaubten Wirtschafts- und Finanzmarktkrise begründet werden kann.

Abb. A2: Einschätzung der Ertragslage in Hessen 2000 bis 2010, Angaben in Prozent*



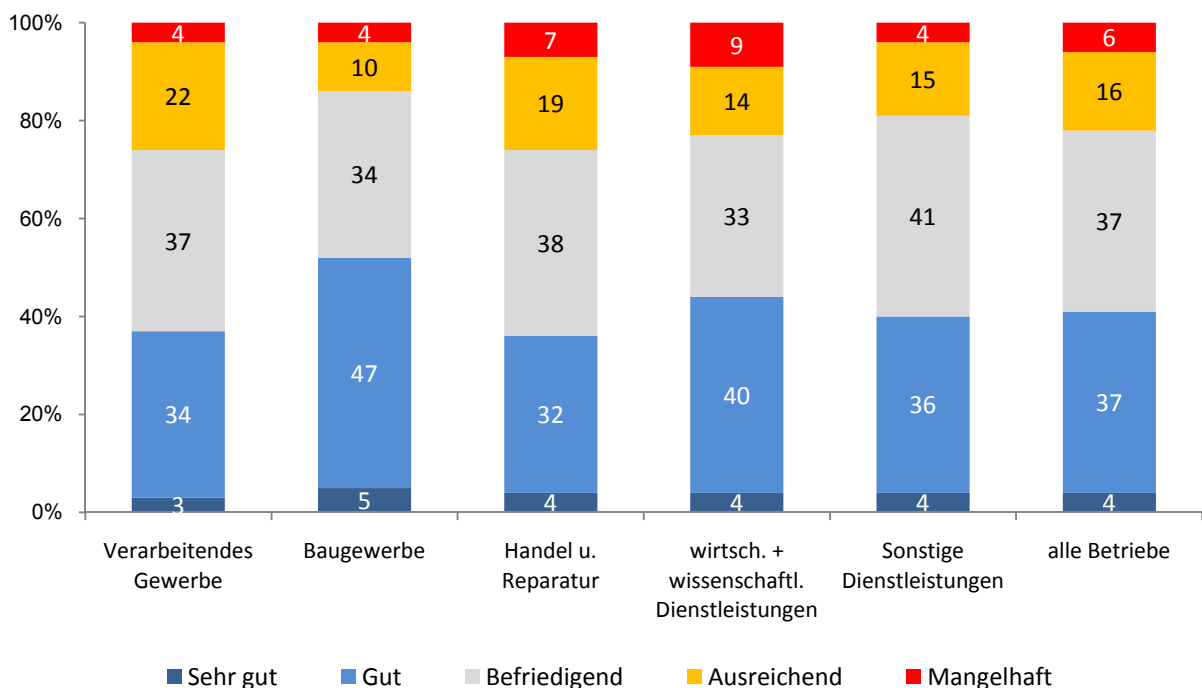
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, eigene Berechnungen

*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

Ertragslage unterscheidet sich sektoral nur wenig

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigen sich keine sehr starken Unterschiede bei der Bewertung der Ertragslage des Jahres 2010. Etwas positiver als im Durchschnitt äußerten sich die Betriebe des Baugewerbes. Im Verarbeitenden Gewerbe sowie insbesondere im 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. A3: Einschätzung der Ertragslage in Hessen 2010 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

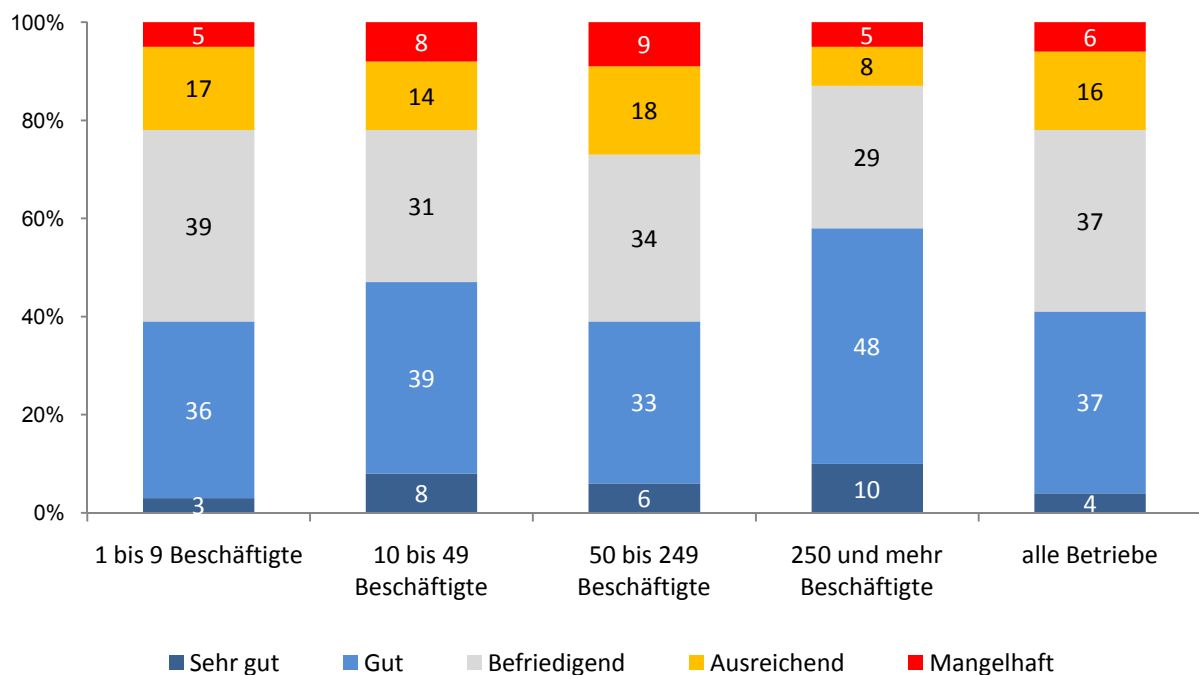
*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

Sektor übergreifend ist demnach nach Ende der Krise eine deutlich 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.

Vor allem in Großbetrieben war die Ertragslage 2010 positiv

In der Vergangenheit war im Betriebspanel zu beobachten, dass größere Betriebe ihre Ertragslage in der Regel positiver einschätzten. In der rückwirkenden Betrachtung des Jahres 2010 findet dies Bestätigung: Bei den Großbetrieben liegt der Anteil derer, die eine gute oder sehr gute Ertragslage konstatieren, bei rund 58 Prozent und somit deutlich über dem Durchschnitt. Ansonsten finden sich recht wenig Differenzen: Allein die Mittelbetriebe zeigen etwas seltener eine positive Einschätzung.

Abb. A4: Einschätzung der Ertragslage in Hessen 2010 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

Ein ähnliches Bild ist auch bei den eher negativen Einschätzungen zu beobachten: Während sich Klein- und Kleinstbetriebe durchschnittlich häufig eine nur ausreichende oder gar mangelhafte Ertragslage bescheinigen, ist dieser Anteil bei den Mittelbetrieben deutlich höher und bei den Großbetrieben deutlich geringer als in der hessischen Gesamtwirtschaft.

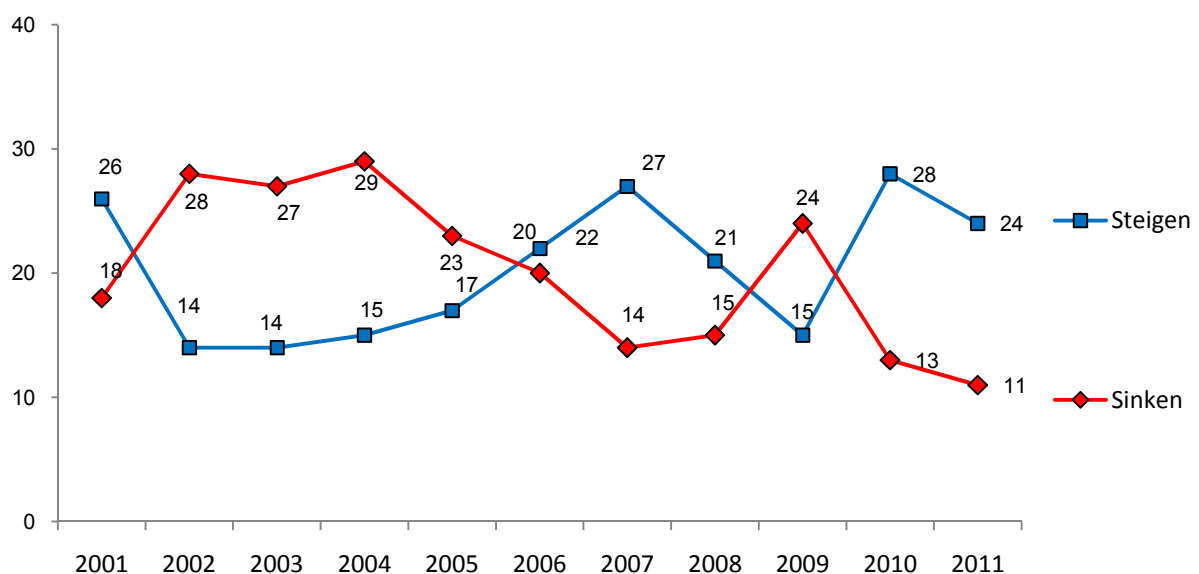
Insgesamt sind zwar in allen Größenklassen Zuwächse der positiven Einschätzungen gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen, aber der wirtschaftliche Aufschwung scheint vor allem in den hessischen Großbetrieben positive Wirkung zu zeigen.

Geschäftserwartungen für 2011 wieder leicht schlechter

Diese positive Einschätzung der Geschäftslage 2010 ist nicht überraschend – die Befragung des Jahres 2010 zeigte klar, dass eine große Zahl der hessischen Betriebe von einem steigenden Geschäftsvolumen ausging. Dieser positive Trend hinsichtlich der Einschätzung des Geschäftsvolumens des laufenden Jahres konnte sich 2011 jedoch nicht fortsetzen. In diesem Jahr prognostizierten in Hessen vier Prozentpunkte weniger ein steigendes Geschäftsvolumen als im Jahr zuvor.

Allerdings ist anzumerken, dass – wie auch in den meisten Jahren zuvor – deutlich mehr Betriebe steigende als sinkende Umsätze erwarten. 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 65 Prozent recht hoch war. Mehr noch, der Anteil der Betriebe, die mit sinkenden Umsätzen rechnen, ist ebenfalls auf 11 Prozent zurückgegangen und somit niedrig wie nie, was angesichts des guten Jahres 2010 eher zu der Schlussfolgerung verleitet, dass 2011 auf gutem Niveau eine Konsolidierung der Geschäftstätigkeit erwartet wurde.

Abb. A5: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe mit Umsatz

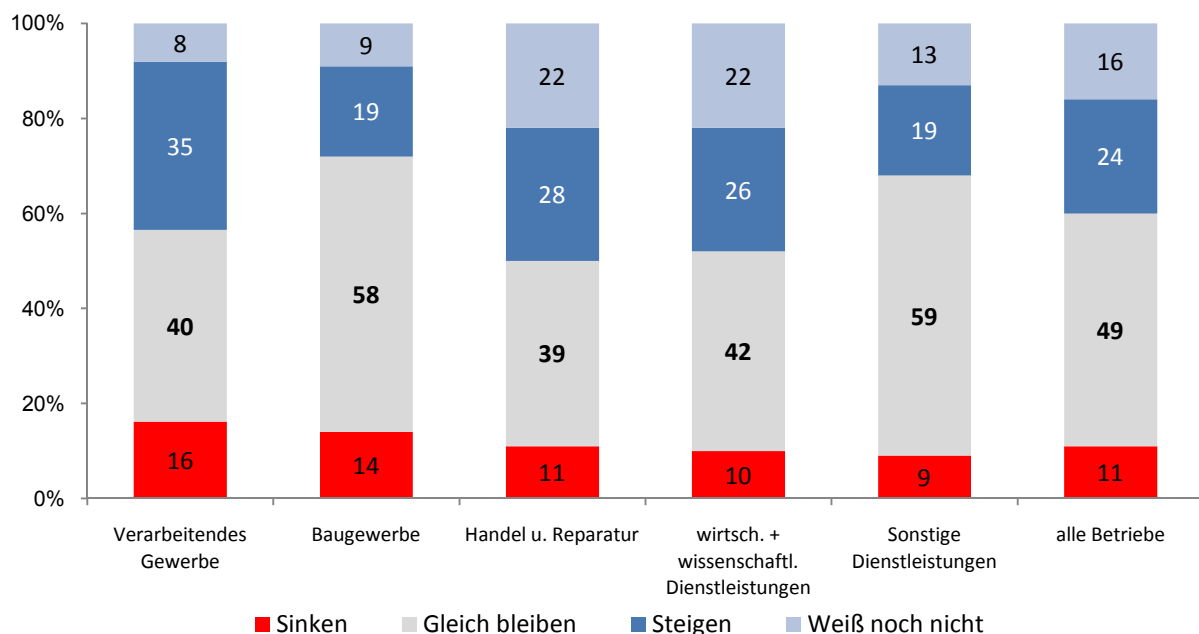


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001- 2011, eigene Berechnungen

Eher schlechte Erwartungen im Baugewerbe

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigen sich Differenzen bei den Geschäftserwartungen für das Jahr 2011. Der Anteil der positiven Erwartungen ist zwar in allen Sektoren höher als jener der negativen Erwartungen. Tendenziell positiver äußerten sich jedoch die Betriebe aus dem Bereich der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen und die Handelsbetriebe. Dort rechnet jeweils über ein Viertel aller Betriebe mit steigendem Geschäftsvolumen, der Anteil, der sinkende Volumen erwartet, liegt hingegen bei nur zehn Prozent.

Abb. A6: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Hessen 2011 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

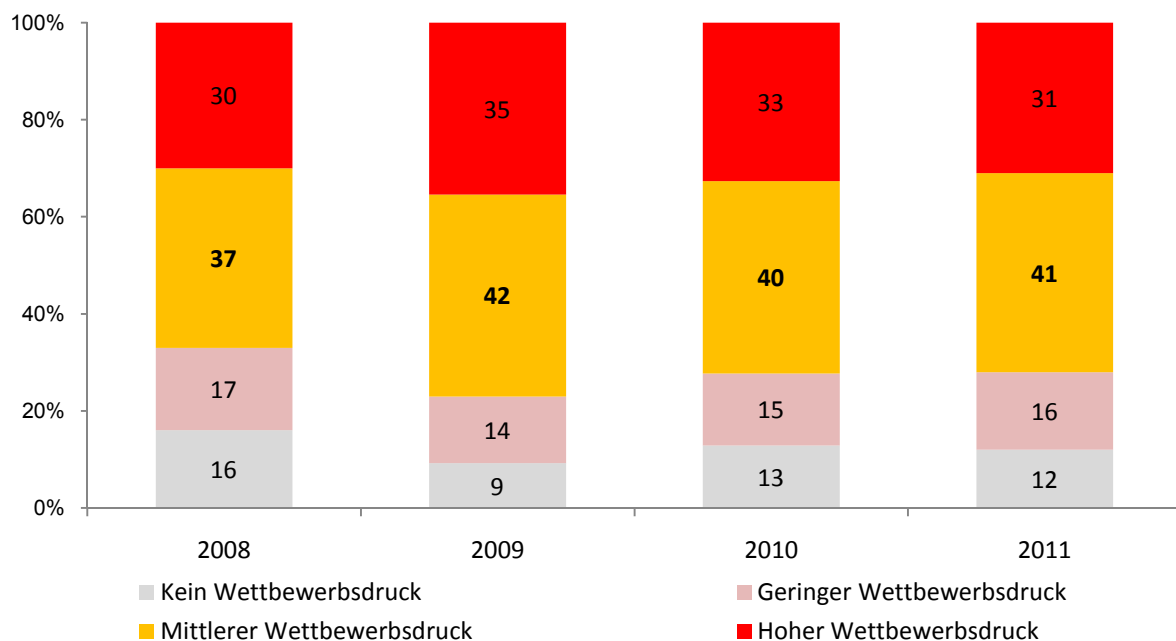
Deutlich negativer fällt das Urteil im Verarbeitenden Gewerbe sowie vor allem im Baugewerbe aus. In beiden Sektoren ist der Anteil derer, die mit sinkendem Geschäftsvolumen rechnen, überdurchschnittlich hoch, im Baugewerbe fällt zudem der unterdurchschnittliche Anteil der Betriebe auf, die mit Wachstum rechnen. Einer der Gründe könnte auch hier die positive Entwicklung der Vergangenheit sein: Das Baugewerbe hat überdurchschnittlich von den Konjunkturpaketen in Folge der Wirtschaftskrise profitiert, was sich in dessen positiver Einschätzung auch widerspiegelte. Die relativ negative Einschätzung des Jahres 2011 wäre demnach vor allem als Normalisierung zu interpretieren.

Wettbewerbsdruck hat 2011 erneut leicht abgenommen

2011 wurde im IAB-Betriebspanel bereits zum vierten Mal gefragt, wie die Betriebe ihre Wettbewerbssituation einschätzen und ob sie großen oder eher geringen Konkurrenzdruck spüren. Dieser Druck hatte aus Sicht der Betriebe im Krisenjahr 2009 zugenommen. 35 Prozent empfanden den Wettbewerbsdruck als hoch, weitere rund 42 Prozent zumindest mittelgroß. Der Anteil der Betriebe, die bei ihrer Geschäftstätigkeit gar keinen Konkurrenzdruck verspürten, lag dagegen bei unter 10 Prozent.

Dass dies zumindest zum Teil eine unmittelbare Folge der Wirtschaftskrise gewesen sein könnte, zeigte bereits der Rückgang des empfundenen Drucks im Jahr 2010. Dieser Trend setzte sich nun 2011 fort: Für 31 Prozent der hessischen Betriebe bestand ein großer Konkurrenzdruck, 41 Prozent der Betriebe empfanden den Druck als mittelgroß. Dies bedeutet, dass der Anteil der Betriebe, die nur einen geringen oder gar keinen Wettbewerbsdruck verspürten, gegenüber dem Krisenjahr um fünf Prozentpunkte zugenommen hat. Die noch etwas günstigeren Werte des Jahres 2008 wurden hiermit aber noch nicht wieder erreicht.

Abb. 7: Beurteilung des Wettbewerbsdrucks in Hessen 2008 -2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2011, eigene Berechnungen

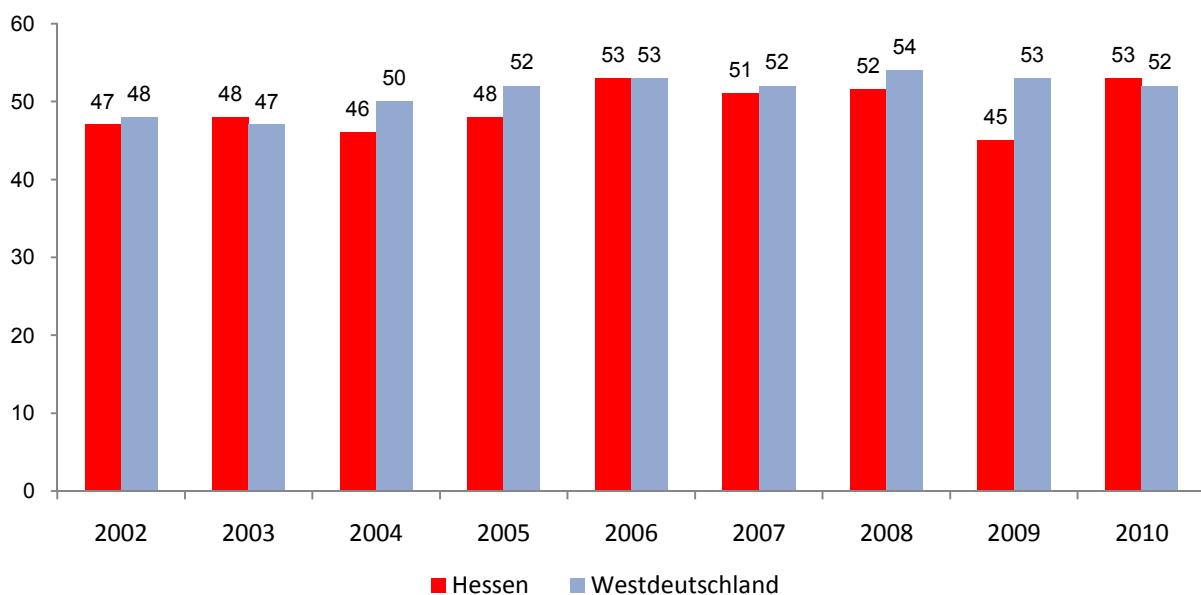
*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

Anteil der investierenden Betriebe in Hessen wieder auf Vorkrisenniveau

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 konjunkturell schwierigen Zeiten ist häufig aufgrund der schlechteren Ertragslage ein Rückgang der Investitionstätigkeiten zu beobachten, da Investitionen zu einem späteren Zeitpunkt oder gar nicht vorgenommen werden. Daher überraschte es nicht, dass der Anteil der hessischen Betriebe, die Investitionen vorgenommen haben, 2009 bei nur 45 Prozent lag, nachdem in den drei Jahren zuvor stets eine Mehrheit der Betriebe Investitionen getätigt hatte.

Für das Jahr 2010 ist nun wieder eine Normalisierung der Investitionsneigung hessischer Betriebe zu vermelden: 53 Prozent der hessischen Betrieben gaben an, 2010 Investitionen vorgenommen zu haben, was in etwa dem Vorkrisenniveau entspricht

Abb. A8: Betriebe mit Investitionen in Hessen und Westdeutschland 2002 bis 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2003- 2011, eigene Berechnungen

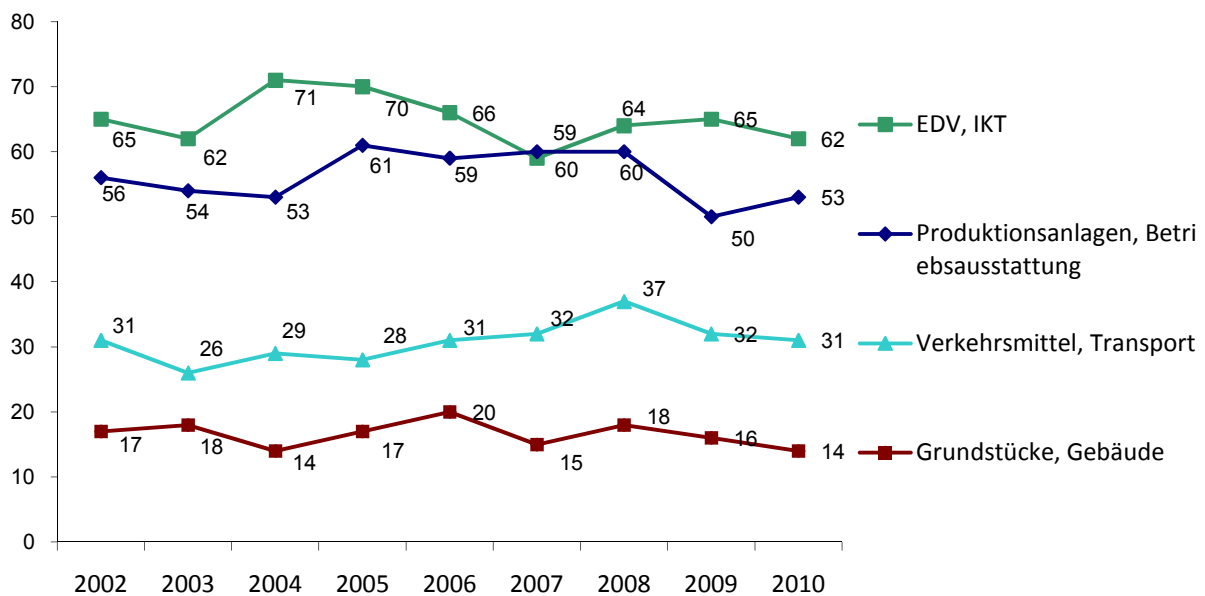
Der Anteil der investierenden Betriebe war in Hessen in der Vergangenheit häufig etwas geringer als in Westdeutschland, besonders deutlich im Krisenjahr 2009. Dies war 2010 jedoch anders: Erstmals seit 2003 lag der Anteil der investierenden Betriebe Hessens über jenem in Westdeutschland, wenn auch nur geringfügig.

Investition in EDV bleibt häufigster Investitionszweck

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

Die größte Bedeutung hat hierbei die Investition in EDV/IKT, fast ebenso häufig wird in Produktionsanlagen und die Betriebsausstattung investiert. In Verkehrsmittel/ Transport wurde 2010 von etwa einem Drittel der Betriebe investiert, in Grundstücke und Gebäude von 14 Prozent. Die langfristige Betrachtung zeigt, dass sich die Investitionszwecke in Hessen nur recht wenig verändern.

Abb. A9: Investitionszwecke in Hessen 2002-2010, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Investitionen (Mehrfachnennungen)



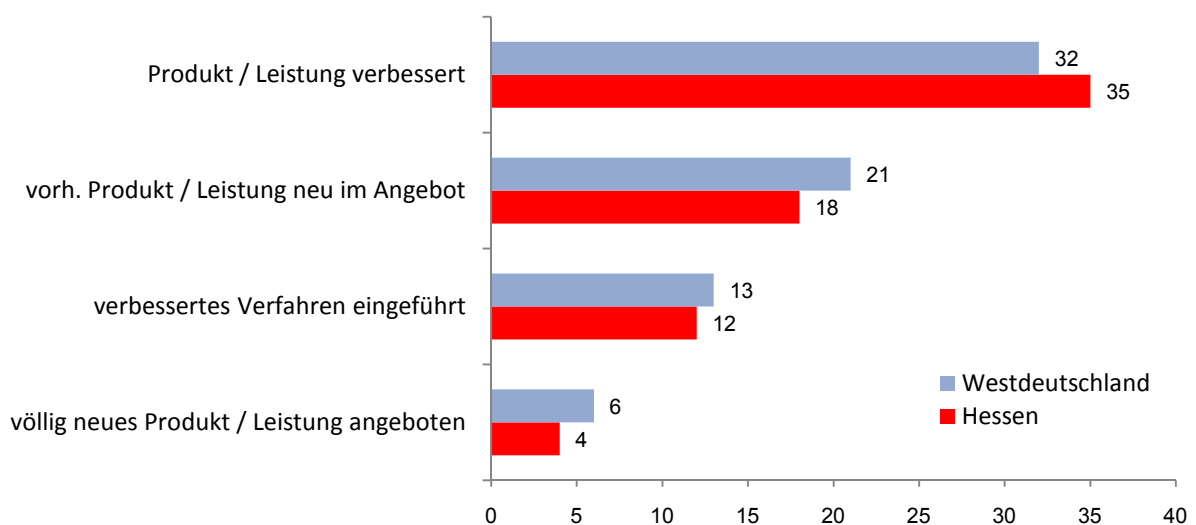
Quelle: IAB-Betriebspanel 2003-2011, eigene Berechnungen

Verbesserung von Produkten bleibt häufigste Art der Innovation

Innovationen stellen einen bedeutsamen Standortfaktor dar. Im IAB-Betriebspanel wird nach Innovationen des vorangegangenen Geschäftsjahres gefragt, im IAB-Betriebspanel 2011 also nach den Innovationen des Jahres 2010.

Im Folgenden geht es um die Ausdifferenzierung der Innovationen, d.h. die Unterscheidung in produkt- versus verfahrensspezifische Innovationen. Wie schon in den Vorjahren, war auch 2010 wieder die Verbesserung bzw. die Weiterentwicklung von Produkten als Innovationsart in Hessen mit 35 Prozent am bedeutendsten. Die Aufnahme eines Produkts, welches schon vorher auf dem Markt war, in das eigene Produktangebot war 2010 die zweitbedeutendste Innovationsart. Im Gegensatz zu den beiden zuvor genannten Innovationsarten erhöhte sich der Anteil der Betriebe, der Prozess- und Verfahrensinnovationen durchführte, auf 12 Prozent. Somit scheint es, dass die Betriebe als Folge der Krise tatsächlich auf technologische Entwicklungen zur Verbesserung ihrer Ertragslage setzten. Bei der letztplatzierten Innovationsart „völlig neues Produkt in das Angebot aufgenommen“ gab es in den letzten Jahren hingegen keine nennenswerten Veränderungen.

Abb. A10: Innovation in Hessen 2010, Angaben in Prozent



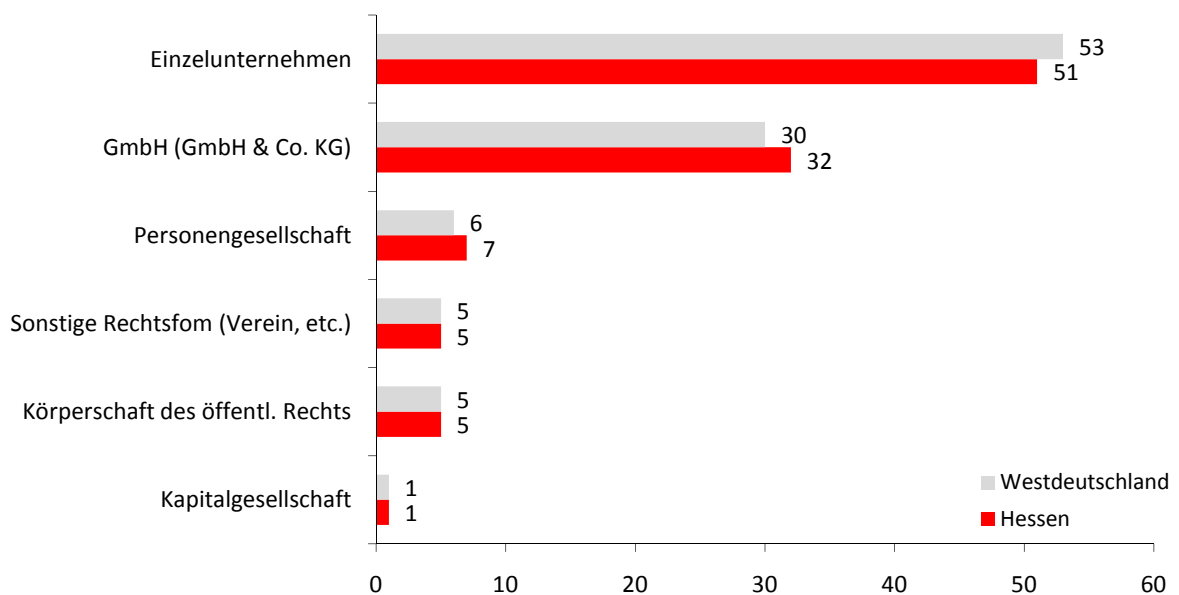
Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

B) Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Hessen

Rechtsform der Betriebe

Sowohl in Hessen als auch in Westdeutschland insgesamt sind über die Hälfte der Betriebe Einzelunternehmen mit Vollhaftung einer Person: 51 Prozent der hessischen und 53 Prozent der westdeutschen Betriebe hatten diese Rechtsform. 32 Prozent der Betriebe in Hessen und 30 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. B1: Rechtsformen der Betriebe in Hessen und Westdeutschland 2011, Angaben in Prozent

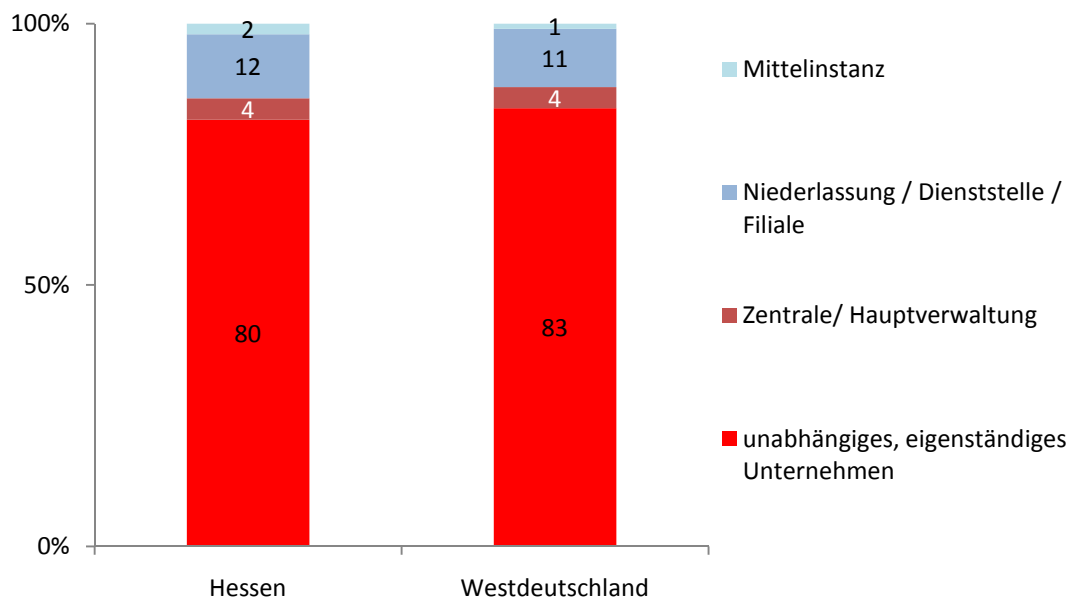


Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Art der Betriebe

Bei der großen Mehrheit der Betriebe handelt es sich um unabhängige eigenständige Betriebe ohne Niederlassung an anderer Stelle. Immerhin noch 12 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. B2: Art des Betriebs in Hessen und Westdeutschland 2011, Angaben in Prozent

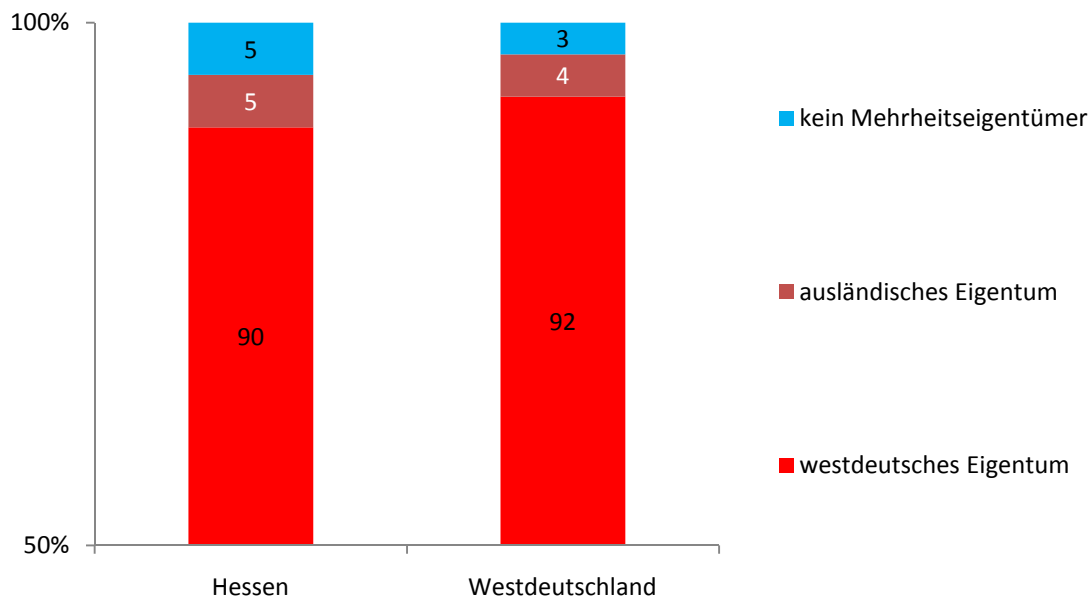


Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Eigentumssituation

Die überwiegende Mehrheit der hessischen Betriebe mit rund 90 Prozent hatte westdeutsche Eigentümer. In ausländischem bzw. in anderem Eigentum waren je fünf Prozent der Betriebe. Ostdeutsches Eigentum war nicht vertreten. Die Eigentümerstruktur der westdeutschen Betriebe ist der hessischen sehr ähnlich.

Abb. B3: Form des Eigentums in Hessen und Westdeutschland 2011, Angaben in Prozent

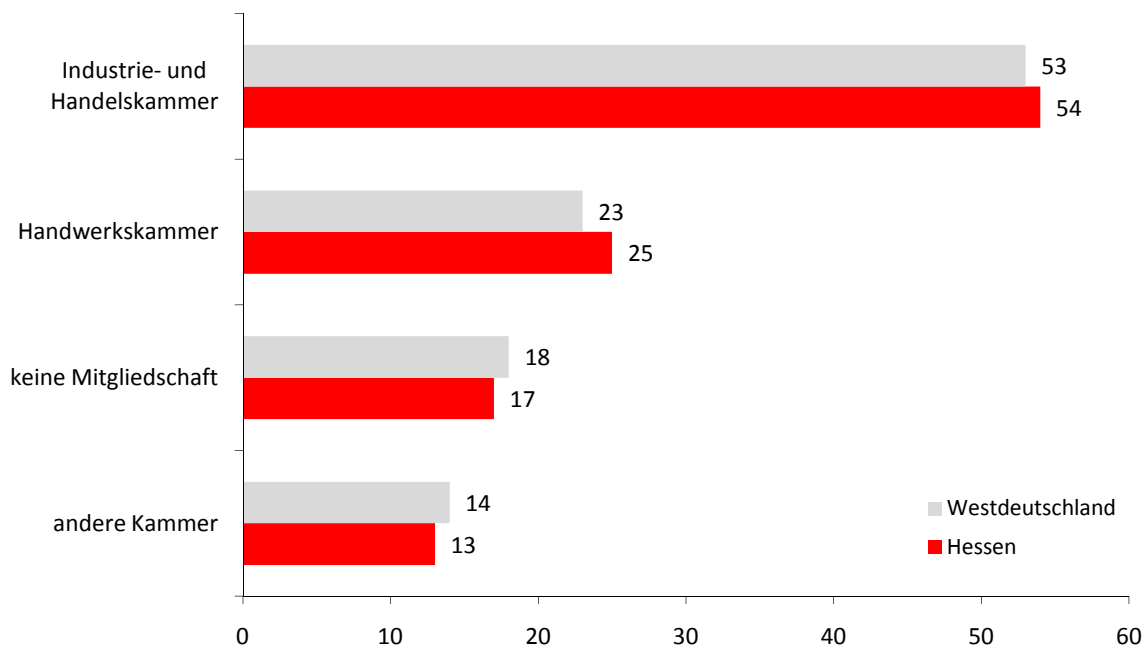


Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Kammermitgliedschaft

In Hessen waren im Jahr 2011 genau 54 Prozent der Betriebe Mitglied in der Industrie- und Handelskammer, was im langjährigen Vergleich ein durchschnittlich hoher Wert ist. 25 Prozent gehörten der Handwerkskammer an, 13 Prozent einer anderen Kammer. Insgesamt gaben 17 Prozent der hessischen Betriebe an, gar keiner Kammer anzugehören; die Differenzen zu Westdeutschland sind durchweg gering.

Abb. B4: Kammermitgliedschaft in Hessen und Westdeutschland 2011, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)

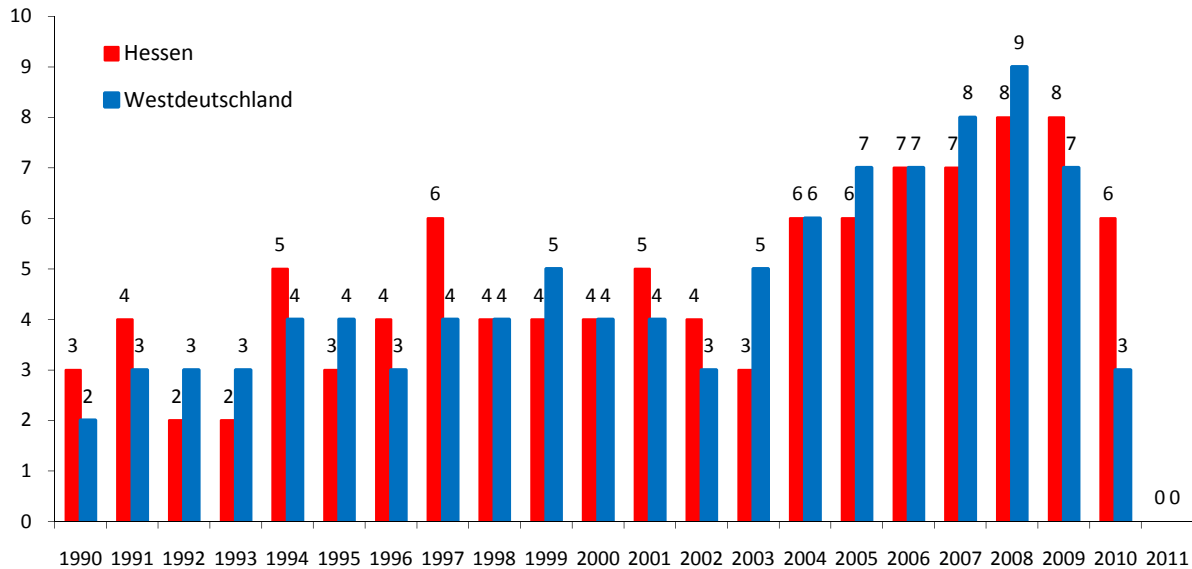


Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Altersstruktur der Betriebe

53 Prozent der hessischen Betriebe wurden 1990 oder später gegründet (in Westdeutschland 54 Prozent). Auf Basis dieser Betriebe (=100 Prozent) verteilen sich die Gründungen seit 1990 wie aus der folgenden Abbildung ersichtlich.

Abb. B5: Gründungsjahre der Betriebe in Hessen und Westdeutschland, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden)

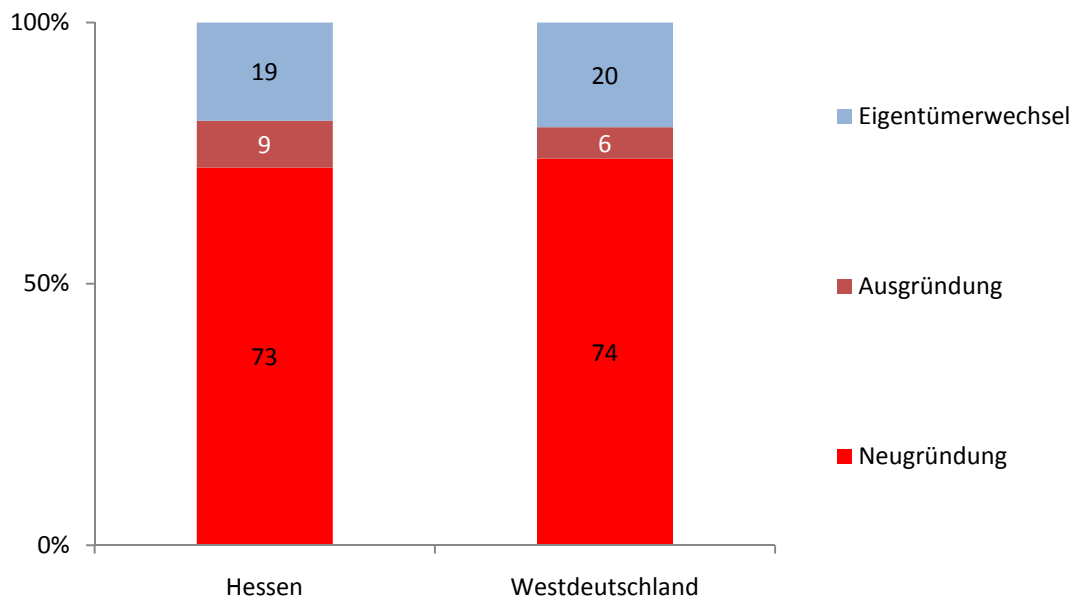


Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Gründungsart

Die mit Abstand häufigste Gründungsart ist sowohl in Hessen als auch in Westdeutschland die Neugründung mit 73 bzw. 74 Prozent. An zweiter Stelle folgt der Eigentümerwechsel mit etwa einem Fünftel der Betriebe in Hessen und Westdeutschland, Ausgründungen spielen eine geringere Rolle.

Abb. B6: Gründungsart der Betriebe in Hessen und Westdeutschland 2011, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

C) Ausgewählte Ergebnisse nach hessischen Regierungsbezirken**Tabelle C1: Beschäftigte zum 30.06.2011 nach Gruppen, absolut**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiter und Angestellte	1.265.449	373.250	491.620	2.130.319
Auszubildende	51.842	20.578	25.698	98.118
Beamte	77.892	37.126	10.268	125.286
Tätige Inhaber	72.636	24.924	36.810	134.370
geringfügig Beschäftigte	173.972	60.175	96.283	330.430
sonstige Beschäftigte	4.719	2.309	4.959	11.987
Gesamtzahl Beschäftigte	1.646.510	518.362	665.638	2.830.510

Tabelle C2: Beschäftigte zum 30.06.2011 nach Gruppen, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiter und Angestellte	59,4%	17,5%	23,1%	100
Auszubildende	52,8%	21,0%	26,2%	100
Beamte	62,2%	29,6%	8,2%	100
Tätige Inhaber	54,1%	18,5%	27,4%	100
geringfügig Beschäftigte	52,7%	18,2%	29,1%	100
sonstige Beschäftigte	39,4%	19,3%	41,4%	100
Gesamtzahl Beschäftigte	58,2%	18,3%	23,5%	100

Tabelle C3: Teilzeit- und befristet Beschäftigte vorhanden

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Teilzeitbeschäftigte im Betrieb	72,4%	77,8%	77,2%	74,6%
Mitarbeiter mit befristeten AV im Betrieb	17,2%	21,6%	17,2%	18,1%

Tabelle C4: Teilzeit- und befristet Beschäftigte, absolut

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl Teilzeit-Beschäftigte	406.189	142.813	194.521	743.523
Anzahl teilzeitbeschäftigte Frauen	327.265	116.344	159.857	603.466
Anzahl Mitarbeiter mit befristeten AV	101.572	34.849	55.467	191.888
Anzahl Frauen mit befristeten AV	53.521	21.991	27.172	102.684
Anzahl Midi-Jobs	27.020	18.455	30.502	75.977

Tabelle C5: Teilzeit- und befristet Beschäftigte, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl Teilzeit-Beschäftigte	54,6%	19,2%	26,2%	100
Anzahl teilzeitbeschäftigte Frauen	54,2%	19,3%	26,5%	100
Anzahl Mitarbeiter mit befristeten AV	52,9%	18,2%	28,9%	100
Anzahl Frauen mit befristeten AV	52,1%	21,4%	26,5%	100
Anzahl Midi-Jobs	35,6%	24,3%	40,1%	100

Tabelle C6: Personalbewegungen

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen im Betrieb	27,3%	26,0%	30,6%	27,9%
Personalabgänge im Betrieb	24,2%	24,4%	31,8%	26,2%

Tabelle C7: Neueinstellungen, absolut

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen gesamt	85.126	21.587	46.711	153.424
Neueinstellungen Frauen	48.978	9.634	20.184	78.796
Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten	28.987	6.396	18.965	54.348
Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten	55.299	15.191	27.256	97.746
Neueinstellungen befristet	37.876	8.556	242.668	289.100
Neueinstellungen befristet Frauen	21.875	4.201	9.885	35.961

Tabelle C8: Neueinstellungen, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen gesamt	55,5%	14,1%	30,4%	100
Neueinstellungen Frauen	62,2%	12,2%	25,6%	100
Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten	53,3%	11,8%	34,9%	100
Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten	56,6%	15,5%	27,9%	100
Neueinstellungen befristet	13,1%	3,0%	83,9%	100
Neueinstellungen befristet Frauen	60,8%	11,7%	27,5%	100

Tabelle C9: Personalabgänge, absolut

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausgeschiedene gesamt	64.305	20.666	33.704	118.675
Ausgeschiedene Frauen	29.845	9.854	14.779	54.478
Arbeitnehmerkündigung	21.378	5.036	11.236	37.650
Kündigung durch Betrieb	10.892	5.601	8.320	24.813
Abgänge nach Ausbildung	1.814	1.109	748	3.671
Ende Befristung	10.116	2.993	5.217	18.326
Aufhebungsvertrag	5.384	786	2.572	8.742
Versetzung in anderen Betrieb	2.136	227	679	3.042
Ruhestand mit Erreichen regul. Altersgrenze	3.906	1.631	858	6.395
Ruhestand vor Erreichen regul. Altersgrenze	2.057	1.417	1.253	4.727
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	725	237	222	1.184
sonstige Abgänge	5.292	1.630	2.598	9.520

Tabelle C10: Personalabgänge, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausgeschiedene gesamt	54,2%	17,4%	28,4%	100
Ausgeschiedene Frauen	54,8%	18,1%	27,1%	100
Arbeitnehmerkündigung	56,8%	13,4%	29,8%	100
Kündigung durch Betrieb	43,9%	22,6%	33,5%	100
Abgänge nach Ausbildung	49,4%	30,2%	20,4%	100
Ende Befristung	55,2%	16,3%	28,5%	100
Aufhebungsvertrag	61,6%	9,0%	29,4%	100
Versetzung in anderen Betrieb	70,2%	7,5%	22,3%	100
Ruhestand mit Erreichen regul. Altersgrenze	61,1%	25,5%	13,4%	100
Ruhestand vor Erreichen regul. Altersgrenze	43,5%	30,0%	26,5%	100
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	61,2%	20,0%	18,8%	100
sonstige Abgänge	55,6%	17,1%	27,3%	100

Tabelle C11: unbesetzte Stellen

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sofort gesuchte Arbeitskräfte gesamt	36.213	15.246	21.973	73.432
Sofort gesucht für einfache Tätigkeiten	7.109	3.201	7.972	18.282
Sofort gesucht für qualifizierte Tätigkeiten	22.135	7.361	12.070	41.566
Sofort gesucht mit (Fach-)Hochschulabschluss	6.969	3.585	1.932	12.486
unbesetzte Stellen für qualif. Tätigkeiten	13.581	6.499	10.233	30.313

Tabelle C12: Stellenbesetzung für Fachkräfte erwartet

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ja	23,8%	27,4%	35,0%	27,3%
Nein	53,9%	53,6%	44,8%	51,5%
Lässt sich noch nicht sagen	19,7%	18,2%	19,6%	19,4%
keine Tätigkeit für Fachkräfte	2,6%	0,8%	0,7%	1,8%

Tabelle C13: Probleme bei Stellenbesetzung für Fachkräfte erwartet

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ja, betrifft einige Stellen	30,5%	38,4%	37,1%	34,2%
Ja, betrifft alle Stellen	27,5%	24,6%	31,9%	28,3%
Nein, keine Probleme erwartet	35,3%	33,7%	26,9%	32,3%
Lässt sich noch nicht sagen	6,8%	3,3%	4,1%	5,2%

Tabelle C14: Ausbildungsberechtigung der Betriebe

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ja	55,2%	70,2%	69,6%	61,8%
Nur im Verbund	2,6%	3,2%	3,5%	2,9%
Nein	42,7%	27,1%	28,1%	35,9%

Tabelle C15: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Bildet aus	25,7%	44,0%	29,6%	30,3%
Bildet trotz Berechtigung nicht aus	31,6%	28,9%	42,4%	33,8%
Keine Berechtigung	42,7%	27,1%	28,1%	35,9%

Tabelle C16: Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen 2011

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl erfolgreicher Abschlüsse	18.878	8.582	8.164	35.624
Anzahl Übernahmen	13.538	4.457	5.478	23.473
Übernahmequote	71,7%	51,9%	67,1%	65,9%

Tabelle C17: Betrieb förderte 2011 Weiterbildung

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ja	56,5%	50,5%	65,3%	59,5%
Nein / k.A.	54,6%	48,6%	53,1%	53,1%

Tabelle C18: Anzahl Weitergebildeter 2011 (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Weitergebildete Personen	450.669	131.343	194.823	776.835
Weiterbildungsquote	27,4%	25,3%	29,3%	27,4%

Tabelle C19: Arbeitszeiten

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit (in Std.)	39,1	39,3	39,1	39,2
Arbeitszeitkonten vorhanden	34,8%	30,7%	41,2%	35,6%

Tabelle C20: Tarifbindung

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Branchentarifvertrag	33,8%	38,2%	34,2%	34,8%
Haus-/Firmentarifvertrag	2,3%	6,9%	5,1%	3,9%
Kein Tarifvertrag	63,9%	54,9%	60,7%	61,3%
davon: Orientierung am Branchentarif	46,9%	46,4%	47,4%	46,9%

Tabelle C21: Löhne und Gehälter

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Durchschnittslohnsumme/Beschäftigter (in €)	2.653	2.062	1.894	2.334
Betrieb zahlt übertarifliche Löhne	41,9%	43,7%	20,2%	36,7%

Tabelle C22: Ertragslage im letzten Geschäftsjahr (2010)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sehr gut	3,2%	2,9%	6,4%	3,9%
Gut	39,6%	38,6%	28,3%	36,6%
Befriedigend	34,4%	34,1%	46,0%	37,2%
Ausreichend	17,7%	14,5%	15,3%	16,5%
Mangelhaft	5,1%	10,0%	3,9%	5,8%

Tabelle C23: Entwicklung des Geschäftsvolumens zwischen 2011 und 2012

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Gleich bleiben	48,4%	47,0%	52,0%	49,1%
Steigen	19,5%	31,1%	28,7%	42,1%
Sinken	10,3%	14,1%	10,3%	11,0%
Weiß noch nicht	21,8%	7,8%	9,0%	15,8%