

# IAB-Betriebspanel Hessen 2004

## Abschlussbericht

**Prof. Dr. Alfons Schmid**  
**Dipl. Vw. Christian Baden**  
**Dipl. Vw. Claudia Knobel**  
**Dipl. Vw. Birgit Wagner**

November 2005

# Inhaltsverzeichnis

	Seite
<b>1. Einleitung .....</b>	<b>1</b>
1.1 Datenbasis und Methodik .....	2
1.2 Erhebung für Hessen.....	2
1.3 Gewichtung und Hochrechnung .....	3
1.4 Längsschnitt- oder Panelauswertungen.....	3
1.5 Datenaufbereitung und -auswertung.....	3
<b>2. Betriebsstruktur- und Beschäftigtenentwicklung in Hessen .....</b>	<b>5</b>
2.1 Betriebe und Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße .....	5
2.2 Beschäftigungsentwicklung Mitte 2003 bis Mitte 2004 .....	8
2.2.1 Beschäftigungsentwicklung nach Beschäftigtenkategorien .....	8
2.2.2 Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße .....	9
2.3 Längsschnittanalyse – Beschäftigungsentwicklung.....	10
2.3.1 Methoden und Vorgehen .....	10
2.3.2 Art des Verlauf der Beschäftigungsentwicklung .....	13
2.3.2.1 Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftszweigen.....	14
2.3.2.2 Beschäftigungsentwicklung und Beurteilung der Ertragslage.....	15
2.3.2.3 Tätigkeit von Investitionen nach dem Verlauf der Beschäftigungsentwicklung.....	16
2.3.2.4 Abgeschlossene Ausbildungsverträge.....	17
2.3.3 Beschäftigungsentwicklung nach der Stärke des Verlaufs .....	18
2.3.4 Zusammenfassung .....	20
2.4 Personalstruktur der Betriebe .....	20
2.5 Führungsstruktur der Betriebe .....	24
2.6 Chancengleichheit von Männer und Frauen.....	28
2.7 Erwartete Personalprobleme .....	32
2.8 Fazit.....	35

<b>3.</b>	<b>Wirtschaftliche Situation der Betriebe in Hessen .....</b>	<b>38</b>
3.1	Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Jahr 2003 .....	38
3.2	Geschäftsvolumen der Betriebe .....	41
3.3	Verlagerung der Produktion.....	41
3.4	Betriebliche Investitionen.....	42
3.4.1	Investitionen der Betriebe 2003 .....	42
3.4.2	Investitionsstruktur.....	45
3.4.3	Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik.....	46
3.4.4	Erweiterungsinvestitionen.....	49
3.5	Fazit.....	50
<b>4.</b>	<b>Innovationen in Hessen .....</b>	<b>51</b>
4.1	Entwicklung der Innovationen in den Betrieben.....	52
4.2	Umsatz durch Innovationen .....	55
4.3	Organisatorische Änderungen in den Unternehmen.....	56
4.4	Geplante und nicht durchgeführte Innovationen .....	58
4.5	Forschung und Entwicklung .....	59
4.6	Qualifikationsniveau in innovativen Betrieben .....	60
4.7	Beschäftigungsentwicklung in innovativen Unternehmen.....	62
4.8	Ertragslage innovativer Betriebe.....	63
4.9	Qualifikationsnachfrage innovativer Unternehmen .....	65
4.10	Ausbildungsverhalten innovativer Betriebe.....	66
4.11	Multivariate Analyse der Einflussfaktoren auf die Innovationen.....	67
4.11.1	Ergebnisse des Gesamtmodells .....	69
4.11.2	Ergebnisse des Vier-Faktoren-Modells.....	70
4.11.3	Bedeutung der Einzelfaktoren .....	70
4.11.4	Kombination der Einflussfaktoren .....	73
4.11.5	Zusammenfassung .....	77
4.12	Fazit.....	77

<b>5.</b>	<b>Beschäftigungsdynamik und Beschäftigungsformen in Hessen...</b>	<b>79</b>
5.1	Beschäftigungsdynamik 2004.....	80
5.1.1	Personaleinstellungen im 1. Halbjahr 2004 .....	80
5.1.2	Exkurs: Einstellungen von älteren Arbeitnehmern .....	83
5.1.3	Personalabgänge im 1. Halbjahr 2004 .....	84
5.1.4	Fluktuation in 2004 .....	88
5.1.5	Personalsuche und ungedeckter Personalbedarf .....	90
5.2	Besondere Beschäftigungsformen.....	94
5.2.1	Midijobs .....	95
5.2.2	Externe Arbeitskräfte .....	97
5.2.3	Befristete Beschäftigung.....	99
5.3	Betriebliche Arbeitszeiten .....	100
5.3.1	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit.....	100
5.3.2	Arbeitszeitverlängerungen.....	102
5.3.3	Anpassung der monatlichen Entlohnung an die veränderten Arbeitszeiten.....	104
5.3.4	Teilzeitbeschäftigung.....	105
5.3.5	Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit .....	110
5.3.6	Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit .....	113
5.3.7	Überstunden .....	114
5.3.8	Arbeitszeitkonten .....	118
5.3.9	Weitere Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung .....	119
5.4	Fazit.....	122
<b>6.</b>	<b>Betriebliche Ausbildung in Hessen .....</b>	<b>124</b>
6.1	Ausbildungserfolg .....	124
6.2	Neue Ausbildungsverträge .....	127
6.3	Unbesetzte Ausbildungsplätze .....	128
6.4	Gründe für die Ablehnung von Bewerbern .....	128
6.5	Übernahmen nach Ausbildung .....	130
6.6	Ursachen für die Nicht-Übernahme von Absolventen.....	132
6.7	Ausbildungsbeteiligung.....	134

6.8	Gründe für eine Entscheidung für oder gegen die Durchführung betrieblicher Ausbildung .....	137
6.9	Arbeitskräftebedarf und betriebliche Ausbildung .....	138
6.10	Fazit.....	139
<b>7.</b>	<b>Löhne, Gehälter und Tarifbindung in Hessen .....</b>	<b>141</b>
7.1	Umfang der Tarifbindung .....	141
7.1.1	Tarifbindung und Ausbildungs-, Investitions- und Innovationsverhalten.....	143
7.1.2	Tarifbindung und Ertragslage .....	145
7.2	Lohnstruktur .....	146
7.3	Übertarifliche Entlohnung .....	148
7.4	Fazit.....	153
<b>8.</b>	<b>Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Hessen .....</b>	<b>154</b>
8.1	Rechtsform der Betriebe.....	154
8.2	Art der Betriebe .....	154
8.3	Eigentumssituation .....	155
8.4.	Kammermitgliedschaft.....	155
8.5	Altersstruktur der Betriebe.....	156
8.6	Gründungsart .....	157
8.7	Arbeitnehmervertretung.....	157
	Literaturverzeichnis .....	159
	Anhang I: Längsschnittanalyse.....	160
	Anhang II: Multivariate Analyse .....	163
	Anhang III: Ausgewählte Ergebnisse nach Regionen (Regierungsbezirke).....	165

## Graphikverzeichnis

	Seite
Graphik II-1: Verteilung der Beschäftigten zum 30.6.2004 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten .....	6
Graphik II-2: Verteilung der Beschäftigten zum 30.6.2004 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten .....	7
Graphik II-3: Beschäftigungsentwicklung Mitte 2003 bis Mitte 2004 nach Beschäftigtengruppen, Angaben in Prozent.....	8
Graphik II-4: Beschäftigungsentwicklung in Hessen 2003 bis 2004 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	9
Graphik II-5: Beschäftigungsentwicklung in Hessen 2003 bis 2004 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent.....	10
Graphik II-6: Verteilung der Betriebe nach der Art der Beschäftigungsentwicklung .....	13
Graphik II-7: Art des Verlaufs der Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftszweigen .....	14
Graphik II-8: Beurteilung der Ertragslage als gut oder sehr gut.....	15
Graphik II-9: Beurteilung der Ertragslage als ausreichend oder mangelhaft .....	16
Graphik II-10: Tätigkeit von Investitionen nach dem Verlauf der Beschäftigungsentwicklung.....	17
Graphik II-11: Abgeschlossene Ausbildungsverträge nach dem Verlauf der Beschäftigungsentwicklung.....	18
Graphik II-12: Beschäftigungsentwicklung nach der Stärke der Veränderung.....	19
Graphik II-13: Personalstruktur in Hessen 2003 und 2004 .....	21
Graphik II-14: Personalstruktur von Frauen in Hessen 2003 und 2004 .....	22
Graphik II-15: Frauenanteile an der jeweiligen Qualifikationsgruppe 2004 in Hessen .....	23
Graphik II-16: Geringqualifizierte und Qualifizierte in Hessen 2001-2004 .....	23
Graphik II-17: geringqualifizierte und qualifizierte Frauen in Hessen 2001-2004..	24
Graphik II-18: Beschäftigte auf oberster Führungsebene in Hessen und Westdeutschland 2004 .....	25
Graphik II-19: Beschäftigte auf oberster Führungsebene in Hessen 2004 nach Betriebsgrößenklassen .....	25
Graphik II-20: Frauenanteile an oberster Führungsebene in Hessen 2004 nach Wirtschaftszweigen .....	26

Graphik II-21: Beschäftigte auf zweiter Führungsebene in Hessen 2004 nach Betriebsgrößenklassen .....	27
Graphik II-22: Frauenanteile an der zweiten Führungsebene in Hessen 2004 nach Wirtschaftszweigen .....	28
Graphik II-23: Anteile der Betriebe mit Vereinbarungen bzw. freiwilligen Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen 2004, Mehrfachnennungen möglich .....	28
Graphik II-24: Anteile der Betriebe mit und ohne Frauen auf der 1. Führungsebene mit Vereinbarungen bzw. freiwilligen Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen 2004, Mehrfachnennungen möglich .....	29
Graphik II-25: Anteile der Betriebe mit und ohne Frauen auf der 2. Führungsebene mit Vereinbarungen bzw. freiwilligen Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen 2004, Mehrfachnennungen möglich .....	30
Graphik II-26: Anteile der Betriebe mit Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen 2004, Mehrfachnennungen möglich .....	30
Graphik II-27: Anteile der Betriebe mit und ohne Frauen auf der 1. Führungsebene mit Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen 2004, Mehrfachnennungen möglich .....	31
Graphik II-28: Anteile der Betriebe mit und ohne Frauen auf der 2. Führungsebene mit Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen 2004, Mehrfachnennungen möglich .....	32
Graphik II-29: Erwartete Personalprobleme in den nächsten zwei Jahren in Hessen, Mehrfachnennungen möglich .....	33
Graphik II-30: Erwartete Personalprobleme bei Klein- und Großbetrieben in Hessen, Mehrfachnennungen möglich .....	34
Graphik II-31: Erwartete Personalprobleme nach Wirtschaftszweigen in Hessen, Mehrfachnennungen möglich .....	35
Graphik III-1: Einschätzung der Ertragslage (jeweils des Vorjahres) 2001 bis 2004 in Hessen, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	39
Graphik III-2: Einschätzung der Ertragslage 2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe des jeweiligen Sektors ....	40
Graphik III-3: Einschätzung der Ertragslage 2003 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe in der jeweiligen Größenklasse .....	40
Graphik III-4: Anteil der Betriebe, die 2003 Investitionen durchgeführt haben nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent .....	43

Graphik III-5: Anteil der Betriebe, die 2003 Investitionen durchgeführt haben nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent .....	43
Graphik III-6: Investitionsvolumen pro Betrieb nach Wirtschaftszweigen 2003, Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben, Angaben in Tausend Euro.....	44
Graphik III-7: Investitionsvolumen pro Betrieb nach Betriebsgröße 2003, Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben, Angaben in Tausend Euro.....	45
Graphik III-8: Investitionsstruktur, Angaben in Prozent, Basis: Betriebe, die 2003 Investitionen durchgeführt haben; Mehrfachnennungen möglich.....	45
Graphik III-9: Anteil aller Betriebe in Hessen mit Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik 2000 bis 2003. Basis: alle Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben.....	46
Graphik III-10: Anteil der Betriebe in Hessen mit Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik 2000 bis 2003 nach Wirtschaftszweigen. Basis: alle Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben.....	47
Graphik III-11: Anteil der Investitionen für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik an den Investitionsausgaben nach Wirtschaftszweigen. Basis: Betriebe, die 2003 Investitionen durchgeführt haben .....	48
Graphik III-12: Anteil der Investitionen für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik an den Investitionsausgaben nach Betriebsgröße. Basis: Betriebe, die 2003 Investitionen durchgeführt haben.....	48
Graphik III-13: Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Investitionsausgaben nach Wirtschaftszweigen. Basis: Betriebe, die 2003 Investitionen durchgeführt haben.....	49
Graphik III-14: Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Investitionsausgaben nach Betriebsgröße. Basis: Betriebe, die 2003 Investitionen durchgeführt haben.....	50
Graphik IV-1: Innovationen in Hessen im zeitlichen Vergleich, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachnennungen möglich .....	53
Graphik IV-2: Innovationen in Hessen und Westdeutschland von Juli 2002 bis Juni 2004, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich.....	53
Graphik IV-3: Innovative Unternehmen in Hessen im zeitlichen Vergleich, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	54
Graphik IV-4: Innovative Unternehmen in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	55
Graphik IV-5: Mit Innovationen erwirtschafteter Anteil am Geschäftsvolumen, Angaben in Prozent am Gesamtgeschäftsvolumen .....	56



Graphik IV-6: Organisatorische Änderungen nach ihrer Wichtigkeit, Angaben in Prozent der Betriebe, die zwischen Juli 2002 und Juni 2004 solche durchgeführt haben.....	58
Graphik IV-7: Faktoren, die die Durchführung geplanter Innovationen verhindert haben, Angaben in Prozent der Betriebe, die zwischen Juli 2002 und Juni 2004 Innovationen geplant aber nicht durchgeführt haben, Mehrfachnennungen möglich.....	59
Graphik IV-8: Kooperationen im Rahmen von FuE, Angaben in Prozent der Betriebe, die FuE durchführen; Mehrfachantworten möglich .....	60
Graphik IV-9: Qualifikationsstruktur innovativer und nicht-innovativer Betriebe in Hessen, Angaben in Prozent.....	61
Graphik IV-10: Anteil der Betriebe mit flexiblen Beschäftigungsformen in Hessen nach Innovationsverhalten, Angaben in Prozent.....	62
Graphik IV-11: Durchschnittlich pro Betrieb Beschäftigte in flexiblen Beschäftigungsformen in Hessen .....	62
Graphik IV-12: Beschäftigungsprognose bis Juni 2005, Angaben in Prozent aller Betriebe.....	63
Graphik IV-13: Ertragslage im Jahr 2003, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	64
Graphik IV-14: Entwicklung des Geschäftsvolumens 2004 gegenüber 2003, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	65
Graphik IV-15: Offene Stellen in Hessen nach Qualifikationsprofil, Angaben in Prozent .....	66
Graphik IV-16: Ausbildungsverhalten innovativer und nicht-innovativer Betriebe in Hessen, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	67
Graphik IV-17: Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und der Durchführung von Innovationen; Wahrscheinlichkeiten.....	71
Graphik IV-18: Zusammenhang zwischen Wirtschaftszweig und der Durchführung von Innovationen; Wahrscheinlichkeiten.....	72
Graphik IV-19: Zusammenhang zwischen Investitionen und der Durchführung von Innovationen; Wahrscheinlichkeiten.....	72
Graphik IV-20: Zusammenhang zwischen Beschäftigungsprognose und der Durchführung von Innovationen; Wahrscheinlichkeiten .....	73
Graphik V-1: Neueinstellungen pro Tausend Beschäftigte im 1. Halbjahr 2004 nach Wirtschaftszweigen .....	81
Graphik V-2: Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen nach Wirtschaftszweigen 2004, Angaben in Prozent .....	81
Graphik V-3: Neueinstellungen pro Tausend Beschäftigte im 1. Halbjahr 2004 nach Betriebsgrößen.....	82

Graphik V-4: Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen nach Betriebsgröße 2004, Angaben in Prozent .....	82
Graphik V-5: Gründe für die Nichteinstellung von Älteren, Anteil der Betriebe, Basis: Betriebe, die keine Älteren einstellten, 2004, Angaben in Prozent .....	84
Graphik V-6: Personalabgänge pro tausend Beschäftigte im 1. Halbjahr 2004 nach Wirtschaftszweigen .....	85
Graphik V-7: Anteil der Betriebe mit Personalabgängen nach Wirtschaftszweigen 2004, Angaben in Prozent .....	85
Graphik V-8: Anteil der Betriebe mit Personalabgängen nach Betriebsgröße 2004, Angaben in Prozent .....	86
Graphik V-9: Gründe für Personalabgänge in hessischen Betrieben, Basis: Betriebe mit Personalabgängen im 1. Halbjahr 2004, Angaben in Prozent .....	87
Graphik V-10: Wichtigste Gründe für Personalabgänge in hessischen Betrieben, Basis: Betriebe mit Personalabgängen im 1. Halbjahr 2004, Angaben in Prozent .....	87
Graphik V-11: Einstellungen und Abgänge im 1. Halbjahr 2004 in hessischen Betrieben nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Tausend .....	88
Graphik V-12: Einstellungen und Abgänge im 1. Halbjahr 2004 in hessischen Betrieben nach Betriebsgröße, Angaben in Tausend .....	89
Graphik V-13: Fluktuationsrate der Beschäftigten 2001 bis 2004, Angaben in Prozent .....	89
Graphik V-14: Anteil der Betriebe, die Arbeitskräfte suchen, in Hessen, Angaben in Prozent und Anzahl der offenen Stellen in Hessen, Angaben in Tausend, 2004 .....	90
Graphik V-15: Anteil der hessischen Betriebe mit offenen Stellen nach Wirtschaftszweigen 2004, Angaben in Prozent.....	91
Graphik V-16: Anteil der offenen Stellen nach Qualifikationsniveau, Basis: alle hessischen Betriebe mit offenen Stellen 2004, Angaben in Prozent.....	92
Graphik V-17: Anteil der Betriebe mit ungedecktem Personalbedarf nach Wirtschaftszweigen 2004, Basis: Betriebe, die im 1. Halbjahr 2004 keine Arbeitskräfte eingestellt haben, Angaben in Prozent.....	93
Graphik V-18: Anteil der Betriebe mit ungedecktem Personalbedarf nach Betriebsgröße 2004, Basis: Betriebe, die im 1. Halbjahr 2004 keine Arbeitskräfte eingestellt haben, Angaben in Prozent .....	93

Graphik V-19: Anteil der Betriebe mit ungedecktem Personalbedarf nach Wirtschaftszweigen 2004, Basis: Betriebe, die im 1. Halbjahr 2004 Arbeitskräfte eingestellt haben, Angaben in Prozent .....	94
Graphik V-20: Betriebe und Beschäftigte mit Midijobs in Hessen zum 30.6.2004 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	96
Graphik V-21: Betriebe und Beschäftigte mit Midijobs in Hessen zum 30.6.2004 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent .....	96
Graphik V-22: Anzahl an Vollzeit- und Teilzeitmidijobs in Hessen 2004 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen.....	97
Graphik V-23 Anteil der Betriebe mit externen Arbeitskräften 2004, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	98
Graphik V-24 : Externe Mitarbeiter in Hessen 2004, Angaben in Prozent aller Beschäftigten .....	99
Graphik V-25: Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen und Anteil der befristeten Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Hessen 2001 bis 2004, Angaben in Prozent .....	100
Graphik V-26: Anteile der Betriebe mit Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	101
Graphik V-27: Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Stunden.....	102
Graphik V-28: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte nach Betriebsgröße, Angaben in Stunden .....	102
Graphik V-29: Hessische Betriebe mit einer Veränderung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte im Zeitraum 01.07.2003 bis 30.06.2004, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor .....	103
Graphik V-30: Hessische Betriebe mit einer Veränderung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte im Zeitraum 01.07.2003 bis 30.06.2004, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse .....	104
Graphik V-31: Anpassung der monatlichen Entlohnung an Veränderungen der Arbeitszeiten, Angaben in Prozent der Betriebe, die Veränderungen der Arbeitszeit vorgenommen haben .....	105
Graphik V-32: Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	106
Graphik V-33: Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent .....	106
Graphik V-34: Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor.....	108

Graphik V-35: Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten nach Sektoren, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten .....	109
Graphik V-36: Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten.....	110
Graphik V-37: Betriebe, in denen ein Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit stattgefunden hat nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor .....	111
Graphik V-38: Durchschnittliche Anzahl der Personen, die von Voll- auf Teilzeitarbeit gewechselt haben, nach Wirtschaftszweigen.....	112
Graphik V-39: Betriebe, in denen ein Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit stattgefunden hat, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse .....	112
Graphik V-40: Durchschnittliche Anzahl der Personen pro Betrieb, die von Voll- auf Teilzeitarbeit gewechselt haben, nach Betriebsgrößenklassen.....	113
Graphik V-41: Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden Angaben in Prozent aller Betriebe.....	114
Graphik V-42: Betriebe, in denen 2003 Überstunden geleistet wurden, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor.....	115
Graphik V-43: Hessische Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor .....	116
Graphik V-44: Betriebe, in denen 2003 Überstunden geleistet wurden, Angaben in Prozent der Betriebe je Betriebsgrößenklasse .....	116
Graphik V-45: Überstunden und prognostizierte Beschäftigungsentwicklung, Angaben in Prozent der Betriebe mit und ohne Überstunden .....	117
GraphikV-46: Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor.....	118
Graphik V-47: Arbeitszeitkonten in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse .....	119
Graphik V-48: Anteil der Beschäftigten, für die die Regelungen der Arbeitszeitkonten gelten, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten .....	119
Graphik V-49: Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung, Anteil der Betriebe, die diese nutzen, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachnennungen möglich.....	120
Graphik V-50: Instrumente der Arbeitszeitsteuerung nach Sektoren, Angaben in Prozent der Betriebe, die diese Instrumente nutzen an allen Betrieben je Sektor, Mehrfachnennungen möglich .....	121

Graphik V-51: Instrumente der Arbeitszeitsteuerung nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die diese Nutzen in Prozent der Betriebe je Größenklasse, Mehrfachnennungen möglich .....	121
Graphik VI-1: Ausbildungsquote im zeitlichen Vergleich in Hessen 2000 bis 2004, Angaben in Prozent der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten .....	124
Graphik VI-2: Anteile an allen Auszubildenden 2004 in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	125
Graphik VI-3: Ausbildungsquoten in Hessen 2000 bis 2004 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent .....	126
Graphik VI-4: Anteile an allen Auszubildenden in Hessen 2004 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent.....	126
Graphik VI-5: Ausbildungsquoten für Hessen 2000 bis 2004 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent .....	127
Graphik VI-6: Wichtigste Gründe für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsplätzen in Hessen 2004, Angaben in Prozent der Betriebe, die Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten .....	128
Graphik VI-7: Gründe für die Ablehnung von Bewerbern auf freie Ausbildungsplätze in Hessen 2004, Angaben in Prozent der Betriebe, die Bewerber abgelehnt haben, Mehrfachnennungen möglich .....	129
Graphik VI-8: Wichtigster Ablehnungsgrund von Bewerbern in Hessen 2004, Angaben in Prozent der Betriebe, die Bewerber abgelehnt haben .....	130
Graphik VI-9: Übernahmequoten in Hessen 2001 bis 2004, Angaben in Prozent der übernommenen Absolventen an allen erfolgreichen Abschlüssen.....	130
Graphik VI-10: Übernahmequoten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2001 bis 2004, Angaben in Prozent .....	131
Graphik VI-11: Übernahmequoten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2001 bis 2004, Angaben in Prozent.....	132
Graphik VI-12: Gründe, weshalb nicht alle Absolventen übernommen wurden, in Hessen 2004, Angaben in Prozent der Betriebe, die nicht alle Absolventen übernommen haben, Mehrfachnennungen möglich .....	133
Graphik VI-13: Gründe, weshalb nicht alle Absolventen übernommen wurden, in Hessen 2004 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe, die nicht alle Absolventen übernommen haben, Mehrfachnennungen möglich.....	133
Graphik VI-14: Gründe, weshalb nicht alle Absolventen übernommen wurden, in Hessen 2004, Angaben in Prozent aller Betriebe, die nicht alle Absolventen übernommen haben, Mehrfachnennungen möglich .....	134

Graphik VI-15: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2001 bis 2004, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	135
Graphik VI-16: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsverhalten in Hessen 2004 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor .....	136
Graphik VI-17: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2004 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent alle Betriebe ....	136
Graphik VI-18: Warum bilden Sie nicht aus? Angaben in Prozent der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden 2004, Mehrfachnennungen möglich .....	137
Graphik VI-19: Warum bilden Sie nicht aus? Angaben in Prozent der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, in Hessen 2004 nach Sektoren ..	138
Graphik VI-20: Personalbedarf nach betrieblichen Ausbildungsverhalten in Hessen 2004, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	139
Graphik VII-1: Tarifbindung in Hessen 2004 .....	141
Graphik VII-2: Tarifbindung in Hessen 2004 nach Wirtschaftszweigen .....	142
Graphik VII-3: Tarifbindung in Hessen 2004 nach Betriebsgröße.....	143
Graphik VII-4: Tarifbindung und Ausbildungsstatus in Hessen 2004, Angaben in Prozent.....	144
Graphik VII-5: Tarifbindung und Investitionsverhalten in Hessen 2003, Angaben in Prozent.....	144
Graphik VII-6: Tarifbindung und Innovationen von 2002 bis 2004 in Hessen, Angaben in Prozent .....	145
Graphik VII-7: Tarifbindung und Einschätzung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr 2003 in Hessen .....	145
Graphik VII-8: Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem (in Euro) 2004, nach Wirtschaftszweigen in Hessen und Westdeutschland .....	146
Graphik VII-9: Prozentuale Abweichung von der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem in Hessen 2004, nach Wirtschaftszweigen .....	147
Graphik VII-10: Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem 2004 (in Euro), nach Betriebsgröße in Hessen und Westdeutschland .....	147
Graphik VII-11: Prozentuale Abweichung von der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem in Hessen 2004, nach Betriebsgröße .....	148
Graphik VII-12: Verbreitung übertariflicher Entlohnung in Hessen 2004, nach Wirtschaftszweigen; Basis: Betriebe mit Tarifbindung, Angaben in Prozent.....	149

Graphik VII-13: Verbreitung übertariflicher Entlohnung 2004 nach Betriebsgröße; Basis: Betriebe mit Tarifbindung, Angaben in Prozent .....	149
Graphik VII-14: Durchschnittliche Höhe der übertariflichen Entlohnung 2004 (Prozent über Tarif), nach Wirtschaftszweigen; (Basis: Betriebe mit übertariflicher Entlohnung).....	150
Graphik VII-15: Durchschnittliche Höhe der übertariflichen Entlohnung 2004 (Prozent über Tarif), nach Betriebsgröße; Basis: Betriebe mit übertariflicher Entlohnung .....	150
Graphik VII-16: Übertarifliche Entlohnung und Beurteilung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr (2003) in Hessen, Angaben in Prozent .....	1510
Graphik VII-17: Übertarifliche Entlohnung und Investitionen im vergangenen Geschäftsjahr (2003) in Hessen, Angaben in Prozent .....	152
Graphik VII-18: Übertarifliche Entlohnung und Innovationen von 2002 bis 2004 in Hessen, Angaben in Prozent.....	152
Graphik VIII-1: Rechtsformen der Betriebe 2004 .....	154
Graphik VIII-2: Art der Betriebe 2004 .....	155
Graphik VIII-3: Form des Eigentums 2004.....	155
Graphik VIII-4: Kammermitgliedschaft nach Wirtschaftszweigen 2004, Mehrfachnennungen möglich.....	156
Graphik VIII-5: Gründungsjahre der hessischen Betriebe in Prozent; Basis: alle Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden .....	156
Graphik VIII-6: Gründungsart der hessischen Betriebe in Prozent; Basis: alle Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden .....	157
Graphik VIII-7: Arbeitnehmervertretung in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2004.....	157
Graphik VIII-8: Arbeitnehmervertretung in Hessen nach Wirtschaftszweigen 2004 .....	158

## Tabellenverzeichnis

	Seite
Tabelle II-1: Betriebe in Hessen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, Anteile in Prozent aller Betriebe in Hessen 2004 .....	5
Tabelle II-2: Sozialversicherungspflichtige und nicht-sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 2004, Angaben in Prozent.....	7
Tabelle IV-1: Organisatorische Änderungen in den letzten zwei Jahren, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachnennungen möglich .....	57
Tabelle IV-2: Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des reduzierten Modells.....	70
Tabelle IV-3: Vorhergesagte Häufigkeiten für die Durchführung von Innovationen .....	74
Tabelle IV-4: Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für die Durchführung von Innovationen .....	76
Tabelle IV-5: Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für den Verzicht auf die Durchführung von Innovationen .....	76
Tabelle V-1: Anzahl besonderer Beschäftigungsformen in Hessen und Anteil an den Gesamtbeschäftigten 2004 .....	122



## 1. Einleitung

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 (2,09 Mio. Betriebe). Für die Stichprobenziehung wird die Grundgesamtheit nach 17 Branchen und 10 Betriebsgrößenklassen unterteilt.

Mit Ausnahme der Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie privater Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist das IAB-Betriebspanel repräsentativ für alle Betriebe in Deutschland.

Es werden (soweit wie möglich) jedes Jahr 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 und Weiterbildung.

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 Bewertun-

gen bieten eine Informationsgrundlage, deren Qualität über die meisten Erhebungen hinausgeht und die eine wertvolle Ergänzung zur amtlichen Statistik darstellt.

### **1.1 Datenbasis und Methodik**

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. Die Daten für 2004 basieren auf 15.689 auswertbaren Interviews, davon 10.104 Fälle in West-Deutschland und 5.585 Fälle in Ost-Deutschland.

### **1.2 Erhebung für Hessen**

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) in Form des vorliegenden Berichts.<sup>1</sup>

In Hessen wurde eine Bruttostichprobe von 1.480 Betriebsadressen eingesetzt. Hieraus konnte in 1.019 Fällen ein auswertbares Interview realisiert werden. Dies entspricht einer Ausschöpfungsquote von 68,9%. Sechs der interviewten Betriebe hatten zum Stichtag keinen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Diese Fälle werden nur für Längsschnittauswertungen herangezogen. Für Querschnittauswertungen stehen somit 1.013 Fälle zur Verfügung. Diese Fallzahl ist ausreichend, um repräsentative Aussagen für alle Betriebe in Hessen zu treffen.

Bei tieferer Disaggregation der Daten oder bei Filterfragen sind in Einzelfällen hiervon Abstriche zu machen. Ergebnisse mit einer Fallzahl kleiner 100 pro Zelle werden im Textteil des Berichts deshalb in der Regel nicht interpretiert bzw. gesondert ausgewiesen, weil keine Repräsentativität gewährleistet werden kann. Aufgrund hoher Fehlertoleranzen muss allerdings vor der Überinterpretation solcher Daten gewarnt werden. Falls die Fallzahl ungewichtet unter 50 liegt, ist auch von Tendenzaussagen abzuraten.

Soweit nicht gesondert gekennzeichnet stammen alle in den Tabellen und Graphiken verwendeten Daten aus dem IAB-Betriebspanel, die Berechnungen erfolgten durch das IWAK.

---

<sup>1</sup> Zu spezifischen Fragestellungen sind bereits mehrere Kurzreporte erstellt und veröffentlicht worden. Die Reporte sind abrufbar unter [www.iwak-frankfurt.de](http://www.iwak-frankfurt.de).

### **1.3 Gewichtung und Hochrechnung**

Aufgrund des disproportionalen Stichprobenansatzes<sup>2</sup> muss die Stichprobe mittels der Gewichtung korrigiert werden. Die Gewichtung des IAB-Betriebspanels erfolgt grundsätzlich durch die Hochrechnung auf die Grundgesamtheit, d.h. auf die tatsächliche Verteilung der hessischen Betriebe zum Erhebungszeitpunkt.

Die gewichtete Stichprobe des IAB-Betriebspanels ist betriebsproportional, sie spiegelt die Verteilung der Betriebe über die Zellen der Schichtungsmatrix wieder. Ihre Struktur unterscheidet sich damit von zahlreichen anderen Betriebserhebungen, bei denen die 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.

### **1.4 Längsschnittauswertungen**

Das IAB-Betriebspanel ermöglicht es durch die jährliche Befragung der selben Betriebe, betriebsindividuelle Entwicklungen über einen längeren Zeitraum nachzuvollziehen. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels sind (historisch bedingt) derzeit drei Längsschnitte definiert, die sich auf unterschiedlich lange Zeiträume beziehen:

1993-2004 (nur Westdeutschland möglich)

1996-2004 (Ost- und Gesamtdeutschland möglich)

2000-2004 (länderspezifische Auswertungen möglich).

Das Land Hessen beteiligt sich seit der Welle 2001 an dem IAB-Betriebspanel. Damit stehen vier Analysezeitpunkte zur Verfügung. Somit können erstmalig Längsschnittanalysen vorgenommen werden, da diese erst ab vier Wellen empfohlen bzw. als sinnvoll erachtet werden (vgl. Diekmann, 1997, S. 270). Desweiteren stehen in Hessen - aufgrund des Modulcharakters des IAB-Betriebspanels, nachdem bestimmte Module nur 2-jährig abgefragt werden - für einige Themen nur eine oder zwei Auswertungen zur Verfügung. Eine explizite Längsschnittauswertung wird daher nur in einigen ausgewählten Bereichen vorgenommen. Ansonsten werden aber Entwicklungen anhand von Querschnittsdaten nachgezeichnet.

### **1.5 Datenaufbereitung und -auswertung**

Der Datensatz aus dem IAB-Betriebspanel für Hessen wurde (teilweise abweichend von anderen Länderauswertungen) nach folgenden Tabellenköpfen gegliedert und ausgewertet:

---

<sup>2</sup> Um eine ausreichende Besetzung in den einzelnen Zellen zu erreichen sind Großbetriebe in der Stichprobe überrepräsentiert, Kleinbetriebe unterrepräsentiert

### **a) Wirtschaftszweige**

Die in 41 Ausprägungen erhobenen Wirtschaftszweige werden zu 6 Sektoren zusammengefasst (Land- und Forstwirtschaft, sowie Bergbau, Energie- und Wasserversorgung werden aufgrund kleiner Fallzahlen nicht gesondert ausgewertet)

- Verarbeitendes Gewerbe;
- Baugewerbe;
- Handel und Reparatur;
- Dienstleistungen für Unternehmen;
- Sonstige Dienstleistungen;
- Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter.

In dieser Welle wurden Änderungen an der Schichtungsbranche der öffentlichen Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter vorgenommen. Dabei wurden die zuvor in die Befragung eingeflossenen privaten Haushalte mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entfernt, da die Berücksichtigung derselben bei der Gewichtung starke Verzerrungen der zusammengefassten Branchen ergab. Außerdem werden die Bereiche öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter seit der aktuellen Befragungswelle gesondert hochgerechnet und erst anschließend zusammengefasst, da sie sich deutlich in der Größenklassenstruktur und hinsichtlich der Teilnahmebereitschaft unterscheiden. In den bisherigen Wellen wurde dies in der Form nicht berücksichtigt. Aus diesem Grund ist ein direkter Vergleich der Ergebnisse für den Bereich öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbscharakter mit denen der Vorjahre nicht möglich. Unberührt bleiben davon Tendenzaussagen. Dafür bildet die nun bestehende Datenbasis diese Branche besser und genauer ab als zuvor, was die vorgenommenen Modifikationen rechtfertigt, da die damit verbundenen Vorteile die Nachteile überwiegen.

### **b) Betriebsgrößenklassen**

Die Betriebe wurden gemäß ihrer Beschäftigtenzahl in folgende Größenklassen zusammengefasst:

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

### **c) Regionen**

Zusätzlich wurden die Betriebe nach den drei hessischen Regierungsbezirken Darmstadt, Gießen und Kassel gesondert ausgewertet. Hierbei muss allerdings berücksichtigt werden, dass die Stichprobe zwar repräsentativ für ganz Hessen ist. Bei einer regionalen Differenzierung kann es jedoch bezüglich der Verteilung der tatsächlichen Wirtschafts- und Betriebsgrößenstruktur und den „regionalen“ Stichproben zu Verzerrungen kommen. Die regionalen Auswertungen finden sich aus diesem Grund im Anhang.

## 2. Betriebsstruktur- und Beschäftigtenentwicklung in Hessen

Dieses Kapitel beinhaltet die Beschreibung der Betriebs- und Beschäftigtenstruktur sowie deren beider Entwicklung. Erstmals wurde auch eine Längsschnittanalyse durchgeführt, die es ermöglicht, Unterschiede auf der betriebsindividuellen Ebene über einen längeren Zeitraum nachzuvollziehen. Weiterhin wird die Personal- und Führungsstruktur beschrieben sowie auf die Chancengleichheit von Männern und Frauen eingegangen. Abschließend wird noch auf mögliche Personalprobleme hingewiesen.

### 2.1 Betriebe und Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße

Als Grundlage für die Analyse der Beschäftigungsentwicklung in Hessen für das Jahr 2004 dienen die oben beschriebenen 1.013 für Querschnittsanalysen nutzbaren Interviews. Diese Betriebe wurden hinsichtlich Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung der Betriebe in Hessen gewichtet und auf alle Betriebe hochgerechnet.<sup>3</sup>

**Tabelle II-1: Betriebe in Hessen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, Anteile in Prozent aller Betriebe in Hessen 2004**

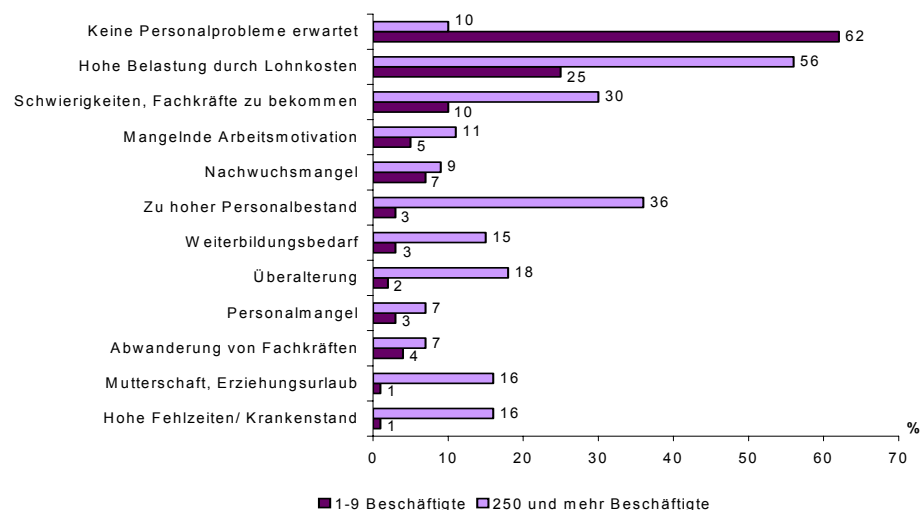
Wirtschaftszweig	Betriebsgröße nach Zahl der Beschäftigten				Zahl Betriebe absolut
	1 bis 9	10 bis 49	50 bis 249	250 und mehr	
Verarbeitendes Gewerbe	7,1	2,9	1,0	0,3	16.619
Baugewerbe	7,8	1,6	0,2	0,0	14.140
Handel und Reparatur	16,2	5,8	0,7	0,1	33.597
Dienstleistungen für Unternehmen	13,3	4,6	0,8	0,2	27.910
Sonstige Dienstleistungen	26,1	5,5	1,5	0,3	49.386
Öffentl. Dienstl./Orga. ohne Erwerbszweck	2,2	1,5	0,4	0,1	6.141
<b>Zahl der Betriebe absolut</b>	<b>107.471</b>	<b>32.384</b>	<b>6.669</b>	<b>1.270</b>	<b>147.793</b>

Die Anzahl der Beschäftigten in Hessen belief sich Mitte 2004 auf circa 2.679.000.

<sup>3</sup> Eine gesonderte Ausweisung für Land-/Forstwirtschaft und Energie/Bergbau erfolgt aufgrund der geringen Fallzahlen in diesen Branchen nicht. Bei Differenzierungen nach Betriebsgrößenklassen kann sich im Folgenden daher eine etwas andere Zahl von Betrieben/Beschäftigten ergeben als bei einer Differenzierung nach Sektoren.

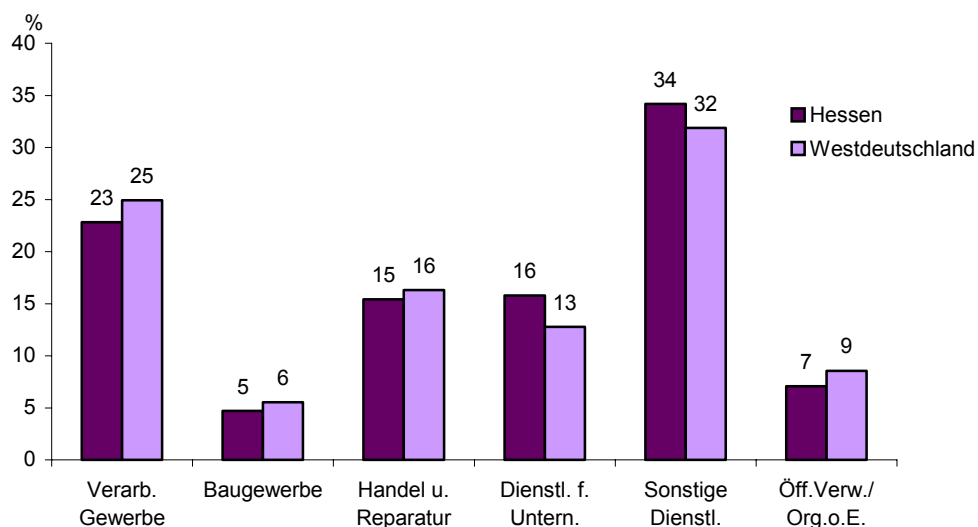
Obwohl Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten weniger als 1% an der Gesamtzahl der Betriebe in Hessen ausmachen, sind mehr als ein Drittel der gesamten Arbeitskräfte hier beschäftigt. Die Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen ist tendenziell mit der in Westdeutschland vergleichbar. Hessen hat insgesamt etwas weniger Beschäftigte in Kleinbetrieben, insbesondere in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten. Dagegen sind in mittleren und Großbetrieben etwas mehr Arbeitskräfte beschäftigt als in Westdeutschland. Die Beschäftigten verteilen sich dabei wie folgt auf die Betriebsgrößenklassen.

**Graphik II-1: Verteilung der Beschäftigten zum 30.6.2004 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten**



Bei der Verteilung der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen zeigen sich Unterschiede zwischen Hessen und Westdeutschland. Der Anteil der Arbeitskräfte liegt im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen und bei den sonstigen Dienstleistungen in Hessen über dem westdeutschen Wert. Gemessen am westdeutschen Durchschnitt hat Hessen allerdings in allen anderen Wirtschaftszweigen weniger Beschäftigte.

**Graphik II-2: Verteilung der Beschäftigten zum 30.6.2004 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten**



Etwa 79% der Arbeitskräfte in Hessen sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt.<sup>4</sup> In Westdeutschland insgesamt liegt der Anteil um 0,8 Prozentpunkte höher. Entsprechend liegt der Anteil der nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 20,2% bzw. 21%.

**Tabelle II-2: Sozialversicherungspflichtige und nicht-sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 2004, Angaben in Prozent**

	Anteil an den Gesamtbeschäftigten in Hessen	Anteil an den Gesamtbeschäftigten in Westdeutschland
<b>Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung</b>		
Angestellte und Arbeiter	75	75
Auszubildende	4	4
<i>Summe I</i>	79	80
<b>Nicht-sozialversicherungspflichtige Beschäftigung</b>		
Beamte	3	3
Tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige	5	6
Sonstige	13	12
<i>Summe II</i>	21	20
<b>Gesamtbeschäftigung absolut (Summe I + II)</b>	2.679.000	27.660.000

<sup>4</sup> ohne geringfügig Beschäftigte

## 2.2 Beschäftigungsentwicklung Mitte 2003 bis Mitte 2004

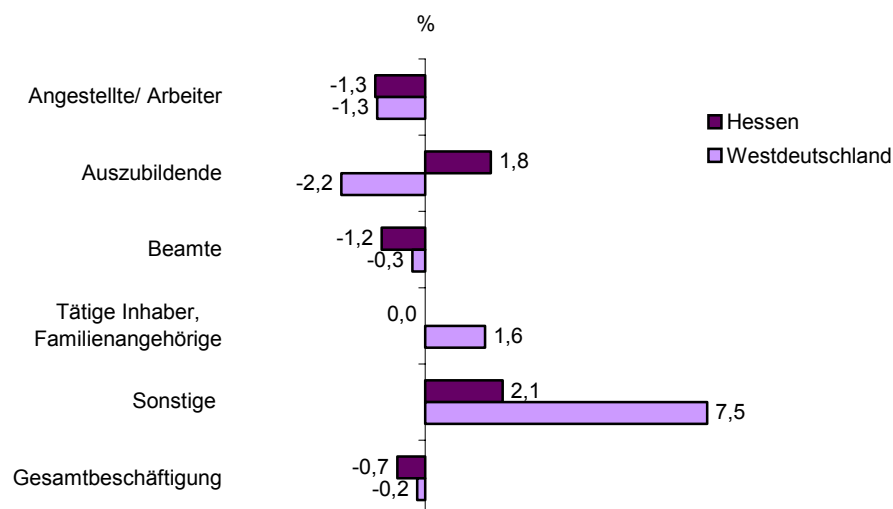
### 2.2.1 Beschäftigungsentwicklung nach Beschäftigtenkategorien

Laut IAB-Betriebspanel hat sich die Gesamtzahl der Beschäftigten in Hessen zwischen den 30.06.2004 und dem 30.06.2003 um 0,7% verringert.

Weiterhin haben sich Verschiebungen innerhalb der Beschäftigtengruppen ergeben: Die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeiter und Angestellten (ohne Minijobs) und der Beamten ist gesunken, die der Auszubildenden allerdings gestiegen. Ebenfalls gestiegen sind die unter der Rubrik „Sonstige“ zusammengefassten Beschäftigten (Minijobs, externe Mitarbeiter). Die Anzahl der tätigen Inhaber/innen bzw. mithelfende Familienangehörige ist hingegen konstant geblieben.

Im Bereich der Auszubildenden stand Hessen im Vergleich zu Westdeutschland relativ gut da. Die Zahl der Auszubildenden ist um 1,8% gestiegen, wohingegen sie in Westdeutschland um 2,2% gesunken ist. Insgesamt allerdings verlief die Beschäftigungsentwicklung in Hessen negativer als in Westdeutschland: Hier ist die Beschäftigung im gleichen Zeitraum nur um 0,2% gesunken. Dies ist allerdings vor allem darauf zurückzuführen, dass die Zunahme bei den sonstigen Beschäftigten im Vergleich zu Hessen deutlich höher ist und die Abnahme bei den Beamten niedriger ist. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten war in Hessen und Westdeutschland gleich hoch und hat sich gegenüber 2003 nicht verändert.

**Graphik II-3: Beschäftigungsentwicklung Mitte 2003 bis Mitte 2004 nach Beschäftigtengruppen, Angaben in Prozent**

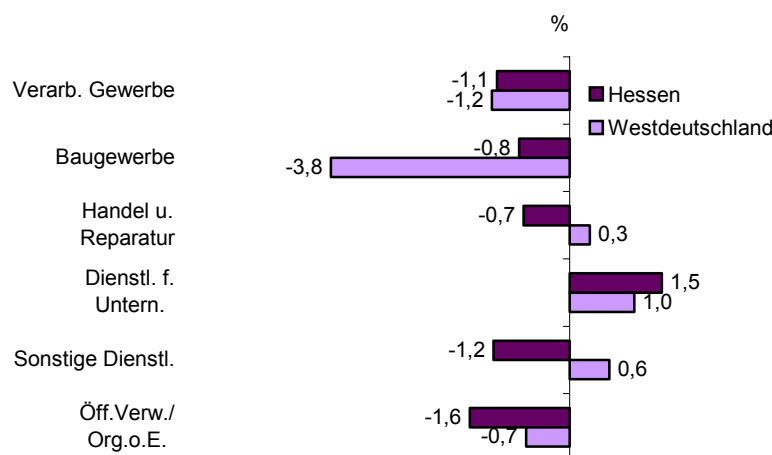




## 2.2.2 Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße

Die Beschäftigungsentwicklung zwischen 2003 und 2004 verlief in Hessen in den einzelnen Wirtschaftszweigen unterschiedlich: Die öffentliche Verwaltung (-1,6%), Sonstige Dienstleistungen (-1,2%) und das Verarbeitende Gewerbe (-1,1%) weisen einen überdurchschnittlichen Stellenabbau auf. Das Baugewerbe und der Sektor Handel und Reparatur verzeichnen in Hessen einen durchschnittlichen Stellenabbau. Der Sektor Dienstleistungen für Unternehmen hingegen verlief gegen den Trend (+1,5). Im Vergleich zu den Entwicklungen früherer Jahre bleibt insgesamt festzuhalten, dass seit Beginn der Panelauswertung für Hessen 2001 tendenziell negative Beschäftigungssignale aus dem Produzierenden Gewerbe kommen und positive aus dem Dienstleistungsbereich, auch wenn die Beschäftigung bei den sonstigen Dienstleistungen im Jahr 2004 im Vergleich zum Vorjahr abnahm.

**Graphik II-4: Beschäftigungsentwicklung in Hessen 2003 bis 2004 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**

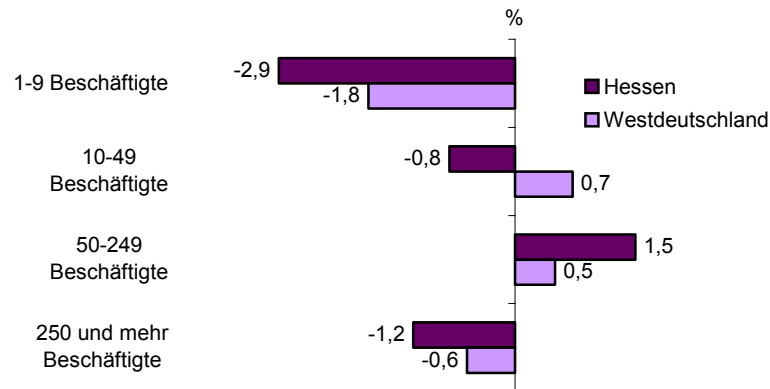


Außer bei den Wirtschaftszweigen Handel und Reparatur sowie Sonstige Dienstleistungen ähnelt der Trend in Westdeutschland dem in Hessen; allerdings ist die Abnahme im Baugewerbe in Westdeutschland deutlich stärker. Einer Abnahme der Beschäftigung im Sektor „Sonstige Dienstleistungen“ in Hessen stand eine Zunahme der Beschäftigung in Westdeutschland gegenüber.

Auch bei einer nach Betriebsgrößenklassen differenzierten Betrachtung zeigen sich merkliche Unterschiede. Während in Kleinbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten der Beschäftigungsrückgang besonders ausgeprägt war (-3% gegenüber 2003), wiesen mittlere Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten einen Zuwachs in Höhe von 1,5% auf. Bei den anderen Größenklassen waren geringere Veränderungen zu beobachten.

Im Gegensatz zu Hessen nahm die Zahl der Beschäftigten in Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten in Westdeutschland zu. Davon abgesehen entspricht der westdeutsche Trend dem hessischen.

**Graphik II-5: Beschäftigungsentwicklung in Hessen 2003 bis 2004 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent**



## 2.3 Längsschnittanalyse – Beschäftigungsentwicklung

Erstmalig wird in der Auswertung des IAB-Panels Hessen eine Längsschnittanalyse durchgeführt. Dies ist möglich, da im Rahmen des Betriebspanels die gleichen Betriebe zu mehreren Zeitpunkten befragt werden. Damit können Unterschiede auf der betriebsindividuellen Ebene über einen längeren Zeitraum nachvollzogen werden. Im Gegensatz zu Querschnittsanalysen, die jeweils nur punktuelle Betrachtungen erlauben, ermöglicht eine Längsschnittanalyse, das Verhalten einer bestimmten Anzahl von Betrieben über einen längeren Zeitraum und den gegebenen Einflüssen zu analysieren. Darüber hinaus ist es möglich, zu analysieren, wodurch sich Betriebe auszeichnen, die über einen festgelegten Zeitraum bestimmte Charakteristika, wie z.B. steigende Beschäftigung, aufweisen. Angesichts der hohen Arbeitslosenzahlen, der mangelnden Ausbildungsplätze sowie der großen Bedeutung, die der Beschäftigung in Wirtschaft und Gesellschaft zukommt, wurde die Beschäftigungsentwicklung als Thema für die Längsschnittanalyse gewählt. Im Folgenden wird somit untersucht, welche Merkmale Betriebe aufweisen, die über einen Zeitraum von vier Jahren eine bestimmte Beschäftigungsentwicklung verzeichnen.

### 2.3.1 Methoden und Vorgehen

Für Hessen liegen Daten von 2001 bis 2004 vor. Die folgenden Ergebnisse basieren auf 214 von insgesamt 382 Panelfällen, die über den gesamten Zeitraum hinweg bestanden. Die anderen 167 der als Panelfälle einbezogenen Betriebe sind entweder

vor 2004 erloschen oder erst nach 2001 in die Befragung einbezogen worden.<sup>5</sup> Die verwandten Daten beziehen sich auf die Betriebe, die über alle Jahre existent waren und gleichzeitig während dieser Zeit mindestens einen Beschäftigten aufweisen.

Die Zahl der Panelfälle in Hessen ist relativ gering. Das ist darauf zurückzuführen, dass das Startjahr der Längsschnittanalyse das Jahr 2000 ist, für das in Hessen 399 Panelfälle vorlagen.<sup>6</sup> 2001 erfolgte in Hessen eine Aufstockung des Panels aus Landesmitteln, um eine repräsentative Auswertung durchführen zu können. Die aufgestockten Fälle konnten jedoch nicht in die Längsschnittanalyse mit einfließen, weil sie ein Jahr zu spät in den Datensatz aufgenommen wurden. Folglich wird auf die 399 Fälle zurückgegriffen, von denen im Jahr 2001 noch 382 übrig blieben. Die restlichen Betriebe schieden aus verschiedenen Gründen aus der Befragung aus. Mit den noch existierenden 382 Panelfällen wurde wie oben beschrieben verfahren.

Aus Gründen der Repräsentativität werden die Daten mit einem Gewichtungsfaktor gewichtet, der sowohl die Wirtschaftszweige als auch die Beschäftigtenzahl berücksichtigt.<sup>7</sup> Die Panelgewichtung erfolgte – wie die ansonsten in diesem Bericht verwendete Querschnittsgewichtung auch – in Form einer Hochrechnung auf die Grundgesamtheit. Insgesamt sind die Ergebnisse damit repräsentativ für alle Betriebe, die zwischen 2001 und 2004 bestanden. In der Grundgesamtheit entspricht dies 140.900 Betrieben. Allerdings ist die Gewichtung aus methodischen Gründen mit größeren Unschärfen verbunden als die verwendete Querschnittsgewichtung.<sup>8</sup> Aus diesem Grund sind die hier ausgewiesenen Ergebnisse eher als Größenordnungen zu interpretieren und Differenzierungen sind nur eingeschränkt möglich.

Im Rahmen dieser Längsschnittanalyse wird analysiert, welche betriebsindividuellen Verläufe hessische Betriebe bezüglich ihrer Beschäftigungsentwicklung zwischen 2001 und 2004 aufweisen. Unterschieden werden Betriebe mit einer steigenden, einer sinkenden sowie einer gleichbleibenden Beschäftigungsentwicklung. Methodisch wird dazu auf die relativen Veränderungsquoten zurückgegriffen. Dazu werden die Veränderungen der Beschäftigtenzahlen in Relation zur Gesamtbeschäftigtenzahl gesetzt.

---

<sup>5</sup> Durch das Beibehalten von bereits erloschenen Betrieben und eine Ergänzung der Stichprobe um vergleichbare Betriebe wird versucht, die Panelmortalität auszugleichen. Vgl. hierzu exemplarisch Diekmann 1997.

<sup>6</sup> Im Jahr 2000 erfolgte erstmalig in den meisten Ländern eine Aufstockung der Stichprobe aus Landesmitteln.

<sup>7</sup> Nach Rücksprache mit TNS Infratest Sozialforschung ist eine Gewichtung der Daten auch dann als unproblematisch anzusehen, wenn ein Teilausschnitt der Grundgesamtheit analysiert wird.

<sup>8</sup> Dies ist auf die disproportionale Stichprobenanlage zurückzuführen: Kleine Betriebe sind in der Netztichprobe gezielt unterrepräsentiert, große Betriebe überrepräsentiert. Dieser disproportionale Ansatz wird durch die Gewichtung wieder relativiert. Dafür erhalten bei Querschnittsgewichtungen kleine Betriebe relativ hohe Gewichtungsfaktoren, große Betriebe hingegen kleinere. Ein kontinuierlich stark wachsender Betrieb erhält also in den verschiedenen Querschnitten von Welle zu Welle einen immer kleineren Gewichtungsfaktor. Bei kontinuierlich schrumpfenden Betrieben verhält es sich umgekehrt. Dies ist bei der Querschnittsgewichtung unproblematisch. Bei der Längsschnittgewichtung ist dies jedoch schwieriger, da die Längsschnittgewichtung für jeden Fall nur einen Faktor erhält, der für die Auswertung aller Merkmale aus allen vom Längsschnitt eingeschlossenen Wellen eingesetzt wird.

Zudem wird die Art des Verlaufs berücksichtigt, wobei zwischen einer kontinuierlichen und einer diskontinuierlichen Entwicklung differenziert wird. Dafür werden die Beschäftigtenzahlen von drei Zeitpunkten berücksichtigt, von den Jahren 2000, 2002 und 2004. Anhand dessen werden sechs unterschiedliche Verläufe unterschieden:

- kontinuierlich steigende Beschäftigtenzahl (Betriebe mit gestiegener Beschäftigtenzahl in allen Jahren);
- diskontinuierlich steigende Beschäftigtenzahl (Betriebe mit insgesamt gestiegener Beschäftigtenzahl zwischen 2000 und 2004, wobei in einzelnen Jahren auch ein Beschäftigtenrückgang stattfand, der Saldo zwischen 2000 und 2004 aber insgesamt positiv ist);
- kontinuierlich gleich bleibende Beschäftigtenzahl (Betriebe, in denen die Beschäftigtenzahl im gesamten Untersuchungszeitraum durchgängig unverändert war);
- diskontinuierlich gleich bleibende Beschäftigtenzahl (Betriebe, in denen die Beschäftigtenzahl zwischen 2000 und 2004 gleich geblieben ist, in einzelnen Jahren jedoch Beschäftigtenzu- oder -abnahmen stattfanden, der Saldo zwischen 2000 und 2004 aber insgesamt unverändert bleibt);
- kontinuierlich sinkende Beschäftigtenzahl (Betriebe mit gesunkener Beschäftigtenzahl in allen Jahren);
- diskontinuierlich sinkende Beschäftigtenzahl (Betriebe mit gesunkener Beschäftigtenzahl zwischen 2000 und 2004, wobei in einzelnen Jahren auch ein Beschäftigtenanstieg stattfand, der Saldo zwischen 2000 und 2004 aber insgesamt negativ ist).

Auf diese Weise ist es möglich die Betriebe zu unterscheiden in solche mit insgesamt steigender, gleich bleibender oder sinkender Beschäftigtenzahl im betrachteten Zeitraum. Damit minimale Veränderungen bei den Beschäftigtenzahlen nicht zu Verzerrungen in der Klassifizierung führen, wurden sie erst dann berücksichtigt, wenn die Veränderungen der Mitarbeiterzahlen zwischen 2000 und 2004 insgesamt nicht größer als  $\pm 5\%$  waren. Um zusätzlich die Kontinuität bzw. Diskontinuität der Entwicklung abbilden zu können, wurde eine weitere Marge eingeführt: Damit Betriebe bezogen auf ihre Beschäftigtenzahl als kontinuierlich gleich bleibend eingestuft werden, durfte die Veränderung der Beschäftigten zwischen 2000 und 2002 nicht größer als  $\pm 3\%$  sein. Das bedeutet, nur den Betrieben, deren Veränderungen ihrer Mitarbeiterzahl sich zwischen 2000 und 2004 innerhalb von  $\pm 5\%$  bewegt und gleichzeitig zwischen 2000 und 2002 eine Zu- bzw. Abnahme von  $\pm 3\%$  nicht übersteigen, wurde eine gleich bleibende Beschäftigtenzahl attestiert. Größere Unterschiede in der relativen Veränderung zwischen den beiden Vergleichszeiträumen (2000 bis 2004 und 2000 bis 2002) werden als Anstieg bzw. Rückgang ausgewiesen.

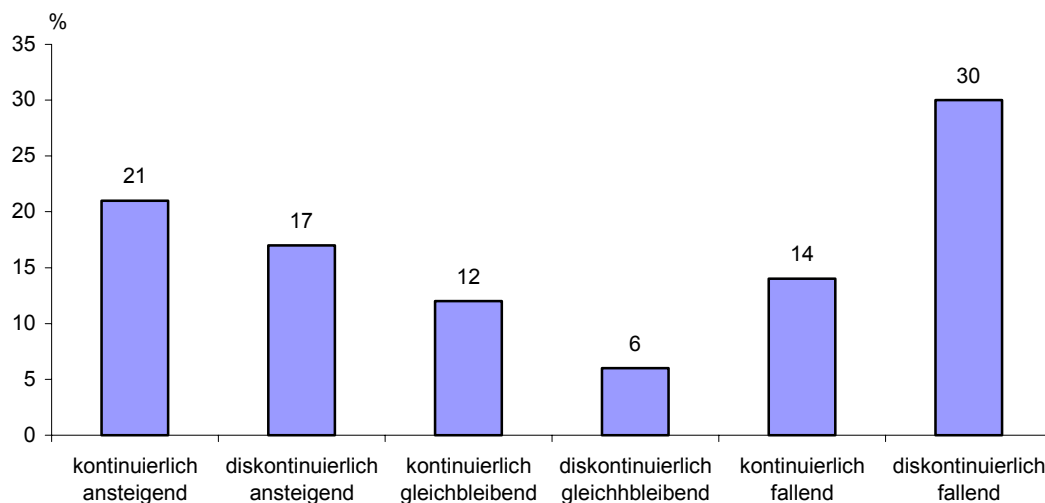
### 2.3.2 Art des Verlauf der Beschäftigungsentwicklung

Die Verteilung der Betriebe nach dem Verlauf zeigt, dass insgesamt 38% der Betriebe zwischen 2000 und 2004 einen Beschäftigungsanstieg verzeichneten. Demgegenüber standen allerdings mehr Betriebe mit einem Beschäftigungsrückgang (44%). Mit 18% wies ein relativ geringer Anteil der Betriebe eine unveränderte Beschäftigtenzahl auf.

Eine weitere Analyse nach der Art des Verlaufs bringt einige Unterschiede zum Vorschein. Mit 30% wies ein hoher Anteil der Betriebe einen diskontinuierlich fallenden Verlauf der Beschäftigten zwischen den Jahren 2000 und 2004 auf, 14% der Betriebe verzeichneten einen kontinuierlich fallenden Verlauf. In 21% der Betrieben erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten kontinuierlich, in 17% diskontinuierlich. Nur in 6% der Betriebe fand in dem angegebenen Zeitraum keine Veränderungen der Beschäftigtenzahl statt.

Somit zeigt der Verlauf der Beschäftigungsentwicklung, dass fast alle Betriebe deutliche Beschäftigungsschwankungen verzeichneten und dass die Entwicklung der Beschäftigung nicht einheitlich verlief, sondern in fast der Hälfte aller Fälle von steigenden und fallenden Verläufen gekennzeichnet war.

**Graphik II-6: Verteilung der Betriebe nach der Art der Beschäftigungsentwicklung**



Im Folgenden wird anhand verschiedener Merkmale untersucht, in welchen Bereichen sich die Betriebe mit den verschiedenen Verlaufsarten der Beschäftigungsentwicklung unterscheiden. Für die weitere differenzierte Untersuchung kann aufgrund der Fallzahl lediglich eine Analyse nach den drei Kategorien steigende, gleichbleibende und sinkende Beschäftigungsentwicklung durchgeführt werden. Diese sind wiederum als Tendenzaussagen zu bewerten. Zuerst wird dabei die Art der Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftszweigen dargestellt. Eine Unterscheidung nach Betriebsgröße erweist sich nicht als sinnvoll, da sich die Betriebsgröße in dem angegebenen Zeitraum bei einem Teil der Betriebe geändert hat und somit die eindeutige

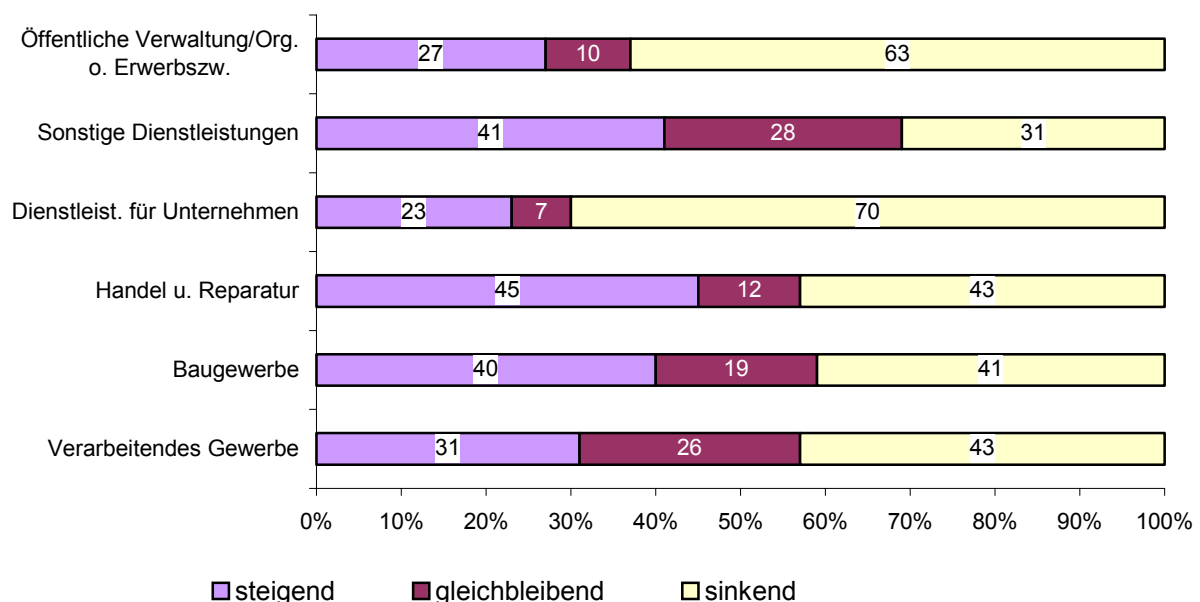
Zuweisung zu einer Betriebsgröße nicht möglich ist. Weitere Variablen, die für alle Befragungswellen vorliegen und bei denen ein betriebsindividueller Vergleich möglich und hier vorgenommen wird, sind: die Beurteilung der Ertragslage, die Tätigkeit von Investitionen sowie das Ausbildungsverhalten.

### 2.3.2.1 Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftszweigen

Die Art des Verlaufs der Beschäftigungsentwicklung unterscheidet sich zwischen 2000 und 2004 teilweise recht deutlich zwischen den Wirtschaftszweigen. Der Sektor Dienstleistungen für Unternehmen war mit Abstand die Branche mit dem höchsten Anteil an Betrieben, die einen Beschäftigungsrückgang verzeichneten (70%), gefolgt von der Branche öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbscharakter (63%). Im Sektor Sonstige Dienstleistungen lag dieser Anteil dagegen nur bei 31%.

Den höchsten Anteil an Betrieben mit einem Beschäftigungsanstieg wies der Sektor Handel/Reparatur (45%) auf, gefolgt von den Branchen Sonstige Dienstleistungen und Baugewerbe. Der Wirtschaftszweig Sonstige Dienstleistungen stellte darüber hinaus den Sektor mit dem höchsten Anteil an Betrieben mit einer gleichbleibenden Beschäftigungsentwicklung dar.

**Graphik II-7: Art des Verlaufs der Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftszweigen**



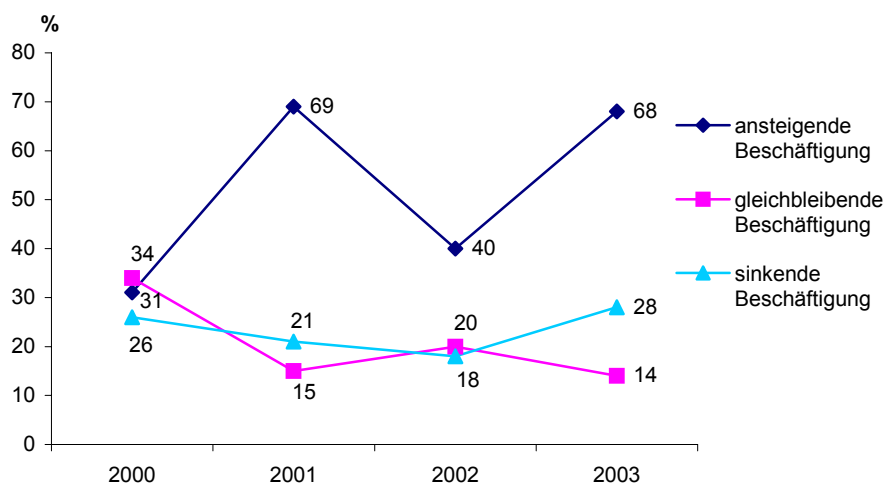
### 2.3.2.2 Beschäftigungsentwicklung und Beurteilung der Ertragslage

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden die Betriebe jährlich um eine Beurteilung der Ertragslage für das jeweilige Vorjahr gebeten. Somit liegen für die Jahre 2000 bis 2003 Daten vor. Differenziert nach dem Verlauf der Beschäftigungsentwicklung zeigt sich, dass hinsichtlich der Beurteilung der Ertragslage deutliche Unterschiede bestehen, jedoch kein eindeutiger Trend erkennbar ist.

#### *Beurteilung der Ertragslage als gut oder sehr gut*

Betriebe mit einem Beschäftigungsanstieg wiesen die stärksten Schwankungen bei der Beurteilung der Ertragslage als gut oder sehr gut auf. Dennoch beurteilten sie die Ertragslage im Allgemeinen am häufigsten als gut oder sehr gut. Betriebe mit einer gleichbleibenden Beschäftigtenzahl verzeichneten demgegenüber einen entgegengesetzten Verlauf bei der Beurteilung der Ertragslage, wenn auch mit weniger starken Schwankungen. Die geringsten Veränderungen bestanden bei den Betrieben mit einer sinkenden Beschäftigungsentwicklung. Die Unterschiede zwischen den Betrieben mit einer sinkenden und den Betrieben mit einer gleichbleibenden Beschäftigungsentwicklung sind abgesehen vom Jahr 2003 nur geringfügig. Der Anteil der Betriebe, der die Ertragslage als gut oder sehr gut beurteilt, ist in beiden Kategorien von Betrieben etwa gleich hoch.

**Graphik II-8: Beurteilung der Ertragslage als gut oder sehr gut**

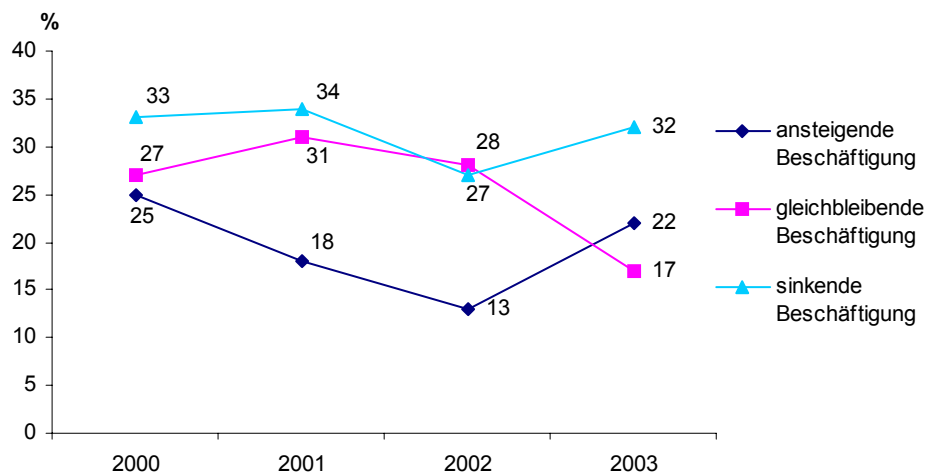


#### *Beurteilung der Ertragslage als ausreichend oder mangelhaft*

Die Beurteilung der Ertragslage des Vorjahres als ausreichend oder mangelhaft durch die Betriebe entsprach in etwa der entgegengesetzten Beurteilung der Ertragslage als gut oder sehr gut. Betriebe mit einer sinkenden Beschäftigtenzahl beurteilten die Ertragslage am häufigsten als ausreichend oder mangelhaft, Betriebe mit einer steigenden Beschäftigungsentwicklung schätzten sie am seltensten als mangelhaft

oder ausreichend ein. Die Ertragslage der Jahre 2000 und 2002 beurteilte ein sinkender Anteil dieser Betriebe als ausreichend oder mangelhaft, im Jahr 2003 stieg dieser Anteil jedoch deutlich an. Die Betriebe mit einer gleichbleibenden Beschäftigungsentwicklung verzeichneten tendenziell eine gegenläufige Entwicklung zu denen mit einer steigenden Beschäftigungsentwicklung.

**Graphik II-9: Beurteilung der Ertragslage als ausreichend oder mangelhaft**



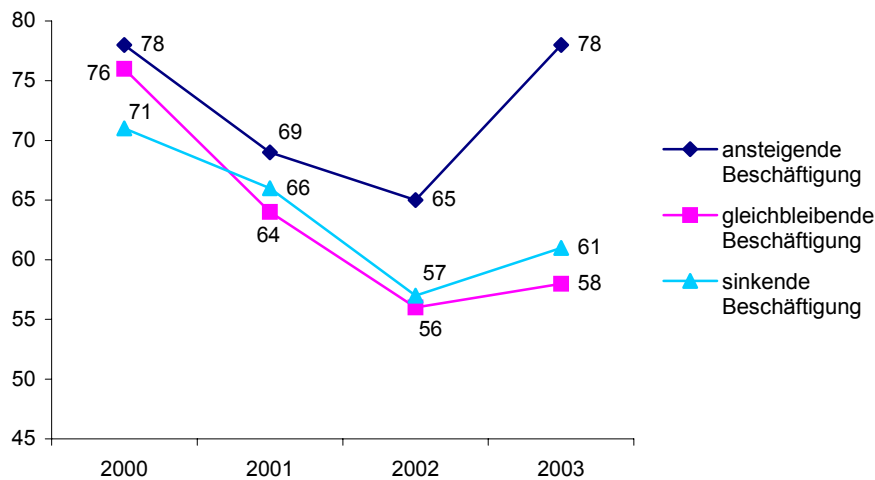
Somit beurteilen die Betriebe mit einer steigenden Beschäftigungsentwicklung die Ertragslage wesentlich besser als die Betriebe mit einer gleichbleibenden oder sinkenden Beschäftigtenzahl, wobei die Unterschiede zwischen den beiden letztgenannten abgesehen vom Jahr 2003 verhältnismäßig gering sind.

### 2.3.2.3 Tätigkeit von Investitionen nach dem Verlauf der Beschäftigungsentwicklung

Im Rahmen des Betriebspanels wurden die Unternehmen danach gefragt, ob sie im Vorjahr Investitionen getätigt haben. Folglich liegen auch hier Angaben für die Jahre 2000 bis 2003 vor. Bei Betrieben, deren Beschäftigtenzahl zunahm, ist z.B. denkbar, dass sie regelmäßig Investitionen tätigten. Diese Annahme lässt sich anhand der Graphik eindeutig bestätigen. Betriebe mit einem Beschäftigungsanstieg tätigten häufiger Investitionen als Betriebe mit einem sinkenden oder gleichbleibenden Beschäftigungsverlauf. Das Investitionsverhalten verlief jedoch in den drei Kategorien ähnlich. Zwischen den Jahren 2000 und 2002 verringerte sich jeweils der Anteil der Betriebe, der Investitionen durchführte. Im Jahr 2003 stieg die Investitionstätigkeit in allen drei Arten von Betrieben wieder an, am stärksten jedoch in den Betrieben mit einer steigenden Beschäftigtenzahl.



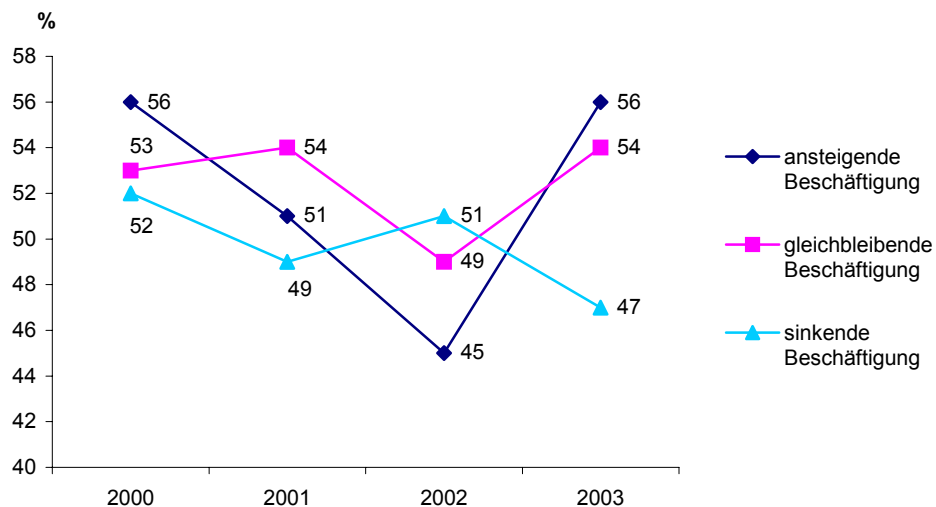
**Graphik II-10: Tätigung von Investitionen nach dem Verlauf der Beschäftigungsentwicklung**



#### 2.3.2.4 Abgeschlossene Ausbildungsverträge

Ein weiterer Zusammenhang, der anhand der Längsschnittdaten überprüft wird, ist das Ausbildungsverhalten der Betriebe. Hier liegen ebenfalls Angaben für die Jahre 2000 bis 2003 vor. Anzunehmen ist, dass Betriebe mit einer steigenden Beschäftigungszahl häufiger ausbilden als Betriebe mit einer fallenden Beschäftigungsentwicklung. Wie die Graphik zeigt, ist keine Korrelation festzustellen. Betriebe mit einem Beschäftigungsanstieg verzeichneten zwischen 2000 und 2002 den stärksten Rückgang an abgeschlossenen Ausbildungsverträgen, zwischen dem Jahr 2002 und 2003 jedoch auch einen recht starken Anstieg. In den Betrieben mit einer gleichbleibenden Beschäftigungszahl variierte das Ausbildungsverhalten nur geringfügig. Jeweils etwas über die Hälfte der Betriebe bildete aus. Betriebe mit einer sinkenden Beschäftigungsentwicklung wiesen dagegen einen leicht diskontinuierlich fallenden Verlauf der Ausbildungstätigkeit auf.

**Graphik II-11: Abgeschlossene Ausbildungsverträge nach dem Verlauf der Beschäftigungsentwicklung**



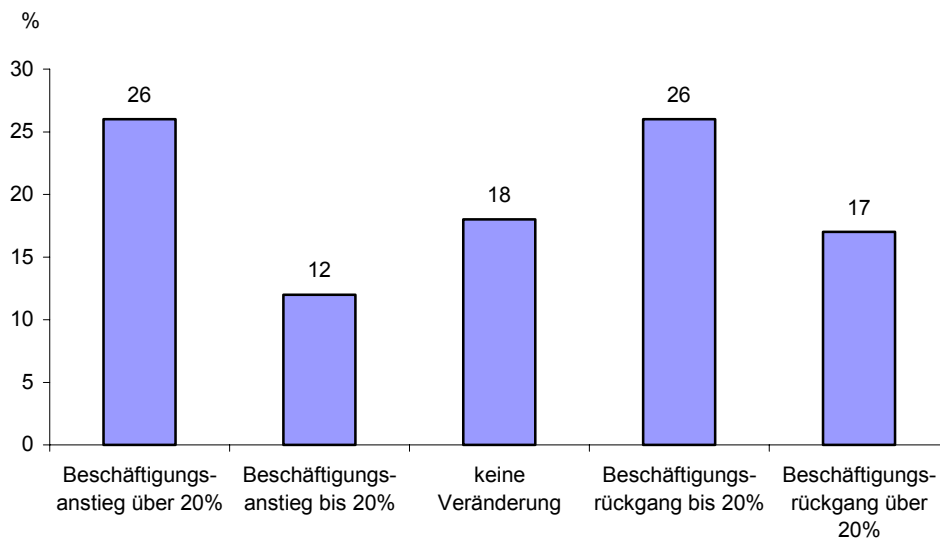
### 2.3.3 Beschäftigungsentwicklung nach der Stärke des Verlaufs

Eine weitere Differenzierung der Beschäftigungsentwicklung ist neben der Art des Verlaufs auch nach der Stärke der Beschäftigungsentwicklung möglich. Es wird untersucht, ob Betriebe mit einer hohen Beschäftigungsveränderung andere Merkmale aufweisen als Betriebe, in denen nur verhältnismäßig geringe Veränderungen der Beschäftigtenzahlen stattfanden.

Bei der Betrachtung der Betriebe nach der Stärke des Verlaufs zwischen 2000 und 2004 erfolgt eine Unterteilung in fünf Kategorien: Betriebe mit einem Beschäftigungsanstieg bis 20% sowie über 20%, Betriebe mit einem Beschäftigungsrückgang bis 20% sowie über 20% und Betriebe, in denen keine Veränderung der Beschäftigtenzahl stattfand. Aufgrund der Fallzahl sind auch hier nur Tendenzaussagen möglich.

Etwa ein Viertel der Betriebe verzeichnete einen starken Beschäftigungsanstieg von über 20%, etwa 12% der Betriebe einen Anstieg von bis zu 20%. In einem weiteren Viertel der Betriebe verringerte sich die Beschäftigtenzahl um bis zu 20% und in 17% der Betriebe reduzierte sich die Zahl der Beschäftigten noch stärker.

**Graphik II-12: Beschäftigungsentwicklung nach der Stärke der Veränderung**



Ebenso wie bei der Art des Verlaufs wird im Folgenden die Beschäftigungsentwicklung nach der Stärke des Verlaufs weiter hinsichtlich der Wirtschaftszweige, der Tätigkeit von Investitionen, der Durchführung von Ausbildungen und der Einschätzung der Ertragslage differenziert. Da jedoch in vielen Bereichen die Fallzahlen in den einzelnen Kategorien gering sind, wird nur kurz auf einige grundlegende Ergebnisse eingegangen. Die Tabellen befinden sich im Anhang I.

**Wirtschaftszweige:** Im Sektor Handel und Reparatur wies mit Abstand der höchste Anteil der Betriebe einen Beschäftigungsanstieg von über 20% auf. Am häufigsten verzeichneten das Verarbeitende Gewerbe und der öffentliche Sektor einen Beschäftigungsrückgang von über 20%.

**Ertragslage:** Betriebe mit einem mäßigen oder hohen Beschäftigungsanstieg beurteilten jeweils die Ertragslage des vergangenen Jahres besser als Betriebe mit einem Beschäftigungsrückgang. Betriebe mit einem starken Beschäftigungsanstieg verzeichneten dabei die stärksten Schwankungen, d.h. zwischen 2000 und 2002 beurteilten sie die Ertragslage zunehmend positiv, zwischen 2002 und 2003 dagegen deutlich schlechter.

**Investitionen:** Betriebe mit einem Beschäftigungsanstieg von über 20% tätigten am häufigsten Investitionen und wiesen zusammen mit den Betrieben mit einem mäßigen Beschäftigungsrückgang die stärksten Schwankungen auf. Die geringste Investitionstätigkeit und ein verhältnismäßig kontinuierlicher Rückgang bestand in den Betrieben mit einer gleichbleibenden Beschäftigungsentwicklung.

**Ausbildung:** Betriebe, deren Beschäftigtenzahl zwischen 2000 und 2004 bis 20% anstieg, bildeten durchgehend und mit Abstand am häufigsten aus, wiesen jedoch durchgängig einen Rückgang bezüglich der abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf. Zwischen den anderen Kategorien von Betrieben bestanden vergleichsweise geringe Unterschiede. Abgesehen vom Jahr 2003, in dem die Betriebe mit einem

starken Beschäftigungsrückgang einen deutlichen Anstieg verzeichneten, lag der Anteil der Betriebe, der Ausbildungen durchführte, in dieser Kategorie am niedrigsten.

### **2.3.4 Zusammenfassung**

Aufgrund der geringen Datenbasis, die dadurch gegeben ist, dass die Daten für Hessen ein Jahr nach dem Startjahr der Längsschnittanalyse aufgestockt wurden, sind derzeit nur eingeschränkte Analysen und nur eine begrenzte Differenzierung möglich. Sie erlauben jedoch erste Erkenntnisse und Einsichten, die durch Querschnittsanalysen nicht zu erzielen sind.

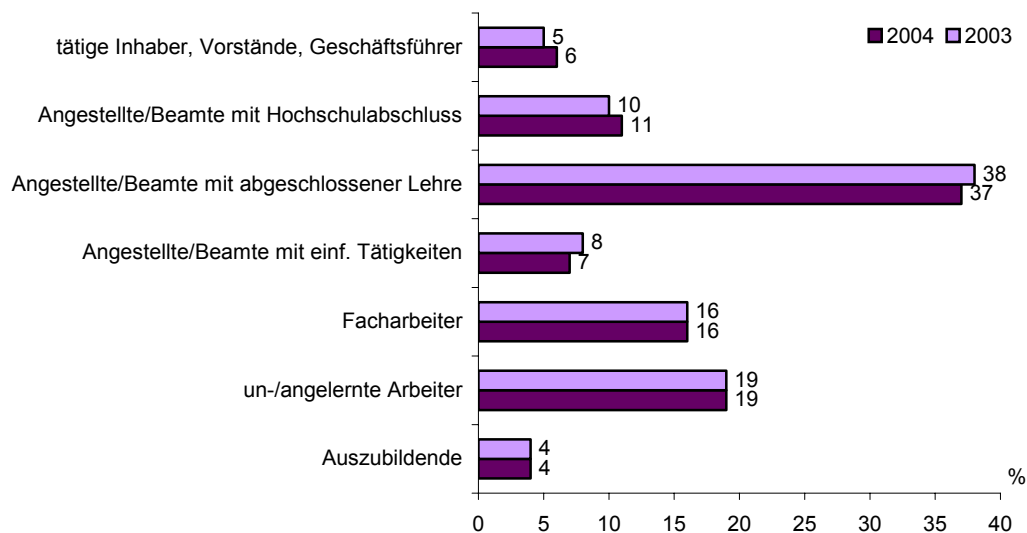
Die Ergebnisse der Längsschnittanalyse zeigen, dass zwischen 2000 und 2004 in 38% der Betriebe ein Beschäftigungsanstieg stattfand. Allerdings verzeichnete mit 44% ein noch höherer Anteil der Betriebe einen Beschäftigungsrückgang. Mit 18% wies ein verhältnismäßig geringer Anteil der Betriebe eine unveränderte Beschäftigtenzahl auf. Somit fanden in der großen Mehrheit der Betriebe mehr oder weniger starke Schwankungen im Bereich der Beschäftigtenzahlen statt. Dies wird auch bei der Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung nach Sektoren deutlich. In den Betrieben des Sektors Dienstleistungen für Unternehmen war mit Abstand am häufigsten ein Beschäftigungsrückgang festzustellen, ein Zuwachs der Beschäftigten dagegen besonders häufig im Sektor Handel und Reparatur. Die Geschäftsentwicklung verlief in den Betrieben mit einem Beschäftigungsanstieg positiver. Dies zeigt sich daran, dass die Ertragslage mit Abstand am häufigsten von den Betrieben mit einem Beschäftigungsanstieg positiv eingeschätzt wurde, allerdings verzeichnete diese Beurteilung starke Schwankungen. Investitionen wurden ebenfalls am häufigsten von Betrieben mit einem Beschäftigungsanstieg getätigt. Die Unterschiede bezüglich des Ausbildungsverhaltens waren dagegen relativ gering. Daher konnten aus dem Ausbildungsverhalten der Betriebe keine Rückschlüsse auf die Beschäftigungsentwicklung der Betriebe gezogen und keine Handlungsempfehlungen für die Arbeitsmarktpolitik abgeleitet werden. Aus den anderen Erkenntnissen lässt sich für die Arbeitsmarktpolitik schlussfolgern, dass sich ein positives Geschäfts- und Wirtschaftsklima, investitionsfördernde Maßnahmen sowie Rahmenbedingungen, die zu einer optimistischen Einschätzung der Ertragslage führen, förderlich auf die Beschäftigungsentwicklung auswirken.

## **2.4 Personalstruktur**

In der Befragung des IAB-Betriebspanels wurden die abhängig Beschäftigten bis zur Befragung 2002 in vier Qualifikationsgruppen untergliedert: Die erste Gruppe umfasste die un- und angelernten Arbeiter, die zweite die Facharbeiter. Die beiden übrigen Gruppen bestanden jeweils aus Angestellten und Beamten. Diese wurden danach differenziert, ob sie einfache oder qualifizierte Tätigkeiten ausüben. Qualifizierte Tätigkeiten zeichneten sich dadurch aus, dass sie eine abgeschlossene Berufsaus-

bildung oder entsprechende berufliche Erfahrungen voraussetzen. Die Gruppe der qualifizierten Angestellten bzw. Beamten wird seit der Welle 2003 weiter ausdifferenziert in Angestellte/Beamte mit abgeschlossener Berufsausbildung und solche mit einem (Fach-) Hochschulabschluss. Gegenüber dem Jahr 2003 haben sich in Hessen nur minimale Veränderungen in der Personalstruktur ergeben.

**Graphik II-13: Personalstruktur in Hessen 2003 und 2004**

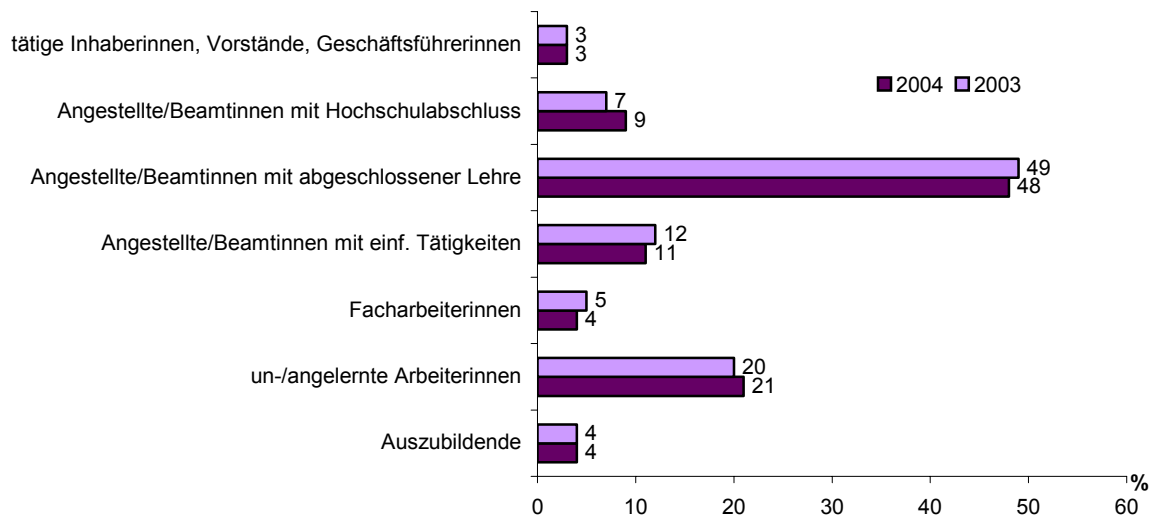


Im Vergleich zu Westdeutschland zeigen sich in Hessen nur geringe Abweichungen. Hessen hat – wie in den Jahren zuvor – einen etwas höheren Anteil an qualifizierten bzw. hochqualifizierten Angestellten (48% zu 46%), dafür einen etwas geringeren Anteil an Facharbeitern als Westdeutschland (16% gegenüber 18% in Westdeutschland).

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

Nicht nur der Anteil sondern auch die Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten ist gegen den allgemeinen Trend im letzten Jahr leicht angestiegen. Sie lag Mitte 2004 um ca. 15.000 höher als Mitte 2003. Allerdings haben sich auch hier kaum Veränderungen in der Personalstruktur ergeben, eine Tendenz zur höherqualifizierter Beschäftigung von Frauen ist jedenfalls nicht festzustellen. Zwar ist der Anteil der beschäftigten Frauen mit Hochschulabschluss im Vergleich zum Jahr 2003 um etwa 2 Prozentpunkte angestiegen. Gleichzeitig ist aber ein Rückgang bei den Facharbeiterinnen und bei den Angestellten/Beamten mit abgeschlossener Berufsausbildung beobachtbar.

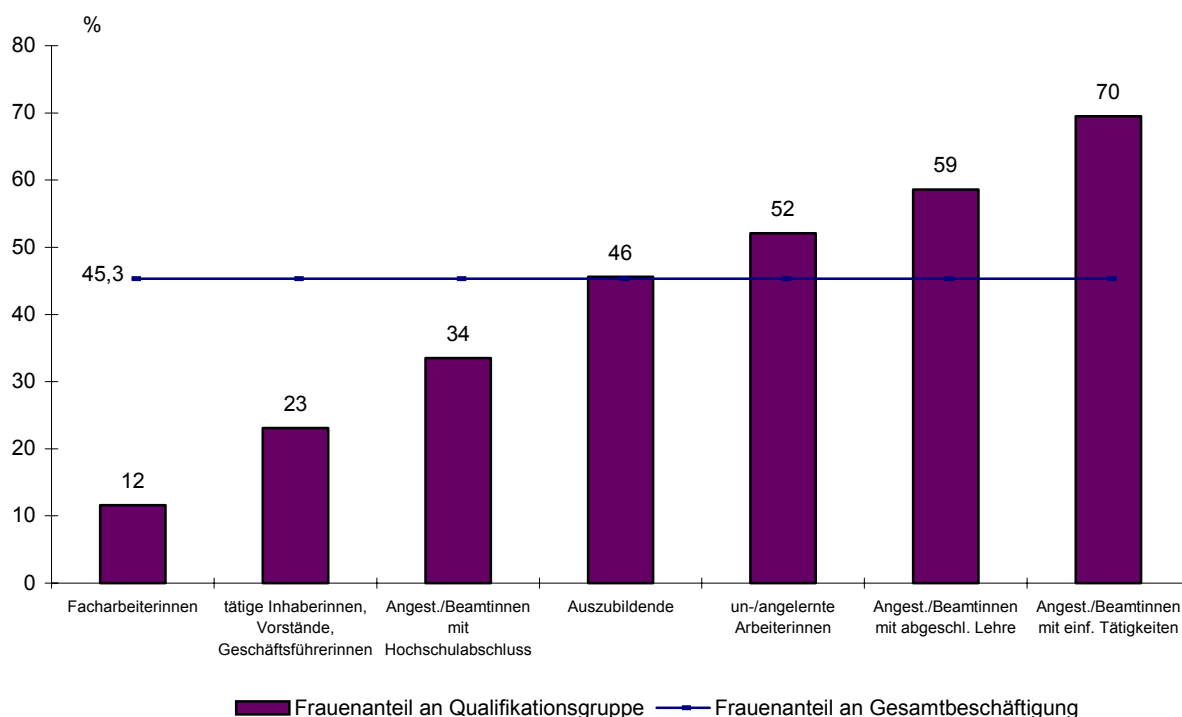
**Graphik II-14: Personalstruktur von Frauen in Hessen 2003 und 2004**



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

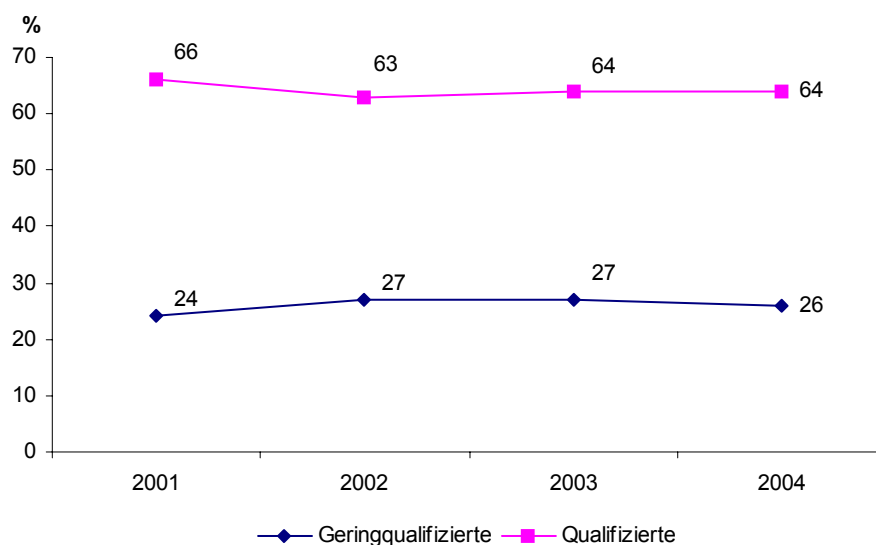
- Nur 12% aller Facharbeiter/innen sind Frauen.
- Der Frauenanteil an den Inhaber/innen bzw. Vorstände und Geschäftsführer/innen beträgt nur 23%.
- Von allen Angestellten/Beamten mit Hochschulabschluss sind 34% Frauen.
- Überdurchschnittlich viele Frauen finden sich dagegen bei den Angestellten/Beamten mit einfachen Tätigkeiten sowie Angestellten/Beamten mit abgeschlossener Lehre.
- Auch bei den an- und ungelernten Arbeitern/innen finden sich - gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung - überdurchschnittlich viele Frauen.

**Graphik II-15: Frauenanteile an der jeweiligen Qualifikationsgruppe 2004 in Hessen**

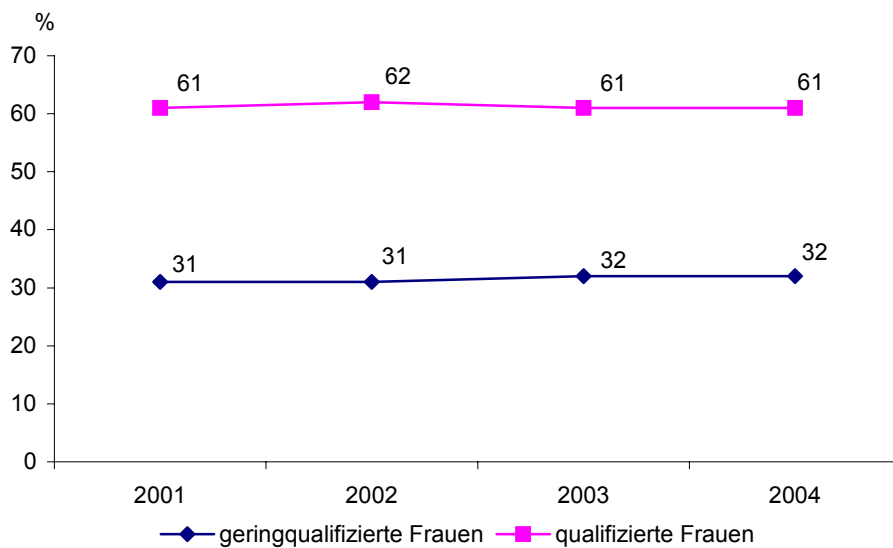


Werden die Auszubildenden und die Inhaber/Geschäftsführer außer Betracht gelassen und die übrigen Gruppen zu Geringqualifizierten (an- und ungelernete Arbeiter/innen, Angestellte/Beamte mit einfachen Tätigkeiten) und Qualifizierten (Facharbeiter, Angestellte/Beamte mit Hochschulabschluss oder Berufsausbildung) zusammengefasst, zeigen sich seit 2002 in Hessen kaum Verschiebungen in der Qualifikationsstruktur. Der Anteil der Geringqualifizierten an allen Beschäftigten lag in den letzten drei Jahren jeweils etwa bei 27%, der der Qualifizierten bei ca. 64%. Ähnlich ist die Entwicklung bei den weiblichen Beschäftigten, auch hier ergaben sich kaum Veränderungen, wobei die Anteile an Geringqualifizierten hier konstant höher lagen.

**Graphik II-16: Geringqualifizierte und Qualifizierte in Hessen 2001-2004**



**Graphik II-17: Geringqualifizierte und qualifizierte Frauen in Hessen 2001-2004**



## 2.5 Führungsstruktur der Betriebe

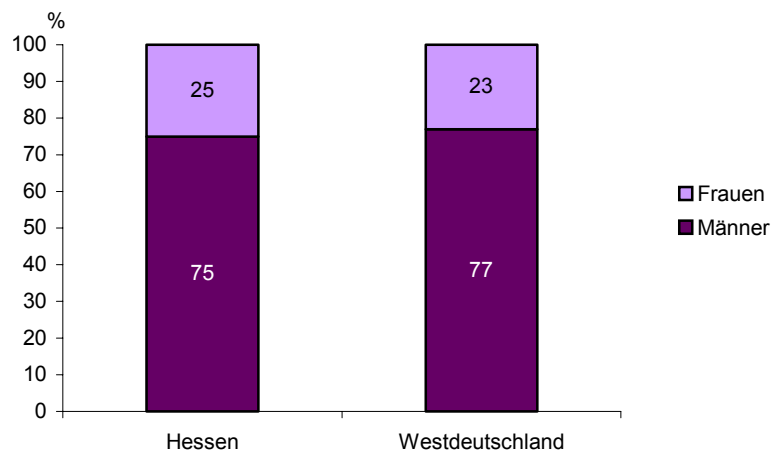
Wie bereits ausgeführt, haben etwa 5% der hessischen Beschäftigten eine Funktion als Inhaber, Vorstand oder Geschäftsführer inne. Dies sind in absoluten Zahlen etwa 151.000 Personen. In der Befragung 2004 wurde dieser Aspekt erstmals vertieft und explizit nach der Anzahl der Beschäftigten auf verschiedenen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

Zu der **obersten Führungsebene** zählen nach der vorgenommenen Definition neben den bereits genannten noch Filial- oder Betriebsleiter. Demnach waren in Hessen 2004 ca. 196.000 Personen auf der höchsten Hierarchiestufe tätig. Hiervon waren etwa 49.000 Frauen, was einem Anteil von 25% entspricht. Dieser geringe Anteil lässt sich nicht allein durch die beschriebenen Unterschiede in der Qualifikationsstruktur erklären.

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

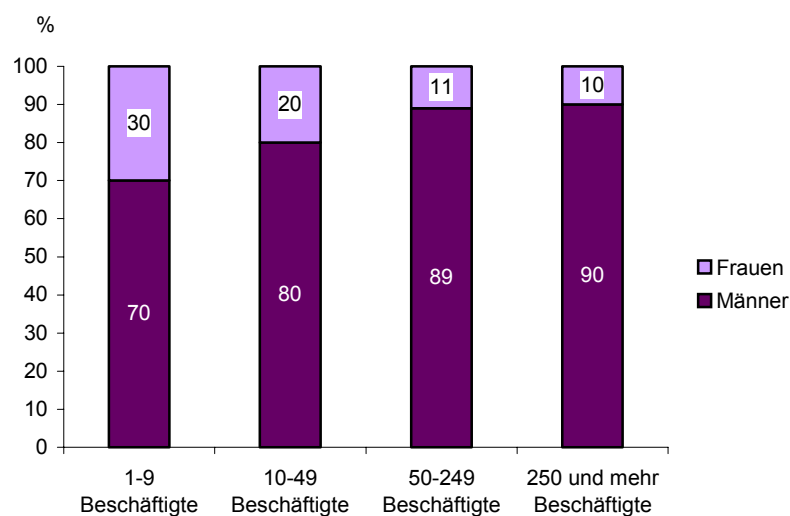


**Graphik II-18: Beschäftigte auf oberster Führungsebene in Hessen und Westdeutschland 2004**



Insgesamt gab es in 79% aller hessischen Unternehmen eine Person auf der obersten Führungsebene, in 17% zwei Personen und in 4% der Unternehmen 3 oder mehr Personen. Auffällig ist, dass bei 68% aller hessischen Unternehmen keine Frau auf der obersten Hierarchieebene zu finden ist, wobei mit zunehmender Betriebsgröße der Anteil der Frauen in diesen Führungspositionen sinkt. Sind in Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten von allen Führungskräften auf der obersten Ebene noch 30% Frauen, sinkt ihr Anteil bei Großbetrieben auf 10%.

**Graphik II-19: Beschäftigte auf oberster Führungsebene in Hessen 2004 nach Betriebsgrößeklassen**



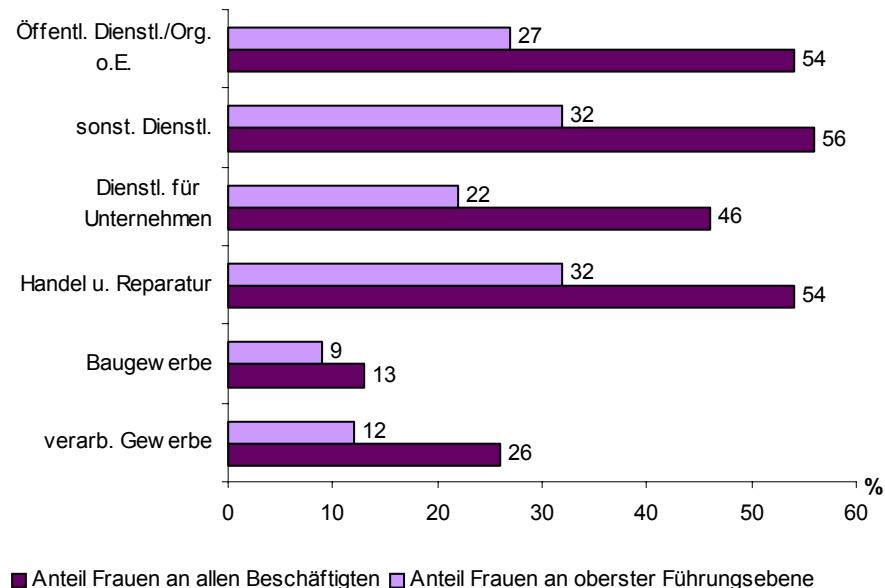
Es muss hierbei allerdings berücksichtigt werden, dass der Frauenanteil in Großbetrieben insgesamt leicht unter dem Durchschnitt liegt. Nur 40% der dort Beschäftigten sind Frauen, bei Kleinbetrieben sind es dagegen 51%. Dies allein erklärt jedoch nicht ihren extrem geringen Anteil in oberster Führungsposition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

In den einzelnen Wirtschaftszweigen variieren die Frauenanteile an den Gesamtbeschäftigten je Sektor deutlich stärker als in den Betriebsgrößenklassen und reichen von 13% (Baugewerbe) bis zu 56% (Sonstige Dienstleistungen). Dies schlägt sich entsprechend auch in ihren Anteilen an den Führungskräften nieder.

Gemessen an ihrem Anteil von 25% an allen Führungskräften auf oberster Ebene, sind Frauen in oberster Führungsposition demnach überdurchschnittlich häufig im Bereich Handel und Reparatur, sowie im Bereich der sonstigen und öffentlichen Dienstleistungen anzutreffen. Alle diese Sektoren haben jedoch auch einen Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten von deutlich über 50%.

Sehr geringe Anteile haben sie im Produzierenden Gewerbe (was allerdings auch mit den geringen Anteilen an der Gesamtbeschäftigung in diesen Sektoren korreliert).

**Graphik II-20: Frauenanteile an oberster Führungsebene in Hessen 2004 nach Wirtschaftszweigen**

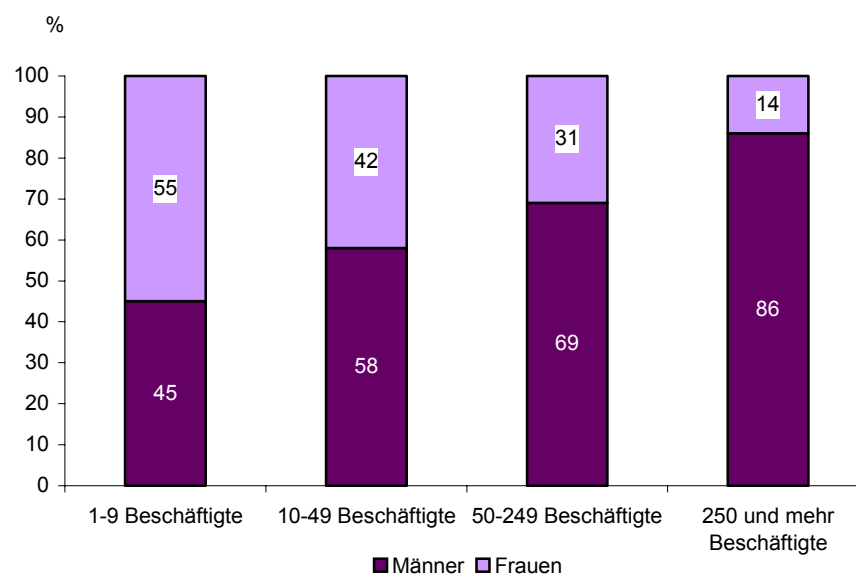


Des Weiteren wurden die Betriebe gefragt, ob in ihrem Unternehmen unterhalb der obersten Führungsebene noch eine zweite Führungsebene existiert. 26% der hessischen Betriebe bejahten dies (zum Vergleich Westdeutschland: 22%). Erwartungsgemäß korreliert die Existenz einer zweiten Führungsebene mit der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

Insgesamt sind in Hessen 102.400 Personen auf dieser Führungsebene beschäftigt, davon 37.800 Frauen. Der Frauenanteil von 37% liegt damit zwar immer noch unter ihrem Anteil an den Gesamtbeschäftigten (45%), aber weit über dem auf der obersten Führungsebene (25%). Es ist anzumerken, dass die Betriebe bezüglich des Frauenanteils auf der zweiten Führungsebene stark polarisiert sind: 42% aller Betriebe, die eine solche Ebene haben, beschäftigen keine Frau in dieser Führungsposition. Der recht hohe Frauenanteil konzentriert sich damit auf etwas mehr als die Hälfte der hessischen Betriebe.

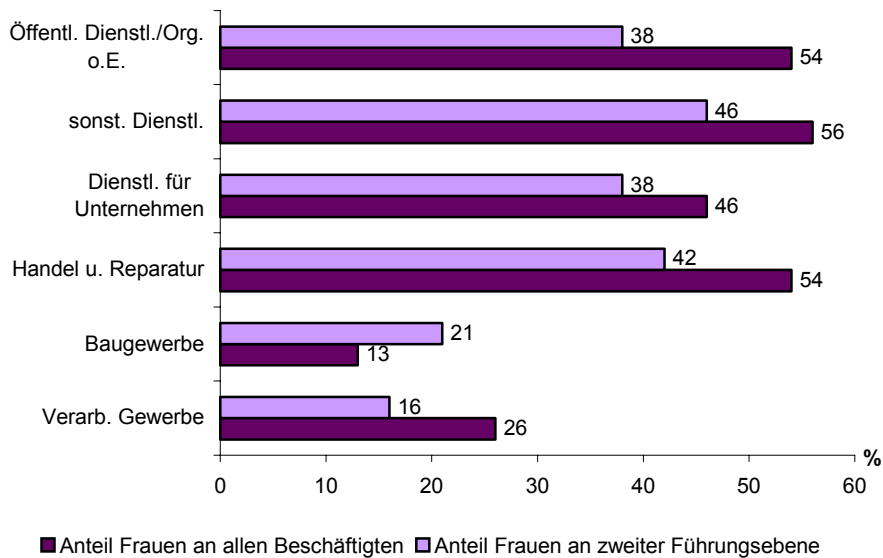
Auch auf dieser zweiten Führungsebene gilt, dass der Frauenanteil mit zunehmender Betriebsgröße abnimmt. Allerdings ist auffällig, dass bei Kleinstbetrieben etwa 56% aller Führungskräfte auf dieser Ebene Frauen sind. Auch bei kleineren Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten liegt ihr Anteil mit 46% noch überdurchschnittlich hoch.

**Graphik II-21: Beschäftigte auf zweiter Führungsebene in Hessen 2004 nach Betriebsgrößenklassen**



Differenziert nach Wirtschaftszweigen haben wiederum die sonstigen Dienstleistungen und der Bereich Handel und Reparatur die höchsten Frauenanteile an den Beschäftigten der zweiten Führungsebene, die geringsten Anteile finden sich im Verarbeitenden Gewerbe.

**Graphik II-22: Frauenanteile an der zweiten Führungsebene in Hessen 2004 nach Wirtschaftszweigen**

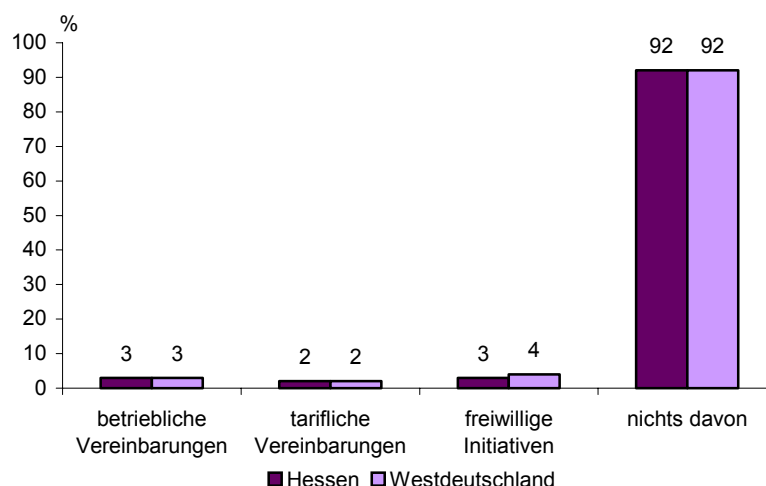


## 2.6 Chancengleichheit von Männer und Frauen

Die Betriebe wurden gefragt, ob sie die Chancengleichheit von Männern und Frauen fördern. Bei der Untersuchung wurden die Betriebe, die Frauen auf der 1. Führungsebene beschäftigen, nochmals eingeteilt in Betrieben mit vielen Frauen auf der 1. Führungsebene und wenig Frauen auf derselben Führungsebene. Als Unterscheidungskriterium wurde der durchschnittliche Anteil der Frauen auf der 1. Führungsebene in allen Betrieben, der bei 26% liegt genommen. Genauso wurde mit Frauen auf der 2. Führungsebene verfahren. Hier liegt der Durchschnitt bei 37%.

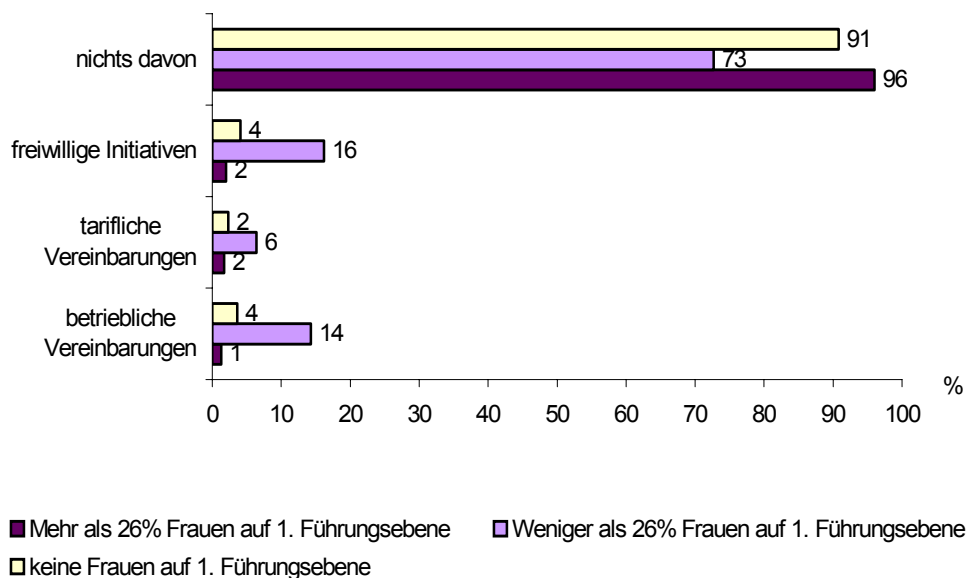
Insgesamt haben mit 92% die meisten Betriebe keinerlei Vereinbarungen oder freiwillige Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern.

**Graphik II-23: Anteile der Betriebe mit Vereinbarungen bzw. freiwilligen Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen 2004, Mehrfachnennungen möglich**



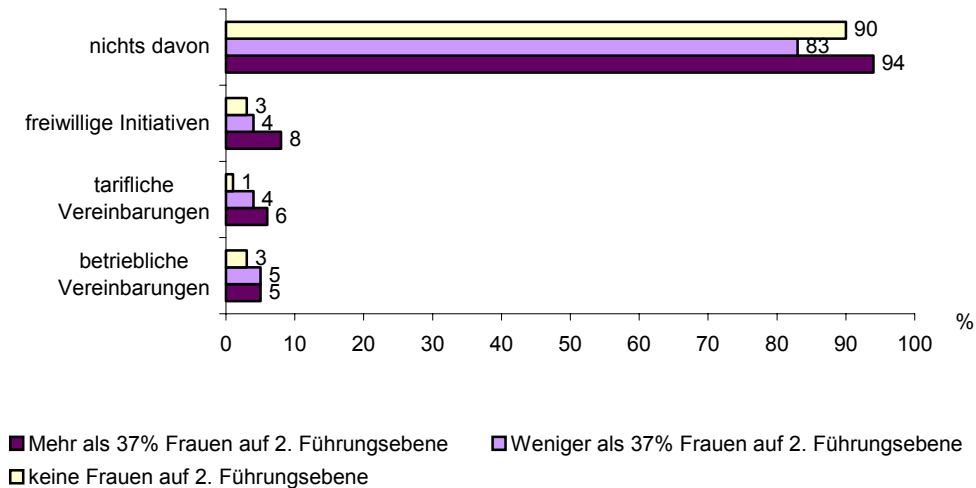
Interessanterweise haben weniger Betriebe, die mehr als 26% Frauen auf der 1. Führungsebene beschäftigen, tarifliche oder betriebliche Vereinbarungen oder freiwillige Initiativen als Betriebe, die unterdurchschnittlich Frauen auf der 1. Führungsebene beschäftigen. Selbst Betriebe, die keine Frauen auf der 1. Führungsebene haben, sind mehr betriebliche und/oder freiwillige Vereinbarungen eingegangen. Somit scheinen Vereinbarungen und/oder freiwillige Initiativen nicht automatisch zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern führen.

**Graphik II-24: Anteile der Betriebe mit und ohne Frauen auf der 1. Führungsebene mit Vereinbarungen bzw. freiwilligen Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen 2004, Mehrfachnennungen möglich**



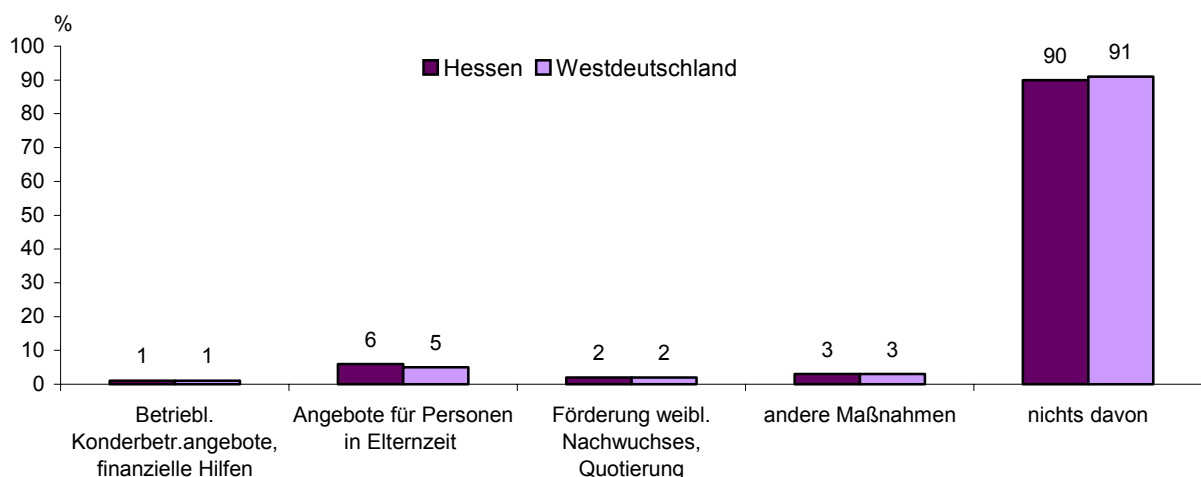
Dagegen sind bei den Betrieben, die Frauen auf der 2. Führungsebene beschäftigen, tarifliche und betriebliche Vereinbarungen sowie freiwillige Initiativen deutlich stärker vertreten als bei den Betrieben, die keine Frauen auf der 2. Führungsebene beschäftigen. Mehr Betriebe, die mehr als 37% Frauen auf der 2. Führungsebene beschäftigen, haben Vereinbarungen und Initiativen als Betriebe, die weniger als 37% Frauen auf dieser Ebene beschäftigen. Auf der 2. Führungsebene scheinen diese Faktoren zur Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern beizutragen.

**Graphik II-25: Anteile der Betriebe mit und ohne Frauen auf der 2. Führungsebene mit Vereinbarungen bzw. freiwilligen Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen 200, Mehrfachnennungen möglich**



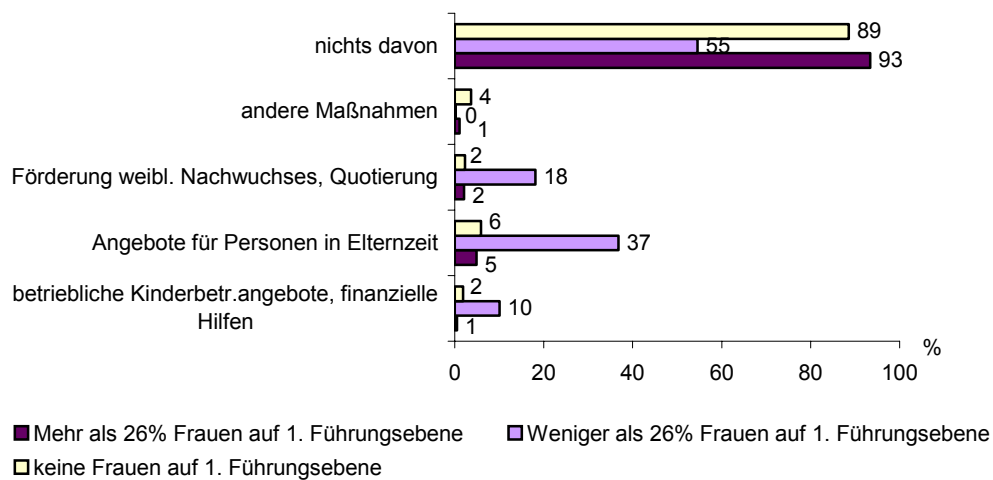
Die Betriebe wurden auch noch gefragt, welche konkreten Maßnahmen sie zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern eingesetzt haben. Insgesamt haben auch hier die wenigsten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit. 90 % der Betriebe sind in diesem Bereich nicht aktiv.

**Graphik II-26: Anteile der Betriebe mit Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen 2004, Mehrfachnennungen möglich**



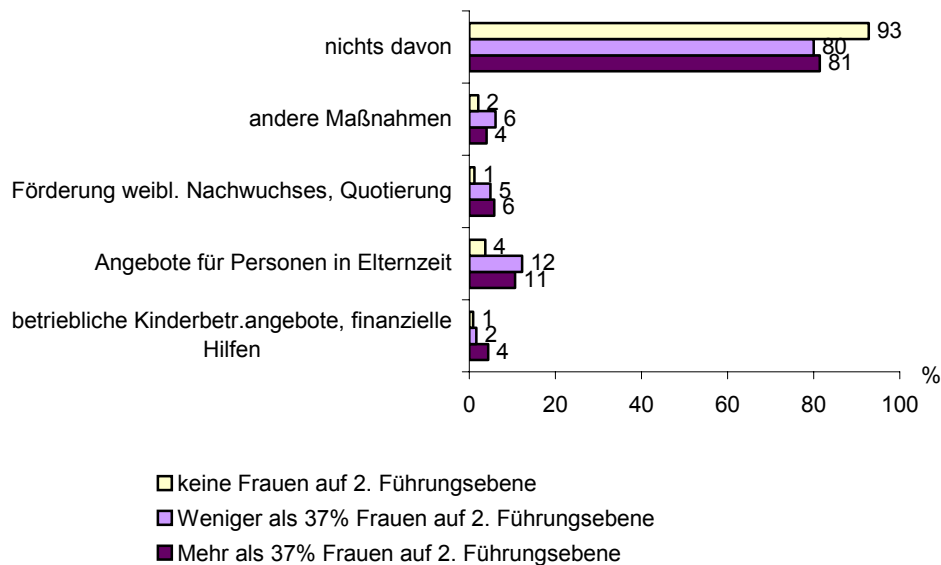
Ebenso führen hier auch Betriebe, die mehr als 26% Frauen auf der 1. Führungsebene beschäftigen, kaum Maßnahmen durch. Besonders Betriebe, die unterdurchschnittlich viel Frauen auf der 1. Führungsebene haben, machen vor allem Angebote für Personen in Elternzeit. Nur 55% der Betriebe, die weniger als 37% Frauen auf der 1. Führungsebene beschäftigen, haben keinerlei Maßnahmen.

**Graphik II-27: Anteile der Betriebe mit und ohne Frauen auf der 1. Führungsebene mit Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen 2004, Mehrfachnennungen möglich**



Insbesondere bei Betrieben, die Frauen auf der 2. Führungsebene beschäftigen, sind Angebote für Personen in Elternzeit eine wichtige Maßnahme; dies gilt für alle Arten von Betrieben. 80% der Betriebe, die Frauen auf der 2. Führungsebene beschäftigen, haben allerdings keinerlei Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen.

**Graphik II-28: Anteile der Betriebe mit und ohne Frauen auf der 2. Führungsebene mit Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen 2004, Mehrfachnennungen möglich**



## 2.7 Erwartete Personalprobleme

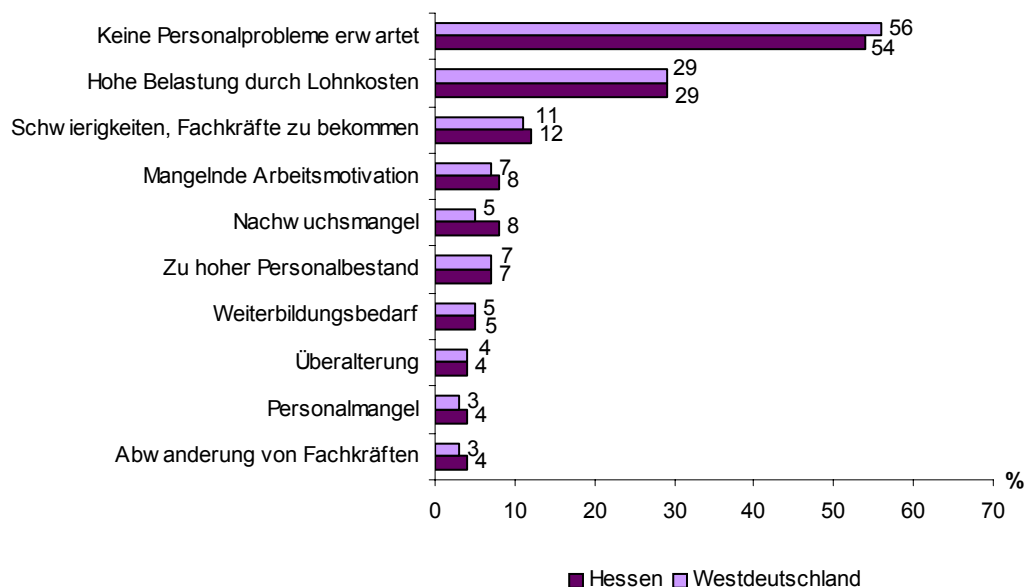
Eine weiterer Aspekt im IAB-Betriebspanel 2004 betraf künftig erwartete Personalprobleme.

Immerhin 54% der hessischen Unternehmen sehen in den nächsten zwei Jahren keine gravierenden Personalprobleme. Etwa 29% befürchten eine zu hohe Belastung durch Lohnkosten. Dieses Personalproblem wurde mit Abstand am häufigsten genannt. Es folgt der Fachkräftemangel mit 12% sowie ein Nachwuchsmangel bzw. unzureichende Arbeitsmotivation mit jeweils 8% an Nennungen.

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



**Graphik II-29: Erwartete Personalprobleme in den nächsten zwei Jahren in Hessen, Mehrfachnennungen möglich**



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

Ein zu hoher Personalbestand wird zwar künftig von immerhin 7% der Unternehmen als Problem angesehen, gleichzeitig gehen aber 4% von einem drohenden Personalmangel aus.

Ein zentrales Thema in der Arbeitsmarktpolitik in den letzten Jahren war der drohende Fachkräftemangel. Tatsächlich sehen immer noch 12% der hessischen Unternehmen dies als ein künftiges Personalproblem. Dennoch rücken mit dem demographischen Wandel verbundene Schwierigkeiten auch immer mehr in den Vordergrund: 8% der hessischen Betriebe erwarten künftig einen Mangel an Nachwuchskräften, 4% sehen eine Überalterung der Belegschaft als Personalproblem.

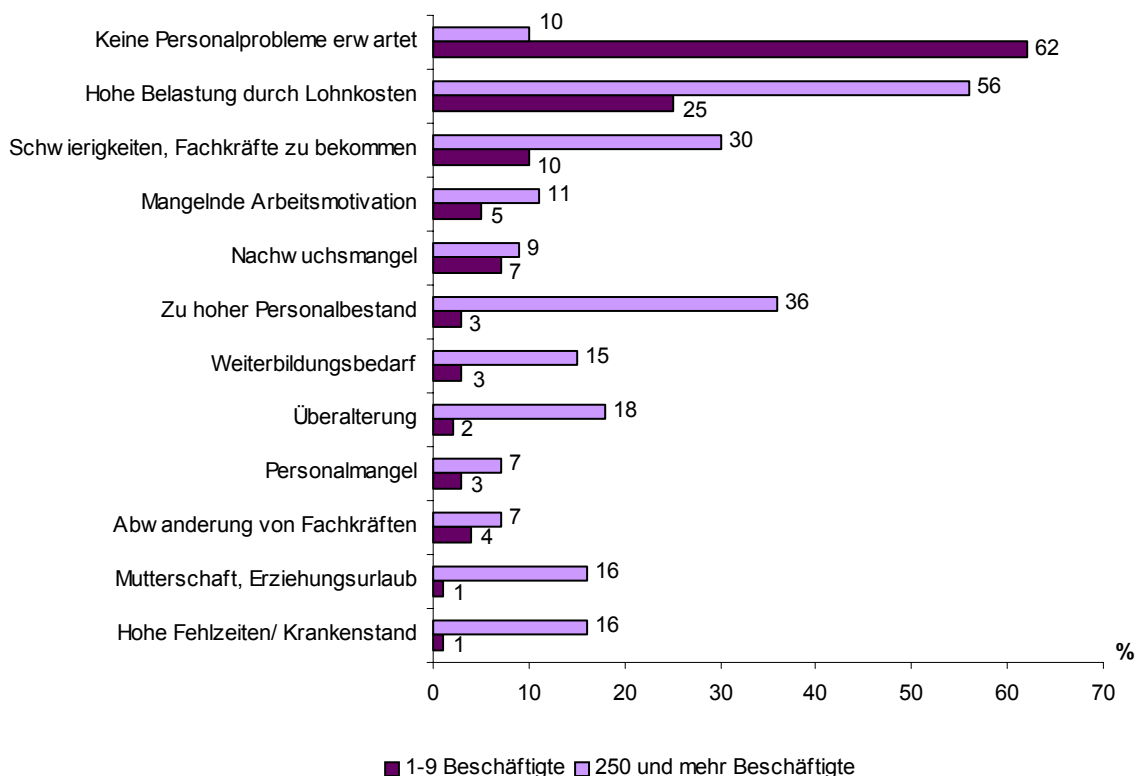
Die erwarteten Personalprobleme differieren je nach Betriebsgröße sehr stark. Insgesamt sehen Großbetriebe am häufigsten Schwierigkeiten auf sich zukommen, nur 10% dieser Betriebe erwarten gar keine Personalprobleme in den nächsten zwei Jahren (zum Vergleich: bei Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten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

Neben hohen Lohnkosten (von 56% aller Großbetriebe genannt) stellt ein zu hoher Personalbestand aus Sicht der Großbetriebe ein zentrales Problem dar (36%). Auch der Fachkräftemangel (30%) und die Überalterung der Belegschaft (18%) wurden von diesen Betrieben weit überdurchschnittlich häufig genannt. Selbst organisatorische Probleme aufgrund von Mutterschaft bzw. Erziehungsurlaub oder hohe Fehlzeiten – sonst nur von einer Minderheit der Betriebe genannt – werden als relevantes

Personalproblem angesehen. Die häufige Nennung der beiden Faktoren „zu hoher Personalbestand“ und „hohe Lohnkosten“ lässt erwarten, dass sich der Personalabbau bei Großbetrieben auch in den nächsten Jahren weiter fortsetzen wird.

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

**Graphik II-30: Erwartete Personalprobleme bei Klein- und Großbetrieben in Hessen, Mehrfachnennungen möglich**

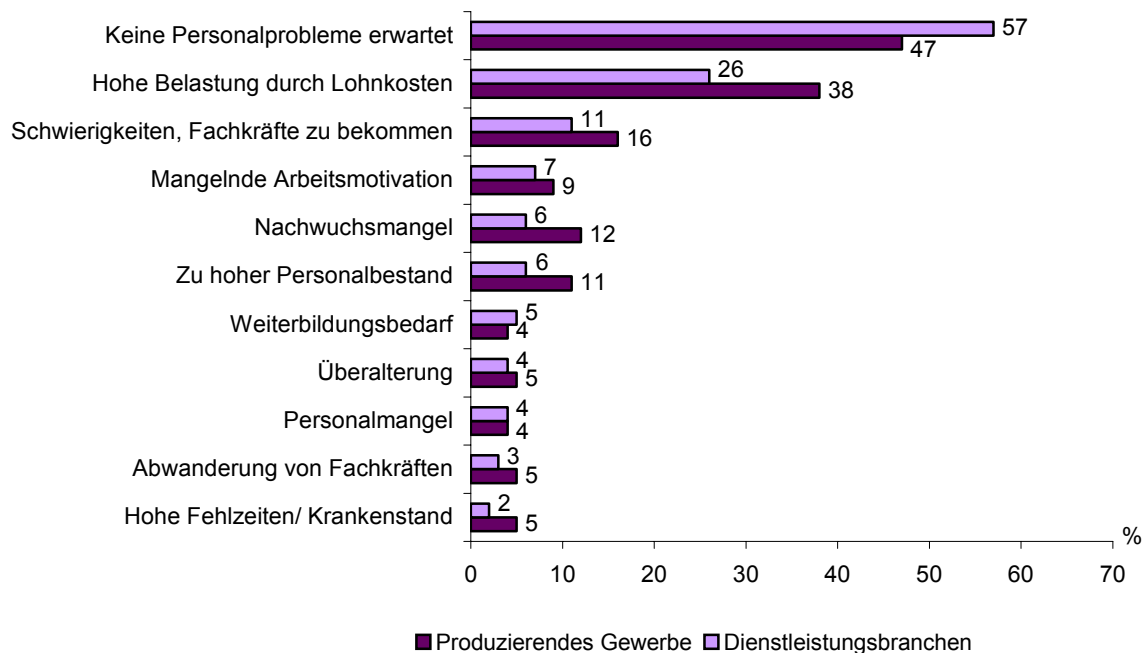


Sowohl das Verarbeitende als auch das Baugewerbe erwarten überdurchschnittlich häufig einen Mangel an Nachwuchskräften (je 12% der Betriebe). Auch sehen sie sich mit einem künftigen Fachkräftemangel konfrontiert (jeweils 16%). Hinzu kommt im Verarbeitenden Gewerbe das Problem eines zu hohen Personalbestands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

Bei den Dienstleistungsbranchen sind die erwarteten Personalprobleme deutlich geringer ausgeprägt. Dies gilt insbesondere für die unternehmensnahen Dienstleistungen, 64% dieser Betriebe sehen in den nächsten zwei Jahren keinerlei Personalprobleme. Auch die Lohnkostenproblematik ist hier gering ausgeprägt, nur 19% der Be-

triebe befürchten eine zu hohe Belastung durch Lohnkosten. Allerdings wird hier der künftige Fachkräftemangel durchaus als ein Problem gesehen (bei 14% der Betriebe).

**Graphik II-31: Erwartete Personalprobleme nach Wirtschaftszweigen in Hessen, Mehrfachnennungen möglich**



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

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

## 2.8 Fazit

Anhand der Daten für 2004 muss für Hessen weiterhin eine eher verhaltene Stim-mung konstatiert werden. Die Beschäftigung ist im Vergleich zum Vorjahr zwar nur wenig zurückgegangen, eine positive Trendwende bezüglich der Beschäftigtenzahlen

ist jedoch auch künftig nicht in Sicht. Der überwiegende Teil der hessischen Betriebe hatte zwischen 2003 und 2004 stagnierende Beschäftigtenzahlen zu verzeichnen. Insgesamt gestaltete sich die Beschäftigungssituation in Hessen jedoch noch etwas positiver als in Westdeutschland.

Negative Beschäftigtenzahlen kamen vor allem aus dem Verarbeitenden Gewerbe. Auch künftig sind hier rückläufige Beschäftigtenzahlen zu erwarten. Das Baugewerbe bleibt ebenfalls ein Problembereich, allerdings schwächt sich der Beschäftigungsabbau weiterhin deutlich ab. Innerhalb der Dienstleistungsbranchen hat sich im vergangenen Jahr eine Rückverschiebung ergeben: Nun sorgten wieder die unternehmensnahen Dienstleistungen für positive Beschäftigungssignale und nicht wie im Jahr 2003 die sonstigen Dienstleistungen. Der öffentliche Bereich baute im Vergleich zu den Vorjahren weiterhin Beschäftigung ab.

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigten sich keine eindeutigen Zusammenhänge zwischen Betriebsgröße und Beschäftigungsentwicklung. Kleinst- und Kleinbetriebe bauten Beschäftigung ab, genauso die Großbetriebe. Mittlere Betriebe dagegen verzeichneten wachsende Beschäftigtenzahlen. Nicht mehr Kleinbetriebe, sondern mittlere Betriebe sind diejenigen, bei denen eine positive Beschäftigungsentwicklung zu beobachten ist.

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

Die erstmals vorgenommene Differenzierung der Führungsstrukturen in hessischen Unternehmen hat gezeigt, dass Frauen insbesondere auf der obersten Führungsebene deutlich unterrepräsentiert sind. Liegt ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten inzwischen bei über 45%, so sind nur 25% aller Führungskräfte auf der obersten Hierarchieebene Frauen. Auf der zweiten Ebene steigt der Frauenanteil zwar deutlich an, ohne jedoch in die Nähe ihres Gesamtbeschäftigtenanteils zu kommen. Besonders auffällig ist hierbei die Führungsstruktur von Großbetrieben. Nur jede 10. Führungsposition auf oberster Ebene ist dort mit einer Frau besetzt.

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

Deutlich positiver ist die Situation bei Kleinbetrieben sowie den unternehmensnahen Dienstleistungen. Aus diesen Bereichen gaben jeweils über 60% der Unternehmen an, keine ernsthaften Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren zu erwarten.

Von allen Kleinstbetrieben (weniger als 10 Beschäftigte) gaben nur 3% an, dass sie künftig einen zu hohen Personalbestand befürchten, etwa genauso viele erwarten jedoch einen Personalmangel, so dass hier insgesamt nicht von einem Beschäftigungsrückgang auszugehen ist. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den unternehmensnahen Dienstleistungen: 6% gehen von einem zu hohen Personalbestand in zwei Jahren aus, 4% von einem Mangel an Personal.

### **3. Wirtschaftliche Situation der Betriebe in Hessen**

Im Folgenden wird die wirtschaftliche Entwicklung in Hessen anhand verschiedener Indikatoren dargestellt. Die dazu notwendigen Daten (Umsatz, Investitionen etc.) können teilweise den amtlichen Statistiken entnommen werden. Mit Hilfe des IAB-Betriebspanels lassen sich über diese Daten hinaus auch noch zusätzliche Informationen gewinnen:

1. Die subjektiven Einschätzungen der Betriebe über ihre aktuelle Situation und über künftige Entwicklungen werden erfasst.
2. Diese Daten können mit anderen, auch im IAB-Betriebspanel erhobenen Indikatoren (wie z.B. der Beschäftigungsentwicklung) zusammengebracht und ausgewertet werden.

Der Schwerpunkt der folgenden Darstellung wird auf diese beiden Aspekte gelegt, da diese nur durch die Daten des IAB-Betriebspanels darstellbar sind.

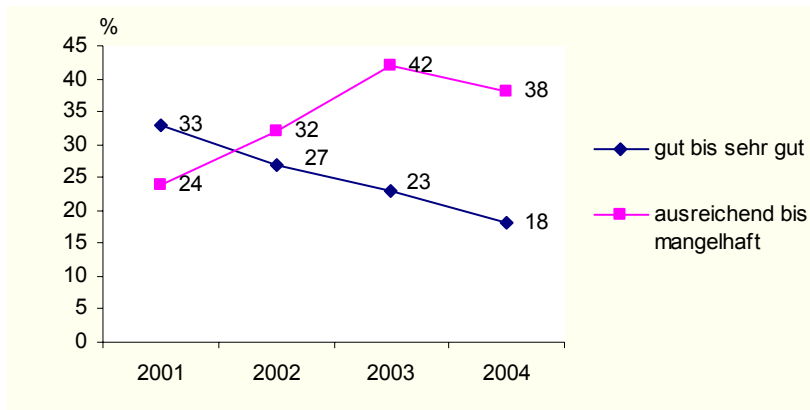
Hessen hatte im Jahre 2004 ein reales Wachstum des Bruttoinlandsprodukts (BIP) von 1,7% im Vergleich zum Vorjahr. 2003 gab es ein negatives Wachstum von -0,5%, 2002 betrug es sogar -1,5%. 2001 jedoch war das Wachstum so hoch wie im Jahr 2004: 1,7%. Somit ist seit 2002 das Wachstum des BIP wieder gestiegen und mittlerweile auf dem Niveau von 2001 angelangt.

#### **3.1 Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Jahr 2003**

Die Betriebe wurden nach ihrer subjektiven Einschätzung der Ertragslage im zuvor abgelaufenen Geschäftsjahr (2003) gefragt: 23% der Betriebe in Hessen sind der Ansicht, der Ertrag sei nur ausreichend gewesen. 15% sprachen sogar von einer mangelhaften Ertragslage. Hingegen waren 16% der Auffassung, die Ertragslage im vergangenen Jahr sei gut gewesen. 2% bezeichneten die Ertragslage sogar als sehr gut. Die Ergebnisse für Hessen liegen dabei nahe an denjenigen für Westdeutschland.

Im Vergleich zum Vorjahr stufen zwar weniger Betriebe die Ertragslage als ausreichend ein: 23% im Jahr 2004 und 29% im Jahr 2003. Allerdings haben mehr Betriebe eine mangelhafte Einschätzung der Ertragslage abgegeben (15% in 2004 und 13% in 2003). Außerdem hatten im IAB-Panel 2003 noch 20% die Ertragslage 2002 als gut und 3% als sehr gut bezeichnet. Damit hat sich insgesamt die subjektive Einschätzung der Ertragslage im 4. Jahr hintereinander verschlechtert.

**Graphik III-1: Einschätzung der Ertragslage (jeweils des Vorjahres) 2001 bis 2004 in Hessen, Angaben in Prozent aller Betriebe\***



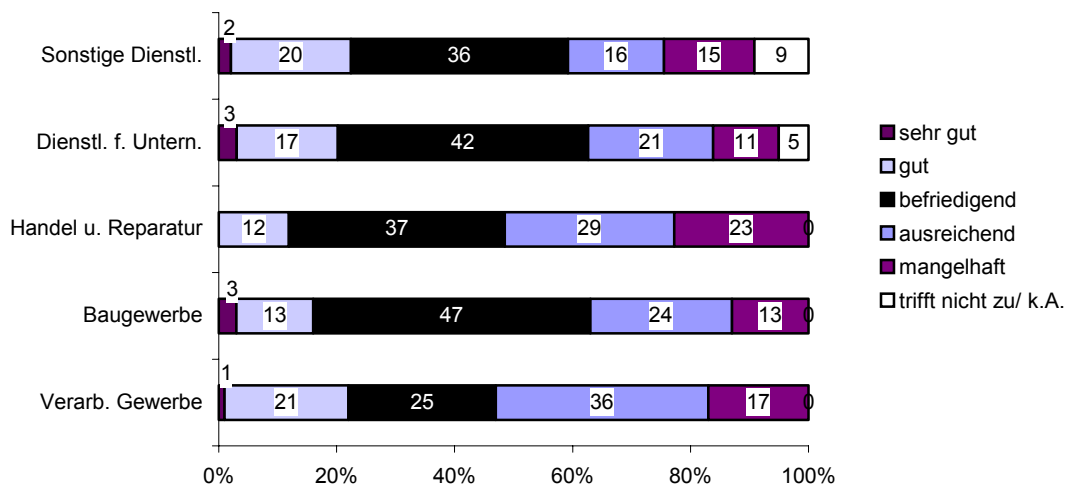
\* ohne öffentliche Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbszweck

Nach Wirtschaftszweigen differenziert zeigen sich einige Unterschiede bei der Bewertung der Ertragslage des Jahres 2003. Am positivsten äußerten sich die Betriebe im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen. Einem Anteil von 22% mit einer positiven Einschätzung stehen 31% gegenüber, die die Lage als ausreichend oder mangelhaft ansahen.

Im IAB-Betriebspanel Hessen 2002 und 2003 waren dagegen die Dienstleistungen für Unternehmen der Wirtschaftszweig mit der positivsten Einschätzung. Im Vergleich zum Vorjahr reduzierte sich jedoch der Anteil der Betriebe dieses Sektors, der die Ertragslage als sehr gut oder gut beurteilte, deutlich. Es bleibt festzuhalten, dass der positive Verlauf 2003 in diesem Sektor zu einem Beschäftigungsanstieg in Höhe von 1,5% in 2004 geführt hat (siehe Kapitel 2. Betriebsstruktur- und Beschäftigtenentwicklung in Hessen).

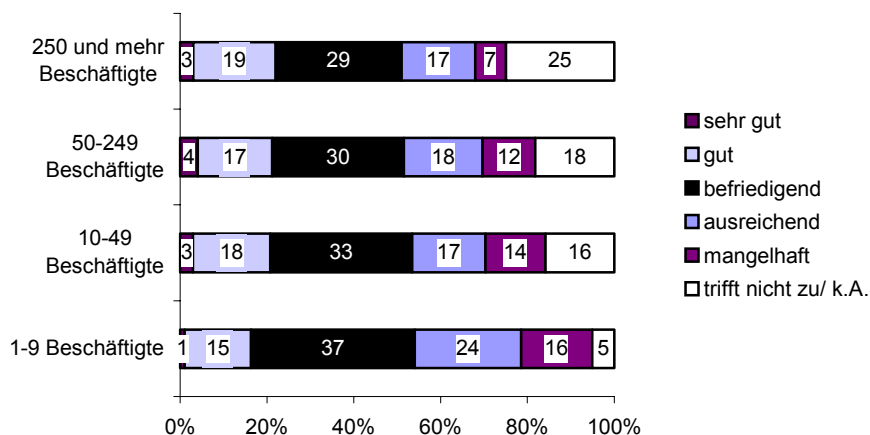
Am anderen Ende des Spektrums befand sich der Sektor Handel und Reparatur: Mehr als 50% der Betriebe beurteilten die Ertragslage 2003 mehr oder weniger negativ. Zu einer sehr guten Einschätzung kam kein Betrieb. Auch über 50% der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes schätzten die vergangene Ertragslage eher negativ ein. Allerdings stehen diesen noch mehr Betriebe mit einer positiven Einschätzung gegenüber. Im Jahr davor hatte das Verarbeitende Gewerbe noch die negativste Einschätzung. Der Wirtschaftszweig der öffentlichen Dienstleistungen bzw. Organisationen ohne Erwerbscharakter wurde bei dieser Darstellung außer Acht gelassen, da die gestellte Frage nach der Ertragslage für diese Betriebe keine Relevanz besitzt.

**Graphik III-2: Einschätzung der Ertragslage 2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe des jeweiligen Sektors**



Differenziert nach der Betriebsgröße ergeben sich geringere Unterschiede als bei der Betrachtung nach Wirtschaftszweigen. Tendenziell nimmt die positive Einschätzung der Ertragslage durch die Betriebe mit steigender Betriebsgröße zu und die negative Einschätzung ab. Gegenüber dem Vorjahr lässt sich nun ein eindeutiger Trend erkennen. Im Vergleich zum Panel 2003 hat sich gerade die positive Einschätzung der Ertragslage durch die Kleinstbetriebe deutlich verringert (von 22% auf 16%).

**Graphik III-3: Einschätzung der Ertragslage 2003 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe in der jeweiligen Größenklasse**





### **3.2 Geschäftsvolumen der Betriebe**

Unter Geschäftsvolumen versteht man im Normalfall den Umsatz eines Betriebes. Bei Banken und Kreditinstituten ist mit Geschäftsvolumen die Bilanzsumme gemeint, bei Versicherungen spricht man von Beitragssumme. Bei Organisationen ohne Erwerbszweck, Ämtern, Gebietskörperschaften u.ä. ist das Geschäftsvolumen als Haushaltsvolumen definiert. Da sich für die Mehrheit der hessischen Betriebe (89%) das Geschäftsvolumen als Umsatz definiert, wird im Folgenden lediglich auf diese Größe eingegangen.

Es antworteten nur 82% der Betriebe auf die Frage, wie hoch im letzten Geschäfts- bzw. Haushaltsjahr (2003) ihr Geschäftsvolumen war, da genaue Angaben über den Umsatz für viele Betriebe ein sensibles Thema ist. Die Betriebe, die eine Antwort darauf gaben, rundeten zum Teil auf oder ab bzw. gaben Schätzungen an, falls sie keine genauen Angaben machen konnten. Das bedeutet, dass die Angaben zum Umsatz als relativ grob einzuschätzen sind und eine Verwendung als genaue Größe eher schwierig ist.

In Hessen lag der Umsatz pro Betrieb im Geschäftsjahr 2003 durchschnittlich bei etwa € 2.920.000, pro Beschäftigtem betrug er rund € 185.000. In Westdeutschland betrug der durchschnittliche Umsatz pro Betrieb ca. € 2.509.000 und lag damit deutlich unter dem hessischen Wert. Auch der Umsatz pro Beschäftigten war in Hessen vergleichsweise höher als in Westdeutschland (€ 171.000). Gegenüber den Vorjahren vergrößerte sich die Schere zwischen Hessen und Westdeutschland noch weiter.

### **3.3 Verlagerung der Produktion**

In den letzten Jahren nimmt die Diskussion um die Verlagerung der Produktion von Deutschland ins osteuropäische Ausland aufgrund der zu hohen Lohn- bzw. Lohnnebenkosten in Deutschland zu. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe deswegen danach gefragt, ob sie in den nächsten zwei Jahren planen, ihre gesamte Produktion oder Teile ihrer Produktion in die mittel- und osteuropäischen Beitrittsländer der Europäischen Union<sup>9</sup> zu verlegen. Keiner der befragten Betriebe plante die gesamte oder Teile der Produktion zu verlagern. 80% der Betriebe gaben an, dass es keine Produktion gäbe, die verlagert werden könnte und 18% der Betriebe planten keine Produktionsverlagerung, auch wenn sie Produktionsanlagen haben, die sie verlagern könnten. Selbst im Verarbeitenden Gewerbe hatten die Hälfte aller Betriebe keine Produktion, die ins Ausland verlagert werden könnte. Die restlichen 50% planten keine Verlagerung.

---

<sup>9</sup> Zu den mittel- und osteuropäischen Beitrittsländern der Europäischen Union zählen Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn.

### **3.4 Betriebliche Investitionen**

Zusätzlich zur direkten Befragung der Betriebe nach ihrer Einschätzung der Ertragslage, kann auch aus deren Investitionsverhalten Rückschlüsse auf deren Sichtweise der gegenwärtigen wirtschaftlichen Situation sowie auf künftige Entwicklungen gezogen werden. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wird aus diesem Grund nach den getätigten Investitionen im vergangenen Jahr gefragt. Dabei wird unterschieden nach Investitionen in

- Grundstücke und Gebäude,
- EDV, Informations- und Kommunikationstechnik,
- Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung,
- Verkehrsmittel und Transportsysteme.

Neben den getätigten Investitionen werden auch die Investitionsabsichten für das folgende Jahr thematisiert.

Die Finanzierung der Investitionen erfolgt im Durchschnitt pro Betrieb zu 71% aus Eigenmitteln, zu 22% aus Darlehen und Krediten und zu 7% aus Fördermitteln.

#### **3.4.1 Investitionen der Betriebe 2003**

Im Jahr 2003 hatten 48% der hessischen Betriebe Investitionen getätigt (zum Vergleich 2002: 47%; 2001: 53%; 2000: 63%). Dies liegt etwas über dem Wert für Westdeutschland (47%).

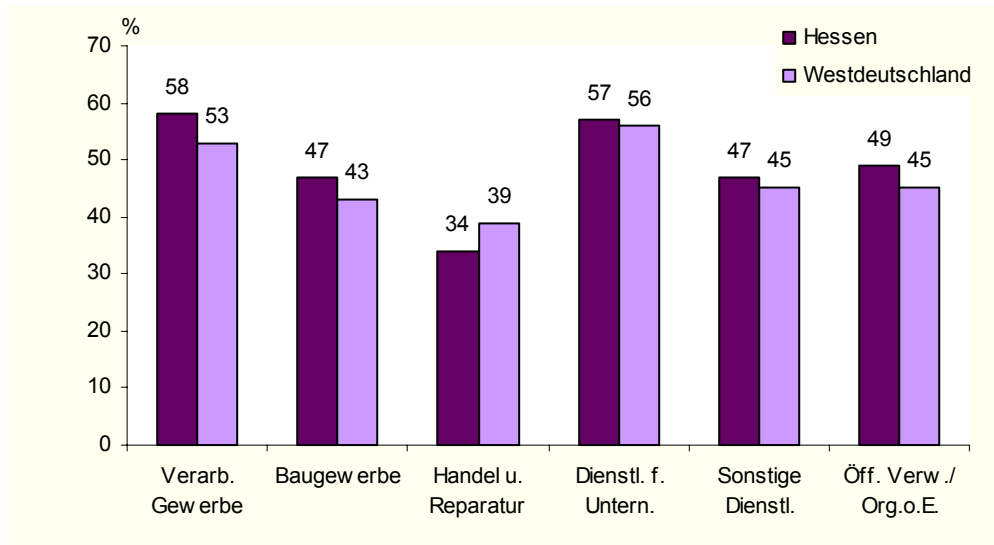
Die Investitionstätigkeiten der Betriebe in Hessen liegen, außer im Sektor Handel und Reparatur, in allen anderen Wirtschaftszweigen höher als in Westdeutschland. Besonders hoch sind die Unterschiede im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und bei den Sonstigen Dienstleistungen.

Diese Entwicklung ist vor allem mit den Investitionsfluktuationen in Hessen zu begründen. Im Vorjahr waren die Anteile der investierenden Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe in Westdeutschland deutlich höher als in Hessen. Nun liegt der Anteil der investierenden hessischen Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe mit 58% deutlich höher als in Westdeutschland. Umgekehrt verhielt es sich bei den unternehmensnahen Dienstleistungen. Deren Anteile glichen sich in Hessen und Westdeutschland allerdings an. Die Anteile investierender hessischer Betriebe haben sich im Dienstleistungsbereich im Vergleich zum Vorjahr nur geringfügig verändert, im öffentlichen bzw. nicht erwerbsorientierten Bereich allerdings deutlich gesunken.<sup>10</sup> Stark gestiegen ist der Anteil investierender Betriebe im Baugewerbe von 40% auf 47%.

---

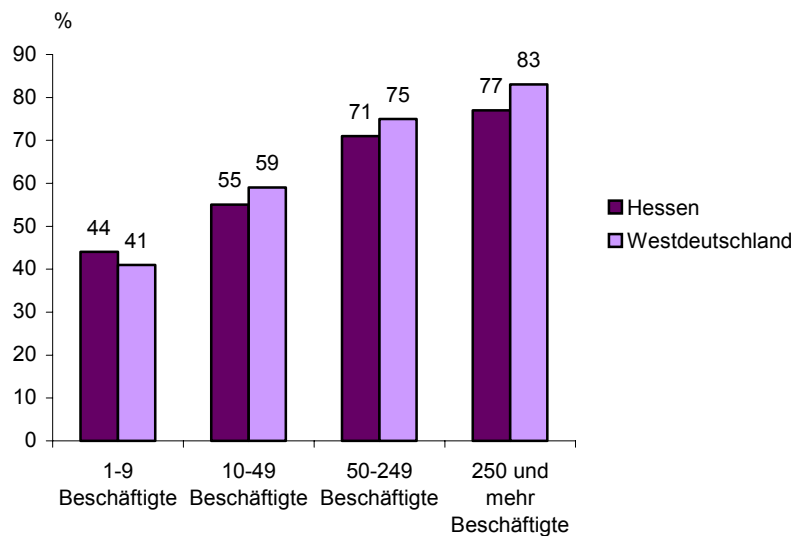
<sup>10</sup> Dieser Wirtschaftszweig ist nicht direkt mit den Vorjahren vergleichbar, dennoch sind Tendenzangaben möglich, vgl. Kapitel 1.

**Graphik III-4: Anteil der Betriebe, die 2003 Investitionen durchgeführt haben nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt der Anteil der investierenden Betriebe deutlich zu. Dabei existieren keine wesentlichen Unterschiede zwischen Hessen und Westdeutschland, die hessischen Werte liegen außer bei den Kleinstbetrieben etwas niedriger.

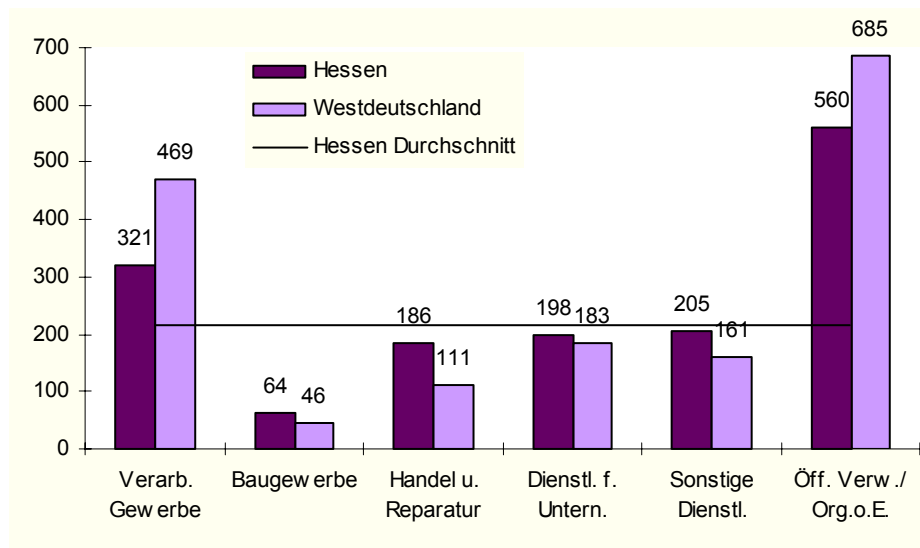
**Graphik III-5: Anteil der Betriebe, die 2003 Investitionen durchgeführt haben nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent**



Es zeigen sich große Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen hinsichtlich des durchschnittlichen Investitionsvolumens pro Betrieb. Bei der Auswertung des Investitionsvolumens wurden nur die Betriebe berücksichtigt, die überhaupt investiert haben. Das mit Abstand höchste Investitionsvolumen weisen die öffentliche Verwal-

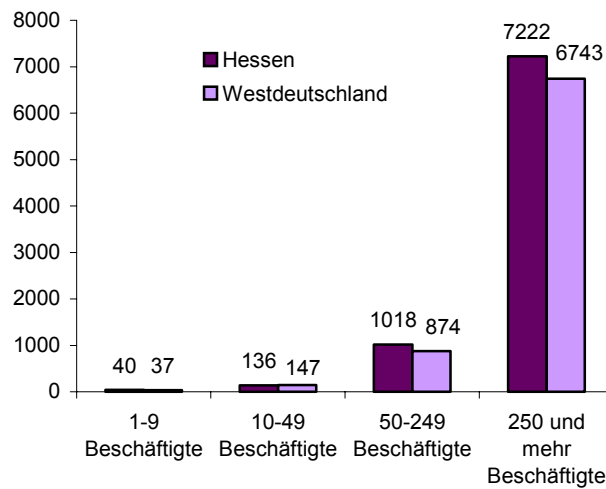
tung und die Organisationen ohne Erwerbscharakter auf. Ein überdurchschnittliches Investitionsvolumen fand sich auch im Verarbeitenden Gewerbe, das allerdings im Vergleich zum Vorjahr stark gesunken ist (2002: 545 Tausend Euro, 2003: 321 Tausend Euro). Nur noch bei den Sonstigen Dienstleistungen sank das durchschnittliche Investitionsvolumen im Vergleich zu 2002. In allen anderen Sektoren stieg es. Obwohl beim Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich der öffentlichen Verwaltung und der Organisationen ohne Erwerbscharakter, gemessen am Hessendurchschnitt, das Investitionsvolumen überdurchschnittlich hoch ist, liegt einzig in diesen beiden Branchen das Investitionsvolumen in Westdeutschland höher als in Hessen. Das Baugewerbe investierte sowohl in Hessen als auch in Westdeutschland am wenigsten.

**Graphik III-6: Investitionsvolumen pro Betrieb nach Wirtschaftszweigen 2003, Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben, Angaben in Tausend Euro**



Mit steigender Betriebsgröße nimmt die Investitionssumme pro Betrieb deutlich zu. Die größeren Betriebe investieren durchschnittlich jeweils ca. sieben Mal so viel wie die kleineren Betriebe.

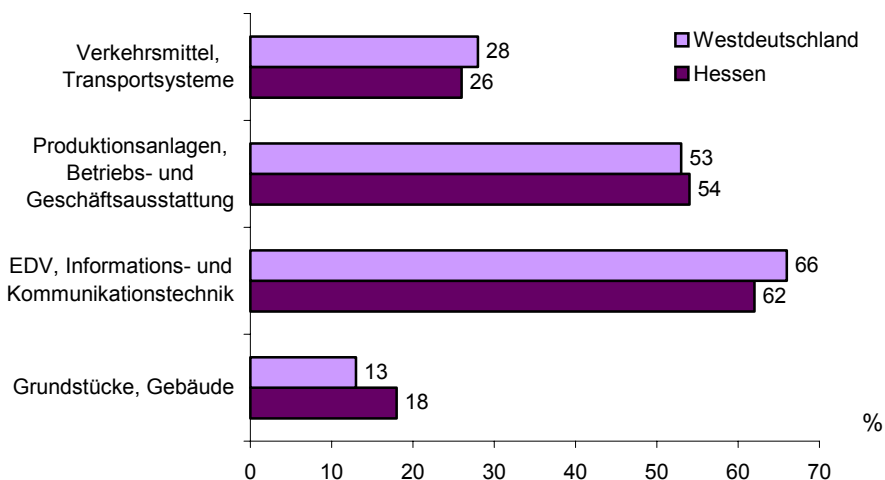
**Graphik III-7: Investitionsvolumen pro Betrieb nach Betriebsgröße 2003, Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben, Angaben in Tausend Euro**



### 3.4.2 Investitionsstruktur

62% der Betriebe in Hessen, die Investitionen im Jahr 2003 getätigt haben, investierten in EDV, Informations- bzw. Kommunikationstechnik. Damit war diese Kategorie, unabhängig von der Höhe der investierten Summe, die bedeutendste Investitionsart. Es folgen Investitionen in Produktionsanlagen bzw. in Betriebs- und Geschäftsausstattung (54%), Schlusslicht bilden Investitionen in Grundstücke/Gebäude mit 18% aller investierenden Betriebe. Insgesamt ist die Investitionsstruktur in Hessen ähnlich zu der in Westdeutschland sowie zu den Vorjahren.

**Graphik III-8: Investitionsstruktur, Angaben in Prozent, Basis: Betriebe, die 2003 Investitionen durchgeführt haben, Mehrfachnennungen möglich**



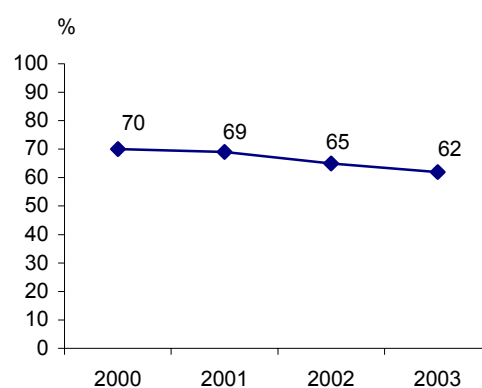
Die hohe Bedeutung von EDV, Informations- und Kommunikationstechnik zeigt sich insbesondere bei den Dienstleistungen für Unternehmen und den öffentlichen Verwaltungen/Organisationen ohne Erwerbszweck. Hier liegt der Anteil der Betriebe, die in diesen Bereich investiert haben, zwischen 80% (Dienstleistungen für Unternehmen) und 72% (öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck).

Differenziert nach der Betriebsgröße zeigte sich erwartungsgemäß eine Zunahme der Werte für alle Investitionskategorien mit steigender Betriebsgröße.

### 3.4.3 Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik

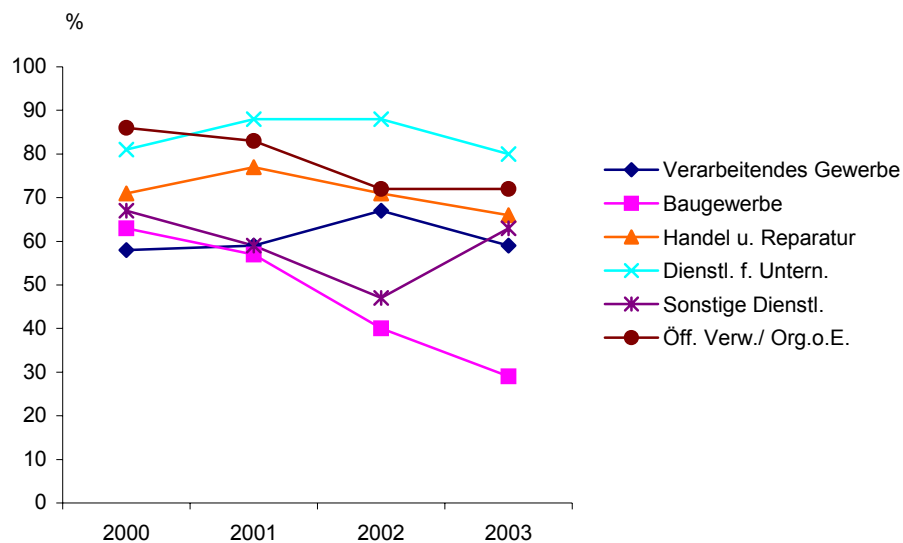
Wie aus vorherigen Ausführungen hervorgeht, haben die meisten investierenden Betriebe aller Branchen und Betriebsgrößeklassen in EDV bzw. Informations- und Kommunikationstechnik (IuK) investiert. Trotzdem ist der Anteil der Betriebe mit Investitionen in EDV/IuK-Technik in den letzten Jahren in Hessen leicht zurückgegangen.

**Graphik III-9: Anteil aller Betriebe in Hessen mit Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik 2000 bis 2003. Basis: alle Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben**



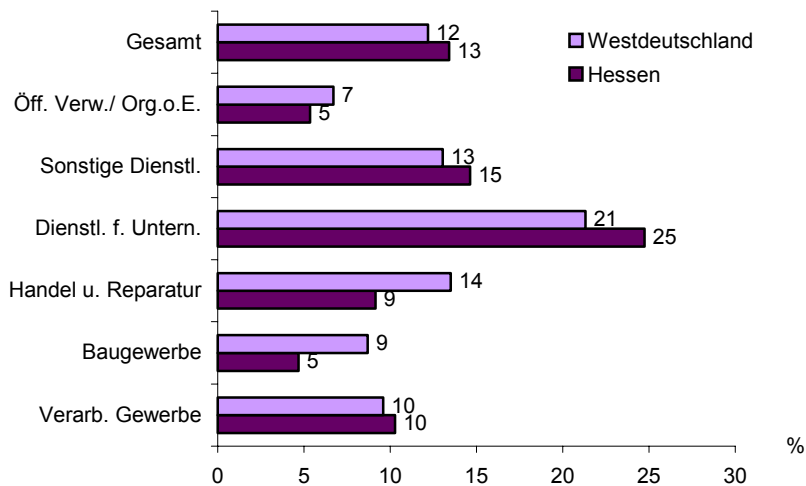
Dieser Trend findet sich mehr oder weniger bei allen Wirtschaftszweigen wieder: Die Investitionen in EDV und IuK-Technik sind entweder gesunken oder gleich geblieben. Gegen den Trend sind die Investitionen bei den Sonstigen Dienstleistungen gegenüber dem Vorjahr deutlich gestiegen. Dagegen ist der Investitionseinbruch im Baugewerbe sehr stark.

**Graphik III-10: Anteil der Betriebe in Hessen mit Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik 2000 bis 2003 nach Wirtschaftszweigen.  
Basis: alle Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben**



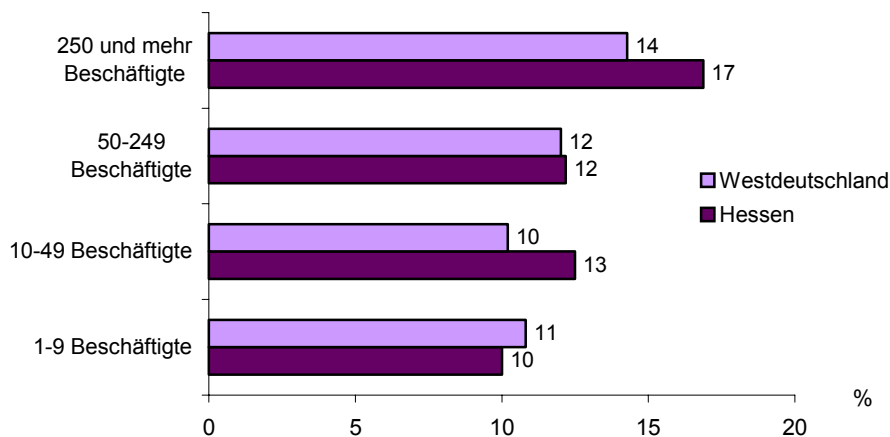
Zusätzlich zu der Frage, ob überhaupt Investitionen getätigt wurden, wurde auch danach gefragt, wie hoch der Anteil der Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik an den gesamten Investitionsausgaben des jeweiligen Unternehmens war. Durchschnittlich gaben die Betriebe 13% der Investitionsausgaben für diesen Bereich aus (Westdeutschland: 12%). Dabei lassen sich allerdings erhebliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen feststellen. Im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen wurden durchschnittlich 25% des Investitionsvolumens für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik ausgegeben. Hingegen lag der Anteil im Baugewerbe und im Bereich der öffentlichen Verwaltung bzw. Organisationen ohne Erwerbscharakter mit 5% deutlich niedriger. In Westdeutschland hingegen ist der Anteil der Investitionen für EDV und IuK-Technik im Baugewerbe (9%) und im Sektor Handel und Reparatur (14% und 9% in Hessen) deutlich höher als in Hessen.

**Graphik III-11: Anteil der Investitionen für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik an den Investitionsausgaben nach Wirtschaftszweigen. Basis: Betriebe, die 2003 Investitionen durchgeführt haben**



Bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße zeigen sich bei den Kleinst- und mittleren Betrieben ähnliche Ergebnisse zwischen Hessen und Westdeutschland. In den Kleinbetrieben (zwischen 10 und 49 Beschäftigten) sowie in den Großbetrieben (mehr als 250 Beschäftigte) liegt der Anteil der Ausgaben für EDV/luK-Technik an den gesamten Investitionsausgaben in Hessen höher als in Westdeutschland.

**Graphik III-12: Anteil der Investitionen für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik an den Investitionsausgaben nach Betriebsgröße. Basis: Betriebe, die 2003 Investitionen durchgeführt haben**



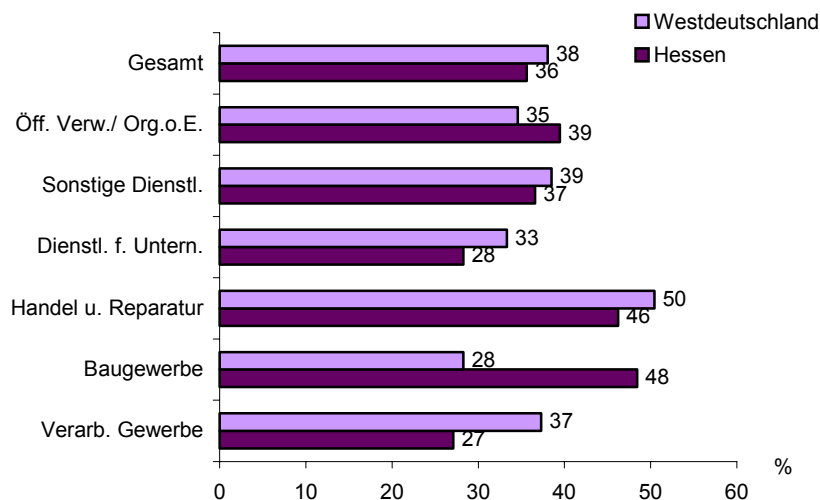


### 3.4.4 Erweiterungsinvestitionen

Erweiterungsinvestitionen sind von Interesse, da durch sie Rückschlüsse auf die wirtschaftliche Lage und diesbezügliche Erwartungen der Betriebe möglich werden. Insgesamt wurden im Jahr 2003 in Hessen etwa 36% der investierten Mittel für Erweiterungsinvestitionen verwendet. Dieser Wert liegt etwas höher als im Jahr 2002 (35%). In Westdeutschland ist der Anteil der Erweiterungsinvestitionen am gesamten Investitionsvolumen sogar noch stärker gestiegen, und zwar von 35% auf 38%.

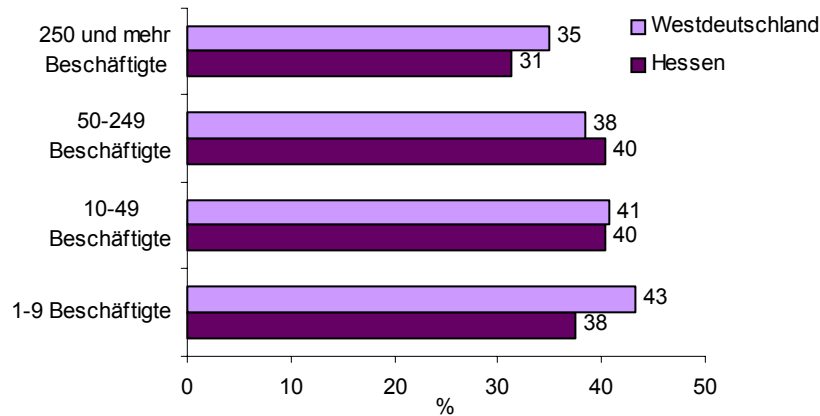
Insbesondere im Baugewerbe und im Wirtschaftsbereich Handel und Reparatur wurden Erweiterungsinvestitionen getätigt (48% bzw. 46%). Schlusslicht bildet das Verarbeitende Gewerbe mit 27%. Im Vergleich zu dem Vorjahr hat sich hier einiges geändert. Im Jahr 2002 war noch der Sektor Handel und Reparatur Schlusslicht (21%) und der Bereich der öffentlichen Dienstleistungen und Organisationen ohne Erwerbscharakter an der Spitzenposition (54%).

**Graphik III-13: Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Investitionsausgaben nach Wirtschaftszweigen. Basis: Betriebe, die 2003 Investitionen durchgeführt haben**



Bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße finden sich die meisten Erweiterungsinvestitionen bei den kleinen und mittleren Betrieben mit jeweils 40%. Dagegen liegt der Anteil dieser Investitionen bei den Großbetrieben nur bei 31%. Kleinstbetriebe liegen mit 38% dazwischen.

**Graphik III-14: Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Investitionsausgaben nach Betriebsgröße. Basis: Betriebe, die 2003 Investitionen durchgeführt haben**



### 3.5 Fazit

Insgesamt äußerten sich die Betriebe in Hessen hinsichtlich der Einschätzung ihrer wirtschaftlichen Situation skeptisch. Allerdings ist der Anteil der hessischen Betriebe, der die Ertragslage des Vorjahres eher schlecht einschätzte, leicht gesunken. Der Anteil derer, die die wirtschaftliche Lage als gut bis sehr gut einschätzte, sank aber auch weiterhin. Im Vergleich zu den Vorjahren ist eine leichte Trendwende erkennbar.

Dies wird auch bei den Investitionen sichtbar. Der Anteil der investierenden Betriebe an allen Unternehmen 2003 stieg gegenüber über dem Vorjahr leicht. Das gilt insbesondere für Sonstige Dienstleistungen.

## 4. Innovationen in Hessen

Angesichts der fortschreitenden Globalisierung sowie des verstärkten Standortwettbewerbs gewinnen gerade regionale Innovationspotenziale zunehmend an Relevanz. Um durch die Nutzung von Innovationspotenzialen regionale Standortvorteile zu sichern bzw. auszubauen, sind verschiedene Einflussfaktoren von Bedeutung. Zu nennen sind diesbezüglich insbesondere innovationsfreundliches Verwaltungshandeln, Ausbildungs- und Wissensstand der Erwerbsbevölkerung, attraktive Dienstleistungsangebote sowie eine leistungsfähige Infrastruktur in Praxis, Wissenschaft und Forschung. Auf diese Weise werden technologische sowie wissenschaftliche Neuerungen zu zentralen Elementen der Regionalpolitik.

Innovationen werden übereinstimmend auf allen Ebenen von Wirtschaft und Gesellschaft als Schlüssel zu Wachstum und Beschäftigung angesehen (vgl. exemplarisch Kinkel, Lay, Wengel, 2004). Vielfach wird dabei lediglich auf die innovationsfördernde Wirkung von Forschung und Entwicklung zur Erzeugung technologisch innovativer Produkte verwiesen, wodurch Wettbewerbsvorteile und damit steigende Marktanteile erzielt werden können. Dies wirkt sich positiv auf Wachstum und Beschäftigung aus. Verschiedene andere Indikatoren weisen jedoch ebenfalls einen hohen Zusammenhang zu Innovationstätigkeiten der Betriebe auf. Neben Umsatz, Kosten, Exportorientierung, Beschäftigung, Betriebsgröße und Branche ist Forschung und Entwicklung laut dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) eine der zentralen Komponenten der Innovationsaktivitäten der Betriebe. Nicht alle dieser Faktoren können aufgrund der vorliegenden Daten untersucht werden: Der Zusammenhang zwischen Exportorientierung sowie Kosten und der Innovationstätigkeit der Betriebe kann nicht festgestellt werden. Dagegen wird die Qualifikationsstruktur und das Ausbildungsverhalten der innovativen Betriebe denen der nicht innovativen Betriebe gegenübergestellt.

Bei der multivariaten Analyse des Innovationsverhaltens der hessischen Betriebe werden Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten der Betriebe explizit aus der Analyse des Innovationsverhaltens der Betriebe ausgeklammert, da die beiden Variablen nahezu identisch sind: Es ist klar, dass die Betriebe, die Forschung und Entwicklung betreiben, auch vermehrt Innovationen tätigen. Wird diese Erklärungsvariable mit aufgenommen, vermindert und überlagert das den Zusammenhang zwischen anderen wichtigen Indikatoren wie z.B. Wirtschaftszweig und Investitionen.

Seit einigen Jahren wird vermehrt erkannt, dass auch andere Innovationsstrategien wachstumsträchtig sein können. Hier sind insbesondere organisationsbezogene Änderungen, Vorsprünge durch intelligente Produkt-Dienstleistungen sowie technisch-organisatorische Prozesse zu nennen, die einem Unternehmen zu einem Wettbewerbsvorteil verhelfen können (vgl. Rammer et al., 2005; Kinkel, Lay, Wengel, 2004; Rammer et al., 2004). Diese Strategien werden in dem folgenden Kapitel ebenfalls thematisiert.

Gemäß der OECD-Abgrenzung sind Innovatoren Betriebe, die innerhalb eines bestimmten zurückliegenden Zeitraums (nach OECD drei Jahre, bei dem IAB-Betriebspanel zwei Jahre) zumindest ein Innovationsprojekt erfolgreich abgeschlossen haben. Dabei spielt es keine Rolle, ob ein anderer Betrieb diese Innovationen bereits eingeführt hat. Entscheidend ist lediglich die Beurteilung aus Sicht des jeweiligen Unternehmens. Innovationen können dabei sowohl Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen als auch Prozess- und Verfahrensinnovationen sein. Betriebe, die im Rahmen des IAB-Betriebspanels als Innovatoren bezeichnet werden haben entsprechend innerhalb der letzten zwei Jahre entweder:

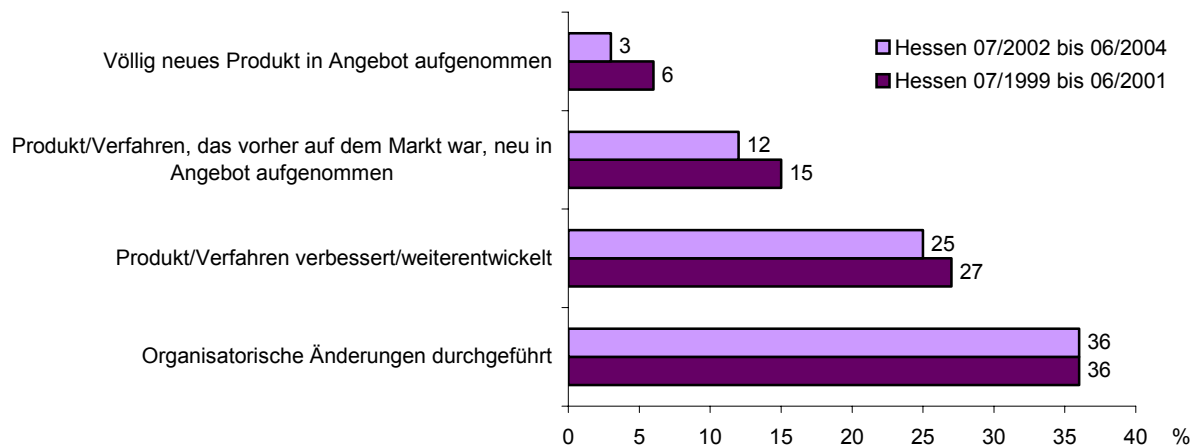
- ein völlig neues Produkt oder Verfahren eingeführt,
- ein solches verbessert bzw. weiterentwickelt,
- oder ein bereits vorhandenes Produkt oder Verfahren neu in ihr Angebot aufgenommen.

#### **4.1 Entwicklung der Innovationen in den Betrieben**

In Hessen führten innerhalb der letzten zwei Jahre (Juli 2002 – Juni 2004) knapp 46% aller Betriebe Innovationen entsprechend der obigen Definition durch (Juli 1999 – Juni 2001: 48,2%). Alle Betriebe, auch solche die keine Innovationen durchgeführt haben, wurden dazu befragt, wie sie ihre Innovationsausgaben finanzieren. Die meisten Betriebe nutzten für ihre Innovationsaufwendungen ausschließlich Eigenkapital (35%), nur 3% zogen dafür allein Fremdkapital heran. 13% der hessischen Betriebe griffen auf beide Finanzierungsquellen zurück.

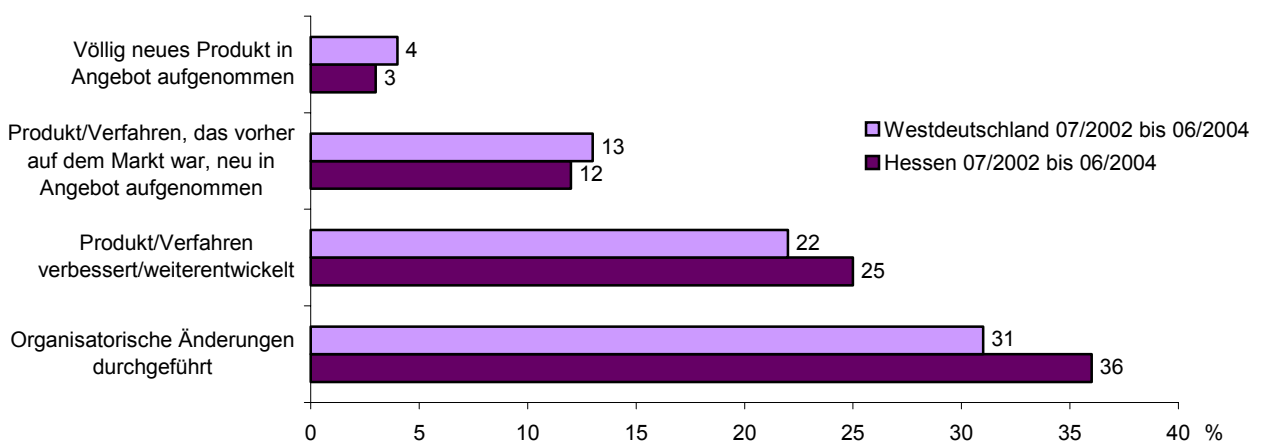
Differenziert nach der Art der durchgeführten Innovationen zeigt sich, dass mit Abstand am häufigsten organisatorische Änderungen vorgenommen wurden. Das ist auch der einzige Bereich, in dem die Innovationstätigkeit der Betriebe im Vergleich zum Zeitraum von Juli 1999 bis Juni 2001 angestiegen ist. In allen anderen Innovationsarten waren die Neuerungen zum Teil deutlich seltener als noch drei Jahre zuvor, wie die folgende Graphik zeigt.

**Graphik IV-1: Innovationen in Hessen im zeitlichen Vergleich, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachnennungen möglich**



Die Innovationstätigkeit der hessischen Betriebe im Zeitraum von Juli 2002 bis Juni 2004 entsprach damit in etwa der der westdeutschen Unternehmen. Zwischen Juli 1999 und Juni 2001 lag Hessen hingegen auf allen Innovationsgebieten noch über dem westdeutschen Durchschnitt. In den letzten zwei Jahren war Hessen lediglich bei der Verbesserung bzw. Weiterentwicklung bereits bestehender Produkte sowie in der Durchführung organisatorischer Änderungen reger als Westdeutschland, wobei sich der Unterschied zwischen Hessen und den alten Bundesländer insgesamt verringert hat. Das ist zum einen darauf zurückzuführen, dass Hessens Betriebe etwas seltener Innovationen durchgeführt haben. Zum anderen wurden gleichzeitig in den westdeutschen Unternehmen im Durchschnitt etwas häufiger Neuerungen eingeführt.

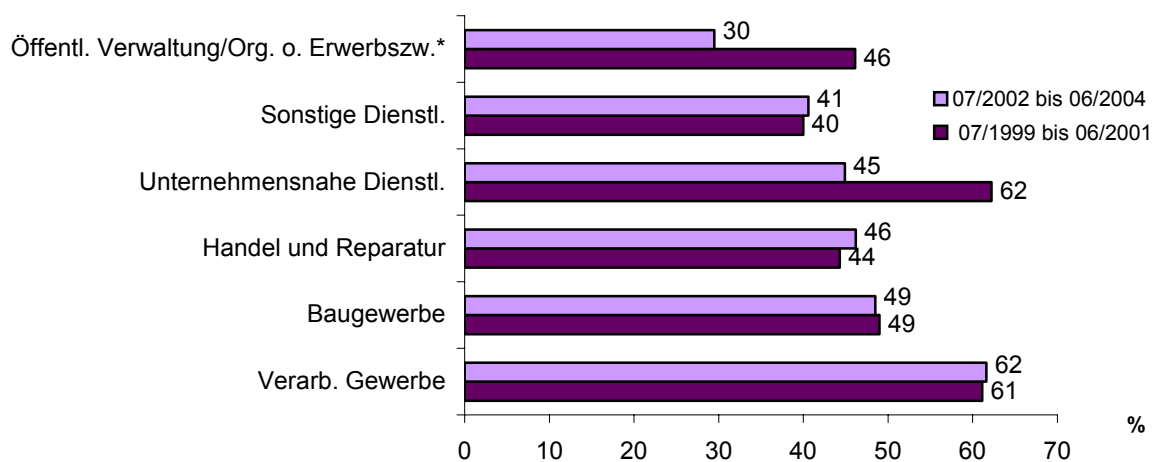
**Graphik IV-2: Innovationen in Hessen und Westdeutschland von Juli 2002 bis Juni 2004, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich**



Eine Differenzierung der innovativen Unternehmen nach Wirtschaftszweigen zeigt, dass das Innovationsverhalten der hessischen Betriebe sektoral deutlich variiert. Am häufigsten führten in den letzten zwei Jahren anteilig die Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes Innovationen durch (61,6%), gefolgt vom Baugewerbe (48,5%) und dem Bereich Handel und Reparatur (46,2%). Das Schlusslicht bilden die Betriebe der öffentlichen Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck (29,5%).

Verglichen mit dem Zeitraum Juli 1999 bis Juni 2001 zeigen sich nur in wenigen Branchen deutliche Veränderungen bezüglich der Innovationstätigkeit der hessischen Unternehmen. Lediglich in den unternehmensnahen Dienstleistungen ist eine eindeutige Abnahme des Anteils der innovativen Betriebe feststellbar. Führten 1999 bis 2001 noch 62% der hessischen Unternehmen dieses Sektors Innovationen durch, waren es innerhalb der letzten zwei Jahre nur noch 45%. Auch im Öffentlichen Sektor sind im Vergleich zu 2001 deutlich weniger Betriebe innovativ.<sup>11</sup>

**Graphik IV-3: Innovative Unternehmen in Hessen im zeitlichen Vergleich, Angaben in Prozent aller Betriebe**

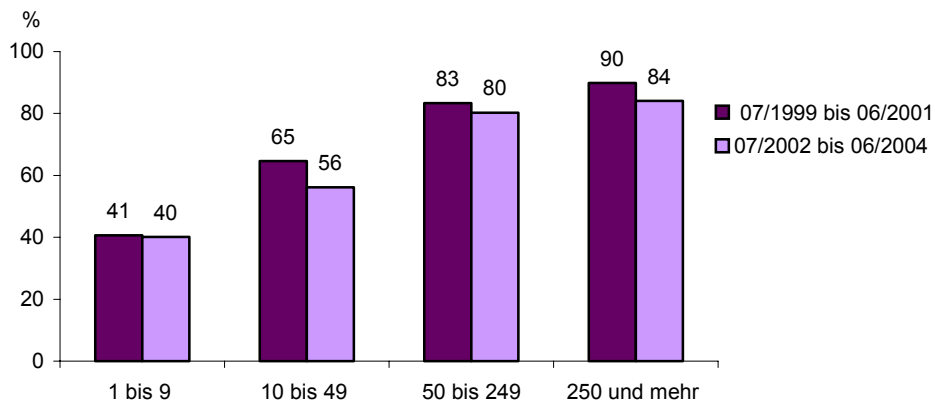


\* Veränderte Datenbasis und deshalb kein direkter Vergleich zwischen den Jahren möglich.

Betrachtet man die Betriebe nach ihrer Beschäftigtenzahl lässt sich – wie erwartet – ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Innovationsverhalten und der Betriebsgröße feststellen: Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Unternehmen, die Innovationen durchführen. Allerdings ist im Vergleich zum Zeitraum 1999 bis 2001 in den letzten beiden Jahren der Anteil der innovativen Unternehmen in allen Betriebsgrößenklassen zum Teil deutlich gesunken.

<sup>11</sup> Dieser Wirtschaftszweig ist nicht direkt mit den Vorjahren vergleichbar, dennoch sind Tendenzangaben möglich, vgl. Kapitel 1.

**Graphik IV-4: Innovative Unternehmen in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe**

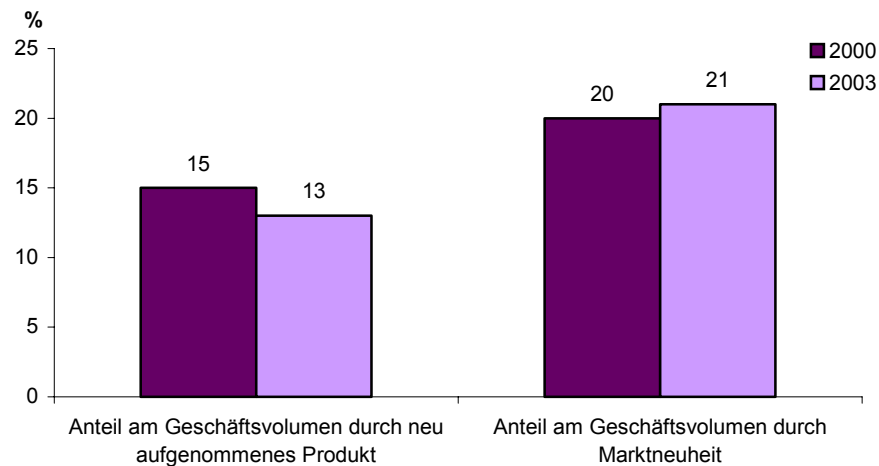


## 4.2 Umsatz durch Innovationen

Als Indikatoren zum Innovationserfolg werden die Umsatzanteile herangezogen, die mit der Einführung von Produktinnovationen sowie mit Marktneuheiten erzielt wurden (vgl. Rammer et al., 2005). Die Betriebe in Hessen, die zwischen Juli 2002 und Juni 2004 Produkte bzw. Leistungen neu in ihr Angebot aufgenommen haben, erwirtschafteten mit diesen im Jahr 2003 durchschnittlich einen Anteil von etwa 13% ihres Geschäftsvolumens (2000: 15%). Solche Unternehmen, die Marktneuheiten einführten, erzielten damit sogar knapp 21% ihres Geschäftsvolumens (2000: 20%). Somit waren die hessischen Betriebe verglichen mit Westdeutschland, genauso wie auch schon im Jahr 2000, überdurchschnittlich erfolgreich. In Westdeutschland lagen 2003 die mittels Produktinnovationen bzw. Marktinnovationen erwirtschafteten Anteile am Geschäftsvolumen bei 12% bzw. 17%.

Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass die mittels Innovationen erwirtschafteten Anteile am Geschäftsvolumen tendenziell unterschätzt werden, da Neuerungen, die erst im ersten Halbjahr 2004 eingeführt wurden, keine Auswirkung auf das Geschäftsvolumen im Geschäftsjahr 2003 haben konnten. Diese schlagen sich erst später nieder.

**Graphik IV-5: Mit Innovationen erwirtschafteter Anteil am Geschäftsvolumen, Angaben in Prozent am Gesamtgeschäftsvolumen**



### **4.3 Organisatorische Änderungen in hessischen Unternehmen**

In Hessen führten zwischen Juli 2002 und Juni 2004 etwa 37% der Betriebe organisatorische Änderungen durch. In den alten Bundesländern betrug dieser Anteil lediglich 32%. Wie bereits im Zeitraum 1999 bis 2001 lag auch dieses Mal der Schwerpunkt der organisatorischen Änderungen auf der Qualitätssicherung (19%). Die anderen Maßnahmen wurden deutlich seltener durchgeführt: Etwa 11% der hessischen Unternehmen gestalteten ihre Beschaffungs- und Vertriebswege bzw. ihre Kundenbeziehungen um, rund 10% führten Reorganisationen von Abteilungen oder Funktionsbereichen durch. Die geringste Rolle spielten umweltbezogene organisatorische Maßnahmen (2%). Für die alten Bundesländer ergibt sich bezüglich der Rangfolge der durchgeführten organisatorischen Neuerungen ein ähnliches Bild, jedoch fast durchgängig auf einem geringeren Niveau.

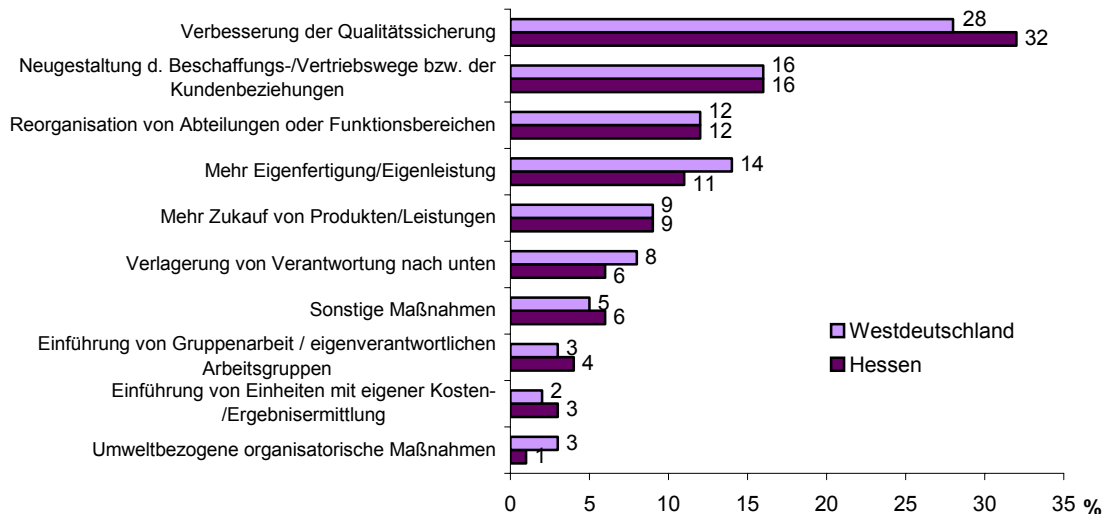


**Tabelle IV-1: Organisatorische Änderungen in den letzten zwei Jahren, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachnennungen möglich**

Durchgeführte organisatorische Änderung	Hessen	Westdeutschland
Verbesserung der Qualitätssicherung	19	16
Neugestaltung der Beschaffungs-/Vertriebswege bzw. Kundenbeziehungen	11	9
Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen	10	8
Mehr Eigenfertigung/Eigenleistung	7	7
Mehr Zukauf von Produkten/Leistungen	7	5
Verlagerung von Verantwortung nach unten	6	7
Einführung von Gruppenarbeit / eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen	4	3
Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten-/Ergebnisermittlung	3	2
Sonstige Maßnahmen	3	2
Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen	2	3
Keine organisatorischen Änderungen	63	68

Die Betriebe, die innerhalb der letzten beiden Jahre organisatorische Änderungen vorgenommen haben, wurden außerdem gebeten einzuschätzen, welche der verschiedenen Maßnahmen die wichtigste gewesen sei. Dabei zeigte sich, dass die Reihenfolge der durchgeführten Maßnahmen in etwa ihrer Rangfolge nach Wichtigkeit entspricht. Das gilt sowohl für Hessen als auch für Westdeutschland. So betrachteten etwa 32% der hessischen Betriebe die Verbesserung der Qualitätssicherung als wichtigste organisatorische Änderung (Westdeutschland 28%). Am seltensten wurden in Hessen umweltbezogene organisatorische Maßnahmen als wichtigste Änderung eingeschätzt. In Westdeutschland wurde die Einführung von Einheiten mit eigener Kosten-/Ergebnisermittlung als am wenigsten relevant angesehen.

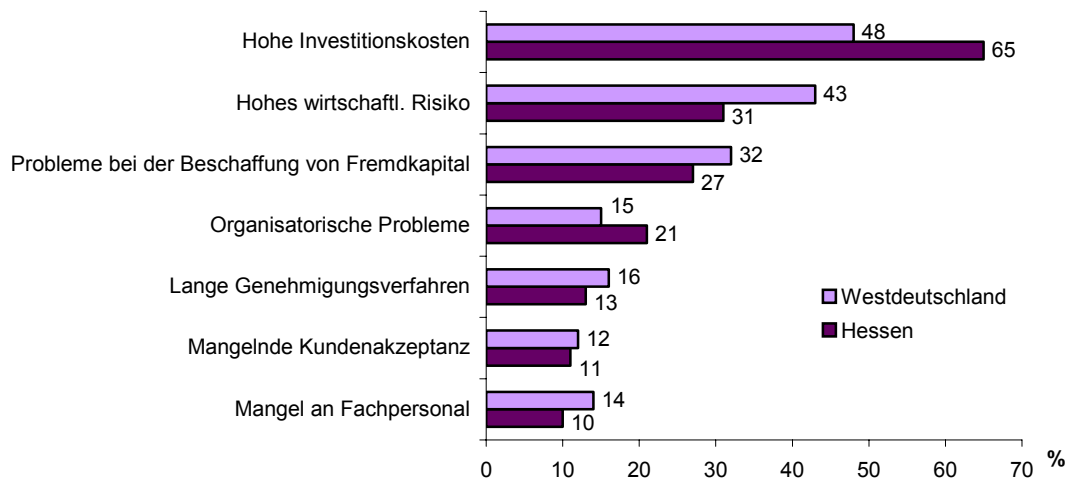
**Graphik IV-6: Organisatorische Änderungen nach ihrer Wichtigkeit, Angaben in Prozent der Betriebe, die zwischen Juli 2002 und Juni 2004 solche durchgeführt haben**



#### 4.4 Geplante und nicht durchgeführte Innovationen in Hessen

In Hessen gab es eine Reihe von Betrieben, die im Zeitraum Juli 2002 bis Juni 2004 Innovationen zwar geplant, dann jedoch nicht durchgeführt haben. Etwa 11% aller hessischen Unternehmen gaben an, sie hätten gerne Innovationen eingeführt, konnten die Umsetzung jedoch nicht realisieren (Westdeutschland 9%). Dafür kommen eine Reihe von Gründen in Betracht: Knapp zwei Drittel dieser Betriebe gaben an, dass zu hohe Investitionskosten die Durchführung verhindert hätte, etwa 31% war das wirtschaftliche Risiko, das mit der Einführung verbunden gewesen wäre, zu hoch. Rund 27% hatten Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital, 21% der Betriebe stellten ihre geplanten Innovationstätigkeiten aus organisatorischen Gründen zurück. Weitere Gründe für die Nichteinführung von Innovationen waren lange Genehmigungsverfahren (13%), mangelnde Kundenakzeptanz (11%), Mangel an Fachpersonal (10%) sowie sonstige Ursachen (6%). Ähnliches lässt sich auch für Westdeutschland festhalten, wobei hier deutlich weniger Betriebe hohe Investitionskosten als Grund für die Nichteinführung von Innovationen angaben (48%). Dafür schreckten anteilig mehr Betriebe aufgrund eines zu hohen wirtschaftlichen Risikos vor der Einführung von Neuerungen zurück (43%). Auch die Beschaffung von Fremdkapital wurde häufiger als Innovationshemmnis genannt (32%). Dafür spielten organisatorische Probleme in Westdeutschland eine geringere Rolle als in Hessen (15%).

**Graphik IV-7: Faktoren, die die Durchführung geplanter Innovationen verhindert haben, Angaben in Prozent der Betriebe, die zwischen Juli 2002 und Juni 2004 Innovationen geplant aber nicht durchgeführt haben, Mehrfachnennungen möglich**

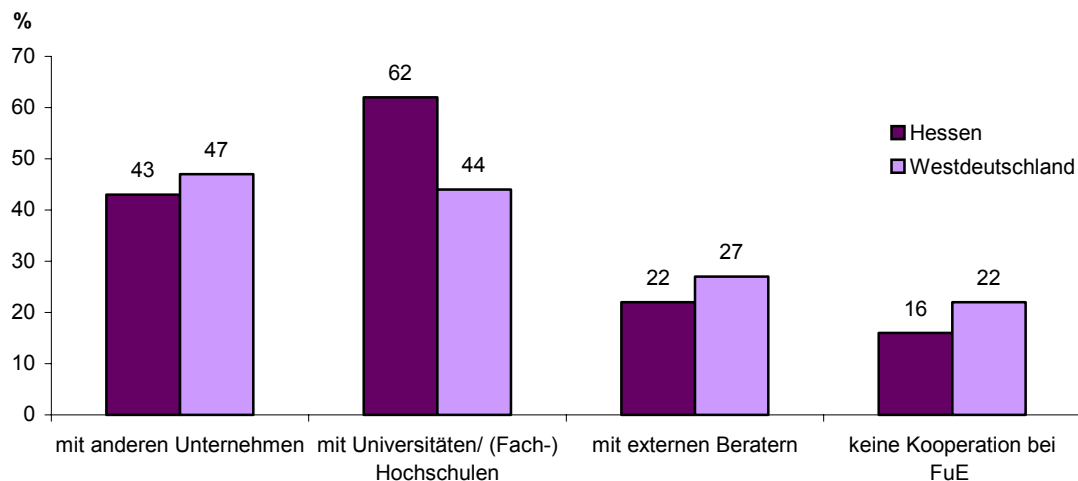


#### 4.5 Forschung und Entwicklung

Forschung und Entwicklung (FuE) ist laut OECD die systematisch schöpferische Arbeit zur Erweiterung vorhandenen Wissens und die Nutzung des gewonnenen Wissens zur Entwicklung von Neuerungen und Innovationen (vgl. Rammer et al., 2005). Somit sind Tätigkeiten im Rahmen von FuE und die Beschäftigung von Arbeitskräften in diesem Bereich als eine wesentliche Grundlage für die Entwicklung und Einführung von Innovationen anzusehen. Entsprechend lässt sich die Anzahl der kontinuierlich FuE-Betreibenden als weitere Kennzahl für die Innovationstätigkeit eines Betriebes heranziehen.

In Hessen befassen sich etwa 7% der Unternehmen explizit mit Forschung und Entwicklung (Westdeutschland 5%). FuE wird dabei häufig in Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen durchgeführt: Etwa 62% der hessischen Unternehmen, die FuE betreiben, tun dies u.a. in Kooperation mit Universitäten bzw. (Fach-) Hochschulen, rund 43% arbeiten diesbezüglich mit anderen Betrieben zusammen. Etwa 22% werden dabei durch externe Berater unterstützt und lediglich 16% der Unternehmen betreiben ihre Tätigkeiten im Bereich FuE völlig eigenständig. Damit ist die Bedeutung von Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen im Bereich FuE in Hessen deutlich höher als in den alten Bundesländern. Hier greifen nur etwa 44% der Betriebe auf Unterstützung durch Universitäten zurück. Die anderen Formen der Kooperation werden dafür in westdeutschen Betrieben etwas häufiger genutzt.

**Graphik IV-8: Kooperationen im Rahmen von FuE, Angaben in Prozent der Betriebe, die FuE durchführen; Mehrfachantworten möglich**



Die im Vergleich zu Westdeutschland vermehrte Durchführung von Tätigkeiten im Bereich FuE schlägt sich auch in einem durchschnittlich höheren Anteil an in diesem Bereich Beschäftigten nieder. Hier widmen sich etwa 7,2 Beschäftigte pro Betrieb ausschließlich der FuE, etwa 2 Personen befassen je Unternehmen zumindest zeitweilig mit diesem Thema. In Westdeutschland sind hingegen durchschnittlich pro Betrieb nur 6,7 Personen ausschließlich mit FuE beschäftigt, 3,3 Beschäftigte widmen sich zumindest zeitweise diesem Bereich.

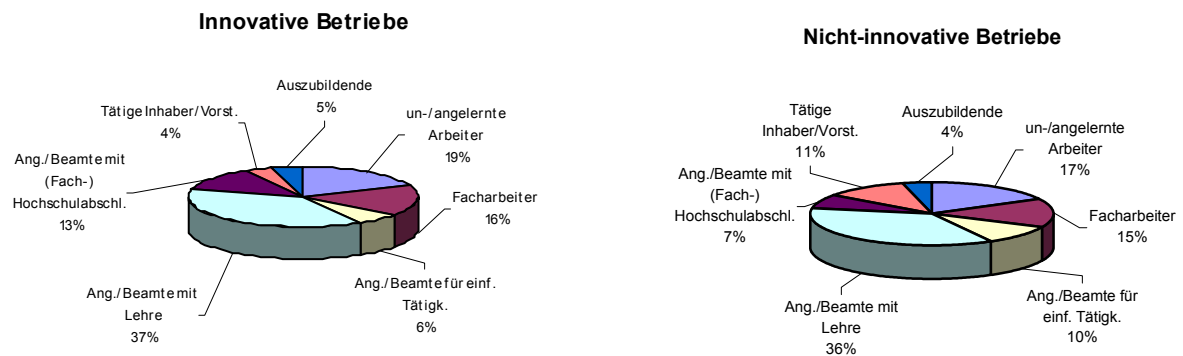
Bezüglich der Durchführung von FuE-Tätigkeiten wäre eine Unterscheidung nach Sektoren von großem Interesse, da gerade im Verarbeitenden sowie dem Produzierenden Gewerbe dieser Bereich einen hohen Stellenwert einnimmt. Eine sektorale Differenzierung ist an dieser Stelle jedoch aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht möglich.

#### 4.6 Qualifikationsniveau in innovativen Betrieben

Zwischen innovativen und nicht-innovativen Betrieben – also solchen, die im Untersuchungszeitraum keine Innovationen durchgeführt haben – bestehen zum Teil deutliche Unterschiede. So lassen sich bspw. Abweichungen feststellen, vergleicht man die Qualifikationsstruktur in beiden Betriebsgruppen: Der Anteil der Angestellten und Beamten mit Tätigkeiten, für die keine Berufsausbildung benötigt wird, liegt bei innovativen Betrieben etwas niedriger als bei nicht-innovativen Unternehmen. Bei den un-/angelernten Arbeitern zeigt sich das umgekehrte Bild. Deutlichere Unterschiede bestehen zudem bei den Angestellten und Beamten mit (Fach-) Hochschulabschluss: Innovative Betriebe haben einen erheblich höheren Anteil an Beschäftigten mit diesem Qualifikationsprofil (13%) als nicht-innovative Unternehmen (7%). Allerdings fin-

den sich bei den Nicht-Innovatoren vergleichsweise mehr tätige Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer, bei welchen auch von einer hohen Qualifikation auszugehen ist.

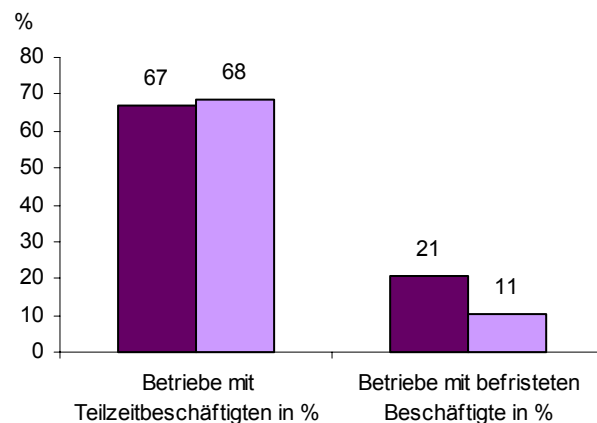
**Graphik IV-9: Qualifikationsstruktur innovativer und nicht-innovativer Betriebe in Hessen, Angaben in Prozent**



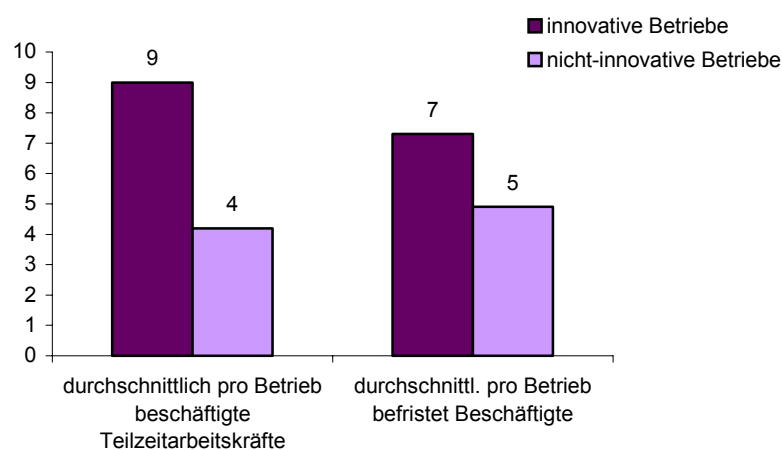
Diese Unterschiede lassen sich teilweise durch die Betriebsgrößenstruktur innovativer bzw. nicht-innovativer Betriebe erklären: Nicht-innovative Betriebe sind sehr häufig Kleinst- bzw. Kleinbetriebe mit unter 50 Beschäftigten. Diese Unternehmen haben zudem einen deutlich höheren Anteil an tätigen Inhabern bzw. Vorständen und Geschäftsführern als Groß- und Mittelbetriebe. Damit sind jedoch die Unterschiede bezüglich dieser Gruppe in der obigen Graphik nur zum Teil zu erklären. Das bestätigt sich, da die Unterschiede zwischen innovativen und nicht-innovativen Unternehmen bezüglich der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten auch dann bestehen bleiben, wenn nur Kleinst- und Kleinbetriebe betrachtet werden. In kleinen Betrieben ist der Anteil der tätigen Inhaber naturgemäß höher als in größeren Unternehmen, allerdings liegt auch hier der Anteil der tätigen Inhaber an den Gesamtbeschäftigten bei nicht-innovativen Betrieben deutlich über dem der innovativen Unternehmen. Auch die Verteilung der Beschäftigten in den anderen Qualifikationsstufen entspricht bezogen auf die Innovationstätigkeit der Betriebe mit unter 50 Beschäftigten tendenziell den Ergebnissen. Gleiches gilt für die gesonderte Betrachtung von mittleren und Großbetrieben.

Unterschiede zwischen innovativen und nicht-innovativen Betrieben ergeben sich auch bezüglich der Art der Beschäftigungsverhältnisse. Zwar beschäftigten mit über 68% der nicht-innovativen Betriebe diese anteilig etwa genauso häufig Teilzeitarbeitskräfte wie die innovativen hessischen Unternehmen (67%), jedoch war die Anzahl der Teilzeitarbeitskräfte in innovativen Betrieben mehr als doppelt so hoch wie in nicht-innovativen Unternehmen.

**Graphik IV-10: Anteil der Betriebe mit flexiblen Beschäftigungsformen in Hessen nach Innovationsverhalten, Angaben in Prozent**



**Graphik IV-11: Durchschnittlich pro Betrieb Beschäftigte in flexiblen Beschäftigungsformen in Hessen**



Noch deutlichere Unterschiede ergeben sich bezüglich der befristet Beschäftigten. Der Anteil der innovativen Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt Mitarbeiter befristet beschäftigten, war mit knapp 21% etwa doppelt so hoch wie bei nicht-innovativen Betrieben (11%). Außerdem unterscheidet sich auch hier die durchschnittliche Anzahl der befristet Beschäftigten: Während in innovativen Betriebe durchschnittlich 7,3 Personen befristet beschäftigt waren, waren es in den nicht-innovativen Unternehmen nur 4,9.

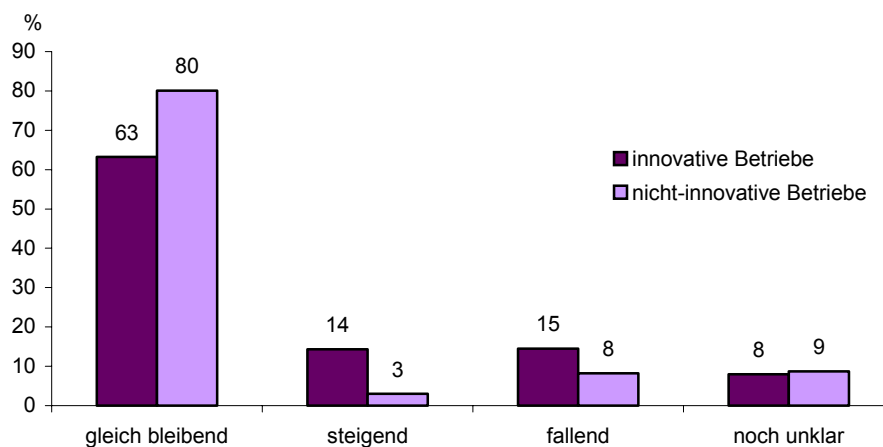
#### 4.7 Beschäftigungsentwicklung in innovativen Unternehmen

Die Beschäftigungsentwicklung im zurückliegenden Geschäftsjahr (2003 bis 2004) verlief in innovativen Betrieben etwas positiver als in nicht-innovativen Unternehmen.

Zwar hatten beide Gruppen insgesamt einen Beschäftigungsrückgang zu verzeichnen, allerdings fiel dieser bei innovativen Betrieben mit 0,3% geringer aus als in nicht-innovativen Unternehmen. Hier war ein Rückgang um 2,0% festzustellen. Dies bestätigt sich auch bei Berücksichtigung der Betriebsgrößenklassen: Bei ausschließlicher Betrachtung der mittleren und großen Betriebe zeigt sich, dass die innovativen Unternehmen dieser Größenklassen sogar einen leichten Beschäftigtenanstieg verzeichnen konnten (0,1%), wohingegen die Beschäftigtenzahl in nicht-innovativen Betrieben rückläufig war (-0,2%).

Auch bei der kurzfristigen Beschäftigungsprognose bis Juni 2005 sind Unterschiede zwischen innovativen und nicht-innovativen Unternehmen festzustellen: Innovative Betriebe gehen deutlich häufiger von Personalbewegungen aus als nicht-innovative Unternehmen. Dabei geben sie sowohl öfter an, mit steigenden Beschäftigtenzahlen zu rechnen, als auch mit weiterem Beschäftigungsrückgang. Das entspricht in etwa der Verteilung im Jahr 2001. Diese Tendenzen bestätigen sich auch bei ausschließlicher Betrachtung der Kleinst- und Kleinbetriebe sowie der mittleren und Großbetriebe.

**Graphik IV-12: Beschäftigungsprognose bis Juni 2005, Angaben in Prozent aller Betriebe**



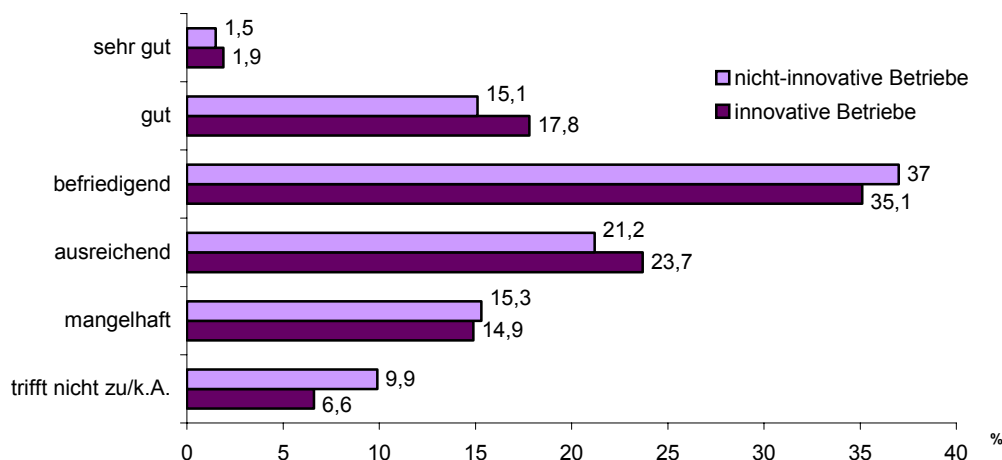
#### 4.8 Ertragslage innovativer Betriebe

Auch bezogen auf die Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr (2003) ergibt sich eine etwas positivere Einschätzung innovativer gegenüber nicht-innovativer Unternehmen, wobei sich der Abstand zwischen beiden Betriebsgruppen innerhalb der letzten Jahre weiter verringerte. Etwa 20% der innovativen Betriebe waren der Ansicht, dass ihre Ertragslage 2003 sehr gut oder gut war. Bei den nicht-innovativen waren es 7%. Für 2000 gaben hingegen noch etwa 40% der innovativen Betriebe eine derart positive Einschätzung ihrer Ertragslage ab (nicht-innovative Betriebe 25%).

Die Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation gerade innovativer Unternehmen zeigt sich auch darin, dass diese zudem etwas häufiger als nicht-innovative angeben, ihre Ertragslage als ausreichend oder sogar mangelhaft einzuschätzen.

Diese Tendenz bestätigt sich auch bei Betrachtung der Kleinst- und Kleinbetriebe sowie der mittleren und großen Betriebe. Auch hier hat sich die Einschätzung der Ertragslage gerade bei den innovativen Unternehmen in den letzten Jahren deutlich verschlechtert.

**Graphik IV-13: Ertragslage im Jahr 2003, Angaben in Prozent aller Betriebe**



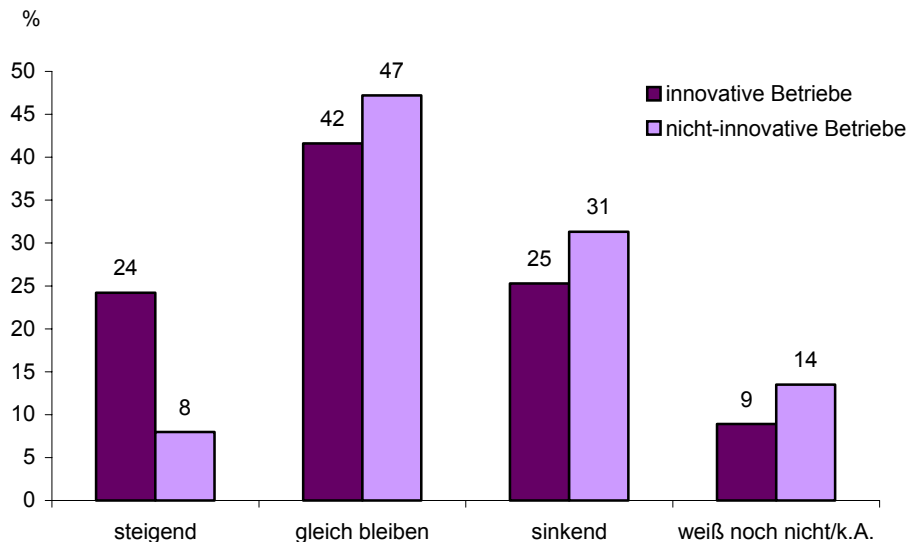
Größere Unterschiede zwischen Innovatoren und Nicht-Innovatoren ergaben sich bezüglich der Einschätzung der Entwicklung des Geschäftsvolumens für das zum Zeitpunkt der Befragung laufende Jahr 2004. Ein knappes Viertel der innovativen Betriebe erwartet im laufenden Geschäftsjahr einen Anstieg des Geschäftsvolumens gegenüber 2003. Bei den nicht-innovativen Betrieben betrug dieser Anteil hingegen nur etwa 8%. Umgekehrt erwarteten nur rund 25% der Innovatoren einen Rückgang des Geschäftsvolumens, bei den Nicht-Innovatoren waren es immerhin 31%. Grundsätzlich ging die Mehrzahl aller Betriebe von einem gleichbleibenden Geschäftsvolumen aus. Diese Verteilung ergibt sich auch, betrachtet man die Kleinst- und Kleinbetriebe bzw. die mittleren und großen Betriebe gesondert. Ein Einfluss der Betriebsgrößenklasse kann damit weitestgehend ausgeschlossen werden.

Verglichen mit der Einschätzung zur Entwicklung des Geschäftsvolumens vom Jahr 2001 muss aktuell auch hier eine deutlich verhaltenere Prognose festgestellt werden: 2001 gaben etwa 36% der Innovatoren an, ein steigendes Geschäftsvolumen zu erwarten (Nicht-Innovatoren: 10%). Zudem gingen nur etwa 16% der innovativen Unternehmen von einem Rückgang des Geschäftsvolumens aus (nicht-innovative Betriebe 20%). Dies gilt auch unter Berücksichtigung der verschiedenen Größenklassen.



Damit lässt sich festhalten, dass sich die Unterschiede bezüglich der Einschätzung der wirtschaftlichen Situation zwischen innovativen und nicht-innovativen Unternehmen im Laufe der letzten Jahre deutlich verringert haben.

**Graphik IV-14: Entwicklung des Geschäftsvolumens 2004 gegenüber 2003, Angaben in Prozent aller Betriebe**

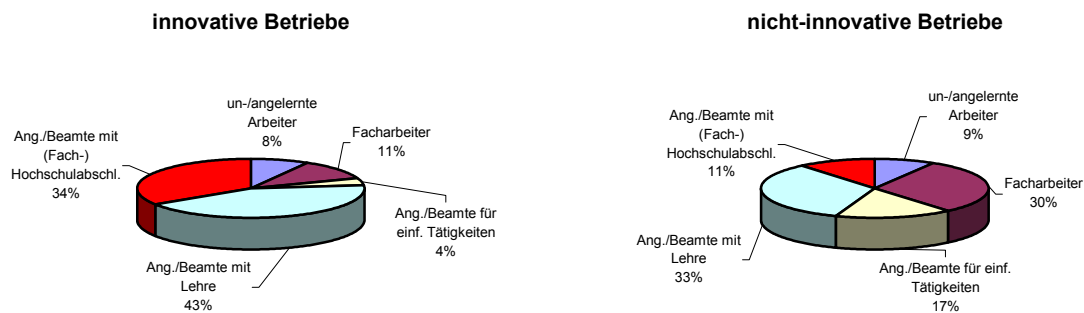


#### 4.9 Qualifikationsnachfrage innovativer Unternehmen

Trotz anhaltend hohen Arbeitslosenzahlen, können etwa 7% der hessischen Betriebe ihre aktuell offenen Stellen nicht sofort neu besetzen. Betrachtet man diesbezüglich Innovatoren und Nicht-Innovatoren getrennt voneinander zeigt sich, dass gerade Innovatoren häufiger Stellenbesetzungsprobleme haben: Jeder zehnte innovative Betrieb in Hessen hatte zum Befragungszeitpunkt offene Stellen, die er sofort besetzen wollte (Nicht-Innovatoren 5%).

Auch bezüglich der nachgefragten Qualifikationen unterscheiden sich innovative und nicht-innovative Unternehmen voneinander. So suchten zwar beide Gruppen vermehrt qualifizierte Arbeitskräfte, jedoch war der Anteil der Stellen für Höherqualifizierte bei den innovativen Unternehmen deutlich höher als bei den Nicht-Innovatoren. So fragen erstere bspw. sehr viel häufiger Arbeitskräfte mit (Fach-) Hochschulabschluss bzw. mit abgeschlossener Berufsausbildung nach. Insgesamt entfielen hier 88% aller offenen Stellen auf Höherqualifizierte (Nicht-Innovatoren 74%). Anteilig mehr offene Stellen für Facharbeiter gab es jedoch bei den Nicht-Innovatoren. Damit hat sich in den letzten Jahren die Nachfrage nach Arbeitskräften – gerade der innovativen Betriebe – weiter in Richtung hoher Qualifikationen verschoben. Diese Tendenz bestätigt sich auch, betrachtet man ausschließlich die Kleinst- und Kleinbetriebe sowie die mittleren und großen Unternehmen.

## Graphik IV-15: Offene Stellen in Hessen nach Qualifikationsprofil, Angaben in Prozent



### 4.10 Ausbildungsverhalten innovativer Betriebe

Bevor die Frage nach dem Ausbildungsverhalten näher betrachtet wird, gilt es zu beantworten, wie viele Betriebe in Hessen überhaupt ausbilden dürfen. Um Ausbildungen durchführen zu können, müssen Betriebe bestimmte gesetzliche Voraussetzungen erfüllen. Dazu zählen bspw. fachlich geeignete Ausbilder und eine adäquate Ausbildungsstätte.

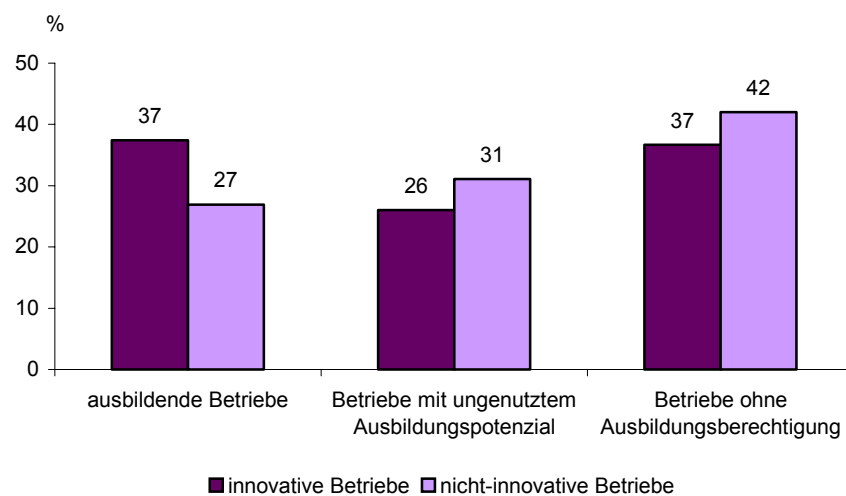
Von den innovativen Betrieben sind etwa 63% ausbildungsberechtigt (allein oder im Verbund), bei den nicht-innovativen Unternehmen liegt die Quote mit 58% darunter. Vergleicht man dies mit den Zahlen von 2001 zeigt sich, dass heute die Nicht-Innovatoren anteilig deutlich häufiger ausbildungsberechtigt sind als damals (2001: 49%). Der Anteil der innovativen Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, ist hingegen etwas gesunken (2001: 69%).

Allein der Besitz einer Ausbildungsberechtigung bedeutet jedoch noch nicht, dass ein Betrieb auch tatsächlich ausbildet. Von den dazu berechtigten innovativen Betrieben bilden nur etwa 37% auch wirklich aus, etwa 26% nutzen ihre Ausbildungsberechtigung hingegen nicht. Das bedeutet hier besteht ein relativ hohes ungenutztes Ausbildungspotenzial, das es zu aktivieren gilt. Die Ausbildungsbetriebsquote liegt bei den Nicht-Innovatoren mit etwa 27% sogar noch deutlich unter der der Innovatoren. Das ungenutzte Ausbildungspotenzial hingegen liegt mit anteilig 31% etwas höher.

Im Vergleich zu 2001 lässt sich feststellen, dass innovative Unternehmen anteilig etwas häufiger von ihrer Ausbildungsberechtigung auch tatsächlich Gebrauch machen. 2001 betrug das ungenutzte Ausbildungspotenzial bei Innovatoren noch 31%. Bei den nicht-innovativen Unternehmen ist es im Vergleich zu 2001 hingegen deutlich gestiegen (2001: 22%). Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass damals der Anteil der Betriebe, die keine Ausbildungsberechtigung besaßen, um etwa neun Prozentpunkte höher lag als heute (2001: 51%; 2004: 42%). Damit ist das nicht-genutzte Ausbildungspotenzial gerade bei den nicht-innovativen Betrieben angestiegen.

Diese Tendenz bestätigt sich auch, berücksichtigt man lediglich die Kleinst- und Kleinbetriebe. Auch dann bleiben die Unterschiede bezüglich des Ausbildungsverhaltens bestehen. Betrachtet man hingegen ausschließlich mittlere und große Betriebe, lassen sich keine Unterschiede zwischen innovativen und nicht-innovativen Betrieben feststellen. Hier überlagert der Einfluss der Betriebsgröße den des Innovationsverhaltens.

**Graphik IV-16: Ausbildungsverhalten innovativer und nicht-innovativer Betriebe in Hessen, Angaben in Prozent aller Betriebe**



#### 4.11 Multivariate Analyse der Einflussfaktoren auf die Innovationen

Im Folgenden sollen mit Hilfe einer multivariaten Analyse wichtige Bestimmungsfaktoren auf die Durchführung von Innovationen<sup>12</sup> in den Betrieben untersucht werden. Angewendet wird das Verfahren einer multinominalen logistischen Regression. Basis sind alle Betriebe, die in den letzten zwei Jahren eine oder mehrere Innovationen durchgeführt haben.

Dabei wird zunächst ein umfassendes Modell konstruiert, in welches eine Reihe möglicher Einflussfaktoren integriert sind. Auf der Grundlage dieses Modells sollen solche Faktoren identifiziert werden, von denen ein signifikanter Einfluss auf die Durchführung von Innovationen ausgeht. Anschließend wird in einem reduzierten Modell, das nur noch die zuvor als signifikant identifizierten Faktoren als unabhängige Variablen beinhaltet, die Einflusstruktur auf die Durchführung von Innovationen in Betrieben analysiert. Als abhängige Variable dient hier, sowohl bei dem umfassenden als auch bei dem reduzierten Modell, der Anteil der Betriebe, der in den letzten zwei Jahren Innovationen durchgeführt hat.

<sup>12</sup> Innovationen umfassen bei der multivariaten Analyse ausschließlich Produkt- und Prozessinnovationen und keine organisatorischen Änderungen.

Im Jahr 2001 sind die Innovationen bereits als Schwerpunkt behandelt worden. Somit kann untersucht werden, inwieweit sich die Faktoren, die im Jahr 2001 einen signifikanten Einfluss auf die Innovationen hatten, verändert haben bzw. ob im Jahr 2004 andere Determinanten für die Durchführung von Innovationen relevant sind.

Als mögliche Determinanten der Durchführung von Innovationen werden folgende Variablen betrachtet:

#### **a. Allgemeine Strukturvariablen**

Die Durchführung von Innovationen unterscheidet sich zwischen den Wirtschaftszweigen. Im Produzierenden Gewerbe verkürzen sich die Produktionszyklen immer weiter und somit müssen ständig neue Varianten, Verbesserungen und neue Produkte eingeführt werden. Auch die dienstleistungsnahen Branchen sind gefordert, sich durch neue und verbesserte Produkte und Leistungen von der Konkurrenz abzuheben. Dagegen sind im öffentlichen Sektor die geringsten Innovationen zu erwarten, da diese Betriebe in geringerem Maße der Konkurrenz ausgesetzt sind und folglich seltener gezwungen sind, Innovationen durchzuführen. Es wird daher überprüft, ob sich relevante Zusammenhänge zwischen den Branchen und der Durchführung von Innovationen ergeben.

Bezüglich der Betriebsgröße wird vermutet, dass größere Betriebe häufiger Innovationen durchführen, weil sie über höhere finanzielle und personelle Ressourcen verfügen.

Folglich werden folgende Strukturvariablen in das Modell aufgenommen:

- Wirtschaftszweige: um die Fallzahl nicht zu gering werden zu lassen, werden die 6 Wirtschaftszweige zu 3 zusammengefasst: Zu dem Produzierenden Gewerbe (Baugewerbe und Verarbeitendes Gewerbe), den dienstleistungsnahen Branchen (Handel/Reparatur, Dienstleistungen für Unternehmen, Sonstige Dienstleistungen) sowie dem öffentlichen Dienst/Organisationen ohne Erwerbscharakter;
- Betriebsgröße: die 4 Betriebsgrößenklassen werden zu 2 zusammengefasst: Betriebe mit 1-49 Beschäftigten (Kleinst- und Kleinbetriebe) sowie Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten (mittlere und große Betriebe).

#### **b. Geschäftspolitik und Geschäftsentwicklung**

Ein Zusammenhang zwischen Innovationen und der Geschäftsentwicklung müsste in sofern gegeben sein, als für die Entwicklung und Einführung neuer Produkte und Leistungen finanzielle Ressourcen zur Verfügung stehen müssen und folglich die Ertragslage eine Rolle spielt. Weiterhin ist anzunehmen, dass die voraussichtliche Entwicklung des Geschäftsvolumens ebenfalls im Zusammenhang mit den Innovationen steht: Zumindest werden zum Teil Innovationen durchgeführt, um das Geschäftsvolumen zu erhöhen und die Geschäftstätigkeiten auszuweiten. Schließlich ist zu erwarten, dass Investitionen eng mit Innovationen zusammenhängen, da für die

Entwicklung und Einführung neuer Produkte und Leistungen häufig Investitionen notwendig sind.

Folglich werden folgende Variablen betrachtet:

- Investitionstätigkeit (Ja/Nein)
- Einschätzung der Ertragslage im letzten Geschäftsjahr (sehr gut, gut, befriedigend, ausreichend, mangelhaft)
- Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr gegenüber dem Vorjahr (etwa gleich bleibend, eher steigend, eher sinkend)

### **c. Beschäftigungsentwicklung**

Ob Innovationen Arbeitsplätze schaffen oder vernichten wird kontrovers diskutiert. Technischem Fortschritt wird häufig eine Arbeitsplätze vernichtende Wirkung zugeschrieben (vgl. Beeker, 2001). Gemäß dem IW Köln konnten dagegen die westdeutschen Industriezweige mit einem größeren Forschungsbudget die Beschäftigung stabilisieren. Besonders bei Prozessinnovationen gibt es Kompensationseffekte, die neue Arbeitsplätze bringen (vgl. ebenda). Darüber hinaus ist anzunehmen, dass Betriebe, die Innovationen tätigen, in einem höheren Maße Ausbildungen durchführen, um auf diese Weise über die Qualifikationen zu verfügen und die Fähigkeiten zu entwickeln, die für die Durchführung von Innovationen notwendig sind. Daher wird überprüft, ob sich Zusammenhänge zwischen der Durchführung von Innovationen und der Beschäftigungsprognose bzw. der Durchführung von Ausbildungen ergeben.

Die zu betrachtenden Variablen sind somit:

- Erwartete Beschäftigungsentwicklung für das kommende Jahr (etwa gleich bleibend, eher steigend, eher sinkend, kann man jetzt noch nicht sagen)
- Im Ausbildungsjahr 2003/2004 abgeschlossene Ausbildungsverträge (Ja/Nein)

#### **4.11.1 Ergebnisse des Gesamtmodells**

Auf der Grundlage des umfassenden Modells, das heißt unter Einbeziehung aller oben genannten unabhängigen Variablen, lassen sich drei Faktoren identifizieren, bei denen ein hochsignifikanter Einfluss auf die abhängige Variable festzustellen ist: Betriebsgröße, Wirtschaftszweig sowie Investitionstätigkeit. Da die Beschäftigungsprognose ebenfalls eine sehr hohe Signifikanz aufweist (0,006) wird diese in das Partialmodell mit einbezogen. Die erwartete Geschäftsentwicklung ist zwar ebenfalls noch signifikant (0,015), aber in geringerem Maße, die Einschätzung der Ertragslage

sowie die Durchführung von Ausbildungen haben dagegen keinen signifikanten Einfluss und werden im Modell nicht mehr berücksichtigt (vgl. Anhang II).<sup>13</sup>

Ein signifikanter Zusammenhang zwischen den oben genannten Variablen und der Durchführung von Innovationen bleibt auch dann erhalten, wenn man einzelne der verwendeten unabhängigen Variablen aus der Berechnung herausnimmt. Das bedeutet, dass der festgestellte Zusammenhang zwischen den als signifikant identifizierten Größen und der Durchführung von Innovationen als einigermaßen robust angesehen werden kann.

#### 4.11.2 Ergebnisse des Vier-Faktoren-Modells

Im Folgenden werden die Ergebnisse eines reduzierten Modells vorgestellt, bei dem der kombinierte Einfluss der unabhängigen Variablen Betriebsgröße, Wirtschaftszweig, Investitionstätigkeit sowie erwartete Beschäftigungsentwicklung auf die Durchführung von Innovationen berücksichtigt wird. Diese Faktoren haben sich durchgängig als signifikant erwiesen. Das Bestimmtheitsmaß von Nagelkerke für dieses Modell liegt bei 0,215. Dieser Wert lässt sich dahingehend interpretieren, dass 21,5% der Varianz der abhängigen Variablen durch die vier unabhängigen Variablen erklärt werden können.

Die folgende Tabelle zeigt die Ergebnisse des Likelihood-Quotienten-Tests für das reduzierte Modell mit vier unabhängigen Variablen.

**Tabelle IV-2: Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des reduzierten Modells**

Effekt	-2 Log-Likelihood für reduziertes Modell	Chi-Quadrat	Freiheitsgrade	Signifikanz
Konstanter Term	169,736(a)	,000	0	
Investitionen	204,424	34,687	1	,000
Beschäftigungsprognose	189,629	19,893	4	,001
Betriebsgröße	203,039	33,303	1	,000
Wirtschaftszweige	212,313	42,577	2	,000

#### 4.11.3 Bedeutung der Einzelfaktoren

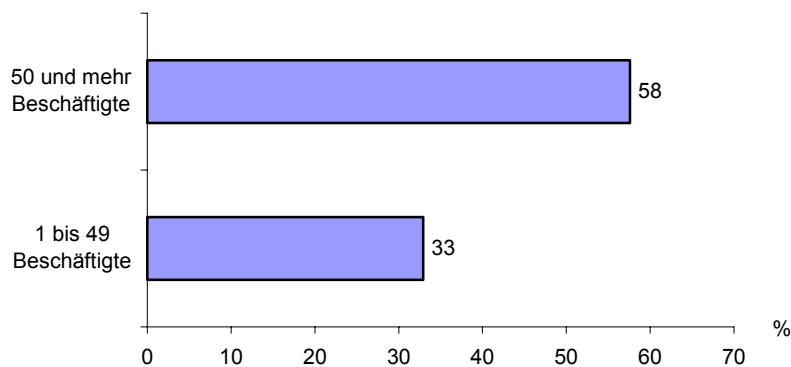
In einem ersten Schritt wird nun zuerst der isolierte Einfluss dieser Faktoren untersucht. Ermittelt werden die Wahrscheinlichkeiten für die beiden Ausprägungen der

<sup>13</sup> Da Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten fast deckungsgleich mit der Durchführung von Innovationen sind, verringert die Einbeziehung dieser Variablen den Erklärungswert der anderen Variablen. Ebenfalls signifikante Variablen würden in ihrem Erklärungsgehalt geschwächt. Folglich wird F&E in diesem Modell nicht berücksichtigt. Ein Modell, in dem neben F&E die Wirtschaftszweige, die Betriebsgröße sowie die Investitionen berücksichtigt werden, weist ein Maß von Nagelkerke in Höhe von 0,331 auf.

abhängige Variable „Durchführung von Innovationen“ in Abhängigkeit des jeweils betrachteten Faktors. Erst im Anschluss daran wird in einem weiteren Modell der kombinierte Einfluss der als relevant angesehenen Faktoren analysiert.

Der Einfluss der Betriebsgröße zeigt sich darin, dass größere Betriebe eine wesentlich höhere Wahrscheinlichkeit haben (58%) Innovationen durchzuführen als Kleinbetriebe (33%).<sup>14</sup>

**Graphik IV-17: Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und der Durchführung von Innovationen; Wahrscheinlichkeiten**

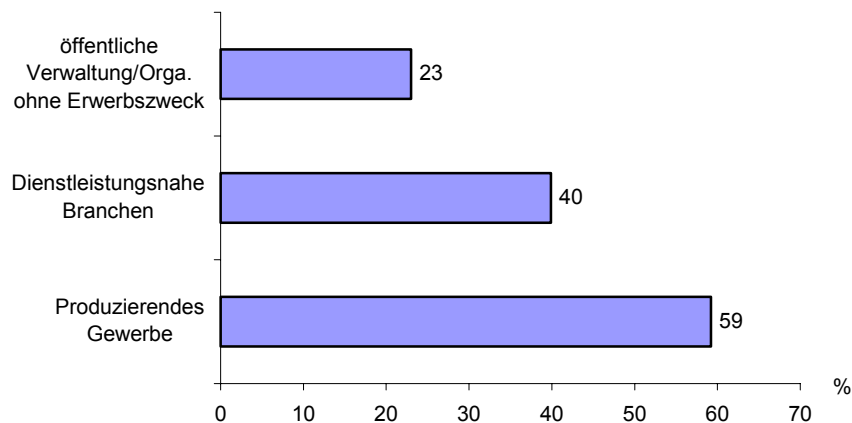


Auch im Hinblick auf die Wirtschaftszweige existiert ein eindeutiger Zusammenhang: Betriebe des Produzierenden Gewerbes weisen mit Abstand die höchste Wahrscheinlichkeit auf, Innovationen durchzuführen (59%).<sup>15</sup> Mit deutlichem Abstand folgen die dienstleistungsnahen Branchen. Im Sektor öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbscharakter liegt die Wahrscheinlichkeit, Innovationen durchzuführen mit 23% noch wesentlich niedriger.

<sup>14</sup> Das Signifikanzniveau liegt bei 0,000, das Maß von Nagelkerke bei 0,080

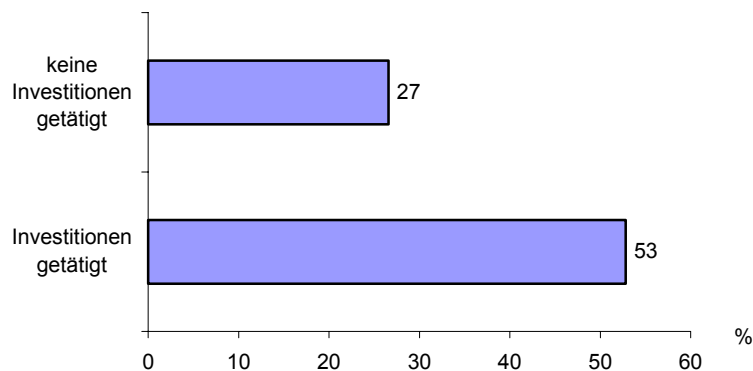
<sup>15</sup> Das Signifikanzniveau liegt bei 0,000, das Maß von Nagelkerke bei 0,066

**Graphik IV-18: Zusammenhang zwischen Wirtschaftszweig und der Durchführung von Innovationen; Wahrscheinlichkeiten**



Der Zusammenhang zwischen der Tätigung von Investitionen und der Durchführung von Innovationen ist ebenfalls eindeutig. Betriebe, die im Jahr 2003 Investitionen tätigten, führen mit einer doppelt so hohen Wahrscheinlichkeit Innovationen durch wie Betriebe, die nicht investierten.<sup>16</sup>

**Graphik IV-19: Zusammenhang zwischen Investitionen und der Durchführung von Innovationen; Wahrscheinlichkeiten**



Wie erwartet ist die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe Innovationen durchführen in den Betrieben am höchsten, die mit einem Anstieg der Beschäftigten rechnen.<sup>17</sup> Die zweithöchste Wahrscheinlichkeit, Innovationen durchzuführen, weisen die Betriebe auf, die von einem Rückgang der Beschäftigtenzahl ausgehen. Eine mögliche Erklärung für diesen Zusammenhang ist, dass in diesen Betrieben durch die Verringerung

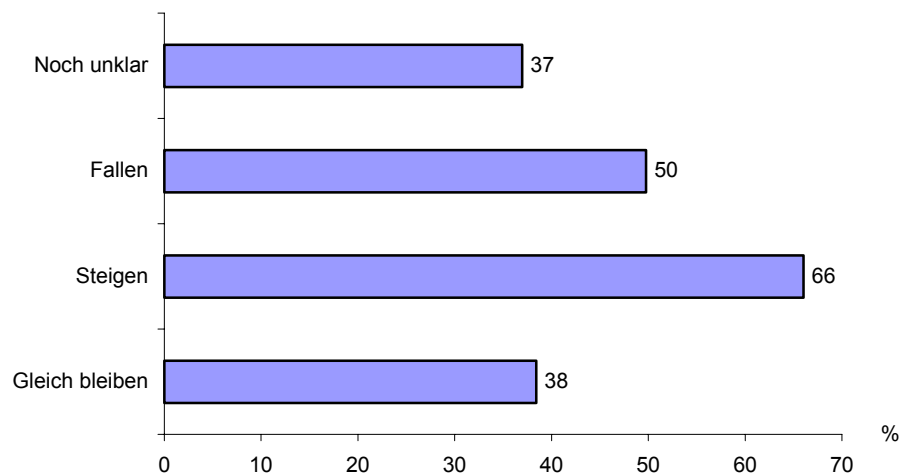
<sup>16</sup> Das Signifikanzniveau liegt bei 0,000, das Maß von Nagelkerke bei 0,086

<sup>17</sup> Das Signifikanzniveau liegt bei 0,000, das Maß von Nagelkerke bei 0,044



der Beschäftigten finanzielle Ressourcen für Innovationen frei werden. Das bedeutet, dass eine Substitution des Faktors Arbeit durch Kapital stattfindet. Gleichzeitig führen größere Betriebe häufiger Innovationen durch. Die Wahrscheinlichkeit für die Durchführung von Innovationen von Betrieben mit einer gleichbleibenden Beschäftigungserwartung und denen, die noch nicht absehen können, wie sich ihre Mitarbeiterzahl entwickeln wird, unterscheidet sich kaum und ist mit Abstand am geringsten.

**Graphik IV-20: Zusammenhang zwischen Beschäftigungsprognose und der Durchführung von Innovationen; Wahrscheinlichkeiten**



#### 4.11.4 Kombination der Einflussfaktoren

Im Folgenden wird die Kombination der Einflussfaktoren auf der Grundlage des Modells mit vier unabhängigen Variablen dargestellt. Die Tabelle enthält aus Gründen der Übersichtlichkeit lediglich die vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten. Eine Tabelle mit den detaillierten Ergebnissen findet sich im Anhang.

**Tabelle IV-3: Vorhergesagte Häufigkeiten für die Durchführung von Innovationen**  
Betriebe des Produzierenden Gewerbes

Wirtschaftszweige	Betriebsgrösse	Beschäftigungsentw. bis Juni 2005	Betriebe, die investiert haben gesamt		Vorhergesagt	
			investiert	innov		
Produzierendes Gewerbe	1 bis 49	Gleich bleiben	investiert	Ja	51,6%	
				Nein	48,4%	
			nicht investiert	Ja	30,1%	
				Nein	69,9%	
			Steigen	investiert	Ja	74,3%
				Nein	25,7%	
		nicht investiert	Ja	53,8%		
			Nein	46,2%		
		Fallen	investiert	Ja	57,3%	
			Nein	42,7%		
			nicht investiert	Ja	35,2%	
		Noch unklar	investiert	Ja	50,7%	
	Nein		49,3%			
	nicht investiert		Ja	29,3%		
	50 und mehr	Gleich bleiben	investiert	Ja	70,7%	
				Nein	28,5%	
			nicht investiert	Ja	50,3%	
				Nein	49,7%	
			Steigen	investiert	Ja	87,2%
				Nein	12,8%	
		nicht investiert	Ja	73,3%		
			Nein	26,7%		
		Fallen	investiert	Ja	76,0%	
			Nein	24,0%		
nicht investiert			Ja	56,1%		
Noch unklar		investiert	Ja	43,9%		
	Nein	70,8%				
	nicht investiert	Ja	29,2%			
			Nein	49,4%		
			investiert	Ja	50,6%	
			nicht investiert	Nein	50,6%	

Fortsetzung Tabelle: Betriebe der dienstleistungsnahen Branchen

Wirtschaftszweige	Betriebsgrösse	Beschäftigungsentw. bis Juni 2005	Betriebe, die investiert haben gesamt		Vorhergesagt	
			investiert	innov		
Dienstleistungsnahe Branchen	1 bis 49	Gleich bleiben	investiert	Ja	35,7%	
				Nein	64,3%	
			nicht investiert	Ja	18,3%	
				Nein	81,7%	
			Steigen	investiert	Ja	60,1%
				Nein	39,9%	
		nicht investiert	Ja	37,8%		
			Nein	62,2%		
		Fallen	investiert	Ja	41,2%	
			Nein	58,8%		
			nicht investiert	Ja	22,0%	
		Noch unklar	investiert	Ja	78,0%	
	Nein		34,9%			
	nicht investiert		Ja	65,1%		
	50 und mehr	Gleich bleiben	investiert	Ja	17,8%	
				Nein	82,2%	
			nicht investiert	Ja	56,7%	
				Nein	43,3%	
			Steigen	investiert	Ja	34,6%
				Nein	65,4%	
		nicht investiert	Ja	78,0%		
			Nein	22,0%		
		Fallen	investiert	Ja	58,9%	
			Nein	41,1%		
nicht investiert			Ja	62,3%		
Noch unklar		investiert	Ja	37,7%		
	Nein	40,0%				
	nicht investiert	Ja	60,0%			
			Nein	55,8%		
			investiert	Ja	44,2%	
			nicht investiert	Ja	33,7%	
			Nein	66,3%		

Fortsetzung Tabelle: öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

Wirtschaftszweige	Betriebsgrösse	Beschäftigungsentw. bis Juni 2005	Betriebe, die investiert haben gesamt	innov	Vorhergesagt	
Öffentliche Verwaltung/Org. o. Erwerbszw	1 bis 49	Gleich bleiben	investiert	Ja	16,8%	
				Nein	83,2%	
			nicht investiert	Ja	7,6%	
				Nein	92,4%	
			Steigen	investiert	Ja	35,5%
					Nein	64,5%
		nicht investiert		Ja	18,2%	
			Nein	81,8%		
		Fallen	investiert	Ja	20,3%	
				Nein	79,7%	
			nicht investiert	Ja	9,3%	
			Nein	90,7%		
	Noch unklar	investiert	Ja	16,3%		
			Nein	83,7%		
	50 und mehr	Gleich bleiben	investiert	Ja	32,3%	
				Nein	67,7%	
			nicht investiert	Ja	16,2%	
				Nein	83,8%	
			Steigen	investiert	Ja	56,4%
					Nein	43,6%
		Fallen	investiert	Ja	37,6%	
				Nein	62,4%	
		nicht investiert	Ja	19,5%		
			Nein	80,5%		
Noch unklar		investiert	Ja	31,5%		
			Nein	68,5%		
nicht investiert	Ja	15,7%				
	Nein	84,3%				

Auf der Grundlage dieser Tabelle lassen sich nun Faktorkombinationen identifizieren, bei denen bestimmte Ergebnisse mit einer besonders hohen Wahrscheinlichkeit auftreten. Indem man diese Kombinationen auf Gemeinsamkeiten hin überprüft, kann man diejenigen Faktoren ermitteln, die für das jeweilige Resultat bestimmend sind. Zunächst werden solche Fälle betrachtet, die eine besonders hohe vorhergesagte Wahrscheinlichkeit für die Durchführung bzw. Nichtdurchführung von Innovationen haben. Nimmt man die drei Fälle mit der höchsten Wahrscheinlichkeit für die Durchführung von Innovationen, so lässt sich feststellen, dass es sich jeweils um größere Betriebe (50 und mehr Beschäftigte) handelt, die Investitionen durchgeführt haben. Bezüglich der Beschäftigungsprognose und den Wirtschaftszweigen ist keine eindeutige Aussage möglich. Die beiden Kombinationen mit der höchsten Wahrscheinlichkeit weisen eine steigende Beschäftigungserwartung auf, sind aber unterschiedlichen Branchen zugehörig. Die höchste Wahrscheinlichkeit besteht im Produzierenden Gewerbe, die zweithöchste in den dienstleistungsnahen Branchen. Die Kombination mit der dritthöchsten Wahrscheinlichkeit für die Durchführung von Innovationen zeigt sich dagegen bei den Betrieben des Produzierenden Gewerbes mit einer sinkenden Beschäftigungserwartung.

**Tabelle IV-4: Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für die Durchführung von Innovationen**

Investitionen	Betriebsgröße	Beschäftigungsprognose	Wirtschaftszweig	vorhergesagte Wahrscheinlichkeit
Ja	50 und mehr	steigend	Produzierendes Gewerbe	87,2%
Ja	50 und mehr	steigend	dienstleistungsnahe Branchen	78,0%
Ja	50 und mehr	fallend	Produzierendes Gewerbe	76,0%

Umgekehrt, d.h. für die Kombinationen mit den höchsten Wahrscheinlichkeiten **keine** Innovationen durchzuführen, ist nicht die Betriebsgröße relevant, sondern neben der Tätigkeit von Investitionen vor allem der Wirtschaftszweig. Es sind ausschließlich Betriebe aus dem Sektor öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbscharakter. In zwei von drei Kombinationen mit der höchsten Wahrscheinlichkeit handelt es sich um Kleinbetriebe, einmal um einen größeren Betrieb. Die Beschäftigungsprognose variiert zwischen gleich bleibend, fallend und noch unklar.

**Tabelle IV-5: Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für den Verzicht auf die Durchführung von Innovationen**

Investitionen	Betriebsgröße	Beschäftigungsprognose	Wirtschaftszweig	vorhergesagte Wahrscheinlichkeit
Nein	1 bis 49	gleich bleibend	öffentl. Verwaltung/Orga. o. Erwerbsz.	92,4%
Nein	1 bis 49	fallend	öffentl. Verwaltung/Orga. o. Erwerbsz.	90,7%
Nein	50 und mehr	noch unklar	öffentl. Verwaltung/Orga. o. Erwerbsz.	84,3%

Da im Jahr 2001 bereits anhand einer logistischen Regression Einflussfaktoren auf die Durchführung von Innovationen berechnet wurden, ist ein Vergleich mit der hier durchgeführten Regression sowie eine Einschätzung der Veränderung von Einflussvariablen möglich. Der Vergleich mit der Regression im Jahr 2001 zeigt, dass der Einfluss der Betriebsgröße auf die Durchführung von Innovationen gleichermaßen weiter besteht. Dagegen verringerte sich der Einfluss der Entwicklung des Geschäftsvolumens auf die Innovationen geringfügig. Während im Jahr 2001 die erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens im umfassenden Modell höchstsignifikant war, erweist sie sich in dem hier durchgeführten Modell noch als signifikant. Die Weiterbildungsaktivitäten wurden in der Betriebsbefragung 2004 nicht erhoben, so dass diese in der vorliegenden Regression nicht berücksichtigt werden können.

#### **4.11.5 Zusammenfassung**

Insgesamt lässt sich ein eindeutiger Einfluss von der Tätigkeit von Investitionen sowie der Betriebsgröße auf die Durchführung von Innovationen feststellen. Große Betriebe, die Investitionen tätigen, führen mit einer hohen Wahrscheinlichkeit Innovationen durch. Darüber hinaus hat der Wirtschaftszweig insofern einen Einfluss auf die Durchführung von Innovationen, als Betriebe des Produzierenden Gewerbes und der dienstleistungsnahen Branchen mit einer deutlich höheren Wahrscheinlichkeit Innovationen durchführen. Für die Variable „Beschäftigungsprognose“ ergibt sich dahingehend ein eindeutiger Zusammenhang, als eine gleich bleibende oder noch nicht einzuschätzende Beschäftigungsentwicklung die Durchführung von Innovationen eher verhindert, eine voraussichtlich steigende oder sinkende Beschäftigtenzahl begünstigt dagegen Innovationen. Der Zusammenhang zwischen einem prognostizierten Beschäftigungsrückgang und der Durchführung von Innovationen könnte darin bestehen, dass durch den technischen Wandel und eine effizientere Produktion weniger Personal benötigt wird und frei werdende finanzielle Ressourcen für Innovationen eingesetzt werden können.

#### **4.12 Fazit**

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels sind die hessischen Betriebe im Vergleich zu Westdeutschland überdurchschnittlich innovativ. Auch der Innovationserfolg gemessen an den mittels Neuerungen erwirtschafteten Umsatzanteilen lag in Hessen durchschnittlich höher als in den alten Bundesländern. Die Innovationstätigkeit ist jedoch in Hessen im Verlauf der letzten Jahre etwas gesunken.

Es hat sich gezeigt, dass Hessen zudem im Bereich der Forschung und Entwicklung reger ist als der westdeutsche Durchschnitt: Zum einen findet in Hessen in anteilig mehr Betrieben FuE statt, zum anderen widmen sich hier durchschnittlich mehr Beschäftigte diesem Aufgabenbereich. Das unterstreicht die hohe Bedeutung, die die hessischen Betriebe Innovationen zumessen.

Bei einer Gegenüberstellung innovativer und nicht-innovativer Betriebe ergaben sich zum Teil Unterschiede zwischen diesen: So ist in innovativen Unternehmen bspw. das Qualifikationsniveau höher und sowohl die Beschäftigungsentwicklung als auch die Ertragslage stellen sich hier positiver dar als in nicht-innovativen Betrieben.

Als problematisch erwies sich für Innovatoren jedoch die Besetzung offener Stellen. Hier gab es im Vergleich zu Nicht-Innovatoren überdurchschnittlich häufig Schwierigkeiten. Gleichzeitig nutzen jedoch beide Gruppen ihr Ausbildungspotenzial nicht voll aus. Hier besteht entsprechend grundsätzlich die Möglichkeit, die bestehenden Stellenbesetzungsprobleme durch verstärkte Ausbildungsaktivitäten zu verringern.

Im Rahmen der bivariaten Analyse ließen sich Unterschiede zwischen innovativen und nicht-innovativen Betrieben herausarbeiten. Nicht abschließend beantwortet werden kann jedoch die Frage, wodurch diese zustände kommen. So hat sich bspw.

gezeigt, dass sich die Ertragslage und die Beschäftigungsentwicklung bei Innovatoren und Nicht-Innovatoren unterscheiden, unklar ist jedoch, ob positive Geschäftsentwicklungen Innovationen begünstigen, oder ob es vielmehr umgekehrt ist. Es deutet jedoch viel darauf hin, dass die Wirtschaftszweige sowie die Betriebsgröße einen großen Einfluss auf die Innovationstätigkeit der Unternehmen haben.

Dies kann mit Hilfe der multivariaten Analyse untersucht werden, die im Gegensatz zur bivariaten Analyse eindeutige Ergebnisse zeigt. Neben dem Einfluss der Wirtschaftszweige sowie der Betriebsgröße wurde auch der Einfluss anderer wichtiger Bestimmungsfaktoren auf die Durchführung von Innovationen analysiert. Die Ergebnisse zeigen einen eindeutigen Zusammenhang zwischen der Tätigkeit von Investitionen sowie der Betriebsgröße und den Innovationen. D.h. größere Betriebe (50 und mehr Beschäftigte) und Betriebe, die Investitionen tätigen, führen mit einer deutlich höheren Wahrscheinlichkeit Innovationen durch. Die Wirtschaftszweige üben ebenfalls einen Einfluss aus, der jedoch nicht eindeutig ist. Sowohl das Produzierende Gewerbe als auch die dienstleistungsnahen Branchen führen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit Innovationen durch als der Öffentliche Sektor. Darüber hinaus ist die Wahrscheinlichkeit für die Durchführung von Innovationen bei Betrieben, die von einer steigenden oder fallenden Beschäftigungsentwicklung ausgehen höher als bei Betrieben mit einer gleichbleibenden oder unklaren Beschäftigungsprognose.

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels 2001 wurde zudem deutlich, dass die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen mit einer zunehmenden Innovationstätigkeit eng zusammenhängt. Ein eindeutiger Einfluss der individuellen betrieblichen Ertragslage auf die Durchführung von Neuerungen konnte hingegen nicht bestätigt werden (vgl. Wagner, Schmid, 2003).

## 5. Beschäftigungsdynamik und Beschäftigungsformen in Hessen

Die wirtschaftliche Situation in Deutschland ist durch hohe Arbeitslosigkeit und geringem Wirtschaftswachstum geprägt. Vor diesem Hintergrund wird den Unternehmen immer häufiger mangelnde Wettbewerbsfähigkeit diagnostiziert. Eine wesentliche Ursache dafür scheint die unzureichende Flexibilität der Betriebe zu sein, die häufig durch starre Regelungen von außen (tariflich, gesetzlich) bedingt ist. Schwankungen in der Produktion bzw. in den Geschäftstätigkeiten führen zu einem Anpassungsdruck bezüglich des Personals. Aber die Starrheit der Arbeitsmarktregelungen führt dazu, dass die Betriebe nicht auf die geänderten Bedingungen reagieren können. Somit werden diese Arbeitsmarktregelungen für die geringe Flexibilität der Betriebe und damit für deren fehlende Wettbewerbsfähigkeit verantwortlich gemacht.

Die Fragen bezüglich der Anwendung von Flexibilitätsinstrumenten seitens der Betriebe im Rahmen der IAB-Betriebsbefragung 2004 bilden keinen eigenen, geschlossenen Frageblock; vielmehr finden sich diese Fragen in unterschiedlichen Themenblöcken (Personalstruktur, Arbeitszeiten, Einstellungen und Entlassungen etc). Dennoch wird im Folgenden versucht, verschiedene Aspekte der betrieblichen Flexibilität bezüglich der Beschäftigung aus den einzelnen Frageblöcken herauszuziehen und als geschlossenes Kapitel darzustellen.

In der Literatur wird idealtypisch zwischen numerischer und funktionaler Flexibilität unterschieden (vgl. auch Bellmann, 1996): Unter *numerische Flexibilität* versteht man Variationen der Beschäftigtenzahl (Einstellungen bzw. Entlassungen), die Schaffung „besonderer“ Beschäftigungsverhältnisse sowie bestimmte Arbeitszeitformen und Lohndifferenzierungen. Dabei stehen Aspekte der Kostensenkung im Vordergrund. *Funktionale Flexibilität* beinhaltet dagegen Arbeitszeitmuster, (arbeits-) organisatorische Veränderungen, interne oder externe Qualifizierungsaktivitäten sowie Investitionen und Innovationen. Dabei steht die Erhöhung der betrieblichen Erträge im Vordergrund.

Diese betriebsstrategische Einteilung der Flexibilitätsinstrumente wird in diesem Kapitel nur teilweise zugrunde gelegt, da die Daten des IAB-Betriebspanels hierfür nur bedingt geeignet sind. Die mit Bezug auf numerische Flexibilität zu analysierenden Beschäftigungswirkungen verlangen beschäftigtenbezogene Kombinationen von Daten (Betriebszugehörigkeitsdauer nach Beschäftigtengruppen, Entlohnung nach Beschäftigtengruppen, Entlassungen nach Qualifikation etc.), die im Panel mit dem Betrieb als Grundeinheit nicht vorliegen.

Dafür wird zusätzlich soweit wie möglich unterschieden, ob die Flexibilitätsinstrumente in erster Linie mit Variationen der Beschäftigtenzahlen einhergehen (Einstellung/Entlassung) bzw. diese erleichtern (z.B. befristete Beschäftigung oder externe Mitarbeiter) oder allein durch interne Ausgleichmechanismen (Arbeitszeitvariation, Umbesetzungen) erfolgen.

## **5.1 Beschäftigungsdynamik 2004**

In Kapitel 2 wurde dargelegt, dass sich die Gesamtbeschäftigtenzahl in Hessen zwischen dem 30.6.2003 und dem 30.6.2004 nur geringfügig verändert hat. Hinter dieser auf den ersten Blick starren Beschäftigungsentwicklung verbirgt sich jedoch eine höhere Dynamik, wenn man alle im Jahresverlauf aufgetretenen Neueinstellungen bzw. Personalabgänge berücksichtigt. Das folgende Kapitel befasst sich mit den Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen im ersten Halbjahr 2004.

### **5.1.1 Personaleinstellungen im 1. Halbjahr 2004**

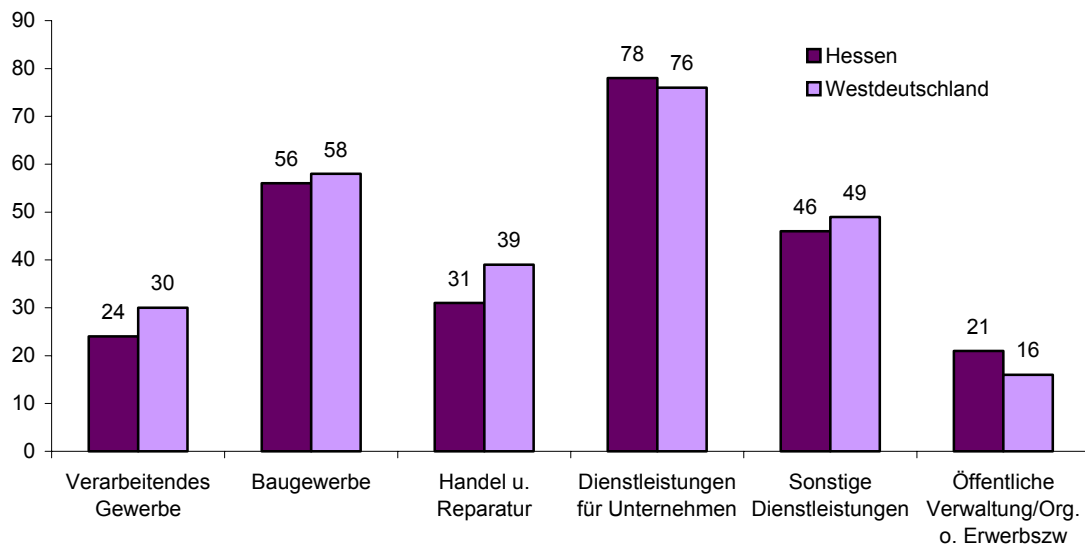
Im ersten Halbjahr 2004 stellten fast ein Viertel der hessischen Betriebe Beschäftigte neu ein (22%). Insgesamt erfolgten damit in den Betrieben 113.900 Neueinstellungen: Im Vergleich zum 1. Halbjahr 2003 mit 131.000 waren dies weniger Neubeschäftigte. Bei einem Bestand von etwa 2.679.400 Beschäftigten zur Jahresmitte 2004 entsprach dies einer Neueinstellungsquote von 4,3% (zum Vergleich im 1. Halbjahr 2003: 4,8%). In Westdeutschland lag diese Quote mit 4,4% fast gleich hoch. Der Anteil der Frauen an den Neueinstellungen betrug mit rund 60.000 Personen 53%. Diese Quote liegt deutlich über der Frauenerwerbsquote, die 45% beträgt. Damit stieg der Anteil der Frauen an den Neueinstellungen im Vergleich zum Vorjahr (49%) noch weiter an.

Von den gesamten Neueinstellungen wurden rund 9.900 über die Agentur für Arbeit vermittelt. Dies entsprach einem Anteil von 10%. Im Vergleich zum Vorjahr (11,5%) sank die Quote leicht: Das Arbeitsamt wurde 2004 in Hessen weniger in Anspruch genommen. In Westdeutschland lag der Anteil der über die Agentur für Arbeit vermittelten Neueinstellungen mit 13% höher.

Werden die Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2004 nach Wirtschaftszweigen betrachtet, wird deutlich, dass der Sektor Dienstleistungen für Unternehmen im ersten Halbjahr 2004 mit Abstand die höchste Einstellungsquote verzeichnete. Auf je 1.000 Beschäftigte kamen in dieser Branche 78 Neueinstellungen. An zweiter Stelle stand das Baugewerbe mit 56 Neueinstellungen je 1.000 Beschäftigte. Die geringsten Einstellungsquoten hatten die Wirtschaftszweige öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie das Verarbeitende Gewerbe. Besonders in diesen beiden Branchen lagen die Quoten der Personaleinstellungen unter dem bundesdeutschen Durchschnitt.



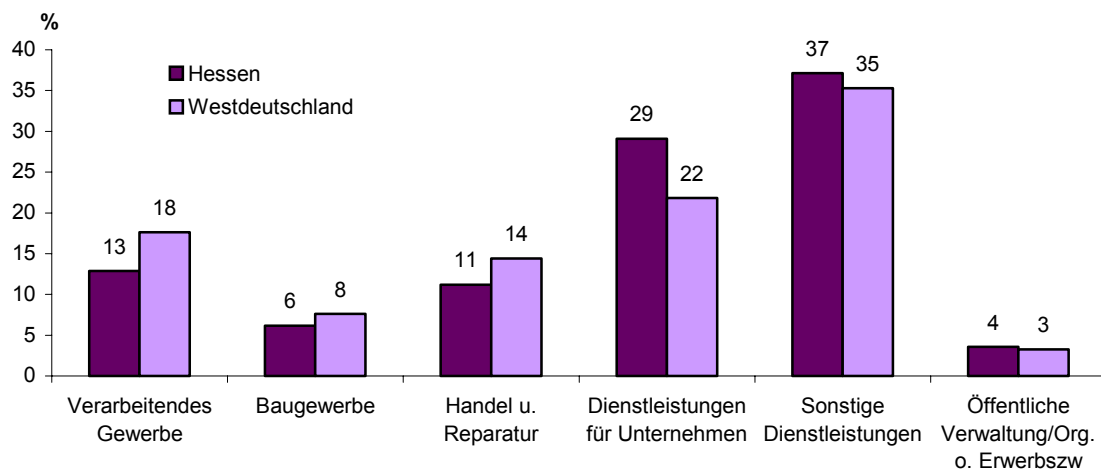
**Graphik V-1: Neueinstellungen pro Tausend Beschäftigte im 1. Halbjahr 2004 nach Wirtschaftszweigen**



Der Sektor Sonstige Dienstleistungen verzeichnete mit 37% den höchsten Anteil an Neueinstellungen. Dagegen entfielen nur 19% aller Neueinstellungen auf das Produzierende Gewerbe (Baugewerbe und Verarbeitendes Gewerbe). Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich der Anteil der Neueinstellungen, der auf das Verarbeitende Gewerbe und auf den Wirtschaftszweig Sonstige Dienstleistungen entfiel, dagegen verringerte sich der Anteil der Neueinstellungen im Sektor Handel und Reparatur.

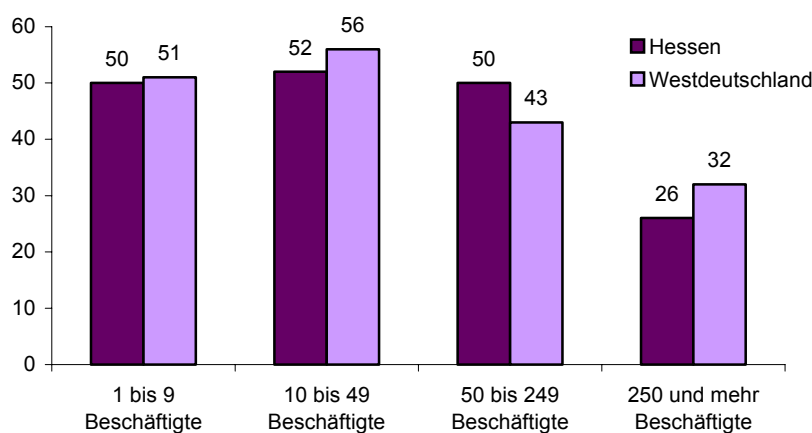
Im Vergleich zu Westdeutschland entfiel in Hessen ein höherer Anteil aller Neueinstellungen auf den Sektor Dienstleistungen für Unternehmen und ein geringerer auf das Verarbeitende Gewerbe. Damit wird die Bedeutung der unternehmensnahen Dienstleistungen für Hessen unterstrichen.

**Graphik V-2: Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen nach Wirtschaftszweigen 2004, Angaben in Prozent**



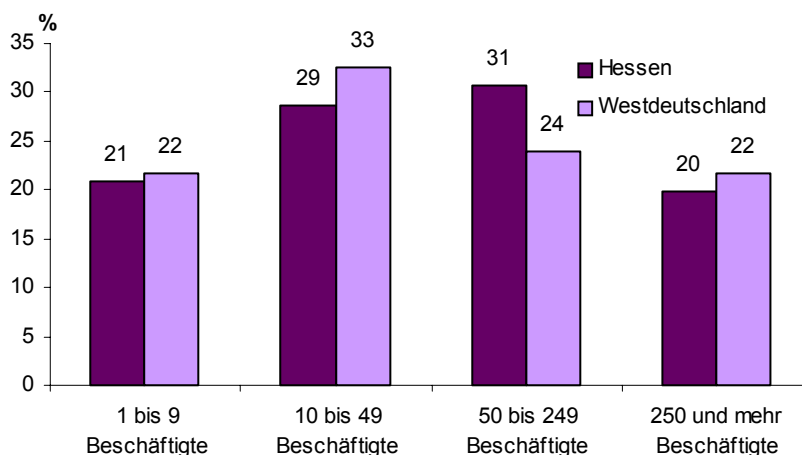
Werden die Betriebe nach ihrer Größe differenziert betrachtet, so zeigt sich, dass sich die Einstellungsquoten der ersten drei Betriebsgrößenklassen in Hessen kaum unterscheiden. Auf je 1.000 Beschäftigte entfielen rund 50 Neueinstellungen. In den Großbetrieben lag diese Quote dagegen nur etwa halb so hoch. Im Vergleich zu Westdeutschland war die Einstellungsquote bei den Großbetrieben in Hessen etwas niedriger, die der mittleren Betriebe dagegen höher. So ist der Mittelstand in Hessen der Beschäftigungsmotor und nicht die Großbetriebe, auch wenn sie die meisten Beschäftigten verzeichnen.

**Graphik V-3: Neueinstellungen pro Tausend Beschäftigte im 1. Halbjahr 2004 nach Betriebsgrößen**



Betrachtet man die Verteilung der Neueinstellungen auf die Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass die meisten Neueinstellungen auf die mittleren (50 bis 249 Beschäftigten) und kleinen (10 bis 49 Beschäftigte) Betriebe entfielen. In den Kleinst- und Großbetriebe fanden jeweils rund 20% der Neueinstellungen statt. In Westdeutschland erfolgte dagegen ein geringerer Anteil der Neueinstellungen in den mittelgroßen Betrieben und ein höherer in den kleinen Unternehmen.

**Graphik V-4: Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen nach Betriebsgröße 2004, Angaben in Prozent**



### 5.1.2 Exkurs: Einstellungen von älteren Arbeitnehmern

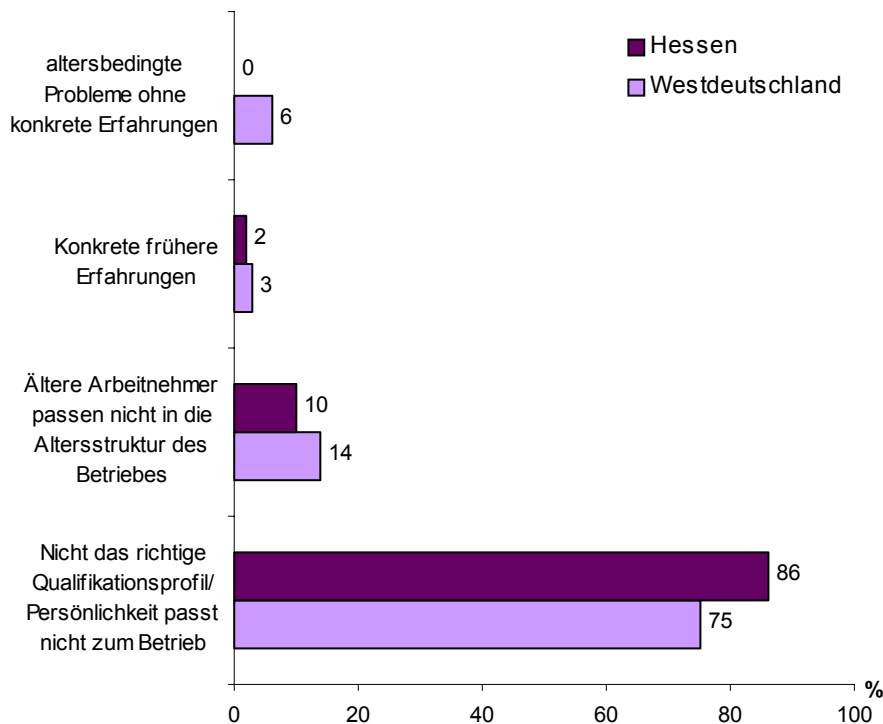
Aufgrund des demographischen Wandels wird es in Zukunft weniger qualifizierte Arbeitskräfte geben. Eine Möglichkeit zur Erhöhung der Erwerbstätigenzahl ist eine stärkere Beschäftigung Älterer. Somit gewinnt die Einstellung der Unternehmen zu den älteren Arbeitnehmern sowie das Einstellungsverhalten von Betrieben an Bedeutung. Aus der Analyse des betrieblichen Einstellungsverhaltens gegenüber Älteren lassen sich für die Zukunft gegebenenfalls Maßnahmen ableiten, unter welchen Bedingungen Betriebe bereit sind, Ältere einzustellen, um so ihr Arbeitskräfteproblem zu verringern.

Bei 24% der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2004 Arbeitskräfte einstellten, bewarben sich auf die zuletzt zu besetzende Stelle Personen über 50 Jahre. In Westdeutschland lag der Anteil etwa gleich hoch (25%). Nur 30% der Betriebe in Hessen besetzten diese Stelle auch mit einem Arbeitnehmer, der über 50 Jahre alt war. In Westdeutschland war dieser Anteil mit 43% deutlich höher.

Die Betriebe, die die zuletzt zu besetzende Stelle, auf die sich über 50jährige beworben haben, nicht mit einer Arbeitskraft dieser Altersgruppe besetzten, wurden nach ihren Gründen für die Nichtbesetzung gefragt. 86% gaben als Grund an, dass die älteren Bewerber nicht das richtige Qualifikationsprofil hatten oder aufgrund ihrer Persönlichkeit nicht in den Betrieb passten. Nur 10% dieser Betriebe nannten als Begründung, dass die älteren Arbeitnehmer aufgrund ihrer Altersstruktur nicht in den Betrieb passten. Darüber hinaus waren in 2% der Betriebe konkrete frühere Erfahrungen mit Personen über 50 Jahre ein Grund, Arbeitskräfte dieser Altersgruppe nicht mehr einzustellen.

Im Vergleich zu Hessen nannten in Westdeutschland nur drei Viertel der Betriebe das nicht passende Qualifikationsprofil bzw. die Persönlichkeit als Grund für die Entscheidung gegen die Einstellung der Bewerber über 50 Jahre. In 14% der westdeutschen Betriebe passten die älteren Bewerber nicht in die Altersstruktur des Betriebes.

**Graphik V-5: Gründe für die Nichteinstellung von Älteren, Anteil der Betriebe, Basis: Betriebe, die keine Älteren einstellten, 2004, Angaben in Prozent**



### 5.1.3 Personalabgänge im 1. Halbjahr 2004

Den rund 114.000 Neueinstellungen standen im 1. Halbjahr 2004 etwa 126.000 Personalabgänge gegenüber. Unter Personalabgängen werden im IAB-Betriebspanel Entlassungen, Kündigungen seitens des Arbeitnehmers, einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrages bzw. Beschäftigungsverhältnisses, Versetzung in einen anderen Betrieb des gleichen Unternehmens, Abgänge nach Ausbildung, (Vor-) Ruhestand, Auslauf von befristeten Verträgen sowie gesundheitsbedingte Erwerbsunfähigkeit subsummiert.

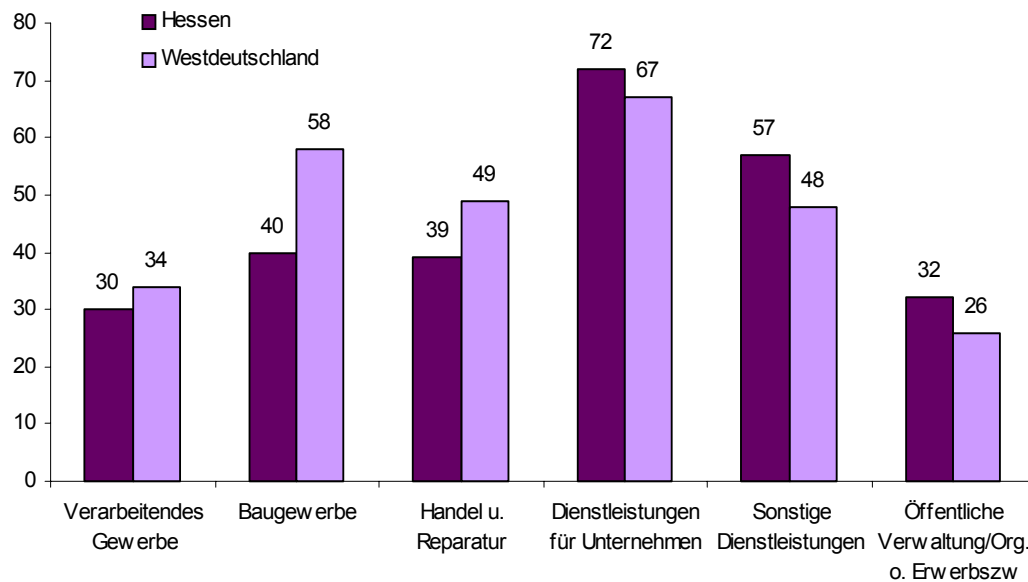
Der Anteil der Frauen an allen Personalabgängen lag mit 45% unterdurchschnittlich hoch.

Die Personalabgänge, bezogen auf den Beschäftigtenstand zur Jahresmitte 2004, entsprachen einer Abgangsquote von 4,7%. Im Vergleich zum 1. Halbjahr 2003 mit 5,1 sank die Quote. In Westdeutschland lag die Abgangsquote, bezogen auf denselben Zeitraum bei ca. 4,6% der Beschäftigten und war damit etwa gleich hoch.

Zwischen den Wirtschaftszweigen gab es deutliche Unterschiede bei den Personalabgängen bezogen auf je 1.000 Beschäftigte. Die höchsten Abgangsquoten in Hessen fanden sich bei den Dienstleistungen. Pro 1.000 Beschäftigte gab es im Sektor Dienstleistungen für Unternehmen 72 Abgänge, bei den Sonstigen Dienstleistungen lag diese Quote noch bei 57. In Westdeutschland war die höchste Abgangsquote

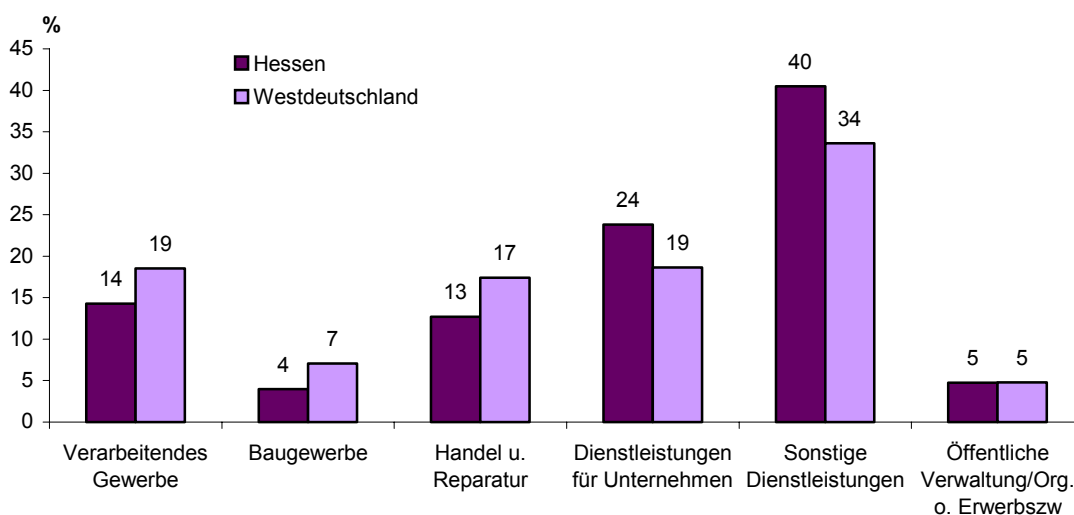
zwar ebenfalls im Sektor Dienstleistungen für Unternehmen zu finden. An zweiter Stelle folgte jedoch das Baugewerbe mit 58 Abgängen je 1.000 Beschäftigte.

**Graphik V-6: Personalabgänge pro tausend Beschäftigte im 1. Halbjahr 2004 nach Wirtschaftszweigen**



Eine Verteilung der Personalabgänge auf die sechs Wirtschaftszweige zeigt, dass die meisten Abgänge in Hessen in den Sektoren Sonstigen Dienstleistungen sowie Dienstleistungen für Unternehmen mit 40% bzw. 24% stattfanden. In Westdeutschland war die höchste Abgangsquote ebenfalls bei den Sonstigen Dienstleistungen zu finden, der Anteil an Personalabgängen, der auf die unternehmensnahen Dienstleistungen entfiel, war aber deutlich geringer als in Hessen.

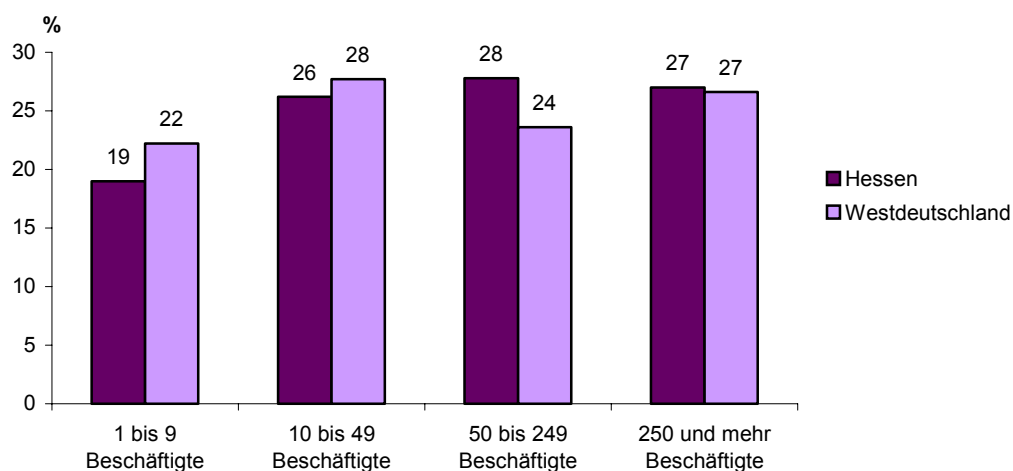
**Graphik V-7: Anteil der Betriebe mit Personalabgängen nach Wirtschaftszweigen 2004, Angaben in Prozent**



Nach Betriebsgröße differenziert verzeichneten die Großbetriebe mit 39 Personalabgängen je 1.000 Arbeitskräfte die niedrigste Abgangsquote. In den Kleinstbetrieben sowie bei den mittleren Betrieben lag sie bei 50. In den Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten entfielen auf 1.000 Beschäftigte 53 Personalabgänge.

Eine Verteilung aller Personalabgänge auf die verschiedenen Betriebsgrößen verdeutlicht, dass hier auf die Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte) mit 19% der geringste Anteil der Personalabgänge entfiel. Zwischen den anderen Betriebsgrößen bestanden nur geringe Differenzen. In Westdeutschland fanden neben den kleinsten Betrieben die wenigsten Personalabgänge in den mittleren Betriebe statt.

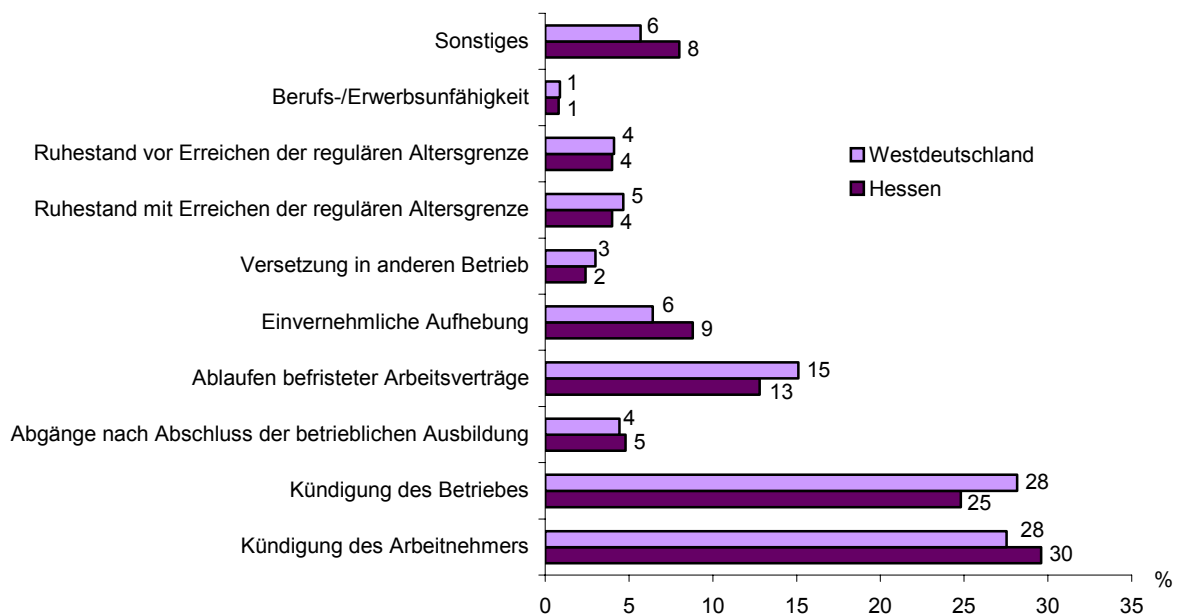
**Graphik V-8: Anteil der Betriebe mit Personalabgängen nach Betriebsgröße 2004, Angaben in Prozent**



Die Unternehmen, die Personalabgänge verzeichneten, wurden nach ihren Gründen gefragt. Mit 30% erfolgten Personalabgänge am häufigsten aufgrund von Kündigungen seitens der Arbeitnehmer. Immerhin in jedem vierten Betrieb war eine betriebliche Kündigung der Grund für den Personalabgang. Mit großem Abstand folgten das Ablaufen befristeter Arbeitsverträge (13%) sowie die einvernehmliche Aufhebung (9%), die auch Aufhebungen aufgrund von Sozialplänen umfasst.

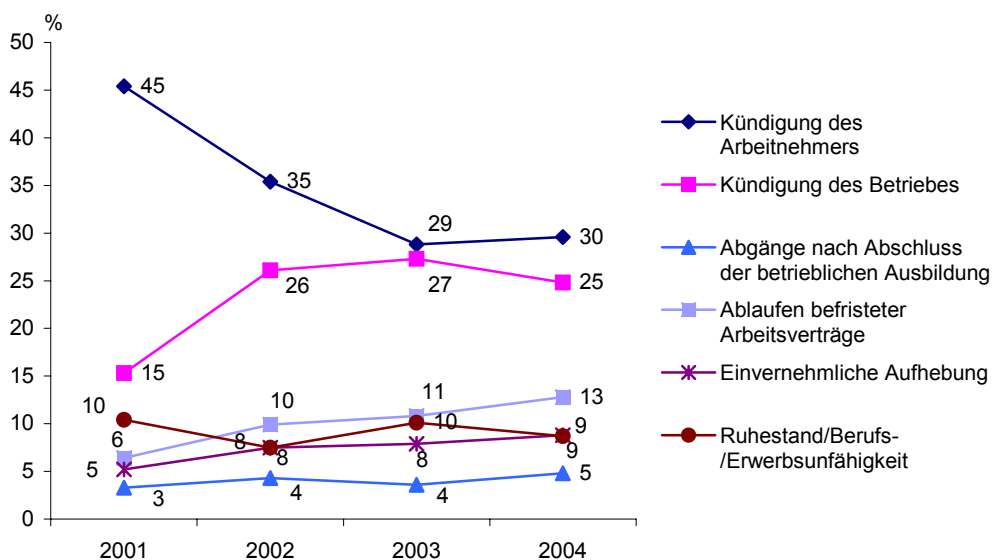
In Westdeutschland waren ebenfalls Kündigungen die häufigsten Ursachen für Personalabgänge: Jeweils 28% der Betriebe nannten Kündigungen des Betriebes und Kündigungen durch die Arbeitnehmer als Gründe. Das Ablaufen befristeter Arbeitsverträge (15%) führte im bundesdeutschen Durchschnitt häufiger zu Personalabgängen als in Hessen.

**Graphik V-9: Gründe für Personalabgänge in hessischen Betrieben, Basis: Betriebe mit Personalabgängen im 1. Halbjahr 2004, Angaben in Prozent**



Der im Vergleich zu den Vorjahren zu beobachtende Rückgang der Kündigungen durch die Arbeitnehmer setzte sich 2004 nicht mehr fort. Die betrieblichen Kündigungen, die zwischen 2001 und 2003 angestiegen waren, wiesen im vergangenen Jahr einen leichten Rückgang auf. Angesichts der steigenden Bedeutung befristeter Verträge verzeichnete dagegen der Anteil der Personalabgänge aufgrund des Ablaufens befristeter Arbeitsverträge einen weiteren Anstieg. Alle anderen Ursachen blieben weitgehend konstant.

**Graphik V-10: Wichtigste Gründe für Personalabgänge in hessischen Betrieben, Basis: Betriebe mit Personalabgängen im 1. Halbjahr 2004, Angaben in Prozent**

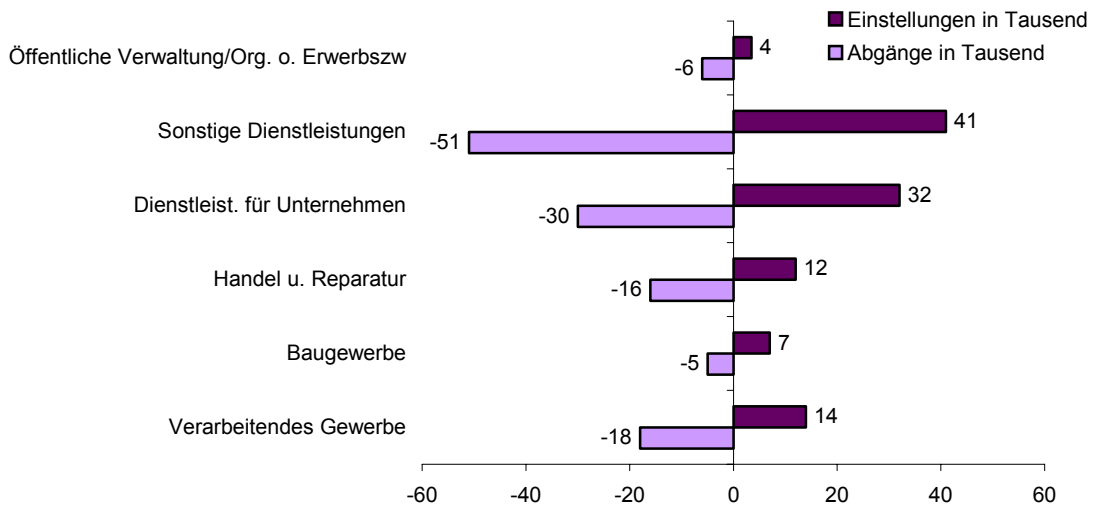


#### 5.1.4 Fluktuation in 2004

Eine Gegenüberstellung der Neueinstellungen und der Personalabgänge zeigt, dass bei einer sektoralen Differenzierung vor allem im Dienstleistungsbereich hohe Fluktuationen festzustellen sind.

Eine positive Beschäftigungsbilanz ergab sich nur bei den unternehmensnahen Dienstleistungen und saisonal bedingt beim Baugewerbe. In den Branchen Sonstige Dienstleistungen sowie im Verarbeitenden Gewerbe sind dagegen deutlich mehr Personen abgegangen als neu eingestellt worden. Im Vergleich zum Jahr 2003 verschlechterte sich besonders im Wirtschaftszweig Sonstige Dienstleistungen die Beschäftigungsbilanz, während sie sich im Verarbeitenden Gewerbe etwas verbesserte.

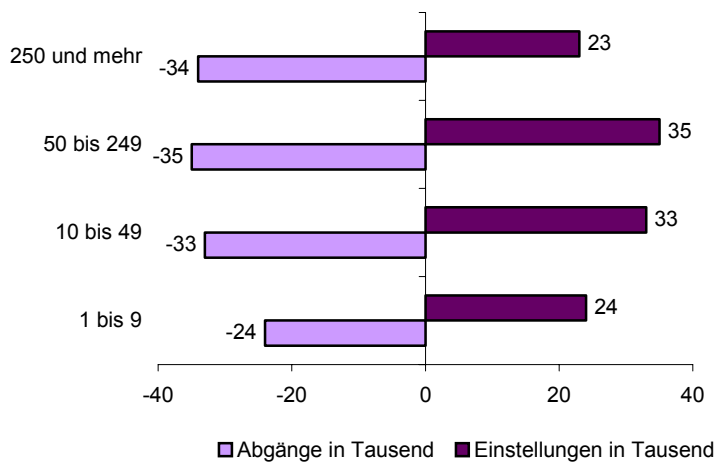
**Graphik V-11: Einstellungen und Abgänge im 1. Halbjahr 2004 in hessischen Betrieben nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Tausend**



Die Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe wiesen eine ausgeglichene Beschäftigungsbilanz auf. Demgegenüber sind in den Großbetrieben deutlich mehr Personen abgegangen als neu eingestellt worden. Gegenüber dem Vorjahr verschlechterte sich diese negative Beschäftigungsbilanz bei den großen Unternehmen noch.



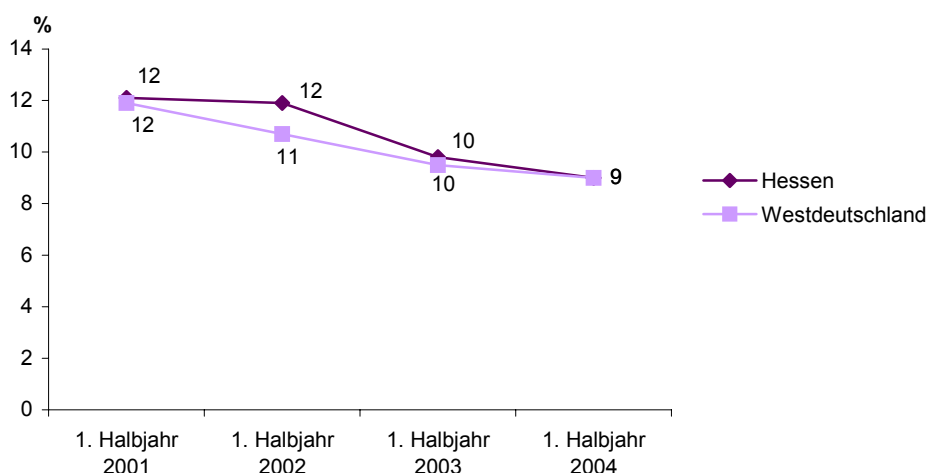
**Graphik V-12: Einstellungen und Abgänge im 1. Halbjahr 2004 in hessischen Betrieben nach Betriebsgröße, Angaben in Tausend**



Die Fluktuationsrate erhält man, indem Personalabgänge und Personaleinstellungen addiert und ins Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl gesetzt werden. Diese Rate sank in Hessen seit 2001 stetig und entsprach mit 9% im Jahr 2004 der Fluktuationsrate von Westdeutschland. Diese Entwicklung ist nicht weiter verwunderlich, da sowohl die Eintritte als auch die Austritte aus Beschäftigung prozyklisch zur Wirtschaftsentwicklung verlaufen. Während einer Wirtschaftsflaute sind Beschäftigte einerseits darum bemüht, ihre Stelle nicht zu verlieren bzw. sie verlassen sie im Allgemeinen nicht freiwillig. Andererseits haben Arbeitslose geringere Chancen, offene Stellen zu besetzen.<sup>18</sup>

Die Fluktuationsrate der Frauen lag in 2004 mit 9,6% etwas über dem Durchschnitt.

**Graphik V-13: Fluktuationsrate der Beschäftigten 2001 bis 2004, Angaben in Prozent**

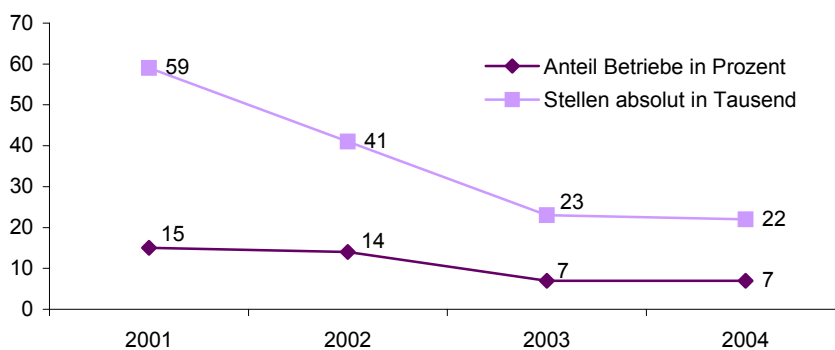


### 5.1.5 Personalsuche und ungedeckter Personalbedarf

Trotz relativ niedriger Wachstumsraten des Bruttoinlandsproduktes und negativen Geschäftserwartungen der Betriebe (vgl. Kapitel 3), sucht ein Teil der Betriebe weiterhin Mitarbeiter. Allerdings ist es für einige Betriebe trotz des hohen Arbeitsangebots schwierig, ihren Bedarf an Personal zu decken. Der Mismatch zwischen Qualifikationsanforderungen an Arbeitskräfte durch die Betriebe und den angebotenen Qualifikationen der Bewerber ist häufig groß. Beide Phänomene werden in diesem Kapitel näher beleuchtet.

Mitte 2004 suchten 7% aller hessischen Betriebe zum nächstmöglichen Einstellungs-termin Arbeitskräfte. Dies sind anteilig genauso viel Betriebe wie in Westdeutschland. Insgesamt waren zu diesem Zeitpunkt etwa 22.000 Stellen sofort zu besetzen. Rund 49% dieser Stellen waren der Agentur für Arbeit gemeldet (zum Vergleich Westdeutschland: 47%). Die Zahl der offenen Stellen hat sich damit gegenüber dem Jahr 2003 um ca. 1.000 verringert.

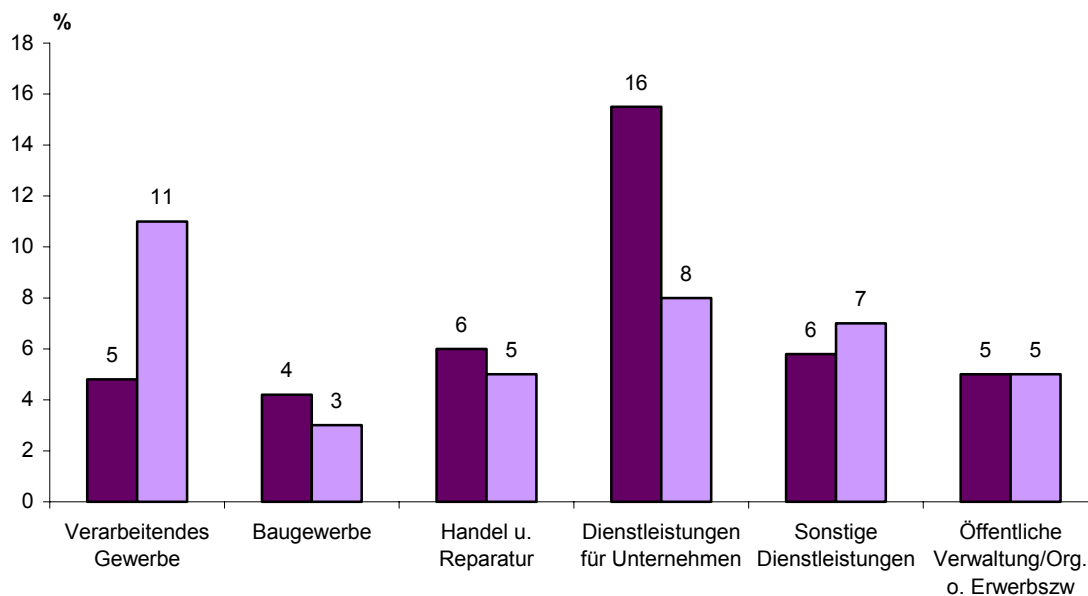
**Graphik V-14: Anteil der Betriebe, die Arbeitskräfte suchen, in Hessen, Angaben in Prozent und Anzahl der offenen Stellen in Hessen, Angaben in Tausend, 2004**



Nach Wirtschaftszweigen differenziert wies der Sektor Dienstleistungen für Unternehmen in Hessen mit rund 16% den weitaus höchsten Anteil an offenen Stellen auf, die zum nächstmöglichen Einstellungstermin besetzt werden sollten. In den anderen Branchen bestanden nur geringe Unterschiede, zwischen 4% und 6% der Betriebe suchten Arbeitskräfte, die sofort eingestellt werden sollten. Im Vergleich zu Westdeutschland war der Anteil an offenen Stellen in der Branche Dienstleistungen für Unternehmen in Hessen doppelt so hoch. Darüber hinaus variierte der Anteil an offenen Stellen in Westdeutschland stärker zwischen den übrigen Wirtschaftszweigen. Im Verarbeitenden Gewerbe lag er bei 11%, im Baugewerbe dagegen nur bei 3%.

<sup>18</sup> Vgl. Rothe, T. 2003: Dynamik am Arbeitsmarkt. Viel Bewegung trotz Flaute, IAB-Kurzbericht Nr.18, Nürnberg.

**Graphik V-15: Anteil der hessischen Betriebe mit offenen Stellen nach Wirtschaftszweigen 2004, Angaben in Prozent**

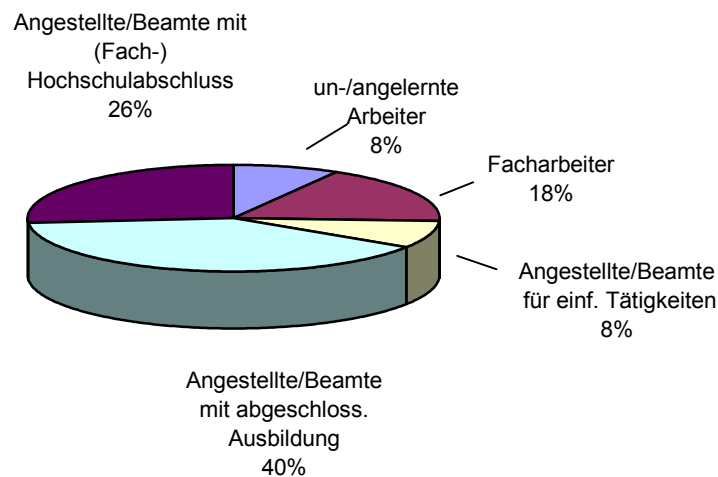


Nach Qualifikationsniveau differenziert entfiel mit Abstand der größte Anteil der gesuchten Arbeitskräfte in Hessen mit 40% auf Angestellte/Beamte mit einer abgeschlossenen Ausbildung, es folgten mit 26% Angestellte/Beamte mit einem Fach- oder Hochschulabschluss. Nur 16% der offenen Stellen, die sofort zu besetzen waren, wurden für gering Qualifizierte (an- und ungelernete Arbeiter sowie Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten) angeboten.

Im Vergleich zum Vorjahr verdoppelte sich damit der Anteil an offenen Stellen, der auf Angestellte/Beamte mit (Fach-) Hochschulabschluss entfiel (2003: 13%), der Anteil der offenen Stellen für Angestellte/Beamte mit abgeschlossener Ausbildung stieg um 10 Prozentpunkte (2003: 30%). Entsprechend verringerten sich vor allem die offenen Stellen für un- und angelernte Arbeiter und Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten.

Insgesamt gibt es im Jahr 2004 nur wenige Betriebe mit offenen Stellen. Von diesen offenen Stellen werden nur sehr wenige für Geringqualifizierte angeboten. Das bedeutet für den Arbeitsmarkt in Hessen, dass der Niedriglohnsektor nur eine geringe Rolle spielt. Der Bedarf der Betriebe liegt eher im Bereich qualifizierter Tätigkeiten, so dass auch Arbeitslose stärker qualifiziert werden sollten, damit sie Chancen auf dem hessischen Arbeitsmarkt haben.

**Graphik V-16: Anteil der offenen Stellen nach Qualifikationsniveau, Basis: alle hessischen Betriebe mit offenen Stellen 2004, Angaben in Prozent**

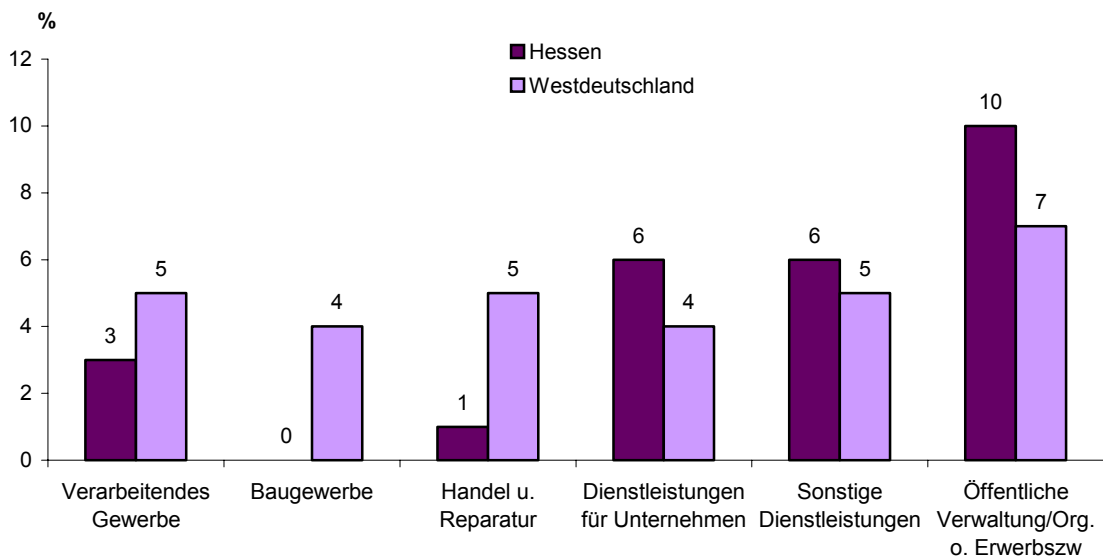


Im Folgenden werden die Betriebe danach unterschieden, ob sie im 1. Halbjahr Personal eingestellt haben oder nicht. Es wird untersucht, ob beide Arten von Betrieben ihren Personalbedarf decken konnten oder nicht.

Von den Betrieben, die im 1. Halbjahr 2004 keine Arbeitskräfte eingestellt haben, hätten dies 4% gerne getan, in Westdeutschland beträgt dieser Anteil 5%. Diese Betriebe konnten ihren Bedarf nicht decken.

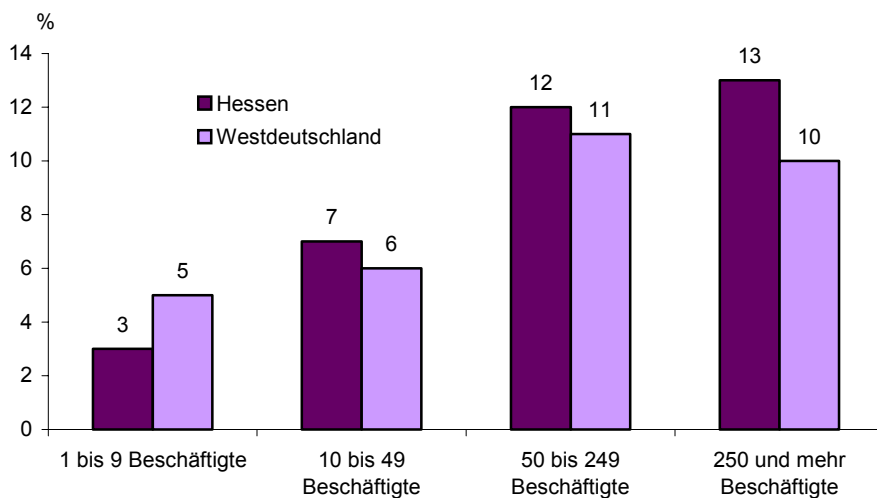
Vor allem im Wirtschaftszweig öffentliche Verwaltung bestand ein hoher ungedeckter Bedarf, 10% dieser Unternehmen hätten gerne Arbeitskräfte eingestellt. In den Sektoren Dienstleistungen für Unternehmen und Sonstige Dienstleistungen betrug dieser Anteil immerhin noch 6%. Das Baugewerbe hatte keinerlei Probleme, seine Stellen zu besetzen. In Westdeutschland waren die Unterschiede zwischen den Branchen hinsichtlich des ungedeckten Bedarfs an Neueinstellungen wesentlich geringer.

**Graphik V-17: Anteil der Betriebe mit ungedecktem Personalbedarf nach Wirtschaftszweigen 2004, Basis: Betriebe, die im 1. Halbjahr 2004 keine Arbeitskräfte eingestellt haben, Angaben in Prozent**



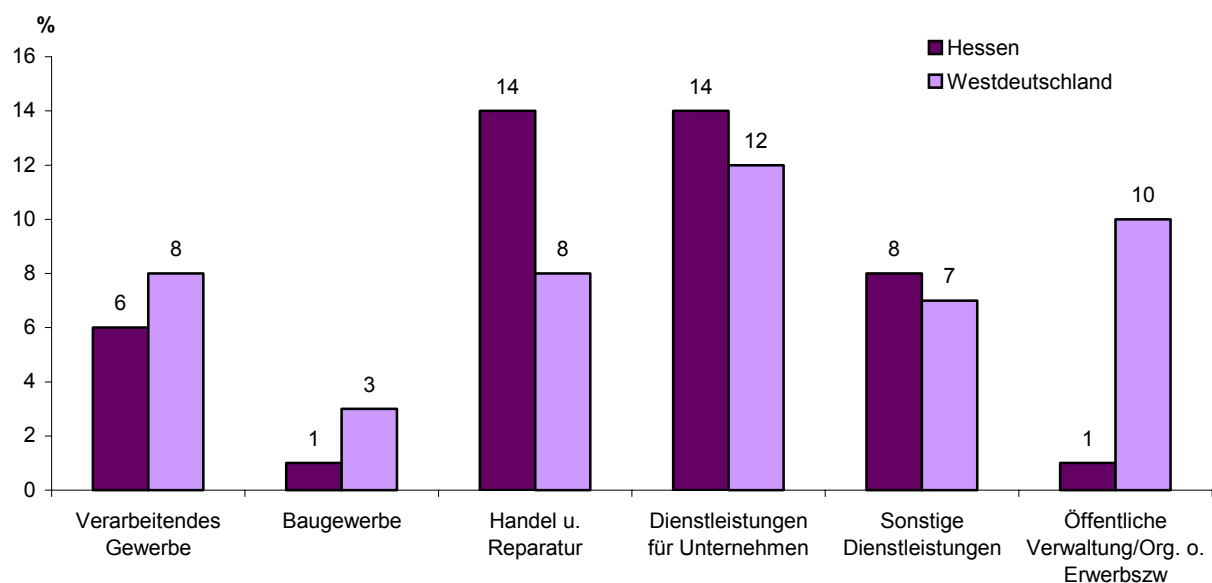
Mit zunehmender Betriebsgröße erhöhte sich der Anteil der Betriebe, die gerne Arbeitskräfte eingestellt hätte, den Bedarf jedoch nicht decken konnte. Diese Tendenz war in Hessen stärker ausgeprägt als in Westdeutschland.

**Graphik V-18: Anteil der Betriebe mit ungedecktem Personalbedarf nach Betriebsgröße 2004, Basis: Betriebe, die im 1. Halbjahr 2004 keine Arbeitskräfte eingestellt haben, Angaben in Prozent**



Aber auch die Betriebe, die Arbeitskräfte eingestellt haben, konnten nicht alle ihren Bedarf decken. Von den Betrieben, die im ersten Halbjahr 2004 Arbeitskräfte einstellten, hätten 10% gerne weitere Arbeitskräfte beschäftigt. Besonders hoch war dieser Anteil nach Wirtschaftszweigen differenziert mit jeweils 14% in den Sektoren Dienstleistungen für Unternehmen sowie Handel und Reparatur. Da es bei der Unterscheidung nach Betriebsgrößenklassen keine nennenswerten Unterschiede gab, wird dies hier nicht weiter dargestellt.

**Graphik V-19: Anteil der Betriebe mit ungedecktem Personalbedarf nach Wirtschaftszweigen 2004, Basis: Betriebe, die im 1. Halbjahr 2004 Arbeitskräfte eingestellt haben, Angaben in Prozent**



## 5.2 Besondere Beschäftigungsformen

Besondere Beschäftigungsformen spielen im Rahmen der Diskussion um die Flexibilität von Arbeitsmärkten eine große Rolle. „Besondere Beschäftigung“ definiert sich durch die Abgrenzung zum „Normalarbeitsverhältnis“ (vgl. Alda, 2004): Es werden alle Beschäftigungsformen als „besondere Beschäftigung“ definiert, die nicht dem unbefristeten, sozialversicherungspflichtigen Vollzeitarbeitsverhältnis entsprechen. Das können Teilzeitarbeit<sup>19</sup>, Mini- oder Midijobs, Leiharbeit, freie Mitarbeiter, befristete Beschäftigung sein.

Da die Definitionen dieser besonderen Beschäftigungsverhältnisse sehr unterschiedlich sind und die Erhebung der relevanten Daten nicht ganz unproblematisch ist (vgl. z.B. Rudolph, 2003), variieren die Aussagen über Umfang, Bedeutung und Entwicklung dieser Beschäftigungsformen (unter den verschiedensten Begrifflichkeiten wie

<sup>19</sup> Abgrenzungsprobleme bei der Teilzeitarbeit ergeben sich insbesondere für die vollzeitnahe „Teilzeit“. Diese als „besondere Beschäftigungsform“ zu beschreiben, ist sicherlich nicht unproblematisch.

„flexible“, „prekäre“ oder „atypische“ Beschäftigung). Allerdings gehen alle davon aus, dass besondere Beschäftigungsformen an Bedeutung gewonnen haben und weiter gewinnen werden (vgl. Bellmann, Alda, 2004).

Die Daten des IAB-Panels sind diesbezüglich nicht ohne weiteres vergleichbar mit anderen Datenquellen wie dem Mikrozensus, dem sozioökonomischen Panel, der Bundesknappschaft oder der Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Zum einen erfasst das IAB-Betriebspanel *Beschäftigungsverhältnisse* und nicht *Personen*, zum anderen werden nur Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erfasst. Durch den Panelcharakter allerdings ist es nicht nur möglich, die (einzel-) betriebliche Nachfrage nach besonderen Beschäftigungsformen im Zeitablauf zu verfolgen, sondern es können auch (näherungsweise) mögliche Verdrängungseffekte beobachtet werden (wenn z.B. in ein und demselben Betrieb mittelfristig die Nachfrage nach besonderen Beschäftigungsformen ansteigt und gleichzeitig die nach Normalarbeitsverhältnissen abnimmt).

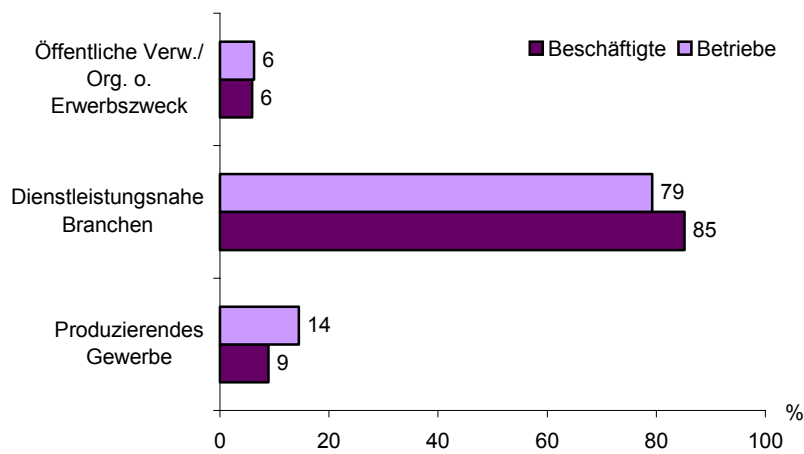
### 5.2.1 Midijobs

Bei den Midijobs existiert eine Gleitzone zwischen einem monatlichen Einkommen von 400,01 Euro und 800,00 Euro. Innerhalb dieser Gleitzone steigen die arbeitnehmerseitigen Beitragssätze zur Sozialversicherung (von 4% bis 21%) nach und nach an. Damit soll der Sprung in der Abgabenlast zwischen „geringfügigen“ und „normalen“ Jobs abgefedert und diese Jobs entsprechend attraktiver werden.

In Hessen gab es zum 30.6.2004 in 23% aller Betriebe diese Midijobs, das entspricht in etwa dem Durchschnitt für Westdeutschland (22%). Die Gesamtzahl der Midijobs in Hessen lag bei 83.000 (Vorjahr: 87.000), ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten betrug damit ca. 3% und war damit ebenso hoch wie im Jahr zuvor. Damit hat die Einführung von Midijobs im Rahmen von Hartz keinerlei Effekte auf die Beschäftigung gegenüber dem Vorjahr gezeigt.

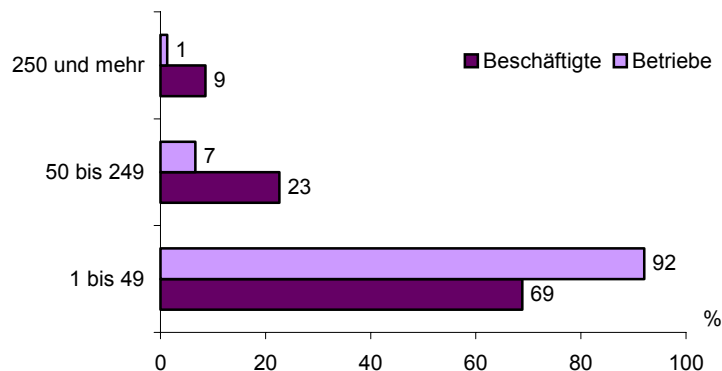
Die Wirtschaftszweige mussten bei der Analyse zusammengefasst werden, da die Fallzahlen zu gering waren. Somit wurden das Verarbeitende Gewerbe und der Bau zum Produzierenden Gewerbe zusammengefasst und Handel und Reparatur sowie Dienstleistungen für Unternehmen und Sonstige Dienstleistungen zu dienstleistungsnahen Branchen zusammen untersucht. Mit Abstand die meisten Midijobs finden sich in dienstleistungsnahen Branchen (85% aller Midijobs).

**Graphik V-20: Betriebe und Beschäftigte mit Midijobs in Hessen zum 30.6.2004 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



Bei der Untersuchung nach Betriebsgrößenklassen mussten die beiden Betriebsgrößen 1 bis 9 und 10 bis 49 Beschäftigte zusammengefasst werden, da die Fallzahl zu gering war. Danach differenziert dominierten bei den Midijobs die Kleinst- und Kleinbetriebe: Mehr als 2/3 aller Midijobs fanden sich in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten.

**Graphik V-21: Betriebe und Beschäftigte mit Midijobs in Hessen zum 30.6.2004 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent**



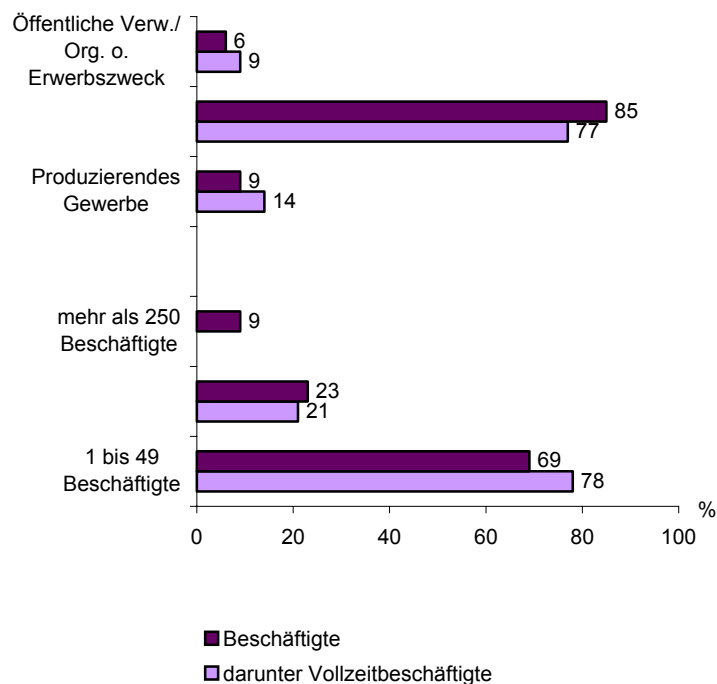
Die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten mit Midijob pro Betrieb lag in Hessen bei 2,4, von denen durchschnittlich 0,3 Vollzeit beschäftigt waren. Dies entsprach ungefähr dem westdeutschen Niveau.

Sektoral die meisten Vollzeitbeschäftigten mit Midijobs hatten die dienstleistungsnahe Branchen. Allerdings entfällt ein höherer Anteil an Vollzeitmidijobs als an Teilzeit-Midijobs auf die Sektoren Produzierendes Gewerbe und der öffentliche Verwal-



tung/ Organisationen ohne Erwerbszweck. Differenziert nach Betriebsgrößenklassen lagen Kleinst- und Kleinbetriebe vorne: 78% der Vollzeit-Midijob-Beschäftigten entfallen auf diese Betriebsgröße.

**Graphik V-22: Anzahl an Vollzeit- und Teilzeitmidijobs in Hessen 2004 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen**

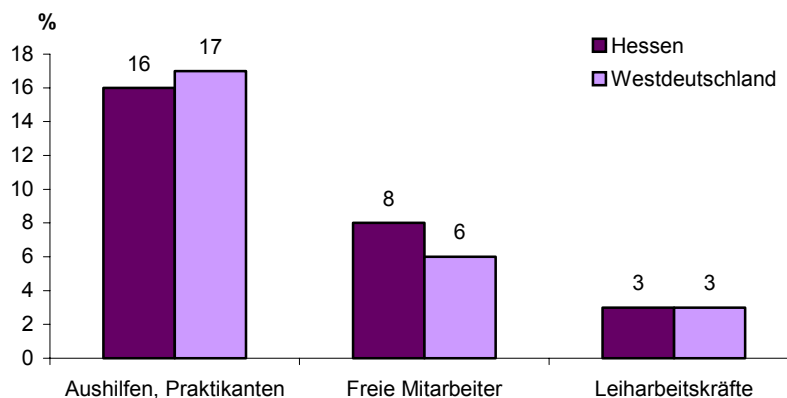


### 5.2.2 Externe Arbeitskräfte

Aufgrund der steigenden Internationalisierung der Gütermärkte und dem damit zusammenhängenden Wettbewerbsdruck unterliegt die Arbeitsnachfrage starken Schwankungen. Der umfassende Kündigungsschutz, die Deregulierung des Leiharbeitsrechts sowie Tarifverhandlungen auf Branchenebene tragen dazu bei, dass die Nachfrage nach flexiblen Beschäftigungsformen steigt (vgl. Jahn/Wolf 2005).

Neben den Leiharbeitskräften wurde im IAB-Betriebspanel 2004 die Zahl der Aushilfen und Praktikanten sowie der freien Mitarbeiter abgefragt. 3% der hessischen Betriebe beschäftigten im 1. Halbjahr 2004 Leiharbeiter, 8% freie Mitarbeiter und doppelt so viele Aushilfen und Praktikanten. Die Daten für Westdeutschland waren ähnlich, wenn auch der Anteil der freien Mitarbeiter niedriger lag. Insgesamt belief sich die Zahl der Leiharbeiter auf ca. 22.000 (Vorjahr: 36.000), die der Aushilfen/Praktikanten auf ca. 65.000 (Vorjahr 62.000) und die der freien Mitarbeiter auf etwa 49.000 (Vorjahr 37.000).

**Graphik V-23: Anteil der Betriebe mit externen Arbeitskräften 2004, Angaben in Prozent aller Betriebe**

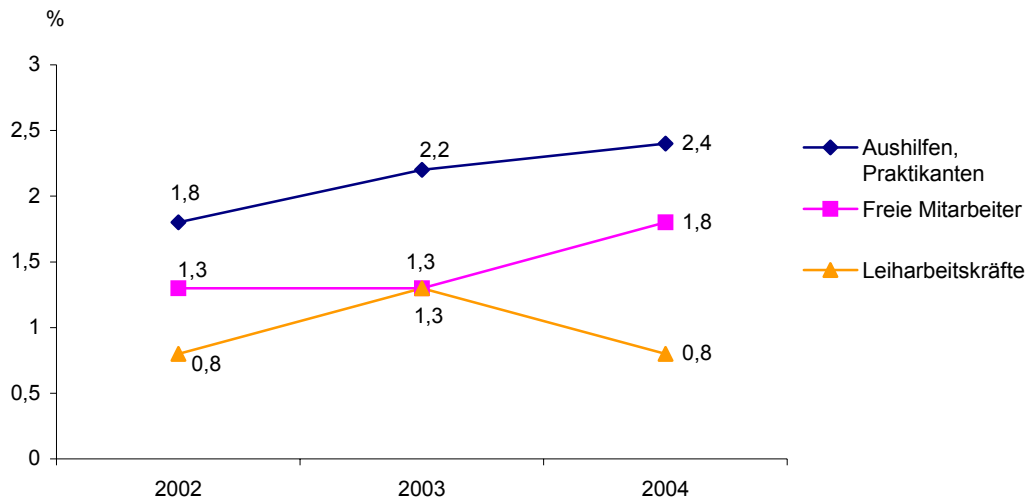


Aufgrund geringer Fallzahlen sind differenzierte Aussagen nach Betriebsgröße oder Wirtschaftszweigen nicht oder nur bedingt möglich. Im Folgenden werden deshalb die Wirtschaftszweige zusammengefasst in Produzierendes Gewerbe auf der einen und dienstleistungsorientierte Branchen auf der anderen Seite. Dennoch sind die Aussagen nur als Tendenzangaben zu interpretieren:

- Fast 50% der Leiharbeiter waren im Produzierenden Gewerbe tätig. Das Produzierende Gewerbe hatte einen Anteil an den hessischen Gesamtbeschäftigten von ca. 25%, d.h. ein Großteil der Leiharbeiter war hier beschäftigt. In der öffentlichen Verwaltungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter spielten sie dagegen keine Rolle.
- Leiharbeit war in Kleinstbetrieben (weniger als 10 Beschäftigte) und in Kleinbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte) von geringer Bedeutung. Fast 50% aller Leiharbeitskräfte arbeiteten in Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten.
- Aushilfen und Praktikanten sowie freie Mitarbeiter fanden sich vor allem in den dienstleistungsnahen Branchen.
- Aushilfen/Praktikanten und freie Mitarbeiter arbeiteten insbesondere in den Kleinst- und Kleinbetrieben (bis 49 Beschäftigte). Je größer Betrieb, desto geringer ihr Anteil.

Insgesamt blieb die Beschäftigung externer Mitarbeiter (Leiharbeit, Aushilfen und Praktikanten, freie Mitarbeiter) zwischen 2003 und 2004 gleich. Allerdings gab es eine deutliche Verlagerung von den Leiharbeitskräften hin zu den freien Mitarbeitern sowie Aushilfen und Praktikanten. Die Bedeutung diese Beschäftigungsformen war jedoch im Vergleich zur Zahl der Gesamtbeschäftigten weiterhin gering, ihr Anteil lag bei knapp 5%.

**Graphik V-24 : Externe Mitarbeiter in Hessen 2004, Angaben in Prozent aller Beschäftigten**



\*Im Jahr 2001 wurde noch nicht nach den externen Mitarbeitern gefragt.

### 5.2.3 Befristete Beschäftigung

Insgesamt lag die Anzahl der befristet Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2004 bei ca. 152.000. Das entsprach einem Anteil von 5,8% an allen Beschäftigten.

Der Anteil der Frauen an den befristet Beschäftigten betrug rund 58% und war damit überdurchschnittlich hoch. Diese Tendenz setzte sich aus den Vorjahren fort.

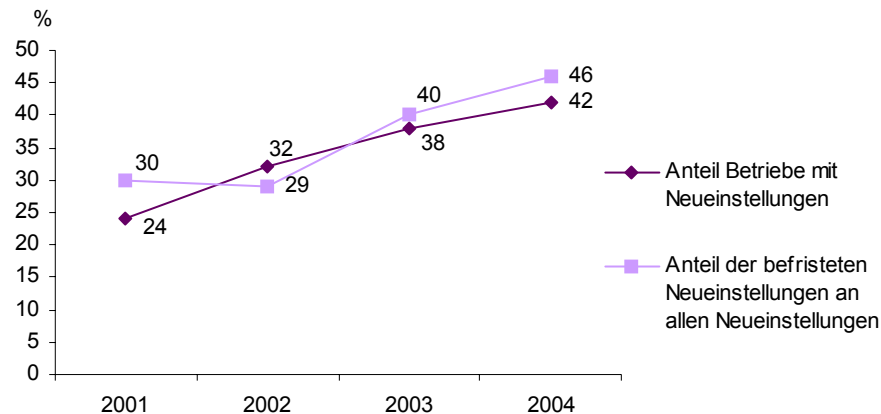
Eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen ist aufgrund der geringen Fallzahlen und der damit verbundenen Fehlertoleranz nicht möglich. Deshalb werden nur Tendenzaussagen getroffen:

Die weitaus meisten befristeten Arbeitsverträge wurden in dienstleistungsnahen Branchen abgeschlossen. Im Produzierenden Gewerbe sowie in der öffentlichen Verwaltung gab es fast kaum befristete Verträge.

Die Verteilung der befristeten Beschäftigten auf große (mehr als 250 Beschäftigte), mittlere (50 bis 249 Beschäftigte) und kleine Betriebe (1 bis 49 Beschäftigte) war relativ gleichmäßig.

Von den Betrieben, die im ersten Halbjahr 2004 Beschäftigte einstellten, schlossen 42% befristete Arbeitsverträge ab. Der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse, die im ersten Halbjahr 2004 abgeschlossen wurden an allen in diesem Zeitraum getätigten Neueinstellungen betrug 46%. Im Jahr 2001 lag dieser Anteil noch bei 30%. Damit ist eine deutliche Verlagerung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu erkennen. Die Betriebe bewahren dadurch eine gewisse Flexibilität und sparen sich bei Bedarf hohe Transaktionskosten bei der Auflösung von Arbeitsverträgen.

**Graphik V-25: Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen und Anteil der befristeten Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Hessen 2001 bis 2004, Angaben in Prozent**



### 5.3 Betriebliche Arbeitszeiten

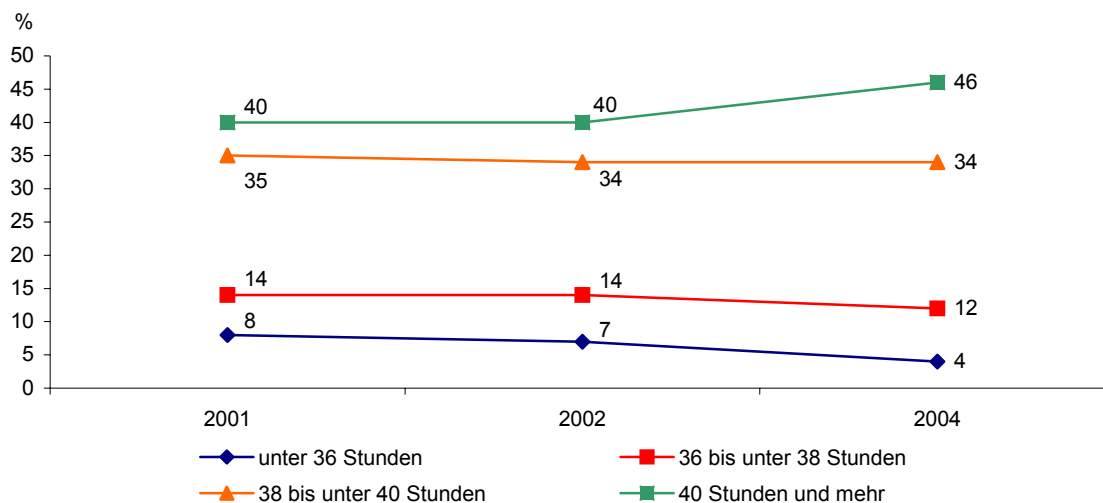
Eine Reaktion auf die immer noch schlechte gesamtwirtschaftliche Situation und die damit verbundenen Probleme der Unternehmen ist die Erhöhung der betrieblichen Arbeitszeiten. Auf diese Weise fällt die finanzielle Belastung der Betriebe geringer aus als bei der Neueinstellung von Beschäftigten. Außerdem lassen sich so betriebliche Schwankungen ohne großen finanziellen und organisatorischen Aufwand ausgleichen bzw. auffangen.

#### 5.3.1 Durchschnittliche Wochenarbeitszeit

Zum Stichtag 30.06.2004 betrug die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in Hessen laut der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 39,0 Stunden und entsprach damit in etwa der in Westdeutschland (38,9 Stunden/Woche). Verglichen mit 2002 ist die durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche damit in den hessischen Betrieben angestiegen (2002: 38,5 Stunden/Woche) und liegt etwa wieder auf dem Niveau von 2001.

Der Anteil der Betriebe, in denen die Beschäftigten 40 Stunden oder mehr arbeiten ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. So arbeiteten zum Befragungszeitpunkt in etwa 46% der hessischen Unternehmen die Beschäftigten 40 Stunden oder mehr. Diese Entwicklung gilt insgesamt für die alten Bundesländer.

**Graphik V-26: Anteile der Betriebe mit Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte, Angaben in Prozent aller Betriebe\***



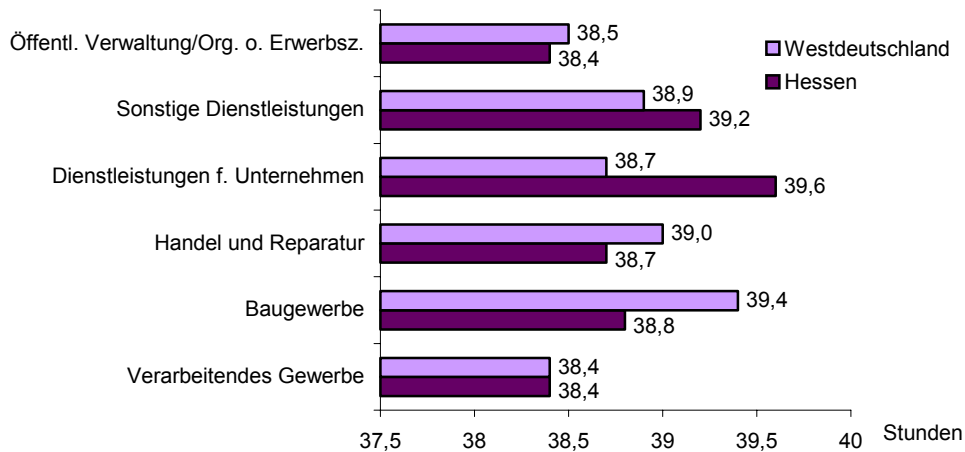
\* 2003 wurde im Rahmen des IAB-Betriebspanels die betriebliche Arbeitszeit nicht erhoben. Betriebe mit fehlenden Angaben sind nicht ausgewiesen.

Die durchschnittlich kürzeste Wochenarbeitszeit hatten trotz der in dieser Branche vorgenommenen Arbeitszeiterhöhung die Betriebe des öffentlichen Sektors<sup>20</sup> sowie die des Verarbeitenden Gewerbes (je 38,4 Stunden/Woche). In den anderen Sektoren wurde 2004 hingegen zum Teil deutlich länger gearbeitet. Besonders hervorsteicht diesbezüglich der Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 39,6 Stunden. Aber auch die Beschäftigten im Sektor Sonstige Dienstleistungen arbeiteten etwas länger als der Durchschnitt (39,2 Stunden/Woche). Damit fand im Vergleich zu den Vorjahren gerade im Dienstleistungsbereich eine deutliche Verlängerung der Arbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte statt. Hingegen sind die Arbeitszeiten im Verarbeitenden Gewerbe sowie der Baubranche gesunken.

Auch verglichen mit Westdeutschland zeigen sich sektorale Unterschiede: So arbeiteten beispielsweise die Beschäftigten des Dienstleistungssektors in Hessen im ersten Halbjahr 2004 deutlich länger als in Westdeutschland. Im Baugewerbe sowie im Bereich Handel und Reparatur hingegen lag die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in den alten Bundesländern höher (vgl. Graphik V-27). 2002 ließ sich noch das umgekehrte Bild feststellen: Damals arbeiteten die Beschäftigten im hessischen Dienstleistungssektor vergleichsweise kürzer als im westdeutschen Durchschnitt.

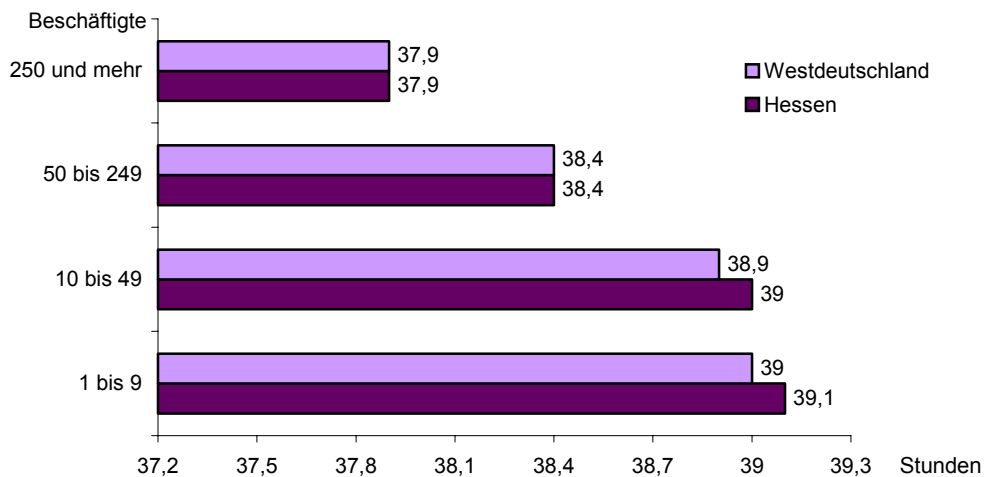
<sup>20</sup> Der öffentliche Sektor enthält hierbei nicht nur den öffentlichen Dienst sondern auch andere Einrichtungen, wodurch die vergleichsweise kurze durchschnittliche Arbeitszeit zu erklären ist.

**Graphik V-27: Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Stunden**



Differenziert nach Betriebsgröße lässt sich feststellen, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit mit zunehmender Beschäftigtenzahl sinkt. Bei den Kleinstbetrieben lag sie noch bei 39,1 Stunden/Woche und nahm bis zu den Unternehmen mit 250 Beschäftigten und mehr kontinuierlich auf 37,9 Stunden/Woche in Hessen ab. Diese Tendenz gilt auch für Westdeutschland und ist über die letzten Jahre stabil.

**Graphik V-28: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte nach Betriebsgröße, Angaben in Stunden**

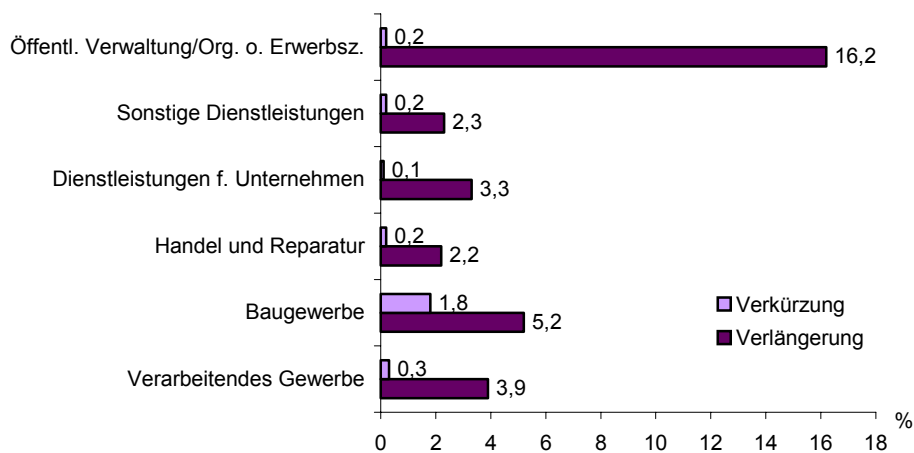


### 5.3.2 Arbeitszeitverlängerungen

Auch wenn im Vergleich zu den Vorjahren zur Jahresmitte 2004 deutlich mehr Betrieben angaben, ihre Beschäftigten arbeiteten durchschnittlich 40 Stunden und mehr, gaben lediglich 4% der Betriebe an, dass sich ihre Arbeitszeit verlängert hätte. Bei weniger als 1% hat sich die durchschnittliche Arbeitszeit verringert und in etwa

95% aller hessischen Betriebe ist laut IAB-Betriebspanel die Arbeitszeit gleich geblieben. Die relativ stärksten Veränderungen diesbezüglich sind im öffentlichen Sektor bemerkbar. Hier gaben 16 % der Unternehmen an, im Vergleich zum Vorjahr Veränderungen in der Länge der Wochenarbeitszeit vorgenommen zu haben. Im Baugewerbe erhöhten immerhin etwa 5% und im Verarbeitenden Gewerbe 4% der Betriebe ihre Arbeitszeiten. Insgesamt wurden die Arbeitszeiten häufiger verlängert als verkürzt. Nennenswerte Verringerungen der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit sind in Hessen nicht festzustellen.

**Graphik V-29: Hessische Betriebe mit einer Veränderung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte im Zeitraum 01.07.2003 bis 30.06.2004, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor**

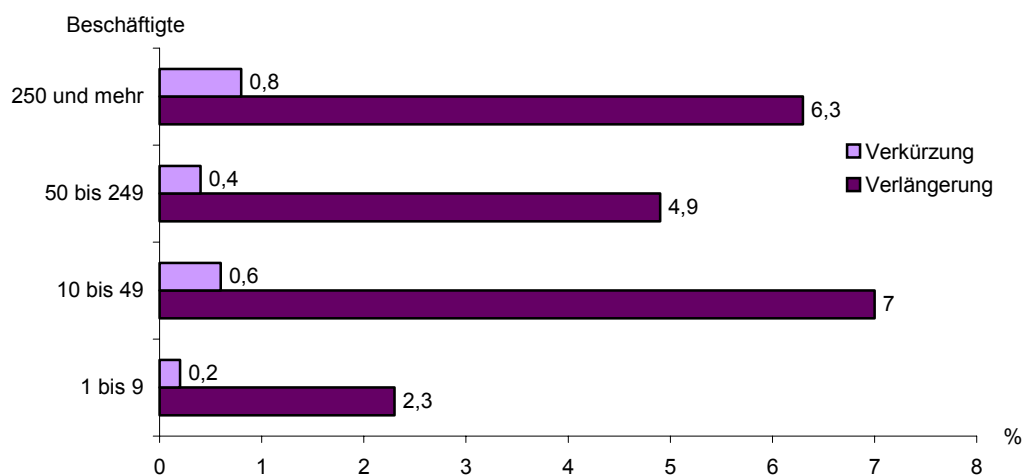


Diese Entwicklung gilt im Grundsatz auch für Westdeutschland. Insgesamt haben etwa 3% der westdeutschen Betriebe ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit erhöht. Für einzelne Sektoren lassen sich jedoch Unterschiede bezüglich der Verlängerung der Arbeitszeiten feststellen. So gaben im Durchschnitt nur etwa 7% der Betriebe des öffentlichen Sektors an, dass die Beschäftigten 2004 länger gearbeitet haben als noch im Vorjahr. Auch in der Baubranche und im Verarbeitenden Gewerbe lagen die Anteile der Unternehmen, die ihre Arbeitszeiten verlängert haben, unter denen in Hessen (Westdeutschland: Baugewerbe 3%; Verarbeitendes Gewerbe 2%).

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen lässt sich keine eindeutige Tendenz ablesen. Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten haben am häufigsten Veränderungen bezüglich der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit vorgenommen. Etwa 7% der hessischen Unternehmen dieser Größenklasse haben ihre Arbeitszeiten verlängert, knapp 1% verkürzt. Ähnlich starke Veränderungen fanden bei den Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten statt. In den anderen Größenklassen sind die Anteile der Betriebe, die Veränderungen vorgenommen haben geringer.

In Westdeutschland findet sich hingegen eine etwas andere Verteilung. Hier fanden die stärksten Veränderungen bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten statt, wobei 6% der Unternehmen ihre Arbeitszeiten verlängerten und etwa 2% verkürzten. In allen anderen Betriebsgrößenklassen haben anteilig weniger Betriebe Anpassungen durchgeführt als in Hessen.

**Graphik V-30: Hessische Betriebe mit einer Veränderung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte im Zeitraum 01.07.2003 bis 30.06.2004, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse**

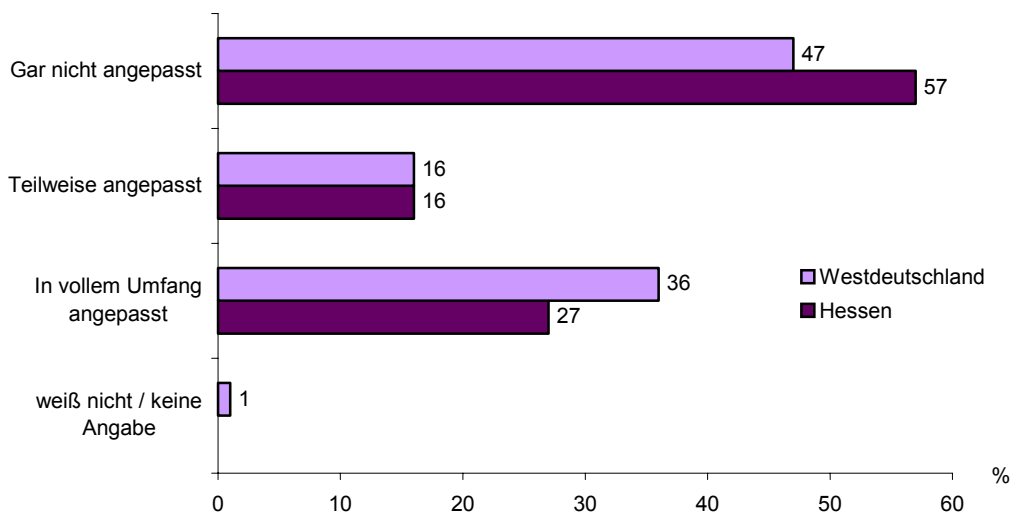


### 5.3.3 Anpassung der monatlichen Entlohnung an die veränderten Arbeitszeiten

Die Betriebe, in denen sich die Arbeitszeit verändert hat, wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels dazu befragt, ob die monatliche Entlohnung der Veränderung der Arbeitszeit angepasst wurde. In etwa 26% der hessischen Betriebe wurde eine derartige Anpassung in vollem Umfang, in etwa 16% teilweise vorgenommen. Rund 57% der Unternehmen führten eine Erhöhung bzw. Verringerung der Arbeitszeiten durch, ohne eine Lohnangleichung vorzunehmen. Damit fand in Hessen eine Anpassung der Entlohnung an veränderte Arbeitszeiten anteilig seltener statt als in den alten Bundesländern. Hier passten 36% der Betriebe die monatliche Entlohnung in vollem Umfang an die neuen Wochenarbeitszeiten an und in nur etwa 47% erfolgte eine Veränderung der Arbeitszeiten ohne Angleichung der Löhne. Aufgrund geringer Fallzahlen müssen die Daten für Hessen jedoch vorsichtig interpretiert werden und können lediglich als Tendenzaussage verstanden werden.



**Graphik V-31: Anpassung der monatlichen Entlohnung an Veränderungen der Arbeitszeiten, Angaben in Prozent der Betriebe, die Veränderungen der Arbeitszeit vorgenommen haben**

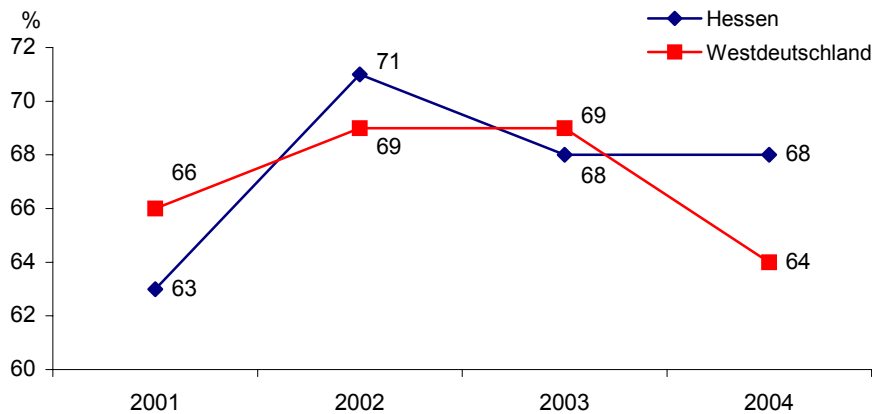


### 5.3.4 Teilzeitbeschäftigung

Die dem IAB-Betriebspanel zugrunde liegende Definition von Teilzeitarbeit bezeichnet all diejenigen Beschäftigten als Teilzeitarbeitskräfte, deren Arbeitszeit unter der betrieblich vereinbarten (Voll-)Arbeitszeit liegt. Dabei spielt es keine Rolle, ob diese Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind oder nicht. Damit sind die Zahlen des IAB-Betriebspanels nicht mit denen der offiziellen Statistik der Bundesagentur für Arbeit vergleichbar. Dort werden nur jene Beschäftigte als Teilzeitarbeitskräfte eingestuft, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und 15 oder mehr Wochenstunden, aber weniger als die volle tarifliche Stundenzahl arbeiten.

Gemäß der Definition des IAB-Betriebspanels beschäftigten im 1. Halbjahr 2004 etwa 68% der hessischen Betriebe Teilzeitarbeitskräfte (Westdeutschland 64%). Es zeigt sich, dass über die Jahre Teilzeitarbeit für die hessischen Betriebe tendenziell an Bedeutung gewonnen hat: Im Jahr 2001 setzten lediglich 63% der hessischen Betriebe Teilzeitarbeitskräfte ein, 2002 waren es sogar 71% und seit 2003 ist die Quote mit 68% konstant. In Westdeutschland ist im 1. Halbjahr 2004 hingegen der Anteil der Betriebe, der Teilzeitarbeitskräfte beschäftigt, nach einem Anstieg in den Jahren 2002 und 2003 wieder stark gesunken.

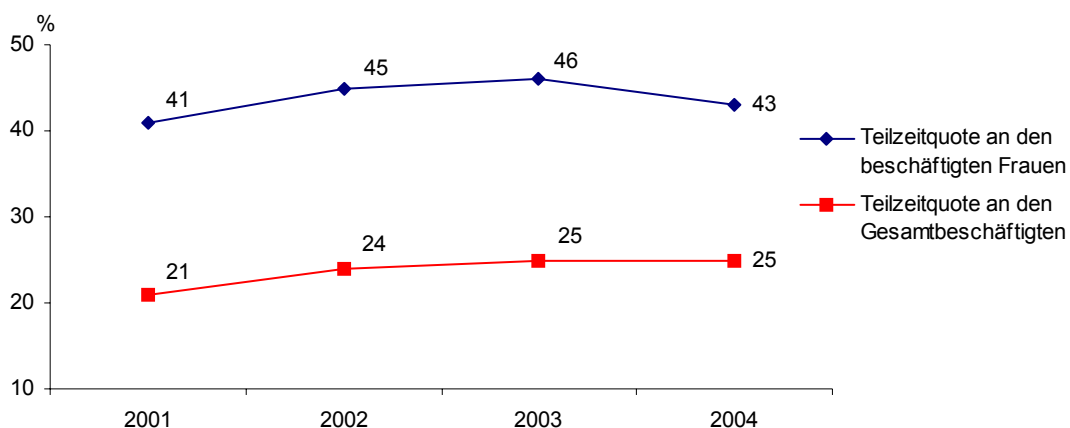
**Graphik V-32: Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften, Angaben in Prozent aller Betriebe**



Die Anzahl der Teilzeitkräfte belief sich Mitte 2004 in Hessen auf ca. 657.000 und ist im Vergleich zum Vorjahr etwas gesunken (2003: 680.000). Damit arbeitete etwa ein Viertel der Gesamtbeschäftigten als Teilzeitarbeitskräfte, was dem Wert des Vorjahres entspricht. Insgesamt ist die Teilzeitquote im Vergleich zu den Vorjahren leicht angestiegen.

Von den Teilzeitbeschäftigten waren etwa 528.000 Frauen. Das entspricht einem Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Teilzeitkräften von etwa 80% (Vorjahr 79%). Entsprechend sind etwa 43% aller weiblichen Arbeitskräfte in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt.

**Graphik V-33: Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent**

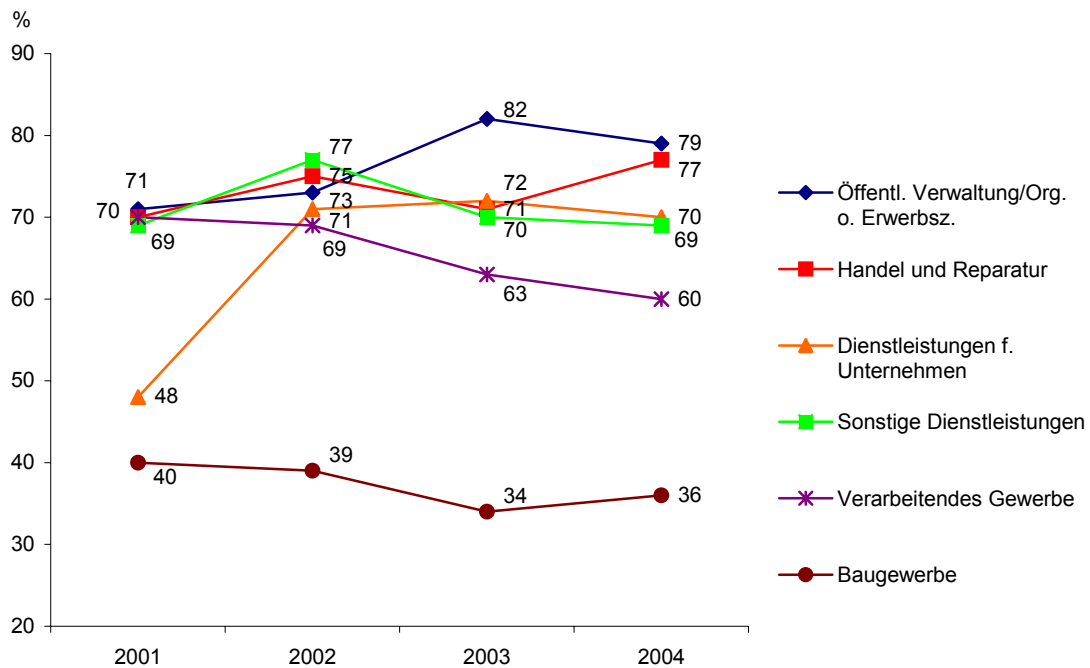


Durchschnittlich waren Mitte 2004 pro Betrieb, der Teilzeitkräfte beschäftigt, etwa 6,4 Mitarbeiter/innen in dieser Form der Erwerbsarbeit zu finden. Davon entfielen 5,1

Stellen auf Frauen. Damit lag Hessen etwas vor Westdeutschland: In den alten Bundesländern gab es im Schnitt nur 5,7 Teilzeitstellen pro Betrieb, davon wurden 4,7 mit Frauen besetzt. Verglichen mit den Vorjahren lässt sich bezüglich der Stellenanzahl für Teilzeitarbeitskräfte für Hessen zwar keine massive Veränderung ausmachen. Es ist jedoch zu beachten, dass der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, zumindest in Hessen über die Jahre angestiegen ist und entsprechend auch mehr Stellen für Teilzeitarbeitskräfte geschaffen wurden. So hat der Anstieg der Teilzeitquote von 21% auf 25% bei gleichzeitigem leichten Rückgang der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu einem Plus an Teilzeitarbeitskräften geführt. Wie bereits erwähnt, blieb jedoch trotz der Zunahme der Teilzeitstellen das Verhältnis von weiblichen zu männlichen Teilzeitkräften relativ konstant: Teilzeit ist und bleibt eine Domäne der Frauen.

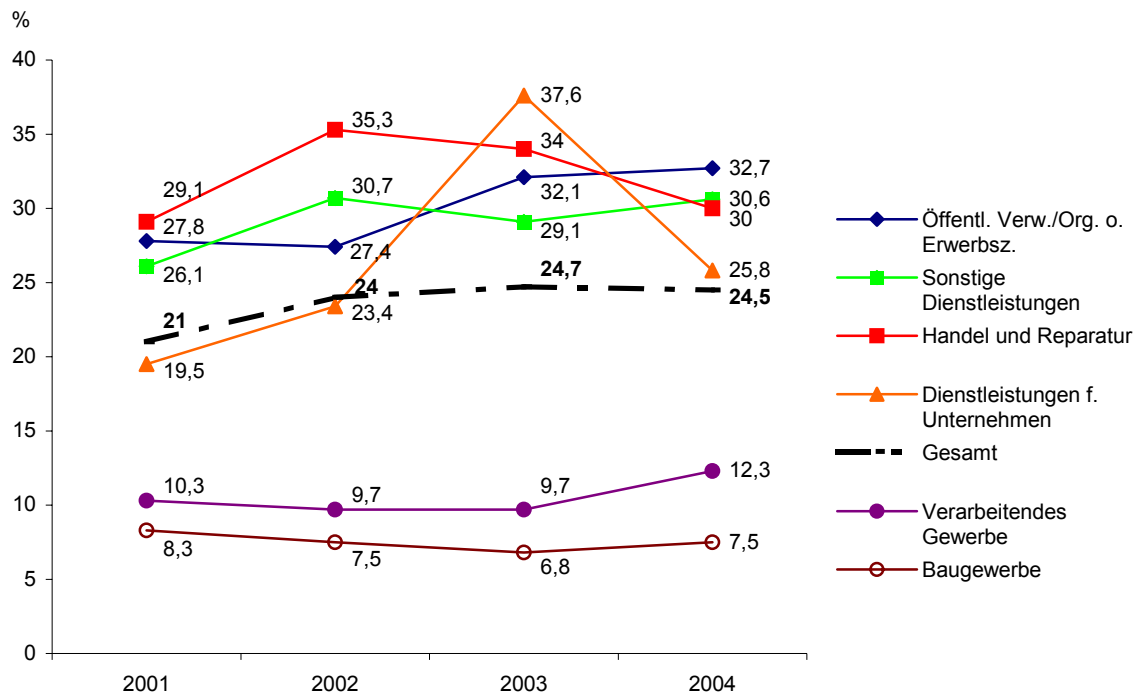
Der Anteil der Betriebe, die Teilzeitarbeitskräfte beschäftigen, variiert sektoral erheblich. So ist beispielsweise im Verarbeitenden Gewerbe sowie in der Baubranche der Anteil dieser Betriebe seit 2001 zurückgegangen. Die Betriebe des Baugewerbes beschäftigen durchgängig am seltensten Teilzeitkräfte. In den Bereichen öffentliche Verwaltung, Handel und Reparatur sowie Dienstleistungen für Unternehmen ist der Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften hingegen angestiegen. In diesen Sektoren sind außerdem überdurchschnittlich häufig Teilzeitarbeitskräfte vorhanden. Besondere Bedeutung hat die Teilzeitarbeit im Jahresverlauf für die Betriebe im Sektor Dienstleistungen für Unternehmen gewonnen. Beschäftigte im Jahr 2001 nur knapp die Hälfte der Betriebe dieses Sektors Teilzeitarbeitskräfte, waren es Mitte 2004 hingegen 70%. Am häufigsten finden sich Teilzeitkräfte allerdings im öffentlichen Sektor (79%).

**Graphik V-34: Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor**



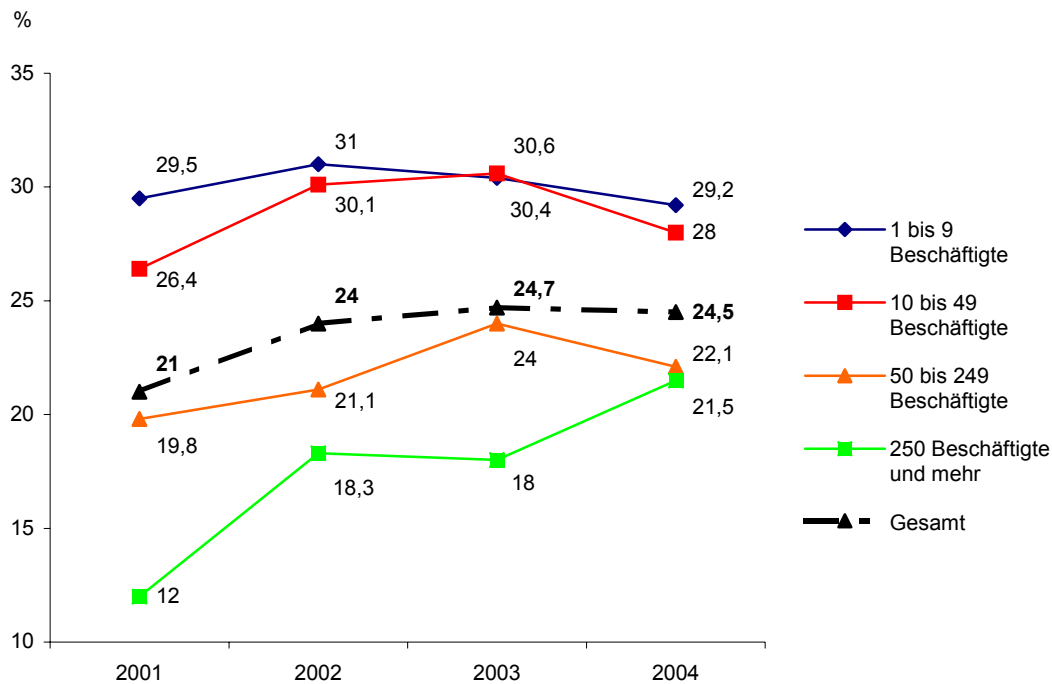
Auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten unterscheidet sich sektoral deutlich. So war in der Baubranche und im Verarbeitenden Gewerbe der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten seit 2001 unterdurchschnittlich. In diesen Branchen ist über die Jahre auch keine nennenswerte Veränderung bezüglich der Teilzeitkräfte zu verzeichnen. Anders stellt es sich hingegen im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen dar: Waren hier in den Jahren 2001 und 2002 noch unterdurchschnittlich häufig Teilzeitarbeitskräfte beschäftigt, lag deren Anteil in diesem Sektor seit 2003 auf (knapp) überdurchschnittlich hohem Niveau. In den Bereichen Handel/Reparatur, Sonstige Dienstleistungen sowie im öffentlichen Sektor lag der Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten in allen Jahren über dem hessischen Durchschnitt. Außer im Bereich Handel/Reparatur lässt sich zudem eine langfristige Zunahme an Teilzeitarbeitskräften gemessen an den Gesamtbeschäftigten feststellen.

**Graphik V-35: Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten nach Sektoren, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten**



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen erhöht sich erwartungsgemäß mit zunehmender Anzahl der Beschäftigten der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen. So fanden sich 2004 in fast allen hessischen Großbetrieben Teilzeitarbeitskräfte (98%), jedoch nur in 60% der Kleinbetriebe. Diese Relationen bestanden auch in den Vorjahren. Generell ist in allen Betriebsgrößenklassen eine Zunahme des Anteils der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften auszumachen. Beispielsweise beschäftigten 2001 nur etwa 55% der Kleinbetriebe und etwa 83% der Kleinbetriebe (2004: 86%) Teilzeitarbeitskräfte. Mit zunehmender Betriebsgröße sank tendenziell allerdings der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten. Wie der folgenden Grafik zu entnehmen ist, lag die Teilzeitquote zur Jahresmitte 2004 in Klein- und Kleinstbetrieben zwischen 28% und 29%, in Großbetrieben hingegen nur bei ca. 22%. Im Vergleich zu den Vorjahren sind jedoch deutliche Veränderungen innerhalb der Betriebsgrößenklassen erkennbar. So ist der Anteil der Teilzeitkräfte an den Gesamtbeschäftigten bei den kleineren Betrieben seit 2001 relativ konstant. Bei den größeren Unternehmen ist er hingegen angestiegen. Besonders deutlich zeigt sich dies bei Betrieben mit 250 Beschäftigten und mehr. Betrug hier der Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten Mitte 2001 lediglich 12%, ist er bis Mitte 2004 um 10 Prozentpunkte angestiegen. Das verdeutlicht die zunehmende Bedeutung der Teilzeitarbeit als flexibles Arbeitszeitinstrument gerade auch in größeren Unternehmen.

**Graphik V-36: Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten**



Anhand der dargestellten Ergebnisse ist für Hessen die Schlussfolgerung zu ziehen, dass die mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz von 2001<sup>21</sup> angestrebte Ausweitung der Teilzeitarbeit nur zum Teil erreicht wurde. Dies gilt jedoch nicht für große Betriebe, da diese in den letzten Jahren ihren Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten deutlich erhöht haben.

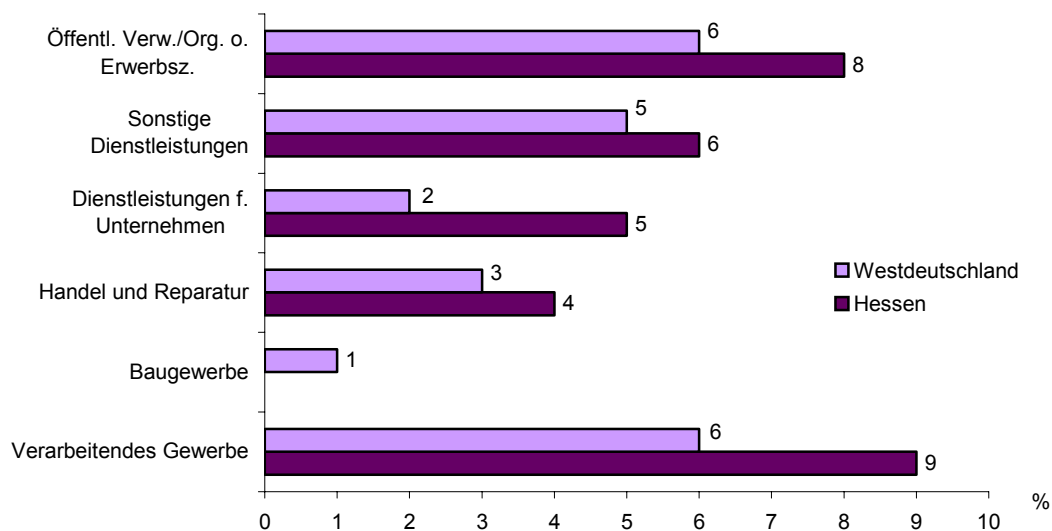
### 5.3.5 Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit

Laut der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels wechselte im ersten Halbjahr 2004 lediglich in 5% aller hessischen Betriebe mindestens ein Mitarbeiter von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung (Westdeutschland 4%). Insgesamt haben in Hessen im ersten Halbjahr 2004 etwa 13.000 Beschäftigte ihre Arbeitszeit von Voll- auf Teilzeit reduziert. Davon waren etwa 9.800 Frauen, was einem Frauenanteil von 76% entspricht. Etwa 3% der Reduzierungen wären nach Angabe der hessischen Betriebe ohne das Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht stattgegeben worden (Westdeutschland: 3%). Weiteren 3% der Wünsche auf Reduzierung der Arbeitszeit konnte nicht entsprochen werden (Westdeutschland: 3%).

<sup>21</sup> Mit Hilfe des Gesetzes von 2001 sollte neben der Verbesserung des Diskriminierungsschutzes für Teilzeitbeschäftigte eine größere Transparenz der Teilzeitarbeitsmöglichkeiten sowie die Förderung der Teilzeitarbeit durch Ausweitung der Arbeitnehmerrechte erreicht werden. Diese Maßnahmen sollen einen leichteren Wechsel von Voll- auf Teilzeitarbeit ermöglichen, was gerade mit Blick auf eine Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Interesse ist.

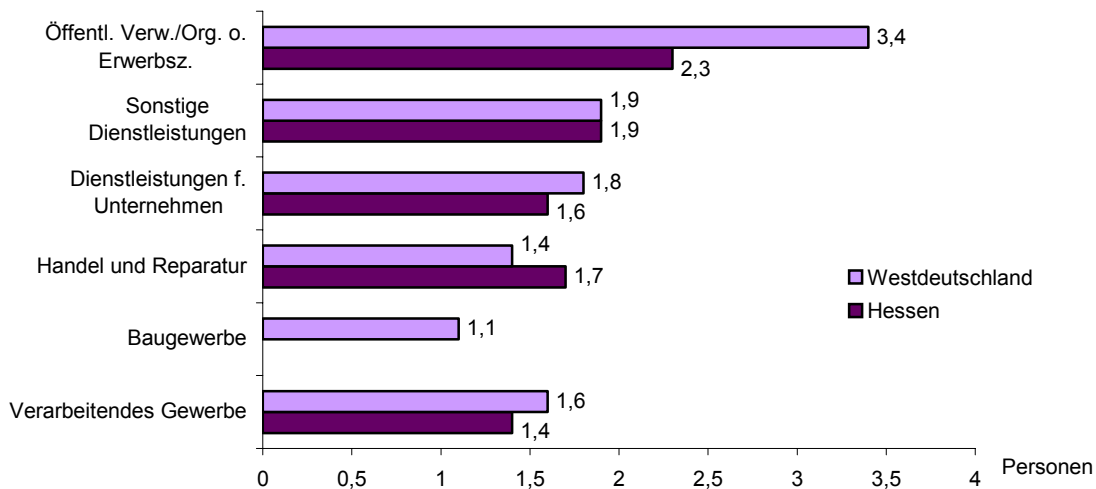
Sektoral zeigt sich, dass in den Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes (9%) sowie des öffentlichen Sektors (8%) am häufigsten Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung stattfanden. Im Baugewerbe hingegen fand bei keinem der befragten Betriebe eine Reduzierung der Arbeitszeit statt. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch für Westdeutschland, wobei in Hessen anteilig häufiger von der Möglichkeit der Reduzierung der Arbeitszeit Gebrauch gemacht wurde.

**Graphik V-37: Betriebe, in denen ein Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit stattgefunden hat nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor**



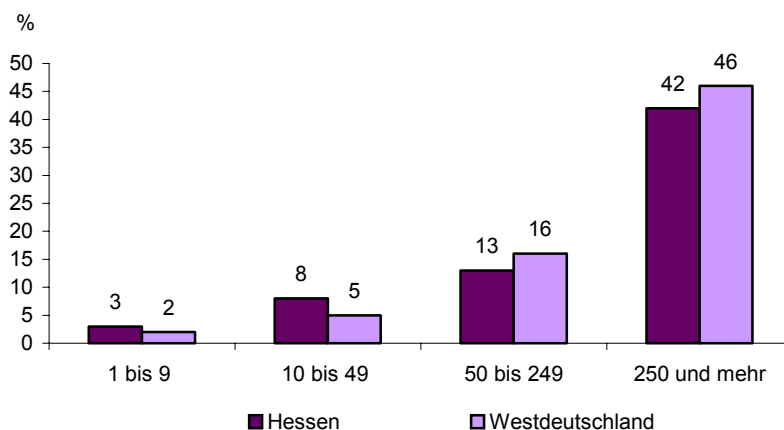
Durchschnittlich reduzierten in den Betrieben, in denen ein Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit stattgefunden hat, etwa 1,7 Personen ihre Arbeitszeit, wobei auch hier sektorale Unterschiede feststellbar sind: Im öffentlichen Sektor wechselten durchschnittlich 2,3 Personen von Voll- auf Teilzeitarbeit (davon Frauen 1,3). Auch im Bereich Handel und Reparatur machten noch überdurchschnittlich viele Beschäftigte von dieser Möglichkeit Gebrauch (1,9 Personen). Hier war mit 1,7 Personen der Frauenanteil an den Wechslern besonders hoch. Im Verarbeitenden Gewerbe hingegen reduzierten im Schnitt nur 1,4 Personen ihre Arbeitszeit (davon Frauen 0,8). In Westdeutschland zeigt sich ein ähnliches Bild, wobei die Daten für Hessen aufgrund geringer Fallzahlen lediglich als Tendenzaussage interpretiert werden können.

**Graphik V-38: Durchschnittliche Anzahl der Personen, die von Voll- auf Teilzeitarbeit gewechselt haben, nach Wirtschaftszweigen**



Differenziert nach Betriebsgröße zeigen sich deutlich stärkere Unterschiede bezüglich des Wechsels von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung. Wie erwartet steigt der Anteil der Betriebe, in denen ein derartiger Wechsel stattgefunden hat, mit zunehmender Beschäftigtenanzahl an. In lediglich 3% der Kleinstunternehmen wurde diese Möglichkeit zur Arbeitszeitflexibilisierung genutzt. Hingegen verzeichneten 42% der Großbetriebe eine derartige Verschiebung. Diese Tendenz zeigt sich genauso auch in Westdeutschland.

**Graphik V-39: Betriebe, in denen ein Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit stattgefunden hat, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse**

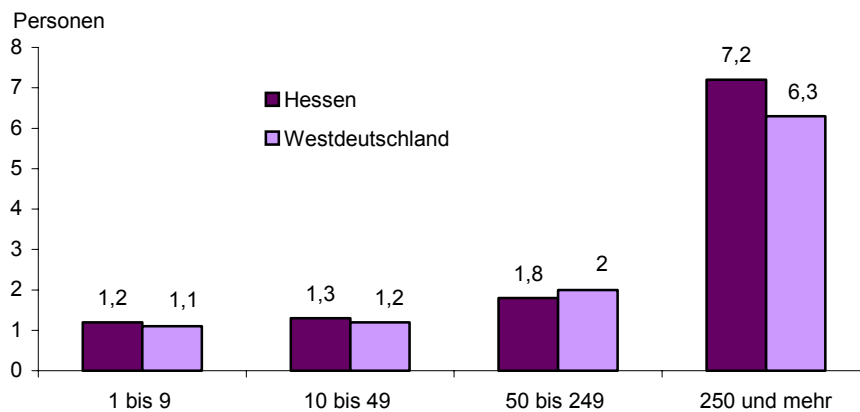


Durchschnittlich haben in Kleinstbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten 1,2 Personen, von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung gewechselt. Das entspricht einem Anteil an den durchschnittlichen Gesamtbeschäftigten von 28%. In Großunternehmen haben



erwartungsgemäß mehr Personen von Vollzeit auf Teilzeit gewechselt (durchschnittlich 7,2 Personen). Allerdings war hier der Anteil der durchschnittlichen Wechsler an den Gesamtbeschäftigten erwartungsgemäß deutlich geringer (1%). Dies lässt sich auch für die alten Bundesländer bestätigen.

**Graphik V-40: Durchschnittliche Anzahl der Personen pro Betrieb, die von Voll- auf Teilzeitarbeit gewechselt haben, nach Betriebsgrößenklassen**



### 5.3.6 Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sieht auch vor, dass der Wechsel von Teilzeitarbeit in Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse erleichtert werden soll. Dies ist gerade mit Blick auf die Rückkehr von Elternteilen aus der Familienphase von Interesse. Insgesamt wurde laut IAB-Betriebspanel lediglich in 2% der hessischen Betriebe einer Ausweitung der Arbeitszeiten auf eine Vollzeitbeschäftigung entsprochen (Westdeutschland: 2%). Von diesen Betrieben hätten 0,3% einem derartigen Wunsch ohne das Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht entsprochen.

Insgesamt wechselten etwa 5.200 Personen aus Teilzeitarbeit in ein Arbeitsverhältnis mit der vollen Wochenarbeitszeit im selben Betrieb. Pro Betrieb, in denen ein derartiger Wechsel stattfand, verlängerten durchschnittlich etwa 1,6 Personen ihre Arbeitszeit (Westdeutschland: 1,5). Aufgrund zu geringer Fallzahlen lassen sich für Hessen keine belastbaren Aussagen nach Sektoren und Betriebsgrößen vornehmen. Anhand der Ergebnisse für Westdeutschland lässt sich jedoch vermuten, dass auch bei dem Wechsel von Teil- auf Vollzeit der öffentliche Sektor sowie das Verarbeitende Gewerbe diesem Wunsch am häufigsten nachgekommen sind und eine Verlängerung der Arbeitszeiten vor allem in den Großbetrieben stattgefunden hat.

Generell lässt sich anhand der Ergebnisse festhalten, dass die Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, die mittels des Teilzeit- und Befristungsgesetzes 2001 angestrebt wurden, bisher nur teilweise ausgeschöpft worden sind. Zwar ist in Hessen der Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten innerhalb der letzten Jahre gestiegen, jedoch ist davon nur ein Teil auf die Neuregelungen des Ge-

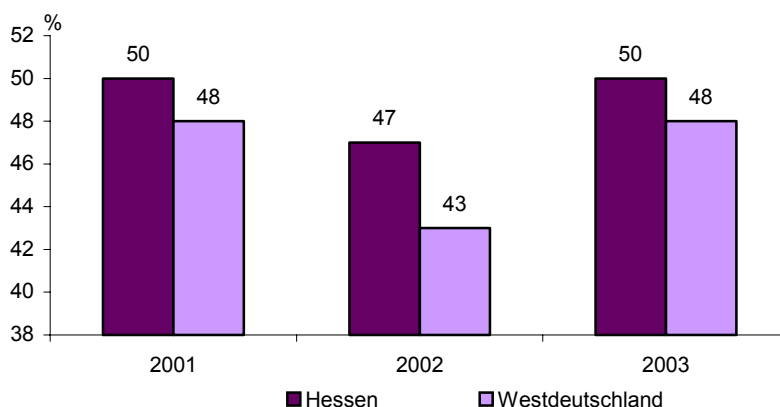
setzes zurückzuführen. Allerdings gaben immerhin 3% der hessischen Betriebe an, dass sie einem Wechsel von Voll- auf Teilzeitbeschäftigung ohne das genannte Gesetz nicht zugestimmt hätten.

### 5.3.7 Überstunden

Aus beschäftigungspolitischer Sicht ist der Umfang der geleisteten Überstunden als ambivalent einzuschätzen. Einerseits bietet dieses Arbeitszeitinstrument Unternehmen einen gewissen Flexibilitätspuffer bei betrieblichen Produktionsschwankungen. Der Umfang dessen ist jedoch objektiv nur schwer festlegbar. Andererseits bauen Beschäftigte zum Teil gezielt Überstunden auf, da sie sich auf diese Weise entweder finanziell besser stellen oder ein Mehr an variablen freien Tagen erwirtschaften können. Derartige Überstunden im weiteren Sinne fallen entsprechend durch variable Arbeitszeitmodelle an, werden im Zeitrahmen jedoch wieder ausgeglichen. Sie sind zu unterscheiden von Überstunden im engeren Sinne, bei denen eine tatsächliche Mehrarbeit anfällt. Überstunden sind demnach sowohl als Flexibilitätsinstrument der Betriebe als auch der Arbeitskräfte anzusehen. Bei den folgenden Betrachtungen wird jedoch nicht getrennt nach den verschiedenen Arten von Überstunden.

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wurden 2003<sup>22</sup> in etwa der Hälfte aller hessischen Betriebe Überstunden geleistet (Westdeutschland 48%). Damit ist der Anteil der Betriebe, in denen Überstunden angefallen sind sowohl in Hessen als auch den alten Bundesländern nach einem leichten Rückgang in 2002 wieder auf dem Niveau von 2001. Auffällig ist jedoch, dass in Hessen über die Jahre durchgängig in mehr Betrieben als in Westdeutschland länger als die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit gearbeitet wurde.

**Graphik V-41: Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden, Angaben in Prozent aller Betriebe**

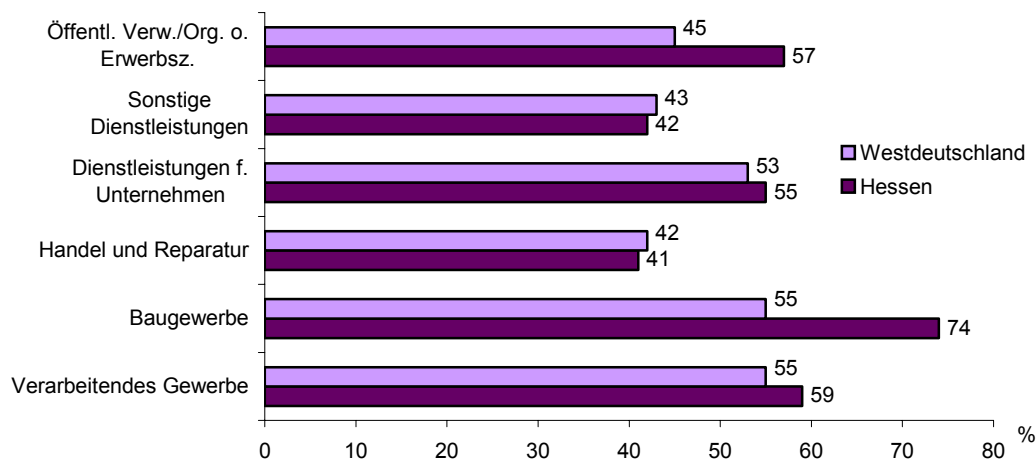


<sup>22</sup> Im IAB-Betriebspanel 2004 wurden die in 2003 geleisteten Überstunden abgefragt.

Differenziert nach Sektoren zeigt sich, dass Überstunden vor allem im Baugewerbe eine große Rolle spielen. In diesem Sektor fielen 2003 in 74% der hessischen Betriebe Überstunden an. Am seltensten arbeiteten die Beschäftigten im Bereich Handel und Reparatur länger als vertraglich vereinbart (41%).

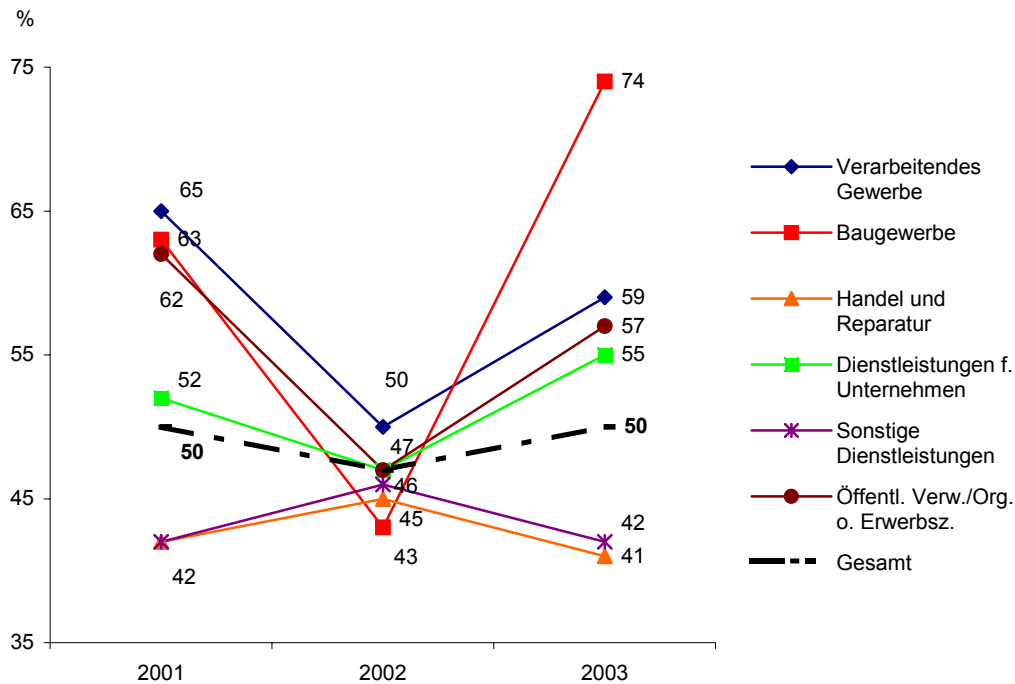
In Westdeutschland fallen die sektoralen Unterschiede geringer aus: Am häufigsten wird hier im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bausektor auf Überstunden zurückgegriffen (je 55%). Am seltensten wurde auch in den alten Bundesländern im Bereich Handel und Reparatur länger gearbeitet (42%). Wie die folgende Graphik zeigt, bestehen demnach die größten Unterschiede zwischen Hessen und Westdeutschland bezüglich der Überstunden im Baugewerbe und im Bereich der öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck.

**Graphik V-42: Betriebe, in denen 2003 Überstunden geleistet wurden, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor**



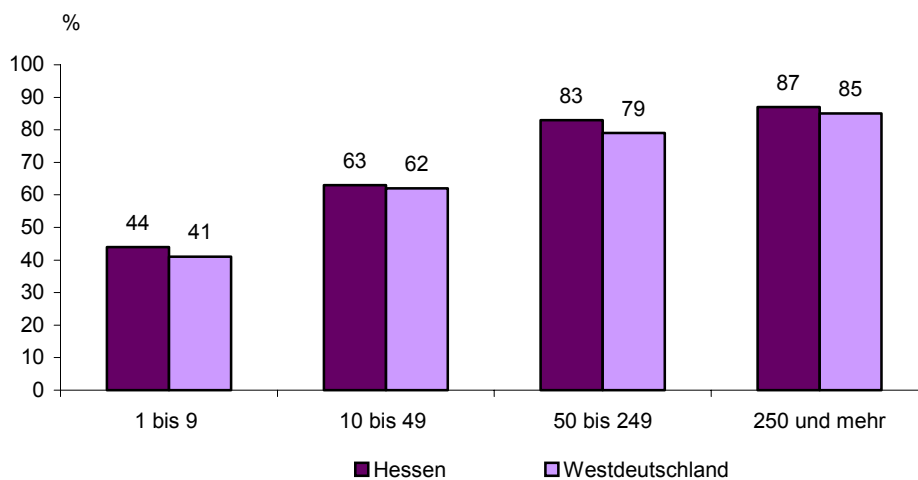
Im Jahresvergleich zeigt sich, dass auch innerhalb der einzelnen Sektoren zum Teil deutliche Schwankungen bzgl. des Anfalls von Überstunden bestehen. Außer in den Bereichen Handel und Reparatur sowie den Sonstigen Dienstleistungen wurden 2002 in deutlich weniger Betrieben Überstunden geleistet. Besonders stark waren die Unterschiede im Bereich des Baugewerbes. Hier wurde 2002 am seltensten länger als die vereinbarte Wochenarbeitszeit gearbeitet, 2003 hingegen am häufigsten. Diese starken Schwankungen über die Jahre sprechen dafür, dass Überstunden vor allem als Mittel zum Ausgleich von Nachfrageschwankungen herangezogen werden.

**Graphik V-43: Hessische Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor**



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen lässt sich feststellen, dass Überstunden vor allem in größeren Betrieben anfallen. Arbeiteten 2003 lediglich in 44% aller Kleinstbetriebe die Beschäftigten zum Teil länger als die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit, fielen Überstunden in 87% der Großbetriebe an. Die gleiche Tendenz zeigt sich in Westdeutschland und bestätigt damit den Trend der Vorjahre.

**Graphik V-44: Betriebe, in denen 2003 Überstunden geleistet wurden, Angaben in Prozent der Betriebe je Betriebsgrößenklasse**



Im Folgenden wird untersucht, ob sich die Betriebe, in denen im Jahr 2003 Überstunden geleistet wurden, durch eine andere Beschäftigungssituation auszeichnen als die Betriebe, in denen keine Überstunden geleistet wurden.

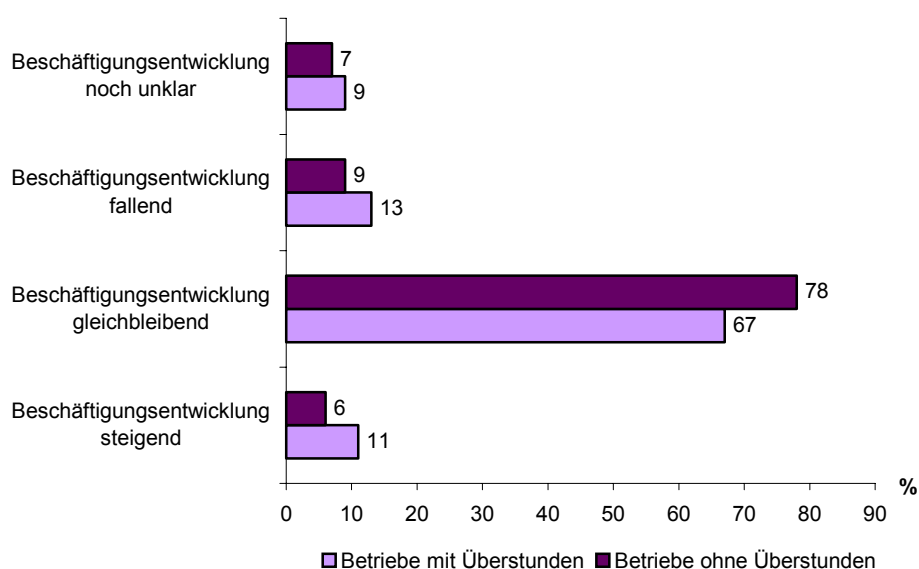
Von den Betrieben, in denen im Jahr 2003 Überstunden angefallen sind, stellten 28% im ersten Halbjahr 2004 neue Mitarbeiter ein, von den Betrieben ohne Überstunden waren es jedoch nur 17%.

Allerdings verzeichneten die Betriebe mit Überstunden einen höheren Anteil an Personalabgängen. In 32% der Betriebe, in denen Überstunden im Jahr 2003 geleistet wurden, verringerte sich die Mitarbeiterzahl. Dagegen reduzierte sich nur in 20% der Betriebe ohne Überstunden der Personalbestand im ersten Halbjahr 2004.

Eine Differenzierung der Betriebe mit und ohne Überstunden nach ihrer erwarteten Beschäftigungsentwicklung ergibt, dass deutlich mehr Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden, eine steigende Beschäftigungsentwicklung prognostizierten. Allerdings rechnete auch ein höherer Anteil dieser Betriebe mit einer fallenden Beschäftigungsentwicklung.

Somit erwarten Betriebe, in denen Überstunden anfallen, eine höhere Beschäftigungsschwankung als Betriebe ohne Überstunden. Das zeigt, dass Betriebe Überstunden als Flexibilitätsinstrument einsetzen.

**Graphik V-45: Überstunden und prognostizierte Beschäftigungsentwicklung, Angaben in Prozent der Betriebe mit und ohne Überstunden**

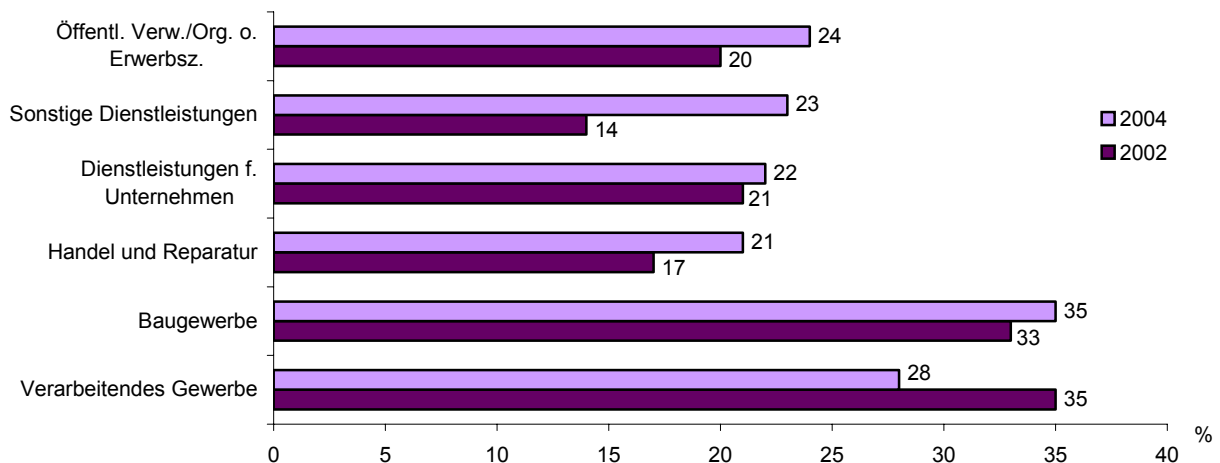


### 5.3.8 Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten sind eine Möglichkeit, die angefallenen Überstunden und andere Zeitelemente flexibel zu verbuchen und auszugleichen. In Hessen hatte zur Jahresmitte 2004 etwa ein Viertel aller Betriebe derartige Regelungen, die von der Gleitzeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen reichen. Weitere 2% planten solche Einrichtungen. Damit liegt Hessen – wie in den Vorjahren auch – bezüglich der Nutzung von Arbeitszeitkonten etwas vor Westdeutschland (Westdeutschland 21%).

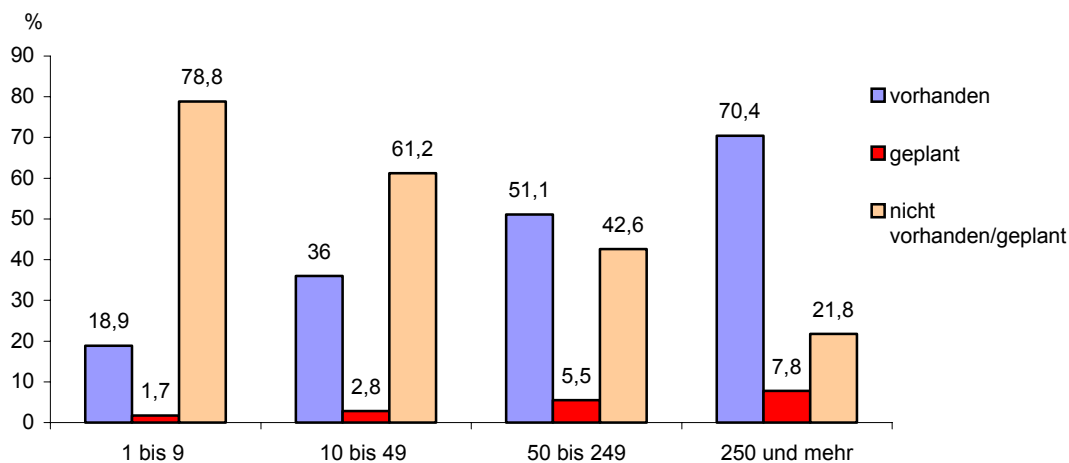
Am häufigsten verbreitet waren Arbeitszeitkonten Mitte 2004 in hessischen Betrieben des Bausektors (35%) und des Verarbeitenden Gewerbes (28%), am geringsten in der Branche Handel und Reparatur (21%). Die Mehrheit der Betriebe in allen Wirtschaftszweigen hatte jedoch keine Arbeitszeitkonten. Damit bestehen im Vergleich zu 2002 Unterschiede: 2002 war der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten im Verarbeitenden Gewerbe am größten (35%), gefolgt von der Baubranche (33%). Außerdem haben innerhalb des Vergleichszeitraums etliche Betriebe im Bereich Sonstige Dienstleistungen dieses Arbeitszeitinstrument eingeführt. Hier ist ein Anstieg von 9 Prozentpunkten zu verzeichnen. Auch in den anderen Branchen wird mittlerweile häufiger auf Arbeitszeitkonten zurückgegriffen.

**GraphikV-46: Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor**



Differenziert nach der Beschäftigtenzahl bestätigt sich die Annahme, dass mit steigender Betriebsgröße sowohl bereits vermehrt Arbeitszeitkonten vorhanden sind als auch deren Einführung geplant ist. So gibt es bspw. nur in etwa 19% der Kleinbetriebe Arbeitszeitkonten (geplant 2%), jedoch in 70% der Großbetriebe (geplant 8%). Diese Tendenz besteht in der Form auch in Westdeutschland und ist über die Jahre konstant.

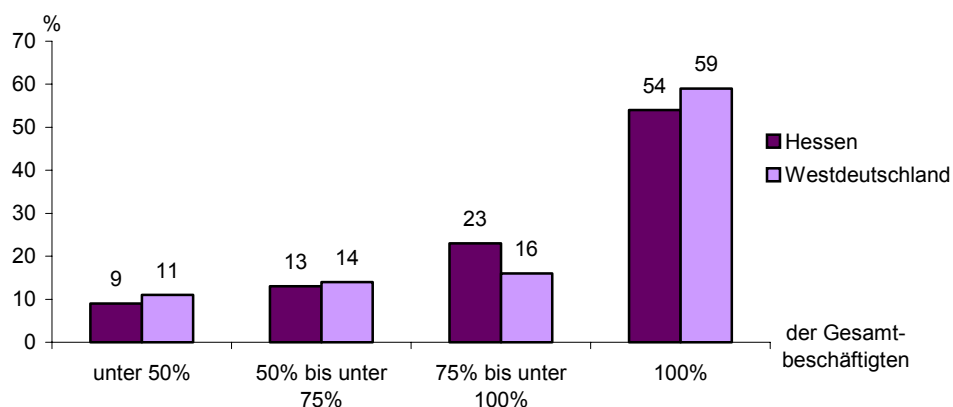
**Graphik V-47: Arbeitszeitkonten in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse\***



\* Kategorie „Weiß nicht / keine Angabe“ nicht ausgewiesen.

Die Regelungen zu Arbeitszeitkonten betrafen in Hessen etwa 1,2 Mio. Beschäftigte, was einem Anteil an den Gesamtbeschäftigten von 43% entspricht (Westdeutschland 42%). Dabei galten diese Regelungen bei über der Hälfte der hessischen Betriebe für die gesamte Belegschaft (54%). In weiteren 23% der Unternehmen hatten mehr als drei Viertel der Beschäftigten die Möglichkeit zur Nutzung von Arbeitszeitkonten. Diese Verteilung findet sich tendenziell auch in Westdeutschland.

**Graphik V-48: Anteil der Beschäftigten, für die die Regelungen der Arbeitszeitkonten gelten, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten**

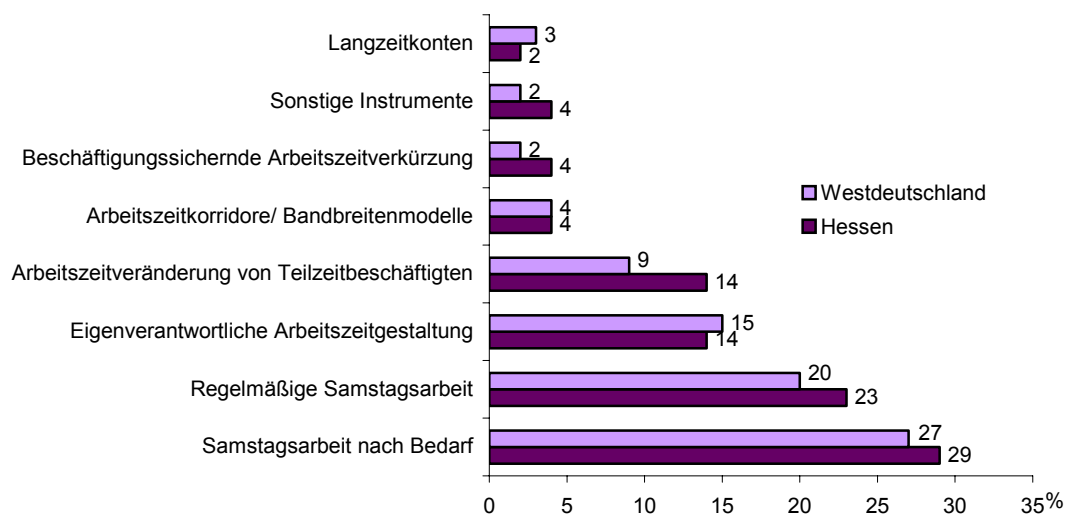


### 5.3.9 Weitere Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung

Neben den genannten Instrumenten der Arbeitszeitflexibilisierung gibt es noch andere Maßnahmen, die in einigen Betrieben angewendet werden. Dabei wird in hessischen Betrieben vor allem auf unregelmäßige, bedarfsabhängige Samstagsarbeit

zurückgegriffen. In etwa 29% aller hessischen Betriebe findet dieses Instrument Anwendung. In rund 23% aller Unternehmen wird regelmäßig samstags gearbeitet. Darüber hinaus spielt die Veränderung der Dauer der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten und die eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung eine relativ große Rolle. Die Reihenfolge der Nutzung dieser Instrumente entspricht damit in etwa der von Westdeutschland. Etwa ein Drittel der hessischen Unternehmen greift auf keines dieser Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung zurück (Westdeutschland 42%).

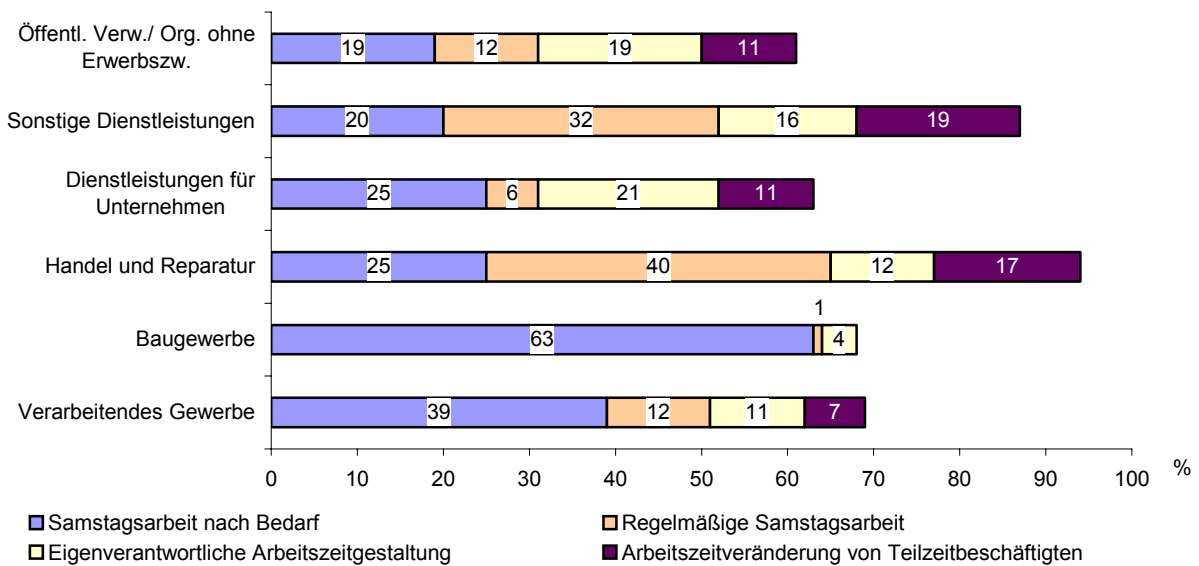
**Graphik V-49: Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung, Anteil der Betriebe, die diese nutzen, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachnennungen möglich**



Sektoral betrachtet ergeben sich bei der Nutzung der dargestellten Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung zum Teil deutliche Unterschiede. Im Folgenden wird aus Gründen der Übersicht lediglich auf die vier am häufigsten genutzten Instrumente eingegangen. Es zeigt sich, dass der Einsatz von Samstagsarbeit nach Bedarf durchgängig in allen Branchen eine große Rolle spielt. Im Baugewerbe greifen bspw. sogar 60% aller Betriebe darauf zurück. Wie zu erwarten war, ist der Anteil der Betriebe, in denen regelmäßige Samstagsarbeit anfällt in den Bereichen Handel/Reparatur (40%) und Sonstige Dienstleistungen (32%) am höchsten. Dies sind auch die beiden einzigen Branchen, in denen eine regelmäßige Samstagsarbeit häufiger vorkommt als eine bedarfsabhängige Samstagsarbeit. Auch die eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung und die Arbeitszeitveränderung von Teilzeitbeschäftigten spielt über alle Branchen hinweg eine vergleichsweise große Rolle. Diese Verteilung findet sich auch in Westdeutschland.

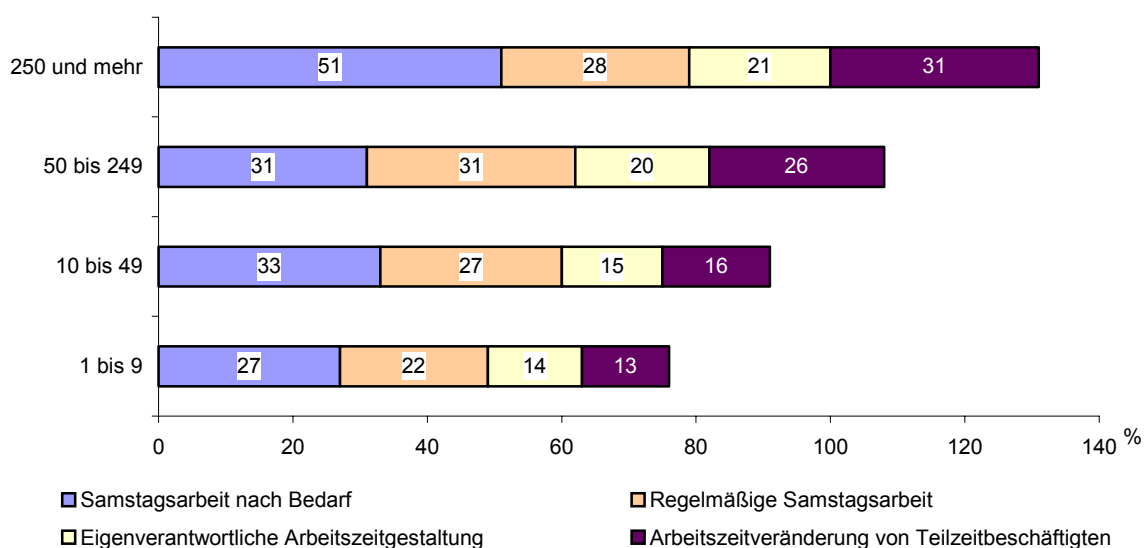


**Graphik V-50: Instrumente der Arbeitszeitsteuerung nach Sektoren, Angaben in Prozent der Betriebe, die diese Instrumente nutzen an allen Betrieben je Sektor, Mehrfachnennungen möglich**



Wie die folgende Graphik zeigt, werden fast alle betrachteten Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung mit steigender Beschäftigtenzahl häufiger eingesetzt. So nutzten bspw. nur etwa 27% der Kleinstbetriebe bei Bedarf Samstagsarbeit, hingegen jedoch über die Hälfte aller Großunternehmen. Ähnliches gilt für die eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung und die Arbeitszeitveränderung von Teilzeitbeschäftigten.

**Graphik V-51: Instrumente der Arbeitszeitsteuerung nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die diese Nutzen in Prozent der Betriebe je Größenklasse, Mehrfachnennungen möglich**



## 5.4 Fazit

Die Analyse der Personaleinstellungen und Personalabgänge in Hessen zeigt, dass es starke Unterschiede nach Wirtschaftszweigen gab, jedoch weniger starke nach den Betriebsgrößen. Die Neueinstellungsquoten sanken im Vergleich zum Vorjahr tendenziell, wohingegen bei den Personalabgängen keine eindeutige Tendenz zu beobachten war. Dies könnte insgesamt darauf hindeuten, dass die Beschäftigungsdynamik abnimmt.

Der geringe Bedarf an Arbeitskräften, der einen Großteil der Betriebe gar nicht vor die Frage nach flexiblen Regelungen bei Einstellungen oder Entlassungen stellt, setzte sich aus dem letzten Jahr fort.

Darüber hinaus konnte kein Zusammenhang zwischen Einstellungsverhalten und Betriebsgröße insofern festgestellt werden, dass Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (für die ja der Kündigungsschutz nur teilweise Gültigkeit besitzt) höhere Einstellungsquoten hätten als größere Betriebe. Die Einstellungsquoten der kleinen und mittleren Betriebe lagen fast genauso hoch wie die der Kleinbetriebe. Dagegen stellten die Großbetriebe im Verhältnis zu ihren Beschäftigten deutlich weniger Arbeitskräfte ein.

Insgesamt sank die Fluktuationsrate in Hessen im 1. Halbjahr 2004 gegenüber dem Vorjahr. Der Abwärtstrend setzte sich damit seit 2001 fort. Große Unterschiede in der Fluktuation sind bei der Betrachtung der Wirtschaftszweige zu erkennen. Insbesondere bei den Dienstleistungen gab es im hohe Schwankungen beim Personal.

Bei der Entwicklung der im Rahmen des IAB-Betriebspanels abgefragten „besonderen“ Beschäftigungsformen gab es keine einheitliche Tendenz von 2003 auf 2004. Die Beschäftigtenanteile sind je nach Beschäftigungsform gestiegen oder gesunken. Inzwischen zählt etwa jedes dritte Arbeitsverhältnis zu den nicht-standardisierten Beschäftigungsformen.

**Tabelle V-1: Anzahl besonderer Beschäftigungsformen in Hessen und Anteil an den Gesamtbeschäftigten 2004**

Beschäftigungsform	2004		2003	
	Anzahl	Anteil an Gesamtbeschäftigten	Anzahl	Anteil an Gesamtbeschäftigten
Midijobs (400 bis 800 € monatlich)	83.000	3,0%	87.000	3,0%
Leiharbeiter	22.000	0,8%	36.000	1,3%
freie Mitarbeiter	49.000	1,8%	37.000	1,3%
Aushilfen/Praktikanten	65.000	2,4%	62.000	2,2%
Teilzeitbeschäftigte insgesamt	657.000	25,0%	680.000	25,0%
befristet Beschäftigte	152.000	5,8%	131.000	4,8%

\* in der Tabelle sind Doppelzählungen möglich, d.h. ein befristet Beschäftigter kann z.B. auch noch als Teilzeitbeschäftigter und als Midijober gezählt werden.

Ob und inwieweit die besonderen Beschäftigungsformen keinen Beschäftigungsanstieg bewirken, aber ein Absinken der Beschäftigung verhindert haben, lässt sich anhand der Daten nicht beantworten. Ebenso wenig kann die Frage beantwortet werden, ob besondere Beschäftigungsformen reguläre Beschäftigungsverhältnisse verdrängen.

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte betrug im ersten Halbjahr 2004 in Hessen 39,0 Stunden und variierte zwischen 38,4 Stunden im öffentlichen Sektor sowie dem Verarbeitenden Gewerbe und 39,6 Stunden im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen. Allerdings ist der Anteil der Betriebe, in denen durchschnittlich 40 Stunden und mehr gearbeitet wird, in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Trotzdem gaben lediglich 4% der hessischen Betriebe an, ihre Arbeitszeit verlängert zu haben. Dabei ging dies bei über der Hälfte der Unternehmen nicht mit einer Anpassung der monatlichen Bezüge einher.

Mit Blick auf wirtschaftliche Schwankungen und betriebliche Anpassungsnotwendigkeiten ist Teilzeitarbeit ein mögliches Instrument, flexibel auf diese zu reagieren. Darüber hinaus ist sie gerade für Personen in Familienzeiten eine Möglichkeit, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Entsprechend ist Teilzeitarbeit noch immer eine Domäne weiblicher Beschäftigter: Rund 80% der Teilzeitkräfte sind Frauen. Insgesamt waren etwa ein Viertel der hessischen Beschäftigten Teilzeitarbeitskräfte, wobei deutliche sektorale Unterschiede feststellbar sind. Betriebe des Produzierenden Gewerbes setzten zur Jahresmitte 2004 zu einem erheblich geringeren Anteil Teilzeitkräfte ein als Unternehmen der dienstleistungsnahen Branchen. Insgesamt ist jedoch die Bedeutung der Teilzeitarbeit in Hessen gestiegen, was nur zu einem geringen Teil dem Teilzeit- und Befristungsgesetz von 2001 zugeschrieben werden kann.

Überstunden wurden 2003 in etwa der Hälfte aller hessischen Betriebe geleistet, womit Hessen etwas über dem westdeutschen Durchschnitt lag (48%). Dabei spielten Überstunden vor allem im Baugewerbe, im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich der öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck eine Rolle sowie bei größeren Unternehmen.

Auch weitere Instrumente der Arbeitszeitsteuerung fanden in Hessen Anwendung. So verfügten etwa 25% der hessischen Betriebe über Arbeitszeitkonten zur flexiblen Verbuchung von Überstunden und anderen Zeitelementen. Diese Arbeitszeitkonten betrafen etwa 43% der Beschäftigten. Relativ häufig wurde darüber hinaus auf Samstagarbeit zurückgegriffen (regelmäßig und/oder nach Bedarf). Auch der eigenverantwortlichen Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszeitveränderungen von Teilzeitbeschäftigten kam eine größere Bedeutung zu.

Insgesamt lässt sich zusammenfassen, dass auch in hessischen Betrieben die im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetz geschaffenen Möglichkeiten zur flexibleren Anpassung der Arbeitszeiten noch nicht vollständig ausgeschöpft sind. Gerade mit Blick auf die Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind noch etliche Handlungsmöglichkeiten offen.

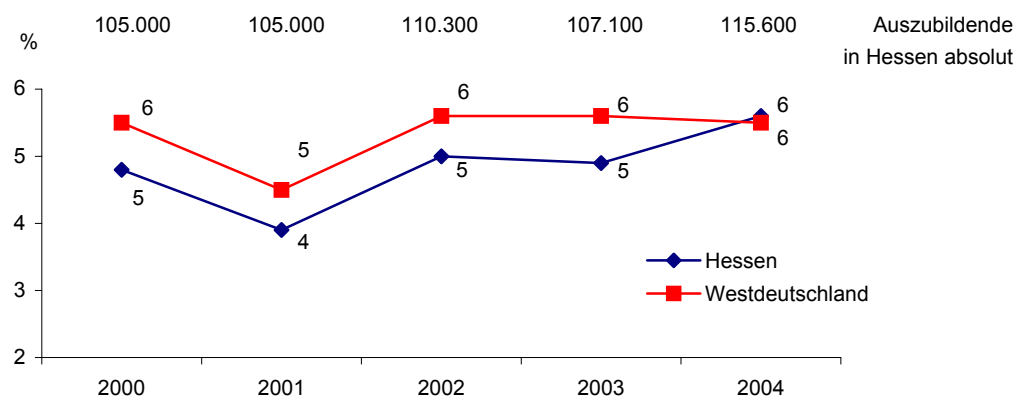
## 6. Betriebliche Ausbildung in Hessen

Trotz des von Wirtschaft und Regierung beschlossenen Ausbildungspaktes konnten nicht allen Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz suchten, einer angeboten werden. Auf der anderen Seite konnten nicht alle Ausbildungsplätze, die von den Betrieben angeboten wurden, besetzt werden. Dieser Mismatch stellt nach wie vor ein Problem für den Ausbildungs- und damit für den Arbeitsmarkt dar. Dieses Kapitel zeigt die Ausbildungsbeteiligung und den Ausbildungserfolg in Hessen sowie Gründe der Betriebe, Bewerber abzulehnen oder sogar nicht auszubilden.

### 6.1 Ausbildungserfolg

Die Zahl der Auszubildenden in Hessen betrug laut Befragung zum 30.06.2004 etwa 116.000. Dies stellt einen Anstieg um rund 2.000 bzw. 1,8% gegenüber der Jahresmitte 2003 dar. Damit setzt sich der positive Trend bezüglich der Ausbildungszahlen fort. Die Ausbildungsquote (Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) ist seit 2000 von 4,8% auf 5,6% gestiegen. Damit liegt sie 2004 in Hessen erstmals etwas höher als in Westdeutschland (5,5%). An dieser Stelle ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Daten des IAB-Betriebspanels jeweils nur Auskunft über die Situation zur Jahresmitte geben und keine abschließende Aussage über die Ausbildungszahlen für das gesamte Ausbildungsjahr möglich ist.

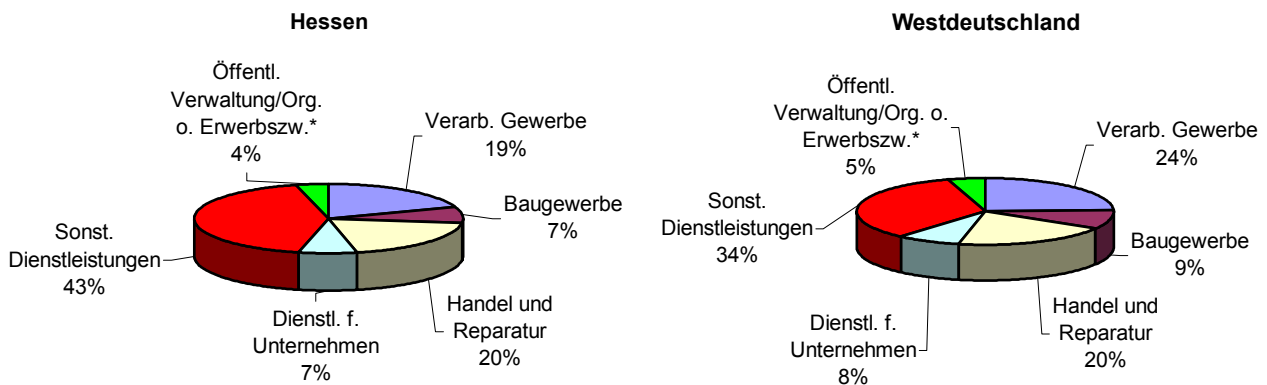
**Graphik VI-1: Ausbildungsquote im zeitlichen Vergleich in Hessen 2000 bis 2004, Angaben in Prozent der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten**



Bei sektoraler Differenzierung zeigt sich, dass die meisten Auszubildenden in den Sonstigen Dienstleistungen beschäftigt waren (43%). Hier ist im Vergleich zu 2003 mit einem Anstieg von neun Prozentpunkten auch die einzige nennenswerte Veränderung festzustellen (2003: 34%). Je etwa ein Fünftel der Auszubildenden sind in den Branchen Handel und Reparatur sowie dem Verarbeitenden Gewerbe anzutref-

fen. Die Verteilung der Ausbildungsstellen entspricht damit tendenziell der von Westdeutschland.<sup>23</sup>

**Graphik VI-2: Anteile an allen Auszubildenden 2004 in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



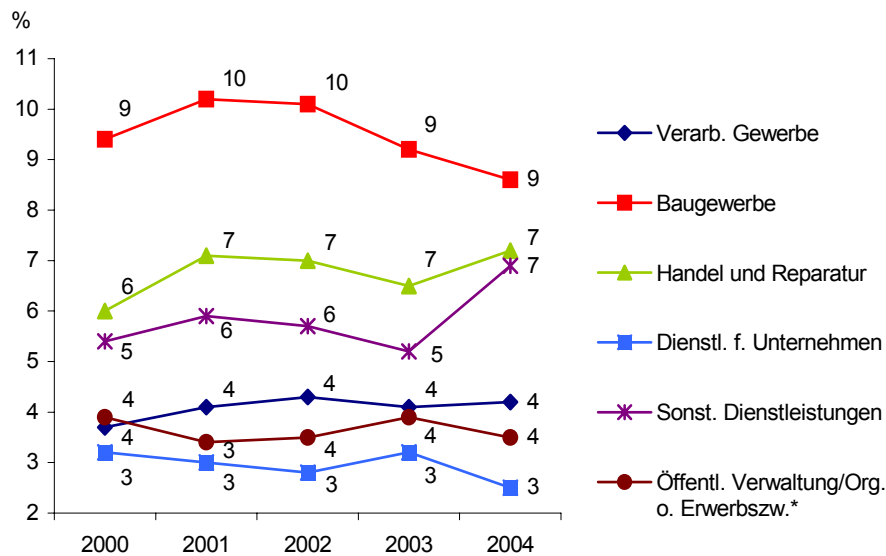
Die einzelnen Wirtschaftszweige weisen deutlich unterschiedliche Ausbildungsquoten auf, die über die Jahre zum Teil starken Schwankungen unterliegen.

Im Verhältnis zur Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bildet das Baugewerbe über alle Jahre hinweg die meisten Arbeitskräfte aus, auch wenn in dieser Branche insgesamt ein Rückgang der Ausbildungsquote festzustellen ist. Vergleichsweise niedrig liegen hingegen die Ausbildungsquoten in den Bereichen der Dienstleistungen für Unternehmen und dem Verarbeitenden Gewerbe. Diese Ergebnisse entsprechen tendenziell auch denen der westdeutschen Betriebe.

Verglichen mit den Vorjahren zeigen sich die stärksten Veränderungen bei den Betrieben des Bereiches Sonstige Dienstleistungen. Hier ist die Ausbildungsquote deutlich angestiegen. Gleiches gilt für die Unternehmen aus Handel und Reparatur.

<sup>23</sup> Der Wirtschaftszweig öffentliche Verwaltung Organisationen ohne Erwerbscharakter ist nicht direkt mit den Vorjahren vergleichbar, dennoch sind Tendenzaussagen möglich. (vgl. Kapitel 1)

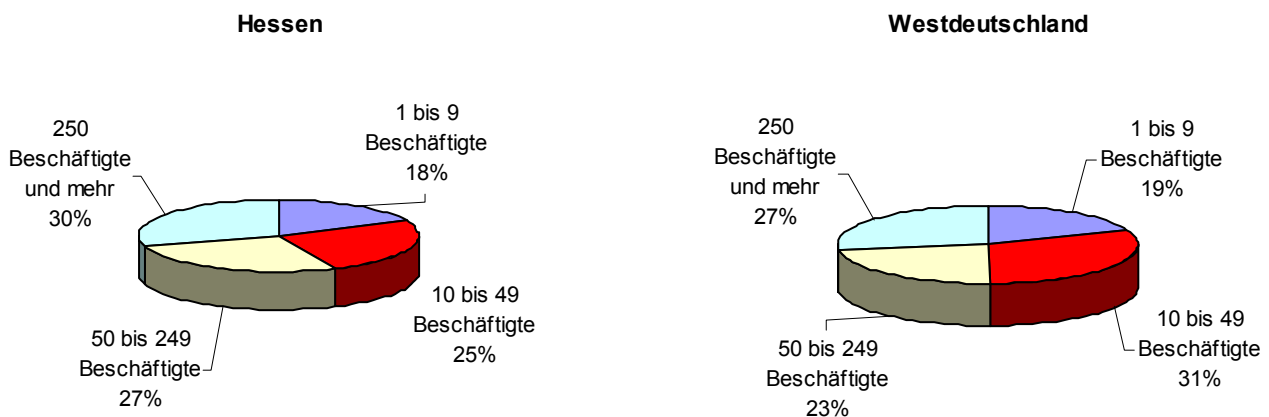
**Graphik VI-3: Ausbildungsquoten in Hessen 2000 bis 2004 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



\* Veränderte Datenbasis und deshalb kein direkter Vergleich zwischen den Jahren möglich.

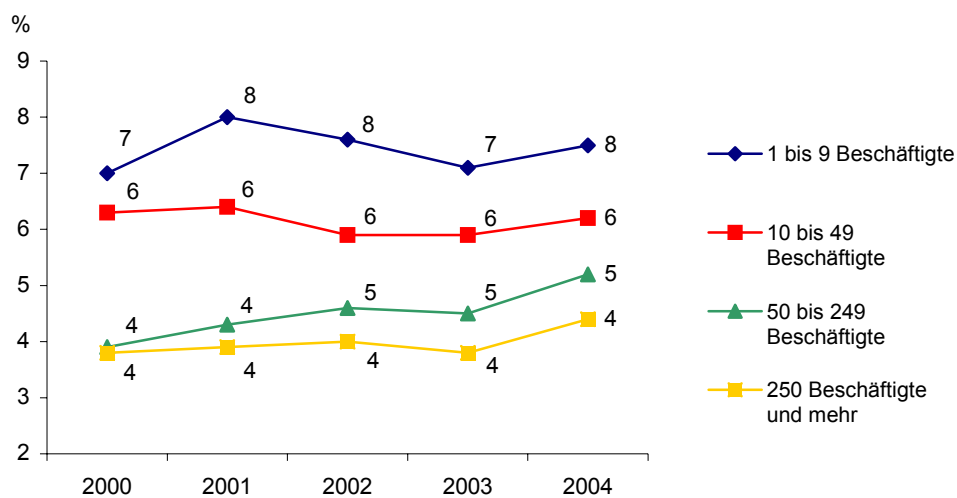
Die Zahl der Auszubildenden verteilt sich auch über die Betriebsgrößenklassen unterschiedlich: Die meisten Auszubildenden wurden erwartungsgemäß von Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten eingestellt, die wenigsten von Kleinbetrieben mit unter 10 Beschäftigten. In Westdeutschland zeigt sich ein ähnliches Bild, wobei hier jedoch anteilig die meisten Auszubildenden von Betrieben mit 10 bis 49 Arbeitskräften beschäftigt wurden.

**Graphik VI-4: Anteile an allen Auszubildenden in Hessen 2004 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent**



Diese Zahlen werden durch die Betrachtung der Ausbildungsquoten wiederum deutlich relativiert. So bilden im Verhältnis zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt kleinere Unternehmen tendenziell mehr Personen aus. Dementsprechend lag die Ausbildungsquote in den Kleinstbetrieben mit 7,5% deutlich über dem Durchschnitt der Großbetriebe. Hier stellten die Auszubildenden lediglich einen Anteil von 4,4% an den gesamten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Tendenziell lässt sich jedoch 2004 in allen Betriebsgrößenklassen ein Anstieg der Ausbildungsquoten in Hessen ausmachen.

**Graphik VI-5: Ausbildungsquoten für Hessen 2000 bis 2004 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent**



## 6.2 Neue Ausbildungsverträge

Im Rückblick auf das Ausbildungsjahr 2003/2004 wurden laut der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels von den hessischen Betrieben in diesem Zeitraum ca. 53.300 Ausbildungsplätze bereitgestellt. Davon wurden laut der Betriebsbefragung etwa 34.800 der Agentur für Arbeit als offene Ausbildungsplätze gemeldet. Tatsächlich neu besetzt wurden laut den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 46.900 Ausbildungsplätze. Das bedeutet im Vergleich zum Ausbildungsjahr 2002/2003 einen Anstieg um rund 4.100 Verträge. Damit ist erstmals seit dem Jahr 2000 eine Zunahme der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Hessen feststellbar.

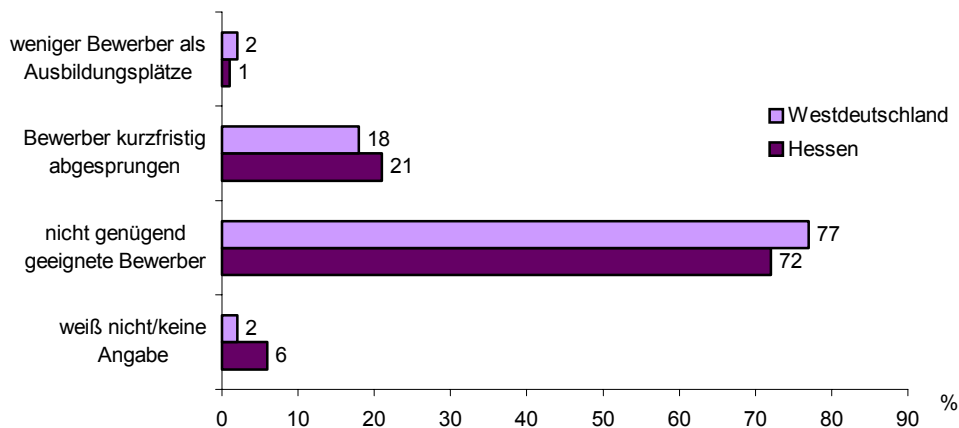
Für die Entwicklung in der Zukunft kann an dieser Stelle leider keine Aussage getroffen werden, außer dass etwa ein Fünftel der hessischen Betriebe bereits neue Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2004/2005 abgeschlossen hat. Außerdem planen 7% aller Betriebe (weitere) Ausbildungsverträge einzugehen (2003: 5%). Um wie viele Ausbildungsverträge es sich dabei handelt, lässt sich anhand des IAB-Betriebspanels leider nicht ermitteln.

### 6.3 Unbesetzte Ausbildungsplätze

Trotz bestehender Ausbildungslücken konnten im Ausbildungsjahr 2003/2004 nicht alle Ausbildungsplätze in Hessen besetzt werden. Etwa ein Fünftel aller Betriebe konnte ihren Bedarf an Auszubildenden nicht decken. Insgesamt blieben etwa 6.400 Ausbildungsstellen unbesetzt.

Die Betriebe, die in diesem Ausbildungsjahr nicht alle ihre Ausbildungsplätze besetzen konnten, wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels dazu befragt, warum ein Teil ihrer angebotenen Stellen offen blieb. Als wichtigster Grund hierfür wurde sowohl in Hessen als auch in Westdeutschland angegeben, dass nicht genügend geeignete Bewerber zur Verfügung gestanden hätten. Etwa 20% der hessischen Betriebe konnten ihre Stellen nicht besetzen, da Bewerber kurzfristig abgesprungen sind.

**Graphik VI-6: Wichtigste Gründe für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsplätzen in Hessen 2004, Angaben in Prozent der Betriebe, die Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten**



### 6.4 Gründe für die Ablehnung von Bewerbern

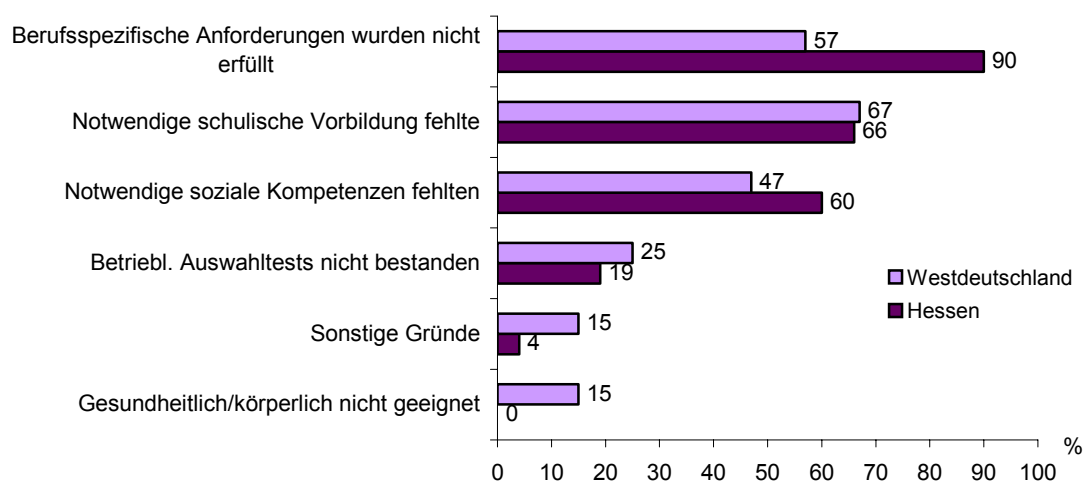
Ausbildungsplätze bleiben zum Teil unbesetzt, obwohl sich potenzielle Auszubildende darauf beworben haben. Gut die Hälfte aller hessischen Betriebe, die ihren Bedarf an Auszubildenden nicht decken konnte, hatte Bewerber aus den verschiedensten Gründen abgelehnt, mit der Folge, dass Ausbildungsstellen offen blieben. Als Ablehnungsgrund wurde am häufigsten angeführt, dass die Bewerber nicht den berufsspezifischen Anforderungen entsprachen. Etwa 90% aller hessischen Betriebe, die Bewerber abgelehnt haben, gaben diesen Grund an. Auch mangelnde Schulbildung sowie zu wenig soziale Kompetenzen wurden oft genannt.

Im Vergleich zu Westdeutschland ist auffällig, dass in Hessen deutlich mehr Betriebe angaben, die Bewerber entsprächen nicht den berufsspezifischen Anforderungen oder ihnen würden notwendige soziale Kompetenzen fehlen. In den alten Bundes-



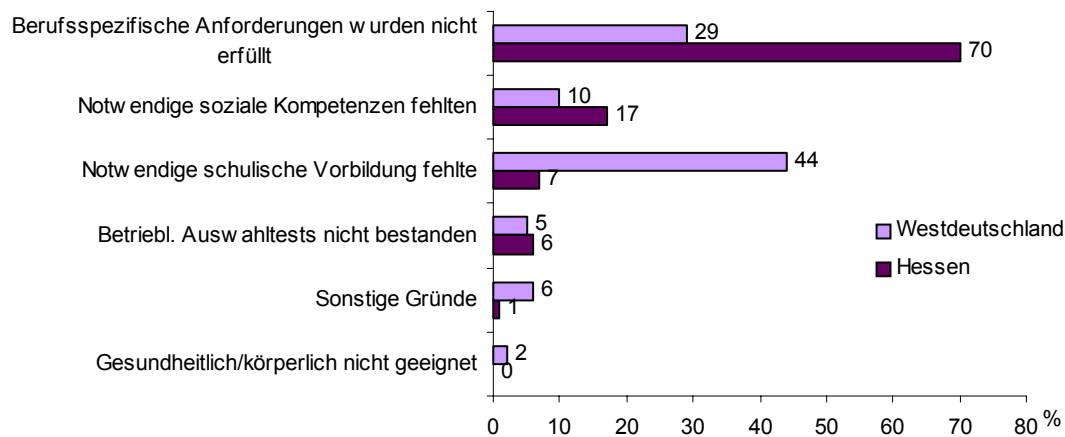
ländern nannten hingegen mehr Betriebe das Nicht-Bestehen von betrieblichen Auswahltests als Ablehnungsgrund. Außerdem gaben mehr Unternehmen an, die Bewerber wären gesundheitlich oder körperlich nicht geeignet gewesen. Aufgrund der geringen Fallzahlen sind die Daten für Hessen jedoch lediglich als Tendenzaussage zu verstehen.

**Graphik VI-7: Gründe für die Ablehnung von Bewerbern auf freie Ausbildungsplätze in Hessen 2004, Angaben in Prozent der Betriebe, die Bewerber abgelehnt haben, Mehrfachnennungen möglich**



Die Betriebe wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels außerdem dazu befragt, welcher der genannten Gründe aus ihrer Sicht der wichtigste Hinderungsgrund bei der Einstellung von potenziellen Auszubildenden sei. Hierbei haben sich die Unterschiede zwischen hessischen und westdeutschen Betrieben bestätigt: Über zwei Drittel der hessischen Unternehmen nannten die Nicht-Erfüllung berufsspezifischer Anforderungen als Haupthinderungsgrund einer Einstellung. Dies gaben hingegen nur 29% aller westdeutschen Betriebe an, die Bewerber abgelehnt haben. In Westdeutschland spielte in diesem Zusammenhang das Fehlen der notwendigen schulischen Vorbildung die wichtigste Rolle. Dies wurde jedoch von weit weniger hessischen Betrieben als problematisch erachtet, wie die folgende Abbildung zeigt. Auch hier sind jedoch aufgrund der geringen Fallzahlen die Aussagen lediglich als Tendenz zu interpretieren.

**Graphik VI-8: Wichtigster Ablehnungsgrund von Bewerbern in Hessen 2004, Angaben in Prozent der Betriebe, die Bewerber abgelehnt haben**

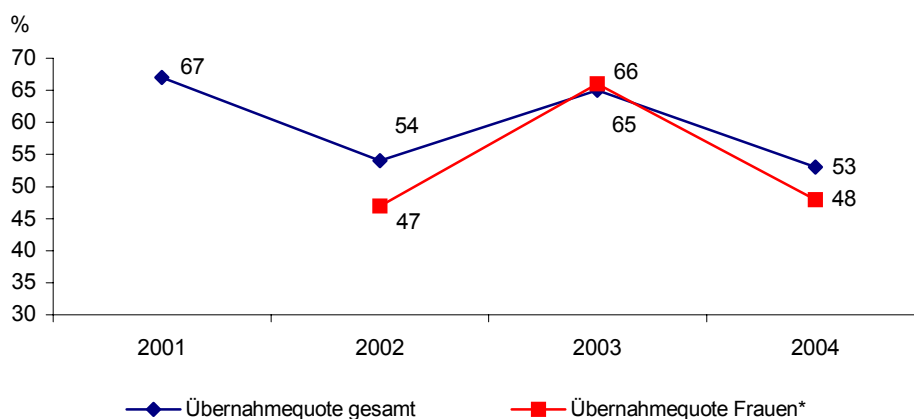


### 6.5 Übernahmen nach Ausbildung

Arbeitsmarktpolitisch ist es von besonderem Interesse, ob die Auszubildenden nach ihrem erfolgreichen Abschluss vom ausbildenden Betrieb übernommen werden und somit die zweite Schwelle in den Beruf meistern. Insgesamt haben im ersten Halbjahr 2004 etwa 36.800 Personen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Damit ist die Zahl der erfolgreichen Absolventen seit 2000 kontinuierlich gefallen (2000: 40.400). Nur knapp die Hälfte aller Betriebe hat 2004 alle ihre Absolventen übernommen. Insgesamt wurden in Hessen etwa 19.300 Auszubildende nach ihrem Abschluss weiterbeschäftigt. Damit erreichte die Übernahmequote 2004 mit etwa 53% den Tiefststand seit 2001.

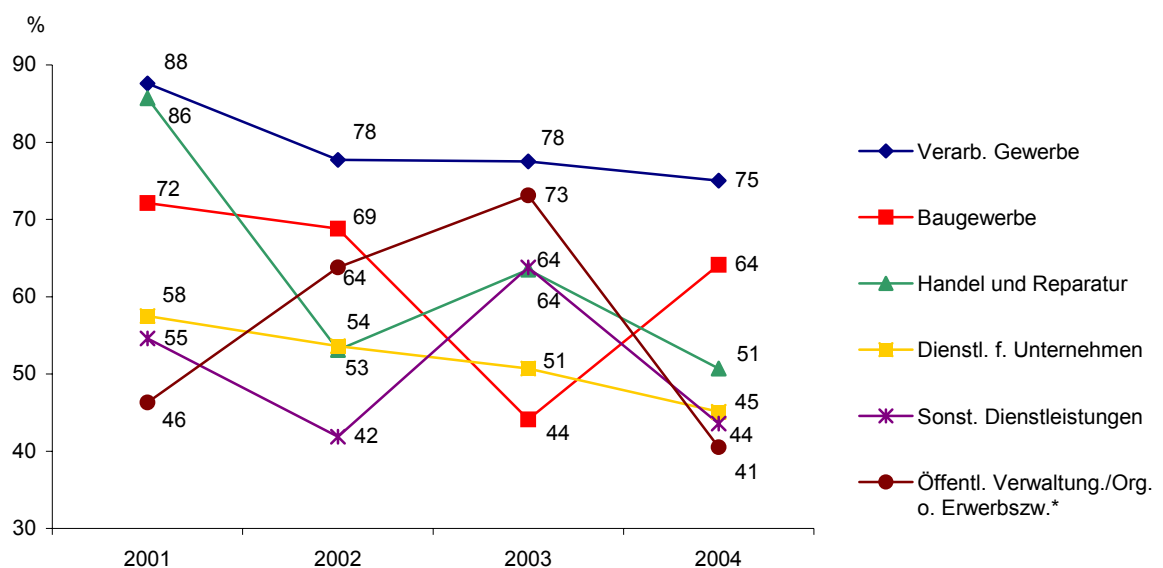
Dabei gestaltet sich die Lage der weiblichen Absolventen noch schwieriger als die ihrer männlichen Kollegen. Sie werden vergleichsweise seltener von ihrem ausbildenden Betrieb übernommen (48%). Auch der Frauenanteil an den erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungen lag lediglich bei knapp 47%.

**Graphik VI-9: Übernahmequoten in Hessen 2001 bis 2004, Angaben in Prozent der übernommenen Absolventen an allen erfolgreichen Abschlüssen**



Die Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss verteilen sich über die Wirtschaftszweige in ähnlicher Weise wie die Gesamtzahl der Auszubildenden. Das bedeutet, die Erfolgchancen, gemessen an einem Abschluss, sind in den einzelnen Branchen etwa gleich hoch. Anders stellt sich das bei den Übernahmequoten dar. Die Chancen, nach einem erfolgreichen Abschluss auch übernommen zu werden, sind seit Jahren im Verarbeitenden Gewerbe am höchsten. Alle anderen Branchen unterlagen hingegen seit 2000 deutlichen Schwankungen. So ist bspw. die Übernahmequote im Bereich Öffentliche Verwaltung ausgehend von 46% im Jahr 2001 auf über 73% im Jahr 2003 angestiegen, um 2004 mit 40% das Schlusslicht zu bilden. Ähnlich stellt sich der Verlauf bei den Betrieben den Sonstigen Dienstleistungen dar. Konträr verläuft hingegen die Entwicklung im Baugewerbe. Nach anfänglich hohen Übernahmequoten war hier 2003 ein deutlicher Einbruch festzustellen, der jedoch aktuell überwunden zu sein scheint. Das bedeutet, die Chance, im Baugewerbe übernommen zu werden, ist verglichen zum Vorjahr deutlich angestiegen. Damit ist es jedoch auch die einzige Branche, bei der im Vergleich zu 2003 ein Anstieg der Übernahmequote festzustellen ist.

**Graphik VI-10: Übernahmequoten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2001 bis 2004, Angaben in Prozent**

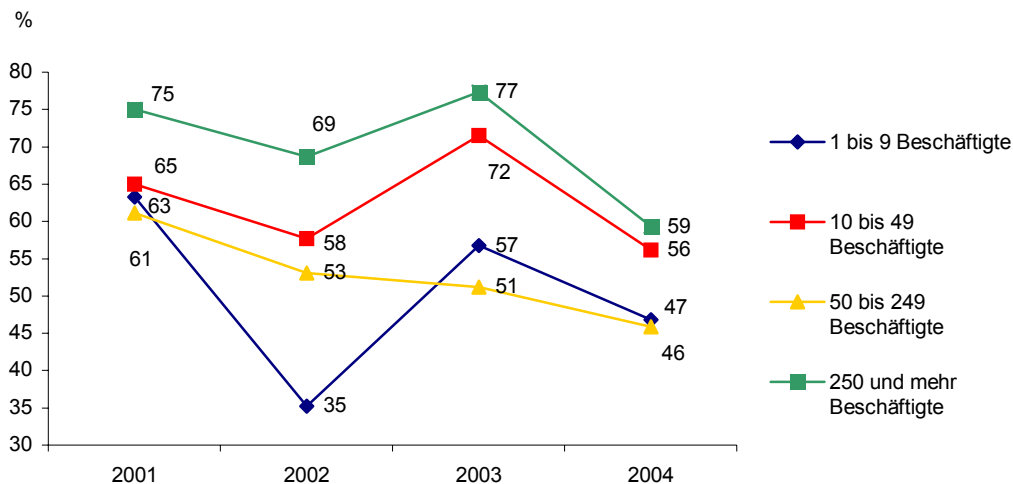


\* Veränderte Datenbasis und deshalb kein direkter Vergleich zwischen den Jahren möglich.

Auch zwischen den Betriebsgrößenklassen bestehen hinsichtlich der Übernahmequote Unterschiede, die jedoch weniger stark ausgeprägt sind als bei den Wirtschaftszweigen. Grundsätzlich ist die Übernahmequote in den Großbetrieben am höchsten. Tendenziell ist jedoch in allen Betriebsgrößenklassen ein Rückgang bei der Übernahmequote erfolgreicher Absolventen festzustellen. Allerdings ist über die Jahre nur bei den mittleren Betrieben eine konstante Abnahme feststellbar. Sowohl

bei den Kleinst- und Kleinbetrieben als auch bei den Großbetrieben war nach einem zum Teil starken Rückgang in 2002 ein deutlicher Anstieg der Übernahmequoten im Jahr 2003 zu verzeichnen, um 2004 auf ein niedrigeres Niveau abzusinken.

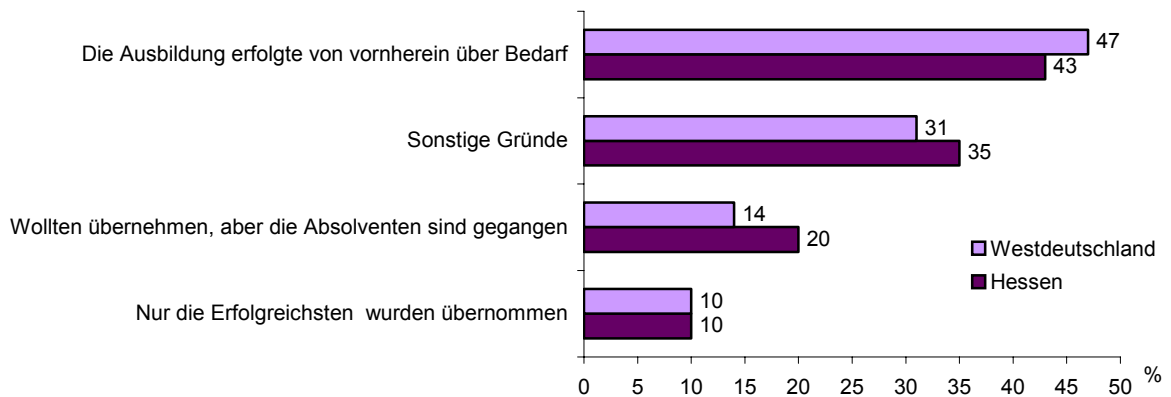
**Graphik VI-11: Übernahmequoten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2001 bis 2004, Angaben in Prozent**



## 6.6 Ursachen für die Nicht-Übernahme von Absolventen

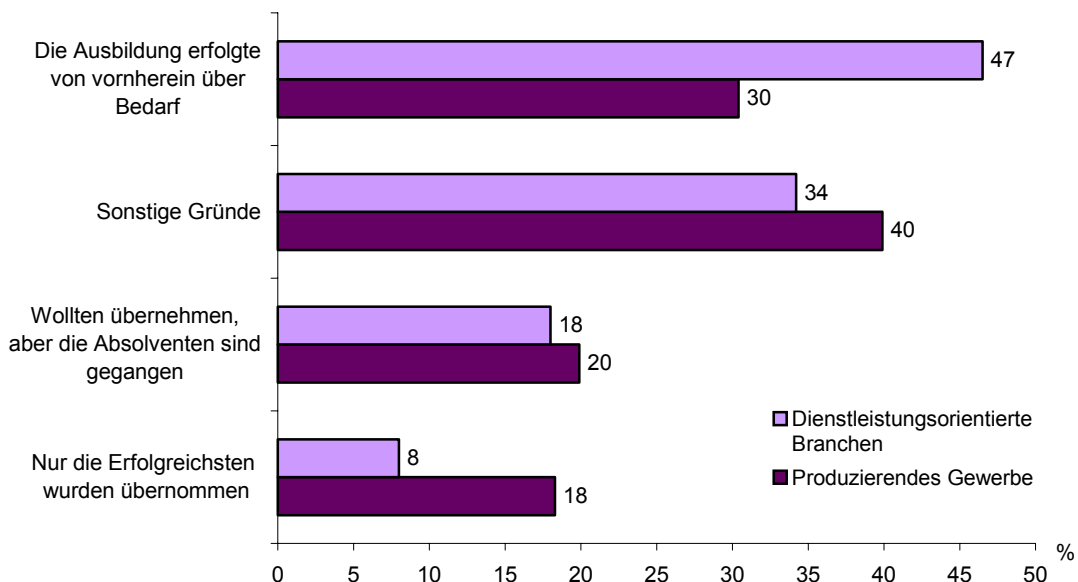
Um die Ursachen für die sinkenden Übernahmequoten näher zu beleuchten, wurden die Betriebe, die nicht alle erfolgreichen Absolventen übernommen haben, im Rahmen des IAB-Betriebspanels gefragt, warum das so ist. Am häufigsten wurde als Grund, weshalb alle oder ein Teil der Absolventen nicht übernommen wurden, angeführt, dass die Ausbildung von vornherein über Bedarf erfolgte (43%). Etwa 20% der hessischen Unternehmen gab an, sie hätten ihre Absolventen gerne übernommen, diese wären jedoch von sich aus gegangen. Rund 10% der Betriebe haben nur die Erfolgreichsten dieses Ausbildungsjahrgangs übernommen. Diese Reihenfolge gilt tendenziell auch für Westdeutschland.

**Graphik VI-12: Gründe, weshalb nicht alle Absolventen übernommen wurden, in Hessen 2004, Angaben in Prozent der Betriebe, die nicht alle Absolventen übernommen haben, Mehrfachnennungen möglich**



Differenziert nach Wirtschaftszweigen ergeben sich hier jedoch Unterschiede. So gaben bspw. deutlich mehr Betriebe der dienstleistungsorientierten Branchen an, von vornherein über Bedarf ausgebildet zu haben. Die Unternehmen des Produzierenden Gewerbes haben häufiger nur ihre erfolgreichsten Absolventen übernommen.

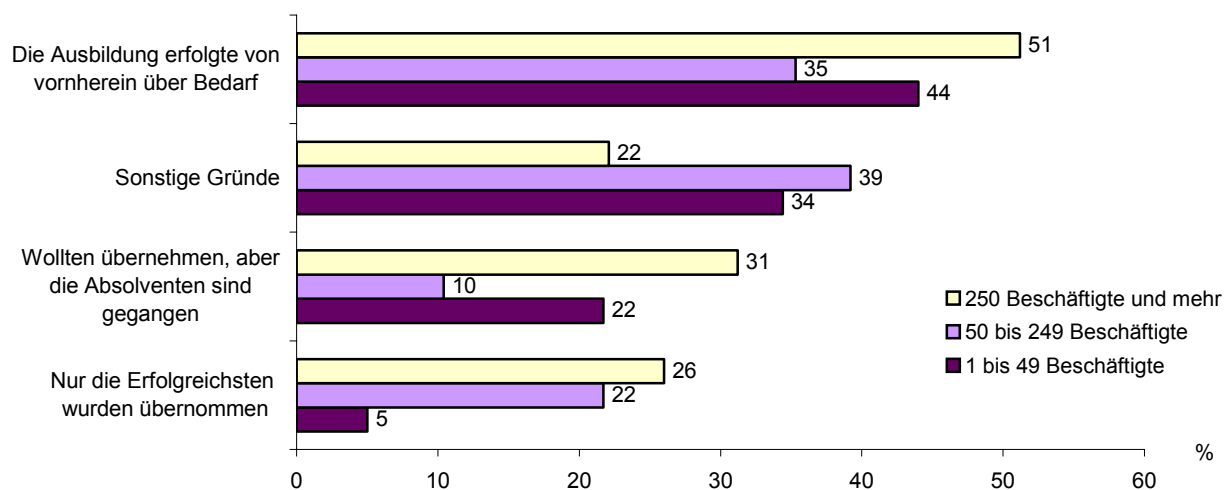
**Graphik VI-13: Gründe, weshalb nicht alle Absolventen übernommen wurden, in Hessen 2004 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe, die nicht alle Absolventen übernommen haben, Mehrfachnennungen möglich**



Ähnlich starke Unterschiede ergeben sich bei einer Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen: Über die Hälfte aller Großbetriebe gab an, es wären von vornherein

mehr Personen ausgebildet worden, als Bedarf vorhanden war. Dieses Argument führten jedoch nur etwa ein Drittel der Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten und ca. 44% der Kleinst- und Kleinbetriebe an. Großbetriebe hätten auch deutlich häufiger ihre Absolventen übernommen, diese hätten sich jedoch dagegen entschieden.

**Graphik VI-14: Gründe, weshalb nicht alle Absolventen übernommen wurden, in Hessen 2004, Angaben in Prozent aller Betriebe, die nicht alle Absolventen übernommen haben, Mehrfachnennungen möglich**



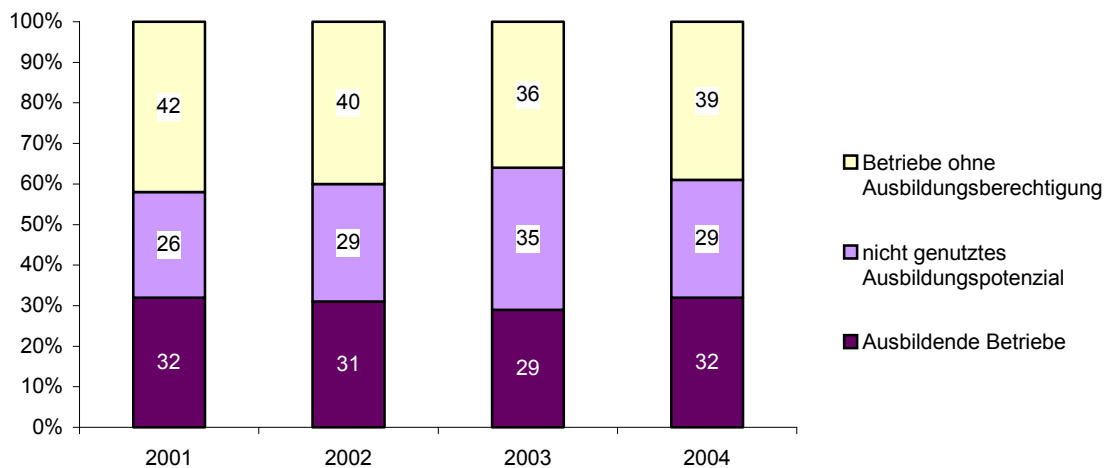
## 6.7 Ausbildungsbeteiligung

Um ausbilden zu können, müssen Betriebe bestimmte gesetzliche Anforderungen erfüllen wie z.B. das Vorhandensein einer geeigneten Ausbildungsstätte sowie fachlich geeigneter Ausbilder. In Hessen verfügten zum Befragungszeitpunkt etwa 61% über eine Ausbildungsberechtigung. 57% der Betriebe dürfen selbst ausbilden, etwa 4% erfüllen die Voraussetzungen im Verbund mit anderen Betrieben oder Einrichtungen. Das entspricht exakt den Daten des Vorjahres und in etwa den für Westdeutschland.

Von den dazu berechtigten Betrieben bildet jedoch eine Vielzahl nicht aus. Nur etwa 32% der hessischen Betriebe bildeten 2004 auch tatsächlich aus. Etwa 29% der Betriebe nutzten ihre Ausbildungsberechtigung hingegen nicht. Damit ist die Ausbildungsbeteiligung in den letzten Jahren nach einem leichten Einbruch wieder auf das Niveau im Jahr 2001 angestiegen. Insgesamt schöpften damit rund 43.400 Betriebe ihre Ausbildungsmöglichkeiten nicht aus. Damit lässt sich wie in den Jahren zuvor auch ein erhebliches ungenutztes Ausbildungspotenzial feststellen, auch wenn es im Vergleich zu 2003 um etwa sechs Prozentpunkte zurückgegangen ist. Grundsätzlich muss jedoch berücksichtigt werden, dass das tatsächliche ungenutzte Potenzial eher unterschätzt wird, da bei der vorliegenden Definition von nicht-genutztem Ausbildungspotenzial lediglich auf die Betriebe Bezug genommen wird, die bisher trotz Be-

reichtigung nicht ausbilden. Es ist allerdings möglich, das auch innerhalb der bereits ausbildenden Betriebe noch Möglichkeiten zur Steigerung der Ausbildungsplätze bestehen.<sup>24</sup>

**Graphik VI-15: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2001 bis 2004, Angaben in Prozent aller Betriebe**

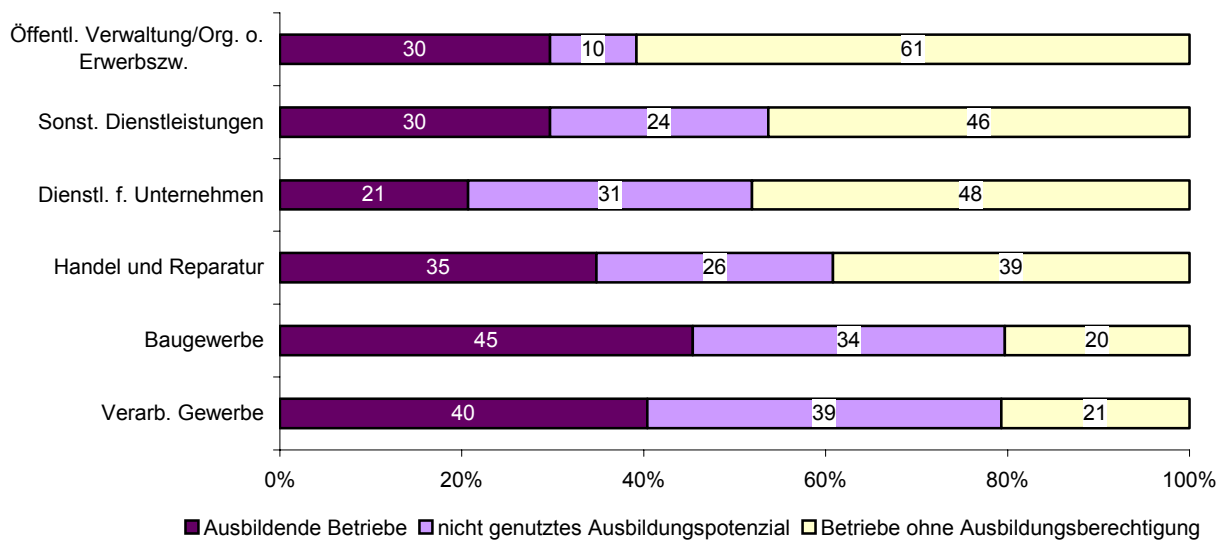


Bei einer sektoralen Betrachtung zeigt sich, dass die höchste Ausbildungsbereitschaft im Baugewerbe besteht. Hier findet sich jedoch auch ein vergleichsweise hohes ungenutztes Ausbildungspotenzial: Am größten ist das nicht-genutzte Ausbildungspotenzial jedoch im Verarbeitenden Gewerbe. Der Anteil der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung ist bei den Sonstigen Dienstleistungen (46%) sowie im öffentlichen Bereich (61%) besonders ausgeprägt. Hinsichtlich des hohen Wertes im öffentlichen Bereich muss jedoch beachtet werden, dass dieser Sektor auch Organisationen ohne Erwerbszweck umfasst, die nur selten über eine Ausbildungsberechtigung verfügen. Außerdem wurden in der aktuellen Welle Änderungen in der Zusammensetzung der Branche öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck vorgenommen, weshalb ein direkter Vergleich mit den Vorjahreszahlen nur eingeschränkt möglich ist (vgl. Kapitel 1).

Besonders zu erwähnen ist der Bereich Dienstleistungen für Unternehmen. Nur in dieser Branche übersteigt der Anteil der Betriebe mit nicht-genutztem Ausbildungspotenzial den der Betriebe, die tatsächlich ausbilden.

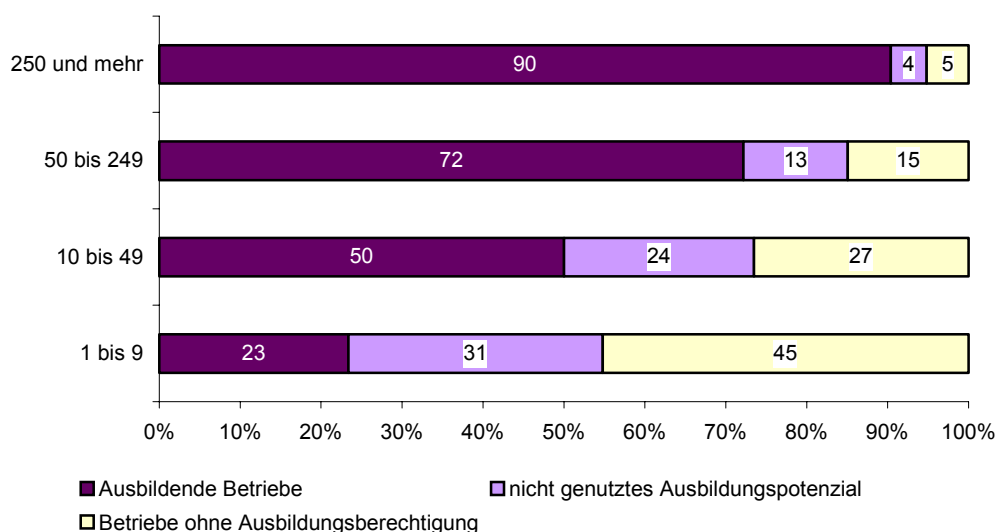
<sup>24</sup> „Ausbildungsbetriebe“ werden im IAB-Betriebspanel definiert als alle Betriebe, die entweder Auszubildende (auch Beamtenantwörter, etc.) in ihrem Personalbestand führen oder im Befragungsjahr Abgänge von Auszubildenden zu verzeichnen hatten oder im Befragungsjahr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen haben oder das noch planen. Aufgrund dieser weiten Definition von Ausbildungsbetrieben sind die im vorliegenden Bericht genannten Anteilswerte nicht unbedingt mit anderen Erhebungen/Statistiken vergleichbar.

**Graphik VI-16: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsverhalten in Hessen 2004 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor**



Bezüglich der Unternehmensgröße ist wie erwartet feststellbar, dass sowohl der Anteil der ausbildungsberechtigten als auch der tatsächlich ausbildenden Betriebe mit zunehmender Beschäftigtenzahl stark ansteigt. Bislang nicht genutztes Ausbildungspotenzial besteht besonders bei den Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten. Das bedeutet, dass auch in Großunternehmen durchaus ungenutzte Ausbildungspotenziale vorhanden sein können, die in den hier vorgestellten Daten nicht abbildbar, jedoch an den Ausbildungsquoten erkennbar sind.

**Graphik VI-17: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2004 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent alle Betriebe**

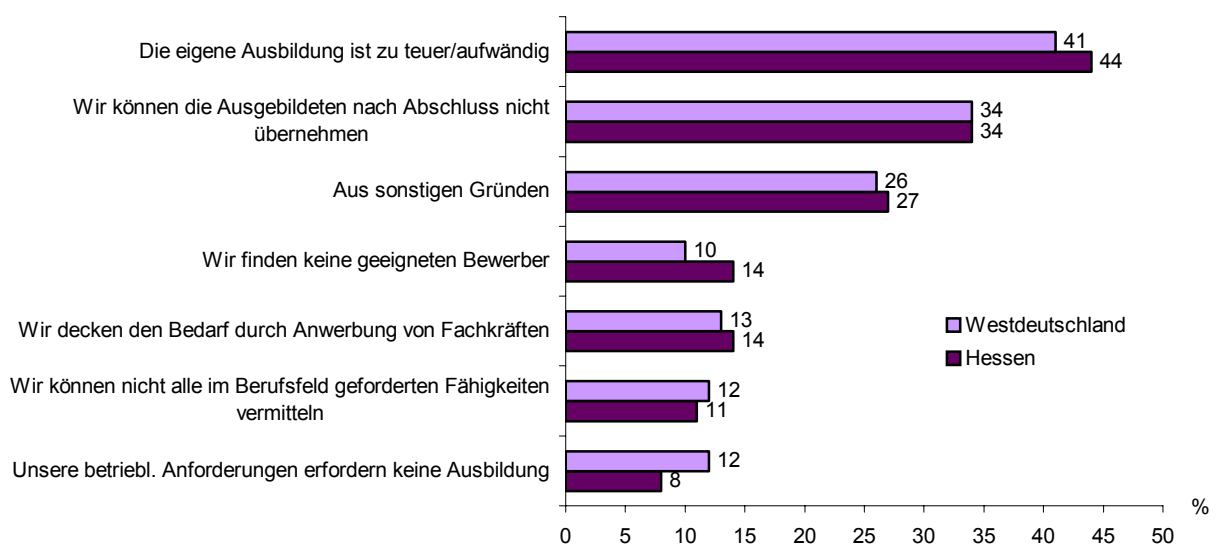




## 6.8 Gründe für eine Entscheidung für oder gegen die Durchführung betrieblicher Ausbildung

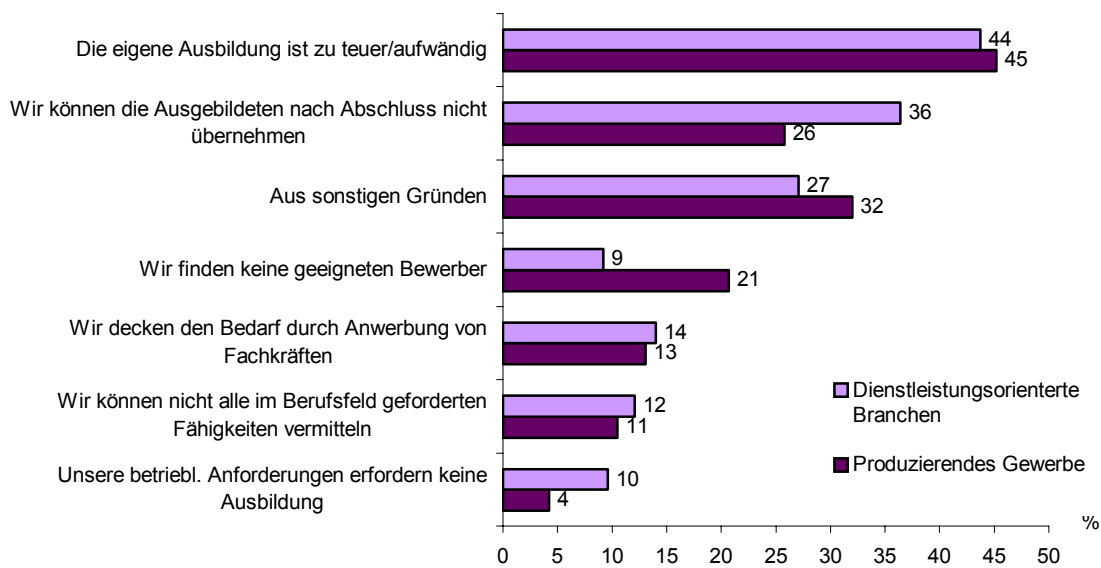
Um nähere Informationen darüber zu gewinnen, warum Betriebe nicht ausbilden, obwohl sie über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, wurden die Betriebe, die von ihrer Ausbildungsberechtigung keinen Gebrauch machen, 2004 erstmals dazu befragt, warum sie nicht ausbilden. Als häufigster Grund wurde sowohl von den hessischen als auch den westdeutschen Betrieben genannt, dass die eigene Ausbildung zu teuer und aufwändig sei. Etliche Betriebe gaben auch an nicht auszubilden, da sie die Absolventen nach Abschluss ihrer Ausbildung nicht übernehmen könnten (34%). Je etwa 14% der hessischen Betriebe konnten keine geeigneten Bewerber finden bzw. deckten ihren Bedarf durch externe Fachkräfte. Rund 8% bildeten nicht aus, da die betrieblichen Anforderungen keine Ausbildung erfordern.

**Graphik VI-18: Warum bilden Sie nicht aus? Angaben in Prozent der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden 2004, Mehrfachnennungen möglich**



Differenziert nach Sektoren zeigen sich deutliche Unterschiede, warum die Betriebe nicht ausbilden, obwohl sie formal die Möglichkeit dazu hätten. So geben bspw. deutlich mehr Betriebe der dienstleistungsorientierten Branchen an, Auszubildende nach Abschluss nicht übernehmen zu können, als solche des Produzierenden Gewerbes. Diese finden hingegen häufiger keine geeigneten Bewerber.

**Graphik VI-19: Warum bilden Sie nicht aus? Angaben in Prozent der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, in Hessen 2004 nach Sektoren**



Weniger Unterschiede ergaben sich bei einer Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen. Deutliche Differenzen waren hier nur dahingehend feststellbar, dass Betriebe mit bis zu 19 Beschäftigten häufiger aufgrund der hohen Kosten vor der Ausbildung zurückschreckten. Unternehmen mit 20 Mitarbeitern und mehr gaben hingegen primär an nicht auszubilden, da sie die Auszubildenden nach Abschluss nicht übernehmen könnten.

### 6.9 Arbeitskräftebedarf und betriebliche Ausbildung

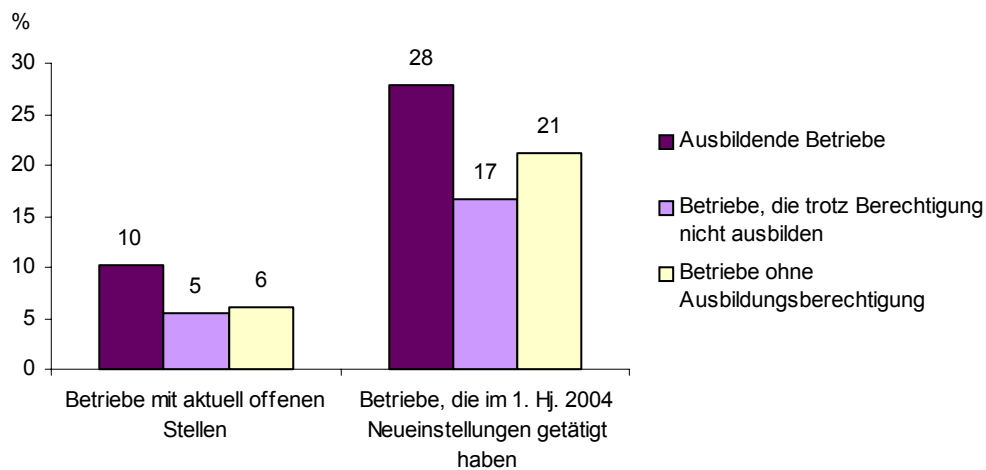
Wie schon in Kapitel 5 dargestellt, suchten 2004 etwa 7% der hessischen Betriebe Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt. 83% aller offenen Stellen waren durch qualifizierte Fachkräfte zu besetzen. Im Vergleich zu 2003 stagniert damit die Nachfrage nach Arbeitskräften (2003: 6,5%), womit der Negativtrend der letzten Jahre beendet scheint: 2001 suchten 11% aller hessischen Betriebe Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt; 2002 waren es sogar noch 14,3%. Trotzdem stellen der Arbeitskräftebedarf im Allgemeinen und der Fachkräftebedarf im Besonderen für etliche Betriebe ein nicht zu unterschätzendes Problem dar.

Eine Möglichkeit zur Verringerung des Arbeitskräftebedarfs liegt in der verstärkten betrieblichen Ausbildung. Eine Differenzierung der Betriebe nach ihrem Ausbildungsverhalten zeigt, dass ausbildende Betriebe etwas häufiger offene Stellen haben. So suchten 2004 rund 10% der Betriebe, die Ausbildungen durchführten, Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Hingegen gaben nur etwa 5% der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbildeten, an, sofort Arbeitskräfte einstellen zu wollen. Daraus

lässt sich schlussfolgern, dass ausbildende Betriebe häufiger akuten Arbeitskräftebedarf haben als nicht-ausbildende Unternehmen.

Ergänzend dazu lässt sich feststellen, dass sich auch das Einstellungsverhalten der hessischen Betriebe anhand ihrer Ausbildungsbeteiligung unterscheidet. So haben im ersten Halbjahr 2004 ausbildende Betriebe weitaus häufiger Arbeitskräfte eingestellt (28%) als solche, die trotz Berechtigung nicht ausbilden (17%) bzw. nicht ausbilden dürfen (21%). Das verstärkt die Annahme, dass ausbildende Betriebe einen höheren Personalbedarf haben als nicht ausbildende Unternehmen.

**Graphik VI-20: Personalbedarf nach betrieblichen Ausbildungsverhalten in Hessen 2004, Angaben in Prozent aller Betriebe**



## 6.10 Fazit

Auch wenn sich die Ausbildungssituation in Hessen laut der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels etwas entspannt hat, ist weiterhin besonderes Augenmerk auf den Ausbildungsmarkt zu legen. Zwar ist, obwohl der Bedarf an Arbeitskräften zum dritten Mal in Folge gesunken ist, erstmals seit Jahren ein Anstieg an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen festzustellen und auch die Auszubildendenzahlen sind im Vergleich zu den Vorjahren gestiegen. Die Ausbildungsquote ist im Vergleich zum Vorjahr etwas gestiegen und liegt erstmalig über der in Westdeutschland. Dies gilt insbesondere für Kleinbetriebe: Hier liegt die Ausbildungsquote im Vergleich zu anderen Betriebsgrößenklassen seit 2000 am höchsten. Nach wie vor besteht jedoch ein hohes ungenutztes Ausbildungspotenzial, wobei vor allem das Verarbeitende Gewerbe und die Betriebe des Bereichs Dienstleistungen für Unternehmen vergleichsweise wenig ausbilden.

Erstmals seit 2000 ist eine Zunahme der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Hessen feststellbar. Allerdings konnten nicht alle Ausbildungsplätze besetzt werden. Der wichtigste Grund für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsplätzen sind die

fehlenden geeigneten Bewerber. Aus Sicht der Betriebe haben die wenigsten Bewerber die berufsspezifischen Anforderungen erfüllt.

Andere Größen zeigen keine Erholung. So ist die Anzahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken. Auch die Übernahmequote ist in den letzten Jahren tendenziell zurückgegangen und hat 2004 ihren Tiefpunkt seit 2001 erreicht. Die wichtigste Ursache für die Nicht-Übernahme von Absolventen liegt in dem Umstand, dass die Betriebe von vornherein über ihren Bedarf hinaus ausgebildet haben. Allerdings gab es auch viele Betriebe, die trotz ihrer Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden. Die Betriebe gaben am häufigsten an, dass die eigene Ausbildung zu teuer bzw. zu aufwendig sei.

Der Umstand des Rückgangs der Übernahmequote ist für die Zukunftsaussichten der Auszubildenden von herausragender Bedeutung. Gleichzeitig ist zu bedenken, dass sich der vorhandene Arbeitskräftebedarf mehrheitlich an qualifizierte Arbeitskräfte richtet. Angesichts des dargestellten Zusammenhangs zwischen Arbeitskräftebedarf und betrieblichem Ausbildungsverhalten bleibt jedoch unklar, warum, wenn an die Mehrzahl der gesuchten Arbeitskräfte die Anforderungen einer höheren Qualifikation gestellt werden, viele Unternehmen selbst nicht ausbilden und damit auch nicht zur Deckung ihres Arbeitskräftebedarfs beitragen.

## 7. Löhne, Gehälter und Tarifbindung in Hessen

In den letzten Jahren hat die Diskussion über die Deregulierung des Arbeitsmarktes und damit über die Tarifbindung der Unternehmen zugenommen. Der Flächentarifvertrag wird dabei oftmals als Störfaktor für die Flexibilitätsanforderungen einzelner Betriebe angesehen. Aus der geringeren Flexibilität werden wiederum negative Auswirkungen auf die Ausbildungs-, Investitions- und Innovationstätigkeit sowie die Ertragslage der Betriebe abgeleitet.

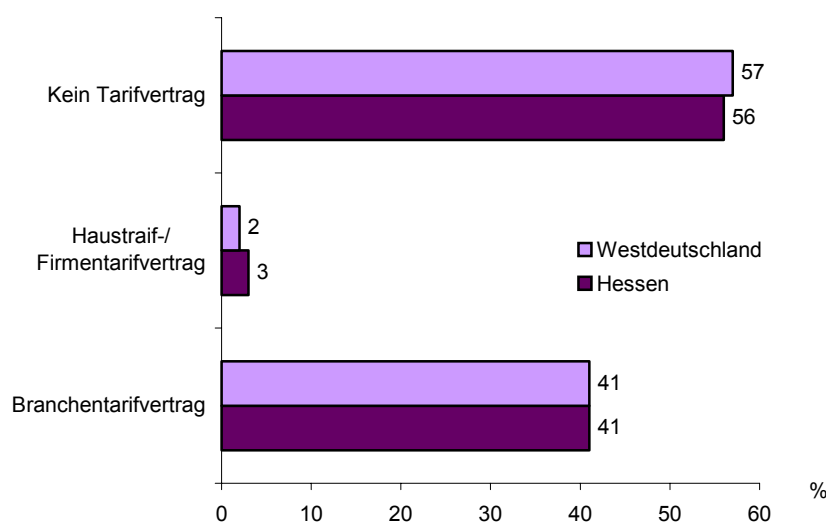
Das IAB-Betriebspanel liefert eine Reihe von Informationen über das Ausmaß der tariflichen Bindung und übertarifliche Entlohnung. Diese Informationen können auch dazu herangezogen werden, um zumindest näherungsweise Auskunft darüber zu geben, ob sich tarifgebundene Unternehmen hinsichtlich ihrer Ertragslage, ihres Ausbildungs- oder Investitionsverhaltens von anderen Betrieben unterscheiden.

### 7.1 Umfang der Tarifbindung

Über die Hälfte der Betriebe in Hessen (56%) haben keinen Tarifvertrag. Für 41% der hessischen Betriebe gilt ein Branchentarifvertrag, 3% verfügen über einen Haus- bzw. Firmentarifvertrag. Diese Zahlen entsprechen ungefähr den Ergebnissen des letzten Jahres.

Von den 56% der Betriebe ohne direkte Tarifbindung orientierten sich immerhin 46% (das sind etwa 26% aller hessischen Betriebe) bezüglich Löhnen und Gehältern an einem Tarifvertrag, obgleich sie selbst nicht tarifgebunden waren. Im letztem Jahr waren es nur 19% der Betriebe, hier ist ein deutlicher Anstieg feststellbar.

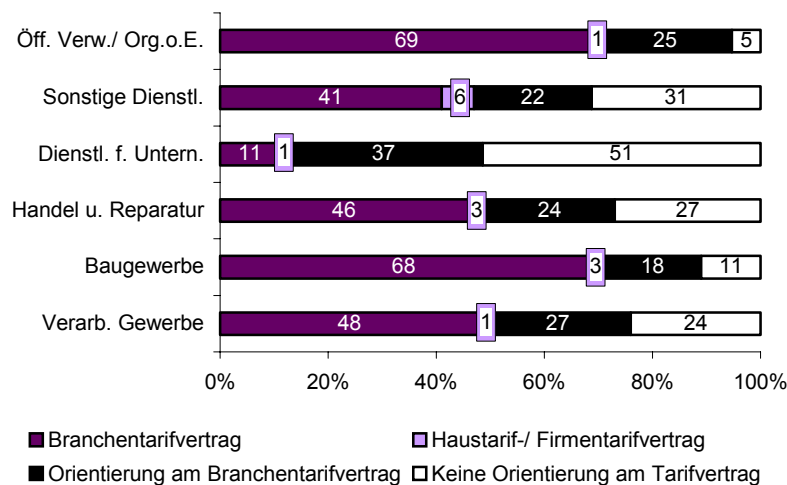
**Graphik VII-1: Tarifbindung in Hessen 2004, Angaben in Prozent**



Besonders ausgeprägt ist die Tarifbindung im Baugewerbe und bei den öffentlichen Verwaltungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter. Im Baugewerbe waren circa 71% der Unternehmen direkt tarifvertraglich gebunden. Im öffentlichen Bereich lag der Anteil bei 70%.

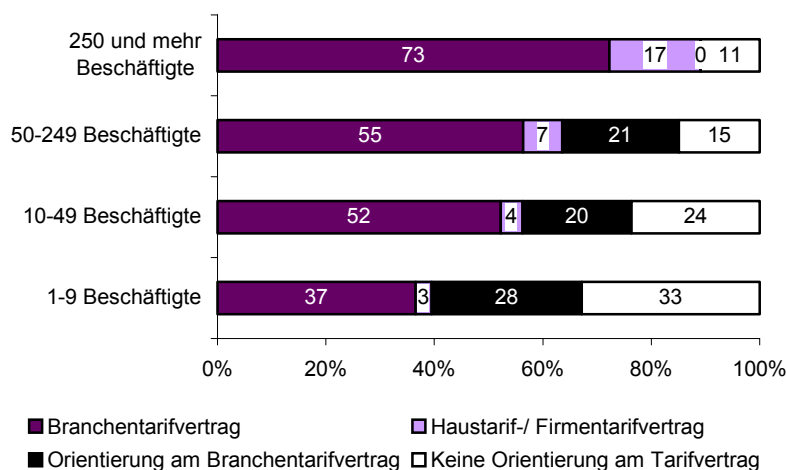
Am geringsten war der Anteil tarifgebundener Betriebe im Sektor Dienstleistungen für Unternehmen. Nur 11% hatten einen Branchentarifvertrag, dazu war noch 1% über einen Haus-/Firmentarifvertrag gebunden. Zwar orientierten sich 37% aller Unternehmen aus diesem Sektor bezüglich der Löhne und Gehälter an einem Tarifvertrag, dennoch richteten sich über die Hälfte der Betriebe nicht nach tariflichen Regelungen. Dies ist deutlich mehr als in allen anderen Branchen, am nächsten kommen diesbezüglich noch die Sonstigen Dienstleistungen mit 31%.

**Graphik VII-2: Tarifbindung in Hessen 2004 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



Bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße zeigt sich erwartungsgemäß eine Zunahme der Tarifbindung mit steigender Betriebsgröße. Während bei den Kleinbetrieben 40% der Betriebe der Tarifbindung unterlagen, waren es bei den Großbetrieben 90%. Insbesondere der Anteil der Betriebe mit Haus- bzw. Firmentarifvertrag nimmt mit steigender Größe deutlich zu und liegt bei Großbetrieben (mehr als 250 Beschäftigte) bei 12%.

**Graphik VII-3: Tarifbindung in Hessen 2004 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent**



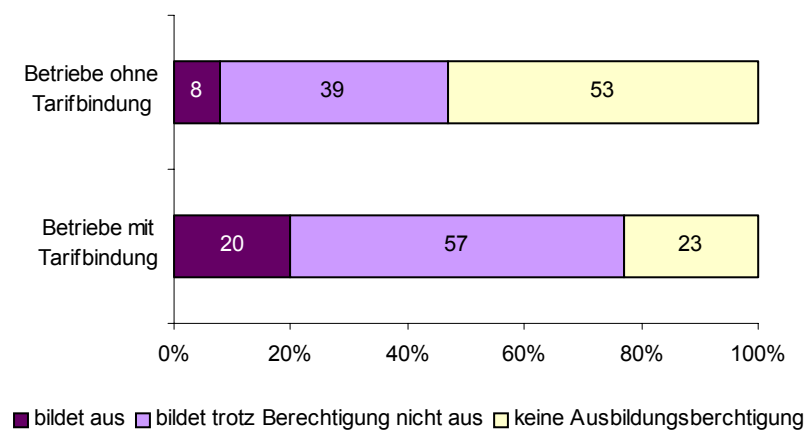
### 7.1.1 Tarifbindung und Ausbildungs-, Investitions- und Innovationsverhalten

Im Folgenden wird untersucht, ob die Tarifbindung der Betriebe Auswirkungen auf deren Ausbildungsverhalten bzw. ihre Investitions- und Innovationstätigkeit hat. Dabei werden Betriebe mit Haus- bzw. Firmentarifvertrag und Betriebe mit Branchentarifvertrag zusammengefasst, da die Fallzahl bei den an Haus-/ Firmentarif gebundenen Betrieben für repräsentative Aussagen zu klein ist. Weiterhin wird bei den nicht-gebundenen Betrieben nicht mehr unterschieden, ob sie sich an einen Tarifvertrag orientieren oder nicht, da Ansatzpunkte für den Einfluss von institutionell festgelegten Regelungen gefunden werden sollen, dies aber bei einer freiwilligen Orientierung an solchen Regelungen nicht gegeben ist.

Betriebe mit Tarifbindung bilden deutlich häufiger aus als andere Betriebe: 20% dieser Betriebe führen Ausbildung durch, während dieser Anteil bei Unternehmen ohne Tarifvertrag nur bei 8% lag. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass vor allem große Betriebe eine Tarifbindung haben und auch vor allem große Betriebe ausbilden. Hinzu kommt noch, dass über die Hälfte der Betriebe ohne Tarifbindung auch keine Ausbildungsberechtigung haben. Bei tarifgebundenen Betrieben liegt dieser Anteil nur bei 23%. Dennoch ist das nicht genutzte Ausbildungspotenzial bei letzteren deutlich höher als bei den tarifgebundenen Betrieben.

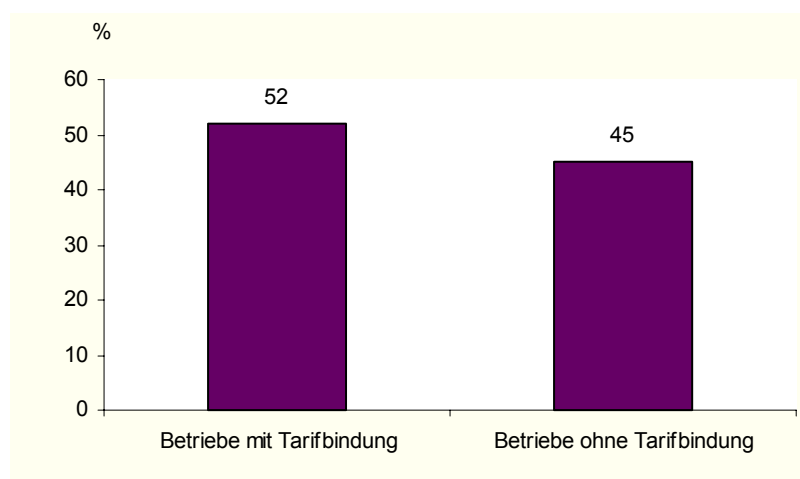
Im Jahr 2003 lag der Anteil der tarifgebundenen Betriebe, die ausbilden, noch bei 41% und der der Betriebe ohne Tarifbindung bei 19%. Bei beiden reduzierte sich der Anteil um die Hälfte. Damit sind die Anteile der ausbildenden Betriebe seit 2003 gesunken.

**Graphik VII-4: Tarifbindung und Ausbildungsstatus in Hessen 2004, Angaben in Prozent**



Auch bei der Investitionstätigkeit übertreffen die Betriebe mit Tarifbindung diejenigen ohne Tarifbindung: über die Hälfte aller tarifgebundenen Betriebe investierten im Jahr 2003, während nur 45% der Betriebe ohne Tarifbindung Investitionen tätigten. Im Vergleich zum Vorjahr steigerte sich noch die Investitionstätigkeit bei den Betrieben mit Tarifbindung (2002: 44%), wohingegen nicht tarifgebundene Betriebe weniger investierten (2002: 49%).

**Graphik VII-5: Tarifbindung und Investitionsverhalten in Hessen 2003, Angaben in Prozent**

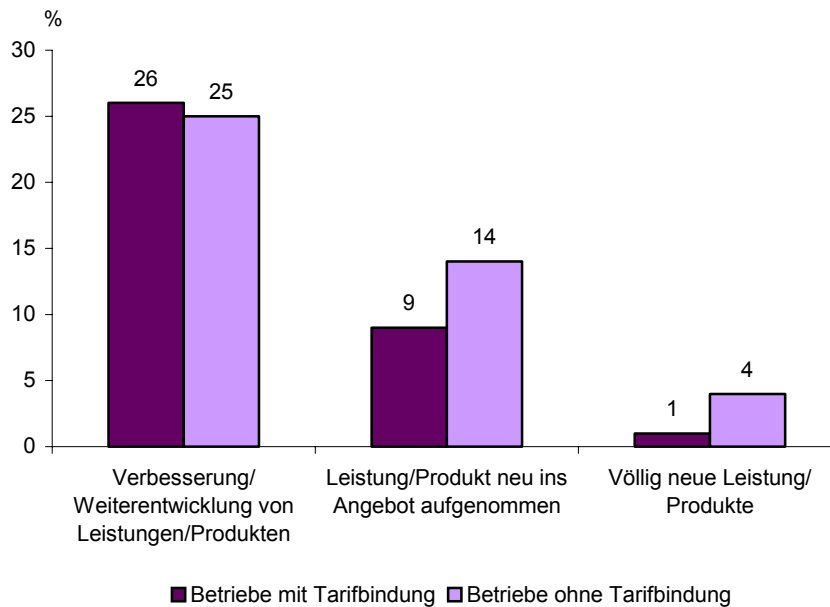


Bei der Innovationstätigkeit der Betriebe mit und ohne Tarifbindung ergibt sich ein anderes Bild: Hier tätigten fast gleich viele Betriebe Innovationen (27% der Betrieb mit Tarifbindung und 28% der Betriebe ohne Tarifbindung). Deren Anteile liegen auf einem relativ niedrigem Niveau im Vergleich zu deren Investitionsverhalten. Wird das Innovationsverhalten anhand der verschiedenen Typen von Innovationen betrachtet, so nahmen mehr Betriebe ohne Tarifbindung Leistungen bzw. Produkte neu ins An-



gebot auf und entwickelten völlig neue Leistungen bzw. Produkte als Betriebe, die an einen Tarifvertrag gebunden waren.

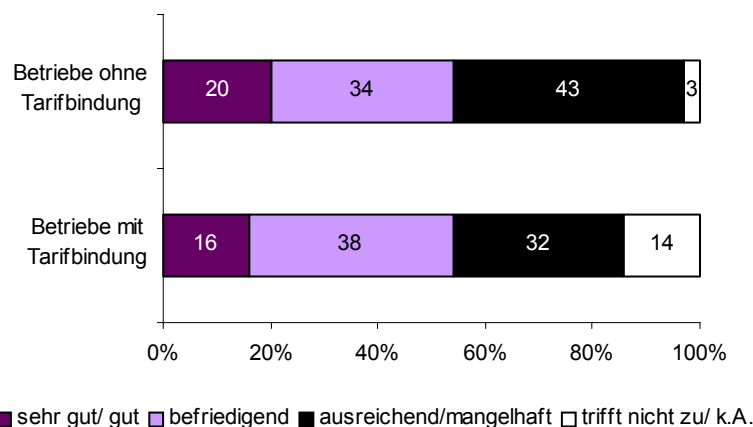
**Graphik VII-6: Tarifbindung und Innovationen von 2002 bis 2004 in Hessen, Angaben in Prozent**



### 7.1.2 Tarifbindung und Ertragslage

Bezüglich des Zusammenhangs zwischen Tarifbindung und der betrieblichen Einschätzung der Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr (2003) ergibt sich kein eindeutiges Bild: Nicht-tarifgebundene Betriebe kamen häufiger zu der Einschätzung, das Jahr 2003 sei sehr gut oder gut verlaufen als tarifgebundene Betriebe. Gleichzeitig kam aber auch ein höherer Anteil der nicht-tarifgebundenen Betriebe zu einer mangelhaften Bewertung.

**Graphik VII-7: Tarifbindung und Einschätzung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr 2003 in Hessen, Angaben in Prozent**

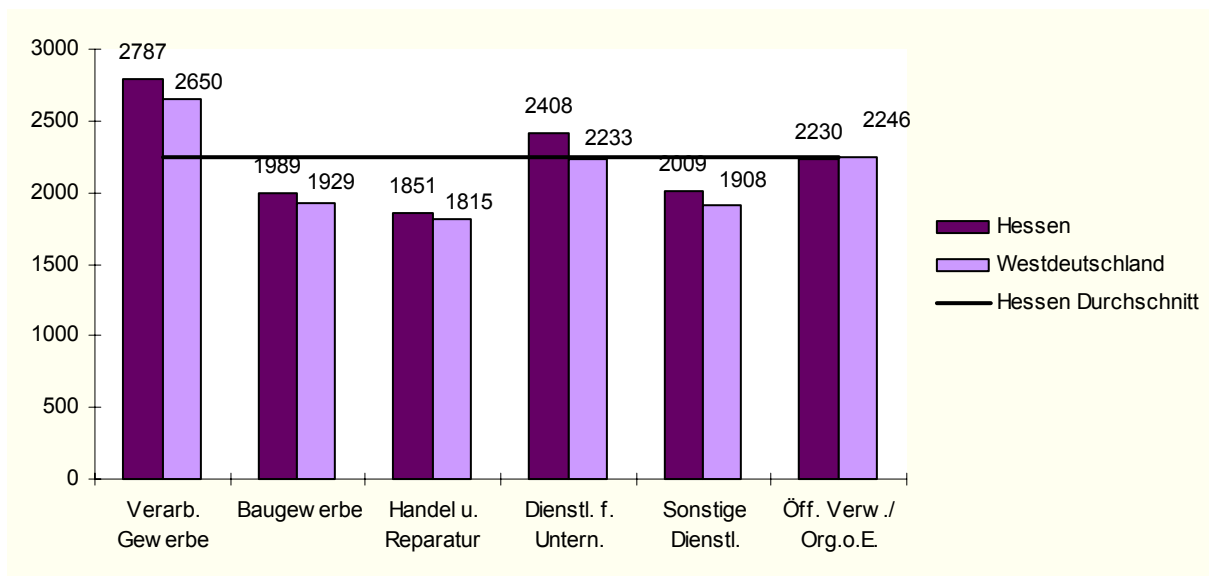


## 7.2 Lohnstruktur

Das IAB-Betriebspanel befragt die Betriebe exemplarisch nach der Bruttolohn- und Gehaltssumme (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) für den Monat Juni des jeweiligen Befragungsjahres. Auf der Grundlage dieser Daten wurde in 2004 für Hessen eine durchschnittliche Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem von € 2.250,- festgestellt. In Westdeutschland lag der entsprechende Wert etwas niedriger, bei € 2.150,-.

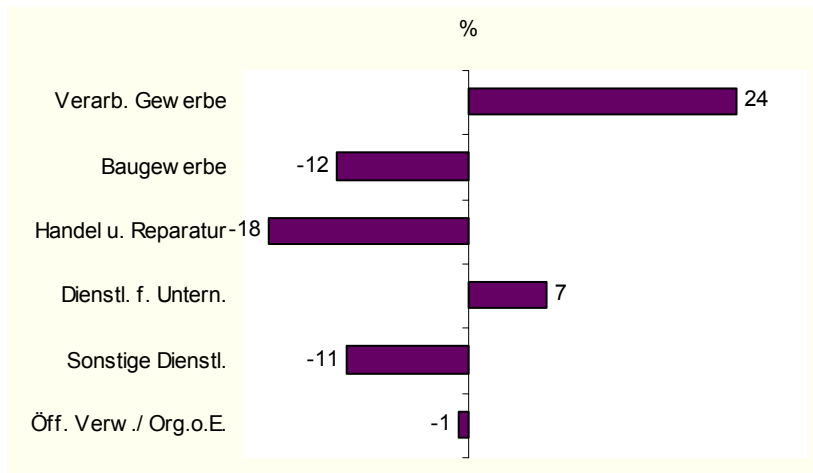
Dabei existieren deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen. Mit Abstand an der Spitze stand das Verarbeitende Gewerbe: Hier lag die durchschnittliche Lohn- bzw. Gehaltssumme bei € 2.787,-, gefolgt von unternehmensnahen Dienstleistungen (€ 2.408,-). Im Bereich Handel und Reparatur, beim Baugewerbe sowie bei den Sonstigen Dienstleistungen lagen die Verdienstmöglichkeiten dagegen deutlich unter dem Durchschnitt.

**Graphik VII-8: Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem (in Euro) 2004, nach Wirtschaftszweigen in Hessen und Westdeutschland**



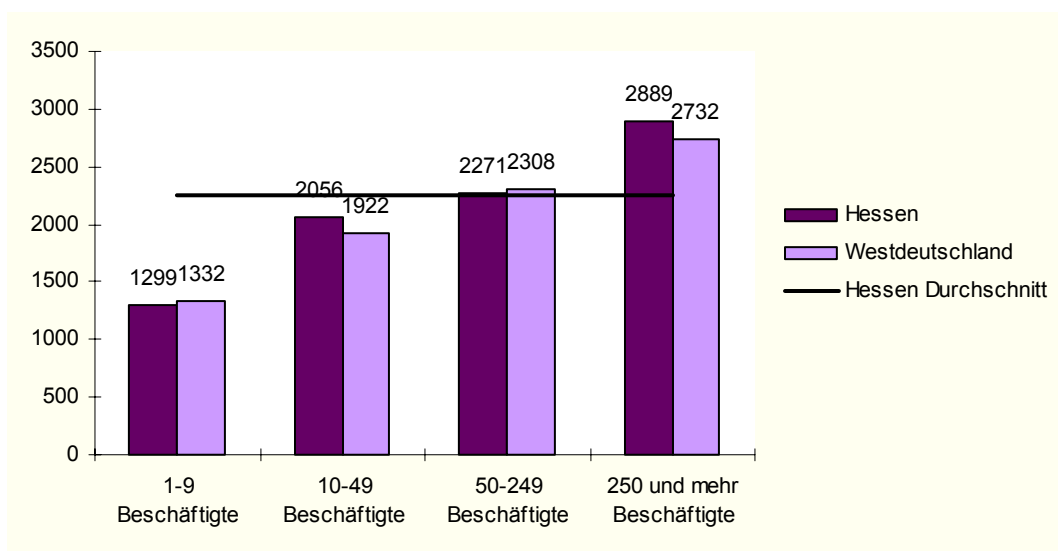
Die strukturellen Unterschiede bei der Entlohnung werden besonders deutlich, wenn man sie in Relation zur Durchschnittsentlohnung setzt. Zu diesem Zweck verzeichnet die folgende Graphik für Hessen die prozentuale Abweichung der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme der einzelnen Wirtschaftszweige vom jeweiligen gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt.

**Graphik VII-9: Prozentuale Abweichung von der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem in Hessen 2004, nach Wirtschaftszweigen**

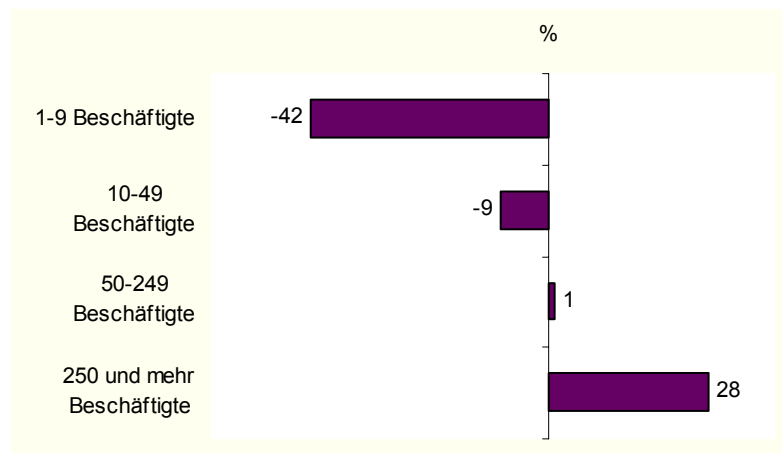


Mit zunehmender Betriebsgröße zeigt sich ein deutlicher Anstieg der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Kopf. Während in Hessen auf einen Beschäftigten in einem Kleinunternehmen eine Bruttolohn- und Gehaltssumme von durchschnittlich € 1.303,- entfielen, waren es bei einem Beschäftigten in einem Großunternehmen mehr als das Doppelte (€ 2.788,-). In Westdeutschland ist dieses Gefälle ähnlich ausgeprägt. Auch hier lag die Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem in Großunternehmen mehr als doppelt so hoch wie in einem Kleinunternehmen (€ 2.669,- zu € 1.301,-).

**Graphik VII-10: Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem 2004 (in Euro), nach Betriebsgröße in Hessen und Westdeutschland**



**Graphik VII-11: Prozentuale Abweichung von der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem in Hessen 2004, nach Betriebsgröße**



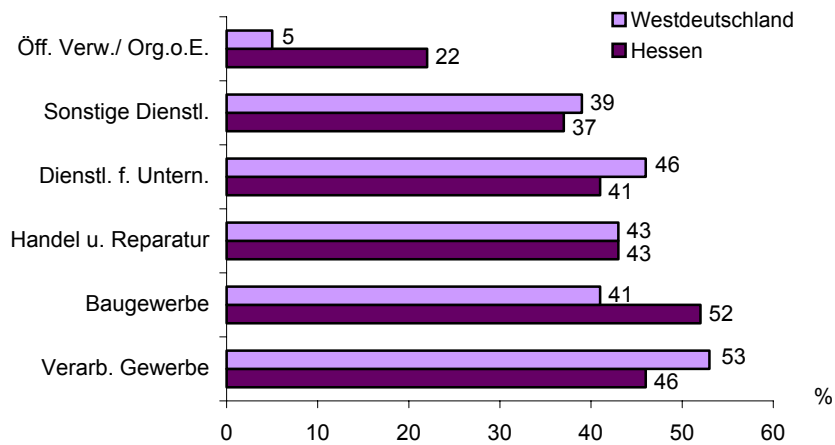
### 7.3 Übertarifliche Entlohnung

Ungeachtet der Diskussion um die Höhe der Tariflöhne und ein daraus resultierendes zu hohes Lohnniveau zahlen zahlreiche Betriebe freiwillig Löhne oberhalb des Tariflohns. Erklärt wird dieser Umstand meist mit der Absicht, Mitarbeiter zu motivieren und längerfristig an das Unternehmen zu binden.

In Hessen zahlten 41% der Betriebe, die einem Tarifvertrag unterliegen bzw. sich an einem orientieren, übertarifliche Löhne. In Westdeutschland lag dieser Anteil genauso hoch.

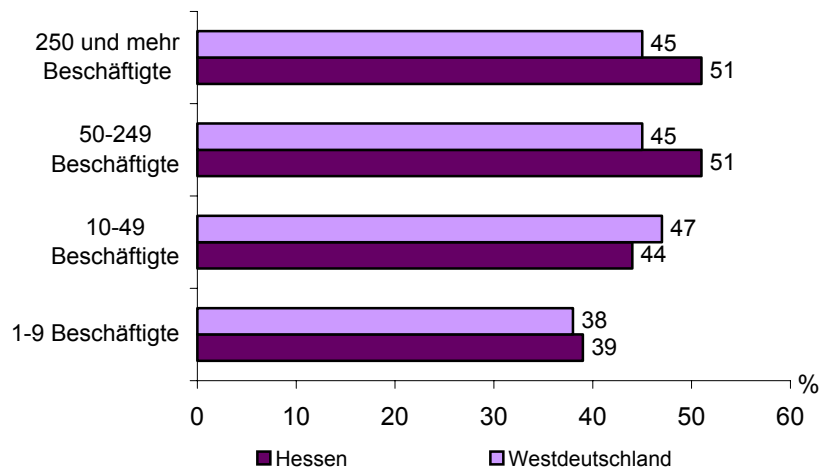
Nach Wirtschaftszweigen differenziert fand die übertarifliche Entlohnung von tarifgebundenen Unternehmen in Hessen vor allem im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe statt. In Westdeutschland wurde vor allem im Verarbeitenden Gewerbe über Tarif Löhne und Gehälter gezahlt. An zweiter Stelle folgten unternehmensnahe Dienstleistungen. Gegenüber 2003 hat sich die Situation verkehrt: Während 2003 in Hessen 85% aller tarifgebundenen Betriebe im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen übertarifliche Löhne oder Gehälter zahlten, waren es im westdeutschen Durchschnitt nur 39%. Die geringsten Anteile an Betrieben mit übertariflichen Löhnen und Gehältern hatte im Jahr 2004 ebenso wie im Vorjahr der Bereich der öffentlichen Dienstleistungen und Organisationen ohne Erwerbscharakter (22% in Hessen und 5% in Westdeutschland). Allerdings ist der Anteil der Betriebe mit übertariflicher Entlohnung im öffentlichen Bereich im Jahr 2004 sieben Mal so hoch wie 2003.

**Graphik VII-12: Verbreitung übertariflicher Entlohnung in Hessen 2004, nach Wirtschaftszweigen; Basis: Betriebe mit Tarifbindung, Angaben in Prozent**



Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößen zeigt sich, dass übertarifliche Entlohnung mit steigender Betriebsgröße in Hessen zunimmt. Allerdings ist der Anteil der Betriebe mit einer Zahlung übertariflicher Löhne und Gehälter bei den mittleren und Großbetrieben gleich. Die Unterschiede sind weniger stark als bei einer Differenzierung nach Branchen.

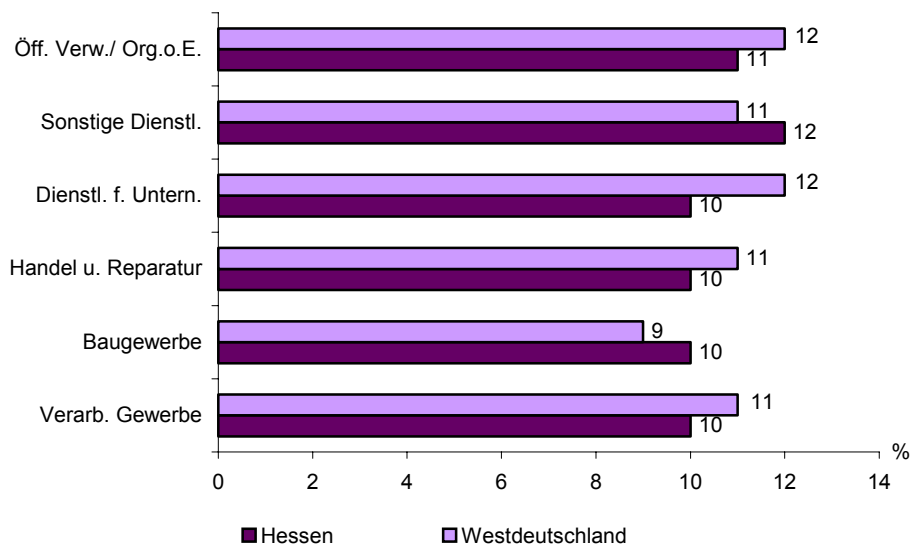
**Graphik VII-13: Verbreitung übertariflicher Entlohnung 2004 nach Betriebsgröße; Basis: Betriebe mit Tarifbindung, Angaben in Prozent**



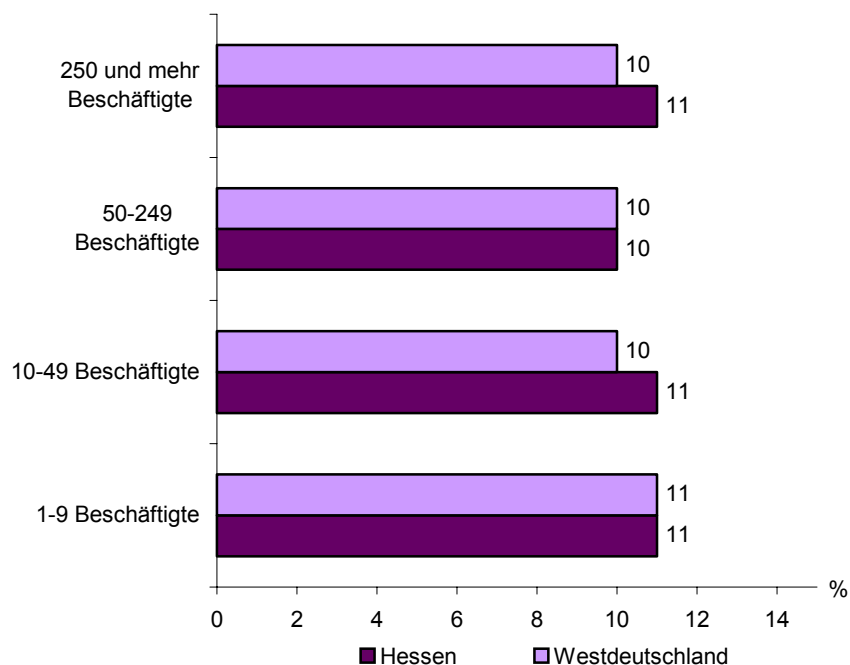
Der Aufschlag auf die Tariflöhne betrug in Hessen bei tarifgebundenen Betrieben durchschnittlich etwa 10%, ähnlich in Westdeutschland (11%). Zwischen den Branchen ergeben sich dabei keine nennenswerten Unterschiede.

Auch die Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen zeigt keine wesentlichen Unterschiede.

**Graphik VII-14: Durchschnittliche Höhe der übertariflichen Entlohnung 2004 (Prozent über Tarif), nach Wirtschaftszweigen; Basis: Betriebe mit übertariflicher Entlohnung**



**Graphik VII-15: Durchschnittliche Höhe der übertariflichen Entlohnung 2004 (Prozent über Tarif), nach Betriebsgröße; Basis: Betriebe mit übertariflicher Entlohnung**

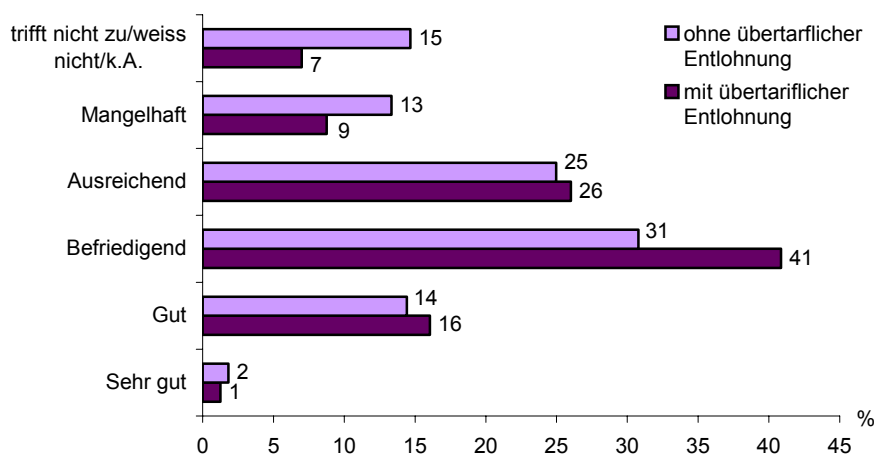


Im Folgenden wird eine Verbindung zwischen der Zahlung einer übertariflichen Entlohnung und der betrieblichen Situation hergestellt, um zu überprüfen, ob übertarifliche Entlohnung zu einer höheren Investitions- und Innovationstätigkeit sowie einer

besseren Ertragslage führt. Allerdings basieren die aufgezeigten Verbindungen auf Kreuztabellen, die mit einer gewissen Vorsicht zu interpretieren sind. Wie die vorangegangene Analyse gezeigt hat, bestehen hinsichtlich der übertariflichen Entlohnung einige Unterschiede zwischen den Branchen oder Betrieben unterschiedlicher Größe, die auch auf die nachfolgend dargestellten Verbindungen einwirken können. Die folgenden Darstellungen geben Auskunft über die Häufigkeit des Auftretens bestimmter Merkmale innerhalb der Gruppe der Unternehmen mit bzw. ohne übertarifliche Entlohnung. Die Analyse basiert dabei auf denjenigen Betrieben, die einem (Branchen-, Haus- oder Firmen-) Tarifvertrag unterliegen.

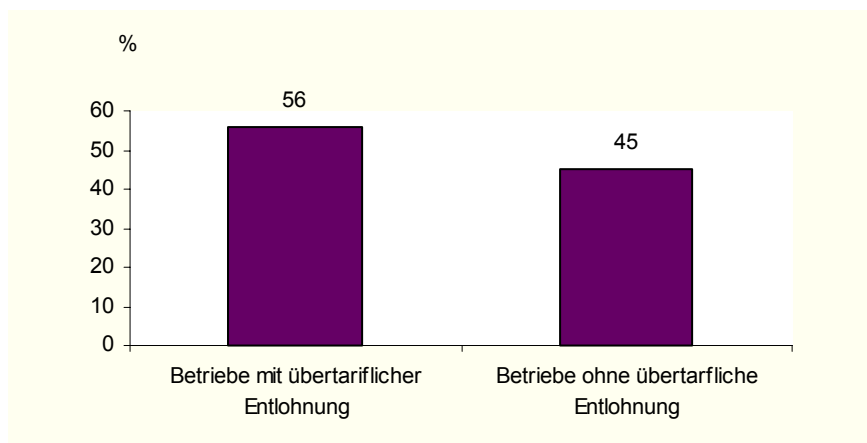
Tarifgebundene Betriebe mit übertariflicher Entlohnung schätzten die Ertragslage des vergangenen Geschäftsjahres 2003 ähnlich ein wie die ohne übertarifliche Entlohnung. Allerdings stufen deutlich mehr Betriebe, die nicht über Tarif entlohnen, die Ertragslage als mangelhaft ein (13% zu 9%). Hingewiesen werden muss bei den Betrieben, die nach Tarif entlohnen, auf den hohen Anteil derjenigen, die keine Aussage bezüglich der Ertragslage treffen (15%). Hier liegt vermutlich ein branchenbedingter Einfluss vor. Wie oben gezeigt wurde, wird im öffentlichen Bereich verhältnismäßig selten über Tarif entlohnt. Dies bedeutet, dass die öffentlichen Verwaltungen und Organisationen ohne Erwerbscharakter innerhalb der Gruppe der Betriebe mit tariflicher Entlohnung ein relativ hohes Gewicht besitzen.

**Graphik VII-16: Übertarifliche Entlohnung und Beurteilung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr (2003) in Hessen, Angaben in Prozent**



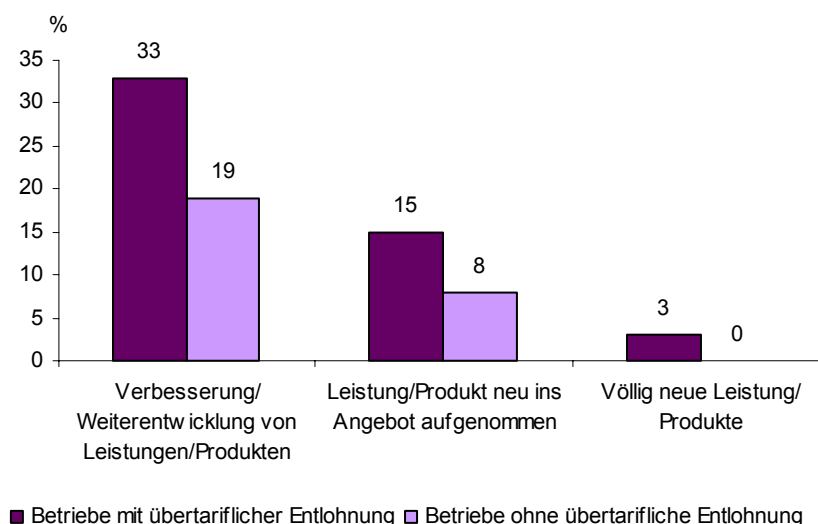
Auch tätigten Betriebe mit übertariflicher Entlohnung deutlich mehr Investitionen als Betriebe ohne übertarifliche Entlohnung: 56% der Betriebe, die über Tarif Löhne und Gehälter zahlten, investierten, wohingegen nur 45% der Betriebe ohne übertarifliche Entlohnung Investitionen tätigten.

**Graphik VII-17: Übertarifliche Entlohnung und Investitionen im vergangenen Geschäftsjahr (2003) in Hessen, Angaben in Prozent**



Die Innovationstätigkeit war bei den beiden Arten von Betrieben auch sehr unterschiedlich: Insgesamt 35% der Betriebe mit übertariflicher Entlohnung tätigten Innovationen. Dagegen traf dies nur für 21% der Betriebe zu, die nur tarifgebundene Löhne und Gehälter zahlten. Die Innovationstätigkeit der Betriebe mit tariflicher Entlohnung lag, differenziert nach den verschiedenen Arten der Innovation, bei den einzelnen Innovationstypen doppelt so hoch wie die der Betriebe, die nicht übertariflich entlohnten.

**Graphik VII-18: Übertarifliche Entlohnung und Innovationen von 2002 bis 2004 in Hessen, Angaben in Prozent**





## 7.4 Fazit

Anfangs des Kapitels war auf die These hingewiesen worden, dass die Geltung von Flächentarifverträgen den Betrieben zu geringe Flexibilitätsspielräume lässt und damit negative Einflüsse auf das Ausbildungsverhalten sowie die Investitions- und Innovationstätigkeit der Betriebe hat. Die vorangegangene Untersuchung zeigt jedoch, dass für die Betriebe in Hessen teilweise Spielräume existieren: Zum einen sind weniger als die Hälfte der hessischen Betriebe tarifgebunden. Zum anderen besteht die Möglichkeit zur übertariflichen Entlohnung. 41% der Betriebe in Hessen, die einem Tarifvertrag unterlagen, machten von dieser Möglichkeit auch Gebrauch. Sowohl hinsichtlich der übertariflichen Entlohnung als auch vor allem in Bezug auf die Geltung von Tarifverträgen existierten deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen bzw. zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe. Auch bezüglich der Lohnstruktur, gemessen an der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem, lassen sich erhebliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen bzw. Betriebsgrößenklassen ausmachen.

Die Gegenüberstellung von tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben führte teilweise zu widersprüchlichen Ergebnissen. Eindeutig ist, dass tarifgebundene Betriebe häufiger ausbilden und mehr Investitionen tätigen. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass tarifgebundene Betriebe vor allem Großbetriebe sind, die grundsätzlich mehr ausbilden und mehr Investitionen tätigen. Bei den Innovationen hingegen liegen beide Arten der Betriebe ungefähr auf einem Niveau.

Bezüglich der wirtschaftlichen Situation der Betriebe ergeben sich dagegen keine eindeutigen Tendenzen: Mehr nicht-tarifgebundene Betriebe als Betriebe mit Tarifbindung schätzen die Ertragslage sehr gut bis gut ein, allerdings kommen sie gleichzeitig auch zu einer ausreichenden bis mangelhaften Bewertung.

Es ist zu vermuten, dass andere Variablen, die hier nicht aufgeführt wurden, weiteren Erklärungsgehalt bieten und den Einfluss der tariflichen Regelungen womöglich überkompensieren. Dies gilt insbesondere für die Wirtschaftsstruktur: Wie oben erläutert sind in der Gruppe der nicht-tarifgebundenen Unternehmen überdurchschnittlich viele Betriebe aus den unternehmensnahen Dienstleistungen. Dafür sind bei den tarifgebundenen die öffentlichen Dienstleistungen sowie das Baugewerbe überrepräsentiert.

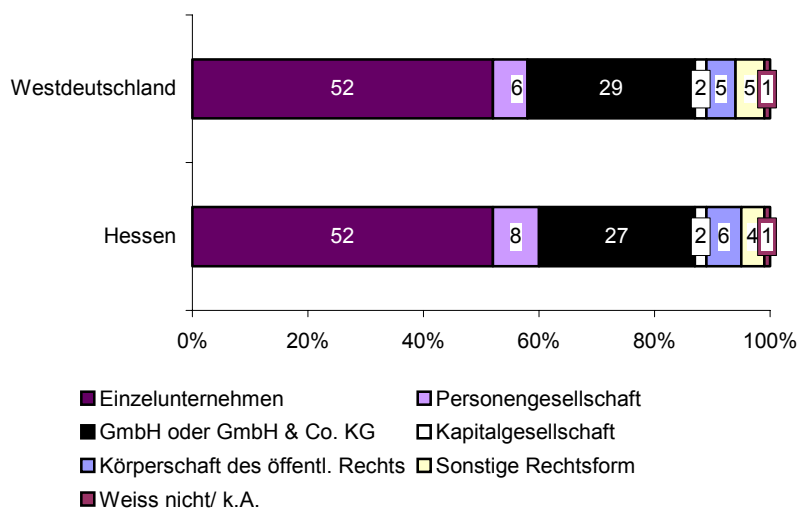
## 8. Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Hessen

Das folgende Kapitel gibt Auskunft über die formale Situation der hessischen Betriebe. Dazu gehört die Rechtsform, Art, Eigentumssituation und Kammermitgliedschaft ebenso wie die Altersstruktur, Gründungsart und die Arbeitnehmervertretung der Betriebe.

### 8.1 Rechtsform der Betriebe

Sowohl in Hessen als auch in Westdeutschland insgesamt sind über die Hälfte der Betriebe Einzelunternehmen mit Vollhaftung einer Person: 52% der Betriebe hatten in Hessen und Westdeutschland diese Rechtsform. 27% in Hessen und 29% in Westdeutschland waren GmbHs oder GmbH & Co. KGs. Die Ergebnisse entsprechen weitgehend denen des letzten Jahres.

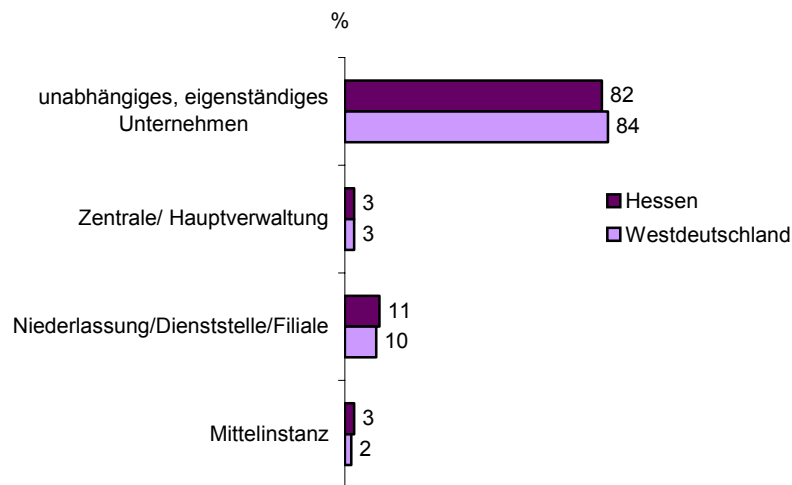
**Graphik VIII-1: Rechtsformen der Betriebe 2004, Angaben in Prozent**



### 8.2 Art der Betriebe

Bei den meisten Betrieben handelt es sich um unabhängige eingetragene Unternehmen ohne Niederlassung an anderer Stelle (82% in Hessen und 84% in Westdeutschland). Immerhin noch 11% sind in Hessen eine Niederlassung, Dienststelle oder Filiale eines größeren Unternehmens bzw. Einrichtung (Westdeutschland 10%).

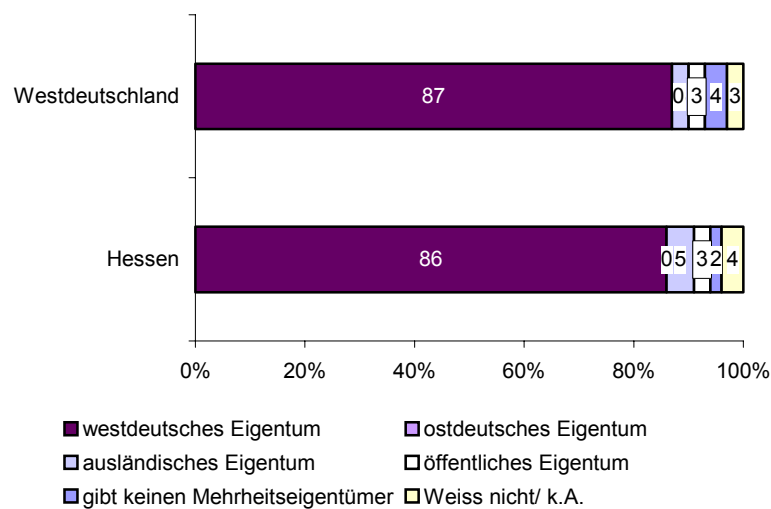
**Graphik VIII-2: Art der Betriebe 2004, Angaben in Prozent**



### 8.3 Eigentumssituation

Die überwiegende Mehrheit der hessischen Betriebe (86%), hatten westdeutsche Eigentümer. In ausländischem Eigentum waren 5%, in öffentlichem Eigentum 3% der Betriebe. Ostdeutsches Eigentum war nicht vertreten.

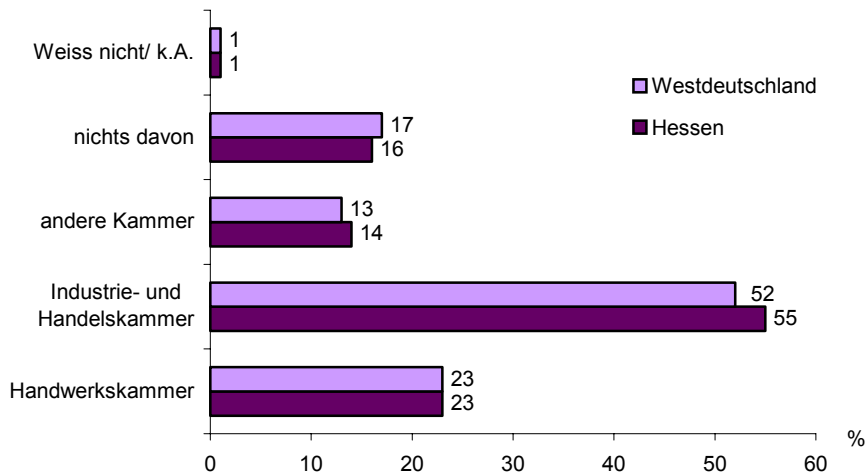
**Graphik VIII-3: Form des Eigentums 2004, Angaben in Prozent**



### 8.4 Kammermitgliedschaft

In Hessen waren 55% der Betriebe Mitglied in der Industrie- und Handelskammer, 23% gehörten der Handwerkskammer an. Insgesamt gaben 16% der Betriebe an, gar keiner Kammer anzugehören.

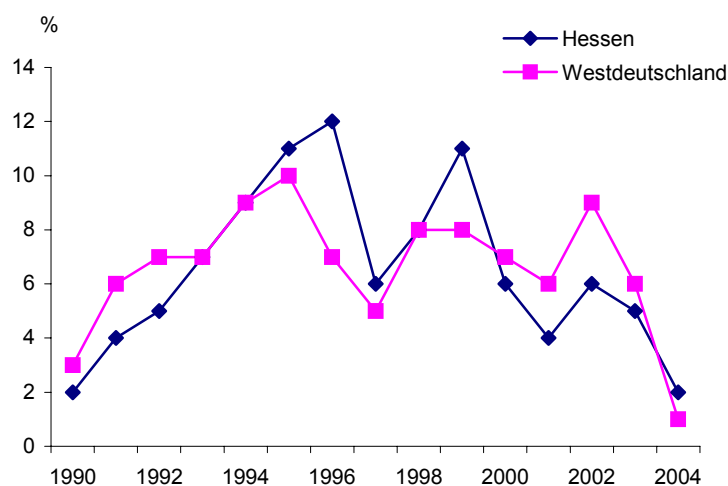
**Graphik VIII-4: Kammermitgliedschaft nach Wirtschaftszweigen 2004, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich**



### 8.5 Altersstruktur der Betriebe

37% der Betriebe wurden 1990 oder später gegründet (Westdeutschland 35%). Auf Basis dieser Betriebe (=100%) verteilen sich die Gründungen seit 1990 wie aus der Graphik VIII-5 ersichtlich. Seit 2000 konnten erstmalig 2004 in Hessen wieder mehr Gründungen als in Westdeutschland verzeichnet werden.

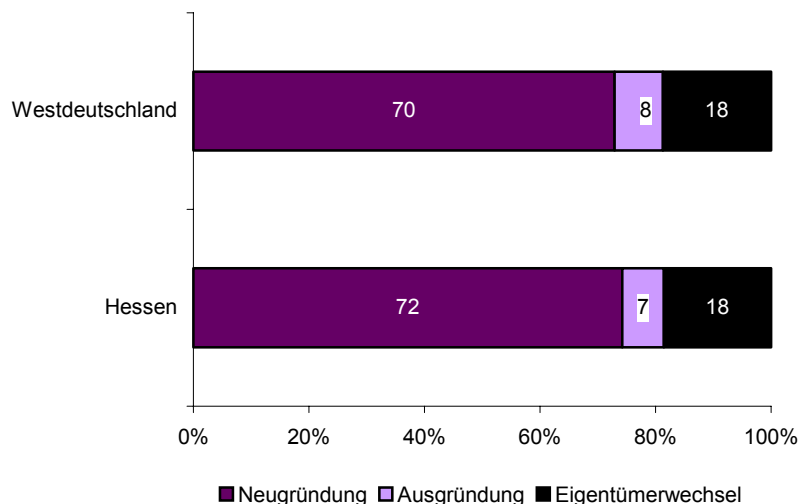
**Graphik VIII-5: Gründungsjahre der hessischen Betriebe, Angaben in Prozent, Basis: alle Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden**



## 8.6 Gründungsart

Die mit Abstand häufigste Gründungsart ist sowohl in Hessen als auch Westdeutschland die Neugründung mit 72% bzw. 70%. An zweiter Stelle folgt der Eigentümerwechsel mit jeweils knapp 20% in Hessen und Westdeutschland.

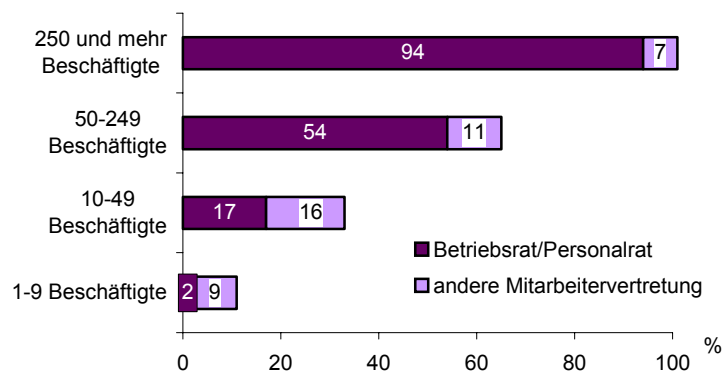
**Graphik VIII-6: Gründungsart der hessischen Betriebe, Angaben in Prozent, Basis: alle Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden**



## 8.7 Arbeitnehmervertretung

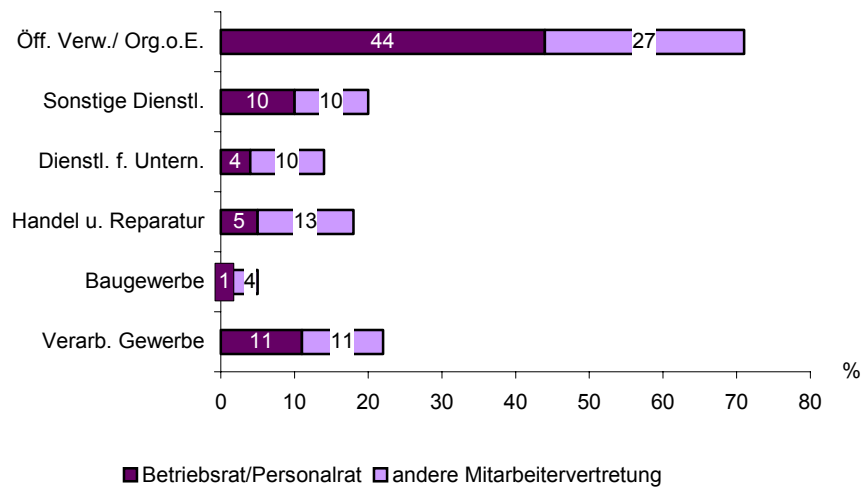
Etwa 8% der hessischen Unternehmen haben einen Betriebs- bzw. Personalrat, weitere 11% eine vergleichbare Form der Mitarbeitervertretung. Obwohl dieser Anteil recht niedrig erscheint, muss berücksichtigt werden, dass über 50% aller Beschäftigten in Betrieben mit einer Arbeitnehmervertretung tätig sind, denn es handelt sich dabei überwiegend um große und mittlere Betriebe.

**Graphik VIII-7: Arbeitnehmervertretung in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2004**



Überdurchschnittlich ausgeprägt ist die Arbeitnehmervertretung im Bereich der öffentlichen Verwaltung bzw. Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie im Verarbeitenden Gewerbe. Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt auch der Anteil der Betriebe mit Arbeitnehmervertretung deutlich zu.

**Graphik VIII-8: Arbeitnehmervertretung in Hessen nach Wirtschaftszweigen 2004**

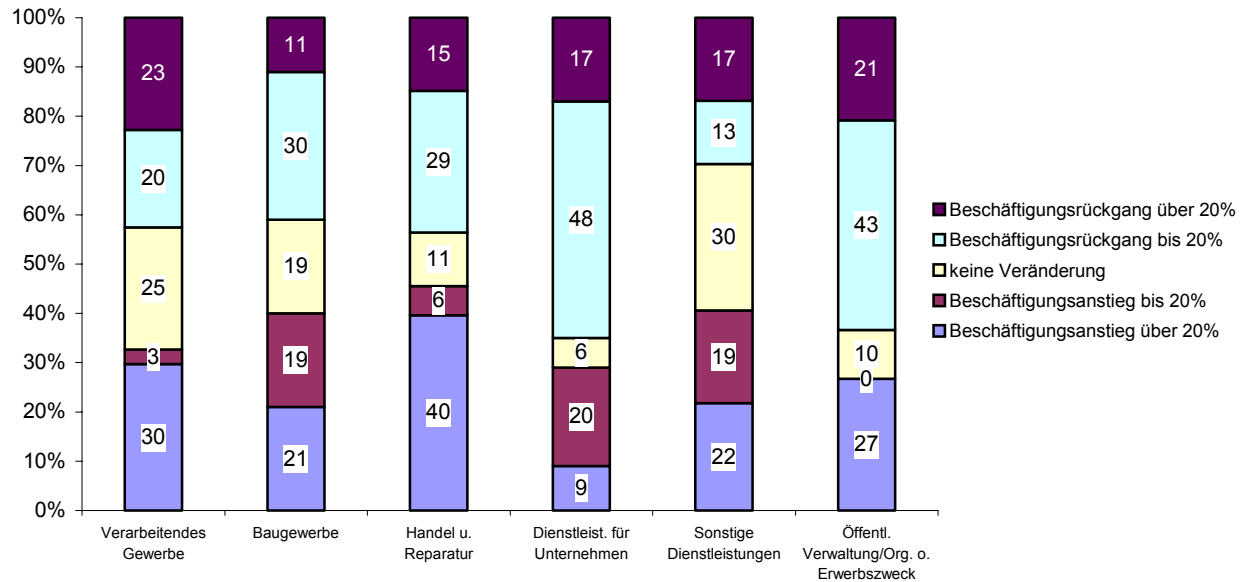


## Literaturverzeichnis

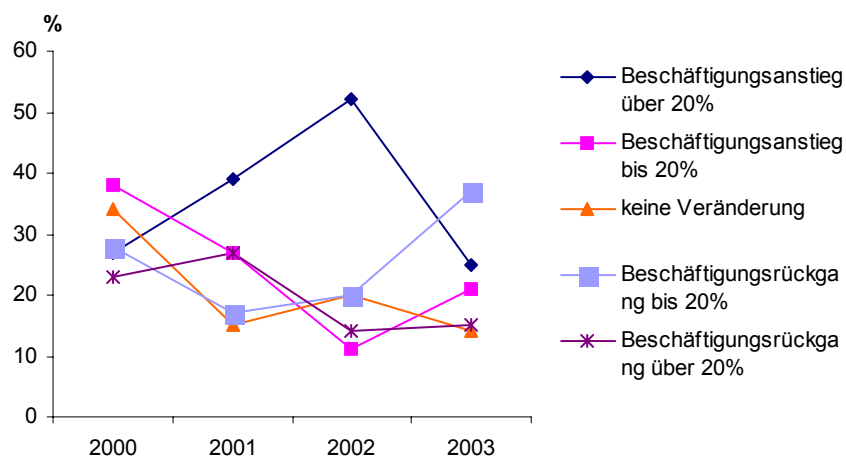
- Alda, H. (2004): Beschäftigungsverhältnisse, in: SOFI (Hrsg.) Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland, Opladen.
- Alda, H.; Bellmann, L. (2004): Betriebliche Personal- und Beschäftigungspolitik zwischen Flexibilität und Stabilität, in WSI-Mitteilungen, Jg. 57, Heft 5.
- Beeker, D. (2001): Innovationen. Motor für mehr Beschäftigung, iwd – Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln Nr. 18 vom 3. Mai 2001, [www.iwkoeln.de/default.aspx?p=contenthigh=1912](http://www.iwkoeln.de/default.aspx?p=contenthigh=1912).
- Bellmann, L.; Düll, H.; Kühl, J.; Lahner, M.; Lehmann, U. (1996): Flexibilität von Betrieben in Deutschland – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 1993-1995. Beitrag zum OECD Projekt "Flexible Enterprise". Nürnberg
- Diekmann, A. (1997): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 3. Auflage. Reinbek bei Hamburg.
- Jahn, E; Wolf, K. (2005): Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten, in: IAB-Kurzbericht Nr. 14, Nürnberg.
- Kinkel, S.; Lay, G.; Wengel, J. (2004): Innovation. Mehr als Forschung und Entwicklung. Wachstumschancen auf anderen Innovationspfaden. In: Mitteilungen aus der Produktionsinnovationserhebung des Fraunhofer Instituts für Systemtechnik und Innovationsforschung, Nr. 33.
- Rammer, C. et al. (2005): Innovationsverhalten der deutschen Wirtschaft. Indikatorenbericht zur Innovationserhebung 2004. Mannheim.
- Rammer, C. et al. (2004): Innovationsverhalten der deutschen Wirtschaft. Indikatorenbericht zur Innovationserhebung 2003. Mannheim.
- Rothe, T. (2003): Dynamik am Arbeitsmarkt. Viel Bewegung trotz Flaute, IAB-Kurzbericht Nr.18, Nürnberg.
- Rudolph, H. (2003): Mini- und Midi-Jobs: Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit, IAB-Kurzbericht Nr.6, Nürnberg.
- Wagner, B.; Schmid, A. (2003): Wirtschaftliche Situation und Entwicklung der Betriebe in Rheinland-Pfalz. Ergebnisse der zweiten Welle des IAB-Betriebspanel. Bericht aus der Arbeitsmarktforschung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz, Nr. 21.

## Anhang I: Längsschnittanalyse

**Graphik AI-1: Stärke des Verlaufs der Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftszweigen**

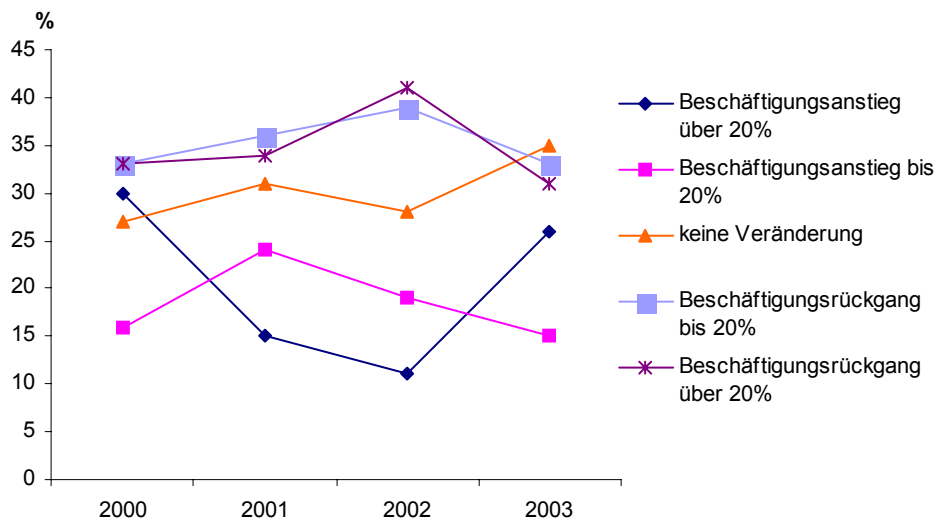


**Graphik AI-2: Einschätzung der Ertragslage nach der Stärke des Verlaufs der Beschäftigungsentwicklung, Einschätzung der Ertragslage als gut oder sehr gut**

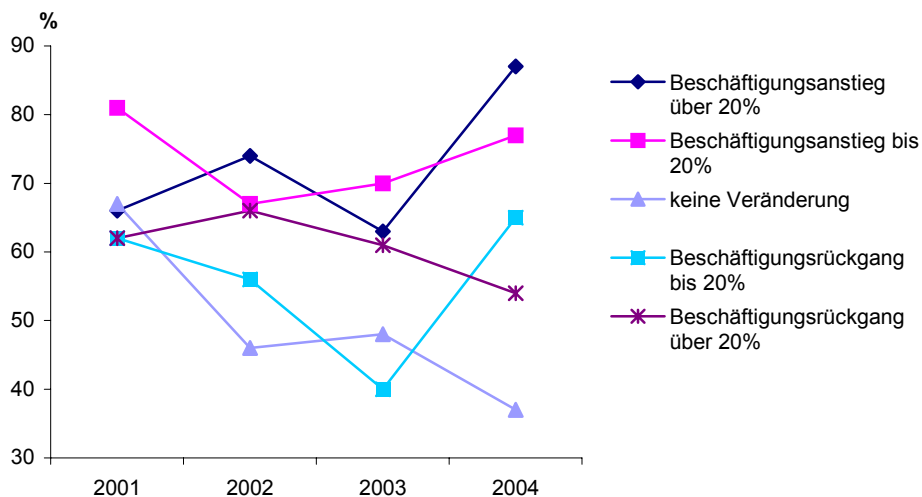




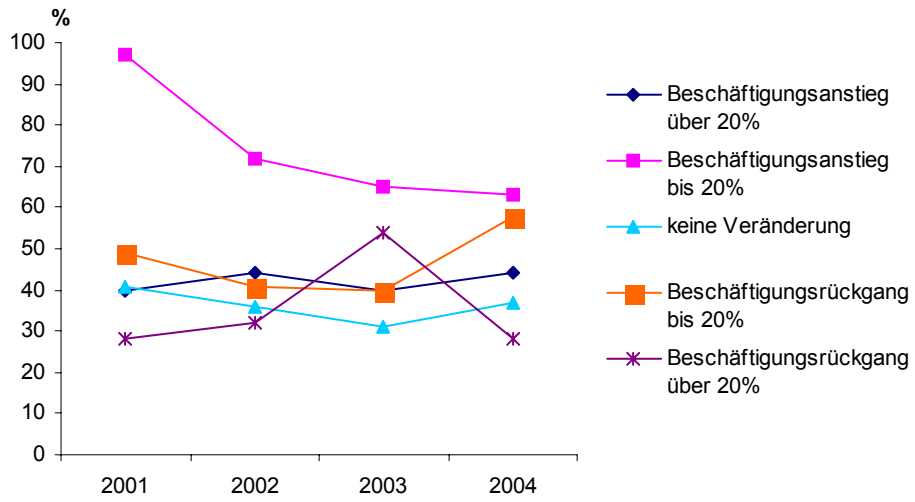
**Graphik AI-3: Einschätzung der Ertragslage nach der Stärke des Verlaufs der Beschäftigungsentwicklung, Einschätzung der Ertragslage als mangelhaft oder ausreichend**



**Graphik AI-4: Investitionstätigkeit nach der Stärke des Verlaufs der Beschäftigungsentwicklung**



**Graphik AI-5: Ausbildungsverhalten nach der Stärke des Verlaufs der Beschäftigungsentwicklung**



## Anhang II: Multivariate Analyse

**Tabelle All-1: Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des Gesamtmodells**

Effekt	-2 Log-Likelihood für reduziertes Modell	Chi-Quadrat	Freiheitsgrade	Signifikanz
Konstanter Term	743,213(a)	,000	0	.
Betriebsgröße	758,182	14,969	1	,000
Wirtschaftszweig	760,753	17,540	2	,000
Investitionen	773,558	30,344	1	,000
Beschäftigungsprognose	757,577	14,364	4	,006
Erwartete Geschäftsentwicklung	755,501	12,288	4	,015
Einschätzung der Ertragslage	753,748	10,534	6	,104
Ausbildungen	744,698	1,485	1	,223

**Tabelle All-2: Beobachtete und vorhergesagte Häufigkeiten für die Durchführung von Innovationen auf der Grundlage des Vier-Faktoren-Modells**

Betriebe des Produzierenden Gewerbes

Wirtschaftszweig	Betriebsgröße	Beschäftigungsentw. bis Juni 2005	Betriebe, die investiert haben	innov	Häufigkeit			Prozent		
					Beobachtet	Vorhergesagt	Pearson-Residuum	Beobachtet	Vorhergesagt	
Produzierendes Gewerbe	1 bis 49	Gleich bleiben	investiert	Ja	21	26,305	-1,487	41,2%	51,6%	
				Nein	30	24,695	1,487	58,8%	48,4%	
			nicht investiert	Ja	10	12,330	-,793	24,4%	30,1%	
				Nein	31	28,670	,793	75,6%	69,9%	
			Steigen	investiert	Ja	5	6,685	-1,285	55,6%	74,3%
					Nein	4	2,315	1,285	44,4%	25,7%
		nicht investiert	Ja	1	1,615	-,712	33,3%	53,8%		
			Nein	2	1,385	,712	66,7%	46,2%		
		Fallen	investiert	Ja	6	6,878	-,512	50,0%	57,3%	
				Nein	6	5,122	,512	50,0%	42,7%	
		nicht investiert	Ja	3	2,812	,139	37,5%	35,2%		
			Nein	5	5,188	-,139	62,5%	64,8%		
	Noch unklar	investiert	Ja	1	2,533	-1,372	20,0%	50,7%		
			Nein	4	2,467	1,372	80,0%	49,3%		
	nicht investiert	Ja	1	1,759	-,681	16,7%	29,3%			
		Nein	5	4,241	,681	83,3%	70,7%			
	50 und mehr	Gleich bleiben	investiert	Ja	54	49,337	1,244	78,3%	71,5%	
				Nein	15	19,663	-1,244	21,7%	28,5%	
			nicht investiert	Ja	5	4,026	,689	62,5%	50,3%	
				Nein	3	3,974	-,689	37,5%	49,7%	
			Steigen	investiert	Ja	13	12,206	,635	92,9%	87,2%
					Nein	1	1,794	-,635	7,1%	12,8%
		nicht investiert	Ja	1	,733	,603	100,0%	73,3%		
			Nein	0	,267	-,603	,0%	26,7%		
Fallen		investiert	Ja	34	28,871	1,947	89,5%	76,0%		
			Nein	4	9,129	-1,947	10,5%	24,0%		
nicht investiert		Ja	5	5,047	-,032	55,6%	56,1%			
		Nein	4	3,953	,032	44,4%	43,9%			
Noch unklar	investiert	Ja	7	6,368	,463	77,8%	70,8%			
		Nein	2	2,632	-,463	22,2%	29,2%			
nicht investiert	Ja	1	,494	1,012	100,0%	49,4%				
	Nein	0	,506	-1,012	,0%	50,6%				

Fortsetzung Tabelle A II-2: Betriebe der dienstleistungsnahen Branchen

Wirtschaftszweige	Betriebsgrösse	Beschäftigungsentw. bis Juni 2005	Betriebe, die investiert haben gesamt	innov	Häufigkeit			Prozent	
					Beobachtet	Vorhergesagt	Pearson-Residuum	Beobachtet	Vorhergesagt
Dienstleistungsnahen Branchen	1 bis 49	KA	investiert	Ja	0	,000	,000	,0%	,0%
				Nein	1	1,000	,000	100,0%	100,0%
			Gleich bleiben	investiert	Ja	50	42,850	1,362	41,7%
		Nein		70	77,150	-1,362	58,3%	64,3%	
		nicht investiert	Ja	23	23,079	-,018	18,3%	18,3%	
			Nein	103	102,921	,018	81,7%	81,7%	
		Steigen	investiert	Ja	21	19,831	,415	63,6%	60,1%
				Nein	12	13,169	-,415	36,4%	39,9%
			nicht investiert	Ja	2	3,403	-,964	22,2%	37,8%
		Nein	Nein	7	5,597	,964	77,8%	62,2%	
			Fallen	investiert	Ja	8	11,119	-1,219	29,6%
		Nein			19	15,881	1,219	70,4%	58,8%
		nicht investiert		Ja	7	5,068	,972	30,4%	22,0%
		Nein	Nein	16	17,932	-,972	69,6%	78,0%	
			Noch unklar	investiert	Ja	6	4,185	1,099	50,0%
	Nein	6			7,815	-1,099	50,0%	65,1%	
	nicht investiert	Ja		7	4,267	1,459	29,2%	17,8%	
	Nein	Nein	17	19,733	-1,459	70,8%	82,2%		
		50 und mehr	Gleich bleiben	investiert	Ja	40	46,475	-1,443	48,8%
	Nein				42	35,525	1,443	51,2%	43,3%
	nicht investiert			Ja	10	5,876	2,103	58,8%	34,6%
	Nein	Nein	7	11,124	-2,103	41,2%	65,4%		
		Steigen	investiert	Ja	15	14,822	,099	78,9%	78,0%
	Nein			4	4,178	-,099	21,1%	22,0%	
	nicht investiert		Ja	4	4,122	-,094	57,1%	58,9%	
	Nein	Nein	3	2,878	,094	42,9%	41,1%		
		Fallen	investiert	Ja	32	31,748	,073	62,7%	62,3%
	Nein			19	19,252	-,073	37,3%	37,7%	
	nicht investiert		Ja	4	7,194	-1,537	22,2%	40,0%	
	Nein	Nein	14	10,806	1,537	77,8%	60,0%		
Noch unklar		investiert	Ja	6	8,925	-1,472	37,5%	55,8%	
	Nein		10	7,075	1,472	62,5%	44,2%		
	nicht investiert	Ja	1	3,037	-1,436	11,1%	33,7%		
Nein	Nein	8	5,963	1,436	88,9%	66,3%			

Betriebe der öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbscharakter

Wirtschaftszweige	Betriebsgrösse	Beschäftigungsentw. bis Juni 2005	Betriebe, die investiert haben gesamt	innov	Häufigkeit			Prozent	
					Beobachtet	Vorhergesagt	Pearson-Residuum	Beobachtet	Vorhergesagt
Öffentliche Verwaltung/Org. o. Erwerbszw	1 bis 49	Gleich bleiben	investiert	Ja	2	2,527	-,363	13,3%	16,8%
				Nein	13	12,473	,363	86,7%	83,2%
			nicht investiert	Ja	2	1,058	,952	14,3%	7,6%
		Nein	Nein	12	12,942	-,952	85,7%	92,4%	
			Steigen	investiert	Ja	2	,709	1,908	100,0%
		Nein			0	1,291	-1,908	,0%	64,5%
		nicht investiert		Ja	0	,182	-,471	,0%	18,2%
		Nein	Nein	1	,818	,471	100,0%	81,8%	
			Fallen	investiert	Ja	2	1,221	,791	33,3%
		Nein			4	4,779	-,791	66,7%	79,7%
		nicht investiert		Ja	0	,093	-,321	,0%	9,3%
		Nein	Nein	1	,907	,321	100,0%	90,7%	
			Noch unklar	investiert	Ja	1	,490	,796	33,3%
		Nein			2	2,510	-,796	66,7%	83,7%
		50 und mehr		Gleich bleiben	investiert	Ja	2	4,522	-1,442
	Nein		12			9,478	1,442	85,7%	67,7%
	nicht investiert		Ja		1	1,615	-,529	10,0%	16,2%
	Nein	Nein	9	8,385	,529	90,0%	83,8%		
		Steigen	investiert	Ja	2	1,692	,358	66,7%	56,4%
	Nein			1	1,308	-,358	33,3%	43,6%	
	Fallen		investiert	Ja	7	6,385	,308	41,2%	37,6%
		Nein		10	10,615	-,308	58,8%	62,4%	
		nicht investiert	Ja	0	1,563	-1,394	,0%	19,5%	
	Nein	Nein	8	6,437	1,394	100,0%	80,5%		
		Noch unklar	investiert	Ja	0	,315	-,678	,0%	31,5%
	Nein			1	,685	,678	100,0%	68,5%	
	nicht investiert		Ja	2	,627	1,889	50,0%	15,7%	
	Nein	Nein	2	3,373	-1,889	50,0%	84,3%		

## Anhang III: Ausgewählte Ergebnisse nach Regionen (Regierungsbezirke)

**Tabelle AIII-1: Beschäftigte zum 30.06.2004**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Beschäftigte gesamt	1.612.000	467.000	600.000	2.679.000
Anzahl Betriebe	86.000	31.000	34.000	152.000
Beschäftigte Frauen absolut	722.000	215.000	279.000	1.216.000
Verteilung in %	59%	18%	23%	100%
An-/ ungelernete Arbeiter absolut	284.000	111.000	102.000	497.000
Verteilung in %	57%	22%	21%	100%
An-/ ungelernete Frauen absolut	148.000	58.000	54.000	259.000
Verteilung in %	57%	22%	21%	100%
Facharbeiter absolut	226.000	89.000	108.000	423.000
Verteilung in %	53%	21%	26%	100%
Facharbeiterinnen absolut	26.000	12.000	11.000	49.000
Verteilung in %	53%	24%	22%	100%
Ang./Beamte mit einf. Tätigkeiten absolut	116.000	28.000	50.000	194.000
Verteilung in %	60%	14%	26%	100%
Ang./Beamte Frauen mit einf. Tätigkeiten absolut	73.000	22.000	40.000	135.000
Verteilung in %	54%	16%	30%	100%
Ang./Beamte mit qual. Tätigk. + Lehre absolut	606.000	157.000	226.000	990.000
Verteilung in %	61%	16%	23%	100%
Ang./Beamte Frauen mit qual. Tätigk. + Lehre absolut	348.000	94.000	138.000	580.000
Verteilung in %	60%	16%	24%	100%
Ang./Beamte mit qual. Tätigk. + Uni/FH absolut	237.000	29.000	41.000	307.000
Verteilung in %	77%	9%	13%	100%
Ang./Beamte Frauen mit qual. Tätigk. + Uni/FH absolut	82.000	11.000	10.000	103.000
Verteilung in %	80%	11%	10%	100%
Tätige Inhaber, Vorstände, Gesch.führer absolut	82.000	34.000	35.000	151.000

Verteilung in %	54%	23%	23%	100%
Tätige Inhaber, Vorstände, Gesch.führer Frauen absolut	17.000	9.000	9.000	35.000
Verteilung in %	49%	26%	26%	100%
Azubis absolut	59.000	21.000	36.000	116.000
Verteilung in %	51%	18%	31%	100%
Azubis Frauen absolut	28.000	9.000	16.000	53.000
Verteilung in %	53%	17%	30%	100%
Beamtenanwärter absolut	1.000	20	680	1.700
Verteilung in %	59%	1%	40%	100%
Beamtenanwärter Frauen absolut	520	15	320	855
Verteilung in %	61%	2%	37%	100%

**Tabelle AIII-2: Beschäftigte zwischen 401 und 800 € („Midi-Jobs“); Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	17	32	29	23
Nein	83	68	71	77
Summe	100	100	100	100

**Tabelle AIII-3: Anzahl Beschäftigte zwischen 401 und 800 € („Midi-Jobs“)**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Beschäftigte gesamt	41.000	20.000	22.000	83.000
Verteilung in %	49%	24%	27%	100%
davon vollzeitbeschäftigt	5.700	3.200	1.100	10.000
Verteilung in %	57%	32%	11%	100%

**Tabelle AIII-4: Entwicklung des Geschäftsvolumens von 2003 auf 2004; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
etwa gleich bleiben	43	51	43	44
eher steigen	16	18	13	15
eher sinken	26	26	36	29
weiß noch nicht	14	5	7	11
keine Angabe	1	0	0	1
Summe	100	100	100	100

**Tabelle AIII-5: Ertragslage im Jahr 2003; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
sehr gut	1	4	1	2
Gut	15	18	17	16
Befriedigend	37	38	33	36
Ausreichend	21	20	29	23
Mangelhaft	17	14	11	15
trifft nicht zu (öffentlicher Dienst, gemeinnützig etc.)	8	6	8	8
keine Angabe	1	-	0	1
Summe	100	100	100	100

**Tabelle AIII-6: Investitionen im Jahr 2003; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	46	47	53	48
Nein	54	53	47	52
Summe	100	100	100	100

**Tabelle AIII-7: Bereiche, in die 2003 investiert wurde, Basis: Betriebe, die investiert haben, Angaben in %, Mehrfachnennungen möglich**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Grundstücke / Gebäude	12	18	32	18
EDV, IuK-Technik	68	55	57	62
Produktionsanlagen / Betriebs- & Geschäftsausstattung	47	55	67	54
Verkehrsmittel / Transportsysteme	27	26	26	26
Summe	153	155	182	160

**Tabelle AIII-8: Innovationen in den letzten zwei Jahren 2004; Angaben in %, Mehrfachnennungen möglich**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	27	27	30	28
Nein	73	73	70	72
Summe	100	100	100	100

**Tabelle AIII-9: Innovationen in den letzten zwei Jahren 2004, Angaben in %, Mehrfachnennungen möglich**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Produktverbesserung/ -weiterentwicklung	25	26	26	25
Produkt neu ins Angebot aufgenommen	10	9	18	11
Völlig neue Leistung oder neues Produkt ins Angebot aufgenommen	2	3	3	3
Summe	100	100	100	100



**Tabelle A III-10: Teilzeitbeschäftigte im Betrieb; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	64	67	78	68
Nein	36	33	20	32
Summe	100	100	100	100

**Tabelle AIII-11: Anzahl Teilzeitbeschäftigte im Betrieb**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
absolut	329.000	136.000	192.000	657.000
darunter Frauen	270.000	104.000	154.000	528.000

**Tabelle AIII-12: befristet Beschäftigte im Betrieb; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	13	16	19	15
Nein	87	84	81	85
Summe	100	100	100	100

**Tabelle AIII-13: Anzahl befristet Beschäftigte im Betrieb**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
absolut	73.000	25.000	54.000	152.000
darunter Frauen	41.000	14.000	33.000	88.000

**Tabelle AIII-14: Aushilfen / Praktikanten im Betrieb; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	14	13	24	16
Nein	84	86	74	82
weiß nicht / keine Angabe	2	2	2	2
Summe	100	100	100	100

**Tabelle AIII-15: Anzahl Aushilfen / Praktikanten im Betrieb**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Absolut	35.000	12.000	18.000	65.000

**Tabelle AIII-16: freie Mitarbeiter im Betrieb; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	10	6	3	8
Nein	88	92	93	90
weiß nicht / keine Angabe	2	2	4	2
Summe	100	100	100	100

**Tabelle AIII-17: Anzahl freie Mitarbeiter im Betrieb**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Absolut	42.000	4.000	3.000	49.000

**Tabelle AIII-18: Leiharbeiter im Betrieb; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	3	4	3	3
Nein	95	94	96	95
weiß nicht / keine Angabe	2	2	1	2
Summe	100	100	100	100

**Tabelle AIII-19: Anzahl freie Mitarbeiter im Betrieb**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Absolut	14.000	4.000	4.000	22.000

**Tabelle AIII-20: Neueinstellungen 2004; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	20	22	26	22
Nein	80	78	74	78
Summe	100	100	100	100

**Tabelle AIII-21: Anzahl Neueinstellungen im Betrieb**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Absolut	65.000	18.000	31.000	114.000
darunter Frauen	34.000	8.000	17.000	59.000

**Tabelle AIII-22: Bei Nicht-Einstellung: Gründe; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
hätten gerne eingestellt	4	1	7	4
kein Bedarf	96	99	92	96
weiß nicht / keine Angabe	0	0	1	0
Summe	100	100	100	100

**Tabelle AIII-23: befristet Beschäftigte eingestellt; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	38	50	45	42
Nein	62	50	55	58
Summe	100	100	100	100

**Tabelle AIII-24: Personalabgänge in 2004; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	26	25	26	26
Nein	74	75	74	74
Summe	100	100	100	100

**Tabelle AIII-25: Betriebe, die Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllen; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Betrieb darf alleine ausbilden	53	63	61	57
Betrieb darf im Verbund ausbilden	2	3	10	4
Betrieb darf nicht ausbilden	45	34	29	39
Summe	100	100	100	100

**Tabelle AIII-26: Neue Ausbildungsverträge 2003/04 abgeschlossen; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	23	18	22	22
Nein, nur andere Dienststelle/Betrieb	2	4	6	3
Nein, keine Neuverträge	74	77	72	74
weiß nicht / keine Angabe	1	1	0	1
Summe	100	100	100	100

**Tabelle AIII-27: Anzahl der Betriebe, die neue Ausbildungsverträge 2003/04 abgeschlossen haben**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
absolut	11.000	4.000	5.000	20.000

**Tabelle AIII-28: Anzahl der Ausbildungsplätze, die die Betriebe 2003/04 angeboten haben**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
absolut	28.000	10.000	16.000	20.000