IAB-Betriebspanel Rheinland-Pfalz 2003
Beschäftigungstrends

Abschlussbericht zur vierten Welle des IAB-Betriebspanels

Dipl. Soz. Susanne Dera
Prof. Dr. Alfons Schmid

November 2004
Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung ................................................................................................................. 6
   1.2 Regionalisierung des IAB-Betriebspanels für Rheinland-Pfalz ............... 15
   1.3 Gewichtung und Hochrechnung ................................................................. 16
   1.4 Datenaufbereitung und -auswertung für Rheinland-Pfalz ..................... 16

2. Betriebsstruktur- und Beschäftigtenentwicklung ............................................. 18
   2.1 Betriebe und Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße ...... 18
   2.2 Beschäftigungsentwicklung Mitte 2002 bis Mitte 2003 .............................. 20
      2.2.1 Beschäftigungsgruppen ................................................................. 20
      2.2.2 Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen ................................. 21
   2.3 Beschäftigungsprognose bis Mitte 2004 ...................................................... 22
   2.4 Beschäftigungsprognose für die nächsten fünf Jahre .................................. 23
   2.5 Fazit ............................................................................................................ 24

3. Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz ....................... 26
   3.1 Vorgehensweise und Veränderungen gegenüber den vorangegangenen Auswertungen des IAB-Betriebspanels ......................................................... 26
   3.2 Qualifikationsstruktur in Rheinland-Pfalz zur Jahresmitte 2003 .............. 26
      3.2.1 Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftszweigen ............................. 28
      3.2.2 Qualifikationsstruktur nach Betriebsgrößenklassen ......................... 29
   3.3 Fazit ............................................................................................................ 30

4. Wirtschaftliche Situation der rheinland-pfälzischen Betriebe ...................... 31
   4.1 Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Jahr 2002 ........................... 31
   4.2 Geschäftsvolumen der Betriebe ................................................................. 34
   4.3 Geschäftserwartungen für 2003 ................................................................. 34
   4.4 Betriebliche Investitionen .......................................................................... 36
      4.4.1 Investitionen rheinland-pfälzischer Betriebe 2002 ............................ 36
      4.4.2 Investitionsstruktur .......................................................................... 38
      4.4.3 Investitionen in EDV, Informations- bzw. Kommunikationstechnologien .... 40
      4.4.4 Erweiterungsinvestitionen ............................................................... 42
   4.5 Technischer Stand des Kapitalstocks und der Anlagen ............................. 44
   4.6 Fazit ............................................................................................................ 45
5. Betriebliche Flexibilität ...........................................................................................................46
  5.1 Beschäftigungs dynamik in Rheinland-Pfalz 2003 .............................................................46
  5.1.1 Personaleinstellungen im 1. Halbjahr 2003 .................................................................47
    5.1.1.1 Personaleinstellungen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen ...............47
    5.1.1.2 Personaleinstellungen nach Qualifikationsstruktur ........................................48
    5.1.1.3 Neueinstellungen geringer und höher qualifizierter Beschäftigter nach Branchen .........................................................................................................................50
    5.1.1.4 Neueinstellung geringer und höher qualifizierter Beschäftigter nach Betriebsgrößenklassen ........................................................................................................51
  5.1.2 Personalabgänge im 1. Halbjahr 2003 .......................................................................52
  5.1.3 Ursachen der Personalabgänge ..................................................................................54
  5.1.4 Fluktuation in Rheinland-Pfalz 2003 ........................................................................55
    5.1.4.1 Fluktuation nach Wirtschaftszweigen ..............................................................56
    5.1.4.2 Fluktuation nach Betriebsgrößenklassen ........................................................57
  5.1.5 Exkurs: Ungedeckter Personalbedarf und Strategien der Personalgewinnung .........58
    5.1.5.1 Sofort zu besetzende Stellen nach Qualifikationsstruktur ...............................59
    5.1.5.2 Sofort zu besetzende Stellen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 60
    5.1.5.3 Strategien der Personalgewinnung ..................................................................61
  5.1.6 Fazit ............................................................................................................................62
  5.2 Besondere Beschäftigungsformen .................................................................................63
    5.2.1 Geringfügige Beschäftigung – Mini-Jobs ...............................................................64
    5.2.2 Multivariate Analyse der Einflussfaktoren für die Schaffung von Mini-Jobs ..........66
      5.2.2.1 Regressionsmodell ..........................................................................................67
      5.2.2.2 Einfluss der Einzelfaktoren .............................................................................68
      5.2.2.3 Kombination der Einzelfaktoren ...................................................................70
      5.2.2.4 Fazit ...............................................................................................................72
      5.2.3 Midi-Jobs ..............................................................................................................72
      5.2.4 Leiharbeit .............................................................................................................74
    5.2.5 Sonstige externe Arbeitskräfte .................................................................................76
  5.2.6 Befristete Beschäftigung ............................................................................................77
  5.2.7 Teilzeitbeschäftigung .................................................................................................77
  5.3 Überstunden ....................................................................................................................81
    5.3.1 Überstunden nach Brachen und Betriebsgrößenklassen .......................................81
    5.3.2 Ausgleich der Überstunden ....................................................................................82
  5.4 Kurzarbeit .......................................................................................................................84
  5.5 Schwankungen in der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit im Jahr 2002 .......................85
    5.5.1 Betriebliche Reaktionen auf Schwankungen der Produktion bzw. Geschäfts tätigkeit nach Angaben der Betriebe .................................................................87
    5.5.2 Bewertung der Wichtigkeit der verschiedenen Instrumente zum Umgang mit betriebsbedingten Schwankungen in der Geschäftstätigkeit .........................88
    5.5.3 Gegenüberstellung von Betrieben mit und ohne betrieblichen Schwankungen bezüglich ihrer Nutzung der Flexibilisierungsinstrumente ..................................89
9. Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Rheinland-Pfalz................................................. 133
   9.1 Rechtsform der Betriebe............................................................................................... 133
   9.2 Eigentumssituation der Betriebe in Rheinland-Pfalz.................................................. 133
   9.3 Kammermitgliedschaft............................................................................................... 134
   9.4 Arbeitnehmervertretung............................................................................................. 134
   9.5 Altersstruktur der Betriebe........................................................................................ 135

10. Schlussbemerkungen ..................................................................................................... 135

Literaturverzeichnis .......................................................................................................... 137

Anhang.................................................................................................................................. 139
Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Betriebe in Rheinland-Pfalz gewichtet nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, absolute Zahlen .................................................................................. 18
Tabelle 2: Betriebe in Rheinland-Pfalz gewichtet nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent ..................................................... 18
Tabelle 3: Verteilung der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Juni 2003, Angaben in Prozent ................................................................. 19
Tabelle 4: Verteilung der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Juni 2003, Angaben in Prozent ................................................................. 19
Tabelle 5: Sozialversicherungspflichtig und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 30.06.2003, Rheinland-Pfalz und Westdeutschland ........................................ 20
Tabelle 6: Einstellungs- und Abgangsraten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen .. 57
Tabelle 7: Einstellungs- und Abgangsraten in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen ............................................................................................................. 58
Tabelle 8: Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des reduzierten Modells ......................... 68
Tabelle 9: Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten für die Schaffung bzw. Existenz von Minijobs bei Kombination der unabhängigen Variablen ........................................ 71
Tabelle 10: Kombinationen mit höherer Wahrscheinlichkeit für die Schaffung von Minijobs 71
Tabelle 11: Kombinationen mit höherer Wahrscheinlichkeit für die Nicht-Schaffung von Minijobs ........................................................................................................ 72
Tabelle 12: Leiharbeitskräfte in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen .......................... 74
Tabelle 13: Leiharbeitskräfte in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen .................. 75
Tabelle 14: Besondere Beschäftigungsformen in Rheinland-Pfalz ...................................... 91
Tabelle 15: Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des reduzierten Modells ......................... 115
Tabelle 16: Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen bei Kombination der unabhängigen Variablen .......................... 119
Tabelle 17: Kombinationen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit für die betriebliche Förderung von Weiterbildung ................................................................. 120
Tabelle 18: Kombinationen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit dafür, dass keine Förderung von Weiterbildungsaktivitäten stattfinden.................................................................. 120
Abbildungsverzeichnis

Graphik 1: Beschäftigungsentwicklung Mitte 2002 bis Mitte 2003 nach Beschäftigengruppen, Angaben in Prozent .......................................................20
Graphik 2: Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz Mitte 2002 bis Mitte 2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent ...........................................................21
Graphik 3: Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz Mitte 2002 bis Mitte 2003 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent .....................................................22
Graphik 4: Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz von 1999 bis 2003 und Prognose bis Mitte 2004 (Beschäftigung 1999 = 100) ........................................................22
Graphik 5: „Die Beschäftigung wird in 5 Jahren…“, Angaben in Prozent der Betriebe ........23
Graphik 6: „Die Beschäftigung wird in 5 Jahren…“, Angaben in Prozent der Betriebe je Branche ..............................................................................................................24
Graphik 7: „Die Beschäftigung wird in 5 Jahren…“, Angaben in Prozent der Betriebe je Betriebsgrößenklasse .........................................................................................24
Graphik 8: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland zum 30.06.2003, Angaben in Prozent ..........................................................27
Graphik 9: Qualifikationsstruktur der beschäftigten Frauen im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten zum 30.06.2003, Angaben in Prozent ..............................................27
Graphik 10: Qualifikationsgruppen in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten des jeweiligen Sektors ........................................28
Graphik 11: Anteil gering und höher qualifizierter Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten des jeweiligen Sektors nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent* ........................................................................................................29
Graphik 12: Qualifikationsgruppen in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten der jeweiligen Größenklasse*...............29
Graphik 13: Anteil gering und höher qualifizierter Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten der jeweiligen Betriebsgrößenklasse, Angaben in Prozent* ........................................................................................................30
Graphik 14: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2002, Angaben in Prozent aller Betriebe......................................................................................32
Graphik 16: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2002 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor* .......................33
Graphik 17: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2002 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse*33

Graphik 22: Betriebe, die 2002 investiert haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Branche ..........................................................37

Graphik 23: Betriebe, die 2002 investiert haben, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse ..........................................................37

Graphik 24: Investitionsvolumen pro Beschäftigtem 2002 in Euro nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Beschäftigten der Betriebe, die 2002 Investitionen durchführten ....38


Graphik 26: Investitionsstruktur 1999 bis 2002, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich ........................................39


Graphik 29: Anteil der Investitionen in EDV/IuK an den Gesamtinvestitionsausgaben nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor ........................................................................42

Graphik 30: Anteil der Investitionen in EDV/IuK an den Gesamtinvestitionsausgaben nach Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse ........................................................................42

Graphik 31: Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Gesamtinvestitionsausgaben, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben..................................43

Graphik 32: Anteil der Erweiterungsinvestitionen 2002 an den Gesamtinvestitionsausgaben nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben, je Branche ..........................................................43

Graphik 33: Anteil der Erweiterungsinvestitionen 2002 an den Gesamtinvestitionsausgaben nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben, je Größenklasse.........................................................44

Graphik 34: Beurteilung des Standes der technischen Anlagen und der Betriebs- und Geschäftsausstattung, Angaben in Prozent aller Betriebe.........................44

Graphik 35: Neueinstellungen nach Wirtschaftszweigen in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent an den gesamten Neueinstellungen .........................................................48

Graphik 36: Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent an den gesamten Neueinstellungen .........................................................48

Graphik 37: Neueinstellungen nach Qualifikationsgruppen in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent an den gesamten Neueinstellungen .........................................................48

Graphik 38: Einstellungsquoten nach Beschäftigtenkategorien im 1. Halbjahr 2003, Angaben in Prozent.................................................................50

Graphik 39: Neueinstellungen nach Wirtschaftszweigen und Qualifikationsgruppen, Anteile in Prozent an den gesamten Einstellungen der jeweiligen Qualifikationsstufe50

Graphik 40: Neueinstellungen nach Wirtschaftszweigen und Qualifikationsgruppen, Anteile in Prozent an den gesamten Einstellungen der jeweiligen Branche ..............51
Graphik 41: Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen und Qualifikationsgruppen, Anteile in Prozent an den gesamten Einstellungen der jeweiligen Qualifikationsstufe

Graphik 42: Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen und Qualifikationsgruppen, Anteile in Prozent an den gesamten Einstellungen der jeweiligen Größenklasse

Graphik 43: Personalabgänge nach Wirtschaftszweigen in Rheinland-Pfalz

Graphik 44: Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der gesamten Personalabgänge

Graphik 45: Gründe für Personalabgänge im 1. Halbjahr 2003, Angaben in Prozent aller Abgänge

Graphik 46: Gründe für Personalabgänge im 1. Halbjahr 2003, Angaben in Prozent aller Abgänge

Graphik 47: Fluktuationsrate in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, Basis: alle Betriebe


Graphik 50: Verteilung der sofort zu besetzenden Stellen nach Qualifikationsgruppen, Angaben in Prozent der offenen Stellen

Graphik 51: Sofort zu besetzende Stellen in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller offenen Stellen

Graphik 52: Sofort zu besetzende Stellen in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der offenen Stellen

Graphik 53: Betriebliche Strategien der Personalgewinnung, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen

Graphik 54: Bedeutung der verschiedenen Strategien zur Personalgewinnung aus betrieblicher Sicht


Graphik 56: Verteilung der Mini-Jobs in Rheinland-Pfalz zum 30.06.2004 nach Branchen, Angaben in Prozent aller Mini-Jobs


Graphik 58: Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Schaffung bzw. Existenz von Minijobs, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten

Graphik 59: Zusammenhang zwischen der Branche und der Schaffung bzw. Existenz von Minijobs, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten


Graphik 63: Leiharbeitskräfte nach Verleihform, Basis: Betriebe, die Leiharbeitskräfte beschäftigt haben, Angaben in Prozent der Leiharbeitskräfte

Graphik 64: Leiharbeitskräfte nach Qualifikationsgruppen, Angaben in Prozent an allen Leiharbeitskräften

Graphik 65: Einsatzdauer der Leiharbeitskräfte, Angaben in Prozent an allen Leiharbeitskräften

Graphik 66: Sonstige externe Arbeitskräfte in Rheinland-Pfalz 2002 bis 2003, Angaben in Prozent

Graphik 67: Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung im Jahresverlauf, Angaben in Prozent

Graphik 68: Beschäftigte nach Voll- und Teilzeit, Angaben in Prozent aller Beschäftigten

Graphik 69: Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor

Graphik 70: Teilzeitarbeitskräfte nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten je Sektor

Graphik 71: Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse

Graphik 72: Teilzeitarbeitskräfte nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten je Größenklasse

Graphik 73: Betriebe, in den Überstunden geleistet wurden, nach Wirtschaftszweigen im Jahresvergleich, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor

Graphik 74: Betriebe, in denen im Jahr 2002 Überstunden geleistet wurden, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse

Graphik 75: Ausgleich der Überstunden nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe je Sektor

Graphik 76: Ausgleich der Überstunden nach Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe je Größenklasse

Graphik 77: Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden nach Branchen, Angaben in Prozent der Gesamtbeschäftigten je Sektor

Graphik 78: Betriebe, die Kurzarbeit einsetzten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor

Graphik 79: Betriebe mit stärkeren Schwankungen in der Geschäftstätigkeit, Angaben in Prozent der Betriebe je Kategorie


Graphik 81: Eingesetzte Instrumente zur Bewältigung betrieblicher Schwankungen in der Geschäftstätigkeit, Angaben in Prozent aller Betriebe mit derartigen Schwankungen, Mehrfachnennungen

Graphik 82: Reihenfolge der Wichtigkeit der Instrumente im Umgang mit betrieblichen Schwankungen, Angaben in Prozent aller Betriebe mit derartigen Schwankungen

Graphik 83: Instrumente der Flexibilisierung bei Betrieben mit und ohne betriebliche Schwankungen, Angaben in Prozent
Graphik 108: Qualifikationsstruktur weiterbildender und nicht-weiterbildender Betriebe, Angaben in Prozent der Gesamtbeschäftigen ..............................................................111

Graphik 109: Qualifikationsstruktur weiterbildender und nicht-weiterbildender Kleinstbetriebe, Angaben in Prozent der Gesamtbeschäftigen .........................112

Graphik 110: Gesuchte Arbeitskräfte nach Qualifikation bei weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben, Angaben in Prozent aller gesuchten Arbeitskräfte..................................................................................................113

Graphik 111: Ertragslage im Geschäftsjahr 2002 bei weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben, Angaben in Prozent der Betriebe je Kategorie..114

Graphik 112: Ausbildungsbeteiligung bei weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben, Angaben in Prozent der Betriebe je Kategorie ............................114

Graphik 113: Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildung und Betriebsgröße, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten ..............116

Graphik 114: Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildung und Branche, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten ..............................117

Graphik 115: Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildung und geplanten Investitionen für 2003, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten ....................................................................................117

Graphik 116: Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildung und Ausbildungsverhalten, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten ..118

Graphik 117: Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildung und Tarifbindung, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten............118

Graphik 118: Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2003, Angaben in Prozent ..........................122

Graphik 119: Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2003 nach Branchen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor .................................................................123

Graphik 120: Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2003 nach Betriebgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse..........................................................124

Graphik 121: Tarifbindung und Ausbildungsstatus, Angaben in Prozent aller Betriebe .......124

Graphik 122: Tarifbindung und Investitionsverhalten, Angaben in Prozent aller Betriebe .125

Graphik 123: Tarifbindung und Einschätzung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr 2002, Angaben in Prozent aller Betriebe .................................................125

Graphik 124: Tarifbindung und Erwartung für das laufende Geschäftsjahr, Angaben in Prozent aller Betriebe ....................................................................................126

Graphik 125: Tarifbindung und längerfristige Beschäftigungsentwicklung: Die Beschäftigung wird in 5 Jahren ..........................................................126

Graphik 126: Durchschnittliche Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem (in Euro), nach Branchen..................................................................................................................127

Graphik 127: Prozentuale Abweichung von der durchschnittliche Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem, nach Branchen.................................................................128

Graphik 128: Durchschnittliche Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem (in Euro), nach Betriebsgrößenklassen .........................................................................................128

Graphik 129: Prozentuale Abweichung von der durchschnittliche Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem, nach Betriebsgrößenklassen .............................................128

Graphik 130: Verbreitung übertariflicher Entlohnung in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, nach Branchen, Angaben in Prozent, Basis: Betriebe mit Tarifbindung .................................................................................................................................129
Graphik 131: Verbreitung übertariflicher Entlohnung in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent, Basis: Betriebe mit Tarifbindung


Graphik 134: Übertarifliche Entlohnung und Beschäftigungsentwicklung bis in 5 Jahren, Basis: Betriebe mit Tarifvertrag

Graphik 135: Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach ihrer Rechtsform, Angaben in Prozent aller Betriebe

Graphik 136: Form des Eigentums, Angaben in Prozent aller Betriebe

Graphik 137: Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach ihrer Kammermitgliedschaft, Angaben in Prozent aller Betriebe

Graphik 138: Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach Arbeitnehmervertretung, Angaben in Prozent aller Betriebe

Graphik 139: Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach ihrer Altersstruktur, Angaben in Prozent aller Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden
1. Einleitung

1.1 IAB-Betriebspanel – Datenbasis und Methodik


Ziel dieses Panels ist es, ein repräsentatives, betriebsgestütztes Beobachtungssystem zur Verfügung zu stellen, das zum einen einer kontinuierlichen Analyse der betrieblichen Beschäftigung und deren Determinanten dient, zum anderen Aussagen zur wirtschaftlichen Situation der Betriebe ermöglicht. Dadurch, dass (soweit wie möglich) jedes Jahr dieselben Betriebe befragt werden, können dynamische Abläufe beobachtet und Ursache-Wirkungs-Ketten im Zeitverlauf analysiert werden. Außerdem ist es möglich, Erwartungen der Betriebe zu erheben und diese mit der späteren Wirklichkeit zu vergleichen.1 Auf diese Weise werden Informationen über die wirtschaftliche Entwicklung der Betriebe sowie Einsichten in das betriebliche Beschäftigungsverhalten gewonnen und für die Umsetzung wirtschaftspolitischer Entscheidungen nutzbar gemacht.

Durch das IAB-Betriebspanel wird eine Bestandsaufnahme betrieblicher Strukturen, Situationen und Problemzusammenhänge vorgenommen. Darüber hinaus werden Stimmungsstagen und zukünftige Einschätzungen der Betriebe eingefangen.2 Zudem soll das Panel helfen, die betrieblichen Beschäftigungsprozesse transparenter zu machen und die unternehmensinternen Bestimmungsgrößen aufzeigen. Die Ergebnisse aus dem Betriebspanel ergänzen entsprechend die einzel- und gesamtwirtschaftlichen Informationen über die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Das breite Spektrum des Fragebogens umfasst folgende betriebliche Themenbereiche, von denen manche jährlich, andere nur alle zwei Jahre erhoben werden:

- Bestimmungsgrößen der Beschäftigungsentwicklung (Produktion, Umsatz, Arbeitszeiten, Investitionen, Auslastung);
- Personennachfrage und Beschäftigungserwartungen (Vakanzen, offene Stellen, Fluktuation, betriebliche Beschäftigungspolitik);

1 Vgl. Bellmann et al. (1991), S. 514ff.
2 Vgl. http://betriebspanel.iab.de
• Stand und Entwicklung der Technik und Organisation sowie deren Auswirkungen auf die Arbeitsplätze;
• Einflussgrößen auf die Produktivität, z.B. technische, organisatorische und betriebswirtschaftliche Faktoren;
• Daten zur Biographie von Betrieben, Inanspruchnahme von Fördermaßnahmen und deren Wirkungen auf die Beschäftigung;
• Aktivitäten in der Ausbildung sowie der betrieblichen Weiterbildung.


1.2 Regionalisierung des IAB-Betriebspanels für Rheinland-Pfalz

Seit dem Jahr 2000 sind im Rahmen des IAB-Betriebspanels durch Aufstockungen der befragten Betriebe auch gesonderte Auswertungen für die einzelnen Bundesländer möglich. Durch die Unterstützung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit in Mainz sowie die Förderung durch den Europäischen Sozialfonds ist eine derartige Auswertung seitdem auch für Rheinland-Pfalz durchführbar. Diese erfolgt durch das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) in Form des vorliegenden Berichtes.³


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 wird die Stichprobe mittels einer Gewichtung korrigiert. Dafür wurden die Fälle der Stichprobe hinsichtlich der Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen gemäß der tatsächlichen Verteilung der Betriebe in Rheinland-Pfalz gewichtet und auf alle Betriebe hochgerechnet. Damit ist es möglich, repräsentative Aussagen für die Gesamtzahl aller Betriebe in Rheinland-Pfalz mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum Zeitpunkt des 30.06.2003 zu treffen. Bei der Interpretation der hochgerechneten Daten ist darauf zu achten, dass die Auswertungsstichprobe betriebsproportional ist; das bedeutet, sie spiegelt die Verteilung der Betriebe über die Zellen der Schichtungsmatrix wider. Diese Befragungen liefern dann zwar beschäftigten- oder umsatzproportionale Ergebnisse, nicht jedoch betriebsproportionale.

1.4 Datenaufbereitung und -auswertung für Rheinland-Pfalz
Der aus dem IAB-Betriebspanels hervorgehende Datensatz für Rheinland-Pfalz wurde nach folgenden Kategorien zusammengefasst und ausgewertet:

a) Wirtschaftszweige
Die im IAB-Betriebpanel in 41 Ausprägungen erhobenen Wirtschaftszweige wurden für Rheinland-Pfalz zu 5 Sektoren zusammengefasst. Dabei werden die Bereiche Land- und Forstwirtschaft sowie Bergbau, Energie- und Wasserversorgung aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht gesondert ausgewiesen. Die unterschiedenen Wirtschaftszweige sind:

- Verarbeitendes Gewerbe
- Baugewerbe
- Handel und Reparatur
- Dienstleistungen
- Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck.

---

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

Gemäß ihrer Beschäftigtenzahl wurden die Betriebe in folgende Größenklassen zusammengefasst:

- 1 – 9 Beschäftigte (Kleinstbetriebe);
- 10 – 49 Beschäftigte (Kleinbetriebe);
- 50 – 249 Beschäftigte (mittlere Betriebe);
- 250 Beschäftigte und mehr (Großbetriebe).

c) **Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten je Betrieb**

Die Betriebe wurden anhand ihres jeweiligen Frauenanteils an den Gesamtbeschäftigten in drei Kategorien eingeteilt.

- 0 bis unter 20% (geringer Frauenanteil);
- 20 bis unter 60% (mittlerer Frauenanteil);
- 60 bis 100% (hoher Frauenanteil).

d) **Region**

Zusätzlich erfolgte eine Auswertung der Befragungsergebnisse gesondert nach Regionen. Dazu wurden in Rheinland-Pfalz drei Regionen gebildet, die auf der Abgrenzung der Arbeitsamtsbezirke beruhen und Pendlerverflechtungen berücksichtigen:

- Region 1: Arbeitsamtsbezirke Mayen, Koblenz, Neuwied, Montabaur
- Region 2: Arbeitsamtsbezirke Bad Kreuznach, Kaiserslautern, Landau, Primasens, Trier
- Region 3: Arbeitsamtsbezirke Ludwigshafen, Mainz.

Hierbei muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass die Gewichtung der Stichprobe neben Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße nicht zusätzlich nach Regionen erfolgte, weshalb die Auswertungen nach Regionen nicht repräsentativ und möglicherweise verzerrt sind. Sie liefern jedoch zusätzliche Informationen, weshalb die Auswertungen nach Regionen im Anhang zu finden sind. Gleiches gilt für die Berechnungen nach dem betrieblichen Frauenanteil.
2. Betriebsstruktur- und Beschäftigtenentwicklung

2.1 Betriebe und Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße


Tabelle 1: Betriebe in Rheinland-Pfalz gewichtet nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, absolute Zahlen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Wirtschaftszweige</th>
<th>1 bis 9 Beschäftigte</th>
<th>10 bis 49 Beschäftigte</th>
<th>50 bis 249 Beschäftigte</th>
<th>250 u. mehr Beschäftigte</th>
<th>Summe</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Land-/Forstwirtschaft, Fischerei</td>
<td>3.414</td>
<td>281</td>
<td>10</td>
<td>0</td>
<td>3.706</td>
</tr>
<tr>
<td>Energie, Bergbau</td>
<td>160</td>
<td>314</td>
<td>49</td>
<td>4</td>
<td>527</td>
</tr>
<tr>
<td>Verarbeitendes Gewerbe</td>
<td>8.071</td>
<td>2.961</td>
<td>834</td>
<td>203</td>
<td>12.069</td>
</tr>
<tr>
<td>Baugewerbe</td>
<td>9.353</td>
<td>2.023</td>
<td>203</td>
<td>12</td>
<td>11.591</td>
</tr>
<tr>
<td>Handel und Reparatur</td>
<td>15.368</td>
<td>5.572</td>
<td>498</td>
<td>32</td>
<td>21.471</td>
</tr>
<tr>
<td>Dienstleistungssektor</td>
<td>35.450</td>
<td>9.976</td>
<td>1.842</td>
<td>184</td>
<td>47.452</td>
</tr>
<tr>
<td>Öffentl. Dienstleistungen / Organisatoren ohne Erwerbszweck</td>
<td>4.682</td>
<td>1.190</td>
<td>517</td>
<td>152</td>
<td>6.542</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Summe</strong></td>
<td><strong>72.924</strong></td>
<td><strong>21.722</strong></td>
<td><strong>3.894</strong></td>
<td><strong>583</strong></td>
<td><strong>103.358</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die prozentuale Verteilung der Betriebe sowohl nach Wirtschaftszweigen als auch nach Betriebsgrößenklassen. 7

Tabelle 2: Betriebe in Rheinland-Pfalz gewichtet nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent

<table>
<thead>
<tr>
<th>Wirtschaftszweige</th>
<th>1 bis 9 Beschäftigte</th>
<th>10 bis 49 Beschäftigte</th>
<th>50 bis 249 Beschäftigte</th>
<th>250 u. mehr Beschäftigte</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Verarbeitendes Gewerbe</td>
<td>66,9</td>
<td>24,5</td>
<td>6,9</td>
<td>1,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Baugewerbe</td>
<td>80,7</td>
<td>17,5</td>
<td>1,8</td>
<td>0,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Handel und Reparatur</td>
<td>71,6</td>
<td>26,0</td>
<td>2,3</td>
<td>0,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Dienstleistungssektor</td>
<td>74,7</td>
<td>21,0</td>
<td>3,9</td>
<td>0,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Öffentl. Dienstleistungen / Organisatoren ohne Erwerbszweck</td>
<td>71,6</td>
<td>18,2</td>
<td>7,9</td>
<td>2,3</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Summe</strong></td>
<td><strong>73,6</strong></td>
<td><strong>21,9</strong></td>
<td><strong>3,9</strong></td>
<td><strong>0,6</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

In diesen knapp 103.400 Betrieben belief sich die Anzahl der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz zum 30.06.2003 auf etwa 1.517.000. Davon waren rund 646.000 Frauen, was einem Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten von etwa 43% entspricht.

Obwohl der Anteil der Großbetriebe (Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten) an allen Betrieben lediglich 0,6% betrug, war über ein Viertel aller rheinland-pfälzischen Arbeitskräfte dort beschäftigt. Frauen waren hier unterdurchschnittlich vertreten, dafür hatten sie bei den Kleinstbetrieben einen Beschäftigtenanteil von knapp 49%. Die Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen entsprach weitgehend der von Westdeutschland. Einzige Ausnahme war, dass die Großbetriebe in den alten Bundesländern einen etwas höheren Anteil an den Gesamtbeschäftigten (30,5%) und die der Kleinstbetriebe einen etwas geringeren (18,8%) ausmachten.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen ergaben sich zwischen Rheinland-Pfalz und Westdeutschland ebenfalls keine bedeutenden Unterschiede bezüglich der Beschäftigtenverteilung. Rheinland-Pfalz hatte im Vergleich zu Westdeutschland einen etwas höheren Beschäftigtenanteil im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck (etwa 12,5% zu 9,4%). Dafür waren in Rheinland-Pfalz relativ weniger Arbeitskräfte im Dienstleistungssektor beschäftigt (40,0% zu 41,7%).

Der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten differierte über die einzelnen Sektoren deutlich stärker als nach Betriebsgrößenklassen. Im Verarbeitenden Gewerbe sowie in der Baubranche lag er erwartungsgemäß deutlich unter dem Durchschnitt, in den anderen Sektoren hingegen zum Teil stark darüber.

Zum Befragungszeitpunkt waren etwa 78% der Arbeitskräfte in Rheinland-Pfalz sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten setzten sich zusammen aus Beamten, tätigen Inhaber/innen, mithelfenden Familienangehörigen sowie geringfügig Beschäftigten. Auf sie entfiel entsprechend ein Anteil von 22%. Damit ent-
sprach die Verteilung der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz in etwa der von Westdeutschland insgesamt.

**Tabelle 5: Sozialversicherungspflichtig und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 30.06.2003, Rheinland-Pfalz und Westdeutschland**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beschäftigte zum 30.06.2003</th>
<th>Beschäftigte absolut in Rheinland-Pfalz</th>
<th>Anteil an den Gesamtbeschäftigten Rheinland-Pfalz</th>
<th>Anteil an den Gesamtbeschäftigten Westdeutschland</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte</td>
<td>1.183.003</td>
<td>77,9</td>
<td>80,1</td>
</tr>
<tr>
<td>davon: Arbeiter/innen und Angestellte</td>
<td>1.109.730</td>
<td>73,1</td>
<td>75,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Auszubildende</td>
<td>73.273</td>
<td>4,7</td>
<td>4,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte</td>
<td>334.321</td>
<td>22,1</td>
<td>19,9</td>
</tr>
<tr>
<td>davon: Beamte</td>
<td>80.466</td>
<td>5,3</td>
<td>3,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige</td>
<td>100.340</td>
<td>6,6</td>
<td>5,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstige</td>
<td>153.515</td>
<td>10,1</td>
<td>10,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtbeschäftigte</td>
<td>1.517.324</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**2.2 Beschäftigungsentwicklung Mitte 2002 bis Mitte 2003**

**2.2.1 Beschäftigungsgruppen**


Verglichen mit Westdeutschland zeigt sich in Rheinland-Pfalz ein vergleichsweise gutes Bild, da die Beschäftigung in den alten Bundesländern im gleichen Zeitraum um über 1% zurückgegangen ist. In Westdeutschland ist vor allem die Zahl der Arbeiter/innen und Angestellten sowie der Auszubildenden zurückgegangen, die stärksten Zunahmen gab es mit Abstand bei den sonstigen Beschäftigten.

**Graphik 1: Beschäftigungsentwicklung Mitte 2002 bis Mitte 2003 nach Beschäftigtengruppen, Angaben in Prozent**
2.2.2 Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen

Die Beschäftigungsentwicklung zwischen 2002 und 2003 stellte sich in Rheinland-Pfalz in den einzelnen Wirtschaftszweigen durchaus unterschiedlich dar: So hatten das Baugewerbe (-6,8%) und das Verarbeitende Gewerbe (-2,2%) einen deutlich überdurchschnittlichen Stellenabbau zu verzeichnen. Auch der Dienstleistungssektor ist mit -0,4% leicht rückläufig. Nur die Beschäftigungsentwicklung im Bereich Handel und Reparatur (+3,1%) sowie die leichte Zunahme im Öffentlichen Sektor (+0,2%) verließen gegen den Trend und reduzierten den Beschäftigungsrückgang in Rheinland-Pfalz branchenübergreifend auf -0,7%.


Auch bei Differenzierung der Betriebe anhand ihrer Betriebsgrößenklassen lassen sich merkliche Unterschiede in der Beschäftigtenentwicklung feststellen. Während in Kleinstbetrieben der Beschäftigungsrückgang gegenüber 2002 mit -2,7% am deutlichsten ausgeprägt war, wiesen sowohl Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten als auch Großbetriebe leichte Zunahmen auf, wie die folgende Graphik zeigt.
2.3 Beschäftigungsprognose bis Mitte 2004

Die rheinland-pfälzischen Betriebe prognostizierten, dass bis Mitte nächsten Jahres ein weiterer Beschäftigtenrückgang von bis zu 3,5% zu erwarten ist. Damit entspricht die Prognose für Rheinland-Pfalz in etwa der für Westdeutschland insgesamt (-3%). Bei der qualitativen Frage, ob die Beschäftigungsentwicklung eher steigen, gleich bleiben oder sinken wird,gaben 76% der Betriebe in Rheinland-Pfalz an, von gleichbleibenden Beschäftigtenzahlen auszugehen. Etwa 8% rechnen mit steigenden und etwa 9% mit sinkenden Mitarbeiterzahlen. Wenn die Prognose zutrifft, nähert sich die Beschäftigung in Rheinland-Pfalz wieder dem Stand von 1999 an, liegt noch immer leicht über dem Ausgangspunkt im Jahr 1999.

2.4 Beschäftigungsprognose für die nächsten fünf Jahre

Die Betriebe wurden darüber hinaus gebeten anzugeben, wie sie die Beschäftigtenzahl in fünf Jahren im Vergleich zu heute einschätzen. Dabei ist zu betonen, dass die Frage lediglich qualitativ formuliert war (höher/niedriger/gleichbleibend) und keine absoluten Prognosezahlen abgefragt wurden.

Anhand der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels ist in Rheinland-Pfalz bis 2008 von einer relativ gleichbleibenden Beschäftigung mit leichter Tendenz zum Personalabbau auszugehen. So erwarteten rund 33% der rheinland-pfälzischen Betriebe keine gravierenden Änderungen bezüglich der Beschäftigtenzahlen, etwa 15% gingen von einem Beschäftigtenrückgang aus. Dem gegenüber standen lediglich 5% der Betriebe, die einen Anstieg bei den Beschäftigtenzahlen erwarten. Es ist jedoch festzuhalten, dass sich zum Zeitpunkt der Befragung etwa 47% der rheinland-pfälzischen Betriebe nicht in der Lage sahen, eine Einschätzung zur längerfristigen Beschäftigtenentwicklung abzugeben. Damit fällt die Prognose für Rheinland-Pfalz etwas schlechter aus als für Westdeutschland gesamt. In den alten Bundesländern erwarteten anteilig mehr Betriebe einen Beschäftigtenanstieg (10%) bzw. ein zahlenmäßig gleichbleibendes Beschäftigteniveau (41%).

**Graphik 5: „Die Beschäftigung wird in 5 Jahren...“, Angaben in Prozent der Betriebe**

![Graphik](image)


**2.5 Fazit**


3. Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz

3.1 Vorgehensweise und Veränderungen gegenüber den vorangegangenen Auswertungen des IAB-Betriebspanels

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den rheinland-pfälzischen Betrieben. Die Verteilung der Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen gibt einen Überblick über die betrieblichen Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten sowie über das hier gebündelte Humankapital.


Für einige Darstellungen wurden die Qualifikationsgruppen der abhängig Beschäftigten zur Gruppe der höher Qualifizierten bzw. der der geringer Qualifizierten zusammengefasst. Als höher Qualifizierte sind die Angestellten/Beamten mit abgeschlossener Berufsausbildung oder (Fach-)Hochschulabschluss sowie die Facharbeiter/innen zu verstehen. Die beiden anderen Qualifikationsgruppen (un-/angelernte Arbeiter/innen sowie Angestellte/Beamte mit einfachen Tätigkeiten) bilden die Gruppe der geringer Qualifizierten, da sie über keine entsprechende Ausbildung bzw. berufliche Erfahrung verfügen. Eine derartige Zusammenfassung ist deshalb sinnvoll, um branchenspezifische sowie betriebsgrößenbezogene Unterschiede hinsichtlich des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten herauszuarbeiten.

3.2 Qualifikationsstruktur in Rheinland-Pfalz zur Jahresmitte 2003

Im Vergleich zeigt sich, dass geringe Unterschiede zu Westdeutschland dergestalt bestehen, dass die Facharbeiter/innen sowie die tätigen Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen in Rheinland-Pfalz anteilig ein etwas höheres Gewicht haben als in den alten Bundesländern. Dafür liegt der Anteil der Angestellten/Beamten mit Berufsausbildung sowie derjenigen mit (Fach-)Hochschulabschluss in Westdeutschland vergleichsweise etwas höher.

**Graphik 8: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland zum 30.06.2003, Angaben in Prozent**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Qualifikationsgrad</th>
<th>Rheinland-Pfalz</th>
<th>Westdeutschland</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Auszubildende</td>
<td>5,8%</td>
<td>5,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>tätige Inh./Vorst.</td>
<td>5,9%</td>
<td>7,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Ang./Beamte mit (Fach-)Hochschulabschluss</td>
<td>18,3%</td>
<td>21,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Ang./Beamte mit Berufsausbildung</td>
<td>34,6%</td>
<td>37,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Ang./Beamte für einf. Tätigkeiten</td>
<td>5,8%</td>
<td>5,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>Facharbeiter/innen</td>
<td>21,4%</td>
<td>19,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>un-/angelernte Arbeiter/innen</td>
<td>19,4%</td>
<td>19,2%</td>
</tr>
</tbody>
</table>


**Graphik 9: Qualifikationsstruktur der beschäftigten Frauen im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten zum 30.06.2003, Angaben in Prozent**
### 3.2.1 Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftszweigen

Die verschiedenen Qualifikationsgruppen sind in den einzelnen Wirtschaftszweigen unterschiedlich stark vertreten. Erwartungsgemäß hatten die Betriebe des Baugewerbes (ca. 47%) und des Verarbeitenden Gewerbes (ca. 39%) die höchsten Anteile an Facharbeitern. Im Baugewerbe fanden sich zudem anteilig die meisten Auszubildenden an den Gesamtbeschäftigten (9%). In den dienstleistungsnahen Branchen (Öffentlicher Sektor, Dienstleistungssektor und Handel/Reparatur) überwogen hingegen Angestellte und Beamte mit Berufsausbildung. Anteilig die meisten tätigen Inhaber/innen gab es im Baugewerbe und im Bereich Handel und Reparatur.

Graphik 10: Qualifikationsgruppen in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten des jeweiligen Sektors


Gemessen an der durchschnittlichen Verteilung der Beschäftigten nach Qualifikationsgrad ergeben sich sektoral einige Unterschiede: Bei den geringer Qualifizierten lag der Bereich Handel und Reparatur als einzige Branche mit knapp 34% an allen Arbeitskräften deutlich über dem Landesdurchschnitt. Überdurchschnittlich viele höher qualifizierte Beschäftigte fanden sich hingegen im Öffentlichen Sektor (77%). Ähnliches gilt für das Verarbeitende Gewerbe (66%). Berücksichtigt man den hohen Anteil an tätigen Inhaber/innen ist auch im Baugewerbe ein deutlich über dem rheinland-pfälzischen Landesdurchschnitt liegender Teil der Beschäftigten höher qualifiziert (höher Qualifizierte + tätige Inhaber/innen = 73,9%).
Graphik 11: Anteil gering und höher qualifizierter Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten des jeweiligen Sektors nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent*

* fehlend zu 100% = tätige Inhaber/innen und Auszubildende

3.2.2 Qualifikationsstruktur nach Betriebsgrößenklassen


Graphik 12: Qualifikationsgruppen in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten der jeweiligen Größenklasse

Fasst man die Beschäftigten wiederum zu höher und geringer Qualifizierten zusammen zeigt sich, dass die rheinland-pfälzischen Großbetriebe über die höchsten Anteile höher Qualifi-
zierter verfügen sowie die niedrigsten Anteile an geringer Qualifizierten aufweisen. Auch Kleinstbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten haben überdurchschnittlich viele höher Qualifizierte. Der höchste Anteil an geringer qualifizierten Arbeitskräften findet sich in Kleinstbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten. Auch hier bestehen keine gravierenden Unterschiede bezüglich des Vorjahres.

Graphik 13: Anteil gering und höher qualifizierter Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten der jeweiligen Betriebsgrößenklasse, Angaben in Prozent*

* inkl. tätige Inhaber/innen, Vorstände, Geschäftsführer/innen

3.3 Fazit

Die Mehrzahl der Arbeitskräfte sowohl in Westdeutschland als auch in Rheinland-Pfalz sind qualifizierte Beschäftigte, wobei die größte Gruppe von den Angestellten/Beamten mit Berufsausbildung gestellt wird. In dieser Qualifikationsgruppe lag der Frauenanteil deutlich über dem Durchschnitt, wohingegen Frauen im Bereich der Facharbeiter/innen stark unterrepräsentiert waren. Differenziert in höher und geringer qualifizierte Beschäftigte ließ sich im Vergleich zudem ein Rückgang der höher Qualifizierten um 7 Prozentpunkte feststellen.

Auch bei einer Betrachtung der branchen- bzw. betriebsgrößenspezifischen Qualifikationsstruktur der Beschäftigten zeigten sich einige Unterschiede: So finden sich überdurchschnittlich viele höher Qualifizierte im Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck und in Groß- sowie Kleinstbetrieben. Hingegen waren die geringer Qualifizierten besonders im Bereich Handel und Reparatur und in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten vertreten.
4. Wirtschaftliche Situation der rheinland-pfälzischen Betriebe


Zur wirtschaftlichen Gesamtsituation in Rheinland-Pfalz ist festzuhalten, dass Rheinland-Pfalz im Vergleich zum Vorjahr 2003 eine Stagnation des realen Bruttoinlandsproduktes von zu verzeichnen hatte (+0,1%). 2002 fand hingegen ein Wachstum um 1,0% statt. Damit lag Rheinland-Pfalz 2003 im Vergleich zu den anderen Bundesländern jedoch immer noch im oberen Mittelfeld und über der durchschnittlichen Wachstumsrate von Westdeutschland (-0,1%). Das (nominale) Bruttoinlandsprodukt pro Kopf betrug in Rheinland-Pfalz etwa 22.860 Euro, was im Vergleich zu 2002 einer Steigerung von 0,9% gleichkommt. Damit liegt Rheinland-Pfalz auch hier knapp vor Westdeutschland (0,6%).9 Die Arbeitslosenquote, gemessen an den abhängig Beschäftigten, betrug im Juni 2003 in Rheinland-Pfalz etwa 8,2%, in Westdeutschland 9,0%. Damit ist die rheinland-pfälzische Arbeitslosenquote um 0,5 und die westdeutsche um 0,6 Prozentpunkte gestiegen.10

4.1 Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Jahr 2002

Die Ertragslage gibt Aufschluss über die wirtschaftliche Situation eines Betriebes und beinhaltet verschiedene betriebswirtschaftliche Aspekte wie bspw. den Gewinn, die Kostenstruktur und die Auftragslage. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe gebeten, eine subjektive Einschätzung ihrer Ertragslage im zuvor abgelaufenen Geschäftsjahr (2002) vorzunehmen. 20% der rheinland-pfälzischen Betriebe schätzten ihre Ertragslage im vergangenen Jahr als gut ein, 3% sogar als sehr gut. Hingegen bewerteten etwa 20% sie mit lediglich ausreichend und 14% sprachen von einer mangelhaften Ertragslage. Im Vergleich zu Westdeutschland kamen die rheinland-pfälzischen Betriebe damit zu einer etwas besseren Bewertung des vergangenen Geschäftsjahres.

9 Die Daten zum Bruttoinlandsprodukt gehen zurück auf die Arbeitsgemeinschaft „Volkswirtschaftliche Gesamt- rechnung der Länder“. Vgl. zum realen Bruttoinlandsprodukt: www.vgri.de/Arbeitskreis_VGR/Tab02.asp und zum nominalen Bruttoinlandsprodukt www.vgri.de/Arbeitskreis_VGR/Tab01.asp.

Wie die folgende Graphik zeigt, lässt sich, verglichen mit den Vorjahren, eine nochmals skeptischere Einschätzung der Ertragslage feststellen. Auch wenn im letztjährigen IAB-Betriebspanel der Anteil der Betriebe, die eine positive Einschätzung abgaben, genauso hoch war wie in diesem Jahr, hat sich der Anteil derer, die ihre Ertragslage in diesem Zeitraum als ausreichend oder sogar mangelhaft bezeichneten, weiter erhöht. Damit verschlechterte sich die subjektive Einschätzung der Ertragslage im vierten Jahr hintereinander.

Branche ein Rückgang von 0,4% festzustellen (vgl. Kapitel 2.2.2). Der Wirtschaftszweig Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck wurde bei dieser Darstellung nicht berücksichtigt, da die Frage nach der Einschätzung der Ertragslage für fast alle Betriebe dieser Branche nicht von Relevanz ist.

Graphik 16: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2002 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor*


Graphik 17: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2002 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse*

* fehlend zu 100%: trifft nicht zu oder k.A.
4.2 Geschäftsvolumen der Betriebe


4.3 Geschäftserwartungen für 2003

Zusätzlich zu ihrer Einschätzung der vergangenen Ertragslage wurden die Betriebe im Rahmen des IAB-Betriebspanels dazu befragt, wie sie die Geschäftsentwicklung bis zum Ende des laufenden Geschäftsjahres (2003) einschätzen. Auch wenn aus anderen Quellen bereits aktuellere Daten zur Geschäftsentwicklung vorliegen, werden die Daten hier trotzdem dargestellt, da sie in Kombination mit anderen Faktoren bei multivariaten Berechnungen miteinbezogen werden (vgl. hierzu Kapitel 5).


*Graphik 18: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens (jeweils des laufenden Geschäftsjahres gegenüber dem Vorjahr) 2000 bis 2003, Angaben in Prozent der Betriebe*


Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass größere Betriebe eine positivere Einschätzung bezüglich der Entwicklung ihres Geschäftsvolumens abgaben als Kleinst- und Kleinbetriebe. Lediglich in diesen beiden Betriebsgrößenklassen liegt der Anteil der Betriebe, die eine positive Geschäftsentwicklung erwarteten unter dem, der von einer negativen Veränderung ausging.

4.4 Betriebliche Investitionen

Neben der direkten Befragung der Betriebe zu ihrem Geschäftsvolumen sowie der prognostizierten zukünftigen Geschäftsentwicklung kann auch aus dem Investitionsverhalten der Betriebe auf die Einschätzung der gegenwärtigen wirtschaftlichen Situation und künftige Erwartungen geschlossen werden. Aus diesem Grund wird im IAB-Betriebspanel nach den im vergangenen Jahr getätigten Investitionen gefragt. Dabei wird explizit unterschieden in Investitionen in:

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

4.4.1 Investitionen rheinland-pfälzischer Betriebe 2002


Graphik 21: Betriebe, die investiert haben, Entwicklung 1999 bis 2002, Angaben in Prozent aller Betriebe


**Graphik 23: Betriebe, die 2002 investiert haben, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beschäftigte</th>
<th>Rheinland-Pfalz</th>
<th>Westdeutschland</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1 bis 9</td>
<td>39</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>10 bis 49</td>
<td>52</td>
<td>63</td>
</tr>
<tr>
<td>50 bis 249</td>
<td>65</td>
<td>76</td>
</tr>
<tr>
<td>250 und mehr</td>
<td>89</td>
<td>83</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Graphik 24: Investitionsvolumen pro Beschäftigtem 2002 in Euro nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Beschäftigte der Betriebe, die 2002 Investitionen durchführten

4.4.2 Investitionsstruktur

Betrachtet man die Investitionsstruktur über die letzten Jahre hinweg zeigt sich zwar, dass innerhalb der einzelnen Investitionsbereiche Veränderungen stattgefunden haben, die Reihenfolge zwischen denselben jedoch konstant geblieben ist. Unabhängig von der Investitionshöhe waren Investitionen in EDV/IuK am bedeutendsten und solche in Grundstücke/Gebäude am wenigsten relevant.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigen sich deutliche Unterschiede bezüglich der Investitionsstruktur. Investitionen in EDV/IuK wurden vor allem im Dienstleistungsbereich sowie im Sektor Handel/Reparatur und im Baugewerbe getätigt. Die Betriebe des Baugewerbes investierten zusätzlich häufig in Verkehrsmittel und Transportsysteme (66%). Im Öffentlichen Sektor dominierten hingegen Investitionen in Grundstücke und Gebäude (61%).

4.4.3 Investitionen in EDV, Informations- bzw. Kommunikationstechnologien

Zusätzlich zur Frage, ob überhaupt Investitionen im Bereich EDV/IuK getätigt wurden, wurde danach gefragt, wie hoch der Anteil der Investitionen in diesem Bereich an den gesamten Investitionsausgaben des jeweiligen Unternehmens war. Dadurch relativiert sich die Bedeutung der Investitionen in diesen Bereich etwas: Obwohl etwa 62% der rheinland-pfälzischen Betriebe in EDV/IuK investierten, betrug ihr Anteil an den Gesamtinvestitionen im Jahr 2002 nur knapp 10% (Westdeutschland 13%).


4.4.4 Erweiterungsinvestitionen

Die Erweiterungsinvestitionen sind insofern von besonderem Interesse, als sie Rückschlüsse auf die wirtschaftliche Lage sowie künftige Erwartungen der Betriebe zulassen. Sie tragen zur Verbesserung der betrieblichen Leistungsfähigkeit bei und schaffen zusätzliche Produktionskapazitäten, was Beschäftigungseffekte nach sich ziehen kann. Insgesamt wurden in Rheinland-Pfalz etwa 40% der investierten Mittel für Erweiterungsinvestitionen verwendet, was den niedrigsten Wert in den letzten Jahren darstellt. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Erweiterungsinvestitionen am Gesamteinzelinvestitionsaufkommen um 13 Prozentpunk-

Graphik 31: Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Gesamtinvestitionsausgaben, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben

Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Gesamtinvestitionen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen ist unterschiedlich hoch. Überraschenderweise wurden im rheinlandpfälzischen Baugewerbe 55% der gesamten Investitionsmittel für Erweiterungsinvestitionen ausgegeben.\(^{11}\) Damit lag dieser Sektor in Rheinland-Pfalz gemeinsam mit dem Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck mit Abstand an der Spitze und deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt. Das Schlußlicht bildete das Verarbeitende Gewerbe mit 26%. Das war gleichzeitig die einzige Branche, in der die Erweiterungsinvestitionen unter dem Durchschnitt der alten Bundesländer lag (Westdeutschland 43%).

Graphik 32: Anteil der Erweiterungsinvestitionen 2002 an den Gesamtinvestitionsausgaben nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben, je Branche

\(^{11}\) Diese Aussage ist aufgrund der geringen Fallzahlen im Baugewerbe als Tendenzaussage zu interpretieren.
Bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße zeigt sich kein einheitliches Bild. Ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Betriebsgrößenklasse und dem Anteil der Erweiterungsinvestitionen am Gesamtinvestitionsvolumen lässt sich nicht erkennen. Es fällt jedoch auf, dass in Rheinland-Pfalz deutlich stärkere Unterschiede bezüglich des Anteils der Erweiterungsinvestitionen auszumachen sind als in Westdeutschland. Besonders ins Auge springen die Kleinstbetriebe. Diese gaben etwa 70% ihrer gesamten Investitionsmittel für Erweiterungsinvestitionen aus, in Westdeutschland waren es hingegen nur 38%.

Graphik 33: Anteil der Erweiterungsinvestitionen 2002 an den Gesamtinvestitionsausgaben nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben, je Größenklasse

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beschäftigte</th>
<th>Rheinland-Pfalz</th>
<th>Westdeutschland</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1 bis 9</td>
<td>70%</td>
<td>38%</td>
</tr>
<tr>
<td>10 bis 49</td>
<td>38%</td>
<td>37%</td>
</tr>
<tr>
<td>50 bis 249</td>
<td>26%</td>
<td>36%</td>
</tr>
<tr>
<td>250 und mehr</td>
<td>31%</td>
<td>33%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>40%</td>
<td>35%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

4.5 Technischer Stand des Kapitalstocks und der Anlagen

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden die Betriebe auch regelmäßig darum gebeten, den Stand ihrer technischen Anlagen sowie der Betriebs- und Geschäftsausstattung im Vergleich zu anderen Betrieben derselben Branche einschätzen. Die Unternehmen sollten anhand einer Skala von 1 bis 5 eine Selbstbeurteilung vornehmen, wobei „1“ für den neuesten Stand der Technik steht. „5“ würde bedeuten, dass die Anlagen technisch völlig überaltert sind.

Die rheinland-pfälzischen Betriebe kamen wie im Vorjahr durchschnittlich auf einen Wert von 2,2, (Westdeutschland 2,3). Die Hälfte der Betriebe bewerteten ihre Anlagen mit „2“, etwa 29% mit „3“. Etwa 17% der Unternehmen gaben an, ihre Anlagen entsprächen dem neuesten Stand der Technik. Als völlig veraltet schätzte sie nur eine sehr geringe Zahl der Betriebe ein (<1%).

Graphik 34: Beurteilung des Standes der technischen Anlagen und der Betriebs- und Geschäftsausstattung, Angaben in Prozent aller Betriebe

<table>
<thead>
<tr>
<th>1 - neuester Stand</th>
<th>Rheinland-Pfalz</th>
<th>Westdeutschland</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2</td>
<td>17%</td>
<td>16%</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>50%</td>
<td>45%</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>29%</td>
<td>20%</td>
</tr>
<tr>
<td>5 - völlig veraltet</td>
<td>4%</td>
<td>33%</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Sektoral betrachtet erweist sich die Beurteilung des technischen Standes der Anlagen als relativ gleichförmig. Differenziert nach Wirtschaftszweigen rangieren die Werte für Rheinland-Pfalz zwischen 2,3 (Verarbeitendes Gewerbe und Öffentlicher Sektor) und 2,1 (Baugewerbe). Damit ergeben sich auch im Vergleich mit Westdeutschland keine gravierenden Unterschiede. Gleiches gilt für eine Betrachtung nach Betriebsgrößengruppen.

4.6 Fazit


5. Betriebliche Flexibilität


Im Folgenden konzentrieren sich die Auswertungen des IAB-Betriebspanels auf eine differenzierte Betrachtung flexibler Beschäftigungsverhältnisse sowie der Beschäftigungsdynamik im Rahmen der Variation von Beschäftigungszahlen (Einstellungen und Entlassungen). Außerdem wird untersucht, welche Rolle internen Ausgleichmechanismen (bspw. Arbeitszeitvariation und Umbesetzungen) im Rahmen betrieblicher Flexibilisierung zukommt.

5.1 Beschäftigungsdynamik in Rheinland-Pfalz 2003

Wie in Kapitel 2 dargelegt waren zur Jahresmitte 2003 laut IAB-Betriebspanel in Rheinland-Pfalz etwa 1.517.000 Personen beschäftigt. Das entspricht einem Rückgang von etwa 10.300 Personen gegenüber der Jahresmitte 2002 und somit einer Veränderung von knapp 0,7%. Entsprechend ist von einer Stagnation der Beschäftigung in diesem Zeitraum zu spre-
chen. Dahinter verbirgt sich jedoch eine nicht unwesentliche Beschäftigungsdynamik, be-
rücksichtigt man alle Neueinstellungen und Personalabgänge. Durch Gegenüberstellung der
Neueinstellungen und Personalabgänge ist es möglich, die auf dem Arbeitsmarkt herrschens-
de Dynamik bzw. externe Flexibilität der Unternehmen näher zu beleuchten.

5.1.1 Personaleinstellungen im 1. Halbjahr 2003
In Rheinland-Pfalz haben laut IAB-Betriebspanel im ersten Halbjahr 2003 rund 21% der Be-
triebe neue Arbeitskräfte eingestellt. Dabei handelt es sich um etwa 79.100 Personen. Bei
einem Bestand von ca. 1.517.000 Beschäftigten zur Jahresmitte 2003 entspricht dies einer
Einstellungsquote von 5,2%. In Westdeutschland lag diese Quote mit 4,6% deutlich niedri-
ger. Gegenüber dem Vorjahr ist damit der Anteil der Neueinstellungen an den Gesamtbe-
schützten in Rheinland-Pfalz leicht angestiegen (2002: 4,8%). In den Jahren 2001 und 2000
war die Einstellungsquote jedoch mit 6,0% bzw. 5,7% deutlich höher als das aktuelle Niveau.
Diese Tendenz lässt sich auch für Westdeutschland feststellen.

Die Frauenquote an den Neueinstellungen lag in Rheinland-Pfalz bei etwa 40% (West-
deutschland 44,1%) bzw. rund 31.600 Personen. Damit ist sie etwas niedriger als die durch-
schnittliche Frauenbeschäftigtenquote in Rheinland-Pfalz (42,6%). Gegenüber dem Vorjahr
ist der Anteil der Frauen an den Neueinstellungen deutlich zurückgegangen (2002: 47%).

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

befristeten Arbeitsverhältnisse an den Neueinstellungen betrug damit knapp 36% und ent-
spricht dem Niveau des Vorjahres. Dabei waren Frauen verglichen mit Männern nicht mehr
51% der befristeten Neueinstellungen auf weibliche Arbeitskräfte, waren es 2003 nur noch
40,8%.

5.1.1.1 Personaleinstellungen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen
Bei sektoraler Differenzierung zeigt sich, dass im 1. Halbjahr 2003 nur etwa ein Fünftel aller
Neueinstellungen auf das Produzierende Gewerbe (Baugewerbe und Verarbeitendes Ge-
werbe) und vier Fünftel auf die dienstleistungsoorientierten Branchen (alle anderen) entfielen.
Damit fanden deutlich weniger Einstellungen im Produzierenden Gewerbe statt als noch vor
einem Jahr (2002 knapp ein Drittel). Auch verglichen mit den Gesamtbeschäftigten im Pro-
duzierenden Bereich (ca. 30%) wurden im ersten Halbjahr 2003 unterdurchschnittlich viele
Arbeitkräfte neu eingestellt. Innerhalb der einzelnen Branchen sind deutliche Veränderungen
über die Jahre hinweg feststellbar, wie die unten stehende Graphik zeigt. Hatte bspw. bis
2002 das Verarbeitende Gewerbe einen höheren Anteil an den Neueinstellungen als der
Bereich Handel und Reparatur, hat sich das 2003 umgekehrt.

5.1.1.2 Personaleinstellungen nach Qualifikationsstruktur
Betrachtet man die Neueinstellungen nach der Qualifikationsstruktur der neueingestellten Beschäftigten zeigt sich, dass 57% davon Geringerqualifizierte waren. Davon entfielen 50% aller Stellen auf solche für un-/angelernte Arbeiter/innen, etwa 7% der Neueinstellungen waren Angestellte bzw. Beamte für einfache Tätigkeiten. Rund 21% waren Facharbeiter/innen und 18% Angestellte/Beamte für Tätigkeiten, für die man eine berufliche Ausbildung benötigt. Lediglich gut 4% entfielen auf hochqualifizierte Angestellte und Beamte mit (Fach-)Hochschulabschluss.

In Westdeutschland waren die Unterschiede zwischen den einzelnen Beschäftigtenkategorien weniger stark ausgeprägt. Insbesondere lag die Einstellungsquote der un-/angelernten Arbeiter/innen deutlich niedriger als in Rheinland-Pfalz. Dafür lag die der Angestellten/Beamten mit Ausbildung sowie mit (Fach-)Hochschulabschluss leicht darüber.
Graphik 38: Einstellungquoten nach Beschäftigtenkategorien im 1. Halbjahr 2003, Angaben in Prozent

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kategorie</th>
<th>Rheinland-Pfalz</th>
<th>Westdeutschland</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Un-/Angelernte Arbeiter/innen</td>
<td>13,3</td>
<td>9,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Facharbeiter/innen</td>
<td>5,2</td>
<td>4,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Ang./Beamte für einf. Tätigkei</td>
<td>6,5</td>
<td>6,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Ang./Beamte mit Lehre</td>
<td>2,7</td>
<td>3,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Ang./Beamte mit (Fach-)Hochschulabschluss</td>
<td>3,3</td>
<td>3,8</td>
</tr>
</tbody>
</table>

5.1.1.3 Neueinstellungen geringer und höher qualifizierter Beschäftigter nach Branchen


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

Graphik 39: Neueinstellungen nach Wirtschaftszweigen und Qualifikationsgruppen, Anteile in Prozent an den gesamten Einstellungen der jeweiligen Qualifikationsstufe

<table>
<thead>
<tr>
<th>Wirtschaftszweig</th>
<th>Höherqualifizierte</th>
<th>Geringerqualifizierte</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Öffentl. Dienst/Org. o. Erwerbszweig</td>
<td>7,5</td>
<td>4,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Dienstleistungssektor</td>
<td>49,8</td>
<td>48,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Handel und Reparatur</td>
<td>35,8</td>
<td>12,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Baugewerbe</td>
<td>9,8</td>
<td>3,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Verarbeit. Gewerbe</td>
<td>18,1</td>
<td>8,3</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Insgesamt kann somit eine besondere Bedeutung des Dienstleistungssektors für die Neubeschäftigung in Rheinland-Pfalz festgestellt werden. Dies gilt insbesondere für die Beschäftigungschancen von Geringerqualifizierten.

**Graphik 40: Neueinstellungen nach Wirtschaftszweigen und Qualifikationsgruppen, Anteile in Prozent an den gesamten Einstellungen der jeweiligen Branche**

5.1.1.4 Neueinstellung geringer und höher qualifizierter Beschäftigter nach Betriebsgrößenklassen

Anhand der unten folgenden Graphik wird außerdem deutlich, dass in den beiden mittleren Betriebsgrößenklassen (10 bis 49 Beschäftigte und 50 bis 249 Beschäftigte) deutlich mehr Geringer- als Höherqualifizierte eingestellt wurden. Bei Kleinstbetrieben hielt es sich etwa die Waage und bei Großbetrieben mit 250 Mitarbeitern und mehr lag das Schwergewicht bei den Neueinstellungen auf den Höherqualifizierten.

5.1.2 Personalabgänge im 1. Halbjahr 2003


Im Zeitraum zwischen dem 30.06.200 und dem 30.06.2003 hatten laut IAB-Betriebspanel etwa 22% der rheinland-pfälzischen Unternehmen Personalabgänge zu verzeichnen. In Westdeutschland lag dieser Anteil mit 27% etwas höher. Insgesamt haben im ersten Halb-
Jahr 2003 in Rheinland-Pfalz etwa 77.000 Personen ihren Arbeitsplatz gekündigt bzw. wurden freigesetzt. Das entspricht ca. 5,1% aller Beschäftigten bezogen auf den Personalbestand zur Jahresmitte 2003 und ist damit im Vergleich zum Vorjahr unverändert. In Westdeutschland lag die Abgangsquote bezogen auf den gleichen Zeitraum bei 5,0% der Beschäftigten. Etwa 31.300 der Personalabgänge betrafen Frauen. Damit liegt der Frauenanteil mit 40,1% etwas unter der durchschnittlichen rheinland-pfälzischen Frauenenerwerbsquote (42,6%).


**Graphik 43: Personalabgänge nach Wirtschaftszweigen in Rheinland-Pfalz**

In Rheinland-Pfalz die meisten Freisetzungen in Unternehmen mit 10 bis 49 sowie 50 bis 249 Beschäftigten statt. Sowohl in Kleinstbetrieben als auch in Großunternehmen waren vergleichsweise weniger Personalabgänge zu verzeichnen. In Westdeutschland hingegen verteilt sich die Freisetzungen relativ gleichmäßig über die Betriebsgrößenklassen.
5.1.3 Ursachen der Personalabgänge

Bei den Ursachen der Personalabgänge dominierten Kündigungen durch den Betrieb. Etwa 39% aller Freisetzungen erfolgten aufgrund einer betrieblichen Entlassung seitens des Arbeitgebers. Etwa ein knappes Viertel der Personalabgänge geht auf eine Kündigung seitens der Arbeitnehmer/innen zurück (23%). Als weitere Gründe folgten der Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages (15%) und (Vor-)Ruhestand/Berufsunfähigkeit (10%). Die Ergebnisse für Westdeutschland ähneln denen für Rheinland-Pfalz. Auch hier lagen Kündigungen seitens der Betriebe (30%) bzw. seitens der Arbeitnehmer (30%) an der Spitze, gefolgt vom Ablauf befristeter Arbeitsverträge (13%).


Graphik 45: Gründe für Personalabgänge im 1. Halbjahr 2003, Angaben in Prozent aller Abgänge
lässt sich wohl vor allem durch die anhaltend schwierige Arbeitsmarktsituation und dadurch hervorgerufene Unsicherheiten bei den Beschäftigten erklären.

**Graphik 46: Gründe für Personalabgänge im 1. Halbjahr 2003, Angaben in Prozent aller Abgänge**

**5.1.4 Fluktuation in Rheinland-Pfalz 2003**

Im ersten Halbjahr 2003 hat die Zahl der abhängig Beschäftigten in Rheinland-Pfalz um etwa 2.100 Erwerbstätige zugenommen. Hinter diesem Saldo stehen jedoch dynamische Prozesse auf dem Arbeitsmarkt, deren Umfang diese Zahl deutlich übersteigt: Das leichte Plus resultiert aus rund 79.100 Personaleinstellungen\(^\text{12}\) und etwa 77.000 Personalabgängen. Den um 2.100 gestiegenen Beschäftigtenzahlen stehen damit insgesamt 156.100 Personalbewegungen gegenüber. Um die Fluktuationsrate der Beschäftigten zu ermitteln werden diese auf die Gesamtbeschäftigen in Rheinland-Pfalz zum 30.06.2003 bezogen. Dabei ergibt sich eine Fluktuationsrate von 10,3%, die über der von Westdeutschland liegt (9,5%). Dort standen etwa 1,28 Mio. Einstellungen rund 1,4 Mio. Personalabgängen gegenüber.


\(^\text{12}\) Die Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeiter/innen mit befristeten Arbeitsverträgen zählen nicht zu den Neueinstellungen.
5.1.4.1 Fluktuation nach Wirtschaftszweigen


Setzt man nun die Neueinstellungen und Abgänge in Relation zur Gesamtzahl der Beschäftigten in einer Branche, lässt sich anhand der so ermittelten sektoralen Einstellungs- und Abgangsraten feststellen, in welchem Wirtschaftszweig die Dynamik relativ gesehen am höchsten und in welchem am geringsten war. Die Einstellungsrate betrug für Rheinland-Pfalz insgesamt 5,2%, die Abgangsrate 5,1%. Diese Werte werden im folgenden als Referenzpunkt gewählt, um die branchenspezifische Arbeitskräftefluktuation einzuordnen.
Tabelle 6: Einstellungs- und Abgangsraten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen

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

Bezogen auf die Beschäftigungsdynamik lässt sich anhand obiger Tabelle feststellen, dass der Dienstleistungsbereich und das Baugewerbe als Branchen mit hoher Arbeitskräftedynamik anzusehen sind. Im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Öffentlichen Bereich besteht hingegen eine unterdurchschnittliche Arbeitskräftedynamik.

5.1.4.2 Fluktuation nach Betriebsgrößenklassen

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass sowohl bei den Neueinstellungen als auch den Personalabgängen in Rheinland-Pfalz die Betriebe der beiden mittleren Größenklassen die höchsten Anteile erzielten. Per Saldo ergibt sich in fast allen Größenklassen ein leichtes Minus bzw. ein Ausgleich. Lediglich bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten überwiegen die Einstellungen die Abgänge. Damit unterscheiden sich die rheinland-pfälzischen Unternehmen vom westdeutschen Durchschnitt: Hier sind die Personalabgänge relativ gleich über die Betriebsgrößenklassen verteilt und die meisten Einstellungen wurden in Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten getätigt. Generell sind die Unterschiede über die Betriebsgrößenklassen dort jedoch bei weitem nicht so ausgeprägt wie in Rheinland-Pfalz.


Die höchste Beschäftigungsdynamik, gemessen an Einstellungs- und Abgangsraten, ist bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten festzustellen, die geringste besteht in Großbetrieben. Verglichen mit dem Vorjahr lassen sich somit einige Verschiebungen feststellen: Generell hat sich die Beschäftigungsdynamik in den einzelnen Größenklassen zum Teil deutlich verändert. So ist die Arbeitskräftedynamik in Betrieben mit 50 bis 249 Mitarbeitern stark angestie-
gen. Bei Kleinstbetrieben ist sie hingegen massiv zurückgegangen. Außerdem sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen im Jahr 2003 stärker ausgeprägt als noch im Vorjahr. Dieser Umstand ist gerade mit Blick auf den betrieblichen Kündigungsschutz um so verwunderlicher, da die Flexibilität in Unternehmen, in denen kein Kündigungsschutz greift, zurückgegangen ist, hingegen in Betrieben mit 50 bis 249 Mitarbeitern deutlich zugenommen hat, wenn gleich hier rechtliche Kündigungsschutzregelungen vorhanden sind.

Tabelle 7: Einstellungs- und Abgangsraten in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Neuinstellungen in Prozent der Beschäftigten je Größe</th>
<th>Personalabgänge im Prozent der Beschäftigten je Größe</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>2003</td>
</tr>
<tr>
<td>50 bis 249 Beschäftigte</td>
<td>7,7</td>
</tr>
<tr>
<td>10 bis 49 Beschäftigte</td>
<td>5,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Rheinland-Pfalz gesamt</td>
<td>5,2</td>
</tr>
<tr>
<td>1 bis 9 Beschäftigte</td>
<td>4,4</td>
</tr>
<tr>
<td>250 und mehr Beschäftigte</td>
<td>3,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

5.1.5 Exkurs: Ungedeckter Personalbedarf und Strategien der Personalgewinnung

Ein Einflussfaktor für die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt ist die Zahl der offenen Stellen. Auch wenn der betriebliche Personalbedarf bzw. die Rekrutierungswege nicht direkt etwas mit dem Themenschwerpunkt „Flexibilität“ zu tun haben, werden sie hier dennoch (als Exkurs) mitbehandelt, da sie zum einen thematisch eng mit den Personaleinstellungen verbunden sind. Zum anderen gibt der Umfang des zusätzlichen Personalbedarfes Aufschluss darüber, wo die Obergrenze an Einstellungen liegt, die durch zunehmende Flexibilisierung des Arbeitsmarktes überhaupt erreicht werden könnte.

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


5 vgl. www.arbeitsagentur.de.
Von den gesamten offenen Stellen waren etwa 7.800 der Arbeitsagentur als offen gemeldet.\(^6\) Das entspricht einer recht hohen Einschaltquote der Arbeitsagentur von rund 57%.\(^{13}\) 2002 wurden hingegen nur etwa 40% der offenen Stellen den Arbeitsagenturen gemeldet. In Westdeutschland lag die Einschaltquote der Arbeitsagentur im ersten Halbjahr 2003 mit etwa 47% deutlich niedriger.

5.1.5.1 Sofort zu besetzende Stellen nach Qualifikationsstruktur

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

**Graphik 50: Verteilung der sofort zu besetzenden Stellen nach Qualifikationsgruppen, Angaben in Prozent der offenen Stellen**


5.1.5.2  Sofort zu besetzende Stellen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

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


Graphik 51:  Sofort zu besetzende Stellen in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller offenen Stellen

Die offenen Stellen verteilen sich in Rheinland-Pfalz relativ gleichmäßig über die einzelnen Betriebsgrößenklassen mit Ausnahme der Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte). Hier fanden sich lediglich 8% aller sofort zu besetzenden Stellen. Die Betriebe der anderen Größenklassen umfassten jeweils etwa 30% aller offenen Stellen. In Westdeutschland war das Gewicht der Großbetriebe etwas höher, während in den Betrieben mit 50 bis 249 weniger Stellen sofort zu besetzen waren.

Graphik 52:  Sofort zu besetzende Stellen in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der offenen Stellen
5.1.5.3 Strategien der Personalgewinnung

Unabhängig davon, ob sie aktuell Arbeitskräfte suchten, wurden die Unternehmen im Rahmen des IAB-Betriebspanels zu ihren Personalrekrutierungsstrategien befragt. Dabei gaben sie an, welche Strategien sie zur Besetzung von offenen Stellen anwenden und nahmen gleichzeitig eine Einschätzung der Bedeutung der einzelnen Strategien vor.


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

Das zentrale Ergebnis dieser Auswertung ist, dass Mund-zu-Mund-Propaganda aus betrieblicher Sicht als wichtigstes Werkzeug zur Gewinnung neuer Arbeitskräfte angesehen wird, gefolgt von klassischen Zeitungsanzeigen und Initiativbewerbungen. Von vergleichsweise geringer Bedeutung werden hingegen Personal-Service-Agenturen sowie private und ge-
werbliche Arbeitnehmerüberlassungen eingestuft. Bezugnehmend auf die aktuelle Diskussi-
on lässt sich entsprechend festhalten, dass die Personal-Service-Agenturen die in sie ge-
setzten Erwartungen aktuell (noch) nicht erfüllen. Auch die Vermittlungsdienste der Arbeits-
agentur werden als eher wenig bedeutsam für die Personalrekrutierung angesehen. Dies gilt
sowohl für Rheinland-Pfalz als auch für Westdeutschland.

Graphik 54: Bedeutung der verschiedenen Strategien zur Personalgewinnung aus betrieblicher
Sicht

5.1.6 Fazit
Die Analyse der Personaleinstellungen sowie -abgänge zeigt in Rheinland-Pfalz ein wider-
sprüchliches Bild in Bezug auf Flexibilisierungsstrategien und -potenziale: Zwar weist der
Anstieg der Fluktuationsrate in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2003 gegenüber dem Vorjahr
auf gestiegene externe Flexibilisierungsanforderungen hin. Der weiterhin geringe Bedarf an
Arbeitskräften, der einen Großteil der Betriebe jedoch gar nicht vor die Frage nach flexiblen
Regelungen bei Einstellungen und Entlassungen stellt, spricht jedoch dagegen. Des weiteren
ließ sich nicht feststellen, dass kleinere Betriebe höhere Einstellungsquoten hätten als grö-
bere. Vielmehr hatten mittelgroße Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten sowohl höhere
Einstellungszahlen als auch eine deutlich höhere Einstellungsquote als die Kleinstbetriebe.

Insgesamt lag die Fluktuationsrate in Rheinland-Pfalz 2003 erstmalig seit 2000 über der der
alten Bundesländer. Gemessen daran scheinen die rheinland-pfälzischen Betriebe das In-
strument der Einstellungen/Entlassungen mittlerweile etwas häufiger zu nutzen als der west-
deutsche Durchschnitt. Dass ein Großteil der Personalabgänge von den gleichen Betrieben
vorgenommen wurde, die auch Personal eingestellt haben, könnte mit kurzfristigen bzw. sai-
onalen Schwankungen der Nachfrage erklärt werden. Der allgemeine starke Rückgang bei
den Schwankungen in der Geschäftstätigkeit weist jedoch eher auf Austauschprozesse bei
der Belegschaft hin. Über die vom Personalabbau betroffenen Qualifikationen liegen zwar
keine näheren Informationen vor. Angesichts des hohen Anteils an Geringerqualifizierten an
den Neueinstellungen ist jedoch nicht davon auszugehen, dass diese Austauschprozesse tendenziell zu einer Höherqualifizierung der Belegschaften geführt haben.

5.2 Besondere Beschäftigungsformen

Im Rahmen der Diskussion um die Flexibilisierung von Arbeitsmärkten wird „besonderen“ Beschäftigungsformen verstärkte Aufmerksamkeit gewidmet. Der Begriff der „besonderen Beschäftigung“ definiert sich dabei durch die Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis\textsuperscript{14} und umfasst alle Beschäftigungsformen, die nicht dem unbefristeten, sozialversicherungspflichtigen Vollzeitarbeitsverhältnis entsprechen: Teilzeitarbeit\textsuperscript{15}, Mini- und Midijobs, Leiharbeit, freie Mitarbeit sowie befristete Beschäftigung. Die theoretischen und empirischen Aussagen über Bedeutung, Umfang und zukünftige Entwicklung dieser Beschäftigungsformen werden in der Öffentlichkeit – insbesondere bezüglich ihrer Auswirkungen auf die Arbeitnehmer – kontrovers diskutiert. Einigkeit herrscht jedoch darüber, dass derartige nicht-standardisierte Formen der Beschäftigung an Bedeutung gewonnen haben und in Zukunft noch weiter gewinnen werden.\textsuperscript{16}

Die verschiedenen Einschätzungen der besonderen Beschäftigungsformen rührt zum einen von den unterschiedlichen Definitionen und Begrifflichkeiten her, zum anderen von Problemen und Schwierigkeiten bei der Erhebung sowie Messung sozial- bzw. nicht-sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Dabei erschweren auch gesetzliche Neuregelungen in diesem Bereich eine kontinuierliche und einheitliche Erhebung.\textsuperscript{17}


- Im Betriebspanel werden lediglich Betriebe berücksichtigt, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. In der Literatur wird darauf hingewiesen, dass für Selbständige Anreize bestehen, fingierte Mini-Jobs zu melden, was zu einem beachtlichen Anstieg dieser Beschäftigungsform geführt hätte.\textsuperscript{18} Diese Fehlerquelle wird mittels der Verwendung des IAB-Betriebspanels jedoch ausgeschlossen, da Selbständige (ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) im Panel nicht berücksichtigt werden.

\textsuperscript{14} Vgl. hierzu Alda 2004.
\textsuperscript{15} Bei der Teilzeitarbeit ergeben sich jedoch Abgrenzungsprobleme insbesondere bei der vollzeitnahen Teilzeit. Diese als besondere Beschäftigungsform zu beschreiben ist sicherlich nicht unproblematisch.
\textsuperscript{16} Vgl. hierzu exemplarisch Bellmann, Alda 2004.
\textsuperscript{17} Vgl. Rudolph 2003.
\textsuperscript{18} Vgl. Wagner/Schuldt 2003.
Aufgrund des Panelcharakters ist es anhand der Daten zum einen möglich, die (einzelf-)betriebliche Nachfrage nach besonderen Beschäftigungsformen im Zeitverlauf zu verfolgen. Zum anderen können zusätzlich näherungsweise mögliche Verdrängungseffekte beobachtet werden, sollte in einem Betrieb bei gleichzeitigem Anstieg der Nachfrage nach besonderen Beschäftigungsformen die nach Normalarbeitsverhältnissen abnehmen.


5.2.1 Geringfügige Beschäftigung – Mini-Jobs


Betrachtet man die Verteilung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse nach Branchen zeigt sich, dass die Hälfte aller Mini-Jobs im Dienstleistungssektor zu finden sind. Etwa ein Viertel der Mini-Jobber arbeitet im Bereich Handel und Reparatur. Nur etwa 11% sind im Produzierenden Gewerbe (Bau- und Verarbeitendes Gewerbe) eingesetzt. In Westdeutschland finden sich hingegen immerhin rund 16% aller Mini-Jobs in diesem Sektor. Dafür fiel hier der Anteil im Öffentlichen Sektor geringer aus (6%).

5.2.2 Multivariate Analyse der Einflussfaktoren für die Schaffung von Mini-Jobs


Als mögliche Bestimmungsfaktoren bezüglich der Beschäftigung von geringfügig Beschäftigten fließen folgende unabhängige Variablen in das Regressionsmodell ein:

1. allgemeine Strukturvariablen:
   - Wirtschaftszweige: Damit die Fallzahlen nicht zu gering werden, werden die fünf Branchen zu zweien zusammengefasst. Dabei bilden das Baugewerbe sowie das Verarbeitende Gewerbe das Produzierende Gewerbe und die Branchen Handel/Reparatur, Dienstleistungen und Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck die dienstleistungsorientierten Branchen;
   - Betriebsgröße: Die vier Betriebsgrößenklassen werden zu zweien zusammengefasst und zwar in Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten und Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten.

20 Da die logistische Regression aus methodischen Gründen mit dem ungewichteten Datensatz durchgeführt wird, sind die Ergebnisse nicht direkt mit den vorangegangenen vergleichbar. Das Verfahren der multinomialen Regression wird an dieser Stelle nicht weiter beschrieben, da dies bereits vielfach an anderer Stelle geschehen ist (vgl. hierzu exemplarisch: Bühl/Zöfel 2002; Backhaus et al. 2003).
2. **Beschreibung betrieblicher Flexibilitätsanforderungen**

Minijobs bzw. die Schaffung derselben wird hier unter dem Aspekt der betrieblichen Flexibilität betrachtet. Die dahinter stehende These ist, dass mit zunehmender Unsicherheit bzw. steigenden Flexibilitätsanforderungen die Wahrscheinlichkeit der Schaffung von Minijobs zunimmt. Deshalb fließen folgende Variablen in das Regressionsmodell ein:

- Schwankungen in der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit im vorangegangenen Geschäftsjahr (ja/nein);
- Prognostizierte Entwicklung des Geschäftsvolumens im laufenden Geschäftsjahr (steigend, gleichbleibend, sinkend).

3. **Beschäftigungseffekte**


- die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (ohne Minijobs) über den oben genannten Zeitraum (positiv, gleichbleibend, negativ)
- und die Existenz von Midijobs in dem jeweiligen Betrieb (ja/nein)

in das Regressionsmodell aufgenommen.

Zunächst wird das Regressionsmodell vorgestellt. Anschließend daran werden die Einflüsse der einzelnen Faktoren auf die abhängige Variable bivariat geprüft, bevor der gleichzeitige Einfluss aller Faktoren auf die Schaffung von Minijobs dargestellt wird, um so die Bedeutung derselben im Zusammenwirken herauszuarbeiten.

5.2.2.1 **Regressionsmodell**

Als erster Schritt einer multivariaten Auswertung ist die Güte der Anpassung des Modells zu prüfen. Dabei signalisiert ein signifikanter Chi-Quadrat-Wert, dass durch die Berücksichtigung der unabhängigen Variablen von einer verbesserten Vorhersage bezüglich der Existenz von Minijobs ausgegangen werden kann.\(^{21}\) Ein Zusammenhang ist umso signifikanter, je näher er an 0 liegt.\(^{22}\) Als Bestimmungsmaß des Zusammenhangs wird das nach Nagelker-

---

\(^{21}\) Als Maß hierzu dient der negative doppelte Wert des Logarithmus der Likelihood-Funktion. Der Anfangswert bezieht sich auf das Regressionsmodell nur mit der Konstante. Durch Hinzunahme der Faktoren wird der Wert der Funktion kleiner. Die Differenz wird als Chi-Quadrat ausgewiesen.

\(^{22}\) Die Chi-Quadrat-Statistik stellt die Differenz der \(-2 \log \text{Likelihoods} \) zwischen dem endgültigen Modell und einem reduzierten Modell dar. Das reduzierte Modell wird berechnet, indem Effekte von Einflussfaktoren aus dem end-
ke²³ herangezogen, das zwischen 0 und 1 variiert. Es lässt eine Aussage darüber zu, wie hoch der prozentuale Anteil der durch das Modell richtig vorhergesagten Ergebnisse bezüglich der abhängigen Variable durch die unabhängigen Variablen ist.

Unter Berücksichtigung aller oben genannten Faktoren (gesättigtes Modell) lassen sich lediglich drei identifizieren, bei denen ein hochsignifikanter Einfluss auf die abhängige Variable feststellbar ist: Die Branche, die Betriebsgröße und die Beschäftigungsentwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Minijobs). Die anderen Faktoren hatten hingegen keinen signifikanten Einfluss auf die Schaffung von Minijobs und werden deshalb nicht weiter berücksichtigt. Vielmehr wird im Folgenden mit einem reduzierten Modell gearbeitet, in das nur die signifikanten Faktoren eingehen.


| Tabelle 8: Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des reduzierten Modells |
|--------------------------|-------------------|-----------------|-----------------|
| Effekt                   | -2 log Likelihood | Chi-Quadrat    | Freiheitsgrade | Signifikanz |
| Konstante                | 49,368            | ,000           | 0              | ,          |
| Branche                  | 57,492            | 8,124          | 1              | ,004       |
| Betriebsgröße            | 55,533            | 6,166          | 1              | ,013       |
| Entwicklung der sozialvers.pfl. Beschäftigten 2002 bis 2003 | 79,321 | 29,953 | 2 | ,000 |

Das Bestimmtheitsmaß nach Nagelkerke beträgt 0,109 und besagt, dass unter Einbeziehung aller Faktoren des reduzierten Modells etwa 11% der Varianz der abhängigen Variable durch die vier unabhängigen erklärt werden können:²⁴ Alle Faktoren, die als unabhängige in das reduzierte Modell eingegangen sind, sind als hoch signifikant einzustufen.


5.2.2.2 Einfluss der Einzelfaktoren


²³ Im Vergleich zum Bestimmtheitsmaß nach Cox und Snell hat das nach Nagelkerke den Vorteil, dass der Wert 1 theoretisch erreicht werden kann.

²⁴ Hier kann nur von einer „Pseudo-Varianz“ ausgegangen werden, da die abhängige Variable nicht metrisch ist.
handelt, sonder vielmehr um Wahrscheinlichkeiten, mit der durch Kenntnis der jeweils unabhän
gigen Variable die Ausprägung der abhängigen vorhergesagt werden kann.

**Betriebsgröße**

Der Einfluss der Betriebsgröße auf die Schaffung bzw. Existenz von Minijobs zeigt sich darin,
dass Großbetriebe eine nahezu doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit haben, im oben genann-
ten Zeitraum Minijobs geschaffen zu haben als Kleinbetriebe mit maximal 19 Beschäftigten.  

Graphik 58: Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Schaffung bzw. Existenz von Minijobs, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beschäftigt</th>
<th>Wahrscheinlichkeit</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>20 und mehr Beschäftigte</td>
<td>22,1</td>
</tr>
<tr>
<td>1 bis 19 Beschäftigte</td>
<td>11,5</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Branche**

Bezüglich des Einflusses der Wirtschaftszweige auf die Schaffung bzw. Existenz von Mini-
jobs lässt sich anhand der vorliegenden Daten sagen, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Mini-
jobs geschaffen werden, in dienstleistungsorientierten Betrieben etwas höher ist als im Pro-
duzierenden Gewerbe.  

Graphik 59: Zusammenhang zwischen der Branche und der Schaffung bzw. Existenz von Mini-
jobs, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten

<table>
<thead>
<tr>
<th>Branche</th>
<th>Wahrscheinlichkeit</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Dienstleistungsorientierte Branchen</td>
<td>18,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Produzierendes Gewerbe</td>
<td>13,2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

25 Beurteilung der Modellanpassung: Nagelkerke = 0,034; Chi-Quadrat = 16,531; sig. 0,000.  
26 Beurteilung der Modellanpassung: Nagelkerke = 0,008; Chi-Quadrat = 3,785; sig. 0,052.
**Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (ohne Minijobs)**

Der Einfluss der Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (ohne Minijobs) auf die Schaffung von Stellen für geringfügig Beschäftigte ist dagegen nicht so eindeutig: Betriebe, die zwischen Mitte 2002 und Mitte 2003 eine stagnierende Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten hatten, haben eine wesentlich geringere Wahrscheinlichkeit (6,6%) für die Schaffung von Minijobs als Betriebe mit einer positiven Beschäftigungsentwicklung (18,7%). Gleiches gilt jedoch noch stärker für die Betriebe mit einer negativen Beschäftigungswicklung (25,5%).\(^{27}\) Das legt die Vermutung nahe, dass beide oben genannten Effekte im Zusammenhang mit der Schaffung von Minijobs auftreten: Verdrängungseffekte und zusätzliche Beschäftigungseffekte.


![Graphik 60](image)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Entwicklung der sozialvers.pfl. Beschäftigung</th>
<th>Wahrscheinlichkeit</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>negativ</td>
<td>25,5</td>
</tr>
<tr>
<td>konstant</td>
<td>6,6</td>
</tr>
<tr>
<td>positiv</td>
<td>18,7</td>
</tr>
</tbody>
</table>

5.2.2.3 **Kombination der Einzelfaktoren**


\(^{27}\) Beurteilung der Modellanpassung: Nagelkerke = 0,083; Chi-Quadrat = 41,410; sig. 0,000.
Tabelle 9: Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten für die Schaffung bzw. Existenz von Minijobs bei Kombination der unabhängigen Variablen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Entwicklung der soz.-vers.pfl. Beschäftigung</th>
<th>Betriebsgröße/Beschäftigte</th>
<th>Branche</th>
<th>Betriebe mit Minijobs ja/nein</th>
<th>Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit in Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>negativ</td>
<td>1 bis 19</td>
<td>Prod. Gewerbe</td>
<td>Minijobs positiv</td>
<td>13,8%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>DL-orient. Branchen</td>
<td>Minijobs gleich/negativ</td>
<td>86,2%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>20 und mehr</td>
<td>Prod. Gewerbe</td>
<td>Minijobs positiv</td>
<td>21,5%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>DL-orient. Branchen</td>
<td>Minijobs gleich/negativ</td>
<td>78,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Keine Veränderung</td>
<td>1 bis 19</td>
<td>Prod. Gewerbe</td>
<td>Minijobs positiv</td>
<td>3,5%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>DL-orient. Branchen</td>
<td>Minijobs gleich/negativ</td>
<td>96,5%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>20 und mehr</td>
<td>Prod. Gewerbe</td>
<td>Minijobs positiv</td>
<td>5,9%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>DL-orient. Branchen</td>
<td>Minijobs gleich/negativ</td>
<td>94,1%</td>
</tr>
<tr>
<td>positiv</td>
<td>1 bis 19</td>
<td>Prod. Gewerbe</td>
<td>Minijobs positiv</td>
<td>8,7%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>DL-orient. Branchen</td>
<td>Minijobs gleich/negativ</td>
<td>91,3%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>20 und mehr</td>
<td>Prod. Gewerbe</td>
<td>Minijobs positiv</td>
<td>14,0%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>DL-orient. Branchen</td>
<td>Minijobs gleich/negativ</td>
<td>86,0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Anhand dieser Tabelle lassen sich nun Faktorkombinationen identifizieren, die mit einer besonders hohen Wahrscheinlichkeit auftreten. Indem man diese Kombinationen hinsichtlich ihrer Gemeinsamkeiten überprüft, kann man diejenigen Faktoren ermitteln, die für das jeweilige Resultat bestimmend sind.

Zunächst wird betrachtet, welche Faktoren die Schaffung bzw. Existenz von Minijobs wahr-scheinlicher machen. Dafür werden exemplarisch die drei Fälle mit der höchsten Wahrscheinlichkeit für die Schaffung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen dargestellt. Dabei ergibt sich folgende Rangfolge:

Tabelle 10: Kombinationen mit höherer Wahrscheinlichkeit für die Schaffung von Minijobs

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kombination von Ausprägungen</th>
<th>Entwicklung der soz.-vers.pfl. Beschäftigung</th>
<th>Betriebsgröße/Beschäftigte</th>
<th>Branche</th>
<th>Wahrscheinlichkeit in Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>negativ</td>
<td>20 und mehr</td>
<td>DL-orient. Branchen</td>
<td>34,0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>negativ</td>
<td>1 bis 19</td>
<td>DL-orient. Branchen</td>
<td>23,5</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>positiv</td>
<td>20 und mehr</td>
<td>DL-orient. Branchen</td>
<td>23,1</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Die Wahrscheinlichkeit für die Schaffung von Minijobs ist bei mittleren bzw. größeren Betrieben der dienstleistungsorientierten Branchen mit einer rückläufigen Zahl an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten am höchsten (34,0%). Die drei höchsten Wahrscheinlichkeiten beinhalteten zudem als Ausprägung immer „Dienstleistungsorientierte Branchen“. Diese Variable ist entsprechend sehr dominant bezüglich der Wahrscheinlichkeit zur Schaffung von Minijobs. Die beiden anderen Faktoren können unterschiedlich ausgeprägt sein, wobei die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in keinem der drei Fälle konstant war.

Der hohe Einfluss der Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zeigt sich umgekehrt gerade bei der Wahrscheinlichkeit, welche Betriebe eher nicht dazu neigen werden, Minijobs zu schaffen: Alle drei Fälle beinhalten immer eine stagnierende Beschäftigungszahl der sozialversicherungspflichtig Arbeitnehmer/innen. Je zwei der drei höchsten Wahrscheinlichkeiten beinhalten zudem die Ausprägungen „Produzierendes Gewerbe“ und „1 bis 19 Beschäftigte“.

**Tabelle 11: Kombinationen mit höherer Wahrscheinlichkeit für die Nicht-Schaffung von Minijobs**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kombination von Ausprägungen</th>
<th>Wahrscheinlichkeit in Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Entwicklung soz.vers.pfl. Beschäftigung</td>
<td>Betriebsgröße/ Beschäftigte</td>
</tr>
<tr>
<td>Keine Veränderung</td>
<td>1 bis 19</td>
</tr>
<tr>
<td>Keine Veränderung</td>
<td>20 und mehr</td>
</tr>
<tr>
<td>Keine Veränderung</td>
<td>1 bis 19</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**5.2.2.4 Fazit**

Insgesamt lässt sich festhalten, dass ein eindeutiger Einfluss der Branche sowie der Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf die Schaffung von Minijobs besteht. Für die beiden anderen Variablen ergibt sich insofern ein eindeutiger Zusammenhang.


**5.2.3 Midi-Jobs**

Seit April 2004 ist durch die Neuregelung der Sozialversicherungsbeiträge für Beschäftigte mit einer Entlohnung von über 400 € bis 800 € der Sprung in der Abgabenbelastung zwischen geringfügigen und „normalen“ Arbeitsverhältnissen gemildert worden. Mit einem sukzessiven Anstieg der arbeitnehmerseitigen Beitragssätze zur Sozialversicherung (4% bis 21%) sollen diese Beschäftigungsverhältnisse attraktiver werden. So könnte gerade mit Blick auf flexiblere Arbeitszeiten möglicherweise ein neues Beschäftigtenpotenzial für die Betriebe eröffnet werden.


<table>
<thead>
<tr>
<th>Sektor</th>
<th>Anteil in %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Öffentl. Dienstl./Org. o. Erwerbszwe.</td>
<td>1,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Dienstleistungssektor</td>
<td>3,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Handel und Reparatur</td>
<td>3,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Baugewerbe</td>
<td>1,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Verarbeitendes Gewerbe</td>
<td>1,8</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Anhand der folgenden Graphik zeigt sich außerdem, dass, differenziert nach Betriebsgrößenklassen, dieses Instrument der Flexibilisierung primär von kleineren Betrieben verwendet wird, da der Anteil der Midi-Job-Kräfte an den Gesamtbeschäftigten mit zunehmender Beschäftigtenzahl sinkt. Sind in Kleinstbetrieben noch etwa jeweils 6,4% der Mitarbeiter Midi-Jobber/innen, sind es in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten nur noch 1,3% und in Großbetrieben 1,4%.


<table>
<thead>
<tr>
<th>Größenklasse</th>
<th>Anteil in %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1 bis 9</td>
<td>6,4</td>
</tr>
<tr>
<td>10 bis 49</td>
<td>2,4</td>
</tr>
<tr>
<td>50 bis 249</td>
<td>1,3</td>
</tr>
<tr>
<td>250 und mehr</td>
<td>1,4</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Unabhängig davon, ob die Betriebe Midi-Jobber/innen beschäftigten oder nicht, wurden sie dazu befragt, ob sie im 1. Halbjahr 2003 Midi-Job-Stellen nicht besetzen konnten. Lediglich 0,6% der rheinland-pfälzischen Betriebe bejahten dies (Westdeutschland: 2%). Inwiefern zukünftig eine vermehrte Nutzung dieser Beschäftigungsform erfolgt, lässt sich erst im Laufe der nächsten Jahre abschätzen.

5.2.4 Leiharbeit

Laut IAB-Betriebspanel beschäftigten in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2003 etwa 2,3% der Betriebe Leiharbeitskräfte (Westdeutschland 3%). Das waren insgesamt etwa 16.400 Beschäftigte, was einer Leiharbeiterquote an den Gesamtbeschäftigten von etwa 1,1% entspricht. Aufgrund der geringen Fallzahlen ist eine Ausdifferenzierung nach Wirtschaftszweigen nicht möglich, weshalb im Folgenden die Branchen zusammengefasst werden. Die Aussagen sind jedoch nur als Tendenzaussagen zu interpretieren.

Etwa 76% der Leiharbeitskräfte entfielen auf das Produzierende Gewerbe, etwa 24% auf dienstleistungsorientierte Betriebe. Gemessen an den Gesamtbeschäftigten in der jeweiligen Branche ergibt sich für das Produzierende Gewerbe eine Leiharbeiterquote von 2,1%, für die dienstleistungsorientierten Branchen von nur 0,4%. Im Durchschnitt wurden im ersten Halbjahr 2003 in Rheinland-Pfalz etwa 7,1 Leiharbeitskräfte pro Betrieb beschäftigt, wobei im Produzierenden Gewerbe 8,3 und im dienstleistungsorientierten Bereich nur 3,2 Leiharbeitskräfte pro Unternehmen eingesetzt wurden. Damit wird deutlich, dass dieses Instrument der externen Flexibilisierung vor allem im Produzierenden Gewerbe angewendet wird.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tabelle 12: Leiharbeitskräfte in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Leiharbeits-</td>
</tr>
<tr>
<td>kräfte abso-</td>
</tr>
<tr>
<td>lut</td>
</tr>
<tr>
<td>Produzierendes</td>
</tr>
<tr>
<td>Gewerbe</td>
</tr>
<tr>
<td>Dienstleistungs-</td>
</tr>
<tr>
<td>orientierte Bran-</td>
</tr>
<tr>
<td>chen</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass mit zunehmender Beschäftigtenzahl auch die Anzahl der Leiharbeitskräfte stieg. So fanden sich in Kleinstbetrieben lediglich 5,7% der Leiharbeitskräfte, in Großbetrieben hingegen 37,3%. Auch der Anteil der Leiharbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten je Betriebsgrößenklasse steigt mit wachsender Beschäftigtenzahl stetig an. So betrug er bei Kleinstbetrieben nur 0,3%, bei Großbetrieben hingegen 1,6%. Diese Zunahme der Bedeutung von Leiharbeitskräften mit wachsender Beschäftigtenzahl schlägt sich auch in der durchschnittlichen Zahl an Leiharbeitskräften pro Betrieb nieder. Wurden in Kleinstbetrieben lediglich durchschnittlich 1,5 Leiharbeitskräfte beschäftigt, waren es in Großbetrieben 30,9.
Tabelle 13: Leiharbeitskräfte in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beschäftigte</th>
<th>Leiharbeitskräfte absolut</th>
<th>Anteil an den Leiharbeitskräften in %</th>
<th>Gesamtschäftigte</th>
<th>Anteil der Leiharbeitskräfte an den Gesamtschäftigten in %</th>
<th>Durchschnittl. pro Betrieb beschäftigte Leiharbeitskräfte</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1 bis 9</td>
<td>900</td>
<td>5,7</td>
<td>326.000</td>
<td>0,3</td>
<td>1,5</td>
</tr>
<tr>
<td>10 bis 49</td>
<td>3.600</td>
<td>21,7</td>
<td>409.000</td>
<td>0,9</td>
<td>5,0</td>
</tr>
<tr>
<td>50 bis 249</td>
<td>5.800</td>
<td>35,3</td>
<td>393.000</td>
<td>1,5</td>
<td>7,4</td>
</tr>
<tr>
<td>250 u. mehr</td>
<td>6.100</td>
<td>37,3</td>
<td>390.000</td>
<td>1,6</td>
<td>30,9</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Bezüglich des Einsatzes von Leiharbeitskräften lassen sich anhand des IAB-Betriebspanels einige weitere Rahmendaten festmachen. So zeigt sich, dass etwa 92% der Leiharbeitskräfte, die während des ersten Halbjahres 2003 in Rheinland-Pfalz beschäftigt wurden, durch kommerzielle Leiharbeitsfirmen vermittelt wurden. Etwa 6% kamen von nicht primär gewinnorientierten Verleihern wie z.B. Arbeitskräftepools und etwa 2% von sonstigen Verleihern. In Westdeutschland zeichnet sich ein ähnliches Bild ab, nur dass hier die Rollen der sonstigen und die der nicht-gewinnorientierten Verleiher vertauscht sind.

Graphik 63: Leiharbeitskräfte nach Verleihform, Basis: Betriebe, die Leiharbeitskräfte beschäftigt haben, Angaben in Prozent der Leiharbeitskräfte

Neben der Verleihform gibt das IAB-Betriebspanel auch Aufschluss darüber, über welche Qualifikation die eingesetzten Leiharbeitskräfte verfügen. Es zeigt sich, dass die deutliche Mehrheit der Leiharbeitskräfte zur Gruppe der un-/angelernten Arbeiter/innen gehört. Rund 64% aller in Rheinland-Pfalz eingesetzten Leiharbeitskräfte waren Geringerqualifizierte, etwa 28% Facharbeiter/innen und nur knapp 9% qualifizierte Angestellte/Beamte. In Westdeutschland war hingegen der Anteil der Geringerqualifizierten an den Leiharbeitskräften etwas niedriger, überwog den der Höherqualifizierten jedoch ebenfalls deutlich.
Auch die Einsatzdauer der Leiharbeitskräfte differiert etwas zwischen Rheinland-Pfalz und Westdeutschland. In Rheinland-Pfalz wurde der größte Anteil der im ersten Halbjahr beschäftigten Leiharbeitskräfte für einen Zeitraum von über einer bis unter sechs Wochen eingesetzt (46,4%). Etwa 29% waren zwischen drei Monaten und einem Jahr beschäftigt. Länger als ein Jahr bzw. nur bis zu einer Woche wurden Leiharbeitskräfte in Rheinland-Pfalz jedoch vergleichsweise selten eingesetzt. In Westdeutschland hingegen wurden Leiharbeitskräfte vermehrt auch für sehr kurze Einsatzfristen (bis zu einer Woche) herangezogen (18,4%).

**5.2.5 Sonstige externe Arbeitskräfte**

2002 und 2003 ein relativ starker Anstieg der Beschäftigung sonstiger externer Arbeitskräfte feststellen. Die Bedeutung dieser Beschäftigungsformen ist jedoch im Vergleich zur Zahl der Gesamtbeschäftigung weiterhin eher gering. Ihr Anteil an allen Arbeitskräften lag 2003 bei lediglich 4%.

**Graphik 66: Sonstige externe Arbeitskräfte in Rheinland-Pfalz 2002 bis 2003, Angaben in Prozent**

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>2002</th>
<th>2003</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Leiharbeiter/innen</td>
<td>0,7</td>
<td>1,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Freie Mitarbeiter/innen</td>
<td>0,9</td>
<td>2,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Aushilfen/Praktikant/innen</td>
<td>1,7</td>
<td>1,9</td>
</tr>
</tbody>
</table>

5.2.6 Befristete Beschäftigung


5.2.7 Teilzeitbeschäftigung

demnach in der amtlichen Statistik der Bundesagentur nicht zu den Teilzeitkräften gezählt. Im Betriebspanel fließen sie jedoch in die Betrachtung mit ein, weshalb die Zahlen von der amtlichen Statistik abweichen (können).


Graphik 67: Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung im Jahresverlauf, Angaben in Prozent


* hohe Fehlertoleranzen im Baugewerbe und im Bereich Öffentl. Dienstl./Org. o. Erwerbszw. aufgrund geringer Fallzahlen.

Auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten des jeweiligen Sektors Unterscheidet sich zum Teil deutlich. Während im Baugewerbe der Anteil der Teilzeitbeschäftigten lediglich 7% betrug, arbeiteten – gemessen an allen Beschäftigten der jeweiligen
Branche – mit Abstand die meisten Teilzeitkräfte in der Dienstleistungsbranche (31,3%). Vergleicht man dies mit den Vorjahreszahlen zeigt sich, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Wirtschaftszweigen im Vergleich zu 2002 sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Westdeutschland relativ konstant geblieben ist. Das lässt darauf schließen, dass Teilzeitbeschäftigung nur in geringem Maße dazu genutzt wird, um sich betrieblichen und konjunkturellen Schwankungen anzupassen.

Graphik 70: Teilzeitbeschäftigten je Sektor


Graphik 71: Teilzeitbeschäftigten je Betriebsgrößenklasse

Mit zunehmender Betriebsgröße sank jedoch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten leicht. Wie der folgenden Graphik zu entnehmen ist, lag der Teilzeitanteil an allen Beschäftigten in Kleinstbetrieben bei etwa 29%, in Großbetrieben hingegen nur bei ca. 17%. Im Vergleich zum Vorjahr ist damit der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in den Betrieben aller Größenklassen außer den Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten relativ konstant geblieben. In den Kleinbetrieben ist der Anteil der Teilzeit-

Graphik 72: Teilzeitarbeitskräfte nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten je Größenklasse

5.3 Überstunden

Auch Überstunden sind als (internes) Flexibilitätsinstrument der Betriebe anzusehen. Je nach Auslastung können Betriebe Überstunden dafür nutzen, die individuelle Arbeitszeit an die betrieblichen Bedürfnisse anzupassen. Problematisch ist jedoch, dass der exakte Umfang dieses Instruments objektiv nur schwer festlegbar ist.


5.3.1 Überstunden nach Brachen und Betriebsgrößenklassen

Die höchsten Anteile an Betrieben mit Überstunden fanden sich 2003 sektoral betrachtet im Baugewerbe (42%) sowie dem Verarbeitenden Gewerbe (41%). Unter durchschnittlich häufig wurden hingegen im Öffentlichen Sektor (24%) sowie im Bereich Handel und Reparatur Überstunden geleistet (25%).

Wie die folgende Graphik zeigt, sind über die Jahre hinweg deutliche branchenspezifische Unterschiede bezüglich des Einsatzes von Überstunden auszumachen. Sehr stark zeigt sich das am Baugewerbe: Wurden 2000 noch von über der Hälfte der Betriebe Überstunden eingesetzt, sank der Anteil der Betriebe im Jahr 2001 auf 39%, um 2002 wieder leicht auf 42% anzusteigen. Ähnlich gravierende Veränderungen, wenn auch mit einem ganz anderen Ver-
lauf, zeigen sich in den Bereichen Handel und Reparatur sowie den Öffentlichen Dienstleistungen/ Organisationen ohne Erwerbszweck. Das legt die Vermutung nahe, dass Überstunden in diesen Branchen tatsächlich als Flexibilisierungsinstrument genutzt wurden und sich der Einsatz derselben an den konjunkturellen und wirtschaftlichen Schwankungen ausrichtet.

**Graphik 73: Betriebe, in den Überstunden geleistet wurden, nach Wirtschaftszweigen im Jahresvergleich, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor**

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich deutlich, dass mit zunehmender Beschäftigtenzahl der Anteil der Betriebe mit Überstunden steigt: Das gilt sowohl für Rheinland-Pfalz als auch für Westdeutschland und bei Betrachtung über die letzten Jahre hinweg.

**Graphik 74: Betriebe, in denen im Jahr 2002 Überstunden geleistet wurden, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse**

5.3.2 **Ausgleich der Überstunden**

Der Überstundenausgleich erfolgte in Rheinland-Pfalz primär durch Freizeitausgleich. Etwa 53% der Betriebe gaben an, dass Überstunden ausschließlich auf diese Weise ausgeglichen werden. Etwa 13% der Unternehmen zahlten sie generell aus, 28% nutzten beide Ausgleicharten und ca. 6% gaben an, weder Freizeit noch Bezahlung als Ausgleich anzubieten. Damit ist die Art des Ausgleichs über die Jahre hinweg in Rheinland-Pfalz stabil geblieben und entspricht zudem tendenziell der Verteilung in Westdeutschland.
Der Ausgleich der Überstunden wird jedoch in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich gehandhabt: Auszahlungen wurden vor allem im Baugewerbe gewährt (28%), im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck, der Dienstleistungsbranche sowie in Handel und Reparatur dominierte hingegen eindeutig der Freizeitausgleich. Das lässt sich zum Teil dadurch erklären, dass gerade in diesen Sektoren relativ häufig Gleitzeitkonten vorhanden sind, auf denen angefallene Überstunden verbucht werden und somit gar nicht zum direkten Ausgleich anfallen.

**Graphik 75: Ausgleich der Überstunden nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe je Sektor, in denen Überstunden geleistet wurden**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Wirtschaftszweig</th>
<th>ausschließlich ausbezahlt</th>
<th>Freizeitausgleich</th>
<th>sowohl Freizeitausgleich als auch Auszahlung</th>
<th>weder noch</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>12,7</td>
<td>26,3</td>
<td>52,6</td>
<td>6,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Öffentl. Dienstl./Org. o. Erwerbszw.</td>
<td>2,9</td>
<td>22,4</td>
<td>74,7</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Dienstleistungssektor</td>
<td>12,3</td>
<td>16,7</td>
<td>63,3</td>
<td>7,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Handel und Reparatur</td>
<td>5,6</td>
<td>35,5</td>
<td>51,4</td>
<td>7,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Baugewerbe</td>
<td>28,4</td>
<td>41,3</td>
<td>24,6</td>
<td>5,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Verarbeitendes Gewerbe</td>
<td>12,2</td>
<td>52,2</td>
<td>31,8</td>
<td>4,6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Mit zunehmender Betriebsgröße nahm der Anteil der Betriebe, die Überstunden ausschließlich durch Freizeitausgleich vergüten, deutlich ab. In etwa gleichem Maße stieg der Anteil der Unternehmen, die sowohl Freizeitausgleich als auch Auszahlung als Ausgleichsmöglichkeit anbieten.

**Graphik 76: Ausgleich der Überstunden nach Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe je Größenklasse, in denen Überstunden geleistet wurden**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Betriebsgrößenklasse</th>
<th>ausschließlich ausbezahlt</th>
<th>Freizeitausgleich</th>
<th>sowohl Freizeitausgleich als auch Auszahlung</th>
<th>weder noch</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1 bis 9</td>
<td>8,0</td>
<td>57,1</td>
<td>34,4</td>
<td>1,6</td>
</tr>
<tr>
<td>10 bis 49</td>
<td>4,9</td>
<td>50,6</td>
<td>45,7</td>
<td>71</td>
</tr>
<tr>
<td>50 bis 249</td>
<td>1,8</td>
<td>45,7</td>
<td>71</td>
<td>13,7</td>
</tr>
<tr>
<td>250 und mehr</td>
<td>0,2</td>
<td>71</td>
<td>4,6</td>
<td>11,6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

In Rheinland-Pfalz leisteten im Jahr 2002 etwa 51% der Beschäftigten ausbezahlte Überstunden, was etwa 6 Prozentpunkte über dem westdeutschen Durchschnitt lag. Das lässt sich durch die traditionelle Unternehmensstruktur der überdurchschnittlich vielen Klein- und Kleinstbetriebe in Rheinland-Pfalz begründen. Differenziert nach Betriebsgröße lässt sich nämlich feststellen, dass der Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden mit steigender Betriebsgröße tendenziell eher abnimmt: Bei Kleinstbetrieben lag er bei 67%, bei Großbetrieben hingegen nur noch bei 25%.

Auch sektoral betrachtet zeigen sich deutliche Unterschiede: Den geringsten Anteil an Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden hatte 2002 der Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck (22%), den höchsten das Baugewerbe (62%).


Graphik 77: Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden nach Branchen, Angaben in Prozent der Gesamtbeschäftigten je Sektor

5.4 Kurzarbeit


Sowohl rheinland-pfälzische als auch westdeutsche Betriebe setzten Kurzarbeit nur sehr selten ein. So gaben lediglich 2% der Unternehmen in Rheinland-Pfalz an, dass es im 1. Halbjahr 2003 bei ihnen Kurzarbeit gab (Westdeutschland ebenfalls 2%). Sektoral betrachtet...

Insgesamt waren – nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels – in Rheinland-Pfalz etwa 18.700 Beschäftigte von Kurzarbeit betroffen. Das entspricht etwa 1,2% der rheinlandpfälzischen Gesamtbeschäftigten.

**Graphik 78: Betriebe, die Kurzarbeit einsetzten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor**

5.5 Schwankungen in der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit im Jahr 2002


Differenziert nach Betriebsgröße zeigten sich weniger starke Unterschiede. Sowohl in Westdeutschland als auch in Rheinland-Pfalz gaben jedoch die Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten am häufigsten an, ausgeprägten Schwankungen in der Geschäftstätigkeit zu unterliegen.


**Graphik 79: Betriebe mit stärkeren Schwankungen in der Geschäftstätigkeit, Angaben in Prozent der Betriebe je Kategorie**

5.5.1 Betriebliche Reaktionen auf Schwankungen der Produktion bzw. Geschäfts­tätigkeit nach Angaben der Betriebe


Im Vergleich zu Westdeutschland fällt auf, dass in den alten Bundesländern die Reihenfolge der eingesetzten Instrumente zwar ähnlich ist, jedoch gerade der Auf- bzw. Abbau von Überstunden sowie die Inanspruchnahme von freien Tagen bzw. Urlaub im westdeutschen Durchschnitt deutlich stärker genutzt werden. Dafür hat in Rheinland-Pfalz die Verkürzung/Verlängerung der Arbeitszeit im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle eine größere Bedeutung.

Graphik 81: Eingesetzte Instrumente zur Bewältigung betrieblicher Schwankungen in der Geschäftstätigkeit, Angaben in Prozent aller Betriebe mit derartigen Schwankungen, Mehrfachnennungen

- Inanspruchnahme von Urlaub/freien Tagen: 49%
- Auf-/Abbau von Überstunden/Sonderschichten: 45%
- Einstellung/Entlassung von Personal: 24%
- Ausweitung/Verringerung von Unteraufträgen: 20%
- Verkürzung/Verlängerung von Lieferzeiten: 19%
- Anordnung von Kurzarbeit: 18%
- Sonstige Instrumente: 17%
- Einstellung von Leiharbeitskräften: 15%

Westdeutschland
Rheinland-Pfalz
Für Rheinland-Pfalz bleibt entsprechend festzuhalten, dass nach betrieblicher Selbstein-
schätzung:

- die innerbetrieblichen Flexibilitätsinstrumente deutlichen Vorrang vor externen In-
strumenten haben;

- Entlassungen und Einstellungen von etwa einem Fünftel der rheinland-pfälzischen
  Betriebe genutzt werden und

- die in der Diskussion um die Flexibilisierung von Arbeitsmärkten häufig angeführten
  „besonderen“ Beschäftigungsformen wie Leiharbeit, Zeitarbeit oder Zusatzpersonal
durch befristet Beschäftigte bzw. Aushilfen kaum oder gar nicht genutzt werden.

5.5.2 Bewertung der Wichtigkeit der verschiedenen Instrumente zum Umgang mit
betriebsbedingten Schwankungen in der Geschäftstätigkeit

Unabhängig vom Einsatz der Flexibilisierungsinstrumente wurden die Betriebe darum gebe-
ten einzuschätzen, welches der Instrumente für sie das wichtigste war, um die betrieblichen
Schwankungen auszugleichen. Wie sich anhand der folgenden Graphik zeigt, werden die
Instrumente, die nach Angabe der Betriebe primär eingesetzt wurden gleichzeitig auch als
am wichtigsten erachtet. Dabei fällt auf, dass der Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle in
Rheinland-Pfalz als das wichtigste Instrument eingeschätzt wird, in Westdeutschland hingegen
erst auf Rang 4 rangiert. Hier dominieren vor allem der Auf- bzw. Abbau von Überstun-
den und die Inanspruchnahme von Urlaub bzw. freien Tagen.

**Graphik 82: Reihenfolge der Wichtigkeit der Instrumente im Umgang mit betrieblichen
Schwankungen, Angaben in Prozent aller Betriebe mit derartigen Schwankungen**

5.5.3 Gegenüberstellung von Betrieben mit und ohne betrieblichen Schwankungen bezüglich ihrer Nutzung der Flexibilisierungsinstrumente


Betriebe mit Schwankungen in der Geschäftstätigkeit beschäftigten anteilig an den Gesamtbeschäftigten außerdem etwas mehr geringfügig Beschäftigte (11,6%) als Unternehmen ohne Schwankungen (9,8%). Das gilt ebenso für Mitarbeiter/innen auf Midi-Job-Basis: In etwa
24% der Unternehmen mit unregelmäßiger Betriebsauslastung sind Midi-Jobber/innen beschäftigt, hingegen nur in ca. 21% der Betriebe ohne Schwankungen. Der Anteil der Midi-Jobber/innen an den Gesamtbeschäftigten ist hingegen bei beiden Gruppen ähnlich niedrig.

**Graphik 83: Instrumente der Flexibilisierung bei Betrieben mit und ohne betriebliche Schwankungen, Angaben in Prozent**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Instrumente</th>
<th>Betriebe ohne Schwankungen</th>
<th>Betriebe mit Schwankungen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Betriebe mit Teilzeitarbeit</td>
<td>67,3</td>
<td>68,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Anteil der Teilzeitarbeit an den Gesamtbeschäftigten</td>
<td>21,3</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td>Betriebe mit Überstunden</td>
<td>34,5</td>
<td>31,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Anteil der Überstunden an den Gesamtbeschäftigten</td>
<td>23,6</td>
<td>21,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Betriebe mit Kurzarbeit</td>
<td>4</td>
<td>1,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Anteil der Kurzarbeiter an den Gesamtbeschäftigten</td>
<td>4</td>
<td>2,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten</td>
<td>11,6</td>
<td>9,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Betriebe mit Midi-Job-Kräften</td>
<td>23,6</td>
<td>21,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Anteil der Midi-Job-Kräfte an den Gesamtbeschäftigten</td>
<td>3,1</td>
<td>2,6</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Auch wenn die Betriebe, die stärkeren Schwankungen in der Geschäftstätigkeit unterliegen, angaben, dass sie zum Ausgleich der Auslastungsschwankungen primär auf Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung zurückgreifen, ließ sich kein bedeutsamer Unterschied in der Nutzung dieser Maßnahmen gegenüber den Betrieben feststellen, die keinen Produktionschwankungen unterliegen. Aus diesem Grund wurde untersucht, ob Unternehmen mit Schwankungen möglicherweise auch auf externe Flexibilisierungsmaßnahmen zurückgreifen wie Personalentlassungen und -einstellungen. Dafür wird die Fluktuationsrate der Beschäftigten herangezogen. Diese wird ermittelt, indem die Personalbewegungen, die sich aus den Personaleinstellungen und Personalabgängen zusammensetzen, auf die Gesamtbeschäftigten zum 30.06.2003 bezogen werden. Diese Rate liegt in Rheinland-Pfalz insgesamt bei etwa 10,3%.

Trennt man die Unternehmen wiederum in solche, die Schwankungen unterliegen, und solche ohne Auslastungsunterschiede zeigt sich, dass die Fluktuationsrate bei Betrieben mit Auslastungsschwankungen mit knapp 21% deutlich höher ist als die der Betriebe, die keinen
derartigen Schwankungen unterliegen (7,1%). Dieses Ergebnis widerspricht jedoch den Angaben der Betriebe, dass die Maßnahmen der externen Flexibilisierung eine geringere Bedeutung zum Umgang mit Schwankungen in der Geschäftstätigkeit haben als die der Arbeitszeitflexibilisierung. Dabei ist zu beachten, dass die höhere externe Flexibilität der Betriebe mit Auslastungsschwankungen auch andere Gründe haben kann als betriebsbedingte Schwankungen. Als Beispiele sind diesbezüglich technische Neuerungen und „veraltete“ Qualifikationen der Beschäftigten denkbar, die Neueinstellungen notwendig machen.

5.6 Fazit


Tabelle 14: Besondere Beschäftigungsformen in Rheinland-Pfalz

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beschäftigungsform (Stand 30.06.2004)</th>
<th>Anzahl absolut</th>
<th>Anteil an den Gesamtbeschäftigten in %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Mini-Jobs (bis monatl. 400 Euro)</td>
<td>154.000</td>
<td>10,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Midi-Jobs (&gt; 400 bis 800 Euro monatl.)</td>
<td>41.000</td>
<td>2,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Leiharbeiter/innen</td>
<td>16.000</td>
<td>1,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Freie Mitarbeiter/innen</td>
<td>26.000</td>
<td>1,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Aushilfen/Praktikant/innen</td>
<td>35.000</td>
<td>2,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Teilzeitbeschäftigte insgesamt</td>
<td>353.000</td>
<td>23,4</td>
</tr>
<tr>
<td>davon &gt; als 24Std./Woche</td>
<td>80.000</td>
<td>22,7</td>
</tr>
<tr>
<td>15 – 24 Std./Woche</td>
<td>158.000</td>
<td>44,8</td>
</tr>
<tr>
<td>&lt; als 15 Std./Woche</td>
<td>96.000</td>
<td>27,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Keine feste Stundenzahl</td>
<td>19.000</td>
<td>5,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Befristet Beschäftigte</td>
<td>64.000</td>
<td>4,2</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Die Zahl der geringfügig Beschäftigten ist im letzten Jahr in Rheinland-Pfalz um etwa 15.000 gestiegen. Auch der Anteil der Mini-Jobber an den Gesamtbeschäftigten hat zugenommen.


Teilzeitarbeit hat ebenfalls leicht an Bedeutung gewonnen und erreichte mittlerweile einen Anteil von über 23% an den rheinland-pfälzischen Gesamtbeschäftigten. Lediglich die befristete Beschäftigung hatte vom 30.06.2002 bis zur Mitte des Jahres 2003 einen leichten Rückgang zu verzeichnen.


6.1 Ausbildungsberechtigung rheinland-pfälzischer Betriebe


Graphik 84: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung, Angaben in Prozent an allen Betrieben

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung sektoral zum Teil stark schwankt. So haben rund 91% der Betriebe des Baugewerbes eine Ausbildungsberechtigung, wohingegen im Öffentlichen Sektor nur 29% darüber verfügen.

Graphik 85: Ausbildungsberechtigte Betriebe nach Branchen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor

Unterschieden nach Betriebsgröße wird deutlich, dass mit zunehmender Beschäftigtengröße die Anteil der ausbildungsberechtigten Unternehmen ansteigt. So erfüllen nur etwa 54% der rheinland-pfälzischen Kleinstbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten die gesetzlichen Ausbildungsvoraussetzungen, hingegen alle Großbetriebe (Unternehmen mit 250 Beschäftigten und mehr). Diese Verteilung findet sich dergestalt auch in Westdeutschland und ist im Vergleich über die Jahre hinweg stabil. Die rheinland-pfälzische Wirtschaftsstruktur ist geprägt durch viel kleine Betriebe, was die leicht unter dem westdeutschen Durchschnitt liegende Quote an Betrieben mit Ausbildungsberechtigungen erklärt.

Graphik 86: Ausbildungsberechtigte Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse

94
Um Betriebe, die bisher noch keine Ausbildungsberechtigung besaßen, zur betrieblichen Erstausbildung anzureizen, wurden im Mai 2003 die gesetzlichen Voraussetzungen für die Ausbildung derart gelockert, dass die Ausbilder-Eignungs-Verordnung zunächst für die Dauer von fünf Jahren ausgesetzt wurde. Das bedeutet, die Ausbilder benötigen seitdem keine formale Kammerprüfung mehr, um als Ausbilder eingesetzt werden zu können. Die Ergeb-
nisse der IAB-Betriebsbefragung zeigen jedoch, dass lediglich 3\% der rheinland-pfälzischen Betriebe die gesetzlichen Ausbildungsvoraussetzungen deshalb erfüllen, weil die Ausbilder-
Eignungs-Verordnung ausgesetzt wurde. In Westdeutschland waren es mit 7\% etwas mehr.

Weiterhin wurden die Betriebe, die keine Ausbildungsberechtigung besitzen, dazu befragt, ob ihnen diese Neuregelung bekannt ist. Dies bejahten nur knapp 43\% der Unternehmen, die zum Befragungszeitpunkt nicht ausbilden durften. Lediglich 11\% dieser Betriebe gaben an, aufgrund dieser Änderung zu planen, eine Ausbildungsberechtigung zu erwerben.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Wirkung der Aussetzung der Ausbilder-Eignungs-
Verordnung auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, die im Herbst 2003 keine Ausbil-
dungsberechtigung besaßen, bisher als eher mäßig einzustufen ist. Allerdings bleibt abzu-
warten, welche Wirkungen sich längerfristig daraus ergeben.

6.2 Ausbildungsbeteiligung und nicht genutztes Ausbildungspotenzial

Im Gegensatz zur Konstanz bezüglich der Ausbildungsberechtigungen ist die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe in Rheinland-Pfalz im Vergleich zu den Vorjahren weiter rückläufig. Zum einen lag die Ausbildungsbetriebsquote (Anteil der Ausbildungsbetriebe\(^\text{28}\) an allen Bet-
rieben) nur noch bei 29\% und hat damit seit 2000 den Tiefststand erreicht. Zum anderen bilden 31\% aller Betriebe trotz Ausbildungsberechtigung nicht aus, was – verglichen mit den letzten Jahren – einen deutlichen Anstieg an nicht genutztem Ausbildungspotenzial bedeutet.

* nicht genutztes Ausbildungspotenzial = Betriebe, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden.

\(^{28}\) „Ausbildungsbetriebe“ werden im IAB-Betriebspanel definiert als alle Betriebe, die entweder Auszubildende in ihrem Personalbestand führen oder im Befragungsjahr Abgänge von Auszubildenden zu verzeichnen hatten oder im Befragungsjahr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen haben oder das noch planen.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass zwar das Baugewerbe – gemessen an der Zahl aller Betriebe in diesem Sektor – anteilig am meisten ausbildete (49% der Betriebe), allerdings in dieser Branche auch über 90% aller Unternehmen über eine Ausbildungsbe- rechtigung verfügten. Entsprechend fand sich hier auch das höchste ungenutzte Ausbil- dungspotenzial: Etwa 42% der Betriebe dieser Branche bildeten nicht aus, obwohl sie eine Ausbildungsbe rechtigung beizten. Auch das Verarbeitende Gewerbe (36%) führte überdurchschnittlich häufig Ausbildungen durch, wobei auch hier das ungenutzte Ausbildungspotenzial sehr hoch war (36%). In den anderen Branchen überwogen die Betriebe, die nicht ausbilden dürfen.

**Graphik 88: Ausbildung und nicht genutztes Ausbildungspotenzial nach Branchen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor**


Graphik 90: Ausbildung und nicht genutztes Ausbildungspotenzial nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse
6.3 Ausbildungszahlen in Rheinland-Pfalz


Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass über 43% der Ausbildungsplätze im Dienstleistungssektor zu finden waren, gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe (23%) sowie dem Bereich Handel und Reparatur (17%). Die Verteilung der Ausbildungsstellen entspricht damit sowohl der des letzten Jahres als auch in etwa der von Westdeutschland.

**Graphik 91: Anteile an allen Auszubildenden nach Branchen**

Betrachtet man den Anteil der Auszubildenden an den Gesamtbeschäftigten zeigt sich, dass die höchste Ausbildungszahl im Baugewerbe zu finden war. Auf 100 Beschäftigte kamen in dieser Branche knapp 9 Ausbildungsplätze. Damit liegt die Baubranche noch immer weit über dem rheinland-pfälzischen Durchschnitt von 4,8 Auszubildenden pro 100 Beschäftigte, ist im Vergleich zu 2002 jedoch deutlich gesunken (2002: 12,6 Ausbildungsplätze pro 100 Beschäftigte). Die geringste Ausbildungszahl fand sich 2003 im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck (2,0%). Das entspricht auch in etwa der Verteilung der Ausbildungsplätze in den alten Bundesländern. Dabei ist jedoch darauf hinzuweisen, dass in Rheinland-Pfalz durchschnittlich eine etwas höhere Ausbildungszahl bestand, was sich durch den höheren Anteil an Ausbildungsplätzen im Baugewerbe sowie im Dienstleistungsbereich erklären lässt.
Die Zahl der Auszubildenden verteilt sich auch über die Betriebsgrößenklassen unterschiedlich: Der höchste Anteil an Auszubildenden entfiel 2003 mit etwa 36% auf Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten (Kleinbetriebe), gefolgt von Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern (ca. 22%). Im Vergleich zum Vorjahr sind damit gerade in dieser Größenklasse die anteiligen Auszubildendenzahlen deutlich angestiegen (2002: 18%). Bei den Kleinstbetriebe fanden sich hingegen im Vergleich zum Vorjahr anteilig deutlich weniger Auszubildende.

Wie die folgende Graphik zeigt, bestätigt sich die starke Präsenz von Auszubildenden in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten durch die Ausbildungsquote. In dieser Größenklasse kommen auf 100 Beschäftigte etwa 6,4 Auszubildende. Am geringsten ist die Ausbildungsquote hingegen in Großbetrieben (3,9%). Damit erklärt sich zum Teil auch die etwas höhere rheinland-pfälzische Quote im Vergleich zu Westdeutschland.

Die Zahl der Auszubildenden verteilt sich auch über die Betriebsgrößenklassen unterschiedlich: Der höchste Anteil an Auszubildenden entfiel 2003 mit etwa 36% auf Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten (Kleinbetriebe), gefolgt von Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern (ca. 22%). Im Vergleich zum Vorjahr sind damit gerade in dieser Größenklasse die anteiligen Auszubildendenzahlen deutlich angestiegen (2002: 18%). Bei den Kleinstbetriebe fanden sich hingegen im Vergleich zum Vorjahr anteilig deutlich weniger Auszubildende.

Im Rückblick auf das Ausbildungsjahr 2002/2003 haben die Betriebe in diesem Zeitraum insgesamt ca. 30.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Davon entfielen etwa 15.000 auf weibliche Auszubildende, was einer Frauenquote von etwa 50% entspricht. Diese Verträge verteilten sich insgesamt auf 26% der rheinland-pfälzischen Betriebe. Darüber hinaus gaben etwa 3% der Unternehmen an, dass Ausbildungsverträge von anderen Dienststellen oder überbetrieblichen Einrichtungen abgeschlossen wurden.


6.5 Zum Erfolg der betrieblichen Ausbildung 2003


29 Im Rahmen des letztjährigen IAB-Betriebspanels gaben die Betriebe an, für dieses Ausbildungsjahr bereits 30.600 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen zu haben. Die Differenz lässt sich zum Teil dadurch erklären, dass möglicherweise nicht alle potenziellen Auszubildenden, mit denen Verträge abgeschlossen wurden, dann auch tatsächlich die Ausbildung angetreten haben oder Ausbildungsverträge vorzeitig wieder gelöst wurden.
Unterschiede zeigen sich auch, wenn man sektoral differenziert betrachtet, wie viele Auszubildende durchschnittlich ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben. Im Öffentlichen Sektor waren pro ausbildungsberechtigtem Betrieb etwa 2,7 Auszubildende erfolgreich, im Baugewerbe sowie im Bereich Handel und Reparatur hingegen lediglich jeweils 1,4. Differenziert nach Betriebsgrößenklassen lassen sich keine großen Unterschiede zwischen der Verteilung der gesamten Auszubildenden und der erfolgreichen Beendigung der Ausbildung feststellen. Allerdings entfallen über die Hälfte aller erfolgreichen Abschlüsse auf Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten (54%).

6.6 Übernahmequoten der Auszubildenden in Rheinland-Pfalz 2003


**6.7 Arbeitskräftesbedarf und Ausbildungsbeihilfe**

Anhand der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels suchten im Herbst 2003 etwa 7% der rheinland-pfälzischen Betriebe Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Dabei handelte es sich insgesamt um ca. 14.000 offene Stellen, von denen etwa 57% durch qualifizierte Fachkräfte zu besetzen waren. Im Vergleich zu den Vorjahren ist damit die nicht befriedigte Nachfrage nach Arbeitskräften deutlich zurückgegangen: 2001 suchten noch 16% aller rheinland-
pfälzischen Betriebe Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt; 2002 waren es schon nur noch 9%. Trotzdem stellen der Arbeitskräftebedarf im Allgemeinen und der Fachkräftebedarf im Besonderen für etliche Betriebe ein nicht zu unterschätzendes Problem dar.


Ergänzend dazu lässt sich festhalten, dass sich auch das Einstellungsverhalten der rheinland-pfälzischen Betriebe anhand der Ausbildungsbeteiligung unterscheidet. So haben im 1. Halbjahr 2003 ausbildende Betriebe weitaus häufiger Personal eingestellt (29%) als solche, die trotz Berechtigung nicht ausbilden (16%) bzw. nicht ausbilden dürfen (20%). Das verstärkt die Annahme, dass ausbildende Betriebe einen höheren Personalbedarf haben als Unternehmen, die nicht ausbilden.

Graphik 98: Übernahmequoten nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent

6.8 Fazit


Betrachtet man die Betriebe mit ungenutztem Ausbildungspotenzial etwas genauer zeigt sich, dass vor allem Kleinst- und Kleinbetriebe häufig trotz Berechtigung nicht ausbilden. Differenziert nach Wirtschaftszweigen finden sich die meisten Potenziale im Baugewerbe sowie im Verarbeitenden Gewerbe.

7. Betriebliche Weiterbildung in Rheinland-Pfalz


7.1 Weiterbildungsaktivitäten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

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


Bezogen auf die Betriebsgrößenstruktur zeigt sich, dass mit steigender Betriebsgröße auch der Anteil der weiterbildenden Betriebe zunimmt. Förderten im ersten Halbjahr 2003 nur etwa 28% der rheinland-pfälzischen Kleinbetriebe Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Mit arbeiter/innen, waren es bei den Großbetrieben hingegen fast alle. Dies gilt sowohl für Rheinland-
Pfalz als auch für Westdeutschland. Dabei ist jedoch nochmals darauf hinzuweisen, dass in Rheinland-Pfalz, gemessen an Westdeutschland, überdurchschnittlich viele Klein- und Kleinstbetriebe vorhanden sind. Es ist anzunehmen, dass sich diese überproportionale Vertretung von kleineren Betrieben in der geringeren Weiterbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz niederschlägt.

**Graphik 101: Weiterbildende Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse**

7.2 Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Qualifikationsgruppen

Bei der Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurde zwischen Teilnehmer/innen und Teilnahmefällen unterschieden. Die Teilnehmer/innen wurden personenbezogen ausgewiesen und entsprechend auch dann, wenn sie mehrfach an Weiterbildungen teilgenommen haben, nur einmal gezählt. Wurden Teilnahmefälle ausgewiesen, wurden Beschäftigte, die an mehreren Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, mehrfach gezählt. Zur Vereinfachung und zur einheitlichen Darstellung wurden die Teilnahmefälle auf Personen umgerechnet. So können Aussagen über die Personen getroffen werden, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben.

Insgesamt wurden im 1. Halbjahr 2003 in Rheinland-Pfalz etwa 310.700 Personen durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Davon waren etwa 145.300 Frauen, was einer Frauenquote an den Weiterbildungsteilnehmer/innen von ca. 46,8% entspricht. Die durchschnittliche Frauenbeschäftigtengquote in Rheinland-Pfalz betrug hingegen nur rund 40%. Damit werden Frauen in Rheinland-Pfalz überdurchschnittlich häufig betrieblich weitergebildet, wobei darauf hinzuweisen ist, dass Frauen auch vordringlich in Branchen beschäftigt sind, die häufig Weiterbildungsmaßnahmen durchführen bzw. fördern. Die vergleichsweise hohe Frauenquote an den Weiterbildungsteilnehmer/innen ist daher entsprechend nicht unbedingt auf gezielte Weiterbildung von Frauen zurückzuführen, sondern vielmehr auf die branchen- und/oder betriebsgrößenspezifisch höhere Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe, in denen die Mehrzahl der Frauen beschäftigt ist.

Betrachtet man die Teilnehmer/innen an betrieblicher Weiterbildung nach ihrer formalen Qualifikation zeigt sich, dass primär bereits höher Qualifizierte weitergebildet werden: Fast 54% der Teilnehmer/innen waren Angestellte/Beamte mit Lehre, etwa 18% Facharbei-

Graphik 102: Weiterbildung in Rheinland-Pfalz nach geförderten Qualifikationsgruppen

7.3 Formen betrieblicher Weiterbildung

lich geringere Bereitschaft zur Durchführung bzw. Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen, schlägt sich auch in dem geringeren Einsatz von E-Learning zu Weiterbildungszwecken nieder.

**Graphik 105:** Einsatz von PC und Internet zur Weiterbildung nach Betriebgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklassen

![Graphik 105](image)

Die Betriebe wurden zudem gebeten, anzugeben, auf welche Weise sie die Nutzung von PC und Internet zur Weiterbildung unterstützen. Am häufigsten wurde in Rheinland-Pfalz diesbezüglich die Bereitstellung von Selbstlernmaterialien bzw. Zugriffsmöglichkeiten auf Lernplattformen genannt, dicht gefolgt von der Verbindung anderer Bildungsangebote mit der Nutzung von PC und Internet. Weniger wichtig waren hingegen vereinbarte Lernzeiten am PC.

**Graphik 106:** Art der Unterstützung von E-Learning zur Weiterbildung, Angaben in Prozent der Betriebe, die E-Learning nutzen, Mehrfachnennungen

![Graphik 106](image)

7.4 Gründe für den Verzicht auf betriebliche Weiterbildung

Um ein differenzierteres Bild davon zu erhalten, warum so viele Betriebe keine Weiterbildungsmaßnahmen förderten, wurden diese explizit nach ihren Gründen dafür gefragt. Als Hauptgrund kristallisierte sich heraus, dass die Mehrzahl der Betriebe das Qualifikationsniveau ihrer Beschäftigten als ausreichend einschätzte. Etwa 60% der nicht-weiterbildenden Betriebe gaben dies als Grund für ihre Zurückhaltung bei der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen an. Allerdings förderten über 21% der rheinland-pfälzischen Unternehmen generell keine Weiterbildungsmaßnahmen. In etwa je 11% der Unternehmen war eine Weiterbildung aus zeitlichen oder finanziellen Gründen nicht möglich.
7.5 Qualifikationsstruktur der Beschäftigten bei weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben

Da Weiterbildung im Allgemeinen und betriebliche Weiterbildung im Besonderen eine wichtige Strategie gegen Fachkräftemangel und Arbeitslosigkeit darstellt, wird im Folgenden darauf eingegangen, ob und wenn ja wie sich Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, von solchen unterscheiden, die dies nicht tun.

Diesbezüglich ist zunächst festzuhalten, dass weiterbildende Betriebe über einen deutlich höheren Anteil an qualifizierten Beschäftigten verfügen als solche, die keine Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen. So ist der Anteil der qualifizierten Angestellten und Beamten in Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, deutlich höher als in solchen, die Weiterbildung nicht unterstützen. Hingegen ist der Anteil der un-/angelernten Arbeiter/innen an den Gesamtbeschäftigten in nicht-weiterbildenden Betrieben vergleichsweise hoch.

Diese Unterschiede lassen sich teilweise durch die unterschiedliche Struktur der Wirtschaftszweige erklären. Im Dienstleistungsbereich wird Weiterbildung häufiger unterstützt als im Produzierenden Gewerbe. Gleichzeitig haben Betriebe der Dienstleistungsbranche höhere
Anteile an qualifizierten Angestellten und Beamten. Gerade diese Beschäftigtengruppe nimmt jedoch besonders häufig an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Somit korrelieren hier teilweise die Branchen mit der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. Die differierende Weiterbildungsintensität der Sektoren erklärt jedoch nicht das gesamte Ausmaß der dargestellten Unterschiede.


**Graphik 109: Qualifikationsstruktur weiterbildender und nicht-weiterbildender Kleinstbetriebe, Angaben in Prozent der Gesamtbeschäftigten**

Betriebe, die weiterbilden | Betriebe, die nicht weiterbilden
---|---
14,7 | 19,8
12,6 | 21,7
2,9 | 7
42,3 | 18,8
3,9 | 1,7
15,6 | 28,1
8 | 2,9
0% | 0%
20% | 20%
30% | 30%
40% | 40%
50% | 50%
60% | 60%
70% | 70%
80% | 80%
90% | 90%
100% | 100%

7.6 Beschäftigungsentwicklung und Ertragslage weiterbildender und nicht-weiterbildender Betriebe

Vergleicht man die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen zwischen Juni 2002 und Juni 2003, ergeben sich zwischen weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben deutliche Unterschiede. So ist die Zahl der Gesamtbeschäftigten bei Betrieben, die keine Weiterbildung förderten, im oben genannten Zeitraum um etwa 2,2% zurückgegangen. Bei den weiterbildenden Betrieben war jedoch nur ein Beschäftigtenrückgang von 0,1% zu verzeichnen. Diese Entwicklung ist auch bei Kleinstbetrieben zu beobachten, jedoch in etwas abgeschwächter Form: In nicht-weiterbildenden Kleinstunternehmen ging die Beschäftigung um 3,0% zurück, bei weiterbildenden nur um 2,3%.
Weiterbildende Betriebe gaben auch deutlich häufiger an, aktuell Arbeitskräfte zu suchen: 10,4% aller weiterbildenden Betriebe hatten offene Stellen. Bei nicht-weiterbildenden Unternehmen lag der Anteil hingegen nur bei 4,2%. Dieser Zusammenhang bestätigt sich jedoch nicht, betrachtet man nur die rheinland-pfälzischen Kleinstbetriebe. So hatten nur etwa 4,1% der weiterbildenden Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten auch offene Stellen. Anteilig ungefähr genau so viele nicht-weiterbildende Kleinstunternehmen suchten zu diesem Zeitpunkt Arbeitskräfte (3,9%).

Zudem zeigt sich anhand der nachfolgenden Graphik, dass Betriebe, die Weiterbildung förderten, ein anderes Qualifikationsprofil nachfragten als solche, die keine Weiterbildung unterstützten. Erstgenannte suchten vor allem qualifizierte Angestellte bzw. Beamte (39,4%) gefolgt von Facharbeiter/innen (27,9%). Dagegen benötigten nicht-weiterbildende Betriebe vorrangig un-/angelernte Arbeiter/innen (52,5%). Facharbeiter/innen standen auch hier an zweiter Stelle (37,1).

Graphik 110: Gesuchte Arbeitskräfte nach Qualifikation bei weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben, Angaben in Prozent aller gesuchten Arbeitskräfte


7.7 Weiterbildung und Ausbildung

Es lässt sich zudem festhalten, dass ein Zusammenhang zwischen der Durchführung von Weiterbildungsaktivitäten und beruflicher Ausbildung besteht. Betriebe, die Weiterbildung fördern, bilden wesentlich häufiger aus als solche, die nicht weiterbilden. Während etwa die Hälfte aller weiterbildenden Betrieb auch Ausbildungen durchführte (50,9%), waren es von den Unternehmen, die nicht weiterbilden, mit 15% nur knapp ein Siebentel. Nicht-weiterbildende Betriebe bildeten auch dann seltener aus, wenn sie über eine Ausbildungsbe- rechtigung verfügten.

7.8 Multivariate Analyse der Einflussfaktoren für Weiterbildungsaktivitäten

Über die betriebliche Selbsteinschätzung hinaus, welche Faktoren die Durchführung bzw. Unterstützung von Weiterbildung verhindern, ist es von Interesse, welche Faktoren die betriebliche Weiterbildung fördern. Dies wird wiederum mittels einer multivariaten Analyse eruiert. Für die Analyse der Faktoren, die einen positiven Einfluss auf die Durchführung von Weiterbildung haben, wird mit einer multinominalen logistischen Regression das gleiche Verfahren verwendet wie in Kapitel 5.2.2, weshalb auf die Darstellung des methodischen Vorgehens an dieser Stelle verzichtet wird.

Als mögliche Determinanten für betriebliche Weiterbildungsaktivitäten fließen folgende Faktoren als unabhängige Variablen in das Regressionsmodell ein:
• Betriebsgröße: Sie ist ein zentraler Indikator für Weiterbildungsaktivitäten, da sie u.a.
durch die personelle und finanzielle Ressourcen zum Ausdruck bringt. Bei der
zuvor durchgeführten deskriptiven Analyse wurden vier Betriebsgrößenklassen unter-
schieden. Aus Gründen der Übersichtlichkeit sowie geringer Fallzahlen werden diese
im multivariaten Modell zu zwei Klassen zusammengefasst (1 bis 19 Beschäftigte
sowie 20 und mehr Beschäftigte).

• Wirtschaftszweige: Auch hier werden die fünf Gruppen, in die bei der deskriptiven Be-
trachtung unterschieden wurde, analog zu Kapitel 5.2.2 zu zwei zusammengefasst
(Produzierendes Gewerbe und dienstleistungsorientierte Branchen).

• Ausbildungsverhalten: Anhand der oben dargestellten Ausprägungen wurde bereits
die Vermutung geäußert, dass ein enger Zusammenhang zwischen Aus- und Weiter-
bildungsverhalten besteht. Dieser wird hier näher überprüft.

• Investitionsverhalten: Anhand der betrieblichen Aussage, ob für das laufende Jahr
2003 Investitionen geplant sind oder nicht, wird hier überprüft, ob die Betriebe solche
Pläne mit Weiterbildungsaktivitäten unterstützen.

• Personalbedarf: Diese Variable geht in das Regressionsmodell ein, da getestet wer-
den soll, ob ein Zusammenhang zwischen Personalbedarf und Weiterbildungsaktivitäten besteht.

• Tarifbindung: Die Tarifbindung geht deshalb in das Modell ein, da zu prüfen ist, ob ta-
rifliche Regelungen Weiterbildungsaktivitäten eher fördern oder sie behindern.

7.8.1 Vorstellung des Regressionsmodells

Unter Berücksichtigung aller oben genannter Faktoren (gesättigtes Modell) zeigt sich, dass
fast alle der einbezogenen Variablen hochsignifikant sind. Ausnahme bildet der betriebliche
Personalbedarf, weshalb dieser Faktor im Folgenden aus den Berechnungen ausgeschlos-
sen werden.

Zur Prüfung der Güte des um den Personalbedarf reduzierten Modells wird wiederum der
Likelihood-Quotienten-Test herangezogen. Die Ergebnisse dieses Prüfverfahrens können
der folgenden Tabelle entnommen werden.

\[
\begin{array}{|c|c|c|c|}
\hline
\text{Effekt} & \text{Chi-Quadrat} & \text{Freiheitsgrade} & \text{Signifikanz} \\
\hline
\text{Konstante} & 114,689 & 0,000 & 0,000 \\
\text{Branchen} & 145,252 & 30,563 & 1,000 \\
\text{Betriebsgröße} & 155,414 & 40,724 & 1,000 \\
\text{Ausbildungsverhalten} & 161,195 & 46,506 & 1,000 \\
\text{Pläne} & 125,431 & 10,742 & 1,001 \\
\text{Tarifbindung} & 121,138 & 6,448 & 1,011 \\
\hline
\end{array}
\]

Das Bestimmtheitsmaß nach Nagelkerke beträgt 0,429, das heißt 42,9% der Varianz der
abhängigen Variable (Weiterbildungsaktivitäten) kann durch die unabhängigen Variablen
erklärt werden. Alle Faktoren sind anhand des Likelihood-Quotienten-Test als hoch signifikant einzustufen.

7.8.2 Einfluss der Einzelfaktoren

Analog zur Regression in Kapitel 4 wird im Folgenden zunächst der isolierte Einfluss der einzelnen Variablen auf das Weiterbildungsverhalten der Betriebe untersucht. Daran schließt sich eine Betrachtung des kombinierten Einflusses der fünf unabhängigen Variablen auf die abhängige an.

**Betriebsgröße**

Der Einfluss der Betriebsgröße auf die betriebliche Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen zeigt sich dergestalt, dass es in größeren Betrieben deutlich wahrscheinlicher ist, dass Weiterbildungsaktivitäten gefördert und/oder finanziert werden. Betriebe mit 20 oder mehr Beschäftigten führten mit einer Wahrscheinlichkeit von 85% Weiterbildungsmaßnahmen durch, Kleinbetriebe hingegen nur mit 39%.

*Graphik 113: Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildung und Betriebsgröße, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten*

**Branche**

Die Branchenzugehörigkeit hat hingegen einen nicht so bedeutenden Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten der rheinland-pfälzischen Betriebe. Zwar besteht in dienstleistungsorientierten Branchen eine höhere Wahrscheinlichkeit zur Förderung bzw. Finanzierung betrieblicher Weiterbildung (67%), jedoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass im Produzierenden Gewerbe Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt werden, nicht bedeutend geringer (55%).

---

30 Beurteilung der Modellanpassung: Nagelkerke = 0,288; Chi-Quadrat = 191,974; sig. 0,000.
31 Beurteilung der Modellanpassung: Nagelkerke = 0,018; Chi-Quadrat = 10,294; sig. 0,000.
Graphik 114: Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildung und Branchen, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten

| Dienstleistungsorientierte Branchen | 66,7 |
| Produzierendes Gewerbe | 54,5 |

**Geplante Investitionen**


Graphik 115: Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildung und geplanten Investitionen für 2003, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten

| keine Investitionen für 2003 geplant | 46,7 |
| Investitionen für 2003 geplant | 76,7 |

**Ausbildungsverhalten**

Der bereits angesprochene Zusammenhang zwischen Ausbildungsbeteiligung und der Förderung bzw. Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen wird bei der isolierten Betrachtung bestätigt: Betriebe, die ausbilden führen mit einer Wahrscheinlichkeit von 81% auch Weiterbildungsaktivitäten durch. Für Unternehmen, die nicht ausbilden, lässt sich dies nur mit einer deutlich geringeren Wahrscheinlichkeit voraussagen.\(^{33}\)

\[^{32}\] Beurteilung der Modellanpassung: Nagelkerke = 0,125; Chi-Quadrat = 67,779; sig. 0,000.

\[^{33}\] Beurteilung der Modellanpassung: Nagelkerke = 0,257; Chi-Quadrat = 169,259; sig. 0,000.
**Tarifbindung**

Auch bezüglich der Tarifbindung und dem betrieblichen Weiterbildungsverhalten ergibt sich ein positiver Zusammenhang. Tarifgebundene Betriebe führen mit einer deutlich höheren Wahrscheinlichkeit Weiterbildungsmaßnahmen durch, als solche, die keinem Tarifvertrag unterliegen.\(^\text{34}\)

**7.8.3 Kombination der Einzelfaktoren**

Nach der bivariaten Betrachtung der isolierten Einzelfaktoren wird nun der gleichzeitige Einfluss aller Faktoren auf die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten untersucht. In der folgenden Tabelle werden die Wahrscheinlichkeiten für die Durchführung bzw. Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen dargestellt.

\(^\text{34}\) Beurteilung der Modellanpassung: Nagelkerke = 0,103; Chi-Quadrat = 63,699; sig. 0,000.
Tabelle 16: Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen bei Kombination der unabhängigen Variablen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tarifbindung</th>
<th>Geplante Investitionen</th>
<th>Ausbildungsverhalten</th>
<th>Betriebsgröße / Beschäftigte</th>
<th>Branche</th>
<th>Weiterbildung durchgeführt</th>
<th>Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ja</td>
<td>Investitionen geplant</td>
<td>Betrieb bildet aus</td>
<td>1 bis 19 Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>56,3%</td>
<td>41,7%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>82,4%</td>
<td>17,6%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>DL.orient. Branchen</td>
<td>ja</td>
<td>85,3%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>95,1%</td>
<td>4,9%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Betrieb bildet nicht aus</td>
<td>1 bis 19 Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>24,3%</td>
<td>75,7%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>51,8%</td>
<td>48,2%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>DL.orient. Branchen</td>
<td>ja</td>
<td>57,6%</td>
<td>43,0%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>81,6%</td>
<td>18,4%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Keine Investitionen geplant</td>
<td>Betrieb bildet aus</td>
<td>1 bis 19 Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>41,5%</td>
<td>58,5%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>70,4%</td>
<td>29,6%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>DL.orient. Branchen</td>
<td>ja</td>
<td>74,6%</td>
<td>25,4%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>90,3%</td>
<td>9,2%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Betrieb bildet nicht aus</td>
<td>1 bis 19 Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>14,0%</td>
<td>86,0%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>35,3%</td>
<td>64,7%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>DL.orient. Branchen</td>
<td>ja</td>
<td>40,2%</td>
<td>59,8%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>69,3%</td>
<td>30,7%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>nein</td>
<td>Investitionen geplant</td>
<td>Betrieb bildet aus</td>
<td>1 bis 19 Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>45,4%</td>
<td>54,6%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>73,6%</td>
<td>26,4%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>DL.orient. Branchen</td>
<td>ja</td>
<td>77,5%</td>
<td>22,5%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>92,0%</td>
<td>8,0%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Betrieb bildet nicht aus</td>
<td>1 bis 19 Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>16,0%</td>
<td>84,0%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>39,0%</td>
<td>61,0%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>DL.orient. Branchen</td>
<td>ja</td>
<td>44,1%</td>
<td>55,9%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>72,6%</td>
<td>27,4%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Keine Investitionen geplant</td>
<td>Betrieb bildet aus</td>
<td>1 bis 19 Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>29,7%</td>
<td>70,3%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>58,6%</td>
<td>41,4%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>DL.orient. Branchen</td>
<td>ja</td>
<td>85,4%</td>
<td>14,6%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>63,6%</td>
<td>36,4%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Betrieb bildet nicht aus</td>
<td>1 bis 19 Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>8,8%</td>
<td>91,2%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>91,2%</td>
<td>8,8%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>DL.orient. Branchen</td>
<td>ja</td>
<td>24,5%</td>
<td>75,5%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>71,4%</td>
<td>28,6%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>20 und mehr Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>57,3%</td>
<td>42,7%</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Auch hier lassen sich anhand der obigen Tabelle Faktorkombinationen identifizieren, bei denen die betriebliche Förderung bzw. der Verzicht auf die Durchführung von Weiterbildungsmassnahmen wahrscheinlich sind.


**Tabelle 17: Kombinationen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit für die betriebliche Förderung von Weiterbildung**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kombination von Ausprägungen</th>
<th>Wahrscheinlichkeit in Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Tarifbindung</td>
<td>Geplante Investitionen</td>
</tr>
<tr>
<td>--------------------</td>
<td>-------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>ja Investitionen geplant</td>
<td>Betrieb bildet aus</td>
</tr>
<tr>
<td>nein Investitionen geplant</td>
<td>Betrieb bildet aus</td>
</tr>
<tr>
<td>ja Keine Investitionen geplant</td>
<td>Betrieb bildet aus</td>
</tr>
</tbody>
</table>


**Tabelle 18: Kombinationen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit dafür, dass keine Förderung von Weiterbildungsaktivitäten stattfinden**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kombination von Ausprägungen</th>
<th>Wahrscheinlichkeit in Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Tarifbindung</td>
<td>Geplante Investitionen</td>
</tr>
<tr>
<td>nein Keine Investitionen geplant</td>
<td>Betrieb bildet nicht aus</td>
</tr>
<tr>
<td>ja Keine Investitionen geplant</td>
<td>Betrieb bildet nicht aus</td>
</tr>
<tr>
<td>nein Investitionen geplant</td>
<td>Betrieb bildet nicht aus</td>
</tr>
</tbody>
</table>
7.9 Fazit


Ergebnis der multivariaten Analyse ist, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Weiterbildungsmaßnahmen gefördert bzw. finanziert werden, gekoppelt ist an die Betriebsgröße, die Branchenzugehörigkeit und das Ausbildungsverhalten der Unternehmen. So ist die Wahrscheinlichkeit, dass Weiterbildung unterstützt wird, in mittleren bzw. großen Dienstleistungsbetrieben, die zudem ausbilden, am höchsten.
8. Löhne, Gehälter und Tarifbindung

Im Zuge der Diskussion um die Deregulierung des Arbeitsmarktes genießt auch die Tarifbindung der Unternehmen besondere Aufmerksamkeit. Der Institution des Flächentarifvertrages wird dabei häufig unterstellt, die Flexibilität der Betriebe zu behindern. Vorschläge zur Reformierung des als zu starr empfundenen Flächentarifvertrages zielen dabei vornehmlich darauf ab, eine stärkere Flexibilisierung und Differenzierung der Löhne und Gehälter zu ermöglichen. Hinter dieser Forderung steht dabei häufig die Annahme eines im internationalen Vergleich zu hohen Niveaus der Lohnkosten in Deutschland. Dabei wird unterstellt, dass die hoch angesetzten Tariflöhne gerade kleinere Unternehmen dazu zwingen, durch die damit verbundenen Kosten unrentabel gewordene Arbeitsplätze einzusparen. In diesem Zusammenhang wird zudem angeführt, die weite Verbreitung des Flächentarifvertrages reduziere aufgrund des vergleichsweise hohen Lohnniveaus die Beschäftigungsmöglichkeiten gerade von geringer qualifizierten Arbeitskräften.


8.1 Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2003


Graphik 118: Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2003, Angaben in Prozent

kein Tarifvertrag
30%
Branchentarifvertrag
42%
Haustarif
/Firmentarifvertrag
1%
Orientierung am Branchentarifvertrag
27%
Differenziert nach Branchen zeigen sich deutliche Unterschiede bezüglich der Tarifbindung: Besonders ausgeprägt ist sie im Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen und Organisationen ohne Erwerbszweck. Hier waren etwa 92% aller Betriebe direkt tarifvertraglich gebunden. Auch bei den Betrieben des Baugewerbes finden sich überdurchschnittlich viele mit Tarifvertrag (66%). Am geringsten war der Anteil tarifgebundener Betriebe 2003 im Dienstleistungssektor (34%). Zwar orientierte sich ein knappes Viertel der nicht tarifgebundenen Unternehmen in diesem Sektor bezüglich der Löhne und Gehälter an einem Tarifvertrag, jedoch war der Anteil der Betriebe, die sich nicht an tarifvertraglichen Regelungen orientierten, mit 42% hier deutlich höher als in allen anderen Branchen.

**Graphik 119: Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2003 nach Branchen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor**

8.1.1 Tarifbindung und Ausbildungs- sowie Investitionsverhalten


Bei dieser Differenzierung zeigt sich, dass tarifvertraglich gebundene Betriebe deutlich häufiger ausbilden als Unternehmen, die keinem Tarifvertrag unterliegen. So bildeten etwa 41% der Betriebe mit Tarifvertrag aus. Der Anteil der ausbildenden Betriebe, die nicht tarifvertraglich verpflichtet waren, lag hingegen mit 19% deutlich niedriger. Auch verfügten tarifgebundene Betriebe deutlich häufiger über eine Ausbildungsberechtigung (72%) als tariflich nicht gebundene Unternehmen (52%). Allerdings ließ sich bezüglich des nicht-genutzten Ausbildungs potenzials kein gravierender Unterschied feststellen.

**Graphik 122: Tarifbindung und Investitionsverhalten, Angaben in Prozent aller Betriebe**

![Bar Diagramm: Tarifbindung und Investitionsverhalten](image)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Investitionen 2002 durchgeführt</th>
<th>Investitionen 2003 geplant</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>tarifgebunden</td>
<td>38,1</td>
</tr>
<tr>
<td>nicht tarifgebunden</td>
<td>46,5</td>
</tr>
<tr>
<td>tarifgebunden</td>
<td>32,1</td>
</tr>
<tr>
<td>nicht tarifgebunden</td>
<td>33,3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

8.1.2 Tarifbindung und Ertragslage bzw. erwartete Geschäftsentwicklung


**Graphik 123: Tarifbindung und Einschätzung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr 2002, Angaben in Prozent aller Betriebe**

![Bar Diagramm: Tarifbindung und Einschätzung der Ertragslage](image)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tarifbindung</th>
<th>sehr gut</th>
<th>gut</th>
<th>befriedigend</th>
<th>ausreichend</th>
<th>mangelhaft</th>
<th>trifft nicht zu (Ö.D. u.ä.)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>nicht tarifgebunden</td>
<td>3,6</td>
<td>21,6</td>
<td>36,7</td>
<td>20,4</td>
<td>15</td>
<td>2,7</td>
</tr>
<tr>
<td>tarifgebunden</td>
<td>15,2</td>
<td>30,1</td>
<td>19,8</td>
<td>11,3</td>
<td>21,2</td>
<td>2,7</td>
</tr>
</tbody>
</table>

8.1.3 Tarifbindung und längerfristig erwartete Beschäftigtenentwicklung


8.1.4 Fazit


Bezüglich der Indikatoren zur Messung der wirtschaftlichen Situation der Betriebe lassen sich hingegen keine gravierenden Unterschiede zwischen den beiden Gruppen ableiten.
Tendenziell schätzten die nicht tarifvertraglich gebundenen Betriebe ihre wirtschaftliche Situation etwas besser ein als Unternehmen mit Tarifvertrag.


Die Ergebnisse weisen jedoch darauf hin, dass monokausale Ursache-Wirkungs-Annahmen bezüglich der tariflichen Regelungen und der daraus resultierenden Folgen zu kurz greifen.

8.2 Lohnstruktur in Rheinland-Pfalz

8.2.1 Durchschnittliche Bruttolohn- und Gehaltssumme


Die strukturellen Unterschiede bei der Entlohnung zeigen sich besonders deutlich, wenn man sie in Relation zur Durchschnittsentlohnung betrachtet. Aus diesem Grund wird in der folgenden Graphik die prozentuale Abweichung der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme der einzelnen Branchen vom gesamtwirtschaftlichen Landesdurchschnitt dargestellt.
8.2.2 Übertarifliche Entlohnung

Aufgrund der Tarifbindung sind die Betriebe bei der Entlohnung an bestimmte Mindestlöhne und -gehälter gebunden, von denen tarifgebundene Unternehmen jedoch durch die Zahlung übertariflicher Löhne zumindest nach oben abweichen können. Übertarifliche Entlohnung kann sinnvoll sein, um Mitarbeiter/innen längerfristig an den Betrieb zu binden und zu motivieren, was in der Folge wiederum dem Unternehmen zugute kommt.

In Rheinland-Pfalz zahlten 31% der tarifgebundenen Betriebe übertarifliche Löhne, in westdeutschland waren es hingegen 43%. Zusätzlich entlohnnten jedoch etwa 32% der rheinlandpfälzischen Betriebe, die zwar keinem Tarifvertrag unterlagen, sich aber bezüglich der Löhne und Gehälter an einem orientierten, ihre Beschäftigten über Tarif (Westdeutschland 26%).

Differenziert nach Wirtschaftszweigen lässt sich feststellen, dass die tarifgebundenen Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes am häufigsten übertariflich entlohnnten (44%), dicht gefolgt vom Dienstleistungssektor (41%). Keine Rolle spielte übertarifliche Bezahlung der Beschäftigten im Öffentlichen Sektor. Verglichen mit Westdeutschland zeigen sich hier deutliche Unterschiede: Auch in den alten Bundesländern wurde am häufigsten im Verarbeitenden Gewerbe übertariflich entlohnt. Allerdings war der Anteil der (tarifgebundenen) Betriebe mit übertariflicher Entlohnung, in Westdeutschland deutlich größer als in Rheinland-Pfalz. Außerdem lagen hier die Betriebe des Bereichs Handel und Reparatur vor denen des Dienstleistungssektors (52%).

Auch verglichen mit dem Vorjahr lässt sich ein Unterschied festmachen. So zahlten 2002 mehr als doppelt so viele tarifgebundene Betriebe des Baugewerbes überdurchschnittliche Löhne (43%). Die anderen Branchen sind im Vergleich zu 2002 relativ konstant.

Graphik 130: Verbreitung übertariflicher Entlohnung in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, nach Branchen, Angaben in Prozent, Basis: Betriebe mit Tarifbindung

Bei einer Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Westdeutschland bei den Betrieben mit Tarifvertrag vor allem die Kleinbetriebe übertariflich entlohnnten, gefolgt von den Großbetrieben. Das Schlusslicht bildeten jeweils die Betriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten. Generell lag jedoch der Anteil der Betriebe, die übertarifliche Löhne zahlen, in Rheinland-Pfalz in allen Betriebsgrößenklassen unter dem westdeutschen Durchschnitt.
Der Aufschlag auf die Tariflöhne betrug bei den tarifgebundenen Betrieben in Rheinland-Pfalz im Schnitt 10,6% (Westdeutschland 10,5%). Den höchsten Aufschlag zahlten mit 13,3% die rheinland-pfälzischen Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes, gefolgt von denen des Bereichs Handel und Reparatur (11,1% Aufschlag). Verglichen mit Westdeutschland zahlten damit die tarifgebundenen Betriebe in Rheinland-Pfalz einen etwas höheren Aufschlag (Westdeutschland 10,7%). In fast keiner Branche war ein gravierender Unterschied feststellbar, im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen jedoch lag der Aufschlag in Rheinland-Pfalz durchschnittlich bei lediglich 1%, in Westdeutschland hingegen bei 9,1%. Diese Werte müssen jedoch vor dem Hintergrund gesehen werden, dass in dieser Branche der Anteil der tarifgebundenen Betriebe, die übertariflich entlohnung, sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Westdeutschland sehr niedrig ist, weshalb die Fehlertoleranz als sehr hoch einzuschätzen ist.

8.2.3 Übertarifliche Entlohnung und betriebliche Entwicklungen

Im Folgenden wird untersucht, ob ein Zusammenhang zwischen der Zahlung einer übertariflichen Entlohnung und der allgemeinen wirtschaftlichen Situation eines Betriebes besteht. Dabei ist jedoch gewisse Vorsicht geboten, da die aufgezeigten Zusammenhänge lediglich bivariat betrachtet werden und die zuvor aufgezeigten Einflüsse der Branchen und Betriebsgrößenklassen in die Untersuchung nicht mit eingehen. Die folgenden Darstellungen geben lediglich Auskunft über die Häufigkeit des Auftretens bestimmter einzelner Merkmale innerhalb der Gruppe der Unternehmen mit bzw. ohne übertarifliche Entlohnung, wobei die Analyse auf denjenigen Betrieben basiert, die einem Tarifvertrag unterliegen.

Ertragslage, jedoch auch deutlich weniger eine nur ausreichende. Bemerkenswert ist der hohe Anteil derjenigen Betriebe, die keine Aussage bzgl. ihrer Ertragslage treffen können oder wollen (29%). Hier liegt vermutlich ein branchenbedingter Einfluss vor. Wie oben gezeigt wurde, wird im Öffentlichen Sektor verhältnismäßig selten über Tarif entlohnt. Das bedeutet, dass die Öffentlichen Dienstleistungen und Organisationen ohne Erwerbszweck in der Gruppe der Betriebe mit tariflicher Entlohnung einen relativ hohen Einfluss besitzen.


Neben der Entwicklung des Geschäftsvolumens ist die Beschäftigungsentwicklung eine weitere Größe, die als Indikator für die wirtschaftliche Lage eines Betriebes herangezogen werden kann. Sie ist zudem deshalb von Interesse, da ein Zusammenhang zwischen der Höhe der Entlohnung und der Nachfrage nach Arbeitskräften besteht. Anhand der hier vorliegenden Daten lässt sich festhalten, dass Betriebe mit übertariflicher Entlohnung längerfristig häufiger von sinkenden Beschäftigtenzahlen ausgehen (24%) als solche, die nach Tarif bezahlen (13%). Gleichzeitig rechnen sie im Vergleich jedoch auch etwas öfter mit steigenden Beschäftigtenzahlen.

**Graphik 134: Übertarifliche Entlohnung und Beschäftigungsentwicklung bis in 5 Jahren, Basis: Betriebe mit Tarifvertrag**

8.3 Fazit

Eingangs wurde auf die in der öffentlichen Diskussion häufig angeführte These hingewiesen, dass die Geltung von Flächentarifverträgen die Unternehmen an einer Anpassung an die jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten hindere und Flexibilisierungsbestrebungen erschwere. Die dargestellten Daten zeigen jedoch, dass hier Spielräume bestehen, die die rheinlandpfälzischen Unternehmen auch tatsächlich nutzen: Zum einen sind weniger als die Hälfte der Betriebe tarifgebunden, zum anderen besteht die Möglichkeit zur übertariflichen Entlohnung – auch für Betriebe, die einem Tarifvertrag unterliegen. Davon macht auch fast ein Drittel der tarifgebundenen Unternehmen Gebrauch.

Sowohl bezüglich der übertariflichen Entlohnung als auch in Bezug auf die Geltung eines Tarifvertrages bestehen zum Teil sehr deutliche branchen- sowie betriebsgrößenspezifische Unterschiede. Ebenfalls starke Differenzen zwischen den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen ergeben sich bei der Betrachtung der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem.
9. Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Rheinland-Pfalz

9.1 Rechtsform der Betriebe


**Graphik 135: Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach ihrer Rechtsform, Angaben in Prozent aller Betriebe**

9.2 Eigentumssituation der Betriebe in Rheinland-Pfalz

Die überwiegende Mehrheit sowohl der rheinland-pfälzischen als auch der westdeutschen Betriebe befand sich in westdeutschem Eigentum. Bei etwa 8% der Unternehmen in Rheinland-Pfalz gab es keinen Mehrheitseigentümer (Westdeutschland 4%). Ostdeutsches Eigentum war gar nicht vertreten – sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in den alten Bundesländern gesamt.

**Graphik 136: Form des Eigentums, Angaben in Prozent aller Betriebe**
9.3 Kammermitgliedschaft

In Rheinland-Pfalz war etwa die Hälfte der Betriebe Mitglied in der Industrie- und Handelskammer, etwa 27% gehörten der Handwerkskammer an. Insgesamt gaben etwa 17% der Unternehmen an, keiner Kammer anzugehören.

Graphik 137: Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach ihrer Kammermitgliedschaft, Angaben in Prozent aller Betriebe

9.4 Arbeitnehmervertretung

Etwa 9% aller rheinland-pfalzischen Unternehmen hatten 2003 einen Betriebs- bzw. Personalrat, rund 4% verfügten über eine andere Form der Mitarbeitervertretung. Bei diesen recht niedrig erscheinenden Zahlen muss beachtet werden, dass in diesen Betriebe über 50% aller Arbeitnehmer/innen beschäftigt sind.

Graphik 138: Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach Arbeitnehmervertretung, Angaben in Prozent aller Betriebe
9.5 Altersstruktur der Betriebe

Etwa 68% der rheinland-pfälzischen Betriebe wurden vor 1990 gegründet (Westdeutschland 65%). Auf Basis der Betriebe, die später gegründet wurden, stellt sich die Verteilung der Gründungen wie folgt dar:

**Graphik 139:** Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach ihrer Altersstruktur, Angaben in Prozent aller Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden

10. Schlussbemerkungen


Auch die Förderung bzw. Finanzierung von betrieblicher Weiterbildung könnte und sollte in Rheinland-Pfalz erhöht werden, um deren Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten bzw. weiterhin zu steigern. Die betriebliche Weiterbildung ist ein zentraler Wettbewerbsfaktor sowohl für Betriebe als auch für Arbeitskräfte und hat erhebliche Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung des Landes insgesamt. Dabei ist vor allem auch an eine Weiterqualifizierung von bisher geringer Qualifizierten zu denken, die aktuell eher selten an Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren, wodurch die Schere zwischen Geringer- und Höherqualifizierten immer größer wird.

Insgesamt zeichnen die Daten des IAB-Betriebspanels und die daraus ableitbaren Erkenntnisse ein differenziertes Bild und bilden eine gute Entscheidungsgrundlage sowohl für die verschiedenen regionalen arbeitsmarktpolitischen Akteure als auch die Unternehmen selbst. Vor dem Hintergrund der aktuellen Wirtschaftslage kommt es nun darauf an, geeignete Maßnahmen und Initiativen zu entwickeln und zu implementieren, um gesellschaftlich unerwünschte Entwicklungen zu minimieren und bislang ungenutzte Potenziale sinnvoll zu nutzen. Diesbezüglich sind die verschiedenen Flexibilisierungsstrategien sowie die Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung zu nennen.
Literaturverzeichnis


- Arbeitsgemeinschaft „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“
  http://www.vgrdl.de/Arbeitskreis_VGR/Tab01.asp.
  http://www.vgrdl.de/Arbeitskreis_VGR/Tab02.asp.


- Bundesagentur für Arbeit
  www.pub.arbeitsamt.de/hast/services/statistik/detail/a.html.
  www.arbeitsagentur.de.


- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung http://betriebspanel.iab.de.


Anhang

Anmerkung: Der Anhang enthält im Wesentlichen regional differenzierte und nach betrieblichem Frauenanteil aufbereitete Auswertungen, die im Textteil nicht berücksichtigt wurden. Die rheinland-pfälzischen Betriebe wurden dabei unterteilt in drei Regionen, die auf der Abgrenzung der Arbeitsamtsbezirke beruhen. Region 1 umfasst die Arbeitsamtsbezirke Mayen, Koblenz, Neuwied und Montabaur, Region 2 die der Gebiete Bad Kreuznach, Kaiserslautern, Landau, Pirmasens und Trier. Region 3 vereint die Arbeitsamtsbezirke Ludwigshafen und Mainz. Weiterhin wurden die Betriebe anhand des Frauenanteils an ihren Gesamtbeschäftigten unterschieden in Betriebe mit niedrigem Frauenanteil (bis unter 20% der Gesamtbeschäftigten sind Frauen), solche mit mittlerem (20 bis unter 60%) und mit hohem Frauenanteil (60% und mehr Frauen an den Gesamtbeschäftigten).


Des weiteren sind im Anhang Tabellen enthalten, auf deren Darstellung im Textteil aus Gründen der Übersichtlichkeit verzichtet wurde. Dies betrifft insbesondere die vollständigen Tabellen zu den multivariaten Regressionen.

a) Ausgewählte regionale Differenzierungen

Betriebs- und Beschäftigtenstruktur

Tabelle A1: Betriebe in Rheinland-Pfalz zum 30.06.2003 nach Regionen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Regionen</th>
<th>Betriebe Anzahl absolut</th>
<th>Verteilung in Prozent</th>
<th>Beschäftigte Anzahl absolut</th>
<th>Verteilung in Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Region 1</td>
<td>37.000</td>
<td>35,9</td>
<td>489.000</td>
<td>32,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 2</td>
<td>48.000</td>
<td>46,6</td>
<td>754.000</td>
<td>49,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 3</td>
<td>18.000</td>
<td>17,5</td>
<td>274.000</td>
<td>18,1</td>
</tr>
<tr>
<td>insgesamt</td>
<td>103.000</td>
<td>100,0</td>
<td>1.517.000</td>
<td>100,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabelle A19: Sozialversicherungspflichtig und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Regionen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Regionen</th>
<th>Region 1</th>
<th>Region 2</th>
<th>Region 3</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte</td>
<td>394.000</td>
<td>569.000</td>
<td>219.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte</td>
<td>Davon: Beamte 21.000</td>
<td>53.000</td>
<td>7.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Tätige Inhaber/mithelfende Familienangehörige 38.000</td>
<td>46.000</td>
<td>16.000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstige 36.000</td>
<td>86.000</td>
<td>32.000</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Beschäftigungsentwicklung und -prognose

#### Tabelle A3: Beschäftigungsentwicklung Mitte 2002 bis Mitte 2003 nach Regionen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Regionen</th>
<th>Beschäftigte Anzahl absolut 2002</th>
<th>Beschäftigte Anzahl absolut 2003</th>
<th>Veränderung in Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Region 1</td>
<td>495.000</td>
<td>489.000</td>
<td>-1,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 2</td>
<td>761.000</td>
<td>754.000</td>
<td>-0,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 3</td>
<td>271.000</td>
<td>274.000</td>
<td>1,1%</td>
</tr>
<tr>
<td>Insgesamt</td>
<td>1.528.000</td>
<td>1.517.000</td>
<td>-0,7%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Tabelle A4: Entwicklung der Beschäftigung bis zum 30.06.2004 nach Regionen, Angaben in Prozent

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beschäftigtenzahl bis dahin...</th>
<th>wird steigen</th>
<th>gleich bleiben</th>
<th>sinken</th>
<th>kann man noch nicht sagen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Region 1</td>
<td>6</td>
<td>83</td>
<td>5</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 2</td>
<td>7</td>
<td>75</td>
<td>11</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 3</td>
<td>13</td>
<td>63</td>
<td>11</td>
<td>13</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Tabelle A5: Entwicklung der Beschäftigung bis in 5 Jahren, nach Regionen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beschäftigtenzahl wird bis dahin...</th>
<th>Mehr als 10% steigen</th>
<th>Bis zu 10% steigen</th>
<th>Etwa gleich bleiben</th>
<th>Bis zu 10% sinken</th>
<th>Mehr als 10% sinken</th>
<th>kann man noch nicht sagen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Region 1</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>32</td>
<td>11</td>
<td>5</td>
<td>52</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 2</td>
<td>1</td>
<td>5</td>
<td>35</td>
<td>9</td>
<td>4</td>
<td>46</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 3</td>
<td>3</td>
<td>7</td>
<td>33</td>
<td>12</td>
<td>4</td>
<td>40</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Qualifikationsstruktur der Beschäftigten

#### Tabelle A6: Beschäftigte nach Beschäftigtengruppen und Regionen, Angaben in Prozent

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Region 1</th>
<th>Region 2</th>
<th>Region 3</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Un-/angelernte Arbeiter/innen</td>
<td>17,1</td>
<td>18,6</td>
<td>24,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Facharbeiter/innen</td>
<td>23,7</td>
<td>20,6</td>
<td>19,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte/Beamte für einf. Tätigkeiten</td>
<td>4,2</td>
<td>7,3</td>
<td>4,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung</td>
<td>34,4</td>
<td>35,9</td>
<td>31,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulstudium</td>
<td>6,5</td>
<td>6,6</td>
<td>8,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer</td>
<td>8,1</td>
<td>6,4</td>
<td>6,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Auszubildende</td>
<td>6,0</td>
<td>4,6</td>
<td>4,4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Tabelle A7: Beschäftigte Frauen nach Beschäftigtengruppen und Regionen, Angaben in Prozent

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Region 1</th>
<th>Region 2</th>
<th>Region 3</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Un-/angelernte Arbeiterinnen</td>
<td>22,3</td>
<td>20,4</td>
<td>25,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Facharbeiterinnen</td>
<td>6,4</td>
<td>5,5</td>
<td>6,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte/Beamte für einf. Tätigkeiten</td>
<td>6,9</td>
<td>11,5</td>
<td>7,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung</td>
<td>48,1</td>
<td>47,6</td>
<td>46,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulstudium</td>
<td>5,9</td>
<td>5,8</td>
<td>7,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer</td>
<td>4,0</td>
<td>4,0</td>
<td>3,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Auszubildende</td>
<td>6,4</td>
<td>5,2</td>
<td>4,3</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Ertragslage und Geschäftsentwicklung

**Tabelle A8: Beurteilung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2002 nach Regionen, Angaben in Prozent**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>sehr gut</th>
<th>Gut</th>
<th>befriedigend</th>
<th>ausreichend</th>
<th>Mangelhaft</th>
<th>trifft nicht zu, keine Antwort</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Region 1</td>
<td>2</td>
<td>19</td>
<td>39</td>
<td>17</td>
<td>13</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 2</td>
<td>2</td>
<td>19</td>
<td>32</td>
<td>24</td>
<td>11</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 3</td>
<td>6</td>
<td>18</td>
<td>30</td>
<td>16</td>
<td>23</td>
<td>7</td>
</tr>
</tbody>
</table>


<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>eher steigen</th>
<th>etwa gleich bleiben</th>
<th>eher sinken</th>
<th>weiß nicht, keine Angabe</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Region 1</td>
<td>6</td>
<td>56</td>
<td>26</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 2</td>
<td>14</td>
<td>43</td>
<td>31</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 3</td>
<td>21</td>
<td>39</td>
<td>33</td>
<td>6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Investitionen und technischer Stand

**Tabelle A10: Anteil der Betriebe mit Investitionen im Jahr 2002 nach Regionen**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>Anteil Betriebe, die investiert haben</th>
<th>Durchschnittliche Investitionssumme pro Betrieb</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Region 1</td>
<td>41%</td>
<td>128.000 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 2</td>
<td>43%</td>
<td>211.000 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 3</td>
<td>48%</td>
<td>175.000 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Tabelle A11: Einsatzfelder der Investitionen im Jahr 2002 nach Regionen, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>Gebäude, Grundstücke</th>
<th>EDV, Informations- und Kommunikationstechnologie</th>
<th>Produktionsanlagen, Betriebs-/Geschäftsausstattung</th>
<th>Verkehrsmittel, Transportsysteme</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Region 1</td>
<td>8</td>
<td>59</td>
<td>54</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 2</td>
<td>19</td>
<td>60</td>
<td>49</td>
<td>34</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 3</td>
<td>14</td>
<td>70</td>
<td>56</td>
<td>37</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Tabelle A12: Erweiterungsinvestitionen im Jahr 2002 nach Regionen**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den gesamten Investitionen, in Prozent</th>
<th>Durchschnittliche Erweiterungsinvestitionen pro Betrieb</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Region 1</td>
<td>46,1%</td>
<td>59.000 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 2</td>
<td>40,8%</td>
<td>86.000 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 3</td>
<td>29,7%</td>
<td>52.000 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Tabelle A203: Investitionen in EDV/IuK im Jahr 2002 nach Regionen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>Anteil der Investitionen für EDV/IuK an den gesamten Investitionen, in Prozent</th>
<th>Durchschnittliche Investitionen für EDV/IuK pro Betrieb</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Region 1</td>
<td>10,9%</td>
<td>14.000 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 2</td>
<td>8,5%</td>
<td>18.000 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 3</td>
<td>12,0%</td>
<td>21.000 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Tabelle A1421: Beurteilung des technischen Standes der Anlagen nach Regionen, Angaben in Prozent

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>1 = auf dem neuesten Stand</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5 = völlig veraltet</th>
<th>Weiß nicht, keine Angabe</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Region 1</td>
<td>16</td>
<td>59</td>
<td>22</td>
<td>4</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 2</td>
<td>21</td>
<td>42</td>
<td>34</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 3</td>
<td>10</td>
<td>52</td>
<td>32</td>
<td>6</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Schwankungen in der Produktion

### Tabelle A15: Betriebe mit Schwankungen in der Produktion nach Regionen, Angaben in Prozent

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>Anteil Betriebe mit Schwankungen in der Produktion</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Region 1</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 2</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 3</td>
<td>29</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Personaleinstellungen und -abgänge

### Tabelle A16: Neueinstellungen nach Regionen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>Anteil Betriebe mit Neueinstellungen</th>
<th>Eingestellte Arbeitskräfte absolut</th>
<th>Anteil der Neueinstellungen an den Beschäftigten im Bezirk</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Region 1</td>
<td>20%</td>
<td>17.000</td>
<td>3,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 2</td>
<td>23%</td>
<td>38.000</td>
<td>5,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 3</td>
<td>20%</td>
<td>23.000</td>
<td>8,4%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Tabelle A17: Verteilung der Neueinstellungen nach Beschäftigtengruppen und Regionen, Angaben in Prozent

<table>
<thead>
<tr>
<th>Einstellungen nach Beschäftigtengruppen</th>
<th>Region 1</th>
<th>Region 2</th>
<th>Region 3</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Un-/angelernte Arbeiter/innen</td>
<td>41,2</td>
<td>41,0</td>
<td>66,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Facharbeiter/innen</td>
<td>23,5</td>
<td>25,6</td>
<td>12,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten</td>
<td>5,9</td>
<td>10,3</td>
<td>4,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung</td>
<td>29,5</td>
<td>17,9</td>
<td>12,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulabschluss</td>
<td>5,9</td>
<td>5,2</td>
<td>4,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Anteil Frauen an den Einstellungen</td>
<td>41,2</td>
<td>41,0</td>
<td>33,3</td>
</tr>
</tbody>
</table>
**Tabelle A18: Personalabgänge nach Regionen**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>Betriebe mit Personalabgängen, in Prozent</th>
<th>Ausgeschiedene Arbeitskräfte absolut</th>
<th>Darunter Frauen in Prozent</th>
<th>Anteil der Personalabgänge an den Beschäftigten in der Region, in Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Region 1</td>
<td>20</td>
<td>21.000</td>
<td>47,6</td>
<td>4,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 2</td>
<td>22</td>
<td>36.000</td>
<td>38,9</td>
<td>4,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 3</td>
<td>24</td>
<td>20.000</td>
<td>35,0</td>
<td>7,3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Tabelle A19: Beschäftigungsfluktuation nach Regionen**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>Einstellungen absolut</th>
<th>Abgänge absolut</th>
<th>Fluktuationsrate im Bezirk</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Region 1</td>
<td>17.000</td>
<td>21.000</td>
<td>7,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 2</td>
<td>38.000</td>
<td>36.000</td>
<td>9,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 3</td>
<td>23.000</td>
<td>20.000</td>
<td>15,7%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Offene Stellen und Rekrutierungsstrategien**

**Tabelle A20: Gesuchte Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach Regionen**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>Anteil Betriebe, die Arbeitskräfte suchen</th>
<th>Zahl gesuchter Arbeitskräfte absolut</th>
<th>Davon dem Arbeitsamt gemeldet in Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Region 1</td>
<td>5%</td>
<td>4.000</td>
<td>75%</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 2</td>
<td>7%</td>
<td>7.000</td>
<td>43%</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 3</td>
<td>8%</td>
<td>3.000</td>
<td>67%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Tabelle A21: Strategien der Personalgewinnung nach Regionen, Angaben in Prozent, hrfachnennungen**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>Region 1</th>
<th>Region 2</th>
<th>Region 3</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Mund-zu-Mund-Propaganda</td>
<td>72</td>
<td>69</td>
<td>60</td>
</tr>
<tr>
<td>Zeitungsanzeigen</td>
<td>58</td>
<td>55</td>
<td>65</td>
</tr>
<tr>
<td>Vermittlungsdienste des Arbeitsamts</td>
<td>55</td>
<td>61</td>
<td>54</td>
</tr>
<tr>
<td>Initiativbewerbungen</td>
<td>22</td>
<td>34</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>Internet</td>
<td>21</td>
<td>20</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>Personal-Service-Agenturen (PSA)</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>Private Arbeitsvermittlungen</td>
<td>8</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>Gewerbliche Arbeitnehmerüberlassungen</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstiges</td>
<td>7</td>
<td>11</td>
<td>24</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Besondere Beschäftigungsformen – Externe Flexibilität**

**Mini-Jobs**

**Tabelle A22: Mini-Jobs nach Regionen, Angaben in Prozent**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>Anteil Betriebe mit Mini-Jobs</th>
<th>Anteil Mini-Jobber an Gesamtbeschäftigten</th>
<th>Verteilung der Mini-Jobs nach Regionen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Region 1</td>
<td>36,1</td>
<td>7,4</td>
<td>23,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 2</td>
<td>46,7</td>
<td>11,4</td>
<td>55,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 3</td>
<td>17,2</td>
<td>11,7</td>
<td>20,8</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Midi-Jobs

**Tabelle A23: Midi-Jobs nach Regionen, Angaben in Prozent**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>Anteil Betriebe mit Midi-Jobs</th>
<th>Anteil Midi-Jobber an Gesamtbeschäftigten</th>
<th>Verteilung der Mibi-Jobs nach Regionen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Region 1</td>
<td>25</td>
<td>3,3</td>
<td>38,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 2</td>
<td>20</td>
<td>2,6</td>
<td>46,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 3</td>
<td>20</td>
<td>2,2</td>
<td>14,6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Leiharbeit

**Tabelle A24: Leiharbeit nach Regionen, Angaben in Prozent**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>Leiharbeitkräfte absolut</th>
<th>Anteil an den gesamten Leiharbeitkräften in %</th>
<th>Gesamtbeschäftigte</th>
<th>Anteil der Leiharbeitkräfte an den Gesamtbeschäftigten in %</th>
<th>Durchschn. pro Betrieb beschäftigte Leiharbeitkräfte</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Region 1</td>
<td>7.000</td>
<td>43,8</td>
<td>489.000</td>
<td>1,4</td>
<td>6,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 2</td>
<td>5.000</td>
<td>31,2</td>
<td>754.000</td>
<td>0,7</td>
<td>8,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 3</td>
<td>4.000</td>
<td>25,0</td>
<td>274.000</td>
<td>1,5</td>
<td>8,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Befristete Beschäftigung

**Tabelle A25: Befristete Beschäftigte zum 30.06.2003 nach Regionen, Angaben in Prozent**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten</th>
<th>Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten</th>
<th>Frauenanteil an den befristet Beschäftigten</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Region 1</td>
<td>9</td>
<td>2,8</td>
<td>59,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 2</td>
<td>13</td>
<td>4,4</td>
<td>50,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 3</td>
<td>14</td>
<td>6,4</td>
<td>44,9</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Teilzeitbeschäftigte

**Tabelle A26: Teilzeitbeschäftigte zum 30.06.2003 nach Regionen, Angaben in Prozent**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten</th>
<th>Anteil der Teilzeitbeschäftigte an allen Beschäftigten</th>
<th>Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Region 1</td>
<td>60</td>
<td>20,2</td>
<td>84,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 2</td>
<td>71</td>
<td>24,2</td>
<td>83,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 3</td>
<td>79</td>
<td>26,2</td>
<td>77,4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Interne Flexibilität

### Überstunden

**Tabelle A27: Betriebe mit Überstunden im Jahr 2002 nach Regionen, Angaben in Prozent**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>Anteil Betriebe mit Überstunden 2001</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Region 1</td>
<td>33</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 2</td>
<td>34</td>
</tr>
<tr>
<td>Region 3</td>
<td>28</td>
</tr>
</tbody>
</table>
**Tabelle A28: Ausgleich der Überstunden im Jahr 2002 nach Regionen, Angaben in Prozent**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>Region 1</th>
<th>Region 2</th>
<th>Region 3</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Generell ausbezahlt</td>
<td>10</td>
<td>15</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>Sowohl Freizeitausgleich als auch Ausbezahlung möglich</td>
<td>38</td>
<td>21</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausschließlich Freizeitausgleich</td>
<td>44</td>
<td>57</td>
<td>60</td>
</tr>
<tr>
<td>Weder noch</td>
<td>8</td>
<td>7</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Kurzarbeit**

**Tabelle A29: Betriebe mit Kurzarbeit im 1. Halbjahr 2003 nach Regionen, Angaben in Prozent**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>Region 1</th>
<th>Region 2</th>
<th>Region 3</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Anteil Betriebe mit Kurzarbeit 2001</td>
<td>5</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Ausbildung**

**Tabelle A30: Ausbildungsverhalten nach Regionen, Angaben in Prozent**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>Region 1</th>
<th>Region 2</th>
<th>Region 3</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ausbildende Betriebe</td>
<td>27</td>
<td>30</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td>Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden</td>
<td>28</td>
<td>33</td>
<td>34</td>
</tr>
<tr>
<td>Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung</td>
<td>45</td>
<td>36</td>
<td>39</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Tabelle A31: Durchschnittliche Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2002/2003 nach Regionen, Angaben in Prozent**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>Region 1</th>
<th>Region 2</th>
<th>Region 3</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Durchschnittlich pro Betrieb abgeschlossene Verträge</td>
<td>1,9</td>
<td>1,9</td>
<td>2,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Darunter mit weiblichen Auszubildenden</td>
<td>0,9</td>
<td>1,0</td>
<td>1,1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Tabelle A32: Durchschnittliche Zahl der Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss nach Regionen, Angaben in Prozent**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>Region 1</th>
<th>Region 2</th>
<th>Region 3</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Durchschnitt der erfolgreichen Abschlüsse pro Betrieb</td>
<td>1,9</td>
<td>1,7</td>
<td>1,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Davon übernommen pro Betrieb</td>
<td>1,0</td>
<td>0,9</td>
<td>0,8</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Tabelle A33: Neue Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2003/2004 pro Betrieb nach Regionen, Angaben in Prozent**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>Region 1</th>
<th>Region 2</th>
<th>Region 3</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Anteil der Betriebe mit neuen Ausbildungsverträgen in Prozent</td>
<td>25</td>
<td>17</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>Durchschnittlich pro Betrieb abgeschlossene Verträge</td>
<td>1,9</td>
<td>2,0</td>
<td>1,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Darunter mit weiblichen Auszubildenden</td>
<td>0,8</td>
<td>1,2</td>
<td>0,9</td>
</tr>
</tbody>
</table>
## Weiterbildung

**Tabelle A34: Weiterbildende Betriebe nach Regionen**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region 1</th>
<th>Region 2</th>
<th>Region 3</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Weiterbildende Betriebe in Prozent aller Betriebe</td>
<td>32</td>
<td>43</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Tabelle A35: Weiterbildungsteilnehmer/innen nach Qualifikationsgruppen und Regionen, Angaben in Prozent**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region 1</th>
<th>Region 2</th>
<th>Region 3</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Un-/angelernte Arbeiter/innen</td>
<td>7,8</td>
<td>11,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Facharbeiter/innen</td>
<td>18,2</td>
<td>17,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten</td>
<td>5,2</td>
<td>5,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung</td>
<td>50,6</td>
<td>55,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulabschluss</td>
<td>18,2</td>
<td>9,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Anteil Frauen an den Weiterbildungsteilnehmern</td>
<td>47,6</td>
<td>50,3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

## Löhne, Gehälter und Tarifbindung

**Tabelle A37: Tarifbindung nach Regionen, Angaben in Prozent**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region 1</th>
<th>Region 2</th>
<th>Region 3</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Branchentarifvertrag</td>
<td>31</td>
<td>47</td>
</tr>
<tr>
<td>Haus-/Firmentarifvertrag</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Kein Tarifvertrag</td>
<td>68</td>
<td>50</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Tabelle A38: Orientierung an einem Tarifvertrag bezüglich der Löhne und Gehälter nach Regionen, Angaben in Prozent**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region 1</th>
<th>Region 2</th>
<th>Region 3</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ja</td>
<td>43</td>
<td>51</td>
</tr>
<tr>
<td>Nein</td>
<td>53</td>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>weiß nicht, keine Angabe</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Tabelle A39: Bezahlung übertariflicher Löhne und Gehälter bei tarifvertraglich gebundenen Betrieben nach Regionen, Angaben in Prozent

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>Region 1</th>
<th>Region 2</th>
<th>Region 3</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ja</td>
<td>30</td>
<td>32</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td>Nein</td>
<td>70</td>
<td>68</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>weiß nicht, keine Angabe</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

b) Ausgewählte Differenzierungen nach dem Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

Betriebs- und Beschäftigtenstruktur

Tabelle A40: Betriebe in Rheinland-Pfalz zum 30.06.03 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

<table>
<thead>
<tr>
<th>Frauenanteil</th>
<th>Betriebe</th>
<th>Beschäftigte</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bis unter 20%</td>
<td>Anzahl absolut: 26.000, Verteilung in Prozent: 25,2</td>
<td>Anzahl absolut: 474.000, Verteilung in Prozent: 31,5</td>
</tr>
<tr>
<td>20% bis unter 60%</td>
<td>Anzahl absolut: 35.000, Verteilung in Prozent: 34,0</td>
<td>Anzahl absolut: 507.000, Verteilung in Prozent: 33,8</td>
</tr>
<tr>
<td>60% und mehr</td>
<td>Anzahl absolut: 42.000, Verteilung in Prozent: 40,8</td>
<td>Anzahl absolut: 522.000, Verteilung in Prozent: 34,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Insgesamt</td>
<td>Anzahl absolut: 103.000, Verteilung in Prozent: 100,0</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabelle A41: Sozialversicherungspflichtig und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

<table>
<thead>
<tr>
<th>Frauenanteil</th>
<th>Beschäftigte</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bis unter 20%</td>
<td>Anzahl absolut: 415.000, 20% bis unter 60%: 379.000, 60% und mehr: 378.000</td>
</tr>
<tr>
<td>20% bis unter 60%</td>
<td>Anzahl absolut: 11.000, 20% bis unter 60%: 47.000, 60% und mehr: 19.000</td>
</tr>
<tr>
<td>60% und mehr</td>
<td>Anzahl absolut: 23.000, 60% und mehr: 37.000, 60% und mehr: 40.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstige</td>
<td>Anzahl absolut: 24.000, Sonstige: 44.000, Sonstige: 85.000</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Beschäftigungsentwicklung und -prognose

Tabelle A42: Beschäftigungsentwicklung Mitte 2002 bis Mitte 2003 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

<table>
<thead>
<tr>
<th>Frauenanteil</th>
<th>Beschäftigte</th>
<th>Veränderung in Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bis unter 20%</td>
<td>Anzahl absolut 2002: 487.000, 2002: 474.000, -2,7</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20% bis unter 60%</td>
<td>Anzahl absolut 2002: 505.000, 2002: 507.000, 0,4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>60% und mehr</td>
<td>Anzahl absolut 2002: 523.000, 2002: 522.000, -1,9</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Insgesamt</td>
<td>Anzahl absolut 2002: 1.515.000, 2002: 1.503.000, -0,7</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabelle A43: Entwicklung der Beschäftigung bis zum 30.06.2004 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beschäftigtenzahl bis dahin...</th>
<th>steigen</th>
<th>gleich bleiben</th>
<th>sinken</th>
<th>kann man noch nicht sagen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bis unter 20%</td>
<td>10</td>
<td>68</td>
<td>13</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>20% bis unter 60%</td>
<td>7</td>
<td>79</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>60% und mehr</td>
<td>7</td>
<td>78</td>
<td>9</td>
<td>6</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Tabelle A44: Entwicklung der Beschäftigung bis in 5 Jahren, nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beschäftigtenzahl wird bis dahin…</th>
<th>Mehr als 10% steigen</th>
<th>Bis zu 10% steigen</th>
<th>Etwa gleich bleiben</th>
<th>Bis zu 10% sinken</th>
<th>Mehr als 10% sinken</th>
<th>kann man noch nicht sagen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bis unter 20%</td>
<td>0</td>
<td>10</td>
<td>29</td>
<td>6</td>
<td>9</td>
<td>45</td>
</tr>
<tr>
<td>20% bis unter 60%</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>35</td>
<td>9</td>
<td>1</td>
<td>51</td>
</tr>
<tr>
<td>60% und mehr</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>34</td>
<td>13</td>
<td>5</td>
<td>45</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Qualifikationsstruktur der Beschäftigten

**Tabelle A45: Beschäftigte nach Beschäftigtengruppen und Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Un-/angelernte Arbeiter/innen</th>
<th>Bis unter 20%</th>
<th>20% bis unter 60%</th>
<th>60% und mehr</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Facharbeiter/innen</td>
<td>18,1</td>
<td>20,0</td>
<td>19,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte/Beamte für einf. Tätigkeiten</td>
<td>42,5</td>
<td>17,6</td>
<td>6,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung</td>
<td>20,8</td>
<td>37,7</td>
<td>44,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulstudium</td>
<td>3,8</td>
<td>8,5</td>
<td>7,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer</td>
<td>5,3</td>
<td>7,7</td>
<td>7,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Auszubildende</td>
<td>5,5</td>
<td>4,3</td>
<td>5,2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Tabelle A46: Beschäftigte Frauen nach Beschäftigtengruppen und Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Un-/angelernte Arbeiterinnen</th>
<th>Bis unter 20%</th>
<th>20% bis unter 60%</th>
<th>60% und mehr</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Facharbeiterinnen</td>
<td>17,4</td>
<td>24,1</td>
<td>21,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte/Beamte für einf. Tätigkeiten</td>
<td>6,5</td>
<td>6,7</td>
<td>5,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung</td>
<td>6,5</td>
<td>7,1</td>
<td>10,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulstudium</td>
<td>56,6</td>
<td>46,7</td>
<td>46,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer</td>
<td>4,3</td>
<td>6,2</td>
<td>6,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Auszubildende</td>
<td>2,2</td>
<td>5,1</td>
<td>3,5</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Ertragslage und Geschäftsentwicklung

**Tabelle A47: Beurteilung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2002 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent**

<table>
<thead>
<tr>
<th>sehr gut</th>
<th>Bis unter 20%</th>
<th>20% bis unter 60%</th>
<th>60% und mehr</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>gut</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>befriedigend</td>
<td>33</td>
<td>42</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td>ausreichend</td>
<td>23</td>
<td>19</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>mangelhaft</td>
<td>20</td>
<td>15</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>trifft nicht zu, keine Antwort</td>
<td>5</td>
<td>6</td>
<td>19</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Bis unter 20%</th>
<th>20% bis unter 60%</th>
<th>60% und mehr</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>eher steigen</td>
<td>11</td>
<td>12</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>etwa gleich bleiben</td>
<td>43</td>
<td>52</td>
<td>46</td>
</tr>
<tr>
<td>eher sinken</td>
<td>37</td>
<td>26</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>weiß nicht, keine Angabe</td>
<td>9</td>
<td>10</td>
<td>12</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Investitionen und technischer Stand

### Tabelle A49: Anteil der Betriebe mit Investitionen im Jahr 2002 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Anteil Betriebe, die investiert haben</th>
<th>Durchschnittliche Investitionssumme pro Betrieb</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bis unter 20%</td>
<td>47</td>
<td>273.000 €</td>
</tr>
<tr>
<td>20% bis unter 60%</td>
<td>48</td>
<td>182.000 €</td>
</tr>
<tr>
<td>60% und mehr</td>
<td>37</td>
<td>88.000 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Tabelle A50: Einsatzfelder der Investitionen im Jahr 2002 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Bis unter 20%</th>
<th>20% bis unter 60%</th>
<th>60% und mehr</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gebäude, Grundstücke</td>
<td>8</td>
<td>16</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>EDV, Informations- und Kommunikationstechnologie</td>
<td>59</td>
<td>62</td>
<td>63</td>
</tr>
<tr>
<td>Produktionsanlagen, Betriebs-/Geschäftsausstattung</td>
<td>46</td>
<td>54</td>
<td>55</td>
</tr>
<tr>
<td>Verkehrsmittel, Transportsysteme</td>
<td>56</td>
<td>35</td>
<td>19</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Tabelle A51: Erweiterungsinvestitionen im Jahr 2002 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den gesamten Investitionen, in Prozent</th>
<th>Durchschnittliche Erweiterungsinvestitionen pro Betrieb</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bis unter 20%</td>
<td>34,1</td>
<td>93.000 €</td>
</tr>
<tr>
<td>20% bis unter 60%</td>
<td>50,0</td>
<td>91.000 €</td>
</tr>
<tr>
<td>60% und mehr</td>
<td>33,0</td>
<td>29.000 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Tabelle A52: Investitionen in EDV/IuK im Jahr 2002 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Anteil der Investitionen für EDV/IuK an den gesamten Investitionen, in Prozent</th>
<th>Durchschnittliche Investitionen für EDV/IuK pro Betrieb</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bis unter 20%</td>
<td>8,1</td>
<td>22.000 €</td>
</tr>
<tr>
<td>20% bis unter 60%</td>
<td>11,5</td>
<td>21.000 €</td>
</tr>
<tr>
<td>60% und mehr</td>
<td>10,2</td>
<td>9.000 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Tabelle A53: Beurteilung des technischen Standes der Anlagen nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Bis unter 20%</th>
<th>20% bis unter 60%</th>
<th>60% und mehr</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1 = auf dem neuesten Stand</td>
<td>13</td>
<td>14</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>54</td>
<td>51</td>
<td>47</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>28</td>
<td>31</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>5 = völlig veraltet</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Weiß nicht, keine Angabe</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Schwankungen in der Produktion

### Tabelle A54: Betriebe mit Schwankungen in der Produktion nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Bis unter 20%</th>
<th>20% bis unter 60%</th>
<th>60% und mehr</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Anteil Betriebe mit Schwankungen in der Produktion</td>
<td>30</td>
<td>23</td>
<td>20</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Personaleinstellungen und -abgänge

### Tabelle A55: Neueinstellungen nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen</th>
<th>Eingestellte Arbeitskräfte absolut</th>
<th>Anteil der Neueinstellungen an den Beschäftigten im Bezirk</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bis unter 20%</td>
<td>23%</td>
<td>28.000</td>
<td>5,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>20% bis unter 60%</td>
<td>20%</td>
<td>28.000</td>
<td>5,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>60% und mehr</td>
<td>22%</td>
<td>23.000</td>
<td>4,4%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Tabelle A56: Verteilung der Neueinstellungen nach Beschäftigtengruppen und Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

<table>
<thead>
<tr>
<th>Einstellungen nach Beschäftigtengruppen</th>
<th>Bis unter 20%</th>
<th>20% bis unter 60%</th>
<th>60% und mehr</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Un-/angelernte Arbeiter/innen</td>
<td>48,1</td>
<td>57,1</td>
<td>40,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Facharbeiter/innen</td>
<td>40,7</td>
<td>14,3</td>
<td>9,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten</td>
<td>0,0</td>
<td>3,6</td>
<td>18,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung</td>
<td>7,4</td>
<td>21,4</td>
<td>27,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulabschluss</td>
<td>3,7</td>
<td>3,6</td>
<td>4,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Anteil Frauen an den Einstellungen</td>
<td>11,1</td>
<td>35,7</td>
<td>86,4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Tabelle A57: Personalabgänge nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

<table>
<thead>
<tr>
<th>Betriebe mit Personalabgängen, in Prozent</th>
<th>Ausgeschiedene Arbeitskräfte absolut</th>
<th>Darunter Frauen in Prozent</th>
<th>Anteil der Personalabgänge an den Beschäftigten in der Region, in Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bis unter 20%</td>
<td>25</td>
<td>32.000</td>
<td>4.000</td>
</tr>
<tr>
<td>20% bis unter 60%</td>
<td>21</td>
<td>22.000</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>60% und mehr</td>
<td>20</td>
<td>23.000</td>
<td>19.000</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Tabelle A58: Beschäftigungsturnover nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

<table>
<thead>
<tr>
<th>Frauenanteil</th>
<th>Einstellungen absolut</th>
<th>Abgänge absolut</th>
<th>Fluktuationsrate im Bezirk</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bis unter 20%</td>
<td>28.000</td>
<td>32.000</td>
<td>12,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>20% bis unter 60%</td>
<td>28.000</td>
<td>22.000</td>
<td>9,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>60% und mehr</td>
<td>23.000</td>
<td>23.000</td>
<td>8,8%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Offene Stellen und Rekrutierungsstrategien

#### Tabelle A59: Gesuchte Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

<table>
<thead>
<tr>
<th>Frauenanteil</th>
<th>Anteil Betriebe, die Arbeitskräfte suchen</th>
<th>Zahl gesuchter Arbeitskräfte absolut</th>
<th>Davon dem Arbeitsamt gemeldet in Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bis unter 20%</td>
<td>6</td>
<td>4.000</td>
<td>75,0</td>
</tr>
<tr>
<td>20% bis unter 60%</td>
<td>6</td>
<td>4.000</td>
<td>50,0</td>
</tr>
<tr>
<td>60% und mehr</td>
<td>7</td>
<td>5.000</td>
<td>60,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Tabelle A60: Strategien der Personalgewinnung nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Frauenanteil</th>
<th>Mund-zu-Mund-Propaganda</th>
<th>Zeitungsanzeigen</th>
<th>Vermittlungsdienste des Arbeitsamts</th>
<th>Initiativbewerbungen</th>
<th>Internet</th>
<th>Personal-Service-Agenturen (PSA)</th>
<th>Private Arbeitsvermittlungen</th>
<th>Gewerbliche Arbeitnehmerüberlassungen</th>
<th>Sonstiges</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bis unter 20%</td>
<td>70</td>
<td>56</td>
<td>55</td>
<td>27</td>
<td>17</td>
<td>9</td>
<td>10</td>
<td>6</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>20% bis unter 60%</td>
<td>67</td>
<td>51</td>
<td>59</td>
<td>30</td>
<td>25</td>
<td>11</td>
<td>9</td>
<td>5</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>60% und mehr</td>
<td>68</td>
<td>65</td>
<td>58</td>
<td>25</td>
<td>17</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>11</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Besondere Beschäftigungsformen – Externe Flexibilität

#### Mini-Jobs

#### Tabelle A61: Mini-Jobs nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

<table>
<thead>
<tr>
<th>Frauenanteil</th>
<th>Anteil Betriebe mit Mini-Jobs</th>
<th>Anteil Mini-Jobber an Gesamtbeschäftigen</th>
<th>Verteilung der Mini-Jobs nach Regionen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bis unter 20%</td>
<td>24,9</td>
<td>5,1</td>
<td>15,6</td>
</tr>
<tr>
<td>20% bis unter 60%</td>
<td>34,6</td>
<td>8,7</td>
<td>28,6</td>
</tr>
<tr>
<td>60% und mehr</td>
<td>40,5</td>
<td>16,3</td>
<td>55,2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Midi-Jobs

#### Tabelle A62: Midi-Jobs nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

<table>
<thead>
<tr>
<th>Frauenanteil</th>
<th>Anteil Betriebe mit Midi-Jobs</th>
<th>Anteil Midi-Jobber an Gesamtbeschäftigen</th>
<th>Verteilung der Midi-Jobs nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bis unter 20%</td>
<td>6</td>
<td>1,0</td>
<td>11,4</td>
</tr>
<tr>
<td>20% bis unter 60%</td>
<td>25</td>
<td>3,0</td>
<td>36,9</td>
</tr>
<tr>
<td>60% und mehr</td>
<td>29</td>
<td>4,1</td>
<td>51,7</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Leiharbeit

Tabelle A63: Leiharbeit nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

<table>
<thead>
<tr>
<th>Leiharbeitskräfte absolut</th>
<th>Anteil an den gesamten Leiharbeitskräften in %</th>
<th>Gesamtbeschäftigte</th>
<th>Anteil der Leiharbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten</th>
<th>Durchschnitt pro Betriebbeschäftigte Leiharbeitkräfte</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bis unter 20%</td>
<td>9,000</td>
<td>53,0</td>
<td>474,000</td>
<td>1,9</td>
</tr>
<tr>
<td>20% bis unter 60%</td>
<td>5,000</td>
<td>29,4</td>
<td>507,000</td>
<td>1,0</td>
</tr>
<tr>
<td>60% und mehr</td>
<td>3,000</td>
<td>17,6</td>
<td>522,000</td>
<td>0,8</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Befristete Beschäftigung

Tabelle A64: Befristete Beschäftigte zum 30.06.2003 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

<table>
<thead>
<tr>
<th>Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten</th>
<th>Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten</th>
<th>Frauenanteil an den befristet Beschäftigten</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bis unter 20%</td>
<td>11</td>
<td>3,3</td>
</tr>
<tr>
<td>20% bis unter 60%</td>
<td>11</td>
<td>4,8</td>
</tr>
<tr>
<td>60% und mehr</td>
<td>13</td>
<td>4,6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Teilzeitarbeitskräfte

Tabelle A65: Teilzeitbeschäftigte zum 30.06.2003 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

<table>
<thead>
<tr>
<th>Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten</th>
<th>Anteil der Teilzeitbeschäftigte an allen Beschäftigten</th>
<th>Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bis unter 20%</td>
<td>36</td>
<td>7,8</td>
</tr>
<tr>
<td>20% bis unter 60%</td>
<td>69</td>
<td>20,2</td>
</tr>
<tr>
<td>60% und mehr</td>
<td>88</td>
<td>40,6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Interne Flexibilität

Überstunden


<table>
<thead>
<tr>
<th>Anteil Betriebe mit Überstunden 2001</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bis unter 20%</td>
</tr>
<tr>
<td>20% bis unter 60%</td>
</tr>
<tr>
<td>60% und mehr</td>
</tr>
</tbody>
</table>


<table>
<thead>
<tr>
<th>Generell ausbezahlt</th>
<th>Sowohl Freizeitausgleich als auch Ausbezahlung möglich</th>
<th>Ausschließlich Freizeitausgleich</th>
<th>Weder noch</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bis unter 20%</td>
<td>23</td>
<td>38</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td>20% bis unter 60%</td>
<td>6</td>
<td>37</td>
<td>54</td>
</tr>
<tr>
<td>60% und mehr</td>
<td>9</td>
<td>11</td>
<td>73</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Kurzarbeit

*Tabellen A68: Betriebe mit Kurzarbeit im 1. Halbjahr 2003 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent*

<table>
<thead>
<tr>
<th>Anteil Betriebe mit Kurzarbeit 2001</th>
<th>Bis unter 20%</th>
<th>20% bis unter 60%</th>
<th>60% und mehr</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>5</td>
<td>3</td>
<td>0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Ausbildung

*Tabellen A69: Ausbildungsverhalten nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent*

<table>
<thead>
<tr>
<th>Ausbildende Betriebe</th>
<th>Bis unter 20%</th>
<th>20% bis unter 60%</th>
<th>60% und mehr</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>32</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden</td>
<td>29</td>
<td>36</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung</td>
<td>39</td>
<td>42</td>
<td>39</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Tabellen A70: Durchschnittliche Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2002/2003 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent*

<table>
<thead>
<tr>
<th>Durchschnittlich pro Betrieb abgeschlossene Verträge</th>
<th>Bis unter 20%</th>
<th>20% bis unter 60%</th>
<th>60% und mehr</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2,3</td>
<td>1,9</td>
<td>1,7</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Darunter mit weiblichen Auszubildenden</td>
<td>0,3</td>
<td>0,8</td>
<td>1,5</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Tabellen A71: Durchschnittliche Zahl der Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent*

<table>
<thead>
<tr>
<th>Durchschnitt der erfolgreichen Abschlüsse pro Betrieb</th>
<th>Bis unter 20%</th>
<th>20% bis unter 60%</th>
<th>60% und mehr</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2,1</td>
<td>2,2</td>
<td>1,4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Davon übernommen pro Betrieb</td>
<td>0,3</td>
<td>0,9</td>
<td>1,2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Tabellen A72: Neue Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2003/2004 pro Betrieb nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent*

<table>
<thead>
<tr>
<th>Anteil der Betriebe mit neuen Ausbildungsverträgen in Prozent</th>
<th>Bis unter 20%</th>
<th>20% bis unter 60%</th>
<th>60% und mehr</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>19</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Durchschnittlich pro Betrieb abgeschlossene Verträge</td>
<td>2,3</td>
<td>1,9</td>
<td>1,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Darunter mit weiblichen Auszubildenden</td>
<td>0,3</td>
<td>0,8</td>
<td>1,4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Weiterbildung

*Tabellen A73: Weiterbildende Betriebe nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten*

<table>
<thead>
<tr>
<th>Weiterbildende Betriebe in Prozent aller Betriebe</th>
<th>Bis unter 20%</th>
<th>20% bis unter 60%</th>
<th>60% und mehr</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>32</td>
<td></td>
<td>26</td>
<td>51</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Tabelle A74: Weiterbildungsteilnehmer nach Qualifikationsgruppen und Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

<table>
<thead>
<tr>
<th>Weiterbildungsteilnehmer nach Qualifikationsstufe</th>
<th>Bis unter 20%</th>
<th>20% bis unter 60%</th>
<th>60% und mehr</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Un-/angelernte Arbeiter/innen</td>
<td>13,3</td>
<td>7,7</td>
<td>8,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Facharbeiter/innen</td>
<td>42,7</td>
<td>13,8</td>
<td>3,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten</td>
<td>1,3</td>
<td>3,1</td>
<td>8,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung</td>
<td>36,0</td>
<td>56,9</td>
<td>63,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulabschluss</td>
<td>6,7</td>
<td>18,5</td>
<td>16,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Anteil Frauen an den Einstellungen</td>
<td>12,0</td>
<td>40,0</td>
<td>81,3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Tabelle A75: Gründe für den Verzicht auf Weiterbildung nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gründe für den Verzicht</th>
<th>Bis unter 20%</th>
<th>20% bis unter 60%</th>
<th>60% und mehr</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Qualifikationsniveau der MA derzeit ausreichend</td>
<td>48</td>
<td>67</td>
<td>59</td>
</tr>
<tr>
<td>Grundsätzlich kein WB-Maßnahmen</td>
<td>27</td>
<td>22</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>Keine finanziellen Mittel dafür</td>
<td>7</td>
<td>11</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>Freistellung aus zeitlichen Gründen nicht möglich</td>
<td>7</td>
<td>10</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>Für 1. Hj. 03 waren keine Maßnahmen vorgesehen</td>
<td>7</td>
<td>6</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>Kein Interesse bei den Mitarbeiter/innen</td>
<td>7</td>
<td>0</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstige Gründe</td>
<td>18</td>
<td>7</td>
<td>4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Löhne, Gehälter und Tarifbindung

### Tabelle A76: Tarifbindung nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tarifbindung</th>
<th>Bis unter 20%</th>
<th>20% bis unter 60%</th>
<th>60% und mehr</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Branchentarifvertrag</td>
<td>52</td>
<td>25</td>
<td>50</td>
</tr>
<tr>
<td>Haus-/Firmentarifvertrag</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Kein Tarifvertrag</td>
<td>47</td>
<td>73</td>
<td>48</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Tabelle A77: Orientierung an einem Tarifvertrag bezüglich der Löhne und Gehälter nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Bis unter 20%</th>
<th>20% bis unter 60%</th>
<th>60% und mehr</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ja</td>
<td>63</td>
<td>41</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>Nein</td>
<td>37</td>
<td>56</td>
<td>56</td>
</tr>
<tr>
<td>weiß nicht, keine Angabe</td>
<td>0</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Tabelle A78: Bezahlung übertariflicher Löhne und Gehälter bei tarifvertraglich gebundenen Betrieben nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Bis unter 20%</th>
<th>20% bis unter 60%</th>
<th>60% und mehr</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ja</td>
<td>28</td>
<td>23</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>Nein</td>
<td>72</td>
<td>77</td>
<td>64</td>
</tr>
<tr>
<td>weiß nicht, keine Angabe</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Tabelle A79: Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des gesättigten Regressionsmodells zur Schaffung von Mini-Jobs

<table>
<thead>
<tr>
<th>Effekt</th>
<th>-2 Log-Likelihood für reduziertes Modell</th>
<th>Chi-Quadrat</th>
<th>Freiheitsgrade</th>
<th>Signifikanz</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Konstanter Term</td>
<td>219,305</td>
<td>.000</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaftszweig</td>
<td>227,281</td>
<td>7,796</td>
<td>1</td>
<td>.005</td>
</tr>
<tr>
<td>Betriebsgrößenklasse</td>
<td>223,568</td>
<td>4,263</td>
<td>1</td>
<td>.039</td>
</tr>
<tr>
<td>Midijobs ja/nein</td>
<td>221,673</td>
<td>2,368</td>
<td>1</td>
<td>.124</td>
</tr>
<tr>
<td>Beschäftigungsentwicklung der sozial-</td>
<td>247,990</td>
<td>28,685</td>
<td>2</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td>versicherungspflichtig Beschäftigten</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Schwankungen i. d. Produktion</td>
<td>219,852</td>
<td>.547</td>
<td>1</td>
<td>.460</td>
</tr>
<tr>
<td>Entwicklung des Geschäftsvolumens</td>
<td>219,709</td>
<td>.404</td>
<td>2</td>
<td>.817</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Tabelle A22: Beobachtete und vorausgesagte Häufigkeiten und Wahrscheinlichkeiten des reduzierten Regressionsmodells zur Schaffung von Mini-Jobs

<table>
<thead>
<tr>
<th>Entwicklung der soz.vers.pf. Beschäftigung</th>
<th>Betriebe mit Minijobs ja/nein</th>
<th>Häufigkeit beobachtet</th>
<th>Häufigkeit vorhergesagt</th>
<th>Pearson-Residuum</th>
<th>Prozent beobachtet</th>
<th>Prozent vorhergesagt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>negativ</td>
<td>Minijobs positiv</td>
<td>1</td>
<td>1,304</td>
<td>-.278</td>
<td>6,7%</td>
<td>13,8%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Minijobs gleich/negativ</td>
<td>14</td>
<td>13,696</td>
<td>.278</td>
<td>93,3%</td>
<td>86,2%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Minijobs positiv</td>
<td>4</td>
<td>6,233</td>
<td>.971</td>
<td>9,8%</td>
<td>23,1%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Minijobs gleich/negativ</td>
<td>37</td>
<td>34,767</td>
<td>.971</td>
<td>90,2%</td>
<td>76,9%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Minijobs positiv</td>
<td>7</td>
<td>7,150</td>
<td>.060</td>
<td>13,7%</td>
<td>21,5%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Minijobs gleich/negativ</td>
<td>44</td>
<td>43,850</td>
<td>.060</td>
<td>86,3%</td>
<td>78,5%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Minijobs positiv</td>
<td>29</td>
<td>26,314</td>
<td>.599</td>
<td>25,9%</td>
<td>34,0%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Minijobs gleich/negativ</td>
<td>83</td>
<td>85,686</td>
<td>.599</td>
<td>74,1%</td>
<td>66,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Keine Veränderung</td>
<td>Minijobs positiv</td>
<td>4</td>
<td>5,370</td>
<td>-.637</td>
<td>10,2%</td>
<td>3,5%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Minijobs gleich/negativ</td>
<td>35</td>
<td>33,630</td>
<td>-.637</td>
<td>89,7%</td>
<td>96,5%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Minijobs positiv</td>
<td>17</td>
<td>16,647</td>
<td>.099</td>
<td>23,6%</td>
<td>6,5%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Minijobs gleich/negativ</td>
<td>55</td>
<td>55,353</td>
<td>-.099</td>
<td>76,4%</td>
<td>93,5%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Minijobs positiv</td>
<td>17</td>
<td>14,604</td>
<td>.707</td>
<td>25,0%</td>
<td>5,9%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Minijobs gleich/negativ</td>
<td>51</td>
<td>53,396</td>
<td>.707</td>
<td>75,0%</td>
<td>94,1%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Minijobs positiv</td>
<td>35</td>
<td>36,380</td>
<td>-.282</td>
<td>32,7%</td>
<td>10,6%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Minijobs gleich/negativ</td>
<td>72</td>
<td>70,620</td>
<td>-.282</td>
<td>67,3%</td>
<td>89,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>positiv</td>
<td>Minijobs positiv</td>
<td>1</td>
<td>1,627</td>
<td>-.501</td>
<td>2,2%</td>
<td>8,7%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Minijobs gleich/negativ</td>
<td>45</td>
<td>44,373</td>
<td>.501</td>
<td>97,8%</td>
<td>91,3%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Minijobs positiv</td>
<td>14</td>
<td>9,820</td>
<td>1,379</td>
<td>9,2%</td>
<td>15,2%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Minijobs gleich/negativ</td>
<td>138</td>
<td>142,180</td>
<td>-1,379</td>
<td>90,8%</td>
<td>84,6%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Minijobs positiv</td>
<td>1</td>
<td>.946</td>
<td>.058</td>
<td>6,3%</td>
<td>14,0%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Minijobs gleich/negativ</td>
<td>15</td>
<td>15,054</td>
<td>-.058</td>
<td>93,8%</td>
<td>86,0%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Minijobs positiv</td>
<td>2</td>
<td>5,607</td>
<td>-1,611</td>
<td>3,8%</td>
<td>23,5%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Minijobs gleich/negativ</td>
<td>51</td>
<td>47,393</td>
<td>1,611</td>
<td>96,2%</td>
<td>76,5%</td>
</tr>
</tbody>
</table>
zur Regression zu Einflussfaktoren auf das Weiterbildungsverhalten

**Tabelle A81**: Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des gesättigten Regressionsmodells zur Durchführung von betrieblicher Weiterbildung

<table>
<thead>
<tr>
<th>Effekt</th>
<th>-2 Log-Likelihood für reduziertes Modell</th>
<th>Chi-Quadrat</th>
<th>Freiheitsgrade</th>
<th>Signifikanz</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Konstanter Term</td>
<td>178,120</td>
<td>.000</td>
<td>0</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaftszweig</td>
<td>210,177</td>
<td>32,057</td>
<td>1</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Betriebsgrößenklasse</td>
<td>212,497</td>
<td>34,377</td>
<td>1</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausbildung ja / nein</td>
<td>225,628</td>
<td>47,508</td>
<td>1</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Personalbedarf ja/nein</td>
<td>178,155</td>
<td>.036</td>
<td>1</td>
<td>.850</td>
</tr>
<tr>
<td>Investitionen geplant</td>
<td>188,800</td>
<td>10,681</td>
<td>1</td>
<td>.001</td>
</tr>
<tr>
<td>Tarifbindung</td>
<td>184,004</td>
<td>5,884</td>
<td>1</td>
<td>.015</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Tabelle A82**: Beobachtete und vorausgesagte Häufigkeiten und Wahrscheinlichkeiten des reduzierten Regressionsmodells zur Durchführung von betrieblicher Weiterbildung

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tarifbindung ja/nein</th>
<th>Geplante Investitionen</th>
<th>Ausbildungsverhalten</th>
<th>Betriebsgröße / Beschäftigte</th>
<th>Branche</th>
<th>Weiterbildung durchgeführt</th>
<th>Häufigkeit beobachtet</th>
<th>Häufigkeit vorhergesagt</th>
<th>Pearson-Residuum</th>
<th>Prozent beobachtet</th>
<th>Prozent vorhergesagt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ja</td>
<td>Investitionen geplant</td>
<td>Betrieb bildet aus</td>
<td>1 bis 19</td>
<td>Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>5</td>
<td>5,246</td>
<td>-1,167</td>
<td>55,6%</td>
<td>58,3%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>4</td>
<td>3,754</td>
<td>1,167</td>
<td>44,4%</td>
<td>41,7%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>DL.orient.</td>
<td>Branchen</td>
<td>ja</td>
<td>11</td>
<td>9,890</td>
<td>.842</td>
<td>91,7%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>1</td>
<td>2,110</td>
<td>-.842</td>
<td>8,3%</td>
<td>17,6%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>20 und mehr</td>
<td>Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>51</td>
<td>50,299</td>
<td>.257</td>
<td>86,4%</td>
<td>85,3%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>8</td>
<td>8,701</td>
<td>-.257</td>
<td>13,6%</td>
<td>14,7%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>DL.orient.</td>
<td>Branchen</td>
<td>ja</td>
<td>132</td>
<td>131,230</td>
<td>.304</td>
<td>95,7%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>6</td>
<td>6,770</td>
<td>-.304</td>
<td>4,3%</td>
<td>4,9%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Betrieb bildet nicht aus</td>
<td>Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>0</td>
<td>1,213</td>
<td>-1,266</td>
<td>.0%</td>
<td>24,3%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>5</td>
<td>3,787</td>
<td>1,266</td>
<td>100,0%</td>
<td>75,7%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>DL.orient.</td>
<td>Branchen</td>
<td>ja</td>
<td>7</td>
<td>9,841</td>
<td>-1,304</td>
<td>36,8%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>12</td>
<td>9,159</td>
<td>1,304</td>
<td>63,2%</td>
<td>48,2%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>20 und mehr</td>
<td>Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>4</td>
<td>2,280</td>
<td>1,737</td>
<td>100,0%</td>
<td>57,0%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>0</td>
<td>1,720</td>
<td>-.1,737</td>
<td>.0%</td>
<td>43,0%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>DL.orient.</td>
<td>Branchen</td>
<td>ja</td>
<td>13</td>
<td>12,245</td>
<td>.504</td>
<td>86,7%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>2</td>
<td>2,755</td>
<td>-.504</td>
<td>13,3%</td>
<td>18,4%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Keine Investitionen geplant</td>
<td>Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>8</td>
<td>7,878</td>
<td>.057</td>
<td>42,1%</td>
<td>41,5%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>11</td>
<td>11,122</td>
<td>-.057</td>
<td>57,9%</td>
<td>58,5%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>DL.orient.</td>
<td>Branchen</td>
<td>ja</td>
<td>15</td>
<td>14,074</td>
<td>.453</td>
<td>75,0%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>5</td>
<td>5,926</td>
<td>-.453</td>
<td>25,0%</td>
<td>29,6%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>20 und mehr</td>
<td>Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>8</td>
<td>9,692</td>
<td>-1,077</td>
<td>61,5%</td>
<td>74,6%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>nein</td>
<td>5</td>
<td>3,308</td>
<td>1,077</td>
<td>38,5%</td>
<td>25,4%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Betrieb bildet nicht aus</td>
<td>Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>24</td>
<td>26,321</td>
<td>-1,488</td>
<td>82,8%</td>
<td>90,8%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>------------------------</td>
<td>---------------</td>
<td>----</td>
<td>-----</td>
<td>--------</td>
<td>--------</td>
<td>--------</td>
<td>--------</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>nein</td>
<td>5</td>
<td>2,679</td>
<td>1,488</td>
<td>17,2%</td>
<td>9,2%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Betrieb bildet aus</td>
<td>Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>3</td>
<td>2,375</td>
<td>437</td>
<td>17,6%</td>
<td>14,0%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>nein</td>
<td>14</td>
<td>14,625</td>
<td>-437</td>
<td>82,4%</td>
<td>86,0%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Betrieb bildet nicht aus</td>
<td>Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>17</td>
<td>15,866</td>
<td>354</td>
<td>37,8%</td>
<td>35,3%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>nein</td>
<td>28</td>
<td>29,134</td>
<td>-354</td>
<td>62,2%</td>
<td>64,7%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Betrieb bildet aus</td>
<td>Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>3</td>
<td>2,009</td>
<td>.904</td>
<td>60,0%</td>
<td>40,2%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>nein</td>
<td>2</td>
<td>2,991</td>
<td>-904</td>
<td>40,0%</td>
<td>59,8%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>nein Investitionen geplant</td>
<td>Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>0</td>
<td>2,271</td>
<td>-2,040</td>
<td>0%</td>
<td>45,4%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Betrieb bildet aus</td>
<td>Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>1</td>
<td>1,923</td>
<td>-.726</td>
<td>8,3%</td>
<td>16,0%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>nein</td>
<td>11</td>
<td>10,077</td>
<td>.726</td>
<td>91,7%</td>
<td>84,0%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Betrieb bildet nicht aus</td>
<td>Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>4</td>
<td>5,085</td>
<td>-.797</td>
<td>50,0%</td>
<td>63,6%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>nein</td>
<td>2</td>
<td>2,915</td>
<td>.797</td>
<td>50,0%</td>
<td>36,4%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Keine Investitionen geplant</td>
<td>Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>2</td>
<td>1,483</td>
<td>.506</td>
<td>40,0%</td>
<td>29,7%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Betrieb bildet aus</td>
<td>Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>14</td>
<td>9,958</td>
<td>1,990</td>
<td>82,4%</td>
<td>58,6%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>nein</td>
<td>3</td>
<td>7,042</td>
<td>-1,990</td>
<td>17,6%</td>
<td>41,4%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Betrieb bildet nicht aus</td>
<td>Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>4</td>
<td>2,915</td>
<td>.797</td>
<td>50,0%</td>
<td>36,4%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>nein</td>
<td>2</td>
<td>1,411</td>
<td>1,401</td>
<td>18,8%</td>
<td>8,8%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Betrieb bildet aus</td>
<td>Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>13</td>
<td>14,589</td>
<td>-1,401</td>
<td>81,3%</td>
<td>91,2%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>nein</td>
<td>14</td>
<td>15,915</td>
<td>-.553</td>
<td>21,5%</td>
<td>24,5%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Betrieb bildet nicht aus</td>
<td>Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>1</td>
<td>0,571</td>
<td>.671</td>
<td>50,0%</td>
<td>28,6%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>nein</td>
<td>1</td>
<td>1,429</td>
<td>-.671</td>
<td>50,0%</td>
<td>71,4%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Betrieb bildet aus</td>
<td>Prod. Gewerbe</td>
<td>ja</td>
<td>3</td>
<td>4,010</td>
<td>-.772</td>
<td>42,9%</td>
<td>57,3%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>nein</td>
<td>4</td>
<td>2,990</td>
<td>.772</td>
<td>57,1%</td>
<td>42,7%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
zur öffentlichen Förderung

*Tabelle A83: Anteile an öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachnennungen möglich*

<table>
<thead>
<tr>
<th>Art der Förderung</th>
<th>Betriebe in Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Zuschüsse für ABM-Beschäftigte</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Strukturanpassungsmaßnahmen (ohne SAM OfW)</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen (SAM OfW)</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Lohnkostenzuschüsse oder Zuschüsse für Qualifizierungs-ABM aus dem Jungend-Sofortprogramm</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Mittel zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Eingliederungszuschuss</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Einstellungszuschuss bei Neugründungen</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Leistungen für berufliche Rehabilitation</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeit statt Sozialhilfe</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Altersentlastungszuschuss</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstige Lohnkostenzuschüsse</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Nichts davon</td>
<td>91</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Angaben zum Betrieb

*Tabelle A84: Gründung des Unternehmens, Anteile in Prozent der Betriebe, die 1990 oder später gegründet wurden*

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gründung</th>
<th>Rheinland-Pfalz</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Neugründung</td>
<td>76</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausgründung</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>Eigentümerwechsel</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>Weiß nicht, keine Angabe</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>