Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

IWAK

IAB-Betriebspanel Hessen 2005

Abschlussbericht

Prof. Dr. Alfons Schmid

Dipl. Vw., Dipl. Pol. Nils Beckmann

Dipl. Vw. Christian Baden

November 2006

HESSEN
Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung

Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Hessen

Europäischer Sozialfonds

Inhaltsverzeichnis

		Seite
1.	**Einleitung**	1
1.1	Datenbasis und Methodik	2
1.2	Erhebung für Hessen	2
1.3	Gewichtung und Hochrechnung	3
1.4	Längsschnitt- oder Panelauswertungen	3
1.5	Datenaufbereitung und -auswertung	4
2.	**Betriebsstruktur- und Beschäftigtenentwicklung in Hessen**	5
2.1	Betriebe und Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße	5
2.2	Beschäftigungsentwicklung Mitte 2004 bis Mitte 2005	8
2.2.1	Beschäftigungsentwicklung nach Beschäftigtenkategorien	8
2.2.2	Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße	9
2.3	Längerfristige Beschäftigungsprognose (5 Jahre)	10
2.4	Personal-/Qualifikationsstruktur	12
2.4.1	Vorgehensweise und Änderungen gegenüber früheren Panelauswertungen	12
2.4.2	Personalstruktur in Hessen zur Jahresmitte 2005	13
2.4.3	Personal- und Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftszweigen	15
2.4.4	Personal- und Qualifikationsstruktur nach Betriebsgröße	17
2.5	Fazit	18
3.	**Wirtschaftliche Situation der Betriebe in Hessen**	20
3.1	Vorbemerkung	20
3.2	Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Jahr 2004	20
3.3	Geschäftsvolumen der Betriebe	23
3.3.1	Geschäftserwartungen für 2005	23
3.4	Betriebliche Investitionen	26
3.4.1	Investitionen hessischer Betriebe 2004	26
3.4.2	Investitionsstruktur	28
3.4.3	Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik	29
3.4.4	Erweiterungsinvestitionen	32
3.5	Finanzierungsquellen und -probleme	33
3.6	Technischer Stand des Kapitalstocks	37
3.7	Produkte und Dienstleistungen im Umweltschutz	38
3.8	Fazit	39
4.	**Schwerpunktthema Beschäftigungsdynamik und Beschäftigungsformen**	40
4.1	Einstellungen in Hessen im 1. Halbjahr 2005	41
4.2	Personalabgänge im 1. Halbjahr 2005	43
4.2.1	Ursachen für Personalabgänge	45
4.2.2	Fluktuation in Hessen 2005	46
4.3	Ungedeckter Personalbedarf	48

4.4	Besondere Beschäftigungsformen	51
4.4.1	Midijobs	52
4.4.2	Externe Arbeitskräfte	55
4.4.3	Befristete Beschäftigung	56
4.4.4	Teilzeitbeschäftigung	57
4.4.5	1-Euro – Jobs	60
4.5	Geringqualifizierte	61
4.5.1	Zusätzliche Stellen durch Neueinstellungen	62
4.5.2	Beschäftigungsabbau von Geringqualifizierten	65
4.5.3	Ertragslage von Betrieben mit Neueinstellungen für Geringqualifizierte	66
4.6	Fachkräfte in Hessen 2005	68
4.6.1	Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs in Hessen 2005	68
4.6.2	Neueinstellungen von Fachkräften in Hessen 2005	69
4.6.3	Stellenbesetzungsprobleme und deren Gründe	73
4.6.4	Kompromisse bei der Stellenbesetzung	75
4.6.5	Aus- und Weiterbildung als Strategie gegen Fachkräftemangel	77
4.7	Fazit	80
4.8	Multivariate Analyse zum Einstellungsverhalten der beiden Qualifikationsgruppen	83
4.8.1	Geringqualifizierte	83
4.8.2	Fachkräfte	87
4.8.3	Ergebnisse der multivariaten Auswertung	89
5.	**Ausbildung in Hessen 2005**	90
5.1	Ausbildungszahlen und -quote	91
5.2	Übernahme von Auszubildenden	96
5.3	Gründe für eine Nicht-Übernahme von Auszubildenden	98
5.4	Ausbildungsbeteiligung und –umfang	101
5.5	Fazit	106
6.	**Weiterbildung in Hessen 2005**	108
6.1	Entwicklung der betrieblichen Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen	108
6.2	Fort- und Weiterbildungsförderung nach Qualifikationsgruppen	112
6.3	Fort- und Weiterbildungsförderung nach Ausbildung und Investitionen	114
6.4	Geförderte Beschäftigte nach Qualifikation	116
6.5	Art der geförderten Maßnahmen	117
6.6	Aufwandsbeteiligung	119
6.7	Fazit	120
7.	**Löhne, Gehälter und Tarifbindung**	122
7.1	Umfang der Tarifbindung in Hessen	122
7.1.1	Tarifbindung und Ausbildungs- sowie Investitionsverhalten	125
7.1.2	Tarifbindung und Ertragslage bzw. Geschäftsentwicklung	127
7.1.3	Tarifbindung und erwartete Beschäftigtenentwicklung (in 5 Jahren)	128
7.2	Lohnstruktur in Hessen	129
7.3	Übertarifliche Entlohnung	132
7.3.1	Übertarifliche Entlohnung und betriebliche Entwicklung	134

7.4 Kapital- und Gewinnbeteiligung 136
7.5 Tarifliche Öffnungsklauseln 138
7.6 Fazit 138

8. Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Hessen 140
8.1 Rechtsform der Betriebe 140
8.2 Eigentumssituation 140
8.3 Kammernmitgliedschaft 141
8.4 Altersstruktur der Betriebe 142
8.5 Arbeitnehmervertretung 143

Anhang
Ausgewählte Ergebnisse nach Regionen (Regierungsbezirke) 145

Literaturverzeichnis 152

Tabellenverzeichnis

Tabelle II-1 Betriebe in Hessen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, Anteile in % aller Betriebe in Hessen, 2005 5
Tabelle II-2 Sozialversicherungspflichtige und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigung 2005, Angaben in % 7
Tabelle IV-1 Gründe für die Nichtbesetzung der Stellen für qualifizierte Tätigkeiten 74
Tabelle IV-2 Wichtigster Grund für die Nichtbesetzung der Stellen für qualifizierte Tätigkeiten 75
Tabelle IV-3 Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des angepassten Modells 85
Tabelle IV-4 Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für die Einstellung Geringqualifizierter 86
Tabelle IV-5 Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit dass keine Einstellung für einfache Tätigkeiten erfolgt 86
Tabelle IV-6 Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des Modells 87
Tabelle IV-7 Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für die Einstellung von Fachkräften 88
Tabelle IV-8 Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit, dass eine Einstellung von Fachkräften unterbleibt 89

Verzeichnis der Graphiken

		Seite
Graphik II-1	Verteilung der Beschäftigten zum 30.6.2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in % aller Beschäftigten	6
Graphik II- 2	Verteilung der Beschäftigten zum 30.6.2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Beschäftigten	7
Graphik II-3	Beschäftigungsentwicklung Mitte 2004 bis Mitte 2005 nach Beschäftigtengruppen, Angaben in %	8
Graphik II-4	Beschäftigungsentwicklung 2004 bis 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %	9
Graphik II-5	Beschäftigungsentwicklung 2004 bis 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %	10
Graphik II-6	"Die Beschäftigung in 5 Jahren wird....", Angaben in % der hessischen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs, 2005	11
Graphik II-7	"Die Beschäftigung in 5 Jahren wird....", Angaben in % der hessischen Betriebe der jeweiligen Betriebsgrößenklassen, 2005	12
Graphik II-8	Personalstruktur zum 30.6. 2005, Angaben in %	14
Graphik II-9	Personalstruktur von Frauen zum 30.6.2005, Angaben in %	15
Graphik II-10	Personalstruktur in Hessen nach Wirtschaftszweigen; Anteile an den Beschäftigten der jeweiligen Branche in %	16
Graphik II-11	Qualifikationsstruktur in Hessen nach Wirtschaftszweigen; Anteile an den gesamten Beschäftigten der jeweiligen Branche in %	17
Graphik II-12	Personalstruktur in Hessen nach Betriebsgrößenklassen; Anteile an den gesamten Beschäftigten der jeweiligen Größenklasse in %	17
Graphik II-13	Qualifikationsstruktur in Hessen 2005 nach Betriebsgrößenklassen; Anteile an den gesamten Beschäftigten der jeweiligen Größenklasse in %	18
Graphik III-1	Einschätzung der Ertragslage (jeweils des Vorjahres) in Hessen, Angaben in % aller Betriebe	21
Graphik III-2	Einschätzung der Ertragslage 2004 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Sektors	22
Graphik III-3	Einschätzung der Ertragslage 2004 nach Betriebsgröße, Angaben in % aller hessischen Betriebe in der jeweiligen Größenklasse	22
Graphik III-4	Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2005 gegenüber 2004, Angaben in % aller Betriebe	24
Graphik III-5	Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2005 gegenüber 2004 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller hessischen Betriebe im jeweiligen Sektor	25
Graphik III-6	Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2005 gegenüber 2004 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in % aller hessischen Betriebe in der jeweiligen Klasse	25
Graphik III-7	Anteil der Betriebe, die 2004 Investitionen durchgeführt haben nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %	27

Graphik III-8	Anteil der Betriebe, die 2004 Investitionen durchgeführt haben nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %	27
Graphik III-9	Investitionsstruktur, Angaben in %, Basis: Betriebe, die in 2004 Investitionen durchgeführt haben; Mehrfachnennungen möglich	28
Graphik III-10	Anteil der Betriebe in Hessen mit Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik. Basis: alle Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben	29
Graphik III-11	Anteil der Betriebe in Hessen mit Investitionen für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik. Basis: alle Betriebe des jeweiligen Sektors, die Investitionen durchgeführt haben	30
Graphik III-12	Anteil der Investitionen für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik an den Investitionsausgaben nach Wirtschaftszweigen. Basis: Betriebe, die 2004 Investitionen durchgeführt haben	31
Graphik III-13	Anteil der Investitionen für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik an den Investitionsausgaben nach Betriebsgröße. Basis: Betriebe, die 2004 Investitionen durchgeführt haben	32
Graphik III-14	Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Investitionsausgaben nach Wirtschaftszweigen. Basis: Betriebe, die 2004 Investitionen durchgeführt haben	33
Graphik III-15	Verteilung der Investitionsausgaben hessischer Betriebe auf unterschiedliche Finan zierungsquellen, nach Wirtschaftszweigen. Basis: Betriebe, die 2004 Investitionen durchgeführt haben	34
Graphik III-16	Verteilung der Investitionsausgaben hessischer Betriebe auf unterschiedliche Finanzierungsquellen nach Betriebsgröße. Basis: Betriebe, die 2004 Investitionen durchgeführt haben	34
Graphik III-17	Anteil der hessischen Betriebe mit Problemen bei der Kapitalbeschaffung bei Kreditinstituten 2005, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %	35
Graphik III-18	Anteil der hessischen Betriebe mit Problemen bei der Kapitalbeschaffung bei Kreditinstituten 2005, nach Betriebsgrößenklasse, Angaben in %	36
Graphik III-19	Beurteilung des Standes der technischen Anlagen in Hessen 2005, Angaben in %	37
Graphik IV- 1	Neueinstellungen in Hessen im 1. Halbjahr 2005 nach Wirtschaftszweigen; Angaben in % aller Neueinstellungen	41
Graphik IV-2	Neueinstellungen pro Tausend Beschäftigte in Hessen nach Wirtschaftszweigen	42
Graphik IV-3	Neueinstellungen in Hessen im 1. Halbjahr 2005 nach Betriebsgrößenklasse, Angaben in % aller Neueinstellungen	42
Graphik IV-4	Neueinstellungen pro Tausend Beschäftigte in Hessen im 1. Halbjahr 2005 nach Betriebsgrößenklassen	43
Graphik IV-5	Personalabgänge im 1. Halbjahr 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Personalabgänge	44
Graphik IV-6	Personalabgangsquoten in Hessenim 1. Halbjahr 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Personalabgänge	44
Graphik IV-7	Personalabgänge im 1. Halbjahr 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in % aller Personalabgänge	45

Graphik IV-8	Gründe für die Personalabgänge im 1. Halbjahr 2005, Angaben in % aller Abgänge	46
Graphik IV-9	Personaleinstellungen und Personalabbau in Hessen im 1. Halbjahr 2005 nach Wirtschaftszweigen	47
Graphik IV-10	Personaleinstellungen und Personalabgänge in Hessen im 1. Halbjahr 2005 nach Betriebsgrößenklassen	47
Graphik IV-11	Entwicklung der Fluktuationsrate, Angaben in %	48
Graphik IV-12	Anteil der hessischen Betriebe, die Arbeitskräfte suchen Angaben in % und Anzahl der offenen Stellen in Hessen, Angaben in Tausend	49
Graphik IV-13	Anteil der hessischen Betriebe, die sofort Arbeitskräfte suchen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %	49
Graphik IV-14	Sofort zu besetzende Stellen in Hessen nach Wirtschaftszweigen, 2005, Angaben in %	50
Graphik IV-15	Betriebe und Beschäftigte mit Midijobs in Hessen zum 30.6.2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %	52
Graphik IV-16	Betriebe und Beschäftigte mit Midijobs in Hessen zum 30.6.2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %	53
Graphik IV-17	Anteile an Vollzeit und Teilzeitmidijobs in Hessen 2005, Angaben in %	54
Graphik IV-18	Anteile an Vollzeit und Teilzeitmidijobs in Hessen 2005, Angaben in %	54
Graphik IV-19	Externe Mitarbeiter in Hessen, Angaben in % aller Beschäftigten	56
Graphik IV-20	Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften, Angaben in % aller Betriebe	57
Graphik IV-21	Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den hessischen Gesamtbeschäftigten, Angaben in %	58
Graphik IV-22	Teilzeitquoten in Hessen 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %	59
Graphik IV-23	Teilzeitquoten in Hessen 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %	59
Graphik IV-24	Neueinstellungen von Geringqualifizierten in Hessen im 1. Halbjahr 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Neueinstellungen von Geringqualifizierten	61
Graphik IV-25	Neueinstellungen Geringqualifizierter in Hessen im 1. Halbjahr 2005 nach Betriebsgröße, Angaben in % aller Neueinstellungen von Geringqualifizierten	62
Graphik IV-26	Wie viele der für einfache Tätigkeiten eingestellten Personen sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Angaben in % der hessischen Betriebe, die Geringqualifizierte eingestellt haben, 2005	63
Graphik IV-27	Wie viele der für einfache Tätigkeiten eingestellten Personen sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Angaben in % der hessischen Betriebe, die Geringqualifizierte eingestellt haben, 2005	63
Graphik IV-28	Wie viele der für einfache Tätigkeiten eingestellten Personen sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Angaben in % der hessischen Betriebe, die Geringqualifizierte eingestellt haben, 2005	64
Graphik IV-29	Beschäftigungsentwicklung zwischen Mitte 2004 und Mitte 2005 in Hessen, Angaben in %	66
Graphik IV-30	Einschätzung der Ertragslage in Hessen im Jahr 2004, Angaben in %	67

Graphik IV-31	Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Hessen für das Jahr 2005, Angaben in %	67
Graphik IV-32	Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs in den nächsten zwei Jahren, 2005, Angaben in % aller Betriebe	68
Graphik IV-33	Wichtigste Strategie zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs, Angaben in % aller Betriebe, die künftig Bedarf erwarten, 2005	69
Graphik IV-34	Neueinstellungen von Qualifizierten und Geringqualifizierten in Hessen im 1. Halbjahr 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Neueinstellungen von Qualifizierten bzw. Geringqualifizierten	70
Graphik IV-35	Neueinstellungen von Qualifizierten und Geringqualifizierten in Hessen im 1. Halbjahr 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in % aller Neueinstellungen von Qualifizierten bzw. Geringqualifizierten	70
Graphik IV-36	Wie viele der eingestellten Personen der jeweiligen Qualifikationsgruppe sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Angaben in % der hessischen Betriebe, die Qualifizierte bzw. Geringqualifizierte eingestellt haben, 2005	71
Graphik IV-37	Wie viele der für qualifizierte Tätigkeiten eingestellten Personen sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Angaben in % der hessischen Betriebe, die Qualifizierte eingestellt haben, 2005	72
Graphik IV-38	Wie viele der für qualifizierte Tätigkeiten eingestellten Personen sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Angaben in % der hessischen Betriebe, die Qualifizierte eingestellt haben, 2005	72
Graphik IV-39	Anzahl nicht besetzter Stellen pro 1.000 Neueinstellungen in Hessen nach Wirtschaftszweigen - qualifizierte Tätigkeiten, 2005	73
Graphik IV-40	Anzahl nicht besetzter Stellen pro 1.000 Neueinstellungen in Hessen, nach Betriebsgrößen – qualifizierte Tätigkeiten, 2005	74
Graphik IV-41	Eingegangene Kompromisse bei Neueinstellungen qualifizierter Arbeitskräfte in Hessen, nach Wirtschaftszweigen, 2005	76
Graphik IV-42	Stellenbesetzungen und nicht besetzte Stellen qualifizierter Tätigkeiten nach im Ausbildungsjahr 2005/2006 ausbildenden/ nicht ausbildenden hessischen Betrieben	78
Graphik IV-43	Kompromisse bei der Besetzung qualifizierter Tätigkeiten nach im Ausbildungsjahr 2005/2006 ausbildenden/ nicht ausbildenden Betrieben (in %)	78
Graphik IV-44	Stellenbesetzungsprobleme für Stellen qualifizierter Tätigkeiten nach im 1. Halbjahr 2005 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördernden/ nicht fördernden hessischen Betrieben	79
Graphik IV-45:	Kompromisse bei der Besetzung qualifizierter Tätigkeiten nach im 1.Halbjahr 2005 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördernden/ nicht fördernden hessischen Betrieben, Angaben in %	80
Graphik V-1	Ausbildungsquote im zeitlichen Vergleich, Angaben in % der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	91
Graphik V-2	Anteile an allen Auszubildenden 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %	92
Graphik V-3	Ausbildungsquoten 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %	93
Graphik V- 4	Anteile an allen Auszubildenden 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %	94

Graphik V-5	Ausbildungsquoten 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %	95
Graphik V- 6	Übernahmequoten in Hessen, Angaben in % der übernommenen Absolventen an allen erfolgreichen Abschlüssen	96
Graphik V-7	Übernahmequoten in Hessen 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %	97
Graphik V-8	Übernahmequoten in Hessen 2005 nach Betriebsgrößenklassen; Angaben in %	98
Graphik V-9	Gründe weshalb nicht alle Absolventen übernommen wurden, Angaben in % der Betriebe, die nicht alle Absolventen übernommen haben, 2005, Mehrfachnennungen möglich	99
Graphik V-10	Gründe weshalb nicht alle Absolventen übernommen wurden nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % der hessischen Betriebe, die nicht alle Absolventen übernommen haben, 2005, Mehrfachnennungen möglich	100
Graphik V-11	Gründe weshalb nicht alle Absolventen übernommen wurden nach Betriebsgröße, Angaben in % der hessischen Betriebe, die nicht alle Absolventen übernommen haben, 2005, Mehrfachnennungen möglich	100
Graphik V-12	Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen, Angaben in % aller Betriebe	102
Graphik V-13	Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Betriebe je Sektor	103
Graphik V-14	Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in % aller Betriebe je Betriebsgrößenklasse	104
Graphik V-15	Ausbildungsberechtigung und -beteiligung in Hessen 2005 nach Gründungsjahr, Angaben in % aller Betriebe	105
Graphik V-16	Ausbildungsberechtigung und -beteiligung in Hessen 2005 nach Eigentumsverhältnissen, Angaben in % aller Betriebe	106
Graphik VI-1	Fort- und Weiterbildung fördernde Betriebe in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %	109
Graphik VI-2	Geförderte Beschäftigte in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %	110
Graphik VI-3	Fort- und Weiterbildung fördernde hessische Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %	111
Graphik VI-4:	Geförderte Beschäftigte in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %	112
Graphik VI-5	Anteil ausgewählter Qualifikationsgruppen an den Beschäftigten in Fort- und Weiterbildung fördernden bzw. nicht fördernden hessischen Betrieben 2005, Angaben in %	113
Graphik VI-6:	Förderung von Fort- und Weiterbildung in Hessen 2005 nach erwartetem Fachkräftemangel, Angaben in %	114
Graphik VI-7	Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen 2005 nach Ausbildungstätigkeit, Angaben in %	115
Graphik VI-8	Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen 2005 nach Investitionstätigkeit, Angaben in %	115
Graphik VI-9	Geförderte Beschäftigte in Hessen nach Qualifikationsgruppen, Angaben in %	116

Graphik VI-10	Anteile der jeweiligen Qualifikationsgruppe an allen geförderten Beschäftigten sowie allen Beschäftigten in Hessen 2005, Angaben in %	117
Graphik VI-11	Art der inner- und außer-betrieblichen Maßnahmen, die durch die Betriebe 2005 gefördert wurden, Angaben in % (Mehrfachnennungen)	117
Graphik VI-12	Art der inner- und außer-betrieblichen Maßnahmen, die durch den Betrieb in Hessen 2005 gefördert wurden, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in % (Mehrfachnennungen)	118
Graphik VI-13	Zeitpunkt der Weiterbildungsaktivitäten in Hessen 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %	119
Graphik VI-14	Beteiligung der hessischen Beschäftigten an den direkten Weiterbildungskosten in 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %	120
Graphik VII-1	Tarifbindung in Hessen 2005	123
Graphik VII-2	Tarifbindung in Hessen 2005 nach Wirtschaftszweigen	124
Graphik VII-3	Tarifbindung in Hessen 2005 nach Betriebsgröße	125
Graphik VII-4	Tarifbindung und Ausbildungsstatus in Hessen 2005	126
Graphik VII-5	Tarifbindung und Investitionsverhalten in Hessen, 2005, Angaben in %	126
Graphik VII-6	Tarifbindung und Einschätzung der Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr (2004) in Hessen, Angaben in %	127
Graphik VII-7	Tarifbindung und Erwartung für das laufende Geschäftsjahr (2005) in Hessen	128
Graphik VII-8	Tarifbindung und Beschäftigungsentwicklung in Hessen in 5 Jahren: Die Beschäftigung in 5 Jahren wird.....	129
Graphik VII-9	Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem (in Euro) 2005, nach Wirtschaftszweigen	130
Graphik VII-10	Prozentuale Abweichung von der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem in Hessen 2005, nach Wirtschaftszweigen	130
Graphik VII-11	Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem in Hessen 2005 (in Euro), nach Betriebsgröße	131
Graphik VII-12	Prozentuale Abweichung von der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem in Hessen 2005, nach Betriebsgröße	132
Graphik VII-13	Verbreitung übertariflicher Entlohnung 2005, nach Wirtschaftszweigen; Basis: Betriebe mit Tarifbindung, Angaben in %	133
Graphik VII-14	Verbreitung übertariflicher Entlohnung 2005 nach Betriebsgröße; Basis: Betriebe mit Tarifbindung, Angaben in %	134
Graphik VII-15:	Übertarifliche Entlohnung und Beurteilung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr (2004) in Hessen, Angaben in %	135
Graphik VII-16	Übertarifliche Entlohnung und Erwartung bezüglich des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr 2005 gegenüber 2004 in Hessen, Angaben in %	136

Graphik VII-17	Anteil der hessischen Beschäftigten, die am Kapital beteiligt werden, Angaben in % der Beschäftigten, die in Betrieben beschäftigt sind, die Kapitalbeteiligung haben, nach Wirtschaftszweigen, 2005	137
Graphik VIII-1	Rechtsformen der Betriebe 2005	140
Graphik VIII-2	Form des Eigentums 2005	141
Graphik VIII-3	Kammermitgliedschaft 2005, nach Wirtschaftszweigen, (Mehrfachnennungen möglich)	142
Graphik VIII-4	Gründungsjahre der hessischen Betriebe in %; Basis: alle Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden	142
Graphik VIII-5	Arbeitnehmervertretung in Hessen nach Wirtschaftszweigen 2005	143
Graphik VIII-6	Anteil der hessischen Betriebe eines Wirtschaftszweigs die Maßnahmeträger für „1-Euro˜ Jobs“ sind, 2005	144
Graphik VIII-7	Anteil der hessischen Betriebe eines Betriebsgrößenklasse, die Maßnahmeträger für „1-Euro˜ Jobs“ sind, 2005	144

Abschlussbericht IAB-Betriebspanel Hessen 2005

1. Einleitung

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 223 Wirtschaftszweig-Gruppen zu 17 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 werden (soweit wie möglich) jedes Jahr dieselben Betriebe befragt, was neben Querschnittsanalysen auch Längsschnittbetrachtungen erlaubt. Die Befragung erfolgt durch ein persönlich-mündliches Interview vor Ort.

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

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

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

Neben den wiederholt abgefragten Themenkomplexen enthält der Fragebogen ein jährlich wechselndes Schwerpunktthema, 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.

1.1 Datenbasis und Methodik

Ursprünglich konnten mit diesem Datensatz nur Aussagen für west- bzw. ostdeutsche Betriebe insgesamt gemacht werden. Durch eine finanzielle Beteiligung der ostdeutschen Bundesländer seit 1996 und der westdeutschen Bundesländer seit 2000 konnte die Zahl der Stichproben so weit aufgestockt werden, dass darüber hinaus auch regionale Auswertungen möglich sind. Die Daten für 2005 basieren auf 15.821 auswertbaren Interviews, davon 10.103 Fälle in West-Deutschland und 5.718 Fälle in Ost-Deutschland.

1.2 Erhebung für Hessen

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) in Form des vorliegenden Berichts.[1]

In Hessen wurde eine Bruttostichprobe von 1.527 Betriebsadressen eingesetzt. Hieraus konnte in 1.012 Fällen ein auswertbares Interview realisiert werden. Dies entspricht einer Ausschöpfungsquote von 66,3%. Einige der interviewten Betriebe hatten zum Stichtag keinen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Diese Fälle werden nur für Längsschnittauswertungen herangezogen. Für Querschnittauswertungen stehen somit 999 Fälle zur Verfügung. Diese Fallzahl ist ausreichend, um repräsentative Aussagen für alle 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 pro Besetzungszelle stützen, werden im Textteil des Berichts deshalb in der Regel nicht interpretiert bzw. gesondert ausgewiesen.

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

Aufgrund hoher Fehlertoleranzen muss allerdings vor der Überinterpretation solcher Daten gewarnt werden. Falls die Fallzahl ungewichtet unter 50 liegt, ist auch von Tendenzaussagen abzuraten.

Soweit nicht gesondert gekennzeichnet stammen alle in den Tabellen und Graphiken verwendeten Daten aus dem IAB-Betriebspanel, die Berechnungen erfolgten durch das IWAK.

1.3 Gewichtung und Hochrechnung

Aufgrund des disproportionalen Stichprobenansatzes[2] 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.

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.

1.4 Längsschnitt- oder Panelauswertungen

Das IAB-Betriebspanel ermöglicht durch die jährliche Befragung der selben 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:

1993-2005 (nur Westdeutschland möglich)

1996-2005 (Ost- und Gesamtdeutschland möglich)

2000-2005 (länderspezifische Auswertungen möglich).

Das Land Hessen beteiligt sich seit der Welle 2001 an dem IAB-Betriebspanel. Damit stehen nunmehr ausreichend viele Analysezeitpunkte zur Verfügung, die erst ab vier Wellen empfohlen bzw. als sinnvoll erachtet werden (vgl. Diekmann, 1997, S. 270).

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

Allerdings stehen in Hessen - 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 verzichtet, es werden aber Entwicklungen anhand von Querschnittsdaten nachgezeichnet.

1.5 Datenaufbereitung und -auswertung

Der Datensatz aus dem IAB-Betriebspanel für Hessen wurde (teilweise abweichend von anderen Länderauswertungen) nach folgenden Tabellenköpfen gegliedert und ausgewertet:

a) Wirtschaftszweige

Die in 41 Ausprägungen erhobenen Wirtschaftszweige werden zu 6 Sektoren zusammengefasst (Land- und Forstwirtschaft, sowie Bergbau, Energie- und Wasserversorgung werden aufgrund kleiner Fallzahlen nicht gesondert ausgewertet)

- Verarbeitendes Gewerbe;
- Baugewerbe;
- Handel und Reparatur;
- Dienstleistungen für Unternehmen;
- Sonstige Dienstleistungen;
- Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter.

b) Betriebsgrößenklassen

Die Betriebe wurden gemäß ihrer Beschäftigtenzahl in folgende Größenklassen zusammengefasst:

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

c) Regionen

Zusätzlich wurden die Betriebe nach den drei hessischen Regierungsbezirken Darmstadt, Gießen und Kassel gesondert ausgewertet. Hierbei muss allerdings berücksichtigt werden, dass die Stichprobe zwar repräsentativ für ganz Hessen ist. Bei einer regionalen Differenzierung kann es jedoch bezüglich der Verteilung der tatsächlichen Wirtschafts- und Betriebsgrößenstruktur und den „regionalen“ Stichproben zu Verzerrungen kommen. Die regionalen Auswertungen finden sich aus diesem Grund im Anhang.

2. Betriebsstruktur- und Beschäftigtenentwicklung in Hessen

2.1 Betriebe und Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße

Die Analyse für Hessen für das Jahr 2005 basiert auf den oben beschriebenen 999 für Querschnittsanalysen nutzbaren Interviews. Diese Betriebe wurden hinsichtlich Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung der Betriebe in Hessen gewichtet und auf alle Betriebe hochgerechnet.[3]

Tabelle II-1: Betriebe in Hessen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, Anteile in % aller Betriebe in Hessen, 2005

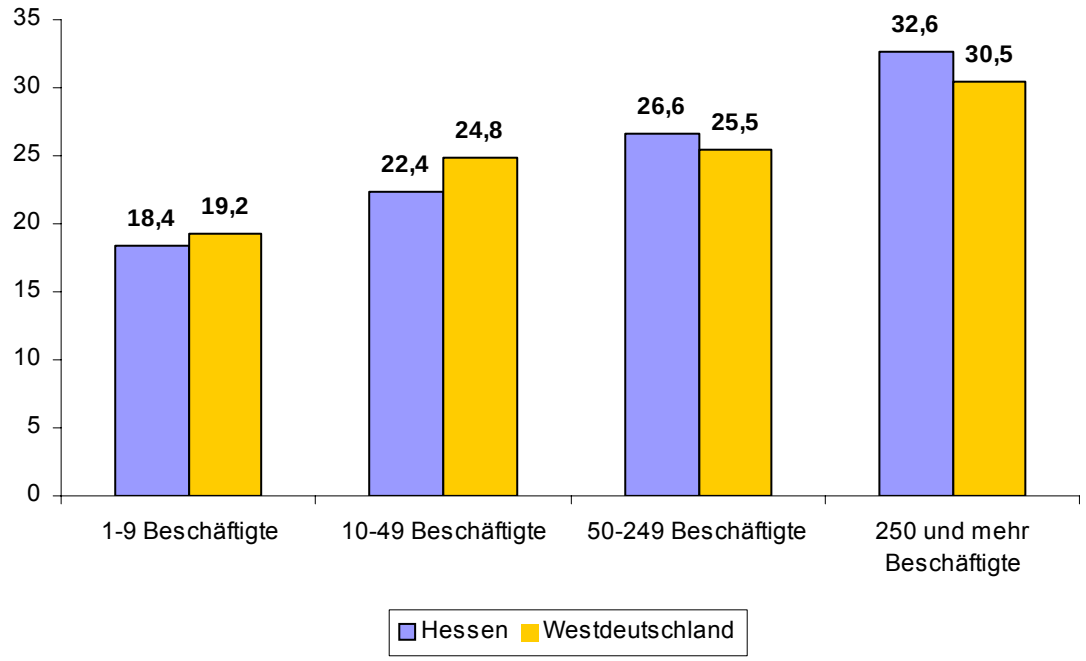
	Betriebsgröße nach Zahl der Beschäftigten				
Wirtschaftszweig	**1 bis 9**	**10 bis 49**	**50 bis 249**	**> 249**	**Zahl der Betriebe absolut**
Verarbeitendes Gewerbe	6,5	3,4	1,1	0,2	16.378
Baugewerbe	8,0	1,4	0,1	0,0	13.916
Handel und Reparatur	17,1	4,9	0,7	0,1	33.181
Dienstl. f. Unternehmen	12,9	4,9	0,8	0,1	27.498
Sonstige Dienstleistungen	27,2	4,8	1,4	0,2	49.085
Öffentl. Dienstl./Orga. ohne Erwerbszweck	2,1	1,5	0,4	0,1	6.008
Zahl der Betriebe absolut	**107.838**	**30.565**	**6.566**	**1.097**	**146.066**

In Tabelle II-1 wird deutlich, dass Kleinstbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten den mit Abstand größten Anteil unter den aufgezeigten Betriebsgrößenklassen haben; etwa 74% der hessischen Betriebe sind dieser Betriebsgrößenklasse zuzuordnen. Etwa 27% aller hessischen Betriebe sind solche Kleinstbetriebe im Sektor der Sonstigen Dienstleistungen, gefolgt von Kleinstbetrieben des Sektors Handel und Reparatur mit ca. 17%.

Auch wenn Betriebe der kleinsten Betriebsgrößenklasse den größten Anteil an Betrieben aufweisen, so arbeiten dort nicht auch gleichzeitig die meisten Beschäftigten. Die Verteilung der circa 2.539.000 hessischen Beschäftigten im Jahr 2005 auf die Betriebsgrößenklassen zeigt Graphik II-1.

[3] Eine gesonderte Ausweisung für Land-/Forstwirtschaft und Energie/Bergbau erfolgt aufgrund der geringen Fallzahlen in diesen Branchen nicht. Bei Differenzierungen nach Betriebsgrößenklassen kann sich im Folgenden daher eine etwas andere Zahl von Betrieben/Beschäftigten ergeben als bei einer Differenzierung nach Sektoren.

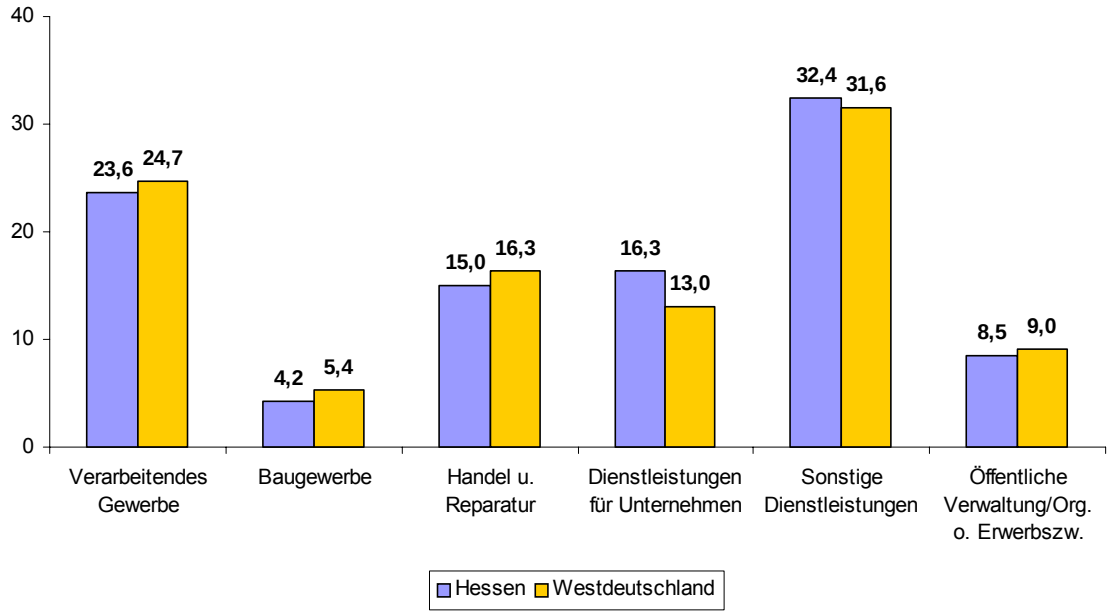
Graphik II-1: Verteilung der Beschäftigten zum 30.6.2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in % aller Beschäftigten



Obwohl Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten weniger als 1% an der Gesamtzahl der Betriebe in Hessen ausmachen, ist ein Drittel der gesamten Arbeitskräfte hier beschäftigt. Insgesamt entspricht die Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen ungefähr dem westdeutschen Muster, Hessen hat etwas weniger Beschäftigte in Kleinbetrieben und etwas mehr in Großbetrieben als Westdeutschland.

Hingegen ergeben sich hinsichtlich der Betrachtung nach Wirtschaftszweigen einige Unterschiede zwischen Hessen und Westdeutschland. Gemessen am westdeutschen Durchschnitt hat Hessen merklich mehr Beschäftigte im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen und in den Sonstigen Dienstleistungen, alle anderen Wirtschaftszweige sind entsprechend in einem geringeren Ausmaß vertreten.

Graphik II-2: Verteilung der Beschäftigten zum 30.6.2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Beschäftigten



Etwa 80% der Arbeitskräfte in Hessen sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt.[4] Dies entspricht gleichzeitig dem westdeutschen Wert. Entsprechend liegt der Anteil der nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in beiden Fällen bei etwa 20 Prozent.

Tabelle II-2: Sozialversicherungspflichtige und nicht-sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 2005, Angaben in %

	Anteil an den Gesamtbeschäftigten Hessen	Anteil an den Gesamtbeschäftigten Westdeutschland
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung		
Angestellte und Arbeiter	76	75
Auszubildende	4	5
Summe I	80	80
Nicht-sozialversicherungspflichtige Beschäftigung		
Beamte	3	3
Tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige	5	5
Sonstige	12	12
Summe II	20	20
Gesamtbeschäft. absolut (Summe I + II)	2.578.000	27.436.000

[4] ohne geringfügig Beschäftigte

2.2 Beschäftigungsentwicklung Mitte 2004 bis Mitte 2005

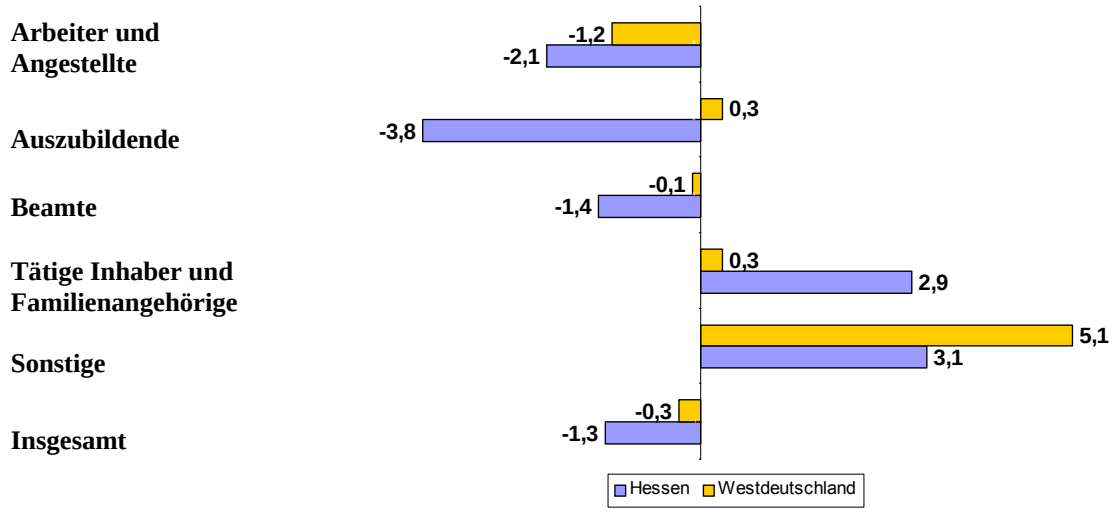
2.2.1 Beschäftigungsentwicklung nach Beschäftigtenkategorien

Laut IAB-Betriebspanel hat sich die Gesamtzahl der Beschäftigten zum 30.6.2005 im Vergleich zum Vorjahr um 1,3% verringert, während diese im westdeutschen Schnitt nur geringfügig zurückging (-0,3%).

Gestiegen sind in Hessen lediglich die unter der Rubrik „Sonstige“ zusammengefassten Beschäftigten (Minijobs, externe Mitarbeiter) sowie in verhältnismäßig großem Umfang die tätigen Inhaber/innen bzw. mithelfende Familienangehörige.

Während bei allen anderen Beschäftigtengruppen die Vorzeichen zwischen Hessen und dem westdeutschen Durchschnitt übereinstimmen, gilt dies nicht für die Auszubildenden: Diese hatten in Hessen – entgegen des westdeutschen Trends – den anteilig größten Beschäftigtenverlust.

Graphik II-3: Beschäftigungsentwicklung Mitte 2004 bis Mitte 2005 nach Beschäftigtengruppen, Angaben in %

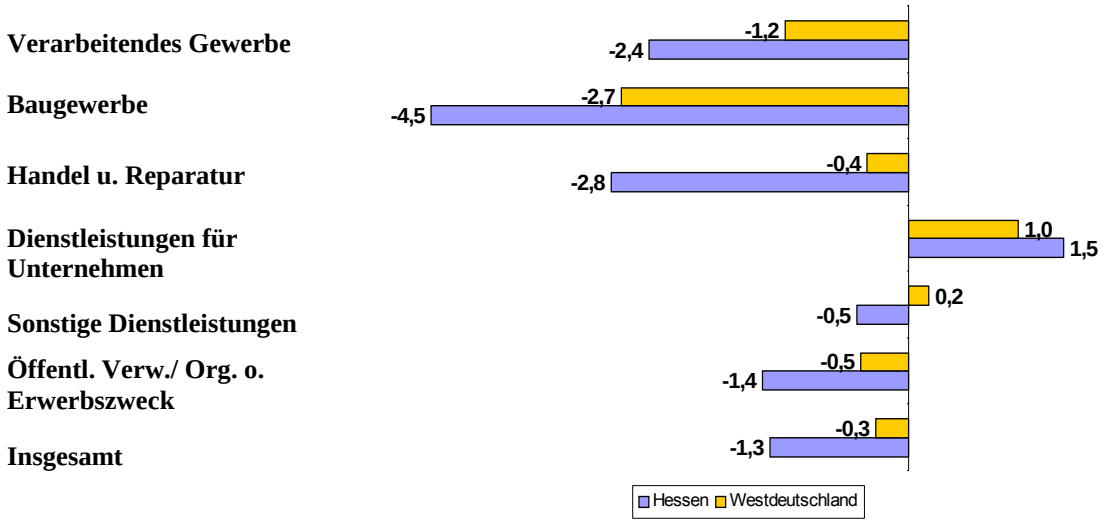


Verglichen mit der ersten durch die Erhebung ermittelten Zahl der Auszubildenden zum 30.06.2001 ist diese jedoch tendenziell gestiegen statt gesunken: Damals hatten die hessischen Betriebe insgesamt ca. 104.000 Auszubildende beschäftigt, in der Befragungswelle 2005 verzeichneten die hessischen Betriebe etwa 107.000 Auszubildende.

2.2.2 Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße

Die Beschäftigungsentwicklung zwischen 2004 und 2005 in Hessen verlief in den einzelnen Wirtschaftszweigen durchaus unterschiedlich: Das Baugewerbe (-4,5%) der Bereich Handel und Reparatur (–2,8%) und auch das Verarbeitende Gewerbe (-2,4%) weisen einen deutlich überdurchschnittlichen Stellenabbau aus. Der öffentliche Sektor ist mit –1,4% ebenfalls leicht rückläufig wie die Sonstigen Dienstleistungen (-0,5%); nur die Beschäftigungsentwicklung bei den Unternehmens-Dienstleistungen (im Folgenden kurz für „Dienstleistungen für Unternehmen“) verläuft gegen den Trend (+1,5%).

Graphik II-4: Beschäftigungsentwicklung 2004 bis 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %

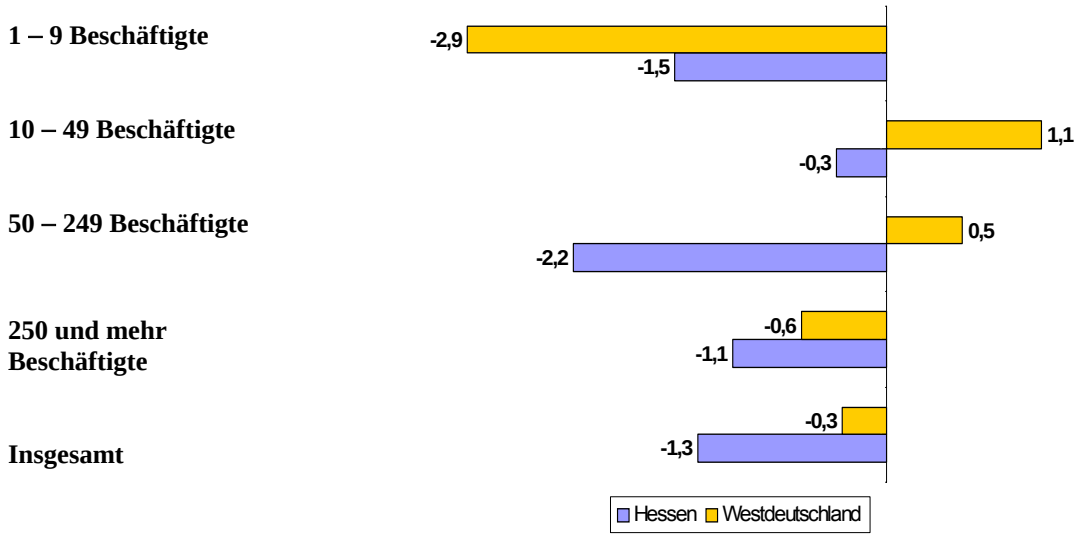


Im Vergleich zur Vorjahres-Entwicklung sind somit wenig Veränderungen eingetreten; nachdem vor zwei Jahren die Sonstigen Dienstleistungen kurzzeitig ein höheres Beschäftigungswachstum aufwiesen als die Unternehmens-Dienstleistungen, ist seitdem die Beschäftigung der Unternehmens-Dienstleister wieder stärker gestiegen. Es bleibt aber insgesamt festzuhalten, dass seit Beginn der Panelauswertung für Hessen 2001 positive Beschäftigungssignale aus dem Dienstleistungsbereich kommen, negative aus dem Produzierenden Gewerbe.

Auch bei einer nach Betriebsgrößenklassen differenzierten Betrachtung zeigen sich merkliche Unterschiede zwischen hessischen Betrieben und dem westdeutschen Durchschnitt. Während im westdeutschen Durchschnitt in Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten der Beschäftigungsrückgang einmal mehr besonders ausgeprägt war (-2,9%), ist für die hessischen Betriebe zu konstatieren, dass sich der Beschäftigungsrückgang in Hessen auf alle Betriebsgrößenklassen erstreckt,

obwohl im westdeutschen Durchschnitt mittelgroße Betriebe mit 10 bis 249 Beschäftigten Beschäftigungszuwächse verzeichnen konnten.

Graphik II-5: Beschäftigungsentwicklung 2004 bis 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %



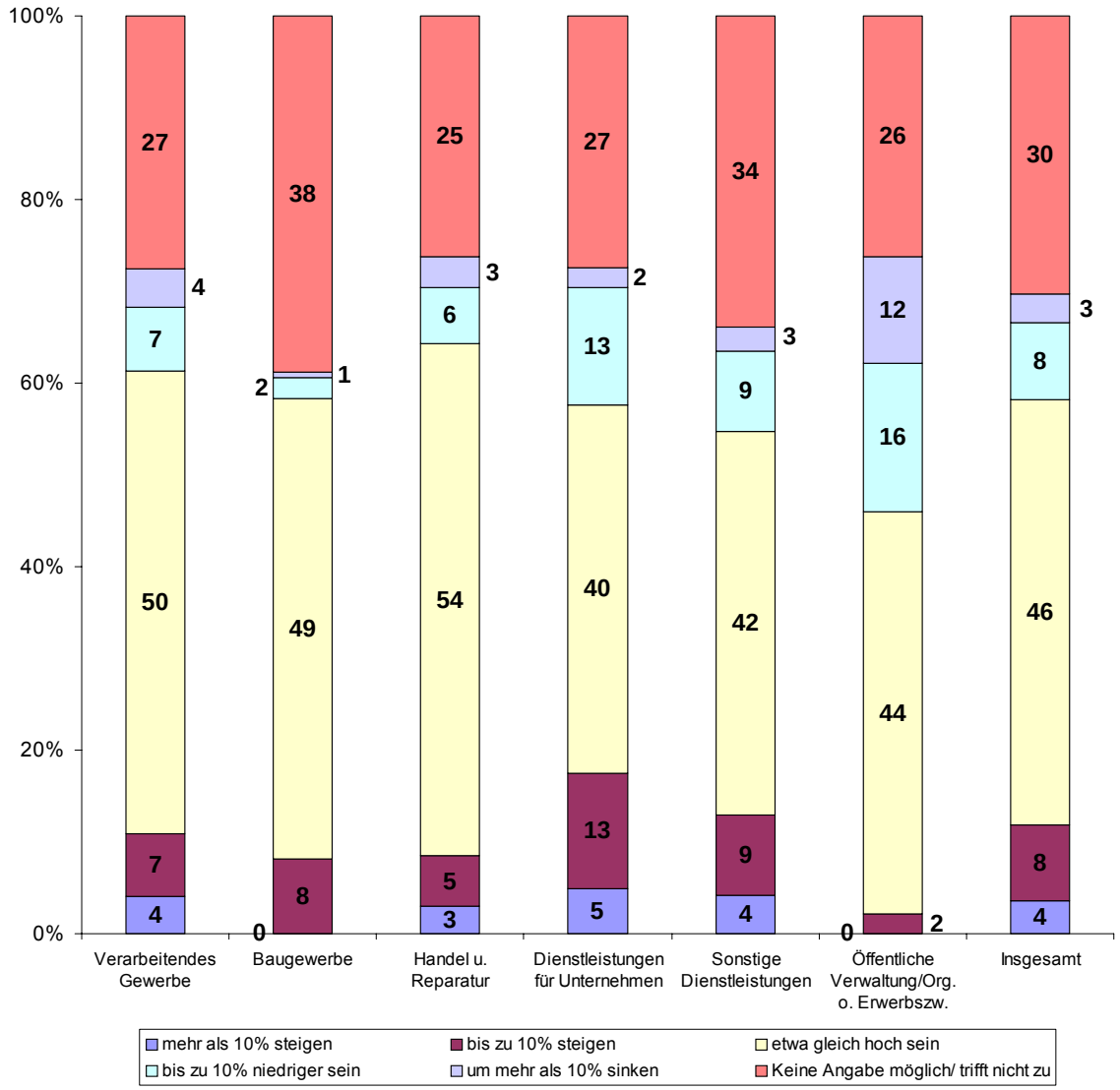
2.3 Längerfristige Beschäftigungsprognose (5 Jahre)

Die Betriebe wurden des Weiteren gefragt, wie sie die Beschäftigung in 5 Jahren im Vergleich zum Befragungszeitpunkt einschätzen. Die Frage wurde nur qualitativ gestellt (höher/niedriger/gleich bleibend), absolute Prognosezahlen wurden nicht erhoben.

Demnach ist längerfristig von einer gleich bleibenden Beschäftigung auszugehen, etwa 47% der hessischen Betriebe erwarten keine gravierenden Änderungen der Beschäftigtenzahlen. Betriebe, die in 5 Jahren ein Beschäftigungswachstum erwarten und solche, die von einem Rückgang ausgehen, halten sich etwa die Waage (jeweils 11%). Etwa 30% der Betriebe sah sich für diesen Zeitraum außerstande, Angaben zu machen.

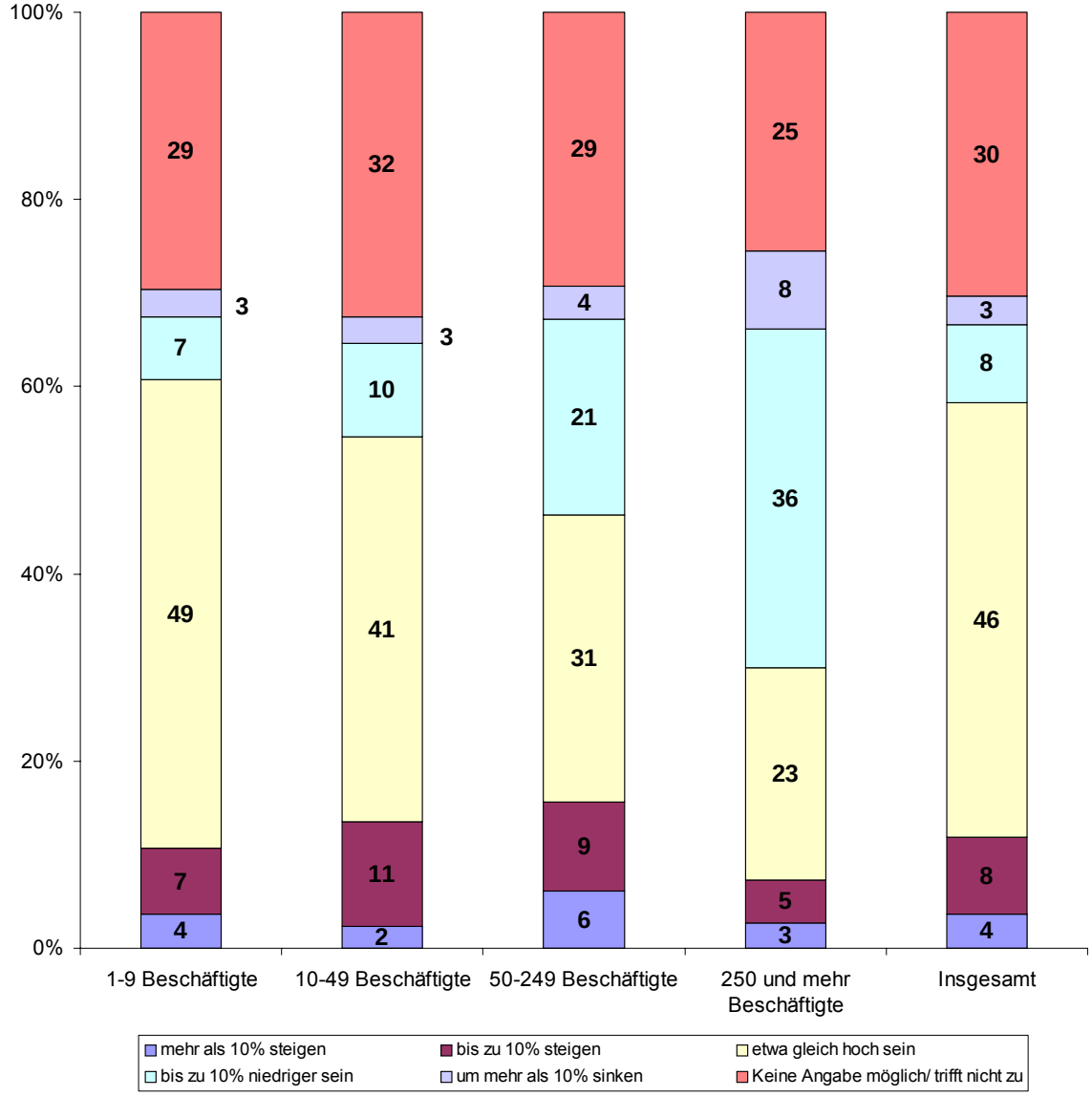
Die schlechteste Prognose kommt hierbei von den Öffentlichen Dienstleistungen bzw. Organisationen ohne Erwerbszweck. Negative Entwicklungen werden jedoch zumindest teilweise auch in den Dienstleistungen für Unternehmen erwartet, deren Beschäftigungsentwicklung doch positiv ausgefallen war.

Graphik II- 6: "Die Beschäftigung in 5 Jahren wird....", Angaben in % der hessischen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs, 2005



Ein Blick auf die nach Betriebsgrößen geordneten Aussagen zeigt, dass der Anteil der Betriebe, die in den nächsten 5 Jahren einen Rückgang der Beschäftigung erwarten, weiterhin mit der Betriebsgröße steigt. Nahezu jeder zweite Betrieb mit mehr als 250 Beschäftigten geht von künftig sinkenden Beschäftigtenzahlen aus. Bei den kleineren Betrieben überwiegen Betriebe, die stagnierende Beschäftigtenzahlen voraussagen.

Graphik II-7: "Die Beschäftigung in 5 Jahren wird...", Angaben in % der hessischen Betriebe der jeweiligen Betriebsgrößenklasse, 2005



2.4 Personal-/Qualifikationsstruktur

2.4.1 Vorgehensweise und Änderungen gegenüber früheren Panelauswertungen

Dieses Kapitel befasst sich mit der Personal- bzw. Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den hessischen Betrieben. In der Befragung des IAB-Betriebspanels wurden die abhängig Beschäftigten bisher in vier Qualifikationsgruppen untergliedert: Die erste Gruppe umfasste die un- und angelernten Arbeiter, die zweite die Facharbeiter. Die beiden übrigen Gruppen bestanden jeweils aus Angestellten und Beamten. Eine Unterscheidung wurde hierbei danach vorgenommen, ob diese Beschäftigten einfache oder qualifizierte Tätigkeiten ausübten. Qualifizierte Tätigkeiten zeichne-

ten sich dabei durch den Umstand aus, dass sie eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine entsprechende berufliche Erfahrung voraussetzen.

Diese Gruppe der qualifizierten Angestellten bzw. Beamten wird seit der Welle 2003 weiter differenziert in Angestellte/ Beamte mit abgeschlossener Berufsausbildung und solche mit einem (Fach-) Hochschulabschluss. Neben den bereits erwähnten Gruppen werden weiterhin die tätigen Inhaber/ Vorstände/ Geschäftsführer sowie die Auszubildenden erfasst.

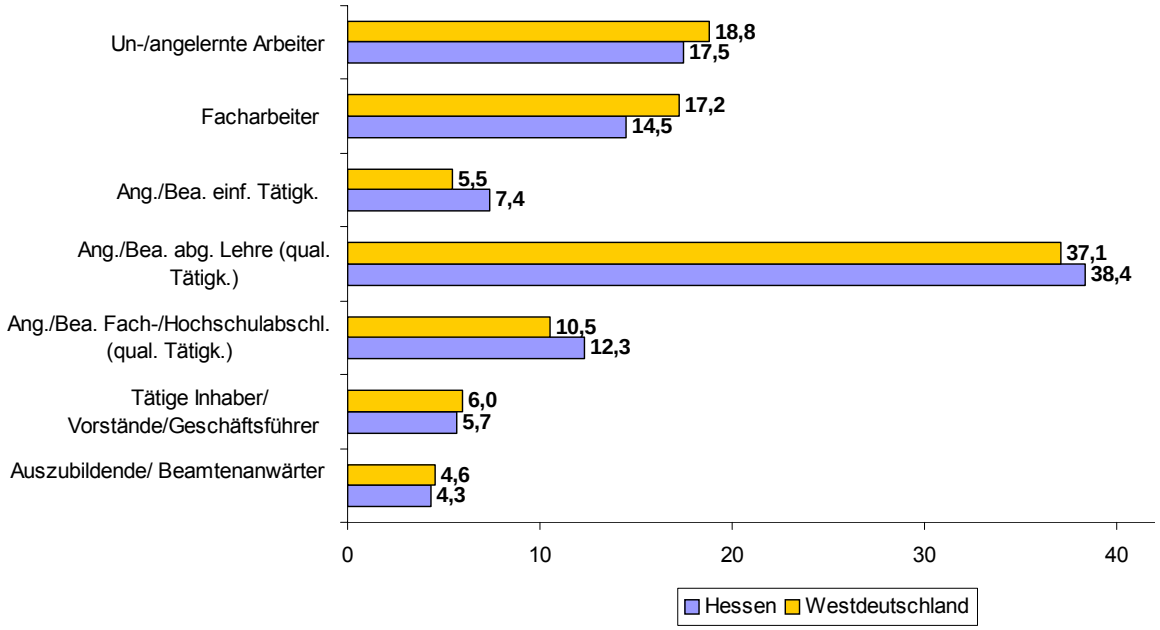
Für eine Reihe an Darstellungen werden die Qualifikationsgruppen der abhängig Beschäftigten zusammengefasst. Dabei bilden die Angestellten/Beamten mit abgeschlossener Berufsausbildung oder (Fach-)Hochschulabschluss zusammen mit den Facharbeitern die Gruppe der höher Qualifizierten. Die anderen beiden Qualifikationsgruppen, nämlich die un- und angelernten Arbeiter sowie die Angestellten und Beamten mit einfachen Tätigkeiten, verfügen über keine entsprechende Ausbildung oder berufliche Erfahrung und werden daher zu den gering Qualifizierten zusammengefasst.

2.4.2 Personalstruktur in Hessen zur Jahresmitte 2005

Die größte Gruppe unter den hessischen Beschäftigten machen die Angestellten und Beamten mit abgeschlossener Berufsausbildung aus. Sie stellen ungefähr 38% aller Beschäftigten, werden noch die Angestellten/Beamten mit (Fach-) Hochschulabschluss dazugezählt sind es über 50%. Demgegenüber macht die nächst kleinere Gruppe der un- und angelernten Arbeiter nur etwa 17% der Beschäftigten aus, gefolgt von den Facharbeitern mit 14% und den Angestellten und Beamten mit einfacher Tätigkeit mit 7%. Die kleinsten Teilgruppen stellen die tätigen Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer (5%) sowie die Auszubildenden (4%) dar.

Verglichen mit Westdeutschland liegen die Anteile von un- bzw. angelernten Arbeitern und Facharbeitern in Hessen unter dem westdeutschen Durchschnitt; die qualifizierten und hochqualifizierten Angestellten und Beamten nehmen vergleichsweise ebenso einen größeren Stellenwert ein wie Angestellte/Beamte in einfachen Tätigkeiten.

Graphik II-8: Personalstruktur zum 30.6. 2005, Angaben in %

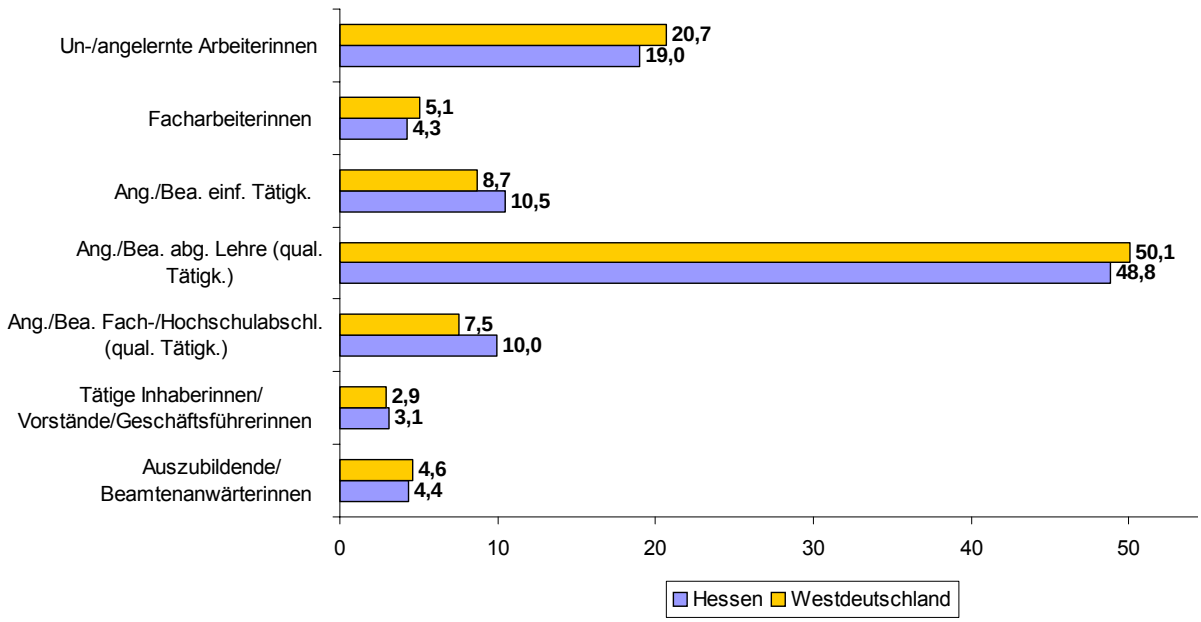


In den letzten beiden Jahren hat sich die Qualifikationsstruktur in Hessen etwas zu Gunsten der Angestellten und Beamten mit Fach-/Hochschulabschluss verlagert; der Anteil der un- bzw. angelernten Arbeiter und der Facharbeiter war dafür leicht rückläufig.

Unter den 2,578 Mio. Beschäftigten in Hessen waren ungefähr 1,170 Mio. Frauen. Der Frauenanteil an den Beschäftigten lag damit bei etwa 45%, dies entspricht in etwa dem Wert des Jahres 2004.

Hinsichtlich der Personalstruktur von Frauen in Hessen fallen insbesondere die Unterschiede bei qualifizierten Angestellten und Beamten sowie bei Facharbeitern auf. Knapp 49% der weiblichen Beschäftigten waren Angestellte oder Beamte mit abgeschlossener Berufsausbildung. Dieser Anteilswert liegt wesentlich über dem für alle Beschäftigten mit etwa 38%. Hingegen gehörten - mit einem Anteil von etwa 4% - Frauen nur unterdurchschnittlich der Berufsgruppe „Facharbeiter/innen“ an; bezogen auf alle Beschäftigten sind etwa 14% dieser Berufsgruppe zuzurechnen. Vergleichsweise selten sind Frauen weiterhin in der Gruppe der tätigen Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer vertreten. Wieder einmal zählten nur 3% der weiblichen Beschäftigten zu dieser Kategorie. Bei den un- und angelernten Arbeitern und den Auszubildenden entsprechen die Anteilswerte für Frauen ungefähr denen für alle Beschäftigten.

Graphik II-9: Personalstruktur von Frauen zum 30.6.2005, Angaben in %

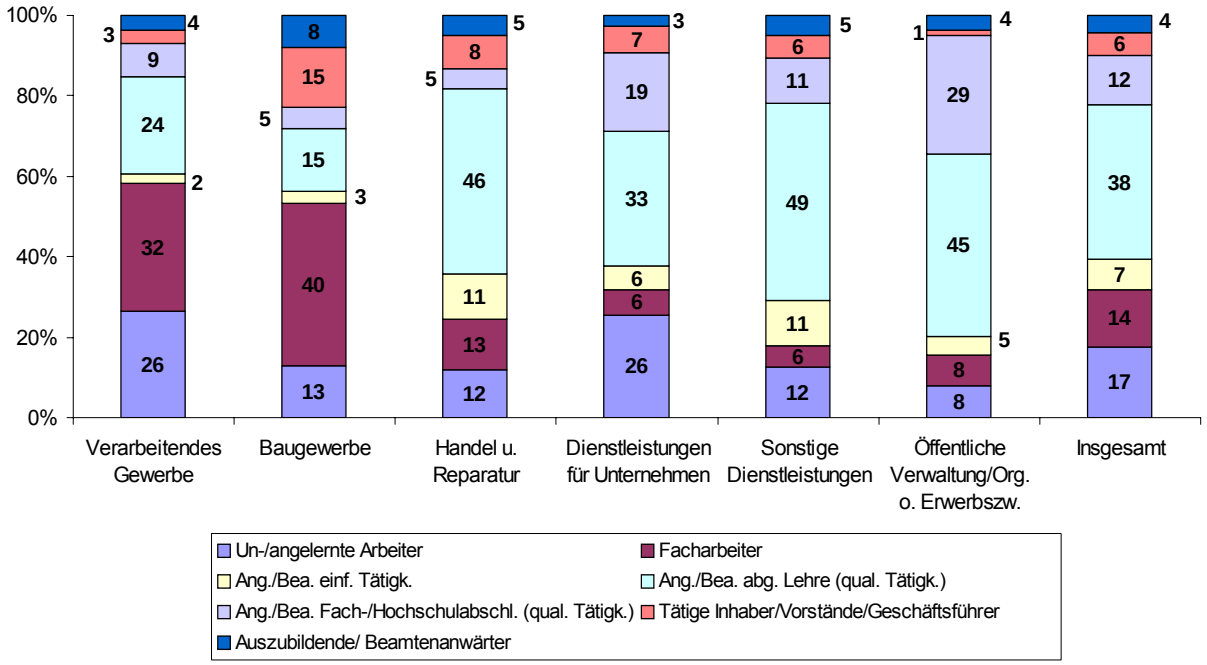


2.4.3 Personal- und Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftszweigen

Die Beschäftigtenkategorien verteilen sich zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich. Erwartungsgemäß sind Facharbeiter im Verarbeitenden Gewerbe (32% aller dort Beschäftigten) und im Baugewerbe (40%) überdurchschnittlich vertreten. Das Verarbeitende Gewerbe hat zudem noch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an an- oder ungelernten Arbeitern (26%).

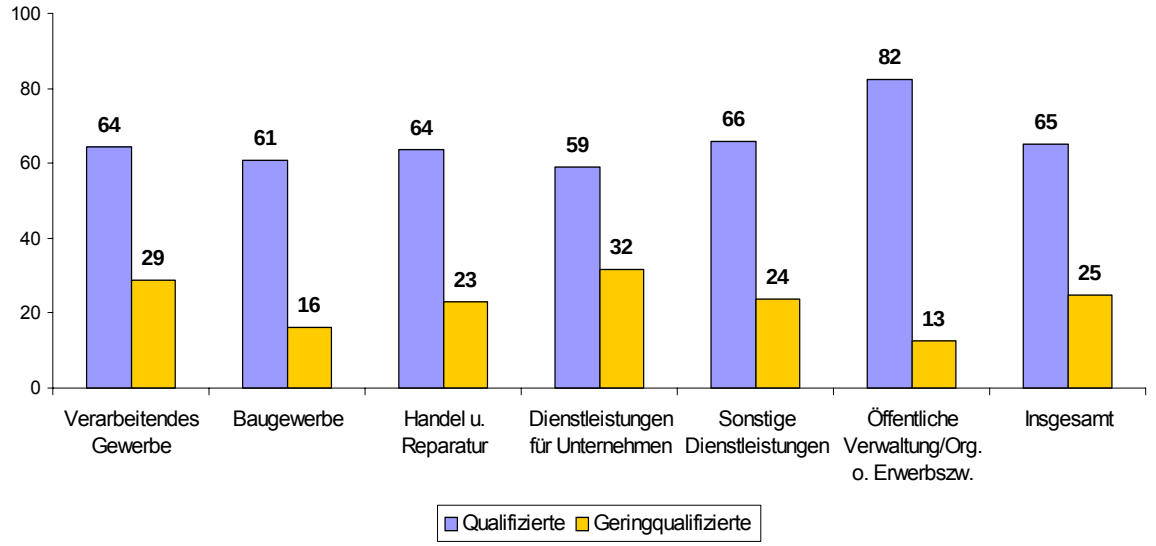
Angestellte für einfache Tätigkeiten finden sich vergleichsweise häufig im Bereich Handel und Reparatur sowie bei den Sonstigen Dienstleistungen (13% bzw. 12%), während hier die Anteile der un- bzw. angelernten Beschäftigten unterdurchschnittlich ausfallen. Weit oberhalb des Durchschnitts bewegt sich der Anteil der Angestellten und Beamten mit qualifizierter Tätigkeit im Sektor Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbscharakter. 45% der dort Beschäftigten gehören zu dieser Kategorie, dazu kommen noch 29% an Angestellten/Beamten mit Fach- oder Hochschulabschluss.

Graphik II-10: Personalstruktur in Hessen 2005 nach Wirtschaftszweigen; Anteile an den Beschäftigten der jeweiligen Branche in %



Fasst man die Beschäftigtengruppen zu gering Qualifizierten und höher Qualifizierten zusammen zeigt sich, dass besonders in der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck überdurchschnittlich viele höher qualifizierte Arbeitskräfte eingesetzt werden (82% aller dort Beschäftigten). Ähnliches gilt für das Baugewerbe, insbesondere wenn man berücksichtigt, dass hier zu den höher Qualifizierten noch 15% tätige Inhaber bzw. Vorstände/Geschäftsführer hinzukommen, die in der Regel ebenfalls über eine gute Ausbildung verfügen. Sowohl im Öffentlichen Bereich als auch im Baugewerbe liegt dementsprechend der Anteil der gering Qualifizierten mit 13% bzw. 16% deutlich unter dem hessischen Durchschnitt. Hingegen greifen die Betriebe im Bereich Dienstleistungen für Unternehmen vergleichsweise stark auf gering Qualifizierte zurück. Hier ist mit 32% etwa ein Drittel der Beschäftigten gering qualifiziert.

Graphik II-11: Qualifikationsstruktur in Hessen 2005 nach Wirtschaftszweigen; Anteile an den gesamten Beschäftigten der jeweiligen Branche in %*

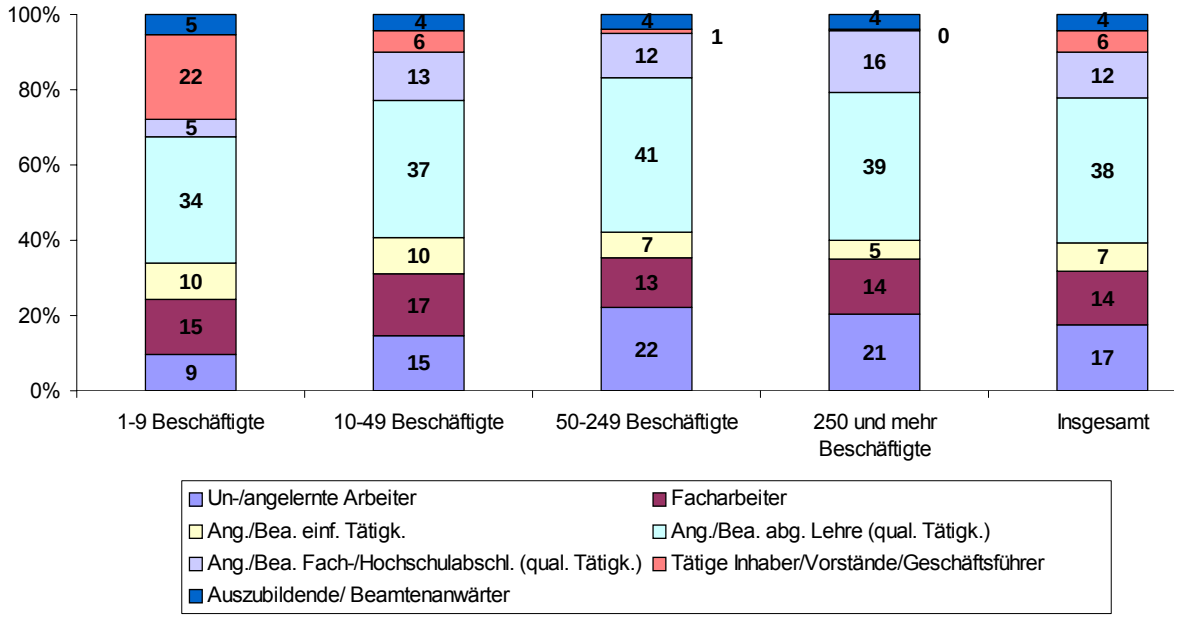


*fehlend zu 100% = tätige Inhaber, Auszubildende etc.

2.4.4 Personal- und Qualifikationsstruktur nach Betriebsgröße

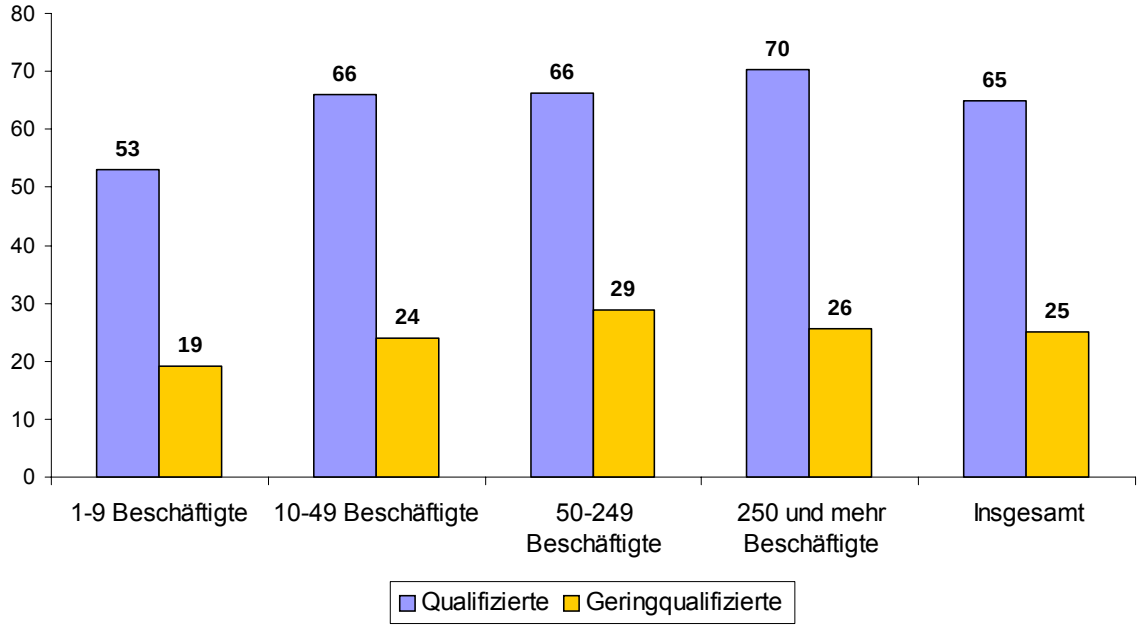
Erwartungsgemäß sind bei Kleinstbetrieben (bis 9 Beschäftigte) die tätigen Inhaber/Geschäftsführer anteilig überrepräsentiert, was einen Vergleich dieser Betriebsgrößenklasse mit allen anderen verzerrt. Insgesamt weisen jedoch Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten einen höheren Anteil an un- bzw. angelernten Beschäftigten auf als kleinere Betriebe.

Graphik II-12: Personalstruktur in Hessen 2005 nach Betriebsgrößenklassen; Anteile an den gesamten Beschäftigten der jeweiligen Größenklasse in %



Werden die Beschäftigtengruppen wiederum zu höher Qualifizierten und Geringqualifizierten zusammengefasst zeigt sich, dass in der aktuellen Befragungswelle die Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten die höchsten Anteile höher Qualifizierter in Hessen aufweisen. Den höchsten Anteil an Geringqualifizierten wiesen erneut Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten auf.

Graphik II-13: Qualifikationsstruktur in Hessen 2005 nach Betriebsgrößenklassen; Anteile an den gesamten Beschäftigten der jeweiligen Größenklasse in %



2.5 Fazit

Die Beschäftigtenzahl in Hessen zum 30.06.2005 fiel mit 2,578 Mio. um etwa 1,3% geringer aus als im Vorjahr. Negative Beschäftigtenzahlen kamen vor allem aus dem Baugewerbe und dem Verarbeitenden Gewerbe. Zum Erhebungszeitpunkt äußerten sich die Betriebe bezüglich der Beschäftigungsentwicklung auch mittelfristig eher zurückhaltend. Ob sich dies durch die inzwischen allgemein gebesserte wirtschaftliche Stimmung geändert hat, wird die nächste Befragungswelle zeigen.

Nachdem sich im letzten Jahr eine Verschiebung innerhalb der Dienstleistungsbranchen ergeben hatte, indem die Sonstigen Dienstleistungen anstelle der Unternehmens – Dienstleistungen für positive Beschäftigungsimpulse sorgten, kehrte sich dies in diesem Jahr wieder in die ursprüngliche Richtung um. Aus dem öffentlichen Bereich kommt die negativste Beschäftigungsprognose aller Sektoren. Entgegen des westdeutschen Durchschnitts betraf der Beschäftigungsabbau ebenfalls alle Betriebsgrößenklassen. Auch die Kleinbetriebe, der einstige Beschäftigungsmotor für Hessen, waren hiervon betroffen.

Hinsichtlich der Personalstruktur der hessischen Betriebe zeigte sich in den vergangenen Jahren eine leichte Verschiebung zu Gunsten der Angestellten und Beamten mit Fach-/ Hochschulabschluss. Diese sind insbesondere im Sektor Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck mit einem Anteil von 29% aller Beschäftigten deutlich überrepräsentiert. Geringqualifizierte hingegen erreichen mit 32% an allen Beschäftigten des Sektors Dienstleistungen für Unternehmen ihren höchsten Beschäftigtenanteil.

Die nach der Betriebsgröße differenzierten Auswertungen zeigten, dass Kleinstbetriebe nicht mehr die höchsten Anteile höher Qualifizierter in Hessen aufweisen, wie dies noch vor zwei Jahren der Fall war, sondern Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten. Den höchsten Anteil an Geringqualifizierten wiesen erneut Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten auf.

3. Wirtschaftliche Situation der Betriebe in Hessen

3.1 Vorbemerkung

In diesem Kapitel werden Indikatoren der wirtschaftlichen Entwicklung in Hessen dargestellt. Die dabei erhobenen Daten (Umsatz, Investitionen etc.) sind teilweise Bestandteil amtlicher Statistiken und auch dort zu entnehmen. Das IAB-Betriebspanel ermöglicht über die „harten“ Daten hinaus jedoch die Gewinnung zusätzlicher Informationen:

1. Es werden subjektive Einschätzungen der Betriebe über ihre aktuelle Situation und auch über künftige Entwicklungen erfasst.

2. Das IAB-Betriebspanel ermöglicht es, diese Daten mit anderen, ebenfalls erhobenen Indikatoren (wie z.B. der Beschäftigungsentwicklung) in Zusammenhang zu bringen und diesbezüglich auszuwerten.

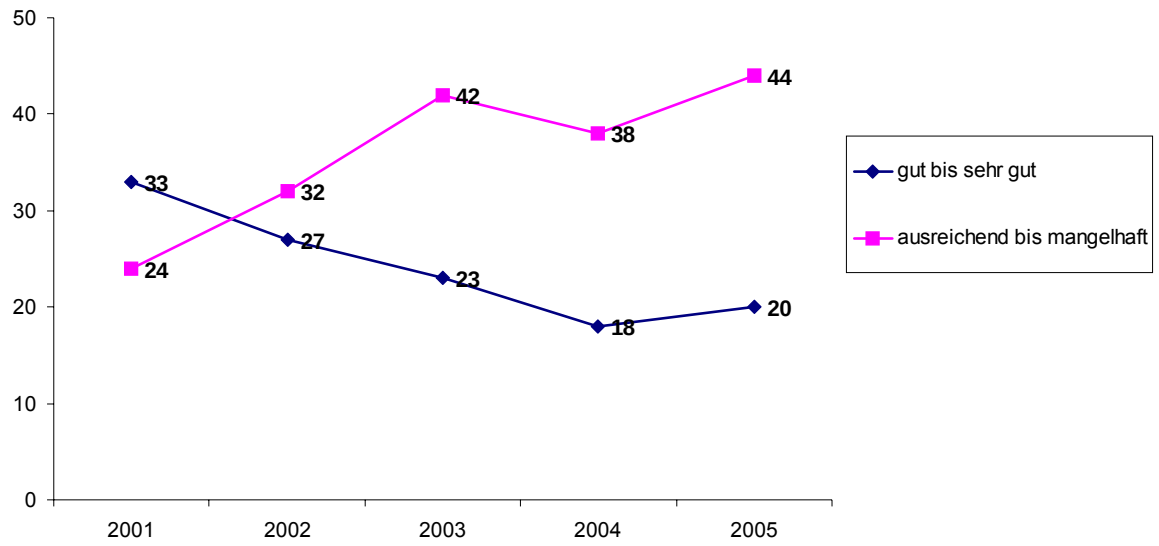
Der Schwerpunkt der folgenden Darstellung wird auf diese beiden Aspekte gelegt.

3.2 Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Jahr 2004

Im Rahmen des IAB-Panels wurden Betriebe nach ihrer subjektiven Einschätzung der Ertragslage im zuvor abgelaufenen Geschäftsjahr (2004) gefragt. 20% der Betriebe in Hessen waren der Auffassung, die Ertragslage im vergangenen Jahr sei gut bis sehr gut gewesen. Dies entspricht ungefähr den Werten aus der letzten Befragung. 44% waren hingegen der Ansicht, der Ertrag sei lediglich ausreichend bis mangelhaft gewesen. Dabei liegen die Ergebnisse für Hessen nahe an denjenigen für Westdeutschland.

Im Vergleich zum Vorjahr zeichnet sich erstmals seit dem Untersuchungsbeginn im Jahr 2001 ein im Vergleich zum Vorjahr *steigender* Anteil derjenigen Betriebe ab, die die Ertragslage des Vorjahres als gut bis sehr gut einschätzten. Allerdings stieg der Anteil der als schlecht eingeschätzten Ertragslagen ebenfalls.

Graphik III-1: Einschätzung der Ertragslage (jeweils des Vorjahres) in Hessen, Angaben in % aller Betriebe*



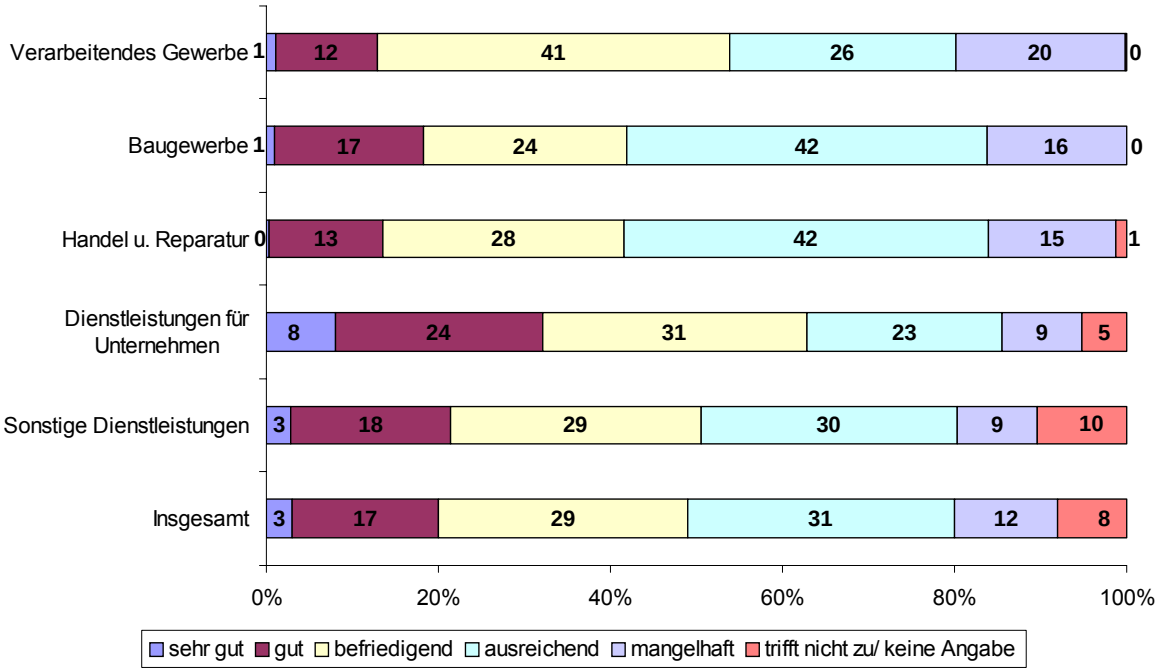
* ohne Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck;
fehlend zu 100%: „befriedigend“, „Trifft nicht zu“ oder „Weiß nicht, keine Angabe“

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigen sich deutliche Unterschiede bei der Bewertung der Ertragslage des vergangenen Jahres 2004. Mit Abstand am positivsten äußerten sich einmal mehr die Betriebe im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen, nachdem diese in der letzten Befragung hinter den Sonstigen Dienstleistungen zurückgeblieben waren. Im IAB- Betriebspanel Hessen 2002 und 2003 waren die Dienstleistungen für Unternehmen der Wirtschaftszweig mit der positivsten Einschätzung. Im Gegensatz zu 2003 führte dies wie dargestellt auch zu einer entsprechenden Beschäftigungsentwicklung (vgl. Kapitel 2).

Am schlechtesten beurteilten mit einer Durchschnittsbewertung von 3,55 die Betriebe des Baugewerbes die Ertragslage des vergangenen Jahres. Dicht gefolgt von Betrieben der Sektoren Handel und Reparatur (3,53) und dem Verarbeitenden Gewerbe (3,52).

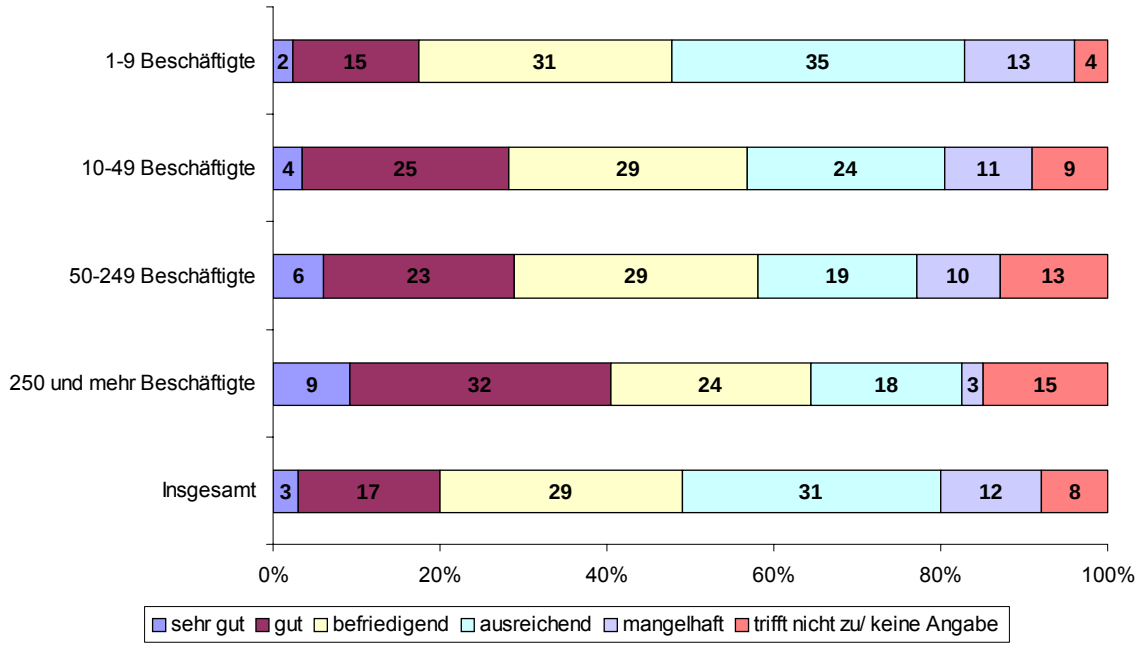
Dabei fällt die Bewertung insbesondere bezüglich der Angaben zu „befriedigend“ und schlechter recht unterschiedlich aus, wie Graphik III-2 zeigt.

Graphik III-2: Einschätzung der Ertragslage 2004 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller hessischen Betriebe des jeweiligen Sektors



Zwischen den Betriebsgrößenklassen ergeben sich geringere Unterschiede der Einschätzung der Ertragslage als bei der Betrachtung nach Wirtschaftszweigen. Insgesamt nimmt der Anteil der Betriebe mit einer positiven Einschätzung mit steigender Betriebsgröße zu; der Anteil negativer Einschätzungen nimmt entsprechend ab. Im Vergleich zum Vorjahr sind dabei kaum Unterschiede feststellbar.

Graphik III-3: Einschätzung der Ertragslage 2004 nach Betriebsgröße, Angaben in % aller hessischen Betriebe in der jeweiligen Größenklasse



3.3 Geschäftsvolumen der Betriebe

Unter Geschäftsvolumen versteht man im Normalfall den Umsatz eines Betriebes. Bei Banken und Kreditinstituten ist mit Geschäftsvolumen die Bilanzsumme gemeint, bei Versicherungen spricht man von Beitragssumme. Bei Organisationen ohne Erwerbszweck, Ämtern, Gebietskörperschaften u.ä. ist das Geschäftsvolumen als Haushaltsvolumen definiert. Da sich für die Mehrheit der hessischen Betriebe (90%) das Geschäftsvolumen als Umsatz definiert, wird im Folgenden lediglich darauf eingegangen.

Genaue Angaben über den Umsatz zu machen, ist für viele Betriebe ein sensibles Thema. Aus diesem Grund antworteten auch lediglich etwa 79% der Betriebe auf die Frage, wie hoch im letzten Geschäfts- bzw. Haushaltsjahr (2004) ihr Geschäftsvolumen war. Die Betriebe, die eine Antwort darauf gaben, rundeten zum Teil auf oder ab bzw. gaben Schätzungen an, falls sie keine genauen Angaben machen konnten. Das bedeutet, dass die Angaben zum Umsatz als relativ grob einzuschätzen sind und eine Verwendung als „harte“ Größe eher schwierig ist.

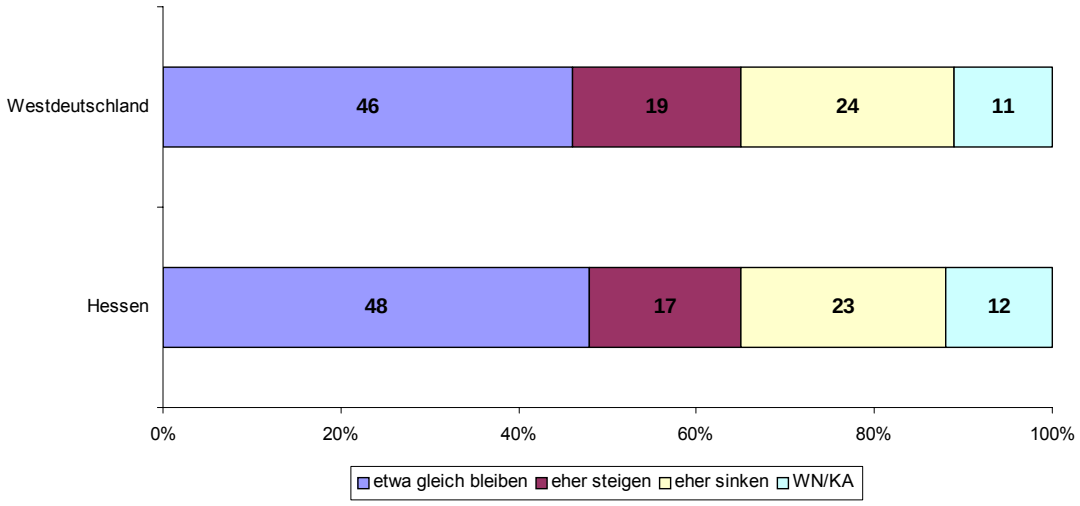
Der Umsatz pro Betrieb lag in Hessen im Geschäftsjahr 2004 durchschnittlich bei etwa 2.529.000 €, pro Beschäftigtem betrug er rund 159.000 €. Mit ca. 2.557.000 € Umsatz pro Betrieb bzw. 173.000 € Umsatz pro Beschäftigten waren die westdeutschen Durchschnittswerte erstmals seit Jahren über dem hessischen Durchschnitt.

3.3.1 Geschäftserwartungen für 2005

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe neben ihrer Einschätzung der vergangenen Ertragslage nach der erwarteten Geschäftsentwicklung bis zum Ende des laufenden Geschäftsjahres befragt (2005). Auch wenn diese Erwartungen bereits überholt sind, werden sie hier trotzdem dargestellt, da sie in Kombination mit anderen Faktoren bei multivariaten Berechnungen miteinbezogen werden (vgl. Kapitel 4).

In Hessen prognostizierten etwa 17% der Betriebe, dass ihr Geschäftsvolumen im Jahr 2005 gegenüber 2004 eher ansteigen wird, rund 24% erwarteten hingegen einen Rückgang. Das entsprach sowohl in etwa der Einschätzung der westdeutschen Betriebe als auch der des Vorjahres.

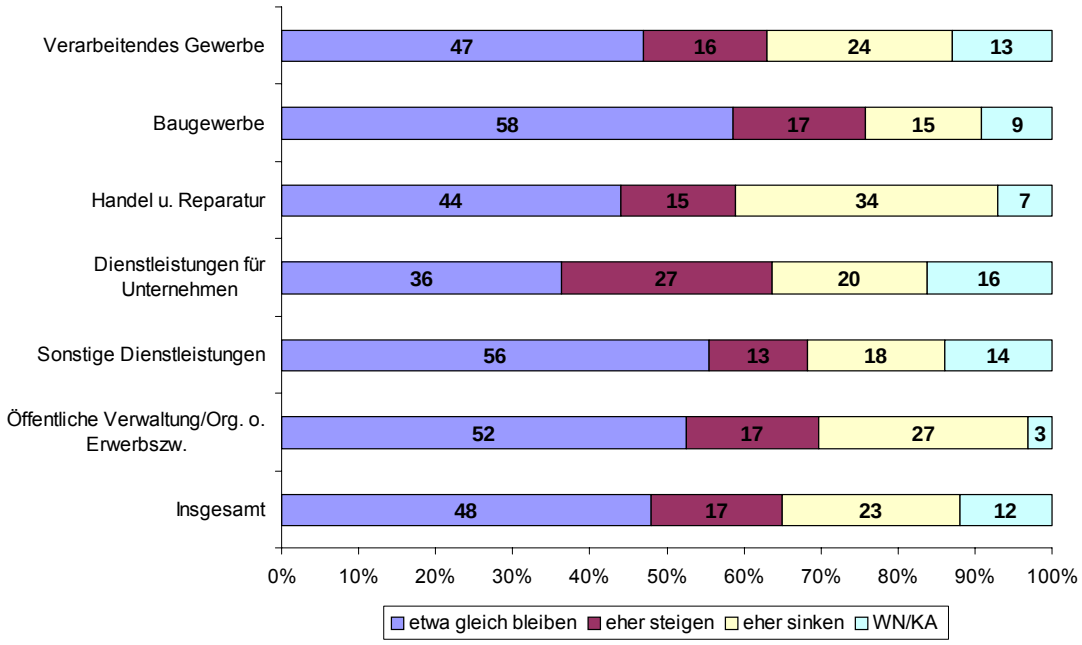
Graphik III-4: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2005 gegenüber 2004, Angaben in % aller Betriebe



Sektoral differenziert zeigen sich wenig Unterschiede zur Einschätzung auf Basis aller Betriebe: Eine vergleichsweise optimistische Prognose kommt einmal mehr aus dem Bereich der Unternehmens – Dienstleistungen, hier erwarten 27% einen Anstieg, was einer Abweichung vom Durchschnitt von etwa 10 Prozentpunkten entspricht. Allerdings überwogen insgesamt - bis auf den Unternehmens-Dienstleistungssektor und das Baugewerbe - weiterhin die negativen Prognosen vermehrt die optimistischen.

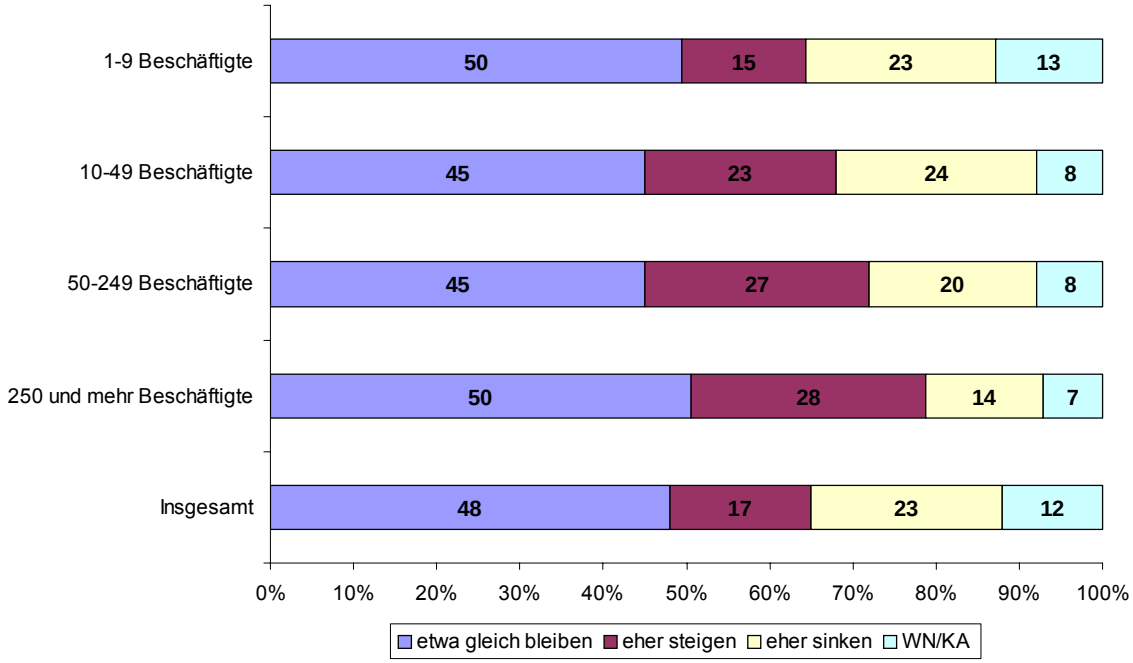
Gegenüber dem Vorjahr fällt die deutlich geringere Nennung „eher sinken“ im Baugewerbe auf: Dort gingen im vergangenen Jahr noch 35% aller hessischen Betriebe von einem eher sinkenden Geschäftsvolumen aus. Außerdem antworteten in der diesjährigen Befragung mit 15% ein fast doppelt so hoher Anteil der Betriebe des Sektors Handel und Reparatur, sie erwarteten ein eher steigendes Geschäftsvolumen im laufenden Geschäftsjahr. Am pessimistischsten gegenüber dem Vorjahr fielen die Aussagen der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck aus: Hier gab es im vergangenen Jahr noch einen Anstieg der pessimistischen Einschätzung um 9 Prozentpunkte.

Graphik III-5: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2005 gegenüber 2004 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller hessischen Betriebe im jeweiligen Sektor



Differenziert nach Betriebsgröße wird deutlich, dass die positiven Erwartungen über die Entwicklung des Geschäftsvolumens mit der Betriebsgröße steigen; die negativen Erwartungen sinken tendenziell.

Graphik III-6: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2005 gegenüber 2004 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in % aller hessischen Betriebe in der jeweiligen Klasse



3.4 Betriebliche Investitionen

Neben der direkten Befragung kann auch aus dem Investitionsverhalten der Betriebe auf die Einschätzung der gegenwärtigen wirtschaftlichen Situation sowie auf künftige Erwartungen geschlossen werden. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wird aus diesem Grund nach den getätigten Investitionen im vergangenen Jahr gefragt. Dabei wird unterschieden nach Investitionen in

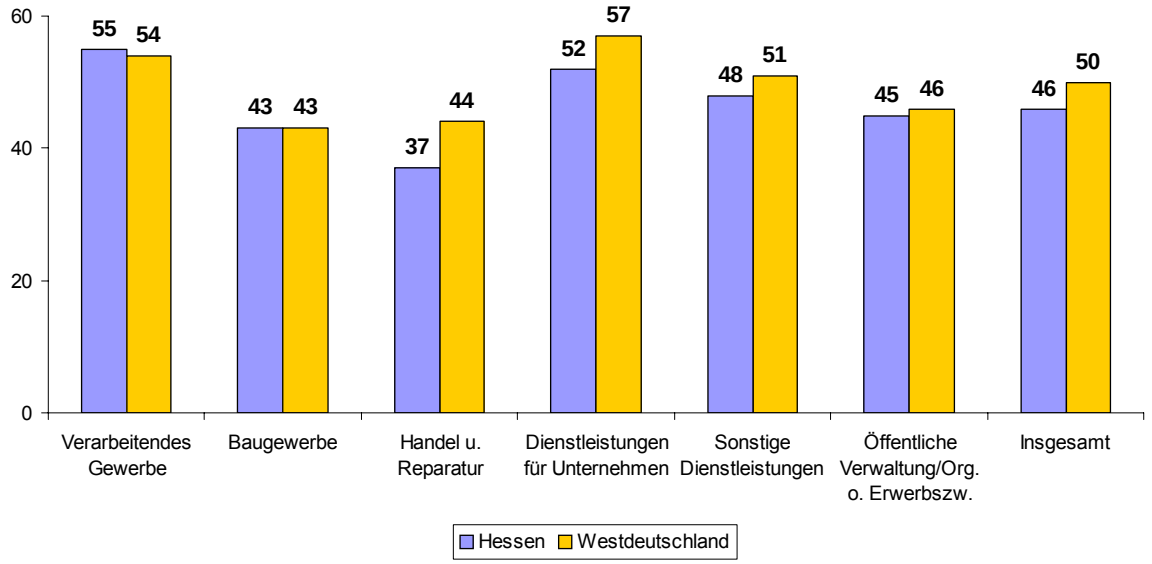
- Grundstücke und Gebäude,
- EDV, Informations- und Kommunikationstechnik,
- Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung,
- Verkehrsmittel und Transportsysteme.

Neben den getätigten Investitionen werden auch die Investitionsabsichten für das folgende Jahr thematisiert.

3.4.1 Investitionen hessischer Betriebe 2004

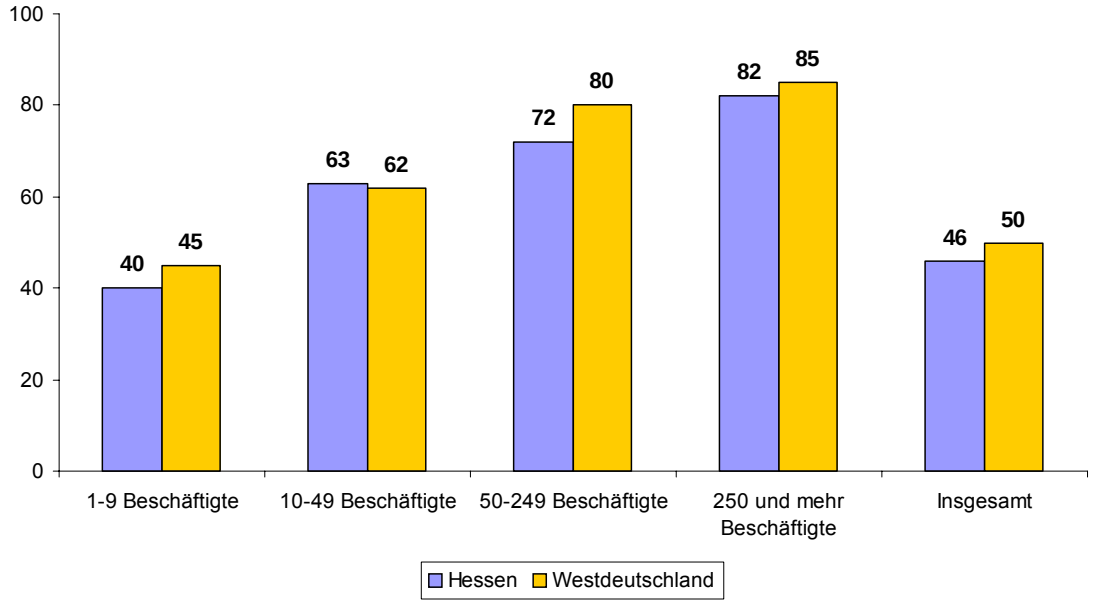
Im Jahr 2004 hatten 46% der hessischen Betriebe Investitionen getätigt (zum Vergleich 2003: 48%; 2002: 47%). Damit liegt der hessische etwas unter dem Wert für Westdeutschland (50%). Der Anteil der investierenden Betriebe in Hessen legte lediglich im Wirtschaftszweig Handel und Reparatur im Vergleich zum Vorjahr zu. Dem gegenüber stiegen im westdeutschen Durchschnitt die Anteile der investierenden Betriebe in *allen* Wirtschaftszweigen. Daher liegen zum Untersuchungszeitpunkt lediglich hessische Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes über dem westdeutschen Durchschnitt.

Graphik III-7: Anteil der Betriebe, die 2004 Investitionen durchgeführt haben nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %



Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt der Anteil der investierenden Betriebe deutlich zu. Dabei existieren keine wesentlichen Unterschiede zwischen Hessen und Westdeutschland.

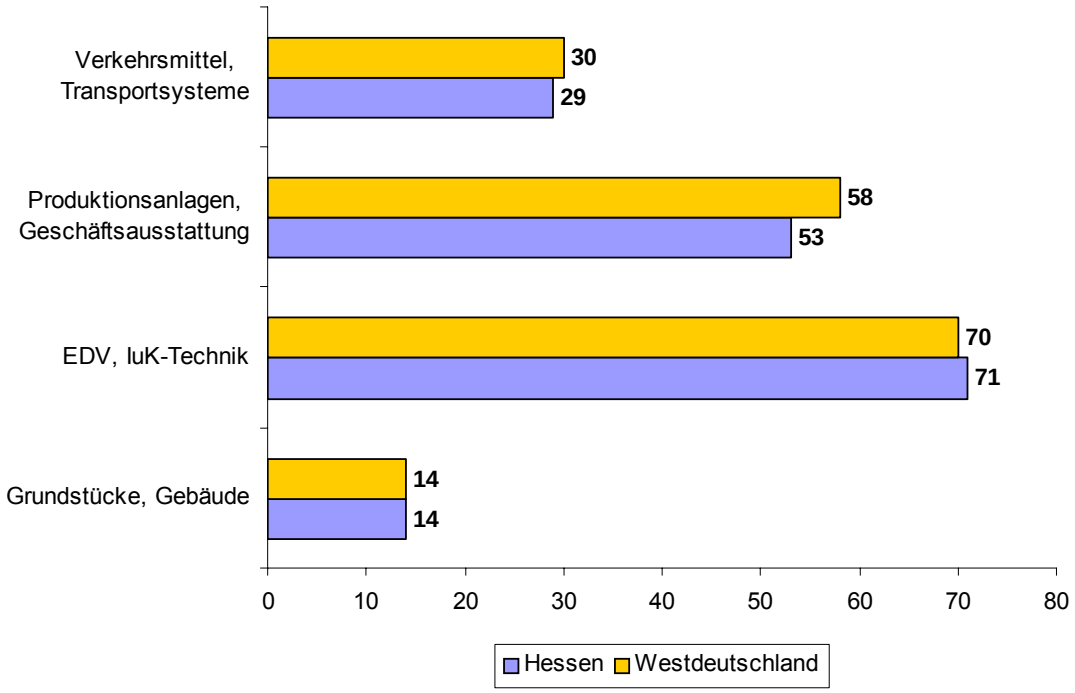
Graphik III-8: Anteil der Betriebe, die 2004 Investitionen durchgeführt haben nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %



3.4.2 Investitionsstruktur

71% der investierenden Betriebe in Hessen haben im Jahr 2004 Investitionen in EDV, Informations- bzw. Kommunikationstechnik getätigt. Damit war diese Kategorie, unabhängig von der Höhe der investierten Summe, noch deutlicher als im Vorjahr die bedeutendste Investitionsart. Es folgen Investitionen in Produktionsanlagen bzw. in Betriebs- und Geschäftsausstattung (53%), Schlusslicht bilden Investitionen in Grundstücke/Gebäude mit 14% aller investierenden Betriebe. Insgesamt ist die Investitionsstruktur in Hessen etwa identisch mit der in Westdeutschland; lediglich bezüglich der Investitionen in Produktionsanlagen und Geschäftsausstattung liegen die hessischen Betriebe etwas deutlicher hinter dem westdeutschen Durchschnitt.

Graphik III-9: Investitionsstruktur, Angaben in %, Basis: Betriebe, die 2004 Investitionen durchgeführt haben; Mehrfachnennungen möglich

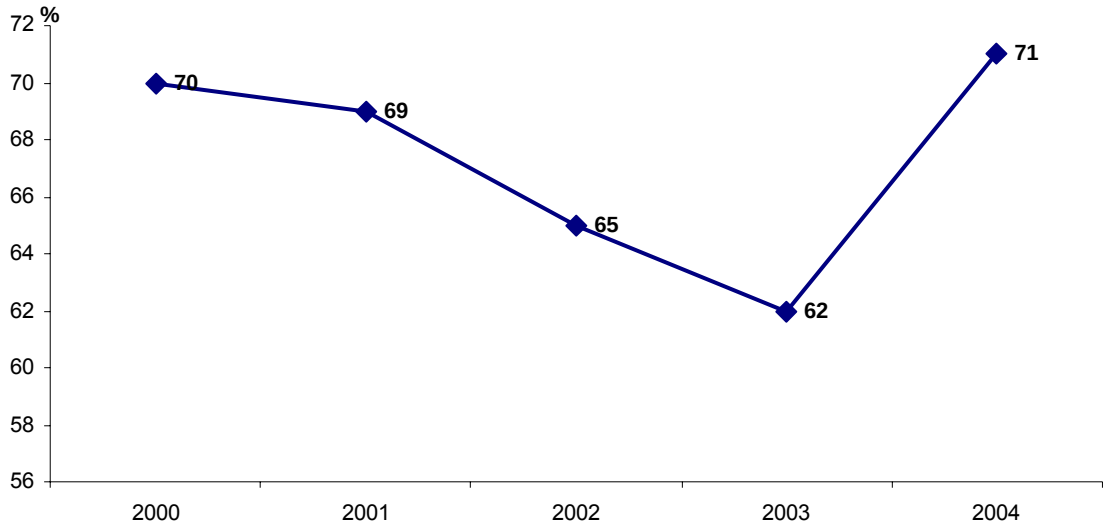


Die Anteile der Betriebe einer Betriebsgrößenklasse, die Investitionen in eine dieser Kategorien tätigen, steigen – entsprechend der in Graphik III-8 dargestellten Investitionstätigkeit *insgesamt* – mit der Betriebsgröße an. Einzig Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten weichen bezüglich der Investitionen in Verkehrsmittel und Transportsysteme nach unten ab. Somit waren die im Vorjahr verzeichneten Abweichungen von dieser Regel anscheinend vorübergehender Natur.

3.4.3 Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik

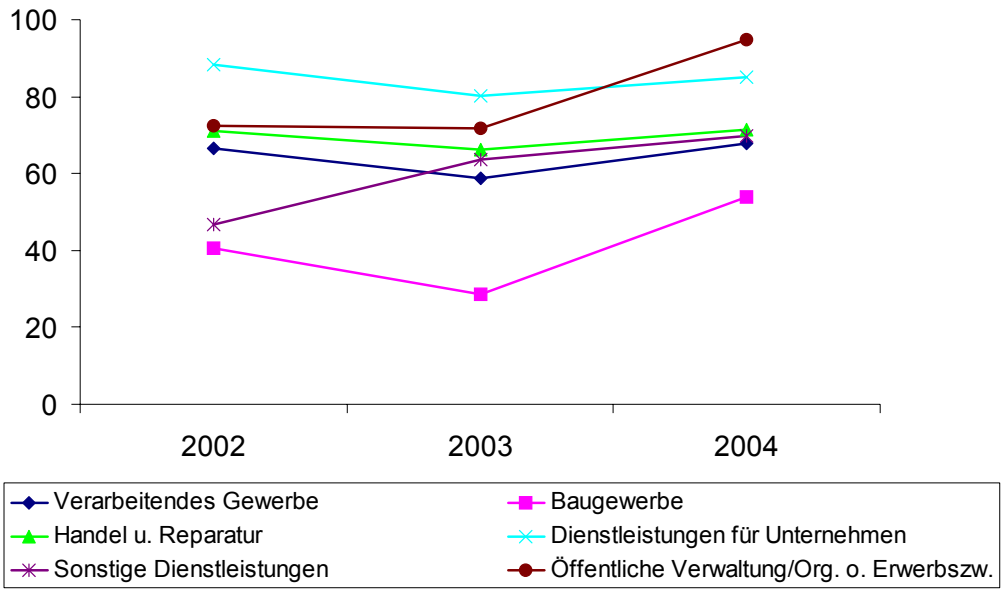
Die in Graphik III-9 abgebildete hohe Bedeutung von EDV, Informations- und Kommunikationstechnik zeigt sich insbesondere bei einer Differenzierung nach Wirtschaftszweigen. Insbesondere gilt dies für die Sektoren Dienstleistungen für Unternehmen und Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck. Hier liegt der Anteil der Betriebe, die in diesen Bereich investiert hat, zwischen 85% (Dienstleistungen für Unternehmen) und 95% (öffentliche Verwaltung). Wie aus den obigen Ausführungen hervorgeht, hat die Mehrzahl der investierenden Betriebe aller Branchen und Betriebsgrößenklassen in EDV bzw. Informations- und Kommunikationstechnik (IuK) investiert. Dabei wuchs der Anteil derjenigen hessischen Betriebe, die solche Investitionen tätigten, gleichzeitig in *allen* Wirtschaftszweigen an. Damit scheint der Negativtrend der vergangenen Jahre durchbrochen.

Graphik III-10: Anteil der Betriebe in Hessen mit Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik. Basis: alle Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben



Besonders hervorzuheben sind neben den Öffentlichen Verwaltungen/ Organisationen ohne Erwerbszweck (+ 23 Prozentpunkte) vor allem die Betriebe des Baugewerbes, deren Anteil an Betrieben, die im Vorjahr Investitionen in EDV bzw. Informations- und Kommunikationstechnik (IuK) tätigten, von 29% auf 54% anwuchs, womit dieser Zweig den Anschluss an die übrigen Wirtschaftszweige schaffte.

Graphik III-11: Anteil der Betriebe in Hessen mit Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik. Basis: alle Betriebe des jeweiligen Sektors, die Investitionen durchgeführt haben

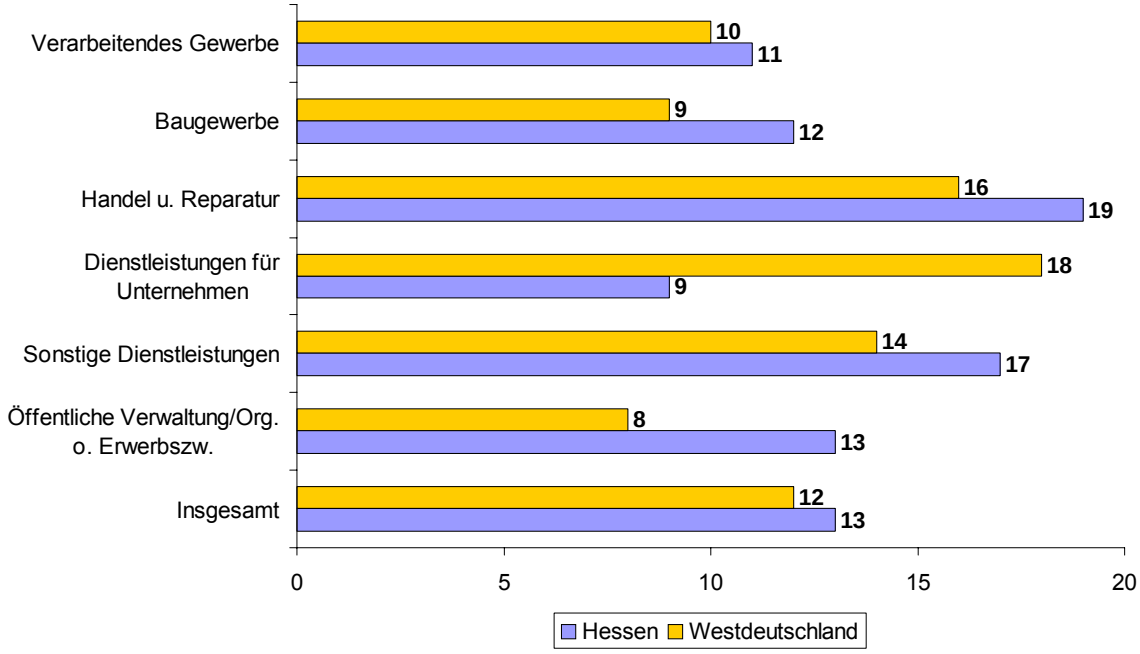


Zusätzlich zu der Frage, ob überhaupt Investitionen getätigt wurden, wurde danach gefragt, wie hoch der Anteil der Investitionen in EDV und Informations- und Kommunikationstechnik an den gesamten Investitionsausgaben des jeweiligen Unternehmens war.

Durchschnittlich gaben die Betriebe 13% der Investitionsausgaben für diesen Bereich aus (Westdeutschland: 12%) und lagen damit auf dem Vorjahresniveau. Mit anderen Worten investiert zwar ein Großteil der Betriebe in EDV und Informations- und Kommunikationstechnik, der Anteil der auf diese Kategorie entfallenden Ausgaben ist jedoch eher gering.

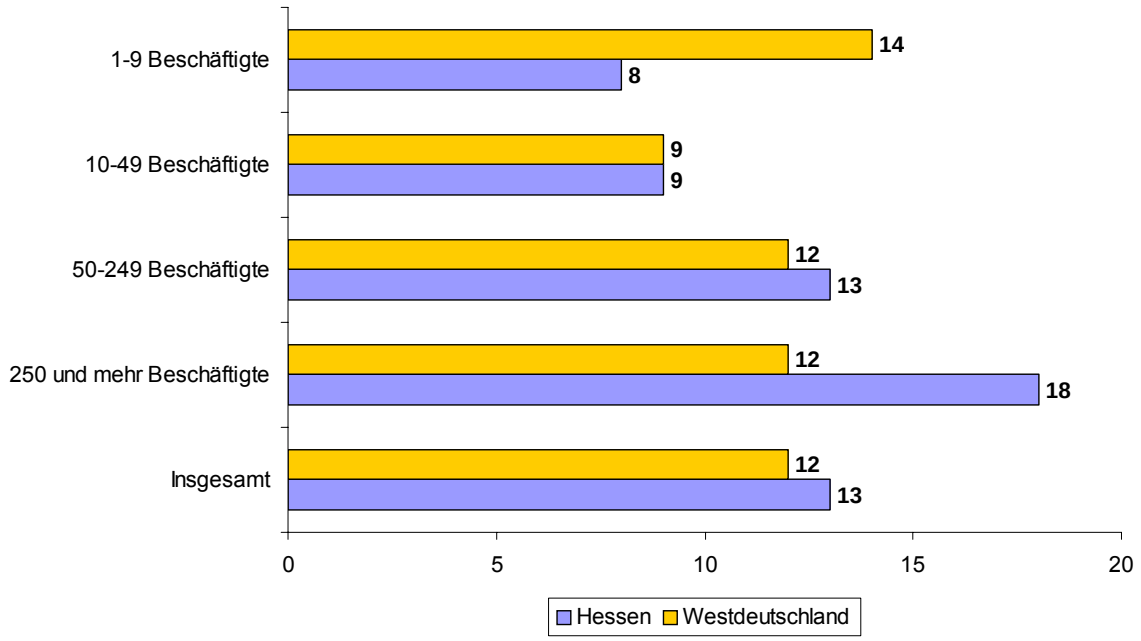
Betrachtet man die einzelnen Wirtschaftszweige, so investieren die Zweige Sonstige Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur überdurchschnittlich in EDV und Informations- und Kommunikationstechnik; die Unternehmens – Dienstleister mit 9% des Investitionsvolumens unterdurchschnittlich und wesentlich weniger als im westdeutschen Durchschnitt.

Graphik III-12: Anteil der Investitionen für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik an den Investitionsausgaben nach Wirtschaftszweigen. Basis: Betriebe, die 2004 Investitionen durchgeführt haben



Bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße zeigen sich bei mittelgroßen Betrieben mit 10 bis 249 Beschäftigten ähnliche Ergebnisse zwischen Hessen und Westdeutschland. Hessische Großbetriebe (mehr als 250 Beschäftigte) liegen mit einem Anteil der Ausgaben für EDV/IuK-Technik an den gesamten Investitionsausgaben mit 18% deutlich höher als westdeutsche Betriebe (12%) und auch deutlich über den anderen Betriebsgrößenklassen. Hessische Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte) hingegen weisen im Vergleich einen deutlich niedrigeren Anteil auf.

Graphik III-13: Anteil der Investitionen für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik an den Investitionsausgaben nach Betriebsgröße. Basis: Betriebe, die 2004 Investitionen durchgeführt haben

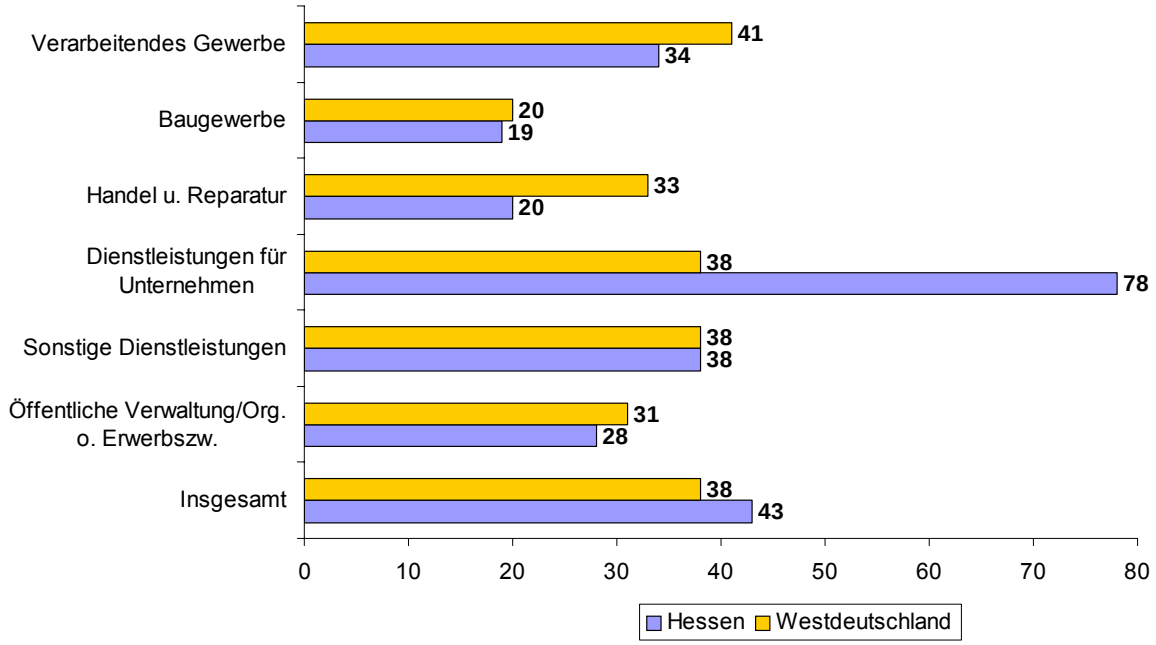


3.4.4 Erweiterungsinvestitionen

Die Erweiterungsinvestitionen sind insofern von besonderem Interesse, um Rückschlüsse auf die wirtschaftliche Lage und diesbezügliche Erwartungen der Betriebe zu ziehen. Da diese dazu dienen, den Produktionsapparat zu vergrößern – bspw. durch die Erweiterung bestehender Produktionsstätten – sind diese auch als ein Indikator für die künftige Beschäftigungsentwicklung von großer Bedeutung.

Insgesamt wurden in Hessen im Jahr 2004 etwa 43% der investierten Mittel für Erweiterungsinvestitionen verwendet (Westdeutschland: 38%). Der Sektor Unternehmens-Dienstleistungen liegt mit einem Anteil von etwa 78% in Hessen mit großem Abstand an der Spitze. Dabei gilt jedoch zu bedenken, dass dieser übermäßige Anteil auf Sondereffekte weniger Betriebe zurückzuführen ist. In den verbleibenden Sektoren bleiben die entsprechenden Anteile meist hinter den westdeutschen Werten zurück; Schlusslicht in Hessen bildet der Bereich Handel und Reparatur mit 19%.

Graphik III-14: Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Investitionsausgaben nach Wirtschaftszweigen. Basis: Betriebe, die 2004 Investitionen durchgeführt haben

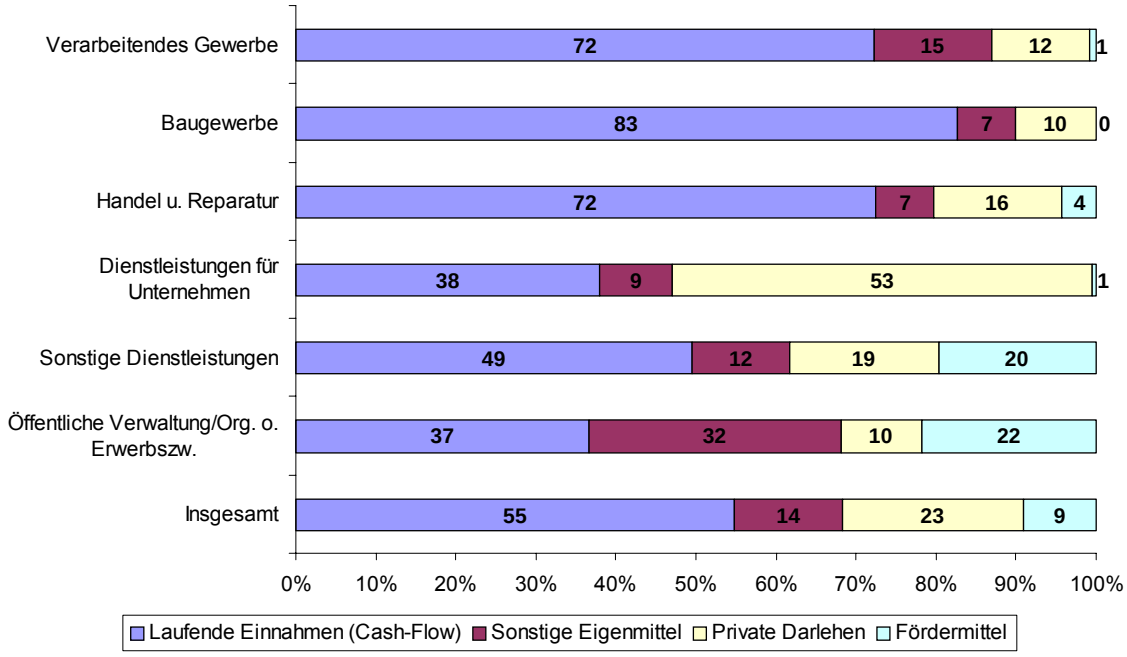


3.5 Finanzierungsquellen und –probleme

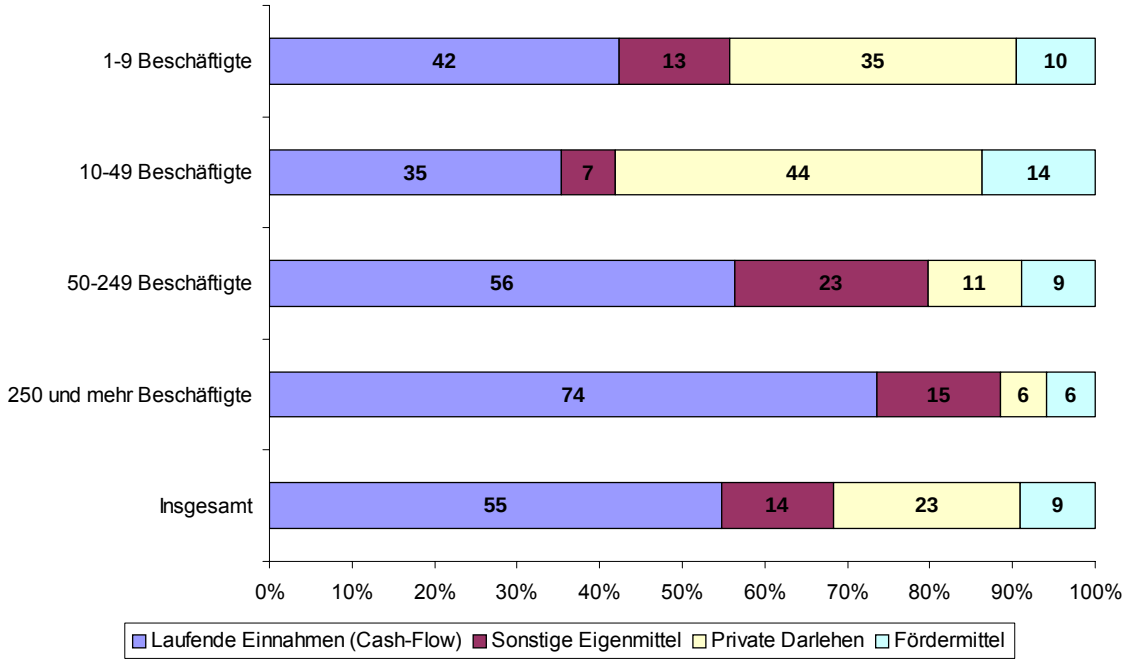
Einige Unterschiede zwischen den Betrieben konnten auch hinsichtlich der Finanzierungsquellen für die erforderlichen Mittel für Investitionen festgestellt werden. Neben Eigenmitteln wurden auch die privaten Darlehen sowie die öffentlichen Fördermittel erfasst. Hierdurch können mit Hilfe der anschließenden Frage bezüglich Schwierigkeiten bei der Fremdmittelbeschaffung Gruppen von Betrieben identifiziert werden, die einer gewissen Abhängigkeit von betriebsexternen Einflüssen unterliegen, die Einfluss auf die Durchführung von Investitionen nehmen und diese u. U. verhindern können.

Der Wirtschaftszweig, der den höchsten Anteil seiner Investitionenausgaben aus Eigenmitteln finanziert, ist mit 90% das Baugewerbe, es folgt das Verarbeitende Gewerbe mit 87%. Dabei wurde in der Befragung 2005 erstmals die Art der Eigenmittel erfragt. Das Baugewerbe weist hierbei ebenfalls den höchsten Anteil an aus laufenden Einnahmen finanzierten Investitionen auf; mit einem vergleichsweise hohen Anteil von etwa einem Drittel (32%) im Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck werden dort Investitionen aus sonstigen Eigenmitteln finanziert. Die Summe der externen Finanzierungsquellen aus privaten Darlehen und Fördermitteln erreicht mit 54% ihren höchsten Wert bei den Unternehmens-Dienstleistern. Nach Betriebsgrößen unterschieden sind insbesondere Betriebe bis 250 Beschäftigte zur Durchführung von Investitionen von externen Finanzierungsquellen abhängig.

Graphik III-15: Verteilung der Investitionsausgaben hessischer Betriebe auf unterschiedliche Finanzierungsquellen, nach Wirtschaftszweigen. Basis: Betriebe, die 2004 Investitionen durchgeführt haben

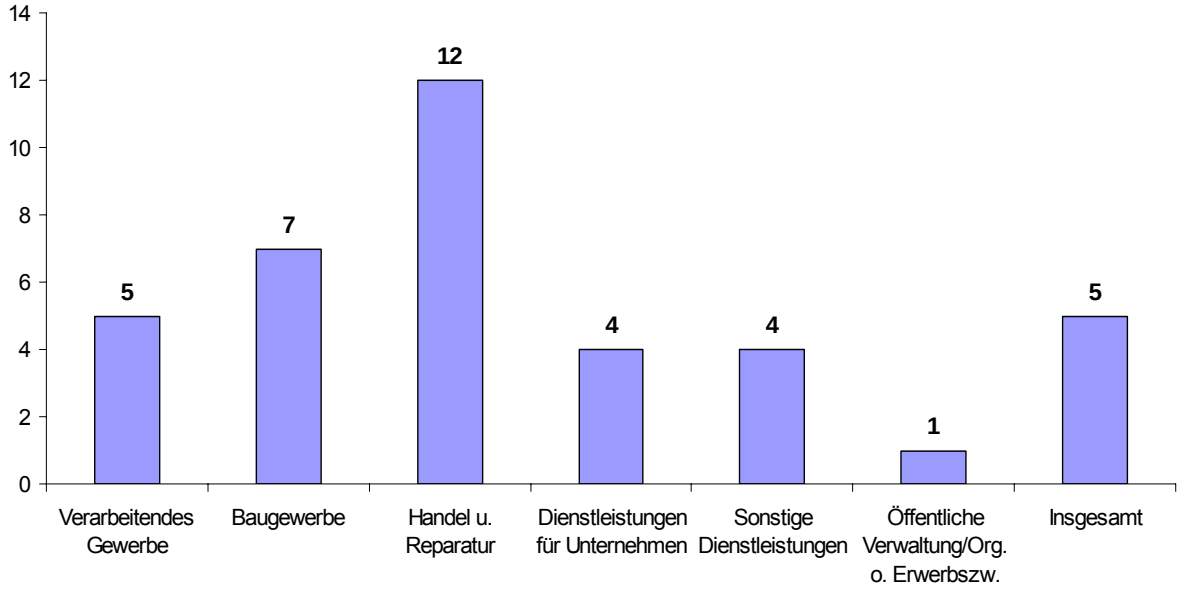


Graphik III-16: Verteilung der Investitionsausgaben hessischer Betriebe auf unterschiedliche Finanzierungsquellen nach Betriebsgröße. Basis: Betriebe, die 2004 Investitionen durchgeführt haben

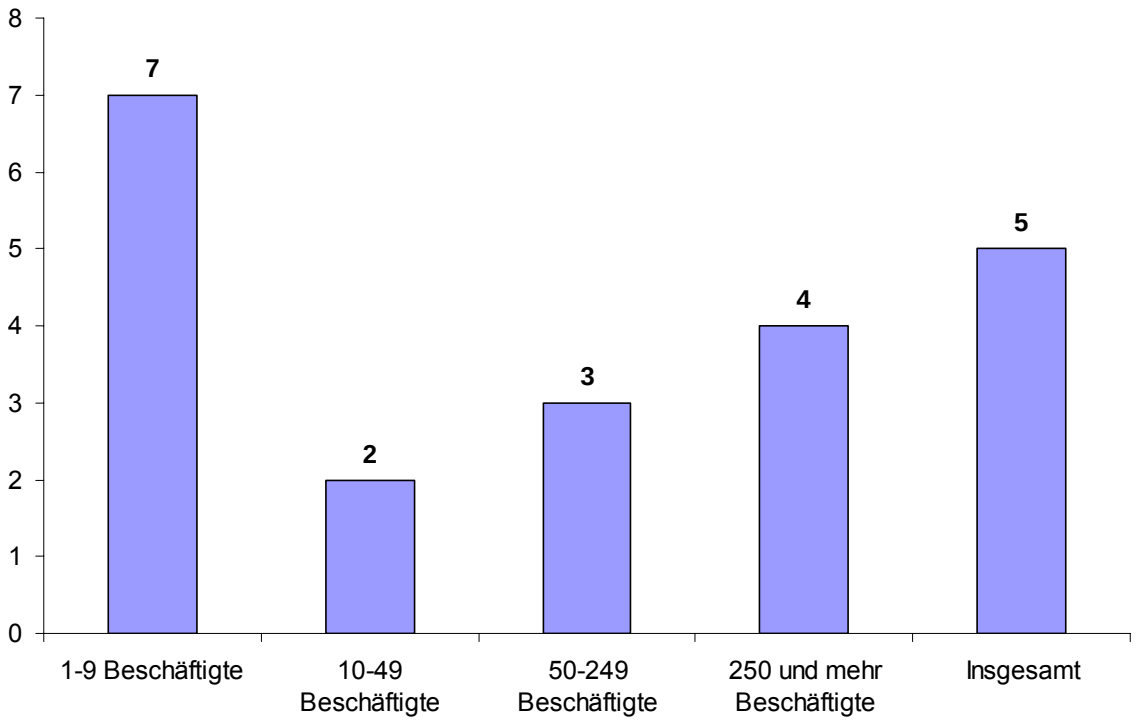


Die hessischen Betriebe äußerten vergleichsweise selten, Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fremdkapital bei Kreditinstituten gehabt zu haben. Während in Westdeutschland 8% der Betriebe, die Investitionen getätigt hatten, von solchen Schwierigkeiten berichteten, lag der Anteil der hessischen Betriebe bei lediglich 5%. Als „Ausreißer“ können die Sektoren Handel und Reparatur sowie die Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck identifiziert werden: Erstere klagen mehr als doppelt so häufig wie der hessische Durchschnitt über diesbezügliche Probleme, während solche für die Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck kaum Relevanz besitzen. Kleinstbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten weisen die größten Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital bei Kreditinstituten auf, Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten die geringsten.

Graphik III-17: Anteil der hessischen Betriebe mit Problemen bei der Kapitalbeschaffung bei Kreditinstituten 2005, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %



Graphik III-18: Anteil der hessischen Betriebe mit Problemen bei der Kapitalbeschaffung bei Kreditinstituten 2005, nach Betriebsgrößenklasse, Angaben in %



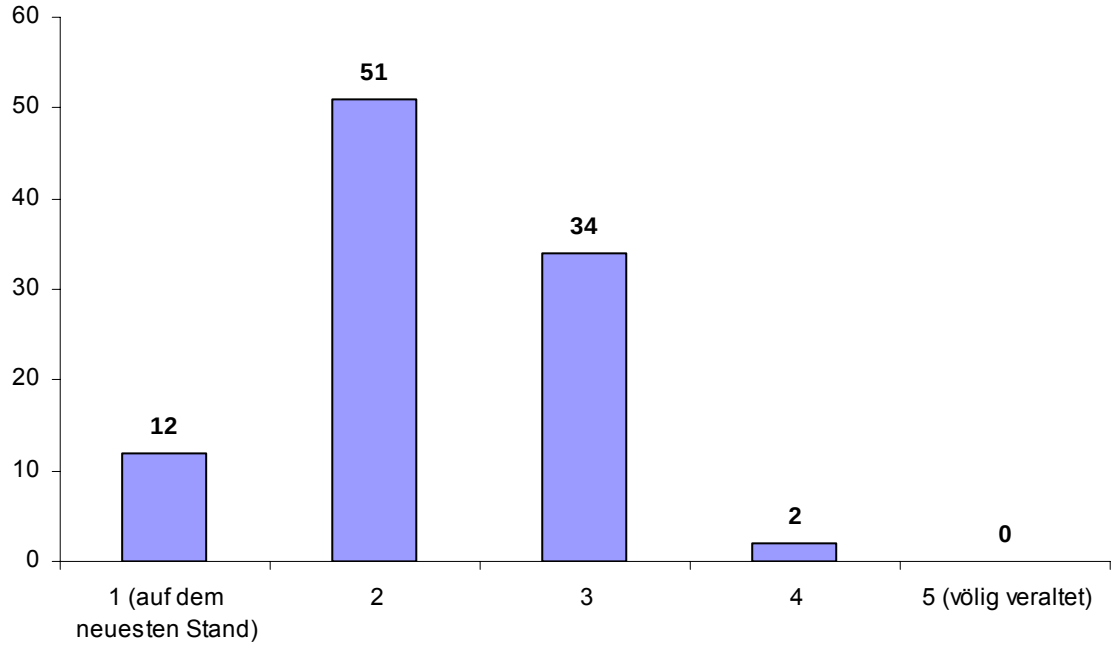
Der unterdurchschnittliche Anteil an privaten Darlehen im Bereich Handel und Reparatur könnte zumindest teilweise auf die betrachteten Probleme der Fremdmittelbeschaffung bei Kreditinstituten zurückgeführt werden. Anders bei der Betriebsgröße: Die geringsten Probleme hat hier eine Betriebsgrößenklasse, die einen stark unterdurchschnittlichen Anteil an privaten Darlehen zur Finanzierung ihrer Investitionen aufweist. Durch die umgekehrt erhöhten Eigenmittel ist das Risiko einer Bank, einen Kredit zu gewähren, i.d.R. niedriger, sodass seltener eine Absage erfolgt.

3.6 Technischer Stand des Kapitalstocks

Im Rahmen der Befragung sollten die Betriebe den Stand der technischen Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung des Betriebes im Vergleich zu anderen Betrieben der jeweiligen Branche einschätzen. Dies gewährt – neben den bereits dargestellten Angaben bezüglich der Erweiterungsinvestitionen – einen Einblick in den Produktionsfaktor „Sachkapital“, dessen Bedeutung für die Güterproduktion in den vergangenen Jahren in Deutschland gestiegen ist. Die Beurteilung ihrer technischen Anlagen sollten die Betriebe anhand einer Skala von 1 bis 5 vornehmen, bei der „1“ für den neuesten Stand der Technik steht. „5“ würde bedeuten, dass die Anlagen technisch völlig überaltert sind.

Im Durchschnitt kamen die hessischen Betriebe bei der Beurteilung auf einen Punktwert von 2,3, was genau dem letztjährigen Ergebnis und auch dem westdeutschen Durchschnitt entspricht. Die Mehrheit der Betriebe, nämlich etwa 51%, bewerteten ihre Anlagen mit „2“. 12% gaben an, ihre Anlagen seien auf dem neuesten Stand der Technik, hingegen wurden die beiden niedrigsten Kategorien „4“ und „5“ nur sehr selten belegt.

Graphik III-19: Beurteilung des Standes der technischen Anlagen in Hessen 2005, Angaben in %



Insgesamt erweist sich die Beurteilung des technischen Standes der Anlagen als relativ gleichförmig. Differenziert nach Wirtschaftszweigen rangieren die Werte für Hessen zwischen 2,0 (Dienstleistungen für Unternehmen) und 2,5 (Verarbeitendes

Gewerbe). Auch im Vergleich zu den Angaben für Westdeutschland zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede. Dies gilt in noch stärkerem Maße für die nach der Betriebsgröße differenzierte Betrachtung.

3.7 Produkte und Dienstleistungen im Umweltschutz

In den letzten Jahren ist das Thema Umweltschutz immer stärker in das Bewusstsein der Öffentlichkeit gerückt. Nun stellt sich die Frage, ob auch Betriebe auf dieses Interesse reagieren und im Bereich des Umweltschutzes aktiv werden. Dieses Jahr wurde erstmalig im IAB-Betriebspanel nach dem Angebot von Produkten und Dienstleistungen im Umweltschutz gefragt. Nur 6 Prozent aller hessischen Betriebe gaben an, Güter und/oder Dienstleistungen für den Umweltschutz auf dem Markt anzubieten. Dies entspricht exakt dem Anteil der Betriebe in Westdeutschland.

Bietet ein Betrieb solche Güter und Dienstleistungen an, ist der Anteil letzterer am Gesamtumsatz allerdings nicht zu vernachlässigen. So entfielen pro Betrieb in Hessen, der Güter bzw. Dienstleistungen für Umweltschutz anbietet, durchschnittlich 12 Prozent vom gesamten Umsatz 2004 auf die Herstellung von Umweltschutzgütern. Der durchschnittliche Anteil der Umweltschutzdienstleistungen am Umsatz eines solchen Betriebes betrug 2004 27,3 Prozent. Somit haben Umweltschutz*güter* im Vergleich zu Umweltschutz*dienstleistungen* eine deutliche geringere Bedeutung für einen durchschnittlichen Betrieb dieser Ausrichtung. In Westdeutschland liegt der durchschnittliche Anteil der Umweltschutzgüter am gesamten Umsatz mit 14,8 etwas höher, der durchschnittliche Anteil der Umweltschutzdienstleistungen fällt hingegen mit 26,7 Prozent geringer aus. Daraus lässt sich schließen, dass Hessen im Umweltschutz dienstleistungsorientierter und weniger produzierend ist als Westdeutschland.

Bei der Betrachtung der Sektoren gibt es einige Unterschiede bezüglich deren Engagement in Umweltschutzbereich. In Hessen liegt insbesondere im Baugewerbe (14 Prozent) der Anteil der Betriebe, die im Bereich Umweltschutz Güter/Dienstleistungen anbieten, deutlich über dem Durchschnitt. Auch im Vergleich zu Westdeutschland liegt hier der Anteil der Betriebe höher (12%). Weder im Verarbeitenden Gewerbe noch im Sektor Sonstige Dienstleistungen sind viele hessische Betriebe im Umweltbereich tätig.

Die Betriebe wurden weiterhin gefragt, welche Bereiche des Umweltschutzes sie mit ihrem Angebot abdecken. Als am häufigsten genannter bedeutendster Bereich wurden Luftreinigung und Klimaschutz genannt (18%), gefolgt von Gewässerschutz, Abwasser behandlung (15%) und Abfallwirtschaft, Recycling (13%). Diese Werte entsprechen in etwa dem westdeutschen Durchschnitt.

3.8 Fazit

Insgesamt äußerten sich die Betriebe in Hessen hinsichtlich der Einschätzung ihrer wirtschaftlichen Situation recht unterschiedlich: Während erstmals seit Untersuchungsbeginn die Ertragslage des Vorjahres von einem höheren Anteil der Betriebe als gut bis sehr gut eingestuft wurde als ein Jahr zuvor, wuchs auch der Anteil der schlechten Beurteilungen auf einen neuen Höchststand.

Die Umsatzwerte lagen erstmals seit Jahren unter dem westdeutschen Niveau. Der Anteil der investierenden Betriebe an allen Unternehmen erreichte 2004 mit 46% ebenfalls einen neuen Negativrekord; der negative Trend bezüglich der Investitionen in EDV und IuK-Technik hingegen wurde gebrochen. Hinsichtlich der Bewertung des Kapitalstocks durch die Betriebe gab es einerseits kaum Veränderungen zum Vorjahr; andererseits zeigten die Aussagen zudem nur geringe Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen und den einzelnen Betriebsgrößenklassen.

Kleinstbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten und Betriebe des Sektors Handel und Reparatur gaben in erhöhtem Maße an, Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fremdkapital bei Kreditinstituten zu haben.

Kaum Bedeutung hatte in Hessen der Bereich der Umweltgüter und –dienstleistungen. Nur 6 Prozent der hessischen Betriebe engagierte sich dort; durchschnittlich werden von solchen Betrieben mit diesen Gütern und Dienstleistungen jedoch knapp 40% des Jahresumsatzes erzielt.

4. Schwerpunktthema Beschäftigungsdynamik und Beschäftigungsformen

Anhand der in Kapitel 2 dargestellten saldierten Beschäftigungsentwicklungen lassen sich viele Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt nicht ablesen. Dies betrifft zum einen die Fluktuation, die sich hinter den insgesamt nur geringfügig veränderten Beschäftigtenzahlen verbergen kann, und zum zweiten mögliche Unterschiede in der nachgefragten bzw. nicht (mehr) nachgefragten Qualifikation der Arbeitskräfte.

Mit letzterem beschäftigt sich dieses Kapitel. Hintergrund ist die Diskussion um künftige Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland, wonach der strukturelle Umbau zur „Wissensgesellschaft“ einerseits einen steigenden Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften bedingt. Im Zusammenhang mit den demographischen Entwicklungen in Deutschland wird häufig nicht nur ein steigender Fachkräftebedarf, sondern ein künftiger Fachkräftemangel erwartet (insbesondere in spezifischen Branchen wie IT, Gesundheitswesen etc.).

Auf der anderen Seite – so die Hypothese – führe dieser Strukturwandel im Zusammenhang mit zunehmendem internationalem Wettbewerb zu einer Wegrationalisierung bzw. Verlagerung einfacher Tätigkeiten.

Das IAB-Betriebspanel 2005 hatte einen Schwerpunkt auf die Personalrekrutierung und die damit verbundenen Strategien und Probleme gelegt. Anhand der betrieblichen Einstellungen und des Stellenabbaus im 1. Halbjahr 2005 soll im Folgenden für Hessen überprüft werden, ob und inwieweit sich die angesprochenen Tendenzen bereits im betrieblichen Personalabbau und Einstellungsverhalten niedergeschlagen haben.

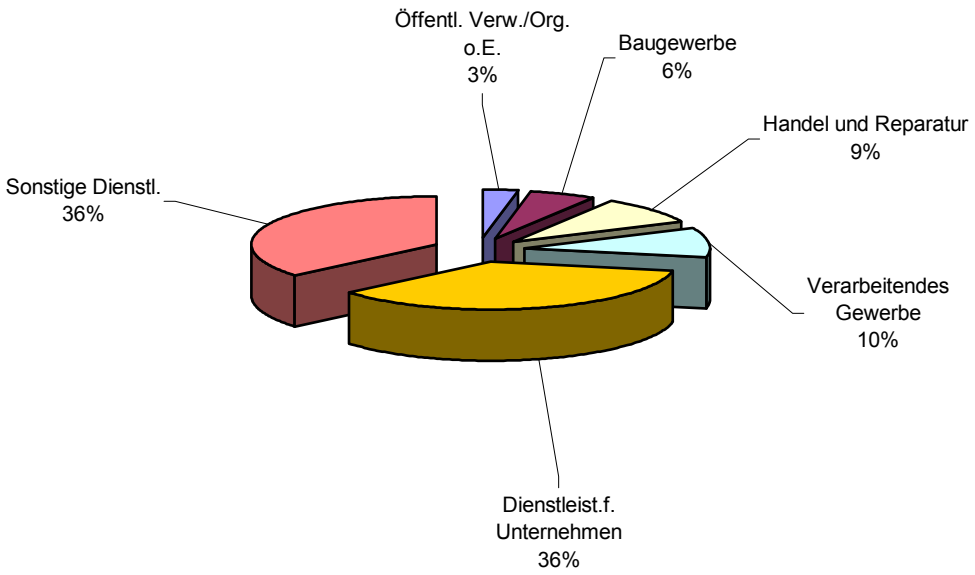
Während Kapitel 4.5 den Fokus auf geringqualifizierte Beschäftigte legt, werden in Kapitel 4.6 einige Spezifika bei der Rekrutierung von Fachkräften aufgezeigt.
Nachdem beide Qualifikationsgruppen getrennt voneinander dargestellt wurden, werden mittels einer multivariaten Analyse betriebliche Merkmale aufgezeigt, die die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte der jeweiligen Qualifikationsgruppe eingestellt werden, signifikant erhöhen.

4.1 Einstellungen in Hessen im 1. Halbjahr 2005

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels haben im 1. Halbjahr 2005 etwa 22% aller hessischen Betriebe Personal eingestellt (Westdeutschland: 21%). Die Zahl der neu eingestellten Personen lag bei ca. 110.000, die Einstellungsquote damit bei 4,3%. Von allen Neueinstellungen waren 48% Frauen, etwa 12% wurden über die Arbeitsagenturen vermittelt und ca. 6% der neu eingestellten Personen waren älter als 50 Jahre.

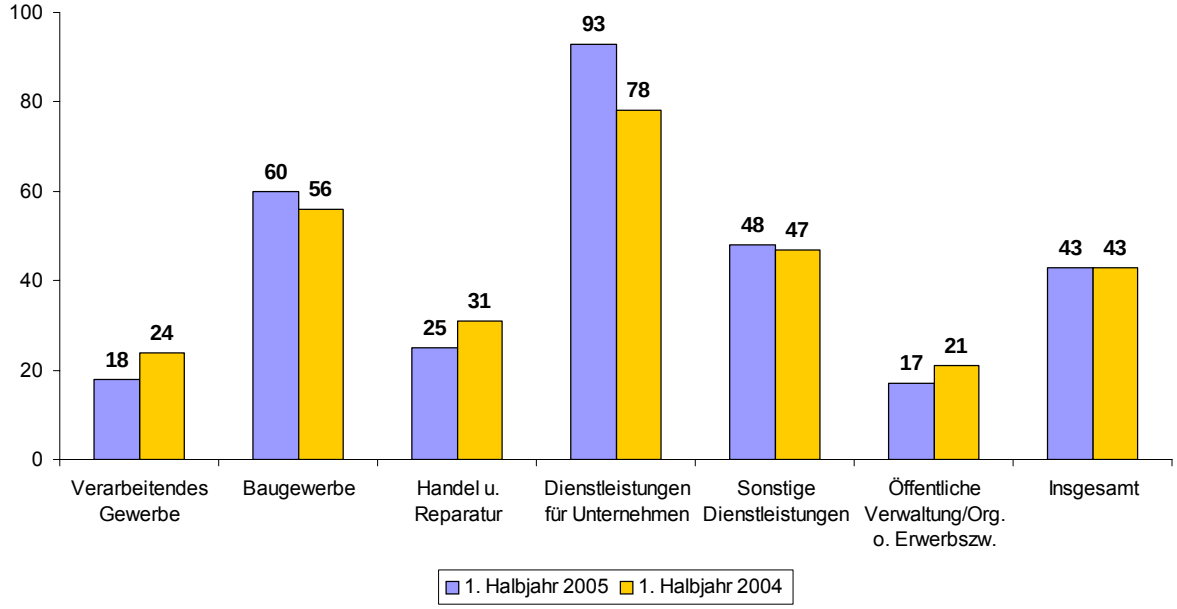
Wie in den vergangenen Jahren wurde die überwiegende Zahl der Neueinstellungen in den privaten Dienstleistungssektoren getätigt. Schlusslicht bei den Neueinstellungen war der Sektor öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter.

Graphik IV- 1: Neueinstellungen in Hessen im 1. Halbjahr 2005 nach Wirtschaftszweigen; Angaben in % aller Neueinstellungen



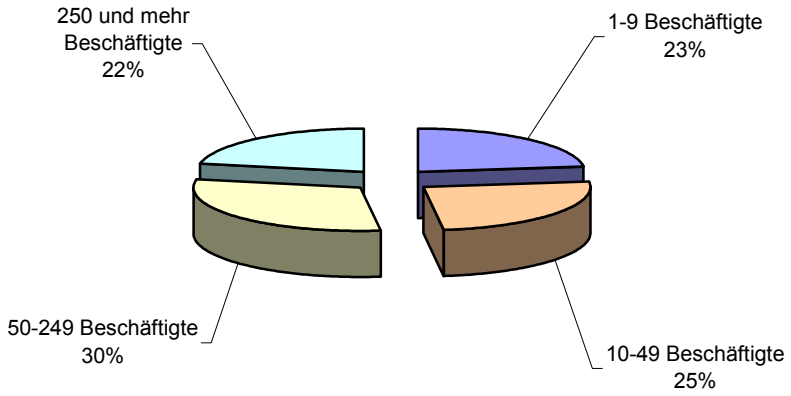
Bezogen auf die Zahl der Beschäftigten im jeweiligen Sektor kommen die Dienstleistungen für Unternehmen auf die mit Abstand höchste Einstellungsquote. Auf jeweils 1.000 Beschäftigte fallen hier 93 Neueinstellungen. Die unternehmensbezogenen Dienstleistungen sind damit der einzige Wirtschaftszweig in Hessen, der im Vergleich zum 1. Halbjahr 2004 eine nennenswerte Steigerungsrate bei der Einstellungsquote zu verzeichnen hatte. Die geringste Einstellungsquote hatte der öffentliche Sektor mit 17 Einstellungen pro 1.000 Beschäftigten. Hier sind die Einstellungen pro 1.000 Beschäftigte im Vergleich zum Vorjahr nochmals zurückgegangen. Gleiches gilt für das Verarbeitende Gewerbe.

Graphik IV-2: Neueinstellungen pro Tausend Beschäftigte in Hessen nach Wirtschaftszweigen



Die meisten Personen wurden von mittelgroßen Betrieben mit 50-249 Beschäftigten eingestellt. Auf diese Betriebsgrößenklasse fällt fast ein Drittel aller Neueinstellungen. Die übrigen Neueinstellungen verteilen sich fast gleichmäßig auf die anderen Größenklassen.

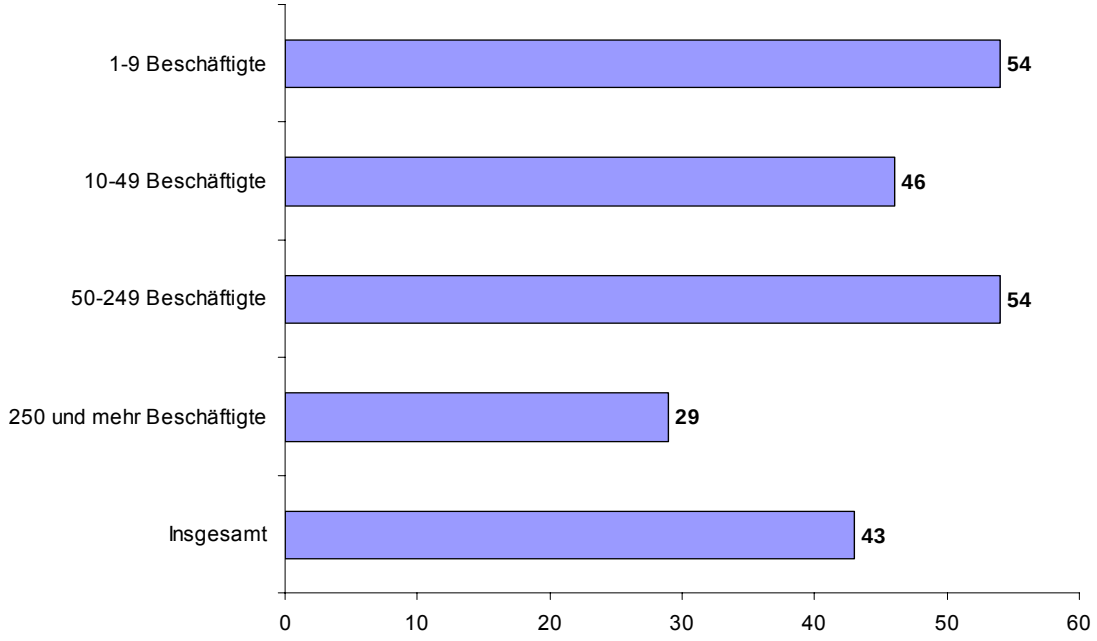
Graphik IV-3: Neueinstellungen in Hessen im 1. Halbjahr 2005 nach Betriebsgrößenklasse, Angaben in % aller Neueinstellungen



Wiederum bezogen auf die Anzahl der Beschäftigten in den jeweiligen Betriebsgrößenklassen wird deutlich, dass Großbetriebe (mehr als 250 Beschäftigte) die mit Abstand geringste Einstellungsquote zu verzeichnen haben: In dieser Größenklasse kommen auf 1.000 Beschäftigte nur 29 Neueinstellungen, bei Kleinstbetrie-

ben (1-9 Beschäftigte) und mittelgroßen Betrieben (50-249 Beschäftigte) sind es fast doppelt so viele.

Graphik IV-4: Neueinstellungen pro Tausend Beschäftigte in Hessen im 1. Halbjahr 2005 nach Betriebsgrößenklassen



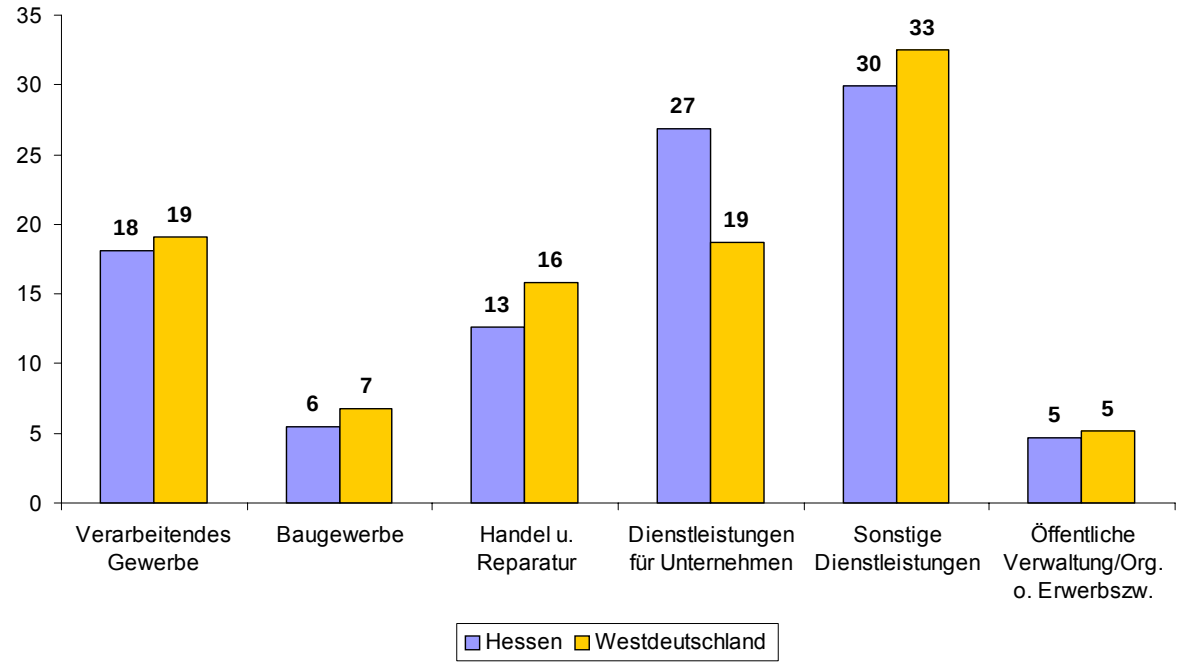
4.2 Personalabgänge im 1. Halbjahr 2005

Den etwa 110.000 Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2005 in Hessen stehen etwa 127.000 Personalabgänge gegenüber. Unter Personalabgängen werden im IAB-Panel Entlassung, Kündigung seitens des Arbeitnehmers, einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrags bzw. Beschäftigungsverhältnisses, Versetzung in anderen Betrieb des gleichen Unternehmens, Abgänge nach der Ausbildung, (Vor-) Ruhestand, Auslauf von befristeten Verträgen sowie gesundheitsbedingte Erwerbsunfähigkeit summiert.

Die Personalabgänge, bezogen auf den Beschäftigtenstand zur Jahresmitte 2005, entsprechen einer Abgangsquote von 4,9%. Verglichen mit dem Vorjahreswert ist diese leicht gestiegen (4,7% im 1. Halbjahr 2004). Unter den Abgängen waren ca. 57.000 Frauen, das entspricht 45% aller Personalabgänge und entspricht der Frauenerwerbsquote. In Westdeutschland lag die Abgangsquote, bezogen auf denselben Zeitraum, bei ca. 4% der Beschäftigten.

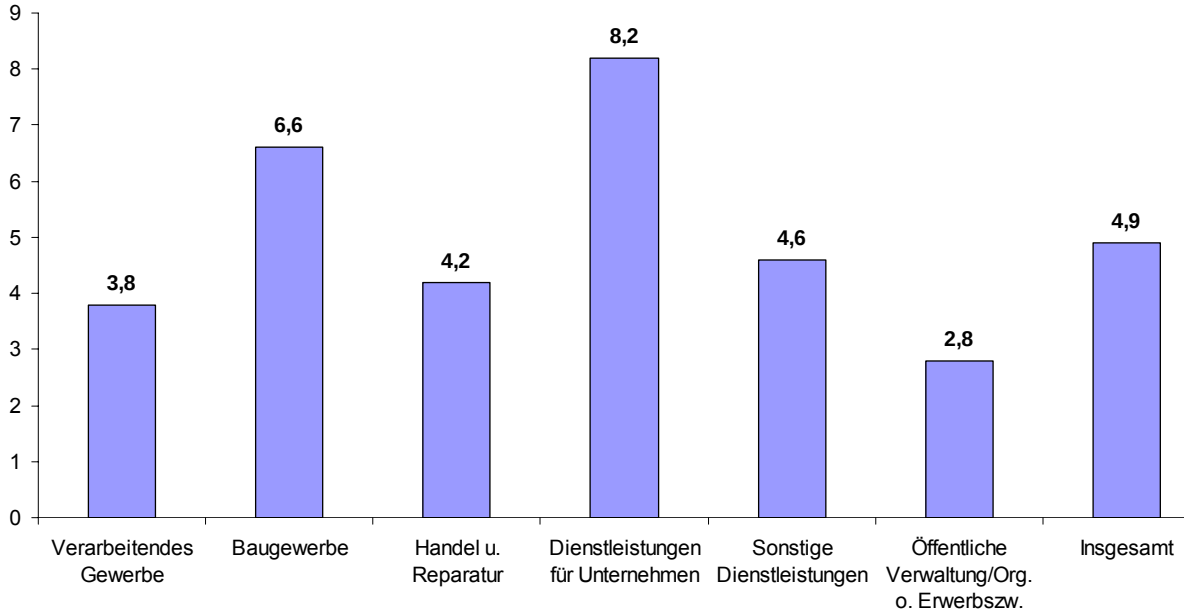
Die meisten Abgänge verzeichneten in Hessen die Sonstigen Dienstleistungen sowie die Dienstleistungen für Unternehmen mit 30% respektive 27% an den gesamten Personalabgängen. In Westdeutschland ist die höchste Abgangsquote ebenfalls bei den Sonstigen Dienstleistungen zu finden, die Anteile an Personalabgängen bei den unternehmensnahen Dienstleistungen sind einmal mehr deutlich geringer als in Hessen.

Graphik IV-5: Personalabgänge im 1. Halbjahr 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Personalabgänge



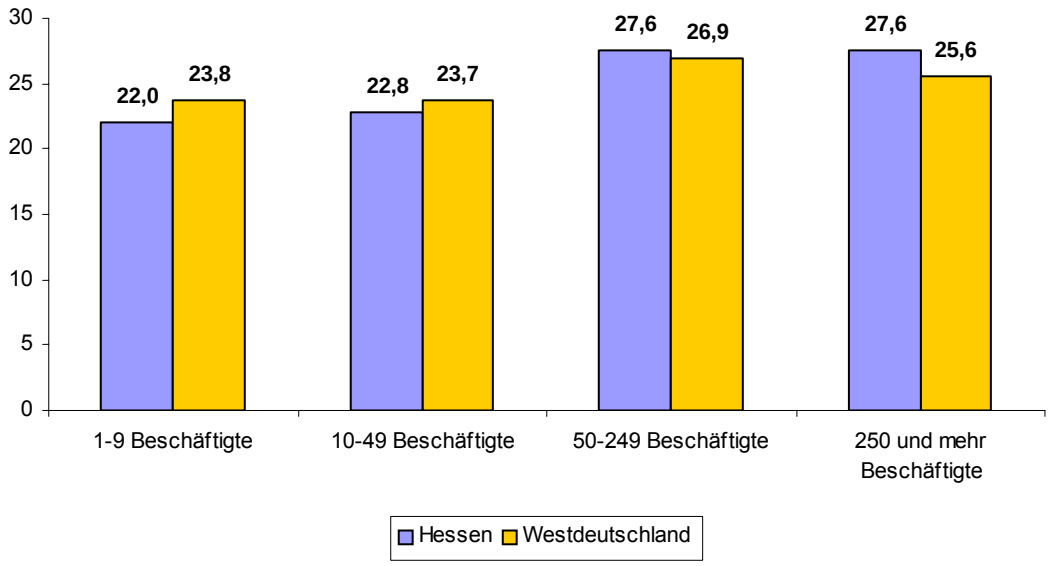
Gemessen an den Beschäftigten im jeweiligen Sektor hatte ebenfalls der Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen die höchsten Personalabgänge: Pro 1.000 Beschäftigten gab es in diesem Sektor etwa 82 Abgänge. Die geringsten Abgangsquoten hatten der öffentliche Bereich bzw. die Organisationen ohne Erwerbscharakter.

Graphik IV-6: Personalabgangsquoten in Hessen im 1. Halbjahr 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Personalabgänge



Die geringsten Anteile an Personalabgängen in Hessen hatten die Kleinst- und Kleinbetriebe, sie lagen auch unter dem Durchschnitt für Westdeutschland. Dafür waren die Anteile mittelgroßer Betriebe und Großbetriebe in Hessen überdurchschnittlich hoch.

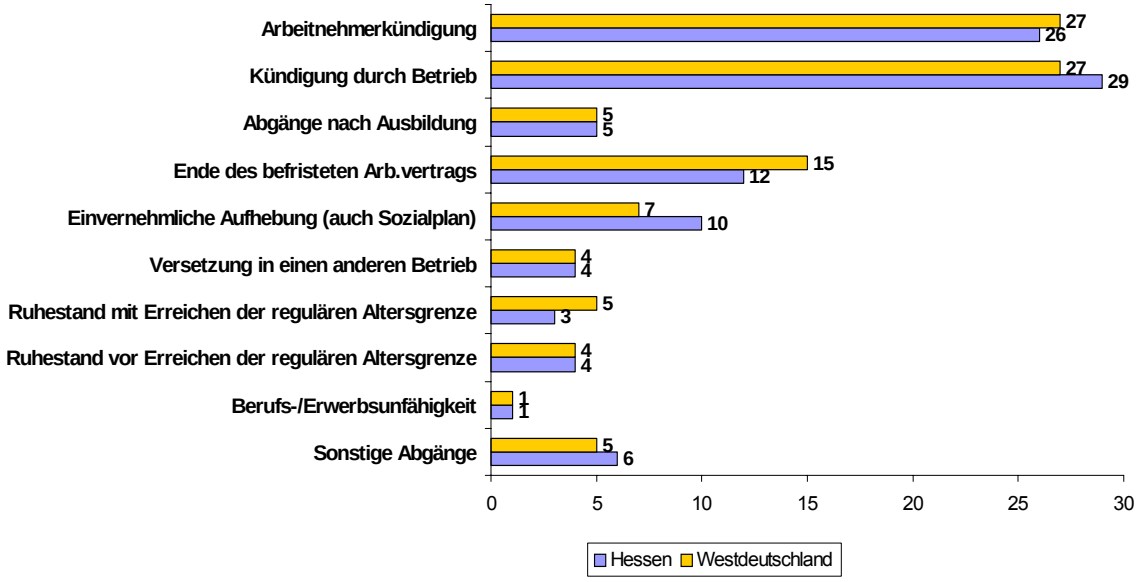
Graphik IV-7: Personalabgänge im 1. Halbjahr 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in % aller Personalabgänge



4.2.1 Ursachen für Personalabgänge

26% aller Personalabgänge in Hessen gingen auf eine Kündigung seitens des Arbeitnehmers zurück. Der häufigste Grund für die Personalabgänge ist jedoch auch in diesem Jahr wieder die Kündigung durch den Arbeitgeber, nachdem im Vorjahr dies das erste Mal im Untersuchungszeitraum der Fall war (vgl. Abschlussbericht 2004). Dahinter folgt der Ablauf befristeter Arbeitsverträge mit 12% an dritter Stelle. Die Ergebnisse für Westdeutschland ähneln denen für Hessen.

Graphik IV-8: Gründe für die Personalabgänge im 1. Halbjahr 2005, Angaben in % aller Abgänge

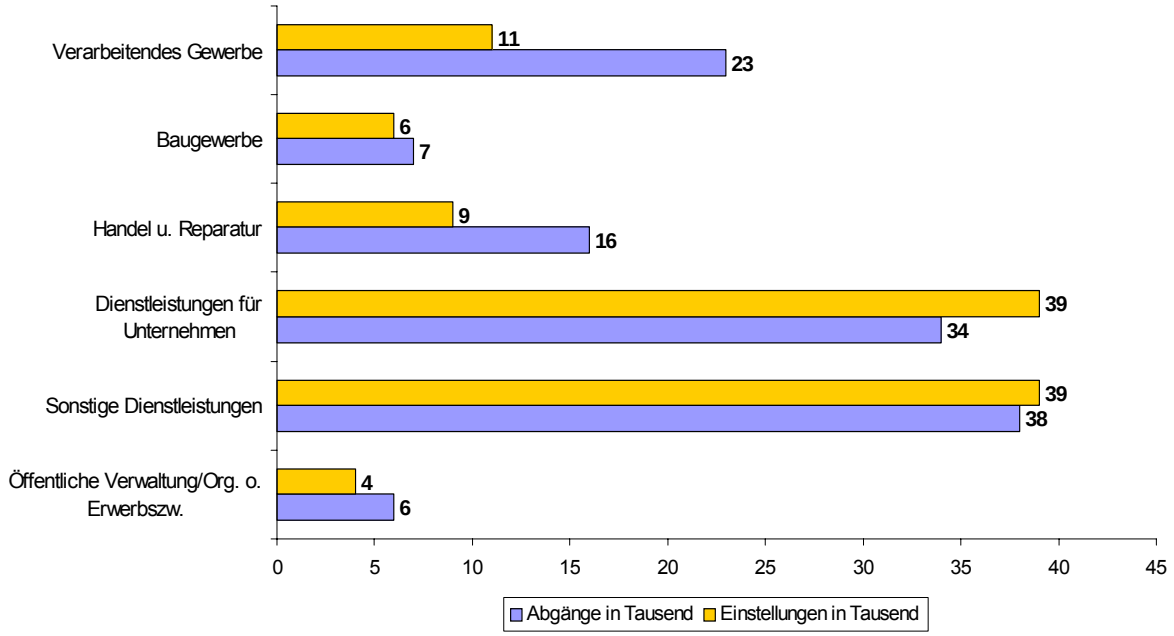


Verglichen mit den Vorjahren lässt sich in Hessen ein starker Rückgang des Anteils der Kündigungen durch die Arbeitnehmer an allen Personalabgängen beobachten. Zwischen 2001 und 2005 ist er von 45% auf mittlerweile 26% gesunken. Gleichzeitig sind die Anteile betrieblicher Kündigungen stetig angestiegen (von 18% auf 29%).

4.2.2 Fluktuation in Hessen 2005

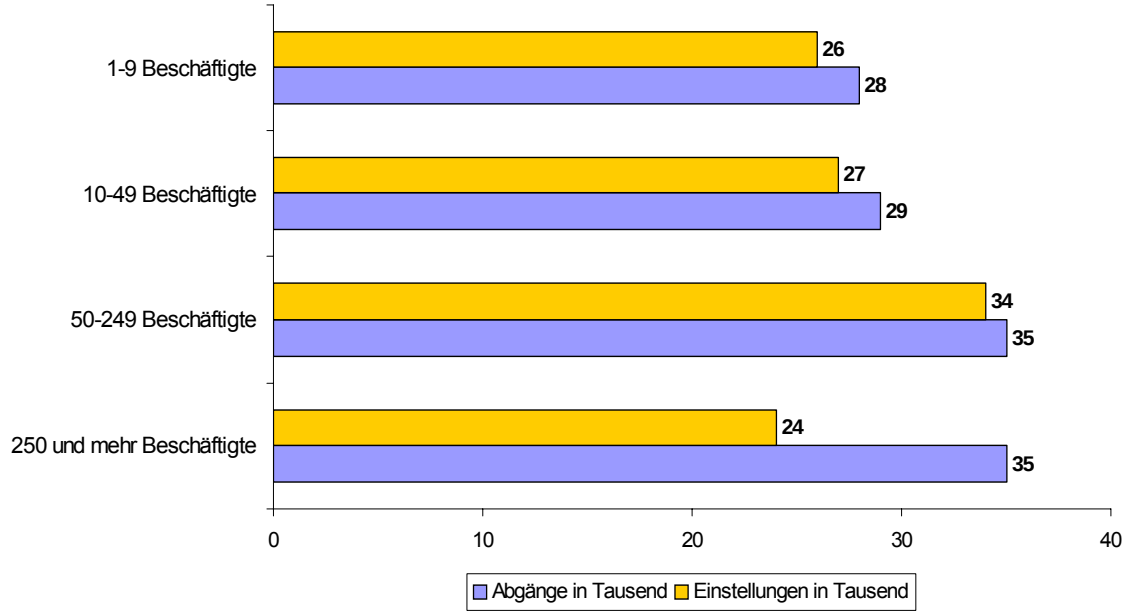
Werden zusammenfassend die Neueinstellungen und Personalabgänge einander gegenüberstellt, zeigt sich bei einer sektoralen Differenzierung, dass insbesondere im Dienstleistungsbereich hohe Zu- und Abgänge festzustellen sind. Sowohl bei den Dienstleistungen für Unternehmen als auch bei den Sonstigen Dienstleistungen beläuft sich die Zahl derjenigen, die ein Unternehmen verlassen haben bzw. neu in ein Unternehmen eingetreten sind, auf etwa 35.000 bis 45.000 Personen. In allen anderen Branchen lagen die Zu- und Abgänge wesentlich niedriger. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Wirtschaftszweig Handel und Reparatur sind im ersten Halbjahr 2005 einmal mehr deutlich mehr Personen abgegangen, als neu eingestellt wurden. Die meisten anderen Branchen wiesen in etwa einen ausgeglichenen Saldo aus, den positivsten die Unternehmens – Dienstleister.

Graphik IV-9: Personaleinstellungen und Personalabbau in Hessen im 1. Halbjahr 2005 nach Wirtschaftszweigen



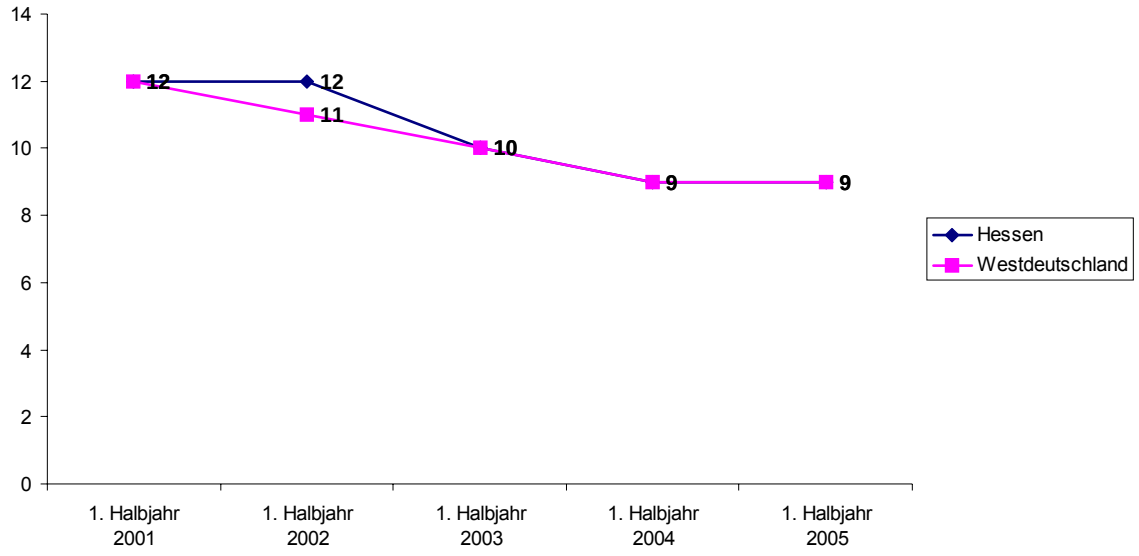
Bei einer Unterscheidung nach der Betriebsgröße wird deutlich, dass sich der beschriebene Beschäftigungsabbau durch alle Betriebsgrößenklassen zieht, die Bilanz der Zu- und Abgänge bei Großbetrieben mit mindestens 250 Beschäftigten jedoch besonders negativ ausfällt.

Graphik IV-10: Personaleinstellungen und Personalabgänge in Hessen im 1. Halbjahr 2005 nach Betriebsgrößenklassen



Werden Personalabgänge und Personaleinstellungen addiert und in das Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl gesetzt, erhält man die Fluktuationsrate. Diese lag in Hessen zu Beginn des Untersuchungszeitraums über der westdeutschen, hat sich letzter seit einigen Jahren jedoch angeglichen.

Graphik IV-11: Entwicklung der Fluktuationsrate, Angaben in %



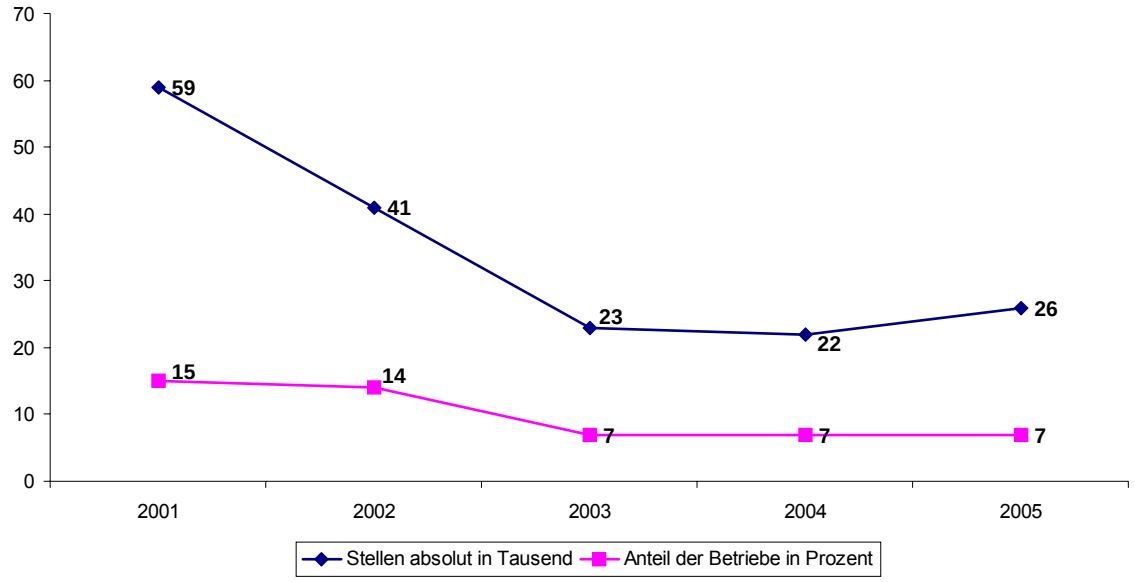
4.3 Ungedeckter Personalbedarf

Nachdem die Personaleinstellungen und der Personalabbau in Hessen dargestellt wurden, soll nun näher auf den ungedeckten Personalbedarf eingegangen werden. Bisher wurden lediglich die realisierten Transaktionen des Arbeitsmarktes betrachtet; allerdings weichen die Qualifikationsanforderungen an Arbeitskräfte durch die Betriebe und die angebotenen Qualifikationen der Bewerber voneinander ab und es kommt zu einem sog. Mismatch.

Mitte 2005 suchten etwa 7% der hessischen Betriebe zum nächstmöglichen Termin Arbeitskräfte. Dies entspricht auch dem westdeutschen Anteil. Insgesamt belief sich die Zahl der sofort zu besetzenden Stellen in Hessen auf etwa 26.000. Somit liegt erstmals seit Beginn des Untersuchungszeitraums ein höherer Wert vor als im Vorjahr.

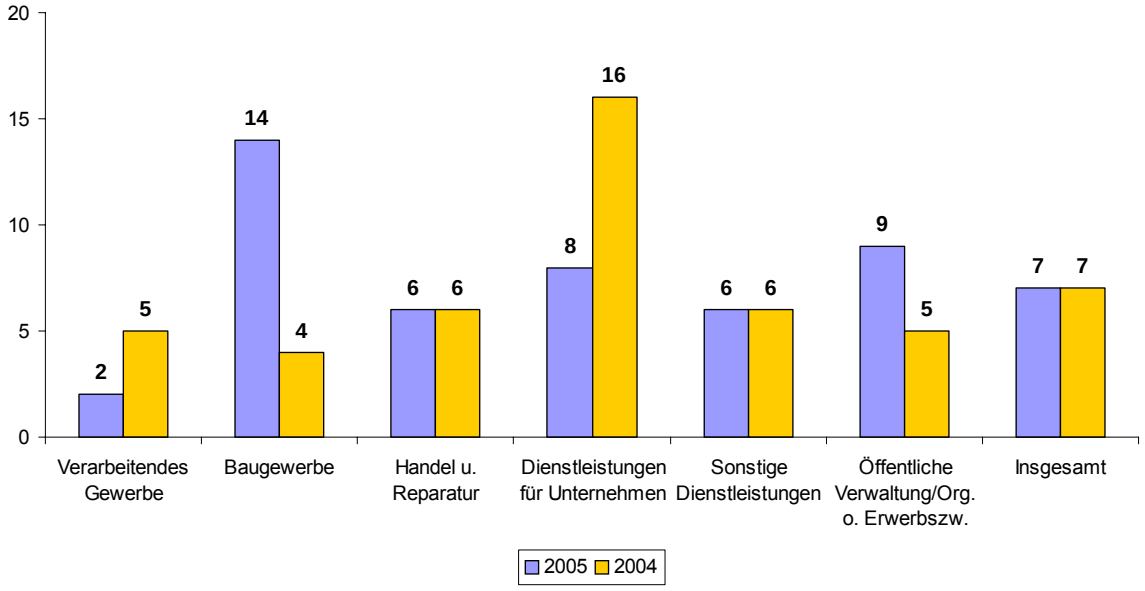
Der Anteil der hiervon der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen betrug ca. 43% und war damit zwar nahe des westdeutschen Durchschnitts (44%), jedoch deutlich geringer als im Vorjahr (49%).

Graphik IV-12: Anteil der hessischen Betriebe, die Arbeitskräfte suchen Angaben in % und Anzahl der offenen Stellen in Hessen, Angaben in Tausend



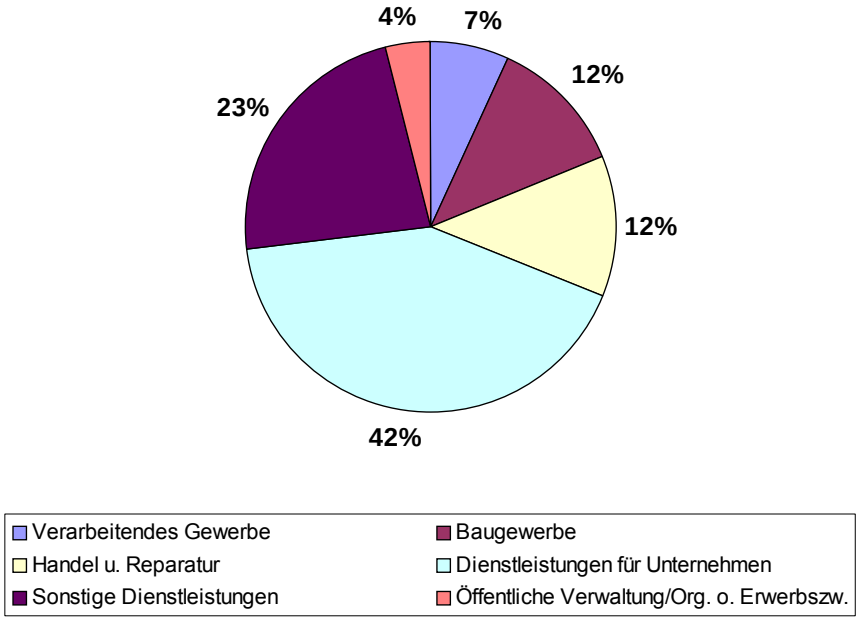
Der Anteil der Betriebe, die sofort Arbeitskräfte suchen, differiert dabei teilweise erheblich zwischen den Wirtschaftszweigen: Während im Verarbeitenden Gewerbe lediglich 2% der Betriebe akut Stellen zu besetzen hatte, erreichte dieser Anteil beim Baugewerbe 14%. Die Unternehmens – Dienstleister – im Vorjahr mit 16% noch Spitzenreiter – erreichten mit 8% in diesem Jahr lediglich einen durchschnittlichen Wert.

Graphik IV-13: Anteil der hessischen Betriebe, die sofort Arbeitskräfte suchen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %



Im Gegensatz dazu sind die meisten sofort zu besetzenden Stellen wiederum weiterhin bei den Unternehmens-Dienstleistern zu finden, die etwa 42% aller sofort zu besetzenden Stellen auf sich vereinen.

Graphik IV-14: Sofort zu besetzende Stellen in Hessen nach Wirtschaftszweigen, 2005, Angaben in %



Bezüglich der Qualifikationsstruktur der sofort zu besetzenden Stellen ist eine Verdopplung des Anteils der angebotenen Stellen für Geringqualifizierte zu konstatieren: Während dieser im Vorjahr lediglich 16% erreichte, war mit 35% in 2005 mehr als jede dritte Stelle dieser Qualifikationsgruppe zuzuordnen.

4.4 Besondere Beschäftigungsformen

Im Rahmen der Diskussion um die Flexibilität von Arbeitsmärkten kommt auch den „besonderen Beschäftigungsformen“ starke Bedeutung zu. Der Begriff „besondere Beschäftigung“ definiert sich dabei durch die Abgrenzung zum „Normalarbeitsverhältnis“ (vgl. Alda 2004): Es werden alle Beschäftigungsformen hierunter subsumiert, die nicht dem unbefristeten, sozialversicherungspflichtigen Vollzeitarbeitsverhältnis entsprechen: Teilzeitarbeit[5], Mini- oder Midijobs, Leiharbeit, freie Mitarbeiter, befristete Beschäftigung.

Die empirischen und theoretischen Aussagen über Umfang, Bedeutung und Entwicklung dieser Beschäftigungsformen (unter den verschiedensten Begrifflichkeiten wie „flexible“, „prekäre“ oder „atypische“ Beschäftigung) divergieren stark.[6] Dies liegt neben den unterschiedlichen Definition und Begrifflichkeiten an Problemen und Schwierigkeiten bei der Erhebung und Messung sozial- bzw. nicht- sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sowie an gesetzlichen Neuregelungen, welche eine kontinuierliche und einheitliche Erhebung erschweren (vgl. z.B. Rudolph 2003).

Auch die Daten des IAB-Panels sind diesbezüglich nicht ohne weiteres vergleichbar mit anderen Datenquellen wie dem Mikrozensus, dem sozioökonomischen Panel, der Bundesknappschaft oder der Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Zum einen erfasst das IAB-Betriebspanel *Beschäftigungsverhältnisse* und nicht *Personen,* zum anderen werden nur Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erfasst. Durch den Panelcharakter ist es nicht nur möglich, die (einzel-) betriebliche Nachfrage nach besonderen Beschäftigungsformen im Zeitablauf zu verfolgen, sondern es können auch (näherungsweise) mögliche Verdrängungseffekte beobachtet werden (wenn z.B. in ein und demselben Betrieb mittelfristig die Nachfrage nach besonderen Beschäftigungsformen ansteigt und gleichzeitig die nach Normalarbeitsverhältnissen abnimmt).

[5] Abgrenzungsprobleme bei der Teilzeitarbeit ergeben sich insbesondere für die vollzeitnahe „Teilzeit“. Diese als „besondere Beschäftigungsform“ zu beschreiben, ist sicherlich nicht unproblematisch.

[6] Einigkeit herrscht allerdings darüber, dass nicht-standardisierte Formen der Beschäftigung an Bedeutung gewonnen haben und weiter gewinnen werden (vgl. Alda/ Bellmann; 2004).

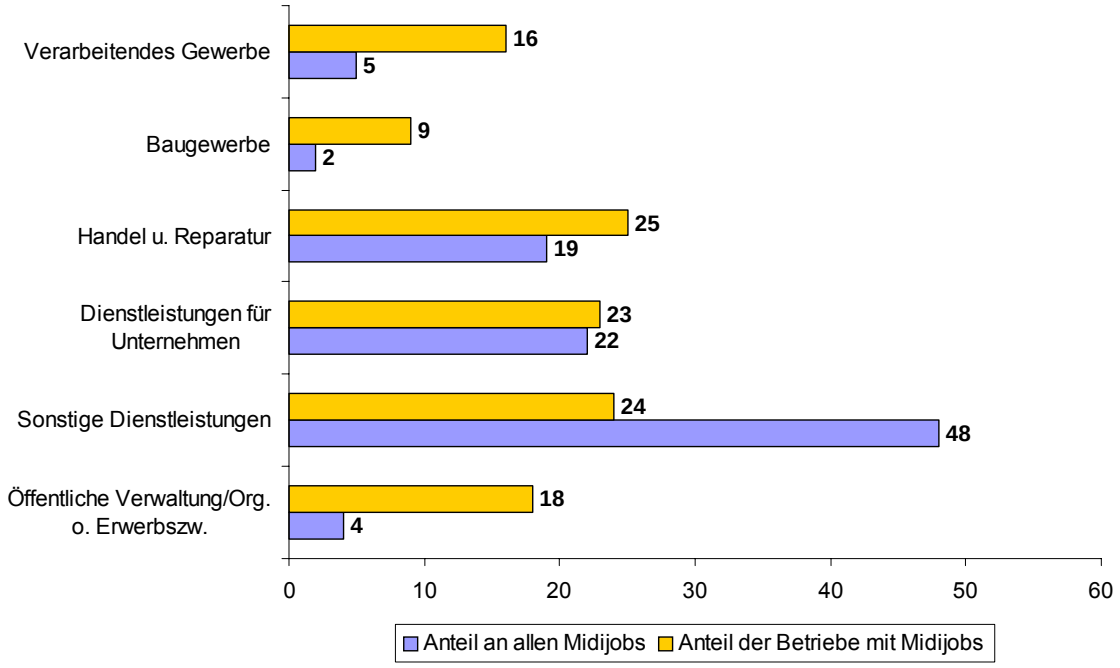
4.4.1 Midijobs

Bei Midijobs existiert eine Gleitzone zwischen einem monatlichen Einkommen von 400,01 Euro und 800,00 Euro. Mit einem sukzessiven Anstieg der arbeitnehmerseitigen Beitragssätze zur Sozialversicherung (von 4% bis 21%) soll der Sprung in der Abgabenlast zwischen „geringfügigen“ und „normalen“ Jobs gemildert und diese Arbeitsverhältnisse entsprechend attraktiver werden.

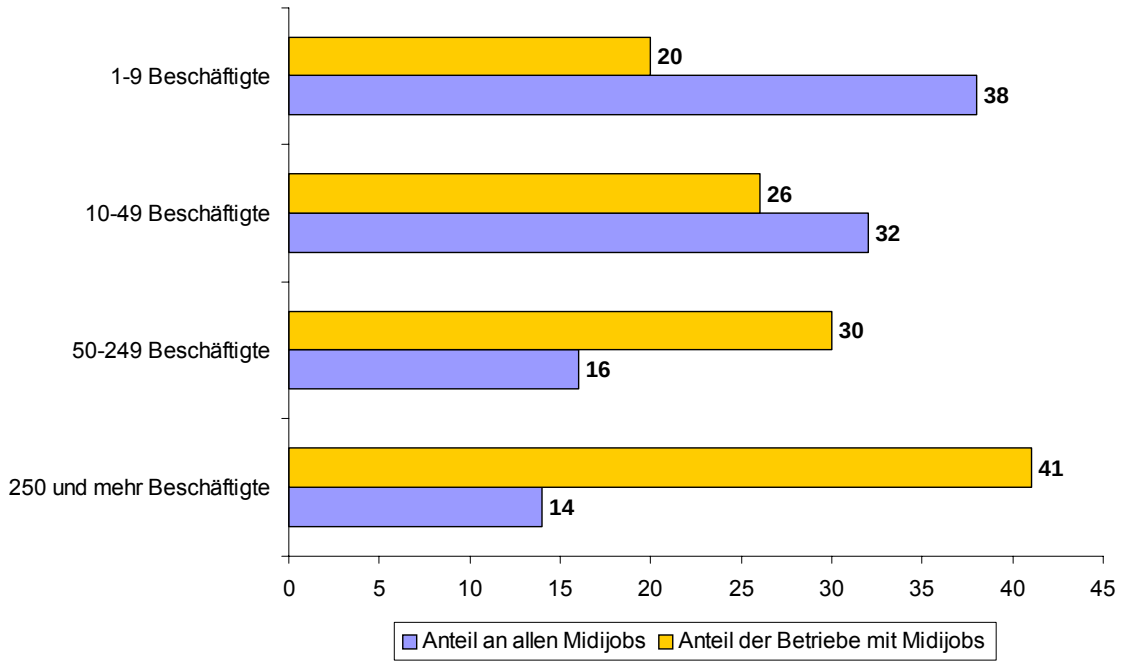
In Hessen gab es zum 30.6.2005 in 22% aller Betriebe solche Midijobs (2004: 23%), das entspricht in etwa dem Durchschnitt für Westdeutschland (23%). Die Gesamtzahl der Midijobs in Hessen lag bei etwa 80.000 (2004: 84.000), ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten betrug damit ca. 3%. Fast die Hälfte aller Midijobs entfällt auf die Sonstigen Dienstleistungen (48% aller Midijobs), gefolgt von den Unternehmens-Dienstleistern (22%) und dem Zweig Handel und Reparatur (19%).

Nach Betriebsgrößenklassen differenziert dominieren bei den Midijobs die Klein- und Kleinstbetriebe: 70% aller Midijobs finden sich in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten.

Graphik IV-15: Betriebe und Beschäftigte mit Midijobs in Hessen zum 30.6.2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %

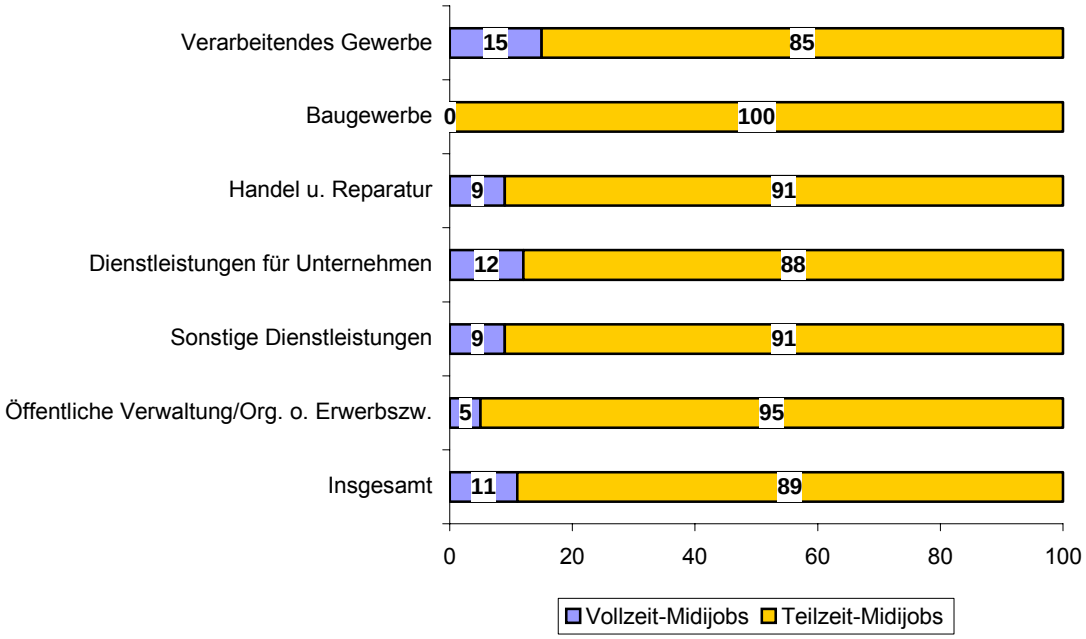


Graphik IV-16: Betriebe und Beschäftigte mit Midijobs in Hessen zum 30.6.2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %

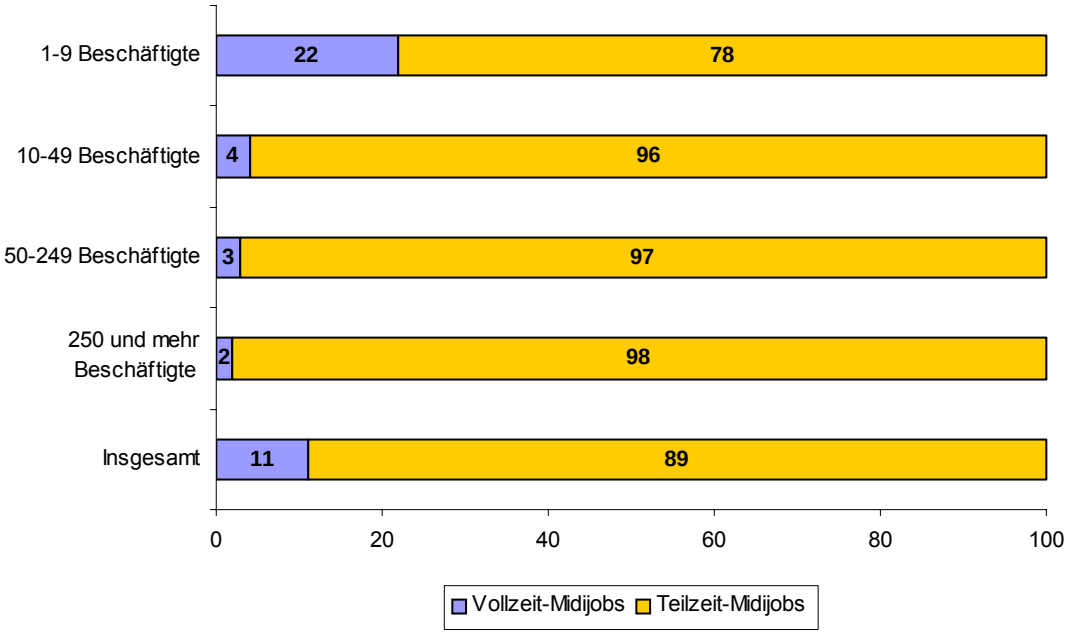


Etwa 11% der Midijobs in Hessen waren Vollzeitjobs, dies liegt etwas unter der Quote für Westdeutschland von 14%. Sektoral die höchsten Anteile an Vollzeitmidijobs hatte das Verarbeitende Gewerbe. Allerdings liegen hier die Fallzahlen sehr niedrig, ansonsten finden sich noch im Verarbeitenden Gewerbe und bei den Dienstleistungszweigen erhöhte Anteile. Differenziert nach Betriebsgrößenklassen liegen Kleinstbetriebe mit 1-9 Beschäftigten vorne, 22% aller Midijobs in dieser Betriebsgrößenklasse sind Vollzeitjobs.

Graphik IV-17: Anteile an Vollzeit und Teilzeitmidijobs in Hessen 2005, Angaben in %



Graphik IV-18: Anteile an Vollzeit und Teilzeitmidijobs in Hessen 2005, Angaben in %



4.4.2 Externe Arbeitskräfte

Aufgrund der steigenden Internationalisierung der Gütermärkte und dem damit zusammenhängenden Wettbewerbsdruck unterliegt die Arbeitsnachfrage starken Schwankungen. Der umfassende Kündigungsschutz, die Deregulierung des Leiharbeitsrechts sowie Tarifverhandlungen auf Branchenebene tragen dazu bei, dass die Nachfrage nach flexiblen Beschäftigungsformen steigt (vgl. Jahn/Wolf 2005).

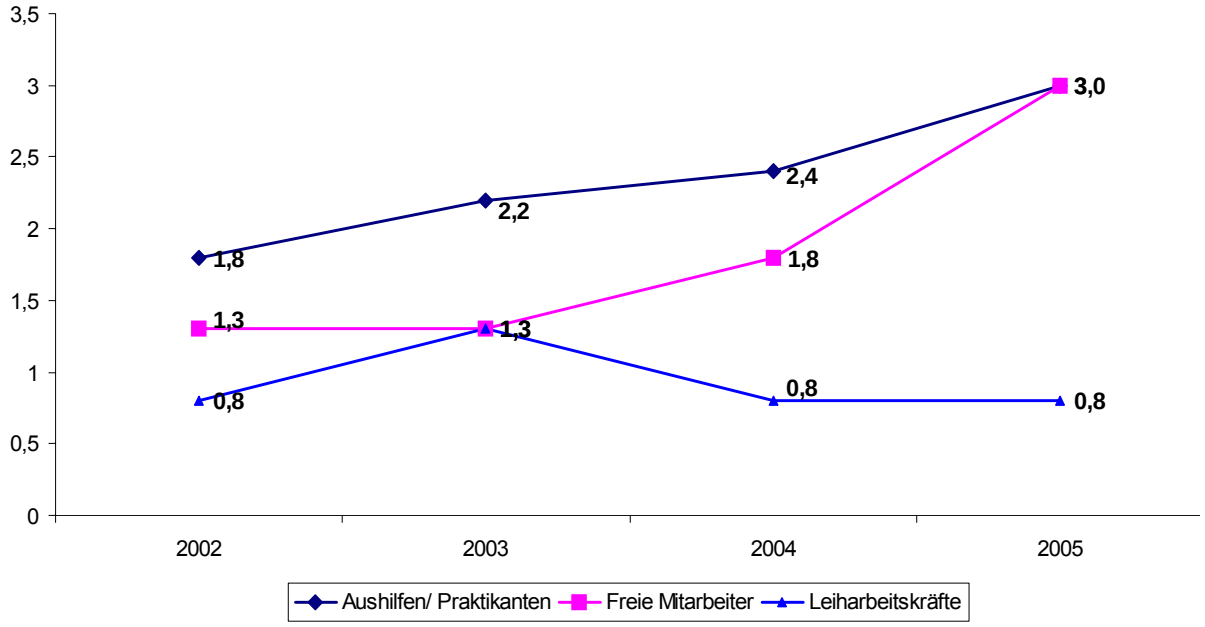
Neben den Leiharbeitskräften wurde im IAB-Betriebspanel auch in dieser Befragungswelle die Zahl der Aushilfen und Praktikanten sowie der freien Mitarbeiter abgefragt. 3% der hessischen Betriebe beschäftigten im 1. Halbjahr 2005 Leiharbeiter, 9% freie Mitarbeiter und 19% Aushilfen und Praktikanten. Die Daten für Westdeutschland waren ähnlich, wenn auch der Anteil der freien Mitarbeiter mit 6% geringer ausfiel. Insgesamt belief sich die Zahl der Leiharbeiter auf ca. 20.000 und verringerte sich somit das zweite Jahr in Folge (2004: 22.000; 2003: 36.000). Die Zahl der Aushilfen/ Praktikanten stieg dagegen auf ca. 78.000 (Vorjahr 65.000) und die der freien Mitarbeiter auf etwa 78.000 (Vorjahr 49.000).

Aufgrund der geringen Fallzahlen sind differenzierte Aussagen nach Betriebsgröße oder Wirtschaftszweigen nicht oder nur bedingt möglich. Im Folgenden werden deshalb die Wirtschaftszweige zusammengefasst in das Produzierende Gewerbe auf der einen und die dienstleistungsorientierten Branchen auf der anderen Seite. Dennoch sind die folgenden Aussagen als Tendenzaussagen zu interpretieren:

- Über die Hälfte der Leiharbeiter ist im Produzierenden Gewerbe tätig. Das Produzierende Gewerbe hat einen Anteil an den hessischen Gesamtbeschäftigten von ca. 25%, Leiharbeit ist hier also weiterhin überdurchschnittlich vertreten.
- Leiharbeit spielt in Kleinstbetrieben (weniger als 10 Beschäftigte) keine und in Kleinbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte) auch nur eine geringe Rolle. Über die Hälfte aller Leiharbeitskräfte arbeitet in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten, deren Anteil an allen Betrieben nur etwa 5% beträgt.
- Die Leiharbeitskräfte sind überwiegend an- und ungelernte Arbeiter (über 70% aller Leiharbeitskräfte). Deutlich weniger als 30% der Leiharbeitskräfte haben eine abgeschlossene Ausbildung oder eine gleichwertige/höherwertige Qualifikation.
- Aushilfen und Praktikanten sowie freie Mitarbeiter arbeiteten in erster Linie in den dienstleistungsnahen Branchen.
- Rund drei Viertel der freien Mitarbeiter sind in Kleinst- und Kleinbetrieben (bis 49 Beschäftigte) beschäftigt.

Insgesamt stieg die Beschäftigung externer Mitarbeiter (Leiharbeit, Aushilfen und Praktikanten, freie Mitarbeiter) zwischen 2004 und 2005 an. Dabei blieb es bei der schon im Vorjahr festgestellten Verlagerung von den Leiharbeitskräften hin zu den freien Mitarbeitern sowie Aushilfen und Praktikanten. Die Bedeutung dieser Beschäftigungsformen war einerseits im Vergleich zur Zahl der Gesamtbeschäftigten weiterhin gering, wuchs jedoch im Vergleich zum Vorjahr um zwei Prozentpunkte auf knapp 7%.

Graphik IV-19: Externe Mitarbeiter in Hessen, Angaben in % aller Beschäftigten



4.4.3 Befristete Beschäftigung

Laut IAB-Betriebspanel erfolgten etwa 43% aller Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2005 in Hessen über einen befristeten Arbeitsvertrag. Insgesamt ist die Zahl der befristet Beschäftigten in Hessen zum 30.6.2005 gegenüber dem Vorjahr um etwa 15.000 auf ca. 137.000 gesunken. Der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse an allen Beschäftigten fiel somit von 5,8% auf 5,3%. Damit liegt der hessische Wert etwas unter dem westdeutschen Durchschnitt (5,7%). Auch der Frauenanteil sank in diesem Jahr leicht (54% aller befristeten Arbeitsverhältnisse; zum Vergleich im Vorjahr: 58%).

Eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße ist aufgrund der geringen Fallzahlen mit hoher Fehlertoleranz belastet, daher werden nur Tendenzaussagen getroffen:

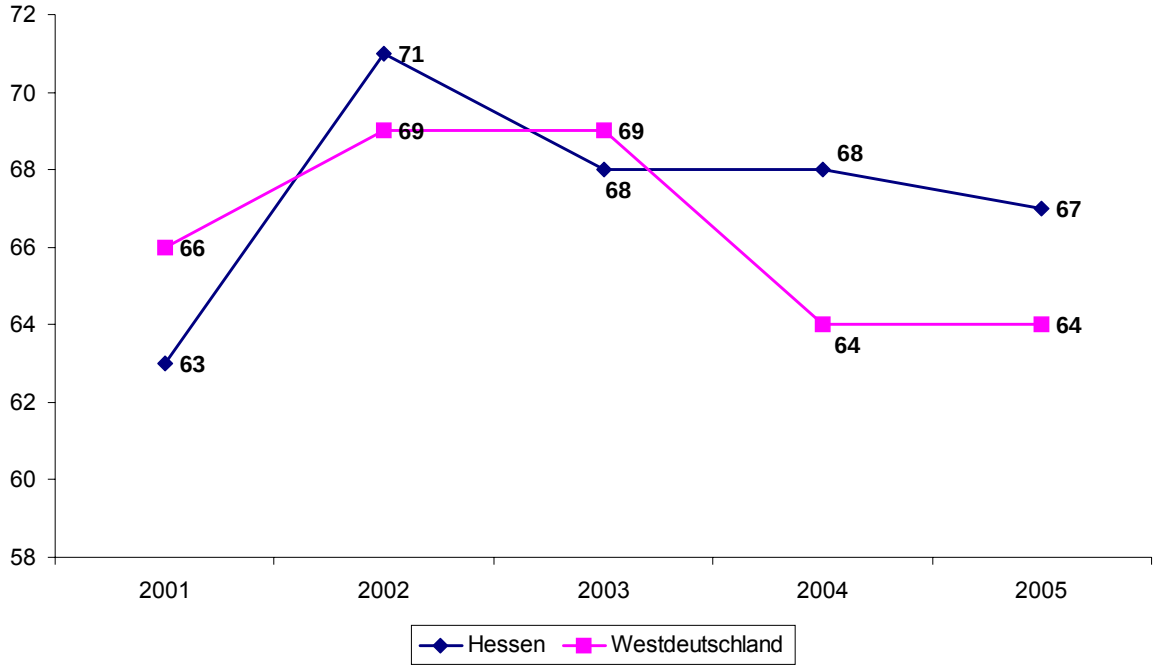
- Die weitaus meisten befristeten Beschäftigungsverhältnisse konnten einmal mehr in den dienstleistungsnahen Branchen verzeichnet werden.
- Die Verteilung der befristeten Beschäftigten auf große (mehr als 250 Beschäftigte), mittlere (50 bis 249 Beschäftigte) und kleine Betriebe (1 bis 49 Beschäftigte) war auch in diesem Jahr relativ gleichmäßig.

4.4.4 Teilzeitbeschäftigung

Die dem IAB-Betriebspanel zugrunde gelegte Definition von Teilzeitarbeit klassifiziert alle Beschäftigten als Teilzeitarbeitskräfte, deren Arbeitszeit unter der betrieblich vereinbarten (Voll-) Arbeitszeit liegt. Dabei spielt es keine Rolle, ob diese Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind oder nicht. Damit sind die Zahlen des IAB-Panels nicht vergleichbar mit der offiziellen Statistik der Bundesagentur für Arbeit**.** Dort werden nur jene sozialversicherungspflichtig Beschäftigte als Teilzeitarbeitskräfte bezeichnet, die mehr als 15 Wochenstunden, aber weniger als die volle tarifliche Stundenzahl arbeiten.

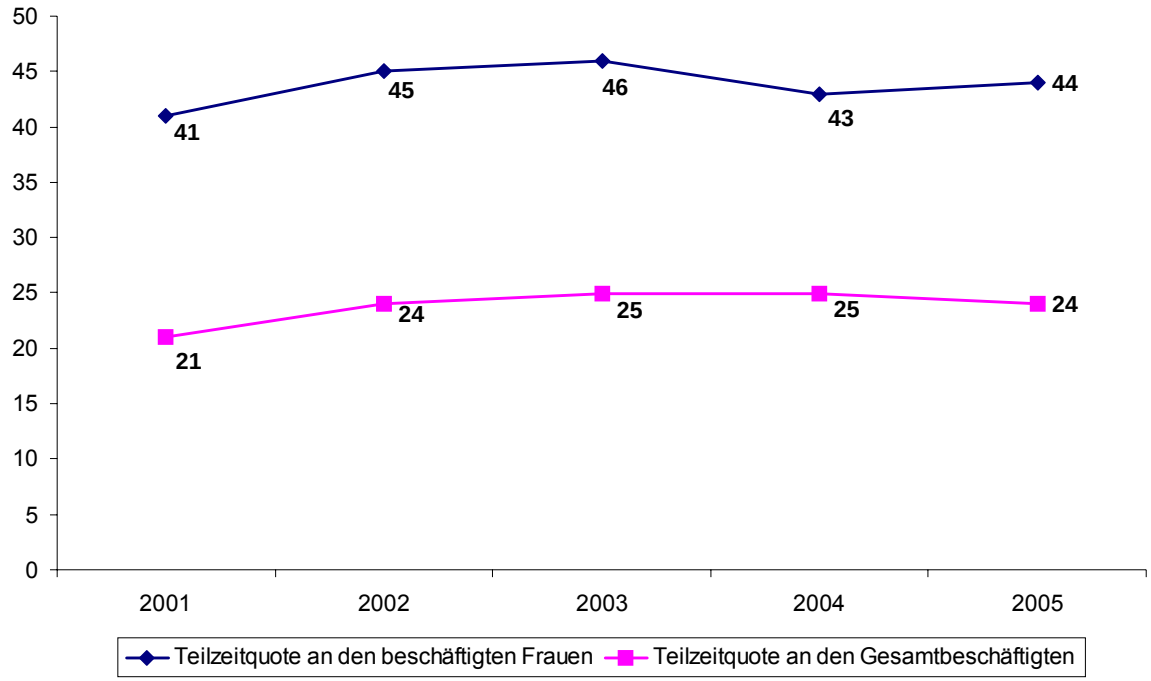
Gemäß der IAB-Definition griffen zum 30.6.2005 etwa 67% der hessischen Betriebe auf Teilzeitarbeitskräfte zurück. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten ist seit zwei Jahren etwa konstant geblieben, dies gilt auf etwas geringerem Niveau ebenfalls für Westdeutschland.

Graphik IV-20: Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften, Angaben in % aller Betriebe



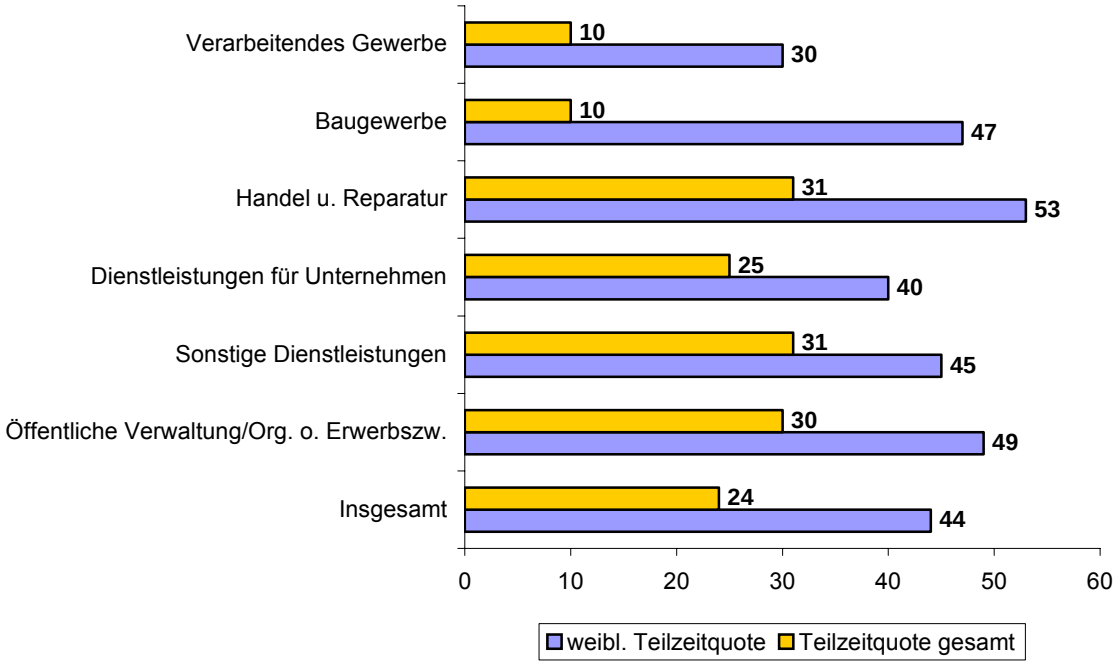
Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist dabei allerdings zum zweiten Mal gesunken (von 657.000 auf 620.000). Die Teilzeitquote 2005 liegt mit 24% entsprechend einen Prozentpunkt niedriger als im Vorjahr. Etwa 82% aller Teilzeitbeschäftigten in Hessen waren Frauen (Vorjahr: 80%), damit liegt die Teilzeitquote bei den weiblichen Beschäftigten bei knapp 44% (Vorjahr 43%).

Graphik IV-21: Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den hessischen Gesamtbeschäftigten, Angaben in %



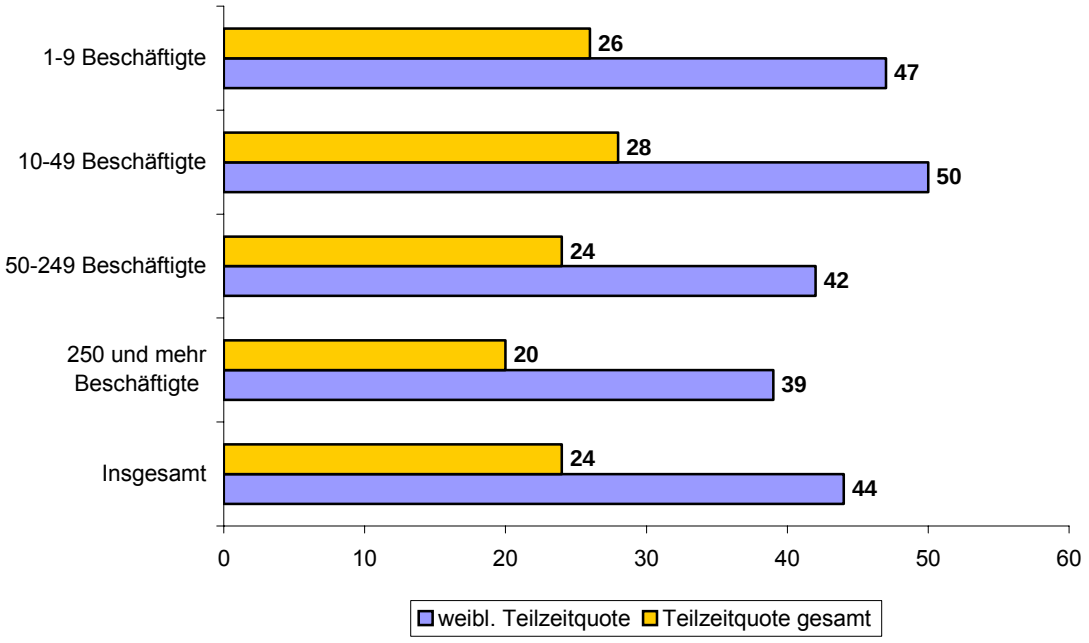
Teilzeitarbeitsplätze sind eine Domäne der Dienstleistungsbranchen. Fast 60% aller Teilzeitarbeitskräfte arbeiteten in diesem Bereich. Im Produzierenden Gewerbe finden sich nur etwa 11% aller Teilzeitarbeitskräfte. Die höchsten Teilzeit*quoten* hatten der Bereich Handel und Reparatur und die Sonstigen Dienstleistungen, gefolgt vom öffentlichen Sektor.

Graphik IV-22: Teilzeitquoten in Hessen 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %



Hessische Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte) besitzen zum 30.06.2005 die höchsten Teilzeitquoten sowohl an der Gesamtbeschäftigung als auch an allen beschäftigten Frauen.

Graphik IV-23: Teilzeitquoten in Hessen 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %



4.4.5 1-Euro – Jobs

Nach dem SGB II ist seit dem 1.1.2005 für Empfänger des Arbeitslosengeldes II Arbeit gegen Mehraufwandsentschädigung („1-Euro–Jobs“) vorgesehen. Diese Beschäftigungsverhältnisse sind nicht sozialversicherungspflichtig und sind ebenfalls eine Beschäftigtengruppe, die die im Betriebspanel erfassten Beschäftigten ergänzen. Bei diesen Jobs handelt es sich um „Arbeitsgelegenheiten“, bei denen statt eines Arbeitsentgeltes eine „Mehraufwandsentschädigung“ gezahlt wird. Zwischen einem „1-Euro–Jobber“ und einem Maßnahmeträger für Arbeitsgelegenheiten nach § 16 SGB II besteht ein Sozialrechtsverhältnis. „1-Euro–Jobber“ sind entsprechend der gesetzlichen Vorgaben über die Maßnahmeträger vor allem in der öffentlichen Verwaltung bzw. Organisationen ohne Erwerbszweck konzentriert.

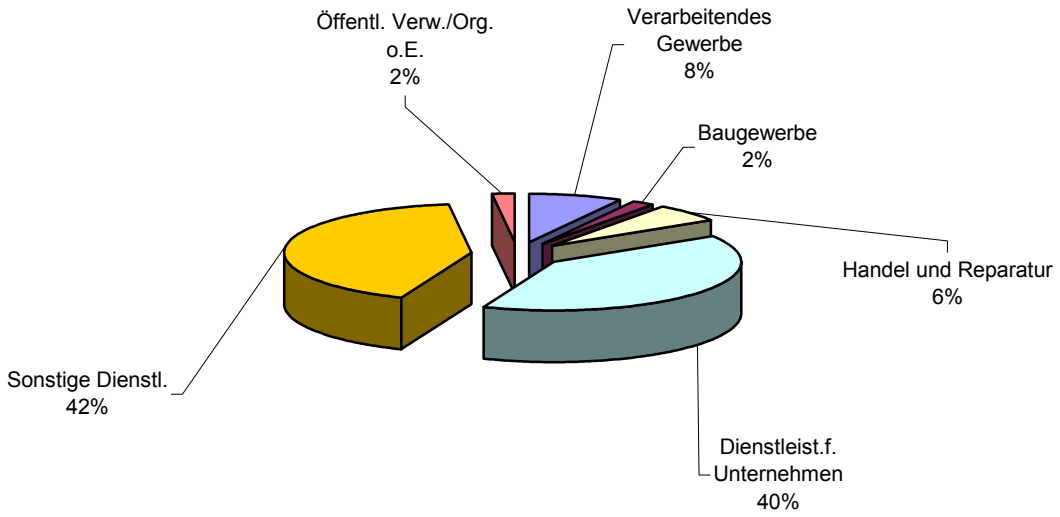
Nach Angaben der Arbeitgeber im IAB-Betriebspanel beschäftigen 12 Prozent aller hessischen Betriebe in der öffentlichen Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck „1-Euro–Jobber“. Insgesamt belief sich die Zahl dieser Beschäftigtengruppe in Hessen auf ca. 11.000.

4.5 Geringqualifizierte

Etwa 58% der Personen wurden für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt, d.h. sie erforderten eine abgeschlossene Berufsausbildung, vergleichbare Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium.

Immerhin 42% der Neueinstellungen betrafen einfache Tätigkeiten, die keine abgeschlossene Berufsausbildung verlangen.[7] Der Anteil der Geringqualifizierten an allen Neueinstellungen in Hessen ist damit gegenüber dem 1. Halbjahr 2003 um 8 Prozentpunkte gesunken (für 2004 sind keine Aussagen möglich, in der Befragungswelle 2004 wurde bei den Einstellungen nicht nach der Qualifikation differenziert). 82% aller Einstellungen für Geringqualifizierte wurden in den Dienstleistungssektoren getätigt, im Baugewerbe und im öffentlichen Bereich waren für diese Qualifikationsgruppe kaum Einstellungen zu verzeichnen.

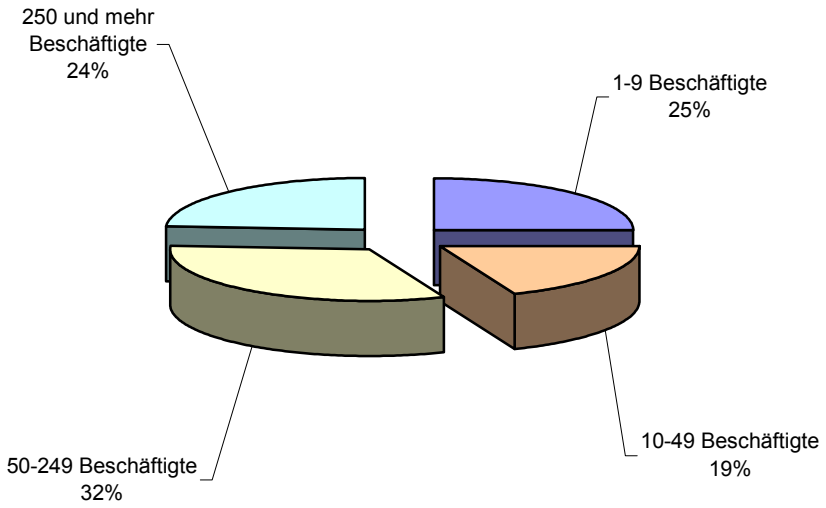
Graphik IV-24: Neueinstellungen von Geringqualifizierten in Hessen im 1. Halbjahr 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Neueinstellungen von Geringqualifizierten



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen sind die Unterschiede bei der Einstellung Geringqualifizierter nicht so deutlich ausgeprägt. Die meisten Geringqualifizierten (31,8%) wurden von mittelgroßen Betrieben mit 50-249 Beschäftigten eingestellt, den geringsten Anteil an den Neueinstellungen hatten Kleinbetriebe mit 10-49 Beschäftigten.

[7] Von den 110.000 Neueinstellungen konnten nur bei knapp 98.000 die geforderte Qualifikation zugeordnet werden, die hier genannten Prozentzahlen beziehen sich auf diese 98.000 Einstellungen.

Graphik IV-25: Neueinstellungen Geringqualifizierter in Hessen im 1. Halbjahr 2005 nach Betriebsgröße, Angaben in % aller Neueinstellungen von Geringqualifizierten

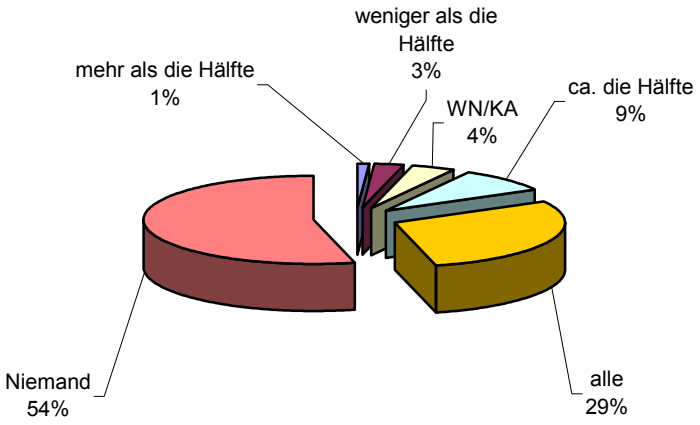


Von allen hessischen Betrieben, die im 1. Halbjahr 2005 Einstellungen vorgenommen hatten, gaben nur 2% an, dass sie Stellen für einfache Tätigkeiten nicht besetzen konnten. In Westdeutschland lag dieser Anteil mit 5% deutlich höher. Nennenswerte Stellenbesetzungsprobleme gab es in Hessen bei Einfacharbeitsplätzen nur in den Sektoren Handel und Reparatur (4%) sowie Sonstige Dienstleistungen (ebenfalls 4% der einstellenden Betriebe).

4.5.1 Zusätzliche Stellen durch Neueinstellungen

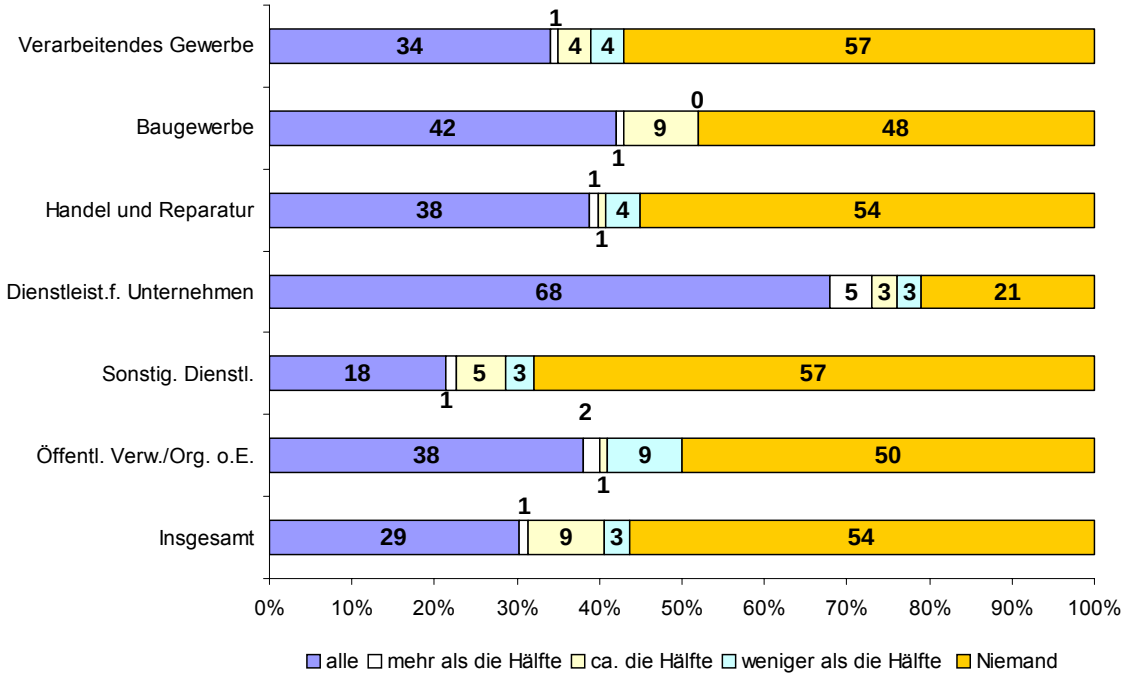
Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist es von zentraler Bedeutung, ob die eingestellten Personen für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden sind oder ob hiermit lediglich andere Stellen ersetzt bzw. verdrängt wurden. Immerhin 54% der hessischen Betriebe (Westdeutschland ebenfalls 54%), die Geringqualifizierte im 1. Halbjahr 2005 eingestellt hatten, gaben an, dass hierdurch keine einzige neue Stelle geschaffen wurde. Etwa 29% der einstellenden Betriebe haben alle eingestellten Geringqualifizierten für neue Arbeitsplätze rekrutiert (Westdeutschland: 32%). Die genaue Zahl der mit den Einstellungen geschaffenen zusätzlichen Stellen lässt sich aus den Daten des IAB Panels nicht ermitteln, es dürfte sich schätzungsweise um ca. 20.000 bis 22.000 Stellen handeln.

Graphik IV-26: Wie viele der für einfache Tätigkeiten eingestellten Personen sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Angaben in % der hessischen Betriebe, die Geringqualifizierte eingestellt haben, 2005



Eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen zeigt hier deutliche Unterschiede. Die Betriebe aus dem Bereich der Sonstigen Dienstleistungen und der Dienstleistungen für Unternehmen hatten etwa gleich viele Geringqualifizierte neu eingestellt. Aus dem ersteren Sektor gaben aber nur 24% der Betriebe an, dass alle diese Personen für zusätzliche Arbeitsplätze eingestellt wurden, bei letzterem waren es 49% der Betriebe.

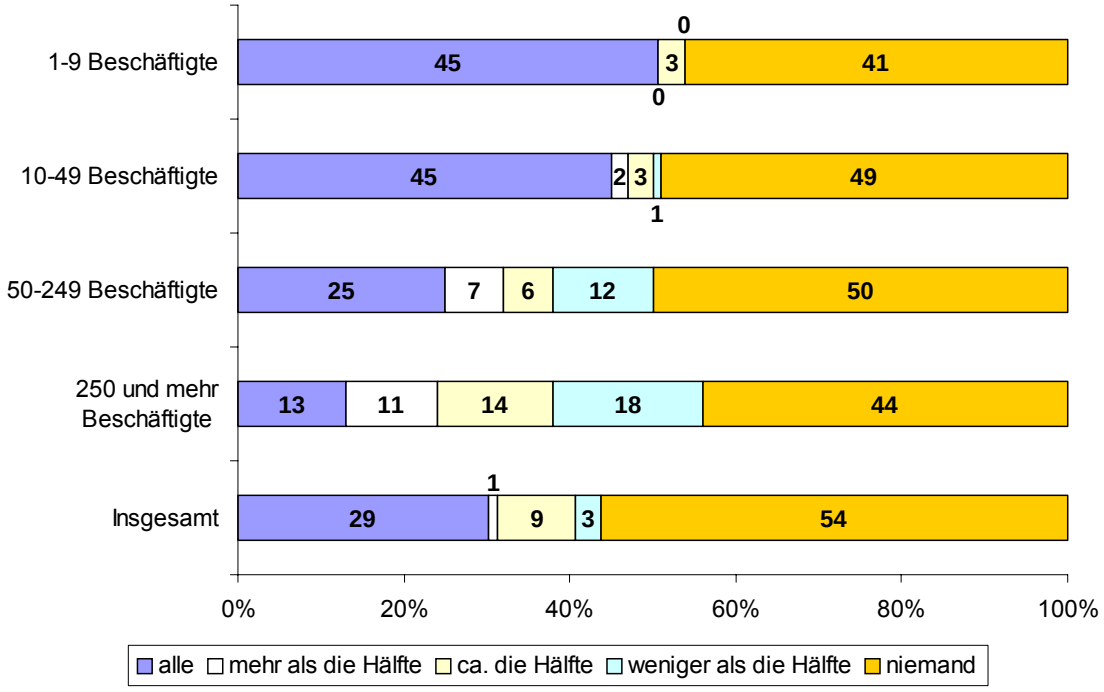
Graphik IV-27: Wie viele der für einfache Tätigkeiten eingestellten Personen sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Angaben in % der hessischen Betriebe, die Geringqualifizierte eingestellt haben*, 2005



*fehlend zu 100% = weiß nicht/keine Angabe

Auch nach Betriebsgröße ergeben sich hierbei Unterschiede, wenn auch nicht so starke wie zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen. Großbetriebe (mehr als 250 Beschäftigte) und Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte) hatten etwa gleich viele Geringqualifizierte eingestellt. Allerdings gab etwa ein Drittel aller Kleinstbetriebe an, dass alle neu eingestellten Personen für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden sind, bei Großbetrieben betrug dieser Anteil nur 15%.

Graphik IV-28: Wie viele der für einfache Tätigkeiten eingestellten Personen sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Angaben in % der hessischen Betriebe, die Geringqualifizierte eingestellt haben*, 2005



* fehlend zu 100% = weiß nicht/keine Angabe

4.5.2 Beschäftigungsabbau von Geringqualifizierten

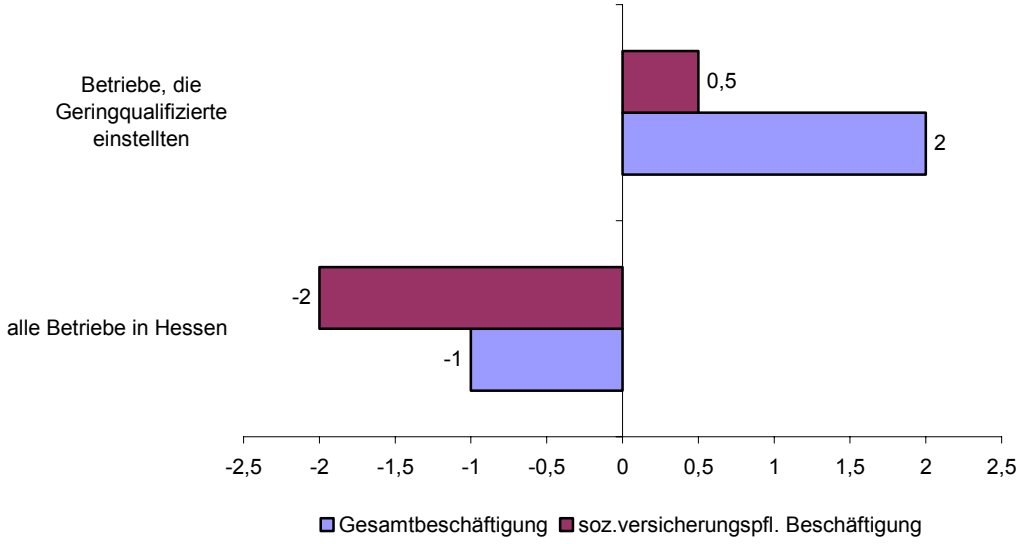
Es wurde deutlich, dass nur ein Teil der Betriebe mit den Neueinstellungen für Geringqualifizierte zusätzliche Arbeitsplätze schafft. Dennoch bleibt festzuhalten, dass über 8% aller hessischen Betriebe im 1. Halbjahr Neueinstellungen von Geringqualifizierten vorgenommen haben. Von diesen Betrieben haben 54% keine zusätzliche Stelle geschaffen, 4% konnten keine Angabe machen. Demnach haben 42% dieser Betriebe einen Teil oder alle Personen für neue, zusätzliche Stellen eingestellt und damit Beschäftigung im gering qualifizierten Bereich aufgebaut. Dies sind etwa 3,5% aller hessischen Betriebe. Diesen stehen nur 2,5% der hessischen Betriebe gegenüber, die angaben, im 1. Halbjahr Stellen für einfache Tätigkeiten abgebaut zu haben.

Über die Anzahl der abgebauten Einfacharbeitsplätze geben die Daten des IAB-Betriebspanels keine Auskunft, die 2,5% der Betriebe könnten durchaus mehr Stellen abgebaut haben als Einstellungen vorgenommen wurden. Dennoch dürfte die These oder Befürchtung einer massiven Wegrationalisierung einfacher Tätigkeiten zumindest bislang nicht zutreffend sein. Hierfür spricht auch die Tatsache, dass der Anteil der Geringqualifizierten an den Gesamtbeschäftigten sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert hat und weiterhin bei etwa 25% liegt. Die Fallzahl an Betrieben, die Stellen für Geringqualifizierte abbauten, ist zu gering, um statistisch gesicherte Differenzierungen nach Betriebsgröße und Wirtschaftzweigen vornehmen zu können. Hier sind allenfalls Tendenzaussagen möglich. Demnach dürfte sich der Stellenabbau überwiegend im Bereich des Verarbeitenden Gewerbes vollziehen. In allen anderen Sektoren wurden kaum Stellen für einfache Tätigkeiten abgebaut.

Differenziert nach Betriebsgröße hat sich der Stellenabbau auf Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten konzentriert. Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte) bauten kaum Stellen ab, kleinere und mittlere Betriebe hatten zwar einen spürbaren Stellenabbau für einfache Tätigkeiten zu verzeichnen, die Anteile der abbauenden Betriebe lagen jedoch deutlich unter dem der Großbetriebe. Es bleibt festzuhalten, dass im 1. Halbjahr 2005 eine nicht unerhebliche Zahl an Neueinstellungen für Geringqualifizierte in Hessen vorgenommen wurde und dass diese den Stellenabbau an Beschäftigung im gering qualifizierten Bereich wahrscheinlich übersteigt. Nun könnte ein Teil der neuen Stellen für einfache Tätigkeiten zu Lasten anderer Beschäftigungsverhältnisse geschaffen worden sein. So wird vermutet, dass zusätzliche Arbeitsplätze im gering qualifizierten Bereich lediglich durch Aufspaltung anderer Tätigkeiten entstehen und dabei u. a. ehemals sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von nicht-sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung verdrängt wird.

Diese Vermutung wird durch die Ergebnisse des IAB-Panels jedoch nicht bestätigt. Die hessischen Betriebe hatten zwischen Mitte 2004 und Mitte 2005 einen negativen Beschäftigungssaldo von etwa 1% zu verzeichnen. Besonders stark zurück ging hierbei die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (etwa -2%). Werden nur die Betriebe betrachtet, die im 1. Halbjahr Geringqualifizierte eingestellt haben zeigt sich, dass für diese Betriebe zwischen Mitte 2004 und Mitte 2005 eine positive Beschäftigungsentwicklung kennzeichnend ist. Dies betrifft sowohl die Gesamtbeschäftigtenzahl als auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dies spricht nicht für eine Verdrängung anderer Beschäftigungsformen, sondern die Schaffung zusätzlicher Beschäftigung.

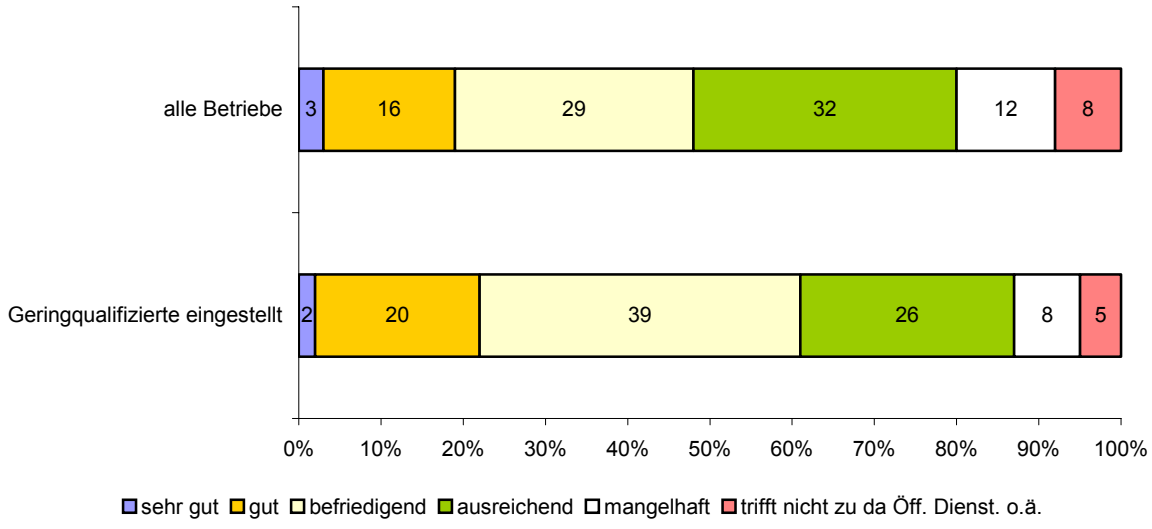
Graphik IV-29: Beschäftigungsentwicklung zwischen Mitte 2004 und Mitte 2005 in Hessen, Angaben in %



4.5.3 Ertragslage von Betrieben mit Neueinstellungen für Geringqualifizierte

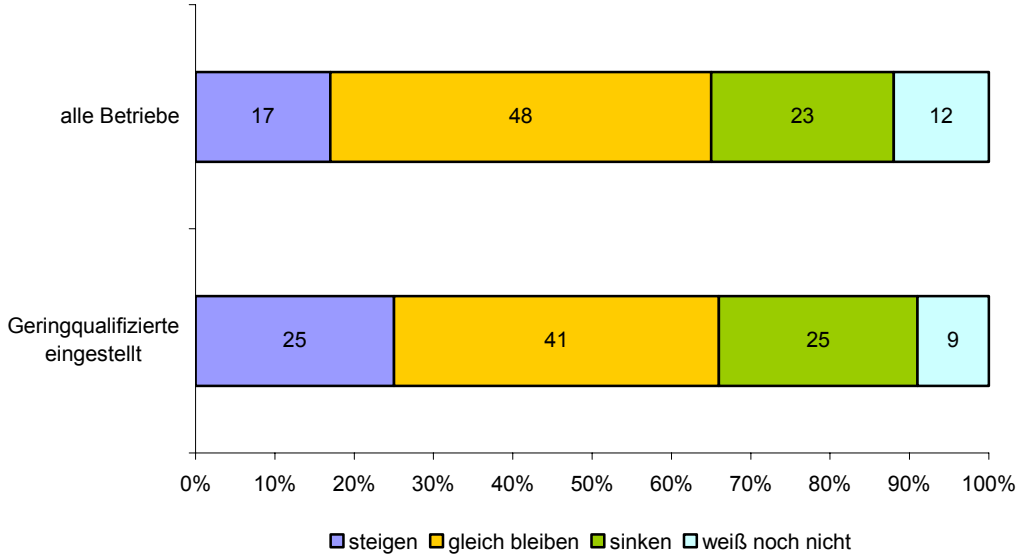
Betriebe, die im 1. Halbjahr 2005 Neueinstellungen von Geringqualifizierten hatten, hatten im Vergleich zu allen Betrieben nicht nur eine bessere Beschäftigungsentwicklung, sondern zeichneten sich auch durch eine – gemessen an Geschäftsvolumen und Ertragslage – bessere (betriebs-)wirtschaftliche Gesamtsituation aus. Die einstellenden Betriebe gaben deutlich öfter an, dass ihre Ertragslage im Jahr 2004 gut oder zumindest befriedigend war, als der Durchschnitt aller hessischen Betriebe.

Graphik IV-30: Einschätzung der Ertragslage in Hessen im Jahr 2004, Angaben in %



Ähnliches gilt auch für die Erwartungen bezüglich der Geschäftsentwicklung im Jahr 2005: 25% der Betriebe, die Geringqualifizierte einstellten, erwarteten eine steigende Entwicklung des Geschäftsvolumens, auf Basis aller Betriebe in Hessen waren es nur 17%.

Graphik IV-31: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Hessen für das Jahr 2005, Angaben in %



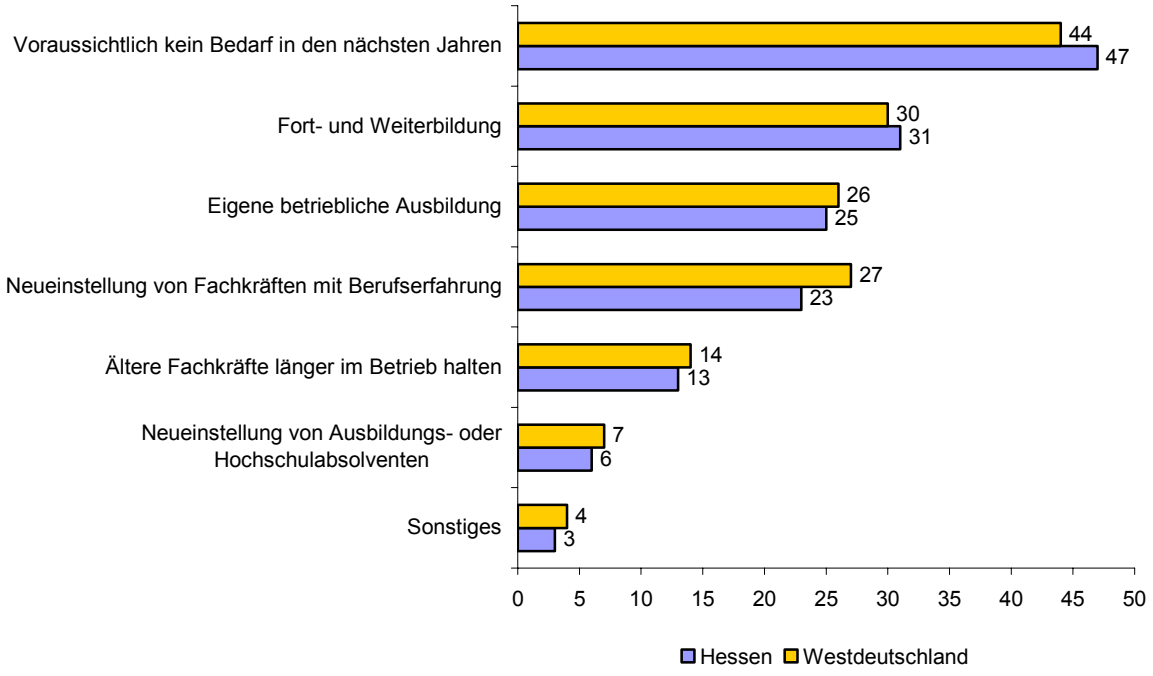
4.6 Fachkräfte in Hessen 2005

Das Rekrutierungsverhalten bei der Suche nach Fachkräften wird im Rahmen dieses Kapitels vor dem Hintergrund eines künftig erwarteten Fachkräftemangels behandelt. Im Folgenden stehen daher betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs bzw. bestehende Stellenbesetzungsprobleme im Vordergrund.

4.6.1 Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs in Hessen 2005

Zunächst wurden die hessischen Betriebe im Rahmen des IAB-Betriebspanels gefragt, welche Strategien sie nutzen um den Bedarf an Fachkräften in den nächsten zwei Jahren zu decken. 47% der hessischen Betriebe gaben dabei an, dass sie in den nächsten Jahren keinen (zusätzlichen) Bedarf an Fachkräften erwarten (Westdeutschland 44%). Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass mehr als die Hälfte der Betriebe künftig einen zusätzlichen Bedarf an Fachkräften erwartet.

Graphik IV-32: Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs in den nächsten zwei Jahren, 2005, Angaben in % aller Betriebe

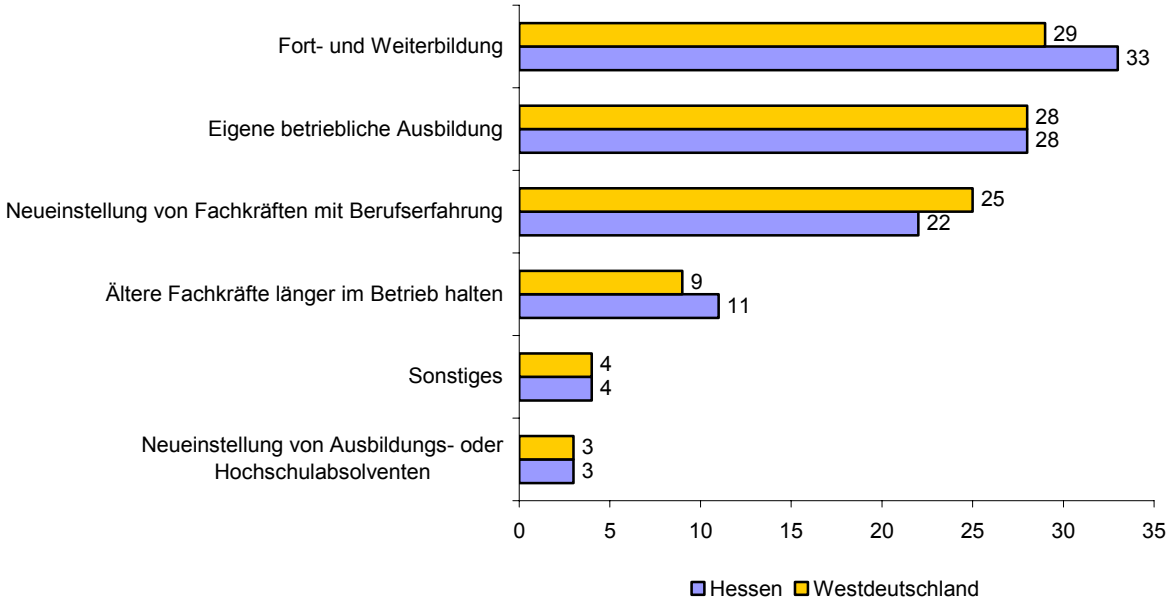


Zentrale Strategien zur Deckung dieses Bedarfs sind betriebliche Weiterbildungsaktivitäten und betriebliche Ausbildung. Allerdings fällt hierbei auf, dass über 50% derjenigen Betriebe, die die eigene betriebliche Ausbildung von Fachkräften als zentrale Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs nannten, im zu Ende gehenden Ausbildungsjahr 2004/2005 keine Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten; etwa ein gleich hoher Anteil bildet im Ausbildungsjahr 2005/ 2006 nicht aus.

Immerhin 15% derjenigen Betriebe, die Fort- und Weiterbildung als zentral zur Deckung des Fachkräftebedarfs ansahen, förderten diese im 1. Halbjahr 2005 weder durch Freistellung noch durch Kostenübernahme.

Die Rekrutierung von Fachkräften mit Berufserfahrung ist von ähnlich hoher Bedeutung wie die zuerst genannten Strategien. Die Einstellung von Ausbildungs- oder Hochschulabsolventen spielt nur eine untergeordnete Rolle. Sobald die Ausbildung nicht in dem eigenen Betrieb erfolgt, wird Berufserfahrung scheinbar zum (mit-) entscheidenden Kriterium. Diese Ergebnisse gelten für Hessen und Westdeutschland gleichermaßen.

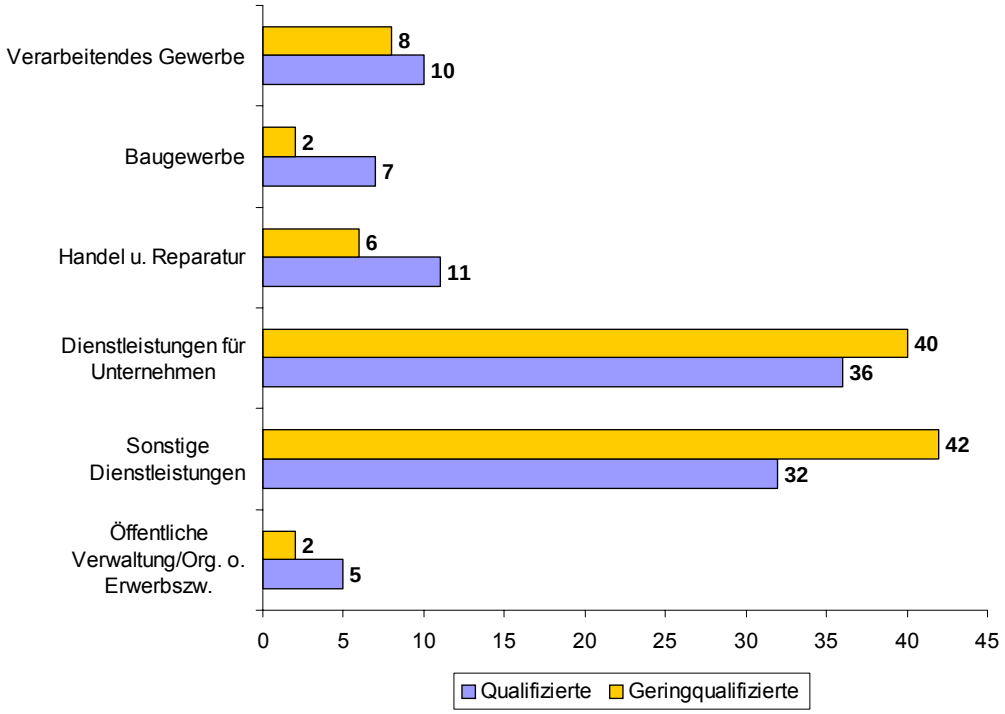
Graphik IV-33: Wichtigste Strategie zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs, Angaben in % aller Betriebe, die künftig Bedarf erwarten, 2005



4.6.2 Neueinstellungen von Fachkräften in Hessen 2005

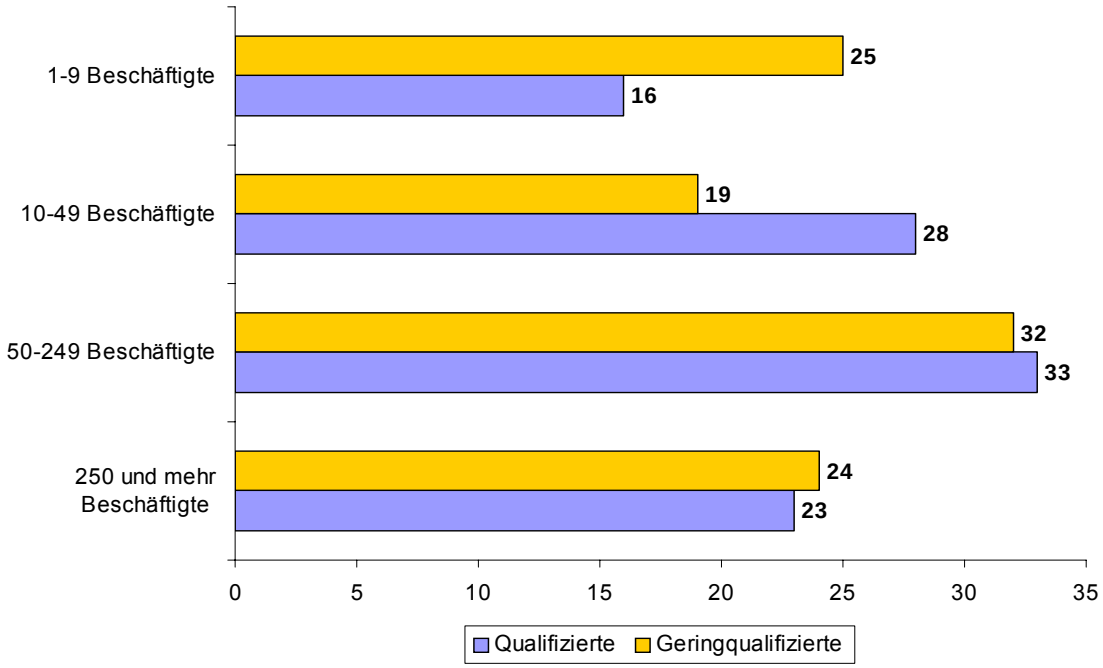
Im ersten Halbjahr 2005 wurden in Hessen etwa 60.000 Personen für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt. Die meisten Einstellungen wurden auch hier von den Betrieben aus den Dienstleistungsbranchen vorgenommen, jedoch ist die Dominanz dieser Branchen nicht so groß wie bei den Einstellungen von Geringqualifizierten (Vgl. Kapitel 4.5). Den größten Anteil an den Neueinstellungen hatten jedoch auch hier die unternehmensnahen Dienstleistungen mit 36%. Im Unterschied zur Einstellung von Geringqualifizierten wurde jedoch auch im Produzierenden Gewerbe und im Bereich der öffentlichen Verwaltung eine nicht unwesentliche Anzahl an Einstellungen vorgenommen.

Graphik IV-34: Neueinstellungen von Qualifizierten und Geringqualifizierten in Hessen im 1. Halbjahr 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Neueinstellungen von Qualifizierten bzw. Geringqualifizierten



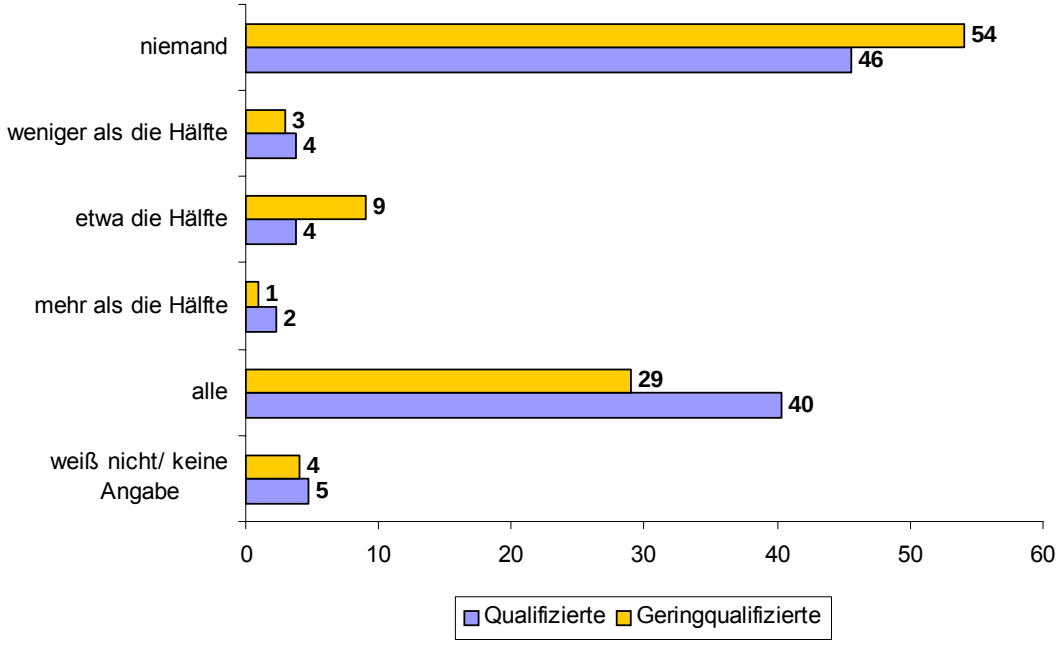
Differenziert nach Betriebsgröße verteilen sich die Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten ähnlich wie bei den Geringqualifizierten. Die meisten Einstellungen wurden von mittelgroßen Betrieben (50-249 Beschäftigte) vorgenommen. Kleinstbetriebe stellten vergleichsweise wenig Qualifizierte ein.

Graphik IV-35: Neueinstellungen von Qualifizierten und Geringqualifizierten in Hessen im 1. Halbjahr 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in % aller Neueinstellungen von Qualifizierten bzw. Geringqualifizierten



Auch durch die Neueinstellungen für Qualifizierte wurden nur begrenzt neue, zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen. Die genaue Zahl lässt sich auch hier nicht ermitteln, es dürfte sich um ca. 25.000-30.000 neue Stellen handeln, d.h. bei über der Hälfte aller Neueinstellungen wurden lediglich bestehende Arbeitsplätze ersetzt.

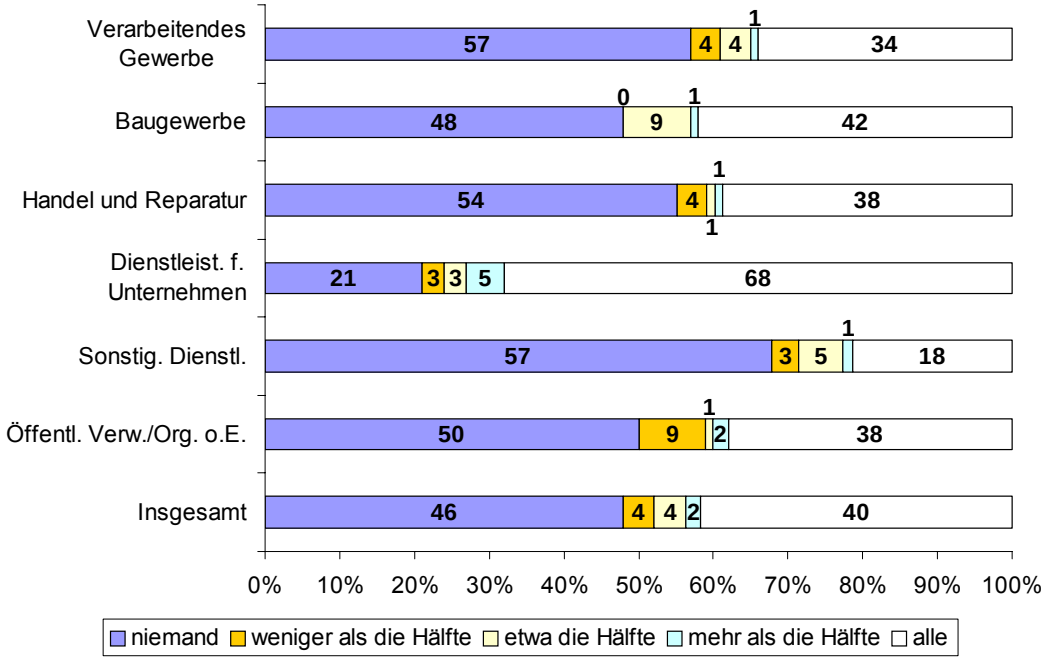
Graphik IV-36: Wie viele der eingestellten Personen der jeweiligen Qualifikationsgruppe sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Angaben in % der hessischen Betriebe, die Qualifizierte bzw. Geringqualifizierte eingestellt haben, 2005



Bei der Schaffung zusätzlicher Stellen für Qualifizierte ergeben sich deutliche Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen. Hervorzuheben sind hier wieder die Dienstleistungen für Unternehmen und die Sonstigen Dienstleistungen. Die beiden Sektoren zusammen tätigten 68% aller Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten.

Allerdings gaben 57% der einstellenden Betriebe aus dem Bereich der sonstigen Dienstleistungen an, dass hiermit keine einzige neue Stelle geschaffen wurde, bei den Dienstleistungen für Unternehmen waren es nur 21%.

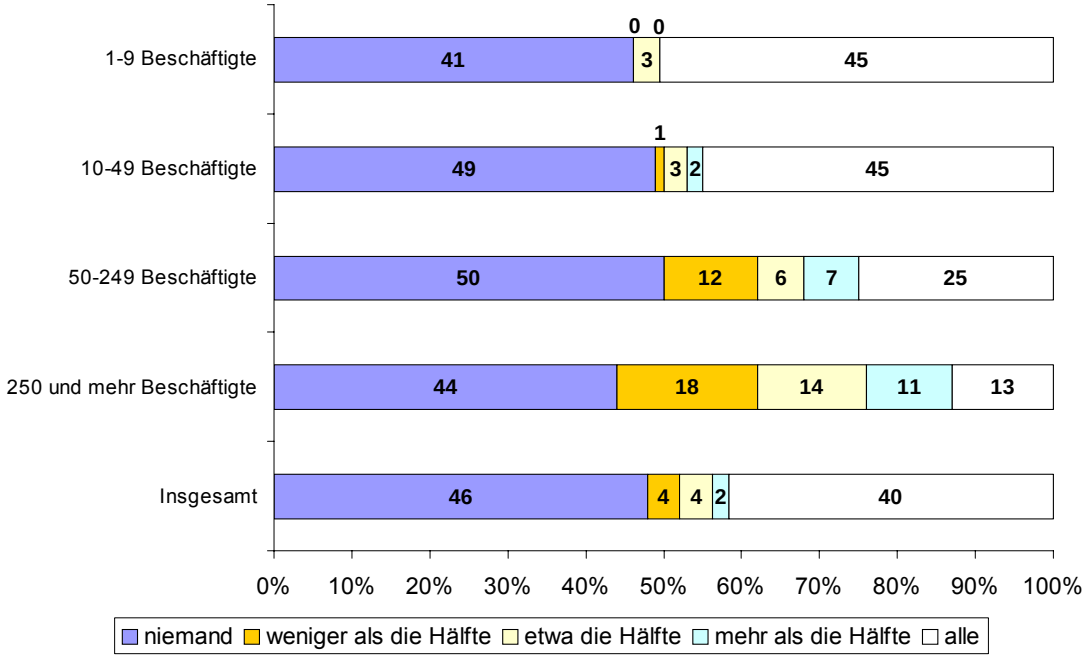
Graphik IV-37: Wie viele der für qualifizierte Tätigkeiten eingestellten Personen sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Angaben in % der hessischen Betriebe, die Qualifizierte eingestellt haben*, 2005



* fehlend zu 100%: Weiß nicht/ keine Angabe.

Nur 13% der Großbetriebe, die qualifizierte Arbeitskräfte einstellen, gaben an, dass alle diese Personen für neue, zusätzliche Arbeitsplätze eingestellt wurden. Bei kleineren und Kleinstbetrieben waren es immerhin 45%.

Graphik IV-38: Wie viele der für qualifizierte Tätigkeiten eingestellten Personen sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Angaben in % der hessischen Betriebe, die Qualifizierte eingestellt haben*, 2005



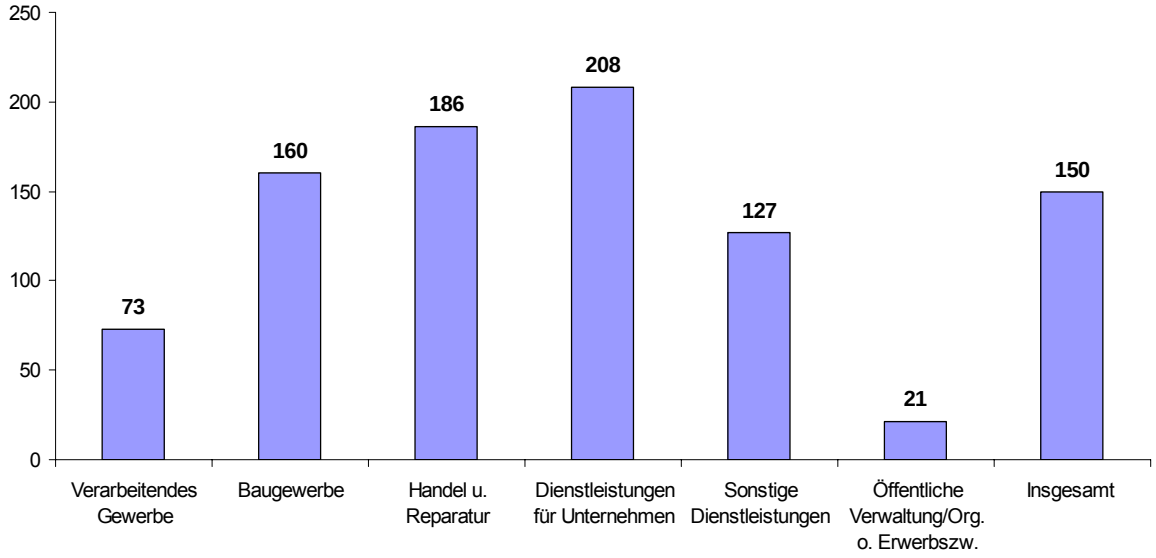
* fehlend zu 100%: Weiß nicht/ keine Angabe.

4.6.3 Stellenbesetzungsprobleme und deren Gründe

Der Frage eines künftigen Fachkräftemangels soll nun im Weiteren anhand der nicht besetzten Stellen qualifizierter Arbeitskräfte sowie der bei Einstellungen eingegangenen Kompromisse nachgegangen werden.

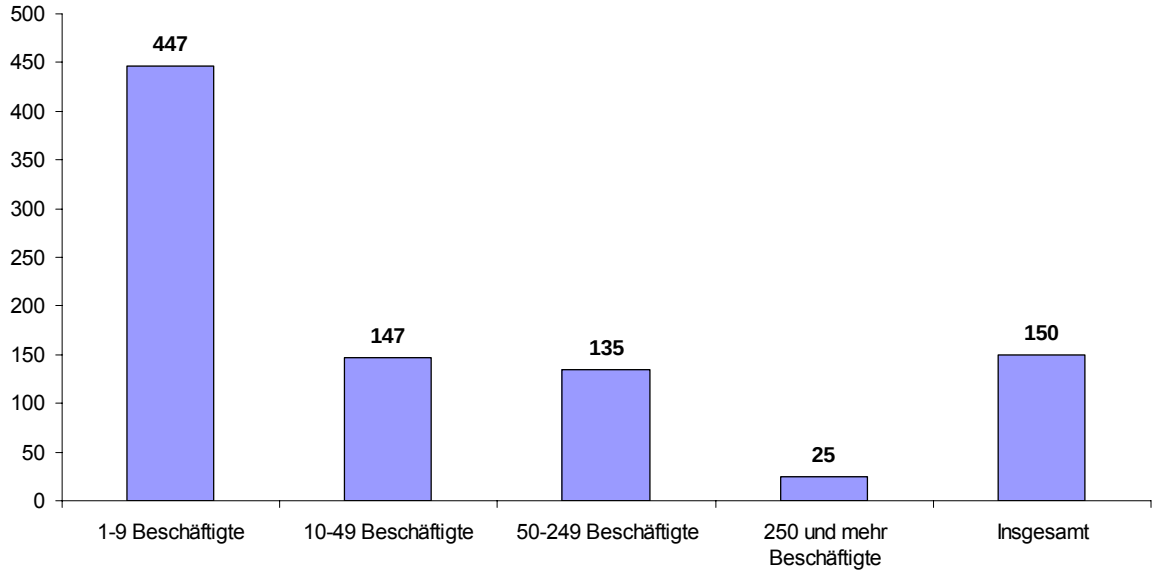
Etwa 2,7% der hessischen Betriebe gab an, dass im 1. Halbjahr 2005 Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzt werden konnten. Dabei handelte es sich um ca. 9.000 Stellen. Die Anzahl solcher nicht besetzter Stellen pro 1.000 Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten differiert zwischen den Wirtschaftszweigen teilweise erheblich.

Graphik IV-39: Anzahl nicht besetzter Stellen pro 1.000 Neueinstellungen in Hessen nach Wirtschaftszweigen - qualifizierte Tätigkeiten, 2005



Den höchsten Anteil an nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten weist der Wirtschaftszweig Dienstleistungen für Unternehmen auf: Das Verhältnis von unbesetzten Stellen zu Neueinstellungen liegt hier bei etwa 1:5. Die günstigste Relation erreichte der Sektor Öffentliche Verwaltung/ Org. o. Erw. mit etwa 1:50. Nach Betriebsgrößen geordnet zeigt sich, dass die Stellenbesetzungsprobleme bei Stellen für qualifizierte Tätigkeiten mit der Betriebsgröße sinken; Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftgte) sind besonders von diesem Problem betroffen.

Graphik IV-40: Anzahl nicht besetzter Stellen pro 1.000 Neueinstellungen in Hessen, nach Betriebsgrößen – qualifizierte Tätigkeiten, 2005



Befragt nach den Gründen, warum eine Stelle für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzt werden konnte, werden bei den hessischen Betrieben Unterschiede zu Westdeutschland und Gesamtdeutschland deutlich.

Tabelle IV-1: Gründe für die Nichtbesetzung der Stellen für qualifizierte Tätigkeiten

Spaltenprozent (Mehrfachnennungen)	Hessen	West[a]	Deutschland[a]
Keine Bewerber	12	20	20
Bewerber fachlich nicht passend qualifiziert	55	63	62
Bewerber persönlich nicht geeignet	32	31	29
Ansprüche an Bezahlung haben nicht gepasst	39	32	32
Arbeitszeitvorstellungen haben nicht gepasst	3	12	13
Sonstiges	21	20	21

[a] vgl. IAB Forschungsbericht 11/2006, S. 59.

So klagen hessische Betriebe seltener darüber, fachlich ungeeignete oder gar keine Bewerber gehabt zu haben. Auch klaffen offensichtlich die Arbeitszeitvorstellungen beider Vertragsseiten seltener auseinander als im bundesdeutschen Durchschnitt. Dafür scheinen die Bewerber hessischer Betriebe häufiger höhere Ansprüche an die Bezahlung zu stellen. Bezüglich der *wichtigsten* Gründe für die Nichtbesetzung qualifizierter Tätigkeiten fällt der *unter*durchschnittliche Anteil der Betriebe auf, die die fachliche Qualifikation ihrer Bewerber anführten, sowie die relativ *hohe* Anzahl an Betrieben, die Stellen aufgrund der mangelnden *persönlichen* Eignung ihrer Bewerber nicht besetzten.

Tabelle IV-2: Wichtigster Grund für die Nichtbesetzung der Stellen für qualifizierte Tätigkeiten

Spaltenprozent	Hessen	West[a]	Deutschland[a]
Keine Bewerber	11	12	12
Bewerber fachlich nicht passend qualifiziert	28	41	41
Bewerber persönlich nicht geeignet	25	13	12
Ansprüche an Bezahlung haben nicht gepasst	14	7	9
Arbeitszeitvorstellungen haben nicht gepasst	1	4	4
Sonstiges	20	17	17
Weiß nicht/ keine Angabe	1	5	5
Summe	100	100	100

[a] vgl. IAB Forschungsbericht 11/2006, S. 59.

4.6.4 Kompromisse bei der Stellenbesetzung

In manchen Fällen kann eine Stelle nur dann besetzt werden, wenn der Betrieb bereit ist, Kompromisse bezüglich der ursprünglichen Anforderungen der Bewerber einzugehen. Bei einer solchen Stellenbesetzung liegt somit ein partielles Stellenbesetzungsproblem vor, da die Stelle nicht zur vollen Zufriedenheit des Betriebs besetzt werden konnte. Die eingegangenen Kompromisse können ebenfalls mit Hilfe der Daten genauer beleuchtet werden.

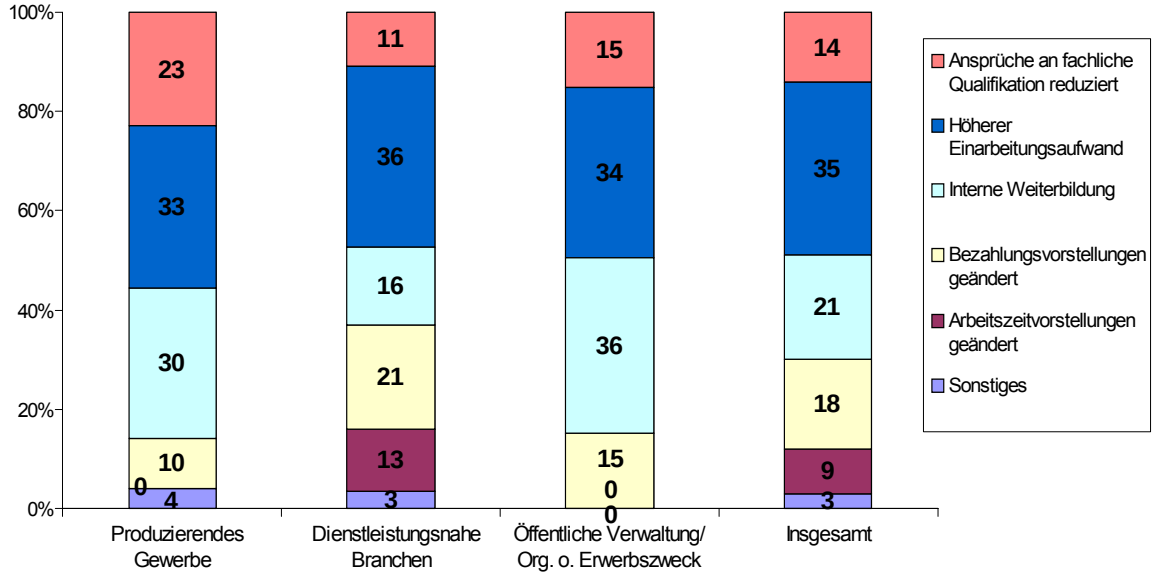
Betriebe, die im 1. Halbjahr Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten vorgenommen hatten, wurden zunächst gefragt, ob sie bei diesen Einstellungen Kompromisse eingehen mussten und wenn ja, welcher Art diese waren. Etwa 12% dieser hessischen Betriebe bejahten dies, ein im Vergleich zu Westdeutschland (20%) geringer Anteil.

Die drei Wirtschaftszweige „Produzierendes Gewerbe“, „Dienstleistungsnahe Branchen“ und „Öffentliche Verwaltung/ Org. o. Erwerbszweck“ unterscheiden sich sowohl hinsichtlich ihres Anteils an denjenigen Betrieben, die Kompromisse bei der Besetzung qualifizierter Stellen eingehen mussten, als auch nach der Art der eingegangenen Kompromisse.

Etwa drei Viertel (74%) der Betriebe, die Kompromisse bei Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten eingehen mussten, waren den Dienstleistungsnahen Branchen zuzuordnen. An allen Betrieben in Hessen, die qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2005 besetzten hatten die Dienstleistungsnahen Branchen allerdings ebenfalls einen Anteil von 74% sowie einen Anteil an allen Betrieben in Hessen von 75%. Gemessen an diesen Anteilen sind die Dienstleistungsnahen Branchen bezüglich der Kompromisse bei Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten also nicht übermäßig stark vertreten.

Gefragt nach den bei Einstellungen qualifizierter Arbeitskräfte eingegangenen Kompromissen, wurden einerseits allgemeine, aber auch branchenspezifische Schwerpunkte deutlich.

Graphik IV-41: Eingegangene Kompromisse bei Neueinstellungen qualifizierter Arbeitskräfte in Hessen, nach Wirtschaftszweigen, 2005



Die Dienstleistungsnahen Branchen gaben als einziger Wirtschaftszweig an, die Arbeitszeitvorstellungen geändert zu haben, um sich mit einem Bewerber zu einigen; weder das Produzierende Gewerbe noch die Öffentliche Verwaltung akzeptierten einen derartigen Kompromiss. Ebenfalls über den entsprechenden Anteilen des Produzierenden Gewerbes oder der Öffentlichen Verwaltung liegt der Anteil der Kompromisse hinsichtlich der Bezahlungsvorstellungen in den Dienstleistungsnahen Branchen. Dagegen sinken die Anteile der akzeptierten geringeren Qualifikation, als auch der den Bewerbern zugestandenen internen Weiterbildung aufgrund der geringen fachlichen Qualifikation.

Da die Betriebe auch nach der Anzahl der Neueinstellungen qualifizierter Tätigkeiten befragt wurden, bei denen Kompromisse eingegangen werden mussten, können auch Aussagen über den Anteil der nur unter Kompromissen getätigten Neueinstellungen gemacht werden. Dabei seien nun nur diejenigen Betriebe, die angaben, Kompromisse bei der Besetzung qualifizierter Tätigkeiten eingegangen zu sein, betrachtet. Von diesen mussten etwa zwei Drittel bei mehr als der Hälfte solcher Neueinstellungen Kompromisse eingehen; mehr als die Hälfte dieser Betriebe berichtete, dass dies für *alle* Neueinstellungen Gültigkeit besaß.

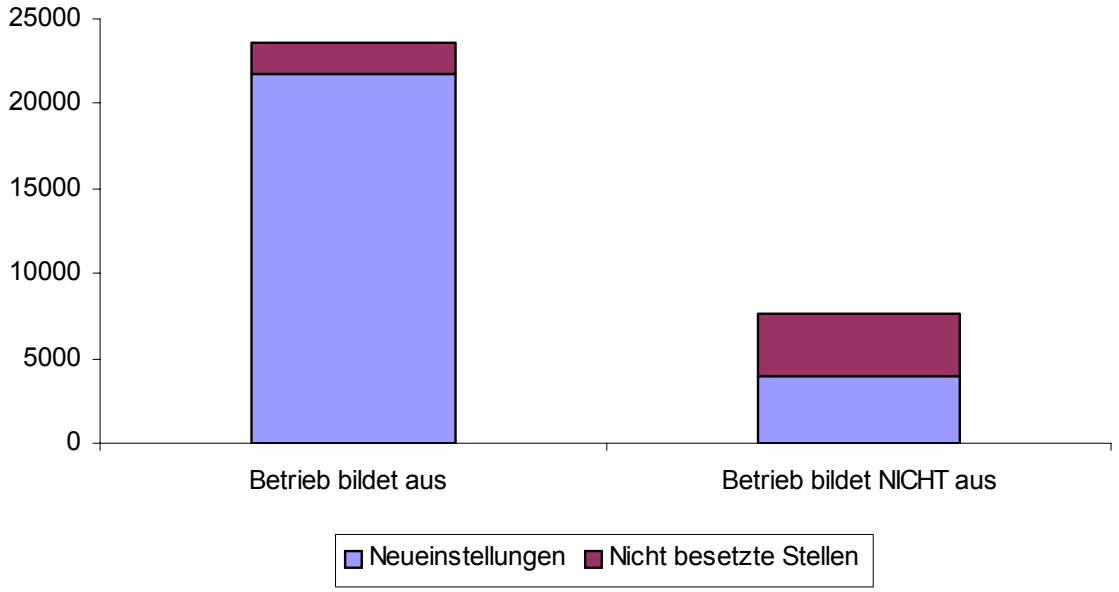
4.6.5 Aus- und Weiterbildung als Strategie gegen Fachkräftemangel

Wenn wie gezeigt Betriebe die eigene betriebliche Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter als eine zentrale Strategie gegen einen erwarteten Fachkräftemangel ansehen (vgl. S. 68f.), dann ließe sich vermuten, dass aus- bzw. weiterbildende Betriebe geringere Stellenbesetzungsprobleme für qualifizierte Tätigkeiten aufweisen oder in einem geringeren Umfang Kompromisse bei solchen Stellenbestzungen eingehen müssen.

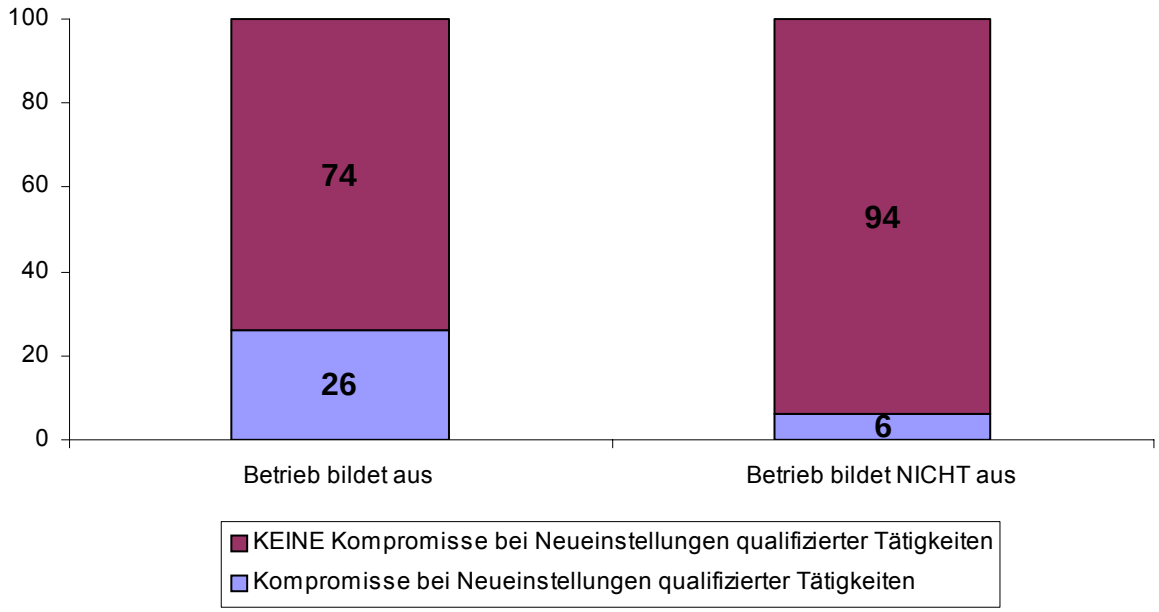
Unterscheidet man die Betriebe nun in *ausbildende* und *nicht ausbildende*, so lassen sich mit Hilfe der vorliegenden Daten die Stellenbesetzungsprobleme qualifizierter Tätigkeiten beider Gruppen abfragen. Dabei werden ausschließlich diejenigen Betriebe betrachtet, die im 1. Halbjahr 2005 Stellen für qualifizierte Tätigkeiten besetzt haben oder dies zumindest vorhatten. Dies trifft auf etwa 23.000 oder 15,5 % aller Betriebe in Hessen zu.

Von diesen 23.000 Betrieben erfüllte etwa ein Anteil von 70 % die Voraussetzungen für betriebliche Ausbildung entweder selbst (66%) oder im Verbund mit anderen Betrieben oder Einrichtungen (3%). Die somit verbleibenden etwa 16.000 Betriebe können nun nach dem oben genannten Kriterium „ausbildend“ bzw. „nicht ausbildend“ (bezogen auf das Ausbildungsjahr 2005/2006) unterschieden werden. Nun kann für die beiden Gruppen getrennt analysiert werden, inwieweit bei der Stellenbesetzung Stellen nicht oder nur unter Inkaufnahme von Kompromissen besetzt werden konnten. Es zeigt sich, dass die ausbildenden Betriebe weitaus geringere Probleme aufweisen, eine Stelle für qualifizierte Tätigkeiten zu besetzen, als die Gruppe der nicht ausbildenden. Allerdings muss ein höherer Anteil der Betriebe Kompromisse bei der Stellenbesetzung eingehen, um den erhöhten Bedarf decken zu können.

Graphik IV-42: Stellenbesetzungen und nicht besetzte Stellen qualifizierter Tätigkeiten nach im Ausbildungsjahr 2005/2006 ausbildenden/ nicht ausbildenden hessischen Betrieben



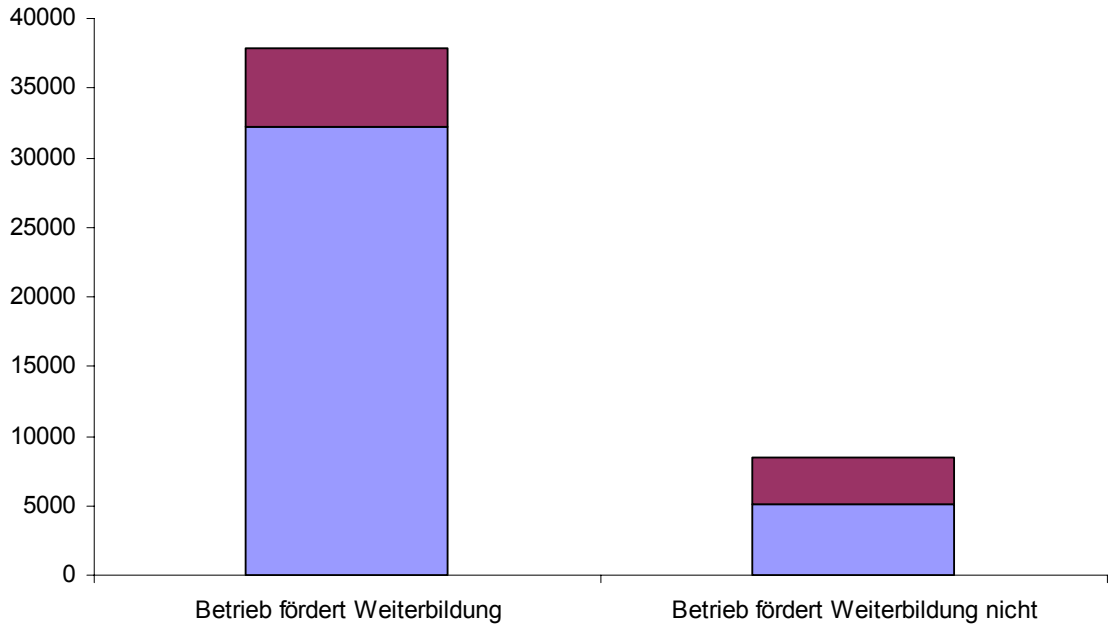
Graphik IV-43: Kompromisse bei der Besetzung qualifizierter Tätigkeiten nach im Ausbildungsjahr 2005/2006 ausbildenden/ nicht ausbildenden hessischen Betrieben (in %)



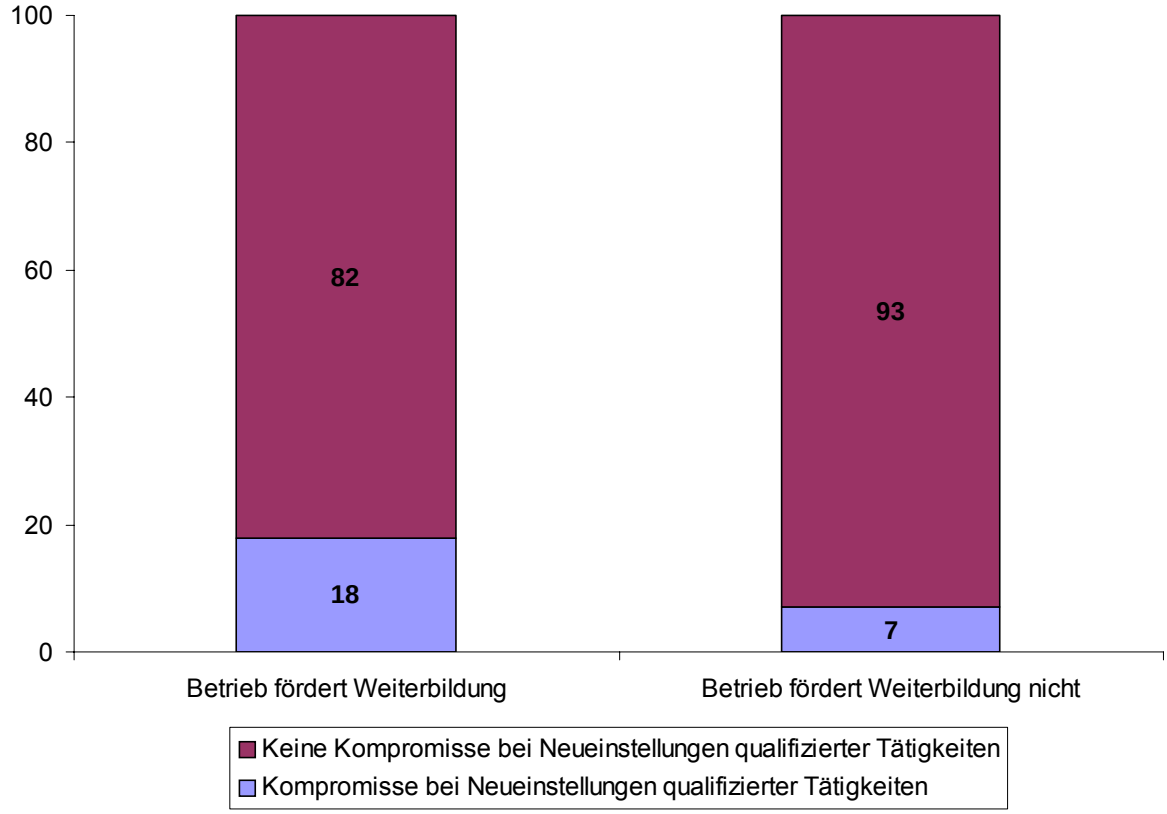
Entsprechend diesen Überlegungen ließe sich ebenfalls vermuten, dass Betriebe, die betriebliche Fort- und Weiterbildungsaktivitäten fördern, geringere Stellenbesetzungsprobleme für qualifizierte Tätigkeiten aufweisen oder in einem geringeren Umfang Kompromisse bei solchen Stellenbesetzungen eingehen müssen. Dies wird von den Betrieben auch bestätigt, wie die Graphiken 43 und 44 zeigen: Fort- und Weiterbildungsaktivitäten fördernde Betriebe klagen hierbei zwar über eine *absolut* höhere Anzahl nicht besetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, bezogen auf die getätigten Einstellungen dieser Qualifikationsgruppe ist der Anteil der nicht besetzten Stellen jedoch geringer.

Bezüglich der eingegangenen Kompromisse antworteten die Betriebe ähnlich wie zuvor nach der Ausbildungstätigkeit differenziert: Weiterbildende Betriebe müssen aufgrund der höheren Zahl zu besetzender Stellen für qualifizierte Tätigkeiten häufiger Kompromisse eingehen als nicht weiterbildende Betriebe.

Graphik IV-44: Stellenbesetzungsprobleme für Stellen qualifizierter Tätigkeiten nach im 1. Halbjahr 2005 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördern den/ nicht fördernden hessischen Betrieben



Graphik IV-45: Kompromisse bei der Besetzung qualifizierter Tätigkeiten nach im 1. Halbjahr 2005 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördernden/ nicht fördernden hessischen Betrieben, Angaben in %



4.7 Fazit

Im 1. Halbjahr 2005 wurden in Hessen etwa 110.000 Neueinstellungen vorgenommen; etwa 50.000 für einfache, sowie etwa 60.000 für qualifizierte Tätigkeiten. Den 110.00 Neueinstellungen stehen jedoch 127.000 Personalabgänge gegenüber; die Abgangsquote lag bei 4,9%. Wie im Vorjahr war auch in der aktuellen Befragungswelle der am häufigsten genannte Grund für Personalabgänge die Kündigung durch den Arbeitgeber. Die größte Fluktuation an Arbeitskräften verzeichnete dabei der Dienstleistungssektor. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Wirtschaftszweig Handel und Reparatur sind im ersten Halbjahr 2005 erneut deutlich mehr Personen abgegangen, als neu eingestellt wurden. Die meisten anderen Branchen wiesen in etwa einen ausgeglichenen Saldo aus, den positivsten die Unternehmens – Dienstleister.

Trotz des insgesamt negativen Saldos aus Neueinstellungen und Personalabbau konnten hessische Betriebe ihre offenen Stellen nicht immer besetzen. Etwa 7% (oder ca. 10.000) der hessischen Betriebe gaben in der Befragung an, sofort zu besetzende offene Stellen zu haben. Während dieser Anteil seit drei Jahren konstant ist, stieg die Anzahl der als offen angegebenen Stellen erstmals seit 2001

an. Ein Großteil der offenen Stellen findet sich einmal mehr im Sektor der Unternehmens – Dienstleistungen.

Die Entwicklung der besonderen Beschäftigungsverhältnisse erwies sich als uneinheitlich: Während die Zahl der Midi-Jobs, Leiharbeiter und Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag sank, verzeichneten die Gruppen Aushilfen und Praktikanten sowie freie Mitarbeiter im Vergleich zum Vorjahr Zuwächse. Die Zahl der Teilzeitkräfte ist seit einigen Jahren relativ stabil. Der Anteil der Teilzeitkräfte beschäftigenden Betriebe in Hessen stieg im Vergleich zum Vorjahr leicht an. Nach wie vor bleibt Teilzeitbeschäftigung eine Frauendomäne.

Ein Schwerpunkt der diesjährigen Befragung lag auf der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. Mit Hilfe der Daten des IAB-Betriebspanel lassen sich so die Beschäftigungschancen von Geringqualifizierten ableiten. Zudem ließen die Antworten der Betriebe einige Analysen bezüglich eines künftigen Fachkräftemangels zu.

Beschäftigungschancen für Geringqualifizierte gab es in Hessen demnach fast ausschließlich in den Sektoren Dienstleistungen für Unternehmen und Sonstige Dienstleistungen, auf diese beiden Wirtschaftszweige entfielen 82% aller Neueinstellungen von Geringqualifizierten. Wie wichtig eine sektorale Ausdifferenzierung der Ergebnisse ist, zeigte sich bei der Frage, ob mit diesen Einstellungen auch neue, zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen wurden oder ob lediglich bestehende Arbeitsplätze ersetzt wurden. 62% der Betriebe aus dem Bereich der Sonstigen Dienstleistungen gaben an, dass mit den Einstellungen keine einzige zusätzliche Stelle geschaffen wurde, bei den Dienstleistungen für Unternehmen waren es nur 30% der Betriebe. Zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte bestehen somit nicht im Dienstleistungssektor generell, sondern nur in Teilbereichen.

Ähnliches gilt für die Betriebsgrößenklassen. Großbetriebe und Kleinbetriebe stellten etwa gleich viele Geringqualifizierte ein, bei Großbetrieben wurden hiermit aber wesentlich seltener zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen als bei Kleinstbetrieben.

Die These, dass die Beschäftigung Geringqualifizierter zu Lasten anderer, insbesondere sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung geht, konnte nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels nicht bestätigt werden. Betriebe, die Geringqualifizierte einstellten, zeichneten sich zwischen Mitte 2004 und Mitte 2005 durch eine positive Gesamtbeschäftigungsentwicklung aus, auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stieg bei diesen Betrieben an. Diese Betriebe entwickelten sich damit entgegen dem allgemeinen Trend in Hessen, der durch einen leichten Rückgang der Gesamtbeschäftigung (-1%) und einen spürbaren

Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (-2%) gekennzeichnet war.

Nachdem über 50 Prozent der hessischen Betriebe auch künftig einen Bedarf an Fachkräften erwarten, untersuchte dieses Kapitel die Stellenbesetzungsprobleme in Form von Nichtbesetzung bzw. Besetzungen unter Kompromissen genauer. Dabei unterscheidet sich die Größenordnung des Problems der Nichtbesetzung einer offenen Stelle für qualifizierte Tätigkeiten in den einzelnen Wirtschaftszweigen einerseits und nach Betriebsgrößen andererseits. Die geringsten diesbezüglichen Probleme weisen Betriebe aus dem Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/ Org. o. Erwerbszweck bzw. Großbetriebe mit mehr als 250 Mitarbeitern auf; am meisten betroffen sind Unternehmens – Dienstleister und mittelgroße Betriebe.

Auch wenn die Zahl derjenigen Betriebe, die unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten zu verzeichnen hatten, mit etwa 2,7% aller hessischen Betriebe relativ gering ist, kann insgesamt dennoch von einem Stellenbesetzungsproblem gesprochen werden, wenn die bei Neueinstellungen eingegangenen Kompromisse einbezogen werden. So konnte gezeigt werden, dass solche Kompromisse bei einem recht hohen Anteil der Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten eingegangen werden. Dabei konnten mit Hilfe der Daten auch wirtschaftszweigspezifische Kompromisse identifiziert werden.

Als eine der wichtigsten Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs sahen die Betriebe die eigene betriebliche Aus- sowie Fort- und Weiterbildung an. Daraufhin wurde schließlich betrachtet, inwieweit die eigene Ausbildung bzw. Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen die Stellenbesetzungsprobleme für qualifizierte Tätigkeiten entschärft.

Während Betriebe, die im Ausbildungsjahr 2005/2006 selbst Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten, einen geringeren Anteil der zu besetzenden Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen konnten, mussten bei einem höheren Anteil der Neueinstellungen Kompromisse eingegangen werden, als dies bei Betrieben der Fall war, die im betreffenden Zeitraum nicht ausbildeten. Ähnliche Ergebnisse ließen sich bezüglich der Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ableiten.

4.8 Multivariate Analyse zum Einstellungsverhalten der beiden Qualifikationsgruppen

Nachdem in den vorigen Abschnitten einige Einflussgrößen auf die Einstellung von gering bzw. höher qualifizierten Beschäftigten mittels bivariater Analysen aufgezeigt wurden, soll nun anhand einer multivariaten Analyse untersucht werden, ob diese Einflussfaktoren auch gemeinsam in der Lage sind, einen Erklärungsgehalt für die Einstellung solcher Beschäftigter zu leisten. Schließlich weisen die Betriebe gleichzeitig immer eine bestimmte Kombination der beschriebenen Merkmale bezüglich Wirtschaftszweig, Betriebsgröße, Beschäftigungsentwicklung etc. auf. Gleichzeitig können zwischen den jeweils identifizierten Einflussfaktoren wiederum zahlreiche mögliche Zusammenhänge existieren, sodass bivariate Analysen mit dem Problem behaftet sind, die Größenordnung des Zusammenhangs u. U. falsch einzuschätzen.

4.8.1 Geringqualifizierte

Während sich schon über einen Großteil der in der jeweiligen Einzelanalyse untersuchten Größen Merkmals-Kombinationen der Betriebe identifizieren lassen, die die Wahrscheinlichkeit einer Einstellung der jeweiligen Qualifikationsart erheblich erhöhen, wird in einem zweiten Schritt dieses Ergebnis unter Berücksichtigung unabhängiger Variablen der jeweils anderen Teiluntersuchung nochmals verbessert. Anfangs werden jedoch zunächst folgende Variablen in die Analyse einbezogen:

- Wirtschaftszweig, jedoch nicht Betriebsgrößenklasse

Es wurde dargestellt, dass insbesondere die Dienstleistungssektoren mehr als zwei Drittel aller Neueinstellungen Geringqualifizierter durchführten. Somit liegt für eine erste Analyse nahe, diese Sektoren gemeinsam mit dem Zweig Handel und Reparatur zu einer Gruppe der „dienstleistungsnahen Branchen“ zusammenzufassen und eine nach Produzierendem Gewerbe, Dienstleistungsnahe Branchen und Öffentliche Verwaltung/ Organisation ohne Erwerbszweck unterschiedene Variable für die Analyse zu verwenden.

Wie beschrieben variierte die Zahl der Neueinstellungen Geringqualifizierter weniger stark zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen, sodass für eine erste Analyse diese Strukturvariable unberücksichtigt bleibt.

- Beschäftigungsentwicklung und wirtschaftliche Gesamtsituation

Im Rahmen der Frage, ob durch die Einstellungen Geringqualifizierter eine Verdrängung insbesondere anderer sozialversicherungspflichtig Beschäftigter erfolgt, wurde deutlich, dass die hessischen Betriebe, die zwischen Mitte 2004 und Mitte 2005 Geringqualifizierte eingestellt hatten, durch eine bessere Beschäftigungsentwicklung sowie eine günstigere wirtschaftliche Gesamtsituation gekennzeichnet waren (vgl. Kapitel 4.5.3, S.66f.).

Zu prüfen wäre hierbei nun, ob dieser Zusammenhang auch in einem multivariaten Modell Bestand hat. Dazu werden die Einschätzungen der Betriebe über ihre Beschäftigtenzahl in fünf Jahren als Indikator für die Beschäftigungsentwicklung sowie die Aussagen bezüglich der Entwicklung des Geschäftsvolumens im laufenden Geschäftsjahr (2005) und die Bewertung der Ertragslage des vergangenen Geschäftsjahrs (2004) als Indikatoren für die wirtschaftliche Gesamtsituation in die Analyse einbezogen.

- Einstellungen von Fachkräften

Die multivariate Analyse soll weiterhin dazu genutzt werden, zu prüfen, ob und in welcher Form ein Zusammenhang zwischen den Einstellungen der beiden untersuchten Qualifikationsgruppen besteht.

Ergebnis des vorläufigen Modells

Auf Basis der genannten Faktoren kann lediglich ein hochsignifikanter Faktor identifiziert werden: die Einstellung von Fachkräften. Diese ist negativ mit der Einstellung Beschäftigter für einfache Tätigkeiten korreliert. Während die Ertragslage des vergangenen Geschäftsjahres noch einen geringen Erklärungsgehalt für die abhängige Variable zu haben scheint, jedoch mit einem Signifikanzniveau von 89% nicht als hochsignifikant einzustufen ist, liegen die Fehlerwahrscheinlichkeiten der verbleibenden Variablen über 50% und müssen aus der Analyse herausgenommen werden. Hierzu zählt auch die zu den genannten drei Gruppen verdichtete Variable der Wirtschaftszweige.

In einem nächsten Schritt wurden die Entwicklung des Geschäftsvolumens sowie die gruppierte Wirtschaftszweig-Variable aus der Analyse entfernt. Letztere wurde jedoch durch die ursprüngliche Variable mit sechs Wirtschaftszweigen ersetzt, da hier in der Einzelanalyse ein Zusammenhang beobachtet werden konnte (vgl. S. 61). Nach dieser Modifikation wurde das beste Ergebnis hinsichtlich der durch die unabhängigen Variablen erklärten Varianz der Einstellungen für einfache Tätigkeiten erstaunlicherweise durch Einbeziehen der Betriebsgröße in die Analyse gewonnen. Tabelle IV-3 zeigt die Ergebnisse des angepassten Modells:

Tabelle IV-3: Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des angepassten Modells

Effekt	-2 Log-Likelihood für reduziertes Modell	Chi-Quadrat	Freiheitsgrade	Signifikanz
Betriebsgrößenklasse	386,813	18,438	3	,000
Beschäftigtenzahl in 5 Jahren	376,425	8,050	5	,153
Ertragslage Geschäftsjahr 2004	380,037	11,662	6	,070
Einstellung von Fachkräften	413,243	44,868	1	,000
Wirtschaftszweig	376,189	7,814	5	,167

Erstaunlich ist, dass die Betriebsgrößenklasse, deren Einfluss in der bivariaten Analyse als eher gering einzustufen war, neben der Einstellung von Fachkräften als höchst signifikant als erklärende Variable einzustufen ist. Alle anderen Variablen können zwar nicht als hoch signifikant angesehen werden, allerdings sind die Irrtumswahrscheinlichkeiten in einem für Befragungsauswertungen vertretbarem Rahmen und wurden deshalb in das Modell integriert.

Bei der dargestellten Kombination von in das Modell einbezogenen erklärenden Variablen liegt das Bestimmtheitsmaß von Nagelkerke bei 0,332 sodass mit anderen Worten etwa ein Drittel der Varianz der abhängigen Variablen „Einstellung für einfache Tätigkeiten“ durch die unabhängigen Variablen erklärt werden kann. Nun können mit Hilfe dieses Modells Merkmals-Kombinationen identifiziert werden, unter denen eine Einstellung für einfache Tätigkeiten auf Basis des Modells als besonders wahrscheinlich oder unwahrscheinlich angenommen werden kann.

Die höchsten Wahrscheinlichkeiten für eine Einstellung von Geringqualifizierten wird von dem Modell für Betriebe vorhergesagt, deren Beschäftigtenzahl eher konstant ist, die keine Einstellungen von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten im Geschäftsjahr 2005 verzeichnen und deren Ertragslage im letzten Geschäftsjahr (2004) tendenziell schlecht war. Die Betriebsgröße variiert dabei am meisten, auch werden die höchsten Werte von unterschiedlichen Wirtschaftszweigen erreicht.

Tabelle IV-4 Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für die Einstellung Geringqualifizierter

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Wirtschafts-zweig	Beschäftigten-zahl in 5 Jahren	Einstellungen f. qualifizierte Tätigk. 2005	Ertragslage im vergangenen Gesch.-jahr 2004	vorhergesagte Häufigkeit
50 bis 249	Verarb. Gew.	etwa gleich hoch	nein	mangelhaft	86,2%
250 und mehr	Verarb. Gew.	etwa gleich hoch	nein	befriedigend	86,1%
1 bis 9	Handel & Reparatur	etwa gleich hoch	nein	mangelhaft	85,2%

Diese erste Analyse legt nahe, dass insbesondere die Betriebsgröße – wie in der bivariaten Analyse vermutet – nicht als erklärende Variable in das Modell einbezogen werden sollte. Dies ändert sich bei der Analyse der umgekehrten Fragestellung, also keine Einstellungen für einfache Tätigkeiten vorzunehmen.

Dabei weisen die Merkmalskombinationen mit den entsprechenden höchsten vorhergesagten Häufigkeiten alle zwischen 10 und 49 Beschäftigte auf und werden darüber hinaus komplett dem Wirtschaftszweig „Baugewerbe“ zugeordnet. Die Beschäftigtenentwicklung der nächsten 5 Jahre wird positiver gesehen als bei der vorigen Analyse. Alle diese Kombinationen beinhalten die Einstellung von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten, die Ertragslage des vergangenen Geschäftsjahrs wird hingegen nur geringfügig besser eingestuft und ist tendenziell mittelmäßig bis schlecht.

Tabelle IV-5: Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit, dass <u>keine</u> Einstellung für einfache Tätigkeiten erfolgt

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Wirtschafts-zweig	Beschäftigten-zahl in 5 Jahren	Einstellungen f. qualifizierte Tätigk. 2005	Ertragslage im vergangenen Gesch.-jahr 2004	vorhergesagte Häufigkeit
10 bis 49	Baugewerbe	etwa gleich hoch	ja	ausreichend	98,2%
10 bis 49	Baugewerbe	etwas höher	ja	ausreichend	97,7%
10 bis 49	Baugewerbe	etwas höher	ja	gut	96,2%

4.8.2 Fachkräfte

Aufgrund des Ergebnisses, dass die Einstellung der einen Qualifikationsgruppe einen statistischen Einfluss auf die Einstellung der anderen Qualifikationsgruppe auszuüben scheint, werden für die nun folgende Analyse der Einflussfaktoren für die Einstellung von Fachkräften die gleichen Faktoren einbezogen; die beiden Qualifikationsgruppen werden getauscht. Zusätzlich werden die aus den bivariaten Analysen identifizierten Faktoren ebenfalls einbezogen. Dies war insbesondere die Ausbildungstätigkeit der Betriebe.
Unter Einbezug der Variablen „Beschäftigtenzahl in 5 Jahren“, „Geschäftsvolumenentwicklung für das laufende Geschäftsjahr“, „Ertragslage des vergangenen Geschäftsjahres“ und „Ausbildungsbetrieb“ (AUSB) sowie „Einstellung für einfache Tätigkeiten in 2005“ neben den allgemeinen Strukturvariablen „Wirtschaftszweig“ und „Betriebsgröße“ liefert das Modell folgendes Ergebnis:
Der Einfluss der Variable „Ausbildender Betrieb“ wird als völlig insignifikant zurückgewiesen. Wird diese Variable aus dem Modell genommen, weist auch die Variable „Beschäftigtenzahl in 5 Jahren“ (m05) einen hohen Grad an Insignifikanz auf (die Fehlerwahrscheinlichkeit beträgt 45,8%).
Wird diese Variable ebenfalls aus dem Modell entfernt, wird folgendes Ergebnis generiert:

Tab. IV-6: Likelihood-Quaotienten-Test zur Güte des Modells

Effekt	-2 Log-Likelihood für reduziertes Modell	Chi-Quadrat	Freiheitsgrade	Signifikanz
Betriebsgrößenklasse	314,656	39,710	3	,000
Geschäftsvolumenentwicklung 2005	282,299	7,353	3	,061
Ertragslage Geschäftsjahr 2004	285,612	10,666	6	,099
Einstellung für einfache Tätigkeiten	317,547	42,601	1	,000
Wirtschaftszweig	282,759	7,813	5	,167

Dabei erweisen sich einmal mehr die Betriebsgröße und die Einstellung der anderen Qualifikationsgruppe als hochsignifikant. Wieder können die verbleibenden Variablen zwar nicht als hoch signifikant angesehen werden, wurden jedoch trotzdem in das Modell integriert, da auch hier die Irrtumswahrscheinlichkeiten sich in einem akzeptablem Rahmen halten.

Insgesamt kann zumindest ein mittlerer Einfluss dieser Variablen auf die Entscheidung der Betriebe, im Jahr 2005 Einstellungen von Fachkräften vorzunehmen, abgeleitet werden; die erklärte Varianz der abhängigen Variablen wird immerhin mit 61,7 % ausgewiesen.
In dieser Konstellation werden durch das Modell dann die höchsten Wahrscheinlichkeiten für die Einstellung für qualifizierte Tätigkeiten vorhergesagt, wenn der Betrieb ein Großbetrieb ist (mehr als 250 Beschäftigte), der eine steigende Entwicklung seines Geschäftsvolumens im laufenden Geschäftsjahr (2005) voraussieht, dessen Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr (2004) als sehr gut eingestuft wurde und der keine Einstellungen für einfache Tätigkeiten in 2005 vornahm. Bezüglich des Wirtschaftszweigs sind dabei keine Tendenzen erkennbar.

Tabelle IV-7: Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für die Einstellung von Fachkräften

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Wirtschafts-zweig	Entw. Gesch.-volumen 2004 - 2005	Einstellungen f. einfache Tätigk. 2005	Ertragslage im vergangenen Gesch.-jahr 2004	vorhergesagte Häufigkeit
250 und mehr	Sonst. Dienstl.	steigen	nein	sehr gut	99,2%
250 und mehr	Handel & Reparatur	steigen	nein	sehr gut	99,1%
250 und mehr	Verarb. Gew.	steigen	nein	sehr gut	98,8%

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb keine Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten vornimmt, weisen Kleinstbetriebe des Wirtschaftszweigs Sonstige Dienstleistungen auf, deren Geschäftsvolumen im laufenden Geschäftsjahr (2005) sich eher mittelmäßig entwickelt und deren Ertragslage ebenfalls tendenziell schlecht beurteilt wurde. Alle diese Merkmalskombinationen weisen Einstellungen für einfache Tätigkeiten auf.

Tabelle IV-8: Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit, dass eine Einstellung von Fachkräften unterbleibt

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Wirtschafts-zweig	Entw. Gesch.-volumen 2004 - 2005	Einstellungen f. einfache Tätigk. 2005	Ertragslage im vergangenen Gesch.- jahr 2004	vorhergesagte Häufigkeit
1 bis 9	Sonst. Dienstl.	gleich bleiben	ja	ausreichend	89,7%
1 bis 9	Sonst. Dienstl.	sinken	ja	ausreichend	88,0%
1 bis 9	Sonst. Dienstl.	gleich bleiben	ja	gut	82,6%

4.8.3 Ergebnisse der multivariaten Auswertung

Zu Beginn des Kapitels wurden mittels bivariater Analysen Einflussfaktoren für die Entscheidung von Betrieben, Einstellungen für einfache bzw. qualifizierte Tätigkeiten vorzunehmen, untersucht. Ziel der anschließenden multivariaten Analyse war es, den Einfluss mehrerer Einflussfaktoren auf die jeweilige Entscheidung zu untersuchen, da ein Betrieb immer eine bestimmte Kombination dieser Merkmale aufweist.

Die durch das jeweilige Modell ausgewiesenen Kombinationen dieser Merkmale, die die höchsten vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten aufwiesen, Einstellungen der jeweiligen Qualifikationsgruppe vorzunehmen bzw. dies nicht zu tun, wiesen bezüglich der einbezogenen Einflussfaktoren einige Gemeinsamkeiten auf.

Besonders auffällig war hierbei die offenbar negative Korrelation zwischen Einstellungen der jeweiligen Qualifikationsgruppe mit der jeweils anderen Qualifikationsgruppe. Darüber hinaus wurde dieser Zusammenhang in beiden Modellen als hoch signifikant ausgewiesen. Mit anderen Worten sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb bspw. Beschäftigte für einfache Tätigkeiten einstellt, wenn er Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten vornimmt et vice versa.

Die Betriebsgröße, deren Einfluss bezüglich der Einstellungen für einfache Tätigkeiten zuvor in der bivariaten Analyse als eher gering eingeschätzt wurde, konnte als zweite hoch signifikant ausgewiesene Variable die Ergebnisse des multivariaten Modells hinsichtlich der erklärten Varianz der abhängigen Variable deutlich verbessern.

5. Ausbildung in Hessen 2005

Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt hat sich im Bundesgebiet in den letzten Jahren laut offizieller Statistiken verschlechtert. Das Ausbildungsplatzangebot in Deutschland lag im Jahr 2001 zum letzten Mal über der Ausbildungsplatznachfrage (vgl. Tischler 2004). Seitdem hat sich die Angebot-Nachfragerelation bis 2004 kontinuierlich verschlechtert. Zwar ist es im Jahr 2004 gelungen, das Ausbildungsplatzangebot gegenüber 2003 zu erhöhen. Gleichzeitig stieg jedoch die Ausbildungsplatznachfrage noch stärker an; damit ist auch im Jahr 2004 die Angebots-Nachfrage-Relation gegenüber 2003 von 96,6 auf 95,0 gesunken (vgl. Berufsausbildungsbericht 2005, S.40).[8]
Auch in Hessen zeigten sich entsprechende Entwicklungen. Allerdings stieg die Angebots-Nachfrage-Relation 2004 gegenüber 2003 im Gegensatz zum Bundestrend um 1,3 Punkte an. Dennoch liegt der hessische Wert mit 94,3 unter dem Bundesdurchschnittswert (vgl. Ebenda).

Diese Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsstellenmarkt werden maßgeblich durch strukturelle, konjunkturelle und demographische Entwicklungen beeinflusst. Für die Ausbildungsbeteiligung und dem angebotenen Ausbildungsumfang sind jedoch auch betriebliche Faktoren (mit-) verantwortlich. Über solche betriebliche Einflussfaktoren gibt das IAB-Betriebspanel Auskunft. Die vorliegenden Daten aus dem IAB- Panel Hessen sind hierbei allerdings nicht immer mit den genannten offiziellen Statistiken vergleichbar. Dies liegt zum einen daran, dass die Daten der Bundesagentur nur die offiziell gemeldeten Ausbildungsplatzangebote erfassen können, während im Rahmen des IAB-Betriebspanels alle angebotenen Ausbildungsplätze berücksichtigt werden. Zum zweiten werden „Ausbildungsbetriebe“ im IAB-Betriebspanel weiter definiert als in anderen Statistiken üblich, ein direkter Vergleich ist somit nicht möglich.[9]

[8] Die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) errechnet sich durch (Ausbildungsplatzangebot/ Ausbildungsplatznachfrge)*100. Bei einem Wert von 95 kommen auf 100 Ausbildungsplatznachfrager statistisch nur 95 Ausbildungsplatzangebote.

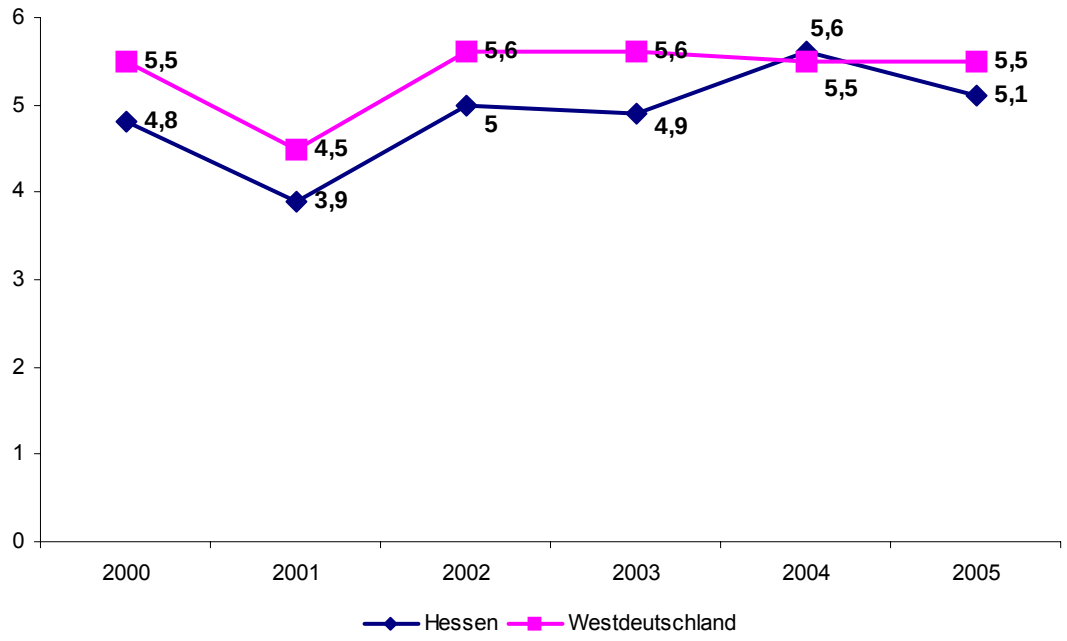
[9] „Ausbildungsbetriebe“ werden im IAB-Betriebspanel definiert als alle Betriebe, die entweder Auszubildende (auch Beamtenanwärter, etc.) in ihrem Personalbestand führen oder im Befragungsjahr Abgänge von Auszubildenden zu verzeichnen hatten oder im Befragungsjahr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen haben oder das noch planen.

5.1 Ausbildungszahlen und -quote

Nach Angaben der Betriebe ging die Zahl der Auszubildenden in Hessen zwischen dem 30.06.2004 und dem 30.06.2005 um etwa 4.000 auf nunmehr 107.000 zurück. Dies entspricht einem Rückgang von etwas über 3,5%. Der Rückgang der Auszubildendenzahlen liegt damit deutlich über dem Rückgang der Gesamtbeschäftigtenzahl (etwa -1,1%) im gleichen Zeitraum.

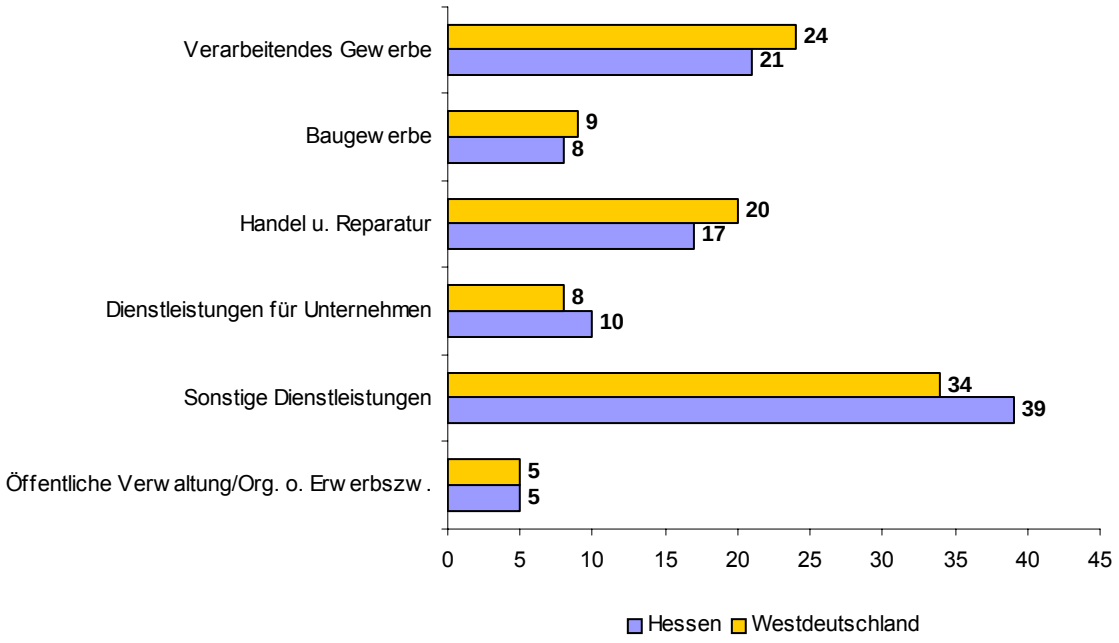
Die Ausbildungsquote (Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) ist im Vergleich zur Jahresmitte 2004 um 0,6 Prozentpunkte auf 5,1% gesunken. Sie liegt damit wieder unter der Quote für Westdeutschland (5,5%), nachdem sie Mitte 2004 erstmals seit 2001 über dem westdeutschen Durchschnittswert lag. An dieser Stelle ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Daten des IAB-Betriebspanels jeweils nur Auskunft über die Situation zur Jahresmitte geben und keine abschließende Aussage über die Ausbildungszahlen für das gesamte Ausbildungsjahr möglich ist.

Graphik V-1: Ausbildungsquote im zeitlichen Vergleich, Angaben in % der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten



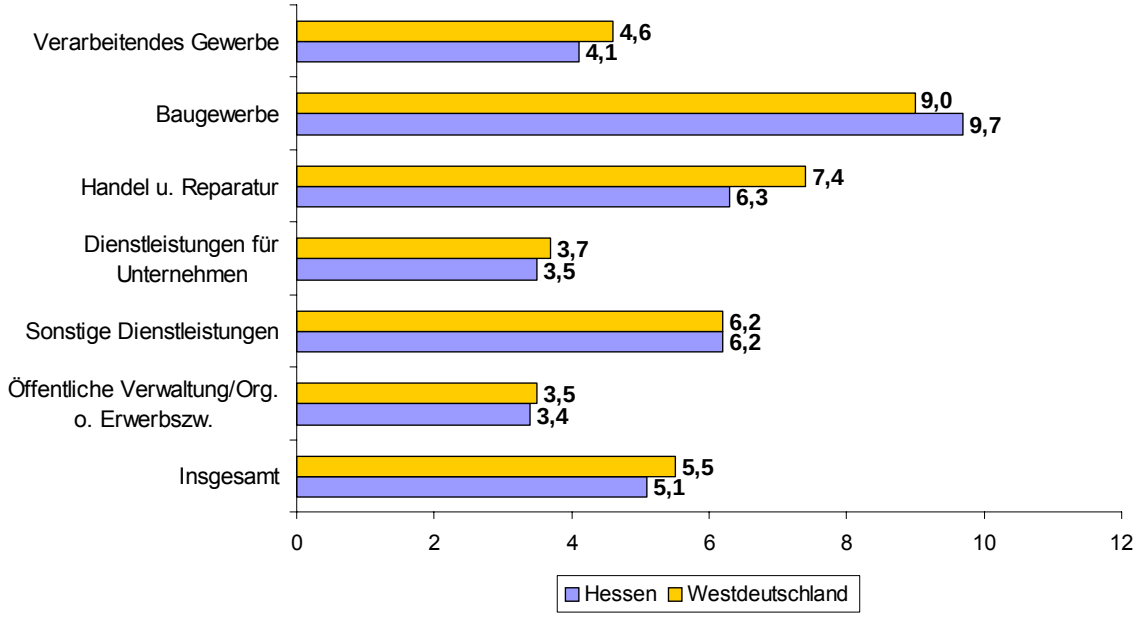
Bei sektoraler Differenzierung zeigt sich, dass mit Abstand die meisten Auszubildenden im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen beschäftigt sind (39%). Der Anteil liegt auch deutlich über dem für Westdeutschland. Hessen hat im Vergleich zu den alten Bundesländern etwas geringere Anteile an Auszubildenden im Produzierenden Gewerbe, dafür höhere in weiten Teilen der Dienstleistungssektoren.

Graphik V-2: Anteile an allen Auszubildenden 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %



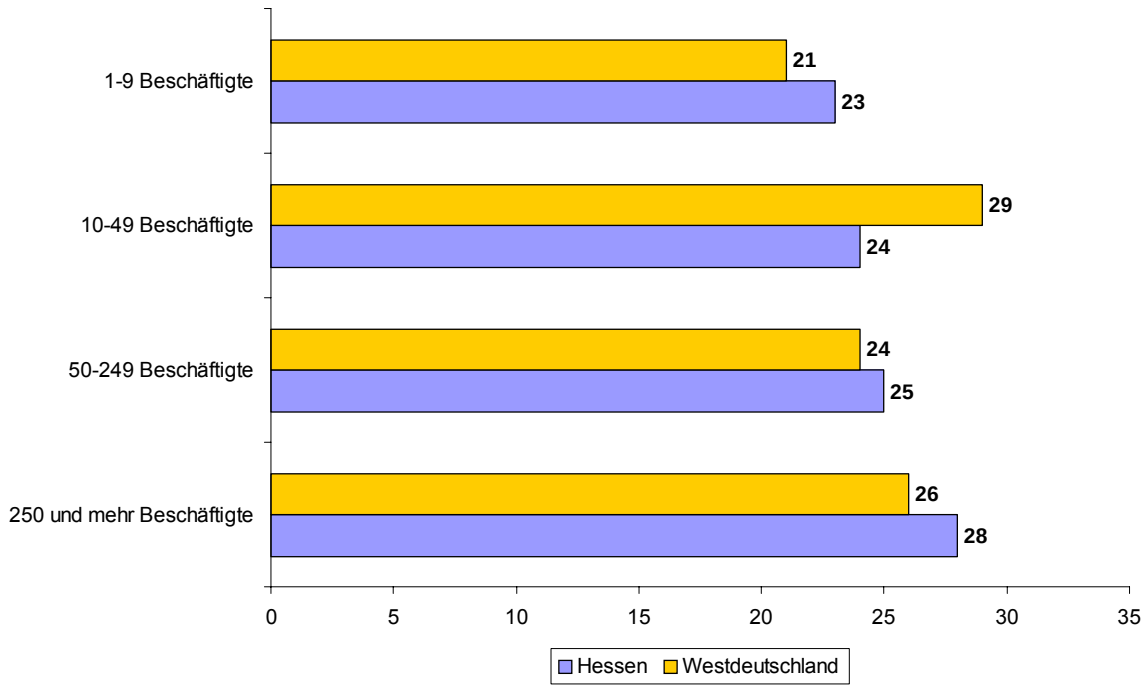
Dieses Bild relativiert sich, wenn die Zahl der Auszubildenden in Relation zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gesetzt wird. Gemessen an der Zahl der Beschäftigten bildet das hessische Baugewerbe am meisten aus. Dies ist auch der einzige Sektor, bei der die Ausbildungsquote über dem westdeutschen Durchschnitt liegt. Die geringsten Ausbildungsquoten haben die Dienstleistungen für Unternehmen sowie die Öffentliche Verwaltung und die Organisationen ohne Erwerbscharakter.

Graphik V-3: Ausbildungsquoten 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %



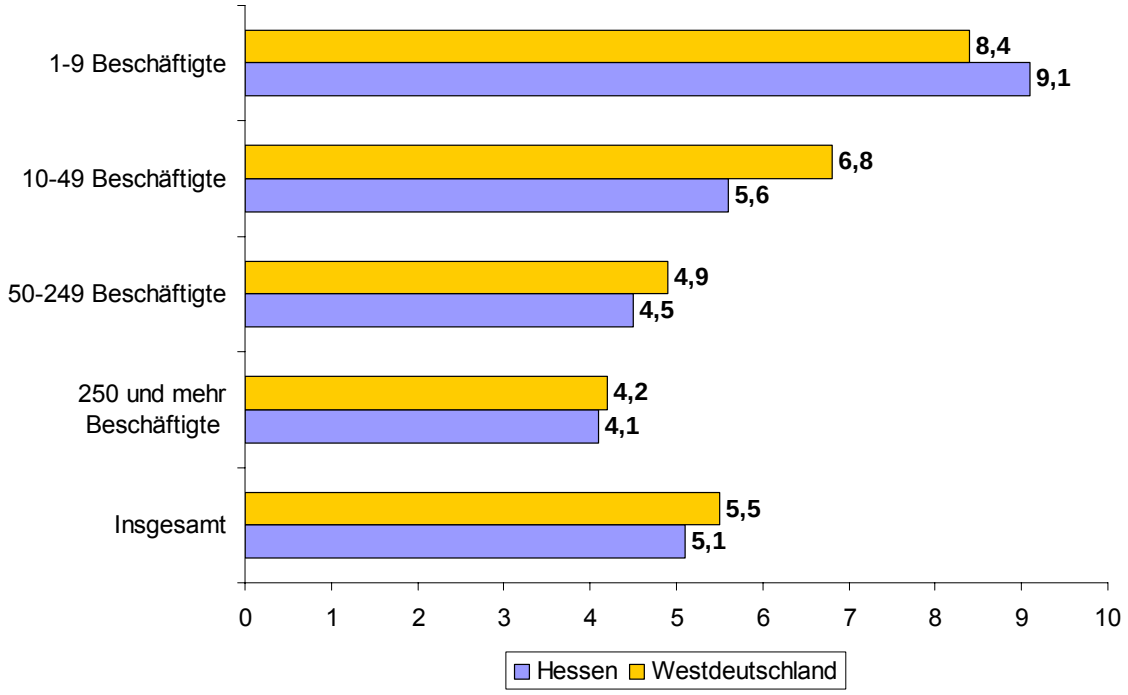
Die Zahl der Auszubildenden verteilt sich auch über die Betriebsgrößenklassen unterschiedlich: Die meisten Auszubildenden wurden erwartungsgemäß von Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten eingestellt, die wenigsten von Kleinstbetrieben mit unter 10 Beschäftigten. Unterschiede zu Westdeutschland ergeben sich vor allem bei Kleinbetrieben mit 10-49 Beschäftigten: In dieser Betriebsgrößenklasse sind in Westdeutschland 29% aller Auszubildenden beschäftigt, in Hessen sind es nur 24%.

Graphik V- 4: Anteile an allen Auszubildenden 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %



In Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten arbeiten allerdings etwa 33% aller Beschäftigten in Hessen, in Kleinstbetrieben sind es nur 18%. Aussagefähiger als die absoluten Zahlen sind somit hier wieder die Ausbildungsquoten. So bilden im Verhältnis zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt kleinere Be- triebe tendenziell mehr Personen aus. Dementsprechend lag die Ausbildungsquote in den Kleinstbetrieben mit 9,1% deutlich über dem Durchschnitt der Großbetriebe. Hier stellten die Auszubildenden lediglich einen Anteil von 4,1% an den gesamten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Erstaunlich ist, dass die Ausbildungsquote bei hessischen Kleinstbetrieben (1-9 Beschäftigte) doch deutlich über dem Durchschnitt für Westdeutschland liegt. In allen anderen Betriebsgrößenklassen sind die Ausbildungsquoten in Hessen dagegen niedriger als in den alten Bundesländern.

Graphik V-5: Ausbildungsquoten 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %



Im Rückblick auf das Ausbildungsjahr 2004/2005 wurden nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels von den hessischen Betrieben in diesem Zeitraum ca. 47.100 Ausbildungsplätze bereitgestellt. Davon wurden laut der Betriebsbefragung etwa 25.500 der Agentur für Arbeit als offene Ausbildungsplätze gemeldet. Dies entspricht einer Meldequote von 54%. Tatsächlich neu besetzt wurden laut IAB- Betriebspanel 42.750 Ausbildungsplätze. Das bedeutet im Vergleich zum Ausbildungsjahr 2003/ 2004 einen Rückgang der angebotenen Ausbildungsplätze um 6.200 und der abgeschlossenen Verträge um rund 4.200 Verträge.

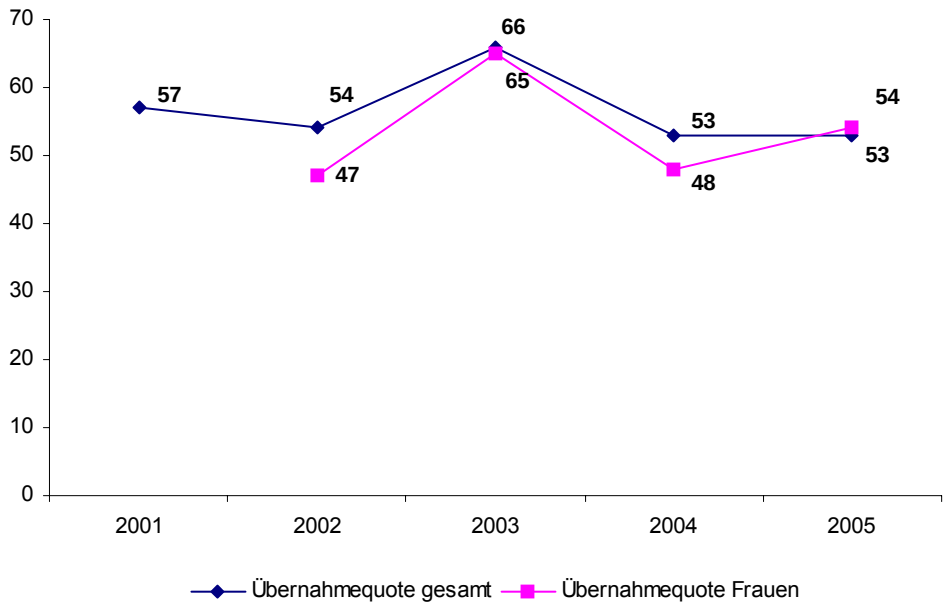
Für die Entwicklung in der Zukunft kann an dieser Stelle keine Aussage getroffen werden, außer dass etwa ein Drittel der hessischen Betriebe bereits neue Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2005/2006 abgeschlossen hat (2004: 20%). Außerdem planen 7% aller Betriebe (weitere) Ausbildungsverträge einzugehen (2004: 7%). Um wie viele Ausbildungsverträge es sich dabei handelt, lässt sich anhand des IAB-Betriebspanels leider nicht ermitteln. Die Anteile der Betriebe liegen jedoch deutlich über den Zahlen der letzten Befragung und deuten auf eine etwas positivere Entwicklung hin.

5.2 Übernahme von Auszubildenden

Arbeitsmarktpolitisch ist es von besonderem Interesse, ob die Auszubildenden nach ihrem erfolgreichen Abschluss vom ausbildenden Betrieb übernommen werden und somit die zweite Schwelle in den Beruf meistern. Insgesamt haben im ersten Halbjahr 2005 in Hessen etwa 37.300 Personen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen; etwa 19.900 Auszubildende wurden nach ihrem Abschluss weiterbeschäftigt. Damit erreichte die Übernahmequote 2005 mit 53% den gleichen Wert wie in der letztjährigen Befragung. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass dieser Wert die niedrigste Übernahmequote seit 2001 darstellt.

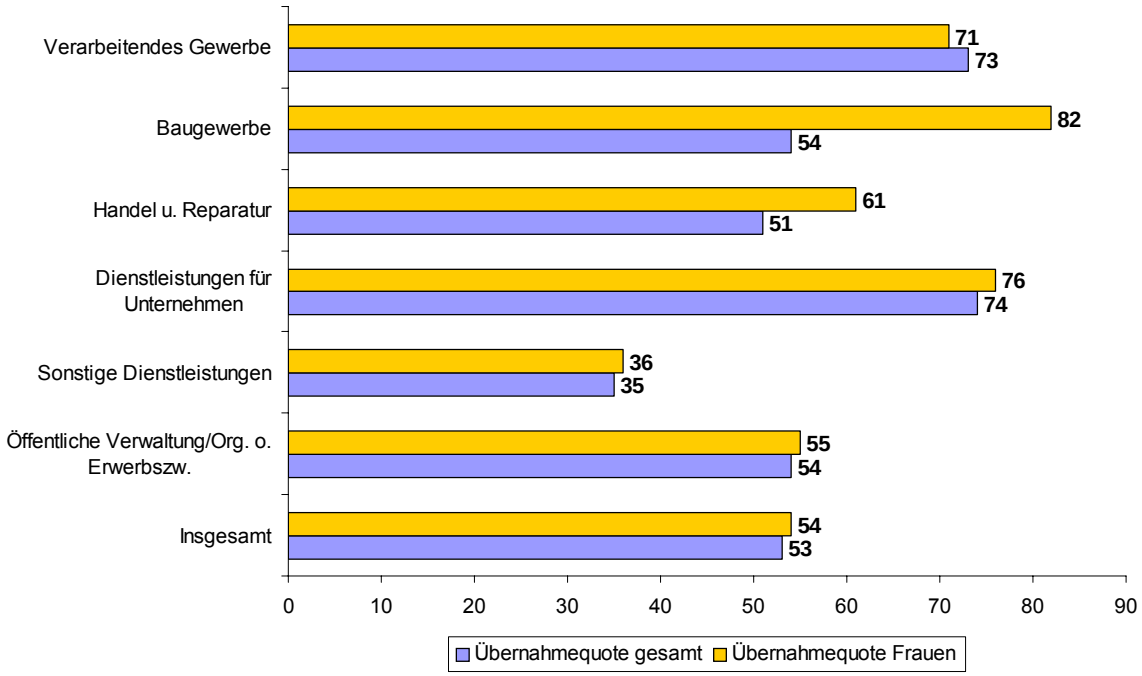
Dabei gestaltet sich die Entwicklung für die weiblichen Absolventen etwas besser. Hier wurde eine Übernahmequote von 54% erreicht, dies entspricht im Vergleich zum letzten Jahr einem Anstieg um immerhin 6 Prozentpunkte. Erstmals seit 2001 lag damit die Übernahmequote der weiblichen Ausgebildeten über der Gesamtübernahmequote.

Graphik V- 6: Übernahmequoten in Hessen, Angaben in % der übernommenen Absolventen an allen erfolgreichen Abschlüssen



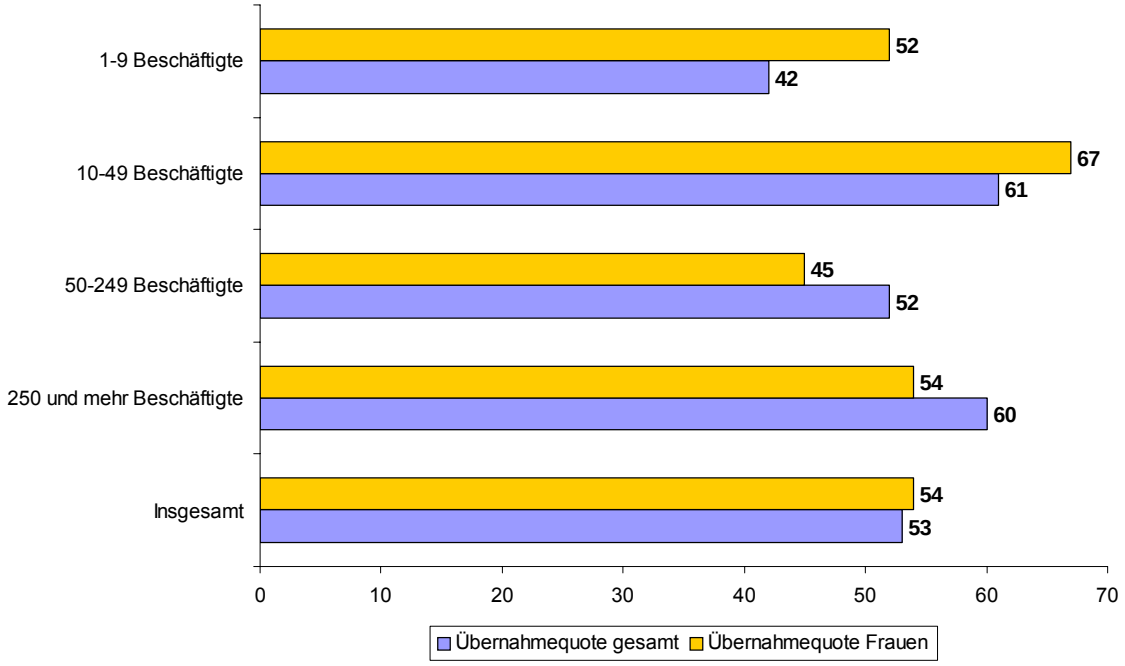
Die Chancen, nach einem erfolgreichen Abschluss auch übernommen zu werden, sind in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich. Die höchsten Übernahmequoten 2005 hatten das Verarbeitende Gewebe sowie die Dienstleistungen für Unternehmen, die geringste findet sich im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen. Auffällig sind die sehr hohen Übernahmequoten von weiblichen Auszubildenden im Baugewerbe und auch im Bereich Handel und Reparatur.

Graphik V-7: Übernahmequoten in Hessen 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %



Auch zwischen den Betriebsgrößenklassen bestehen hinsichtlich der Übernahmequote Unterschiede, die jedoch weniger stark ausgeprägt sind als bei den Wirtschaftszweigen. Die höchste Quote findet sich bei den hessischen Kleinbetrieben mit 10-49 Beschäftigten gefolgt von den Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten. Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte) haben zwar die höchste Ausbildungsquote, dafür jedoch die niedrigste Übernahmequote aller Betriebsgrößenklassen. Auffällig ist, dass bei kleineren Betrieben der Anteil der übernommenen weiblichen Ausgebildeten über dem Durchschnitt für die jeweilige Betriebsgrößenklasse liegt, bei mittleren und Großbetrieben dagegen unter dem Durchschnitt.

Graphik V-8: Übernahmequoten in Hessen 2005 nach Betriebsgrößenklassen; Angaben in %



5.3 Gründe für eine Nicht-Übernahme von Auszubildenden

Festzuhalten bleibt, dass insgesamt nur etwas mehr als die Hälfte der erfolgreichen Absolventen nach der Ausbildung übernommen wurden. Gleichzeitig gab etwa ein Drittel der Betriebe, die nicht alle Ausgebildeten weiter beschäftigten an, dass sie gerne mehr Absolventen übernommen hätten. Um die Ursachen für die geringen Übernahmequoten näher zu beleuchten, wurden die Betriebe, die nicht alle erfolgreichen Absolventen übernommen haben, im Rahmen des IAB-Betriebspanels nach den Gründen gefragt.

• Am häufigsten wurde als Grund, weshalb alle oder ein Teil der Absolventen nicht übernommen wurden, angeführt, dass die Ausbildung von vornherein über Bedarf erfolgte (41%).

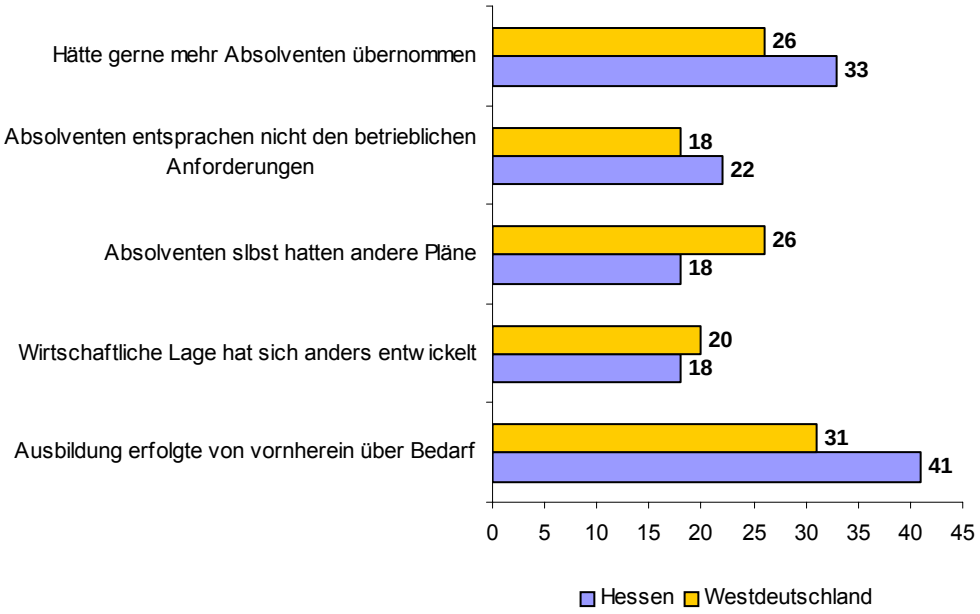
• 22% der hessischen Betriebe nannten als Ursache, dass die Absolventen nicht den betrieblichen Anforderungen entsprachen.

• Jeweils etwa 18% der hessischen Betriebe gaben an, sie hätten ihre Absolventen gerne übernommen, diese wären jedoch von sich aus gegangen bzw. die wirtschaftliche Lage hätte sich schlechter entwickelt als erwartet.

Die Ergebnisse für Hessen unterscheiden sich hierbei recht deutlich von denen für Westdeutschland. Zum einen gaben nur 26% der westdeutschen Betriebe an, dass sie gerne mehr Absolventen übernommen hätten. Zum anderen sind die Gründe für die Nicht-Übernahme in Westdeutschland anders gelagert.

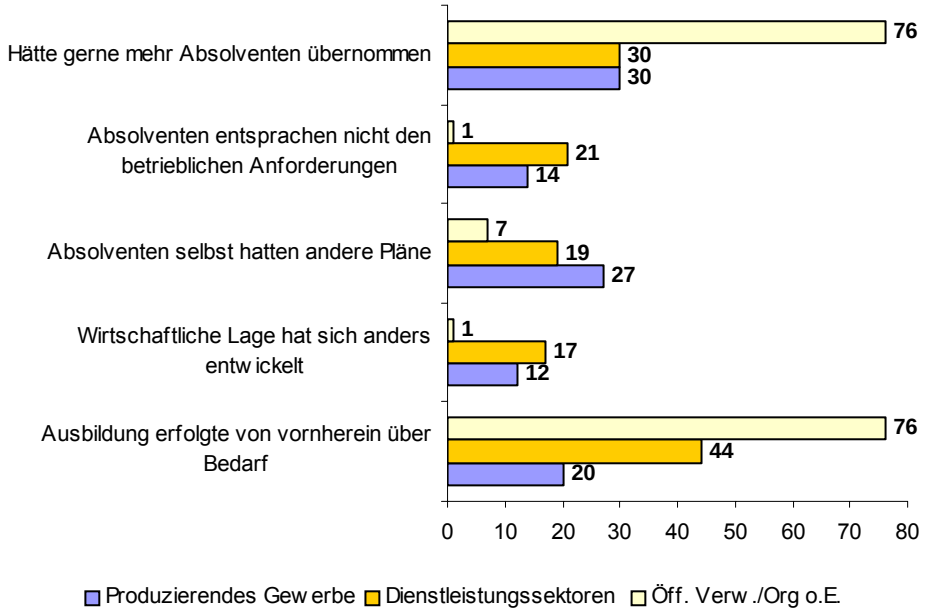
Die Ausbildung über Bedarf ist im westdeutschen Durchschnitt deutlich geringer ausgeprägt als in Hessen. Aber auch die Unzufriedenheit mit den Absolventen ist in Westdeutschland insgesamt geringer als bei hessischen Betrieben.

Graphik V-9: Gründe weshalb nicht alle Absolventen übernommen wurden, Angaben in % der Betriebe, die nicht alle Absolventen übernommen haben, 2005, Mehrfachnennungen möglich



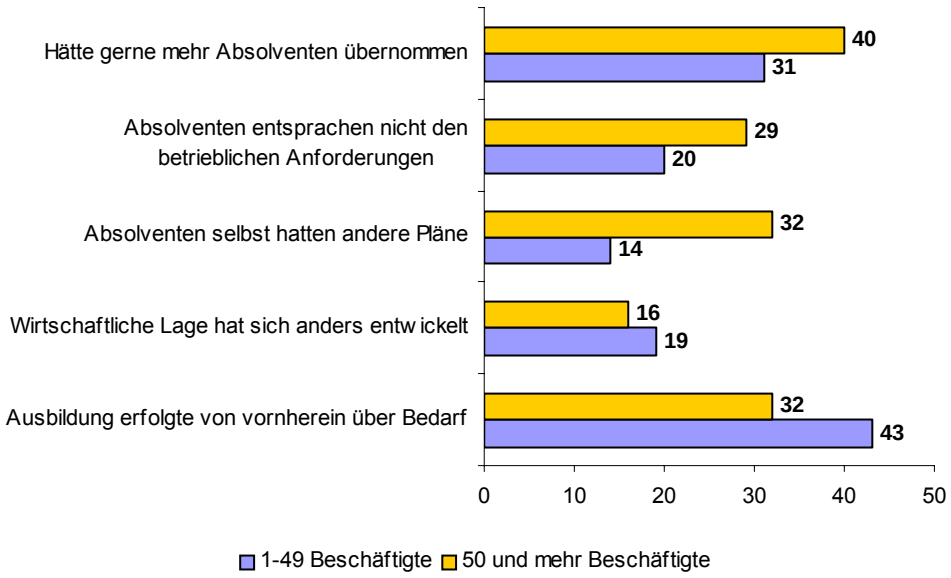
Differenziert nach Wirtschaftszweigen ergeben sich hier jedoch Unterschiede. So gaben bspw. deutlich mehr Betriebe der dienstleistungsorientierten Branchen und des öffentlichen Sektors an, von vornherein über Bedarf ausgebildet zu haben. Die Betriebe des Produzierenden Gewerbes haben dafür häufiger Probleme, ihre Absolventen im Betrieb zu halten.

Graphik V-10: Gründe weshalb nicht alle Absolventen übernommen wurden nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % der hessischen Betriebe, die nicht alle Absolventen übernommen haben, 2005, Mehrfachnennungen möglich



Ähnlich starke Unterschiede ergeben sich bei einer Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen: Kleinere Betriebe bilden häufiger über Bedarf aus als größere Betriebe. Großbetriebe haben dagegen häufiger Probleme mit der Qualifikation der Absolventen. Auch hätten sie deutlich häufiger ihre Absolventen übernommen, diese haben sich jedoch dagegen entschieden.

Graphik V-11: Gründe weshalb nicht alle Absolventen übernommen wurden nach Betriebsgröße, Angaben in % der hessischen Betriebe, die nicht alle Absolventen übernommen haben, 2005, Mehrfachnennungen möglich



5.4 Ausbildungsbeteiligung und -umfang

Um die Situation auf dem Ausbildungsmarkt in Hessen zu verbessern, müssen auf der Ausbildungsplatzangebotsseite zusätzliche Ausbildungspotenziale identifiziert und aktiviert werden. Potenziale können entweder durch eine Erhöhung der *Ausbildungsbeteiligung* oder des *Ausbildungsumfangs* genutzt werden. Im ersten Fall geht es um die grundsätzliche Frage der erstmaligen (oder erneuten) Ausbildung und im zweiten Fall um die Ausbildungsintensität.

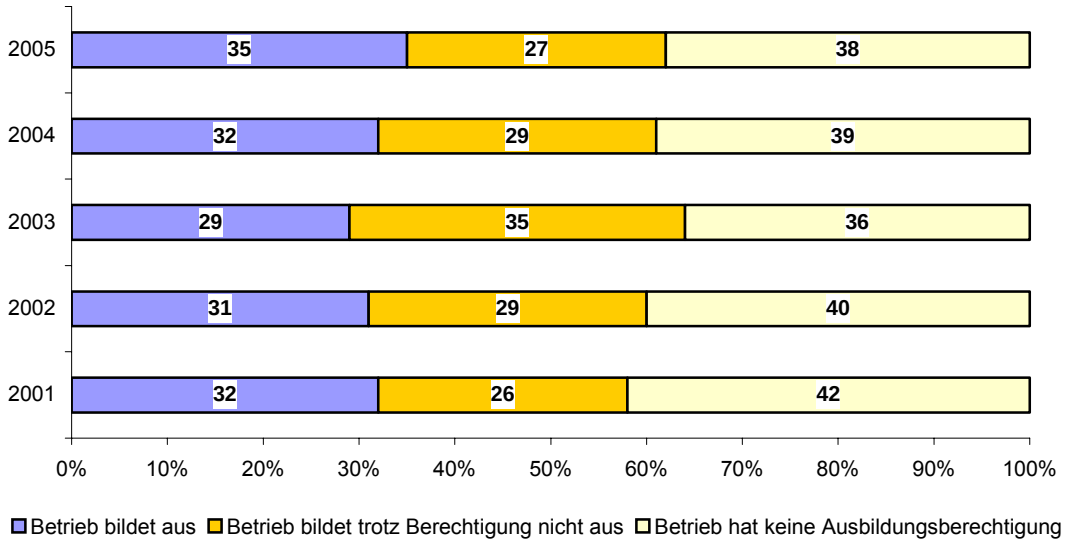
Quantitative Aussagen über den Umfang des zusätzlich möglichen Ausbildungsplatzangebots sind durch das IAB-Panel nur schwer zu erfassen.[10] Im Rahmen des IAB-Panels lassen sich allerdings ungenutzte Ausbildungspotenziale identifizieren, wenn es um die (grundsätzliche) Ausbildungsbeteiligung geht.

Um ausbilden zu können, müssen Betriebe bestimmte gesetzliche Anforderungen erfüllen wie z.B. das Vorhandensein einer geeigneten Ausbildungsstätte sowie fachlich geeigneter Ausbilder. In Hessen verfügten zum Befragungszeitpunkt etwa 62% über eine Ausbildungsberechtigung. 58% der Betriebe dürfen selbst ausbilden, etwa 4% erfüllen die Voraussetzungen im Verbund mit anderen Betrieben oder Einrichtungen. Das entspricht den Daten des Vorjahres und in etwa den für Westdeutschland.

Von den dazu berechtigten Betrieben bildet jedoch eine Vielzahl nicht aus. Nur etwa 35% aller hessischen Betriebe bildeten 2004 auch tatsächlich aus. Etwa 27% aller Betriebe nutzten ihre Ausbildungsberechtigung hingegen nicht. Damit ist die Ausbildungsbeteiligung im Vergleich zum letzten Jahr leicht angestiegen. Dennoch schöpften über 40.000 Betriebe ihre Ausbildungsmöglichkeiten nicht aus. Es lässt sich wie in den Jahren zuvor ein erhebliches ungenutztes Ausbildungspotenzial feststellen, auch wenn es im zweiten Jahr in Folge zurückgegangen ist.

[10] Hierzu wären (Bundesländer-)vergleichende Analysen erforderlich. Die Daten hierfür liegen allerdings noch nicht vor.

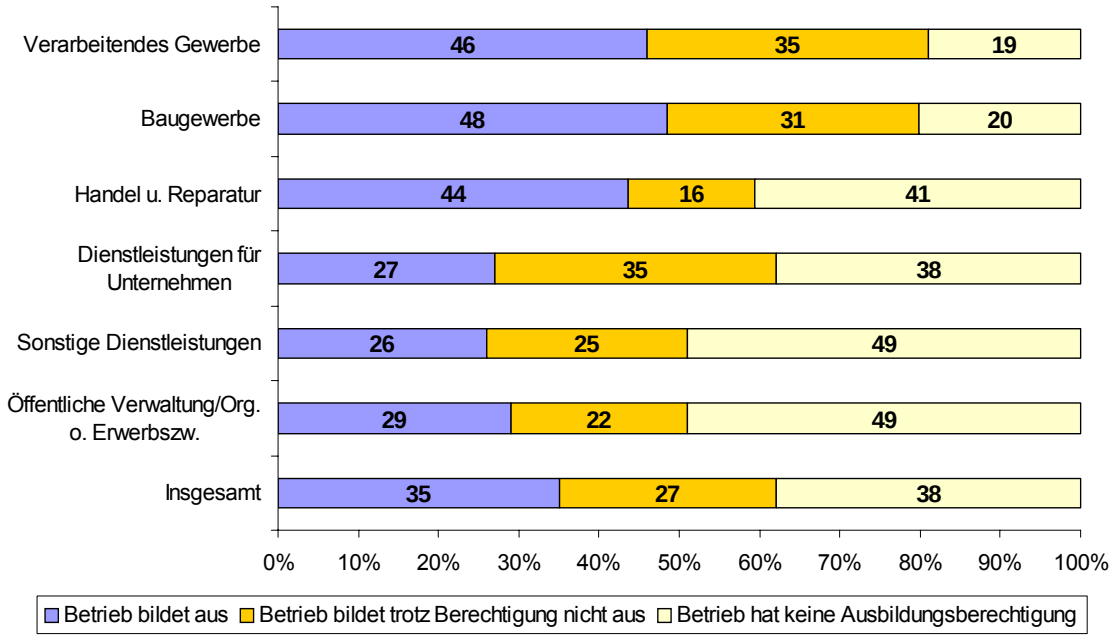
Graphik V-12: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen, Angaben in % aller Betriebe



Bei einer sektoralen Betrachtung zeigt sich, dass die höchste Ausbildungsbereitschaft weiterhin im Baugewerbe besteht. Hier findet sich jedoch auch ein vergleichsweise hohes ungenutztes Ausbildungspotenzial: Etwa 31% der Betriebe dieses Sektors bilden nicht aus, obwohl sie eine Ausbildungsberechtigung besitzen. Es folgt das Verarbeitende Gewerbe mit einer Ausbildungsbeteiligung von 46%, zugleich besteht hier jedoch das größte nicht genutzte Ausbildungspotenzial (fast 35% der Betriebe bilden trotz Berechtigung nicht aus). Die hohen Ausbildungsbeteiligungsquoten im Bau- sowie im Verarbeitenden Gewerbe resultieren somit im Wesentlichen daraus, dass es hier nur sehr wenige Betriebe gibt, die über keine Ausbildungsberechtigung verfügen und nicht aus einer besonders guten Ausschöpfung des Potenzials.

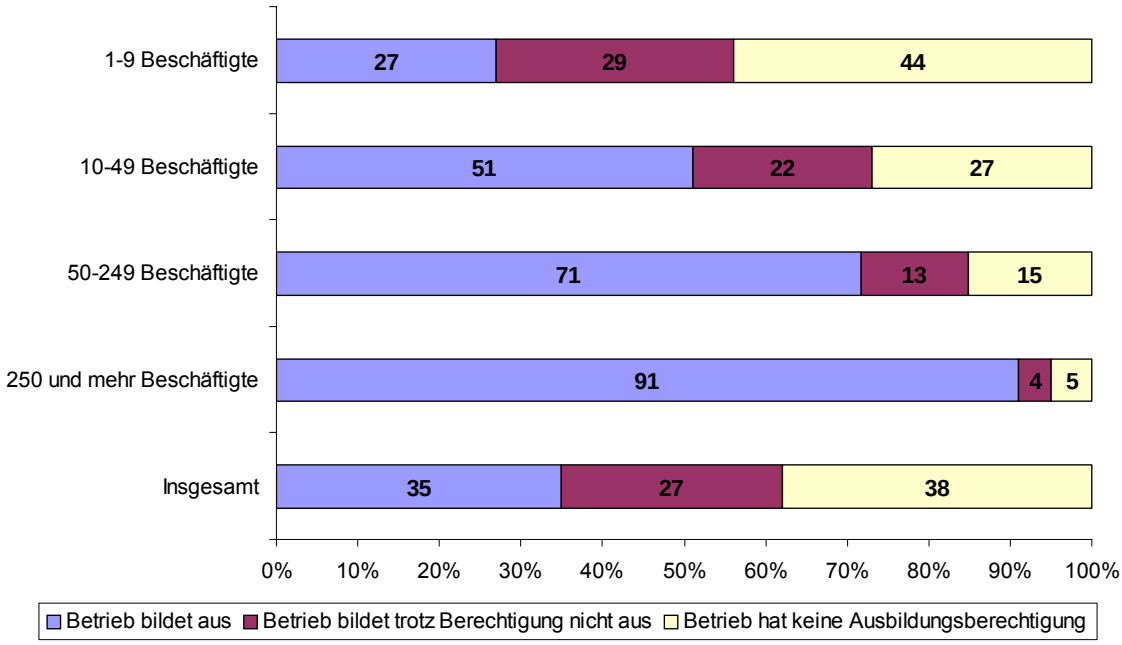
Der Anteil der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung ist bei den Sonstigen Dienstleistungen sowie im öffentlichen Bereich (jeweils 49%) besonders ausgeprägt. Hinsichtlich des hohen Wertes im öffentlichen Bereich muss jedoch beachtet werden, dass dieser Sektor auch Organisationen ohne Erwerbszweck umfasst, die nur selten über eine Ausbildungsberechtigung verfügen. Besonders zu erwähnen ist der Bereich Dienstleistungen für Unternehmen. Nur in dieser Branche übersteigt der Anteil der Betriebe mit nicht-genutztem Ausbildungspotenzial den der Betriebe, die tatsächlich ausbilden.

Graphik V-13: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Betriebe je Sektor



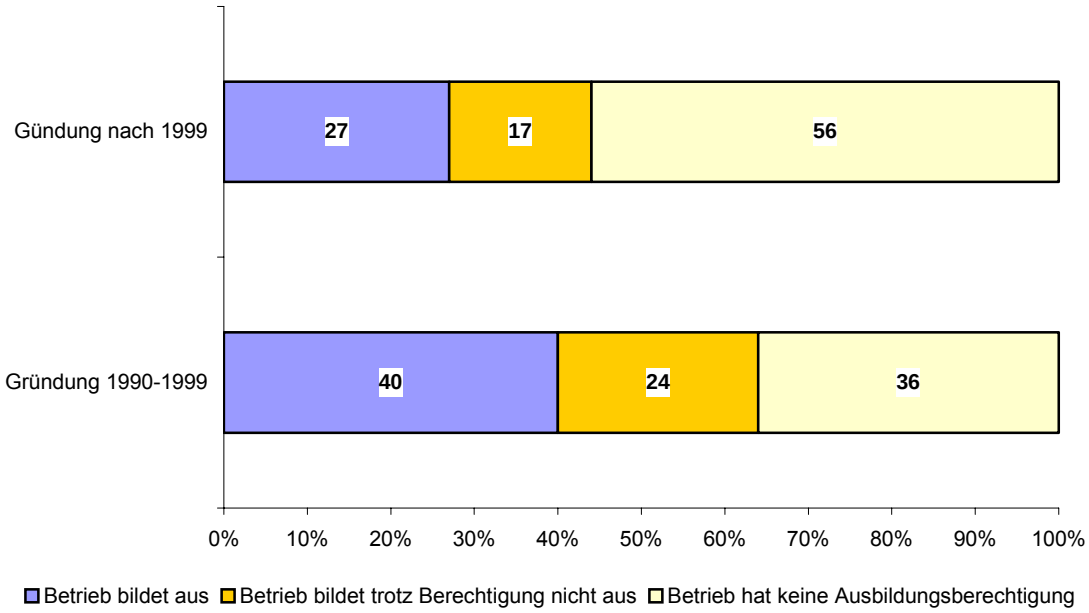
Bezüglich der Betriebsgröße ist wie erwartet feststellbar, dass sowohl der Anteil der ausbildungsberechtigten als auch der tatsächlich ausbildenden Betriebe mit zunehmender Beschäftigtenzahl stark ansteigt. Bislang nicht genutztes Ausbildungspotenzial besteht besonders bei den Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten. Allerdings ist das nicht genutzte Potenzial in allen Betriebsgrößenklassen mit Ausnahme der Großbetriebe im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen. Dennoch hat sich die Ausbildungssituation insgesamt nicht verbessert. Es deutet somit vieles darauf hin, dass nicht die (grundsätzliche) Ausbildungsbeteiligung ein Problem darstellt, sondern vielmehr der Ausbildungsumfang zu gering ist. Das bedeutet, dass gerade in größeren Betrieben durchaus ungenutzte Ausbildungspotenziale vorhanden sein können, die in den hier vorgestellten Daten zwar nicht abbildbar, jedoch an den Ausbildungsquoten erkennbar sind.

Graphik V-14: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in % aller Betriebe je Betriebsgrößenklasse



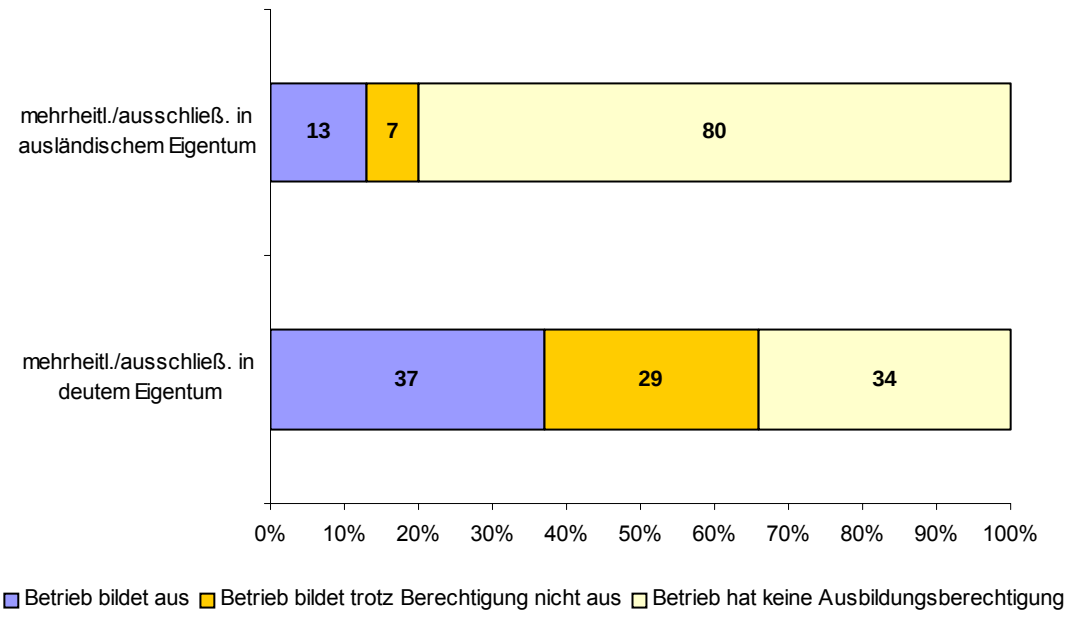
Als weitere betrieblich-strukturelle Einflussvariablen für die Nutzung oder Nicht-Nutzung von Ausbildungspotenzialen können im IAB-Panel u.a. das Alter des Betriebs sowie die Eigentumsverhältnisse herangezogen werden. Es ist zu vermuten, dass jüngere Betriebe sich in geringerem Umfang an der Berufsausbildung beteiligen, sei es aufgrund der mit der Ausbildungsbeteiligung verbundenen (Fix-) Kosten, die für ein neu gegründetes Unternehmen schwerer wiegen als für ein alteingesessenes oder aufgrund des sich erst im Zeitverlauf entwickelnden Interesses an einem Mitarbeiterstamm auf der Ebene eigenbetrieblich Ausgebildeter. Werden die hessischen Betriebe unterteilt in solche, die zum Befragungszeitpunkt 5 bis 15 Jahre (gegründet vor 2000 aber nach 1989) und solche die jünger waren, zeigt sich, dass die Ausbildungsbeteiligung bei älteren Betrieben in der Tat deutlich höher liegt. Allerdings ist ähnlich wie beim Sektorenvergleich bei den älteren Betrieben nicht nur die Ausbildungsbeteiligung höher, sondern auch das ungenutzte Potenzial. Jüngere Betriebe verfügen wesentlich öfter über keine Ausbildungsberechtigung. Man könnte vermuten, dass das unterschiedliche Ausbildungsverhalten durch die unterschiedliche Betriebsgrößenstruktur in den Altersklassen begründet ist. Jüngere Betriebe sind häufiger Kleinbetriebe und die bilden insgesamt weniger aus als größere Betriebe. Allerdings zeigen sich ähnliche Ergebnisse wenn nur die Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte) aus den beiden Altersklassen betrachtet werden: 37% der „älteren“ Kleinbetriebe bilden aus, bei den „jüngeren“ Kleinstbetrieben sind es nur 25%.

Graphik V-15: Ausbildungsberechtigung und -beteiligung in Hessen 2005 nach Gründungsjahr, Angaben in % aller Betriebe



Betriebe in ausländischem Eigentum weisen seit Jahren ein im Vergleich zu deutschen Betrieben geringeres Ausbildungsengagement aus (vgl. Niederalt, 2005, S.17) Laut IAB-Betriebspanel befinden sich ca. 6% der hessischen Betriebe mehrheitlich oder ausschließlich in ausländischem Eigentum (Westdeutschland: 4%). Eine geringere Ausbildungsbeteiligung begründet sich bei diesen Betrieben im Wesentlichen durch das Fehlen einer Ausbildungsberechtigung. Etwa 80% der ausländischen Betriebe hat nach eigenen Angaben keine Berechtigung zur Ausbildung.

Graphik V-16: Ausbildungsberechtigung und -beteiligung in Hessen 2005 nach Eigentumsverhältnissen, Angaben in % aller Betriebe



5.5 Fazit

Die Ausbildungssituation in Hessen hat sich laut IAB-Betriebspanel Mitte 2005 gegenüber Mitte 2004 etwas verschlechtert. Die Ausbildungsquote ist im Vergleich zum Vorjahr gesunken, ebenso die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge.

Positiv demgegenüber anzumerken ist die konstante Entwicklung bei der Übernahme von erfolgreichen Ausbildungsabsolventen. Die Übernahmequote bei den Absolventinnen ist sogar deutlich gestiegen und liegt erstmalig über der Gesamtübernahmequote.

Gleichzeitig bestehen in Hessen weiterhin ungenutzte Ausbildungspotenziale. Etwa 27% aller hessischen Betriebe bilden trotz Ausbildungsberechtigung nicht aus. Hervorzuheben ist hier insbesondere der für Hessen doch recht bedeutsame Sektor der unternehmensnahen Dienstleistungen. Hier beträgt das ungenutzte Ausbildungspotenzial über 35%. Dieser Sektor hat neben der geringen Ausbildungsbeteiligung zusätzlich noch die niedrigste Ausbildungsintensität (gemessen an dem Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) aller Wirtschaftszweige und stellt aus Ausbildungssicht damit den Problemsektor dar.

Ähnliches gilt für die kleineren Betriebe mit 10-49 Beschäftigten: Hier liegt die Ausbildungsquote deutlich unter der für Westdeutschland. In abgeschwächter Form gilt dies auch für größere und Großbetriebe. Positive Ausnahme bilden die Kleinstbetriebe in Hessen, die sich im Vergleich zu Westdeutschland durch eine überdurchschnittlich hohe Ausbildungsquote auszeichnen.

Die Aktivierung ungenutzter Ausbildungspotenziale kann die Situation auf dem hessischen Ausbildungsmarkt sicherlich verbessern. Allerdings ist die Ausbildungsbeteiligung insgesamt im Vergleich zum letzten Jahr in Hessen angestiegen und das ungenutzte Ausbildungspotenzial ist gesunken. Dennoch zeigte sich keine Besserung auf dem Ausbildungsmarkt. Ein Problem dürfte daher in der unzureichenden Ausbildungsintensität bei den bereits ausbildenden Betrieben liegen.

6. Weiterbildung in Hessen 2005

Betriebe und Beschäftigte unterliegen durch die Globalisierung und dem technischen Wandel erheblichen Herausforderungen. Ein zentraler Bereich zur Bewältigung dieser Herausforderungen bildet die betriebliche Weiterbildung. Die Weiterbildung der Beschäftigten müsste aufgrund dieser Entwicklungen einen erheblichen Stellenwert für die Betriebe haben und eine zunehmende Bedeutung erlangen (vgl. Leber 2002). Inwieweit diese Herausforderungen sich tatsächlich in einer erhöhten Weiterbildungsaktivität der Betriebe in Hessen niederschlagen, wird in diesem Kapitel untersucht. Neben Stand und Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten *insgesamt* erfolgt zuerst eine Differenzierung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgröße und Beschäftigten.

Im weiteren Verlauf dieses Kapitels wird anhand ausgewählter Indikatoren eruiert, ob spezifische Zusammenhänge zwischen der betrieblichen Weiterbildung und betrieblicher Entwicklungen bestehen. Damit lassen sich gewisse „Typen“ von weiterbildungsaktiven Betrieben erkennen und breitere Anknüpfungspunkte für eine betriebliche Weiterbildungspolitik identifizieren.

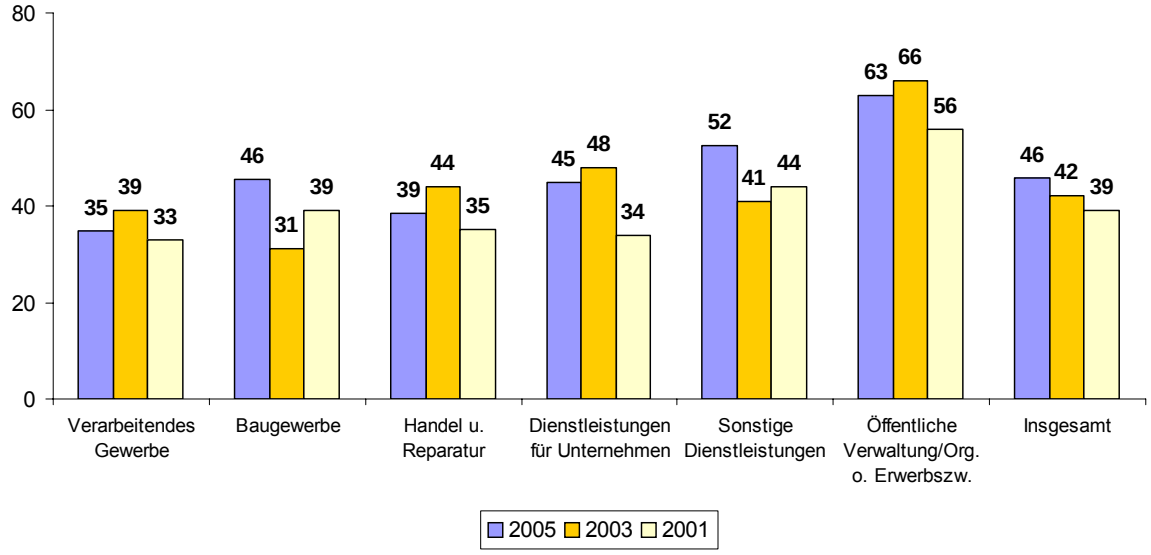
Für eine effektive Weiterbildungspolitik von Betrieben sind auch Informationen darüber von Bedeutung, welche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten die Betriebe fördern und inwieweit die Betriebe die Beschäftigten an den Weiterbildungskosten beteiligen. Diese beiden Fragen werden abschließend beantwortet.

6.1 Entwicklung der betrieblichen Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen

Etwa 46% aller hessischen Betriebe bejahte im Rahmen der diesjährigen Befragung eine Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2005 in Form von Freistellung der Arbeitskräfte und/oder Kostenübernahme seitens des Betriebs; ein im Vergleich zu Westdeutschland leicht erhöhter Anteil (42%). Wie Graphik VI -1 zeigt, bestehen teilweise deutliche Unterschiede bezüglich dieses Anteils zwischen den Wirtschaftszweigen. Der Anteil der Betriebe eines Wirtschaftszweigs, die im 1. Halbjahr 2005 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen förderten, reicht von etwa einem Drittel (35%) im Verarbeitenden Gewerbe bis hin zu fast zwei Dritteln (63%) in der Öffentlichen Verwaltung bzw. Organisationen ohne Erwerbszweck. Im Vergleich zu 2003 und 2001 scheint sich für hessische Betriebe die eingangs erwähnte wachsende Bedeutung zu bestätigen, da der Anteil an fördernden Betrieben insgesamt während dieses Zeitraums stetig anstieg. Der Anstieg dieses

Anteils zwischen 2001 und 2003 insgesamt wurde von vier der sechs Wirtschaftszweige verursacht. Jeder dieser vier Wirtschaftszweige verringerte jedoch zwischen 2003 und 2005 den entsprechenden Anteil wieder. Umgekehrtes gilt für die verbleibenden zwei Wirtschaftszweige, deren Anteil an fördernden Betrieben zunächst sank, um daraufhin anzusteigen. Somit weist interessanterweise kein Wirtschaftszweig tatsächlich einen stetig steigenden Anteil an fördernden Betrieben auf.

Graphik VI-1: Fort- und Weiterbildung fördernde Betriebe in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %



Die Anzahl der fördernden Betriebe alleine gibt noch keine Auskunft über die Zahl der geförderten Beschäftigten in den jeweiligen Wirtschaftszweigen. Insgesamt wurden im 1. Halbjahr 2005 etwa 21,2 % aller Beschäftigten durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert, dies entspricht ca. 545.000 Personen. Etwa 47% hiervon waren Frauen. Somit liegt der Frauenanteil an allen geförderten Personen leicht über deren Anteil an den Beschäftigten insgesamt (45,1%).

In Graphik VI-2 sind die Anteile der geförderten Beschäftigten im jeweiligen Wirtschaftszweig dargestellt.[11] Vergleicht man diese mit Graphik VI-1, so fällt zunächst auf, dass die Unterschiede der geförderten Beschäftigten zwischen den Wirtschaftszweigen geringer ausfallen als die der fördernden Betriebe. Den geringsten Anteil an geförderten Beschäftigten weist im Jahr 2005 das Verarbeitende Gewerbe mit etwa 16% auf; der höchste Anteil wird mit 26% von den Sonstigen Dienstleistungen erreicht.

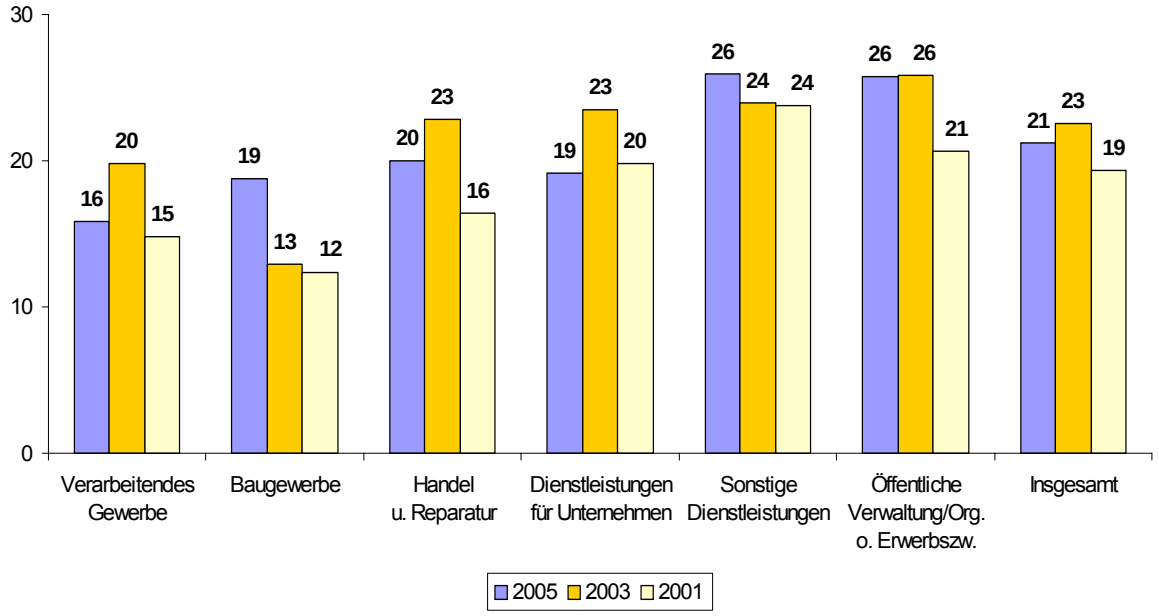
[11] Hierfür wurden die in der Befragung genannten Teilnahmefälle auf die entsprechende Personenzahl umgerechnet. Vgl. hierzu bspw. BMBF 2006, S. 20.

Während also die Anteile der fördernden Betriebe um bis zu 28 Prozentpunkte differieren, liegen die Anteile an geförderten Beschäftigten mit etwa 10 Prozentpunkten in einem deutlich kleineren Intervall.

Weiterhin ist die Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigten, eine betriebliche Förderung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu erhalten, im Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/ Organisation ohne Erwerbszweck keineswegs höher als die eines Beschäftigten des Zweigs Sonstige Dienstleistungen, obwohl das der um 11 Prozentpunkte höhere Anteil an fördernden Betrieben (vgl. Graphik VI-1) vermuten ließe.

Schließlich bestätigt die Entwicklung des Anteils der geförderten Beschäftigten *insgesamt* die wachsende Bedeutung betrieblicher Fort- und Weiterbildung nicht. Während der Anteil der fördernden Betriebe über alle drei Untersuchungszeitpunkte hinweg anwuchs, nahm der Anteil der geförderten Beschäftigten in Hessen im Vergleich zur letzten Erhebung leicht ab (-1,3 Prozentpunkte), nachdem zuvor ein Anstieg zu verzeichnen war. Diese Entwicklung weist auch ein Großteil der einzelnen Wirtschaftszweige auf. Lediglich das Baugewerbe und der Zweig Sonstige Dienstleistungen steigerten den Anteil der geförderten Beschäftigten kontinuierlich.

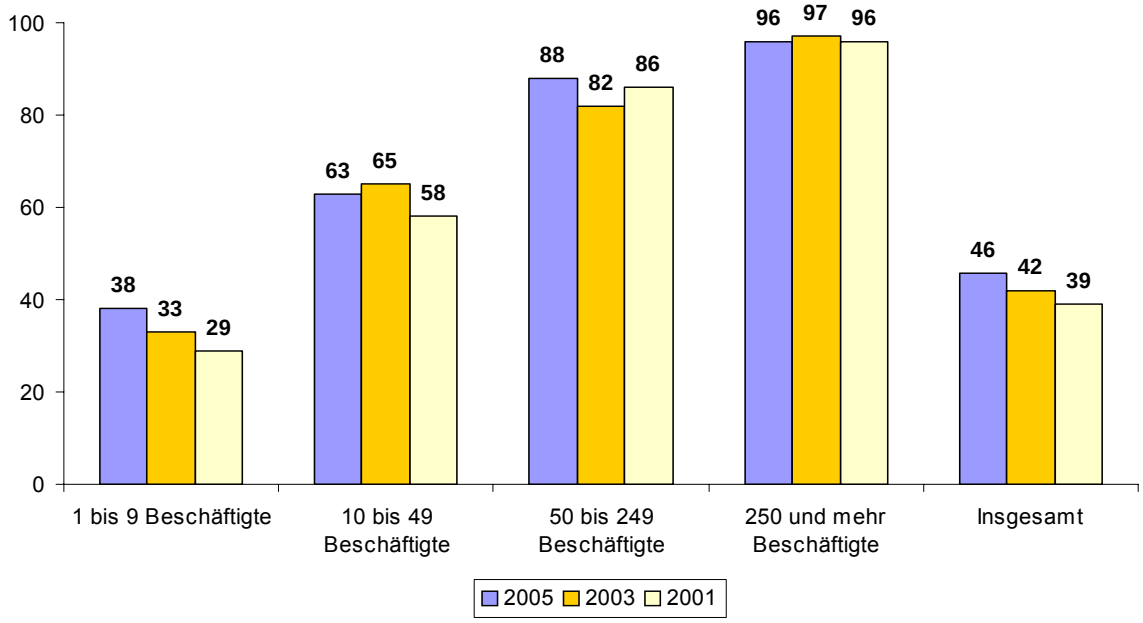
Graphik VI-2: Geförderte Beschäftigte in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %



Bereits im Abschlussbericht 2003 wurde festgestellt, dass die Weiterbildungsaktivität der Betriebe mit der Beschäftigtenzahl ansteigt[12]. Durch die regelmäßige Befragung der Betriebe kann aber darüber hinaus beobachtet werden, inwieweit sich die einzelnen Betriebsgrößenklassen über die Zeit hinweg bezüglich ihrer jeweiligen Weiterbildungsaktivitäten entwickelt haben. Die entsprechenden Anteile der hessischen Betriebe sind in Graphik VI-3 dargestellt.

Dabei stellt man fest, dass der beschriebene Anstieg mit der Beschäftigtenzahl weiterhin Bestand hat, insbesondere die Kleinstbetriebe (bis 9 Beschäftigte) jedoch in den letzten zwei Jahren gegenüber den größeren Betriebsgrößenklassen aufgeholt haben.

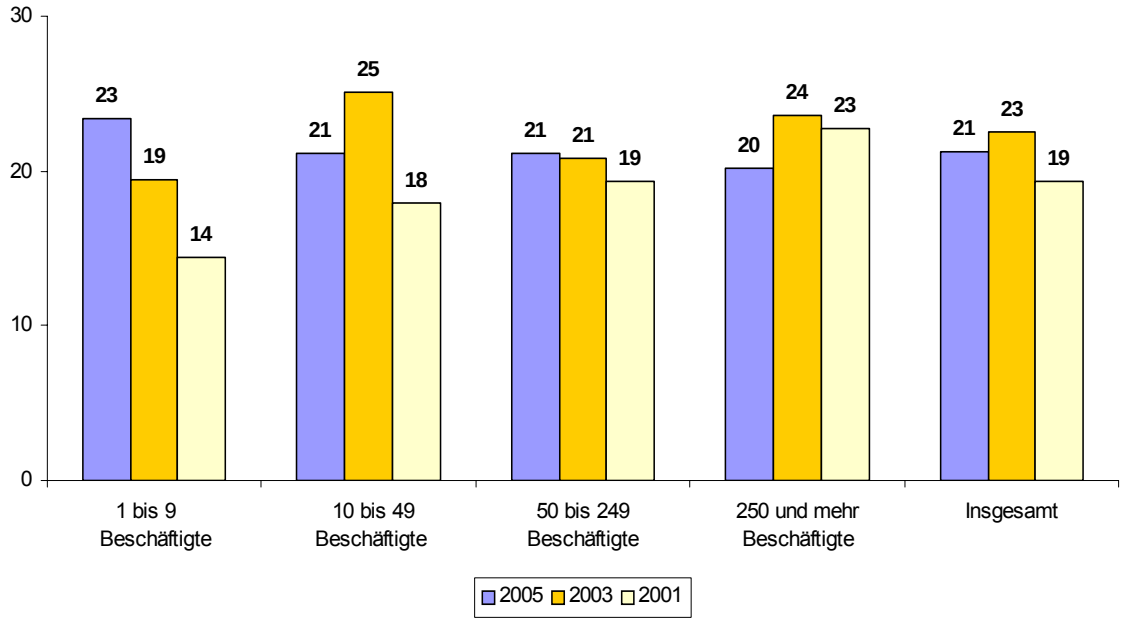
Graphik VI-3: Fort- und Weiterbildung fördernde hessische Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %



Wie beschrieben gibt dies jedoch noch keine Auskunft über die Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigten einer bestimmten Betriebsgrößenklasse, von seinem Betrieb für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert zu werden. Deshalb werden nun in Graphik 4 die Anteile der geförderten Beschäftigten auch nach Betriebsgrößenklassen dargestellt.

[12] vgl. Abschlussbericht Hessen 2003, S. 89.

Graphik VI-4: Geförderte Beschäftigte in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %



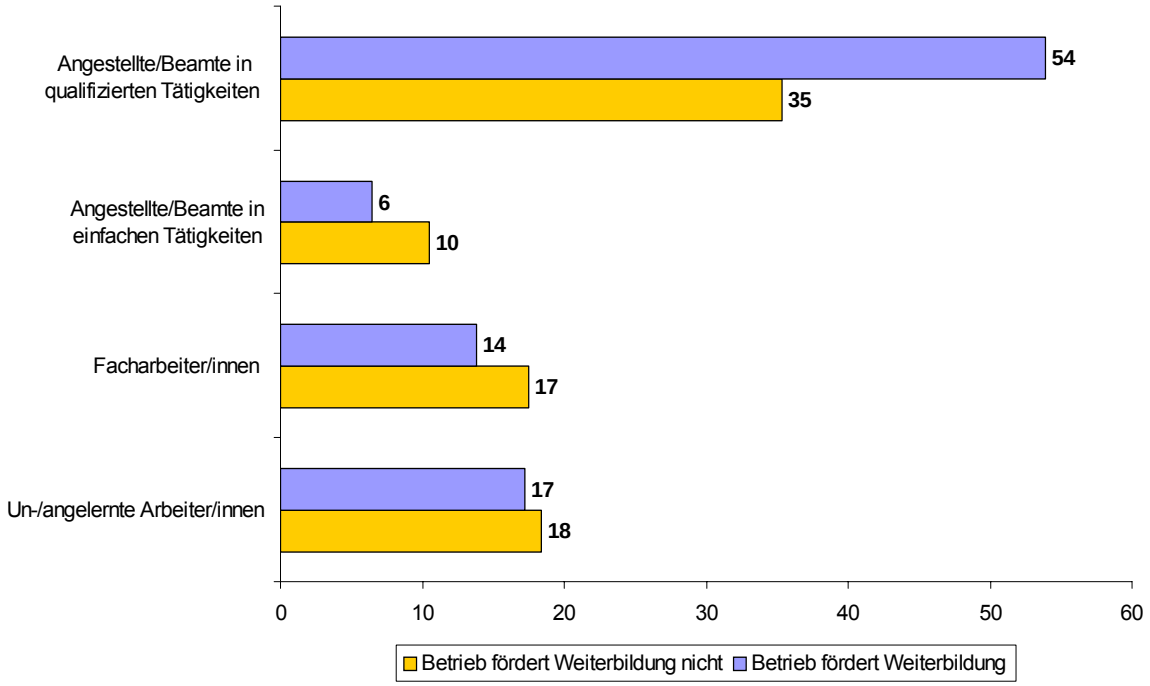
Betrachtet man zunächst ausschließlich die Werte aus dem Jahr 2005, so steigt die Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigten, eine Förderung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu erhalten, keineswegs mit der Anzahl der Beschäftigten.
Der Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, dass Kleinstbetriebe (bis 9 Beschäftigte) noch im Jahr 2001 den geringsten Anteil an geförderten Beschäftigten aufwiesen, während Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte) den höchsten Anteil verzeichnen konnten.

6.2 Fort- und Weiterbildungsförderung nach Qualifikationsgruppen

Neben den unterschiedlichen Ausprägungen bezüglich des Wirtschaftszweigs und der Betriebsgröße können mit Hilfe des Betriebspanels weitere Zusammenhänge von betrieblichen Merkmalen und der Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aufgezeigt werden. Eines dieser Merkmale ist die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten.[13] So weisen die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördernden hessischen Betriebe einen wesentlich höheren Anteil an Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten auf als Betriebe, die solche Maßnahmen nicht fördern.

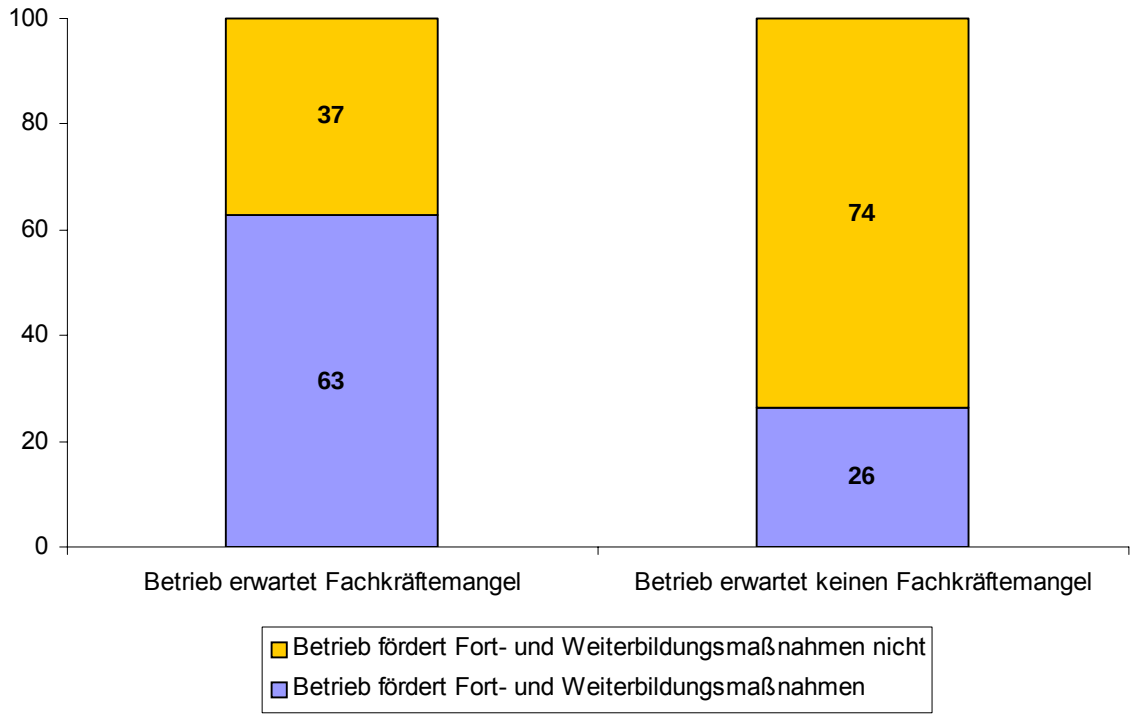
[13] vgl. auch IAB Forschungsbericht 11/2006.

Graphik VI-5: Anteil ausgewählter Qualifikationsgruppen an den Beschäftigten in Fort- und Weiterbildung fördernden bzw. nicht fördernden hessischen Betrieben 2005, Angaben in %



Gleichzeitig wurde bei der Befragung ein enger Zusammenhang zwischen einem erwarteten Fachkräftemangel und der Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen seitens des Betriebes deutlich. Betriebe, die einen zukünftigen Fachkräftemangel erwarteten, förderten solche Maßnahmen etwa 2,5mal häufiger als Betriebe, die keine Engpässe an Fachkräften voraussahen.

Graphik VI-6: Förderung von Fort- und Weiterbildung in Hessen 2005 nach erwartetem Fachkräftemangel, Angaben in %

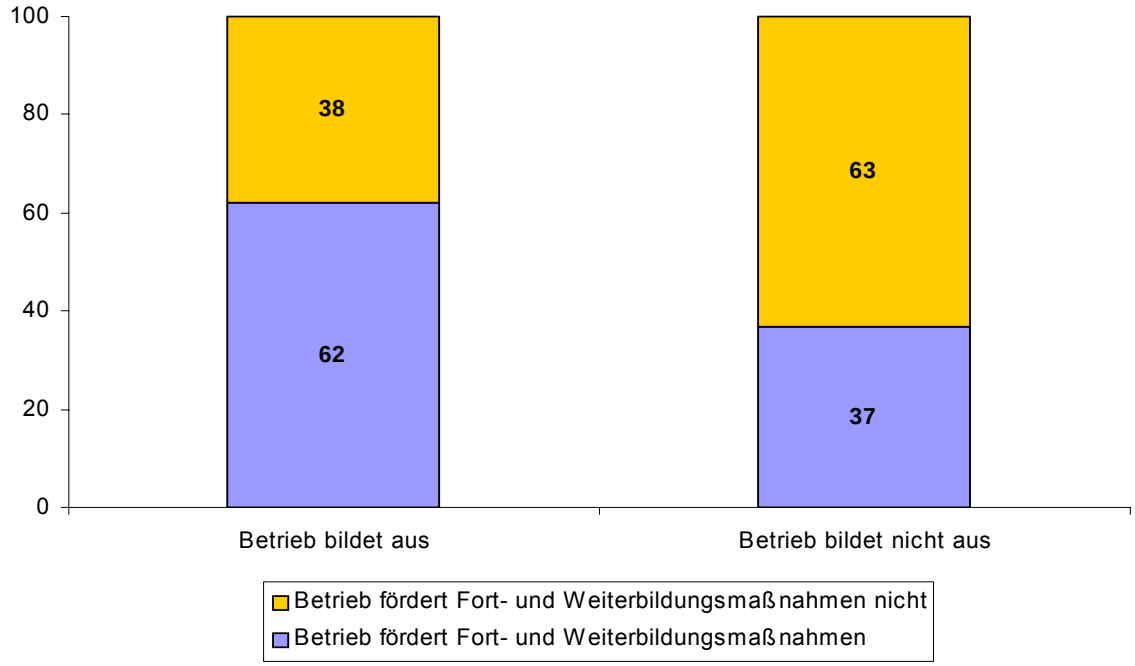


6.3 Fort- und Weiterbildungsförderung nach Ausbildung und Investitionen

Im Rahmen einer multivariaten Analyse über die Weiterbildungsaktivitäten hessischer Betriebe im Jahr 2003 konnten das Ausbildungs- sowie das Investitionsverhalten der Betriebe als Determinanten für eine erhöhte betriebliche Weiterbildungsaktivität identifiziert werden.[14] Ein solcher Zusammenhang wird durch die neuste Befragung bestätigt: Ausbildende Betriebe fördern auch im Jahr 2005 zu einem erheblich höheren Anteil Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen als nicht ausbildende Betriebe.

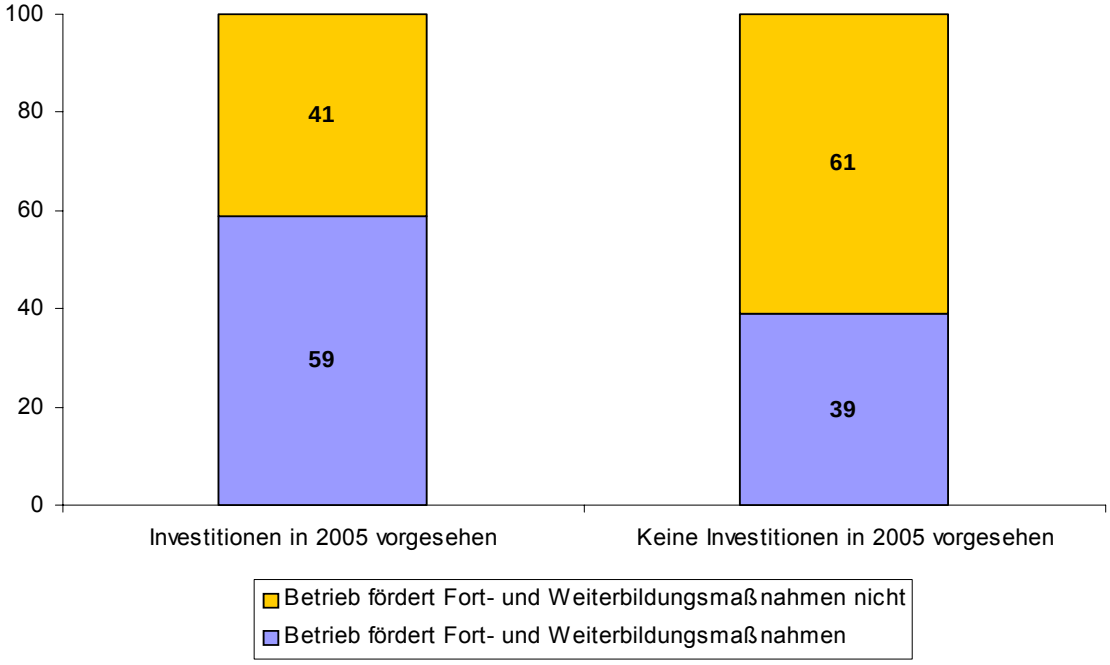
[14] vgl. Abschlussbericht Hessen 2003, S. 96ff.

Graphik VI-7: Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen 2005 nach Ausbildungstätigkeit, Angaben in %



Dabei ist der Unterschied der Weiterbildungsaktivitäten hierbei sogar noch deutlicher als bezüglich der Investitionstätigkeiten. Dennoch beträgt die Differenz der Weiterbildungsaktivität von Betrieben, die für das Jahr 2005 Investitionen vorsahen, zu Betrieben, bei denen dies nicht der Fall war, immerhin 20 Prozentpunkte.

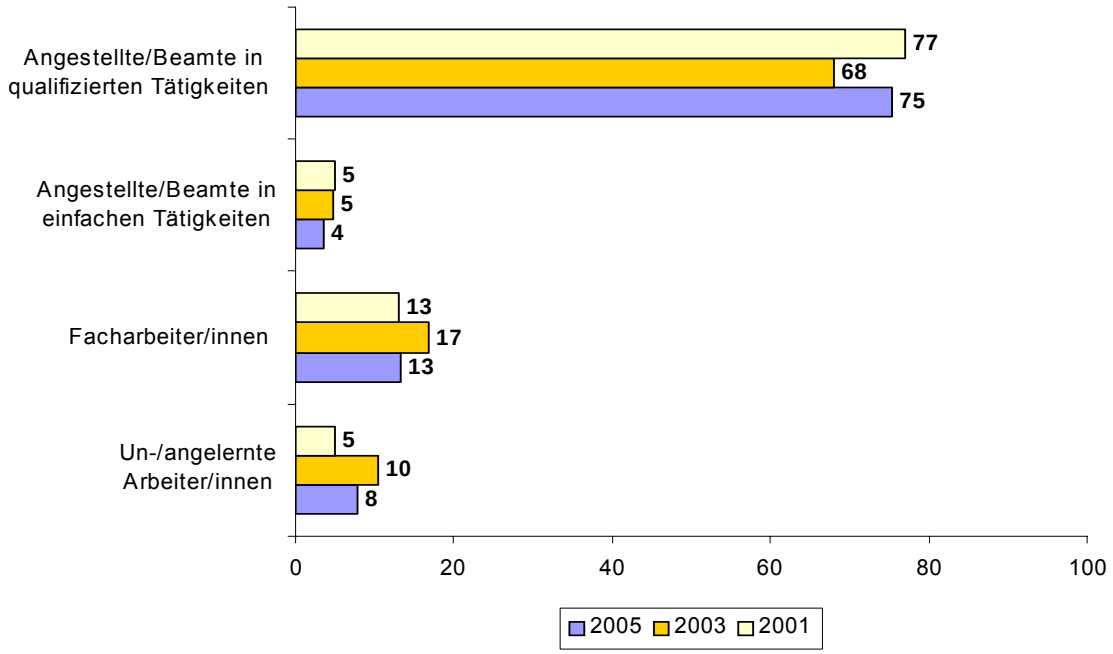
Graphik VI-8: Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen 2005 nach Investitionstätigkeit, Angaben in %



6.4 Geförderte Beschäftigte nach Qualifikation

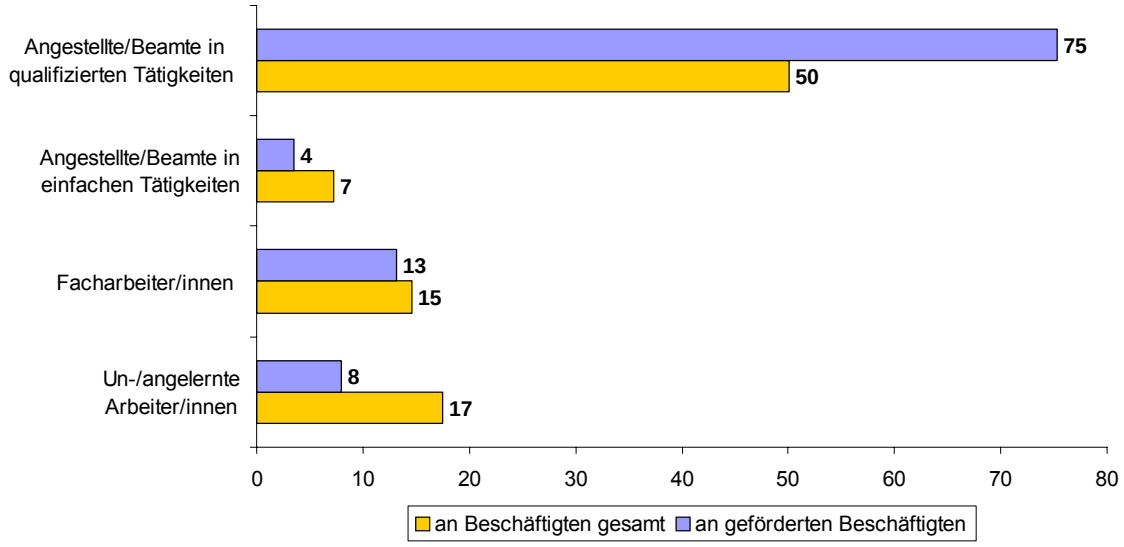
Auch für die Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigten, in den Genuss einer Fort- und Weiterbildungsförderung zu gelangen, spielt dessen Qualifikation eine entscheidende Rolle. Dies zeigen auch die Aussagen der befragten Betriebe über die Verteilung der Teilnehmer solcher Förderungsmaßnahmen nach Qualifikationsgruppen. Im Vergleich zur Befragung im Jahr 2003 lässt sich eine Verschiebung der Teilnehmer hin zu Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten zu Lasten der übrigen Beschäftigten konstatieren, nachdem zuvor insbesondere un- und angelernte Beschäftigte sowie Facharbeiter deutlich gegenüber den Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten zugelegt hatten.

Graphik VI-9: Geförderte Beschäftigte in Hessen nach Qualifikationsgruppen, Angaben in %



Im Jahr 2005 stellen Beschäftigte in qualifizierten Tätigkeiten etwa drei Viertel aller geförderten Beschäftigten. Somit sind sie verglichen mit ihrem Anteil an allen Beschäftigten deutlich überrepräsentiert; diese Beschäftigtengruppe stellte im Jahr 2005 lediglich etwa die Hälfte der Gesamtbeschäftigten, wie die folgende Graphik zeigt.

Graphik VI-10: Anteile der jeweiligen Qualifikationsgruppe an allen geförderten Beschäftigten sowie allen Beschäftigten in Hessen 2005, Angaben in %

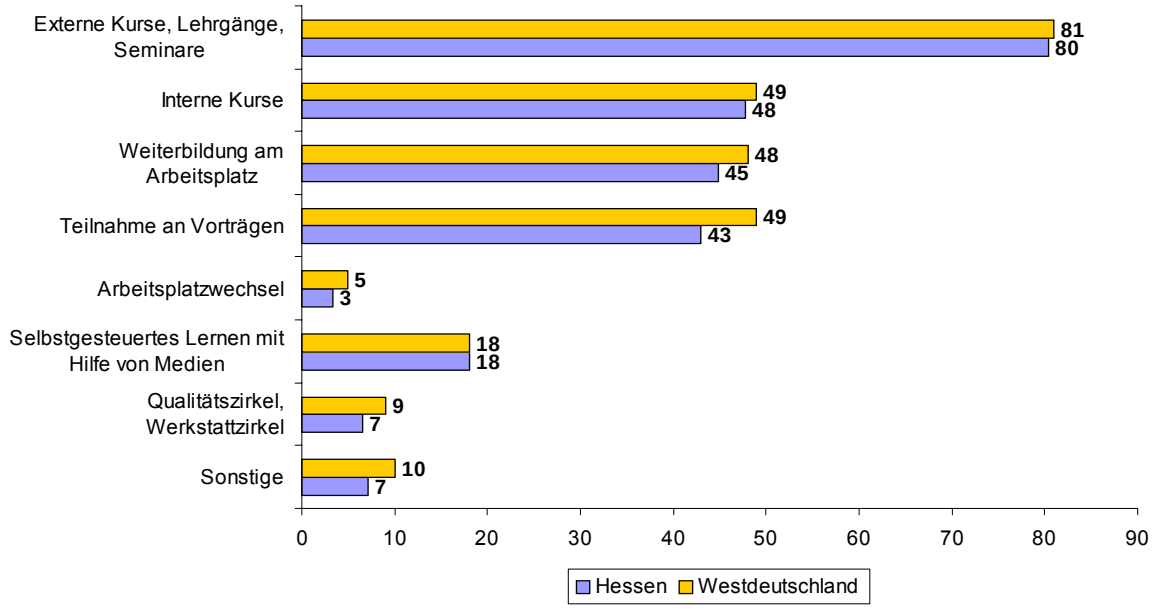


6.5 Art der geförderten Maßnahmen

Gab ein Betrieb an, im 1. Halbjahr 2005 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert zu haben, wurde dieser weiter danach befragt, für welche Maßnahmen genau die Beschäftigten freigestellt oder Kosten übernommen wurden.

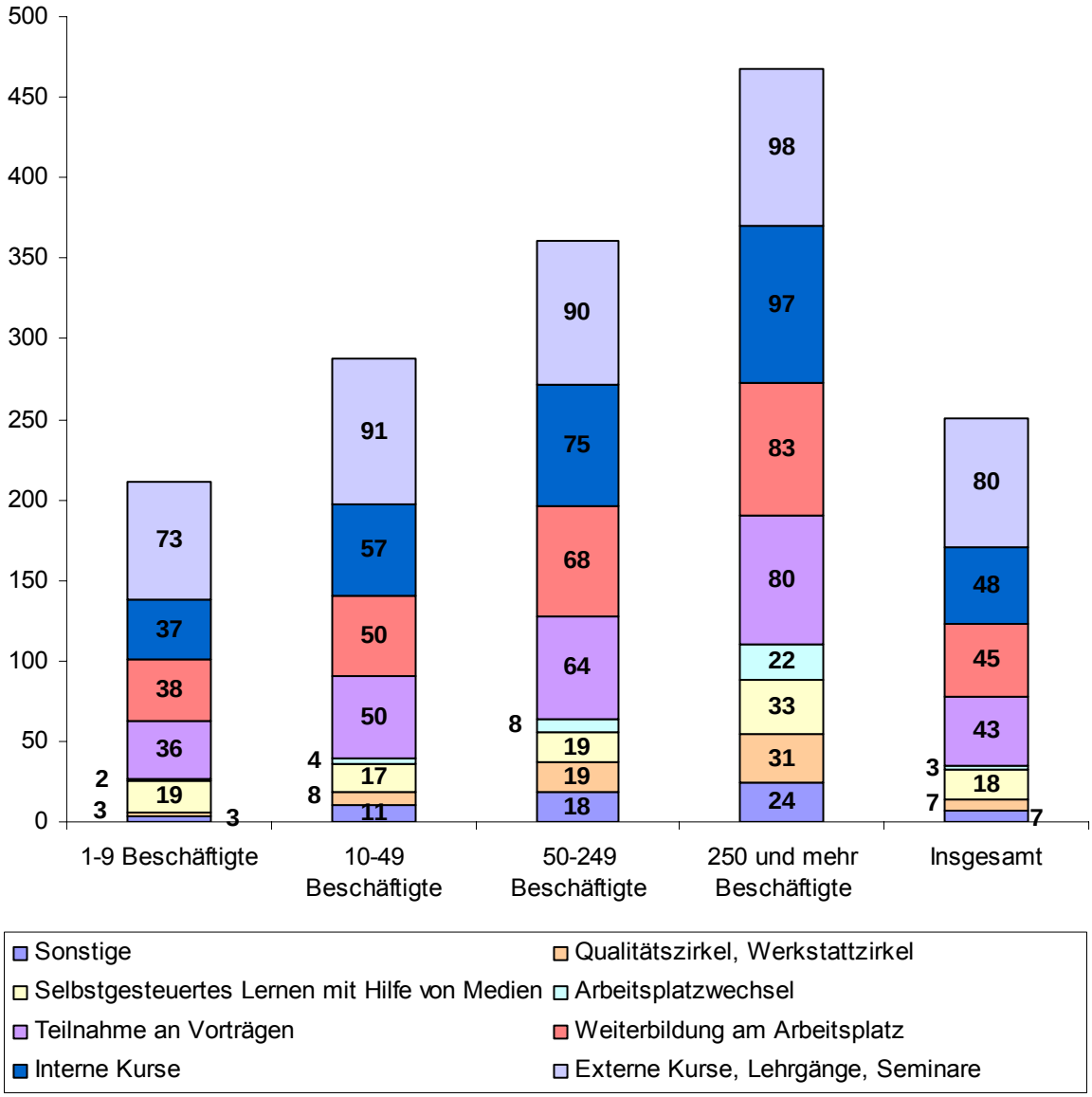
Mit Abstand am häufigsten wurden dabei externe Kurse und Seminare als Fort- und Weiterbildungsmaßnahme genannt (80%). Es folgten interne Kurse und Seminare (48%), die Weiterbildung am Arbeitsplatz (45%) und die Teilnahme an Vorträgen (43%).

Graphik VI-11: Art der inner- und außer-betrieblichen Maßnahmen, die durch die Betriebe 2005 gefördert wurden, Angaben in % (Mehrfachnennungen)



Auch hier lassen sich mit Hilfe einer detaillierteren Auswertung nach der Betriebsgröße einige Unterschiede im Verhalten der Betriebe aufzeigen. So verbirgt sich bspw. hinter den in Graphik 11 abgebildeten 45% bezüglich der Antwort „Weiterbildung am Arbeitsplatz“ eine Spannweite von 38% bei Kleinstbetrieben (bis 9 Beschäftigte) bis zu 83% bei Großbetrieben (250 und mehr Beschäftigte). Interpretiert man die Summe der Mehrfachantworten in Graphik 12 als die innerhalb einer Betriebsgrößenklasse durchschnittliche Anzahl der unterschiedlichen durch den Betrieb geförderten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, so wird an der *gesamten* Höhe der Balken deutlich, dass diese Anzahl mit der Betriebsgröße ansteigt.

Graphik VI-12: Art der inner- und außer-betrieblichen Maßnahmen, die durch den Betrieb in Hessen 2005 gefördert wurden, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in % (Mehrfachnennungen)

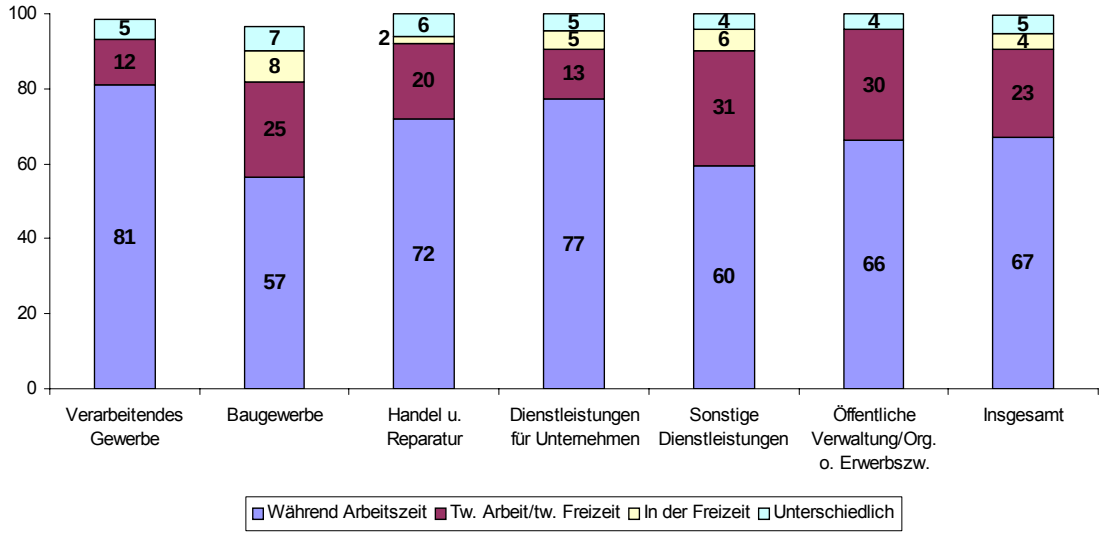


6.6 Aufwandsbeteiligung

Auch wenn wie gezeigt ein großer Teil der Betriebe die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten grundsätzlich fördert, so bedeutet dies nicht in jedem Fall eine vollständige Übernahme der entstehenden zeitlichen und finanziellen Aufwendungen. So gab immerhin über ein Viertel (27%) der Betriebe an, die Beschäftigten müssten i.d.R. entsprechende Aktivitäten zumindest teilweise in ihrer Freizeit durchführen. Etwa ebenso viele Betriebe sagten aus, dass die Beschäftigten i.d.R. an den Weiterbildungskosten zumindest teilweise beteiligt würden. Das Verarbeitende Gewerbe erweist sich hinsichtlich der für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen genehmigten Arbeitszeit am großzügigsten: Über 80% der in diesem Wirtschaftszweig fördernden Betriebe erlassen ihren Beschäftigten i.d.R. eine Beteiligung am zeitlichen Aufwand; kein einziger Betrieb dieses Wirtschaftszweigs gab an, die Aktivitäten fänden ausschließlich in der Freizeit statt.

Das Baugewerbe hingegen weist sowohl den geringsten Anteil an Betrieben auf, die entsprechende Maßnahmen völlig in der Arbeitszeit durchführen lassen, als auch den höchsten Anteil an Betrieben, die ihre Beschäftigten komplett am zeitlichen Aufwand beteiligen, indem die Maßnahmen völlig in die Freizeit der Beschäftigten gelegt werden.

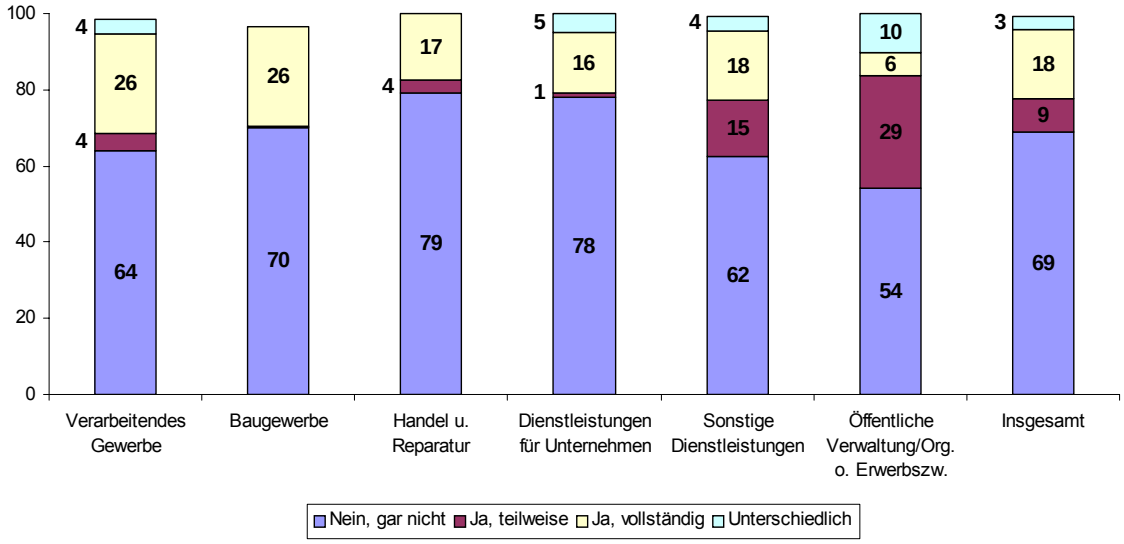
Graphik VI-13: Zeitpunkt der Weiterbildungsaktivitäten in Hessen 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % *



* fehlend zu 100%: Weiß nicht/ keine Angabe.

Nach der Kostenbeteiligung der Beschäftigten an den finanziellen Aufwendungen für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefragt, gaben fast 70% der Betriebe an, ihre Beschäftigten in keiner Weise an den entstehenden Aufwendungen zu beteiligen. Insgesamt am großzügigsten präsentieren sich die Wirtschaftszweige Handel und Reparatur sowie die Unternehmens-Dienstleister.

Graphik VI-14: Beteiligung der hessischen Beschäftigten an den direkten Weiterbildungskosten in 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % *



* fehlend zu 100%: Weiß nicht/ keine Angabe.

Den höchsten Anteil an Betrieben, in denen die Teilnehmer die entsprechenden Kosten vollständig selbst tragen müssen, weist das Verarbeitende Gewerbe auf (etwa 26%).

Bezüglich der *teilweisen* Beteiligung der Beschäftigten an den beschriebenen Kosten zeichnen sich zwei Gruppen von Betrieben ab: Während der entsprechende Anteil bei vier der sechs Wirtschaftszweige unter fünf Prozent liegt, erreichen die Sonstigen Dienstleistungen einen Anteil von etwa 15%; der Zweig Öffentliche Verwaltung/Organisation ohne Erwerbszweck sogar fast 30%.

6.7 Fazit

Ausgangspunkt dieses Kapitels war die Frage, inwieweit die hessischen Betriebe dem erhöhten Weiterbildungsbedarf durch verstärkte Fort- und Weiterbildung tatsächlich Rechnung tragen.

Während dies durch den seit 2001 kontinuierlich gestiegenen Anteil an fördernden Betrieben bestätigt wurde, waren die Entwicklungen innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige uneinheitlich und teilweise gegenläufig: Kein einziger Wirtschaftszweig steigerte für sich genommen den Anteil an fördernden Betrieben über die gesamte betrachtete Periode. Ähnliches gilt bezüglich der Betriebsgröße. Hier stachen lediglich die Kleinstbetriebe (bis 9 Beschäftigte) mit einem kontinuierlich steigenden Anteil an fördernden Betrieben heraus.

Da die Anzahl der fördernden Betriebe alleine noch keine Auskunft über die Anzahl der geförderten Beschäftigten gibt, wurde diese in diesem Kapitel gesondert untersucht. Dabei zeigte sich, dass die Entwicklung des Anteils der geförderten Beschäftigten in Hessen die wachsende Bedeutung von betrieblicher Fort- und Weiterbildung *nicht* zu bestätigen scheint: Nachdem zwischen 2001 und 2003 – im Einklang mit dem Anteil der fördernden Betriebe – der Anteil der geförderten Beschäftigten anstieg, nahm er darauf leicht ab. Dies gilt sogleich für einen Großteil der Wirtschaftszweige; lediglich das Baugewerbe und die Sonstigen Dienstleistungen legten diesbezüglich kontinuierlich zu.

Es wurde weiterhin deutlich, dass ein erhöhter Anteil an fördernden Betrieben eines Wirtschaftszweigs oder einer Betriebsgrößenklasse nicht zwangsläufig mit einem erhöhten Anteil an geförderten Beschäftigten einhergeht. So weisen insbesondere Beschäftigte von Kleinstbetrieben (bis 9 Beschäftigte) von allen Betriebsgrößenklassen die höchste Wahrscheinlichkeit auf, durch ihren Betrieb für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert zu werden, obwohl Kleinstbetriebe den geringsten Anteil an fördernden Betrieben aufweisen.

Mit Hilfe der Daten des IAB-Betriebspanels konnten neben den unterschiedlichen Ausprägungen bezüglich des Wirtschaftszweigs und der Betriebsgröße weitere Zusammenhänge von betrieblichen Merkmalen und der Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aufgezeigt werden. Fördernde Betriebe weisen gegenüber nicht fördernden Betrieben einen höheren Anteil an Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten und eine erhöhte Ausbildungs- und Investitionstätigkeit auf. Weiterhin erwarten fördernde Betriebe eher einen zukünftigen Fachkräftemangel. Gefördert werden dabei überproportional Beschäftigte in qualifizierten Tätigkeiten.

Hinsichtlich des Orts der Weiterbildung ergab sich aus der Befragung, dass ein Großteil der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb des Betriebs stattfindet, wobei fast die Hälfte der fördernden Betriebe jedoch auch interne Kurse und die Weiterbildung am Arbeitsplatz unterstützt. Die Zahl der durchschnittlich durch einen Betrieb geförderten Maßnahmen steigt mit der Betriebsgröße.

Bezüglich der Frage, wer die Kosten der Weiterbildung trägt, ergab sich, dass die Betriebe den entstehenden Aufwand häufig vollständig selbst tragen, allerdings bestehen wirtschaftszweig-spezifische Unterschiede. Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die betriebliche Fort- und Weiterbildung in Hessen eine relativ große und eher zunehmende Bedeutung hat, soweit sich das auf den Anteil der fördernden Betriebe bezieht; der Anteil der geförderten Beschäftigten ist niedriger und eine Zunahme besteht nicht so eindeutig. Überproportional gefördert werden nach wie vor gut qualifizierte Arbeitskräfte, für Geringqualifizierte besteht eine erheblich geringere Chance auf betriebliche Weiterbildung.

7. Löhne, Gehälter und Tarifbindung

Seit einigen Jahren genießt im Zusammenhang mit der Diskussion über die Deregulierung des Arbeitsmarktes auch die Tarifbindung der Unternehmen besondere Aufmerksamkeit. Die Institution des Flächentarifvertrags wird dabei oftmals als Hemmnis für die Flexibilitätsanforderungen einzelner Betriebe angesehen. Vorschläge, den als zu starr empfundenen Flächentarifvertrag durch eine vermehrte Anwendung von Öffnungsklauseln zu reformieren, zielen vornehmlich darauf ab, eine stärkere Differenzierung und Flexibilisierung der Löhne zu ermöglichen. Im Hintergrund steht dabei oftmals die Vorstellung eines im internationalen Vergleich zu hohen Niveaus der Lohnstückkosten. Dabei wird unterstellt, dass die zu hoch festgesetzten Tariflöhne insbesondere kleinere Unternehmen dazu zwingen, solcherart unrentabel gewordene Arbeitsplätze abzubauen. In diesem Zusammenhang findet sich häufig das Argument, die weite Verbreitung von Flächentarifverträgen verringere aufgrund des vergleichsweise hohen Lohnniveaus die Beschäftigungsmöglichkeiten insbesondere der gering qualifizierten Arbeitnehmer.

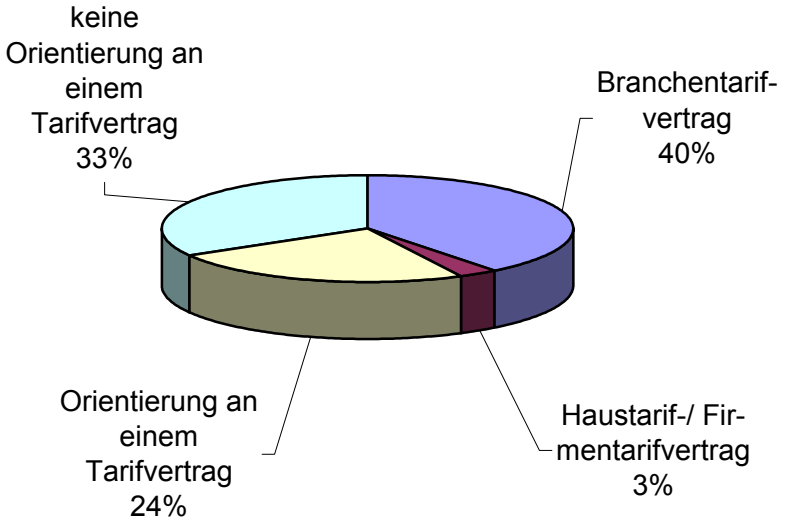
Das IAB-Betriebspanel liefert eine Reihe von Informationen über das Ausmaß der tariflichen Bindung, übertarifliche Entlohnung und die Existenz eines Betriebs- bzw. Personalrats. Diese Informationen können auch dazu herangezogen werden, um zumindest näherungsweise Auskunft darüber zu geben, ob sich tarifgebundene Unternehmen hinsichtlich ihrer Ertragslage, ihres Ausbildungs- oder Investitionsverhaltens von anderen Betrieben unterscheiden.

7.1 Umfang der Tarifbindung in Hessen

Für 40% der hessischen Betriebe gilt ein Branchentarifvertrag (2004: 43%), 3% verfügen über einen Haus- bzw. Firmentarifvertrag (2004: 2%). 57% der Betriebe unterlagen keiner direkten Tarifbindung (2004: 55%). Damit ist eine Abnahme des Geltungsbereichs von Branchentarifverträgen in Hessen zu konstatieren.

Von den 57% der Betriebe ohne direkte Tarifbindung orientierten sich dennoch 42% (das sind etwa 19% aller hessischen Betriebe) bezüglich Löhnen und Gehältern an einem Tarifvertrag, obgleich sie selbst nicht tarifgebunden waren. Im letzten Jahr waren es noch 36% der Betriebe, hier ist eine deutliche Zunahme festzustellen.

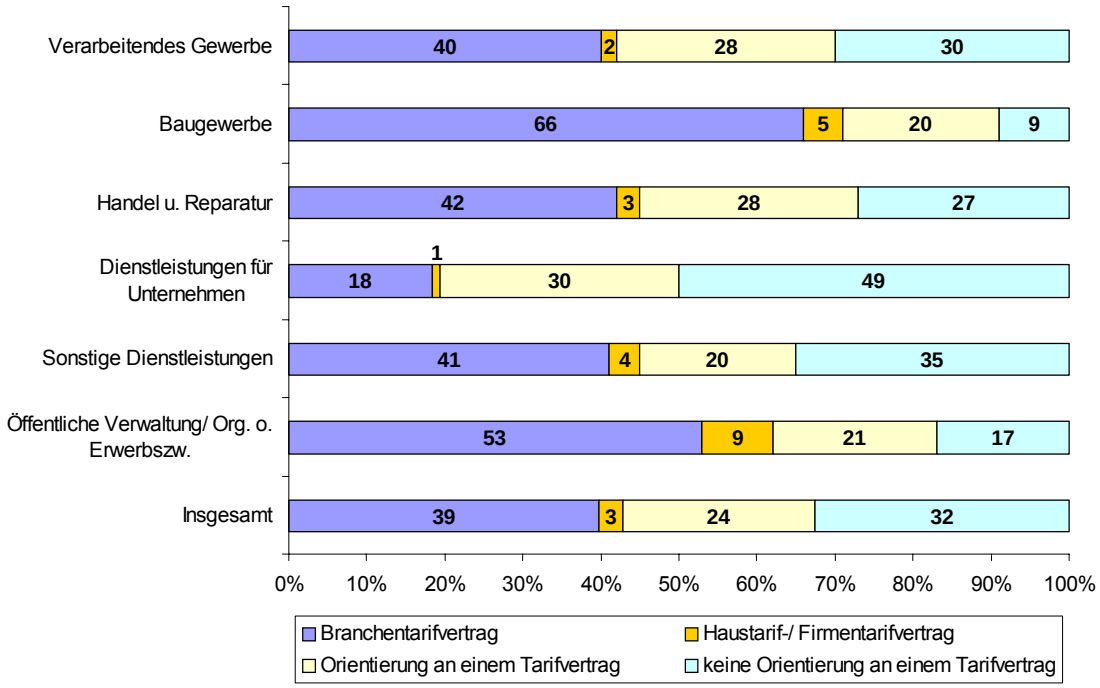
Graphik VII-1: Tarifbindung in Hessen 2005



Besonders ausgeprägt ist die Tarifbindung im Baugewerbe und bei den Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter. Im Baugewerbe waren ca. 71% der Unternehmen direkt tarifvertraglich gebunden. Im Öffentlichen Bereich lag der Anteil bei etwa 62%: 53% über Branchentarifvertrag und 9% über Haus- bzw. Firmentarifvertrag. Auch wenn letztere den zweithöchsten Anteil an tarifgebundenen Betrieben aufwies, verringerte sich dieser Anteil gegenüber dem Vorjahr um etwa 17 Prozentpunkte.

Am geringsten war der Anteil tarifgebundener Betriebe bei den Dienstleistungen für Unternehmen. Nur 18% hatten einen Branchentarifvertrag, dazu war noch 1% über einen Haus-/Firmentarifvertrag gebunden. Zwar orientiert sich fast ein Drittel aller Unternehmen aus diesem Sektor bezüglich der Löhne und Gehälter an einem Tarifvertrag, dennoch liegt der Anteil der Betriebe, die sich nicht an tariflichen Regelungen orientieren bei fast 50%. Dies ist deutlich mehr als in allen anderen Branchen, am nächsten kommen diesbezüglich noch die sonstigen Dienstleistungen mit 35%.

Graphik VII-2: Tarifbindung in Hessen 2005 nach Wirtschaftszweigen*

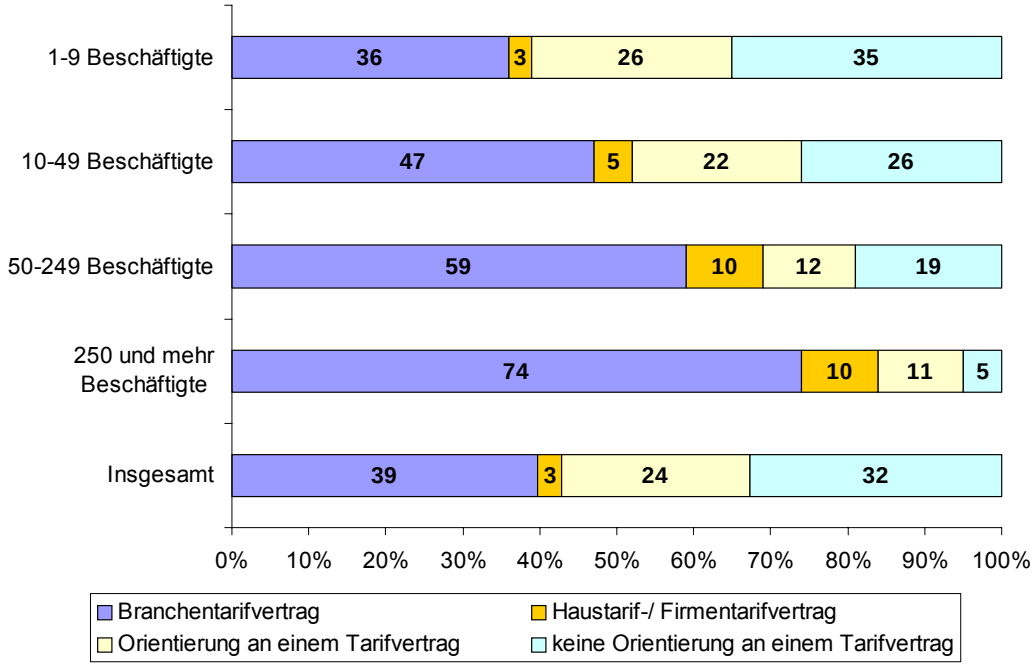


* fehlend zu 100%: Weiß nicht/ keine Angabe.

Bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße zeigt sich erwartungsgemäß eine Zunahme der Tarifbindung mit steigender Betriebsgröße. Während bei den Kleinstbetrieben knapp 40% der Betriebe der Tarifbindung unterlagen, waren es bei den Großbetrieben etwa 84%. Während an dieser Stelle in der Vergangenheit ein steigender Anteil an Betrieben mit einem Haustarifvertrag mit steigender Betriebsgröße konstatiert wurde (vgl. Abschlussbericht 2004, S. 142), hat dies für die Befragungswelle 2005 keine Gültigkeit mehr: Einerseits haben die Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten diesen Anteil gegenüber dem Vorjahr relativ stark auf 10% gesenkt (Vorjahr: 17%); gleichzeitig stieg dieser Anteil im Vergleich zum Vorjahr um 3 Prozentpunkte auf ebenfalls 10%.

Allerdings sank der Anteil der Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten ohne Orientierung an einem Tarifvertrag auf 5% (Vorjahr: 11%). Die geringere Zahl der Haustarif-/ Firmentarifverträge wurde somit kompensiert durch eine höhere Orientierung an einem Tarifvertrag.

Graphik VII-3: Tarifbindung in Hessen 2005 nach Betriebsgröße

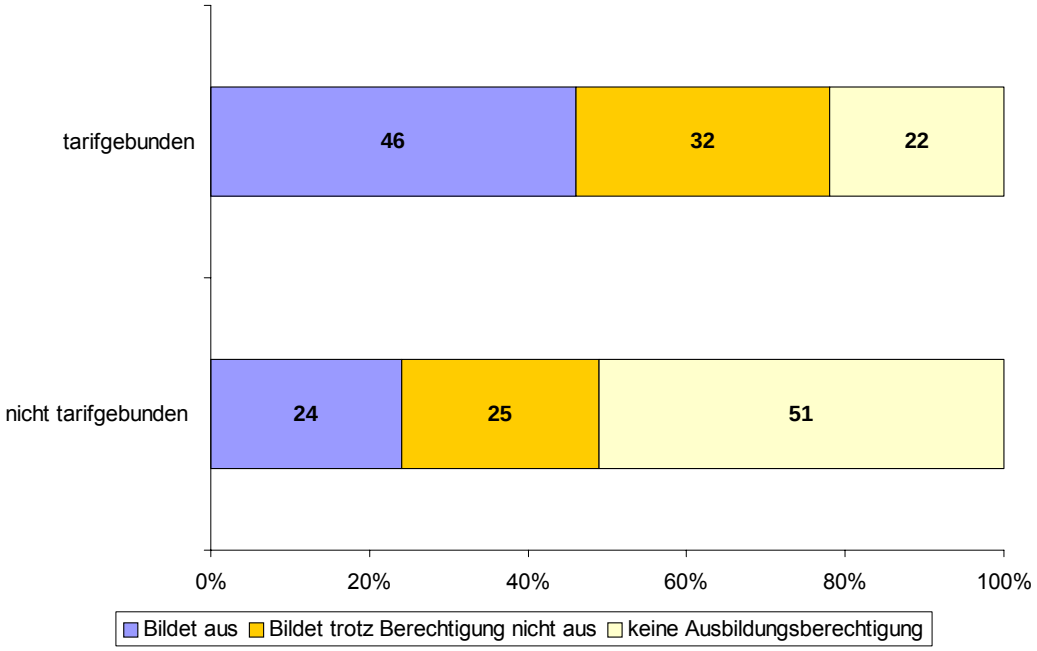


7.1.1 Tarifbindung und Ausbildungs- sowie Investitionsverhalten

Betriebe mit Haus- bzw. Firmentarifvertrag und Betriebe mit Branchentarifvertrag werden im Folgenden zusammengefasst betrachtet, da die Fallzahl bei den an Haus-/ Firmentarif gebundenen Betrieben für repräsentative Aussagen zu klein ist. Desweiteren wird bei den nicht-gebundenen Betrieben nicht mehr unterschieden, ob sie sich an einen Tarifvertrag orientieren oder nicht, schließlich sollen Ansatzpunkte für den Einfluss von institutionell festgelegten Regelungen gefunden werden. Dies ist bei einer freiwilligen Orientierung an solchen Regelungen aber nicht gegeben.

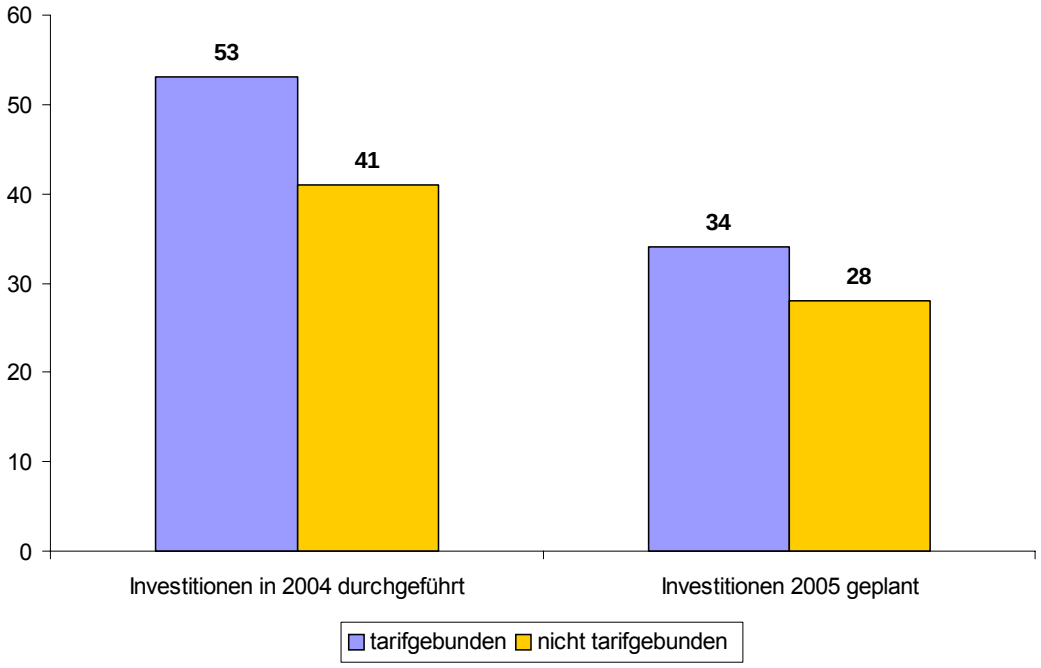
Betriebe, für die ein Tarifvertrag abgeschlossen wurde, bilden deutlich häufiger aus als andere Betriebe. 46% der tarifgebundenen Betriebe bildeten aus, bei den Unternehmen ohne Tarifvertrag war der Anteil der ausbildenden Betriebe wesentlich niedriger (24%). Allerdings verfügen tarifgebundene Betriebe auch wesentlich häufiger über eine Ausbildungsberechtigung (etwa 78%) als nicht-tarifgebundene (etwa 49%).

Graphik VII-4: Tarifbindung und Ausbildungsstatus in Hessen 2005



Der Blick auf das Investitionsverhalten der Betriebe zeigt, dass tarifgebundene Betriebe im Jahr 2004 anteilig ebenfalls mehr Investitionen durchgeführt haben als nichttarifgebundene Betriebe. Gleiches gilt für die Investitionsplanung im laufenden Geschäftsjahr 2005: Von den nicht tarifgebundenen Betrieben planten nur 28% weitere Investitionen, bei tarifgebundenen waren es dagegen 34%.

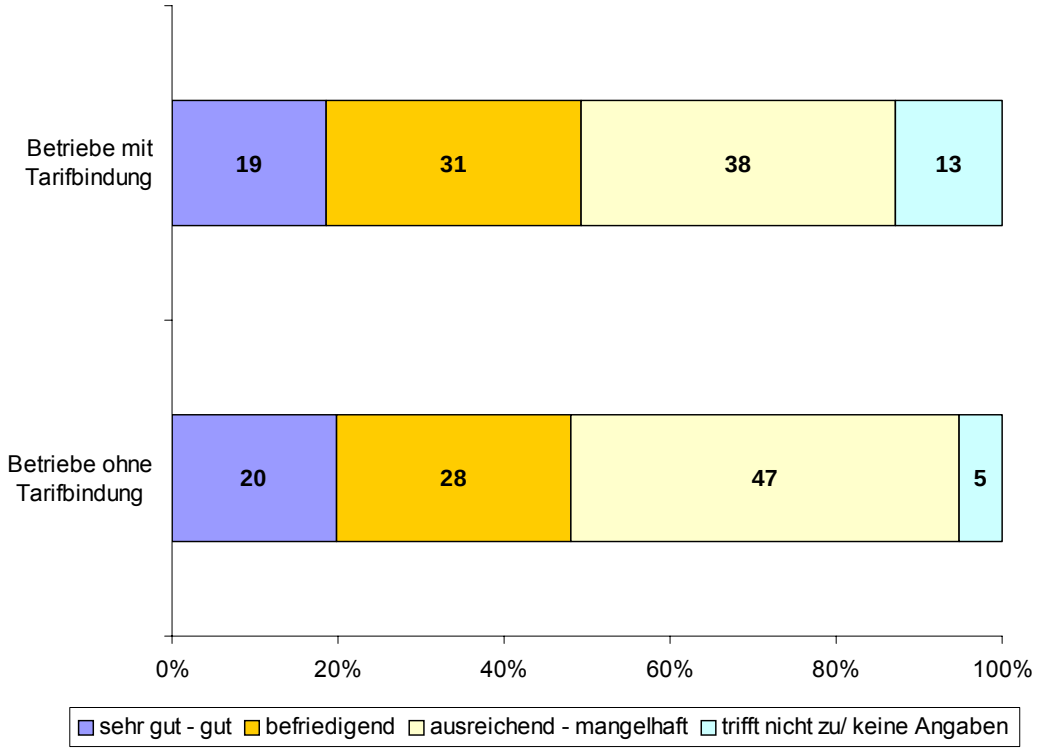
Graphik VII-5: Tarifbindung und Investitionsverhalten in Hessen, 2005, Angaben in %



7.1.2 Tarifbindung und Ertragslage bzw. Geschäftsentwicklung

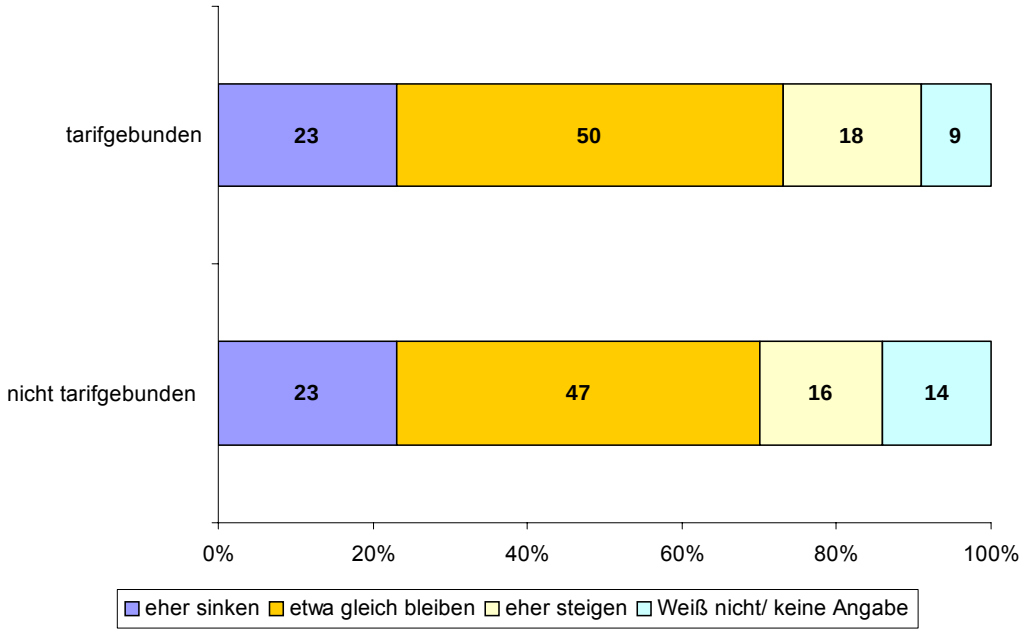
Bezüglich des Zusammenhangs zwischen Tarifbindung und der betrieblichen Einschätzung der Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr (2004) ergibt sich kein eindeutiges Bild: Nicht-tarifgebundene Betriebe kamen häufiger zu der Einschätzung, das Jahr 2004 sei sehr gut oder gut verlaufen als tarifgebundene Betriebe. Gleichzeitig kamen aber auch mehr der nicht-tarifgebundenen Betriebe zu einer schlechten Bewertung.

Graphik VII-6: Tarifbindung und Einschätzung der Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr (2004) in Hessen, Angaben in %



Hinsichtlich der Erwartungen für das laufende Geschäftsjahr 2005 schnitten die tarifgebundenen Betriebe leicht besser ab als die nicht-tarifgebundenen Betriebe: Circa 18% dieser Betriebe gingen von einem steigenden Geschäftsvolumen aus. Das sind gut 2 Prozentpunkte mehr als bei den nicht-tarifgebundenen Unternehmen.

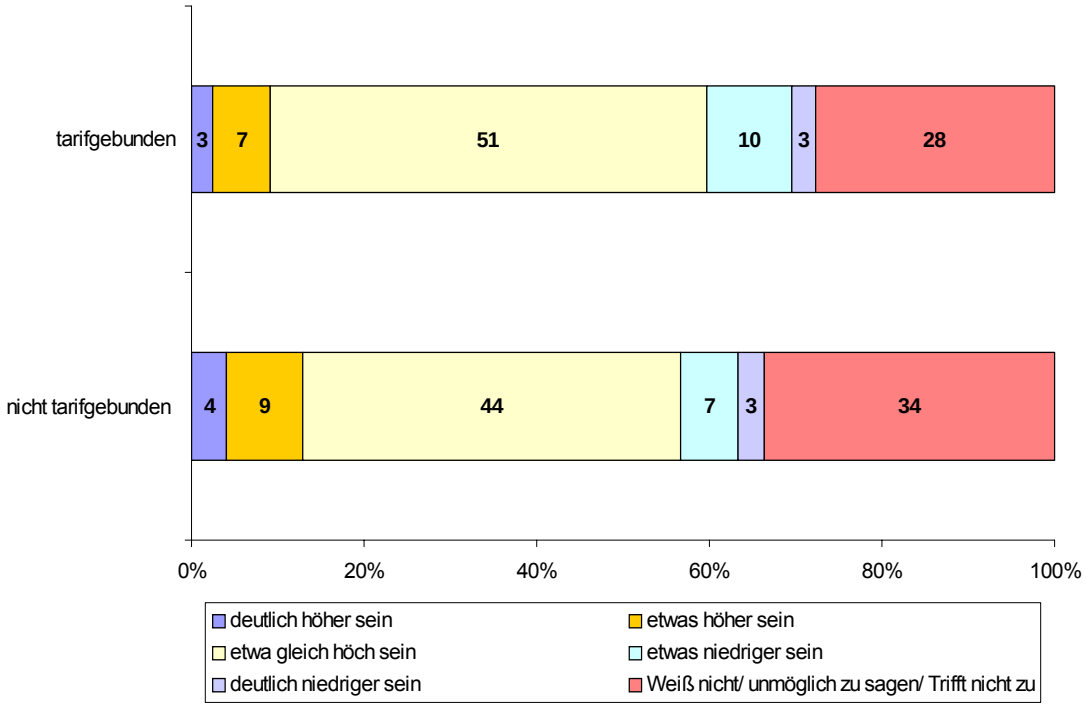
Graphik VII-7: Tarifbindung und Erwartung für das laufende Geschäftsjahr (2005) in Hessen



7.1.3 Tarifbindung und erwartete Beschäftigungsentwicklung (in 5 Jahren)

Bei der längerfristigen Beschäftigungsprognose kommen die nicht-tarifgebundenen Betriebe zu einem positiveren Ergebnis: Etwa 13% dieser Betriebe erwarten in 5 Jahren eine höhere Beschäftigtenzahl als zum Befragungszeitpunkt. Nur etwa 10% gehen von einem Beschäftigungsrückgang aus. Bei den tarifgebundenen Unternehmen ist das Ergebnis in etwa umgekehrt: Nur 10% erwarten einen Anstieg, dagegen 13% einen Rückgang der Beschäftigung.

Graphik VII-8: Tarifbindung und Beschäftigungsentwicklung in Hessen in 5 Jahren: Die Beschäftigung in 5 Jahren wird.....

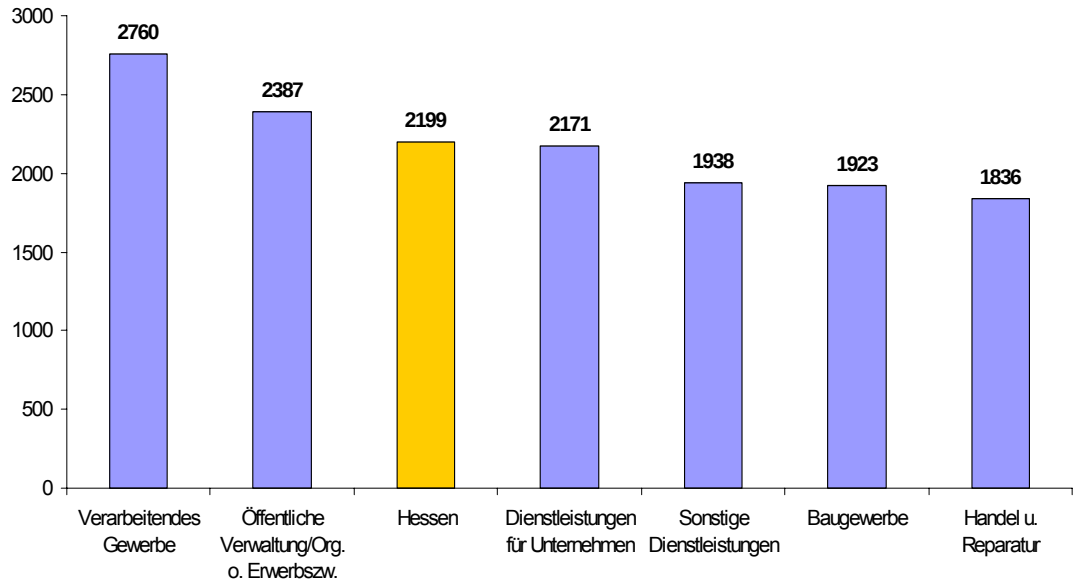


7.2 Lohnstruktur in Hessen

Das IAB-Betriebspanel befragt die Betriebe exemplarisch nach der Bruttolohn- und Gehaltssumme (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) für den Monat Juni des jeweiligen Befragungsjahres. Auf der Grundlage dieser Daten wurde in 2005 für Hessen eine durchschnittliche Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem von € 2199 festgestellt. In Westdeutschland lag der entsprechende Wert etwas niedriger, bei € 2139.

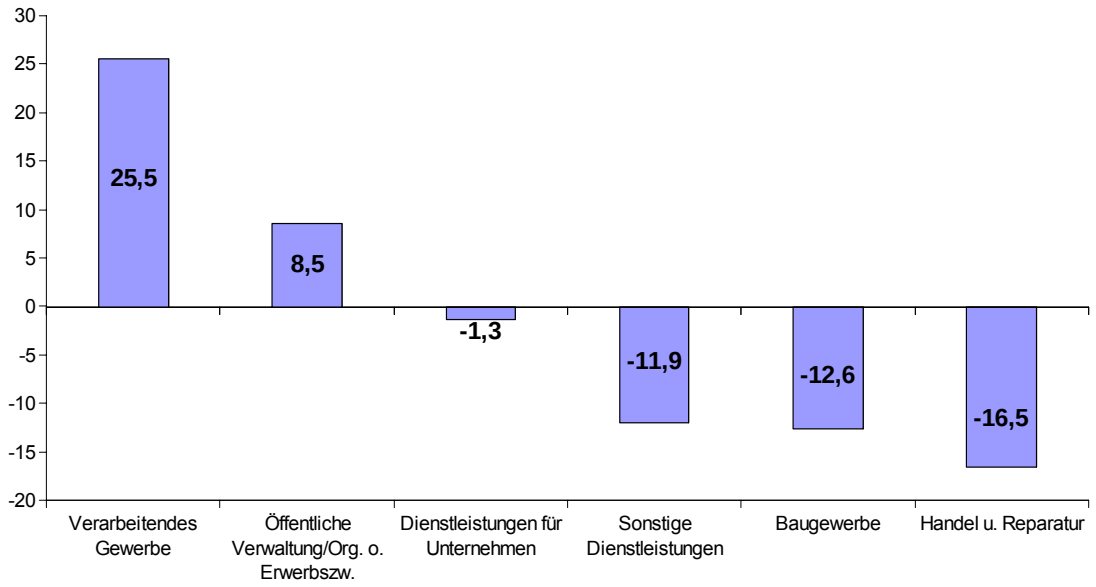
Dabei existieren deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen. Mit Abstand an der Spitze in Hessen stand einmal mehr das Verarbeitende Gewerbe: Hier lag die durchschnittliche Lohn- bzw. Gehaltsumme bei € 2760, gefolgt von dem öffentlichen Bereich (€ 2387). Im Bereich Handel und Reparatur lagen die Verdienstmöglichkeiten dagegen weit unter dem Durchschnitt.

Graphik VII-9: Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem (in Euro) 2005, nach Wirtschaftszweigen



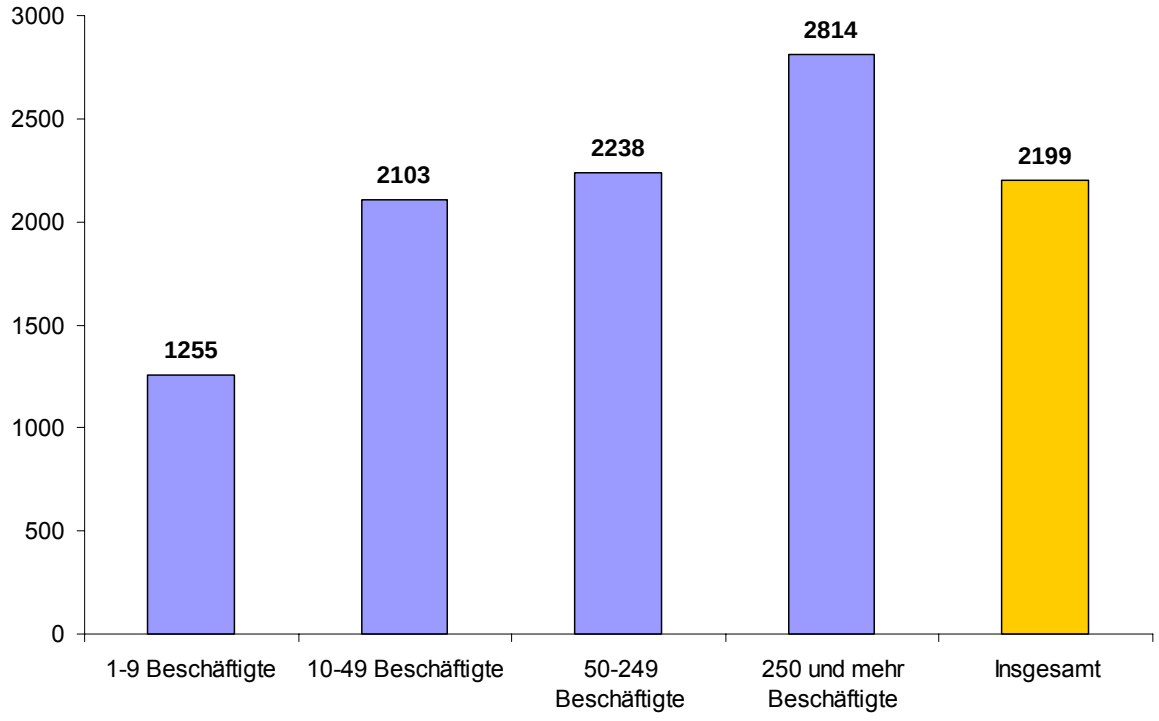
Die strukturellen Unterschiede bei der Entlohnung werden besonders deutlich, wenn man sie in Relation zur Durchschnittsentlohnung setzt. Zu diesem Zweck verzeichnet die folgende Graphik für Hessen die prozentuale Abweichung der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme der einzelnen Wirtschaftszweige vom jeweiligen gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt.

Graphik VII-10: Prozentuale Abweichung von der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem in Hessen 2005, nach Wirtschaftszweigen

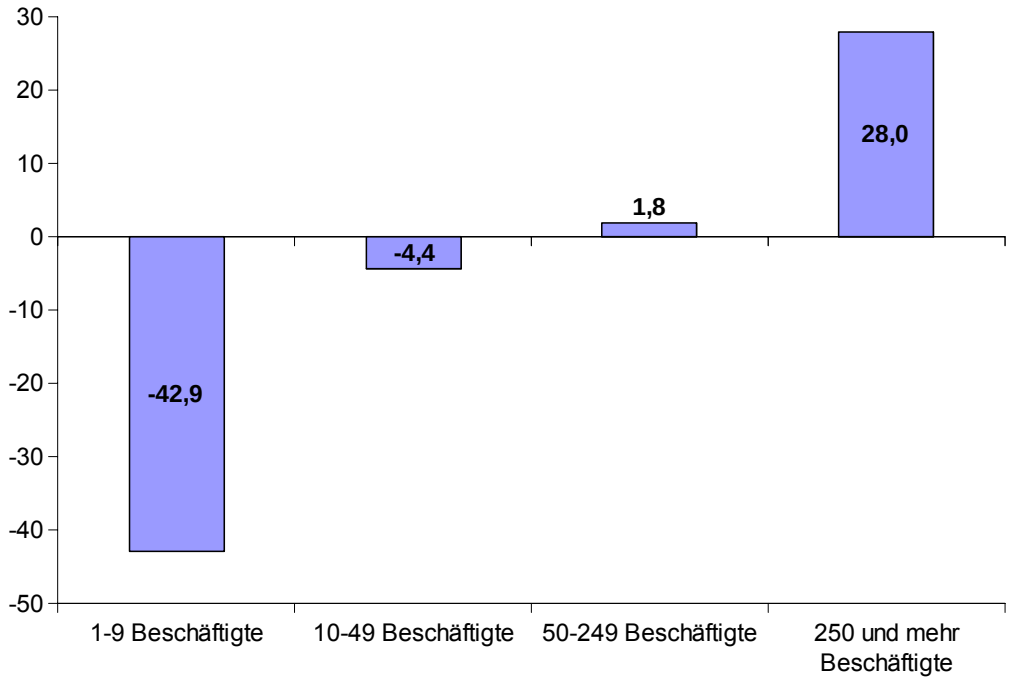


Mit zunehmender Betriebsgröße zeigt sich ein deutlicher Anstieg der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Kopf. Während in Hessen auf einen Beschäftigten in einem Kleinstunternehmen eine Bruttolohn- und Gehaltssumme von durchschnittlich € 1255 entfielen, waren es bei einem Beschäftigten in einem Großunternehmen mehr als das Doppelte (€ 2814). In Westdeutschland ist dieses Gefälle ähnlich ausgeprägt. Auch hier lag die Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem in Großunternehmen mehr als doppelt so hoch als in einem Kleinstunternehmen (€ 2751 zu € 1292). Bemerkenswert ist weiterhin, dass in den Kleinstbetrieben die Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem im Vergleich zum Vorjahr um über 3% gesunken ist; dies gilt für Hessen und Westdeutschland gleichermaßen.

Graphik VII-11: Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem in Hessen 2005 (in Euro), nach Betriebsgröße



Graphik VII-12: Prozentuale Abweichung von der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem in Hessen 2005, nach Betriebsgröße



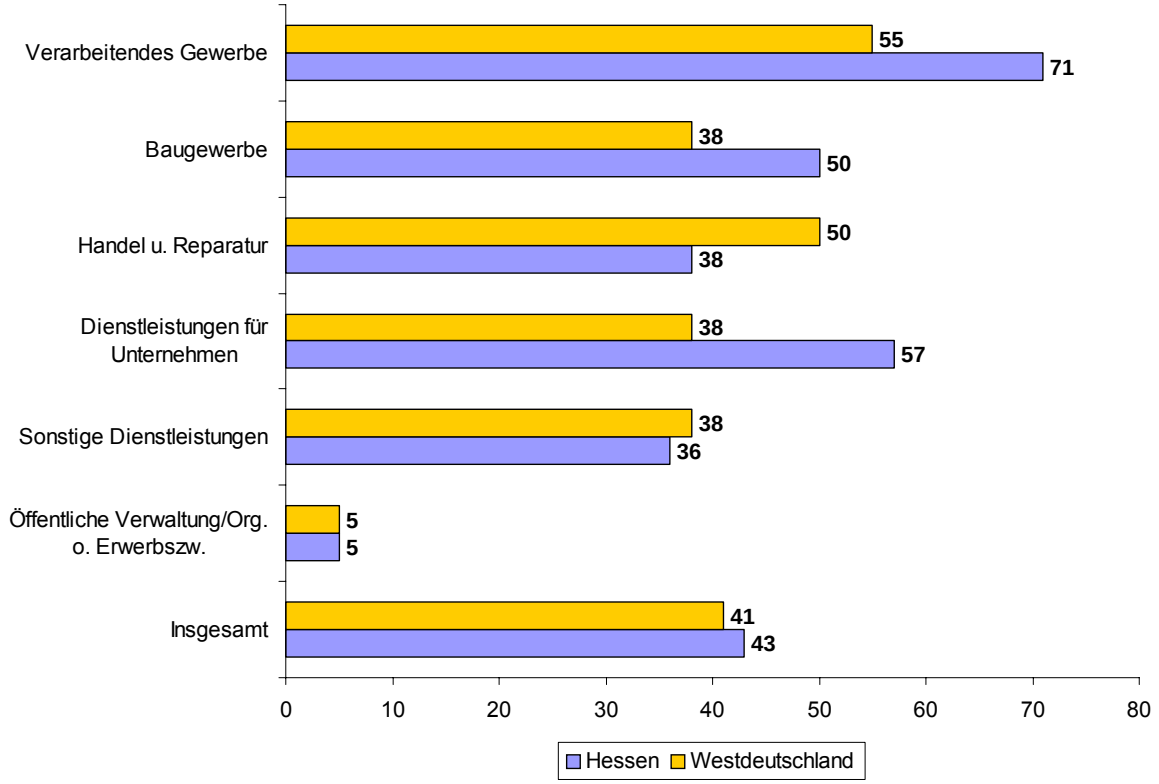
7.3 Übertarifliche Entlohnung

Ungeachtet der Diskussion um die Höhe der Tariflöhne und ein daraus resultierendes zu hohes Lohnniveau zahlen zahlreiche Betriebe freiwillig Löhne oberhalb des Tariflohns. Erklärt wird dieser Umstand meist mit der Absicht, Mitarbeiter zu motivieren und längerfristig an das Unternehmen zu binden.

In Hessen zahlten 43% der Betriebe, die einem Tarifvertrag unterliegen, übertarifliche Löhne. In Westdeutschland lag dieser Anteil mit 41% etwas niedriger.

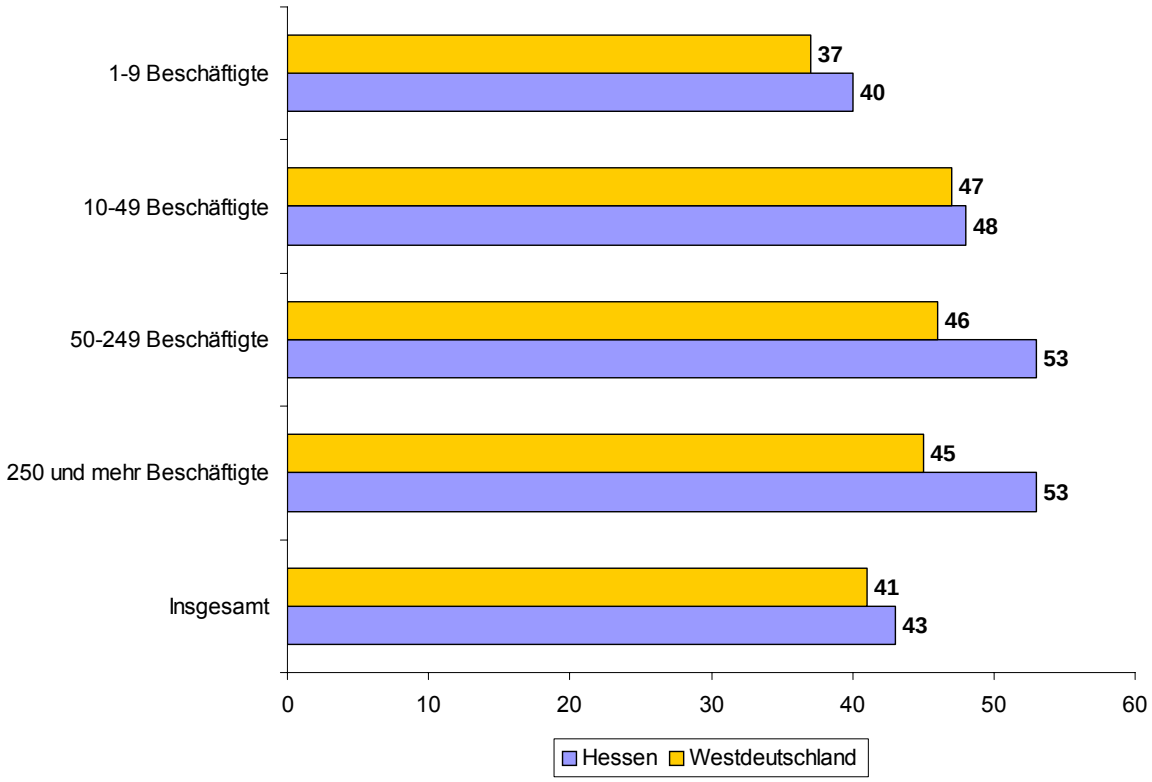
Sektoral differenziert fand die übertarifliche Entlohnung von tarifgebundenen Unternehmen in Hessen vor allem im Verarbeitenden Gewerbe (71%) und im Bereich der Unternehmens – Dienstleistungen (57%) Anwendung. Während im Vorjahr dieser Anteil hessischer Betriebe im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt geringer ausfiel, ist in diesem Jahr das Gegenteil der Fall: In Westdeutschland lagen diese Anteile mit 55% bzw. 38% deutlich unter den hessischen Werten. Anders in den Sektoren Baugewerbe und Sonstige Dienstleistungen: Hier lagen die hessischen Anteile unter den westdeutschen.

Graphik VII-13: Verbreitung übertariflicher Entlohnung 2005, nach Wirtschaftszweigen; Basis: Betriebe mit Tarifbindung, Angaben in %



Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößen zeigt sich, dass übertarifliche Entlohnung in Hessen mit zunehmender Betriebsgröße tendenziell zunimmt; allerdings weisen mittelgroße (50 bis 249 Beschäftigte) und große Betriebe (250 und mehr Beschäftigte) – genauso wie im Vorjahr – einen gleich hohen Anteil auf. In Westdeutschland gilt der beschriebene Zusammenhang zwischen der Verbreitung übertariflicher Entlohnung und Betriebsgröße erstmals nicht mehr: den höchsten diesbezüglichen Anteil weisen mit 47% Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten auf; erst an dritter Stelle finden sich die Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten.

Graphik VII-14: Verbreitung übertariflicher Entlohnung 2005 nach Betriebsgröße; Basis: Betriebe mit Tarifbindung, Angaben in %



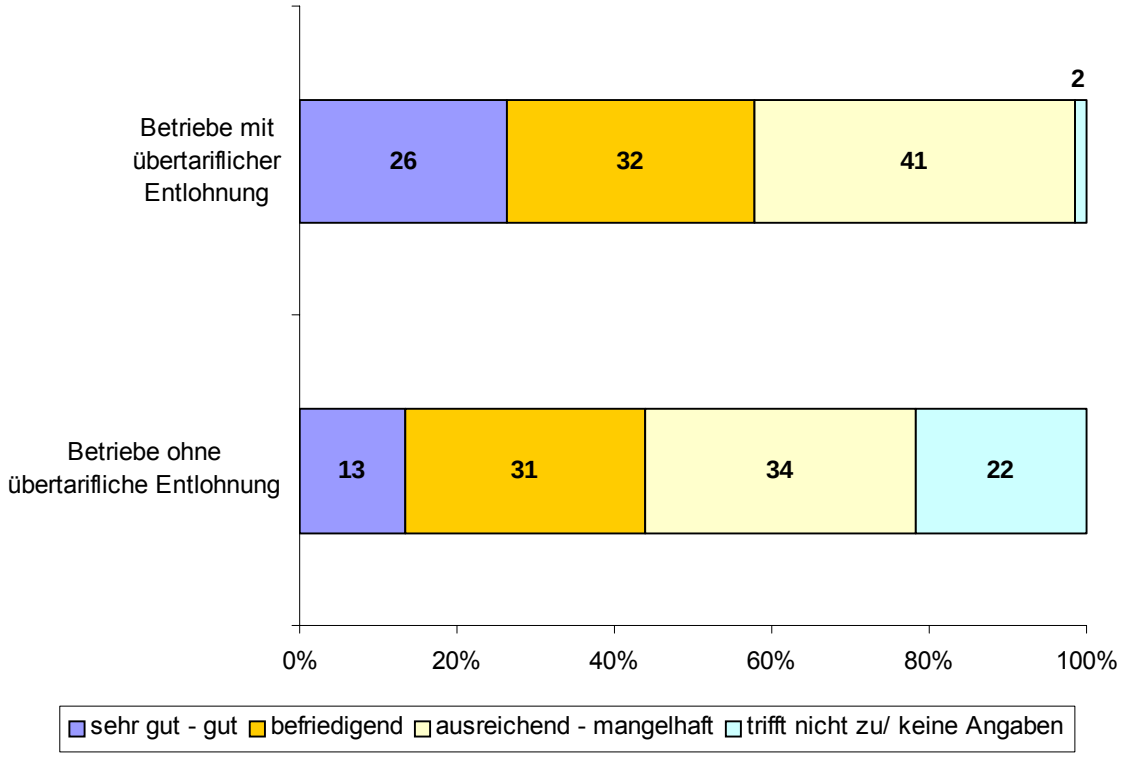
7.3.1 Übertarifliche Entlohnung und betriebliche Entwicklung

Im Folgenden wird eine Verbindung zwischen der Zahlung einer übertariflichen Entlohnung und verschiedenen Variablen hergestellt, die einen Eindruck von der allgemeinen wirtschaftlichen Lage des Betriebes geben sollen. Hierbei ist wiederum eine gewisse Vorsicht geboten, da die aufgezeigten Verbindungen auf Kreuztabellen basieren. Wie die vorangegangene Analyse gezeigt hat, bestehen hinsichtlich der übertariflichen Entlohnung einige Unterschiede zwischen verschiedenen Branchen oder Betrieben unterschiedlicher Größe, die auch auf die nachfolgend dargestellten Verbindungen einwirken können. Die folgenden Darstellungen geben Auskunft über die Häufigkeit des Auftretens bestimmter Merkmale innerhalb der Gruppe der Unternehmen mit bzw. ohne übertarifliche Entlohnung. Die Analyse basiert dabei auf denjenigen Betrieben, die einem (Branchen-, Haus- oder Firmen-) Tarifvertrag unterliegen.

Tarifgebundene Betriebe mit übertariflicher Entlohnung schätzten die Ertragslage des vergangenen Geschäftsjahres 2004 vergleichsweise positiv ein. Etwa 26% dieser Betriebe bezeichneten die Ertragslage als sehr gut oder gut, fast ein weiteres Drittel als befriedigend. In der Gruppe der Betriebe, die nach Tarif entloh-

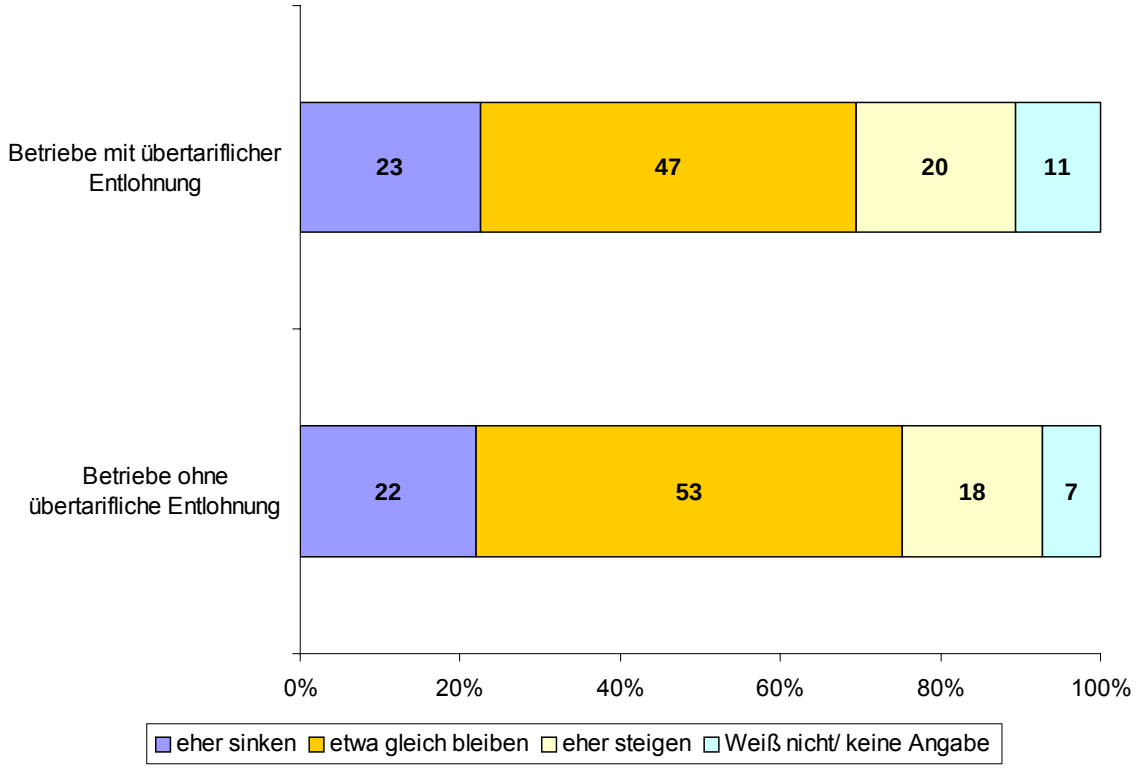
nen, lag der Schwerpunkt hingegen eindeutig auf „befriedigend bis ausreichend“. Mit nur etwa 13% bezeichneten diese Betriebe die Ertragslage als sehr gut oder gut, also etwa nur halb so oft wie die Gruppe mit übertariflicher Entlohnung. Hingewiesen werden muss bei den Betrieben, die nach Tarif entlohnen, auf den hohen Anteil derjenigen, die keine Aussage bezüglich der Ertragslage treffen (20,9%). Hier liegt vermutlich ein branchenbedingter Einfluss vor. Wie oben gezeigt wurde, wird im Öffentlichen Bereich verhältnismäßig selten über Tarif entlohnt. Dies bedeutet, dass die Öffentlichen Dienstleistungen und Organisationen ohne Erwerbscharakter innerhalb der Gruppe der Betriebe mit tariflicher Entlohnung ein relativ hohes Gewicht besitzen.

Graphik VII-15: Übertarifliche Entlohnung und Beurteilung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr (2004) in Hessen, Angaben in %



Auch hinsichtlich der Erwartung für das laufende Geschäftjahr 2005 ist die Stimmung bei den Betrieben mit übertariflicher Bezahlung etwas positiver: Etwa 20% (gegenüber etwa 18%) gehen von einem Anstieg des Geschäftsvolumens aus. Gleichzeitig geben sie auch etwas seltener an, das Geschäftsvolumen werde vermutlich sinken.

Graphik VII-16: Übertarifliche Entlohnung und Erwartung bezüglich des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr 2005 gegenüber 2004 in Hessen, Angaben in %



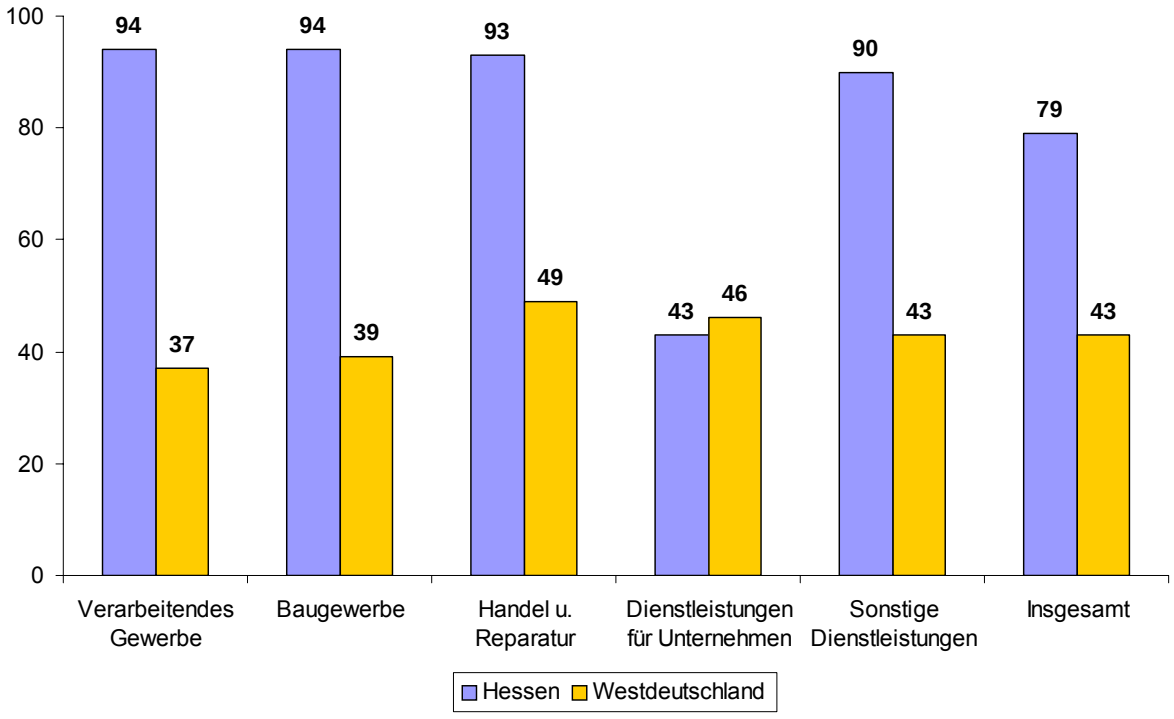
Neben der Entwicklung des Geschäftsvolumens ist die Beschäftigungsentwicklung der Betriebe eine weitere Größe, die als Indikator für die wirtschaftliche Lage des Unternehmens herangezogen werden kann. Sie ist außerdem deshalb von Interesse, weil ein Zusammenhang zwischen der Höhe der Entlohnung und der Nachfrage nach Arbeitskräften existiert. Anhand der hier vorgelegten Daten lässt sich allerdings kein nennenswerter Unterschied zwischen Unternehmen mit und ohne übertarifliche Entlohnung feststellen. Dies gilt sowohl für die Beschäftigungsentwicklung des zurückliegenden Geschäftsjahres als auch hinsichtlich der erwarteten Entwicklung bis Juni 2006.

7.4 Kapital- und Gewinnbeteiligung

Ein neben übertariflicher Bezahlung möglicher zusätzlicher Anreiz für Beschäftigte sind eine Kapitalbeteiligung am Unternehmen oder eine Gewinn- oder Erfolgsbeteiligung. Während nur etwa 2% der hessischen Betriebe auf die Möglichkeit einer Kapitalbeteiligung ihrer Beschäftigten zurückgreifen, werden in 9% aller hessischen Betriebe Beschäftigte gewinn- bzw. erfolgsbezogen entlohnt. Dies entspricht auch genau dem westdeutschen Durchschnitt.

Falls ein Betrieb die Möglichkeit des finanziellen Anreizes durch eine Kapitalbeteiligung am Unternehmen nutzt, so profitiert ein großer Teil der Beschäftigten von diesem Anreizsystem: Außer bei den Unternehmens – Dienstleistungen (und bei den Öffentlichen Verwaltungen bzw. Organisationen ohne Erwerbszweck, wo dies nie der Fall ist) lag der entsprechende Anteil bei allen Wirtschaftszweigen durchschnittlich bei 90% und höher; im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe erreichte er sogar 94%. Der hessische Durchschnitt lag mit 79% wesentlich über dem westdeutschen (43%).

Graphik VII-17: Anteil der Beschäftigten, die am Kapital beteiligt werden, Angaben in % der Beschäftigten, die in Betrieben beschäftigt sind, die Kapitalbeteiligung haben, nach Wirtschaftszweigen, 2005



Bezüglich der Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung liegt der Fall anders: Der hessische Durchschnitt der in einem dieses Anreizsystem verwendender Betrieb auf diese Weise entlohnten Beschäftigten liegt nur geringfügig über dem westdeutschen Durchschnitt; die hessischen Unternehmens – Dienstleister sogar unter dem westdeutschen Durchschnitt.

Als positiver „Ausreißer“ in Hessen ist der Sektor Öffentliche Verwaltung/ Organisation ohne Erwerbszweck zu nennen, der *alle* Beschäftigten partizipieren ließ.

7.5 Tarifliche Öffnungsklauseln

Um die eingangs erwähnte Flexibilisierung des Verhältnisses zwischen Betrieb und Beschäftigten zu ermöglichen, können dem Tarifvertrag Öffnungsklauseln hinzugefügt werden. Damit können insbesondere die Arbeitszeit als auch die Entlohnung flexibler gestaltet werden.

Etwa 16% der hessischen Betriebe gaben an, dass für den geltenden Tarifvertrag Öffnungsklauseln existierten, ein im Vergleich zu Westdeutschland leicht erhöhter Anteil (13%). 62% dieser Betriebe nimmt diese derzeit auch wahr. Dabei werden mit 83% aller Fälle verhältnismäßig oft Arbeitszeiten angepasst (Westdeutschland: 71%); die Entlohnung wird in Hessen genau wie im westdeutschen Durchschnitt in 31% dieser Öffnungsklauseln nutzenden Betriebe abweichend verhandelt.

7.6 Fazit

Die Gegenüberstellung von tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben zeigte, dass tarifgebundene Betriebe öfter Weiterbildungsaktivitäten betreiben bzw. ausbilden.

Bezüglich der Indikatoren zur Messung der wirtschaftlichen Situation der Betriebe ergeben sich dagegen keine eindeutigen Tendenzen: Bezogen auf das laufende Geschäftsjahr sind tarifgebundene Unternehmen leicht optimistischer, das vergangene Geschäftsjahr beurteilten nicht-tarifgebundene Betriebe besser. Letztere wiederum prognostizieren bessere Ergebnisse für die künftige Beschäftigungsentwicklung.

Es ist zu vermuten, dass andere Variablen, die hier nicht aufgeführt wurden, weiteren Erklärungsgehalt bieten und den Einfluss der tariflichen Regelungen womöglich überkompensieren. Dies gilt insbesondere für die Branchenstruktur: Wie oben erläutert sind in der Gruppe der nicht-tarifgebundenen Unternehmen überdurchschnittlich viele Betriebe aus den Unternehmens- bzw. Sonstigen Dienstleistungen. Dafür sind bei den tarifgebundenen die Öffentlichen Verwaltungen sowie das Verarbeitende Gewerbe überrepräsentiert.

Anfangs des Kapitels war auf die These hingewiesen worden, dass die Geltung von Flächentarifverträgen die Unternehmen an einer Anpassung an die jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten hindere. Die hier präsentierten Daten zeigen jedoch, dass für die Betriebe in Hessen teilweise Spielräume existieren. Zum einen ist weniger als die Hälfte der hessischen Betriebe tarifgebunden. Zum anderen besteht die Möglichkeit zur übertariflichen Entlohnung. 43% der Betriebe in Hessen, die einem Tarifvertrag unterliegen, machten von dieser Möglichkeit auch Gebrauch. Gleichzeitig existieren wie gezeigt in etwa jedem sechsten Betrieb Öff-

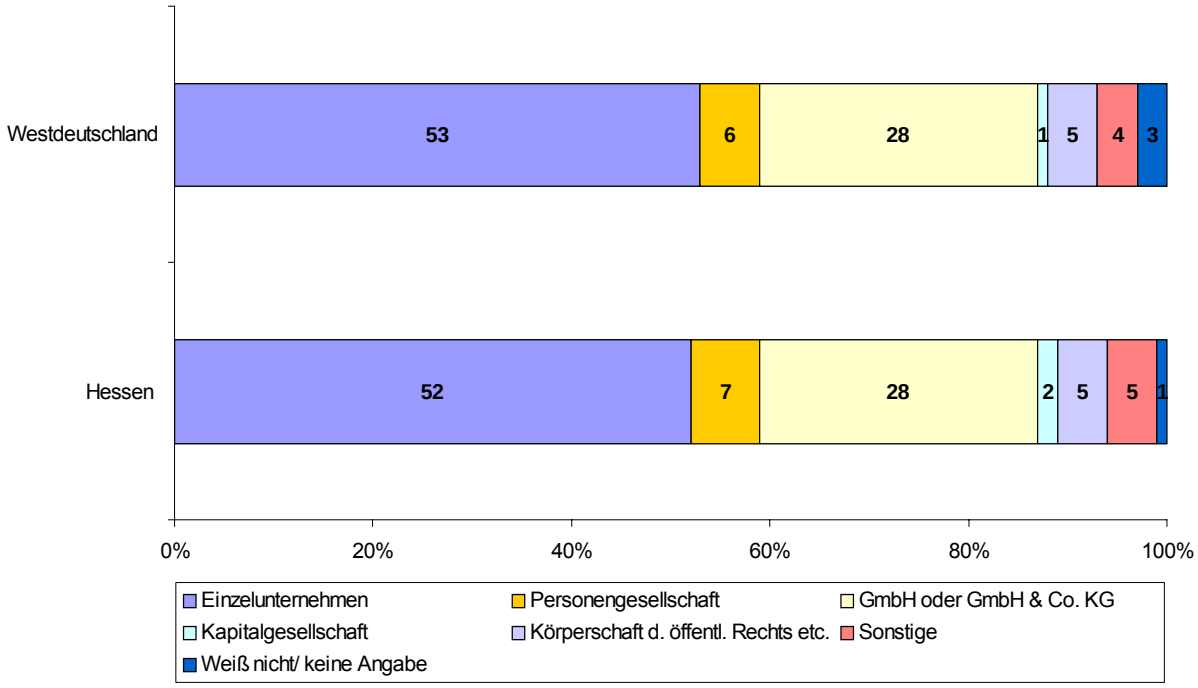
nungsklauseln für den geltenden Tarifvertrag, die von etwa zwei Dritteln dieser Betriebe auch genutzt werden. Sowohl hinsichtlich der übertariflichen Entlohnung als auch vor allem in Bezug auf die Geltung von Tarifverträgen existieren deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen bzw. zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe. Auch bezüglich der Lohnstruktur, gemessen an der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem, lassen sich erhebliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen bzw. Betriebsgrößenklassen ausmachen.

8. Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Hessen

8.1.1 Rechtsform der Betriebe

Sowohl in Hessen als auch in Westdeutschland insgesamt sind über die Hälfte der Betriebe Einzelunternehmen mit Vollhaftung einer Person. In Hessen wiesen 52%, in Westdeutschland 53% der Betriebe diese Rechtsform auf. Jeweils etwa 28% waren GmbHs oder GmbH & Co. KGs. Die Ergebnisse entsprechen weitgehend denen des letzten Jahres.

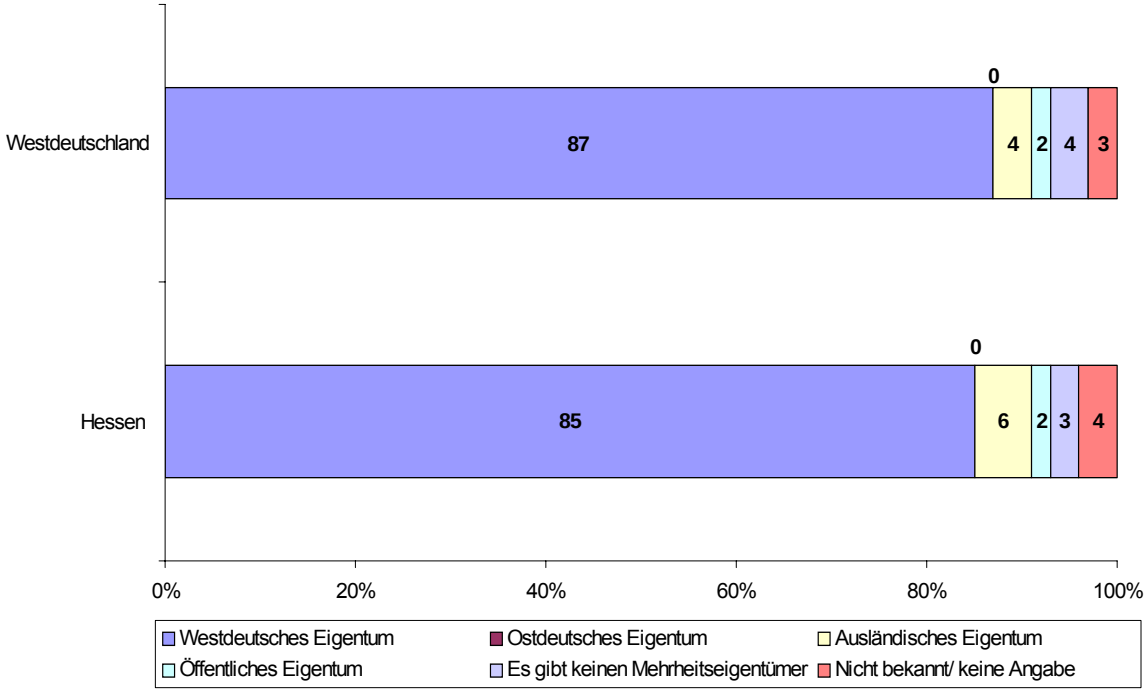
Graphik VIII-1: Rechtsformen der Betriebe 2005



8.2. Eigentumssituation

Die überwiegende Mehrheit der hessischen Betriebe (fast 90%), befand sich in westdeutschem Eigentum. In ausländischem Eigentum befanden sich 6%, in öffentlichem Eigentum 2% der Betriebe. Ostdeutsches Eigentum war praktisch gar nicht vertreten.

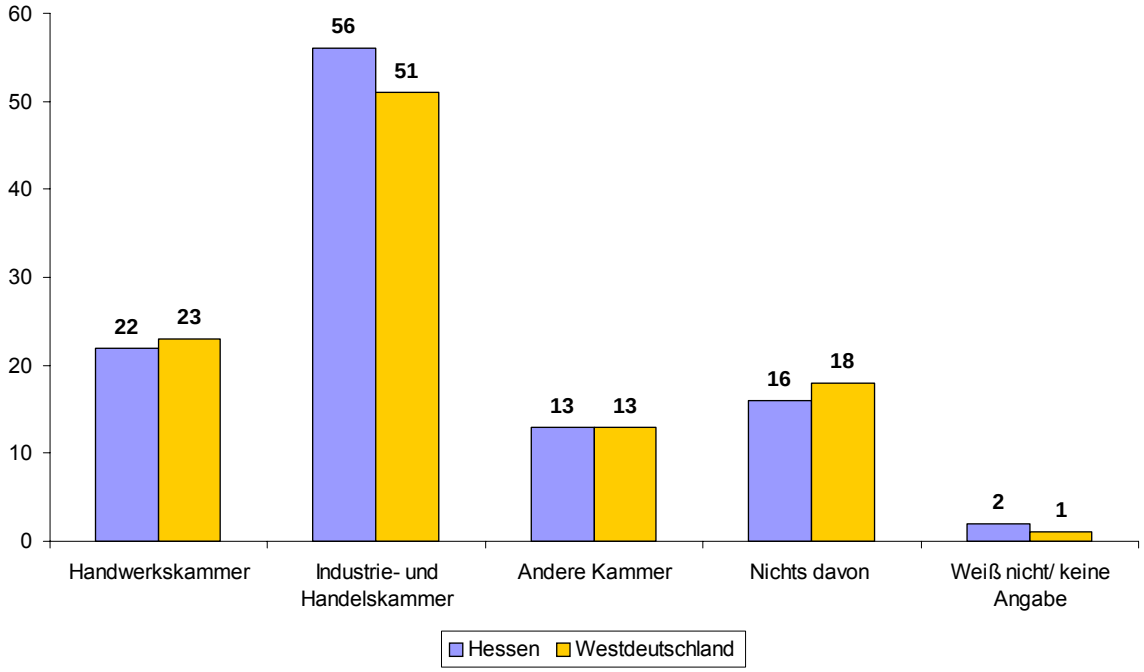
Graphik VIII-2: Form des Eigentums 2005



8.3 Kammernmitgliedschaft

22% der hessischen Betriebe gehörten der Handwerkskammer an. Insgesamt gaben 16% der hessischen Betriebe an, gar keiner Kammer anzugehören.

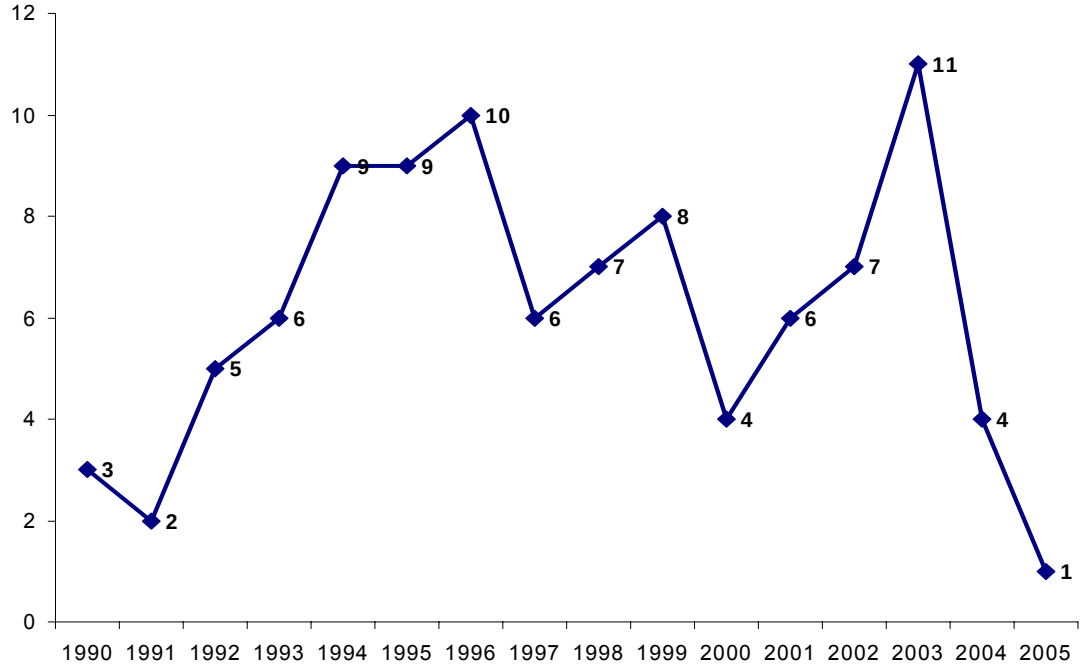
Graphik VIII-3: Kammermitgliedschaft 2005, nach Wirtschaftszweigen (Mehrfachnennungen möglich)



8.4 Alterstruktur der Betriebe

41% der hessischen Betriebe wurden 1990 oder später gegründet (Westdeutschland 39%). Auf Basis dieser Betriebe (=100%) verteilen sich die Gründungen seit 1990 wie folgt:

Graphik VIII-4: Gründungsjahre der hessischen Betriebe in %; Basis: alle Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden

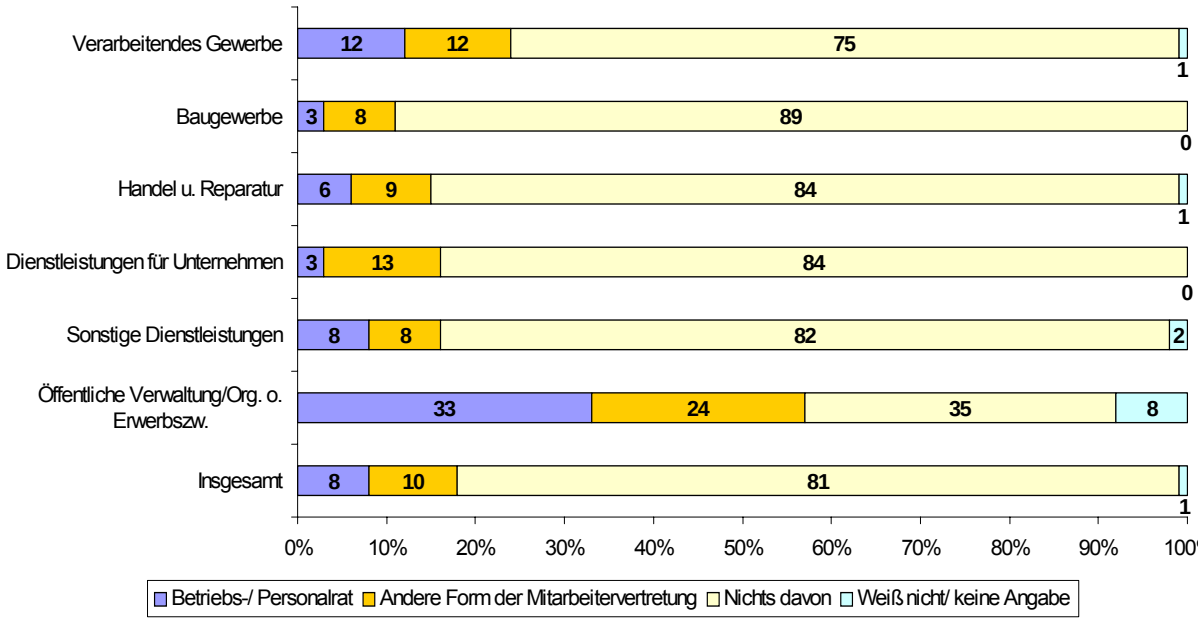


8.5 Arbeitnehmervertretung

Etwa 8% der hessischen Unternehmen haben einen Betriebs- bzw. Personalrat, weitere 10% eine vergleichbare Form der Mitarbeitervertretung. Bei diesen recht niedrig erscheinenden Zahlen muss berücksichtigt werden, dass über 50% aller Beschäftigten in diesen Betrieben tätig sind.

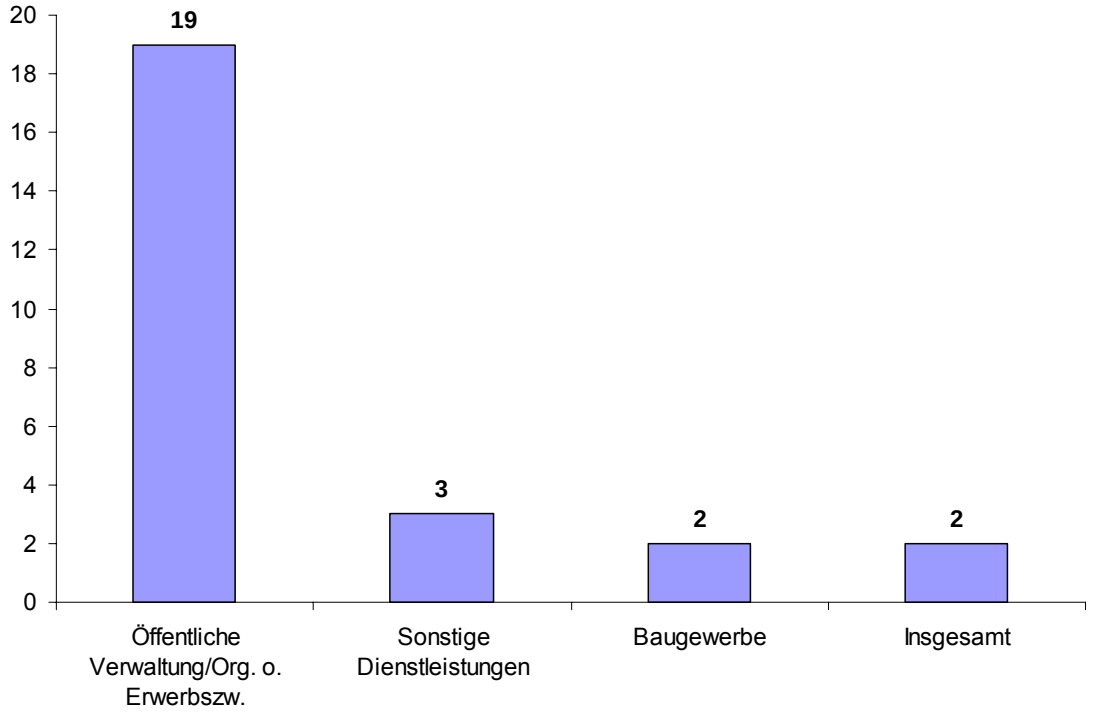
Überdurchschnittlich ausgeprägt ist die Arbeitnehmervertretung einmal mehr im Bereich der Öffentlichen Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie im Verarbeitenden Gewerbe. Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt auch der Anteil der Betriebe mit Arbeitnehmervertretung deutlich zu und erreicht bei Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten fast 100%.

Graphik VIII-5: Arbeitnehmervertretung in Hessen nach Wirtschaftszweigen 2005

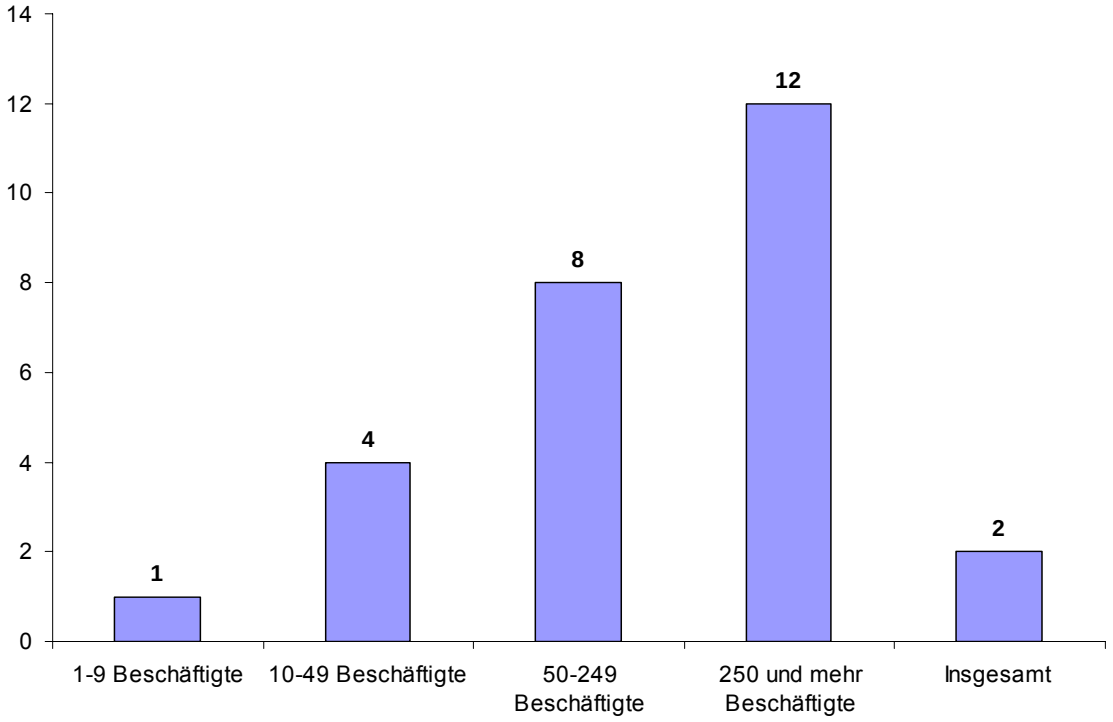


Schließlich wurden die Betriebe danach gefragt, ob sie Maßnahmeträger für die bereits oben vorgestellten „1-Euro – Jobber“ sind. 2 Prozent der hessischen Betriebe bejahte dies; dies entspricht auch dem westdeutschen Anteil. Die höchsten Anteile wiesen die Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie die Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten auf.

Graphik VIII-6: Anteil der hessischen Betriebe eines Wirtschaftszweigs die Maßnahmeträger für „1-Euro – Jobs“ sind, 2005



Graphik VIII-7: Anteil der hessischen Betriebe eines Betriebsgrößenklasse, die Maßnahmeträger für „1-Euro – Jobs“ sind, 2005



Anhang: Ausgewählte Ergebnisse nach Regionen (Regierungsbezirke)*

Tabelle A1: Beschäftigte zum 30.06.2005

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Beschäftigte gesamt	1.616.000	441.000	521.000	2.578.000
→ Anzahl Betriebe	89.000	29.000	32.000	150.000
Beschäftigte Frauen absolut	722.000	200.000	248.000	1.170.000
→ Verteilung in %	61,7%	17,1%	21,2%	100%
An-/ ungelernte Arbeiter absolut	267.000	79.000	104.000	451.000
→ Verteilung in %	59,2%	17,5%	23,1%	100%
An-/ ungelernte Frauen absolut	128.000	42.000	51.000	221.000
→ Verteilung in %	57,9%	19,0%	23,1%	100%
Facharbeiter absolut	203.000	82.000	91.000	376.000
→ Verteilung in %	54,0%	21,8%	24,2%	100%
Facharbeiterinnen absolut	23.000	9.000	18.000	50.000
→ Verteilung in %	46,0%	18,0%	36,0%	100%
Ang./Beamte mit einf. Tätigkeiten absolut	112.000	35.000	41.000	188.000
→ Verteilung in %	60,0%	18,6%	21,4%	100%
Ang./Beamte Frauen mit einf. Tätigkeiten absolut	66.000	24.000	32.000	122.000
→ Verteilung in %	54,1%	19,7%	26,2%	100%
Ang./Beamte mit qual. Tätigk. + Lehre absolut	632.000	153.000	193.000	979.000
→ Verteilung in %	64,6%	15,7%	19,7%	100%
Ang./Beamte Frauen mit qual. Tätigk. + Lehre absolut	354.000	95.000	117.000	567.000
→ Verteilung in %	62,5%	16,9%	20,6%	100%
Ang./Beamte mit qual. Tätigk. + Uni/FH absolut	250.000	37.000	24.000	311.000
→ Verteilung in %	80,4%	11,9%	7,7%	100%
Ang./Beamte Frauen mit qual. Tätigk. + Uni/FH absolut	95.000	12.000	8.000	115.000
→ Verteilung in %	82,6%	10,4%	7,0%	100%
Tätige Inhaber, Vorstände, Gesch.führer absolut	82.000	34.000	33.000	149.000
→ Verteilung in %	55,0%	22,8 %	22,2%	100%
Tätige Inhaber, Vorstände, Gesch.führer Frauen absolut	20.000	9.000	7.000	36.000
→ Verteilung in %	55,6%	25,0%	19,4%	100%
Azubis absolut	59.000	20.000	27.000	107.000
→ Verteilung in %	55,1%	18,7%	25,2%	100%
Azubis Frauen absolut	29.000	9.000	11.000	49.000
→ Verteilung in %	59,2%	18,4%	22,4%	100%
Beamtenanwärter absolut	4.000	0	0	4.000
→ Verteilung in %	100%	0%	0%	100%
Beamtenanwärter Frauen absolut	2.000	0	0	2.000
→ Verteilung in %	100%	0%	0%	100%

* Es sei an dieser Stelle an die einschränkenden Bemerkungen hinsichtlich der Verteilung der tatsächlichen Wirtschafts- und Betriebsgrößenstruktur erinnert (vgl. S.4)

Tabelle A2: Beschäftigtenzahl in 5 Jahren; Angaben in %

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
deutlich höher	5	0	3	3
etwas höher	8	8	7	8
etwa gleich	45	42	54	47
etwas niedriger	6	13	10	8
deutlich niedriger	3	3	1	3
weiß nicht	25	26	20	24
trifft nicht zu	5	6	4	5
keine Angabe	2	1	0	1
Summe	*100*	*100*	*100*	*100*

Tabelle A3: Beschäftigte zwischen 401 und 800 € („Midi-Jobs"); Angaben in %

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	17	24	34	22
Nein	82	76	66	77
Weiß nicht /keine Angabe	1	0	0	1
Summe	*100*	*100*	*100*	*100*

Tabelle A4: Anzahl Beschäftigte zwischen 401 und 800 € („Midi-Jobs")

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Beschäftigte gesamt	36.000	16.100	27.500	79.600
➔ Verteilung in %	45,2	20,2	34,6	100

Tabelle A5: Entwicklung des Geschäftsvolumens 2005 => 2004; Angaben in %

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
etwa gleich bleiben	49	49	46	48
eher steigen	19	14	15	17
eher sinken	15	32	34	23
weiß noch nicht	16	4	4	12
keine Angabe	0	0	0	0
Summe	*100*	*100*	*100*	*100*

Tabelle A6: Ertragslage im Jahr 2004; Angaben in %

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Sehr gut	4	1	1	3
Gut	15	24	14	17
Befriedigend	26	27	41	29
Ausreichend	35	27	25	31
Mangelhaft	12	13	12	12
trifft nicht zu (öffentlicher Dienst, gemeinnützig etc.)	8	7	7	8
keine Angabe	0	1	0	0
Summe	*100*	*100*	*100*	*100*

Tabelle A7: Investitionen im Jahr 2004; Angaben in %

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	40	58	53	46
Nein	60	42	47	54
Summe	*100*	*100*	*100*	*100*

Tabelle A8: Bereiche, in die 2004 investiert wurde; Angaben in % der investierenden Betriebe (Mehrfachnennungen)

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Grundstücke / Gebäude	8	16	25	14
EDV, IuK-Technik	71	70	74	71
Produktionsanlagen / Betriebs- & Geschäftsausstattung	50	54	56	53
Verkehrsmittel / Transportsysteme	26	33	30	29
Summe	*155*	*173*	*185*	*167*

Tabelle A9: Teilzeitbeschäftigte im Betrieb; Angaben in %

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	64	64	79	67
Nein	36	36	21	33
Summe	*100*	*100*	*100*	*100*

Tabelle A10: Anzahl Teilzeitbeschäftigte im Betrieb

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
absolut	359.000	112.000	155.000	626.000
→ darunter Frauen	291.000	95.000	133.000	519.000

Tabelle A11: befristet Beschäftigte im Betrieb; Angaben in %

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	16	16	18	16
Nein	84	84	82	84
Summe	*100*	*100*	*100*	*100*

Tabelle A12: Anzahl befristet Beschäftigte im Betrieb

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
absolut	84.000	24.000	35.000	143.000
→ darunter Frauen	45.000	13.000	19.000	72.000

Tabelle A13: Aushilfen / Praktikanten im Betrieb; Angaben in %

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	19	17	21	19
Nein	80	83	79	80
weiß nicht / keine Angabe	1	0	0	1
Summe	*100*	*100*	*100*	*100*

Tabelle A14: Anzahl Aushilfen / Praktikanten im Betrieb

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
absolut	50.000	17.000	14.000	81.000

Tabelle A15: „1-Euro – Jobber“ im Betrieb; Angaben in %

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	1	1	2	1
Nein	95	86	96	93
weiß nicht / keine Angabe	4	13	2	6
Summe	*100*	*100*	*100*	*100*

Tabelle A16: Anzahl „1-Euro – Jobber“ im Betrieb

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Absolut	5.000	1.000	5.000	11.000

Tabelle A17: freie Mitarbeiter im Betrieb; Angaben in %

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	12	4	6	9
Nein	87	96	92	90
weiß nicht / keine Angabe	1	0	2	1
Summe	*100*	*100*	*100*	*100*

Tabelle A18: Anzahl freier Mitarbeiter im Betrieb

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Absolut	56.000	13.000	9.000	78.000

Tabelle A19: Leiharbeiter im Betrieb; Angaben in %

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	2	4	4	3
Nein	96	96	94	96
weiß nicht / keine Angabe	2	0	2	1
Summe	*100*	*100*	*100*	*100*

Tabelle A20: Anzahl Leiharbeiter im Betrieb

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Absolut	14.000	3.000	3.000	20.000

Tabelle A21: Weiterbildung 2003 gefördert; Angaben in %

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	47	45	42	46
Nein	53	55	58	54
Summe	*100*	*100*	*100*	*100*

Tabelle A22: Neueinstellungen 1. Halbjahr 2005; Angaben in %

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	18	28	30	22
Nein	82	72	70	78
Summe	*100*	*100*	*100*	*100*

Tabelle A23: Bei Nicht-Einstellung: Gründe; Angaben in %

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
hätten gerne eingestellt	3	0	4	3
kein Bedarf	97	99	96	97
weiß nicht / keine Angabe	0	1	0	0
Summe	*100*	*100*	*100*	*100*

Tabelle A24: Personalabgänge in 2005; Angaben in %

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	25	34	26	27
Nein	75	66	74	73
weiß nicht / keine Angabe	0	0	0	0
Summe	*100*	*100*	*100*	*100*

Tabelle A25: Betriebe, die Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllen; Angaben in %

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Betrieb darf alleine ausbilden	54	65	63	58
Betrieb darf im Verbund ausbilden	2	4	7	4
Betrieb darf nicht ausbilden	44	31	30	38
Summe	*100*	*100*	*100*	*100*

Tabelle A26: Neue Ausbildungsverträge 2004/05 abgeschlossen; Angaben in %

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	24	19	25	23
Nein, nur andere Dienststelle/Betrieb	2	3	7	4
Nein, keine Neuverträge	73	78	68	72
weiß nicht / keine Angabe	1	0	0	1
Summe	*100*	*100*	*100*	*100*

Tabelle A27: Anzahl angebotener Ausbildungsplätze 2004/05

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
absolut	27.000	8.500	13.000	48.500

Literaturverzeichnis

Alda, H. (2004): Beschäftigungsverhältnisse, in: SOFI (Hrsg.) Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland, Opladen.

Alda, H.; Bellmann, L. (2004): Betriebliche Personal- und Beschäftigungspolitik zwischen Flexibilität und Stabilität, in WSI-Mitteilungen, Jg. 57, Heft 5.

Baden, Christian/ Schmid, Alfons (2004): IAB-Betriebspanel Hessen 2003 – Abschlussbericht.

Bellmann, Lutz/ Bielenski, Harald/ Bilger, Frauke/ Dahms, Vera/ Fischer, Gabriele/ Frei, Marek/ Wahse, Jürgen (2006): Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung - Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005, IAB Forschungsbericht 11/2006.

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

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2005): Berufsbildungsbericht 2005.

Diekmann, A. (1997): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 3. Auflage.

Jahn, E; Wolf, K. (2005): Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten, in: IAB-Kurzbericht Nr. 14, Nürnberg.

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

Niederalt, M. (2005): Bestimmungsgründe des betrieblichen Ausbildungsverhaltens

Rudolph, H. (2003): Mini- und Midi-Jobs: Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit, IAB-Kurzbericht Nr.6, Nürnberg

Schmid, Alfons/ Baden, Christian/ Knobel, Claudia/ Wagner, Birgit (2004): IAB-Betriebspanel Hessen 2004 – Abschlussbericht.

Tischler, L. (2004): Berufsausbildung in Hessen 2004, FEH Report Nr. 667