

Betriebspanel Report Hessen

Nr. 4/2005

Personalstruktur und Personalprobleme

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel - Hessen 2004

Dipl.-Volksw. Christian Baden

Prof. Dr. Alfons Schmid

September 2005



Europäischer Sozialfonds

Einleitung

Seit 1993 führt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) in Zusammenarbeit mit der TNS Infratest Sozialforschung GmbH eine repräsentative Betriebsbefragung in Deutschland durch. Durch die Beteiligung der Bundesländer konnte die Zahl der befragten Betriebe soweit aufgestockt werden, dass auch gesonderte Auswertungen auf Länderebene möglich sind. Seit der Befragung 2001 ist durch die Unterstützung der Hessischen Landesregierung sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit eine gesonderte Auswertung auch für Hessen möglich.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es, Informationen und Erkenntnisse über die wirtschaftliche Situation, die Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie das betriebliche Beschäftigungsverhalten in Hessen zu gewinnen. Die daraus ableitbaren Erkenntnisse bieten regionalen wie auch lokalen Akteuren eine fundierte Basis für problemadäquates Handeln.

Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) ist mit der Auswertung dieses Panels für Hessen betraut. In Zusammenarbeit mit den oben genannten Institutionen berichtet es in Form von Kurzreporten über zentrale Ergebnisse der Befragung. Diese werden in regelmäßigen Abständen herausgegeben.

Der vorliegende Report ist der vierte aus der Befragungswelle 2004 und beschäftigt sich mit der Personalstruktur der Betriebe, die einerseits die Qualifikationsgruppen und andererseits die betrieblichen Führungsebenen beinhaltet. Hierbei ist eine geschlechtsspezifische Betrachtung von besonderem Interesse. Des Weiteren werden künftig erwartete Personalprobleme aus betrieblicher Sicht dargestellt.

Die folgenden Ausführungen basieren auf der mündlichen Befragung von 1.019 Betrieben in Hessen. Die Ergebnisse wurden auf alle hessischen Betriebe hochgerechnet und sind repräsentativ.

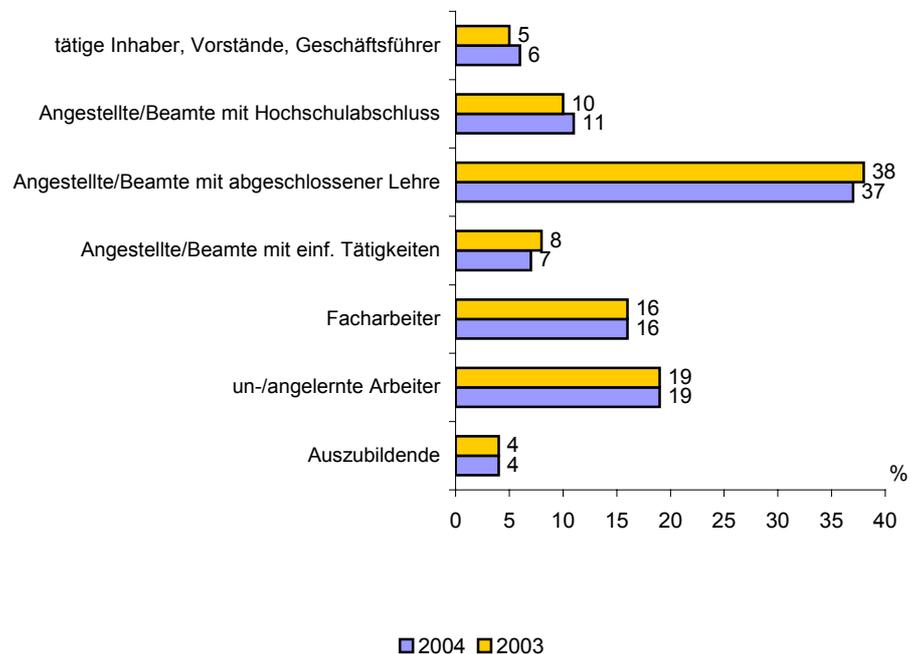
Personalstruktur in Hessen 2004

In der Befragung des IAB-Betriebspanels wurden die abhängig Beschäftigten bis zur Befragung 2002 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. Diese wurden danach differenziert, ob sie einfache oder qualifizierte Tätigkeiten ausüben. Qualifizierte Tätigkeiten zeichneten sich dadurch aus, dass sie eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine entsprechende berufliche Erfahrung

voraussetzen. Die Gruppe der qualifizierten Angestellten bzw. Beamten wird seit der Welle 2003 weiter ausdifferenziert in Angestellte/Beamte mit abgeschlossener Berufsausbildung und solche mit einem (Fach-) Hochschulabschluss.

Laut IAB Betriebspanel betrug die Gesamtzahl der Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2004 ca. 2,68 Mio. Personen, das sind etwa 20.000 weniger als ein Jahr zuvor. Gegenüber dem Jahr 2003 haben sich in Hessen allerdings nur minimale Veränderungen in der Personalstruktur ergeben.

Abb. 1: Personalstruktur in Hessen 2003 und 2004



Im Vergleich mit Westdeutschland zeigen sich in Hessen nur geringe Abweichungen. Hessen hat – wie in den Jahren zuvor – einen etwas höheren Anteil an qualifizierten bzw. hochqualifizierten

Angestellten (48% zu 46%), dafür einen etwas geringeren Anteil an Facharbeitern als Westdeutschland (16% gegenüber 18% in Westdeutschland).

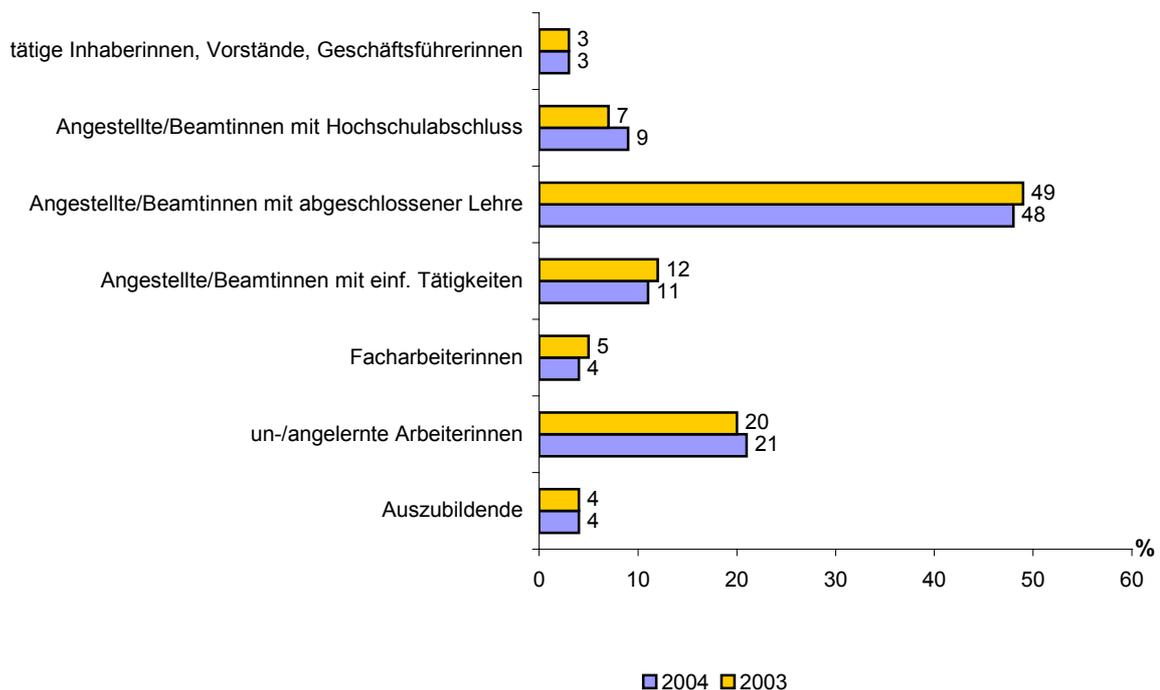
Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung in Hessen ist gestiegen

Unter den 2,68 Mio. Beschäftigten in Hessen waren etwa 1,22 Mio. Frauen, das entspricht einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von über 45%. Der Frauenanteil ist in Hessen damit gegenüber dem Jahr 2003 um 1 Prozentpunkt gestiegen. In den Jahren 2002 und 2003 lag er konstant bei ca. 44%.

Nicht nur der Anteil sondern auch die Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten ist gegen den allgemeinen Trend im letzten Jahr leicht angestiegen. Sie lag Mitte 2004 um ca. 15.000 höher als

Mitte 2003. Allerdings haben sich auch hier kaum Veränderungen in der Personalstruktur ergeben, eine Tendenz zur höherqualifizierter Beschäftigung von Frauen ist jedenfalls nicht festzustellen. Zwar ist der Anteil der beschäftigten Frauen mit Hochschulabschluss im Vergleich zum Jahr 2003 um etwa 2 Prozentpunkte angestiegen. Gleichzeitig ist aber ein Rückgang bei den Facharbeiterinnen und bei den Angestellten/Beamten mit abgeschlossener Berufsausbildung beobachtbar.

Abb. 2: Personalstruktur von Frauen in Hessen 2003 und 2004



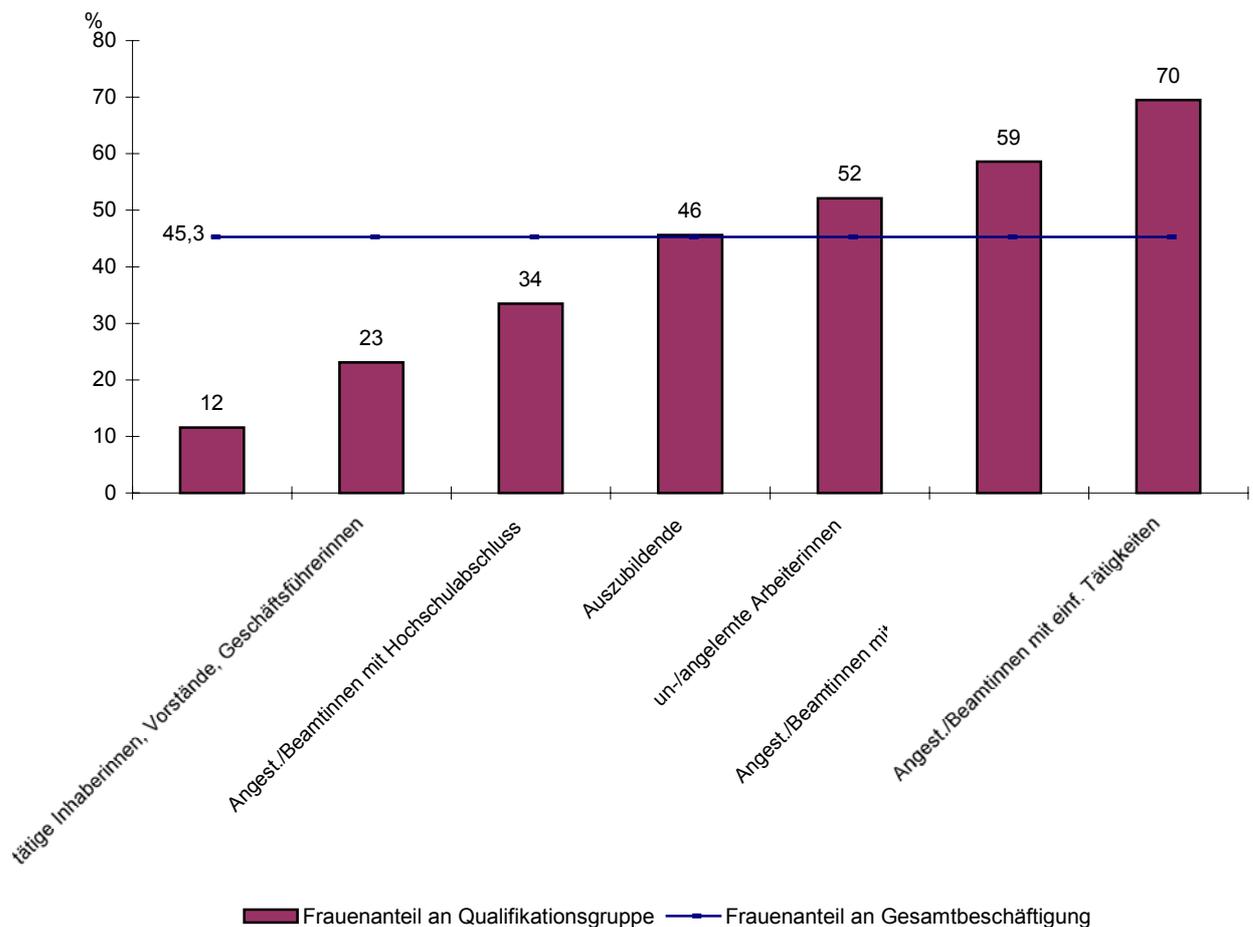
Frauen sind in den höherqualifizierten Beschäftigtengruppen in Hessen nur unterdurchschnittlich vertreten

Werden die Frauenanteile der einzelnen Beschäftigtengruppen verglichen und diese in Bezug zum durchschnittlichen Frauenanteil an allen Beschäftigten gesetzt zeigt sich Folgendes:

- Nur 12% aller Facharbeiter/innen sind Frauen.
- Der Frauenanteil an den Inhaber/innen bzw. Vorstände und Geschäftsführer/innen beträgt nur 23%.
- Von allen Angestellten/Beamten mit Hochschulabschluss sind 34% Frauen.

- Überdurchschnittlich viele Frauen finden sich dagegen bei den Angestellten/Beamten mit einfachen Tätigkeiten sowie Angestellten/Beamten mit abgeschlossener Lehre.
- Auch bei den an- und ungelernen Arbeitern/innen finden sich - gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung - überdurchschnittlich viele Frauen.

Abb. 3: Frauenanteile an der jeweiligen Qualifikationsgruppe 2004 in Hessen



Kaum Veränderungen in der Qualifikationsstruktur in Hessen seit 2002

Werden die Auszubildenden und die Inhaber/Geschäftsführer außer Betracht gelassen vor und die übrigen Gruppen zu Geringqualifizierten (an- und ungelernte Arbeiter/innen, Angestellte/Beamte mit einfachen Tätigkeiten) und Qualifizierten (Facharbeiter, Angestellte/Beamte mit Hochschulabschluss oder Berufsausbildung) zusammengefasst, zeigen sich seit 2002 in Hessen kaum Verschiebungen in

der Qualifikationsstruktur. Der Anteil der Geringqualifizierten an allen Beschäftigten lag in den letzten drei Jahren jeweils etwa bei 27%, der der Qualifizierten bei ca. 64%. Ähnlich ist die Entwicklung bei den weiblichen Beschäftigten, auch hier ergaben sich kaum Veränderungen, wobei die Anteile an Geringqualifizierten hier konstant höher lagen.

Abb. 4: Geringqualifizierte und Qualifizierte in Hessen 2001-2004

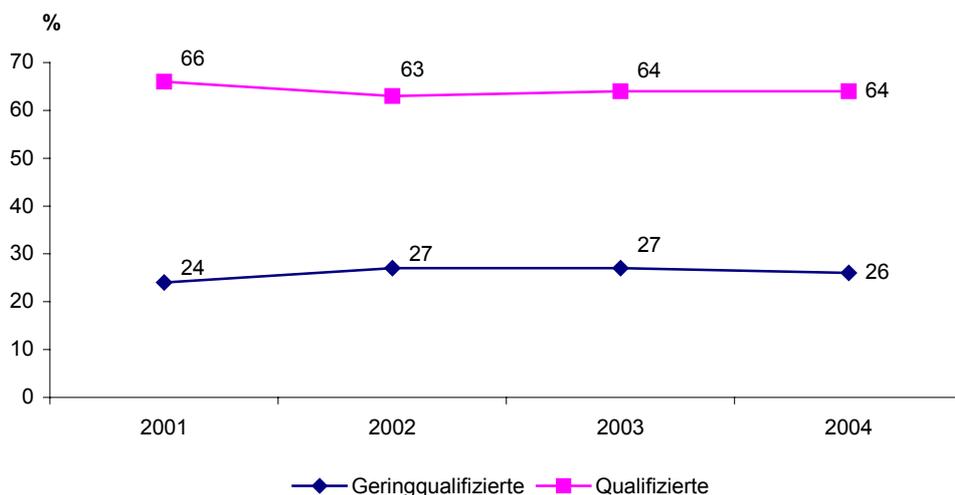
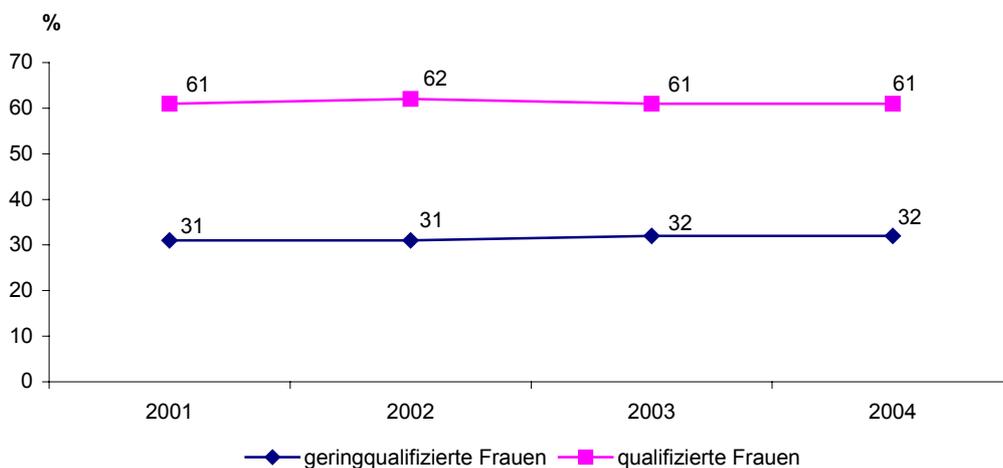


Abb. 5: geringqualifizierte und qualifizierte Frauen in Hessen 2001-2004



Nur 25% der Beschäftigten auf oberster Führungsebene in Hessen sind Frauen

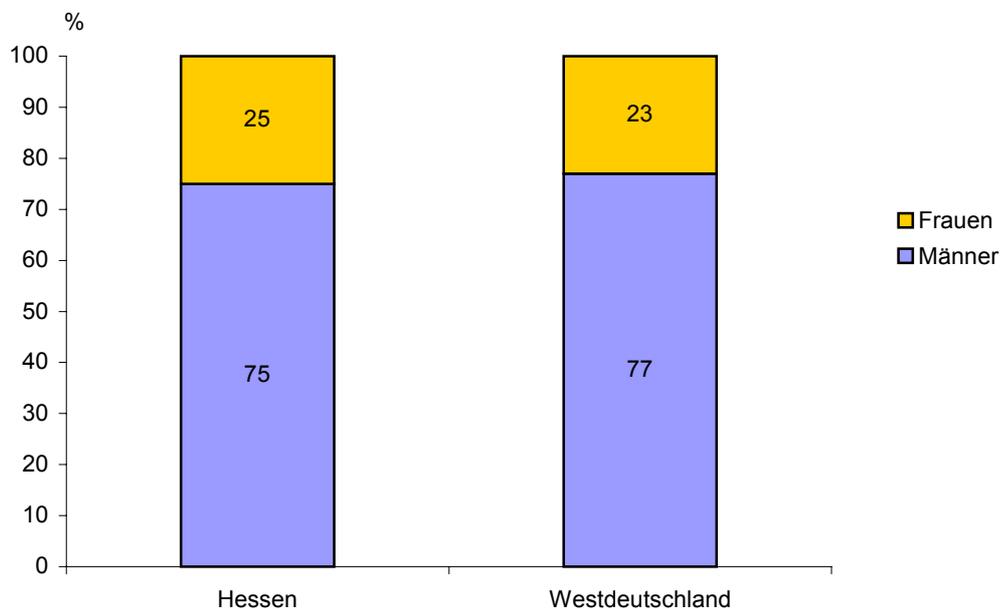
Wie bereits ausgeführt haben etwa 5% der hessischen Beschäftigten eine Funktion als Inhaber, Vorstand oder Geschäftsführer inne. Dies sind in absoluten Zahlen etwa 151.000 Personen. In der Befragung 2004 wurde dieser Aspekt erstmals vertieft und explizit nach der Anzahl der Beschäftigten auf verschiedenen Führungsebenen gefragt.

Zu der **obersten Führungsebene** zählen nach der vorgenommenen Definition neben den bereits genannten noch Filial- oder Betriebsleiter. Demnach waren in Hessen 2004 ca. 196.000 Personen auf der höchsten Hierarchie-

stufe tätig. Hiervon waren etwa 49.000 Frauen, was einem Anteil von 25% entspricht. Dieser geringe Anteil lässt sich nicht allein durch die beschriebenen Unterschiede in der Qualifikationsstruktur erklären.

In Westdeutschland lag der Anteil der Frauen an allen auf der obersten Führungsebene Tätigen mit 23% noch etwas geringer. Insgesamt waren in Westdeutschland etwa 2,22 Mio. Führungskräfte auf oberster Ebene tätig, davon knapp 500.000 Frauen.

Abb. 6: Beschäftigte auf oberster Führungsebene in Hessen und Westdeutschland 2004

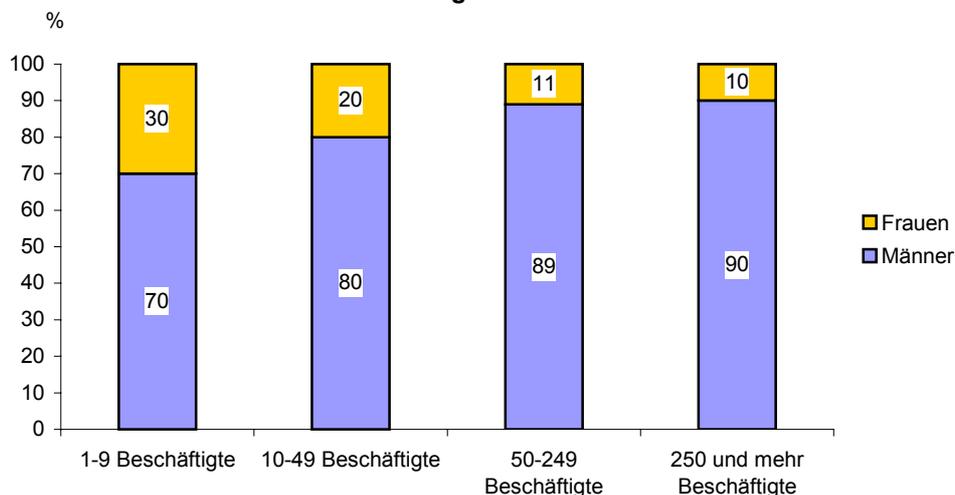


Frauen in oberster Führungsposition sind vor allem bei Großbetrieben die Ausnahme

Insgesamt gab es in 79% aller hessischen Unternehmen eine Person auf der obersten Führungsebene, in 17% zwei Personen und in 4% der Unternehmen 3 oder mehr Personen. Auffällig ist, dass bei 68% aller hessischen Unternehmen keine Frau auf der obersten Hierarchieebene zu finden ist,

wobei mit zunehmender Betriebsgröße der Anteil der Frauen in diesen Führungspositionen sinkt. Sind in Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten von allen Führungskräften auf der obersten Ebene noch 30% Frauen, sinkt ihr Anteil bei Großbetrieben auf 10%.

Abb. 7: Beschäftigte auf oberster Führungsebene in Hessen 2004 nach Betriebsgrößenklassen



Es muss hierbei allerdings berücksichtigt werden, dass der Frauenanteil in Großbetrieben insgesamt leicht unter dem Durchschnitt liegt. Nur 40% der dort Beschäftigten sind Frauen, bei Kleinstbetrieben sind es dagegen 51%. Dies allein erklärt jedoch nicht ihren extrem geringen Anteil in oberster Führungsposition bei Großbetrieben.

In den einzelnen Wirtschaftszweigen variieren die Frauenanteile an den Gesamtbeschäftigten je Sektor deutlich stärker als in den Betriebsgrößenklas-

sen und reichen von 13% (Baugewerbe) bis zu 56% (sonstige Dienstleistungen). Dies schlägt sich entsprechend auch in ihren Anteilen an den Führungskräften nieder.

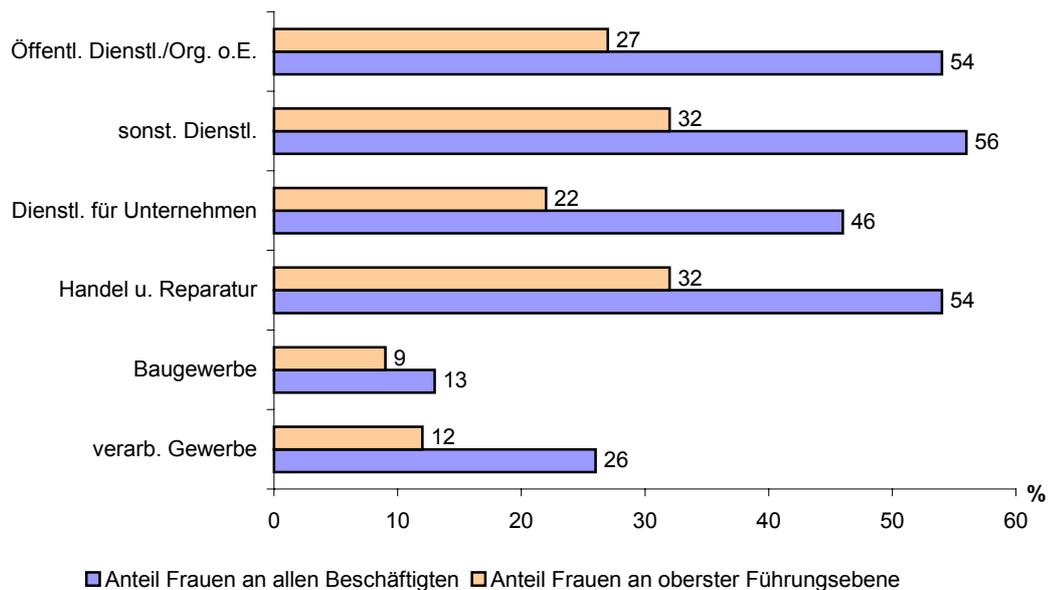
Gemessen an ihrem Anteil von 25% an allen Führungskräften auf oberster Ebene, sind Frauen in oberster Führungsposition demnach überdurchschnittlich häufig im Bereich Handel und Reparatur, sowie im Bereich der sonstigen und öffentlichen Dienstleistungen anzutreffen. Alle diese Sekto-

ren haben jedoch auch einen Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten von deutlich über 50%.

Sehr geringe Anteile haben sie im Produzierenden Gewerbe (was allerdings

auch mit den geringen Anteilen an der Gesamtbeschäftigung in diesen Sektoren korreliert).

Abb. 8: Frauenanteile an oberster Führungsebene in Hessen 2004 nach Wirtschaftszweigen



Auf zweiter Führungsebene steigt der Frauenanteil

Des Weiteren wurden die Betriebe gefragt, ob in ihrem Unternehmen unterhalb der obersten Führungsebene noch eine zweite Führungsebene existiert. 26% der hessischen Betriebe bejahten dies (zum Vergleich Westdeutschland: 22%). Erwartungsgemäß korreliert die Existenz einer zweiten Führungsebene mit der Größe der Betriebe. So haben nur 14% aller Kleinstbetriebe eine zweite Hierarchieebene, bei Großbetrieben (mehr als 250 Beschäftigte) sind es 94%.

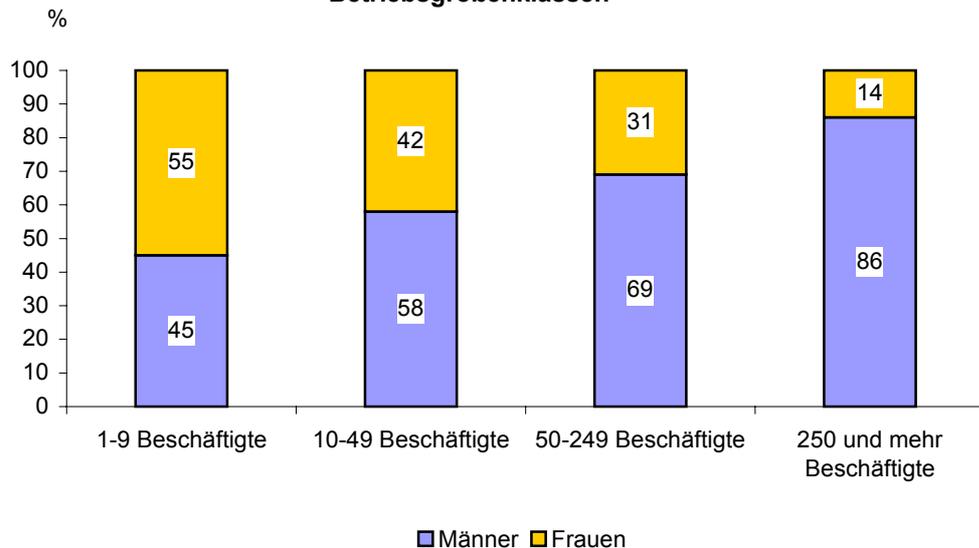
Insgesamt sind in Hessen 102.400 Personen auf dieser Führungsebene

beschäftigt, davon 37.800 Frauen. Der Frauenanteil von 37% liegt damit zwar immer noch unter ihrem Anteil an den Gesamtbeschäftigten (45%), aber weit über dem auf der obersten Führungsebene (25%). Es ist anzumerken, dass die Betriebe bezüglich des Frauenanteils auf der zweiten Führungsebene stark polarisiert sind: 42% aller Betriebe, die eine solche Ebene haben, beschäftigen keine Frau in dieser Führungsposition. Der recht hohe Frauenanteil konzentriert sich damit auf etwas mehr als die Hälfte der hessischen Betriebe.

Auch auf dieser zweiten Führungsebene gilt, dass der Frauenanteil mit zunehmender Betriebsgröße abnimmt. Allerdings ist auffällig, dass bei Kleinstbetrieben etwa 56% aller Füh-

rungskräfte auf dieser Ebene Frauen sind. Auch bei kleineren Betrieben mit 10-49 Beschäftigten liegt ihr Anteil mit 46% noch überdurchschnittlich hoch.

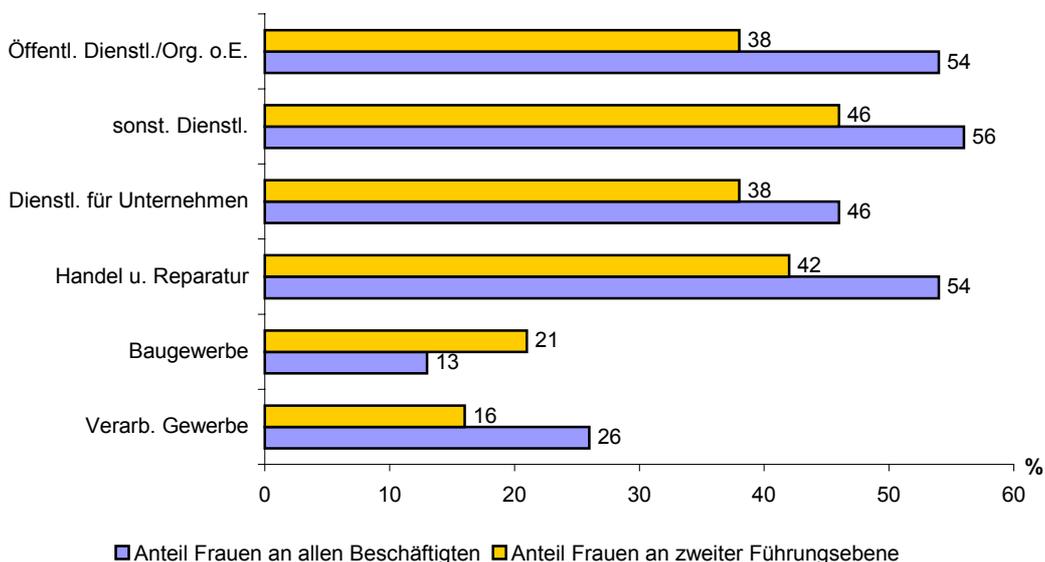
Abb. 9: Beschäftigte auf zweiter Führungsebene in Hessen 2004 nach Betriebsgrößenklassen



Differenziert nach Wirtschaftszweigen haben wiederum die Sonstigen Dienstleistungen und der Bereich Handel und Reparatur die höchsten Frauenanteile

an den Beschäftigten der zweiten Führungsebene, die geringsten Anteile finden sich im Verarbeitenden Gewerbe.

Abb. 10: Frauenanteile an der zweiten Führungsebene in Hessen 2004 nach Wirtschaftszweigen



Fast 30% der Betriebe in Hessen erwarten künftig Probleme durch hohe Lohnkostenbelastung

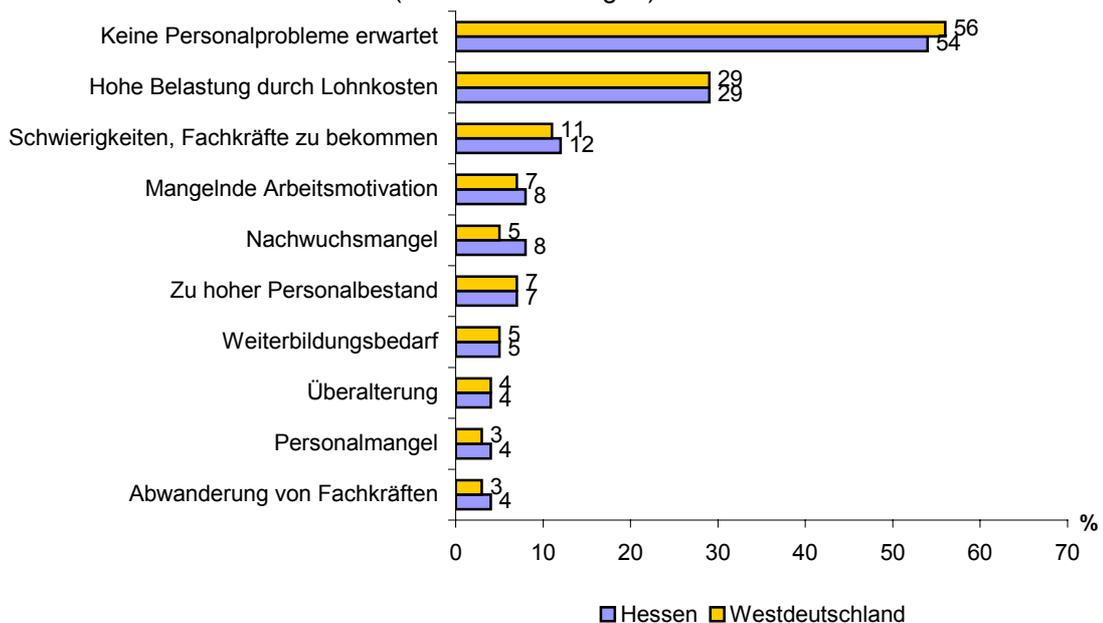
Einen weiteren Aspekt im IAB - Betriebspanel 2004 betraf künftig erwartete Personalprobleme.

Immerhin 54% der hessischen Unternehmen sehen in den nächsten zwei Jahren keine gravierenden Personalprobleme. Etwa 29% befürchten eine zu hohe Belastung durch Lohnkosten. Dieses Personalproblem wurde mit Abstand am häufigsten genannt. Es

folgt der Fachkräftemangel mit 12% sowie ein Nachwuchsmangel bzw. unzureichende Arbeitsmotivation mit jeweils 8% an Nennungen.

Die häufigsten von den Betrieben erwarteten Personalprobleme sind in der folgenden Grafik aufgeführt. Die Ergebnisse zwischen Hessen und Westdeutschland unterscheiden sich nur geringfügig.

Abb. 11: Erwartete Personalprobleme in den nächsten zwei Jahren in Hessen
(Mehrfachnennungen)



Fehlzeiten, Krankenstand, hohe Personalfluktuation und Altersteilzeit haben aus Sicht der Unternehmen künftig nur sehr geringes Problempotenzial (< 3% an Nennungen).

Ein zu hoher Personalbestand wird zwar künftig von immerhin 7% der Unternehmen als Problem angesehen,

gleichzeitig gehen aber 4% von einem drohenden Personalmangel aus.

Ein zentrales Thema in der Arbeitsmarktpolitik in den letzten Jahren war der drohende Fachkräftemangel. Tatsächlich sehen immer noch 12% der hessischen Unternehmen dies als ein künftiges Personalproblem. Dennoch rücken mit dem demographischen

Wandel verbundene Schwierigkeiten auch immer mehr in den Vordergrund: 8% der hessischen Betriebe erwarten

künftig einen Mangel an Nachwuchskräften, 4% sehen eine Überalterung der Belegschaft als Personalproblem.

Mehr als ein Drittel aller hessischen Großbetriebe sehen künftig einen zu hohen Personalbestand

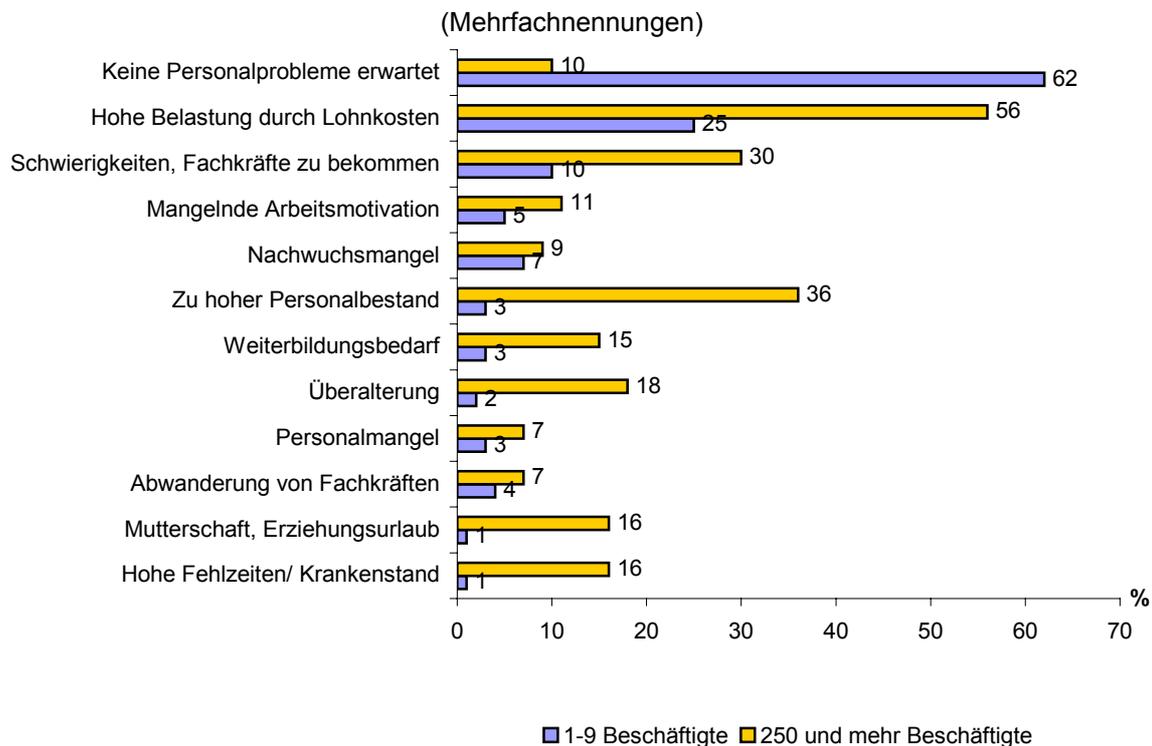
Die erwarteten Personalprobleme differieren je nach Betriebsgröße sehr stark. Insgesamt sehen Großbetriebe am häufigsten Schwierigkeiten auf sich zukommen, nur 10% dieser Betriebe erwarten gar keine Personalprobleme in den nächsten zwei Jahren (zum Vergleich: bei Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten sind es 62%).

Neben hohen Lohnkosten (von 56% aller Großbetriebe genannt) stellt ein zu hoher Personalbestand aus Sicht der Großbetriebe ein zentrales Problem dar (36%). Auch der Fachkräftemangel (30%) und die Überalterung der Belegschaft (18%) wurden von diesen Betrieben weit überdurchschnittlich häufig genannt. Selbst organisatorische Probleme aufgrund von

Mutterschaft bzw. Erziehungsurlaub oder hohe Fehlzeiten – sonst nur von einer Minderheit der Betriebe genannt – werden als relevantes Personalproblem angesehen. Die häufige Nennung der beiden Faktoren „zu hoher Personalbestand“ und „hohe Lohnkosten“ lässt erwarten, dass sich der Personalabbau bei Großbetrieben auch in den nächsten Jahren weiter fortsetzen wird.

Um die Unterschiedlichkeit der Ergebnisse zu verdeutlichen werden in der folgenden Graphik Kleinbetriebe und Großbetriebe gegenübergestellt (die beiden anderen Betriebsgrößenklassen liegen zumeist in der Mitte).

Abb. 12: Erwartete Personalprobleme bei Klein- und Großbetrieben in Hessen



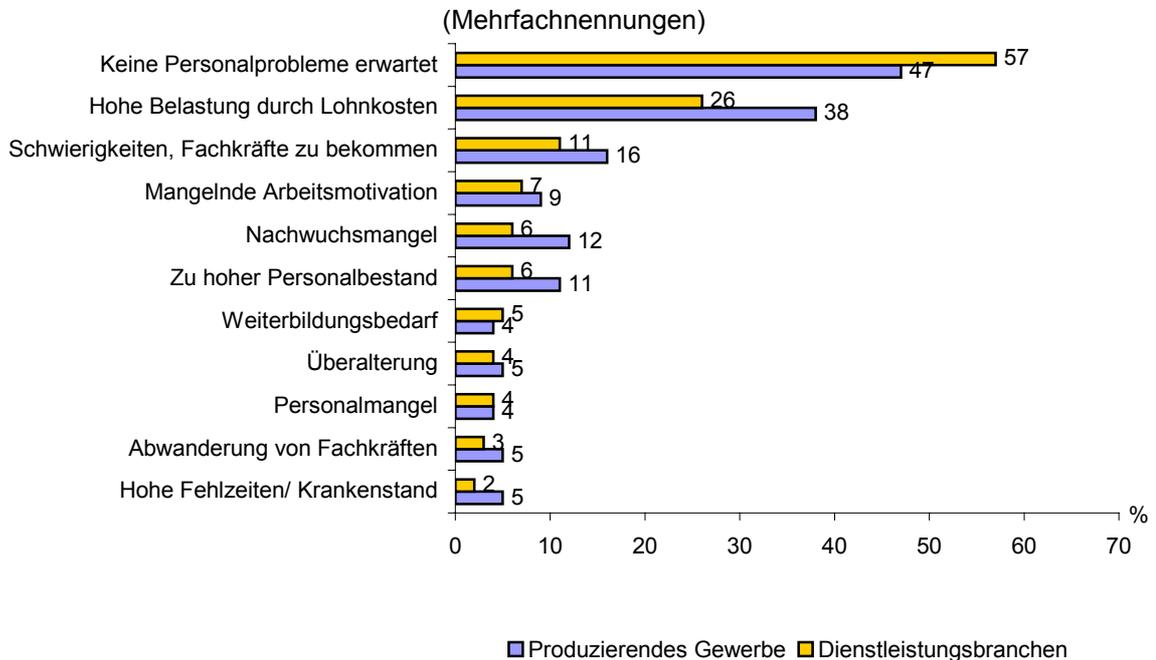
Produzierendes Gewerbe in Hessen beklagt Nachwuchs- und Fachkräftemangel

Sowohl das Verarbeitende als auch das Baugewerbe erwarten überdurchschnittlich häufig einen Mangel an Nachwuchskräften (je 12% der Betriebe). Auch sehen sie sich mit einem künftigen Fachkräftemangel konfrontiert (jeweils 16%). Hinzu kommt im Verarbeitenden Gewerbe das Problem eines zu hohen Personalbestands (16%). In allen anderen Branchen ist dies zumeist ein untergeordnetes Problem. Da 40% der Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe eine zu hohe Belastung durch Lohnkosten erwarten und zusätzlich das geschilderte Problem des zu hohen Personalbestandes gesehen wird, dürfte in die-

ser Branche künftig von einem weiteren Personalabbau auszugehen sein.

Bei den Dienstleistungsbranchen sind die erwarteten Personalprobleme deutlich geringer ausgeprägt. Dies gilt insbesondere für die unternehmensnahen Dienstleistungen, 64% dieser Betriebe sehen in den nächsten zwei Jahren keinerlei Personalprobleme. Auch die Lohnkostenproblematik ist hier gering ausgeprägt, nur 19% der Betriebe befürchten eine zu hohe Belastung durch Lohnkosten. Allerdings wird hier der künftige Fachkräftemangel durchaus als ein Problem gesehen (bei 14% der Betriebe).

Abb. 13: Erwartete Personalprobleme nach Wirtschaftszweigen in Hessen



Die Frage nach den künftigen Personalproblemen wurde im Rahmen des IAB-Betriebspanels bereits im Jahr 2000 erhoben. Im Jahr 2000 war noch keine länderspezifische Auswertung für Hessen möglich, so dass hier keine Entwicklung für Hessen nachgezeichnet werden kann. Allerdings ähneln die aktuellen Ergebnisse für Hessen stark denen für Westdeutschland, so dass die damaligen Ergebnisse für die alten Bundesländer näherungsweise als Vergleich dienen können.

Demnach standen in Westdeutschland im Jahr 2000 zwei Personalprobleme für die Betriebe im Vordergrund: jeweils 25% der Unternehmen befürchteten einen Fachkräftemangel und eine zu hohe Belastung durch Lohnkosten. Der Fachkräftemangel wird inzwischen von deutlich weniger Betrieben als ein künftiges Personalproblem angesehen. Dagegen hat sich das Lohnkostenproblem gefestigt.

Fazit

Die Analyse der Personalstruktur der hessischen Unternehmen hat keine nennenswerten Verschiebungen gegenüber dem Vorjahr ergeben. Eine Tendenz zu einer höheren Qualifikation der Beschäftigten ist nicht festzustellen. Der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten ist leicht angestiegen, ohne dass hier eine Änderung der Qualifikationsstruktur der beschäftigten Frauen beobachtbar wäre. Ihr Anteil an den Geringqualifizierten liegt weiterhin über dem Durchschnitt für alle Beschäftigten in Hessen.

Die erstmals vorgenommene Differenzierung der Führungsstrukturen in hessischen Unternehmen hat gezeigt, dass Frauen insbesondere auf der obersten Führungsebene deutlich unterrepräsentiert sind. Liegt ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten inzwischen bei über 45%, so sind nur 25% aller Führungskräfte auf der obersten Hierarchieebene Frauen. Auf der zweiten Ebene steigt der Frauenanteil zwar deutlich an, ohne jedoch in die Nähe ihres Gesamtbeschäftigtenanteils zu kommen.

Besonders auffällig ist hierbei die Führungsstruktur von Großbetrieben. Nur jede 10. Führungsposition auf oberster Ebene ist dort mit einer Frau besetzt.

Weiterhin wurden in dem Report künftig erwartete Personalprobleme aus betrieblicher Sicht thematisiert. Es zeigte sich, dass eine hohe Belastung durch Lohnkosten ein zentrales Thema ist. In Hessen betrifft dies vor allem die Großbetriebe sowie das Verarbeitende Gewerbe. Gleichzeitig wird in diesen Bereichen künftig ein zu hoher Personalbestand erwartet, so dass hier mit einem Stellenabbau zu rechnen ist.

Deutlich positiver ist die Situation bei Kleinbetrieben sowie den unternehmensnahen Dienstleistungen. Aus diesen Bereichen gaben jeweils über 60% der Unternehmen an, keine ernsthaften Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren zu erwarten. Von allen Kleinstbetrieben (weniger als 10 Beschäftigte) gaben nur 3% an, dass sie künftig einen zu hohen Personalbestand befürchten, etwa genauso viele erwarten jedoch einen Personal-mangel, so dass hier insgesamt nicht von einem Beschäftigungsrückgang auszugehen ist. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den unternehmensnahen Dienstleistungen: 6% gehen von einem zu hohen Personalbestand in zwei Jahren aus, 4% von einem Mangel an Personal.

Der vorliegende Report aus dem IAB-Betriebspanel ist zusätzlich zur Printversion im Internet unter www.iwak-frankfurt.de abrufbar. Kontakt: info@iwak-frankfurt.de