

Betriebspanel Report Hessen

Qualifikationsstruktur hessischer Betriebe

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel Hessen 2001

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

Oktober 2002



Bundesanstalt für Arbeit
Landesarbeitsamt Hessen



hessen »
Hier ist die Zukunft

Qualifikationsstruktur hessischer Betriebe 2001

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Hessen

Einleitung

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) führt in Zusammenarbeit mit Infratest Sozialforschung 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 vorliegende Report beschäftigt sich mit den Personal- bzw. Qualifikationsstrukturen hessischer Betriebe. Bereits erschienen sind Kurzreporte zum Innovationsverhalten, zur Ausbildung sowie zu Weiterbildungsaktivitäten hessischer Betriebe, die im Internet unter www.iwak-frankfurt.de ebenfalls abrufbar sind.

Neben der Darstellung der Personalstruktur steht dabei die Frage im Vordergrund, ob eine bestimmte Qualifikationsstruktur mit anderen betrieblichen Entwicklungen/Aktivitäten einhergeht. In dem Report wird dabei folgendermaßen vorgegangen:

Zunächst werden die hessischen Betriebe in drei Gruppen unterteilt. Unterscheidungskriterium ist hierbei der jeweilige Anteil an geringqualifizierten Arbeitskräften (einfache Angestellte und an- bzw. ungelernete Arbeiter) an den Gesamtbeschäftigten des Betriebs. Durchschnittlich liegt dieser Anteil in Hessen bei etwa 25%. Demnach lassen sich die Betriebe unterteilen in:

- *Betriebe mit einem unterdurchschnittlichen Anteil an Geringqualifizierten (<20% der Beschäftigten),*
- *Betriebe mit einem durchschnittlichen Anteil an Geringqualifizierten (20%-30% der Beschäftigten),*
- *Betriebe mit einem überdurchschnittlichen Anteil an Geringqualifizierten (>30% der Beschäftigten).*

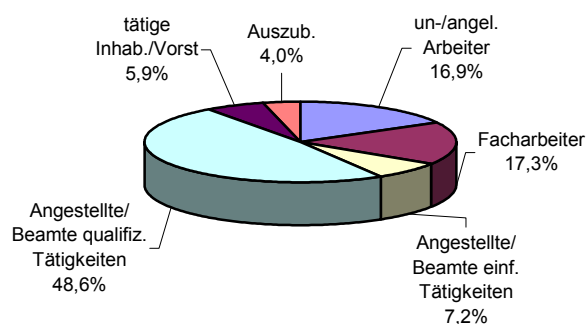
Anschließend wird untersucht, ob es bestimmte (aus der IAB-Befragung zu entnehmende) Gemeinsamkeiten/Merkmale gibt, die die jeweiligen Betriebsgruppen charakterisieren. Hierzu gehören u.a. die Beschäftigungsentwicklung 2000 bis 2001, die längerfristige Beschäftigungsprognose der Betriebe (5 Jahre), das Innovations-, Ausbildungs- und Weiterbildungsverhalten, die Arbeitskräftesuche und die betriebliche Ertragslage.

Die folgenden Ausführungen basieren auf der mündlichen Befragung von knapp 1.000 Betrieben in Hessen. Diese Stichprobe ist repräsentativ. Die Ergebnisse wurden auf alle Betriebe in Hessen hochgerechnet.

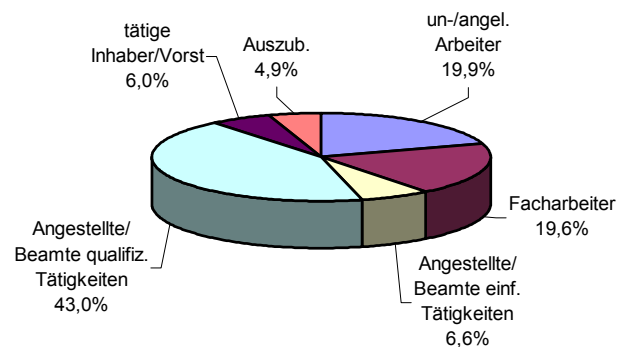
Qualifikationsstruktur in Hessen

Laut IAB-Betriebspanel betrug die Gesamtzahl der Beschäftigten in Hessen (incl. der nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) zum 30.6. 2001 2,69 Mio. Hiervon konnten jedoch nur 2,63 Mio. den abgefragten Beschäftigtengruppen zugeordnet werden. Auf Basis dieser Zahl ergibt sich für Hessen folgende Personalstruktur:

Personalstruktur Hessen



Personalstruktur Westdeutschland



Hessen unterscheidet sich gegenüber Westdeutschland vor allem durch einen insgesamt höheren Anteil an Angestellten/Beamten. Dies trifft insbesondere für die höherqualifizierten Angestellten/Beamten zu (48,6% zu 43,0%). Der Arbeiteranteil in Hessen ist dem entsprechend geringer als in Westdeutschland, gleiches gilt für den Anteil an Auszubildenden.

Zusammengefasst fallen in Hessen 24,1% der Beschäftigten auf den Bereich Geringqualifizierter (an- und ungelernete Arbeiter sowie einfache Angestellte/Beamte) und 71,8% auf den höherqualifizierten Bereich (Inhaber/Geschäftsführer, Facharbeiter und qualifizierte Angestellte/Beamte). Aus diesen Zahlen ergibt sich die genannte Dreiteilung der Betriebe nach dem jeweiligen Anteil an Geringqualifizierten.

Von uns als „Betriebe mit geringem Qualifikationsniveau“ eingestufte Unternehmen haben **im Durchschnitt** einen Anteil an Geringqualifizierten an ihren Beschäftigten von fast 59%, die Unternehmen mit „hohem Qualifikationsniveau“ **im Durchschnitt** einen Geringqualifiziertenanteil von 5,2%. Die obige Unterteilung ist damit durchaus trennscharf.

Des weiteren ist hervorzuheben, dass in der Gruppe der „niedrigqualifizierten“ Betriebe 78% aller Geringqualifizierten zu finden sind; diese Gruppe beinhaltet aber nur 30% aller Betriebe. Die Beschäftigung Geringqualifizierter konzentriert sich somit auf vergleichsweise wenige Betriebe.

Personalstrukturen in den gebildeten Betriebsgruppen

	Betriebe mit niedrigem Qualifikationsniveau (Anteil Geringqualifizierter >30%)	Betriebe mit durchschnittl. Qualifikationsniveau (Anteil Geringqualifizierter 20-30%)	Betriebe mit hohem Qualifikationsniveau (Anteil Geringqualifizierter < 20%)
An-/Ungelernte	42,0	15,6	3,3
Einf. Angest./Beamte	16,6	8,3	1,9
Facharbeiter	10,8	24,0	19,7
Qual. Angest./Beamte	22,8	42,3	63,9
Tätige Inh./Geschäftsf.	5,0	5,1	6,5
Auszubildende	2,8	4,7	4,5
Beschäftigte insg.	845.800	259.000	1.534.600

Betriebe mit hohem Anteil an Geringqualifizierten verzeichneten stärkeres Beschäftigungswachstum – Beschäftigungsprognose spricht jedoch für Betriebe mit hohem Qualifikationsniveau

Die Beschäftigung in Hessen wuchs zwischen 2000 und 2001 um ca. 1%. Unterteilt nach dem betrieblichen Qualifikationsniveau, ergeben sich Unterschiede im Beschäftigungswachstum: Betriebe mit einem unterdurchschnittlichen Qualifikationsniveau (Anteil an Geringqualifizierten >30%) verzeichneten ein Wachstum von 1,3%, Betriebe mit überdurchschnittlichem Qualifikationsniveau (Anteil geringqualifizierter <20%) nur ein Plus von 0,7%.

Nach der Beschäftigungsprognose der Betriebe für die nächsten 5 Jahre wird sich diese Entwicklung jedoch umkehren: 17,3% der „höherqualifizierten“ Betriebe erwarten, dass die Beschäftigung in 5 Jahren höher sein wird, nur 8,5% gehen von einem Rückgang aus. Von den „geringqualifizierten“ Betrieben rechnen nur 11,3% mit einem Beschäftigungswachstum für diesen Zeitraum, 8,8% erwarten eine Abnahme.

Die Beschäftigtenzahl in 5 Jahren wird....

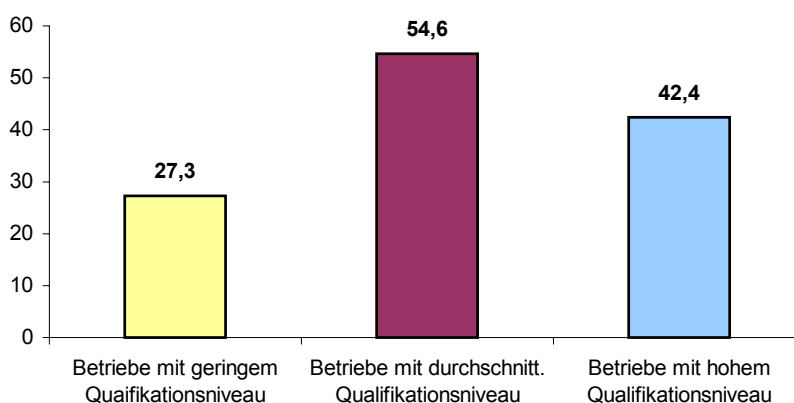


* WN/KA/Tnz = Weiß nicht / keine Angabe/ trifft nicht zu, der Betrieb wird nicht mehr existieren

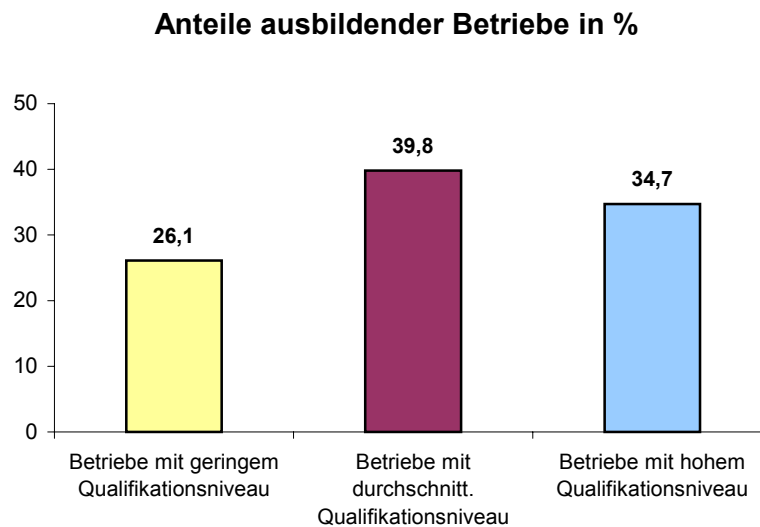
Qualifikationsniveau der Betriebe und Förderung von Weiterbildung

Untersuchungen haben gezeigt, dass vor allem bereits qualifizierte Beschäftigte von betrieblicher Weiterbildung profitieren. Erwartungsgemäß fördern Betriebe mit hohem Qualifikationsniveau wesentlich häufiger Weiterbildungsmaßnahmen als Betriebe mit unterdurchschnittlichem Qualifikationsniveau (42,4% zu 27,3%). Der Zusammenhang zwischen betrieblichem Qualifikationsniveau und Weiterbildungsaktivitäten ist jedoch nicht so eindeutig, wie zu vermuten wäre: Die höchste Weiterbildungsquote weisen die Betriebe mit nur durchschnittlichem Qualifikationsniveau (55%) auf.

Anteile der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, in %



Ein ähnliches Bild ergibt sich bezüglich des Ausbildungsverhaltens: Auch hier bilden die Betriebe mit einem hohen Qualifikationsniveau häufiger aus als Betriebe mit geringem Qualifikationsniveau. Die höchste Ausbildungsquote zeigen aber ebenfalls die Unternehmen mit durchschnittlichem Qualifikationsniveau.

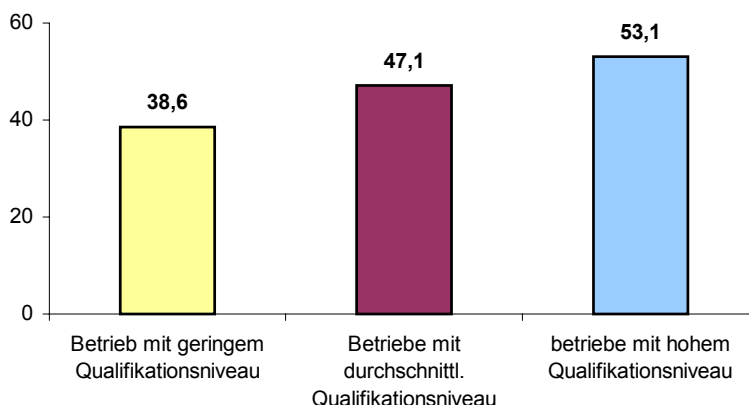


Die Frage nach den Ursachen für die hohe Aus- und Weiterbildungsquote bei den Betrieben mit nur durchschnittlichem Qualifikationsniveau können wir nicht beantworten. Eine mögliche Begründung wäre die unterschiedliche Betriebsgrößenstruktur der drei Gruppen. In der Gruppe der Betriebe mit durchschnittlichem Qualifikationsniveau sind anteilig etwas weniger Kleinbetriebe (1-9 Beschäftigte) als in den anderen beiden Gruppen. Gleichzeitig ist bekannt, dass Kleinbetriebe geringere Aus- und Weiterbildungsquoten haben als größere Betriebe. Erste differenziertere Berechnungen nur auf Basis der Kleinbetriebe in allen drei Gruppen haben jedoch gezeigt, dass auch hier die Betriebe mit durchschnittlichem Qualifikationsniveau über die höchsten Quoten bei der Aus- und Weiterbildungsquoten verfügen.

Innovationsverhalten und Qualifikationsniveau der Betriebe

Bezüglich des Qualifikationsniveaus und den Innovationsaktivitäten der Betriebe ergibt sich ein eindeutiger Zusammenhang. Je höher das Qualifikationsniveau, desto häufiger wurden in den letzten zwei Jahren betriebliche Innovationen getätigt.

Anteile der Betriebe, die in den letzten 2 Jahren Innovationen durchführten, in %

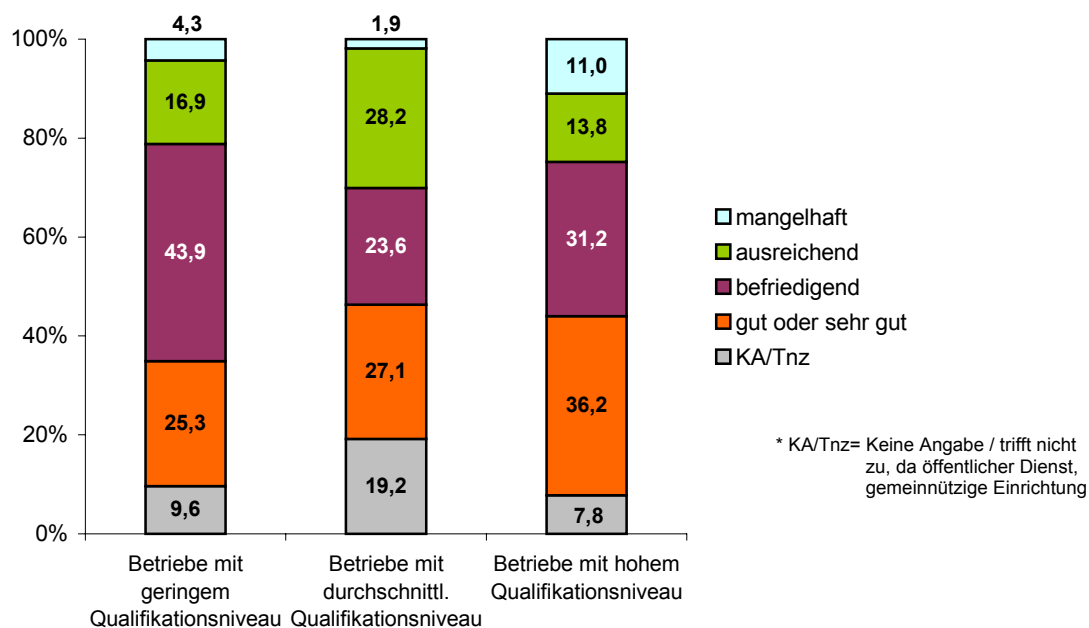


Ertragslage 2000 und Qualifikationsniveau der Betriebe

Über 36% der hochqualifizierten Unternehmen bezeichneten die Ertragslage 2000 als gut oder sehr gut. Dies ist ein deutlich höherer Anteil als bei den Betrieben mit durchschnittlichem (27,1%) oder geringem Qualifikationsniveau (25,3%). Gleichzeitig schätzten allerdings 11% der „hochqualifizierten“ Betriebe die Ertragslage 2000 als „mangelhaft“ ein und liegen damit ebenfalls deutlich vor den anderen beiden Betriebsgruppen. Ein hohes Qualifikationsniveau der Beschäftigten geht somit nicht immer mit einer besseren Ertragslage einher, vielmehr sind die Schwankungen in dieser Betriebsgruppe ausgeprägter.

Gleichzeitig impliziert ein hoher Anteil an Geringqualifizierten nicht eine schlechte Ertragslage – im Gegenteil: 70% dieser Betriebe betrachteten die Ertragslage als befriedigend oder besser, nur etwa 4% als ausdrücklich schlecht.

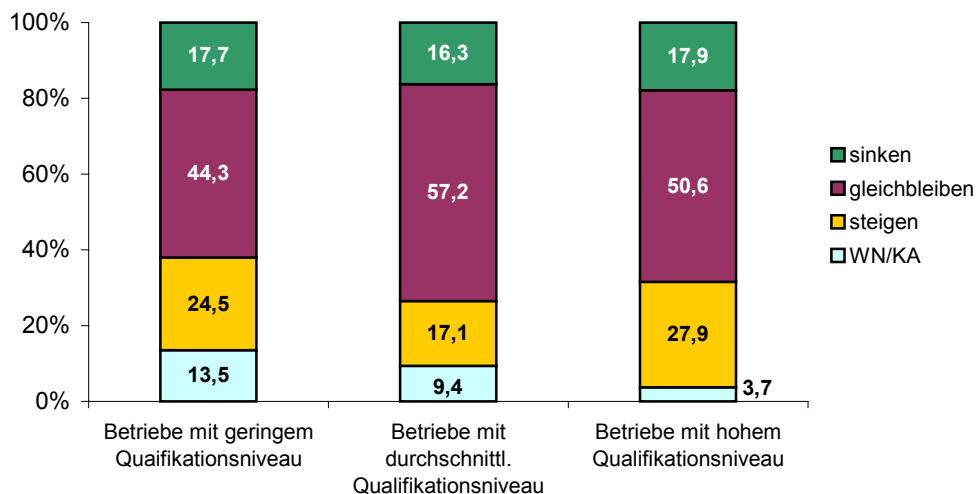
Ertragslage im Jahr 2000



Zum Untersuchungszeitpunkt im Juli 2001 wurden die Betriebe des weiteren gefragt, welche Entwicklung ihrer Ansicht nach das Geschäftsvolumen bis Ende 2001 nehmen wird. Hierbei sind die Unterschiede zwischen den drei Betriebsgruppen nicht so stark ausgeprägt. In schwächerer Form spiegelt sich das obige Ergebnis wieder: In der Gruppe der hochqualifizierten Betriebe gibt es die höchsten Anteile an Betrieben mit positiver **und** die höchsten Anteile mit negativer Prognose des Geschäftsvolumens.

Insgesamt ist hierbei auffällig, dass sich die Unterschiede zwischen den hoch- und geringqualifizierten Betrieben weiter verringern wie folgende Graphik zeigt:

Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2001

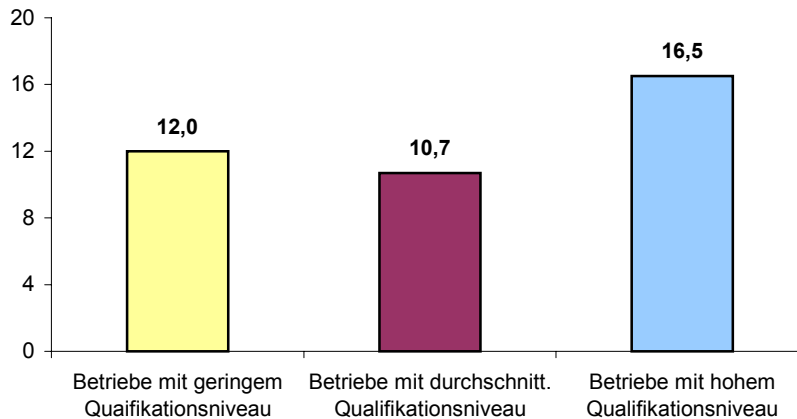


* WN/KA = Weiß nicht / keine Angabe

Arbeitskräftesuche von Betrieben mit unterschiedlichem Qualifikationsniveau

16,5% der Betriebe mit hohem Qualifikationsniveau suchten im Juni 2001 Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Einstellungstermin. Dieser Anteil liegt deutlich über dem der anderen beiden Betriebsgruppen. Allerdings liegt der Anteil bei den Betrieben mit niedrigem Qualifikationsniveau immerhin noch bei 12% und damit höher als bei den durchschnittlich qualifizierten Unternehmen.

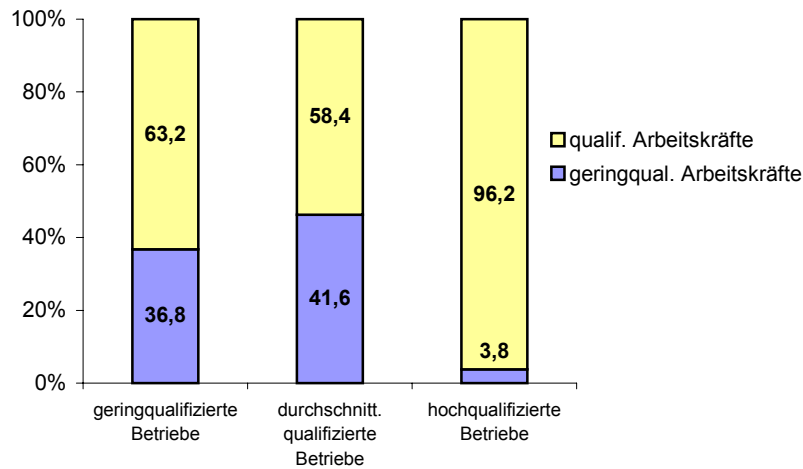
**Betriebe, die Arbeitskräfte zum nächstmöglichen
Einstellungstermin suchen
Angaben in Prozent**



Zum Befragungszeitpunkt gab es nach Angaben der Betriebe fast 60.000 offene Stellen. Der überwiegende Teil der offenen Stellen befand sich in der Gruppe der Betriebe mit überdurchschnittlichem Qualifikationsniveau (ca. 71% aller offenen Stellen). Allerdings ist diese sowohl gemessen an der Zahl der Betriebe als auch an der Zahl der Beschäftigten, die weitaus größte Gruppe. Aussagefähiger für das Ausmaß der Stellenbesetzungsprobleme ist daher die Anzahl der offenen Stellen pro 1.000 Beschäftigte in den drei Gruppen. Auch nach dieser Maßzahl liegen die hochqualifizierten Betriebe deutlich vor den anderen beiden Gruppen: Auf jeweils 1.000 Beschäftigte fallen hier 27,4 offene Stellen. Es folgen die geringqualifizierten Betriebe mit 15,7 und die durchschnittlich qualifizierten Betriebe mit 10,5 offenen Stellen pro 1.000 Beschäftigte.

Differenziert man die offenen Stellen nach der geforderten Eingangsqualifikation, zeigen sich signifikante Unterschiede in der Arbeitskräftesuche der drei Betriebsgruppen: Betriebe mit hohem Qualifikationsniveau suchen **fast ausschließlich** bereits qualifizierte Mitarbeiter. Hier besteht somit zwar hoher Fachkräftebedarf, es bieten sich aber kaum Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte. Anders sieht es bei den Betrieben mit geringem Qualifikationsniveau aus: Über 1/3 aller offenen Stellen betreffen Arbeitsplätze für Geringqualifizierte. Es bleibt festzuhalten, dass diese Betriebe eine recht hohe Anzahl an offenen Stellen haben und diese auch häufig mit geringqualifizierten Mitarbeitern besetzen wollen.

Verteilung der offenen Stellen in den Betriebsgruppen nach gesuchter Qualifikation



Fazit

Der vorliegende Report beschäftigte sich mit den Qualifikationsstrukturen hessischer Unternehmen. Es wurde dabei deutlich, dass sich die Beschäftigung geringqualifizierter Arbeitnehmer auf vergleichsweise wenige Betriebe in Hessen konzentriert. In 30% der hessischen Unternehmen sind fast 80% aller Geringqualifizierten beschäftigt.

Um den möglichen Einfluss der Qualifikationsstruktur auf betriebliche Entwicklungen aufzuzeigen, wurden drei Betriebsgruppen gebildet. Unterscheidungsmerkmal bildete der jeweilige Anteil der Geringqualifizierten an den Gesamtbeschäftigten des Unternehmens. Es zeigte sich, dass Betriebe mit geringem Qualifikationsniveau in den Bereichen Ausbildung, betriebliche Weiterbildung und Innovationen vergleichsweise geringe Aktivitäten aufweisen. Auf der anderen Seite hatten sie zwischen 2000 und 2001 das stärkste Beschäftigungswachstum und zeichnen sich auch in Bezug auf Ertragslage und Geschäftsentwicklung durch für diese Gruppe unerwartet gute Ergebnisse und Prognosen aus. Hierin stellen diese Betriebe eine recht homogene Gruppe dar, es gibt kaum Unternehmen, die ihre wirtschaftliche Situation als „sehr gut“ oder als „mangelhaft“ bezeichnen.

Des weiteren gibt es bei den Unternehmen mit geringem Qualifikationsniveau eine nicht unerhebliche Anzahl offener Stellen, auch für geringqualifizierte Arbeitskräfte. Auch dies ist angesichts der Tatsache, dass Stellenbesetzungsprobleme in erster Linie unter dem Stichwort „Fachkräftemangel“ diskutiert werden, ein überraschendes Ergebnis.

Ergebnisse im Überblick:

	Betriebe mit geringem Qualifikationsniveau	Betriebe mit durchschnittlichem Qualifikationsniveau	Betriebe mit hohem Qualifikationsniveau
<i>Beschäftigungsentwicklung 2000-2001</i>	überdurchschnittliches Wachstum	---	nur unterdurchschnittliches Wachstum
<i>Beschäftigungsprognose</i>	Gleichbleibende Beschäftigung	Gleichbleibende Beschäftigung	wachsende Beschäftigung
<i>Ausbildungsquote</i>	gering	sehr hoch	hoch
<i>Weiterbildungsaktivitäten</i>	gering	sehr hoch	hoch
<i>Innovationsaktivitäten</i>	gering	mittel	hoch
<i>Ertragslage 2000</i>	überwiegend gut bis befriedigend, homogen	überwiegend gut bis ausreichend, homogen	inhomogen, hohe Anteile mit sehr guter und mit sehr schlechter Ertragslage
<i>Entwicklung Geschäftsvolumen 2001</i>	gleichbleibend	gleichbleibend	leicht wachsend
<i>Offene Stellen</i>	hoher Anteil	geringer Anteil	sehr hoher Anteil
<i>gesuchte Arbeitskräfte</i>	alle Qualifikationen	alle Qualifikationen	fast ausschließlich qualifizierte Arbeitskräfte

Die Reporte aus dem Betriebspanel Hessen sind im Internet unter der Adresse www.iwak-frankfurt.de abrufbar.
Kontakt: info@iwak-frankfurt.de