

# Betriebspanel Report Hessen

## Innovationsverhalten hessischer Unternehmen

Erste Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel Hessen 2001

Prof. Dr. Alfons Schmid  
Dipl. Vw. Christian Baden  
April 2002



**Bundesanstalt für Arbeit**  
Landesarbeitsamt Hessen



**hessen »**  
Hier ist die Zukunft

# **Innovationsverhalten hessischer Betriebe**

Erste Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Hessen

## **Einleitung**

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) führt seit 10 Jahren eine repräsentative Betriebsbefragung in Deutschland durch. In den letzten Jahren wurde die Zahl der befragten Betriebe durch die finanzielle Beteiligung der Bundesländer so aufgestockt, dass auch Auswertungen auf Bundesländerebene möglich sind. Seit der Befragung 2001 ist durch die Unterstützung des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung, des Europäischen Sozialfonds sowie des Landesarbeitsamtes Hessen eine gesonderte Auswertung auch für Hessen möglich. Ziel dieses erweiterten Panels ist es, Informationen und Erkenntnisse über die Entwicklung des Arbeitsmarktes, über das betriebliche Beschäftigungsverhalten sowie die wirtschaftliche Situation der Betriebe in Hessen zu gewinnen. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse bieten den regionalen und lokalen Akteuren eine fundierte Basis für problemadäquates Handeln. Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) ist mit der Auswertung dieses Panels für Hessen beauftragt und wird in Zusammenarbeit mit den oben genannten Institutionen regelmäßig in Form von Kurzreporten über zentrale Ergebnisse der Befragung berichten. Der erste dieser Reporte liegt nun vor und behandelt das Schwerpunktthema der aktuellen Befragung 2001, das Innovationsverhalten hessischer Betriebe.

Die folgenden Ausführungen basieren auf der mündlichen Befragung von 993 Betrieben in Hessen. Diese Stichprobe ist repräsentativ; die Ergebnisse wurden auf alle Betriebe in Hessen hochgerechnet.

## **Bedeutung und Definition von Innovationen**

Angesichts der Globalisierung und des verschärften Standortwettbewerbs gewinnen regionale Innovationspotenziale verstärkt an Bedeutung. Dies betrifft vor allem innovationsfreundliches Verwaltungshandeln, den Ausbildungs- und Wissenstand der Erwerbsbevölkerung, eine leistungsfähige Wissenschafts- und Forschungsinfrastruktur sowie attraktive Dienstleistungsangebote. Somit besteht die Möglichkeit auf regionaler Ebene die Anreizwirkung von Forschungs-, Markt- und Produktionskompetenzen zu verstärken. Wissenschaftliche und technologische Entwicklungen werden dadurch zu zentralen Elementen der Regionalpolitik. Dazu sollte sich die Regionalpolitik ihre lokalen und regionalen Stärken und Besonderheiten zunutze machen.

Innovatoren werden gemäß der OECD-Abgrenzung als Betriebe definiert, die innerhalb eines bestimmten zurückliegenden Zeitraums (nach OECD 3 Jahre; bei der IAB-Befragung wurden nur die letzten 2 Jahre abgefragt) entweder

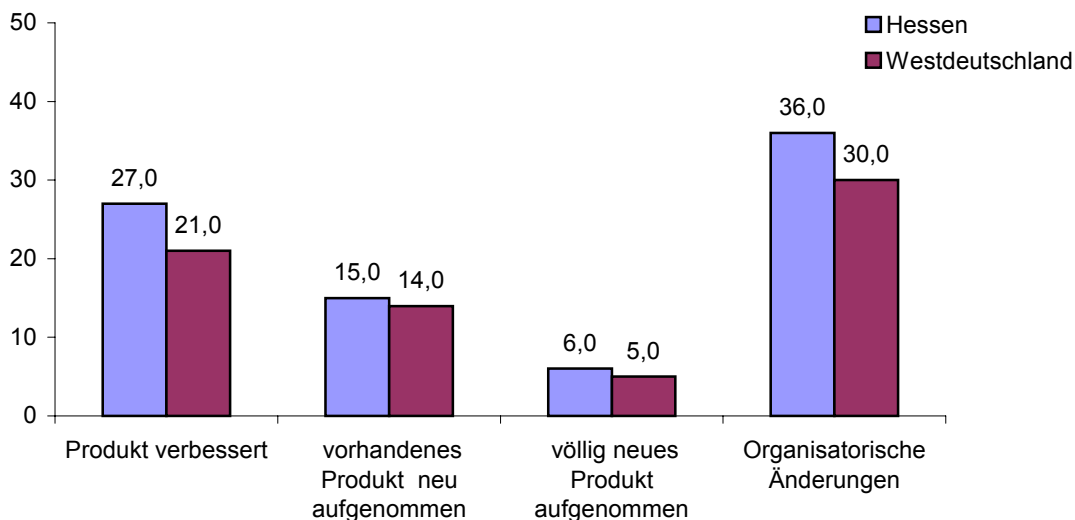
- ein völlig neues Produkt /Verfahren eingeführt haben oder
- ein solches verbessert bzw. weiterentwickelt haben oder
- ein bereits vorhandenes Produkt/Verfahren neu in ihr Angebot aufgenommen haben.

Es spielt somit keine Rolle, ob ein anderes Unternehmen diese Innovation bereits eingeführt hat, entscheidend ist nur die Beurteilung aus der Sicht des Unternehmens. Innovationen können dabei sowohl Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen als auch Prozess- und Verfahrensinnovationen sein.

## Hessische Betriebe überdurchschnittlich innovativ

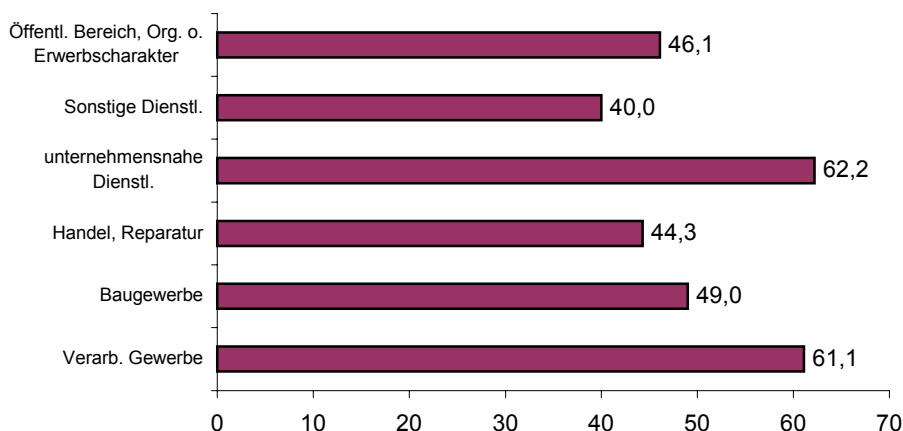
In Hessen führten knapp die Hälfte der Betriebe (48,2%) Innovationen gemäß obiger Definition durch. Unterteilt man die Art der Innovation nach den Kategorien Produktverbesserung, Produktimitation, völlig neues Produkt und organisatorische Innovationen, zeigt sich, dass Hessen in allen Bereichen über dem Durchschnitt für westdeutsche Betriebe liegt. Dies gilt insbesondere für Produktverbesserung bzw. organisatorische Änderungen, wie folgende Graphik zeigt:

**Innovationen in Hessen und Westdeutschland 2001**  
Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachnennungen möglich

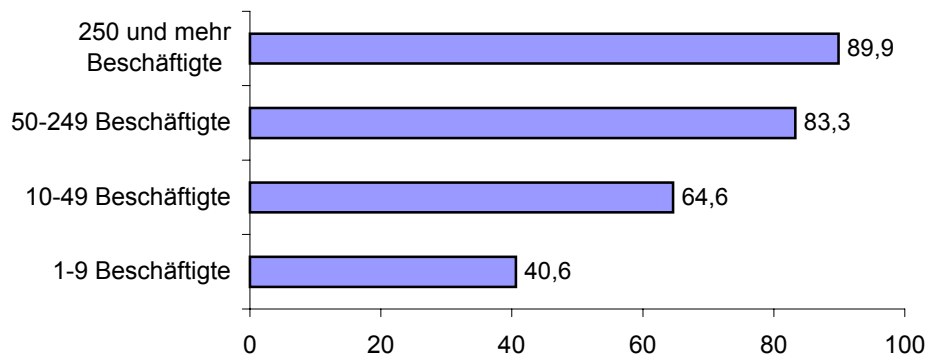


Eine Differenzierung der innovativen Betriebe nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen zeigt: Sektoral liegen die unternehmensnahen Dienstleistungen sowie das Verarbeitende Gewerbe weit vorne, mit zunehmender Betriebsgröße erhöht sich der Anteil innovativer Unternehmen deutlich.

**Anteile innovativer Unternehmen nach Sektoren**  
Angaben in Prozent aller Betriebe



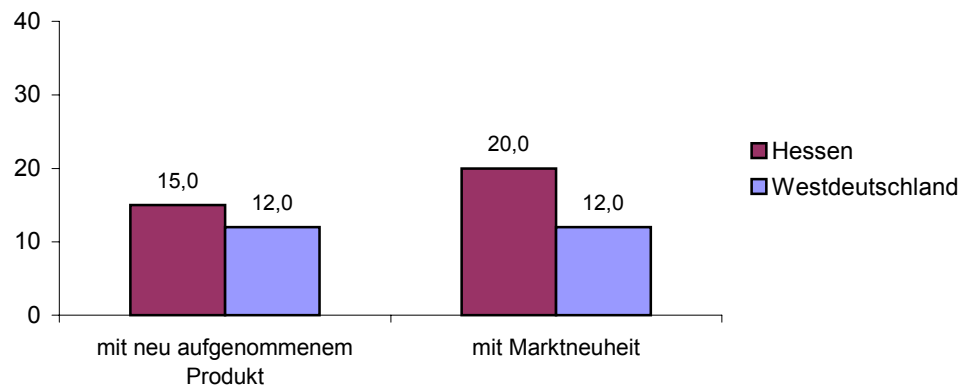
### Anteile innovativer Betriebe nach Betriebsgröße Angaben in Prozent aller Betriebe



### Innovative Unternehmen in Hessen ungewöhnlich erfolgreich

Der Innovationserfolg wird gemessen als Umsatzanteil, der mit Produktinnovationen bzw. Marktneuheiten erzielt wird. Die Betriebe in Hessen, die Produkte bzw. Leistungen neu in ihr Angebot aufgenommen haben, erwirtschafteten damit im Durchschnitt einen Anteil von rund 15 Prozent an ihrem Geschäftsvolumen. Mit Marktneuheiten konnte sogar ein Anteil von rund 20 Prozent am Geschäftsvolumen erzielt werden. Im Vergleich zu Westdeutschland waren die hessischen Betriebe damit überdurchschnittlich erfolgreich. Dort lagen die Anteile sowohl mit den Produktinnovationen als auch mit den Marktinnovationen bei einem Anteil von rund 12 Prozent.

### Umsatzanteil mit Produktinnovationen 2001 Angaben in Prozent am Gesamtumsatz



### Prozessinnovationen hessischer Betriebe

In Hessen führten 36 Prozent der Betriebe im zurückliegenden Zeitraum von zwei Jahren organisatorische Änderungen durch, in den alten Bundesländern lag dieser Anteil bei 30 Prozent. Der Schwerpunkt der organisatorischen Änderungen lag auf der Qualitätssicherung. 17 Prozent der hessischen Betriebe führten in diesem Bereich Verbesserungen durch. Die anderen organisatorischen Änderungen folgen mit deutlichem Abstand. Von etwa gleich großer Bedeutung erweisen sich danach die Zunahme von Eigenfertigung/Eigenleistungen, die Neugestaltung der Beschaffungs- und Vertriebswege bzw. der Kundenbeziehungen, die Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen sowie die Verlagerung von Entscheidungen nach unten mit jeweils 10 bis 12 Prozent der Nennungen. Für Westdeutschland insgesamt ergibt

sich von der Rangfolge der durchgeführten Maßnahmen ein ähnliches Bild, allerdings mit jeweils geringeren Prozentzahlen.

*Organisatorische Änderungen in den letzten zwei Jahren, Angaben in Prozent aller Betriebe*

| <b>Organisatorische Änderungen in den letzten zwei Jahren</b>     | <b>Hessen</b> | <b>West-Deutschland</b> |
|---|---------------|-------------------------|
| Verbesserung der Qualitätssicherung                               | 17            | 15                      |
| Verlagerung von Verantwortung und Entscheidungen nach unten       | 12            | 9                       |
| Neugestalt. der Beschaffungs-/Vertriebswege bzw. der Kundenbez.   | 11            | 9                       |
| Mehr Eigenfertigung/Eigenleistungen                               | 10            | 8                       |
| Mehr Zukauf von Produkten und Leistungen                          | 10            | 7                       |
| Reorganisation von Abteilungen oder von Funktionsbereichen        | 10            | 9                       |
| Einführung von Gruppenarbeit/eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen | 5             | 4                       |
| Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten-/Ergebnisermittlung  | 4             | 3                       |
| Sonstige  | 4             | 3                       |
| Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen                         | 3             | 4                       |
| Keine organisatorische Änderungen                                 | 64            | 70                      |

Mehrfachnennungen möglich

**Ursachen für Prozessinnovationen: Flexibilitätsaspekt steht im Vordergrund**

Hauptursache für die Durchführung der aus betrieblicher Sicht wichtigsten organisatorischen Veränderungen ist die Verbesserung der Flexibilität bzw. Leistungsfähigkeit. Dies wurde von  $\frac{3}{4}$  der innovativen Betriebe in Hessen als Grund genannt. Weiterhin bedeutsam sind Prozessinnovationen, die aus bereits in der Vergangenheit durchgeführten Organisationsveränderungen folgen.

*Gründe für die Durchführung der wichtigsten organisatorischen Änderung  
Angaben in Prozent innovativer Betriebe*

|   | <b>Hessen</b> | <b>West-Deutschland</b> |
|---|---------------|-------------------------|
| Folge vorangegangener organisatorischer Änderungen          | 20            | 13                      |
| Verbesserung der Leistungsfähigkeit/Flexibilität            | 75            | 75                      |
| Wegen vorangegangener größerer Investitionen in Sachkapital | 7             | 4                       |
| Wegen der Einführung wichtiger neuer Produkte               | 12            | 9                       |
| Sonstiges   | 17            | 17                      |

Mehrfachnennungen möglich

**Positive Auswirkungen von Prozessinnovationen für die Beschäftigung**

Etwa 20% der im organisatorischen Bereich innovativen Betriebe gaben an, dass infolge der wichtigsten organisatorischen Änderung die Beschäftigtenzahl gestiegen ist, nur 8% nannten eine sinkende Zahl der Beschäftigten als Folge. Damit sind zwar noch keine eindeutigen Aussagen über die quantitativen Beschäftigungseffekte möglich; schließlich könnte die absolute Zahl des Beschäftigungsabbaus bei den 8% der Betriebe das Wachstum bei den 20% übersteigen. Eine nähere Betrachtung nach Betriebsgröße zeigt jedoch, dass in allen Betriebsgrößenklassen (also auch bei Großbetrieben) mehr Betriebe von einem Anstieg als von einem Rückgang der Beschäftigtenzahlen ausgingen. Der Trend geht damit deutlich in Richtung positiver Beschäftigungswirkungen. Dies überrascht, werden im Zusammenhang mit Prozessinnovationen üblicherweise vor allem die Rationalisierungsaspekte hervorgehoben.

Weiterhin ergibt sich im Zuge der wichtigsten organisatorischen Veränderung ein eindeutiger Trend zur Höherqualifizierung der Beschäftigten. 21 Prozent der hier innovativen Betriebe gaben an, dass die Qualifikationen bei der Mehrzahl der davon

betroffenen Beschäftigten gestiegen sind. Nur in einem Prozent der Fälle führte sie zu sinkenden Qualifikationen, in 77 Prozent der Betriebe blieben die Qualifikationen der Mehrzahl der Betroffenen unverändert.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass

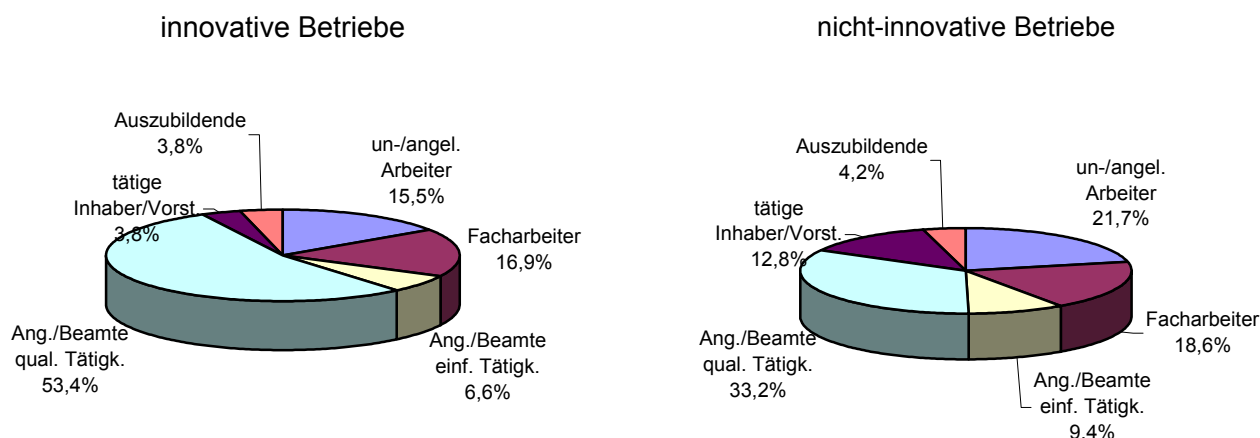
- die Betriebe in Hessen „innovativer“ sind als der Durchschnitt in Westdeutschland;
- mit Produktinnovationen ein im Vergleich zu Westdeutschland überdurchschnittlich hoher Anteil am Geschäftsvolumen erzielt werden konnte;
- als direkte Folge von Prozessinnovationen positive Effekte auf Beschäftigung und Qualifikationsniveau zu verzeichnen sind<sup>1</sup>.

Neben der Frage nach Art und Höhe der Innovationen sowie ihren direkten Auswirkungen interessiert, wodurch sich die innovativen Betriebe in spezifischen arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitisch relevanten Bereichen auszeichnen. Mit anderen Worten: Gibt es bestimmte Charakteristika in der Qualifikationsstruktur, dem Weiterbildungsverhalten, der Beschäftigungsentwicklung etc., in denen sich innovative von nicht-innovativen Betrieben deutlich unterscheiden?

### Qualifikationsstruktur und Innovationen

Ein Vergleich der Qualifikationsstruktur von innovativen und nicht-innovativen Betrieben zeigt deutliche Unterschiede:

- Innovative Betriebe haben einen erheblich geringeren Anteil an Geringqualifizierten. An- und ungelernte Arbeiter sowie Angestellte mit einfachen Tätigkeiten machen hier zusammen einen Anteil von ca. 21% aus, bei den nicht-innovativen Unternehmen sind dies etwa 31%.
- Dafür liegt der Anteil an qualifizierten Angestellten bei innovativen Betrieben mit fast 52% weit über dem der nicht-innovativen Betriebe (33%).
- Im Facharbeiterbereich sind die Unterschiede dagegen nicht so signifikant. Nicht-innovative Betriebe haben einen leicht höheren Facharbeiteranteil. Gleiches gilt für die Auszubildenden.



<sup>1</sup> Im IAB-Panel wurde nur in Bezug auf Prozessinnovationen nach direkten Beschäftigungs- und Qualifizierungseffekten gefragt. Auswirkungen von Innovationen insgesamt lassen sich nur indirekt ermitteln (siehe Graphik Seite 7)

Auch bezüglich der Art der Beschäftigungsverhältnisse ergeben sich Unterschiede: 67% der innovativen Unternehmen beschäftigen *Teilzeitkräfte*, im Durchschnitt arbeiten hier pro Betrieb 7,6 Teilzeitbeschäftigte. Bei den nicht-innovativen Betrieben sind nur in 59% der Fälle Teilzeitkräfte beschäftigt, auch die Anzahl ist mit durchschnittlich 4 Teilzeitbeschäftigten pro Betrieb geringer.

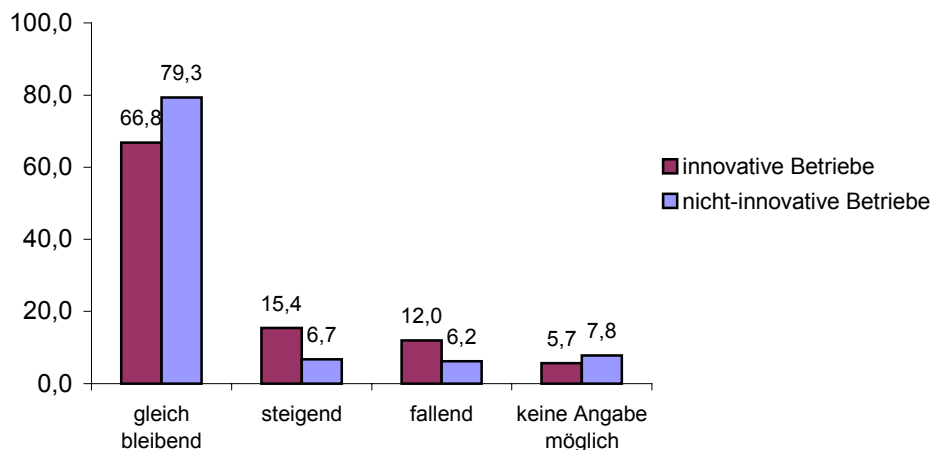
Bei den *befristet Beschäftigten* bestehen noch größere Differenzen. Der Anteil der Betriebe, die befristet Beschäftigte eingestellt hat, beträgt in den nicht-innovativen Betrieben im Durchschnitt rund 8 Prozent. In den innovativen Betrieben liegt er mit rund 15 Prozent etwa doppelt so hoch. Auch die durchschnittliche Anzahl der befristet Beschäftigten unterscheidet sich. Während die nicht-innovativen Betriebe im Durchschnitt 3,8 befristet Beschäftigte eingestellt haben, sind es in den innovativen Betrieben 8,2.

### Positivere Beschäftigungsentwicklung in innovativen Unternehmen

Die Beschäftigungsentwicklung zwischen 2000 und 2001 verlief bei den innovativen Unternehmen deutlich positiver als bei nicht-innovativen. Erstere verzeichneten einen Beschäftigungszuwachs um ca. 1,6% während bei letzteren die Beschäftigung um 0,8% zurückging.

Die kurzfristige (bis Juni 2002) und die längerfristige Beschäftigungsprognose zeigen bei innovativen Betrieben deutlich größere Personalbewegungen, sowohl in positiver als auch in negativer Richtung. Es dürften allerdings die positiven Aspekte dominieren:

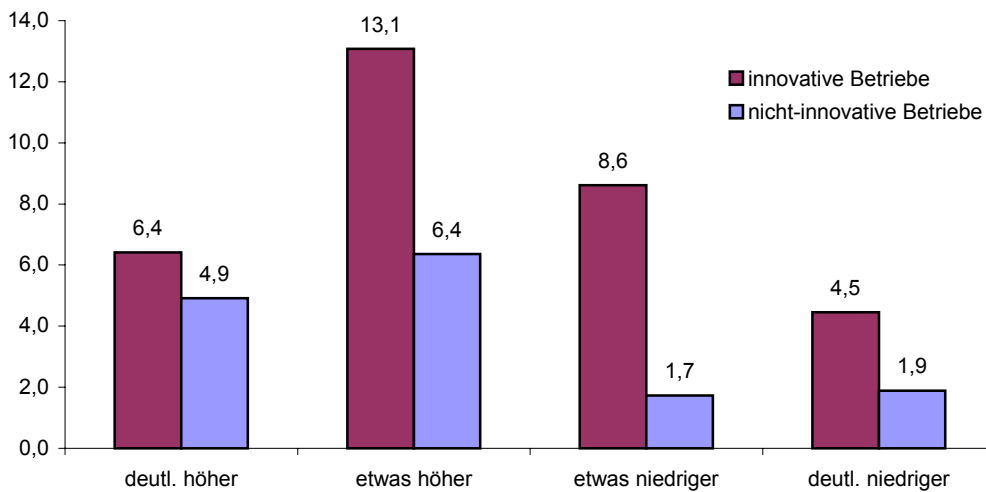
**Beschäftigungsprognose bis Juni 2002**  
Angaben in Prozent



Der gleiche Trend zeichnet sich für die kommenden fünf Jahre ab. Von den innovativen Betrieben gibt einerseits ein wesentlich höherer Anteil an, dass die Zahl der Beschäftigten entweder stark steigen (um mehr als 10 Prozent) oder steigen wird (bis zu 10 Prozent) als von nicht innovativen Unternehmen. Gleiches gilt jedoch auch für die Zahl der Betriebe, die einen Beschäftigungsrückgang erwarten. Auch hier liegen die innovativen Betriebe vorn.

Insgesamt jedoch übertrifft der Anteil der innovativen Betriebe, der von einer steigenden Beschäftigung ausgeht, deutlich den Anteil der Betriebe, der mit einer etwas (bis zu 10 Prozent) oder deutlich sinkenden (um mehr als 10 Prozent) Zahl der Beschäftigten rechnet.

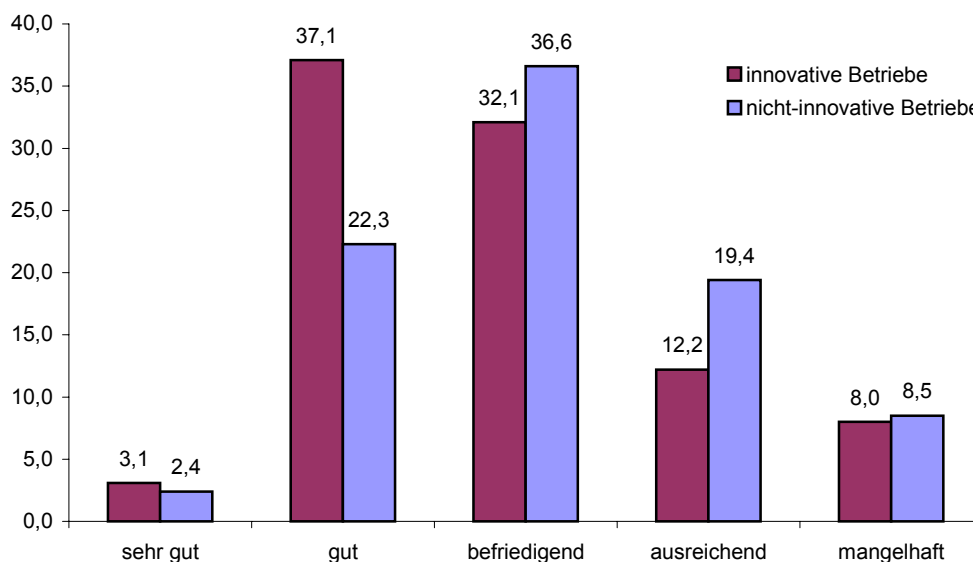
### Beschäftigungsentwicklung der kommenden 5 Jahre Angaben in Prozent



### Ertragslage innovativer Unternehmen

Auch bezogen auf die Ertragslage im Jahr 2000 ergibt sich eine sichtbar positivere Einschätzung innovativer Unternehmen gegenüber Nicht-Innovatoren. Von den nicht-innovativen Betrieben waren rund 24,7 Prozent der Ansicht, dass die Ertragslage 2000 sehr gut oder gut war, bei den innovativen Betrieben lag dieser Anteil mit 40,2 Prozent weitaus höher. Von den innovativen Betrieben bewerteten nur ca. 20 Prozent die Ertragslage als ausreichend oder sogar mangelhaft, bei den Nicht-Innovatoren lag der Anteil bei etwa 28%.

### Ertragslage im Jahr 2000 Angaben in Prozent

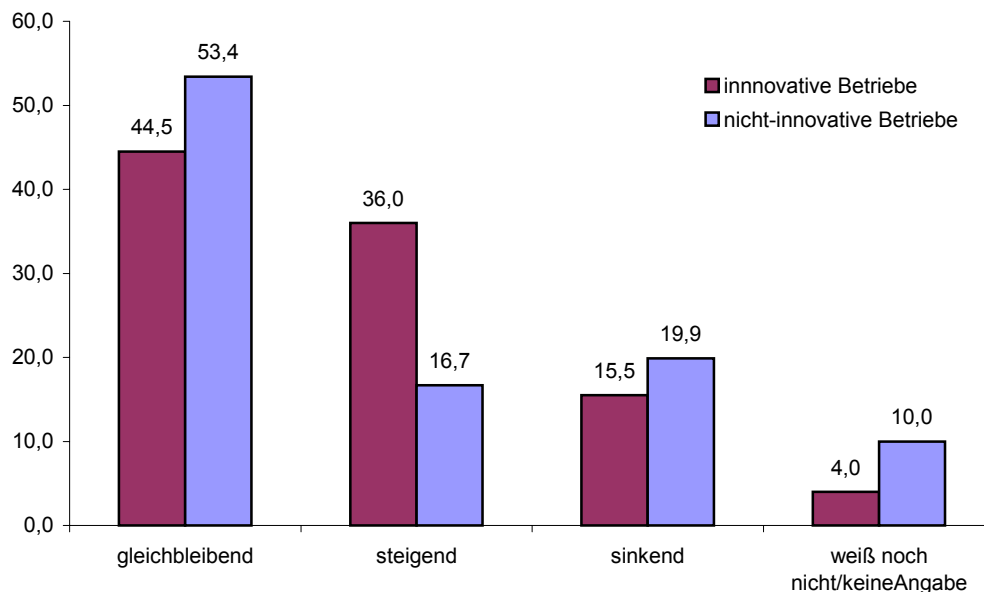


Ähnliche Ergebnisse ergaben sich bezüglich der Einschätzung der Geschäftsvolumenentwicklung für das (zum Zeitpunkt der Befragung laufende) Jahr 2001. 36% der innovativen Unternehmen erwarteten, dass im laufenden Jahr das Geschäftsvolumen (bei 90% der Betriebe gleichbedeutend mit dem Umsatz) gegenüber dem Jahr 2000 nochmals steigen wird. Bei den nicht-innovativen Betrieben betrug der Anteil nur rund



10%. Umgekehrt erwarten lediglich 15,5% der Innovatoren einen Rückgang des Geschäftsvolumens. Bei den Nicht-Innovatoren sind dies immerhin fast 20%.

**Entwicklung des Geschäftsvolumens 2001 gegenüber 2000**  
Angaben in Prozent



### **Verstärkte Weiterbildungsaktivitäten in innovativen Unternehmen**

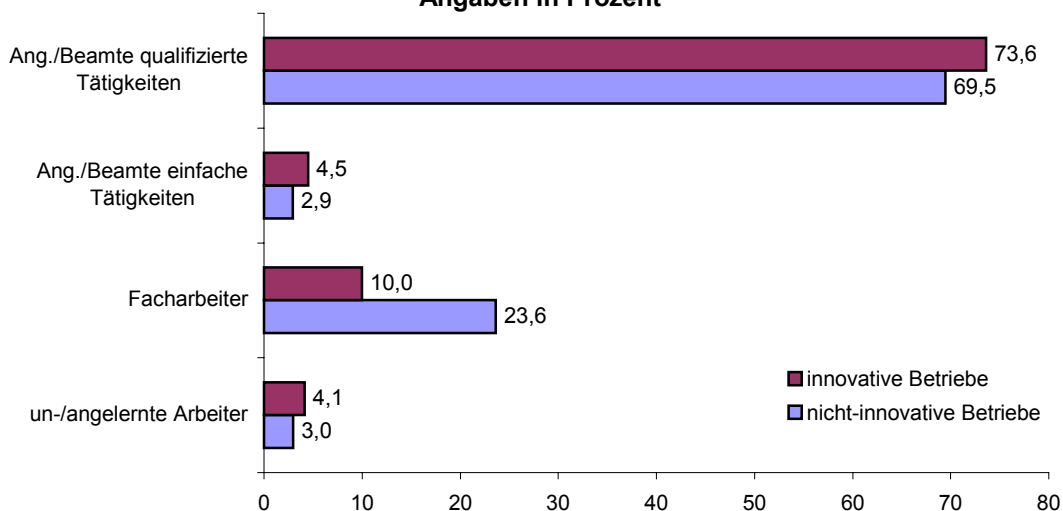
Neben den oben beschriebenen direkten Qualifikationseffekten von Produkt- oder Prozessinnovationen ist von Interesse, ob und inwieweit sich innovative Betriebe durch ihr Qualifizierungsverhalten insgesamt von Nicht-Innovatoren unterscheiden.

Tatsächlich fördern Innovatoren Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen merklich stärker als Nicht-Innovatoren. Bei über der Hälfte der innovativen Betriebe wurden im Jahr 2001 Beschäftigte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. die Kosten für die Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen. Bei den nicht-innovativen Betrieben betrug der Anteil nur 24 Prozent. Ob diese vermehrten Qualifizierungsaktivitäten Folge oder Ursache innovativen Verhaltens sind, lässt sich allerdings nicht eindeutig beantworten.

Eine nähere Betrachtung der Qualifizierungsaktivitäten zeigt nicht nur Unterschiede in der Häufigkeit der Maßnahmen sondern auch in den gesetzten Schwerpunkten und geförderten Personengruppen.

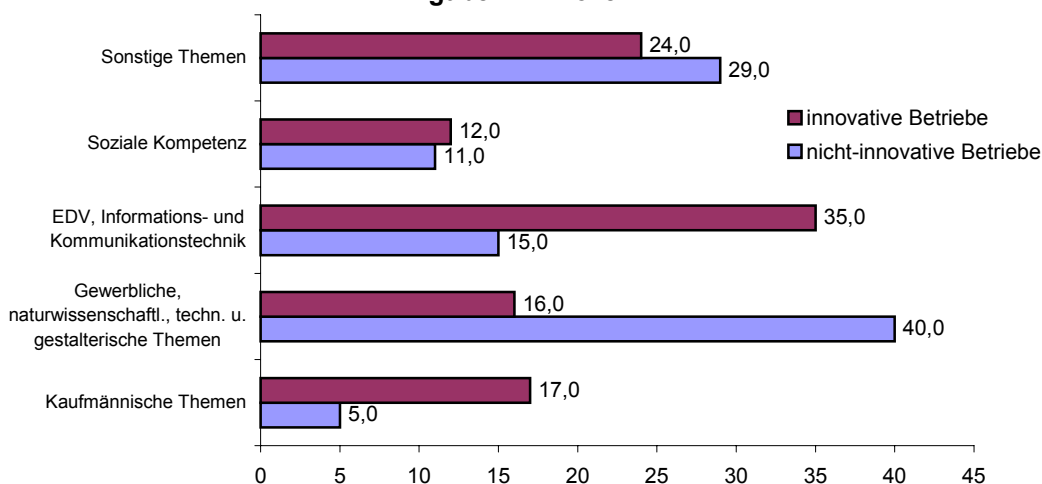
Dass in innovativen Betrieben der Qualifizierungsschwerpunkt auf qualifizierte Angestellte gelegt wird und diese hier auch häufiger qualifiziert werden als bei Nicht-Innovatoren überrascht angesichts des hohen Anteils dieser Beschäftigtengruppe nicht (siehe oben). Auffällig ist allerdings, dass Innovatoren auch für geringer qualifizierte (an- und ungelernete Arbeiter; Angestellte mit einfachen Tätigkeiten) häufiger Qualifizierungsmaßnahmen fördern als Nichtinnovatoren. Letztere liegen dafür bei der Weiterbildung für Facharbeiter vorne.

### Weiterbildung nach Qualifikationsgruppen Angaben in Prozent



Bezüglich der Inhalte der betrieblichen Weiterbildung werden bei Innovatoren die Schwerpunkte eindeutig auf EDV bzw. IuK-Technologien sowie kaufmännische Themen gelegt. In den nicht-innovativen Unternehmen stehen gewerbliche, naturwissenschaftlich-technische und gestalterische Themen im Vordergrund.

### Wichtigste Bereiche der Weiterbildung Angaben in Prozent

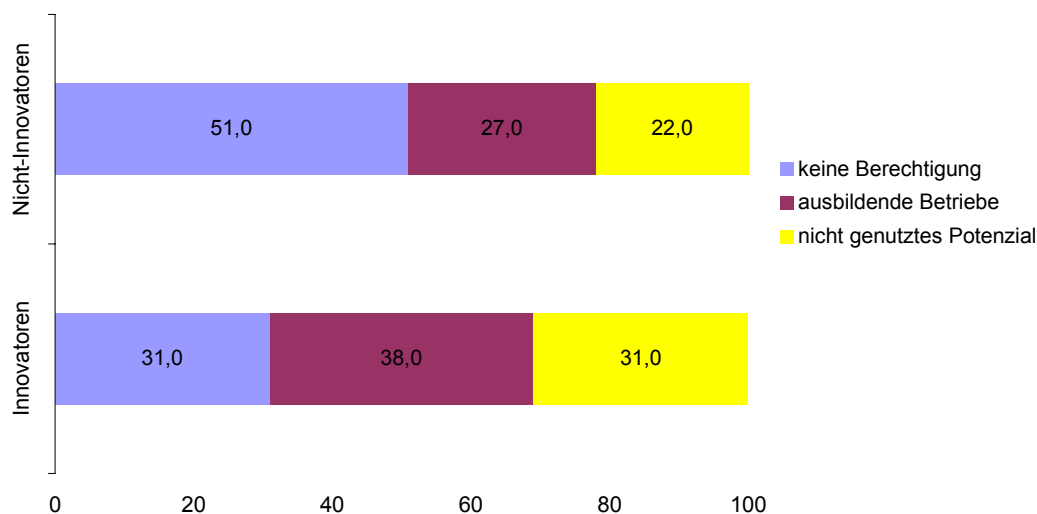


### Ausbildungsverhalten innovativer Unternehmen – Potenzial wird nicht ausgeschöpft

Vor der Frage nach dem Ausbildungsverhalten der Betriebe steht die nach der Ausbildungsberechtigung. Um Ausbildungen durchführen zu können, müssen Betriebe bestimmte gesetzliche Voraussetzungen erfüllen, zu denen persönlich und fachlich geeignete Ausbilder zählen sowie eine geeignete Ausbildungsstätte. Nicht alle Betriebe erfüllen diese Voraussetzungen.

Von den innovativen Betrieben sind 69% ausbildungsberechtigt (allein oder im Verbund), bei den nicht-innovativen Unternehmen liegt die Quote bei 49%. Diese Zahlen stellen damit das Potenzial ausbildender Betriebe dar.

## Ausbildungsverhalten von innovativen und nicht-innovativen Betrieben Angaben in Prozent



Von den innovativen Betrieben insgesamt bilden jedoch nur 38% aus (27% bei den nicht-innovativen Betrieben). Das Ausbildungspotenzial wird damit bei weitem nicht ausgeschöpft.

In Bezug auf die Ausbildung bleibt festzuhalten, dass

- innovative Betriebe zwar im Vergleich zu Nicht-Innovatoren anteilig häufiger ausbilden (38% gegenüber 27%);
- innovative Betriebe jedoch auch wesentlich häufiger über eine Ausbildungsbe-  
rechtigung verfügen. Das nicht genutzte Ausbildungspotenzial bei den Innova-  
toren liegt damit im Endeffekt über dem der Nicht-Innovatoren.

Angesichts des beachtlichen Ausbildungspotenzials für ein höheres Ausbildungs-  
platzangebot erscheint es sinnvoll, Anreize zu bieten und Wege zu finden, um die  
Ausbildungsbeteiligung der Betriebe zu erhöhen. Eine Möglichkeit bietet die Ausbil-  
dung im Verbund. Um die Einstellungen der Betriebe, die derzeit nicht ausbilden oder  
die Voraussetzungen für betriebliche Berufsausbildungen nicht erfüllen, zu dieser  
Option zu eruiieren, wurden die Betriebe gefragt, ob sie sich vorstellen können aus-  
zubilden, wenn die Ausbildung im Verbund mit einem anderen Bildungsträger oder im  
Verbund mit anderen Betrieben organisiert wäre.

Von den innovativen Betrieben, die nicht ausbilden, können sich rund 30 Prozent  
vorstellen, im Verbund mit einem Bildungsträger oder mit anderen Betrieben auszu-  
bilden. Bei den nicht-innovativen Betrieben liegt dieser Anteil mit ca. 15 Prozent deut-  
lich niedriger.

### Innovative Betriebe mit erheblichen Problemen bei der Besetzung offener Stellen

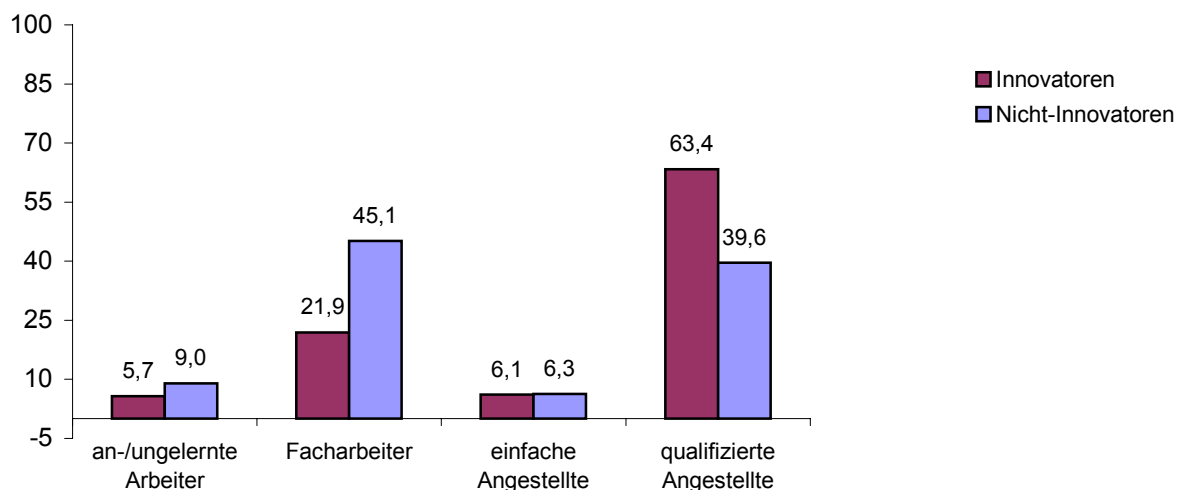
Trotz hoher Arbeitslosigkeit, können zahlreiche offene Stellen nicht besetzt werden.  
Für die Region Rhein-Main ist diese „Mismatch“-Problematik bereits seit einigen Jah-  
ren dokumentiert worden. Besonders betroffen sind hierbei offene Stellen für höher  
Qualifizierte.

Untersucht man die Mismatch-Problematik bei Innovatoren bzw. Nicht-Innovatoren,  
so zeigt sich, dass bei den Betrieben, die in den vergangenen zwei Jahren Innovati-  
onen durchgeführt haben, im Vergleich zu nicht-innovativen Unternehmen massive

Stellenbesetzungsprobleme bestehen. 21 Prozent dieser Betriebe haben offene Stellen, die sofort, also zum nächstmöglichen Termin besetzt werden sollen. Bei nicht-innovativen Unternehmen sind dies nur rund 9 Prozent.

Innovatoren und Nicht-Innovatoren suchen vor allem qualifizierte Arbeitskräfte. Bei ersteren sind dies jedoch hauptsächlich qualifizierte Angestellte, bei letzteren Facharbeiter.

**Verteilung offener Stellen nach Qualifikationsgruppen**  
Angaben in Prozent



### Fazit

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels sind die hessischen Unternehmen im Vergleich zu Westdeutschland überdurchschnittlich innovativ. In Bezug auf Prozessinnovationen ergaben sich unmittelbar vorteilhafte Effekte auf die Beschäftigungsentwicklung und das Qualifikationsniveau der Beschäftigten. Bezüglich Innovationen insgesamt (Produkt und/oder Prozessinnovationen) sind ebenfalls positive Zusammenhänge auf Ertragslage sowie Beschäftigungsentwicklung erkennbar.

Als problematisch erweist sich bei innovativen Unternehmen die Besetzung offener Stellen, hier gibt es im Vergleich zu nicht-innovativen Unternehmen überdurchschnittliche Schwierigkeiten. Gleichzeitig nutzen innovative Unternehmen ihr Ausbildungspotenzial bei weitem nicht aus, d.h. trotz Ausbildungsberechtigung erfolgt häufig keine betriebliche Ausbildung. Hier besteht prinzipiell die Möglichkeit, durch verstärkte Ausbildungsaktivitäten die Stellenbesetzungsprobleme zu vermindern.

Wenn insgesamt positive wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Wirkungen innovativen Verhaltens zu beobachten sind, stellt sich die Frage, welche Faktoren solche Innovationen begünstigen. Im Rahmen dieses Kurzreports kann hierauf keine eindeutige Antwort gegeben werden. Es deutet jedoch einiges darauf hin, das u.a. betriebliche Weiterbildungsaktivitäten und flexible Beschäftigungsverhältnisse betriebliche Innovationsaktivitäten fördern.

Der vorliegende und die folgenden Reporte aus dem Betriebspanel Hessen sind im Internet unter der Adresse [www.iwak-frankfurt.de](http://www.iwak-frankfurt.de) abrufbar.  
Kontakt: [info@iwak-frankfurt.de](mailto:info@iwak-frankfurt.de)