



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum an der Goethe-Universität Frankfurt am Main



IAB Betriebspanel Hessen 2007

Abschlussbericht

Claudia Knobel

Roland Bieräugel

Lora Demireva

Prof. Dr. Alfons Schmid



Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion Hessen

Auftraggeber:

Regionaldirektion Hessen der Bundes-
agentur für Arbeit

HESSEN



Hessisches
Ministerium für
Wirtschaft,
Verkehr und
Landesentwicklung

Hessisches Ministerium für Wirtschaft,
Verkehr und Landesentwicklung



Europäischer Sozialfonds

Projektlaufzeit:

01.07.2007 – 31.10.2008

Frankfurt am Main, Oktober 2008

Inhaltsverzeichnis

	Kurzfassung der Ergebnisse.....	13
1	Datengrundlage und Methodik.....	20
1.1	Datenbasis.....	21
1.2	Hochrechnung und Gewichtung	21
1.3	Längsschnitt- oder Panelauswertungen	23
1.4	Datenaufbereitung und –auswertung.....	23
2	Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsentwicklung 2006-2007	25
2.1	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweigen	25
2.2	Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße	28
2.3	Längerfristige Beschäftigungsprognose	30
2.4	Personalbewegungen im 1. Halbjahr 2007	32
2.4.1	Personaleinstellungen	32
2.4.2	Personalbedarf	35
2.4.3	Personalabgänge im 1. Halbjahr 2007	37
2.5	Fazit	41
3	Fachkräftebedarf.....	42
3.1	Fachkräftequote.....	43
3.2	Neueinstellungen von Fachkräften	46
3.3	Offene Stellen für Fachkräfte.....	49
3.4	Stellenneubesetzungen für Fachkräfte	50
3.5	Nicht besetzte Stellen für Fachkräfte.....	52
3.6	Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften.....	54
3.7	Fazit	58
4	Personalstruktur.....	60
4.1	Vorgehensweise und Änderungen gegenüber früheren Panelauswertungen	60
4.2	Personal- und Qualifikationsstruktur	61
4.3	Nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse	62
4.3.1	Teilzeitarbeit	63
4.3.2	Midijobs.....	67
4.3.3	Befristete Beschäftigung.....	70
4.3.4	Externe Arbeitskräfte	72
4.4	Personalpolitik	73
4.5	Fazit.....	74

5	Betriebliche Ausbildung	76
5.1	Zur Wirtschaftsstruktur und dem Ausbildungsmarkt	77
5.2	Auszubildende nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen	80
5.3	Ausbildungsintensität.....	83
5.4	Ausbildungsbeteiligung.....	86
5.5	Externe Unterstützung bei der Ausbildung	91
5.6	Ausbildungsplatzangebot und Übernahmen.....	93
5.7	Fazit.....	95
6	Betriebliche Weiterbildung	97
6.1	Bedeutung der Weiterbildung für die Betriebe.....	98
6.2	Weiterbildende Betriebe	99
6.3	Geförderte Beschäftigte.....	102
6.4	Strukturelle Unterschiede weiterbildender und nicht-weiterbildender Betriebe 104	
6.5	Struktur der von den Betrieben weiterbildenden Beschäftigten.....	108
6.6	Formen betrieblicher Weiterbildung.....	111
6.7	Fazit	114
6.8	Längsschnittanalyse – Weiterbildungsverhalten.....	115
6.8.1	Methoden und Vorgehen	116
6.8.2	Weiterbildungsverhalten der hessischen Betriebe.....	117
6.8.3	Wahrscheinlichkeiten der Weiterbildung.....	119
6.8.4	Beschäftigtenstruktur der weiterbildenden Betriebe	120
6.8.5	Weiterbildende Betriebe und ihre Merkmale.....	122
6.8.6	Fazit.....	124
7	Innovationsverhalten hessischer Betriebe 2007	126
7.1	Entwicklung der Innovationen in den Betrieben.....	127
7.2	Arten von Innovationen.....	130
7.3	Geplante und nicht durchgeführte Innovationen.....	132
7.4	Forschung und Entwicklung.....	133
7.5	Strukturunterschiede zwischen innovativen und nicht-innovativen Betrieben 134	
7.5.1	Investitionen.....	134
7.5.2	Beschäftigungsentwicklung	135
7.5.3	Qualifikationsniveau.....	136
7.5.4	Art der Beschäftigungsverhältnisse	137

7.5.5	Stellenbesetzungsprobleme	138
7.5.6	Ausbildung	139
7.5.7	Weiterbildung	140
7.6	Fazit	141
8	Löhne, Gehälter und Tarifbindung	143
8.1	Tarifbindung und außertarifliche Entlohnung	143
8.2	Lohnstruktur in Hessen	148
8.3	Personalvertretung	150
8.4	Fazit	151
9	Wirtschaftliche Situation der Betriebe	152
9.1	Betriebliche Einschätzung der Ertragslage 2006	152
9.2	Geschäftsvolumen 2006 und Geschäftserwartungen der Betriebe 2007	156
9.3	Einschätzung der wirtschaftlichen Lage und Beschäftigungsentwicklung	158
9.4	Investitionen	160
9.5	Technischer Stand des Kapitalstocks	165
9.6	Fazit	166
10	Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Hessen	168
10.1	Rechtsform der Betriebe	168
10.2	Art der Betriebe	168
10.3	Eigentumssituation	169
10.4	Kammermitgliedschaft	169
10.5	Altersstruktur der Betriebe	170
10.6	Gründungsart	171
11	Literaturverzeichnis	172
12	Anhang: Ausgewählte Ergebnisse nach den hessischen Regierungsbezirken	174

Abbildungsverzeichnis

Abb. II-1: Verteilung der Beschäftigten zum 30.06.2007 nach Betriebsgrößenklassen in Hessen und Westdeutschland, Angaben in Prozent aller Beschäftigten	26
Abb. II-2: Verteilung der Beschäftigten zum 30.06.2007 nach Wirtschaftszweigen in Hessen und Westdeutschland, Angaben in Prozent aller Beschäftigten.....	27
Abb. II-3: Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in Hessen 2006 bis 2007 nach Beschäftigtengruppen, Angaben in Prozent.....	28
Abb. II-4: Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in Hessen und Westdeutschland 2006 bis 2007 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	29
Abb. II-5: Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in Hessen und Westdeutschland 2006 bis 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent	30
Abb. II-6: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung in 5 Jahren nach Wirtschaftszweigen und gesamt in Hessen und Westdeutschland, Angaben in Prozent	31
Abb. II-7: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung in 5 Jahren nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent.....	31
Abb. II-8: Einstellungsquote in Hessen 2001 bis 2007, Angaben in Prozent	33
Abb. II-9: Einstellungsquote und Anteil an allen Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2007 in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	33
Abb. II-10: Einstellungsquote und Anteil an allen Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2007 in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent.....	34
Abb. II-11: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Hessen 2001 bis 2007, Angaben in Prozent.....	35
Abb. II-12: Betriebe mit Einstellungen und Personalbedarf in Hessen 2007, Angaben in Prozent aller Betriebe.....	36
Abb. II-13: Sofort zu besetzende Stellen in Hessen 2007 nach Beschäftigtengruppen, Angaben in Prozent aller sofort zu besetzenden offenen Stellen.....	36
Abb. II-14: Sofort zu besetzende Stellen in Hessen 2001 bis 2007, Angaben in Tausend	37
Abb. II-15: Einstellungs- und Personalabgangsquoten in Hessen 2001 bis 2007, Angaben in Prozent.....	38
Abb. II-16: Personalabgangsquote und Anteil an allen Personalabgängen im 1. Halbjahr 2007 in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	39
Abb. II-17: Personalabgangsquote und Anteil an allen Personalabgängen im 1. Halbjahr 2007 in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent	39
Abb. II-18: Gründe für Personalabgänge in Hessen im ersten Halbjahr 2005 und 2006, Angaben in Prozent aller Abgänge.....	40
Abb. II-19: Labour-Turnover-Rate in Hessen und Westdeutschland im ersten Halbjahr 2001 bis 2007.....	41
Abb. III-1: Personalstruktur zum 30.06.2007 in Hessen und Westdeutschland, Anteile an allen Beschäftigten in Prozent.....	43
Abb. III-2: Geringqualifizierte und Qualifizierte in Hessen 2001 bis 2007, Anteile an allen Beschäftigten ohne Inhaber/innen und Auszubildende in Prozent.....	44
Abb. III-3: Personalstruktur in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Anteile an den gesamten Beschäftigten der jeweiligen Größenklasse in Prozent	45
Abb. III-4: Personalstruktur in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen, Anteile an den gesamten Beschäftigten der jeweiligen Branche in Prozent	46

Abb. III-5: Neueinstellungen für einfache und qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Anteile an allen Neueinstellungen je Größenklasse in Prozent	47
Abb. III-6: Neueinstellungen für einfache und qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2007 nach Wirtschaftszweigen, Anteile an allen Neueinstellungen je Branche in Prozent.....	48
Abb. III-7: Neueinstellungen für einfache und qualifizierte Tätigkeiten in den ersten Halbjahren 2001-2003, 2005 und 2007, Anteile an allen Neueinstellungen in Prozent	49
Abb. III-8: Derzeit offene Stellen für einfache und qualifizierte Tätigkeiten in Hessen von 2001 bis 2007, Anteile an allen offenen Stellen in Prozent	50
Abb. III-9: Stellenneubesetzungen für Fachkräfte in den Jahren 2008 und 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Anteile an allen Betrieben der Größenklasse in Prozent.....	51
Abb. III-10: Stellenneubesetzungen für Fachkräfte in den Jahren 2008 und 2009 nach Wirtschaftszweigen, Anteile an allen Betrieben der Branche in Prozent.....	52
Abb. III-11: Nichtbesetzte Stellen für Fachkräfte in Bezug auf eingestellte Fachkräfte im 1. Halbjahr 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent.....	53
Abb. III-12: Nichtbesetzte Stellen für Fachkräfte in Bezug auf eingestellte Fachkräfte im ersten Halbjahr 2007 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	54
Abb. III-13: Betriebe mit zukünftigen Stellenbesetzungsproblemen bei Fachkräften für die Jahre 2008 und 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent	55
Abb. III-14: Betriebe mit zukünftigen Stellenbesetzungsproblemen bei Fachkräften für die Jahre 2008 und 2009 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	56
Abb. III-15: Intensität zukünftiger Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften nach Betriebsgrößenklassen, Anteile an allen Betrieben der Größenklasse in Prozent.....	57
Abb. III-16: Intensität zukünftiger Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften nach Wirtschaftszweigen, Anteile an allen Betrieben der Branche in Prozent	57
Abb. III-17: Gründe für erwartete Probleme bei der Stellenbesetzung, Anteile an allen Betrieben mit Stellenbesetzungsproblemen in Prozent.....	58
Abb. IV-1: Personalstruktur zum 30.06.2007, Angaben in Prozent.....	61
Abb. IV-2: Personalstruktur zum 30.6. 2007 nach Geschlecht, Angaben in Prozent	62
Abb. IV-3: Anteil Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2001-2007, Angaben in Prozent aller Betriebe.....	64
Abb. IV-4: Entwicklung der Teilzeitquote 2001-2007 in Hessen und Westdeutschland, Angaben in Prozent aller Beschäftigten	65
Abb. IV-5: Entwicklung der Frauenteilzeitquote 2001-2007 in Hessen, Angaben in Prozent aller weiblichen Beschäftigten	65
Abb. IV-6: Entwicklung der Anteile der Teilzeitkräfte nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2003-2007, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten.....	66
Abb. IV-7: Entwicklung der Anteile der Teilzeitkräfte nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2002-2007, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten.....	67
Abb. IV-8: Entwicklung der Midijobs in Hessen 2003 bis 2007, jeweils zum 30.6. des Jahres, absolut.....	68
Abb. IV-9: Verteilung der Midijobs nach Wirtschaftszweigen in Hessen zum 30.6.2007, Angaben in Prozent aller Midijobs.....	69
Abb. IV-10: Verteilung der Midijobs nach Betriebsgrößenklassen in Hessen zum 30.6.2007, Angaben in Prozent aller Midijobs.....	69

Abb. IV-11: Entwicklung der befristet Beschäftigten in Hessen 2001 bis 2007, jeweils zum 30.6. des Jahres, absolut	70
Abb. IV-12: Befristet Beschäftigte in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen und Geschlecht, Angaben in Prozent.....	71
Abb. IV-13: Befristet Beschäftigte in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen und Geschlecht, Angaben in Prozent.....	71
Abb. IV-14: Externe Mitarbeiter in Hessen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten.....	72
Abb. IV-15: Personalpolitische Maßnahmen 2007, Angaben in Prozent aller Betriebe	74
Abb. V-1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Hessen und Westdeutschland nach Wirtschaftszweigen im Juni 2007, Angaben in Prozent	78
Abb. V-2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Hessen und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen im Juni 2007, Angaben in Prozent.....	79
Abb. V-3: Entwicklung der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) und der Auszubildenden in Hessen zwischen Juni 2006 und Juni 2007 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	80
Abb. V-4: Anteile an allen Auszubildenden im Juni 2007 nach Wirtschaftszweigen, Vergleich Hessen – Westdeutschland, Angaben in Prozent	81
Abb. V-5: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) und der Auszubildenden in Hessen zwischen Juni 2006 und Juni 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent.....	82
Abb. V-6: Anteile an allen Auszubildenden im Juni 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Vergleich Hessen – Westdeutschland, Angaben in Prozent	83
Abb. V-7: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland, Angaben in Prozent.....	84
Abb. V-8: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	85
Abb. V-9: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent.....	86
Abb. V-10: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen, Angaben in Prozent.....	87
Abb. V-11: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	88
Abb. V-12: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent.....	89
Abb. V-13: Ausbildungsbeteiligung: Vergleich von Betrieben mit mangelhafter Ertragslage und allen Betrieben in Hessen, Angaben in Prozent.....	90
Abb. V-14: Ausbildungsbeteiligung: Vergleich von Betrieben mit sehr guter Ertragslage und allen Betrieben in Hessen, Angaben in Prozent.....	90
Abb. V-15: Ausbildungsbeteiligung: Vergleich von Betrieben mit sinkendem Geschäftsvolumen und allen Betrieben in Hessen, Angaben in Prozent	91
Abb. V-16: Inanspruchnahme externer Unterstützungsangebote in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent.....	92
Abb. V-17: Inanspruchnahme externer Unterstützungsangebote in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	93
Abb. V-18: Übernahmequoten in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	94

Abb. V-19: Übernahmequoten in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent.....	95
Abb. VI-1: Bedeutung innerbetrieblicher personalpolitischer Maßnahmen zur Deckung eines künftigen Fachkräftebedarfs, Anteile der hessischen Betriebe mit Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Prozent.....	98
Abb. VI-2: Fort- und Weiterbildung fördernde Betriebe in Hessen und Westdeutschland in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007, Anteile an allen hessischen Betrieben in Prozent.....	100
Abb. VI-3: Fort- und Weiterbildung fördernde Betriebe in Hessen in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Anteile an allen Betrieben der jeweiligen Größenklasse in Prozent.....	101
Abb. VI-4: Fort- und Weiterbildung fördernde Betriebe in Hessen in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007 nach Wirtschaftszweigen, Anteile an allen Betrieben der jeweiligen Branche in Prozent.....	102
Abb. VI-5: Geförderte Beschäftigte in Hessen in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Anteile an allen Beschäftigten der jeweiligen Größenklasse in Prozent.....	103
Abb. VI-6: Geförderte Beschäftigte in Hessen in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007 nach Wirtschaftszweigen, Anteile an allen Beschäftigten der jeweiligen Branche in Prozent.....	104
Abb. VI-7: Anteile der Beschäftigten verschiedener Qualifikationsgruppen an allen Beschäftigten in Fort- und Weiterbildung fördernden bzw. nicht fördernden hessischen Betrieben 2007, Angaben in Prozent.....	105
Abb. VI-8: Anteile der Fort- und Weiterbildung fördernden Betriebe in Hessen 2007 nach erwartetem Fachkräftemangel, Angaben in Prozent.....	106
Abb. VI-9: Anteile der Fort- und Weiterbildung fördernden Betriebe in Hessen 2007 nach Ausbildungstätigkeit, Angaben in Prozent.....	107
Abb. VI-10: Anteile der Fort- und Weiterbildung fördernden Betriebe in Hessen 2007 nach Investitionstätigkeit, Angaben in Prozent.....	108
Abb. VI-11: Anteile von Frauen und Männern an allen geförderten Beschäftigten in Hessen in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007, Angaben in Prozent.....	109
Abb. VI-12: Anteile der jeweiligen Qualifikationsgruppen an allen geförderten Beschäftigten in Hessen in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007, Angaben in Prozent.....	110
Abb. VI-13: Anteile der jeweiligen Qualifikationsgruppen an allen Beschäftigten in Hessen in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007, Angaben in Prozent.....	111
Abb. VI-14: Art der von den hessischen Betrieben geförderten inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen in den Jahren 2003, 2005 und 2007, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen).....	112
Abb. VI-15: Zeitpunkt der Weiterbildungsaktivitäten in Hessen in den Jahren 2005 und 2007, Angaben in Prozent.....	113
Abb. VI-16: Beteiligung der hessischen Beschäftigten an den direkten Weiterbildungskosten in Hessen in den Jahren 2005 und 2007, Angaben in Prozent.....	114
Abb. VI-17: Verteilung der Betriebe nach ihrem Weiterbildungsverhalten, Angaben in Prozent.....	117
Abb. VI-18: Weiterbildungsverhalten der hessischen Betriebe nach Wirtschaftszweigen 2007, Angaben in Prozent.....	118
Abb. VI-19: Weiterbildungsverhalten der hessischen Betriebe nach Betriebsgrößenklassen 2007, Angaben in Prozent.....	118

Abb. VI-20: Weiterbildungswahrscheinlichkeit der hessischen Betriebe nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	119
Abb. VI-21: Weiterbildungswahrscheinlichkeiten der hessischen Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent.....	120
Abb. VI-22: Ausbildungsquote der Beschäftigten und Frauen in fortlaufend weiterbildenden Betrieben im Zeitverlauf; Veränderung des BIP in Hessen gegenüber dem Vorjahr, normiert, Angaben in Prozent.....	121
Abb. VI-23: Geförderte Beschäftigte nach Qualifikationsgruppen zwischen 2001 und 2007, Angaben in Prozent der jeweiligen Qualifikationsgruppe	122
Abb. VI-24: Ausbildungsverhalten weiterbildender Betriebe in den Jahren 2001 bis 2007, Angaben in Prozent der jeweiligen Weiterbildungsgruppe.....	123
Abb. VI-25: Investitionsverhalten weiterbildender Betriebe, Angaben in Prozent der jeweiligen Weiterbildungsgruppe; Anteil der Erweiterungsinvestitionen an allen Investitionen in den Jahren 2001 bis 2007	124
Abb. VII-1: Anteil innovativer Betriebe in Hessen zwischen 1999 und 2007, Angaben in Prozent aller Betriebe	127
Abb. VII-2: Innovationen in Hessen im zeitlichen Vergleich, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachantworten möglich*	128
Abb. VII-3: Innovationen in Hessen und Westdeutschland zwischen Juli 2005 und Juni 2007, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachantworten möglich	128
Abb. VII-4: Innovative Betriebe in Hessen im sektoralen und zeitlichen Vergleich, Angaben in Prozent aller Betriebe	129
Abb. VII-5: Innovative Betriebe in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe	130
Abb. VII-6: Organisatorische Änderungen nach ihrer Wichtigkeit, Angaben in Prozent der Betriebe, die zwischen Juli 2005 und Juni 2007 solche durchgeführt haben.....	132
Abb. VII-7: Faktoren, die die Durchführung geplanter Innovationen verhindert haben, Angaben in Prozent der Betriebe, die zwischen Juli 2005 und Juni 2007 Innovationen geplant, aber nicht durchgeführt haben, Mehrfachnennungen möglich	133
Abb. VII-8: Kooperationen im Rahmen von FuE, Angaben in Prozent der Betriebe, die FuE durchführen, Mehrfachantworten möglich	134
Abb. VII-9: Getätigte Investitionen im Geschäftsjahr 2006 und nach Arten, Mehrfachnennungen möglich, Anteil aller hessischen Betriebe, die Investitionen im Jahr 2006 getätigt haben.....	135
Abb. VII-10: Beschäftigungsprognose bis Juni 2008, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe.....	136
Abb. VII-11: Qualifikationsstruktur innovativer und nicht-innovativer Betriebe in Hessen Juni 2007, Angaben in Prozent.....	137
Abb. VII-12: Anteil der Betriebe mit flexiblen Beschäftigungsformen in Hessen nach Innovationsverhalten Juni 2007.....	138
Abb. VII-13: Offene Stellen in Hessen nach Qualifikationsprofil 3. Quartal 2007, Angaben in Prozent.....	139
Abb. VII-14: Ausbildungsverhalten innovativer und nicht-innovativer Betriebe in Hessen 2007, Angaben in Prozent aller Betriebe.....	140
Abb. VII-15: Ausbildungsquoten innovativer und nicht-innovativer Betriebe nach Personengruppen in Hessen 1. Halbjahr 2007, Angaben in Prozent je Personengruppe ...	141

Abb. VIII-1: Tarifbindung in Hessen 2007, Angaben in Prozent an allen Betrieben.....	144
Abb. VIII-2: Beschäftigte nach Tarifbindung in Hessen 2007, Angaben in Prozent aller Beschäftigten.....	144
Abb. VIII-3: Tarifbindung in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen.....	145
Abb. VIII-4: Tarifbindung in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen.....	145
Abb. VIII-5: Übertarifliche Entlohnung in Hessen und Westdeutschland 2001-2007, Angaben in Prozent der Betriebe mit Branchen- oder Firmen-/Haustarifvertrag	146
Abb. VIII-6: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2006 und 2007 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs.....	146
Abb. VIII-7: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2005 und 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe der jeweiligen Größenklasse	148
Abb. VIII-8: Bruttolohn/-gehaltssumme (Euro) pro Beschäftigtem in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen	149
Abb. VIII-9: Bruttolohn/-gehaltssumme (Euro) pro Beschäftigtem in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen.....	149
Abb. VIII-10: Verbreitung von Personalvertretungen in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs ..	150
Abb. VIII-11: Verbreitung von Personalvertretungen in Hessen 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse ..	151
Abb. IX-1: Einschätzung der Ertragslage 2006, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe*	153
Abb. IX-2: Einschätzung der Ertragslage 2000 bis 2006, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe*	154
Abb. IX-3: Einschätzung der Ertragslage 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs.....	155
Abb. IX-4: Einschätzung der Ertragslage 2006 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe in der jeweiligen Größenklasse*	156
Abb. IX-5: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2007, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe mit Umsatz	157
Abb. IX-6: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens im Zeitverlauf, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe mit Umsatz	158
Abb. IX-7: Veränderung der Gesamtbeschäftigung 2006 bis 2007 nach Ertragslage der Betriebe*, Angaben in Prozent.....	159
Abb. IX-8: Veränderung der Gesamtbeschäftigung 2006 bis 2007 nach erwarteter Entwicklung des Geschäftsvolumens der Betriebe mit Umsatz, Angaben in Prozent.....	159
Abb. IX-9: Betriebe mit Investitionen in Hessen und Westdeutschland 2002 bis 2005, Angaben in Prozent aller Betriebe.....	160
Abb. IX-10: Betriebe mit Investitionen in Hessen und Westdeutschland 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs ..	161
Abb. IX-11: Betriebe mit Investitionen in Hessen und Westdeutschland 2006 nach Betriebsgrößenklasse, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse	162
Abb. IX-12: Investitionsvolumen pro Betrieb nach Wirtschaftszweigen 2006, Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben, Angaben in Tausend Euro	163

Abb. IX-13: Investitionsvolumen pro Betrieb nach Betriebsgröße 2006, Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben, Angaben in Tausend Euro	163
Abb. IX-14: Investitionszwecke in Hessen 2005 und 2006, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Investitionen, Mehrfachnennungen	164
Abb. IX-15: Anteil der Erweiterungsinvestitionen und der Investitionen in IuK an den Gesamtinvestitionsausgaben in Hessen 2002 bis 2005, Angaben in Prozent.....	165
Abb. IX-16: Beurteilung des technischen Standes der Anlagen in Hessen und Westdeutschland 2007, Angaben in Prozent aller Betriebe	166
Abb. X-1: Rechtsformen der Betriebe 2007, Angaben in Prozent.....	168
Abb. X-2: Art der Betriebe 2007, Angaben in Prozent.....	169
Abb. X-3: Form des Eigentums 2007, Angaben in Prozent.....	169
Abb. X-4: Kammermitgliedschaft nach Wirtschaftszweigen 2007, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich	170
Abb. X-5: Gründungsjahre der hessischen Betriebe, Angaben in Prozent, Basis: alle Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden	170
Abb. X-6: Gründungsart der hessischen Betriebe, Angaben in Prozent, Basis: alle Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden.....	171

Tabellenverzeichnis

Tabelle II-1: Betriebe in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße.....	25
Tabelle II-2: Beschäftigte in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße	26
Tab. II-3: Beschäftigtengruppen 2007 in Hessen und Westdeutschland, Angaben in Prozent.....	27
Tab. VII-1: Durchgeführte organisatorische Änderungen im Zeitraum Juli 2005 bis Juni 2007, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachnennungen möglich	131

Kurzfassung der Ergebnisse

Das IAB-Betriebspanel gewinnt Informationen und Erkenntnisse über die wirtschaftliche Situation, die Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie das betriebliche Beschäftigungsverhalten in Hessen. Ziel dieses Panels ist es, mit Hilfe der daraus ableitbaren Erkenntnissen regionalen wie auch lokalen Akteuren eine fundierte Basis für problemadäquates Handeln zu bieten.

Insgesamt ist im Jahr 2007 die Entwicklung des Arbeitsmarktes und das betriebliche Beschäftigungsverhalten sowie die Entwicklung der wirtschaftlichen Situation der Betriebe eher positiv zu beurteilen. Der wirtschaftliche Aufschwung hat sich positiv auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt und konnte aus dem Jahr 2006 fortgesetzt werden. Trotz der insgesamt positiven Entwicklung gibt es Bereiche, die diese positive Einschätzung nicht stützen (z.B. vermehrte Personalabgänge). Somit sollte die Arbeitsmarktsituation und Geschäftsentwicklung verhalten beurteilt werden.

Insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen politischen sowie wirtschaftlichen Lage gilt es, geeignete Maßnahmen und Initiativen weiter voranzutreiben und bei Bedarf zu entwickeln und implementieren, um gesellschaftlich unerwünschte Entwicklungen zu minimieren und bislang ungenutzte Potenziale sinnvoll auszuschöpfen.

Beschäftigungsentwicklung 2006-2007

- Der wirtschaftliche Aufschwung hat sich 2007 auf den hessischen Arbeitsmarkt verstärkt positiv ausgewirkt. Die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt stieg um 2,9%. Die Beschäftigungssteigerung ist damit in Hessen etwas höher als in Westdeutschland (+2,4%).
- Ein überdurchschnittlich hohes Beschäftigungswachstum war im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen zu beobachten (+4,8%). Die Trendwende im Bau- und im Verarbeitenden Gewerbe von 2006 hielt nach jahrelangem Stellenabbau 2007 an. In allen Betriebsgrößenklassen fand ein Beschäftigungsanstieg statt. Insbesondere Kleinst- und Kleinbetriebe sind als Beschäftigungsmotor zu sehen.
- Der Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit 1,9% entspricht in etwa dem Wert für Westdeutschland (+1,8%). Auch hier hat sich der positive Trend des Jahres 2006 fortgesetzt.

Personaleinstellungen

- Allein im 1. Halbjahr 2007 gab es 160.000 Einstellungen (1. Halbjahr 2006: 137.000) in Hessen. Bezogen auf die mittlere Gesamtbeschäftigung des Befragungs- und des Vorjahres ergibt sich damit eine Einstellungsquote von 6,1% (Vorjahr: 5,3%). Damit ist die Einstellungsquote in Hessen weiterhin deutlich angestiegen. Besonders hohe Einstellungsquoten hatten hierbei die Dienstleistungen für Unternehmen und sonstige Dienstleistungen zu verzeichnen.
- Knapp die Hälfte aller Neueinstellungen sind befristet. Der Anteil der befristeten Arbeitsverträge ist von 30% im Jahr 2001 auf 48% im Jahr 2007 angestiegen.

Personalbedarf

- Insgesamt konnten 9% der hessischen Betriebe ihren Personalbedarf im ersten Halbjahr 2007 nicht decken. Über die Anzahl der potenziell möglichen zusätzlichen Einstellungen gibt das Betriebspanel keine Auskunft. Die Frage, ob sich ein Arbeitskräftemangel in Hessen abzeichnete oder gar schon bestand, kann insgesamt nicht vollständig beantwortet werden, dazu sind die Informationen nicht ausreichend. Es deutet anhand der vorhandenen Daten jedoch einiges darauf hin. Die Anzahl der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2007 ihren Personalbedarf nicht (vollständig) decken konnten sowie die Anzahl der Vakanzen ist gestiegen; diese liegt zum Befragungszeitpunkt nur noch unter denen des Jahres 2001.

Personalabgänge

- Die Personalabgangsquote im ersten Halbjahr 2007 in Hessen ist gegenüber 2006 wieder gestiegen und liegt auf dem Niveau von 2005. Im Vergleich zum Jahr 2001 liegt sie immer noch auf einem niedrigeren Niveau. Sie liegt wie 2006 unter der Einstellungsquote. Dabei haben sich die Ursachen für Personalabgänge gegenüber dem Vorjahr verschoben: Sowohl Mitarbeiterkündigungen als auch Kündigungen durch den Betrieb sind gesunken.
- Die Arbeitsmarktdynamik in Hessen hat weiter zugenommen. Die Labor-Turnover-Rate liegt über der Westdeutschlands. Sie wird berechnet als Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate und beschreibt damit die Summe aller vorgenommenen Einstellungen und Personalabgänge bezogen auf die mittlere Gesamtbeschäftigung. Da ihr Anstieg sowohl auf höhere Einstellungs- als auch höhere Abgangsquoten zurückzuführen ist, kann keine eindeutige positive oder negative Entwicklung festgestellt werden.

Fachkräftebedarf

- Der Fachkräftebedarf der Betriebe hat in den letzten Jahren zugenommen. So ist seit 2002 der Anteil an qualifizierten Beschäftigten um 5 Prozentpunkte gestiegen. Ebenfalls stieg seit 2003 der Anteil der Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten von 49,2 auf 57,1%. Und auch der Anteil an vakanten Stellen, für die qualifizierte Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt gesucht werden, ist von zwei Dritteln im Jahr 2005 auf über 80% im Jahr 2007 gestiegen. Mit Blick auf die erwartenden Stellenbesetzungen ist davon auszugehen, dass es in naher Zukunft bei dem Trend eines verhaltenen Anstiegs der Fachkräftequote bleibt. Mehr als ein Viertel der hessischen Betriebe geht davon aus, in den Jahren 2008 und 2009 Stellen für Fachkräfte neu zu besetzen.
- Im 1. Halbjahr 2005 stellten die Betriebe etwa 55.800 qualifizierte Arbeitskräfte ein. Allerdings konnten sie rund 9.200 Stellen nicht besetzen. 2007 stieg zwar die Anzahl an neu eingestellten Fachkräften auf 91.400, aber die Zahl der nicht besetzten Stellen stieg noch stärker auf 26.300. Hieraus wird deutlich, dass die Betriebe 2007 größere Schwierigkeiten als 2005 bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs hatten.

- Aus Sicht der Betriebe wird jedoch auch für die nahe Zukunft mit Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften gerechnet. Etwa die Hälfte der Betriebe, die für 2008 oder 2009 eine Neubesetzung von Fachkräftestellen erwarten, gehen von Problemen bei der Rekrutierung aus; wobei wiederum mehr als die Hälfte bei allen zu besetzenden Fachkräftestellen Schwierigkeiten vermuten. Als wichtigste Gründe hierbei werden vor allem schwer zu findenden Zusatzqualifikationen und zu wenig vorhandene Bewerber/innen genannt.

Personalstruktur

- Der Frauenanteil an den hessischen Beschäftigten lag 2007 bei etwa 45%, dies ist etwas geringer als im vergangenen Jahr (47%) und liegt ungefähr auf dem westdeutschen Durchschnitt 2007 (44%). Differenziert nach Tätigkeitsgruppen zeigt sich, dass Frauen weiterhin in den höher qualifizierten Gruppen unterrepräsentiert sind. So sind nur ein Viertel aller tätigen Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen Frauen und ihr Anteil an den Beschäftigten mit Hoch- oder Fachhochschulabschluss liegt nur bei 36%. Auf der anderen Seite stellen sie 55% aller Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten. Bei den Auszubildenden und den Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung sind sie mit 45% bzw. 46%, gemessen an ihrer durchschnittlichen Beschäftigungsquote von 47% unterdurchschnittlich vertreten.
- Insgesamt zeigt sich in Hessen weiterhin die große Bedeutung der Höherqualifikation der Beschäftigten, der Anteil der Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten 2007 ist gegenüber 2006 auf einem gleich hohen Niveau geblieben. Waren 2002 noch 27% aller hessischen Beschäftigten ohne Berufsausbildung, lag ihr Anteil 2007 nur noch bei 22%.

Nicht standardisierte Beschäftigung

- Die Teilzeitquote ist nach einem deutlichen Anstieg 2006 wieder gefallen und liegt in Hessen nun bei 25%. Nur noch jeder vierte Betrieb in Hessen arbeitet ausschließlich mit Vollzeitbeschäftigten. Teilzeitarbeit bleibt nach wie vor eine Domäne der Frauen: Sie stellen knapp über 80% aller Teilzeitbeschäftigten.
- Die Zahl der Midijobs ist erstmalig in Hessen gestiegen. Sie liegt bei 68.000. Im Vergleich zum Jahr 2003 ist sie allerdings um 19.000 gefallen.
- Die Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse ist gegenüber dem Vorjahr wieder gestiegen. Sie haben einen Anteil von 6,6% an den Gesamtbeschäftigten. Seit 2001 ist ein Anstieg der Anzahl befristeter Arbeitsverhältnisse um fast 54% festzustellen. Gut die Hälfte aller befristet Beschäftigten waren Frauen.
- Auch der Anteil externer Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten (Leiharbeit, freie Mitarbeiter/innen, Aushilfen und Praktikanten) liegt bei etwa 7% und ist damit höher als im Vorjahr. Deutlich zugenommen hat gegenüber dem Vorjahr die Anzahl der freien Mitarbeiter und die Leiharbeit.
- Insgesamt ist festzuhalten, dass in Hessen zwar eine Entwicklung weg vom Normalarbeitsverhältnis und hin zu nicht standardisierten Beschäftigungsformen beobachtbar ist. Damit ist jedoch kein Rückgang des Anteils sozialversicherungspflichtiger Be-

schäftigung verbunden. Die Änderungen betreffen im Wesentlichen die zunehmende Bedeutung von Teilzeit- zu Lasten von Vollzeitarbeit und von befristeter zu Lasten von unbefristeter Beschäftigung, vollziehen sich aber zumeist innerhalb der Sozialversicherungspflicht.

Ausbildung

- Die Ausbildungssituation in Hessen hat sich im Befragungszeitraum 2007 im Vergleich zum Vorjahr erheblich verbessert. Die negative Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt konnte gestoppt werden, die Zahl der Auszubildenden nahm in Hessen um 4,2% und damit deutlich stärker zu als im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer (+2,6%).
- Die Ausbildungsquote stieg in Hessen um 0,2 Prozentpunkte auf 5,1%. Da im gleichen Zeitraum die westdeutsche Ausbildungsquote um 0,1 Prozentpunkte auf 5,4% sank, kam es zu einer Annäherung der hessischen Ausbildungsquote an den westdeutschen Durchschnitt.
- Ebenso erfreulich ist, dass im Vergleich zum Vorjahr nicht nur die Zahl der Auszubildenden, sondern auch die Zahl der ausbildenden Betriebe in Hessen gestiegen ist. Die Ausbildungsbeteiligung stieg zwischen Juni 2006 und Juni 2007 um 2 Prozentpunkte. Trotz der positiven Gesamtentwicklung bestehen in Hessen jedoch immer noch ungenutzte Ausbildungspotenziale. So bildeten 28% der Betriebe mit einer Ausbildungsberechtigung nicht aus.
- Vor dem Hintergrund, dass trotz der positiven wirtschaftlichen Gesamtentwicklung des vergangenen Jahres die Ausbildungsbeteiligung unter der bisherigen Höchstmarke von 35% (2003 und 2005) liegt, sollte das Engagement für eine stärkere Beteiligung der hessischen Unternehmen an der betrieblichen Ausbildung nicht nachlassen. Dies gilt sowohl für die Anzahl der ausbildenden Betriebe, als auch für die Anzahl der Auszubildenden pro Betrieb.

Weiterbildung

- Fast die Hälfte der hessischen Betriebe (45%) förderte im ersten Halbjahr 2007 Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten. Dies sind prozentual ebenso viele Betriebe wie in Westdeutschland. Seit 2001 hat sich der Anteil in Hessen um 6 Prozentpunkte erhöht. Damit ist die Steigerung geringer als in Westdeutschland ausgefallen, da hier im selben Zeitraum ein Anstieg von 9 Prozentpunkten zu verzeichnen ist. Der Anteil an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördernden Betrieben in Hessen nimmt dabei mit der Betriebsgröße sehr stark zu. Darüber hinaus ist er in Dienstleistungsorientierten Branchen deutlich höher als in den Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes. Insbesondere die Öffentliche Verwaltung bzw. Organisationen ohne Erwerbszweck zeichnen sich durch einen hohen Förderanteil aus.
- Während dieser Indikator auf eine zumindest leichte Zunahme an Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe hinweist, wird dieses Bild durch die Betrachtung des Anteils der weitergebildeten Beschäftigten relativiert. Seit 2003 hat sich dieser nicht mehr nennenswert verändert und liegt 2007 bei 22%. Im Zeitverlauf ist dabei eine Angleichung

der Anteile über die einzelnen Betriebsgrößenklassen festzustellen. Dies bedeutet, dass Kleinst- und Kleinbetriebe den gleichen Anteil an Beschäftigten weiterbilden wie mittelgroße und Großbetriebe, obwohl ihr Anteil bei den fördernden Betrieben deutlich geringer ist. Für die Wirtschaftszweige wiederholt sich in der Tendenz die Struktur der fördernden Betriebe. Der Anteil an weitergebildeten Beschäftigten ist bei der Öffentlichen Verwaltung bzw. Organisationen ohne Erwerbszweck mit 30% am größten.

- Weiterbildung fördernde Betriebe weisen gegenüber nicht fördernden Betrieben einen höheren Anteil an Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten und eine erhöhte Ausbildungs- und Investitionstätigkeit auf. Weiterhin erwarten fördernde Betriebe eher einen zukünftigen Fachkräftemangel. Gefördert werden dabei überproportional qualifizierte Beschäftigte mit (Fach-) Hochschulabschluss oder einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Im Zeitverlauf steigt dabei der Anteil der Akademiker seit 2003 an, während der für un- bzw. angelernte Arbeitskräfte abnimmt. Männer und Frauen werden in etwa im Verhältnis ihres Anteils an den Gesamtbeschäftigten weitergebildet.
- Der mit Abstand größte Teil an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen besteht in externen Kursen, Seminaren und Lehrgängen. 85% der Betriebe, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördern, gaben an, solche Maßnahmen durchzuführen. Dieser Anteil ist gegenüber 2003 und 2005 noch mal um 5 Prozentpunkte gestiegen. Weitere relevante Maßnahmen sind darüber hinaus Weiterbildungen am Arbeitsplatz, Teilnahme an Vorträgen und interne Kurse. In knapp der Hälfte der Betriebe finden diese statt.
- Insgesamt kann von einer relativ großen und zunehmenden Bedeutung der Weiterbildung gesprochen werden, soweit dabei der Anteil der fördernden Betriebe betrachtet wird. Der Anteil der geförderten Beschäftigten liegt niedriger und ist seit 2003 nicht mehr gestiegen. Überproportional gefördert werden nach wie vor gut qualifizierte Arbeitskräfte, für Geringqualifizierte besteht eine erheblich geringere Chance auf betriebliche Weiterbildung.
- Eine Längsschnittanalyse zeigt, dass insgesamt knapp ein Viertel der hessischen Betriebe zwischen 2001 und 2007 fortlaufend weitergebildet haben (24%). Demgegenüber standen allerdings fast genauso viel Betriebe, die nie weitergebildet haben (23%). Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb des Dienstleistungssektors fortlaufend weiterbildet, ist bis auf einen Wirtschaftszweig (Handel und Reparatur) hoch. Dagegen liegt im Produzierendem Gewerbe die Wahrscheinlichkeit, gar nicht weiter zu bilden, relativ hoch. Die Weiterbildungsquote gibt den Anteil der geförderten Beschäftigten an allen Beschäftigten an. Sie ist bei den fortlaufend weiterbildenden Betrieben von 2001 bis 2005 auf 32% stetig gestiegen, um im Jahr 2007 wieder auf das Niveau von 2003 zu sinken (28%). Die Weiterbildungsquote der Frauen lag im gesamten Zeitverlauf über der der Gesamtbeschäftigten und damit auch der Männer. Die Bedeutung der Ausbildung für die fortlaufend weiterbildenden Betriebe nimmt im Zeitverlauf ab. Auch der Anteil der fortlaufend weiterbildenden Betriebe, die Investitionen tätigten, sind zwischen 2001 und 2007 deutlich gesunken. Haben im Jahr 2001 noch 85% investiert, waren es im Jahr 2007 nur noch 55%.

Innovationen

- Die hessischen Betriebe sind ebenso innovativ wie diejenigen in Westdeutschland. Insgesamt ist die Innovationstätigkeit in Hessen im Verlauf der letzten Jahre schwankend. Der Schwerpunkt bei den Innovationen lag nach wie vor bei Maßnahmen zur Qualitätssicherung.
- Es hat sich gezeigt, dass Hessen zudem im Bereich der Forschung und Entwicklung dem westdeutschen Durchschnitt entspricht: Zum einen findet in Hessen in anteilig genauso viel Betrieben FuE statt, zum anderen widmen sich hier durchschnittlich auch ebenso viel Beschäftigte ausschließlich diesem Aufgabenbereich. Außerdem kooperieren deutlich mehr hessische Betriebe mit Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen als westdeutsche Betriebe. Somit sind hessische Betriebe besonders an der Nutzung wissenschaftlicher Erkenntnisse für die FuE ihrer Betriebe interessiert.
- In innovativen Betrieben ist die Beschäftigungsentwicklung positiver sowie das Qualifikationsniveau höher als in nicht-innovativen Betrieben. Als relativ schwierig erwies sich für Innovatoren jedoch die Besetzung offener Stellen. Hier waren im Vergleich zu Nicht-Innovatoren überdurchschnittlich häufig Schwierigkeiten feststellbar. Gleichzeitig nutzten jedoch beide Gruppen ihr Ausbildungspotenzial nicht voll aus. Hier besteht entsprechend die Möglichkeit, die vorhandenen Stellenbesetzungsprobleme durch verstärkte Ausbildungsaktivitäten zu verringern. Das ist vor allem auch deshalb notwendig, da Innovationen auch daran scheitern, dass Fachkräfte fehlen. Dem könnte mit vermehrter Ausbildung und auch Weiterbildung erfolgreich begegnet werden. Die Weiterbildungsquote der innovativen Betriebe übersteigt die der nicht-innovativen deutlich. Weiterbildung ist somit für innovative Betriebe verstärkt ein Instrument, ihren Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken.
- Investitionen, Beschäftigung, Wirtschaftszweig sowie Betriebsgrößenklasse und Innovationstätigkeit haben Einfluss auf die Innovationstätigkeit der Betriebe: Getätigte Investitionen und eine steigende Beschäftigungsentwicklung beeinflussen somit Innovationen positiv. Je größer der Betrieb, desto höher ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass Innovationen getätigt werden. Ebenso führen insbesondere Betriebe des Produzierenden Gewerbes (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe) Innovationen durch.

Löhne, Gehälter und Tarifbindung

- Im Jahr 2007 galt für 41% der hessischen Betriebe ein Branchen- oder Firmen-/Haustarifvertrag. Darüber hinaus orientierten sich 29% am Branchentarifvertrag. Somit galten für 70% der Betriebe tarifliche Regelungen.
- Der Anteil der hessischen Betriebe mit Tarifbindung hat 2007 zwar abgenommen, übertarifliche Entlohnung findet in diesen Betrieben aber deutlich häufiger Anwendung als 2006. Über die Hälfte der tarifgebundenen Betriebe zahlten 2007 (auch) übertarifliche Entgelte, im Vorjahr waren es nur 38%. Damit liegt der Anteil der Be-

triebe mit übertariflichen Löhnen und Gehältern wieder deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt.

- Eine freiwillige Bezahlung über Tarif wird meist mit der Absicht, Mitarbeiter an den Betrieb zu binden und sie zu motivieren, erklärt. Angesichts der beschriebenen Entspannung auf dem Arbeitsmarkt und dem von einem Teil der Betriebe befürchteten künftigen Mangel an Fachkräften ist der deutliche Anstieg des Einsatz dieses personalpolitischen Instruments verständlich.

Wirtschaftliche Situation der Betriebe

- Im Vergleich zu 2006 und den Vorjahren lässt sich 2007 eine deutlich positivere betriebliche Einschätzung der Entwicklung des vergangenen Geschäftsjahres feststellen. Erstmals seit 2000 übertrafen die Betriebe mit positiver Einschätzung die Betriebe mit negativer Einschätzung der Ertragslage: 38% bezeichneten sie als gut oder sehr gut, 31% bewerteten sie als ausreichend oder mangelhaft. Der Anteil der Betriebe mit positiver Einschätzung der Ertragslage ist damit seit 2003 kontinuierlich angestiegen. Außerdem ist zum zweiten Mal hintereinander der Anteil der Betriebe mit negativer Bewertung zurückgegangen.
- In Hessen prognostizierten etwa 27% der Betriebe, dass ihr Geschäftsvolumen im Jahr 2007 gegenüber 2006 eher ansteigen wird (Vorjahr: 22%), rund 14% erwarteten hingegen einen Rückgang (Vorjahr: 20%). Das entsprach auch in etwa der Einschätzung der westdeutschen Betriebe. Allerdings schätzten mehr hessische Betriebe einen Anstieg als westdeutsche Betriebe (Westdeutschland: 24%). Die Erwartungen der hessischen Betriebe sind damit deutlich besser als noch im Jahr 2006.
- Auch mit den Investitionen sieht die Entwicklung sehr positiv aus. Mit 53% ist der Anteil der hessischen Betriebe mit Investitionen 2006 gegenüber 2005 deutlich um 6 Prozentpunkt angestiegen. Der Anstieg fiel dabei erheblich höher aus als in Westdeutschland insgesamt, womit gleich viele Betriebe in Hessen und Westdeutschland Investitionen tätigten (Westdeutschland: 53%). Besonders auffällig waren hier die Unterschiede im Baugewerbe: Hier lag der Anteil der westdeutschen Betriebe mit Investitionen deutlich höher als der der hessischen Betriebe (Hessen: 44%, Westdeutschland: 56%).

1 Datengrundlage und Methodik

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche Befragung im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). Diese wird seit 1993 (Westdeutschland) bzw. 1996 (Ostdeutschland) von TNS Infratest Sozialforschung München jeweils zwischen Juni und Oktober durchgeführt.

Grundgesamtheit der Bruttostichprobe ist die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, welche alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält. Für die Stichprobenziehung werden die 223 Wirtschaftszweig-Gruppen zu 17 Branchen und die Betriebsgrößen zu 10 Klassen zusammengefasst.

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

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 sowie betriebliches Weiterbildungsverhalten.

Neben den wiederholt abgefragten Themenkomplexen enthält der Fragebogen ein jährlich wechselndes Schwerpunktthema, wodurch ein Bezug zu aktuellen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Problemen und Fragestellungen hergestellt werden kann.

Der Panelcharakter der Befragung, der Einbezug aller Branchen und Betriebsgrößenklassen sowie die Berücksichtigung subjektiver Einschätzungen und Bewertungen bieten eine Informationsgrundlage, deren Qualität über die meisten Erhebungen hinausgeht und die eine wertvolle Ergänzung zur amtlichen Statistik darstellt.

1.1 Datenbasis

Ursprünglich konnten mit diesem Datensatz nur Aussagen für west- bzw. ostdeutsche Betriebe insgesamt gemacht werden. Durch eine finanzielle Beteiligung der ostdeutschen Bundesländer seit 1996 und der westdeutschen Bundesländer seit 2000 konnte die Zahl der Stichproben so weit aufgestockt werden, dass darüber hinaus auch regionale Auswertungen möglich sind. Die Daten für 2007 basieren auf 15.644 auswertbaren Interviews, davon 9.630 Fälle in West-Deutschland und 6.014 Fälle in Ost-Deutschland.

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.¹

In Hessen wurde eine Bruttostichprobe von 1.612 Betriebsadressen eingesetzt. Hieraus konnte in 1.042 Fällen ein auswertbares Interview realisiert werden. Dies entspricht einer Ausschöpfungsquote von 64,6%. 21 der interviewten Betriebe hatten zum Stichtag keinen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Diese Fälle werden nur für Längsschnittauswertungen herangezogen. Für Querschnittauswertungen stehen somit 1021 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, die sich auf weniger als 100 Fälle (ungewichtet) pro Besetzungszelle stützen, werden im Textteil des Berichts deshalb in der Regel nicht interpretiert bzw. gesondert ausgewiesen. Aufgrund hoher Fehlertoleranzen muss allerdings vor der Überinterpretation solcher Daten gewarnt werden. Falls die Fallzahl ungewichtet unter 50 liegt, ist auch von Tendenzaussagen abzuraten.

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

1.2 Hochrechnung und Gewichtung

Aufgrund des disproportionalen Stichprobenansatzes² 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.

¹ Zu spezifischen Fragestellungen sind bereits mehrere Kurzreporte erstellt und veröffentlicht worden. Die Reporte sind abrufbar unter www.iwak-frankfurt.de

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

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

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

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

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

Auf der andere Seite werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels nur solche Betriebe berücksichtigt, in denen mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist. Ein-Personen-Betriebe oder Dienststellen des öffentlichen Sektors, in denen ausschließlich Beamte/Beamtinnen tätig sind, werden nicht erfasst. Insofern sind die Beschäftigtenzahlen des IAB-Betriebspanels geringer als die der der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder.

1.3 Längsschnitt- oder Paneldauswertungen

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

- 1993-2006 (nur Westdeutschland möglich)
- 1996-2006 (Ost- und Gesamtdeutschland möglich)
- 2000-2007 (länderspezifische Auswertungen möglich)
- 2003-2007 (länderspezifische Auswertungen möglich).

Da das Land Hessen sich seit der Welle 2001 an dem IAB-Betriebspanel beteiligt, stehen nunmehr ausreichend viele Analysezeitpunkte zur Verfügung, die erst ab vier Wellen empfohlen bzw. als sinnvoll erachtet werden (vgl. Diekmann, 1997, S. 270).

Allerdings stehen in Hessen - aufgrund des Modulcharakters des IAB - Betriebspanels, nachdem bestimmte Module nur 2-jährig abgefragt werden - für einige Themen nur eine geringere Anzahl an Auswertungen zur Verfügung. Auf eine explizite Längsschnittauswertung wird daher in solchen Fällen verzichtet, es werden aber Entwicklungen anhand von Querschnittsdaten nachgezeichnet.

1.4 Datenaufbereitung und –auswertung

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

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.

b) Betriebsgrößenklassen

Die Betriebe wurden gemäß ihrer Beschäftigtenzahl in folgende Größenklassen zusammengefasst:

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

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 Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsentwicklung 2006-2007

Dieses Kapitel beinhaltet neben der Analyse der Beschäftigtenstruktur und -entwicklung auch die Beschreibung der Betriebsstruktur. Mit Hilfe der Beschäftigungsentwicklung wird die Beschäftigungsdynamik des hessischen Arbeitsmarktes dargestellt.

2.1 Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweigen

Die Analyse für Hessen für das Jahr 2007 basiert auf den in Kapitel 1 beschriebenen 1021 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.³

In Tabelle II-1 wird deutlich, dass Kleinstbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten den mit Abstand größten Anteil unter den aufgezeigten Betriebsgrößenklassen haben; etwa 71% der hessischen Betriebe sind dieser Betriebsgrößenklasse zuzuordnen. Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten stellen dagegen nur knapp 1% aller hessischen Betriebe.

Tabelle II-1: Betriebe in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftig- te	10 bis 49 Beschäftig- te	50 bis 249 Beschäftig- te	250 und mehr Be- schäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	8.946	4.566	1.552	383	15.447
Baugewerbe	10.739	2.831	115	4	13.689
Handel und Reparatur	23.772	7.469	1.259	122	32.622
Dienstleistungen für Unternehmen	21.007	5.771	1.025	227	28.030
Sonstige Dienstleistungen	35.072	11.189	2.120	383	48.764
Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck	2.349	2.586	740	155	5.830
Sonstige *	3.891	74	71	7	4.043
Gesamt	105.776	34.486	6.882	1.281	148.425

*Land- und Forstwirtschaft, Energie und Bergbau⁴

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

³ Eine gesonderte Auswertung für die Sektoren Land-/Forstwirtschaft sowie Bergbau/Energie erfolgt im Folgenden aufgrund der geringen Fallzahlen in diesen Branchen nicht, in die Gesamtauswertungen und auch in die Auswertungen nach Betriebsgrößenklassen gehen sie jedoch mit ein.

⁴ Eine gesonderte Ausweisung für Land-/Forstwirtschaft und Energie/Bergbau erfolgt im Folgenden aufgrund der geringen Fallzahlen in diesen Branchen nicht. Bei Differenzierungen nach Betriebsgrößenklassen kann sich daher eine etwas andere Zahl von Betrieben/Beschäftigten ergeben als bei einer Differenzierung nach Sektoren.

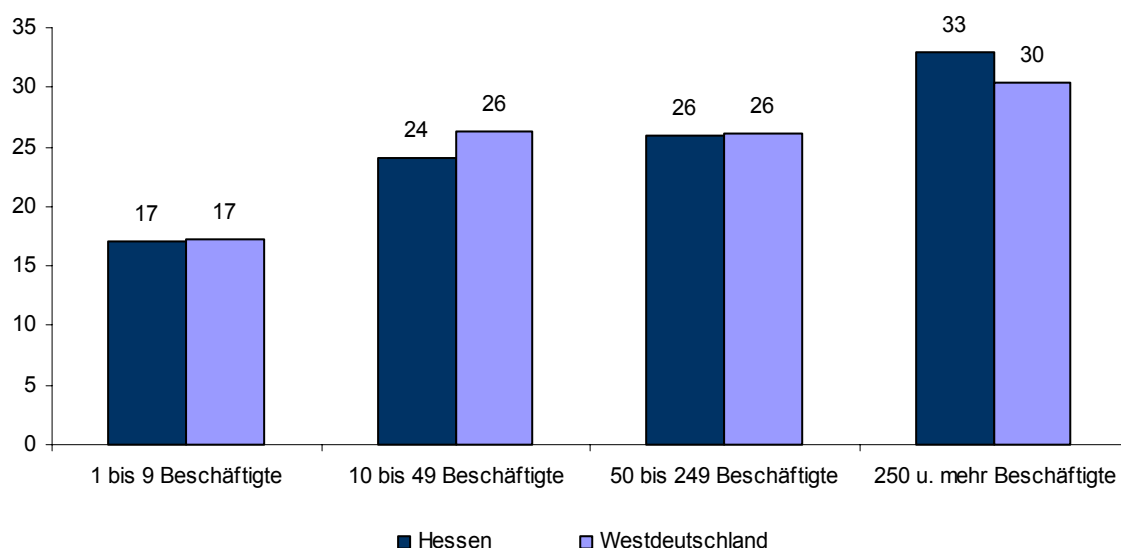
Tabelle II-2: Beschäftigte in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	45.676	92.791	182.414	298.513	619.394
Baugewerbe	49.498	45.883	13.153	4.579	113.113
Handel und Reparatur	111.042	135.131	104.162	63.444	413.779
Dienstleistungen für Unternehmen	74.587	112.236	101.845	147.291	435.959
Sonstige Dienstleistungen	152.821	205.935	218.786	225.912	803.454
Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck	10.118	52.457	71.040	141.999	275.614
Sonstige	15.412	2.181	6.921	8.107	32.621
Gesamt	459.154	646.614	698.321	889.845	2.693.934

*Land- und Forstwirtschaft, Energie und Bergbau

Auch wenn Betriebe der kleinsten Betriebsgrößenklasse den größten Anteil an Betrieben aufweisen, so arbeiten dort nicht auch gleichzeitig die meisten Beschäftigten. Die Verteilung der circa 2.694.000 hessischen Beschäftigten im Jahr 2007 auf die Betriebsgrößenklassen zeigt Abb. II-1.

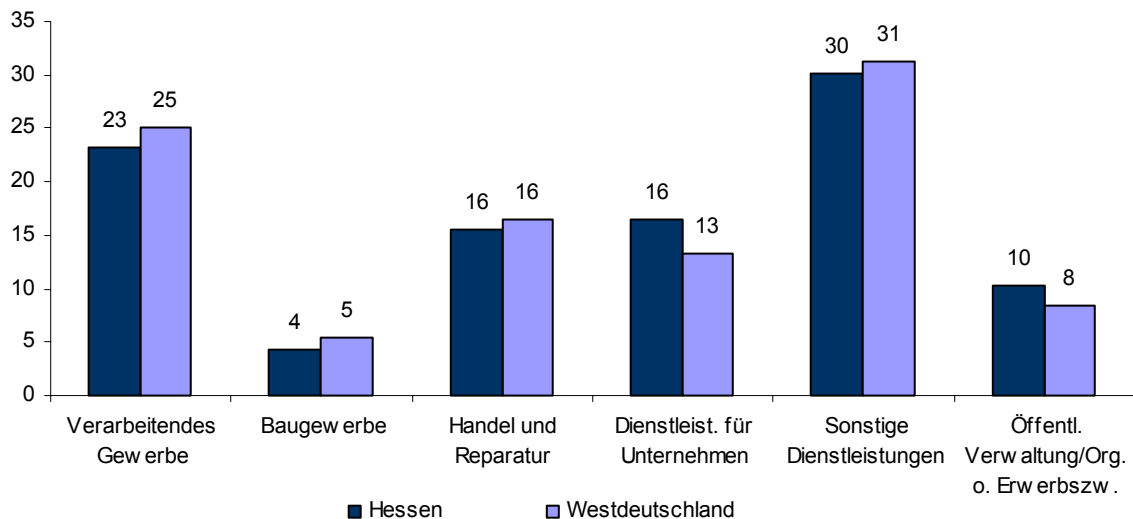
Abb. II-1: Verteilung der Beschäftigten zum 30.06.2007 nach Betriebsgrößenklassen in Hessen und Westdeutschland, Angaben in Prozent aller Beschäftigten



Hinsichtlich der Betrachtung nach Wirtschaftszweigen ergeben sich ebenfalls Unterschiede zwischen Hessen und Westdeutschland. Gemessen am westdeutschen Durchschnitt hat Hessen merklich mehr Beschäftigte im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen. Bei den sonstigen Dienstleistungen entspricht der hessische Beschäftigungsanteil in etwa dem

des westdeutschen. Alle anderen Wirtschaftszweige sind entsprechend in einem geringeren Ausmaß vertreten.

Abb. II-2: Verteilung der Beschäftigten zum 30.06.2007 nach Wirtschaftszweigen in Hessen und Westdeutschland, Angaben in Prozent aller Beschäftigten



Mitte 2007 waren 79% der Arbeitskräfte in Hessen sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Arbeiter, Angestellte und Auszubildende).⁵ Dies entspricht dem westdeutschen Wert (79%). Entsprechend liegt der Anteil der nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 21% (Hessen und Westdeutschland).

Tab. II-3: Beschäftigtengruppen 2007 in Hessen und Westdeutschland, Angaben in Prozent

Beschäftigte zum 30.06.2007	Beschäftigte absolut in Hessen	Anteil an den Gesamtbeschäftigten Hessen	Anteil an den Gesamtbeschäftigten Westdeutschland
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte	2.129	79	79
davon: Arbeiter/innen und Angestellte	2.021	75	74
Auszubildende	108	4	4
Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	565	21	21
davon: Beamte	106	4	3
Tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige	133	5	5
Geringfügig Beschäftigte	316	12	13
Sonstige Beschäftigte	10	0,4	1
Gesamtbeschäftigte	2.694	100	100

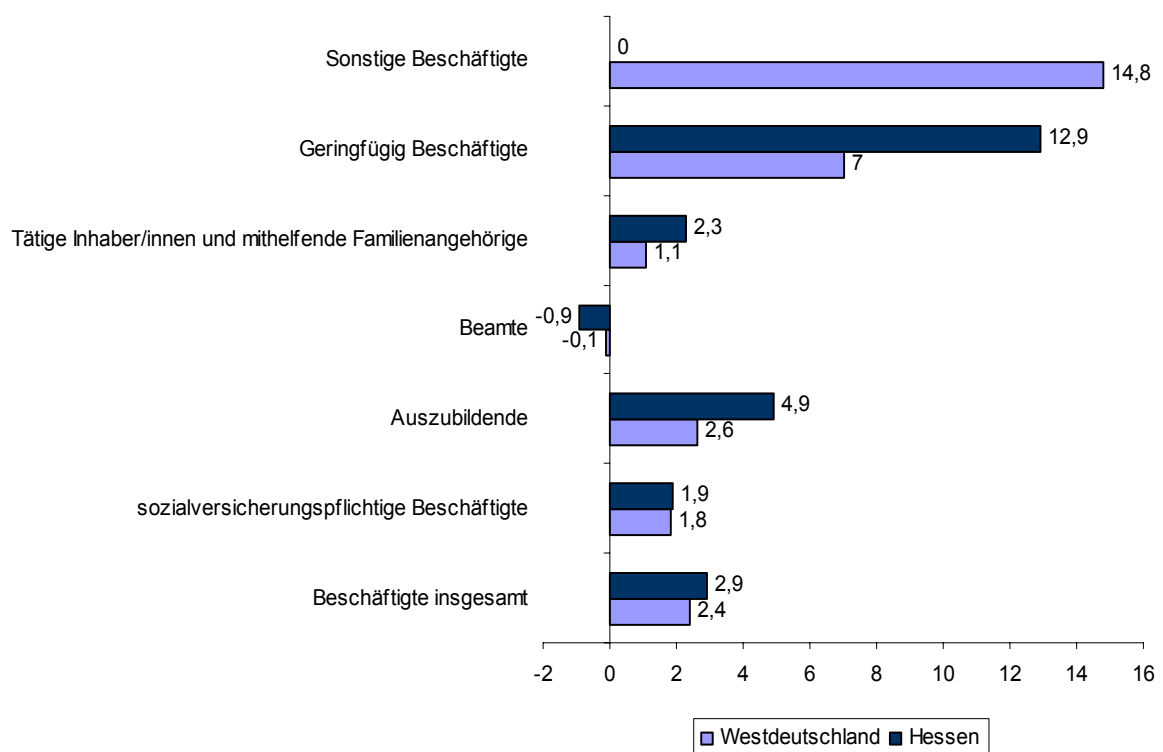
⁵ Ohne geringfügig Beschäftigte

2.2 Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße

Spürbarer Beschäftigungsanstieg in Hessen – Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, insbesondere Auszubildende steigen an

Laut IAB-Betriebspanel hat sich die Gesamtzahl der Beschäftigten in Hessen zum 30.6.2007 im Vergleich zum Vorjahr um ca. 76.000 auf 2,694 Millionen erhöht. Dies entspricht einer Steigerung um 2,9% gegenüber dem Vorjahr. Die Beschäftigungssteigerung liegt in Hessen damit etwas höher als in Westdeutschland (+2,4%). Positiv ist hierbei anzumerken, dass die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in diesem Zeitraum in Hessen angestiegen ist (+1,9%), ebenso wie die Zahl der Auszubildenden. Diese konnte deutlich um knapp 5 Prozentpunkte gesteigert werden. Auch in Westdeutschland konnte die Zahl der Auszubildenden gesteigert werden, allerdings nicht in diesem Maße (+2,6 %). Auch die geringfügig Beschäftigten verzeichnen eine positive Entwicklung (+12,9%). So wurden in dem genannten Zeitraum knapp 39.000 zusätzliche sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze geschaffen, die Anzahl der geringfügig Beschäftigten stieg um etwa 36.000.⁶ Damit ist der Großteil des Beschäftigungswachstums absolut gesehen auf die Zunahme der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zurückzuführen.

Abb. II-3: Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in Hessen 2006 bis 2007 nach Beschäftigtengruppen, Angaben in Prozent



⁶ Die geringfügig Beschäftigten (400 Euro Jobs und „kurzfristig“ Beschäftigte) wurden seit 2006 extra ausgewiesen, in den vorherigen Befragungen wurden sie unter die „Sonstigen“ subsumiert.

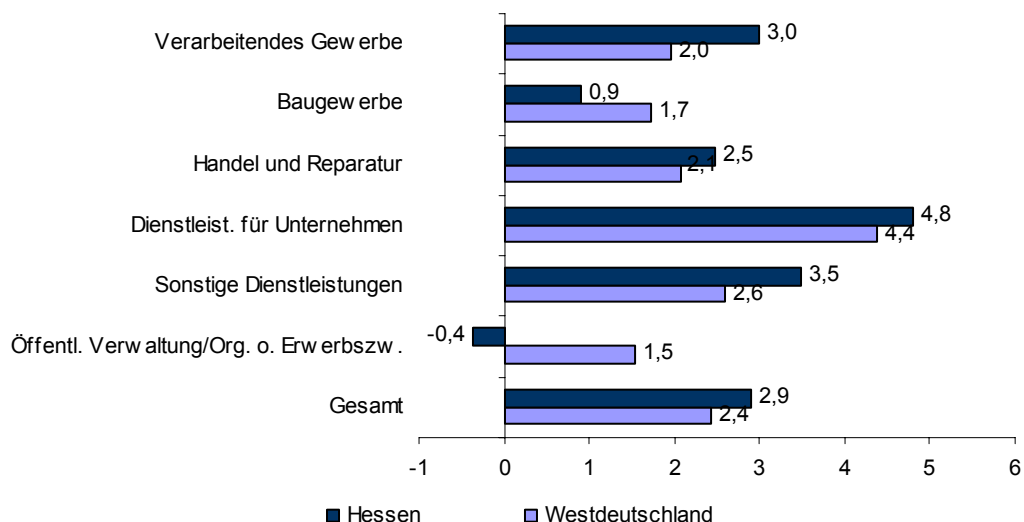
Unternehmensnahe Dienstleistungen sind Beschäftigungsmotor in Hessen – Trendwende im Produzierenden Gewerbe hält an

Die Gesamtbeschäftigungsentwicklung zwischen 2006 und 2007 in Hessen verlief in den einzelnen Wirtschaftszweigen durchaus unterschiedlich: Ein überdurchschnittlich hohes Beschäftigungswachstum hatten Betriebe aus dem Dienstleistungen für Unternehmen zu verzeichnen (+4,8%). Mit einem Plus von über 18.000 Beschäftigten fielen 40% des Beschäftigungswachstums in Hessen auf diesen Wirtschaftszweig.

Während der Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen sich bereits zwischen 2004 und 2005 durch ein Beschäftigungswachstum auszeichnete (+1,5%), war das Baugewerbe und das Verarbeitende Gewerbe in diesem Zeitraum durch einen Beschäftigungsrückgang gekennzeichnet (-4,5% bzw. -2,4%). Dieser seit 2001 beobachtbare negative Beschäftigungstrend im Produzierenden Gewerbe hat sich zwischen 2005 und 2006 erfreulicherweise umgedreht und hält zwischen 2006 und 2007 an. Die Beschäftigung im Baugewerbe wuchs um 0,9%, die im Verarbeitenden Gewerbe sogar um 3%. Positive Beschäftigungsentwicklungen kommen somit seit zwei Jahren nicht mehr ausschließlich aus dem privaten Dienstleistungsbereich, sondern auch aus dem Produzierendem Gewerbe.

Im Vergleich zu Westdeutschland war der Beschäftigungszuwachs in Hessen in allen Wirtschaftszweigen außer dem Baugewerbe und der Öffentlichen Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck überdurchschnittlich. Im letztgenannten Sektor verzeichnet Hessen sogar entgegen dem westdeutschen Trend eine negative Beschäftigungsentwicklung.

Abb. II-4: Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in Hessen und Westdeutschland 2006 bis 2007 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

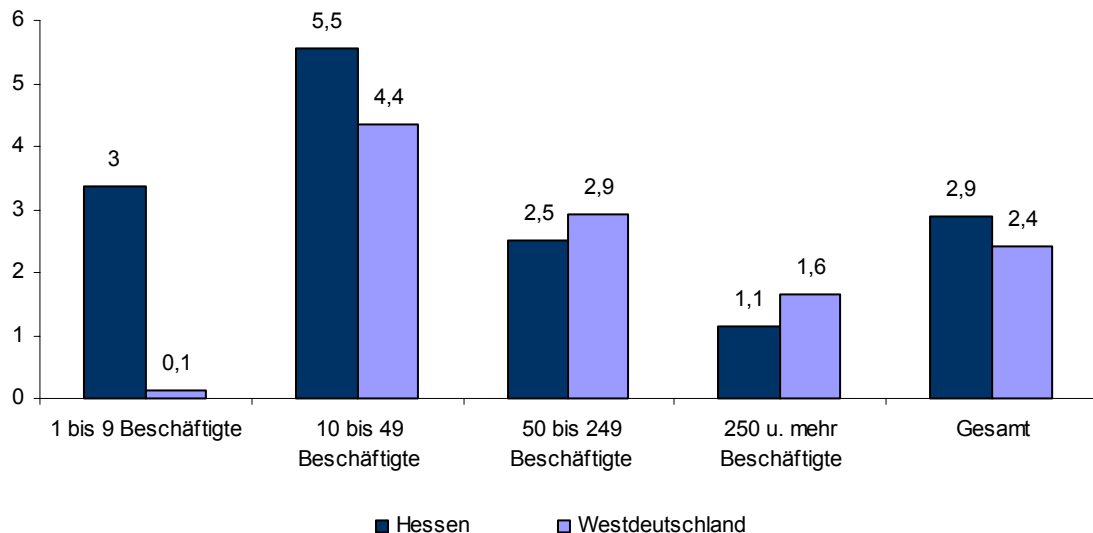


Kleinbetriebe verzeichnen höchsten Beschäftigungszuwachs in Hessen

Auch bei einer nach Betriebsgrößenklassen differenzierten Betrachtung zeigen sich merkliche Unterschiede zwischen hessischen Betrieben und dem westdeutschen Durchschnitt. Während in Hessen in Kleinbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten und Kleinbetriebe-

ben mit 10 bis 49 Beschäftigten ein deutliches Beschäftigungswachstum beobachtbar war (+3% bzw. +5,5%), war der Beschäftigungsanstieg in diesen beiden Größenklassen in Westdeutschland geringer (+0,1% bzw. +4,4%). Bei mittleren Betrieben (50 bis 249 Beschäftigte) und Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten war die Entwicklung in Westdeutschland dagegen positiver als in Hessen.

Abb. II-5: Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in Hessen und Westdeutschland 2006 bis 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



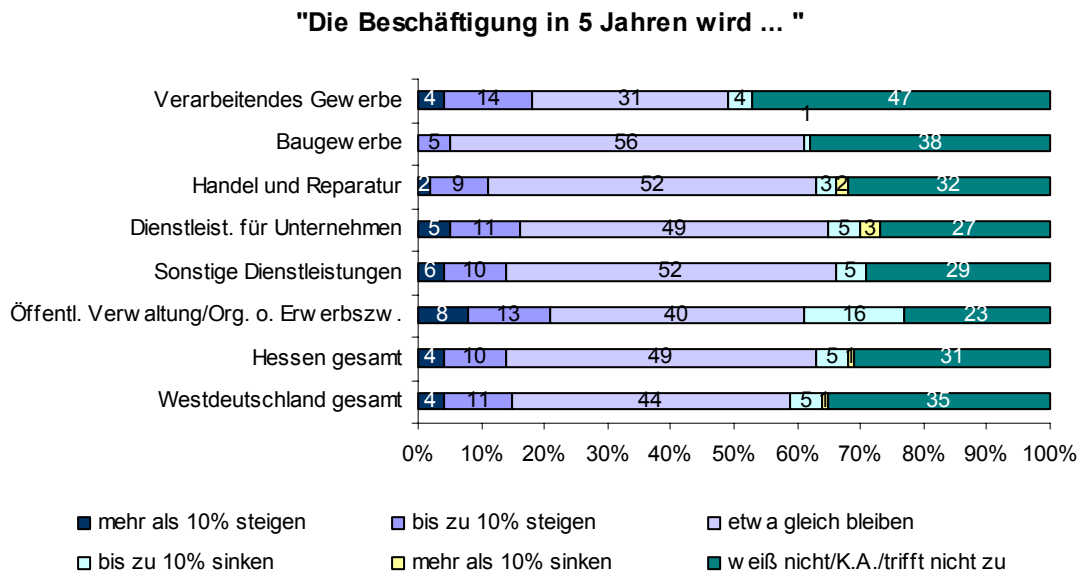
2.3 Längerfristige Beschäftigungsprognose

Die Betriebe wurden gefragt, wie sie die Beschäftigung in 5 Jahren im Vergleich zum Befragungszeitpunkt (2007) einschätzen. Die Frage wurde qualitativ gestellt, absolute Prognosezahlen wurden nicht erhoben.

Demnach ist längerfristig von einer gleich bleibenden Beschäftigung auszugehen, etwa die Hälfte aller Betriebe erwarten keine gravierenden Veränderungen der Beschäftigtenzahlen. Deutlich mehr Betriebe erwarten in 5 Jahren einen Beschäftigungsanstieg (14%) als einen Beschäftigungsrückgang (6%). Damit sehen deutlich mehr hessische Betriebe eine positive Entwicklung.

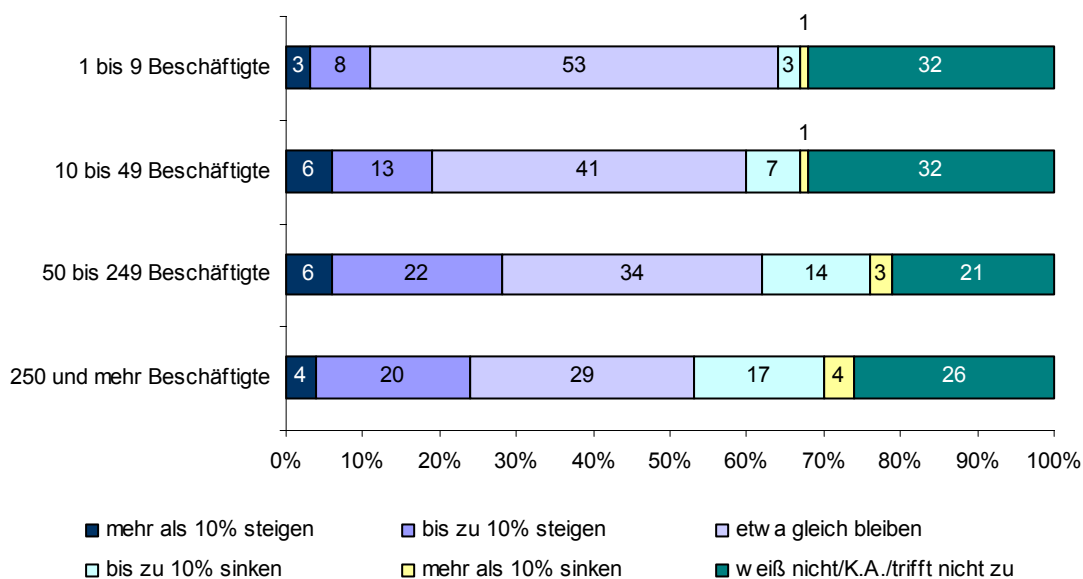
Die beste und gleichzeitig schlechteste Prognose kommt von den öffentlichen Dienstleistungen bzw. Organisationen ohne Erwerbszweck. Hier sehen die meisten Betriebe eine positive Beschäftigungsentwicklung, aber auch gleichzeitig die meisten Betriebe eine negative. Weitere positive Beschäftigungsentwicklungen prognostizieren Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Dienstleistungssektor.

Abb. II-6: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung in 5 Jahren nach Wirtschaftszweigen und gesamt in Hessen und Westdeutschland, Angaben in Prozent



Mit zunehmender Betriebsgröße steigt auch der Anteil der Betriebe, die in den nächsten 5 Jahren einen Rückgang der Beschäftigung erwarten. Jeder fünfte Betrieb mit mehr als 250 Beschäftigten geht von künftig sinkenden Beschäftigtenzahlen aus. Bei Kleinstbetrieben ist es nur jeder 20ste.

Abb. II-7: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung in 5 Jahren nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



2.4 Personalbewegungen im 1. Halbjahr 2007

Ein positiver Beschäftigungssaldo von ca. 76.000 Beschäftigten zwischen 2006 und 2007 in Hessen sagt noch nichts über Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt aus, die sich dahinter verbergen können. Es ist durchaus von Interesse, ob dieser Saldo aus einem relativ statischen (Saldo entspricht in etwa den Einstellungen, kaum Personalabgänge) oder auf einem dynamischen Arbeitsmarkt (Einstellungen sind wesentlich höher als Saldo, hohe Zahl an Personalabgängen) resultieren.

Hohe oder geringe Dynamik auf dem Arbeitsmarkt ist immer in Abhängigkeit der jeweiligen Arbeitsmarktsituation zu bewerten. So kann hohe Dynamik (negativ interpretiert) auf instabile Beschäftigungsverhältnisse hinweisen. Es kann aber auch bedeuten, dass Arbeitslose relativ leicht in den Arbeitsmarkt hineinkommen und dass suboptimale Beschäftigungsverhältnisse nicht länger als notwendig aufrecht erhalten werden (vgl. Fischer u. a. 2007).

Umgekehrt deutet wenig Bewegung darauf hin, dass der Arbeitsmarkt relativ abgeschlossen ist, der Einstieg für Arbeitslose damit nur begrenzt möglich ist. Für die bereits Beschäftigten kann es aber Sicherheit und Stabilität bedeuten.

2.4.1 Personaleinstellungen

Einstellungen in Hessen haben deutlich zugenommen

Allein im 1. Halbjahr 2007 gab es 160.000 Einstellungen⁷ (1. Halbjahr 2006: 137.000) in Hessen. Bezogen auf die mittlere Gesamtbeschäftigung des Befragungs- und des Vorjahres ergibt sich damit eine Einstellungsquote von 6,1% (Vorjahr: 5,3%).

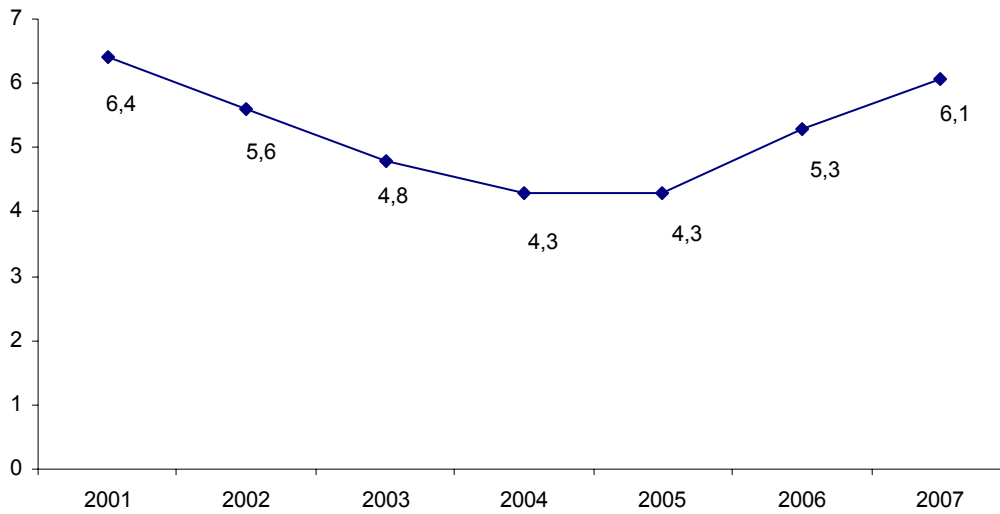
Der Frauenanteil an den Neueinstellungen betrug 48%, dies entspricht in etwa dem Vorjahreswert (47%) und liegt damit über ihrem Beschäftigtenanteil (45%). Der Anteil der von den Arbeitsagenturen vermittelten Neueinstellungen lag wie im Vorjahr bei 12%.

Die Trendwende bei den Einstellungen aus dem letzten Jahr konnte dieses Jahr weiterhin beobachtet werden. Die Einstellungsquote⁸ in Hessen, die letztes Jahr zum ersten Mal seit Beginn der bundesländerspezifischen Paneldauswertung wieder gestiegen ist, nahm gegenüber dem letzten Jahr nochmals zu (5,3% (2006) auf 6,1% (2007)). In Westdeutschland ergab sich im Zeitablauf ein ähnliches Bild (kontinuierlicher Rückgang der Einstellungsquote 2001 bis 2005 und ein Anstieg 2006), die Einstellungsquote lag 2007 mit 5,6% aber etwas unter der hessischen.

⁷ Die Übernahme von Auszubildenden und von Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverträgen zählt im IAB Betriebspanel nicht als Einstellung. Im 1. Halbjahr 2007 wurden etwa 21.000 Beschäftigte in Hessen aus einem befristeten Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes übernommen (ohne Auszubildende).

⁸ Die Einstellungsquote wird hier definiert als Anteil der Neueinstellungen an der mittleren Beschäftigtenzahl aus 2006 und 2007.

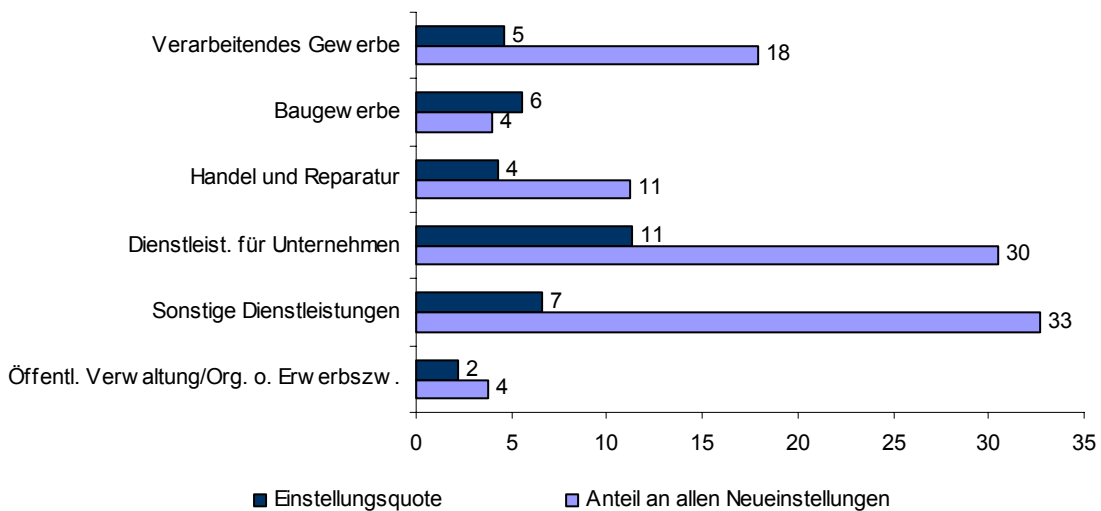
Abb. II-8: Einstellungsquote in Hessen 2001 bis 2007, Angaben in Prozent



Sonstige Dienstleistungen und Dienstleistungen für Unternehmen hatten die höchsten Einstellungsquoten

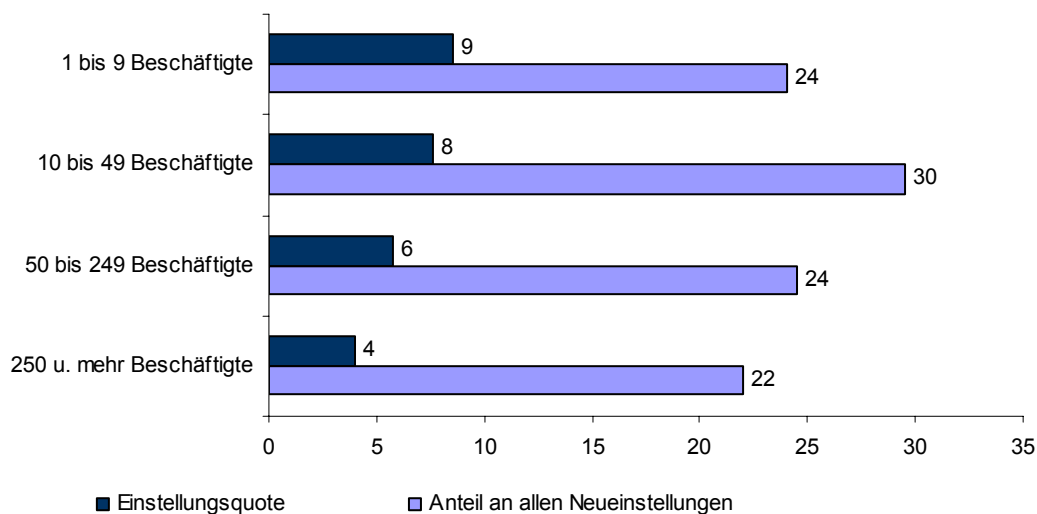
Den höchsten Anteil an den Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2007 verzeichneten die Sonstigen Dienstleistungen und die Dienstleistungen für Unternehmen. Bezogen auf die Beschäftigtenzahl im jeweiligen Wirtschaftszweig ergaben sich hier auch die höchsten Einstellungsquoten (Dienstleistungen für Unternehmen: 11%, Sonstige Dienstleistungen: 7%). Die geringste Einstellungsquote hatte die Öffentliche Verwaltung.

Abb. II-9: Einstellungsquote und Anteil an allen Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2007 in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Die oben beschriebene positive Beschäftigungsentwicklung bei Kleinbetrieben spiegelt sich auch in den Einstellungen im 1. Halbjahr 2007 wieder: Auf diese Größenklasse fiel der höchste Anteil an allen Neueinstellungen. Kleinst- und mittlere Betriebe hatten anteilig die zweitmeisten Neueinstellungen. Die Einstellungsquote lag bei den Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten am höchsten. Je höher die Beschäftigtenzahl ist, desto niedriger ist die Einstellungsquote. Nur die Einstellungsquote der Großbetriebe lag mit 4% unter dem hessischen Durchschnitt.

Abb. II-10: Einstellungsquote und Anteil an allen Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2007 in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent

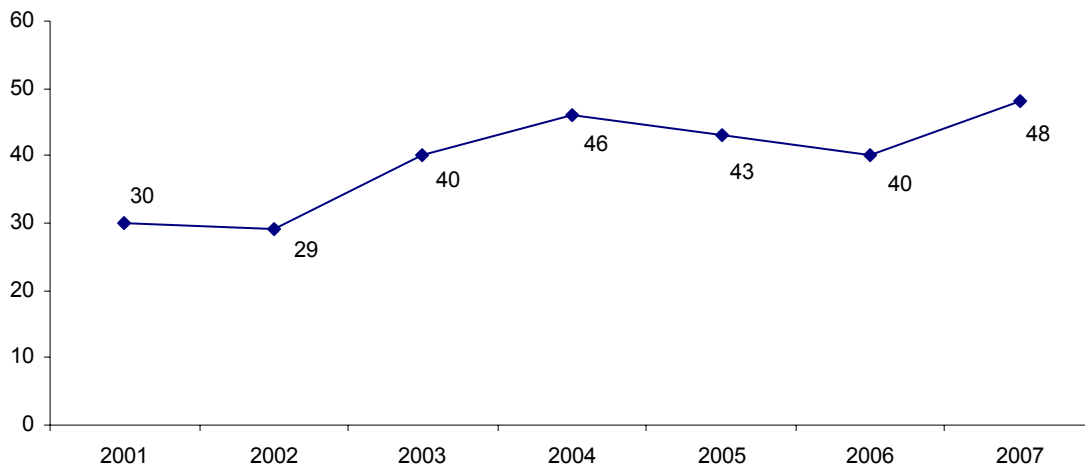


Knapp die Hälfte aller Neueinstellungen sind befristet

Etwa 48% aller Neueinstellungen in Hessen erfolgten über einen befristeten Arbeitsvertrag. Dies ist gegenüber dem 1. Halbjahr 2006 ein deutlicher Anstieg um 8 Prozentpunkte. Trotz deutlich besserer Beschäftigungsentwicklung scheint die Unsicherheit der Betriebe bzw. ihr Flexibilitätsbedarf weiterhin hoch.

Wird die Entwicklung seit 2001 betrachtet, zeigt sich für Hessen ein starker Anstieg des Anteils befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen bis zum Jahr 2004. In den Jahren 2005 und 2006 nahm dieser ab, um im Jahr 2007 wieder anzusteigen. In diesem ersten Halbjahr liegt der Anteil höher als je zuvor.

**Abb. II-11: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Hessen
2001 bis 2007, Angaben in Prozent**



Etwa 49% aller befristeten Neueingestellten im ersten Halbjahr 2007 waren Frauen, dies liegt etwas über ihrem Anteil an den Neueinstellungen insgesamt (47%).

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich auch hier die Dominanz der Dienstleistungssektoren: Fast 2/3 aller befristeten Neueinstellungen wurden von Betrieben der Sonstigen Dienstleistungen bzw. der Dienstleistungen für Unternehmen getätigt.

Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt der Anteil an allen befristeten Neueinstellungen zu.

2.4.2 Personalbedarf

Neun Prozent der hessischen Betriebe konnten ihren Personalbedarf im ersten Halbjahr 2007 nicht decken

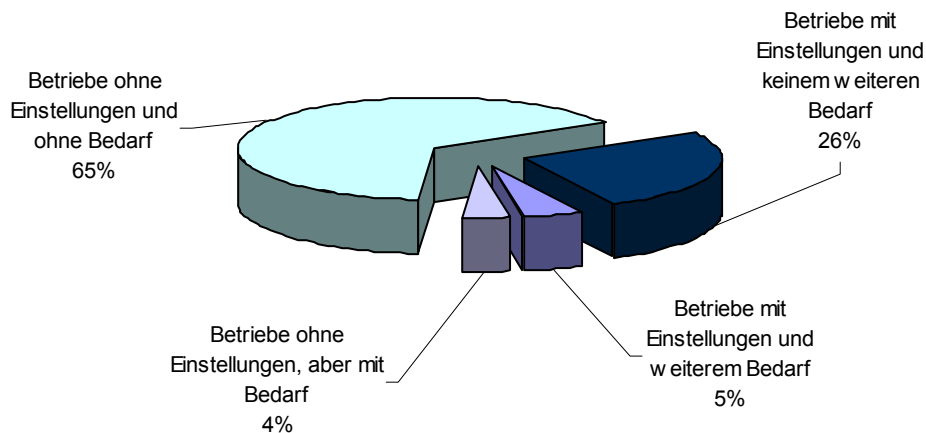
Insgesamt 31% der hessischen Betriebe hatten im ersten Halbjahr 2007 Personal eingestellt. Damit ist nicht nur die Zahl der Einstellungen gegenüber dem Vorjahr gestiegen (siehe Kapitel 2.4), sondern auch die Anzahl der einstellenden Betriebe (Vorjahr: 26%).

Von diesen einstellenden Betrieben gaben 15% an, dass sie gerne weitere Personen eingestellt hätten. Werden diese 15% auf alle Betriebe in Hessen bezogen, sind dies knapp 5% der hessischen Betriebe, die ihren zusätzlichen Personalbedarf *nicht vollständig* decken konnten (Vorjahr: 2,5%).

Des Weiteren gaben etwa 4% der Betriebe an, dass sie gerne Arbeitskräfte eingestellt hätten. Diese Betriebe konnten ihren Personalbedarf *überhaupt nicht decken* (Vorjahr: 5%).

Insgesamt konnten somit ca. 9% der hessischen Betriebe ihren Personalbedarf im ersten Halbjahr 2007 nicht decken. Über die Anzahl der potenziell möglichen zusätzlichen Einstellungen gibt das Betriebspanel allerdings keine Auskunft.

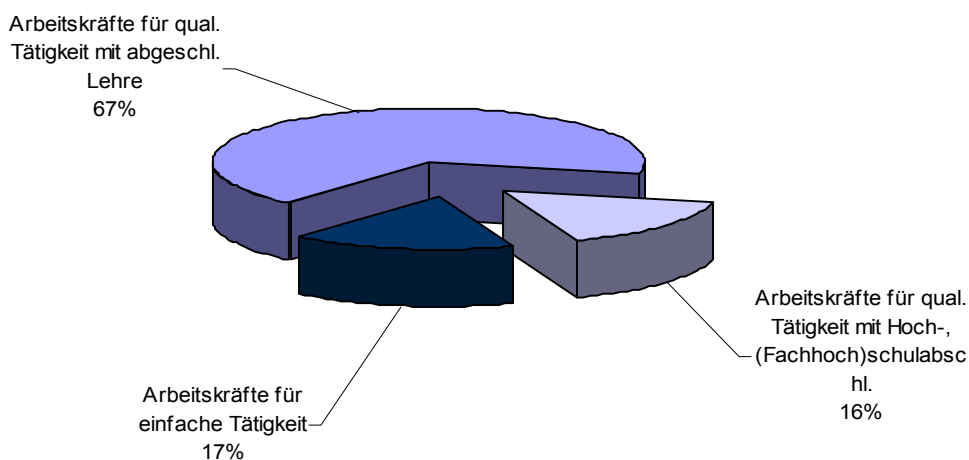
Abb. II-12: Betriebe mit Einstellungen und Personalbedarf in Hessen 2007, Angaben in Prozent aller Betriebe



Einen weiteren Indikator für nicht gedeckten Personalbedarf stellt die Frage nach den zum Befragungszeitpunkt offenen und zum schnellstmöglichen Termin zu besetzenden Stellen dar. Etwa 12% der hessischen Betriebe hatten solche Stellen zu besetzen (Westdeutschland: 13%), wobei der Anteil solcher Betriebe mit zunehmender Betriebsgröße deutlich ansteigt.

Insgesamt waren zum Befragungszeitpunkt 2007 etwa 45.100 Stellen vakant, davon 55% den Arbeitsagenturen gemeldet. Sofort gesucht wurden vor allem Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung (67% aller Vakanzen).

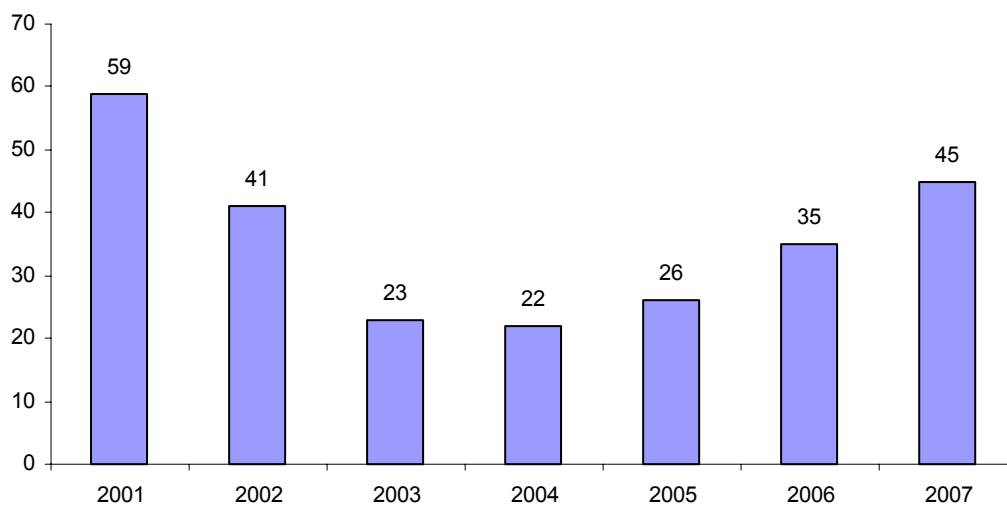
Abb. II-13: Sofort zu besetzende Stellen in Hessen 2007 nach Beschäftigtengruppen, Angaben in Prozent aller sofort zu besetzenden offenen Stellen



Die Zahl der Vakanzen ist gegenüber dem Vorjahr angestiegen, liegt aber immer noch unter dem Niveau von 2001.

Es ist darauf hinzuweisen, dass diese Vakanzen nicht mit „nicht zu besetzenden Stellen“ oder „Stellenbesetzungsproblemen“ gleichzusetzen sind, die in der Diskussion über den Mismatch auf dem Arbeitsmarkt herangezogen werden. Ob und inwieweit hier (mittelfristige) Stellenbesetzungsprobleme bestehen, lässt sich nicht beantworten. Kurzfristige Vakanzen sind jedenfalls kein Ausdruck von Arbeitskräftemangel, sondern genauso Normalität wie „Sucharbeitslosigkeit“.

Abb. II-14: Sofort zu besetzende Stellen in Hessen 2001 bis 2007, Angaben in Tausend



Die Frage ob sich ein allgemeiner Arbeitskräftemangel 2007 in Hessen abzeichnete oder gar schon bestand, kann insgesamt nicht vollständig beantwortet werden, dazu sind die Informationen nicht ausreichend. Es deutet anhand der vorhandenen Daten jedoch einiges darauf hin. Die Anzahl der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2007 ihren Personalbedarf nicht (vollständig) decken konnten, sowie die Anzahl der Vakanzen ist gestiegen; diese liegt zum Befragungszeitpunkt nur noch unter denen des Jahres 2001. Ein genaueres Bild der Fachkräftesituation in Hessen wird im anschließenden Kapitel 3 vermittelt, dass sich speziell mit dieser Thematik befasst.

Die hier gewonnen Ergebnisse bedeuten, dass weiterhin Vermittlungsaktivitäten der Arbeitsagenturen, verbesserte Informationen über Stellenangebote etc. oder Aus- und Weiterbildungsanstrengungen notwendig sind. Hier bestehen weiterhin Beschäftigungspotenziale.

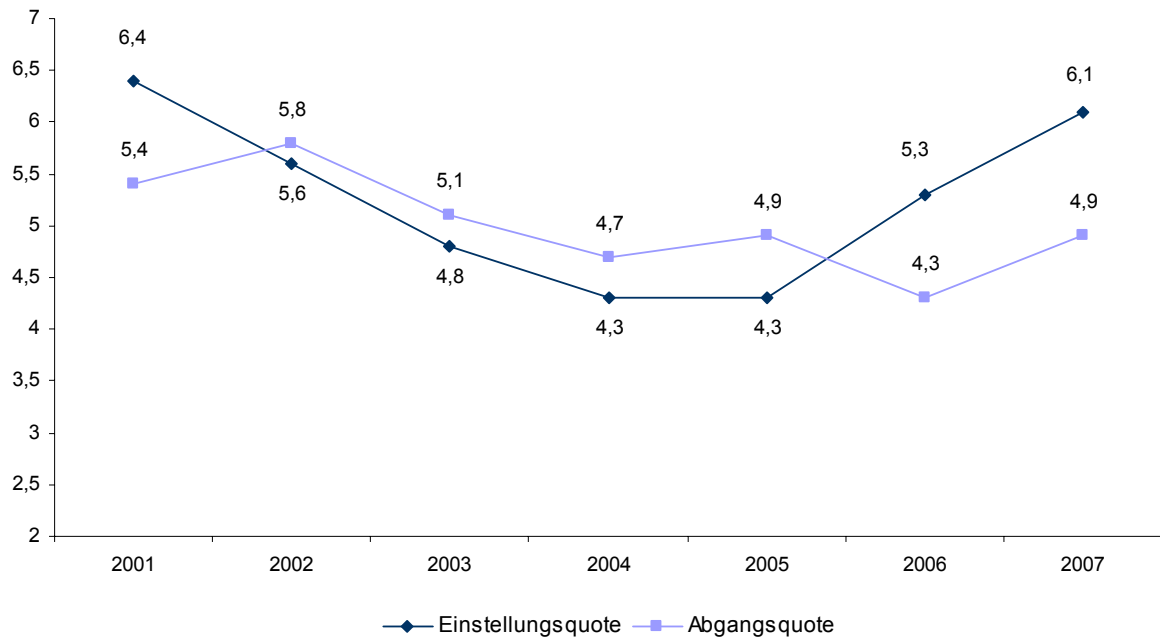
2.4.3 Personalabgänge im 1. Halbjahr 2007

Personalabgangsrate weiterhin rückläufig

Etwa 46.000 der hessischen Betriebe (=31%) hatten im ersten Halbjahr 2007 Personalabgänge zu verzeichnen, insgesamt sind in diesem Zeitraum 130.600 Beschäftigte aus den hessischen Betrieben ausgeschieden. Auf die mittlere Beschäftigung 2006 und 2007 bezo-

gen entspricht dies einer Abgangsrate von 4,9% (Westdeutschland: 4,6%). Die Abgangsrate in Hessen war damit gegenüber dem Vorjahr wieder gestiegen und lag auf dem Niveau von 2005. Gegenüber 2001 liegt sie immer noch auf einem niedrigeren Niveau (2001: 5,4%). Sie liegt wie schon im Vorjahr unter der Einstellungsquote, nachdem in den Jahren zuvor das Verhältnis umgekehrt war.

Abb. II-15: Einstellungs- und Personalabgangsquoten in Hessen 2001 bis 2007, Angaben in Prozent

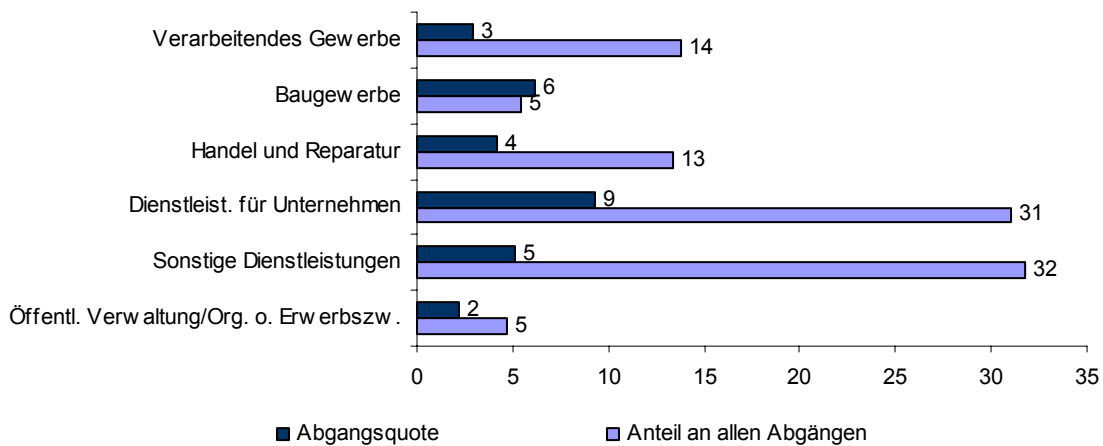


Knapp 46% aller Personalabgänge betrafen Frauen, der Anteil entspricht damit fast genau der Frauenerwerbsquote (45%). Gegenüber dem Vorjahr ist der Frauenanteil an allen Personalabgängen wieder gefallen (2006: knapp 50%).

Knapp ein Drittel aller Personalabgänge in Hessen im Sektor Sonstige Dienstleistungen

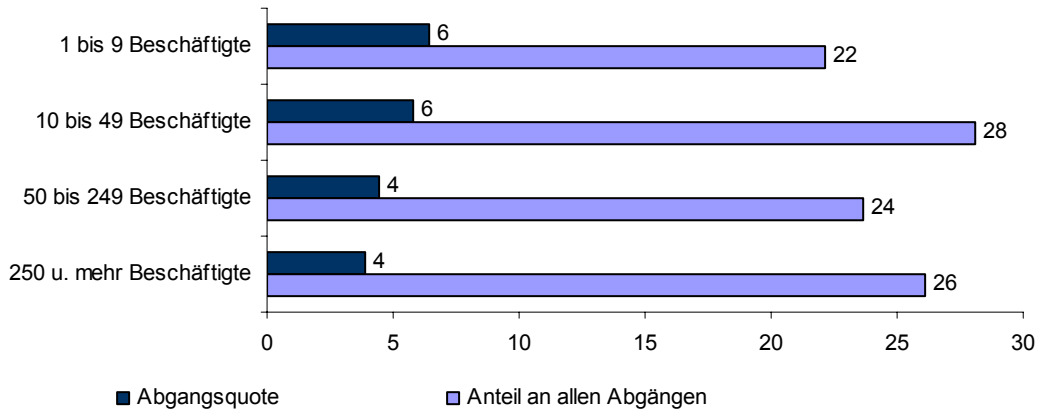
Die meisten Personalabgänge verzeichneten die Sonstigen Dienstleistungen (32%), gefolgt von den Dienstleistungen für Unternehmen (31%). Letztere hatten auch die höchste Abgangsquote aller Branchen (9%). Insgesamt war der Sektor Dienstleistungen für Unternehmen durch eine hohe Durchlässigkeit gekennzeichnet, dieser hatte 2007 sowohl die höchsten Abgangs- als auch die höchsten Einstellungsquoten.

Abb. II-16: Personalabgangsquote und Anteil an allen Personalabgängen im 1. Halbjahr 2007 in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Zwischen den Betriebsgrößenklassen sind die Unterschiede nicht so stark ausgeprägt, in Klein- und Großbetrieben finden sich mehr Personalabgänge, die höchsten Abgangsraten haben Kleinst- und Kleinbetriebe.

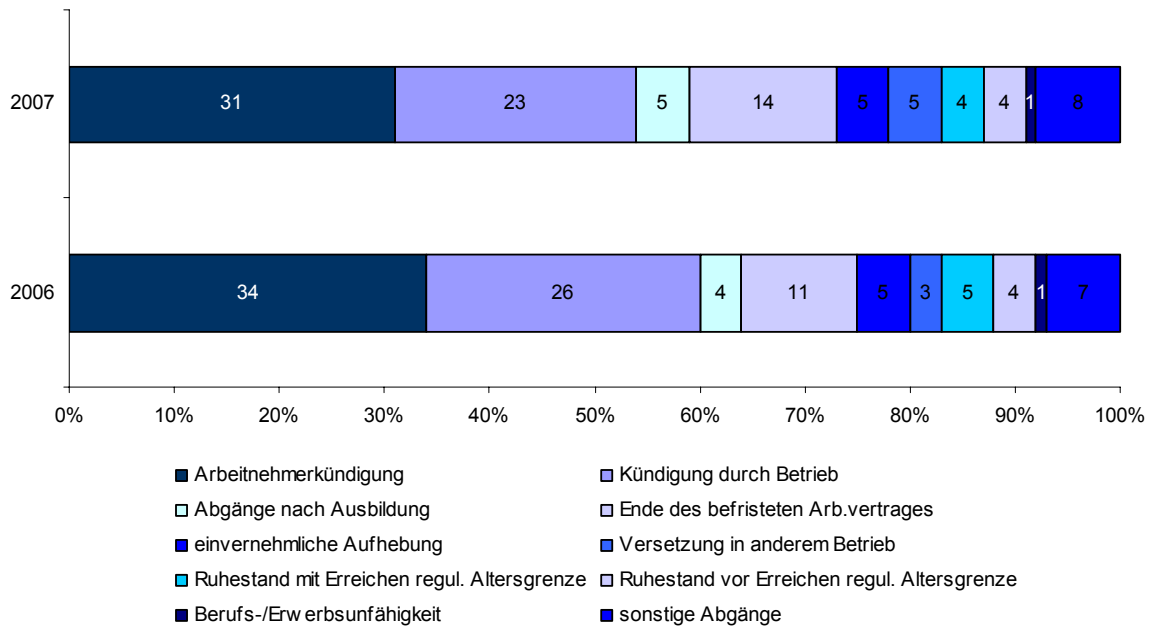
Abb. II-17: Personalabgangsquote und Anteil an allen Personalabgängen im 1. Halbjahr 2007 in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Arbeitnehmerkündigung und Kündigungen durch den Betrieb rückläufig

Auch bei der Analyse der Ursachen für die Personalabgänge zeigt sich die veränderte Situation auf dem Arbeitsmarkt. So sind die Mitarbeiterkündigungen im Vergleich zum Vorjahr anteilig gefallen (von 34% aller Personalabgänge auf 31%), ebenso die Kündigungen durch den Betrieb von 26% auf 23%. Leicht gestiegen ist der Personalabgang aufgrund des Endes des befristeten Arbeitsvertrages (von 11% auf 14%).

Abb. II-18: Gründe für Personalabgänge in Hessen im ersten Halbjahr 2005 und 2006, Angaben in Prozent aller Abgänge



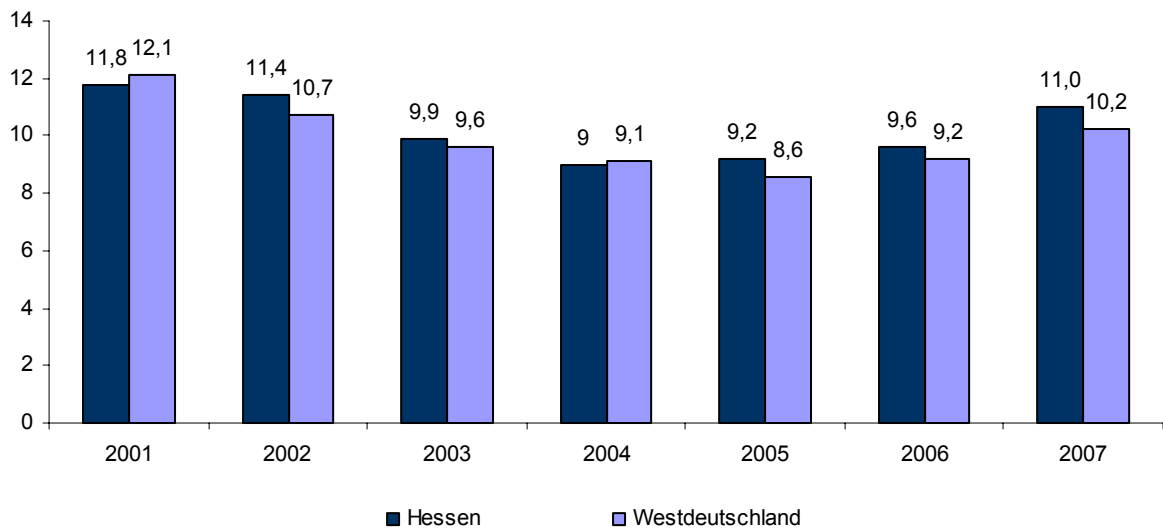
Zunehmende Dynamik auf dem hessischen Arbeitsmarkt

Ein Maß für die Arbeitsmarktdynamik ist die Labour-Turnover-Rate. Sie wird berechnet als Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate und beschreibt damit die Summe aller vorgenommenen Einstellungen und Personalabgänge bezogen auf die mittlere Gesamtbeschäftigung (Durchschnitt der Gesamtbeschäftigung 2006 und 2007). In Westdeutschland war die Labour-Turnover-Rate seit 2001 rückläufig. Im ersten Halbjahr 2006 war erstmalig ein Anstieg zu verzeichnen, der sich auch im Jahr 2007 fortsetzt. In Hessen verlief die Entwicklung ähnlich wie in Westdeutschland, hier zeichnete sich jedoch bereits 2005 ein leichter Anstieg ab, der sich auch in den beiden folgenden Jahren fortsetzte (vgl. Abb. II-19). Diese Rate liegt fast wieder auf dem Niveau von 2001.

Die erhöhte Dynamik in Hessen im ersten Halbjahr 2007 ist sowohl auf eine höhere Einstellungsrate, als auch eine höhere Abgangsquote zurückzuführen. Noch im ersten Halbjahr 2006 war dies anders: Die steigende Einstellungsquote überkompensierte die sinkende Abgangsquote.

Oben wurde ausgeführt, dass eine höhere Dynamik auf dem Arbeitsmarkt positiv oder negativ beurteilt werden kann. Die aktuelle Entwicklung in Hessen zeichnet sich dadurch aus, dass zum einen die Einstellungsquote und zum anderen auch die Abgangsquote (schwächer) gestiegen ist. Somit ist keine eindeutige positive oder negative Entwicklung festzustellen. Dieses Urteil bestätigt sich auch, wenn die Gründe für die Personalabgänge betrachtet werden: Sowohl die Arbeitnehmerkündigungen als auch die Kündigungen durch Betrieb haben abgenommen. Dagegen steigen die Personalabgänge aufgrund des Endes der befristeten Beschäftigung.

Abb. II-19: Labour-Turnover-Rate in Hessen und Westdeutschland im ersten Halbjahr 2001 bis 2007



2.5 Fazit

Der wirtschaftliche Aufschwung 2006 hat den Arbeitsmarkt 2007 in Hessen weiterhin positiv beeinflusst. Die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt stieg um 2,9% und liegt damit deutlich über dem Wert in Westdeutschland (+2,4%). Auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nahm um knapp 2% zu.

Der Beschäftigungsanstieg fiel überdurchschnittlich stark im Dienstleistungsbereich aus, insbesondere im Sektor der unternehmensnahen Dienstleistungen (+4,9%). Besonders positiv war die anhaltende Trendwende im Produzierenden Gewerbe. Hier konnten zwischen 2006 und 2007 wie im Jahr zuvor Beschäftigungszuwächse vermerkt werden.

Insbesondere Kleinst- und Kleinbetriebe sind der Beschäftigungsmotor für den hessischen Arbeitsmarkt. Hier wurden die meisten Arbeitskräfte eingestellt.

Die Beschäftigungsprognose zeigt eine eher positive Einschätzung der zukünftigen Beschäftigungsentwicklung. So gingen insgesamt 14% der Betriebe von steigenden Beschäftigtenzahlen in 2012 aus. Dagegen sehen nur 6% eine negative Entwicklung. Der Rest erwartet entweder eine gleich bleibende Beschäftigung (49%) oder weiß es nicht (31%).

Die positiven Effekte auf dem Arbeitsmarkt werden auch beim betrieblichen Einstellungsverhalten deutlich: Bezogen auf den Durchschnitt der Gesamtbeschäftigung des Befragungs- und des Vorjahres ergab sich im ersten Halbjahr 2007 eine Einstellungsquote von 6,1% (Vorjahr: 5,3). Damit wurde die Trendwende von 2006 im Jahr 2007 fortgeführt: Die Einstellungsquote in Hessen ist seit 2005 angestiegen.

Die Personalabgangsquote im ersten Halbjahr 2007 in Hessen ist gegenüber dem Vorjahr wieder gestiegen und lag auf dem Niveau von 2005. Insgesamt hat sich die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt erhöht. Dabei haben sich die Ursachen für Personalabgänge gegenüber dem Vorjahr verschoben: Sowohl Mitarbeiterkündigungen als auch Kündigungen durch den Betrieb sind gesunken.

3 Fackräftebedarf

Problemhintergrund: Aktueller und zukünftiger Fachkräftebedarf

Die Beschäftigungsentwicklung in Hessen verläuft weiter positiv. Nachdem schon von 2005 zu 2006 ein leichter Anstieg der Gesamtzahl der Beschäftigten von 1,7% festzustellen war (vgl. IAB-Betriebspanel Hessen 2006 - Abschlussbericht) nahm diese von Juni 2006 bis Juni 2007 noch mal um ungefähr 80.000⁹ auf nunmehr 2,7 Millionen zu. Damit ist der Beschäftigungsanstieg in Hessen im Jahr 2007 mit 2,9% stärker als in Westdeutschland ausgefallen. Dort vergrößerte sich die Anzahl der Gesamtbeschäftigten im selben Zeitraum um 2,4%.¹⁰

Mit dem Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt rückte das Problem eines fehlenden Angebots an qualifizierten Beschäftigten wieder stärker in den Fokus der betrieblichen Personalpolitik (vgl. IAB-Materialsammlung Fachkräftebedarf der Wirtschaft 2007). Im Zusammenhang mit den demographischen Entwicklungen und einem Strukturwandel von der Industrie- zur Wissensgesellschaft wird häufig nicht nur ein steigender Fachkräftebedarf sondern auch ein künftiger Fachkräftemangel, wie beispielsweise im Bereich des Ingenieurwesens, erwartet (vgl. IAB-Fachkräftekonferenz 2008 – Tagungsbericht; Betriebspanel Report Hessen 3/2006). Auf der anderen Seite – so die Hypothese – führe der Strukturwandel im Zusammenhang mit zunehmendem internationalen Wettbewerb zu einer Wegrationalisierung bzw. Verlagerung einfacher Tätigkeiten.

Das IAB-Betriebspanel 2007 hat einen Schwerpunkt der Befragung auf die Personalrekrutierung und die damit verbundenen Probleme gelegt. Ziel dieses Kapitels ist es, die Thesen eines zunehmenden *Fachkräftebedarfs* und eines *Fachkräftemangels* für Hessen zu überprüfen. Anhand der Veränderungen der Qualifikationsstruktur, der betrieblichen Neueinstellungen, der vakanten Stellen und der zukünftig erwarteten Neubesetzungen von Fachkräften wird der vergangene, aktuelle und zukünftige Bedarf an Fachkräften untersucht. Für eine Analyse des Fachkräftemangels werden die Indikatoren nicht besetzte Stellen sowie zukünftige Stellenbesetzungsprobleme ausgewertet. Darüber hinaus wird ein Überblick über die Gründe von Stellenbesetzungsproblemen aus betrieblicher Sicht gegeben.

⁹ Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind alle absoluten Werte in diesem Bericht auf 100 oder 1000 gerundet. Dadurch können sich geringfügige Abweichungen zwischen absoluten und relativen Werten ergeben, da die Anteile auf Basis der exakten Zahlen berechnet wurden.

¹⁰ Diese Zahlen basieren auf Daten des IAB-Betriebspanels. Gegenüber den amtlichen Statistiken der Arbeitsagentur und des Statistischen Bundesamtes können sich leichte Abweichungen ergeben.

3.1 Fachkräftequote

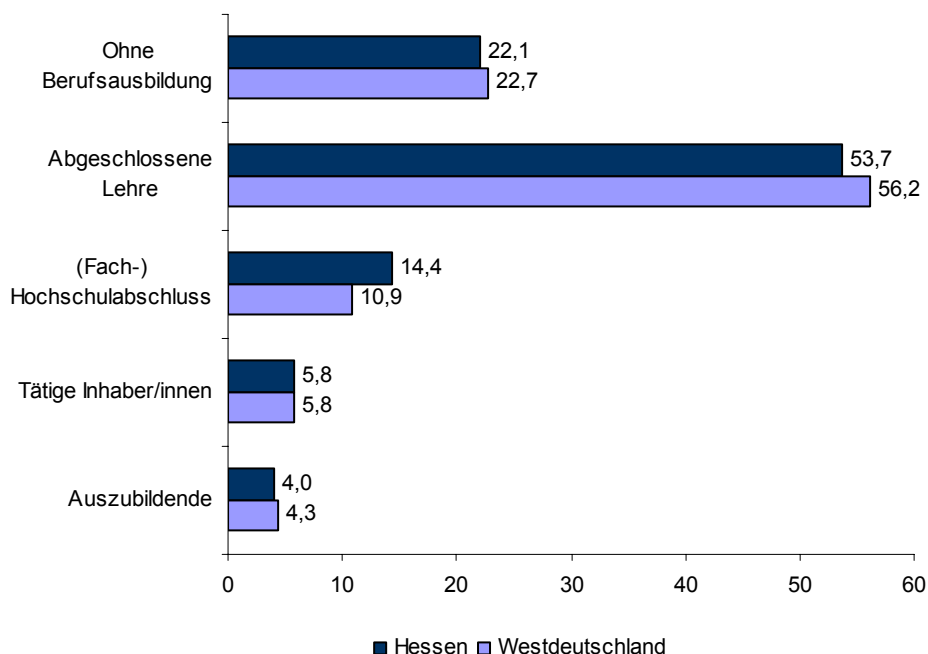
Kontinuierlicher Anstieg der Fachkräftequote seit 2002

Anhand der Untersuchung der Personalstruktur der hessischen Betriebe werden Erkenntnisse über Struktur und Entwicklung der qualifikatorischen Zusammensetzung der Belegschaft gewonnen. Dies liefert erste Hinweise über Umfang und Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Hessen.

53,7% der hessischen Beschäftigten verfügten Mitte 2007 über eine abgeschlossene Lehre. Sie stellen damit die mit Abstand größte Beschäftigtengruppe. Etwa 22% aller hessischen Beschäftigten hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung, 14,4% aller Beschäftigten einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss. Die kleinsten Teilgruppen stellen die tätigen Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen (5,8%) sowie die Auszubildenden (4,0%) dar.

Diese Struktur entspricht weitgehend der Westdeutschlands, weicht in einzelnen Punkten jedoch leicht von dieser ab. Hauptunterschied ist vor allem der um 3,5 Prozentpunkte höhere Anteil an Hochschulabsolventen. Dafür ist der Anteil der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung um 2,6 Prozentpunkte geringer als in Westdeutschland.

Abb. III-1: Personalstruktur zum 30.06.2007 in Hessen und Westdeutschland, Anteile an allen Beschäftigten in Prozent¹¹



Einen ersten Anhaltspunkt zur Frage, ob es in den letzten Jahren und insbesondere seit Beginn des wirtschaftlichen Aufschwungs und der damit einhergehenden Belegung auf dem

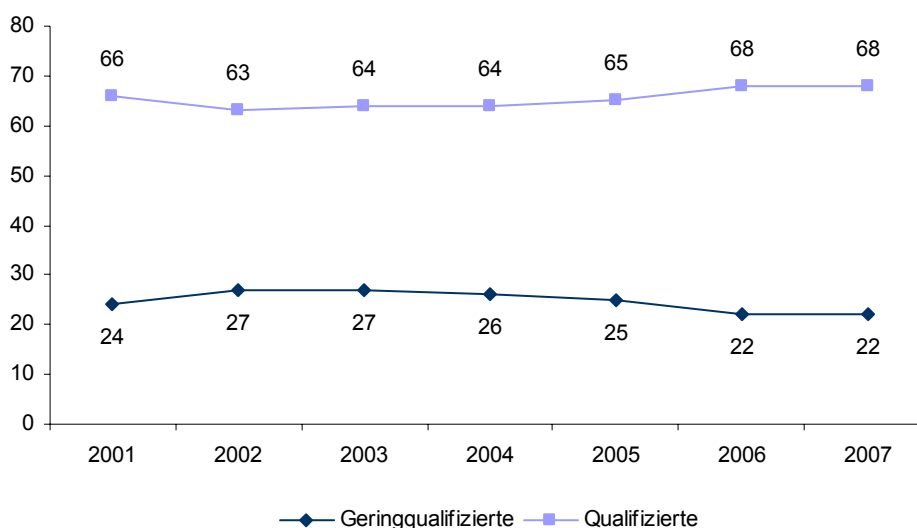
¹¹ Für alle Abbildungen gilt, dass die Summe der Anteile aufgrund von Rundungsfehlern nicht immer 100% ergibt, sondern sowohl leicht darüber (z.B. 100,1%) als auch darunter (z.B. 99,9%) liegen kann.

Arbeitsmarkt zu einem höheren Fachkräftebedarf in Hessen gekommen ist, liefert die Entwicklung der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten von 2001 bis 2007. Hierbei werden Auszubildende und Inhaber/innen außer Betracht gelassen und die Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung und (Fach-) Hochschulabsolventen zu „Qualifizierten“ zusammengefasst.

Es zeigt sich seit dem Jahr 2002 ein Trend zu einer höheren Qualifikation der Beschäftigten. Gehörten 2002 63% der hessischen Beschäftigten zur Gruppe der Qualifizierten, lag ihr Anteil 2007 bei 68%. Am stärksten gestiegen ist der Anteil mit 3 Prozentpunkten zwischen den Jahren 2005 und 2006, dem Beginn der positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt. Im Jahr 2007 hat sich das Niveau gegenüber dem Vorjahr nicht mehr verändert.

In entgegengesetzter Richtung ist die Entwicklung der Geringqualifizierten verlaufen. Der Anteil dieser Beschäftigtengruppe hat zwischen 2002 und 2007 um fünf Prozentpunkte abgenommen.

Abb. III-2: Geringqualifizierte und Qualifizierte in Hessen 2001 bis 2007, Anteile an allen Beschäftigten ohne Inhaber/innen und Auszubildende in Prozent



Größere Betriebe beschäftigen einen höheren Anteil an Fachkräften

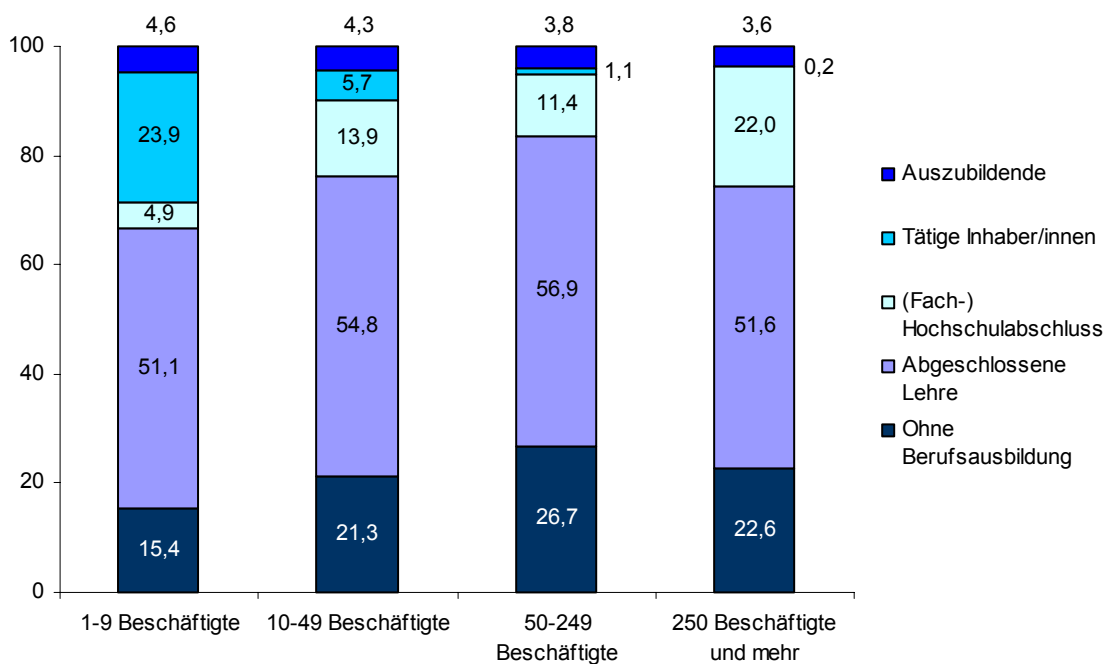
Differenziert man die Qualifikationsstruktur hinsichtlich der Betriebsgröße, zeigt sich bei den Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten ein erhöhter Bedarf an Beschäftigten mit (Fach-) Hochschulabschluss. Diese Gruppe macht bei den Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten 22% der Arbeitskräfte aus, und liegt damit um 17,1 Prozentpunkte über dem Anteil bei den Kleinstbetrieben mit 4,9%.

Die relative Anzahl an Beschäftigten mit Berufsabschluss schwankt dagegen weniger stark und liegt für alle Betriebsgrößenklassen bei über 50%. Der Anteil nimmt von den Kleinst- zu den mittelgroßen Betrieben um 5,8 Prozentpunkte zu, sinkt bei den Großbetrieben aber wieder auf das Ausgangsniveau ab. Ein ähnliches Muster zeigt die Beschäftigtengruppe der Geringqualifizierten, deren Anteil von 15,4% bei den Kleinstbetrieben auf 26,7% bei den Be-

etrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten ansteigt, um für die Großbetriebe wieder leicht nachzugeben.

Neben diesen Veränderungen bei der Zusammensetzung des Personals hinsichtlich des Qualifikationsgrads ist der zentrale Trend der starke Rückgang der tätigen Inhaber/innen, die bei den Kleinstbetrieben noch fast ein Viertel der Beschäftigten ausmachen, bei den Kleinbetrieben schon auf 5,7% abgesunken sind, und danach nur einen sehr geringen Anteil haben.

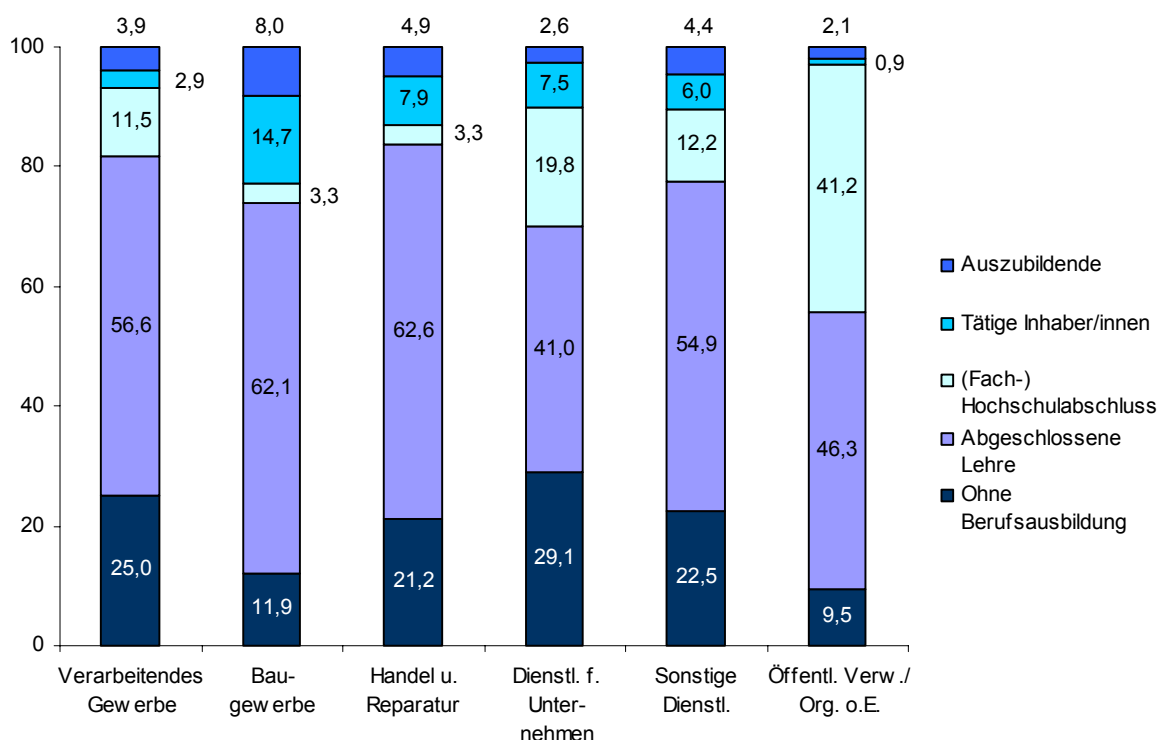
Abb. III-3: Personalstruktur in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Anteile an den gesamten Beschäftigten der jeweiligen Größenklasse in Prozent



Strukturunterschiede bei der Qualifikation bestehen auch in den einzelnen Wirtschaftszweigen. Prozentual werden die meisten qualifizierten Beschäftigten in der Öffentlichen Verwaltung oder in Organisationen ohne Erwerbszweck beschäftigt. Insbesondere der Anteil an Beschäftigten mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss liegt 41,2% deutlich über den anderen Wirtschaftszweigen. Hinzu kommt ein Anteil von 46,3% der Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Somit verrichten in diesem Wirtschaftszweig fast 9 von 10 Arbeitskräften qualifizierte Tätigkeiten. Nur jeder zehnte Beschäftigte gehört dagegen zur Gruppe der Angelernten. In allen anderen Branchen liegt der Anteil der Fachkräfte bei ungefähr zwei Dritteln, wobei sich das Verhältnis zwischen Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung sowie Hochschulabsolventen in den einzelnen Sektoren deutlich unterscheidet. So zeichnen sich die Unternehmensnahen Dienstleistungsbetriebe durch einen hohen Anteil an Hochschulabsolventen (19,8%) bei gleichzeitig unterdurchschnittlichem Anteil an Beschäftigten mit Berufsabschluss (41,0%) aus. Umgekehrt verhält es sich bei den Wirtschaftszweigen Baugewerbe sowie Handel und Reparatur.

Branchen mit einem erhöhten Anteil an Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten sind Dienstleistungen für Unternehmen (29,1%) sowie das Verarbeitende Gewerbe (25,0%).

Abb. III-4: Personalstruktur in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen, Anteile an den gesamten Beschäftigten der jeweiligen Branche in Prozent



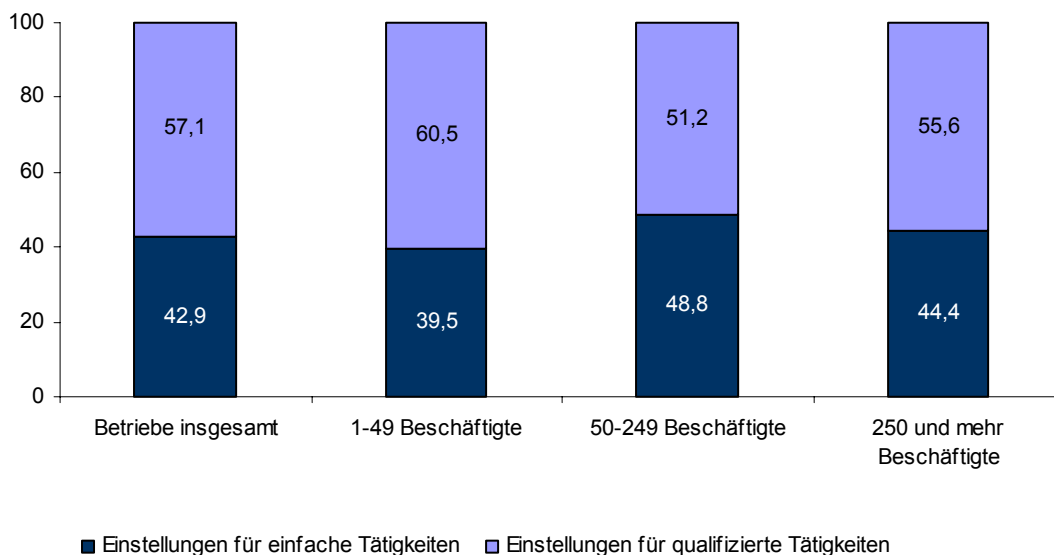
3.2 Neueinstellungen von Fachkräften

Vor allem in letzter Zeit werden Fachkräfte neu eingestellt

Weiteren Aufschluss über einen möglicherweise zunehmenden Fachkräftebedarf gegenüber un- und angelernten Arbeitskräften liefert eine Untersuchung des Verhältnisses von qualifizierten und geringqualifizierten neu eingestellten Arbeitskräften. Auch hier setzen sich die Qualifizierten aus den Arbeitskräften mit abgeschlossener Lehre bzw. Berufsausbildung sowie den Hochschulabsolventen zusammen. Im Fragebogenbereich Personalbewegungen des IAB-Betriebspanels wird nach den Neueinstellungen im ersten Halbjahr gefragt. Dabei zählt die Übernahme von Auszubildenden und von Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverträgen nicht als Einstellung. Für die Jahre 2001 bis 2003, 2005 und 2007 können die eingestellten Arbeitskräfte nach ihrem Qualifikationsgrad unterschieden werden.

Im 1. Halbjahr 2007 haben 30,8% aller Betriebe in Hessen Neueinstellungen vorgenommen. Insgesamt wurden 160.000 Arbeitskräfte in Hessen rekrutiert. 91.400 (57,1%) wurden für qualifizierte und 68.400 (42,9%) für einfache Tätigkeiten eingestellt.

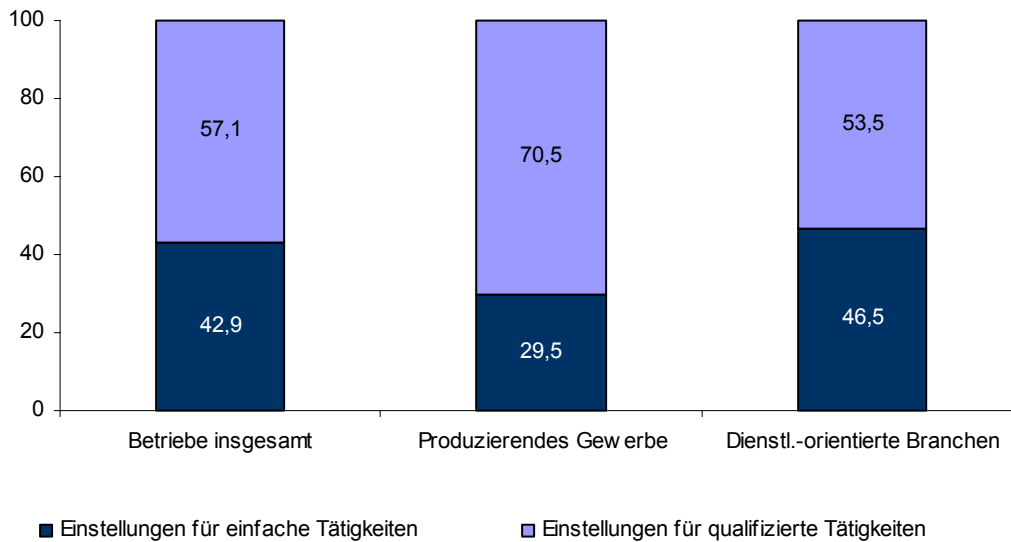
Abb. III-5: Neueinstellungen für einfache und qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Anteile an allen Neueinstellungen je Größenklasse in Prozent



Für die unterschiedlichen Größenklassen der Betriebe gibt es leichte Abweichungen von diesem Verhältnis. Relativ gesehen wurden mit einem Anteil von 60,5% besonders viele Fachkräfte von den Kleinst- und Kleinbetrieben neu eingestellt. Am geringsten ist deren Anteil bei den mittelgroßen Betrieben. Hier machten die Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten nur 51,2% aus.

Ausgeprägter sind die Differenzen zwischen den Wirtschaftszweigen Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsorientierte Branchen, unter denen die Sektoren Handel und Reparatur, Unternehmensnahe und Sonstige Dienstleistungen sowie die öffentliche Verwaltung zusammengefasst sind. So wird von den Betrieben des Produzierenden Gewerbes ein besonders großer Teil der Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten vorgenommen. 70,5% fallen unter diese Kategorie. Deutlich geringer ist der Anteil bei den Betrieben der Dienstleistungsorientierten Branchen. In diesem Bereich lag der Anteil an Fachkräften nur bei 53,5%.

Abb. III-6: Neueinstellungen für einfache und qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2007 nach Wirtschaftszweigen, Anteile an allen Neueinstellungen je Branche in Prozent

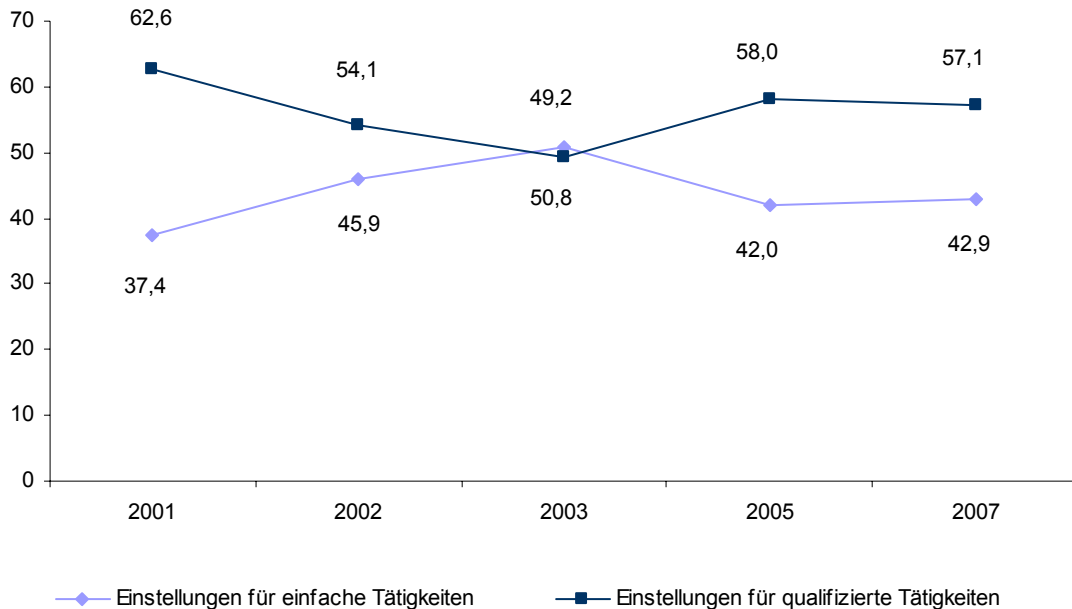


Eine Verlaufsanalyse liefert weitere Anhaltspunkte darüber, ob in Hessen der Fachkräftebedarf trendmäßig ansteigt.

Die Anteile der neu eingestellten Arbeitskräfte mit Berufsabschluss oder abgeschlossenem Studium weisen über die Jahre einen u-förmigen Verlauf auf. So lag 2001 der Wert mit 62,6% von allen hier untersuchten Jahren am höchsten. Bis 2003 verringerte sich diese Quote auf knapp unter 50%. 2003 war auch das einzige Jahr, in dem im ersten Halbjahr mehr einfach qualifizierte als qualifizierte Arbeitskräfte eingestellt wurden. 2005 nahm der Anteil wieder deutlich auf 58% zu und verblieb seitdem auf diesem Niveau. Die Einstellungsquote für qualifizierte Arbeitskräfte am Anfang des Jahrzehnts konnte demnach bisher nicht wieder erreicht werden. Für die einfach Qualifizierten ergibt sich ein spiegelbildlicher Verlauf.

Auch aus diesem Indikator lässt sich also ein anwachsender Bedarf der hessischen Betriebe nach Fachkräften seit ungefähr der Mitte dieses Jahrzehnts herauslesen. Allerdings war die Nachfrage nach Fachkräften 2001 höher als heute, sodass zumindest aus der Vergangenheit noch nicht auf eine trendmäßige Zunahme der Fachkräftenachfrage geschlossen werden kann.

Abb. III-7: Neueinstellungen für einfache und qualifizierte Tätigkeiten in den ersten Halbjahren 2001-2003, 2005 und 2007, Anteile an allen Neueinstellungen in Prozent



3.3 Offene Stellen für Fachkräfte

Schwankender Anteil der offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten

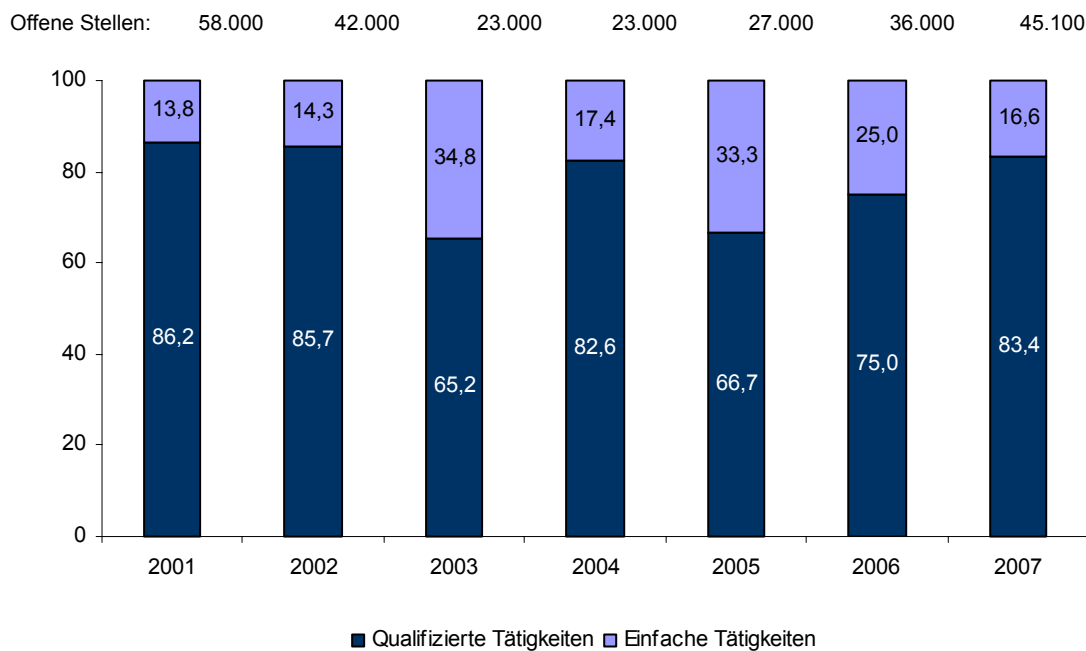
Einen weiteren Indikator zum Fachkräftebedarf liefert die Frage nach den zum Befragungszeitpunkt offenen und zum schnellstmöglichen Termin zu besetzenden Stellen für qualifizierte Tätigkeiten. Es ist darauf hinzuweisen, dass diese Vakanzen nicht mit „nicht zu besetzenden Stellen“ oder „Stellenbesetzungsproblemen“ gleichzusetzen sind, die in der Diskussion über den Mismatch auf dem Arbeitsmarkt herangezogen werden. Ob und inwieweit hier (mittelfristige) Stellenbesetzungsprobleme bestehen, lässt sich nicht beantworten. Kurzfristige Vakanzen sind, wie in Kapitel 2 schon erwähnt, jedoch kein Ausdruck von Arbeitskräftemangel, sondern genauso Normalität wie „Sucharbeitslosigkeit“. Auch für diesen Indikator können wir auf eine längere Zeitreihe von 2001 bis 2007 zurückgreifen, die es uns ermöglicht, die Entwicklung von Fachkräftebedarfen nachzuzeichnen.

Im Jahr 2007 suchten zum Befragungszeitpunkt 18.200 Betriebe in Hessen Arbeitskräfte, die zum nächstmöglichen Termin eingestellt werden sollen. Das sind 12% aller hessischen Betriebe. Insgesamt existierten rund 45.100 offene Stellen. Davon entfielen 7.500 (16,6%) auf gesuchte Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten und 37.600 (83,4%) auf Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung bzw. (Fach-) Hochschulstudium. Vergleicht man diese Werte mit den Werten von 2001 bis 2006 zeigt sich kein klarer Verlauf. Zwar ergibt sich seit 2005 ein kontinuierlicher Anstieg des Anteils an offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten. Aller-

dings lag dieser in den Jahren 2001, 2002 und 2004 auf ähnlichem oder sogar leicht höherem Niveau als 2007.

Es lässt sich aber festhalten, dass der deutliche Anstieg der Anzahl der Vakanzen seit dem Jahr 2005 (von rund 27.000 auf über 45.000) zum überwiegenden Teil auf die Zunahme an offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten zurückzuführen ist. Ob es hierbei um einen längerfristigen Trend oder um einen konjunkturellen Einfluss handelt, lässt sich noch nicht beantworten.

Abb. III-8: Derzeit offene Stellen für einfache und qualifizierte Tätigkeiten in Hessen von 2001 bis 2007, Anteile an allen offenen Stellen in Prozent



3.4 Stellenneubesetzungen für Fachkräfte

Über ein Viertel der Betriebe sieht zukünftigen Bedarf an Fachkräften aufgrund von Stellenneubesetzungen

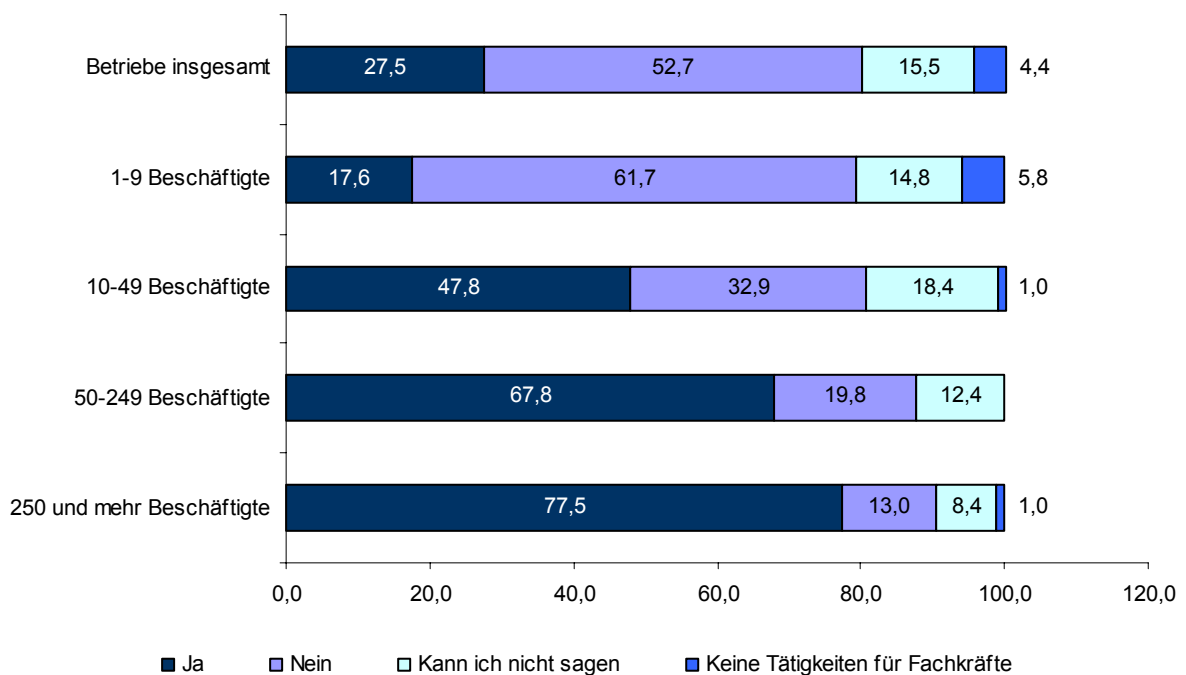
Nachdem bisher die vergangene und aktuelle Situation des Fachkräftebedarfs analysiert wurde, steht nun die erwartete zukünftige Entwicklung aus Sicht der Betriebe im Fokus. Ein Schwerpunkt der Betriebsbefragung 2007 lag auf der Erhebung der betrieblichen Einschätzungen bezüglich des für die Zukunft erwarteten Fachkräftebedarfs. Fachkräfte sind auch hier wiederum gefasst als Arbeitskräfte mit beruflicher Ausbildung oder vergleichbarer Berufserfahrung sowie Arbeitskräfte mit abgeschlossenem Hochschulstudium.

Befragt danach, ob sie in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu besetzen müssen, geben etwa 40.800 von rund 148.000 Betrieben in Hessen (27,5%) eine positive Antwort. 72.200 Betriebe (52,7%) sind der Meinung, zukünftig keine Fachkräfte zu benötigen. 23.000 (15,5%) sind sich darüber noch nicht sicher und 6.500 (4,4%) haben für Fachkräfte keine Tätigkeiten.

Je nach Betriebsgröße fällt der antizipierte Bedarf nach Fachkräften jedoch unterschiedlich aus. So nimmt dieser mit der Größe des befragten Betriebs deutlich zu. Während bei der Gruppe der Kleinstbetriebe nur ungefähr jeder sechste davon ausgeht, in den kommenden beiden Jahren Fachkräfte einzustellen, liegt der Anteil bei den Kleinbetrieben schon fast bei der Hälfte. Für die mittelgroßen Betriebe steigt der Wert auf über zwei Drittel um bei den Großbetrieben mit fast 80% seinen Höchstwert zu erreichen.

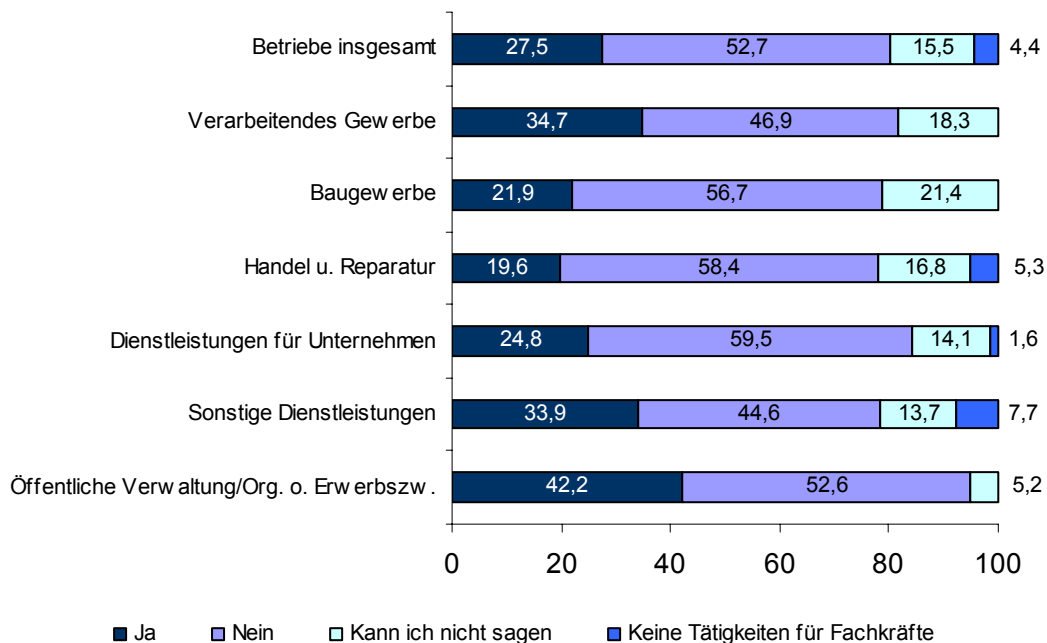
Dies erklärt sich zum Teil dadurch, dass größere Betriebe im Unterschied zu kleineren häufiger Fachkräfte aufgrund eines altersbedingten Ausscheidens ersetzen müssen. So sehen nur 13% der Kleinstbetriebe dieses als Grund für eine notwendige Neubesetzung an. Im Gegensatz dazu sind 33% der Klein-, 58% der mittelgroßen und sogar 87% der Großbetriebe dieser Meinung.

Abb. III-9: Stellenneubesetzungen für Fachkräfte in den Jahren 2008 und 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Anteile an allen Betrieben der Größenklasse in Prozent



Auch bezüglich der einzelnen Wirtschaftszweige gibt es große Unterschiede. So gehen mit einem Anteil von 42,2% die Dienststellen der öffentlichen Verwaltung und die Organisationen ohne Erwerbszweck in Zukunft relativ häufig von einem Bedarf aus. Dies rührt insbesondere aus dem hohen Anteil an qualifizierten Beschäftigten in diesem Sektor. Auch im Verarbeitenden Gewerbe und den Branchen, die den Sonstigen Dienstleistungen zugeordnet sind, ist mit Anteilen von etwas über einem Drittel ein höherer Bedarf festzustellen, und dies obwohl der Anteil an qualifizierten Arbeitskräften in diesen Sektoren dem Gesamtdurchschnitt entspricht. Unterdurchschnittliche Anteile an Betrieben mit zukünftigem Fachkräftebedarf ergeben sich dagegen bei den Sektoren Baugewerbe und Handel und Reparatur.

Abb. III-10: Stellenneubesetzungen für Fachkräfte in den Jahren 2008 und 2009 nach Wirtschaftszweigen, Anteile an allen Betrieben der Branche in Prozent



3.5 Nicht besetzte Stellen für Fachkräfte

Arbeitsmarktlage für Fachkräfte im Jahr 2007 angespannter als 2005

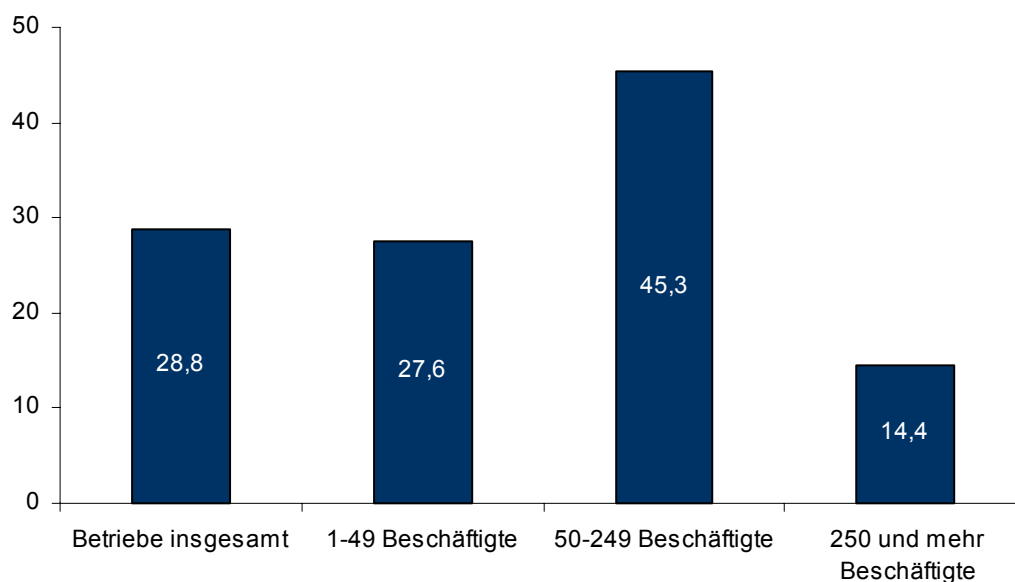
Mithilfe der vier oben behandelten Indikatoren Qualifikationsstruktur, Neueinstellungen im 1. Halbjahr, derzeit offene Stellen sowie zukünftige Stellenbesetzung von Fachkräften konnte die Struktur und die Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Hessen dargestellt werden. Es ist damit jedoch noch keine Aussage über Ausmaß und Entwicklung eines möglicherweise vorhandenen Fachkräftemangels möglich. Dieser tritt ein, wenn die Betriebe nicht in der Lage sind, ihren Bedarf an Fachkräften über das vorhandene Arbeitsangebot auf dem Arbeitsmarkt zu decken. Bedeutsam ist dabei das Verhältnis zwischen den eingestellten qualifizierten Arbeitskräften und den nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, da hiermit Spannungen auf dem Fachkräftearbeitsmarkt herausgearbeitet werden können. Mit den Daten des IAB-Betriebspanels kann dieser Aspekt nur anhand der Antworten aus den Erhebungswellen 2005 und 2007 analysiert werden. Dabei gilt als Untersuchungszeitraum jeweils das 1. Halbjahr.

Im Jahr 2007 hätten 13.100 Betriebe im 1. Halbjahr gerne Fachkräfte eingestellt, konnten die Stellen jedoch entweder überhaupt nicht oder zumindest nicht im gewünschten Umfang besetzen. Im Ergebnis blieben damit in diesem Zeitraum 26.300 Stellen unbesetzt. Setzt man diese Zahl in Bezug zu der Gesamtzahl an eingestellten Fachkräften (91.400) ergibt sich eine Quote von 28,8%.

Diese ist gegenüber dem Jahr 2005 deutlich gestiegen. So wurden damals rund 55.800 Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt und es konnten etwa 9.200 Stellen nicht besetzt werden. Der Anteil der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an den insgesamt eingestellten Fachkräften betrug somit nur 16,4%. Dies zeigt, dass es für die Betriebe in Hessen im Jahr 2007 deutlich schwieriger als 2005 war, die gesuchten Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt auch tatsächlich zu finden.

Untersucht man den Arbeitsmarkt für 2007 genauer, ergeben sich für die einzelnen Betriebsgrößenklassen und Branchen jeweils unterschiedliche Diagnosen. So machen bei den mittelgroßen Betrieben die nichtbesetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten fast die Hälfte der eingestellten Fachkräfte aus, während der Anteil bei den Großbetrieben nur 14,4% beträgt. Für die Kleinst- und Kleinbetriebe befindet sich der Wert ungefähr auf dem Niveau der Gesamtbetriebe.

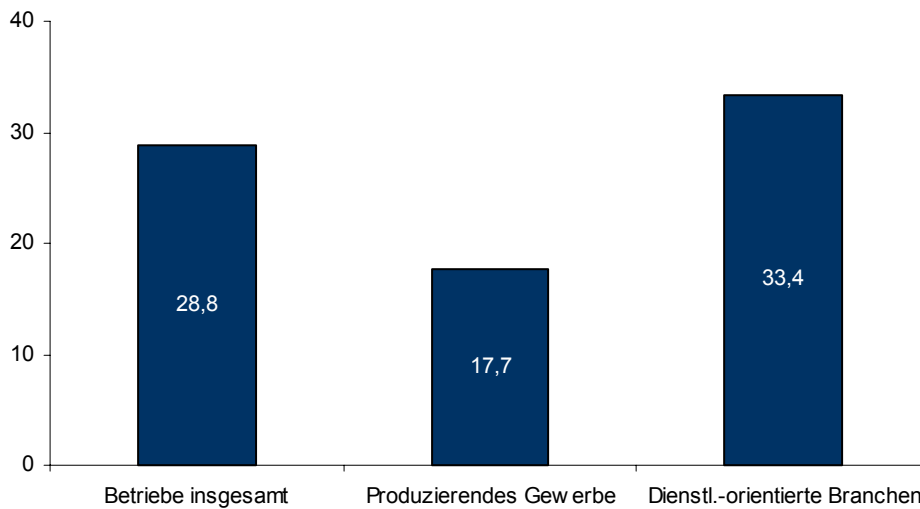
Abb. III-11: Nichtbesetzte Stellen für Fachkräfte in Bezug auf eingestellte Fachkräfte im 1. Halbjahr 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Unterteilt nach Wirtschaftszweigen fällt auf, dass die Betriebe des Produzierenden Gewerbes einen deutlich entspannteren Arbeitsmarkt für Fachkräfte vorfinden, als die Betriebe der Dienstleistungsorientierten Branchen. Die Betriebe des Produzierende Gewerbes können Stellen für Fachkräfte im Umfang von 17,7% der Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen. Bei den Betrieben der Dienstleistungsorientierten Branchen ist dieser Wert dagegen mit einem Drittel fast doppelt so hoch.

Es scheint also so, dass insbesondere Betriebe mit einer mittelgroßen Beschäftigtenzahl zwischen 50 und 249 Mitarbeitern sowie Betriebe aus dem Bereich der Dienstleistungen Schwierigkeiten haben ihren Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften adäquat zu decken. Für Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten sowie Betriebe aus dem Produzierenden Gewerbe stellt sich dieses Problem dagegen kaum.

Abb. III-12: Nichtbesetzte Stellen für Fachkräfte in Bezug auf eingestellte Fachkräfte im ersten Halbjahr 2007 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

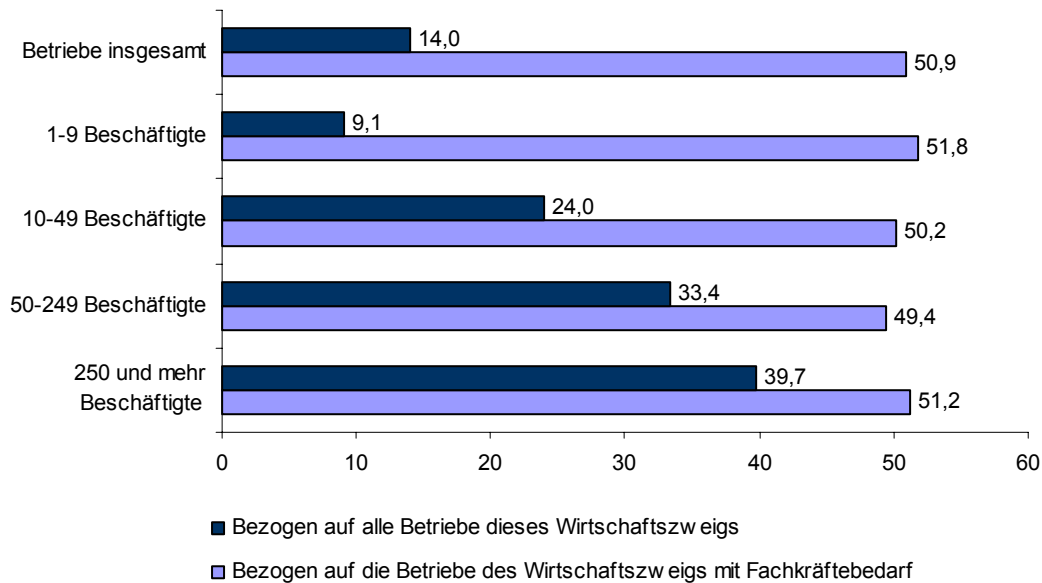


3.6 Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften

Jeder siebte Betrieb in Hessen erwartet Probleme bei der Neubesetzung von Fachkräften

Der zweite Indikator zu Art und Umfang eines Fachkräftemangels besteht in den Stellenbesetzungsproblemen, welche die Betriebe bei der zukünftigen Rekrutierung von Fachkräften erwarten. Von den rund 40.800 Betrieben in Hessen, die in den Jahren 2008 und 2009 nach eigenen Aussagen Fachkräfte neu einstellen werden (s.o.), gehen mit 20.800 etwas über die Hälfte von Problemen bei der Besetzung dieser Stellen aus. Damit haben 14% aller hessischen Betriebe Schwierigkeiten bei der adäquaten Einstellung von Fachkräften in den kommenden beiden Jahren. Es fällt auf, dass mit wachsender Betriebsgröße auch der Anteil der Betriebe mit antizipierten Stellenbesetzungsproblemen wächst. So gehen die Kleinstbetriebe nur zu 9,1% von Stellenbesetzungsproblemen aus, und liegen damit unter der hessenweiten Quote. Schon bei den Kleinbetrieben steigt dieser Wert aber auf ein Viertel, um bei den Großbetrieben mit rund 40% den höchsten Wert anzunehmen. Diese mit der Betriebsgröße ansteigende Quote erklärt sich jedoch allein aus dem erweiterten Fachkräftebedarf größerer Betriebe. Setzt man die Betriebe mit zukünftigen Stellenbesetzungsproblemen in Bezug zu den Betrieben, die überhaupt einen zukünftigen Fachkräftebedarf bekunden, ergibt sich für alle vier Betriebsgrößenklassen ein Wert um die 50%. Mit anderen Worten: Weil größere Betriebe häufiger von Stellenneubesetzungen ausgehen, ergibt sich auch ein größerer Anteil an Betrieben, die Probleme bei der Besetzung dieser Stellen erwarten. Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften werden nach Meinung der Probanden also zukünftig bei rund der Hälfte der Betriebe mit Stellenneubesetzungen auftreten, und zwar unabhängig davon, welche Größe der Betrieb aufweist.

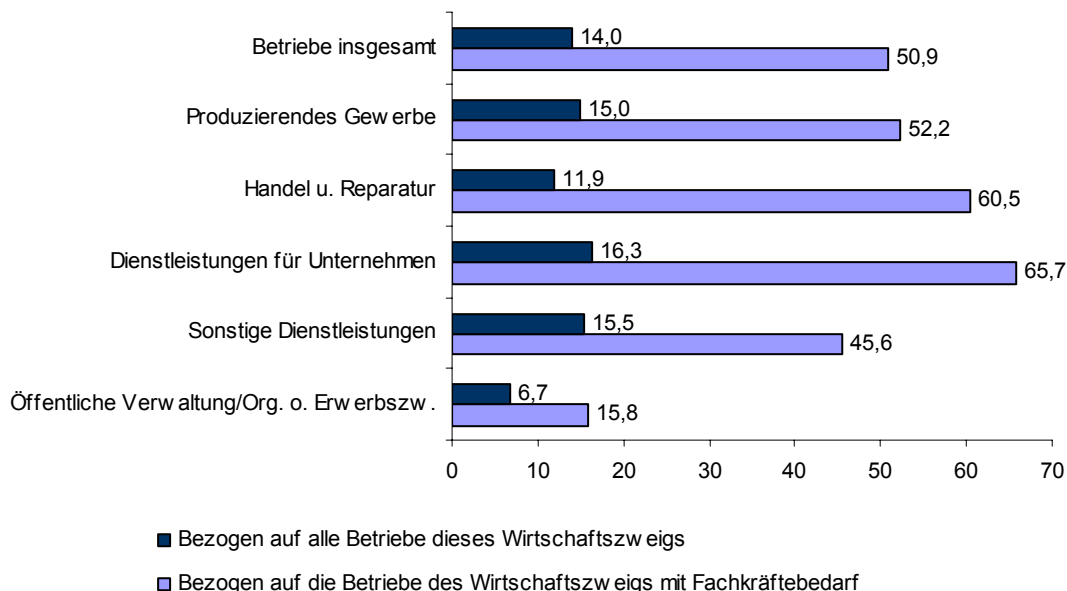
Abb. III-13: Betriebe mit zukünftigen Stellenbesetzungsproblemen bei Fachkräften für die Jahre 2008 und 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Hinsichtlich der verschiedenen Wirtschaftszweige zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede in dieser Quote. So gehen insbesondere die Unternehmensnahen Dienstleistungsbetriebe und die Betriebe aus dem Sektor Handel und Reparatur, so sie einen zukünftigen Fachkräftebedarf artikulieren, deutlich häufiger von Problemen bei der Stellenbesetzung aus, als die Betriebe in anderen Wirtschaftszweigen. Obwohl in beiden Branchen von den Betrieben unterdurchschnittlich oft ein Fachkräftebedarf in den kommenden zwei Jahren gesehen wird, scheint dieser in der Deckung problematischer zu sein. Anders verhält es sich mit der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck. In diesem Sektor wird am häufigsten eine Stellenneubesetzung von Fachkräften erwartet, die allerdings größtenteils als unproblematisch betrachtet wird. Nur 15,8% der Betriebe in diesem Sektor, die zukünftigen Fachkräftebedarf haben, gehen von Problemen bei der Stellenbesetzung aus.

Die Branchen Produzierendes Gewerbe und Sonstige Dienstleistungen liegen im Durchschnitt.

Abb. III-14: Betriebe mit zukünftigen Stellenbesetzungsproblemen bei Fachkräften für die Jahre 2008 und 2009 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



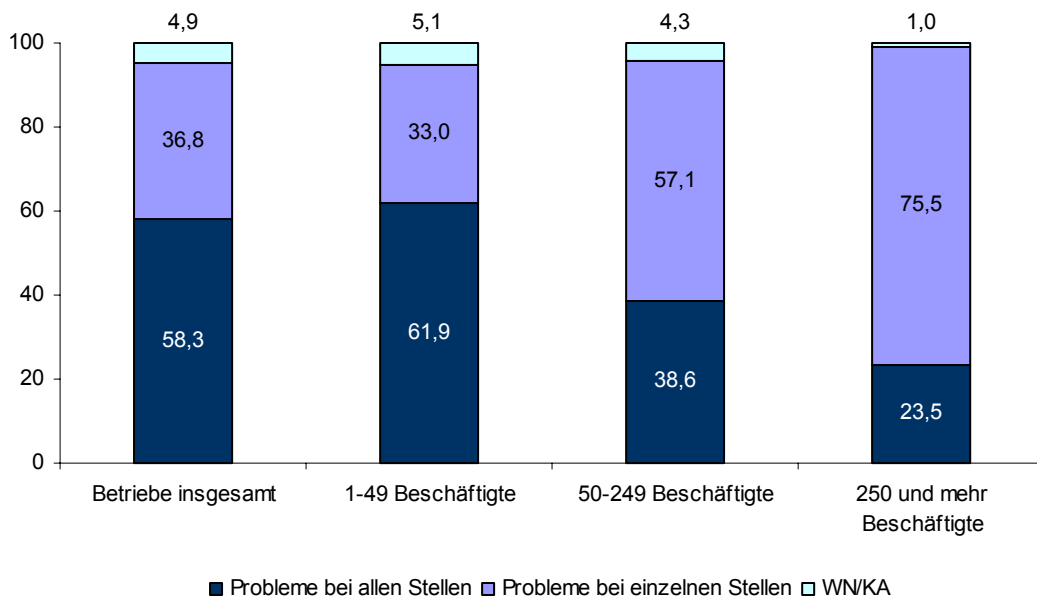
Über die Hälfte der Betriebe erwarten bei allen zu besetzenden Stellen für Fachkräfte Probleme

Bei der bisherigen Betrachtung der zukünftigen Stellenbesetzungsprobleme spielte die Intensität derselben keine Rollen. Es macht jedoch einen Unterschied, ob Probleme bei allen zu besetzenden Stellen, oder nur bei einzelnen Stellen gesehen werden.

So erwarten von den rund 20.800 (14%) hessischen Betrieben, die grundsätzlich Schwierigkeiten bei der Neubesetzung von Fachkräften annehmen, 12.100 (58,3%) diese Probleme bei allen Stellen vorzufinden. Etwas über ein Drittel sehen nur einzelne Stellen davon betroffen.

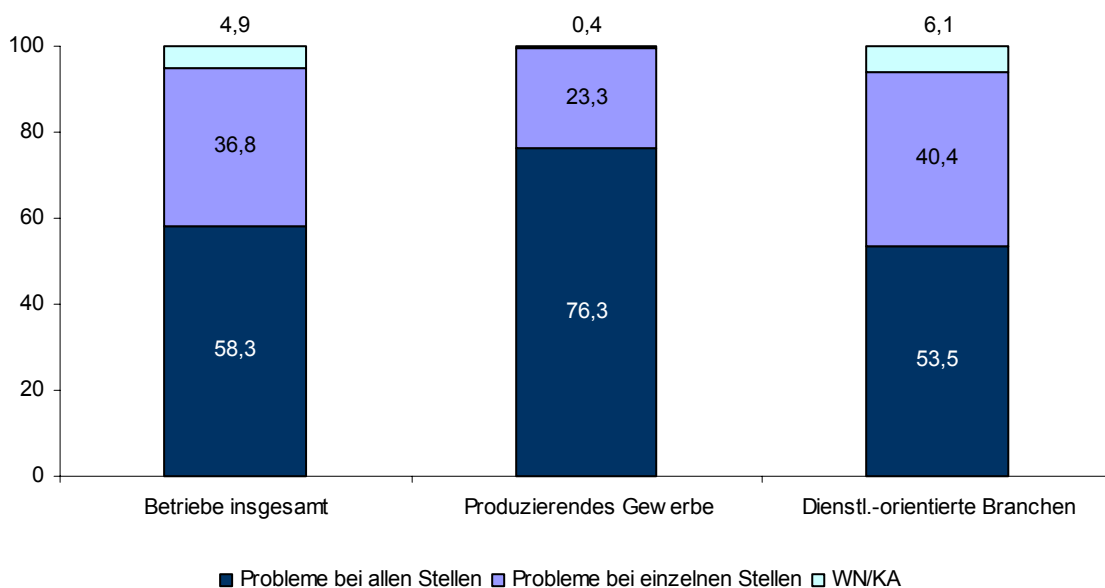
Je größer der Betrieb ist, umso mehr verschiebt sich dieses Verhältnis zugunsten von vermuteten Problemen bei einzelnen Besetzungsverfahren. Während bei den Kleinst- und Kleinbetrieben über 60% von Problemen bei allen Stellen ausgehen, trifft das nur auf knapp jeden vierten Großbetrieb zu.

Abb. III-15: Intensität zukünftiger Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften nach Betriebsgrößenklassen, Anteile an allen Betrieben der Größenklasse in Prozent



Besonders intensiv stellen sich die erwarteten Schwierigkeiten bei den Betrieben des Produzierenden Gewerbes dar. Drei Viertel der Betriebe in dieser Branche sehen Probleme bei allen Stellen. Bei den Betrieben der Dienstleistungsorientierten Branchen liegt der Anteil dagegen nur bei etwas über der Hälfte.

Abb. III-16: Intensität zukünftiger Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften nach Wirtschaftszweigen, Anteile an allen Betrieben der Branche in Prozent

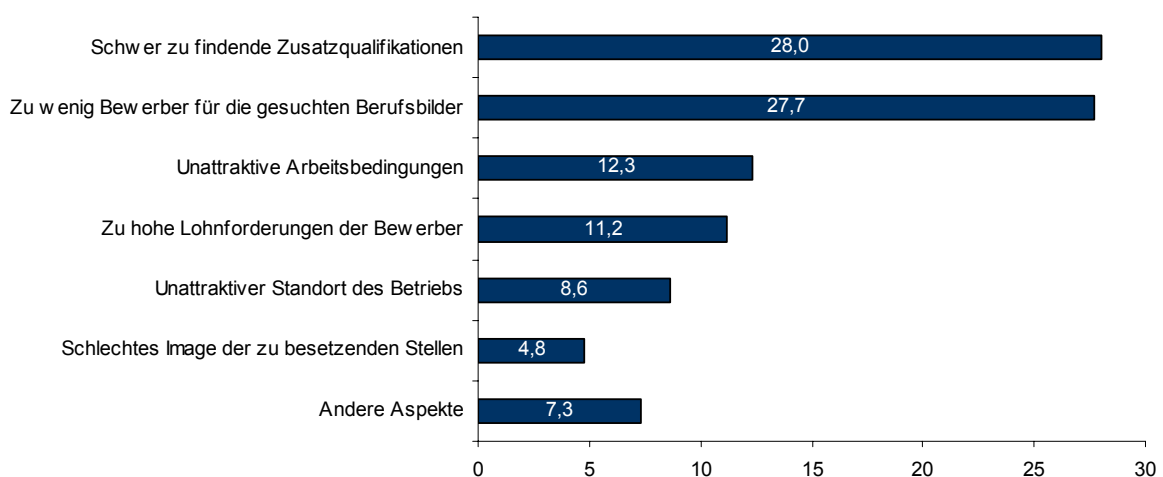


Schwer zu findende Zusatzqualifikationen und Mangel an Bewerbern sind Hauptursachen der Stellenbesetzungsprobleme

Die Hauptgründe für die erwarteten Probleme bei der zukünftigen Neubesetzung von Fachkräften sehen die Betriebe in den schwer zu findenden Zusatzqualifikationen bzw. einem generellen Mangel an Bewerbern für bestimmte Berufsbilder. Jeweils knapp 28% sehen hierin die Ursache für die Schwierigkeiten. Immerhin noch 11 bis 12% sehen unattraktive Arbeitsbedingungen wie beispielsweise ungünstige Arbeitszeiten bzw. zu hohe Lohnforderungen der Bewerber/innen als einen Grund. Den Standort erachten die meisten Betriebe als nicht negativ. Weniger als 10% der Betriebe können hierin eine Ursache erkennen. Noch seltener wird ein schlechtes Image der zu besetzenden Stellen als Begründung genannt (4,8%).

Insgesamt zeigt sich, dass Stellenbesetzungsprobleme von den Betrieben vor allem mit bestimmten unzureichenden Qualifikationen und mit einem zu geringen Angebot an Fachkräften in Verbindung gebracht werden.

Abb. III-17: Gründe für erwartete Probleme bei der Stellenbesetzung, Anteile an allen Betrieben mit Stellenbesetzungsproblemen in Prozent



3.7 Fazit

Für die Klärung der ersten Fragestellung nach der Entwicklung und Struktur des Fachkräftebedarfs in Hessen wurden vier Indikatoren ausgewertet: (1) Ein Vergleich der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten von 2001 bis 2007, (2) die Entwicklung des Verhältnisses der neu eingestellten Arbeitskräfte für qualifizierte und einfache Tätigkeiten in den ersten Halbjahren 2001 bis 2003, 2005 und 2007, (3) ein Strukturvergleich der offenen Stellen von 2001 bis 2007 sowie (4) eine Analyse der erwarteten zukünftigen Stellenbesetzungen.

Insgesamt lässt sich sagen, dass die ersten drei Indikatoren die Tendenz eines zunehmenden Fachkräftebedarfs seit Anfang oder Mitte des Jahrzehnts abbilden. So hat seit 2002 der Anteil an qualifizierten Beschäftigten um 5 Prozentpunkte zugenommen. Ebenfalls hat sich seit 2003 der Anteil der Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten von 49,2 auf 57,1%

erhöht. Und auch der Anteil an vakanten Stellen, für die qualifizierte Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt gesucht werden, ist von zwei Dritteln im Jahr 2005 auf über 80% im Jahr 2007 gestiegen. Insoweit lässt sich belegen, dass der Fachkräftebedarf der Betriebe in den letzten Jahren zugenommen hat. Allerdings weist keiner der Indikatoren für 2007 einen höheren Wert als 2001 auf, so dass von einem u-förmigen Verlauf gesprochen werden kann, bei dem der Tiefpunkt zwischen den Jahren 2003 bis 2005 lag. Es könnte also sein, dass die Entwicklung der Fachkräftenachfrage weniger dem Wandel von der Industrie- zur Wissensgesellschaft als vielmehr der wirtschaftlichen Konjunktur und ihren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt folgt. Mit Blick auf den vierten Indikator ist jedoch davon auszugehen, dass es in naher Zukunft bei dem Trend eines verhaltenen Anstiegs der Fachkräftequote bleibt. Mehr als ein Viertel der hessischen Betriebe geht beim Befragungszeitpunkt davon aus, in den nächsten beiden Jahren Stellen für Fachkräfte neu zu besetzen.

Für die Beantwortung der zweiten Frage nach Ausmaß und Struktur eines Fachkräftemangels standen uns als Indikatoren (1) der Anteil der nicht besetzten Stellen bezogen auf die eingestellten Fachkräfte und (2) das Ausmaß und die Intensität der zukünftig erwarteten Stellenbesetzungsprobleme zur Verfügung. Nur für den ersten Indikator konnte ein Vergleich mit einem früheren Messzeitpunkt durchgeführt werden.

Als Ergebnis bleibt festzuhalten, dass es im Jahr 2007 gegenüber 2005 zu einer recht deutlichen Verschärfung der Arbeitsmarktlage für Fachkräfte gekommen ist. Im 1. Halbjahr 2005 stellten die Betriebe etwa 55.800 qualifizierte Arbeitskräfte ein und konnten rund 9.200 Stellen nicht besetzen. 2007 stieg zwar die Anzahl an neueingestellten Fachkräften auf 91.400, aber die Zahl der nicht besetzten Stellen stieg noch stärker auf 26.300. Hieraus wird deutlich, dass die Betriebe 2007 größere Schwierigkeiten als 2005 bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs hatten. Allerdings ist auch diese Entwicklung in einem konjunkturellen Aufwärtstrend normal. Inwieweit die Spannungen auf dem Arbeitsmarkt weiter zunehmen werden, lässt sich anhand der vorhandenen Daten nicht abbilden.

Aus Sicht der Betriebe wird jedoch auch für die nahe Zukunft mit Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften gerechnet. Etwa die Hälfte der Betriebe, die für 2008 oder 2009 eine Neubesetzung von Fachkräftestellen erwarten, gehen von Problemen bei der Rekrutierung aus; wobei wiederum mehr als die Hälfte bei allen zu besetzenden Fachkräftestellen Schwierigkeiten vermuten. Als wichtigste Gründe hierbei werden vor allem schwer zu findenden Zusatzqualifikationen und zu wenig vorhandene Bewerber/innen genannt.

4 Personalstruktur

Während im vorherigen Kapitel der Fachkräftemangel im Fokus der Untersuchung stand, stellt dieses Kapitel die allgemeine Personal- und Qualifikationsstruktur in den hessischen Betrieben dar. Die Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen wurde bereits im vorigen Kapitel analysiert (siehe Kapitel 3.1). Der Schwerpunkt der Untersuchung liegt hier auf nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse.

4.1 Vorgehensweise und Änderungen gegenüber früheren Paneldauswertungen

In der Befragung des IAB-Betriebspanels wurden die abhängig Beschäftigten bis 2003 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. Eine Unterscheidung wurde hierbei danach vorgenommen, ob diese Beschäftigten einfache oder qualifizierte Tätigkeiten ausübten. Qualifizierte Tätigkeiten zeichneten sich dabei durch den Umstand aus, dass sie eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine entsprechende berufliche Erfahrung voraussetzen.

Diese Gruppe der qualifizierten Angestellten bzw. Beamten wurde seit der Welle 2003 weiter differenziert in Angestellte/ Beamte mit abgeschlossener Berufsausbildung und solche mit einem (Fach-) Hochschulabschluss.

Seit 2006 wird nicht mehr zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden. Im Fokus des Interesses steht die vorhandene Qualifikation und nicht die Stellung im Beruf als Arbeiter/in oder Angestellte(r). Die Beschäftigten werden nun gruppiert in:

- Beschäftigte für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern;
- Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre erfordern;
- Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die einen (Fach-) Hochschulabschluss erfordern;
- Tätige Inhaber/innen, Vorstände, Geschäftsführer/innen;
- Auszubildende;
- Beamtenanwärter/innen.

Aufgrund ihrer geringen Anzahl werden die Beamtenanwärter/innen im Folgenden unter die Auszubildenden subsumiert. Vergleiche mit den Vorjahren auf Arbeiter/Angestellten Ebene können nicht mehr durchgeführt werden. Allerdings wurden an- bzw. ungelernete Arbeiter und Angestellte für einfache Tätigkeiten auf der einen Seite und Facharbeiter und Angestellte für qualifizierte Tätigkeiten auf der anderen Seite auch schon in den vergangenen Auswertungen des IAB-Betriebspanels für eine Reihe von Darstellungen zusammengefasst. Die dadurch gebildeten Gruppen der Geringqualifizierten und der höher Qualifizierten lassen sich durchaus mit den neuen Differenzierungen vergleichen.

4.2 Personal- und Qualifikationsstruktur

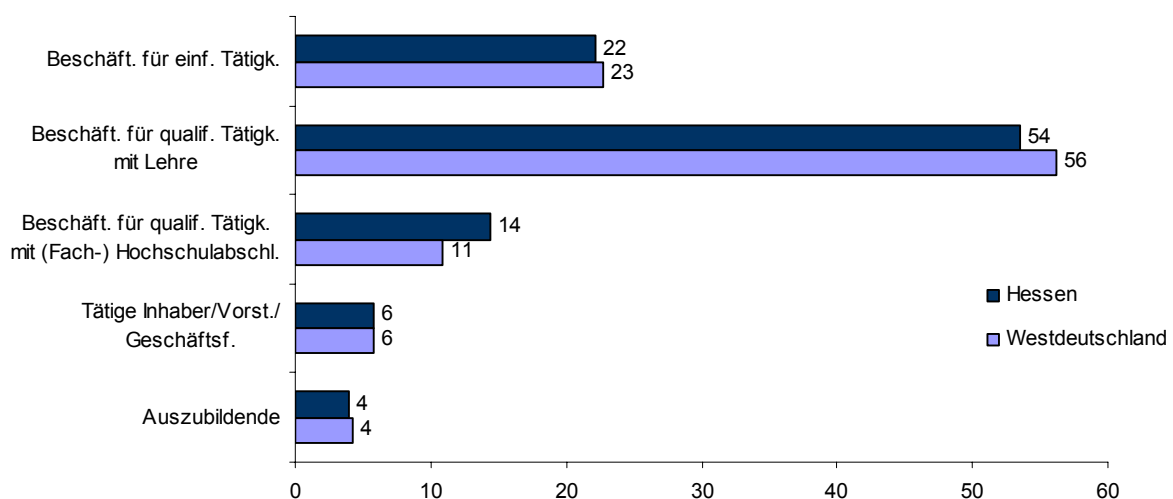
Anteil von Hochqualifizierten in Hessen höher als im westdeutschen Vergleich

54% der hessischen Beschäftigten verfügten Mitte 2007 über eine abgeschlossene Lehre. Sie stellen damit die mit Abstand größte Beschäftigtengruppe. Etwa 22% aller hessischen Beschäftigten hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung, 14% aller Beschäftigten einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss. Die kleinsten Teilgruppen stellen die tätigen Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen (6%) sowie die Auszubildenden (4%) dar.

Diese Struktur entspricht weitgehend der Westdeutschlands, Hessen hat allerdings einen leicht höheren Anteil an (Fach-) Hochschulabsolventen, dafür ist der Anteil der Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre etwas geringer als in Westdeutschland.

Im Vergleich zum Vorjahr haben sich bei allen Beschäftigtengruppen nur minimale Veränderungen ergeben.

Abb. IV-1: Personalstruktur zum 30.06.2007, Angaben in Prozent



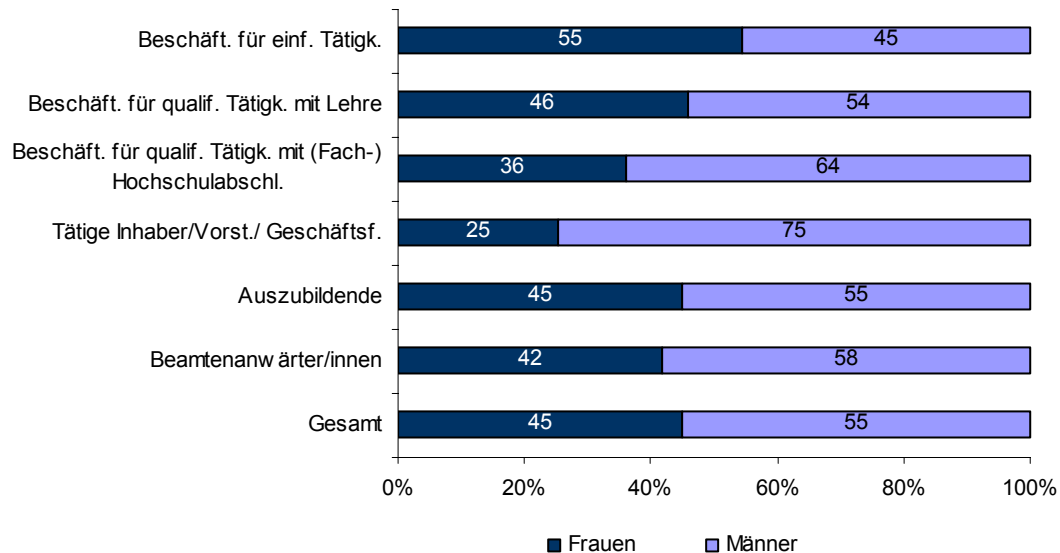
Frauenanteil an Gesamtbeschäftigten in Hessen gefallen

Unter den 2,694 Mio. Beschäftigten in Hessen waren 1,214 Mio. Frauen. Der Frauenanteil an den Beschäftigten lag damit bei etwa 45%, dies ist etwas niedriger als im vergangenen Jahr (47%) und liegt so hoch wie im Jahr 2005. Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten liegt in Westdeutschland 2007 etwa genau so hoch wie in Hessen (44%).

Differenziert nach Tätigkeitsgruppen zeigt sich, dass Frauen weiterhin in den höher qualifizierten Gruppen unterrepräsentiert sind. So sind nur ein Viertel aller tätigen Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen Frauen und ihr Anteil an den Beschäftigten mit Hoch- oder Fachhochschulabschluss liegt nur bei 36%. Bei den Beschäftigtengruppe der Auszubildenden und der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung sind Frauen unterrepräsentiert (45% bzw. 46%).

Auf der anderen Seite stellen sie 55% aller Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten. Gemessen an ihrer durchschnittlichen Beschäftigungsquote von 47% sind Frauen nur in dieser Qualifikationsgruppe überdurchschnittlich vertreten.

Abb. IV-2: Personalstruktur zum 30.6. 2007 nach Geschlecht, Angaben in Prozent



4.3 Nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse

Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit der vergangenen Jahre wurde immer wieder mit der mangelnden Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt ursächlich in Zusammenhang gebracht. Demnach würden zu rigide Regelungen bezüglich Personaleinstellung und -abbau (Kündigungsschutz), Arbeitszeiten und Arbeitsentgelte die Arbeitskosten verteuern und damit Wettbewerbsfähigkeit, Wirtschaftswachstum und die Möglichkeiten zur Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen vermindern.

Eine Möglichkeit, die numerische Flexibilität der Betriebe zu erhöhen, wird in der Schaffung so genannter nicht standardisierter Beschäftigungsverhältnisse gesehen.¹²

Unter nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen werden alle Beschäftigungsformen subsumiert, welche vom so genannten „Normalarbeitsverhältnis“ abweichen, wobei unter einem Normalarbeitsverhältnis ein Beschäftigungsverhältnis verstanden wird, das auf einem auf Dauer angelegten Arbeitsvertrag, einem an Vollzeitbeschäftigung orientierten Arbeitszeitmuster, der Sozialversicherungspflicht, einem tariflich normierten Lohn oder Gehalt sowie der persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber basiert (vgl. Alda, 2005).

Nach der im IAB-Betriebspanel vorgenommenen Differenzierung der Personalstruktur werden unter standardisierten Beschäftigungsverhältnissen hier neben den unbefristet sozial-

¹² Numerische Flexibilität beinhaltet Personalzu- und -abgänge, nicht standardisierte Beschäftigungsformen, bestimmte Arbeitszeitformen und weitere Lohndifferenzierungen. In Abgrenzung dazu steht die funktionale Flexibilität der Betriebe, die sich auf organisatorische und technologische Veränderungen, Innovation und FuE-Tätigkeiten sowie interne und externe Qualifizierung konzentriert. Vgl. zur Definition: Bellmann (1996).

versicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten und Auszubildenden auch die tätigen Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen und die Beamten subsumiert.

Nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse bestehen überwiegend aus zwei Beschäftigtengruppen: Teilzeitbeschäftigte („klassische“ Teilzeit sowie Midi- und Minijobs) und befristet Beschäftigte¹³. Hinzu kommen Leiharbeit, freie Mitarbeiter und Praktikanten.

Die zunehmende Bedeutung dieser Beschäftigungsformen wird kontrovers diskutiert. Befürworter sehen in der flexiblen Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse eine Möglichkeit zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze und weisen dabei auch auf mögliche Vorteile für die Arbeitnehmerseite hin (höhere individuelle zeitliche Flexibilität, Vereinbarkeit von Familie und Beruf etc.). Gegner verweisen auf die geringere soziale Sicherheit, die geringere Stabilität des Arbeitsverhältnisses sowie die negativen Auswirkungen auf die sozialen Sicherungssysteme.

Über individuelle Präferenzen der Beschäftigten gibt das IAB-Betriebspanel keinen Aufschluss, eine Beurteilung der Konsequenzen nicht standardisierter Beschäftigungsverhältnisse für die Beschäftigung kann somit auch nicht erfolgen. Das folgende Kapitel konzentriert sich vielmehr auf die Darstellung von Umfang und Entwicklung dieser Beschäftigungsformen. Die IAB-Betriebspaneldaten sind hierbei nicht ohne weiteres mit anderen Datenquellen (wie dem Mikrozensus, dem SOEP oder den BA-Daten) vergleichbar: Das IAB-Betriebspanel erfasst Beschäftigungsverhältnisse und nicht Personen, es werden nur Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berücksichtigt und die Definition von Teilzeitarbeit weicht von anderen Abgrenzungen ab (siehe Kapitel 4.3.1).

4.3.1 Teilzeitarbeit

Nur noch jeder vierte Hessische Betrieb arbeitet ausschließlich mit Vollzeitarbeitskräften

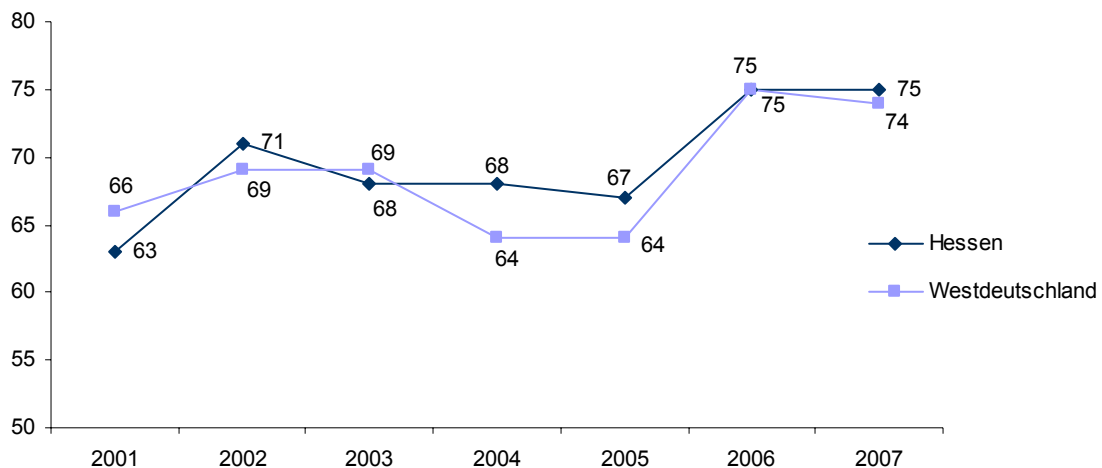
Die dem IAB-Betriebspanel zugrunde liegende Definition von Teilzeitarbeit bezeichnet alle diejenigen Beschäftigten als Teilzeitarbeitskräfte, deren Arbeitszeit unter der betrieblich vereinbarten (Voll-)Arbeitszeit liegt. Dabei spielt es keine Rolle, ob diese Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind oder nicht. Damit sind die Ergebnisse 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. Arbeitskräfte, die weniger als 15 Wochenstunden beschäftigt sind, werden demnach in der amtlichen Statistik der Bundesagentur nicht zu den Teilzeitkräften gezählt, im Betriebspanel fließen sie jedoch in die Betrachtung mit ein.

Der Anteil der Betriebe, die Teilzeitarbeitskräfte gemäß dieser Definition beschäftigten, ist 2007 gegenüber dem Vorjahr auf einem gleich hohen Niveau geblieben, nachdem er 2006

¹³ Befristete Beschäftigung setzt sich wiederum zusammen aus geförderter und ungeförderter Beschäftigung zusammen. Die folgenden Ausführungen zur Befristung konzentrieren sich auf die ungeförderte befristete Beschäftigung.

stark angestiegen ist und lag in Hessen bei 75%. Damit arbeitet nur noch jeder vierte Betrieb in Hessen ausschließlich mit Vollzeitbeschäftigten. In Westdeutschland ist eine ähnliche Entwicklung zu beobachten, wobei der Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitern im Jahr 2007 etwas geringer ausfällt.

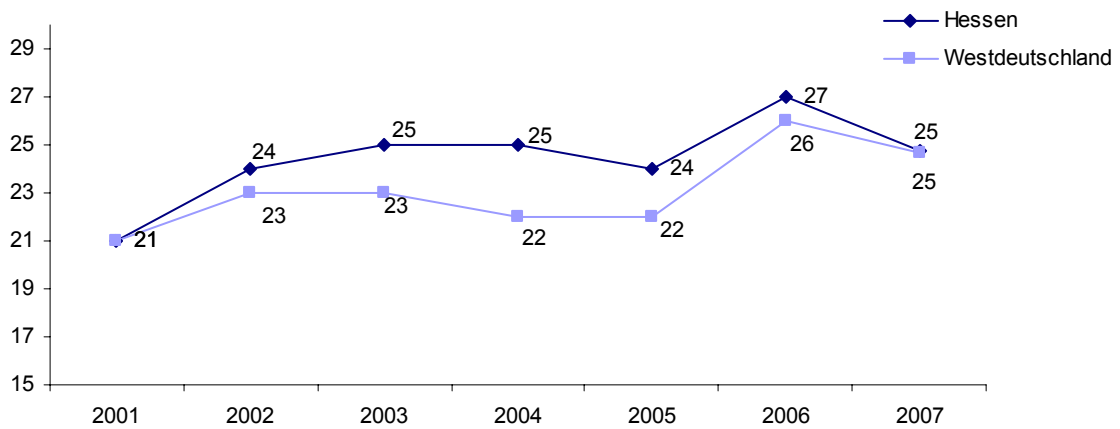
Abb. IV-3: Anteil Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2001-2007, Angaben in Prozent aller Betriebe



Teilzeitquote sinkt wieder gegenüber dem Vorjahr

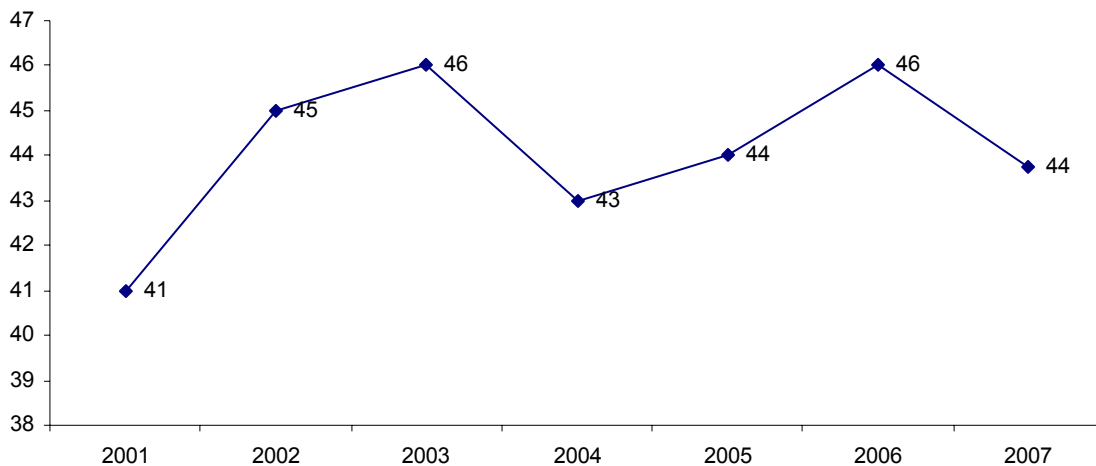
Ebenfalls gestiegen ist die Teilzeitquote, also der Anteil der Teilzeit- an den Gesamtbeschäftigten. Sie lag in Hessen 2007 mit 25% zwar höher als noch 2001, sank aber gegenüber dem Vorjahr deutlich um 2 Prozentpunkte. Die Anzahl der Teilzeitarbeitskräfte belief sich Mitte 2007 in Hessen damit auf etwa 667.000. Die Teilzeitquote liegt auf dem westdeutschen Niveau (25%).

Abb. IV-4: Entwicklung der Teilzeitquote 2001-2007 in Hessen und Westdeutschland, Angaben in Prozent aller Beschäftigten



Von den ca. 667.000 Teilzeitbeschäftigten waren etwa 539.000 Frauen, dies entspricht einem Anteil von über 80% an allen Teilzeitbeschäftigten. Von allen beschäftigten Frauen in Hessen waren Mitte 2007 knapp 44% in Teilzeit beschäftigt, dies sind 3 Prozentpunkte mehr als 2001, aber 2 Prozentpunkte weniger als im Vorjahr.

Abb. IV-5: Entwicklung der Frauenteilzeitquote 2001-2007 in Hessen, Angaben in Prozent aller weiblichen Beschäftigten

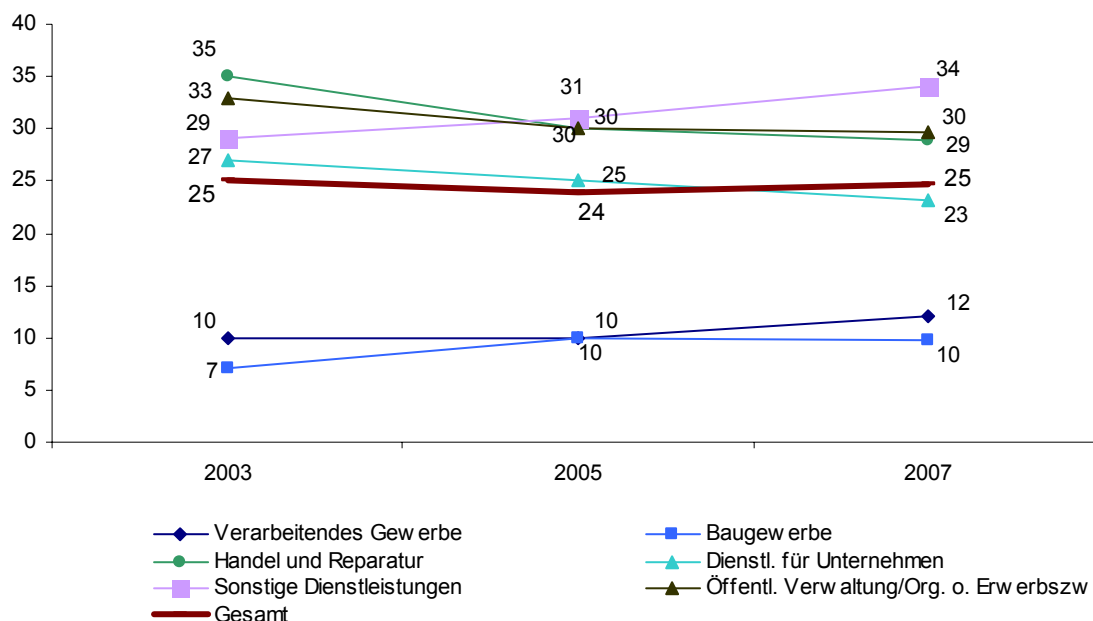


Sonstige Dienstleistungen als Teilzeitdomäne

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten variiert in den verschiedenen Wirtschaftszweigen und reicht 2007 von 10% im Baugewerbe bis zu 34% bei den Sonstigen Dienstleistungen. Im Produzierendem Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe) ist der Anteil der Teilzeitarbeit traditionell geringer als in den anderen Branchen. Allerdings ist die Teilzeitarbeit im Verarbeitenden Gewerbe gestiegen.

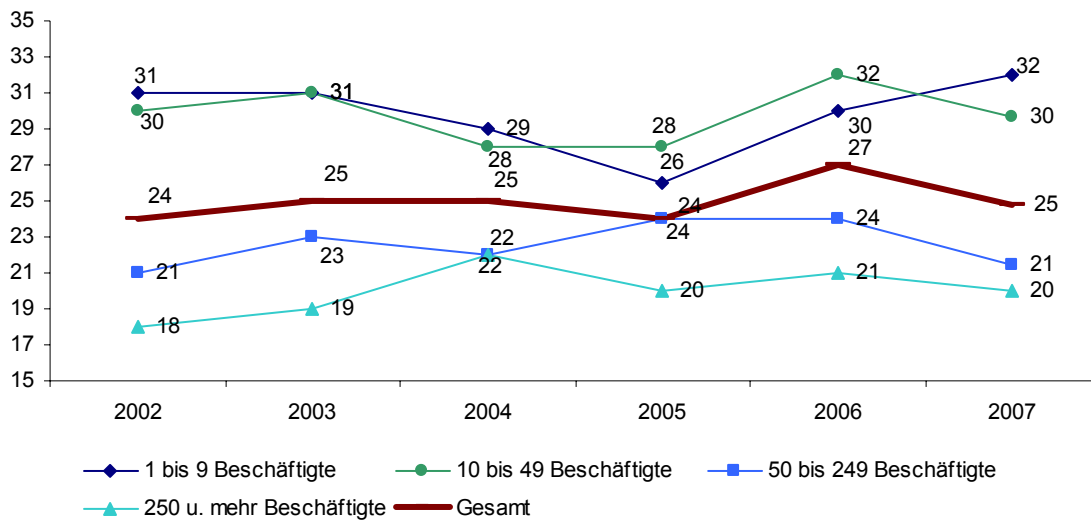
Dies ist in den übrigen Branchen nur bedingt der Fall: Zwar ist die Teilzeitarbeit auch in den Sonstigen Dienstleistungen deutlich um 4 Prozentpunkte gestiegen, aber die Anteile in den übrigen Wirtschaftssektoren sind 2007 im Vergleich zu 2005 entweder gesunken oder gleich geblieben (öffentliche Sektor und Baugewerbe).

Abb. IV-6: Entwicklung der Anteile der Teilzeitkräfte nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2003-2007, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten



Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten lag 2007 in Kleinbetrieben am höchsten (32%), gefolgt von den Kleinbetrieben (30%), in mittleren und Großbetrieben dagegen nur bei 21% bzw. 20%. Der Anteil der Teilzeitarbeitskräften ist im Zeitverlauf immer wieder Schwankungen unterworfen. Im Jahr liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigung in allen Betriebsgrößenklassen in etwa auf dem Niveau von 2002.

Abb. IV-7: Entwicklung der Anteile der Teilzeitkräfte nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2002-2007, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten



Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass die Bedeutung von Teilzeitarbeit 2007 wieder etwas abgenommen hat, nachdem sie in den vorherigen Jahren stetig zunahm. Dennoch beschäftigt nur noch jeder vierte Betrieb in Hessen ausschließlich Vollzeitbeschäftigte, der Anteil der Teilzeit- an den Gesamtbeschäftigten beträgt 25% und liegt damit 2 Prozentpunkte niedriger als im Jahr 2006. Teilzeitarbeit ist hierbei nach wie vor eine Domäne von Frauen, sie stellen über 80% von allen Teilzeitbeschäftigten.

Sektoral differenziert ist der Trend zu mehr Teilzeitarbeit allerdings uneinheitlich. Nur in zwei Sektoren sind Zunahmen beobachtbar, während die Anteile an Teilzeitbeschäftigung in den übrigen Branchen sinken oder stagnieren.

4.3.2 Midijobs

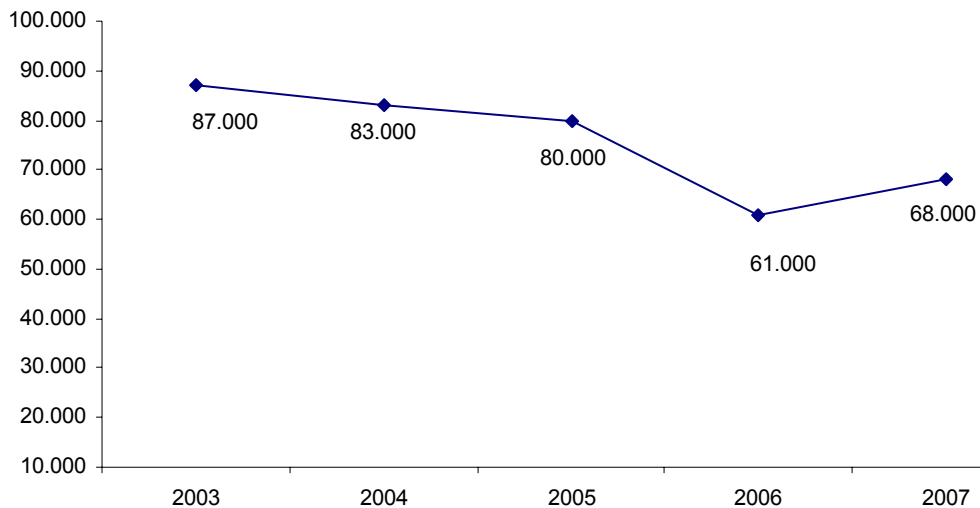
Anzahl der Midijobs erstmalig gestiegen

Bei Midijobs existiert eine Gleitzone zwischen einem monatlichen Einkommen von 400,01 Euro und 800,00 Euro. Mit einem sukzessiven Anstieg der arbeitnehmerseitigen Beitragssätze zur Sozialversicherung (von 4% bis 21%) soll der Sprung in der Abgabenlast zwischen „geringfügigen“ und „normalen“ Jobs gemildert und diese Arbeitsverhältnisse entsprechend attraktiver werden.

In Hessen gab es zum 30.6.2007 in 19% aller Betriebe solche Midijobs (2006: 19%), das liegt unter dem Durchschnitt für Westdeutschland (23%). Die Gesamtzahl der Midijobs in Hessen lag 2007 bei 68.000 (2006: 61.000), ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten stieg leicht von 2,3% (2006) auf 2,5%. Etwa 4% der Midijobs waren Vollzeitjobs, in Westdeutschland waren es 10%.

Seit 2003 ist zum ersten Mal in Hessen ein Anstieg der Midijobs zu beobachten. In den vorherigen Jahren gingen diese Art der Beschäftigung kontinuierlich zurück. Die Anzahl der Midijobs stieg gegenüber dem Vorjahr um 7.000 an, gegenüber 2003 sank sie um 19.000.

Abb. IV-8: Entwicklung der Midijobs in Hessen 2003 bis 2007, jeweils zum 30.6. des Jahres, absolut



44% aller Midijobs 2006 entfallen auf die Sonstigen Dienstleistungen, gefolgt von dem Zweig Handel und Reparatur (23%) und den Dienstleistungen für Unternehmen (19%). Im Produzierenden Gewerbe und im Bereich der öffentlichen Verwaltung spielen Midijobs nur eine untergeordnete Rolle.

Nach Betriebsgrößenklassen differenziert finden sich 40% aller Midijobs in Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten und noch fast ein Drittel in Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten.

Abb. IV-9: Verteilung der Midijobs nach Wirtschaftszweigen in Hessen zum 30.6.2007, Angaben in Prozent aller Midijobs

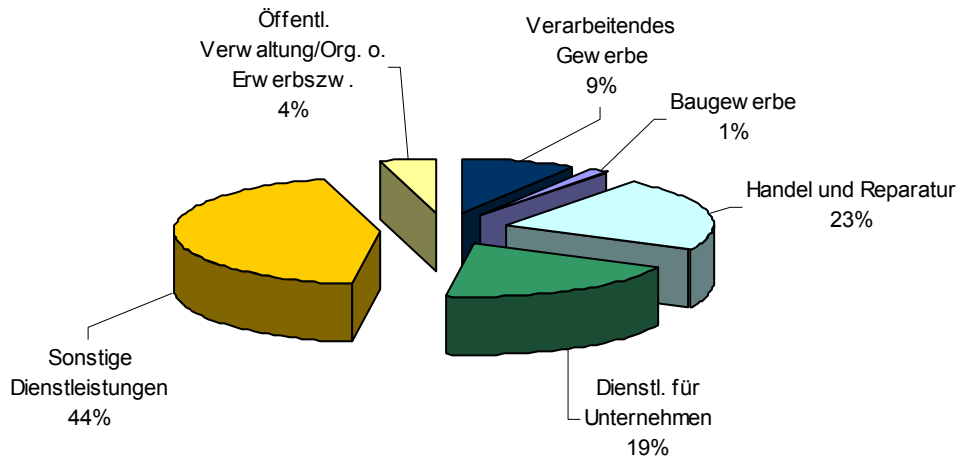
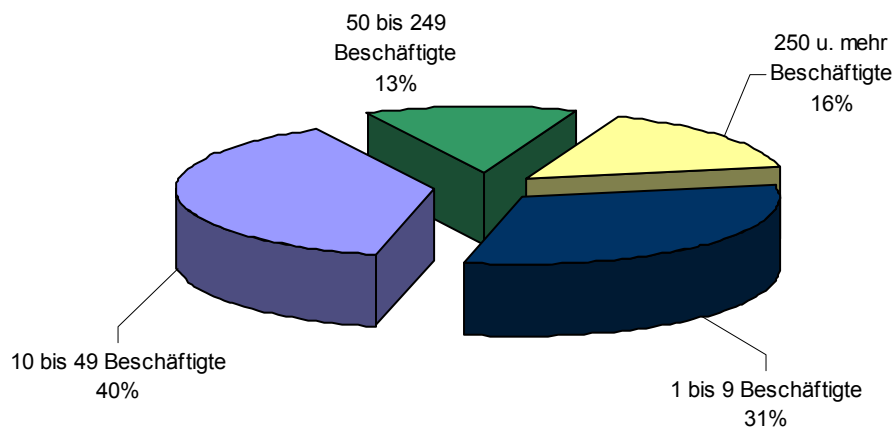


Abb. IV-10: Verteilung der Midijobs nach Betriebsgrößenklassen in Hessen zum 30.6.2007, Angaben in Prozent aller Midijobs



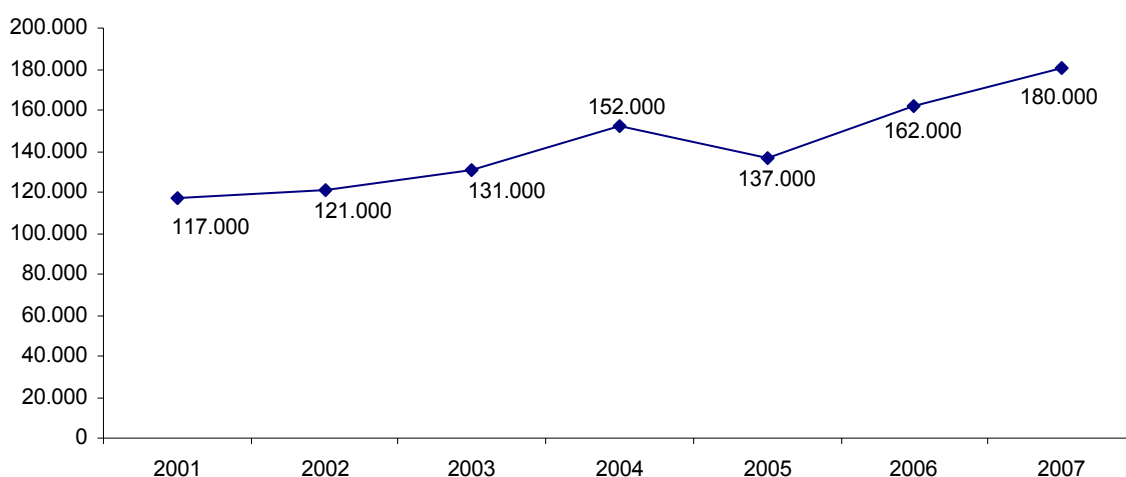
4.3.3 Befristete Beschäftigung

Befristete Beschäftigung weiterhin gestiegen

Laut IAB-Betriebspanel betrug die Anzahl der befristet Beschäftigten zum 30.6.2007 in Hessen 180.000. Dies ist ein deutlicher Anstieg gegenüber dem Vorjahr um 18.000 befristet Beschäftigte und entspricht einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 6,6% (Vorjahr: 6,3%). Gut die Hälfte aller befristet Beschäftigten waren Frauen.

Seit 2001 hat befristete Beschäftigung in Hessen deutlich an Bedeutung gewonnen. Mit Ausnahme von 2005 war in jedem Jahr ein Anstieg zu verzeichnen.

Abb. IV-11: Entwicklung der befristet Beschäftigten in Hessen 2001 bis 2007, jeweils zum 30.6. des Jahres, absolut



Differenzierungen der befristet Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen sind aufgrund der geringen Fallzahlen mit hohen Fehlertoleranzen belastet, die folgenden Aussagen und die beiden Abbildungen sind daher nur als Tendenzaussagen zu werten.

35% der befristet Beschäftigten sind im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen beschäftigt. Von allen weiblichen befristet Beschäftigten sind es sogar 46%. Ein weiteres Viertel aller befristet Beschäftigten findet sich bei den Dienstleistungen für Unternehmen, in allen anderen Branchen ist der Anteil vergleichsweise gering.

Abb. IV-12: Befristet Beschäftigte in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen und Geschlecht, Angaben in Prozent

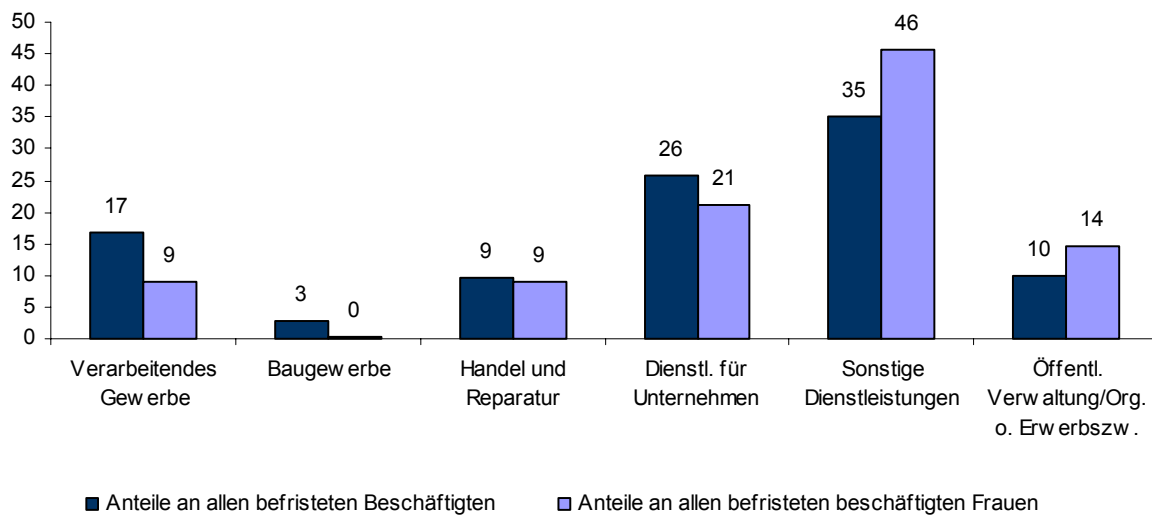
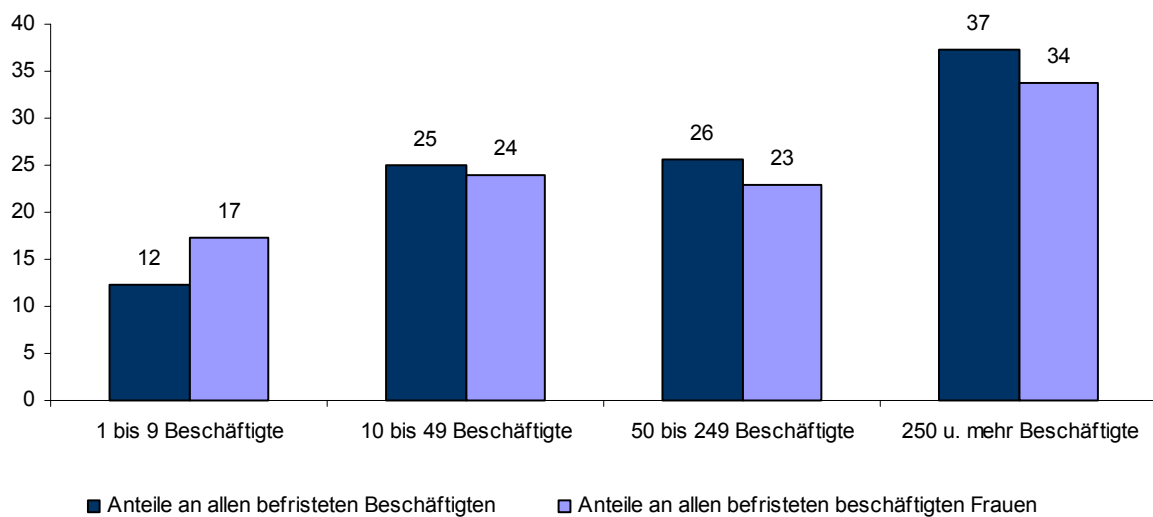


Abb. IV-13: Befristet Beschäftigte in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen und Geschlecht, Angaben in Prozent



4.3.4 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 befristeten Arbeitsverhältnissen bietet sich hier der Rückgriff auf externe Arbeitskräfte an.

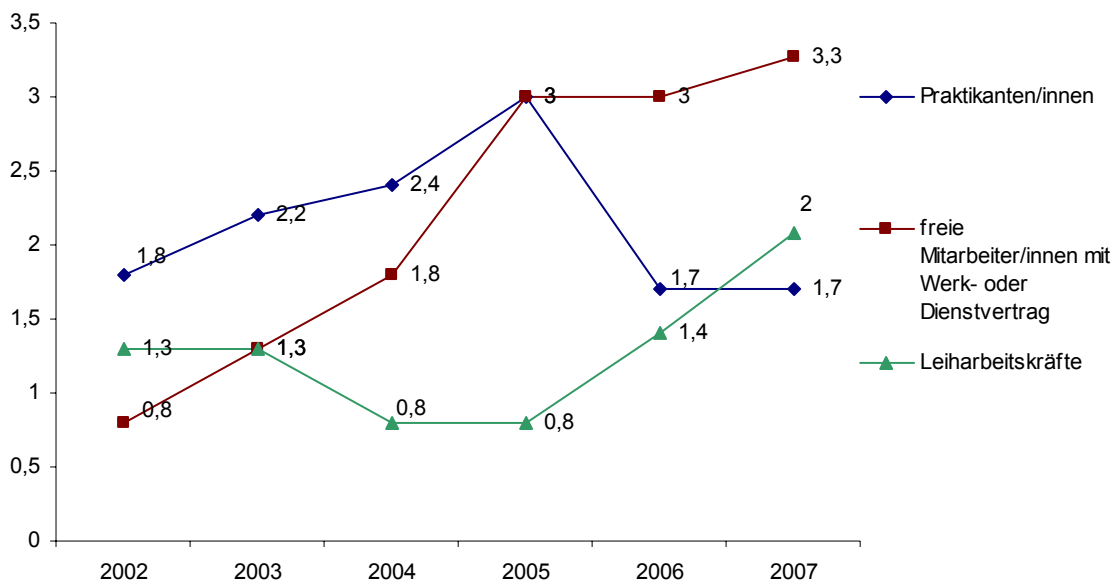
Anteil externer Beschäftigter liegt bei 7%

Neben den Leiharbeitskräften wurde im IAB-Betriebspanel auch in dieser Befragungswelle die Zahl der Praktikanten sowie der freien Mitarbeiter abgefragt. 4% der hessischen Betriebe beschäftigten im 1. Halbjahr 2007 Leiharbeiter, 8% freie Mitarbeiter und 15% Praktikanten.

Die Zahl der Leiharbeiter in Hessen ist seit dem 30.6.2006 weiterhin stark gestiegen, sie stieg von 38.000 auf 56.000 an. Die Zahl der Praktikanten blieb fast gleich gegenüber dem Vorjahr (2007: 46.000; 2006: 45.000), die der freien Mitarbeiter dagegen stieg gegenüber dem Vorjahr deutlich um 10.000 auf 88.000.

Insgesamt stieg damit die Beschäftigung externer Mitarbeiter (Leiharbeit, Praktikanten, freie Mitarbeiter) zwischen 2006 und 2007, ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten beträgt nunmehr 7%. Er liegt damit deutlich höher als noch 2002 (3,9%).

Abb. IV-14: Externe Mitarbeiter in Hessen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten



Aufgrund der geringen Fallzahlen sind differenzierte Aussagen nach Betriebsgröße oder Wirtschaftszweigen nicht oder nur bedingt möglich, daher werden im Folgenden nur Tendenzangaben getroffen:

- Leiharbeit konzentriert sich nach wie vor auf das Produzierende Gewerbe. Leiharbeit spielt in Kleinst- und in Kleinbetrieben nur eine geringe Rolle. Die meisten Leiharbeitskräfte sind in Großbetrieben tätig.
- Freie Mitarbeiter arbeiteten dafür in erster Linie in den dienstleistungsnahen Branchen. Die meisten freien Mitarbeiter sind im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen tätig. Sie konzentrieren sich außerdem auf Kleinst- bzw. kleinere Betriebe.
- Praktikanten sind sowohl im Produzierenden Gewerbe als auch im Dienstleistungssektor zu finden. Wichtigster Arbeitgeber für Praktikanten in Hessen sind die Sonstigen Dienstleistungen. Sie verteilen sich relativ gleichmäßig über alle Betriebsgrößenklassen.

4.4 Personalpolitik

31 % der hessischen Betriebe führen Personalpolitik durch

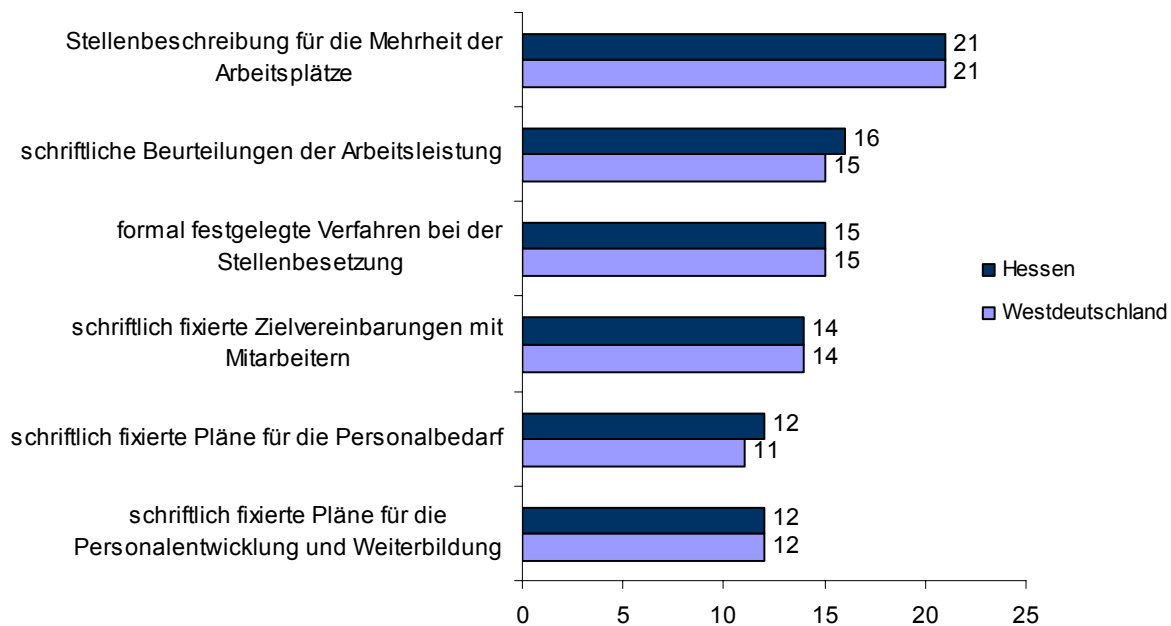
Mit Hilfe der Personalpolitik kann ein Betrieb die Entwicklung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestalten und so ihre Qualifikationen den Anforderungen an den Wettbewerb angleichen. Insgesamt betreiben 31 % der hessischen Betriebe Personalpolitik mit mindestens eine der in der Abbildung IV-15 aufgeführten Maßnahmen.

Von allen Betrieben gab der höchste Anteil (21%) an, Stellenbeschreibungen für die Mehrheit der Arbeitsplätze zu besitzen. 16% der hessischen Betriebe fertigen schriftliche Beurteilungen der Arbeitsleistung an und 15% haben formal festgelegte Verfahren bei der Stellenbesetzung. In Hessen wurden in 14% der Betriebe schriftlich fixierte Zielvereinbarungen mit den Mitarbeitern getroffen. An letzter Stelle der Personalpolitik standen in Hessen die schriftlich fixierten Pläne für den Personalbedarf sowie für Personalentwicklung und Weiterbildungsbedarf mit 12% der Nennungen. Alle Formen der Personalpolitik werden in Westdeutschland ähnlich häufig angewandt wie in Hessen.

Nach Wirtschaftssektoren differenziert ergreifen insbesondere die Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbzweck durchweg personalpolitische Maßnahmen. Dagegen betreiben Betriebe des Baugewerbes und des Sektors Handel und Reparatur kaum diese Art der Maßnahmen. In den anderen Wirtschaftszweigen des Dienstleistungssektors sowie im Verarbeitenden Gewerbe ergreifen etwa gleich viele Betriebe die jeweiligen personalpolitischen Maßnahmen. Sie besitzen vor allem Stellenbeschreibungen für die Mehrheit der Arbeitsplätze.

Je größer die Betriebsgrößenklasse, desto höher ist der Anteil der Betriebe, der personalpolitische Maßnahmen ergreift. Dies gilt für alle Maßnahmen.

Abb. IV-15: Personalpolitische Maßnahmen 2007, Angaben in Prozent aller Betriebe



4.5 Fazit

Insgesamt zeigt sich in Hessen weiterhin die große Bedeutung der Hochqualifizierten, der Anteil der Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten 2007 sind gegenüber 2006 auf einem gleich hohen Niveau geblieben. Waren 2002 noch 27% aller hessischen Beschäftigten ohne Berufsausbildung, lag ihr Anteil 2007 nur noch bei 22%.

Der Frauenanteil an den hessischen Beschäftigten lag 2007 bei etwa 45%, dies ist etwas geringer als im vergangenen Jahr (47%) und liegt ungefähr auf dem westdeutschen Durchschnitt 2007 (44%). Differenziert nach Tätigkeitsgruppen zeigt sich, dass Frauen weiterhin in den höher qualifizierten Gruppen unterrepräsentiert sind. So sind nur ein Viertel aller tätigen Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen Frauen und ihr Anteil an den Beschäftigten mit Hoch- oder Fachhochschulabschluss liegt nur bei 36%. Auf der anderen Seite stellen sie 55% aller Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten. Bei den Auszubildenden und den Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung sind sie mit 45% bzw. 46%, gemessen an ihrer durchschnittlichen Beschäftigungsquote von 47% unterdurchschnittlich vertreten.

Bezüglich nicht standardisierter Beschäftigungsverhältnisse lassen sich in Hessen folgende Entwicklungen beobachten:

- Die Teilzeitquote ist nach einem deutlichen Anstieg 2006 wieder gefallen und liegt in Hessen nun bei 25%. Nur noch jeder vierte Betrieb in Hessen arbeitet ausschließlich mit Vollzeitbeschäftigten. Teilzeitarbeit bleibt nach wie vor eine Domäne der Frauen: Sie stellen knapp über 80% aller Teilzeitbeschäftigten.
- Die Zahl der Midijobs ist erstmalig in Hessen gestiegen. Sie stieg auf 68.000. Im Vergleich zum Jahr 2003 ist sie allerdings um 19.000 gefallen.

- Die Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse ist gegenüber dem Vorjahr wieder gestiegen. Sie haben einen Anteil von 6,6% an den Gesamtbeschäftigten. Seit 2001 ist ein Anstieg der Anzahl befristeter Arbeitsverhältnisse um fast 54% festzustellen. Gut die Hälfte aller befristet Beschäftigten waren Frauen.
- Auch der Anteil externer Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten (Leiharbeit, freie Mitarbeiter/innen, Aushilfen und Praktikanten) liegt bei etwa 7% und ist damit höher als im Vorjahr. Deutlich zugenommen hat gegenüber dem Vorjahr die Anzahl der freien Mitarbeiter und die Leiharbeit.

5 Betriebliche Ausbildung

Zur Ausgangslage auf dem Arbeitsmarkt

Seit 2006 steigt die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland an. Nach Ergebnissen des IAB-Betriebspanels waren in den westdeutschen Bundesländern zum Stichtag 30.06.2006 etwa 0,8% mehr Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt als im Vorjahr. 2007 hat sich die positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt noch verstärkt: Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg im Befragungszeitraum dieser Welle in Westdeutschland um 1,8%.

Hat sich der Zuwachs der Beschäftigung auf den Ausbildungsmarkt ausgewirkt? Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) wurden 2007 in Westdeutschland 500.800 Auszubildende neu eingestellt. Das sind 10,7% mehr als im Vorjahr. So viele Ausbildungsverträge wurden in Westdeutschland das letzte Mal 1991 abgeschlossen.

Die Zahl der angebotenen Lehrstellen stieg 2007 um 10,9%. Gleichzeitig stieg jedoch auch die Ausbildungsplatznachfrage um 7,4%.

Für eine differenzierte Beurteilung der Ausbildungssituation wird üblicherweise das Verhältnis von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage betrachtet ($\text{Angebot/Nachfrage} \cdot 100$). Nimmt die Angebots-Nachfrage-Relation einen Wert über 100 ein, so übertrifft das Angebot an Ausbildungsplätzen die Nachfrage, liegt sie unter 100 herrscht ein Mangel an Ausbildungsplätzen. Die Angebots-Nachfrage-Relation liegt 2007 in Westdeutschland bei 99,1%. Der Zuwachs von 3,2 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr bedeutet einen erheblichen Abbau des Lehrstellenmangels.

In Hessen ist die Angebots-Nachfragerelation noch stärker gestiegen (+3,8 Prozentpunkte). Sie liegt bei 98,1%. Für das Jahr 2007 kann daher von einem deutlichen Fortschritt auf dem Ausbildungsmarkt gesprochen werden. Diese Entwicklung ist zum einen auf die gute Konjunktur, zum anderen auf ein erhöhtes Angebot von außerbetrieblichen Lehrstellen durch die Bundesagentur für Arbeit und die Länder zurückzuführen.

Ausbildung im IAB-Betriebspanel

Die Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt werden maßgeblich durch strukturelle, konjunkturelle und demographische Entwicklungen beeinflusst. Für die Ausbildungsbeteiligung und den angebotenen Ausbildungsumfang sind jedoch auch betriebliche Faktoren (mit-)verantwortlich. Über solche betrieblichen Einflussfaktoren gibt das IAB-Betriebspanel Auskunft. Es liefert über stichtagsbezogene Ausbildungszahlen hinaus Informationen zum generellen Ausbildungsengagement der Betriebe¹⁴ (Ausbildungsberechtigung, Ausbildungsbeteiligung, Ausbildungsquoten) und erlaubt durch seinen modulartigen Aufbau, mögliche Zusammenhänge zwischen Ausbildungsengagement und anderen betrieblichen Determinan-

¹⁴ Die Stichprobe des IAB-Betriebspanel wird aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen. Diese basiert auf den Meldungen der Betriebe zur Sozialversicherung. Unter Betrieben wird immer die Betriebseinheit bzw. die Dienststelle vor Ort verstanden, dies können unabhängige Unternehmen oder auch Filialen/Betriebsteile eines Unternehmens sein.

ten (wirtschaftliche Situation der Betriebe, Personalbedarf, Qualifikationsstruktur, etc.) herzustellen.

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

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

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

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

Bei den im Endbericht aufgeführten Zahlen, sind diese Unterschiede zu anderen Erhebungen zu berücksichtigen.

5.1 Zur Wirtschaftsstruktur und dem Ausbildungsmarkt

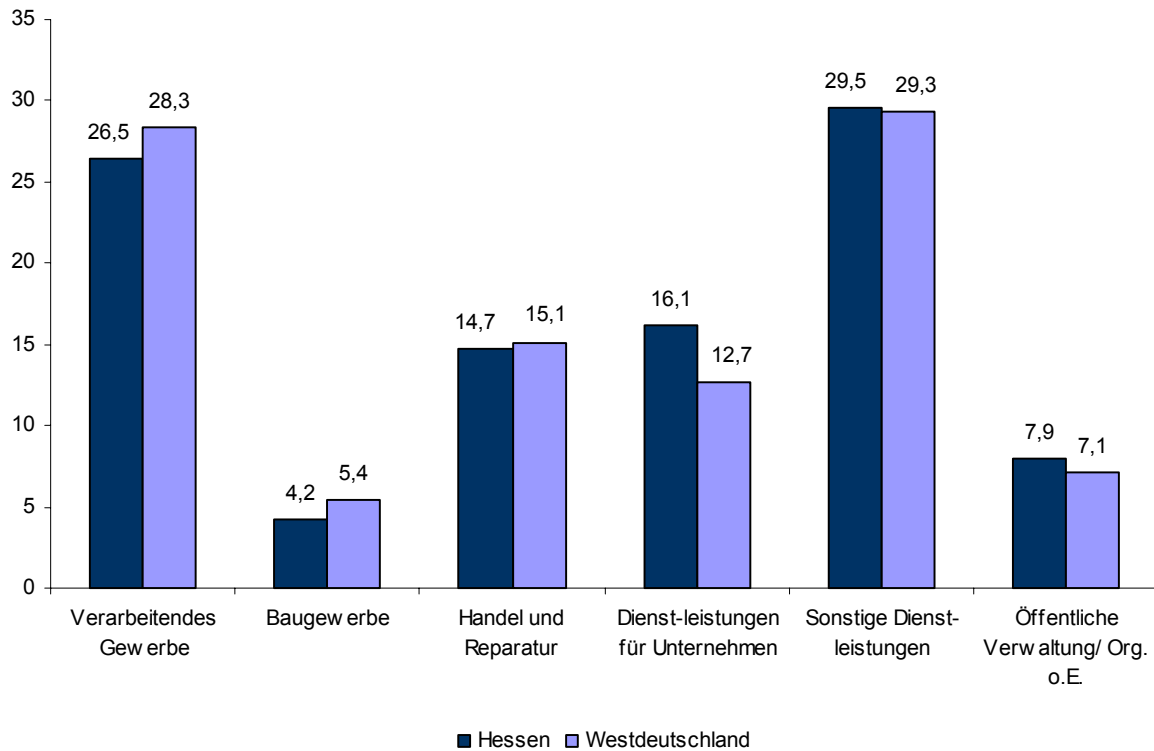
Die Wirtschaftsstruktur hat einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Ausbildungsintensität und die Ausbildungsbeteiligung in einer Region. So sind Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsintensität im produzierenden Gewerbe und im Bereich Handel und Reparatur üblicherweise hoch, in den meisten Dienstleistungsbranchen sind beide dagegen niedriger ausgeprägt. Auch bei den verschiedenen Betriebsgrößenklassen differieren die Ausbildungszahlen: Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Ausbildungsbeteiligung in der Regel deutlich an.

Bei der Betrachtung der hessischen Ausbildungszahlen sind also die wirtschaftsstrukturellen Merkmale zu berücksichtigen.

Der Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland zeigt einige Unterschiede in der sektoralen Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In Hessen ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Bereichen Dienstleistungen für Unternehmen und Sonstige Dienstleistungen überdurchschnittlich hoch. Dafür ist im Verarbeitenden

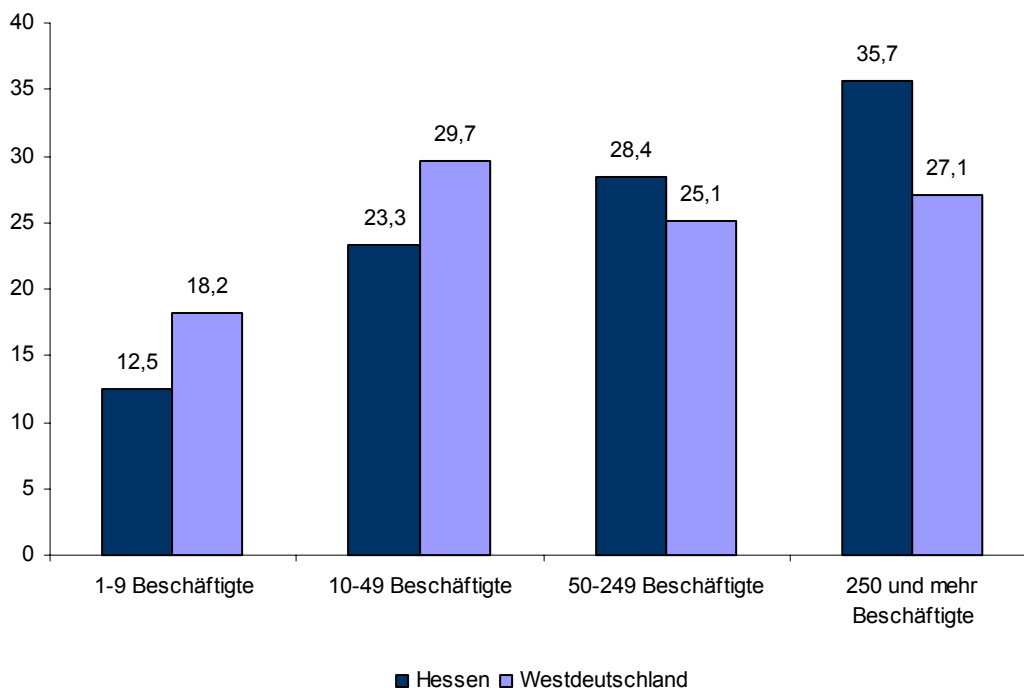
Gewerbe und im Baugewerbe ein geringerer Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig.

Abb. V-1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Hessen und Westdeutschland nach Wirtschaftszweigen im Juni 2007, Angaben in Prozent



Auch die Größenstruktur der hessischen Betriebe unterscheidet sich vom westdeutschen Durchschnitt. In Hessen sind weniger sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in kleineren und Kleinstbetrieben tätig, dafür liegen die Anteile der mittleren und großen Betriebe über dem Durchschnitt.

Abb. V-2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Hessen und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen im Juni 2007, Angaben in Prozent



Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt in Hessen – Zahl der Auszubildenden steigt um 4,2%

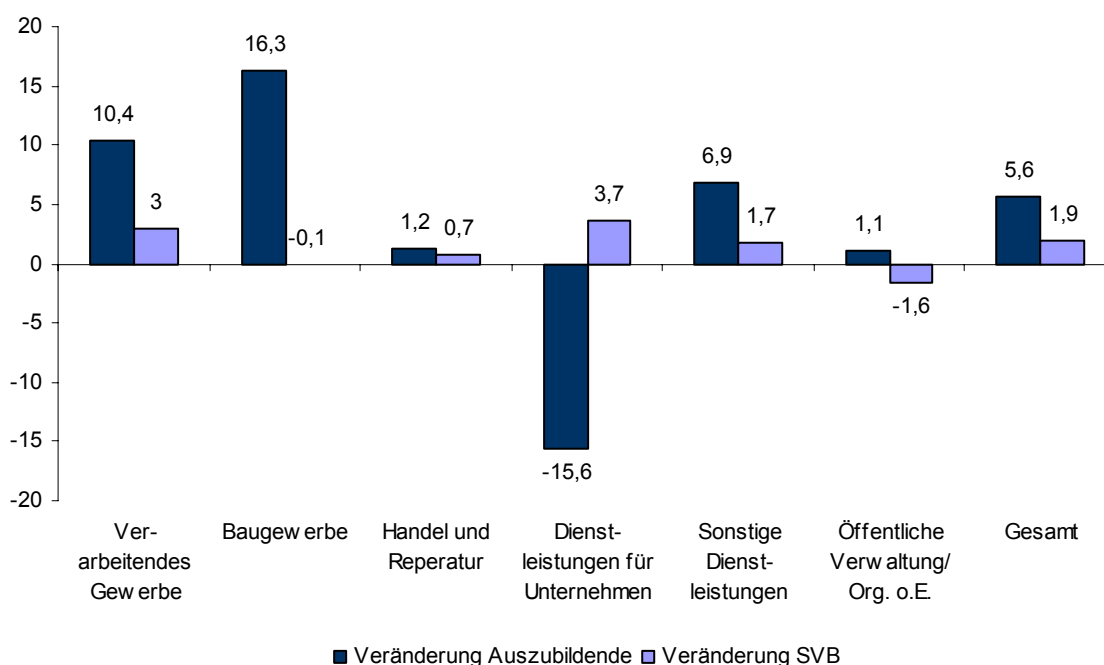
Zum Stichtag der Befragung (30.06.2007) waren in Hessen etwa 2.129.000 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Davon waren ca. 107.700 noch in der Ausbildung. Dies stellt einen Anstieg der Ausbildungszahlen um 4300 gegenüber dem Vorjahr dar und markiert eine Trendwende in der betrieblichen Ausbildung in Hessen: 2006 waren Beschäftigungsentwicklung und Ausbildungszahlen in Hessen von einer gegenläufigen Entwicklung gekennzeichnet. Während die Erwerbstätigkeit seit 2001 das erste mal wieder anstieg, ging die Zahl der Auszubildenden um 5% zurück. Im Jahr 2007 konnte diese negative Entwicklung der Ausbildungszahlen überwunden werden: Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Zahl der Auszubildenden in Hessen um 4,2%. Dieser Anstieg übertrifft sogar den der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, der mit 1,9% ebenfalls über dem des Vorjahres liegt. In beiden Bereichen liegt Hessen über dem westdeutschen Durchschnitt: Hier stieg die Zahl der Auszubildenden um 2,6% und die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 1,8%.

5.2 Auszubildende nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen

Starke branchenspezifische Unterschiede bei den Ausbildungszahlen

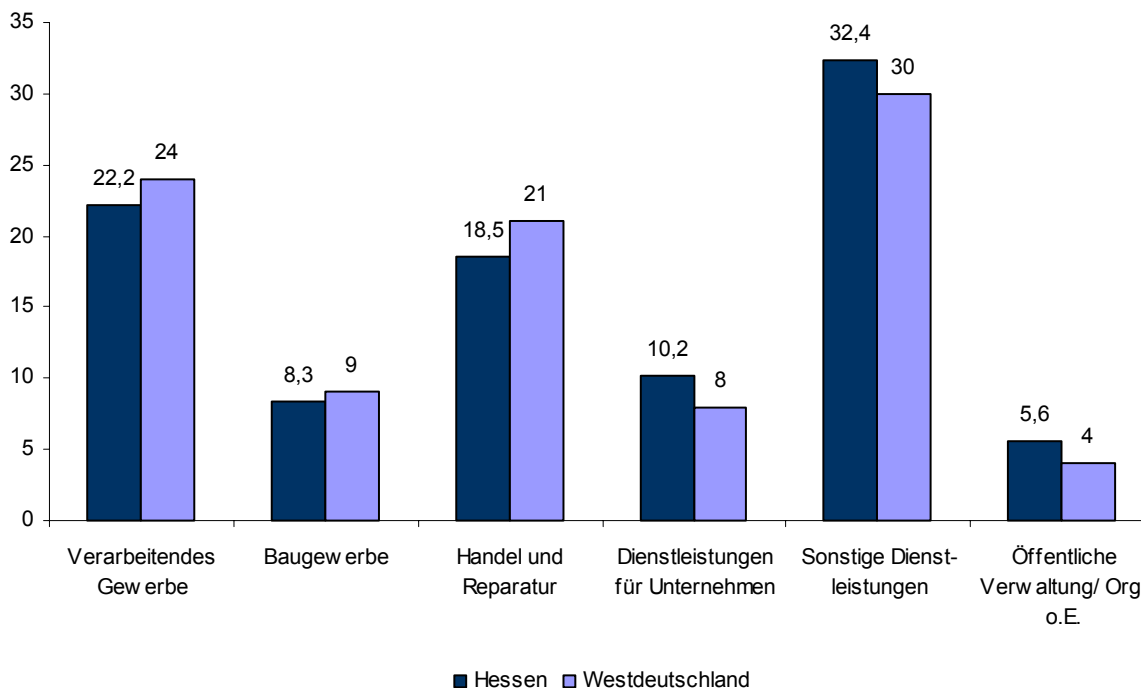
Der Anstieg der Ausbildungszahlen in Hessen ist vor allem auf das Verarbeitende Gewerbe (+10,4%) und das Baugewerbe (+16,3%) zurückzuführen. Die Unternehmensnahen Dienstleistungen schneiden dagegen wie bereits im letzten Jahr bei der Ausbildung nicht so gut ab. Während hier die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2007 um 3,7% gestiegen ist, hat die Zahl der Auszubildenden um 15,6% abgenommen.

Abb. V-3: Entwicklung der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) und der Auszubildenden in Hessen zwischen Juni 2006 und Juni 2007 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Der starke Rückgang der betrieblichen Ausbildung bei den unternehmensnahen Dienstleistungen schlägt sich auch auf die sektorale Verteilung der Ausbildung in Hessen nieder. Waren im Bereich Dienstleistungen für Unternehmen im Jahr 2006 noch 14% der hessischen Auszubildenden beschäftigt, so sind es im Jahr 2007 nur noch 10%. Positiv ist dagegen die Entwicklung bei den Sonstigen Dienstleistungen zu bewerten. Seit 2004 war ihr Anteil an der hessischen Ausbildung kontinuierlich gesunken. Dieser Trend konnte 2007 durch den Anstieg der Ausbildungszahlen um 6,9% gestoppt werden. Im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt, sind die Anteile von Verarbeitendem Gewerbe, Baugewerbe sowie Handel und Reparatur an der Ausbildung unterdurchschnittlich, der Anteil der Dienstleistungsbranchen sowie der Öffentlichen Verwaltung und der Organisationen ohne Erwerbszweck an der Ausbildung liegt in Hessen über dem westdeutschen Durchschnitt.

Abb. V-4: Anteile an allen Auszubildenden im Juni 2007 nach Wirtschaftszweigen, Vergleich Hessen – Westdeutschland, Angaben in Prozent

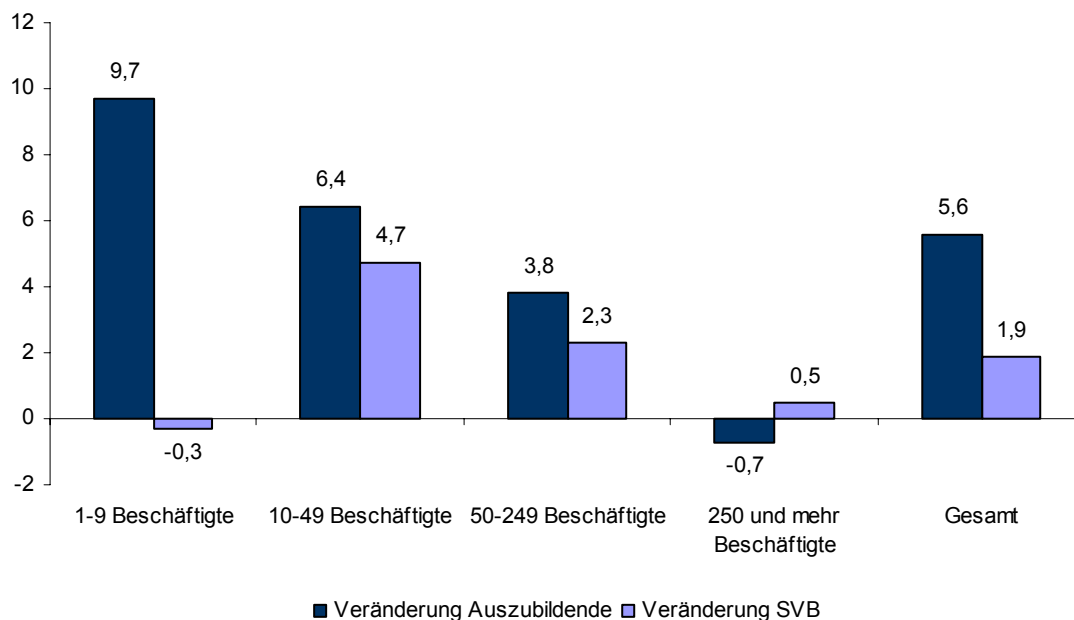


Zahl der Auszubildenden in Kleinstbetrieben steigt um 9,7%

Differenziert man die Auszubildendenzahlen nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass vor allem Klein- und Kleinstbetriebe 2007 deutlich mehr junge Menschen ausgebildet haben als im Vorjahr. Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Mitarbeitern hatten einen Zuwachs der Auszubildenden von 9,7%. Gleichzeitig konnten hier jedoch keine zusätzlichen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden.

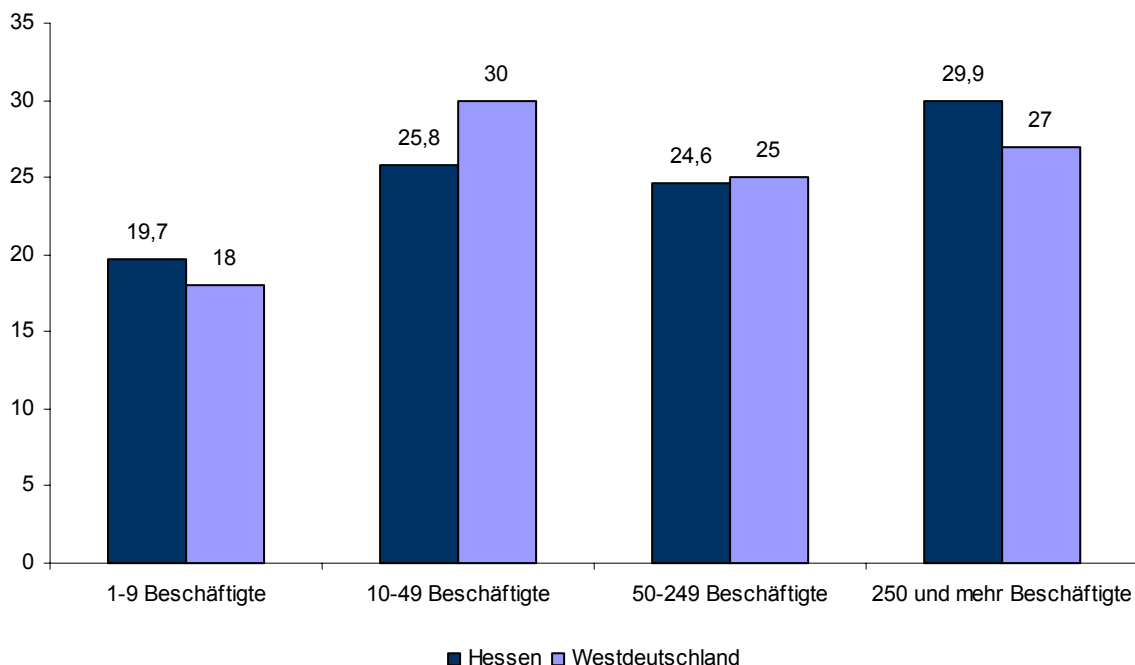
Mit Ausnahme der Großbetriebe ist in allen Betriebsgrößenklassen die Zahl der Auszubildenden gestiegen. Nur bei den Betrieben mit mindestens 250 Mitarbeitern waren im Juni 2007 weniger Auszubildende beschäftigt als im Juni 2006. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist hier jedoch leicht gestiegen (0,5%).

Abb. V-5: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) und der Auszubildenden in Hessen zwischen Juni 2006 und Juni 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Der starke Anstieg der Auszubildenden bei den Kleinbetrieben schlägt sich auch in der Verteilung über die Betriebsgrößenklassen nieder. Ihr Anteil an der betrieblichen Ausbildung in Hessen ist im Vergleich zum Vorjahr um 2% gestiegen und liegt nun bei 20%. Die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind in Hessen in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten angestellt (36%). So ist es nicht verwunderlich, dass Großbetriebe in Hessen auch den größten Anteil an der Ausbildung haben (30%).

Abb. V-6: Anteile an allen Auszubildenden im Juni 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Vergleich Hessen – Westdeutschland, Angaben in Prozent

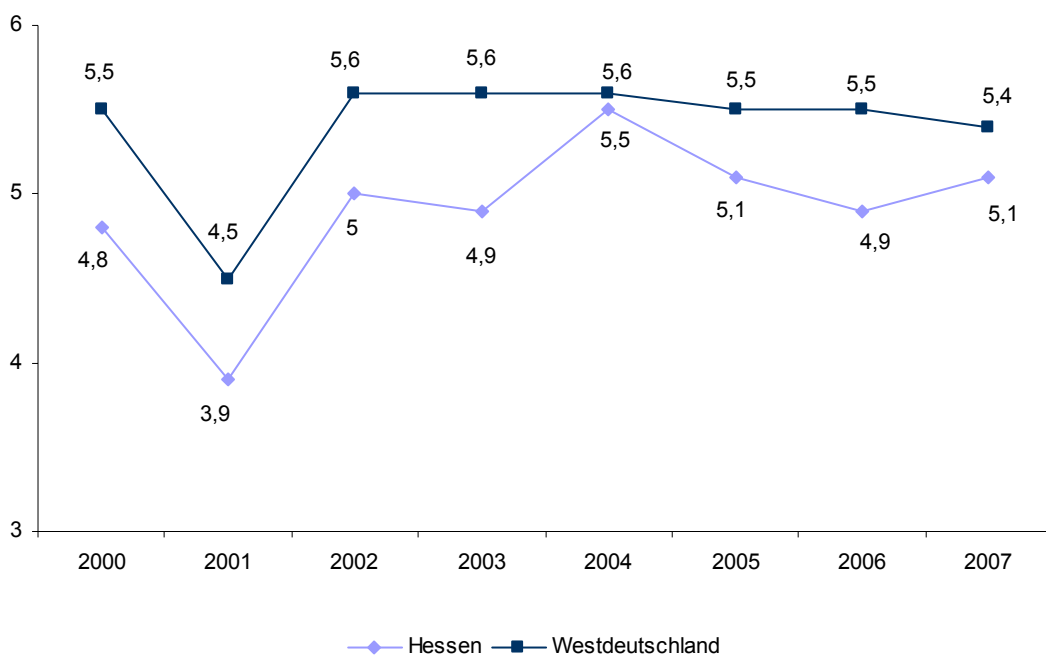


5.3 Ausbildungsintensität

Hessische Ausbildungsquote steigt wieder an

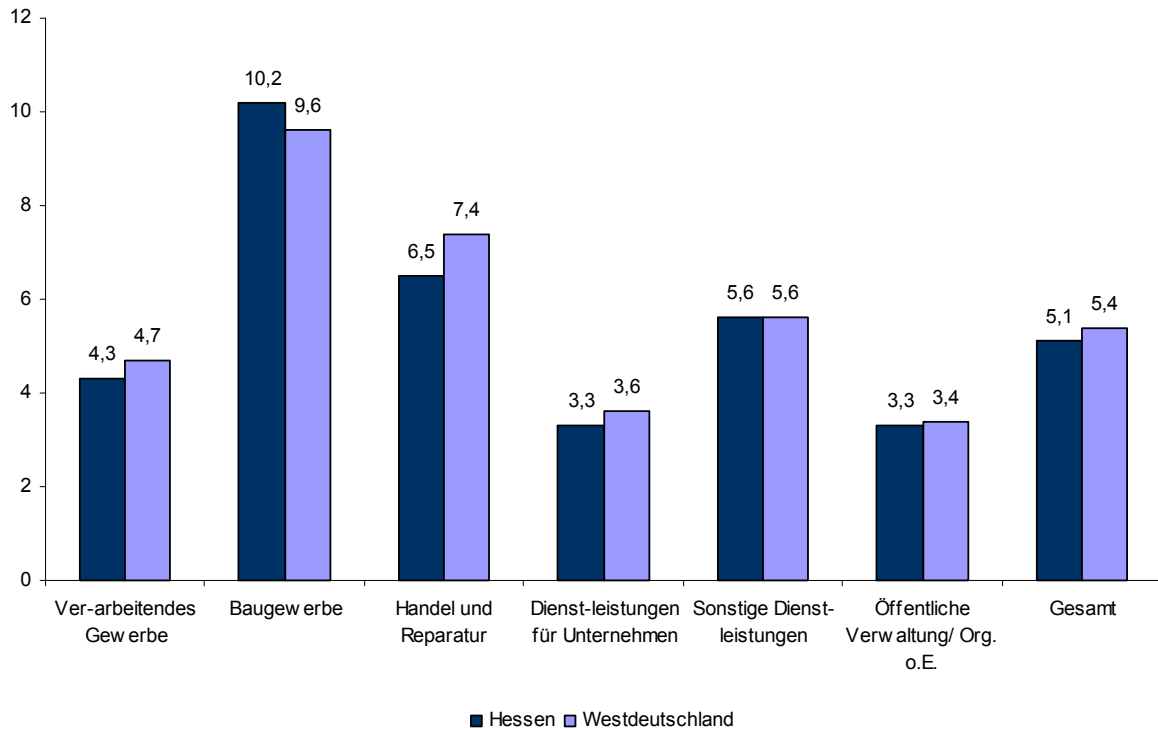
Um die Zahl der Auszubildenden in einem Wirtschaftsbereich mit dessen Größe ins Verhältnis zu setzen, werden in der Arbeitsmarktforschung Ausbildungsquoten gebildet. Sie messen die Zahl der Auszubildenden pro 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigter und gelten somit als Indikator für die Ausbildungsintensität in einem Wirtschaftssektor. Da 2007 die Zahl der Auszubildenden in Hessen stärker gewachsen ist als die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, ist die Ausbildungsquote gegenüber dem vergangenen Jahr gestiegen. Dies bedeutet eine Annäherung an den westdeutschen Durchschnitt. Während die westdeutsche Ausbildungsquote auf 5,4% gesunken ist, stieg sie in Hessen auf 5,1% an.

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



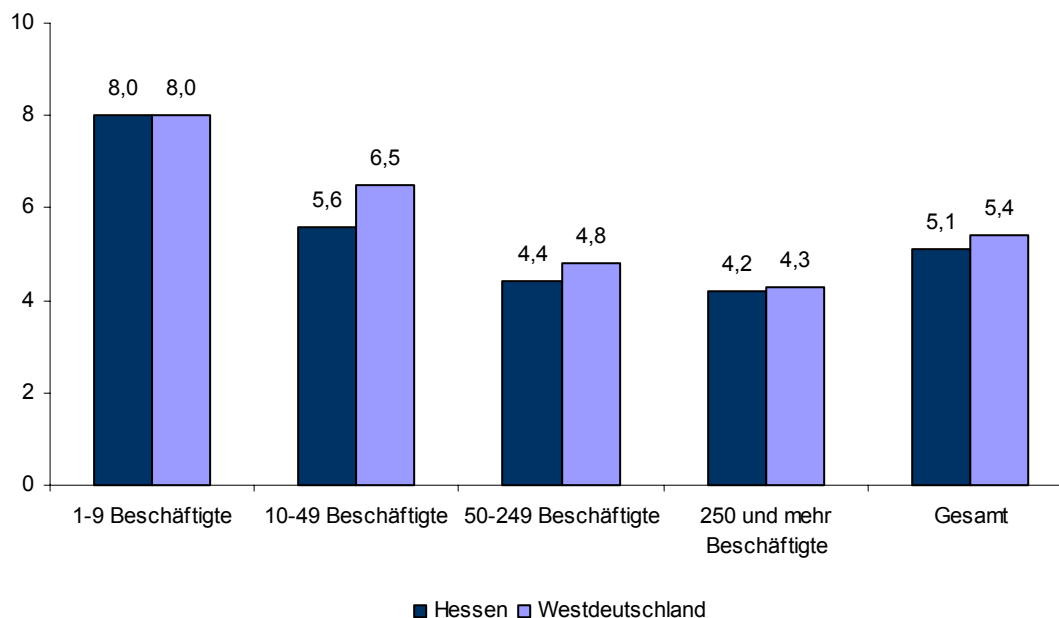
Die einzelnen Wirtschaftszweige weisen deutlich unterschiedliche Ausbildungsquoten auf. Wie bereits seit Beginn der Betriebsbefragung im Jahr 2001 ist die Ausbildungsquote im Baugewerbe am höchsten (10,2%). Das Baugewerbe ist auch der einzige hessische Wirtschaftssektor, in dem mehr Auszubildende pro 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigter ausgebildet werden als im westdeutschen Durchschnitt. Die Ausbildungsquote der Sonstigen Dienstleistungen entspricht dem westdeutschen Durchschnitt, in den anderen hessischen Wirtschaftsbereichen liegt sie unterhalb des westdeutschen Mittels.

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



Differenziert nach Betriebsgrößen zeigt sich, dass die Kleinbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten zwar den geringsten Anteil an der Ausbildung in Hessen haben, die Ausbildungsintensität hier jedoch deutlich höher ist als bei größeren Betrieben (8%). Die Ausbildungsintensität liegt hier genau im westdeutschen Durchschnitt. Die deutlichste Abweichung zwischen dem westdeutschen Durchschnitt und der Ausbildungsquote in Hessen gibt es bei den Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Mitarbeitern (Hessen: 5,6%, Westdeutschland: 6,5%).

Abb. V-9: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent

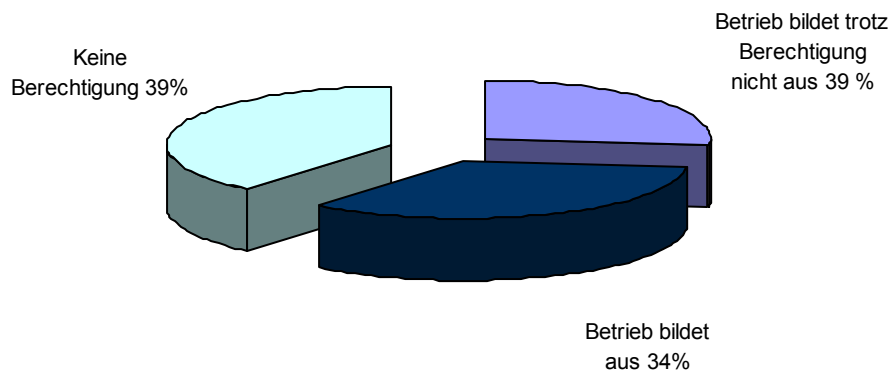


5.4 Ausbildungsbeteiligung

Ausbildungsbeteiligung in Hessen ist leicht gestiegen

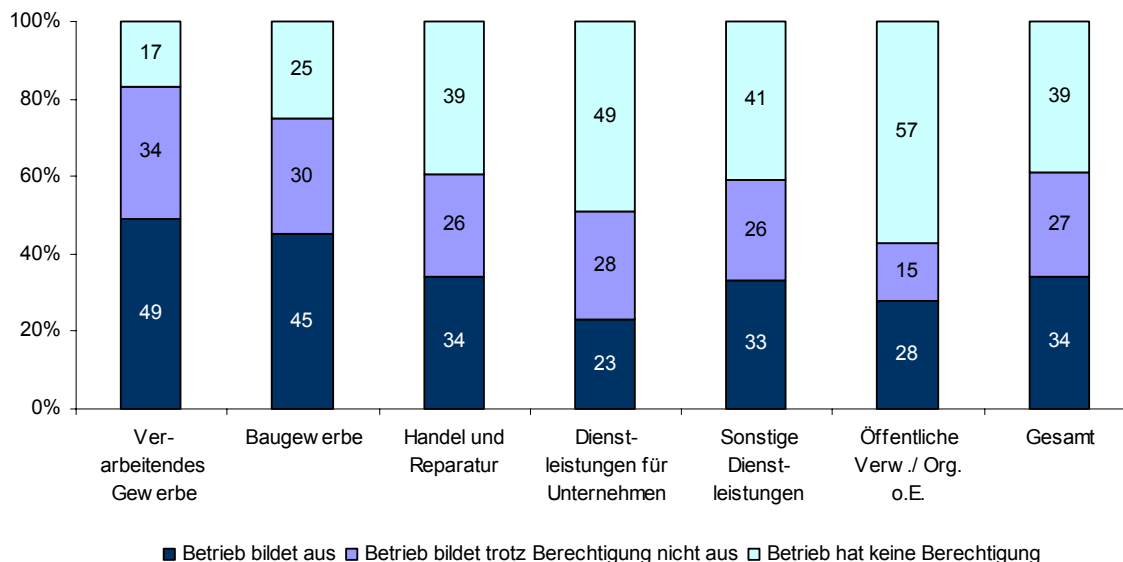
61% der hessischen Betriebe, insgesamt circa 90.900, besitzen eine Ausbildungsberechtigung. Es machen jedoch nur 34% der Betriebe in Hessen von dieser Berechtigung auch Gebrauch, 28% lassen die Berechtigung zur Ausbildung brachliegen. Im Vergleich zum Vorjahr ist damit der Anteil der ausbildenden Betriebe um 2 Prozentpunkte gestiegen und hat fast wieder seinen Höchstwert seit dem Start des Betriebspanel Hessens von 35% (2005) erreicht.

Abb. V-10: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen, Angaben in Prozent



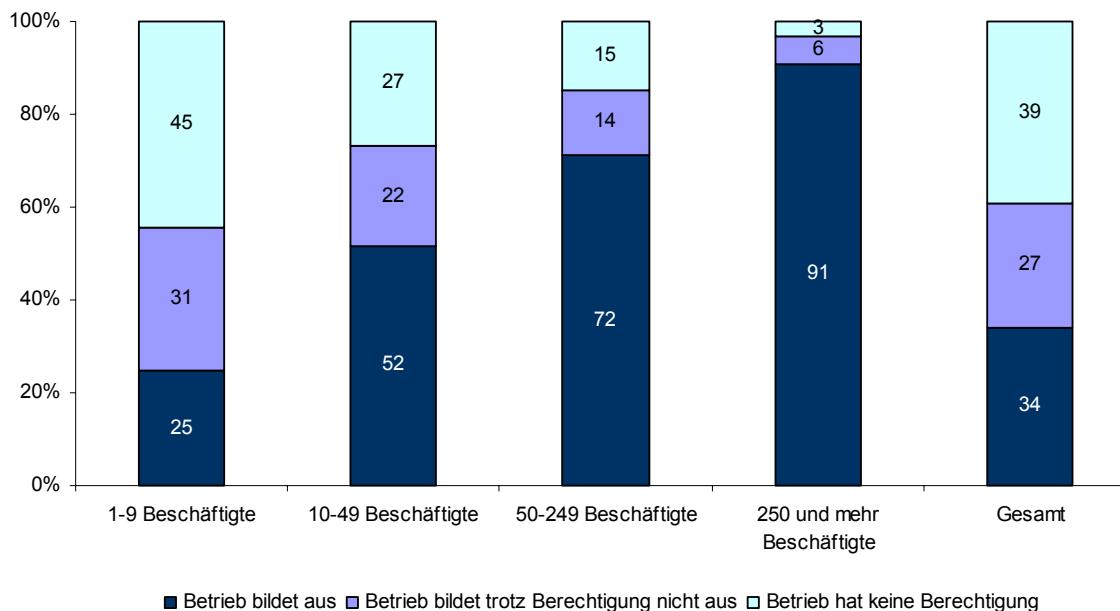
Zwischen den verschiedenen Wirtschaftssektoren gibt es in Hessen erhebliche Unterschiede bezüglich der Ausbildungsberechtigung und der Ausbildungsbeteiligung. Den höchsten Anteil von Betrieben mit einer Ausbildungsberechtigung hat das Verarbeitende Gewerbe (84%). So erstaunt es nicht weiter, dass hier auch die Ausbildungsbeteiligung und das ungenutzte Ausbildungspotenzial am höchsten sind. Es folgt das Baugewerbe mit einer Ausbildungsbeteiligung von 45%. Den geringsten Anteil an ausbildenden Betrieben haben die Dienstleistungen für Unternehmen (23%). Dieser für Hessen recht bedeutsame Sektor ist auch der einzige, in dem das ungenutzte Ausbildungspotenzial (28%) die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe übersteigt.

**Abb. V-11: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2007
nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



Auch die Betriebsgrößenklassen weisen deutliche Unterschiede bei der Ausbildungsbereitschaft auf. Bislang nicht genutztes Ausbildungspotenzial besteht besonders bei den Kleinstbetrieben, hier bilden 31% der Betriebe trotz Berechtigung nicht aus. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil an ausbildungsberechtigten und tatsächlich ausbildenden Betrieben. Es ist jedoch zu beachten, dass hier nicht die Ausbildungsintensität, das heißt die Anzahl der Auszubildenden pro 100 Beschäftigte, sondern die grundsätzliche Ausbildungsbeteiligung erhoben wird, dessen Wahrscheinlichkeit mit zunehmender Betriebsgröße steigt.

Abb. V-12: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



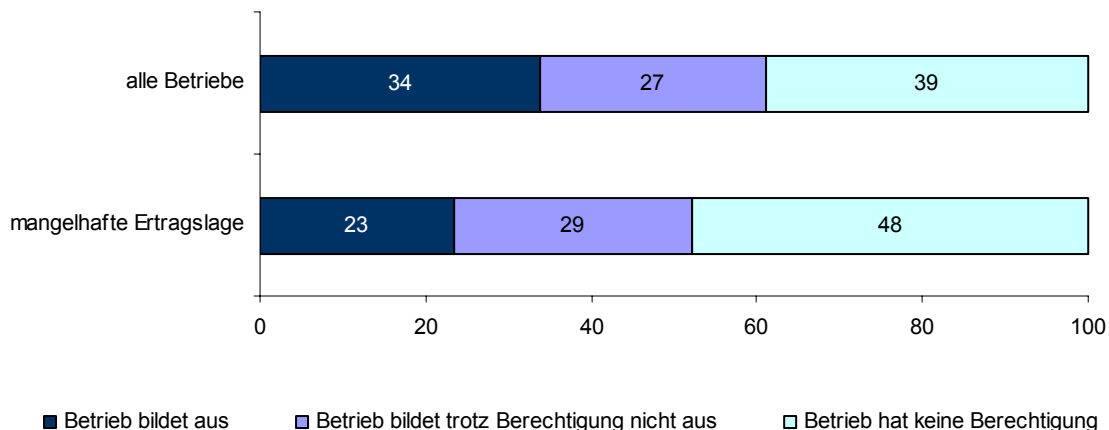
Ausbildungsbeteiligung und wirtschaftliche Situation der Betriebe

In der Frage ob die wirtschaftliche Situation von Betrieben ihre Ausbildungsentscheidung beeinflusst, kommt die Arbeitsmarktforschung in letzter Zeit zu unterschiedlichen Ergebnissen. Während der Berufsbildungsbericht 2006 die makroökonomische Situation als wichtigen Faktor für das betriebliche Ausbildungsverhalten nennt, haben multivariate Analysen der IAB-Betriebspaneldaten ergeben, dass die kurzfristige wirtschaftliche Situation von Betrieben nur bedingt Einfluss auf das betriebliche Ausbildungsengagement hat (vgl. Hartung, Leber 2004; Baden, Schmid 2007).

Im Folgenden wird der Zusammenhang zwischen Ausbildungsverhalten der Betriebe im Untersuchungszeitraum 2007 und ihrer wirtschaftlichen Situation untersucht. Dabei werden ausschließlich subjektive Einschätzungen der Unternehmen als Indikator für die wirtschaftliche Situation verwendet, denn diese gelten als wesentlicher Einflussfaktor für das betriebliche Verhalten.

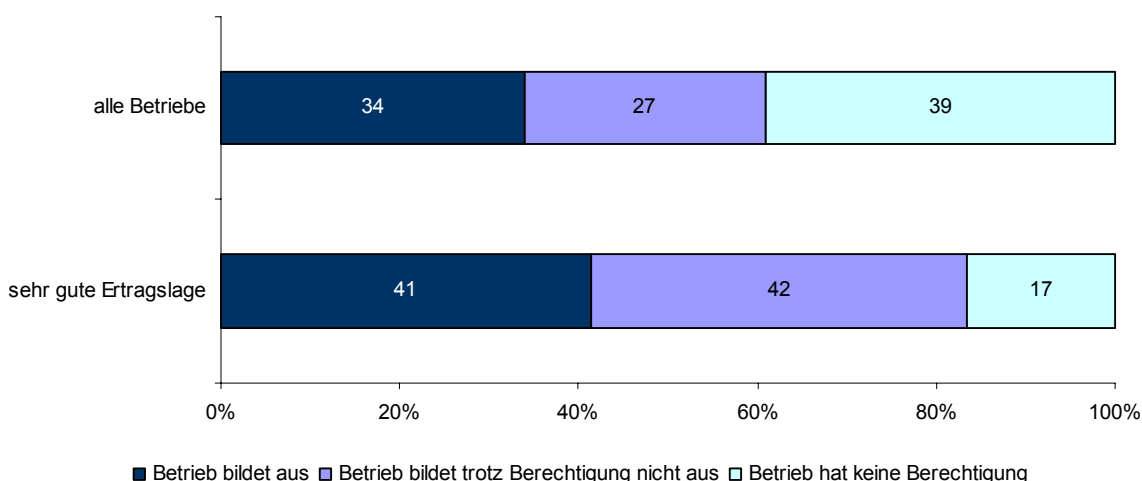
Für das Jahr 2007 zeigt sich ein eindeutiger Zusammenhang zwischen negativer Ertragslage und einer niedrigen Ausbildungsbereitschaft. Nur 23% der Betriebe mit einer mangelhaften Ertragslage im letzten Jahr bilden aus. Das sind deutlich weniger als der Durchschnitt (34%). Der Anteil derjenigen, die keine Ausbildungsberechtigung haben, ist bei den Betrieben mit einer mangelhaften Ertragslage ebenfalls besonders hoch. Er liegt mit 48% deutlich über dem Durchschnitt.

Abb. V-13: Ausbildungsbeteiligung: Vergleich von Betrieben mit mangelhafter Ertragslage und allen Betrieben in Hessen, Angaben in Prozent



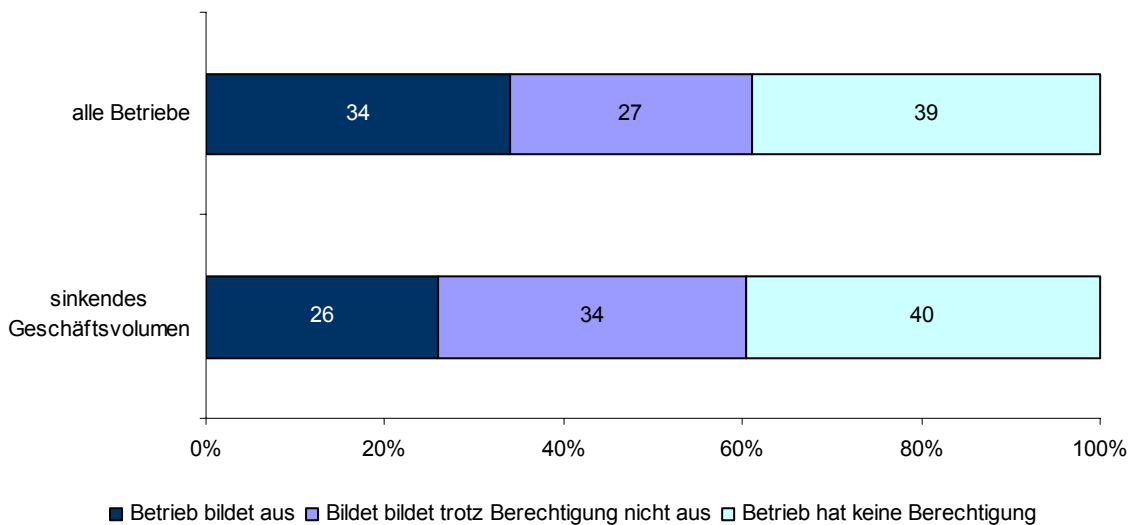
Während im letzten Jahr jedoch das ungenutzte Ausbildungspotenzial bei den Betrieben mit mangelhafter Ertragslage besonders hoch war, sind es im Jahr 2007 vor allem die Betriebe mit einer sehr guten Ertragslage, die bei der Ausbildungsbeteiligung deutlich unter ihren Möglichkeiten bleiben. Dies ist vor allem darauf zurück zu führen, dass ein sehr hoher Anteil der Unternehmen, die ihre Ertragslage positiv einschätzt, eine Ausbildungsberechtigung besitzt. Die Aktivierung dieses ungenutzten Ausbildungspotentials könnte die Situation auf dem hessischen Arbeitsmarkt sicherlich deutlich verbessern.

Abb. V-14: Ausbildungsbeteiligung: Vergleich von Betrieben mit sehr guter Ertragslage und allen Betrieben in Hessen, Angaben in Prozent



Betrachtet man die Ausbildungsbeteiligung von Betrieben, die ein sinkendes Geschäftsvolumen erwarten, zeigt sich auch hier ein negativer Zusammenhang. Nur 26% der Betriebe, die von einem sinkenden Geschäftsvolumen im Jahr 2007 ausgehen, bilden aus. Bei diesen Unternehmen ist auch das ungenutzte Ausbildungspotenzial mit 34% deutlich höher als im Durchschnitt.

Abb. V-15: Ausbildungsbeteiligung: Vergleich von Betrieben mit sinkendem Geschäftsvolumen und allen Betrieben in Hessen, Angaben in Prozent



Insgesamt zeigen wie in den Vorjahren auch in der Befragungswelle 2007 Betriebe mit einer negativen Einschätzung ihrer wirtschaftlichen Situation eine unterdurchschnittliche Ausbildungsbereitschaft. Darüber hinaus ist in diesem Jahr ein besonders hohes ungenutztes Ausbildungspotenzial bei den Unternehmen mit sehr guter Ertragslage festzustellen. Diese Differenz zwischen ausbildungsberechtigten Betrieben und denjenigen, die tatsächlich ausbilden, sollte im Sinne einer höheren Ausbildungsquote in Hessen verringert werden.

5.5 Externe Unterstützung bei der Ausbildung

Externe Unterstützung bei der Ausbildung wird nur von einer Minderheit der Betriebe in Anspruch genommen

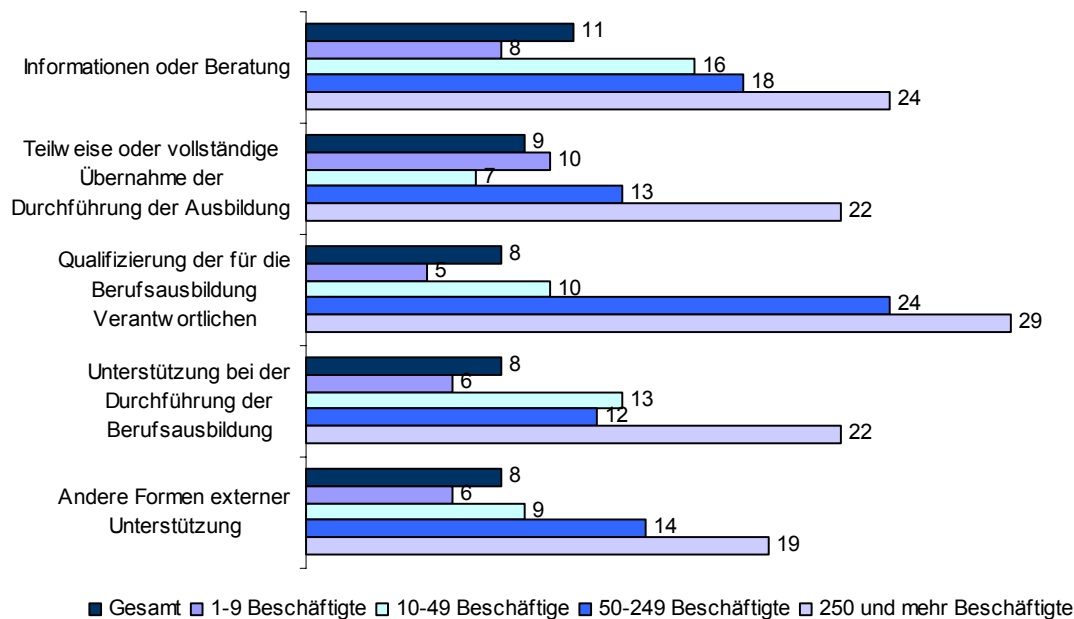
Die Ergebnisse des vorangegangenen Abschnitts zeigen, dass die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Hessen noch steigerungsfähig ist. Es ist daher sinnvoll nach Wegen zu suchen, wie neue Betriebe zur Ausbildung bewegt und vorhandene Ausbildungspotenziale besser genutzt werden können.

Eine Möglichkeit hierzu besteht in der Unterstützung der Unternehmen bei ihrer betrieblichen Ausbildung durch externe Organisationen. Anbieter solcher Unterstützungsmaßnahmen sind private Bildungsdienstleister, Ausbildungsvereine und öffentliche Einrichtungen wie die Bundesagentur für Arbeit, die Industrie- und Handelskammer oder die Handwerkskammern. Die angebotenen Maßnahmen reichen dabei von der reinen Informationsvermittlung bis hin zur vollständigen Übernahme der Ausbildung. Das IAB-Betriebspanel hat 2007 zum ersten Mal erfasst, wie stark der Zuspruch der Betriebe für diese Angebote ist.

Zunächst lässt sich feststellen, dass bislang nur eine Minderheit von ungefähr 10% der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung externe Unterstützungsleistungen in Anspruch nimmt. Dabei sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Angeboten bezogen auf alle Betriebe relativ gering. Mit 11% etwas häufiger wird auf Informationen und Beratung wie beispielsweise

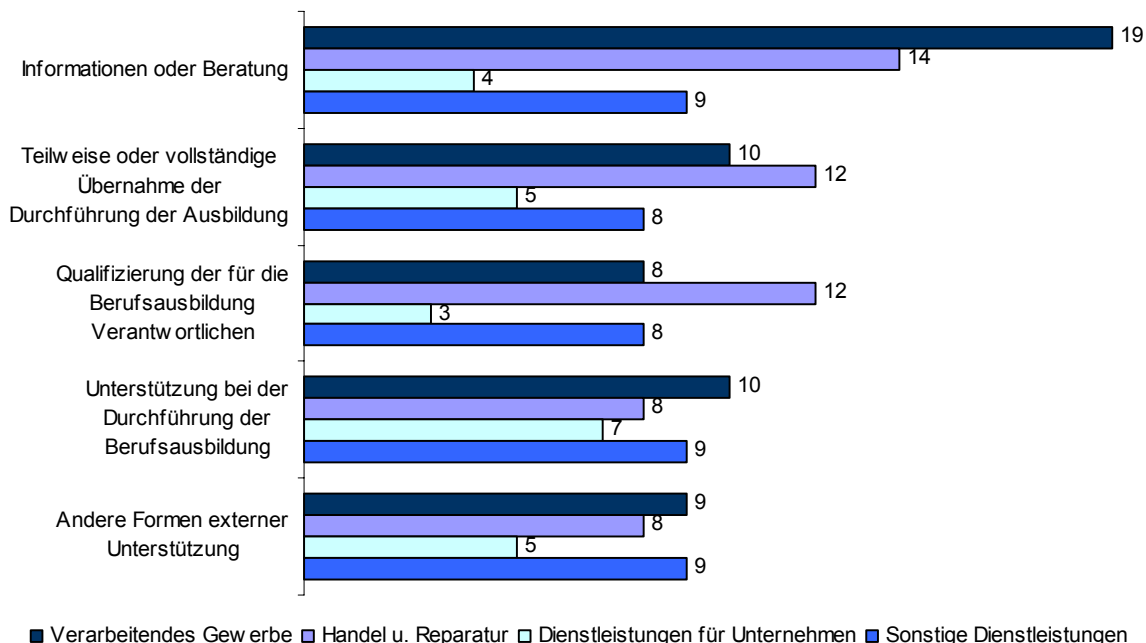
se Bedarfsanalysen durch externe Stellen zurückgegriffen. Die Nutzung der Angebote einer (teilweisen) Übernahme der Ausbildungsdurchführung – hierunter sind vor allem die Organisation von Verbundausbildungen, die Durchführung von Prüfungen oder die Vermittlung von Ausbildungsinhalten zu verstehen – sowie einer Qualifizierung der verantwortlichen Ausbilder fällt mit 9 bzw. 8% etwas schwächer aus.

Abb. V-16: Inanspruchnahme externer Unterstützungsangebote in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Allerdings ergeben sich zum Teil große Unterschiede, wenn man Größe und Branche der Betriebe in den Blick nimmt. So ist bei größeren Betrieben ab einer Beschäftigtenzahl von 250 und mehr Mitarbeitern eine deutlich höhere Nutzung von externen Unterstützungsangeboten festzustellen. Über alle erhobenen Angebote hinweg liegt der Anteil bei dieser Betriebsgrößenklasse im Durchschnitt bei knapp einem Viertel. Besonders häufig wird dabei die externe Qualifizierung der betrieblichen Ausbilder in Anspruch genommen. Demgegenüber liegt der Anteil bei den Kleinstbetrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten bezogen auf die einzelnen Angebote meist unter 10%. Hinsichtlich der einzelnen Wirtschaftszweige zeigt sich, dass Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe sowie Handel und Reparatur häufiger auf externe Bildungsdienstleister und öffentliche Unterstützungseinrichtungen, insbesondere zu Informations- und Beratungszwecken, zugehen. Sehr viel seltener ist dies dagegen bei Betrieben für Unternehmensdienstleistungen der Fall.

Abb. V-17: Inanspruchnahme externer Unterstützungsangebote in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Insgesamt zeigt sich, dass externe Unterstützung von den hessischen Betrieben bislang vergleichsweise selten in Anspruch genommen wird. Insbesondere Klein- und Dienstleistungsbetriebe sehen hierin kaum eine Möglichkeit zur Verbesserung und Erleichterung der eigenen Ausbildungsleistungen.

5.6 Ausbildungsplatzangebot und Übernahmen

Ausbildungsplatzangebot in Hessen stieg um 1%

Die negative Entwicklung beim Ausbildungsplatzangebot der hessischen Betriebe (2005/2006: -1% im Vergleich zum Vorjahr) konnte im abgeschlossenen Ausbildungsjahr gestoppt werden. In der Ausbildungsperiode 2006/2007 wurden ca. 53.200 Ausbildungsplätze bereitgestellt. Dies entspricht einem Wachstum des Ausbildungsplatzangebotes um 1%. Die Meldequote bei den Ausbildungsplätzen in Hessen ist konstant geblieben, das heißt wie im Vorjahr waren 60% der angebotenen Stellen (31.900) bei der Agentur für Arbeit gemeldet.

Aufgrund des Befragungszeitraumes des IAB-Betriebspanels kann hier für das Ausbildungsjahr 2007/08 noch keine Aussage über die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge getroffen werden, außer dass zum Befragungszeitpunkt etwa 25% der hessischen Betriebe bereits neue Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2007/08 abgeschlossen hatten (2006: 27%). Außerdem planten 6% aller Betriebe weitere Ausbildungsverträge einzugehen. Um wie viele Verträge es sich dabei handelt, lässt auf der Basis der vorliegenden Daten leider nicht ermitteln.

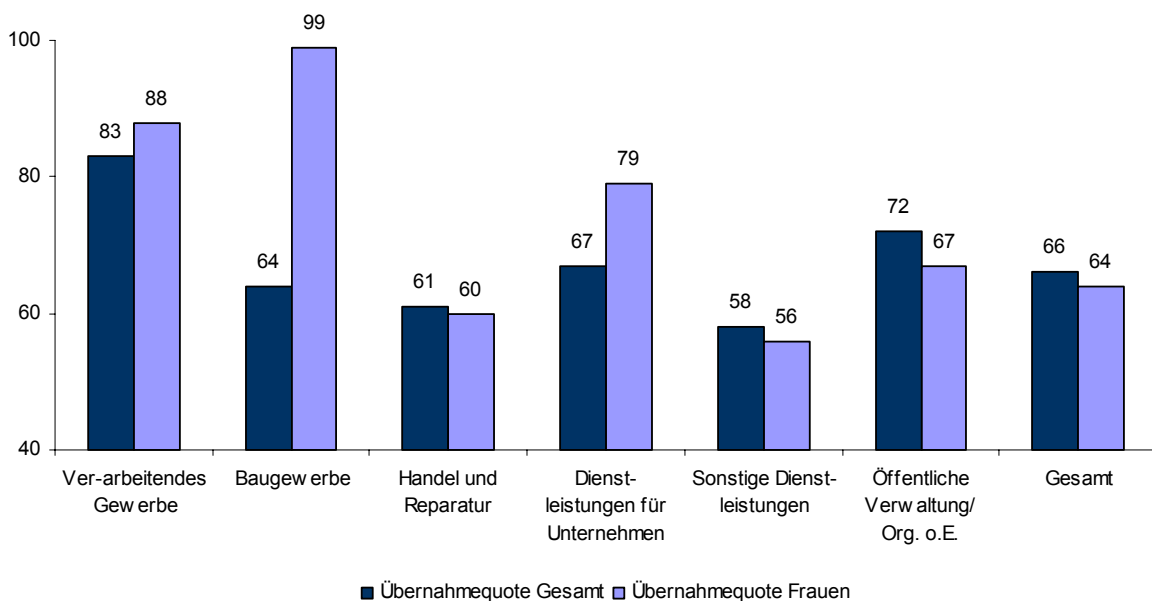
Übernahmen nach Ausbildung sind weiter gestiegen

Insgesamt haben im ersten Halbjahr 2007 ca. 38.000 Personen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Davon wurden ca. 25.000 nach ihrer Ausbildung in den Betrieb übernommen. Mit 66% ist dies die höchste Übernahmequote in Hessen seit 2003, im Vergleich zum Vorjahr bedeutet sie eine Steigerung von 8 Prozentpunkten.

Die Übernahmequote der weiblichen Auszubildenden ist im Vergleich zum Vorjahr noch stärker gestiegen. 2006 wurden 54% der Absolventinnen übernommen, 2007 waren es 64%. Insgesamt haben ca. 19.000 Frauen im ersten Halbjahr 2007 eine Ausbildung in Hessen erfolgreich abgeschlossen, 12.000 von ihnen sind nach der Ausbildung in ihren Betrieb übernommen worden.

In den einzelnen Branchen sind die Übernahmequoten sehr unterschiedlich. Die besten Chancen, nach einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung übernommen zu werden, haben Absolventinnen im Baugewerbe, hier gab es im Befragungszeitraum 2007 eine Übernahmequote von nahezu 100%. Die niedrigsten Übernahmequoten gibt es bei den Sonstigen Dienstleistungen. Hier wurden 58% aller erfolgreichen Absolventen im Betrieb weiter beschäftigt. Die Übernahmequote der Frauen lag mit 56% noch niedriger. Berücksichtigt werden sollte bei der Bewertung dieser sektorenspezifischen Übernahmequote allerdings, dass die verschiedenen Wirtschaftszweige einen sehr unterschiedlichen Anteil an der Ausbildung insgesamt haben. Die meisten Auszubildenden werden im Sektor Sonstige Dienstleistungen ausgebildet (33%). Hier wird auch der größte Teil der erfolgreichen Abschlüsse erworben (31%). Das Baugewerbe bildet hingegen insgesamt nur 8% der Auszubildenden in Hessen aus und nur 1% der weiblichen Auszubildenden.

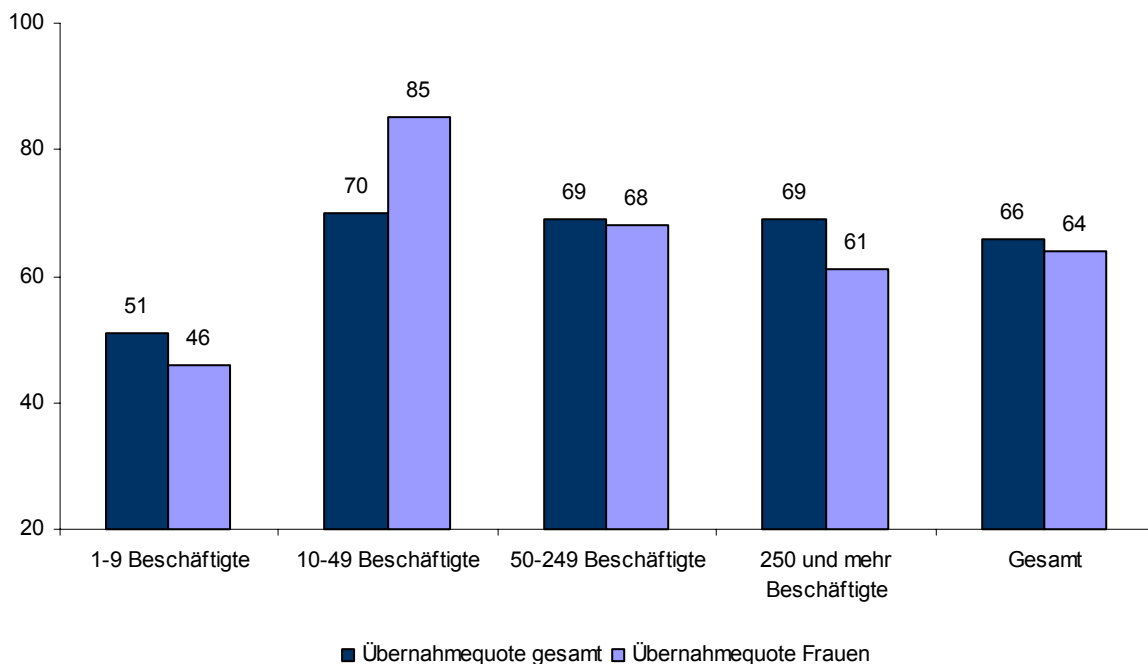
Abb. V-18: Übernahmequoten in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Auch zwischen den Betriebsgrößenklassen bestehen hinsichtlich der Übernahmequote Unterschiede, diese sind jedoch weniger stark ausgeprägt als bei den Wirtschaftszweigen. Die Betriebe mit 10 bis 49 Mitarbeitern haben die höchste Übernahmequote (70%). Die Kleinbe-

triebe nehmen mit 85% auch bei der Übernahme weiblicher Absolventen eine Vorreiterrolle ein. Diese hohe Übernahmequote ist auch deshalb bedeutsam, weil die Kleinbetriebe nach den Großbetrieben mit mindestens 250 Mitarbeitern in Hessen die meisten Auszubildenden beschäftigen (26%).

Abb. V-19: Übernahmequoten in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



5.7 Fazit

Die Ausbildungssituation in Hessen hat sich im Befragungszeitraum 2007 im Vergleich zum Vorjahr erheblich verbessert. Die negative Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt konnte gestoppt werden, die Zahl der Auszubildenden stieg in Hessen um 4,2% und damit deutlich stärker an als im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer (+2,6%).

Darüber hinaus hat die Zahl der Auszubildenden auch im Verhältnis zur Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zugelegt. Die Ausbildungsquote stieg in Hessen um 0,2 Prozentpunkte auf 5,1%. Da im gleichen Zeitraum die westdeutsche Ausbildungsquote um 0,1 Prozentpunkte auf 5,4% sank, kam es zu einer Annäherung der hessischen Ausbildungsquote an den westdeutschen Durchschnitt.

Ebenso erfreulich ist, dass im Vergleich zum Vorjahr nicht nur die Zahl der Auszubildenden, sondern auch die Zahl der ausbildenden Betriebe in Hessen gestiegen ist. Die Ausbildungsbeteiligung stieg zwischen Juni 2006 und Juni 2007 um 2 Prozentpunkte. Trotz der positiven Gesamtentwicklung bestehen in Hessen jedoch immer noch ungenutzte Ausbildungspotenziale. So bildeten 28% der Betriebe mit einer Ausbildungsberechtigung nicht aus.

Die Analyse des Ausbildungsengagements der hessischen Betriebe unter Berücksichtigung ihrer wirtschaftlichen Situation ergab, dass das ungenutzte Ausbildungspotenzial bei Unter-

nehmen mit einer sehr guten Ertragslage besonders hoch ist. Dieses Ausbildungspotenzial sollte ausgeschöpft werden. Denn trotz einer deutlichen Zunahme des Ausbildungsplatzangebotes (+10,8%) liegt die hessische Angebots-Nachfrage-Relation nach wie vor unter 100%, das heißt, die Nachfrage nach Lehrstellen ist größer als das Angebot.

Im Jahr 2007 ist nicht nur das Ausbildungsplatzangebot gestiegen, sondern es haben auch deutlich mehr junge Menschen als im Vorjahr einen Ausbildungsplatz gesucht (+6,4%). Das Ausbildungspotenzial der hessischen Betriebe sollte entsprechend stärker genutzt werden, so dass allen Ausbildungsplatzsuchenden eine Ausbildung angeboten werden kann.

Vor dem Hintergrund, dass trotz der positiven wirtschaftlichen Gesamtentwicklung des vergangenen Jahres die Ausbildungsbeteiligung unter der bisherigen Höchstmarke von 35% (2003 und 2005) liegt, ist davor zu warnen, das Engagement für eine stärkere Beteiligung der hessischen Unternehmen an der betrieblichen Ausbildung zu reduzieren. Dies gilt sowohl für die Anzahl der ausbildenden Betriebe, als auch für die Anzahl der Auszubildenden pro Betrieb.

6 Betriebliche Weiterbildung

Die Internationalisierung von Wirtschaftsprozessen, der EU-Binnenmarkt und die Integration Osteuropas verschärfen die Wettbewerbsbedingungen auf dem hessischen Arbeitsmarkt. Die Globalisierung der Beschaffungs-, Standort-, Vermarktungs-, Innovations-, und Kooperationsstrategien verändert die internationale Arbeitsteilung. Dieser Prozess ist eng verknüpft mit dem technologischen Wandel und der Entwicklung zur Informationsgesellschaft. Die telekommunikationstechnologische Vernetzung impliziert die Entwicklung neuer Produkte und Produktionsverfahren sowie die Erschließung neuer Märkte. Beide Entwicklungen bewirken nach den gegenwärtig vorliegenden Informationen einen gravierenden quantitativen und qualitativen Strukturwandel der Wirtschaft, der Beschäftigung und des Arbeitsmarktes in den Regionen (vgl. hierzu Schmid, Wagner 2002).

Diese Diagnose wird unterstützt durch die Ergebnisse des Kapitels 3, in dem der aktuelle und zukünftige Fachkräftebedarf und -mangel untersucht worden ist. Wenn auch aktuell und in naher Zukunft nicht von einem umfassenden Fachkräftemangel gesprochen werden kann, zeigen die Indikatoren doch eine Zunahme des Fachkräftebedarfs seit etwa Anfang/Mitte des Jahrzehnts, die zum Teil mit der verbesserten wirtschaftlichen Konjunktur zusammenfällt.

Diese Entwicklungen erfordern Anpassungsprozesse in den Betrieben und auf den regionalen Arbeitsmärkten, um qualifikatorischen „Mismatches“ entgegen wirken zu können. Neben organisatorischen Restrukturierungsmaßnahmen und einem veränderten Einstellungsverhalten der Betriebe bildet die betriebliche Weiterbildung einen zentralen Bereich zur Bewältigung dieser neuen Herausforderungen.

Das vorliegende Kapitel untersucht, inwieweit die hessischen Betriebe die Möglichkeiten der Qualifizierung ihrer Mitarbeiter nutzen, und ob es zu einer Zunahme der Bedeutung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen kommt.¹⁵ In diesem Zusammenhang wird auch analysiert, welche Faktoren sich auf die Weiterbildungsanstrengungen der Betriebe auswirken. Daneben wird die Struktur der Weiterbildungsteilnehmer hinsichtlich Qualifikation und Geschlecht betrachtet. Hieraus können wichtige Informationen darüber gewonnen werden, welche Beschäftigtengruppen an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Abschließend wird ein Überblick über die von den Betrieben durchgeführten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie über deren zeitliche und finanzielle Gestaltung gegeben.

Darüber hinaus wurde erstmalig auch eine Längsschnittanalyse über die betriebliche Weiterbildung durchgeführt, die es ermöglicht, Unterschiede auf der betriebsindividuellen Ebene über einen längeren Zeitraum nachzuvollziehen.

¹⁵ Für eine valide Analyse der betrieblichen Weiterbildung ist es wichtig, die Begriffe Betrieb und Weiterbildung klar zu definieren. Zum ersten ist zwischen Unternehmen und Betrieb zu unterscheiden. Während Unternehmen durch das juristische Kriterium des Eigentums gekennzeichnet sind, bilden Betriebe die technisch-organisatorische Untereinheit. Somit können mehrere Betriebe zu dem selben Unternehmen gehören. Die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels umfasst alle Betriebe im Erhebungsgebiet, die zum Stichtag 30.06. des Vorjahres mindestens einen sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigten hatten. Eine unternehmensbezogene Analyse der Weiterbildung käme zu anderen Ergebnissen, als den hier vorgestellten. Zum zweiten wird der Begriff der betrieblichen Weiterbildung nur für Maßnahmen verwendet, die von den Betrieben finanziell gefördert werden und/oder für die sie Beschäftigte freistellen. Informelle Weiterbildung am Arbeitsplatz fällt nicht darunter.

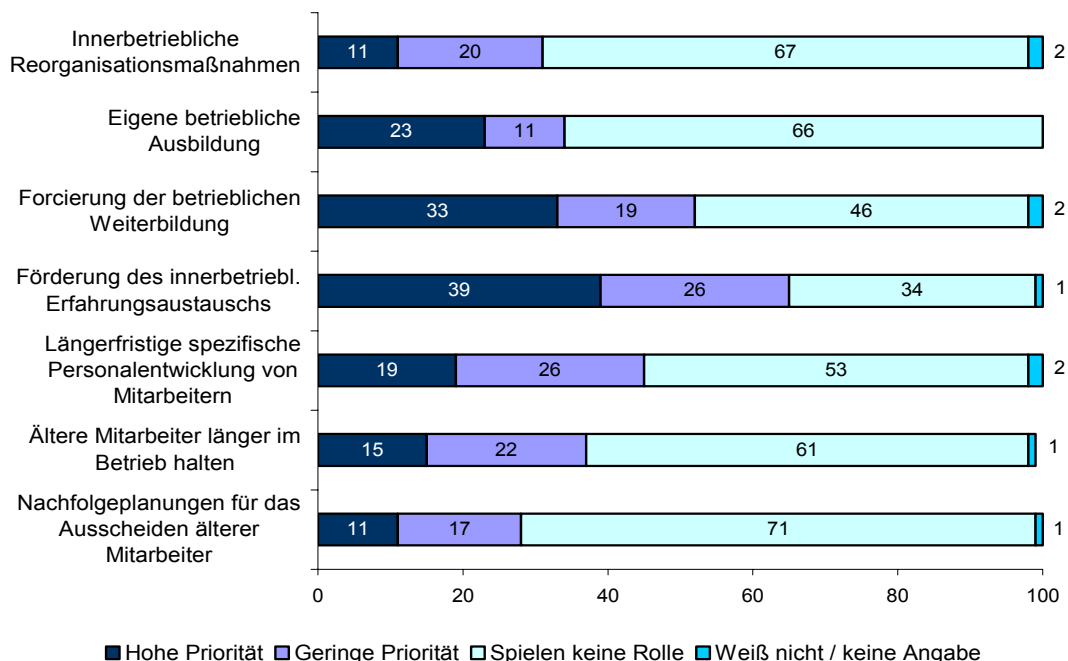
6.1 Bedeutung der Weiterbildung für die Betriebe

Für die Hälfte der hessischen Betriebe besitzt die betriebliche Weiterbildung Priorität

Einen ersten Anhaltspunkt für die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung in Hessen stellt die Einschätzung der Betriebe dar, welche Rolle die betriebliche Weiterbildung für die Deckung ihres künftigen Fachkräftebedarfs besitzt. Im IAB-Betriebspanel 2007 wurde nach der Priorität verschiedener innerbetrieblicher personalpolitischer Maßnahmen gefragt, die neben Neueinstellungen eine sinnvolle Reaktion auf die geänderten Qualifikationserfordernisse darstellen können.

Demnach sieht ungefähr die Hälfte der hessischen Betriebe, die Stellen für qualifizierte Tätigkeiten besitzen, in der betrieblichen Weiterbildung einen Ansatzpunkt für die eigene Personalpolitik. 33% der Betriebe geben an, dass die Forcierung der betrieblichen Weiterbildung in ihrem Betrieb eine hohe Priorität besitzt. 19% weisen ihr immerhin noch eine geringe Priorität zu, und für 46% der Betriebe spielt diese Maßnahme keine Rolle.

Abb. VI-1: Bedeutung innerbetrieblicher personalpolitischer Maßnahmen zur Deckung eines künftigen Fachkräftebedarfs, Anteile der hessischen Betriebe mit Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Prozent¹⁶



Im Vergleich mit anderen innerbetrieblichen Maßnahmen besitzt die betriebliche Weiterbildung somit eine relativ hohe Bedeutung. Allein die Förderung des betrieblichen Erfahrungsaustauschs wird von den hessischen Betrieben als wichtiger eingeschätzt. 39% verfolgen diese Maßnahme mit hoher und 26% mit geringer Priorität. Dagegen besitzen innerbetriebli-

¹⁶ Für alle Abbildungen gilt, dass die Summe der Anteile aufgrund von Rundungen nicht immer 100% ergibt, sondern sowohl leicht darüber als auch leicht darunter liegen kann.

che Reorganisationsmaßnahmen, die betriebliche Ausbildung, die Personalentwicklung sowie der strategische Umgang mit älteren Mitarbeitern eine deutlich geringere Priorität.

Ein Vergleich der Betriebsgrößen ergibt, dass die betriebliche Weiterbildung umso stärker forciert wird, je mehr Arbeitskräfte die Betriebe beschäftigen. So liegt der Anteil der Kleinstbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten bei etwa einem Viertel (26%), der nach eigenen Angaben die betriebliche Weiterbildung mit hoher Priorität verfolgt. Bei den Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten erhöht er sich auf fast die Hälfte (45%) und für die mittelgroßen Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten liegt er bei 58%. Besonders hoch ist jedoch der Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung bei den Großbetrieben mit 250 und mehr Mitarbeitern. Über drei Viertel (77%) geben dieser eine hohe Priorität.

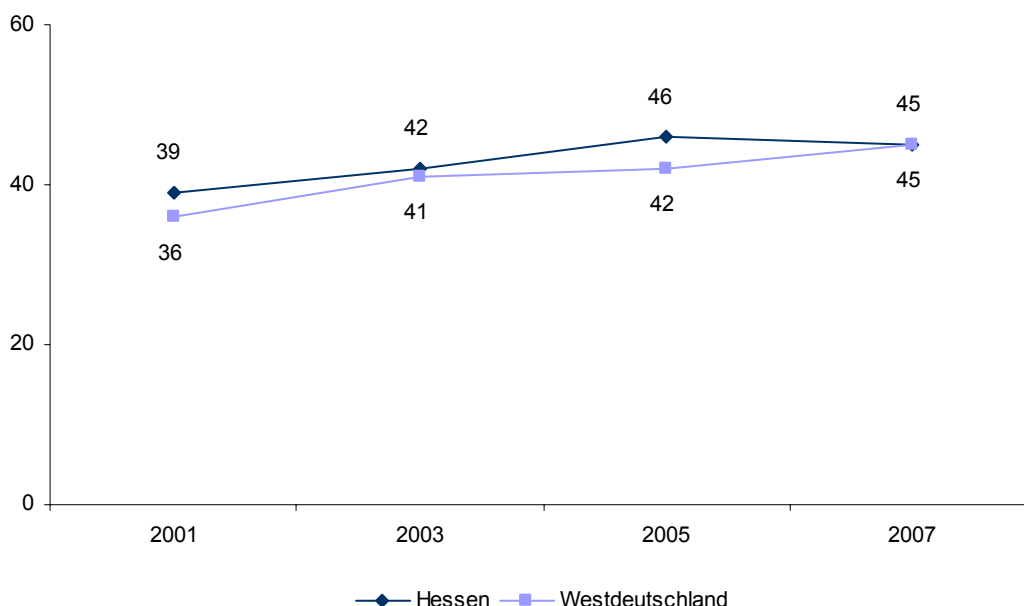
6.2 Weiterbildende Betriebe

Leichter Anstieg der weiterbildenden Betriebe in Hessen

In dem vorangegangenen Abschnitt wurde die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung, die diese nach Aussagen der Betriebe zur Deckung eines künftigen Fachkräftebedarfs besitzt, behandelt. Wie sieht nun aber das faktische Fort- und Weiterbildungsverhalten der Betriebe aus? Hierzu stehen uns vor allem zwei Indikatoren zur Verfügung. Der eine misst den Anteil der Betriebe, die im 1. Halbjahr 2007 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert haben. Dies ist dann der Fall, wenn ein Betrieb Arbeitskräfte für die inner- oder außerbetriebliche Weiterbildung freistellt und/oder deren Kosten ganz oder teilweise übernimmt. Der andere Indikator bezieht sich auf den Anteil der Beschäftigten, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben. Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit dem ersten Indikator.

Fast die Hälfte (45%) der hessischen Betriebe hat im 1. Halbjahr 2007 Arbeitskräfte für die Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt und/oder die Kosten hierfür ganz oder teilweise übernommen. Hessen befindet sich mit diesem Wert exakt im westdeutschen Durchschnitt. Allerdings ist der zeitliche Verlauf der Weiterbildungsförderung in Hessen und Westdeutschland unterschiedlich. So ist für Hessen eine Steigerung des Anteils an fördernden Betrieben von 2001 (39%) bis 2005 (46%) um 6 Prozentpunkte festzustellen, verbleibt für 2007 aber auf diesem Niveau. Seit Beginn des Aufschwungs auf dem Arbeitsmarkt und dem damit ansteigenden Fachkräftebedarf (vgl. Kapitel 3) kam es also nicht zu einer vergleichbaren Zunahme an fördernden Betrieben.

Abb. VI-2: Fort- und Weiterbildung fördernde Betriebe in Hessen und Westdeutschland in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007, Anteile an allen hessischen Betrieben in Prozent¹⁷



Anders in Westdeutschland: Hier fand ab 2001 (36%) ein kontinuierlicher Anstieg um insgesamt 9 Prozentpunkte auf 45% im Jahr 2007 statt. Auch gegenüber 2005 konnte der Anteil der Betriebe mit geförderten Weiterbildungsmaßnahmen noch mal um 3 Prozentpunkte zulegen.

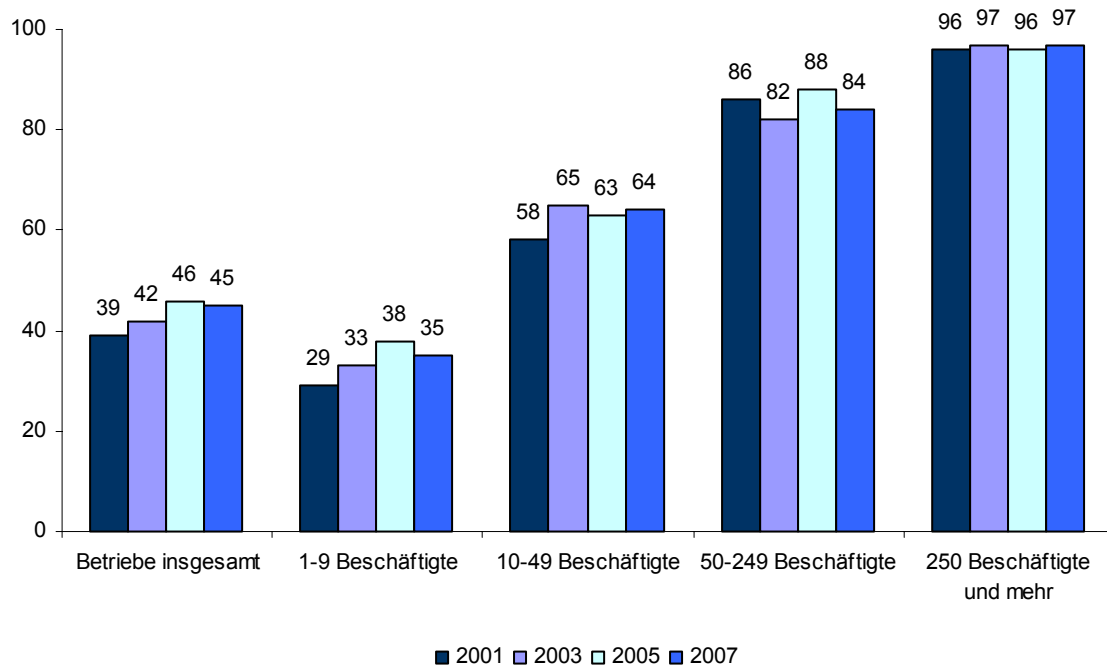
Eine differenzierte Betrachtung der weiterbildenden hessischen Betriebe nach Betriebsgrößenklassen zeigt zweierlei. Zum einen erhöht sich der Anteil an fördernden Betrieben deutlich mit der Anzahl an Beschäftigten. So liegt der Wert für das 1. Halbjahr 2007 bei den Kleinstbetrieben bei 35%. Kleinbetriebe weisen einen Anteil von knapp zwei Dritteln (64%) auf. Bei mittelgroßen Betrieben fördert mehr als jeder achte (84%) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, und bei den Großbetrieben sind es mit 97% fast alle.

So geht die relative Zunahme an hessischen Betrieben mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen seit 2001 überwiegend auf die Kleinst- und Kleinbetriebe zurück. Bei den Kleinstbetrieben hat der Anteil seit 2001 um 6 Prozentpunkte zugenommen, nachdem er im Jahr 2005 zwischenzeitlich sogar noch höher lag (38%). Bei den Kleinbetrieben erhöhte sich der Anteil seit 2001 ebenfalls um 6 Prozentpunkte. Demgegenüber verblieben die deutlich höheren Anteile bei den mittelgroßen und Großbetrieben über die Jahre auf dem gleichen Niveau. Während der Anteil der mittelgroßen Betrieben mit Fördermaßnahmen zwischen 82 und 88%

¹⁷ Alle in diesem Kapitel bis auf die im Unterkapitel, das die Längsschnittsanalyse beschreibt, dargestellten Zeitverläufe basieren auf repräsentativen Querschnittsdaten zu verschiedenen Messzeitpunkten. Es können damit keine Aussagen über den zeitlichen Verlauf derselben Betriebe gemacht werden.

schwankte, ohne allerdings eine klare Tendenz aufzuweisen, lag der Anteil der Großbetriebe für alle vier Messpunkte bei 96 oder 97%.

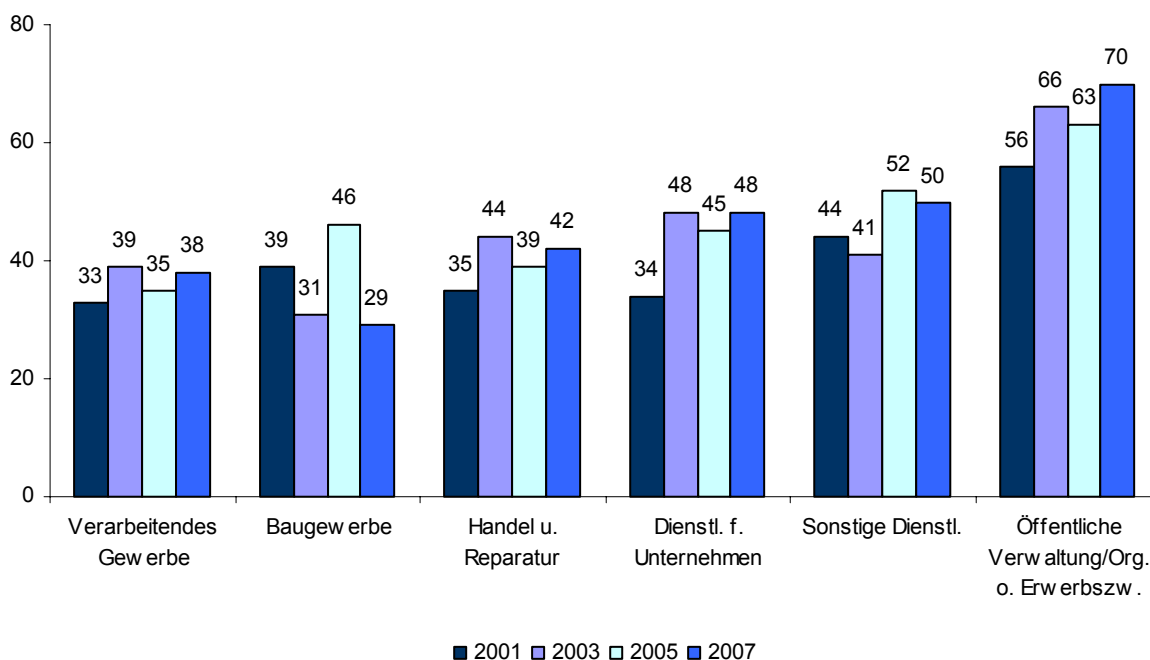
Abb. VI-3: Fort- und Weiterbildung fördernde Betriebe in Hessen in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Anteile an allen Betrieben der jeweiligen Größenklasse in Prozent



Unterteilt nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass die Weiterbildungsanteile bei den Dienstleistungsorientierten Branchen insgesamt höher liegt als im Produzierenden Gewerbe. Insbesondere die Branche Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck ragt mit einem Anteil von 70% an fördernden Betrieben/Dienststellen im Jahr 2007 hervor. Trotz des hohen Niveaus kann in diesem Wirtschaftszweig auch eine deutliche Steigerung um 14 Prozentpunkte seit 2001 ausgemacht werden.

Ebenfalls über dem hessenweiten Durchschnitt 2007 befinden sich die Wirtschaftszweige Unternehmensnahe Dienstleistungen (48%) und Sonstige Dienstleistungen (50%). Demgegenüber weisen das Verarbeitende Gewerbe (38%) und insbesondere das Baugewerbe (29%) unterdurchschnittliche Werte auf. Das Baugewerbe ist auch der einzige Wirtschaftszweig, bei dem der Anteil an weiterbildenden Betrieben gegenüber 2001 gesunken ist.

Abb. VI-4: Fort- und Weiterbildung fördernde Betriebe in Hessen in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007 nach Wirtschaftszweigen, Anteile an allen Betrieben der jeweiligen Branche in Prozent



6.3 Geförderte Beschäftigte

Der Anteil geförderter Beschäftigter in Hessen ist seit 2003 nicht mehr gestiegen

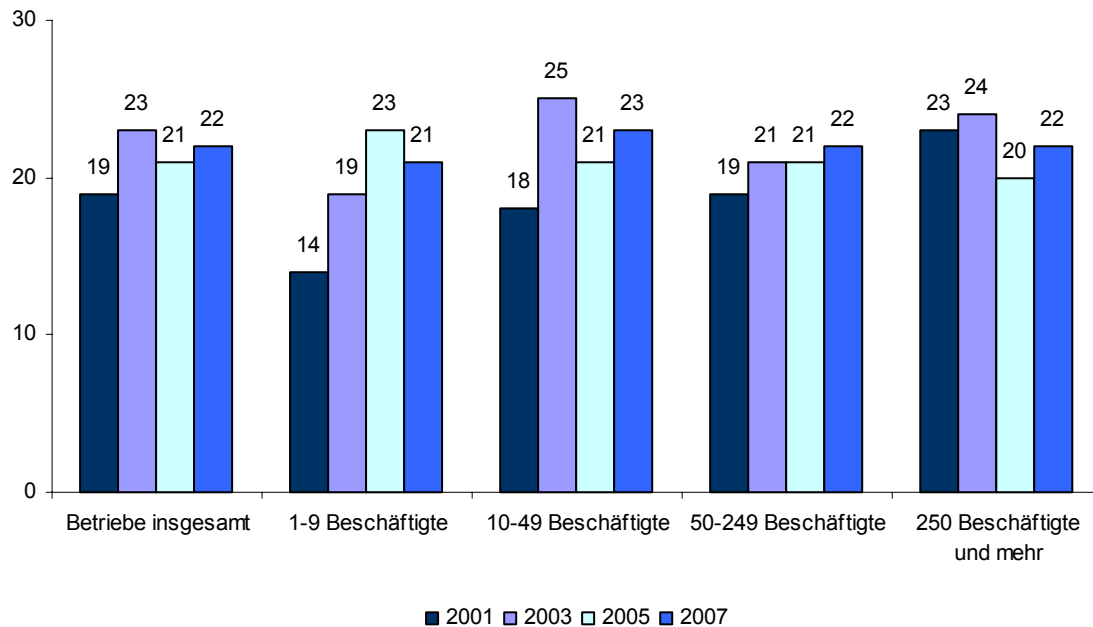
Die Anzahl der fördernden Betriebe gibt noch keine Auskunft über die Zahl der geförderten Beschäftigten. So kann eine Zunahme des Anteils an fördernden Betrieben mit einem Rückgang an Arbeitskräften, die an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, einhergehen. Um die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung zu analysieren ist es daher wichtig, auch diesen zweiten Indikator in die Betrachtung mit einzubeziehen.

Im Jahr 2007 haben insgesamt knapp 600.000 Beschäftigte in Hessen an einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Der Anteil dieser Beschäftigten an allen Beschäftigten in Hessen hat dabei seit 2001 nur leicht von 19 auf 22% zugenommen. 2003 lag er zwischenzeitlich mit 23% noch etwas höher, und verbleibt seitdem auf etwa demselben Niveau. Somit bestätigt dieser Indikator die These einer wachsenden Bedeutung betrieblicher Fort- und Weiterbildung, zumindest auf der Ebene aller hessischen Betriebe, nicht.

Etwas anders sieht es dagegen aus, wenn man die Größe der Betriebe berücksichtigt. So ist für die Kleinstbetriebe seit 2001 ein Anstieg von 7 Prozentpunkten an geförderten Beschäftigten zu beobachten. Für die Kleinbetriebe steigt er immerhin um 5 Prozentpunkte. Die mittelgroßen Betriebe liegen im Trend der hessischen Entwicklung. Nur bei den Großbetrieben

kommt es zwischen 2001 und 2007 zu einem leichten Rückgang der geförderten Beschäftigten.

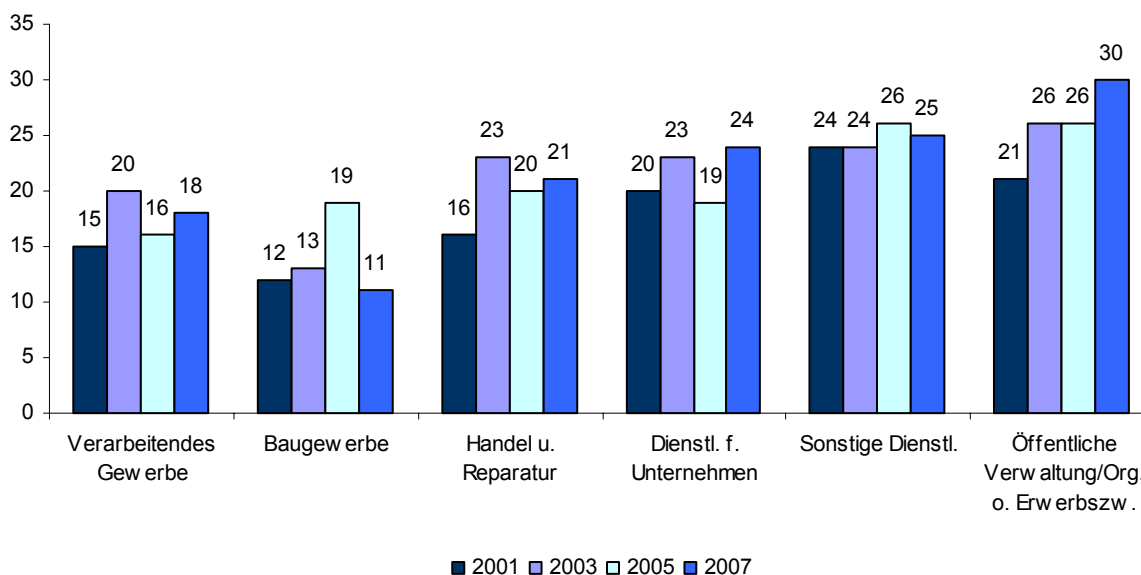
Abb. VI-5: Geförderte Beschäftigte in Hessen in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Anteile an allen Beschäftigten der jeweiligen Größenklasse in Prozent



Diese Entwicklung führt dazu, dass sich die Anteile der geförderten Beschäftigten in den letzten sieben Jahren kontinuierlich angenähert haben und im Jahr 2007 mit Werten zwischen 21 und 23% auf ähnlichem Niveau liegen. Obwohl also ein weitaus größerer Teil der mittelgroßen und Großbetriebe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördert, ist der Anteil an geförderten Beschäftigten nicht höher als bei den Kleinst- und Kleinbetrieben. Dabei ist jedoch zu beachten, dass Großbetriebe absolut gesehen nach wie vor eine größere Anzahl an geförderten Beschäftigten aufweisen als Kleinst- und Kleinbetriebe, was aus den höheren Beschäftigtenzahlen in den Großbetrieben resultiert.

Für die Wirtschaftszweige zeigt sich in der Tendenz die selbe Struktur, die auch bei den fördernden Betrieben zu beobachten war. Wiederum liegen die Anteile an geförderten Beschäftigten für die dienstleistungsorientierten Branchen auf oder über dem Niveau der Gesamtbetriebe. Den höchsten Anteil an geförderten Beschäftigten im Jahr 2007 weisen die Betriebe/Dienststellen der Öffentlichen Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck auf (30%). Dieser zeigt im Zeitverlauf auch den größten Zuwachs mit 9 Prozentpunkten gegenüber 2001. Ebenfalls überdurchschnittlich ist der Anteil bei den Betrieben der Unternehmensnahen (24%) und Sonstigen (25%) Dienstleistungen. Demgegenüber weisen die Betriebe des Verarbeitenden und Baugewerbes mit Anteilen von 18 und 11% eher niedrige Werte auf.

Abb. VI-6: Geförderte Beschäftigte in Hessen in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007 nach Wirtschaftszweigen, Anteile an allen Beschäftigten der jeweiligen Branche in Prozent



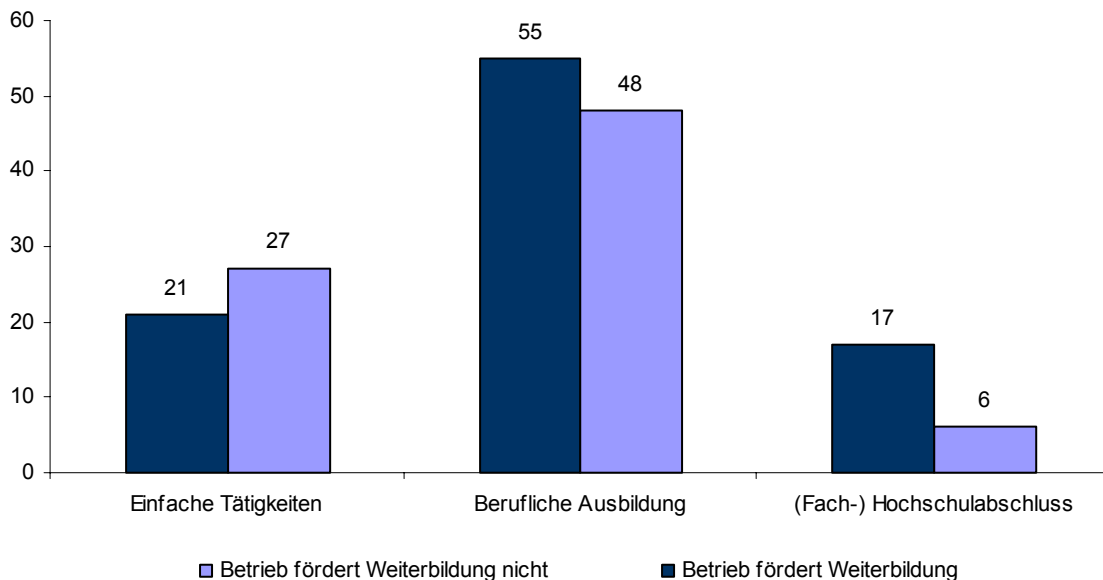
6.4 Strukturelle Unterschiede weiterbildender und nicht-weiterbildender Betriebe

Ausbildung und erwarteter Fachkräftemangel führen zu vermehrten Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe

Neben der Betriebsgröße und den Sektoren können auch weitere Faktoren einen Zusammenhang mit der betrieblichen Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aufweisen. Mit Hilfe des IAB-Betriebspanels können verschiedene betriebliche Merkmale auf ihren Zusammenhang mit der Weiterbildung analysiert werden.

Eines dieser Merkmale ist die Qualifikationsstruktur der Betriebe. So weisen die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördernden Betriebe einen höheren Anteil an Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten auf als Betriebe, die solche Maßnahmen nicht fördern. Insbesondere die (Fach-) Hochschulabsolventen sind bei fördernden Betrieben mit einem Anteil von 17% deutlich häufiger vertreten als bei nichtfördernden Betrieben, bei denen sie nur 6% aller Beschäftigten stellen. Für die Beschäftigten mit beruflicher Ausbildung zeigt sich dieselbe Tendenz (+ 7 Prozentpunkte). Niedriger ist dagegen der Anteil der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten. Während dieser bei den Betrieben ohne Weiterbildungsförderung bei 27% liegt, beträgt er bei den fördernden Betrieben nur 21%.

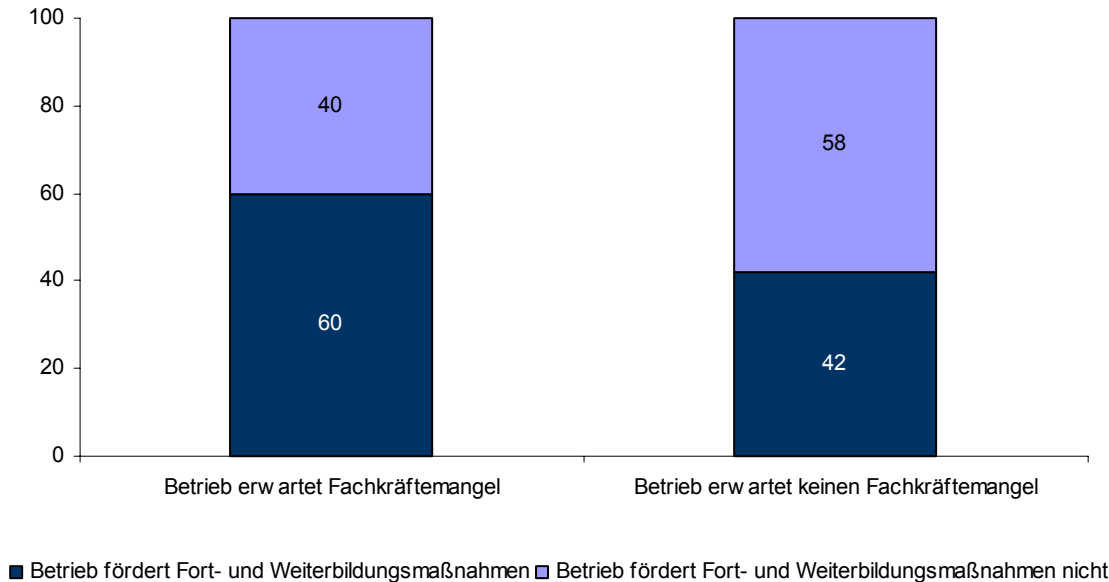
Abb. VI-7: Anteile der Beschäftigten verschiedener Qualifikationsgruppen an allen Beschäftigten in Fort- und Weiterbildung fördernden bzw. nicht fördernden hessischen Betrieben 2007, Angaben in Prozent



Bei einem anhaltenden Strukturwandel von Wirtschaft und Beschäftigung kann es zu Problemen bei der Stellenbesetzung kommen, wenn die Nachfrage das auf dem Arbeitsmarkt verfügbare Angebot übersteigt. Um den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken, könnten die Betriebe in der Folge vermehrt auf die betriebliche Weiterbildung ausweichen. Diese These lässt sich mit den Daten des IAB-Betriebspanels überprüfen. 14% der hessischen Betriebe gehen im Jahr 2007 von Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung von Fachkräften für die kommenden zwei Jahre aus (vgl. Kapitel 3). Zu vermuten ist, dass diese Betriebe häufiger auf die Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zurückgreifen.

Das ist auch der Fall. So steigt der Anteil an fördernden Betrieben, wenn von einem künftigen Fachkräftemangel ausgegangen wird. Während nur 42% der Betriebe, die keine Engpässe bei der Besetzung von Fachkräften sehen, aktuell Weiterbildungsmaßnahmen vornehmen, trifft dies auf 60% der Betriebe mit antizipierten Stellenbesetzungsproblemen zu. Allerdings bedeutet dieses Ergebnis auch, dass 40% der Betriebe mit künftigen Fachkräftemangel in der inner- und außerbetrieblichen Weiterbildung keine sinnvolle Alternative zum Arbeitsmarkt sehen.

Abb. VI-8: Anteile der Fort- und Weiterbildung fördernden Betriebe in Hessen 2007 nach erwartetem Fachkräftemangel, Angaben in Prozent

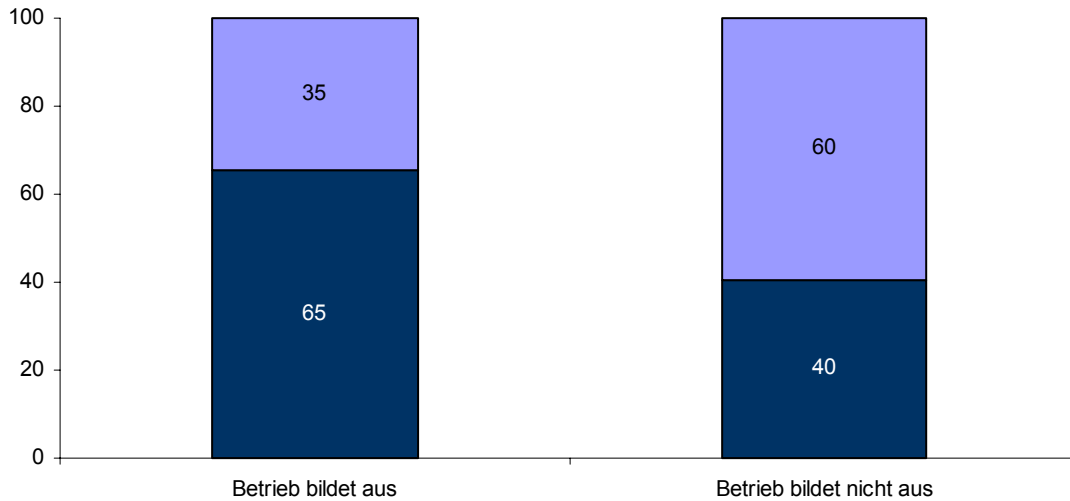


Im Rahmen einer multivariaten Analyse über die Weiterbildungsaktivitäten hessischer Betriebe im Jahr 2003 konnten das Ausbildungs- sowie das Investitionsverhalten der Betriebe als Determinanten für eine erhöhte betriebliche Weiterbildungsaktivität identifiziert werden (vgl. IAB-Betriebspanel Hessen 2003 - Abschlussbericht). Die bivariate Auswertung für das Jahr 2005 (Betriebspanelreport Hessen 4/2006) bestätigte diese Zusammenhänge.

Auch die aktuellen Ergebnisse zeigen, dass Betriebe, die in die Entwicklung von Produkten und Produktionsverfahren investieren sowie Zeit und Kapital für die Ausbildung von Arbeitskräften aufwenden, die Weiterqualifizierung ihrer Beschäftigten als wichtigen Bestandteil der Betriebsentwicklung ansehen.

So fördern ausbildende Betriebe auch im Jahr 2007 zu einem erheblich höheren Anteil Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen als nicht ausbildende Betriebe.

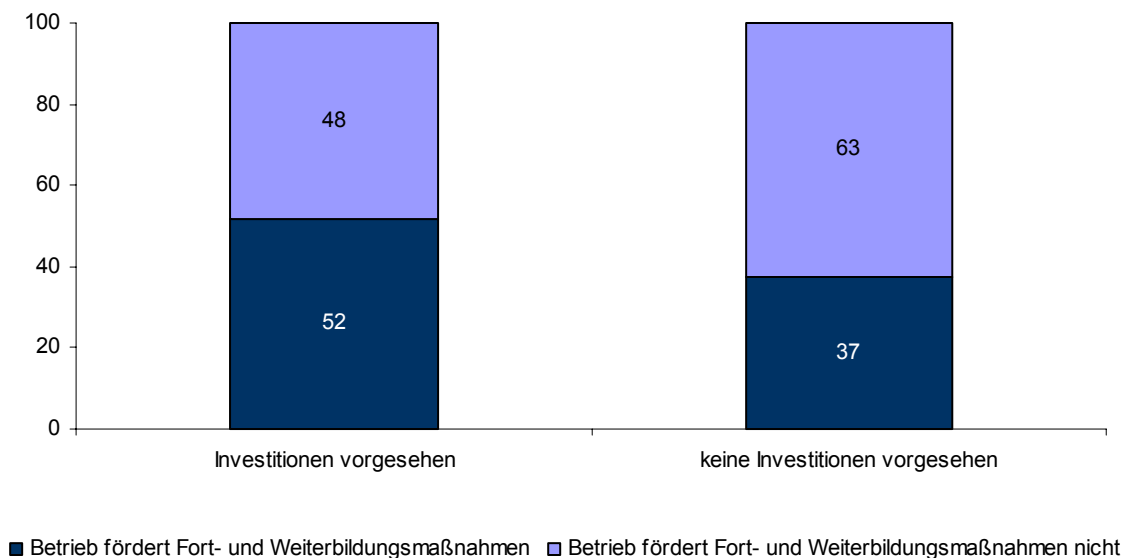
Abb. VI-9: Anteile der Fort- und Weiterbildung fördernden Betriebe in Hessen 2007 nach Ausbildungstätigkeit, Angaben in Prozent



■ Betrieb fördert Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ■ Betrieb fördert Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nicht

Der Unterschied der Weiterbildungsaktivitäten ist hierbei sogar noch ausgeprägter als bezüglich der Investitionstätigkeiten. Dennoch beträgt die Differenz der Weiterbildungsaktivität von Betrieben, die für das Jahr 2005 Investitionen vorsahen, zu Betrieben, bei denen dieses nicht der Fall war, immerhin 15 Prozentpunkte.

Abb. VI-10: Anteile der Fort- und Weiterbildung fördernden Betriebe in Hessen 2007 nach Investitionstätigkeit, Angaben in Prozent



6.5 Struktur der von den Betrieben weiterbildenden Beschäftigten

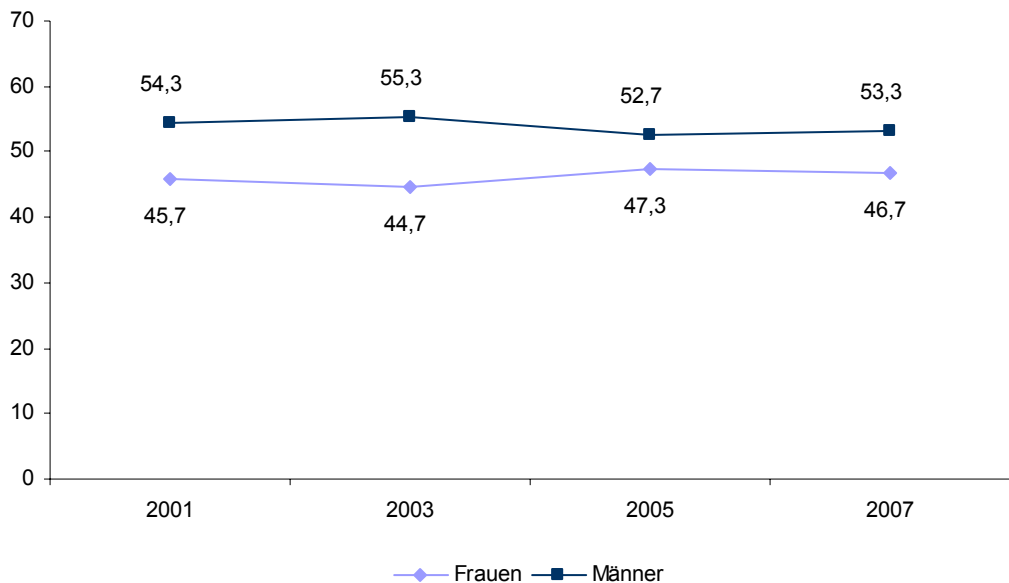
Anteil der Hochschulabsolventen an den geförderten Beschäftigten steigt weiter an

Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit der Struktur der Beschäftigten, die von ihren Betrieben eine Förderung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erhalten haben. Drei Fragen stehen hierbei im Fokus: Welche Beschäftigtengruppen sind es, die am meisten von der Fort- und Weiterbildungsförderung profitieren? Wie verhält sich deren Anteil an den geförderten Beschäftigten zu ihrem Anteil in der Personalstruktur? Und hat sich die Zusammensetzung im Zeitverlauf gewandelt? Mit den Daten des IAB-Betriebspanels lassen sich die geförderten Beschäftigten nach Geschlecht und Qualifikationsgrad differenzieren. Für das Merkmal Geschlecht liegen Informationen für die Messzeitpunkte 2001, 2003, 2005 und 2007 vor. Für den Qualifikationsgrad können wir uns auf die Jahre 2003, 2005 und 2007 beziehen.

Frauen nehmen etwas seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teil als Männer. Im Jahr 2007 waren 46,7% der geförderten Arbeitskräfte Frauen und 53,3% Männer. Diese Werte weisen im Zeitverlauf nur geringe Schwankungen auf. So lag 2001 der Frauenanteil bei 45,7% und derjenige der Männer bei 54,3%.

Frauen und Männer werden damit in etwa im Verhältnis zu ihren Anteilen an den Gesamtbeschäftigten gefördert. So machten 2007 Männer 54,9% und Frauen 46,1% an allen Beschäftigten in Hessen aus.

Abb. VI-11: Anteile von Frauen und Männern an allen geförderten Beschäftigten in Hessen in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007, Angaben in Prozent

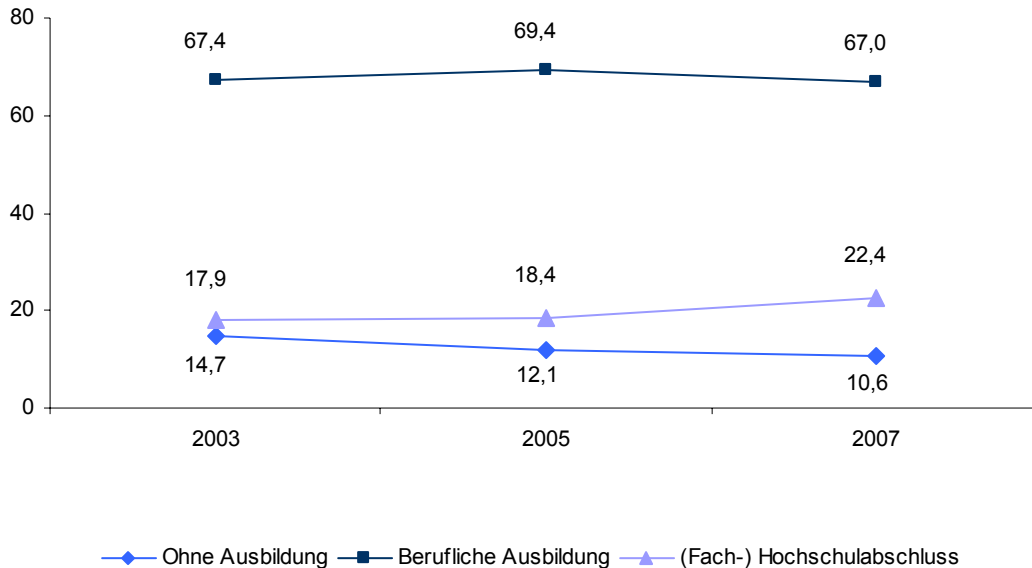


Deutliche Unterschiede ergeben sich dagegen hinsichtlich der Qualifikationsgruppen. Im Folgenden wird zwischen Beschäftigten ohne Ausbildung, Beschäftigten mit Berufsabschluss sowie (Fach-) Hochschulabsolventen unterschieden.

Strukturiert man die geförderten Beschäftigten hinsichtlich ihres Qualifikationsgrads so zeigt sich, dass mit zwei Dritteln der größte Teil der Weiterbildungen von Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Lehre bzw. Berufsausbildung wahrgenommen wird. 22,4% entfallen auf Beschäftigte mit (Fach-) Hochschulabschluss und nur 10,6% auf un- und angelernte Arbeitskräfte.

Im Zeitverlauf ist dabei seit 2003 ein zunehmender Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss (+4,5 Prozentpunkte) und eine Abnahme der Beschäftigten ohne Ausbildung (-4,1 Prozentpunkte) zu verzeichnen. Das Niveau der Arbeitskräfte mit Berufsabschluss blieb trotz leichter Schwankungen im Trend konstant.

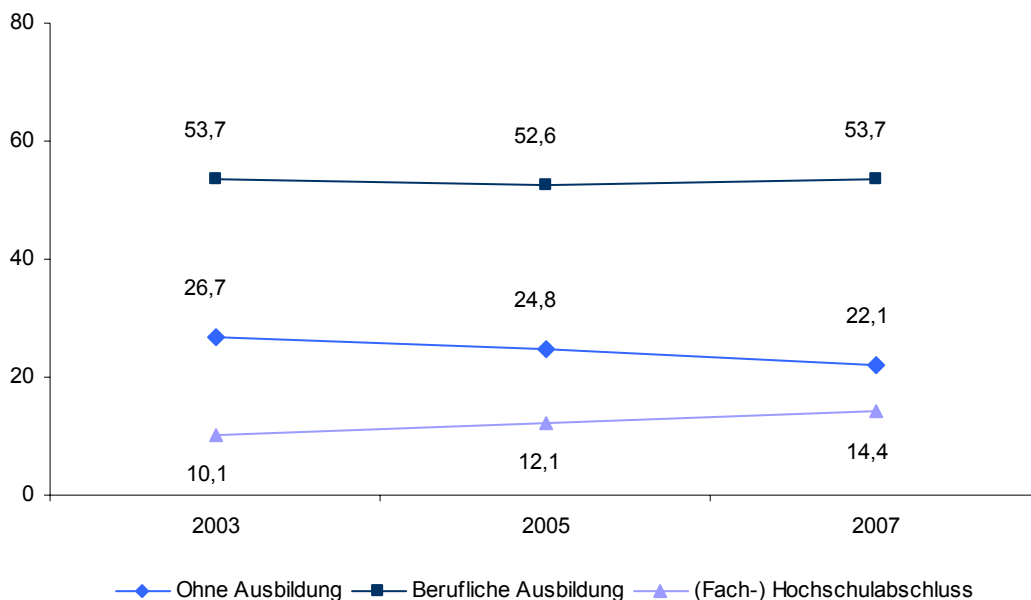
Abb. VI-12: Anteile der jeweiligen Qualifikationsgruppen an allen geförderten Beschäftigten in Hessen in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007, Angaben in Prozent



Auch verglichen mit ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt sind qualifizierte Arbeitskräfte bei der Gruppe der Geförderten überrepräsentiert. So liegt im Jahr 2007 der Anteil, den Beschäftigte mit Berufsabschluss bei der Gruppe der Geförderten ausmachen, 13,3 Prozentpunkte über ihrem Anteil an allen Beschäftigten. Bei den Hochschulabsolventen macht der Überhang 8 Prozentpunkte aus. Das umgekehrte Bild zeigt sich bei den Beschäftigten ohne Ausbildung. Während diese 22,1% der Gesamtbeschäftigten ausmachen, stellen sie nur jeden Zehnten der Geförderten.

Darüber hinaus zeigt sich, dass die Verschiebungen der Struktur der Weiterbildungsteilnehmer mit einer Veränderung der Personalstruktur einhergehen. So hat sich seit 2003 der Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss um 4,3 Prozentpunkte erhöht, während der Anteil der Un- und Angelernten um 4,6 Prozentpunkte gesunken ist.

Abb. VI-13: Anteile der jeweiligen Qualifikationsgruppen an allen Beschäftigten in Hessen in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007, Angaben in Prozent



6.6 Formen betrieblicher Weiterbildung

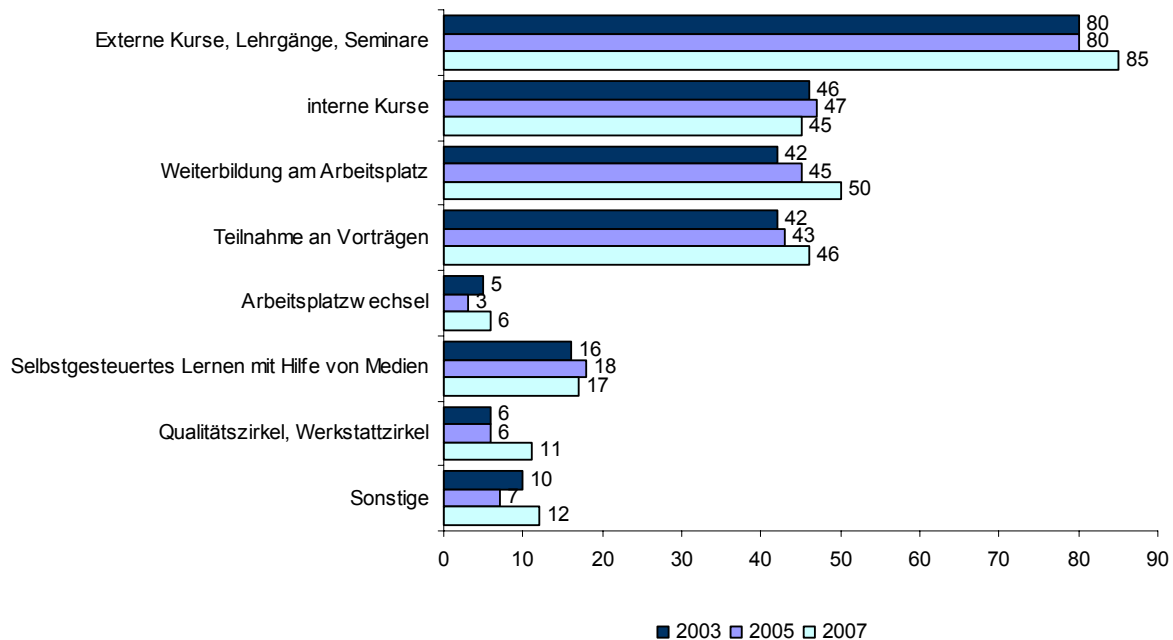
Externe Kurse und Lehrgänge sind weiterhin die häufigste Form der betrieblichen Weiterbildung

Gab ein Betrieb an, im 1. Halbjahr 2007 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert zu haben, wurde dieser weiter danach befragt, für welche Maßnahmen die Beschäftigten freigestellt oder Kosten übernommen wurden.

Mit Abstand am häufigsten werden dabei externe Kurse und Seminare als Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen genannt (85%). Dem folgen mit der Weiterbildung am Arbeitsplatz (50%), der Teilnahme an Vorträgen (46%) sowie internen Kursen und Seminaren (45%) drei Maßnahmen, die knapp die Hälfte der hessischen Betriebe gefördert hat. Deutlich seltener werden das selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien (17%), Qualitäts- bzw. Werkstattzirkel (11%) sowie die Möglichkeit des Arbeitsplatzwechsels (6%) angeführt.

Ein ähnliches Ergebnis war schon für die Jahre 2003 und 2005 festzustellen. Allerdings fällt auf, dass seit 2003 die Bedeutung der Weiterbildungen am Arbeitsplatz (+8 Prozentpunkte), der externen Kurse (+5 Prozentpunkte) und der Qualitätszirkel (+5 Prozentpunkte) zugenommen hat.

Abb. VI-14: Art der von den hessischen Betrieben geförderten inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen in den Jahren 2003, 2005 und 2007, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)

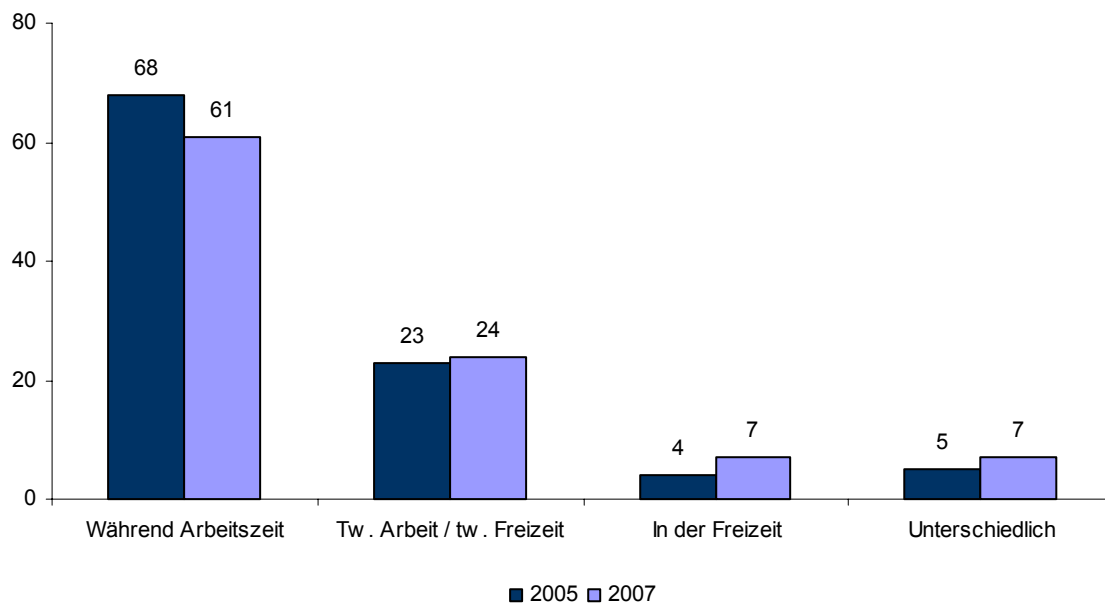


Weiterbildungen während der Arbeitszeit gehen zurück

Auch wenn knapp die Hälfte der hessischen Betriebe die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten grundsätzlich fördert, so bedeutet dies nicht in jedem Fall eine vollständige Übernahme der entstehenden zeitlichen und finanziellen Aufwendungen.

So gaben 2007 immerhin 31% der Betriebe an, die Beschäftigten müssten i.d.R. entsprechende Aktivitäten zumindest teilweise in ihrer Freizeit durchführen. Der Anteil ist gegenüber 2005 um 4 Prozentpunkte gestiegen. Der größte Teil der Betriebe (61%) lässt die Weiterbildungen ihrer Beschäftigten allerdings weiterhin während der Arbeitszeit stattfinden. 2005 lag dieser Wert bei über zwei Dritteln (68%).

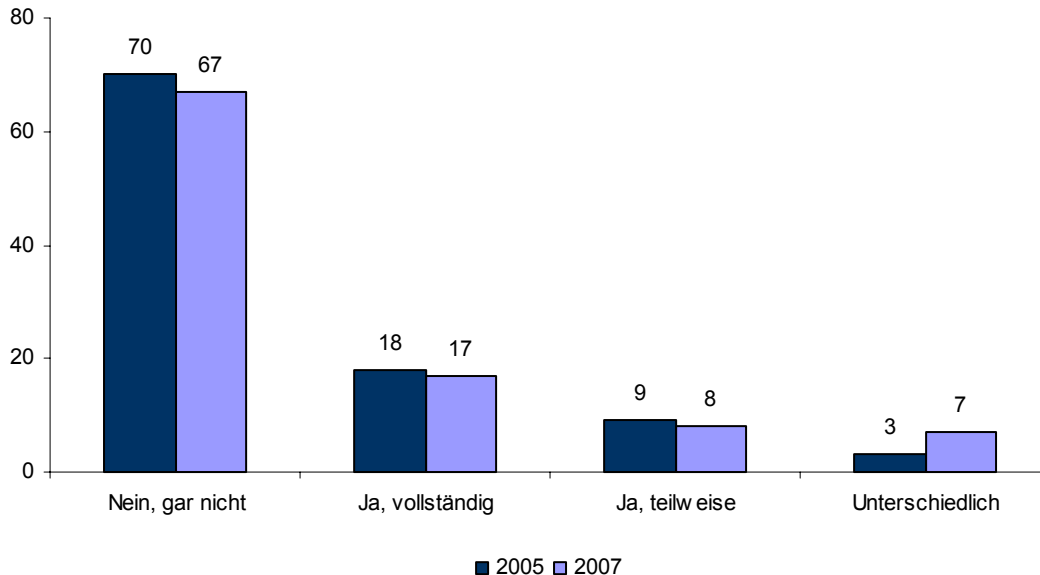
Abb. VI-15: Zeitpunkt der Weiterbildungsaktivitäten in Hessen in den Jahren 2005 und 2007, Angaben in Prozent



Nach der Kostenbeteiligung der Beschäftigten an den finanziellen Aufwendungen für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefragt gaben 2007 etwa zwei Drittel (67%) der Betriebe an, ihre Beschäftigten in keiner Weise an den entstehenden Aufwendungen zu beteiligen. Ein Viertel sieht eine Beteiligung der Beschäftigten vor, wobei 17% die Kosten vollständig und 8% teilweise von den Beschäftigten decken lassen. 14% der hessischen Betriebe haben darüber hinaus Rückzahlungsvereinbarungen getroffen, falls der Mitarbeiter nach einer vom Betrieb finanzierten Weiterbildungsmaßnahme diesen verlassen sollte.

Im Vergleich mit dem Jahr 2005 zeigt sich für die Kostenübernahme kein klarer Trend. Während zwar einerseits der Anteil der Betriebe leicht gesunken ist, die ihre Beschäftigten überhaupt nicht an den Kosten beteiligen, ist andererseits auch der Anteil derjenigen gesunken, die hierfür auf die Beschäftigten ganz oder teilweise zurückgreifen. Erklärbar wird dies durch das Anwachsen des Anteils der Betriebe, die keine einheitlichen Regelungen getroffen haben.

Abb. VI-16: Beteiligung der hessischen Beschäftigten an den direkten Weiterbildungskosten in Hessen in den Jahren 2005 und 2007, Angaben in Prozent



6.7 Fazit

Die Internationalisierung der Wirtschaftsbeziehungen sowie der technologische Wandel erhöhen im Zusammenhang mit der konjunkturellen Entwicklung die Nachfrage nach Fachkräften. Ausgangspunkt dieses Kapitels war die Frage, inwieweit die hessischen Betriebe auf diesen erhöhten Bedarf durch eine Intensivierung ihrer Fort- und Weiterbildungstätigkeiten reagieren

Fast die Hälfte der hessischen Betriebe (45%) förderte im ersten Halbjahr 2007 Bildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten. Dies sind prozentual ebenso viele Betriebe wie in Westdeutschland. Seit 2001 hat sich der Anteil in Hessen um 6 Prozentpunkte erhöht. Damit ist die Steigerung geringer als in Westdeutschland ausgefallen, da hier im selben Zeitraum ein Anstieg von 9 Prozentpunkten zu verzeichnen ist. Der Anteil an Fort- und Bildungsmaßnahmen fördernden Betrieben in Hessen nimmt dabei mit der Betriebsgröße sehr stark zu. Darüber hinaus ist er in Dienstleistungsorientierten Branchen deutlich höher als in den Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes. Insbesondere die Öffentliche Verwaltung bzw. Organisationen ohne Erwerbszweck zeichnen sich durch einen hohen Förderanteil aus.

Während dieser Indikator auf eine zumindest leichte Zunahme an Bildungsaktivitäten der Betriebe hinweist, wird dieses Bild durch die Betrachtung des Anteils der weitergebildeten Beschäftigten relativiert. Seit 2003 hat sich dieser nicht mehr nennenswert verändert und liegt 2007 bei 22%. Im Zeitverlauf ist dabei eine Angleichung der Anteile über die einzelnen Betriebsgrößenklassen festzustellen. Dies bedeutet, dass Kleinst- und Kleinbetriebe den gleichen Anteil an Beschäftigten weiterbilden wie mittelgroße und Großbetriebe, obwohl ihr Anteil bei den fördernden Betrieben deutlich geringer ist. Für die Wirtschaftszweige wieder-

holt sich in der Tendenz die Struktur der fördernden Betriebe. Der Anteil an weitergebildeten Beschäftigten ist bei der Öffentlichen Verwaltung bzw. Organisationen ohne Erwerbszweck mit 30% am größten.

Mithilfe der Daten des IAB-Betriebspanels konnten neben den unterschiedlichen Ausprägungen bezüglich des Wirtschaftszweigs und der Betriebsgröße weitere Zusammenhänge von betrieblichen Merkmalen und der Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aufgezeigt werden. Fördernde Betriebe weisen gegenüber nicht fördernden Betrieben einen höheren Anteil an Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten und eine erhöhte Ausbildungs- und Investitionstätigkeit auf. Weiterhin erwarten fördernde Betriebe eher einen zukünftigen Fachkräftemangel. Gefördert werden dabei überproportional qualifizierte Beschäftigte mit (Fach-) Hochschulabschluss oder einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Im Zeitverlauf steigt dabei der Anteil der Akademiker seit 2003 an, während der für un- bzw. angelernte Arbeitskräfte abnimmt. Männer und Frauen werden in etwa im Verhältnis ihres Anteils an den Gesamtbeschäftigten weitergebildet.

Der mit Abstand größte Teil an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen besteht in externen Kursen, Seminaren und Lehrgängen. 85% der Betriebe, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördern, gaben an, solche Maßnahmen durchzuführen. Dieser Anteil ist gegenüber 2003 und 2005 noch mal um 5 Prozentpunkte gestiegen. Weitere relevante Maßnahmen sind darüber hinaus Weiterbildungen am Arbeitsplatz, Teilnahme an Vorträgen und interne Kurse. In knapp der Hälfte der Betriebe finden diese statt.

Gegenüber 2005 hat sich der Anteil der Betriebe leicht erhöht, bei denen die Weiterbildung zum Teil oder vollständig außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Im Jahr 2007 beteiligt zudem ein Viertel der Betriebe ihre Beschäftigten zumindest zum Teil an den entstehenden Weiterbildungskosten.

Insgesamt zeigt dieses Kapitel, dass von einer relativ großen und zunehmenden Bedeutung der Weiterbildung gesprochen werden kann, soweit dabei der Anteil der fördernden Betriebe betrachtet wird. Der Anteil der geförderten Beschäftigten liegt niedriger und ist seit 2003 nicht mehr gestiegen. Überproportional gefördert werden nach wie vor gut qualifizierte Arbeitskräfte, für Geringqualifizierte besteht eine erheblich geringere Chance auf betriebliche Weiterbildung.

6.8 Längsschnittanalyse – Weiterbildungsverhalten

Erstmalig wird in der Auswertung des IAB-Panels Hessen eine Längsschnittanalyse bezüglich des Weiterbildungsverhaltens hessischer Betriebe 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. dauerhafte Weiterbildungsaktivitäten, aufweisen. Angesichts des Fachkräftemangels sowie der

großen Bedeutung, die der Weiterbildung zur Behebung dieses Fachkräftebedarfs zukommt, wurde das Weiterbildungsverhalten als Thema für die Längsschnittanalyse gewählt. Im Folgenden wird zunächst analysiert, wie die Beschäftigtenstruktur von weiterbildenden Betrieben ist. In einem zweiten Schritt werden einige Merkmale, die Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten von Betrieben haben, im Zeitverlauf untersucht. Dabei werden die typischen Verläufe weiterbildender und gelegentlich weiterbildender Betriebe beschrieben.

6.8.1 Methoden und Vorgehen

Für Hessen liegen Daten von 2001 bis 2007 vor. Da das Thema Weiterbildung nur alle zwei Jahre abgefragt wird, liegen für diesen Zeitraum vier Beobachtungszeitpunkte vor: 2001, 2003, 2005 und 2007. Die folgenden Ergebnisse basieren auf 360 Panelfällen, die über den gesamten Zeitraum hinweg bestanden. Die verwandten Daten beziehen sich auf die Betriebe, die von 2001 bis 2007 existent waren und gleichzeitig während dieser Zeit mindestens einen Beschäftigten aufweisen.

Aus Gründen der Repräsentativität werden die Daten mit einem Gewichtungsfaktor gewichtet, der sowohl die Wirtschaftszweige als auch die Beschäftigtenzahl berücksichtigt.¹⁸ 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 2007 bestanden haben. In der Grundgesamtheit entspricht dies 101.300 Betrieben. Allerdings ist die Gewichtung aus methodischen Gründen mit größeren Unschärfen verbunden als die verwendete Querschnittsgewichtung.¹⁹ 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 ihres Weiterbildungsverhaltens zwischen 2001 und 2007 aufweisen. Unterschieden werden Betriebe, die immer weitergebildet, die teilweise weitergebildet sowie die nie weitergebildet haben. Für die Verteilung der Betriebe in diese drei Kategorien werden die Daten von den vier zur Verfügung stehenden Zeitpunkten berücksichtigt, also die Jahre 2001, 2003, 2005 und 2007.

¹⁸ Der Gewichtungsfaktor wurde von TNS Infratest Sozialforschung für alle Längsschnittsdaten zwischen 2001 und 2007 festgelegt.

¹⁹ Dies ist auf die disproportionale Stichprobenanlage zurückzuführen: Kleine Betriebe sind in der Nettostichprobe 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.

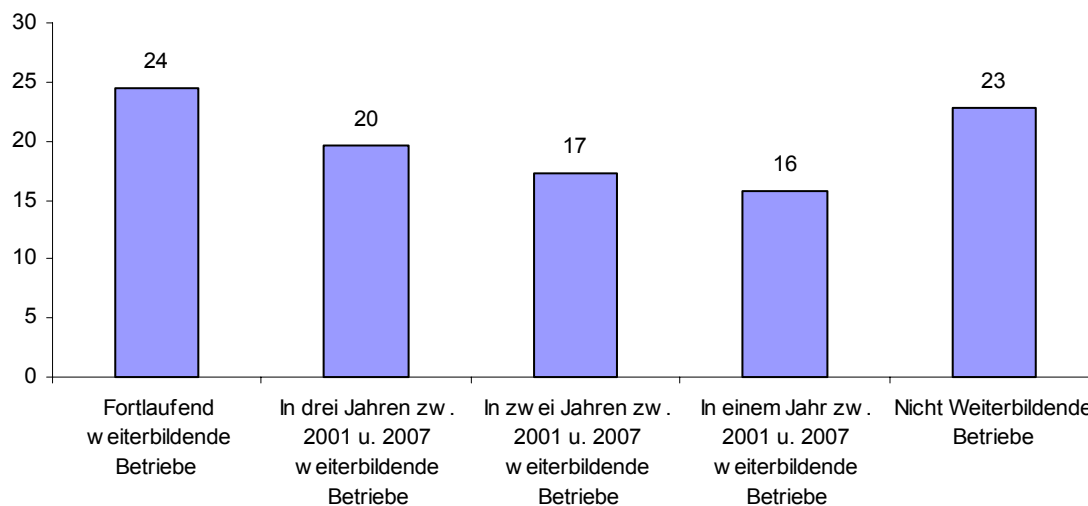
6.8.2 Weiterbildungsverhalten der hessischen Betriebe

77% aller hessischen Betriebe bilden von 2001 bis 2007 mindestens in einem Jahr weiter

Die Verteilung der Betriebe im Verlauf zeigt, dass insgesamt knapp ein Viertel der Betriebe zwischen 2001 und 2007 fortlaufend weitergebildet haben (24%). Demgegenüber standen fast genau so viel Betriebe, die nie weitergebildet haben (23%). Über die Hälfte der betrachteten Betriebe haben ab und zu weitergebildet (53%).

Eine weitere Analyse des Weiterbildungsverhaltens der Betriebe, die nur teilweise weiterbilden, bringt einige Unterschiede zum Vorschein. Mit 20% hat ein hoher Anteil der Betriebe in drei der vier untersuchten Jahren Weiterbildung gefördert, 17% dieser Betriebe hat zweimal Weiterbildung unterstützt. In 16% der Betriebe wurde nur einmal im betrachteten Zeitraum Weiterbildung gefördert. Somit zeigt diese differenzierte Betrachtung, dass ein großer Teil der hessischen Betriebe im Zeitverlauf in der Weiterbildung engagiert ist. Aufgrund von geringen Fallzahlen werden aber in diesem und in dem nächsten Kapitel (6.8.2 und 6.8.3) die Betriebe nur in die drei Kategorien fortlaufend weiterbildende, gelegentlich weiterbildende und nie weiterbildende Betriebe unterteilt und untersucht.

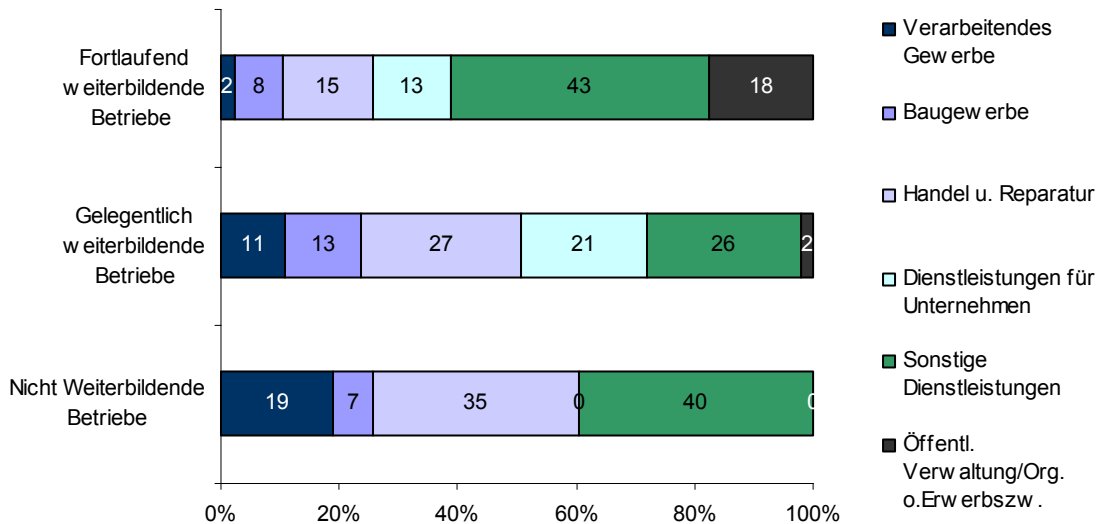
Abb. VI-17: Verteilung der Betriebe nach ihrem Weiterbildungsverhalten, Angaben in Prozent



Die Betrachtung der Betriebe nach Wirtschaftszweigen ergibt deutliche Unterschiede in ihrem Weiterbildungsverhalten. Insbesondere im Dienstleistungssektor fördern Betriebe Weiterbildung. Bei den fortlaufend weiterbildenden Betrieben fallen 43% auf Sonstige Dienstleistungen, gefolgt vom Sektor Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck (18%). Nur 10% aller fortlaufend weiterbildenden Betriebe sind im Produzierenden Gewerbe. Bei gelegentlich weiterbildenden Betrieben liegt ihr Anteil mehr als doppelt so hoch (23%). Außerdem steigen anteilig im Dienstleistungsbereich die Betriebe der Wirtschaftszweige Handel und Reparatur sowie der Dienstleistungen für Unternehmen, die gelegentlich weiterbilden.

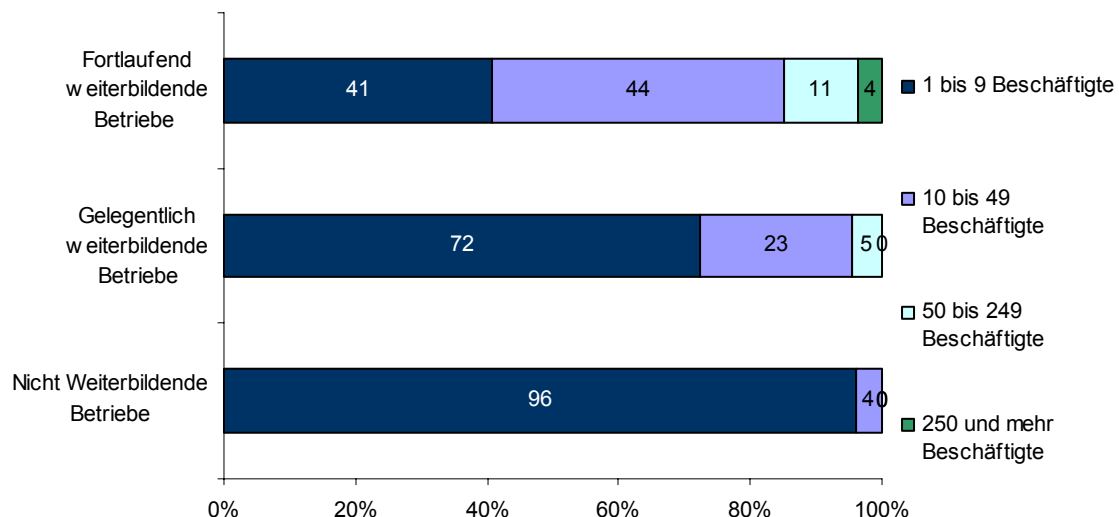
Es gibt keine Betriebe unternehmensnaher Dienstleistungen und der Öffentlichen Verwaltung/ Organisationen, die überhaupt nicht weiterbilden.

Abb. VI-18: Weiterbildungsverhalten der hessischen Betriebe nach Wirtschaftszweigen 2007, Angaben in Prozent



Bei den fortlaufend weiterbildenden Betrieben liegt der Anteil der Kleinstbetriebe bei 41% und der der Kleinbetriebe sogar bei 44%. Je weniger der Betrieb weiterbildet, desto größer wird der Anteil der Kleinstbetriebe. Nur bei Kleinst- und Kleinbetrieben gibt es Betriebe, die nicht weiterbilden. 96% aller nicht weiterbildenden Betriebe gehören zu dieser Betriebsgrößenklasse. Bei dieser Analyse muss auch die grundsätzliche Verteilung der hessischen Betriebe auf die vier Betriebsgrößenklassen berücksichtigt werden. So sind ca. 85% aller Betriebe Kleinst- und ca. 8% Kleinbetriebe. Der Rest verteilt sich auf mittlere und Großbetriebe.

Abb. VI-19: Weiterbildungsverhalten der hessischen Betriebe nach Betriebsgrößenklassen 2007, Angaben in Prozent



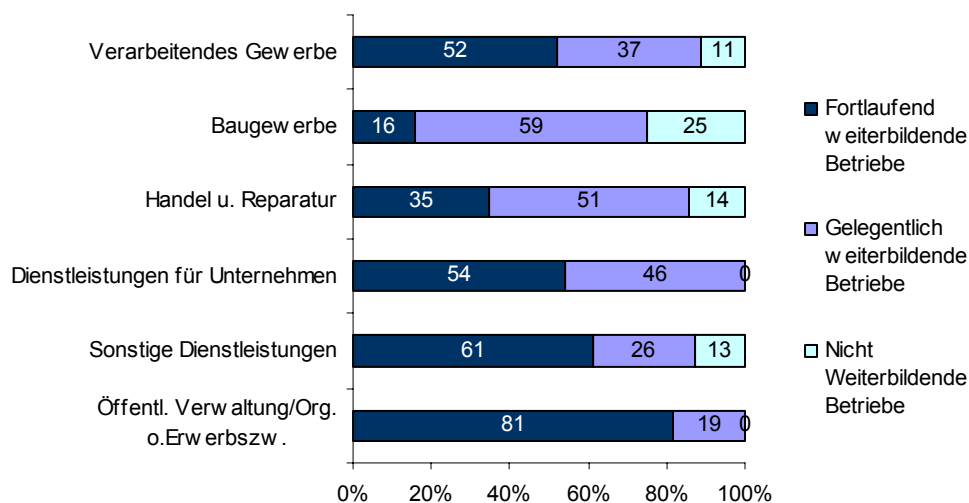
6.8.3 Wahrscheinlichkeiten der Weiterbildung

Werden die Betriebe nach Wirtschaftszweigen oder Betriebsgrößenklassen betrachtet, lassen sich Wahrscheinlichkeiten, dass ein Betrieb eines bestimmten Sektors oder einer bestimmten Betriebsgrößenklasse weiterbildet, ermitteln.

Wahrscheinlichkeit, dass nie weitergebildet wird, im Baugewerbe am höchsten

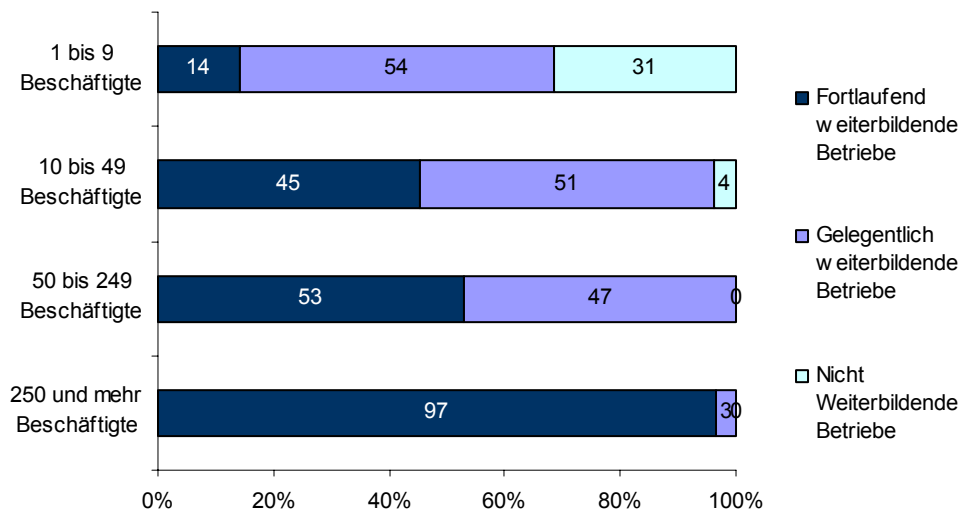
Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb des Dienstleistungssektors fortlaufend weiterbildet, ist bis auf einen Wirtschaftszweig (Handel und Reparatur) hoch. Insbesondere die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb des Sektors Öffentliche Verwaltung/ Organisation ohne Erwerbszweck fortlaufend weiterbildet, liegt bei 81% und dass er noch gelegentlich weiterbildet bei 19%. Gefolgt wird dieser Sektor von Sonstigen Dienstleistungen (61% fortlaufende Weiterbildung) und Dienstleistungen für Unternehmen (54%). In diesem Wirtschaftszweig und im Sektor Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck ist es unwahrscheinlich, dass Betriebe überhaupt nicht weiterbilden. Dagegen liegt im Produzierendem Gewerbe die Wahrscheinlichkeit, gar nicht weiter zu bilden, relativ hoch: Im Baugewerbe liegt sie bei 25% und im Verarbeitenden Gewerbe bei 11%. Allerdings bilden in diesem Sektor auch 52% fortlaufend weiter. Somit wird in Zukunft vermutlich jeder zweite Betrieb dieses Wirtschaftszweiges weiterbilden.

Abb. VI-20: Weiterbildungswahrscheinlichkeit der hessischen Betriebe nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Je größer die Betriebsgrößenklasse ist, desto höher steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb auch fortlaufend weiterbildet. Liegt diese Wahrscheinlichkeit bei Kleinbetrieben noch bei 14%, so steigt sie für Klein- und mittlere Betriebe auf 45% bzw. 53%. Mit 97%-iger Wahrscheinlichkeit werden Großbetriebe fortlaufend weiterbilden.

Abb. VI-21: Weiterbildungswahrscheinlichkeiten der hessischen Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Da nur wenige Betriebe in Hessen von 2001 bis 2007 überhaupt nicht weiterbilden, ist diese Gruppe von Betrieben nur sehr gering besetzt. Die folgenden Ausführungen beziehen sich deshalb nur noch auf fortlaufend oder gelegentlich weiterbildende Betriebe.

6.8.4 Beschäftigtenstruktur der weiterbildenden Betriebe

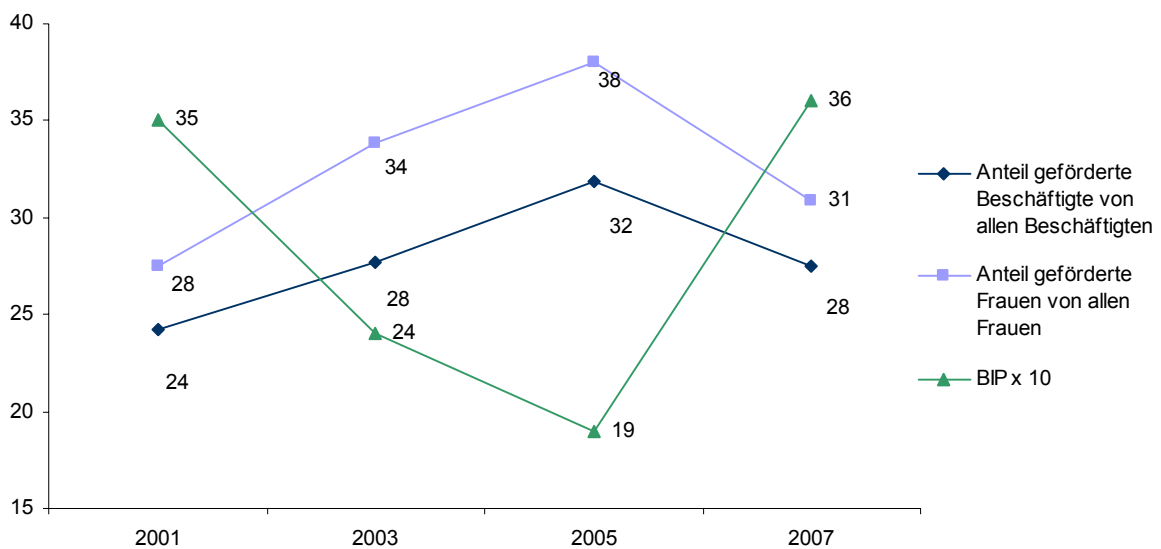
Im Rahmen der Längsschnittanalyse wird herausgearbeitet, wie die Beschäftigtenstruktur der fortlaufend weiterbildenden Betriebe aussieht. Es soll hier untersucht werden, wie die Zielgruppen, die vom Betrieb für Weiterbildung gefördert werden, charakterisiert sind. Dafür eignen sich am besten die Betriebe, die fortlaufend weiterbilden. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden nur Geschlecht und Qualifikationsstruktur der geförderten Beschäftigten untersucht. Somit können nur diese beiden Merkmale der Weiterbildungsteilnehmenden analysiert werden.

Weiterbildungsquote der Frauen im Zeitverlauf höher als die aller Beschäftigten

Die Weiterbildungsquote der fortlaufend weiterbildenden Betriebe ist von 2001 bis 2005 auf 32% stetig gestiegen, um im Jahr 2007 wieder auf das Niveau von 2003 zu sinken (28%). Der Arbeitsmarkt reagiert verzögert auf die konjunkturelle Entwicklung. In Zeiten positiver wirtschaftlicher Entwicklungen sind Betriebe eher bereit, ihren Bedarf an Arbeitskräften über den Markt zu decken, indem sie Personal einstellen. Wenn die wirtschaftliche Entwicklung negativ ist, d.h. das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts (BIP) niedrig ist, versuchen fortlaufend weiterbildende Betriebe ihren Bedarf über Weiterbildung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu decken und nicht über Neueinstellungen. Dies könnte eine Begründung dafür sein, dass die Weiterbildungsquote im Jahr 2007 wieder zurück ging, da dieses Jahr durch wirtschaftlichen Aufschwung und steigendem Bruttoinlandsprodukt gekennzeichnet ist. In dieser Situation stellen Betriebe eher wieder Personal ein.

Die Hälfte aller geförderten Beschäftigten im Jahr 2001 und 2007 sind Frauen. In den anderen beiden Jahren lag ihr Anteil sogar überdurchschnittlich hoch (2003: 53% und 2005: 56%). Die Weiterbildungsquote der Frauen lag im gesamten Zeitverlauf über der der Gesamtbeschäftigten und damit auch der Männer. Die fortlaufend weiterbildenden Betriebe fördern somit Frauen deutlich mehr.

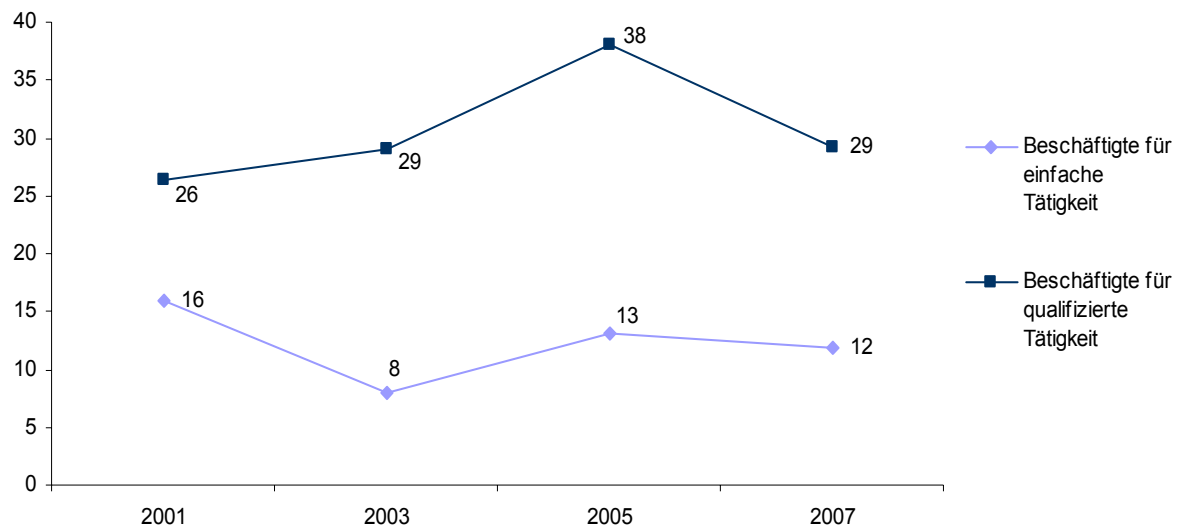
Abb. VI-22: Weiterbildungsquote der Beschäftigten und Frauen in fortlaufend weiterbildenden Betrieben im Zeitverlauf; Veränderung des BIP in Hessen gegenüber dem Vorjahr, normiert, Angaben in Prozent



Deutlich mehr qualifizierte Beschäftigte werden im Zeitverlauf weitergebildet

Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten liegt im Zeitverlauf durchgängig höher als die der Geringqualifizierten. Fortlaufend weiterbildende Betriebe fördern insbesondere ihre qualifizierten Beschäftigten. Besonders groß ist der Unterschied im Jahr 2005, das sich durch eine relativ schlechte konjunkturelle Lage auszeichnet. Nur wenn die wirtschaftliche Lage sich erholt, sind Betriebe bereit, auch Geringqualifizierte weiter zu bilden.

Abb. VI-23: Geförderte Beschäftigte nach Qualifikationsgruppen zwischen 2001 und 2007, Angaben in Prozent der jeweiligen Qualifikationsgruppe



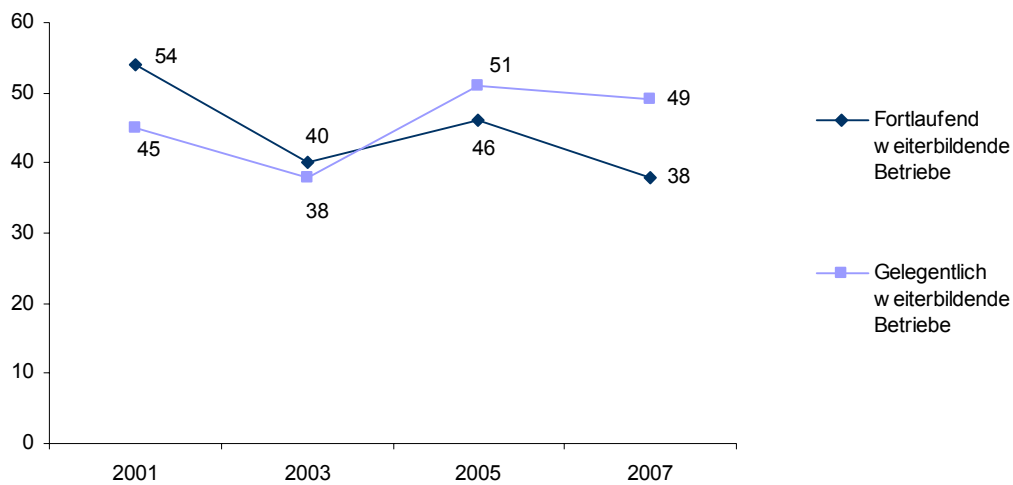
6.8.5 Weiterbildende Betriebe und ihre Merkmale

Dieses Kapitel untersucht den Zusammenhang zwischen fortlaufend sowie gelegentlich weiterbildenden Betrieben und ihrem Ausbildungs- und Investitionsverhalten. Bisherige Untersuchungen zeigen eine positive Korrelation zwischen Aus- und Weiterbildung sowie zwischen Investitionen und Weiterbildung.

Ausbildungsquoten schwankend

Der Anteil der fortlaufend weiterbildenden Betriebe, die auch ausbilden, nimmt im Zeitverlauf bis aus eine Ausnahme ab. Im Jahr 2005 ist der Anteil gestiegen. Die Bedeutung der Ausbildung für die fortlaufend weiterbildenden Betriebe nimmt somit ab. Der Anteil der gelegentlich weiterbildenden und gleichzeitig ausbildenden Betriebe an allen gelegentlich weiterbildenden Betriebe ist im Zeitverlauf schwankend. Im Jahr 2005 übersteigt der Anteil der gelegentlich fortbildenden Betriebe, die auch ausbilden, den gleichen Anteil der fortlaufend weiterbildenden Betriebe. Dies setzt sich im Jahr 2007 fort. Im Jahr 2004 wurde der 1. Pakt für Ausbildung geschlossen. Durch diesen Pakt sind eher die Betriebe angesprochen worden, die nicht viel fortbilden. Da die Betriebe, die weniger fortbilden, auch weniger ausbilden, steigt der Anteil der ausbildenden Betriebe, wenn die Betriebe mehr weiterbilden. Dieses Phänomen wurde im Jahr 2005 beobachtet. Die gelegentlich weiterbildenden Betriebe haben mehr ausgebildet.

Abb. VI-24: Ausbildungsverhalten weiterbildender Betriebe in den Jahren 2001 bis 2007, Angaben in Prozent der jeweiligen Weiterbildungsgruppe

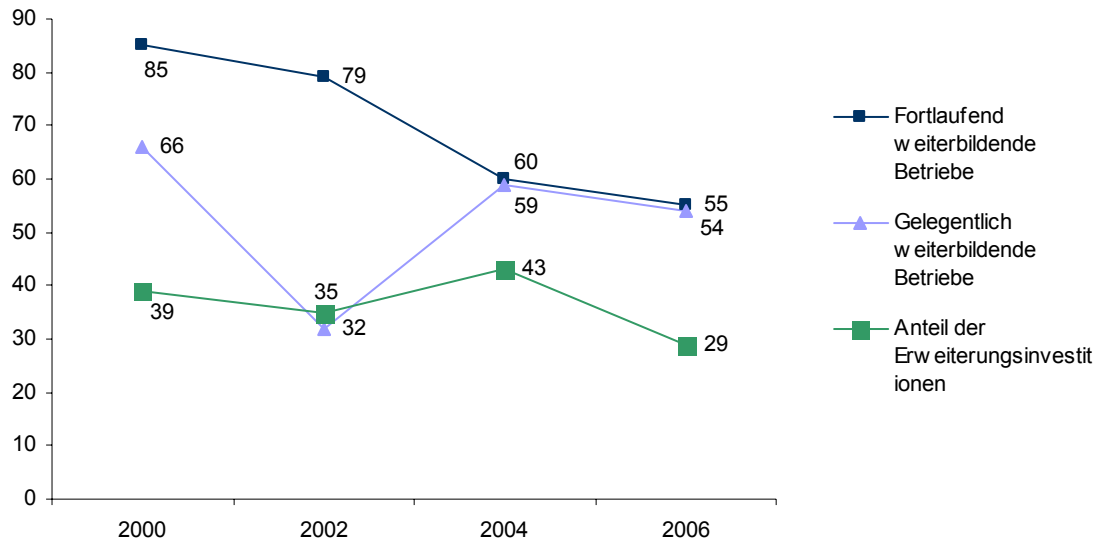


Immer weniger fortlaufende Betriebe tätigen Investitionen

Auch der Anteil der fortlaufend weiterbildenden Betriebe, die Investitionen tätigten, sind zwischen 2001 und 2007 deutlich gesunken. Haben im Jahr 2001 noch 85% investiert, waren es im Jahr 2007 nur noch 55%. Die Investitionsaktivität der gelegentlich weiterbildenden Betriebe lag in den ersten beiden Jahren deutlich unter der der fortlaufend weiterbildenden. In den Jahren 2005 und 2007 hat sich die Investitionstätigkeit angeglichen.

Werden die Anteile der Erweiterungsinvestitionen an allen Investitionen betrachtet, so ergibt sich für das Jahr 2004 ein relativ zu den anderen Jahren hoher Anteil an Erweiterungsinvestitionen. Diese Art der Investitionen werden jedoch nicht so häufig getätigt. Da der Anteil in 2004 recht hoch war, ist er in 2006 deutlich niedriger gewesen. Somit ist der Anteil der Investitionen insgesamt im Jahr 2006 auch niedriger als im Jahr 2004. Das heißt nicht unbedingt, dass sich dieser Trend im nächsten Jahr fortsetzt.

Abb. VI-25: Investitionsverhalten weiterbildender Betriebe, Angaben in Prozent der jeweiligen Weiterbildungsgruppe; Anteil der Erweiterungsinvestitionen an allen Investitionen in den Jahren 2001 bis 2007



6.8.6 Fazit

Die Längsschnittanalyse zeigt, dass insgesamt knapp ein Viertel der hessischen Betriebe zwischen 2001 und 2007 fortlaufend weitergebildet haben (24%). Demgegenüber standen allerdings fast genauso viel Betriebe, die nie weitergebildet haben (23%). Die Betrachtung der Betriebe nach Wirtschaftszweigen ergibt deutliche Unterschiede im Weiterbildungsverhalten. Insbesondere im Dienstleistungssektor fördern Betriebe Weiterbildung. Nur 10% aller fortlaufend fördernder Betriebe sind im Produzierendem Gewerbe. Aufgrund der Analyse der Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass der Anteil der Kleinbetriebe mit 96% bei nicht weiterbildenden Betrieben sehr hoch ist. Bei fortlaufend weiterbildenden Betrieben liegt dieser Anteil nur bei 41%. Es gibt keine Groß- und mittleren Betriebe, die in dem betrachteten Zeitraum überhaupt nicht weitergebildet haben. Bei dieser Analyse muss auch die grundsätzliche Verteilung der hessischen Betriebe auf die vier Betriebsgrößenklassen berücksichtigt werden. So sind ca. 85% aller Betriebe Klein- und ca. 8% Kleinbetriebe. Der Rest verteilt sich auf mittlere und Großbetriebe.

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb des Dienstleistungssektors fortlaufend weiterbildet, ist bis auf einen Wirtschaftszweig (Handel und Reparatur) hoch. Insbesondere die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb des Sektors Öffentliche Verwaltung/ Organisation ohne Erwerbszweck fortlaufend weiterbildet, liegt bei 81%. Gefolgt wird dieser Sektor von Sonstigen Dienstleistungen (61% fortlaufende Weiterbildung) und Dienstleistungen für Unternehmen (54%). Dagegen liegt im Produzierendem Gewerbe die Wahrscheinlichkeit, gar nicht weiter zu bilden, relativ hoch: Im Baugewerbe liegt sie bei 25% und im Verarbeitenden Gewerbe bei 11%. Je größer die Betriebsgrößenklasse ist, desto höher steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb auch fortlaufend weiterbildet. Liegt diese Wahrscheinlichkeit bei Kleinbetrieben

noch bei 14%, so steigt sie für Klein- und mittlere Betriebe auf 45% bzw. 53%. Mit 97%-iger Wahrscheinlichkeit werden Großbetriebe fortlaufend weiterbilden.

Die Weiterbildungsquote der fortlaufend weiterbildenden Betriebe ist von 2001 bis 2005 auf 32% gestiegen, um im Jahr 2007 wieder auf das Niveau von 2003 zu sinken (28%). Diese Entwicklung ist gegenläufig zu der Entwicklung des BIP. In Zeiten einer negativen Wirtschaftsentwicklung versuchen fortlaufend weiterbildende Betriebe ihren Bedarf über Weiterbildung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und nicht über Neueinstellungen zu decken. Der Rückgang der Weiterbildungsquote im Jahr 2007 könnte darauf zurückgeführt werden, da dieses Jahr durch wirtschaftlichen Aufschwung und steigendem Bruttoinlandsprodukt gekennzeichnet ist.

Die Weiterbildungsquote der Frauen lag im gesamten Zeitverlauf über der der Gesamtbeschäftigten und damit auch der Männer. Die fortlaufend weiterbildenden Betriebe fördern somit Frauen deutlich mehr.

Die Bedeutung der Ausbildung für die fortlaufend weiterbildenden Betriebe nimmt im Zeitverlauf ab. Auch der Anteil der fortlaufend weiterbildenden Betriebe, die Investitionen tätigten, sind zwischen 2001 und 2007 deutlich gesunken. Haben im Jahr 2001 noch 85% investiert, waren es im Jahr 2007 nur noch 55%. Somit nehmen einige Faktoren, die Weiterbildung positiv fördern, im Laufe der Jahre bei den fortlaufend weiterbildenden Betrieben ab.

7 Innovationsverhalten hessischer Betriebe 2007

Bedeutung und Definition von Innovationen

Angesichts der fortschreitenden Globalisierung sowie des verstärkten Standortwettbewerbs gewinnen 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 regionalen Beschäftigungs- und Strukturpolitik.

Innovationen sind nach weitgehend übereinstimmender Auffassung ein Schlüssel zu Wachstum und Beschäftigung (vgl. exemplarisch Kinkel, Lay, Wengel (2004)). Vielfach wird dabei 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. Darüber hinaus können auch andere Innovationsstrategien wachstumsfördernd sein. Hier sind insbesondere organisationsbezogene Änderungen, Vorsprünge durch neuartige Dienstleistungen sowie technisch-organisatorische Prozesse zu nennen, die einem Betrieb zu Wettbewerbsvorteilen verhelfen können (vgl. Rammer et al. (2005); Kinkel, Lay, Wengel (2004); Rammer et al. (2004)). Diese Strategien werden in dem vorliegenden Kapitel ebenfalls thematisiert.

Verschiedene Faktoren führen zu Innovationstätigkeiten der Betriebe. Neben Umsatz, Kosten, Exportorientierung, Beschäftigung, Betriebsgröße und Branche ist Forschung und Entwicklung eine der zentralen Komponenten der Innovationsaktivitäten der Betriebe (vgl. Innovationsverhalten der deutschen Wirtschaft 2008, ZEW). Nicht alle dieser Faktoren können aufgrund der vorliegenden Daten untersucht werden. Deshalb wird hier von diesen Kriterien nur der Zusammenhang zwischen Beschäftigung, Betriebsgröße sowie Branche und der Innovationstätigkeit der Betriebe analysiert.

Bei der multivariaten Analyse des Innovationsverhaltens der hessischen Betriebe konnte neben diesen Einflussgrößen ein Zusammenhang zwischen Investitionen und Innovationen festgestellt werden (vgl. IAB-Betriebspanel Hessen 2005, Abschlussbericht, November 2006). Dieser Faktor ebenso wie die Qualifikationsstruktur und das Ausbildungs- und Weiterbildungsverhalten der innovativen Betriebe wird denen der nicht-innovativen gegenübergestellt, um Unterschiede zwischen beiden herauszuarbeiten.

Innovatoren sind gemäß der OECD-Abgrenzung Betriebe, die innerhalb eines bestimmten zurückliegenden Zeitraums (nach OECD drei Jahre, beim 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 Betriebes. Innovationen können dabei sowohl

Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen als auch Verfahrensinnovationen sein. Betriebe, die im Rahmen des IAB-Betriebspanels als Innovatoren bezeichnet werden, haben entsprechend innerhalb der letzten zwei Jahre entweder:

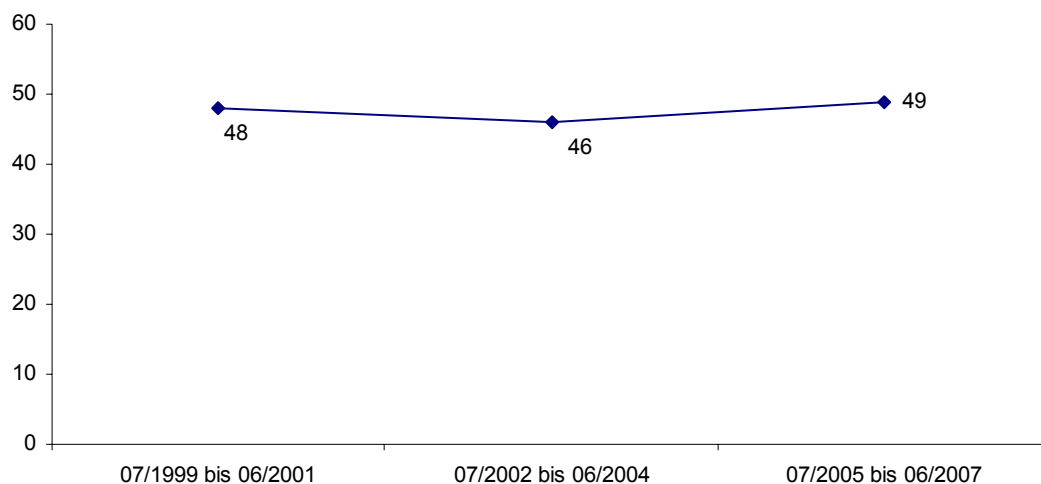
- ein völlig neues Produkt in ihr Angebot aufgenommen,
- ein solches verbessert bzw. weiterentwickelt,
- ein bereits vorhandenes Produkt neu in das Angebot aufgenommen,
- oder ein Verfahren entwickelt oder verbessert.

7.1 Entwicklung der Innovationen in den Betrieben

Hälfte der hessischen Betriebe führt Innovationen durch

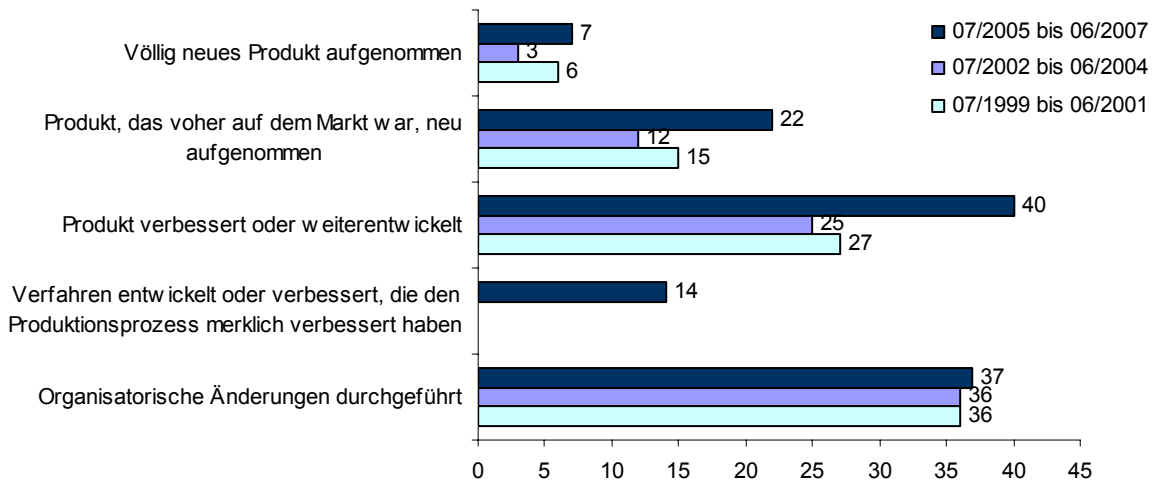
In Hessen führten innerhalb der letzten zwei Jahre (Juli 2005 – Juni 2007) knapp die Hälfte aller Betriebe Innovationen entsprechend der obigen Definition durch. Damit stieg gegenüber den beiden Vergleichszeiträumen der Anteil der hessischen Betriebe, die Neuerungen eingeführt haben, nachdem er zunächst leicht gefallen war.

Abb. VII-1: Anteil innovativer Betriebe in Hessen zwischen 1999 und 2007, Angaben in Prozent aller Betriebe



Differenziert nach der Art der durchgeführten Innovationen zeigt sich, dass am häufigsten Produkte oder Verfahren verbessert wurden. Der Anteil der Betriebe mit Neuerungen in diesem Bereich (40 %) stieg deutlich im Vergleich zu den beiden vorherigen Zeiträumen. Organisatorische Änderungen sind von hessischen Betrieben zwischen 2005 und 2007 ebenfalls häufig durchgeführt worden. Diese Innovationsart liegt in allen drei Vergleichszeiträumen auf einem hohen Niveau.

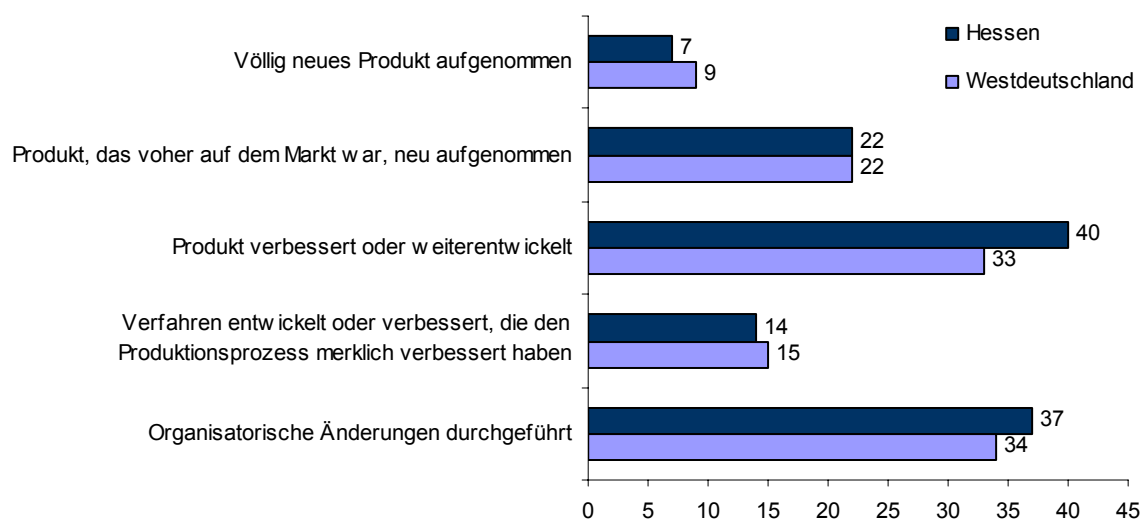
Abb. VII-2: Innovationen in Hessen im zeitlichen Vergleich, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachantworten möglich*



* Die Antwortmöglichkeiten haben sich zu den Vorjahren verändert. So kommt ab der Befragungswelle 2007 die Antwortmöglichkeit „Verfahren entwickelt oder eingeführt, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessert haben“ hinzu.

Die Innovationstätigkeit der hessischen Betriebe lag im Zeitraum von Juli 2005 bis Juni 2007 in etwa auf dem Niveau der westdeutschen Betriebe. Dieses Ergebnis galt schon für die beiden Vergleichszeiträume 1999 bis 2001 sowie 2002 bis 2004. Nur bei der Innovationsart „Produkt verbessert oder weiterentwickelt“ ist 2005 bis 2007 der Anteil der Betriebe in Hessen deutlich höher als der in Westdeutschland.

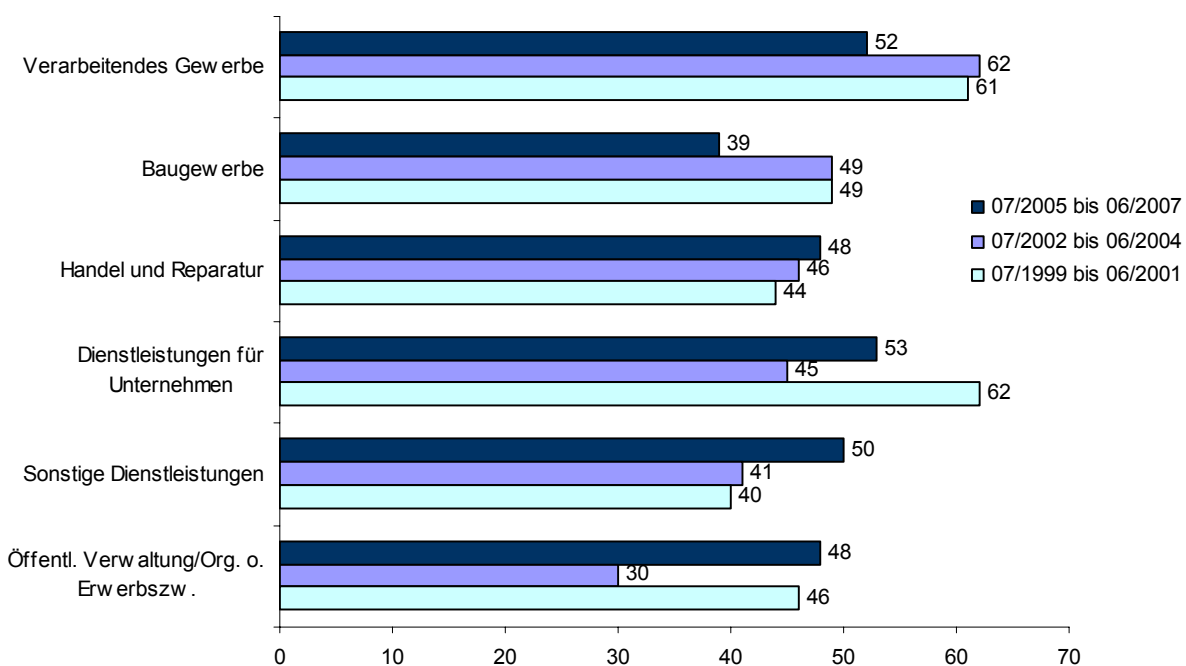
Abb. VII-3: Innovationen in Hessen und Westdeutschland zwischen Juli 2005 und Juni 2007, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachantworten möglich



Eine Differenzierung der innovativen Betriebe nach Wirtschaftszweigen zeigt, dass das Innovationsverhalten der hessischen Betriebe sektoral zum Teil deutlich variiert. Am häufigsten führten in den letzten zwei Jahren anteilig die Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen und des Verarbeitenden Gewerbes Innovationen durch (53 % bzw. 52 %), dicht gefolgt von Sonstigen Dienstleistungen (50 %), Handel und Reparatur sowie Öffentlicher Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck (jeweils 48 %). Mit Abstand die wenigsten Betriebe des Bausektors führten Innovationen durch (39 %).

Im Bau- und Verarbeitenden Gewerbe ist ein Rückgang der Innovationstätigkeit der hessischen Betriebe gegenüber den beiden Vergleichszeiträumen zu beobachten. Nur in den Sektoren Sonstige Dienstleistungen und Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck ist der Anteil der innovativen Betriebe gestiegen. Der Anteil der Betriebe im Sektor Unternehmensnahe Dienstleistungen, die innovativ sind, ist im Zeitverlauf starken Schwankungen unterworfen. Dies gilt insgesamt für die Innovationstätigkeit der Betriebe.

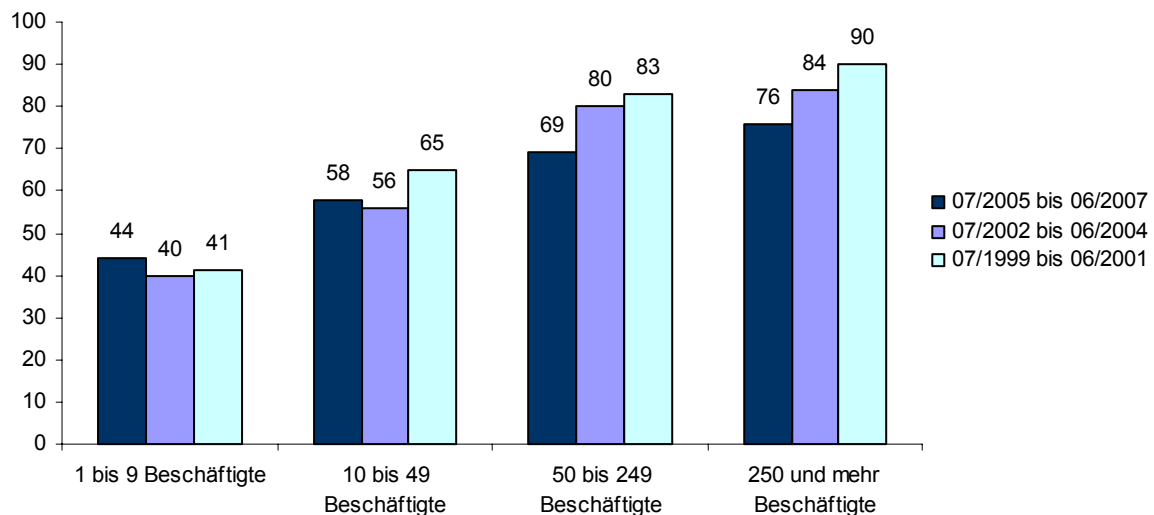
Abb. VII-4: Innovative Betriebe in Hessen im sektoralen und zeitlichen Vergleich, Angaben in Prozent aller Betriebe



* Veränderte Datenbasis zwischen 07/1999 bis 06/2001 und 07/2002 bis 06/2004 und deshalb kein direkter Vergleich zwischen den zwei Zeiträumen möglich.

Werden die Betriebe nach ihrer Beschäftigtenzahl betrachtet, lässt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Innovationsverhalten und der Betriebsgröße feststellen: Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die Innovationen durchführen. Im Vergleich zum Zeitraum 2002 bis 2004 ist der Anteil der innovativen Betriebe bei den Kleinst- und Kleinbetrieben wieder gestiegen. Bei den Groß- und mittleren Betrieben fällt der Anteil der innovativen Betriebe im Zeitverlauf.

Abb. VII-5: Innovative Betriebe in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe



7.2 Arten von Innovationen

Verbesserung der Qualitätssicherung war nach Einschätzung der hessischen Betriebe die häufigste und wichtigste organisatorische Änderung

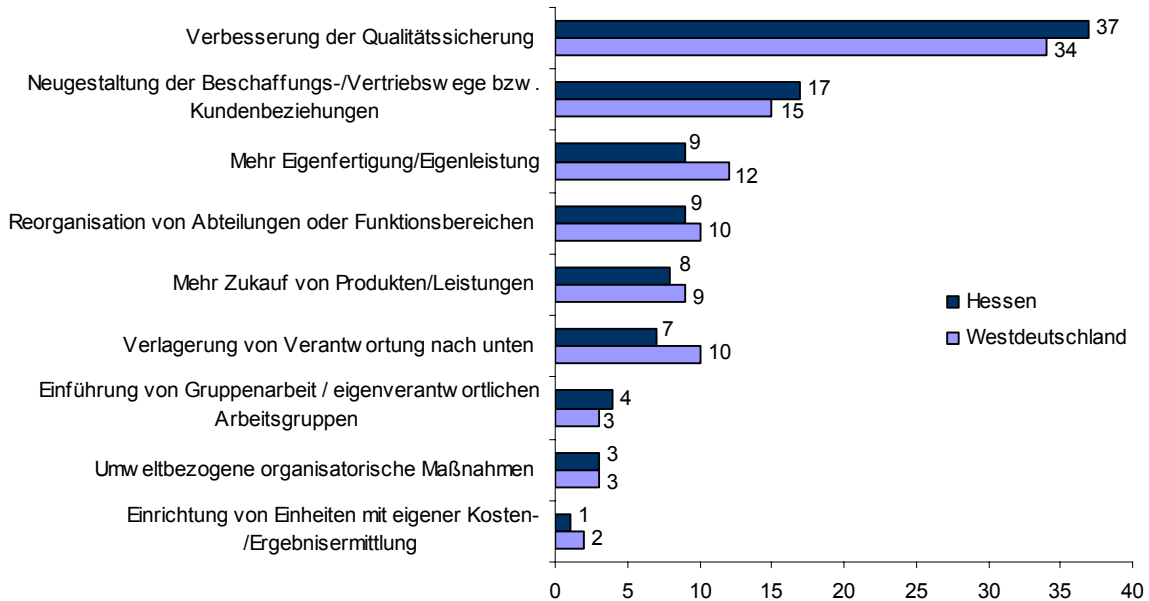
In Hessen führten zwischen Juli 2005 und Juni 2007 etwa 37 % aller Betriebe organisatorische Änderungen durch. Damit sind dies in Hessen mehr Betriebe als in den alten Bundesländern (34 %). Wie bereits in den beiden vorherigen Zeiträumen (1999 bis 2001 sowie 2002 bis 2004) lag auch dieses Mal der Schwerpunkt der organisatorischen Änderungen auf der Verbesserung der Qualitätssicherung (22 %). Die anderen Maßnahmen wurden deutlich seltener durchgeführt: Etwa 10 % der hessischen Betriebe gestalteten ihre Beschaffungs- und Vertriebswege bzw. ihre Kundenbeziehungen neu, rund 8 % griffen auf vermehrte Eigenfertigung bzw. -leistung zurück oder reorganisierten Abteilungen oder Funktionsbereiche. Für die alten Bundesländer ergibt sich bezüglich des Niveaus und der Rangfolge der durchgeführten organisatorischen Neuerungen – mit leichten Verschiebungen – ein ähnliches Bild. Gegenüber den früheren untersuchten Zeiträumen haben sich an der Art und Struktur der organisatorischen Änderungen keine wesentlichen Verschiebungen ergeben. Nur der Anteil der Betriebe, die umweltbezogene organisatorische Maßnahmen durchgeführt haben, hat sich gegenüber dem vorherigen Vergleichszeitraum verdoppelt (4 %).

Tab. VII-1: Durchgeführte organisatorische Änderungen im Zeitraum Juli 2005 bis Juni 2007, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachnennungen möglich

Durchgeführte organisatorische Änderung	Hessen	West-deutschland
Verbesserung der Qualitätssicherung	22	19
Neugestaltung der Beschaffungs-/Vertriebswege bzw. Kundenbeziehungen	10	10
Mehr Eigenfertigung/Eigenleistung	8	8
Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen	8	8
Verlagerung von Verantwortung nach unten	7	9
Mehr Zukauf von Produkten/Leistungen	6	7
Sonstige Maßnahmen	5	2
Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen	4	4
Einführung von Gruppenarbeit / eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen	4	4
Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten-/Ergebnisermittlung	2	3
Keine organisatorischen Änderungen	62	66

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 37 % der hessischen Betriebe die Verbesserung der Qualitätssicherung als wichtigste organisatorische Änderung (Westdeutschland 34 %). Die Einführung von Einheiten mit eigener Kosten-/Ergebnisermittlung wurde als am wenigsten relevant angesehen. Verglichen mit Westdeutschland schätzte Hessen die Verlagerung von Verantwortung nach unten weniger wichtig ein. Im Vergleich zu den beiden vorherigen Befragungswellen zu Innovationen haben sich keine nennenswerten Veränderungen gezeigt.

Abb. VII-6: Organisatorische Änderungen nach ihrer Wichtigkeit, Angaben in Prozent der Betriebe, die zwischen Juli 2005 und Juni 2007 solche durchgeführt haben



7.3 Geplante und nicht durchgeführte Innovationen

In hessischen Betrieben wurden geplante Innovationen nur zu einem geringen Teil nicht durchgeführt

In Hessen haben eine Reihe von Betrieben zwischen Juli 2005 und Juni 2007 Innovationen zwar geplant, dann jedoch nicht durchgeführt. Etwa 5 % aller hessischen Betriebe gaben an, sie hätten gerne Innovationen eingeführt, konnten die Umsetzung jedoch nicht realisieren (Westdeutschland 6 %). Dafür kommen eine Reihe an Gründen in Betracht: Fast zwei Drittel dieser Betriebe gab an, dass die Investitionskosten zu hoch gewesen seien (63%). Für 42 % der Betriebe war das wirtschaftliche Risiko zu hoch. Mangelnde Kundenakzeptanz war das Problem der wenigsten Betriebe (5%).

Im Vergleich zu Westdeutschland sahen deutlich weniger hessische Betriebe ein Hemmnis für Innovationen in organisatorischen Problemen, langen Genehmigungsverfahren und mangelndem Fachpersonal. Dagegen ist der Anteil der hessischen Betriebe, die hohe Investitionskosten und das hohe wirtschaftliche Risiko als Innovationshemmnis sehen, höher als der der westdeutschen Betriebe.

Abb. VII-7: Faktoren, die die Durchführung geplanter Innovationen verhindert haben, Angaben in Prozent der Betriebe, die zwischen Juli 2005 und Juni 2007 Innovationen geplant, aber nicht durchgeführt haben, Mehrfachnennungen möglich



7.4 Forschung und Entwicklung

Forschung und Entwicklung findet häufig in Form von Kooperationen statt

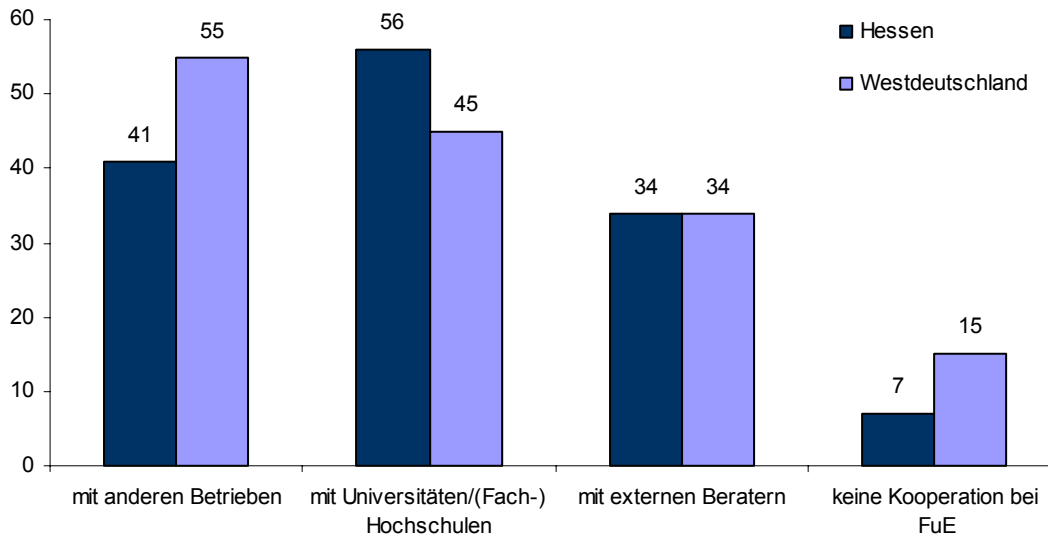
Forschung und Entwicklung (FuE) ist laut OECD die systematisch schöpferische Arbeit zur Erweiterung vorhandenen Wissens und die Nutzung des gewonnenen Wissens zur Entwicklung von Neuerungen und Innovationen (vgl. Rammer et al. (2005)). Somit sind Tätigkeiten im Rahmen von FuE und die Beschäftigung von 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 arbeiten wie in Westdeutschland etwa 6 % der Betriebe explizit im Bereich Forschung und Entwicklung. FuE wird dabei häufig in Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen durchgeführt: Etwa 56 % der hessischen Betriebe, die FuE betreiben, tun dies in Kooperation mit Universitäten bzw. (Fach-) Hochschulen, ca. 41 % arbeiten mit anderen Betrieben zusammen. Immerhin noch 34 % der Betriebe werden wie in Westdeutschland dabei durch externe Berater unterstützt.

Nur halb so viele hessische Betriebe (7 %) betreiben ihre Tätigkeiten im Bereich FuE völlig eigenständig (Westdeutschland: 15 %). In Hessen hat die Kooperation mit anderen im Bereich FuE somit eine höhere Bedeutung für die Betriebe als in Westdeutschland. Insbesondere die Kooperationen mit Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen spielen im Vergleich zu Westdeutschland eine größere Rolle bei der Entwicklung und Umsetzung von

Innovationen. Dies kann darauf hindeuten, dass hessische Betriebe stärker in wissensintensiven Bereichen tätig sind.

Abb. VII-8: Kooperationen im Rahmen von FuE, Angaben in Prozent der Betriebe, die FuE durchführen, Mehrfachantworten möglich



Die große Bedeutung von Kooperationen im Rahmen der Forschung und Entwicklung wird bestätigt, betrachtet man die durchschnittlich pro Betrieb im Bereich FuE Beschäftigten: So sind in Hessen durchschnittlich 6,5 und in den alten Bundesländern durchschnittlich 6,4 Beschäftigte pro Betrieb ausschließlich im Bereich der FuE tätig. Etwa 2,2 Personen befassen sich je hessischem Betrieb zumindest zeitweilig mit diesem Thema (Westdeutschland: 3 Personen).

Bezüglich der Kooperationen im Rahmen von FuE 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.

7.5 Strukturunterschiede zwischen innovativen und nicht-innovativen Betrieben

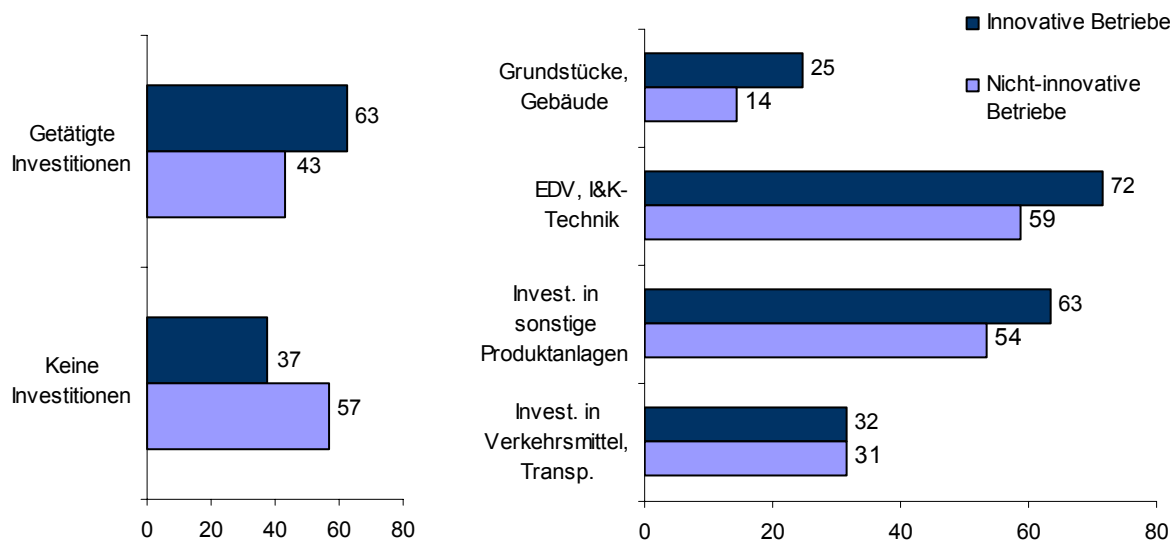
7.5.1 Investitionen

Mehr innovative Betriebe tätigen Investitionen

Zwischen innovativen und nicht-innovativen Betrieben – also solchen, die im Untersuchungszeitraum keine Innovationen durchgeführt haben – bestehen Unterschiede. Diese werden anhand verschiedener Faktoren im Folgenden untersucht. Zu den Einflussgrößen auf das Innovationsverhalten gehören Investitionen und Beschäftigung. Darüber hinaus werden die beiden Betriebsgruppen auch hinsichtlich ihrer Nachfrage nach Qualifikationen sowie ihres Aus- und Weiterbildungsverhaltens untersucht, um mögliche Unterschiede herauszuarbeiten.

So lassen sich Unterschiede bei dem Investitionsverhalten der Innovatoren und Nicht-Innovatoren feststellen: Insgesamt tätigen mehr innovative Betriebe Investitionen als nicht innovative Betriebe. Dies gilt auch für die einzelnen Arten der Investitionstätigkeiten. Der Unterschied der innovativen zu den nicht-innovativen Betrieben ist bei EDV und I&K-Technik besonders deutlich.

Abb. VII-9: Getätigte Investitionen im Geschäftsjahr 2006 und nach Arten, Mehrfachnennungen möglich, Anteil aller hessischen Betriebe, die Investitionen im Jahr 2006 getätigt haben



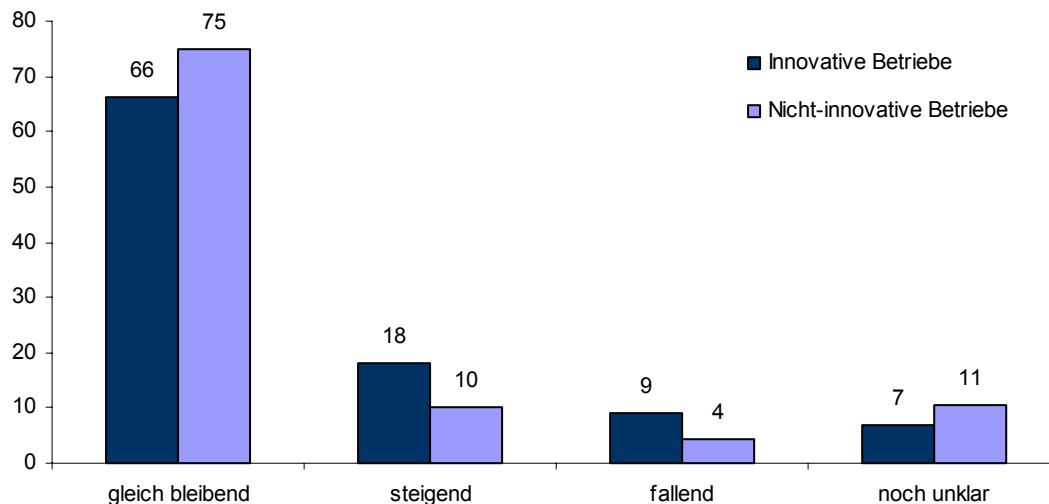
7.5.2 Beschäftigungsentwicklung

Beschäftigungsentwicklung in innovativen Betrieben positiver

Die Beschäftigungsentwicklung steht, wie bereits erwähnt, in Zusammenhang mit dem Innovationsverhalten der Betriebe. Im zurückliegenden Geschäftsjahr (2006 bis 2007) verlief die Beschäftigungsentwicklung in innovativen Betrieben positiver als in nicht-innovativen. So hatten nicht-innovative Betriebe einen Beschäftigungsanstieg um 2,4 % zu verzeichnen, während dieser Anteil in innovativen Betrieben bei 3 % liegt.

Auch bei der kurzfristigen Beschäftigungseinschätzung bis Juni 2008 sind Unterschiede zwischen innovativen und nicht-innovativen Betrieben in Hessen festzustellen: Innovative Betriebe gehen häufiger von steigender Beschäftigung aus als nicht-innovative. Deutlich weniger innovative Betriebe sehen im Vergleich zu nicht-innovativen eine Beschäftigungsstagnation. Diese Tendenzen bestätigen sich auch bei der Betrachtung der verschiedenen Betriebsgrößenklassen. Insbesondere bei Kleinbetrieben ist der Unterschied sehr groß: Im Vergleich zu Nicht-Innovatoren erwarten drei Mal so viele innovative Betriebe eine positive Beschäftigungsentwicklung.

Abb. VII-10: Beschäftigungsprognose bis Juni 2008, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe



7.5.3 Qualifikationsniveau

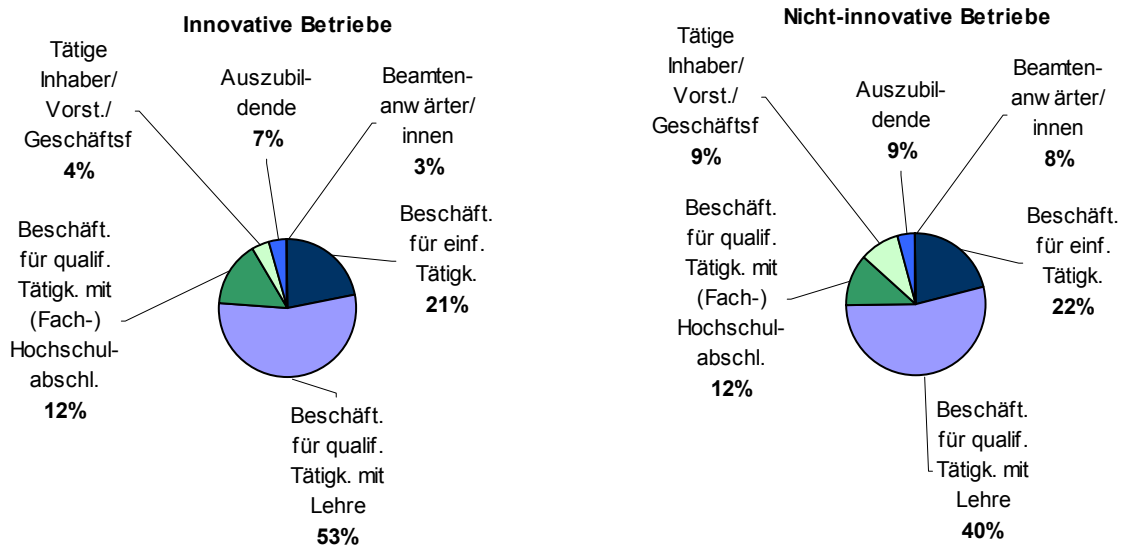
Unterschiede beim Qualifikationsniveau zwischen innovativen und nicht-innovativen Betrieben

Bei der Qualifikationsstruktur der innovativen und nicht-innovativen Betriebe sind deutlichere Unterschiede als bei den Investitionen fest zu stellen: Der Anteil der Qualifizierten (mit Ausbildung) an allen Beschäftigten ist bei innovativen Betrieben höher als bei nicht-innovativen. Allerdings finden sich bei den Nicht-Innovatoren vergleichsweise mehr tätige Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen, bei welchen auch von einer eher hohen Qualifikation auszugehen ist.

Die Unterschiede in der Qualifikationsstruktur 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 Betriebe haben zudem einen deutlich höheren Anteil an tätigen Inhaber/innen bzw. Vorständen und Geschäftsführern als mittlere und Großbetriebe.

Nur innovative Großbetriebe haben im Vergleich zu Nicht-Innovatoren der gleichen Betriebsgrößenklasse deutlich mehr Hochqualifizierte. In innovativen Kleinbetrieben sind darüber hinaus mehr Qualifizierte beschäftigt als in nicht-innovativen Betrieben mit der gleichen Beschäftigtenzahl.

**Abb. VII-11: Qualifikationsstruktur innovativer und nicht-innovativer Betriebe in Hessen
Juni 2007, Angaben in Prozent**



7.5.4 Art der Beschäftigungsverhältnisse

Geringe Unterschiede zwischen innovativen und nicht-innovativen Betrieben ergeben sich auch bezüglich der Art der Beschäftigungsverhältnisse. Etwa 77 % der innovativen Betriebe in Hessen beschäftigten Teilzeitarbeitskräfte (nicht-innovative 74 %) und auch die Anzahl der Teilzeitarbeitskräfte lag mit 7,3 Beschäftigten pro Betrieb in den innovativen Betrieben höher als in den nicht-innovativen (4,5).

Unterschiede ergeben sich auch bezüglich der befristet Beschäftigten. Der Anteil der innovativen Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt Mitarbeiter/innen befristet beschäftigten, war mit 24 % deutlich höher als bei nicht-innovativen Betrieben (15 %). Außerdem unterscheidet sich auch hier die durchschnittliche Anzahl der befristet Beschäftigten: Während in innovativen Betrieben durchschnittlich 8 Personen befristet beschäftigt waren, waren es in den nicht-innovativen Betrieben nur halb so viele (3,8).

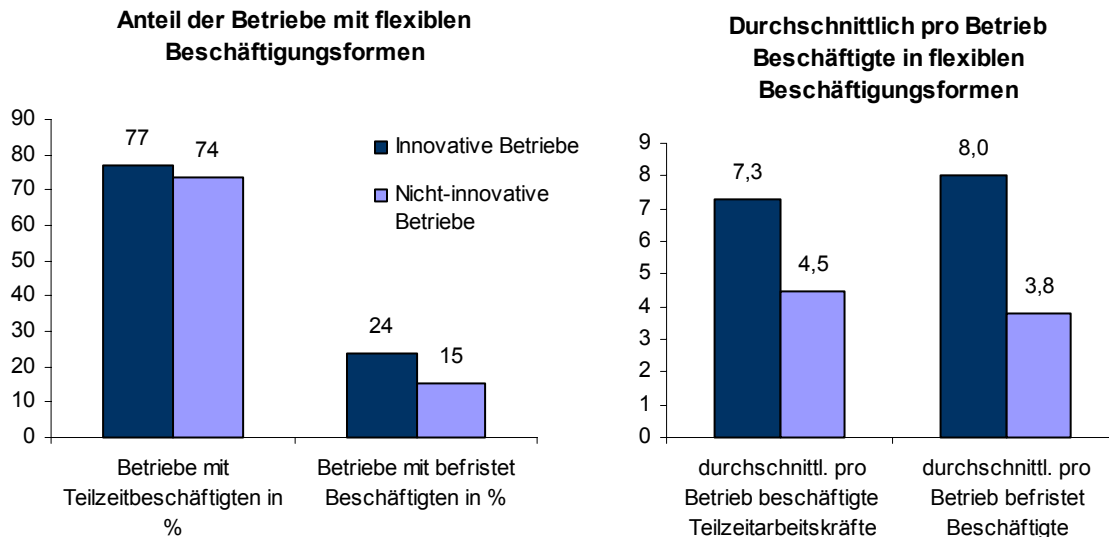
Nur bei den nicht-innovativen Betrieben von 50 bis 249 Beschäftigte ist der Anteil der Betriebe höher, die befristete Beschäftigte haben. Ansonsten haben mehr innovative Betriebe befristete Beschäftigte.

Diese Ergebnisse widersprechen den Erwartungen. Die Einführung neuer Produkte oder Verfahren benötigt qualifizierte Arbeitskräfte, die dauerhaft und Vollzeit tätig sind. Nur Beschäftigte, die diese Kriterien erfüllen, kennen die betrieblichen Spezifika und können sich dauerhaft dem Innovationsprozess widmen. Somit könnten bei innovativen Betrieben eher normale Beschäftigungsverhältnisse vermutet werden.

Jedoch nutzen deutlich mehr innovative Betriebe flexible Beschäftigungsformen als nicht-innovative. Möglicherweise liegt es daran, dass im Innovationsprozess immer wieder be-

grenzte Phasen auftreten, für die vermehrt Beschäftigte benötigt werden. Die Gründe für die Nutzung flexibler Beschäftigungsformen sind im Rahmen dieser Untersuchung nicht feststellbar.

Abb. VII-12: Anteil der Betriebe mit flexiblen Beschäftigungsformen in Hessen nach Innovationsverhalten Juni 2007



7.5.5 Stellenbesetzungsprobleme

Mehr nicht-innovative Betriebe fragen qualifizierte Arbeitskräfte nach als innovative Betriebe

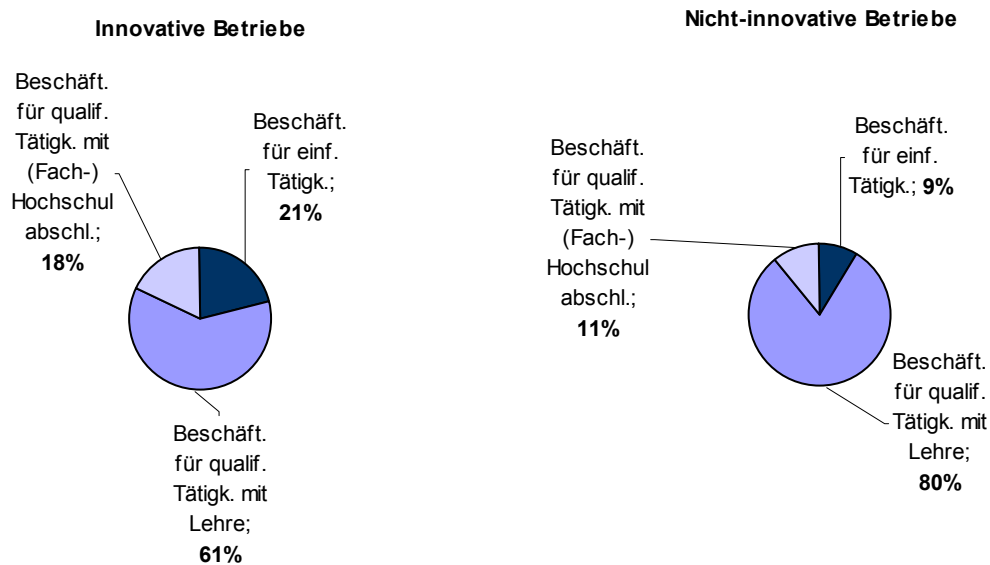
Trotz relativ hoher Arbeitslosenzahlen konnten zum Befragungszeitpunkt etwa 7 % der hessischen Betriebe ihre aktuell offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht sofort neu besetzen. Werden diesbezüglich Innovatoren und Nicht-Innovatoren getrennt voneinander betrachtet zeigt sich, dass Innovatoren häufiger Stellenbesetzungsprobleme haben: 10 % der innovativen Betriebe in Hessen hatten zum Befragungszeitpunkt offene Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die sie sofort besetzen wollten und nicht konnten. Bei den Nicht-Innovatoren waren es weniger als die Hälfte (4 %).

Bei einer zusätzlichen Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen bestätigt sich das Bild, das sich für alle innovativen und nicht-innovativen Betriebe ergeben hat: Der Anteil der Betriebe, die ihre offenen Stellen nicht besetzen konnten, war bei innovativen Betrieben höher.

Auch bezüglich der nachgefragten Qualifikationen unterscheiden sich innovative und nicht-innovative Betriebe voneinander. So suchten zwar beide Gruppen vermehrt qualifizierte Arbeitskräfte, jedoch war der Anteil der Stellen für Hochqualifizierte bei den innovativen Betrieben höher als bei den nicht-innovativen. Insgesamt entfielen hier 79 % aller offenen Stellen auf Qualifizierte. Bei den Nicht-Innovatoren liegt der Anteil sogar bei 91 %. Anteilig deutlich mehr offene Stellen für Un- und Angelernte gab es bei den innovativen Betrieben. Mit 21 % lag dieser Anteil hier mehr als doppelt so hoch wie bei den Nicht-Innovatoren. Damit hat sich

in den letzten Jahren die Nachfrage nach Arbeitskräften insgesamt weiter in Richtung hoher Qualifikationen verschoben.

Abb. VII-13: Offene Stellen in Hessen nach Qualifikationsprofil 3. Quartal 2007, Angaben in Prozent



7.5.6 Ausbildung

Sowohl innovative als auch nicht-innovative Betriebe schöpfen ihr Ausbildungspotenzial nicht voll aus

Bevor die Frage nach dem Ausbildungsverhalten näher betrachtet wird, gilt es zu beantworten, wie viele Betriebe in Hessen überhaupt ausbildungsberechtigt sind.

Von den innovativen Betrieben dürfen etwa 69 % ausbilden (allein oder im Verbund), bei den nicht-innovativen liegt die Quote mit 54 % darunter. Vergleicht man dies mit den Zahlen von 2001 und 2004 zeigt sich, dass der Anteil der Innovatoren mit Ausbildungsberechtigung wieder auf dem Niveau von 2001 liegt, nachdem sie im Jahr 2004 etwas seltener ausbildungsberechtigt waren (2001: 69 %, 2004: 63 %). Der Anteil der nicht-innovativen Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, ist hingegen nach einem leichten Anstieg wieder gefallen (2001: 49 %, 2004: 58 %). Somit sind die Entwicklungen der beiden Betriebsarten gegenläufig.

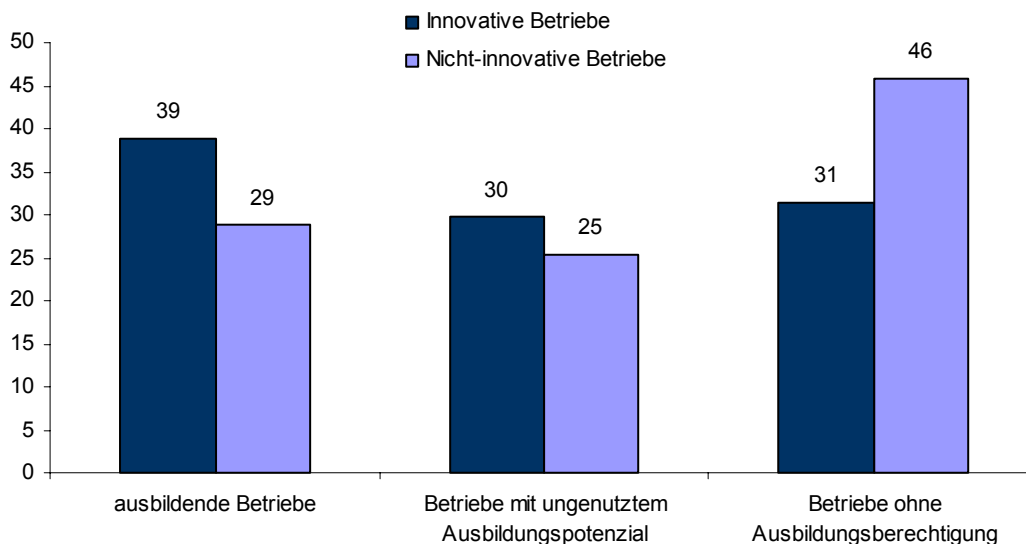
Allein der Besitz einer Ausbildungsberechtigung bedeutet jedoch noch nicht, dass ein Betrieb auch tatsächlich ausbildet. Von den innovativen Betrieben in Hessen bilden etwa 39 % aller Betriebe auch wirklich aus, etwa 30 % nutzen ihre Ausbildungsberechtigung hingegen nicht. Bei den Nicht-Innovatoren liegt der Anteil der ausbildenden Betriebe mit etwa 29 % sogar noch deutlich niedriger als bei den Innovatoren. Allerdings ist auch das ungenutzte Ausbildungspotenzial der Nicht-Innovatoren mit 25 % anteilig etwas geringer.

Bei der Betrachtung der Betriebsgrößenklassen ist nur bei den Großbetrieben der Anteil der ausbildenden Betriebe bei den Innovatoren nicht größer als bei den Nicht-Innovatoren. In allen anderen Fällen bestätigt sich das allgemeine Bild, dass innovative Betriebe Ausbildung stärker zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs nutzen.

Es bleibt festzustellen, dass innovative Betriebe im Vergleich zu nicht-innovativen anteilig deutlich häufiger ausbilden, jedoch auch häufiger über eine Ausbildungsberechtigung verfügen. Das nicht genutzte Ausbildungspotenzial der Innovatoren liegt im Endeffekt etwas über dem der Nicht-Innovatoren.

Im Vergleich zu 2004 machen 2007 sowohl innovative als auch nicht-innovative Betriebe häufiger von ihrer Ausbildungsberechtigung tatsächlich Gebrauch (Innovatoren 2004: 37 %, Nicht-Innovatoren 2004: 27 %).

Abb. VII-14: Ausbildungsverhalten innovativer und nicht-innovativer Betriebe in Hessen 2007, Angaben in Prozent aller Betriebe



7.5.7 Weiterbildung

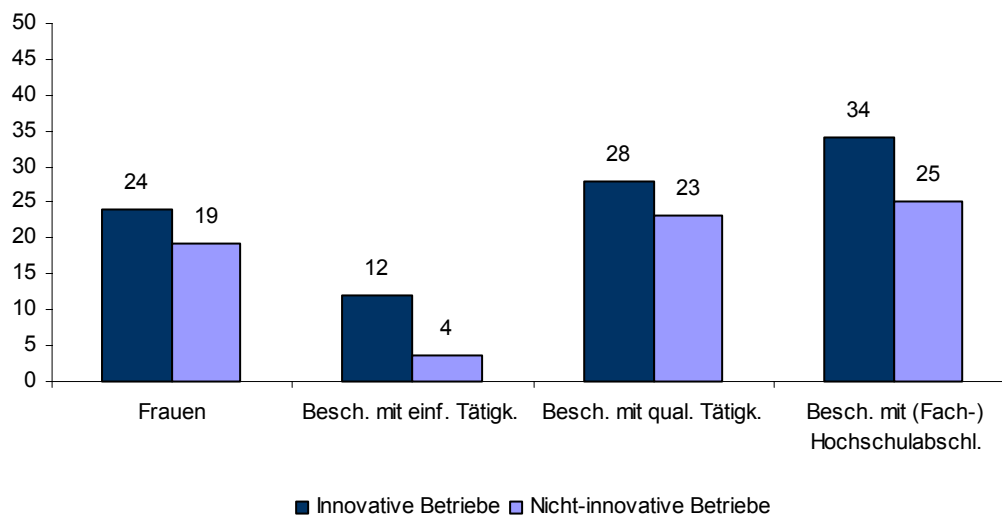
Innovative Betriebe bilden mehr weiter

Von den innovativen Betrieben hat gut die Hälfte Weiterbildung durchgeführt (54 %). Von den nicht-innovativen waren es nur 35 %. Es scheint, dass Betriebe mit Innovationen die Weiterbildung ihrer Beschäftigten nutzen, um den geänderten Anforderungen zu genügen. Dieses Ergebnis gilt für alle Betriebsgrößenklassen. Der Anteil der Betriebe, die weiterbilden, sagt aber noch nichts über die Weiterbildungsintensität aus. Deshalb wird die Anzahl der Weiterbildungsteilnehmenden betrachtet.

Die Weiterbildungsquote gibt den Anteil der Beschäftigten, der an Weiterbildungen teilgenommen hat, an allen Beschäftigten an. Dieser liegt bei den innovativen Betrieben bei 24 % und ist damit deutlich höher als bei nicht-innovativen Betrieben (18 %). Dieses bestätigt sich

auch für alle betrachteten Personengruppen. Die Weiterbildungsquote der Frauen liegt bei Innovatoren bei 24 %, die der Nicht-Innovatoren nur bei 19 %. Werden zusätzlich die Qualifikationsgruppen betrachtet, sind die Unterschiede besonders deutlich hinsichtlich der Geringqualifizierten. Die Weiterbildungsquote der innovativen Betriebe ist hier drei Mal so hoch wie die der nicht-innovativen Betriebe. Auch bei den Hochqualifizierten ist der Unterschied beachtlich (innovative Betriebe: 34 %, nicht-innovative Betriebe: 25 %).

Abb. VII-15: Weiterbildungsquoten innovativer und nicht-innovativer Betriebe nach Personengruppen in Hessen 1. Halbjahr 2007, Angaben in Prozent je Personengruppe



7.6 Fazit

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels sind die hessischen Betriebe ebenso innovativ wie diejenigen in Westdeutschland. Insgesamt ist die Innovationstätigkeit in Hessen im Verlauf der letzten Jahre schwankend. Der Schwerpunkt bei den Innovationen lag nach wie vor bei Maßnahmen zur Qualitätssicherung.

Es hat sich gezeigt, dass Hessen zudem im Bereich der Forschung und Entwicklung dem westdeutschen Durchschnitt entspricht: Zum einen findet in Hessen in anteilig genauso viel Betrieben FuE statt, zum anderen widmen sich hier durchschnittlich auch ebenso viel Beschäftigte ausschließlich diesem Aufgabenbereich. Außerdem kooperieren deutlich mehr hessische Betriebe mit Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen als westdeutsche Betriebe. Somit sind hessische Betriebe besonders an der Nutzung wissenschaftlicher Erkenntnisse für die FuE ihrer Betriebe interessiert.

Bei einer Gegenüberstellung innovativer und nicht-innovativer Betriebe ergaben sich folgende Unterschiede: In innovativen Betrieben ist die Beschäftigungsentwicklung positiver sowie das Qualifikationsniveau höher als in nicht-innovativen Betrieben.

Als relativ schwierig erwies sich für Innovatoren jedoch die Besetzung offener Stellen. Hier waren im Vergleich zu Nicht-Innovatoren überdurchschnittlich häufig Schwierigkeiten feststellbar. Gleichzeitig nutzten jedoch beide Gruppen ihr Ausbildungspotenzial nicht voll aus.

Hier besteht entsprechend die Möglichkeit, die vorhandenen Stellenbesetzungsprobleme durch verstärkte Ausbildungsaktivitäten zu verringern. Das ist vor allem auch deshalb notwendig, da Innovationen auch daran scheitern, dass Fachkräfte fehlen. Dem könnte mit vermehrter Ausbildung und auch Weiterbildung erfolgreich begegnet werden. Die Weiterbildungsquote der innovativen Betriebe übersteigt die der nicht-innovativen deutlich. Weiterbildung ist somit für innovative Betriebe verstärkt ein Instrument, ihren Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken.

Im Rahmen dieses Kapitels ließen sich Unterschiede zwischen innovativen und nicht-innovativen Betrieben herausarbeiten. Aufgrund einer im Jahr 2004 durchgeführten multivariaten Analyse (vgl. IAB-Betriebspanel Hessen 2005, Abschlussbericht, November 2006) ist ein signifikanter Zusammenhang zwischen Investitionen, Beschäftigung, Wirtschaftszweig sowie Betriebsgrößenklasse und Innovationstätigkeit festgestellt worden. Diese Faktoren haben somit Einfluss auf die Innovationstätigkeit der Betriebe. Getätigte Investitionen und eine steigende Beschäftigungsentwicklung beeinflussen somit Innovationen positiv. Je größer der Betrieb, desto höher ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass Innovationen getätigt werden. Ebenso führen insbesondere Betriebe des Produzierenden Gewerbes (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe) Innovationen durch.

8 Löhne, Gehälter und Tarifbindung

Seit einigen Jahren genießt - im Zusammenhang mit der Diskussion über die Deregulierung des Arbeitsmarktes - auch die Tarifbindung der Unternehmen besondere Aufmerksamkeit. Die Institution des Flächentarifvertrags wird dabei oftmals als Hemmnis für die Flexibilitätsanforderungen an Betriebe angesehen. Vorschläge, den als zu starr empfundenen Flächentarifvertrag durch eine vermehrte Anwendung von Öffnungsklauseln zu reformieren, zielen vornehmlich darauf ab, eine stärkere Differenzierung und Flexibilisierung der Löhne zu ermöglichen. Im Hintergrund steht dabei oftmals die Vorstellung eines im internationalen Vergleich zu hohen Niveaus der Lohnstückkosten. Dabei wird unterstellt, dass die zu hoch festgesetzten Tariflöhne insbesondere kleinere Unternehmen dazu zwingen, solcherart unrentabel gewordene Arbeitsplätze abzubauen. In diesem Zusammenhang findet sich häufig das Argument, die weite Verbreitung von Flächentarifverträgen verringere aufgrund des vergleichsweise hohen Lohnniveaus die Beschäftigungsmöglichkeiten insbesondere der gering qualifizierten Arbeitnehmer.

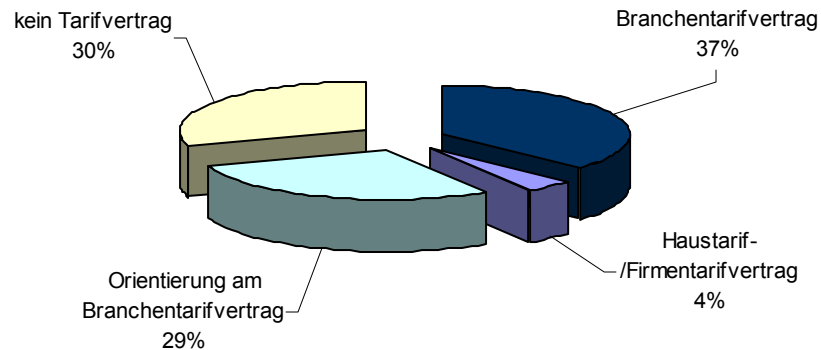
Die Frage, inwieweit hessische Unternehmen der Tarifbindung unterliegen sowie ob und in welchem Maß übertarifliche Entlohnung in Hessen geleistet wird, kann mit Hilfe des IAB-Betriebspanels beantwortet werden. Es liefert darüber hinaus Informationen über die Höhe der Lohnsumme und die Existenz eines Betriebs- bzw. Personalrats.

8.1 Tarifbindung und außertarifliche Entlohnung

Anteil tarifgebundener Betriebe in Hessen wieder gesunken

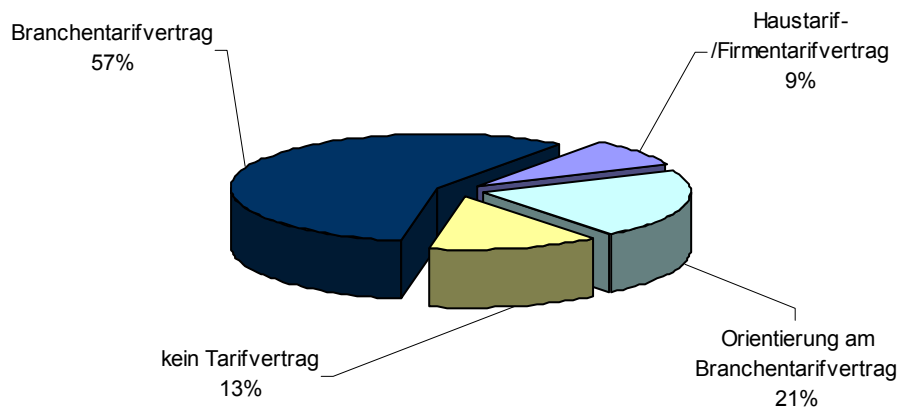
Für 37% der hessischen Betriebe gilt ein Branchentarifvertrag (2006: 41%), 4% verfügen über einen Haus- bzw. Firmentarifvertrag (2006: 5%). 59% der Betriebe unterlagen keiner direkten Tarifbindung (2006: 54%). Allerdings orientieren sich von diesen Betrieben ca. 50% an einem Branchentarifvertrag, dies sind 29% aller hessischen Betriebe. Somit spielen für 70% der hessischen Betriebe die tariflichen Regelungen eine Rolle. Nur 30 % aller hessischen Betriebe sind weder an einen Tarifvertrag gebunden, noch orientieren sie sich an einem.

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



Insgesamt unterliegen damit 1.528.000 (57%) Beschäftigte einem Branchentarifvertrag, 230.000 (9%) einem Firmen- oder Haustarifvertrag und für 567.000 (21%) Beschäftigte gilt, dass sich der Betrieb an dem Tarifvertrag orientiert. Somit finden die tariflichen Regelungen auf 87% aller hessischen Beschäftigten Anwendung.

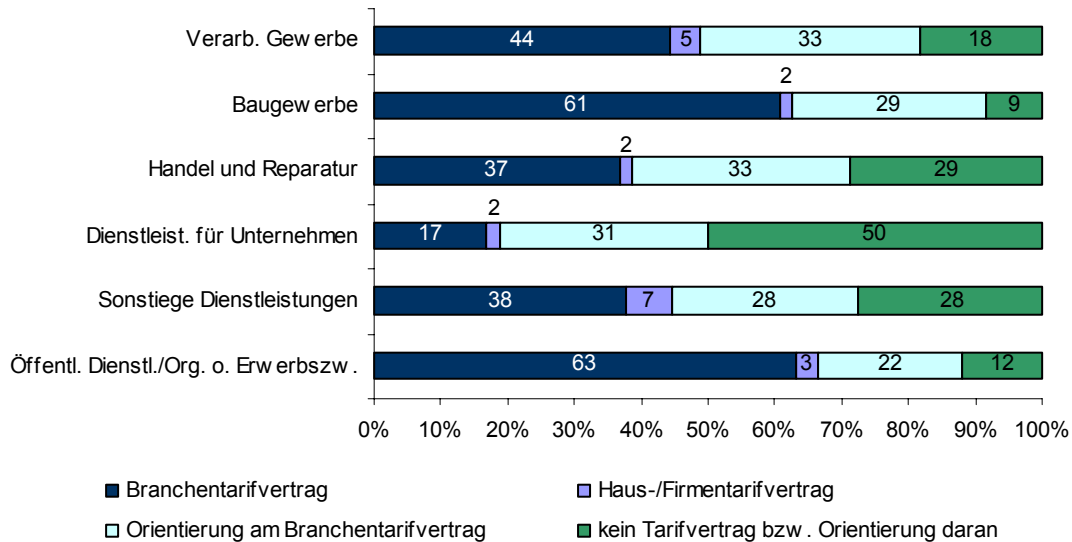
Abb. VIII-2: Beschäftigte nach Tarifbindung in Hessen 2007, Angaben in Prozent aller Beschäftigten



Besonders ausgeprägt ist die Tarifbindung in Hessen – wie in den vergangenen Jahren auch – im Baugewerbe sowie in der Öffentlichen Verwaltung. Im Baugewerbe gelten in 63% aller Betriebe Branchen- oder Haustarifverträge, weitere 29% orientieren sich am Branchentarifvertrag. Damit liegt der Anteil der Betriebe, die weder an einen Tarifvertrag gebunden sind, noch sich an einem orientieren nur bei 9%. Ähnlich niedrig ist dieser Anteil im Bereich der öffentlichen Verwaltung, hier sind es 12%. Dagegen ist die Tarifbindung der Betriebe bei

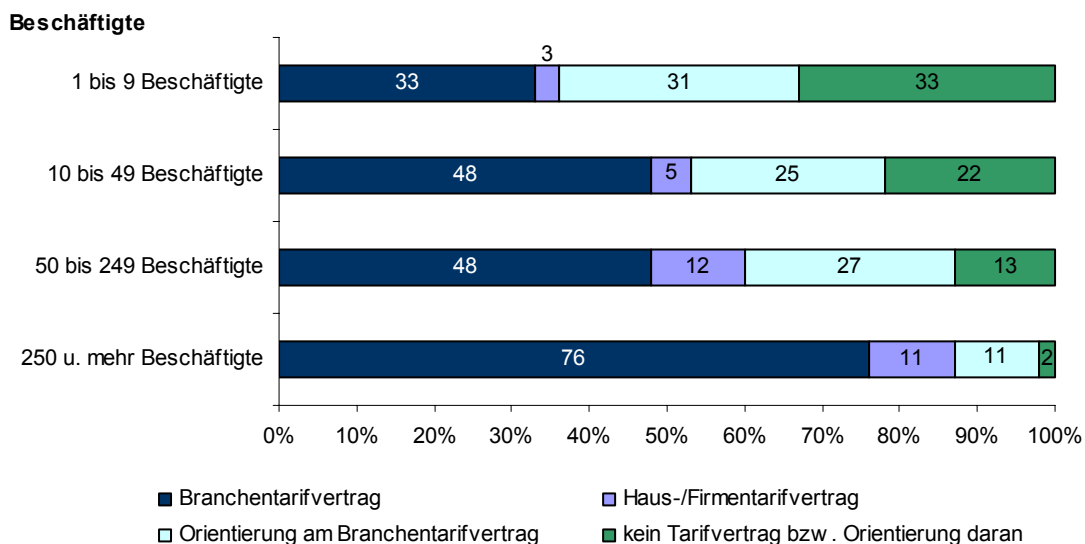
Dienstleistungen für Unternehmen mit 19% besonders niedrig. Die Hälfte der Betriebe haben weder einen Tarifvertrag noch orientieren sie sich daran.

Abb. VIII-3: Tarifbindung in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen



Bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße zeigt sich erwartungsgemäß eine Zunahme der Tarifbindung mit steigender Betriebsgröße. Während bei den Kleinstbetrieben 36% der Betriebe der Tarifbindung unterlagen, waren es bei den Großbetrieben etwa 87%. Bei dieser Betrachtung ist nicht nur der Branchentarifvertrag, sondern auch der Haus- und Firmentarifvertrag mit berücksichtigt worden.

Abb. VIII-4: Tarifbindung in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen

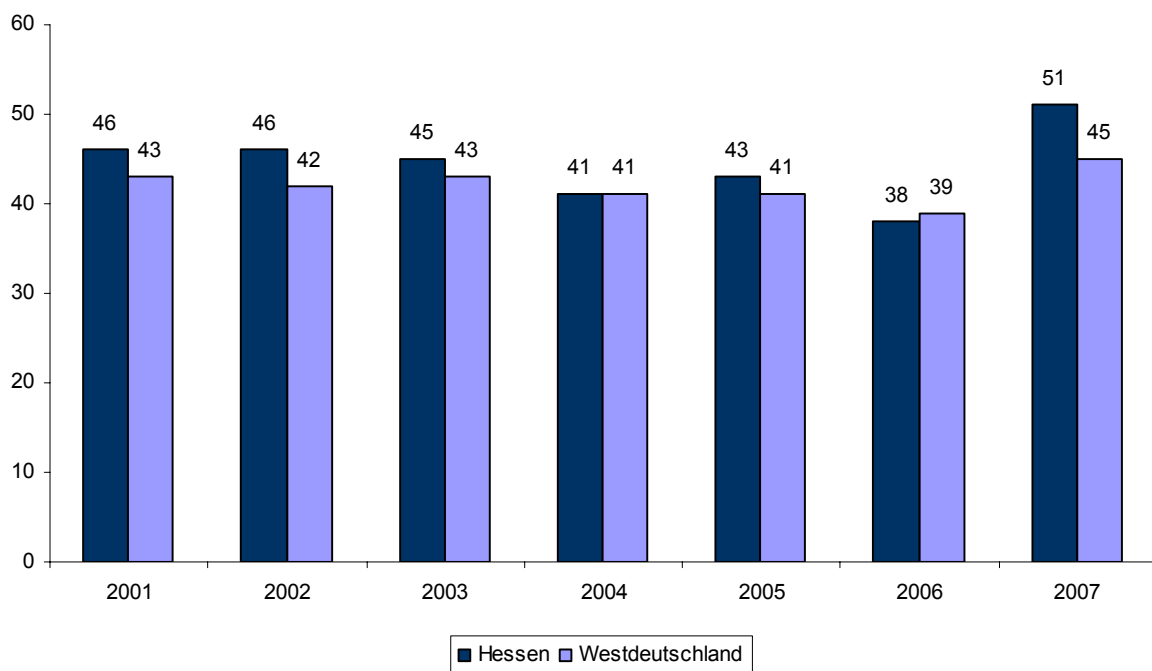


Der Anteil der hessischen Betriebe mit Branchen- oder Haus- und Firmentarifvertrag hat 2007 zwar abgenommen, übertarifliche Entlohnung findet in diesen Betrieben aber deutlich häufiger Anwendung als noch 2006. Über die Hälfte der tarifgebundenen Betriebe zahlten

2007 (auch) übertarifliche Entgelte, im Vorjahr waren es nur 38%. Damit liegt der Anteil der Betriebe mit übertariflichen Löhnen und Gehältern gegenüber dem Jahr 2006 wieder deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt.

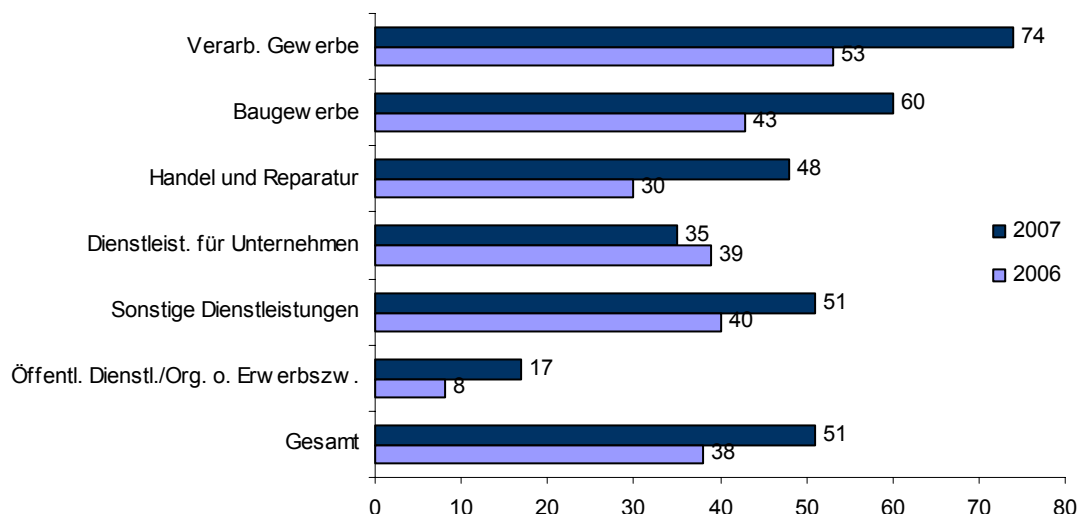
Eine freiwillige Bezahlung über Tarif wird meist mit der Absicht, Mitarbeiter an den Betrieb zu binden und sie zu motivieren, erklärt. Angesichts der beschriebenen Entspannung auf dem Arbeitsmarkt und dem von einem Teil der Betriebe befürchteten künftigen Mangel an Fachkräften ist der deutliche Anstieg des Einsatz dieses personalpolitischen Instruments verständlich.

Abb. VIII-5: Übertarifliche Entlohnung in Hessen und Westdeutschland 2001-2007, Angaben in Prozent der Betriebe mit Branchen- oder Firmen-/Haustarifvertrag



Besonders auffallend ist der deutliche Anstieg der übertariflich bezahlenden Betriebe zwischen 2006 und 2007 in allen Wirtschaftszweigen außer den unternehmensnahen Dienstleistungen. Nur in diesem Sektor ist dieser Anteil zurückgegangen. Dies hängt mit einem befürchteten Fachkräftemangel zusammen.

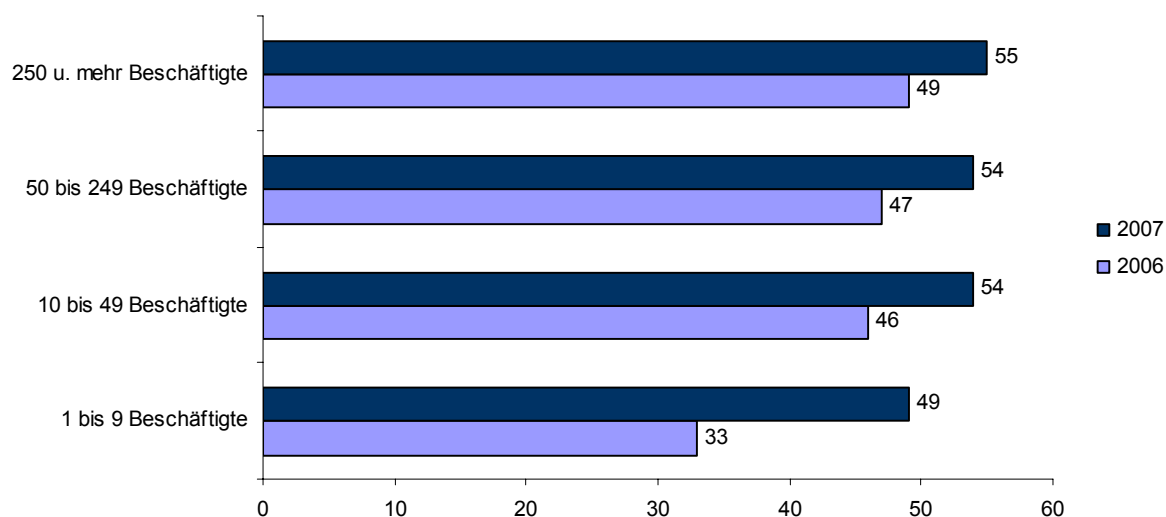
Abb. VIII-6: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2006 und 2007 nach Wirtschaftszwei-



gen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt nach wie vor der Anteil der Betriebe mit übertariflicher Bezahlung. Auch hier sind die Anteile übertariflich bezahlender Betriebe gegenüber dem Vorjahr deutlich gestiegen. Insbesondere bei den Kleinstbetrieben ist der Anteil um 16 Prozentpunkte gestiegen: Fast jeder zweite Kleinstbetrieb zahlt über Tarif. Die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen haben sich angeglichen.

Abb. VIII-7: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2005 und 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe der jeweiligen Größenklasse

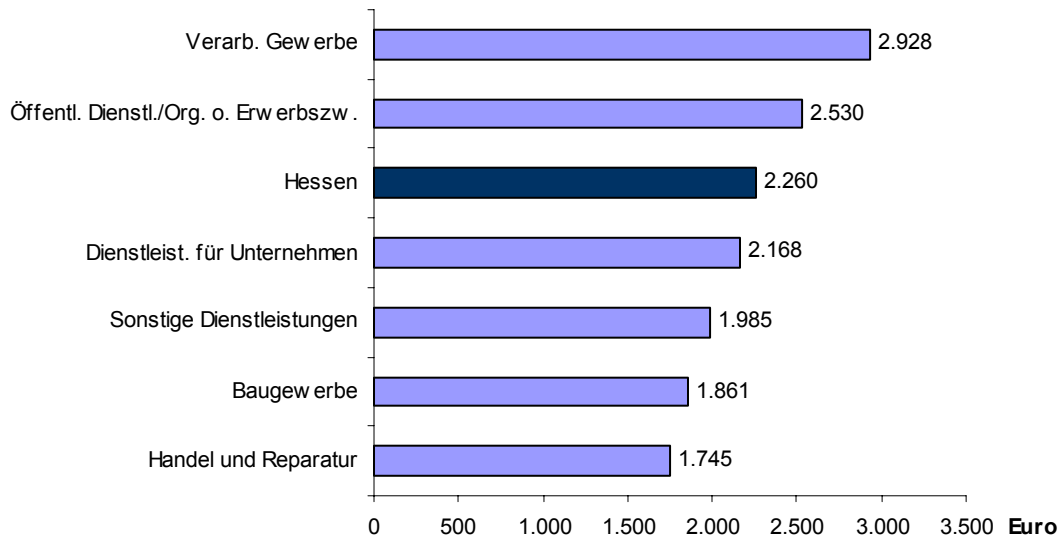


8.2 Lohnstruktur in Hessen

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 2007 für Hessen eine durchschnittliche Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem von € 2.260 festgestellt. In Westdeutschland lag der entsprechende Wert etwas niedriger, bei € 2.196.

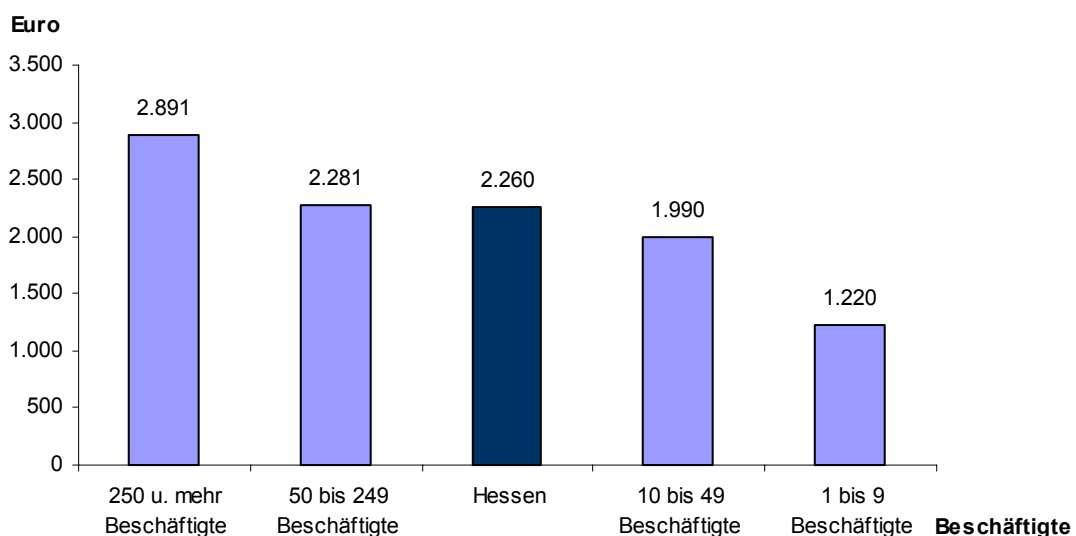
Dabei existieren deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen. Mit Abstand an der Spitze in Hessen stand einmal mehr das Verarbeitende Gewerbe: Hier lag die Lohn- bzw. Gehaltssumme pro Beschäftigtem bei € 2.928, gefolgt von der öffentlichen Verwaltung (€ 2.530). Im Bereich Handel und Reparatur lagen die Verdienstmöglichkeiten dagegen weit unter dem Durchschnitt. Die unterdurchschnittlichen Werte im Bereich Handel und Reparatur sowie den Sonstigen Dienstleistungen sind u.a. durch die dortigen hohen Teilzeitquoten mitbegründet.

Abb. VIII-8: Bruttolohn/-gehaltssumme (Euro) pro Beschäftigtem in Hessen 2007 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 € 1.220 entfielen, waren es bei einem Beschäftigten in einem Großunternehmen mehr als das Doppelte (€ 2.891). 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 (€ 2832 zu €1.250).

Abb. VIII-9: Bruttolohn/-gehaltssumme (Euro) pro Beschäftigtem in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen



8.3 Personalvertretung

In 8% der hessischen Betriebe (Westdeutschland: ebenfalls 8%) gibt es einen nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetz gewählten Betriebs- oder Personalrat. Damit sind 1.422.000 Beschäftigte in den Betrieben gegenüber der Geschäftsführung vertreten. Das sind 53% und damit über die Hälfte aller hessischen Beschäftigten.

Überdurchschnittlich häufig finden sich Betriebs-/Personalräte im Bereich der Öffentlichen Verwaltung (35%) sowie im Verarbeitenden Gewerbe (13%) und sonstigen Dienstleistungen (10%). Erwartungsgemäß steigen die Werte mit zunehmender Betriebsgröße stark an, nur 2% der Kleinbetriebe haben einen Betriebs-/Personalrat, bei den Großbetrieben sind es 97%.

In weiteren 8% der hessischen Betriebe existiert eine andere betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung („runder Tisch“, Belegschaftssprecher etc; Westdeutschland: 7%). Hier sind sowohl die branchenspezifischen als auch die betriebsgrößenspezifischen Unterschiede wesentlich geringer ausgeprägt.

Abb. VIII-10: Verbreitung von Personalvertretungen in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs

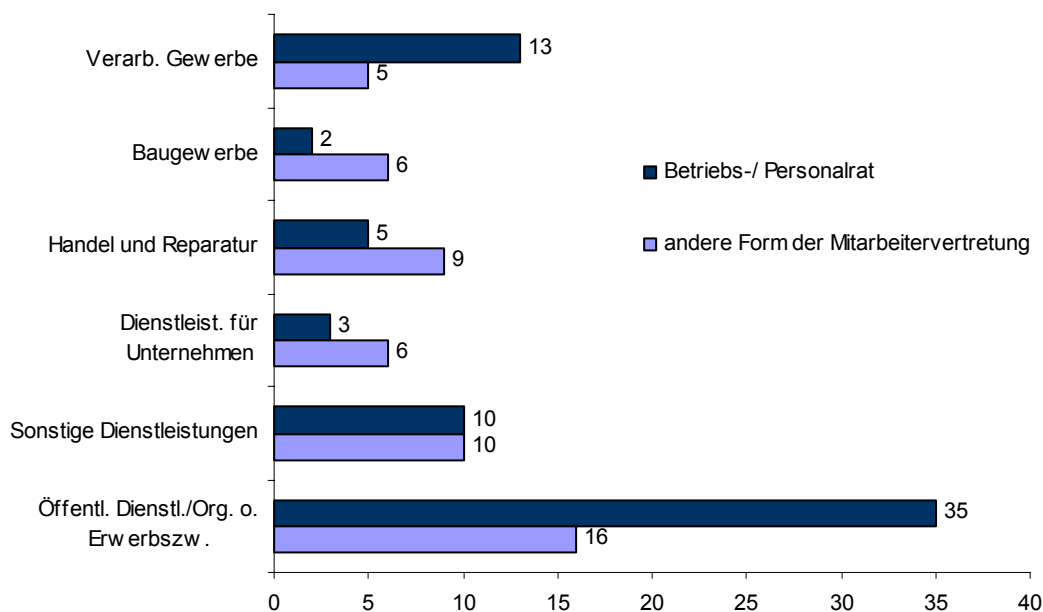
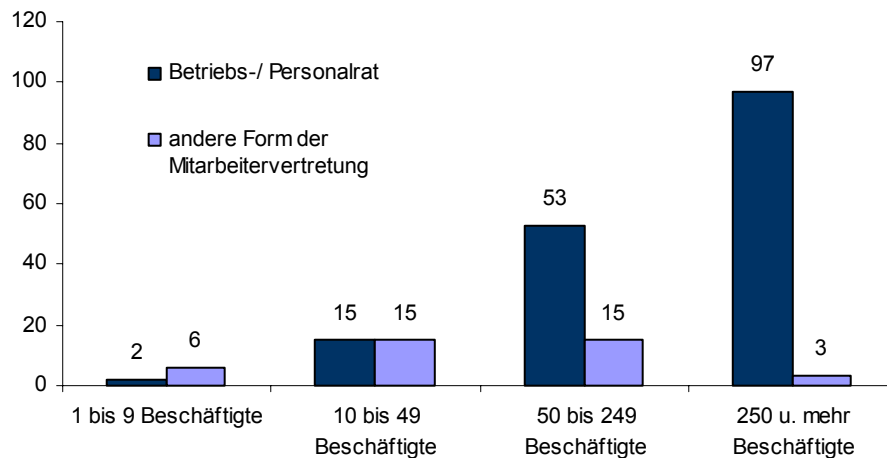


Abb. VIII-11: Verbreitung von Personalvertretungen in Hessen 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse



8.4 Fazit

Im Jahr 2007 galt für 41% der hessischen Betriebe ein Branchen- oder Firmen-/ Haustarifvertrag. Darüber hinaus orientierten sich 29% am Branchentarifvertrag. Somit galten für 70% der Betriebe tarifliche Regelungen. Insgesamt unterliegen somit 1.528.000 (57%) hessische Beschäftigte einem Branchentarifvertrag, 9% einem Firmen- oder Haustarifvertrag und für 21% der Beschäftigten gilt, dass sich der Betrieb an dem Tarifvertrag orientiert.

Der Anteil der hessischen Betriebe mit Tarifbindung hat 2007 gegenüber dem Vorjahr zwar abgenommen, übertarifliche Entlohnung findet in diesen Betrieben aber deutlich häufiger Anwendung als 2006. Über die Hälfte der tarifgebundenen Betriebe zahlten 2007 (auch) übertarifliche Entgelte, im Vorjahr waren es nur 38%. Damit liegt der Anteil der Betriebe mit übertariflichen Löhnen und Gehältern wieder deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt.

Eine freiwillige Bezahlung über Tarif wird meist mit der Absicht, Mitarbeiter an den Betrieb zu binden und sie zu motivieren, erklärt. Angesichts der beschriebenen Entspannung auf dem Arbeitsmarkt und dem von einem Teil der Betriebe befürchteten künftigen Mangel an Fachkräften ist der deutliche Anstieg des Einsatz dieses personalpolitischen Instruments verständlich.

9 Wirtschaftliche Situation der Betriebe

In diesem Kapitel werden Indikatoren der wirtschaftlichen Entwicklung in Hessen dargestellt. Die dabei erhobenen Daten (Umsatz, Investitionen etc.) sind teilweise Bestandteil amtlicher Statistiken und auch dort zu entnehmen. Das IAB-Betriebspanel ermöglicht über die „harten“ Daten hinaus jedoch die Gewinnung zusätzlicher Informationen:

1. Es werden subjektive Einschätzungen der Betriebe über ihre aktuelle Situation und auch über künftige Entwicklungen erfasst.
2. Das IAB-Betriebspanel ermöglicht es, diese Daten mit anderen, ebenfalls erhobenen Indikatoren (wie z.B. der Beschäftigungsentwicklung) in Zusammenhang zu bringen und diesbezüglich auszuwerten.

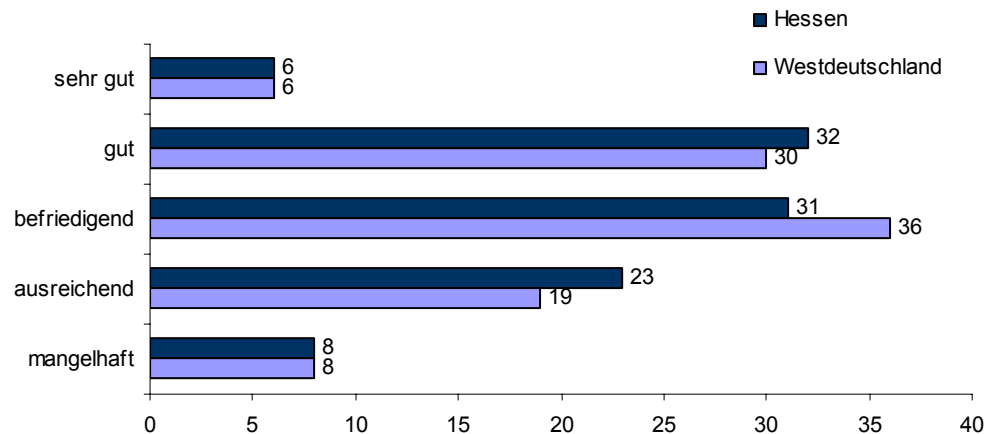
9.1 Betriebliche Einschätzung der Ertragslage 2006

Hessische Betriebe schätzen ihre Ertragslage weiterhin zunehmend positiv ein

Die Betriebe wurden nach ihrer subjektiven Einschätzung der Ertragslage im zuvor abgelaufenen Geschäftsjahr (2006) gefragt. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf alle hessischen Betriebe mit Ausnahme der Öffentlichen Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck.

32% der Betriebe in Hessen waren zum Befragungszeitpunkt der Auffassung, die Ertragslage im vergangenen Jahr sei gut gewesen. 6% bezeichneten die Ertragslage sogar als sehr gut. Hingegen waren 23% der Ansicht, der Ertrag sei lediglich ausreichend mangelhaft gewesen und nur 8% schätzten die Lage als mangelhaft ein. Fast alle Ergebnisse für Hessen liegen dabei nahe an denjenigen für Westdeutschland. Nur die Betriebe, die eine ausreichende Ertragslage diagnostizierten, waren in Westdeutschland weniger als in Hessen (Westdeutschland: 19%).

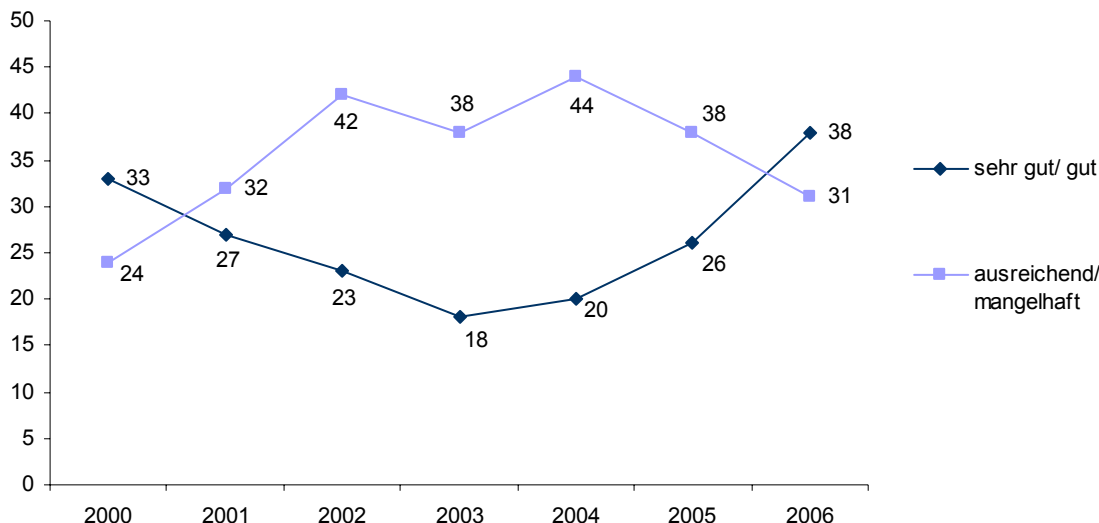
Abb. IX-1: Einschätzung der Ertragslage 2006, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe*



*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

Erstmalig seit 2000 lag 2007 der Anteil der Betriebe, die die Ertragslage als sehr gut oder gut (38%) einschätzten, über dem Anteil der Betriebe, die die Ertragslage als ausreichend oder mangelhaft (31%) sehen. Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich eine deutlich bessere Einschätzung der Ertragslage feststellen. Im IAB-Panel 2006 hatten nur 26% die Ertragslage 2005 als gut oder sehr gut bezeichnet, 38% bezeichneten sie als ausreichen oder mangelhaft. Der Anteil der Betriebe mit positiver Einschätzung der Ertragslage ist damit seit 2003 kontinuierlich angestiegen. Außerdem ist zum zweiten Mal hintereinander der Anteil der Betriebe mit negativer Bewertung zurückgegangen.

Abb. IX-2: Einschätzung der Ertragslage 2000 bis 2006, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe*



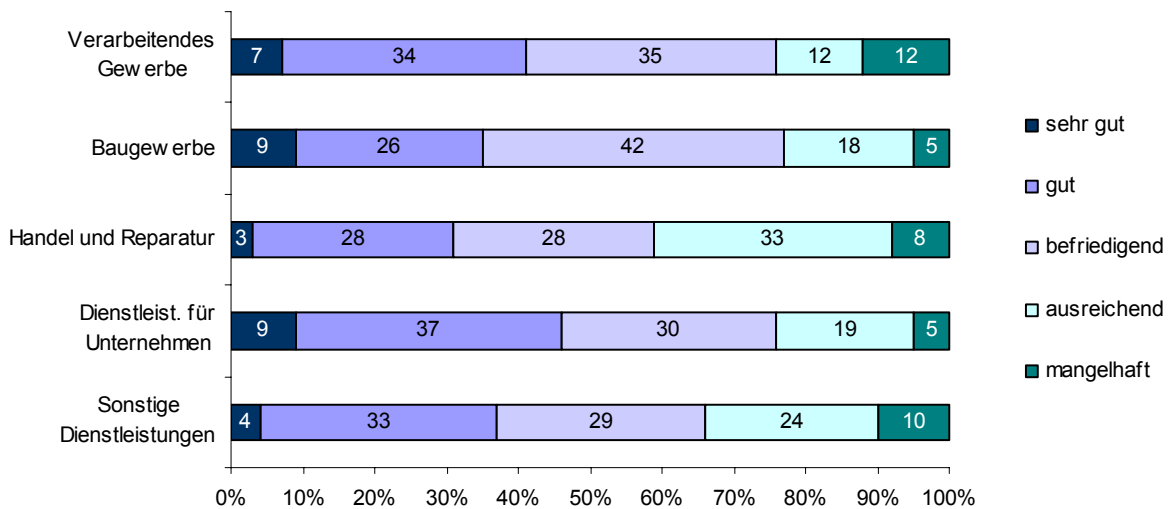
*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

Fortführung der Trendwende im Verarbeitenden Gewerbe

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigen sich Unterschiede bei der Bewertung der Ertragslage des vergangenen Jahres. Besonders positiv äußerten sich die Betriebe im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen. Hier schätzten etwa 46% der Betriebe die Ertragslage als gut oder sehr gut ein, was auch mit der positiven Entwicklung der Beschäftigung in dieser Branche einhergeht (vgl. Kapitel 2).

Die gute Einschätzung aus dem Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen ist nicht neu, auch in den vergangenen Jahren nahmen diese Betriebe bei einer sektoralen Differenzierung stets den Spitzenplatz ein. Besser als in den Jahren vor 2005 viel allerdings das Urteil des Verarbeitenden Gewerbes aus. 2005 gaben lediglich 13% an, dass die Ertragslage des Vorjahres gut oder sehr gut gewesen sei; dieser Anteil hat sich im Jahr 2006 mehr als verdoppelt (27%) und liegt in diesem Jahr bei 41%, dicht hinter dem Anteil der Betriebe der unternehmensnahen Dienstleistungen. Dieser Wandel drückt sich nicht zuletzt in dem beschriebenen Anstieg der Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe aus (vgl. Kapitel 2).

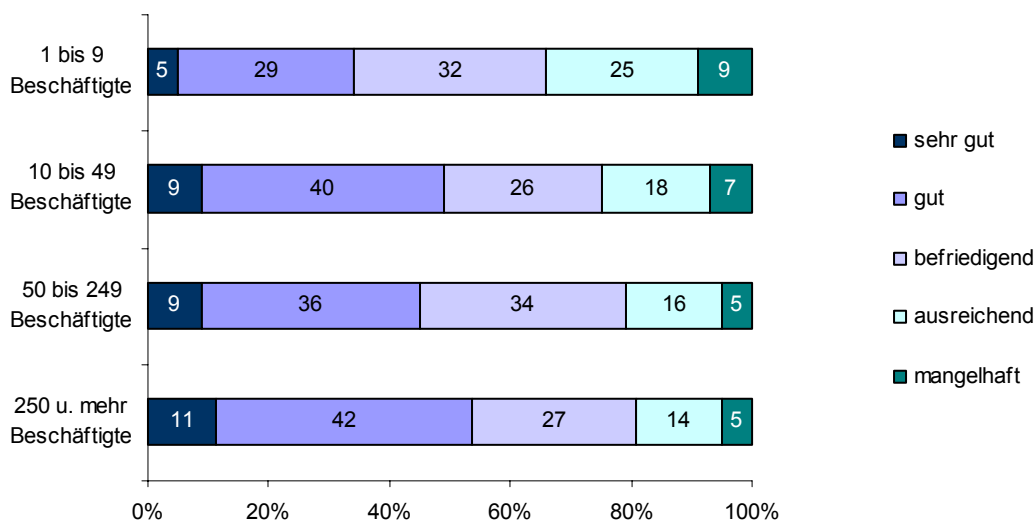
Abb. IX-3: Einschätzung der Ertragslage 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs



Großbetriebe schätzten die Ertragslage des vergangenen Jahres besonders gut ein

Differenziert nach der Betriebsgröße zeigt sich, dass Großbetriebe die beste Bewertung der Ertragslage des Vorjahres vornahmen. Deutlich über 50% kommen zu einer guten oder sehr guten, nur knapp 20% zu einer mangelhaften bzw. ausreichenden Bewertung. Auch positiv bewerten Kleinbetriebe ihre Ertragslage (knapp 50% sehen eine sehr gute bzw. gute Ertragslage). Auf der anderen Seite stehen die Kleinstbetriebe, bei denen sich die negativen und die positiven Einschätzungen die Waage halten. In allen Betriebsgrößenklassen ist der Anteil der Betriebe mit positiver Einschätzung gestiegen.

Abb. IX-4: Einschätzung der Ertragslage 2006 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe in der jeweiligen Größenklasse*



*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

9.2 Geschäftsvolumen 2006 und Geschäftserwartungen der Betriebe 2007

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 (90%) das Geschäftsvolumen als Umsatz definiert, wird im Folgenden lediglich darauf eingegangen.

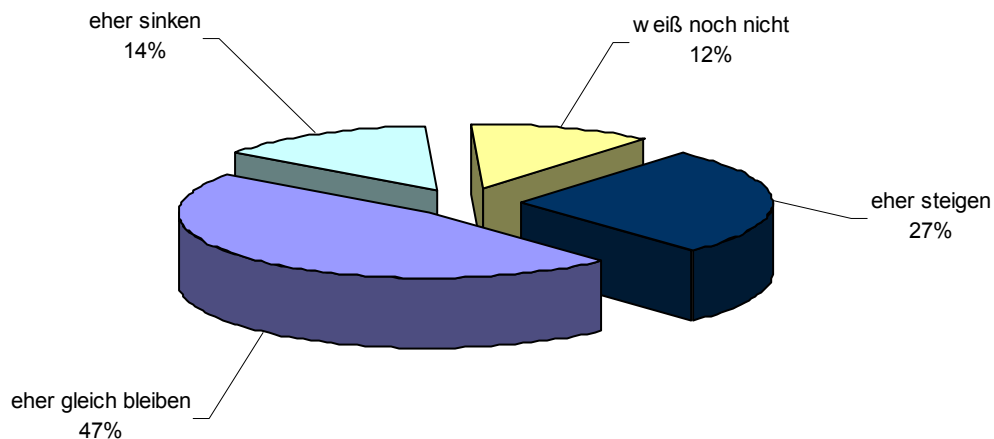
Genauere Angaben über den Umsatz zu machen, ist für viele Betriebe ein sensibles Thema. So antworteten lediglich 78% der Betriebe auf die Frage, wie hoch im letzten Geschäfts- bzw. Haushaltsjahr (2006) ihr Geschäftsvolumen war. Die Betriebe, die eine Antwort darauf gaben, rundeten zum Teil auf oder ab 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 „harte“ Größe schwierig ist. Auf eine differenzierte Darstellung wird aus diesem Grund verzichtet.

Der Umsatz pro Betrieb lag in Hessen im Geschäftsjahr 2006 durchschnittlich bei etwa 2.814.000 € (Vorjahr: 2.889.000 €), pro Beschäftigtem betrug er rund 181.000 € (Vorjahr: 181.000 €). Mit ca. 2.628.000 € Umsatz pro Betrieb bzw. 172.000 € Umsatz pro Beschäftigten lagen die westdeutschen Durchschnittswerte wie im Vorjahr deutlich unter den hessischen.

Geschäftserwartungen für 2007 entwickelten sich positiv

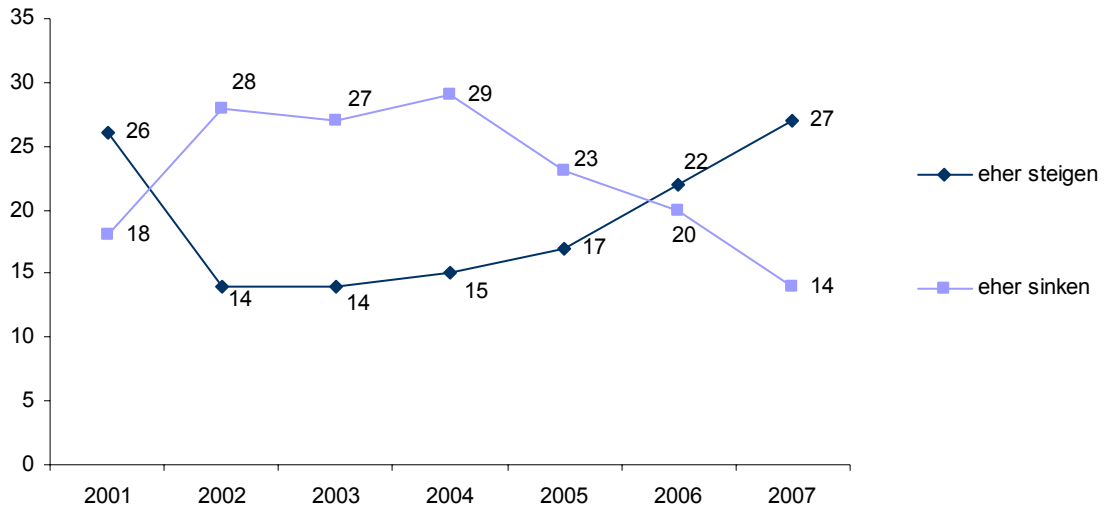
In Hessen prognostizierten etwa 27% der Betriebe, dass ihr Geschäftsvolumen im Jahr 2007 gegenüber 2006 eher ansteigen wird (Vorjahr: 22%), rund 14% erwarteten hingegen einen Rückgang (Vorjahr: 20%). Das entsprach auch in etwa der Einschätzung der westdeutschen Betriebe. Allerdings schätzten mehr hessische Betriebe einen Anstieg als westdeutsche Betriebe (Westdeutschland: 24%). Die Erwartungen der hessischen Betriebe sind damit deutlich besser als noch im Jahr 2006.

Abb. IX-5: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2007, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe mit Umsatz



Der positive Trend des Vorjahres hinsichtlich der Einschätzung des Geschäftsvolumens des laufenden Jahres konnte sich fortsetzen. Die positive Prognose liegt auf einem historischen Hoch: Bisher hatten noch nie seit Untersuchungsbeginn 27% der Betriebe die Geschäftsentwicklung für das gesamte Jahr positiv eingeschätzt. Der Anteil der Betriebe, die eher ein sinkendes Geschäftsvolumen erwarten, ist seit Durchführung der Befragung am niedrigsten: Nur 14% erwarten eine negative Entwicklung.

Abb. IX-6: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens im Zeitverlauf, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe mit Umsatz



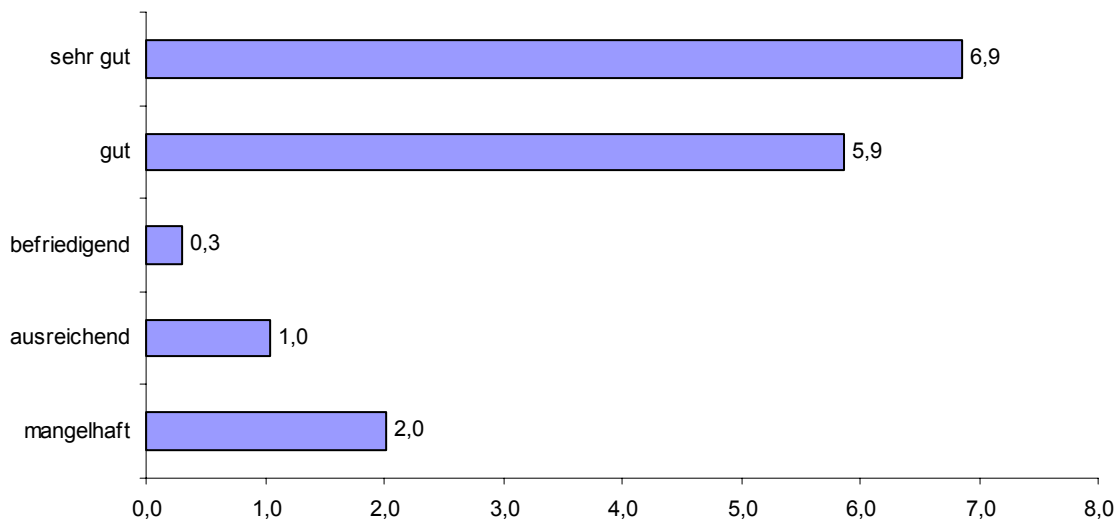
9.3 *Einschätzung der wirtschaftlichen Lage und Beschäftigungsentwicklung*

Aus beschäftigungspolitischer Sicht stellt sich die Frage, ob sich wirtschaftlicher Erfolg in der (vom Zeitpunkt der Befragung aus gesehen) jüngeren Vergangenheit (z.B. Ertragslage des letzten Geschäftsjahres) oder nahen Zukunft (z.B. erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens) auch in Beschäftigungszuwächsen niederschlägt.

Im Folgenden soll daher kurz die betrieblichen Einschätzungen bezüglich Ertragslage und Geschäftsvolumen der tatsächlichen Beschäftigungsentwicklung zwischen 2006 und 2007 gegenübergestellt werden. Die hier vorgenommene bivariate Analyse liefert Hinweise über die Wirkung der wirtschaftlichen Situation der Betriebe auf die Beschäftigung.

Bezüglich der Ertragslage zeigt sich kein eindeutiger Zusammenhang derart, dass das Beschäftigungswachstum umso größer ausfiele, je besser die Ertragslage eingeschätzt wurde. Betriebe mit mangelhafter Ertragslage hatten bspw. ein höheres Beschäftigungswachstum als Betriebe mit ausreichender Ertragslage (+2,0% gegenüber +1,0%). Allerdings ist deutlich zu erkennen, dass eine gute oder sehr gute Ertragslage zu einer deutlich höheren positiven Beschäftigungsentwicklung führt als nur eine ausreichende oder mangelhafte Einschätzung des Ertrags.

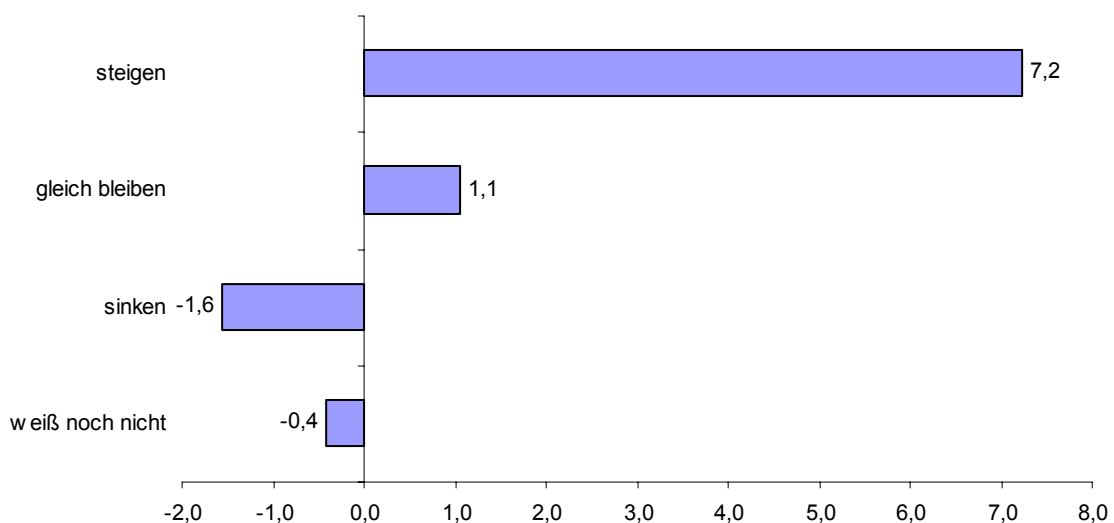
Abb. IX-7: Veränderung der Gesamtbeschäftigung 2006 bis 2007 nach Ertragslage der Betriebe*, Angaben in Prozent



*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

Die erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens und die Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zeigen den erwarteten Zusammenhang: Positive Erwartungen gehen mit einem Beschäftigungsanstieg, negative mit einem Rückgang einher. Unsicherheiten bezüglich künftiger Geschäftsentwicklungen („weiß noch nicht“) wirken scheinbar negativ auf die Entwicklung der Beschäftigung. Betriebe mit solchen Unsicherheiten verzeichneten einen leichten Beschäftigungsrückgang um -0,4%. Dagegen führen gleich bleibende Erwartungen bezüglich des Geschäftsvolumens zu steigender Beschäftigungsentwicklung (+1,1%).

Abb. IX-8: Veränderung der Gesamtbeschäftigung 2006 bis 2007 nach erwarteter Entwicklung des Geschäftsvolumens der Betriebe mit Umsatz, Angaben in Prozent



9.4 Investitionen

Neben der direkten Frage nach der Einschätzung der gegenwärtigen und zukünftigen wirtschaftlichen Situation des Betriebes kann auch aus dem Investitionsverhalten der Betriebe auf die Geschäftsentwicklung geschlossen werden. Im IAB-Betriebspanel wird dabei unterschieden nach Investitionen in:

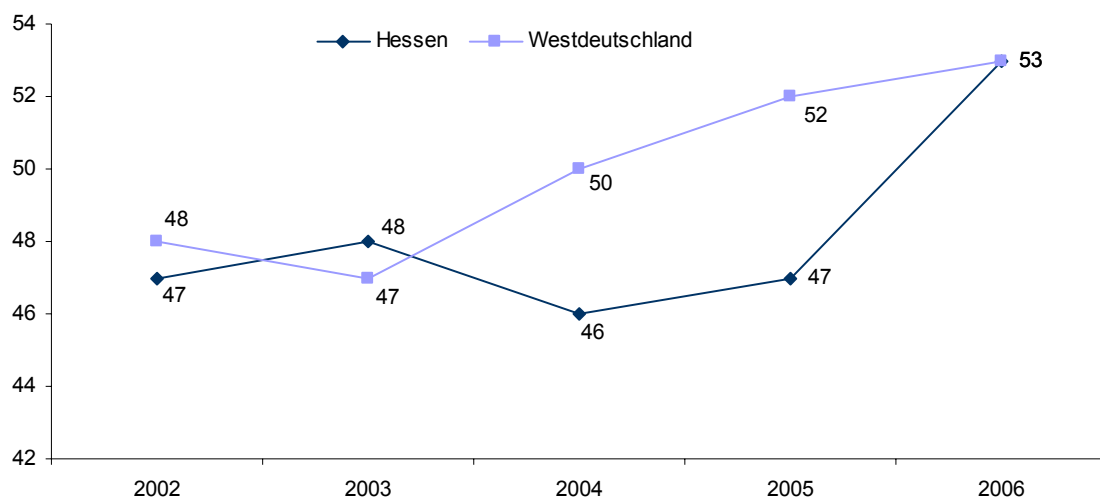
- Grundstücke und Gebäude,
- EDV, Informations- und Kommunikationstechnik,
- Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung,
- Verkehrsmittel und Transportsysteme.

Gefragt wurde nach den Investitionen des vergangenen Jahres, in diesem Fall also 2006.

Investitionen 2006 – Anteil der investierenden Betriebe in Hessen auf westdeutsches Niveau gestiegen

Mit 53% ist der Anteil der hessischen Betriebe mit Investitionen 2006 gegenüber 2005 deutlich um 6 Prozentpunkt angestiegen. Der Anstieg fiel dabei erheblich höher aus als in Westdeutschland insgesamt, womit gleich viele Betriebe in Hessen und Westdeutschland Investitionen tätigten (Westdeutschland: 53%).

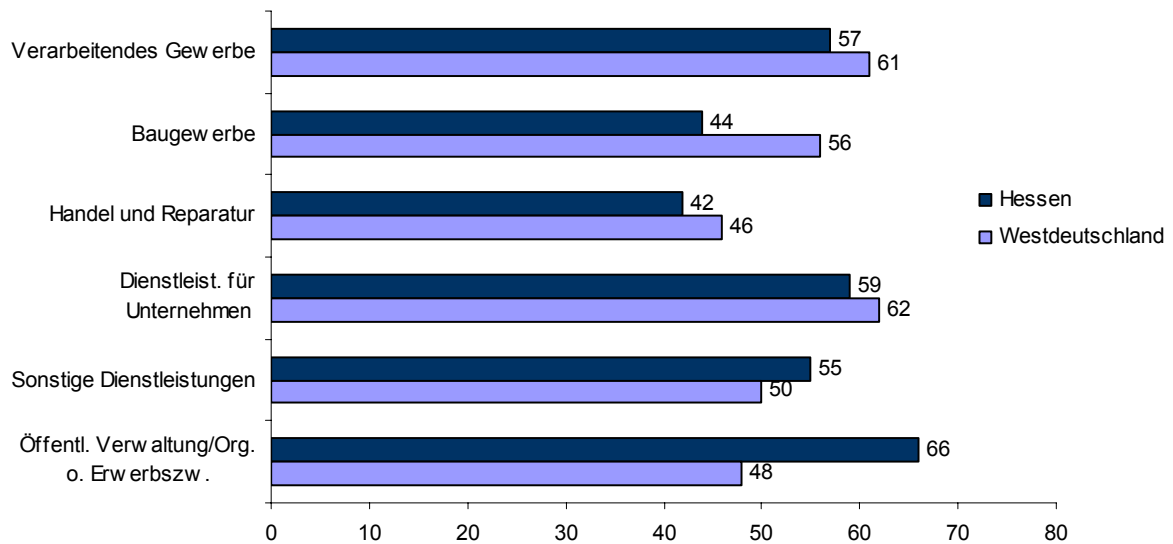
Abb. IX-9: Betriebe mit Investitionen in Hessen und Westdeutschland 2002 bis 2005, Angaben in Prozent aller Betriebe



Sektoral differenziert zeigt sich, dass die Investitionstätigkeit der hessischen Betriebe 2006 in Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck, den unternehmensnahen und sonstigen Dienstleistungen sowie dem Verarbeitenden Gewerbe überdurchschnittlich hoch war (Hessen insgesamt: 53%). Nur in den Wirtschaftszweigen Sonstige Dienstleistungen und Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck lag sie sogar über dem westdeutschen Vergleichswert. Im letztgenannten ist der Unterschied mit 18 Prozentpunkten sehr hoch. Besonders auffällig waren auch die Unterschiede im Baugewerbe: Hier lag der Anteil

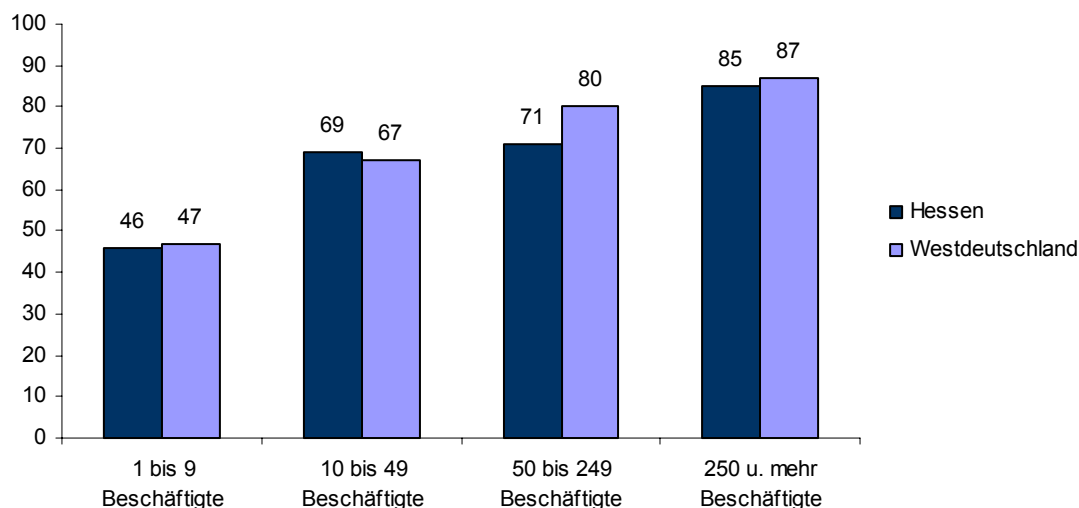
der westdeutschen Betriebe mit Investitionen deutlich höher als der der hessischen Betriebe (Hessen: 44%, Westdeutschland: 56%).

Abb. IX-10: Betriebe mit Investitionen in Hessen und Westdeutschland 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs



Vor allem mittlere Betriebe führten in Hessen anteilig seltener Investitionen durch als in Westdeutschland. Bei den anderen Betriebsgrößenklassen sind dagegen kaum Unterschiede auszumachen.

Abb. IX-11: Betriebe mit Investitionen in Hessen und Westdeutschland 2006 nach Betriebsgrößenklasse, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse

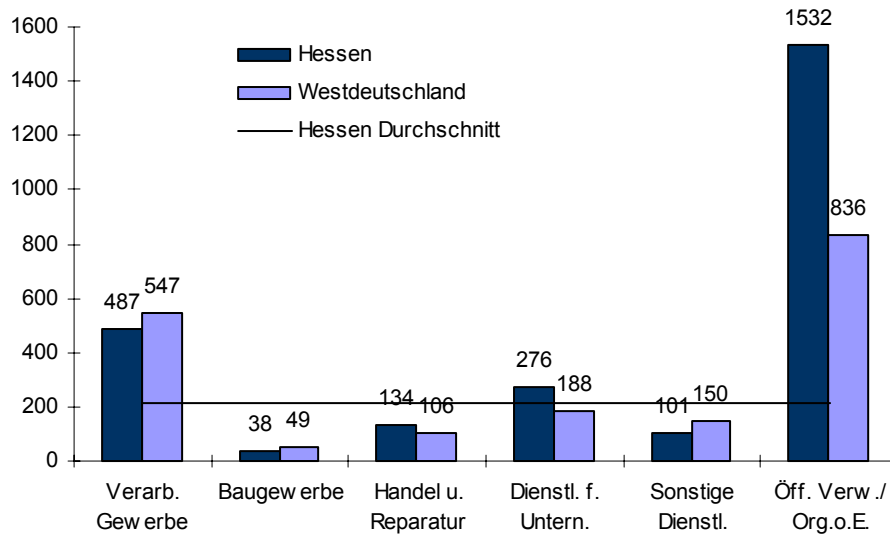


Im Folgenden werden detaillierte Informationen zu Investitionen bereit gestellt: Investitionsvolumen, Investitionszwecke und Investitionsintensität. Diese Merkmale bieten einen vertieften Einblick in die Investitionstätigkeit der hessischen Betriebe.

Investitionsvolumen

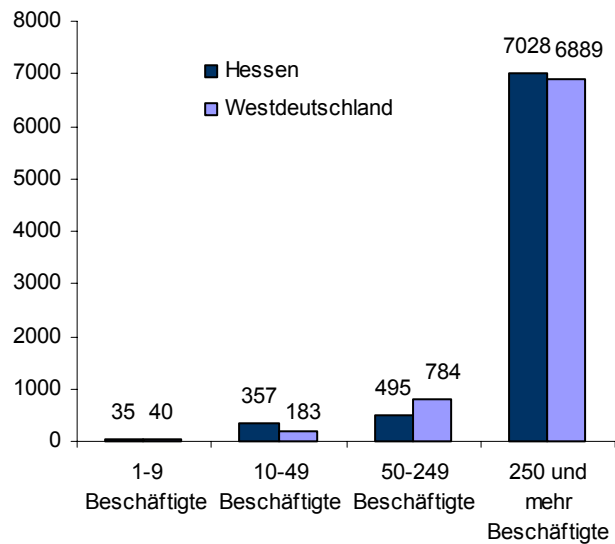
Insgesamt liegt das durchschnittliche Investitionsvolumen pro hessischem Betrieb 2006 bei 252.000 Euro. In Westdeutschland ist dieser Wert deutlich geringer (216.000 Euro). Bei den Wirtschaftszweigen zeigen sich große Unterschiede hinsichtlich des durchschnittlichen Investitionsvolumens pro Betrieb. Bei der Auswertung des Investitionsvolumens wurden nur die Betriebe berücksichtigt, die überhaupt investiert haben. Das mit Abstand höchste Investitionsvolumen weisen die öffentliche Verwaltung und die Organisationen ohne Erwerbscharakter auf. Ein überdurchschnittliches Investitionsvolumen fand sich auch im Verarbeitenden Gewerbe und bei unternehmensnahen Dienstleistungen. Obwohl beim Verarbeitenden Gewerbe, gemessen am Hessendurchschnitt, das Investitionsvolumen überdurchschnittlich hoch ist, liegt in dieser Branche das Investitionsvolumen in Westdeutschland höher als in Hessen. Dies gilt auch für das Baugewerbe und Sonstige Dienstleistungen. Das Baugewerbe investierte sowohl in Hessen als auch in Westdeutschland am wenigsten.

Abb. IX-12: Investitionsvolumen pro Betrieb nach Wirtschaftszweigen 2006, Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben, Angaben in Tausend Euro



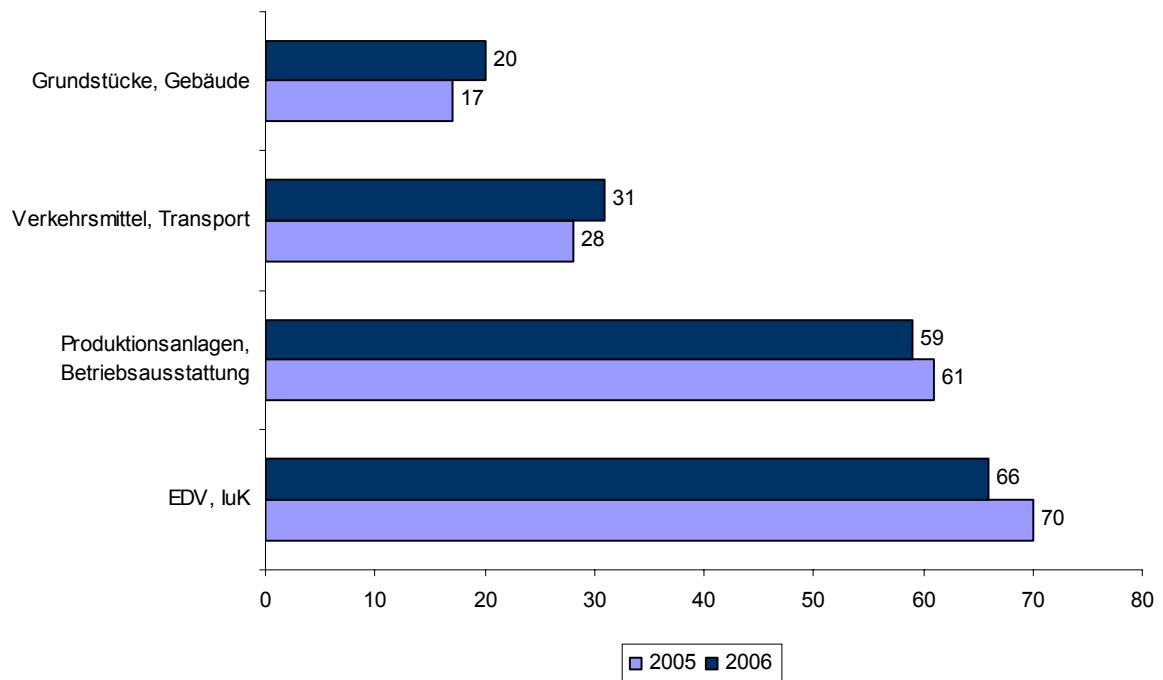
Mit steigender Betriebsgröße nimmt erwartungsgemäß die Investitionssumme pro Betrieb deutlich zu.

Abb. IX-13: Investitionsvolumen pro Betrieb nach Betriebsgröße 2006, Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben, Angaben in Tausend Euro



Gegenüber 2005 hatte sich 2006 die Investitionszwecke in Hessen nur leicht verschoben. Mehr Betriebe investierten 2006 in Verkehrsmittel und Transport. Auch der Anteil der Betriebe, der in Grundstücke und Gebäude investierte, ist leicht gestiegen. Zurückgegangen sind dafür die anteiligen Investitionen in Produktionsanlagen sowie in EDV und Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK).

Abb. IX-14: Investitionszwecke in Hessen 2005 und 2006, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Investitionen, Mehrfachnennungen

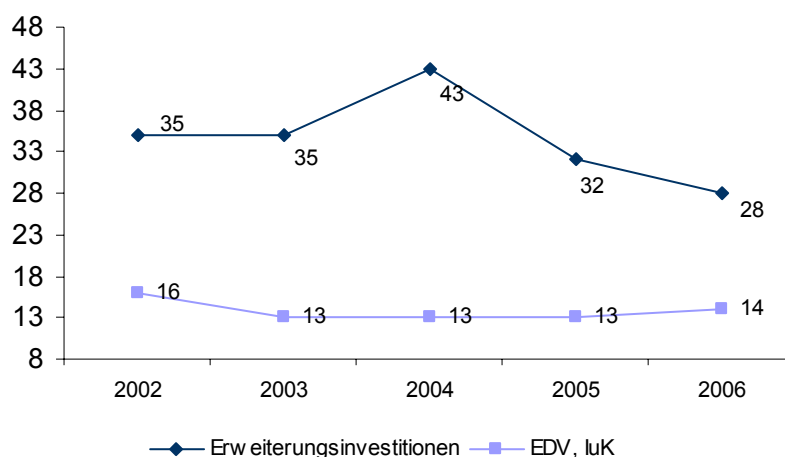


Investitionsintensität war 2006 in Hessen höher als in Westdeutschland

Der Anteil investierender Betriebe sagt noch nichts über die Investitionsintensität aus. Hessische Betriebe investierten – wie oben dargelegt – 2006 häufiger als westdeutsche Betriebe und auch die Investitionssumme pro investierendem Betrieb lag mit 252.000 Euro über dem westdeutschen Wert (216.000 Euro).

Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den gesamten Investitionsaufwendungen ist hierbei von besonderem Interesse. Da diese dazu dienen, den Produktionsapparat zu vergrößern – bspw. durch die Erweiterung bestehender Produktionsstätten – sind diese auch als ein Indikator für die künftige Beschäftigungsentwicklung von großer Bedeutung. Insgesamt wurden in Hessen im Jahr 2006 etwa 28% der investierten Mittel für Erweiterungsinvestitionen verwendet (Westdeutschland: 35%). Dies ist ein Rückgang gegenüber 2005. Der Anteil der Investitionsausgaben in IuK-Technik ist in Hessen erstmalig seit vier Jahren leicht gestiegen.

Abb. IX-15: Anteil der Erweiterungsinvestitionen und der Investitionen in IuK an den Gesamtinvestitionsausgaben in Hessen 2002 bis 2005, Angaben in Prozent



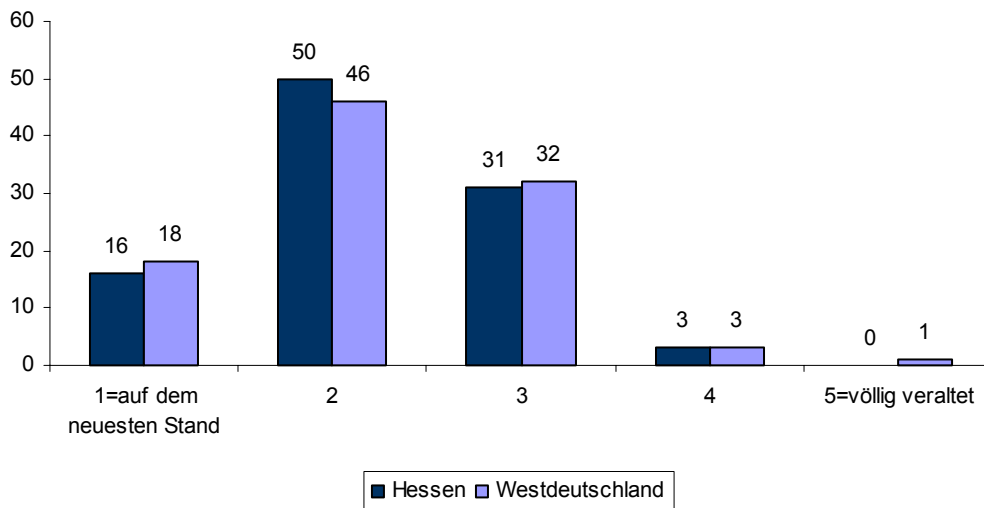
9.5 Technischer Stand des Kapitalstocks

Im Rahmen der Befragung sollten die Betriebe den Stand der technischen Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung des Betriebes im Vergleich zu anderen Betrieben der jeweiligen Branche einschätzen. Dies gewährt – neben den bereits dargestellten Angaben bezüglich der Erweiterungsinvestitionen – einen Einblick in den Produktionsfaktor „Sachkapital“, dessen Bedeutung für die Güterproduktion in den vergangenen Jahren in Deutschland gestiegen ist. Die Beurteilung ihrer technischen Anlagen sollten die Betriebe anhand einer Skala von 1 bis 5 vornehmen, bei der „1“ für den neuesten Stand der Technik steht. „5“ würde bedeuten, dass die Anlagen technisch völlig überaltert sind.

Im Durchschnitt kamen die hessischen Betriebe bei der Beurteilung auf einen Punktwert von 2,2 (Vorjahr: 2,3), was auf dem westdeutschen Durchschnitt liegt. Die Hälfte der hessischen Betriebe bewerteten ihre Anlagen mit „2“. 16% gaben an, ihre Anlagen seien auf dem neuesten Stand der Technik.

Die Durchschnittsbeurteilung variiert nach Wirtschaftszeigen nur gering, die Punktwerte liegen zwischen 2,1 (Dienstleistungen für Unternehmen) und 2,4 (Produzierendes Gewerbe). Ähnliches gilt für Differenzierungen nach Betriebsgröße, der beste Durchschnittswert kam von Kleinbetrieben mit 2,3, alle anderen Betriebsgrößenklassen gaben den Wert 2,1 an.

Abb. IX-16: Beurteilung des technischen Standes der Anlagen in Hessen und Westdeutschland 2007, Angaben in Prozent aller Betriebe



9.6 Fazit

Im Vergleich zu 2006 und den Vorjahren lässt sich 2007 eine deutlich positivere betriebliche Einschätzung der Entwicklung des vergangenen Geschäftsjahres feststellen. Erstmals seit 2000 übertrafen die Betriebe mit positiver Einschätzung die Betriebe mit negativer Einschätzung der Ertragslage: 38% bezeichneten sie als gut oder sehr gut, 31% bewerteten sie als ausreichend oder mangelhaft. Der Anteil der Betriebe mit positiver Einschätzung der Ertragslage ist damit seit 2003 kontinuierlich angestiegen. Außerdem ist zum zweiten Mal hintereinander der Anteil der Betriebe mit negativer Bewertung zurückgegangen.

In Hessen prognostizierten etwa 27% der Betriebe, dass ihr Geschäftsvolumen im Jahr 2007 gegenüber 2006 eher ansteigen wird (Vorjahr: 22%), rund 14% erwarteten hingegen einen Rückgang (Vorjahr: 20%). Das entsprach auch in etwa der Einschätzung der westdeutschen Betriebe. Allerdings schätzten mehr hessische Betriebe einen Anstieg als westdeutsche Betriebe (Westdeutschland: 24%). Die Erwartungen der hessischen Betriebe sind damit deutlich besser als noch im Jahr 2006.

Nach den betrieblichen Selbsteinschätzungen hat sich ihre wirtschaftliche Lage 2006 demnach verbessert bzw. wird sich weiter verbessern.

Auch mit den Investitionen sieht die Entwicklung sehr positiv aus. Mit 53% ist der Anteil der hessischen Betriebe mit Investitionen 2006 gegenüber 2005 deutlich um 6 Prozentpunkt angestiegen. Der Anstieg fiel dabei erheblich höher aus als in Westdeutschland insgesamt, womit gleich viele Betriebe in Hessen und Westdeutschland Investitionen tätigten (Westdeutschland: 53%). Besonders auffällig waren hier die Unterschiede im Baugewerbe: Hier lag der Anteil der westdeutschen Betriebe mit Investitionen deutlich höher als der der hessischen Betriebe (Hessen: 44%, Westdeutschland: 56%).

Insgesamt wurden in Hessen im Jahr 2006 etwa 28% der investierten Mittel für Erweiterungsinvestitionen verwendet (Westdeutschland: 35%). Dies ist ein Rückgang gegenüber 2005 von 4 Prozentpunkten. Der Anteil der Investitionsausgaben in IuK-Technik ist in Hessen erstmalig seit vier Jahren leicht gestiegen. Somit kann insgesamt von einer eher positiven Entwicklung bei den Investitionen ausgegangen werden.

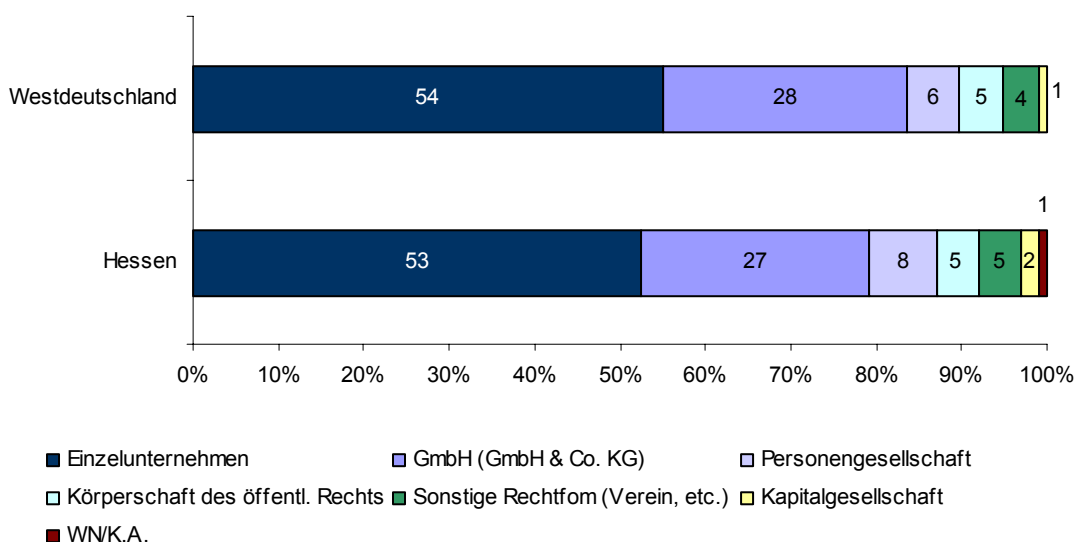
10 Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Hessen

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

10.1 Rechtsform der Betriebe

Sowohl in Hessen als auch in Westdeutschland insgesamt sind über die Hälfte der Betriebe Einzelunternehmen mit Vollhaftung einer Person: 53% der Betriebe in Hessen und 54% der westdeutschen Betriebe hatten diese Rechtsform. 27% in Hessen und 28% in Westdeutschland waren GmbHs oder GmbH & Co. KGs. Die Ergebnisse entsprechen weitgehend denen der vorherigen Jahre.

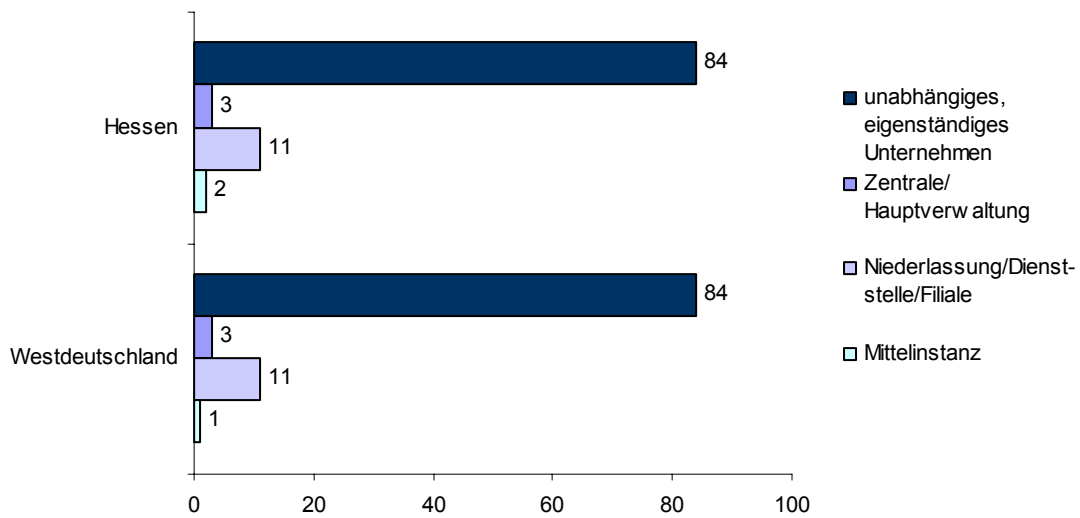
Abb. X-1: Rechtsformen der Betriebe 2007, Angaben in Prozent



10.2 Art der Betriebe

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

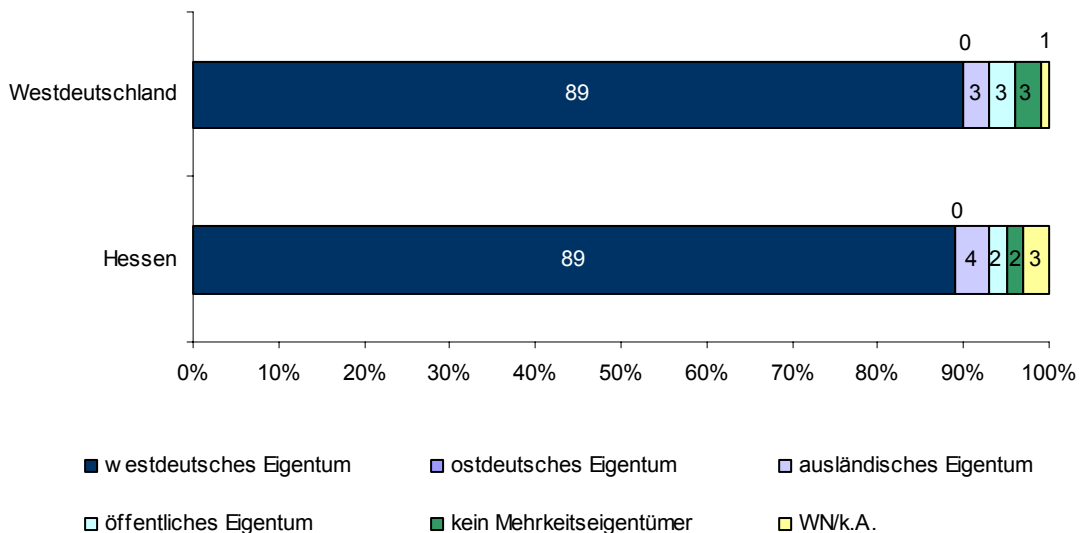
Abb. X-2: Art der Betriebe 2007, Angaben in Prozent



10.3 Eigentumssituation

Die überwiegende Mehrheit der hessischen Betriebe (89%), hatten westdeutsche Eigentümer. In ausländischem Eigentum waren 4%, in öffentlichem Eigentum 2% der Betriebe. Ostdeutsches Eigentum war nicht vertreten.

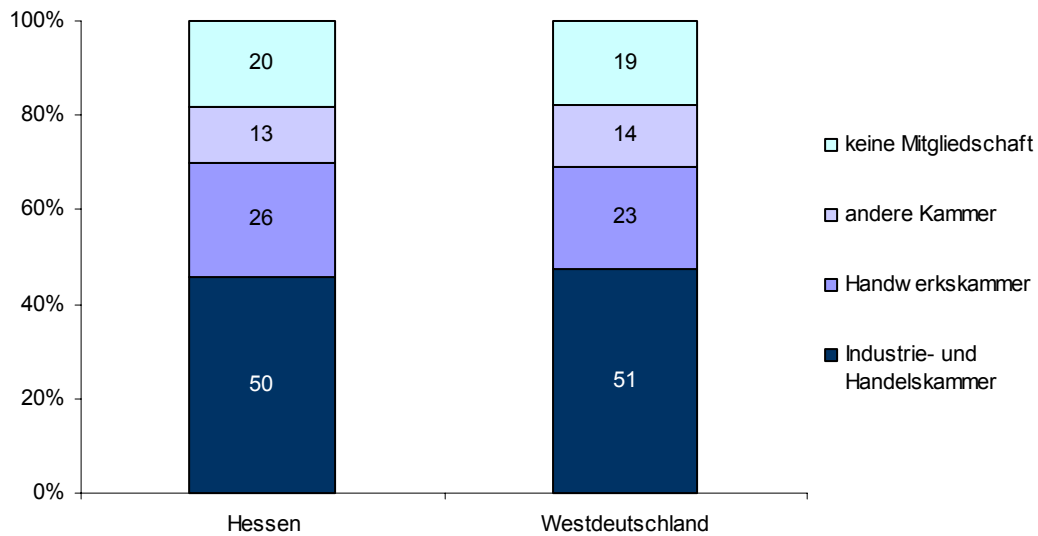
Abb. X-3: Form des Eigentums 2007, Angaben in Prozent



10.4 Kammermitgliedschaft

In Hessen waren 50% der Betriebe Mitglied in der Industrie- und Handelskammer, 26% gehörten der Handwerkskammer an. Insgesamt gaben 20% der Betriebe an, gar keiner Kammer anzugehören. Dieser Anteil ist im Zeitverlauf gestiegen.

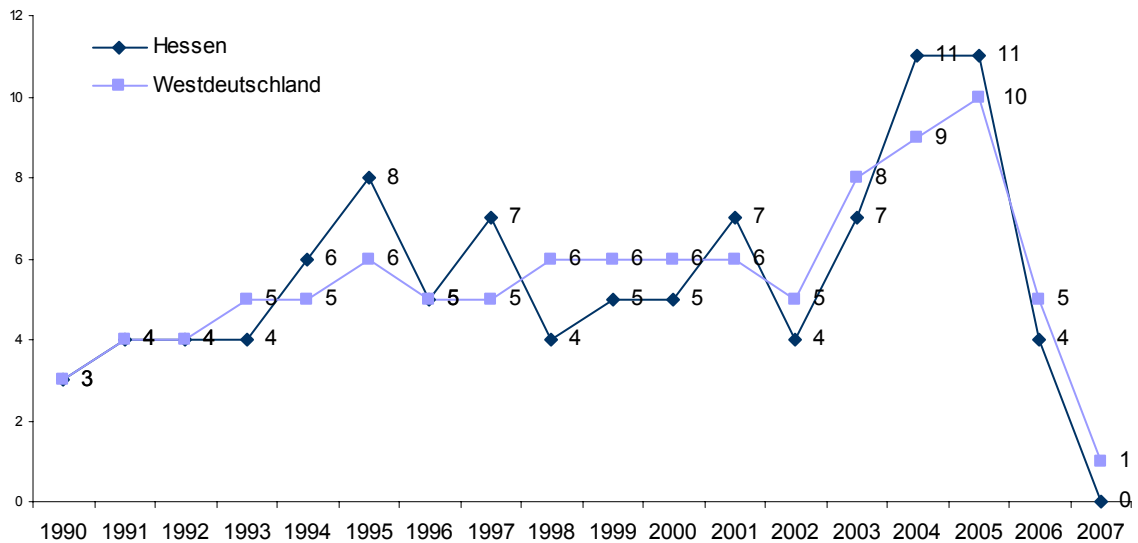
Abb. X-4: Kammermitgliedschaft nach Wirtschaftszweigen 2007, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich



10.5 Altersstruktur der Betriebe

45% der Betriebe wurden 1990 oder später gegründet (Westdeutschland 45%). Auf Basis dieser Betriebe (=100%) verteilen sich die Gründungen seit 1990 wie aus der folgenden Abbildung ersichtlich. Erstmalig sind 2007 keine Neugründungen ausgewiesen.

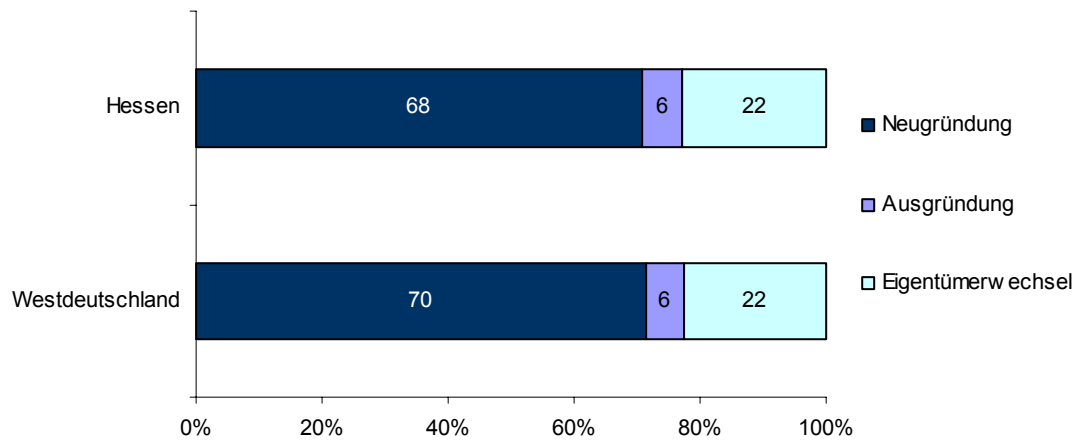
Abb. X-5: Gründungsjahre der hessischen Betriebe, Angaben in Prozent, Basis: alle Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden



10.6 Gründungsart

Die mit Abstand häufigste Gründungsart ist sowohl in Hessen als auch Westdeutschland die Neugründung mit 68% bzw. 70%. An zweiter Stelle folgt der Eigentümerwechsel mit jeweils 22% in Hessen und Westdeutschland.

Abb. X-6: Gründungsart der hessischen Betriebe, Angaben in Prozent, Basis: alle Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden



11 Literaturverzeichnis

- Alda, H. (2005): Beschäftigungsverhältnisse, in: Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland, Arbeit und Lebensweisen, Wiesbaden.
- Aschhoff, B.; Doherr, T.; Köhler, C.; Peters, B.; Rammer, C.; Schubert, T.; Schwiebacher, F. (2008): Innovationsverhalten der deutschen Wirtschaft. Indikatorenbericht zur Innovationserhebung 2007. Mannheim.
- Baden, C., Beckmann, N., Schmid, A. (2006): Personaleinstellungen und Personalabbau in Hessen 2005. Teil II: Fachkräfte
- Baden, C., Schmid, A. (2007): Betriebliche Ausbildung Hessen 2006. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel
- Baden, C., Schmid, A. (2007): IAB-Betriebspanel Hessen 2006. Abschlussbericht
- Baden, C., Schmid, A. (2004): IAB-Betriebspanel Hessen 2003. Abschlussbericht
- Beckmann, N., Baden, C., Schmid, A. (2006): Betriebspanelreport Hessen 4/2006. Betriebliche Weiterbildung in Hessen 2005
- Bellmann, L.; Düll, H.; Kühl, J.; Lahner, M.; Lehmann, U. (1996): Flexibilität von Betrieben in Deutschland, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 200, Nürnberg
- Bieräugel, R., Schmid, A. (2008): Betriebspanelreport Hessen 2/2008. Personalentwicklung – Schwerpunkt Fachkräfte
- Fischer u.a. (2007): Standortbedingungen und Beschäftigung in den Regionen West- und Ostdeutschlands, IAB Forschungsbericht 5/2007
- Hartung, S., Leber, U. (2004): Ausbildungsverhalten und wirtschaftliche Lage der Betriebe 2003; Abschlussbericht für das Bundesinstitut für Berufsbildung
- IAB (2008): IAB-Fachkräftekonferenz am 29. und 30. April 2008 – Tagungsbericht
- IAB (2007): IAB-Materialsammlung Fachkräftebedarf der Wirtschaft. Einordnung der aktuellen Situation
- Jahn, E.; Wolf, K. (2005): Flexibilität des Arbeitsmarktes: Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten, IAB Kurzbericht 4/2005, Nürnberg
- Kinkel, S.; Lay, G.; Wengel, J. (2004): Innovation. Mehr als Forschung und Entwicklung. Wachstumschancen auf anderen Innovationspfaden. In: Mitteilungen aus der Produktionserhebung des Fraunhofer Instituts für Systemtechnik und Innovationsforschung, Nr. 33.
- Rammer, C.; Aschhoff, B.; Doherr, T.; Peters, B.; Schmidt, T. (2005): Innovationsverhalten der deutschen Wirtschaft. Indikatorenbericht zur Innovationserhebung 2004. Mannheim.
- Rammer C.; Peters, B.; Schmidt, T.; Doherr, T. (2004): Innovationsverhalten der deutschen Wirtschaft. Indikatorenbericht zur Innovationserhebung 2003. Mannheim.
- Schmid, A.; Beckmann, N.; Baden, C. (2006): IAB-Betriebspanel Hessen 2005. Abschlussbericht. Frankfurt am Main.

Schmid, A., Wagner, B. (2002): Qualifizierung und betriebliche Weiterbildung - am Beispiel der Region Rhein-Main, München

Schmid, A.; Beckmann, N.; Baden, C. (2006): IAB-Betriebspanel Hessen 2005. Abschlussbericht. Frankfurt am Main.

12 Anhang: Ausgewählte Ergebnisse nach den hessischen Regierungsbezirken

Tabelle A1: Beschäftigte zum 30.6.2007, absolut

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Anz. Besch. einf. Tätigk.	596.000	328.000	108.000	160.000
Anz. Besch. abg. Lehre	1.443.500	843.000	253.000	348.000
Anz. Besch. Fach-/Hochschulab.	387.000	285.000	50.000	52.000
Anz. tätige Inh./Vorst./GF	156.000	89.000	29.000	39.000
Anz. Azubis	108.000	64.000	17.000	27.000
Anz. Beamtenanwärter/innen	3.000	3.000	0	0
Summe	2.694.000	1.611.000	457.000	626.000
Anzahl Betriebe	148.000	87.000	25.000	36.000

Tabelle A2: Beschäftigte zum 30.6.2007, in Prozent

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Anz. Besch. einf. Tätigk.	22	20	24	26
Anz. Besch. abg. Lehre.	54	52	55	56
Anz. Besch. Fach-/Hochschulabl.	14	18	11	8
Anz. tätige Inh./Vorst./GF	6	6	6	6
Anz. Azubis 06/0	4	4	4	4
Anz. Beamtenanwärter/innen	0,1	0,2	0	0
Summe	100	100	100	100
Anteil Betriebe	100	59	17	24

Tabelle A3: Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten, in Prozent

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten	75	73	81	78

Tabelle A4: Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte, Midijobs, absolut

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Anz. Teilzeitbeschäftigte	667.000	368.000	122.000	177.000
Mitarbeiter mit befristetem Arbeitsvertrag	180.000	106.000	25.000	49.000
Mitarbeiter auf Midijobs	68.000	27.000	17.000	24.000

Tabelle A5: Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte, Midijobs, in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel
Teilzeitbeschäftigte	55	18	27
Mitarbeiter mit befristetem Arbeitsvertrag	59	14	27
Mitarbeiter auf Midijobs	40	25	35

Tabelle A6: Beschäftigungsentwicklung Mitte 2006 bis Mitte 2007, in Prozent

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
sozialversicherungspfl. Beschäftigung	1,9	1,0	2,3	3,6
Gesamtbeschäftigung	2,9	2,4	2,7	4,5

Tabelle A7: erwartete Probleme bei der Fachkräftesuche, in Prozent

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Die zu besetzenden Stellen haben ein schlechtes Image	12	14	7	11
Arbeitsbedingungen auf diesen Stellen sind wenig attraktiv	30	33	16	32
Generell zu wenig Bewerber für die gesuchten Berufsbilder	68	79	55	55
Benötigte spezifische Zusatzqualifikationen schwer zu finden	69	76	74	54
Lohnforderungen der Bewerber zu hoch	28	29	20	29
Standort für Bewerber wenig attraktiv	21	13	44	26

Tabelle A8: Betriebe, die Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt suchen, in Prozent

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Betriebe, die Arbeitskräfte suchen	12	13	13	10

Tabelle A9: Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2007, absolut

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Anz. Neueinst. 1.Hj. 2007 insgesamt	162.000	92.000	23.000	47.000
Anz. Neueinst. 1.Hj. vom AA vermittelt	20.100	8.500	4.600	7.000

Tabelle A10: Verteilung der Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2007, in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel
Anteile an allen Neueinstellungen	57	14	29
Anteile an allen Neueinstellungen von AA vermittelt	42	23	35

Tabelle A11: Personalabgänge im 1. Halbjahr 2007

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Personalabgänge insgesamt	130.600	81.900	14.700	34.000
in Prozent von Hessen	100	63	11	26

Tabelle A12: Ursachen für Personalabgänge im 1. Halbjahr 2006, absolut

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Arbeitnehmerkündigung	40.000	26.000	4.000	10.000
Kündigung durch Betrieb	30.000	20.000	2.000	8.000
Abgänge nach Ausbildung	6.000	3.000	1.000	2.000
Ende des befristeten Arbeitsvertrags	19.000	12.000	1.000	5.000
einvernehmll. Aufhebung	7.000	4.000	2.000	1.000
Versetzung in anderen Betrieb	6.000	3.000	1.000	2.000
Ruhestand mit Erreichen regul. Altersgr.	6.000	4.000	900	1.100
Ruhestand vor Erreichen regul. Altersgr.	5.000	3.000	1.000	1.000
Anz. Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	1.000	1.000	0	0
Anz. sonstige Abgänge	0	0	-	-

Tabelle A13: Ursachen für Personalabgänge im 1. Halbjahr 2007, in Prozent

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Arbeitnehmerkündigung	31	32	27	29
Kündigung durch Betrieb	23	24	13	24
Abgänge nach Ausbildung	5	4	7	6
Ende des befristeten Arb.vertrags	15	15	7	15
einvernehmll. Aufhebung	5	5	13	3
Versetzung in anderen Betrieb	5	4	7	6
Ruhestand mit Erreichen regul. Altersgr.	5	5	6	3
Ruhestand vor Erreichen regul. Altersgr.	4	4	7	3
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	1	1	0	0
sonstige Abgänge	0	0	-	-

Tabelle A14: Entwicklung des Geschäftsvolumens von 2006 auf 2007; Angaben in %

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
etwa gleich bleiben	47	49	43	44
eher steigen	27	24	36	26
eher sinken	14	12	17	19
weiß noch nicht	12	15	3	11
keine Angabe	0	0	0	-
Summe	100	100	100	100

Tabelle A15: Ertragslage im Jahr 2006; Angaben in %

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
sehr gut	6	5	6	6
Gut	32	36	31	23
Befriedigend	31	29	36	33
Ausreichend	22	21	24	25
Mangelhaft	8	8	2	12
keine Angabe	0	0	-	0
Summe	100	100	100	100

Tabelle A16: Betriebe, die Investitionen im Jahr 2006 tätigten; Angaben in %

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Anteil Betriebe mit Investitionstätigkeit	53	48	58	61

Tabelle A17: Innovationsarten, die die Betriebe durchführten, in % aller Betriebe

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Produkt verbessert/weiterentwickelt	40	38	45	42
Vorhandene Leistung/ Produkt neu in das Angebot aufgenommen	22	23	23	20
Völlig neue Leistung/Produkt in das Angebot aufgenommen	7	7	3	9
Verfahren zur Produktionsprozessverbesserung entwickelt	14	13	12	18

Tabelle A18: Ausbildungsberechtigung der Betriebe, in Prozent

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Betrieb erfüllt die Voraussetzungen	58	54	67	62
Betrieb erfüllt sie im Verbund	3	3	4	4
Betrieb hat keine Berechtigung	39	43	30	35

Tabelle A19: Ausbildungsbetriebe, in Prozent

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Betriebe, die ausbilden	34	31	38	37
Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden	27	26	32	28
Betriebe ohne Berechtigung	39	43	30	35

Tabelle A20: Anzahl Auszubildende zum 30.6.2007

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Anzahl Auszubildende 2007	108.000	64.000	17.000	27.000

Tabelle A21: Weiterbildungsbetriebe, in Prozent

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Betriebe, die weiterbilden	45	45	47	41

Tabelle A22: Anzahl Weiterbildende zum 30.6.2007

	Hessen	Darmstadt	Gießen	Kassel
Anzahl Geförderte 2007	597.000	382.000	80.000	135.000