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

IAB Betriebspanel Hessen 2010

Abschlussbericht

Autoren:

Oliver Nüchter

Prof. Dr. Alfons Schmid

Gefördert durch:

Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung

Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit

Projektlaufzeit:

01.07.2010 – 31.10.2011

Frankfurt am Main, November 2011

HESSEN
Hessisches Ministerium für Wirtschaft, 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

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

seit 2001 veröffentlichen und finanzieren das Land Hessen und die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit die spezifischen Auswertungen des IAB-Betriebspanels für das Bundesland (Hessen).

Die bundesweit durchgeführte Befragung von über 16.000 Betrieben erhebt Informationen zu

- Beschäftigungsstrukturen und -entwicklungen,
- Personalbewegungen und Personalsuche,
- Geschäftspolitik und Geschäftsentwicklung,
- Investitionen und Innovationen,
- Arbeitszeiten und ihre Schwankungen,
- Aus- und Weiterbildung.

Betriebliche Kenngrößen, die sich jährlich ändern können, und betriebliche Strukturen, die sich eher längerfristig entwickeln, werden damit abgebildet. Zudem gibt es wechselnde Themenschwerpunkte, um aktuelle Problemlagen einzubeziehen. Die Erkenntnisse liegen differenziert nach Branchen und Betriebsgrößenklassen vor.

Die für Hessen veröffentlichten Ergebnisse spiegeln die Situation und das Verhalten der Betriebe wider. Hindernisse und Probleme können damit besser identifiziert werden. Das Panel liefert somit der politischen Diskussion eine Datengrundlage, die bei allen Beteiligten hohe Akzeptanz genießt. Seine Daten ermöglichen in bestimmten Bereichen eine passgenauere Maßnahmenplanung und eine bessere Wirkungsanalyse. Ihre kontinuierliche Auswertung erlaubt Längsschnittuntersuchungen, die das Panel immer wertvoller machen.

Der vorliegende Abschlussbericht fasst die detaillierten Erkenntnisse der Befragung 2010 in Hessen zusammen. Die Analyse dient einem besseren Verständnis betrieblicher Beschäftigungspolitik und bietet hilfreiche Hintergrundinformationen.

Wir bedanken uns deshalb herzlich bei den hessischen Betrieben, die jedes Jahr viel Zeit investieren, um sich an der umfangreichen Befragung zu beteiligen.

Dieter Posch
Hessischer Minister für Wirtschaft,
Verkehr und Landesentwicklung

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

Inhalt

1 Einleitung 1

2 Geschäftspolitik 2

2.1 Krisenbetroffenheit 3

2.2 Vergangene und zukünftige Geschäftsentwicklung 7

2.3 Investitionen, Innovationen und organisatorische Änderungen 16

2.4 Fazit 22

3 Beschäftigung 24

3.1 Betriebe und Beschäftigte 24

3.2 Beschäftigungsentwicklung 29

3.3 (Atypische) Beschäftigungsformen 31

3.3.1 Teilzeitarbeit 32

3.3.2 Befristete Beschäftigung 38

3.3.3 Geringfügige Beschäftigung 40

3.3.4 Externe Beschäftigte 43

3.4 Beschäftigungserwartung 48

3.5 Fazit 50

4 Personalpolitik 52

4.1 Arbeitskräftesuche und Stellenbesetzungsprobleme 53

4.2 Einstellungen, Entlassungen und Leiharbeit 57

4.3 Multivariate Analyse befristeter Neueinstellungen 65

4.4 Personalpolitische Maßnahmen und Probleme 67

4.5 Fazit 73

5 Ausbildung 75

5.1 Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsintensität 77

5.2 Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze 85

5.3 Wirtschaftslage und Ausbildungsverhalten 88

5.4 Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen 92

5.5 Fazit 98

6 Betriebliche Weiterbildung 100

6.1 Weiterbildende Betriebe 100

6.2 Geförderte Beschäftigte 103

6.3 Art der Maßnahme 106

6.4 Fazit 109

7 Arbeitszeiten 111

7.1 Kurzarbeit 112

7.2 Durchschnittliche Wochenarbeitszeit 115

7.3 Überstunden und Arbeitszeitregelungen 118

7.4 Fazit 127

8 Tarifbindung, Löhne und Personalvertretung 129

8.1 Tarifbindung und übertarifliche Entlohnung 129

8.2 Lohnstruktur in Hessen 133

8.3 Personalvertretung 135

8.4 Fazit 136

9 Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Hessen 137

9.1 Rechtsform der Betriebe 137

9.2 Art der Betriebe 138

9.3 Eigentumssituation 139

9.4 Kammermitgliedschaft 140

9.5 Altersstruktur der Betriebe 141

9.6 Gründungsart 142

10 Datengrundlage und Methodik 143

10.1 Datenbasis 144

10.2 Hochrechnung und Gewichtung 144

10.3 Längsschnitt- oder Panelauswertungen 145

10.4 Datenaufbereitung und –auswertung 146

11 Literaturverzeichnis 147

12 Anhang: Ausgewählte Ergebnisse nach hessischen Regierungsbezirken 149

Abbildungsverzeichnis

Abb. II-1: Auswirkungen der Wirtschaftskrise in den letzten 2 Jahren in Hessen und Art der Auswirkung bei betroffenen Betrieben, Angaben in Prozent* 3

Abb. II-2: Krisenbetroffenheit nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe mit Krisenbetroffenheit)* 4

Abb. II-3: Krisenbetroffenheit und Exportorientierung in Hessen 2010, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe mit Krisenbetroffenheit)* 5

Abb. II-4: Aktuelle Krisenbetroffenheit in Hessen 2010, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe mit negativer Krisenbetroffenheit)* 6

Abb. II-5: Einschätzung der Ertragslage in Hessen 2000 bis 2009, Angaben in Prozent* 8

Abb. II-6: Einschätzung der Ertragslage in Hessen 2009 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent* 9

Abb. II-7: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Hessen 2001-2010, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe mit Umsatz 10

Abb. II- 8: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Hessen 2010 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent* 11

Abb. II-9: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens und aktuelle Krisenbetroffenheit in Hessen 2010, Angaben in Prozent* 12

Abb. II-10: Beurteilung des Wettbewerbsdrucks in Hessen 2008 -2010, Angaben in Prozent* 13

Abb. II-11: Beurteilung des Wettbewerbsdrucks in Hessen 2010 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent* 14

Abb. II-12: Beurteilung des Wettbewerbsdrucks in Hessen 2010 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent* 15

Abb. II-13: Investierende Betriebe in Hessen und Westdeutschland 2002 bis 2009, Angaben in Prozent 17

Abb. II-14: Investitionszwecke in Hessen 2002-2009, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Investitionen (Mehrfachnennungen) 18

Abb. II-15: Art der Veränderung der Investitionsvorhaben in Hessen 2010, Angaben in Prozent 19

Abb. II-16: Innovation in den Betrieben in Hessen und Westdeutschland 2009, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen) 20

Abb. II-17: Organisatorische Änderungen in den Betrieben in Hessen und Westdeutschland 2009, Angaben in Prozent 21

Abb. III-1: Beschäftigte in Hessen und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 2010, Angaben in Prozent 26

Abb. III-2: Beschäftigte in Hessen und Westdeutschland nach Wirtschaftszweigen 2010, Angaben in Prozent ..26

Abb. III-3: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2001 bis 2010, Angaben in Prozent 28

Abb. III-4: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Hessen 2010, Angaben in Prozent 29

Abb. III-5: Veränderung der Beschäftigung nach Qualifikation in Hessen 2009-2010, Angaben in Prozent 30

Abb. III-6: Beschäftigung nach Qualifikation in Hessen 2001-2010, Angaben in Prozent* 31

Abb. III-7: Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften in Hessen und Westdeutschland 2001-2010, Angaben in Prozent 33

Abb. III-8: Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften nach Wirtschaftszweigen in Hessen und Westdeutschland 2010, Angaben in Prozent 34

Abb. III-9: Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen in Hessen und Westdeutschland 2010, Angaben in Prozent 35

Abb. III-10: Teilzeitquoten in Hessen und Westdeutschland 2002-2010, Angaben in Prozent 36

Abb. III-11: Teilzeitquoten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010, Angaben in Prozent.....36

Abb. III-12: Teilzeitquoten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2002-2010, Angaben in Prozent 37

Abb. III-13: Befristet Beschäftigte in Hessen 2001-2010, jeweils zum 30.6. eines Jahres, absolute Zahlen (gerundet) 38

Abb. III-14: Anteile befristet Beschäftigter nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010, Angaben in Prozent 39

Abb. III-15: Anteile befristet Beschäftigter nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2010, Angaben in Prozent ...40

Abb. III-16: Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009 und 2010, Angaben in Prozent 41

Abb. III-17: Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen und Westdeutschland 2010, Angaben in Prozent 42

Abb. III-18: Anzahl der Midijobber in Hessen 2006-2010, absolute Zahlen (gerundet).....43

Abb. III-19: Betriebe mit Leiharbeitern nach Wirtschaftszweigen in Hessen und Westdeutschland in den letzten zwei Jahren, Angaben in Prozent 45

Abb. III-20: Gründe und wichtigster Grund für Einsatz von Leiharbeitern in Hessen 2010, Angaben in Prozent..46

Abb. III-21: Anteil der Betriebe mit externen Mitarbeitern in Hessen und Westdeutschland 2010, Angaben in Prozent 47

Abb. III-22: Anteil der externen Arbeitskräfte* an den Gesamtbeschäftigten in Hessen 2002-2010, Angaben in Prozent 48

Abb. III-23: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im nächsten Jahr nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010, Angaben in Prozent 49

Abb. III-24: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im nächsten Jahr nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2010, Angaben in Prozent 50

Abb. IV-1: Sofort gesuchte Arbeitskräfte in Hessen zur Jahresmitte 2001-2010, Angaben in Tsd. (gerundet) 53

Abb. IV-2: Sofort gesuchte Arbeitskräfte nach Qualifikation in Hessen zur Jahresmitte 2010, Angaben in Prozent 54

Abb. IV-3: Sofort gesuchte Arbeitskräfte nach Wirtschaftszweigen und Qualifikation in Hessen zur Jahresmitte 2010, Angaben in Prozent 55

Abb. IV-4: Sofort gesuchte Arbeitskräfte nach Betriebsgrößenklassen und Qualifikation in Hessen zur Jahresmitte 2010, Angaben in Prozent 56

Abb. IV-5: Anteil der Wirtschaftszweige an unbesetzten qualifizierten Stellen in Hessen im 1. Halbjahr 2010, Angaben in Prozent 57

Abb. IV-6: Neueinstellungen nach Qualifikation in Hessen im 1. Halbjahr 2001-2003 / 2007-2010, Angaben in Prozent* 59

Abb. IV-7: Neueinstellungen nach Wirtschaftszweigen und Qualifikation in Hessen im 1. Halbjahr 2010, absolute Zahlen (gerundet) 60

Abb. IV-8: Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen und Qualifikation in Hessen im 1. Halbjahr 2010, absolute Zahlen (gerundet)..... 61

Abb. IV-9: Einstellungs- und Personalabgangsquoten in Hessen für das 1. Halbjahr 2001-2010, Angaben in Prozent 62

Abb. IV-10: Personalabgangsquote und Anteil an allen Personalabgängen im 1. Halbjahr 2010 in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent 63

Abb. IV-11: Wichtigste Gründe für Personalabgänge in Hessen im 1. Halbjahr 2005-2010, Angaben in Prozent aller Abgänge 64

Abb. IV-12: Labour-Turnover-Rate in Hessen und Westdeutschland im ersten Halbjahr 2001-2010 65

Abb. IV-13: Durchgeführte personalpolitische Maßnahmen in Hessen und Westdeutschland 2010, Angaben in Prozent 68

Abb. IV-14: Personalpolitische Maßnahmen als Reaktion auf die Wirtschaftkrise nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010, Angaben in Prozent aller Betriebe mit durchgeführten Maßnahmen..... 69

Abb. IV-15: Erwartete Personalprobleme in den nächsten zwei Jahren in Hessen – Befragung 2004 und 2010 (Mehrfachnennungen) 70

Abb. IV-16: Wichtigste erwartete Personalprobleme in Hessen in den nächsten 2 Jahren - Befragung 2010 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen) 71

Abb. IV-17: Wichtigste erwartete Personalprobleme in Hessen in den nächsten 2 Jahren – Befragung 2010 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen) 72

Abb. V-1: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2010, Angaben in Prozent 78

Abb. V-2: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2010 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent 79

Abb. V-3: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2010 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent 80

Abb. V-4: Veränderungen von Auszubildenden in Hessen zwischen Juni 2009 und Juni 2010 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent 81

Abb. V-5: Veränderungen von Auszubildenden in Hessen nach Betriebsgrößenklassen zwischen Juni 2009 und Juni 2010, Angaben in Prozent..... 82

Abb. V-6: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2000-2010, Angaben in Prozent 83

Abb. V-7: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2010 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent 84

Abb. V-8: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2010 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent 84

Abb. V-9: Angebotene Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2010, absolute Zahlen (gerundet) 85

Abb. V-10: Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2010, absolute Zahlen (gerundet) 86

Abb. V-11: Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze in Hessen nach Wirtschaftszweigen 2010, absolute Zahlen (gerundet) 87

Abb. V-12: Zusammenhang zwischen erwartetem Geschäftsvolumen und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe 2010 in Hessen, Angaben in Prozent 89

Abb. V-13: Zusammenhang zwischen Ertragslage und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe 2010 in Hessen, Angaben in Prozent 90

Abb. V-14: Zusammenhang zwischen aktueller Krisenbetroffenheit und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe 2010 in Hessen, Angaben in Prozent 91

Abb. V-15: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2010 nach Wirtschaftszweigen, absolute Zahlen (gerundet) 92

Abb. V-16: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2010, absolute Zahlen (gerundet) 93

Abb. V-17: Übernahmequoten in Hessen 2010 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....94

Abb. V-18: Übernahmequoten in Hessen 2010 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent.....95

Abb. V-19: Gründe für die Nicht-Übernahme von Ausbildungsabsolventen in Hessen und Westdeutschland 2010, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe, die Azubis nicht übernommen haben) 97

Abb. V-20: Vereinbarungen zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen in Hessen 2010, Angaben in Prozent98

Abb. VI-1: Anteil von Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, an allen Betrieben in Hessen und Westdeutschland 2001-2010, Angaben in Prozent 101

Abb. VI-2: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010, Angaben in Prozent 101

Abb. VI-3: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2010, Angaben in Prozent 102

Abb. VI-4: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten in Hessen 2001-2010, Angaben in Prozent 103

Abb. VI-5: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010, Angaben in Prozent 104

Abb. VI-6: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2010, Angaben in Prozent 105

Abb. VI-7: Art der geförderten Maßnahmen in Hessen 2010, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen) 106

Abb. VI-8: Die wichtigsten geförderten Maßnahmen in Hessen 2003-2010, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen) 107

Abb. VI-9: Geförderte Maßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen) 108

Abb. VI-10: Geförderte Maßnahmen nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2010, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen) 109

Abb. VII-1: Von Kurzarbeit betroffene Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen im 1. Halbjahr 2010 in Hessen, absolute Zahlen (gerundet) 112

Abb. VII-2: Anteil der Betriebe mit Kurzarbeit im 1. Halbjahr 2010 in Hessen und Westdeutschland nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent 113

Abb. VII-3: Anteil der Betriebe mit Kurzarbeit im 1. Halbjahr 2010 in Hessen und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent 114

Abb. VII-4: Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten für Vollbeschäftigte in Hessen 2002-2010, Angabe in Std.115

Abb. VII-5: Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten für Vollbeschäftigte nach Kategorien in Hessen 2002-2010, Angaben in Prozent aller Betriebe 116

Abb. VII-6: Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten für Vollbeschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Kategorien in Hessen 2010 117

Abb. VII-7: Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten für Vollbeschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2002 und 2010, Angabe in Std. 118

Abb. VII-8: Betriebe mit Überstunden in Hessen 2001-2009, Angaben in Prozent 119

Abb. VII-9: Betriebe mit Überstunden nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2001-2009, Angaben in Prozent 120

Abb. VII-10: Betriebe mit Überstunden nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent 121

Abb. VII-11: Art des Überstundenausgleichs in Hessen 2009, Anteil der Betriebe in Prozent 122

Abb. VII-12: Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent 123

Abb. VII-13: Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2009, Angaben in Prozent 123

Abb. VII-14: Regelungen zu Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010, Angaben in Prozent 124

Abb. VII-15: Regelungen zu Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2010, Angaben in Prozent 125

Abb. VII-16: Regelungen zum Ausgleich von Abweichungen von der Sollarbeitszeit in Hessen 2010, Angaben in Prozent 126

Abb. VII-17: Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in Hessen 2008 und 2010, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen) 127

Abb. VIII-1: Tarifbindung in Hessen 2007-2010, Angaben in Prozent an allen Betrieben 129

Abb. VIII-2: Tarifbindung in Hessen 2010 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent 130

Abb. VIII-3: Tarifbindung in Hessen 2010 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent 131

Abb. VIII-4: Übertarifliche Entlohnung in Hessen und Westdeutschland 2001-2010, Angaben in Prozent, Basis: alle Betriebe mit Branchen- oder Firmen-/Haustarifvertrag 131

Abb. VIII-5: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2010 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs 132

Abb. VIII-6: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2006-2010 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe der jeweiligen Größenklasse 133

Abb. VIII-7: Bruttolohn-/-gehaltssumme pro Beschäftigtem in Hessen 2010 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Euro 134

Abb. VIII-8: Bruttolohn-/-gehaltssumme pro Beschäftigtem in Hessen 2010 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Euro 135

Abb. VIII-9: Personalvertretungen in Hessen 2010 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent 136

Abb. IX-1: Rechtsformen der Betriebe in Hessen und Westdeutschland 2010, Angaben in Prozent 137

Abb. IX-2: Art des Betriebs in Hessen und Westdeutschland 2010, Angaben in Prozent 138

Abb. IX-3: Form des Eigentums in Hessen und Westdeutschland 2010, Angaben in Prozent 139

Abb. IX-4: Kammermitgliedschaft in Hessen und Westdeutschland 2010, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen) 140

Abb. IX-5: Gründungsjahre der Betriebe in Hessen und Westdeutschland, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden) 141

Abb. IX-6: Gründungsart der Betriebe in Hessen und Westdeutschland 2010, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden) 142

Tabellenverzeichnis

Tabelle III-1: Betriebe in Hessen zum 30.6.2010 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen 24
Tabelle III-2: Beschäftigte in Hessen zum 30.6.2010 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen 25
Tabelle III-3: Beschäftigtengruppen 2002 und 2010 in Hessen, Angaben in Tausend bzw. Prozent 27
Tabelle IV-1: Multivariate Analyse von befristeten Neueinstellungen in Hessen 2010 (Betawerte) 67

1 Einleitung

Der folgende Abschlussbericht versammelt die wichtigsten Befunde des IAB-Betriebspanels Hessen für das Jahr 2010. Wie in den Vorjahren zählen hierzu Angaben zur Beschäftigungssituation und der Personalpolitik der Betriebe, zu ihrem Aus- und Weiterbildungsverhalten, ihrer Geschäftspolitik, den Arbeitszeiten und tariflichen Regelungen sowie allgemeine Angaben. Zur Einordnung dieser Befunde kommen – wie auch in der Vergangenheit - unterschiedliche Verfahren zum Einsatz; so lassen sich die Ergebnisse im Zeitverlauf darstellen, Vergleiche zu Westdeutschland ziehen oder sektorale, regionale bzw. quantitative Differenzen ausweisen.

Neben diesen Standardbetrachtungen ergibt sich für das Jahr 2010 eine Besonderheit: Es war das Jahr, das dem Jahr mit der stärksten wirtschaftliche Rezession in der Nachkriegszeit folgte. Die Wirtschafts- und Finanzmarktkrise sorgte 2009 für massive Einbrüche der Wirtschaftsleistung, was wiederum zu negativen Effekten auf die wirtschaftliche Lage der Betriebe und in der Folge auch der allgemeinen Beschäftigungssituation führte. Diese fielen jedoch moderater aus, als dies die Konjunkturdaten nahelegten. Dies wiederum wirft die Frage auf, ob auch die anschließende Verbesserung der wirtschaftlichen Lage nur moderate Effekte zeigte, oder ob in einer nachholenden Entwicklung ein deutlicher Aufschwung zu verzeichnen war.

Leitfrage vieler der im Folgenden dargestellten Aspekte betrieblichen Handelns ist daher, ob und wie deutlich die negative Entwicklung des Vorjahres im Jahr 2010 schon kompensiert wurde, ob also die Folgen der Krise schon überwunden sind bzw. die Auswirkungen für den einzelnen Betrieb weniger gravierend waren. Zudem kann neben diesen konjunkturellen Faktoren der Frage nachgegangen werden, welche strukturellen Effekte mittel- und langfristig wirksam sind und wie sich diese zu den kurzfristigen Effekten verhalten.

Die Untersuchung erfolgt mittels der Daten des IAB-Betriebspanels 2010. Diese repräsentative Betriebsbefragung umfasst ein breites Fragenspektrum zu einer Vielzahl beschäftigungspolitischer Themen, wobei das jährliche Standard-Fragenprogramm jeweils um aktuelle Themenschwerpunkte ergänzt wird (zu Themen und Methodik der Befragung vgl. Kap. 10). Das IAB-Betriebspanel existiert in Westdeutschland seit 1993 und in Ostdeutschland seit 1996 und stellt als umfassender Längsschnittdatensatz die Grundlage für die Erforschung der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes dar. Für Hessen können durch die Unterstützung der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit sowie der Hessischen Landesregierung seit 2001 länderspezifische Auswertungen vorgenommen werden, die seitdem das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) durchführt.

2 Geschäftspolitik

In den letzten beiden Jahren wurden Schwankungen der Wirtschaftsleistung registriert, die in ihrer Heftigkeit in der jüngeren Geschichte einmalig sind. 2009 fiel die Wirtschaftsleistung in Hessen um 4,1 Prozent gegenüber dem Vorjahreswert (vgl. Statistik Hessen 2011b), um im Jahr darauf wieder um 3,6 Prozent anzusteigen (vgl. ebd.).

Dies wirft die Frage auf, ob sich dieser rasante Wandel auch im betrieblichen Handeln wiederfindet. Nicht immer wirkt sich eine veränderte konjunkturelle Situation sofort auf die betriebliche Geschäftspolitik aus. Viele Betriebe brauchen eine gewisse Zeit, um sich auf veränderte Bedingungen einzustellen und die Produkte, Leistungen und Prozesse an die neuen Anforderungen anzupassen. Der zweite hessische Betriebspanel-Report des Jahres 2010, der sich mit der Geschäftspolitik im Jahr 2009 befasste, endete daher mit der Feststellung, „dass eine dramatische Verschlechterung der betrieblichen Einschätzungen bislang nicht vorliegt, eine generelle Entwarnung für die hessische Wirtschaft jedoch nicht gegeben werden kann“ (vgl. Nüchter/Schmid 2010).

Dieses Fazit verweist auf die möglichen Folgeeffekte der Wirtschaftskrise. Für viele Betriebe bedeutete die schwierige konjunkturelle Situation, dass die Spielräume für Anpassungsmaßnahmen sich massiv verkleinerten; zugleich kann eine fortdauernd negative Ertragslage zu einer existenziellen Bedrohung des Fortbestands führen.

Der vorliegende Abschnitt widmet sich daher den Einschätzungen der Betriebe zu ihrer wirtschaftlichen Situation im Jahr nach der Wirtschaftskrise. Im IAB-Betriebspanel werden turnusmäßig zentrale Angaben zur Geschäftspolitik der Betriebe erhoben; zudem wurden aus aktuellem Anlass einige Fragen zu den Auswirkungen der Finanzmarkt- und Wirtschaftkrise zusätzlich in die Befragung aufgenommen. Im Folgenden wird die wirtschaftliche Situation der hessischen Betriebe in Zeiten der Krise anhand dieser unterschiedlichen Indikatoren dargestellt.

Im Einzelnen untersuchen wir

- *die Einschätzung der Krise durch die Betriebe:* unmittelbare Betroffenheit von der Wirtschaftskrise und derzeitiger Status;
- *die wirtschaftliche Situation der Betriebe:* die zurückliegende Ertragslage, die erwartete Geschäftsentwicklung und den wahrgenommenen Wettbewerbsdruck;
- *Aspekte der Geschäftspolitik*: die vorgenommenen Investitionen, die Investitionsplanungen, Innovationen sowie organisatorische Änderungen.

Leitfrage ist, ob bzw. wie stark die Krise seitens der hessischen Betriebe wahrgenommen wurde und ob im Befragungsjahr 2010 die Auswirkungen noch spürbar sind bzw. inwieweit wieder Normalität eingekehrt ist. Neben dem Krisenaspekt wird untersucht, wie die langfris-

tige Entwicklung sich darstellt und ob strukturelle Differenzen zwischen unterschiedlichen Betriebstypen bestehen.

2.1 Krisenbetroffenheit

Aufgrund der massiven konjunkturellen Einbrüche erschien es sinnvoll, die Auswirkungen der Krise auf die Betriebe nicht nur mittelbar anhand der Geschäfts- und Beschäftigungsentwicklung zu erheben. Im IAB-Betriebspanel 2010 wurden die Betriebe daher erstmals unmittelbar nach ihrer Krisenbetroffenheit gefragt.

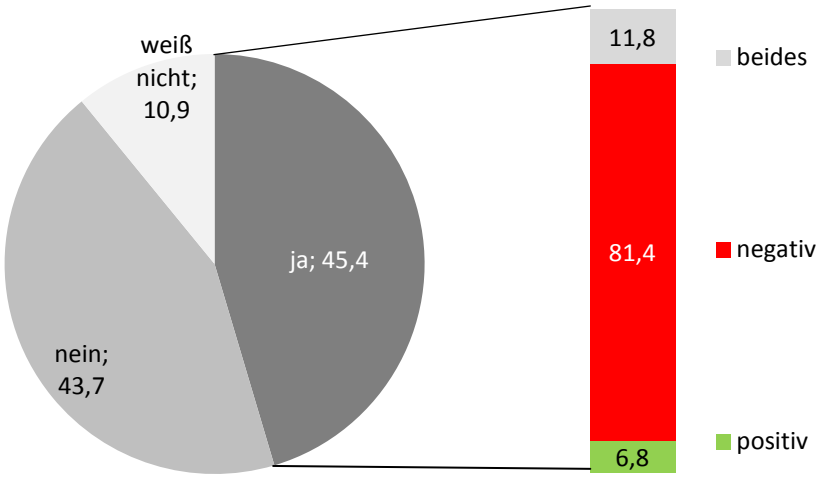
Im Einzelnen umfasste dies die direkte Betroffenheit von der Krise, die Frage nach positiven bzw. negativen Effekten sowie den gegenwärtigen Status bei den betroffenen Betrieben.

Fast die Hälfte der Betriebe war von der Krise betroffen

Die Betriebe wurden zunächst gefragt, ob die Wirtschafts- und Finanzkrise der letzten zwei Jahre Auswirkungen auf sie hatte.

Etwa jeder zehnte Betrieb konnte hierzu keine Angaben machen. Die anderen Betriebe gaben zu annähernd gleichen Teilen an, dass sie Auswirkungen spürten bzw. nicht spürten. Mit anderen Worten: Rund 45 Prozent der hessischen Betriebe war von der Wirtschaftskrise direkt betroffen.

Abb. II-1: Auswirkungen der Wirtschaftskrise in den letzten 2 Jahren in Hessen und Art der Auswirkung bei betroffenen Betrieben, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

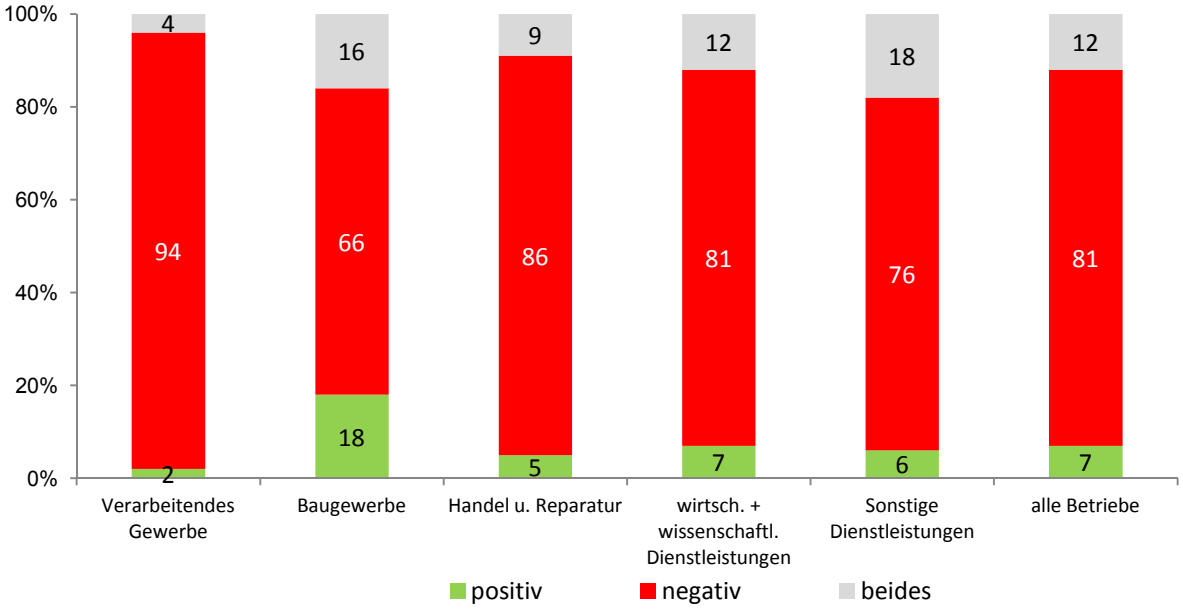
Die Betroffenheit kann jedoch nicht automatisch mit negativen Effekten gleich gesetzt werden. Durch spezielle Maßnahmen der Konjunkturpakete, wie z.B. die sogenannte Abwrackprämie oder andere branchenspezifische Förderungen können Betriebe ebenso von der Wirtschaftskrise profitiert haben.

Dies trifft jedoch nur auf einen kleinen Teil zu. Unter den von der Wirtschaftskrise betroffenen Betrieben geben nur knapp sieben Prozent an, dass die Auswirkungen überwiegend positiv waren. Etwa jeder achte Betrieb meint, dass es sowohl positive als auch negative Effekte gab, und bei über 80 Prozent gilt die Einschätzung, dass die Krise bei ihnen negative Auswirkungen hatte.

Besonders das Verarbeitende Gewerbe ist negativ betroffen

Der Anteil der Betriebe, die von der Krise betroffen sind, ist innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige recht ähnlich. Er liegt mit rund 53 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe und dem Handel etwas über dem Durchschnitt, bei den Sonstigen Dienstleistungen etwas darunter.

Abb. II-2: Krisenbetroffenheit nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe mit Krisenbetroffenheit)*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

Deutlicher sind die sektoralen Differenzen bei der Frage nach der Art der Auswirkung. Während die Dienstleistungsbetriebe sowie der Bereich Handel und Reparatur keine gravierenden Besonderheiten aufweisen, ist beim Produzierenden Gewerbe eine klare Polarisierung

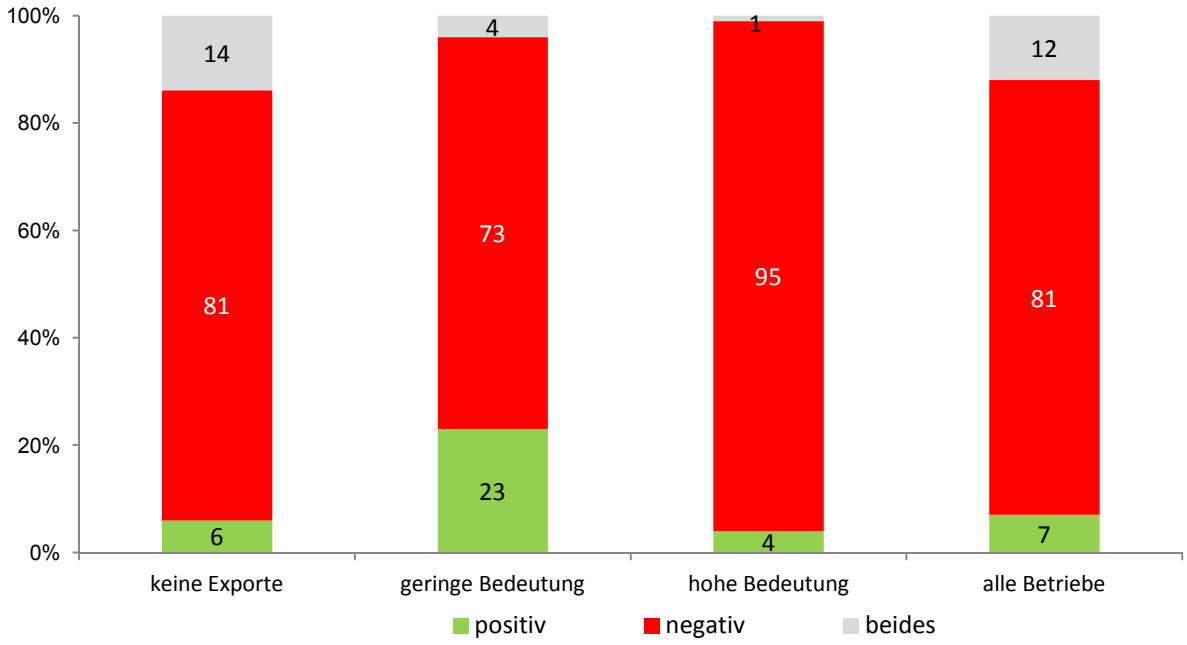
zu beobachten: Betriebe des Bausektors geben deutlich häufiger an, dass die Wirtschaftskrise für sie positive Effekte hatte, während im Verarbeitenden Gewerbe fast durchgängig von negativen Auswirkungen berichtet wird.

Als Gründe für diese Differenz könnte zum einen das Konjunkturpaket herangezogen werden, von dessen Infrastrukturmaßnahmen insbesondere der Bausektor profitierte. Zum anderen ist bekannt, dass von der Wirtschaftskrise vor allem international operierende Betriebe betroffen waren, was im Verarbeitenden Gewerbe öfter anzutreffen ist als in der eher regional tätigen Bauwirtschaft.

Exportorientierte Betriebe sind häufiger und negativer betroffen

Inwieweit letztere These Gültigkeit beanspruchen kann, lässt sich mit den Daten des IAB-Betriebspanels zumindest näherungsweise direkt ermitteln. Die Betriebe werden in jedem Jahr gefragt, welchen Anteil ihres Umsatzes sie im Ausland erzielen. Wenn man dies als Indikator für die Bedeutung nimmt, die der Export für die Betriebe hat, lassen sich grob drei Gruppen bilden: Betriebe ohne Exporte, Betriebe, für die der Auslandsumsatz eine geringe Bedeutung hat, sowie Betriebe mit hoher Exportorientierung.

Abb. II-3: Krisenbetroffenheit und Exportorientierung in Hessen 2010, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe mit Krisenbetroffenheit)*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

Erwartungsgemäß sind Betriebe mit hohem Auslandsumsatz häufiger von der Wirtschaftskrise betroffen – knapp 70 Prozent dieser Betriebe geben an, in den letzten zwei Jahren die Auswirkungen der Krise gespürt zu haben.

Ebenfalls eindeutig fällt deren Urteil zu der Art der Auswirkung aus: Für 95 Prozent der exportorientierten Betriebe Hessens hatte die Wirtschaftskrise vor allem negative Effekte.

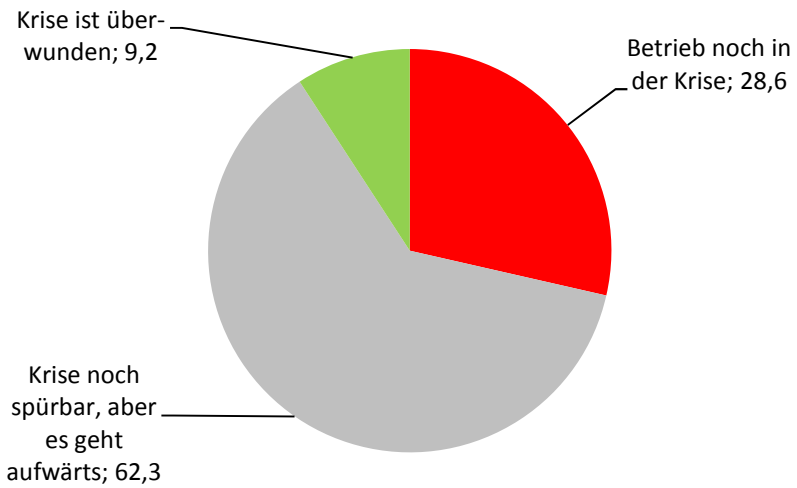
Während hingegen Betriebe, die gar keinen Umsatz im Ausland erzielen, keine Besonderheiten aufweisen, fällt bei den Betrieben, für die Exporte eine geringe Bedeutung haben auf, dass sie überdurchschnittlich häufig auch positive Effekte verzeichnen konnten.

Die eingangs formulierte These von der höheren Betroffenheit exportorientierter Betriebe findet sich demnach bestätigt; spezifisch negativ ist dies jedoch vor allem für jene Betriebe, die in hohem Maße von ihrem Auslandsumsatz abhängig sind.

Weniger als zehn Prozent sahen 2010 die Krise als überwunden an

Die letzte Frage zu den unmittelbaren Kriseneffekten erfasst den derzeitigen Status der Betriebe. Alle Betriebe, die nach eigenen Angaben von der Wirtschaftskrise betroffen waren, wurden gefragt, ob sie diese bereits vollständig überwunden haben, sich noch darin befinden oder sich aber bei noch spürbarem Kriseneinfluss in einem Aufwärtstrend befinden.

Abb. II-4: Aktuelle Krisenbetroffenheit in Hessen 2010, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe mit negativer Krisenbetroffenheit)*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

Das Ergebnis ist in Anbetracht der Konjunkturdaten ein wenig überraschend: Weniger als zehn Prozent der von der Krise betroffenen Betriebe halten diese für komplett überwunden,

und knapp 30 Prozent gaben Mitte des Jahres 2010 an, dass ihr Betrieb sich noch in der Krise befindet.

Für den größten Teil der hessischen Betriebe ist die Krise zwar noch spürbar, ein Aufwärtstrend aber zu erkennen. Die Effekte der Krise auf die betriebliche Realität wirken demnach länger fort, als es die konjunkturelle Entwicklung erwarten ließe.

2.2 Vergangene und zukünftige Geschäftsentwicklung

Neben den aus aktuellem Anlass aufgenommenen Fragen zur Betroffenheit werden im IAB-Betriebspanel wiederkehrend Angaben zur wirtschaftlichen Lage der Betriebe erhoben. Hierzu zählen die Einschätzung der vergangenen Ertragslage, die Geschäftserwartungen für das nächste Jahr sowie der Konkurrenzdruck, dem sich der Betrieb ausgesetzt sieht.

Aufgrund der langfristig vorliegenden Daten können hier Aussagen zur Entwicklung und zu möglichen Kriseneffekten gemacht werden; zudem lassen sich die Daten nach strukturellen Merkmalen untersuchen.

Ertragslage wurde 2009 nur selten negativer als zuvor eingeschätzt

Die Frage nach der Einschätzung der betrieblichen Ertragslage im zuvor abgelaufenen Geschäftsjahr liefert eine retrospektive betriebliche Darstellung der wirtschaftlichen Lage. Im Jahr 2009 war die Beurteilung des Jahres 2008 noch nicht von den Auswirkungen der Krise geprägt. Zu erwarten war, dass die Angaben im Jahr 2010 deutlich negativer ausfallen.

Dies ist jedoch nicht der Fall: Die hessischen Betriebe schätzten auch für das Jahr 2009 ihre Ertragslage mehrheitlich als gut oder zumindest befriedigend ein. Der Anteil der Betriebe, die sich selbst eine gute oder sehr gute Ertragslage attestierten, blieb gegenüber den Vorjahren nahezu unverändert.

Einzig die Zahl der Betriebe, die eine eher schlechte Ertragslage sahen, kann als Hinweis für einen Kriseneffekt gesehen werde: Knapp 20 Prozent der hessischen Betriebe waren der Ansicht, der Ertrag im Jahr 2009 sei lediglich ausreichend gewesen, weitere 11 Prozent schätzten die Lage als mangelhaft ein. Letzteres bedeutet eine Zunahme um fünf Prozentpunkte gegenüber 2008. Wenn also auch die wirtschaftliche Situation insgesamt recht stabil ist, lässt sich doch eine deutlich größere Zahl an Betrieben finden, deren Lage im Krisenjahr 2009 problematisch war.

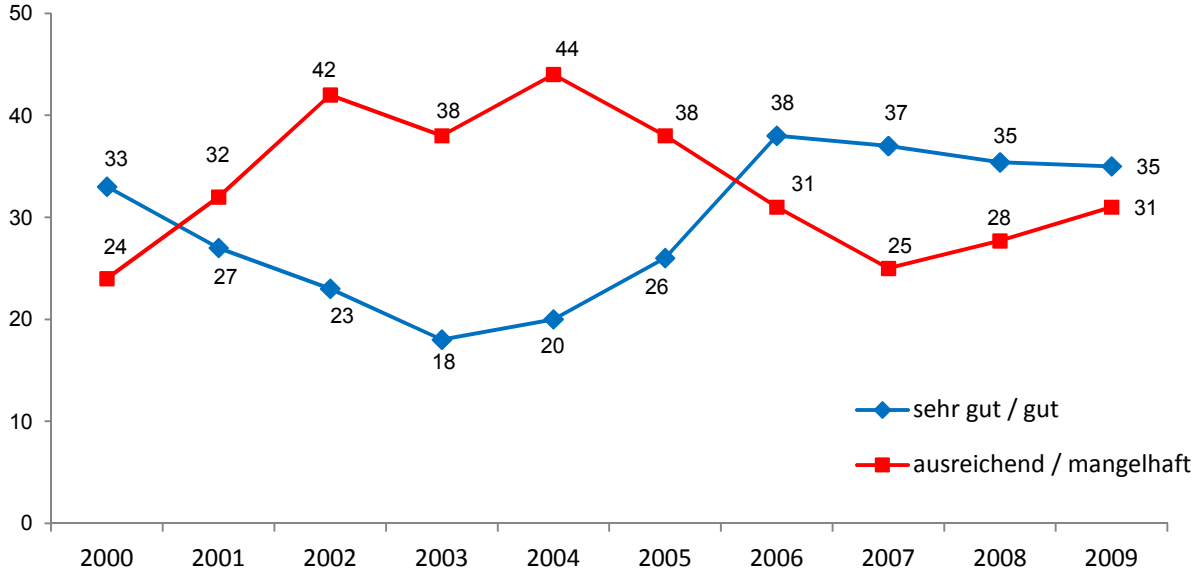
Langfristig betrachtet war die Ertragslage 2009 nicht außergewöhnlich

Ein Blick in die weiter zurück liegende Vergangenheit zeigt, dass die Ergebnisse der Befragung 2010 tatsächlich nicht außergewöhnlich sind: Der Anteil der Betriebe, der die eigene Ertragslage als ausreichend oder mangelhaft ansieht, hat zum zweiten Mal in Folge zuge-

nommen und lag 2009 um sechs Prozentpunkte über dem Wert für das Jahr 2007. Die aktuellen Zahlen liegen jedoch in etwa auf dem Niveau der Jahre 2001 oder 2006 und noch immer deutlich unter den negativeren Einschätzungen der Jahre 2002 bis 2005.

Auch lag der Anteil der Betriebe, die ihre Ertragslage eher positiv einschätzen, noch immer über dem Anteil derer mit einer eher negativen Beurteilung, was in den Jahren vor 2006 im Regelfall umgekehrt war. Die langfristige Betrachtung bietet demnach keine Anhaltspunkte für ein extremes Krisenszenario im Jahr 2009.

Abb. II-5: Einschätzung der Ertragslage in Hessen 2000 bis 2009, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2010, eigene Berechnungen

*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

In der Vergangenheit war im Betriebspanel zu beobachten, dass größere Betriebe ihre Ertragslage in der Regel positiver einschätzten. In der rückwirkenden Betrachtung des Jahres 2009 findet dies nur bedingt Bestätigung: Zwar geben bei den Großbetrieben anteilig mehr Betriebe eine gute oder sehr gute Ertragslage an; ebenso konstatieren Großbetriebe jedoch häufiger eine negative Ertragslage im vergangenen Jahr.

Festzuhalten ist demnach, dass größere Betriebe eine größere Polarisierung ihrer Einschätzungen zeigen als kleinere. Einschränkend ist anzumerken, dass die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen nicht sehr ausgeprägt sind.

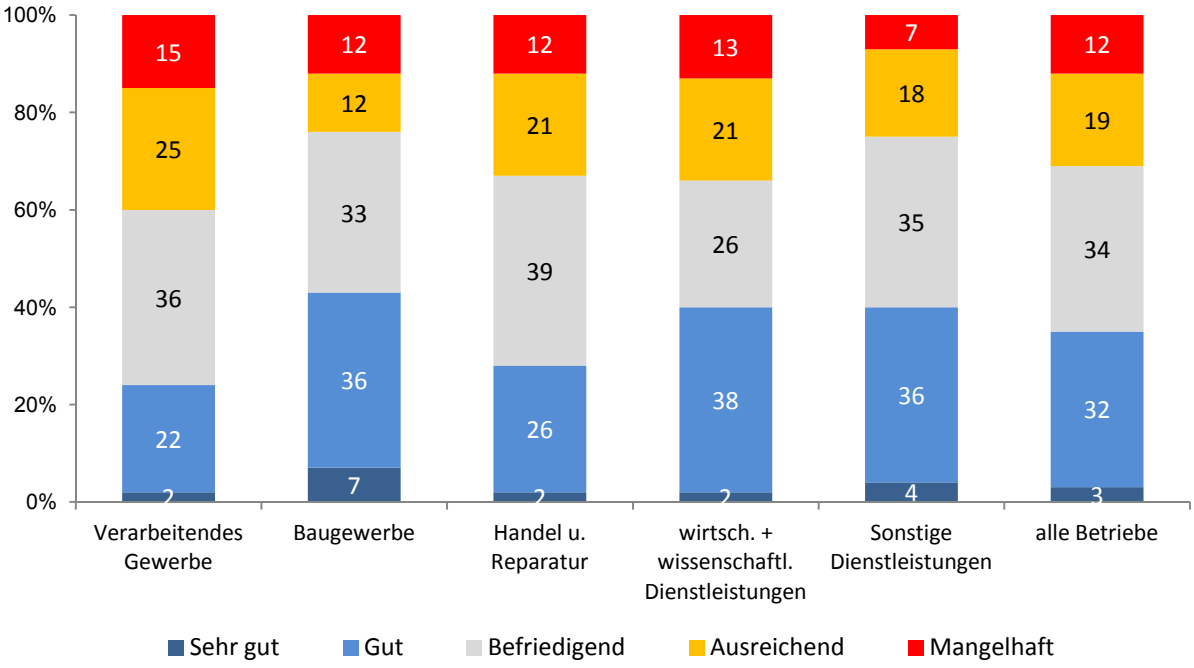
Relativ gute Ertragslage im Baugewerbe

Größere Differenzen ergeben sich bei Betrachtung der einzelnen Wirtschaftszweige. Besonders häufig finden sich Betriebe mit guter bzw. sehr guter Ertragslage im Bausektor. Ein eher

negatives Bild findet sich hingegen im Verarbeitenden Gewerbe, wo rund 40 Prozent der Betriebe im Jahr 2009 eine ausreichende oder mangelhafte Ertragslage verzeichneten. Da die Unterschiede 2008 noch recht gering waren, bestätigt diese Differenz nochmals die oben getroffene Feststellung, dass insbesondere diese beiden Sektoren sehr unterschiedlich von der Wirtschaftskrise betroffen waren.

Bei den anderen Wirtschaftszweigen sind die Abweichungen weniger gravierend, wobei im Handel ein etwas negativeres Gesamtbild, bei den Sonstigen Dienstleistungen dagegen eine positivere Einschätzung zu beobachten ist.

Abb. II-6: Einschätzung der Ertragslage in Hessen 2009 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

Geschäftserwartungen waren für 2010 wieder positiv

Die Betriebe werden im IAB-Betriebspanel routinemäßig nach ihren Geschäftserwartungen für das laufende Jahr gefragt. In Zeiten wirtschaftlicher Krisen ist diese Frage von besonderem Interesse, da sie neben der retrospektiven auch eine prospektive betriebliche Einschätzung der wirtschaftlichen Lage liefert, die zudem eine Langzeitbetrachtung und einen Vergleich einzelner Länder mit der gesamtdeutschen Situation ermöglicht.

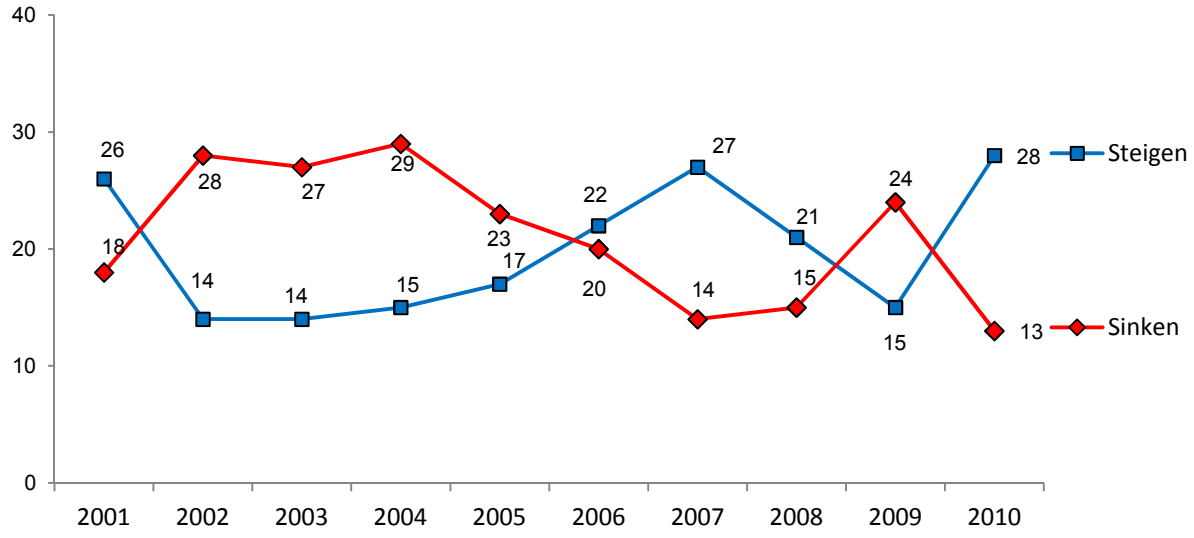
Bereits bei den Erwartungen für 2008 konnte sich der bis dato positive Trend hinsichtlich der Einschätzung des Geschäftsvolumens des laufenden Jahres nicht fortsetzen: Die Erwartun-

gen für 2009 rutschten dann deutlich ins Negative: Erstmals seit 2005 rechneten mehr Betriebe mit sinkenden als mit steigenden Umsätzen.

Bei den Erwartungen für das Geschäftsjahr 2010 kehrt sich dieser Effekte erneut um: Nur noch etwa 13 Prozent der hessischen Betriebe nehmen an, dass ihr Geschäftsvolumen im Jahr 2010 gegenüber 2009 eher sinken wird, während mehr als doppelt so viele von einem Anstieg ausgehen. Aus Sicht der Betriebe sind die Aussichten also deutlich positiv, der Aufwärtstrend ist klar zu beobachten.

Die langfristige Betrachtung zeigt zudem, dass die Erwartungen die Werte des Vorkrisenjahres 2008 nicht nur erreichen, sondern übertreffen. Die 28 Prozent der hessischen Betriebe, die mit steigendem Geschäftsvolumen rechnen, sind der höchste Wert seit Beginn der Panelbeobachtungen – was allerdings angesichts des massiven Einbruchs 2009 auch nicht völlig überraschend ist.

Abb. II-7: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Hessen 2001-2010, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe mit Umsatz



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001- 2010, eigene Berechnungen

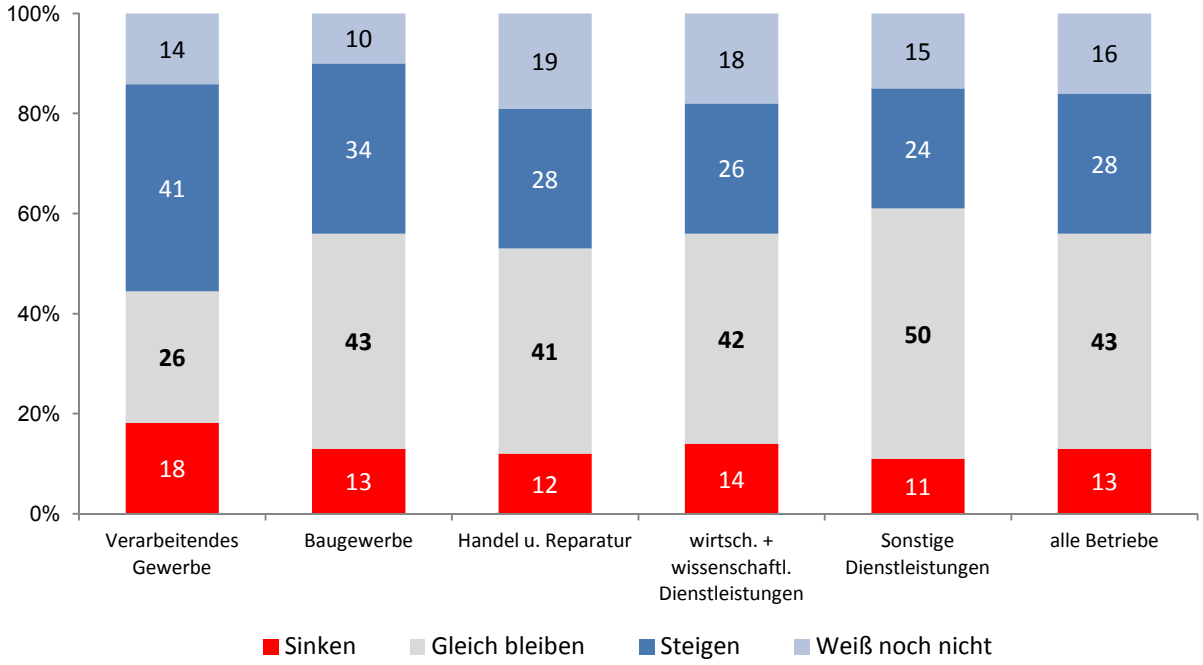
Häufig positive Erwartungen im Verarbeitenden Gewerbe

Wie aufgrund der unterschiedlichen Krisenbetroffenheit zu erwarten war, zeigen sich differenziert nach Wirtschaftszweigen gewisse Unterschiede bei den Geschäftserwartungen für das Jahr 2010. Tendenziell positiver äußerten sich die Betriebe aus den Sektoren, die besonders stark von der Krise betroffen waren: Das Verarbeitende Gewerbe bzw. der Bausektor, in denen etwa 41 bzw. 34 Prozent der Betriebe mit steigendem Geschäftsvolumen rechneten.

Auffällig ist allerdings, dass im Verarbeitenden Gewerbe, das überdurchschnittlich häufig negativ betroffen war, auch der Anteil der negativen Erwartungen überdurchschnittlich war – im keinem Sektor ist die Polarisierung größer, was auf die Nachwirkungen der Krise zurückzuführen sein könnte. In allen anderen Wirtschaftszweigen ist der Anteil der Betriebe, der sinkende Volumina erwartet, nahe beim Durchschnitt aller Betriebe.

Die genannten Differenzen sollten ohnehin nicht über einen Befund hinwegtäuschen, der übergreifend zu beobachten ist: Der Anteil der positiven Erwartungen ist in allen Sektoren deutlich höher als jener der negativen Erwartungen.

Abb. II- 8: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Hessen 2010 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

**ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck*

Die Mehrheit der krisenbetroffenen Betriebe rechnet mit baldiger Besserung

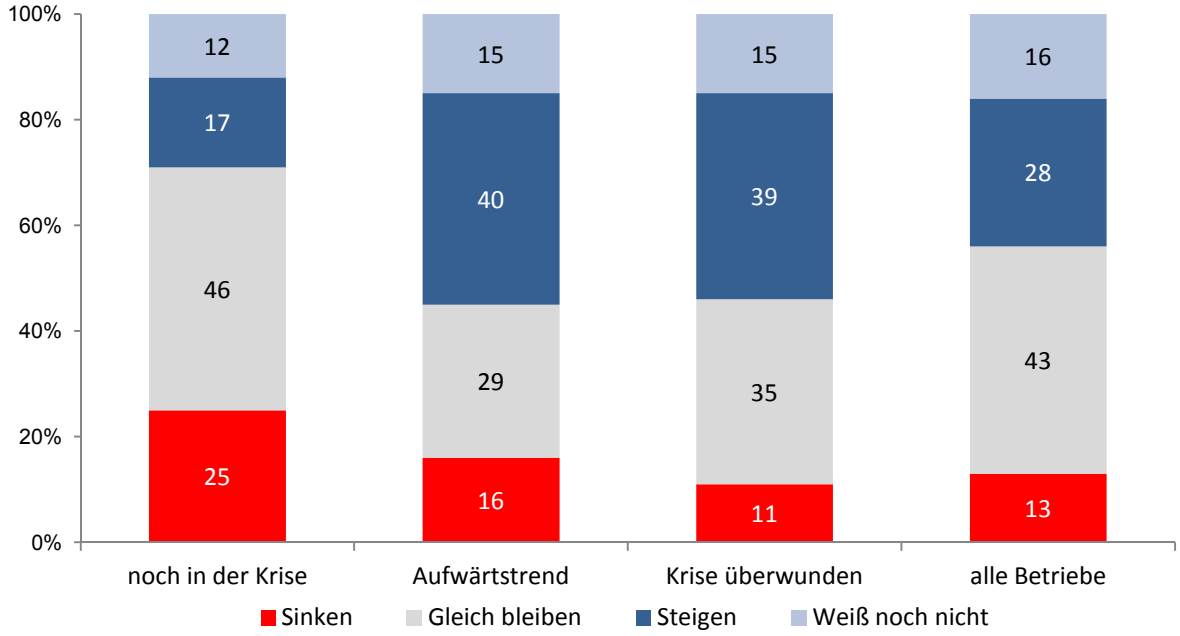
Die Beschäftigtenzahl des Betriebs spielt bei der Erwartung des Umsatzvolumens 2010 nur eine geringe Rolle: Die Einschätzungen der Betriebe mit vielen Beschäftigten unterscheiden sich nur marginal von jenen der kleineren Betriebe, wobei die größeren Betriebe eine etwas größere Polarisierung der Erwartungen zeigen.

Aufschlussreicher ist dagegen die Betrachtung der Erwartungen in Abhängigkeit von der momentanen Situation bei den von der Krise betroffenen Betrieben. Anzunehmen ist, dass

sich Betriebe, die sich noch in der Krise wähnen, am kritischsten äußern, während Betriebe, bei denen ein Aufwärtstrend spürbar ist, ebenso wie Betriebe, die die Krise überwunden haben, überdurchschnittlich häufig mit steigenden Geschäftsvolumen rechnen.

Die Daten bestätigen diese Grundannahmen. Betriebe, die sich 2010 nach eigenen Angaben noch inmitten der Wirtschaftskrise befanden, erwarteten doppelt so häufig ein sinkendes Geschäftsvolumen wie der Durchschnitt der Betriebe. Bemerkenswert ist allerdings, dass auch innerhalb dieser Gruppe etwa jeder sechste Betrieb mit steigenden Umsätzen rechnete – offenkundig wird auch in dieser Gruppe mit einem baldigen Ende der negativen Auswirkungen gerechnet.

Abb. II-9: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens und aktuelle Krisenbetroffenheit in Hessen 2010, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

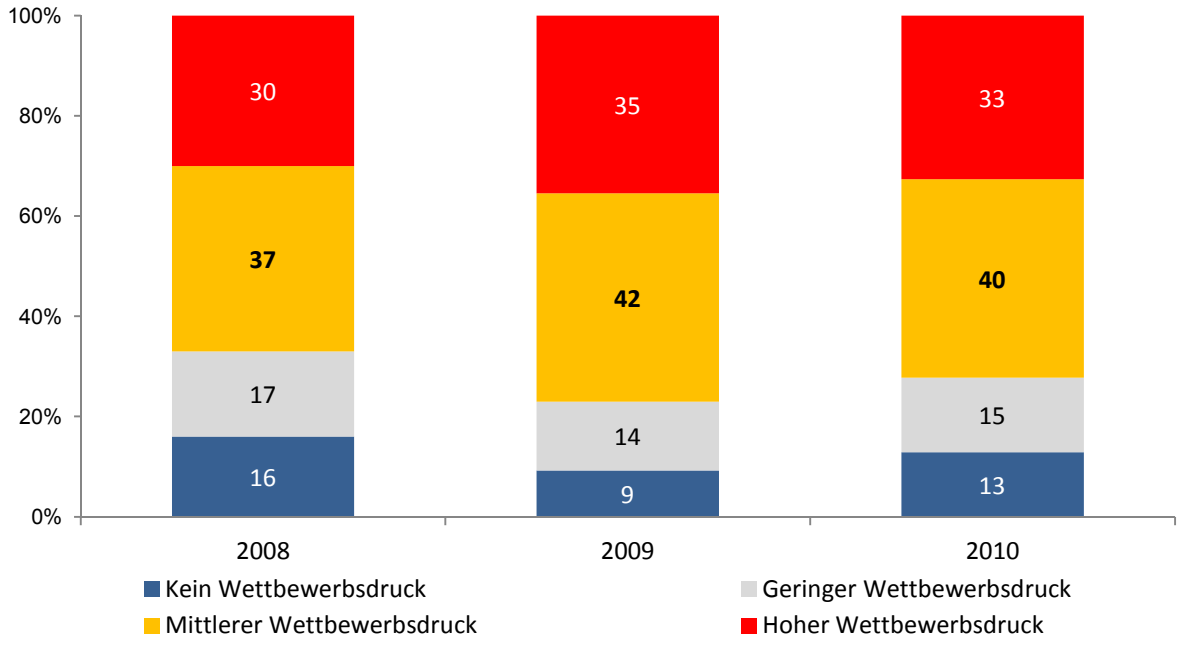
Die Differenzen zwischen jenen Betrieben, die die Krise bereits überwunden haben, und jenen, die deren Auswirkungen noch spüren, sind hinsichtlich der Erwartungen gering. Die Betriebe, die sich im Aufwärtstrend befinden, rechnen etwas häufiger mit einem weiteren Umsatzrückgang, die Betriebe, welche die Krise bereits überwunden haben, gehen etwas häufiger von gleichbleibendem Geschäftsvolumen aus. Bei den positiven Erwartungen gibt es keine Unterschiede.

Wettbewerbsdruck hat 2010 leicht abgenommen

2010 wurde im IAB-Betriebspanel bereits zum dritten Mal gefragt, wie die Betriebe ihre Wettbewerbssituation einschätzen und ob sie großen oder eher geringen Konkurrenzdruck spüren.

Dieser Druck hatte aus Sicht der Betriebe im Krisenjahr 2009 zugenommen. Über 35 Prozent empfanden den Wettbewerbsdruck als hoch, weitere rund 42 Prozent zumindest mittelgroß. Der Anteil der Betriebe, die bei ihrer Geschäftstätigkeit gar keinen Konkurrenzdruck verspüren, lag dagegen bei unter 10 Prozent.

Abb. II-10: Beurteilung des Wettbewerbsdrucks in Hessen 2008 -2010, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2010, eigene Berechnungen

*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

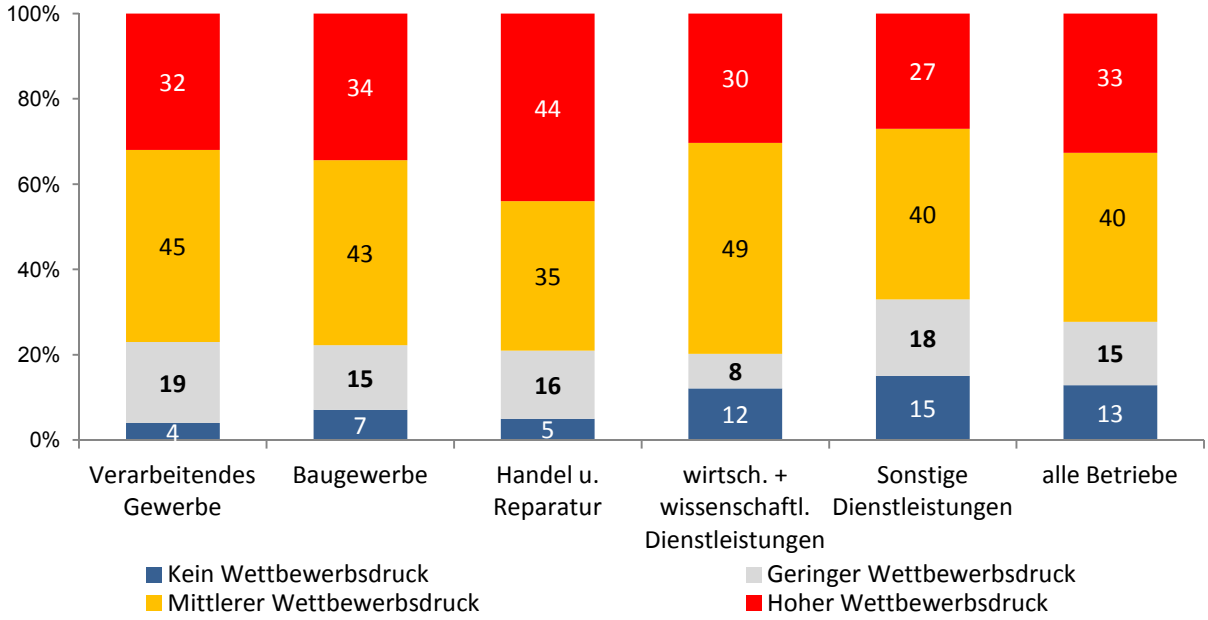
Dass dies zumindest zum Teil eine unmittelbare Folge der Wirtschaftskrise gewesen sein könnte, zeigen die Zahlen des Jahres 2010: Für etwa ein Drittel der hessischen Betriebe bestand ein großer Konkurrenzdruck, 40 Prozent der Betriebe empfanden den Druck als mittelgroß. Dies bedeutet, dass der Anteil der Betriebe, die nur einen geringen oder gar keinen Wettbewerbsdruck verspüren, gegenüber dem Vorjahr um fünf Prozentpunkte zugenommen hat. Die noch etwas günstigeren Werte des Jahres 2008 wurden hiermit aber noch nicht wieder erreicht.

Hoher Wettbewerbsdruck vor allem im Handel

Diese Beurteilung fällt sektoral sehr unterschiedlich aus. Anders als bei den bisherigen sektoralen Differenzierungen zeichnen in diesem Fall jedoch nicht die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes ein besonders negatives Bild, sondern die Betriebe aus dem Bereich Handel und Reparatur: Fast die Hälfte dieser Betriebe empfindet den Druck, dem er ausgesetzt ist, als hoch, und jeder zwanzigste Handelsbetrieb gibt an, gar keinen Konkurrenzdruck zu verspüren.

In den anderen Wirtschaftszweigen finden sich nur wenige Unterschiede zum Gesamtbild; es fällt jedoch auf, dass im besonders krisenbetroffenen Produzierenden Gewerbe der Anteil der Betriebe, die keinerlei Wettbewerbsdruck empfinden, überaus gering ist. Bei den Betrieben aus dem Bereich der Sonstigen Dienstleistungen lässt sich hingegen ein insgesamt etwas freundlicheres Bild ihrer Marktlage beobachten.

Abb. II-11: Beurteilung des Wettbewerbsdrucks in Hessen 2010 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent*



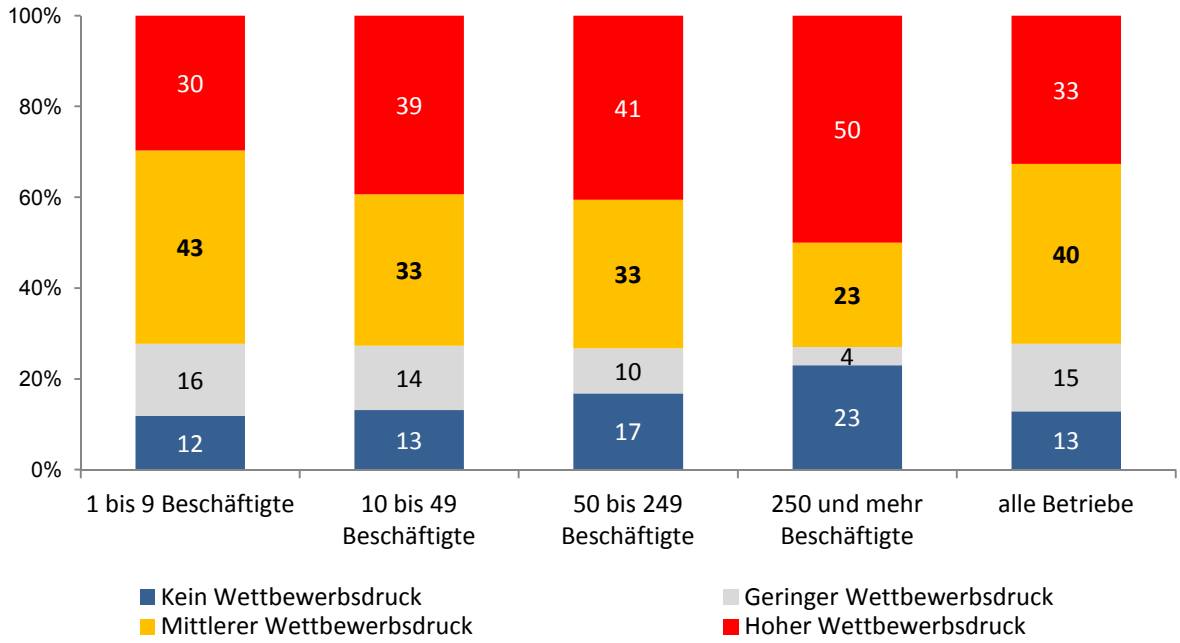
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

Mit steigender Beschäftigtenzahl wächst auch der Wettbewerbsdruck

Bei den Betriebsgrößen findet die bereits beobachtete Tendenz ihre Fortsetzung: Je größer ein Betrieb ist, desto größer wird auch der Wettbewerbsdruck empfunden.

Abb. II-12: Beurteilung des Wettbewerbsdrucks in Hessen 2010 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

Exakt die Hälfte aller Großbetriebe, aber weniger als ein Drittel aller Kleinstbetriebe empfindet diesen Druck als hoch. Interessanter Weise nimmt mit steigender Betriebsgröße jedoch auch der Anteil der Betriebe zu, die überhaupt keinen Wettbewerbsdruck empfinden – immerhin fast jeder vierte Großbetrieb äußert sich entsprechend. Möglicherweise ist es für diese Betriebe aufgrund der Größe und der (mitunter oligopolen) Marktposition leichter, sich der Konkurrenzsituation zu entziehen.

Hoher Wettbewerbsdruck gefährdet viele Betriebe

Auch wenn der Wettbewerb von recht vielen Betrieben als hart empfunden wird, muss dies noch kein gravierendes Problem darstellen. Dies beginnt für den einzelnen Betrieb erst, wenn seine Geschäftstätigkeit durch Verdrängungsmechanismen auf dem Markt so stark belastet wird, dass dies zu einer Existenz bedrohenden Lage für den einzelnen Betrieb führt.

All jene Betriebe, die den Wettbewerbsdruck als hoch empfinden, wurden daher gefragt, ob dies eine Gefahr für den Fortbestand des Betriebes darstellt. Dies trifft für rund 37 Prozent der Betriebe auch tatsächlich zu. Da hochgerechnet insgesamt etwa 49.000 einen hohen Wettbewerbsdruck spüren, bedeutet dies, dass rund 18.300 hessische Betriebe denken, dass ihr Fortbestand bei anhaltendem Konkurrenzdruck in Frage steht. Insgesamt bedeutet dies einen Rückgang um fünf Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr, oder in absoluten Zahlen um knapp 4.000 Betriebe.

Diese Einschätzung ist sektoral unterschiedlich verbreitet. Rund die Hälfte der Betriebe aus den Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes und des Handels hält den hohen Konkurrenzdruck für existenzgefährdend, bei den Sonstigen Dienstleistungen dagegen ist es nur jeder vierte, im Bausektor gar jeder siebte Betrieb.

Bei den Betriebsgrößen findet sich das gleiche Bild wie in den vergangenen Jahren: Je größer ein Betrieb, desto weniger bedrohlich ist die Einschätzung der Konkurrenzsituation. Nur jeder zehnte Mittel- und Großbetrieb, aber fast die Hälfte aller Kleinstbetriebe schätzt den bestehenden hohen Wettbewerbsdruck als Existenz bedrohend ein.

Mit anderen Worten: Für die hessischen Großbetriebe ist große Konkurrenz ein normaler Zustand, der nur in Ausnahmefällen den Fortbestand gefährdet. Bei kleineren Betrieben besteht seltener hoher Wettbewerbsdruck, dieser führt aber deutlich öfter zu einer existenziellen Bedrohung.

2.3 Investitionen, Innovationen und organisatorische Änderungen

Der letzte Abschnitt zur Geschäftspolitik der hessischen Betriebe beschäftigt sich mit deren Investitions- und Innovationsverhalten. Im einzelnen wurde erfasst, ob und zu welchem Zweck die Betriebe in vorangegangenen Geschäftsjahr Investitionen vorgenommen haben, ob und in welcher Weise sie ihre Investitionsplanung verändert haben, welche Prozess- oder Produktinnovationen stattfanden und ob es innerhalb des Betriebs organisatorische Änderungen gab.

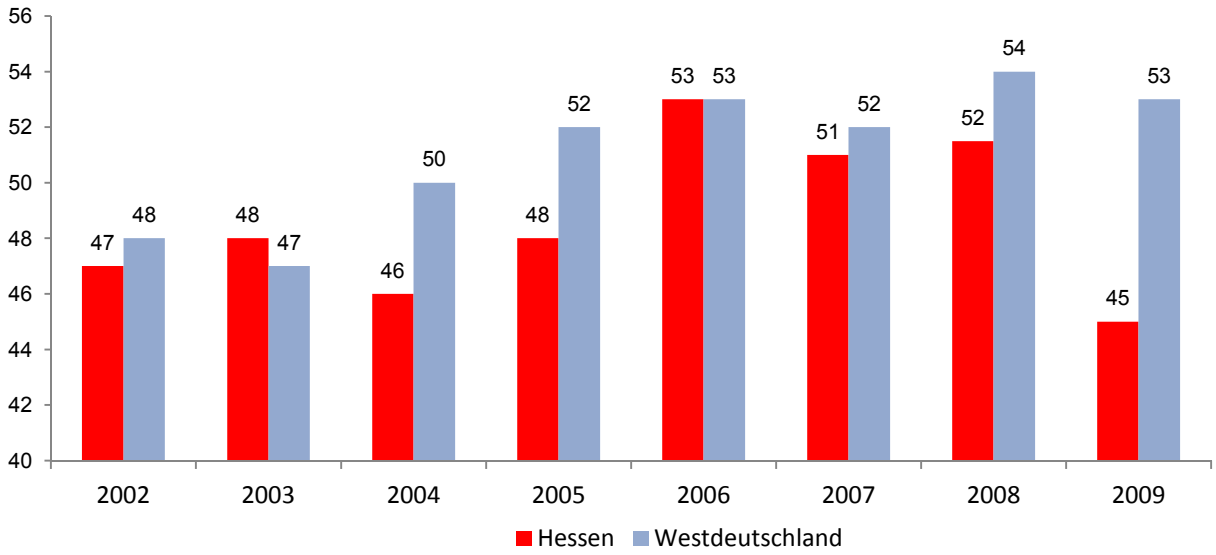
Für die Investitionsfragen liegen aus dem IAB-Betriebspanel jährliche Daten vor, so dass das Investitionsverhalten der Betriebe im Krisenjahr 2009 mit dem vergangener Jahre verglichen werden kann.

Anteil der investierenden Betriebe in Hessen ging 2009 zurück

Investitionen sichern die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit, setzen aber fundierte Gewinnaussichten voraus. In Krisenzeiten ist aufgrund der schlechteren Ertragslage ein Rückgang der Investitionstätigkeiten vorstellbar: Investitionen werden daher zu einem späteren Zeitpunkt oder gar nicht vorgenommen.

Es wird stets nach den Investitionen des vergangenen Jahres gefragt. Es überrascht nicht, dass der Anteil der hessischen Betriebe, die Investitionen vorgenommen haben, in den Jahren vor der Krise 2006 bis 2008 praktisch konstant geblieben ist. Erwartet werden konnte hingegen, dass 2009 weniger Betriebe Investitionen vornahmen als in den Vorjahren.

Abb. II-13: Investierende Betriebe in Hessen und Westdeutschland 2002 bis 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2003- 2010, eigene Berechnungen

Dies ist zumindest in Hessen auch der Fall: Der Anteil der investierenden Betriebe betrug 2009 nur noch 45 Prozent, was einem Rückgang von sieben Prozentpunkten entspricht und den niedrigsten Wert seit Beginn der Panelbeobachtung darstellt. In Westdeutschland ist der Anteil dagegen nahezu unverändert geblieben, weshalb der Abstand zu den hessischen Betrieben auch besonders groß ausfällt. Inwieweit hier ein einmaliger Negativwert vorliegt, werden die weiteren Befragungswellen zeigen.

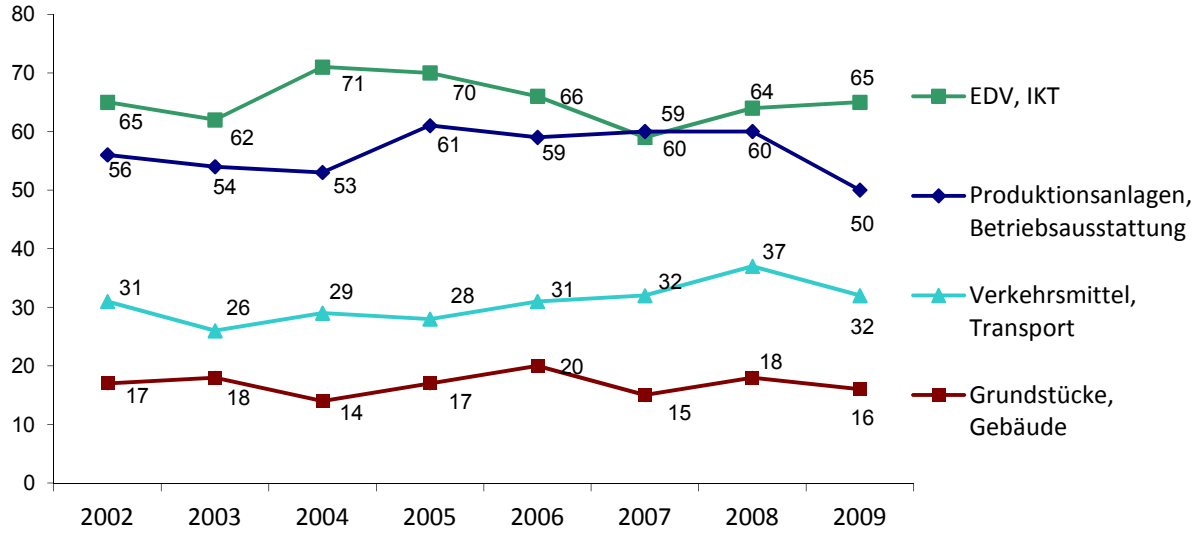
Rückgang vor allem bei Investitionen in Anlagen

Im IAB-Betriebspanel wird in allen Erhebungsjahren nach Investitionszwecken unterschieden. Im Einzelnen umfasst dies Investitionen in Grundstücke und Gebäude, EDV/Informations- und Kommunikationstechnik, Produktionsanlagen/Betriebs- und Geschäftsausstattung sowie Verkehrsmittel und Transport.

Die langfristige Betrachtung zeigt, dass sich die Investitionszwecke in Hessen über die Jahre nur recht wenig verändern. Auch im Krisenjahr 2009 sind die anteiligen Investitionen in Grundstücke und Gebäude sowie in EDV und IKT in etwa gleich geblieben, einen leichten Rückgang gab es beim Anteil der Betriebe, der in Verkehrsmittel und Transport investierte.

Der deutliche Rückgang an investierenden Betrieben ist somit fast ausschließlich auf einen Investitionszweck zurückzuführen: den Investitionen in die Produktionsanlagen und die Betriebsausstattung. Hier ist der Anteil der investierenden Betriebe binnen Jahresfrist um zehn Prozentpunkte zurückgegangen; ein Zusammenhang mit der Wirtschaftkrise scheint hier naheliegend.

Abb. II-14: Investitionszwecke in Hessen 2002-2009, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Investitionen (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2003-2010, eigene Berechnungen

Knapp jeder fünfte investierende Betriebe hat Investitionsplanung verändert

Der deutliche Rückgang an investierenden Betrieben in Hessen legt die Vermutung nahe, dass aufgrund der Wirtschaftskrise oder aus anderen Gründen die zukünftigen Investitionen nicht wie ursprünglich vorgesehen durchgeführt werden. Die Betriebe wurden daher gefragt, ob für 2009 die Investitionsplanungen verändert wurden.

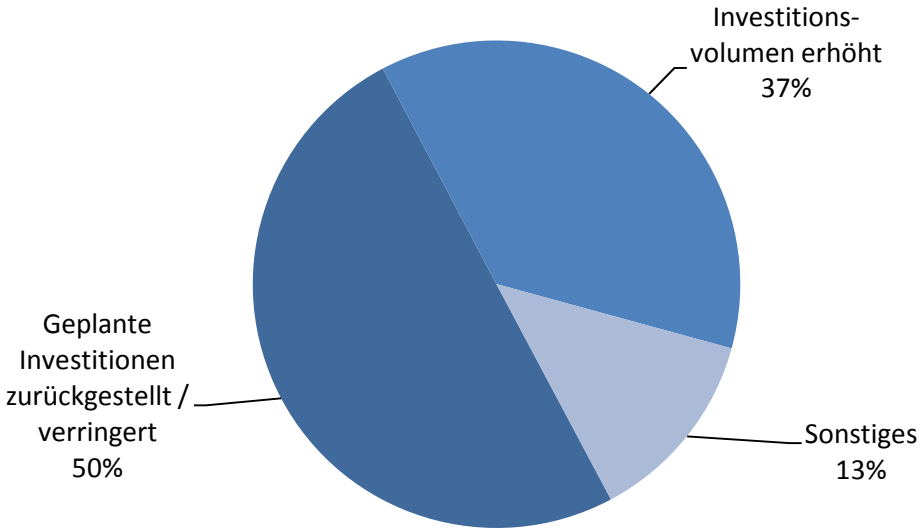
Dies trifft für rund elf Prozent auch zu. Da etwa die Hälfte der Betriebe ohnehin keine Investitionen vorgesehen hatte, bedeutet dies, dass etwa jeder fünfte investierende Betrieb seine Planungen gegenüber den ursprünglichen Absichten verändert hat. Ursächlich auf die Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise zurück zu führen ist dies jedoch nur für eine Minderheit von 44 Prozent, nachdem im Jahr zuvor noch 56 Prozent dies als Grund nannten.

Über ein Drittel der Betriebe hat Investitionsvolumen erhöht

Die hierin zum Ausdruck kommende abnehmende Bedeutung der Wirtschaftskrise zeigt sich auch bei der Art der Veränderung des Investitionsvorhabens. Nachdem in der Befragung 2009 noch fast zwei Drittel der Betriebe angaben, mit einer Verringerung oder zeitlichen Verschiebung der Investitionen zu reagieren, liegt dieser Wert 2010 bei nur noch 50 Prozent.

Umgekehrt gaben im Jahr zuvor nur rund 30 Prozent der Betriebe an, für später geplante Investitionen vorzuziehen bzw. das Investitionsvolumen zu erhöhen – 2010 lag dieser Wert bei 37 Prozent.

Abb. II-15: Art der Veränderung der Investitionsvorhaben in Hessen 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Anteil innovativer Betriebe in Hessen bleibt konstant

Innovationen werden übereinstimmend auf allen Ebenen von Wirtschaft und Gesellschaft als Schlüssel für Wachstum und Beschäftigung angesehen. Neben der Entwicklung innovativer Produkte führen auch andere Innovationsstrategien wie z.B. organisationsbezogene Änderungen, Verbesserung von Produkten und Dienstleistungen sowie technisch-organisatorische Prozesse zu Wettbewerbsvorteilen.

In konjunkturell schwächeren Zeiten sind zwei Varianten bezüglich des Innovationsverhaltens denkbar: Zum einen könnten die Betriebe aufgrund des größeren Wettbewerbsdrucks und der schwierigeren Marktsituation bei der Umsetzung innovativer Verfahren oder der Einführung neuer Produkte zögern und diese verschieben. Zum anderen könnte die Wirtschaftslage die Betriebe in höherem Maße beispielweise zu einer rascheren Einführung eines neuen Produkts zwingen, um auch weiterhin am Markt bestehen zu können.

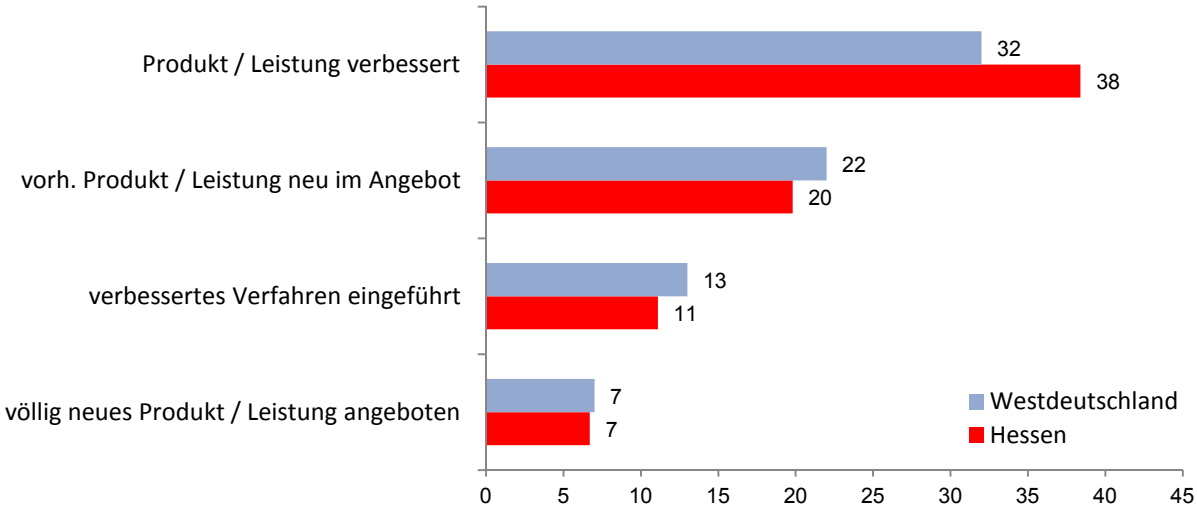
Die Daten liefern jedoch für beide Aspekte keine Anhaltspunkte: In Hessen führten innerhalb der letzten zwei Jahre (Juli 2008 – Juni 2010) knapp 48 Prozent aller Betriebe Innovationen durch. Verglichen mit den Werten der vergangenen Jahre liegt dies auf einem normalen Niveau – der Anteil der innovativen Betriebe lag im vergangenen Jahrzehnt stets zwischen 40 und 50 Prozent. Ein Effekt aufgrund der Wirtschaftskrise ist demnach nicht zu verzeichnen, weder in positiver noch in negativer Hinsicht.

Zumeist werden Produkte und Leistungen verbessert

Die Differenzierung nach der Art der durchgeführten Innovationen zeigt, dass die Einführung neuer Produkte eine geringere Rolle spielt: Nur sieben Prozent der hessischen Betriebe gaben an, in den letzten zwei Jahren ein völlig neues Produkt oder eine völlig neue Leistung auf den Markt gebracht zu haben.

Von etwas höherer Bedeutung ist die Verbesserung vorhandener Verfahren, die in jedem neunten Betrieb vorgenommen wurde, sowie die Neuaufnahme eines schon vorhandenen Produkts bzw. einer Leistung in das Angebot des Betriebs, die bei jedem fünften verzeichnet wurde.

Abb. II-16: Innovation in den Betrieben in Hessen und Westdeutschland 2009, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Die bei weitem häufigste Art der Innovation bezieht sich jedoch auf die Verbesserung bereits vorhandener Produkte und Leistungen. Fast 40 Prozent der hessischen Betriebe haben nach eigenen Angaben eine derartige Maßnahme durchgeführt. Zieht man nur die Betriebe heran, die in irgendeiner Weise innovativ waren, steigt dieser Anteil sogar auf über 80 Prozent. Mit anderen Worten: Wenn ein Betrieb Innovationen durchführt, ist für die große Mehrheit die Verbesserung des Produktangebots Kern dieser Anstrengungen.

Die Innovationstätigkeit der hessischen Betriebe im Zeitraum von Juli 2008 bis Juni 2010 entsprach in etwa der der westdeutschen Betriebe, mit einer wesentlichen Ausnahme: in den westdeutschen Betrieben wurden im Durchschnitt deutlich seltener die genannten Verbesserungen an Produkten und Leistungen durchgeführt.

Aufgrund der geringen Fallzahlen ist eine Differenzierung der innovativen Betriebe nach Wirtschaftszweigen nur bedingt möglich. Tendenziell zeigt sich, dass die Verbesserung von Produkten und Leistungen besonders im Verarbeitenden Gewerbe die Regel ist, während völlig neue Produkte und verbesserte Verfahren überdurchschnittlich häufig bei den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistern zu finden sind.

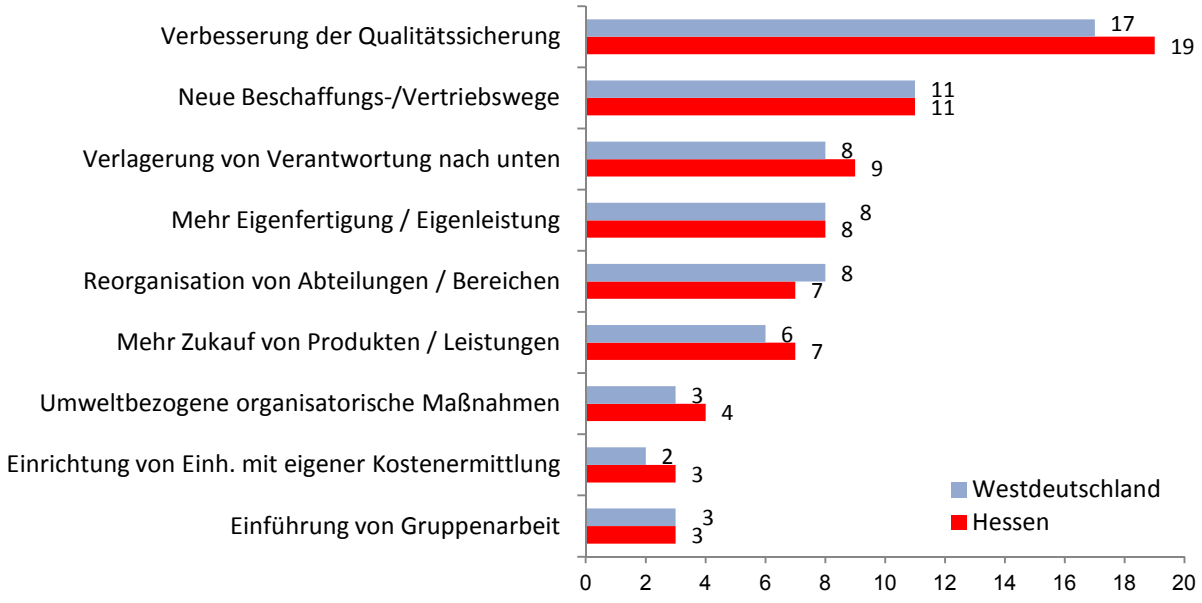
Verbesserung der Qualitätssicherung ist häufigste organisatorische Änderung

In Hessen führten zwischen Juli 2008 und Juni 2010 etwa 36 Prozent der Betriebe organisatorische Änderungen durch. Auch dieser Wert ist in der langfristigen Betrachtung nicht auffällig; ein besonderer Effekt der Wirtschaftskrise in nicht festzustellen.

Wie bereits in vergangenen Befragung lag auch dieses Mal der Schwerpunkt der organisatorischen Änderungen auf der Verbesserung der Qualitätssicherung, die von 19 Prozent der hessischen Betriebe angestrebt wurde.

Die anderen Maßnahmen wurden deutlich seltener durchgeführt: Etwa 11 Prozent der hessischen Betriebe gestalteten ihre Beschaffungs- und Vertriebswege um, knapp jeder zehnte Betrieb verlagerte Verantwortung auf niedrigere Ebenen.

Abb. II-17: Organisatorische Änderungen in den Betrieben in Hessen und Westdeutschland 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Die Reorganisationen von Abteilungen oder Funktionsbereichen sowie der Zukauf von Produkten und Leistungen einerseits bzw. mehr Eigenproduktion andererseits sind nur bei kleinen Minderheiten der hessischen Betriebe anzutreffen. Eine geringe Rolle spielten ebenfalls

umweltbezogene organisatorische Maßnahmen – allerdings hat sich deren Anteil binnen der letzten acht Jahre vordoppelt.

Für Westdeutschland ergibt sich bezüglich der Rangfolge der durchgeführten organisatorischen Neuerungen ein sehr ähnliches Bild, wobei das Niveau in den meisten Fällen etwas niedriger liegt als in Hessen.

2.4 Fazit

Als Leitfrage wurde eingangs formuliert, ob die Wirtschaftskrise auch im Jahr 2010 noch Auswirkungen auf die hessischen Betriebe hatte. Dies kann zusammenfassend bestätigt werden; bei fast allen untersuchten Indikatoren, die konjunkturellen Einflüssen unterliegen, liegt die Vermutung nahe, dass 2010 noch Kriseneffekte zu spüren sind, wenn diese auch häufig moderat ausfallen.

Eine unmittelbare Bestätigung findet dieser Befund, wenn man die krisenbetroffenen Betriebe nach dem gegenwärtigen Status befragt. Für nicht einmal jeden zehnten Betrieb ist die Krise vollständig überwunden. Fast 30 Prozent befinden sich nach eigenen Angaben noch inmitten der Wirtschaftskrise, und für fast zwei Drittel der Betroffenen sind die Auswirkungen noch spürbar.

Einschränkend ist hierbei festzuhalten, dass nur eine Minderheit der hessischen Betriebe direkt von der Krise betroffen war. Falls dies der Fall war, waren die Auswirkungen in der Regel negativ, insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe sowie den exportorientierten Betrieben. Es gibt jedoch auch „Krisengewinner“, die von der konjunkturellen Lage und den Krisenmaßnahmen profitieren konnten – dies gilt vor allem für das Baugewerbe.

Die betriebliche Einschätzung der Ertragslage des Geschäftsjahres 2009 liegt unter den Vorjahreswerten, aber noch immer deutlich besser als in den Jahren 2001 bis 2005. Die Erwartungen waren für 2010 eindeutig positiv: In Umkehrung der letztjährigen Daten rechnen deutlich mehr Betriebe mit einem steigenden Geschäftsvolumen im nächsten Jahr, besonders häufig im Verarbeitenden Gewerbe.

Auch der Wettbewerbsdruck, dem sich die hessischen Betriebe ausgesetzt sehen, hat gegenüber 2009 abgenommen, wird aber noch immer höher empfunden als im Vorkrisenjahr 2008. Für hochgerechnet knapp 18.300 hessische Betriebe ist der Konkurrenzdruck derart hoch, dass er nach Einschätzung der Betriebe den Fortbestand gefährdet; dies sind knapp 4.000 weniger als im Vorjahr.

Ein Rückgang an betrieblichen Aktivitäten lässt sich rückblickend bei den Investitionen beobachten. Der Anteil der investierenden Betriebe lag im Jahr 2009 auf dem niedrigsten Wert der langfristigen Betrachtung, wobei im Jahr der Krise vor allem die Investitionen in Anlagen

und Betriebsausstattung zurückgingen. Die Investitionsplanungen sehen jedoch für 2010 bei vielen Betrieben eine Erhöhung des Investitionsvolumens vor.

Relativ unbeeinflusst von konjunkturellen Einflüssen zeigt sich allein das Innovationsverhalten der hessischen Betriebe. Sowohl der Anteil der innovativen Betriebe als auch die Art der Innovationen und organisatorischen Änderungen liegen innerhalb der langjährigen Beobachtung.

3 Beschäftigung

Das Jahr 2010 war geprägt von den Nachwirkungen der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise; zugleich ließ der konjunkturelle Aufschwung eine Verbesserung der Beschäftigungssituation erwarten. Aufgrund dieser Rahmenbedingungen ist daher von besonderem Interesse, welche Veränderungen sich bei der Beschäftigung bereits ergeben haben bzw. erwartet werden. Daher findet sich – neben der Darstellung der derzeitigen Betriebs- und Beschäftigtenstruktur in Hessen - auch eine Beschreibung der kurz- und mittelfristigen Entwicklung der Beschäftigungsstruktur. Zudem werden die Beschäftigungserwartungen für das Jahr 2011 skizziert und abschließend die Entwicklung und Bedeutung atypischer Beschäftigungsformen dargestellt.

3.1 Betriebe und Beschäftigte

Die Wirtschafts- und Beschäftigungsstrukturanalyse für Hessen für das Jahr 2010 basiert auf 979 Interviews (s. Kap. 10). Diese Betriebe wurden hinsichtlich Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung der Betriebe in Hessen gewichtet und auf alle Betriebe hochgerechnet, wodurch sich folgende Verteilung ergibt:[1]

Tabelle III-1: Betriebe in Hessen zum 30.6.2010 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	8.150	4.667	1.160	241	14.218
Baugewerbe	11.367	2.911	180	18	14.476
Handel und Reparatur	27.543	9.792	1.673	182	39.190
Wirtschaftsnahe und wissenschaftliche Dienstleistungen	24.941	6.109	1.629	280	32.959
Sonstige Dienstleistungen	30.155	9.601	1.894	400	42.050
Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck	2.798	1.967	826	247	5.838
Sonstige*	2.680	70	28	5	2.784
Gesamt	**104.954**	**35.047**	**7.362**	**1.368**	**148.731**

* Land-/Forstwirtschaft, Bergbau / Energie

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

In Tabelle III-1 wird deutlich, dass Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten weniger als ein Prozent aller hessischen Betriebe ausmachen, mittelgroße Betriebe nur knapp fünf Prozent. Kleinstbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten stellen dagegen den mit Abstand größten Anteil unter den aufgezeigten Betriebsgrößenklassen; über 70 Prozent der hessischen Betriebe sind dieser Betriebsgrößenklasse zuzuordnen.

Die Beschäftigten verteilen sich wie in der Tabelle III-2 dargestellt auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen:

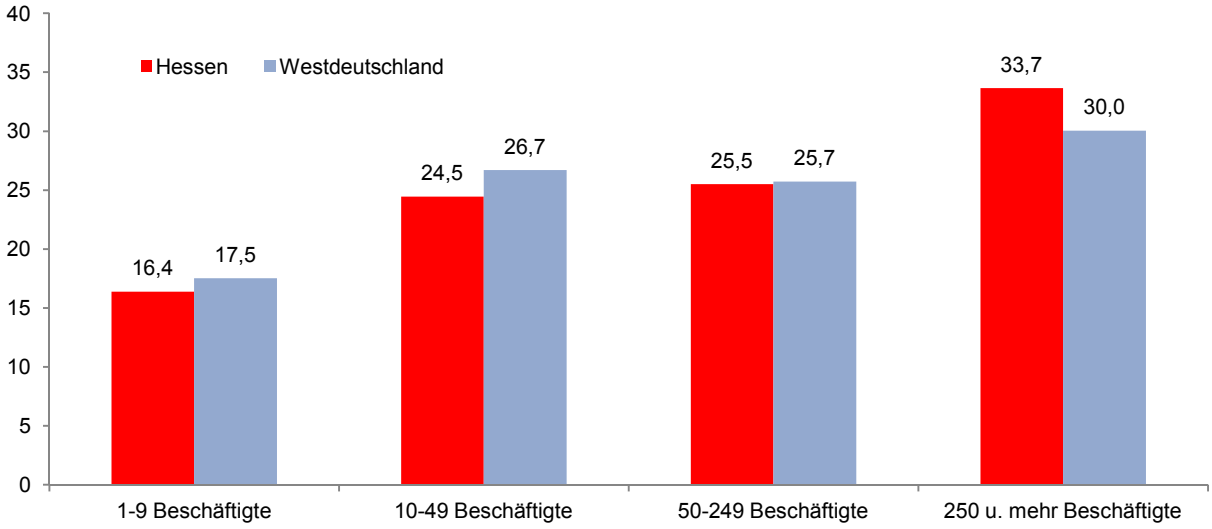
Tabelle III-2: Beschäftigte in Hessen zum 30.6.2010 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	34.961	94.714	127.663	245.145	502.482
Baugewerbe	46.062	46.555	15,334	9.250	117,201
Handel und Reparatur	123.083	171.876	158.053	121.968	574.980
Wirtschaftsnahe und wissenschaftliche Dienstleistungen	92.158	135.740	145.832	139.959	513.689
Sonstige Dienstleistungen	136.705	183.763	175.255	239.024	734.748
Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck	12.848	45.996	83.167	167.633	309.644
Sonstige*	10.297	1.621	4.154	13.242	29.314
Gesamt	**456.113**	**680.266**	**709.459**	**936.220**	**2.782.058**

*Land- und Forstwirtschaft, Energie und Bergbau

Auch wenn die kleinste Betriebsgrößenklasse den größten Anteil an Betrieben aufweist, so arbeiten dort nicht auch gleichzeitig die meisten Beschäftigten. Der höchste Anteil an Beschäftigten findet sich in Hessen mit etwa einem Drittel aller Erwerbstätigen in Großbetrieben, was auch einen höheren Wert als in Westdeutschland darstellt. Je ein Viertel arbeitet in Klein- und Mittelbetrieben und nur jeder sechste Beschäftigte findet sich in Kleinstbetrieben. Die prozentuale Verteilung der circa 2.782.000 hessischen Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen im Jahr 2010 zeigt Abb. III-1.

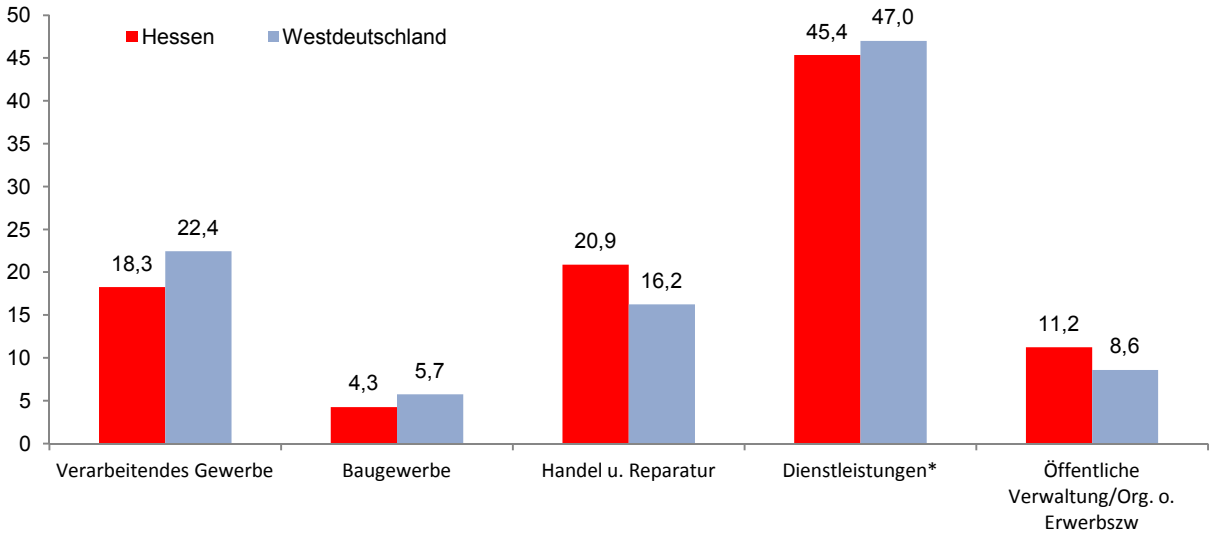
Abb. III-1: Beschäftigte in Hessen und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Ein Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland zeigt einige Unterschiede in der Verteilung der Beschäftigten auf die Sektoren. In Hessen ist der Anteil der Beschäftigten vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und auch im Baugewerbe eher gering. Dafür ist in der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie im Handel ein überdurchschnittlicher Anteil der Beschäftigten tätig.

Abb. III-2: Beschäftigte in Hessen und Westdeutschland nach Wirtschaftszweigen 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010
** Dienstleistungen werden für Westdeutschland nur aggregiert ausgewiesen*

Mitte 2010 waren rund 78 Prozent der Arbeitskräfte in Hessen sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Arbeiter, Angestellte und Auszubildende, ohne geringfügig Beschäftigte). Dies entspricht annähernd dem westdeutschen Wert (79 Prozent). Entsprechend liegt der Anteil der nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei rund 21 Prozent (Hessen und Westdeutschland).

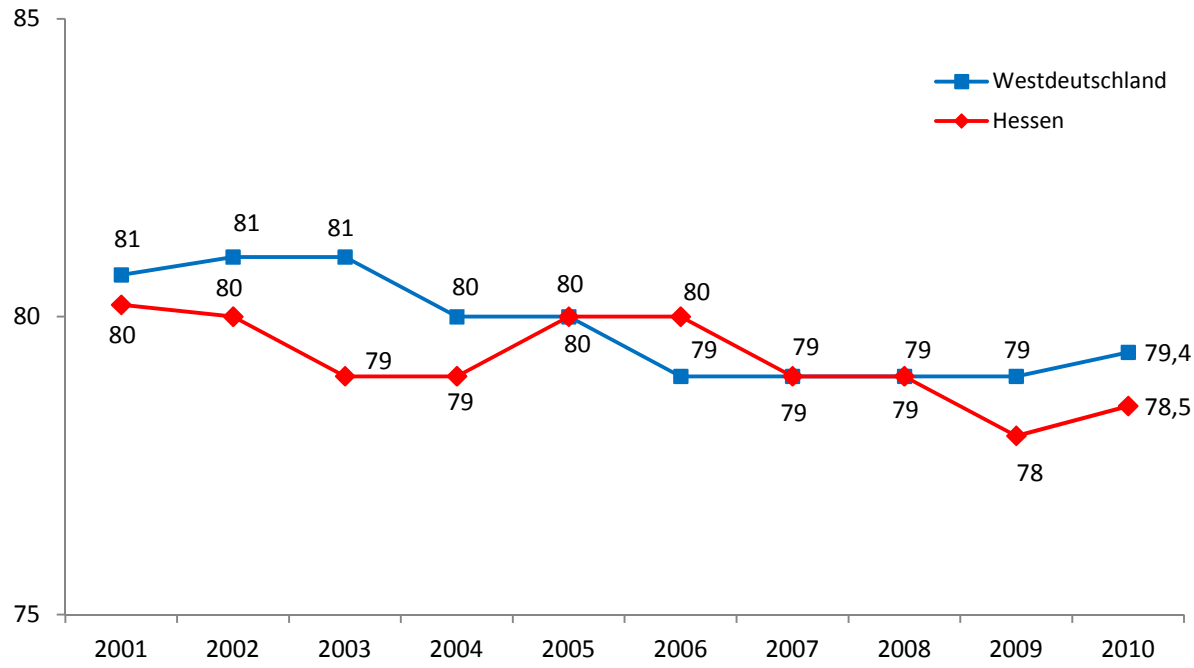
Tabelle III-3: Beschäftigtengruppen 2002 und 2010 in Hessen, Angaben in Tausend bzw. Prozent

	Beschäftigte absolut in Hessen		Anteil an den Gesamtbeschäftigten Hessen	
	2002	2010	2002	2010
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	2.189	2.183	80,1	78,5
davon: Arbeiter/innen und Angestellte	2.080	2.080	76,1	74,8
Auszubildende	109	103	4,0	3,7
Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	541	600	19,8	21,5
davon: Beamte	112	117	4,1	4,2
Tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige	142	132	5,2	4,7
Geringfügig Beschäftigte		340		12,2
Sonstige Beschäftigte	284*	11	10,4*	0,4
Gesamtbeschäftigte	**2.733**	**2.782**	**100**	**100**

**2002 wurden die sonstigen Beschäftigten nicht weiter differenziert*

Vergleicht man die Zahlen des Jahres 2010 mit jenen des Jahres 2002, in dem die Gesamtbeschäftigung etwas niedriger war, zeigen sich einige Verschiebungen. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist um knapp zwei Prozentpunkte zurückgegangen, was vor allem auf den Anstieg der geringfügig Beschäftigten zurückzuführen ist. Die Zahlen zeigen allerdings auch, dass ein rascher Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nicht beobachtet werden kann – die Werte des Jahres 2010 unterscheiden sich nur marginal von jenen des vergangenen Jahrzehnts.

Abb. III-3: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2001 bis 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2010, eigene Berechnungen

Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Hessen

Den höchsten Anteil an den Beschäftigten in Hessen stellen mit rund 56 Prozent Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen Lehre, einer vergleichbaren Berufsausbildung oder entsprechender Berufserfahrung. Dieser Anteil an den Gesamtbeschäftigten entspricht in etwa dem westdeutschen Durchschnitt. Bei den Beschäftigten, die mit einer einfachen Tätigkeit betraut sind, welche keine Berufsausbildung erfordert, liegt der hessische Beschäftigtenanteil mit 19 Prozent etwas unter dem westdeutschen Wert (22 Prozent).

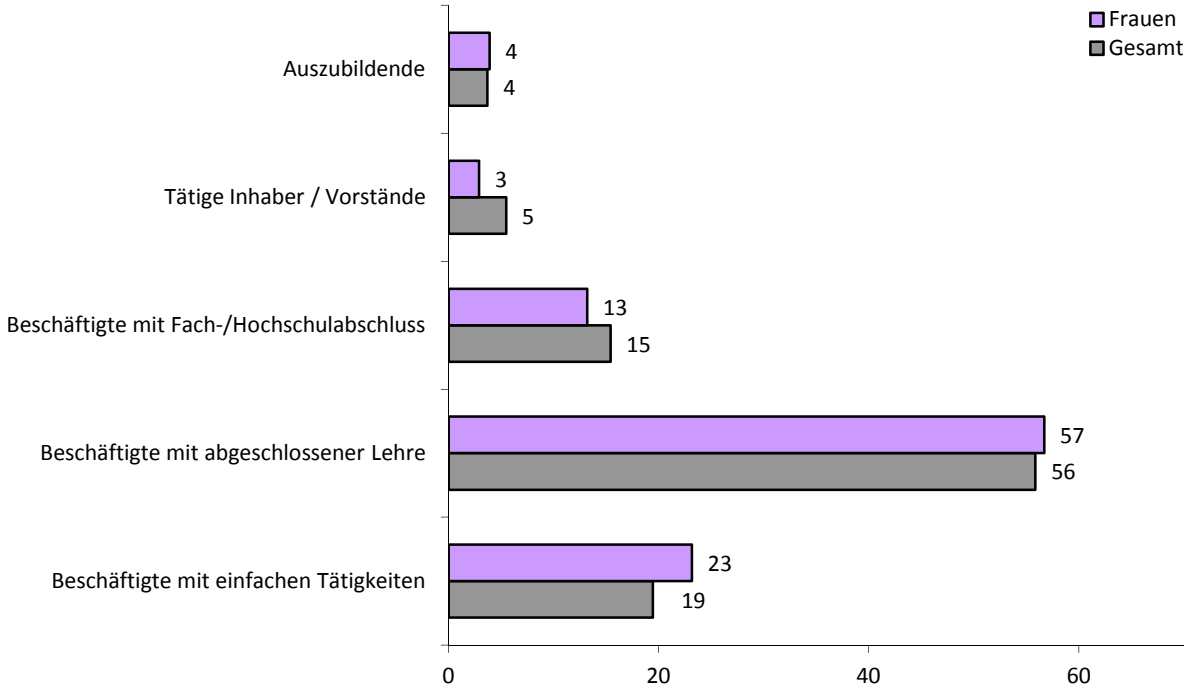
Dagegen sind die 15 Prozent der Beschäftigten in Hessen mit Tätigkeiten, die einen (Fach-) Hochschulabschluss erfordern, ein im Vergleich mit Westdeutschland etwas höherer Wert; die Qualifikationsstruktur Hessens ist demnach etwas höher als im westdeutschen Durchschnitt. Die tätigen Inhaber/innen bzw. Vorstände stellen etwa fünf Prozent aller Beschäftigten und die Auszubildenden vier Prozent. [2]

Von den hochgerechnet rund 2,76 Mio. Beschäftigten sind rund 1,3 Mio. weiblich. Dies entspricht, wie bereits im letzten Jahr, einem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung von 47 Prozent. Bei den Geschlechtern sind noch immer Differenzen in der Qualifikationsstruktur auszumachen, wobei nach wie vor beschäftigte Frauen ein etwas niedrigeres Qualifikations-

[2] Der Report 01/2010 hat sich eingehend mit der Ausbildungssituation in Hessen befasst.

profil aufweisen. So beträgt der Frauenanteil bei den einfachen Tätigkeiten etwa 57 Prozent, während nur knapp 38 Prozent der Stellen für (Fach-) Hochschulabsolventen von einer Frau besetzt ist. Am deutlichsten findet sich die Geschlechterdiskrepanz bei den Inhabern und Vorständen: Nur etwa 22 Prozent dieser Beschäftigtengruppe ist weiblich.

Abb. III-4: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Hessen 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

3.2 Beschäftigungsentwicklung

In den Jahren bis 2008 stieg die Zahl der Beschäftigten in Hessen und Deutschland an. Der konjunkturelle Abschwung hinterließ dann 2009 auch auf dem Arbeitsmarkt Spuren, die negativen Auswirkungen der Krise auf Erwerbstätigkeit, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Arbeitslosigkeit waren jedoch erheblich geringer als noch zu Beginn des Jahres 2009 erwartet (vgl. Nüchter / Schmid 2010c). Dennoch gab es laut dem IAB-Betriebspanel einen Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung um 0,2 Prozentpunkte.

Die verbesserte konjunkturelle Lage 2010 ließ erwarten, dass die Talsohle auch bei der Beschäftigung erreicht war und wieder ein Anstieg der Beschäftigtenzahlen zu beobachten ist. Zwischen Mitte 2009 und Mitte 2010 stieg die Zahl der Beschäftigten in Hessen tatsächlich an – der Zuwachs blieb mit 0,7 Prozentpunkten jedoch moderat.

Zuwachs in fast allen Beschäftigtengruppen

Der moderate Zuwachs an Beschäftigung zwischen Mitte 2009 und 2010 verteilt sich recht gleichmäßig auf die verschiedenen Qualifikationsgruppen.

Abb. III-5: Veränderung der Beschäftigung nach Qualifikation in Hessen 2009-2010, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009/2010, eigene Berechnungen

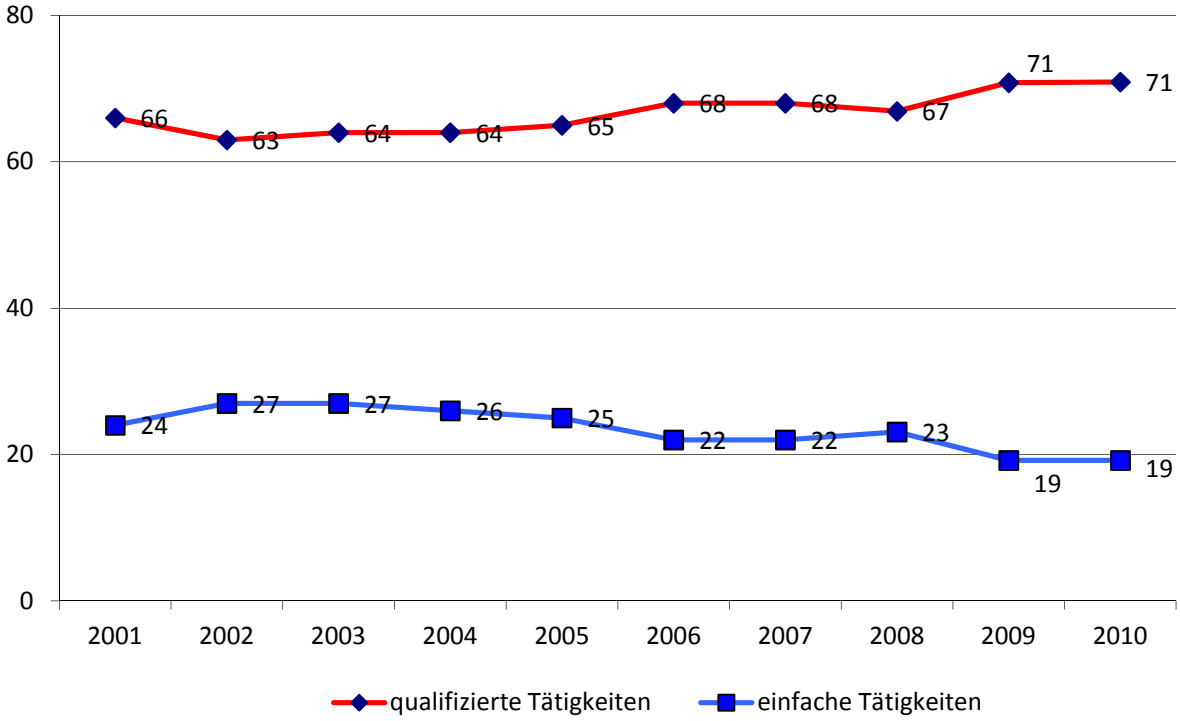
Sowohl bei den Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre und den Stellen für einfache Tätigkeiten als auch bei der Zahl der beschäftigten Akademiker ist eine Zunahme von jeweils 1,2 bis 1,8 Prozentpunkte zu verzeichnen. Deutlich rückläufig waren dagegen die Ausbildungszahlen sowie die Zahl der tätigen Inhaber und Vorstände.

Die Entwicklung bei den weiblichen Beschäftigten ist in der Tendenz etwas anders als die Gesamtentwicklung. Stärker ausgeprägt ist der Zuwachs an Akademikerinnen, während die Zahl der beschäftigten Frauen mit abgeschlossener Lehre entgegen dem allgemeinen Trend zurück ging. Umgekehrt ließ sich bei den Frauen ein Zuwachs an Auszubildenden und Inhabern / Vorständen beobachten.

Trend zu qualifizierteren Beschäftigten zunächst gebremst

Eine Betrachtung über die letzten neun Jahre zeigt, dass ein Trend zur Höherqualifizierung der Beschäftigten besteht – der Anteil qualifizierter Arbeitskräfte steigt, der Anteil einfacher Tätigkeiten nimmt ab.

Abb. III-9: Beschäftigung nach Qualifikation in Hessen 2001-2010, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2010, eigene Berechnungen
** an 100 Prozent fehlen: Auszubildende, Inhaber/Vorstände*

Der 2010 zu beobachtende gleichmäßige Anstieg der absoluten Anzahl der Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre bzw. Hochschulabschluss sowie der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten bewahrt für dieses Jahr jedoch die Relation zwischen einfacher und qualifizierter Beschäftigung. Allerdings liegt der Anteil der qualifizierten Tätigkeiten höher als im langjährigen Mittel, insofern muss abgewartet werden, ob sich diese Entwicklung anschließend wieder fortsetzt.

3.3 (Atypische) Beschäftigungsformen

Im Rahmen des Strukturwandels und im Zuge eines gestiegenen Bedarfs an Flexibilität seitens der Arbeitgeber, aber auch der Arbeitnehmer, gab es in den vergangenen Jahren zunehmend Veränderungen bei den Erwerbsformen. Das Normalarbeitsverhältnis, definiert als abhängige, unbefristete sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung ist zwar weiterhin die wichtigste Beschäftigungsform. Daneben sind aber neue Beschäftigungsformen ent-

standen: Leiharbeit, freie Mitarbeiterschaft, Minijobs, Midijobs, 1-Euro-Jobs, befristete Beschäftigung sowie Praktika. Außerdem gewinnen andere Formen, wie z.B. die Teilzeitbeschäftigung, erheblich an Bedeutung.

Diese atypischen Beschäftigungsverhältnisse grenzen sich von dem Normalarbeitsverhältnis dadurch ab, dass sie mindestens eines der folgenden Merkmale aufweisen:

- Teilzeitbeschäftigung;
- Befristung des Arbeitsverhältnisses,
- geringfügige Beschäftigung,
- Leiharbeitsverhältnisse und sonstige externe Beschäftigung.

Die Kurzarbeit dient ebenso wie die atypischen Beschäftigungsformen der Steigerung der Flexibilität und hatte angesichts der Wirtschafts- und Finanzmarktkrise besondere Bedeutung erlangt. Gleichwohl zählt sie nicht zu den atypischen Beschäftigungsformen, da es sich um einen vorübergehenden Ausnahmezustand im Arbeitsverhältnis handelt. Daten zur Kurzarbeit finden sich daher im Kapitel zu den betrieblichen Arbeitszeiten (vgl. 7.1).

Zunächst wird ein Überblick über die Entwicklung der Teilzeitarbeit gegeben und untersucht, in wie vielen Betrieben Teilzeitbeschäftigte arbeiten. Im Anschluss daran folgt eine Übersicht über Ausmaß, Struktur und Entwicklung befristeter Beschäftigung. Daran schließt sich die Darstellung der Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung (Midi- und Mini-Jobs) an. Abschließend wird noch die Bedeutung der externen Arbeitskräfte dargestellt, wobei eingehender auf die Leiharbeit und deren Gründe eingegangen wird.

3.3.1 Teilzeitarbeit

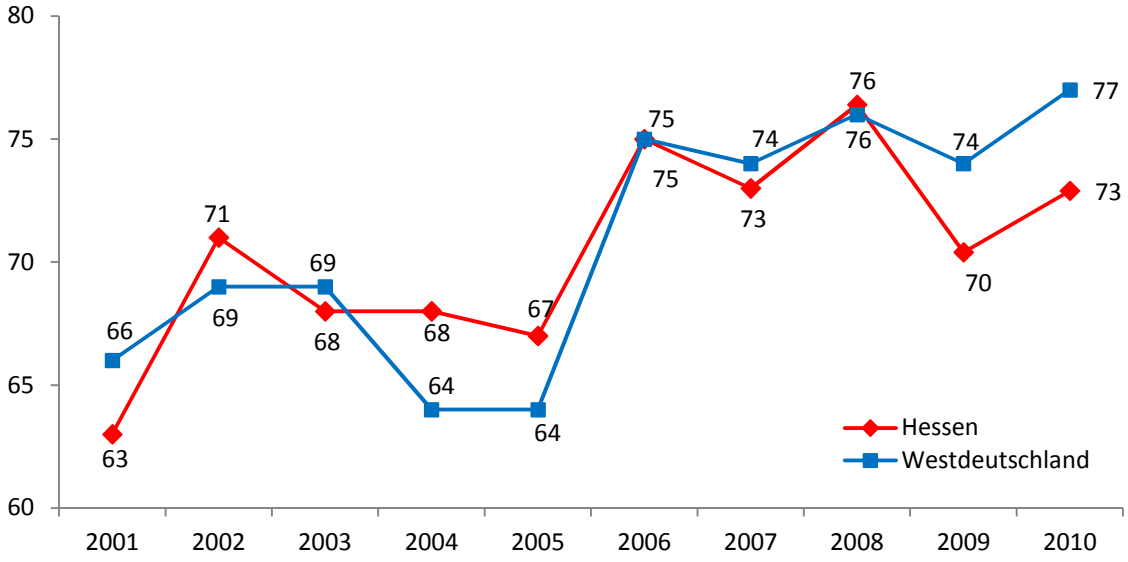
Die Bedeutung der Teilzeitarbeit ist in Deutschland hoch – etwa jede fünfte Stelle war im Jahr 2010 eine Teilzeitstelle. Wenn man berücksichtigt, dass Anfang der 1990er Jahre dieser Wert noch bei unter zwölf Prozent lag, zeigt dies die deutliche Zunahme dieser Arbeitsform. Aus der Perspektive der Betriebe bietet die Teilzeitbeschäftigung Vorteile, da mit differenzierten Arbeitszeitmodellen flexibler auf Auftragsschwankungen reagiert werden kann.

Für die Seite der Beschäftigten werden vor allem die höhere Frauenerwerbsquote sowie die höhere Zeitautonomie einer Teilzeitbeschäftigung als Gründe für diese Entwicklung benannt, wobei als negative Aspekte geringere Einkommen und geringe Absicherungsleistungen der Beschäftigten zu nennen sind.

Wieder Anstieg von Betrieben mit Teilzeitarbeit

Etwa 73 Prozent der hessischen Betriebe beschäftigten zum 30. Juni 2010 Teilzeitarbeitskräfte, d.h. Beschäftigte, die mit weniger als einer Vollzeitstelle beschäftigt waren. Dies liegt etwas unter dem Anteil der Betriebe seit 2006, der stets bei rund 75 Prozent auf einem vergleichsweise hohen und stabilen Niveau lag, bedeutet aber zugleich einen Anstieg um drei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Die Entwicklung in Hessen entsprach tendenziell jener in Westdeutschland wobei dort das Vorkrisenniveau bereits wieder erreicht wurde.

Abb. III-7: Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften in Hessen und Westdeutschland 2001-2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2010, eigene Berechnungen

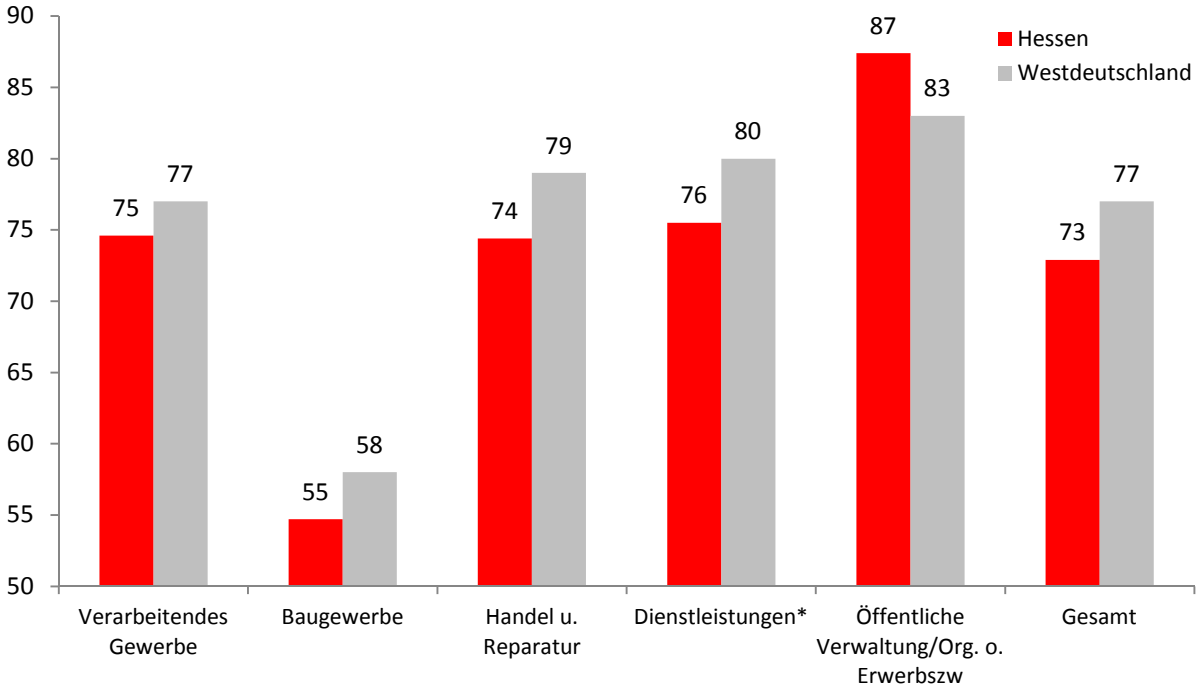
Nur wenige Baubetriebe beschäftigen Teilzeitkräfte

Grundsätzlich gelten einige Sektoren als Teilzeitdomänen, während in anderen Sektoren noch immer die Vollzeitbeschäftigung als Regel gilt. So findet sich im Öffentlichen Dienst traditionell eine hohe Zahl von Betrieben, in denen Teilzeitbeschäftigte arbeiten.

Nach aggregierten Wirtschaftszweigen differenziert erwiesen sich die Unterschiede im Jahr 2010 ansonsten als eher gering – mit einer Ausnahme: Im Baugewerbe geben nur 55 Prozent der Betriebe an, Teilzeitbeschäftigte zu haben. Mit anderen Worten: Fast die Hälfte der hessischen Baubetriebe setzt allein auf Vollzeitbeschäftigte.

Die Daten für Westdeutschland zeigen eine sehr ähnliche Verteilung, wobei insgesamt etwas mehr Betriebe Teilzeitkräfte beschäftigen als in Hessen. Eine exakte langfristige Betrachtung ist aufgrund der geänderten Wirtschaftszweig-Systematik nicht möglich, wenn auch bereits in früheren Wellen das Baugewerbe besonders selten Teilzeitkräfte beschäftigte.

Abb. III-8: Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften nach Wirtschaftszweigen in Hessen und Westdeutschland 2010, Angaben in Prozent



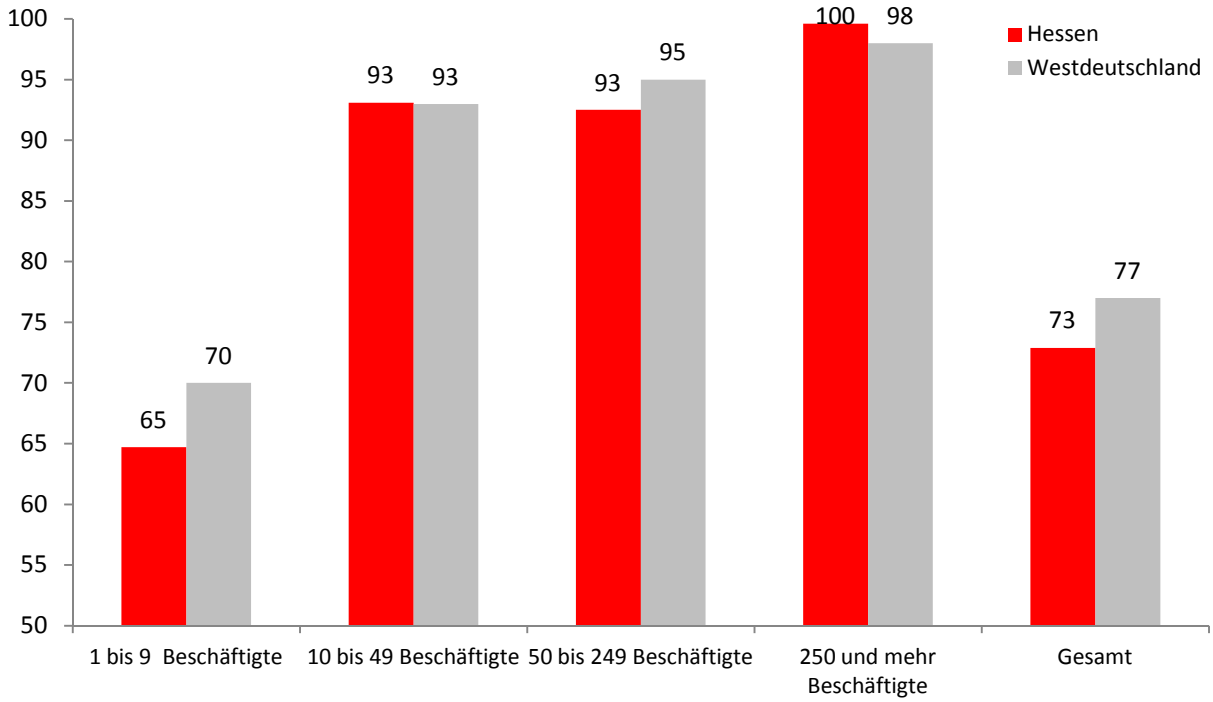
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen
**Der Dienstleistungsbereich wird für Westdeutschland nur aggregiert ausgewiesen*

Alle hessischen Großbetriebe beschäftigten Teilzeitkräfte

Ab einer gewissen Betriebsgröße ist der Einsatz von Teilzeitarbeitskräften heute selbstverständlich. Bei über 90 Prozent der Betriebe mit 10 oder mehr Beschäftigten wird Teilzeitarbeit genutzt, und bei den Großbetrieben Hessens werden ausnahmslos auch Personen ohne Vollzeitstelle beschäftigt.

Bemerkenswert ist allerdings, dass immerhin 65 Prozent aller Kleinstbetriebe mindestens einen Teilzeitbeschäftigten haben. Auch in diesen Betrieben werden die Möglichkeiten der flexibleren Verteilung der Arbeit demnach mehrheitlich genutzt.

Abb. III-9: Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen in Hessen und Westdeutschland 2010, Angaben in Prozent



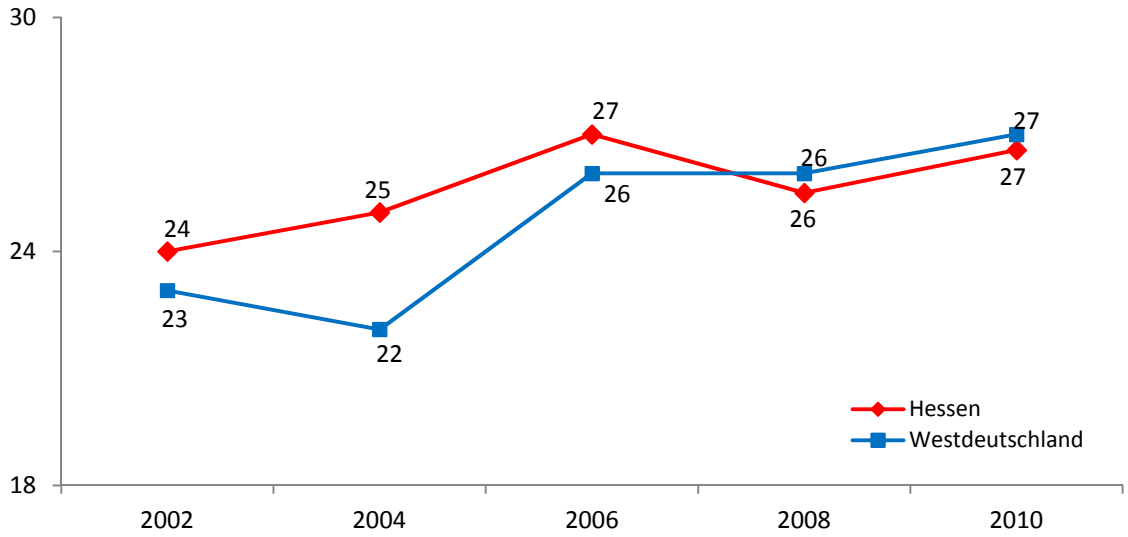
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Teilzeitquote steigt leicht an

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 2010 gemäß dieser Definition insgesamt hochgerechnet auf ca. 740.000 Beschäftigte. Gemessen an den Gesamtbeschäftigten entsprach dies einem Anteil von knapp 27 Prozent (Teilzeitquote), was einen leichten Anstieg bedeutet, aber innerhalb der Werte der letzten Jahre liegt. Da die Zahl der Betriebe, in denen Teilzeitkräfte beschäftigt sind, etwas stärker anstieg, verteilen sich die Teilzeitkräfte auf mehr Betriebe.

Die Entwicklung in Westdeutschland verlief in den vergangenen Jahren mehr oder weniger parallel zu jener in Hessen; eine landesspezifische Teilzeitquote ist in den letzten Jahren nicht feststellbar.

Abb. III-10: Teilzeitquoten in Hessen und Westdeutschland 2002-2010, Angaben in Prozent

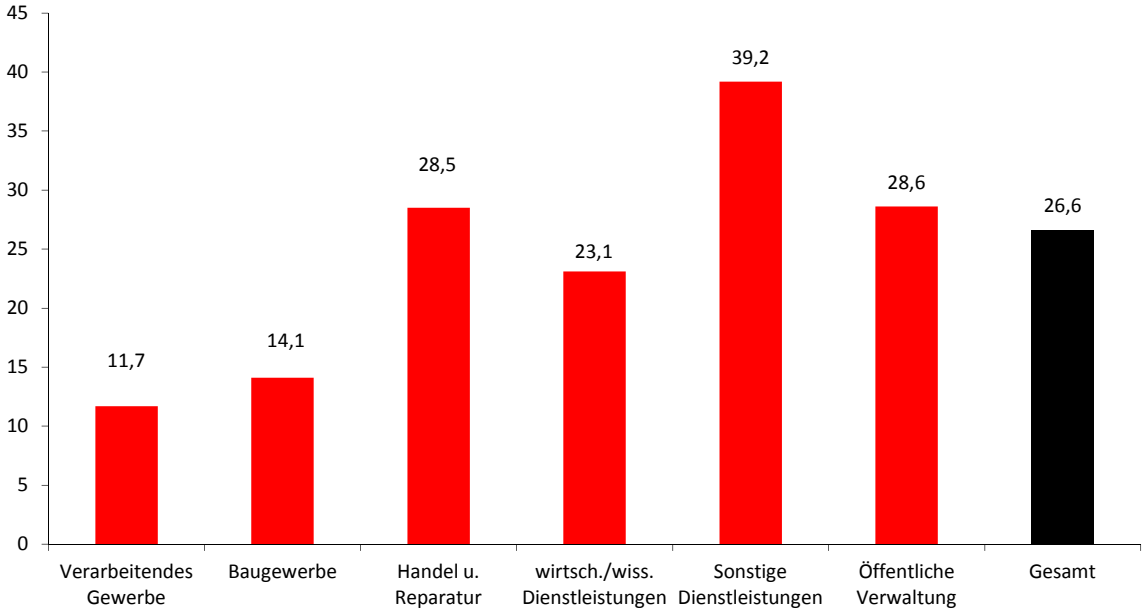


Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2010, eigene Berechnungen

Teilzeitquote ist im Produzierenden Gewerbe niedrig

Auch wenn der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, sektoral nicht sehr stark differiert (vgl. Abb. III-5), findet sich doch eine große Varianz bei der Teilzeitquote zwischen den Sektoren.

Abb. III-11: Teilzeitquoten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

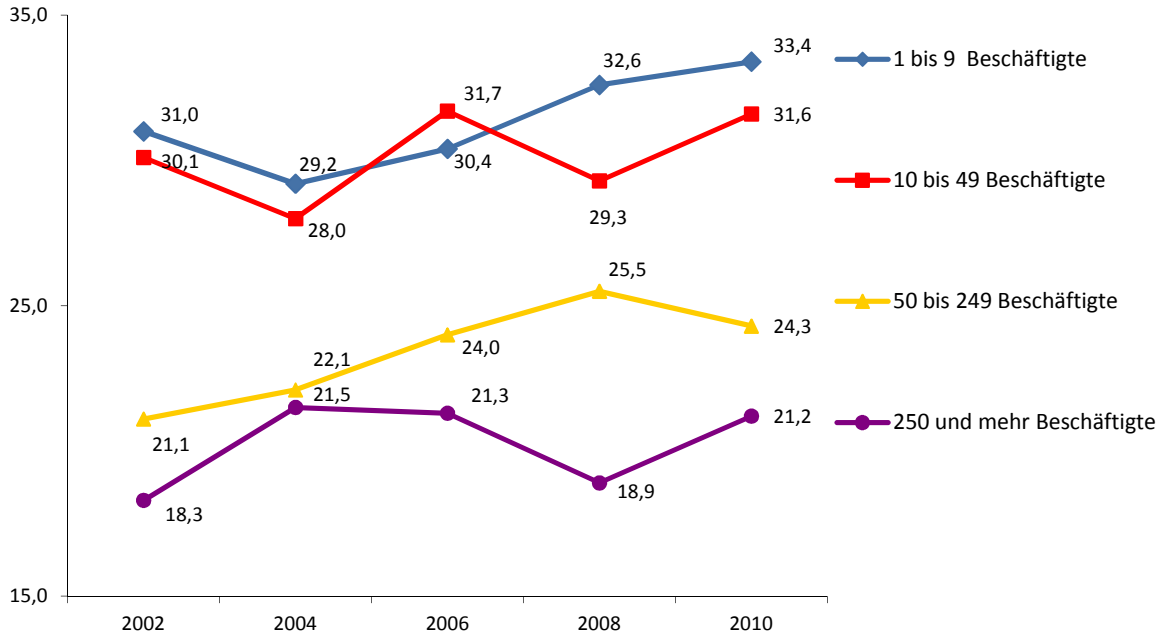
Während im Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe) jeweils nur ein verhältnismäßig geringer Anteil der Beschäftigten auf Teilzeitbasis arbeitete, lag dieser Anteil bei den Sonstigen Dienstleistungen mit über 39 Prozent deutlich höher. Mit anderen Worten: vier von zehn in diesem Sektor Beschäftigte arbeiten als Teilzeitkraft, womit die Sonstigen Dienstleistungen die Teilzeitdomäne darstellen. Alle anderen Sektoren haben einen in etwa durchschnittlichen Anteil an Teilzeitbeschäftigten.

Je größer ein Betrieb, desto geringer die Teilzeitquote

Zwar beschäftigen nahezu alle Großbetriebe Teilzeitkräfte, deren Anteil an allen Beschäftigten ist dort jedoch unterdurchschnittlich. Wie der folgenden Abbildung zu entnehmen ist, war die Teilzeitquote 2010 in den Großbetrieben mit 21 Prozent am niedrigsten, gefolgt von den mittelgroßen Betrieben mit etwa 24 Prozent. Anteilig am meisten Teilzeitbeschäftigte gab es dagegen in den kleinen Betrieben mit knapp 32 Prozent sowie in den Kleinstbetrieben, in denen jeder Dritte in Teilzeit beschäftigt war.

Die Entwicklung der Teilzeitquoten seit 2002 ist bei den Betriebsgrößenklassen sehr uneinheitlich. Der bei den mittelgroßen Betrieben zu beobachtende Trend hin zu mehr Teilzeitbeschäftigten ist 2010 unterbrochen, bei den Kleinstbetrieben zeigt sich dagegen ein recht kontinuierlicher Zuwachs des Anteils der Teilzeitbeschäftigten.

Abb. III-12: Teilzeitquoten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2002-2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2010, eigene Berechnungen

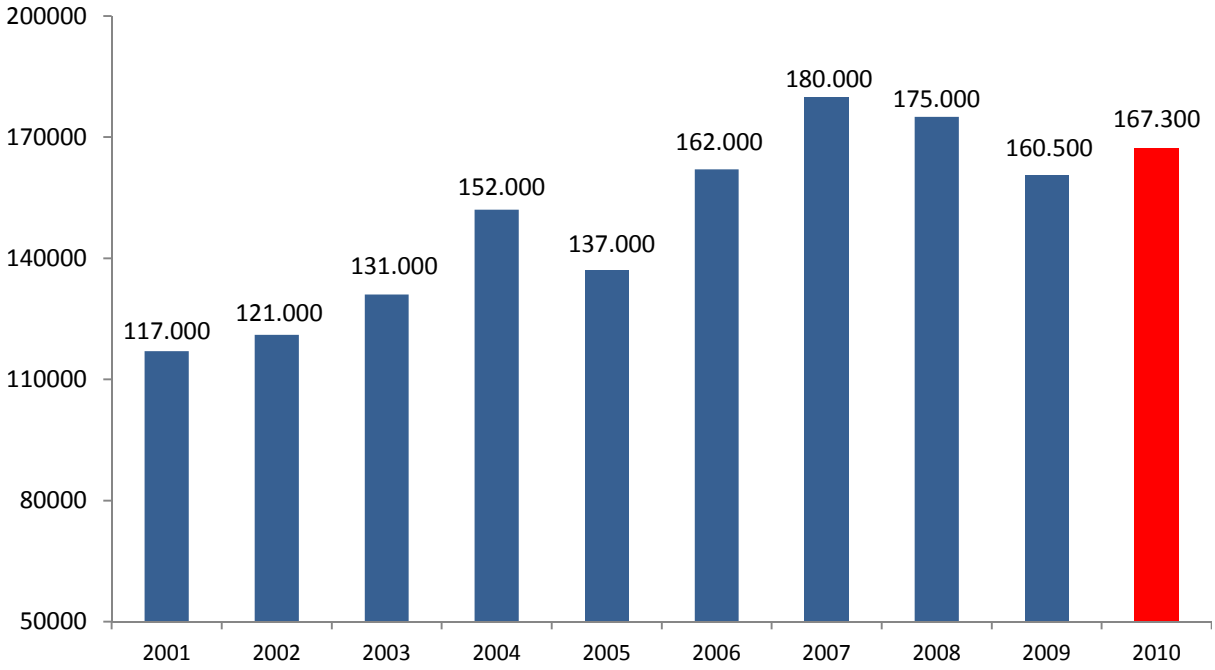
3.3.2 Befristete Beschäftigung

Befristete Beschäftigung hat im letzten Jahrzehnt deutlich an Bedeutung gewonnen. Die Unsicherheiten bezüglich der Wirtschafts- und Finanzmarktkrise führten 2009 zusätzlich zu einer Zunahme befristeter Arbeitsverhältnisse und insbesondere befristeter Neueinstellungen. Die verbesserte konjunkturelle Situation 2010 wirft die Frage auf, ob die Entwicklung dem langfristigen Trend folgt. Im Folgenden werden daher Ausmaß und Entwicklung der befristeten Beschäftigung in Hessen skizziert.

Wieder Anstieg der befristet Beschäftigten

2010 waren in 17 Prozent aller hessischen Betriebe befristet Beschäftigte zu finden. Dies bedeutet einen Anstieg um knapp vier Prozentpunkte innerhalb eines Jahres. Auch die Beschäftigtenzahlen bestätigen diese Entwicklung: Die Anzahl der befristet Beschäftigten in Hessen lag zum 30.06.2010 bei hochgerechnet ca. 167.300. Damit stieg die Zahl der befristet Beschäftigten in Hessen gegenüber der Jahresmitte 2009 um etwa 7.000 Arbeitskräfte oder ca. 4,5 Prozent. In der langfristigen Betrachtung zeigt sich jedoch, dass das Niveau der Vorkrisenjahre 2007 und 2008 noch nicht wieder erreicht wurde. Bezogen auf die Gesamtbeschäftigten betrug der Anteil der befristet Beschäftigten 2010 sechs Prozent.

Abb. III-13: Befristet Beschäftigte in Hessen 2001-2010, jeweils zum 30.6. eines Jahres, absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2010, eigene Berechnungen

Die hohe – und weiterhin steigende – Bedeutung befristeter Arbeitsverhältnisse wird auch durch den Anteil der befristeten Neueinstellungen belegt: dieser betrug im ersten Halbjahr 2010 getätigten Neueinstellungen rund 46 Prozent. Fast die Hälfte der in Hessen neu eingestellten Arbeitskräfte ist demnach zunächst befristet beschäftigt (vgl. auch Kap. 4.2). Dies lässt vermuten, dass die Zahl der befristet Beschäftigten schon in naher Zukunft eine neuen Höchststand erreichen wird.

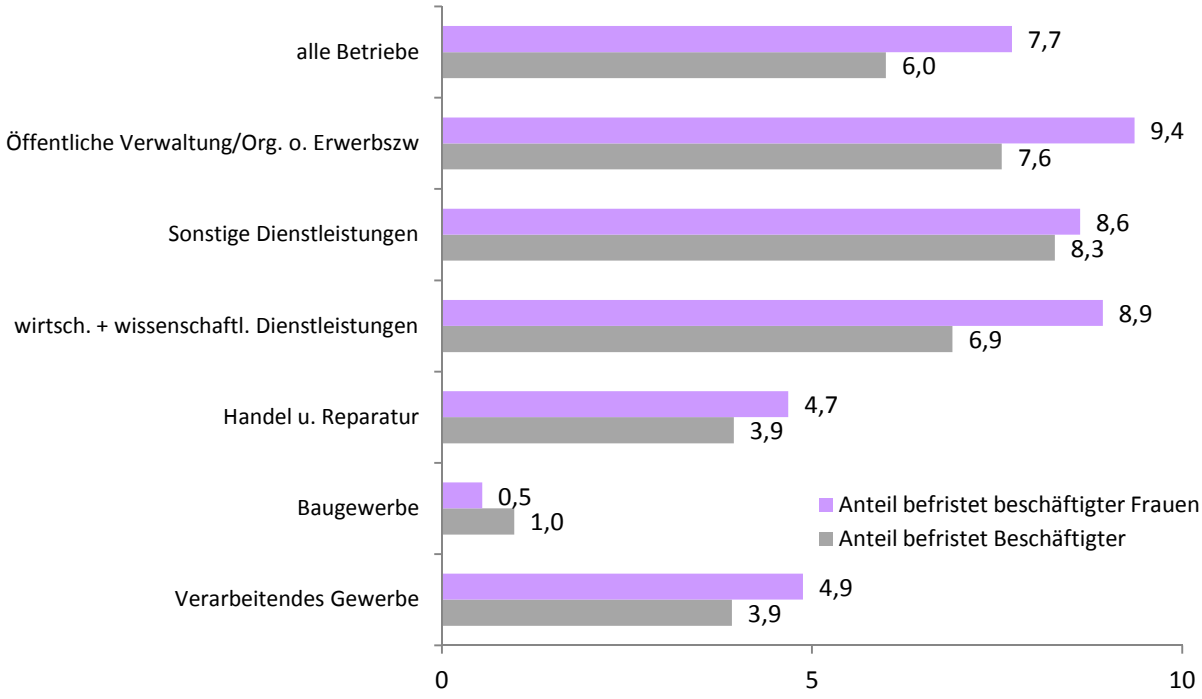
Der Anteil der Frauen an den befristet Beschäftigten lag bei rund 59 Prozent und war damit deutlich höher als der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten (47 Prozent).

Kaum befristet Beschäftigte im Baugewerbe

Das Instrument der Befristung ist in den einzelnen Sektoren sehr unterschiedlich verbreitet: Der Anteil der befristet Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten im Baugewerbe lag 2009 bei gerade einem Prozent, in der Öffentlichen Verwaltung und den Dienstleistungsbranchen dagegen zwischen knapp sieben und rund acht Prozent.

Der Anteil der befristet beschäftigten Frauen an allen erwerbstätigen Frauen ist etwas höher als bei den Gesamtbeschäftigten; bei der sektoralen Differenzierung bestätigt sich dieses Bild.

Abb. III-14: Anteile befristet Beschäftigter nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010, Angaben in Prozent



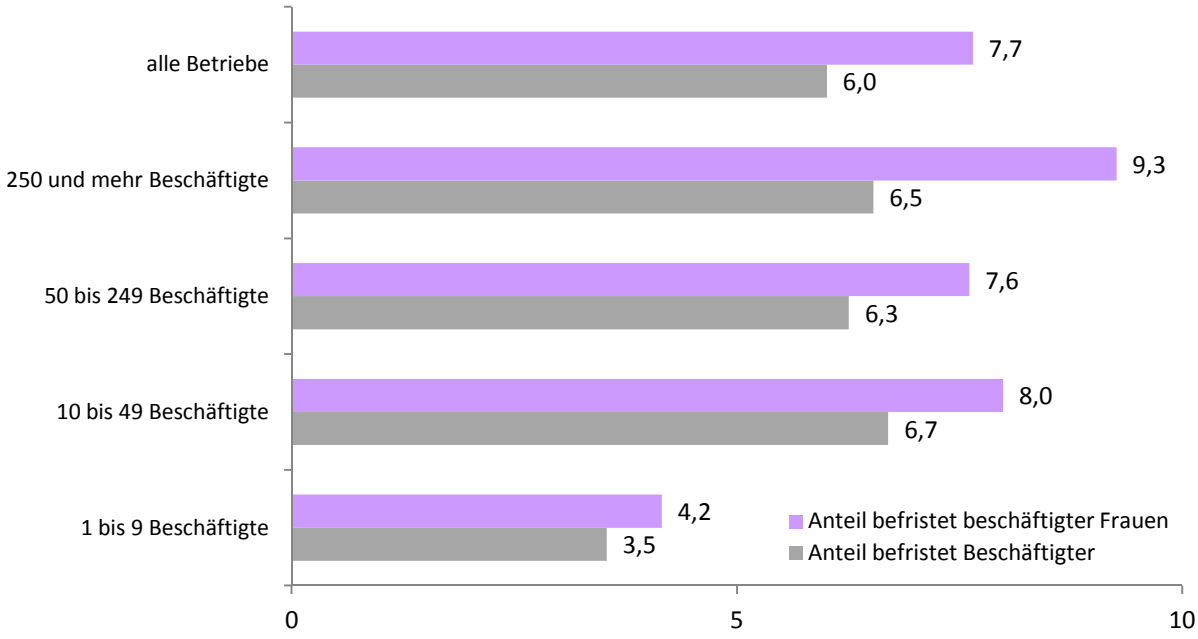
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Kleinstbetriebe haben niedrigsten Anteil an befristet Beschäftigten

Der Anteil der befristet Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten lag 2010 in den Kleinstbetrieben bis 10 Beschäftigten bei nur rund drei Prozent. Oberhalb dieser Betriebsgröße sind die Differenzen dann gering; bei den kleinen, mittleren und großen Betrieben sind jeweils über sechs Prozent der Beschäftigten befristet angestellt.

Bezogen auf alle erwerbstätigen Frauen ergeben sich nur geringe Differenzen zum Gesamtbild: Der Anteil der befristet beschäftigten Frauen ist besonders hoch bei den Großbetrieben; dort liegt er auch deutlich höher als bei den Gesamtbeschäftigten.

Abb. III-15: Anteile befristet Beschäftigter nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

3.3.3 Geringfügige Beschäftigung

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 Euro haben oder die nur „kurzfristig“ beschäftigt werden (d.h. für maximal 2 Monate oder maximal 50 Tage im Jahr).

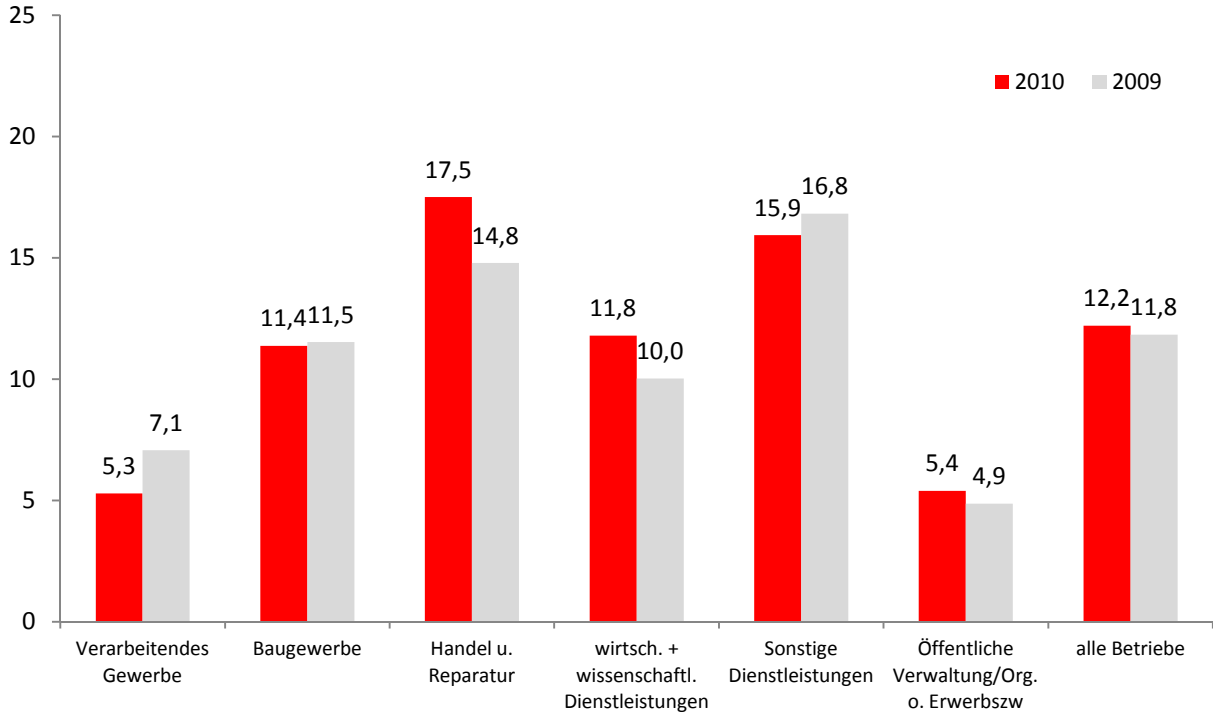
In Hessen lag die Zahl der geringfügig Beschäftigten 2010 laut den Daten des IAB-Betriebspanels bei rund 340.000 (vgl. Tab. III-3). Im Folgenden wird dokumentiert, wie sich

diese auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen verteilen. Zudem zeichnen wir Struktur und Entwicklung der sog. Midi-Jobber nach.

Hoher Anteil an geringfügig Beschäftigten im Handel

Bislang waren geringfügig Beschäftigte überwiegend in den dienstleistungsorientierten Branchen zu finden. Auch 2010 war dies in Hessen der Fall. Den höchsten Anteil an geringfügig Beschäftigten findet man jedoch nicht dort, sondern im Bereich Handel und Reparatur – dort war mehr als jeder Sechste geringfügig beschäftigt.

Abb. III-16: Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009 und 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009/ 2010

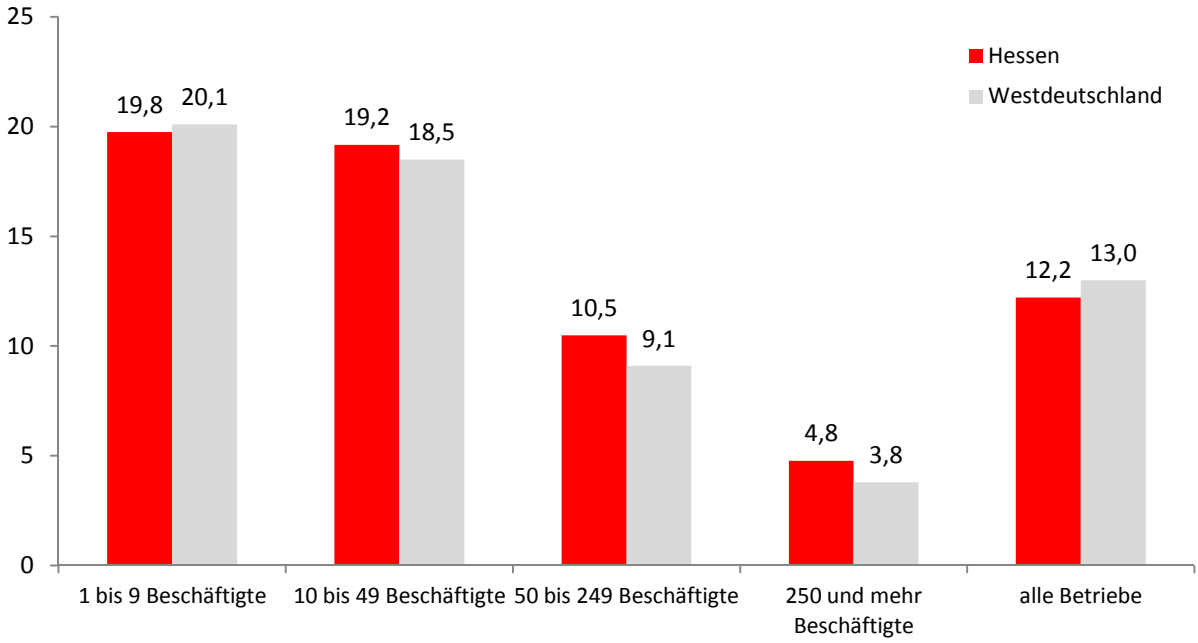
Den geringsten Anteil an geringfügig Beschäftigten wiesen unverändert das Verarbeitende Gewerbe und die Öffentliche Verwaltung auf. Die Werte Hessens entsprechen im Allgemeinen denen Westdeutschlands, allein in der Öffentlichen Verwaltung Hessens liegt der Anteil geringfügig Beschäftigter deutlicher niedriger, im Baugewerbe dagegen etwas höher als in Westdeutschland.

Vor allem in Kleinbetrieben ist geringfügige Beschäftigung verbreitet

Der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten ist besonders hoch in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten: Knapp ein Fünftel der Arbeitskräfte in den Klein- und

Kleinstbetrieben war 2010 auf 400€-Basis beschäftigt. Dieser Anteil fiel mit steigender Betriebsgröße und lag in den Großbetrieben bei nur noch knapp fünf Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr gab es keine nennenswerten Veränderungen; auch gegenüber dem westdeutschen Durchschnitt sind keine Auffälligkeiten zu vermerken.

Abb. III-17: Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen und Westdeutschland 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Anzahl der Midi-Jobber steigt weiter an

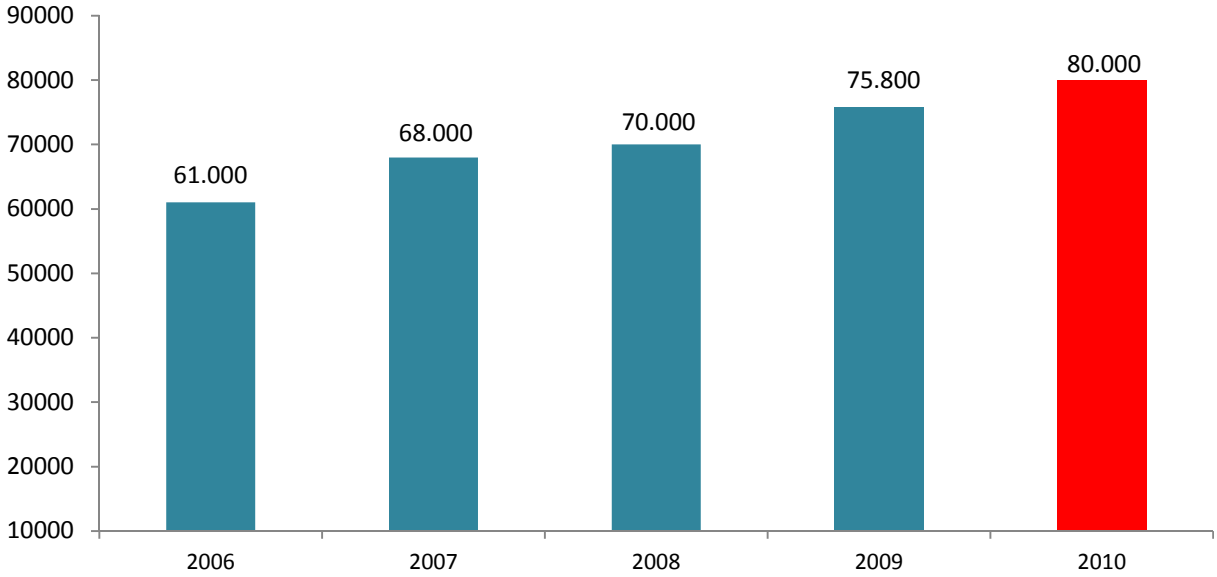
Durch die Neuregelung der Sozialversicherungsbeiträge für Beschäftigte mit einer Entlohnung von 401 Euro bis 800 Euro ist der Sprung in der Abgabenbelastung zwischen geringfügigen und „normalen“ Arbeitsverhältnissen gemildert worden. Mit einem linearen Anstieg der arbeitnehmerseitigen Beitragssätze zur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

Laut IAB-Betriebspanel gab es im 1. Halbjahr 2010 in knapp 24 Prozent der hessischen Betriebe Beschäftigte in solchen Midi-Jobs, in Westdeutschland lag der Anteil bei 23 Prozent. Insgesamt handelte es sich bei den Midi-Jobbern im Jahr 2010 um etwa 80.000 Beschäftigte, was einem Anteil an den Gesamtbeschäftigten von ca. 2,9 Prozent gleichkommt. Von diesen Midi-Job-Kräften waren hochgerechnet etwa 13.000 vollzeitbeschäftigt.

Die Anzahl der Midi-Jobber steigt seit 2006 kontinuierlich an und erhöhte sich 2010 gegenüber dem Vorjahr um rund 4.000. In Westdeutschland verlief die Entwicklung – abgesehen vom Jahr 2007 – ähnlich. Interessant ist, dass binnen Jahresfrist die Zahl der vollzeitbeschäf-

tigten Midi-Jobber um rund 3.500 stieg. Mit anderen Worten: Der Zuwachs an Midi-Jobbern ist fast ausschließlich auf niedrig entlohnte Vollzeitkräfte zurückzuführen.

Abb. III-18: Anzahl der Midijobber in Hessen 2006-2010, absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2006-2010, eigene Berechnungen

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 Verarbeitenden Gewerbe, im Handel und bei den Sonstigen Dienstleistungen. Vollzeitbeschäftigte Midi-Jobber finden sich hingegen anteilig öfter im Verarbeitenden Gewerbe. Es zeigt sich außerdem, dass dieses Instrument der Flexibilisierung häufiger von Großbetrieben verwendet wurde. Zwischen kleinen und mittelgroßen Betrieben finden sich dagegen kaum Unterschiede.

3.3.4 Externe Beschäftigte

Im Folgenden wird abschließend noch die quantitative Bedeutung von externen Mitarbeitern sowie anderen Beschäftigungsformen dargestellt. Hierunter fallen Praktikanten, freie Mitarbeiter, Leiharbeitskräfte sowie 1-Euro-Jobber. Neben den in den vorherigen Kapiteln aufgeführten Beschäftigungsformen bietet der Rückgriff auf diese Arbeitskräfte ebenfalls eine Möglichkeit, flexibel auf Auslastungsschwankungen zu reagieren. Zudem bieten die genannten Gruppen Rekrutierungspotenziale für eine spätere Einstellung bzw. eine Übernahme in die Stammbelegschaft.

Nur in sieben Prozent der Betriebe gibt es Leiharbeit

Ein in den vergangenen Jahren kontrovers diskutiertes Thema ist die Arbeitnehmerüberlassung bzw. Leiharbeit. Diese ermöglicht Betrieben zum einen den flexiblen Einsatz von Arbeitskräften und eine daraus resultierende höhere Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit, zum anderen soll eine Intensivierung der Leiharbeit positive Beschäftigungseffekte nach sich ziehen. Leiharbeit kann aber auch aufgrund geringerer Entlohnung und ungünstigerer Arbeitsbedingungen sowie Aufstiegschancen negative Effekte für die Beschäftigten selbst haben (vgl. IAB 2006).

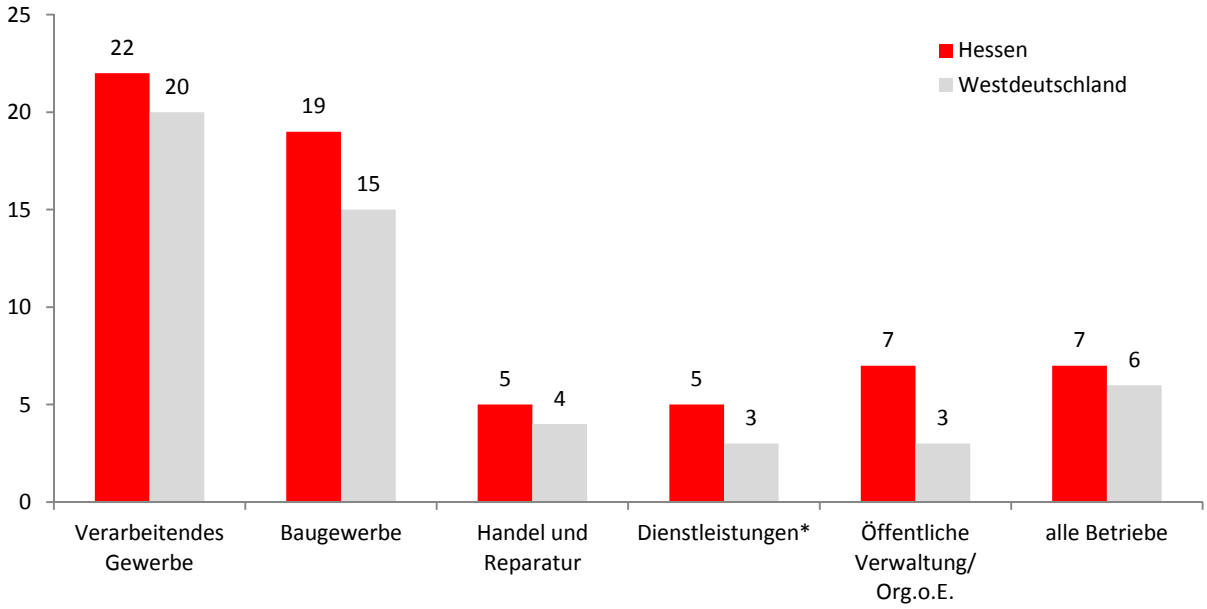
Gesetzliche Änderungen haben im letzten Jahrzehnt zu einer deutlichen Ausweitung der Leiharbeit geführt. Die aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels legen jedoch nahe, dass die Nutzung von Leiharbeitskräften noch immer nicht sehr weit verbreitet ist: Nur in sieben Prozent der hessischen Betriebe fanden sich in den letzten zwei Jahren überhaupt Leiharbeiter. Einschränkend ist hierbei anzumerken, dass dies noch nichts über die jeweilige Zahl der eingesetzten Leiharbeiter aussagt. Ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten lag in der Vergangenheit in der Regel aber nur bei etwa zwei Prozent.

Vor allem das Produzierende Gewerbe setzt auf Leiharbeit

Wie nicht anders zu erwarten, ist die Inanspruchnahme der Arbeitnehmerüberlassung sektoral sehr unterschiedlich ausgeprägt. Insbesondere in der Produktion (Verarbeitendes und Baugewerbe) ist dies recht weit verbreitet, etwa jeder fünfte Betrieb dieser Sektoren setzt Leiharbeitskräfte ein. Eine unterdurchschnittliche Nutzung findet sich hingegen in den Handels- und Dienstleistungsbetrieben, von denen nur jeder zwanzigste Betrieb Leiharbeitskräfte beschäftigte.

Auffällig ist zudem, dass in der Öffentlichen Verwaltung der Anteil der hessischen Betriebe, in denen Leiharbeit zum Einsatz kommt, mehr als doppelt so hoch liegt wie in Westdeutschland. Zudem zeigt die Verbreitung der Leiharbeit in allen anderen Sektoren ein höheres Niveau als die vergleichbaren Betriebe Westdeutschlands, was als Indikator für die höhere Etablierung dieses Instruments in Hessen gesehen werden kann.

Abb. III-19: Betriebe mit Leiharbeitern nach Wirtschaftszweigen in Hessen und Westdeutschland in den letzten zwei Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen
** Dienstleistungen werden auf Bundesebene nur aggregiert ausgewiesen*

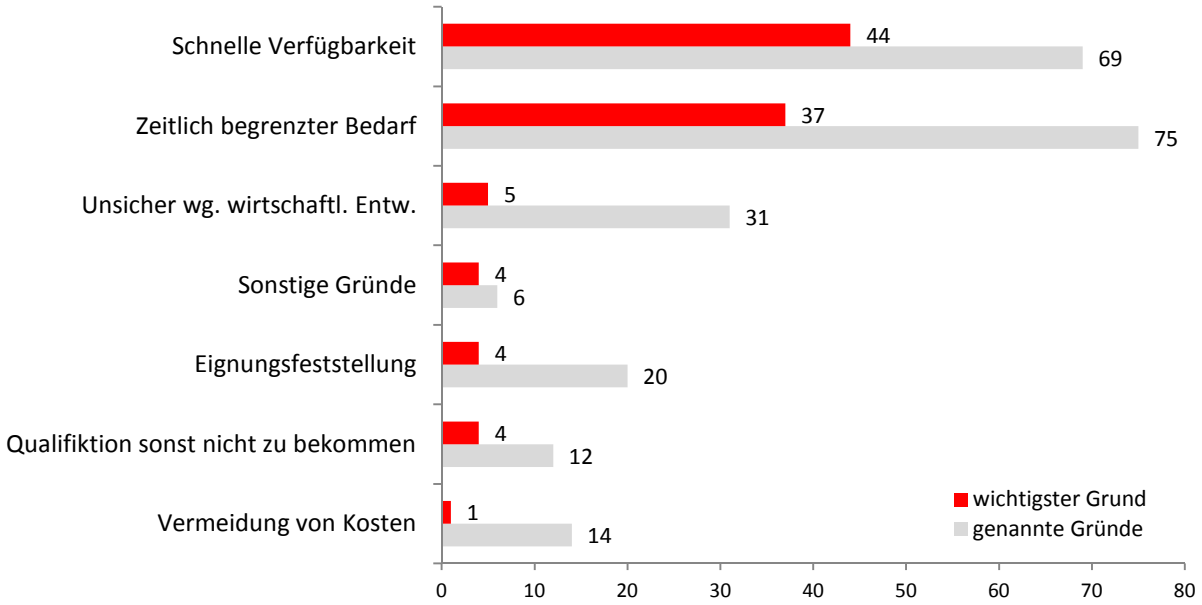
Schnelle Verfügbarkeit ist wichtigster Grund für Einsatz von Leiharbeitern

Als Gründe für den Einsatz von Leiharbeitskräften kommen, neben dem Flexibilitätsgewinn, auch Kostenfragen und konjunkturelle Unsicherheiten in Betracht. Zudem können gezielt Qualifikationen „zugekauft“ werden, die in der Stammbelegschaft nicht vorhanden sind.

Gefragt, welche Gründe die Beschäftigung von Leiharbeitskräften hat, zeigen die hessischen Betriebe tatsächlichen einen Mix unterschiedlicher Motive: Besonders häufig werden der zeitlich begrenzte Bedarf an Arbeitskräften und deren schnelle Verfügbarkeit genannt, doch auch die unsichere wirtschaftliche Entwicklung und die Vermeidung von Kosten spielen eine Rolle. Zudem ist auch die Qualifikation der Arbeitnehmer von Belang; zum einen, weil diese auf dem regulären Arbeitsmarkt nicht verfügbar war, zum anderen nutzt immerhin jeder fünfte Betrieb die Leiharbeit, um die Eignung des Beschäftigten im Hinblick auf eine spätere Einstellung zu testen.

Gefragt, welcher Grund denn der wichtigste für den Einsatz von Leiharbeitskräften sei, ist jedoch eine klare Polarisierung zu beobachten: Allein die schnelle Verfügbarkeit und der temporäre Bedarf sind noch von Belang, alle anderen Motive spielen praktisch keine Rolle mehr.

Abb. III-20: Gründe und wichtigster Grund für Einsatz von Leiharbeitern in Hessen 2010, Angaben in Prozent



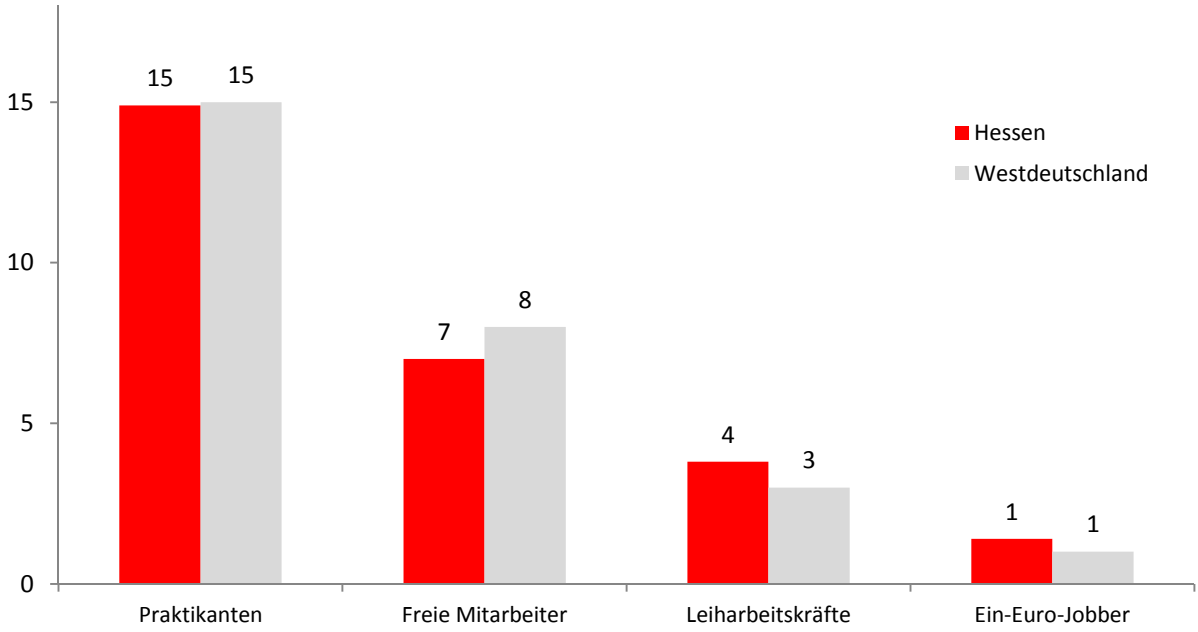
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Aufgrund der geringen Fallzahlen sind sektorale Differenzierungen bei den Einsatzgründen leider nicht mehr möglich.

Weitere externe Beschäftigte

Gemäß dem IAB-Betriebspanel waren in Hessen Ende Juni 2010 in 15 Prozent aller Betriebe Praktikant/innen beschäftigt. In nur etwa sieben Prozent der Betriebe arbeiteten freie Mitarbeiter/innen im Rahmen von Werk- oder Dienstverträgen, und in nur rund einem Prozent die sog. „1-Euro-Jobber“. In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit diesen externen Arbeitskräften jeweils ähnlich niedrig.

Abb. III-21: Anteil der Betriebe mit externen Mitarbeitern in Hessen und Westdeutschland 2010, Angaben in Prozent



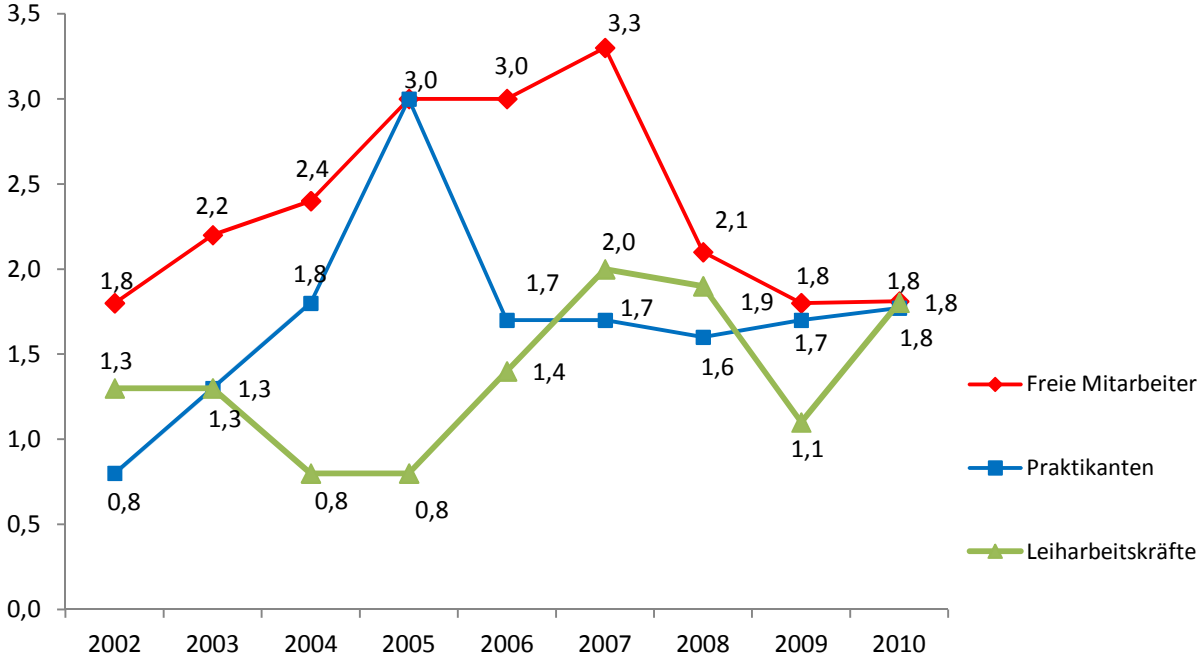
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Bedeutung externer Arbeitskräfte bleibt gering

Die Zahl der Praktikant/innen belief sich nach Angaben des IAB-Betriebspanels Mitte 2010 hochgerechnet auf etwa 49.200, die der freien Mitarbeiter/innen auf 50.300 und die der 1-Euro-Jobber auf etwa 11.000. Damit ist die jeweilige Anzahl zwar gegenüber dem Vorjahr leicht angestiegen, die Bedeutung dieser Beschäftigungsformen im Vergleich zur Zahl der Gesamtbeschäftigten blieb jedoch eher gering. Der Anteil aller externen Arbeitskräfte (inkl. 1-Euro-Jobber) an der Gesamtbeschäftigung lag 2010 bei rund 5 Prozent.

Allerdings sind im längeren Zeitverlauf einige Schwankungen zu verzeichnen: Der Anteil der Leiharbeitskräfte stieg bis zum Jahr 2008 an, sank im Krisenjahr 2009 deutlich und erreichte 2010 fast wieder das Vorkrisenniveau. Bei den freien Mitarbeitern waren noch größere Schwankungen zu verzeichnen. Zwischen 2002 und 2007 stieg deren Zahl stark an und erreichte mit einem Anteil von 3,3 Prozent ihren Höhepunkt, um sich in den nächsten drei Jahren nahezu zu halbieren. Der Anteil der Praktikanten erzielte sein Maximum bereits im Jahr 2005 mit drei Prozent. 2006 fiel er wieder auf 1,7 Prozent und blieb seitdem praktisch konstant.

Abb. III-22: Anteil der externen Arbeitskräfte* an den Gesamtbeschäftigten in Hessen 2002-2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2010, eigene Berechnungen
**Ein-Euro-Jobs nicht erfasst (erst seit 2006 in der Befragung)*

3.4 Beschäftigungserwartung

Die Wirtschaftskrise hat am Arbeitsmarkt geringere Wirkung gezeigt, als dies befürchtet werden musste. Jedoch blieb auch der Beschäftigungsanstieg nach Überwindung der Krise 2010 noch moderat. Anzunehmen ist, dass viele Betriebe erst wieder ihr Produktionsniveau von vor der Krise erreichen müssen, um Neueinstellungen vorzunehmen, weshalb die Dynamik am hessischen Arbeitsmarkt 2010 noch gering blieb (vgl. auch Kap. 4). Vor diesem Hintergrund ist es von hohem Interesse, die Beschäftigungserwartung zu erfassen.

Die Betriebe wurden daher gefragt, wie sie die Entwicklung der Beschäftigung im kommenden Jahr im Vergleich zum Befragungszeitpunkt 2010 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 2011 rechnen.

In dieser Perspektive ist zumindest von einer eher gleich bleibenden Beschäftigung auszugehen, denn etwa drei Viertel aller Betriebe erwarteten keine Veränderungen der Beschäftigtenzahlen. Hierbei ist zu betonen, dass die reale Entwicklung anders ausfallen kann, wie die Vergangenheit zeigt. Falls mit Veränderungen gerechnet wird, sind diese eher positiv, denn etwas mehr Betriebe erwarteten im nächsten Jahr einen Beschäftigungsanstieg (10 Prozent) als einen Beschäftigungsrückgang (6 Prozent). Dieser Trend ist allerdings mit einer hohen

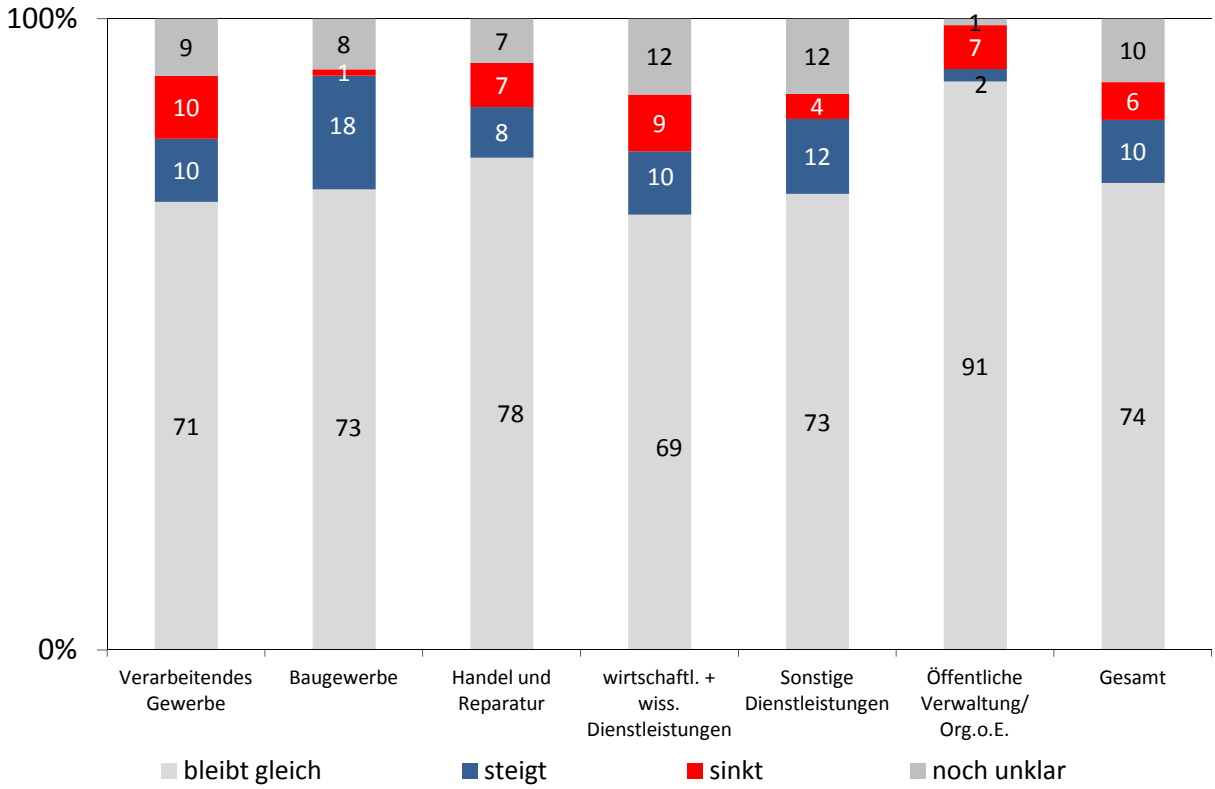
Unsicherheit verbunden, denn rund zehn Prozent konnten zum Befragungszeitpunkt noch keine Einschätzung abgeben.

Vor allem Baubetriebe erwarten positive Entwicklung

Die meisten Negativeinschätzungen kamen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, das die Folgen der Wirtschaftskrise auch noch am deutlichsten spürte (vgl. Kap .2.1). Hier erwarteten noch immer zehn Prozent der Betriebe eine negative Beschäftigungsentwicklung, allerdings rechneten ebenso viele mit einem Anstieg. Deutlich ungünstiger ist das Verhältnis von positiven und negativen Erwartungen in der Öffentlichen Verwaltung, wo praktisch kein Betrieb mit einem Beschäftigungsanstieg, aber immerhin jeder vierzehnte mit einem Rückgang rechnet.

Mehrheitlich positiv sahen der Entwicklung hingegen die Dienstleistungs- und insbesondere die Baubetriebe entgegen, unter denen fast keiner mit einem Absinken der Beschäftigtenzahlen rechnet.

Abb. III-23: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im nächsten Jahr nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010, Angaben in Prozent

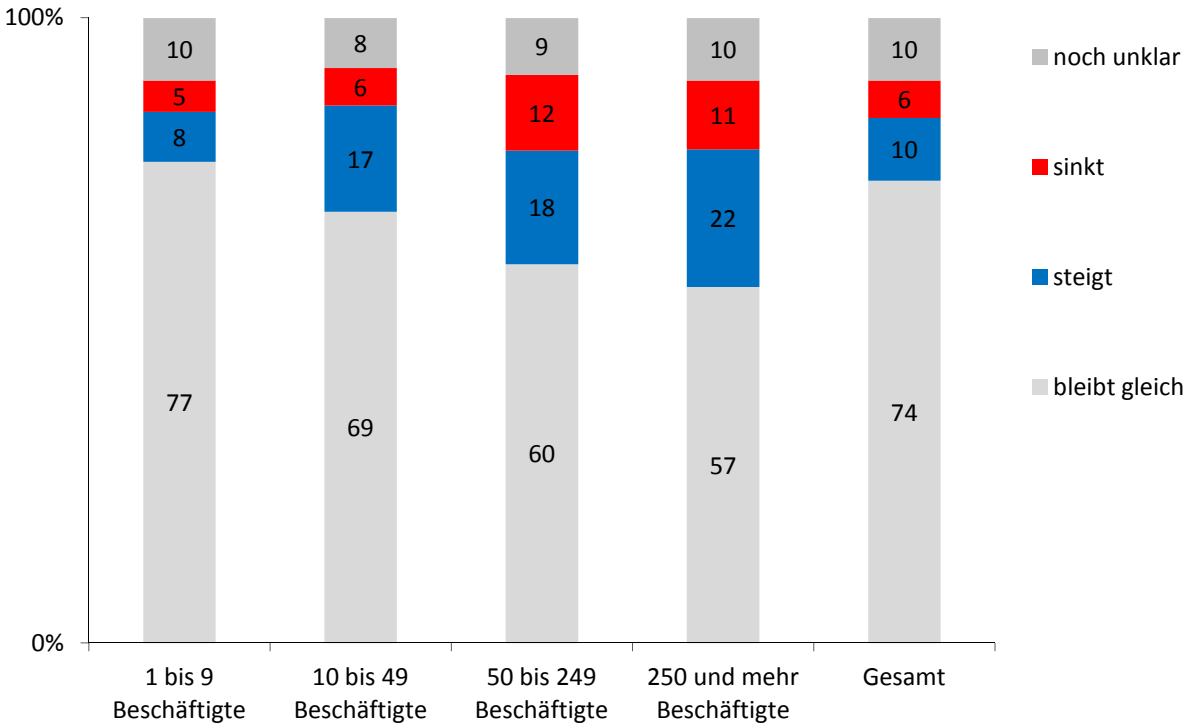


Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Mit zunehmender Betriebsgröße stieg auch der Anteil der Betriebe, die einen Anstieg der Beschäftigung erwarteten. Mehr als jeder fünfte Großbetrieb erwartete steigende Beschäf-

tigtenzahlen. Allerdings gingen auch elf bzw. zwölf Prozent der Mittel- und Großbetriebe von künftig sinkenden Beschäftigtenzahlen aus, während bei Kleinstbetrieben in der Regel weniger Veränderungen erwartet werden.

Abb. III-24: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im nächsten Jahr nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Dass mehr Betriebe von einem Anstieg denn von einem Absinken ausgingen, heißt aber nicht, dass hieraus zwingend ein Zuwachs von Beschäftigten resultiert: Von allen Betrieben, die von Änderung der Beschäftigung ausgingen, wurde saldiert ein Rückgang um etwa 56.000 Beschäftigten erwartet. Bezogen auf die Gesamtbeschäftigung entspräche dies einer Abnahme von etwa zwei Prozent. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass bei der Interpretation dieser absoluten Zahlen Vorsicht geboten ist, zumal viele Großbetriebe keine Einschätzung abgeben konnten.

3.5 Fazit

Gemäß den Angaben des IAB-Betriebspanels konnte auf dem Arbeitsmarkt Hessen nach der Wirtschafts- und Finanzkrise zwischen Juni 2009 und Juni 2010 noch kein deutlicher Aufwärtstrend beobachtet werden. Die Beschäftigung stieg um 0,7 Prozent, wobei alle Qualifikationsgruppen gleichermaßen betroffen waren. Der langfristige Trend zu qualifizierterer

Beschäftigung ist somit zunächst unterbrochen – der Anteil einfacher Tätigkeiten blieb in Hessen bei knapp einem Fünftel aller Beschäftigten.

Für die Zukunft rechnen die Betriebe etwas häufiger mit steigenden als mit sinkenden Beschäftigtenzahlen, wobei insbesondere im Baugewerbe viele Betriebe Zuwächse erwarten. Wie in den Vorjahren geht jedoch das Gros der Betriebe von konstanten Beschäftigtenzahlen aus; zudem können einige Betriebe die Entwicklung noch nicht abschätzen, weshalb die positive Prognose mit recht hohen Unsicherheiten behaftet bleibt.

Auch bei den atypischen Beschäftigungsverhältnissen ist generell ein Zuwachs auszumachen. Die Zahl der Betriebe, in denen Teilzeitbeschäftigte anzutreffen waren, erhöhte sich wieder, ebenso der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten. Diese Teilzeitquote lag 2010 bei 27 Prozent, wobei insbesondere bei den Sonstigen Dienstleistungen und in kleineren Betrieben der Anteil der Teilzeitbeschäftigten noch höher liegt. Während der Krise verringerte sich die Anzahl der befristet Beschäftigten; im Jahr 2010 stieg sie wieder leicht, ohne das Vorkrisenniveau zu erreichen. Bezogen auf die Gesamtbeschäftigten spielt der Anteil der befristet Beschäftigten nach wie vor keine überragende Rolle, wobei im Dienstleistungssektor und der Öffentlichen Verwaltung eine nennenswerte Zahl der Beschäftigten befristete Verträge besitzt. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten in Hessen lag 2010 bei 13 Prozent, was einer Zunahme um rund ein Prozent entsprach; auch die Zahl der Midi-Jobber stieg weiter an.

Etwas uneinheitlicher ist die Entwicklung bei den externen Beschäftigten. Insbesondere die Leiharbeit stand hier in der Vergangenheit im Zentrum vieler Debatten; die quantitative Bedeutung dieser Beschäftigungsform ist jedoch weiterhin gering. Nur in sieben Prozent aller hessischen Betriebe sind überhaupt Leiharbeitskräfte zu finden, diese machen weniger als zwei Prozent aller Beschäftigten aus. Vor allem im Produzierenden Gewerbe setzt man auf Leiharbeitskräfte, wobei als häufigste Gründe für deren Einsatz die schnelle Verfügbarkeit und der zeitlich begrenzte Bedarf genannt werden. Weitere externe Beschäftigte wie Praktikanten, 1-Euro-Jobber oder freie Mitarbeiter sind in etwa gleichem Umfang ebenfalls in den Betrieben anzutreffen, wobei ein genereller Zuwachs dieser Beschäftigtengruppen nicht zu verzeichnen ist.

4 Personalpolitik

Der folgende Abschnitt beschäftigt sich mit der Personalpolitik hessischer Betriebe im Jahr 2010. Drei Aspekte sind bei der Bestimmung personalpolitischer Maßnahmen von Bedeutung: der langfristige Trend zu immer flexibleren Instrumenten der Personalpolitik, die kurzfristige Handlungsnotwendigkeit aufgrund der Wirtschaftskrise sowie der bestehende und erwartete Fachkräftebedarf.

Ein genereller Trend der betrieblichen Personalpolitik zieht sich durchgängig durch alle Untersuchungen der vergangenen Jahre und Jahrzehnte: die Flexibilisierung. Die Betriebe versuchen aufgrund der gestiegenen Wettbewerbsanforderungen in immer höherem Maße flexibel und kostensenkend zu operieren, wobei die Personalbeschaffung mittels Leiharbeit und befristeter Beschäftigung ebenso zum Repertoire gehört wie Maßnahmen der Arbeitszeitsteuerung.

Die genannten Instrumente waren in den vergangenen Jahren gefragt bei der unmittelbaren Reaktion auf den massiven Konjunktureinbruch in Folge der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise. Sowohl auf dem deutschen als auch auf dem hessischen Arbeitsmarkt blieben die Auswirkungen moderat, die Betriebe konnten durch den gezielten Einsatz unterschiedlicher personalpolitischer Maßnahmen die Kriseneffekte deutlich dämpfen.

Zu fragen ist nun, ob auf den überraschend schnellen konjunkturellen Aufschwung des Jahres 2010 eine ebenso zügige Reaktion bei den Personalbewegungen seitens der Betriebe erfolgte.

Die verbesserte konjunkturelle Lage gibt zudem den Blick frei auf einen Bereich, dem zukünftig größere Bedeutung zukommen wird: dem Fachkräftebedarf. Mit der steigenden Auslastung der Kapazitäten, einem steigenden Personalbedarf sowie rückläufigen Zahlen von Schulabgängern ist in Zukunft mit einer zunehmenden Zahl an Betrieben zu rechnen, die benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt nur schwer finden können. Gemäß einer Betriebsumfrage hatten bereits im Jahr 2010 vier von zehn Firmen Probleme, qualifiziertes Personal zu finden (vgl. iw 2011).

Wie sich der Trend zur Flexibilisierung entwickelte, ob ein ungedeckter Fachkräftebedarf in Hessen besteht und inwiefern die anziehende Konjunktur Effekte auf die Personalsuche, die Personalbewegungen sowie die Personalpolitik ausübte, wird in diesem Kapitel untersucht. Zunächst wird der aktuelle Bedarf an Personal aufgezeigt und der ungedeckte Personalbedarf in Hessen dargestellt. Anschließend geben wir einen differenzierten Überblick über die Neueinstellungen und Personalabgänge im ersten Halbjahr 2010 und die damit verbundene Arbeitsmarktdynamik sowie über das Ausmaß und die Gründe für den Einsatz von Leiharbeit in Hessen. Den Abschluss bilden die durchgeführten personalpolitischen Maßnahmen sowie die künftig erwarteten Personalprobleme.

4.1 Arbeitskräftesuche und Stellenbesetzungsprobleme

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 zunächst solche umfassen, die möglicherweise problemlos kurzfristig besetzt werden könnten.

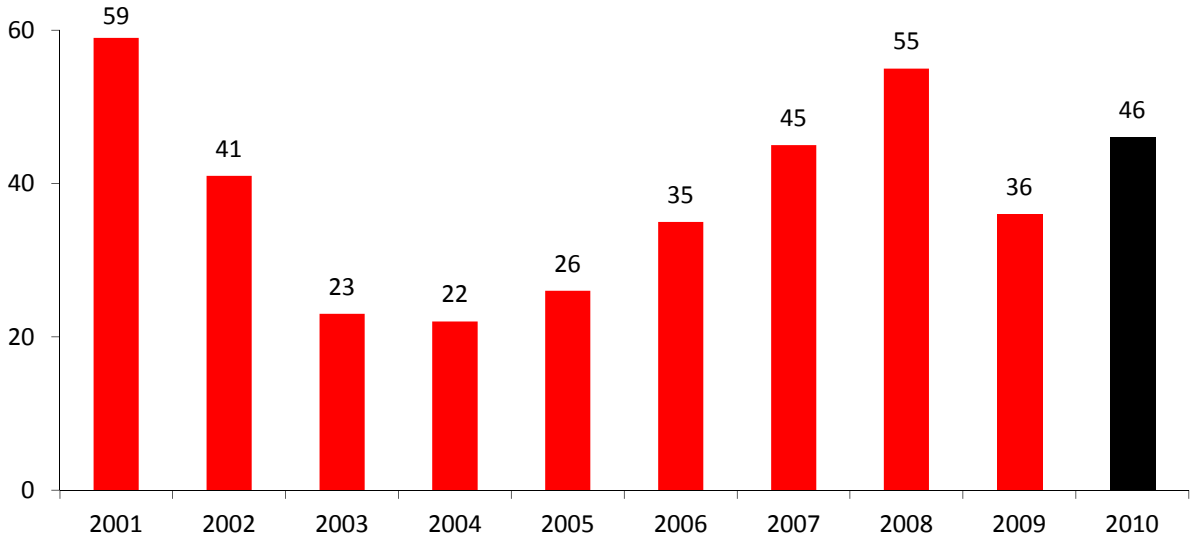
Dies ist jedoch nicht immer der Fall: Selbst in der Wirtschaftskrise konnten hessische Betriebe nicht alle offenen Stellen besetzen (vgl. Nüchter/Schmid 2010b). Zu erwarten ist, dass die konjunkturelle Belebung des Jahres 2010 diesen Zustand verschärft hat, was wiederum als erster Indikator des vielfach prognostizierten Fachkräftemangels gesehen werden kann.

Wieder mehr Arbeitskräfte in Hessen gesucht

Knapp 13 Prozent der Betriebe in Hessen suchten zur sofortigen Einstellung Arbeitskräfte. Der Anteil dieser Betriebe war damit zur Jahresmitte 2010 um knapp zwei Prozentpunkte höher als 2009 und wieder auf dem Niveau des Vorkrisenjahres 2008.

Nachdem im Jahr 2008 ein Höchststand von hochgerechnet 55.300 gesuchten Arbeitskräften verzeichnet werden konnte, ging diese Zahl im Krisenjahr 2009 auf 35.600 zurück.

Abb. IV-1: Sofort gesuchte Arbeitskräfte in Hessen zur Jahresmitte 2001-2010, Angaben in Tsd. (gerundet)



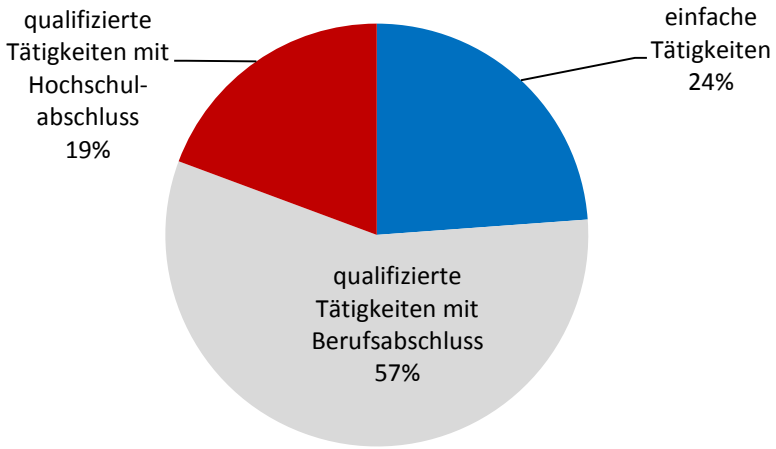
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2010, eigene Berechnungen

2010 konnte wieder eine deutliche Steigerung beobachtet werden, wenn auch das Niveau von 2008 nicht ganz erreicht wurde: Mitte 2010 suchten die hessischen Betriebe insgesamt rund 45.500 Arbeitskräfte zur sofortigen Einstellung.

Etwa ein Viertel der sofort gesuchten Arbeitskräfte wurde 2010 für einfache Tätigkeiten benötigt. Nachdem in den letzten Jahren dieser Wert kontinuierlich gesunken ist, bedeutet dies erstmals wieder eine deutliche Zunahme an Stellen für An- und Ungelernte. Inwieweit hier eine möglicherweise konjunkturbedingte Momentaufnahme vorliegt, lässt sich nicht klären.

Die verbleibenden 76 Prozent der offenen Stellen sind für qualifizierte Tätigkeiten vorgesehen. Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbildung oder entsprechende Berufserfahrung erfordern, machen insgesamt 57 Prozent aus, Tätigkeiten, für die ein Fachhochschul- oder Universitätsabschluss benötigt wird, nur noch 19 Prozent, was einen Rückgang des Anteils der hochqualifizierten offenen Stellen gegenüber dem Vorjahr um rund zehn Prozentpunkte bedeutet. Mit anderen Worten: Im Nachkrisenjahr 2010 stieg vor allem die Nachfrage nach einfachen Tätigkeiten; der langfristige Trend zur weiteren Höherqualifizierung scheint zunächst gestoppt.

Abb. IV-2: Sofort gesuchte Arbeitskräfte nach Qualifikation in Hessen zur Jahresmitte 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

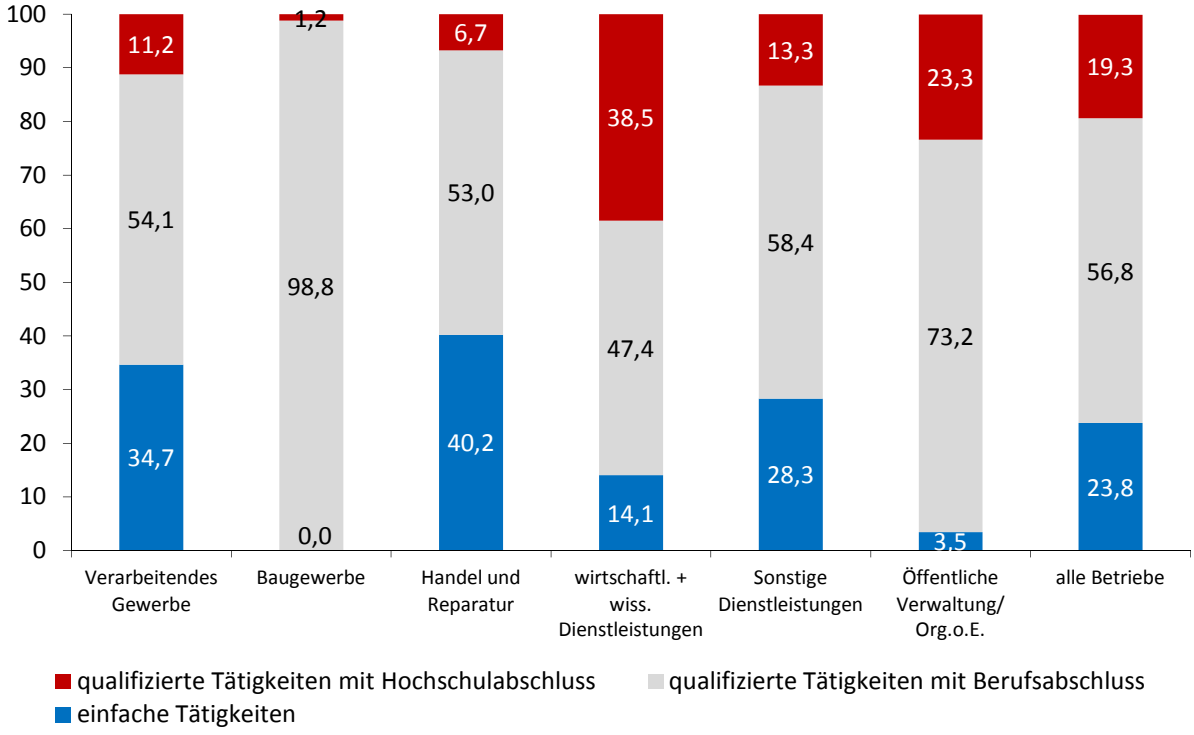
Die meisten offenen Stellen weiterhin in Dienstleistungsbetrieben

Wie schon in der Vergangenheit war der Personalbedarf der dienstleistungsorientierten Branchen am höchsten, auch wenn dieser mit einem Anteil von 62 Prozent an allen sofort zu besetzenden Stellen etwas niedriger lag als in den Jahren zuvor. Einen Anstieg auf 18 Prozent gab es dagegen in Handelsbetrieben. Der Nachfrageanteil der Betriebe des Produzierenden Gewerbes (Verarbeitendes und Baugewerbe) lag unverändert bei zusammen etwa 16 Prozent, und nur rund vier Prozent der aktuell zu besetzenden Stellen sind in der Öffentlichen Verwaltung.

Stellen für Tätigkeiten mit abgeschlossener Lehre fanden sich insbesondere im Baugewerbe, wo andere Qualifikationen überhaupt nicht nachgefragt werden. Einen überdurchschnittlichen Bedarf an Personen mit einem Fachhochschul- oder Universitätsabschluss haben Betriebe in der Öffentlichen Verwaltung sowie erwartungsgemäß im Bereich der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen. Anteilig am häufigsten nach An- und Ungelernten fragen hingegen Betriebe aus den Bereichen Handel und Verarbeitendes Gewerbe.

Auch wenn aufgrund der geänderten Wirtschaftszweig-Systematik exakte Vergleiche nicht möglich sind, zeigen diese Daten doch, dass sich im sektoralen Nachfrageverhalten keine großen Verschiebungen ergeben haben.

Abb. IV-3: Sofort gesuchte Arbeitskräfte nach Wirtschaftszweigen und Qualifikation in Hessen zur Jahresmitte 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

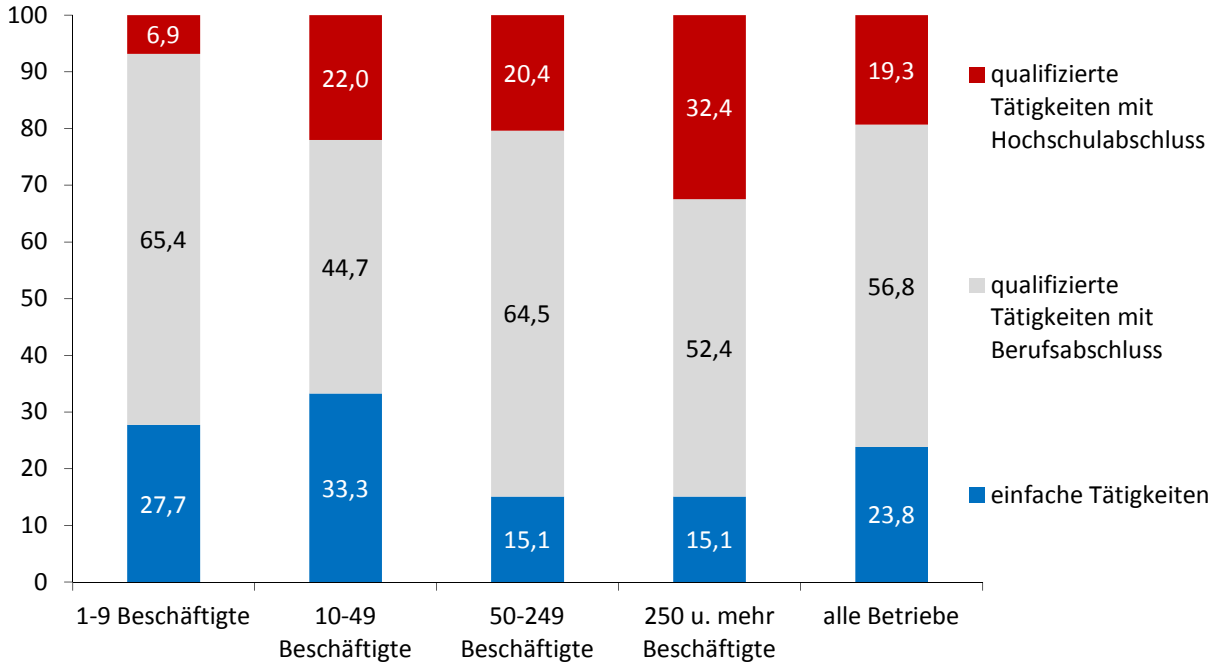
Hohe Nachfrage nach Akademikern in Großbetrieben

Die offenen Stellen verteilen sich recht gleichmäßig auf die unterschiedlichen Betriebsgrößen. Lediglich bei den Großbetrieben ist der Anteil an den gesuchten Arbeitskräften mit rund 17 Prozent geringer als bei den anderen Betriebsgrößenklassen.

Deutliche Unterschiede ergeben sich jedoch bei den nachgefragten Qualifikationsniveaus. Zwar entfällt in allen Größenklassen die Mehrheit der sofort gesuchten Arbeitskräfte auf Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre erfordern; der Anteil an Arbeitskräften, die einen

Fachhochschul- oder Universitätsabschluss aufweisen müssen, liegt in Großbetrieben jedoch fast fünfmal so hoch wie in Kleinstbetrieben. Umgekehrt besteht in kleineren Betrieben noch immer eine recht hohe Nachfrage nach Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten, während diese in Mittel- und Großbetrieben eher seltener gesucht werden. Auch hier ist anteilig in den letzten Jahren wenig Verschiebung zu beobachten.

Abb. IV-4: Sofort gesuchte Arbeitskräfte nach Betriebsgrößenklassen und Qualifikation in Hessen zur Jahresmitte 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Wieder mehr unbesetzte Fachkräftestellen in Hessen

Nicht alle der oben genannten Stellen lassen sich seitens der Betriebe besetzen. Häufigster Grund ist der Mangel an qualifizierten Bewerbern. Der hieraus resultierende ungedeckte Fachkräftebedarf war zwar im Jahr der Wirtschaftskrise 2009 quantitativ weniger stark; es ist allerdings zu erwarten, dass die vergebliche Suche nach Beschäftigten bei günstigerer konjunktureller Lage an Bedeutung gewinnt.

Die Daten bestätigen diese Annahme: Fast jeder fünfte Betrieb, der im 1. Halbjahr 2010 Einstellungen vorgenommen hat, hätte nach eigener Aussage gerne weitere Arbeitskräfte eingestellt, was eine Zunahme um fünf Prozentpunkte gegenüber 2009 darstellt.

Im 1. Halbjahr 2010 konnten rund sieben Prozent aller hessischen Betriebe Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen. Insgesamt betraf dies hochgerechnet rund 23.500 offene Stellen, die nicht besetzt wurden. Dies bedeutet eine Zunahme um über 8.000 gegenüber

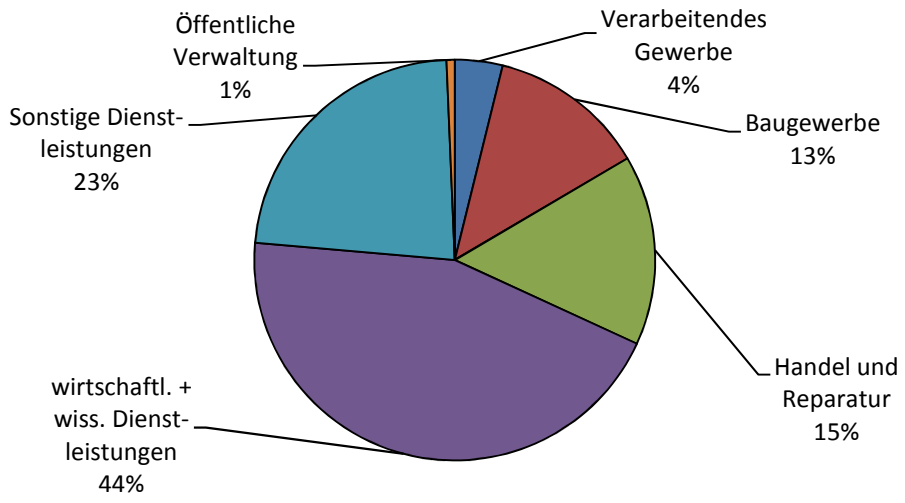
dem Vorjahr, was die Bedeutung des Problems unterstreicht – wenngleich die Zahlen noch unter denen der Vorkrisenjahre 2007 und 2008 liegen.

Stellenbesetzungsprobleme vor allem im Dienstleistungsbereich

Die weitaus meisten unbesetzten Stellen für qualifizierte Beschäftigte fanden sich bei den Dienstleistungsbetrieben. Interesssant ist hierbei, dass innerhalb des Dienstleistungssektors fast doppelt so viele unbesetzte Stellen bei den wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen angegeben wurden als bei den Sonstigen Dienstleistungen. Das verdeutlicht den besonderen Stellenwert dieses Dienstleistungsbereiches bei der Suche nach qualifizierten Arbeitskräften.

In der Öffentlichen Verwaltung gab es im vergangenen Jahr dagegen keine nennenswerten Probleme, geeignete Bewerber für die offenen Stellen zu finden, während im Handel und dem Baugewerbe zumindest für Fachkräfte einige Stellen nicht besetzt werden konnten.

Abb. IV-5: Anteil der Wirtschaftszweige an unbesetzten qualifizierten Stellen in Hessen im 1. Halbjahr 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Die Daten zeigen, dass der ungedeckte Arbeitskräftebedarf zurzeit quantitativ noch nicht bedrohliche Ausmaße annimmt, sich aber insbesondere in den wissensintensiven Branchen ein Problem bei der Rekrutierung qualifizierter Beschäftigter abzeichnet.

4.2 Einstellungen, Entlassungen und Leiharbeit

Im Folgenden werden die Personalbewegungen, also die Neueinstellungen und Personalabgänge in Hessen während des ersten Halbjahres 2010 dargestellt. Hierbei ist – neben den

Zahlen selbst - insbesondere von Interesse, ob die Beschäftigung im Nachkrisenjahr weiterhin relativ statisch war (wenige Einstellungen, kaum Personalabgänge) oder der Arbeitsmarkt wieder eine höhere Dynamik zeigte (viele Neueinstellungen, hohe Zahl an Personalabgängen).

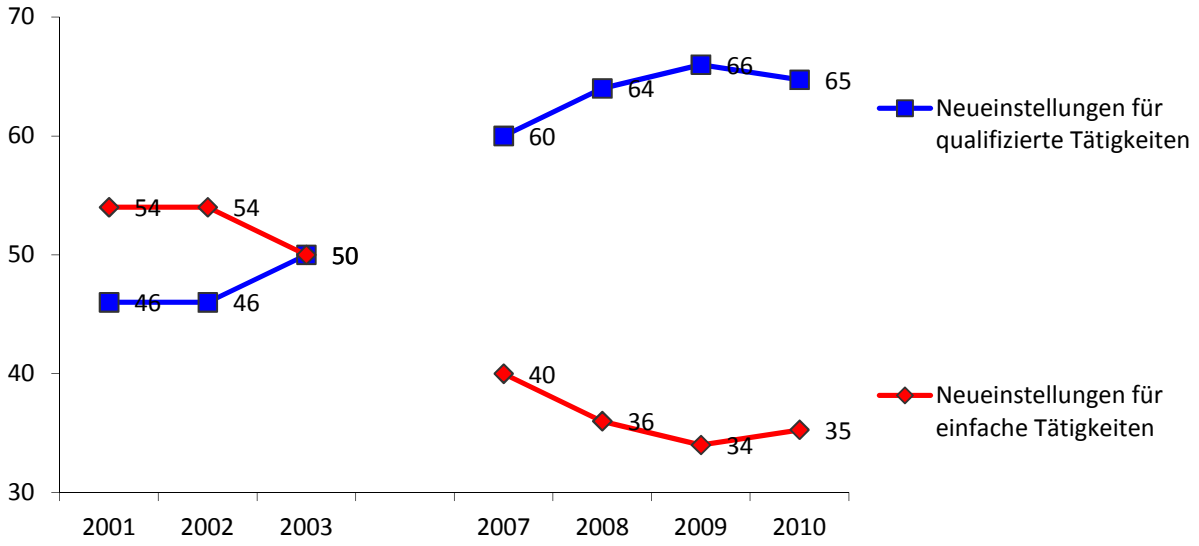
Hohe oder geringe Dynamik auf dem Arbeitsmarkt ist immer in Abhängigkeit der jeweiligen Wirtschaftslage und Arbeitsmarktsituation zu bewerten. Der eher statische Arbeitsmarkt in der Krisenphase des Jahres 2009 ist insofern positiv, als die bereits Beschäftigten relative Arbeitsplatzsicherheit besaßen. Für das Jahr 2010 gelten andere Vorzeichen: Eine höhere Dynamik verweist in Zeiten konjunkturellen Aufschwungs nicht auf instabile Beschäftigungsverhältnisse, sondern ermöglicht Arbeitsuchenden leichter den Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt.

Weiterhin recht wenige Neueinstellungen in Hessen

Die Zahl der Betriebe, die im Zeitraum von Januar bis Juni 2010 Arbeitskräfte neu eingestellt haben, ist mit knapp 25 Prozent gegenüber dem Vorjahr fast unverändert. Auch die Zahl der neu Eingestellten ist mit hochgerechnet rund 121.400 Personen praktisch gleich hoch wie im Krisenjahr 2009. Dies legt die Vermutung nahe, dass die Betriebe trotz konjunktureller Belebung bei der dauerhaften Einstellung neuer Beschäftigter noch zögerlich sind. Eine Erklärung hierfür könne sein, dass erst die häufig reduzierte Arbeitszeit wieder auf Normalniveau zurückgebracht wurde.

Bei den Neueinstellungen ist ein langfristiger Trend zur Höherqualifizierung festzustellen: Während in den Jahren 2001 und 2002 nur 46 Prozent der Neueinstellungen qualifizierte Tätigkeiten betrafen, erhöhte sich ihr Anteil in den letzten Jahren auf zwei Drittel aller Neueinstellungen. Ähnlich wie bei den offenen Stellen zeigt die differenzierte Betrachtung der Neueinstellungen des Jahres 2010, dass dieser Trend zunächst stagniert: Im Vergleich zum Vorjahr wurden anteilig etwas weniger Personen für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt. Hochgerechnet wurden etwa 78.600 der neu eingestellten Personen für qualifizierte Aufgaben eingestellt, was einem Rückgang von 1.500 entspricht; in nahezu gleichem Umfang stieg die Zahl der Neueingestellten für einfache Tätigkeiten auf etwa 42.800 Personen.

Abb. IV-6: Neueinstellungen nach Qualifikation in Hessen im 1. Halbjahr 2001-2003 / 2007-2010, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2010, eigene Berechnungen
**2004-2006 wurde die Qualifikation der Neueingestellten nicht erhoben*

Dienstleistungsorientierte Branchen mit den meisten Neueinstellungen

Mehr als jeder dritte Betrieb aus dem Bereich der Öffentlichen Verwaltung stellte im ersten Halbjahr 2010 Arbeitskräfte neu ein. In allen anderen Sektoren lag dieser Anteil zwischen 20 und 29 Prozent.

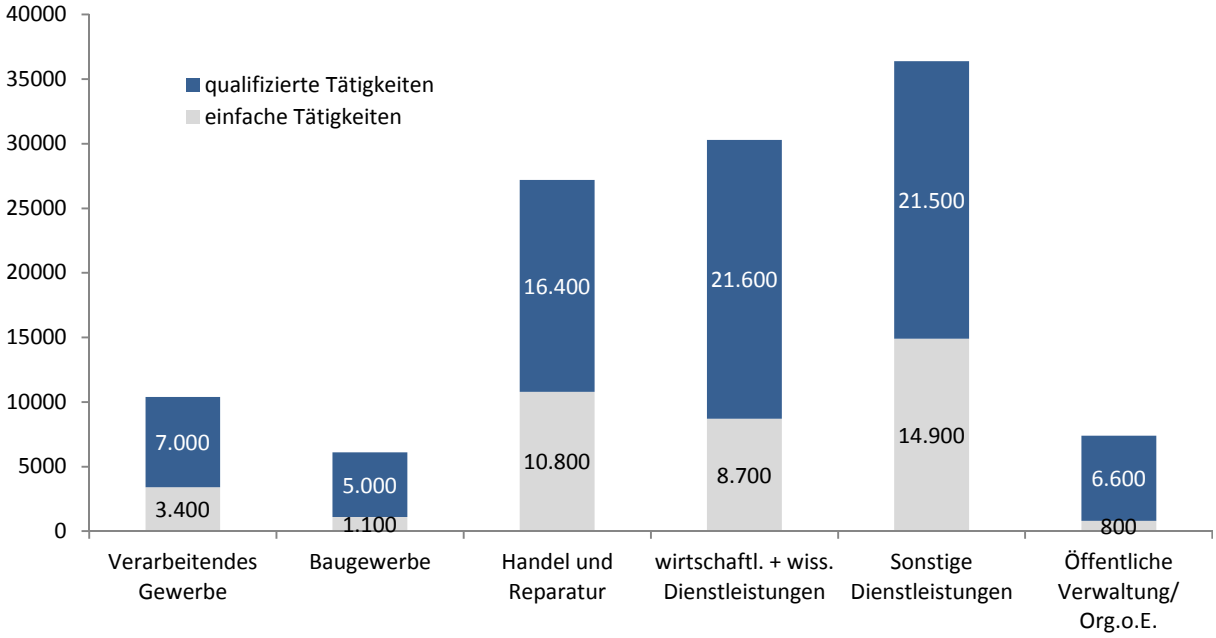
Von den 121.400 Neueinstellungen in Hessen fanden jedoch nur rund sechs Prozent eine Beschäftigung im Öffentlichen Sektor, während rund 55 Prozent allein auf die dienstleistungsorientierten Branchen entfielen.

Unterschiedliche Entwicklungen gibt es im Bereich des Produzierenden Gewerbes: Während im Verarbeitenden Gewerbe 2008 noch 17 Prozent aller Neueinstellungen zu verzeichnen waren, hat sich dessen Anteil 2010 auf 8,5 Prozent halbiert. Da das Verarbeitende Gewerbe besonders von der Wirtschaftskrise betroffen war, stützt dies die These, dass die Betriebe zunächst wieder normale Verhältnisse erreichen möchten, bevor Neueinstellungen vorgenommen werden. Im Baugewerbe hingegen stieg der Anteil an den Neueinstellungen im gleichen Zeitraum von 3,5 auf über fünf Prozent.

Bei Differenzierung der Neueinstellungen nach ihrer Qualifikation zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den offenen Stellen: Ein überdurchschnittlicher Anteil an einfachen Tätigkeiten findet sich im Handel und den Sonstigen Dienstleistungen, wo jeweils etwa vier von zehn Stellen für einfache Tätigkeiten vorgesehen sind. Deutlich qualifizierter sind die Neueingestellten anteilig hingegen in den Betrieben der wirtschaftlichen und wissenschaftlichen

Dienstleistungen sowie vor allem in der Öffentlichen Verwaltung – dort waren neun von zehn Stellen qualifizierten Tätigkeiten vorbehalten.

Abb. IV-7: Neueinstellungen nach Wirtschaftszweigen und Qualifikation in Hessen im 1. Halbjahr 2010, absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Der Frauenanteil an den Neueingestellten beträgt 46 Prozent und entspricht somit exakt der Frauenbeschäftigungsquote.

Die geschlechtsdifferenzierte Betrachtung zeigt zudem, dass vor allem bei den Sonstigen Dienstleistungen, im Handel und in der Öffentlichen Verwaltung überdurchschnittlich viele Frauen eingestellt wurden. Auch im Verarbeitenden Gewerbe waren rund 30 Prozent aller neu eingestellten Personen weiblich. Allein im Baugewerbe spielen Frauen quantitativ noch immer keine große Rolle; zudem ist hier in den letzten beiden Jahren kein Anstieg des Frauenanteils bei den Neueinstellungen mehr zu beobachten.

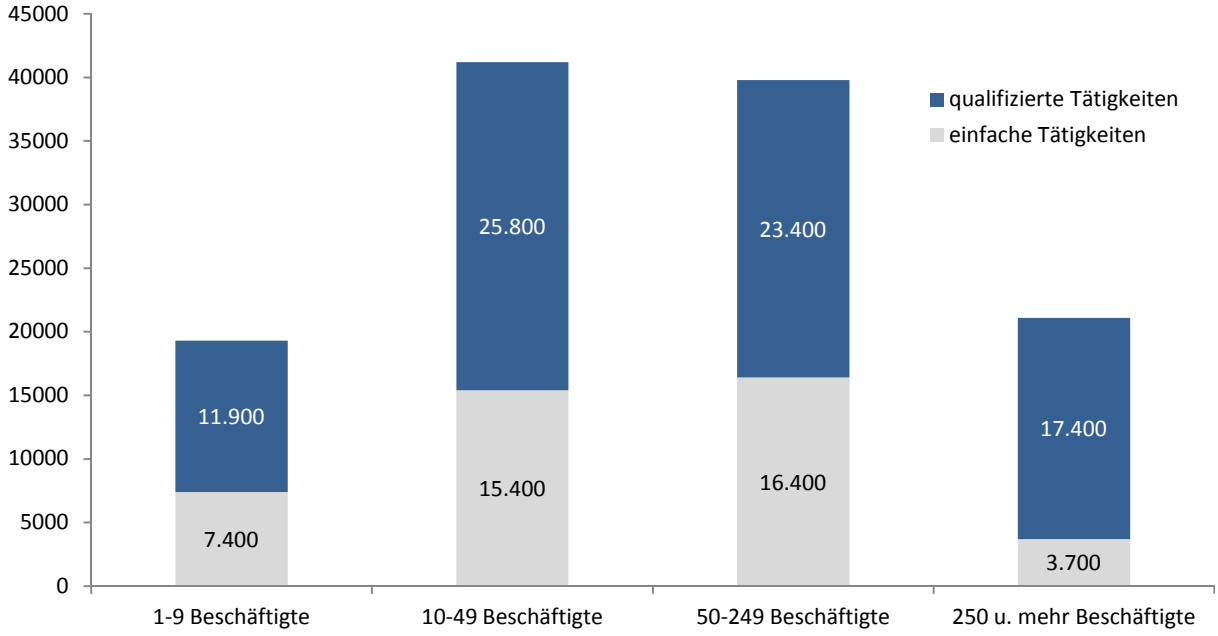
Besonders viele Neueinstellungen in Klein- und Mittelbetrieben

Das Einstellungsverhalten differiert je nach Größe des Betriebs. Jeweils etwa ein Drittel aller Neueinstellungen entfiel auf Klein- und Mittelbetriebe, während sehr kleine sowie Großbetriebe unterdurchschnittlich viele neue Arbeitskräfte einstellten.

Bezogen auf die Qualifikation der Neueingestellten zeigen sich bei Betrieben bis 250 Beschäftigte praktisch keine Differenzen; der Anteil der einfachen Tätigkeiten liegt durchweg zwischen 37 und 41 Prozent.

Ein anderes Bild bietet sich jedoch bei den Großbetrieben: Hier waren über 82 Prozent der neu besetzten Stellen qualifizierten Beschäftigten vorbehalten. Dies bestätigt die schon bei den offenen Stellen getroffene Feststellung, dass insbesondere in den größeren Betrieben Hessens vor allem qualifizierte Arbeitskräfte gesucht werden und An- bzw. Ungelernte dort nur geringe Beschäftigungschancen haben.

Abb. IV-8: Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen und Qualifikation in Hessen im 1. Halbjahr 2010, absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Befristete Neueinstellungen nehmen weiter zu

Befristete Arbeitsverträge bieten den Betrieben eine gewisse Flexibilität und sparen ihnen bei Bedarf hohe Transaktionskosten bei der Auflösung von Arbeitsverträgen. Für die Arbeitnehmer bedeutet eine befristete Beschäftigung jedoch eine höhere Arbeitsplatzunsicherheit.

Während der Wirtschafts- und Finanzmarktkrise 2009 ist die Zahl der Betriebe, die befristete Verträge vergaben, zwar konstant geblieben, die Zahl der hiervon betroffenen neueingestellten Mitarbeiter war aber kräftig gestiegen. Wenn man diesen Anstieg als Reaktion auf die schwierige konjunkturelle Lage sieht, sollte man annehmen, dass sich die Daten 2010 wieder dem Vorkrisenniveau angleichen.

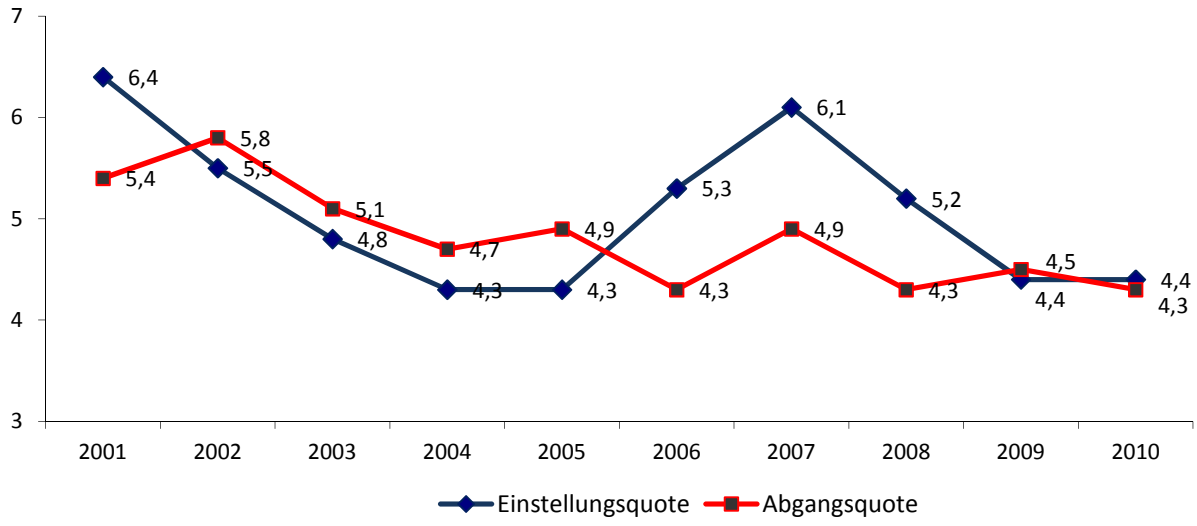
Dies ist jedoch keineswegs der Fall: Von den Betrieben, die im ersten Halbjahr 2010 Beschäftigte einstellten, schlossen fast 45 Prozent befristete Arbeitsverträge ab. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies eine massive Zunahme um etwa 13 Prozentpunkte und stellt den mit Abstand höchsten Wert der Panelbeobachtung dar.

Der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse an allen im ersten Halbjahr 2010 getätigten Neueinstellungen betrug rund 46 Prozent. Dies bedeutet gegenüber dem bisherigen Höchstwert des Vorjahres nur eine geringe Steigerung, liegt jedoch deutlich über den langjährigen Schwankungen. Mit anderen Worten: Die Vergabe von befristeten Arbeitsverträgen hat sich auch nach der Krise auf hohem Niveau stabilisiert, und immer mehr Betriebe machen hiervon Gebrauch.

Etwas weniger Personalabgänge

Im Allgemeinen folgen sowohl die Einstellungs- als auch die Abgangsquote (Anteil der Einstellungen und Abgänge an der Beschäftigtenzahl) dem Konjunkturzyklus. Ähnlich wie bei den Neueinstellungen ist jedoch auch bei den Personalabgängen in Hessen 2010 noch keine Belebung der Dynamik zu verzeichnen. Den hochgerechnet etwa 37.500 hessischen Betrieben, die im letzten Jahr Einstellungen vornahmen, stehen etwa 41.800 Betriebe gegenüber, in denen Personalabgänge stattfanden.

Abb. IV-9: Einstellungs- und Personalabgangsquoten in Hessen für das 1. Halbjahr 2001-2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2010, eigene Berechnungen

Bei den hiervon jeweils Betroffenen ist das Verhältnis ausgeglichener: Während im ersten Halbjahr 2010 121.400 Neueinstellungen zu vermelden waren, lag die Zahl der Personalabgänge im gleichen Zeitraum bei hochgerechnet 119.900, womit Einstellungs- und Abgangsrate weiterhin nahezu gleich hoch lagen.

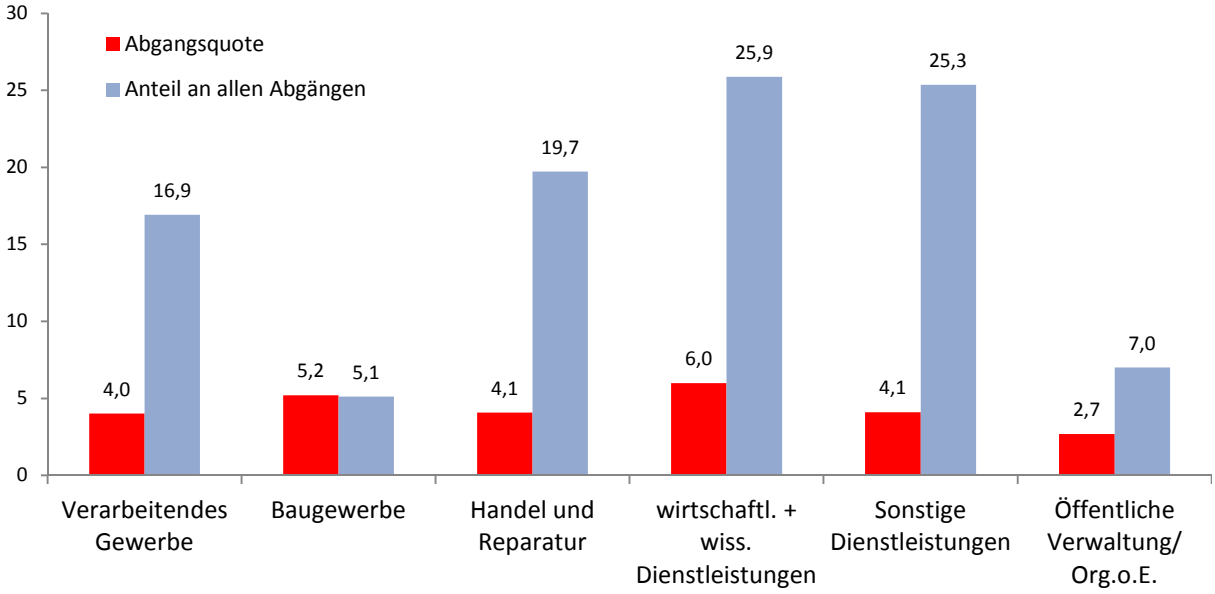
Die Zahl der Abgänge lag etwa 5.000 unter dem Vorjahreswert, aber noch immer leicht über dem Niveau des Vorkrisenjahres 2008. Auch hier legen die Daten nahe, dass 2010 die Folgen der Krise in einigen Betrieben noch nicht überwunden waren.

Die meisten Personalabgänge finden sich bei den Dienstleistungen

Ähnlich wie bei den offenen Stellen und den Neueinstellungen entfällt auch bei den Personalabgängen die Mehrheit auf die Dienstleistungsbetriebe, wobei sich die Sonstigen Dienstleistungen und die wirtschaftsnahen Dienstleistungen praktisch nicht unterscheiden.

Auch die höchste Abgangsquote aller Branchen findet sich mit knapp sechs Prozent bei den wirtschaftsnahen Dienstleistungen. Anteilig deutlich weniger Abgänge finden sich hingegen, wie schon in der Vergangenheit, in der Öffentlichen Verwaltung, während alle anderen Sektoren keine deutlichen Abweichungen von den Durchschnittswerten zeigen.

Abb. IV-10: Personalabgangsquote und Anteil an allen Personalabgängen im 1. Halbjahr 2010 in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Zwischen den Betriebsgrößenklassen sind die Unterschiede nur gering ausgeprägt. Die Abgangsraten sind in kleineren Betrieben, wie schon in der Vergangenheit, etwas höher, der Anteil der Personalabgänge ist jedoch in allen Betriebsgrößenklassen nahezu gleich groß.

Kündigungen durch den Betrieb nahmen 2010 wieder ab

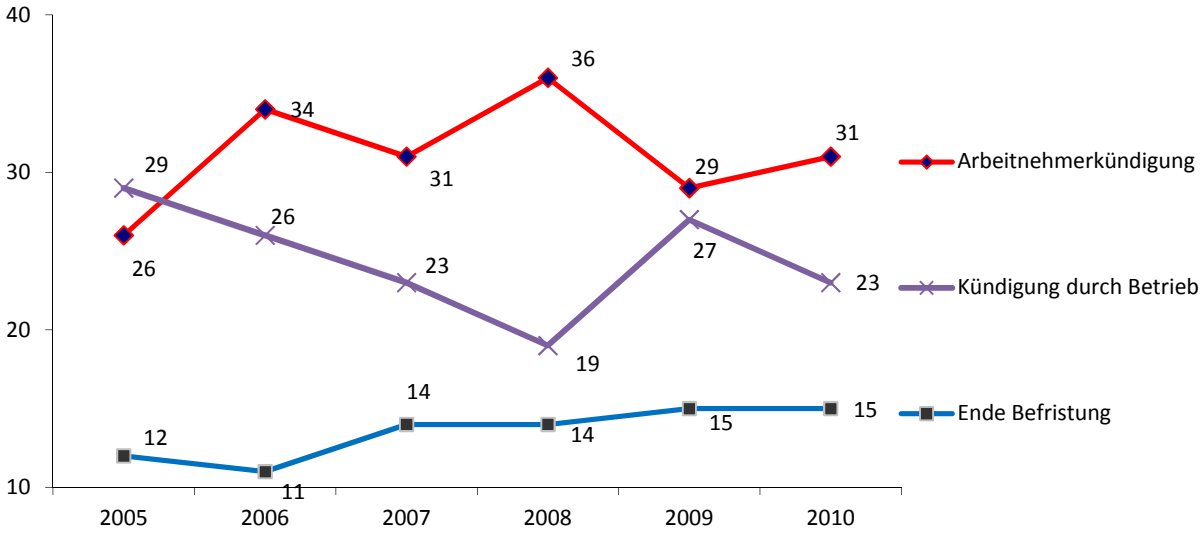
Bei den Ursachen für die Personalabgänge sind in der Vergangenheit stets zwei Hauptgründe zu verzeichnen: Arbeitnehmerkündigungen und Kündigungen seitens der Betriebe, bzw. freiwillige und unfreiwillige Arbeitsplatzmobilität. Üblicherweise verhalten sich beide gegenläufig, d.h. eine Zunahme betrieblicher Kündigungen wird von einer Abnahme der Arbeitnehmerkündigungen begleitet und umgekehrt. In schwierigeren Zeiten kündigen Beschäftigte eher seltener ihre Stellen, während Betriebe häufiger zu einer Kündigung greifen müssen;

in wirtschaftlich besseren Zeiten scheiden in der Regel mehr Arbeitskräfte aus ihrem Arbeitsverhältnis aus, da es ein deutlich höheres Angebot an offenen Stellen sowie mehr Möglichkeiten gibt, sich aus unterschiedlichen Gründen um einen neuen Arbeitsplatz zu bewerben (vgl. Bechmann et al. 2010, S. 41).

Daher überrascht es nicht, dass die Kündigungen durch den Betrieb, die im vergangenen Jahr in Folge der Wirtschaftskrise deutlich häufiger zu verzeichnen waren, 2010 wieder seltener zum Einsatz kamen. Die Mitarbeiterkündigungen dagegen, die 2009 zurückgegangen sind, erreichten 2010 wieder das Niveau des Jahres 2007.

Trotz der Zunahme befristeter Neueinstellung ist der Personalabgang aufgrund des Endes eines befristeten Arbeitsvertrages hingegen seit 2007 praktisch konstant geblieben. Hiermit korrespondiert die etwas höhere Zahl an Beschäftigten, die aus einer befristeten Anstellung dauerhaft übernommen wurden.

Abb. IV-11: Wichtigste Gründe für Personalabgänge in Hessen im 1. Halbjahr 2005-2010, Angaben in Prozent aller Abgänge



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2010, eigene Berechnungen

Weiterhin geringe Dynamik auf dem hessischen Arbeitsmarkt

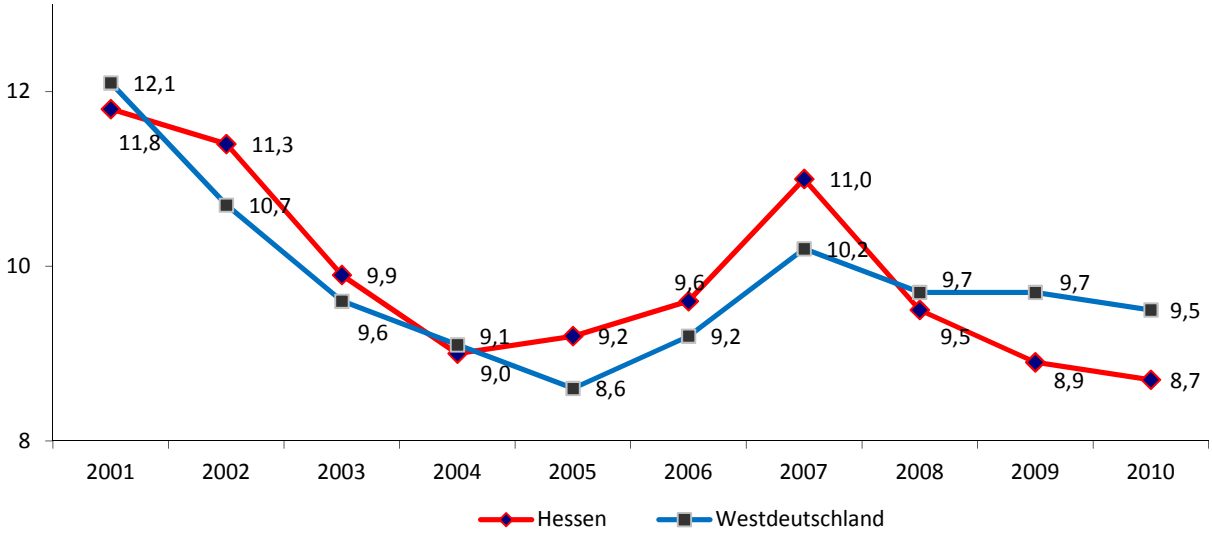
Die Labour-Turnover-Rate bietet ein Maß für die Arbeitsmarktdynamik. Sie wird berechnet als Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate und beschreibt somit die Summe aller vorgenommenen Einstellungen und Personalabgänge bezogen auf die Gesamtbeschäftigung. Während in wirtschaftlich schwierigen Zeiten eine geringe Dynamik hohe Stabilität des Arbeitsmarkts bedeutet, sollte bei Belebung der Konjunktur eine geringe Arbeitsmarktdynamik eher negativ beurteilt werden.

In Hessen war die Labour-Turnover-Rate zwischen 2001 und 2005 rückläufig, in den Folgejahren war dagegen ein Anstieg zu verzeichnen. Nach 2007 ist hingegen ein Rückgang der Labour-Turnover-Rate zu beobachten, wobei der Wert 8,7 im Jahr 2010 nochmals unter dem des Krisenjahres 2009 liegt und der niedrigste ist, der in Hessen bislang ermittelt wurde.

Da in Hessen zudem die Einstellungsquote auf niedrigem Niveau verharrt, ist diese nochmals reduzierte Dynamik in Hessen im ersten Halbjahr 2010 auf eine etwas geringere Abgangsrate zurückzuführen. Die Belebung der Konjunktur zeitigt demnach noch keine positive Entwicklung bei der Arbeitsmarktdynamik.

Ein Vergleich mit Westdeutschland zeigt zudem, dass Hessen im dritten Jahr in Folge eine niedrigere Labour-Turnover-Rate besitzt als der Durchschnitt der westdeutschen Länder, nachdem Hessen in den Jahren zuvor eine etwas höhere Dynamik zeigte.

Abb. IV-12: Labour-Turnover-Rate in Hessen und Westdeutschland im ersten Halbjahr 2001-2010



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2010, eigene Berechnungen

4.3 Multivariate Analyse befristeter Neueinstellungen

Die oben festgestellte massive Zunahme der befristeten Neueinstellungen ist offenkundig nicht konjunkturell bedingt. Dies wirft die Frage auf, welche Faktoren hierbei tatsächlich wirksam sind, und ob beispielweise strukturelle oder betriebsindividuelle Einflüsse für die große Attraktivität befristeter Neueinstellungen verantwortlich sind.

Um dieser Frage nachzugehen, bietet sich die Überprüfung der Zusammenhänge in einem multivariaten Modell an. Die Frage ist hierbei, welche Faktoren die Wahrscheinlichkeit erhöhen oder senken, dass ein Betrieb befristete Neueinstellungen vornimmt. Um dies zu bestimmen, wurde eine multivariate Regressionsanalyse durchgeführt. Ziel war zu prüfen, wel-

chen Effekt unterschiedliche Einflussgrößen auf die Wahrscheinlichkeit haben, dass ein Betrieb befristet einstellt. Im Einzelnen wurden als Erklärungsgrößen einbezogen:

Strukturelle Faktoren:

- Zahl der Beschäftigten und deren Qualifikationsstruktur,

Konjunkturelle Faktoren:

- letztjährige Ertragslage, Krisenbetroffenheit und erwartete Geschäftsentwicklung

Allgemeine Angaben:

- Tarifbindung und Existenz eines Betriebsrats.

Zunächst wurde nur der Frage nachgegangen, ob ein Betrieb überhaupt befristet einstellt. Basis für diese Betrachtung bilden alle Betriebe, die 2010 Neueinstellungen vorgenommen haben. Hierbei zeigte sich jedoch überhaupt kein signifikanter Zusammenhang mit den geprüften Einflussfaktoren. Zwei Gründe sind hierbei maßgeblich: Zum einen sind die die Fallzahlen recht gering; nur etwa sechs Prozent der hessischen Betriebe nahm 2010 befristete Neueinstellungen vor, was die Aussagekraft des Modells einschränkt. Zum anderen ist die Gruppe der Betriebe, die überhaupt befristet einstellen, sehr heterogen, da sie Betriebe, die mehrheitlich befristet einstellen, ebenso umfasst wie Betriebe, unter deren vielen Einstellungen auch eine befristete ist.

In einem zweiten Modell wurde daher die Befristungsquote, also der Anteil der befristeten an allen Neueinstellungen herangezogen. Nachdem eine Überprüfung der Betriebe mit überdurchschnittlicher Befristungsquote erneut nur wenig signifikante Ergebnisse brachte, wurden letztlich nur jene Betriebe einbezogen, bei denen alle Neueinstellungen befristet waren. Dies traf in Hessen im Jahr 2010 hochgerechnet auf immerhin 11.700 Betriebe zu.

Hierbei sind nun drei Effekte signifikant. Zum ersten ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb befristet einstellt, ist umso höher, je schlechter die Geschäftserwartungen sind – die eher schlechten Aussichten sorgen für ein eher vorsichtiges Einstellungsverhalten. Desweiteren sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass ausschließlich befristet eingestellt wird, mit steigendem Anteil Hochqualifizierter im Betrieb. Hier kommt nun ein anderer Effekt zum Tragen: die Betriebe mit hoher Qualifikationsstruktur versuchen eher, ihren Fachkräftebedarf langfristig zu decken, und stehen zudem im Wettbewerb mit anderen Betrieben, weshalb befristete Neueinstellungen einen Attraktivitätsnachteil darstellen können.

Schließlich ist noch die Zahl der Beschäftigten von Belang: Je kleiner ein Betrieb ist, desto häufiger ist der Fall anzutreffen, dass alle Einstellungen befristet sind. Neben der Annahme, dass auch hier die größere Vorsicht bei Neueinstellungen maßgeblich ist, kommt hier auch der statistische Effekte zur Geltung, dass in kleineren Betrieben mit wenigen Neueinstellungen eine generell höhere Wahrscheinlichkeit besteht, dass alle Einstellungen befristet sind.

Tabelle IV-1: Multivariate Analyse von befristeten Neueinstellungen in Hessen 2010 (Betawerte)

	Betriebe, die ausschließlich befristet einstellen
Anteil Hochqualifizierter (ansteigend)	**-,178***
Kleinbetrieb bis 49 Beschäftigte	**,186***
Betrieb negativ von Krise betroffen	-,122
Sinkende Geschäftserwartung	**,216****
gute Ertragslage im letzten Jahr	-,076
Tarifbindung	-,059
Betriebsrat	,144
R^2	***,330***

Lesehilfe der Tabelle: Die Betawerte zeigen an, wie stark der Einfluss der jeweiligen unabhängigen Variable auf die abhängige Variable bei Berücksichtigung der übrigen zu erklärenden Variablen ist. Er schwankt zwischen –1 und +1. Das Vorzeichen zeigt hierbei die Richtung des Zusammenhangs an. Die Anzahl der Sternchen hinter dem Wert gibt Auskunft über das Signifikanzniveau des Zusammenhangs (: p <= 0,05; **: p <= 0,01; ***: p<= 0,001)*

Alle anderen Faktoren zeigen keine Signifikanz. Insbesondere die Insignifikanz bei der Krisenbetroffenheit und der vergangenen Ertragslage ist als klares Indiz zu werten, dass nicht die zurückliegende, sondern vielmehr die erwartete wirtschaftliche Situation maßgeblich ist für befristete Neueinstellung. Grundsätzlich lässt sich jedoch sagen, dass weniger konjunkturelle Faktoren und schon gar nicht formale Bedingungen wie Tarifbindungen hierbei von Belang sind, sondern strukturelle Faktoren wie die Betriebsgröße und die Qualifikationsstruktur des jeweiligen Betriebs.

4.4 Personalpolitische Maßnahmen und Probleme

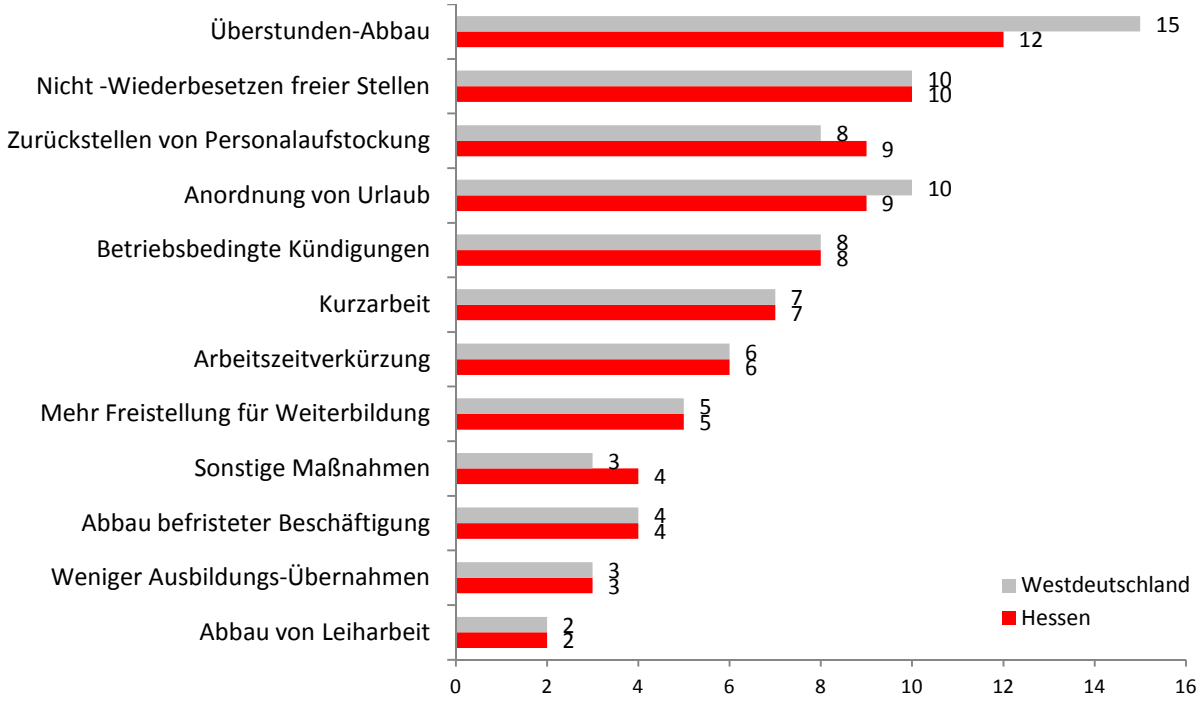
Erstmals wurden die Betriebe im IAB-Betriebspanel 2010 gefragt, welche personalpolitischen Maßnahmen in den Betrieben in den letzten zwei Jahren durchgeführt wurden. Dem liegt die Vermutung zugrunde, dass der beispiellose Konjunktureinbruch viele Betriebe vor die große Herausforderung stellte, das eigene Personal durch die Krise hinweg zu halten und zugleich marktfähig zu bleiben, was wiederum nur mit dem Einsatz gezielter Instrumente zu erreichen war.

Ein weiterer Aspekt, der im lAB-Betriebspanel bereits in der Vergangenheit erhoben wurde, betraf künftig erwartete Personalprobleme. Hierunter werden alle betrieblichen Probleme gefasst, die sich unmittelbar aus dem Bestand und der Rekrutierung des Personals sowie dessen Arbeitsleistung ergeben. Sowohl die aktuellen personalpolitischen Maßnahmen als die erwarteten Probleme werden abschließend differenziert dargestellt.

Überstunden-Abbau war die häufigste personalpolitische Maßnahme

Die Personalpolitik und die betrieblichen Anpassungsmaßnahmen stehen, wie oben ausgeführt, unter dem Gebot höherer Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit. Neben der internen und externen Flexibilität ist zudem als Besonderheit die Wirtschaftskrise als Ursache für personalpolitische Maßnahmen von Relevanz. Welche dieser Instrumente in den letzten beiden Jahren in den Betrieben zum Einsatz kamen, wird im Folgenden dargestellt.

Abb. IV-13: Durchgeführte personalpolitische Maßnahmen in Hessen und Westdeutschland 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Die in Hessen am häufigsten anzutreffende Maßnahme war hierbei der gezielte Abbau von Überstunden, der von etwa zwölf Prozent aller Betriebe durchgeführt wurde. Nimmt man noch die an zweiter Stelle rangierende Nicht-Wiederbesetzung frei werdender Stellen sowie das Zurückstellen von Personalaufstockung und die angeordnete Inanspruchnahme von Urlaub hinzu, wird die Stoßrichtung der häufigsten Maßnahmen klar: Sie dienten allesamt zur Reduktion des Arbeitsvolumens, weshalb die Vermutung naheliegt, dass sie überwiegend auf die Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise zurückzuführen sind. In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe, die die Maßnahmen durchführten, zumeist ähnlich hoch wie in Hessen.

Die Betrachtung der zum Teil recht geringen Differenzen zwischen den einzelnen Maßnahmen sollte nicht den Blick verstellen für deren insgesamt recht geringe Nutzung; auch der Überstunden-Abbau als häufigste Maßnahme fand nur in jedem achten hessischen Betrieb

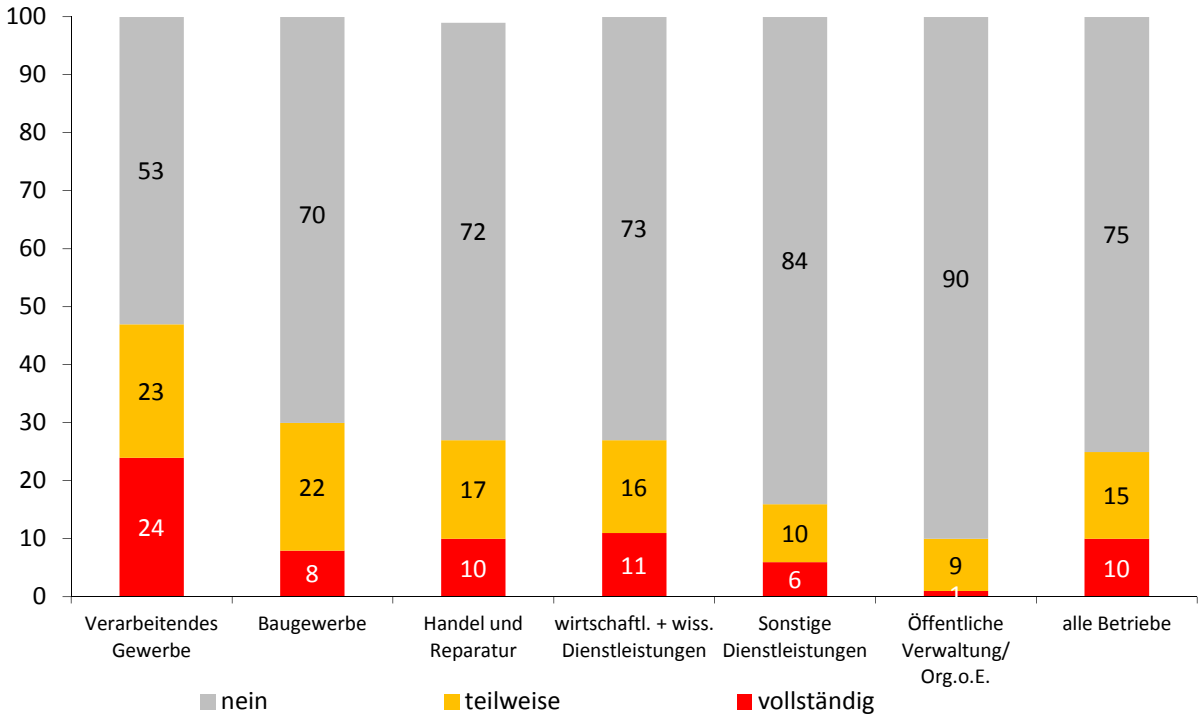
Anwendung. Insgesamt rund 63 Prozent der hessischen Betriebe führten in den letzten zwei Jahren dagegen überhaupt keine der genannten personalpolitischen Maßnahmen durch.

Insbesondere das Verarbeitende Gewerbe reagierte auf Krise

Oben wurde vermutet, dass die durchgeführten Maßnahmen als Reaktionen auf die schlechte konjunkturelle Lage der letzten beiden Jahren zu verstehen sind. Dies ist jedoch keinesfalls selbstverständlich; ebenso kann eine Maßnahme langfristig geplant oder auch eine Reaktion auf eine spezifische Problemlage des Betriebs sein, die unabhängig von der allgemeinen Wirtschaftlage erfolgte.

Die Betriebe, in denen personalpolitische Instrumente zum Einsatz kamen, wurden daher gefragt, inwiefern dies aufgrund der Krise geschah. Die Antworten der Betriebe Hessens bestätigen die Vermutung dabei nicht: Nur ein knappes Viertel gibt an, dass die Maßnahmen ganz oder teilweise wegen der Wirtschaftskrise durchgeführt wurden; für über drei Viertel spielte dies keine Rolle.

Abb. IV-14: Personalpolitische Maßnahmen als Reaktion auf die Wirtschaftkrise nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010, Angaben in Prozent aller Betriebe mit durchgeführten Maßnahmen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Hierbei zeigen sich zwischen den Sektoren deutliche Unterschiede, wobei erwartungsgemäß die personalpolitischen Maßnahmen vor allem in jenen Sektoren als Krisenreaktion durchgeführt wurden, in denen besonders viele Betriebe von der Krise betroffen waren. So gibt ein

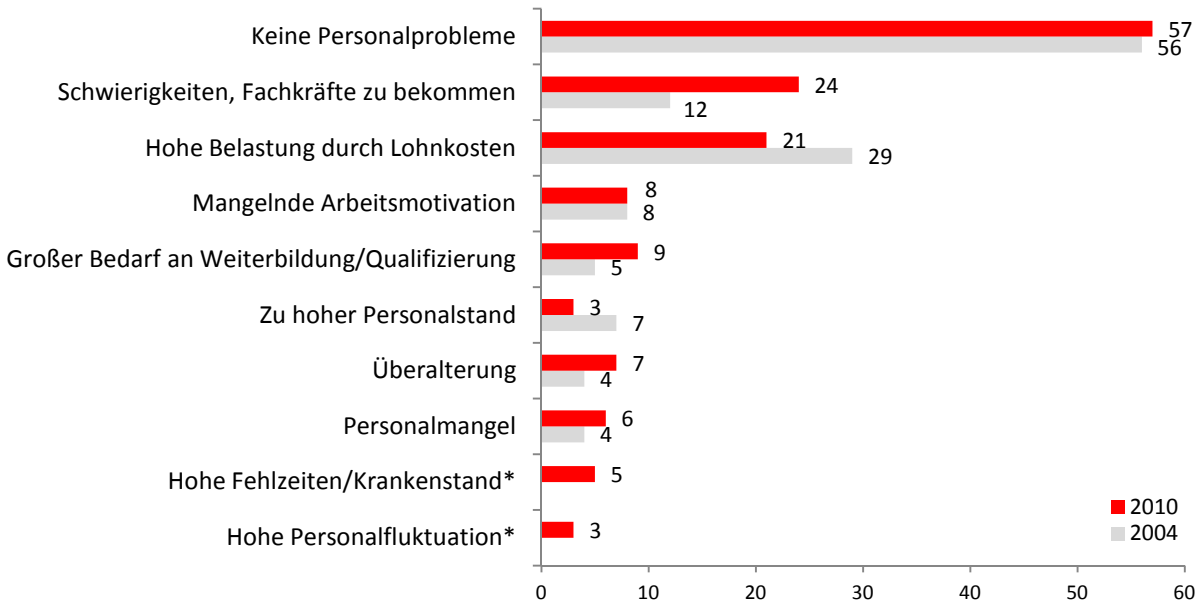
Viertel aller Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes an, dass die Maßnahmen vollständig aufgrund der Krise erfolgten, bei weiteren 23 Prozent ist dies zumindest teilweise der Fall.

Auch im Baugewerbe ist der Anteil der Betriebe, deren Maßnahmen zumindest teilweise kriseninduziert waren, überdurchschnittlich, während bei den Sonstigen Dienstleistungen und in der Öffentlichen Verwaltung, die kaum von der schlechten konjunkturellen Lage betroffen waren, die große Mehrheit der Betriebe die personalpolitischen Instrumente nicht wegen der Wirtschaftskrise einsetzte.

Hessische Betriebe erwarten mehrheitlich keine Personalprobleme

Der beginnende Aufschwung sowie der demografische Wandel führen zu veränderten Rahmenbedingungen und betrieblichen Situationen, die wiederum verschiedenartige Personalprobleme nach sich ziehen. Um bezüglich des wichtigen Themas der Personalsituation auch Aussagen bezüglich zukünftiger Entwicklungen treffen zu können, wurden die Betriebe nach künftig zu erwartenden Personalproblemen gefragt.

Abb. IV-15: Erwartete Personalprobleme in den nächsten zwei Jahren in Hessen – Befragung 2004 und 2010 (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004/2010, eigene Berechnungen
** wurde 2004 nicht erhoben*

57 Prozent der hessischen Betriebe rechneten nicht damit, in den nächsten beiden Jahren Personalprobleme zu bekommen. Werden Personalprobleme erwartet, so beziehen sich diese am häufigsten auf Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden. An zweiter Stelle folgte eine hohe Belastung durch Lohnkosten. Knapp unter zehn Pro-

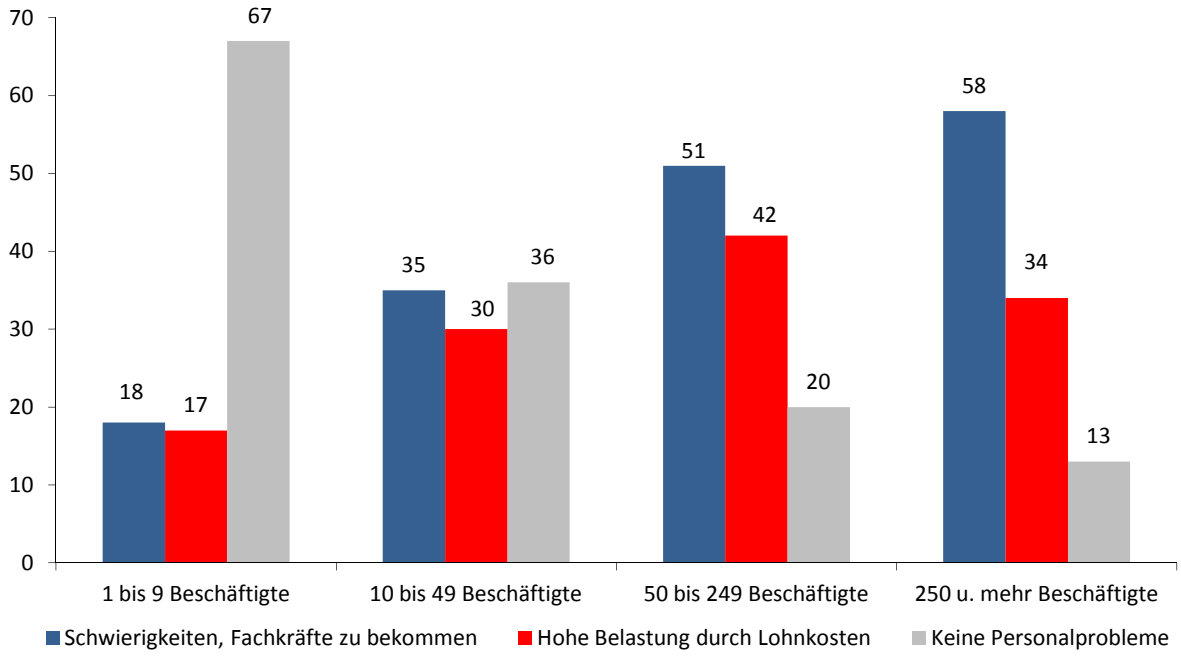
zent nennen sie zudem mangelnde Motivation und hohen Weiterbildungsbedarf. Alle anderen abgefragten Personalprobleme wurden dagegen von weniger als acht Prozent aller hessischen Betriebe genannt, darunter auch hohe Fehlzeiten oder die Überalterung der Belegschaft.

Die Frage nach den künftigen Personalproblemen in Hessen wurde im Rahmen des IAB-Betriebspanels bereits in der Vergangenheit erhoben. Insgesamt sind die Unterschiede gering: Mit allerdings zwei wesentlichen Ausnahmen: 2004 war das mit Abstand größte erwartete Problem die hohe Belastung der Betriebe durch die Lohnkosten. Dieser Wert ist um acht Prozentpunkte zurückgegangen. Umgekehrt war im Jahr 2004 der drohende Fachkräftemangel nur für jeden achten Betrieb ein Problem, 2010 für fast jeden Vierten. Dies zeigt, dass der erwartete Fachkräftemangel nicht nur als dringlichstes Problem wahrgenommen wird, sondern auch dessen aktuelle Bedeutung.

Größere Betriebe rechnen häufig mit Fachkräftemangel

Die erwarteten Personalprobleme differieren je nach Betriebsgröße sehr stark. Insgesamt sehen Großbetriebe am häufigsten Schwierigkeiten auf sich zukommen. Nur 13 Prozent dieser Betriebe erwarten gar keine Personalprobleme in den nächsten zwei Jahren, während bei Kleinstbetrieben immerhin zwei Drittel damit rechnen, keine Probleme zu bekommen.

Abb. IV-16: Wichtigste erwartete Personalprobleme in Hessen in den nächsten 2 Jahren - Befragung 2010 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

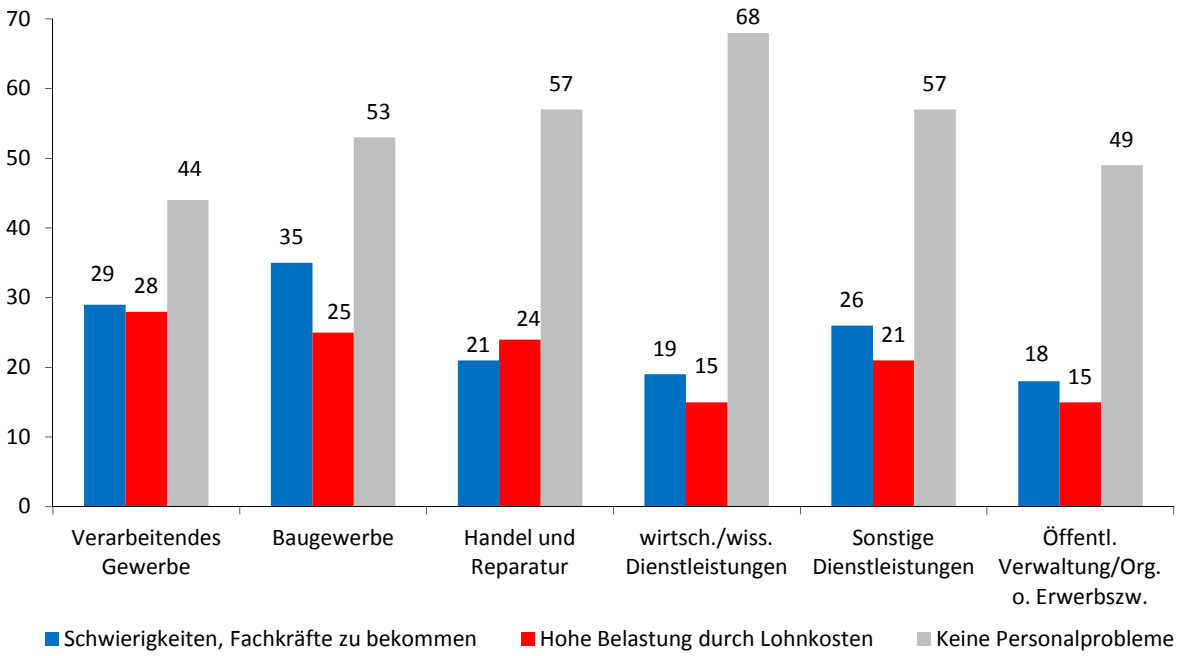
Die Belastung durch hohe Lohnkosten wird hierbei von allen Betrieben mit 10 oder mehr Beschäftigten recht ähnlich problematisch gesehen, während sich beim zweiten, noch gravierenderen Problem eine deutliche Polarisierung zeigt: dem Fachkräftemangel. Eine Mehrheit der mittelgroßen und Großbetrieben erwartet in den nächsten beiden Jahren Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräften. Dies zeigt, dass trotz der bislang geringen Schwierigkeiten, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden, speziell in größeren Betrieben Skepsis bezüglich der weiteren Entwicklung herrscht.

Vor allem im Produzierenden Gewerbe erwartet man Probleme

Differenziert nach den einzelnen Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass mehr als jeder zweite Betrieb des Verarbeitenden Gewerbes Personalprobleme auf sich zukommen sieht. Nimmt man noch das Baugewerbe hinzu, in dem fast die Hälfte der Betriebe mit Problemen rechnet, zeichnet sich ab, dass vor allem der Produzierende Sektor Probleme erwartet. Der Schwerpunkt liegt beim Verarbeitenden Gewerbe auch auf den zu hohen Lohnkosten, während Baubetriebe, die bereits jetzt fast ausschließlich qualifizierte Arbeitskräfte suchen (vgl. Abb. IV-3), besonders häufig fürchten, keine Fachkräfte zu bekommen.

Der Dienstleistungssektor sowie die Branche Handel/Reparatur erwarten eher seltener Probleme, wobei Handelsbetriebe eher Belastungen durch Lohnkosten erwarten, der Dienstleistungssektor dagegen etwas häufiger einen Fachkräftemangel.

Abb. IV-17: Wichtigste erwartete Personalprobleme in Hessen in den nächsten 2 Jahren – Befragung 2010 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

4.5 Fazit

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Trend zu immer größerer Flexibilisierung bei den Beschäftigungs- und Personalmaßnahmen in Hessen auch 2010 eine Fortsetzung fand. Der Anteil der befristeten Neueinstellungen nahm nochmals zu und liegt mittlerweile bei fast 50 Prozent. Mit anderen Worten: Fast die Hälfte aller Neueingestellten bekam zunächst nur einen befristeten Vertrag.

Auch die Leiharbeit hat sich als Flexibilisierungsinstrument in Hessen etabliert, wenn auch auf niedrigerem Niveau: Nur in sieben Prozent der hessischen Betriebe finden sich Leiharbeitskräfte, diese machen derzeit rund zwei Prozent aller Beschäftigten aus. Vor allem in der Produktion (Verarbeitendes und Baugewerbe) ist Leiharbeit verbreitet, wobei die schnelle Verfügbarkeit der Beschäftigten und der zeitlich begrenzte Bedarf die Hauptgründe für deren Einsatz sind.

Neben diesen langfristig wirksamen Entwicklungen war 2010 von besonderem Interesse, wie sich kurzfristige konjunkturelle Effekte auf die Personalbewegungen und die Personalpolitik auswirken. Als Reaktion auf die Wirtschaftskrise setzten die Betriebe auf unterschiedlichste Maßnahmen, vor allem auf den Abbau von Überstunden und das Zurückstellen von Neueinstellungen.

Der beginnende Aufschwung des Jahres 2010 spiegelte sich hingegen noch nicht durchgängig wieder. Die Zahl der Neueinstellungen blieb trotz Konjunkturbelebung auf vergleichsweise niedrigem Niveau; da zugleich auch recht wenig Entlassungen zu verzeichnen waren, konnte auch im Jahr 2010 in Hessen nur eine geringe Arbeitsmarktdynamik beobachtet werden. Viele dieser Neueinstellungen wurden zudem befristet vorgenommen, wobei hier eher strukturelle als konjunkturelle Faktoren maßgeblich waren, wie eine multivariate Analyse zeigt.

Die konjunkturellen Effekte sind jedoch nicht ohne Belang: Es gibt sehr wohl Bereiche, in denen es 2010 zu einem deutlichen Aufwärtstrend kam. So stieg die Zahl der offenen Stellen um etwa 10.000 an, wobei vor allem der Dienstleistungsbereich eine höhere Nachfrage zeigte. Interessant ist hier, dass entgegen früherer Entwicklungen eine erhöhte Nachfrage vor allem nach einfachen Tätigkeiten bestand, während die Suche nach qualifizierten Beschäftigten noch verhalten blieb.

Diese Momentaufnahme sollte aber nicht den Blick verstellen für das bereits bestehende Problem, Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte nicht besetzen zu können. Dies betraf 2010 etwa sieben Prozent der hessischen Betriebe, in denen rund 23.500 qualifizierte Stellen nicht besetzt werden konnten.

Gefragt, was die zentrale personalpolitische Herausforderung der nächsten Jahre sei, nennen die Betriebe folgerichtig die Rekrutierung von Fachkräften, während zu hohe Lohnkos-

ten weniger bedeutsam sind als in der Vergangenheit. Der drohende Fachkräftemangel ist demnach ein übergreifendes Problem, dem durch gemeinsame Anstrengungen der Bildungs- und Arbeitsmarktakteure zu begegnen ist.

5 Ausbildung

Die folgenden Ausführungen beschäftigen sich mit dem Ausbildungsverhalten der hessischen Betriebe. Das IAB-Betriebspanel liefert über stichtagsbezogene Ausbildungszahlen hinaus Informationen zum generellen Ausbildungsengagement der Betriebe (Ausbildungsberechtigung, Ausbildungsbeteiligung, Ausbildungsquoten) und erlaubt durch seinen modulartigen Aufbau, mögliche Zusammenhänge zwischen Ausbildungsengagement und anderen betrieblichen Determinanten (wirtschaftliche Situation der Betriebe, Personalbedarf, Qualifikationsstruktur, etc.) herzustellen.

Die Daten des IAB-Betriebspanels[3] sind nicht mit den Stichtagsdaten des BIBB vergleichbar. Zunächst stimmt der Erhebungszeitpunkt des IAB-Betriebspanels nicht mit den stichtagsbezogenen Daten des BIBB (zum 30. September eines Jahres) überein. Zudem umfasst Berufsausbildung im IAB-Betriebspanel neben der Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung auch schulische Berufsausbildung (Kranken- und Altenpflege) sowie Beamtenanwärter.

Darüber hinaus ist auch die Definition von „Ausbildungsbetrieben“ im IAB-Betriebspanel eher weit gefasst. Sie umfasst alle Betriebe, die

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

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

Bei der Interpretation der hier aufgeführten Zahlen sind diese Unterschiede zu anderen Erhebungen zu berücksichtigen.

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

Der Ausbildungsmarkt nach der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise

Obwohl das Jahr 2009 geprägt war von der globalen Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise, ging die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hessen nur leicht zurück. 2010 konnte dann sowohl in der Wirtschaft als auch auf dem Arbeitsmarkt ein deutlicher Aufschwung verzeichnet werden. Das BIP stieg um 4,5 Prozent an (vgl. Statistik Hessen 2011b), die Beschäftigung nahm 2010 ebenfalls zu und lag im Juni mit rund 2.186 Mio. bereits wieder über dem Vorkrisenniveau (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010).

Für den Ausbildungsmarkt galten etwas andere Vorzeichen. 2009 konnte in Hessen noch ein leichter Anstieg an Auszubildenden beobachtet werden. Der Ausbildungsmarkt reagierte etwas später und insgesamt weniger stark auf die konjunkturellen Effekte (vgl. Nüchter/Schmid 2010a). Aufgrund vorheriger Verläufe und den Ergebnissen sowie Analysen der Vorjahre sind für den hessischen Ausbildungsmarkt 2010 drei Szenarien vorstellbar:

1. Der Ausbildungsmarkt hat ebenso wie der Arbeitsmarkt die Krise überwunden. Die Betriebe bilden angesichts des bestehenden und erwarteten Wachstums mehr aus, um die aktuellen Aufträge zu bedienen sowie den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken.

2. Der Ausbildungsmarkt ist, stärker noch als der Arbeitsmarkt insgesamt, ein Spätindikator der wirtschaftlichen Entwicklung. Die betriebliche Entscheidung zur Ausbildung oder Nicht-Ausbildung fällt vor dem Hintergrund der vergangenen wirtschaftlichen Lage des Betriebs (vgl. Nüchter/ Schmid 2010a). Für den hessischen Ausbildungsmarkt ließe dies erwarten, dass die schlechte konjunkturelle Lage des Jahres 2009 zu einem Rückgang der Ausbildungsaktivitäten erst im Jahr 2010 führt.

3. Schließlich ist ebenso denkbar, dass der Ausbildungsmarkt mit kleineren Ausnahmen stabil bleibt, da Entscheidungen für oder gegen Ausbildung eher struktureller Natur sind und teilweise unabhängig von der kurzfristigen Ertrags- und Auftragslage der Unternehmen getroffen werden (vgl. Hartung/Leber 2004 u. Niederalt 2005).

Einer dieser langfristig wirksamen strukturellen Faktoren, der die Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt zunehmend mitbestimmt, ist hierbei noch unberücksichtigt: der demografische Wandel. In Zukunft müssen sich die Betriebe aufgrund der sinkenden Zahl von Jugendlichen auf zurückgehende Bewerberzahlen einstellen; in Teilen Ostdeutschlands ist dies bereits der Fall (vgl. BIBB 2011: 32ff).

Für Hessen ist dieses Problem bislang von geringerer Bedeutung. Der Anteil der Betriebe, die ihre Lehrstellen nicht besetzen konnten, ist bislang recht stabil, die Zahl der Schulabgänger ebenfalls, und noch immer finden viele Jugendliche kein passendes Angebot für eine Ausbildung. Zudem existiert eine bedeutende Zahl unversorgter Altbewerber. Auch für das Ausbildungsjahr 2010 ist daher nicht anzunehmen, dass aufgrund des demografischen Wandels eine deutliche Veränderung der Ausbildungssituation in Hessen eintritt.

Der folgende Abschnitt geht auf Basis der im IAB-Betriebspanel erhobenen Daten der Frage nach, wie sich die Ausbildungssituation in Hessen im Jahr nach der Krise darstellt. Zur Bestimmung des tatsächlichen betrieblichen Ausbildungsverhaltens werden vier Themenfelder betrachtet:

- die Ausbildungsbeteiligung und die Ausbildungsintensität der Betriebe,
- die angebotenen und besetzten Ausbildungsstellen,
- das Ausbildungsverhalten in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Lage sowie
- die erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse und betrieblichen Übernahmen der Absolventen.

Für die genannten Faktoren werden je nach Fragestellung die Veränderung gegenüber dem Vorjahr bzw. längere Zeitreihen betrachtet oder ein Vergleich der hessischen mit der westdeutschen Situation insgesamt angestellt. Zudem erfolgt in der Regel eine Differenzierung nach Betriebsgrößen und Wirtschaftszweigen, um strukturelle Effekte deutlich zu machen.

5.1 Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsintensität

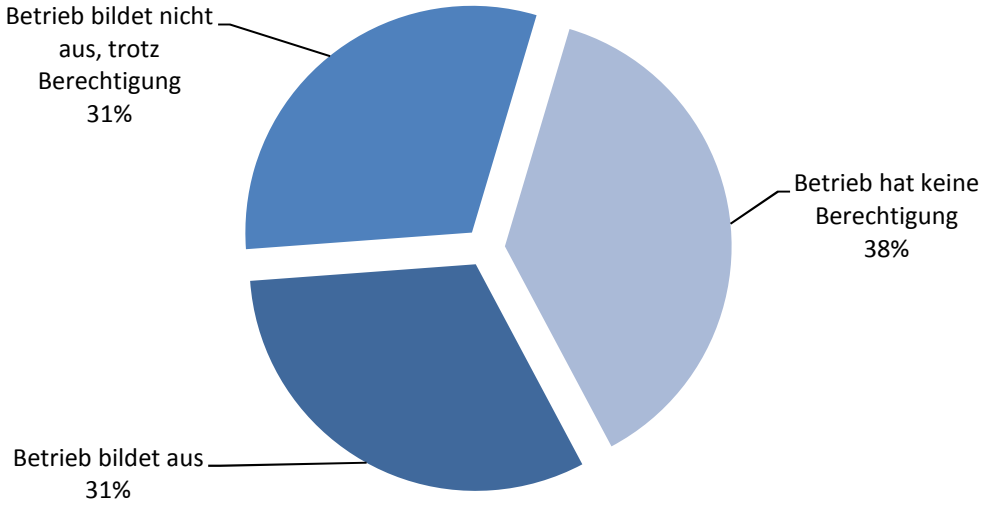
Erster Indikator des Ausbildungsverhaltens ist, ob die Betriebe ihre Ausbildungsaktivität vorübergehend zurückfahren, sich also an der Ausbildung beteiligen oder nicht. Zudem wird im folgenden Abschnitt untersucht, wie viele Auszubildende in Hessen beschäftigt sind und wie sich diese auf die unterschiedlichen Betriebe verteilen.

Ausbildungsbeteiligung in Hessen erneut geringer

Bei der Ausbildungsbeteiligung ist keine Entwarnung zu vermelden: Die Ausbildungsbeteiligung ist in Hessen gegenüber 2009 nochmals zurückgegangen. Nur 31 Prozent aller Betriebe in Hessen bildeten 2010 aus. Dies ist ein Rückgang um zwei Prozentpunkte, bzw. vier Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2008. Hochgerechnet bedeutet dies, dass etwa 5.500 Betriebe weniger ausbildeten als noch vor Beginn der Krise.

Der Rückgang der Ausbildungsbeteiligung liegt im Jahr 2010 weniger an dem ungenutzten Potenzial, sondern vielmehr an der Zahl der Betriebe, die gar nicht ausbilden dürfen: Erstmals in den letzten Jahren ist deren Anteil wieder angestiegen und lag 2010 bei 38 Prozent. Mit anderen Worten: 62 Prozent der hessischen Betriebe besitzen nach eigenen Angaben eine Ausbildungsberechtigung. Zurückzuführen lässt sich dieser Rückgang auf die Wiedereinführung der Ausbildungseignungsverordnung, die in beiden vergangenen Jahren nicht in Kraft war.

Abb. V-1: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Da 31 Prozent aller Betriebe ausbilden, liegt der Anteil der Betriebe, die die Berechtigung zur Ausbildung nicht nutzen, bei ebenfalls 31 Prozent. Dies bedeutet einen leichten Rückgang des ungenutzten Potenzials gegenüber dem Vorjahr, liegt aber noch etwa drei Prozentpunkte über dem Wert des Jahres 2008 bzw. der Jahre zuvor. Wenn man einen Zusammenhang zwischen vorübergehender Ausbildungsabstinenz und der konjunkturellen Lage unterstellt, bedeutet dies, dass aufgrund der Wirtschaftskrise ein etwas größerer Teil der Betriebe seine Ausbildungsberechtigung brachliegen ließ und sich nur langsam wieder den langfristigen Werten annähert.

Besonders viel ungenutztes Potenzial im Produzierenden Gewerbe

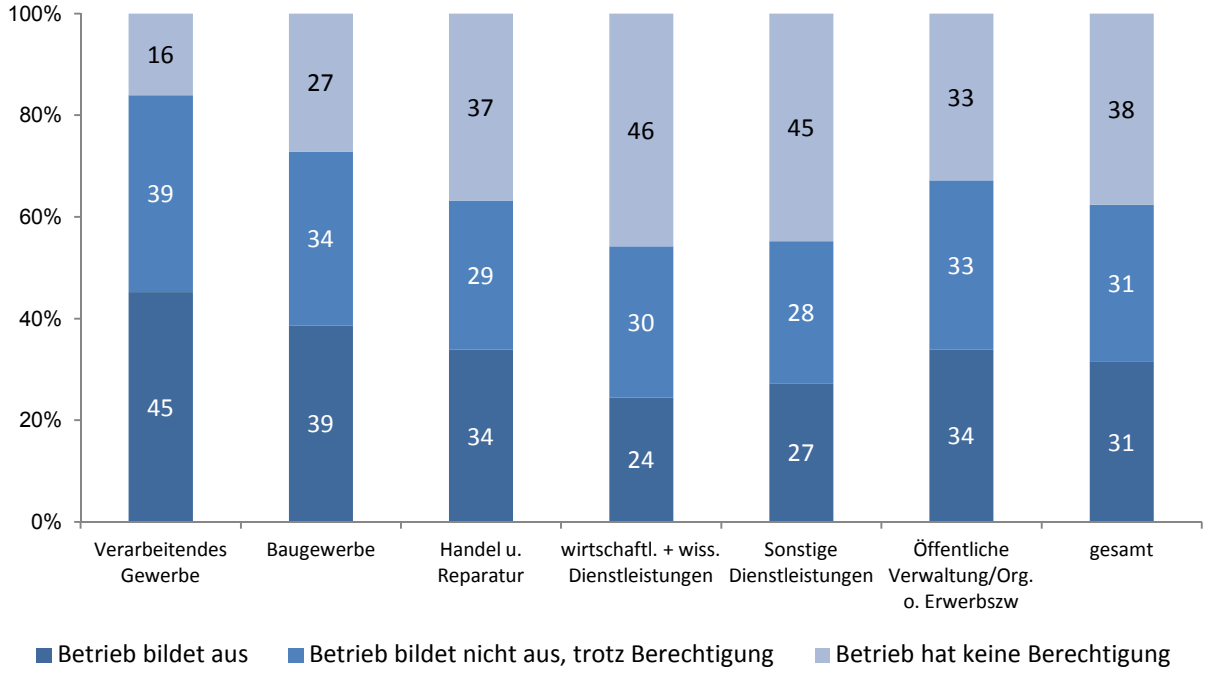
Traditionell bestehen zwischen den einzelnen Wirtschaftssektoren deutliche Unterschiede bezüglich der Ausbildungsbeteiligung. Dies ist 2010 nicht anders: Unter den Dienstleistungsbetrieben liegt der Anteil ausbildender Betriebe bei unter 30 Prozent, im Verarbeitenden Gewerbe dagegen bei 45 Prozent.

Die relative Ausbildungsferne der Dienstleistungsbetriebe wird nochmals bestätigt durch die überdurchschnittlich große Zahl von Betrieben, die gar nicht ausbilden dürfen: Jeweils etwa 45 Prozent aller wirtschafts- und wissenschaftsorientierten Dienstleistern sowie der Sonstigen Dienstleistungsbetriebe besitzen überhaupt keine Ausbildungsberechtigung.

Etwas anders ist die Situation jedoch bei Betrachtung des ungenutzten Ausbildungspotenzials. Dieses ist besonders hoch im Produzierenden Gewerbe: 34 Prozent der Baubetriebe und fast 40 Prozent der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes könnten ausbilden, tun dies 2010

aber nicht. Da diese Branchen stark von der Krise betroffen waren und die entsprechenden Werte in der Vergangenheit deutlich niedriger lagen, liegt hier die Vermutung nahe, dass konjunkturelle Gründe maßgeblich für die relative Zurückhaltung bei der Ausbildung sind.

Abb. V-2: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2010 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



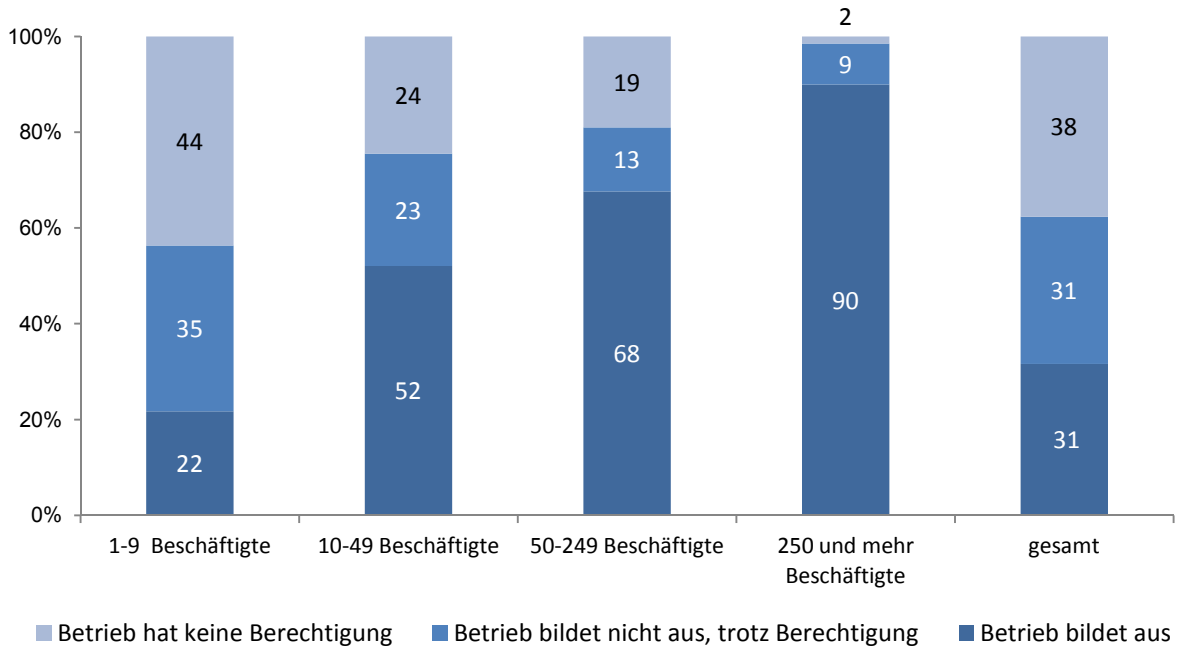
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Rückgang der Ausbildungsbeteiligung in Großbetrieben

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil an ausbildungsberechtigten und ausbildenden Betrieben. Dies ist wenig verwunderlich, da ein größerer Betrieb in der Regel bessere Möglichkeiten besitzt, Personal und Infrastruktur für die Ausbildung bereit zu stellen. Unter den Großbetrieben bildeten 2010 rund 90 Prozent aus. Dies bedeutet einen Rückgang um vier Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr – die Veränderungen liegen jedoch aufgrund der geringen Zahl an Großbetrieben im Rahmen der Zufallsschwankungen einer Stichprobe und sollten nicht überinterpretiert werden.

Der Anstieg der nicht ausbildungsberechtigten Betriebe ist dagegen vor allem auf die Kleinst- und Kleinbetriebe zurück zu führen. 44 bzw. 24 Prozent der jeweiligen Größenklasse geben an, nicht ausbilden zu dürfen, was einem Anstieg um jeweils vier Prozentpunkte entspricht.

Abb. V-3: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2010 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Da die Ausbildungsberechtigung – anders als das ungenutzte Potenzial – im Normalfall nicht von Jahr zu Jahr der wirtschaftlichen Lage angepasst wird, sind hierbei keine kurzfristigen Kriseneffekte wirksam, sondern vielmehr die Wiedereinsetzung der Ausbildungseignungsverordnung. Ein Vergleich mit den Werten der vorvergangenen Jahre 2006 und 2007 zeigt dann recht ähnliche Anteile nicht ausbildungsberechtigter Betriebe.

Zahl der Beschäftigten steigt – Zahl der Auszubildenden sinkt

Nachdem im Krisenjahr 2009 die Zahl der Beschäftigten in Hessen gegenüber dem Vorjahr leicht zurückging, konnte 2010 bereits wieder ein deutlicherer Anstieg verzeichnet werden. Zum Stichtag der Befragung (30.06.2010) waren laut dem IAB-Betriebspanel in Hessen hochgerechnet etwa 2.183.000 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, was einem Anstieg gegenüber 2009 von 1,3 Prozent entspricht (s. auch Kap 3.1).

Bei den Ausbildungszahlen des IAB-Betriebspanels ist eine entgegen gesetzte Entwicklung zu beobachten: 2009 konnte noch ein Anstieg von 1,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr vermeldet werden; im Jahr 2010 ging die Zahl der Hessen beschäftigten Auszubildenden hingegen um 2,6 Prozent zurück. Dies bestätigt zunächst die eingangs formulierte These, dass der Ausbildungsmarkt nur langsam auf konjunkturelle Schwankungen reagiert, weswegen die Krisenfolgen länger nachwirken.

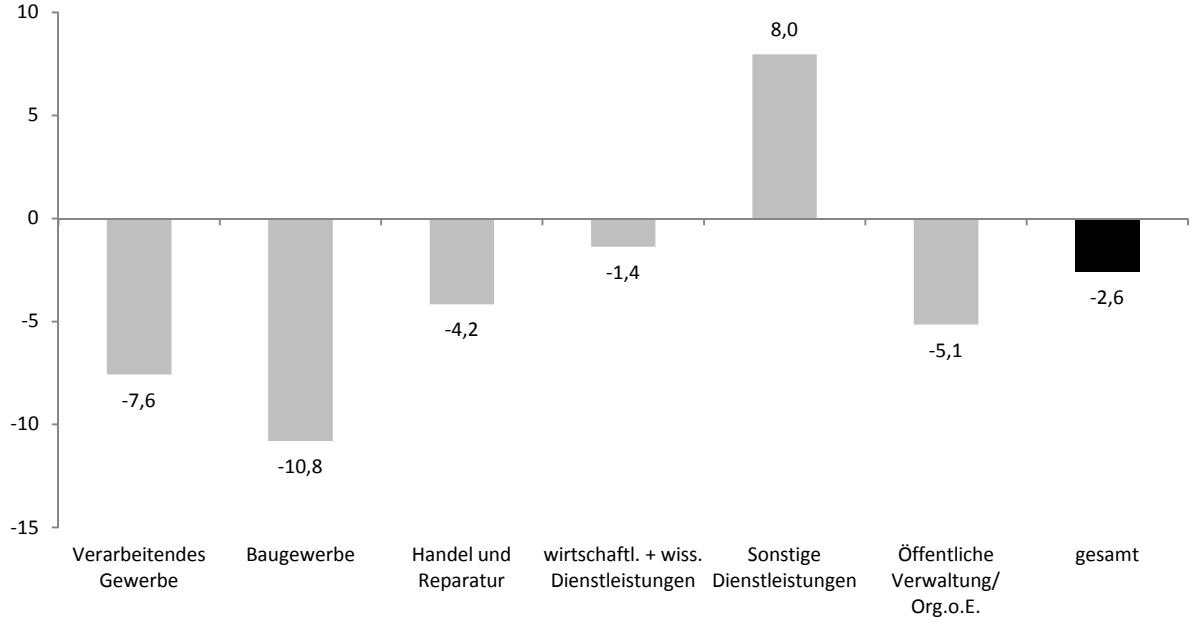
Aufgrund der Differenzen zu anderen Erhebungen (s. Kapitel 10 „Datengrundlage und Methodik“) sind die absoluten Zahlen nur bedingt mit anderen Quellen vergleichbar. Das Statis-

tische Bundesamt vermeldete jedoch in seiner neuesten Veröffentlichung für das Ausbildungsjahr 2010 auch einen Rückgang der Zahl der Auszubildenden in Hessen von 2,6 Prozent, was die relative Güte der Zahlen des IAB-Betriebspanels belegt (vgl. Statistisches Bundesamt 2011).

Rückgang im Produzierenden Gewerbe – Zunahme bei den Dienstleistungen

Die Veränderungen fallen innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige sehr unterschiedlich aus. Im von der Krise besonders betroffenen Produzierenden Gewerbe (Bau- und Verarbeitendes Gewerbe) ging die Zahl der Auszubildenden, wie bereits im Vorjahr, nochmals deutlich zurück – im Baugewerbe um über zehn Prozentpunkte.

Abb. V-4: Veränderungen von Auszubildenden in Hessen zwischen Juni 2009 und Juni 2010 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009/2010, eigene Berechnungen

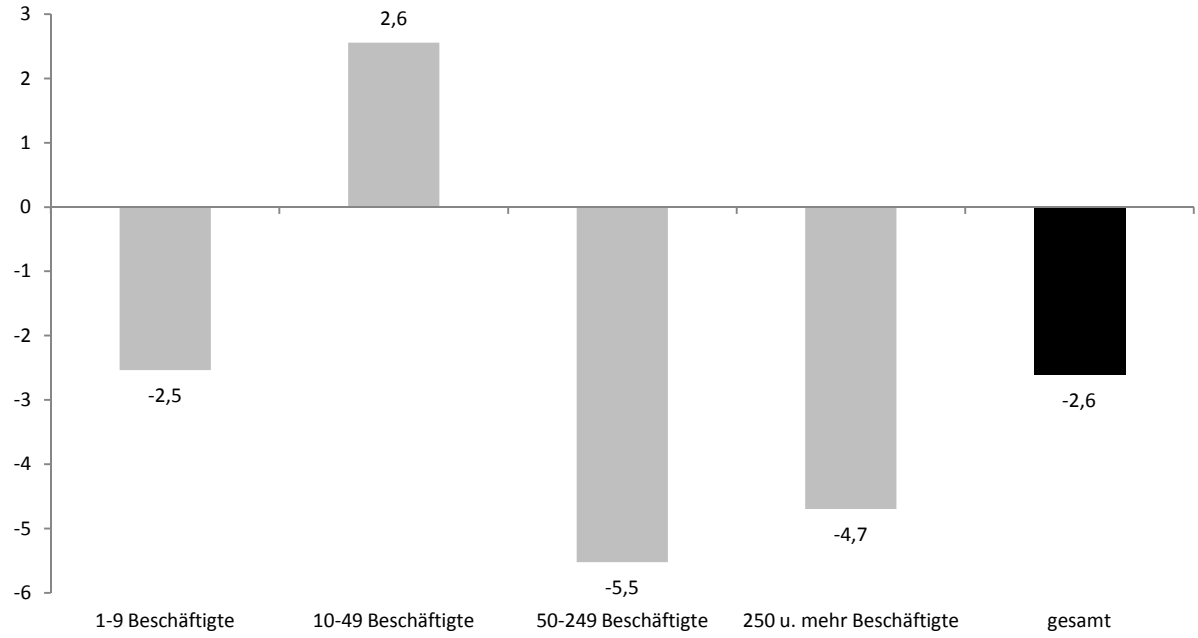
Konnte 2009 trotz der Krise bei den Dienstleistungsbetrieben, im Handel und in der Öffentlichen Verwaltung noch ein Zuwachs an Auszubildenden verzeichnet werden, sind auch dort 2010 Rückgänge zu verzeichnen – mit einer Ausnahme: Im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen sind acht Prozent mehr Auszubildende beschäftigt als im Jahr zuvor. Bereits in der Vergangenheit konnte ein genereller Anstieg in diesem Sektor beobachtet werden; die Wirtschaftskrise scheint hierbei nicht für einen nachhaltigen Einbruch der Ausbildungsintensität zu sorgen.

Rückgang an Auszubildenden vor allem in Mittel- und Großbetrieben

Bei der Betrachtung der Betriebsgrößenklassen zeigt sich keine klare Tendenz: Während bei Kleinstbetrieben Rückgänge zu verzeichnen sind, die im durchschnittlichen Bereich liegen, ist bei den Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten ein Zuwachs an Auszubildenden zu verzeichnen.

Eindeutig ist die Entwicklung hingegen bei den Mittel- und Großbetrieben. Die Zahl der Auszubildenden ist in den Mittel-betrieben gegenüber 2009 um 5,5 Prozent, in den Großbetrieben um 4,7 Prozent zurück gegangen. Inwieweit diese Entwicklung kriseninduziert ist, lässt sich nicht abschließend sagen. Aber da in beiden Größenklassen 2009 noch ein deutlicher Zuwachs an Auszubildenden zu verzeichnen war, liegt die Vermutung nahe, dass es sich zumindest teilweise um einen späten Kriseneffekt handelt.

Abb. V-5: Veränderungen von Auszubildenden in Hessen nach Betriebsgrößenklassen zwischen Juni 2009 und Juni 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009/2010, eigene Berechnungen

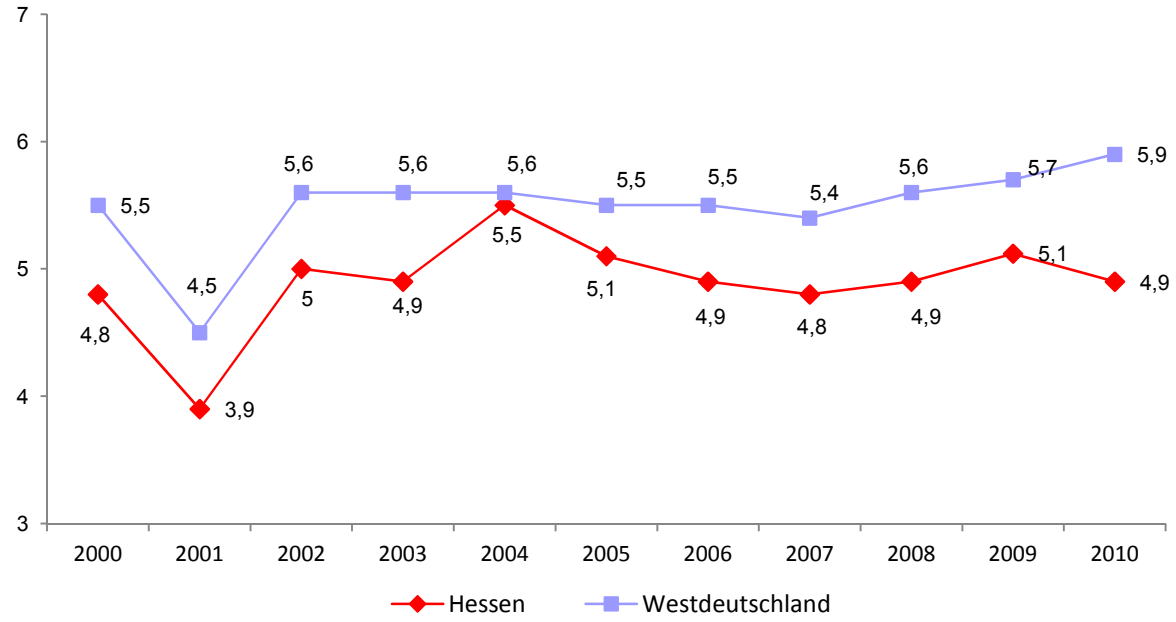
Hessische Ausbildungsquote leicht rückläufig

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; Kriseneffekte lassen sich daher mit

der Ausbildungsquote nicht erfassen, zumal ein gleichzeitiger Rückgang von Auszubildenden und Gesamtbeschäftigten zu einer gleichbleibenden Ausbildungsquote führt.

Die Ausbildungsquote ist in Hessen gegenüber dem vergangenen Jahr leicht zurück gegangen und liegt nun bei 4,9. Das Land liegt damit innerhalb der langjährigen Werte, jedoch weiterhin unter dem westdeutschen Durchschnitt, der in den letzten Jahren nie erreicht werden konnte.

Abb. V-6: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2000-2010, Angaben in Prozent

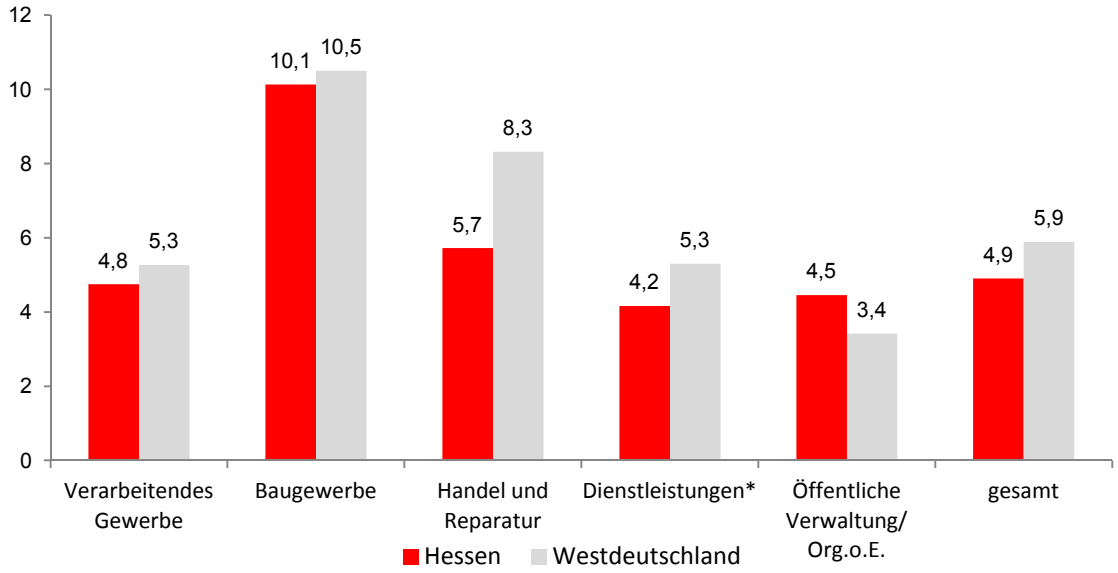


Quelle: IAB-Betriebspanel 2000- 2010, eigene Berechnungen

Im Baugewerbe ist traditionell eine hohe, im Dienstleistungsbereich eine niedrige Zahl an Auszubildenden beschäftigt – dies ist auch 2010 der Fall. Somit begünstigt die hessische Wirtschaftsstruktur eine niedrige Ausbildungsquote. Die Ausbildungsquote liegt aber auch innerhalb der meisten Wirtschaftsbereiche unterhalb des westdeutschen Mittels, besonders deutlich im Handel.

Die Öffentliche Verwaltung ist wie bereits in den Vorjahren der einzige hessische Wirtschaftssektor, in dem mehr Auszubildende pro 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigter anzutreffen sind als im westdeutschen Durchschnitt.

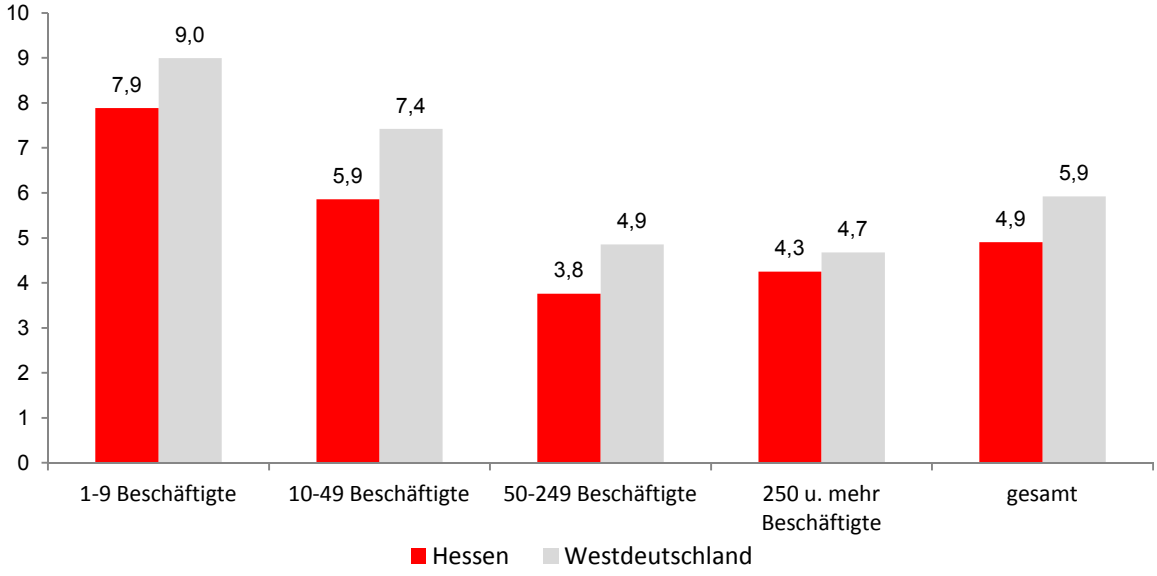
Abb. V-7: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2010 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen
** die Dienstleistungsbetriebe werden in Westdeutschland nur aggregiert ausgewiesen*

Die Ausbildungsintensität ist in den Kleinstbetrieben am höchsten, sowohl im hessischen als auch im westdeutschen Durchschnitt. In hessischen Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten ist dieser Wert nur etwa halb so hoch. Mit anderen Worten: Die Ausbildungsquote sinkt mit steigender Betriebsgröße.

Abb. V-8: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2010 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

5.2 Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze

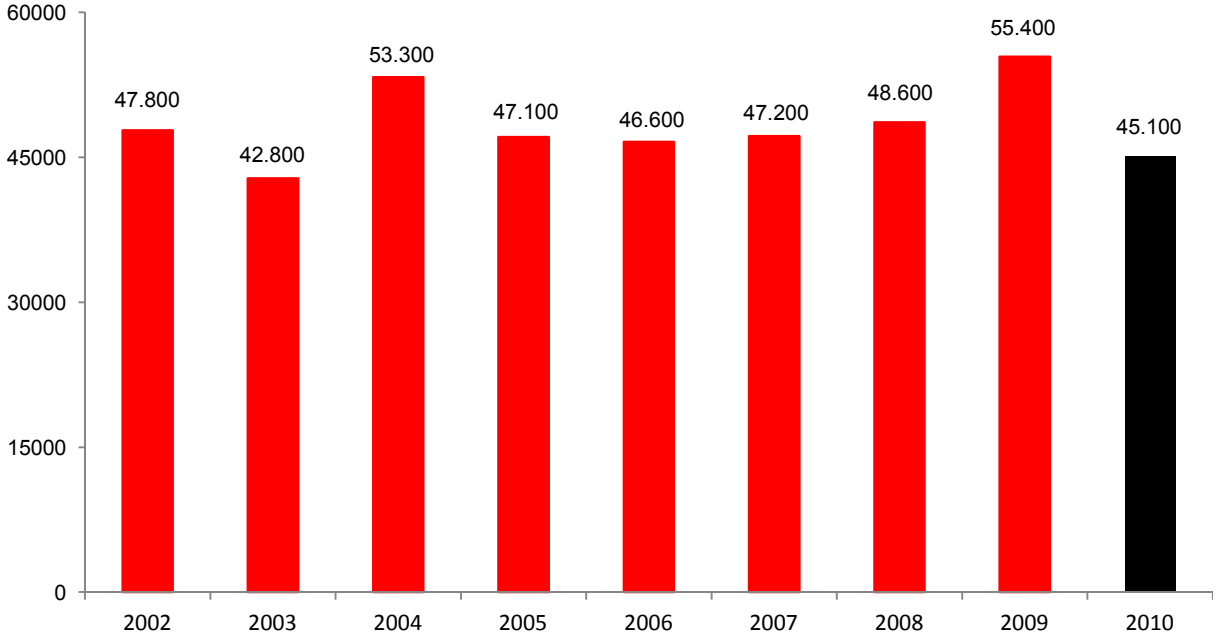
Eine Ursache für den Rückgang der Zahl an Auszubildenden kann einerseits die Abnahme angebotener Ausbildungsstellen und andererseits deren Besetzung sein. Wenn die Grundannahme richtig ist, dass Betriebe aufgrund der Wirtschaftskrise zögerlicher sind beim Angebot neuer Ausbildungsplätze, müsste die Zahl der angebotenen Stellen 2010 deutlich niedriger sein als im Jahr zuvor.

Angebot von Ausbildungsplätzen geht zurück

Die Zahlen des IAB-Betriebspanels bestätigen dies: Im Jahr 2010 boten die hessischen Betriebe hochgerechnet nur noch etwa 45.100 Ausbildungsstellen an, was einen Rückgang binnen Jahresfrist um über 10.000 bedeutet.

Der zweite Blick auf die langfristige Entwicklung des Angebots relativiert diesen massiven Rückgang jedoch. Zwar ist die Zahl der angebotenen Plätze 2010 eher niedrig, liegt jedoch nahe bei den in den Vorjahren üblicherweise beobachteten Werten: Sehr häufig lag das Angebot zwischen 46.000 und 48.000 Stellen. Den Ausreißer stellt vielmehr der Wert des Jahres 2009 dar: Er war der höchste im Untersuchungszeitraum ermittelte, und wurde nur ein einziges Mal im Jahr 2004 annähernd erreicht.

Abb. V-9: Angebotene Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2010, absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 - 2010, eigene Berechnungen

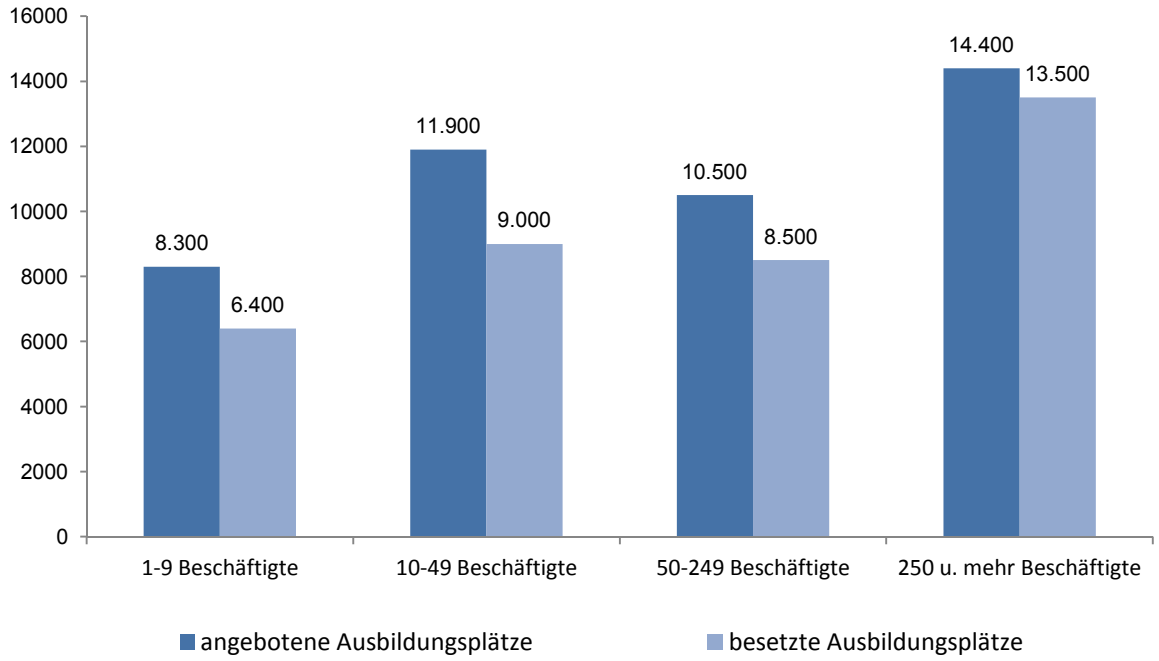
Mit Blick auf die Wirtschaftskrise könnte man daher festhalten, dass die späte Reduktion des Stellenangebots seitens der Betriebe den Ausbildungsmarkt wieder auf ein normales Maß gebracht hat.

Kleinere Betriebe haben Probleme bei Besetzung von Ausbildungsplätzen

Auch im Jahr 2010 konnten in Hessen nicht alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzt werden. Für die hochgerechnet 45.100 angebotenen Stellen fanden sich rund 37.400 Auszubildende. Dies entspricht einer Besetzungsquote von knapp 83 Prozent, was den niedrigsten Wert seit Beginn der Auswertungen 2001 darstellt (zum Vergleich 2006: 92 Prozent).

Inwieweit hier eine ungenügende Anzahl (ausreichend qualifizierter) Bewerber - bspw. aufgrund des demografischen Wandels - ursächlich ist, lässt sich anhand der Zahlen allein nicht klären, da Bewerberzahlen nicht erhoben werden. In jedem Fall bedeutet dies, dass der absolute Rückgang der Zahl der Auszubildenden nicht nur auf den absoluten Rückgang der angebotenen, sondern auch den relativen Rückgang der hiervon besetzten Ausbildungsstellen zurück zu führen ist.

Abb. V-10: Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2010, absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Besonders große Probleme, geeignete Auszubildende zu finden, hatten hierbei die Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten, bei denen etwa ein Viertel der Stellen unbesetzt blieb. Deutlich geringere Probleme, die angebotenen Stellen auch zu besetzen, hatten dagegen die

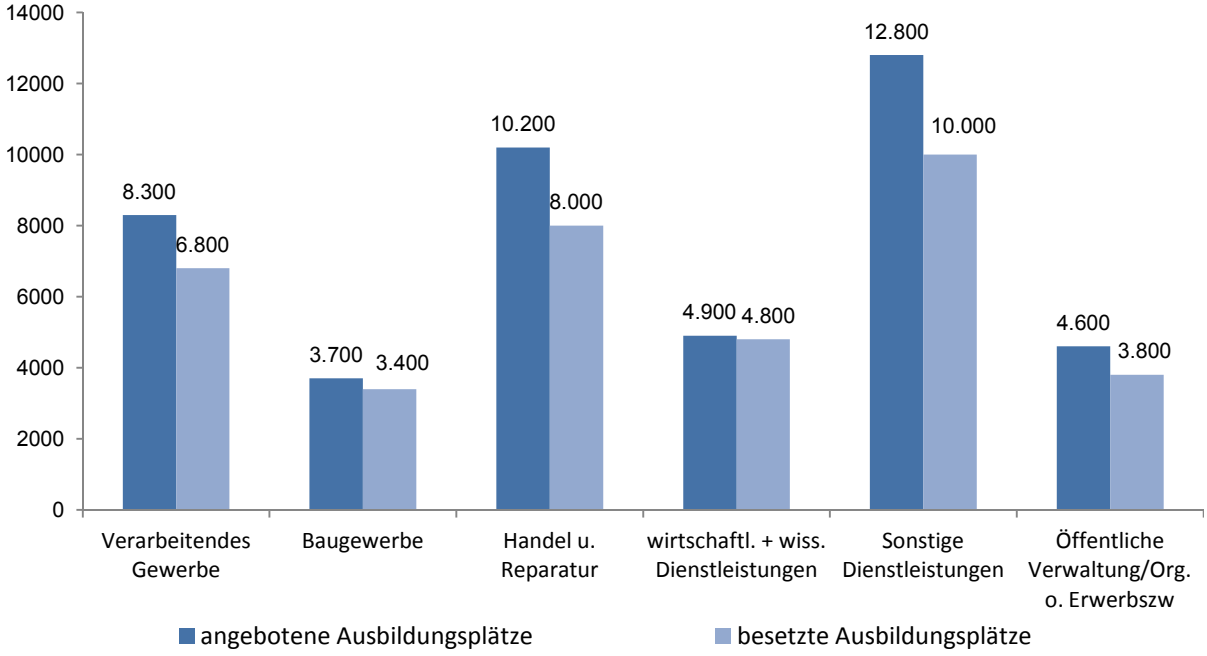
Großbetriebe, die für 93 Prozent ihre Ausbildungsplätze geeignete Bewerber fanden. Anzumerken ist hierbei, dass der Wert im Jahr 2009 noch um drei Prozentpunkte höher lag, was als weiteres Indiz für zunehmende Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen gelten kann.

Viele unbesetzte Plätze in Handel und Sonstigen Dienstleistungen

Bei Betrachtung der Wirtschaftssektoren werden klare Differenzen sichtbar. Betriebe aus den Bereichen der wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen hatten nur geringe Schwierigkeiten, ihren Bedarf an Auszubildenden zu decken.

Auffällig ist, dass im Vorjahr im Baugewerbe nur drei von vier Ausbildungsstellen besetzt werden konnten, 2010 jedoch über 90 Prozent. Der absolute Rückgang an Auszubildenden im Bausektor ist demnach nicht auf Besetzungsprobleme zurückzuführen.

Abb. V-11: Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze in Hessen nach Wirtschaftszweigen 2010, absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Im Verarbeitenden Gewerbe und der Öffentlichen Verwaltung konnten dagegen nur rund 80 Prozent der angebotenen Ausbildungsstellen besetzt werden. Noch größere Schwierigkeiten bestanden in den Bereichen Handel und den Sonstigen Dienstleistungen – hier blieben sogar mehr als 20 Prozent der Ausbildungsstellen unbesetzt.

5.3 Wirtschaftslage und Ausbildungsverhalten

Im Folgenden wird untersucht, ob ein Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsverhalten der Betriebe und ihrer aktuellen, erwarteten oder zurückliegenden wirtschaftlichen Situation besteht. Als Indikatoren stehen aus dem IAB-Betriebspanel des Jahres 2010 hierzu vier Angaben zur Verfügung:

- der durch die Betriebe wahrgenommene Wettbewerbsdruck,
- die für das nächste Jahr erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens,
- die Selbsteinschätzung der Ertragslage der Betriebe im vergangenen Jahr, sowie erstmals
- die Betroffenheit von der Wirtschaftskrise.

Die Untersuchung des Jahres 2009 ergab, dass konjunkturelle Schwankungen zumindest mittelbare Effekte auf dem Ausbildungsmarkt Hessens zeigen, wobei vor allem ein Faktor für die Ausbildungsbeteiligung von Bedeutung ist: Die vergangene Ertragslage des Betriebs. Dies korrespondiert mit der eingangs getroffenen Feststellung, dass Entscheidungen über die Ausbildung retrospektiv getroffen werden, weshalb Kriseneffekte erst mit einiger Verzögerung in den Ausbildungszahlen erkennbar sind.

Für das Jahr 2010 erwarten wir daher, dass die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe von ihrer letztjährigen Ertragslage und der Krisenbetroffenheit beeinflusst wird, während die aktuelle und zukünftige wirtschaftliche Lage eine untergeordnete Rolle spielen wird.

Empfundener Konkurrenzdruck ist kaum von Belang

Zunächst wurden die Betriebe gefragt, wie sie den Wettbewerbsdruck einschätzen, dem sie derzeit ausgesetzt sind. Bei den Betrieben, die diesen als hoch empfinden, wäre zu erwarten, dass ihre Ausbildungsbeteiligung geringer ausfällt, da Ausbildung als Zukunftsinvestition zu sehen ist und keinen unmittelbaren Wettbewerbsvorteil bietet.

Bereits im letzten Jahr zeigten sich jedoch praktisch keine Unterschiede. Erwartungsgemäß findet dieser Befund im Jahr nach der Krise Bestätigung. Auch 2010 ist der Anteil der Betriebe, die nicht ausbilden dürfen, unter den unter hohem Druck stehenden Betrieben gar nicht, und der Anteil derer, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, nur geringfügig höher als bei jenen Betrieben, die keinen Wettbewerbsdruck empfinden.

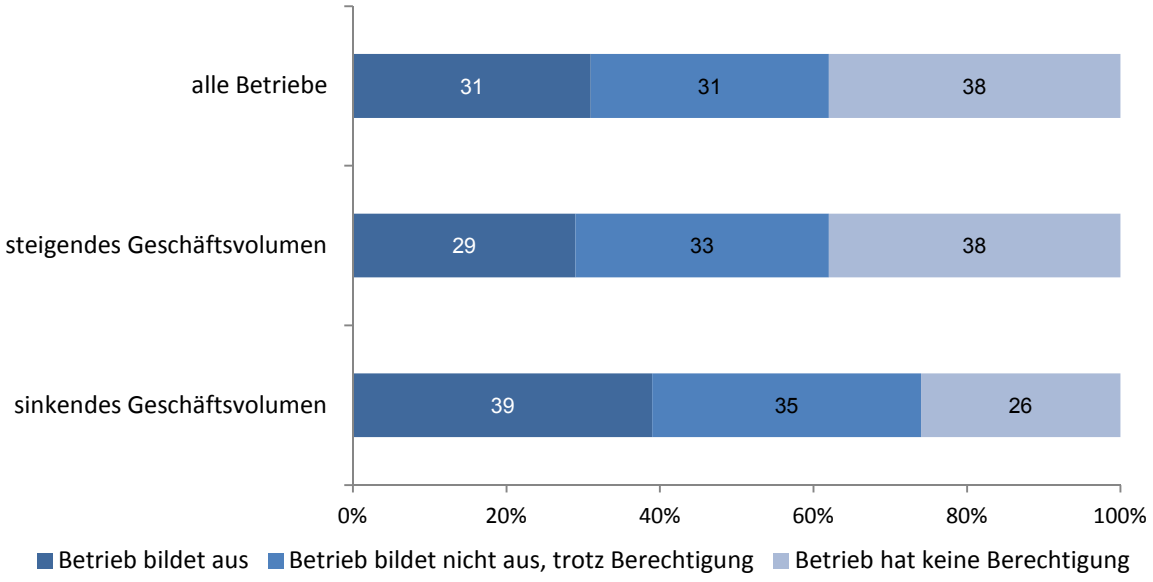
Dies zeigt, dass die von den Betrieben wahrgenommene Konkurrenzsituation weder in einer ökonomisch schwierigen noch in günstigeren Phasen in unmittelbarem Zusammenhang mit der Ausbildungsbeteiligung steht.

Erwartetes Geschäftsvolumen ohne Belang für Ausbildungsverhalten

Ebenso wie der aktuelle Wettbewerbsdruck stand 2009 auch die zukünftig erwartete Geschäftsentwicklung in keinem nennenswerten Zusammenhang mit dem Ausbildungsverhalten. Vorstellbar ist jedoch, dass angesichts allgemeiner besserer Erwartungen im Jahr 2010 ein Zusammenhang zu beobachten ist, wobei zu erwarten wäre, dass Betriebe mit negativer Geschäftserwartungen häufiger ihre Ausbildungsberechtigung nicht nutzen.

Erneut zeigt sich jedoch kein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Erwartung eines steigenden Geschäftsvolumens und einer höheren Ausbildungsbeteiligung. Der Anteil der ausbildenden Betriebe ist bei den Betrieben, die eine sinkende Geschäftsentwicklung erwarten, sogar deutlich höher als im Durchschnitt. Da in dieser Gruppe zugleich nur relativ wenige Betriebe gar nicht ausbilden dürfen, ist das ungenutzte Potenzial nur wenig größer als im Durchschnitt aller Betriebe.

Abb. V-12: Zusammenhang zwischen erwartetem Geschäftsvolumen und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe 2010 in Hessen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Betriebe mit guter Ertragslage bilden häufiger aus

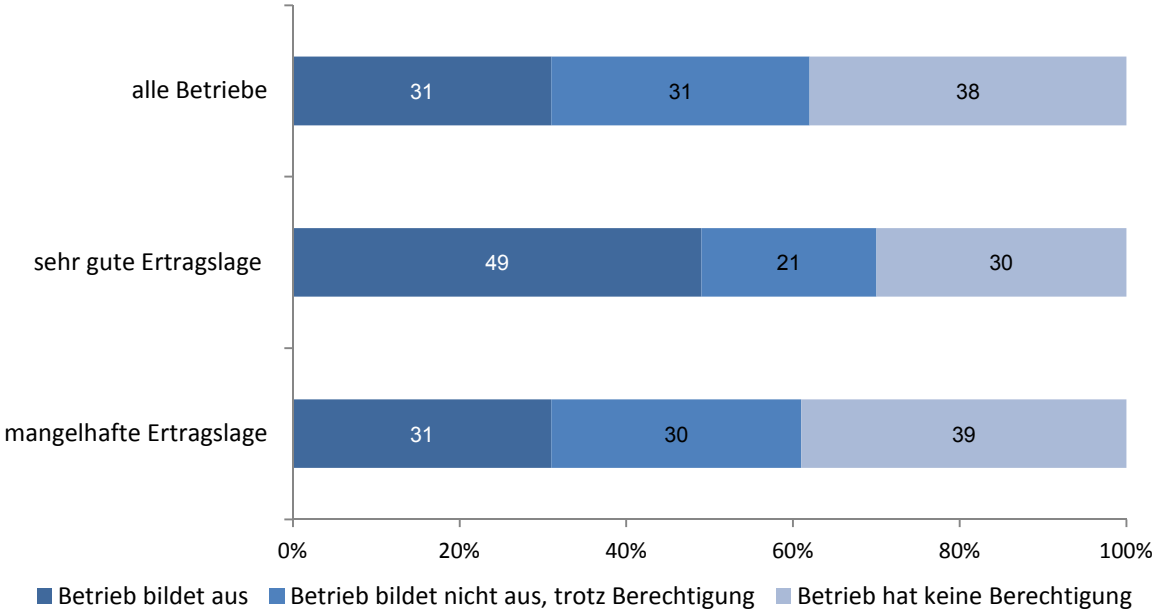
Anders als bei der aktuellen und zukünftigen wirtschaftlichen Situation zeigte sich 2009 bei der zurückliegenden Ertragslage ein eindeutiger Zusammenhang: Betriebe, die im Jahr zuvor eine negative Ertragslage verzeichneten, hatten eine deutlich niedrigere Ausbildungsbereitschaft als der Durchschnitt aller Betriebe.

Dies hat sich 2010 verändert: Der Anteil der ausbildenden Betriebe mit einer mangelhaften Ertragslage unterscheidet sich nicht vom Durchschnitt aller Betriebe. Auch ist der Anteil der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung nicht höher als im Durchschnitt aller Betriebe, folgerichtig findet sich in den Betrieben mit schlechter Ertragslage kein überdurchschnittlich hohes ungenutztes Potenzial.

Auffällig ist hingegen, dass Betriebe, die im letzten Jahr eine sehr gute Ertragslage verzeichneten, deutlich häufiger ausbilden als der hessenweite Durchschnitt, und nur selten ihre Ausbildungsberechtigung nicht nutzen.

Da das Jahr 2009 die stärksten Kriseneffekte zeigt, traf die schwierige wirtschaftliche Situation auf viele Betriebe zu. Die Ergebnisse legen nahe, dass nur noch geringe Differenzen zwischen Betrieben mit schlechter Ertragslage und dem Durchschnitt der Betriebe festzustellen sind. Die (relativ wenigen) Betriebe mit sehr guter Ertragslage unterscheiden sich in punkto Ausbildungsbeteiligung dagegen signifikant vom Rest der hessischen Betriebe.

Abb. V-13: Zusammenhang zwischen Ertragslage und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe 2010 in Hessen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Krisenbetroffenheit beeinflusst Ausbildungsbeteiligung kaum

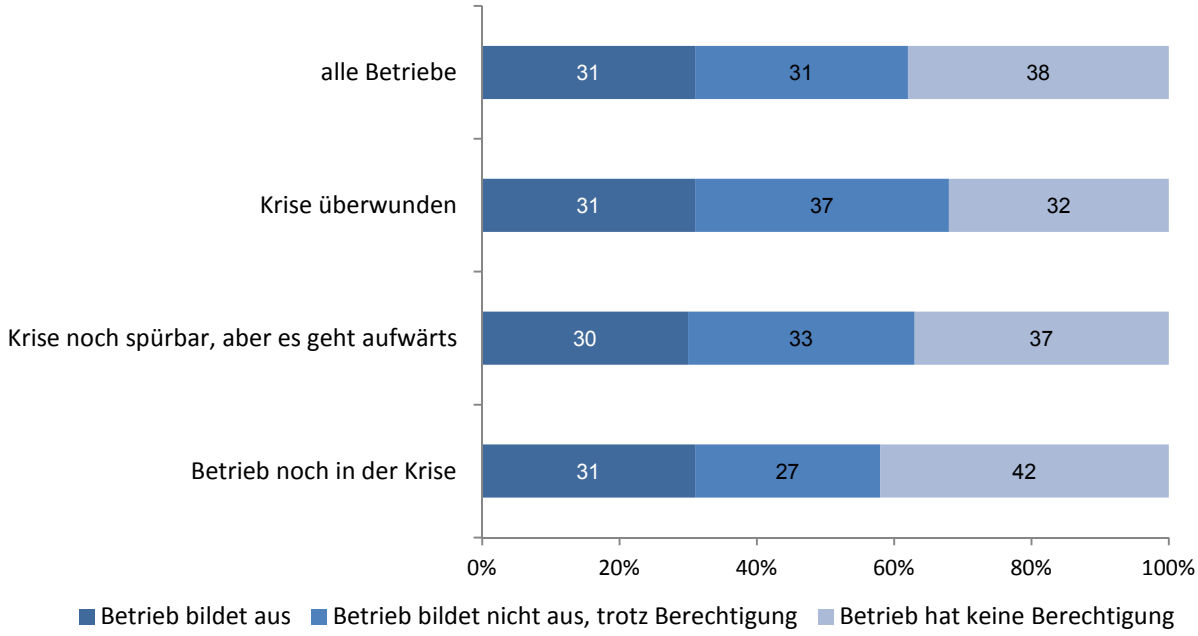
Erstmals wurden 2010 die Betriebe im IAB-Betriebspanel befragt, ob sie direkt von der Wirtschaftskrise betroffen waren, und falls ja, ob die Krise bereits überwunden ist oder noch fortwirkt. Es konnte erwartet werden, dass unter diesen Betrieben eine geringere Ausbil-

dungsbeteiligung bzw. ein höheres ungenutztes Potenzial zu finden ist als im Durchschnitt aller hessischen Betriebe.

Die Zahlen belegen diese These jedoch nicht: Der Anteil der Betriebe, der trotz Berechtigung nicht ausbildet, ist besonders hoch unter den Betrieben, die die Krise überwunden glauben, und eher niedrig bei jenen, die sich nach eigener Einschätzung noch in der Krise befinden.

Bei der Ausbildungsbeteiligung selbst ist gar kein Unterschied festzustellen: Egal, ob und in welcher Weise Betriebe von der Krise betroffen sind, liegt der Anteil der ausbildenden Betriebe bei jeweils rund 30 Prozent.

Abb. V-14: Zusammenhang zwischen aktueller Krisenbetroffenheit und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe 2010 in Hessen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Auch für das Jahr 2010 lässt sich festhalten, dass ein Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher Situation und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe vor allem rückblickend zu beobachten ist. In einem Punkt unterscheiden sich die Ergebnisse jedoch von denen des Vorjahres: Betriebe, die sich in der Vergangenheit in einer sehr guten Geschäftslage befanden, bilden häufiger aus, während Betriebe mit vergangener mangelhafter Ertragslage nicht unbedingt seltener ausbilden als der Durchschnitt.

Die aktuelle Marktsituation, die zukünftigen Geschäftserwartungen oder die unmittelbare Betroffenheit von der Krise stehen dagegen in keinem offensichtlichen Zusammenhang mit der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe. Neben der vergangenen ökonomischen Situation,

so lässt sich folgern, sind vor allem strukturelle Faktoren wie beispielsweise die Branchenstruktur maßgeblich für die Ausbildungsbeteiligung hessischer Betriebe.

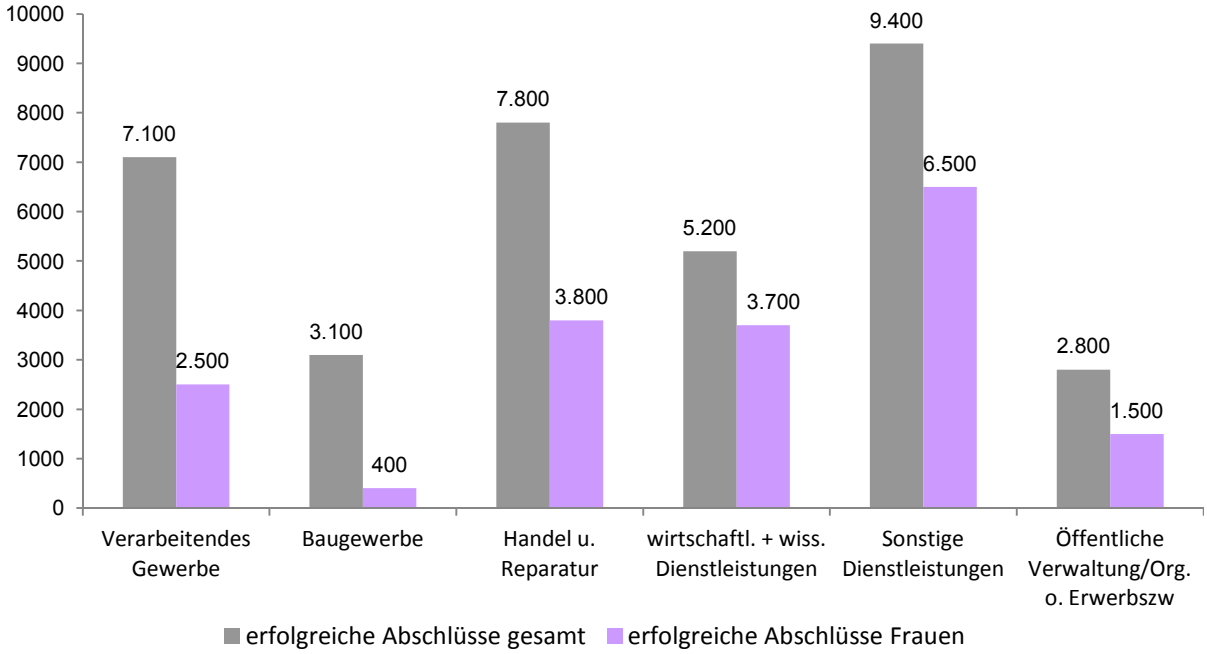
5.4 Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen

Als Grund für die geringere Zahl an Auszubildende in Hessen kommt, neben einem geringeren betrieblichen Angebot und einer niedrigeren Anzahl an Bewerbern, noch ein dritter Aspekt in Betracht: Die Zahl der erfolgreichen Ausbildungsabsolventen. Wenn eine überdurchschnittlich hohe Zahl an Auszubildenden die Ausbildung vor dem Stichtag abgeschlossen hat, sinkt die Zahl der beschäftigten Auszubildenden, auch wenn alle anderen Parameter unverändert bleiben.

Deutlich mehr Abschlüsse als im Vorjahr

Exakt dies konnte im ersten Halbjahr 2010 beobachtet werden: Hessenweit haben hochgerechnet etwa 36.500 Personen ihre Ausbildung erfolgreich abschließen. Dies bedeutet einen Anstieg gegenüber dem Vorjahr um 4.500. Hiervon waren 18.500 Frauen, was einem Anteil von rund 51 Prozent entspricht – die Mehrzahl der Ausbildungsabsolventen war wie bereits 2008 weiblich.

Abb. V-15: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2010 nach Wirtschaftszweigen, absolute Zahlen (gerundet)

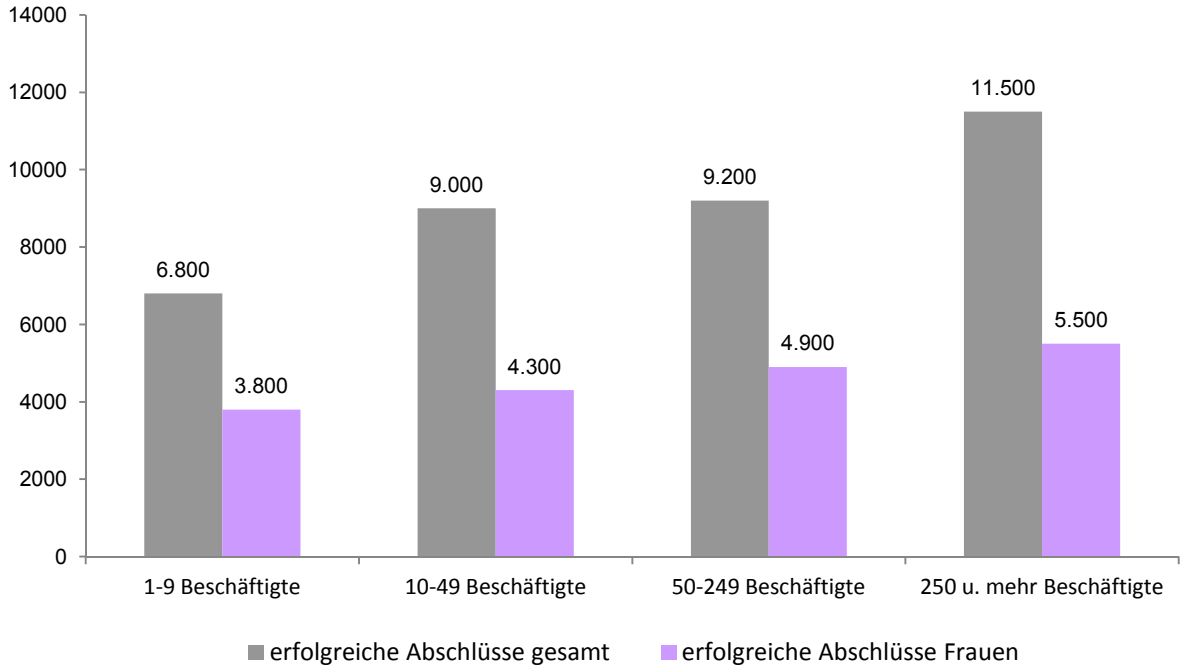


Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Die meisten Ausbildungsabsolventen gab es im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen. In diesem Sektor sowie den wirtschafts- und wissensorientierten Dienstleistungen ist zudem der Frauenanteil bei den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen besonders hoch. Eine untergeordnete Rolle spielen Ausbildungsabsolventinnen noch immer im Verarbeitenden und im Baugewerbe – dort sind nur etwa 13 Prozent der Absolventen weiblich.

Jeweils ein Viertel aller erfolgreichen Auszubildenden war in Klein- und Mittelbetrieben beschäftigt, über 30 Prozent in einem Großbetrieb. Die erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse von Frauen verteilen sich relativ gleichmäßig auf die verschiedenen Betriebsgrößen.

Abb. V-16: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2010, absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Übernahmen nach Ausbildung erneut leicht niedriger

Als letzter Indikator des betrieblichen Ausbildungsverhaltens nach der Krise wurde die Übernahme von Ausbildungsabsolventen untersucht. Bereits in den Vorjahren ging die Übernahmequote, d.h. der Anteil der übernommenen an allen Absolventen, jeweils zurück. Falls die Übernahmebereitschaft der Betriebe von ihrer wirtschaftlichen Lage beeinflusst wird und die Ausgangsthese von der verzögerten Reaktion des Ausbildung- und Arbeitsmarktes auch hier zutrifft, ist anzunehmen, dass die Quote im Jahr 2010 nochmals zurück gegangen ist.

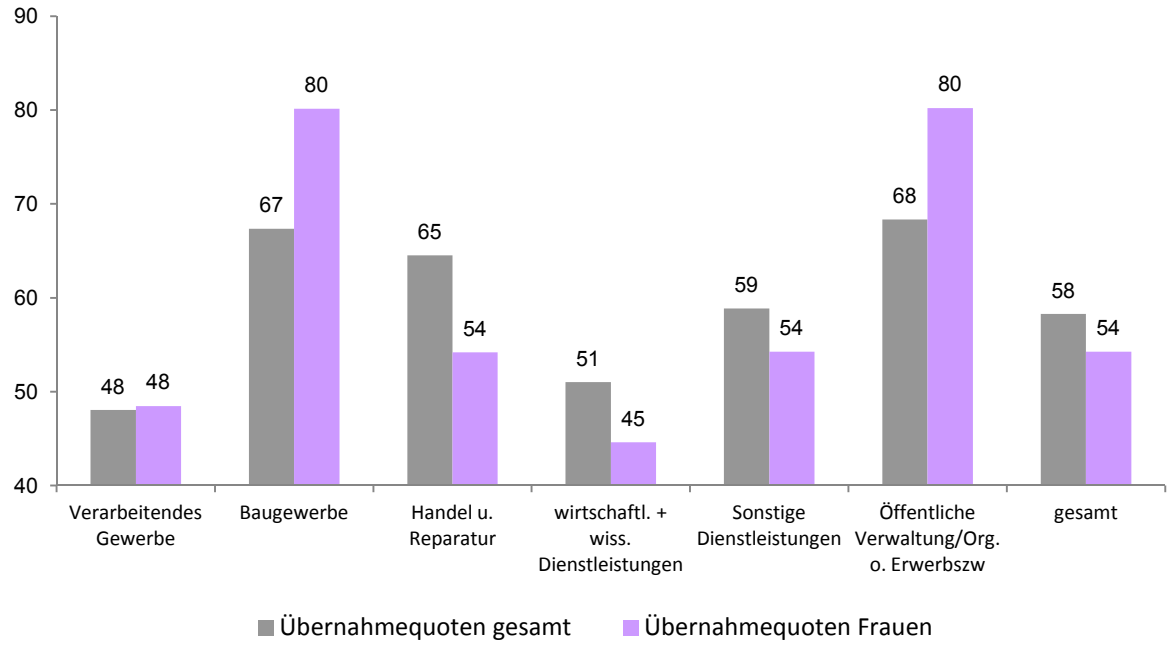
Die Zahlen des IAB-Betriebspanels bestätigen dies: Insgesamt wurden von den ca. 36.500 Personen, die ihre Ausbildung erfolgreich abschlossen, hochgerechnet etwa 21.300 nach

ihrer Ausbildung in den Betrieb übernommen. Dies entspricht einer Übernahmequote von 58 Prozent, was einen Rückgang um zwei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr bedeutet, und knapp zehn Prozentpunkte unter dem Wert des Jahres 2007 liegt. Einschränkend ist hierbei anzumerken, dass aufgrund der hohen Absolventenzahlen die absolute Zahl der Übernahmen 2010 um über 2.000 höher lag als im Jahr zuvor; zudem ist eine Nicht-Übernahme nicht zwingend dem Betrieb allein zuzuschreiben (s.u.).

Weiterhin noch etwas niedriger ist die Übernahmequote der weiblichen Auszubildenden. Im Vorjahr wurden 53 Prozent aller Frauen übernommen, die eine Ausbildung erfolgreich beendet hatten, im Jahr 2010 lag dieser Wert bei 54 Prozent, wodurch die Differenz zwischen männlichen und weiblichen Ausbildungsabsolventen deutlich geringer ausfällt als im Vorjahr.

Die besten Übernahmechancen haben Frauen in Baubetrieben sowie in der Öffentlichen Verwaltung – hier wurden vier von fünf weiblichen Auszubildenden übernommen.

Abb. V-17: Übernahmequoten in Hessen 2010 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

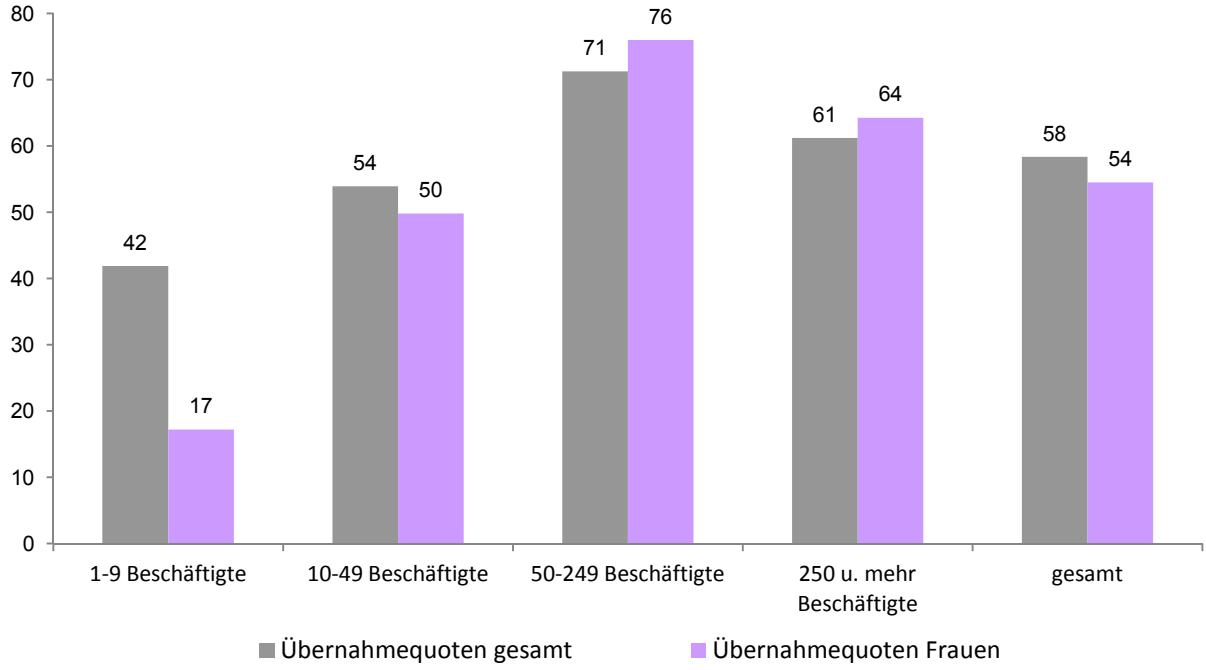
Allgemein zeigen sich in den einzelnen Branchen Differenzen bei den Übernahmequoten. Die schlechtesten Chancen, nach einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung übernommen zu werden, haben – anders als im Vorjahr - Absolventen im Verarbeitenden Gewerbe sowie den wirtschaftsnahen Dienstleistungen, wo nur etwa jeder zweite Auszubildende im Betrieb bleiben konnte. Die höchsten Übernahmequoten finden sich hingegen im Baugewerbe sowie der Öffentlichen Verwaltung, wo jeweils zwei Drittel der Auszubildenden übernommen wurden.

Insgesamt sind die Zahlen recht hohen Schwankungen unterworfen, weshalb ein sektoraler Konjunktureffekt nur schwer ablesbar ist.

Die Wahrscheinlichkeit, nach erfolgreicher Ausbildung auch übernommen zu werden, ist in Kleinstbetrieben am niedrigsten, in mittelgroßen Betrieben am höchsten. Die Veränderungen gegenüber dem Vorjahr sind durchweg relativ gering.

Bei der Übernahme weiblicher Absolventen fällt auf, dass diese in größeren Betrieben höhere Übernahmechancen haben als ihre männlichen Pendants, in kleineren Betrieben dagegen geringere. Besonders massiv ist diese Differenz bei den Kleinstbetrieben: Hier wurden 2010 nur 17 Prozent der weiblichen Auszubildenden übernommen.

Abb. V-18: Übernahmequoten in Hessen 2010 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Nicht-Übernahme geht häufig auf Auszubildende zurück

Die Nicht-Übernahme von Auszubildenden wurde im vorangegangen Abschnitt im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Lage betrachtet. Dies ist, wie obige Zahlen belegen, nicht falsch, ignoriert aber, dass es unterschiedliche Gründe für eine Übernahme oder Nicht-Übernahme gibt, die auch struktureller Natur sein können oder gar nicht auf den Betrieb, sondern die Auszubildenden zurück gehen. Im IAB-Betriebspanel wurde daher 2010 nach 2005 zum zweiten Male gefragt, aus welchem Grund eine Übernahme der Absolventen nicht zustande kam.

Hierbei lässt sich zunächst festhalten, dass die Wirtschaftskrise nur in relativ wenigen Fällen ursächlich für die Nicht-Übernahme der Absolventen ist: Nur knapp zehn Prozent der hessischen Betriebe, die ihre Auszubildenden teilweise oder komplett nicht übernommen haben, geben als Grund die unerwartete Wirtschaftsentwicklung an. Dies bedeutet jedoch nicht, dass dieser Grund zu vernachlässigen wäre, da hiervon hochgerechnet rund 1.600 Ausbildungsabsolventen betroffen waren, die bei günstigeren konjunkturellen Bedingungen wahrscheinlich übernommen worden wären.

Deutlich häufiger stand jedoch schon bei Beginn der Ausbildung fest, dass es zu keiner Übernahme kommen würde. 36 Prozent der hessischen Betriebe geben an, dass die Ausbildung wissentlich über Bedarf erfolgte, und von vorne herein nur ein Teil der Absolventen übernommen werden sollte.

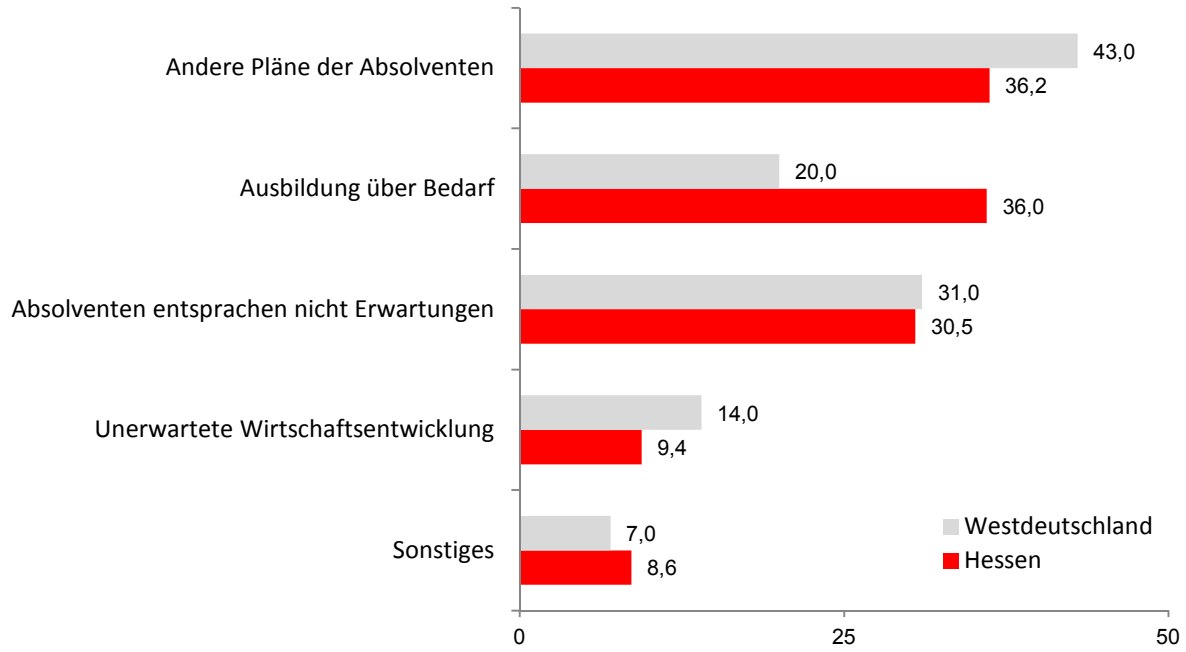
Neben diesen konjunkturellen und strukturellen Gründen kann die Übernahme auch aus Gründen erfolgen, die individuell an die Auszubildenden geknüpft sind. Zum einen kann seitens der Betriebe festgestellt werden, dass der Auszubildende nicht die geforderten Erwartungen erfüllt, um in eine dauerhafte Beschäftigung übernommen zu werden; dies ist in 30 Prozent der nicht übernehmenden hessischen Betriebe auch der Fall.

Zudem besteht die Möglichkeit, dass die Absolventen selbst kein Interesse an einer Übernahme besitzen, weil sie andere berufliche Pläne verfolgen. Dies erweist sich als der am häufigsten genannte Grund für die Nicht-Übernahme: Über 36 Prozent der Betriebe geben an, dass die Absolventen sie auf eigenen Wunsch verlassen haben.

Ein Blick auf die Vergleichswerte von 2005 führt zu interessanten Ergebnissen: Der Anteil der hessischen Betriebe, die aufgrund der veränderten Wirtschaftslage ihre Auszubildenden nicht übernahmen lag in jenem Jahr etwa doppelt so hoch wie im Nachkrisenjahr 2010 – umgekehrt gaben nur 18 Prozent der Betriebe an, dass die Absolventen andere Pläne hatten. Dies kann als Indiz gesehen werden, dass Übernahmen ursächlich nicht mit konjunkturellen Faktoren zusammenhängen und zugleich die individuellen Gründe an Bedeutung gewonnen haben.

Die Werte für Westdeutschland unterscheiden sich in einigen Punkten von den Angaben der hessischen Betriebe. Insbesondere ist der Anteil der Betriebe, der über Bedarf ausbildet, in Hessen deutlich höher, der Anteil der Betriebe, der aufgrund der Wirtschaftlage die Absolventen nicht übernehmen konnte, dagegen deutlich niedriger als im Durchschnitt der westdeutschen Betriebe.

Abb. V-19: Gründe für die Nicht-Übernahme von Ausbildungsabsolventen in Hessen und Westdeutschland 2010, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe, die Azubis nicht übernommen haben)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

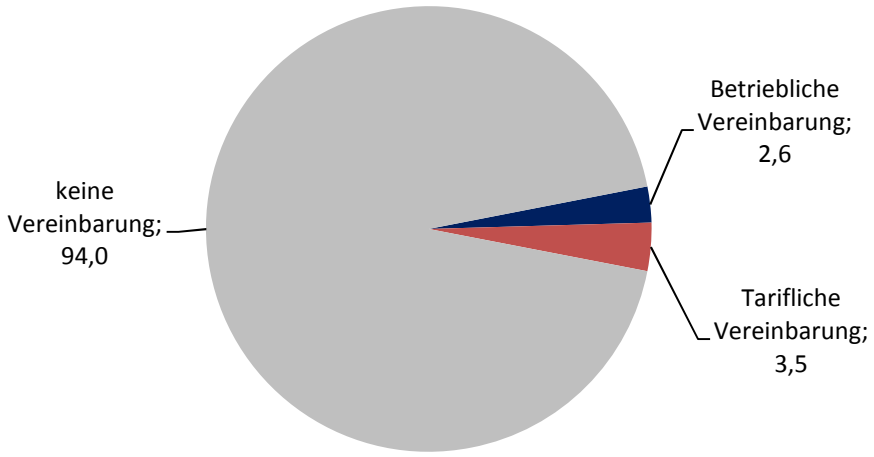
Da die Anteile, die sich auf die persönlichen Gründe beziehen, in etwa gleich ausfallen, lässt sich folgern, dass sich die hessischen Auszubildenden nicht wesentlich von den westdeutschen unterscheiden, die hessischen Betriebe aber bei der Ausbildungs- und Übernahmeentscheidung u.U. mehr Freiräume und weniger wirtschaftliche Zwänge haben als die westdeutschen Betriebe.

Nur wenige Betriebe besitzen Vereinbarungen zur Übernahme

Grundsätzlich liegt es im Entscheidungsspielraum jedes einzelnen Betriebs, ob er einen Ausbildungsabsolventen übernimmt oder nicht. Allerdings besteht die Möglichkeit, dass die Übernahme durch betriebliche oder tarifliche Regelungen festgelegt ist. Im IAB-Betriebspanel 2010 wurde zum ersten Mal nach der Existenz solcher Regelungen gefragt.

Es zeigt sich hierbei, dass in nur wenigen Betrieben solche Vereinbarungen getroffen wurden. Eine tarifliche Festlegung findet sich in 3,5 Prozent der hessischen Betriebe, eine innerbetriebliche Regelung der Übernahme nur in 2,6. Für 94 Prozent der hessischen Betriebe gilt demnach, dass sie bei der Übernahmeentscheidung an keinerlei Vereinbarung gebunden sind.

Abb. V-20: Vereinbarungen zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen in Hessen 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Aufgrund der geringen Fallzahlen ist eine weitere Differenzierung nicht möglich. Die Ergebnisse weisen jedoch darauf hin, dass sowohl betriebliche als auch tarifliche Vereinbarungen erwartungsgemäß in Großbetrieben häufiger anzutreffen sind und in Kleinbetrieben praktisch keine Rolle spielen.

Zudem finden sich solche Regelungen in nennenswerter Zahl vor allem in der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbscharakter, während in der Privatwirtschaft nur ein sehr geringer Teil der Betriebe die Übernahme der Auszubildenden verbindlich vereinbart.

5.5 Fazit

Ausgangsfrage des Kapitels war, ob das Ausbildungsverhalten der Betriebe in Hessen 2010 noch unter den Folgen der Wirtschaftskrise litt oder schon vom beginnenden Aufschwung geprägt war. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass der Ausbildungsmarkt tatsächlich ein Spätindikator der wirtschaftlichen Entwicklung ist: Das Ausbildungsverhalten der Betriebe reagiert mit Verzögerung auf negative konjunkturelle Effekte, weswegen 2010 viele Ausbildungskennziffern noch unter dem Einfluss der Wirtschaftskrise stehen.

Im Einzelnen trifft dies sowohl auf die Ausbildungsbeteiligung, die Ausbildungsintensität sowie die Übernahmebereitschaft der Betriebe zu, die allesamt etwas niedriger sind als im Jahr zuvor. Die Veränderungen sind jedoch nicht so massiv, dass von großen konjunkturellen Effekten auszugehen ist; insgesamt ist der Ausbildungsmarkt von strukturellen Faktoren und langfristigen Entwicklungen geprägt.

Der Anteil der hessischen Betriebe, der 2010 ausbildete, lag bei nur noch 31 Prozent und damit vier Prozentpunkte niedriger als zwei Jahre zuvor. Insbesondere im Dienstleistungsbereich bilden viele Betriebe nicht aus, wobei das ungenutzte Potenzial, d.h. der Anteil der Betriebe, der trotz Berechtigung nicht ausbildet, im von der Krise besonders betroffenen Produzierenden Gewerbe noch höher liegt.

Die Zahl der Auszubildenden insgesamt ging 2010 ebenfalls zurück, erneut vor allem im Produzierenden Gewerbe. Da zugleich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wieder anstieg, lag die Ausbildungsquote Hessens bei nur noch 4,9 Prozent und somit einen ganzen Prozentpunkt unter dem Vergleichswert von Westdeutschland.

Verantwortlich für den geringeren Anteil an Auszubildenden war unter anderem der Rückgang des Angebots an Ausbildungsstellen. 2010 boten hessische Betriebe deutlich weniger Ausbildungsplätze an als noch 2009. Zudem konnten nur knapp 83 Prozent dieser Stellen auch besetzt werden, was den niedrigsten Wert seit Beginn der Panelbeobachtung darstellt. Besonders groß waren die Besetzungsprobleme bei den Kleinbetrieben und in den Bereichen Handel und Sonstigen Dienstleistungen. Ob hier bereits erste Anzeichen für die Effekte des demografischen Wandels zu verzeichnen sind, wird sich in den nächsten Jahren zeigen.

Als weiterer Grund für die geringere Zahl an Auszubildenden ist schließlich die hohe Zahl an erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen zu nennen. 2010 beendeten rund 36.500 Auszubildende ihre Ausbildung, was langfristig betrachtet ein sehr hoher Wert ist. Rund 51 Prozent hiervon waren Frauen, womit die weiblichen Auszubildenden zum zweiten Male die Majorität der erfolgreichen Absolventen stellen.

Von diesen Absolventen wurden jedoch nur 58 Prozent in den Betrieb übernommen, was den niedrigsten Wert der letzten Jahre darstellt. Hierbei ist anzumerken, dass die Gründe häufig bei den Auszubildenden selbst zu suchen sind, die eine andere berufliche Orientierung suchen. Wirtschaftliche Gründe seitens der Betriebe sind nur recht selten maßgeblich für die Nicht-Übernahme.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass auf dem hessischen Ausbildungsmarkt die Krise 2010 noch nicht überwunden war. Für die Zukunft sollte bei anhaltendem Wachstum jedoch wieder mit positiveren Zahlen zu rechnen sein.

6 Betriebliche Weiterbildung

Wie sich das Weiterbildungsverhalten der Betriebe in Hessen im Jahr 2010 darstellte und welche Entwicklungen zu beobachten sind, wird im folgenden Abschnitt untersucht. Diese Betrachtung umfasst den Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, die Zahl der Beschäftigten, die hiervon profitieren, sowie die Art der eingesetzten Maßnahmen. Neben Stand und Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten im Allgemeinen erfolgt zudem für alle Fragen eine Differenzierung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen.

6.1 Weiterbildende Betriebe

Unter beruflicher Weiterbildung werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels sowohl formale als auch informelle Weiterbildungsangebote verstanden. Formale Weiterbildungsmaßnahmen sind im Allgemeinen in Form von Kursen, Seminaren oder Lehrgängen organisiert. Als informelle Weiterbildung werden hingegen all diejenigen Lernformen zusammengefasst, die nicht in dieser Art aufgebaut sind. Als Beispiel hierfür lässt sich selbstgesteuertes Lernen am Arbeitsplatz anführen.

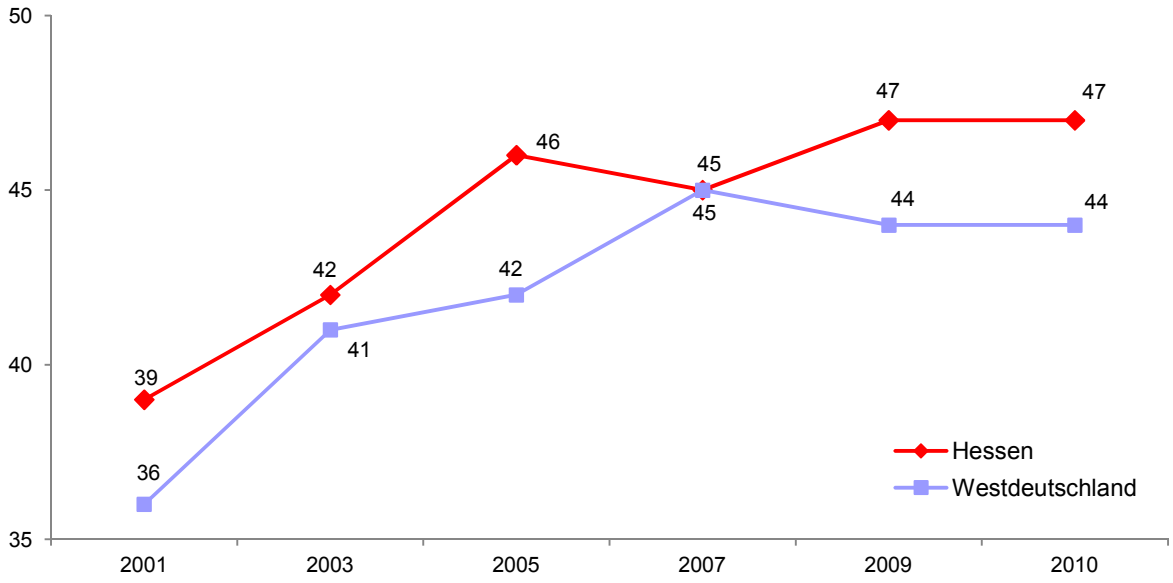
Erneut Anstieg der weiterbildenden Betriebe in Hessen

In den Betriebspanel-Auswertungen der vergangenen Jahre wurde eine tendenzielle Zunahme sowohl von betrieblicher Weiterbildungsbeteiligung (wie viele Betriebe fördern Weiterbildungsmaßnahmen?) als auch der Weiterbildungsintensität (wie viele Beschäftigte werden gefördert?) in Hessen konstatiert (vgl. Beckmann/Baden/Schmid 2006, Bieräugel/Schmid 2008). Dieser Trend setzte sich auch 2010 fort.

Laut dem IAB-Betriebspanel förderten im 1. Halbjahr 2010 etwa 47 Prozent aller hessischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen, indem sie Beschäftigte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblicher Weiterbildung freistellten und/oder diese Maßnahme finanzierten. Das entspricht hochgerechnet knapp 71.700 weiterbildenden Betrieben in Hessen. Im Vergleich mit den Vorjahren liegt der Wert des Jahres 2010 nochmals leicht höher, eine nachlassende Weiterbildungsaktivität ist auch bei Belebung der Konjunktur nicht zu beobachten.

Diese „betriebliche Weiterbildungsquote“ liegt in Hessen etwas höher als in Westdeutschland, was in den letzten Jahren praktisch immer der Fall war. Legt man die Entwicklung seit Beginn des Jahrzehnts zugrunde, nimmt die Bedeutung der Weiterbildung für die Betriebe in Hessen kontinuierlich und konjunkturunabhängig zu.

Abb. VI-1: Anteil von Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, an allen Betrieben in Hessen und Westdeutschland 2001-2010, Angaben in Prozent

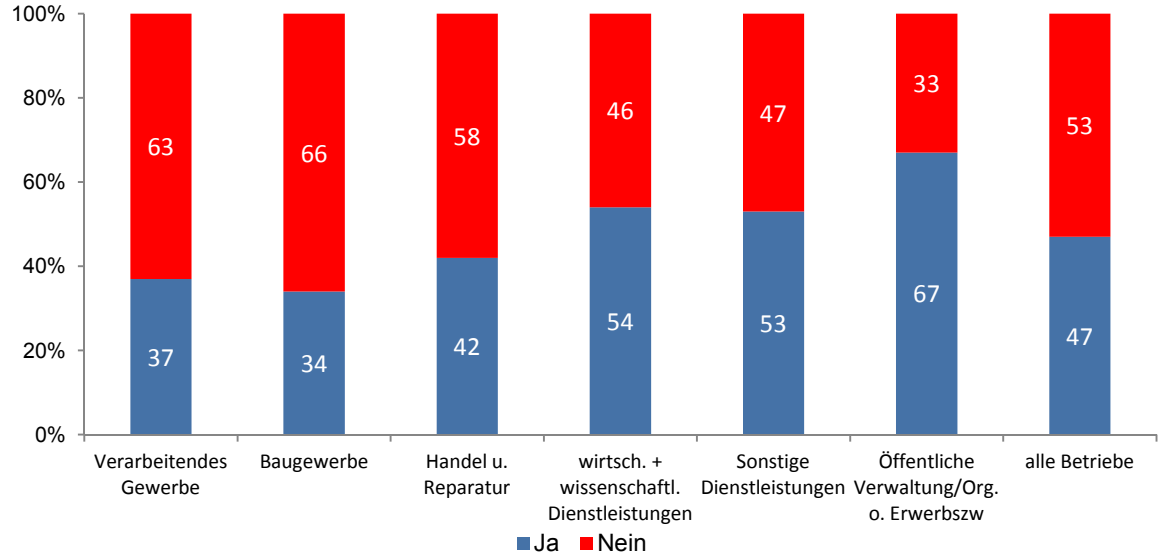


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 -2010, eigene Berechnungen

Öffentliche Verwaltung hat höchsten Anteil an weiterbildenden Betrieben

Differenziert nach Wirtschaftszweigen finden sich wie auch schon in der Vergangenheit anteilig im Bereich der öffentlichen Verwaltung und der Organisationen ohne Erwerbscharakter die meisten weiterbildenden Betriebe – rund zwei Drittel fördern hier Weiterbildungsmaßnahmen.

Abb. VI-2: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Ebenfalls überdurchschnittlich ist die Weiterbildungsbeteiligung im Dienstleistungsbereich; im Handel und dem Verarbeitenden Gewerbe liegt der Anteil unter dem Durchschnitt.

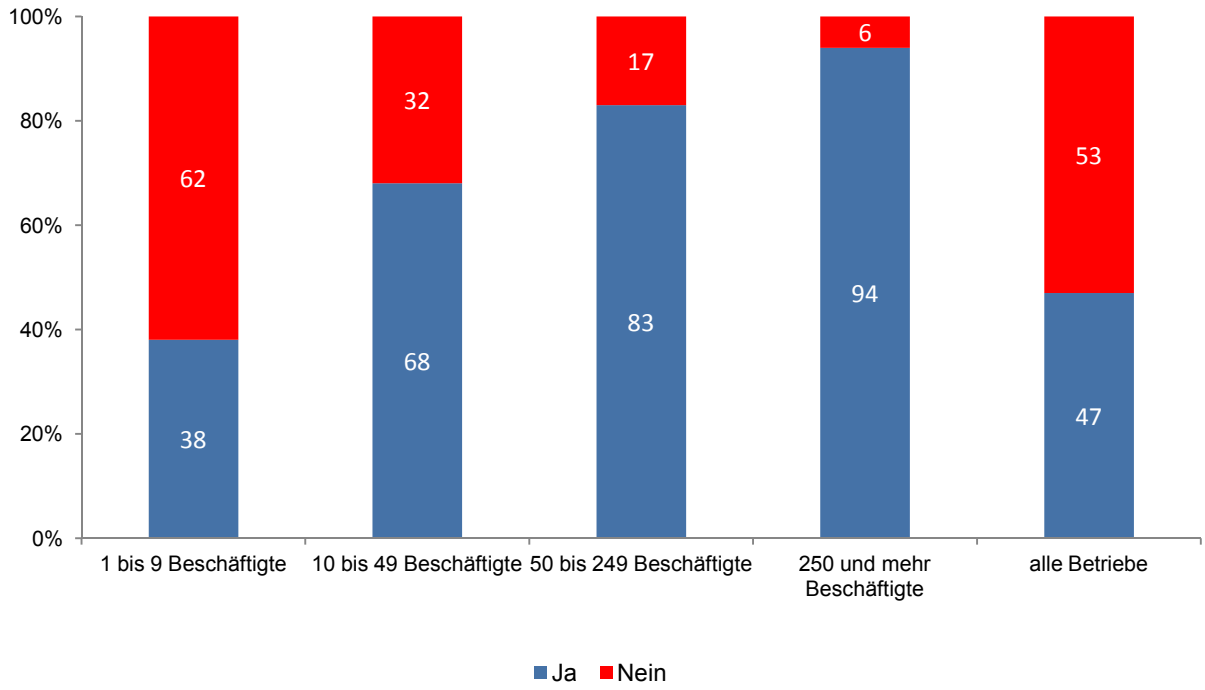
Die wenigsten weiterbildenden Betriebe finden sich im Baugewerbe. Hier bildeten nur etwa 34 Prozent der Betriebe ihre Mitarbeiter/innen weiter bzw. finanzierte Weiterbildungsmaßnahmen. Verglichen mit Westdeutschland ist dies jedoch ein eher hoher Wert; dort boten nur 29 Prozent der Baubetriebe Weiterbildungsmaßnahmen an.

Ein Blick zurück zeigt, dass auch in der Vergangenheit der Anteil der Weiterbildungsbetriebe im Baugewerbe häufig niedrig lag, im Jahr 2003 beispielsweise bei nur 31 Prozent, im Jahr 2009 gar nur 25 Prozent. Diese rasche Erholung des Jahres 2010 legt nahe, dass hier neben strukturellen auch konjunkturelle Faktoren wirksam sind.

Fast alle Großbetriebe fördern Weiterbildungsmaßnahmen

Mit steigender Betriebsgröße nimmt - wie stets auch in den Vorjahren - der Anteil der weiterbildenden Betriebe zu. Im ersten Halbjahr 2010 förderten nur etwa 38 Prozent der hessischen Kleinstbetriebe Weiterbildungsmaßnahmen, bei den Großbetrieben waren dies hingegen rund 94 Prozent.

Abb. VI-3: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

In Westdeutschland war die Weiterbildungssituation ähnlich, nur auf etwas niedrigerem Niveau: 34 Prozent der Kleinst- und 63 Prozent der Kleinbetriebe beteiligten sich an der Weiterbildung.

Interessant ist hierbei, dass die Anteile der weiterbildenden Betriebe des Jahres 2010 zwar in allen Größenklassen deutlich über jenen beispielsweise des Jahres 2002 liegen, sich aber seit 2005 nur noch wenig verändert haben – in den Groß- und Mittelbetrieben ist seitdem sogar ein leichter Rückgang zu beobachten. Offenbar haben die größeren hessischen Betriebe bei ihren Weiterbildungsaktivitäten eine gewisse Sättigung erreicht.

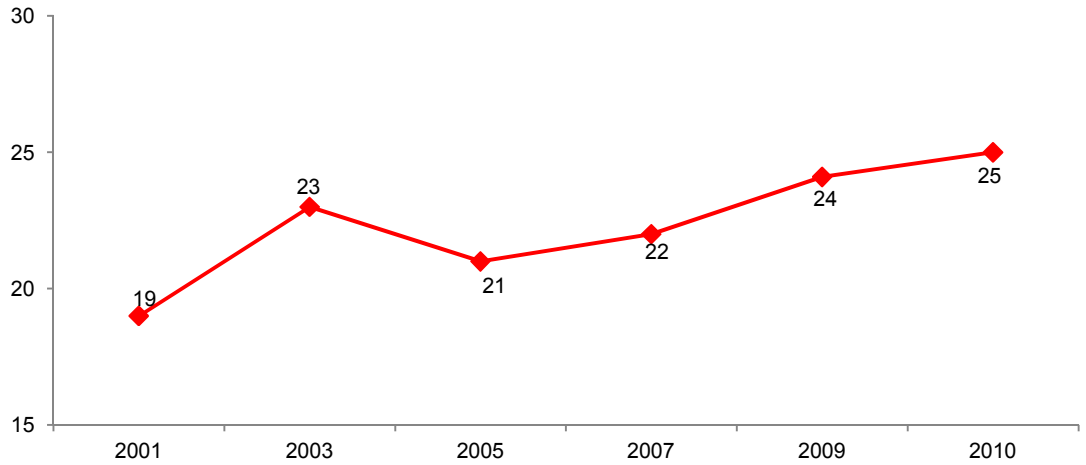
6.2 Geförderte Beschäftigte

Die Anzahl der fördernden Betriebe gibt noch keine Auskunft über die Zahl der geförderten Beschäftigten. So kann eine Zunahme des Anteils an fördernden Betrieben trotzdem mit einem Rückgang an Arbeitskräften, die an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, einhergehen, wenn z.B. aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten die Betriebe bei der Auswahl der Weiterbildungsbeteiligten strengere Maßstäbe anlegen. Um die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung zu analysieren, ist es daher wichtig, die Beschäftigten in die Betrachtung mit einzubeziehen.

Anteil geförderter Beschäftigter in der Weiterbildung erneut gestiegen

Im 1. Halbjahr 2010 wurden insgesamt knapp 25 Prozent aller Beschäftigten durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert, dies entspricht hochgerechnet ca. 686.000 Personen.

Abb. VI-4: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten in Hessen 2001-2010, Angaben in Prozent



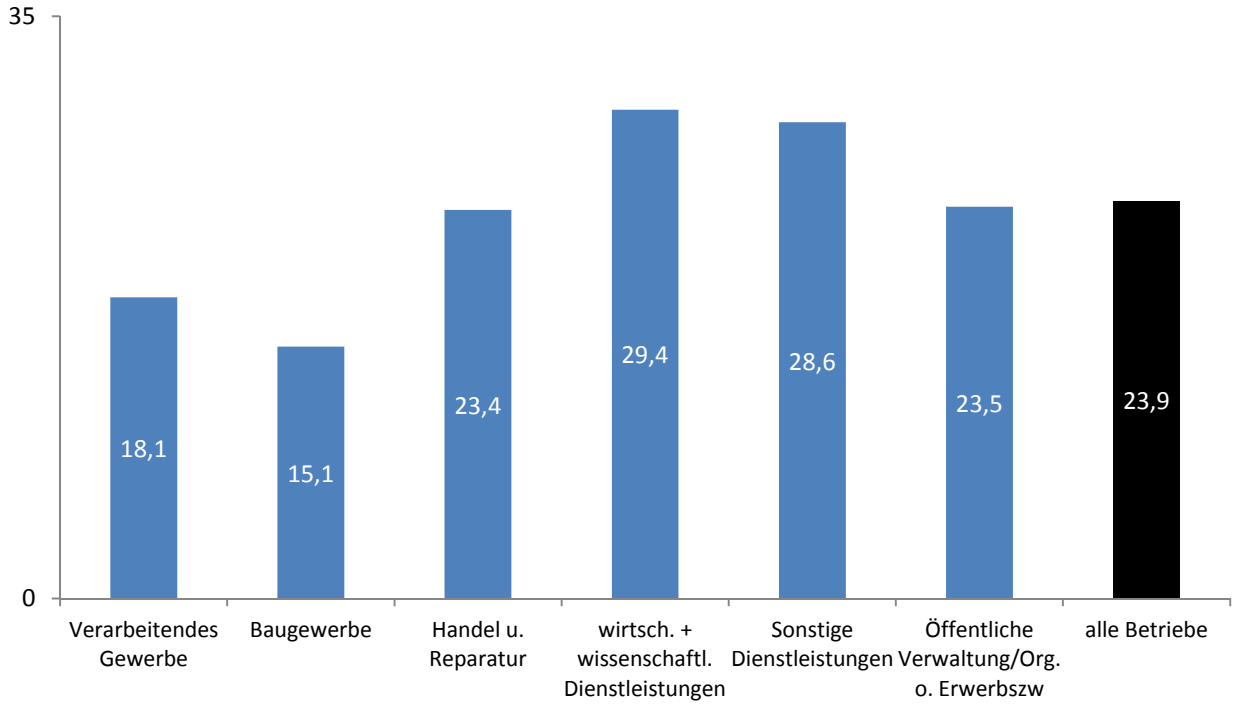
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001- 2010, eigene Berechnungen

Die Entwicklung der letzten Jahre ist in Hessen positiv: Der Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an allen Beschäftigten ist von 2001 bis 2009 um sechs Prozentpunkte gestiegen; konjunkturelle Schwankungen bei den geförderten Beschäftigten sind hierbei nicht zu verzeichnen.

Höchster Anteil der geförderten Beschäftigten im Dienstleistungssektor

Die Anteile der geförderten Beschäftigten variieren zwischen den Wirtschaftszweigen. Zunächst fällt auf, dass das Produzierende Gewerbe den geringsten Anteil an geförderten Beschäftigten aufweist. Der höchste Anteil an geförderten Beschäftigten findet sich im Dienstleistungssektor, insbesondere bei den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen. Dort wurden fast drei von zehn Beschäftigten im ersten Halbjahr 2010 gefördert, was die höchste sektorale Weiterbildungsquote seit Beginn der Auswertung im Jahr 2001 darstellt. Beschäftigte im Handel und der Öffentlichen Verwaltung haben durchschnittlich hohe Chancen, Weiterbildungsmaßnahmen gefördert zu bekommen.

Abb. VI-5: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

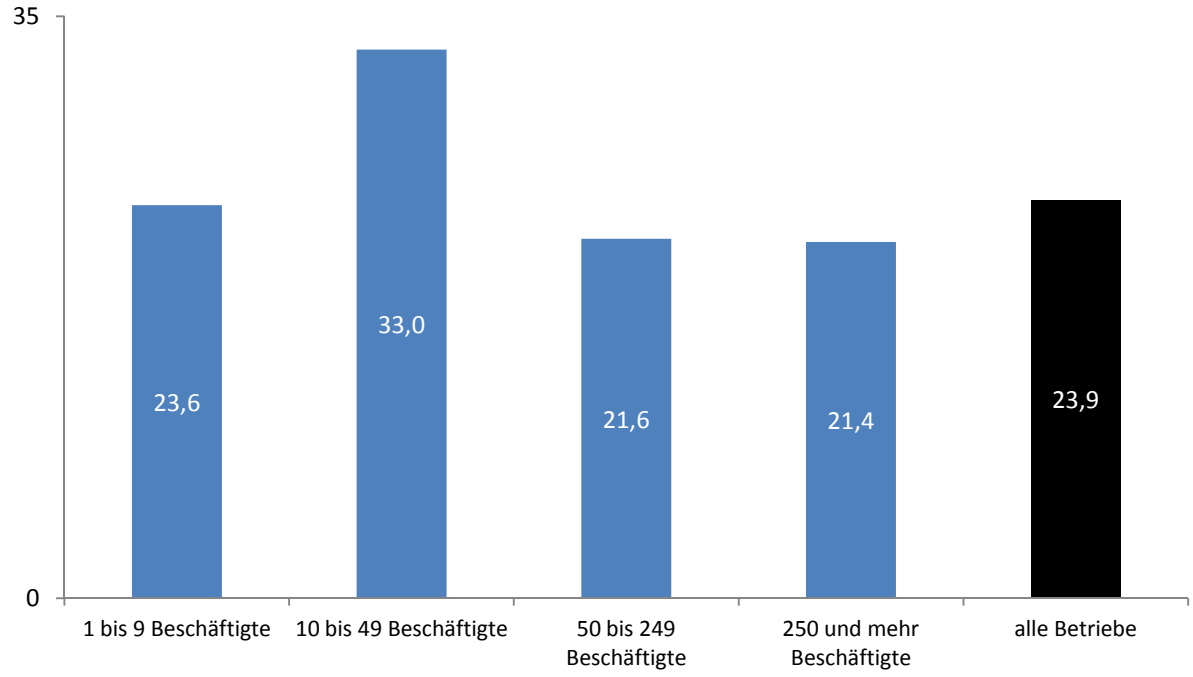
Hohe Weiterbildungsquote in Kleinbetrieben

Zwar fördern fast alle Großbetriebe Weiterbildungsmaßnahmen, die Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigten, eine Förderung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu erhalten, steigt jedoch keineswegs mit der Anzahl der Beschäftigten in einem Betrieb. Bezogen auf die Weiterbildungsteilnehmenden zeigt sich, dass die „Weiterbildungsquote für die Beschäftigten“ in den Mittel- und Großbetrieben mit rund 21 Prozent am geringsten ist.

Etwas höher liegt die Quote bei den Kleinstbetrieben, in denen durchschnittliche 24 Prozent der Beschäftigten gefördert werden. Den mit Abstand höchsten Anteil an geförderten Beschäftigten findet man dagegen in Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten – hier gibt es für ein Drittel der Beschäftigten ein Weiterbildungsangebot, was eine nochmalige Zunahme um fünf Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr darstellt.

Der Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre zeigt zudem, dass Kleinstbetriebe noch im Jahr 2001 den geringsten Anteil an geförderten Beschäftigten aufwiesen, während Großbetriebe mit damals 23 Prozent den höchsten Anteil verzeichnen konnten. Der Zuwachs an Weitergebildeten geht demnach primär auf das Konto der kleineren Betriebe, während bei den Großbetrieben eine gewisse Stagnation zu beobachten ist.

Abb. VI-6: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

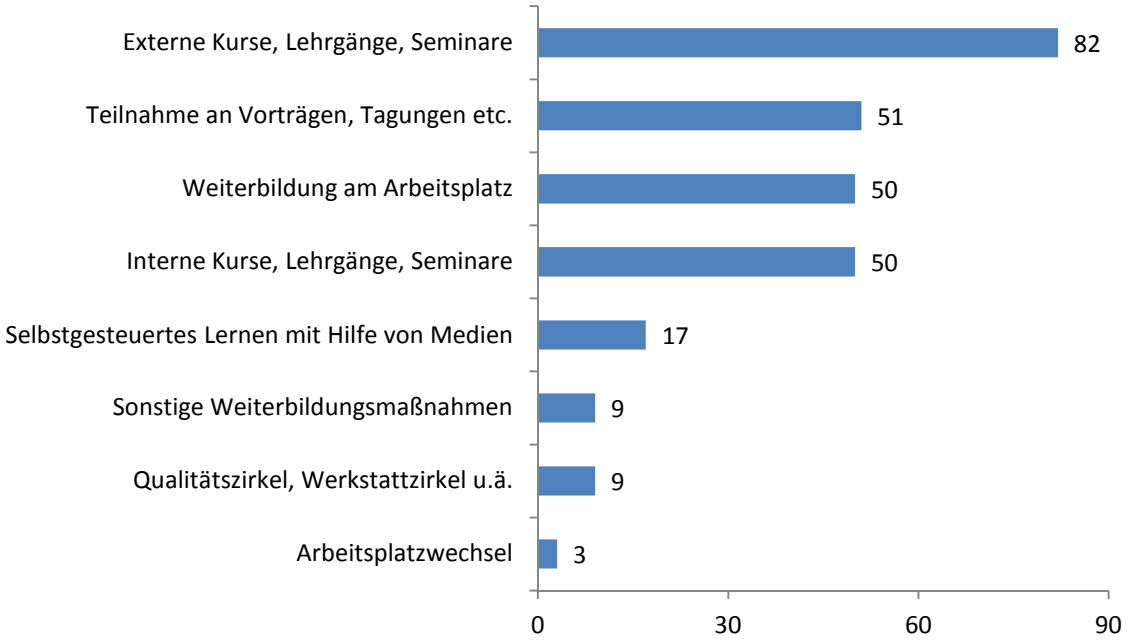
6.3 Art der Maßnahme

Neben der Struktur der weiterbildenden Betriebe und Beschäftigten wird auch die Art der Weiterbildungsmaßnahmen erhoben. Für die Weiterbildungsakteure ist dies von Interesse, um ausreichend Weiterbildung in der gewünschten Art anbieten zu können, zudem ermöglicht dies Aufschlüsse über die betrieblichen Präferenzen und deren Entwicklung.

Externe Kurse sind mit Abstand die häufigste Art der Weiterbildung

Im ersten Halbjahr 2010 stellten 82 Prozent der weiterbildenden Betriebe ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für externe Kurse, Lehrgänge und Seminare frei bzw. finanzierten sie ganz oder teilweise. Alle anderen Weiterbildungsarten sind deutlich weniger verbreitet: Jeweils etwa die Hälfte der Betriebe förderte die Weiterbildung am Arbeitsplatz, interne Kurse, Lehrgänge und Seminare, sowie die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u. ä., sonstige Weiterbildungsformen wie Arbeitsplatzwechsel oder Qualitäts- und Werkstattzirkel werden nur selten genannt.

Abb. VI-7: Art der geförderten Maßnahmen in Hessen 2010, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



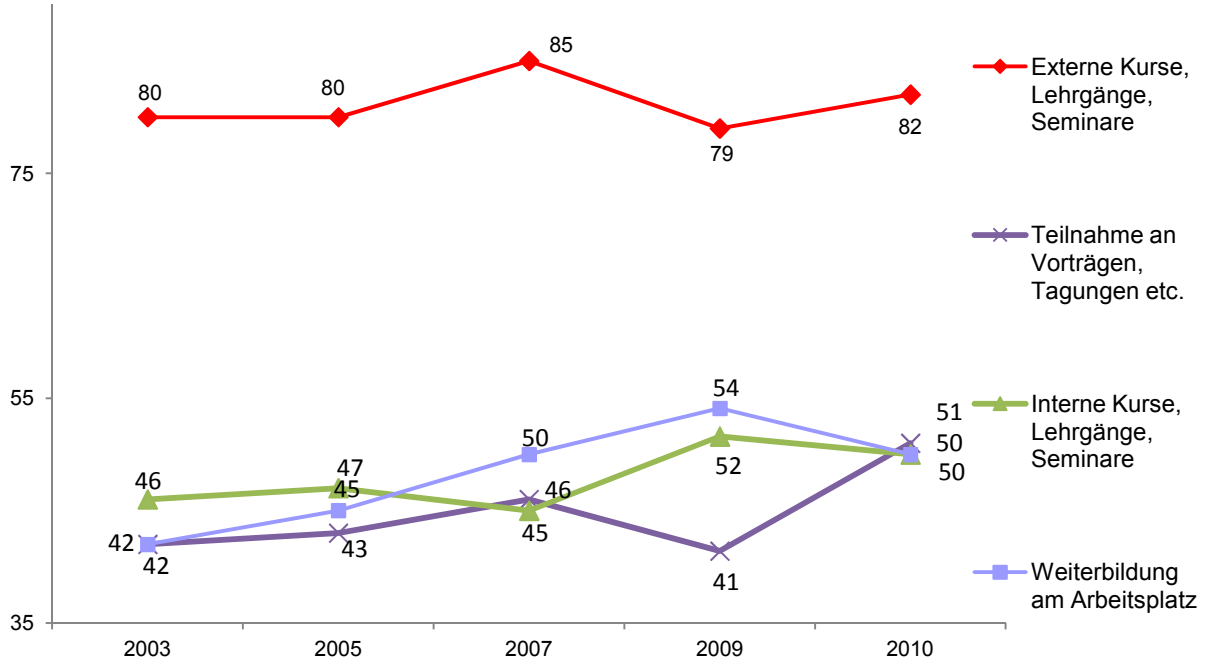
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Teilnahme an Vorträgen gewinnt wieder an Bedeutung

Die Frage nach den Weiterbildungsarten wird bereits seit 2003 erhoben, so dass sich mögliche Präferenzverschiebungen seitens der Betriebe in einer Zeitreihe abbilden lassen. Aller-

dings fallen die Veränderungen in diesem Zeitraum eher moderat aus. Nimmt man als Referenz das Jahr 2003, liegen die aktuellen Zahlen für die vier wichtigsten Weiterbildungsformen zumeist nicht weit von diesen Wert entfernt, mit zwei Ausnahmen: Der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung am Arbeitsplatz einsetzen bzw. die die Teilnahme an Vorträgen und Tagungen förderten, ist in diesem Zeitraum um jeweils etwa acht Prozentpunkte gestiegen. Besonders die kurzfristige Erhöhung des Anteils der Veranstaltungsteilnahmen überrascht; der bisherige Trend schien eher darauf hinzuweisen, dass flexiblere und kostengünstigere Weiterbildungsarten an Relevanz gewinnen.

Abb. VI-8: Die wichtigsten geförderten Maßnahmen in Hessen 2003-2010, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)

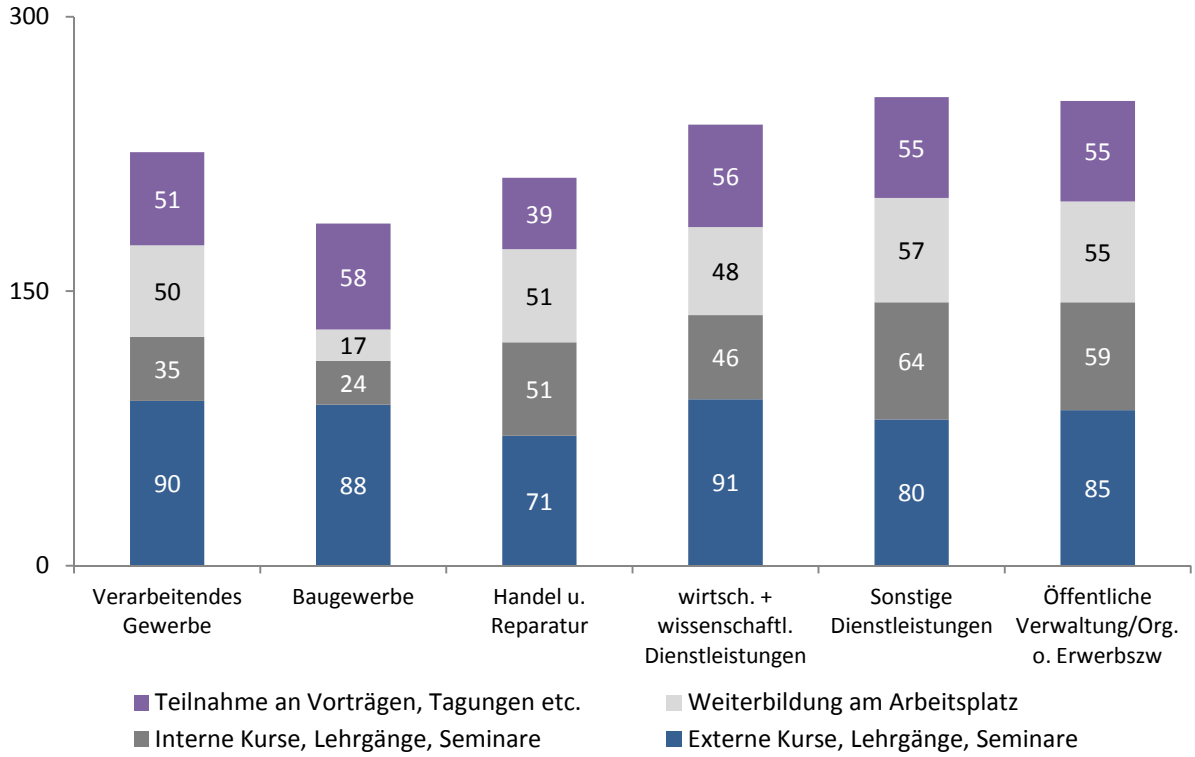


Quelle: IAB-Betriebspanel 2003-2010, eigene Berechnungen

Baugewerbe zeigt geringste Vielfalt an Weiterbildungsarten

Die Betrachtung der wichtigsten Maßnahmen nach Wirtschaftszweigen zeigt deutliche Unterschiede in der Nutzung. Die breiteste Nutzung der Weiterbildungsarten findet sich in der Öffentlichen Verwaltung und bei den Sonstigen Dienstleistungen, bei denen alle Formen der Qualifizierung weit überdurchschnittlich zum Einsatz kommen. Im Baugewerbe fällt hingegen der niedrige Anteil der Betriebe auf, die interne Kurse, Lehrgänge, Seminare und insbesondere Weiterbildung am Arbeitsplatz durchführen lassen, während hohe Präferenzen für externe Kurse und der Teilnahme an Veranstaltungen bestehen.

Abb. VI-9: Geförderte Maßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)

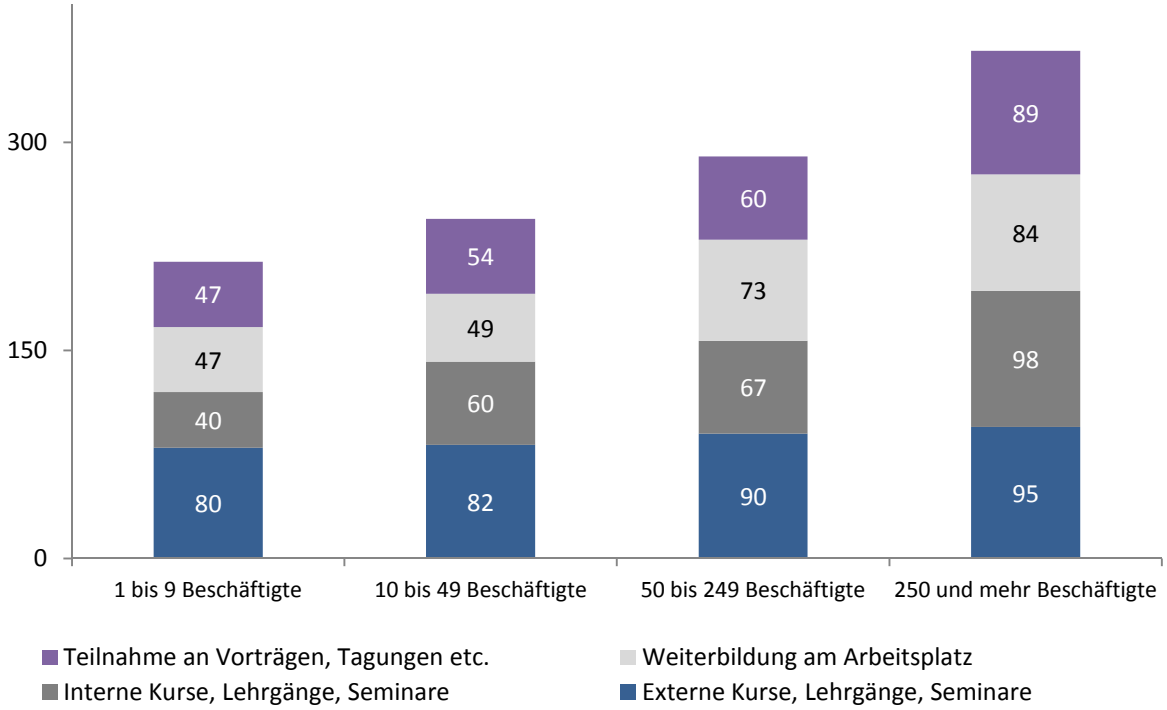


Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Großbetriebe nutzen alle Weiterbildungsarten parallel

Nach Betriebsgrößenklassen differenziert zeigen sich kaum Auffälligkeiten. Tendenziell steigt bei allen Weiterbildungsarten mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die einzelnen Weiterbildungsmaßnahmen freistellen bzw. diese ganz oder teilweise finanzieren, kontinuierlich und relativ gleichmäßig an. In Großbetrieben kommen daher in der Regel praktisch alle Formen von Weiterbildung gleichermaßen zum Einsatz.

Abb. VI-10: Geförderte Maßnahmen nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2010, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

6.4 Fazit

Fort- und Weiterbildung sind für die hessischen Betriebe relativ konjunkturabhängig von hoher Bedeutung. Sowohl der Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen durchführten oder förderten, als auch die Zahl der Beschäftigten, die hiervon profitierten, ist gegenüber den Vorjahren erneut angestiegen; der Anteil der geförderten Beschäftigten erreichte mit 25 Prozent den höchsten Stand der Panelbeobachtung.

Hessen liegt damit in punkto Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsintensität über dem westdeutschen Durchschnitt. Ein Grund hierfür könnte die Branchenstruktur Hessens mit einem hohen Dienstleistungsanteil und einem geringeren Anteil an Betrieben des Produzierenden Gewerbes sein, denn letztere haben eher niedrige Weiterbildungsquoten, während in den Dienstleistungsbetrieben überdurchschnittlich viele Beschäftigte qualifiziert werden.

Auch ist der Anteil der Betriebe, die überhaupt Weiterbildung fördern, in diesen Sektoren höher, während sich bei der Betriebsgröße ein etwas anderes Bild zeigt: Beschäftigte von Kleinbetrieben haben die höchste Wahrscheinlichkeit, durch ihren Betrieb für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert zu werden, obwohl kleinere Betriebe einen eher geringen Anteil an fördernden Betrieben aufweisen.

Nach wie vor ist die Teilnahme an externen Kursen und Lehrgängen die häufigste Form der betrieblichen Weiterbildung – acht von zehn hessischen Betrieben fördern dies. Jeweils die Hälfte der weiterbildenden Betriebe setzt ebenso auf interne Kurse und Weiterbildung am Arbeitsplatz sowie die Teilnahme an Vorträgen und Tagungen. Nachdem letzteres in den vergangenen Jahren an Bedeutung verlor, war hier binnen Jahresfrist ein deutlicher Zuwachs zu verzeichnen. Der letztjährige konstatierte Trend zu kurzfristigen, günstigen und flexiblen Weiterbildungsformen könnte vor diesem Hintergrund und der stabilen Bedeutung externer Kurse verfrüht angekündigt worden sein.

7 Arbeitszeiten

Die Arbeitszeit ist ein wirtschafts- und tarifpolitisches Dauerthema. In den 80er und 90er Jahren standen hierbei die Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitszeitverkürzung im Vordergrund; seitdem dreht sich die Debatte zunehmend um Fragen der Flexibilisierung und der Verlängerung der Arbeitszeit. Hintergrund dieses Wandels ist die Herausforderung für die Betriebe, flexibel auf Auftrags- und Produktionsschwankungen zu reagieren und somit im stärkeren internationalen Wettbewerb bestehen zu können. Die betrieblichen Arbeitszeiten haben hierbei eine Schlüsselfunktion – nur wer sein Arbeitsvolumen entsprechend gestaltet, kann adäquat auf die jeweilige Marktlage reagieren.

Zur Steuerung der Arbeitszeiten existiert eine Fülle von Instrumenten, darunter Überstunden, Arbeitszeitkonten oder Teilzeitarbeit. Diese unterscheiden sich hinsichtlich ihres Flexibilitätspotenzials und den jeweiligen Kosten für die Betriebe, weshalb in der Vergangenheit eine Verschiebung ihrer Bedeutung beobachtet werden konnte:

- Die Teilzeitarbeit ist mittlerweile branchenübergreifend derart verbreitet, dass die Zuordnung zu den atypischen Beschäftigungsformen nicht mehr zutreffend scheint (vgl. Kap. 3.3.1).
- Das Instrument der Überstunden, das für die Betriebe in der Regel mit höheren Kosten verbunden ist, kam tendenziell seltener zum Einsatz.
- Zumindest in größeren Betrieben etablierten sich Arbeitszeitkonten.
- In der jüngeren Vergangenheit ist eine Zunahme der betrieblich oder tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeiten zu beobachten.

Der folgende Abschnitt greift – neben der Darstellung des Status quo im Jahre 2010 – die Frage auf, ob diese langfristigen Trends ihre Fortsetzung fanden, also ob strukturelle Faktoren weiterhin maßgeblich sind.

Da der Befragungszeitraum der hier untersuchten Welle des Betriebspanels im Juli 2010 lag und die Fragen sich auf den Zeitraum 2009 bis Mitte 2010 beziehen, ist es naheliegend, die kurzfristigen Auswirkungen der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise auf die Arbeitszeiten der Betriebe zu betrachten, zumal viele betriebliche Aktivitäten erst mit Verzögerung zu beobachten sind.

Dieser Frage gehen wir bei allen genannten Themen ebenfalls nach; zudem werden, wo immer dies sinnvoll erscheint, strukturelle und regionale Differenzen untersucht. Konkret wird aber gleich zu Anfang des Kapitels ein Thema untersucht, das unmittelbar mit der Krise zusammenhängt: die Ausweitung der Kurzarbeit in den Jahren 2009 und 2010.

7.1 Kurzarbeit

Die Wirtschafts- und Finanzmarktkrise sorgte für einen Anstieg der Arbeitslosenzahlen; dieser fiel jedoch deutlich moderater aus, als dies die ökonomischen Kennziffern nahe gelegt hätten. Das Flexibilisierungsinstrument, das hierfür häufig als maßgeblich angesehen wird, ist die Kurzarbeit (OECD 2010).

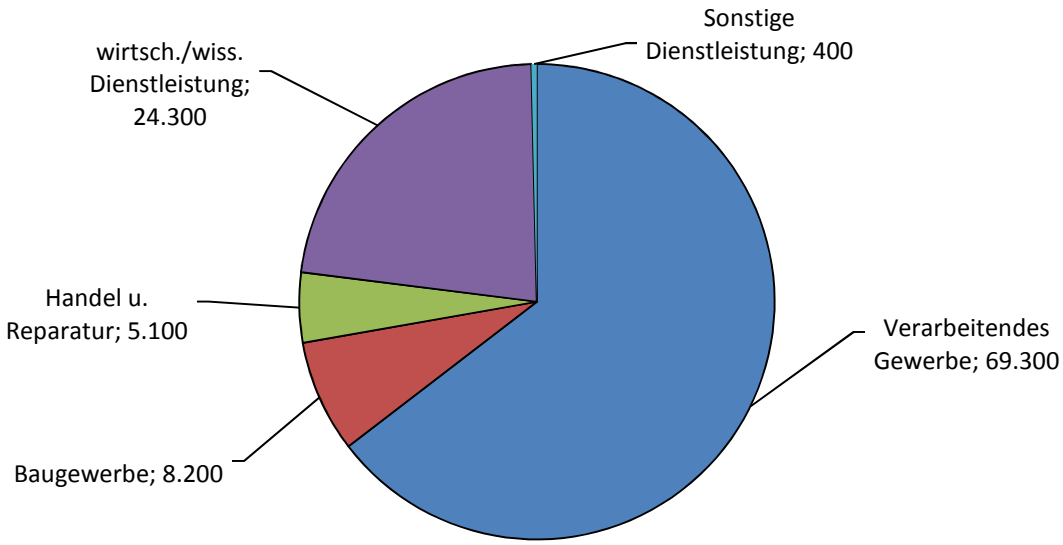
Die Kurzarbeit bietet Betrieben die Möglichkeit, Mitarbeiter zu geringen Kosten im Betrieb zu halten und Entlassungs- und Wiedereinstellungskosten zu sparen (vgl. Bach/Spitznagel 2009). Dies ist insbesondere dann von Vorteil, wenn die Auswirkungen der Krise eher kurzfristig sind und bei verbesserter konjunktureller Lage rasch eingearbeitete Fachkräfte benötigt werden.

Gemäß den Angaben des IAB stieg die Kurzarbeit 2009 sprunghaft an und lag im Jahresdurchschnitt bundesweit bei über einer Million (vgl. IAB 2010). In Hessen betraf dies rund 160.000 Beschäftigte, wobei erwartungsgemäß große sektorale Differenzen bestanden (vgl. Nüchter/Schmid 2010c). Zu erwarten ist für das Jahr 2010, dass aufgrund der günstigeren ökonomischen Situation dieses Instrument weniger verbreitet ist.

Von Kurzarbeit sind vor allem Beschäftigte in der Produktion betroffen

Dies trifft auch zu: Insgesamt waren hochgerechnet rund 107.300 Personen von der Kurzarbeit betroffen, was einem Rückgang um knapp 55.000 entspricht.

Abb. VII-1: Von Kurzarbeit betroffene Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen im 1. Halbjahr 2010 in Hessen, absolute Zahlen (gerundet)



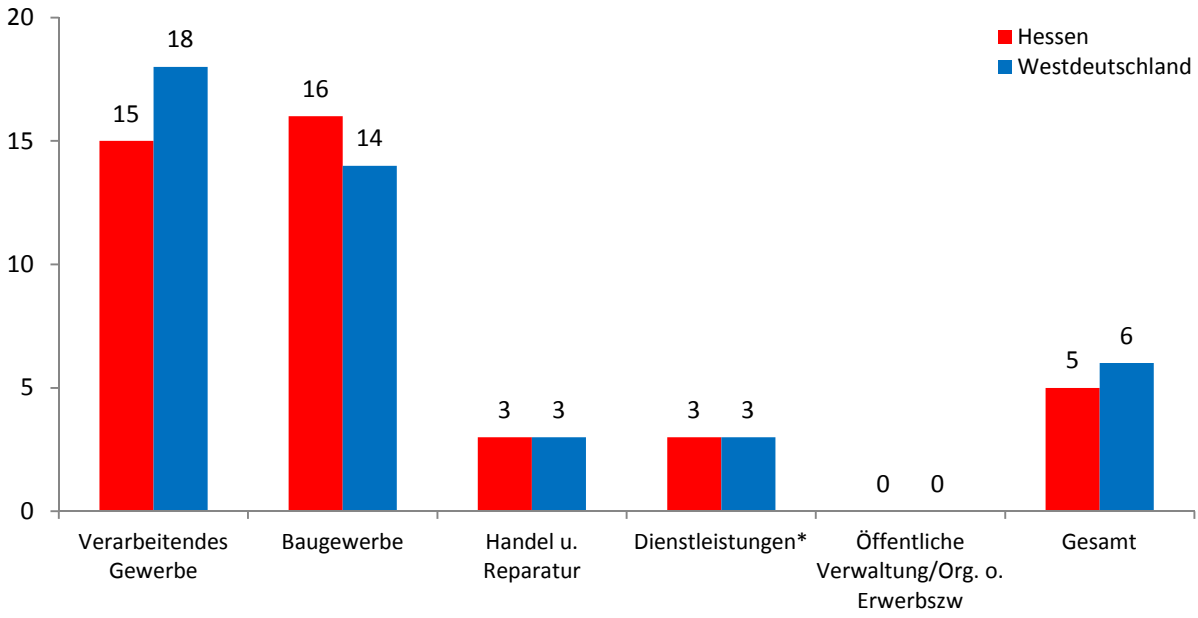
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Die Verteilung dieser Beschäftigten ist gegenüber 2009 dagegen nahezu unverändert: Erneut entfällt das Gros dieser Beschäftigten auf das Verarbeitende Gewerbe. Fast zwei Drittel aller Kurzarbeiter sind allein in diesem Sektor zu finden. Ebenfalls recht viele Beschäftigte der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen waren 2010 in Kurzarbeit, während in den Sektoren Handel/Reparatur, Sonstige Dienstleistungen und dem Baugewerbe in Hessen die Kurzarbeit quantitativ weniger bedeutsam war.

Jeder zwanzigste hessische Betrieb nutzte auch 2010 Kurzarbeit

Ein ähnlicher Rückgang ist bei den Betrieben selbst jedoch nicht zu beobachten: Obwohl die Wirtschaftskrise im ersten Halbjahr 2010 weitgehend überwunden war, nutzten weiterhin rund fünf Prozent der hessischen Betriebe die Kurzarbeit zur Stabilisierung der Beschäftigung. Dieser Wert liegt deutlich über den Werten von 2003 (3 Prozent) oder 2006 (0,8 Prozent), ist gegenüber dem ersten Halbjahr 2009 aber unverändert.

Abb. VII-2: Anteil der Betriebe mit Kurzarbeit im 1. Halbjahr 2010 in Hessen und Westdeutschland nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen
**Der Dienstleistungsbereich wird für Westdeutschland nur aggregiert ausgewiesen*

Mit anderen Worten: Zwar sind 2010 deutlich weniger Beschäftigte betroffen von Kurzarbeit - hochgerechnet knapp vier Prozent aller Beschäftigten in Hessen; die Zahl der Betriebe, die Kurzarbeit nutzten, blieb jedoch konstant. Da Beschäftigungsmaßnahmen häufig mit Verzögerung auf konjunkturelle Effekte reagieren, liegt die Vermutung nahe, dass hierfür noch die

Spätfolgen der Krise maßgeblich sind und die betroffenen Betriebe erst langsam die Kurzarbeit zurückfahren.

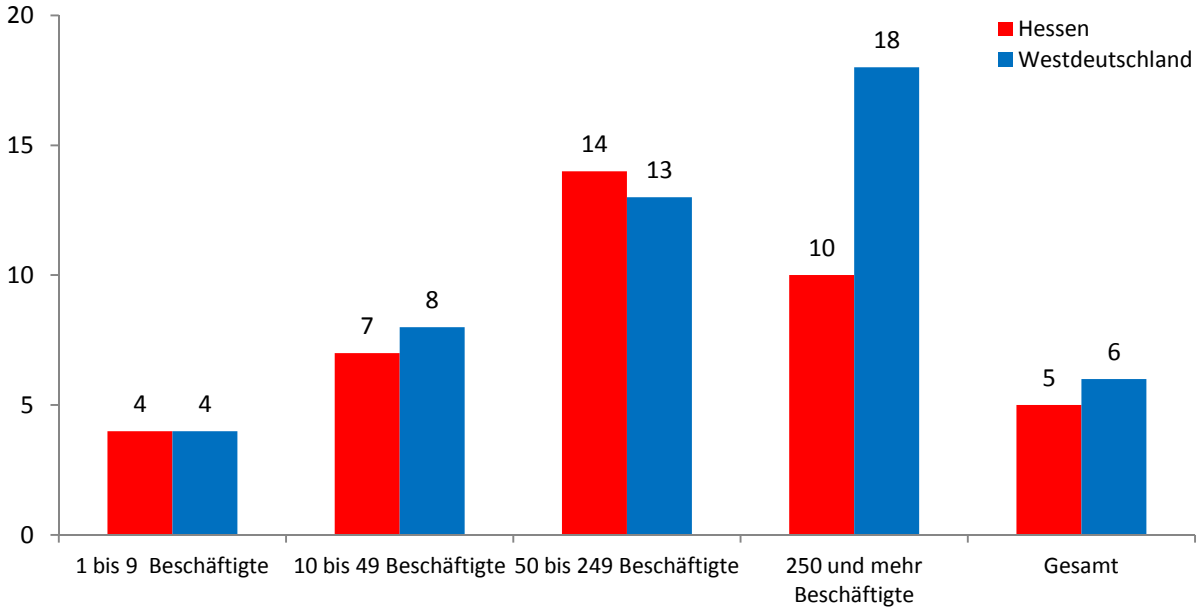
Da die Krise besonders das Produzierende Gewerbe (Verarbeitendes und Baugewerbe) traf, ist es wenig überraschend, dass diese Betriebe überdurchschnittlich häufig Kurzarbeit einsetzten. Rund jeder sechste Betrieb in diesen Sektoren nutzte 2010 die Kurzarbeit, um die Auswirkungen der Krise zu dämpfen. Im Handel und dem Dienstleistungsbereich lag der Anteil der Betriebe mit Kurzarbeit dagegen bei nur drei Prozent, in der Öffentlichen Verwaltung spielt dieses Instrument überhaupt keine Rolle. Die Differenzen zwischen Hessen und Westdeutschland insgesamt sind hierbei durchgehend sehr gering.

In Kleinbetrieben spielt Kurzarbeit kaum eine Rolle

Mittel- und Großbetriebe sind in der Regel überdurchschnittlich exportorientiert. Daher überrascht es nicht, dass diese von der Krise schwerer betroffen waren und weitaus häufiger Kurzarbeit einsetzten.

Interessant ist hierbei, dass in den alten Bundesländern der Anteil der kurzarbeitenden Betriebe mit steigender Größe durchgehend zunimmt, während in Hessen vor allem mittelgroße Betriebe auf Kurzarbeit setzten und in den hessischen Großbetrieben seltener als in Westdeutschland Kurzarbeit genutzt wurde.

Abb. VII-3: Anteil der Betriebe mit Kurzarbeit im 1. Halbjahr 2010 in Hessen und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

7.2 Durchschnittliche Wochenarbeitszeit

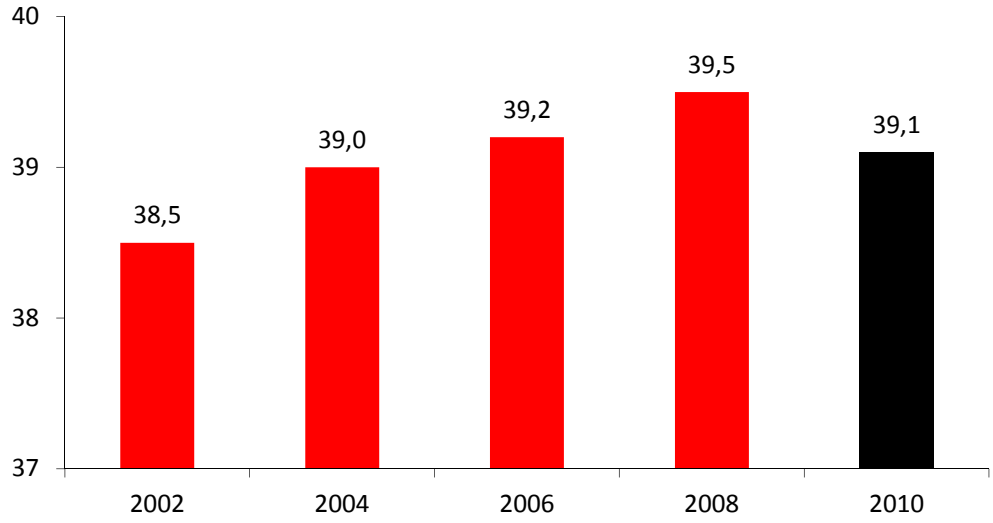
Nachdem bis in die 1990er Jahre eine schrittweise Abnahme der vereinbarten Arbeitszeit zu verzeichnen war (vgl. Bauer/Munz 2005), war im folgenden Jahrzehnt eine Umkehr dieses Trends zu beobachten. Der Fokus lag in der Folge auf Arbeitszeitverlängerungen und Flexibilisierungen des Arbeitsvolumens, die zur Kostensenkung und zur Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit beitragen sollten.

Da die betriebliche Wochenarbeitszeit weitgehend tariflichen Regeln unterworfen ist, ist zu erwarten, dass es auch mit dem beginnenden Aufschwung zu keinen starken Veränderungen kam. Gleichwohl stellt sich die Frage, ob die allgemeine Entwicklung auch 2010 ihre Fortsetzung fand oder gestoppt wurde, und ob hierbei sektorale Differenzen zu beobachten sind.

Wochenarbeitszeit sinkt: Trendumkehr?

Die Wochenarbeitszeit, die hessische Betriebe mit ihren Vollzeitbeschäftigten vertraglich vereinbart haben, lag 2010 bei durchschnittlich 39,1 Stunden. Die bedeutet gegenüber 2008 einen Rückgang um 0,4 Stunden (bzw. 24 Minuten). Somit ist tatsächlich erstmals seit Beginn der Regionalauswertung die Wochenarbeitszeit in Hessen wieder gesunken.

Abb. VII-4: Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten für Vollbeschäftigte in Hessen 2002-2010, Angaben in Std.



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2010, eigene Berechnungen

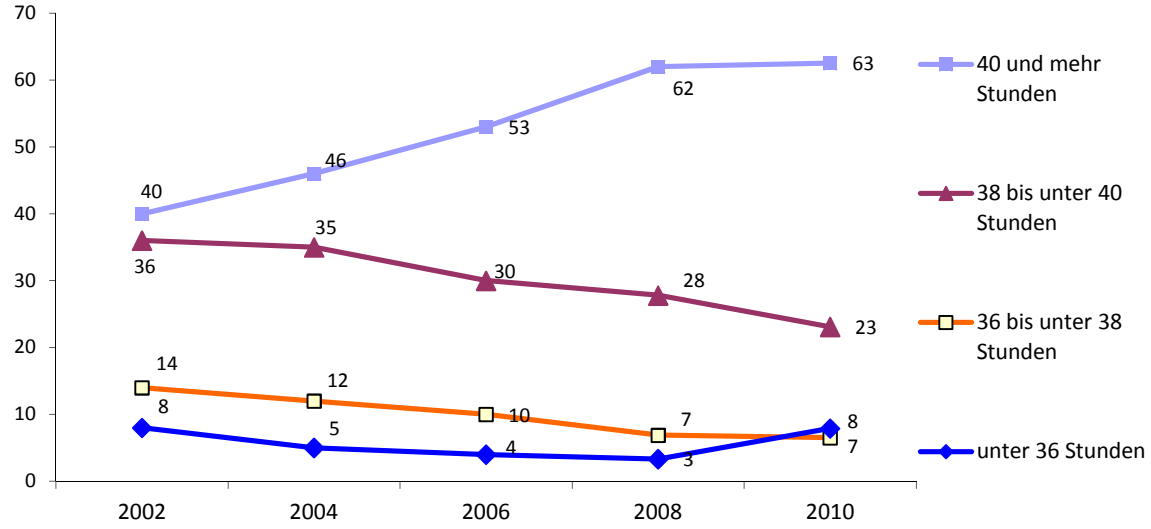
Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit hessischer Beschäftigter des Jahres 2010 lag somit im Bereich der Werte von 2004 und 2006, aber noch immer über eine halbe Stunde über dem Wert des Jahres 2002. Inwieweit hier nur eine konjunkturbedingte Abweichung vor-

liegt, wird sich in den nächsten Jahren zeigen. Der demografische Wandel sowie der sich abzeichnende Mangel an Fachkräften werden jedoch vermutlich eher für einen weiteren Anstieg der Arbeitszeiten sorgen.

Viele Betriebe haben weiterhin Arbeitszeiten von 40 Stunden und mehr

Ein interessantes Bild ergibt sich, wenn man die Betriebe anhand ihrer vereinbarten Arbeitszeiten in Kategorien zusammenfasst. Hierbei wird deutlich, dass der Rückgang der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit über alle Betriebe hinweg nicht mit einem Rückgang der Zahl der Betriebe einhergeht, in denen ein hohes Arbeitsvolumen vereinbart ist. Der Anteil der Betriebe, in denen die vereinbarte Wochenarbeitszeit 40 oder mehr Stunden beträgt, lag 2010 bei 63 Prozent und somit nochmals leicht höher als im Jahr 2008. Mit anderen Worten: In knapp zwei Drittel der hessischen Betriebe war auch im Jahr nach der Wirtschaftskrise die 40-Stundenwoche die Regel.

Abb. VII-5: Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten für Vollbeschäftigte nach Kategorien in Hessen 2002-2010, Angaben in Prozent aller Betriebe



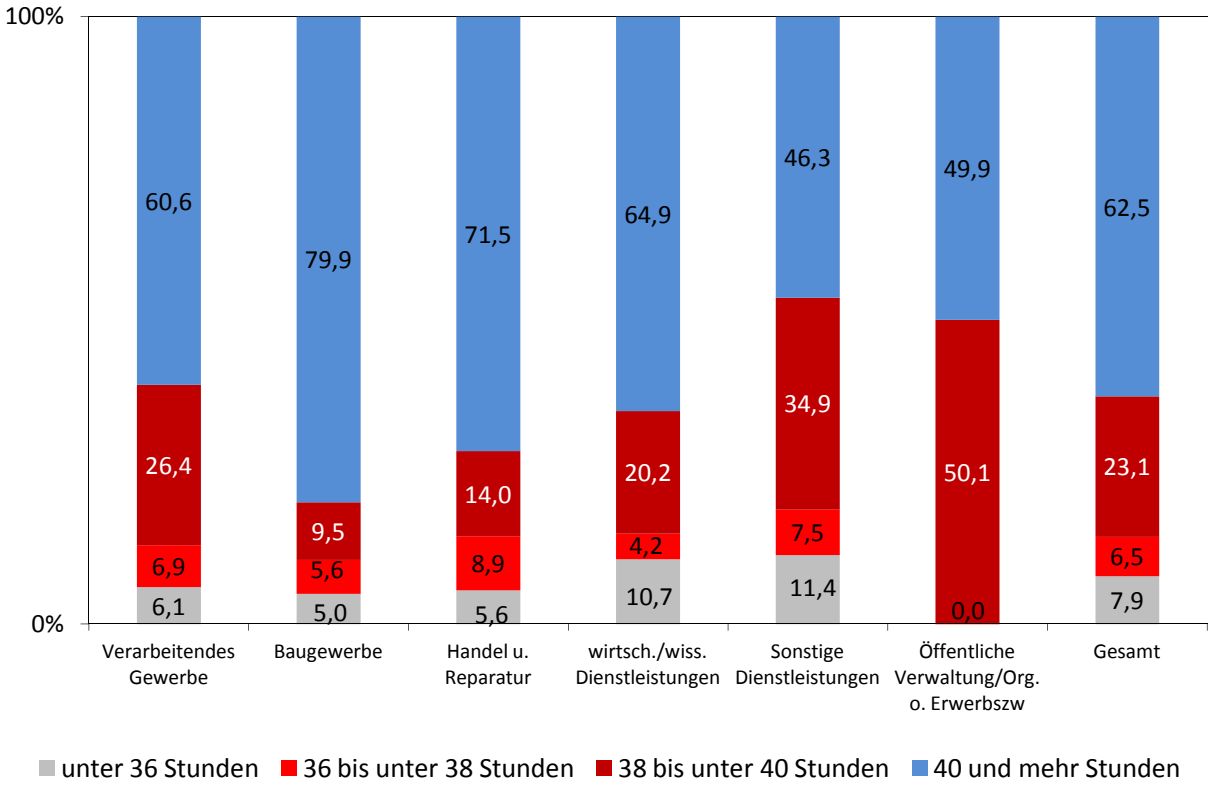
Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2010, eigene Berechnungen

Hauptverantwortlich für den relativen Rückgang der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit ist die Zunahme an Betrieben, in denen weniger als 36 Stunden gearbeitet wird: Dies trifft auf acht Prozent der Betriebe zu, womit der Wert des Jahres 2002 wieder erreicht wurde. Insofern diese unterschiedliche Entwicklung kriseninduziert ist, dürfte schon im nächsten Jahr eine Fortsetzung des allgemeinen Trends zu längeren Wochenarbeitszeiten zu beobachten sein.

Hauptsächlich im Baugewerbe ist eine lange Arbeitszeit die Regel

Innerhalb der Wirtschaftszweige verteilen sich die Betriebe recht unterschiedlich in ihren Durchschnittsarbeitszeiten. Überdurchschnittlich viele Betriebe, in denen 40 und mehr Stunden gearbeitet werden, finden sich im Handel, aber vor allem im Baugewerbe: in vier von fünf Baubetrieben wurde 2010 eine vertraglich festgelegte durchschnittliche Arbeitszeit von 40 oder mehr Stunden geleistet. Dies stellt einen nochmaligen Anstieg um etwa drei Prozentpunkte gegenüber 2008 dar, wobei nicht zu klären ist, ob hier Betriebe in der Krise aus finanziellen Gründen auf eine Ausweitung der Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich gesetzt haben.

Abb. VII-6: Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten für Vollbeschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Kategorien in Hessen 2010



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

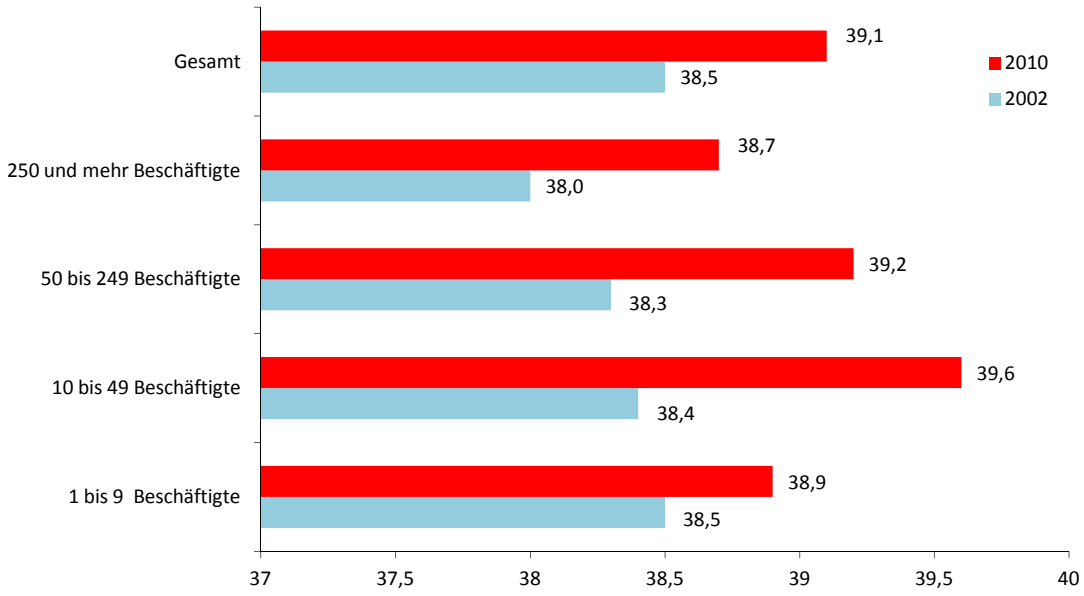
In der Öffentlichen Verwaltung, die in der Vergangenheit die stärkste Zunahme der Arbeitszeiten zeigte und in der besonders viele Betriebe tarifgebunden sind, haben die Betriebe je zur Hälfte eine Arbeitszeit zwischen 38 und 40 bzw. über 40 Stunden - geringere Wochenarbeitszeiten gibt es dort dagegen nicht mehr.

Langfristiger Anstieg vor allem in Kleinbetrieben

Für größere Betriebe ist einerseits der internationale Wettbewerbsdruck in der Regel größer als für kleinere Betriebe; andererseits muss in größeren Betrieben seltener zu einer Verlängerung der allgemeinen Arbeitszeit gegriffen werden, da die Arbeit auf mehr Beschäftigte verteilt werden kann und somit ein höheres Flexibilitätspotenzial bei der Gestaltung der Arbeitszeiten besteht. Dies lässt erwarten, dass der langfristige Trend zu längeren Wochenarbeitszeiten sich eher bei den kleineren Betrieben niederschlägt.

Die Daten bestätigen dies bedingt: In Groß- und Mittelbetrieben, aber auch in den Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten ist die Arbeitszeit in den letzten acht Jahren um weniger als eine Stunde gestiegen. In Kleinbetrieben mit 10-49 Beschäftigten fällt der Zuwachs mit 1,2 Stunden dagegen überdurchschnittlich aus; diese Betriebe haben mit 39,6 Stunden auch die höchste durchschnittliche Wochenarbeitszeit überhaupt.

Abb. VII-7: Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten für Vollbeschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2002 und 2010, Angabe in Std.



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 / 2010, eigene Berechnungen

7.3 Überstunden und Arbeitszeitregelungen

Um Produktions- und Auftragsschwankungen auszugleichen, sind Überstunden ein traditionelles Mittel der Arbeitszeitflexibilität. Dies ist aus Sicht der Betriebe in der Regel jedoch mit Kosten verbunden, und kann bei dauerhaftem Einsatz zudem negative Beschäftigungseffekte haben, da andernfalls vielleicht neue Arbeitsplätze geschaffen würden.

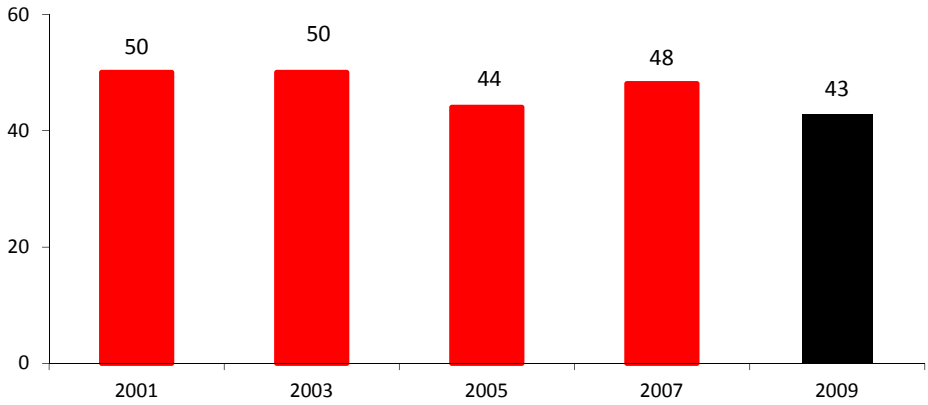
Entscheidend für die Beurteilung von Überstunden ist insbesondere, und zwar sowohl für die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer, welche Form der Kompensation der geleisteten Mehrarbeit (finanzielle Vergütung, Freizeitausgleich) vereinbart ist und in welchem Umfang und Zeitraum diese Kompensation stattfindet. Zudem wurde untersucht, welche anderen Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in den hessischen Betrieben zum Einsatz kommen.

2009 weniger Betriebe mit Überstunden

Der Abbau von Überstunden bzw. die Vermeidung derselben bot Betrieben in Zeiten der Krise eine Möglichkeit auf die Unterauslastungen zu reagieren und somit diese als Flexibilitätspuffer einzusetzen. Im IAB-Betriebspanel werden die Überstunden rückwirkend erfasst, so dass in diesem Kapitel die Überstunden für das Krisenjahr 2009 dargestellt werden. Es ist anzunehmen, dass in Hessen die Überstunden während der Krise zurück gingen.

Ein solcher Rückgang konnte auch verzeichnet werden: Im Jahr 2009 wurden in nur noch 43 Prozent der hessischen Betriebe Überstunden geleistet, was den niedrigsten Wert der letzten Jahre darstellt. Einschränkend ist hier anzumerken, dass die Zahl der geleisteten Überstunden nicht erfasst wird.

Abb. VII-8: Betriebe mit Überstunden in Hessen 2001-2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2010, eigene Berechnungen

Deutlicher Rückgang vor allem in Mittel- und Großbetrieben

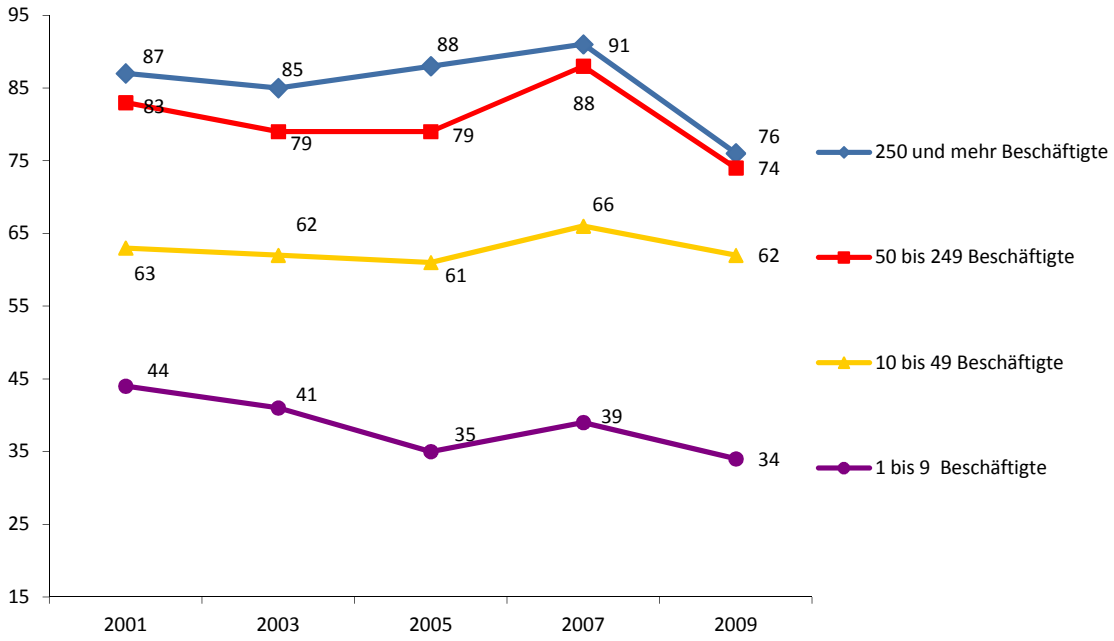
Falls der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Betriebe, in denen Überstunden geleistet werden, und der konjunkturellen Situation wie oben dargestellt besteht, sollte der Rückgang vor allem bei den größeren exportorientierten Betrieben zu verzeichnen sein.

Dies wird durch die Daten des IAB-Betriebspanels bestätigt: Während im Zeitraum von 2001 bis 2007 nur geringe Schwankungen zu beobachten waren, gab es 2009 in allen Größenklas-

sen Rückgänge zu verzeichnen, mit Abstand am deutlichsten bei den Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten.

Ein Grundmuster blieb jedoch auch bei diesen Veränderungen erhalten: Je größer ein Betrieb, desto größer auch die Wahrscheinlichkeit, dass bei ihm Überstunden geleistet werden.

Abb. VII-9: Betriebe mit Überstunden nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2001-2009, Angaben in Prozent



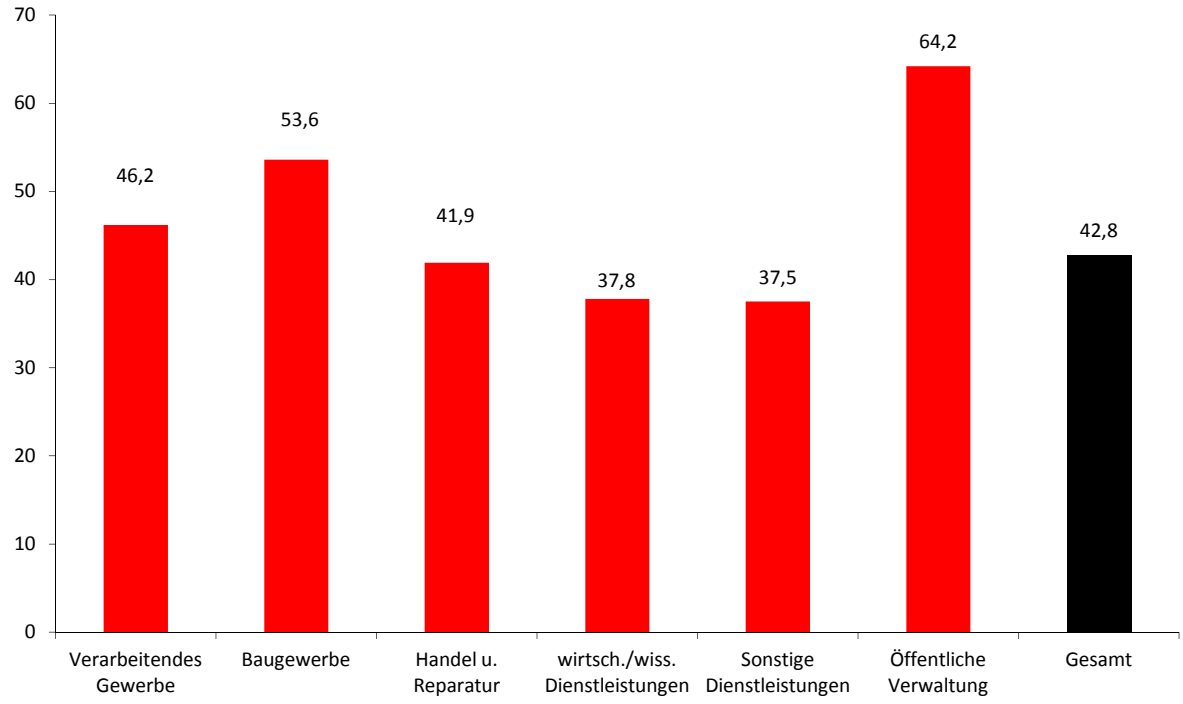
Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2010, eigene Berechnungen

Vor allem in der Öffentlichen Verwaltung sind Überstunden die Regel

Der Anteil der Betriebe mit Überstunden ist in den einzelnen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich. Besonders hoch ist er in der Öffentlichen Verwaltung, wo in fast zwei Drittel der Betriebe auch im Jahr 2009 Überstunden geleistet wurden. Auch im Baugewerbe ist deren Anteil überdurchschnittlich; allerdings wurde dort vor sechs Jahren noch in drei Viertel aller Betriebe Überstunden geleistet, was den Schluss nahe legt, dass die wechselhafte Auftragslage hier besonders durchschlägt.

Niedriger ist dagegen der Anteil der Handels- und Dienstleistungsbetriebe, in denen Überstunden geleistet wurden. Ein Vergleich mit den Vorjahren ist aufgrund der neuen Wirtschaftszweig-Systematik nicht möglich, weshalb die Frage nach den strukturellen bzw. konjunkturellen Effekten hier nicht beantwortet werden kann.

Abb. VII-10: Betriebe mit Überstunden nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

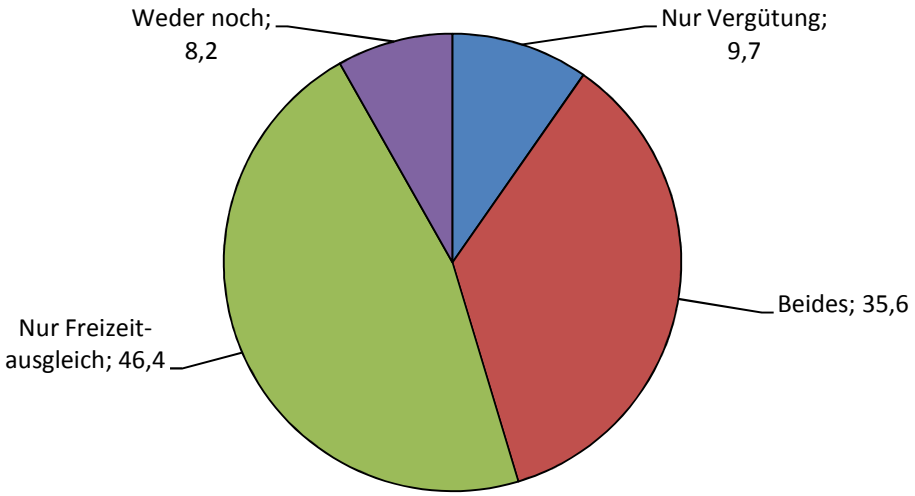
Freizeitausgleich bleibt häufigste Form der Überstundenkompensation

Neben der üblichen Form der Kompensation der geleisteten Mehrarbeit, dem Bezahlen der Überstunden, sind viele Betriebe dazu übergegangen, einen Freizeitausgleich anzubieten, wodurch die Gesamtarbeitszeit des Einzelnen gleich bleibt. Der Vorteil dieser Variante sind die geringeren Kosten, zudem kann flexibel auf mögliche Auftragsschwankungen reagiert werden.

In den hessischen Betrieben, in denen Überstunden geleistet werden, hatte sich in der Vergangenheit mehrheitlich die Variante der unbezahlten Kompensation etabliert. Dies war auch 2009 die gängigste Praxis: Rund 46 Prozent der Betriebe nutzen allein diese Variante des Überstundenausgleichs; weitere knapp 36 Prozent setzen auf eine Kombination von Bezahlung und Freizeitausgleich. Somit ist die Mischung beider Kompensationsformen etwas häufiger anzutreffen als in der Vergangenheit, während weniger Betriebe allein den Freizeitausgleich nutzen.

Der Anteil der Betriebe, die Überstunden ausschließlich finanziell kompensieren, liegt bei knapp zehn Prozent. Mit acht Prozent unverändert groß war im Jahr der Wirtschaftskrise die Zahl der Betriebe, die gar keine Kompensation für die Mehrarbeit leisten. Der langfristige Vergleich zeigt generell, dass ein Trend hin zu mehr Freizeitausgleich nicht zu beobachten ist.

Abb. VII-11: Art des Überstundenausgleichs in Hessen 2009, Anteil der Betriebe in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

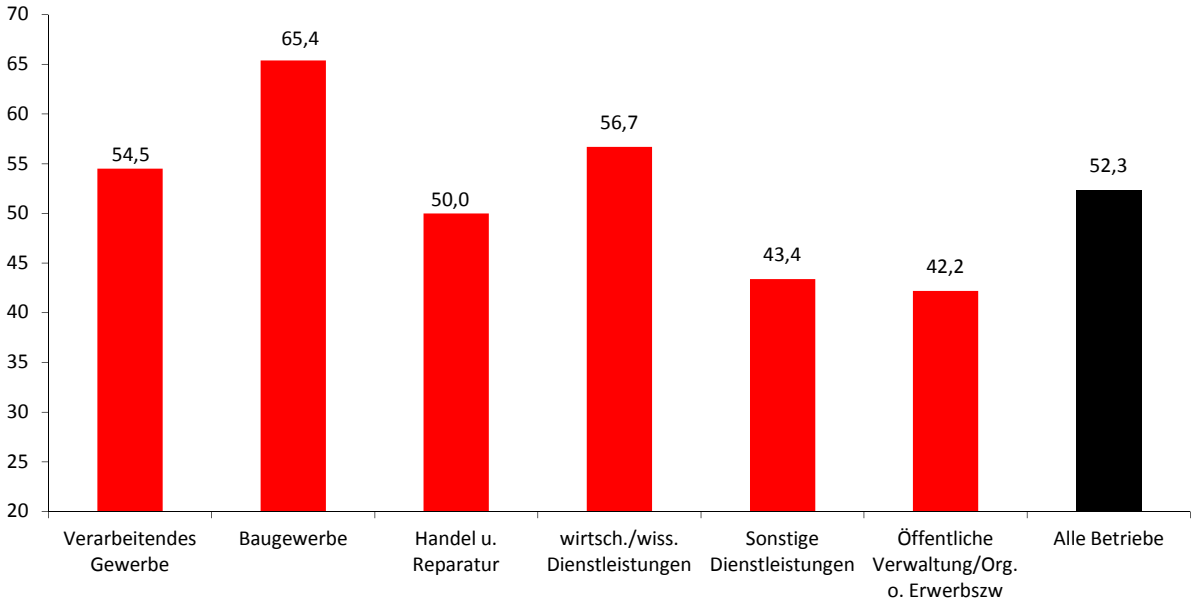
Im Baugewerbe erhalten viele Beschäftigte bezahlte Überstunden

Es ist anzunehmen, dass sich während der Wirtschaftskrise der Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden verringerte. Die Auswertung ergibt jedoch ein anderes Bild: Im Krisenjahr 2009 hat über die Hälfte der Beschäftigten in den Betrieben, in denen ein finanzieller Ausgleich gewährt wird, von bezahlten Überstunden profitiert. Dies bedeutet eine Zunahme um drei Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2007. Auch in der langfristigen Betrachtung ist dies ein hoher Wert, weshalb ein konjunktureller Effekt hier eher zu vernachlässigen scheint.

Nach Wirtschaftszweigen differenziert zeigen sich hierbei einige Unterschiede: Im Baugewerbe kommen fast zwei Drittel der Beschäftigten in den Genuss, geleistete Überstunden ausbezahlt zu bekommen; allerdings ist dieser Wert binnen zwei Jahren um knapp 14 Prozentpunkte zurückgegangen. Hierbei ist zu vermuten, dass konjunkturelle Gründe gerade in der Bauwirtschaft zu größerer Sparsamkeit bei der Kompensation der seltener geleisteten Mehrarbeit führten.

In der Öffentlichen Verwaltung und den Betrieben der Sonstigen Dienstleistungen erhalten nur rund 42 Prozent eine finanzielle Kompensation. Alle anderen Wirtschaftszweige liegen recht nahe am Durchschnittswert.

Abb. VII-12: Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent

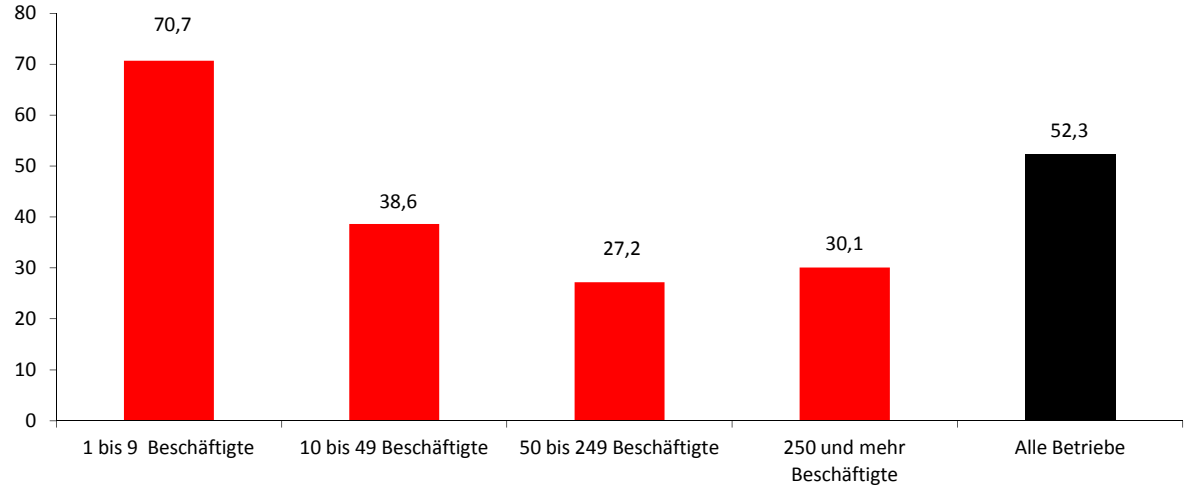


Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Viele Beschäftigte in Kleinstbetrieben erhalten bezahlte Überstunden

Bezogen auf die Beschäftigten, die von einer Vergütung profitieren, nehmen die Kleinstbetriebe eine deutliche Spitzenposition ein: Über 70 Prozent aller Beschäftigten, die in Betrieben mit bis zu 10 Personen arbeiten, erhielten eine Ausbezahlung der geleisteten Mehrarbeit. Dies bedeutet einen Anstieg um nochmals zehn Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2007.

Abb. VII-13: Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

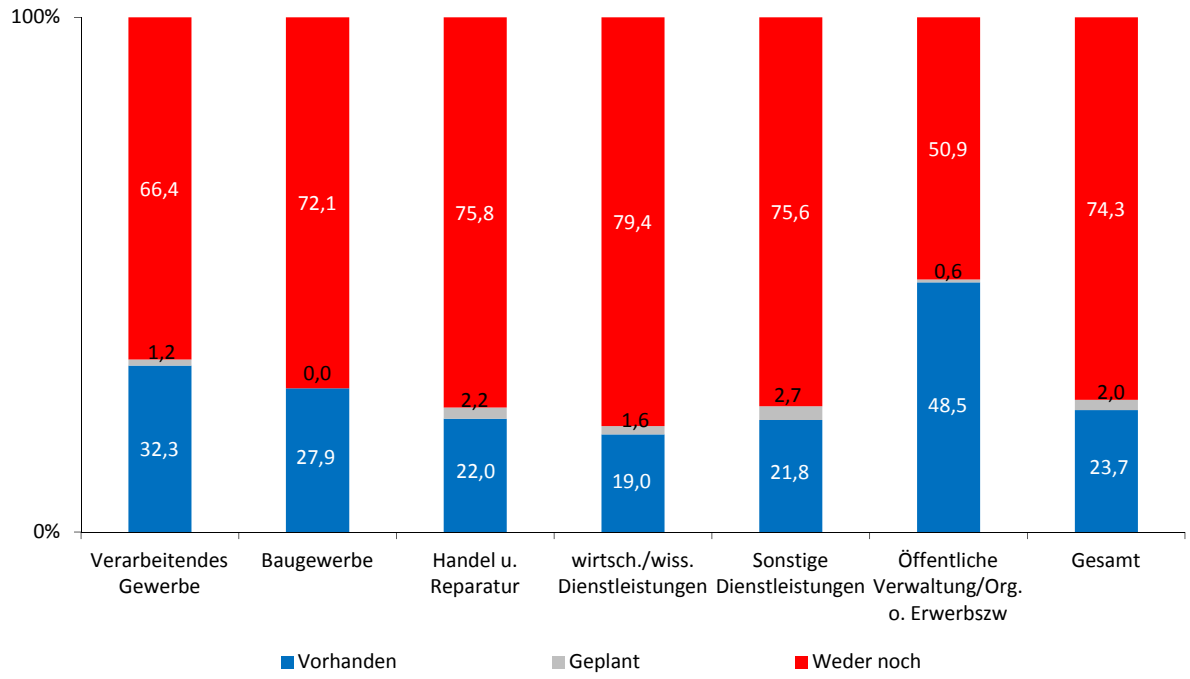
Bei den Mittel- und Großbetrieben sinkt dieser Wert auf etwa 30 Prozent. Das Instrument der finanziellen Kompensation von Überstunden ist demnach vor allem in kleineren Betrieben die Regel; größere Betriebe setzen eher auf flexiblere Lösungen.

Nur ein Viertel der Betriebe hat Arbeitszeitkonten eingerichtet

Arbeitszeitkonten bieten zum einen die Möglichkeit, die Arbeitszeit der jeweiligen Auftrags- und Produktionslage anzupassen, ohne massive Überstunden anzuhäufen oder in Schwachephasen Entlassungen vornehmen zu müssen. Zum anderen erhöht sich die Zeitautonomie der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeiten im Idealfall an ihren persönlichen Bedürfnissen ausrichten können.

In der Realität wird das Instrument allerdings eher selten eingesetzt. Drei Viertel aller hessischen Betriebe geben an, keine Regelung zu Arbeitszeitkonten getroffen zu haben und eine solche auch nicht zu planen. Weitere knapp zwei Prozent der Betriebe planen zumindest die Einführung eines solchen Instruments, was im Umkehrschluss bedeutet, dass nur etwa ein Viertel der hessischen Betriebe eine Regelung für Arbeitszeitkonten besitzt.

Abb. VII-14: Regelungen zu Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Ein kurzer Blick in die Vergangenheit zeigt, dass ein genereller Trend hin zu häufigerer Nutzung dieses Instruments nicht zu beobachten ist – die Befragungswerte der Jahre 2006 und 2008 unterscheiden sich von jenen des Jahres 2010 nur marginal.

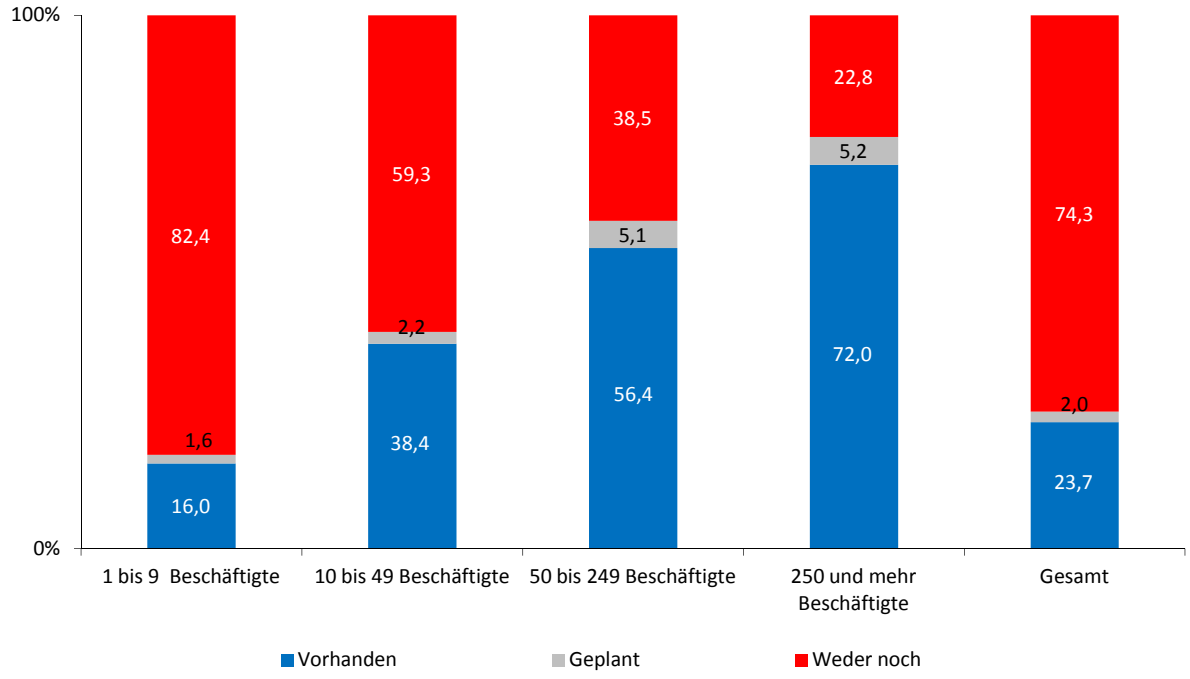
Allein bei den Betrieben der Öffentlichen Verwaltung ist hier eine Entwicklung zu beobachten: Im Jahr 2002 hatte nur jeder fünfte Betrieb eine Regelung zu Arbeitszeitkonten vorzuweisen, 2010 lag dieser Wert bei über 48 Prozent.

Etwas über dem Durchschnitt ist die Anzahl der Betriebe, die bereits über Arbeitszeitkonten verfügen, zudem im Verarbeitenden Gewerbe. Unterdurchschnittlich – und auch etwas weniger als in der Vergangenheit – beteiligten sich dagegen Betriebe aus dem Dienstleistungssektor an Modellen zu Arbeitszeitkonten.

Arbeitszeitkonten gibt es besonders in Großbetrieben

In größeren Betrieben herrscht eine höhere Beschäftigungsflexibilität, zudem fallen die mit der Einführung von Zeiterfassungssystemen verbundenen Fixkosten pro Mitarbeiter dort niedriger aus als in kleineren Betrieben.

Abb. VII-15: Regelungen zu Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Daher überrascht es nicht, dass Vereinbarungen zu Gleit- oder Jahresarbeitszeit umso häufiger anzutreffen sind, je größer ein Betrieb ist: In Kleinstbetrieben wird dies nur von 16 Prozent

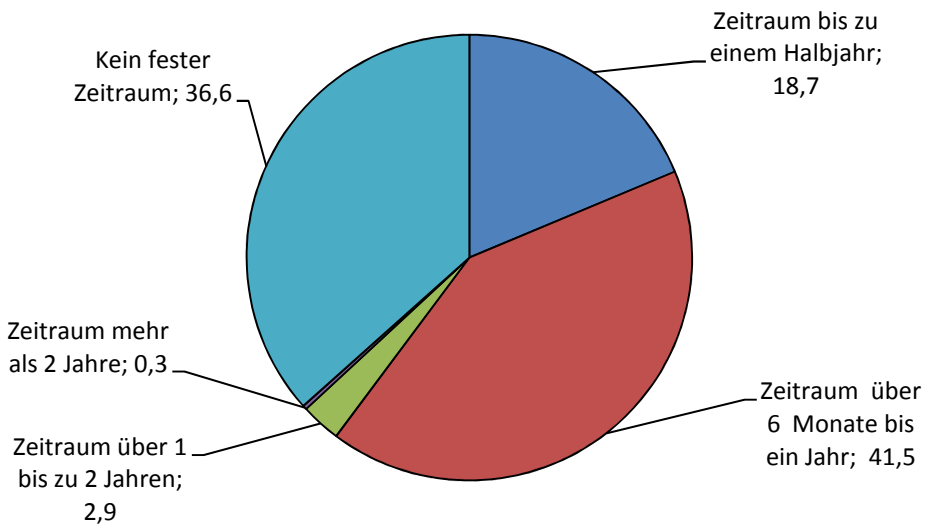
genutzt, in Großbetrieben dagegen von 72 Prozent. Weitere fünf Prozent der Mittel- und Großbetriebe planen die Einführung eines derartigen Systems. Auch hier sind in den letzten Jahren kaum Veränderungen zu verzeichnen.

Arbeitszeitdifferenzen werden meist innerhalb eines Jahres ausgeglichen

Die Betriebe wurden weiterhin gefragt, innerhalb welchen Zeitraums die Abweichungen von der vereinbarten Sollarbeitszeit ausgeglichen werden müssen. Bei über 40 Prozent muss dies innerhalb eines Jahres geschehen, bei weiteren fast 20 Prozent sogar innerhalb von sechs Monaten. Mit anderen Worten: Die Mehrheit der Betriebe wünscht eine relativ zeitnahe Angleichung von Soll- und Ist-Arbeitszeiten. Über ein Drittel der hessischen Betriebe haben hierfür keine festen Vorgaben, was einen deutlichen Anstieg gegenüber dem Vorjahr darstellt und den Trend zu flexibleren Regelungen fortschreibt.

Regelungen, die über ein Jahr hinausgehen, sind hingegen nur in Ausnahmefällen anzutreffen.

Abb. VII-16: Regelungen zum Ausgleich von Abweichungen von der Sollarbeitszeit in Hessen 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

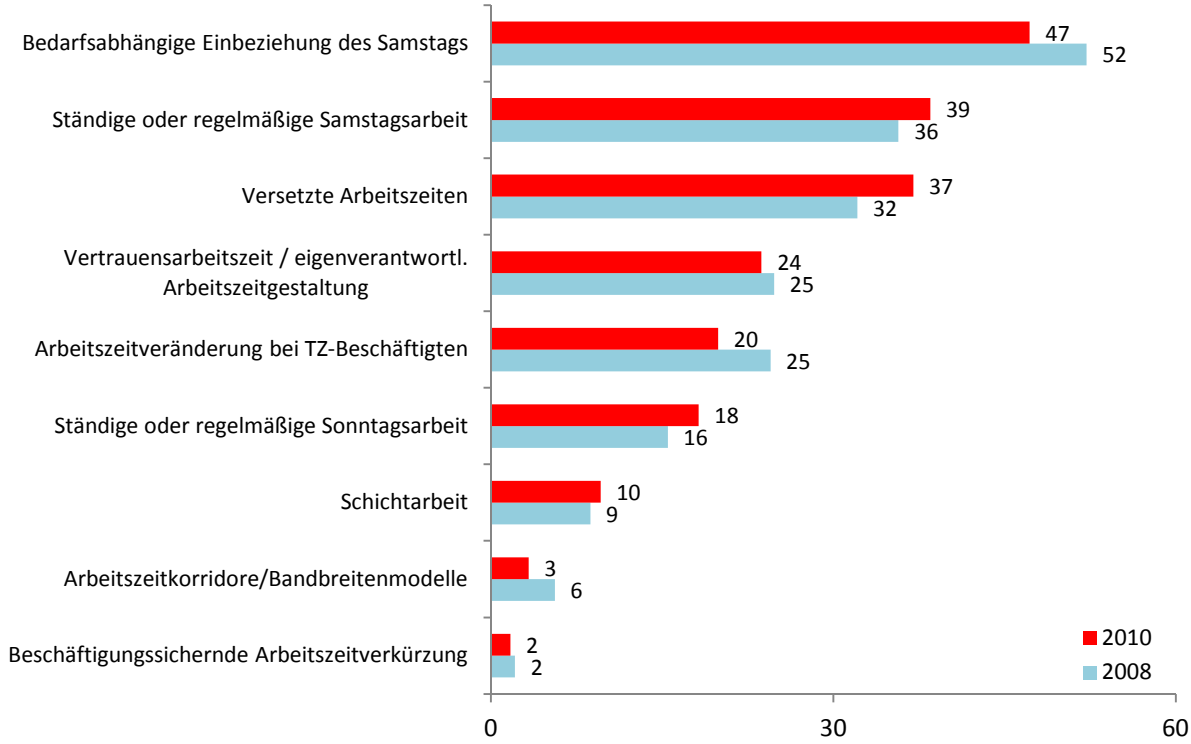
Samstagsarbeit ist gängiges Arbeitszeitinstrument

Die Betriebe wurden abschließend befragt, welche Instrumente der Arbeitszeitsteuerung bei ihnen noch zum Einsatz kommen. Hierunter fallen u.a. Schichtarbeit, Arbeitszeitverkürzungen oder Samstags- bzw. Sonntagsarbeit.

Unter den vorgestellten Maßnahmen ist Samstagsarbeit die bei weitem gängigste: Fast die Hälfte der Betriebe gibt an, bei Bedarf samstags arbeiten zu lassen, und bei knapp 40 Prozent

ist Samstagsarbeit gar die Regel. Während zwei Jahre zuvor die gelegentliche Samstagsarbeit noch häufiger genannt wurde, ist der Anteil der Betriebe, in denen ständig am Samstag gearbeitet wird, angestiegen. Dies lässt den Schluss zu, dass sich mehr oder weniger regelmäßige Samstagsarbeit auf hohem Niveau verfestigt hat.

Abb. VII-17: Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in Hessen 2008 und 2010, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008/2010, eigene Berechnungen

Ebenfalls häufig genutzt werden versetzte Arbeitszeiten oder eigenverantwortliche Gestaltung der Arbeitszeit durch die Beschäftigten. Seltener zum Einsatz kommt hingegen eine Arbeitszeitveränderung bei den Teilzeitkräften bzw. Sonntagsarbeit; andere Regelungen spielen generell eine geringere Rolle.

Da es sich hier um eine Vielzahl unterschiedlicher Instrumente handelt, Daten zum Teil nur für zwei Zeitpunkte vorliegen und das Jahr 2009 nicht erfasst ist, sind eindeutige Zuordnungen zu Krisen- oder längerfristigen Effekten nicht möglich.

7.4 Fazit

Die Finanzmarkt- und Wirtschaftkrise hat auch bei den betrieblichen Arbeitszeiten in Hessen Spuren hinterlassen. So ist der langfristige Trend zu längeren Arbeitszeiten zunächst unterbro-

chen worden: Die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit lag 2010 bei durchschnittlich 39,1 Stunden. Dies ist eine knappe halbe Stunde weniger als noch vor zwei Jahren. Insbesondere hat der Anteil der Betriebe, in denen weniger als 36 Stunden gearbeitet werden, zugenommen, während weiterhin in einer Mehrheit der hessischen Betriebe eine Arbeitszeit von über 40 Stunden gilt.

Ebenfalls rückläufig war die Zahl der Betriebe, die anfallende Mehrarbeit mit Überstunden begegnete, wobei vor allem Mittel- und Großbetriebe dies seltener nutzten. Kompensiert werden Überstunden weiterhin vor allem durch Freizeitausgleich; die kostenintensivere Bezahlung spielt eine geringere Rolle.

Am deutlichsten zeigte sich der Kriseneffekt erwartungsgemäß bei dem Instrument, das unmittelbar zur Dämpfung von konjunkturellen Schwankungen vorgesehen ist: der betrieblichen Kurzarbeit. Während im Jahr 2006 nur 0,8 Prozent der hessischen Betriebe Kurzarbeit einsetzte, traf dies in den Jahren 2009 und 2010 auf rund fünf Prozent zu. Betroffen hiervon waren 2010 hochgerechnet noch immer 107.000 Beschäftigte, mehrheitlich aus dem Verarbeitenden Gewerbe, das besonders stark unter der Krise litt.

Neben diesen Bereichen, in denen kurzfristige konjunkturelle Einflüsse zu verzeichnen sind, gibt es jedoch einige Aspekte der betrieblichen Arbeitszeiten, in denen die Entwicklung langfristig und strukturell wirksam ist bzw. die generell eine hohe Konstanz aufweist. Dies gilt beispielsweise für das Instrument der individuellen Arbeitszeitkonten, das weiterhin von nur etwa jedem vierten hessischen Betrieb genutzt wird, wobei es vor allem in den Dienstleistungsbranchen sowie den kleineren Betrieben kaum zur Anwendung kommt.

Andere Flexibilitätsinstrumente der Arbeitszeitsteuerung, wie z.B. Samstagsarbeit oder versetzte Arbeitszeiten, finden häufigere Anwendung, wobei auch hier nur geringe Veränderungen im Zeitverlauf zu beobachten sind.

Der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, hat 2010 wieder zugenommen und liegt in etwa auf dem hohen Niveau der letzten Jahre. Gleiches gilt für die Teilzeitquote, die weiterhin vor allem in Kleinbetrieben und dem Dienstleistungsbereich hoch ist.

Die Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass die Arbeitszeitinstrumente von den Betrieben flexibel eingesetzt werden, um konjunkturelle Effekte abzufedern; langfristige Trends bleiben hiervon meist unberührt.

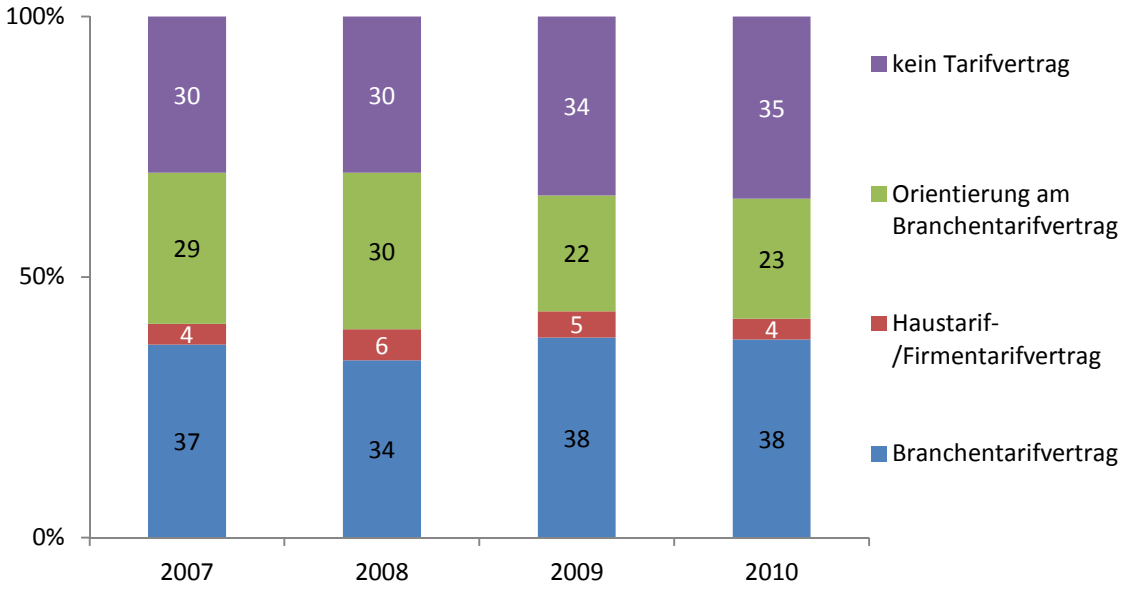
8 Tarifbindung, Löhne und Personalvertretung

Das IAB-Betriebspanel liefert Informationen über Umfang sowie Struktur der tariflichen Bindung und übertarifliche Entlohnung, darüber hinaus Daten zur Höhe der Lohnsumme sowie den in den Betrieben vorhandenen Personalvertretungen. Im Folgenden werden diese Informationen differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen dargestellt sowie die jeweilige Entwicklung nachgezeichnet.

8.1 Tarifbindung und übertarifliche Entlohnung

Für 38 Prozent der hessischen Betriebe gilt ein Branchentarifvertrag, weitere vier Prozent verfügen über einen Haus- bzw. Firmentarifvertrag. Beide Werte sind gegenüber den Vorjahren kaum verändert. Rund 58 Prozent der Betriebe unterlagen keiner direkten Tarifbindung. Nur noch 23 Prozent aller Betriebe orientieren sich zumindest an einem Tarifvertrag, während dies vor zwei Jahren noch auf 30 Prozent zutraf. Somit spielen für zwei Drittel der hessischen Betriebe die tariflichen Regelungen eine Rolle. Über ein Drittel aller hessischen Betriebe ist weder an einen Tarifvertrag gebunden, noch orientiert es sich an einem.

Abb. VIII-1: Tarifbindung in Hessen 2007-2010, Angaben in Prozent an allen Betrieben



Quelle: IAB-Betriebspanel 2007-2010, eigene Berechnungen

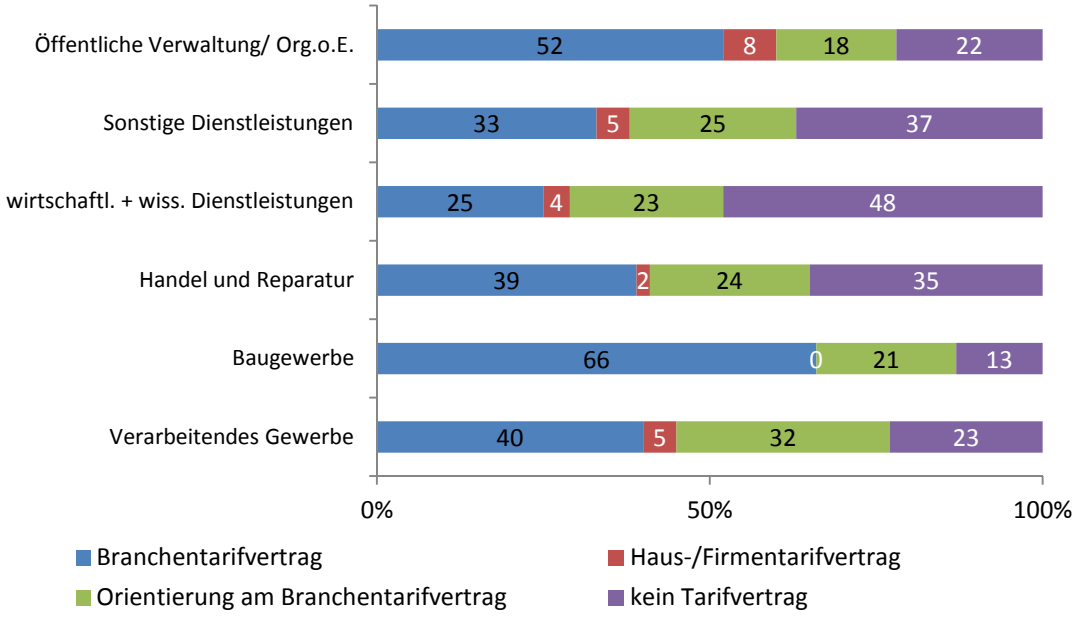
Insgesamt unterliegen damit 1.577.000 (57 Prozent) Beschäftigte einem Branchentarifvertrag, was einen Anstieg um etwa 78.000 gegenüber der Anzahl des Vorjahres bedeutet. 257.000 der hessischen Beschäftigten (9 Prozent) – und damit deutlich weniger als im Vorjahr – sind an einen Firmen- oder Haustarifvertrag gebunden. Für weitere 443.000 (16 Prozent) Beschäftigte gilt, dass sich der Betrieb an dem Tarifvertrag orientiert. Dies bedeutet, dass knapp 505.000

Beschäftigte (18 Prozent) in Hessen keinerlei Tarifbindung haben. Damit ist zwar der Anteil der Betriebe ohne Tarifbindung fast konstant geblieben, die Zahl der betroffenen Beschäftigten stieg jedoch um rund 50.000.

Tarifbindung im Dienstleistungssektor gering

Im Baugewerbe ist die Tarifbindung in Hessen traditionell hoch – hieran hat sich auch 2010 nichts geändert, fast zwei Drittel aller Baubetriebe unterliegen einem Branchentarifvertrag, weitere 21 Prozent orientieren sich daran. In der Öffentlichen Verwaltung ist ebenfalls die Mehrheit der Betriebe tarifgebunden, in allen anderen Sektoren gilt dies für weniger als die Hälfte. Besonders hoch ist der Anteil der nicht-tarifgebunden Betriebe im Dienstleistungssektor. Fast die Hälfte der Betriebe der wirtschaftsnahen Dienstleistungen besitzt weder einen Tarifvertrag, noch orientiert man sich an bestehenden Verträgen.

Abb. VIII-2: Tarifbindung in Hessen 2010 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

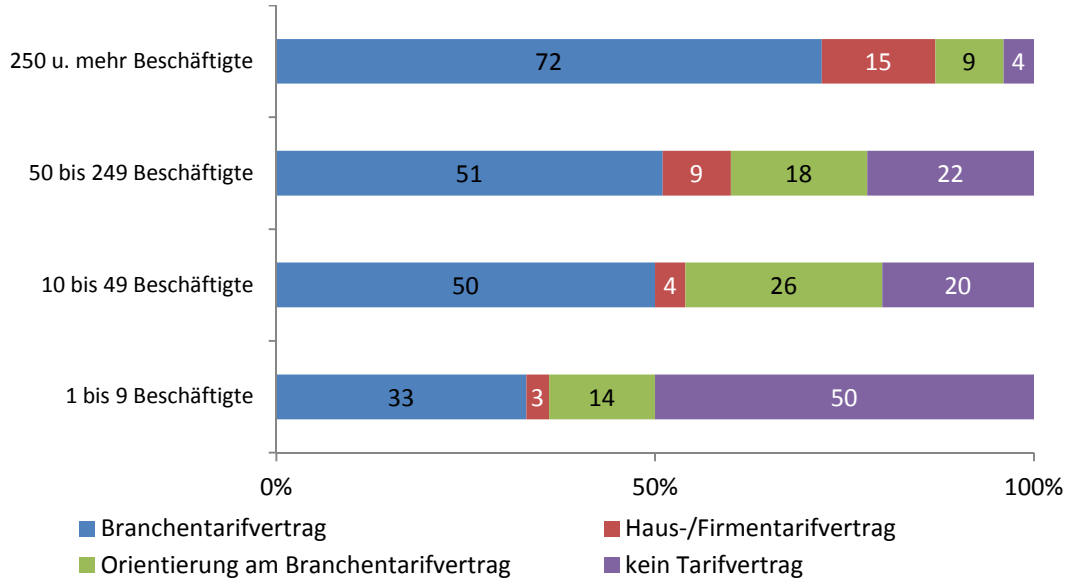


Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Höhere Tarifbindung in Großbetrieben

Bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße zeigt sich erwartungsgemäß eine Abnahme der Tarifbindung mit fallender Betriebsgröße. Während bei den Kleinstbetrieben nur ein gutes Drittel der Betriebe der Tarifbindung (Branchen- oder Haus-/Firmentarifvertrag) unterlag, waren es bei den Großbetrieben rund 87 Prozent. Zwischen Klein- und Mittelbetrieben bestehen hingegen kaum Unterschiede.

Abb. VIII-3: Tarifbindung in Hessen 2010 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent

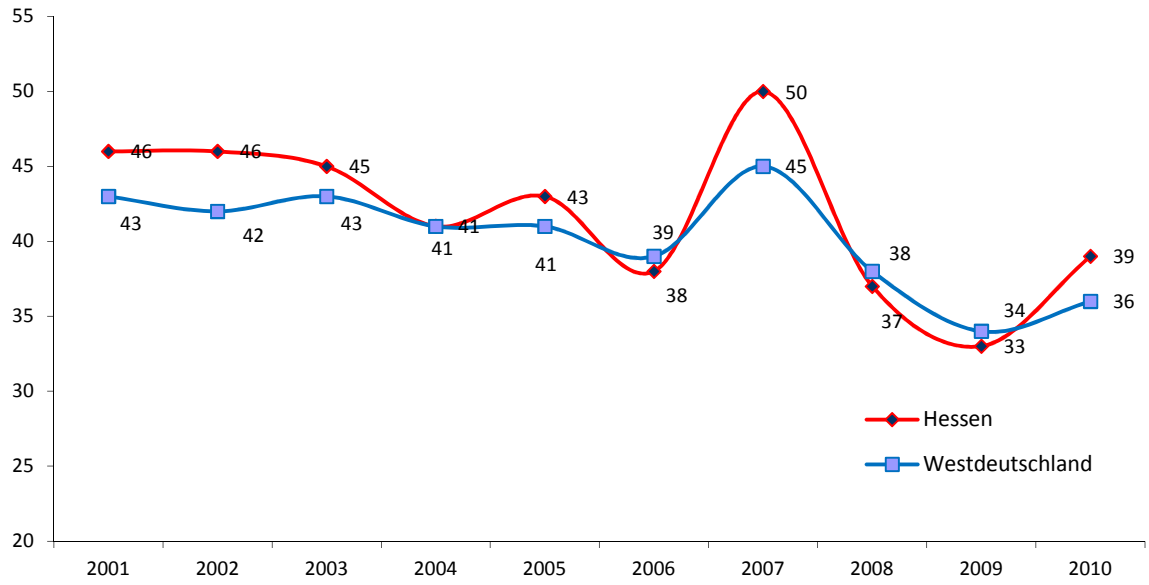


Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Übertarifliche Entlohnung wieder häufiger eingesetzt

Der Anteil der hessischen Betriebe, der an Tarifverträge gebunden ist oder sich an ihnen orientiert, hatte in den letzten Jahren abgenommen. Zugleich ist in diesen Betrieben auch die übertarifliche Entlohnung zurückgegangen. Rund die Hälfte der tarifgebundenen Betriebe in Hessen zahlte 2007 noch übertarifliche Entgelte, 2009 war es nur noch ein Drittel.

Abb. VIII-4: Übertarifliche Entlohnung in Hessen und Westdeutschland 2001-2010, Angaben in Prozent, Basis: alle Betriebe mit Branchen- oder Firmen-/Haustarifvertrag



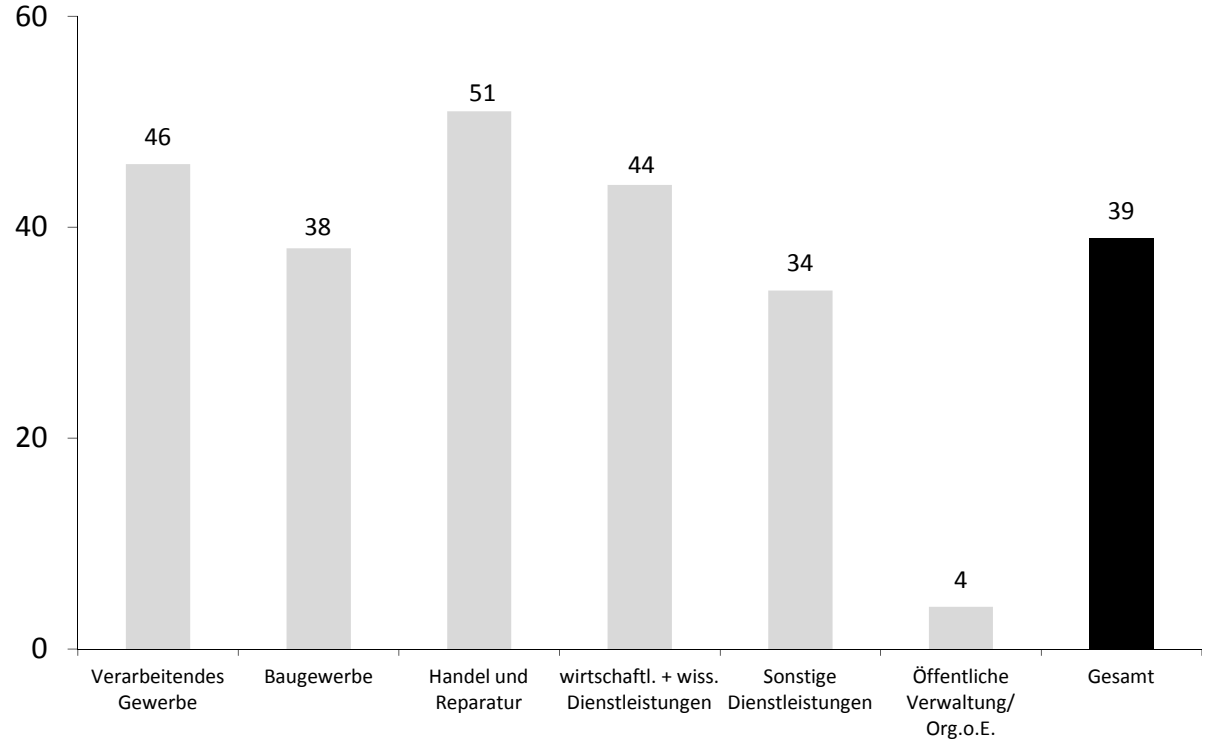
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2010, eigene Berechnungen

2010 ist nun wieder ein Zuwachs auf 39 Prozent an überbetrieblich entlohnenden Betrieben zu beobachten. Die hessischen Betriebe entlohnen somit wieder – wie zumeist in der Vergangenheit – häufiger als die westdeutschen Betriebe übertariflich. Die langfristige Kurve zeigt dagegen ein langsames, aber stetiges Zurückgehen dieses Instruments, was aktuell durch die verbesserte konjunkturelle Lage unterbrochen wurde.

Übertarifliche Entlohnung ist in Öffentlicher Verwaltung nur selten

Besonders hoch ist der Anteil der übertariflich bezahlenden Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe und den Handelsbetrieben. In allen anderen Wirtschaftszweigen außer den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen ist der Anteil unterdurchschnittlich. Praktisch überhaupt keine Rolle spielt übertarifliche Entlohnung in der Öffentlichen Verwaltung, wo dies nur noch bei vier Prozent der Betriebe vorkommt.

Abb. VIII-5: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2010 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs



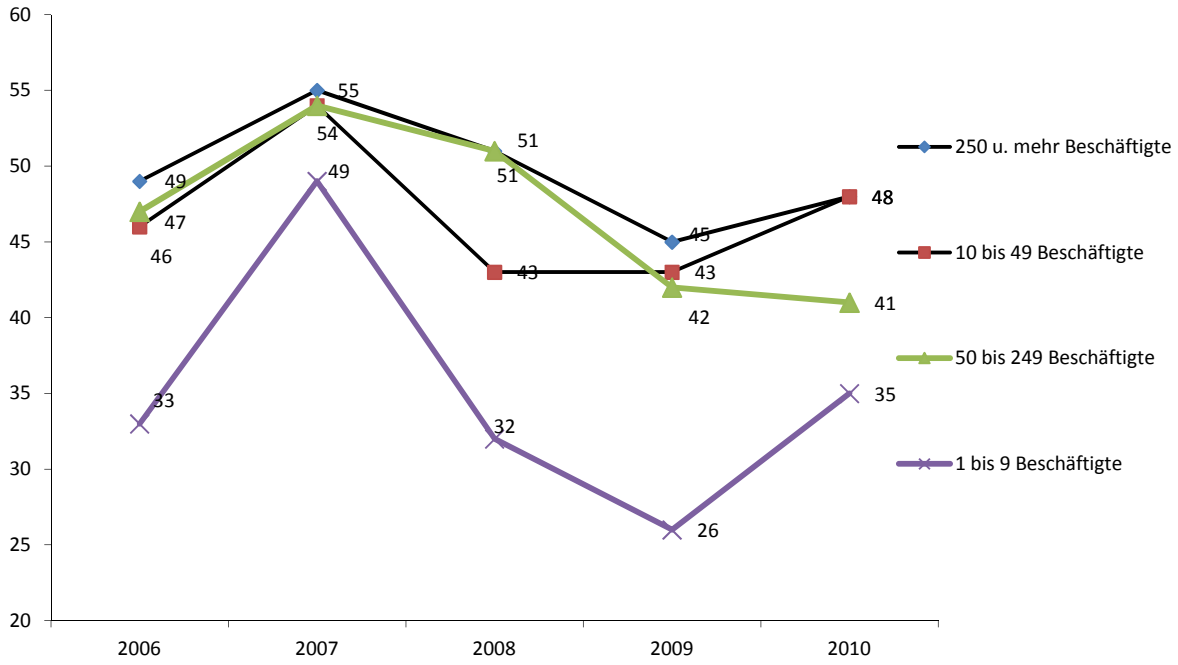
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Kleinstbetriebe zahlen wieder häufiger übertariflich

Bei den Betriebsgrößen zeigt sich, dass mit zunehmender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe mit übertariflicher Bezahlung ansteigt. Allerdings sind die Differenzen insgesamt gering geworden. Vor allem bei den Kleinstbetrieben, von denen im Jahr der Krise 2009 nur ein Viertel übertariflich bezahlte, ist ein deutlicher Zuwachs zu verzeichnen. In dieser Größenklasse

finden sich auch die stärksten Schwankungen, was den Schluss nahelegt, dass dort besonders kostensensibel auf konjunkturelle Effekte reagiert wird.

Abb. VIII-6: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2006-2010 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe der jeweiligen Größenklasse



Quelle: IAB-Betriebspanel 2006-2010, eigene Berechnungen

8.2 Lohnstruktur in Hessen

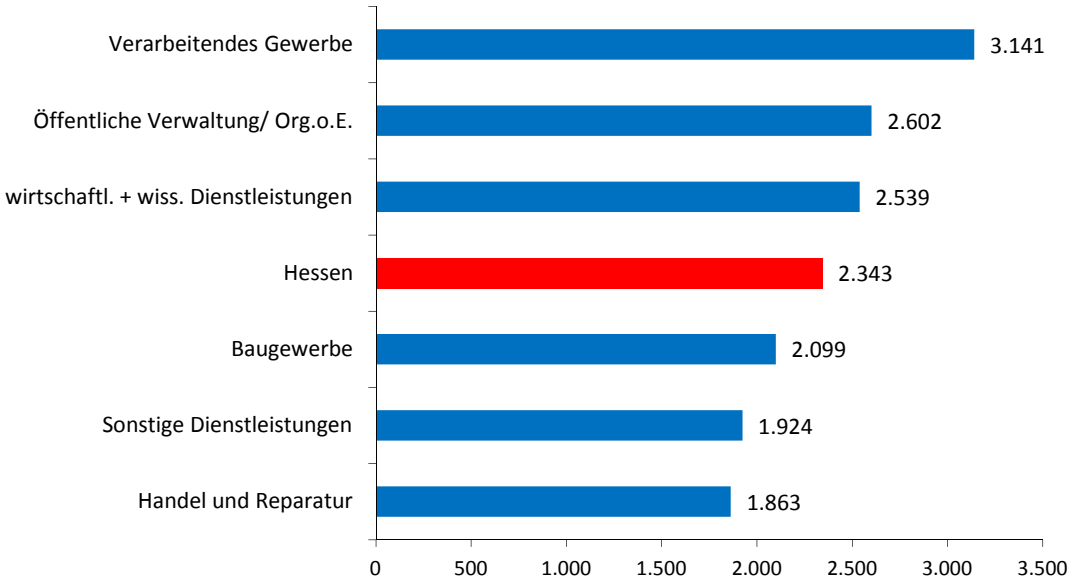
Im IAB-Betriebspanel werden die Betriebe nach der Bruttolohn- und -gehaltssumme (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) für den Monat Juni des jeweiligen Befragungsjahres befragt. Auf der Grundlage dieser Daten wurde in 2010 für Hessen eine durchschnittliche Bruttolohn- und gehaltssumme pro Beschäftigtem von € 2.343 pro Monat festgestellt, was einen Rückgang von etwa 60€ gegenüber dem Vorjahr darstellt. Aufgrund der jeweils etwas anderen Stichprobenstruktur sind solche Jahresvergleiche jedoch nur bedingt aussagekräftig; aufschlussreicher ist die strukturelle Betrachtung von sektoralen Differenzen und Größenklassen.

Hohe Durchschnittslöhne im Verarbeitenden Gewerbe

Wie schon in der Vergangenheit existieren deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen. Überdurchschnittliche Löhne gab es in Hessen in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen und der Öffentlichen Verwaltung. Mit Abstand am höchsten lag das Lohnniveau jedoch im Verarbeitenden Gewerbe, das zudem deutlich über dem letztjährigen Wert liegt.

In den Sonstigen Dienstleistungen sowie im Handel lagen die Verdienstmöglichkeiten dagegen deutlich unter dem Durchschnitt, was u.a. durch die dortigen hohen Teilzeitquoten zu erklären ist.

Abb. VIII-7: Bruttolohn-/-gehaltssumme pro Beschäftigtem in Hessen 2010 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Euro

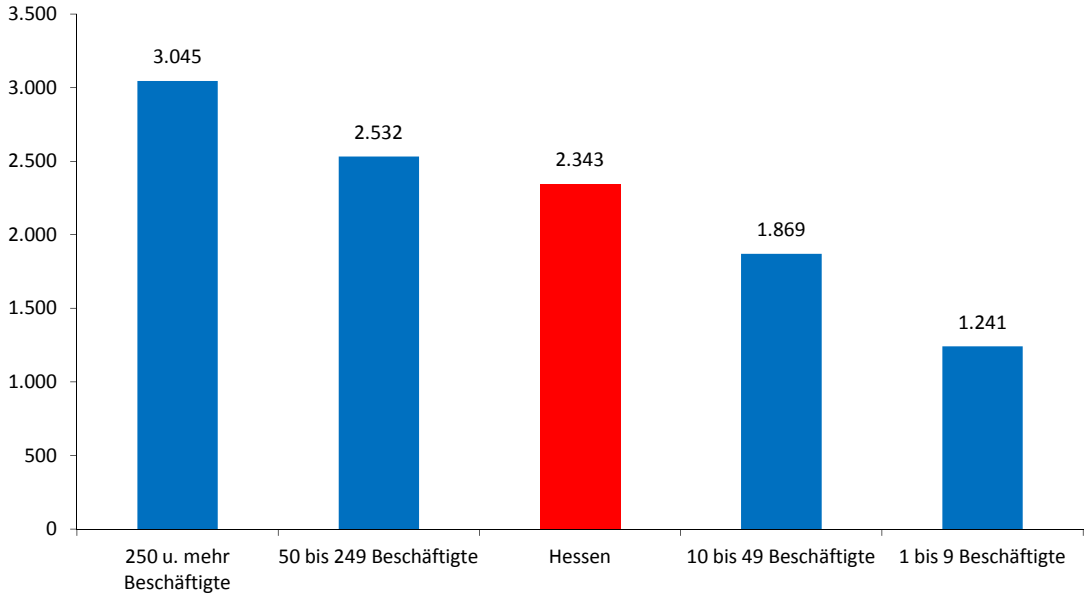


Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Großbetriebe haben mit Abstand höchsten Durchschnittslohn

Noch deutlicher fallen die Unterschiede im Durchschnittsverdienst aus, wenn man nach der Zahl der Beschäftigten differenziert. Während in Hessen auf einen Beschäftigten in einem Kleinstbetrieb eine Bruttolohn- und gehaltssumme von durchschnittlich rund € 1.240 entfiel, waren es bei einem Beschäftigten in einem Großbetrieb über € 3.000. Entscheidender Faktor hierfür dürften die unterschiedlichen Arbeitszeitvolumen in den jeweiligen Betrieben sein. Mittelgroße Betriebe liegen recht nahe am Durchschnittswert aller Betriebe, kleine Betriebe darunter.

Abb. VIII-8: Bruttolohn-/-gehaltssumme pro Beschäftigtem in Hessen 2010 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Euro



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

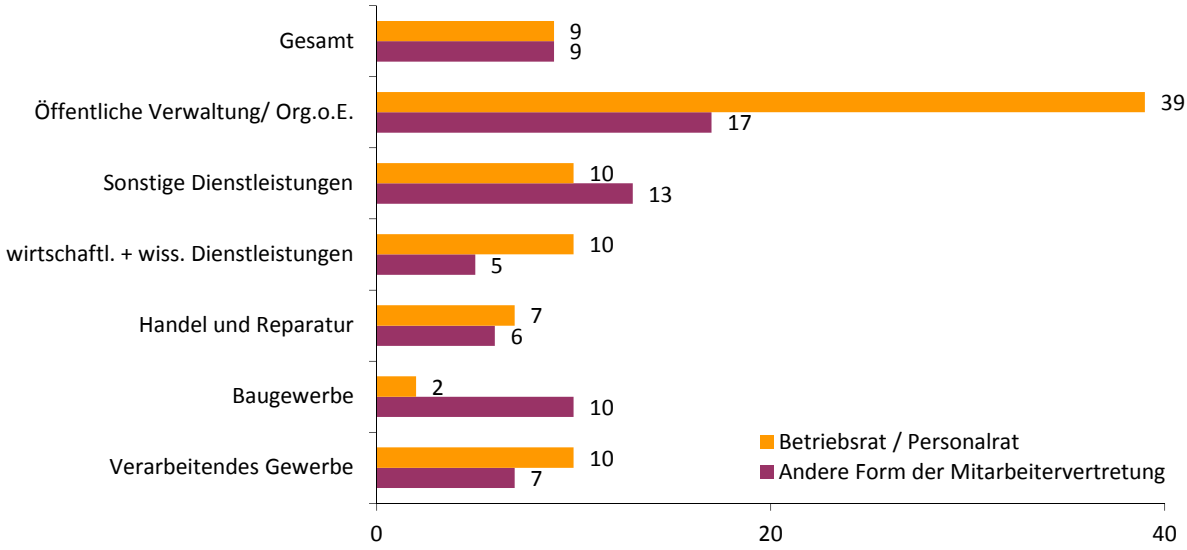
8.3 Personalvertretung

Personalvertretungen wie Betriebs- oder Personalräte sind in größeren Betrieben die Regel; gleichwohl war in den letzten Jahren ein Rückgang an betrieblicher Personalvertretung zu beobachten. Dieser vollzieht sich jedoch nicht kontinuierlich: 2010 gab es – wie bereits in den Vorjahren - in neun Prozent der hessischen Betriebe einen nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetz gewählten Betriebs- oder Personalrat. Da dies vor allem auf Großbetriebe zutrifft, ist über die Hälfte aller hessischen Beschäftigten in den Betrieben gegenüber der Geschäftsführung vertreten.

Im Bereich der Öffentlichen Verwaltung haben 39 Prozent aller Betriebe einen Betriebs- oder Personalrat. Im Baugewerbe spielen sie dagegen praktisch keine Rolle. In allen anderen Sektoren findet sich eine durchschnittliche Verbreitung von Personalvertretungen.

In weiteren neun Prozent der hessischen Betriebe existiert eine andere betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung („runder Tisch“, Belegschaftssprecher etc.) – dies bedeutet einen Rückgang um immerhin drei Prozentpunkte gegenüber dem Jahr zuvor. Hier sind sowohl die branchenspezifischen als auch die betriebsgrößenspezifischen Unterschiede wesentlich geringer ausgeprägt.

Abb. VIII-9: Personalvertretungen in Hessen 2010 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

8.4 Fazit

Im Jahr 2010 galt für 38 Prozent der hessischen Betriebe ein Branchentarifvertrag, weitere vier Prozent haben einen Firmen- oder Haustarifvertrag. Darüber hinaus orientierten sich 23 Prozent am Branchentarifvertrag. Somit galten für etwa zwei Drittel der Betriebe tarifliche Regelungen, wobei rund 80 Prozent der hessischen Beschäftigten in diesen Betrieben beschäftigt sind. 20 Prozent der Beschäftigten in Hessen unterliegen demnach keinerlei tariflichen Regelungen. Nachdem in den letzten Jahren ein Zuwachs nicht-tarifgebundener Betriebe zu beobachten war, ist diese „Tarifflucht“ 2010 zunächst gestoppt. Besonders tariftreu sind Großbetriebe sowie Baubetriebe.

Der Anteil der hessischen Betriebe, die übertarifliche Entlohnung gewähren, hat gegenüber dem Vorjahr wieder zugenommen, wodurch der Trend der letzten Jahre unterbrochen wurde. Knapp 40 Prozent der tarifgebundenen Betriebe zahlten 2010 (auch) übertarifliche Entgelte, womit in Hessen – wie schon in der Vergangenheit – häufiger übertariflich bezahlt wird als im westdeutschen Vergleich.

Bei den Löhnen und Gehältern sind nach Abklingen der Wirtschaftskrise 2010 noch keine positiven Entwicklungen zu verzeichnen. Der Durchschnitt der Löhne und Gehälter ist in Hessen etwas gesunken. Besonders hoch liegt er im Verarbeitenden Gewerbe sowie im qualifizierten Dienstleistungssektor und in den Großbetrieben, während in den Sonstigen Dienstleistungen, im Handel und Baugewerbe sowie vor allem in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten die durchschnittliche Entlohnung, vor allem aufgrund des geringeren Arbeitsvolumens, deutlich niedriger ist.

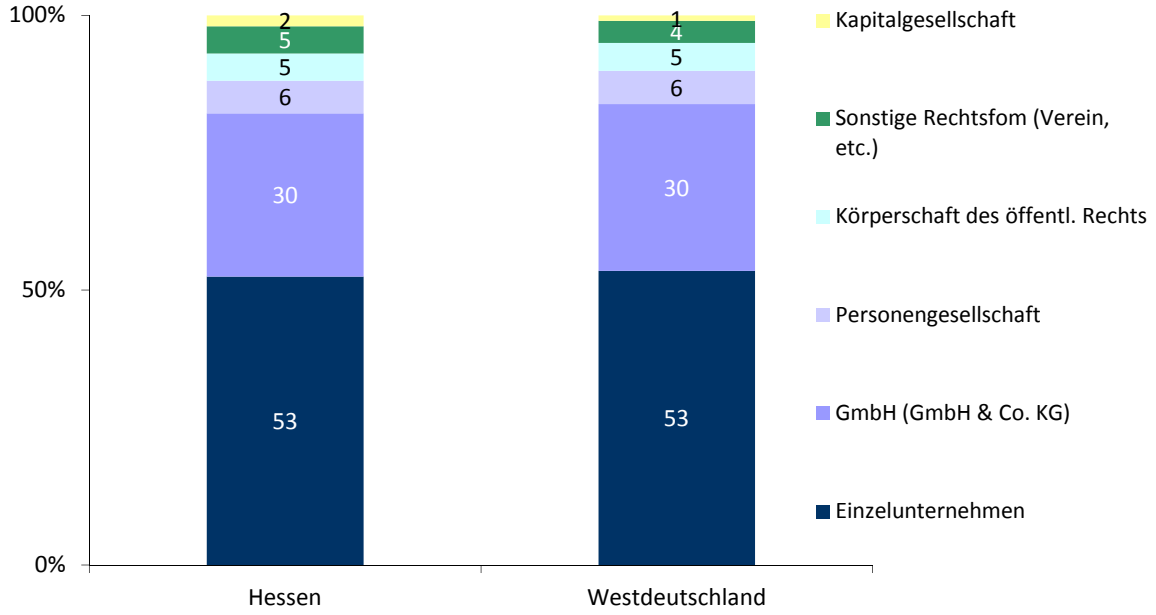
9 Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Hessen

Neben den spezifischen Fragen zur Geschäftspolitik, der Beschäftigung und der Personalpolitik, den Arbeitszeiten sowie dem Aus- und Weiterbildungsverhalten der Betriebe werden im IAB-Betriebspanel auch Angaben über formale Aspekte der Betriebe erhoben. Das abschließende Kapitel gibt kurz Auskunft über diese allgemeinen Angaben; hierzu zählen die Rechtsform, die Art, die Eigentumssituation und die Kammermitgliedschaft sowie das Gründungsjahr und die Gründungsart der Betriebe.

9.1 Rechtsform der Betriebe

Sowohl in Hessen als auch in Westdeutschland insgesamt sind über die Hälfte der Betriebe Einzelunternehmen mit Vollhaftung einer Person: Jeweils 53 Prozent der hessischen und der westdeutschen Betriebe hatten diese Rechtsform. 30 Prozent der Betriebe in Hessen und Westdeutschland waren GmbH oder GmbH & Co. KG, alle anderen Rechtsformen machen zusammen etwas weniger als 20 Prozent aus. Die Ergebnisse unterscheiden sich nahezu gar nicht von jenen der vorherigen Jahre.

Abb. IX-1: Rechtsformen der Betriebe in Hessen und Westdeutschland 2010, Angaben in Prozent

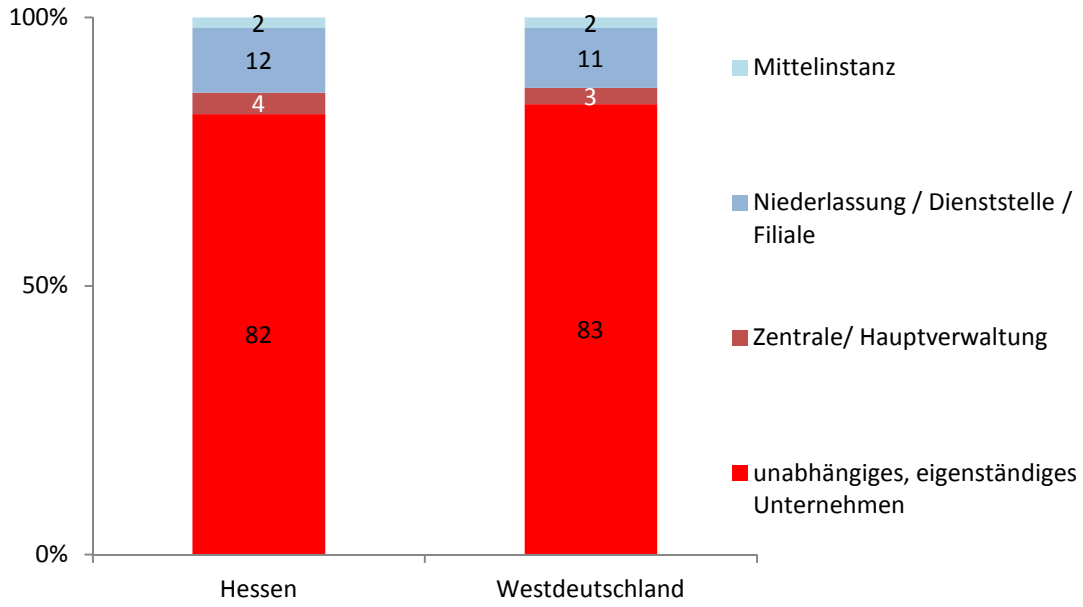


Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

9.2 Art der Betriebe

Bei der großen Mehrheit der Betriebe handelt es sich um unabhängige eigenständige Betriebe ohne Niederlassung an anderer Stelle. Immerhin noch zwölf bzw. elf Prozent sind in Hessen und Westdeutschland eine Niederlassung, Dienststelle oder Filiale eines größeren Unternehmens bzw. Einrichtung. Nur in wenigen Fällen sind die befragten Betriebe die Zentrale bzw. der Hauptsitz der gesamten Betriebseinheit.

Abb. IX-2: Art des Betriebs in Hessen und Westdeutschland 2010, Angaben in Prozent

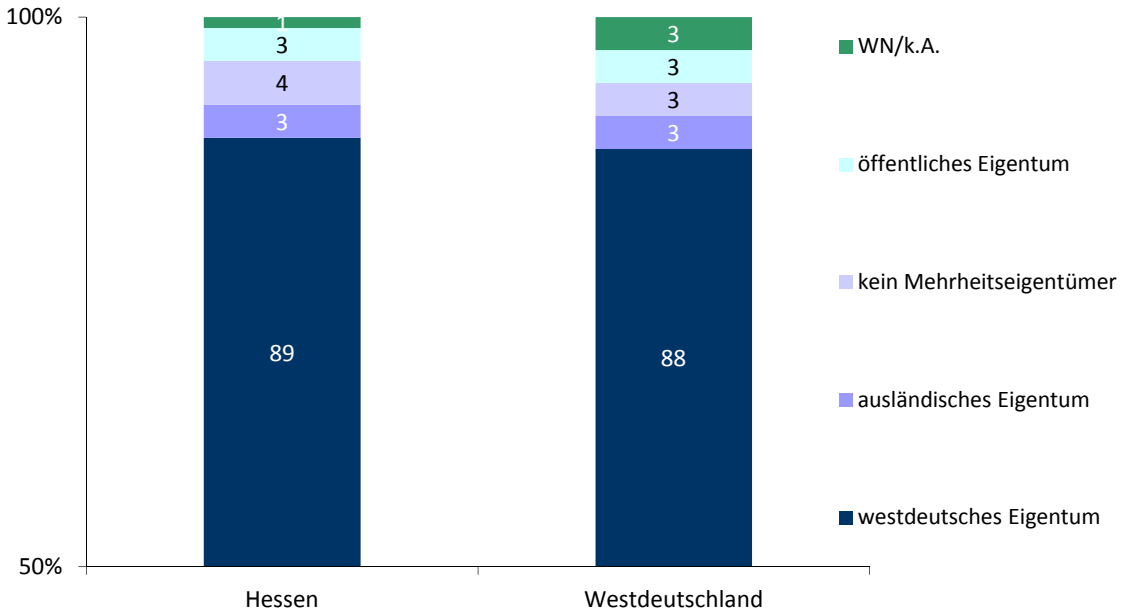


Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

9.3 Eigentumssituation

Mit knapp 90 Prozent hatte die große Mehrheit der hessischen Betriebe westdeutsche Eigentümer. In ausländischem Eigentum waren drei Prozent, in öffentlichem Eigentum vier Prozent der Betriebe. Ostdeutsches Eigentum war nicht vertreten. Die Eigentümerstruktur der hessischen Betriebe entspricht damit fast exakt der westdeutschen.

Abb. IX-3: Form des Eigentums in Hessen und Westdeutschland 2010, Angaben in Prozent



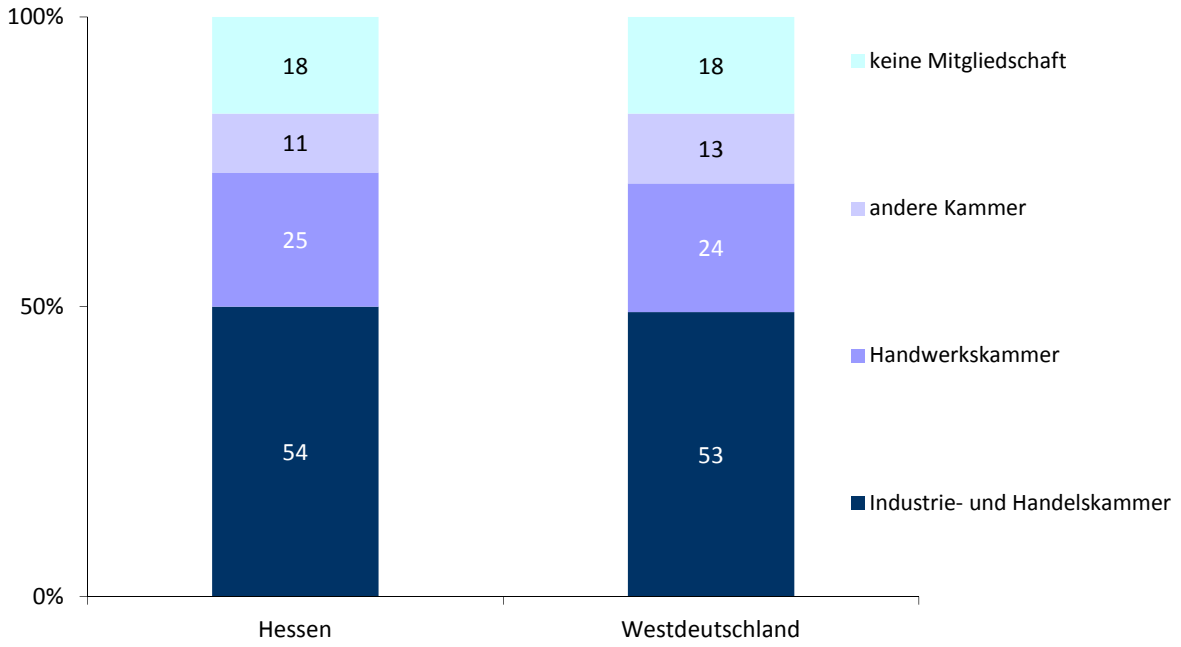
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Eine weiter gehende Differenzierung des nicht westdeutschen Eigentums nach Wirtschaftszweigen oder Betriebsgrößenklassen ist aufgrund der geringen Fallzahlen nicht möglich.

9.4 Kammermitgliedschaft

In Hessen waren im Jahr 2010 genau 54 Prozent der Betriebe Mitglied in der Industrie- und Handelskammer. Dies entspricht einem Rückgang um zwei Prozentpunkte gegenüber 2009, liegt jedoch noch etwas über dem Wert in Westdeutschland. 25 Prozent gehörten der Handwerkskammer, etwa elf Prozent einer anderen Kammer an. Insgesamt gaben sowohl in Hessen als auch in Westdeutschland 18 Prozent der Betriebe an, gar keiner Kammer anzugehören.

Abb. IX-4: Kammermitgliedschaft in Hessen und Westdeutschland 2010, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)

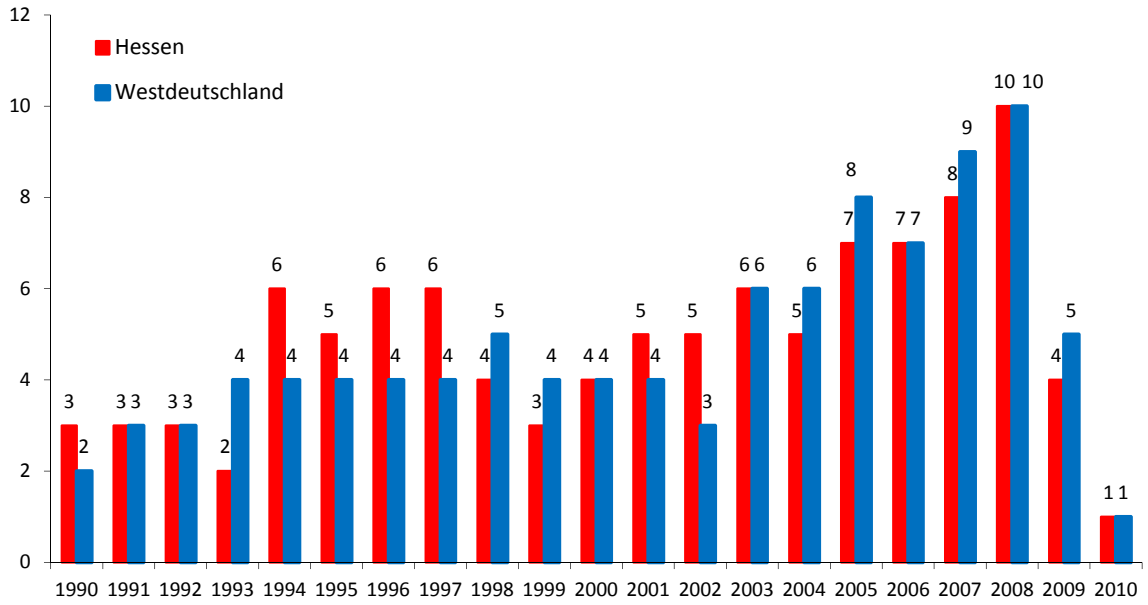


Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

9.5 Altersstruktur der Betriebe

51 Prozent der hessischen Betriebe wurden 1990 oder später gegründet (Westdeutschland 54 Prozent). Auf Basis dieser Betriebe (=100 Prozent) verteilen sich die Gründungen seit 1990 wie aus der folgenden Abbildung ersichtlich.

Abb. IX-5: Gründungsjahre der Betriebe in Hessen und Westdeutschland, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden)

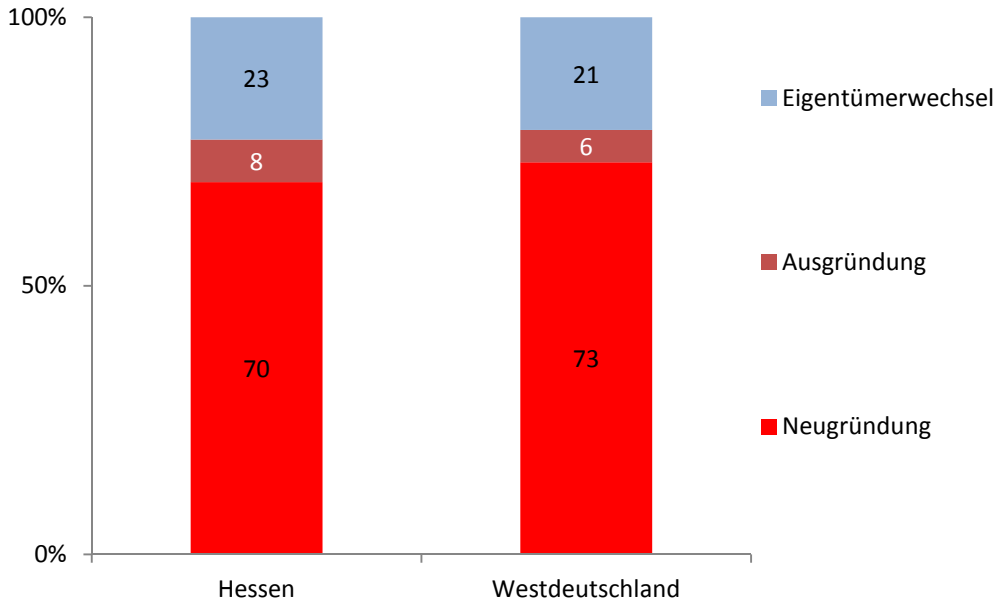


Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

9.6 Gründungsart

Die mit Abstand häufigste Gründungsart ist sowohl in Hessen als auch Westdeutschland die Neugründung mit jeweils rund 70 Prozent. Ein gutes Fünftel der Betriebe in Hessen und Westdeutschland entstand durch einen Eigentümerwechsel, während Ausgründungen nur eine geringe Rolle spielen.

Abb. IX-6: Gründungsart der Betriebe in Hessen und Westdeutschland 2010, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

10 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 neuen WZ2008-Klasifizierung zu 18 Branchen und die Betriebsgrößen zu 10 Klassen zusammengefasst.

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

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

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

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

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

Neben den wiederholt abgefragten Themenkomplexen enthält der Fragebogen 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.

10.1 Datenbasis

Ursprünglich konnten mit diesem Datensatz nur Aussagen für west- bzw. ostdeutsche Betriebe insgesamt gemacht werden. Durch eine finanzielle Beteiligung der ostdeutschen Bundesländer seit 1996 und der westdeutschen Bundesländer seit 2000 konnte die Zahl der Stichproben so weit aufgestockt werden, dass darüber hinaus auch regionale Auswertungen möglich sind.

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) der Goethe-Universität Frankfurt/M. in Form des vorliegenden Berichts.[4]

In Hessen konnte in 979 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.

10.2 Hochrechnung und Gewichtung

Aufgrund des disproportionalen Stichprobenansatzes[5] 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.

[4] Zu spezifischen Fragestellungen sind bereits vier Kurzreporte erstellt und veröffentlicht worden. Die Reporte sind abrufbar unter www.iwak-frankfurt.de.

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

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

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

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

Damit werden im IAB-Betriebspanel auch Beamte/Beamtinnen, tätige Inhaber/Inhaberinnen mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. Durch die Berücksichtigung dieser, in der Regel nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigtengruppen, sind die Beschäftigtenzahlen im IAB-Betriebspanel höher als die der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Auf der 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.

10.3 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 noch zwei Längsschnitte definiert, die sich auf unterschiedlich lange Zeiträume beziehen:

- 2007-2010 (länderspezifische Auswertungen möglich)
- 2003-2010 (länderspezifische Auswertungen möglich).

Da das Land Hessen sich seit der Welle 2001 an dem IAB-Betriebspanel beteiligt, stehen ausreichend viele Analysezeitpunkte zur Verfügung. 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.

10.4 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.

Da ab der Befragungswelle 2009 für das Betriebspanel die neue Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) gilt, ist seit letztem Jahr keine exakte vergleichende sektorale Zeitreihenbetrachtung mehr möglich. Für die Auswertung der Daten wird in Hessen in Anlehnung an die vorherige 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 Sonstige Dienstleistungen andererseits; da sich beide Sektoren bezüglich wichtiger Indikatoren unterscheiden.

11 Literaturverzeichnis

Bach H.-U. und Spitznagel, E. (2009): Kurzarbeit. Betriebe zahlen mit – und haben was davon. IAB-Kurzbericht 17/2009.

Bechmann, Sebastian / Dahms, Vera / Fischer, Agnes / Frei, Marek / Leber, Ute (2010): 20 Jahre Deutsche Einheit – Ein Vergleich der west- und ostdeutschen Betriebslandschaft im Krisenjahr 2009. IAB-Forschungsbericht 6/2010.

Beckmann, Nils/Baden, Christian/Schmid, Alfons (2006): Betriebliche Weiterbildung in Hessen 2005. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel Hessen 2005.

Bieräugel, Roland/Schmid, Alfons (2008): Betriebliche Weiterbildung in Hessen 2007. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel Hessen 2007.

Bundesagentur für Arbeit (2010): Aktuelle hessische Arbeitsmarkt- und Ausbildungsmarktzahlen, unter: http://www.arbeitsagentur.de/nn_29266/Dienststellen/RD-H/RD-H/A01-Allgem-Info-Seiten-Presse-Statistik/Statistik-Zahlen-Daten-Fakten/Allgemeine-Seiten/Hessische-AM-Zahlen-2008-2009-Seite.html

Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB) (2011): Berufsbildungsbericht 2011, Bonn.

Hartung, Silke / Leber, Ute (2004): Betriebliche Ausbildung und wirtschaftliche Lage. Empirische Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. In: E. M. Krekel & G. Walden (Hg.): Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland. Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen. Ergebnisse der BIBB-Fachtagung am 4./5. November 2003 in Bonn, (Berichte zur beruflichen Bildung, 273), Bielefeld, S. 111-129.

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) (2010): Flexible Arbeitszeiten und Kurzarbeit sicherten im Jahr 2009 mehr als eine Million Jobs. Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 02.02.2010.

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) (2006): Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform. Abschlussbericht des Forschungsberichts HBS 2002-418-3 der Hans-Böckler-Stiftung, Nürnberg.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2011): Fachkräfte. Steigender Bedarf. http://www.iwkoeln.de/Publikationen/iwd/Archiv/tabid/122/articleid/30606/sq/Fachkr%c3%a4fte/portalid/0/Default.aspx

Niederalt, Michael 2005: Bestimmungsgründe des betrieblichen Ausbildungsverhaltens in Deutschland, Discussion Paper No. 36, Lehrstuhl für VWL, inbes. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Nüchter, Oliver / Schmid, Alfons (2010a): Ausbildung in Zeiten der Krise. Betriebliche Ausbildung in Hessen 2009, unter: http://doku.iab.de/externe/2010/k100506301.pdf

Nüchter, Oliver / Schmid, Alfons (2010b): Die wirtschaftliche Lage der Betriebe in Zeiten der Krise. IAB-Betriebspanel Hessen, unter: http://doku.iab.de/externe/2010/k100713302.pdf

Nüchter, Oliver / Schmid, Alfons (2010c): IAB-Betriebspanel 2009. Abschlussbericht, unter: http://doku.iab.de/externe/2010/k101220r10.pdf

OECD (2010): Employment Outlook 2010 – how does Germany compare?, unter: http://www.oecd.org/dataoecd/14/51/45603327.pdf

Statistisches Bundesamt (2011): 0,6% weniger neue Ausbildungsverträge im Jahr 2010, unter: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/04/PD11__151__212.psml

Statistik Hessen (2011a): Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in jeweiligen Preisen in Hessen 1999 bis 2010 nach Wirtschaftsbereichen, unter: http://www.statistik-hessen.de/themenauswahl/gesamtwirtschaft-konjunktur/landesdaten/bip-wirtschaftsbereichen/grundzahlen-bruttoinlandsprodukt-bruttowertschoepfung/

Statistik Hessen (2011b): Hessische Wirtschaft wächst um 3,6 Prozent, Pressemitteilung vom 31.03.2011, unter: http://www.statistik-hessen.de/News/Presse3.jsp?Thema=15&LfdNr=67

12 Anhang: Ausgewählte Ergebnisse nach hessischen Regierungsbezirken

Tabelle A1: Beschäftigte zum 30.06.2010 nach Gruppen, absolut

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiter und Angestellte	1.252.331	357.101	470.509	2.079.941
Auszubildende	56.945	21.745	23.963	102.653
Beamte	72.414	31.639	12.852	116.905
Tätige Inhaber	75.970	23.053	33.266	132.289
geringfügig Beschäftigte	188.042	61.578	89.895	339.515
sonstige Beschäftigte	5.126	3.090	2.538	10.754
Gesamtzahl Beschäftigte	1.650.829	498.206	633.023	2.782.057

Tabelle A2: Beschäftigte zum 30.06.2010 nach Gruppen, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiter und Angestellte	60,2%	17,2%	22,6%	100
Auszubildende	55,5%	21,2%	23,3%	100
Beamte	61,9%	27,1%	11,0%	100
Tätige Inhaber	57,4%	17,4%	25,1%	100
geringfügig Beschäftigte	55,4%	18,1%	26,5%	100
sonstige Beschäftigte	47,7%	28,7%	23,6%	100
Gesamtzahl Beschäftigte	59,3%	17,9%	22,8%	100

Tabelle A3: Teilzeit- und befristet Beschäftigte, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Teilzeitbeschäftigte im Betrieb	70,3%	77,3%	76,2%	72,9%
Mitarbeiter mit befristeten AV im Betrieb	16,2%	18,3%	17,8%	17,0%

Tabelle A4: Teilzeit- und befristet Beschäftigte, absolut

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl Teilzeit-Beschäftigte	386.770	148.516	204.753	740.039
Anzahl teilzeitbeschäftigte Frauen	310.952	120.413	165734	597.099
Anzahl Mitarbeiter mit befristeten AV	92.922	29.783	44.560	167.265
Anzahl Frauen mit befristeten AV	53.088	19.408	26.823	99.319
Anzahl Midi-Jobs	30.547	15.044	34.449	80.040

Tabelle A5: Teilzeit- und befristet Beschäftigte, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl Teilzeit-Beschäftigte	52,3%	20,1%	27,7%	100
Anzahl teilzeitbeschäftigte Frauen	52,1%	20,2%	27,8%	100
Anzahl Mitarbeiter mit befristeten AV	55,6%	17,8%	26,6%	100
Anzahl Frauen mit befristeten AV	53,5%	19,5%	27,0%	100
Anzahl Midi-Jobs	38,2%	18,8%	43,0%	100

Tabelle A6: Personalbewegungen, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen im Betrieb	23,7%	22,3%	29,3%	24,7%
Personalabgänge im Betrieb	26,8%	24,0%	32,9%	27,7%

Tabelle A7: Neueinstellungen, absolut

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl Neueinstellungen gesamt	65.994	16.516	38.882	121.392
Anzahl Neueinstellungen Frauen	33.447	7.776	14.992	56.215
Anzahl Neueinstellungen für einf. Tätigkeiten	20.950	4.774	17.031	42.755
Anzahl Neueinstellungen für qual. Tätigkeiten	44.887	11.742	21.820	78.449
Anzahl Neueinstellungen befristet	30.389	7.180	18.803	56.372
Anzahl Neueinstellungen befristet Frauen	17.351	4.385	7.515	29.251

Tabelle A8: Neueinstellungen, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl Neueinstellungen gesamt	54,4%	13,6%	32,0%	100
Anzahl Neueinstellungen Frauen	59,5%	13,8%	26,7%	100
Anzahl Neueinstellungen für einf. Tätigkeiten	49,0%	11,2%	39,8%	100
Anzahl Neueinstellungen für qual. Tätigkeiten	57,2%	21,8%	40,5%	100
Anzahl Neueinstellungen befristet	53,9%	20,5%	53,7%	100
Anzahl Neueinstellungen befristet Frauen	59,3%	21,1%	36,1%	100

Tabelle A9: Personalabgänge, absolut

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl Ausgeschiedene gesamt	71.016	17.173	31.756	119.945
Anzahl ausgeschiedene Frauen	32.469	8.573	13.318	54.360
Anzahl Arbeitnehmerkündigung	20.026	4.653	12.494	37.173
Anzahl Kündigung durch Betrieb	19.371	2.183	5.475	27.029
Anzahl Abgänge nach Ausbildung	4.313	1.480	1.434	7.227
Anzahl Ende Befristung	6.947	4.674	6.456	18.077
Anzahl Aufhebungsvertrag	3.749	1.816	1.666	7.231
Anzahl Versetzung in anderen Betrieb	6.654	255	339	7.248
Anzahl Ruhestand mit Erreichen regul. Altersgrenze	2.922	855	1.038	4.815
Anzahl Ruhestand vor Erreichen regul. Altersgrenze	4.088	623	992	5.703
Anzahl Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	267	49	478	794
Anzahl sonstige Abgänge	2.744	587	1.678	5.009

Tabelle A10: Personalabgänge, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl Ausgeschiedene gesamt	59,2%	14,3%	26,5%	100
Anzahl ausgeschiedene Frauen	59,7%	15,8%	24,5%	100
Anzahl Arbeitnehmerkündigung	53,9%	12,5%	33,6%	100
Anzahl Kündigung durch Betrieb	71,7%	8,1%	20,3%	100
Anzahl Abgänge nach Ausbildung	59,7%	20,5%	19,8%	100
Anzahl Ende Befristung	38,4%	25,9%	35,7%	100
Anzahl Aufhebungsvertrag	51,8%	25,1%	23,0%	100
Anzahl Versetzung in anderen Betrieb	91,8%	3,5%	4,7%	100
Anzahl Ruhestand mit Erreichen regul. Altersgrenze	60,7%	17,8%	21,6%	100
Anzahl Ruhestand vor Erreichen regul. Altersgrenze	71,7%	10,9%	17,4%	100
Anzahl Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	33,6%	6,2%	60,2%	100
Anzahl sonstige Abgänge	54,8%	11,7%	33,5%	100

Tabelle A11: Personalpolitische Maßnahmen in den letzten zwei Jahren, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Überstunden-Abbau	9,0%	17,2%	13,7%	11,6%
Anordnung von Urlaub	7,2%	10,3%	14,2%	9,4%
Kurzarbeit	6,6%	6,7%	7,2%	6,8%
Arbeitszeitverkürzung	4,4%	9,9%	7,7%	6,2%
Abbau von Leiharbeit	2,2%	1,9%	2,5%	2,2%
Abbau befristeter Beschäftigung	40,0%	4,3%	2,9%	3,8%
Verstärkte Freistellung für Weiterbildung	3,6%	5,9%	6,0%	4,6%
Eingeschränkte Azubi-Übernahme	3,0%	3,7%	2,2%	2,9%
Nicht -Wiederbesetzen freier Stellen	10,7%	8,7%	9,7%	10,1%
Zurückstellen von Personalaufstockung	8,4%	8,6%	11,0%	9,0%
Betriebsbedingte Kündigungen	7,7%	8,7%	9,4%	8,3%
Sonstige Maßnahmen	4,4%	4,7%	4,1%	4,3%

Tabelle A12: Maßnahmen waren krisenbedingt, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
nein	72,2%	76,8%	78,7%	74,9%
ja, teilweise	15,1%	13,6%	17,0%	15,3%
ja, vollständig	12,7%	9,6%	4,3%	9,7%

Tabelle A13: Erwartete Personalprobleme, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
zu hoher Personalbestand	1,8%	5,6%	3,6%	2,9%
hohe Personalfluktuation	2,9%	2,5%	4,7%	3,3%
Schwierigkeiten, Fachkräfte zu bekommen	21,7%	22,9%	31,0%	24,0%
Personalmangel	4,8%	3,7%	12,1%	6,3%
Überalterung	4,8%	7,3%	10,7%	6,6%
Großer Bedarf an Weiterbildung	8,1%	11,7%	10,0%	9,2%
Mangelnde Arbeitsmotivation	6,8%	7,7%	10,3%	7,8%
hohe Fehlzeiten / hoher Krankenstand	4,6%	3,8%	6,6%	4,9%
hohe Belastung durch Lohnkosten	19,1%	20,3%	26,8%	21,1%
Andere Personalprobleme	0,7%	2,1%	3,7%	1,7%
keine Personalprobleme	63,2%	53,4%	43,7%	56,9%

Tabelle A14: Ertragslage im letzten Geschäftsjahr (2009) , Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sehr gut	2,6%	2,6%	3,9%	2,9%
Gut	33,8%	32,3%	27,0%	32,0%
Befriedigend	29,9%	35,8%	44,6%	34,3%
Ausreichend	23,9%	12,2%	12,5%	19,1%
Mangelhaft	9,8%	17,1%	11,9%	11,7%

Tabelle A15: Entwicklung des Geschäftsvolumens zwischen 2009 und 2010, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Gleich bleiben	42,1%	45,9%	44,8%	43,5%
Steigen	25,5%	30,5%	32,8%	28,1%
Sinken	9,9%	18,4%	14,8%	12,6%
Weiß noch nicht	22,5%	5,1%	7,6%	15,9%

Tabelle A16: Wettbewerbsdruck, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Kein Wettbewerbsdruck	10,1%	17,9%	14,4%	12,5%
Geringer Wettbewerbsdruck	12,9%	16,4%	18,9%	14,9%
Mittlerer Wettbewerbsdruck	46,4%	31,7%	30,1%	40,0%
Hoher Wettbewerbsdruck	30,5%	33,9%	36,6%	32,6%

Tabelle A17: Bei hohem Wettbewerbsdruck: Betrieb gefährdet, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ja	32,3%	43,4%	43,1%	37,3%
Nein	67,7%	56,6%	56,9%	62,7%

Tabelle A18: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Bildet aus	28,7%	41,3%	31,4%	31,4%
Bildet trotz Berechtigung nicht aus	26,6%	33,9%	38,9%	30,8%
hat keine Berechtigung	44,7%	24,8%	29,8%	37,6%

Tabelle A19: Ausbildungsverträge 2010 neu abgeschlossen, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ja	19,4%	18,1%	19,1%	19,0%
Nein	80,6%	81,9%	80,9%	81,0%

Tabelle A20: Weiterbildung im ersten Halbjahr 2010 gefördert, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ja	45,7%	54,0%	46,3%	47,3%
Nein	54,3%	46,0%	53,7%	52,7%

Tabelle A21: Art der Weiterbildungsmaßnahme

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Externe Kurse / Lehrgänge / Seminare	79,3%	89,9%	81,6%	82,0%
Interne Kurse / Lehrgänge / Seminare	57,8%	44,6%	36,4%	50,2%
Weiterbildung am Arbeitsplatz	55,0%	44,4%	43,3%	50,1%
Teilnahme an Vorträgen, Tagungen etc.	51,5%	50,4%	51,8%	51,3%
Arbeitsplatzwechsel	2,4%	1,3%	6,1%	3,0%
Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien	17,0%	13,9%	21,8%	17,4%
Qualitätszirkel, Werkstattzirkel u.ä.	8,2%	9,2%	10,0%	8,8%
Sonstige Maßnahmen	7,4%	12,9%	10,8%	8,8%

Tabelle A22: Weiterbildungsquote

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anteil Weitergebildeter an allen Beschäftigten	25,4	21,6	25,2	24,7