

# IAB-Betriebspanel Hessen 2006

## Abschlussbericht

**Prof. Dr. Alfons Schmid**

**Dipl. Vw. Christian Baden**

November 2007

## Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung der Ergebnisse.....	12
1. Datengrundlage und Methodik .....	20
1.1 Datenbasis.....	21
1.2 Gewichtung und Hochrechnung.....	22
1.3 Längsschnitt- oder Panelauswertungen.....	23
1.4 Datenaufbereitung und -auswertung.....	23
1.5 Betriebe und Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße .....	24
2. Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsentwicklung 2005-2006.....	28
2.1 Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße.....	29
2.2 Personalbewegungen im 1. Halbjahr 2006 .....	33
2.3. Personalbedarf .....	38
2.4 Personalabgänge im ersten Halbjahr 2006.....	41
2.5 Erwartete Personalprobleme .....	44
2.6 Ältere Beschäftigte.....	46
2.7 Fazit .....	50
3. Personalsstruktur .....	52
3.1 Personal- und Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftszweigen.....	55
3.2 Personal- und Qualifikationsstruktur nach Betriebsgröße .....	56
3.3 Nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse.....	57
3.3.1 Teilzeitarbeit.....	59
3.3.2 Midijobs .....	63
3.3.3 Befristete Beschäftigung .....	65
3.3.4 Externe Arbeitskräfte.....	67
3.4 Fazit .....	69

4.	Arbeitszeiten in Hessen.....	70
4.1	Wochenarbeitszeit .....	70
4.2	Überstunden .....	72
4.3	Arbeitszeitkonten .....	77
4.4	Weitere Instrumente der Arbeitszeitsteuerung.....	83
4.5	Fazit.....	86
5.	Betriebliche Ausbildung in Hessen .....	87
5.1	Ausbildung im IAB-Betriebspanel .....	87
5.2	Ausbildungsbeteiligung und wirtschaftliche Situation der Betriebe .....	99
5.3	Fazit .....	105
6.	Löhne, Gehälter und Tarifbindung.....	106
6.1	Tarifbindung und außertarifliche Entlohnung .....	106
6.2	Lohnstruktur in Hessen 2006.....	111
6.3	Personalvertretung.....	113
6.4	Fazit.....	115
7.	Wirtschaftliche Situation der Betriebe.....	116
7.1	Vorbemerkung .....	116
7.2	Betriebliche Einschätzung der Ertragslage 2005 .....	116
7.3	Geschäftsvolumen 2005 und Geschäftserwartungen der Betriebe 2006 .....	120
7.4	Einschätzung der wirtschaftlichen Lage und Beschäftigungsentwicklung.....	122
7.5	Regionale Umsatzverteilung .....	125
7.6	Investitionen.....	125
7.7	Technischer Stand des Kapitalstocks .....	128
7.8	Fazit.....	130

8.	Standortfaktoren in Hessen .....	131
8.1.	Einführung .....	131
8.2	Bedeutung der Standortfaktoren aus betrieblicher Sicht.....	132
8.3	Bewertung der Standortfaktoren .....	136
8.4	Fazit.....	147
	Anhang: Ausgewählte Ergebnisse nach Regionen.....	149
	Literaturverzeichnis .....	155

### **Abbildungsverzeichnis**

Abb. I-1:	Verteilung der Beschäftigten zum 30.6.2006 nach Betriebsgrößenklassen in Hessen und Westdeutschland, Angaben in Prozent aller Beschäftigten .....	26
Abb. I-2:	Verteilung der Beschäftigten zum 30.6.2006 nach Wirtschaftszweigen in Hessen und Westdeutschland, Angaben in Prozent aller Beschäftigten .....	27
Abb. II-1:	Beschäftigungsentwicklung Mitte 2005 bis Mitte 2006 nach Beschäftigtengruppen, Angaben in Prozent.....	28
Abb. II-2:	Beschäftigtengruppen 2006 in Hessen und Westdeutschland, Angaben in Prozent...	29
Abb. II-3:	Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in Hessen und Westdeutschland 2005 bis 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent .....	30
Abb. II-4:	Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Hessen und Westdeutschland 2005 bis 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent .....	31
Abb. II-5:	Gesamtbeschäftigungsentwicklung in Hessen und Westdeutschland 2005 bis 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent.....	32
Abb. II-6:	Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Hessen und Westdeutschland 2005 bis 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent.....	32
Abb. II-7:	Einstellungsquote in Hessen 2001 bis 2006, Angaben in Prozent .....	34
Abb. II-8:	Einstellungsquote und Anteil an allen Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2006 in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent .....	34
Abb. II-9:	Einstellungsquote und Anteil an allen Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2006 in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent .....	35
Abb. II-10:	Anteil an allen Neueinstellungen Älterer im 1. Halbjahr 2006 in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent .....	36

Abb. II-11: Anteile an allen Neueinstellungen Älterer im 1. Halbjahr 2006 in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent .....	36
Abb. II-12: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Hessen 2001 bis 2006, Angaben in Prozent .....	37
Abb. II-13: Betriebe mit Einstellungen und Personalbedarf in Hessen 2006, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	39
Abb. II-14: Sofort zu besetzende Stellen in Hessen nach Beschäftigtengruppen, Angaben in Prozent aller sofort zu besetzenden offenen Stellen .....	39
Abb. II-15: Sofort zu besetzende Stellen in Hessen 2001 bis 2006, Angaben in Tausend .....	40
Abb. II-16: Einstellungs- und Personalabgangsquoten in Hessen 2001 bis 2006, Angaben in Prozent .....	41
Abb. II-17: Personalabgangsquote und Anteil an allen Personalabgängen im 1. Halbjahr 2006 in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent .....	42
Abb. II-18: Personalabgangsquote und Anteil an allen Personalabgängen im 1. Halbjahr 2006 in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent .....	42
Abb. II-19: Gründe für Personalabgänge in Hessen im ersten Halbjahr 2005 und 2006, Angaben in Prozent aller Abgänge .....	43
Abb. II-20: Labour-Turnover-Rate in Hessen und Westdeutschland im ersten Halbjahr 2001 bis 2006 .....	44
Abb. II-21: Erwartete Personalprobleme in Hessen in den nächsten zwei Jahren, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen .....	45
Abb. II-22: Erwartete Personalprobleme (Auswahl) in Hessen in den nächsten zwei Jahren, Vergleich 2004 und 2006, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen .....	46
Abb. II-23: Durchführung von Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung Älterer beziehen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe, die Ältere beschäftigen, Mehrfachnennungen .....	48
Abb. II-24: Durchführung von Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung Älterer beziehen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs, die Ältere beschäftigen, Mehrfachnennungen .....	49
Abb. II-25: Durchführung von Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung Älterer beziehen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse, die Ältere beschäftigen, Mehrfachnennungen .....	50
Abb. III-1: Personalstruktur zum 30.6. 2006, Angaben in Prozent .....	53
Abb. III-2: Geringqualifizierte und Qualifizierte in Hessen 2001 bis 2006, Angaben in Prozent .....	54

Abb. III-3: Personalstruktur zum 30.6. 2006 nach Geschlecht, Angaben in Prozent.....	55
Abb. III-4: Personalstruktur in Hessen 2006 nach Wirtschaftszweigen; Anteile an den Beschäftigten der jeweiligen Branche in Prozent .....	56
Abb. III-5: Personalstruktur in Hessen 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Anteile an den gesamten Beschäftigten der jeweiligen Größenklasse in Prozent.....	57
Abb. III-6: Anteil Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2001-2006, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	59
Abb. III-7: Entwicklung der Teilzeitquote 2001-2006 in Hessen und Westdeutschland, Angaben in Prozent aller Beschäftigten .....	60
Abb. III-8: Entwicklung der Frauenteilzeitquote 2001-2006 in Hessen, Angaben in Prozent aller weiblichen Beschäftigten .....	61
Abb. III-9: Beschäftigte in Hessen nach Voll- und Teilzeit 2002 und 2006, Angaben in Prozent aller Beschäftigten .....	61
Abb. III-10: Entwicklung der Anteile der Teilzeitkräfte nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2002-2006, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten .....	62
Abb. III-11: Entwicklung der Anteile der Teilzeitkräfte nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2002-2006, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten .....	63
Abb. III-12: Entwicklung der Midijobs in Hessen 2003 bis 2006, jeweils zum 30.6. des Jahres, absolut.....	64
Abb. III-13: Verteilung der Midijobs nach Wirtschaftszweigen in Hessen zum 30.6.2006, Angaben in Prozent aller Midijobs .....	64
Abb. III-14: Verteilung der Midijobs nach Betriebsgrößenklassen in Hessen zum 30.6.2006, Angaben in Prozent aller Midijobs .....	65
Abb. III-15: Entwicklung der befristet Beschäftigten in Hessen 2001 bis 2006, jeweils zum 30.6. des Jahres, absolut .....	65
Abb. III-16: Befristet Beschäftigte in Hessen 2006 nach Wirtschaftszweigen und Geschlecht, Angaben in Prozent .....	66
Abb. III-17: Befristet Beschäftigte in Hessen 2006 nach Betriebsgrößenklassen und Geschlecht, Angaben in Prozent .....	66
Abb. III-18: Externe Mitarbeiter in Hessen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten.....	68
Abb. IV-1: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in Hessen 2002 und 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Stunden .....	71
Abb. IV-2: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in Hessen 2002 und 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Stunden.....	71

Abb. IV-3: Betriebliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte in Hessen 2002-2006, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	72
Abb. IV-4: Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden in Hessen und Westdeutschland 2001-2005, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	73
Abb. IV-5: Betriebe, in denen 2005 Überstunden geleistet wurden, Vergleich Hessen und Westdeutschland nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Sektors .....	73
Abb. IV-6: Hessische Betriebe, in denen 2001-2005 Überstunden geleistet wurden nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Sektors.....	74
Abb. IV-7: Betriebe, in denen 2005 Überstunden geleistet wurden, Vergleich Hessen und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse .....	75
Abb. IV-8: Ausgleich der Überstunden in Hessen 2001 und 2005, Angaben in Prozent aller Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden.....	76
Abb. IV-9: Ausgleich der Überstunden in Hessen 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe in dem jeweiligen Sektor, in denen Überstunden geleistet wurden .....	76
Abb. IV-10: Ausgleich der Überstunden in Hessen 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasse, in denen Überstunden geleistet wurden.....	77
Abb. IV-11: Betriebe mit Arbeitszeitkonten in Hessen und Westdeutschland 2006, Angaben in Prozent.....	78
Abb. IV-12: Betriebe mit Arbeitszeitkonten (vorhanden oder geplant) in Hessen 2002-2006 nach Wirtschaftszweigen; Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Sektors .....	79
Abb. IV-13: Betriebe mit Arbeitszeitkonten (vorhanden oder geplant) in Hessen 2002-2006 nach Betriebsgrößenklassen; Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse .....	79
Abb. IV-14: Anteil der Belegschaft für die die Regelungen der Arbeitszeitkonten gelten, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe mit Arbeitszeitkonten 2006 .....	80
Abb. IV-15: Ausgleichszeitraum der vereinbarten Sollarbeitszeit in Hessen 2002 und 2006, Angaben in Prozent der Betriebe mit Arbeitszeitkonten .....	81
Abb. IV-16: Anwendung von Vertrauensarbeitszeitregelungen in Hessen und Westdeutschland 2004 und 2006, Angaben in Prozent aller Betriebe.....	82
Abb. IV-17: Anwendung von Vertrauensarbeitszeitregelungen in Hessen 2004 und 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Sektors.....	82

Abb. IV-18: Anwendungen von Vertrauensarbeitszeitregelungen in Hessen 2004 und 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse .....	83
Abb. IV-19: Weitere Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in Hessen und Westdeutschland 2006, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	84
Abb. IV-20: Samstagsarbeit in Hessen 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Sektors.....	85
Abb. IV-21: Samstagsarbeit in Hessen 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse .....	85
Abb. V-1: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) und der Auszubildenden in Hessen zwischen Juni 2005 und Juni 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent .....	90
Abb. V-2: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) und der Auszubildenden in Hessen zwischen Juni 2005 und Juni 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent .....	91
Abb. V-3: Anteile an allen Auszubildenden im Juni 2006 nach Wirtschaftszweigen, Vergleich Hessen - Westdeutschland, Angaben in Prozent .....	92
Abb. V-4: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent .....	93
Abb. V-5: Anteile an allen Auszubildenden in Hessen und Westdeutschland 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent .....	94
Abb. V-6: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent .....	95
Abb. V-7: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2006, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	96
Abb. V-8: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2006 nach Wirtschaftszweigen .....	97
Abb. V-9: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2006 nach Betriebsgrößenklassen.....	98
Abb. V-10: Ausbildungsbeteiligung: Vergleich von Betrieben mit mangelhafter Ertragslage und allen Betrieben in Hessen.....	100
Abb. V-11: Ausbildungsbeteiligung: Vergleich von Betrieben mit sinkendem Geschäftsvolumen und allen Betrieben in Hessen .....	100
Abb. V-12: Ausbildungsbeteiligung: Vergleich von Betrieben mit negativer Beschäftigungsprognose bis Mitte 2007 und allen Betrieben in Hessen .....	101
Abb. V-13: Übernahmequoten in Hessen 2001 bis 2006, Angaben in Prozent der übernommenen Absolventen an allen erfolgreichen Abschlüssen .....	103



Abb. V-14: Übernahmequoten in Hessen 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	104
Abb. V-15: Übernahmequoten in Hessen 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent	104
Abb. VI-1: Tarifbindung in Hessen 2006	107
Abb. VI-2: Betriebe in Hessen ohne Tarifvertrag, Angaben in Prozent aller Betriebe	107
Abb. VI-3: Tarifbindung in Hessen 2006 nach Wirtschaftszweigen	108
Abb. VI-4: Tarifbindung in Hessen 2006 nach Betriebsgrößenklassen	109
Abb. VI-5: Übertarifliche Entlohnung in Hessen und Westdeutschland 2001-2006, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe	110
Abb. VI-6: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2005 und 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs	110
Abb. VI-7: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2005 und 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe der jeweiligen Größenklasse	111
Abb. VI-8: Bruttolohn/-gehaltssumme (Euro) pro Beschäftigtem in Hessen 2006 nach Wirtschaftszweigen	112
Abb. VI-9: Bruttolohn/-gehaltssumme (Euro) pro Beschäftigtem in Hessen 2006 nach Betriebsgrößenklassen	113
Abb. VI-10: Verbreitung von Personalvertretungen in Hessen 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs	114
Abb. VI-11: Verbreitung von Personalvertretungen in Hessen 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse	114
Abb. VI-12: Wie lässt sich die Rolle des Betriebs-/Personalrats bei betrieblichen Entscheidungen am besten beschreiben? Angaben in Prozent aller Betriebe mit Betriebs-/Personalrat	115
Abb. VII-1: Einschätzung der Ertragslage 2005, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe	117
Abb. VII-2: Einschätzung der Ertragslage 2000 bis 2005, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe	117
Abb. VII-3: Einschätzung der Ertragslage 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs	118
Abb. VII-4: Einschätzung der Ertragslage 2005 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe in der jeweiligen Größenklasse	119

Abb. VII-5: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2006, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe mit Umsatz .....	121
Abb. VII-6: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2006, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe mit Umsatz .....	121
Abb. VII-7: Veränderung der Gesamtbeschäftigung 2005 bis 2006 nach Ertragslage der Betriebe, Angaben in Prozent.....	122
Abb. VII-8: Veränderung der Gesamtbeschäftigung von Kleinstbetrieben (1-9 Beschäftigte) 2005 bis 2006 nach Ertragslage der Betriebe, Angaben in Prozent.....	123
Abb. VII-9: Veränderung der Gesamtbeschäftigung 2005 bis 2006 nach erwarteter Entwicklung des Geschäftsvolumens der Betriebe, Angaben in Prozent .....	124
Abb. VII-10: Veränderung der Gesamtbeschäftigung 2005 bis 2006 bei Kleinstbetrieben (1-9 Beschäftigte) nach erwarteter Entwicklung des Geschäftsvolumens der Betriebe, Angaben in Prozent .....	124
Abb. VII-11: Regionale Verteilung des Umsatzes der hessischen Betriebe 2005, nur Betriebe mit Umsatz.....	125
Abb. VII-12: Betriebe mit Investitionen in Hessen und Westdeutschland 2002 bis 2005Angaben in Prozent aller Betriebe .....	126
Abb. VII-13: Betriebe mit Investitionen in Hessen und Westdeutschland 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs .....	126
Abb. VII-14: Betriebe mit Investitionen in Hessen und Westdeutschland 2005 nach Betriebsgrößenklasse, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse .....	127
Abb. VII-15: Investitionszwecke in Hessen 2004 und 2005, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Investitionen, Mehrfachnennungen.....	127
Abb. VII-16: Anteil der Erweiterungsinvestitionen und der Investitionen in IuK an den Gesamtinvestitionsausgaben in Hessen 2002 bis 2005, Angaben in Prozent.....	128
Abb. VII-17: Beurteilung des technischen Standes der Anlagen in Hessen und Westdeutschland 2006, Angaben in Prozent aller Betriebe.....	129
Abb. VIII-1: Bedeutung einzelner Standortfaktoren aus Sicht der hessischen Betriebe, nur Privatwirtschaft .....	133
Abb. VIII-2: Durchschnittliche Bedeutung der Standortfaktoren für den eigenen Betriebsstandort, nur Privatwirtschaft .....	133
Abb. VIII-3: Durchschnittliche Bedeutung der Standortfaktoren für den eigenen Betriebsstandort, nur Privatwirtschaft, Vergleich KMU (bis 249 Beschäftigte) und Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte) .....	135

Abb. VIII-4: Bewertung von Standortfaktoren in Schulnoten (1-6), nur Privatwirtschaft, Angaben in Prozent der Betriebe, die den jeweiligen Standort nicht als unwichtig einschätzten .....	137
Abb. VIII-5: Durchschnittliche Bewertung der Standortfaktoren in Hessen nach Schulnoten (1-6), nur Privatwirtschaft, nur Betriebe, die den jeweiligen Standortfaktor nicht als unwichtig einstufen .....	138
Abb. VIII-6: Bedeutung und Bewertung der einzelnen Standortfaktoren in Hessen .....	139
Abb. VIII-7: Bedeutung und Bewertung des Standortfaktors „Qualität des Fachkräfteangebots“ in Hessen 2006 .....	141
Abb. VIII-8: Bedeutung und Bewertung des Standortfaktors „Preise für Energie und Wasser“ in Hessen 2006.....	142
Abb. VIII-9: Bedeutung und Bewertung des Standortfaktors „Nähe zu Forschungseinrichtungen“ in Hessen 2006 .....	143
Abb. VIII-10: Bedeutung der Standortfaktoren in Abhängigkeit der Einschätzung der Ertragslage, nur Privatwirtschaft .....	144
Abb. VIII-11: Bewertung der Standortfaktoren nach Schulnoten (1-6) in Abhängigkeit der Einschätzung der Ertragslage, nur Privatwirtschaft, nur Betriebe, die den jeweiligen Standortfaktor nicht als unwichtig einstufen .....	145
Abb. VIII-12: Bedeutung der Standortfaktoren in Abhängigkeit der erwarteten Beschäftigungsentwicklung bis Mitte 2007, nur Privatwirtschaft .....	146
Abb. VIII-13: Bewertung der Standortfaktoren nach Schulnoten (1-6) in Abhängigkeit der erwarteten Beschäftigungsentwicklung bis Mitte 2007, nur Privatwirtschaft, nur Betriebe, die den jeweiligen Standortfaktor nicht als unwichtig einstufen .....	147

### **Tabellenverzeichnis**

Tabelle I-1: Betriebe in Hessen 2006 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße .....	25
Tabelle I-2: Beschäftigte in Hessen 2006 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße .....	25
Tabelle VIII-1: Durchschnittliche Bedeutung der Standortfaktoren nach Wirtschaftszweigen, nur Privatwirtschaft .....	134
Tabelle VIII-2: Durchschnittliche Bedeutung der Standortfaktoren für den eigenen Betriebsstandort, nur Privatwirtschaft, Vergleich Regierungsbezirke in Hessen .....	136

# Abschlussbericht IAB-Betriebspanel Hessen 2006

## Kurzfassung der Ergebnisse

### Beschäftigungsentwicklung 2005-2006

- Der wirtschaftliche Aufschwung hat 2006 auch den hessischen Arbeitsmarkt erreicht. Die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt stieg um 1,7% was etwa dem Wert für Westdeutschland entsprach (+1,8%).
- Der Beschäftigungsanstieg fiel im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen besonders stark aus (+4,9%). Weiterhin erfreulich war die Entwicklung im Bau- und im Verarbeitenden Gewerbe. Nach jahrelangem Stellenabbau sind hier 2006 erstmal Beschäftigungszuwächse zu verzeichnen. Problematisch erscheint die Entwicklung in Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten. Der allgemeine Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt kommt hier nicht zum Tragen, im Gegenteil: Die Beschäftigung ging um 1,7% zurück.
- Der Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag mit 0,5% unter dem Wert für Westdeutschland (+0,8%). Das erstmals seit 2001 ein Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beobachtbar war, lag insbesondere an den Dienstleistungen für Unternehmen, die hierzu maßgeblich beigetragen haben.

### Personalbeinstellungen

- Alleine im 1. Halbjahr 2006 gab es 137.000 Einstellungen (1. Halbjahr 2005: 110.000) in Hessen. Bezogen auf die mittlere Gesamtbeschäftigung des Befragungs- und des Vorjahres ergibt sich damit eine Einstellungsquote von 5,3% (Vorjahr: 4,2). Damit ist erstmals seit 2001 die Einstellungsquote in Hessen wieder angestiegen. Besonders hohe Einstellungsquoten hatten hierbei das Baugewerbe und die Dienstleistungen für Unternehmen zu verzeichnen.
- Der Anteil Älterer an den Neueinstellungen ist nur leicht von 6% auf 7% angestiegen. Eine den demographischen Änderungen angepasste Einstellungspolitik der Betriebe fand nach wie vor nicht statt. Ältere werden – wenn überhaupt - überwiegend von den Betrieben aus den Dienstleistungssektoren eingestellt und hier vornehmlich von kleineren Betrieben.

## **Personalbedarf**

- Insgesamt konnten 6% der hessischen Betriebe aus den verschiedensten Gründen (Bewerbermangel, fehlende Qualifikation der Bewerber, Informationsprobleme, fehlende finanzielle Ressourcen etc.) ihren Einstellungsbedarf im ersten Halbjahr 2006 nicht decken. Über die Anzahl der potenziell möglichen zusätzlichen Einstellungen gibt das Betriebspanel allerdings keine Auskunft. Die Frage, ob sich ein Arbeitskräftemangel in Hessen abzeichnete oder gar schon bestand, kann insgesamt nicht vollständig beantwortet werden, dazu sind die Informationen nicht ausreichend. Es deutet anhand der vorhandenen Daten jedoch wenig darauf hin. Die Anzahl der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2006 ihren Personalbedarf nicht (vollständig) decken konnten ist nur geringfügig gestiegen, die Anzahl der Vakanzen zum Befragungszeitpunkt lag 2006 noch deutlich unter denen des Jahres 2001 oder 2002.

## **Personalabgänge**

- Die Personalabgangsquote im ersten Halbjahr 2006 in Hessen ist seit 2002 weiterhin rückläufig, sie liegt aber 2006 erstmals unter der Einstellungsquote. Dabei haben sich die Ursachen für Personalabgänge gegenüber dem Vorjahr verschoben: Anteilig an erster Stelle liegen nun Mitarbeiterkündigungen und nicht mehr Kündigungen durch den Betrieb.
- Die Arbeitsmarktdynamik in Hessen hat weiter zugenommen. Die Labor-Turnover-Rate liegt über der Westdeutschlands. Da ihr Anstieg ausschließlich auf höhere Einstellungsquoten zurückzuführen ist und der erhöhte Anteil von Arbeitnehmerkündigungen auf mehr freiwillige Mobilität hindeutet, ist diese Entwicklung positiv zu bewerten.

## **Erwartete Personalprobleme**

- Die in den nächsten zwei Jahren (bis 2008) erwarteten Personalprobleme sind gegenüber 2004 tendenziell gesunken. 55% der hessischen Betriebe erwarten überhaupt keine Personalprobleme. An erster Stelle steht nach wie vor die Befürchtung durch eine zu hohe Lohnbelastung. Allerdings ist auch hier der Anteil der dies angegebenden Betriebe um vier Prozentpunkte zurückgegangen. Gestiegen sind die Sorgen der Betriebe, künftig Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften zu bekommen.

## Ältere Beschäftigte

- Die geringe Rekrutierungsbereitschaft der Betriebe gegenüber Älteren wurde bereits erwähnt. Aber auch bei betrieblichen Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit Älterer hat sich seit der IAB-Befragung aus dem Jahr 2002 wenig getan. 2006 beschäftigten 65% der hessischen Betriebe Personen, die 50 Jahre oder älter waren (2002: 63%). Von diesen Betrieben führten 23% Maßnahmen durch, die sich auf die Beschäftigung Älterer beziehen, das ist lediglich ein Prozentpunkt mehr als 2002. Spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere gibt es nach wie vor so gut wie gar nicht; der Anteil der Betriebe, der Ältere in betriebliche Weiterbildung einbezieht stagniert, und der Anteil derer, die eine altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen durchführt, ging sogar zurück. Dies ist jedoch kein spezifisches Problem in Hessen; vielmehr liegt der Anteil der Betriebe, die Maßnahmen für Ältere durchführen, in Westdeutschland noch unter den Werten für Hessen. Auf gesamtdeutscher Ebene ist sogar ein Rückgang solcher Aktivitäten im Vergleich zu 2002 feststellbar.

## Personalstruktur

- Der Frauenanteil an den hessischen Beschäftigten lag 2006 bei etwa 47%, dies ist deutlich höher als noch im vergangenen Jahr (45%) und auch höher als im westdeutschen Durchschnitt 2006 (44%). Differenziert nach Tätigkeitsgruppen zeigt sich, dass Frauen weiterhin in den höher qualifizierten Gruppen unterrepräsentiert sind. So sind nur knapp 23% aller tätigen Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen Frauen und ihr Anteil an den Beschäftigten mit Hoch- oder Fachhochschulabschluss liegt nur bei 39%. Auf der anderen Seite stellen sie 54% aller Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten. Bei den Auszubildenden und den Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung sind die Anteile nach Geschlecht nahezu gleich verteilt, gemessen an ihrer durchschnittlichen Beschäftigungsquote von 47% sind Frauen hier überdurchschnittlich vertreten.
- Insgesamt zeigt sich in Hessen weiterhin ein Trend zur Höherqualifikation der Beschäftigten, der Anteil der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten 2006 ist gegenüber 2005 noch mal um zwei Prozentpunkte zurückgegangen. Waren 2002 noch 27% aller hessischen Beschäftigten ohne Berufsausbildung, lag ihr Anteil 2006 nur noch bei 22%.

## **Nicht standardisierte Beschäftigung**

- Die Teilzeitquote ist nach einem leichten Rückgang 2005 wieder deutlich angestiegen und liegt in Hessen nun bei 27%. Nur noch jeder vierte Betrieb in Hessen arbeitet ausschließlich mit Vollzeitbeschäftigten. Teilzeitarbeit bleibt nach wie vor eine Domäne der Frauen: Sie stellen 80% aller Teilzeitbeschäftigten.
- Die Zahl der Midijobs ging dagegen in Hessen weiter zurück. Sie sank damit seit 2003 um etwa 26.000 auf nunmehr 61.000.
- Die Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse ist dagegen gegenüber dem Vorjahr angestiegen. Sie haben inzwischen einen Anteil von über 6% an den Gesamtbeschäftigten. Seit 2001 ist ein Anstieg der Anzahl befristeter Arbeitsverhältnisse um über 38% festzustellen. Der Frauenanteil an den befristet beschäftigten ist überdurchschnittlich hoch und liegt bei 55%.
- Auch der Anteil externer Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten (Leiharbeit, freie Mitarbeiter/innen, Aushilfen und Praktikanten) liegt bei etwa 6%. Die ist zwar niedriger als im Vorjahr, jedoch über 2 Prozentpunkte höher als im Jahr 2002. Stark zugenommen hat gegenüber dem Vorjahr die Anzahl der Leiharbeitskräfte. Sie hat sich gegenüber dem Vorjahr fast verdoppelt.
- Insgesamt ist festzuhalten, dass in Hessen zwar eine Entwicklung weg vom Normalarbeitsverhältnis und hin zu nicht standardisierten Beschäftigungsformen beobachtbar ist. Damit ist jedoch kein deutlicher Rückgang des Anteils sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung verbunden. Die Änderungen betreffen im Wesentlichen die zunehmende Bedeutung von Teilzeit- zu Lasten von Vollzeitarbeit und von befristeter zu Lasten von unbefristeter Beschäftigung, vollziehen sich aber zumeist innerhalb der Sozialversicherungspflicht.

## **Arbeitszeiten**

- Vollzeitarbeit hat zwar gegenüber Teilzeit an Bedeutung verloren, dafür hält der Trend zur Verlängerung der Wochenarbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten weiter an. In mehr als der Hälfte der hessischen Betriebe wird inzwischen 40 Stunden und mehr wöchentlich gearbeitet, die durchschnittliche Wochenarbeitszeit stieg gegenüber 2002 um 42 Minuten an. Diese Entwicklungen sind weitgehend unabhängig von Betriebsgröße oder Branchenzugehörigkeit.
- Überstunden verlieren als Flexibilitätsinstrument an Bedeutung. Wenn Überstunden geleistet werden, dann überwiegend gegen Freizeitausgleich. Bezahlte Überstunden gibt es nur noch in 7% der hessischen Betriebe. Arbeitszeitkonten als Alternative zur Überstundenarbeit werden von 23% der hessischen Betriebe genutzt und sind damit etwas verbreiteter als im westdeutschen Durchschnitt.
- Vertrauensarbeitszeitregelungen haben in Hessen erheblich an Bedeutung ge-

wonnen und werden inzwischen von 20% der hessischen Betriebe eingesetzt.

- Als weitere Maßnahme der Arbeitszeitsteuerung wird zunehmend Samstagsarbeit genutzt. So setzt nahezu jeder zweite hessische Betrieb bedarfsabhängig Samstagsarbeit ein, 36% nutzen dieses Instrument ständig bzw. regelmäßig.

## **Ausbildung**

- Trotz des Beschäftigungsanstiegs ist die Zahl der Auszubildenden in Hessen zwischen 2005 und 2006 deutlich zurückgegangen (-5%). Mit verursacht wurde diese gegenläufige Entwicklung durch die Betriebe aus dem Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen: Dort stieg die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zwar deutlich an (+5,4%), gleichzeitig ging die Zahl der Auszubildenden dramatisch zurück (-18%).
- Die Ausbildungsquote ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken und liegt weiterhin unter dem Durchschnitt für Westdeutschland. Ebenso ging die betriebliche Ausbildungsbeteiligung zurück. Letztere lag im vergangenen Jahr allerdings deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt.
- Positiv anzumerken ist die Entwicklung bei der Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Hier scheint der in den vergangenen Jahren beobachtete Rückgang gestoppt. Desweiteren ist die Übernahmequote von erfolgreichen Ausbildungsabsolventen deutlich angestiegen und liegt nun bei 58%.
- Es bestehen in Hessen weiterhin ungenutzte Ausbildungspotenziale. Etwa 28% aller hessischen Betriebe bilden trotz Ausbildungsberechtigung nicht aus. Hervorzuheben ist hier insbesondere der für Hessen doch recht bedeutsame Sektor der Unternehmensnahen Dienstleistungen. Trotz des überdurchschnittlichen Beschäftigungszuwachses in diesem Sektor sind die Ausbildungsquote und die Ausbildungsbeteiligung weiterhin gesunken. Nur noch 23% der Betriebe aus diesem Wirtschaftszweig beteiligen sich an der betrieblichen Ausbildung, die Ausbildungsquote liegt bei 3,1%.
- Ähnlich problematisch stellt sich die Situation bei kleineren Betrieben mit 10-49 Beschäftigten dar: Hier liegt die Ausbildungsquote ebenfalls deutlich unter der für Westdeutschland. Zugleich bestehen bei diesen und bei Kleinstbetrieben die größten ungenutzten Ausbildungspotenziale.
- Die Aktivierung ungenutzter Ausbildungspotenziale kann die Situation auf dem hessischen Ausbildungsmarkt sicherlich verbessern. Nicht zu vergessen ist hierbei allerdings der hohe Anteil an Betrieben, die über keine Ausbildungsberechtigung verfügen (40% aller hessischen Betriebe). Hier wäre insbesondere zu prüfen, worin das Fehlen einer solchen Berechtigung begründet ist. Neben finanziel-



len Aspekten dürften hier durchaus mangelnde Ausbildungsbereitschaft oder Informationsdefizite eine Rolle spielen.

### **Löhne, Gehälter und Tarifbindung**

- Zwischen 2001 und 2005 ist der Anteil der hessischen Betriebe ohne Tarifbindung kontinuierlich angestiegen. 2006 ist erstmals eine Abnahme festzustellen. Dies ist allerdings in erster Linie auf die Zunahme der Haustarifverträge zurückzuführen, der Anteil der Betriebe, in denen ein Branchentarifvertrag gilt, nahm lediglich um einen Prozentpunkt zu.
- Der Anteil der hessischen Betriebe mit Tarifbindung hat 2006 zwar zugenommen, übertarifliche Entlohnung findet in diesen Betrieben aber deutlich seltener Anwendung als noch 2005. Nur noch 38% der tarifgebundenen Betriebe zahlten 2006 (auch) übertarifliche Entgelte, im Vorjahr waren es noch 43%. Damit liegt der Anteil der Betriebe mit übertariflichen Löhnen und Gehältern erstmals seit 2001 unter dem westdeutschen Durchschnitt. Soweit eine solche übertarifliche Bezahlung erfolgt liegt sie in Hessen mit plus 12% allerdings höher als in Westdeutschland (10,5%).
- Eine freiwillige Bezahlung über Tarif wird meist mit der Absicht, Mitarbeiter an den Betrieb zu binden und sie zu motivieren, erklärt. Angesichts der beschriebenen Entspannung auf dem Arbeitsmarkt, der Zunahme von Arbeitnehmerkündigungen und dem von einem Teil der Betriebe befürchteten künftigen Mangel an Fachkräften ist der deutliche Rückgang des Einsatz dieses personalpolitischen Instruments doch erstaunlich.

### **Wirtschaftliche Situation der Betriebe**

- Im Vergleich zu 2005 lässt sich 2006 eine deutlich positivere betriebliche Einschätzung der Ertragslage des vergangenen Geschäftsjahres feststellen. 27% bezeichneten sie als gut oder sehr gut, 38% bewerteten sie als ausreichend oder mangelhaft. Im IAB-Panel 2005 hatten nur 23% die Ertragslage 2004 als gut oder sehr gut bezeichnet, für 44% war sie ausreichend oder mangelhaft. Der Anteil der Betriebe mit positiver Einschätzung der Ertragslage ist damit zum zweiten Mal hintereinander angestiegen. Im Unterschied zum Vorjahr ist diesmal aber gleichzeitig der Anteil der Betriebe mit negativer Bewertung zurückgegangen.
- Etwa 22% der hessischen Betriebe erwarteten zum Befragungszeitpunkt 2006, dass ihr Geschäftsvolumen im Jahr 2006 gegenüber 2005 eher ansteigen wird (Vorjahr: 17%), rund 20% erwarteten hingegen einen Rückgang (Vorjahr: 27%). Das entsprach auch in etwa der Einschätzung der westdeutschen Betriebe. Die Erwartungen sind damit deutlich besser als noch im Jahr 2005.

- Mit 47% ist der Anteil der hessischen Betriebe mit Investitionen 2005 gegenüber 2004 um einen Prozentpunkt angestiegen. Der Anstieg fiel aber geringer aus als in Westdeutschland insgesamt, Hessen fiel damit weiter hinter den westdeutschen Wert zurück. Sektoral differenziert zeigt sich, dass die Investitionstätigkeit der hessischen Betriebe 2005 in allen Wirtschaftszweigen unter dem westdeutschen Vergleichswert lag. Besonders auffällig waren hierbei die Unterschiede im Baugewerbe und im Bereich Handel und Reparatur. Nach Betriebsgrößenklassen differenziert waren es vor allem Kleinstbetriebe und Großbetriebe in Hessen, die anteilig seltener Investitionen durchführten als in Westdeutschland. Bei mittleren und größeren Betrieben sind dagegen kaum Unterschiede auszumachen.
- Insgesamt wurden in Hessen im Jahr 2005 etwa 32% der investierten Mittel für Erweiterungsinvestitionen verwendet (Westdeutschland: 43%). Dies ist ein deutlicher Rückgang gegenüber 2004 von 11 Prozentpunkten. Der Anteil der Investitionsausgaben in IuK-Technik stagniert in Hessen seit 2003.

### **Standortfaktoren in Hessen**

- Die Analyse der Standortbedeutung und -bewertung der hessischen Betriebe hat gezeigt, dass den Faktoren „Nähe zu Kunden“, „Qualität des Fachkräfteangebots“ sowie „Preisniveau für Energie/Wasser“ die größte Bedeutung zukommt. Der Faktor Kundennähe ist hierbei aus (wirtschafts-)politischer Sicht unproblematisch einzuschätzen, er erhielt von den Betrieben durchweg die beste Bewertung aller Standortfaktoren. Als kritischer Faktor hat sich das Preisniveau für Energie und Wasser herausgestellt. Trotz seiner hohen Bedeutung bekam dieser die schlechteste Note aller berücksichtigten Standortfaktoren. Eine differenzierte Analyse hat hierbei gezeigt, dass dies nahezu unabhängig von den untersuchten Betriebsmerkmalen (Betriebsgröße, Wirtschaftszweige, Regionen) gilt. Handlungsfelder bestehen damit eigentlich in allen Bereichen, wobei das Augenmerk besonders auf das Verarbeitende Gewerbe und die Sonstigen Dienstleistungen gerichtet sein sollte, hier trafen eine besonders schlechte Bewertung und eine besonders hohe Bedeutung dieses Faktors zusammen.
- Verbesserungspotenziale und Handlungsmöglichkeiten bestehen aber auch bezüglich der Qualität des Fachkräfteangebots. Diese hat in einigen Bereichen die höchste Bedeutung aller betrachteten Standortfaktoren (Dienstleistungen für Unternehmen, Verarbeitendes Gewerbe, Betriebe mit erwartetem Beschäftigungswachstum).
- Die Qualität des Fachkräfteangebots wird im Vergleich zu den anderen Faktoren zwar in der Regel gut bewertet, jedoch zeigte sich, dass dieser Faktor u.a von Betrieben aus dem Verarbeitenden Gewerbe und Betrieben mit erwartetem Be-

schäftigungsanstieg eine vergleichsweise schlechte Bewertung bekam. Wenn die hier bestehenden Beschäftigungspotenziale genutzt werden sollen, bedarf es weiterer Aktivitäten im Bereich der Aus- und Weiterbildung von Fachkräften.

## 1. Datengrundlage und Methodik

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

Grundgesamtheit der Bruttostichprobe ist die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, welche alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält. Für die Stichprobenziehung werden die 223 Wirtschaftszweig-Gruppen zu 17 Branchen und die Betriebsgrößen zu 10 Klassen zusammengefasst.

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

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

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

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

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

und deren Wirkungen auf die Beschäftigung;

- Aktivitäten in der Ausbildung sowie betriebliches Weiterbildungsverhalten.

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

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

## **1.1 Datenbasis**

Ursprünglich konnten mit diesem Datensatz nur Aussagen für west- bzw. ostdeutsche Betriebe insgesamt gemacht werden. Durch eine finanzielle Beteiligung der ostdeutschen Bundesländer seit 1996 und der westdeutschen Bundesländer seit 2000 konnte die Zahl der Stichproben so weit aufgestockt werden, dass darüber hinaus auch regionale Auswertungen möglich sind. Die Daten für 2006 basieren auf 15.976 auswertbaren Interviews, davon 10.130 Fälle in West-Deutschland und 5.846 Fälle in Ost-Deutschland.

Seit der Befragung 2001 ist durch die finanzielle Beteiligung der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit sowie der Hessischen Landesregierung auch eine länderspezifische Auswertung für Hessen möglich. Diese erfolgt durch das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) in Form des vorliegenden Berichts.<sup>1</sup>

In Hessen wurde eine Bruttostichprobe von 1.639 Betriebsadressen eingesetzt. Hieraus konnte in 1.044 Fällen ein auswertbares Interview realisiert werden. Dies entspricht einer Ausschöpfungsquote von 63,7%. 14 der interviewten Betriebe hatten zum Stichtag keinen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Diese Fälle werden nur für Längsschnittauswertungen herangezogen. Für Querschnittauswertungen stehen somit 1030 Fälle zur Verfügung. Diese Fallzahl ist ausreichend, um repräsentative Aussagen für alle Betriebe in Hessen zu treffen.

Bei tieferer Disaggregation der Daten oder bei Filterfragen sind in Einzelfällen hiervon Abstriche zu machen. Ergebnisse, die sich auf weniger als 100 Fälle (ungewichtet) pro Besetzungszelle stützen, werden im Textteil des Berichts deshalb

---

<sup>1</sup> Zu spezifischen Fragestellungen sind bereits mehrere Kurzreporte erstellt und veröffentlicht worden. Die Reporte sind abrufbar unter [www.iwak-frankfurt.de](http://www.iwak-frankfurt.de)

in der Regel nicht interpretiert bzw. gesondert ausgewiesen. Aufgrund hoher Fehlertoleranzen muss allerdings vor der Überinterpretation solcher Daten gewarnt werden. Falls die Fallzahl ungewichtet unter 50 liegt, ist auch von Tendenzaussagen abzuraten.

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

## 1.2 Gewichtung und Hochrechnung

Aufgrund des disproportionalen Stichprobenansatzes<sup>2</sup> muss die Stichprobe mittels der Gewichtung korrigiert werden. Die Gewichtung des IAB-Betriebspanels erfolgt grundsätzlich durch die Hochrechnung auf die Grundgesamtheit, d.h. auf die tatsächliche Verteilung der hessischen Betriebe zum Erhebungszeitpunkt.

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

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

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

Damit werden im IAB-Betriebspanel auch Beamte/Beamtinnen, tätige Inhaber/Inhaberinnen mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. Durch die Berücksichtigung dieser, in der Regel nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigtengruppen, *sind die Beschäftigtenzahlen im IAB-Betriebspanel höher als die der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit.* Auf der andere Seite werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels nur solche Betriebe berücksichtigt, in denen mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftig-

---

<sup>2</sup> Um eine ausreichende Besetzung in den einzelnen Zellen zu erreichen sind Großbetriebe in der Stichprobe überrepräsentiert, Kleinbetriebe unterrepräsentiert

ter tätig ist. Ein-Personen-Betriebe oder Dienststellen des öffentlichen Sektors, in denen ausschließlich Beamte/Beamtinnen tätig sind, werden nicht erfasst. *Insofern sind die Beschäftigtenzahlen des IAB-Betriebspanels geringer als die der der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder.*

### **1.3 Längsschnitt- oder Panelauswertungen**

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

1993-2005 (nur Westdeutschland möglich)

1996-2005 (Ost- und Gesamtdeutschland möglich)

2000-2005 (länderspezifische Auswertungen möglich).

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

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

### **1.4 Datenaufbereitung und -auswertung**

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

#### **a) Wirtschaftszweige**

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

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

## **b) Betriebsgrößenklassen**

Die Betriebe wurden gemäß ihrer Beschäftigtenzahl in folgende Größenklassen zusammengefasst:

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

## **c) Regionen**

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

### **1.5 Betriebe und Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße**

Die Analyse für Hessen für das Jahr 2006 basiert auf den oben beschriebenen 1030 für Querschnittsanalysen nutzbaren Interviews. Diese Betriebe wurden hinsichtlich Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung der Betriebe in Hessen gewichtet und auf alle Betriebe hochgerechnet.<sup>3</sup>

In Tabelle II-1 wird deutlich, dass Kleinstbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten den mit Abstand größten Anteil unter den aufgezeigten Betriebsgrößenklassen haben; etwa 73% der hessischen Betriebe sind dieser Betriebsgrößenklasse zuzuordnen. Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten stellen dagegen nicht mal 1% aller hessischen Betriebe.

---

<sup>3</sup> Eine gesonderte Auswertung für die Sektoren Land-/Forstwirtschaft sowie Bergbau/Energie erfolgt im Folgenden aufgrund der geringen Fallzahlen in diesen Branchen nicht, in die Gesamtauswertungen und auch in die Auswertungen nach Betriebsgrößenklassen gehen sie jedoch mit ein.



**Tabelle I-1: Betriebe in Hessen 2006 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße**

	1-9 Beschäftigte	10-49 Beschäftigte	50-249 Beschäftigte	250 und mehr Besch.	Gesamtzahl Betriebe
Verarbeitendes Gewerbe	8.021	5.629	1.827	384	15.861
Baugewerbe	10.594	2.930	158	4	13.687
Handel u. Reparatur	24.007	7.934	877	135	32.953
Dienstleist. für Unternehmen	20.965	5.387	1.000	225	27.577
Sonstige Dienstleistungen	38.421	7.582	2.406	373	48.781
Öffentl. Verw./Org. o. E.	2.902	2.247	564	130	5.843
Sonstige *	3.588	233	72	7	3.900
<b>Gesamtzahl Betriebe</b>	<b>108.497</b>	<b>31.942</b>	<b>6.904</b>	<b>1.259</b>	<b>148.602</b>

\*Land- und Forstwirtschaft, Energie und Bergbau<sup>4</sup>

Die Beschäftigten verteilen sich wie folgt auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen:

**Tabelle I-2: Beschäftigte in Hessen 2006 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße**

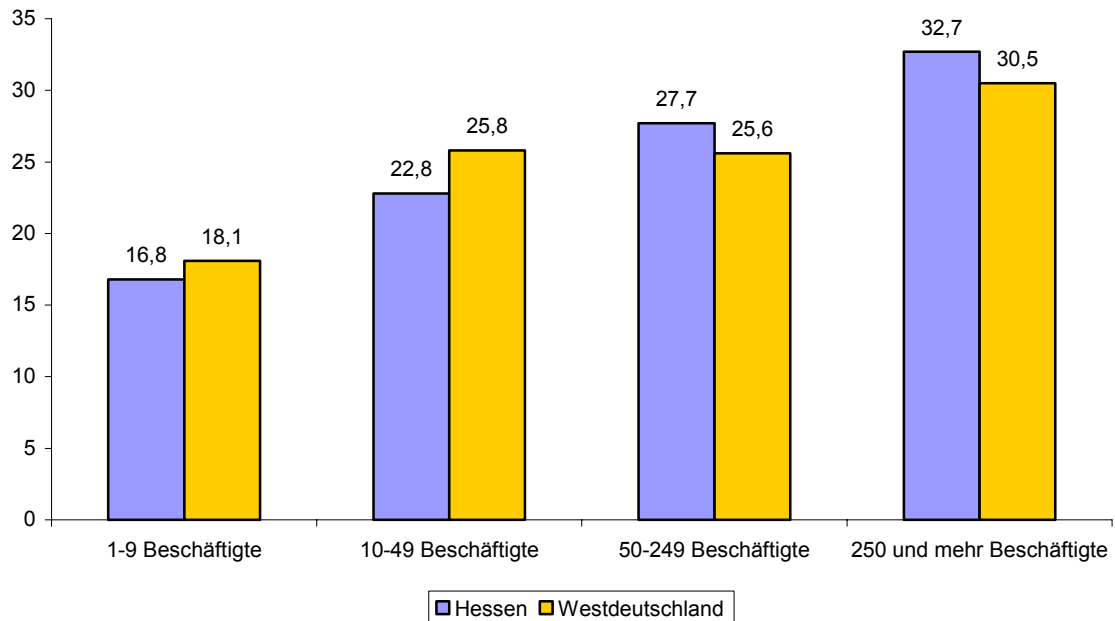
	1-9 Beschäftigte	10-49 Beschäftigte	50-249 Beschäftigte	250 und mehr Besch.	Gesamtzahl Beschäftigte
Verarbeitendes Gewerbe	34.420	102.766	207.483	272.651	617.319
Baugewerbe	48.252	45.989	17.129	4.761	116.131
Handel u. Reparatur	96.883	147.939	74.932	65.747	385.501
Dienstl. für Unternehmen	72.445	97.792	97.428	125.726	393.391
Sonst. Dienstleistungen	163.699	154.941	265.216	287.490	871.346
Öffentl. Verw./Org. o. E.	10.447	47.008	58.235	96.620	212.309
Sonstige*	16.718	5.226	9.008	9.112	40.064
<b>Gesamtzahl Beschäftigte</b>	<b>442.863</b>	<b>601.660</b>	<b>729.432</b>	<b>862.107</b>	<b>2.636.061</b>

\*Land- und Forstwirtschaft, Energie und Bergbau

<sup>4</sup> Eine gesonderte Ausweisung für Land-/Forstwirtschaft und Energie/Bergbau erfolgt im Folgenden aufgrund der geringen Fallzahlen in diesen Branchen nicht. Bei Differenzierungen nach Betriebsgrößenklassen kann sich daher eine etwas andere Zahl von Betrieben/Beschäftigten ergeben als bei einer Differenzierung nach Sektoren

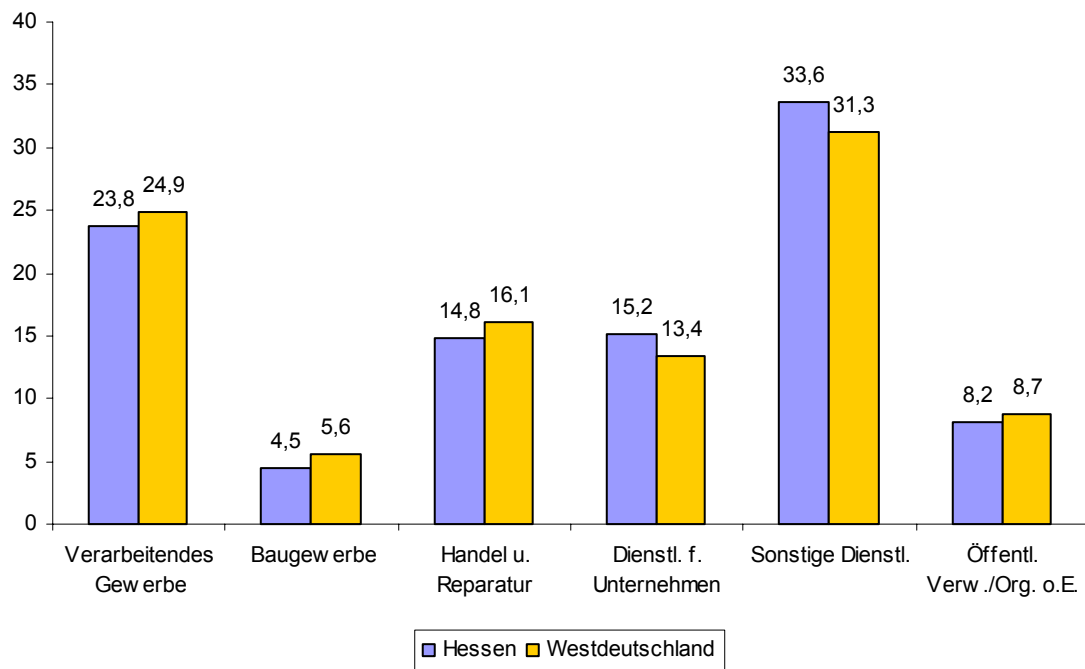
Auch wenn Betriebe der kleinsten Betriebsgrößenklasse den größten Anteil an Betrieben aufweisen, so arbeiten dort nicht auch gleichzeitig die meisten Beschäftigten. Die Verteilung der circa 2.636.000 hessischen Beschäftigten im Jahr 2006 auf die Betriebsgrößenklassen zeigt Abb. I-1.

**Abb. I-1: Verteilung der Beschäftigten zum 30.6.2006 nach Betriebsgrößenklassen in Hessen und Westdeutschland, Angaben in Prozent aller Beschäftigten**



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

**Abb. I-2: Verteilung der Beschäftigten zum 30.6.2006 nach Wirtschaftszweigen in Hessen und Westdeutschland, Angaben in Prozent aller Beschäftigten**

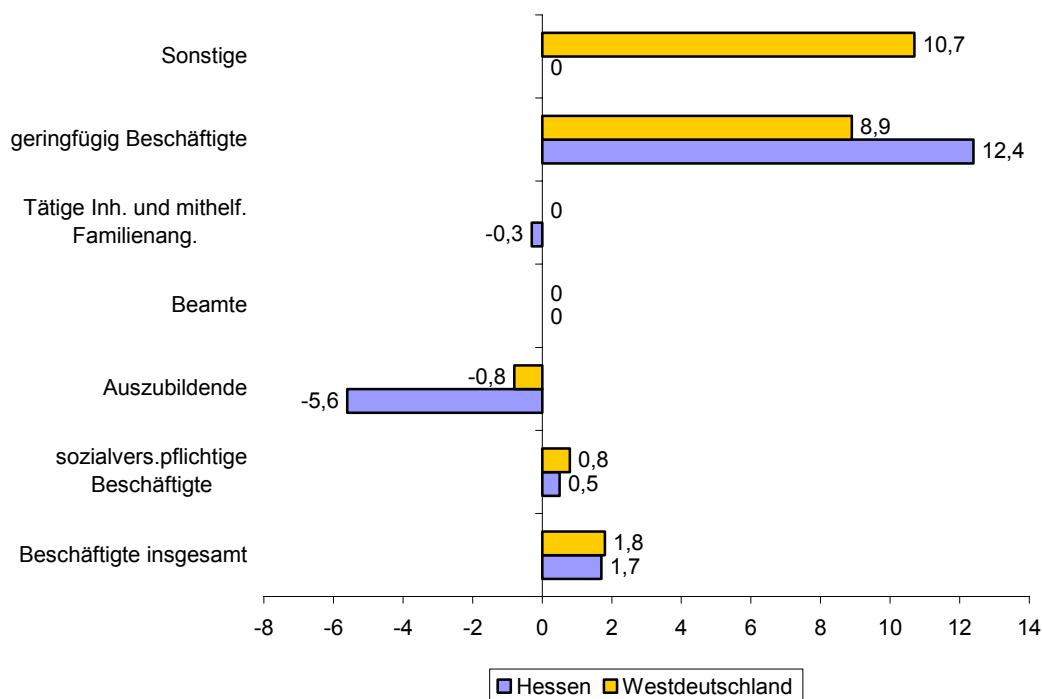


## 2. Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsentwicklung 2005-2006

### Spürbarer Beschäftigungsanstieg in Hessen - Auch sozialversicherungspflichtige Beschäftigung steigt an

Laut IAB-Betriebspanel hat sich die Gesamtzahl der Beschäftigten in Hessen zum 30.6.2006 im Vergleich zum Vorjahr um ca. 45.500 auf 2,636 Millionen erhöht. Dies entspricht einer Steigerung um 1,7% gegenüber dem Vorjahr und damit in etwa dem Wert für Westdeutschland (+1,8%). Positiv ist hierbei anzumerken, dass auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in diesem Zeitraum in Hessen angestiegen ist (+0,5%). Allerdings ist der Großteil des Beschäftigungswachstums auf die deutliche Zunahme der geringfügig Beschäftigten zurückzuführen (+12,4%). So wurden in dem genannten Zeitraum knapp 11.000 zusätzliche sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze geschaffen, die Anzahl der geringfügig Beschäftigten stieg dagegen um etwa 35.000.<sup>5</sup>

**Abb. II-1: Beschäftigungsentwicklung Mitte 2005 bis Mitte 2006 nach Beschäftigtengruppen, Angaben in Prozent**

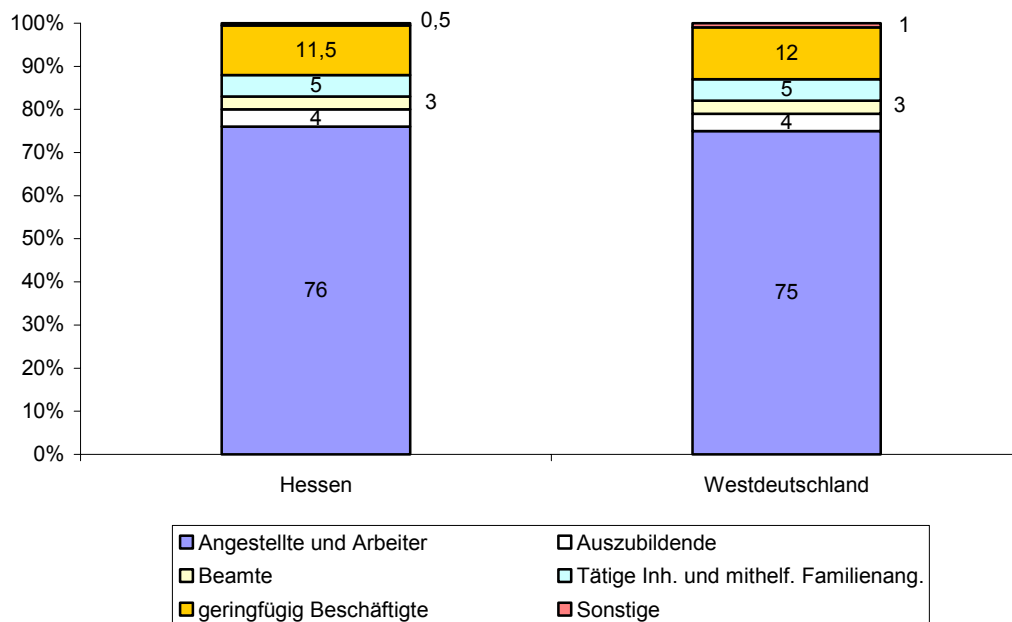


Mitte 2006 waren 80% der Arbeitskräfte in Hessen sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Arbeiter, Angestellte und Auszubildende).<sup>6</sup> Dies entspricht in etwa dem westdeutschen Wert (79%). Entsprechend liegt der Anteil der nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 20% (Hessen) bzw. bei 21% (Westdeutschland).

<sup>5</sup> Die geringfügig Beschäftigten (400 Euro Jobs und „kurzfristig“ Beschäftigte) wurden diesmal extra ausgewiesen, in den vorherigen Befragungen wurden sie unter die „Sonstigen“ subsumiert.

<sup>6</sup> Ohne geringfügig Beschäftigte

**Abb. II-2: Beschäftigtengruppen 2006 in Hessen und Westdeutschland, Angaben in Prozent**



## 2.1 Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße

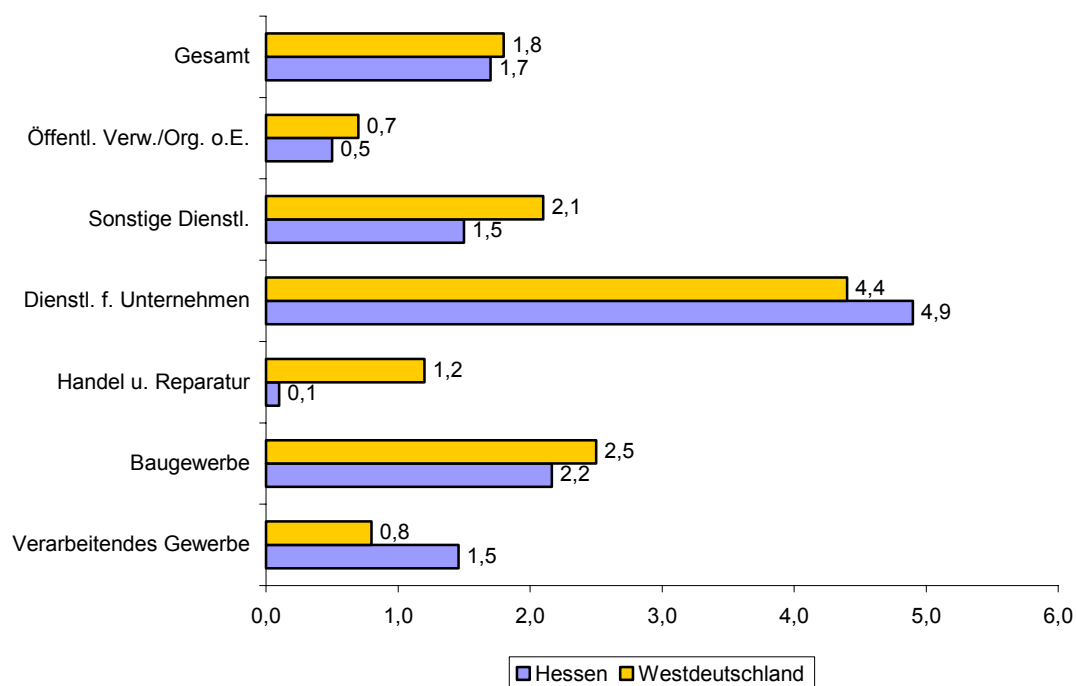
### Unternehmensnahe Dienstleistungen sind Beschäftigungsmotor in Hessen – Trendwende im Produzierenden Gewerbe

Die Gesamtbeschäftigungsentwicklung zwischen 2005 und 2006 in Hessen verlief in den einzelnen Wirtschaftszweigen durchaus unterschiedlich: Ein überdurchschnittlich hohes Beschäftigungswachstum hatten Betriebe aus dem Dienstleistungen für Unternehmen zu verzeichnen (+4,9%). Mit einem Plus von über 18.000 Beschäftigten fielen 40% des Beschäftigungswachstums in Hessen auf diesen Wirtschaftszweig.

Während der Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen sich bereits zwischen 2004 und 2005 durch ein Beschäftigungswachstum auszeichnete (+1,5%), war das Baugewerbe und das Verarbeitende Gewerbe in diesem Zeitraum durch einen Beschäftigungsrückgang gekennzeichnet (-4,5% bzw. -2,4%). Dieser seit 2001 beobachtbare negative Beschäftigungstrend im Produzierenden Gewerbe hat sich zwischen 2005 und 2006 erfreulicherweise umgedreht, die Beschäftigung im Baugewerbe wuchs um 2,2%, die im Verarbeitenden Gewerbe immerhin um 1,5%. Die seit 5 Jahren gültige Aussage, dass in Hessen positive Beschäftigungsentwicklungen ausschließlich aus dem privaten Dienstleistungsbereich kommen, trifft somit nicht mehr zu.

Im Vergleich zu Westdeutschland war der Beschäftigungszuwachs im Verarbeitenden Gewerbe und bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen in Hessen überdurchschnittlich. In allen anderen Branchen viel er dagegen geringer aus als in Westdeutschland insgesamt.

**Abb. II-3: Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in Hessen und Westdeutschland 2005 bis 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



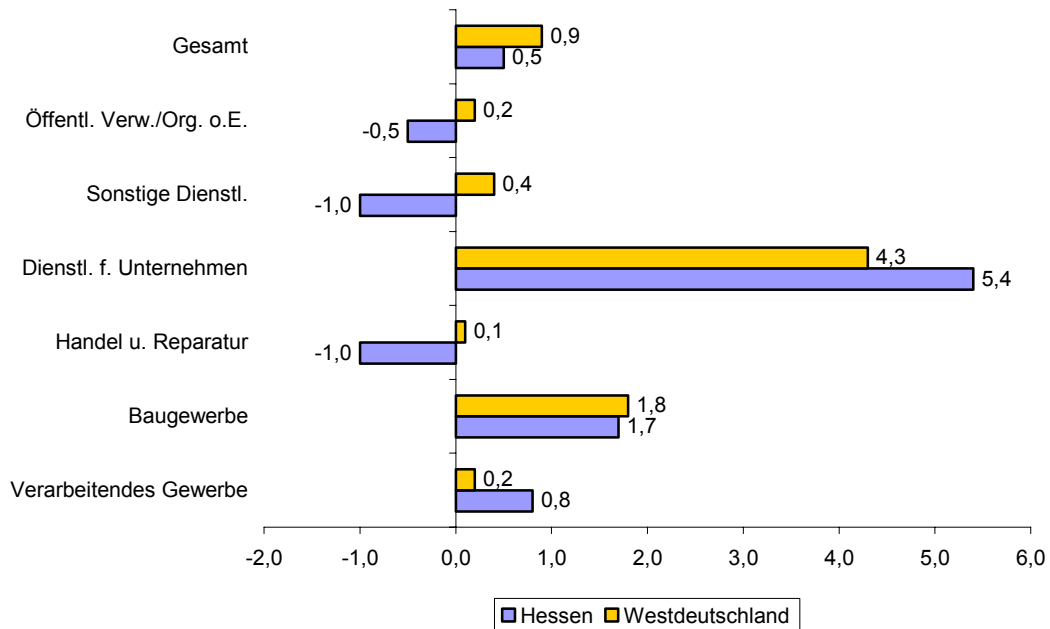
### **Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen steigt um über 5%**

Wird nur die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (ohne Auszubildende) betrachtet, zeigt sich zwischen 2005 und 2006 in den Wirtschaftszweigen Handel und Reparatur und Sonstige Dienstleistungen ein Rückgang um etwa 1%. Auch im öffentlichen Sektor ist ein leichter Rückgang beobachtbar.

Bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen ist dagegen die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um über 5% gestiegen. Von den in dieser Branche zwischen 2005 und 2006 insgesamt geschaffenen 18.200 Stellen waren 15.300 sozialversicherungspflichtig (84%). Die Betriebe aus dem Bereich Dienstleistungen für Unternehmen nehmen damit in Hessen eine Schlüsselrolle ein. Ein Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung war ansonsten nur noch im Baugewerbe (+1.600 Stellen) und im Verarbeitenden Gewerbe (+4.200 Stellen) zu beobachten.

Im Vergleich mit Westdeutschland ergibt sich ein ähnliches Bild wie bei der Entwicklung der Gesamtbeschäftigung: Verarbeitendes Gewerbe und die Unternehmensnahen Dienstleistungen schneiden überdurchschnittlich gut ab, die anderen Branchen liegen unter dem Durchschnitt bzw. zeichnen sich sogar durch negative Entwicklungen aus (Handel und Reparatur, Sonstige Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung).

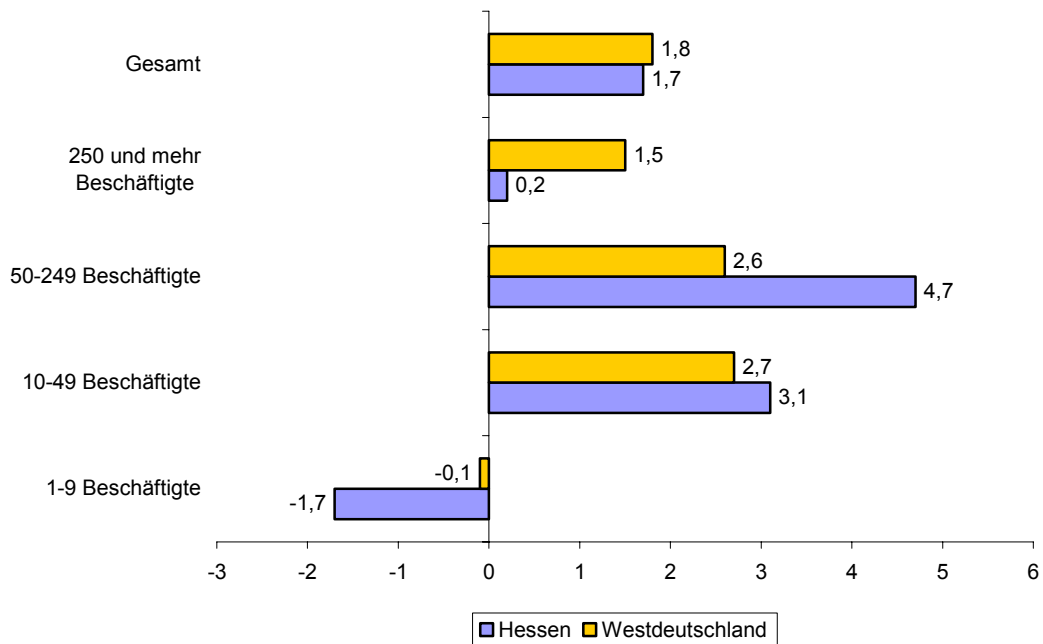
**Abb. II-4: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Hessen und Westdeutschland 2005 bis 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



### **Beschäftigungsrückgang bei Kleinstbetrieben**

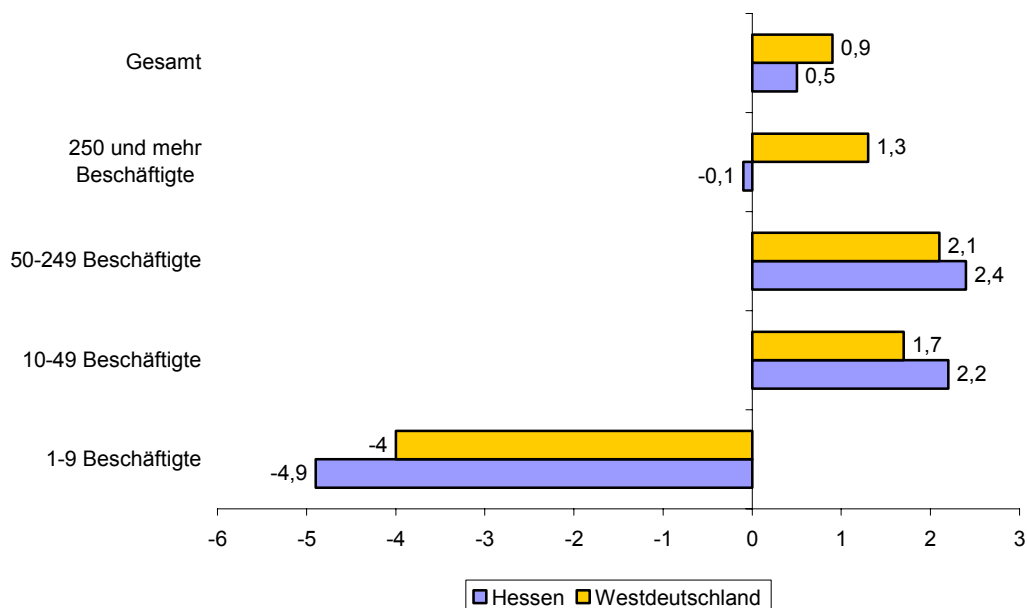
Auch bei einer nach Betriebsgrößenklassen differenzierten Betrachtung zeigen sich merkliche Unterschiede zwischen hessischen Betrieben und dem westdeutschen Durchschnitt. Während in Hessen in Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten ein deutlicher Beschäftigungsrückgang beobachtbar war (-1,7%), ging die Beschäftigung in dieser Größenklasse in Westdeutschland nur minimal zurück (-0,1%). Bei Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten war die Entwicklung in Westdeutschland ebenfalls deutlich positiver als in Hessen. Das umgekehrte Bild ergibt sich bei kleineren (10-49 Beschäftigten) und mittleren Betrieben (50-249 Beschäftigte); hier hatte Hessen größere Wachstumsraten der Beschäftigung zu verzeichnen als Westdeutschland.

**Abb. II-5: Gesamtbeschäftigungsentwicklung in Hessen und Westdeutschland 2005 bis 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent**



Ein Blick auf die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zeigt jedoch, dass hier auch in Westdeutschland ein erheblicher Rückgang bei den Kleinstbetrieben festzustellen ist (-4%). In Hessen liegt er mit 4,9% noch etwas höher und sorgt dafür, dass die sehr gute Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei kleineren und mittleren Betrieben per Saldo fast wieder zunichte gemacht wurde.

**Abb. II-6: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Hessen und Westdeutschland 2005 bis 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent**





## 2.2 Personalbewegungen im 1. Halbjahr 2006

Ein positiver Beschäftigungssaldo von ca. 45.500 Beschäftigten wie zwischen 2005 und 2006 in Hessen sagt noch nichts über Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt aus, die sich dahinter verbergen können. Es ist durchaus von Interesse, ob dieser Saldo aus einem relativ statischen (Saldo entspricht in etwa den Einstellungen, kaum Personalabgänge) oder auf einem dynamischen Arbeitsmarkt (Einstellungen sind wesentlich höher als Saldo, hohe Zahl an Personalabgängen) resultieren.

Hohe oder geringe Dynamik auf dem Arbeitsmarkt ist immer in Abhängigkeit der jeweiligen Arbeitsmarktsituation zu bewerten. So kann hohe Dynamik (negativ interpretiert) auf instabile Beschäftigungsverhältnisse hinweisen. Es kann aber auch bedeuten, dass Arbeitslose relativ leicht in den Arbeitsmarkt hineinkommen und dass suboptimale Beschäftigungsverhältnisse nicht länger als notwendig aufrecht erhalten werden (vgl. Fischer u. a. 2007).

Umgekehrt deutet wenig Bewegung darauf hin, dass der Arbeitsmarkt relativ abgeschlossen ist, der Einstieg für Arbeitslose damit nur begrenzt möglich ist. Für die bereits Beschäftigten kann es aber Sicherheit und Stabilität bedeuten.

### **Einstellungen in Hessen haben deutlich zugenommen**

Alleine im 1. Halbjahr 2006 gab es 137.000 Einstellungen<sup>7</sup> (1. Halbjahr 2005: 110.000) in Hessen. Bezogen auf die mittlere Gesamtbeschäftigung des Befragungs- und des Vorjahres ergibt sich damit eine Einstellungsquote von 5,3% (Vorjahr: 4,2).

Der Frauenanteil an den Neueinstellungen betrug 47%, dies entspricht in etwa dem Vorjahreswert (48%) und genau ihrem Beschäftigtenanteil. Der Anteil der von den Arbeitsagenturen vermittelten Neueinstellungen lag wie im Vorjahr bei 12%, etwa 7% der neu eingestellten Personen waren älter als 50 Jahre (Vorjahr 6%).

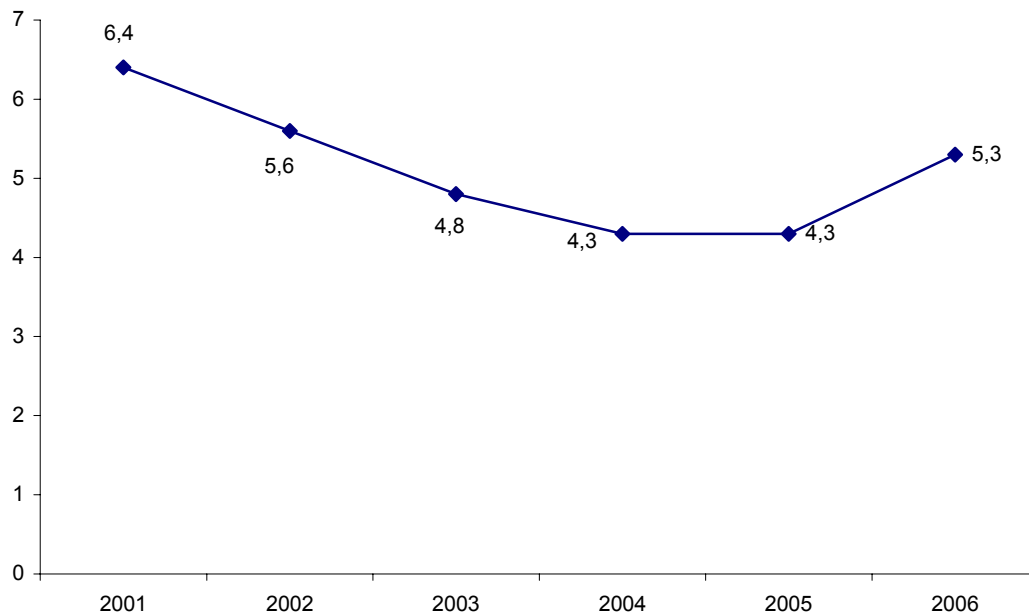
Die Einstellungsquote<sup>8</sup> in Hessen ist seit Beginn der bundesländerspezifischen Panellauswertung kontinuierlich von 6,3% (2001) auf 4,3% (2005) gesunken. Der Anstieg um über einen Prozentpunkt im ersten Halbjahr 2006 ist vor diesem Hintergrund bemerkenswert. In Westdeutschland ergab sich im Zeitablauf ein ähnliches Bild (kontinuierlicher Rückgang der Einstellungsquote 2001 bis 2005 und ein Anstieg 2006), die Einstellungsquote lag 2006 mit 5% aber etwas unter der hessischen.

---

<sup>7</sup> Die Übernahme von Auszubildenden und von Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverträgen zählt im IAB-Betriebspanel nicht als Einstellung. Im 1. Halbjahr 2006 wurden etwa 16.500 Beschäftigte in Hessen aus einem befristeten Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes übernommen (ohne Auszubildende).

<sup>8</sup> Die Einstellungsquote wird hier definiert als Anteil der Neueinstellungen an der mittleren Beschäftigtenzahl aus 2005 und 2006

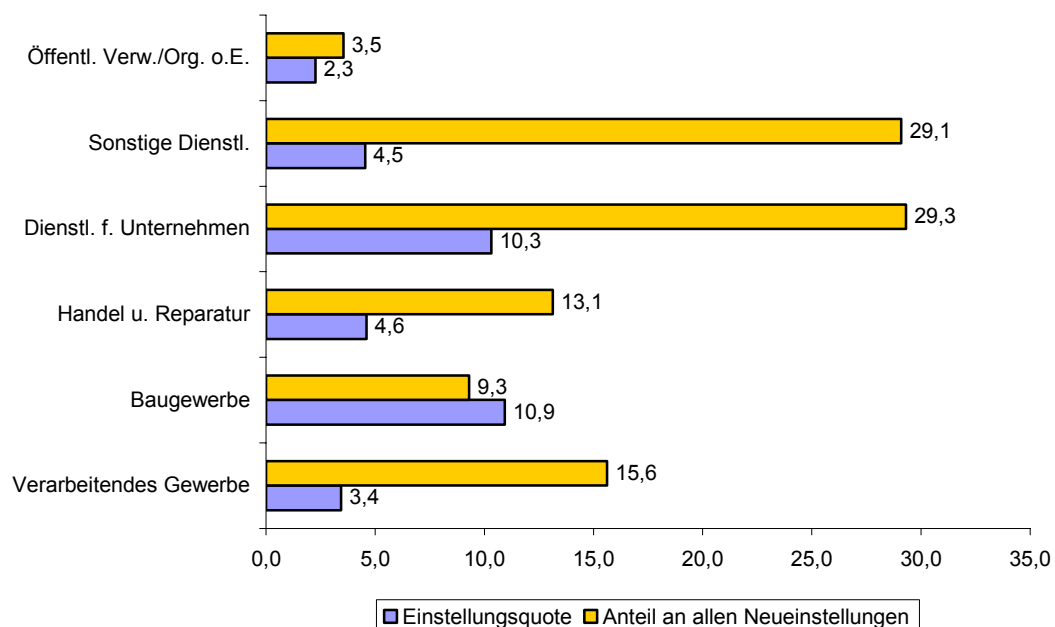
**Abb. II-7: Einstellungsquote in Hessen 2001 bis 2006, Angaben in Prozent**



**Baugewerbe und Dienstleistungen für Unternehmen hatten die höchsten Einstellungsquoten zu verzeichnen**

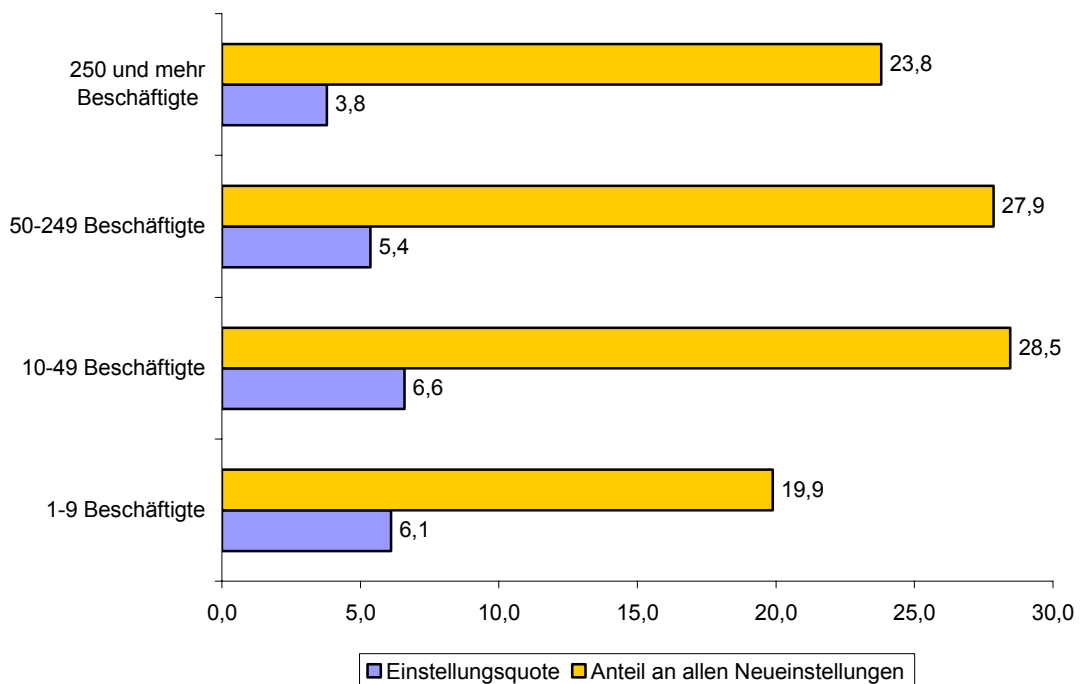
Den höchsten Anteil an den Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2006 verzeichneten die Sonstigen Dienstleistungen und die Dienstleistungen für Unternehmen. Bezogen auf die Beschäftigtenzahl im jeweiligen Wirtschaftszweig ergaben sich die höchsten Einstellungsquoten jedoch im Baugewerbe (10,9%) und bei den Dienstleistungen für Unternehmen (10,3%). Die geringste Einstellungsquote hatte die Öffentliche Verwaltung.

**Abb. II-8: Einstellungsquote und Anteil an allen Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2006 in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



Die oben beschriebene positive Beschäftigungsentwicklung bei kleinen und mittleren Betrieben spiegelt sich auch in den Einstellungen im 1. Halbjahr 2006 wieder: Auf diese beiden Größenklassen fielen die höchsten Anteile an allen Neueinstellungen. Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten hatten zwar die geringste Zahl an Neueinstellungen aller Betriebsgrößenklassen. Die Einstellungsquote lag mit 6,1% jedoch über dem hessischen Durchschnitt.

**Abb. II-9: Einstellungsquote und Anteil an allen Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2006 in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent**



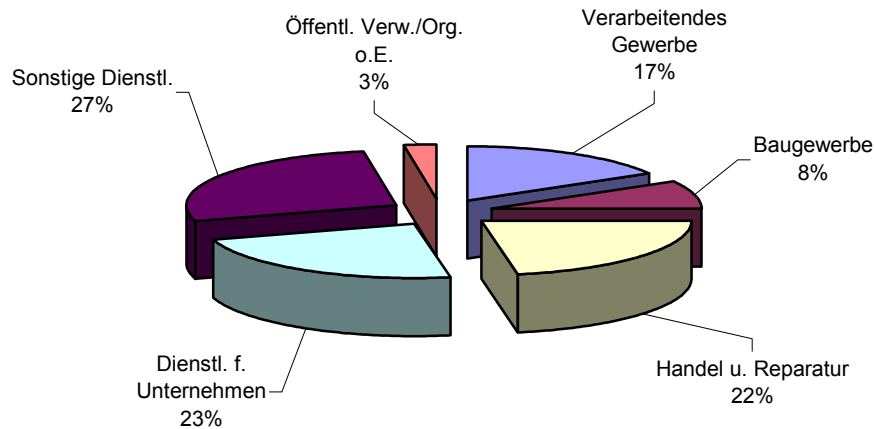
### **Anteil Älterer an den Neueinstellungen nur leicht gestiegen**

Der Anteil Älterer an allen Neueinstellungen ist nur leicht von 6% auf 7% gestiegen. Absolut ergab sich durch den allgemeinen Anstieg der Neueinstellungen hier jedoch eine Steigerung von 6.600 auf etwas über 10.000 Neueinstellungen.<sup>9</sup> Die Neueinstellungen Älterer konzentrieren sich dabei auf die Dienstleistungssektoren. Im Bereich der öffentlichen Verwaltung wurden dagegen kaum Ältere eingestellt.

Insgesamt bleibt angesichts der niedrigen Anteils Älterer an den Neueinstellungen festzuhalten, dass sich die Betriebe auf die zu erwartenden demographischen Entwicklungen noch nicht eingestellt haben (siehe auch Kapitel 2.6).

<sup>9</sup> Aufgrund der geringen Fallzahlen sind die folgenden Differenzierungen nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen mit entsprechender Vorsicht zu interpretieren.

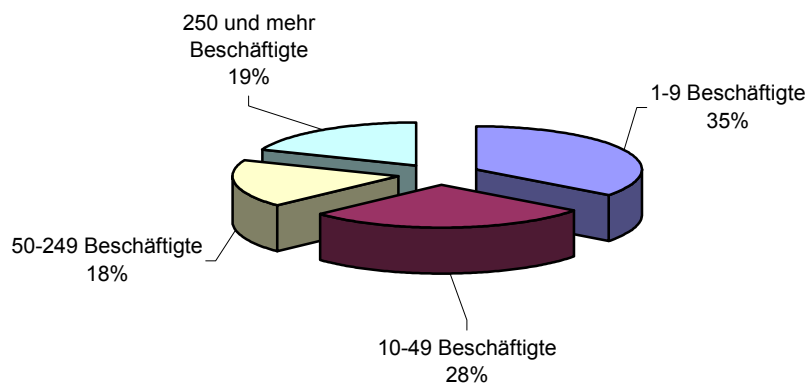
**Abb. II-10: Anteil an allen Neueinstellungen Älterer im 1. Halbjahr 2006 in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



### **Ältere werden vornehmlich von kleineren Betrieben eingestellt**

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen ist auffällig, dass sich die Neueinstellung von Älteren auf die kleineren und Kleinstbetriebe konzentriert: Von allen Neueinstellungen insgesamt fielen nur 39% auf diese beiden Größenklassen, von allen Neueinstellungen Älterer jedoch 63%. Entsprechend gering sind die Anteile an Einstellungen Älterer bei größeren und Großbetrieben, sie liegen weit unter ihrem Anteil an allen Einstellungen.

**Abb. II-11: Anteile an allen Neueinstellungen Älterer im 1. Halbjahr 2006 in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent**

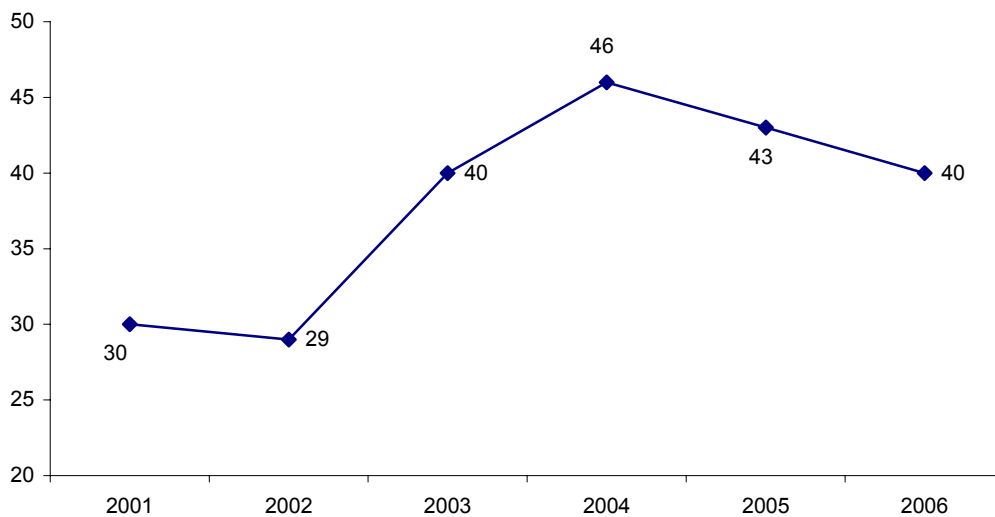


### 40% der Neueinstellungen sind befristet

Etwa 40% aller Neueinstellungen in Hessen erfolgten über einen befristeten Arbeitsvertrag. Dies ist gegenüber dem 1. Halbjahr 2005 zwar ein Rückgang um 3 Prozentpunkte. Trotz deutlich besserer Beschäftigungsentwicklung scheint die Unsicherheit der Betriebe bzw. ihr Flexibilitätsbedarf weiterhin hoch.

Wird die Entwicklung seit 2001 betrachtet, zeigt sich für Hessen ein starker Anstieg des Anteils befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen bis zum Jahr 2004. Seitdem geht dieser wieder zurück, liegt aber immer noch deutlich über dem Niveau von 2001.

**Abb. II-12: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Hessen 2001 bis 2006, Angaben in Prozent**



Etwa 46% aller befristeten Neueingestellten im ersten Halbjahr 2006 waren Frauen, dies liegt etwas unter ihrem Anteil an den Neueinstellungen insgesamt (47%).

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich auch hier die Dominanz der Dienstleistungssektoren: Fast 2/3 aller befristeten Neueinstellungen wurden von Betrieben der Sonstigen Dienstleistungen bzw. der Dienstleistungen für Unternehmen getätigt.

Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt der Anteil an allen befristeten Neueinstellungen zu.

### 2.3. Personalbedarf

#### **Sechs Prozent der hessischen Betriebe konnten ihren Personalbedarf im ersten Halbjahr 2006 nicht decken**

Mit dem konjunkturellen Aufschwung und dem damit einhergehenden Wachstum der Beschäftigung setzte auch in Deutschland eine Debatte um einen „Arbeitskräftemangel“ im Allgemeinen und einen „Fachkräftemangel“ im Besonderen ein. Dies war ein Schwerpunkt des letztjährigen IAB-Betriebspanels und es zeigte sich, dass trotz leichten Anstiegs der offenen und sofort zu besetzenden Stellen weder in Hessen noch in Deutschland von einem allgemeinen Fachkräftemangel die Rede sein konnte (vgl. zu Hessen: Schmid, Beckmann, Baden 2006; zu Gesamtdeutschland: Bellmann u. a. 2006). Allerdings waren zu dem Analysezeitraum 2004 bis 2005 noch keine größeren Beschäftigungsanstiege bemerkbar, in Hessen ging die Beschäftigung sogar leicht zurück. Damit stellt sich die Frage, ob sich durch den Anstieg der Beschäftigung das „Problem“ verschärft hat.

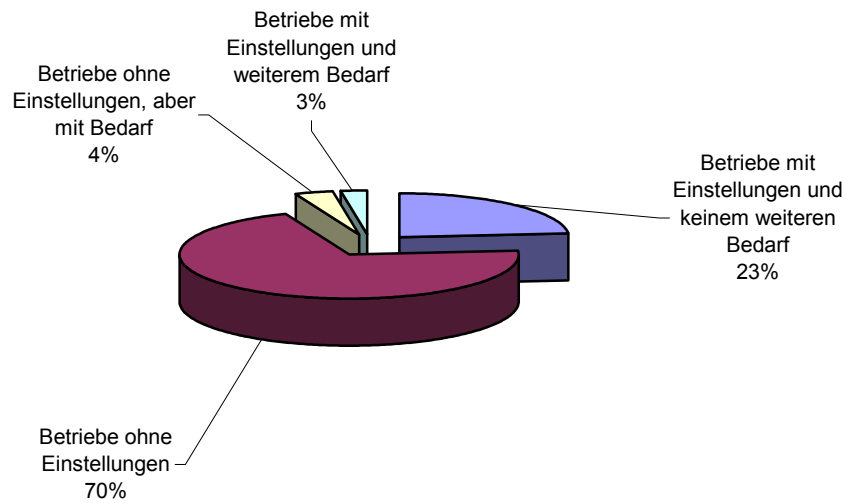
Knapp 26% der hessischen Betriebe hatten im ersten Halbjahr 2006 Personal eingestellt. Damit ist nicht nur die Zahl der Einstellungen gegenüber dem Vorjahr gestiegen (siehe Kapitel 2.2), sondern auch die Anzahl der einstellenden Betriebe (Vorjahr: 22%). Von diesen einstellenden Betrieben gaben 9% an, dass sie gerne weitere Personen eingestellt hätten. Werden diese 9% auf alle Betriebe in Hessen bezogen, sind dies knapp 2,5% der hessischen Betriebe, die ihren zusätzlichen Personalbedarf *nicht vollständig* decken konnten (Vorjahr 2,5%).

Des Weiteren gaben etwa 5% der Betriebe, die im ersten Halbjahr keine Neueinstellungen zu verzeichnen hatten, an, dass sie gerne Arbeitskräfte eingestellt hätten. Wiederrum umgerechnet auf alle Betriebe in Hessen sind dies 3,5% aller hessischen Betriebe, die ihren Personalbedarf *überhaupt nicht decken* konnten (Vorjahr 2,5%).

Insgesamt konnten somit 6% der hessischen Betriebe aus den verschiedensten Gründen (Bewerbermangel, fehlende Qualifikation der Bewerber, Informationsprobleme, fehlende finanzielle Ressourcen etc.) ihren Einstellungsbedarf im ersten Halbjahr 2006 nicht decken. Über die Anzahl der potenziell möglichen zusätzlichen Einstellungen gibt das Betriebspanel allerdings keine Auskunft.

Gegenüber dem Vorjahr ist damit die Anzahl der hessischen Betriebe, die ihren Personalbedarf nicht oder nicht vollständig decken konnten, nur um einen Prozentpunkt angestiegen.

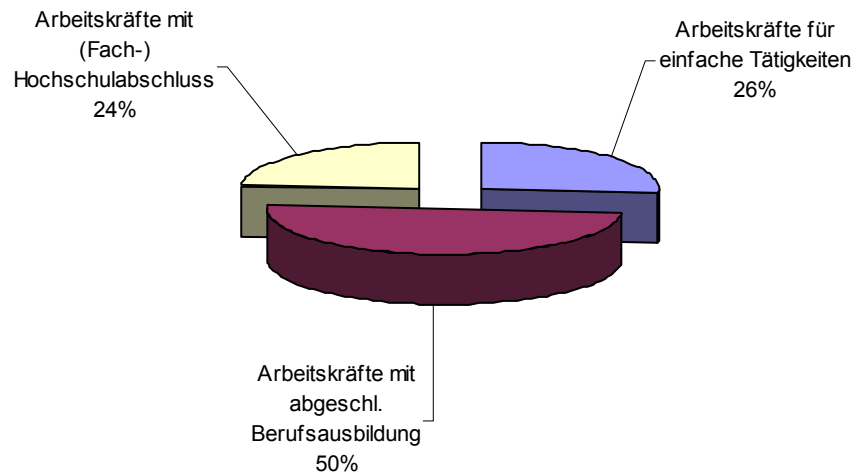
**Abb. II-13: Betriebe mit Einstellungen und Personalbedarf in Hessen 2006, Angaben in Prozent aller Betriebe**



Einen weiteren Indikator für nicht gedeckten Personalbedarf stellt die Frage nach den zum Befragungszeitpunkt offenen und zum schnellstmöglichen Termin zu besetzenden Stellen dar. Knapp 11% der hessischen Betriebe hatten solche Stellen zu besetzen (Westdeutschland:10%), wobei der Anteil solcher Betriebe mit zunehmender Betriebsgröße deutlich ansteigt.

Insgesamt waren zum Befragungszeitpunkt 2006 etwa 35.500 Stellen vakant, davon 55% den Arbeitsagenturen gemeldet. Sofort gesucht wurden vor allem Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung (50% aller Vakanzen).

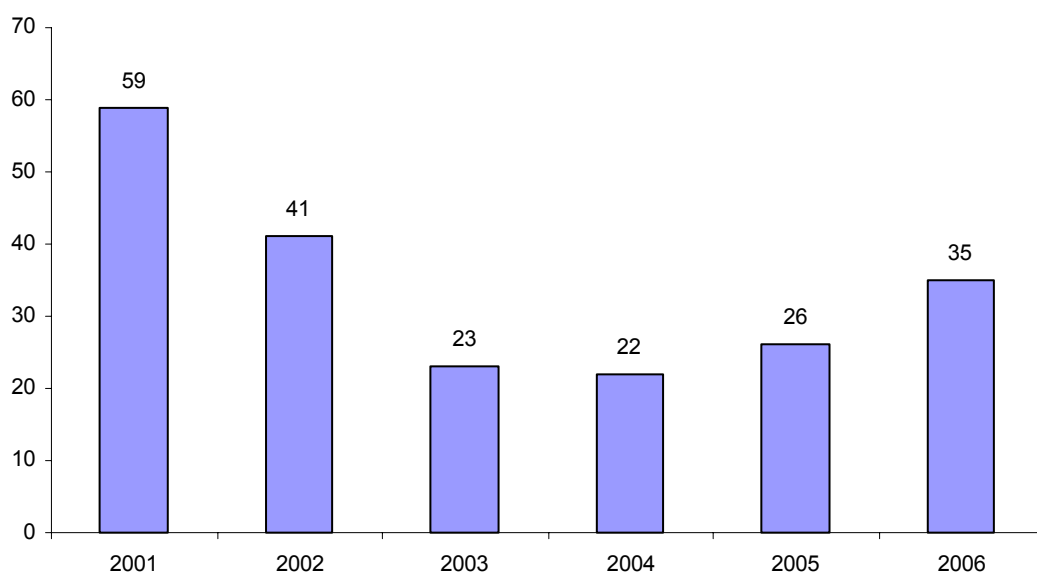
**Abb. II-14: Sofort zu besetzende Stellen in Hessen nach Beschäftigtengruppen, Angaben in Prozent aller sofort zu besetzenden offenen Stellen**



Die Zahl der Vakanzen ist gegenüber dem Vorjahr damit angestiegen, liegt aber immer noch unter dem Niveau von 2002.

Es ist darauf hinzuweisen, dass diese Vakanzen nicht mit „nicht zu besetzenden Stellen“ oder „Stellenbesetzungsproblemen“ gleichzusetzen sind, die in der Diskussion über den Mismatch auf dem Arbeitsmarkt herangezogen werden. Ob und inwieweit hier (mittelfristige) Stellenbesetzungsprobleme bestehen, lässt sich nicht beantworten. Kurzfristige Vakanzen sind jedenfalls kein Ausdruck von Arbeitskräftemangel sondern genauso Normalität wie „Sucharbeitslosigkeit“.

**Abb. II-15: Sofort zu besetzende Stellen in Hessen 2001 bis 2006, Angaben in Tausend**



Die Frage ob sich ein Arbeitskräftemangel 2006 in Hessen abzeichnete oder gar schon bestand, kann insgesamt nicht vollständig beantwortet werden, dazu sind die Informationen nicht ausreichend. Es deutet anhand der vorhandenen Daten jedoch wenig darauf hin. Die Anzahl der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2006 ihren Personalbedarf nicht (vollständig) decken konnten, ist nur geringfügig gestiegen; die Anzahl der Vakanzen zum Befragungszeitpunkt liegt noch deutlich unter denen des Jahres 2001 oder 2002.

Dies bedeutet keinesfalls, dass weiterhin Vermittlungsaktivitäten der Arbeitsagenturen, verbesserte Informationen über Stellenangebote etc. oder Aus- und Weiterbildungsanstrengungen unnötig wären. Hier bestehen sicherlich weiterhin Beschäftigungspotenziale. Von einem generellen Arbeits- oder Fachkräftemangel konnte deswegen noch lange nicht die Rede sein.

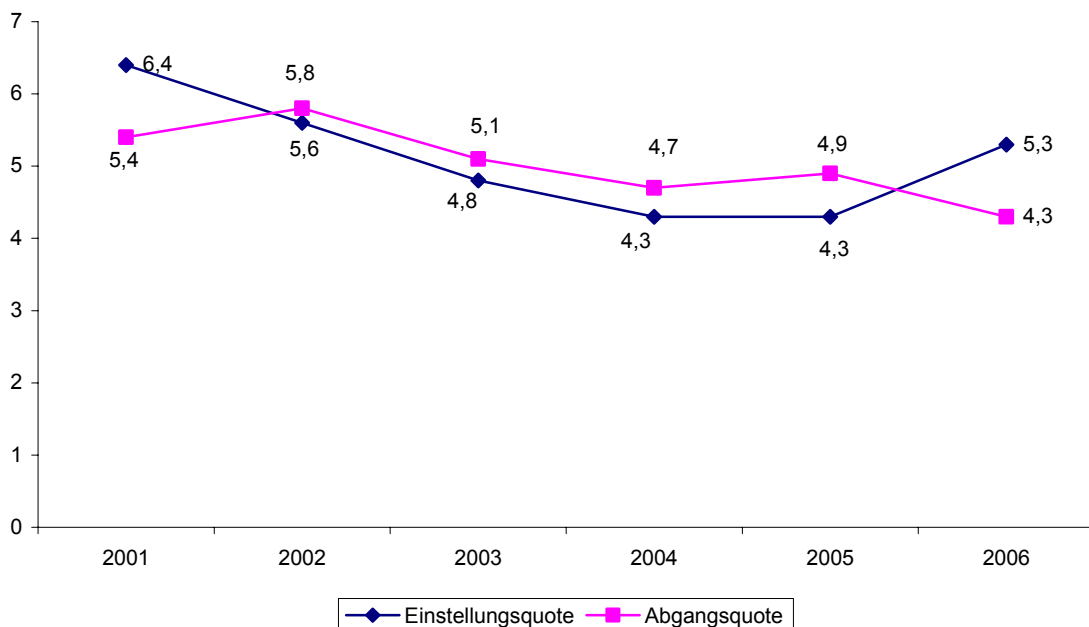


## 2.4 Personalabgänge im ersten Halbjahr 2006

### Personalabgangsrate weiterhin rückläufig

Etwa 37.000 der hessischen Betriebe (=25%) hatten im ersten Halbjahr 2006 Personalabgänge zu verzeichnen, insgesamt sind in diesem Zeitraum 110.000 Beschäftigte aus den hessischen Betrieben ausgeschieden. Auf die mittlere Beschäftigung 2005 und 2006 bezogen entspricht dies einer Abgangsrate von 4,3% (Westdeutschland: 4,1%). Die Abgangsrate in Hessen war damit seit 2002 weiterhin rückläufig (Ausnahme 2005), sie liegt aber erstmals seit 2002 unter der Einstellungsquote.

**Abb. II-16: Einstellungs- und Personalabgangsquoten in Hessen 2001 bis 2006, Angaben in Prozent**

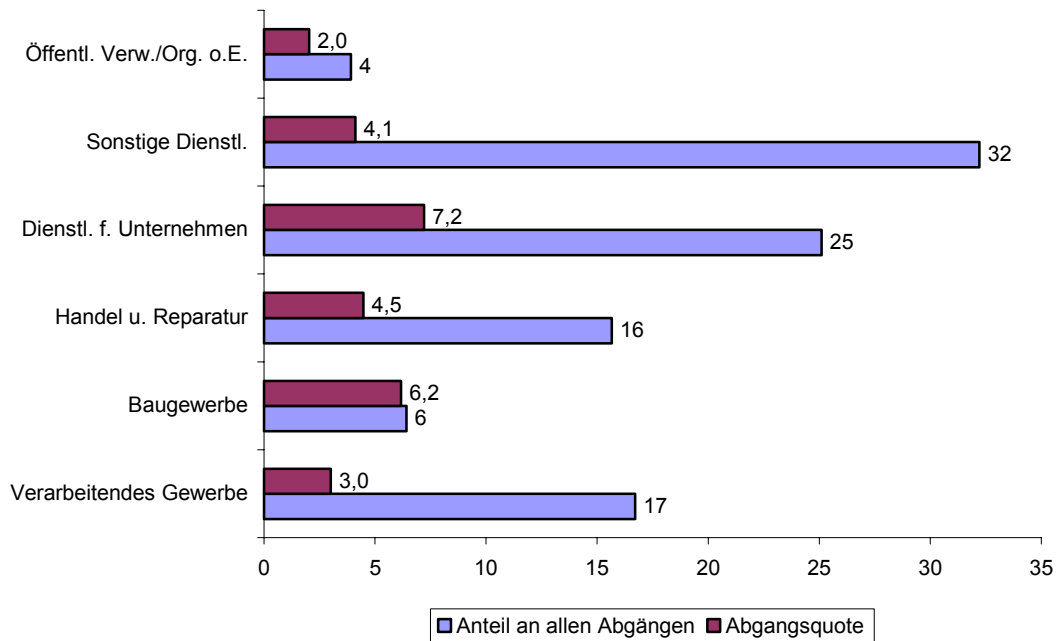


Knapp 50% aller Personalabgänge betrafen Frauen, der Anteil liegt damit über der Frauenerwerbsquote. Noch im Vorjahr lag der Frauenanteil an allen Personalabgängen nur bei 45%.

### Die Sonstigen Dienstleistungen verzeichneten knapp ein Drittel aller Personalabgänge in Hessen

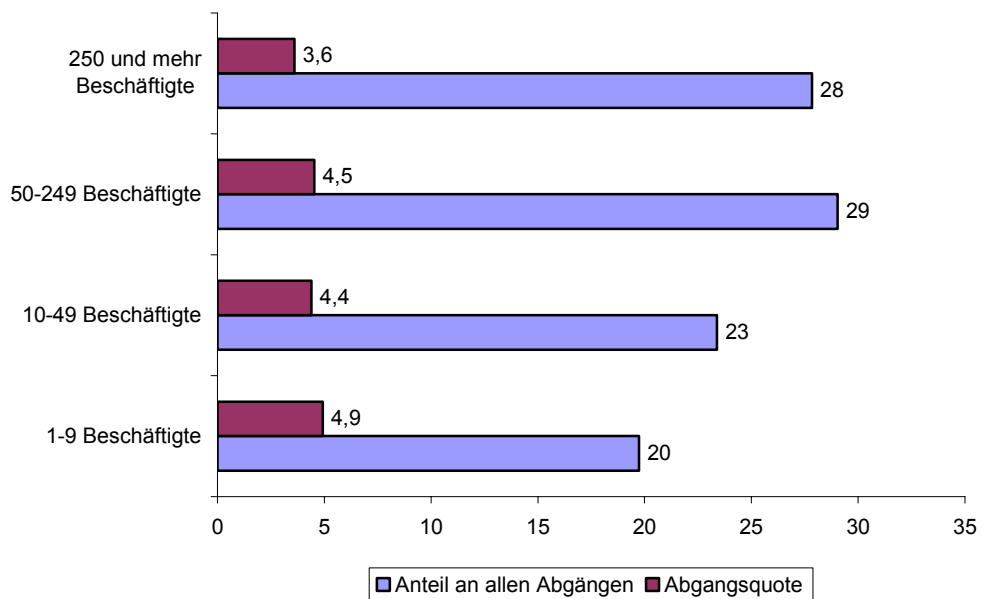
Die meisten Personalabgänge verzeichneten die Sonstigen Dienstleistungen (32%), gefolgt von den Dienstleistungen für Unternehmen (25%). Letztere hatten auch die höchste Abgangsquote aller Branchen (7,2%). Insgesamt waren das Baugewerbe und die Dienstleistungen für Unternehmen durch eine hohe Durchlässigkeit gekennzeichnet, diese beiden Branchen hatten 2006 sowohl die höchsten Abgangs- als auch die höchsten Einstellungsquoten.

**Abb. II-17: Personalabgangsquote und Anteil an allen Personalabgängen im 1. Halbjahr 2006 in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



Zwischen den Betriebsgrößenklassen sind die Unterschiede nicht so stark ausgeprägt, in größeren und Großbetriebe finden sich mehr Personalabgänge, die höchsten Abgangsrate haben jedoch Kleinbetriebe.

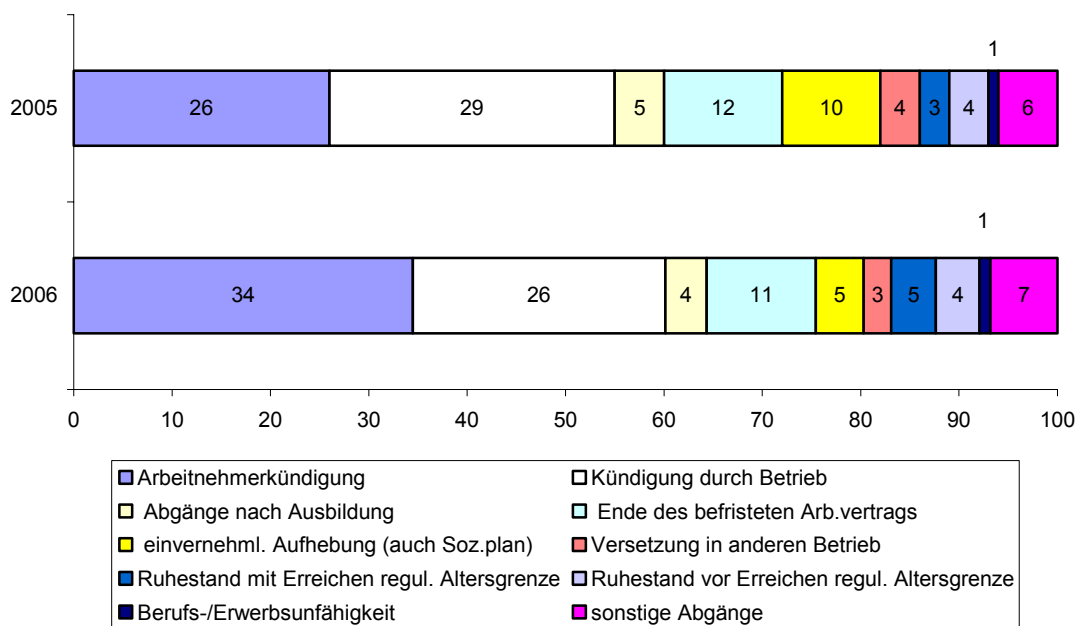
**Abb. II-18: Personalabgangsquote und Anteil an allen Personalabgängen im 1. Halbjahr 2006 in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent**



## Kündigungen durch den Betrieb rückläufig – Arbeitnehmerkündigung nimmt an Bedeutung zu

Auch bei der Analyse der Ursachen für die Personalabgänge zeigt sich die veränderte Situation auf dem Arbeitsmarkt. So sind die Mitarbeiterkündigungen im Vergleich zum Vorjahr anteilig stark angestiegen (von 26% aller Personalabgänge auf 34%), dafür die Kündigungen durch den Betrieb von 29% auf 26% gesunken. Einvernehmliche Aufhebungen haben sich anteilmäßig halbiert (von 10% auf 5%).

**Abb. II-19: Gründe für Personalabgänge in Hessen im ersten Halbjahr 2005 und 2006, Angaben in Prozent aller Abgänge**



### Zunehmende Dynamik auf dem hessischen Arbeitsmarkt

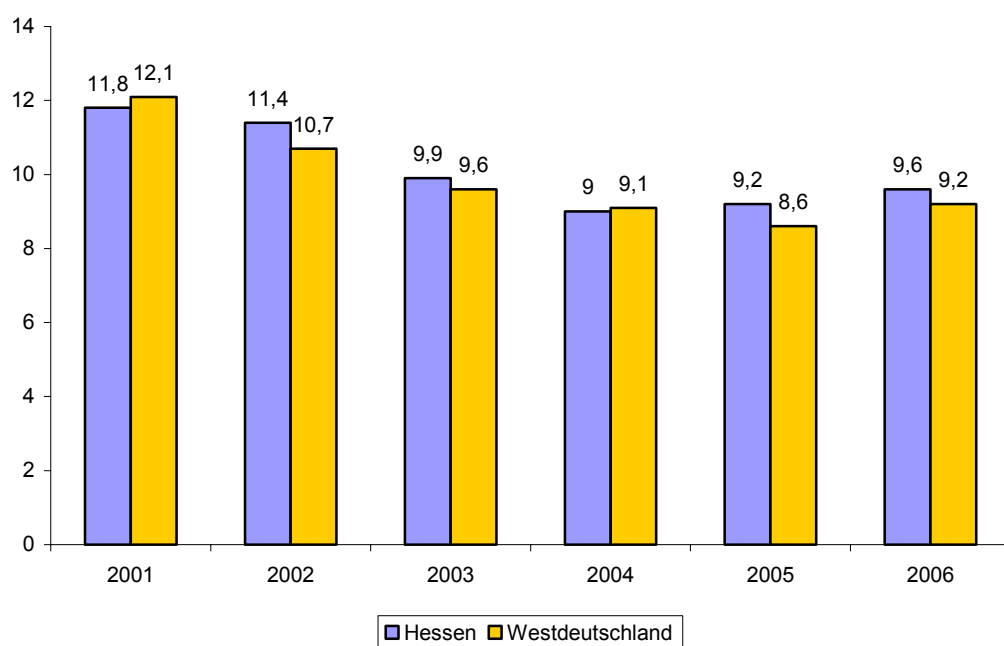
Ein Maß für die Arbeitsmarktdynamik ist die Labour-Turnover-Rate. Sie wird berechnet als Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate und beschreibt damit die Summe aller vorgenommenen Einstellungen und Personalabgänge bezogen auf die mittlere Gesamtbeschäftigung. In Westdeutschland war die Labour-Turnover-Rate seit 2001 rückläufig. Im ersten Halbjahr 2006 ist erstmalig ein Anstieg zu verzeichnen. In Hessen verlief die Entwicklung ähnlich wie in Westdeutschland, hier zeichnete sich jedoch bereits 2005 ein leichter Anstieg ab, der sich auch 2006 fortsetzte (vgl. Abb. II-20).

Diese erhöhte Dynamik in Hessen im ersten Halbjahr 2006 ist ausschließlich auf eine höhere Einstellungsrate zurückzuführen, die die geringere Abgangsquote quasi überkompensierte. Noch im ersten Halbjahr 2005 war das Gegenteil festzustellen: Der leichte Anstieg der Labour-Turnover-Rate rührte aus dem Anstieg der Abgangsquote.

Oben wurde ausgeführt, dass eine höhere Dynamik auf dem Arbeitsmarkt positiv oder negativ beurteilt werden kann. Die aktuelle Entwicklung in Hessen zeichnet sich jedoch

dadurch aus, dass zum einen die Einstellungsquote stark gestiegen und die Abgangsquote (schwächer) gesunken ist. Zum anderen hat sich auch eine Verschiebung bei den Gründen für Personalabgänge ergeben. Nicht Kündigungen durch den Betrieb, sondern Arbeitnehmerkündigungen stehen nun an erster Stelle (vgl. Abb. II-19). Dies deutet auf mehr freiwillige Mobilität hin, was wiederum positive Auswirkungen auf Wissenstransfer und Motivation der Beschäftigten haben kann. Insofern ist der Anstieg der Dynamik in Hessen insgesamt positiv zu beurteilen.

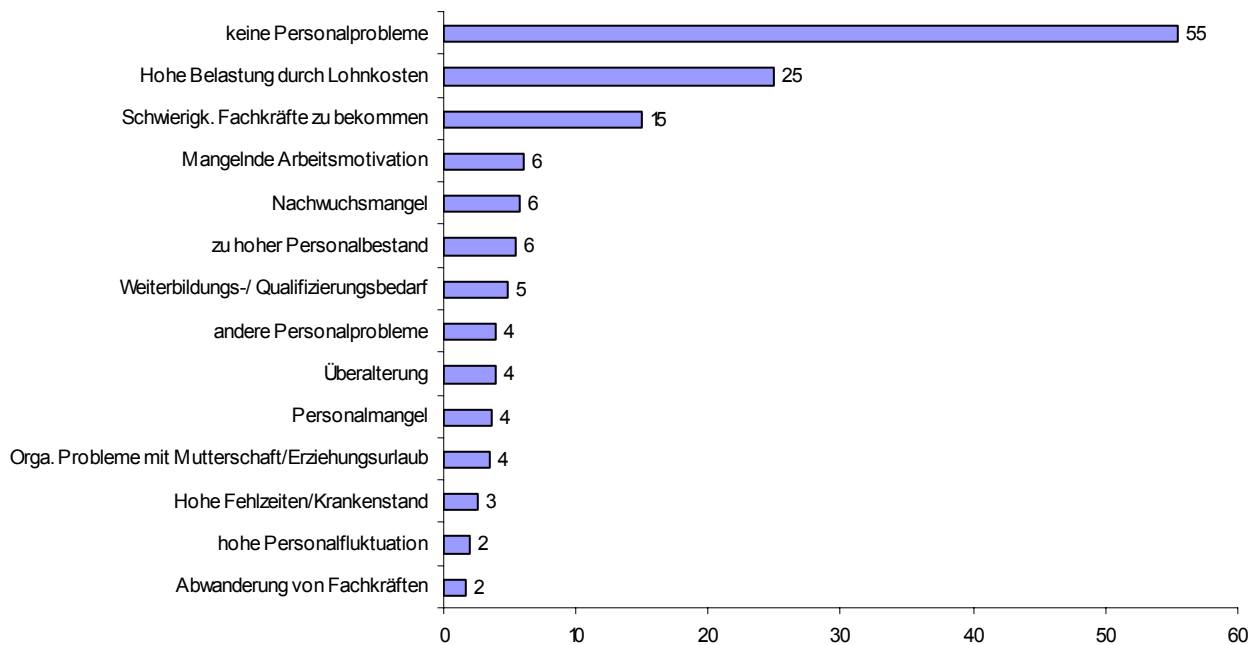
**Abb. II-20: Labour-Turnover-Rate in Hessen und Westdeutschland im ersten Halbjahr 2001 bis 2006**



## 2.5 Erwartete Personalprobleme

Bei der Frage nach den in den nächsten zwei Jahren erwarteten Personalproblemen gaben 55% der hessischen Betriebe an, mit keinerlei Personalproblemen zu rechnen. Am häufigsten (von einem Viertel der Betriebe) genannt wurde eine hohe Belastung durch Lohnkosten, gefolgt von befürchteten Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen.

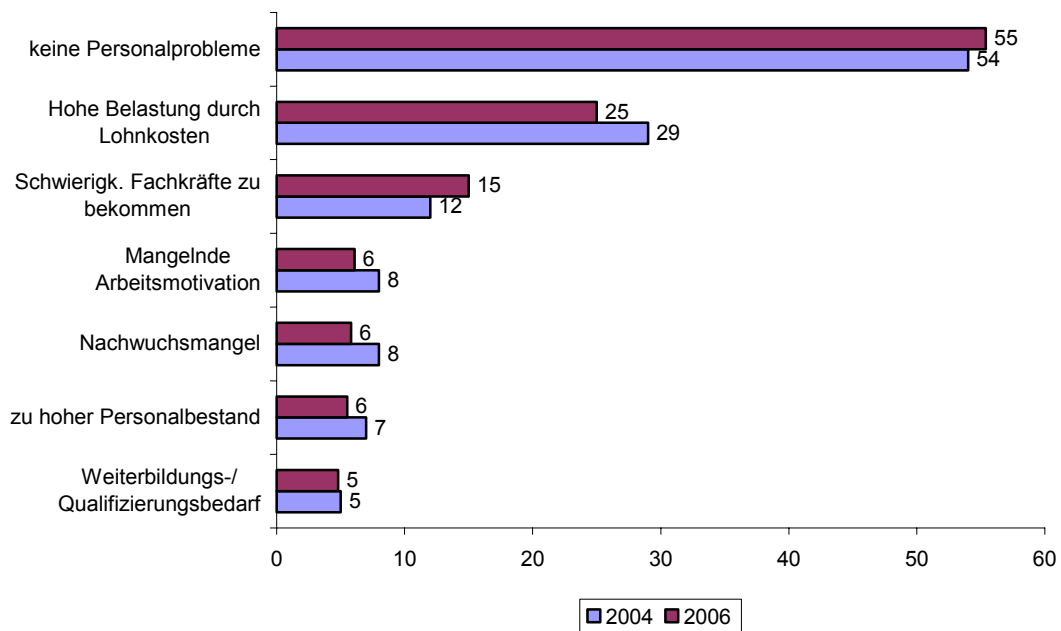
**Abb. II-21: Erwartete Personalprobleme in Hessen in den nächsten zwei Jahren, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen**



Ein (befürchteter) künftiger Fachkräftemangel lag 2006 damit zwar an zweiter Stelle, besonders groß sind die Sorgen der hessischen Betriebe aber nicht. Ähnliche Vorgaben wie Personalmangel, Nachwuchsmangel, Fachkräfteabwanderung oder Überalterung wurden auch nur von einer kleinen Minderheit der Betriebe genannt.

Vergleicht man die am häufigsten genannten Personalprobleme mit den Ergebnissen von 2004 zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe, der einen Fachkräftemangel als künftiges Problem nannte, zwar gestiegen ist. Dieser Anstieg ist mit drei Prozentpunkten allerdings relativ moderat. Angesichts der Tatsache, dass nahezu alle anderen erwarteten Personalprobleme 2006 von einem geringeren Teil der Betriebe genannt wurden als 2004, sollte dieser Aspekt jedoch nicht unbeachtet bleiben.

**Abb. II-22: Erwartete Personalprobleme (Auswahl) in Hessen in den nächsten zwei Jahren, Vergleich 2004 und 2006, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen**



## 2.6 Ältere Beschäftigte

### Betriebliche Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit Älterer stagnieren

Das Durchschnittsalter der Bevölkerung in Deutschland wird bis zum Jahre 2050 vermutlich von aktuell 41 auf 48 Jahre ansteigen (vgl. Bellmann u. a. 2005). Auch wenn sich dieser Alterungsprozess nicht voll auf die Alterung der Betriebsbelegschaften durchschlagen wird, müssen sich die Betriebe mit alternden Belegschaften auseinandersetzen: Der deutsche Arbeitsmarkt wird in den nächsten 20 Jahren nicht so sehr durch eine Schrumpfung des Arbeitskräfteangebots sondern durch deren Alterung gekennzeichnet sein (vgl. Bellmann u. a. 2007).

Oben wurde bereits ausgeführt, dass nur 7% aller vorgenommenen Neueinstellungen in Hessen Personen betrafen, die älter als 50 Jahre waren. Diese geringe Einstellungsquote Älterer ist kein hessisches Phänomen sondern kennzeichnend für Deutschland insgesamt. Schon in den IAB-Betriebsbefragungen 2002 und 2004 wurde belegt, dass das betriebliche Einstellungsverhalten gegenüber Älteren schwach ausgeprägt ist und der, von den Betrieben selber vorgenommenen, positiven Einschätzung der Leistungsfähigkeit Älterer widersprach.

Auf der anderen Seite werden immer noch 4% aller Personalabgänge über vorgezogenen Ruhestandsregelungen abgewickelt (vgl. Abbildung II-20).

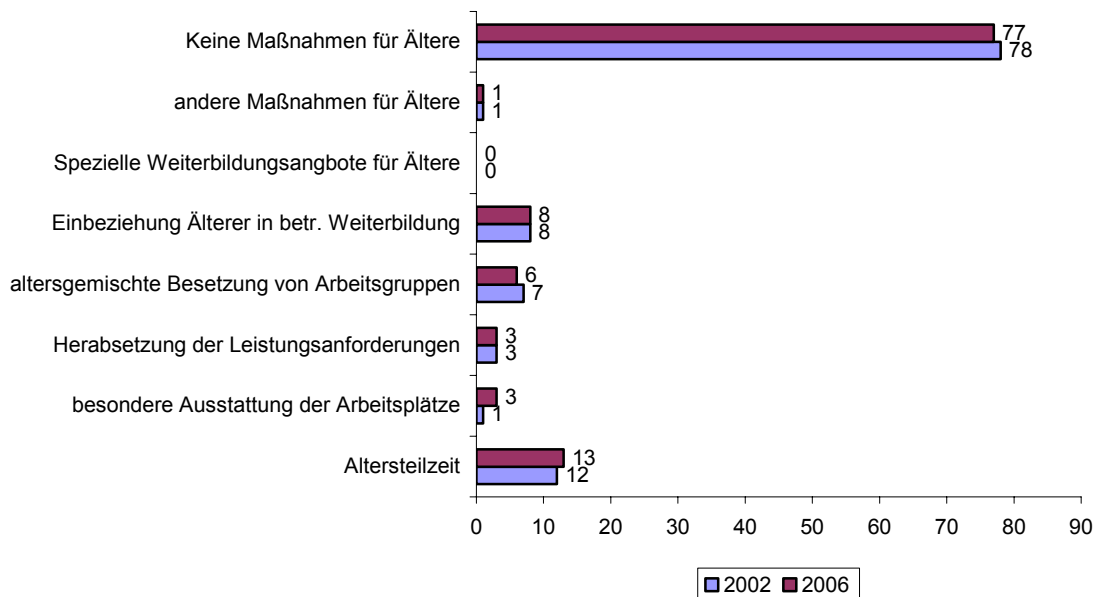
Zu den demographischen Entwicklungen kommen noch weitere Elemente, die den Arbeitsangebotsdruck erhöhen: Geplanter Anstieg des Renteneinstiegsalters auf 67, Abschaffung von Vorruhestandsregelungen und nicht zuletzt die künftig (relativ) geringer ausfallenden Rentenzahlungen werden einen weiteren Anstieg der Erwerbsquote Älterer bewirken.

Damit sind zwei grundlegende Probleme beschrieben: Zum einen muss die zunehmende Zahl Älterer einen Arbeitsplatz finden, zum anderen müssen Voraussetzungen geschaffen werden, damit Ältere länger in Beschäftigung bleiben können, auch über das 65. Lebensjahr hinaus.

Bellmann u. a. (2007) unterscheiden hier in Anlehnung an Ilmarinen (vgl. Ilmarinen 2006) die „Arbeitsfähigkeit“ und die „Beschäftigungsfähigkeit“ Älterer. Unter dem Begriff „Arbeitsfähigkeit“ ist mit den Stichworten Gesundheit, Kompetenz und Motivation die notwendige, aber noch lange nicht hinreichende Voraussetzung für die erhöhte und längerfristige Beschäftigung Älterer benannt: „Beschäftigungsfähigkeit ist jedoch mehr. Dazu müssen zusätzlich die Arbeitsmärkte (auch für Ältere) aufnahmefähig und die Betriebe bereit sein, Ältere in Beschäftigung zu halten bzw. auch vom externen Arbeitsmarkt zu rekrutieren.“ (Bellmann 2007, S.3).

Die geringe Rekrutierungsbereitschaft der Betriebe gegenüber Älteren wurde bereits beschrieben. Wie sieht es nun mit betrieblichen Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit aus? Seit der IAB-Befragung aus dem Jahr 2002 hat sich hier wenig getan. 2006 beschäftigten 65% der hessischen Betriebe Personen, die 50 Jahre oder älter waren (2002: 63%). Von diesen Betrieben führten 23% Maßnahmen durch, die sich auf die Beschäftigung Älterer beziehen, das ist lediglich ein Prozentpunkt mehr als 2002. Spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere gibt es nach wie vor so gut wie gar nicht. Der Anteil der Betriebe, die Ältere in betriebliche Weiterbildung einbezieht stagniert und der Anteil derer, die eine altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen durchführt, ging sogar zurück.

**Abb. II-23: Durchführung von Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung Älterer beziehen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe, die Ältere beschäftigen, Mehrfachnennungen**



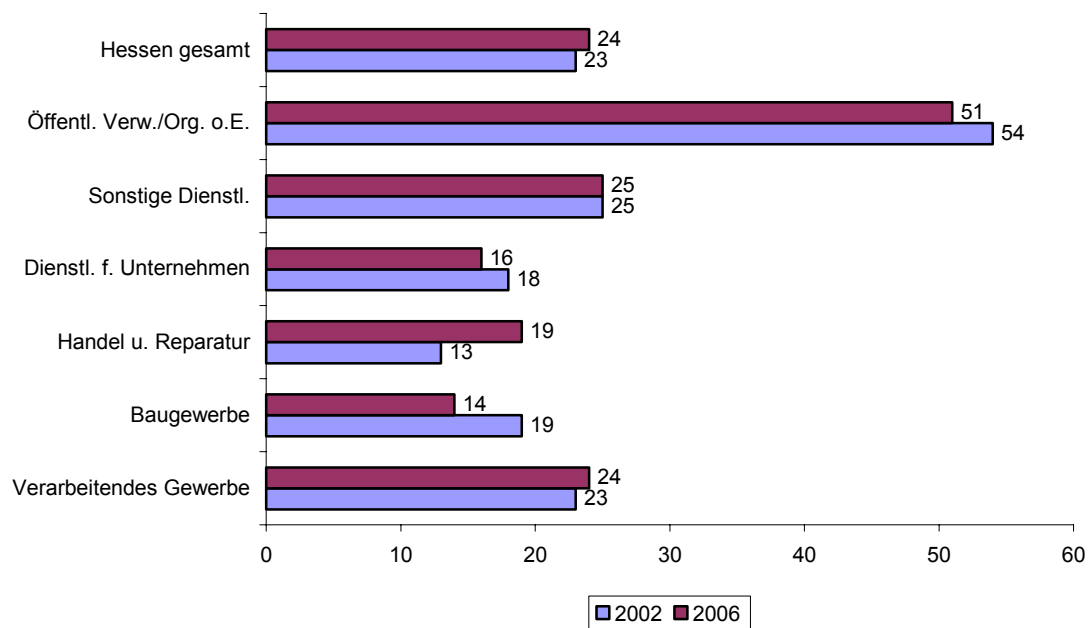
Hessen steht hierbei im Vergleich zu Westdeutschland noch vergleichsweise „gut“ da, dort lag der Anteil der Betriebe, die Maßnahmen für Ältere durchführten, nur bei 18%, in Gesamtdeutschland nur bei 17%. Des Weiteren hat sich in Gesamtdeutschland der Anteil der Betriebe, die solche Maßnahmen durchführen gegenüber 2002 sogar noch verringert (von 19% auf 17%).

Dennoch bleiben die Ergebnisse auch in Hessen bedenklich, berücksichtigt man die Tatsache, dass die am häufigsten praktizierten betrieblichen Aktivitäten für Ältere auch noch Altersteilzeitregelungen sind, die eigentlich nicht eine längere Arbeitsfähigkeit, sondern ein früheres Ausscheiden aus dem Erwerbsleben unterstützen.

Eine Differenzierung nach Sektoren zeigt, dass auch in Hessen in einigen Branchen ein Rückgang des Anteils der Betriebe, die Maßnahmen für Ältere durchführt, beobachtbar ist. Dies gilt insbesondere für das Baugewerbe und die Dienstleistungen für Unternehmen, also Branchen, die sowieso schon unterdurchschnittlich häufig solche Maßnahmen anbieten. Des Weiteren wird deutlich, dass der Bereich der Öffentlichen Verwaltung bzw. die Organisationen ohne Erwerbszweck weit überdurchschnittlich häufig Maßnahmen für Ältere durchführen und damit den Gesamtwert für Hessen anheben.

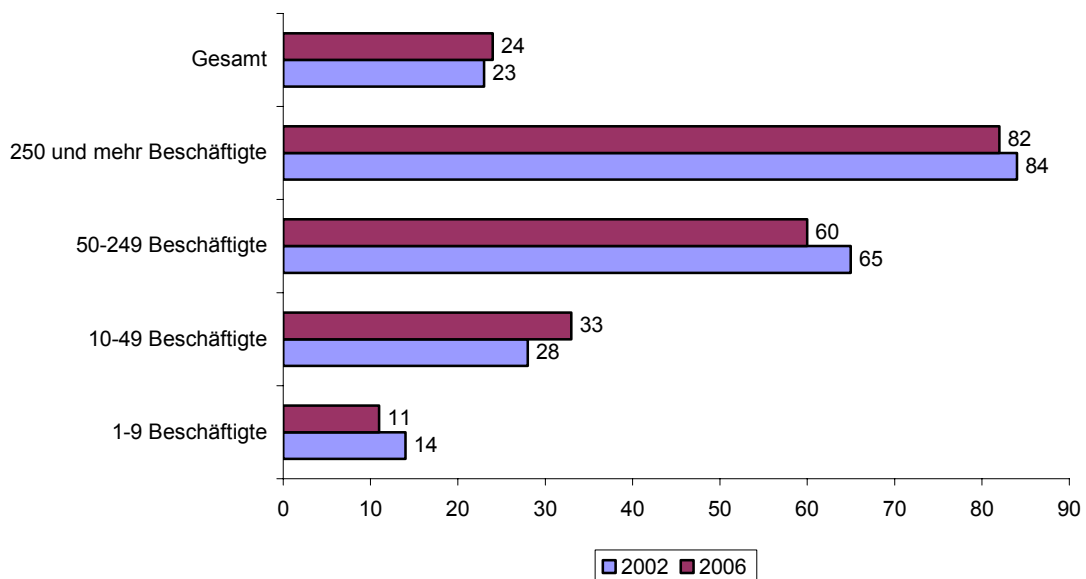


**Abb. II-24: Durchführung von Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung Älterer beziehen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs, die Ältere beschäftigen, Mehrfachnennungen**



Mit zunehmender Betriebsgröße steigt erwartungsgemäß auch der Anteil der Betriebe, die Maßnahmen für Ältere durchführen, an. Angesichts der besseren Ressourcenausstattung in Großbetrieben (250 und mehr Beschäftigte) sind die Ergebnisse dort allerdings auch nicht zufriedenstellend, die Aktivitäten konzentrieren sich auf Altersteilzeitregelungen (77%). Nur 18% aller Großbetriebe mit älteren Beschäftigten bieten eine besondere Ausstattung der Arbeitsplätze, 38% beziehen Ältere in betriebliche Weiterbildung ein und nur 3% bieten spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere. Zudem wird deutlich, dass der leichte Anstieg des Anteils der Betriebe mit Maßnahmen für Ältere lediglich von den Kleinbetrieben mit 10-49 Beschäftigten verursacht wird. In allen anderen Betriebsgrößenklassen ist ein Rückgang gegenüber 2002 festzustellen.

**Abb. II-25: Durchführung von Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung Älterer beziehen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse, die Ältere beschäftigen, Mehrfachnennungen**



## 2.7 Fazit

Der wirtschaftliche Aufschwung hat 2006 auch den hessischen Arbeitsmarkt erreicht. Die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt stieg um 1,7% was etwa dem Wert für Westdeutschland entsprach (+1,8%).

Der Beschäftigungsanstieg fiel im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen besonders stark aus (+4,9%). Weiterhin erfreulich war die Entwicklung im Bau- und im Verarbeitenden Gewerbe. Nach jahrelangem Stellenabbau sind hier 2006 erstmal Beschäftigungszuwächse zu verzeichnen. Problematisch erscheint die Entwicklung in Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten. Der allgemeine Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt kommt hier nicht zum Tragen, im Gegenteil: Die Beschäftigung ging um 1,7% zurück.

Der Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag mit 0,5% unter dem Wert für Westdeutschland (+0,8%). Das erstmals seit 2001 ein Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beobachtbar war, lag insbesondere an den Dienstleistungen für Unternehmen, die hierzu maßgeblich beigetragen haben.

Die positiven Effekte auf dem Arbeitsmarkt werden auch beim betrieblichen Einstellungsverhalten deutlich: Bezogen auf die mittlere Gesamtbeschäftigung des Befragungs- und des Vorjahres ergab sich im ersten Halbjahr 2006 eine Einstellungsquote von 5,3% (Vorjahr: 4,2). Damit ist erstmals seit 2001 die Einstellungsquote in Hessen

wieder angestiegen. Ältere profitierten hierbei jedoch kaum. Der Anteil Älterer an den Neueinstellungen ist nur leicht von 6% auf 7% angestiegen. Eine den demographischen Änderungen angepasste Einstellungspolitik der Betriebe fand nach wie vor nicht statt. Ältere werden – wenn überhaupt - überwiegend von den Betrieben aus den Dienstleistungssektoren eingestellt und hier vornehmlich von kleineren Betrieben.

Die Personalabgangsquote im ersten Halbjahr 2006 in Hessen ist seit 2002 weiterhin rückläufig, sie liegt aber 2006 erstmals unter der Einstellungsquote. Dabei haben sich die Ursachen für Personalabgänge gegenüber dem Vorjahr verschoben: Anteilig an erster Stelle liegen nun Mitarbeiterkündigungen und nicht mehr Kündigungen durch den Betrieb.

Die in den nächsten zwei Jahren (bis 2008) erwarteten Personalprobleme sind gegenüber 2004 tendenziell gesunken. 55% der hessischen Betriebe erwarten überhaupt keine Personalprobleme. An erster Stelle steht nach wie vor die Befürchtung durch eine zu hohe Lohnbelastung. Allerdings ist auch hier der Anteil der dies angebenden Betriebe um vier Prozentpunkte zurückgegangen. Gestiegen sind die Sorgen der Betriebe, künftig Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften zu bekommen.

Die geringe Rekrutierungsbereitschaft der Betriebe gegenüber Älteren wurde bereits erwähnt. Aber auch bei betrieblichen Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit Älterer hat sich seit der IAB-Befragung aus dem Jahr 2002 wenig getan. 2006 beschäftigten 65% der hessischen Betriebe Personen, die 50 Jahre oder älter waren (2002: 63%). Von diesen Betrieben führten 23% Maßnahmen durch, die sich auf die Beschäftigung Älterer beziehen, das ist lediglich ein Prozentpunkt mehr als 2002. Spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere gibt es nach wie vor so gut wie gar nicht; der Anteil der Betriebe, die Ältere in betriebliche Weiterbildung einbezieht stagniert, und der Anteil derer, die eine altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen durchführt, ging sogar zurück. Dies ist jedoch kein spezifisches Problem in Hessen; vielmehr liegt der Anteil der Betriebe, die Maßnahmen für Ältere durchführen, in Westdeutschland noch unter den Werten für Hessen. Auf gesamtdeutscher Ebene ist sogar ein Rückgang solcher Aktivitäten im Vergleich zu 2002 feststellbar.

### **3. Personalsstruktur**

#### **Vorgehensweise und Änderungen gegenüber früheren Panelauswertungen**

In der Befragung des IAB-Betriebspanels wurden die abhängig Beschäftigten bis 2003 in vier Qualifikationsgruppen untergliedert: Die erste Gruppe umfasste die un- und angelernten Arbeiter, die zweite die Facharbeiter. Die beiden übrigen Gruppen bestanden jeweils aus Angestellten und Beamten. Eine Unterscheidung wurde hierbei danach vorgenommen, ob diese Beschäftigten einfache oder qualifizierte Tätigkeiten ausübten. Qualifizierte Tätigkeiten zeichneten sich dabei durch den Umstand aus, dass sie eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine entsprechende berufliche Erfahrung voraussetzen.

Diese Gruppe der qualifizierten Angestellten bzw. Beamten wurde seit der Welle 2003 weiter differenziert in Angestellte/ Beamte mit abgeschlossener Berufsausbildung und solche mit einem (Fach-) Hochschulabschluss.

Seit 2006 wird nicht mehr zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden. Im Fokus des Interesses steht die vorhandene Qualifikation und nicht die Stellung im Beruf als Arbeiter/in oder Angestellte(r). Die Beschäftigten werden nun gruppiert in:

- Beschäftigte für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern;
- Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre erfordern;
- Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die einen (Fach-) Hochschulabschluss erfordern;
- Tätige Inhaber/innen, Vorstände, Geschäftsführer/innen;
- Auszubildende;
- Beamtenanwärter/innen.

Aufgrund ihrer geringen Anzahl werden die Beamtenanwärter/innen im folgenden unter die Auszubildenden subsumiert. Vergleiche mit den Vorjahren auf Arbeiter/Angestellten Ebene können nicht mehr durchgeführt werden. Allerdings wurden an- bzw. ungelernete Arbeiter und Angestellte für einfache Tätigkeiten auf der einen Seite und Facharbeiter und Angestellte für qualifizierte Tätigkeiten auf der anderen Seite auch schon in den vergangenen Auswertungen des IAB-Betriebspanels für eine Reihe von Darstellungen zusammengefasst. Die dadurch gebildeten Gruppen der Geringqualifizierten und der höher Qualifizierten lassen sich durchaus mit den neuen Differenzierungen vergleichen.

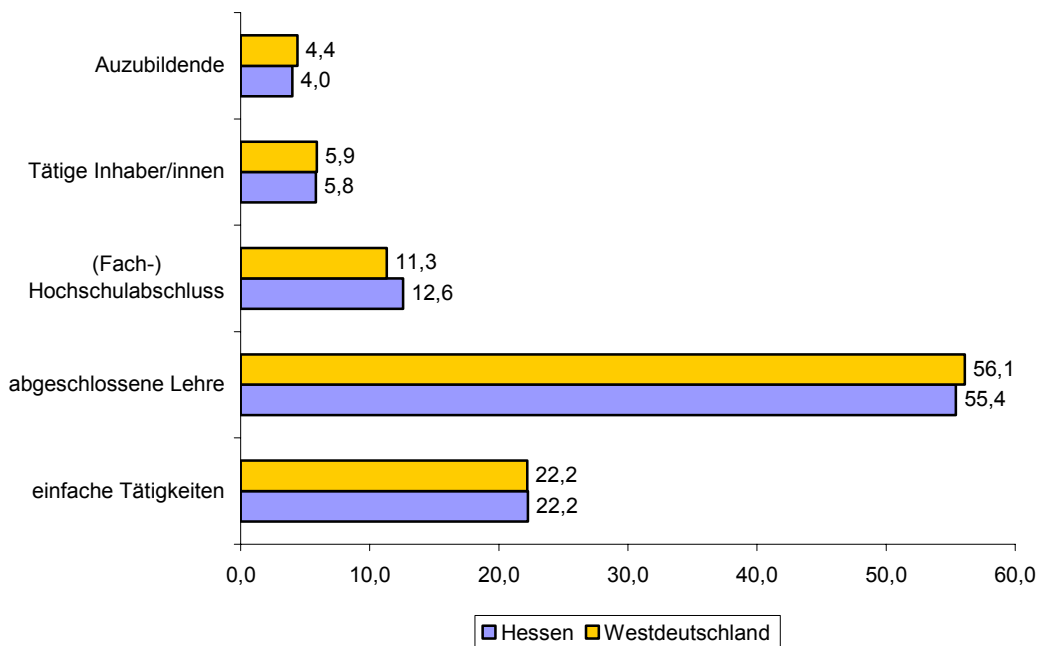
### Anteil von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten geht weiter zurück

55,4% der hessischen Beschäftigten verfügten Mitte 2006 über eine abgeschlossene Lehre. Sie stellen damit die mit Abstand größte Beschäftigtengruppe. Etwa 22% aller hessischen Beschäftigten hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung, 12,6% aller Beschäftigten einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss. Die kleinsten Teilgruppen stellen die tätigen Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen (5,8%) sowie die Auszubildenden (4%) dar.

Diese Struktur entspricht weitgehend der Westdeutschlands, Hessen hat einen leicht höheren Anteil an (Fach-) Hochschulabsolventen, dafür ist der Anteil der Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre etwas geringer als in Westdeutschland.

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Geringqualifizierten in Hessen um etwa 2 Prozentpunkte zurückgegangen, der Anteil der Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre dafür um etwa 2 Prozentpunkte angestiegen. Bei den anderen Beschäftigtengruppen haben sich nur minimale Veränderungen ergeben.

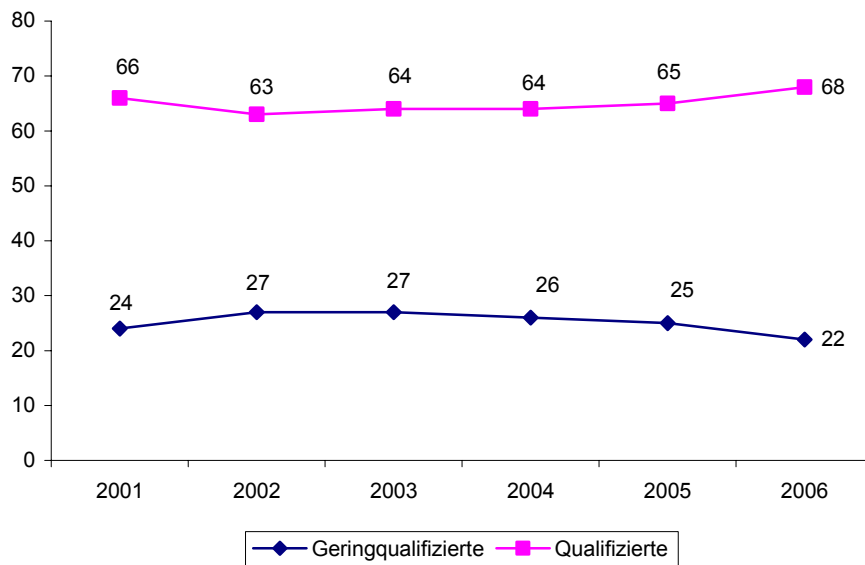
Abb. III-1: Personalstruktur zum 30.6. 2006, Angaben in Prozent



Auszubildende = inklusive Beamtenanwärterinnen

Werden Auszubildende und Inhaber/innen außer Betracht gelassen und die Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre und (Fach-) Hochschulabsolventen zu „Qualifizierten“ zusammengefasst, zeigt sich in Hessen seit 2002 ein Trend zur Höherqualifikation der Beschäftigten. Waren 2002 noch 27% der hessischen Beschäftigten ohne Berufsausbildung, lag ihr Anteil 2006 nur bei 22%. Dies ist keine spezifische Entwicklung in Hessen sondern auch in Westdeutschland feststellbar.

**Abb. III-2: Geringqualifizierte und Qualifizierte in Hessen 2001 bis 2006, Angaben in Prozent**



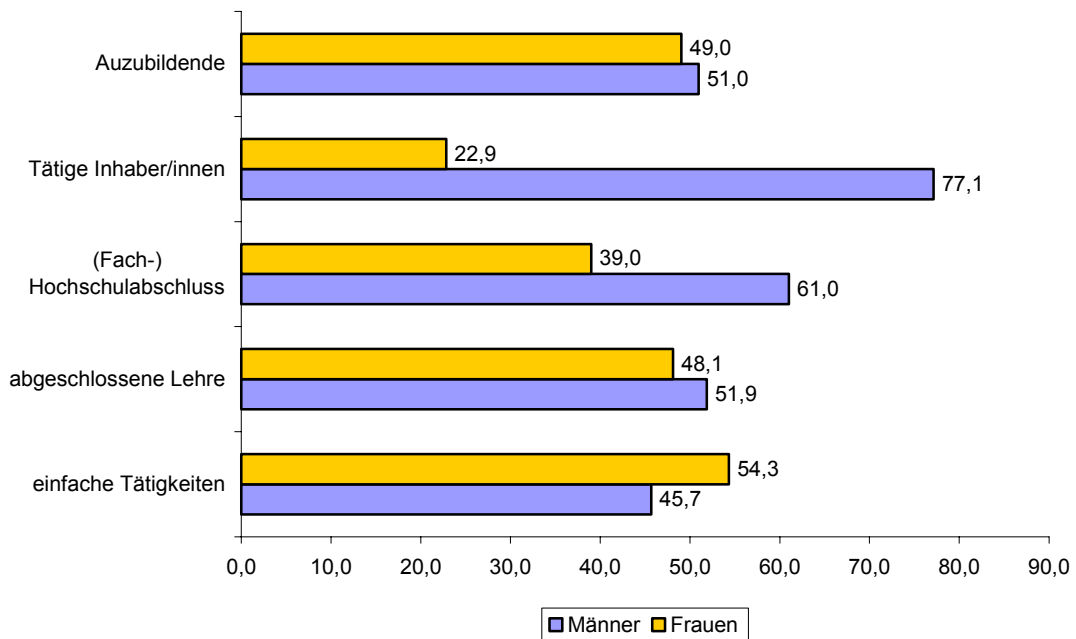
**Frauenanteil an Gesamtbeschäftigten in Hessen ist gestiegen – Frauen bleiben in den höher qualifizierten Beschäftigtengruppen dennoch unterrepräsentiert**

Unter den 2,636 Mio. Beschäftigten in Hessen waren 1,237 Mio. Frauen. Der Frauenanteil an den Beschäftigten lag damit bei etwa 47%, dies ist deutlich höher als noch im vergangenen Jahr (45%) und auch höher als im westdeutschen Durchschnitt 2006 (44%).

Differenziert nach Tätigkeitsgruppen zeigt sich, dass Frauen weiterhin in den höher qualifizierten Gruppen unterrepräsentiert sind. So sind nur knapp 23% aller tätigen Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen Frauen und ihr Anteil an den Beschäftigten mit Hoch- oder Fachhochschulabschluss liegt nur bei 39%.

Auf der anderen Seite stellen sie 54% aller Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten. Bei den Beschäftigtengruppe der Auszubildenden und der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung sind die Anteile nach Geschlecht nahezu gleich verteilt, gemessen an ihrer durchschnittlichen Beschäftigungsquote von 47% sind Frauen hier überdurchschnittlich vertreten.

**Abb. III-3: Personalstruktur zum 30.6. 2006 nach Geschlecht, Angaben in Prozent**



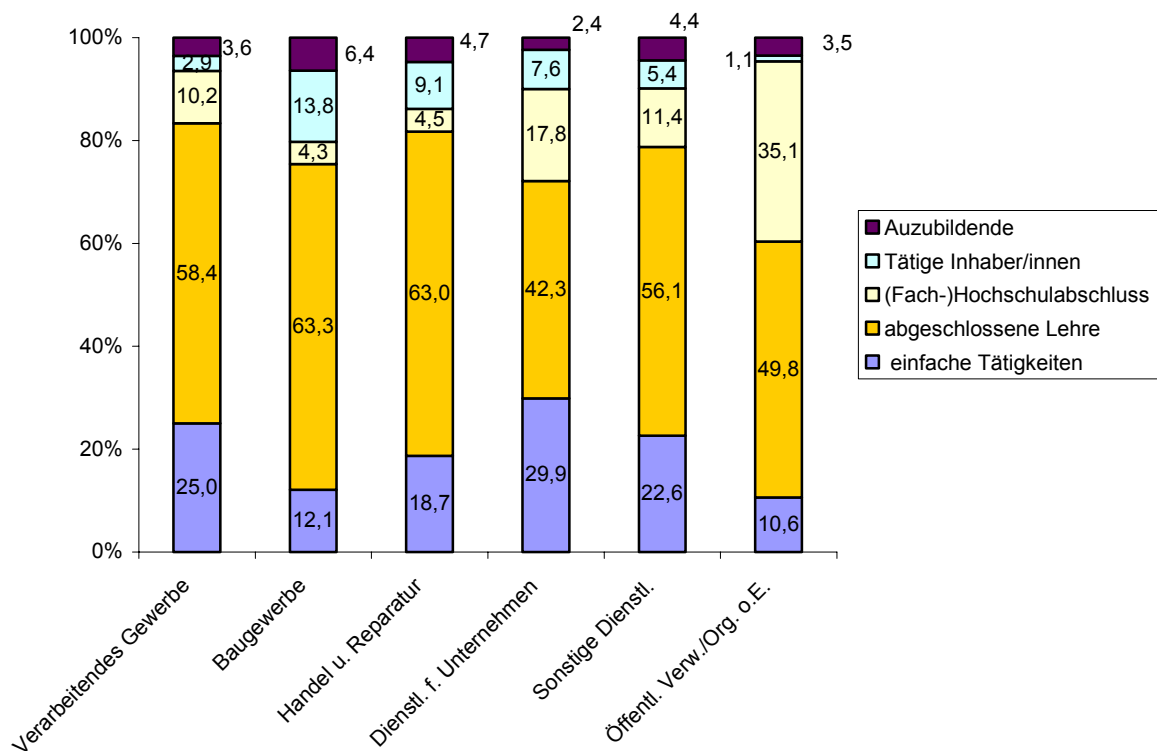
Auszubildende = incl. Beamtenanwärter/innen

### 3.1 Personal- und Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftszweigen

Die Beschäftigtenkategorien verteilen sich zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich. Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten finden sich überdurchschnittlich häufig im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen (29,9% aller Beschäftigten dieses Sektors) und im Verarbeitenden Gewerbe (25%). Im Bereich der öffentlichen Verwaltung liegt ihr Anteil dagegen nur bei 10,6%.

Den höchsten Anteil an (Fach-) Hochschulabsolventen haben die öffentliche Verwaltung (über 35%) sowie die Dienstleistungen für Unternehmen (17,8%). Sehr gering (unter 5%) ist ihr Anteil dafür im Baugewerbe und im Bereich Handel und Reparatur.

**Abb. III-4: Personalstruktur in Hessen 2006 nach Wirtschaftszweigen; Anteile an den Beschäftigten der jeweiligen Branche in Prozent**

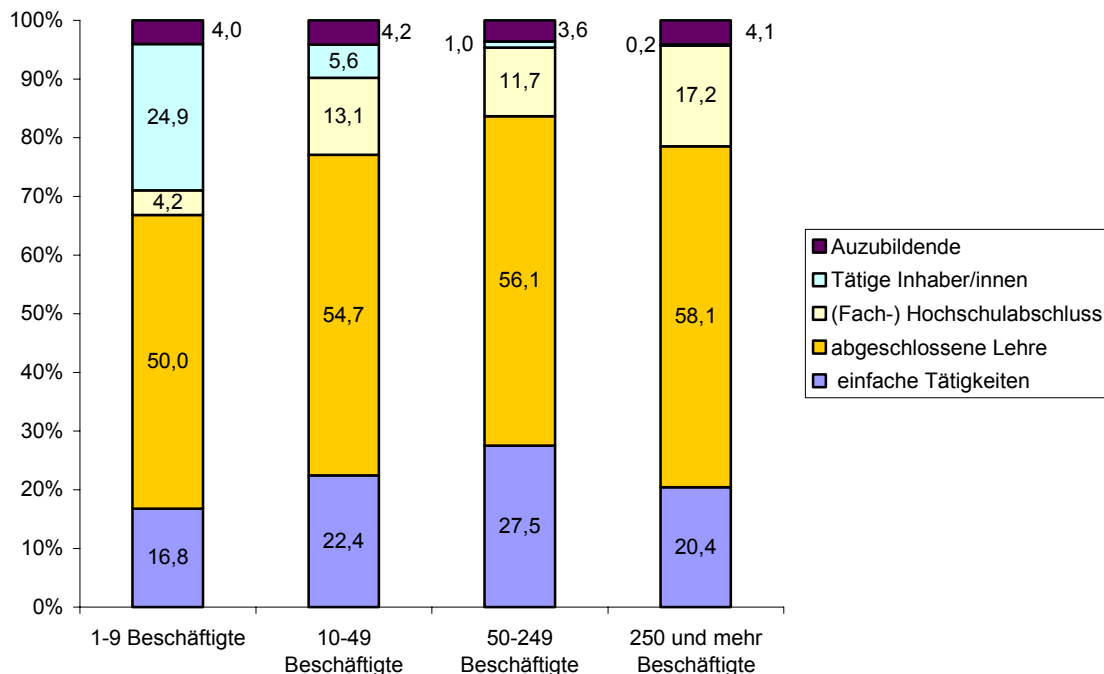


### 3.2 Personal- und Qualifikationsstruktur nach Betriebsgröße

Erwartungsgemäß sind bei Kleinbetrieben (bis 9 Beschäftigte) die tätigen Inhaber/Geschäftsführer anteilig überrepräsentiert, was einen Vergleich dieser Betriebsgrößenklasse mit allen anderen verzerrt. Insgesamt weisen jedoch mittelgroße Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten den höchsten Anteil an Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten auf (27,5%). Bei Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten sind wiederum die Hochqualifizierten (Fachhochschul-/Hochschulabschluss) überrepräsentiert (17,2%). Die Anteile an Auszubildenden sind über alle Betriebsgrößenklassen hinweg ähnlich hoch.



**Abb. III-5: Personalstruktur in Hessen 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Anteile an den gesamten Beschäftigten der jeweiligen Größenklasse in Prozent**



### 3.3 Nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse

Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit der vergangenen Jahre wurde immer wieder mit der mangelnden Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt ursächlich in Zusammenhang gebracht. Demnach würden zu rigide Regelungen bezüglich Personaleinstellung und -abbau (Kündigungsschutz), Arbeitszeiten und Arbeitsentgelte die Arbeitskosten verteuern und damit Wettbewerbsfähigkeit, Wirtschaftswachstum und die Möglichkeiten zur Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen vermindern.

Eine Möglichkeit, die numerische Flexibilität der Betriebe zu erhöhen, wird in der Schaffung so genannter nicht standardisierter Beschäftigungsverhältnisse gesehen.<sup>10</sup>

Unter nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen werden alle Beschäftigungsformen subsumiert, welche vom so genannten „Normalarbeitsverhältnis“ abweichen, wobei unter einem Normalarbeitsverhältnis ein Beschäftigungsverhältnis verstanden wird, das auf einem auf Dauer angelegten Arbeitsvertrag, einem an Vollzeitbeschäfti-

<sup>10</sup> Numerische Flexibilität beinhaltet Personalzu- und -abgänge, nicht standardisierte Beschäftigungsformen, bestimmte Arbeitszeitformen und weitere Lohndifferenzierungen. In Abgrenzung dazu steht die funktionale Flexibilität der Betriebe, die sich auf organisatorische und technologische Veränderungen, Innovation und FuE-Tätigkeiten sowie interne und externe Qualifizierung konzentriert. Vgl. zur Definition: Bellmann (1996).

Im Folgenden Kapitel wird nur auf die nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnisse, als ein Aspekt der funktionalen Flexibilität, Bezug genommen. Zur Arbeitszeitflexibilität vgl. Kapitel 4.

gung orientierten Arbeitszeitmuster, der Sozialversicherungspflicht, einem tariflich normierten Lohn oder Gehalt sowie der persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber basiert (vgl. Alda, 2005).

Nach der im IAB-Betriebspanel vorgenommenen Differenzierung der Personalstruktur werden unter standardisierten Beschäftigungsverhältnissen hier neben den unbefristet sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten und Auszubildenden auch die tätigen Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen und die Beamten subsumiert.

Nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse bestehen überwiegend aus zwei Beschäftigtengruppen: Teilzeitbeschäftigte („klassische“ Teilzeit sowie Midi- und Minijobs) und befristet Beschäftigte<sup>11</sup>. Hinzu kommen Leiharbeit, freie Mitarbeiter und Praktikanten.

Die zunehmende Bedeutung dieser Beschäftigungsformen wird kontrovers diskutiert. Befürworter sehen in der flexiblen Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse eine Möglichkeit zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze und weisen dabei auch auf möglichen Vorteile für die Arbeitnehmerseite hin (höhere individuelle zeitliche Flexibilität, Vereinbarkeit von Familie und Beruf etc.). Gegner verweisen auf die geringere soziale Sicherheit, die geringere Stabilität des Arbeitsverhältnisses sowie die negativen Auswirkungen auf die sozialen Sicherungssysteme.

Über individuelle Präferenzen der Beschäftigten gibt das IAB-Betriebspanel keinen Aufschluss, eine Beurteilung der Konsequenzen nicht standardisierter Beschäftigungsverhältnisse für die Beschäftigung kann somit auch nicht erfolgen. Das folgende Kapitel konzentriert sich vielmehr auf die Darstellung von Umfang und Entwicklung dieser Beschäftigungsformen. Die IAB-Betriebspaneldaten sind hierbei nicht ohne weiteres mit anderen Datenquellen (wie dem Mikrozensus, dem SOEP oder den BA-Daten) vergleichbar: Das IAB-Betriebspanel erfasst Beschäftigungsverhältnisse und nicht Personen, es werden nur Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berücksichtigt und die Definition von Teilzeitarbeit weicht von anderen Abgrenzungen ab (siehe 3.3.1).

---

<sup>11</sup> Befristete Beschäftigung setzt sich wiederum zusammen aus geförderter und ungeförderter Beschäftigung zusammen. Die folgenden Ausführungen zur Befristung konzentrieren sich auf die ungeförderter befristete Beschäftigung.

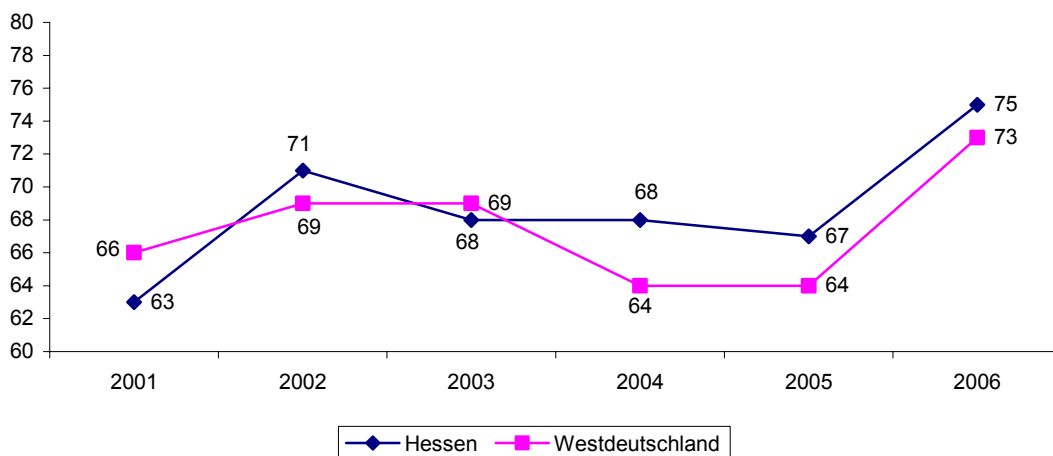
### 3.3.1 Teilzeitarbeit

#### Nur noch jeder vierte Hessische Betrieb arbeitet ausschließlich mit Vollzeit- arbeitskräften

Die dem IAB-Betriebspanel zugrunde liegende Definition von Teilzeitarbeit bezeichnet alle diejenigen Beschäftigten als Teilzeitarbeitskräfte, deren Arbeitszeit unter der betrieblich vereinbarten (Voll-)Arbeitszeit liegt. Dabei spielt es keine Rolle, ob diese Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind oder nicht. Damit sind die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels nicht mit denen der offiziellen Statistik der Bundesagentur für Arbeit vergleichbar. Dort werden nur jene Beschäftigte als Teilzeitarbeitskräfte eingestuft, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und 15 oder mehr Wochenstunden, aber weniger als die volle tarifliche Stundenzahl arbeiten. Arbeitskräfte, die weniger als 15 Wochenstunden beschäftigt sind, werden demnach in der amtlichen Statistik der Bundesagentur nicht zu den Teilzeitkräften gezählt, im Betriebspanel fließen sie jedoch in die Betrachtung mit ein.

Der Anteil der Betriebe, die Teilzeitarbeitskräfte gemäß dieser Definition beschäftigen, ist 2006 stark angestiegen und lag in Hessen bei 75%. Damit arbeitet nur noch jeder vierte Betrieb in Hessen ausschließlich mit Vollzeit-  
arbeitskräften. In Westdeutschland ist eine ähnliche Entwicklung beobachtbar, wobei der Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften etwas geringer ausfällt.

**Abb. III-6: Anteil Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2001-2006, Angaben in Prozent aller Betriebe**



### Teilzeitquote steigt wieder an

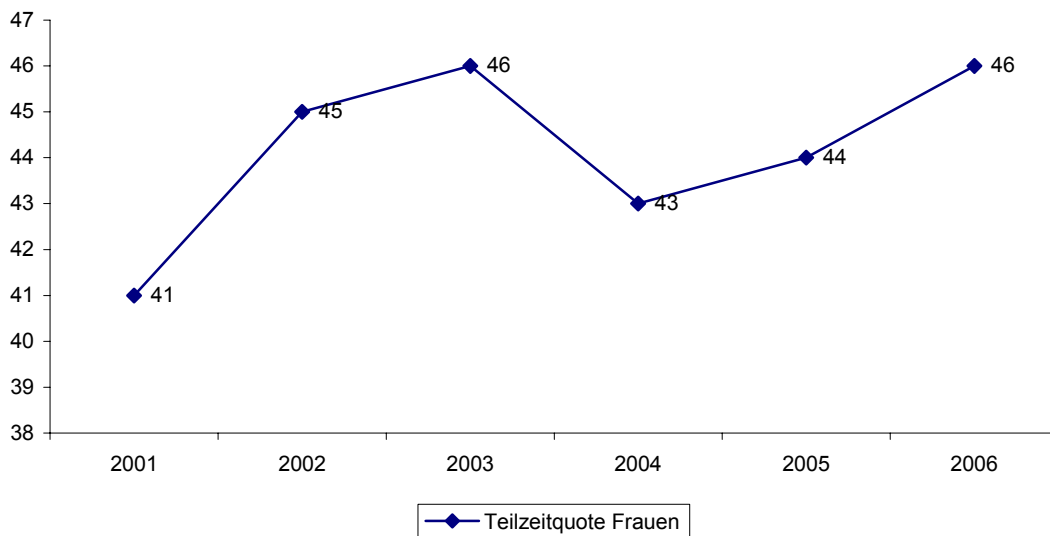
Ebenfalls gestiegen ist die Teilzeitquote, also der Anteil der Teilzeit- an den Gesamtbeschäftigten. Sie lag in Hessen 2006 mit 27% um 6 Prozentpunkte höher als noch 2001. Die Anzahl der Teilzeitarbeitskräfte belief sich Mitte 2006 in Hessen damit auf etwa 700.000.

**Abb. III-7: Entwicklung der Teilzeitquote 2001-2006 in Hessen und Westdeutschland, Angaben in Prozent aller Beschäftigten**



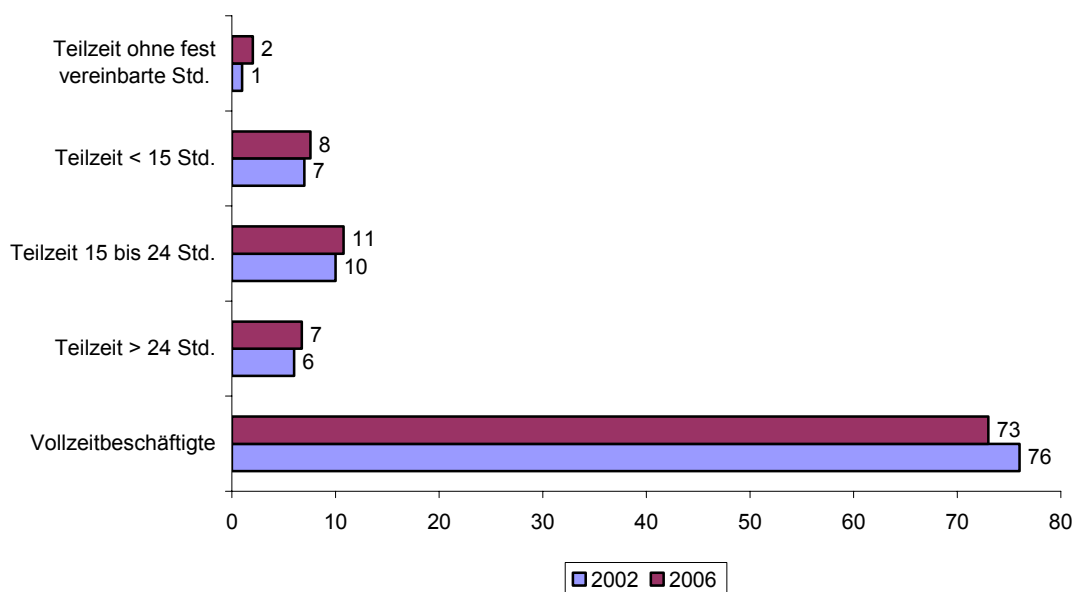
Von den ca. 700.000 Teilzeitbeschäftigten waren etwa 567.000 Frauen, dies entspricht einem Anteil von über 80% an allen Teilzeitbeschäftigten. Von allen beschäftigten Frauen in Hessen waren Mitte 2006 46% in Teilzeit beschäftigt, dies sind 5 Prozentpunkte mehr als 2001 und 2 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. Allerdings war 2002 und 2003 der Anteil ähnlich hoch wie 2006.

**Abb. III-8: Entwicklung der Frauenteilzeitquote 2001-2006 in Hessen, Angaben in Prozent aller weiblichen Beschäftigten**



Wird die Teilzeitbeschäftigung nach den vereinbarten Wochenarbeitsstunden ausdifferenziert zeigt sich, dass 2006 gegenüber 2002 alle Formen von Teilzeitarbeit an Bedeutung gewonnen haben, der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten aber nach wie vor mehr als 15 Stunden pro Woche arbeitet. Etwa 11% aller Beschäftigten in Hessen arbeiten zwischen 15 und 24 Stunden pro Woche (dies sind etwa 41% aller Teilzeitbeschäftigten), weitere 7% arbeiteten mehr als 24 Stunden pro Woche (26% aller Teilzeitbeschäftigten).

**Abb. III-9: Beschäftigte in Hessen nach Voll- und Teilzeit 2002 und 2006, Angaben in Prozent aller Beschäftigten\***

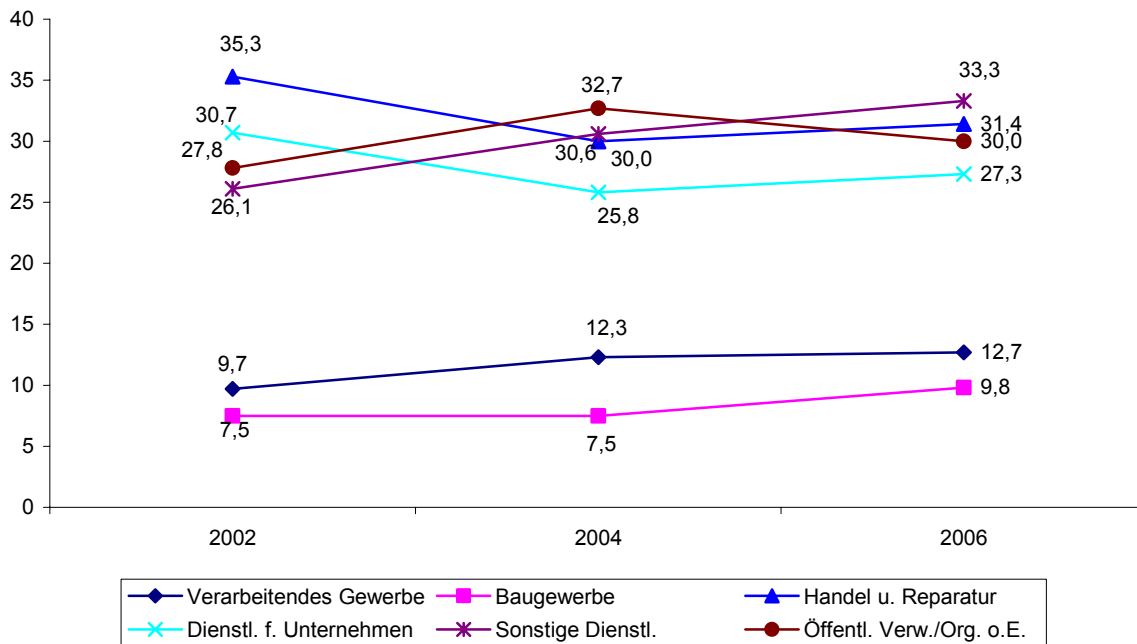


### Sonstige Dienstleistungen als Teilzeitdomäne

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten variiert in den verschiedenen Wirtschaftszweigen und reicht 2006 von knapp 10% im Baugewerbe bis zu über 33% bei den Sonstigen Dienstleistungen. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe ist der Anteil der Teilzeitarbeit traditionell geringer als in den anderen Branchen, allerdings sind dort die Anteile an Teilzeitbeschäftigten 2006 deutlich größer als noch 2002.

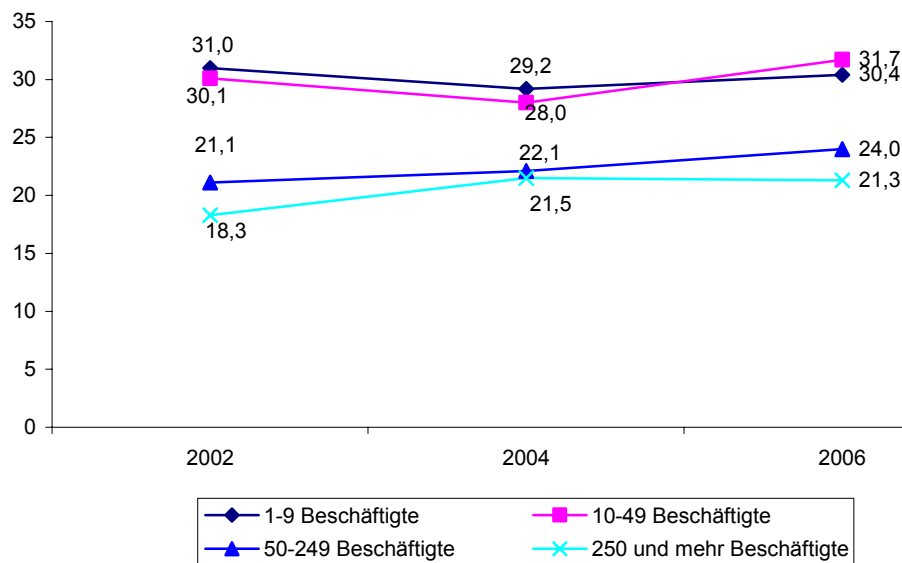
Dies ist in den übrigen Branchen nur bedingt der Fall: Zwar haben sich 2006 im Vergleich zu 2004 die Anteile an Teilzeitbeschäftigten in allen Branchen erhöht (Ausnahme ist der öffentliche Sektor), allerdings erreichen weder die Dienstleistungen für Unternehmen noch der Bereich Handel und Reparatur 2006 das Niveau von 2002.

**Abb. III-10: Entwicklung der Anteile der Teilzeitkräfte nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2002-2006, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten**



Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten lag 2006 in Klein- und Kleinstbetrieben bei jeweils über 30%, in Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten dagegen nur bei etwas über 21%. Allerdings ist auch hier eine Angleichung beobachtbar. Kleinere und Kleinstbetriebe bewegen sich mit ihrem Anteil an Teilzeitarbeitskräften in etwa auf dem Niveau von 2002, während mittlere Betriebe und Großbetriebe in diesem Zeitraum Steigerungen um etwa 3 Prozentpunkte zu verzeichnen hatten.

**Abb. III-11: Entwicklung der Anteile der Teilzeitkräfte nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2002-2006, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten**



Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass die Bedeutung von Vollzeitarbeit insgesamt rückläufig ist, Teilzeitarbeit nimmt dagegen deutlich zu. Nur noch jeder vierte Betrieb in Hessen beschäftigt ausschließlich Vollzeitbeschäftigte, der Anteil der Teilzeit- an den Gesamtbeschäftigten beträgt inzwischen 27% und liegt damit 3 Prozentpunkte höher als vor zwei Jahren. Teilzeitarbeit ist hierbei nach wie vor eine Domäne von Frauen, sie stellen 80% von allen Teilzeitbeschäftigten.

Sektoral differenziert ist der Trend zu mehr Teilzeitarbeit allerdings uneinheitlich. Zunahmen sind vor allem im Produzierenden Gewerbe sowie bei den Sonstigen Dienstleistungen beobachtbar, während die übrigen Branchen hier weitgehend stagnieren.

### 3.3.2 Midijobs

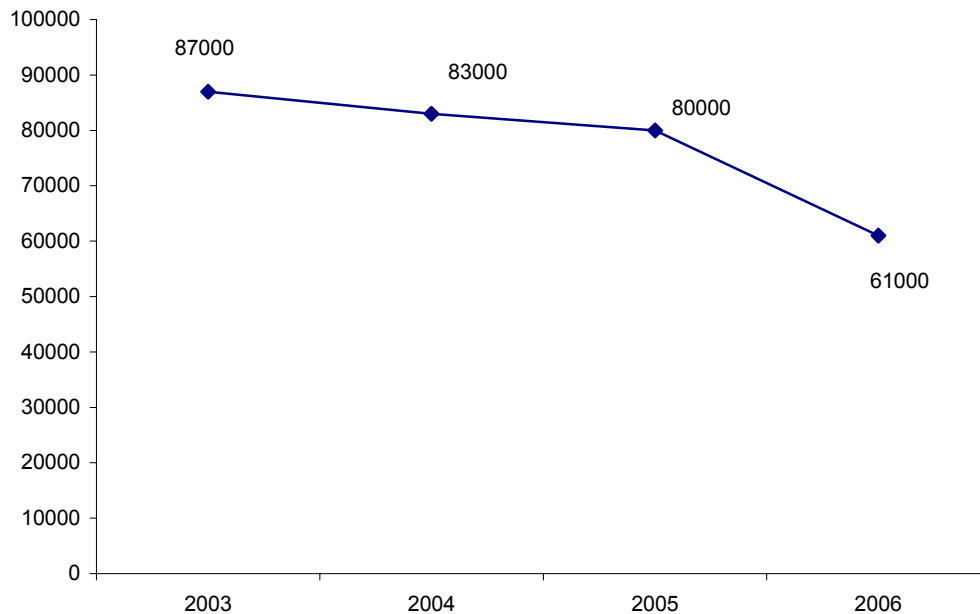
#### Anzahl der Midijobs geht deutlich zurück

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

In Hessen gab es zum 30.6.2006 in 19% aller Betriebe solche Midijobs (2005: 22%), das liegt unter dem Durchschnitt für Westdeutschland (22%). Die Gesamtzahl der Midijobs in Hessen lag 2006 nur noch bei 61.900 (2005: 80.000), ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten sank von 3% (2005) auf 2,3%. Etwa 10% der Midijobs waren Vollzeitjobs, in Westdeutschland waren es 14%.

Seit 2003 ist damit in Hessen ein kontinuierlicher Rückgang der Midijobs zu beobachten. Die Anzahl der Midijobs sank in diesem Zeitraum um 26.000.

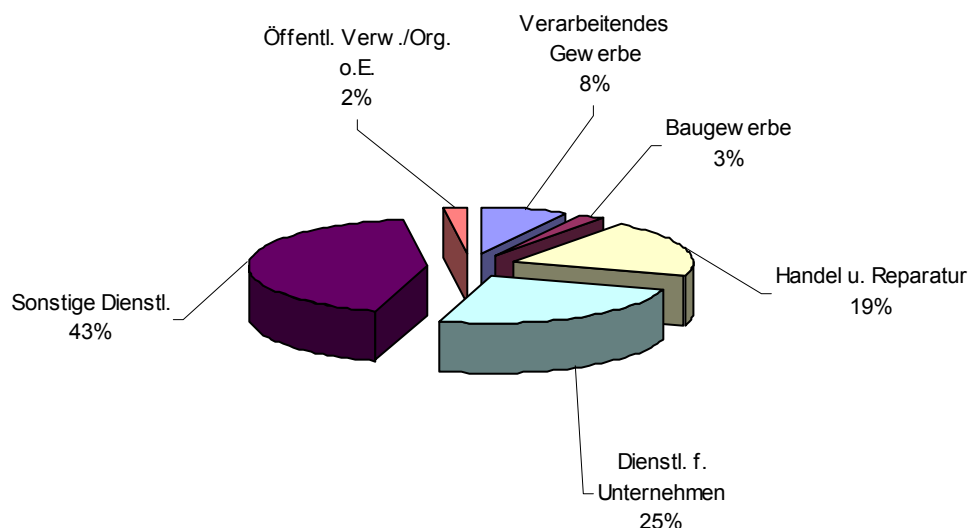
**Abb. III-12: Entwicklung der Midijobs in Hessen 2003 bis 2006, jeweils zum 30.6. des Jahres, absolut**



43% aller Midijobs 2006 entfallen auf die Sonstigen Dienstleistungen, gefolgt von den Dienstleistungen für Unternehmen mit 25% und dem Zweig Handel und Reparatur (19%). Im Produzierenden Gewerbe und im Bereich der öffentlichen Verwaltung spielen Midijobs nur eine untergeordnete Rolle.

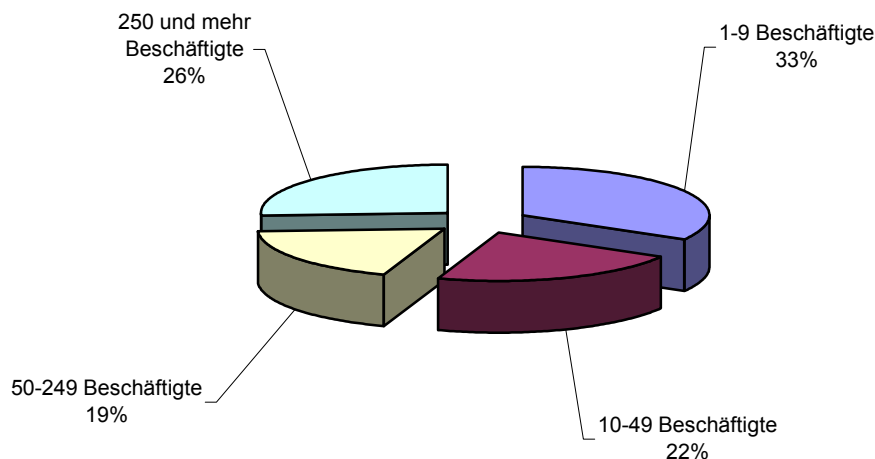
Nach Betriebsgrößenklassen differenziert finden sich ein Drittel aller Midijobs in Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten.

**Abb. III-13: Verteilung der Midijobs nach Wirtschaftszweigen in Hessen zum 30.6.2006, Angaben in Prozent aller Midijobs**





**Abb. III-14: Verteilung der Midijobs nach Betriebsgrößenklassen in Hessen zum 30.6.2006, Angaben in Prozent aller Midijobs**

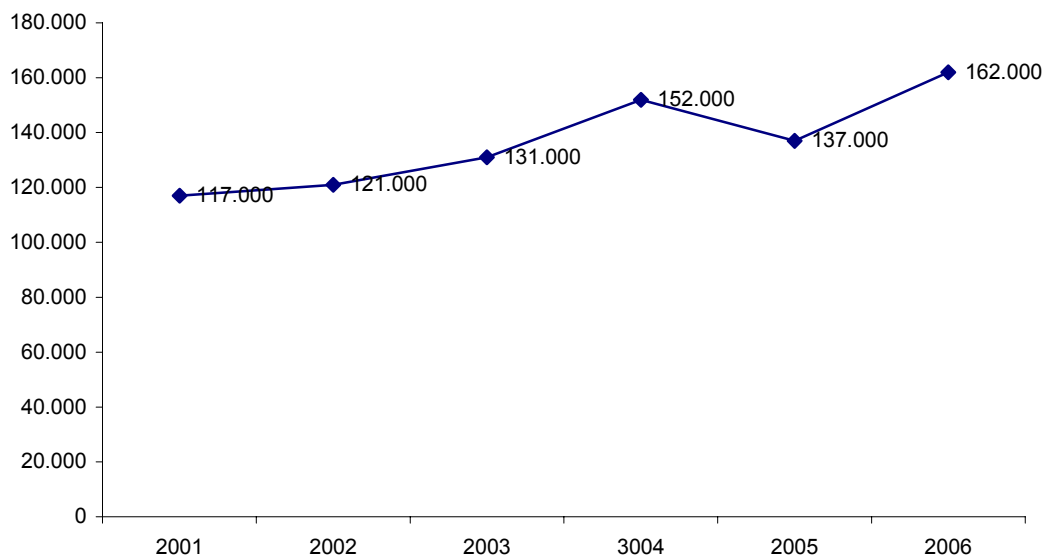


### 3.3.3 Befristete Beschäftigung

Laut IAB-Betriebspanel betrug die Anzahl der befristet Beschäftigten zum 30.6.2006 in Hessen 162.000. Dies ist ein deutlicher Anstieg gegenüber dem Vorjahr um 25.000 befristet Beschäftigte und entspricht einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 6,3% (Vorjahr: 5,3%). Etwa 55% aller befristet Beschäftigten waren Frauen.

Seit 2001 hat befristete Beschäftigung in Hessen an Bedeutung gewonnen. Mit Ausnahme von 2005 war in jedem Jahr ein Anstieg zu verzeichnen.

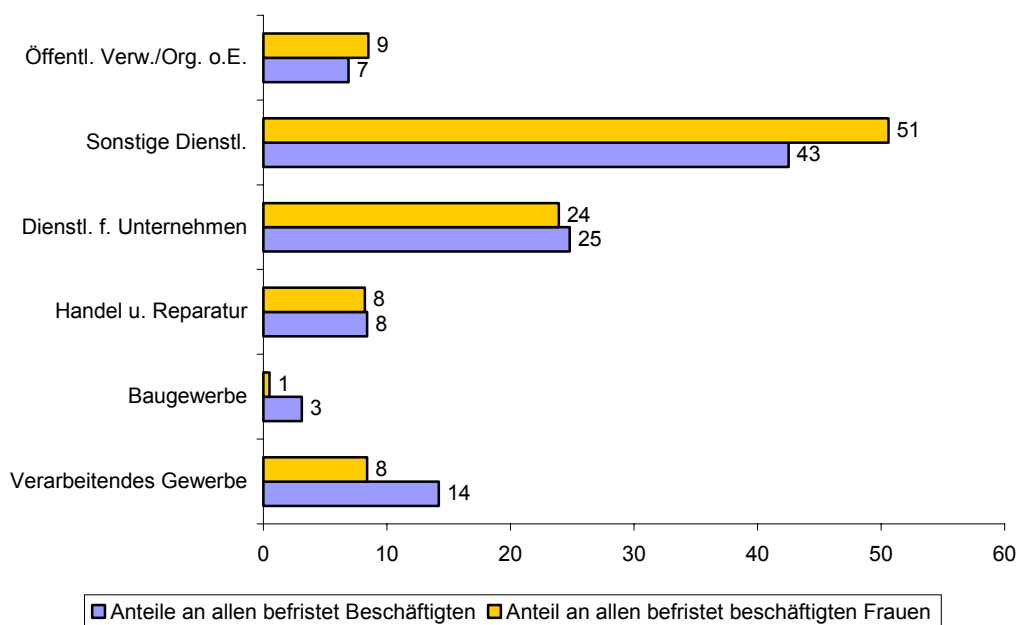
**Abb. III-15: Entwicklung der befristet Beschäftigten in Hessen 2001 bis 2006, jeweils zum 30.6. des Jahres, absolut**



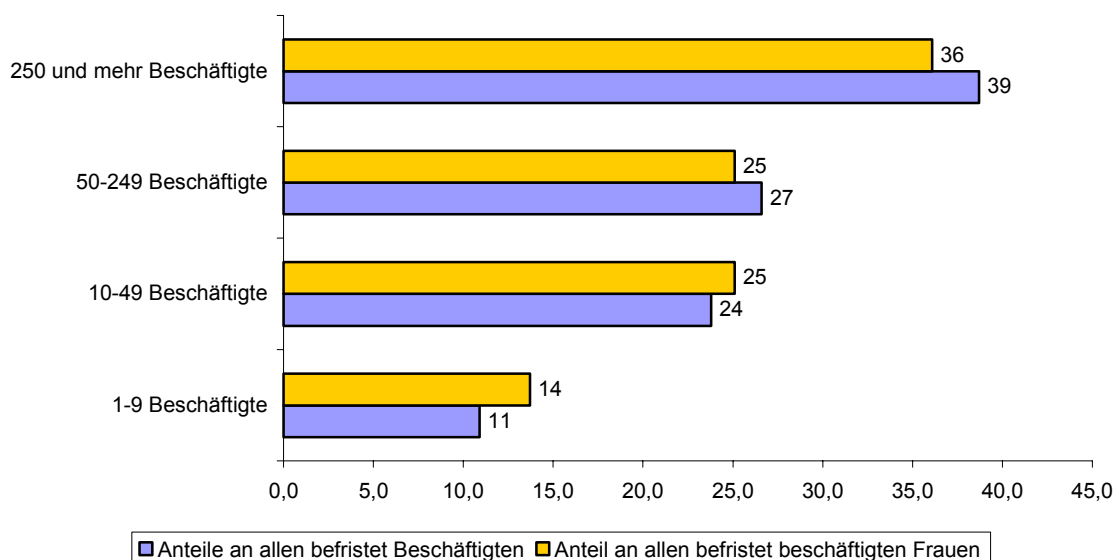
Differenzierungen der befristet Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen sind aufgrund der geringen Fallzahlen mit hohen Fehlertoleranzen belastet, die folgenden Aussagen und die beiden Abbildungen sind daher nur als Tendenzaussagen zu werten.

Über 40% der befristet Beschäftigten sind im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen beschäftigt. Von allen weiblichen befristet Beschäftigten sind es sogar über 50%. Ein weiteres Viertel aller befristet Beschäftigten findet sich bei den Dienstleistungen für Unternehmen, in allen anderen Branchen ist der Anteil vergleichsweise gering.

**Abb. III-16: Befristet Beschäftigte in Hessen 2006 nach Wirtschaftszweigen und Geschlecht, Angaben in Prozent**



**Abb. III-17: Befristet Beschäftigte in Hessen 2006 nach Betriebsgrößenklassen und Geschlecht, Angaben in Prozent**



### **3.3.4 Externe Arbeitskräfte**

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

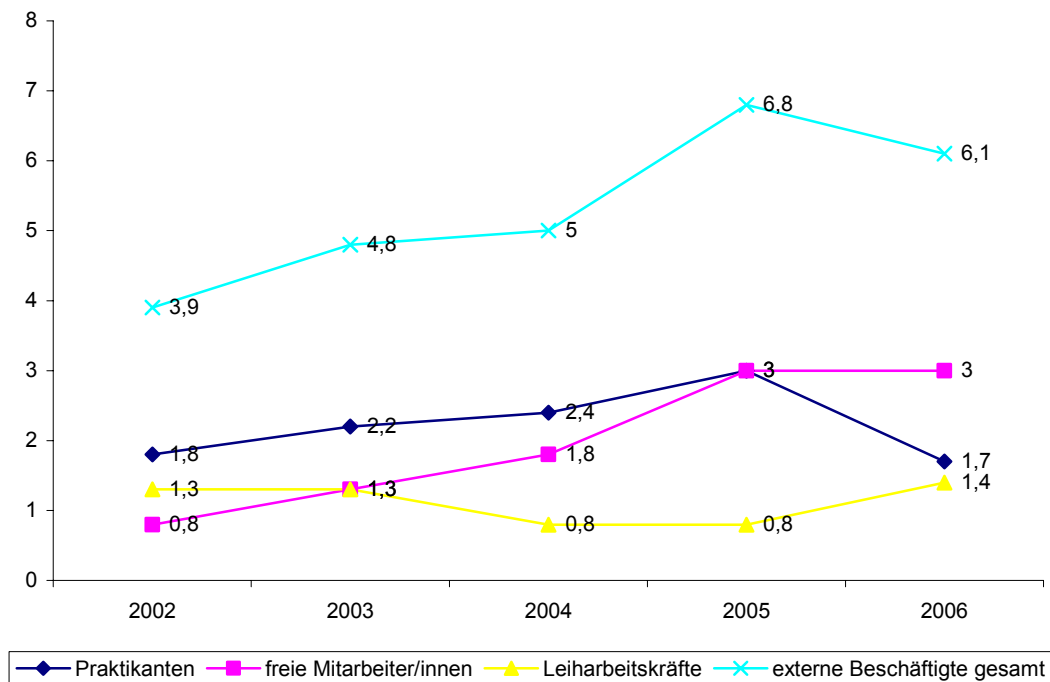
#### **Anteil externer Beschäftigter liegt inzwischen bei über 6%**

Neben den Leiharbeitskräften wurde im IAB-Betriebspanel auch in dieser Befragungswelle die Zahl Praktikanten sowie der freien Mitarbeiter abgefragt. 3% der hessischen Betriebe beschäftigten im 1. Halbjahr 2006 Leiharbeiter, 9% freie Mitarbeiter und 14% Praktikanten.

Die Zahl der Leiharbeiter in Hessen hat sich dabei seit dem 30.6.2005 fast verdoppelt, sie stieg von 20.000 auf über 38.000. um. Die Zahl der Praktikanten sank dagegen von ca. 78.000 auf 45.000, die der freien Mitarbeiter entsprach mit 78.000 etwa dem Vorjahreswert.

Insgesamt ging damit die Beschäftigung externer Mitarbeiter (Leiharbeit, Praktikanten, freie Mitarbeiter) zwischen 2005 und 2006 etwas zurück, ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten beträgt nunmehr 6,1%. Auch wenn im Vergleich zum Vorjahr damit ein Rückgang des Anteils externer Mitarbeiter/innen an den Gesamtbeschäftigten festzustellen ist, liegt er doch deutlich höher als noch 2002 (3,9%).

**Abb. III-18: Externe Mitarbeiter in Hessen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten**



Aufgrund der geringen Fallzahlen sind differenzierte Aussagen nach Betriebsgröße oder Wirtschaftszweigen nicht oder nur bedingt möglich, daher werden im Folgenden nur Tendenzangaben getroffen:

- Leiharbeit konzentriert sich nach wie vor auf das Produzierende Gewerbe. Etwa 2/3 aller Leiharbeiter/innen sind im Baugewerbe bzw. im Verarbeitenden Gewerbe tätig. Leiharbeit spielt in Kleinstbetrieben (weniger als 10 Beschäftigte) keine und in Kleinbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte) nur eine geringe Rolle. 70% aller Leiharbeitskräfte sind in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten tätig.
- Praktikanten sowie freie Mitarbeiter arbeiteten dafür in erster Linie in den dienstleistungsnahen Branchen. Wichtigster Arbeitgeber für Praktikanten in Hessen sind die Sonstigen Dienstleistungen, die meisten freien Mitarbeiter sind im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen tätig. Während sich Praktikanten über alle Betriebsgrößenklassen relativ gleichmäßig verteilen, konzentrieren sich die freien Mitarbeiter auf Kleinst- bzw. kleinere Betriebe.

### 3.4 Fazit

Insgesamt zeigt sich in Hessen weiterhin ein Trend zur Höherqualifikation der Beschäftigten, der Anteil der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten 2006 ist gegenüber 2005 noch mal um zwei Prozentpunkte zurückgegangen. Waren 2002 noch 27% aller hessischen Beschäftigten ohne Berufsausbildung, lag ihr Anteil 2006 nur noch bei 22%.

Der Frauenanteil an den hessischen Beschäftigten lag 2006 bei etwa 47%, dies ist deutlich höher als noch im vergangenen Jahr (45%) und auch höher als im westdeutschen Durchschnitt 2006 (44%). Differenziert nach Tätigkeitsgruppen zeigt sich, dass Frauen weiterhin in den höher qualifizierten Gruppen unterrepräsentiert sind. So sind nur knapp 23% aller tätigen Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen Frauen und ihr Anteil an den Beschäftigten mit Hoch- oder Fachhochschulabschluss liegt nur bei 39%. Auf der anderen Seite stellen sie 54% aller Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten. Bei den Auszubildenden und den Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung sind die Anteile nach Geschlecht nahezu gleich verteilt, gemessen an ihrer durchschnittlichen Beschäftigungsquote von 47% sind Frauen hier überdurchschnittlich vertreten.

Bezüglich nicht standardisierter Beschäftigungsverhältnisse lassen sich in Hessen folgende Entwicklungen beobachten:

- Die Teilzeitquote ist nach einem leichten Rückgang 2005 wieder deutlich angestiegen und liegt in Hessen nun bei 27%. Nur noch jeder vierte Betrieb in Hessen arbeitet ausschließlich mit Vollzeitbeschäftigten. Teilzeitarbeit bleibt nach wie vor eine Domäne der Frauen: Sie stellen 80% aller Teilzeitbeschäftigten.
- Die Zahl der Midijobs ging dagegen in Hessen weiter zurück. Sie sank damit seit 2003 um etwa 26.000 auf nunmehr 61.000.
- Die Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse ist dagegen gegenüber dem Vorjahr angestiegen. Sie haben inzwischen einen Anteil von über 6% an den Gesamtbeschäftigten. Seit 2001 ist ein Anstieg der Anzahl befristeter Arbeitsverhältnisse um über 38% festzustellen. Der Frauenanteil an den befristet beschäftigten ist überdurchschnittlich hoch und liegt bei 55%.
- Auch der Anteil externer Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten (Leiharbeit, freie Mitarbeiter/innen, Aushilfen und Praktikanten) liegt bei etwa 6%. Die ist zwar niedriger als im Vorjahr, jedoch über 2 Prozentpunkte höher als im Jahr 2002. Stark zugenommen hat gegenüber dem Vorjahr die Anzahl der Leiharbeitskräfte. Sie hat sich gegenüber dem Vorjahr fast verdoppelt

## **4. Arbeitszeiten in Hessen**

Betriebliche Arbeitszeiten spielen in der Diskussion um eine stärkere Flexibilisierung der Arbeitswelt eine zentrale Rolle. Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an Auftrags- bzw. Produktionsschwankungen gelten als wichtige Faktoren, um im zunehmenden internationalen Wettbewerb bestehen oder sich Wettbewerbsvorteile erarbeiten zu können. Die hierbei zur Verfügung stehenden Instrumente (Überstunden, Teilzeitarbeit, Arbeitszeitkonten etc.) werden unterschiedlich beurteilt und bekommen durch die in letzter Zeit verstärkt geführte Diskussion über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine zusätzliche Dimension.

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt zeigten sich in der Vergangenheit unterschiedliche Entwicklungen. Nachdem jahrzehntelang die Diskussion um eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeiten (bezogen auf Vollzeitarbeitsplätze) im Vordergrund stand, ist in den letzten Jahren eher der umgekehrte Trend zur Verlängerung der Wochenarbeitszeit beobachtbar. Gleichzeitig aber haben (immer weiter ausdifferenzierte) Teilzeitarbeitsverhältnisse an Bedeutung zugenommen. (siehe Kapitel 3).

Verbunden mit der Ausbreitung von „neuen“ Arbeitszeitmodellen (wie z.B. betrieblichen Arbeitszeitkonten) wird der „Normalarbeitszeit“ eine immer weiter zurückgehende Bedeutung zugesprochen. Wie stark und wie verbreitet diese Entwicklungen sind ist teilweise noch unklar. Verlaufen sie quer durch alle Branchen und Betriebsgrößen oder sind sie auf bestimmte Betriebe konzentriert? Sind sie dauerhaft angelegt oder nur kurzfristiger Natur? Wie viele und welche Beschäftigte sind hiervon besonders betroffen?

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit diesen Fragen und hebt dabei zwei Aspekte hervor: Zum einen wird die Entwicklung der Dauer der vertraglichen Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte betrachtet, zum zweiten werden Verbreitung von Überstundenarbeit und Arbeitszeitkonten untersucht.<sup>12</sup>

### **4.1 Wochenarbeitszeit**

#### **Trend zur Steigerung der Wochenarbeitszeit hält an**

Die durchschnittliche, in den Betrieben vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte betrug im ersten Halbjahr 2006 in Hessen 39,2 Stunden und lag damit leicht über dem westdeutschen Durchschnitt (39,0 Stunden).

Im Vergleich zu 2004 ist dies eine Steigerung um 0,2 Stunden bzw. 12 Minuten, gegenüber 2002 sogar um 42 Minuten. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass diese Zahl nicht der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit entspricht, da keine Überstunden berücksichtigt werden.

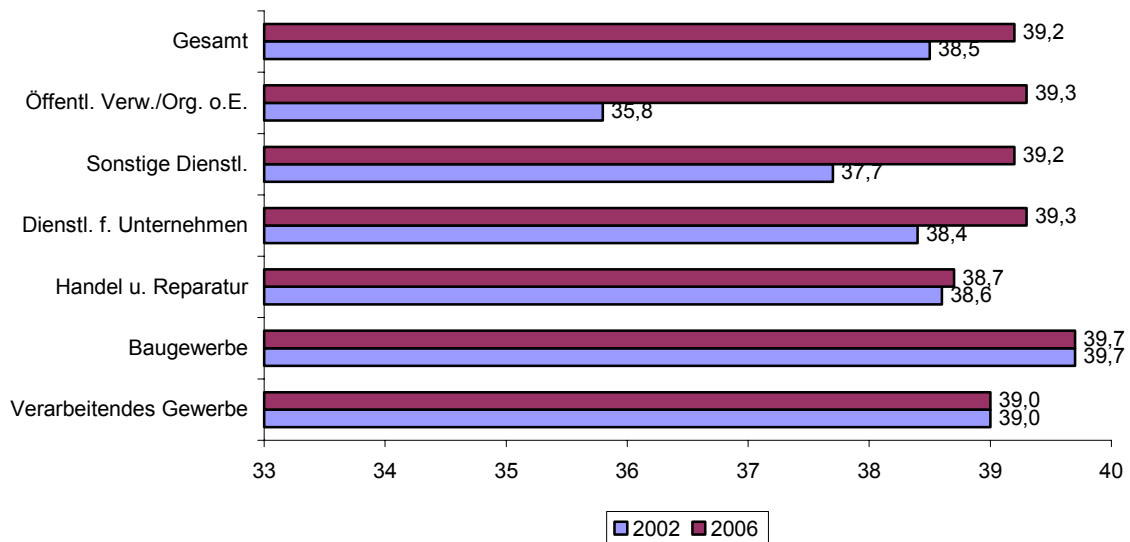
Der Anstieg der wöchentlichen Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten vollzog sich nicht über alle Branchen gleich stark, vielmehr ist eine Angleichung der Branchen an ähnliche

---

<sup>12</sup> Teilzeit wurde bereits in Kapitel 3 abgehandelt.

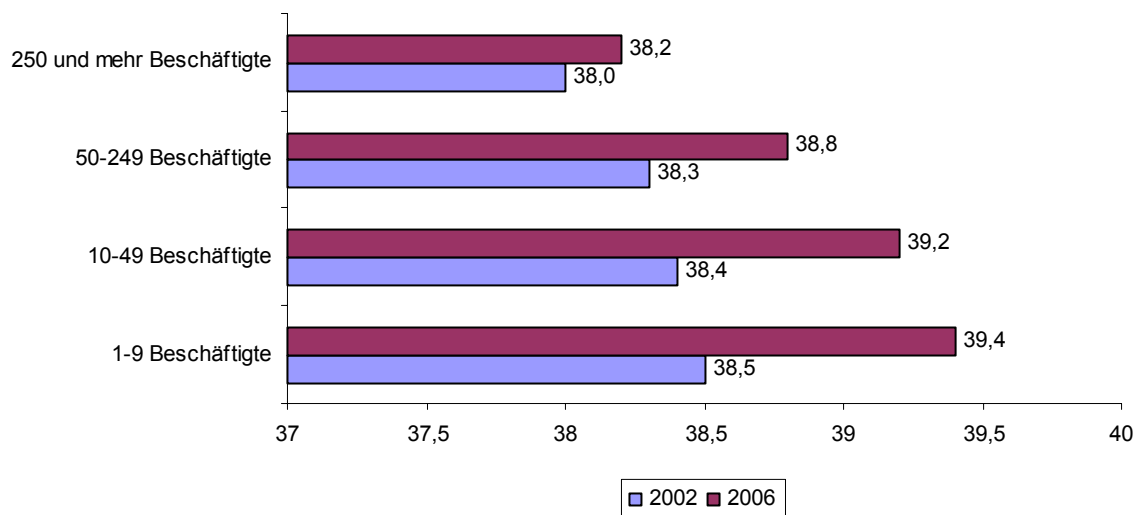
lange Arbeitszeiten beobachtbar. Noch 2002 lagen die Wochenarbeitszeiten in den Dienstleistungssektoren und im öffentlichen Bereich deutlich unter denen des Produzierenden Gewerbes, inzwischen bestehen in allen Sektoren ähnlich lange Wochenarbeitszeiten.

**Abb. IV-1: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in Hessen 2002 und 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Stunden**



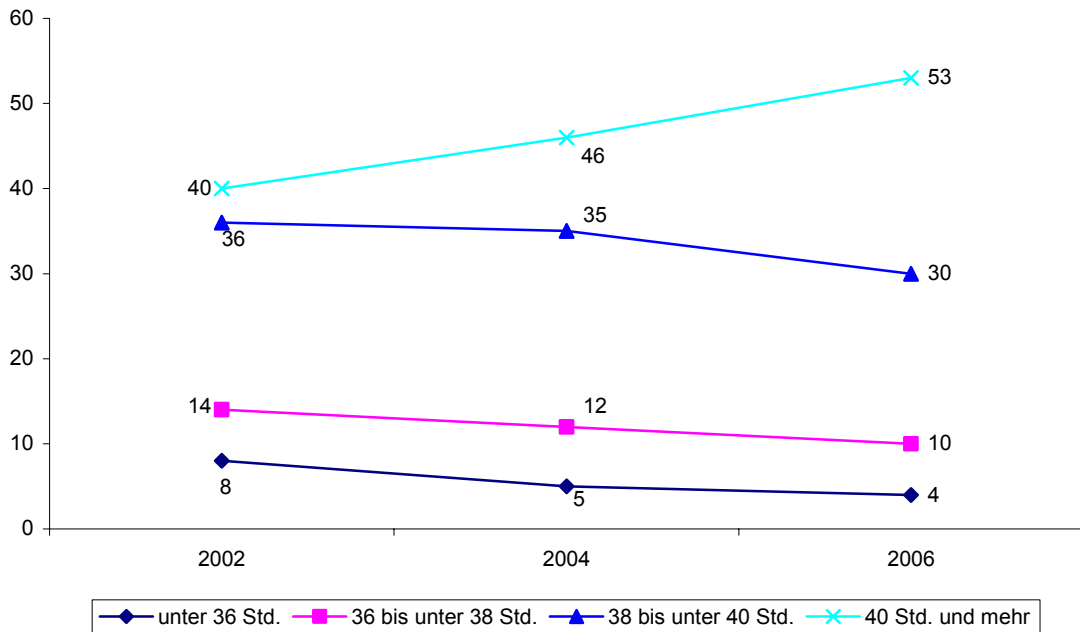
Während die Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte im Vergleich zu 2002 bei Großbetrieben fast konstant geblieben ist, ist insbesondere bei Kleinst- (1-10 Beschäftigte) und Kleinbetrieben (10-49 Beschäftigte) ein deutlicher Anstieg bemerkbar. In Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten liegt die Wochenarbeitszeit um fast eine Stunde über der vor vier Jahren.

**Abb. IV-2: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in Hessen 2002 und 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Stunden**



Kontinuierlich gestiegen ist auch der Anteil der Betriebe, in denen die Beschäftigten 40 Stunden oder mehr pro Woche arbeiten. Lag dieser 2002 noch bei 40% aller Betriebe, betrug er im ersten Halbjahr 2006 bereits 53%.

**Abb. IV-3: Betriebliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte in Hessen 2002-2006, Angaben in Prozent aller Betriebe\***



\*fehlend zu 100% = weiß nicht/keine Angabe

## 4.2 Überstunden

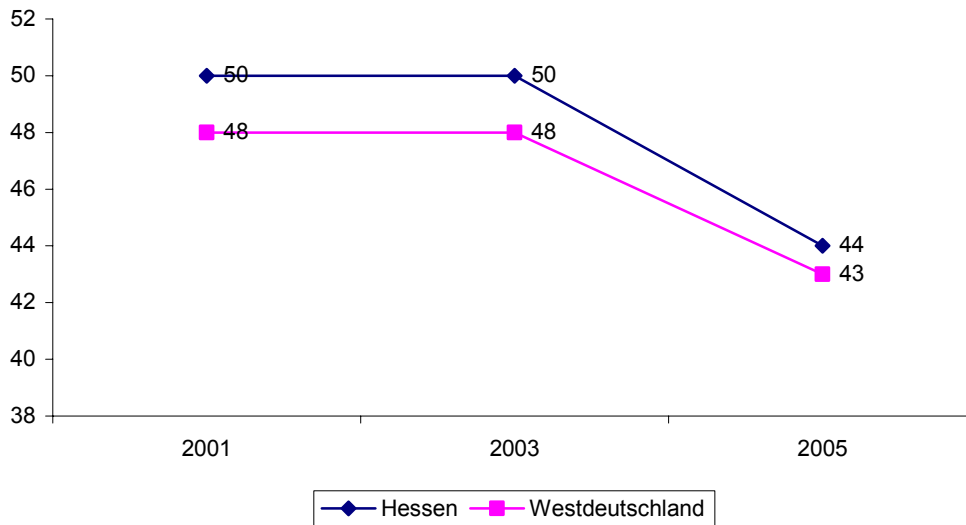
Die Ausweitung der wöchentlichen Arbeitszeit in Form von Überstunden ist ein traditionelles Flexibilitätsinstrument der Betriebe zur Bewältigung von Produktionsschwankungen. Auch wenn der systematische Einsatz von Überstunden aus (einzel-) betrieblicher Perspektive vorteilhaft ist, sind sie aus beschäftigungspolitischer Sicht umstritten, da sie unter Umständen (zumindest bei ausbezahlten Überstunden) die Schaffung neuer Arbeitsplätze verhindern können.

Laut IAB-Betriebspanel wurden in 44% der hessischen Betriebe im Jahr 2005 Überstunden geleistet.<sup>13</sup> Dies liegt über dem Wert für Westdeutschland (43%), jedoch deutlich unter dem Wert für Hessen aus dem Jahr 2003 (50%). Seit 2001 verläuft die Entwicklung in Hessen und in Westdeutschland nahezu identisch, wobei die Anteile der Betriebe mit geleisteten Überstunden in Hessen immer leicht über dem westdeutschen Durchschnitt liegen.

<sup>13</sup> Im Gegensatz zu den anderen hier behandelten Elementen der betrieblichen Arbeitszeiten beziehen sich die Fragestellungen zu den Überstunden im IAB-Betriebspanel immer auf das vergangene Jahr, in der Panelbefragung 2006 also auf das Jahr 2005.



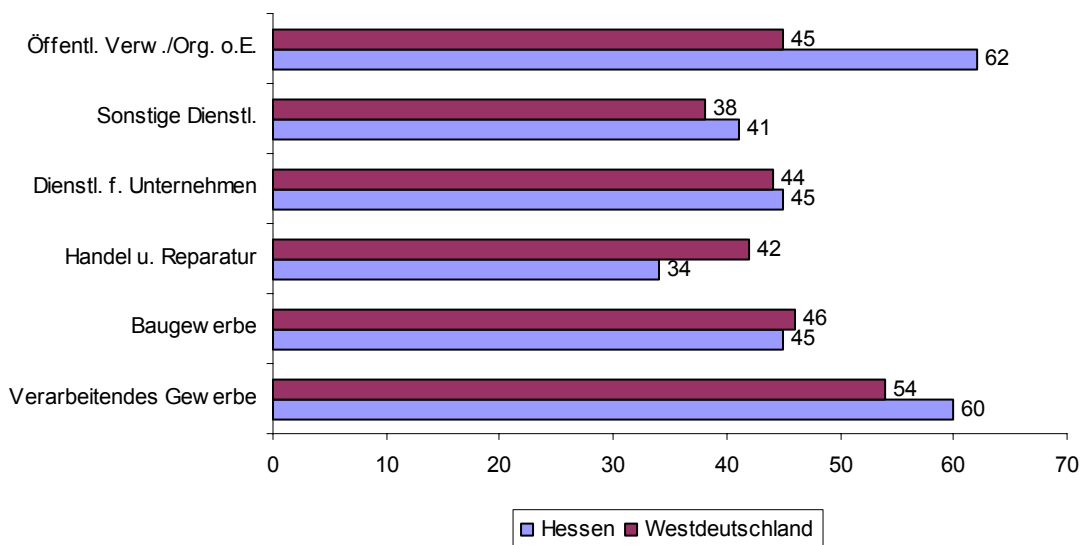
**Abb. IV-4: Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden in Hessen und Westdeutschland 2001-2005, Angaben in Prozent aller Betriebe**



**Überstunden im Verarbeitenden Gewerbe und im öffentlichen Sektor besonders verbreitet**

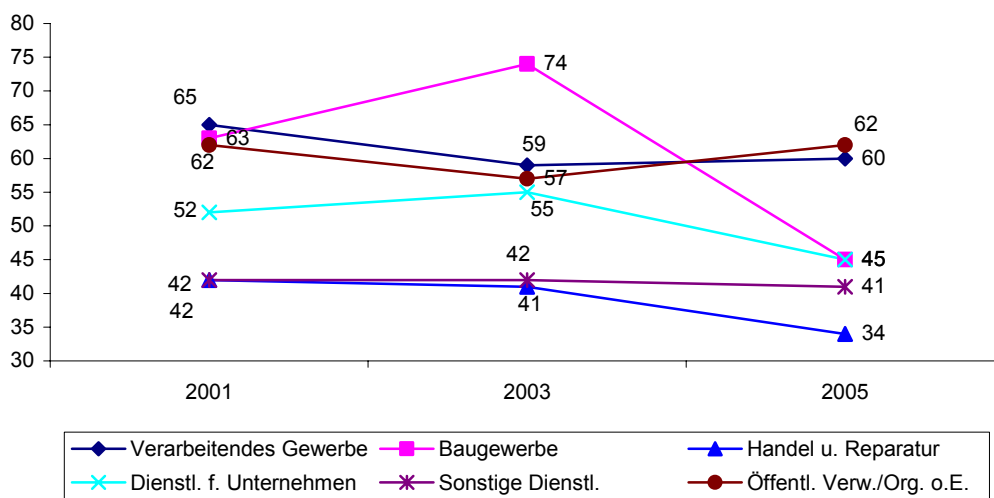
Die höchsten Anteile an Betrieben mit Überstunden hatten 2005 in Hessen der Bereich der öffentlichen Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbscharakter (62%) sowie das Verarbeitende Gewerbe (60%). In diesen beiden Branchen liegen die Anteile in Hessen auch deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt. Dagegen nutzten vergleichsweise wenige hessische Betriebe aus dem Bereich Handel und Reparatur Überstunden.

**Abb. IV-5: Betriebe, in denen 2005 Überstunden geleistet wurden, Vergleich Hessen und Westdeutschland nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Sektors**



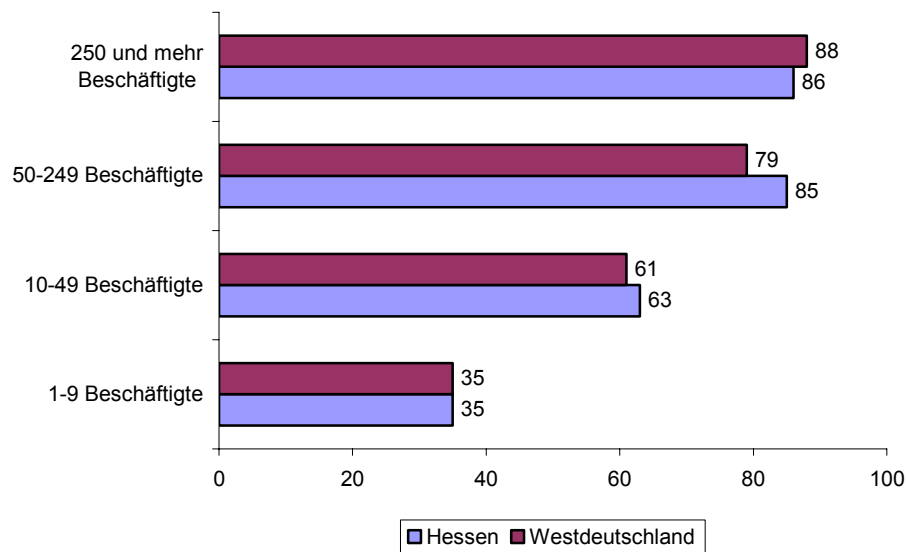
Ein Jahresvergleich zeigt, dass auch innerhalb der einzelnen Sektoren zum Teil deutliche Schwankungen bezüglich des Anfalls von Überstunden bestehen. Dies wird insbesondere am Baugewerbe ersichtlich, bei dem Überstundenregelungen scheinbar besonders häufig bei Auftragsschwankungen herangezogen bzw. wieder abgebaut werden. Insgesamt ist aber seit 2001 über alle Branchen hinweg (Ausnahme bildet die öffentliche Verwaltung) ein Rückgang des Anteils der Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden, beobachtbar.

**Abb. IV-6: Hessische Betriebe, in denen 2001-2005 Überstunden geleistet wurden nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Sektors**



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass Überstunden vor allem in größeren Betrieben anfallen. In 86% aller Großbetriebe wird zum Teil länger als vertraglich festgelegt gearbeitet. Bei Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten beträgt der Anteil dagegen nur 35%. Die Ergebnisse für Hessen ähneln hierbei denen für Westdeutschland. Im Zeitablauf haben sich hier seit 2001 auch nur geringe Veränderungen ergeben: In allen Größenklassen hat der Anteil der Betriebe mit Überstunden abgenommen, die Rangfolge zwischen den Größenklassen blieb dabei erhalten.

**Abb. IV-7: Betriebe, in denen 2005 Überstunden geleistet wurden, Vergleich Hessen und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse**

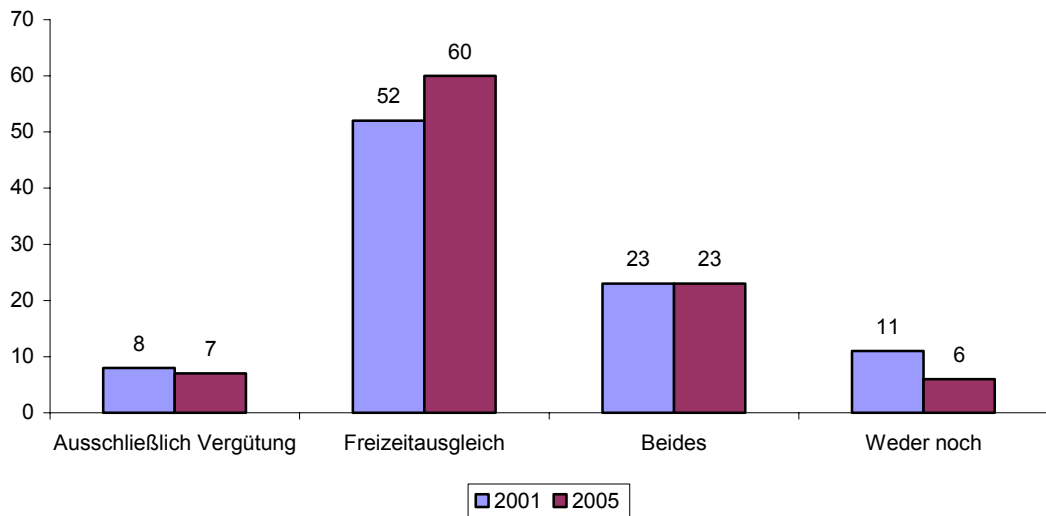


### **Formen des Überstundenausgleichs – Bezahlte Überstunden verlieren immer mehr an Bedeutung**

Überstunden ermöglichen es den Betrieben zwar, kurzfristig auf Auftragsschwankungen reagieren zu können, teuer bezahlte Überstunden sind jedoch auch ein Kostenfaktor. Immer mehr Betriebe gehen daher dazu über, Überstunden primär durch einen Freizeitausgleich abzugelten bzw. streben eine Mischung aus bezahlten Überstunden und Freizeitausgleich an. In Freizeit abgegoltene Überstunden stellen eine Art Zwischenform zwischen klassischer (bezahlter) Überstundenarbeit und Arbeitszeitkonten dar. Sie führen entgegen klassischer Überstundenarbeit nicht zu einer Erhöhung der durchschnittlichen Arbeitszeit des Einzelnen. Auf der anderen Seite dürfte der flexible Gestaltungsspielraum der Freizeitkomponente für den Beschäftigten hier geringer liegen als bei Arbeitszeitkontenmodellen. In Freizeit abgegoltene Überstunden dürften eher an betrieblichen Flexibilitätsanforderungen orientiert sein und nur beschränkt auf individuelle Bedürfnisse des Beschäftigten zugeschnitten sein.

Nur noch 7% der hessischen Betriebe, in denen 2005 Überstunden geleistet wurden, glichen diese ausschließlich durch Bezahlung aus. Weitere 26% nutzen sowohl Freizeitausgleich als auch Bezahlung zum Überstundenabbau. Der überwiegende Teil dieser Betriebe (60%) glich Überstunden jedoch ausschließlich durch Freizeit aus. Dies bedeutet einen Anstieg gegenüber 2001 um 8 Prozentpunkte. Der Anteil der Betriebe, die Überstunden weder durch Freizeit noch durch Bezahlung ausglich, ist dagegen im Vergleich zu 2001 von 11% auf 6% zurückgegangen.

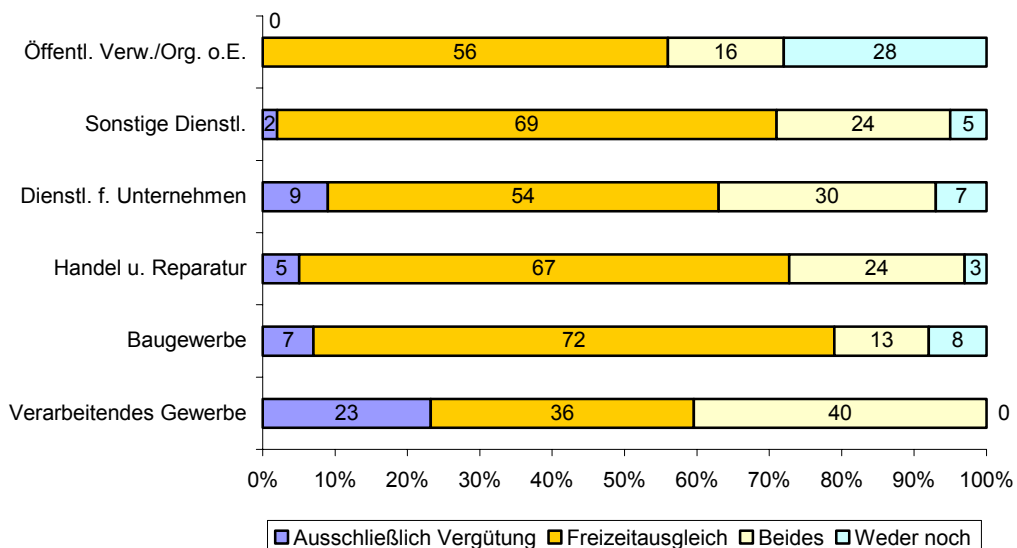
**Abb. IV-8: Ausgleich der Überstunden in Hessen 2001 und 2005, Angaben in Prozent aller Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden\***



\*fehlend zu 100% = weiß nicht/keine Angabe

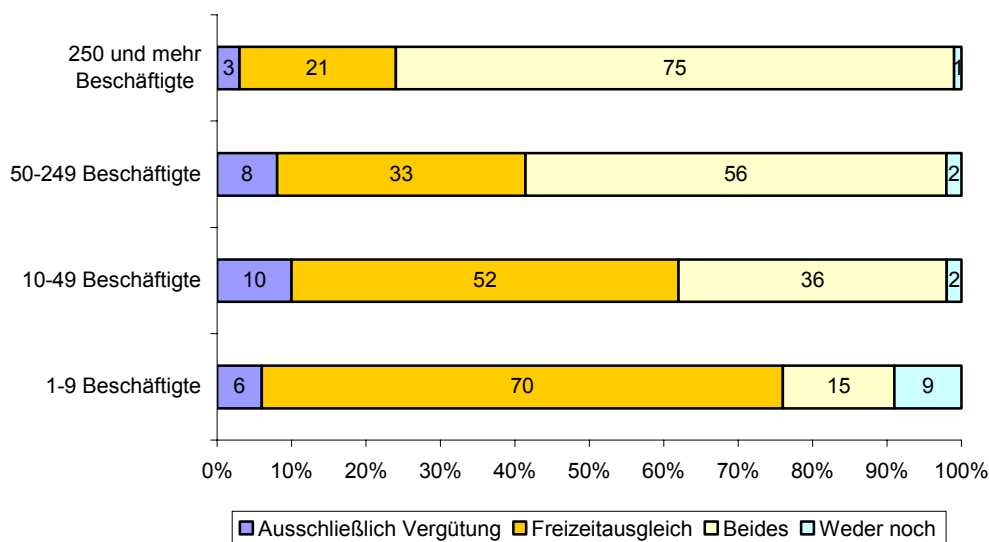
Der Ausgleich der Überstunden wird in den einzelnen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich gehandhabt: Auszahlungen wurden am ehesten im Verarbeitenden Gewerbe gewährt (23%), in den Dienstleistungssektoren wurden Überstunden hingegen nur sehr selten ausschließlich auf diese Weise ausgeglichen. Hier dominierte vielmehr der Freizeitausgleich. Ähnlich sieht es im Wirtschaftszweig Handel/Reparatur und im Baugewerbe aus. Ein Ausgleich durch ausschließliche Vergütung findet im Bereich der Öffentlichen Verwaltung nicht statt. Gleichzeitig besteht hier mit 28% der Betriebe mit Überstunden der höchste Anteil an Betrieben, die Überstunden überhaupt nicht ausgleichen.

**Abb. IV-9: Ausgleich der Überstunden in Hessen 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe in dem jeweiligen Sektor, in denen Überstunden geleistet wurden**



Mit steigender Betriebsgröße erhöht sich der Anteil der Betriebe, in denen der Ausgleich der Überstunden sowohl über Freizeitausgleich als auch als Auszahlung möglich ist. Entsprechend verringert sich mit der Zunahme der Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, in denen die Überstunden ausschließlich durch Freizeit ausgeglichen werden. Ähnlich sieht es mit dem fehlenden Ausgleich aus. Während von den kleinsten Betrieben 9% gar keinen Ausgleich anbieten, wird diese Regelung in den Großbetrieben so gut wie gar nicht angewendet.

**Abb. IV-10: Ausgleich der Überstunden in Hessen 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasse, in denen Überstunden geleistet wurden**



### 4.3 Arbeitszeitkonten

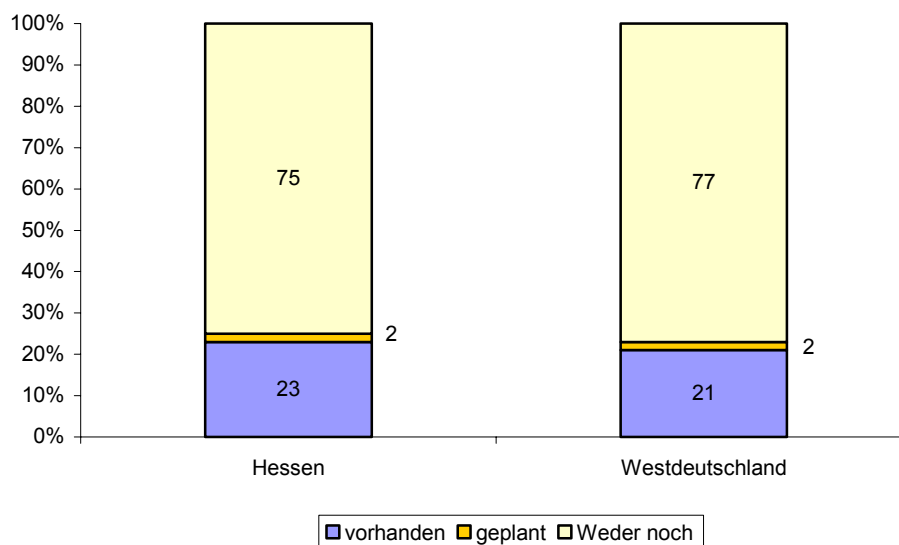
#### In jedem vierten hessischen Betrieb sind Arbeitszeitkonten vorhanden oder geplant

Unter Arbeitszeitkonten werden im Folgenden flexible Arbeitszeitsysteme von Gleitzeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen zusammengefasst. Sie ermöglichen es den Betrieben, flexibel auf Auftrags- und Produktionsschwankungen reagieren zu können, ohne auf das -betriebswirtschaftlich teure und volkswirtschaftlich gesehen zumindest umstrittene - Instrument der bezahlten Überstunden zurückgreifen zu müssen. Gleichzeitig kann es hiermit gelingen, in Schwächephase durch Abbau von Arbeitszeitpolstern zu reagieren und damit Entlassungen zu vermeiden. Für Arbeitnehmer fallen hiermit zwar Überstundenzulagen weg, dafür erhöht sich für sie die Zeitautonomie und teilweise die Möglichkeit private und berufliche Anforderungen besser zu koordinieren. Inwieweit Arbeitszeitkonten auch die Flexibilitätsbedürfnisse der Arbeitnehmerseite befriedigen können ist natürlich eine Frage der konkreten Ausgestaltung der Regelungen

im Betrieb. Stehen nur die betrieblichen Erfordernisse im Vordergrund bzw. werden Arbeitszeitkonten mittelfristig nur auf- und nicht wieder abgebaut, würde dieses Instrument die Zeitautonomie der Arbeitnehmer eher einschränken als ausbauen.

In Hessen hatten Mitte 2006 23% aller Betriebe Arbeitszeitkonten etabliert, weitere 2% planten die Einführung eines solchen Systems. Der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten lag damit etwas über dem westdeutschen Durchschnitt.

**Abb. IV-11: Betriebe mit Arbeitszeitkonten in Hessen und Westdeutschland 2006, Angaben in Prozent**

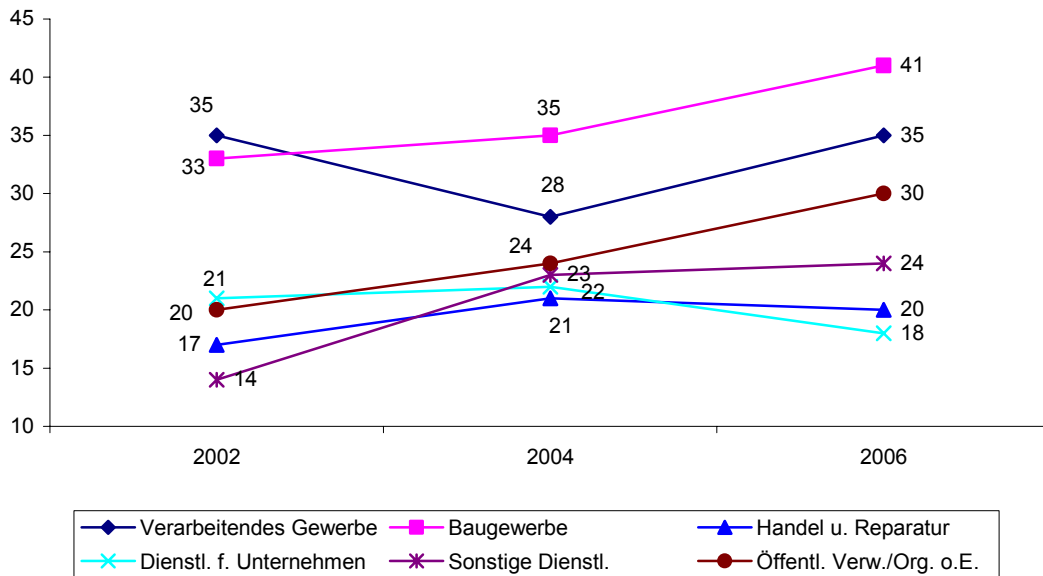


Der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten in Hessen ist gegenüber 2004 nicht wesentlich angestiegen und gegenüber 2002 ist lediglich ein Anstieg um 2 Prozentpunkte beobachtbar, die Ausbreitung der Arbeitszeitkonten scheint somit mittelfristig zu stagnieren.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich ein recht unterschiedliches Bild, sowohl was die Verbreitung 2006 als auch was die Entwicklung seit 2002 betrifft. Traditionell hohe Anteile an Betrieben mit Arbeitszeitkonten hat das Produzierende Gewerbe. Das Baugewerbe nahm hier 2006 mit 41% aller Betriebe den Spitzenplatz ein, gefolgt von dem Verarbeitenden Gewerbe mit 35%. Während jedoch im Baugewerbe seit 2002 der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten kontinuierlich angestiegen ist, hat das Verarbeitende Gewerbe wieder das Niveau von 2002 erreicht.

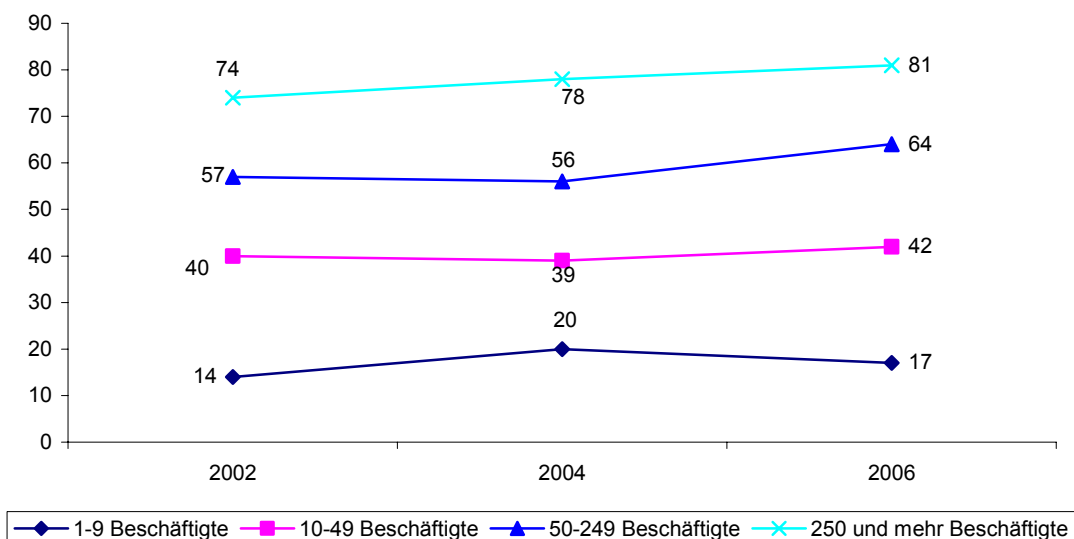
In den Dienstleistungssektoren und im Handel sind die Anteile der Betriebe mit Arbeitszeitkonten deutlich geringer. Im Bereich Handel und Reparatur sowie bei den Dienstleistungen für Unternehmen sind sie gegenüber 2002 sogar leicht zurückgegangen. Deutlich an Bedeutung gewonnen haben Arbeitszeitkonten dagegen im Bereich der Öffentlichen Verwaltung, hier ist seit 2002 ein Anstieg des Anteils der Betriebe mit Arbeitszeitkonten um 10 Prozentpunkte festzustellen.

**Abb. IV-12: Betriebe mit Arbeitszeitkonten (vorhanden oder geplant) in Hessen 2002-2006 nach Wirtschaftszweigen; Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Sektors**



Vereinbarungen zu Gleit- oder Jahresarbeitszeit nehmen mit steigender Betriebsgröße zu. Während bei Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten nur 17% der Betriebe Arbeitszeitkonten nutzten, sind es bei Großbetrieben (mehr als 250 Beschäftigte) bereits über 80%. Die Implementierung solcher flexiblen Arbeitszeitsysteme ist mit Fixkosten (EDV, Personalwesen) verbunden, bei Großbetrieben fallen entsprechend geringere Kosten pro Mitarbeiter an als bei Kleinbetrieben, was die ungleiche Verteilung erklärt.

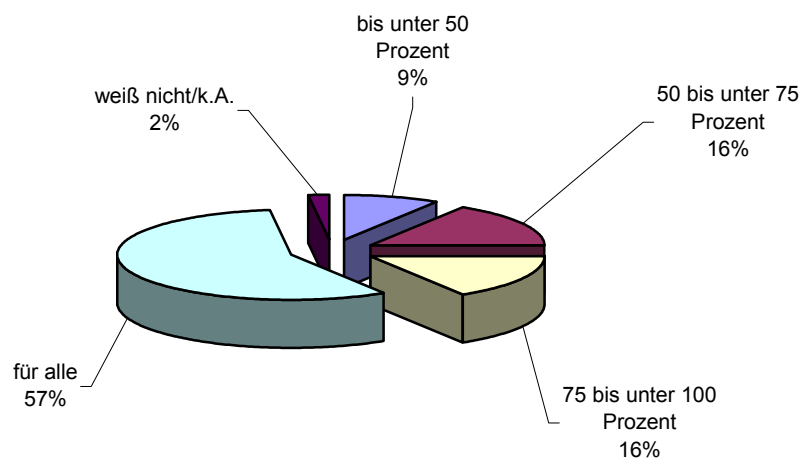
**Abb. IV-13: Betriebe mit Arbeitszeitkonten (vorhanden oder geplant) in Hessen 2002-2006 nach Betriebsgrößenklassen; Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse**



Durch den hohen Verbreitungsgrad bei größeren und Großbetrieben gelten Arbeitszeitkonten für vergleichsweise viele Beschäftigte. Sie sind zwar nur in 23% aller hessischen Betriebe vorhanden, die Regelungen gelten jedoch für 1,17 Millionen Mitarbeiter/innen, dies sind etwa 44% aller Beschäftigten in Hessen.

Wenn Gleitzeit- oder Jahresarbeitszeitkonten eingeführt werden, dann zumeist für die gesamte Belegschaft. 57% der Betriebe mit Arbeitszeitkonten gaben an, dass diese für alle Mitarbeiter/innen gelten, bei weiteren 16% der Betriebe hatten sie für über  $\frac{3}{4}$  der Belegschaft Gültigkeit.

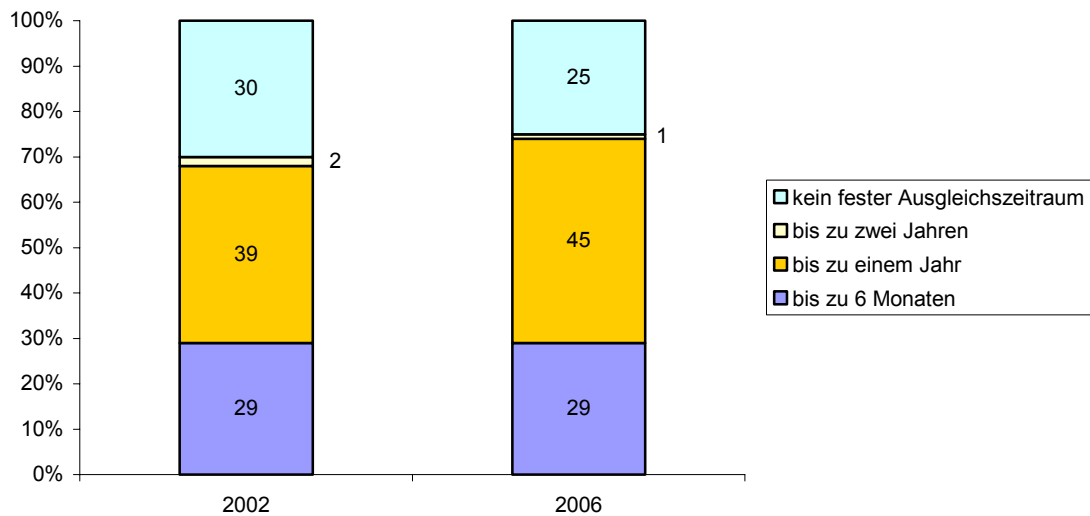
**Abb. IV-14: Anteil der Belegschaft für die die Regelungen der Arbeitszeitkonten gelten, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe mit Arbeitszeitkonten 2006**



Bei einem Viertel der hessischen Betriebe mit Arbeitszeitkonten gibt es keinerlei Regelungen über den Zeitraum, innerhalb dessen die Abweichungen von der Sollarbeitszeit ausgeglichen werden müssen. Bei den restlichen Betrieben müssen die Konten zumeist innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden, Ausgleichszeiträume bis zu zwei Jahren bilden die Ausnahme. Die völlig flexiblen Regelungen bezüglich des Ausgleichszeitraums haben in Hessen allerdings im Vergleich zu 2002 an Bedeutung verloren.



**Abb. IV-15: Ausgleichszeitraum der vereinbarten Sollarbeitszeit in Hessen 2002 und 2006, Angaben in Prozent der Betriebe mit Arbeitszeitkonten**



### **Separate Langzeitkonten werden kaum genutzt**

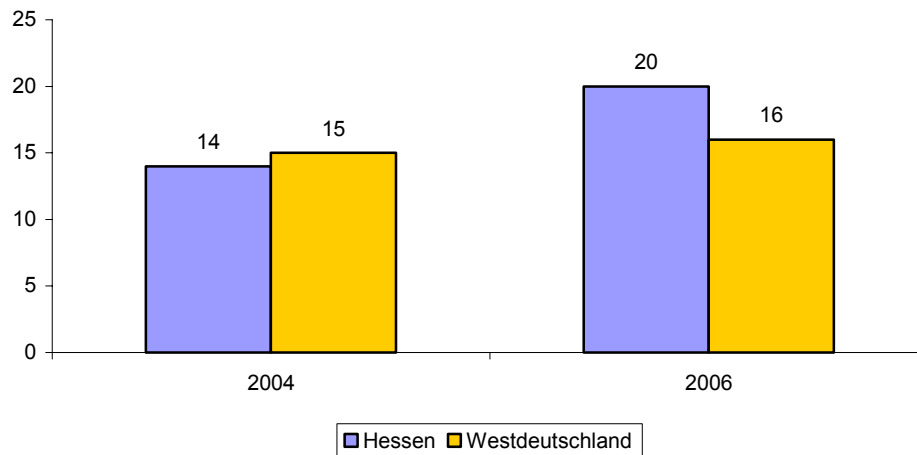
Neben der Existenz und Ausgestaltung von Gleitzeit- oder Jahresarbeitszeitkonten wurden die Betriebe nach separaten Langzeitarbeitskonten für längere Arbeitsfreistellungen gefragt. Hierbei wurde auch zwischen verschiedenen Verwendungszwecken wie Langzeitfreistellungen (Sabbaticals), Weiterbildungszeiten, Verkürzung der Lebensarbeitszeiten oder Freistellungen für Familienzeiten gefragt.

In Hessen nutzten nur 2% der Betriebe solche Langzeitkonten, eine weitere Ausdifferenzierung nach Verwendungszwecken ist aufgrund dieser geringen Fallzahl nicht mehr möglich. Auch in Westdeutschland beträgt der Anteil der Betriebe, die solche Konten nutzen nur 2%, seit 2002 haben sich hierbei weder in Hessen noch in Westdeutschland nennenswerte Veränderungen ergeben.

### **Vertrauensarbeitszeitregelungen haben erheblich an Bedeutung gewonnen**

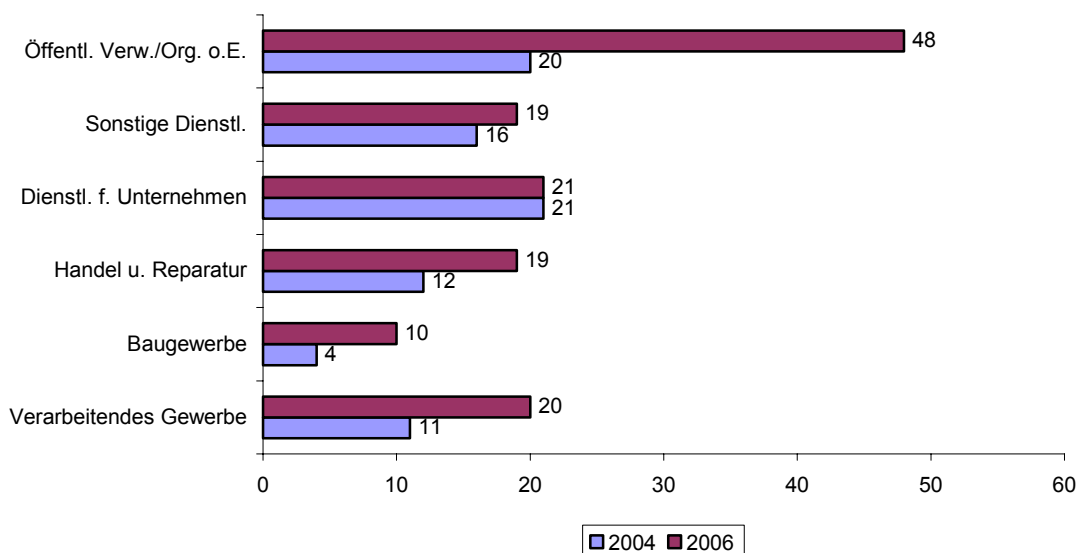
Bei Vertrauensarbeitszeitregelungen handelt es sich um Regelungen, bei denen Beschäftigte eigenverantwortlich ihre Arbeitszeit gestalten und von Seiten des Betriebes auf eine Arbeitszeiterfassung verzichtet wird. Im Jahr 2006 fanden Vertrauensarbeitszeitregelungen in 20% der hessischen Betriebe Anwendung. Dies liegt deutlich über dem Wert von Westdeutschland (16%) und auch über dem Wert in Hessen 2004 (14%).

**Abb. IV-16: Anwendung von Vertrauensarbeitszeitregelungen in Hessen und Westdeutschland 2004 und 2006, Angaben in Prozent aller Betriebe**



Vertrauensarbeitszeit ist über die Branchen recht gleichmäßig verteilt. Ausnahme ist das Baugewerbe mit einem unterdurchschnittlichen Anteil an Betrieben mit solchen Regelungen (10%), sowie die öffentliche Verwaltung bzw. Organisationen ohne Erwerbscharakter mit einem überdurchschnittlich hohem Anteil (48%). In allen Branchen mit Ausnahme der Dienstleistungen für Unternehmen hat sich der Anteil der Betriebe mit Vertrauensarbeitszeit seit 2004 erheblich erhöht.

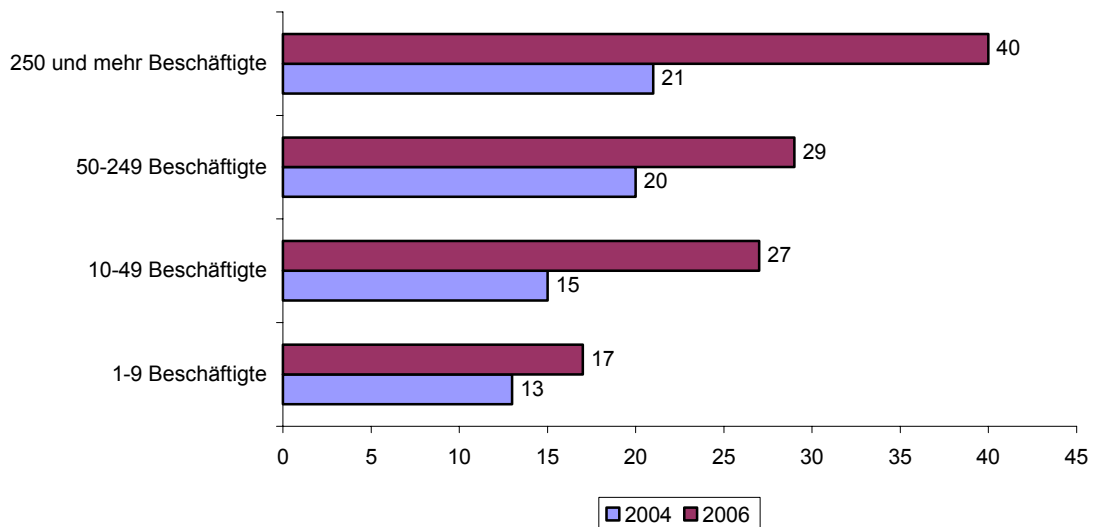
**Abb. IV-17: Anwendung von Vertrauensarbeitszeitregelungen in Hessen 2004 und 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Sektors**



Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe mit Vertrauensarbeitszeitregelungen. Während nur 17% der Kleinstbetriebe solche Regelungen anwenden sind es bereits 40% aller Großbetriebe. Erstaunlich ist bei letzteren die Steigerung des Anteils der Betriebe, die solche Regelungen nutzen. Gegenüber 2004 hat sich dieser bei

Großbetrieben nahezu verdoppelt, eine ähnlich große Steigerung gab es auch bei Kleinbetrieben (10-49 Beschäftigte).

**Abb. IV-18: Anwendungen von Vertrauensarbeitszeitregelungen in Hessen 2004 und 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse**



#### 4.4 Weitere Instrumente der Arbeitszeitsteuerung

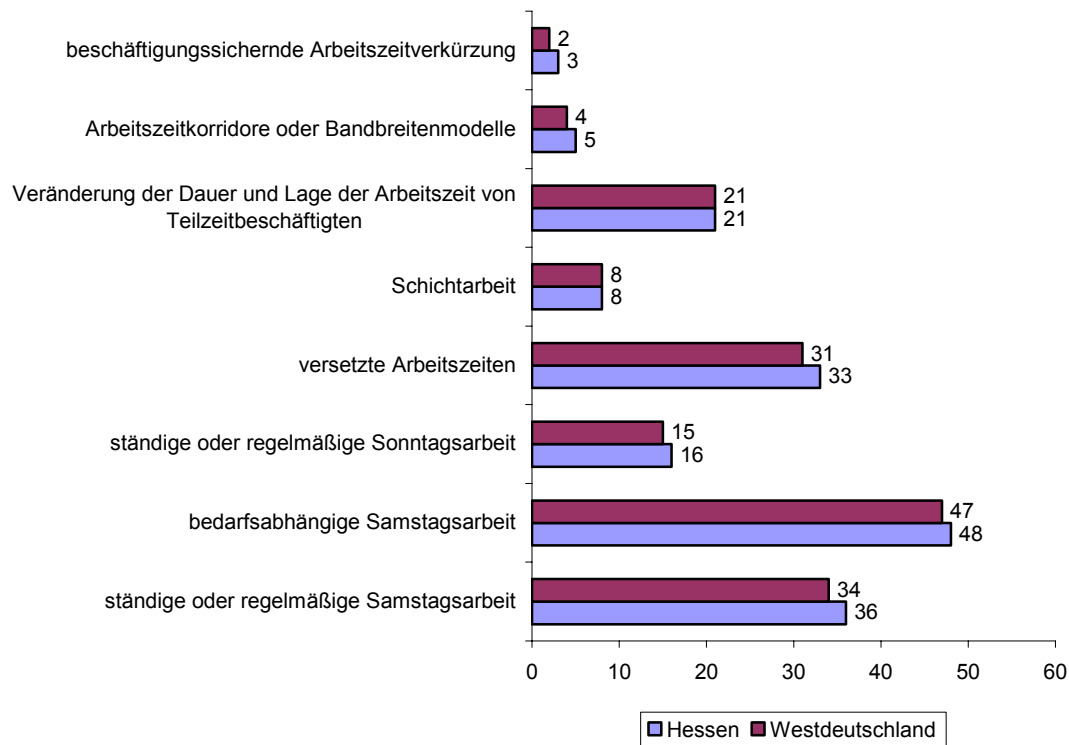
##### Deutlicher Anstieg der Samstagsarbeit in Hessen

Als weitere Maßnahme der Arbeitszeitsteuerung wird in Hessen vor allem die Samstagsarbeit eingesetzt. 36% der hessischen Betriebe gaben an, ständig oder regelmäßig Samstagsarbeit einzusetzen, 48% der Betriebe tun dies zumindest bedarfsabhängig. Die Werte für Westdeutschland entsprechen hier weitgehend den hessischen Ergebnissen.

Bereits im IAB-Betriebspanel 2004 wurden Instrumente der Arbeitszeitsteuerung abgefragt, allerdings nicht alle 2006 erhobenen. Die Samstagsarbeit war jedoch auch schon 2004 Bestandteil der Befragung und hier zeigen sich erhebliche Veränderungen. Der Anteil der Betriebe, die eine bedarfsabhängige Einbeziehung der Samstagsarbeit nutzen ist von 29% (2004) auf 48% gestiegen, der Anteil der Betriebe mit regelmäßiger Samstagsarbeit von 23% (2004) auf 36%.

Als weitere bedeutsame Instrumente sind 2006 noch versetzte Arbeitszeiten (von 33% der hessischen Betriebe praktiziert), sowie die variable Gestaltung der Teilzeitarbeit (21% der Betriebe) zu nennen. Beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung oder Arbeitszeitkorridore spielen nur eine untergeordnete Rolle.

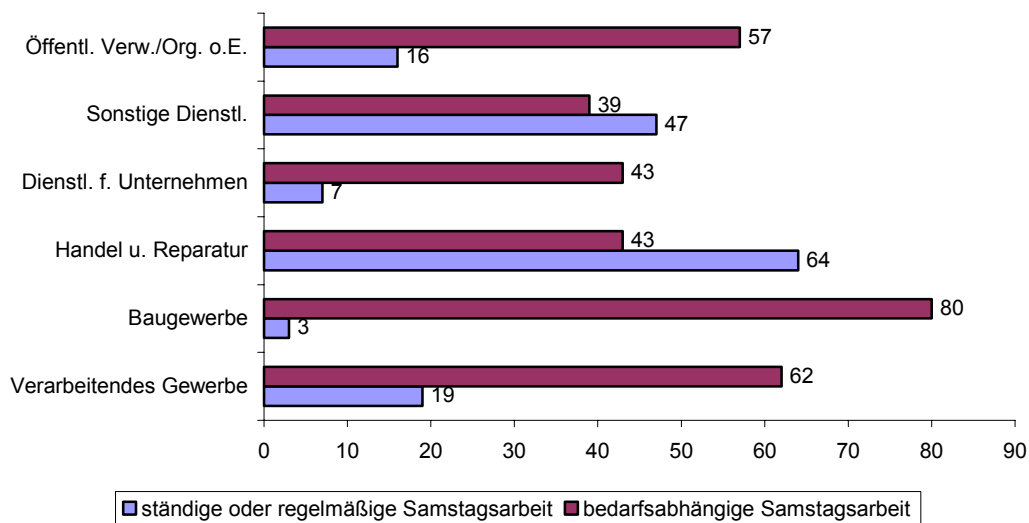
**Abb. IV-19: Weitere Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in Hessen und Westdeutschland 2006, Angaben in Prozent aller Betriebe\***



\*Mehrfachnennungen möglich

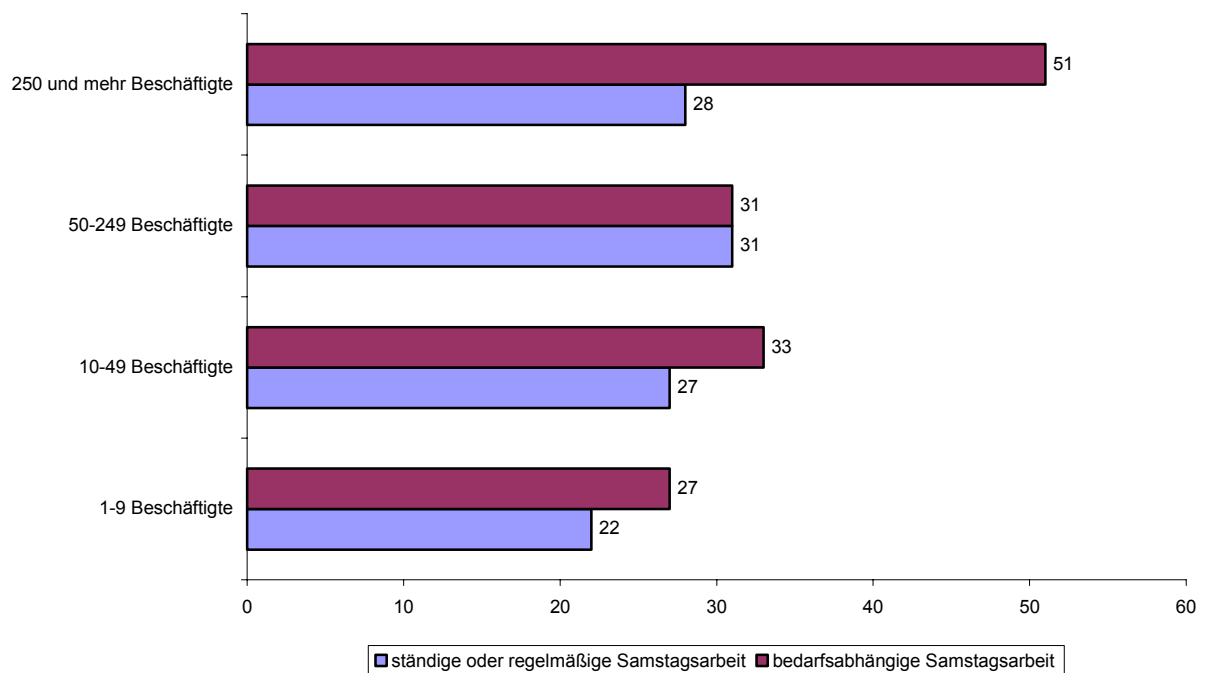
Ständige bzw. regelmäßige Samstagsarbeit konzentriert sich sektoral auf den Bereich Handel und Reparatur (64% der Betriebe) sowie die Sonstigen Dienstleistungen (47% der Betriebe). Im Baugewerbe (3%) sowie den Dienstleistungen für Unternehmen (7%) bildet sie die Ausnahme. Dafür wird im Baugewerbe bei 80% der Betriebe bedarfsabhängig auch samstags gearbeitet. Überdurchschnittlich hohe Anteile an Betrieben mit bedarfsorientierter Samstagsarbeit haben noch das Verarbeitende Gewerbe sowie der öffentliche Sektor.

**Abb. IV-20: Samstagsarbeit in Hessen 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Sektors**



Die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen beim Einsatz ständiger bzw. regelmäßiger Samstagsarbeit sind nur gering, dies wird eher durch die Branchenzugehörigkeit beeinflusst. Gleiches gilt – mit Ausnahme der Großbetriebe - auch für den bedarfsabhängigen Einsatz der Samstagsarbeit.

**Abb. IV-21: Samstagsarbeit in Hessen 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse**



## 4.5 Fazit

In Hessen ist weiterhin ein Trend zur Arbeitszeitverlängerung bei Vollzeitarbeitsplätzen beobachtbar. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitarbeitsplätze ist gegenüber 2004 um etwa 12 Minuten gestiegen, gegenüber 2002 sogar um 42 Minuten. Gleichzeitig stieg der Anteil der Betriebe, in denen 40 und mehr Stunden gearbeitet wird, erheblich an und lag 2006 bei 53% (2004: 46%). Die eingangs gestellte Frage, ob Trends zur Arbeitszeitverlängerung alle Branchen und Betriebsgrößenklassen betreffen und längerfristig verlaufen, muss demnach bejaht werden.

Die Bedeutung von Vollzeitarbeit insgesamt ist allerdings rückläufig, Teilzeitarbeit nimmt dagegen deutlich zu. Nur noch jeder vierte Betrieb in Hessen beschäftigt ausschließlich Vollzeitarbeitskräfte, der Anteil der Teilzeit- an den Gesamtbeschäftigten beträgt inzwischen 27% (vgl. Kapitel 3).

Überstunden als betriebliches Flexibilitätsinstrument verlieren zunehmend an Bedeutung. Der Anteil der hessischen Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden ist in den letzten beiden Jahren von 50% auf 44% zurückgegangen. Gleichzeitig geht bezahlte Überstundenarbeit immer mehr zurück. Nur noch 7% der hessischen Betriebe gleichen Überstunden ausschließlich durch Bezahlung aus. Dagegen gelten 60% der Betriebe Überstunden durch Freizeit ab.

Arbeitszeitkonten als Flexibilitätsalternative zu Überstunden gehören inzwischen bei vielen Betrieben zum festen Instrumentarium. In jedem vierten hessischen Betrieb sind solche Konten eingeführt oder geplant. Allerdings ist der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten in den letzten Jahren kaum angestiegen. Da sie jedoch bei Großbetrieben weitaus verbreiteter sind als bei kleineren Betrieben, kommt ihnen auf der Beschäftigenebene erhebliche Bedeutung zu: Auch wenn nur ein Viertel der Betriebe sie nutzt, gelten sie doch für 44% der Beschäftigten in Hessen.

## **5. Betriebliche Ausbildung in Hessen**

Zwischen 2001 und 2005 war bundesweit ein deutlicher Rückgang sowohl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als auch der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge festzustellen. Dieser Negativtrend bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung wurde 2006 gestoppt (siehe Kapitel 2). Gleichzeitig sind sowohl bundesweit als auch in Hessen die Arbeitslosenzahlen spürbar zurückgegangen.

Es stellt sich nun die Frage, ob auch der Ausbildungsmarkt von diesen positiven Entwicklungen profitiert. Auf den ersten Blick scheint dies der Fall zu sein. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) meldete zum 30.9.2006 eine Steigerung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Westdeutschland um 4,2% gegenüber dem Vorjahr. Das Angebot an Ausbildungsstellen stieg im gleichen Zeitraum um 4,4%.

Gleichzeitig jedoch stieg auch die Ausbildungsplatznachfrage in Westdeutschland um 4,7% an. Ein übliches Instrument zur Beurteilung der Lage auf dem Ausbildungsmarkt ist die aus den Angebots- und Nachfragezahlen ermittelte Angebots–Nachfrage-Relation  $((\text{Angebot}/\text{Nachfrage}) \cdot 100)$ .

Nimmt diese den Wert 100 an, wird von einem ausgeglichenen Ausbildungsmarkt gesprochen, ein Wert kleiner als 100 bezeichnet einen Mangel an Ausbildungsplätzen, ein Wert größer als 100 entsprechend ein auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen. Trotz der gestiegenen Zahl an Ausbildungsplatzangeboten und neuen Verträgen hat sich diese Angebots-Nachfrage-Relation 2006 weiter verschlechtert und lag in Westdeutschland bei 95,9 (gegenüber 96,2 im Vorjahr).

Von einem ausgeglichenen Ausbildungsmarkt kann daher trotz konjunkturellem Aufschwung und Steigerung der Beschäftigtenzahlen nicht die Rede sein.

### **5.1 Ausbildung im IAB-Betriebspanel**

Die Entwicklungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt werden maßgeblich durch strukturelle, konjunkturelle und demographische Entwicklungen beeinflusst. Für die Ausbildungsbeteiligung und dem angebotenen Ausbildungsumfang sind jedoch auch betriebliche Faktoren (mit-) verantwortlich. Über solche betriebliche Einflussfaktoren gibt das IAB-Betriebspanel Auskunft.

Es liefert über stichtagsbezogene Ausbildungszahlen hinaus Informationen zum generellen Ausbildungsengagement der Betriebe<sup>14</sup> (Ausbildungsberechtigung, Ausbildungsbeteiligung, Ausbildungsquoten) und erlaubt durch seinen modulartigen Aufbau, mögliche Zusammenhänge zwischen Ausbildungsengagement und anderen betrieblichen

---

<sup>14</sup> Die Stichprobe des IAB-Betriebspanels wird aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen. Diese basiert auf den Meldungen der Betriebe zur Sozialversicherung. Unter Betrieben wird immer die Betriebseinheit bzw. Dienststelle vor Ort verstanden, dies können unabhängige Unternehmen oder auch Filialen/Betriebsteile eines Unternehmens sein.

Determinanten (wirtschaftliche Situation der Betriebe, Personalbedarf, Qualifikationsstruktur etc.) herzustellen.

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

Entsprechend weit gefasst ist auch die Definition von „Ausbildungsbetrieben“ im IAB-Panel. Sie umfasst alle Betriebe, die

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

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

Der Wirtschaftsstruktur einer Region oder eines Bundeslandes kommt erhebliche Bedeutung zu, sowohl was die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe als auch was die Ausbildungsintensität betrifft. Demnach steigt die *Ausbildungsbeteiligung* mit zunehmender Betriebsgröße deutlich an. Des Weiteren ergeben sich nicht unerhebliche sektorale Unterschiede in der Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsintensität: Während im Produzierenden Gewerbe und im Bereich Handel und Reparatur die Beteiligung und Intensität vergleichsweise hoch ist, sind beide in den meisten Dienstleistungsbranchen niedriger ausgeprägt (vgl. Baden, Schmid 2007a). Regionale Unterschiede auf den Ausbildungsmärkten können daher u. a. schon durch solche strukturellen Unterschiede (mit) begründet sein.

Gemessen an der Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zeigt ein Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland insbesondere in der sektoralen Struktur einige Unterschiede: Hessen verfügt über höhere Anteile an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Bereichen Dienstleistungen für Unternehmen und



Sonstige Dienstleistungen, dafür sind die Anteile im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe geringer als im westdeutschen Durchschnitt.

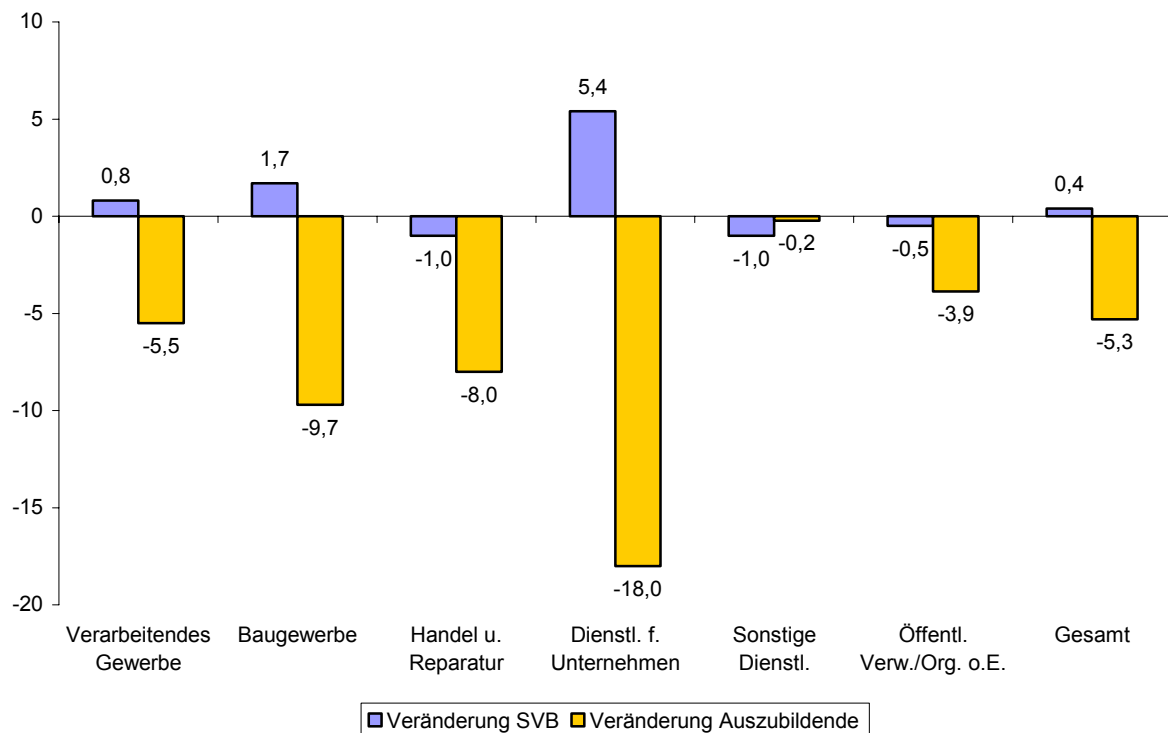
Desweiteren sind im Vergleich zu Westdeutschland in Hessen weniger sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in kleineren und Kleinstbetrieben tätig, dafür liegen ihre Anteile bei mittleren Betrieben und Großbetrieben über dem Durchschnitt (vgl. Kapitel 2).

### **Trotz Beschäftigungsanstiegs ging die der Zahl der Auszubildenden in Hessen weiter zurück**

Nach Angaben der Betriebe ging die Zahl der Auszubildenden in Hessen zwischen dem 30.06.2005 und dem 30.06.2006 um ca. 5.500 auf nunmehr 102.000 zurück. Dies entspricht einem Rückgang von etwa 5%. Der Rückgang der Auszubildendenzahlen liegt damit gegenläufig zur Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hessen(+0,4%). In Westdeutschland verlief diese Entwicklung ähnlich, wenn auch in weitaus abgeschwächter Form: Dort stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im gleichen Zeitraum um 0,8%, die Zahl der Auszubildenden sank um ebenfalls 0,8%.

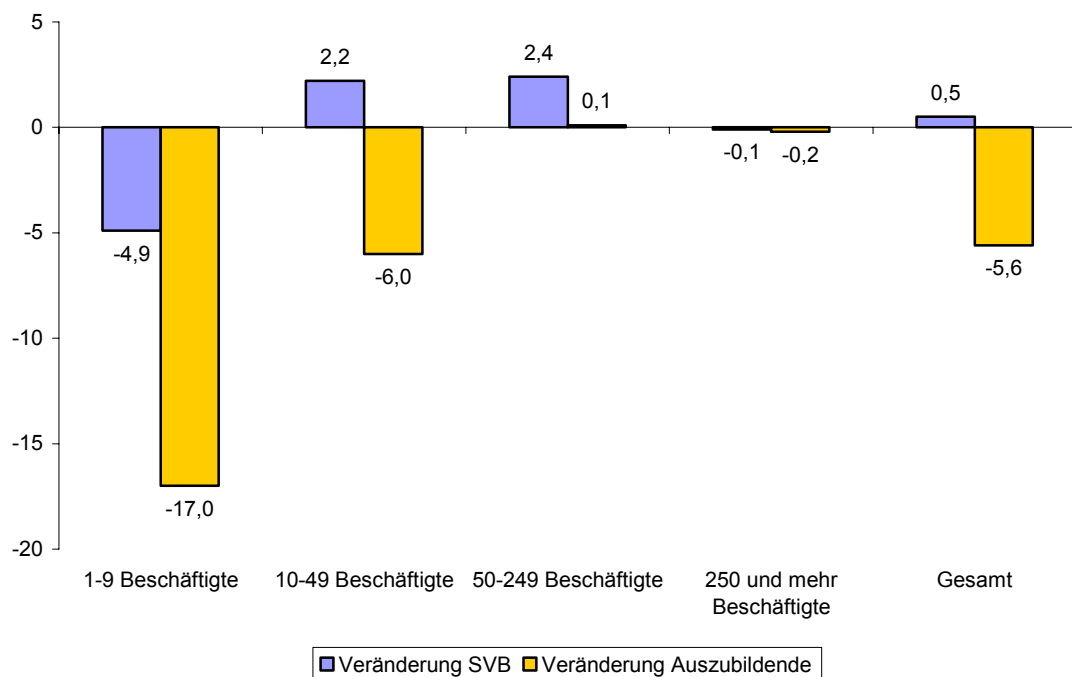
Mit verursacht wurde diese gegenläufige Entwicklung in Hessen durch die Unternehmensnahen Dienstleistungen: Dort stieg die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überdurchschnittlich stark an (+5,4%) und gleichzeitig ging die Zahl der Auszubildenden rapide zurück (-18%). Ähnliche Entwicklungen zeigen sich – in abgeschwächter Form – auch im Verarbeitenden sowie im Baugewerbe.

**Abb. V-1: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) und der Auszubildenden in Hessen zwischen Juni 2005 und Juni 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



Eine Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass sich der Rückgang der Auszubildenden vor allem bei Klein- und Kleinstbetrieben vollzog. Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten hatten einen Rückgang der Auszubildenden von etwa 17%. Allerdings sank hier auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um fast 5%. Bei Kleinbetrieben (10-49 Beschäftigte) entwickelten sich Auszubildendenzahl (-6%) und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (+2,2%) gegenläufig. Mittlere und Großbetriebe hatten stagnierende Auszubildendenzahlen zu verzeichnen.

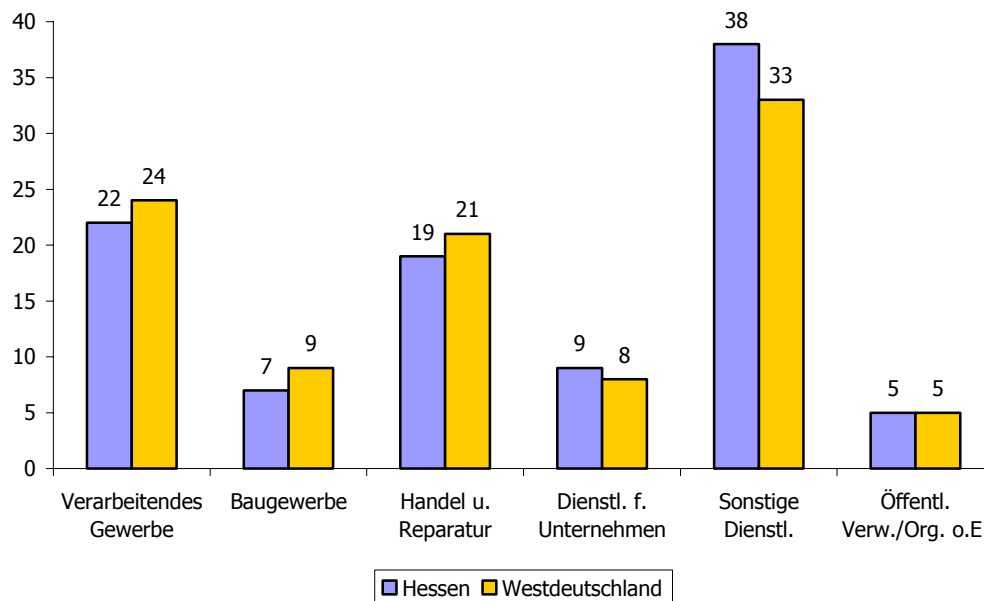
**Abb. V-2: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) und der Auszubildenden in Hessen zwischen Juni 2005 und Juni 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent**



Die Ausbildungsquote (Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) ist Mitte 2006 im Vergleich zur Jahresmitte 2005 um 0,2 Prozentpunkte auf 4,9% gesunken. Sie liegt damit weiterhin unter der Quote für Westdeutschland (5,5%). An dieser Stelle ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Daten des IAB-Betriebspanels jeweils nur Auskunft über die Situation zur Jahresmitte geben und keine abschließende Aussage über die Ausbildungszahlen für das gesamte Ausbildungsjahr möglich ist.

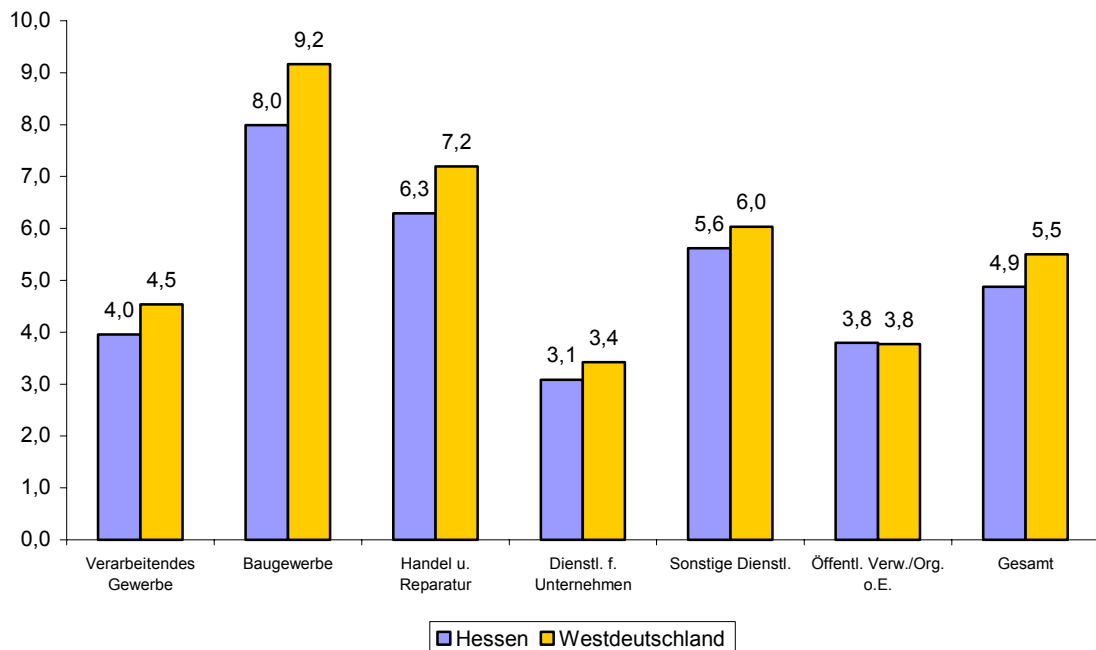
Bei sektoraler Differenzierung zeigt sich, dass weiterhin mit Abstand die meisten Auszubildenden im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen beschäftigt sind (38%). Der Anteil liegt auch deutlich über dem für Westdeutschland (33%). Hessen hat dafür im Vergleich zu den alten Bundesländern etwas geringere Anteile an Auszubildenden im Produzierenden Gewerbe. Dies dürfte im Wesentlichen durch die in Abbildung 1 beschriebene unterschiedliche Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verursacht sein.

**Abb. V-3: Anteile an allen Auszubildenden im Juni 2006 nach Wirtschaftszweigen, Vergleich Hessen - Westdeutschland, Angaben in Prozent**



Die Sonstigen Dienstleistungen haben allerdings nicht nur den höchsten Anteil an Auszubildenden sondern auch an allen Beschäftigten in Hessen, d.h. Aussagen über die Ausbildungsintensität lassen sich anhand der Anteile nicht treffen. Daher wird im Folgenden die Zahl der Auszubildenden in Relation zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gesetzt. Gemessen an der Zahl der Beschäftigten bildet das hessische Baugewerbe - trotz des oben beschriebenen Rückgangs der Auszubildendenzahlen – immer noch am häufigsten aus, gefolgt vom Bereich Handel und Reparatur. Die geringsten Ausbildungsquoten haben die Dienstleistungen für Unternehmen sowie die Öffentliche Verwaltung und die Organisationen ohne Erwerbscharakter. Die schon im Vorjahr sehr niedrige Ausbildungsquote bei den Dienstleistungen für Unternehmen ist nochmals gesunken und liegt nur noch bei 3,1%. In Hessen haben die Dienstleistungen für Unternehmen auch quantitativ eine hohe Bedeutung, hier sind 15% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig (in Westdeutschland liegt der Anteil nur bei etwa 12%). Vor diesem Hintergrund wiegt die sehr niedrige Ausbildungsquote in diesem Sektor besonders schwer.

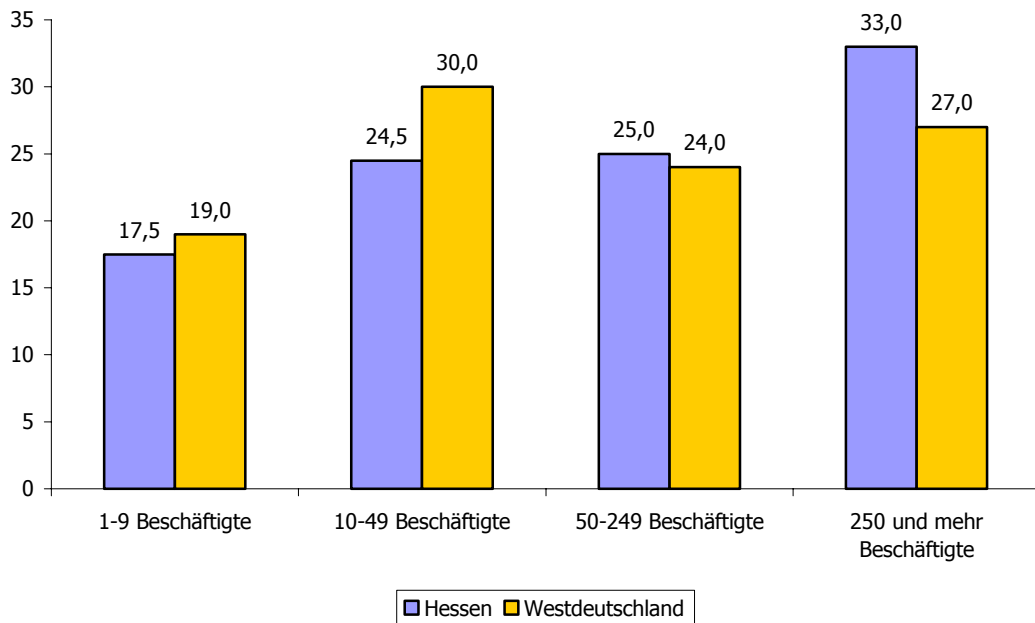
**Abb. V-4: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



Die Zahl der Auszubildenden verteilt sich auch über die Betriebsgrößenklassen unterschiedlich: Die meisten Auszubildenden wurden erwartungsgemäß von Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten eingestellt, die wenigsten von Kleinbetrieben mit unter 10 Beschäftigten. Unterschiede zu Westdeutschland ergeben sich vor allem bei Kleinbetrieben mit 10-49 Beschäftigten: In dieser Betriebsgrößenklasse sind in Westdeutschland 30% aller Auszubildenden beschäftigt, in Hessen sind es nur 24,5%. Zwar ist hier der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hessen ebenfalls geringer als in Westdeutschland, der Unterschied fällt aber deutlich geringer aus als bei den Auszubildenden.

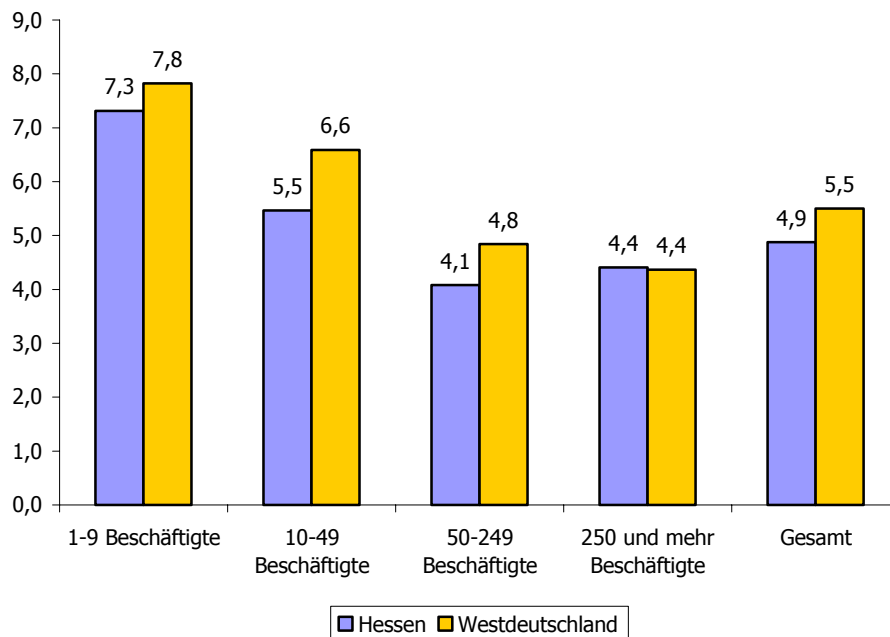
Durch den Rückgang der Auszubildendenzahlen gerade bei den Kleinbetrieben in Hessen ist ihr Anteil an allen Auszubildenden von 21% auf nur noch 17,5% gesunken.

**Abb. V-5: Anteile an allen Auszubildenden in Hessen und Westdeutschland 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent**



In Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten arbeiten allerdings etwa 36% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hessen, in Kleinstbetrieben sind es nur 12%. Aussagefähiger als die Anteile sind somit hier wieder die Ausbildungsquoten. So bilden im Verhältnis zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt kleinere Betriebe tendenziell mehr Personen aus. Dementsprechend lag die Ausbildungsquote in den Kleinstbetrieben mit 7,3% deutlich über der der Großbetriebe. Hier stellten die Auszubildenden lediglich einen Anteil von 4,4% an den gesamten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Im Vergleich zu Westdeutschland zeigt sich, dass insbesondere die Ausbildungsquote bei hessischen Kleinbetrieben (10-49 Beschäftigte) deutlich unter dem Durchschnitt für Westdeutschland liegt.

**Abb. V-6: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent**



Insgesamt bleibt festzuhalten, dass Hessen mit seinen überdurchschnittlich hohen Anteilen an Dienstleistungsbetrieben strukturelle Nachteile auf dem Ausbildungsmarkt zu verzeichnen hat. Multivariate Analysen haben gezeigt, dass von der Zugehörigkeit zu den Dienstleistungen für Unternehmen oder den Sonstigen Dienstleistungen ein signifikant negativer Einfluss auf die betriebliche Ausbildungsintensität ausgeht (vgl. Baden, Schmid 2007). Allerdings liegt auch innerhalb dieser Branchen die Ausbildungsquote unter dem westdeutschen Durchschnitt: Die hessischen Dienstleistungsbetriebe bilden besonders wenig aus.

### **Ausbildungsbeteiligung in Hessen leicht gesunken**

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

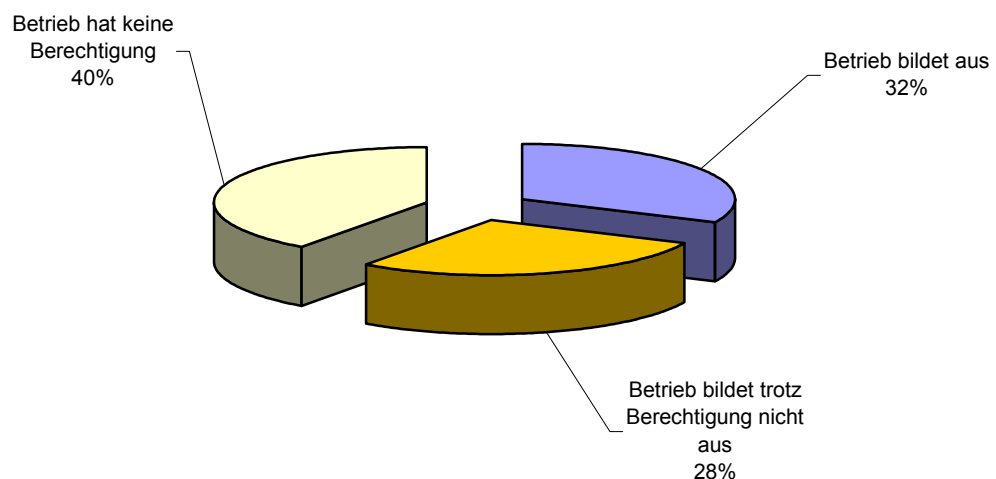
Quantitative Aussagen über den Umfang des zusätzlich möglichen Ausbildungsplatzangebots sind durch das IAB-Panel nur schwer zu erfassen. Im Rahmen des IAB-Panels lassen sich allerdings ungenutzte Ausbildungspotenziale identifizieren, wenn es um die (grundsätzliche) Ausbildungsbeteiligung geht. Hierzu wird die oben angesprochene weite Definition von „Ausbildungsbetrieben“ herangezogen. Entsprechend dieser Definition gibt es in Hessen durchaus Betriebe, die als „Ausbildungsbetriebe“ bezeichnet werden,

obwohl sie zum Stichtag (30.6.2006) keine Auszubildenden im Personalbestand führten. Um ausbildungsberechtigt zu sein, müssen Betriebe bestimmte gesetzliche Anforderungen erfüllen wie z.B. das Vorhandensein einer geeigneten Ausbildungsstätte sowie fachlich geeigneter Ausbilder.

In Hessen verfügten zum Befragungszeitpunkt 2006 etwa 60% über eine Ausbildungsberechtigung (Vorjahr 62%). 56% (Vorjahr 58%) der Betriebe dürfen selbst ausbilden, etwa 4% erfüllen die Voraussetzungen im Verbund mit anderen Betrieben oder Einrichtungen.

Von den dazu berechtigten Betrieben bildet jedoch eine Vielzahl nicht aus. Nur etwa 32% aller hessischen Betriebe bildeten auch tatsächlich aus bzw. planten dieses für das kommende Ausbildungsjahr. Etwa 28% aller Betriebe nutzten ihre Ausbildungsberechtigung hingegen nicht. Damit ist die Ausbildungsbeteiligung im Vergleich zum letzten Jahr um etwa 2,5 Prozentpunkte gesunken, liegt aber immer noch im westdeutschen Durchschnitt. Insgesamt schöpften über 40.000 Betriebe ihre Ausbildungsmöglichkeiten nicht aus. Es lässt sich wie in den Jahren zuvor ein erhebliches ungenutztes Ausbildungspotenzial feststellen.

**Abb. V-7: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2006, Angaben in Prozent aller Betriebe**



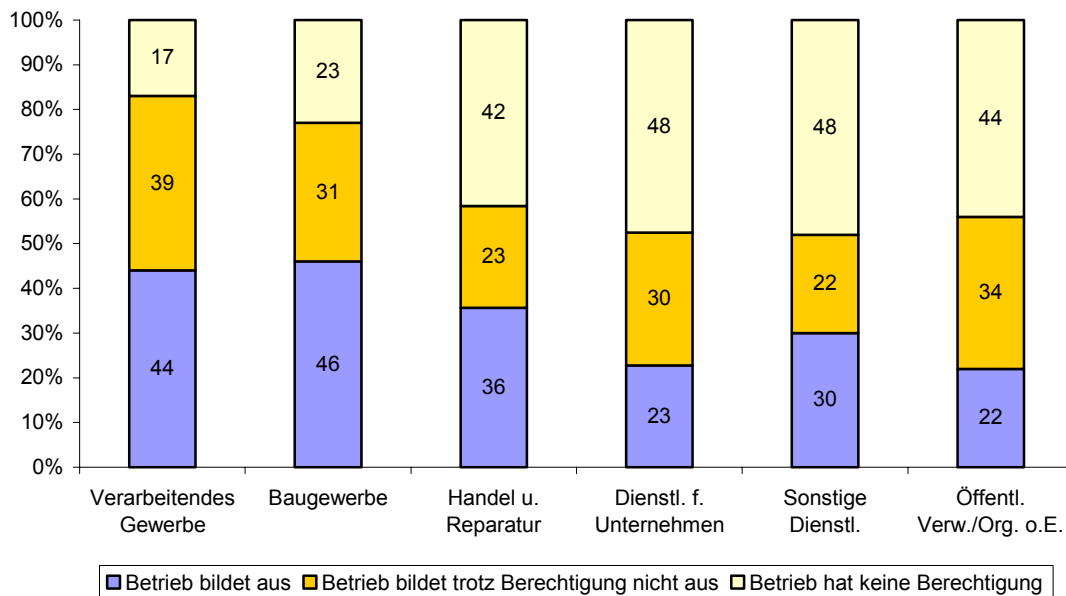
Bei einer sektoralen Betrachtung zeigt sich, dass die höchste Ausbildungsbereitschaft weiterhin im Baugewerbe besteht (46%). Hier findet sich jedoch auch ein vergleichsweise hohes ungenutztes Ausbildungspotenzial: Etwa 31% der Betriebe dieses Sektors bilden nicht aus, obwohl sie eine Ausbildungsberechtigung besitzen. Es folgt das Verarbeitende Gewerbe mit einer Ausbildungsbeteiligung von 44%, zugleich besteht hier jedoch das relativ größte nicht genutzte Ausbildungspotenzial (fast 39% der Betriebe bil-



den trotz Berechtigung nicht aus). Die hohe Ausbildungsbeteiligungsquoten im Bau- sowie im Verarbeitenden Gewerbe resultieren somit im Wesentlichen daraus, dass es hier nur sehr wenige Betriebe gibt, die über keine Ausbildungsberechtigung verfügen und nicht aus einer besonders guten Ausschöpfung des Potenzials.

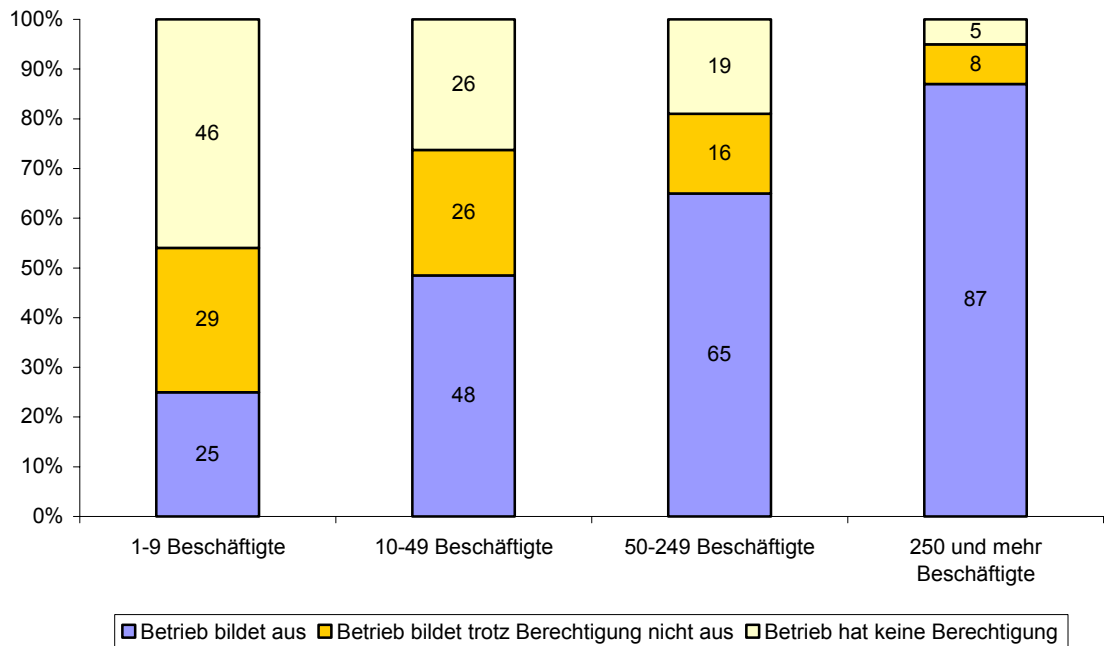
Die geringste Ausbildungsbeteiligung hatten die Sonstigen Dienstleistungen (30% der Betriebe), die Dienstleistungen für Unternehmen (23%) sowie der öffentliche Sektor (22%) zu verzeichnen. Allerdings ist der Anteil der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung in diesen Branchen besonders hoch. Hinsichtlich des hohen Wertes im öffentlichen Bereich muss jedoch beachtet werden, dass dieser Sektor auch Organisationen ohne Erwerbszweck umfasst, die nur selten über eine Ausbildungsberechtigung verfügen. Lässt man diesen Sektor außen vor, so ist der Bereich Dienstleistungen für Unternehmen besonders hervorzuheben: Diese Branche hat die niedrigste Ausbildungsquote (siehe Abbildung 6), die geringste Ausbildungsbeteiligung und nur in dieser Branche übersteigt der Anteil der Betriebe mit nicht genutztem Ausbildungspotenzial den der Betriebe, die tatsächlich ausbilden.

**Abb. V-8: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2006 nach Wirtschaftszweigen**



Bezüglich der Betriebsgröße ist wie erwartet feststellbar, dass sowohl der Anteil der ausbildungsberechtigten als auch der tatsächlich ausbildenden Betriebe mit zunehmender Beschäftigtenzahl stark ansteigt. Bislang nicht genutztes Ausbildungspotenzial besteht besonders bei den Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten.

**Abb. V-9: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2006 nach Betriebsgrößenklassen**



Die Diskussion um ungenutzte Ausbildungspotenziale konzentriert sich zumeist auf ausbildungsberechtigte Betriebe. Es sollte aber dabei nicht vergessen werden, dass das Nichtvorhandensein einer solchen Berechtigung keinesfalls ein unabänderlicher Zustand ist. Der Anteil von 40% an nicht ausbildungsberechtigten Betrieben in Hessen ist hoch. Bundesländervergleiche für das Jahr 2005 haben gezeigt, dass dieser Anteil in anderen Bundesländern teilweise erheblich niedriger liegt (vgl. Baden, Schmid 2007a). Ob die hohen Anteile an nicht ausbildungsberechtigten Betrieben durch betriebliche Informationsdefizite, Kostengründe oder mangelnden Willen zur Ausbildung begründet sind, kann anhand der Untersuchung allerdings nicht beantwortet werden. Es dürften hier jedoch zumindest teilweise Informationsdefizite bestehen, die durch gezielte Kampagnen vermindert werden könnten.

## 5.2 Ausbildungsbeteiligung und wirtschaftliche Situation der Betriebe

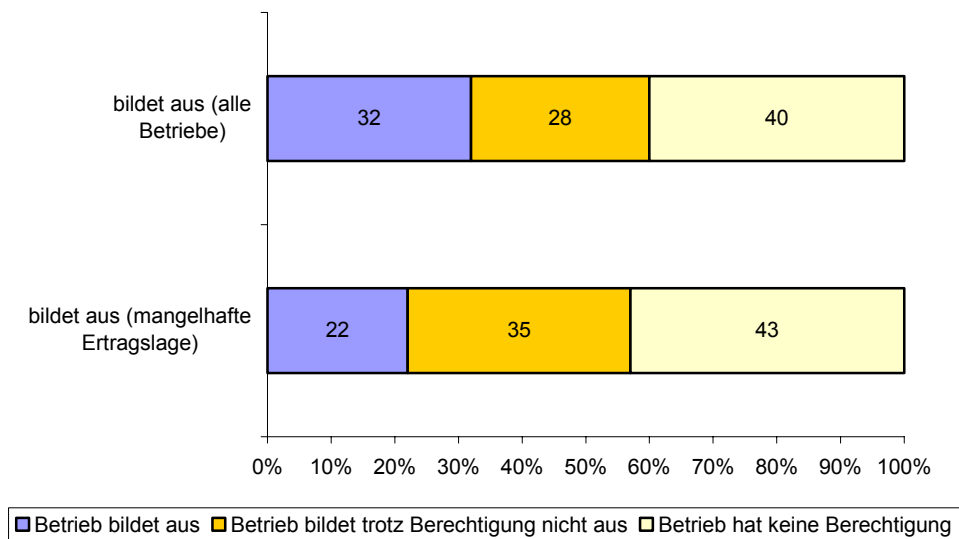
Die wirtschaftliche Situation der Betriebe wird häufig als wichtiger Faktor für die Ausbildungsentscheidung der Betriebe angesehen (vgl. Berufsbildungsbericht 2006). Neben makroökonomischen Analysen wurde dies durch Unternehmensbefragungen auf der betrieblichen Ebene gezeigt (vgl. Troltsch 2005). Shift-Share-Analysen haben zudem bestätigt, dass betriebliche Verhaltenskomponenten die Ausbildungsbereitschaft beeinflussen (vgl. Troltsch 2005). Dieses Verhalten richtet sich in hohem Maße nach den (teilweise subjektiv empfundenen und teilweise objektiv messbaren) Kennziffern der (betriebs-)wirtschaftlichen Situation.

Auf der anderen Seite haben multivariate Analysen anhand der IAB-Betriebspaneldaten ergeben, dass die (kurzfristige) wirtschaftliche Situation der Betriebe nur bedingt Einfluss auf das betriebliche Ausbildungsengagement hat (vgl. Hartung, Leber 2003; Baden, Schmid 2007).

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden verschiedene Indikatoren zur wirtschaftlichen Situation der Betriebe erhoben: Die Umsatzentwicklung, das Investitionsvolumen, die Einschätzungen zur Ertragslage und Entwicklung des Geschäftsvolumens, die erwartete Beschäftigungsentwicklung etc. Im Folgenden soll der Zusammenhang zwischen Ausbildungsbeteiligung und wirtschaftlicher Situation kurz deskriptiv dargestellt werden. Die Darstellung beschränkt sich hierbei auf die (subjektiven) Faktoren *„Einschätzung der Ertragslage des vergangenen Geschäftsjahrs“*, *„erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr“* und *„erwartete Entwicklung der Beschäftigung für das kommende Jahr“*. Überprüft wird hierbei jeweils der negative Zusammenhang, d.h. ob sich negative wirtschaftliche Indikatoren auch in einer geringeren Ausbildungsbeteiligung niederschlagen.

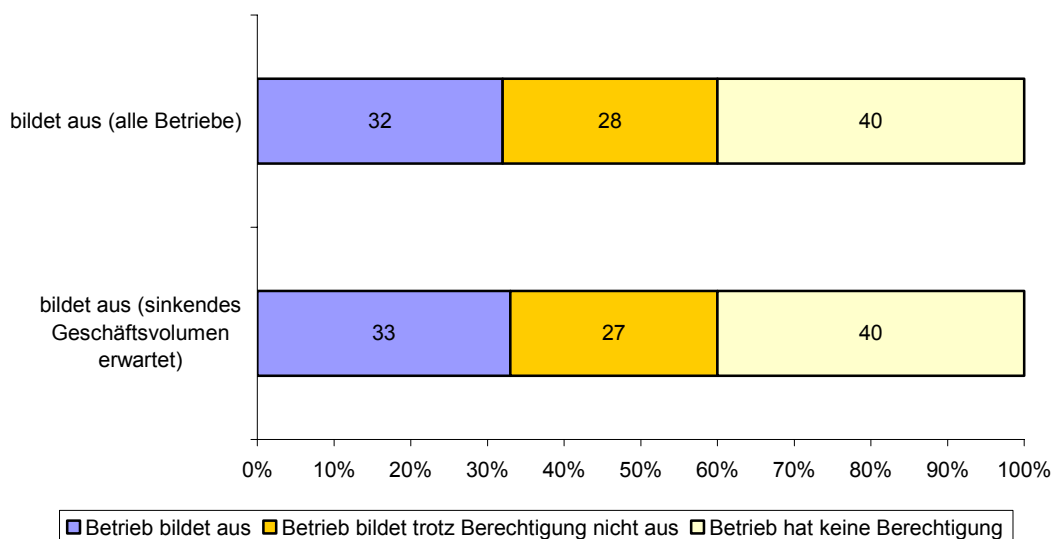
Wird die Ausbildungsbeteiligung von den Betrieben, die ihre Ertragslage als mangelhaft einschätzten, mit der durchschnittlichen Ausbildungsbeteiligung verglichen, zeigt sich, dass sich erstere weitaus seltener an der Ausbildung beteiligen. Nur 22% dieser Betriebe bilden aus, das ungenutzte Ausbildungspotenzial liegt mit 35% ebenfalls deutlich über dem Durchschnitt.

**Abb. V-10: Ausbildungsbeteiligung: Vergleich von Betrieben mit mangelhafter Ertragslage und allen Betrieben in Hessen**



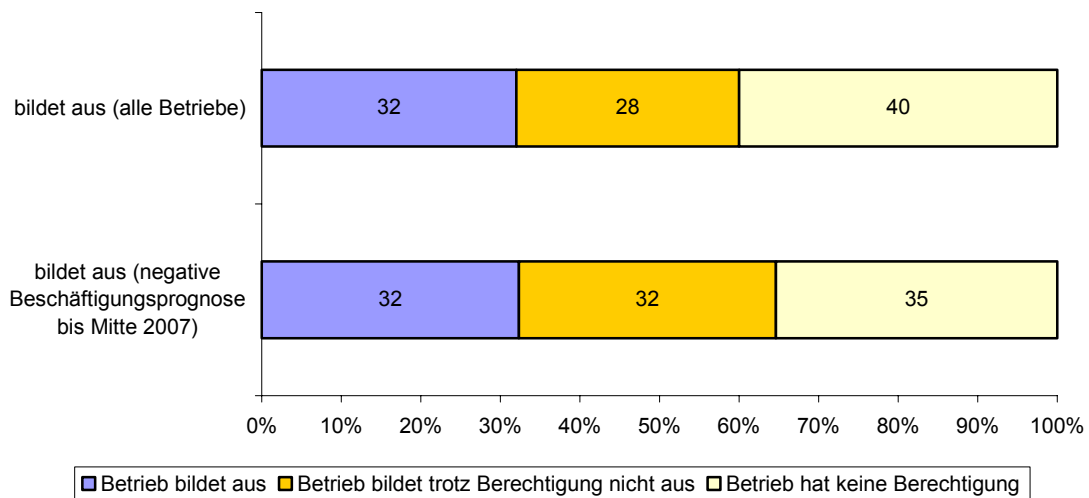
Bezüglich der erwarteten Entwicklung des Geschäftsvolumens und der Ausbildungsbeteiligung ergibt sich bivariat kein eindeutiger Zusammenhang. Betriebe, die ein sinkendes Geschäftsvolumen erwarten bilden in etwa genauso häufig aus wie der Durchschnitt aller Betriebe.

**Abb. V-11: Ausbildungsbeteiligung: Vergleich von Betrieben mit sinkendem Geschäftsvolumen und allen Betrieben in Hessen**



Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich bei der betrieblichen Beschäftigungsprognose bis Mitte 2007. Betriebe, die von einem Beschäftigungsrückgang bis zu diesem Zeitpunkt ausgehen, bilden genauso häufig aus wie der Durchschnitt der hessischen Betriebe.

**Abb. V-12: Ausbildungsbeteiligung: Vergleich von Betrieben mit negativer Beschäftigungsprognose bis Mitte 2007 und allen Betrieben in Hessen**



Insgesamt zeigt sich kein eindeutiger Zusammenhang zwischen der wirtschaftlichen Situation der Betriebe und der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass bei der hier vorgenommenen deskriptiven Analyse bestimmte Zusammenhänge „unentdeckt“ bleiben könnten. Um den Einfluss der wirtschaftlichen Situation auf die Ausbildungsbeteiligung eindeutig herauszuarbeiten, bedarf es multivariater Verfahren. Diese würden jedoch zum einen den Rahmen des vorliegenden Berichts sprengen, zum anderen wurde eine solche Berechnung für Hessen anhand der IAB-Betriebspaneldaten 2005 bereits durchgeführt (vgl. Baden, Schmid 2007a). Dabei zeigte sich ebenfalls kein eindeutiger Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher Situation und Ausbildungsbeteiligung.

Zumindest ein Teil der Betriebe scheint seine Ausbildungsentscheidung unabhängig von kurzfristigen wirtschaftlichen Erfolgsindikatoren zu treffen. Es spricht in diesem Zusammenhang viel dafür, dass so genannten „weichen“ Faktoren wie „Ausbildungstradition“ oder „Reputation“ eine erhebliche Rolle bei der Ausbildungsentscheidung zukommt (vgl. hierzu auch IWAK-Report 2/2007).

### **Rückgang bei der Zahl der neuen Ausbildungsverträge wurde gestoppt**

Im Rückblick auf das Ausbildungsjahr 2005/2006 wurden nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels von den hessischen Betrieben in diesem Zeitraum ca. 46.600 Ausbildungsplätze bereitgestellt. Dies war etwa 1% weniger als im Vorjahr. Davon wurden laut der Betriebsbefragung etwa 28.000 der Agentur für Arbeit als offene Ausbildungsplätze gemeldet. Dies entspricht einer Meldequote von 60% (Vorjahr: 54%) Tatsächlich neu besetzt wurden 42.855 Ausbildungsplätze. Die Zahl der abgeschlossenen Verträge

ist damit etwa konstant geblieben. Damit scheint die negative Entwicklung aus dem Vorjahr gestoppt: Laut IAB-Betriebspanel ging im Ausbildungsjahr 2004/05 die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze um 6.200 und der abgeschlossenen Verträge um rund 4.200 Verträge gegenüber dem Jahr 2003/04 zurück.

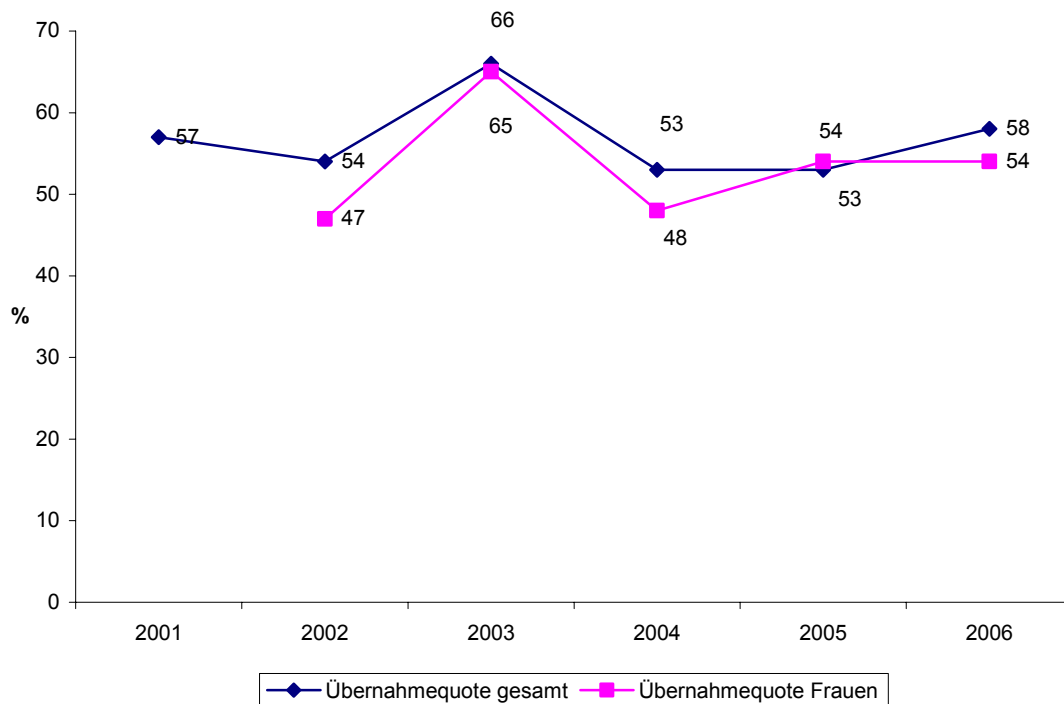
Für die Entwicklung im Ausbildungsjahr 2006/07 kann an dieser Stelle keine Aussage getroffen werden, außer dass zum Befragungszeitpunkt etwa 27% der ausbildungsberechtigten hessischen Betriebe bereits neue Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2006/2007 abgeschlossen hatten (2005: 32%). Außerdem planten 7% aller Betriebe (weitere) Ausbildungsverträge einzugehen (2005: 7%). Um wie viele Ausbildungsverträge es sich dabei handelt, lässt sich anhand des IAB-Betriebspanels leider nicht ermitteln.

### **Übernahmen nach Ausbildung sind angestiegen**

Arbeitsmarktpolitisch ist es von besonderem Interesse, ob die Auszubildenden nach ihrem erfolgreichen Abschluss vom ausbildenden Betrieb übernommen werden und somit die zweite Schwelle in den Beruf meistern. Insgesamt haben im ersten Halbjahr 2006 in Hessen etwa 36.000 Personen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen; etwa 21.000 Auszubildende wurden nach ihrem Abschluss weiterbeschäftigt. Damit erreichte die Übernahmequote 2006 mit über 58% den zweithöchsten Wert seit 2001, gegenüber dem Vorjahr ist dies eine Steigerung um 5% Prozentpunkte.

Von den erfolgreichen Absolventen waren 18.000 weiblich (50%), die Übernahmequote lag bei diesen wie im Vorjahr bei 54%. Nachdem die Übernahmequote 2005 für weibliche Absolventen erstmals seit 2001 über der Gesamtübernahmequote lag, fiel sie 2006 wieder hinter diese zurück.

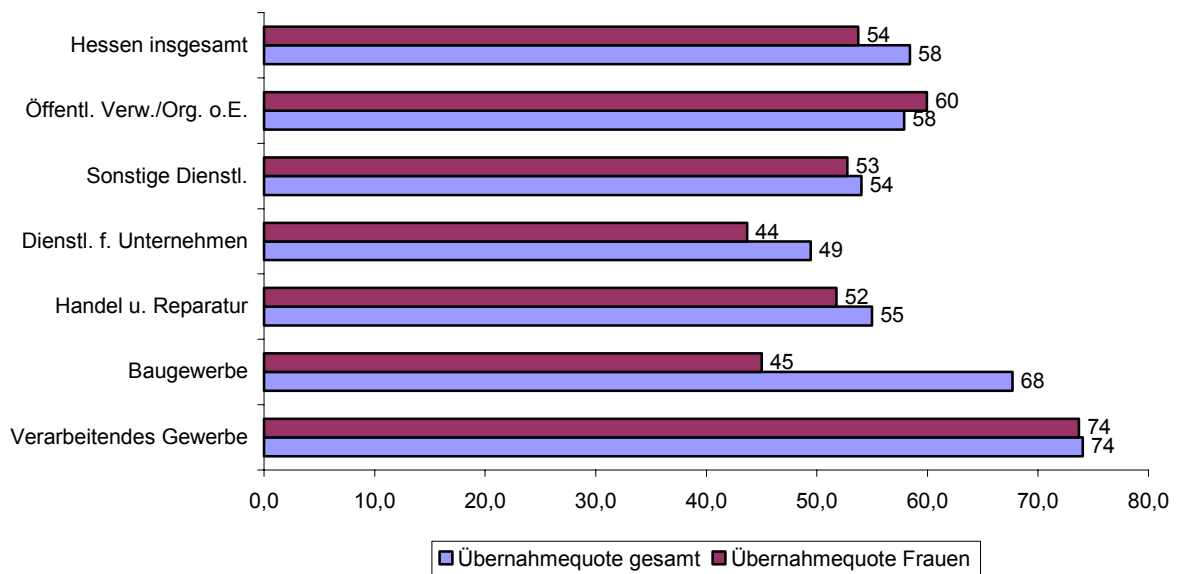
**Abb. V-13: Übernahmequoten in Hessen 2001 bis 2006, Angaben in Prozent der übernommenen Absolventen an allen erfolgreichen Abschlüssen**



( Daten zur Übernahmequote der weiblichen Absolventen liegen erst seit 2002 vor.)

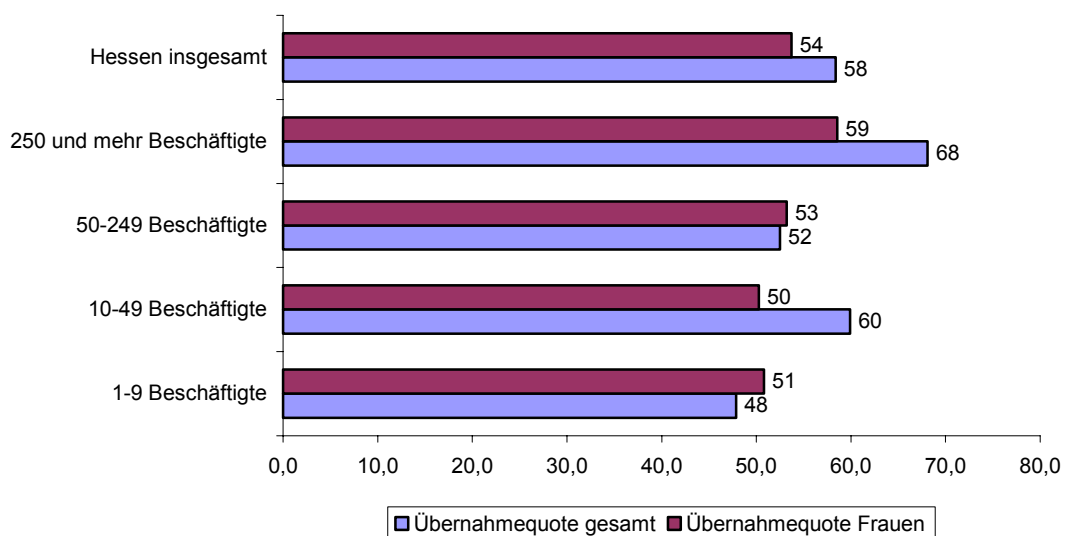
Die Chancen, nach einem erfolgreichen Abschluss auch übernommen zu werden, sind in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich. Die höchste Übernahmequote 2006 hatte - wie bereits 2005 - das Verarbeitende Gewerbe. Es folgen der öffentliche Sektor und (zumindest was die männlichen Absolventen betrifft) das Baugewerbe. Die Dienstleistungen für Unternehmen hatten nicht nur die geringste Ausbildungsquote zu verzeichnen, hier werden auch anteilig die wenigsten Absolventen übernommen. Die Übernahmequote bei den Sonstigen Dienstleistungen lag ebenfalls unter dem hessischen Durchschnitt.

**Abb. V-14: Übernahmequoten in Hessen 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



Auch zwischen den Betriebsgrößenklassen bestehen hinsichtlich der Übernahmequote Unterschiede, die jedoch weniger stark ausgeprägt sind als bei den Wirtschaftszweigen. Die höchste Quote findet sich bei den hessischen Großbetrieben, gefolgt von den Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigte. Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte) haben zwar die höchste Ausbildungsquote, dafür jedoch die niedrigste Übernahmequote aller Betriebsgrößenklassen.

**Abb. V-15: Übernahmequoten in Hessen 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent**





### 5.3 Fazit

Die Ausbildungssituation in Hessen hat sich laut IAB-Betriebspanel Mitte 2006 gegenüber Mitte 2005 etwas verschlechtert. Die Ausbildungsquote ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken und liegt weiterhin unter dem Durchschnitt für Westdeutschland. Ebenso ging die Ausbildungsbeteiligung zurück. Letztere lag im vergangenen Jahr allerdings deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt.

Positiv anzumerken ist die Entwicklung bei der Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Hier scheint der in den vergangenen Jahren beobachtete Rückgang gestoppt. Desweiteren ist die Übernahmequote von erfolgreichen Ausbildungsabsolventen deutlich angestiegen und liegt nun bei 58%.

Gleichzeitig bestehen in Hessen weiterhin ungenutzte Ausbildungspotenziale. Etwa 28% aller hessischen Betriebe bilden trotz Ausbildungsberechtigung nicht aus. Hervorzuheben ist hier insbesondere der für Hessen doch recht bedeutsame Sektor der Unternehmensnahen Dienstleistungen. Trotz des überdurchschnittlichen Beschäftigungszuwachses in diesem Sektor sind die Ausbildungsquote und die Ausbildungsbeteiligung weiterhin gesunken. Nur noch 23% der Betriebe aus diesem Wirtschaftszweig beteiligen sich an der betrieblichen Ausbildung, die Ausbildungsquote liegt bei 3,1%. Betriebe aus dem Dienstleistungsbereich bilden allgemein vergleichsweise selten und wenn dann relativ wenig aus, dies gilt nicht nur für Hessen. Dennoch liegen die Ausbildungsquoten im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen und der Dienstleistungen für Unternehmen noch unter dem westdeutschen Durchschnitt.

Ähnlich problematisch stellt sich die Situation bei kleineren Betrieben mit 10-49 Beschäftigten dar: Hier liegt die Ausbildungsquote ebenfalls deutlich unter der für Westdeutschland. Zugleich bestehen bei diesen und bei Kleinstbetrieben die größten ungenutzten Ausbildungspotenziale.

Die Aktivierung ungenutzter Ausbildungspotenziale kann die Situation auf dem hessischen Ausbildungsmarkt sicherlich verbessern. Nicht zu vergessen ist hierbei allerdings der hohe Anteil an Betrieben, die über keine Ausbildungsberechtigung verfügen (40% aller hessischen Betriebe). Hier wäre insbesondere zu prüfen, worin das Fehlen einer solchen Berechtigung begründet ist. Neben finanziellen Aspekten dürften hier durchaus mangelnde Ausbildungsbereitschaft oder Informationsdefizite eine Rolle spielen.

## **6. Löhne, Gehälter und Tarifbindung**

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

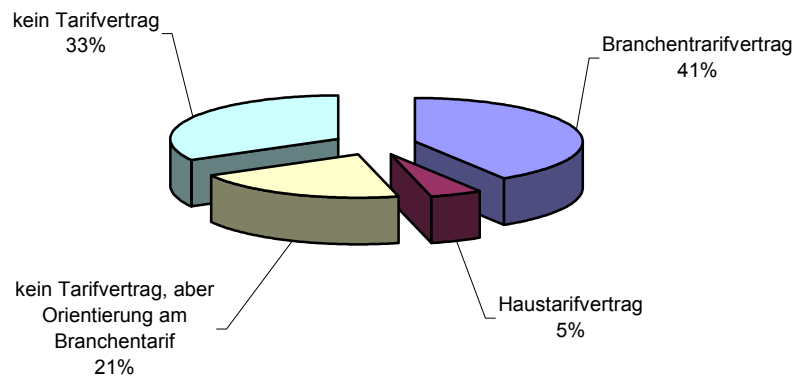
Das IAB-Betriebspanel liefert eine Reihe von Informationen über das Ausmaß der tariflichen Bindung, übertarifliche Entlohnung und die Existenz eines Betriebs- bzw. Personalrats.

### **6.1 Tarifbindung und außertarifliche Entlohnung**

#### **Anteil tarifgebundener Betriebe in Hessen erstmals seit 2001 angestiegen**

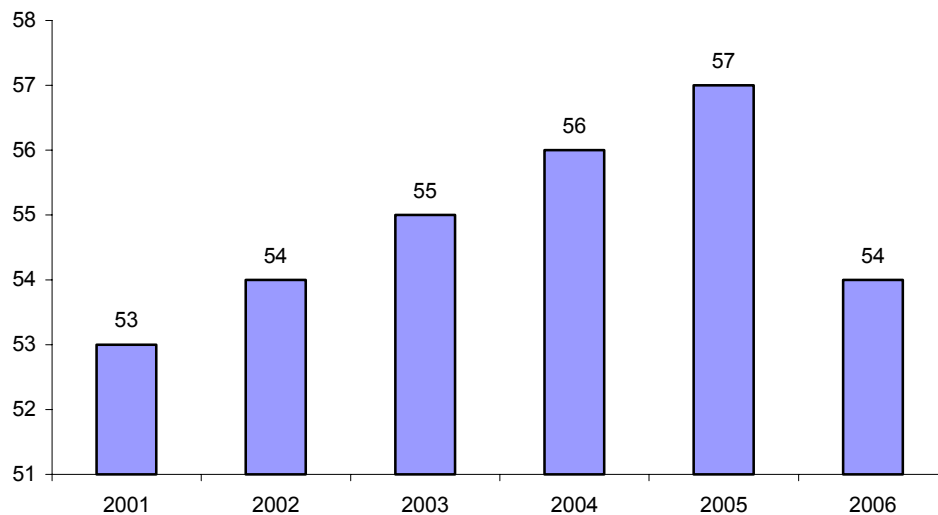
Für 41% der hessischen Betriebe gilt ein Branchentarifvertrag (2005: 40%), 5% verfügen über einen Haus- bzw. Firmentarifvertrag (2004: 3%). 54% der Betriebe unterlagen keiner direkten Tarifbindung (2004: 57%). Von diesen Betrieben orientierten sich 39% an einem Branchentarifvertrag, dies sind 21% aller hessischen Betriebe. Ein Drittel aller hessischen Betriebe sind damit weder an einen Tarifvertrag gebunden, noch orientieren sie sich an einem.

**Abb. VI-1: Tarifbindung in Hessen 2006**



Zwischen 2001 und 2005 ist der Anteil der hessischen Betriebe ohne Tarifbindung kontinuierlich angestiegen, 2006 ist erstmals eine Abnahme festzustellen. Dies ist allerdings in erster Linie auf die Zunahme der Haustarifverträge zurückzuführen. Der Anteil der Betriebe, in denen ein Branchentarifvertrag gilt, stieg lediglich um einen Prozentpunkt an.

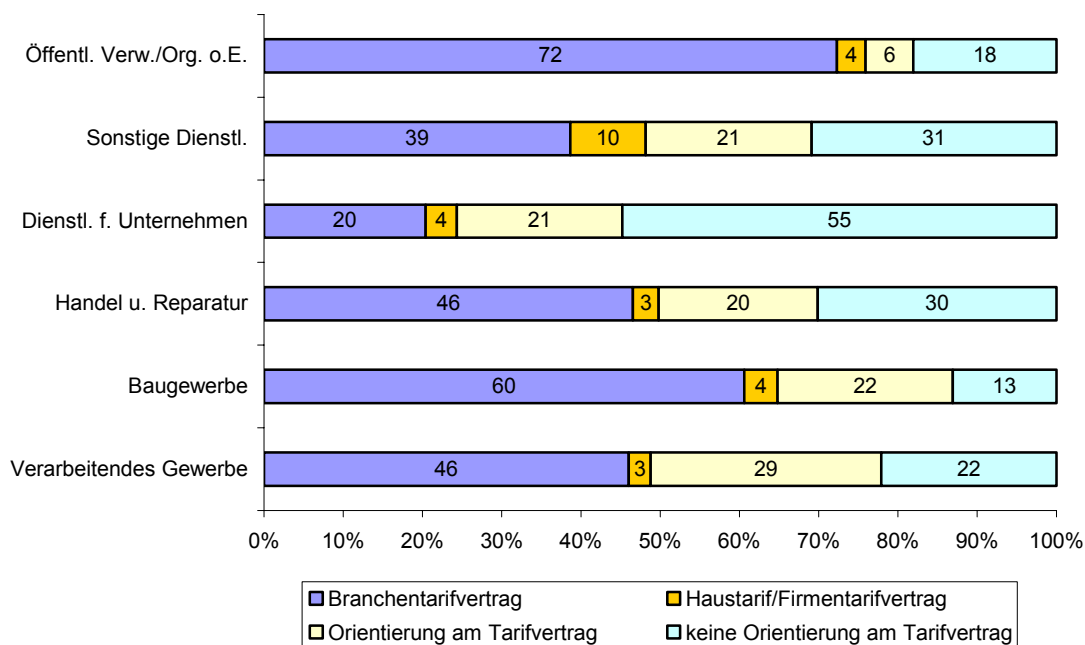
**Abb. VI-2: Betriebe in Hessen ohne Tarifvertrag, Angaben in Prozent aller Betriebe**



Besonders ausgeprägt ist die Tarifbindung in Hessen – wie in den vergangenen Jahren auch – im Baugewerbe sowie in der Öffentlichen Verwaltung. Im Baugewerbe gelten in 64% aller Betriebe Branchen- oder Haustarifverträge, weitere 29% orientieren sich am Branchentarifvertrag. Damit liegt der Anteil der Betriebe, die weder an einen Tarifvertrag gebunden sind, noch sich an einem orientieren nur bei 13%. Ähnlich niedrig ist dieser Anteil im Bereich der öffentlichen Verwaltung, hier sind es 18%.

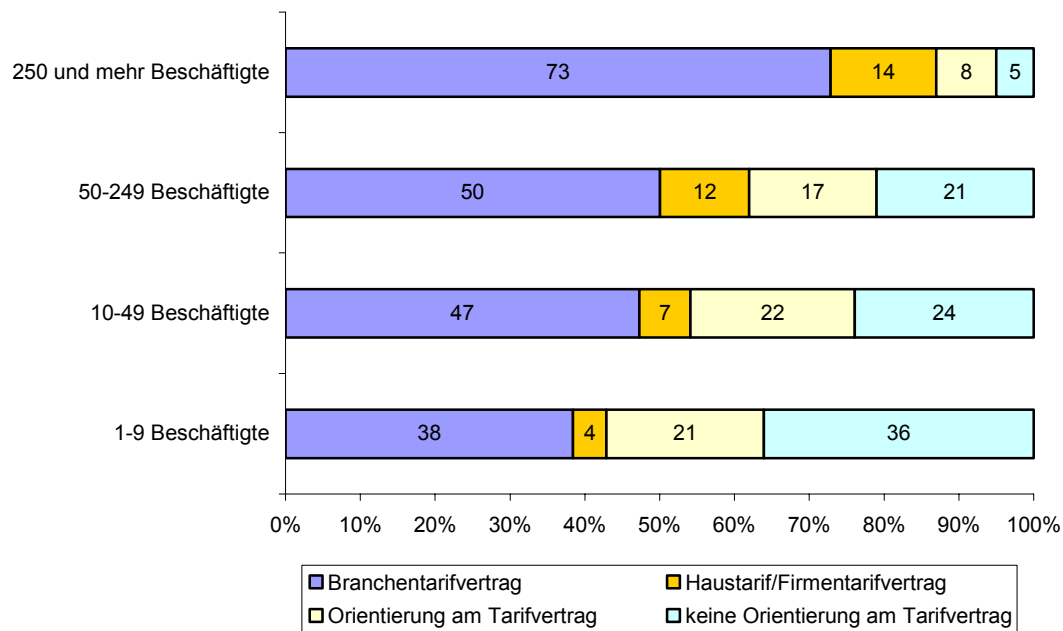
Ein umgekehrtes Bild zeigt sich bei den Betrieben aus dem Sektor der Dienstleistungen für Unternehmen: Nur 20% sind an einen Branchentarif gebunden, 55% orientieren sich nicht an tariflichen Regelungen.

**Abb. VI-3: Tarifbindung in Hessen 2006 nach Wirtschaftszweigen**



Bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße zeigt sich erwartungsgemäß eine Zunahme der Tarifbindung mit steigender Betriebsgröße. Während bei den Kleinstbetrieben 38% der Betriebe der Tarifbindung unterlagen, waren es bei den Großbetrieben etwa 73%. Auch der Anteil der Betriebe mit einem Haustarifvertrag steigt mit zunehmender Betriebsgröße an.

**Abb. VI-4: Tarifbindung in Hessen 2006 nach Betriebsgrößenklassen**

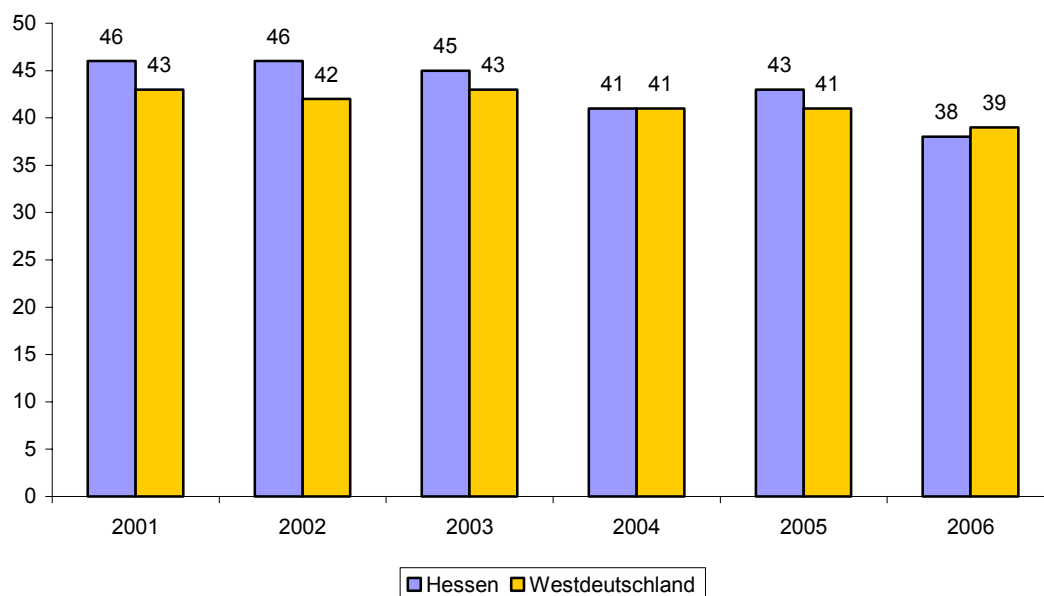


### **Übertarifliche Entlohnung verliert an Bedeutung**

Der Anteil der hessischen Betriebe mit Tarifbindung hat 2006 zwar zugenommen, übertarifliche Entlohnung findet in diesen Betrieben aber deutlich seltener Anwendung als noch 2005. Nur noch 38% der tarifgebundenen Betriebe zahlten 2006 (auch) übertarifliche Entgelte, im Vorjahr waren es noch 43%. Damit liegt der Anteil der Betriebe mit übertariflichen Löhnen und Gehältern erstmals seit 2001 unter dem westdeutschen Durchschnitt. Soweit eine solche übertarifliche Bezahlung erfolgt, liegt sie in Hessen mit plus 12% allerdings höher als in Westdeutschland (10,5%).

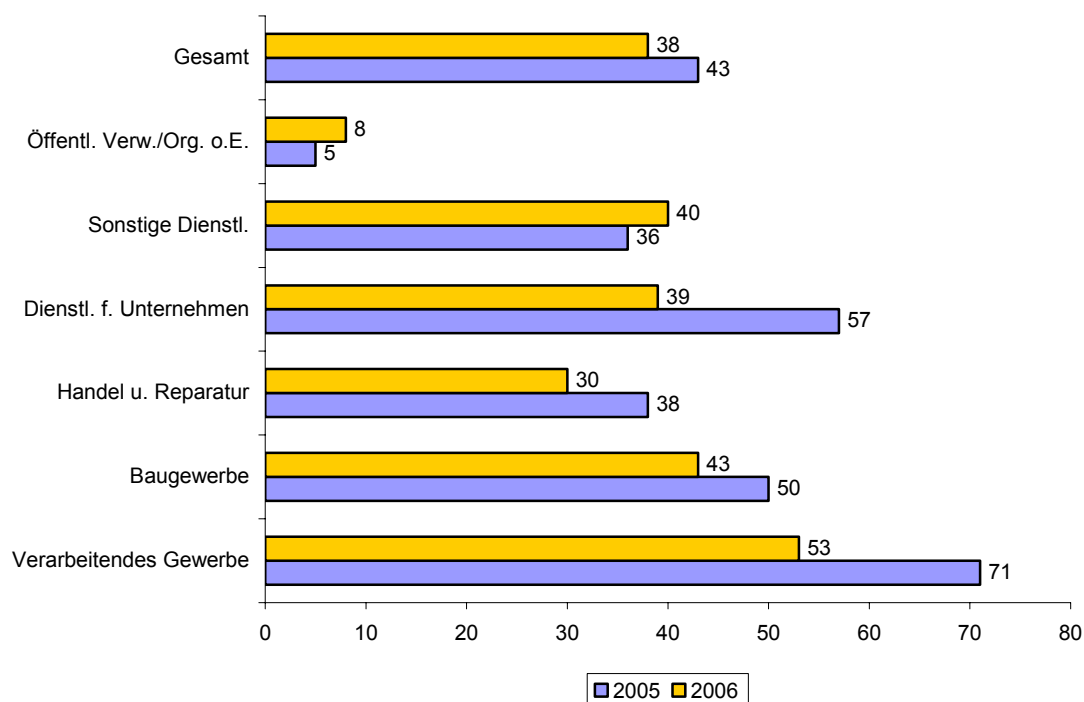
Eine freiwillige Bezahlung über Tarif wird meist mit der Absicht, Mitarbeiter an den Betrieb zu binden und sie zu motivieren, erklärt. Angesichts der beschriebenen Entspannung auf dem Arbeitsmarkt, der Zunahme von Arbeitnehmerkündigungen und dem von einem Teil der Betriebe befürchteten künftigen Mangel an Fachkräften ist der deutliche Rückgang des Einsatz dieses personalpolitischen Instruments doch erstaunlich.

**Abb. VI-5: Übertarifliche Entlohnung in Hessen und Westdeutschland 2001-2006, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe**



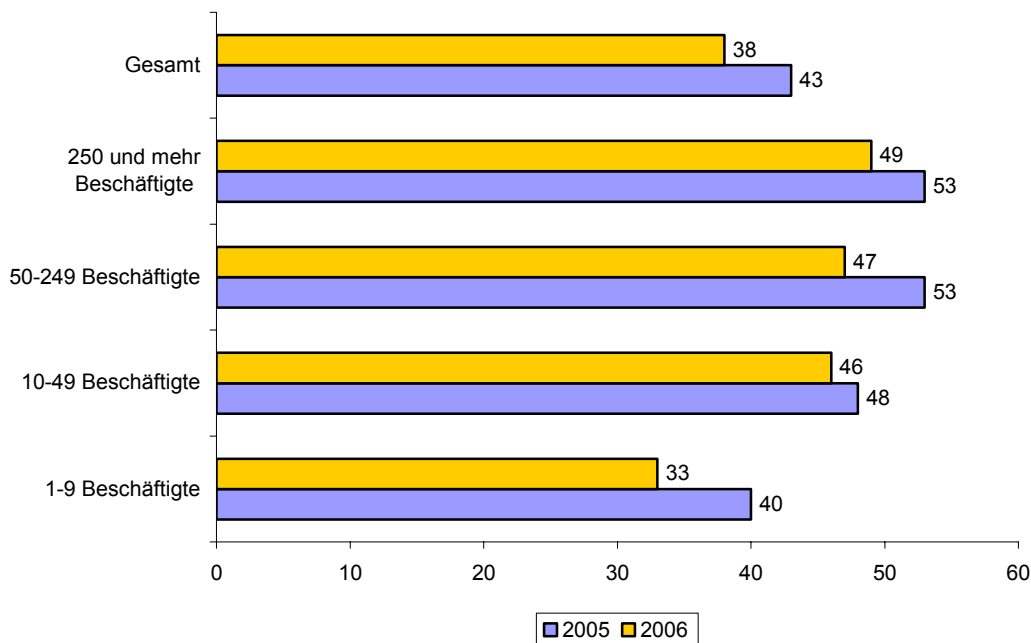
Besonders deutlich ist der Anteil der übertariflich bezahlenden Betriebe zwischen 2005 und 2006 in den Bereichen Dienstleistungen für Unternehmen, Baugewerbe und Verarbeitendes Gewerbe zurückgegangen. Das sind allesamt Sektoren, die sich in diesem Zeitraum durch ein Beschäftigungswachstum ausgezeichnet haben.

**Abb. VI-6: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2005 und 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs**



Mit zunehmender Betriebsgröße steigt nach wie vor der Anteil der Betriebe mit übertariflicher Bezahlung. Allerdings sind gerade bei größeren und bei Großbetrieben die Anteile gegenüber 2005 doch deutlich zurückgegangen, so dass sie sich inzwischen etwa auf dem Niveau von Kleinbetrieben (10-49 Beschäftigte) befinden. Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten haben ebenfalls einen Rückgang zu verzeichnen, nur noch jeder dritte tarifgebundene Kleinbetrieb zahlt über Tarif.

**Abb. VI-7: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2005 und 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe der jeweiligen Größenklasse**



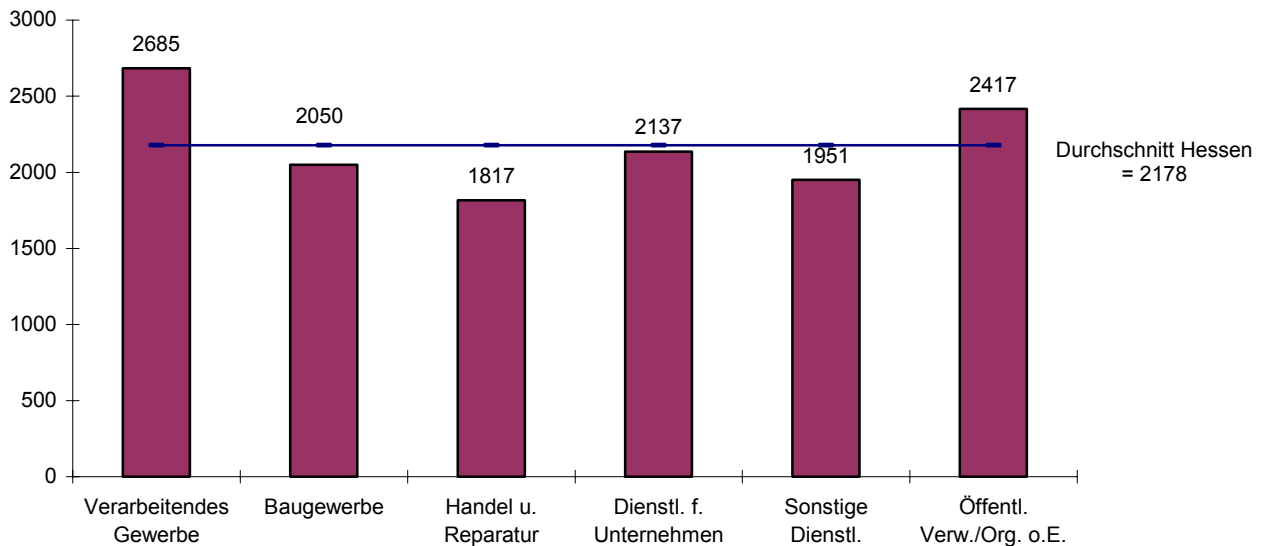
## 6.2 Lohnstruktur in Hessen 2006

Das IAB-Betriebspanel befragt die Betriebe exemplarisch nach der Bruttolohn- und Gehaltssumme (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) für den Monat Juni des jeweiligen Befragungsjahres. Auf der Grundlage dieser Daten wurde in 2005 für Hessen eine durchschnittliche Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem von € 2178 festgestellt. In Westdeutschland lag der entsprechende Wert etwas niedriger, bei € 2174.

Dabei existieren deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen. Mit Abstand an der Spitze in Hessen stand einmal mehr das Verarbeitende Gewerbe: Hier lag die Lohn- bzw. Gehaltssumme pro Beschäftigtem bei € 2685, gefolgt von der öffentlichen Verwaltung (€ 2417). Im Bereich Handel und Reparatur lagen die Verdienstmöglichkeiten dagegen weit unter dem Durchschnitt. Die unterdurchschnittli-

chen Werte im Bereich Handel und Reparatur sowie den Sonstigen Dienstleistungen sind sicherlich durch die dortigen hohen Teilzeitquoten mitbegründet.

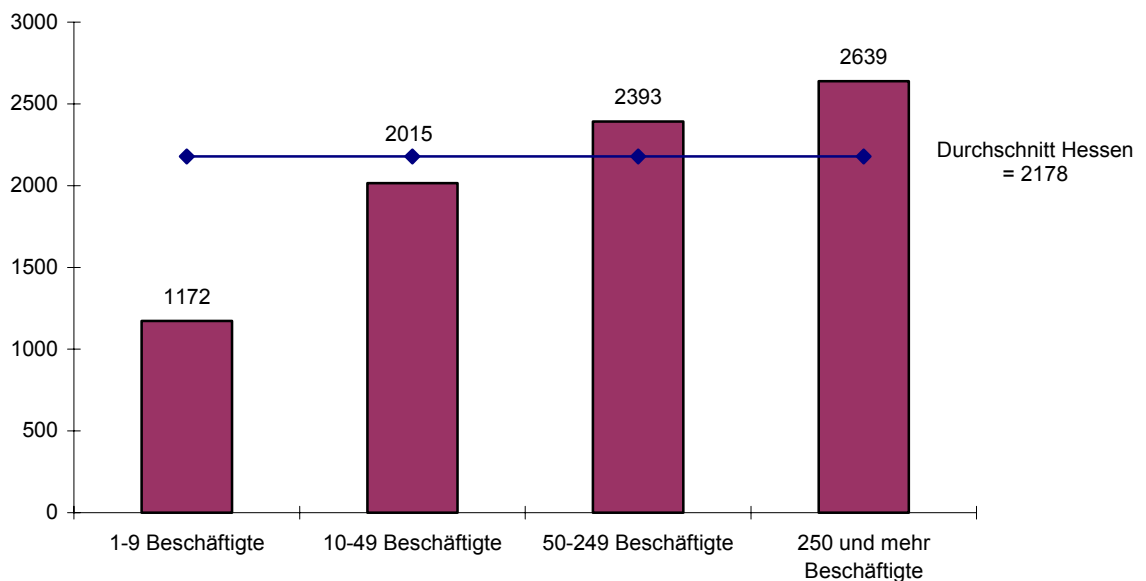
**Abb. VI-8: Bruttolohn-/gehaltssumme (Euro) pro Beschäftigtem in Hessen 2006 nach Wirtschaftszweigen**



Mit zunehmender Betriebsgröße zeigt sich ein deutlicher Anstieg der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Kopf. Während in Hessen auf einen Beschäftigten in einem Kleinunternehmen eine Bruttolohn- und Gehaltssumme von durchschnittlich € 1172 entfielen, waren es bei einem Beschäftigten in einem Großunternehmen mehr als das Doppelte (€ 2639). In Westdeutschland ist dieses Gefälle ähnlich ausgeprägt. Auch hier lag die Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem in Großunternehmen mehr als doppelt so hoch als in einem Kleinunternehmen (€ 2782 zu € 1261).



**Abb. VI-9: Bruttolohn/-gehaltssumme (Euro) pro Beschäftigtem in Hessen 2006 nach Betriebsgrößenklassen**

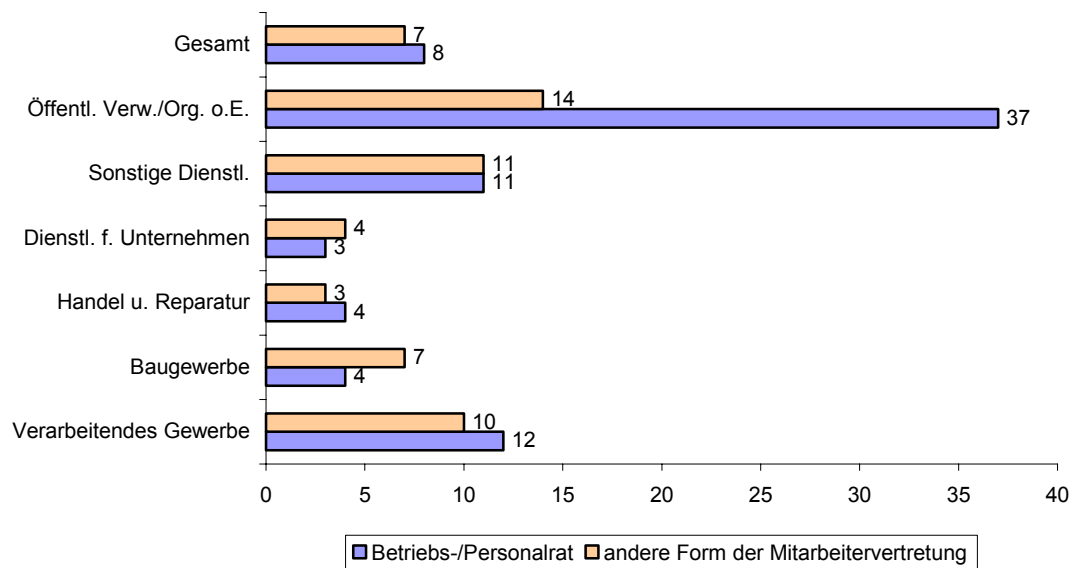


### 6.3 Personalvertretung

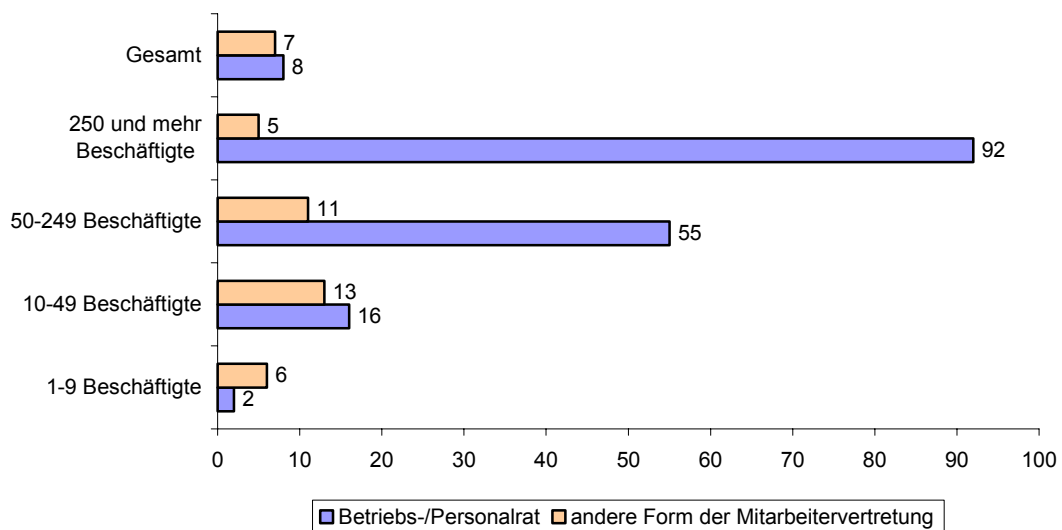
In 8% der hessischen Betriebe (Westdeutschland: ebenfalls 8%) gibt es einen nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetz gewählten Betriebs- oder Personalrat. Überdurchschnittlich häufig finden sich Betriebs-/Personalräte im Bereich der Öffentlichen Verwaltung (37%) sowie im Verarbeitenden Gewerbe (12%). Erwartungsgemäß steigen die Werte mit zunehmender Betriebsgröße stark an, nur 2% der Kleinstbetriebe haben einen Betriebs-/Personalrat, bei den Großbetrieben sind es 92%.

In weiteren 7% der hessischen Betriebe existiert eine andere betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung („runder Tisch“, Belegschaftssprecher etc). Hier sind sowohl die branchenspezifischen als auch die betriebsgrößenspezifischen Unterschiede wesentlich geringer ausgeprägt.

**Abb. VI-10: Verbreitung von Personalvertretungen in Hessen 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs**

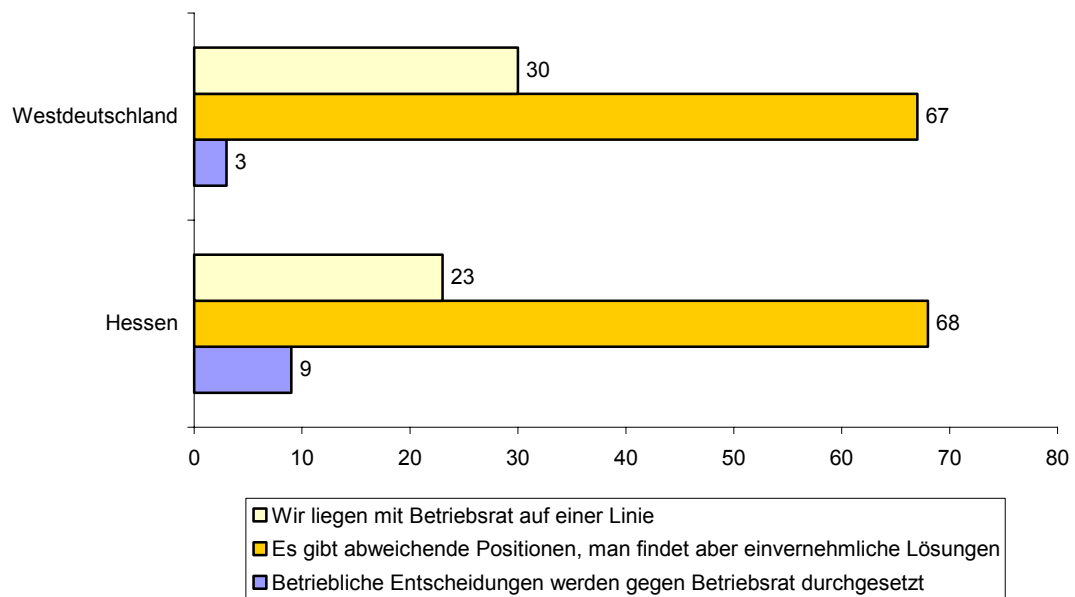


**Abb. VI-11: Verbreitung von Personalvertretungen in Hessen 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse**



Erstmals wurden die Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat im IAB-Betriebspanel 2006 gefragt, wie sich dessen Rolle bei betrieblichen Entscheidungen am besten beschreiben lasse. Das Ergebnis fällt dabei durchaus positiv aus. 23% dieser Betriebe gaben an, mit dem Betriebs-/Personalrat zumeist von vorneherein auf einer Linie zu liegen. In 68% der Betriebe bezieht der Betriebs-/Personalrat bei betrieblichen Entscheidungen zwar eine durchaus abweichende Position, es wird aber letztendlich eine einvernehmliche Lösung gefunden. Nur 6% der Betriebe mussten Entscheidungen in der Regel gegen den Betriebsrat durchsetzen. In Westdeutschland fällt das Urteil noch leicht besser aus, hier kam es nur in 3% der Betriebe zu unlösbaren Interessenskonflikten zwischen Betriebsleitung und Betriebs-/Personalrat.

**Abb. VI-12: Wie lässt sich die Rolle des Betriebs-/Personalrats bei betrieblichen Entscheidungen am besten beschreiben? Angaben in Prozent aller Betriebe mit Betriebs-/Personalrat**



#### 6.4 Fazit

Zwischen 2001 und 2005 ist der Anteil der hessischen Betriebe ohne Tarifbindung kontinuierlich angestiegen. 2006 ist erstmals eine Abnahme festzustellen. Dies ist allerdings in erster Linie auf die Zunahme der Haustarifverträge zurückzuführen, der Anteil der Betriebe, in denen ein Branchentarifvertrag gilt, nahm lediglich um einen Prozentpunkt zu.

Der Anteil der hessischen Betriebe mit Tarifbindung hat 2006 zwar zugenommen, übertarifliche Entlohnung findet in diesen Betrieben aber deutlich seltener Anwendung als noch 2005. Nur noch 38% der tarifgebundenen Betriebe zahlten 2006 (auch) übertarifliche Entgelte, im Vorjahr waren es noch 43%. Damit liegt der Anteil der Betriebe mit übertariflichen Löhnen und Gehältern erstmals seit 2001 unter dem westdeutschen Durchschnitt. Soweit eine solche übertarifliche Bezahlung erfolgt liegt sie in Hessen mit plus 12% allerdings höher als in Westdeutschland (10,5%).

Eine freiwillige Bezahlung über Tarif wird meist mit der Absicht, Mitarbeiter an den Betrieb zu binden und sie zu motivieren, erklärt. Angesichts der beschriebenen Entspannung auf dem Arbeitsmarkt, der Zunahme von Arbeitnehmerkündigungen und dem von einem Teil der Betriebe befürchteten künftigen Mangel an Fachkräften ist der deutliche Rückgang des Einsatz dieses personalpolitischen Instruments doch erstaunlich.

## **7. Wirtschaftliche Situation der Betriebe**

### **7.1 Vorbemerkung**

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

1. Es werden subjektive Einschätzungen der Betriebe über ihre aktuelle Situation und auch über künftige Entwicklungen erfasst.
2. Das IAB-Betriebspanel ermöglicht es, diese Daten mit anderen, ebenfalls erhobenen Indikatoren (wie z.B. der Beschäftigungsentwicklung) in Zusammenhang zu bringen und diesbezüglich auszuwerten.

Zudem wurde 2006 erstmals die subjektive Zufriedenheit der Betriebe mit harten und weichen Standortfaktoren abgefragt. Wirtschaftliche Indikatoren und Standortbewertung hängen eng zusammen, dennoch werden im Folgenden die Indikatoren wirtschaftlicher Entwicklung nicht als direkten Hinweis auf die Attraktivität des Standortes interpretiert (vgl. hierzu Fischer u. a. 2007). Zum einen ist ein Teil der erhobenen Indikatoren relativ unabhängig von Standortbedingungen (technischer Stand der Anlagen etc.). Zum anderen fließen in die Ausprägung von (objektiven) wirtschaftlichen Indikatoren Faktoren wie Unternehmensstrategien, Risikoverhalten, Marktstellung etc. ein. Diese sind ebenfalls unabhängig von den abgefragten Standortfaktoren.

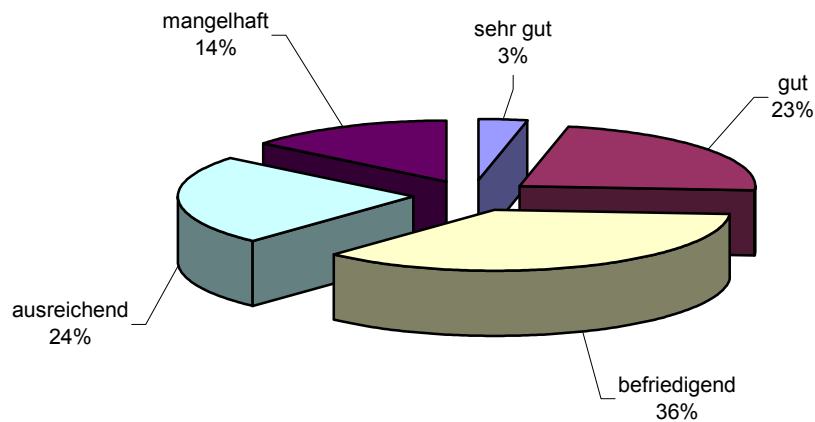
### **7.2 Betriebliche Einschätzung der Ertragslage 2005**

#### **Hessische Betriebe schätzen ihre Ertragslage zunehmend positiv ein**

Die Betriebe wurden nach ihrer subjektiven Einschätzung der Ertragslage im zuvor abgelaufenen Geschäftsjahr (2005) gefragt. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf alle hessischen Betriebe mit Ausnahme der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck.

23% der Betriebe in Hessen waren der Auffassung, die Ertragslage im vergangenen Jahr sei gut gewesen. 3% bezeichneten die Ertragslage sogar als sehr gut. Hingegen waren 24% der Ansicht, der Ertrag sei lediglich ausreichend gewesen und 14% sprachen von einer mangelhaften Ertragslage. Die Ergebnisse für Hessen liegen dabei nahe an denjenigen für Westdeutschland.

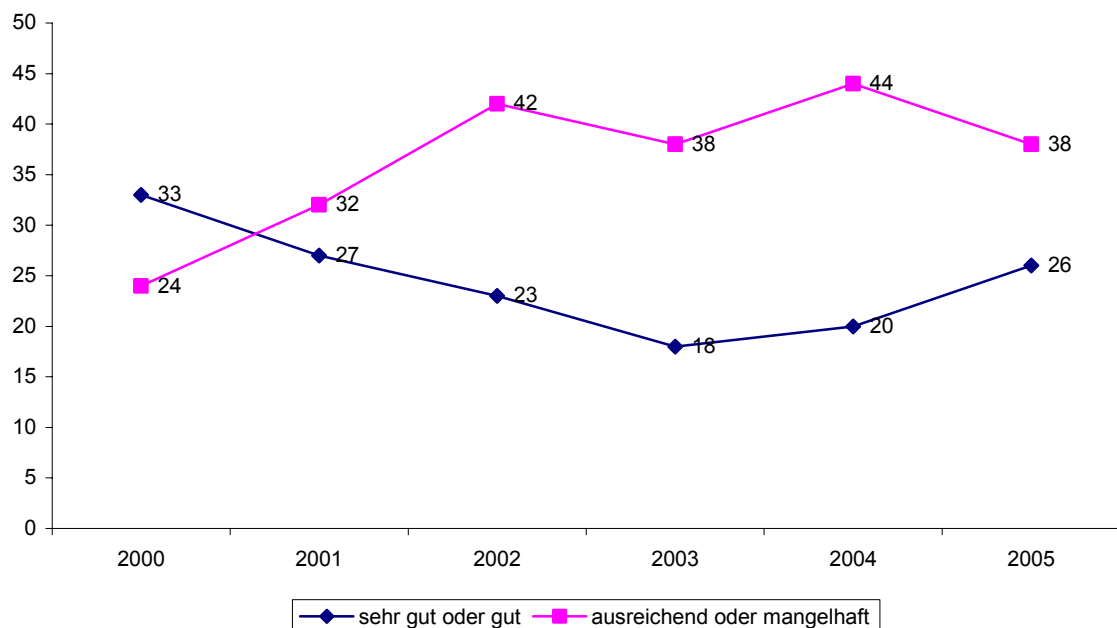
**Abb. VII-1: Einschätzung der Ertragslage 2005, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe\***



\*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich eine deutlich bessere Einschätzung der Ertragslage feststellen. Im IAB-Panel 2005 hatten nur 23% die Ertragslage 2004 als gut oder sehr gut bezeichnet, 44% bezeichneten sie als ausreichen oder mangelhaft. Der Anteil der Betriebe mit positiver Einschätzung der Ertragslage ist damit zum zweiten Mal hintereinander angestiegen. Im Unterschied zum Vorjahr ist diesmal aber gleichzeitig der Anteil der Betriebe mit negativer Bewertung zurückgegangen.

**Abb. VII-2: Einschätzung der Ertragslage 2000 bis 2005, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe\***



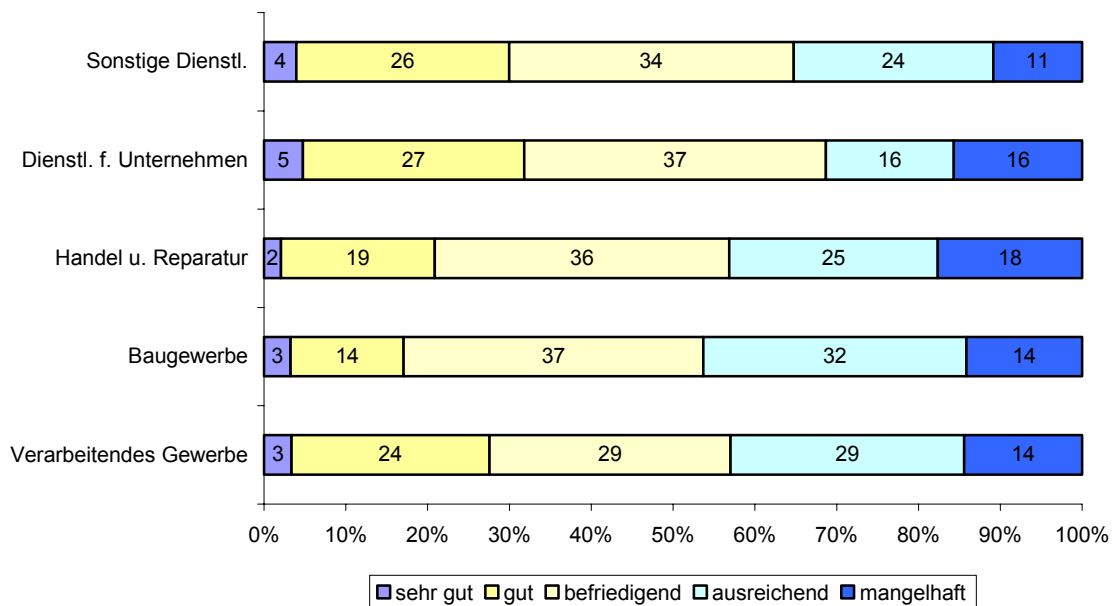
\*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

## Trendwende im Verarbeitenden Gewerbe

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigen sich deutliche Unterschiede bei der Bewertung der Ertragslage des vergangenen Jahres. Besonders positiv äußerten sich die Betriebe im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen und der Sonstigen Dienstleistungen. Hier schätzten jeweils etwa 30% der Betriebe die Ertragslage als gut oder sehr gut ein.

Die gute Einschätzung aus dem Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen ist nicht neu, auch in den vergangenen Jahren nahmen diese Betriebe bei einer sektoralen Differenzierung stets den Spitzenplatz ein. Deutlich besser als in den vergangenen Jahren viel allerdings das Urteil des Verarbeitenden Gewerbes aus. 2005 gaben lediglich 13% an, dass die Ertragslage des Vorjahres gut oder sehr gut gewesen sei; dieser Anteil hat sich inzwischen mehr als verdoppelt (27%). Dieser Wandel drückt sich nicht zuletzt in dem beschriebenen Anstieg der Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe aus (vgl. Kapitel 2).

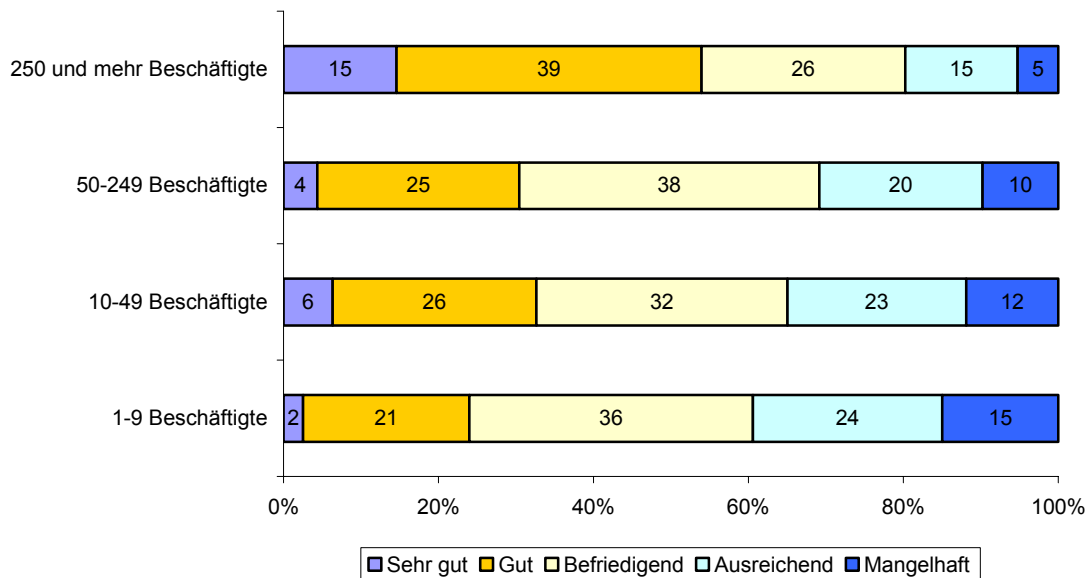
**Abb. VII-3: Einschätzung der Ertragslage 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs**



## Großbetriebe schätzen die Ertragslage des vergangenen Jahres besonders gut ein

Differenziert nach der Betriebsgröße zeigt sich, dass Großbetriebe die mit Abstand beste Bewertung der Ertragslage des Vorjahres vornahmen. Deutlich über 50% kommen zu einer guten oder sehr guten, nur 20% zu einer mangelhaften bzw. ausreichenden Bewertung. Auf der anderen Seite stehen die Kleinstbetriebe, bei denen die negativen Einschätzungen deutlich überwiegen. Nur 23% der Kleinstbetriebe bewerteten sie positiv, 39% eher negativ.

**Abb. VII-4: Einschätzung der Ertragslage 2005 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe in der jeweiligen Größenklasse\***



\*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

### **7.3 Geschäftsvolumen 2005 und Geschäftserwartungen der Betriebe 2006**

Unter Geschäftsvolumen versteht man im Normalfall den Umsatz eines Betriebes. Bei Banken und Kreditinstituten ist mit Geschäftsvolumen die Bilanzsumme gemeint, bei Versicherungen spricht man von Beitragssumme. Bei Organisationen ohne Erwerbszweck, Ämtern, Gebietskörperschaften u.ä. ist das Geschäftsvolumen als Haushaltsvolumen definiert. Da sich für die Mehrheit der hessischen Betriebe (91%) das Geschäftsvolumen als Umsatz definiert, wird im Folgenden lediglich darauf eingegangen.

Genauere Angaben über den Umsatz zu machen, ist für viele Betriebe ein sensibles Thema. So antworteten lediglich 77% der Betriebe auf die Frage, wie hoch im letzten Geschäfts- bzw. Haushaltsjahr (2005) ihr Geschäftsvolumen war. Die Betriebe, die eine Antwort darauf gaben, rundeten zum Teil auf oder ab bzw. gaben Schätzungen an, falls sie keine genauen Angaben machen konnten. Das bedeutet, dass die Angaben zum Umsatz als relativ grob einzuschätzen sind und eine Verwendung als „harte“ Größe schwierig ist. Auf eine differenzierte Darstellung wird aus diesem Grund verzichtet.

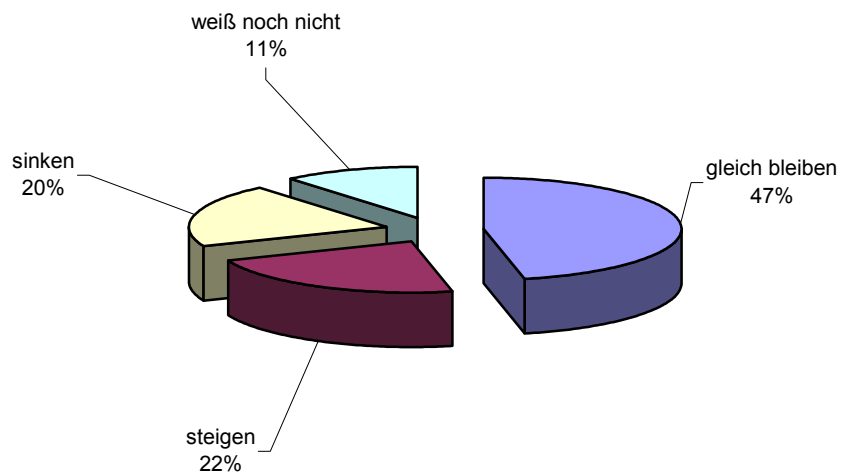
Der Umsatz pro Betrieb lag in Hessen im Geschäftsjahr 2005 durchschnittlich bei etwa 2.889.000 € (Vorjahr: 2.529.000 €), pro Beschäftigtem betrug er rund 181.000 € (Vorjahr: 159.000 €). Mit ca. 2.480.000 € Umsatz pro Betrieb bzw. 166.000 € Umsatz pro Beschäftigten lagen die westdeutschen Durchschnittswerte wieder deutlich unter den hessischen, nachdem sie im Vorjahr noch über ihnen lagen.

#### **Geschäftserwartungen für 2006 entwickelten sich positiv**

In Hessen prognostizierten etwa 22% der Betriebe, dass ihr Geschäftsvolumen im Jahr 2006 gegenüber 2005 eher ansteigen wird (Vorjahr: 17%), rund 20% erwarteten hingegen einen Rückgang (Vorjahr: 27%). Das entsprach auch in etwa der Einschätzung der westdeutschen Betriebe. Die Erwartungen der hessischen Betriebe sind damit deutlich besser als noch im Jahr 2005.

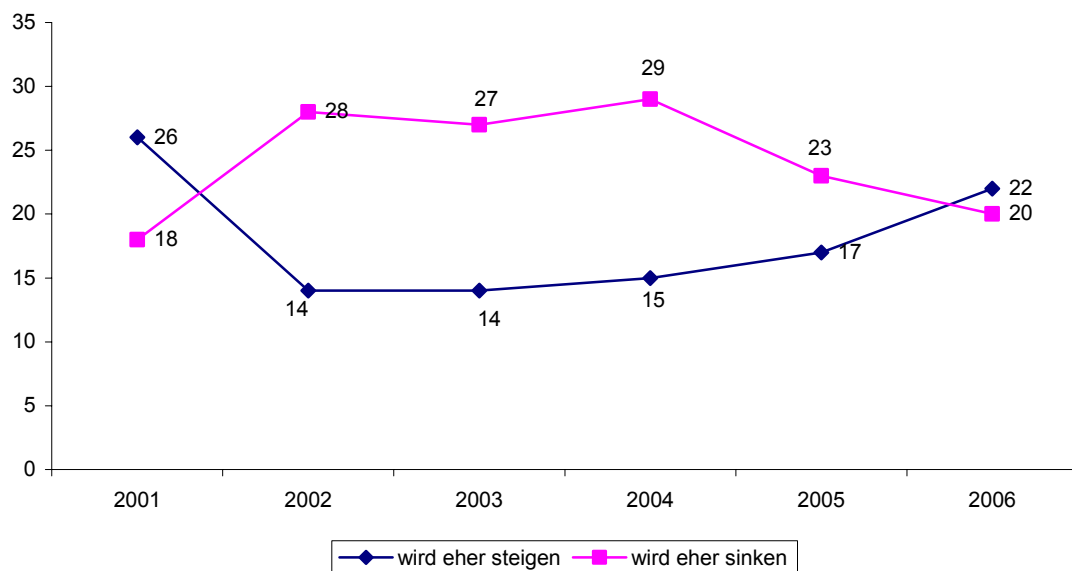


**Abb. VII-5: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2006, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe mit Umsatz**



Erstmals seit 2001 liegt damit der Anteil der hessischen Betriebe mit prognostiziertem Anstieg des Geschäftsvolumens über denen mit einem prognostiziertem Rückgang. Letztere liegen mit einem Anteil von nur 20% fast wieder auf dem Niveau des Jahres 2001.

**Abb. VII-6: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2006, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe mit Umsatz**



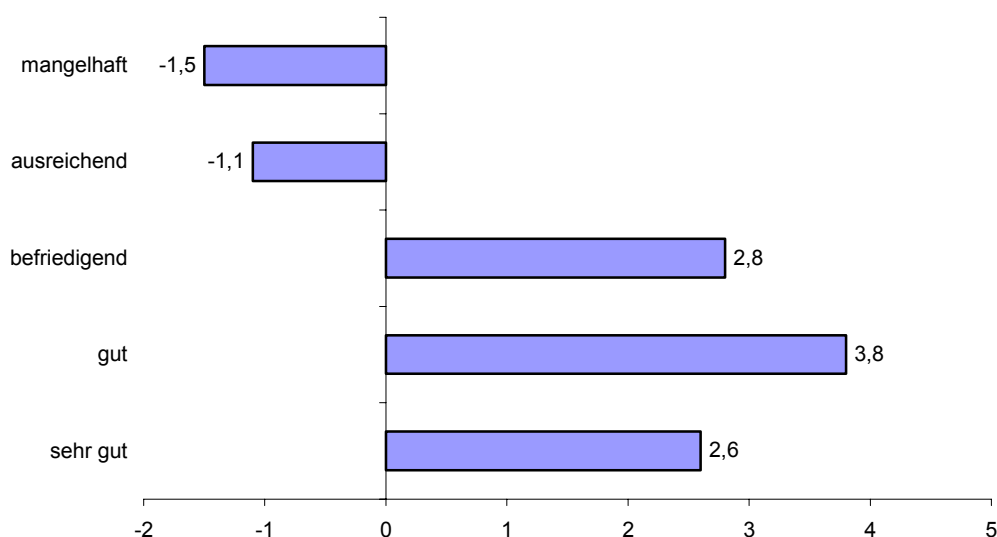
## 7.4 Einschätzung der wirtschaftlichen Lage und Beschäftigungsentwicklung

Aus beschäftigungspolitischer Sicht stellt sich die Frage, ob sich wirtschaftlicher Erfolg in der (vom Zeitpunkt der Befragung aus gesehen) jüngeren Vergangenheit (z.B. Ertragslage des letzten Geschäftsjahres) oder nahen Zukunft (z.B. erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens) auch in Beschäftigungszuwächsen niederschlägt.

Im Folgenden soll daher kurz die betrieblichen Einschätzungen bezüglich Ertragslage und Geschäftsvolumen der tatsächlichen Beschäftigungsentwicklung zwischen 2005 und 2006 gegenübergestellt werden. Um eindeutige Wirkungen der wirtschaftlichen Situation der Betriebe auf die Beschäftigung zu messen, bedarf es eigentlich multivariater Methoden. Die hier vorgenommene bivariate Analyse liefert zumindest Hinweise über mögliche Zusammenhänge.

Bezüglich der Ertragslage zeigt sich kein eindeutiger Zusammenhang derart, dass das Beschäftigungswachstum umso größer ausfiele, je besser die Ertragslage eingeschätzt wurde. Betriebe mit befriedigender Ertragslage hatten bspw. ein höheres Beschäftigungswachstum als Betriebe mit sehr guter Ertragslage (+2,8% gegenüber 2,6%). Es deutet aber einiges darauf hin, dass für eine positive Beschäftigungsentwicklung zumindest eine befriedigende Ertragslage vorhanden sein muss. Ist sie nur ausreichend oder gar mangelhaft geht dies mit einem Beschäftigungsrückgang einher.

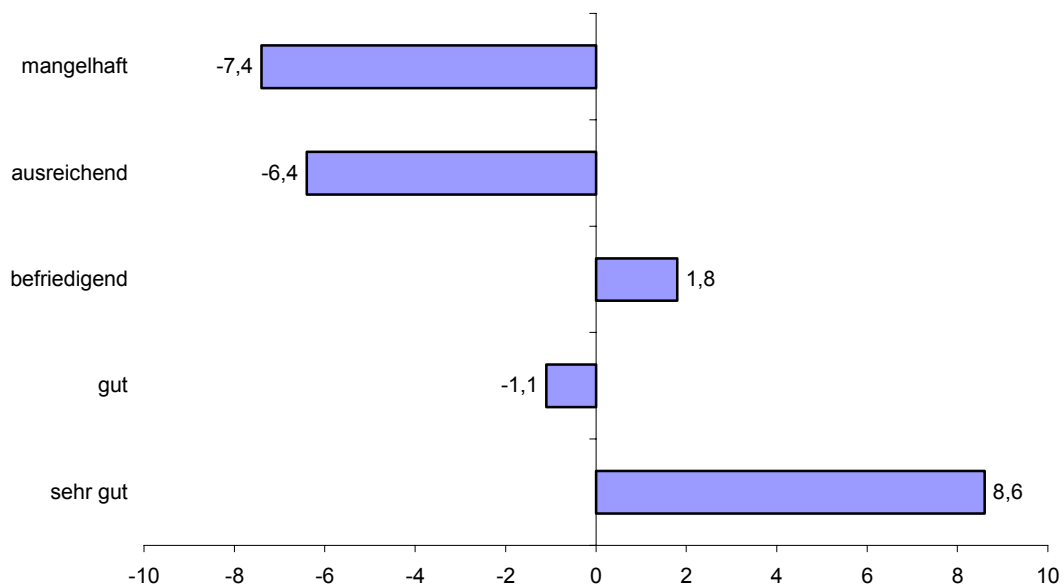
**Abb. VII-7: Veränderung der Gesamtbeschäftigung 2005 bis 2006 nach Ertragslage der Betriebe\*, Angaben in Prozent**



\* ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

Werden nur Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte) betrachtet, die sich bezüglich der Beschäftigungsentwicklung als problematische Betriebsgrößenklasse herausgestellt hatten (-1,7%, vgl. Kapitel II), zeigt sich ähnliches: Ist die Einschätzung der Ertragslage nur ausreichend oder mangelhaft geht dies mit wiederum Beschäftigungsrückgängen einher, die im Falle von Kleinbetrieben aber wesentlich höher ausfallen als bei der Gesamtbetrachtung. Wurde die Ertragslage dagegen als befriedigend oder besser eingeschätzt, zeigt sich kein eindeutiger Zusammenhang. Ein überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum lieferten nur die Kleinstbetriebe, die ihre Ertragslage als „sehr gut“ bezeichneten.

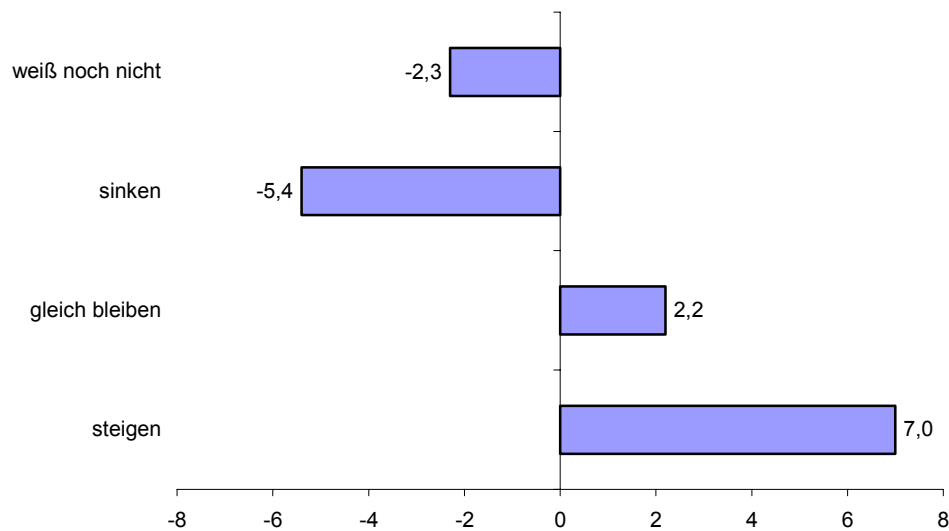
**Abb. VII-8: Veränderung der Gesamtbeschäftigung von Kleinstbetrieben (1-9 Beschäftigte) 2005 bis 2006 nach Ertragslage der Betriebe\*, Angaben in Prozent**



\*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

Die Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens und die Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zeigen den erwarteten Zusammenhang: Positive Erwartungen gehen mit einem Beschäftigungsanstieg, negative mit einem Rückgang einher. Unsicherheiten bezüglich künftiger Geschäftsentwicklungen („weiß noch nicht“) wirken scheinbar negativ auf die Entwicklung der Beschäftigung. Betriebe mit solchen Unsicherheiten verzeichneten einen Beschäftigungsrückgang um 2,3%.

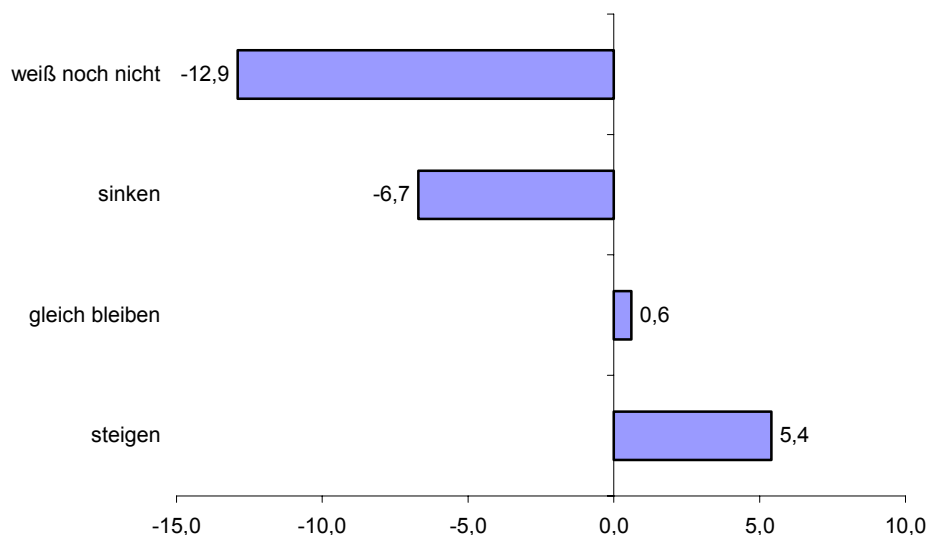
**Abb. VII-9: Veränderung der Gesamtbeschäftigung 2005 bis 2006 nach erwarteter Entwicklung des Geschäftsvolumens der Betriebe\*, Angaben in Prozent**



\*nur Betriebe mit Umsatz

Werden auch hier nur die Kleinstbetriebe betrachtet zeigt sich, dass bei Betrieben mit unsicheren Erwartungen bezüglich der Entwicklung des Geschäftsvolumens, die Beschäftigungsentwicklung äußerst negativ ausfiel (-12,9%) und bei weiten den Wert der Betriebe mit sinkendem Geschäftsvolumen übertraf (-6,7%).

**Abb. VII-10: Veränderung der Gesamtbeschäftigung 2005 bis 2006 bei Kleinstbetrieben (1-9 Beschäftigte) nach erwarteter Entwicklung des Geschäftsvolumens der Betriebe\*, Angaben in Prozent**



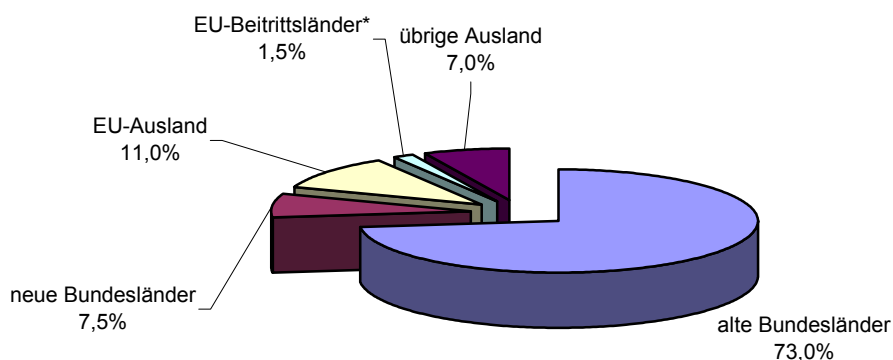
\*nur Betriebe mit Umsatz

## 7.5 Regionale Umsatzverteilung

Laut Befragung 2006 wurden rund 73% des Umsatzes der hessischen Betriebe in den alten Bundesländern erwirtschaftet, weitere 7,5% in den neuen Bundesländern. Damit liegt der Anteil des gesamten Inlandumsatzes bei etwas über 80%, dies entspricht dem westdeutschen Wert.

Auffällig ist, dass der bei weitem größte Anteil des Auslandsatzes auf das EU-Ausland bzw. das übrige Ausland fällt. Auf die EU-Beitrittsländer entfallen nur 1,5% des Gesamtumsatzes, was 9% des Gesamtexports entspricht.

**Abb. VII-11: Regionale Verteilung des Umsatzes der hessischen Betriebe 2005, nur Betriebe mit Umsatz**



\* EU-Beitrittsländer: Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern

## 7.6 Investitionen

Neben der direkten Befragung kann auch aus dem Investitionsverhalten der Betriebe auf die Einschätzung der gegenwärtigen wirtschaftlichen Situation sowie auf künftige Erwartungen geschlossen werden. Im IAB-Betriebspanel dabei wird unterschieden nach Investitionen in:

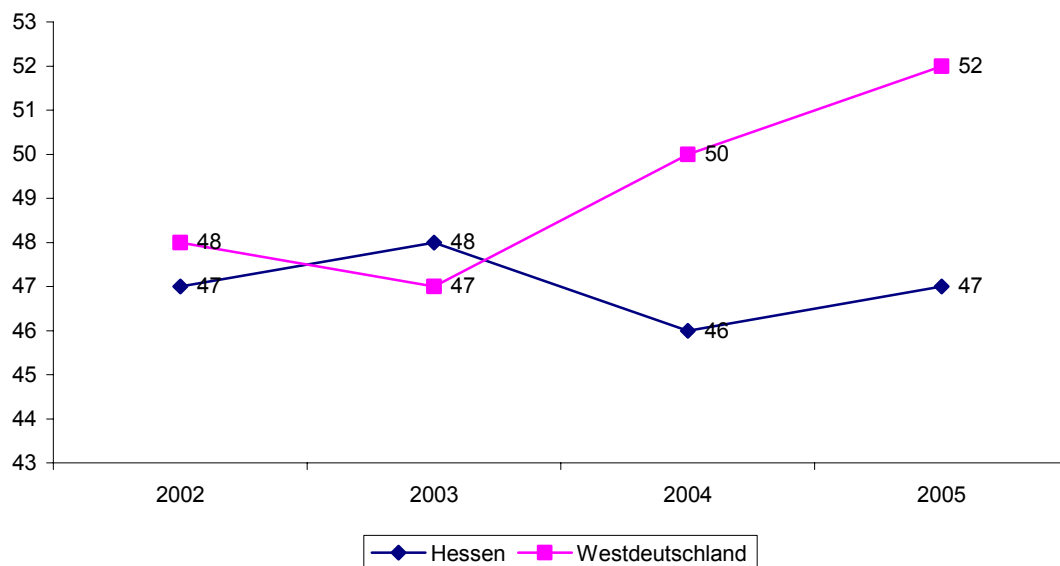
- Grundstücke und Gebäude,
- EDV, Informations- und Kommunikationstechnik,
- Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung,
- Verkehrsmittel und Transportsysteme.

Gefragt wurde nach den Investitionen des vergangenen Jahres, in diesem Fall also 2005.

## Investitionen 2005 – Anteil der investierenden Betriebe in Hessen nur leicht gestiegen

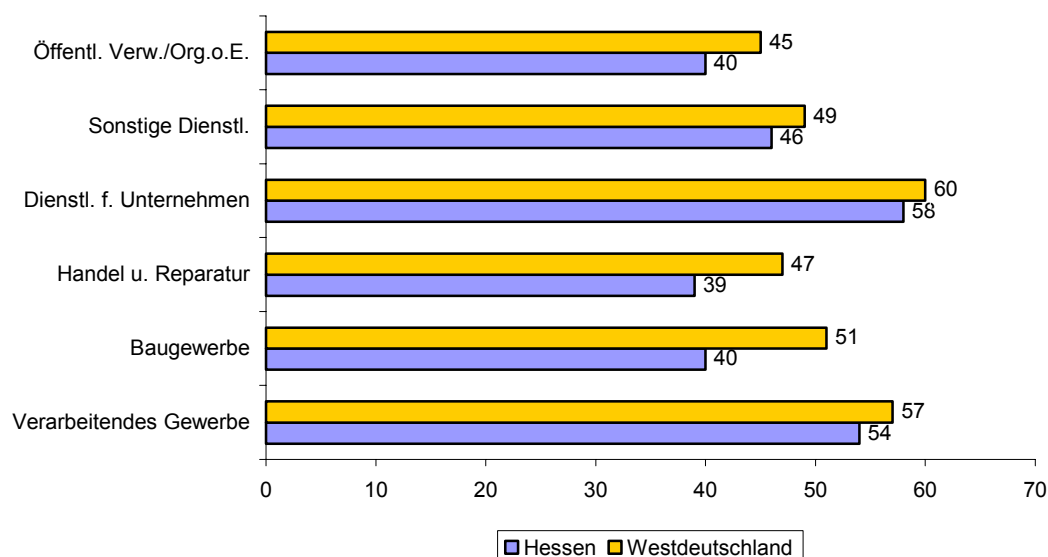
Mit 47% ist der Anteil der hessischen Betriebe mit Investitionen 2005 gegenüber 2004 um einen Prozentpunkt angestiegen. Der Anstieg fiel aber geringer aus als in Westdeutschland insgesamt, Hessen fiel damit weiter hinter den westdeutschen Wert zurück.

**Abb. VII-12: Betriebe mit Investitionen in Hessen und Westdeutschland 2002 bis 2005**  
Angaben in Prozent aller Betriebe



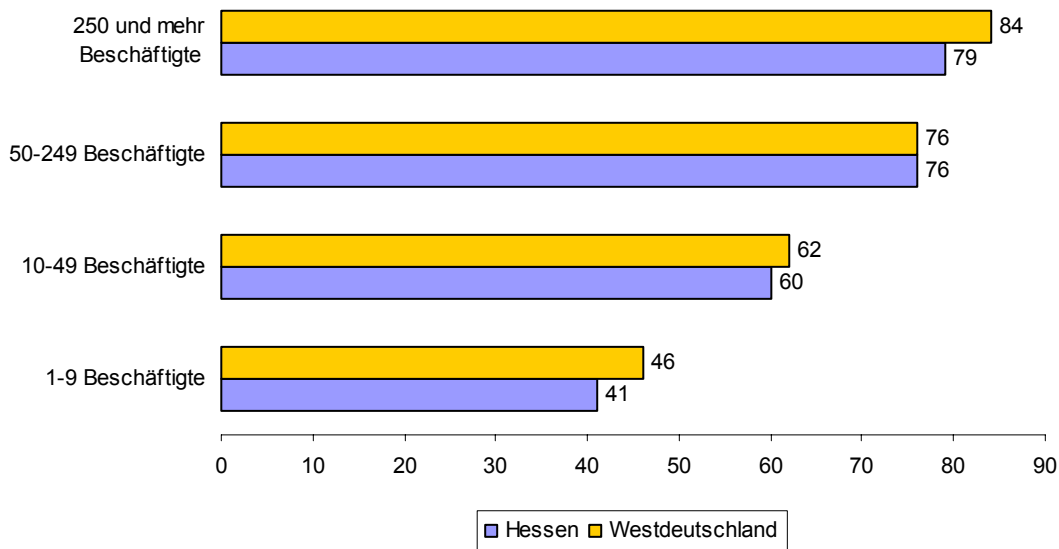
Sektoral differenziert zeigt sich, dass die Investitionstätigkeit der hessischen Betriebe 2005 in allen Wirtschaftszweigen unter dem westdeutschen Vergleichswert lag. Besonders auffällig waren hierbei die Unterschiede im Baugewerbe und im Bereich Handel und Reparatur.

**Abb. VII-13: Betriebe mit Investitionen in Hessen und Westdeutschland 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs**



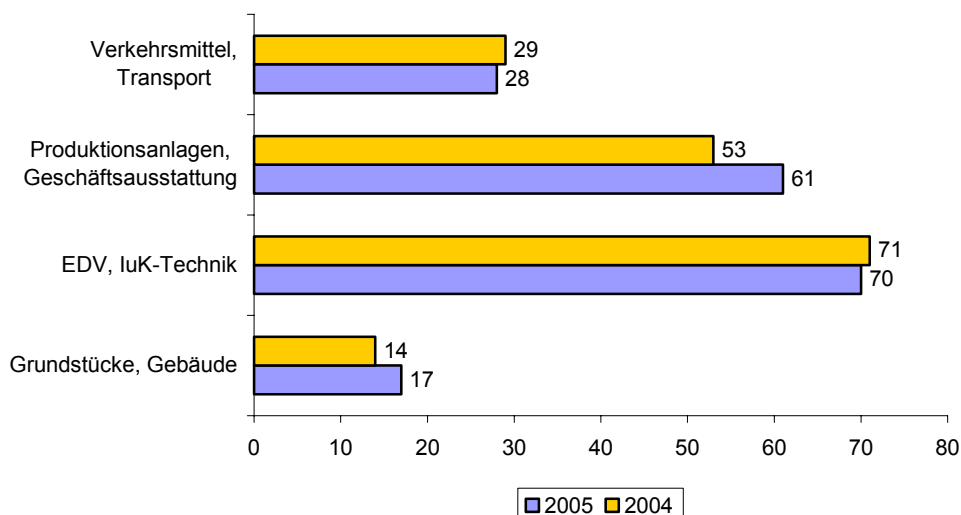
Vor allem Kleinbetriebe und Großbetriebe führten in Hessen anteilig seltener Investitionen durch als in Westdeutschland. Bei mittleren und größeren Betrieben sind dagegen kaum Unterschiede auszumachen.

**Abb. VII-14: Betriebe mit Investitionen in Hessen und Westdeutschland 2005 nach Betriebsgrößenklasse, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse**



Gegenüber 2004 hatte sich 2005 die Investitionszwecke in Hessen leicht verschoben. Deutlich mehr Betriebe investierten 2005 in Produktionsanlagen und Geschäftsausstattung. Auch der Anteil der Betriebe, der in Grundstücke und Gebäude investierte, ist leicht gestiegen. Zurückgegangen sind dafür die anteiligen Investitionen in Verkehrsmittel und Transportsysteme sowie in EDV und Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK).

**Abb. VII-15: Investitionszwecke in Hessen 2004 und 2005, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Investitionen, Mehrfachnennungen**

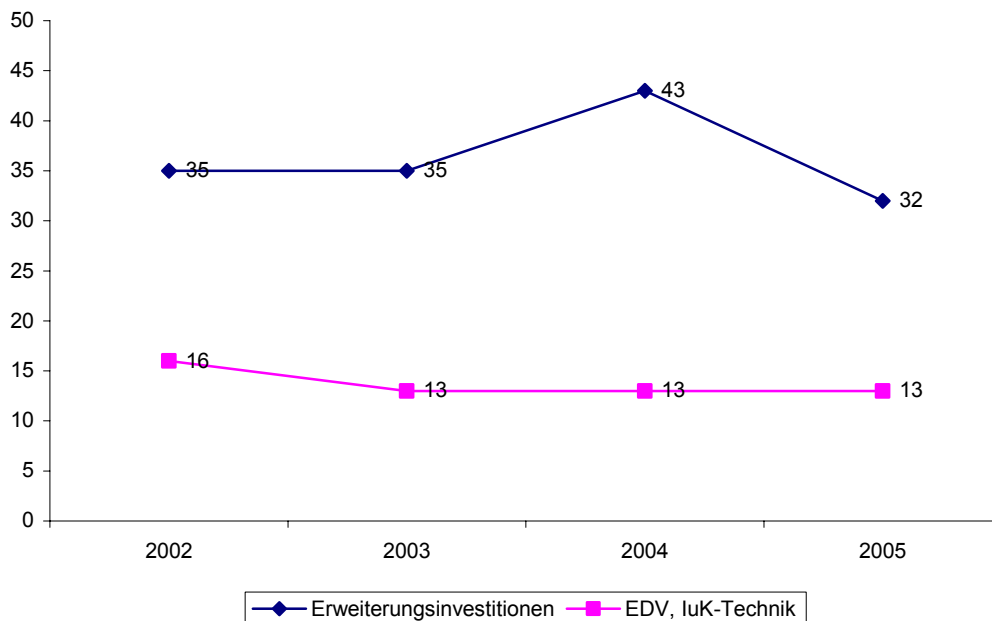


### Investitionsintensität war 2005 in Hessen höher als in Westdeutschland

Der Anteil investierender Betriebe sagt noch nichts über die Investitionsintensität aus. Hessische Betriebe investierten – wie oben dargelegt – 2005 zwar seltener als westdeutsche Betriebe, die Investitionssumme pro investierendem Betrieb lag aber mit 209.000 Euro über dem westdeutschen Wert (187.000 Euro).

Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den gesamten Investitionsaufwendungen ist hierbei von besonderem Interesse. Da diese dazu dienen, den Produktionsapparat zu vergrößern – bspw. durch die Erweiterung bestehender Produktionsstätten – sind diese auch als ein Indikator für die künftige Beschäftigungsentwicklung von großer Bedeutung. Insgesamt wurden in Hessen im Jahr 2005 etwa 32% der investierten Mittel für Erweiterungsinvestitionen verwendet (Westdeutschland: 43%). Dies ist ein deutlicher Rückgang gegenüber 2004 von 11 Prozentpunkten. Der Anteil der Investitionsausgaben in IuK-Technik stagniert in Hessen seit 2003.

**Abb. VII-16: Anteil der Erweiterungsinvestitionen und der Investitionen in IuK an den Gesamtinvestitionsausgaben in Hessen 2002 bis 2005, Angaben in Prozent**



### 7.7 Technischer Stand des Kapitalstocks

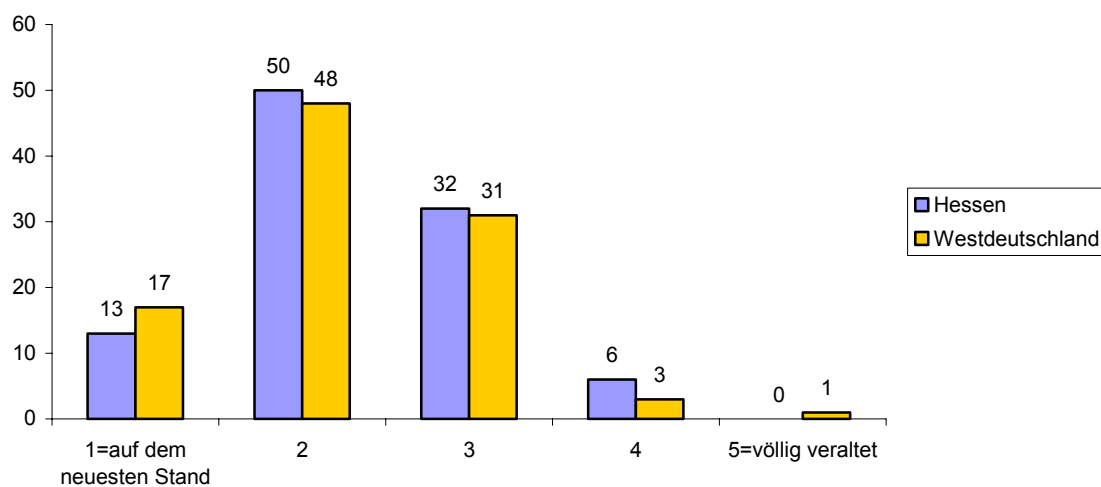
Im Rahmen der Befragung sollten die Betriebe den Stand der technischen Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung des Betriebes im Vergleich zu anderen Betrieben der jeweiligen Branche einschätzen. Dies gewährt – neben den bereits dargestellten Angaben bezüglich der Erweiterungsinvestitionen – einen Einblick in den Produktionsfaktor „Sachkapital“, dessen Bedeutung für die Güterproduktion in den vergangenen



Jahren in Deutschland gestiegen ist. Die Beurteilung ihrer technischen Anlagen sollten die Betriebe anhand einer Skala von 1 bis 5 vornehmen, bei der „1“ für den neuesten Stand der Technik steht. „5“ würde bedeuten, dass die Anlagen technisch völlig überaltert sind.

Im Durchschnitt kamen die hessischen Betriebe bei der Beurteilung auf einen Punktwert von 2,3 (genau wie im letzten Jahr), was leicht unter dem westdeutschen Durchschnitt liegt. Die Hälfte der hessischen Betriebe, bewerteten ihre Anlagen mit „2“. 13% gaben an, ihre Anlagen seien auf dem neuesten Stand der Technik.

**Abb. VII-17: Beurteilung des technischen Standes der Anlagen in Hessen und Westdeutschland 2006, Angaben in Prozent aller Betriebe**



Die Durchschnittsbeurteilung variiert nach Wirtschaftszeigen nur gering, die Punktwerte liegen zwischen 2,1 (Dienstleistungen für Unternehmen) und 2,4 (Produzierendes Gewerbe und Öffentliche Verwaltung). Gleiches gilt für Differenzierungen nach Betriebsgröße, die besten Durchschnittswerte kamen von Großbetrieben mit 2,1, die schlechtesten von Kleinstbetriebe mit 2,3.

## 7.8 Fazit

Im Vergleich zu 2005 lässt sich 2006 eine deutlich positivere betriebliche Einschätzung der Ertragslage des vergangenen Geschäftsjahres feststellen. 27% bezeichneten sie als gut oder sehr gut, 38% bewerteten sie als ausreichen oder mangelhaft. Der Anteil der Betriebe mit positiver Einschätzung der Ertragslage ist damit zum zweiten Mal hintereinander angestiegen. Im Unterschied zum Vorjahr ist diesmal aber gleichzeitig der Anteil der Betriebe mit negativer Bewertung zurückgegangen.

Etwa 22% der hessischen Betriebe erwarteten zum Befragungszeitpunkt 2006, dass ihr Geschäftsvolumen im Jahr 2006 gegenüber 2005 eher ansteigen wird (Vorjahr: 17%), rund 20% erwarteten hingegen einen Rückgang (Vorjahr: 27%). Das entsprach auch in etwa der Einschätzung der westdeutschen Betriebe. Auch die Erwartungen hinsichtlich der Geschäftsvolumenentwicklung sind damit deutlich besser als noch im Jahr 2005.

Nach den betrieblichen Selbsteinschätzungen hat sich ihre wirtschaftliche Lage 2006 demnach verbessert bzw. wird sich weiter verbessern.

Etwas anders sieht es bei den Investitionen aus: Mit 47% ist der Anteil der hessischen Betriebe mit Investitionen 2005 gegenüber 2004 zwar um einen Prozentpunkt angestiegen. Der Anstieg fiel aber geringer aus als in Westdeutschland insgesamt, Hessen fiel damit weiter hinter den westdeutschen Wert zurück. Sektoral differenziert zeigt sich, dass die Investitionstätigkeit der hessischen Betriebe 2005 in allen Wirtschaftszweigen unter dem westdeutschen Vergleichswert lag. Besonders auffällig waren hierbei die Unterschiede im Baugewerbe und im Bereich Handel und Reparatur.

Differenziert nach Betriebsgrößenklasse führten vor allem Kleinbetriebe und Großbetriebe in Hessen anteilig seltener Investitionen durch als in Westdeutschland. Bei mittleren und größeren Betrieben sind dagegen kaum Unterschiede auszumachen.

Insgesamt wurden in Hessen im Jahr 2005 etwa 32% der investierten Mittel für Erweiterungsinvestitionen verwendet (Westdeutschland: 43%). Dies ist ein deutlicher Rückgang gegenüber 2004 von 11 Prozentpunkten. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass sich die Frage nach den Investitionen auf das Jahr 2005 bezog, einen Zeitpunkt zu dem ein wirtschaftlicher Aufschwung in Hessen noch nicht spürbar war.

## **8. Standortfaktoren in Hessen**

### **8.1. Einführung**

Es besteht weitgehende Einigkeit darüber, dass mit der Globalisierung eine zunehmende Bedeutung der Regionen einhergeht. Damit erlangen regionale Faktoren für die Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben und Arbeitskräften eine erhebliche Rolle.

Dies schlägt sich auch in der Zahl der empirischen Befunde nieder: Standortvergleiche, Zukunftsfähigkeit von Regionen, regionales Benchmarking. Immer häufiger werden Regionen miteinander verglichen und in den Medien Rankings verbreitet, mit teilweise unterschiedlichsten Ergebnissen (vgl. Baden, Becher, Schmid 2007).

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

Standortfaktoren waren 2006 erstmals Thema im Rahmen der IAB-Betriebsbefragung. Im Folgenden werden Bedeutung und Bewertung dieser Faktoren aus betrieblicher Sicht für Hessen präsentiert.

Im traditionellen Verständnis wird Standort verstanden als „bestimmte Kombination und Dichte von Menschen, Institutionen und Infrastruktur“ (Thierstein 1999, S. 1). Ein „Standortfaktor“ bezeichnet dann einen „seiner Art nach scharf abgegrenzten Vorteil, der für eine wirtschaftliche Tätigkeit dann eintritt, wenn sie sich an einem bestimmten Ort vollzieht“ (Weber, 1922, S. 16). Diese Vorteile bezogen sich in der Vergangenheit überwiegend auf so genannte „harte“ Standortfaktoren, im Laufe der Zeit wurde der Begriff um „weiche“ Elemente wie Kultur, institutionelle Regelungen, Wohn- und Freizeitwert erweitert.

Sowohl „harte“ als auch „weiche“ Standortfaktoren sind in der IAB-Betriebsbefragung enthalten. Insgesamt wurden 12 Standortfaktoren abgefragt, die sich zu 4 Themenschwerpunkten zusammenfassen lassen (vgl. Fischer u.a. 2007):

#### **Wirtschaftsbeziehungen:**

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

#### **Fachkräfte und Arbeitsmarkt:**

- Qualität des Fachkräfteangebots

- Attraktivität für Arbeitskräfte

#### **Infrastruktur:**

- Verfügbarkeit von Gewerbeflächen
- überregionale Verkehrsanbindung

#### **Produktionsfaktorkosten und Steuern:**

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

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

Die Analyse beschränkt sich hierbei auf die Privatwirtschaft, da der öffentliche Sektor sowie Organisationen ohne Erwerbszweck oftmals anders gelagerte Interessen aufweisen.

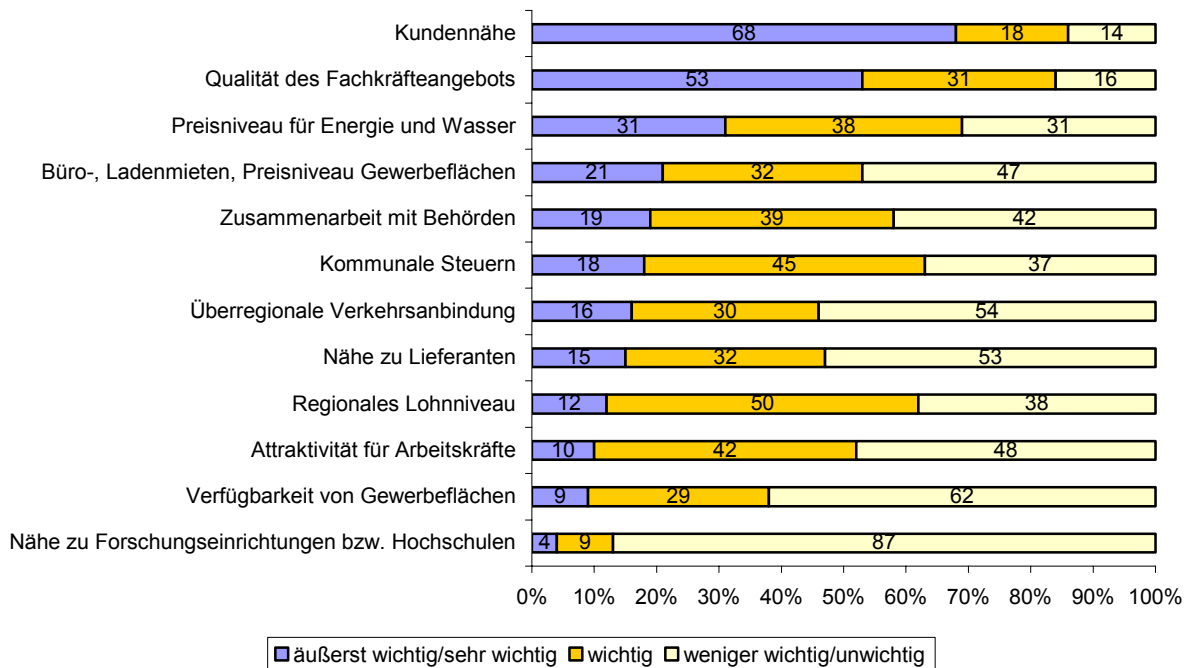
## **8.2 Bedeutung der Standortfaktoren aus betrieblicher Sicht**

### **Kundennähe, Qualität des Fachkräfteangebots und Preisniveau für Energie/Wasser sind die wichtigsten Standortfaktoren in Hessen**

Von herausragender Bedeutung für die hessischen Betriebe ist die Nähe zu Kunden. 68% aller hessischen Betriebe stufen diesen Faktor als „äußerst wichtig“ oder „sehr wichtig“ ein. Es folgen mit einigem Abstand die Qualität des Fachkräfteangebots (53% der Betriebe gaben äußerst/sehr wichtig an) und die Energie- bzw. Wasserpreise (31%).

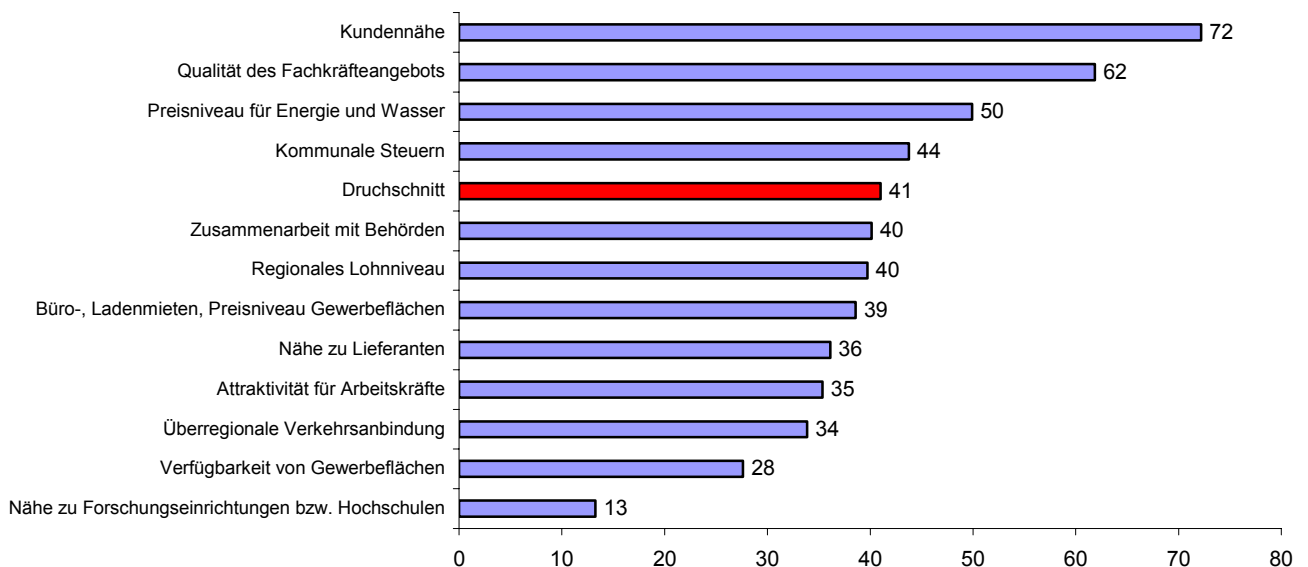
Am unteren Ende der Bedeutungsskala befinden sich die Faktoren „Verfügbarkeit von Gewerbeflächen“ (nur von 9% als äußerst oder sehr wichtig eingestuft) und die „Nähe zu Forschungseinrichtungen bzw. Hochschulen“ (4%). Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass sich die Aussagen auf bereits ansässige Betriebe beschränken. Für noch nicht in der Region ansässige aber ansiedlungswillige Betriebe könnte sich bspw. bei der Verfügbarkeit der Gewerbeflächen eine andere Einschätzung ergeben.

**Abb. VIII-1: Bedeutung einzelner Standortfaktoren aus Sicht der hessischen Betriebe, nur Privatwirtschaft**



Die einzelnen Faktoren werden in ihrer Bedeutung also sehr unterschiedlich eingeschätzt. Noch anschaulicher wird dies, wenn man die Bedeutungsskala gewichtet (100=äußerst wichtig; 75=sehr wichtig; 50=wichtig, 25=weniger wichtig; 0=unwichtig) und die durchschnittliche Bedeutung der Faktoren für den Betriebsstandort berechnet (arithmetisches Mittel). „Kundennähe“ erreicht einen Wert von 72, der Faktor „Nähe zu Forschungseinrichtungen bzw. Hochschulen“ nur einen Wert von 13.

**Abb. VIII-2: Durchschnittliche Bedeutung\* der Standortfaktoren für den eigenen Betriebsstandort, nur Privatwirtschaft**



\*Bedeutung: 100= äußerst wichtig; 75= sehr wichtig; 50= wichtig; 25=weniger wichtig; 0=unwichtig

Durch die Gewichtung lassen sich auch die Durchschnittswerte einzelner Wirtschaftszweige oder Betriebsgrößenklassen untereinander vergleichen. Dabei wird deutlich, dass die Qualität des Fachkräfteangebots in einigen Branchen noch bedeutsamer bewertet wird als die Nähe zu Kunden. Dies gilt für das Verarbeitende Gewerbe sowie die Dienstleistungen für Unternehmen. Das Baugewerbe schätzt beide Faktoren als gleich bedeutsam ein. Ansonsten sind im sektoralen Vergleich zwar unterschiedlich hohe Werte bei den einzelnen Standortfaktoren beobachtbar, die Rangfolge der Faktoren bleibt aber meist unberührt.

Die beiden wichtigsten Faktoren sind demnach über alle Wirtschaftszweige hinweg die Kundennähe sowie die Qualität des Fachkräfteangebots. Energie- bzw. Wasserpreise liegen bei allen Wirtschaftszweigen an dritter Stelle, Ausnahme bilden die Betriebe aus dem Bereich Dienstleistungen für Unternehmen, die die Zusammenarbeit mit Behörden an dritter Stelle setzten.

An letzter Stelle steht bei allen Wirtschaftszweigen der Faktor „Nähe zu Forschungseinrichtungen“, allerdings sind hierbei die Punktwerte recht unterschiedlich: Dieser Faktor bekommt von Betrieben des Sektors Dienstleistungen für Unternehmen einen Wert von 21, im Baugewerbe nur einen Wert von 8.

**Tabelle VIII-1: Durchschnittliche Bedeutung\* der Standortfaktoren nach Wirtschaftszweigen, nur Privatwirtschaft**

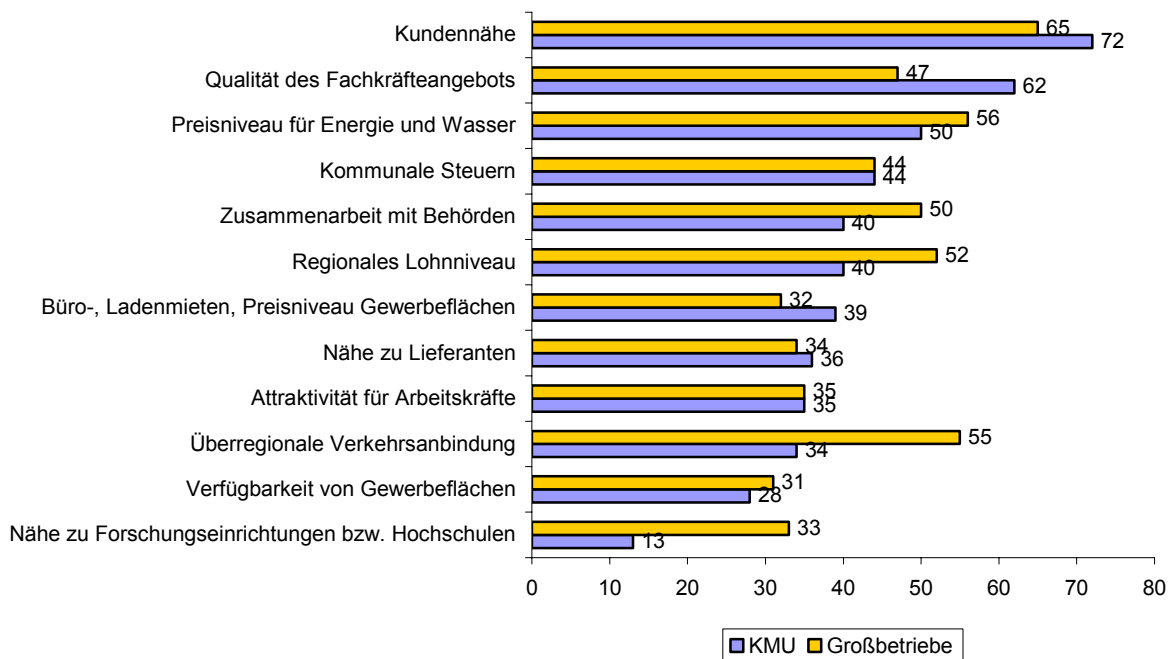
	Verarbeiten- des Gewerbe	Baugewerbe	Handel u. Reparatur	Dienstl. f. Unternehmen	Sonstige Dienstl.
Kundennähe	63	75	74	60	80
Qualität Fachkräfteangebot	65	75	57	61	60
Preisniveau Energie/Wasser	58	50	47	39	54
Kommunale Steuern	48	50	47	40	42
Regionales Lohnniveau	46	44	36	40	38
Zusammenarbeit mit Behörden	44	43	34	44	38
Büro-, Ladenmieten,	34	32	44	35	40
Nähe zu Lieferanten	44	57	38	25	30
Attraktivität für Arbeitskräfte	40	34	32	38	36
Überreg. Verkehrsanbindung	36	27	33	37	34
Verfügbar. Gewerbeflächen	32	29	33	23	24
Nähe zu Forschungseinrichtungen bzw. Hochschulen	14	8	11	21	11

\*Bedeutung: 100= äußerst wichtig; 75= sehr wichtig; 50= wichtig; 25=weniger wichtig; 0=unwichtig

Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen ergaben sich die größten Unterschiede in der Bedeutung zwischen den Großbetrieben (mehr als 250 Beschäftigte) und den anderen drei Betriebsgrößenklassen. Letztere wurden daher in der folgenden Abb. gemäß der üblichen Abgrenzung zu KMU (kleinere und mittlere Unternehmen) zusammengefasst.

Die Einschätzungen der Bedeutung von Standortfaktoren zwischen den KMU und den Großbetrieben schwanken doch erheblich: Energiepreise, überregionale Verkehrsanbindung, regionales Lohnniveau, Zusammenarbeit mit den Behörden und nicht zuletzt die Nähe zu Forschungseinrichtungen bzw. Hochschulen wird von Großbetrieben wesentlich wichtiger eingeschätzt als von KMU. Diese wiederum legen vergleichsweise mehr Wert auf die Qualität des Fachkräfteangebots, Nähe zu Lieferanten und Kunden sowie auf das Preisniveau für Gewerbeflächen bzw. Büro-/Ladenmieten.

**Abb. VIII-3: Durchschnittliche Bedeutung\* der Standortfaktoren für den eigenen Betriebsstandort, nur Privatwirtschaft, Vergleich KMU (bis 249 Beschäftigte) und Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte)**



\*Bedeutung: 100= äußerst wichtig; 75= sehr wichtig; 50= wichtig; 25=weniger wichtig; 0=unwichtig

Das IAB-Betriebspanel erlaubt in Form von Tendenzaussagen auch eine regionale Differenzierung<sup>15</sup> nach den drei Regierungsbezirken Kassel, Gießen und Darmstadt. Die Unterschiede bezüglich der Bedeutung der Standortfaktoren sind allerdings gering, was angesichts der doch unterschiedlichen Wirtschaftsstrukturen und ökonomischen Entwicklung in den drei Regionen etwas erstaunt. In allen drei Regionen nehmen Kundennähe, Qualität des Fachkräfteangebots sowie die Energie- und Wasserpreise die Spitzenstellungen ein. Auffällig ist allenfalls, dass in Kassel nahezu alle anderen Standortfaktoren in ihrer Bedeutung geringer eingeschätzt werden als in den beiden anderen Regierungsbezirken.

<sup>15</sup> Es sind allerdings wirklich nur Tendenzaussagen möglich, die entsprechend vorsichtig interpretiert werden sollten. Repräsentativität - wie für das Bundesland Hessen insgesamt - ist hier nicht mehr unbedingt gegeben.

**Tabelle VIII-2: Durchschnittliche Bedeutung\* der Standortfaktoren für den eigenen Betriebsstandort, nur Privatwirtschaft, Vergleich Regierungsbezirke in Hessen**

	Darmstadt	Gießen	Kassel
Kundennähe	72	74	72
Qualität des Fachkräfteangebots	61	66	60
Preisniveau für Energie und Wasser	50	49	52
Kommunale Steuern	45	42	41
Regionales Lohnniveau	41	38	38
Büro-, Ladenmieten, Preisniveau Gewerbeflächen	40	36	36
Zusammenarbeit mit Behörden	40	42	39
Attraktivität für Arbeitskräfte	38	31	31
Nähe zu Lieferanten	37	38	32
Überregionale Verkehrsanbindung	37	30	29
Verfügbarkeit von Gewerbeflächen	29	25	26
Nähe zu Forschungseinrichtungen bzw. Hochschulen	14	17	8

\*Bedeutung: 100= äußerst wichtig; 75= sehr wichtig 50= wichtig; 25=weniger wichtig; 0=unwichtig

### 8.3 Bewertung der Standortfaktoren

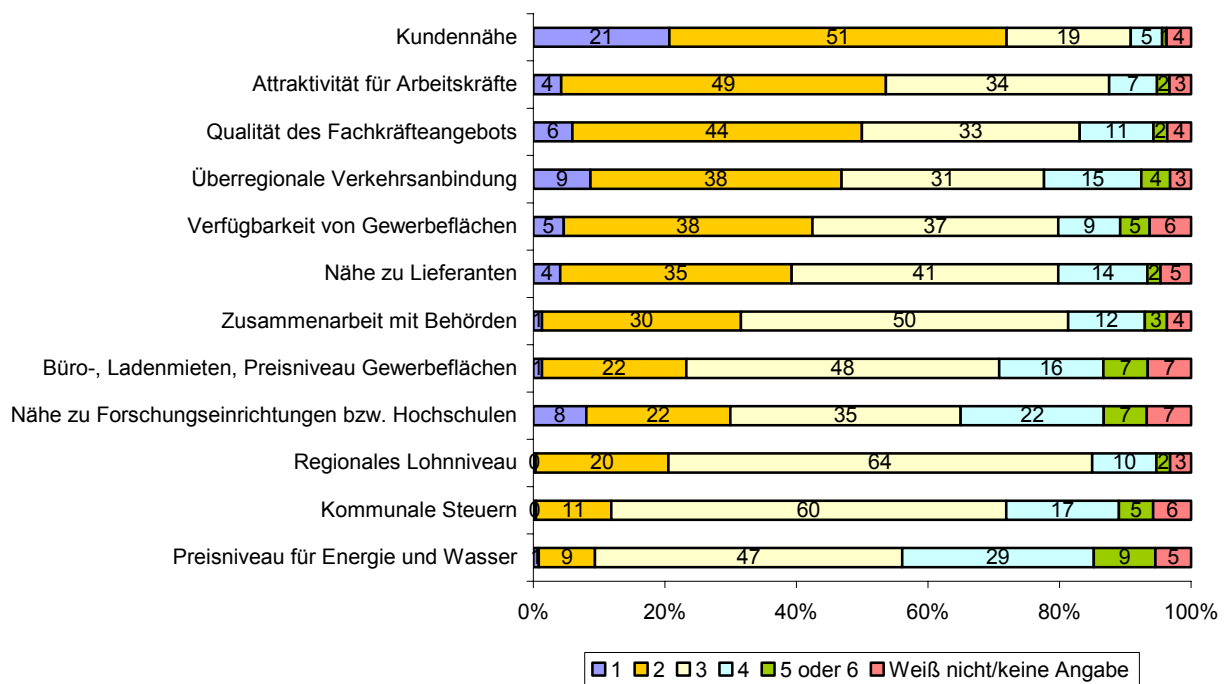
#### **Kundennähe, Attraktivität für Arbeitskräfte und Qualität des Fachkräfteangebots wurden überdurchschnittlich gut bewertet**

Neben der betrieblichen Einschätzung der Bedeutung von Standortfaktoren ist auch deren Bewertung von Interesse. Die Betriebe wurden daher gebeten die vorgegebenen 12 Faktoren anhand von Schulnoten zu bewerten. Bei der folgenden Darstellung wurden für jeden Standortfaktor die Betriebe aus der Berechnung herausgenommen, die diesen Faktor als „unwichtig“ einschätzten.

Die höchsten Anteile an „sehr gut“ oder „gut“ bekamen dabei die Kundennähe, die Attraktivität für Arbeitskräfte sowie die Qualität des Fachkräfteangebots. Besonders schlecht schnitt hier insbesondere das Preisniveau für Energie und Wasser ab.

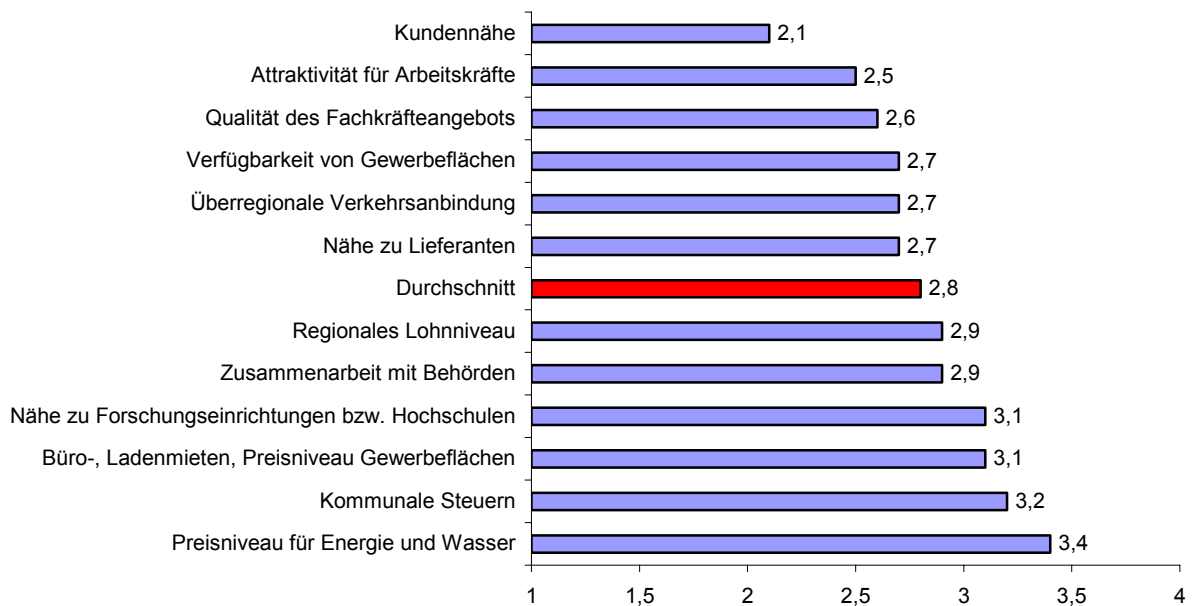


**Abb. VIII-4: Bewertung von Standortfaktoren in Schulnoten (1-6), nur Privatwirtschaft, Angaben in Prozent der Betriebe, die den jeweiligen Standort nicht als unwichtig einschätzten**



Werden auch hier die Durchschnittsnoten (als arithmetisches Mittel) berechnet, ergibt sich über alle Standortfaktoren in Hessen ein Notenschnitt von 2,8. Unterdurchschnittlich bewertet werden demnach das regionale Lohnniveau, die Zusammenarbeit mit Behörden, die Nähe zu Forschungseinrichtungen, Büro- bzw. Ladenmieten, kommunale Steuern und das Preisniveau für Energie und Wasser. Damit fällt u.a. für alle Standortfaktoren, die auf Seite 3 unter dem Begriff „Produktionsfaktorkosten“ zusammengefasst wurden, die betriebliche Benotung vergleichsweise schlecht aus. Der Bereich Fachkräfte/Arbeitsmarkt erhält dagegen eine ausgesprochen gute Bewertung.

**Abb. VIII-5: Durchschnittliche Bewertung der Standortfaktoren in Hessen nach Schulnoten (1-6), nur Privatwirtschaft, nur Betriebe, die den jeweiligen Standortfaktor nicht als unwichtig einstufen**



### **Preisniveau für Energie und Wasser und kommunale Steuern erweisen sich als vorrangige politische Handlungsfelder**

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

Um Handlungsfelder aufzuzeigen ist es nötig, beide Aspekte - Bedeutung und Bewertung - gleichzeitig zu berücksichtigen. In der folgenden Abb. sind die durchschnittliche Bedeutung der Faktoren und ihre durchschnittliche Bewertung gegenübergestellt. Je weiter rechts oben sich die Faktoren dabei in der Abb. befinden, desto problematischer sind sie anzusehen: Sie haben eine recht hohe Bedeutung und gleichzeitig eine schlechte Bewertung erhalten. Faktoren die weit links unten liegen, sind dagegen eher unproblematisch: Sie haben vergleichsweise geringe Bedeutung und dazu noch eine gute Bewertung.

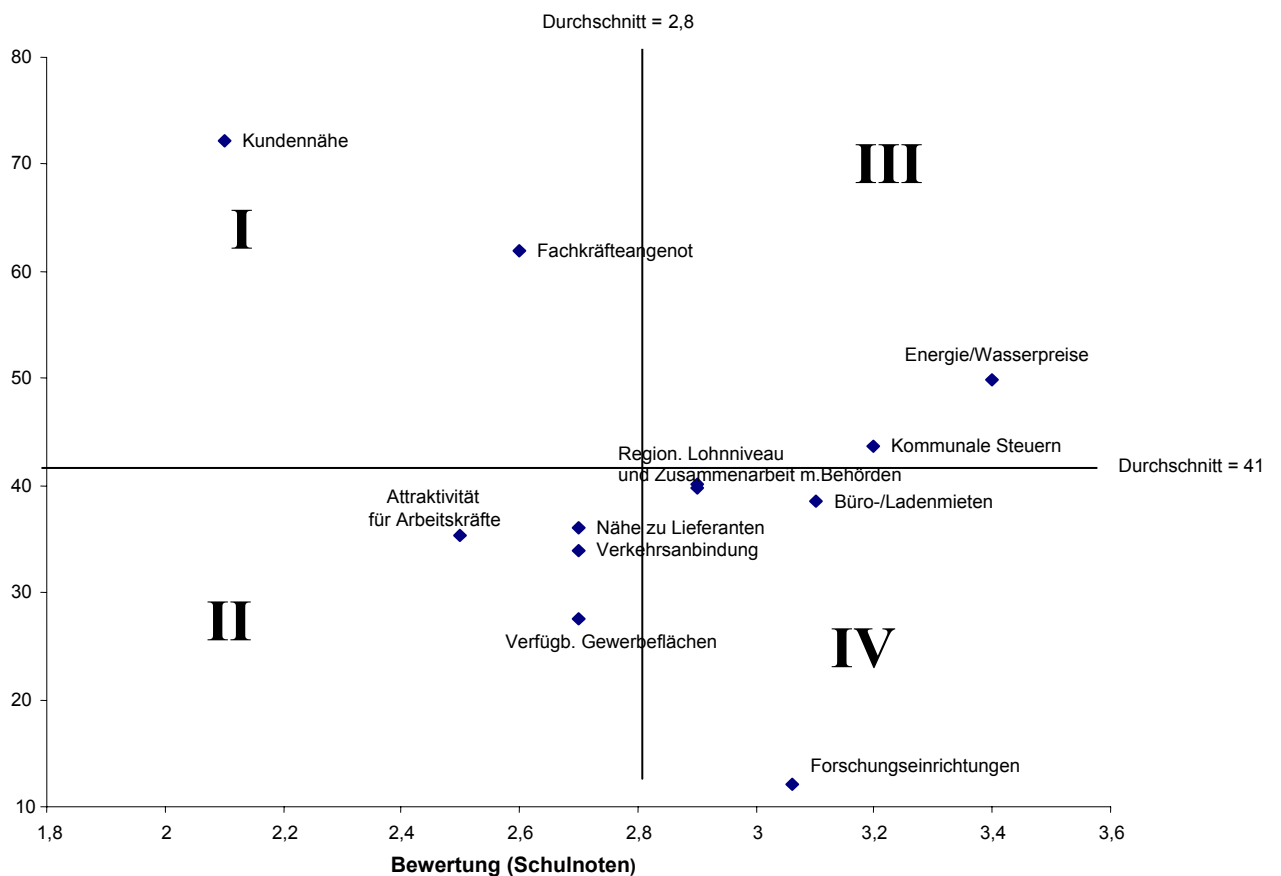
Zusätzlich sind in der Abb. noch die Durchschnittsbedeutung (41 Punkte) und die Durchschnittsnote (2,8) über alle Standortfaktoren in Hessen als Linien eingetragen (jeweils als arithmetisches Mittel). Für die im Quadrant III zu findenden Standortfaktoren „Preise für Wasser bzw. Energie“ und „Kommunale Steuern“ besteht demnach beson-

derer Handlungsbedarf. Ihre Bedeutung ist vergleichsweise hoch und ihre Bewertung ist überdurchschnittlich schlecht.

Aber auch Faktoren, die nahe diesem Quadranten liegen, sollten nicht unberücksichtigt bleiben. Dies betrifft vor allem das (zu hohe) regionale Lohnniveau, die Zusammenarbeit mit den Behörden und die Preise für Gewerbeflächen bzw. Büro-/Ladenmieten.

In Quadrant I finden sich die „stärksten“ Standortfaktoren in Hessen (Kundennähe und Qualität des Fachkräfteangebots). Der politisch zumindest mittelfristig beeinflussbare Faktor „Qualität des Fachkräfteangebots“ sollte nicht außer Acht gelassen werden, will man eine Verbesserung der Standortqualität nicht nur durch die Reduzierung von Schwachpunkten sondern auch durch eine Verbesserung der Stärken erreichen.

**Abb. VIII-6: Bedeutung und Bewertung der einzelnen Standortfaktoren in Hessen**  
Bedeutung



## **Standortbewertungen bieten zahlreiche Betrachtungsmöglichkeiten**

Standortbewertungen münden fast immer in regionsübergreifende Rankings. Allerdings wird dabei zumeist die oben angesprochene Kombination aus Bedeutung und Bewertung vernachlässigt. Mit anderen Worten: Es wird zwar angenommen, dass es wichtigere und unwichtigere Standortfaktoren gibt. Diese Faktoren sind in ihrer Bedeutung aber für jede Region (Land, Bundesland, Teilregionen) gleich. Die Möglichkeit, dass dem Faktor z.B. „Verkehrsanbindung“ in Region A eine andere Bedeutung (Gewichtung) zukommt als in Region B wird bei der Bewertung damit vernachlässigt.

Die Erfassung von Bedeutung und Bewertung im Rahmen des IAB-Betriebspanels bietet zwar die Möglichkeit einen kombinierten Wert aus Bedeutung und Bewertung für jeden Standortfaktor zu berechnen und entsprechend ein Ranking zwischen den Bundesländern aufzustellen (vgl. Fischer u.a. 2007). Im Rahmen dieses Reports wird dennoch darauf verzichtet, da solche Rankings bereits durch das IAB erstellt und veröffentlicht wurden (vgl. Ebenda).

Stattdessen werden ausgewählte Standortfaktoren in Hessen weiter nach Regionen, Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen ausdifferenziert, um mögliche Handlungsfelder für Hessen genauer eingrenzen zu können.

Die Kundennähe als bedeutsamster und bestbewerteter Faktor in Hessen wird hierbei nicht weiter analysiert: Zum einen ist diese Einschätzung nahezu über alle Regionen, Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen gleich und zum anderen bestehen bei einem solchem agglomerations- bzw. wirtschaftsstrukturell bedingtem Faktor kaum kurz- oder mittelfristige Handlungsoptionen.

Die Analyse beschränkt sich vielmehr auf den „Problemfaktor“ Energie- und Wasserpreise, die Qualität des Fachkräfteangebots als den zweit bedeutsamsten Faktor in Hessen sowie die Nähe zu Forschungseinrichtungen bzw. Hochschulen, da hier eine recht hohe Streuung beobachtbar ist, die bei einer Durchschnittsbetrachtung nicht zum Ausdruck kommt.

### **Qualität des Fachkräfteangebots – Verbesserungspotenzial vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und bei Kleinbetrieben gegeben**

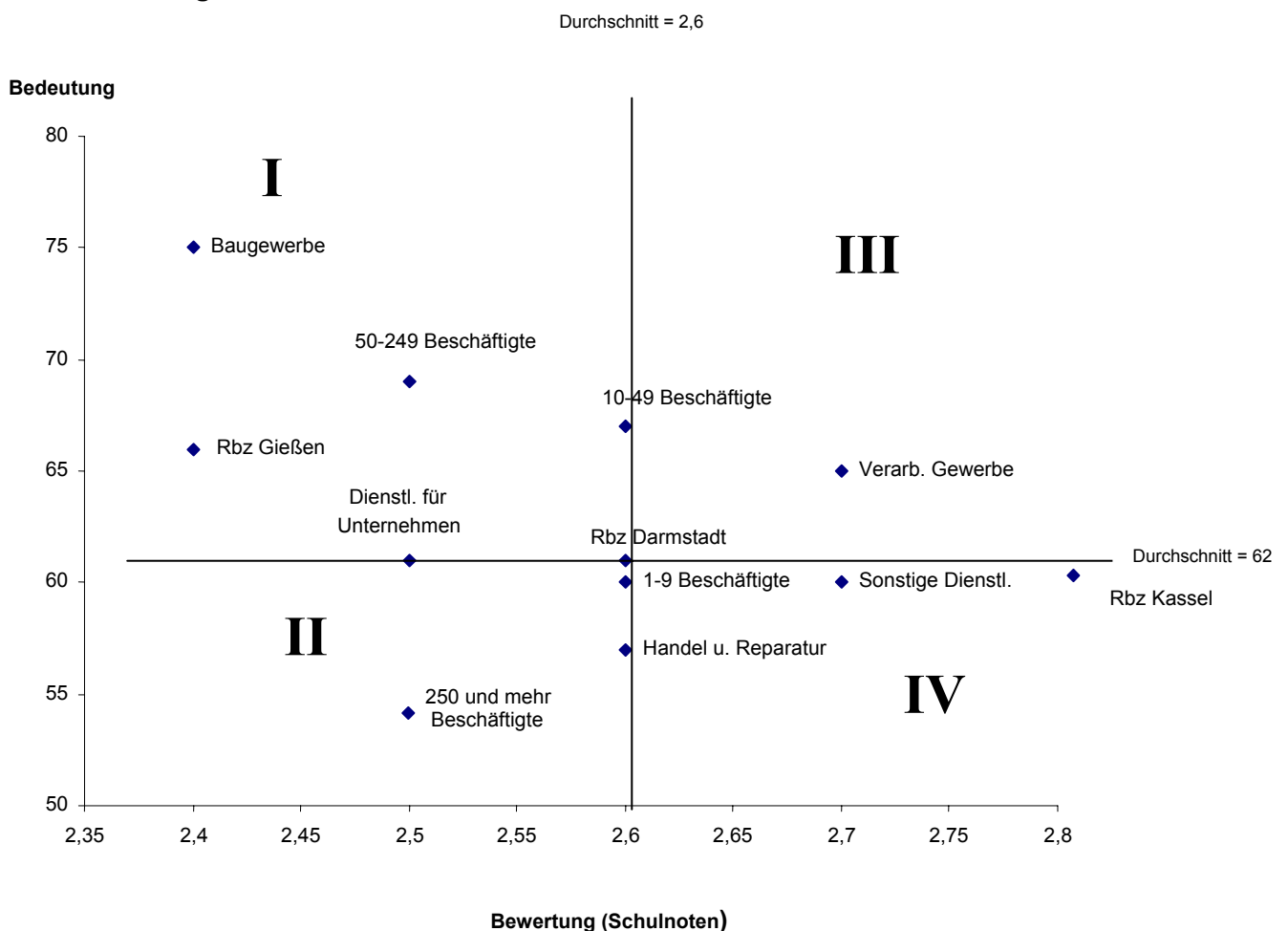
Die folgende Abb. zeigt Bedeutung und Bewertung der Qualität des Fachkräfteangebots in Abhängigkeit von spezifischen Betriebsmerkmalen (Region, Sektor, Betriebsgröße). Analog zur Abbildung 5 ist ein Merkmal umso problematischer, je weiter rechts oben es sich befindet.

Verglichen mit den hessischen Durchschnittswerten wird der Faktor Fachkräfteangebot vom Verarbeitenden Gewerbe als überdurchschnittlich bedeutsam beurteilt und gleichzeitig überdurchschnittlich schlecht bewertet. Kleinbetriebe mit 10-49 Beschäftigten bewerten die Qualität des Fachkräfteangebots zwar noch durchschnittlich, aufgrund der

hohen Bedeutung des Faktors für diese Größenklasse bestehen hier sicherlich Handlungsoptionen.

Vergleichsweise schlecht wird der Standortfaktor noch von Kleinstbetrieben (1-9) Beschäftigten, den Sonstigen Dienstleistungen und dem Bereich Handel und Reparatur bewertet. Gleichzeitig ist hier aber auch die Bedeutung gering. Positiv gestaltet sich die Fachkräftesituation vor allem im Baugewerbe, bei mittelgroßen Unternehmen und im Regierungsbezirk Gießen.

**Abb. VIII-7: Bedeutung und Bewertung des Standortfaktors „Qualität des Fachkräfteangebots“ in Hessen 2006**



### Preise für Wasser und Energie stellen ein Problem dar

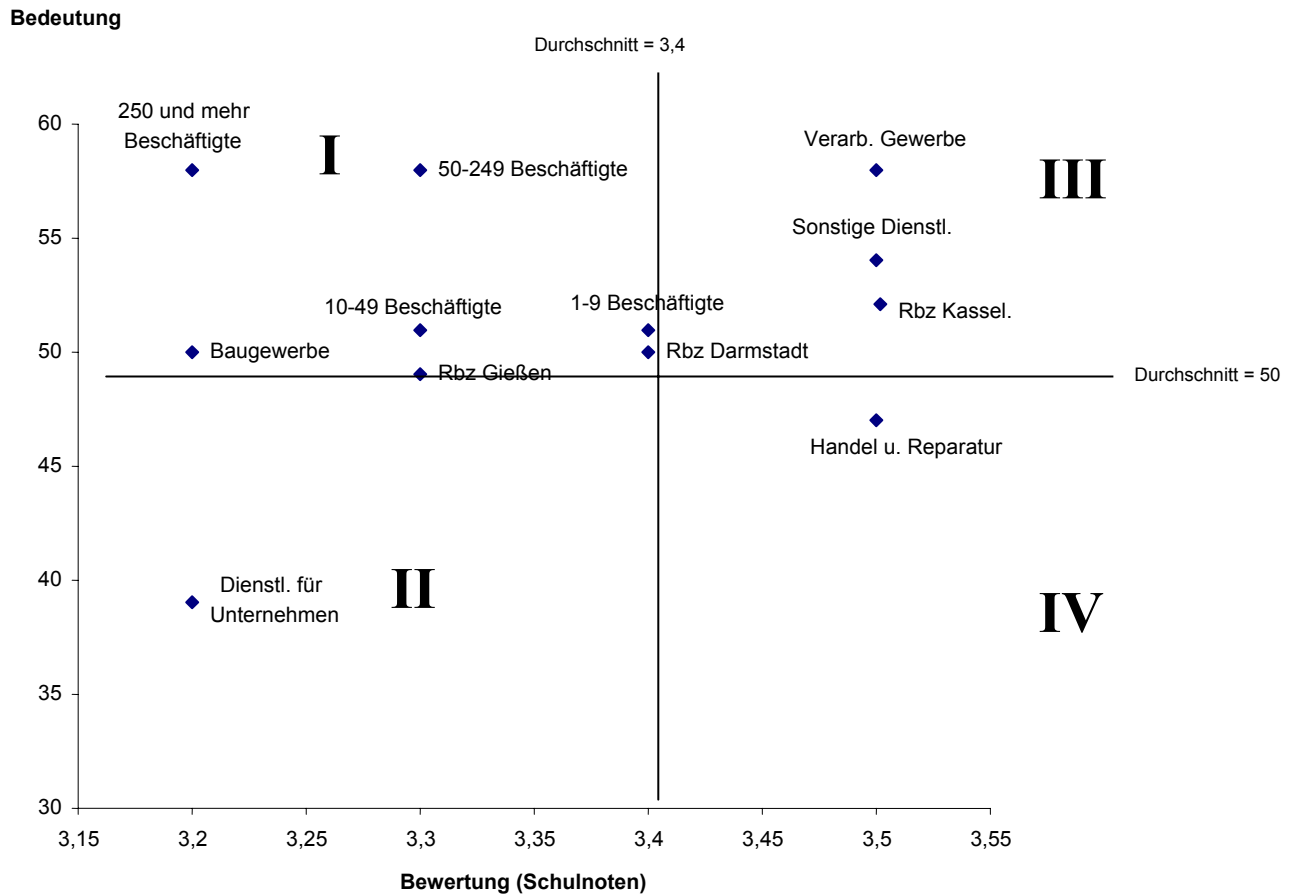
Es wurde deutlich, dass die Energie- bzw. Wasserpreise für die hessischen Betriebe eine relativ hohe Bedeutung haben und dieser Faktor gleichzeitig die schlechteste Bewertung bekam.

Bei der Bewertung ist nur eine recht geringe Streuung festzustellen (3,2 bis 3,5). Eine besonders gute Bewertung bekommt dieser Faktor von keiner betrieblichen Merkmalsausprägung, insofern besteht hier in allen Bereichen Handlungsbedarf.

Hervorzuheben ist dennoch das Verarbeitende Gewerbe, hier ist die Bedeutung besonders hoch und die Bewertung überdurchschnittlich schlecht. Ähnliches gilt auch in ab-

geschwächter Form für Betriebe aus dem Bereich der Sonstigen Dienstleistungen. Am unproblematischsten scheint dieser Faktor noch für die Betriebe aus dem Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen zu sein.

**Abb. VIII-8: Bedeutung und Bewertung des Standortfaktors „Preise für Energie und Wasser“ in Hessen 2006**



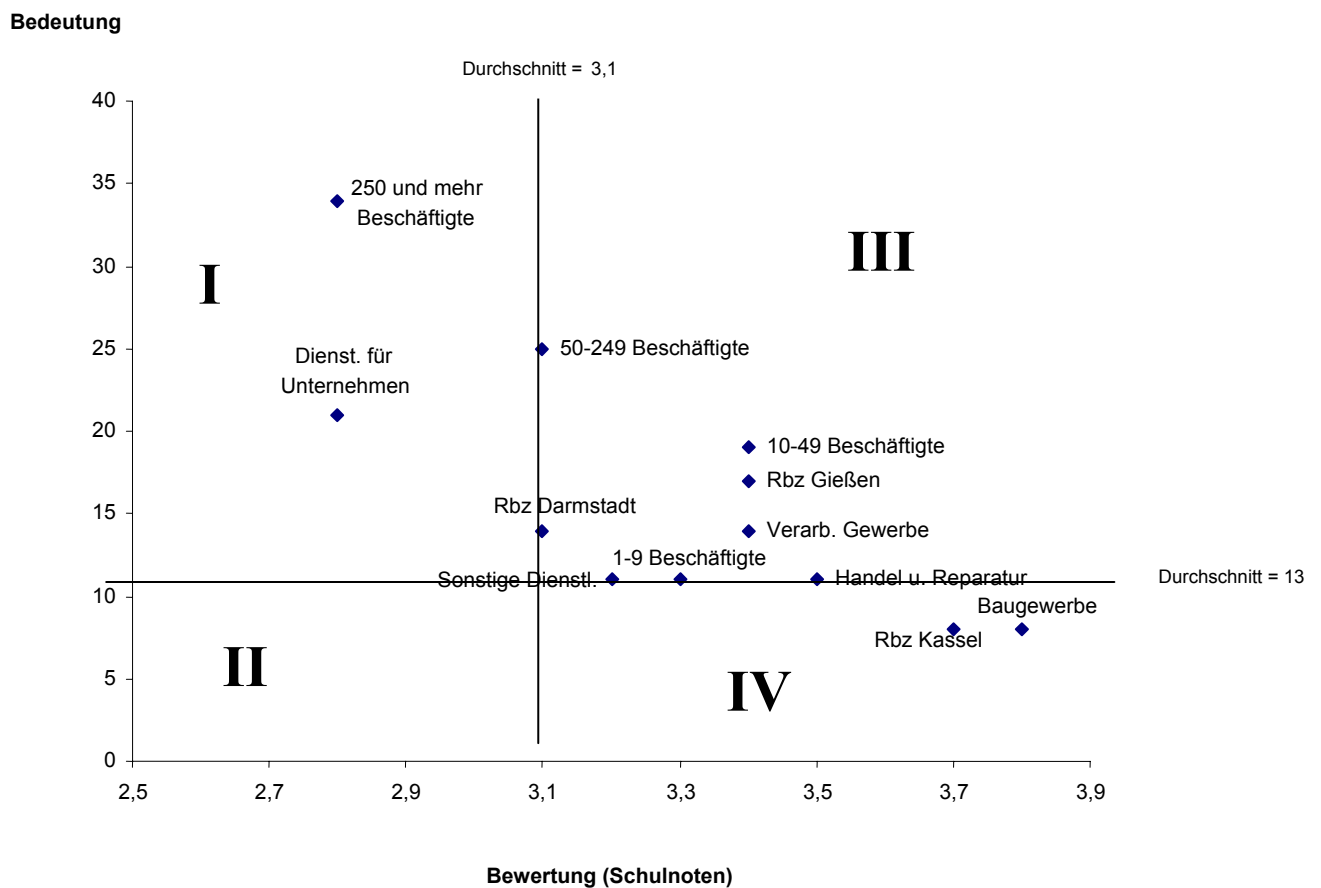
### Ist die Nähe zu Forschungseinrichtungen ohne Belang?

Die Nähe zu Forschungseinrichtungen und Hochschulen wird von 63% der hessischen Betriebe als „unwichtig“ betrachtet. Diese Einschätzung ist insbesondere über die Betriebsgrößenklassen sehr ungleich verteilt: 69% aller Kleinbetriebe gaben an, dieser Faktor sei für den Betriebsstandort unwichtig, bei Großbetrieben waren es nur 19%. Aber nicht nur die Bedeutung wird unterschiedlich eingeschätzt, die Betriebe kommen auch zu unterschiedlichen Bewertungen, die Durchschnittsnote schwankt je nach Betriebsmerkmal zwischen 2,8 und 3,8. Aufgrund dieser großen Streuungen sowie der Bedeutung, der Wissens-spillovers für die Wettbewerbsfähigkeit von Regionen allgemein zugesprochen wird, soll dieser Faktor hier näher betrachtet werden.

Die höchste Bedeutung hat dieser Standortfaktor für Großbetriebe (mehr als 250 Beschäftigte), mittlere Betriebe (50-249 Beschäftigte) sowie für Betriebe aus dem Bereich

der Dienstleistungen für Unternehmen. Die Betriebe aus diesen drei Kategorien kommen auch mit Abstand zu den besten Bewertungen. Vergleichsweise bedeutsam eingeschätzt, aber überdurchschnittlich schlecht bewertet wird die Nähe zu Forschungseinrichtungen von Kleinbetrieben (10-49 Beschäftigte), von Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes sowie aus dem Regierungsbezirk Gießen. Die schlechtesten Bewertungen kommen aus dem Baugewerbe und dem Regierungsbezirk Kassel, hier ist der Faktor aber auch nur von untergeordneter Bedeutung.

**Abb. VIII-9: Bedeutung und Bewertung des Standortfaktors „Nähe zu Forschungseinrichtungen“ in Hessen 2006**



### **Ertragslage der Betriebe hat nur geringen Einfluss auf die Einschätzung der Standortfaktoren**

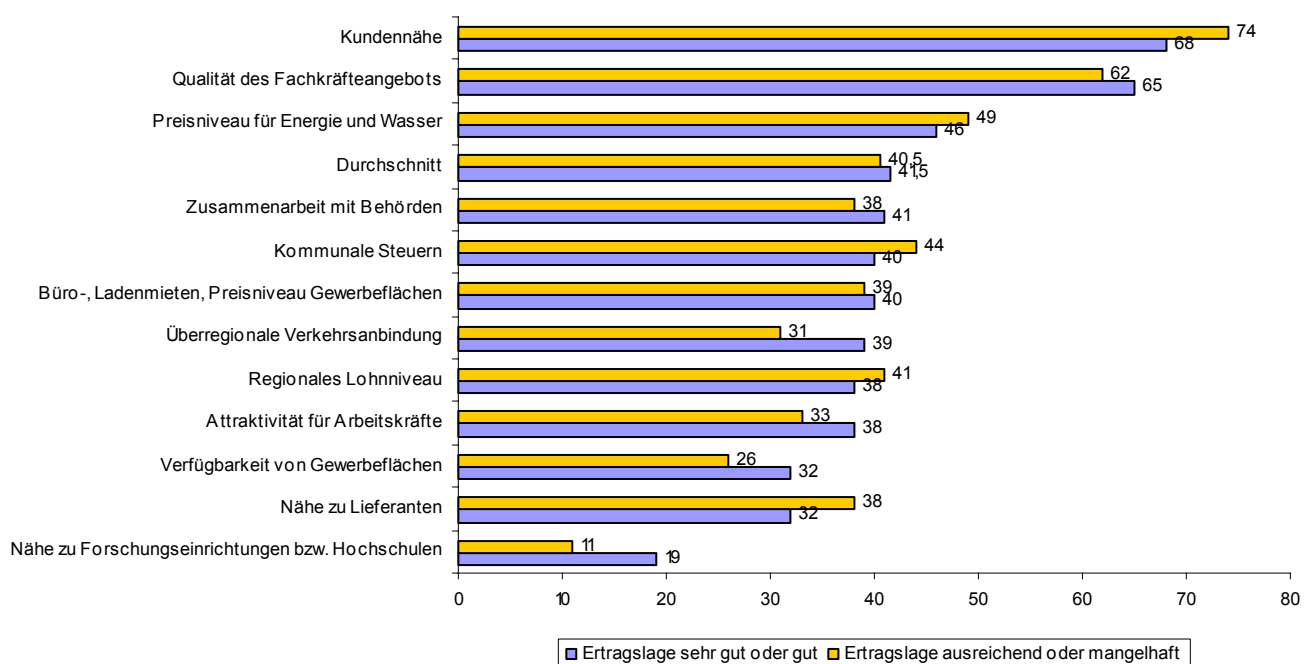
Im Folgenden wird untersucht, inwieweit ein Zusammenhang zwischen wirtschaftlichem Erfolg der Betriebe und subjektiver Standortbewertung: Dies betrifft zum einen die Frage, welche Standortfaktoren für wirtschaftlich prosperierende Betriebe in Hessen von besonderer Bedeutung sind. Zum anderen, ob sich wirtschaftlicher Erfolg auch in einer größeren Standortzufriedenheit niederschlägt.

Als Indikator für die wirtschaftliche Situation der Betriebe wird dabei ihre Einschätzung der Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr herangezogen.

Bezüglich der Bedeutung der Standortfaktoren ergeben sich hierbei durchaus unterschiedliche Gewichtungen: Für Betriebe, die ihre Ertragslage als gut oder sehr gut bezeichneten, ist die Qualität des Fachkräfteangebots, die Attraktivität für Arbeitskräfte, die überregionale Verkehrsanbindung, die Zusammenarbeit mit Behörden und die Nähe zu Forschungseinrichtungen und Hochschulen von größerer Bedeutung als für Betriebe mit ausreichender bzw. mangelhafter Ertragslage. Diese wiederum schätzten dafür u.a. die Kundennähe und Nähe zu Lieferanten, die kommunalen Steuern und das regionale Lohnniveau wichtiger ein.

Eine wirtschaftlich „bessere“ Situation verschiebt den Fokus bei den Betrieben scheinbar weg von Kostenfaktoren, der Arbeitsmarkt und Kooperationen mit Behörden bzw. Forschungseinrichtungen gewinnen an Bedeutung. Trotz dieser unterschiedlichen Gewichtungen ergeben sich gegenüber der Gesamtbetrachtung kaum Verschiebungen in der Rangfolge der Standortfaktoren: Kundennähe, Qualität des Fachkräfteangebots und Energie- und Wasserpreise bleiben die zentralen Standortfaktoren für beide Betriebsgruppen.

**Abb. VIII-10: Bedeutung\* der Standortfaktoren in Abhängigkeit der Einschätzung der Ertragslage, nur Privatwirtschaft**



\*Bedeutung: 100= äußerst wichtig; 75= sehr wichtig; 50= wichtig; 25=weniger wichtig; 0=unwichtig

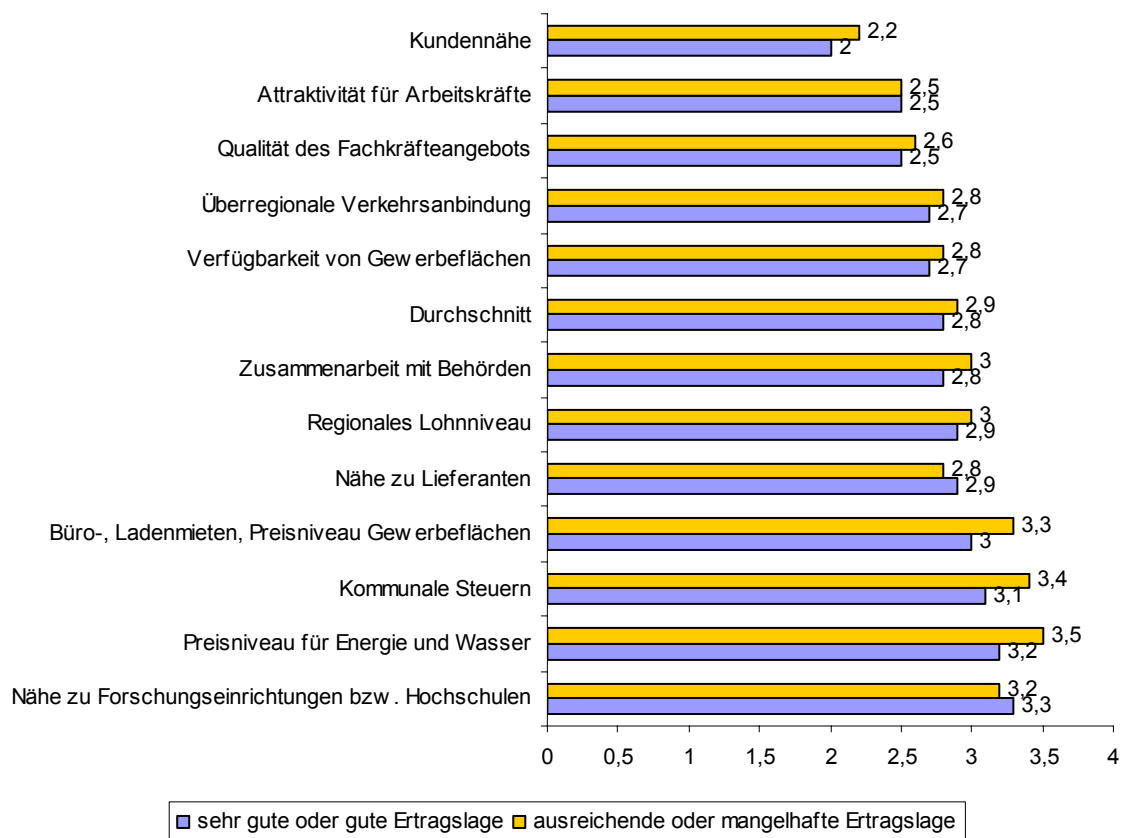
Die durchschnittliche Bewertung über alle Standortfaktoren hinweg zeigt nur geringe Unterschiede zwischen Betrieben mit positiver und solchen mit negativer Ertragslage, wobei erstere die Faktoren etwas besser bewerten (Notendurchschnitt 2,8 zu 2,9). Ten-



denziell bewerten die Betriebe mit schlechterer Ertragslage solche Faktoren schlechter, die nach obiger Einteilung unter Produktionsfaktorkosten fallen:

Büro- und Ladenmieten, die Energie- und Wasserpreise, kommunale Steuern und das regionale Lohnniveau. Verkehrsinfrastruktur und Arbeitsmarkt werden dagegen von den Betrieben mit positiver Ertragslage leicht besser beurteilt. Insgesamt sind die Unterschiede in der Bewertung aber überraschend gering.

**Abb. VIII-11: Bewertung der Standortfaktoren nach Schulnoten (1-6) in Abhängigkeit der Einschätzung der Ertragslage, nur Privatwirtschaft, nur Betriebe, die den jeweiligen Standortfaktor nicht als unwichtig einstufen**



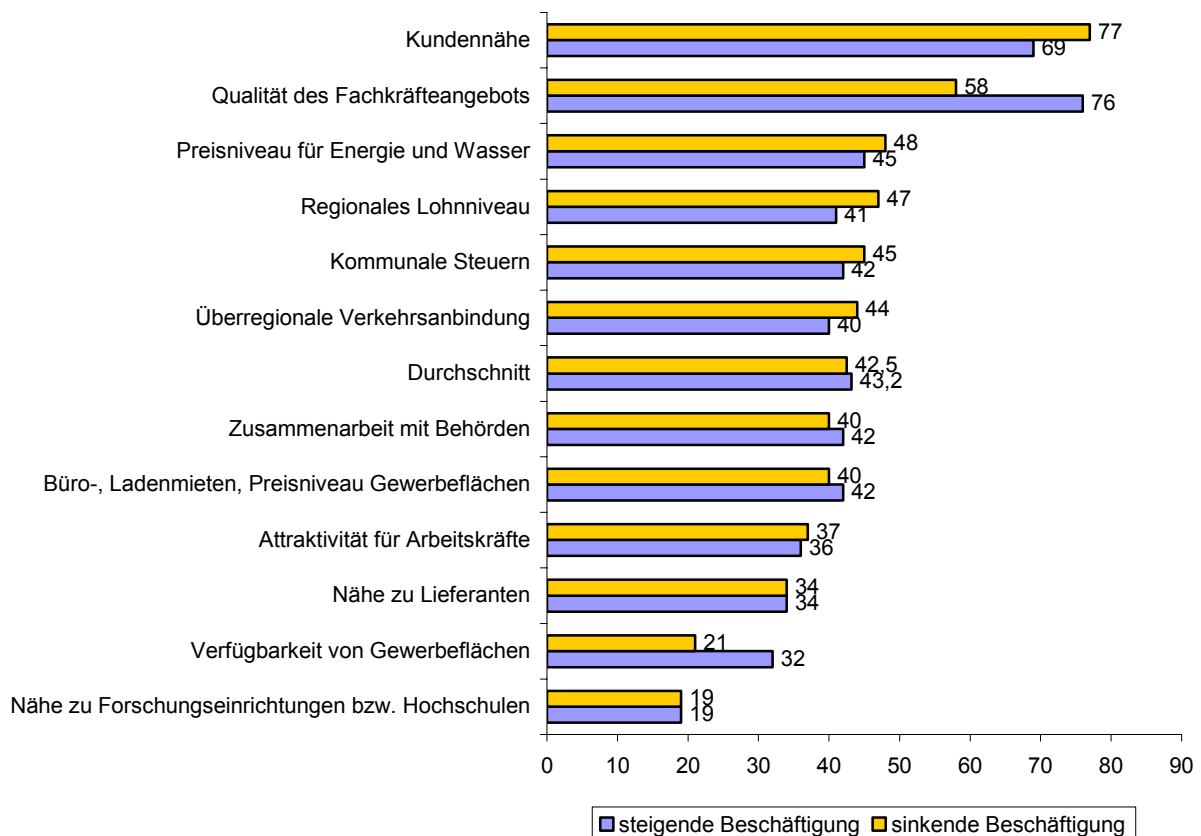
### Erwartete Beschäftigungsentwicklung verändert Stellenwert der Standortfaktoren

Bezogen auf die Situation auf dem Arbeitsmarkt ist es von Interesse, ob Betriebe mit erwartetem Beschäftigungswachstum zu einer anderen Einschätzung und Bewertung der Standortfaktoren kommen als solche mit einem erwarteten Beschäftigungsrückgang. Herangezogen wurde hierzu die kurzfristige Beschäftigungsprognose der Betriebe bis Mitte 2007.

Auch wenn beide Betriebsgruppen sich beim Durchschnittswert über alle Faktoren nur geringfügig unterscheiden ergeben sich bei der Betrachtung einzelner Faktoren doch erhebliche Unterschiede in ihrer Bedeutung. Hervorzuheben ist insbesondere die Qualität des Fachkräfteangebots: Für Betriebe mit positiver erwarteter Beschäftigungsent-

wicklung ist dies der mit Abstand wichtigste Standortfaktor und liegt in seiner Bedeutung noch vor der Kundennähe.

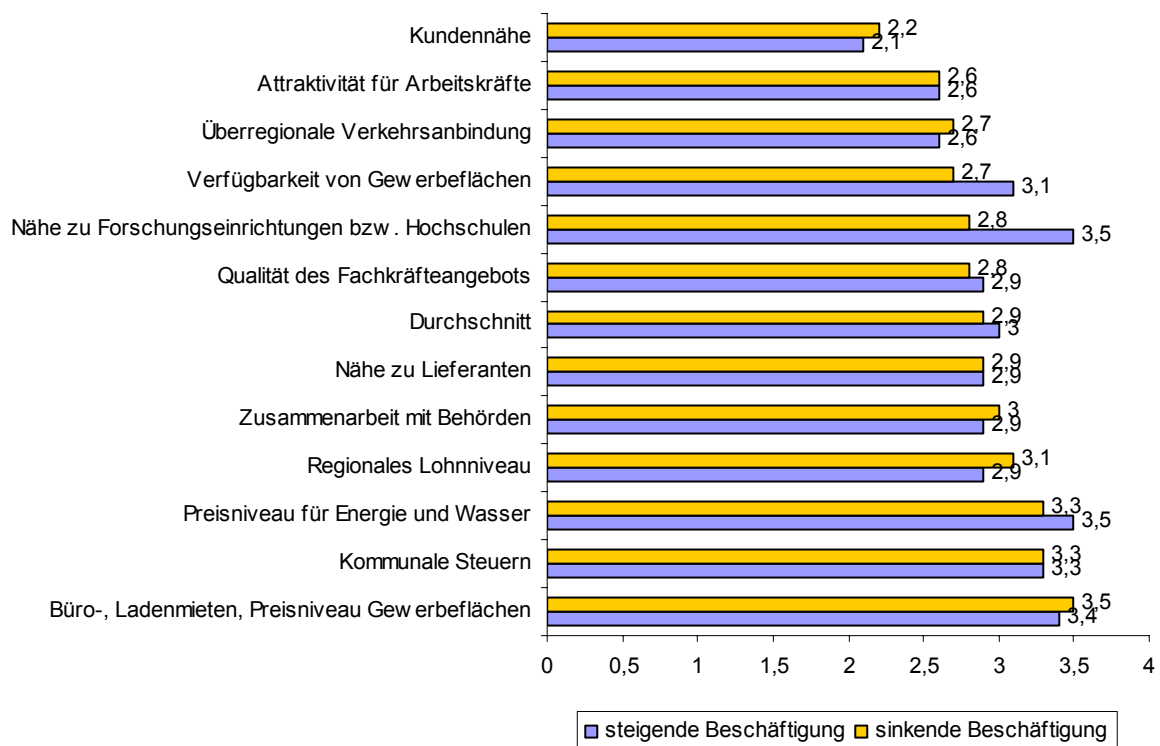
**Abb. VIII-12: Bedeutung\* der Standortfaktoren in Abhängigkeit der erwarteten Beschäftigungsentwicklung bis Mitte 2007, nur Privatwirtschaft**



\*Bedeutung: 100= äußerst wichtig; 75= sehr wichtig; 50= wichtig; 25=weniger wichtig; 0=unwichtig

Auch bei der Bewertung lässt sich ein Zusammenhang zwischen Entwicklung und betrieblicher Einschätzung der Standortfaktoren dergestalt erwarten, dass dynamische Betriebe diese besser bewerten als Betriebe mit sinkender Beschäftigung. Tatsächlich zeigen sich bei der Bewertung bei einigen Standortfaktoren zwar Unterschiede. Zu einer insgesamt besseren Bewertung kommen die Betriebe mit positiver Beschäftigungsprognose allerdings nicht. Der Notendurchschnitt (3,0) fällt sogar leicht schlechter aus als bei den Betrieben mit erwartetem Beschäftigungsrückgang (Notendurchschnitt 2,9). Bei der Betrachtung der einzelnen Faktoren fällt negativ ins Gewicht, dass die Betriebe mit erwartetem Beschäftigungswachstum die Qualität des Fachkräfteangebots zwar sehr bedeutsam einschätzen, sie aber gleichzeitig überdurchschnittlich schlecht bewerten. Auffällig sind zudem die sehr schlechten Bewertungen durch diese Betriebsgruppe für die Nähe zu Forschungseinrichtungen, die Verfügbarkeit von Gewerbeflächen sowie das Preisniveau für Energie und Wasser.

**Abb. VIII-13: Bewertung der Standortfaktoren nach Schulnoten (1-6) in Abhängigkeit der erwarteten Beschäftigungsentwicklung bis Mitte 2007, nur Privatwirtschaft, nur Betriebe, die den jeweiligen Standortfaktor nicht als unwichtig einstufen**



#### 8.4 Fazit

Die Analyse der Standortbedeutung und -bewertung der hessischen Betriebe hat gezeigt, dass den Faktoren „Nähe zu Kunden“, „Qualität des Fachkräfteangebots“ sowie „Preisniveau für Energie/Wasser“ die größte Bedeutung zukommt. Der Faktor Kundennähe ist hierbei aus (wirtschafts-)politischer Sicht unproblematisch einzuschätzen, er erhielt von den Betrieben durchweg die beste Bewertung aller Standortfaktoren. Als kritischer Faktor hat sich das Preisniveau für Energie und Wasser herausgestellt. Trotz seiner hohen Bedeutung bekam dieser die schlechteste Note aller berücksichtigten Standortfaktoren. Eine differenzierte Analyse hat hierbei gezeigt, dass dies nahezu unabhängig von den untersuchten Betriebsmerkmalen (Betriebsgröße, Wirtschaftszweige, Regionen) gilt. Handlungsfelder bestehen damit eigentlich in allen Bereichen, wobei das Augenmerk besonders auf das Verarbeitende Gewerbe und die Sonstigen Dienstleistungen gerichtet sein sollte, hier trafen eine besonders schlechte Bewertung und eine besonders hohe Bedeutung dieses Faktors zusammen.

Verbesserungspotenziale und Handlungsmöglichkeiten bestehen aber auch bezüglich der Qualität des Fachkräfteangebots. Diese hat in einigen Bereichen die höchste Bedeutung aller betrachteten Standortfaktoren (Dienstleistungen für Unternehmen, Verarbeitendes Gewerbe, Betriebe mit erwartetem Beschäftigungswachstum).

Die Qualität des Fachkräfteangebots wird im Vergleich zu den anderen Faktoren zwar in der Regel gut bewertet, jedoch zeigte sich, dass dieser Faktor u.a von Betrieben aus dem Verarbeitenden Gewerbe und Betrieben mit erwartetem Beschäftigungsanstieg eine vergleichsweise schlechte Bewertung bekam. Wenn die hier bestehenden Beschäftigungspotenziale genutzt werden sollen, bedarf es weiterer Aktivitäten im Bereich der Aus- und Weiterbildung von Fachkräften.

## Anhang: Ausgewählte Ergebnisse nach den hessischen Regierungsbezirken

**Tabelle A1: Beschäftigte zum 30.6.2006, absolut**

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Anz. Besch. einf. Tätigk.	586.387	338.570	108.443	139.374
Anz. Besch. abg. Lehre	1.460.548	868.059	263.119	329.369
Anz. Besch. Fach-/Hochschulab.	331.239	256.614	39.751	34.874
Anz. tätige Inh./Vorst./GF	153.451	89.699	29.861	33.891
Anz. Azubis	104.437	58.333	19.710	26.394
Summe	2.636.061	1.611.275	460.885	563.901
Anzahl Betriebe	148.602	89.159	26.261	33.182

**Tabelle A2: Beschäftigte zum 30.6.2006, in Prozent**

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Anz. Besch. einf. Tätigk.	22,2	21,0	23,5	24,7
Anz. Besch. abg. Lehre.	55,4	53,9	57,1	58,4
Anz. Besch. Fach-/Hochschulabl.	12,6	15,9	8,6	6,2
Anz. tätige Inh./Vorst./GF	5,8	5,6	6,5	6,0
Anz. Azubis 06/0	4,0	3,6	4,3	4,7
Summe	100	100	100	100
Anteil Betriebe	100	60	18	22

**Tabelle A3: Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten, in Prozent**

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten	74	71	74	78

**Tabelle A4: Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte, Midijobs, absolut**

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Anz. Teilzeitbeschäftigte	701.020	396.453	134.190	170.377
Anz. Mitarb. mit befristetem AV	162.170	87.969	36.799	37.402
Anz. 401-800 Euro-Kräfte	61.913	26.514	14.375	21.023

**Tabelle A5: Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte, Midijobs, in Prozent**

	Darmstadt	Gießen	Kassel
Anz. TZ-Beschäftigte	57	19	24
Anz. Mitarb. mit befristetem AV	54	23	23
Anz. 401-800 Euro-Kräfte	43	23	34

**Tabelle A6: Beschäftigungsentwicklung Mitte 2005 bis Mitte 2006, in Prozent**

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
sozialversicherungspfl. Beschäftigung	0,5	1,3	-3,7	1,8
Gesamtbeschäftigung	1,7	2,6	-2,8	3,1

**Tabelle A7: erwartete Personalprobleme in den nächsten zwei Jahren, in Prozent**

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Zu hoher Personalstand	5,5	5,1	6,8	5,4
Personalmangel	3,6	3,7	0,8	5,5
Nachwuchsmangel	5,8	4,5	6,7	8,5
Schwierigkeiten, Fachkräfte zu bekommen	15	15	7,8	20,9
Bedarf an Weiterbildung/Qualifizierung	4,8	4,2	6,6	5
Mangelnde Arbeitsmotivation	6,1	7,2	2,5	6,2
Hohe Lohnkosten	26,2	22,9	19,3	36,1
Keine Personalprobleme	55,4	55,7	63,2	48,3

**Tabelle A8: Betriebe, die Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt suchen, in Prozent**

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Betriebe, die Arbeitskräfte suchen	11,2	10,9	12,6	8,2

**Tabelle A9: Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2006, absolut**

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Anz. Neueinst. 1.Hj. 2006 insgesamt	137.254	76.272	20.023	40.960
Anz. Neueinst. 1.Hj. vom AA vermittelt	16.524	7.901	2.254	6.370
Anz. Neueinst. 50 J. und älter	10.068	4.479	1.628	3.962

**Tabelle A10: Verteilung der Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2006, in Prozent**

	Darmstadt	Gießen	Kassel
Anteile an allen Neueinstellungen	55	15	30
Anteile an allen Neueinstellungen von AA vermittelt	48	14	39
Anteile an allen Neueinstellungen 50 J. und älter	44	16	39

**Tabelle A11: Anteile, der von den Arbeitsagenturen vermittelten Neueinstellungen und Anteile der Neueinstellungen Älterer**

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Anz. Neueinst. 1.Hj. 2006 insgesamt	137.254	76.272	20.023	40.960
davon von den AA vermittelt	12	10	11	16
Von allen Neueinstellungen 50 J. oder älter	7	6	8	10

**Tabelle A12: Personalabgänge im 1. Halbjahr 2006**

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Personalabgänge insgesamt	111.432	69.044	17.292	25.096
in Prozent von Hessen	100	62,0	15,5	22,5

**Tabelle A13: Ursachen für Personalabgänge im 1. Halbjahr 2006, absolut**

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Arbeitnehmerkündigung	38.597	24.427	5.530	8.640
Kündigung durch Betrieb	28.760	18.711	3.733	6.316
Abgänge nach Ausbildung	4.698	2.157	687	1.854
Ende des befristeten Arbeitsvertrags	12.433	6.681	2.354	3.398
einvernehmli. Aufhebung	5.446	3.473	366	1.607
Versetzung in anderen Betrieb	3.129	1.887	578	664
Ruhestand mit Erreichen regul. Altersgr.	5.100	3.204	1.009	887
Ruhestand vor Erreichen regul. Altersgr.	4.948	3.031	899	1.017
Anz. Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	1.265	455	531	279
Anz. sonstige Abgänge	7.622	5.259	1.928	435

**Tabelle A14: Ursachen für Personalabgänge im 1. Halbjahr 2006, in Prozent**

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Arbeitnehmerkündigung	35	35	32	34
Kündigung durch Betrieb	26	27	22	25
Abgänge nach Ausbildung	4	3	4	7
Ende des befristeten Arb.vertrags	11	10	14	14
einvernehmll. Aufhebung	5	5	2	6
Versetzung in anderen Betrieb	3	3	3	3
Ruhestand mit Erreichen regul. Altersgr.	5	5	6	4
Ruhestand vor Erreichen regul. Altersgr.	4	4	5	4
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	1	1	3	1
sonstige Abgänge	7	8	11	2

**Tabelle A15: Betriebe, in denen 2005 Überstunden geleistet wurden, in Prozent**

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Betriebe mit Überstunden 2005	43	45	33	47

**Tabelle A16: Abgleich der Überstunden, in Prozent**

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Generell ausbezahlt	7	7	20	2
Ausbez. u. Freizeitausgleich	26	28	28	21
Ausschl. Freizeitausgleich	60	56	49	76
Weder noch	6	9	3	1

**Tabelle A17: Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten, in Prozent**

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Vorhanden	23	20	20	37
Geplant	2	1	3	2
weder vorhanden noch geplant	75	79	77	61

**Tabelle A18: Beschäftigte mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten, absolut**

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Beschäftigte mit Regel. zu Arbeitszeitkont.	1.169.000	672.000	183.000	314.000



**Tabelle A19: Betriebe mit Vertrauensarbeitszeitregelungen, in Prozent**

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Betriebe mit Vertrauensarbeitszeitregel.	20	20	14	25

**Tabelle A20: Betriebe mit Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung, in Prozent**

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Ständige oder regelm. Samstagsarbeit	36	32	29	50
Bedarfsabhängige Samstagsarbeit	48	50	40	50
Ständige oder regelm. Sonntagsarbeit	16	16	10	20
Versetzte Arbeitszeiten	33	29	28	47
Schichtarbeit	8	7	8	11
Flexible Teilzeitbeschäftigung	21	17	22	33
Arbeitszeitkorridore oder Bandbreitmodelle	5	5	5	8
Beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürz.	3	2	3	4

**Tabelle A21: Maßnahmen für Ältere, in Prozent**

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Altersteilzeit	13	13	9	15
Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze	3	3	1	2
Herabsetzung der Leistungsanforderungen	3	2	1	5
Altersgem. Besetzung von Arbeitsgruppen	6	6	8	4
Einbeziehung Älterer in Weiterbildung	8	7	10	9
Spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere	0	0	0	0
Andere Maßnahmen für Ältere	1	2	1	0
Keine Maßnahmen für Ältere	77	75	83	77

**Tabelle A22: Ausbildungsberechtigung der Betriebe, in Prozent**

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Betrieb erfüllt die Voraussetzungen	56	52	63	61
Betrieb erfüllt sie im Verbund	5	4	7	7
Betrieb hat keine Berechtigung	40	45	33	34

**Tabelle A23: Ausbildungsbetriebe, in Prozent**

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Betriebe, die ausbilden	33	30	34	37
Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden	27	25	33	29
Betriebe ohne Berechtigung	40	45	33	34

**Tabelle A24: Anzahl Auszubildende zum 30.6.2006**

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Anzahl Auszubildende 2006	102.216	56.514	19.704	25.998

**Tabelle A25: Übernahmequote von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss**

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Übernahmequote	58	58	48	62

## Literaturverzeichnis

- Alda, H. (2005): „Beschäftigungsverhältnisse“, in: Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland, Arbeit und Lebensweisen, Wiesbaden 2005
- Baden, C, Schmid, A. (2007): „Betriebliche Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsumfang“
- Baden, C. Becher, C, Schmid, A. (2007): „Regionale Wettbewerbsfähigkeit“, unveröffentlichtes Manuskript
- Baden, C. Schmid, A. (2007): „Ausbildung in der Region Rhein-Main“ IWAK-Report 2/2007
- Bellmann, L. Kistler, E., Wahse, J. „Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen“, IAB-Kurzbericht Nr. 21/2007
- Bellmann, L. u. a. (1996): „Flexibilität von Betrieben in Deutschland“, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 200, Nürnberg
- Bellmann, L. u. a. (2006) Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung Ergebnisse de IAB-Betriebspanels 2005, IAB-Forschungsbericht Nr. 11, Nürnberg
- Farauer, O., Granato, N. (2006): „Standortfaktoren und Branchenmix entscheidend für Beschäftigung“, IAB Kurzbericht 4/2006
- Fischer u.a. (2007): „Standortbedingungen und Beschäftigung in den Regionen West- und Ostdeutschlands“, IAB Forschungsbericht 5/2007
- Hartung, S., Leber, U. (2004) Ausbildungsverhalten und wirtschaftliche Lage der Betriebe 2003; Abschlussbericht für das Bundesinstitut für Berufsbildung
- Illmarinen, J. (2006): „Towards a longer worklife“, Helsinki
- Thierstein, A. (1999): „Anforderungen an ein zeitgemäßes Standortmanagement“
- Troltsch, K. (2005): „Berufsbildung und Strukturwandel – zum Einfluss wirtschaftsstruktureller Veränderungen auf das betriebliche Ausbildungsverhalten“, Bonn
- Weber, A. (1922): „Über den Standort der Industrien“