IWAK
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Betriebe und Beschäftigung in Hessen 2013

Abschlussbericht des IAB Betriebspanels Hessen 2013

Oliver Nüchter

Dr. Christa Larsen

Frankfurt am Main, November 2014

HESSEN Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen

Qualifizierungsoffensive
Programme zur beruflichen Bildung

Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Hessen

Vorwort zum Abschlussbericht des IAB-Betriebspanels Hessen 2013

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

wer politische Herausforderungen bewältigen will, benötigt möglichst gute und aktuelle Informationen. Für die Beschäftigungspolitik ist das IAB-Betriebspanel deshalb ein unentbehrliches Hilfsmittel. Aus der Befragung von bundesweit über 16.000 Betrieben liefert es uns jedes Jahr Aufschluss etwa über

- die Ausbildungsbeteiligung und -intensität,
- die Kompromissbereitschaft bei der Stellenbesetzung,
- die Nutzung betrieblicher Weiterbildung,
- den Einsatz von Arbeitszeitkonten und
- die Gestaltung der Entlohnung.

All diese Angaben sind differenziert nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, und dank der Finanzierung durch die Landesregierung und die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit umfasst das Panel auch spezifisch hessische Auswertungen. Diese solide Datenbasis ermöglicht allen Arbeitsmarktakteuren eine umfassende Problemanalyse. Maßnahmen können effizienter geplant und umgesetzt werden. Die kontinuierliche Erhebung gestattet auch Längsschnittuntersuchungen, die in vielen Fällen Voraussetzung jeder Wirkungsanalyse sind.

Der vorliegende Abschlussbericht der Befragungen aus dem Jahr 2013 liefert wertvolle Hintergrundinformationen zu zahlreichen Aspekten betrieblichen Handelns in Hessen und macht betriebliche Beschäftigungspolitik in ihren unterschiedlichen Facetten nachvollziehbar.

Ganz besonders danken wir den hessischen Betrieben, die mit großem Engagement auch 2013 die umfangreichen Befragungen unterstützt haben.

Tarek Al-Wazir
Hessischer Minister für Wirtschaft, Energie
Verkehr und Landesentwicklung

Dr. Frank Martin
Vorsitzender der Geschäftsführung
der Regionaldirektion Hessen
der Bundesagentur für Arbeit

Inhaltsverzeichnis

1 EINLEITUNG 1

2 BESCHÄFTIGUNG IN HESSEN 2013: STAND UND ENTWICKLUNG 2

2.1 Betriebe und Beschäftigte 2

2.2 Beschäftigungsformen 7

2.3 Personalbewegung und offene Stellen 14

2.4 Beschäftigungsentwicklung und -erwartung 24

2.5 Resumee 28

3 BESCHÄFTIGUNGSPOTENZIALE UND BETRIEBLICHE REAKTIONEN 30

3.1 Betriebliche Ausbildung in Hessen: Stand und Entwicklung 30

3.1.1 Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsintensität 31

3.1.2 Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze 35

3.1.3 Ausbildungsabschlüsse 39

3.1.4 Resümee 40

3.2 Ausbildungspotenziale erschließen: Betriebe sind gefordert 42

3.2.1 Gründe für nicht besetzte Ausbildungsstellen 42

3.2.2 Kompromisse bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen 45

3.2.3 Berücksichtigung leistungsschwächerer Jugendlicher 47

3.2.4 Teilnahme an Berufsorientierung und Praktika 51

3.2.5 Übernahme von Ausbildungsabsolventen 53

3.2.6 Resümee 55

3.3 Betriebliche Weiterbildung: Schlüssel zum Qualifikationserhalt 57

3.3.1 Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsintensität 57

3.3.2 Formen und Organisation der Weiterbildung 62

3.3.3 Weiterbildung An- und Ungelernter 67

3.3.4 Resümee 70

3.4 Arbeitszeiten und Löhne: Stellschrauben für Betriebe 72

3.4.1 Wochenarbeitszeit, Überstunden und Arbeitszeitkonten 72

3.4.2 Löhne, Gehälter und übertarifliche Entlohnung 81

3.4.3 Resümee 86

4 FAZIT 88

DATENGRUNDLAGE UND METHODIK 91

LITERATUR 95

ANHANG: AUSGEWÄHLTE ERGEBNISSE IN HESSISCHEN REGIERUNGSBEZIRKEN .. 97

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Beschäftigte in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2005-2013, Angaben in Prozent 4

Abb. 2: Beschäftigte in Hessen nach Wirtschaftszweigen 2009-2013, Angaben in Prozent 4

Abb. 3: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2001-2013, Angaben in Prozent 6

Abb. 4: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Hessen 2013, Angaben in Prozent 7

Abb. 5: Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften in Hessen und Westdeutschland 2001-2013, Angaben in Prozent 8

Abb. 6: Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2002-2013, Angaben in Prozent 9

Abb. 7: Befristet Beschäftigte in Hessen 2001-2013, jeweils zum 30.6. eines Jahres, absolute Zahlen (gerundet) 10

Abb. 8: Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, 2011 und 2013, Angaben in Prozent 12

Abb. 9: Anzahl der Midi-Jobber in Hessen 2006-2013, absolute Zahlen (gerundet) 13

Abb. 10: Anteil der externen Arbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten in Hessen 2002-2013, Angaben in Prozent 14

Abb. 11: Neueinstellungen nach Qualifikation in Hessen 2001-2003 / 2007-2013, Angaben in Prozent* 16

Abb. 12: Einstellungs- und Personalabgangsquoten in Hessen 2001-2013, Angaben in Prozent 17

Abb. 13: Gründe für Personalabgänge in Hessen 2005-2013, Angaben in Prozent aller Abgänge 18

Abb. 14: Sofort gesuchte Arbeitskräfte in Hessen 2001-2013, Angaben in Tsd. (gerundet) 19

Abb. 15: Derzeit offene Stellen nach Betriebsgrößenklassen und Qualifikation in Hessen 2013, Angaben in Prozent 20

Abb. 16: Derzeit offene Stellen nach Wirtschaftszweigen und Qualifikationen in Hessen 2013, Angaben in Prozent 21

Abb. 17: Anzahl unbesetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen 2007-2013, absolute Zahlen (jeweils 1. Halbjahr des Jahres, gerundet) 22

Abb. 18: Anzahl und Anteil unbesetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen nach Wirtschaftszweigen (1. Halbjahr 2013, gerundet) 23

Abb. 19: Anzahl und Anteil unbesetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, (1. Halbjahr 2013, gerundet) 24

Abb. 20: Veränderung der Beschäftigung nach Qualifikation in Hessen zwischen 2012 und 2013, Angaben in Prozent 25

Abb. 21: Anteil Beschäftigter nach Qualifikation in Hessen 2001-2013, Angaben in Prozent* 26

Abb. 22: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im nächsten Jahr nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2013, Angaben in Prozent 27

Abb. 23: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im nächsten Jahr nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2013, Angaben in Prozent 28

Abb. 24: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung hessischer Betriebe 2001-2013, Angaben in Prozent 32

Abb. 25: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2000-2013, Angaben in Prozent 33

Abb. 26: Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsquote in Hessen 2013 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent 33

Abb. 27: Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsquote in Hessen 2013 nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent 34

Abb. 28: Angebotene Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2013 (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet) 35

Abb. 29: Differenz zwischen angebotenen und besetzten Ausbildungsplätzen in Hessen 2002-2013 (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet) 36

Abb. 30: Anteil nicht besetzter an allen Ausbildungsplätzen in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2013, Angaben in Prozent 37

Abb. 31: Anteil nicht besetzter an allen Ausbildungsplätzen in Hessen nach Wirtschaftszweigen 2013, Angaben in Prozent 38

Abb. 32: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2001-2013 (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet) 39

Abb. 33: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2013 nach Wirtschaftszweigen (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet) 40

Abb. 34: Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen in Hessen und Westdeutschland 2013, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen) 43

Abb. 35: Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen nach aggregierten Sektoren in Hessen 2013, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen) 44

Abb. 36: Gründe für die Ablehnung von Bewerbern in Hessen und Westdeutschland 2013, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen) 45

Abb. 37: Notwendige Kompromisse bei der Besetzung von Ausbildungsstellen in Hessen 2013, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen) 46

Abb. 38: Notwendige Kompromisse bei der Besetzung von Ausbildungsstellen nach aggregierten Sektoren in Hessen 2013, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen) 47

Abb. 39: Berücksichtigung von leistungsschwächeren und Bewerbern ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsstellen in Hessen 2013, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen) 48

Abb. 40: Berücksichtigung von leistungsschwächeren Bewerbern bei der Besetzung von Ausbildungsstellen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2013, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen) 49

Abb. 41: Berücksichtigung von Bewerbern ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsstellen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2013, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen) 50

Abb. 42: Angebote zur Berufsorientierung (BO) und Praktika nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2013, Angaben in Prozent 51

Abb. 43: Angebote zur Berufsorientierung (BO) und Praktika nach Betriebsgrößen in Hessen 2013, Angaben in Prozent 52

Abb. 44: Übernahmequote erfolgreicher Ausbildungsabsolventen in Hessen 2001-2013 53

Abb. 45: Übernahmequote in Hessen 2013 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent 54

Abb. 46: Übernahmequote in Hessen 2013 nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent 55

Abb. 47: Anteil von Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, an allen Betrieben in Hessen und Westdeutschland jeweils 1. Halbjahr 2001-2013, Angaben in Prozent 58

Abb. 48: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 1. Halbjahr 2013, Angaben in Prozent 59

Abb. 49: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001-2013, Angaben in Prozent 60

Abb. 50: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001-2013, Angaben in Prozent 61

Abb. 51: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 1. Halbjahr 2013, Angaben in Prozent 62

Abb. 52: Art der geförderten Maßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2013, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen) 63

Abb. 53: Art der geförderten Maßnahmen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2003-2013, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen) 64

Abb. 54: Zeitpunkt der geförderten Maßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2013 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent 65

Abb. 55: Kostenbeteiligung der Beschäftigten an Maßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2013 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent 66

Abb. 56: Weiterbildungsquote in Hessen 1. Halbjahr 2013 nach Qualifikationsniveau, Angaben in Prozent 67

Abb. 57: Weiterbildungsquote von an- und ungelernten Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 1. Halbjahr 2013, Basis: alle Betriebe, die An- und Ungelernte beschäftigen, Angaben in Prozent 68

Abb. 58: Weiterbildungsquote von an- und ungelernten Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 1. Halbjahr 2013, Basis: alle Betriebe, die An- und Ungelernte beschäftigen, Angaben in Prozent 69

Abb. 59: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte in Hessen 2002-2013*, Angaben in Stunden 73

Abb. 60: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte nach Kategorien in Hessen 2002-2013*, Angaben in Prozent aller Betriebe 74

Abb. 61: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010-2013, Angaben in Stunden 75

Abb. 62: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2002 und 2013, Angaben in Stunden 76

Abb. 63: Betriebe mit Überstunden im Vorjahr in Hessen 2002-2013* Angaben in Prozent 76

Abb. 64: Betriebe mit Überstunden im Vorjahr nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2002-2013, Angaben in Prozent 77

Abb. 65: Betriebe mit Überstunden im Vorjahr nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2011 und 2013, Angaben in Prozent 78

Abb. 66: Nutzung von Arbeitszeitkonten in Hessen 2002-2013*, Angaben in Prozent 79

Abb. 67: Nutzung von Arbeitszeitkonten in Hessen 2002-2013 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent 80

Abb. 68: Bruttolohn-/-gehaltssumme in Hessen 2001-2013, Angaben in Euro pro sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 81

Abb. 69: Bruttolohn-/-gehaltssumme in Hessen 2013 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Euro pro sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 82

Abb. 70: Bruttolohn-/-gehaltssumme in Hessen 2013 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Euro pro sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 83

Abb. 71: Übertarifliche Entlohnung in Hessen und Westdeutschland 2001-2013, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Branchen- oder Firmen-/Haustarifvertrag 84

Abb. 72: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2011 und 2013 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs 85

Abb. 73: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2003-2013 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe der jeweiligen Größenklasse 85

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Betriebe in Hessen zum 30.6.2013 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen 2

Tab. 2: Beschäftigte in Hessen zum 30.6.2013 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen 3

Tab. 3: Beschäftigtengruppen 2002 und 2013 in Hessen, Angaben in Tausend bzw. Prozent 5

1 Einleitung

Die demografische Entwicklung gilt als eine der zentralen Herausforderungen der Zukunft. Die hiermit verbundene Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung hat – neben vielen anderen Effekten - massive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Bis 2025 wird deutschlandweit mit einem Rückgang des Arbeitskräftepotenzials um 6,5 Mio. Personen gerechnet (vgl. BA 2011), in Hessen werden dem Arbeitsmarkt 2030 etwa 600.000 Personen weniger zur Verfügung stehen (vgl. IAB Regional 2011), zudem wird die Belegschaft der Betriebe deutlich älter sein als heute.

Die großen Auswirkungen für Arbeitsmarkt und Beschäftigung, die vom Rückgang der Erwerbspersonen ausgehen wird, und die hieraus resultierenden Herausforderungen für die Betriebe lassen es sinnvoll erscheinen, bereits heute Informationsgrundlagen zu den Effekten dieses Rückgangs und den betrieblichen Reaktionen hierauf zu schaffen. Diese sollen dann in der Zukunft aktualisiert werden, um Verläufe nachzeichnen und mögliche Handlungsfelder frühzeitig identifizieren zu können. Erste Leitfrage ist hierbei, ob sich bereits heute anhand unterschiedlicher betrieblicher Kennziffern der Rückgang der Nachwuchskräfte und des Erwerbspersonenpotenzials in Hessen ablesen lässt. Hieran schließt sich unmittelbar die Frage an, inwiefern sich bereits heute Verhaltensanpassungen zeigen, die im Zusammenhang mit einem solchen Rückgang stehen.

Hierzu werden unterschiedliche Felder betrieblichen Handelns eingehender betrachtet, mittels derer die Betriebe auf die sich verändernde Marktsituation reagieren können. Im Einzelnen befassen wir uns mit der betrieblichen Ausbildung, wobei neben der allgemeinen Situation und Entwicklung insbesondere die betriebliche Bereitschaft zur Integration leistungsschwächerer Jugendlicher betrachtet wird, mit dem betrieblichen Weiterbildungsverhalten sowie der personalpolitischen Gestaltung von Arbeitszeiten und Löhnen.

In diesem Abschlussbericht werden die wichtigsten Erkenntnisse aus den genannten Bereichen zusammengeführt und mit Daten zur Beschäftigung und Personalbewegungen ergänzt, um einen Gesamtüberblick zu gewinnen. Ziel ist es somit, auf Basis der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels Hessen 2013 eine Informationsgrundlage für die weiteren Entwicklungen zu gewinnen.

2 Beschäftigung in Hessen 2013: Stand und Entwicklung

Das folgende Kapitel liefert Erkenntnisse über zentrale Beschäftigungsindikatoren in Hessen für das Jahr 2013. Nur wenn der aktuelle Status, die vergangene Entwicklung und – soweit möglich – die zukünftigen Erwartungen klar sind, kann eine Einschätzung gegeben werden, ob und an welchen Stellen das rückläufige Erwerbspersonenpotenzial in Hessen bereits spürbar ist.

Im Einzelnen beschreiben wir hierzu die Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur, die Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen, der Personalbewegungen der aktuell offenen sowie der nicht zu besetzenden Stellen, sowie der betrieblichen Beschäftigungserwartungen. Wo immer dies möglich ist, findet sich – neben der Darstellung der derzeitigen Betriebs- und Beschäftigtenstruktur in Hessen - auch eine Beschreibung der kurz- und mittelfristigen Entwicklung sowie eine Differenzierung nach Sektoren und Größenklassen.

2.1 Betriebe und Beschäftigte

Die Daten zur Beschäftigung in Hessen für das Jahr 2013 basiert auf 989 Interviews mit Betrieben in Hessen (s. auch Abschnitt Datengrundlage und Methodik). Die gewonnenen Daten über die Einzelbetriebe wurden zusammengeführt und im Anschluss hinsichtlich Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung der Betriebe in Hessen gewichtet und auf alle Betriebe hochgerechnet, so dass Aussagen über alle hessischen Betriebe möglich sind. Diese stellen sich in folgender Verteilung dar:[1]

Tab. 1: Betriebe in Hessen zum 30.6.2013 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	7.769	4.242	1.616	357	13.984
Baugewerbe	11.544	3.452	323	26	15.345
Handel und Reparatur	25.681	11.515	1.318	205	38.719
Wirtschaftsnahe und wissenschaftliche Dienstleistungen	25.576	6.556	1.965	279	34.376
Sonstige Dienstleistungen	30.649	11.095	1.924	290	43.958
Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck	2.883	1.871	988	188	5.930
Land-/Forstwirtschaft, Bergbau/Energie	2.505	201	31	8	2.745
Gesamt	**106.607**	**38.932**	**8.165**	**1.353**	**155.057**

[1] Eine gesonderte Auswertung für die Sektoren Land-/Forstwirtschaft sowie Bergbau/Energie erfolgt aufgrund der geringen Fallzahlen in diesen Branchen nicht, in die Gesamtauswertungen und auch in die Auswertungen nach Betriebsgrößenklassen gehen sie jedoch mit ein.

In Tabelle 1 wird deutlich, dass Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten weniger als 1 Prozent aller hessischen Betriebe ausmachen, Kleinstbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten dagegen über zwei Drittel. Dienstleistungsbetriebe machen rund die Hälfte aller Betriebe aus, das Produzierende Gewerbe (Verarbeitendes und Baugewerbe) knapp 20 Prozent.

In den genannten Betrieben waren zum Stichtag 30.06.2013 hochgerechnet rund 2,95 Mio. Beschäftigte tätig – dies ist eine nochmalige Steigerung gegenüber dem Vorjahr und stellt erneut einen neuen Höchststand seit Beginn der Panelbeobachtung im Jahr 2000 dar. Die Beschäftigten verteilen sich wie in Tabelle 2 dargestellt auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen:

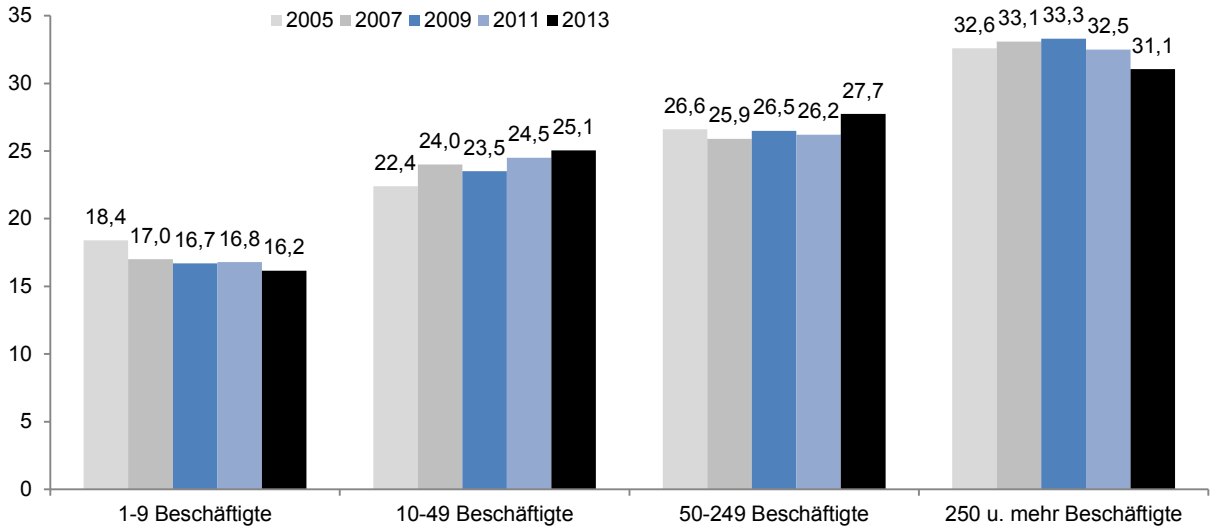
Tab. 2: Beschäftigte in Hessen zum 30.6.2013 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	34.529	81.935	171.794	260.090	548.348
Baugewerbe	53.602	60.001	27.993	12.847	154.443
Handel und Reparatur	122.878	193.037	133.718	136.664	586.297
Wirtschaftsnahe und wissenschaftliche Dienstleistungen	102.225	139.927	185.614	167.370	595.136
Sonstige Dienstleistungen	142.547	217.248	193.319	164.982	718.096
Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck	11.158	45.913	106.079	159.804	322.954
Land-/Forstwirtschaft, Bergbau/Energie	10.750	2.828	1.893	16.787	32.258
Gesamt	**477.689**	**740.889**	**820.410**	**918.544**	**2.957.532**

Auch wenn Betriebe der kleinsten Betriebsgrößenklasse den größten Anteil an Betrieben aufweisen, so arbeiten dort nicht auch gleichzeitig die meisten Personen – nur rund 16 Prozent aller Beschäftigen finden sich in Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten. Der höchste Anteil an Beschäftigten findet sich in Hessen mit etwa 31 Prozent aller Erwerbstätigen in Großbetrieben.

Ein Blick in die Vergangenheit zeigt, dass Großbetriebe stets die größte Zahl an Menschen in Hessen beschäftigten; der Anteil ist jedoch in den letzten Jahren rückläufig. Auch in den Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten arbeiten anteilig weniger Menschen als noch vor einigen Jahren. Der Zuwachs an Beschäftigung ist demnach vor allem auf Klein- und Mittelbetriebe (10 bis 249 Beschäftigte) zurückzuführen, in denen über die Hälfte der Beschäftigten Hessens anzutreffen sind.

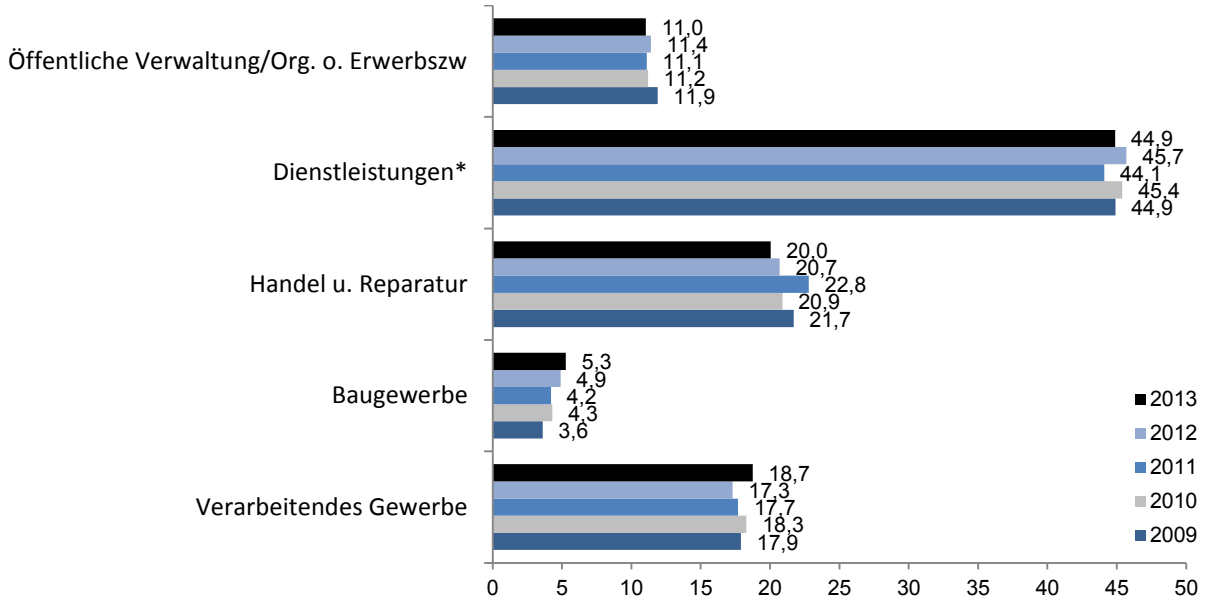
Abb. 1: Beschäftigte in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2005-2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2013

Beim Anteil der Beschäftigten in den Wirtschaftszweigen sind ebenfalls Veränderungen zu beobachten. Zuwächse finden sich überraschender Weise vor allem im Baugewerbe und – zumindest 2013 - im Verarbeitenden Gewerbe, während in der Öffentlichen Verwaltung sowie im Handel anteilig weniger Menschen beschäftigt sind als noch vor fünf Jahren. Der Anteil der im Dienstleistungssektor arbeitenden Personen ist hingegen nahezu konstant geblieben und liegt bei etwa 45 Prozent.

Abb. 2: Beschäftigte in Hessen nach Wirtschaftszweigen 2009-2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2013

**Die Dienstleistungen sind aggregiert erfasst*

Mitte 2013 waren knapp 78 Prozent der Arbeitskräfte in Hessen sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Arbeiter, Angestellte und Auszubildende, ohne geringfügig Beschäftigte), entsprechend liegt der Anteil der nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei rund 22 Prozent (Hessen und Westdeutschland).

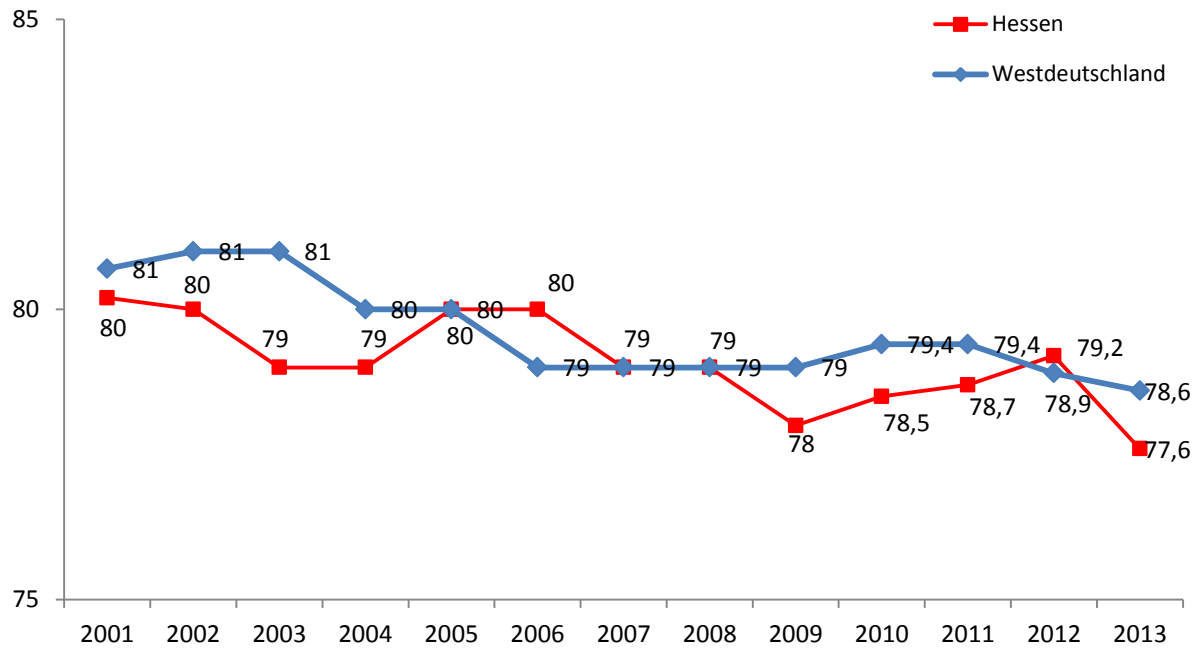
Tab. 3: Beschäftigtengruppen 2002 und 2013 in Hessen, Angaben in Tausend bzw. Prozent

	Beschäftigte absolut in Hessen		Anteil an den Gesamtbeschäftigten Hessen	
	2002	2013	2002	2013
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte	2.189	2.292	80,1	77,5
davon: Arbeiter/innen und Angestellte	2.080	2.187	76,1	74,0
Auszubildende	109	105	4,0	3,5
Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	538	666	19,8	22,5
davon: Beamte	112	136	4,1	4,6
Tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige	142	139	5,2	4,7
Geringfügig Beschäftigte		385		13,0
Sonstige Beschäftigte	284*	6	10,4*	0,2
Gesamtbeschäftigte	**2.727**	**2.958**	**100**	**100**

**2002 wurden die sonstigen Beschäftigten nicht weiter differenziert*

Vergleicht man die Zahlen des Jahres 2013 mit jenen des Jahres 2002, zeigt sich zum einen, dass die Gesamtbeschäftigung vor 11 Jahren um hochgerechnet 231.000 Personen niedriger lag, zum anderen ist dieser Zuwachs zu einem großen Teil auf die größere Zahl sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigter zurückzuführen, wenngleich der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um über 2 Prozentpunkte zurückgegangen ist. Die vielfach geäußerte Einschätzung, dass der Zuwachs an Beschäftigung zu Lasten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse erreicht werden würde, lässt sich demnach für die aktuelle Situation nur bedingt bestätigen.

Abb. 3: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2001-2013, Angaben in Prozent



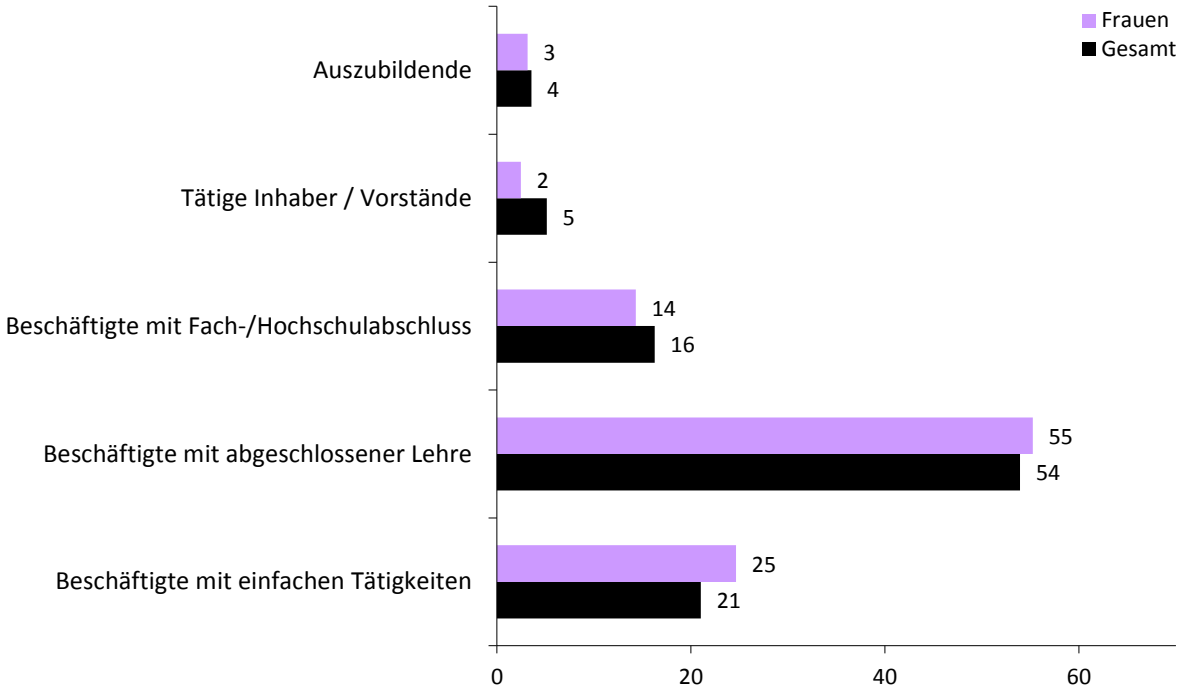
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2013, eigene Berechnungen

Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Hessen

Den höchsten Anteil an den Beschäftigten in Hessen stellen mit rund 54 Prozent Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen Lehre, einer vergleichbaren Berufsausbildung oder entsprechender Berufserfahrung. 21 Prozent der Beschäftigten gehen einer einfachen Tätigkeit nach, und der Anteil der Beschäftigten mit Tätigkeiten, die einen (Fach-) Hochschulabschluss erfordern, liegt in Hessen bei 16 Prozent. Die tätigen Inhaber/innen bzw. Vorstände stellen etwa fünf Prozent aller Beschäftigten und die Auszubildenden knapp vier Prozent.

Von den hochgerechnet rund 2,96 Mio. Beschäftigten sind etwa 1,37 Mio. weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung von rund 46 Prozent. Bei den Geschlechtern sind noch immer Differenzen in der Qualifikationsstruktur auszumachen. So beträgt der Frauenanteil bei den einfachen Tätigkeiten über 54 Prozent, während nur rund 41 Prozent der Stellen für (Fach-) Hochschulabsolventen und weniger als jeder vierte Inhaber-/Vorstandsposten von einer Frau besetzt wird. Bei den genannten Werten ist jedoch eine langsame Angleichung zu beobachten.

Abb. 4: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Hessen 2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

2.2 Beschäftigungsformen

Neben dem Normalarbeitsverhältnis, definiert als abhängige, unbefristete sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung, sind aber in den vergangenen Jahrzehnten neue Beschäftigungsformen entstanden, die im Zuge eines gestiegenen Bedarfs an Flexibilität seitens der Arbeitgeber, aber auch der Arbeitnehmer, an Bedeutung gewannen. Hierzu zählen insbesondere

- Teilzeitbeschäftigung,
- befristete Beschäftigung,
- geringfügige Beschäftigung,
- Midi-Jobs,
- Leiharbeitsverhältnisse und weitere externe Beschäftigung.

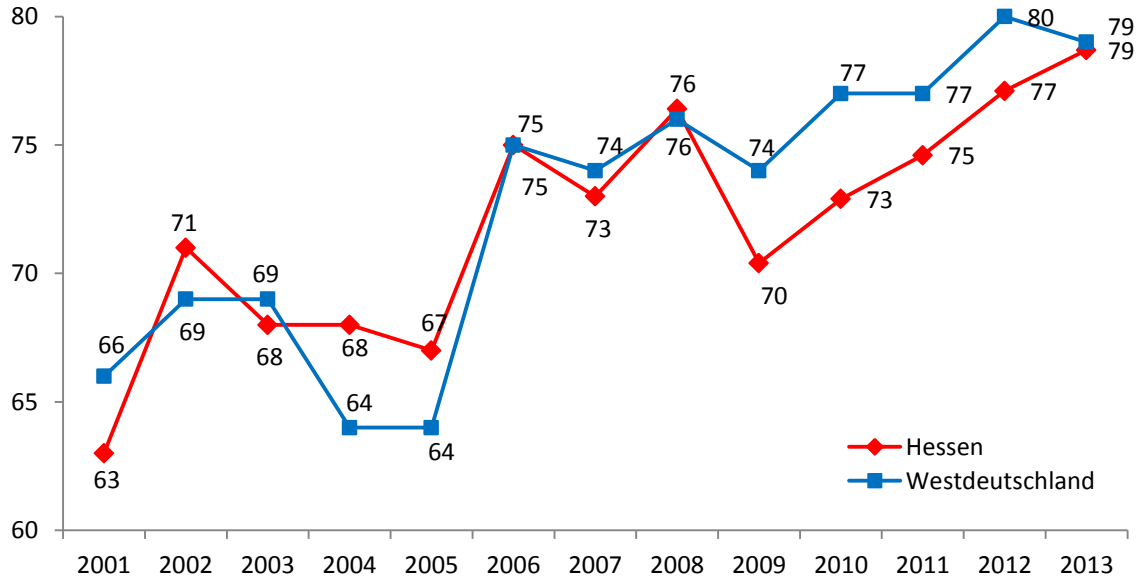
Diese Beschäftigungsformen sind z.T. mit größeren Unsicherheiten für die Beschäftigten verbunden, bieten jedoch auch u.U. Potenziale zur beruflichen Weiterentwicklung oder zum Wiedereinstieg. Für die Betriebe liegen die Potenziale häufig in einer Ausweitung der Beschäftigung oder in der Bindung von bislang befristet oder extern Beschäftigten. Vor dem Hintergrund des Rückgangs von Erwerbspersonenpotenzialen ist jedoch vorstellbar, dass Betriebe wieder häufiger Normalarbeitsverhältnisse einsetzen, da sie vor der Herausforderung stehen, qualifizierte Beschäftigte zu binden bzw. die vorhandene Arbeit auf weniger Köpfe zu verteilen.

Im Folgenden gehen wir daher der Frage nach, welche mittel- und langfristige Entwicklung die atypischen Beschäftigungsformen nehmen, und ob es Anzeichen für einen Wandel der betrieblichen Beschäftigungsformen gibt.

Betriebe setzen weiter auf Teilzeit

Gegenstand des folgenden Abschnitts ist die Frage, ob sich Verbreitung und Umfang der Teilzeitarbeit in Hessen in der Vergangenheit entwickelte und welche Differenzen hierbei bestehen. Gemäß der Definition des IAB-Betriebspanels (Arbeitskräfte, die mit weniger als einer Vollzeitstelle beschäftigt sind) beschäftigten zum 30. Juni 2013 etwa 79 Prozent der hessischen Betriebe Teilzeitarbeitskräfte (Westdeutschland 79 Prozent).

Abb. 5: Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften in Hessen und Westdeutschland 2001-2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2013, eigene Berechnungen

Der Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung hat somit, nach einem Einbruch im Krisenjahr 2009, das Niveau der Vorkrisenjahre 2006 bis 2008 erreicht und sogar übertroffen – es ist demnach ein langfristiger Trend zu einer immer größeren Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung festzustellen.

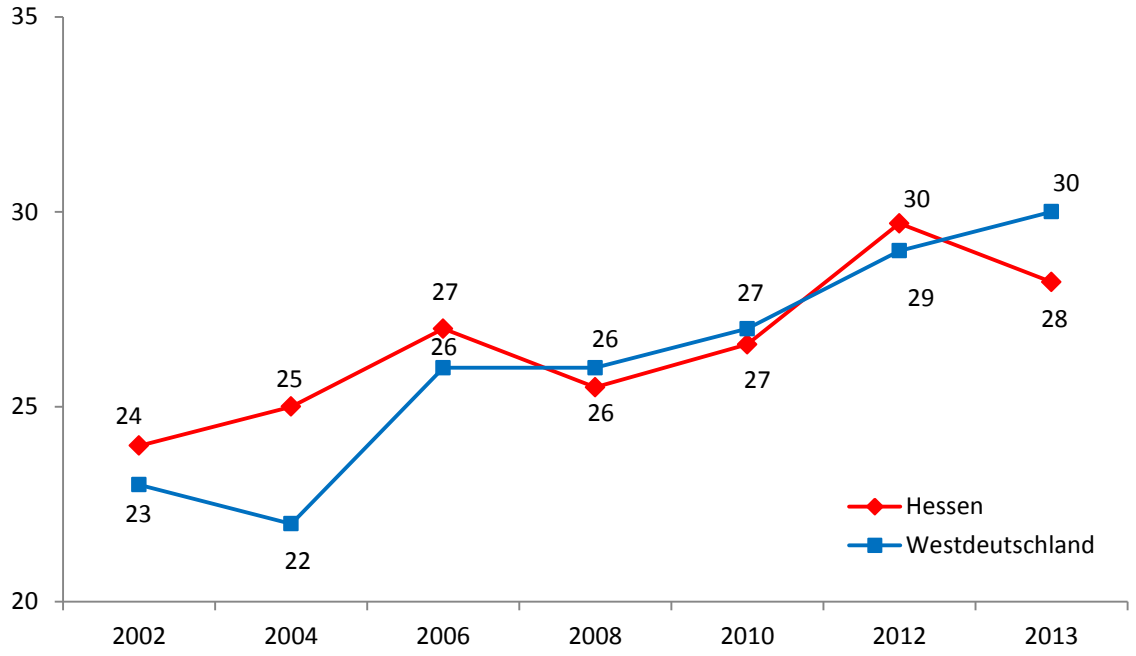
Nach Wirtschaftszweigen differenziert ergaben sich einige Unterschiede bei der Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung. Im Baugewerbe beschäftigte nur gut die Hälfte der Betriebe Teilzeitkräfte, bei den Sonstigen Dienstleistungen dagegen mit etwa 85 Prozent überdurchschnittlich viele. Der höchste Anteil an Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten findet sich in der Öffentlichen Verwaltung, wo weniger als zehn Prozent der Betriebe keine Teilzeitstellen anbieten.

Erwartungsgemäß erhöhte sich mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, der Teilzeitkräfte beschäftigte. So fanden sich 2013 wie schon im Vorjahr in ausnahmslos allen hessischen Großbetrieben Teilzeitarbeitskräfte; aber auch bei den Kleinstbetrieben lag der Anteil bei 71 Prozent.

Teilzeitquote geht erstmals wieder zurück

Aufschlussreicher als die reine Verbreitung der Teilzeitarbeit sind die Zahl und die Entwicklung der betroffenen Beschäftigten. Im IAB-Betriebspanel sind als Teilzeitkräfte alle Beschäftigten definiert, deren Arbeitszeit unterhalb der vereinbarten Zeit für eine Vollzeitstelle liegt. Die Anzahl der Teilzeitkräfte in Hessen belief sich Mitte 2013 gemäß dieser Definition insgesamt hochgerechnet auf ca. 835.000 Beschäftigte. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies einen Rückgang um etwa 18.000 Teilzeitbeschäftigte. Da die Gesamtbeschäftigung zugleich anstieg, ging die Teilzeitquote deutlich zurück: Gemessen an den Gesamtbeschäftigten entsprach die Zahl der Teilzeitkräfte einem Anteil von rund 28 Prozent.

Abb. 6: Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2002-2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2013, eigene Berechnungen

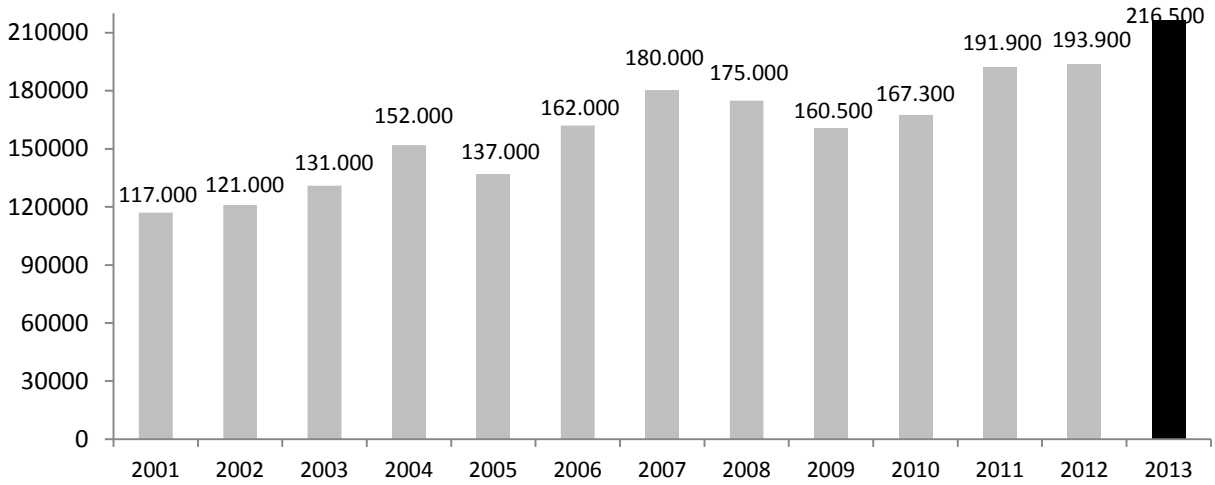
Nachdem im vergangenen Jahr ein Höchststand an Teilzeitbeschäftigten zu verzeichnen war, ist der Trend zu immer mehr Teilzeit 2013 somit durchbrochen. Ob dies nur eine Momentaufnahme ist oder erstes Indiz für einen Paradigmenwechsel, kann erst nach weiteren Erhebungen beantwortet werden.

Zahl der befristet Beschäftigten steigt weiter

Die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen bietet den Betrieben Flexibilitätspotenziale, die nicht nur in wirtschaftlich schwierigeren Phasen von Bedeutung sind. Daher überrascht es nicht, dass befristete Beschäftigung in der Vergangenheit deutlich an Bedeutung gewann. Für die Betriebe könnte es jedoch angesichts größer werdender Probleme bei der Stellenbesetzung in der Zukunft vorstellbar sein, wieder häufiger unbefristet zu beschäftigen, um die Potenziale der Beschäftigten an den Betrieb zu binden.

Anders als bei der Teilzeitquote gibt es hierfür allerdings noch keine Anzeichen: Laut IAB-Betriebspanel lag die Anzahl der befristet Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2013 bei hochgerechnet ca. 216.500, und somit höher als in der gesamten Vergangenheit. Dies zeigt, dass der tendenzielle Anstieg der befristeten Beschäftigung, der seit dem Jahr 2000 zu erkennen war, durch die Wirtschaftskrise nur unterbrochen wurde und nun unvermindert fortgesetzt wird.

Abb. 7: Befristet Beschäftigte in Hessen 2001-2013, jeweils zum 30.6. eines Jahres, absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2013, eigene Berechnungen

Der Anteil der Frauen an den befristet Beschäftigten lag bei etwa 55 Prozent und war damit - wie auch in den vergangenen Jahren - überdurchschnittlich hoch. Maßgeblich hierfür ist in erster Linie, dass das Instrument der Befristung in den einzelnen Sektoren sehr unterschiedlich verbreitet ist: Der Anteil der befristet Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten im Baugewerbe lag 2012 bei knapp zwei Prozent, in der Öffentlichen Verwaltung, in der überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind, dagegen bei knapp neun Prozent.

Geringfügige Beschäftigung bleibt verbreitet

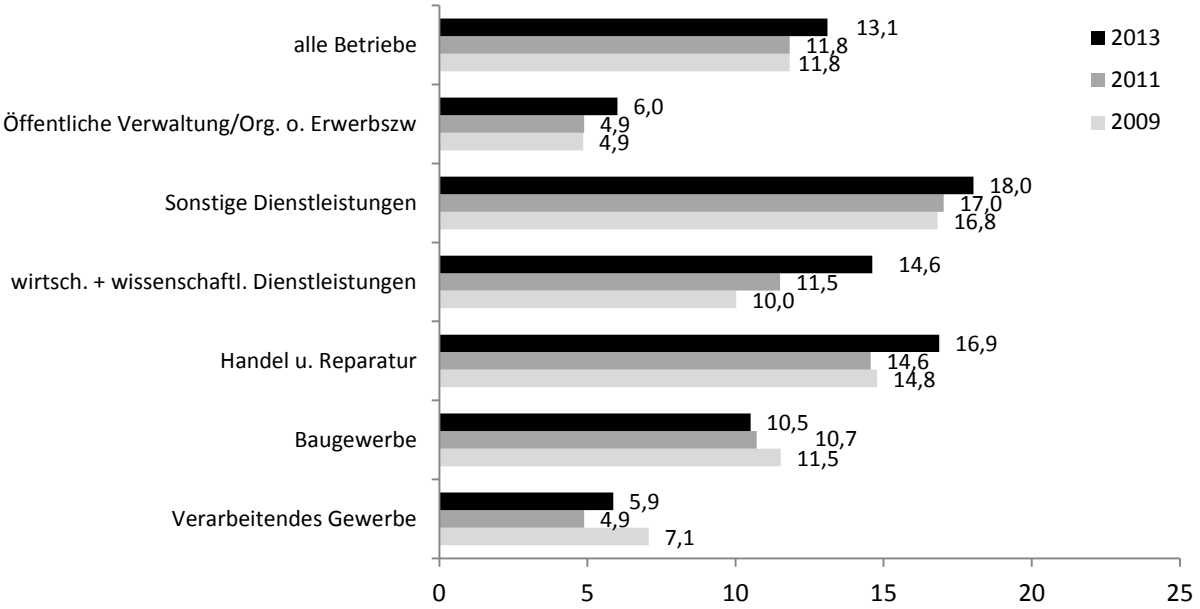
Die geringfügige Beschäftigung ist eine der atypischen Beschäftigungsformen, die in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen hat. Dabei sind unter geringfügig Beschäftigten jene Arbeitskräfte zu verstehen, die entweder ein monatliches Entgelt von maximal 400 bzw. 450 Euro haben oder die nur „kurzfristig“ beschäftigt werden (d.h. für maximal 2 Monate oder maximal 50 Tage im Jahr).

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels lag 2013 die absolute Zahl der geringfügig Beschäftigten mit hochgerechnet rund 385.000 erneut über dem Wert des Vorjahres; nachdem im Zeitraum von 2008 bis 2011 eher eine Stagnation bei der Verbreitung der geringfügigen Beschäftigung ausgemacht wurde, kann seit zwei Jahren wieder ein Zuwachs beobachtet werden. Auch hier findet sich demnach noch kein Anhaltspunkt für eine Arbeitskräfteknappheit, die die Betriebe zu mehr sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bringen würde.

Hoher Anteil an geringfügig Beschäftigten im Dienstleistungssektor

In der Vergangenheit waren geringfügig Beschäftigte überwiegend in den dienstleistungsorientierten Branchen zu finden. Dies ist in Hessen weiterhin der Fall, zudem sind dort auch die höchsten Zuwächse zu verzeichnen. Mit 18 Prozent lag der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten im Sektor der Sonstigen Dienstleistungen am höchsten. An zweiter Stelle folgten die Handelsbetriebe, in denen knapp 17 Prozent der Beschäftigten einer Beschäftigung mit einem Verdienst von max. 400 bzw. 450 Euro nachgingen. Den geringsten Anteil an geringfügig Beschäftigten wiesen wie schon in der Vergangenheit das Verarbeitende Gewerbe und die Öffentliche Verwaltung auf.

Abb. 8: Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, 2011 und 2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009 / 2011 / 2013

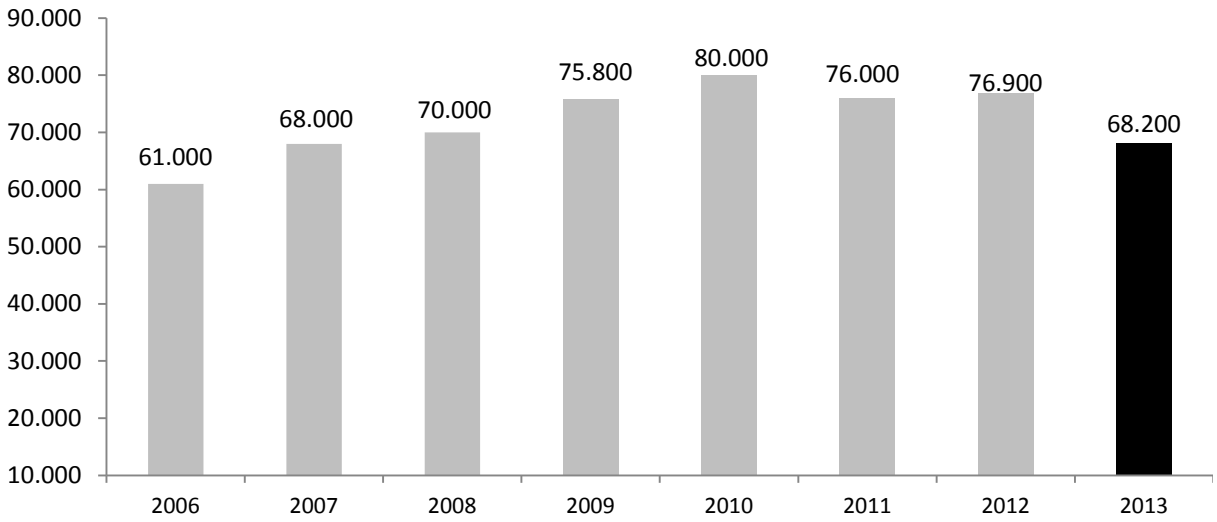
Zwar ist der Anteil der Kleinstbetriebe, der geringfügige Beschäftigung anbietet, besonders niedrig, der Anteil der dort geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten ist jedoch besonders hoch: Rund 22 Prozent der Arbeitskräfte in den Kleinstbetrieben war 2013 geringfügig beschäftigt. Dieser Anteil fiel mit steigender Betriebsgröße und lag in den Großbetrieben bei nur noch knapp drei Prozent.

Midi-Jobs verlieren weiter an Bedeutung

Seit April 2003 ist durch die Neuregelung der Sozialversicherungsbeiträge für Beschäftigte mit einer Entlohnung von 401 bzw. 451 Euro bis 800 Euro der Sprung in der Abgabenbelastung zwischen geringfügigen und „normalen“ Arbeitsverhältnissen gemildert worden. Mit einem linearen Anstieg der arbeitnehmerseitigen Beitragssätze zur Sozialversicherung (etwa zwischen knapp 11 und bis über 20 Prozent) sollten diese Beschäftigungsverhältnisse attraktiver werden.

Laut IAB-Betriebspanel gab es im 1. Halbjahr 2013 in knapp 22 Prozent der hessischen Betriebe Beschäftigte in sogenannten Midi-Job. Insgesamt handelte es sich bei den Midi-Jobbern im Jahr 2013 um etwa 68.200 Beschäftigte, was einem Anteil an den Gesamtbeschäftigten von ca. 2,3 Prozent gleichkommt.

Abb. 9: Anzahl der Midi-Jobber in Hessen 2006-2013, absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2006-2013, eigene Berechnungen

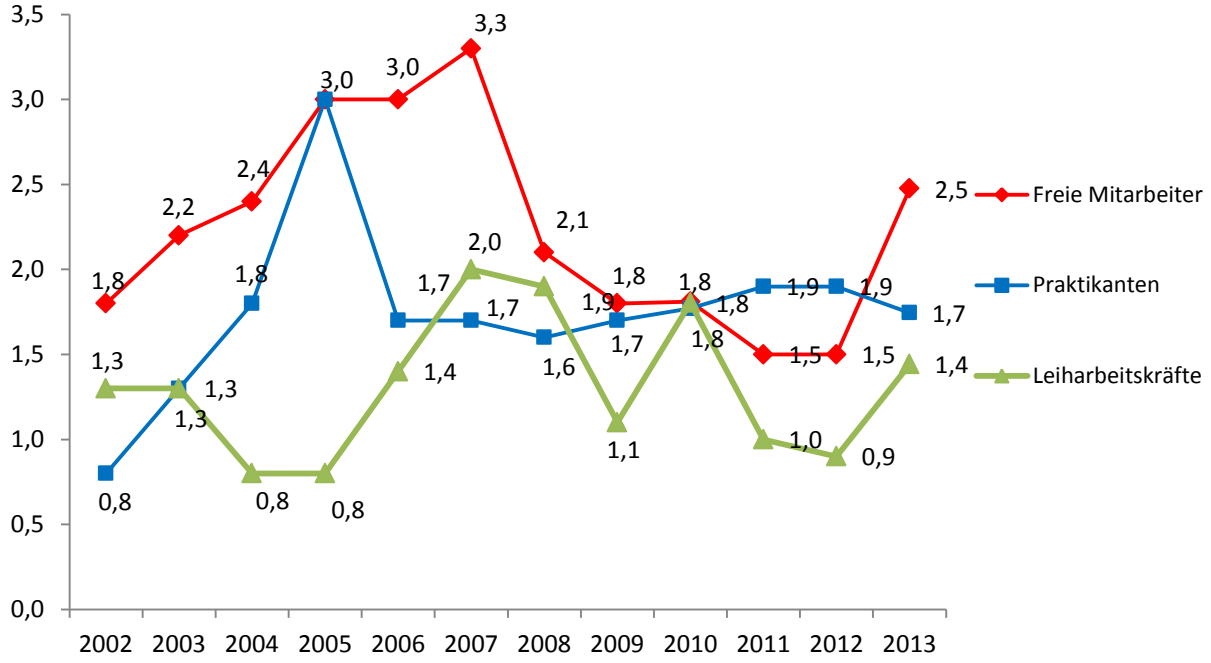
Die Anzahl der Midi-Jobber stieg zwischen 2006 und 2010 kontinuierlich an, seit 2011 ist tendenziell ein Rückgang zu beobachten, der sich somit fortsetzt. Eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen ist aufgrund der geringen Fallzahlen mit hohen Fehlertoleranzen belastet, die folgenden Aussagen sind daher nur als Tendenzaussagen zu werten: Am weitesten verbreitet sind Midi-Job-Kräfte im Handel und bei den Sonstigen Dienstleistungen, also Sektoren mit vielen gering Qualifizierten. Im Baugewerbe spielen sie dagegen kaum eine Rolle: Nur in jedem elften Betrieb dieses Sektors sind Midi-Jobber zu finden. Es zeigt sich außerdem, dass dieses Instrument der Flexibilisierung seltener von Kleinstbetrieben verwendet wurde. Zwischen kleinen und mittelgroßen Betrieben finden sich dagegen kaum Unterschiede.

Externe Beschäftigte gewinnen wieder an Bedeutung

Im Folgenden wird abschließend noch die quantitative Bedeutung von externen Mitarbeitern sowie anderen Beschäftigungsformen dargestellt. Hierunter fallen Praktikanten, freie Mitarbeiter sowie Leiharbeitskräfte.

Der Rückgriff auf diese Arbeitskräfte kann aus sehr verschiedenen Gründen erfolgen und ist sektoral ebenfalls sehr unterschiedlich verbreitet. Unter anderem bietet der Einsatz externer Beschäftigter eine Möglichkeit, flexibel auf Auslastungsschwankungen zu reagieren, zugleich bietet er Ausweichmöglichkeiten, wenn Probleme bei der Besetzung regulärer Stellen bestehen sollten, bspw. aufgrund fehlender passfähiger Bewerber. Zudem kann über diese Beschäftigungsformen seitens der Betriebe risikoarm geprüft werden, ob die Beschäftigten das Potenzial für eine dauerhafte Beschäftigung bieten.

Abb. 10: Anteil der externen Arbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten in Hessen 2002-2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2013, eigene Berechnungen

Die Zahlen zeigen, dass dies auch etwas häufiger als in der Vergangenheit genutzt wird. Die Zahl der Praktikanten belief sich nach Angaben des IAB-Betriebspanels Mitte 2013 hochgerechnet auf etwa 51.600, die der freien Mitarbeiter/innen auf 73.200, die der Leiharbeitskräfte auf 42.700. Damit ist die Bedeutung dieser Beschäftigungsformen im Vergleich zur Zahl der Gesamtbeschäftigten zwar eher gering, der Anteil aller externen Arbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung lag 2013 mit knapp sechs Prozent jedoch deutlich höher als in den vergangenen Jahren. Maßgeblich hierfür ist vor allem die Zunahme der Zahl der freien Mitarbeiter sowie der Leiharbeitskräfte, deren Zahl zusammen um 40.000 anstieg. Inwieweit diese als Ersatz für reguläre Arbeitskräfte beschäftigt werden, lässt sich mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht klären.

2.3 Personalbewegung und offene Stellen

Der Anstieg der Beschäftigtenzahl in Hessen, aber auch die Zunahme befristeter Beschäftigung geben zunächst noch keine Hinweise auf steigende Probleme der Betriebe, geeignete Arbeitskräfte zu finden und zu binden. Von Interesse ist jedoch auch, ob dieser Zuwachs aus einem relativ statischen (wenig Einstellungen, kaum Personalabgänge) oder aus einem dynamischen Arbeitsmarkt (viele Neueinstellungen, mittlere Zahl an Personalabgängen) resultiert. Zudem ist es vor dem Hintergrund der mittelfristig zurückgehenden Potenziale bedeut-

sam, dass neben den vorgenommenen Einstellungen auch weitere offene Stellen existieren können, die Beschäftigtenzahl demnach noch höher liegen könnte. Daher werden im Folgenden die Personalveränderungen in den hessischen Betrieben im vergangenen Untersuchungszeitraum dargestellt. Im Einzelnen umfasst dies Neueinstellungen und Personalabgänge, die Suche nach Arbeitskräften, sowie die unbesetzten Stellen.

Zahl der Neueinstellungen steigt leicht an

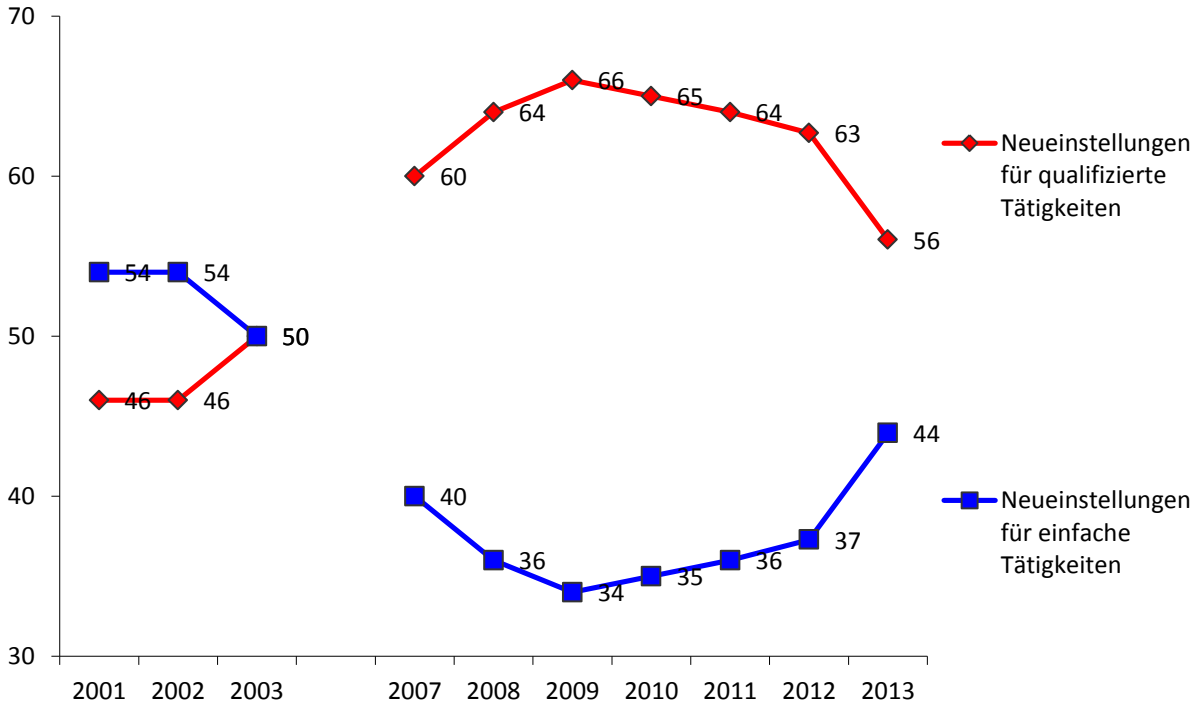
Die Zahl der Betriebe, die im Zeitraum von Januar bis Juni 2013 Arbeitskräfte neu eingestellt haben, ist mit rund 31 Prozent etwas höher als im Vorjahr. Die Zahl der neu Eingestellten stieg ebenfalls leicht an: Im ersten Halbjahr 2013 wurden hochgerechnet rund 148.700 Personen neu eingestellt; dies bedeutet einen Zuwachs um etwa 1.800. In der langfristigen Betrachtung ist die Zahl der Neueinstellungen zwar hoch, aber noch nicht außergewöhnlich: Im Jahr 2007 konnten beispielsweise knapp 160.000 Neueinstellungen verzeichnet werden.

Von den genannten Neueinstellungen in Hessen entfielen knapp 60 Prozent allein auf die dienstleistungsorientierten Branchen, die weniger als die Hälfte aller Beschäftigten stellen. Das Verarbeitende Gewerbe hat einen Anteil von 12 Prozent an allen Neueinstellungen bei rund 24 Prozent aller Beschäftigten, das Baugewerbe (5 Prozent) und die Öffentliche Verwaltung (6 Prozent) spielen bei den Einstellungszahlen eine geringere Rolle.

Das Einstellungsverhalten differiert je nach Größe des Betriebs. Großbetriebe haben nur einen Anteil von etwa 18 Prozent an allen Einstellungen, obwohl sich dort etwa 31 Prozent aller Beschäftigten befinden. Etwa 35 Prozent aller Neueinstellungen fand dagegen in mittleren Betrieben (50 bis 249 Beschäftigte) statt, die nur rund ein Viertel des Bestands stellen.

Ähnlich wie bei der Beschäftigtenstruktur war bei den Neueinstellungen in der Vergangenheit ein langfristiger Trend zur Höherqualifizierung festzustellen: Während in den Jahren 2001 und 2002 nur 46 Prozent der Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten waren, gilt dies 2009 für zwei Drittel aller Neueinstellungen. Seitdem ist jedoch ein gegenläufiger Trend zu beobachten, der sich 2013 nochmals verschärfte: Während rund 83.300 der neu eingestellten Personen für qualifizierte Aufgaben eingestellt wurden, waren es für einfache Tätigkeiten etwa 65.400 Personen, was einem Anteil von 44 Prozent entspricht. In Relation zur Beschäftigungsstruktur wurden demnach überdurchschnittlich viele Personen für einfache Tätigkeiten eingestellt; zum vierten Mal in Folge stieg deren Anteil an den Neueingestellten.

Abb. 11: Neueinstellungen nach Qualifikation in Hessen 2001-2003 / 2007-2013, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2013, eigene Berechnungen

**2004-2006 wurde die Qualifikation der Neueingestellten nicht erhoben*

Anteil befristeter Neueinstellungen steigt wieder leicht an

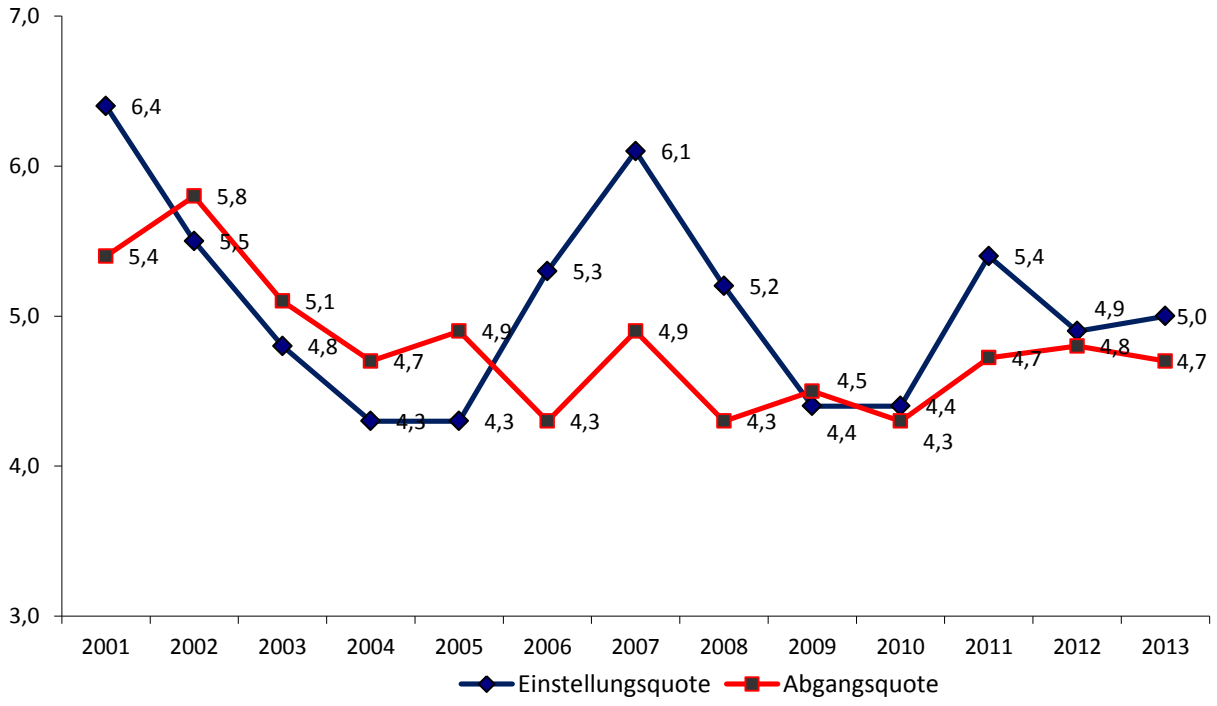
Die Betriebe bewahren durch eine befristete Neueinstellung eine gewisse Flexibilität und sparen sich bei Bedarf hohe Transaktionskosten bei der Auflösung von Arbeitsverträgen. Der Anteil der befristeten Verträge bei Neueinstellungen erhöhte sich in den letzten Jahren deutlich. Dieser Trend setzte sich jedoch nicht weiter fort: Von den Betrieben, die im ersten Halbjahr 2013 Beschäftigte einstellten, schlossen 30 Prozent befristete Arbeitsverträge ab. Die Zahl der Betriebe, die befristete Einstellungen nutzt, hat sich demnach gegenüber den letzten Jahren deutlich verringert. Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse an allen im ersten Halbjahr 2013 getätigten Neueinstellungen betrug rund 43 Prozent. Dies liegt zwar über dem Vorjahreswert, aber deutlich unter den Anteilen der Jahre zuvor, bei denen z.T. mehr als die Hälfte der Neueingestellten befristet eingestellt wurde.

Zusammen genommen liefert dies u.U. Anhaltspunkte für eine geringere Neigung der Betriebe, Arbeitskräfte befristet zu beschäftigen. Ob dies als Indikator für den nachhaltigeren Umgang mit den Beschäftigtenpotenzialen seitens der Betriebe gewertet werden kann, ist hiermit jedoch noch nicht geklärt.

Etwas mehr Personalabgänge – Weiterhin geringe Dynamik

Etwa 45.100 hessische Betriebe (29 Prozent) hatten im ersten Halbjahr 2013 Personalabgänge zu verzeichnen. Insgesamt sind hierbei hochgerechnet rund 139.700 Beschäftigte aus den hessischen Betrieben ausgeschieden, das sind knapp 3.200 mehr im Jahr zuvor.

Abb. 12: Einstellungs- und Personalabgangsquoten in Hessen 2001-2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2013, eigene Berechnungen

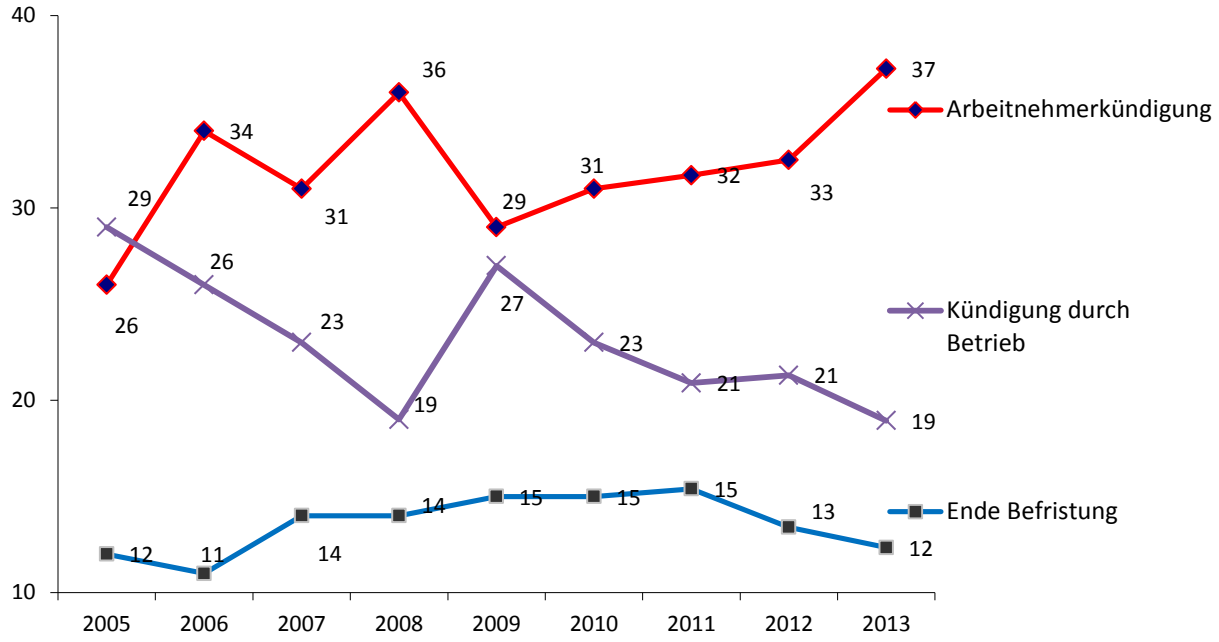
Auf die Beschäftigten 2013 bezogen entspricht dies einer Abgangsrate von 4,7 Prozent. Die Abgangsrate in Hessen ist damit gegenüber dem Vorjahr recht konstant und im langjährigen Vergleich auf durchschnittlichem Niveau geblieben. Nachdem im Vorjahr die Einstellungsquote in etwa der Abgangsrate entsprach, ist 2013 wieder ein etwas größerer Abstand der beiden Werte zu beobachten, wobei die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt mit einer Labor-Turnover-Rate (Summe aus Zu- und Abgängen) weiterhin von 9,7 eher gering war.

Arbeitnehmerkündigungen nehmen weiter zu

Die etwas niedrigere Abgangsrate könnte ein Hinweis darauf sein, dass Betriebe in höherem Maße versuchen, das vorhandene Personal zu halten. Ob dies aber tatsächlich der Fall ist, zeigt erst die Betrachtung der Gründe für die Personalabgänge. Hierbei waren Kündigungen seitens der Betriebe in nur noch 19 Prozent der Fälle maßgeblich, während Arbeitnehmerkündigungen 2013 mit 37 Prozent die bei weitem häufigste Ursache für einen Abgang waren. Zudem ist deren Anteil gegenüber den Vorjahren nochmals deutlich gestiegen, während der Anteil betriebsbedingter Kündigungen weiterhin rückläufig ist.

Mit anderen Worten: Langfristig besteht die Tendenz fort, dass sich die Betriebe deutlich seltener von ihren Beschäftigten trennen als umgekehrt. Unterstützt wird diese Interpretation noch durch den Anteil der Personalabgänge aufgrund des Endes des befristeten Arbeitsvertrages: Auch dieser ging in den letzten drei Jahren durchgängig zurück.

Abb. 13: Gründe für Personalabgänge in Hessen 2005-2013, Angaben in Prozent aller Abgänge



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2013, eigene Berechnungen

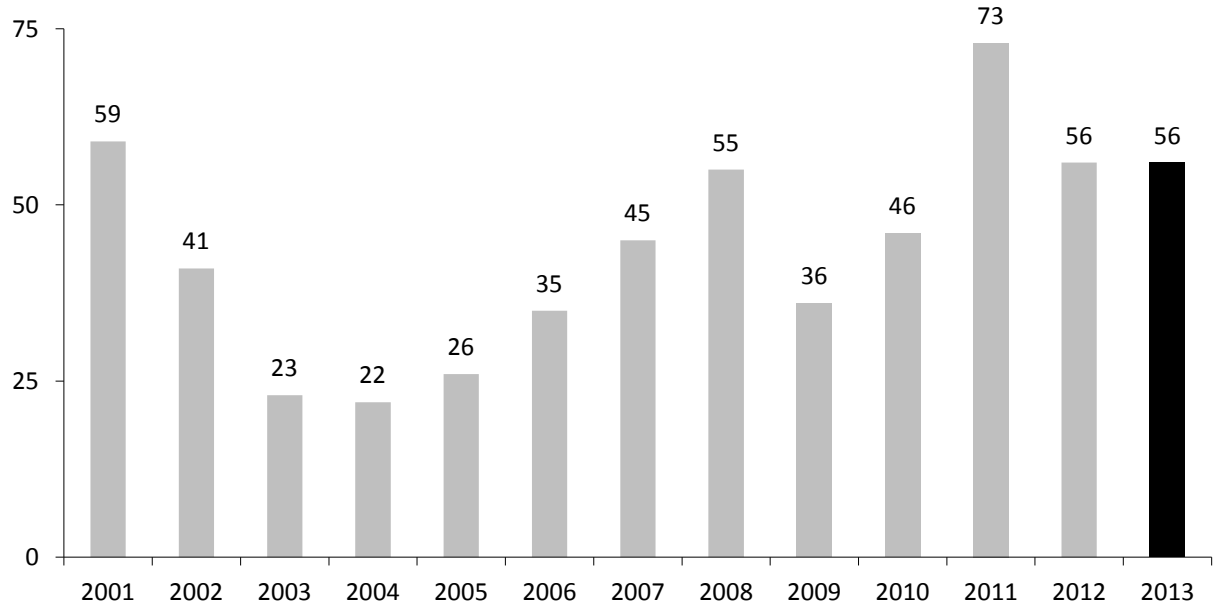
Etwas weniger Betriebe melden offene Stellen

Der Bestand an offenen Stellen gibt Auskunft über die generelle Suche nach Arbeitskräften zum Zeitpunkt der Befragung. Das bedeutet, dass die verwendeten Angaben über offene Stellen neben den längerfristig nicht zu besetzenden Arbeitsplätzen auch solche umfassen, die möglicherweise problemlos kurzfristig besetzt werden könnten, weshalb die Zahl nicht als unmittelbarer Indikator für einen Arbeitskräftemangel herangezogen werden kann, aber gleichwohl Aufschluss über die generelle Arbeitskräftenachfrage liefert.

In Hessen suchten zum 30. Juni 2013 15,9 Prozent der Betriebe Arbeitskräfte zur sofortigen Besetzung offener Stellen. Der Anteil der Betriebe, die zum nächst möglichen Zeitpunkt Arbeitskräfte suchten, war damit um rund zwei Prozentpunkte niedriger als zum Ende des 1. Halbjahres 2012.

Die absolute Zahl der offenen Stellen blieb hingegen konstant bei hochgerechnet 56.000. Zwar ist dies kein Spitzenwert, denn 2011 meldeten die hessischen Betriebe mit über 73.000 Stellen den bislang höchsten Wert. Trotzdem sind die rund 56.000 offenen Stellen im langjährigen Vergleich eine sehr hohe Zahl, was für die große Nachfrage der suchenden Betriebe spricht.

Abb. 14: Sofort gesuchte Arbeitskräfte in Hessen 2001-2013, Angaben in Tsd. (gerundet)



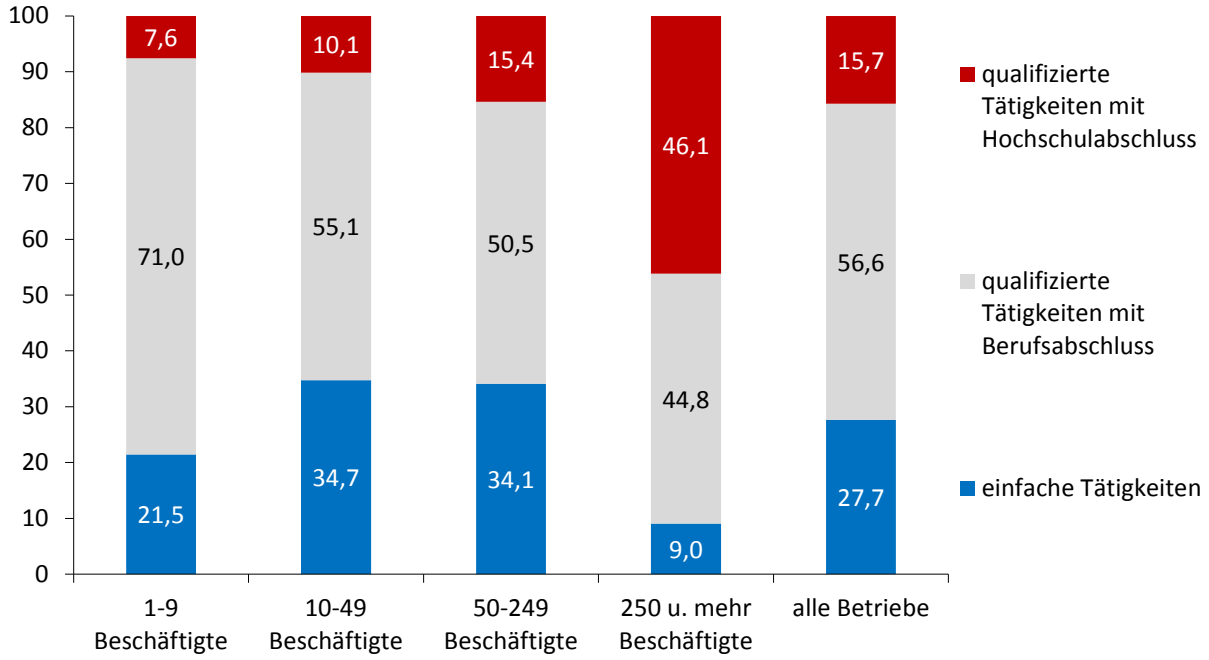
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2013, eigene Berechnungen

Akademiker werden vor allem in Großbetrieben gesucht

Ebenso wie bei der Gesamtbeschäftigung und den Neueinstellungen ist auch bei den sofort zu besetzenden offenen Stellen zu beobachten, dass der Anteil der gering qualifizierten Tätigkeiten wieder leicht steigt. Nachdem im Jahr 2008 nur noch 14 Prozent der sofort gesuch-

ten Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten benötigt wurden, betrug deren Anteil 2013 knapp 28 Prozent. Die verbleibenden offenen Stellen sind für qualifizierte Tätigkeiten vorgesehen, worunter Tätigkeiten fallen, die eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbildung oder entsprechende Berufserfahrung erfordern (57 Prozent), und Tätigkeiten, für die ein Fachhochschul- oder Universitätsabschluss benötigt wird (16 Prozent), deren Anteile untereinander relativ konstant sind.

Abb. 15: Derzeit offene Stellen nach Betriebsgrößenklassen und Qualifikation in Hessen 2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

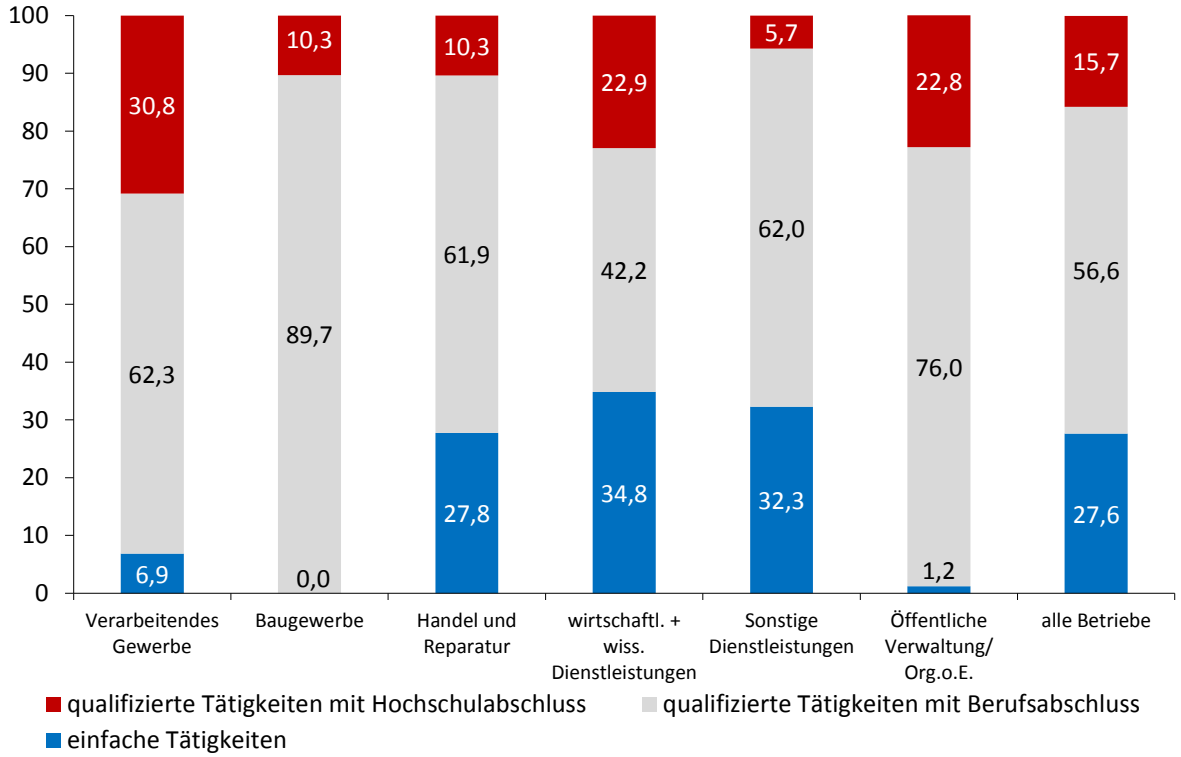
Eine Differenzierung nach Größenklassen zeigt, dass in Großbetrieben der Anteil an Arbeitskräften, die einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss aufweisen müssen, bei weitem am höchsten ist, während An- und Ungelernte dort selten gesucht werden. Diese werden insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben nachgefragt, die auch die meisten Neueinstellungen zu verzeichnen haben. Eine überdurchschnittliche Nachfrage nach Arbeitskräften mit abgeschlossener Ausbildung findet sich schließlich in Kleinstbetrieben; Akademiker spielen hier eine untergeordnete Rolle.

Baugewerbe bleibt Facharbeiter-Domäne

Bei den Wirtschaftssektoren war der Personalbedarf der dienstleistungsorientierten Branchen mit einem Anteil von über 65 Prozent an den gesamten sofort zu besetzenden Stellen am höchsten. Der Nachfrageanteil der Betriebe des Produzierenden Gewerbes liegt bei zusammen rund 15 Prozent, und nur fünf Prozent der aktuell zu besetzenden Stellen sind in der Öffentlichen Verwaltung.

Die Differenzierung nach Qualifikationen zeigt bekannte und erwartbare Unterschiede: Stellen für Tätigkeiten mit abgeschlossener Lehre fanden sich überdurchschnittlich häufig im Baugewerbe, wo einfache Tätigkeiten gar nicht und Akademiker nur wenig nachgefragt werden. Einen überdurchschnittlichen Bedarf an Personen mit einem Fachhochschul- oder Universitätsabschluss haben Betriebe in der Öffentlichen Verwaltung sowie erwartungsgemäß der Bereich der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, überraschender Weise jedoch auch das Verarbeitende Gewerbe. Offene Stellen für einfache Tätigkeiten gab es vor allem im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen und im Handel, aber überraschender Weise auch in den der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, bei denen über ein Drittel der offenen Stellen ein niedriges Qualifikationsprofil aufweisen.

Abb. 16: Derzeit offene Stellen nach Wirtschaftszweigen und Qualifikationen in Hessen 2013, Angaben in Prozent

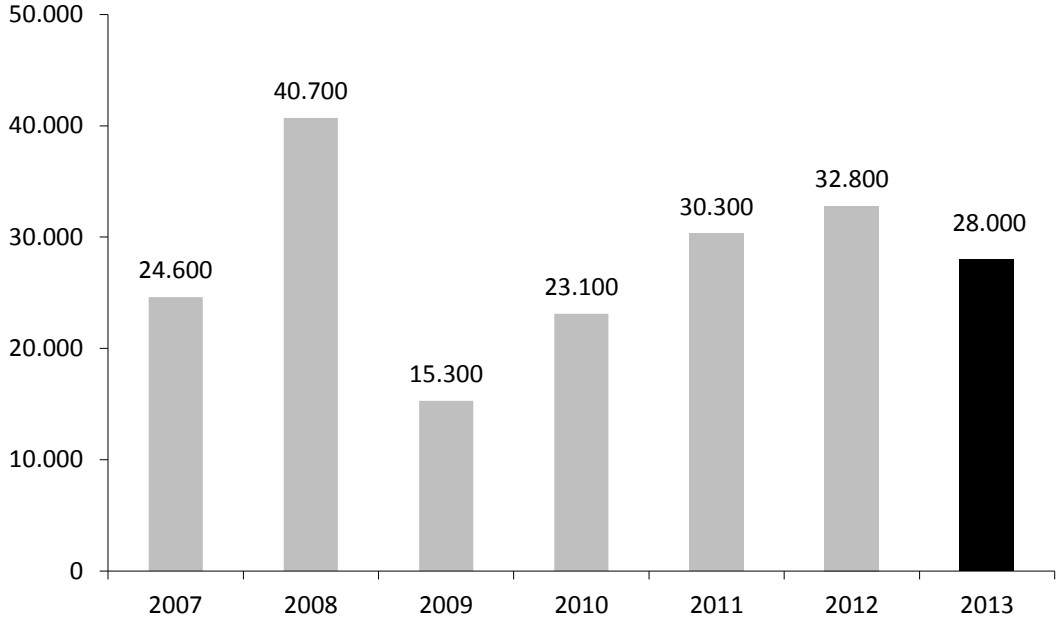


Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Leichter Rückgang unbesetzter Fachkraftstellen

Die Stagnation bei den offenen Stellen sowie die eher geringe Dynamik auf dem hessischen Arbeitsmarkt 2013 liefern Hinweise, dass die Arbeitskräftenachfrage seitens der Betriebe derzeit nicht außergewöhnlich hoch ist. Zum Problem wird dies ohnehin nur, wenn der Nachfrage kein entsprechendes Angebot gegenüber steht. Im IAB-Betriebspanel wird hierzu erhoben, wie viele Fachkräftestellen innerhalb des jeweils ersten Halbjahres nicht besetzt werden konnten. Einschränkend ist hierbei anzumerken, dass nicht alle unbesetzten Stellen mit Besetzungsschwierigkeiten behaftet sein müssen, z.B. wenn die Ausschreibung einer Stelle erst kurz vor der Datenerhebung erfolgte. Eine Veränderung der absoluten Zahl an unbesetzten Stellen im Zeitverlauf kann trotzdem einen Anhaltspunkt über das Ausmaß der schwer zu befriedigenden Fachkräftebedarfe bieten.

Abb. 17: Anzahl unbesetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen 2007-2013, absolute Zahlen (jeweils 1. Halbjahr des Jahres, gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2007-2013, eigene Berechnungen

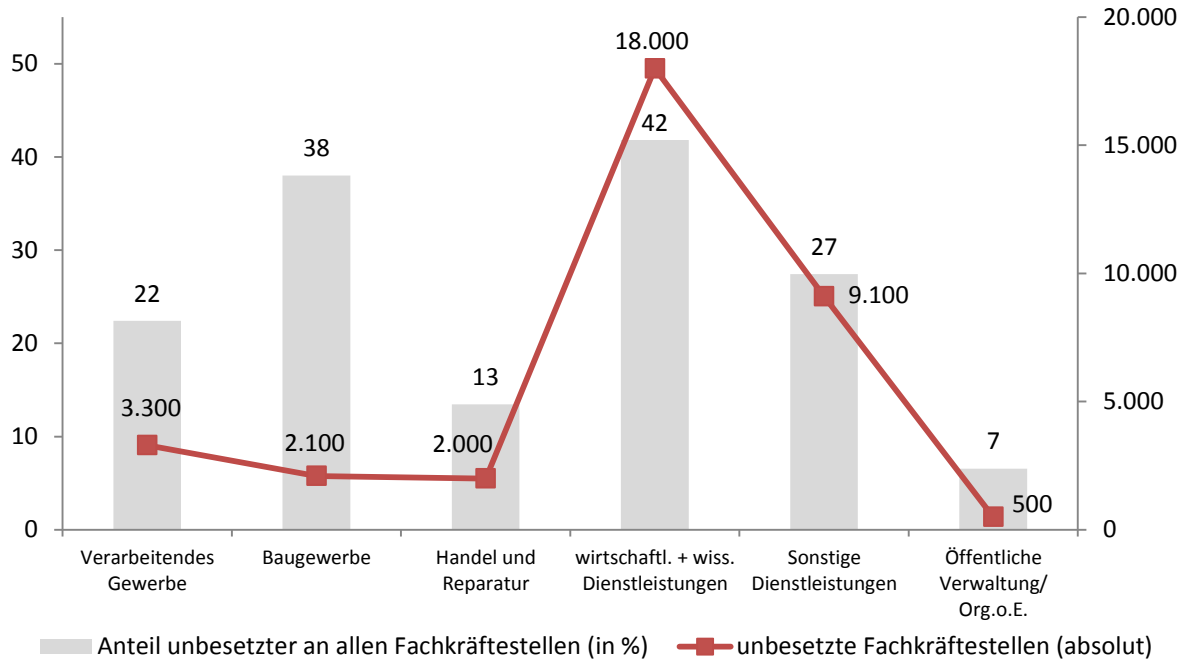
Die Daten bestätigen hierbei die obige Einschätzung: Im ersten Halbjahr 2013 konnten etwa neun Prozent aller hessischen Betriebe Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen, was im langjährigen Vergleich ein eher durchschnittlicher Wert ist. Bezogen auf die absolute Zahl der unbesetzten Stellen wird dies noch deutlicher: Nachdem im Krisenjahr 2009 nur noch 15.000 unbesetzte Stellen gemeldet waren, war in allen Folgejahren ein Anstieg der unbesetzten Fachkräftestellen zu verzeichnen, der 2012 mit knapp 33.000 unbesetzten Stellen einen vorläufigen Höchststand erreichte. 2013 ging die Zahl nicht zu besetzenden Stellen wieder auf hochgerechnet 28.000 zurück, es ist also eher von einer Entspannung der Situation auszugehen.

Die wirtschaftsnahen Dienstleistungen haben die größte Deckungslücke

Die Lücke ist sektoral sehr unterschiedlich groß: Im Bau- und Verarbeitenden Gewerbe sowie dem Handel waren im ersten Halbjahr 2013 zwischen 2.100 und 3.300 Fachkraftstellen unbesetzt, im Öffentlichen Dienst nur etwa 500. Quantitativ wesentlich bedeutsamer ist die Lücke im Bereich der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleitungen; dort konnten hessenweit im ersten Halbjahr 2013 über 18.000 Stellen nicht besetzt werden, was zwei Drittel aller unbesetzten Fachkraftstellen entspricht.

Bei den relativen Lücken ergibt sich ein etwas anderes Bild: Auch hier besteht das größte Problem im Bereich der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleitungen, in dem 42 Prozent der Fachkräftestellen nicht besetzt werden konnten. Nur leicht niedriger liegt dieser Wert jedoch auch im Baugewerbe, wo in 38 Prozent der Fälle kein passender Bewerber gefunden werden konnte. In der Öffentlichen Verwaltung blieben hingegen nur sieben Prozent der Fachkräftestellen unbesetzt.

Abb. 18: Anzahl und Anteil unbesetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen nach Wirtschaftszweigen (1. Halbjahr 2013, gerundet)



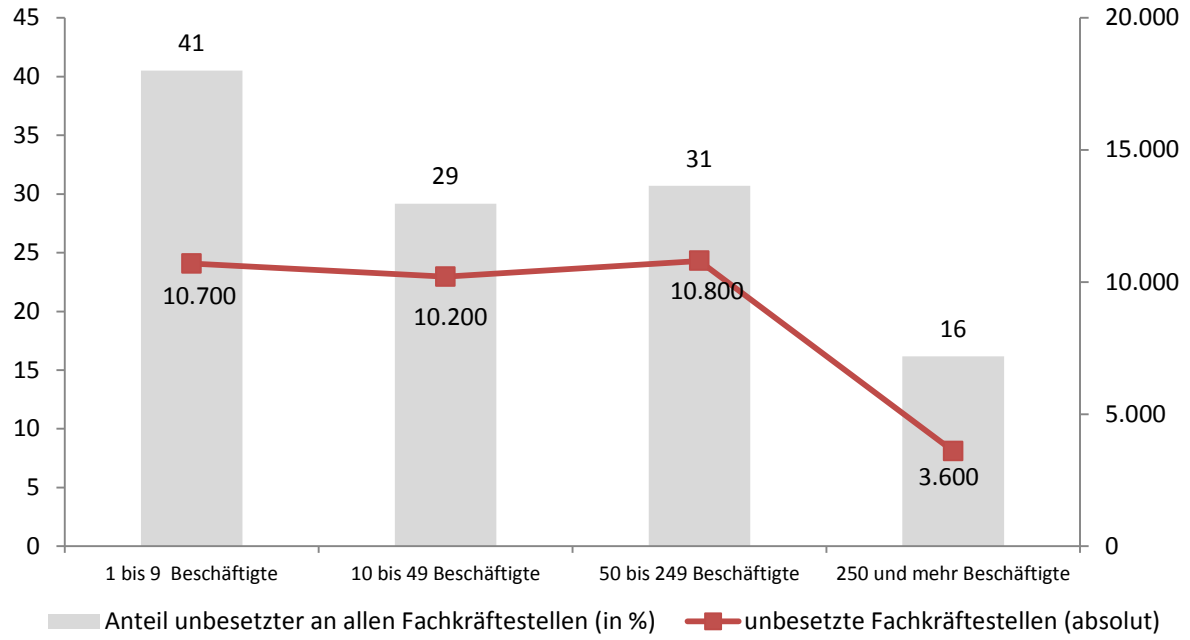
Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Vor allem Kleinstbetriebe haben unbesetzte Stellen

In der Vergangenheit war es zumeist so, dass größere Betriebe weniger Probleme hatten, geeignete Fachkräfte zu finden. Gründe hierfür könnten sein, dass sie in der Regel auf mehr Rekrutierungswege zurückgreifen, häufiger intern besetzen, oft attraktivere Arbeitsbedingungen (bspw. Arbeitszeitmodelle, höhere Entlohnung) bieten können und zumeist ihre Per-

sonalentwicklung strategischer planen als kleinere Betriebe, die häufig eher ad-hoc reagieren. Dies bestätigen auch die Daten des IAB-Betriebspanels 2013: Während Großbetriebe absolut und auch relativ wenig Deckungslücken aufweisen, konnten Kleinstbetriebe in vielen Fällen offene Fachkräftestellen nicht besetzten. In absoluten Zahlen ähnlich groß ist die Lücke auch in den Klein- und Mittelbetrieben, die – wie oben gezeigt – zugleich der Motor des Beschäftigungszuwachses sind.

Abb. 19: Anzahl und Anteil unbesetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, (1. Halbjahr 2013, gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

2.4 Beschäftigungsentwicklung und -erwartung

Es wurde bereits festgestellt, dass die Zahl der Beschäftigten in der Vergangenheit anstieg. Im Folgenden findet sich eine vertiefte Betrachtung dieser Entwicklung, wobei sowohl kurzfristige Veränderungen als längerfristige strukturelle Verschiebungen betrachtet werden. Unter dem Aspekt des erwarteten Arbeitskräfterückgangs ist zudem von Interesse, welche Erwartungen die Betriebe hinsichtlich der Beschäftigung in der Zukunft haben; auf diesen Punkt gehen wir abschließend ein.

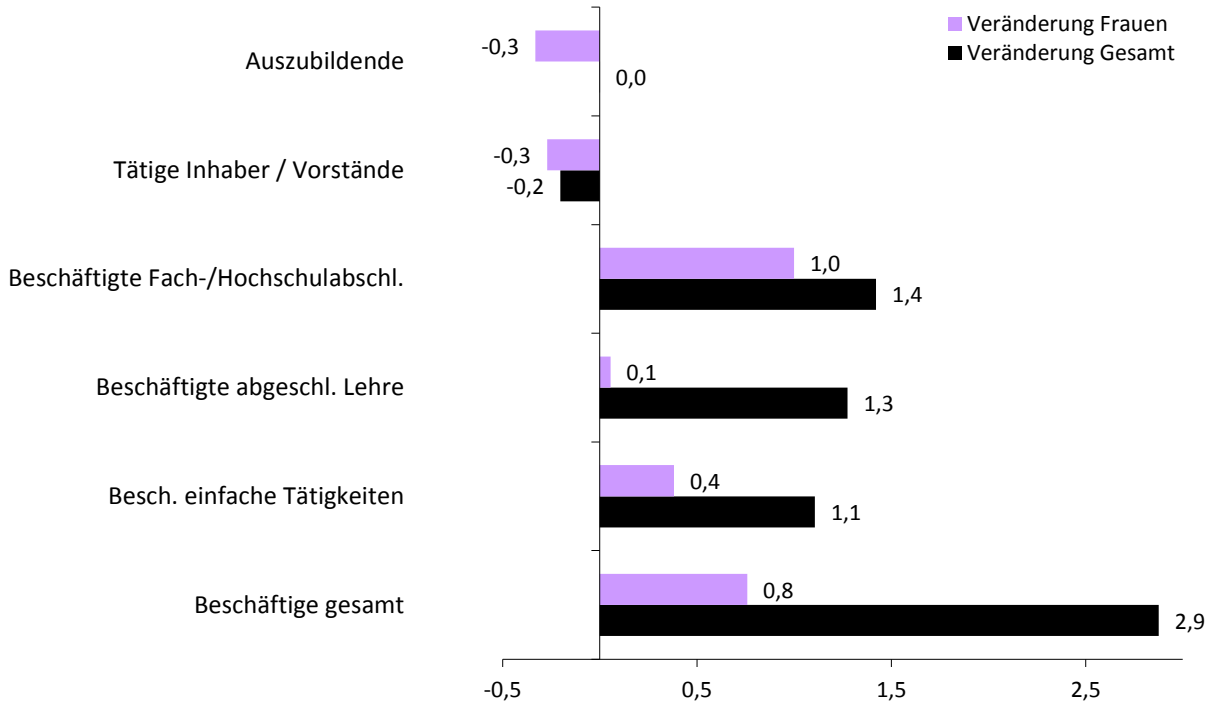
Positive Entwicklung der Beschäftigung in fast allen Beschäftigtengruppen

Der Anstieg der Beschäftigung zwischen Mitte 2012 und 2013 betrug hochgerechnet 2,9 Prozent, was den größten Anstieg der letzten Jahre darstellt. Hierbei fällt auf, dass in nahezu allen Qualifikationsgruppen ein Zuwachs zu verzeichnen ist – Ausnahme bilden nur die Aus-

zubildenden, deren Zahl stagnierte, und die tätigen Inhaber und Vorstände, deren Zahl minimal zurückging.

Die Zuwächse fallen innerhalb der Qualifikationsgruppen sehr ähnlich aus: Die Zahl der beschäftigten Akademiker nahm um 1,4 Prozent zu, die Anzahl der Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre stieg um 1,3 und die der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten um 1,1 Prozent.

Abb. 20: Veränderung der Beschäftigung nach Qualifikation in Hessen zwischen 2012 und 2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012/2013, eigene Berechnungen

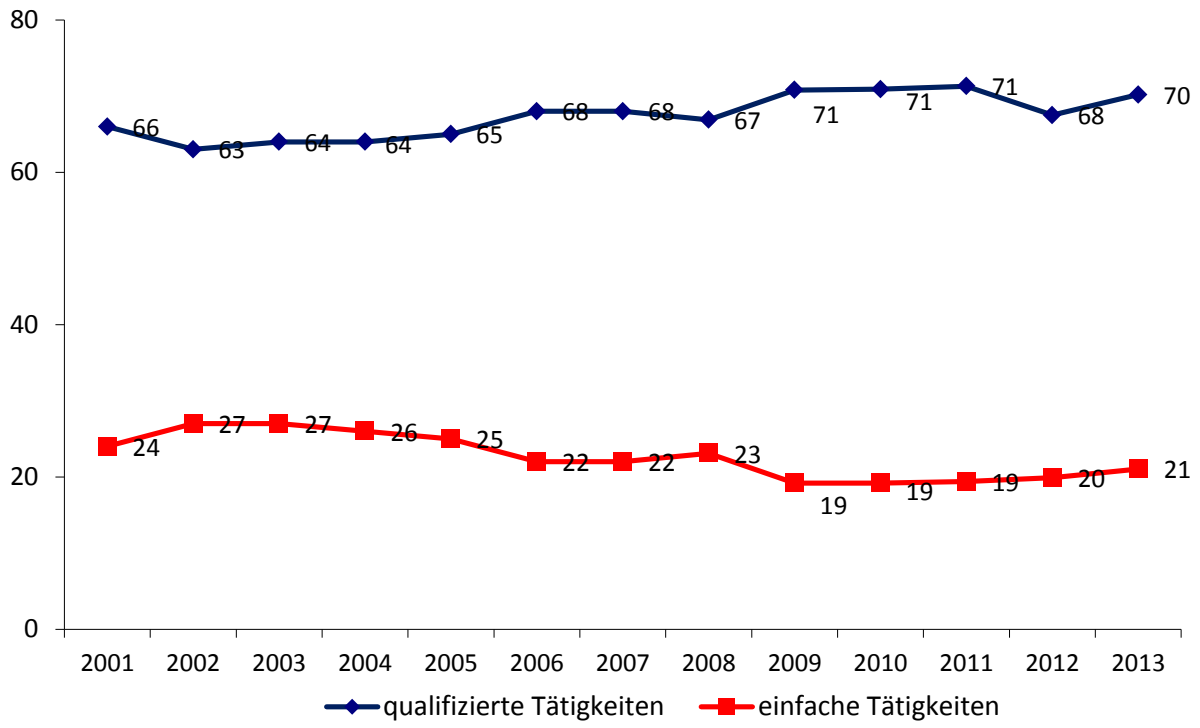
Einen unterdurchschnittlichen Zuwachs verzeichneten die hessischen Betriebe bei den weiblichen Beschäftigten. In allen Qualifikationsgruppen liegt deren Wert unter dem Durchschnitt, vor allen bei den Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre sind unterdurchschnittlich viele Frauen hinzu gekommen.

Anteil geringqualifizierter Beschäftigter steigt weiter an

Obige Zahlen legen nahe, dass eine stabile Nachfrage sowohl nach qualifizierten als gering qualifizierten Arbeitskräften bestand. Dies führt zu dem Effekt, dass deren Anteile an den Gesamtbeschäftigten jeweils anstiegen. Der Anteil der qualifizierten an allen Beschäftigten liegt bei 70 Prozent, der Anteil der Geringqualifizierten liegt bei nun 21 Prozent und somit so hoch wie seit fünf Jahren nicht mehr. Entsprechend der Neueinstellungen lässt sich somit

festhalten, dass eine zurückgehende Nachfrage nach einfachen Tätigkeiten nicht zu beobachten ist.

Abb. 21: Anteil Beschäftigter nach Qualifikation in Hessen 2001-2013, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2013, eigene Berechnungen

** an 100 Prozent fehlen: Auszubildende, Inhaber/Vorstände, Beamtenanwärter*

Betriebe rechnen mit weiter wachsender Beschäftigung

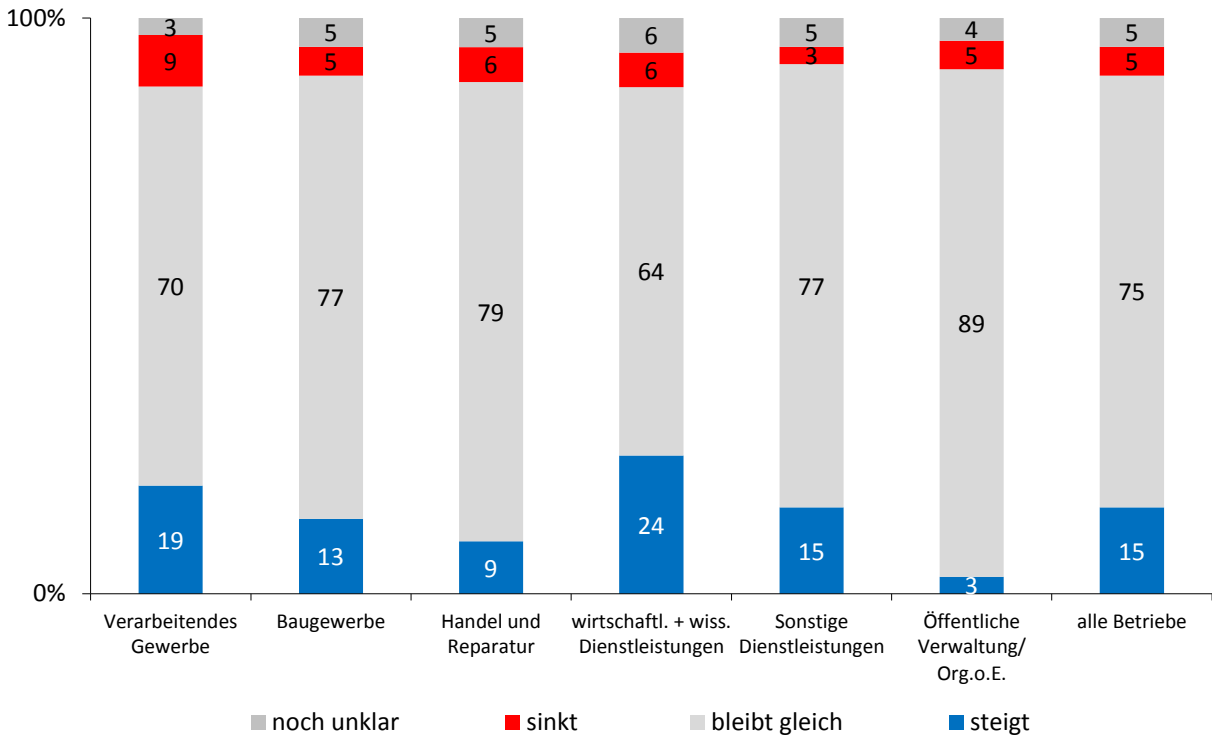
Grundsätzlich ist die Abschätzung der zukünftigen Beschäftigung mit großen Schwierigkeiten verbunden, da sehr viele Einflussfaktoren wirksam werden können. Allerdings ist es zur Einordnung der allgemeinen Arbeitsmarktentwicklung nützlich, zumindest die kurzfristige Perspektive zu kennen. Die Betriebe wurden daher gefragt, wie sie die Entwicklung der Beschäftigung im kommenden Jahr im Vergleich zum Befragungszeitpunkt 2013 einschätzen. Zunächst wurde nur qualitativ erhoben, ob eher mit steigender oder sinkender Beschäftigung gerechnet wird; die Betriebe, die steigende oder fallende Werte erwarten, gaben zudem an, mit welcher Beschäftigtenzahl sie bis Mitte 2014 rechnen.

In dieser Perspektive ist von einer eher weiter steigenden Beschäftigung auszugehen, denn 15 Prozent der Betriebe erwarteten im nächsten Jahr einen Beschäftigungsanstieg, nur fünf Prozent einen Beschäftigungsrückgang. Hierbei ist einschränkend anzumerken, dass drei Viertel der Betriebe keine Veränderungen der Beschäftigtenzahlen erwarteten, und weitere fünf Prozent hierzu noch keine Angaben machen konnten. Festzuhalten ist aber in jedem

Fall, dass der Anteil der optimistischen Betriebe um drei Prozentpunkte höher liegt als noch 2012; in gleichem Maße ging die Zahl der unsicheren Betriebe zurück.

Dieses grundsätzlich positive Bild findet sich auch in den privatwirtschaftlichen Wirtschaftszweigen wieder, in denen durchweg mehr Betriebe mit einer positiven als einer negativen Entwicklung rechneten. Dies gilt insbesondere für die beiden Dienstleistungsbereiche, in denen der Anteil der Betriebe, die mit einem Zuwachs rechnen, um das vier- bzw. fünffache über den negativen Erwartungen liegt. Auch im Produzierenden Gewerbe und dem Handel herrscht tendenziell eine positive Beschäftigungserwartung. Nur in der Öffentlichen Verwaltung rechnen etwas mehr Betriebe mit sinkender als mit steigender Beschäftigung, wobei hier neun von zehn Betrieben gar keine Veränderung erwarten.

Abb. 22: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im nächsten Jahr nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2013, Angaben in Prozent



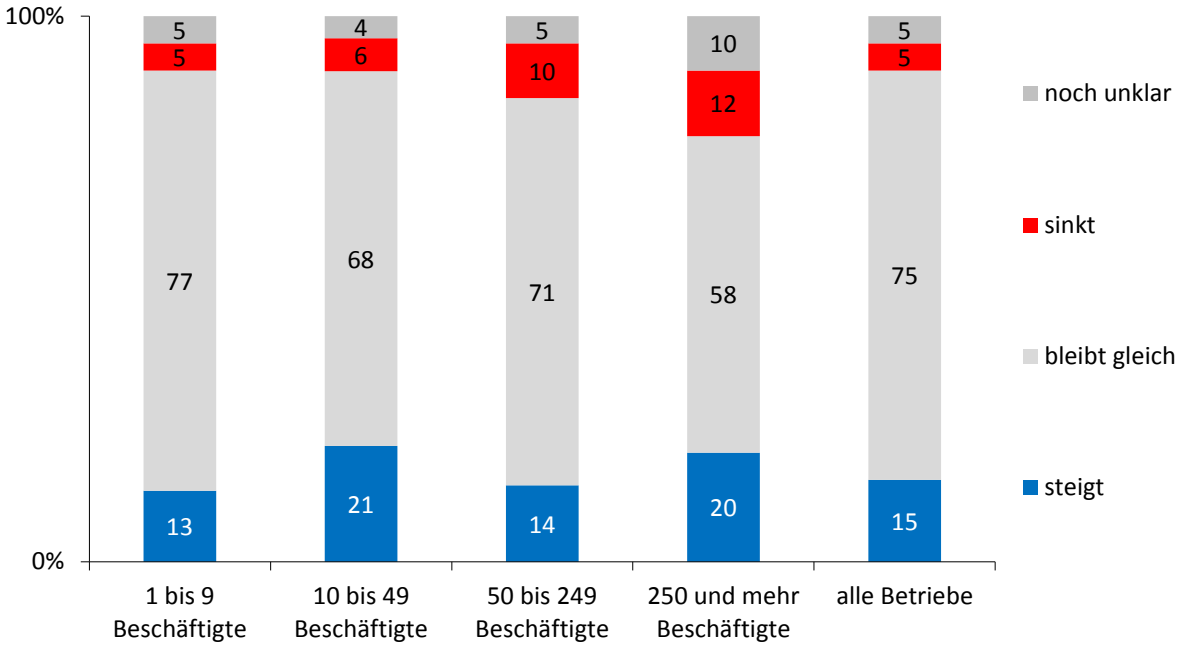
Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Mit zunehmender Betriebsgröße stieg auch der Anteil der Betriebe, die einen Rückgang der Beschäftigung erwarteten: Nur fünf Prozent der Kleinstbetriebe, aber 12 Prozent der Großbetrieb rechnete mit niedrigerer Beschäftigung.

Zugleich war in den Großbetrieben auch ein höherer Anteil - jeder fünfte Betrieb - der Meinung, dass die eigene Beschäftigtenzahl eher steigen wird. Ähnlich hoch liegt dieser Anteil in den Kleinbetrieben, etwas skeptischer sind hier Kleinst- und die Mittelbetriebe mit 50 bis

249 Beschäftigten, die jedoch auch in Summe eher mit steigenden Beschäftigtenzahlen rechnen.

Abb. 23: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im nächsten Jahr nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Dass insgesamt deutlich mehr Betriebe von einem Anstieg der Beschäftigung ausgingen, heißt noch nicht zwingend, dass hieraus ein Zuwachs von Beschäftigten resultiert, falls in den Betrieben, die mit sinkender Beschäftigung rechnen, überdurchschnittlich viele Abgänge zu verzeichnen wären. Dies ist jedoch nicht der Fall: Von allen Betrieben, die von einer Änderung der Beschäftigung ausgingen, wurde saldiert ein Zuwachs um hochgerechnet etwa 16.000 Beschäftigten erwartet. Bezogen auf die Gesamtbeschäftigung entspräche dies einer Zunahme von etwa 0,5 Prozent.

2.5 Resumee

Auch im Jahr 2013 stellte sich die Beschäftigungssituation in Hessen bei einigen zentralen Kennzahlen insgesamt positiv dar. So erreichte die Gesamtzahl der Beschäftigten in Hessen mit hochgerechnet 2,96 Mio. erneut einen Höchststand der Panelbeobachtung, der Anstieg war mit knapp drei Prozent gegenüber dem Vorjahr zudem besonders deutlich. Die strukturellen Veränderungen der Beschäftigung hinsichtlich Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen sind eher gering, wobei wie schon in den letzten Jahren die Klein- und Mittelbetriebe Haupttreiber des Beschäftigungszuwachses in Hessen waren. Dieser Zuwachs ist nicht auf einzelne Beschäftigtengruppen beschränkt, sondern umfasst alle Qualifikationsstufen. Der in der jün-

geren Vergangenheit konstatierte Rückgang von Beschäftigungschancen für An- und Ungelernte findet weder bei der Gesamtbeschäftigung, noch bei den Neueinstellungen und den derzeit offenen Stellen seine Fortsetzung.

Dass der Arbeitsmarkt hierbei ein noch höheres Wachstum verhindert hätte, lässt sich mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht belegen: Die Zahl der Neueinstellungen und der sofort zu besetzenden Stellen lag weiterhin auf recht hohem Niveau, stieg jedoch nicht weiter an, die Zahl der Fachkräftestellen, die nicht besetzt werden konnten, ist sogar leicht rückläufig. Zudem gehen die Betriebe sektor- und größenübergreifend mehrheitlich von weiter steigenden Beschäftigtenzahlen aus.

Die eingangs aufgeworfene Frage, ob der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials in Hessen bereits spürbare Auswirkungen hat, kann somit zunächst recht klar mit nein beantwortet werden. Allenfalls kleinere Indizien lassen sich ausmachen, die sich als betriebliche Reaktionen auf sich verschiebende Marktverhältnisse interpretieren ließen. So ist erstmals seit vielen Jahren die Zahl der Teilzeitbeschäftigten zurückgegangen, zugleich stieg die Zahl der geringfügig Beschäftigten, der freien Mitarbeiter und der Leiharbeitskräfte. Dass die Betriebe größere Anstrengungen unternehmen, Arbeitskräfte zu binden, zeigt sich u.U. im Rückgang der befristeten Neueinstellungen, zudem hat der Anteil der betriebsbedingten Kündigungen einen Tiefststand erreicht.

Bei den genannten Indikatoren bleibt jedoch abzuwarten, ob sich eine Trendumkehr ankündigt oder es sich nur um eine Momentaufnahme handelt. Ob die Betriebe Aktivitäten auf den personalpolitischen Feldern zeigen, und ob diese möglicherweise präventiv vorgenommen werden oder sogar bereits eine Reaktion auf sich verändernde Umstände sind, ist in jedem Fall Gegenstand des folgenden Kapitels.

3 Beschäftigungspotenziale und betriebliche Reaktionen

Die vergleichsweise günstige Beschäftigungssituation zeigt, dass der Handlungsdruck auf die Betriebe, bereits heute Maßnahmen zur besseren Ausschöpfung von Ressourcen zu ergreifen, bislang noch nicht stark ausgeprägt ist. Da die Betriebe in den vergangenen Jahren jedoch auf vielfältige Weise mit den zukünftigen Herausforderungen konfrontiert wurden und zudem schon jetzt punktuell Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Auszubildenden und Fachkräften bestehen, stellt sich die Frage, inwieweit die hessischen Betriebe präventiv Aktivitäten entfalten, um größeren Problemen vorzubeugen.

Dieser Frage gehen wir im folgenden Abschnitt nach. Wir untersuchen exemplarisch im Einzelnen, wie sich das Aus- und Weiterbildungsverhalten der Betriebe darstellt, und ob sich in der Gestaltung von betrieblichen Arbeitszeiten und Löhnen Anhaltspunkte für eine Änderung der betrieblichen Personalpolitik ausmachen lassen.

Erste Leitfrage ist hierbei, ob sich bereits heute anhand unterschiedlicher betrieblicher Kennziffern der Rückgang der Nachwuchskräfte und des Erwerbspersonenpotenzials in Hessen ablesen lässt. Hieran schließt sich unmittelbar die Frage an, inwiefern sich schon aktuell Verhaltensanpassungen bei den Betrieben zeigen, die im Zusammenhang mit einem solchen Rückgang stehen. Hierzu werden in vier aufeinander aufbauenden Kurzreports entsprechende Auswertungen des IAB-Betriebspanels Hessen 2013 vorgestellt, die sich im Einzelnen mit dem betrieblichen Aus- und Weiterbildungsverhalten sowie weiteren personalpolitischen Maßnahmen befassen.

Der beschriebene Rückgang an Erwerbspersonen ist erst in Zukunft stärker wirksam; die Alterung der Belegschaften und der sinkende Anteil junger Menschen ist bereits heute zu beobachten (vgl. Garloff/Pohl/Schanne, 2013), weshalb den Daten zur Ausbildung besondere Bedeutung zukommt.

3.1 Betriebliche Ausbildung in Hessen: Stand und Entwicklung

Die betriebliche Ausbildung ist eine zentrale Strategie zur Generierung eigener Arbeitskräfte; zugleich ist damit zu rechnen, dass die Rekrutierung geeigneter Bewerber in Zukunft für die Betriebe schwieriger wird, da die Zahl der Schulabsolventen zurückgehen und zudem weiterhin ein Trend zur Akademisierung der beruflichen Bildung zu verzeichnen ist.

Zentrale Frage des Unterkapitels ist, ob sich diese Verschiebung der Gewichte auf dem Ausbildungsmarkt in Hessen 2013 bereits beobachten ließ. Hierzu zeichnen wir die vergangene Entwicklung von zentralen Ausbildungsindikatoren nach, die sich in den Daten des IAB-Betriebspanels finden, und untersuchen strukturelle Differenzen. Im Einzelnen betrachten wir hierfür Stand und Entwicklung von

- der Ausbildungsbeteiligung und der Ausbildungsintensität der Betriebe,
- den angebotenen und besetzten Ausbildungsstellen,

- sowie den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen.

Das zweite Unterkapitel zum Thema Ausbildung geht dann der Frage nach, was die Betriebe tun, um auf den bestehenden bzw. erwarteten Rückgang geeigneter Bewerber zu reagieren (vgl. Kap. 3.2).

3.1.1 Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsintensität

In Zukunft ist aufgrund des demografiebedingten Rückgangs an Bewerbern und der großen Heterogenität der Ausbildungsvoraussetzungen bei den Jugendlichen bei gleichbleibendem Angebot an Ausbildungsstellen immer häufiger damit zu rechnen, dass ausbildungsbereite Betriebe ihre Ausbildungsstellen nicht besetzen können. Zugleich müssen die Betriebe jedoch bestehende Ausbildungsaktivitäten zumindest beibehalten, wenn die Lücken, die durch das altersbedingte Ausscheiden von Beschäftigten entstehen, kompensiert werden sollen.

Im Folgenden gehen wir der Frage nach, ob entsprechende Entwicklungen in Hessen zu beobachten sind. Als Indikatoren werden hierfür die *Ausbildungsbeteiligung* (wie viele Betriebe bilden aus?) und die *Ausbildungsintensität* (wie viele Personen werden ausgebildet?) herangezogen und deren Entwicklung im Verlauf der vergangenen Jahre nachgezeichnet.

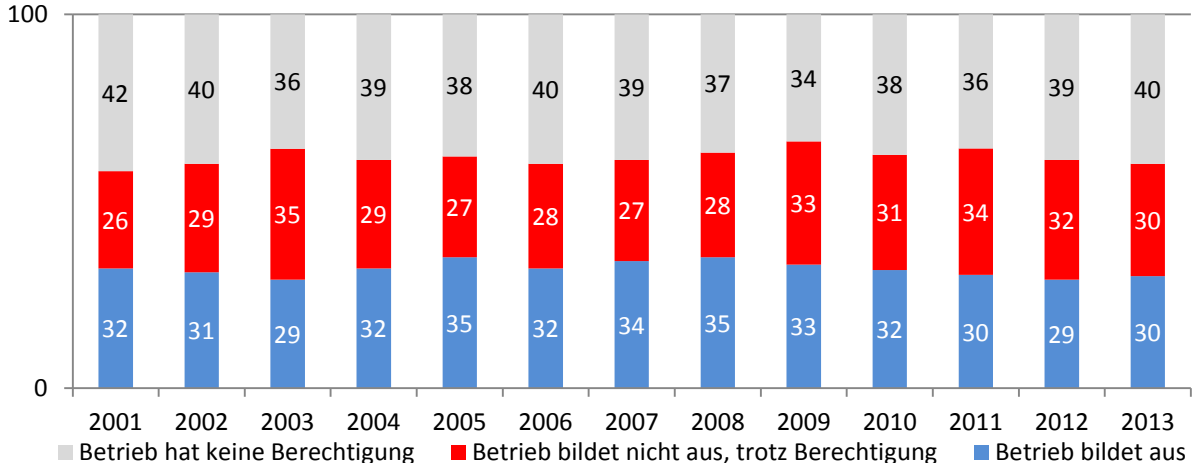
Ausbildungsbeteiligung in Hessen bleibt relativ konstant

Ein erster Indikator des Ausbildungsverhaltens ist, ob sich die Betriebe generell an der Ausbildung beteiligen oder nicht. Hier ist relative Stagnation zu vermelden: Die Ausbildungsbeteiligung lag 2013 in Hessen bei 30 Prozent ausbildenden Betrieben. Dies ist zwar ein Rückgang um fünf Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2008, gegenüber den Jahren 2011 und 2012 hat sich der Anteil der ausbildenden Betriebe jedoch nicht weiter verringert.

Ein Blick in die weiter zurückliegende Vergangenheit zeigt zudem, dass die derzeitige Ausbildungsbeteiligung nicht außergewöhnlich niedrig ist: Bereits zu Anfang des Jahrzehnts war die Ausbildungsbeteiligung auf einem ähnlich niedrigen Stand wie aktuell; im Jahr 2003 lag sie mit 29 Prozent sogar etwas unter dem aktuellen Wert.

Interessant ist hierbei, dass das ungenutzte Potenzial eher geringer ist als in der Vergangenheit: 30 Prozent der hessischen Betriebe haben die Berechtigung zu einer betrieblichen Ausbildung, nutzen diese aber nicht, was den niedrigsten Wert der letzten fünf Jahre darstellt. Die Bereitschaft der Betriebe, die Ausbildungsberechtigung zu nutzen, ist dementsprechend höher als in der jüngeren Vergangenheit.

Abb. 24: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung hessischer Betriebe 2001-2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2013

Zahl der Auszubildenden geht leicht zurück

Der Stagnation der Zahl ausbildender Betriebe lässt erwarten, dass sich auch die Zahl der Auszubildenden nur wenig verändert. Dies ist tendenziell auch der Fall: Im Jahr 2013 ging die Zahl der in Hessen beschäftigten Auszubildenden laut IAB-Betriebspanel um 0,8 Prozent zurück. Das Hessische Statistische Landesamt vermeldete für das Ausbildungsjahr 2013 ebenfalls einen Rückgang der Zahl der Auszubildenden in Hessen, der nach der dort zugrunde liegenden Abgrenzung bei etwa zwei Prozent lag (vgl. HSL 2013).

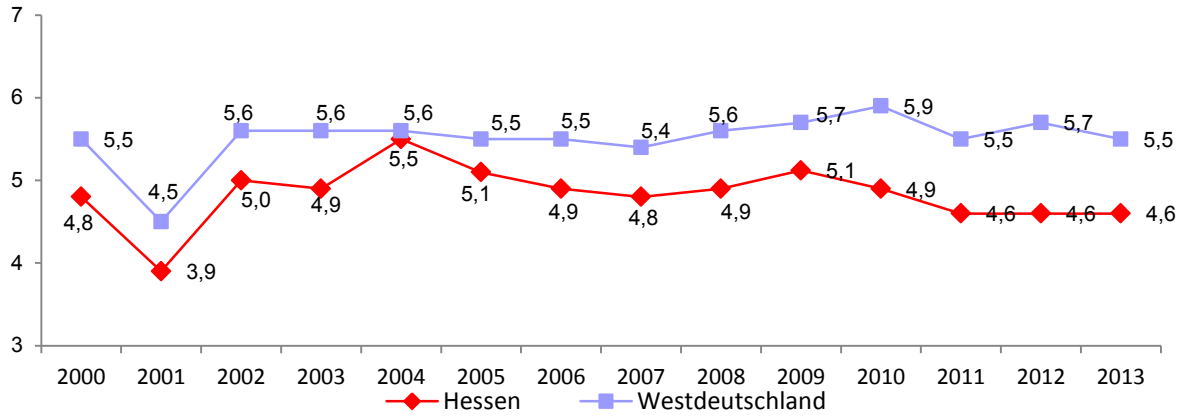
Somit ist wie in den Vorjahren eher ein Rückgang der Zahl der Auszubildenden zu beobachten. Ob sich hieraus ein genereller Trend ablesen lässt, ist derzeit aber noch schwierig zu sagen, denn Anfang des Jahrzehnts lag die Zahl z.T. noch deutlich höher, ging in der Folge dann aber zurück, um erst wieder in den Jahren 2007 und 2008 anzusteigen.

Hessische Ausbildungsquote bleibt stabil

Ausbildungsquoten messen den Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, wobei alle Betriebe, also auch Betriebe ohne Auszubildende herangezogen werden. Sie bestimmen die Ausbildungsintensität der Betriebe und sind strukturelle Größen, die sich in der Regel im Zeitverlauf nur wenig verändern; konjunkturelle Effekte zeigen sich daher kaum in der Ausbildungsquote, zumal ein gleichzeitiger Rückgang von Auszubildenden und Gesamtbeschäftigten zu einer gleichbleibenden Ausbildungsquote führt.

Die Ausbildungsquote in Hessen liegt bei 4,6 Prozent. Der Wert ist gegenüber den Vorjahren unverändert, liegt aber weiterhin auf dem niedrigsten Stand der letzten 10 Jahre. Zudem liegt Hessen deutlich unter dem westdeutschen Durchschnitt, der in den letzten Jahren nie erreicht werden konnte.

Abb. 25: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2000-2013, Angaben in Prozent

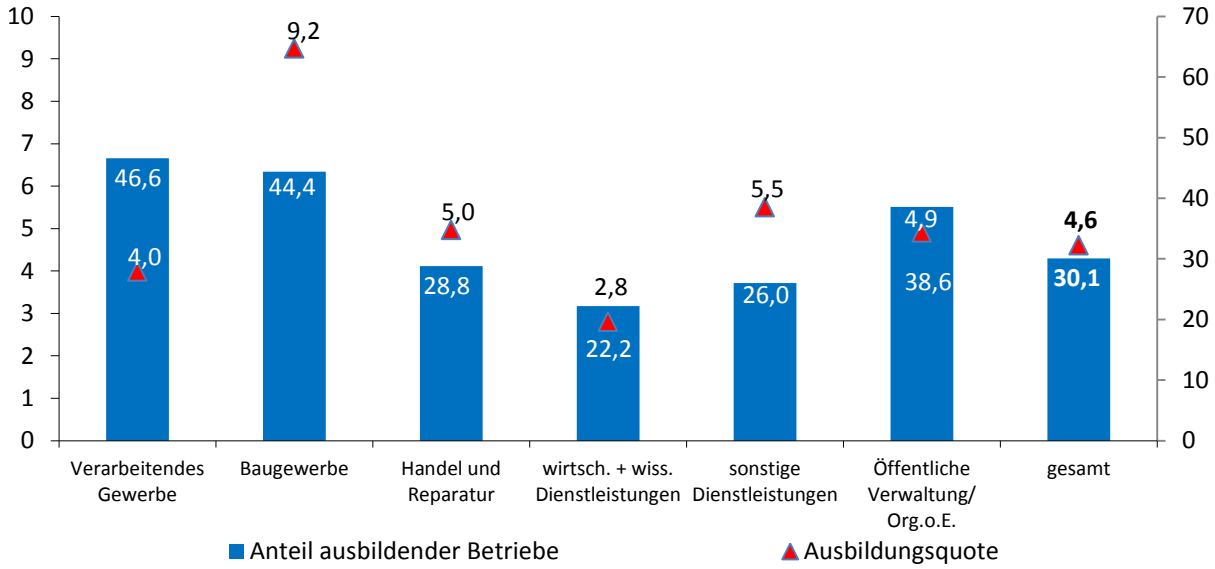


Quelle: IAB-Betriebspanel 2000- 2013, eigene Berechnungen

Baugewerbe: viele Ausbildungsbetriebe, viele Auszubildende

Maßgeblich für die eher geringe Ausbildungsquote in Hessen sind u.a. die traditionell bestehenden deutlichen Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftssektoren bezüglich der Ausbildungsbeteiligung. Da im Dienstleistungsbereich eine niedrige Zahl an Auszubildenden beschäftigt ist, sorgt der höhere Dienstleistungsanteil in Hessens Wirtschaft für eine unterdurchschnittliche Ausbildungsquote. Insbesondere die anteilig wenig Auszubildenden im Bereich der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen fallen hier ins Gewicht.

Abb. 26: Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsquote in Hessen 2013 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

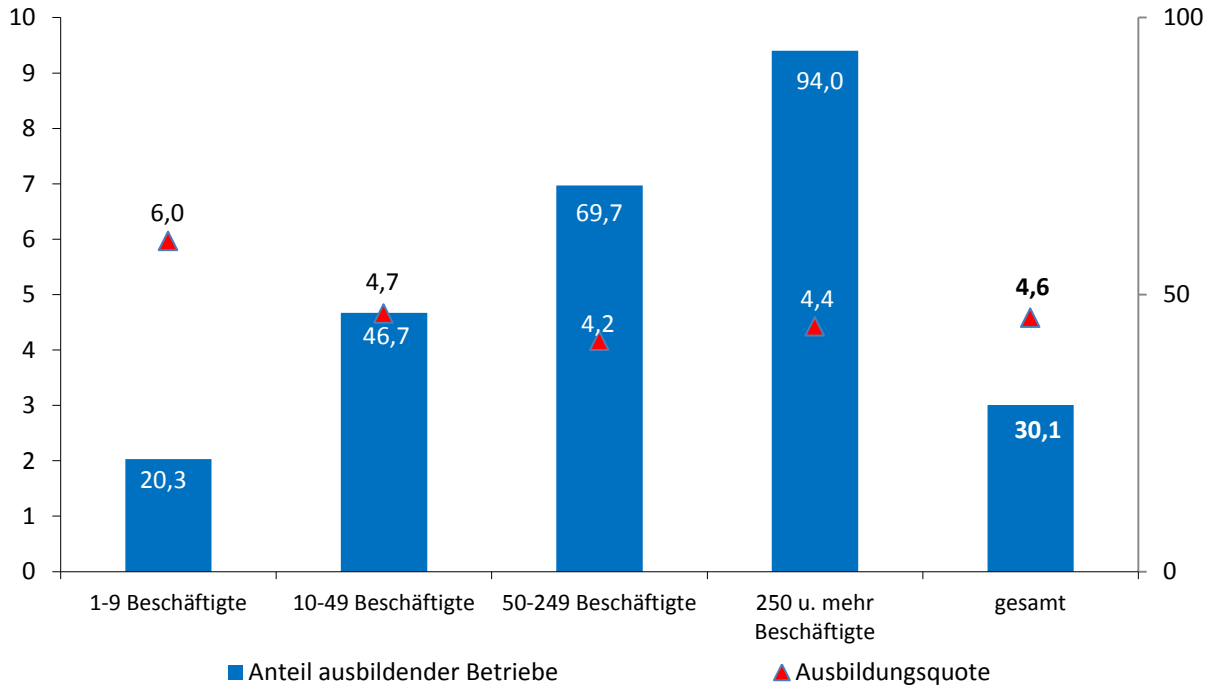
Das Baugewerbe hingegen nimmt auch 2013 die Spitzenposition bei der Ausbildungsintensität ein: Fast jeder zehnte Beschäftigte im Baugewerbe ist ein Auszubildender. Ebenfalls hoch ist der Anteil der ausbildenden Betriebe, der im Baugewerbe bei 44 Prozent liegt. Noch etwas höher ist dieser Wert im Verarbeitenden Gewerbe; dort wie auch in der Öffentlichen Verwaltung ist die Ausbildungsquote jedoch nur durchschnittlich, mit anderen Worten: Die Betriebe haben in diesen Sektoren relativ wenig Auszubildende.

Die relative Ausbildungsferne der Dienstleistungsbetriebe wird nochmals bestätigt durch die niedrige Zahl von Betrieben, die sich an der Ausbildung beteiligen: Nur 22 Prozent aller wirtschafts- und wissenschaftsorientierten Dienstleister sowie 26 Prozent der Sonstigen Dienstleistungsbetriebe bilden überhaupt aus; unter den nicht-ausbildenden Betrieben besitzen zudem überdurchschnittlich viele überhaupt keine Ausbildungsberechtigung.

Ausbildungsquote sinkt mit steigender Betriebsgröße

Wenig überraschend ist, dass der Anteil ausbildender Betriebe mit steigender Betriebsgröße ebenfalls ansteigt: Jeder fünfte Kleinstbetrieb (1-9 Beschäftigte), aber 94 Prozent der Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte) bilden aus. Bemerkenswert ist eher, dass sechs Prozent der Großbetriebe nicht ausbilden.

Abb. 27: Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsquote in Hessen 2013 nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Die Ausbildungsquote ist hingegen bei Mittel- (50-249 Beschäftigte) und Großbetrieben unterdurchschnittlich, bei den Kleinstbetrieben ist der Anteil der Auszubildenden mit sechs Prozent am höchsten.

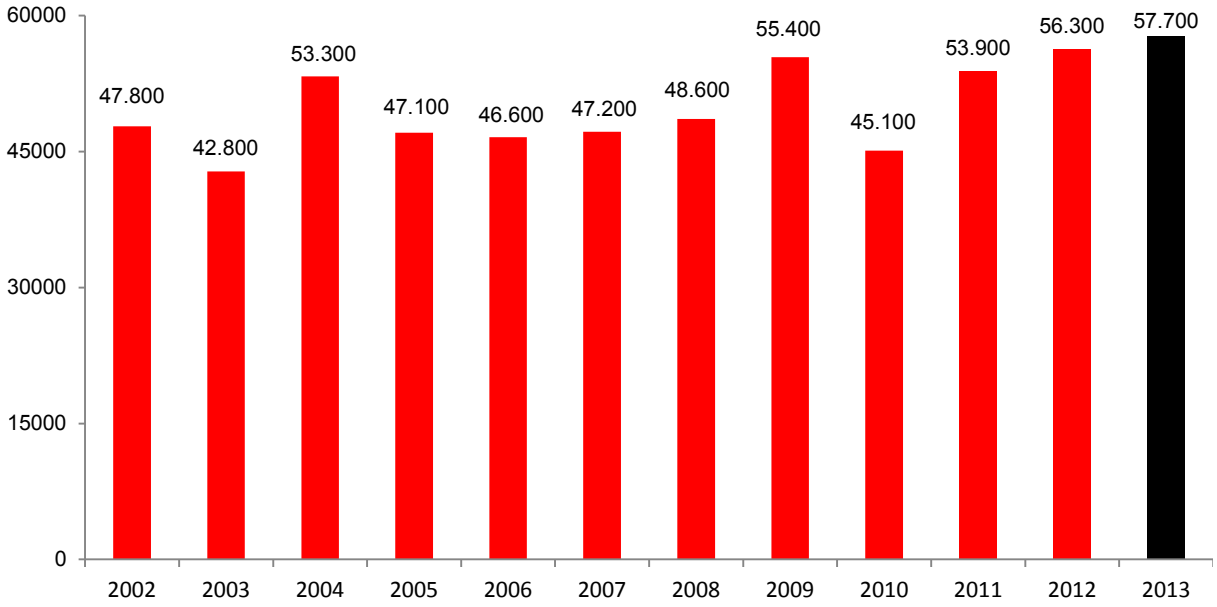
3.1.2 Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze

Noch interessanter als die generelle Ausbildungsbeteiligung ist die Frage, ob der Betrieb neue Ausbildungsstellen angeboten hat, ob diese Plätze besetzt werden konnten, und ob sich hierbei ein vom allgemeinen Ausbildungsverhalten abweichendes Bild ergibt. Dies lässt dann unter Umständen Rückschlüsse darauf zu, ob die Betriebe zunehmende Probleme bei der Rekrutierung geeigneter Bewerber haben und ihre Ausbildungsaktivitäten unter Umständen an die veränderte Marktsituation anpassen.

Angebot von Ausbildungsplätzen steigt weiter an

Die absolute Zahl an Auszubildenden ging in den letzten Jahren leicht zurück, wie zuvor gezeigt wurde. Dies korrespondiert jedoch nicht mit dem Angebot neuer Ausbildungsplätze: Die Zahl der angebotenen Stellen lag 2013 dem IAB-Betriebspanel zufolge bei hochgerechnet etwa 57.700 Ausbildungsstellen. Dies stellt einen Zuwachs binnen Jahresfrist um etwa 1.400 Stellen dar und ist zugleich der höchste Wert im Beobachtungszeitrum überhaupt.

Abb. 28: Angebotene Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2013 (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet)



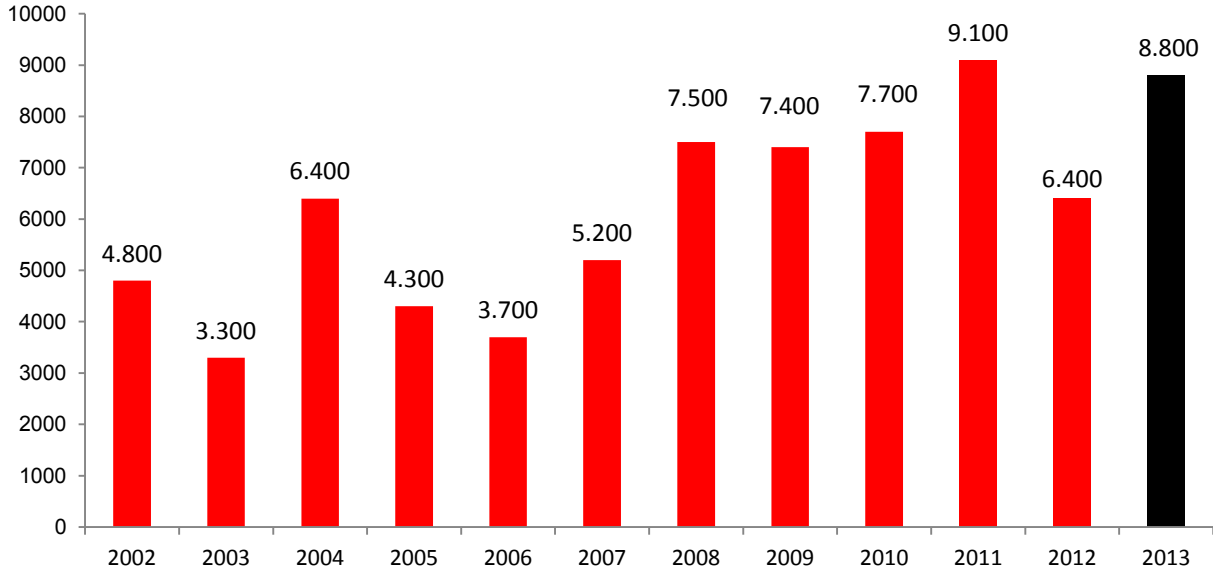
Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 - 2013, eigene Berechnungen

Mit Blick auf die demografische Entwicklung könnte man daher festhalten, dass die Ausweitung des Stellenangebots seitens der Betriebe deren zukünftig größere Bereitschaft spiegeln könnte, in die eigene Ausbildung zu investieren. Relativierend ist hierbei anzumerken, dass die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels von den Befunden der BA abweichen, die zum 30.09.2013 einen Rückgang der der BA gemeldeten Berufsausbildungsstellen um acht Prozent meldeten (vgl. BA 2013).

Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze bleibt hoch

Ein zentraler Indikator für die betrieblichen Schwierigkeiten, geeignete Auszubildende zu finden, ist die Zahl der unbesetzt bleibenden Ausbildungsstellen. Im IAB-Betriebspanel lag die Besetzungsquote in der Vergangenheit zumeist bei etwa 90 Prozent, d.h. dass neun von zehn Ausbildungsstellen in Hessen besetzt werden konnten. Seit dem Jahr 2010 lag dieser Wert jedoch bei nur noch knapp 83 Prozent, was zu der Vermutung führte, dass die Betriebe strukturell größere Probleme haben, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen als in der Vergangenheit.

Abb. 29: Differenz zwischen angebotenen und besetzten Ausbildungsplätzen in Hessen 2002-2013 (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet)



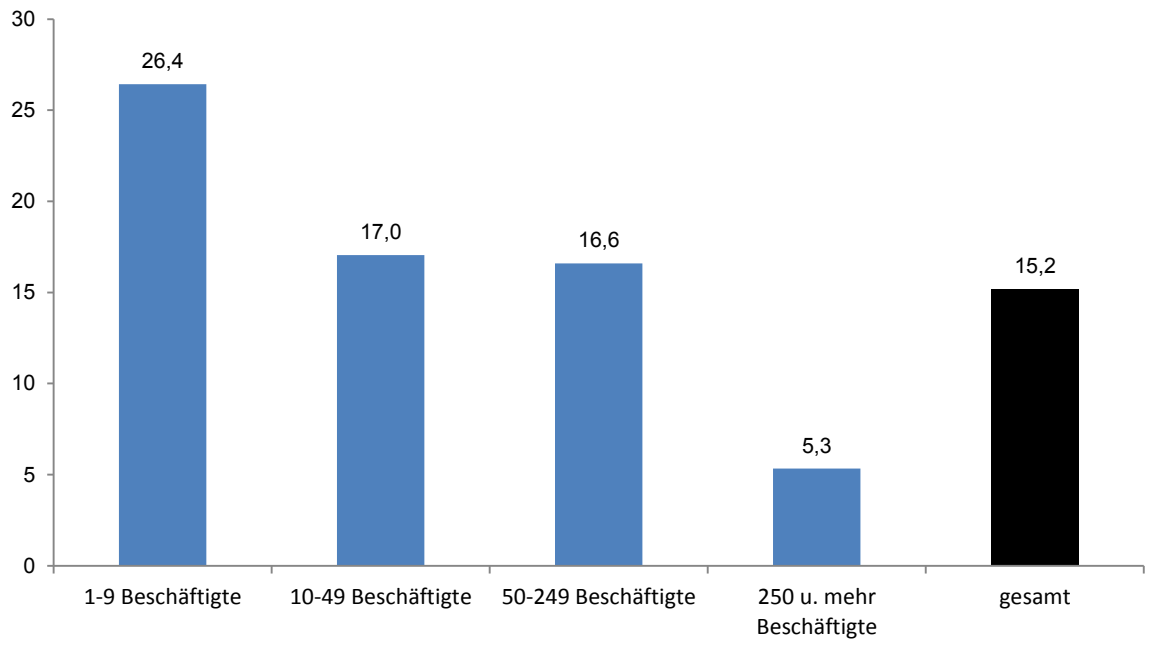
Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2013, eigene Berechnungen

Nachdem 2012 wieder eine höhere Besetzungsquote von knapp 88 Prozent erreicht wurde, scheint sich der Trend nun fortzusetzen, denn für das Jahr 2013 liegt der Anteil der besetzten Ausbildungsstellen wieder bei nur rund 84 Prozent. Aufgrund der höheren absoluten Zahl an angebotenen Plätzen ist die Zahl der unbesetzten Stellen mit hochgerechnet 8.800 zudem sehr hoch; allein im Jahr 2011 blieben noch etwas mehr Stellen unbesetzt.

Kleinere Betriebe haben Probleme bei Besetzung von Ausbildungsplätzen

Besonders große Probleme, Auszubildende zu finden, hatten hierbei erneut die Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, bei denen über ein Viertel der Stellen unbesetzt blieb. Deutlich mehr Erfolg, die angebotenen Stellen zu besetzen, hatten dagegen die Großbetriebe, die für knapp 95 Prozent ihrer Ausbildungsplätze geeignete Bewerber fanden. Interessant ist zudem, dass zwischen Betrieben mit 10 bis 49 und Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten keine nennenswerten Unterschiede bei den unbesetzten Stellen bestehen; kleinere und mittelgroße Betriebe sind demnach ähnlich erfolgreich bei der Besetzung von Ausbildungsstellen bzw. wohl ähnlich attraktiv für potenzielle Auszubildende.

Abb. 30: Anteil nicht besetzter an allen Ausbildungsplätzen in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

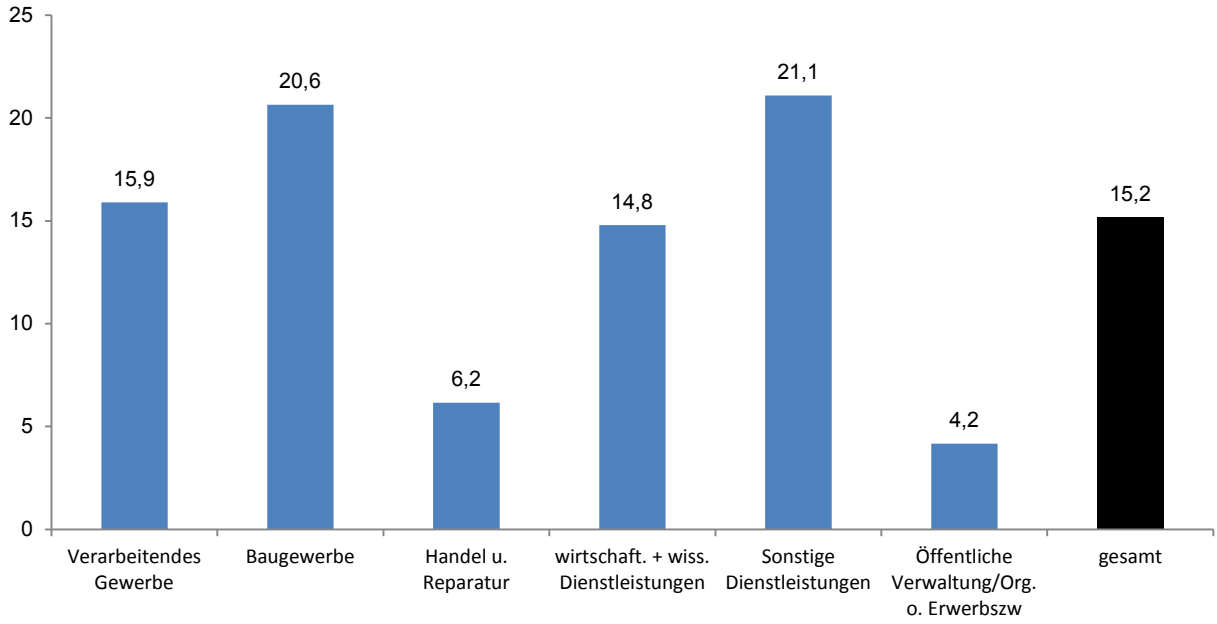
Viele unbesetzte Plätze in Baugewerbe und Dienstleistungen

Auch bei Betrachtung der Wirtschaftssektoren werden gewisse Differenzen bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsstellen sichtbar: Betriebe aus dem Handel und der Öffentlichen Verwaltung hatten nur recht wenige unbesetzte Ausbildungsstellen zu verzeichnen.

Hohe Anteile nicht besetzter Stellen finden sich hingegen bei den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen und dem Baugewerbe. Mit anderen Worten: Gerade jene Sektoren, die entweder sehr viel oder sehr wenig ausbilden, haben besonders große Probleme, geeignete Jugendliche zu finden. Eine Analyse der Gründe ist an dieser Stelle nicht

möglich, zumal keine vertieften Kenntnisse über die ausgebildeten Berufe vorliegen. Klar scheint jedoch, dass insbesondere in den genannten Sektoren (noch) mehr Ausbildung möglich wäre, wenn entsprechende Bewerbungen vorlägen bzw. die Betriebe bei der Besetzung zu Kompromissen bereit wären.

Abb. 31: Anteil nicht besetzter an allen Ausbildungsplätzen in Hessen nach Wirtschaftszweigen 2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Vor allem erfolgreiche Betriebe haben Probleme bei der Rekrutierung

Die vorige Feststellung wirft die Frage auf, ob neben den genannten strukturellen (Wirtschaftszweig, Betriebsgröße) noch andere Faktoren für die betrieblichen Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Auszubildenden maßgeblich sein könnten.

Eine Untersuchung des Zusammenhangs zwischen der wirtschaftlichen Lage der Betriebe und dem Anteil der unbesetzten Stellen zeigt hierbei, dass Betriebe mit hohem Wettbewerbsdruck keine überdurchschnittlichen Probleme haben, geeignete Bewerber zu finden. Anders stellt sich dies bei den Geschäftserwartungen dar: Betriebe, die für das kommende Jahr mit einer positiven Geschäftsentwicklung rechnen, verzeichnen doppelt so viele unbesetzte Ausbildungsstellen wie der Durchschnitt aller Ausbildungsbetriebe. Dies ist ein deutlicher Hinweis, dass vor allem die leistungsstärkeren und dynamischeren Betriebe mehr ausbilden würden, als die Bewerberlage es ihnen derzeit ermöglicht. Was hierfür maßgeblich ist, lässt sich mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht klären; vermutet werden könnte, dass in den genannten Betrieben hohe Anforderungen an die Bewerber bestehen, die diese nicht immer erfüllen können.

Weitaus geringer fallen die Unterschiede aus, wenn man sich andere betriebliche Faktoren anschaut. Auffällig ist jedoch, dass Betriebe, die der Handwerkskammer angehören, relativ größere Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen haben, während IHK-Betriebe etwas unterdurchschnittlich betroffen sind.

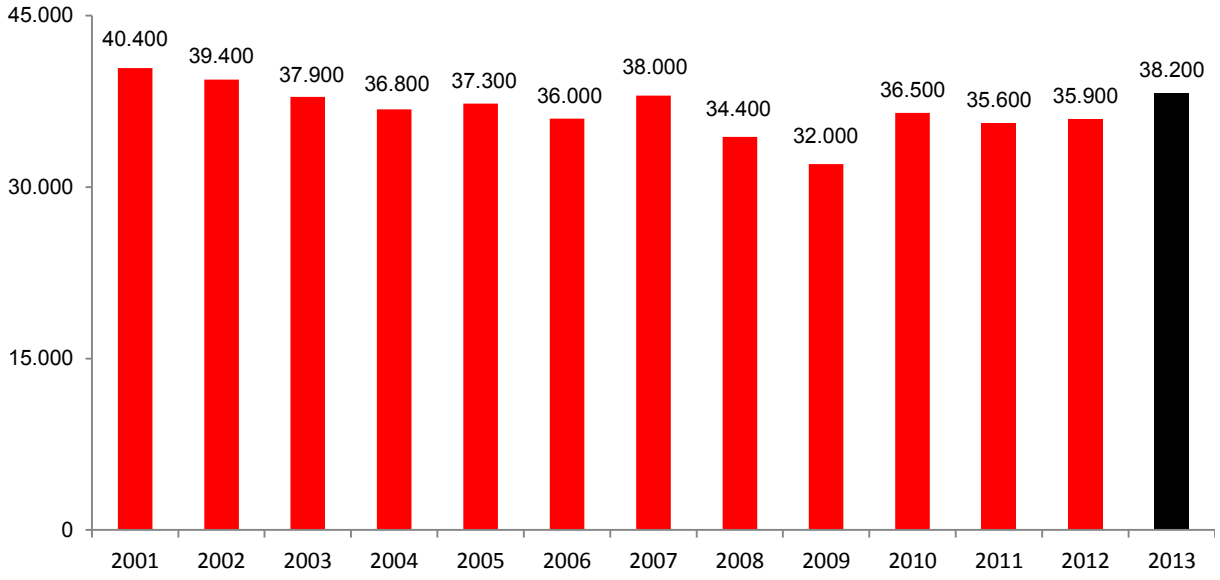
3.1.3 Ausbildungsabschlüsse

Die Zahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse variiert von Jahr zu Jahr. Sie ist zudem nicht unmittelbar aus der Zahl der neuabgeschlossenen Ausbildungsverträge ableitbar, da die Dauer der Ausbildung zwischen zwei und dreieinhalb Jahren liegen kann; hinzu kommen noch die vorzeitigen Vertragslösungen (Ausbildungsabbrüche), sowie nicht bestandene Abschlussprüfungen. Die Zahl der Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, ist demnach sowohl ein Indikator für den Ausbildungsmarkt im Zeitverlauf, als auch für die Ausbildungsleistung von Betrieben und Berufsschulen. Zudem gibt sie Aufschluss über die Fachkräfte, die dem Arbeitsmarkt in der Folge zusätzlich zur Verfügung stehen.

Zahl der Abschlüsse auf sehr hohem Stand

Deren Zahl war 2013 hoch: Hessenweit haben hochgerechnet etwa 38.200 Personen ihre Ausbildung erfolgreich beendet, was einen deutlichen Zuwachs gegenüber dem Vorjahr darstellt. Auch im langjährigen Vergleich ist dies ein hoher Wert; allein in den Jahren 2001 und 2002 lag die Zahl der erfolgreichen Abgänge noch höher, im Jahr 2007 ähnlich hoch.

Abb. 32: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2001-2013 (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet)



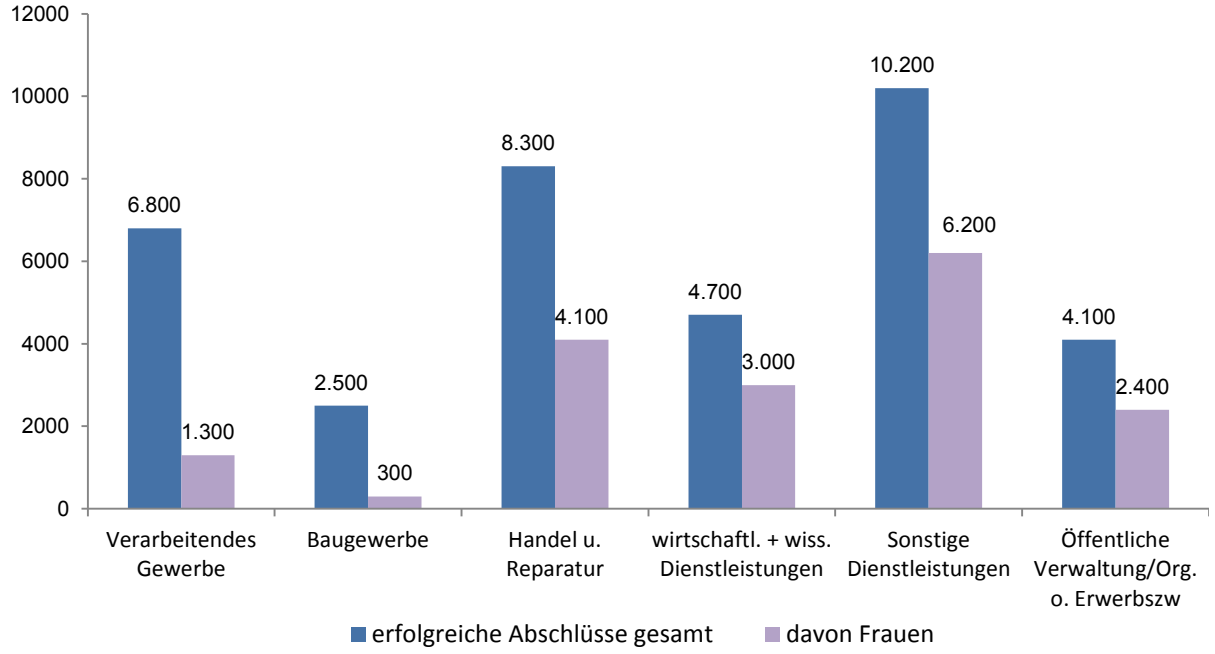
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2013, eigene Berechnungen

Von allen erfolgreichen Absolventen waren rund 17.500 weiblich, was einem Anteil von rund 46 Prozent entspricht. Nachdem in den vergangenen Jahren der Anteil der erfolgreichen Frauen mitunter bei über 50 Prozent lag, ist er nun wieder bei einer Größe, die dem Frauenanteil an allen Beschäftigten entspricht.

Viele Abschlüsse in Handel und Sonstigen Dienstleistungen

Die absolut meisten Ausbildungsabsolventen gab es im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen sowie im Handel, die auch viele Beschäftigte verzeichnen. Im Dienstleistungsbereich ist zudem der Frauenanteil bei den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen besonders hoch. Eine untergeordnete Rolle spielen Ausbildungsabsolventinnen noch immer im Baugewerbe – dort sind nur etwa 10 Prozent der Absolventen weiblich. Die strukturellen Differenzen zwischen den Sektoren werden somit bei den Absolventinnen fortgeschrieben.

Abb. 33: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2013 nach Wirtschaftszweigen (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

3.1.4 Resümee

Die Verbreitung und Intensität der betrieblichen Ausbildung waren im vergangenen Jahrzehnt strukturell immer recht ähnlich, unterbrochen von kleineren, unter Umständen konjunkturbedingten Ausschlägen. So ist auch 2013 keine generelle Zu- oder Abnahme der Ausbildungsbereitschaft zu verzeichnen, die Ausbildungsbeteiligung und die Ausbildungsquote bleiben konstant. Die eingangs gestellte Frage, ob sich der Rückgang von Schulabsolventen

und geeigneten Bewerbern in Hessen bereits auf die betriebliche Ausbildung auswirkt, kann somit auf den ersten Blick verneint werden.

Ein zweiter Blick offenbart einige Anzeichen für größer werdende Probleme. Insbesondere die hohe Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen verweist auf die Herausforderungen, die für viele ausbildungsbereite Betriebe bestehen. Besonders große Schwierigkeiten, Ausbildungsstellen zu besetzten, haben die kleinen Betriebe, Betriebe in Sektoren, die entweder sehr viel oder sehr wenig ausbilden, sowie Betriebe, die günstige Geschäftserwartungen haben, also wachstumsorientierte dynamische Betriebe.

Inwieweit die hohe Zahl an unbesetzten Stellen bereits Folge zurückgehender Bewerbungen ist, lässt sich mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht klären. Die Daten der BA geben in jedem Fall noch keinen Hinweis auf einen generellen Bewerberrückgang; interessant ist jedoch in jedem Fall, wie die Betriebe mit den offenkundig wachsenden Schwierigkeiten umgehen, geeignete Bewerber zu finden.

Der 2013 erreichte Höchststand an erfolgreichen Ausbildungsabsolventen sowie die sehr hohe Zahl an angebotenen Ausbildungsstellen sind in jedem Fall erfreulich. Man kann somit festhalten, dass die hessischen Betriebe 2013 erfolgreich waren in dem Bemühen, eine große Zahl an Jugendlichen auszubilden. Inwieweit diesen Jugendlichen auch eine Übernahme im Betrieb ermöglicht wird und welche weiteren Aktivitäten die hessischen Betriebe entfalten, um das heutige Ausbildungsniveau zu halten, wird Gegenstand des folgenden Unterkapitels sein.

3.2 Ausbildungspotenziale erschließen: Betriebe sind gefordert

Der vorangegangene Abschnitt bezog sich auf den Stand und die Entwicklung der betrieblichen Ausbildung in Hessen und kam zu dem Befund, dass der Rückgang des Auszubildendenpotenzials in Hessen bei den Betrieben noch nicht stark spürbar ist, aber trotzdem Anzeichen für größer werdende Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen bestehen. Daher gehen wir im Folgenden der Frage nach, mit welchen Mitteln Betriebe auf den Rückgang des Ausbildungspotenzials reagieren können und inwiefern sie dies in Hessen auch bereits tun.

Im Einzelnen betrachten wir hierfür

- die Kompromisse, die die Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsstellen eingingen,
- die Bereitschaft, auch leistungsschwächere Jugendliche bei der Ausbildung zu berücksichtigen,
- die betrieblichen Aktivitäten zur Unterstützung der Berufsorientierung sowie
- die Bereitschaft zur Übernahme erfolgreicher Ausbildungsabsolventen.

Um einschätzen zu können, welche der genannten Maßnahmen funktional ist, sollte Klarheit hinsichtlich der Problemlage bestehen. Daher referieren wir zunächst die Gründe, die nach Einschätzung der Betriebe maßgeblich dafür sind, dass Ausbildungsstellen unbesetzt blieben.

3.2.1 Gründe für nicht besetzte Ausbildungsstellen

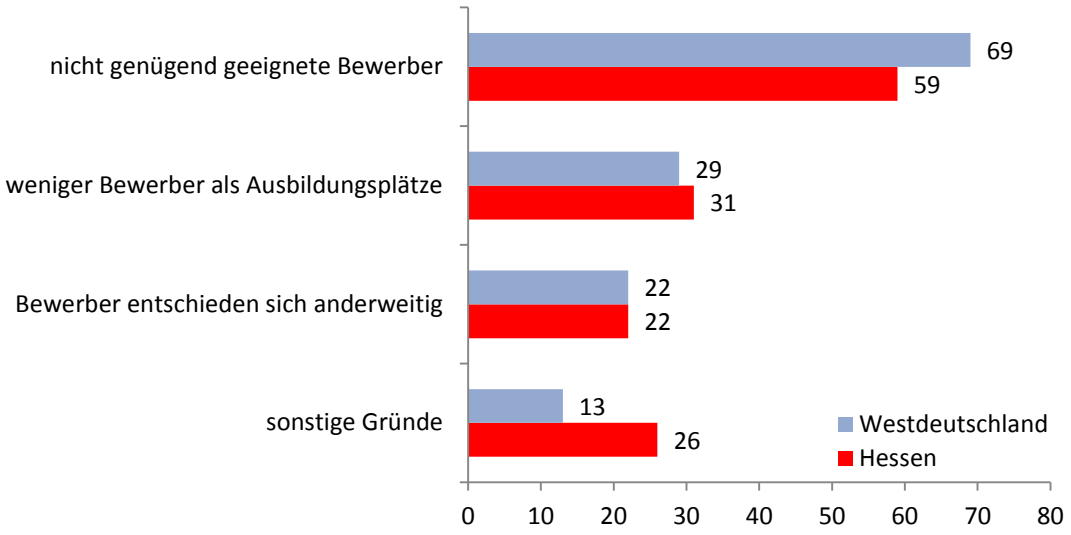
Die Ausbildungsdaten für Hessen zeigen für das Jahr 2013, dass den gemeldeten Ausbildungsstellen eine fast ebenso große Zahl an Bewerbern gegenübersteht (vgl. HessenAgentur 2013). Die relativ vielen unbesetzten Ausbildungsstellen, die im vorangegangen Report ausgewiesen wurden, sind daher weniger auf einen absoluten Mangel an Bewerbern im Land zurückzuführen, vielmehr scheint es ein Problem des Zusammenpassens zu geben, wobei sowohl ein qualifikatorischer (Bewerber erfüllen nicht die Voraussetzungen) als auch ein regionaler Mismatch (Stellen und Bewerber verteilen sich im Land ungleich) maßgeblich sein kann. Interessant ist es daher, die Einschätzung der Betriebe für die Ursachen dieser Diskrepanz zu kennen und mögliche Erklärungsmuster herauszuarbeiten. Dies wird im Folgenden versucht.

Mangel an geeigneten Bewerbern ist Hauptgrund für unbesetzte Stellen

Aus Sicht der hessischen Betriebe, die 2013 Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten, ist der Hauptgrund hierfür klar: Es fehlte an geeigneten Bewerbern. Etwa sechs von zehn betroffenen Betrieben konnten demnach unter den vorliegenden Bewerbungen nicht genü-

gend Kandidaten ausmachen, der die betrieblichen Anforderungen für die jeweilige Stelle erfüllen, nur etwa halb so viele Betriebe klagen über zu wenige Bewerbungen generell. Dies bestätigt zum einem, dass ein absoluter Mangel an Ausbildungsbewerbern bislang nicht das Hauptproblem ist, und zeigt zum anderen, dass aus Sicht der Betriebe vor allem ein qualifikatorischer bzw. sozialer Mismatch vorliegt.

Abb. 34: Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen in Hessen und Westdeutschland 2013, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

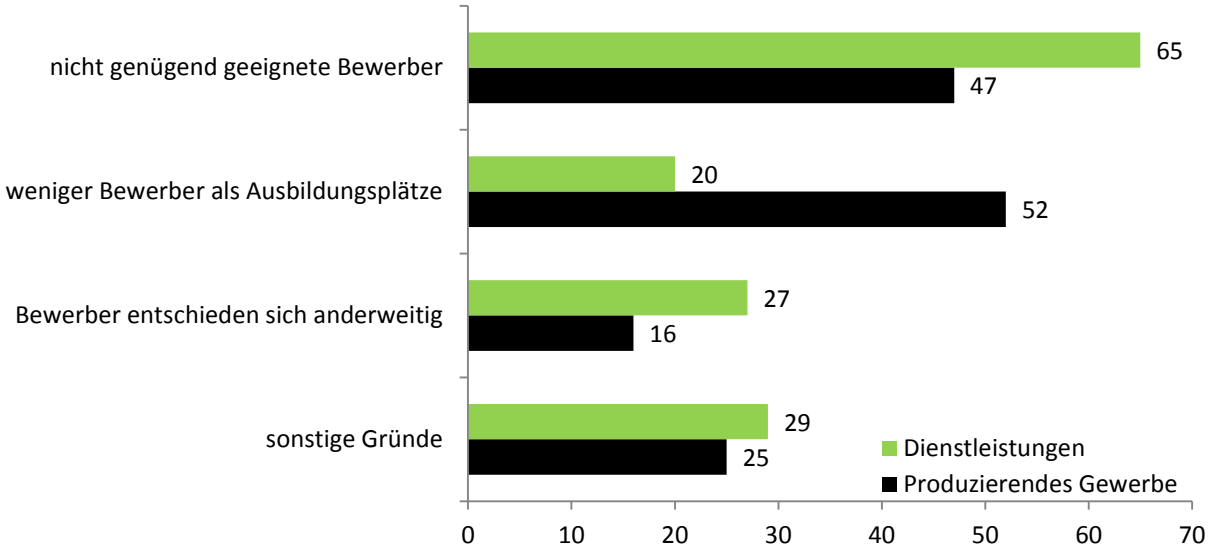
Der Vergleich mit Westdeutschland zeigt jedoch auch, dass das Potenzial in Hessen eher noch größer ist: In Westdeutschland geben zehn Prozent mehr Betriebe an, dass es ihnen an geeigneten Bewerbern mangelt. Der Anteil der Betriebe, der generell über zu wenige Bewerbungen klagt, liegt in Hessen im Durchschnitt, ebenso wie eine Andersorientierung der Bewerber. Nicht näher genannte sonstige Gründe für die Nichtbesetzung sind hingegen in Hessen deutlich verbreiteter.

Deutliche Differenzen bei den Sektoren

Zu den Gründen für die Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen wurden nur jene Betriebe befragt, die 2013 Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten. Da dies nur eine Minderheit ist, kann wegen der geringen Fallzahlen eine vertiefte Analyse der Betriebe nicht erfolgen. Um trotzdem strukturelle Differenzen herauszuarbeiten, kann aber zumindest zwischen den Betrieben im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor unterschieden werden.

Dies führt zu sehr deutlichen Differenzen bei der Einschätzung der Gründe für unbesetzt bleibende Ausbildungsstellen: Während im Dienstleistungsbereich die obige Interpretation nochmals eine Verstärkung erfährt – es gibt genügend Bewerber, diese sind jedoch nicht immer geeignet – zeigt sich im Produzierenden Gewerbe ein gänzlich anderes Bild: Dort klagt eine Mehrheit der betroffenen Betriebe über zu wenige Bewerber, während der Anteil der Betriebe, der die fehlende Ausbildungseignung der Kandidaten als maßgeblich sieht, deutlich darunter liegt.

Abb. 35: Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen nach aggregierten Sektoren in Hessen 2013, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Die obige Einschätzung muss daher relativiert werden: Vor allem im Dienstleistungssektor führt der qualifikatorische Mismatch zur Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen; im ausbildungsintensiven Produzierenden Gewerbe ist der absolute Mangel an Bewerbern jedoch bereits heute in vielen Betrieben wirksamer. Die genauen Gründe für diese Differenz lassen sich mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht ermitteln, es kann jedoch vermutet werden, dass neben anderen Faktoren vor allem die Attraktivität der angebotenen Ausbildungsplätze von Bedeutung ist.

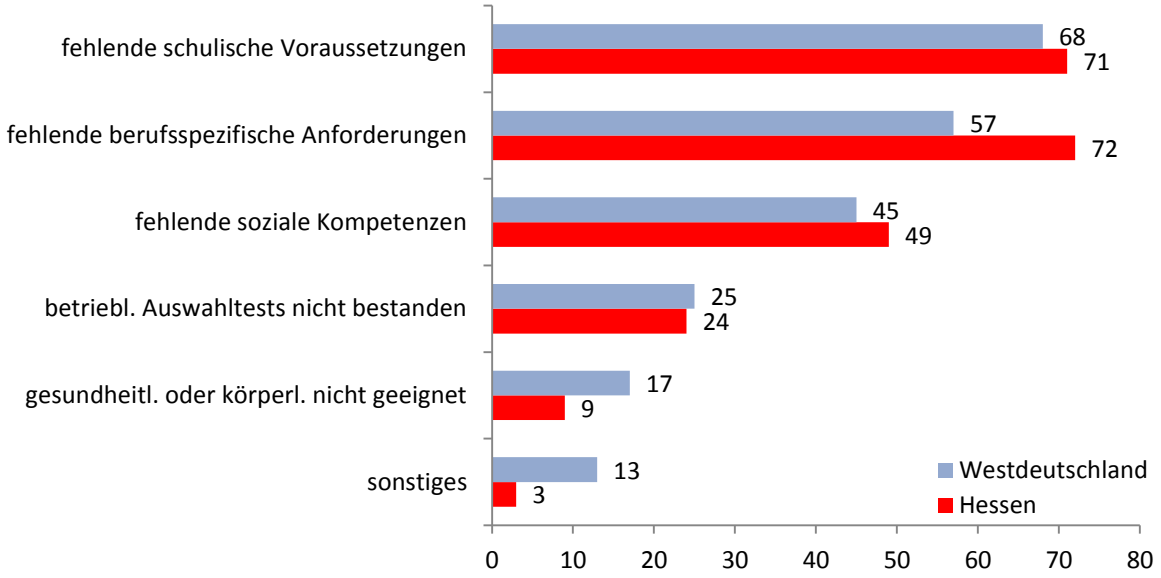
Vielfältige Gründe für Ablehnung von Bewerbern

Dass der absolute Mangel an Bewerbern bislang noch nicht flächendeckend problematisch ist, zeigt noch ein weiteres Datum: Etwa die Hälfte der Betriebe, die Ausbildungsstellen un-

besetzt ließen, hatte Bewerber, denen sie absagten. Dies wirft die Frage auf, warum die Betriebe den Bewerbern den angebotenen Ausbildungsplatz nicht zugänglich machten.

Hierfür gibt es nach Angaben der Betriebe vielfältige Gründe. Jeweils mehr als 70 Prozent nannten zum einen mangelnde schulische Voraussetzungen, zum anderen berufsspezifische Anforderungen, die nicht erfüllt waren. Die Bewerber brachten demnach nicht die fachlichen Qualifikationen mit, die aus Sicht der Betriebe notwendig sind. Hierbei bleibt es jedoch nicht: Etwa die Hälfte der Betriebe beklagt zudem das Fehlen von sozialen Kompetenzen, und bei einem Viertel führte ein nicht bestandener Test zur Ablehnung.

Abb. 36: Gründe für die Ablehnung von Bewerbern in Hessen und Westdeutschland 2013, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Der Vergleich mit Westdeutschland zeigt zudem, dass fachliche Gründe in Hessen deutlich häufiger maßgeblich sind. Dies führt zu der Frage, ob die Anforderungen generell zu hoch sind, und seitens der Betriebe hier nicht eine Anpassung der Eintrittshürden und mehr Kompromissbereitschaft notwendig sind. Diesen Aspekten gehen wir in den folgenden Abschnitten nach.

3.2.2 Kompromisse bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen

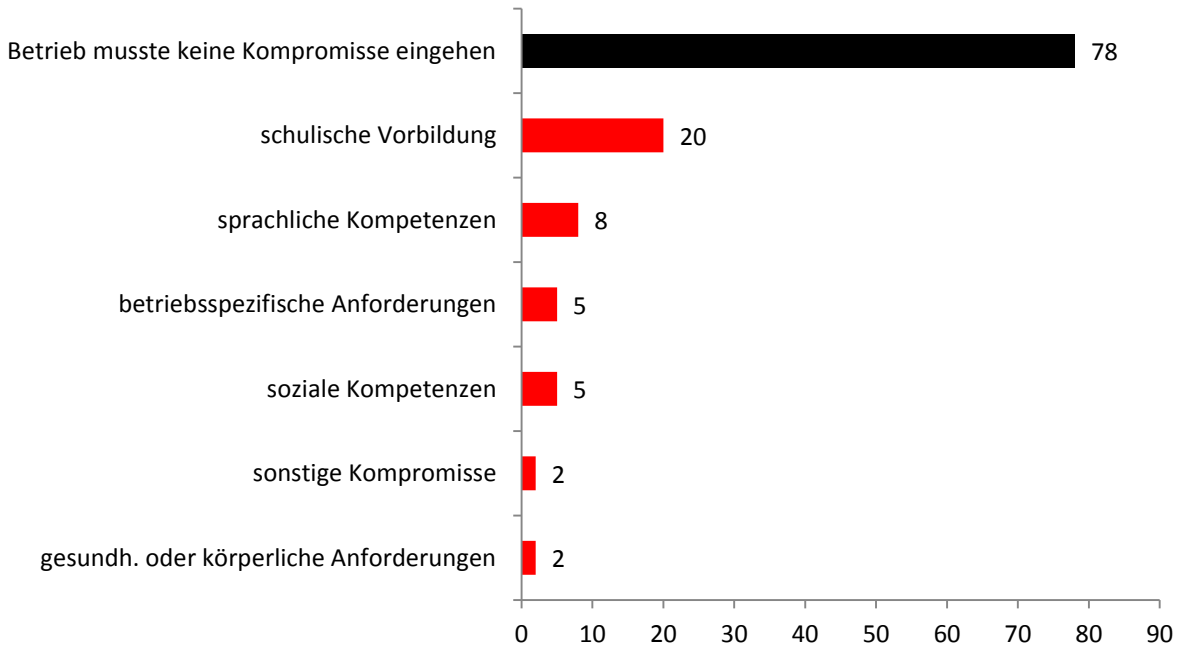
Angesichts der mit knapp 9.000 recht hohen Zahl an unbesetzter Ausbildungsstellen und den Gründen für die gleichzeitige Ablehnung von Bewerbern erscheint es sinnvoll, das Einstellungsverhalten der Betriebe näher zu analysieren und zu untersuchen, ob und welche Kompromisse Betriebe bei der Besetzung von offenen Ausbildungsstellen eingehen, wenn die

Bewerber nicht genau den betrieblichen Vorstellungen entsprechen. Die Kompromissbereitschaft bzw. die Notwendigkeit Kompromisse einzugehen, gibt zudem weitere Hinweise auf den Problemdruck der Betriebe und die Anpassung an eine veränderte Marktsituation.

Die allermeisten Betriebe gingen keine Kompromisse ein

Die Zahlen zeigen jedoch, dass die Betriebe mehrheitlich noch keine Notwendigkeit sehen, Abstriche bei den Anforderungen an die Auszubildenden zu machen: Knapp 80 Prozent der betroffenen Betriebe gibt an, dass bei der Besetzung der Stellen keine Kompromisse notwendig waren. Da sich die Frage auf die Tatsache bezog, dass Kompromisse gemacht werden mussten, lässt möglicherweise den Schluss zu, dass die meisten Betriebe, die Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen hatten, dies für nicht gravierend genug halten, um Abstriche bei den Anforderungen zu machen.

Abb. 37: Notwendige Kompromisse bei der Besetzung von Ausbildungsstellen in Hessen 2013, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

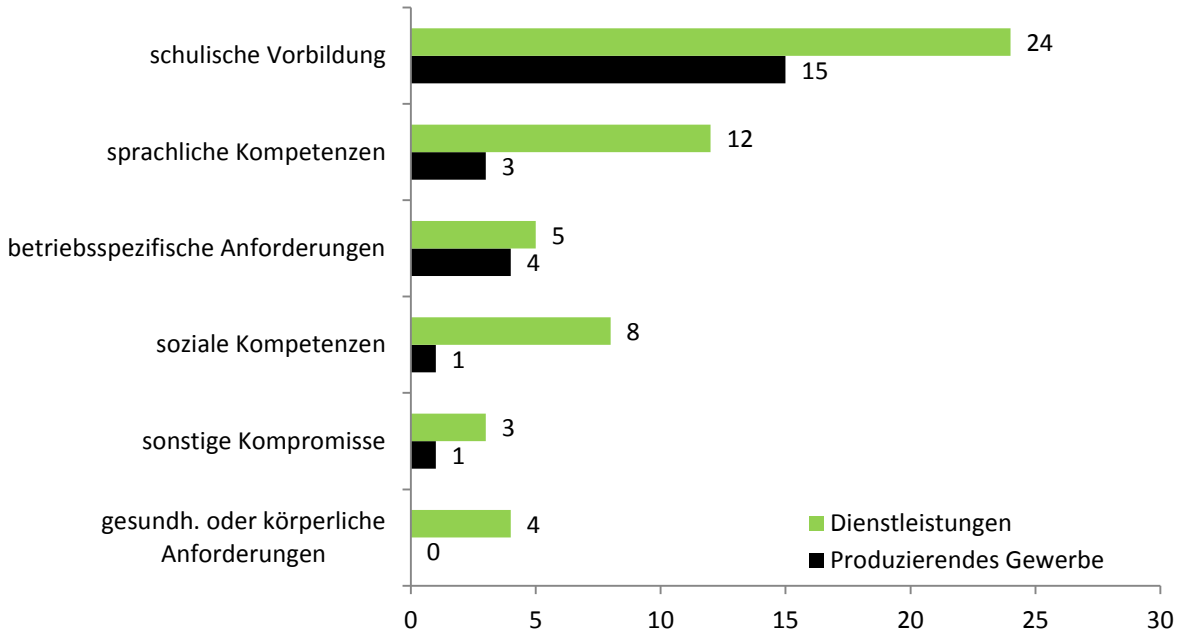
Falls sich die Betriebe zu Kompromissen genötigt sahen, wurden diese noch am ehesten bei der schulischen Vorbildung der Bewerber gemacht. Nur wenige Betriebe waren hingegen bereit, die Anforderungen bei sprachlichen und sozialen Kompetenzen zu senken.

Dienstleistungsbetriebe gingen häufig Kompromisse ein

Die oben festgestellte Differenz bei der Zahl geeigneter Bewerber zwischen den Sektoren aus Sicht der Betriebe lässt vermuten, dass auch bei der Kompromissbereitschaft sektorale Unterschiede bestehen. Dies ist tatsächlich der Fall: Im Dienstleistungssektor, der ja vor allem das Fehlen geeigneter Bewerber beklagte, waren die Betriebe durchweg häufiger zu Kompromissen gezwungen, insbesondere bei den sprachlichen und sozialen Kompetenzen.

Im Produzierenden Gewerbe waren Kompromisse hingegen deutlich seltener anzutreffen – was insofern naheliegt, als dort die Bewerber generell häufig schlicht fehlten, und demnach gar keine Abstriche bei den Anforderungen möglich sind.

Abb. 38: Notwendige Kompromisse bei der Besetzung von Ausbildungsstellen nach aggregierten Sektoren in Hessen 2013, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

3.2.3 Berücksichtigung leistungsschwächerer Jugendlicher

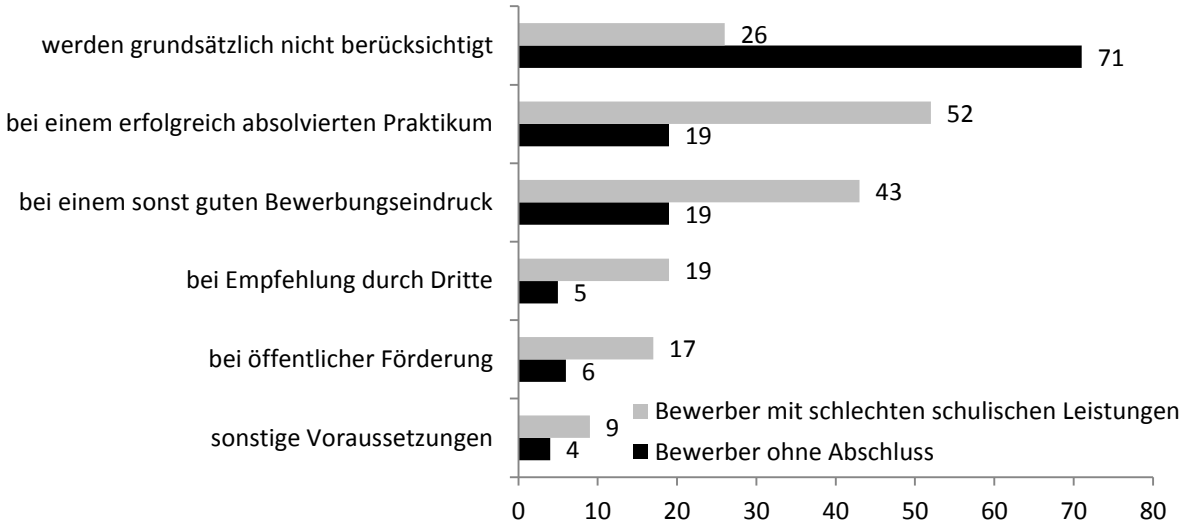
Neben dem demografiebedingten Rückgang der Schulabsolventen wirkt noch ein weiterer Effekt verknappend auf die Zahl der verfügbaren Auszubildenden: der Trend zur Akademisierung. Die Zahl der Studierenden steigt kontinuierlich an, während die Auszubildendenzahlen seit längerem stagnieren und regional auch schon leicht rückläufig sind. Für die Betriebe bedeutet dies, dass das Potenzial an Auszubildenden insbesondere mit höheren Bildungsabschlüssen schrumpft, was sich in der Zukunft noch verstärken wird. Die Betriebe sind daher u.U. gefordert, ihre Ausbildung auch für Jugendliche zu öffnen, die bislang aufgrund ihrer

schulischen Leistungen nicht in Betracht kamen. Im Folgenden gehen wir der Frage nach, ob dies in den hessischen Betrieben bereits praktiziert wird, und welche strukturellen Unterschiede zwischen den Betrieben hierbei bestehen.

Viele Betriebe sehen Möglichkeiten für leistungsschwächere Bewerber

Im IAB-Betriebspanel wurden hierzu Fragen zu zwei Zielgruppen erhoben: Jugendliche mit schlechteren schulischen Leistungen sowie Jugendliche, die gar keinen Schulabschluss besitzen. Für Beide wurde gefragt, ob und unter welchen Umständen sie als Auszubildende berücksichtigt werden.

Abb. 39: Berücksichtigung von leistungsschwächeren und Bewerbern ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsstellen in Hessen 2013, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Der erste Blick zeigt dabei, dass zwischen den genannten Gruppen deutliche Unterschiede bestehen: Während über 70 Prozent der Betriebe angeben, dass Bewerber ohne Abschluss bei ihnen grundsätzlich nicht in Betracht kommen, schließt dies bei Bewerbern mit schlechteren schulischen Leistungen nur ein Viertel der Ausbildungsbetriebe aus. Mit anderen Worten: Auch ein schlechter Schulabschluss kann den Eintritt in die betriebliche Ausbildung ermöglichen, ohne Abschluss ist dies bedeutend schwieriger.

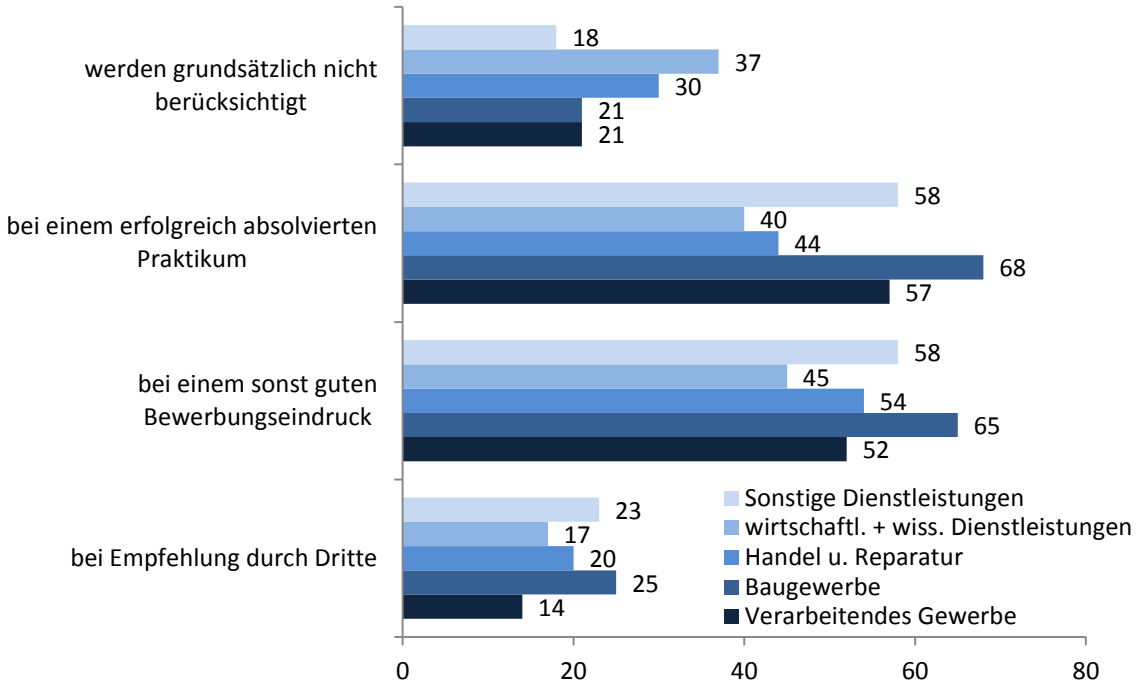
Die Berücksichtigung Leistungsschwächerer ist zudem an Bedingungen geknüpft. Am bedeutsamsten ist hierbei aus Sicht der Betriebe, dass die Bewerber ihre Eignung vorab durch ein Praktikum nachweisen oder einen guten Gesamteindruck hinterlassen. Fehlende schulische Leistungen können zudem in 17 Prozent durch eine Empfehlung Dritter kompensiert

werden, ebenso viele Betriebe berücksichtigen solche Bewerber, falls zusätzliche finanzielle Anreize von öffentlicher Seite ins Spiel kommen.

Schulische Defizite: Nicht in allen Wirtschaftszweigen zu kompensieren

Die Anforderungen an die potenziellen Auszubildenden sind innerhalb der einzelnen Berufe und Wirtschaftszweige sehr unterschiedlich. Daher überrascht es nicht, dass auch bei den Anforderungen, die an leistungsschwächere Jugendliche gestellt werden, Unterschiede zu beobachten sind.

Abb. 40: Berücksichtigung von leistungsschwächeren Bewerbern bei der Besetzung von Ausbildungsstellen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2013, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Zunächst fällt auf, dass die grundsätzlichen Chancen für leistungsschwächere Jugendliche in den Wirtschaftszweigen recht ungleich sind: Während nur jeder fünfte Betrieb im Produzierenden Gewerbe und in den Sonstigen Dienstleistungen diese Zielgruppe von der Ausbildung ausschließt, trifft dies auf 37 Prozent aller Betriebe des Bereichs der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen zu. In diesem ohnehin eher ausbildungsfernen Wirtschaftszweig geben auch nur weniger als jeweils die Hälfte der Ausbildungsbetriebe an, dass ein erfolgreiches Praktikum oder ein guter persönlicher Eindruck hilfreich sind; die formalen Anforderungen sind hier somit besonders hoch.

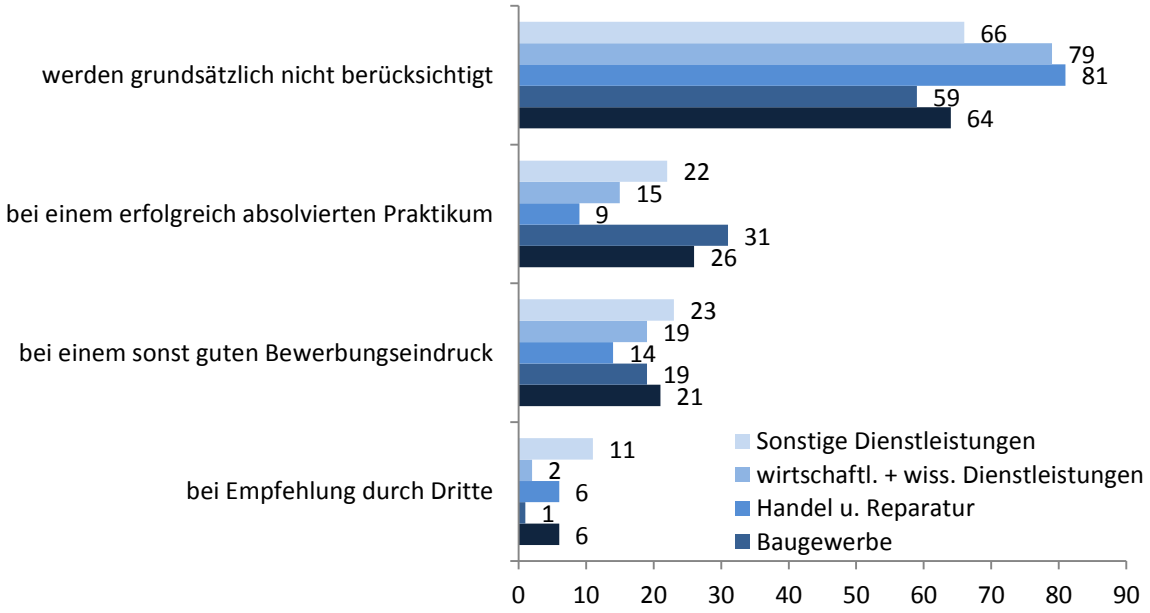
Anders verhält es sich insbesondere im Baugewerbe. In diesem Bereich wird traditionell besonders viel ausgebildet, zudem bestehen vergleichsweise große Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen. Daher überrascht es nicht, dass ausbildende Baubetriebe besonders häufig auch leistungsschwächere Jugendliche in den Kandidatenkreis aufnehmen, wenn diese persönlich zu überzeugen wissen oder von Dritten empfohlen wurden.

Jugendliche ohne Abschluss: Chancen vor allem im Produzierenden Gewerbe

Ein ähnliches Bild bietet sich bei Betrachtung der Jugendlichen ohne Schulabschluss. In den Dienstleistungsbereichen sowie im Handel sind die Chancen auf einen Ausbildungsplatz für diese Gruppe überaus gering, acht von zehn Betrieben berücksichtigen entsprechende Bewerber überhaupt nicht.

Anders dagegen im Produzierenden Sektor: Sowohl im Verarbeitenden als auch im Baugewerbe ist eine nennenswerte Zahl von Betrieben bereit, auch Jugendliche ohne Abschluss in die Ausbildung zu übernehmen. Stärker noch als bei den leistungsschwächeren Jugendlichen stellt hier das erfolgreiche Praktikum die Eintrittskarte dar, d.h. die Bewerber müssen sich aus Sicht der Betriebe zunächst bewähren, bevor sie die Möglichkeit einer dualen Ausbildung erhalten.

Abb. 41: Berücksichtigung von Bewerbern ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsstellen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2013, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

3.2.4 Teilnahme an Berufsorientierung und Praktika

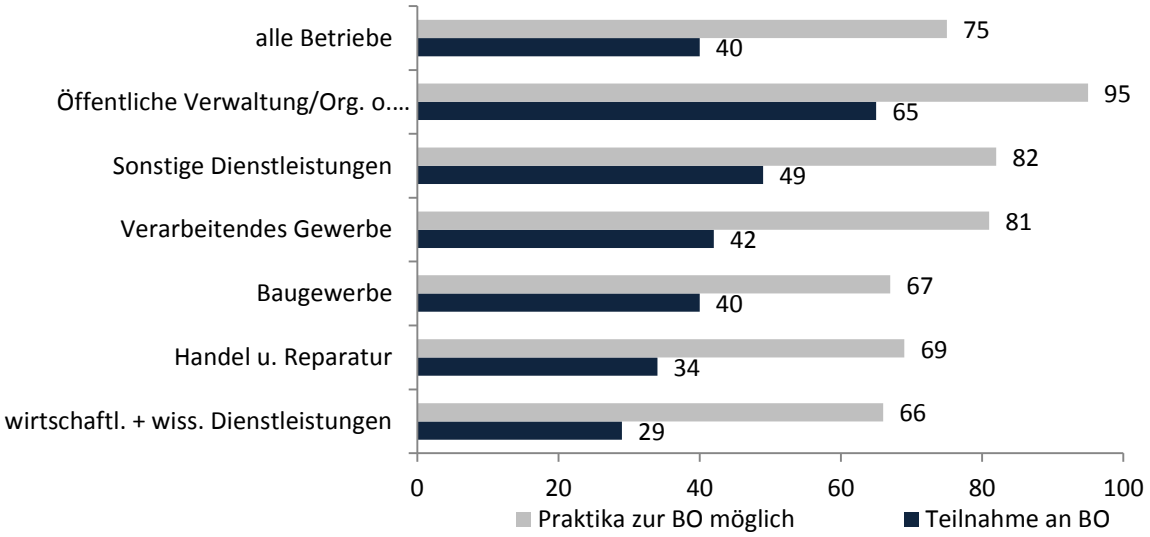
Für die Betriebe wird es bei einem Rückgang der Auszubildendenpotenziale zunehmend wichtig, potenzielle Bewerber frühzeitig mit den Möglichkeiten und Vorteilen einer dualen Berufsausbildung vertraut zu machen. Die Teilnahme an Maßnahmen zur Berufsorientierung bietet hier den Betrieben die Möglichkeit, das eigene Berufsbild anschaulich zu vermitteln und sich zudem als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Im IAB-Betriebspanel wurde nun erstmals erhoben, ob die hessischen Betriebe sich an solchen Maßnahmen beteiligen.

Zuvor wurde zudem ausgeführt, dass gerade für leistungsschwächere Jugendliche ein vorheriges Praktikum den Zugang in eine Ausbildung ermöglichen kann. Vor diesem Hintergrund ist es natürlich interessant zu erfahren, wie viele Ausbildungsbetriebe diese Möglichkeit bieten.

Viele Betriebe bieten Praktika zur Berufsorientierung

Dass Praktika tatsächlich ein Weg in eine reguläre Ausbildung sein können, wird durch die Daten bestätigt: Drei Viertel aller Ausbildungsbetriebe bieten Jugendlichen grundsätzlich die Möglichkeit, sich in einem Praktikum mit dem Arbeitsfeld und dem Betrieb vertraut zu machen. Zugleich erhält der Betrieb einen Eindruck von dem Bewerber. Deutlich seltener nehmen die hessischen Betriebe an Angeboten zur Berufsorientierung teil; nur vier von zehn Betrieben nutzen diese Möglichkeit aktiv.

Abb. 42: Angebote zur Berufsorientierung (BO) und Praktika nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2013, Angaben in Prozent



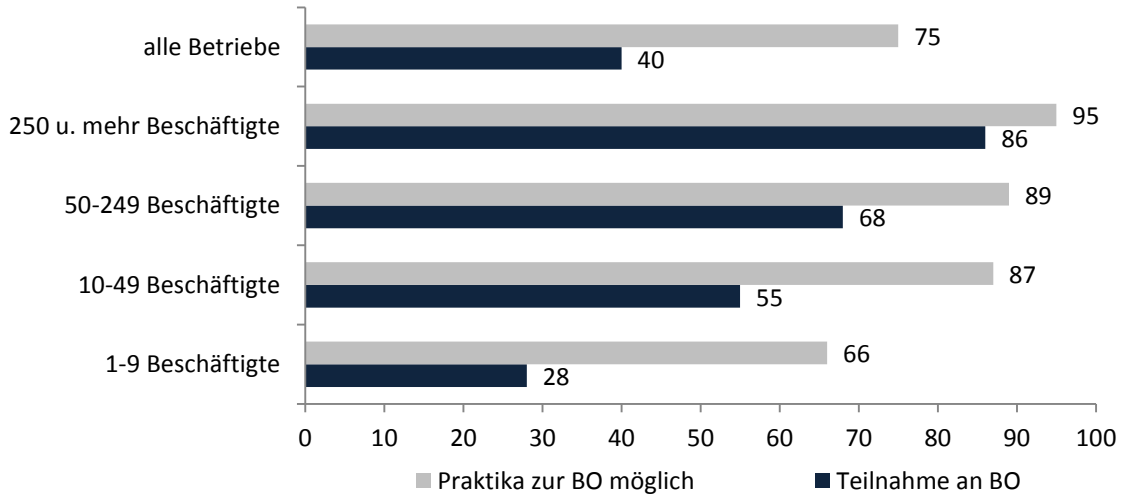
Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Erwartungsgemäß bestehen auch hier Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen. Allerdings ist nicht im Baugewerbe die größte Verbreitung von Berufsorientierung und Praktika anzutreffen, wie man aufgrund der dort vorhandenen Offenheit für leistungsschwächere Jugendliche sowie den bestehenden Stellenbesetzungsproblemen annehmen könnte. Die Beteiligung an Beidem ist vielmehr nur durchschnittlich, ähnliches gilt für das Verarbeitende Gewerbe. Deutlich aktiver zeigen sich hingegen Betriebe aus dem Öffentlichen Sektor, aber auch aus den Sonstigen Dienstleistungen.

Kleinstbetriebe sind in der Berufsorientierung wenig aktiv

Grundsätzlich ist neben einer sektoralen Betrachtung auch eine Differenzierung nach Betriebsgrößen sinnvoll, da insbesondere Kleinbetriebe in der Ausbildung spezifische Probleme und Herausforderungen besitzen, die sie von den Mittel- und Großbetrieben unterscheiden, bspw. bei der Betreuung der Auszubildenden. Interessanter Weise führt dies jedoch nicht zu Differenzen bei den bisher behandelten Themen: Weder nennen Kleinbetriebe signifikant andere Gründe für unbesetzte Ausbildungsstellen, noch machen sie häufiger Kompromisse bei der Einstellung oder geben leistungsschwächeren Jugendlichen häufiger eine Chance.

Abb. 43: Angebote zur Berufsorientierung (BO) und Praktika nach Betriebsgrößen in Hessen 2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Dies trifft jedoch nicht auf die Angebote von Praktika und insbesondere die Teilnahme an Berufsorientierungsmaßnahmen zu. Anders als man jedoch vermuten könnte, sind die Kleinst- und Kleinbetriebe, die besonders große Probleme bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen haben, jedoch in diesen Bereichen nicht aktiver als der Rest; vielmehr fallen insbesondere die ausbildenden Kleinstbetriebe deutlich hinter den Durchschnitt der hessi-

schen Betriebe zurück, was ihre Beteiligung an Berufsorientierung und das Angebot von Praktikaplätzen betrifft.

3.2.5 Übernahme von Ausbildungsabsolventen

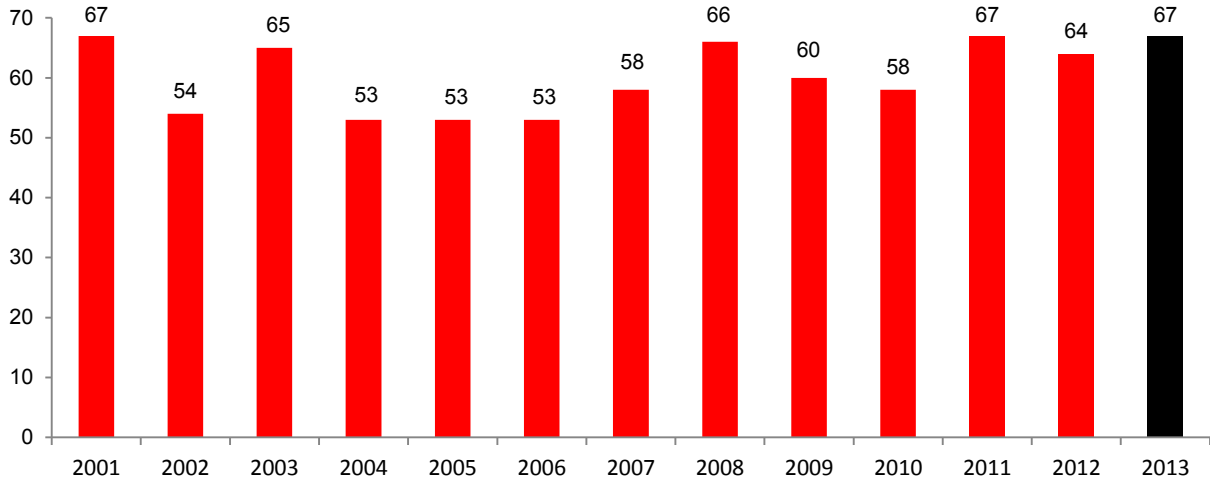
Angesichts des zukünftig rückläufigen Erwerbspersonenpotenzials sowie der alternden Belegschaften erscheint es für die Betriebe funktional, Jugendliche, die die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben zu übernehmen und so den Arbeitskräftebedarf mit eigenem Nachwuchs zu decken. In der Vergangenheit war die Übernahme von Ausbildungsabsolventen jedoch auch von konjunkturellen Faktoren abhängig, zudem sind einige Absolventen auf eigenen Wunsch nicht im Ausbildungsbetrieb geblieben.

Eine Betrachtung der Übernahmequoten als Indikator für den wachsenden Bedarf der Betriebe, Fachkräfte zu binden, ist von Interesse. Zugleich kann eine sektorale Betrachtung Aufschluss darüber geben, ob tatsächlich in jenen Sektoren höhere Übernahmequoten gegeben sind, in denen größere Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Auszubildenden bestehen.

Übernahmequote auf sehr hohem Stand

Hessenweit haben 2013 hochgerechnet etwa 38.200 Personen ihre Ausbildung erfolgreich beendet, was einen deutlichen Zuwachs gegenüber dem Vorjahr darstellt. Von diesen wurden etwa 25.500 in ihre Ausbildungsbetriebe übernommen. Auch dies ist ein sehr hoher Wert; zudem stellt die Übernahmequote von 67 Prozent gemeinsam mit den Jahren 2001 und 2011 den Höchstwert der Panelbeobachtung dar.

Abb. 44: Übernahmequote erfolgreicher Ausbildungsabsolventen in Hessen 2001-2013



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2013, eigene Berechnungen

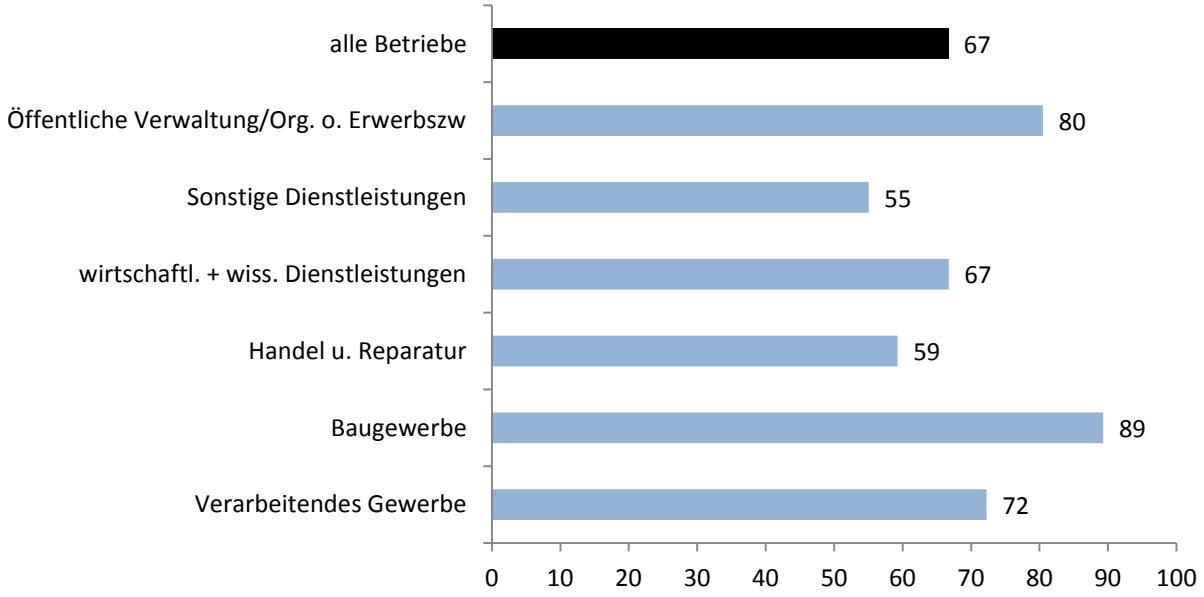
Da auch in den Vorjahren überdurchschnittliche Übernahmequoten zu verzeichnen waren, kann dies als generell gestiegene Bereitschaft der Betriebe gesehen werden, erfolgreiche Auszubildende weiter zu beschäftigen. Ob dies bereits eine Reaktion auf die sich verändernden Ausbildungs- und Arbeitsmarktbedingungen darstellt, lässt sich jedoch noch nicht klären.

Viele Übernahmen im Baugewerbe

Sollte dies der Fall sein, wäre zu vermuten, dass in Wirtschaftszweigen mit größeren Rekrutierungsproblemen auch eine größere Übernahmebereitschaft herrscht. Dies ist jedoch nur bedingt der Fall: Zwar ist die Übernahmequote im Baugewerbe mit 89 Prozent am höchsten, den zweithöchsten Wert erreicht mit 80 aber der Öffentliche Dienst, der keine größeren Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen hat. Auch bei den anderen Wirtschaftszweigen zeigen sich z.T. deutliche Unterschiede, die sich über Nachwuchsrekrutierung allein nicht erklären lassen.

Festhalten lässt sich demnach, dass es Anzeichen für eine betriebliche Reaktion auf sich verändernde Rahmenbedingungen gibt, in jedem Fall aber auch andere Aspekte wie konjunkturelle Effekte, betriebliche Vereinbarungen etc. bei der Übernahme von Ausbildungsabsolventen von Bedeutung sind.

Abb. 45: Übernahmequote in Hessen 2013 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

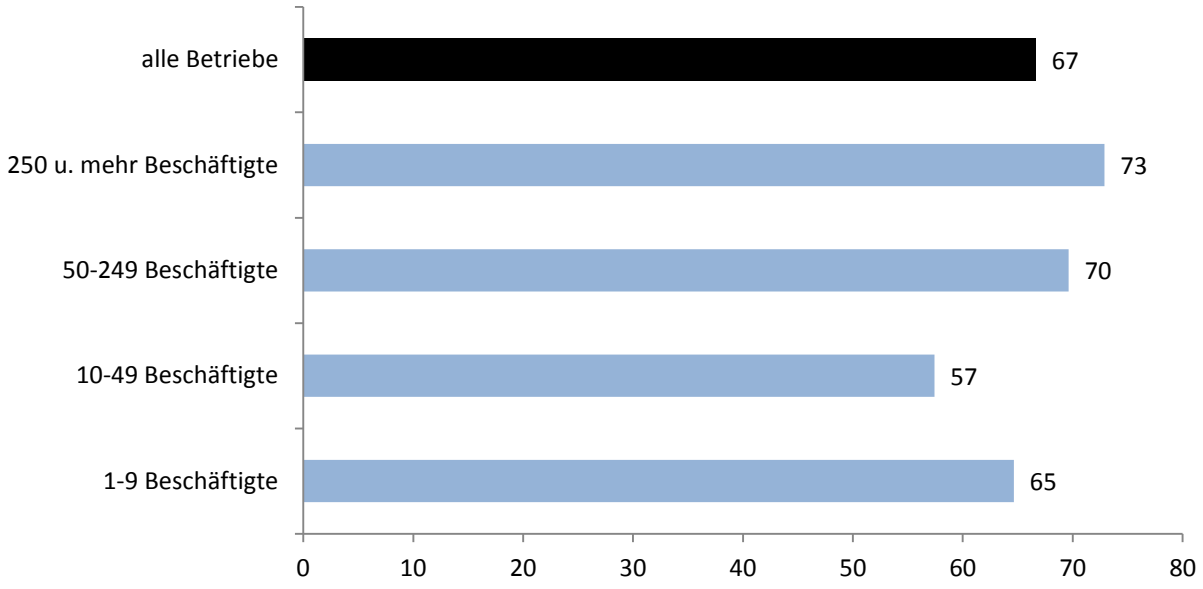


Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Kleinbetriebe übernehmen seltener

Auch die Betrachtung nach Betriebsgrößen zeigt, dass Probleme bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen allein noch keinen Einfluss auf die Übernahmebereitschaft haben müssen. Die höchste Übernahmequote findet sich in den Mittel- und Großbetrieben, die tendenziell geringere Probleme bei der Rekrutierung haben, während in den Kleinbetrieben nur 57 Prozent der Absolventen eine Anschlussbeschäftigung erhielten.

Abb. 46: Übernahmequote in Hessen 2013 nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

3.2.6 Resümee

Leitfrage des Unterkapitels war, wie die Betriebe mit den Herausforderungen umgehen, geeignete Bewerber für ihre Ausbildungsplätze zu finden. Hiermit verbunden ist implizit die Frage, ob sich bereits heute Anzeichen für größer werdende Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Auszubildenden zeigen und entsprechender Handlungsdruck herrscht, und ob die Betriebe diese Veränderungen wahrnehmen und hierauf reagieren.

Eine pauschale Antwort fällt nach Betrachtung der Ergebnisse schwer. Zwar blieb nach wie vor eine hohe Zahl an Ausbildungsplätzen unbesetzt und es klagen viele Betriebe über einen Mangel an geeigneten Bewerbern und Bewerbungen überhaupt. Zugleich gibt aber eine deutliche Mehrheit der Betriebe an, bei der Besetzung von Ausbildungsstellen zu keinerlei Kompromissen gezwungen gewesen zu sein, während Jugendliche ohne Schulabschluss in der Regel ohne Chance auf einen Ausbildungsplatz bleiben.

Da in vielen Fällen zudem keine Daten aus der Vergangenheit vorliegen, kann nicht gesichert gesagt werden, ob eine Veränderung des betrieblichen Verhaltens vorliegt. Dass die Betriebe aber tendenziell bereit sind auf ein verändertes Umfeld zu reagieren, zeigen obige Auswertungen. So sind etwa drei Viertel aller Ausbildungsbetriebe grundsätzlich bereit, auch Jugendliche mit schlechten schulischen Leistungen auszubilden; Voraussetzungen hierfür sind in der Regel ein guter Gesamteindruck bzw. ein vorher absolviertes Praktikum. Selbiges bietet die große Mehrheit der Betriebe auch an; auf diesem Weg kann der Betrieb einen fundierten Eindruck von dem Jugendlichen gewinnen, während dieser erste Erfahrungen in der Arbeitswelt sammeln kann. An Angeboten zur Berufsorientierung nehmen die Betriebe hingegen seltener teil.

Dass die Betriebe den Ausbildungsabsolventen häufiger als in der Vergangenheit auch eine Übernahme in den Betrieb ermöglichen, kann ebenfalls als Indiz für eine größere Sensibilität gegenüber den Folgen des demografischen Wandels und des damit verbundenen Arbeitskräfterückgangs gedeutet werden.

Generell zeigt jedoch die Differenzierung nach Sektoren, dass sehr wohl spezifische Problemlagen bestehen, auf die auch spezifisch reagiert wird. So beklagt das Produzierende Gewerbe, in dem traditionell viel ausgebildet wird, bereits heute einen absoluten Mangel an Bewerbern, während in den Dienstleistungssektoren eher die Qualität der Bewerber bemängelt wird und die Betriebe entsprechend häufiger zu Kompromissen gezwungen sind. Hier sind allerdings – wie auch in den anderen Bereichen – weitere Faktoren wirksam, weshalb der genaue Blick auf die Daten und Ergebnisse ratsam ist, um vorschnelle Schlussfolgerungen zu vermeiden.

3.3 Betriebliche Weiterbildung: Schlüssel zum Qualifikationserhalt

Die betriebliche Weiterbildung bildet ein zentrales Instrument zum Erhalt der Qualifikation Beschäftigter. Die Anforderung, Qualifikationen passgenau und flexibel zu vermitteln und mit den technologischen Entwicklungen Schritt zu halten, führte in der Vergangenheit zu einer steigenden Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe, wobei zugleich flexible Formen der Wissensvermittlung an Bedeutung gewannen.

In den ersten beiden Abschnitten des Unterkapitels gehen wir daher der Frage nach, ob die Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe in Hessen weiterhin steigt, welche Weiterbildungsformen priorisiert werden und wie die Maßnahmen zeitlich und finanziell organisiert sind.

Eine Schlüsselrolle bei der Bewältigung zukünftiger Arbeitskräfteengpässe kann die Qualifizierung An- und Ungelernter im Betrieb darstellen. Gerade in Branchen und Betrieben, die auf dem externen Arbeitsmarkt Schwierigkeiten bei der Rekrutierung geeigneter Fachkräfte haben, bietet die gezielte Nachqualifizierung von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten Potenzial zur Vermeidung von Engpässen; daneben können auch Maßnahmen zur Anpassungsqualifizierung bei diesen Beschäftigten notwendig und sinnvoll sein.

Bislang ist diese Gruppe jedoch klar unterdurchschnittlich an betrieblicher Weiterbildung beteiligt (vgl. Baden et al 2010). Dies liegt unter anderem daran, dass betriebliche Entscheider die beruflichen Potenziale, die die Beschäftigten ohne (anerkannten) Berufsabschluss häufig über viele Jahre in Form von informellen betrieblichen Kompetenzen aufgebaut haben, noch nicht erkannt haben und die Aktivierung dieser Zielgruppe zum Lernen aufgrund dessen kaum erfolgt (vgl. Braun et al 2012).

Um einschätzen zu können, inwieweit diese Zielgruppe bereits in die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen integriert ist, wurden im IAB-Betriebspanel 2013 auch erstmals die Qualifikationsniveaus der weitergebildeten Beschäftigten erhoben. Aus anderen Untersuchungen (vgl. Ambos 2005) ist bekannt, dass die Aktivitäten in diesem Bereich sich zwischen den Branchen und Betrieben, aber auch interregional stark unterscheiden. Im letzten Abschnitt gehen wir daher der Frage nach, ob und wie intensiv die hessischen Betriebe An- und Ungelernte weiterbilden, und welche Differenzen sich hierbei zwischen den Sektoren und Betriebsgrößen beobachten lassen.

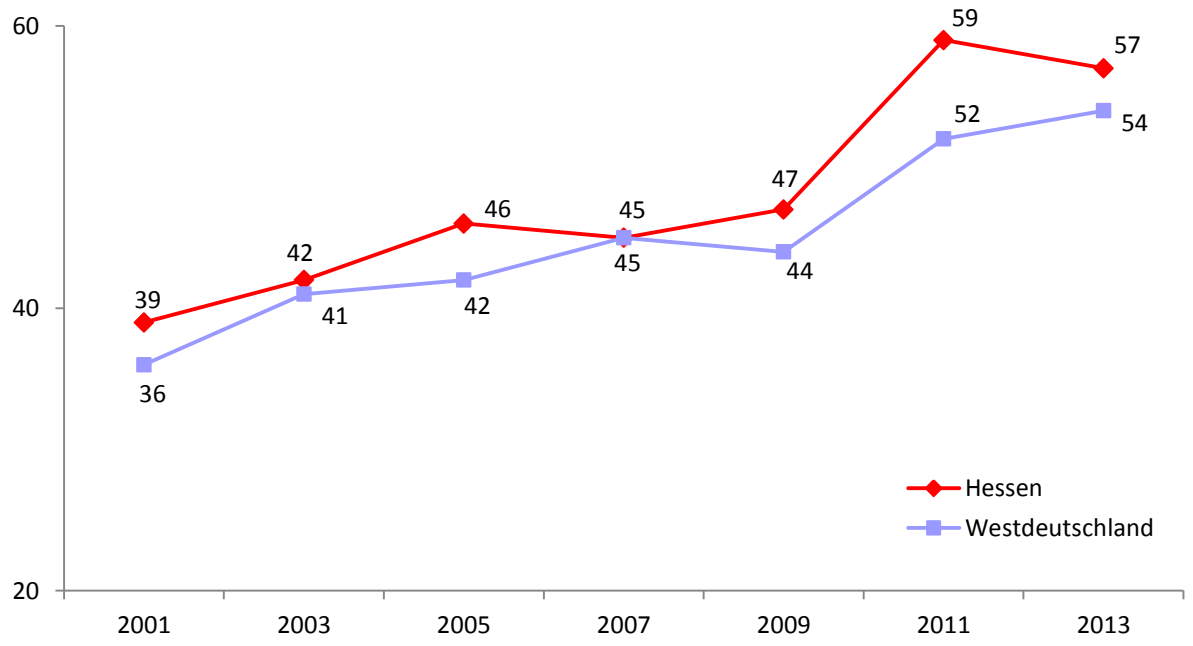
3.3.1 Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsintensität

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, wie sich betriebliche Weiterbildungsbeteiligung (wie viele Betriebe fördern Weiterbildungsmaßnahmen?) und Weiterbildungsintensität (wie viele Beschäftigte werden gefördert?) in Hessen 2013 darstellen. Für beide Aspekte untersuchen wir zudem, wie die langfristige Entwicklung ist und ob es Differenzen zwischen den Sektoren und Betriebsgrößen gibt.

Anteil weiterbildender Betriebe bleibt in Hessen auf hohem Niveau

Im Jahr 2011 konnte erstmals beobachtet werden, dass eine Mehrheit der hessischen Betriebe Weiterbildung gefördert oder finanziert hat: Rund 59 Prozent aller hessischen Betriebe förderten Weiterbildungsmaßnahmen, was eine Zunahme um 12 Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2009 darstellte. Dies unterstreicht den hohen Stellenwert, den die betriebliche Weiterbildung mittlerweile besitzt.

Abb. 47: Anteil von Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, an allen Betrieben in Hessen und Westdeutschland jeweils 1. Halbjahr 2001-2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 -2013, eigene Berechnungen

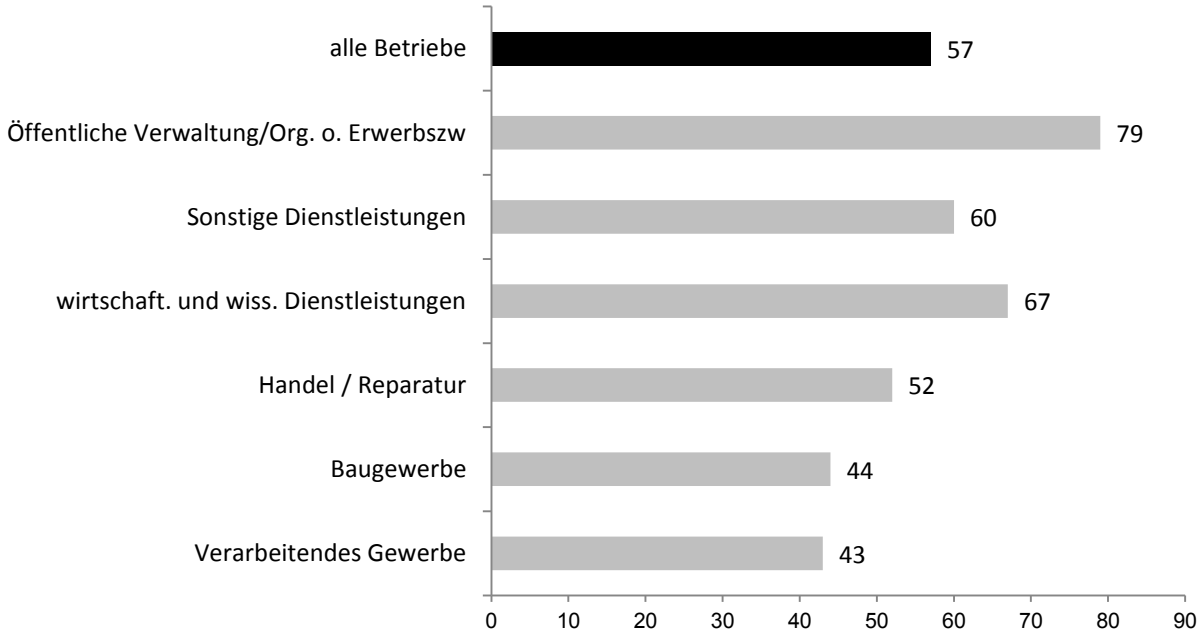
Wenig überraschend ist, dass nun kein weiterer Anstieg, sondern eine Konsolidierung der Weiterbildungsbeteiligung auf hohem Niveau zu beobachten ist: Rund 57 Prozent der hessischen Betriebe förderten im ersten Halbjahr 2013 Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Weiterbildungsbeteiligung liegt in Hessen auch in diesem Jahr, wie schon in der Vergangenheit, etwas höher als in Westdeutschland, was vor allem mit dem etwas größeren Anteil an Dienstleistungsbetrieben in Hessen begründet werden kann.

Im Produzierenden Gewerbe wird weniger weitergebildet

Beim Blick auf die Unterschiede, die in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen unterschiedlichen Betrieben bestehen, finden sich einige erwartbare Befunde. So steigt der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern, mit der Größe der Betriebe kontinuierlich an. Auch bei den einzelnen Wirtschaftszweigen finden sich bekannte Muster: Während in der Produktion (Bau- und Verarbeitendes Gewerbe) stärker auf betriebliche Ausbildung gesetzt wird, setzen im Dienstleistungsbereich überdurchschnittlich viele Betriebe Weiterbildung als Qualifizierungsmaßnahme ein. Noch übertroffen wird dies in einem anderen Bereich: Vier von fünf Betrieben in der Öffentlichen Verwaltung förderten im ersten Halbjahr 2013 Weiterbildungsmaßnahmen.

Abb. 48: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 1. Halbjahr 2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

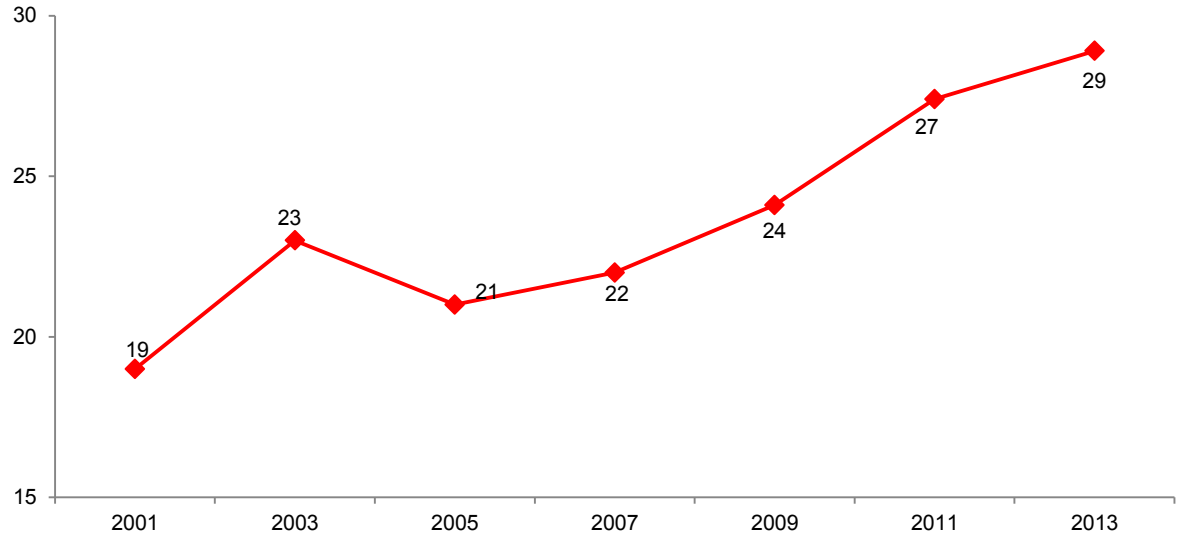
Neben den strukturell und traditionell bestehenden Unterschieden im Qualifizierungsverhalten kann hierfür noch ein weiterer Grund herangezogen werden: Die Existenz von betrieblichen Vereinbarungen und Plänen zur Personalentwicklung begünstigt in hohem Maße die Wahrscheinlichkeit, dass Maßnahmen gefördert werden: Fast 91 Prozent aller Betriebe, die eine solche Vereinbarung besitzen, unterstützten im ersten Halbjahr 2013 Weiterbildung im Betrieb. Besonders weit verbreitet sind derartige Vereinbarungen wiederum im Öffentlichen Sektor, während Betriebe des Produzierenden Gewerbes nur selten entsprechende Regelungen zur Personalentwicklung und Weiterbildung besitzen.

Anteil geförderter Beschäftigter in der Weiterbildung steigt weiter

Dass ein einzelner Betrieb im vergangenen Jahr Maßnahmen förderte, lässt noch wenig Rückschlüsse auf die Bedeutung der Weiterbildung für den Betrieb zu – insbesondere in Großbetrieben mit mehr als 249 Beschäftigten findet sich immer zumindest eine Maßnahme. Um die Verbreitung der betrieblichen Weiterbildung zu analysieren, ist es daher wichtig, die Zahl der hiervon profitierenden Beschäftigten in die Betrachtung mit einzubeziehen.

Im Gegensatz zur Weiterbildungsbeteiligung ist hier der langfristige Zuwachs fortgesetzt worden: Im 1. Halbjahr 2013 wurden hochgerechnet ca. 852.000 Beschäftigte durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert, dies entspricht einer Weiterbildungsquote (Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten) von 28,9 Prozent. Während die Weiterbildungsquote im Jahr 2012 auf ähnlichem Niveau lag, war die absolute Zahl der Geförderten noch nie höher als im Jahr 2013.

Abb. 49: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001-2013, Angaben in Prozent

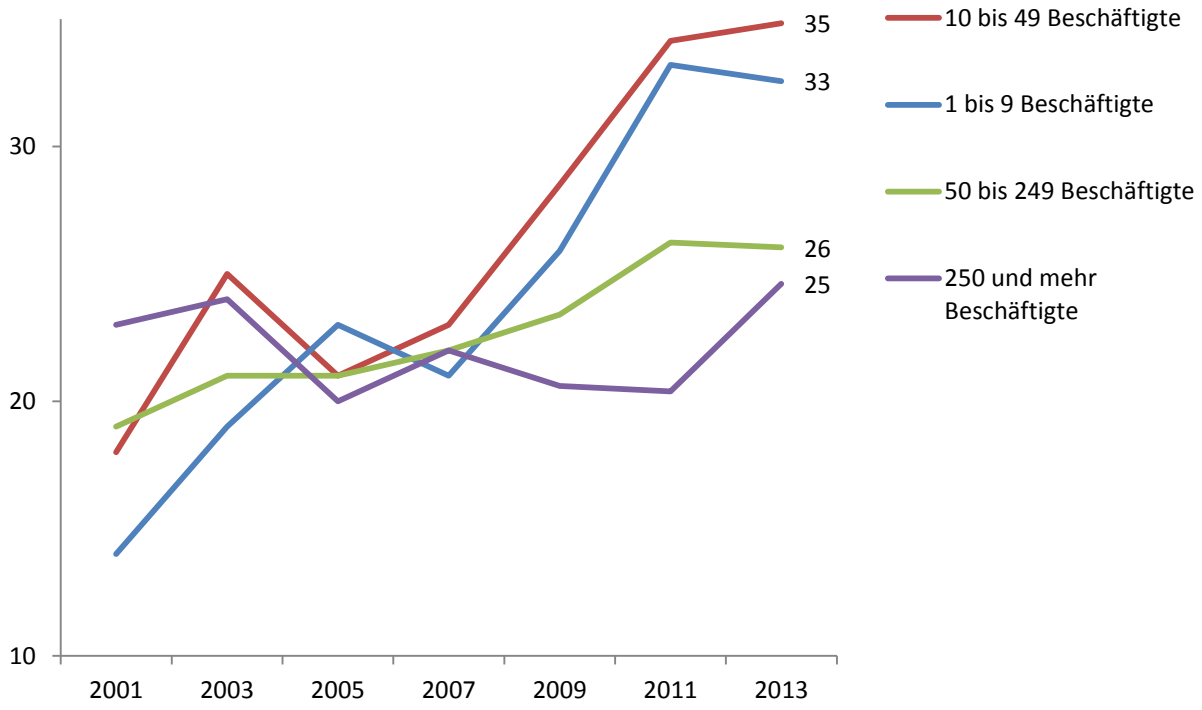


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001- 2013, eigene Berechnungen

Beschäftigte in Kleinbetrieben werden häufiger weitergebildet

Der Anteil der weiterbildenden Betriebe nimmt zwar mit steigender Betriebsgröße zu, nicht aber die Weiterbildungsquote, d.h. der Anteil der geförderten Beschäftigten an allen Beschäftigten: In Kleinst- und vor allem Kleinbetrieben (10-49 Beschäftigte) wird etwa jeder dritte Beschäftigte gefördert, in den hessischen Großbetrieben hingegen nur etwa jeder Vierte. Die Weiterbildungsintensität ist demnach in Klein- und Mittelunternehmen (KMU) besonders hoch, während größere Betriebe selektiver qualifizieren.

Abb. 50: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001-2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2013, eigene Berechnungen

Ein Blick auf die langjährige Entwicklung zeigt hierbei, dass auch der Zuwachs der Weiterbildungsintensität vor allem auf die häufigere Weiterbildung der Beschäftigten in Klein- und Kleinstbetrieben zurückzuführen ist. Noch 2007 lag der Anteil der Geförderten in allen Größenklassen bei jeweils rund 22 Prozent, in den letzten sechs Jahren hat sich die Quote in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten um etwa 50 Prozent erhöht.

Inwieweit hierbei auch spezifische Beratungs- und Förderangebote für KMU maßgeblich sind, lässt sich mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht klären. Dass die relativ größte Wahrscheinlichkeit, in den Genuss einer Weiterbildung zu kommen, für Beschäftigte in hessischen Kleinbetrieben besteht, zeigt aber in jedem Fall deren große Weiterbildungsbereitschaft.

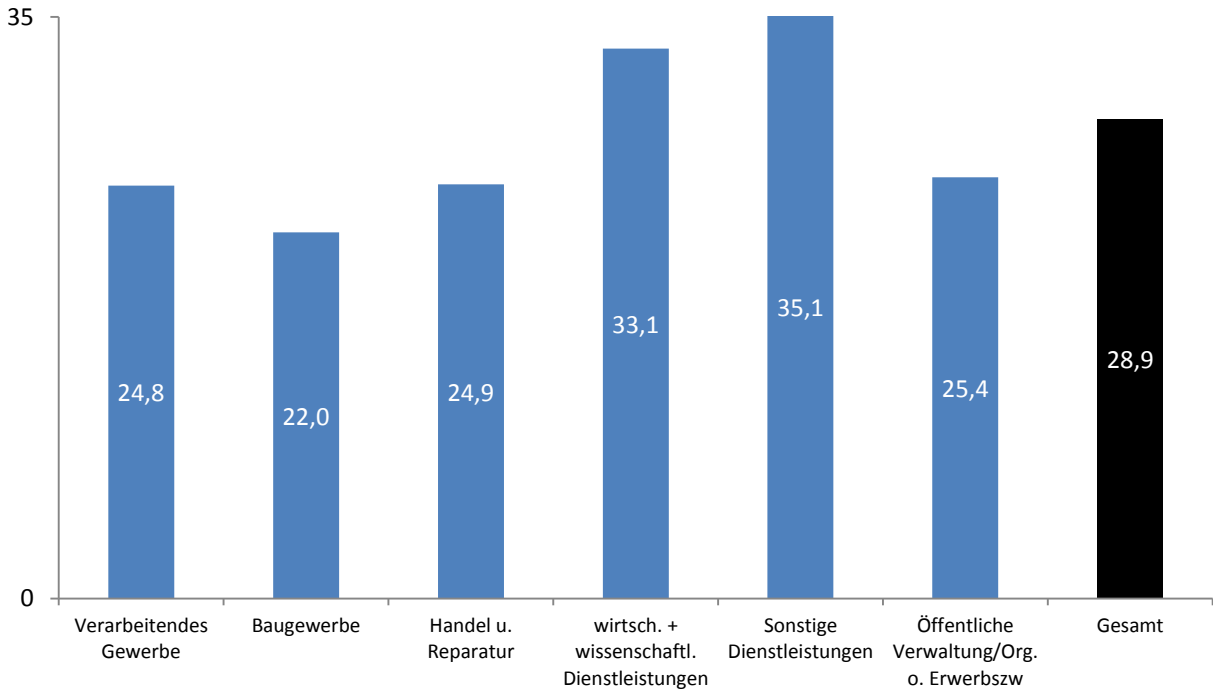
Höchster Anteil der geförderten Beschäftigten im Dienstleistungssektor

Traditionell variieren die Anteile der geförderten Beschäftigten zwischen den Wirtschaftszweigen, wobei strukturelle Differenzen sichtbar werden. Der höchste Anteil an geförderten Beschäftigten findet sich im Dienstleistungssektor, wo etwa jeder dritte Beschäftigte im ersten Halbjahr 2013 gefördert wurde – die Differenzen zwischen den wirtschaftsnahen und personalen Dienstleistungen sind hierbei gering.

Das Produzierende Gewerbe weist hingegen den geringsten Anteil an geförderten Beschäftigten auf: Nur rund 22 bzw. 25 Prozent der Beschäftigten in Bau- und Verarbeitendem Gewerbe nahmen im ersten Halbjahr 2013 an einer Weiterbildungsmaßnahme teil.

Anders als bei der Zahl der weiterbildenden Betriebe findet sich dagegen bei der Weiterbildungsquote auch die Öffentliche Verwaltung unter dem Durchschnitt. Mit anderen Worten: Im Öffentlichen Sektor fördern zwar viele Betriebe grundsätzlich Maßnahmen, aber nur relativ wenig Beschäftigte profitieren hiervon.

Abb. 51: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 1. Halbjahr 2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

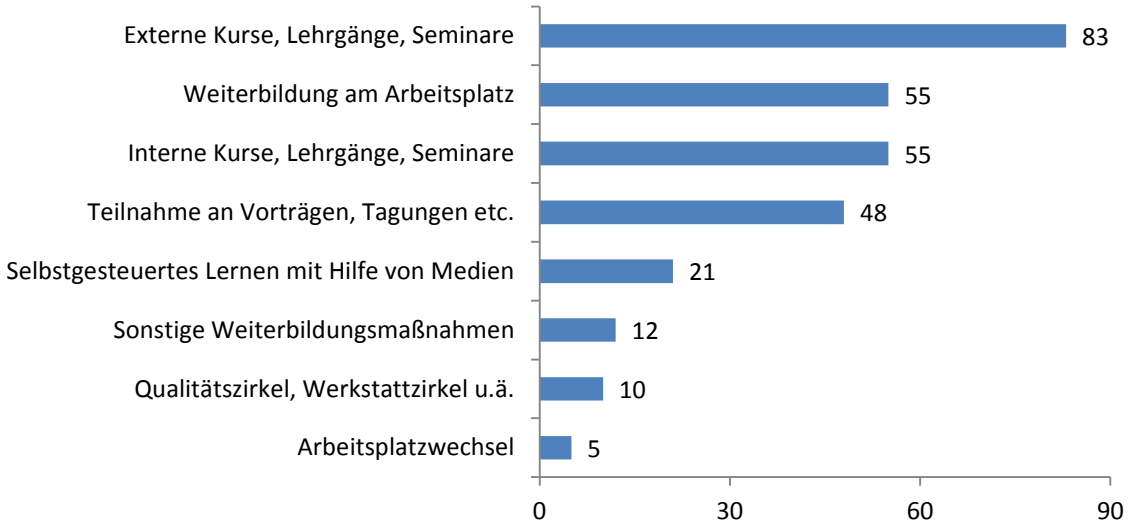
3.3.2 Formen und Organisation der Weiterbildung

Neben der Struktur der weiterbildenden Betriebe und Beschäftigten wird auch die Art der Weiterbildungsmaßnahmen erhoben. Diese zeige die betrieblichen Präferenzen bei der Weiterbildung, wobei besonders die Veränderungen im Zeitverlauf von Interesse sind. Aufschlüsse über die betrieblichen Präferenzen und die betriebliche Weiterbildungsbereitschaft liefern zudem die Fragen der zeitlichen und finanziellen Organisation der Weiterbildung.

Externe Kurse sind weiterhin die häufigste Art der Weiterbildung

Im ersten Halbjahr 2013 stellten 83 Prozent der weiterbildenden Betriebe Beschäftigte für externe Kurse, Lehrgänge und Seminare frei bzw. finanzierten sie ganz oder teilweise. Andere Weiterbildungsarten sind weniger verbreitet, jedoch auch von großer Bedeutung: Jeweils etwas über die Hälfte der Betriebe förderte die Weiterbildung am Arbeitsplatz sowie interne Kurse, Lehrgänge und Seminare. Die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u. ä. wurde von knapp der Hälfte aller Betriebe unterstützt. Eine geringere Bedeutung hat hingegen das selbstgesteuerte Lernen am Arbeitsplatz; auch sonstige Weiterbildungsformen wie Arbeitsplatzwechsel (Jobrotation) oder Qualitäts- und Werkstattzirkel werden nur selten genannt.

Abb. 52: Art der geförderten Maßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2013, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Bedeutung einzelner Weiterbildungsformen bleibt konstant

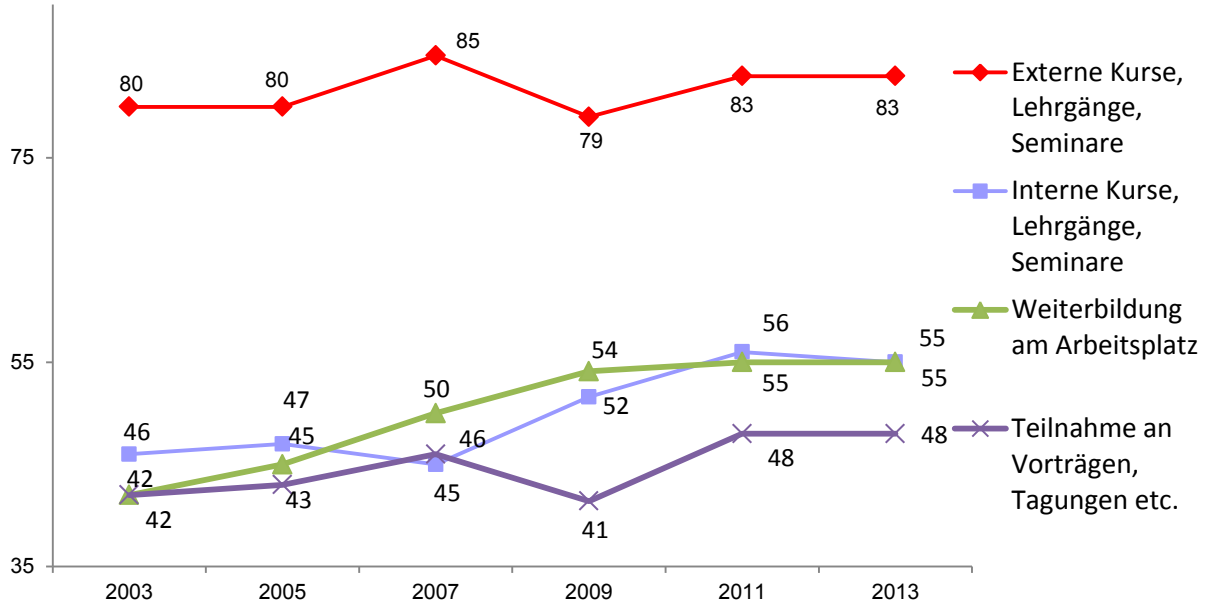
Interessant ist, neben der reinen Verbreitung der einzelnen Weiterbildungsarten, ein Blick auf deren Entwicklung. Bei den häufig genutzten Weiterbildungsarten zeigte sich, dass kurzfristige und flexible Formen der Weiterbildung an Bedeutung gewannen, was als zunehmende Optimierung der Nutzung der Ressource Weiterbildung interpretiert wurde (vgl. Nüchter / Larsen 2013).

Inwieweit dies zutrifft, lässt sich mit den Daten allein nicht klären; in jedem Fall zeigt sich jedoch, dass die Nutzung der vier wichtigsten Weiterbildungsformen in den letzten beiden Jahren gleich hoch geblieben ist. Die flexiblen und am stärksten an den eigenen Betrieb angepassten Formen, interne Kurse und die Weiterbildung am Arbeitsplatz, haben demnach

nicht weiter an Bedeutung gewonnen, die Teilnahme an Tagungen und Messen sowie an externen Kursen und Seminaren ebenso.

Zusammengenommen zeigt sich demnach, dass eine gewisse Konsolidierung erreicht sein könnte – große Verschiebungen in der Bedeutung einzelner Weiterbildungsformen sind auch in der Zukunft eher nicht zu erwarten.

Abb. 53: Art der geförderten Maßnahmen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2003-2013, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2003-2013, eigene Berechnungen

Weiterbildung in der Regel während der Arbeitszeit

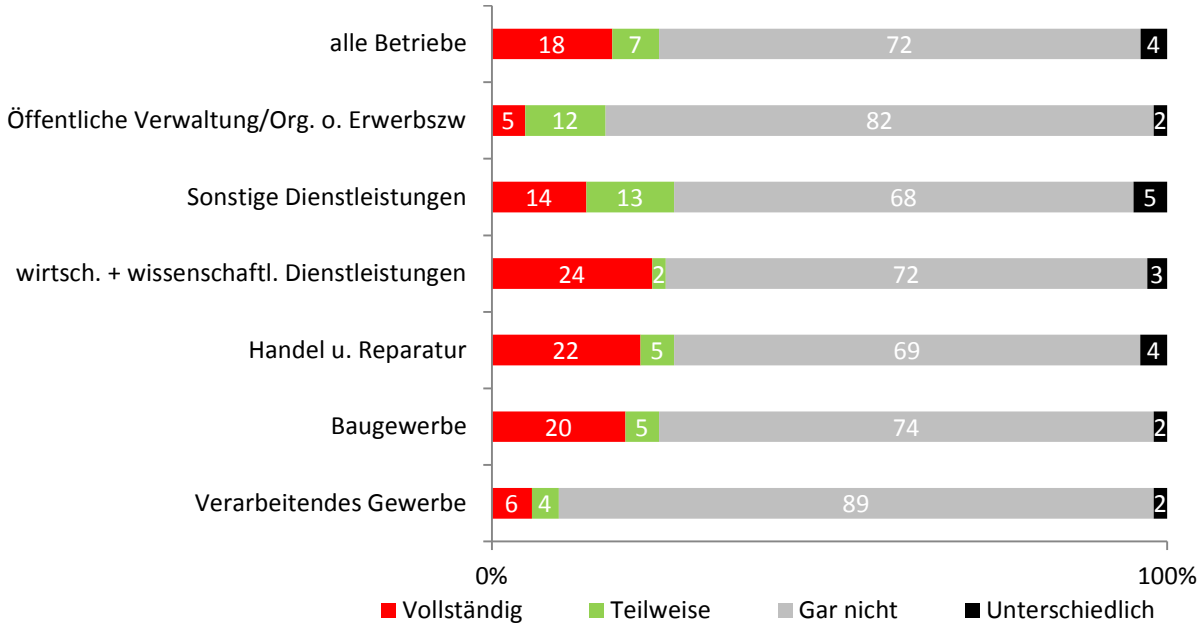
Auch wenn 57 Prozent der hessischen Betriebe die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich fördern, so bedeutet dies nicht in jedem Fall eine vollständige Übernahme der entstehenden zeitlichen und finanziellen Aufwendungen. Vielmehr müssen noch der Zeitpunkt der Weiterbildung (während oder außerhalb der Arbeitszeit) sowie die eigentliche Kostenübernahme der Weiterbildung berücksichtigt werden.

Allerdings gaben 2013 nur etwa vier Prozent der hessischen Betriebe an, ihre Weiterbildungsaktivitäten komplett in der Freizeit stattfinden zu lassen. Bei weiteren 23 Prozent trifft dies zumindest teilweise zu.

Fast zwei Drittel aller Betriebe in Hessen unterstützen die Weiterbildung, indem sie sie komplett in der Arbeitszeit stattfinden lassen. Dies zeigt, dass bei den meisten weiterbildenden Betrieben die Maßnahmen als Teil der Arbeit betrachtet werden, die dem Beschäftigten ebenso dienen wie dem Betrieb selbst. Ein Blick in die Vergangenheit zeigt zudem, dass dies

in der Vergangenheit ähnlich war: Bereits in Vorjahren war der Anteil der Betriebe, der Weiterbildung ausschließlich während der Arbeitszeit fördert, ähnlich hoch.

Abb. 54: Zeitpunkt der geförderten Maßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2013 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Eine Differenzierung der Weiterbildungszeiten nach Wirtschaftszweigen ergibt ein recht heterogenes Bild. Der Sektor der Sonstigen Dienstleistungen weist den größten Anteil der Betriebe auf, in denen die Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen teilweise in der Freizeit besuchen müssen. Ebenfalls hoch ist dieser Anteil im Handel – dort finden sich zudem besonders viele Betriebe, die Weiterbildung nur außerhalb der Arbeitszeiten fördern.

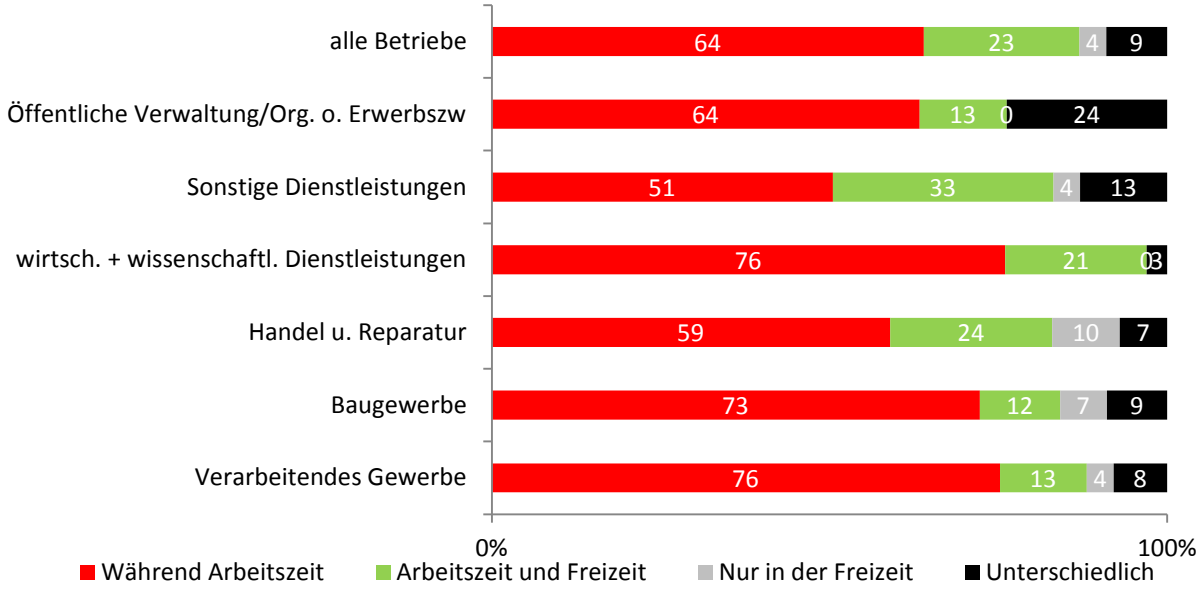
Dies ist dagegen im Öffentlichen Sektor und den wirtschaftsnahen Dienstleistungen gar nicht der Fall; Betriebe des letztgenannten Sektors fördern auch am häufigsten die Weiterbildung während der Arbeitszeit.

Kosten werden in der Regel vom Betrieb alleine getragen

Neben Aufwendungen, die durch den Ausfall von Arbeits- oder Freizeit entstehen, gibt es bei Weiterbildungsmaßnahmen in der Regel auch unmittelbare Kosten, beispielsweise für Schulungsmaterial, Trainer oder Reisen. Auch wenn die Mehrheit der Betriebe Weiterbildung während der Arbeitszeit fördert, ist doch vorstellbar, dass von den Beschäftigten ein Beitrag zu diesen Kosten verlangt wird. Daher wurde abschließend nach der Kostenbeteiligung der

Beschäftigten an den finanziellen Aufwendungen für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefragt.

Abb. 55: Kostenbeteiligung der Beschäftigten an Maßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2013 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Rund 72 Prozent der Betriebe in Hessen geben an, ihre Beschäftigten in keiner Weise an den entstehenden Aufwendungen zu beteiligen. Sieben Prozent der Betriebe beteiligen ihre Beschäftigten teilweise an den Kosten der Weiterbildung, und 18 Prozent geben die Kosten der Maßnahmen komplett an die Beschäftigten weiter. Auch hier lagen die Werte in der Vergangenheit ähnlich hoch; einzige Ausnahme bildete das Jahr der Wirtschaftskrise 2009, in dem die hessischen Betriebe deutlich seltener zu einer vollständigen oder partiellen Kostenübernahme bereit waren.

Die Differenzen zwischen den Sektoren fallen hierbei etwas geringer aus als bei der zeitlichen Organisation. Auffällig ist, dass im Verarbeitenden Gewerbe eine komplette oder teilweise Beteiligung der Beschäftigten an den Kosten die absolute Ausnahme ist; die Betriebe dieses Sektors finanzieren die Maßnahmen in fast 90 Prozent der Fälle allein.

Besonders häufig müssen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die entsprechenden Kosten im Baugewerbe, im Handel sowie den wirtschaftsnahen Dienstleistungen selbst tragen. Diese heterogene Gruppe wirft die Frage nach den Gründen auf; ob hierbei Kostendruck, die Art der präferierten Maßnahme oder andere Faktoren maßgeblich sind, lässt sich aufgrund der geringen Fallzahlen jedoch nicht klären.

3.3.3 Weiterbildung An- und Ungelernter

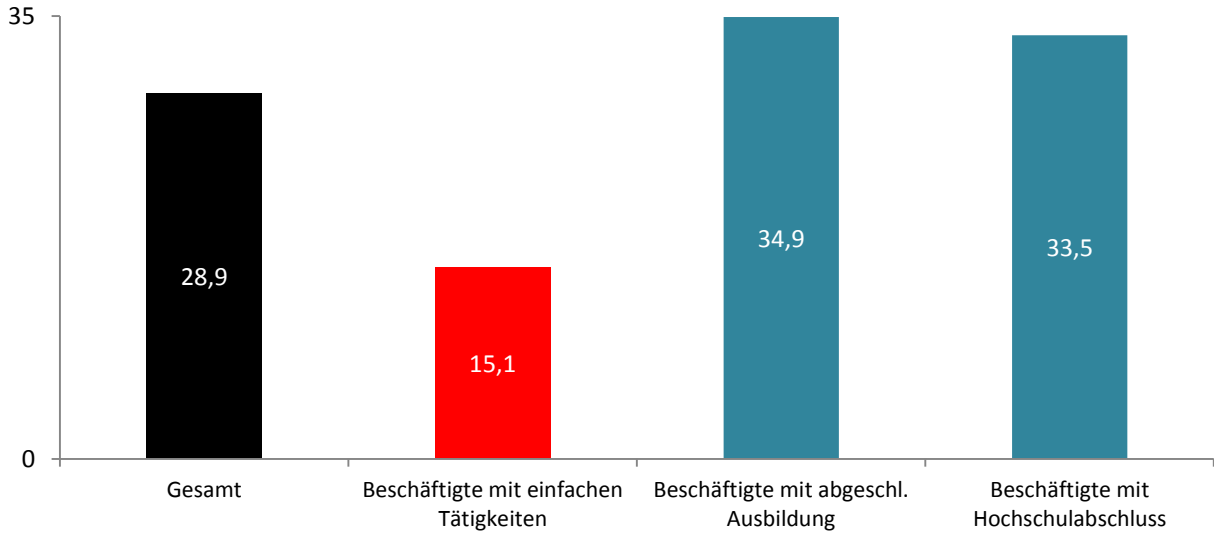
Die Differenzierung der Weiterbildungsaktivitäten nach Qualifikationsgruppen kann erste Aufschlüsse über die Nutzung innerbetrieblicher Bildungspotenziale liefern. Insbesondere Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten sind hier von Interesse.

Zunächst wird untersucht, wie viele Geringqualifizierte überhaupt an einer Weiterbildungsmaßnahme partizipierten. Im Anschluss gehen wir der Frage nach, ob es zwischen den Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen Unterschiede bei der Integration An- und Ungelernter in betriebliche Bildung gibt.

Weiterbildungsquote bei einfach Beschäftigten deutlich niedriger

Im IAB-Betriebspanel wurde hierzu erhoben, wie viele Beschäftigte, deren Weiterbildung gefördert wurde, zu den unterschiedlichen Qualifikationsgruppen zählten, wobei zwischen Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (An- und Ungelernte), Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung und Beschäftigten mit akademischem Abschluss unterschieden wurde.

Abb. 56: Weiterbildungsquote in Hessen 1. Halbjahr 2013 nach Qualifikationsniveau, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Bezogen auf die Weiterbildungsbeteiligung zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen. Diese betreffen allerdings nicht die qualifiziert Beschäftigten: Die Weiterbildungsquote von Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung ist ähnlich

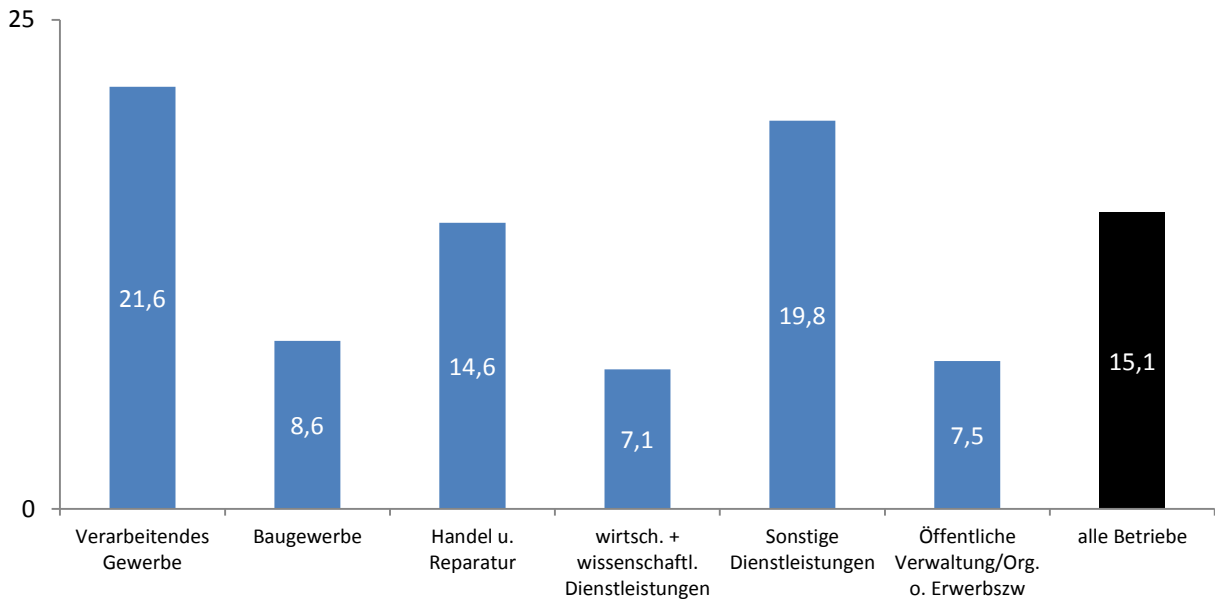
hoch wie die von Beschäftigten mit Hochschulabschluss, jeweils etwa ein Drittel aller Beschäftigten wird weitergebildet.

Ganz anders ist die Situation bei den Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten: Von diesen kommt nur knapp jeder Siebte in den Genuss einer betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahme. Noch immer ist diese Beschäftigtengruppe bei den betrieblichen Bildungsaktivitäten klar unterrepräsentiert.

Große Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen

Bei der Beteiligung der An- und Ungelernten an Weiterbildungsmaßnahmen existieren deutliche Differenzen zwischen den Wirtschaftszweigen. Besonders niedrig ist ihre Integration in die Bildungsaktivitäten in Branchen, in denen eher wenige einfach Beschäftigte arbeiten, wie der Öffentlichen Verwaltung oder den wirtschaftsnahen Dienstleistungen, wo nur jeder 14. An- und Ungelernte weitergebildet wird.

Abb. 57: Weiterbildungsquote von an- und ungelernten Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 1. Halbjahr 2013, Basis: alle Betriebe, die An- und Ungelernte beschäftigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

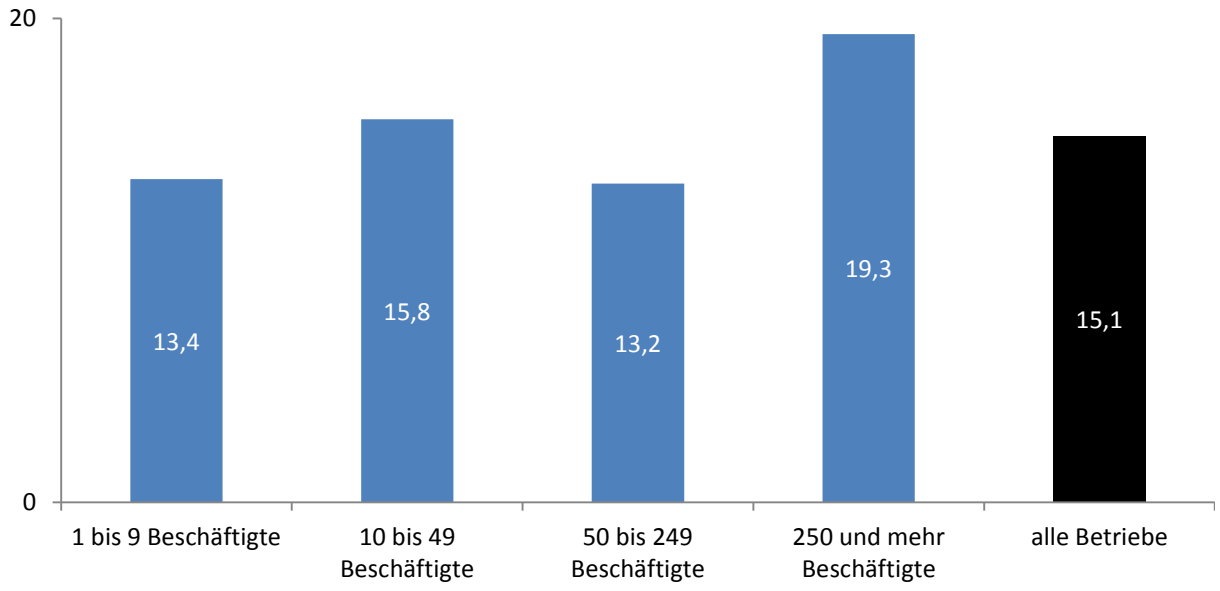
Überdurchschnittlich hoch ist die Weiterbildungsquote folgerichtig in Sektoren, in denen viele An- und Ungelernte beschäftigt werden, nämlich dem Handel und den Sonstigen Dienstleistungen. Man könnte also folgern, dass Betriebe ihre einfach Beschäftigten eher qualifizieren, wenn entsprechende Tätigkeiten in dem jeweiligen Sektor verbreitet sind. Dem

entgegen steht allerdings ein anderer Befund: Die höchste Weiterbildungsquote An- und Ungelernter findet sich im Verarbeitenden Gewerbe – einem Wirtschaftszweig, der sich durch hohe Fachkräfteanteile und eher wenige Helfertätigkeiten auszeichnet (vgl. Nüchter / Larsen 2013).

Großbetriebe fördern häufiger An- und Ungelernte

Zuvor wurde festgestellt, dass die Weiterbildungsbeteiligung von Klein- und Mittelbetrieben in Hessen deutlich zugenommen hat. Dies schlägt sich in der Integration Geringqualifizierter in die Maßnahmen jedoch nur bedingt nieder: Die Weiterbildungsquote ist in Betrieben mit bis zu 9 und zwischen 50 und 249 Beschäftigten unterdurchschnittlich, in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten etwas über dem Durchschnitt. Deutlich mehr An- und Ungelernte werden hingegen in hessischen Großbetrieben weitergebildet. Wenn man zudem berücksichtigt, dass Großbetriebe - bezogen auf alle Beschäftigten - eine eher niedrige Weiterbildungsquote aufweisen, zeigt dies die ungleiche Integration in betriebliche Weiterbildung zwischen den Betriebsgrößen.

Abb. 58: Weiterbildungsquote von an- und ungelernten Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 1. Halbjahr 2013, Basis: alle Betriebe, die An- und Ungelernte beschäftigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Relativierend ist hierbei anzumerken, dass die Weiterbildungsquoten Gering-qualifizierter in den hessischen KMU in der Vergangenheit noch deutlich niedriger lagen; andere Untersuchungen kamen hier auf nur sechs Prozent Beteiligung (vgl. Baden et al. 2010).

Förderprogramme wie WeGebAU und die hessischen Qualifizierungsschecks, die sich speziell an An- und Ungelernte in KMU richten, haben hier möglicherweise einen Beitrag zur Verbesserung der Situation geleistet; die Daten von 2013 zeigen jedoch, dass noch Potenziale bestehen.

3.3.4 Resümee

Das Unterkapitel ging zum Einen der Frage nach, wie sich die Weiterbildungsaktivitäten der hessischen Betriebe 2013 darstellen und welche Entwicklung zu beobachten ist, zum anderen wurde vertieft die Weiterbildungsbeteiligung der an- und ungelernten Beschäftigten untersucht.

Zur ersten Frage lässt sich festhalten, dass sich die Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe auf hohem Niveau konsolidiert hat: Die Beteiligung der Betriebe lag ähnlich hoch wie in den Vorjahren, und die Zahl der Beschäftigten, deren Weiterbildung gefördert wurde, erreichte erneut einen Höchststand. Dies zeigt, dass Weiterbildung bei den hessischen Betrieben weiterhin einen hohen Stellenwert besitzt, wobei vor allem kleinere Betriebe und der Dienstleistungssektor aktiv sind.

Eine Betrachtung der zeitlichen und finanziellen Organisation zeigt zudem, dass die Betriebe die Verantwortung für die Maßnahmen in der Regel nicht auf die Beschäftigten abwälzen. Eine jeweils deutliche Mehrheit der Betriebe übernimmt die anfallenden Kosten komplett und ermöglicht die Weiterbildung während der Arbeitszeit, sieht die Weiterbildung demnach als originäre betriebliche Aufgabe, für dessen Organisation und Kosten er die Verantwortung übernimmt. Dies ist keineswegs eine neue Entwicklung; bereits im vergangenen Jahrzehnt übernahmen die Betriebe mehrheitlich den anfallenden Aufwand.

Ebenfalls wenig verändert zeigen sich die Präferenzen bei der Art der Weiterbildung: Noch immer ist der externe Kurs die bei weitem am häufigsten genutzte Form der Wissensvermittlung; flexible Formen wie die Weiterbildung am Arbeitsplatz haben ebenfalls eine hohe Verbreitung, ihre Bedeutung nahm aber im Gegensatz zu den Vorjahren nicht weiter zu.

Ein schwieriges Thema bleibt die Integration Geringqualifizierter in die betriebliche Weiterbildung. Zwar ist deren Weiterbildungsquote – wohl auch durch vielfältige Fördermöglichkeiten – höher als in der Vergangenheit, liegt jedoch noch immer nur bei etwa der Hälfte des Durchschnittswerts. Mit anderen Worten: Die Wahrscheinlichkeit, im eigenen Betrieb weiterqualifiziert zu werden, ist für An- und Ungelernte weniger als halb so hoch wie für qualifizierte Beschäftigte. Besonders Betriebe aus Sektoren mit hohen Anteilen an Höherqualifizierten beziehen Geringqualifizierte seltener in die Weiterbildung ein.

Insgesamt zeigt sich somit, dass die hessischen Betriebe eine gleichbleibend hohe Weiterbildungsaktivität zeigen, bestimmte Zielgruppen jedoch noch immer klar unterrepräsentiert

sind. Gerade im Hinblick auf den zukünftigen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials bestehen hier innerbetriebliche Potenziale, die erschlossen werden sollten.

3.4 Arbeitszeiten und Löhne: Stellschrauben für Betriebe

Der demografiebedingte Rückgang der Zahl der Erwerbspersonen hat mutmaßlich große Auswirkungen für Arbeitsmarkt und Beschäftigung und stellt die Betriebe vor neue Herausforderungen. Hierzu zählen, neben dem Umgang mit alternden Belegschaften, vor allem die zu erwartenden größer werdenden Schwierigkeiten der Betriebe, geeignetes Personal zu finden und mittelfristig an den Betrieb zu binden.

Für die Betriebe existieren unterschiedliche personalpolitische Möglichkeiten, um prospektiv zu agieren oder auch auf Veränderungen zu reagieren. Zu nennen sind hier insbesondere Qualifizierungsmaßnahmen, aber auch Angebote zum betrieblichen Gesundheitsmanagement oder freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen.

In den drei vorangegangenen Unterkapiteln wurden hierzu Ergebnisse des IAB-Betriebspanels Hessen 2013 vorgestellt, die sich mit dem Aus- und Weiterbildungsverhalten der hessischen Betriebe befassten. Der folgende Abschnitt widmet sich zwei weiteren Bereichen, mittels derer personalpolitisch auf sich verändernde Marktsituationen reagiert werden kann: die Gestaltung der Arbeitszeiten und die Entlohnung der Beschäftigten.

Die Betriebe können durch Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse bei der Arbeitszeitgestaltung und die Vermeidung großer Überstundenkontingente die Work-Life-Balance der Beschäftigten fördern; ebenso kann ein hohes Lohnniveau und die Entlohnung über den vereinbarten Tarifen zur Attraktivität eines Arbeitsplatzes beitragen.

Arbeitszeitgestaltung und Entlohnung bilden zentrale Stellschrauben der Betriebe zur Schaffung attraktiver Arbeitsplätze und zur Rekrutierung und Bindung von Beschäftigten. Diese beiden Faktoren bilden daher den Gegenstand der folgenden Betrachtungen. Hierzu wird untersucht, wie sich die hessischen Betriebe 2013 verhielten und, soweit möglich, wie sich die Personalpolitik der Betriebe in den vergangenen Jahren entwickelt hat. Zudem werden die Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen dargestellt. Leitfrage ist hierbei – neben der Darstellung der generellen Entwicklung - inwiefern sich bereits heute Verhaltensanpassungen zeigen, die prospektiv oder reaktiv im Zusammenhang mit den demografiebedingten Veränderungen stehen könnten.

3.4.1 Wochenarbeitszeit, Überstunden und Arbeitszeitkonten

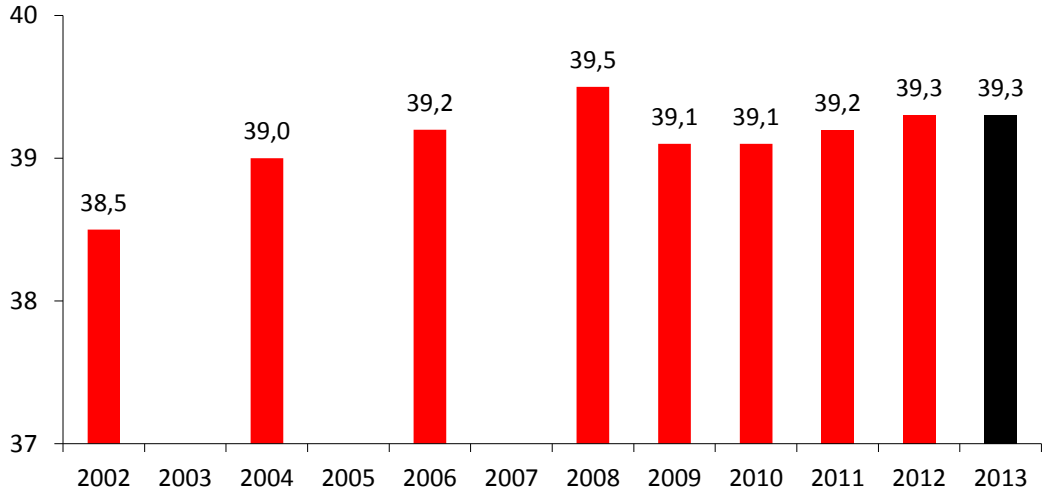
Kennzeichnend für die vergangene Entwicklung waren eine schrittweise Zunahme der durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit und eine Flexibilisierung des Arbeitsvolumens. Als Hauptgründe für diesen Prozess galten die Senkung der Betriebskosten bei fehlendem Lohnausgleich und die Erhöhung der betrieblichen Flexibilität, unter anderem zur Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit.

Im Folgenden gehen wir der Frage nach, ob sich diese Entwicklung tendenziell fortsetzt. Anzumerken ist hierbei, dass dies nur für die die vereinbarte, nicht aber die tatsächliche Arbeitszeit (die im IAB-Betriebspanel nicht erhoben wird) ausgewertet werden kann. Zudem wird anschließend untersucht, wie sich die Nutzung von Überstunden und Arbeitszeitkonten in Hessen darstellt, welche Entwicklung zu beobachten ist und welche strukturellen Differenzen bestehen.

Vereinbarte Wochenarbeitszeit bleibt konstant

Die Ergebnisse des Jahres 2013 zeigen, dass sich der Trend zu längeren vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten nach der Wirtschaftskrise nicht weiter fortsetzte. Die Wochenarbeitszeit, die hessische Betriebe mit ihren Vollzeitbeschäftigten vertraglich vereinbart haben, lag 2013 bei durchschnittlich 39,3 Stunden. Somit liegt der derzeitige Wert um 0,2 Stunden (bzw. 12 Minuten) unter dem Höchstwert des Jahres 2008, die Veränderungen sind in den letzten Jahren zudem sehr gering.

Abb. 59: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte in Hessen 2002-2013*, Angaben in Stunden



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2013, eigene Berechnungen

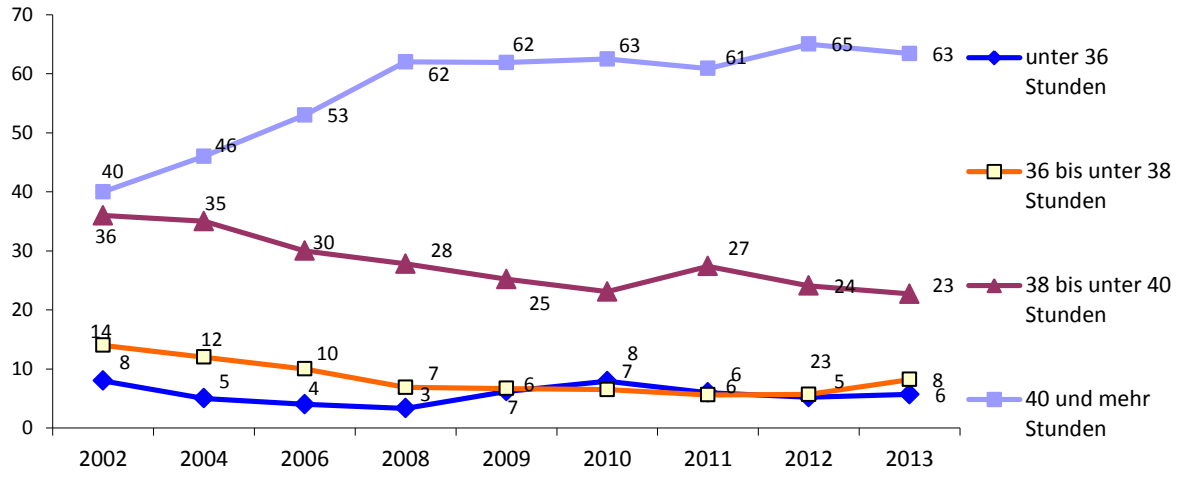
**Frage wurde 2003, 2005 und 2007 nicht gestellt*

Anteil der Betriebe mit hohem Arbeitsvolumen geht leicht zurück

Unter dem Aspekt der individuellen Arbeitsbelastung gibt der Durchschnittswert aller Betriebe noch recht wenig Aufschluss. Interessanter ist hier, wie sehr sich die Betriebe hinsichtlich ihrer Wochenarbeitszeit strukturell unterscheiden.

Es liegt nahe, dass der Anstieg der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit in der Vergangenheit vor allem durch den höheren Anteil der Betriebe verursacht wurde, in denen die vereinbarte Wochenarbeitszeit 40 oder mehr Stunden betrug. Dieser Trend scheint ebenfalls durchbrochen: 2013 lag der Anteil bei 63 Prozent und somit in etwa auf dem Niveau der Jahre 2008 und 2010.

Abb. 60: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte nach Kategorien in Hessen 2002-2013*, Angaben in Prozent aller Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2013, eigene Berechnungen

**Frage wurde 2003, 2005 und 2007 nicht gestellt*

Der Anteil der Betriebe mit einer vereinbarten Arbeitszeit zwischen 36 und 38 Stunden nahm hingegen leicht zu; inwieweit dies als Entwicklung zu einer wieder größeren Angleichung der betrieblichen Arbeitszeiten zu sehen ist, wird man in Zukunft sehen.

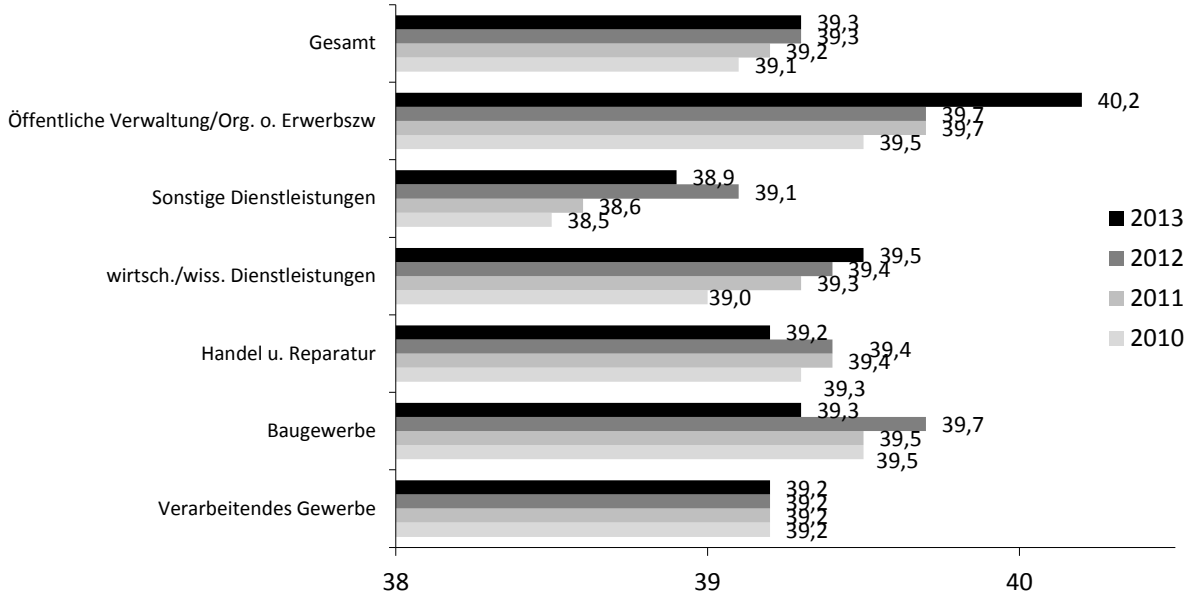
Wochenarbeitszeit steigt in Öffentlicher Verwaltung nochmals an

Die relativ geringen Veränderungen der vereinbarten Arbeitszeiten sollten jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass zwischen den Wirtschaftszweigen zum Teil bedeutende Differenzen bestehen und die Entwicklungen zudem uneinheitlich sind.

Die niedrigste durchschnittliche Wochenarbeitszeit findet sich mit 38,9 Stunden im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen, zu dem auch die Gesundheits- und Sozialberufe zählen. Die höchsten Arbeitsvolumina von Vollzeitbeschäftigten sind in der Öffentlichen Verwaltung zu finden. Die dort vereinbarten 40,2 Stunden sind zugleich der höchste Wert der letzten Jahre. In den anderen Sektoren liegen die Wochenarbeitszeiten hingegen nahe am Durchschnitt

aller Betriebe, wobei insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe in der jüngeren Vergangenheit keine Veränderungen zu beobachten waren.

Abb. 61: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010-2013, Angaben in Stunden



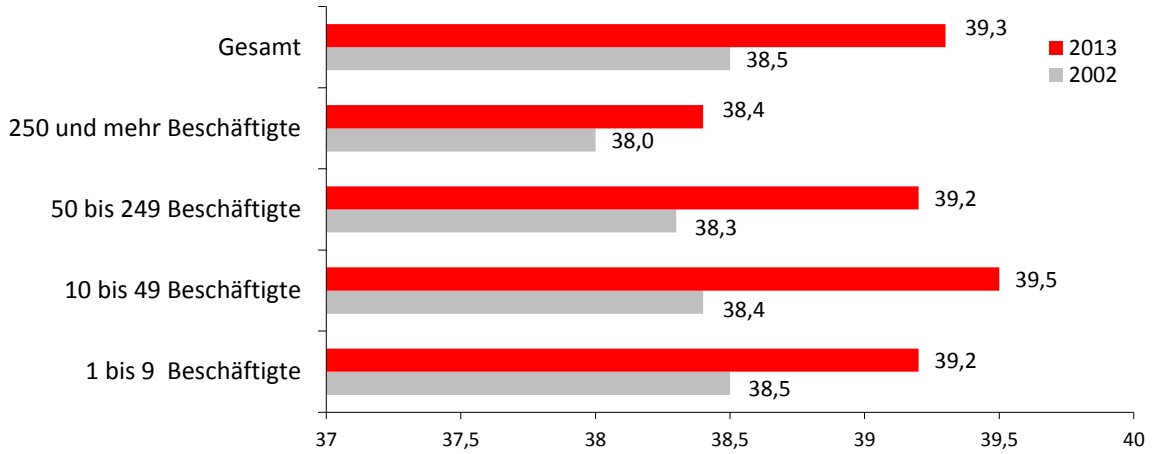
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010-2013, eigene Berechnungen

Langfristiger Anstieg der Wochenarbeitszeit in allen Betriebsgrößen

Die durchschnittlichen Arbeitszeiten in den Großbetrieben sind mit 38,4 Stunden am niedrigsten. Über eine Stunde länger müssen Beschäftigte hingegen durchschnittlich in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten arbeiten, Mittel- und Kleinstbetriebe weisen durchschnittliche Arbeitszeiten auf.

Die Veränderungen gegenüber dem Vorjahr sind eher gering. Ein Blick auf die langfristige Entwicklung zeigt hingegen, dass in den letzten zehn Jahren in allen Betriebsgrößenklassen ein deutlicher Anstieg der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit zu beobachten ist, der von knapp einer halben Stunde in den Großbetrieben bis zu 1,1 Stunden in den Kleinbetrieben reicht.

Abb. 62: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2002 und 2013, Angaben in Stunden

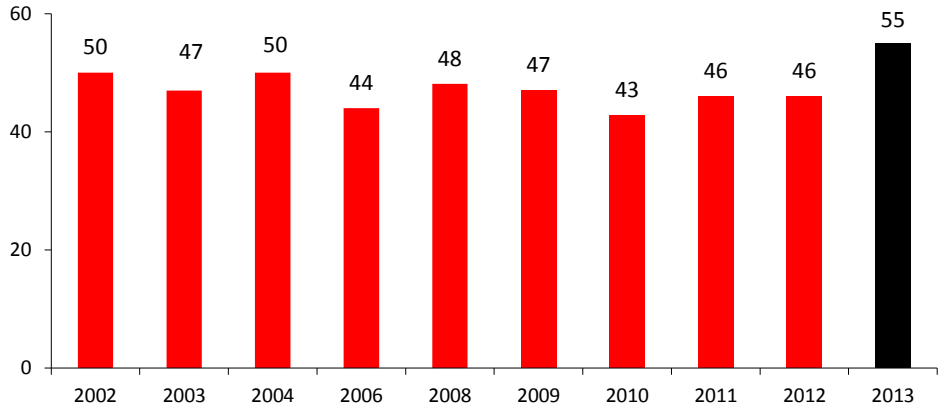


Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2013, eigene Berechnungen

Anteil der Betriebe mit Überstunden nimmt deutlich zu

Überstunden, also alle Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden, sind ein traditionelles Mittel der Arbeitszeitgestaltung, mit dem Produktions- und Auftragsschwankungen ausgeglichen werden können. Unter dem Aspekt der Arbeitsplatzattraktivität ist ihr Einsatz nicht unproblematisch, da Überstunden mit höheren Arbeitsbelastungen der Beschäftigten einhergehen können; zudem sind Überstunden für die Betriebe in der Regel mit höheren Kosten verbunden.

Abb. 63: Betriebe mit Überstunden im Vorjahr in Hessen 2002-2013* Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2013, eigene Berechnungen

**Frage wurde 2005 und 2007 nicht gestellt*

Trotz dieser potenziellen Nachteile ist kein Rückgang der Zahl der Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden, zu verzeichnen, im Gegenteil: Im Jahr 2013 gaben 55 Prozent aller Betriebe an, im Jahr zuvor auf Überstunden zurückgegriffen zu haben. Der Anteil ist demnach nicht nur deutlich höher als in den Vorjahren, er liegt auch über den hohen Werten, die zu Beginn des Jahrtausends zu beobachten waren. Ob dies auch einem Anstieg der geleisteten Überstunden entspricht, ist hingegen nicht klar.

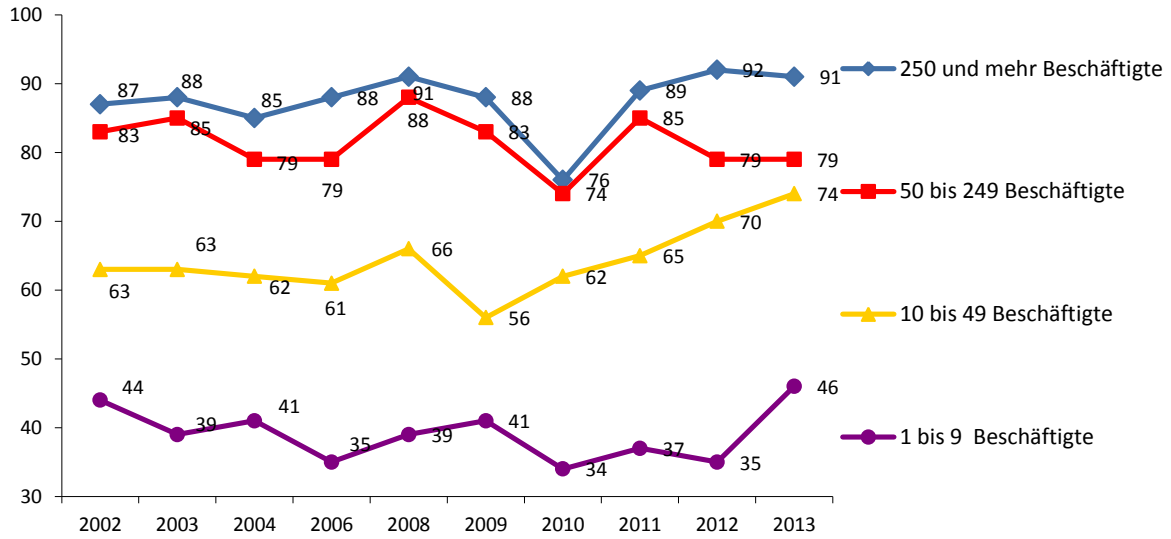
Was ursächlich für diese deutlich größere Verbreitung des Instruments Überstunden ist, lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht klären. Auffällig ist in jedem Fall, dass das eher unflexible Instrument der Überstunden keineswegs an Bedeutung verliert. Einschränkend ist hier allerdings anzumerken, dass die absolute Zahl der geleisteten Überstunden nicht erfasst ist.

Deutlich mehr Kleinst- und Kleinbetriebe nutzen Überstunden

Ein Blick auf die Betriebsgrößen zeigt, dass der Anstieg der Nutzung vor allem auf die Kleinst- und Kleinbetriebe (bis 9 bzw. mit 10 bis 49 Beschäftigten) zurückzuführen ist. Dort stieg der Anteil der Betriebe, die Überstunden nutzten, um jeweils neun Prozentpunkte.

In Mittel- und Großbetrieben, in denen ohnehin zu einer großen Mehrheit Überstunden geleistet werden, war hingegen ein Rückgang bzw. eine Stagnation der Verbreitung zu beobachten – die Zahl der geleisteten Überstunden könnte somit real sogar rückläufig sein.

Abb. 64: Betriebe mit Überstunden im Vorjahr nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2002-2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2013, eigene Berechnungen

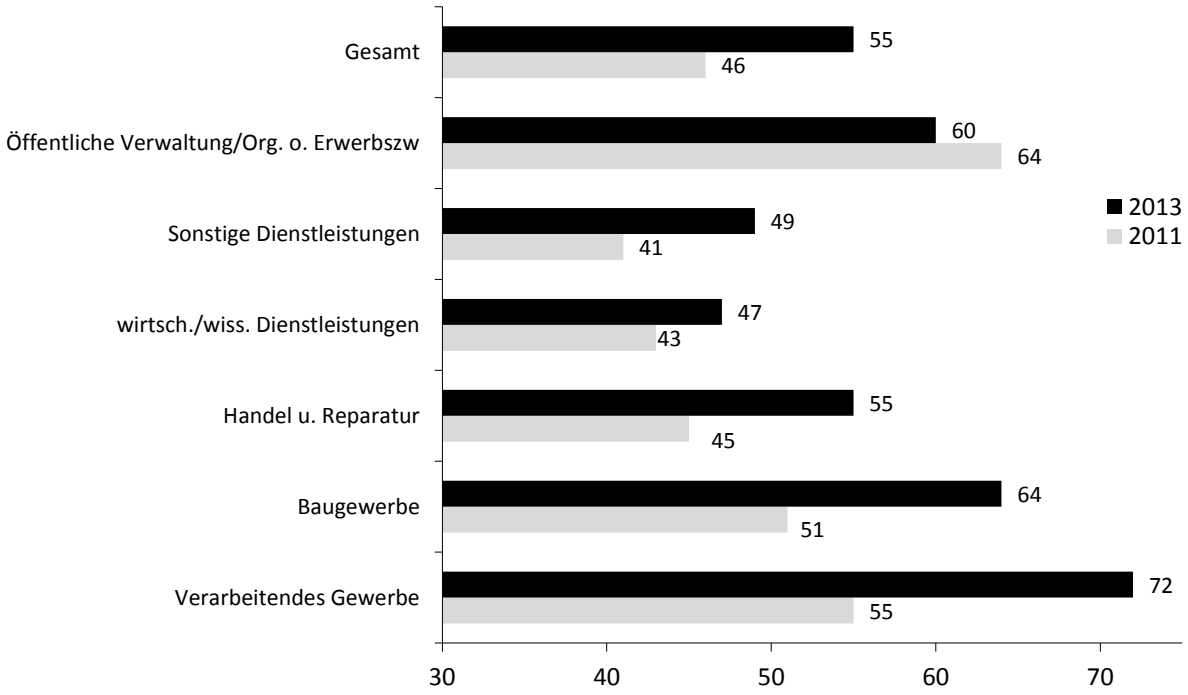
**Frage wurde 2005 und 2007 nicht gestellt*

Deutlicher Zuwachs an Überstunden im Produzierenden Gewerbe

Der Anteil der Betriebe mit Überstunden ist in der Öffentlichen Verwaltung traditionell hoch; auch 2013 wurden hier in 60 Prozent der Betriebe Überstunden geleistet. Übertroffen wurde dieser Anteil 2013 jedoch noch in zwei anderen Sektoren: Im Verarbeitenden Gewerbe und Baugewerbe gaben 72 bzw. 64 Prozent aller Betriebe an, dass dort Überstunden geleistet wurden. Dies sind nicht nur die höchsten Werte aller Wirtschaftszweige, sondern es bedeutet auch einen Anstieg um 17 bzw. 13 Prozentpunkte binnen zwei Jahren. Dies legt den Schluss nahe, dass im Produzierenden Gewerbe eine gute konjunkturelle Auftragslage zu verzeichnen war, die seitens der Betriebe vor allem durch interne Mehrarbeit kompensiert wurde.

Niedriger ist dagegen der Anteil der Dienstleistungsbetriebe, in denen Überstunden geleistet wurden; allerdings sind auch hier Zuwächse zu beobachten.

Abb. 65: Betriebe mit Überstunden im Vorjahr nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2011 und 2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011/2013, eigene Berechnungen

Nutzung von Arbeitszeitkonten nimmt weiter zu

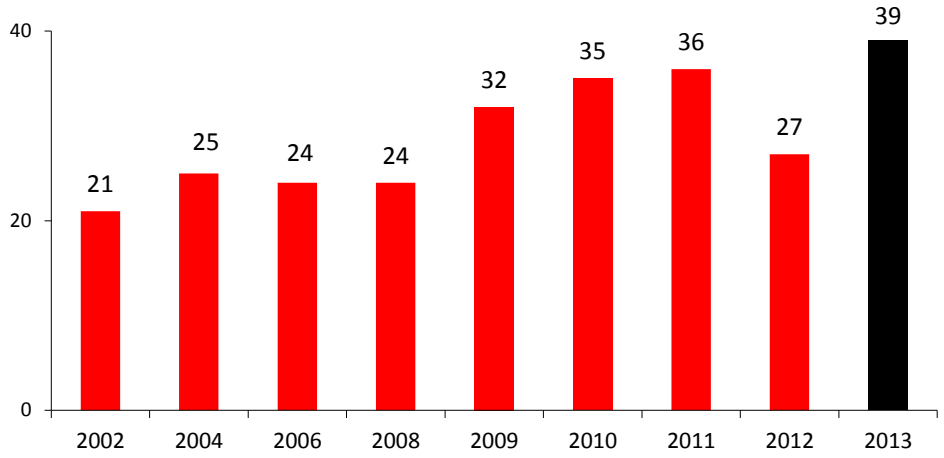
Ein gegenüber den Überstunden noch flexibleres Instrument zur Arbeitszeitsteuerung sind Arbeitszeitkonten, bei denen die Beschäftigten über gewisse Zeiträume Mehrarbeit ansammeln und anschließend kompensieren können. Den Betrieben bietet dies die Möglichkeit,

den Arbeitskräfteeinsatz bei Produktions- und Auftragsspitzen zu steuern, den Beschäftigten sind in der Folge größere Spielräume bei der individuellen Arbeitszeitgestaltung möglich, was im Idealfall zu einer Verbesserung der Work-Life-Balance und somit einer größeren Arbeitsplatzattraktivität führen kann.

In Hessen hatte in der Vergangenheit stets nur etwa ein Viertel aller Betriebe derartige Regelungen, die von der Gleitzeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen reichen können. Dieser Wert war bis 2011 deutlich gestiegen, weshalb die Folgerung nahe lag, dass sich ein wachsender Teil der hessischen Betriebe Arbeitszeit- und Flexibilitätspolster schafft, um zukünftige Arbeitsschwankungen besser kompensieren zu können.

Die verstärkte Nutzung von Überstunden in hessischen Betrieben könnte nun jedoch den Schluss nahelegen, dass das Instrument der Arbeitszeitkonten in seiner Bedeutung wieder eingeschränkt wird. Die aktuellen Ergebnisse weisen jedoch in eine andere Richtung: Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil der Betriebe, in denen Arbeitszeitkonten eingesetzt werden, wieder um zwölf Prozentpunkte angestiegen und liegt nun bei 39 Prozent; der Rückgang des Jahres 2012 kann somit als Ausreißer betrachtet werden.

Abb. 66: Nutzung von Arbeitszeitkonten in Hessen 2002-2013*, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2013, eigene Berechnungen

**Frage wurde 2003, 2005 und 2007 nicht gestellt*

Arbeitszeitkonten sind demnach in der hessischen Wirtschaft so verbreitet wie noch nie in der Vergangenheit. Nimmt man zu diesem Befund noch die höhere Zahl von Betrieben hinzu, die Überstunden nutzten, zeigt sich ein Trend hin zur Ausweitung und Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeiten.

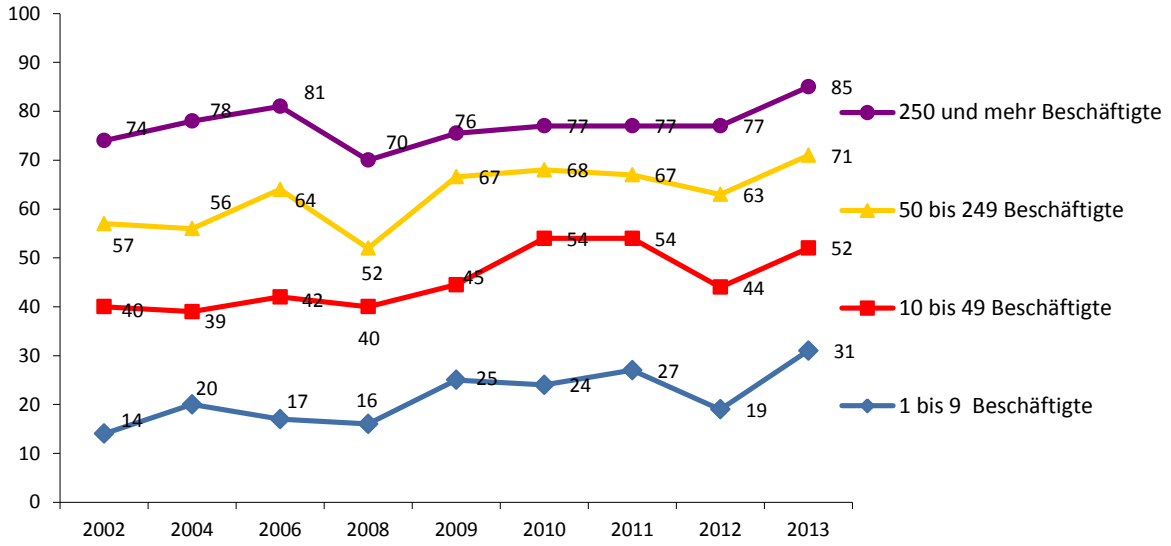
Häufigere Nutzung von Arbeitszeitkonten in Kleinstbetrieben

Wenig überraschend ist, dass mit steigender Betriebsgröße vermehrt Arbeitszeitkonten in den Betrieben genutzt werden. So gibt es beispielsweise nur in etwa 31 Prozent der Kleinstbetriebe Arbeitszeitkonten, jedoch in 85 Prozent der Großbetriebe.

Dies führt auch dazu, dass die Zahl der Beschäftigten, die von diesen Regelungen Gebrauch machen können, deutlich höher liegt, als dies der Anteil der Betriebe vermuten ließe, die dies anbieten. Fast drei Viertel aller Beschäftigten in Hessen ist mittlerweile in einem Betrieb tätig, der Arbeitszeitkonten anbietet – in diesen Betrieben profitieren durchschnittlich fast 89 Prozent von dieser Regelung, weshalb rechnerisch 1,76 Mio. Beschäftigte in Hessens Betrieben Arbeitszeitkonten nutzen können.

Ebenso interessant wie dieser Befund ist die Betrachtung der Entwicklung. In den Großbetrieben ist der Anteil im letzten Jahrzehnt – abgesehen von Rückgang im Jahr 2008 - relativ konstant geblieben. In allen anderen Größenklassen sind in den letzten 10 Jahren deutliche Zuwächse zu beobachten, vor allem in den Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten: Hier hat sich der Anteil der Betriebe, der Arbeitszeitkonten anbietet, allein seit 2008 fast verdoppelt.

Abb. 67: Nutzung von Arbeitszeitkonten in Hessen 2002-2013 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2013, eigene Berechnungen

**Frage wurde 2003, 2005 und 2007 nicht gestellt*

3.4.2 Löhne, Gehälter und übertarifliche Entlohnung

Die Auswirkungen der demografischen Entwicklung und die damit verbundene Verschiebung der Marktkräfte können u.a. dazu führen, dass Hessens Betriebe in größerem Ausmaß Schwierigkeiten bekommen, ihren Arbeitskräftebedarf extern zu decken. Darüber hinaus stehen die Betriebe vor der Herausforderung, qualifizierte Arbeitskräfte an den Betrieb zu binden.

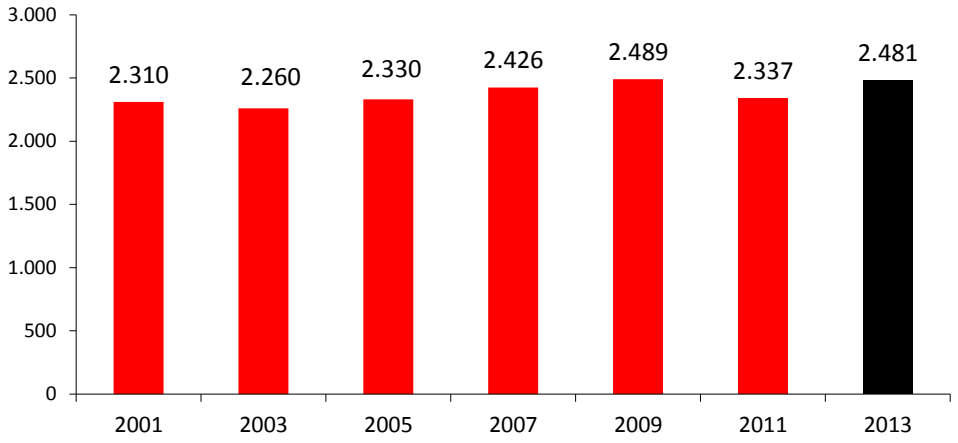
In beiden Fällen sollte dies Auswirkungen auf die gezahlten Löhne und Gehälter haben – aufgrund der Marktlogik müsste die Knappheit der „Ware“ Arbeit zu einem Anstieg ihres Preises führen, zudem könnten Lohnsteigerungen für bereits Beschäftigte die Arbeitsplätze attraktiver machen.

Ob dies zu beobachten ist, wird im Folgenden anhand der langjährigen Entwicklung und der strukturellen Differenzen der Löhne aufgezeigt; anschließend erfolgt eine vertiefte Betrachtung der übertariflichen Entlohnung.

Durchschnittslöhne steigen wieder an

Das IAB-Betriebspanel liefert Informationen zur Höhe der Bruttolohn- und Bruttogehaltssumme (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) für den Monat Juni des jeweiligen Befragungsjahres. Die Betriebe gaben für den Juni 2013 in Hessen einen durchschnittlichen Wert von 2.481€ pro sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an (Lohnsumme aller Betriebe durch die Summe der Beschäftigten, inkl. geringfügig und Teilzeitbeschäftigten). Dies bedeutet einen Zuwachs von 144€ gegenüber dem Jahr 2011.

Abb. 68: Bruttolohn-/-gehaltssumme in Hessen 2001-2013, Angaben in Euro pro sozialversicherungspflichtig Beschäftigten



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2013, eigene Berechnungen

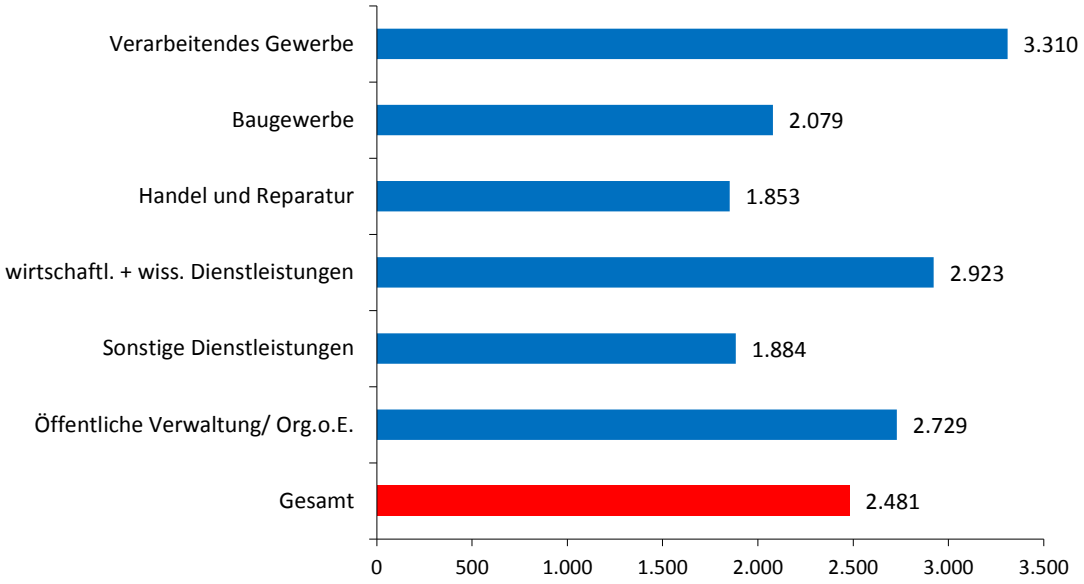
Als Anhaltspunkt für einen knappheitsbedingten Anstieg der Durchschnittslöhne reicht dies jedoch noch nicht, da der Wert des Jahres 2009 noch leicht über dem aktuellen Wert lag. Erst ein weiterer Anstieg in den nächsten Jahren könnte daher als Hinweis einer Reaktion der Betriebe auf veränderte Marktgegebenheiten gesehen werden, zumal Veränderungen im Verhältnis von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung ebenfalls Effekte auf die Durchschnittslöhne haben.

Generell ist diese Betrachtung aufgrund der unterschiedlichen Arbeitszeitvolumen in den jeweiligen Jahren mit großen Unschärfen verbunden. Einschränkend ist zudem anzumerken, dass solche Mehrjahresvergleiche aufgrund der jeweils etwas anderen Stichprobenstruktur nur bedingt aussagekräftig sind; zudem sind Lohn- und Gehaltsuntergrenzen aufgrund bestehender Tarifbindungen für viele Betriebe nicht frei wählbar.

Große Lohndifferenzen zwischen den Wirtschaftszweigen

Die genannten Einschränkungen gelten auch bei vertieften Betrachtungen der Durchschnittslöhne in den hessischen Wirtschaftszweigen. So überrascht es nicht, dass in dem Sektor mit den meisten Vollzeitbeschäftigten, dem Verarbeitenden Gewerbe, auch die höchsten Pro-Kopf-Löhne zu finden sind, während die Werte in Sektoren mit hoher Teilzeitquote, wie dem Handel und den Sonstigen Dienstleistungen, unterdurchschnittlich sind.

Abb. 69: Bruttolohn-/-gehaltssumme in Hessen 2013 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Euro pro sozialversicherungspflichtig Beschäftigten



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

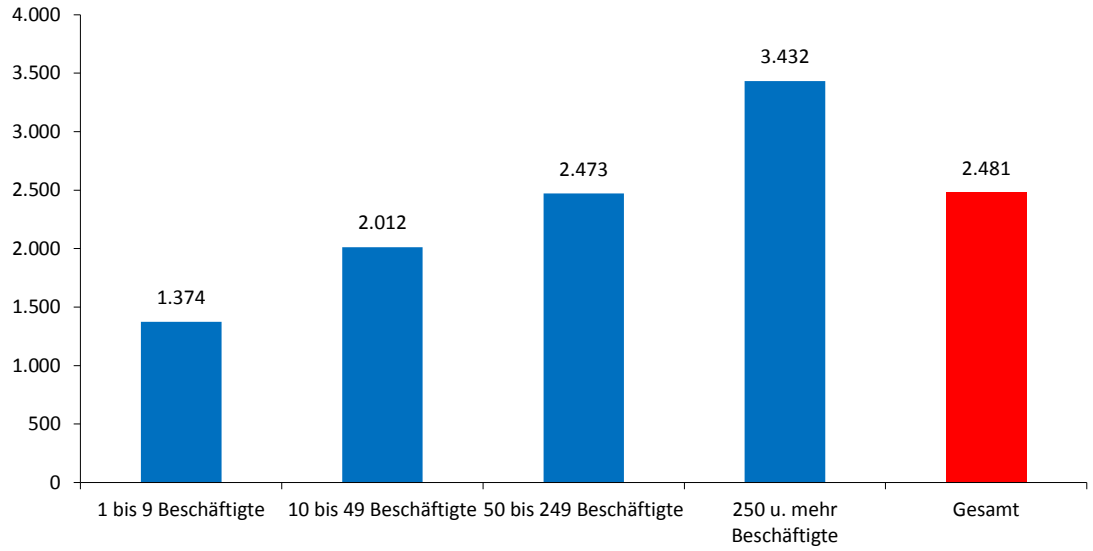
Betrachtet man jedoch die absoluten Werte, wird klar, dass die Differenzen mit dem Arbeitsvolumen allein nicht erklärt werden können. So ist der Durchschnittslohn im Verarbeitenden Gewerbe mit über 3.300 Euro nicht nur annähernd doppelt so hoch wie in den genannten Sektoren, sondern auch mehr als die Hälfte höher als im Bausektor, in dem ebenfalls überwiegend Vollzeitbeschäftigte tätig sind.

Ebenfalls überdurchschnittlich hoch sind die Löhne und Gehälter im Öffentlichen Dienst sowie den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, was u.a. mit dem höheren Qualifikationsniveau der dort Beschäftigten erklärt werden kann.

Geringe Durchschnittsverdienste in Kleinstbetrieben

Dass bei den Durchschnittslöhnen die Größe des Betriebes eine maßgebliche Rolle spielt, konnte bereits in der Vergangenheit beobachtet werden. Die Ergebnisse des Betriebspanels 2013 unterstreichen dies: Während in hessischen Großbetrieben jeder dort Beschäftigte statistisch gesehen über 3.400€ erhält, liegt der Durchschnittsverdienst in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten bei nicht einmal 1.400€. Selbst wenn man die niedrigen Arbeitsvolumen in sehr kleinen Betrieben berücksichtigt, ist dies eine sehr große Differenz; einschränkend ist hierbei festzuhalten, dass sehr hohe individuelle Entlohnungen, die in Großbetrieben häufiger anzutreffen sind, den Durchschnittswert schnell nach oben treiben können.

Abb. 70: Bruttolohn-/-gehaltssumme in Hessen 2013 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Euro pro sozialversicherungspflichtig Beschäftigten



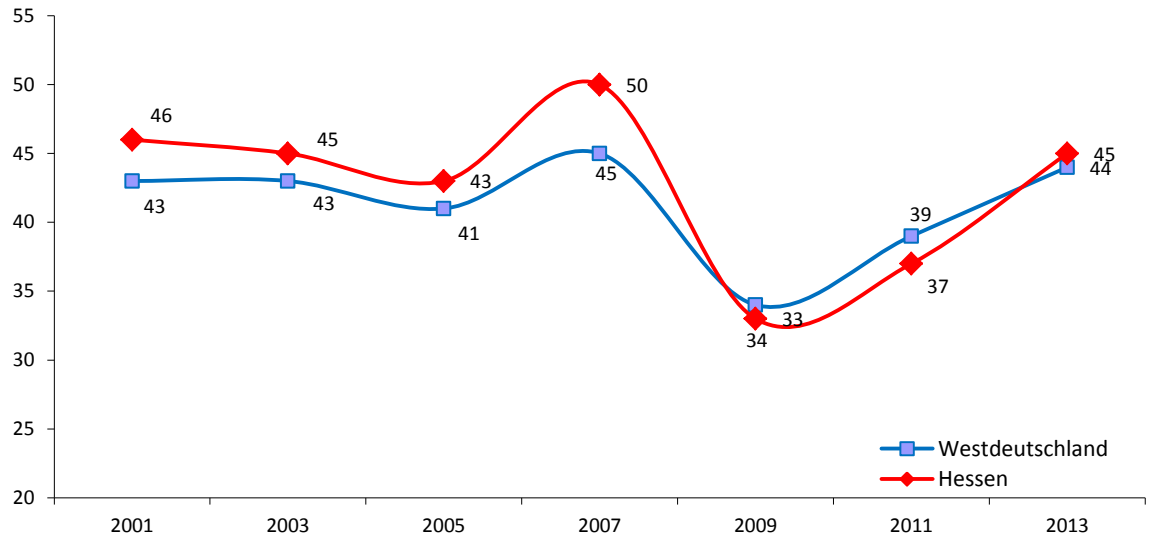
Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Übertarifliche Entlohnung wird wieder häufiger eingesetzt

Ein Instrument, um trotz Tarifbindung attraktive Entlohnung zu ermöglichen und Arbeitskräfte an den Betrieb zu binden bzw. zu rekrutieren, ist die Bezahlung übertariflicher Löhne.

Die hessischen Betriebe nutzen die Möglichkeit zu höherer Entlohnung vor allem in konjunkturell stärkeren Zeiten: 2007 zahlte noch die Hälfte der tarifgebundenen Betriebe in Hessen übertarifliche Entgelte, 2009 war es nur noch ein Drittel. Seitdem steigt der Anteil der Betriebe, der Teile der Belegschaft übertariflich entlohnt, wieder an, erreichte aber 2013 mit 45 Prozent noch nicht wieder das Niveau vor der Wirtschaftskrise.

Abb. 71: Übertarifliche Entlohnung in Hessen und Westdeutschland 2001-2013, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Branchen- oder Firmen-/Haustarifvertrag



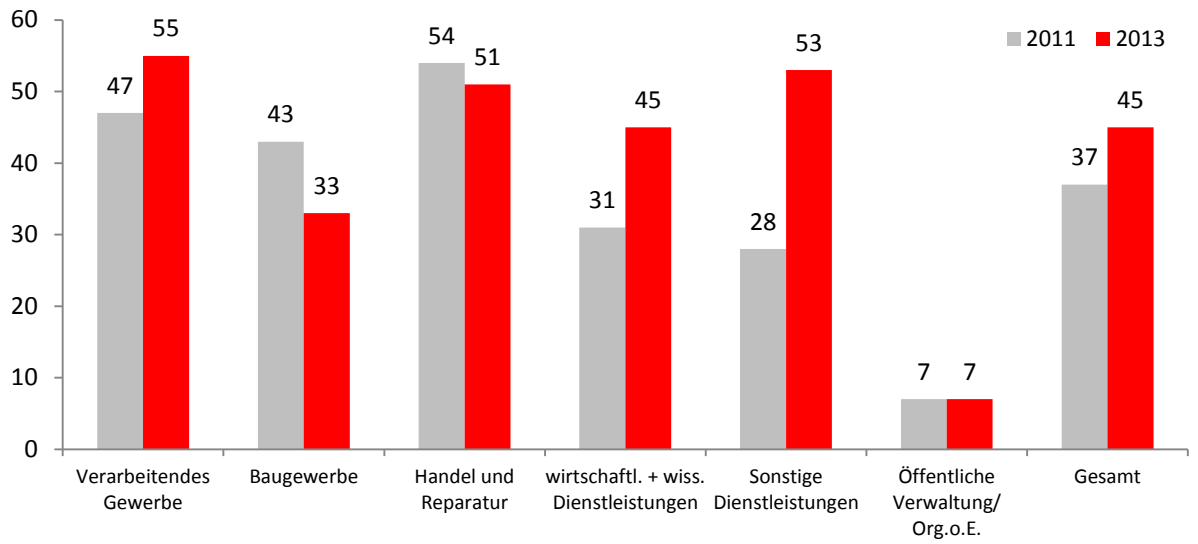
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2013, eigene Berechnungen

Übertarifliche Entlohnung: Zunahme im Dienstleistungsbereich

Eher niedrig ist der Anteil der übertariflich bezahlenden Betriebe im Baugewerbe, praktisch überhaupt keine Rolle spielt übertarifliche Entlohnung in der Öffentlichen Verwaltung. In allen anderen Sektoren ist der Anteil durchschnittlich oder etwas höher.

Interessant ist hierbei jedoch, dass sich innerhalb der letzten beiden Jahre deutliche Veränderungen zeigen. Während im Baugewerbe und dem Handel der Anteil der übertariflich entlohnenden Betriebe zurückging, stieg er in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen um 14 Prozentpunkte, im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen sogar um 25 Prozentpunkte an. Was ursächlich für diesen massiven Anstieg im Dienstleistungsbereich ist, lässt sich mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht klären; die Prüfung eines Zusammenhangs mit konjunktureller Lage der Betriebe oder aktuellen Arbeitskräftebedarfen ergab keinen weiteren Aufschluss.

Abb. 72: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2011 und 2013 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs

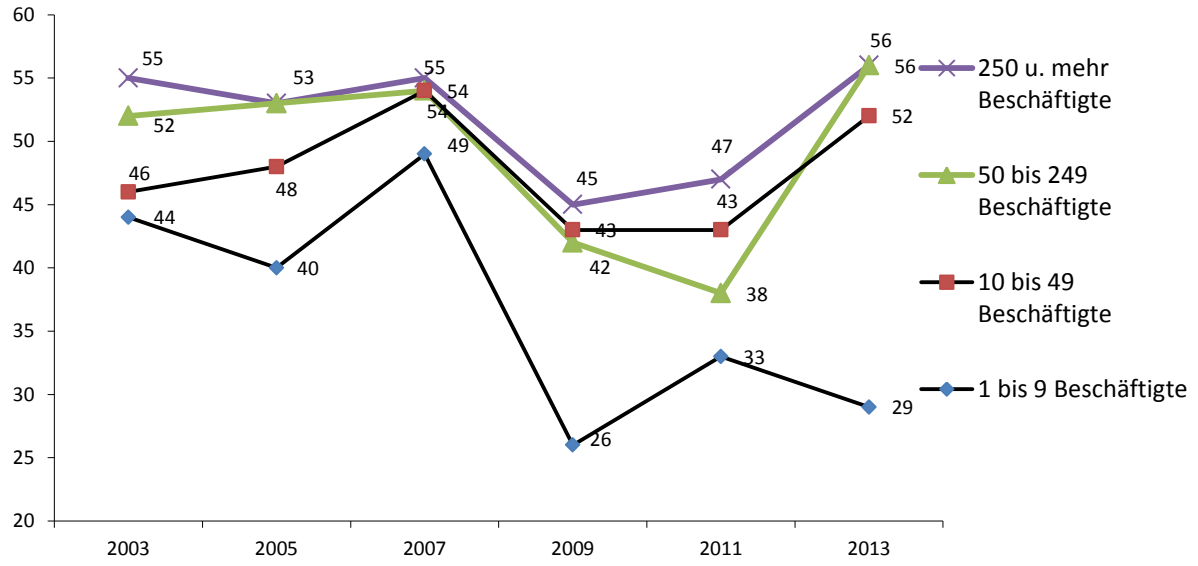


Quelle: IAB-Betriebspanel 2011 / 2013, eigene Berechnungen

Kleinstbetriebe zahlen noch immer selten übertariflich

Die übertarifliche Entlohnung unterlag in den vergangenen Jahren bei der Differenzierung nach Betriebsgrößen recht starken Schwankungen, die zumeist konjunkturell erklärt werden konnten. So zahlten im Boomjahr 2007 noch knapp 50 Prozent aller tarifgebundenen Kleinstbetriebe übertarifliche Löhne, im Krisenjahr 2009 nur noch 26 Prozent.

Abb. 73: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2003-2013 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe der jeweiligen Größenklasse



Quelle: IAB-Betriebspanel 2003-2013, eigene Berechnungen

Während in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten seitdem wieder eine deutliche Zunahme übertariflich zahlender Betriebe zu beobachten ist und das Niveau der Zeit vor der Wirtschaftskrise wieder erreicht wurde, ist bei den Kleinstbetrieben weiterhin nur eine Minderheit der Betriebe bereit, Teile ihrer Belegschaft übertariflich zu entlohnen. Inwieweit hier unternehmerische Vorsicht oder ökonomische Zwänge maßgeblich sind, lässt sich nicht sagen. In jedem Fall ist es unter dem Aspekt der Arbeitsplatzattraktivität als problematisch einzuschätzen, dass sich insbesondere die Kleinstbetriebe, die ohnehin häufiger Schwierigkeiten bei der Arbeitskräfterekrutierung aufweisen (vgl. Larsen/Nüchter 2012) und niedrigere Löhne zahlen, deutlich seltener zu übertariflicher Bezahlung in der Lage sehen.

3.4.3 Resümee

Arbeitszeitregelungen sowie Löhne und Gehälter sind zentrale personalpolitische Instrumente zur Erhöhung der Arbeitsplatzattraktivität und zur vorausschauenden Bewältigung der demografischen Herausforderungen.

Die Daten des aktuellen IAB-Betriebspanels des Jahres 2013 zeigen jedoch nicht, dass diese Herausforderungen seitens der Betriebe bereits bestehen bzw. wahrgenommen werden. Generell zeigen sich im Zeitverlauf vergleichsweise geringe Unterschiede. Wo dies nicht der Fall ist und deutlichere Ausschläge zu verzeichnen sind, kann dies in der Regel durch konjunkturelle Effekte erklärt werden. Dies gilt z.B. für die übertarifliche Entlohnung, deren Verbreitung nahezu wieder Vorkrisenniveau erreicht hat, für das Lohnniveau, bei dem ähnliches gilt, aber auch für die Nutzung von Arbeitszeitkonten, deren kontinuierliche Zunahme durch die Wirtschaftskrise nur unterbrochen wurde.

Weitgehend konstant blieben zudem die vereinbarten Wochenarbeitszeiten, allein der Anteil der Betriebe mit sehr hohen Arbeitsvolumen war leicht rückläufig. Insgesamt könnte man also annehmen, dass der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials für die hessischen Betriebe noch in weiter Ferne liegt, weshalb Verhaltensanpassungen weder erwartbar noch zielführend sind.

Der genauere Blick offenbart jedoch, dass dies nicht für alle Befunde zutrifft. Insbesondere die deutliche Zunahme des Anteils der Betriebe, die Überstunden nutzten, ist hier zu nennen, zumal dieser vor allem in kleinen Betriebe sowie Betrieben des Produzierenden Gewerbes zu beobachten war – Betrieben also, die tendenziell größere Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Arbeitskräften haben als größere Betriebe bzw. Betriebe aus dem Öffentlichen Sektor oder dem Dienstleistungsbereich (vgl. Larsen/Nüchter 2012, RKW 2011).

Dieser Befund verweist auch auf die beiden Interpretationsmöglichkeiten, mit denen Veränderungen von Arbeitszeiten und Löhnen betrachtet werden können. Eingangs wurde gesagt, dass deren aktive betriebliche Gestaltung Vorteile bei der Bewältigung der demografischen Herausforderungen bringen kann. Zugleich müssen Betriebe jedoch, falls es ihnen nicht gelingt, Arbeitskräfte im notwendigen Ausmaß zu gewinnen und an sich zu binden, die vorhan-

dene Belegschaft stärker belasten als bislang. Zudem müssen sie, statt mit höheren Löhnen aktiv die eigene Attraktivität zu erhöhen, aus Wettbewerbs- oder anderen Gründen auch bei der Entlohnung geringere Spielräume in Kauf nehmen.

Sowohl für die Arbeitszeitgestaltung als auch die Verbesserung der Attraktivität allgemein gilt demnach, dass Arbeitgeber sich nach Möglichkeit proaktiv kümmern sollten, um nicht zum Reagieren gezwungen zu werden. Der deutliche Anstieg der Verbreitung von Arbeitszeitkonten in den sehr kleinen Betrieben zeigt, dass dies zumindest teilweise bereits vollzogen wird.

4 Fazit

Erste Leitfrage des diesjährigen Abschlussberichts war, ob sich bereits heute anhand unterschiedlicher betrieblicher Kennziffern der Rückgang der Nachwuchskräfte und des Erwerbspersonenpotenzials in Hessen ablesen lässt. Dies lässt sich nach einem Überblick über zentrale Beschäftigungs- und Betriebsindikatoren kaum belegen. Die Gesamtzahl der Beschäftigten in Hessen erreichte einen Höchststand, wobei wie schon in den letzten Jahren die Klein- und Mittelbetriebe Haupttreiber des Beschäftigungszuwachses in Hessen waren. Dieser Zuwachs ist nicht auf einzelne Beschäftigtengruppen beschränkt, sondern umfasst alle Qualifikationsstufen. Die Zahl der Neueinstellungen und der sofort zu besetzenden Stellen lag weiterhin auf eher hohem Niveau, die Zahl der Fachkräftestellen, die nicht besetzt werden konnten, ist hingegen leicht rückläufig. Zudem gehen die Betriebe mehrheitlich von weiter steigenden Beschäftigtenzahlen aus.

Der zweite Blick offenbart allerdings einige kleinere Indizien, die sich als betriebliche Reaktionen auf sich verschiebende Marktverhältnisse interpretieren ließen; so ist erstmals seit vielen Jahren die Zahl der Teilzeitbeschäftigten zurückgegangen. Dass die Betriebe größere Anstrengungen unternehmen, Arbeitskräfte zu binden, zeigt sich u.U. im Rückgang der befristeten Neueinstellungen, zudem hat der Anteil der betriebsbedingten Kündigungen einen Tiefststand erreicht. Inwiefern es sich hier um eine Trendumkehr oder doch nur um eine Momentaufnahme handelt, bleibt abzuwarten. Eine vertiefte Betrachtung der Aktivitäten auf unterschiedlichen personalpolitischen Feldern gab hier noch keinen Aufschluss: Sowohl bei der betrieblichen Ausbildung und der betrieblichen Weiterbildung als auch bei der Gestaltung von Arbeitszeiten und Löhnen gibt es Hinweise, dass Verhaltensanpassungen stattfinden und Handlungsoptionen seitens der Betriebe präventiv wahrgenommen werden – zugleich sind die Veränderungen häufig gering oder wirken gar in entgegengesetzter Richtung, so dass dies kaum als Reaktion auf sich verändernde Umstände interpretiert werden kann.

So ist z.B. keine generelle Zu- oder Abnahme der Ausbildungsbereitschaft zu verzeichnen, die Ausbildungsbeteiligung und die Ausbildungsquote bleiben konstant. 2013 wurde ein Höchststand an erfolgreichen Ausbildungsabsolventen gemeldet, die Zahl an angebotenen Ausbildungsstellen war zudem hoch. Man kann somit festhalten, dass die hessischen Betriebe 2013 erfolgreich waren in dem Bemühen, eine große Zahl an Jugendlichen auszubilden. Dass dies jedoch nicht so bleiben muss, zeigt u.a. die hohe Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen, die vor allem kleinere Betriebe sowie wachstumsorientierte dynamische Betriebe melden, und deren Ursache vor allem in einem Mangel an geeigneten Bewerbern liegt.

Hier ist Bewegung zu beobachten: Etwa drei Viertel aller Ausbildungsbetriebe sind grundsätzlich bereit, auch Jugendliche mit schlechten schulischen Leistungen auszubilden; Voraussetzungen hierfür sind in der Regel ein guter Gesamteindruck bzw. ein vorher absolviertes

Praktikum. Auch werden Ausbildungsabsolventen häufiger als in der Vergangenheit in den Betrieb übernommen, d.h. der Arbeitskräftebedarf wird stärker mit eigenen Kräften gedeckt.

In der Regel handelt es sich hierbei um spezifische Problemlagen, auf die auch spezifisch reagiert wird. So beklagt das Produzierende Gewerbe, in dem traditionell viel ausgebildet wird, bereits heute einen absoluten Mangel an Bewerbern, während in den Dienstleistungssektoren eher die Qualität der Bewerber bemängelt wird und die Betriebe entsprechend häufiger zu Kompromissen gezwungen sind. Dies ist ohnehin keineswegs ein verbreitetes Phänomen: Eine deutliche Mehrheit der Betriebe gibt an, bei der Besetzung von Ausbildungsstellen nach wie vor zu keinerlei Kompromissen gezwungen gewesen zu sein.

Kaum Hinweise auf sich verändernde Rahmenbedingungen liefert die Beobachtung der Weiterbildungsaktivitäten der hessischen Betriebe im Jahr 2013. Die Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe hat sich auf hohem Niveau konsolidiert, die Zahl der Beschäftigten, deren Weiterbildung gefördert wurde, erreichte erneut einen Höchststand, wobei vor allem kleinere Betriebe und der Dienstleistungssektor aktiv sind. Dies folgt dem langfristigen Trend, nach dem Weiterbildung bei den hessischen Betrieben an Bedeutung gewinnt; auch die mehrheitliche Übernahme der anfallenden Kosten fand bereits im vergangenen Jahrzehnt statt und sollte nicht als größere Anstrengung der Betriebe interpretiert werden, angesichts zurückgehender Potenziale attraktive Beschäftigungsbedingungen zu schaffen.

Auch die nach wie vor deutlich unterdurchschnittliche Integration Geringqualifizierter in die betriebliche Weiterbildung bestätigt dies. Zwar ist deren Weiterbildungsquote – wohl auch durch vielfältige Fördermöglichkeiten – höher als in der Vergangenheit, liegt jedoch noch immer nur bei etwa der Hälfte des Durchschnittswerts. Besonders Betriebe aus Sektoren mit hohen Anteilen an Höherqualifizierten beziehen Geringqualifizierte seltener in die Weiterbildung ein, sehen also bislang keine Notwendigkeit, diese innerbetrieblichen Potenziale zu erschließen.

Ähnlich wenig Aufschluss über eine Zunahme betrieblicher Probleme bei der Rekrutierung und Bindung von Arbeitskräften liefert die Betrachtung von Arbeitszeitregelungen sowie Löhnen und Gehältern. Die vereinbarten Wochenarbeitszeiten blieben weitgehend konstant, und im Zeitverlauf sind zwar z.B. bei der übertariflichen Entlohnung, dem Lohnniveau oder der Nutzung von Arbeitszeitkonten deutlichere Veränderungen zu verzeichnen, diese können aber in der Regel durch konjunkturelle Effekte erklärt werden.

Der genauere Blick offenbart jedoch, dass der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials möglicherweise nicht für alle hessischen Betriebe noch in weiter Ferne liegt. Insbesondere die deutliche Zunahme des Anteils der Betriebe, die Überstunden nutzten, ist hier zu nennen, zumal dieser vor allem in kleinen Betriebe sowie Betrieben des Produzierenden Gewerbes zu beobachten war – Betrieben also, die tendenziell größere Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Arbeitskräften haben.

Zusammenfassend lässt sich demnach festhalten, dass von flächendeckenden Problemen aufgrund des rückläufigen Erwerbspotenzials derzeit in Hessen nicht gesprochen werden kann. Es lassen sich aber punktuell Schwierigkeiten beobachten, die derzeit auf einige kleinere Betriebe und Betriebe bestimmter Sektoren beschränkt sind. Die demografische Entwicklung legt nahe, dass sich die Probleme unter gleichbleibenden Rahmenbedingungen tendenziell verschärfen und ausweiten werden. Aus diesen Grund erscheint es sinnvoll, die Betriebe in ihrem vorausschauenden Handeln bei der Bewältigung der demografischen Herausforderungen zu unterstützen, um nicht zum Reagieren gezwungen zu werden.

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 Wirtschaftszweige anhand der WZ2008-Klassifizierung zu 19 Branchen und die Betriebsgrößen zu 10 Klassen zusammengefasst. Mit Ausnahme der Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte und exterritoriale Organisationen 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.

Jedes Jahr werden (soweit wie möglich) dieselben Betriebe befragt, was neben Querschnittsanalysen auch Längsschnittbetrachtungen erlaubt. Die Befragung erfolgt in der Regel durch ein persönlich-mündliches Interview vor Ort, in einigen Fällen auch per Mail.

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 jährlich wechselnde Schwerpunktthemen, 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.

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. 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), Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt/M. in Form von vier Kurzreports sowie des vorliegenden Berichts.

In Hessen konnte 2013 in 989 Fällen ein auswertbares Interview realisiert werden. Diese Fallzahl ist ausreichend, um repräsentative Aussagen für 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 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.

Hochrechnung und Gewichtung

Aufgrund des disproportionalen Stichprobenansatzes[2] 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 Überreprä-

[2] Um eine ausreichende Besetzung in den einzelnen Zellen zu erreichen, sind Großbetriebe in der Stichprobe überrepräsentiert, Kleinbetriebe unterrepräsentiert.

sentativität 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 anderen Seite werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels nur solche Betriebe berücksichtigt, in denen mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter 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 Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder.

Längsschnitt- oder Panelauswertungen

Das IAB-Betriebspanel ermöglicht durch die jährliche Befragung derselben 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:

- 2000-2013 (länderspezifische Auswertungen nicht mehr möglich)
- 2003-2013 (länderspezifische Auswertungen bedingt möglich).
- 2007-2013 (länderspezifische Auswertungen möglich).

Allerdings stehen - 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 mitunter verzichtet, es werden aber ggfs. Entwicklungen anhand von Querschnittsdaten nachgezeichnet.

Datenaufbereitung und -auswertung

Der Datensatz aus dem IAB-Betriebspanel für Hessen wurde nach folgenden Tabellenköpfen gegliedert:

- **Betriebsgrößenklassen**

Die Betriebe wurden gemäß ihrer Beschäftigtenzahl in folgende Größenklassen zusammengefasst:

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

- **Wirtschaftszweige**

Die in 43 Ausprägungen erhobenen Wirtschaftszweige werden zu 5 Sektoren zusammengefasst (Land- und Forstwirtschaft, sowie Bergbau, Energie- und Wasserversorgung werden aufgrund kleiner Fallzahlen nicht gesondert ausgewertet)

- Verarbeitendes Gewerbe;
- Baugewerbe;
- Handel und Reparatur;
- Dienstleistungssektor;
- Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter.

Für die Auswertung der Daten wird in Hessen in Anlehnung an die vorherige WZ2003-Klassifizierung – und in Abgrenzung zu den oben genannten Tabellenköpfen – weiterhin eine Differenzierung des Dienstleistungssektors vorgenommen. Unterschieden wird hierbei zwischen den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen einer- und den Sonstigen Dienstleistungen andererseits; beide Sektoren unterscheiden sich bezüglich wichtiger Indikatoren (Qualifikationsstruktur, Fluktuation, Ausbildungs- und Innovationsverhalten). [3]

[3] In der WZ 2008 wurden z.B. feste Branchengruppen aus der WZ 2003 auf verschiedene Branchengruppen in der WZ 2008 verteilt und zum Teil völlig aufgelöst. Umgekehrt wurden neue Abschnitte gebildet, die es in der WZ 2003 noch nicht gab. Teilweise gehen diese Veränderungen so weit, dass einzelne Untergruppen den Sektor wechseln (z.B. aus dem Verarbeitenden Gewerbe in den Dienstleistungsbereich). Die Veränderung der Wirtschaftzweig-Klassifikation hat deswegen auch zur Folge, dass branchenspezifische Auswertungen und ein Vergleich der Tabellen hinsichtlich der Branchen nur eingeschränkt mit denen der Jahre bis einschließlich 2008 möglich sind.

Literatur

Ambos, Ingrid (2005): Nationaler Report – Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Deutsches Institut für Weiterbildung.

Baden, Christian / Beckmann, Nils / Schmid, Alfons (2010): Betriebliche Weiterbildung in Hessen. Eine empirische Analyse unter besonderer Berücksichtigung von Älteren und Geringqualifizierten, München.

Braun, Uta / Bremser, Felix / Schöngen, Klaus / Weller, Sabrina (2012): Erwerbstätigkeit ohne Berufsabschluss - Welche Wege stehen offen? (BIBB-Report, 17).

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2011): Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland, unter: www.arbeitsagentur.de/Perspektive-2025

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2013): Bewerber und Berufsausbildungsstellen Land Hessen, September 2013, Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Burkert, Carola / Garloff, Alfred / Lepper, Timo / Schaade, Peter (2011): Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt, IAB Regional: Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz 01/2011, unter: http://doku.iab.de/regional/H/2011/regional_h_0111.pdf

Garloff, Alfred / Pohl, Carsten / Schanne, Norbert (2012): Alterung der Bevölkerung hat sich kaum auf die Arbeitslosigkeit ausgewirkt, IAB-Kurzbericht 10/2012, unter: http://doku.iab.de/kurzber/2012/kb1012.pdf

HessenAgentur (2013): Berufsausbildung in Hessen 2013, unter: http://www.hessen-agentur.de/mm/848_BAB_2013_komplett.pdf

Hessisches Statistisches Landesamt (HSL) (2013): 100 000 Auszubildende im dualen System — Zahl der Auszubildenden rückläufig, unter: http://www.statistik-hessen.de/PresseWeb/pm_557.html

Larsen, Christa / Nüchter, Oliver (2012): Fachkräftebedarf in hessischen Betrieben. IAB-Betriebspanel-Report Hessen 2011, unter: http://www.iwak-frankfurt.de/documents/IAB-Panel_Hessen_2011_01_Fachkraefte.pdf

Nüchter, Oliver / Larsen, Christa (2013): Ressourcen und Potenziale in Hessens Betrieben. Abschlussbericht des IAB Betriebspanels Hessen 2012, unter: http://www.iwak-frankfurt.de/documents/IAB-Betriebspanel_Hessen_Endbericht_2012.pdf

RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V. (2011): Trendreport Fachkräftesicherung 2010/2011, Eschborn.

Anhang: Ausgewählte Ergebnisse in hessischen Regierungsbezirken

Tabelle A1: Beschäftigte zum 30.06.2013 nach Gruppen, absolut

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiter und Angestellte	1.322.192	370.543	494.296	2.187.031
Auszubildende	56.950	17.775	29.896	104.621
Beamte	60.279	45.024	30.323	135.626
Tätige Inhaber	63.225	25.553	34.964	123.742
Mithelfende Familienangehörige	6.165	2.689	6.082	14.936
geringfügig Beschäftigte	203.061	65.799	116.380	385.240
sonstige Beschäftigte	2.161	351	3.824	6.336
Gesamtzahl Beschäftigte	1.714.033	527.734	715.765	2.957.532

Tabelle A2: Beschäftigte zum 30.06.2013 nach Gruppen, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiter und Angestellte	60,5%	16,9%	22,6%	100
Auszubildende	54,4%	17,0%	28,6%	100
Beamte	44,4%	33,2%	22,4%	100
Tätige Inhaber	51,1%	20,7%	28,3%	100
geringfügig Beschäftigte	52,7%	17,1%	30,2%	100
sonstige Beschäftigte	34,1%	5,5%	60,4%	100
Gesamtzahl Beschäftigte	58,0%	17,8%	24,2%	100

Tabelle A3: Teilzeit- und befristet Beschäftigte vorhanden

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Teilzeitbeschäftigte im Betrieb	77,2%	86,6%	76,1%	78,7%
Mitarbeiter mit befristeten AV im Betrieb	19,3%	15,9%	15,3%	17,5%

Tabelle A4: Teilzeit- und befristet Beschäftigte, absolut

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl Teilzeit-Beschäftigte	466.554	147.310	220.668	834.532
Anzahl teilzeitbeschäftigte Frauen	345.751	119.821	168.416	633.988
Anzahl Mitarbeiter mit befristeten AV	121.209	35.431	59.818	216.458
Anzahl Frauen mit befristeten AV	62.780	16.426	36.306	115.512
Anzahl Midi-Jobs	24.424	18.369	25.404	68.197

Tabelle A5: Teilzeit- und befristet Beschäftigte, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl Teilzeit-Beschäftigte	55,9%	17,7%	26,4%	100
Anzahl teilzeitbeschäftigte Frauen	54,5%	18,9%	26,6%	100
Anzahl Mitarbeiter mit befristeten AV	56,0%	16,4%	27,6%	100
Anzahl Frauen mit befristeten AV	54,3%	14,2%	31,4%	100
Anzahl Midi-Jobs	35,8%	26,9%	37,3%	100

Tabelle A6: Personalbewegungen

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen im Betrieb	28,8%	34,5%	32,5%	30,9%
Personalabgänge im Betrieb	29,9%	34,2%	24,6%	29,2%

Tabelle A7: Neueinstellungen, absolut

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen gesamt	74.803	30.985	42.873	148.661
Neueinstellungen Frauen	38.568	13.079	18.274	69.921
Neueinstellungen mit Berufsabschluss	34.697	10.230	19.391	64.318
Neueinstellungen mit (Fach-)Hochschulabschl.	11.525	3.516	3.957	18.998
Neueinstellungen befristet	31.029	11.900	21.371	64.300
Neueinstellungen befristet Frauen	17.498	4.831	9.090	31.419

Tabelle A8: Neueinstellungen, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen gesamt	50,3%	20,8%	28,8%	100
Neueinstellungen Frauen	55,2%	18,7%	26,1%	100
Neueinstellungen mit Berufsabschluss	53,9%	15,9%	30,1%	100
Neueinstellungen mit (Fach-)Hochschulabschl.	60,7%	18,5%	20,8%	100
Neueinstellungen befristet	48,3%	18,5%	33,2%	100
Neueinstellungen befristet Frauen	55,7%	15,4%	28,9%	100

Tabelle A9: Personalabgänge, absolut

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausgeschiedene gesamt	80.574	28.515	30.576	139.665
Ausgeschiedene Frauen	39.725	13.229	12.694	65.648
Arbeitnehmerkündigung	29.053	9.969	12.987	52.009
Kündigung durch Betrieb	10.626	8.083	7.746	26.455
Abgänge nach Ausbildung	3.983	1.107	693	5.783
Ende Befristung	11.128	3.657	2.455	17.240
Aufhebungsvertrag	7.642	569	1.147	9.358
Versetzung in anderen Betrieb	3.623	599	218	4.440
Ruhestand mit Erreichen regul. Altersgrenze	5.675	1.580	1.452	8.707
Ruhestand vor Erreichen regul. Altersgrenze	3.988	863	975	5.826
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	431	390	1.400	2.221
sonstige Abgänge	4.425	1.698	1.503	7.626

Tabelle A10: Personalabgänge, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausgeschiedene gesamt	57,7%	20,4%	21,9%	100
Ausgeschiedene Frauen	60,5%	20,2%	19,3%	100
Arbeitnehmerkündigung	55,9%	19,2%	25,0%	100
Kündigung durch Betrieb	40,2%	30,6%	29,3%	100
Abgänge nach Ausbildung	68,9%	19,1%	12,0%	100
Ende Befristung	64,5%	21,2%	14,2%	100
Aufhebungsvertrag	81,7%	6,1%	12,3%	100
Versetzung in anderen Betrieb	81,6%	13,5%	4,9%	100
Ruhestand mit Erreichen regul. Altersgrenze	65,2%	18,1%	16,7%	100
Ruhestand vor Erreichen regul. Altersgrenze	68,5%	14,8%	16,7%	100
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	19,4%	17,6%	63,0%	100
sonstige Abgänge	58,0%	22,3%	19,7%	100

Tabelle A11: offene und unbesetzte Stellen

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sofort gesuchte Arbeitskräfte gesamt	25.713	14.650	15.308	55.671
Sofort gesucht für einfache Tätigkeiten	6.006	3.923	5.458	15.387
Sofort gesucht für qualifizierte Tätigkeiten	14.347	8.937	8.212	31.496
Sofort gesucht für (Fach-)Hochschulabschluss	5.359	1.790	1.602	8.751
unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten	10.503	10.542	6.921	27.966
unbesetzte Stellen für hochqual. Tätigkeiten	3.197	2.718	1.391	7.306

Tabelle A12: offene und unbesetzte Stellen, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sofort gesuchte Arbeitskräfte gesamt	46,2%	26,3%	27,5%	100
Sofort gesucht für einfache Tätigkeiten	39,0%	25,5%	35,5%	100
Sofort gesucht für qualifizierte Tätigkeiten	45,6%	28,4%	26,1%	100
Sofort gesucht für (Fach-)Hochschulabschluss	61,2%	20,5%	18,3%	100
unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten	37,6%	37,7%	24,7%	100
unbesetzte Stellen für hochqualifizierte Tätigkeiten	43,8%	37,2%	19,0%	100

Tabelle A13: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Bildet aus	27,2%	38,4%	30,3%	30,2%
Bildet trotz Berechtigung nicht aus	25,7%	34,6%	33,9%	29,7%
Keine Berechtigung	47,1%	26,9%	35,7%	40,1%

Tabelle A14: Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen 2013

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl erfolgreiche Abschlüsse	20.368	7.395	10.432	38.195
Anzahl Übernahmen	13.736	4.383	7.333	25.452
Übernahmequote	67,4%	59,3%	70,3%	66,6%

Tabelle A15: Betrieb förderte 2013 Weiterbildung

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ja	54,6%	63,2%	56,5%	56,8%
Nein / k.A.	45,4%	36,8%	43,5%	43,2%

Tabelle A16: Anzahl Weitergebildeter 2013 (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Weitergebildete Personen	461.269	170.920	221.168	853.357
Weiterbildungsquote	26,9%	32,4%	30,9%	28,9%

Tabelle A17: Arbeitszeiten

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit (in h)	39,2	39,1	39,5	39,3
Arbeitszeitkonten vorhanden	35,2%	41,1%	43,3%	38,7%

Tabelle A18: Tarifbindung

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Branchentarifvertrag	31,2%	37,0%	36,6%	33,8%
Haus-/Firmentarifvertrag	1,3%	4,1%	3,5%	2,5%
Kein Tarifvertrag	67,5%	58,9%	60,0%	63,7%
davon: Orientierung am Branchentarif	*51,5%*	*44,3%*	*52,8%*	*50,6%*

Tabelle A19: Löhne und Gehälter

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Durchschnittslohnsumme / Beschäftigter (in €)	2.054	1.600	1.694	1.886
Betrieb zahlt übertarifliche Löhne	32,1%	56,6%	14,6%	31,6%

Tabelle A20: Ertragslage im letzten Geschäftsjahr (2012)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sehr gut	5,8%	8,2%	3,7%	5,7%
Gut	39,5%	47,0%	45,7%	42,7%
Befriedigend	33,5%	33,9%	31,7%	33,1%
Ausreichend	15,9%	7,8%	13,7%	13,7%
Mangelhaft	5,4%	3,1%	5,1%	4,8%

Tabelle A21: Entwicklung des Geschäftsvolumens zwischen 2012 und 2013

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Gleich bleiben	54,8%	50,5%	54,6%	53,9%
Steigen	18,1%	25,1%	26,5%	21,8%
Sinken	10,7%	12,9%	11,6%	11,4%
Weiß noch nicht	16,4%	11,5%	7,3%	12,9%