



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

IAB-Betriebspanel Rheinland-Pfalz 2004

Beschäftigungstrends

Abschlussbericht zur fünften Welle des IAB-Betriebspanels

Dipl. Soz. Susanne Dera

Prof. Dr. Alfons Schmid

November 2005



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	15
1.1 IAB-Betriebspanel – Datenbasis und Methodik	15
1.2 Veränderungen gegenüber den Vorjahren	16
1.3 Regionalisierung des IAB-Betriebspanels für Rheinland-Pfalz.....	17
1.4 Gewichtung und Hochrechnung	17
1.5 Datenaufbereitung und -auswertung für Rheinland-Pfalz.....	18
2. Betriebsstruktur- und Beschäftigtenentwicklung	20
2.1 Betriebe und Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße	20
2.2 Beschäftigungsentwicklung Mitte 2003 bis Mitte 2004	22
2.2.1 Beschäftigungsgruppen	22
2.2.2 Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen	23
2.3 Längsschnittanalyse zur Beschäftigungsentwicklung in rheinland-pfälzischen Betrieben im Zeitraum 2000 bis 2004.....	24
2.3.1 Methodik und Vorgehen.....	24
2.3.2 Art und Verlauf der Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz	26
2.3.3 Beschäftigungsentwicklung und Beurteilung der Ertragslage.....	28
2.3.4 Beschäftigungsentwicklung und Tätigung von Investitionen.....	30
2.3.5 Beschäftigungsentwicklung und betriebliches Ausbildeungsverhalten.....	30
2.3.6 Stärke des Verlaufs der Beschäftigungsentwicklung	31
2.3.7 Zusammenfassung	32
2.4 Fazit.....	33
3. Wirtschaftliche Situation der rheinland-pfälzischen Betriebe	34
3.1 Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Jahr 2003	34
3.2 Geschäftsvolumen der Betriebe	37
3.3 Geschäftserwartungen für 2003	37
3.4 Betriebliche Investitionen.....	39
3.4.1 Investitionen rheinland-pfälzischer Betriebe 2003	39
3.4.2 Investitionsstruktur	41
3.4.3 Investitionen in EDV sowie Informations- und Kommunikationstechnologien	42
3.4.4 Erweiterungsinvestitionen.....	44
3.4.5 Finanzierungsquellen der Investitionen	46
3.5 Fazit.....	47

4.	Innovationsverhalten rheinland-pfälzischer Betriebe 2004	48
4.1	Anteil innovativer Betriebe in Rheinland-Pfalz	49
4.2	Mit Innovationen erwirtschafteter Umsatz	51
4.3	Organisatorische Neuerungen im Rahmen von Innovationstätigkeiten	52
4.4	Gründe für die Nicht-Durchführung geplanter Innovationen	53
4.5	Stellenwert von Forschung und Entwicklung in Rheinland-Pfalz	54
4.6	Unterschiede zwischen innovativen und nicht-innovativen Betrieben	55
4.6.1	Qualifikationsniveau der Beschäftigten	55
4.6.2	Beschäftigtenstruktur	56
4.6.3	Beschäftigungsentwicklung	57
4.6.4	Einschätzung der Ertragslage und des Geschäftsvolumens	58
4.6.5	Offene Stellen und nachgefragte Qualifikationen	59
4.6.6	Betriebliche Ausbildung	60
4.7	Multivariate Analyse der Einflussfaktoren auf die Innovationstätigkeit der rheinland-pfälzischen Betriebe	61
4.7.1	Gesättigtes Regressionsmodell	63
4.7.2	Reduziertes Modell	64
4.7.3	Bedeutung der Einzelfaktoren	65
4.7.4	Kombination der einzelnen Einflussfaktoren	66
4.8	Fazit	69
5.	Personal- und Qualifikationsstruktur in Rheinland-Pfalz	71
5.1	Personalstruktur in rheinland-pfälzischen Betrieben	71
5.2	Qualifikationsstruktur in Rheinland-Pfalz zur Jahresmitte 2004	72
5.2.1	Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen	72
5.2.2	Qualifikationsstruktur von Frauen	74
5.2.3	Veränderungen in der Qualifikationsstruktur seit 2000	75
5.3	Hierarchiestrukturen in rheinland-pfälzischen Betrieben	75
5.3.1	Oberste Führungsebene	76
5.3.2	Zweite Führungsebene	77
5.3.3	Weitere Führungspositionen	78
5.4	Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen	79
5.5	Künftig erwartete Personalprobleme	80
5.5.1	Erwartete Personalprobleme nach Wirtschaftszweigen	82
5.5.2	Erwartete Personalprobleme nach Betriebsgrößenklassen	83
5.6	Fazit	84

6.	Beschäftigungsdynamik und Personalpolitik.....	86
6.1	Personaleinstellungen im 1. Halbjahr 2004	86
6.1.1	Personaleinstellungen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen.....	86
6.1.2	Einstellung älterer Arbeitskräfte	88
6.2	Personalabgänge im 1. Halbjahr 2004	88
6.3	Ursachen der Personalabgänge	90
6.4	Fluktuation in Rheinland-Pfalz 2004	91
6.4.1	Fluktuation nach Wirtschaftszweigen	92
6.4.2	Fluktuation nach Betriebsgrößenklassen.....	93
6.5	Nicht gedeckter Personalbedarf	94
6.5.1	Sofort zu besetzende Stellen nach Qualifikationsstruktur	95
6.5.2	Sofort zu besetzende Stellen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen	96
6.6	Fazit.....	97
7.	Betriebliche Arbeitszeiten in Rheinland-Pfalz	98
7.1	Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten.....	98
7.2	Veränderungen der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit	100
7.3	Anpassung der Entlohnung an die Veränderungen der Arbeitszeiten.....	101
7.4	Befristete Beschäftigung.....	102
7.5	Teilzeitbeschäftigung	102
7.5.1	Teilzeitbeschäftigung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen	104
7.5.2	Auswirkungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes von 2001.....	105
7.5.2.1	<i>Wechsel von Voll- auf Teilzeitbeschäftigung</i>	<i>106</i>
7.5.2.2	<i>Wechsel von Teil- auf Vollzeitbeschäftigung</i>	<i>108</i>
7.6	Geringfügige Beschäftigung	108
7.7	Midijobs	110
7.8	Sonstige externe Arbeitskräfte.....	112
7.9	Überstunden	112
7.10	Nutzung von Arbeitszeitkonten	115
7.11	Weitere Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung.....	116
7.12	Fazit.....	118
8.	Betriebliche Ausbildung in Rheinland-Pfalz	120
8.1	Ausbildungszahlen in Rheinland-Pfalz	120
8.2	Ausbildungsverträge in den Ausbildungsjahren 2003/2004 und 2004/2005.....	123
8.3	Nicht-Besetzung offener Ausbildungsplätze	123
8.4	Gründe für die Ablehnung von Bewerbern auf Ausbildungsplätze	124

8.5	Übernahmequoten der Auszubildenden in Rheinland-Pfalz 2004	126
8.6	Gründe für die Nicht-Übernahme von Absolvent/innen	127
8.7	Ausbildungsbeteiligung und nicht genutztes Ausbildungspotenzial.....	129
8.8	Gründe für die Entscheidung gegen die Durchführung betrieblicher Ausbildung .	131
8.9	Arbeitskräftebedarf und Ausbildungsbeteiligung	133
8.10	Fazit.....	133
9.	Löhne, Gehälter und Tarifbindung.....	135
9.1	Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2004.....	135
9.1.1	Tarifbindung und Ausbildungsverhalten - sowie Investitionsverhalten	137
9.1.2	Tarifbindung und Investitions- sowie Innovationsverhalten	137
9.1.3	Tarifbindung und Ertragslage bzw. erwartete Geschäftsentwicklung	138
9.2	Lohnstruktur in Rheinland-Pfalz.....	138
9.2.1	Durchschnittliche Bruttolohn- und Gehaltssumme.....	138
9.2.2	Übertarifliche Entlohnung	140
9.2.3	Übertarifliche Entlohnung und betriebliche Entwicklungen	141
9.3	Fazit.....	142
10.	Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Rheinland-Pfalz.....	144
10.1	Rechtsform der Betriebe.....	144
10.2	Eigentumssituation der Betriebe in Rheinland-Pfalz.....	144
10.3	Kammermitgliedschaft	145
10.4	Arbeitnehmervertretung	145
10.5	Altersstruktur der Betriebe	146
11.	Schlussbemerkung	147
	Literatur.....	149
	Anhang.....	150

Tabellenverzeichnis:

Tabelle 1:	Betriebe in Rheinland-Pfalz gewichtet nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, absolute Zahlen.....	20
Tabelle 2:	Betriebe in Rheinland-Pfalz gewichtet nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent	20
Tabelle 3:	Verteilung der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Juni 2004, Angaben in Prozent.....	21
Tabelle 4:	Verteilung der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Juni 2004, Angaben in Prozent.....	21
Tabelle 5:	Sozialversicherungspflichtig und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 30.06.2004, Rheinland-Pfalz und Westdeutschland	22
Tabelle 6:	Durchgeführte organisatorische Änderungen im Zeitraum Juli 2002 bis Juni 2004, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachnennungen möglich.....	52
Tabelle 7:	Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des reduzierten Modells.....	64
Tabelle 8:	Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten für die Durchführung von Innovationen bei Kombination der unabhängigen Variablen des reduzierten Modells.....	67
Tabelle 9:	Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für die Durchführung von Innovationen	68
Tabelle 10:	Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für den Verzicht auf die Durchführung von Innovationen.....	69
Tabelle 11:	Einstellungs- und Abgangsraten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen	93
Tabelle 12:	Einstellungs- und Abgangsraten in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen	94

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Beschäftigungsentwicklung Mitte 2003 bis Mitte 2004 nach Beschäftigtengruppen, Angaben in Prozent	23
Abbildung 2:	Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz Mitte nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	23
Abbildung 3:	Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent	24
Abbildung 4:	Verteilung der Betriebe nach Art der Beschäftigungsentwicklung im Zeitraum 2000 bis 2004	27
Abbildung 5:	Verteilung der Betriebe nach Art der Beschäftigungsentwicklung im Zeitraum 2000 bis 2004, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor.....	27
Abbildung 6:	Beurteilung der Ertragslage als sehr gut oder gut nach dem Verlauf der Beschäftigungsentwicklung, Angaben in Prozent der Betriebe je Verlaufskategorie	29
Abbildung 7:	Beurteilung der Ertragslage als lediglich ausreichend oder mangelhaft nach dem Verlauf der Beschäftigungsentwicklung, Angaben in Prozent der Betriebe je Verlaufskategorie.....	29
Abbildung 8:	Tätigung von Investitionen nach dem Verlauf der Beschäftigungsentwicklung, Angaben in Prozent der Betriebe je Verlaufskategorie	30
Abbildung 9:	Betriebliches Ausbildungsverhalten nach dem Verlauf der Beschäftigungsentwicklung, Angaben in Prozent der Betriebe je Verlaufskategorie	31
Abbildung 10:	Beschäftigungsentwicklung 2000 bis 2004 nach der Stärke der Veränderung, Angaben in Prozent.....	31
Abbildung 11:	Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2003, Angaben in Prozent aller Betriebe	35
Abbildung 12:	Betriebliche Einschätzung der Ertragslage in den Geschäftsjahren 1999 bis 2003, Angaben in Prozent aller Betriebe	35
Abbildung 13:	Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor*	36
Abbildung 14:	Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2003 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse*	36
Abbildung 15:	Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens (jeweils des laufenden Geschäftsjahres gegenüber dem Vorjahr) 2000 bis 2004, Angaben in Prozent der Betriebe	38
Abbildung 16:	Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2004 gegenüber 2003, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektors	38
Abbildung 17:	Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2004 gegenüber 2003, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse.....	39
Abbildung 18:	Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent aller Betriebe.....	40

Abbildung 19:	Betriebe, die 2003 investiert haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Branche	40
Abbildung 20:	Betriebe, die 2003 investiert haben, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse	40
Abbildung 21:	Investitionsstruktur 2003, Basis: alle Betriebe, die 2003 investiert haben, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich	41
Abbildung 22:	Investitionsstruktur 1999 bis 2003, Basis: alle Betriebe, die 2003 investiert haben, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich	41
Abbildung 23:	Investitionsstruktur 2003 nach Branchen bzw. Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich.....	42
Abbildung 24:	Anteil der Betriebe mit Investitionen in EDV/IuK 1999 bis 2003, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor	43
Abbildung 25:	Anteil der Investitionen in EDV/IuK an den Gesamtinvestitionsausgaben 2003 nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe, die investiert haben,	44
Abbildung 26:	Anteil der Investitionen in EDV/IuK an den Gesamtinvestitionsausgaben 2003 nach Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe, die investiert	44
Abbildung 27:	Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Gesamtinvestitionsausgaben 2003, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben.....	45
Abbildung 28:	Anteil der Erweiterungsinvestitionen 2003 an den Gesamtinvestitionsausgaben nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben, je Branche	45
Abbildung 29:	Anteil der Erweiterungsinvestitionen 2003 an den Gesamtinvestitionsausgaben nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben, je Größenklasse.....	46
Abbildung 30:	Verteilung der Summe aller Investitionen nach Finanzierungsquellen 2003,	46
Abbildung 31:	Verteilung der Summe aller Investitionen nach Finanzierungsquellen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben, je Branche.....	47
Abbildung 32:	Verteilung der Summe aller Investitionen nach Finanzierungsquellen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben, je Größenklasse.....	47
Abbildung 33:	Innovationen zwischen Juli 2002 und Juni 2004 in Rheinland-Pfalz im zeitlichen Vergleich, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachantworten möglich.....	49
Abbildung 34:	Innovationen in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland von Juli 2002 bis Juni 2004, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachantworten möglich	50
Abbildung 35:	Innovative Betriebe in Rheinland-Pfalz im sektoralen und zeitlichen Vergleich, Angaben in Prozent aller Betriebe	50
Abbildung 36:	Innovative Betriebe in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe	51
Abbildung 37:	Mit Innovationen erwirtschafteter Anteil am Geschäftsvolumen, Angaben in Prozent am Gesamtgeschäftsvolumen	52

Abbildung 38:	Organisatorische Änderungen nach ihrer Wichtigkeit, Angaben in Prozent der Betriebe, die zwischen 07/2002 und 06/2004 solche durchgeführt haben	53
Abbildung 39:	Faktoren, die die Durchführung geplanter Innovationen verhindert haben, Angaben in Prozent der Betriebe, die zwischen 07/2002 und 06/2004 Innovationen geplant aber nicht durchgeführt haben, Mehrfachnennungen möglich.....	54
Abbildung 40:	Kooperationen im Rahmen von FuE, Angaben in Prozent der Betriebe, die FuE durchführen, Mehrfachantworten möglich	55
Abbildung 41:	Qualifikationsstruktur innovativer und nicht-innovativer Betriebe in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent	56
Abbildung 42:	Flexible Beschäftigungsformen in Rheinland-Pfalz.....	57
Abbildung 43:	Beschäftigungsprognose bis Juni 2005, Angaben in Prozent aller Betriebe.....	58
Abbildung 44:	Ertragslage im Jahr 2003, Angaben in Prozent aller Betriebe	58
Abbildung 45:	Entwicklung des Geschäftsvolumens 2004 gegenüber 2003, Angaben in Prozent aller Betriebe	59
Abbildung 46:	Offene Stellen in Rheinland-Pfalz nach Qualifikationsprofil, Angaben in Prozent.....	60
Abbildung 47:	Ausbildungsverhalten innovativer und nicht innovativer Betriebe in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent aller Betriebe	61
Abbildung 48:	Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Durchführung von Innovationen, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten	65
Abbildung 49:	Zusammenhang zwischen der Branche und der Durchführung von Innovationen, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten	65
Abbildung 50:	Zusammenhang zwischen dem betrieblichen Auszubildendenverhalten und der Durchführung von Innovationen, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten	66
Abbildung 51:	Zusammenhang zwischen dem betrieblichen Investitionsverhalten und der Durchführung von Innovationen, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten	66
Abbildung 52:	Personalstruktur in Rheinland-Pfalz 2003 und 2004, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten	71
Abbildung 53:	Personalstruktur von Frauen in Rheinland-Pfalz 2003 und 2004, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten.....	72
Abbildung 54:	Qualifikationsstruktur in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten.....	72
Abbildung 55:	Qualifikationsstruktur in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten des jeweiligen Sektors	73
Abbildung 56:	Qualifikationsstruktur in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten der jeweiligen Größenklasse	73
Abbildung 57:	Frauenanteile an der jeweiligen Qualifikationsgruppe, Angaben in Prozent an den Beschäftigten je Qualifikationsgruppe.....	74
Abbildung 58:	Geringqualifizierte und Qualifizierte in Rheinland-Pfalz 2000 bis 2004, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten	75

Abbildung 59:	Geringqualifizierte und qualifizierte Frauen in Rheinland-Pfalz 2000 bis 2004, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten	75
Abbildung 60:	Beschäftigte auf oberster Führungsebene in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, Angaben in absoluten Zahlen.....	76
Abbildung 61:	Beschäftigte auf oberster Führungsebene nach Geschlecht und Betriebsgröße in Rheinland-Pfalz, Angaben in absoluten Zahlen	76
Abbildung 62:	Frauenanteile an den Beschäftigten der obersten Führungsebene nach Branchen, Angaben in Prozent.....	77
Abbildung 63:	Beschäftigte auf zweiter Führungsebene in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgröße und Geschlecht, Angaben in absoluten Zahlen.....	78
Abbildung 64:	Frauenanteil an zweiter Führungsebene in Rheinland-Pfalz 2004 nach Sektoren, Angaben in Prozent.....	78
Abbildung 65:	Vereinbarungen, Initiativen und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich.....	79
Abbildung 66:	Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich.....	80
Abbildung 67:	Welche Personalprobleme erwartet der Betrieb in den nächsten 2 Jahren? Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich	81
Abbildung 68:	Welche Personalprobleme erwartet der Betrieb in den nächsten 2 Jahren? Vergleich Rheinland-Pfalz 2000 und 2004, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich.....	82
Abbildung 69:	Erwartete Personalprobleme in den nächsten 2 Jahren nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich ...	83
Abbildung 70:	Erwartete Personalprobleme in den nächsten 2 Jahren bei Kleinst- und Großbetrieben in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich.....	84
Abbildung 71:	Neueinstellungen in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2004, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent an den gesamten Neueinstellungen	87
Abbildung 72:	Neueinstellungen in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2004 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent.....	87
Abbildung 73:	Gründe für die Ablehnung von Bewerbern über 50 Jahren, Angaben in Prozent.....	88
Abbildung 74:	Personalabgänge in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2004, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	89
Abbildung 75:	Personalabgänge im 1. Halbjahr 2004, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der gesamten Personalabgänge	89
Abbildung 76:	Gründe für Personalabgänge im 1. Halbjahr 2004, Angaben in Prozent aller Abgänge.....	90
Abbildung 77:	Gründe für Personalabgänge im 1. Halbjahr 2004, Angaben in Prozent aller Abgänge.....	91
Abbildung 78:	Fluktuationsraten in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, Basis: alle Betriebe.....	92
Abbildung 79:	Beschäftigungsfluktuation (Einstellungen und Abgänge in Tsd.) in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2004, nach Wirtschaftszweigen.....	92

Abbildung 80:	Beschäftigungsfluktuation (Einstellungen und Abgänge in Tsd.) in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2004, nach Betriebsgrößenklassen.....	93
Abbildung 81:	Verteilung der sofort zu besetzenden Stellen nach Qualifikationsgruppen, Angaben in Prozent der offenen Stellen	95
Abbildung 82:	Sofort zu besetzende Stellen in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller offenen Stellen.....	96
Abbildung 83:	Sofort zu besetzende Stellen in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der offenen Stellen	96
Abbildung 84:	Betriebliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte, Angaben in Prozent aller Betriebe	98
Abbildung 85:	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Stunden	99
Abbildung 86:	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte nach Betriebsgröße, Angaben in Stunden.....	99
Abbildung 87:	Veränderung der Länge der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit 2004 im Vergleich zum Vorjahr, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor.....	100
Abbildung 88:	Veränderung der Länge der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit 2004 im Vergleich zum Vorjahr, Angaben in Prozent aller Betriebe je Betriebsgrößenklasse	101
Abbildung 89:	Anpassung der monatlichen Entlohnung an Veränderungen der Arbeitszeiten, Angaben in Prozent aller Betriebe, die Veränderungen der Arbeitszeit vorgenommen haben	101
Abbildung 90:	Anteil Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten, Angaben in Prozent aller Betriebe.....	103
Abbildung 91:	Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent.....	103
Abbildung 92:	Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor.....	104
Abbildung 93:	Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten nach Branchen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten	104
Abbildung 94:	Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten.....	105
Abbildung 95:	Betriebe, in denen ein Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit stattgefunden hat nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor.....	106
Abbildung 96:	Durchschnittliche Anzahl der Personen, die von Vollzeit auf Teilzeit gewechselt haben, nach Wirtschaftszweigen	107
Abbildung 97:	Betriebe, in denen ein Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit stattgefunden hat, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse ...	107
Abbildung 98:	Durchschnittliche Anzahl der Personen, die von Vollzeit auf Teilzeit gewechselt haben, nach Betriebsgrößenklassen	108
Abbildung 99:	Anteil der Mini-Jobs an den Gesamtbeschäftigten im 1. Halbjahr 2003 und 2004, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	109
Abbildung 100:	Verteilung der Mini-Jobs in Rheinland-Pfalz zum 30.06.2004, Angaben in Prozent aller Mini-Jobs.....	109
Abbildung 101:	Anteil der Mini-Jobs an den Gesamtbeschäftigten im 1. Halbjahr 2003 und 2004, nach Branchen, Angaben in Prozent	110

Abbildung 102:	Anteil der Midi-Jobber an den Gesamtbeschäftigten im 1. Halbjahr 2003 und 2004, nach Branchen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten	111
Abbildung 103:	Anteil der Midi-Jobber an den Gesamtbeschäftigten im 1. Halbjahr 2003 und 2004, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten	111
Abbildung 104:	Sonstige externe Arbeitskräfte in Rheinland-Pfalz 2002 bis 2004, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten	112
Abbildung 105:	Betriebe in denen Überstunden geleistet wurden, Angaben in Prozent aller Betriebe	113
Abbildung 106:	Betriebe in denen 2003 Überstunden geleistet wurden, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor	113
Abbildung 107:	Betriebe in denen Überstunden geleistet wurden, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor	114
Abbildung 108:	Betriebe in denen 2003 Überstunden geleistet wurden, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse	114
Abbildung 109:	Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor	115
Abbildung 110:	Arbeitszeitkonten in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse	115
Abbildung 111:	Anteil der Beschäftigten, für die die Regelungen der Arbeitszeitkonten gelten, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten	116
Abbildung 112:	Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung, Anteil der Betriebe, die diese nutzen, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachnennungen möglich	116
Abbildung 113:	Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung nach Sektoren, Angaben in Prozent der Betriebe, die diese nutzen, an allen Betrieben je Sektor, Mehrfachnennungen	117
Abbildung 114:	Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die diese nutzen, an allen Betrieben je Größenklasse, Mehrfachnennungen möglich	118
Abbildung 115:	Ausbildungsquoten im zeitlichen Vergleich, Angaben in Prozent der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	120
Abbildung 116:	Anteile an allen Auszubildenden 2004 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	121
Abbildung 117:	Ausbildungsquoten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	122
Abbildung 118:	Anteile an allen Auszubildenden 2004 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent	122
Abbildung 119:	Ausbildungsquoten für Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent	123
Abbildung 120:	Wichtigste Gründe für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsplätzen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten	124
Abbildung 121:	Gründe für die Ablehnung von Bewerbern auf freie Ausbildungsplätze, Angaben in Prozent der Betriebe, die Bewerber abgelehnt haben, Mehrfachnennungen möglich	125

Abbildung 122:	Wichtigster Ablehnungsgrund von Bewerbungen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Bewerber abgelehnt haben.....	125
Abbildung 123:	Übernahmequoten in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent der übernommenen Absolvent/innen an allen Absolvent/innen	126
Abbildung 124:	Übernahmequoten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der übernommenen Absolvent/innen an allen Absolvent/innen	127
Abbildung 125:	Übernahmequoten in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der übernommenen Absolvent/innen an allen Absolvent/innen	127
Abbildung 126:	Gründe, weshalb nicht alle Absolvent/innen übernommen wurden, Angaben in Prozent der Betriebe, die nicht alle Absolvent/innen übernommen haben, Mehrfachnennungen möglich	128
Abbildung 127:	Gründe, weshalb nicht alle Absolvent/innen übernommen wurden nach Branchen, Angaben in Prozent der Betriebe, die nicht alle Absolvent/innen übernommen haben, Mehrfachnennungen möglich	128
Abbildung 128:	Gründe, weshalb nicht alle Absolvent/innen übernommen wurden nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent der Betriebe, die nicht alle Absolvent/innen übernommen haben, Mehrfachnennungen möglich.....	129
Abbildung 129:	Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent aller Betriebe	130
Abbildung 130:	Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz nach Sektoren, Angaben in Prozent aller Betriebe	130
Abbildung 131:	Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe.....	131
Abbildung 132:	Warum bilden Sie nicht aus? Angaben in Prozent der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, Mehrfachnennungen möglich	132
Abbildung 133:	Warum bilden Sie nicht aus? Angaben in Prozent der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, nach Betriebsgrößenklassen	132
Abbildung 134:	Personalbedarf nach betrieblichem Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2004, Angaben in Prozent	133
Abbildung 135:	Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2004, Angaben in Prozent	135
Abbildung 136:	Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2004 nach Branchen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor	136
Abbildung 137:	Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2004 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse	136
Abbildung 138:	Tarifbindung und Ausbildungsstatus, Angaben in Prozent aller Betriebe .	137
Abbildung 139:	Tarifbindung und Investitionsverhalten, Angaben in Prozent aller Betriebe.....	137
Abbildung 140:	Tarifbindung und Einschätzung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr 2003, Angaben in Prozent aller Betriebe	138
Abbildung 141:	Tarifbindung und Erwartung für das laufende Geschäftsjahr, Angaben in Prozent aller Betriebe	138
Abbildung 142:	Durchschnittliche Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem im Juni 2004, nach Branchen, Angaben in Euro	139

Abbildung 143:	Prozentuale Abweichung von der durchschnittliche Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem, nach Branchen, Angaben in Prozent	139
Abbildung 144:	Durchschnittliche Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem (in Euro), nach Betriebsgrößenklassen	140
Abbildung 145:	Prozentuale Abweichung von der durchschnittliche Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem, nach Betriebsgrößenklassen	140
Abbildung 146:	Verbreitung übertariflicher Entlohnung in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, nach Branchen, Angaben in Prozent, Basis: Betriebe mit Tarifbindung	141
Abbildung 147:	Verbreitung übertariflicher Entlohnung in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent, Basis: Betriebe mit Tarifbindung	141
Abbildung 148:	Übertarifliche Entlohnung und Beurteilung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr 2003, Basis: Betriebe mit Tarifvertrag	142
Abbildung 149:	Übertarifliche Entlohnung und Erwartung bezüglich des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr 2004 gegenüber 2003, Basis: Betriebe mit Tarifvertrag.....	142
Abbildung 150:	Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach ihrer Rechtsform, Angaben in Prozent aller Betriebe	144
Abbildung 151:	Form des Eigentums, Angaben in Prozent aller Betriebe	144
Abbildung 152:	Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach ihrer Kammermitgliedschaft, Angaben in Prozent aller Betriebe.....	145
Abbildung 153:	Betriebe in Rheinland-Pfalz nach ihrer Mitarbeitervertretung, Angaben in Prozent aller Betriebe	145
Abbildung 154:	Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach ihrer Altersstruktur, Angaben in Prozent aller Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden.....	146

1. Einleitung

1.1 IAB-Betriebspanel – Datenbasis und Methodik

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche Betriebsbefragung im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), die seit 1993 (Westdeutschland zzgl. West-Berlin) bzw. 1996 (Ostdeutschland zzgl. Ost-Berlin) durchgeführt wird. Es handelt sich dabei um eine breite Befragung, die repräsentative Aussagen über Wirtschaft und Arbeitsmarkt aus der betrieblichen Sicht ermöglicht. Im Rahmen dieser Befragung hat TNS Infratest Sozialforschung München im Jahr 2004 insgesamt 15.689 Betriebe fast ausschließlich persönlich-mündlich befragt, darunter 10.104 in Westdeutschland und 5.585 in Ostdeutschland. Grundgesamtheit der Bruttostichprobe ist die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, die alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält (2,15 Mio. Betriebe) und auf den Meldungen der Betriebe zur Sozialversicherung basiert. Für die Stichprobenziehung werden die 223 Wirtschaftszweig-Gruppen zu 17 Branchen¹ und die Betriebsgrößen zu 9 Klassen zusammengefasst. Das IAB-Betriebspanel ist für alle Betriebe in Deutschland mit Ausnahme der Unternehmen ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte repräsentativ.

Ziel dieses Panels ist es, ein repräsentatives, betriebsgestütztes Beobachtungssystem zur Verfügung zu stellen, das zum einen einer kontinuierlichen Analyse der betrieblichen Beschäftigung und deren Determinanten dient, zum anderen Aussagen zur wirtschaftlichen Situation der Betriebe ermöglicht. Dadurch, dass (soweit wie möglich) jedes Jahr dieselben Betriebe befragt werden, können dynamische Abläufe beobachtet und Ursache-Wirkungsketten im Zeitverlauf analysiert werden. Außerdem ist es möglich, Erwartungen der Betriebe zu erheben und diese mit der späteren Wirklichkeit zu vergleichen.² Auf diese Weise werden Informationen über die wirtschaftliche Entwicklung der Betriebe sowie Einsichten in das betriebliche Beschäftigungsverhalten gewonnen und für die Umsetzung wirtschaftspolitischer Entscheidungen nutzbar gemacht.

Durch das IAB-Betriebspanel wird eine Bestandsaufnahme betrieblicher Strukturen, Situationen und Problemzusammenhänge vorgenommen. Darüber hinaus werden Stimmungslagen und zukünftige Einschätzungen der Betriebe eingefangen.³ Zudem soll das Panel helfen, die betrieblichen Beschäftigungsprozesse transparenter zu machen und die unternehmensinternen Bestimmungsgrößen aufzeigen. Die Ergebnisse aus dem Betriebspanel ergänzen entsprechend die einzel- und gesamtwirtschaftlichen Informationen über die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Das breite Spektrum des Fragebogens umfasst folgende betriebliche Themenbereiche, von denen manche jährlich, andere nur alle zwei Jahre erhoben werden:

- Bestimmungsgrößen der Beschäftigungsentwicklung (Produktion, Umsatz, Arbeitszeiten, Investitionen, Auslastung);

¹ Im Jahr 2004 wurden bei den Schichtungsbranchen zwei Änderungen vorgenommen. Vgl. hierfür die Ausführungen in Kapitel 1.2.

² Vgl. Bellmann et al. (1991), S. 514ff.

³ Vgl. <http://betriebspanel.iab.de>

- Personalnachfrage und Beschäftigungserwartungen (Vakanzen, offene Stellen, Fluktuation, betriebliche Beschäftigungspolitik);
- Stand und Entwicklung der Technik und Organisation sowie deren Auswirkungen auf die Arbeitsplätze;
- Einflussgrößen auf die Produktivität, z.B. technische, organisatorische und betriebswirtschaftliche Faktoren;
- Daten zur Biographie von Betrieben, Inanspruchnahme von Fördermaßnahmen und deren Wirkungen auf die Beschäftigung;
- Aktivitäten in der Ausbildung sowie der betrieblichen Weiterbildung.

Neben diesen regelmäßig abgefragten Themenkomplexen enthält der Fragebogen jährlich wechselnde Schwerpunktthemen, wodurch ein Bezug zu aktuellen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Problemen und Fragestellungen hergestellt wird. In 2004 lag der Fokus auf Innovationstätigkeit, Personal- und Führungsstruktur und Arbeitszeitflexibilität.

1.2 Veränderungen gegenüber den Vorjahren

Im Jahr 2004 wurden im Vergleich zu den Vorjahren Änderungen an der Schichtungsbranche 20 (Öffentliche Verwaltung / Organisationen ohne Erwerbszweck) vorgenommen. Seitdem werden die zuvor in die Befragung eingeflossenen privaten Haushalte mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nicht mehr berücksichtigt, da ein Einbeziehen derselben bei der Gewichtung starke Verzerrungen der zusammengefassten Branche ergaben. Dies resultiert daraus, dass in der Nettostichprobe praktisch keine Interviews mit privaten Haushalten vorhanden waren, jedoch in den Sollvorgaben für die Gewichtung diese bis 2003 stets enthalten waren. Da die gesamte Schichtungsbranche 20 auf den Eckwert der Sollvorgaben hochgerechnet wurde, ergaben sich zwangsläufig zu hohe Schätzwerte für Organisationen ohne Erwerbszweck und die Öffentliche Verwaltung.

Außerdem werden die Bereiche Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck seit der aktuellen Befragungswelle gesondert hochgerechnet und erst anschließend zusammengefasst, da sie sich deutlich in der Größenklassenstruktur und hinsichtlich der Teilnahmebereitschaft unterscheiden. In den bisherigen Wellen wurde dies in der Form nicht berücksichtigt. Aus diesem Grund ist ein direkter Vergleich der Ergebnisse für den Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck mit denen der Vorjahre nicht möglich. Dafür bildet die nun bestehende Datenbasis diese Branche besser und genauer ab als zuvor, was die vorgenommenen Modifikationen rechtfertigt, da die damit verbundenen Vorteile die Nachteile überwiegen. Der Ausschluss der privaten Haushalte und der extraterritorialen Organisationen aus der Schichtungsbranche 20 hat zudem den Vorteil, dass sich Gewichtung und Hochrechnung besser als bisher an dem tatsächlichen Verfahren der Stichprobenziehung orientieren.

1.3 Regionalisierung des IAB-Betriebspanels für Rheinland-Pfalz

Seit dem Jahr 2000 sind im Rahmen des IAB-Betriebspanels durch Aufstockungen der Zahl der befragten Betriebe auch gesonderte Auswertungen für die einzelnen Bundesländer möglich. Durch die Unterstützung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit in Mainz sowie die Förderung durch den Europäischen Sozialfonds ist eine derartige Auswertung seitdem auch für Rheinland-Pfalz durchführbar. Diese erfolgt durch das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) in Form des vorliegenden Berichtes.⁴

In Rheinland-Pfalz wurde eine Bruttostichprobe von insgesamt 1.194 Betriebsadressen eingesetzt. Daraus konnte in 845 Fällen ein auswertbares Interview durchgeführt werden. Bezogen auf die Bruttostichprobe entspricht dies einer Ausschöpfungsquote von 70,8%.⁵ 32 der befragten Betriebe hatten keine sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, weshalb sie nicht zur Grundgesamtheit für Querschnittsauswertungen herangezogen wurden. Diese Fälle werden nur für Längsschnittauswertungen verwendet. Damit stehen für Rheinland-Pfalz 813 Fälle für Querschnittsauswertungen zur Verfügung. Diese Fallzahl ist ausreichend, um auf alle Betriebe in Rheinland-Pfalz schließen zu können. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass bei tieferer Disaggregation der Daten oder bei Filterfragen Abstriche bezüglich der Repräsentativität der Daten gemacht werden müssen. Ergebnisse, die sich auf weniger als 100 ungewichtete Fälle beziehen, werden im Textteil des Bereichs deshalb in der Regel nicht interpretiert. Zum Teil finden sich die Ergebnisse im Tabellenanhang. Ausnahmen bei dieser Kennzeichnung bilden generell das Baugewerbe sowie der Wirtschaftszweig Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck, da die Anzahl der befragten Betriebe dieser beiden Sektoren zwar keine repräsentativen Ergebnisse, aber doch gute Tendenzaussagen ermöglicht. Vor einer Überinterpretation solcher Daten muss jedoch gewarnt werden. Falls die Fallzahl 50 unterschreitet, ist auch von Tendenzaussagen abzuraten. Für alle Zahlenangaben in dieser Studie gilt, dass sich durch Rundungen bei der Summierung der Einzelangaben geringfügige Abweichungen zur Endsumme ergeben können.

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

1.4 Gewichtung und Hochrechnung

Aufgrund des disproportionalen Stichprobenansatzes⁶ wird die Stichprobe mittels einer Gewichtung korrigiert. Dafür wurden die Fälle der Stichprobe hinsichtlich der Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen gemäß der tatsächlichen Verteilung der Betriebe in Rheinland-Pfalz gewichtet und auf alle Betriebe hochgerechnet. Damit ist es möglich, repräsentative Aussagen für die Gesamtzahl aller Betriebe in Rheinland-Pfalz mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum Zeitpunkt des 30.06.2004 zu treffen. Bei der Interpretation

⁴ Zu den Themen Ausbildung, betriebliche Arbeitszeiten, Personal- und Qualifikationsstruktur sowie Innovationen wurden bereits Kurzreports erstellt und veröffentlicht. Diese sind abrufbar unter www.iwak-frankfurt.de.

⁵ Nach Abzug der 56 als erloschen identifizierten Betriebe ergibt sich eine Ausschöpfungsquote der befragten Betriebe in Höhe von 75,5%.

⁶ Um eine ausreichende Besetzung in den einzelnen Zellen zu erreichen, sind Großbetriebe in der Stichprobe überrepräsentiert, Kleinbetriebe unterrepräsentiert.

der hochgerechneten Daten ist darauf zu achten, dass die Auswertungsstichprobe betriebsproportional ist; das bedeutet, sie spiegelt die Verteilung der Betriebe über die Zellen der Schichtungsmatrix wider.⁷ Diese Befragungen liefern dann zwar beschäftigten- oder umsatzproportionale Ergebnisse, nicht jedoch betriebsproportionale.

1.5 Datenaufbereitung und -auswertung für Rheinland-Pfalz

Der aus dem IAB-Betriebspanels hervorgehende Datensatz für Rheinland-Pfalz wurde nach folgenden Kategorien zusammengefasst und ausgewertet:

a) Wirtschaftszweige

Die im IAB-Betriebspanel in 41 Ausprägungen erhobenen Wirtschaftszweige wurden für Rheinland-Pfalz zu 5 Sektoren zusammengefasst. Dabei werden die Bereiche Land- und Forstwirtschaft sowie Bergbau, Energie- und Wasserversorgung aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht gesondert ausgewiesen. Die unterschiedenen Wirtschaftszweige sind:

- Verarbeitendes Gewerbe
- Baugewerbe
- Handel und Reparatur
- Dienstleistungen⁸
- Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck.

b) Betriebsgrößenklassen

Gemäß ihrer Beschäftigtenzahl wurden die Betriebe in folgende Größenklassen zusammengefasst:

- 1 – 9 Beschäftigte (Kleinstbetriebe);
- 10 – 49 Beschäftigte (Kleinbetriebe);
- 50 – 249 Beschäftigte (mittlere Betriebe);
- 250 Beschäftigte und mehr (Großbetriebe).

⁷ Damit unterscheidet sich das IAB-Betriebspanel von anderen Betriebsbefragungen, deren Ergebnisse zum Teil auf beschäftigtenproportionale Stichproben zurückzuführen sind und bei denen die Überrepräsentativität der Großbetriebe nicht korrigiert wird. Der Unterschied von betriebs- und beschäftigungsproportionalen Stichproben und daraus resultierende Schwierigkeiten beim Vergleich derselben ist ausführlich beschrieben in: Bellmann u.a. (1997), S. 129ff.

⁸ Unter „Dienstleistungssektor“ wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels die Bereiche Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Dienstleistungen für Unternehmen sowie sonstige Dienstleistungen zusammengefasst. Die Sektoren Handel und Reparatur sowie der Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen werden gesondert betrachtet. Damit umfasst der Wirtschaftszweig, der hier als „Dienstleistungssektor“ ausgewiesen wird, nicht alle Bereiche, die in anderen Statistiken unter „Dienstleistungen“ verstanden werden. Darauf ist bei der Interpretation der Daten zu achten.

c) Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten je Betrieb

Die Betriebe wurden anhand ihres jeweiligen Frauenanteils an den Gesamtbeschäftigten in drei Kategorien eingeteilt.

- 0 bis unter 20% (geringer Frauenanteil);
- 20 bis unter 60% (mittlerer Frauenanteil);
- 60 bis 100% (hoher Frauenanteil).

d) Region

Zusätzlich erfolgte eine Auswertung der Befragungsergebnisse gesondert nach Regionen. Dazu wurden in Rheinland-Pfalz drei Regionen gebildet, die auf der Abgrenzung der Arbeitsamtsbezirke beruhen und Pendlerverflechtungen berücksichtigen:

- Region 1: Arbeitsamtsbezirke Mayen, Koblenz, Neuwied, Montabaur
- Region 2: Arbeitsamtsbezirke Bad Kreuznach, Kaiserslautern, Landau, Pirmasens, Trier
- Region 3: Arbeitsamtsbezirke Ludwigshafen, Mainz.

Hierbei muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass die Gewichtung der Stichprobe neben Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße nicht zusätzlich nach Regionen erfolgte, weshalb die Auswertungen nach Regionen nicht repräsentativ und möglicherweise verzerrt sind. Sie liefern jedoch zusätzliche Informationen, weshalb die Auswertungen nach Regionen im Anhang zu finden sind. Gleiches gilt für die Berechnungen nach dem betrieblichen Frauenanteil.

2. Betriebsstruktur- und Beschäftigtenentwicklung

2.1 Betriebe und Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße

Die Analyse für Rheinland-Pfalz basiert 2004 auf den oben beschriebenen 813 nutzbaren Interviews. Diese Betriebe wurden hinsichtlich Betriebsgröße und Wirtschaftssektor gemäß der tatsächlichen Verteilung der rheinland-pfälzischen Betriebe in der dargestellten Form gewichtet und auf alle Unternehmen hochgerechnet.

Tabelle 1: Betriebe in Rheinland-Pfalz gewichtet nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, absolute Zahlen

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte	Summe
Land-/Forstwirtschaft, Fischerei	3.628	232	9	0	3.869
Energie, Bergbau	90	350	50	0	490
Verarbeitendes Gewerbe	8.033	2.589	835	204	11.660
Baugewerbe	8.933	2.166	178	8	11.285
Handel und Reparatur	15.231	5.172	608	26	21.037
Dienstleistungssektor	35.159	10.359	1.629	185	47.332
Öffentl. Verwaltung / Organisationen ohne Erwerbszweck	3.333	1.288	476	132	5.230
Summe	74.407	22.156	3.785	555	100.903

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die prozentuale Verteilung der Betriebe sowohl nach Wirtschaftszweigen als auch nach Betriebsgrößenklassen.⁹

Tabelle 2: Betriebe in Rheinland-Pfalz gewichtet nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte
Verarbeitendes Gewerbe	68,9	22,2	7,2	1,7
Baugewerbe	79,2	19,2	1,6	0,1
Handel und Reparatur	72,4	24,6	2,9	0,1
Dienstleistungssektor	74,3	21,9	3,4	0,4
Öffentl. Verwaltung / Organisationen ohne Erwerbszweck	63,7	24,6	9,1	2,5
Summe	73,2	22,3	3,9	0,6

In diesen rund 100.900 Betrieben belief sich die Anzahl der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz zum 30.06.2004 auf ca. 1.471.000. Davon waren etwa 637.000 Frauen, was einem Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten von etwa 43,3% entspricht.

⁹ Eine gesonderte Auswertung für Land-/Forstwirtschaft sowie Energie/Bergbau wird aufgrund der geringen Fallzahlen in dieser Branche nicht vorgenommen. Bei Differenzierungen nach Betriebsgrößenklassen ergibt sich im Folgenden daher eine etwas andere Zahl von Betrieben/Beschäftigten als bei einer Differenzierung nach Sektoren.

Tabelle 3: Verteilung der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Juni 2004, Angaben in Prozent

Betriebsgröße	Verteilung der Beschäftigten gesamt	Verteilung beschäftigte Frauen	Anteil Frauen in Betriebsgrößenklasse
1 bis 9 Beschäftigte	20,3	23,6	50,2
10 bis 49 Beschäftigte	27,4	28,5	44,9
50 bis 249 Beschäftigte	25,2	25,0	42,9
250 u. mehr Beschäftigte	27,0	22,9	36,7
Summe	100	100	43,3

Obwohl der Anteil der Großbetriebe (Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten) an allen Betrieben nach wie vor lediglich 0,6% betrug, war über ein Viertel aller rheinland-pfälzischen Arbeitskräfte dort beschäftigt. Frauen waren hier unterdurchschnittlich vertreten, dafür stellten sie bei den Kleinstbetrieben über die Hälfte der Beschäftigten. Die Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen entsprach weitgehend der von Westdeutschland. Allerdings beschäftigten die Großbetriebe in den alten Bundesländern einen etwas höheren Anteil an den Gesamtbeschäftigten (30,3%) und die der Kleinstbetriebe einen etwas geringeren (18,6%).

Differenziert nach Wirtschaftszweigen ergaben sich zwischen Rheinland-Pfalz und Westdeutschland ebenfalls keine bedeutenden Unterschiede bezüglich der Beschäftigtenverteilung. Rheinland-Pfalz hatte im Vergleich zu Westdeutschland einen etwas höheren Beschäftigtenanteil im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck (10,8% zu 8,4%). Dafür waren in Rheinland-Pfalz vergleichsweise weniger Arbeitskräfte im Dienstleistungssektor beschäftigt (40,6% zu 43,6%).

Der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten differierte über die einzelnen Sektoren stärker als nach Betriebsgrößenklassen. Im Verarbeitenden Gewerbe sowie in der Baubranche lag er erwartungsgemäß deutlich unter dem Durchschnitt, in den anderen Sektoren hingegen zum Teil stark darüber.

Tabelle 4: Verteilung der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Juni 2004, Angaben in Prozent

Wirtschaftszweige	Verteilung der Beschäftigten gesamt	Verteilung beschäftigte Frauen	Anteil Frauen in Wirtschaftszweigen
Verarbeitendes Gewerbe	27,1	16,1	25,8
Baugewerbe	6,6	2,2	14,2
Handel und Reparatur	14,9	16,6	48,3
Dienstleistungssektor	40,6	53,3	57,1
Öffentl. Verwaltung / Organisationen ohne Erwerbszweck	10,8	11,8	47,6
Summe	100	100	43,3

Zum Befragungszeitpunkt waren etwa 78% der Arbeitskräfte in Rheinland-Pfalz sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten setzten sich zusammen aus Beamten, tätigen Inhaber/innen, mithelfenden Familienangehörigen sowie geringfügig Beschäftigten. Auf sie entfiel entsprechend ein Anteil von 22%. Damit entsprach die Verteilung der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz in etwa der von Westdeutschland

insgesamt und der Verteilung des Vorjahres. Allerdings setzten sich die nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2004 etwas anders zusammen. So ist der Anteil der Beamten vergleichsweise gesunken und der der geringfügig Beschäftigten etwas angestiegen.

Tabelle 5: Sozialversicherungspflichtig und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 30.06.2004, Rheinland-Pfalz und Westdeutschland

Beschäftigte zum 30.06.2004	Beschäftigte absolut in Rheinland-Pfalz	Anteil an den Gesamtbeschäftigten Rheinland-Pfalz	Anteil an den Gesamtbeschäftigten Westdeutschland
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	1.146.677	78,0	79,8
davon: Arbeiter/innen und Angestellte	1.079.441	73,4	75,4
Auszubildende	67.236	4,6	4,4
Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	324.637	22,0	20,2
davon: Beamte	51.675	3,5	3,2
Tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige	97.650	6,6	5,5
Sonstige (geringfügig Beschäftigte)	175.312	11,9	11,5
Gesamtbeschäftigte	1.471.315	100	100

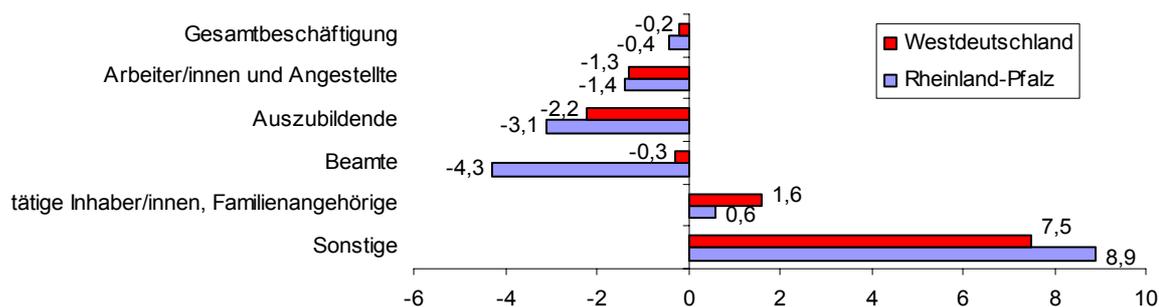
2.2 Beschäftigungsentwicklung Mitte 2003 bis Mitte 2004

2.2.1 Beschäftigungsgruppen

Laut IAB-Betriebspanel ist die Gesamtzahl der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz im Zeitraum 2003 bis 2004 um etwa 0,4% gesunken und ist damit mehr oder weniger stagniert. Allerdings hat sich wie erwähnt der bereits im Vorjahr deutlich gewordene Trend fortgesetzt: Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeiter/innen und Angestellten (ohne Minijobs) sowie der Beamten und Auszubildenden ist weiterhin rückläufig. Gestiegen sind hingegen die tätigen Inhaber/innen sowie die unter der Rubrik „Sonstige“ zusammengefassten Beschäftigten (Minijobs, externe Mitarbeiter/innen).

Verglichen mit Westdeutschland zeigt sich, dass in Rheinland-Pfalz vergleichsweise häufiger sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch alternative Beschäftigungsverhältnisse ersetzt wird. In Westdeutschland ist vor allem die Zahl der Auszubildenden sowie der Arbeiter/innen und Angestellten zurückgegangen, die stärksten Zunahmen gab es auch hier mit Abstand bei den sonstigen Beschäftigten.

Abbildung 1: Beschäftigungsentwicklung Mitte 2003 bis Mitte 2004 nach Beschäftigtengruppen, Angaben in Prozent

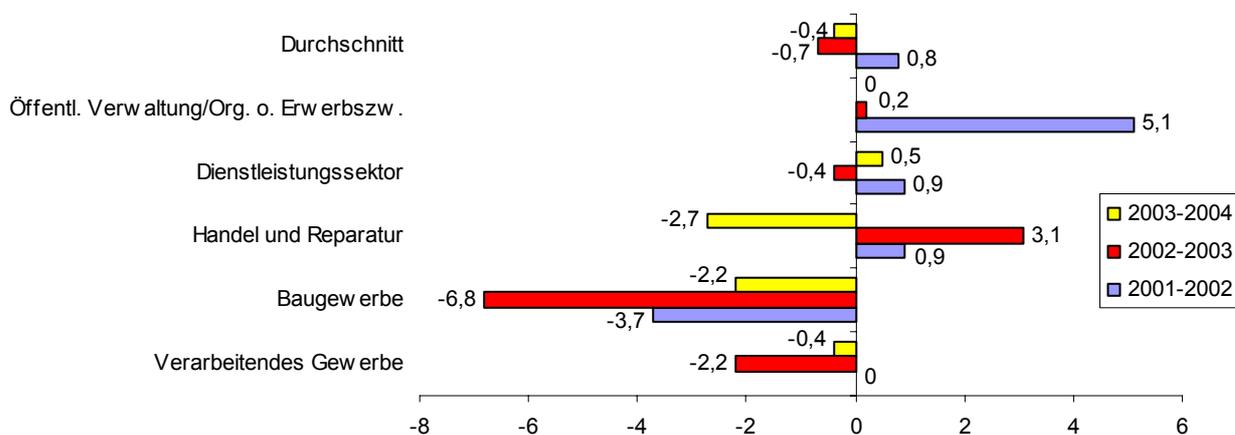


2.2.2 Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen

Die Beschäftigungsentwicklung zwischen 2003 und 2004 stellte sich in Rheinland-Pfalz in den einzelnen Wirtschaftszweigen durchaus unterschiedlich dar: So hatten das Baugewerbe (-2,2%) und der Bereich Handel und Reparatur (-2,7%) einen deutlich überdurchschnittlichen Stellenabbau zu verzeichnen. Auch das Verarbeitende Gewerbe ist mit -0,4% leicht rückläufig. Die positive Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungssektor (+3,1%) sowie die gleich bleibenden Beschäftigtenzahlen im Öffentlichen Sektor verliefen gegen den Trend und reduzierten den Beschäftigungsrückgang in Rheinland-Pfalz branchenübergreifend auf -0,4%.

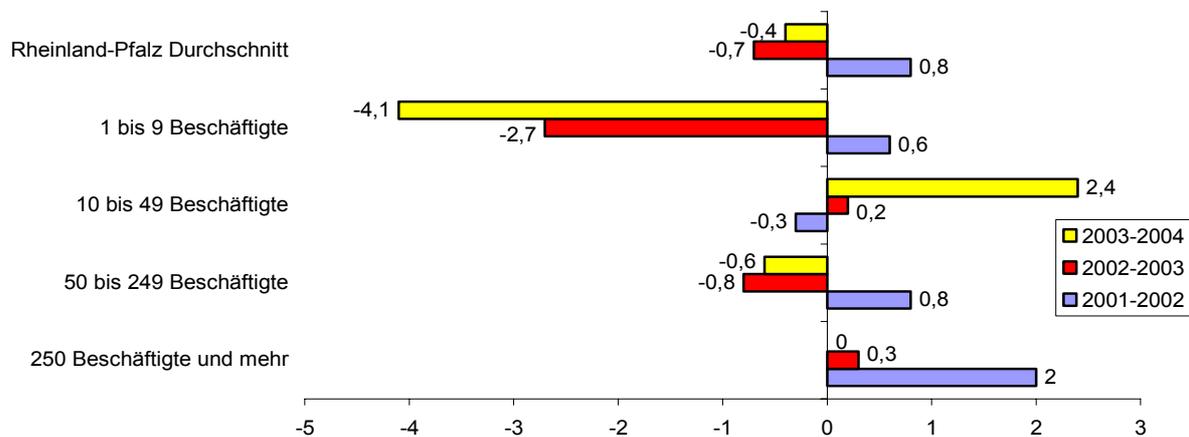
Vergleicht man dies mit den Vorjahresentwicklungen zeigen sich innerhalb den einzelnen Branchen zum Teil deutliche Verschiebungen. So lassen sich Branchen herausarbeiten, in denen kontinuierlich Beschäftigungsabbau betrieben wurde. Als solche ist vor allem das Baugewerbe anzuführen. Aber auch im Verarbeitenden Gewerbe sanken in den letzten Jahren die Beschäftigtenzahlen kontinuierlich. Im Öffentlichen Sektor hingegen fand über die Jahre hinweg eine positive Beschäftigungsentwicklung statt, auch wenn diese mit den Jahren gesunken ist. Starke Diskontinuitäten bezüglich der Beschäftigtenzahl ließen sich über die Jahre im Bereich Handel und Reparatur sowie in geringerem Ausmaß auch im Dienstleistungssektor feststellen.

Abbildung 2: Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz Mitte nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Auch bei Differenzierung der Betriebe anhand ihrer Betriebsgrößenklassen lassen sich merkbare Unterschiede in der Beschäftigtenentwicklung feststellen: Während sich in Kleinbetrieben der Trend zum Beschäftigtenrückgang über die Jahre festigt, wiesen gerade Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten in diesem Zeitraum eine Zunahme an Beschäftigten auf.

Abbildung 3: Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



2.3 Längsschnittanalyse zur Beschäftigungsentwicklung in rheinland-pfälzischen Betrieben im Zeitraum 2000 bis 2004

Erstmals wird in der Auswertung des IAB-Betriebspanels Rheinland-Pfalz eine Längsschnittanalyse durchgeführt. Dies ist möglich, da im Rahmen des Betriebspanels die gleichen Betriebe über mehrere Jahre hinweg befragt wurden. 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 bestimmter Betrieben unter den gegebenen Einflüssen über einen längeren Zeitraum hinweg zu analysieren. Angesichts der hohen Arbeitslosenzahlen, der mangelnden Ausbildungsplätze sowie der großen Bedeutung, die der Beschäftigung in Wirtschaft und Gesellschaft zukommt, wurde die Beschäftigungsentwicklung als Thema für die Längsschnittanalyse gewählt.

2.3.1 Methodik und Vorgehen

Für Rheinland-Pfalz liegen Daten von 2000 bis 2004 vor. Die folgende Längsschnittanalyse basiert auf 359 von insgesamt 582 Panelfällen. Dies sind alle Betriebe, für die in den Jahren 2000 bis 2004 auswertbare Paneldaten vorliegen.¹⁰ Die verwendeten Daten beziehen sich

¹⁰ Es liegen 223 weitere Fälle in Panelform vor. Allerdings handelt es sich hierbei um Betriebe, die entweder vor 2004 erloschen sind oder die erst nach 2000 in die Befragung einbezogen wurden. Die zweite Gruppe von Fällen sind die ‚Ersatzfälle‘ für die ausgefallenen. Sie sind strukturell vergleichbar. Da es sich jedoch hier nicht um den ein und denselben Betrieb im gesamten Zeitverlauf handelt, wurden diese Fälle in der Analyse nicht berücksichtigt. Durch das Beibehalten von bereits erloschenen Betrieben und eine Ergänzung der Stichprobe um diesen

auf die Betriebe, die über alle Jahre existent waren und die gleichzeitig während dieser Zeit immer mindestens einen Beschäftigten aufwiesen.

Aus Gründen der Repräsentativität werden die Daten mit Faktoren gewichtet, die sowohl die Verteilung auf die Wirtschaftszweige als auch die Beschäftigtenzahl berücksichtigen.¹¹ 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 2000 und 2004 bestanden. In der Grundgesamtheit entspricht dies 78.700 Betrieben. Allerdings ist die Gewichtung aus methodischen Gründen mit größeren Unschärfen verbunden als die verwendete Querschnittsgewichtung.¹² Aus diesem Grund sind die hier ausgewiesenen Ergebnisse eher als Größenordnungen zu interpretieren.¹³

Im Rahmen dieser Längsschnittanalyse wird analysiert, wie sich die Beschäftigtenzahl in Rheinland-Pfalz betriebsindividuell verändert hat, sprich welche Verläufe rheinland-pfälzische Betriebe bezüglich ihrer Beschäftigungsentwicklung aufweisen. Dafür werden die Betriebe anhand der Veränderung ihrer Beschäftigtenzahlen gruppiert in Betriebe mit steigender, sinkender und gleich bleibender Beschäftigungsentwicklung. Methodisch wird dazu auf die relativen Veränderungsquoten zurückgegriffen. Dafür werden die Veränderungen der Beschäftigtenzahlen in Relation zur Gesamtbeschäftigtenzahl gesetzt.

Zudem wird die *Art* des Verlaufs berücksichtigt, wobei zwischen einer kontinuierlichen und einer diskontinuierlichen Entwicklung differenziert wird. Dafür werden die Beschäftigtenzahlen von drei Zeitpunkten (2000, 2002 und 2004) herangezogen. Anhand dessen lassen sich sechs unterschiedliche Verläufe der Beschäftigungsentwicklung unterscheiden:

- kontinuierlich steigende Beschäftigtenzahl (Betriebe mit in allen Jahren gestiegener Beschäftigtenzahl);
- diskontinuierlich steigende Beschäftigtenzahl (Betriebe mit zwischen 2000 und 2004 gestiegener Beschäftigtenzahl, wobei in einzelnen Jahren auch ein Beschäftigungsrückgang stattfand, der Saldo zwischen 2000 und 2004 aber insgesamt positiv war);
- kontinuierlich gleich bleibende Beschäftigtenzahl (Betriebe, in denen die Beschäftigtenzahl im gesamten Untersuchungszeitraum durchgängig unverändert war);
- diskontinuierlich gleich bleibende Beschäftigtenzahl (Betriebe, in denen die Beschäftigtenzahl zwischen 2000 und 2004 gleich geblieben ist, in einzelnen Jahren jedoch

vergleichbare Betriebe wird versucht die Panelmortalität auszugleichen. Vgl. hierzu exemplarisch Diekmann 1997.

¹¹ Nach Rücksprache mit TNS Infratest Sozialforschung ist eine Gewichtung der Daten auch dann als unproblematisch anzusehen, wenn ein Teilausschnitt der Grundgesamtheit analysiert wird.

¹² 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 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.

¹³ Vgl. hierzu den Methodenbericht von TNS Infratest zum IAB-Betriebspanel 2004.

Beschäftigungszu- oder -abnahme stattfand, der Saldo zwischen 2000 und 2004 aber insgesamt 0 war);

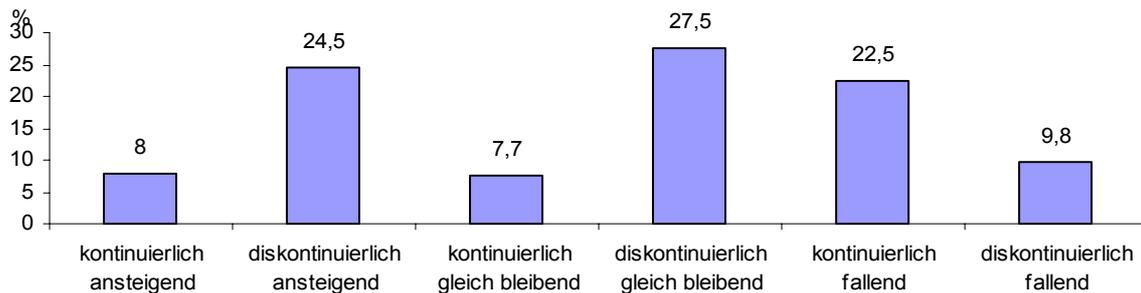
- kontinuierlich sinkende Beschäftigtenzahl (Betriebe mit in allen Jahren gesunkener Beschäftigtenzahl);
- diskontinuierlich sinkende Beschäftigtenzahl (Betriebe mit zwischen 2000 und 2004 gesunkener Beschäftigtenzahl, wobei in einzelnen Jahren auch Beschäftigungsanstieg stattfand, der Saldo zwischen 2000 und 2004 aber insgesamt negativ war).

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

2.3.2 Art und Verlauf der Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz

Die rheinland-pfälzischen Betriebe, die im gesamten Untersuchungszeitraum durchgängig mindestens einen Beschäftigten hatten, verteilen sich nach ihrer Beschäftigungsentwicklung relativ gleichmäßig. So lassen sich im Beobachtungszeitraum 2000 bis 2004 für je etwa ein Drittel der Betriebe steigende, sinkende oder gleich bleibende Beschäftigtenzahlen feststellen. Betrachtet man jedoch zusätzlich die Art des Verlaufs zeigen sich einige Unterschiede, wie die folgende Graphik zeigt. Bei dem größten Anteil der rheinland-pfälzischen Betriebe, die seit 2000 bestehen und in allen Wellen des IAB-Betriebspanels angaben, mindestens einen Beschäftigten zu haben, ist ein diskontinuierlicher Beschäftigungsrückgang zu verzeichnen. Immerhin knapp 25% der Betriebe haben Beschäftigte aufgebaut, dies jedoch nicht stetig, sondern diskontinuierlich. Bei rund 8% der Betriebe waren ohne größere Schwankungen gleich bleibende Beschäftigtenzahlen festzustellen. Bei etwa 25% der Betriebe ließ sich zwischen 2000 und 2004 zwar keine Veränderung der Beschäftigtenzahl feststellen, allerdings ergab sich dies aus zum Teil gravierenden Schwankungen in der Zahl der Mitarbeiter, die sich in der Summe jedoch wieder ausglich. Je etwa 8% hatten im Untersuchungszeitraum einen kontinuierlichen Anstieg bzw. Rückgang zu verzeichnen.

Abbildung 4: Verteilung der Betriebe nach Art der Beschäftigungsentwicklung im Zeitraum 2000 bis 2004

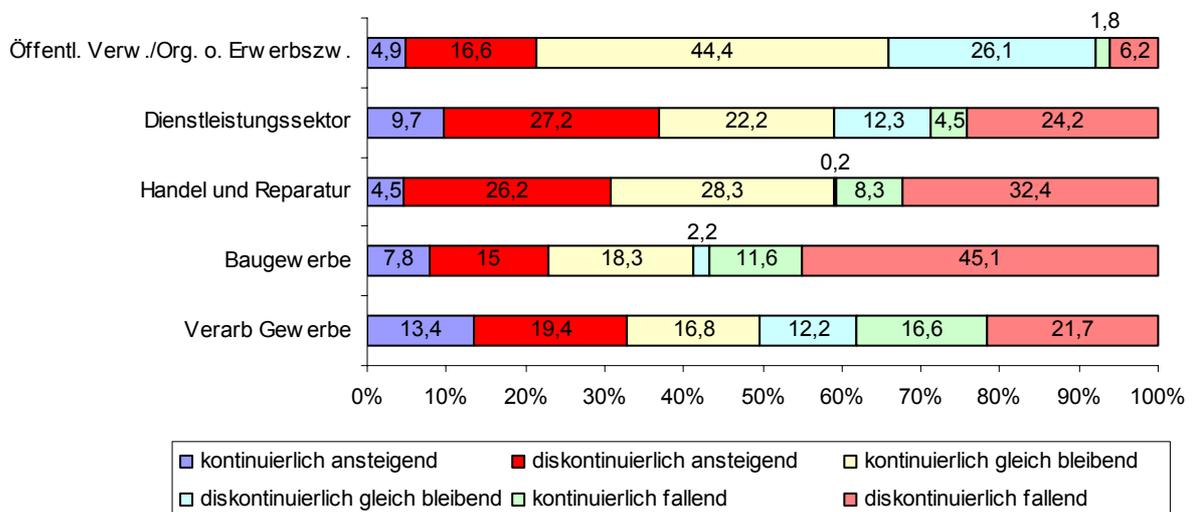


Es zeigt sich, dass sich die Art des Verlaufs der Beschäftigungsentwicklung zum Teil deutlich zwischen den Wirtschaftszweigen unterscheidet. Der Dienstleistungssektor ist – dicht gefolgt vom Bereich Handel und Reparatur – die Branche, die im Untersuchungszeitraum am häufigsten kontinuierlich gewachsen sind.

Wie erwartet fanden sich im Öffentlichen Sektor die wenigsten Veränderungen – sowohl bei kontinuierlich als auch bei diskontinuierlich gleich bleibenden Verläufen. Insgesamt ist hier über die Jahre hinweg die Beschäftigtenzahl in über zwei Dritteln der Betriebe konstant geblieben. Es fand vergleichsweise selten ein Anstieg, und noch seltener ein Rückgang der Beschäftigtenzahl statt.

Hingegen zeichnet sich das Baugewerbe durch einen besonders starken Rückgang in den Beschäftigtenzahlen aus. Über die Hälfte aller hier berücksichtigten rheinland-pfälzischen Baubetriebe hat im Untersuchungszeitraum Personal abgebaut. Davon ging in immerhin 12% der Betriebe die Beschäftigtenzahl kontinuierlich zurück, in 45% der Unternehmen in diskontinuierlichen Schüben. In dem hohen Anteil an diskontinuierlichem Personalrückgang wird jedoch auch der in dieser Branche besonders hohe Anteil an saisonaler Beschäftigung sichtbar. Trotzdem spiegelt sich in diesen Zahlen auch der gerade in dieser Branche stattgefundenene wirtschaftliche Einbruch in den letzten Jahren wider.

Abbildung 5: Verteilung der Betriebe nach Art der Beschäftigungsentwicklung im Zeitraum 2000 bis 2004, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor



Eine Betrachtung, die nach Betriebsgrößenklassen differenziert, wird an dieser Stelle nicht vorgenommen, da durch die Zu- und Abnahme der Beschäftigtenzahlen in vielen Fällen keine durchgängige Zuordnung der Betriebe zu einer Betriebsgrößenklasse möglich ist. Aus diesem Grund wird auf eine Darstellung verzichtet. Vielmehr wird im Folgenden anhand einiger ausgewählter Variablen untersucht, in welchen Punkten sich Betriebe mit verschiedenen Verlaufsarten der Beschäftigungsentwicklung unterscheiden. Als solche werden die Beurteilung der Ertragslage, das Ausbildungsverhalten und die Tötigung von Investitionen herangezogen. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden die rheinland-pfälzischen Betriebe auch regelmäßig zu diesen betrieblichen Merkmalen befragt. Die Variablen liegen entsprechend für alle Befragungswellen vor, weshalb ein betriebsindividueller Vergleich möglich ist. Dabei werden jedoch die Betriebe aufgrund zu geringer Fallzahlen lediglich in solche mit steigender, sinkender und gleich bleibender Beschäftigungsentwicklung unterschieden. Eine weitere Differenzierung nach der Kontinuität der Entwicklung über die Jahre kann nicht vorgenommen werden. Die folgenden Aussagen sind deshalb lediglich als Tendenzaussagen zu verstehen.

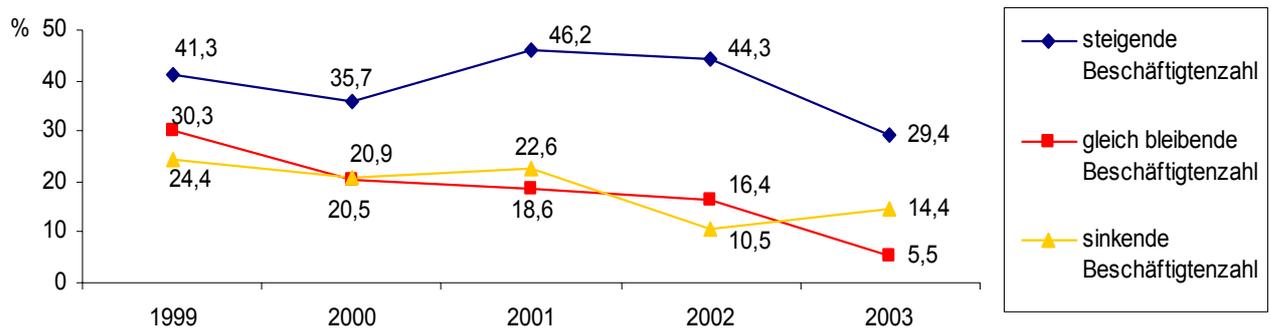
2.3.3 Beschäftigungsentwicklung und Beurteilung der Ertragslage

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden die Betriebe jährlich um eine Beurteilung der Ertragslage des jeweiligen Vorjahres gebeten. Differenziert nach dem Verlauf der Beschäftigungsentwicklung zeigt sich, dass bezüglich dieser Einschätzung zum Teil deutliche Unterschiede bestehen. Wie erwartbar war betrachten Betriebe mit über die Jahre steigender Beschäftigtenzahl ihre Ertragslage am häufigsten als gut oder sehr gut. Allerdings ist auch hier über die Jahre eine tendenzielle Abnahme festzustellen. Wurde die Ertragslage 1999 von 41% der Betriebe mit steigenden Beschäftigtenzahlen als positiv eingeschätzt, waren es 2003 nur noch 29%.

Auch Betriebe bei denen sich die Beschäftigtenzahl zwischen 2000 und 2004 nicht verändert hat schätzen ihre Ertragslage immer seltener als sehr gut oder gut ein. Waren es 1999 noch knapp ein Drittel, fiel die Beurteilung 2003 nur noch bei etwa 6% als derart positiv aus.

Das uneinheitlichste Bild zeigt sich bei schrumpfenden Betrieben. Hier sind relativ starke Schwankungen bezüglich der Einschätzung der betrieblichen Ertragslage feststellbar. Insgesamt geben jedoch im Jahresvergleich auch hier immer weniger Betriebe an, ihre Ertragslage positiv zu bewerten.

Abbildung 6: Beurteilung der Ertragslage als sehr gut oder gut nach dem Verlauf der Beschäftigungsentwicklung, Angaben in Prozent der Betriebe je Verlaufskategorie

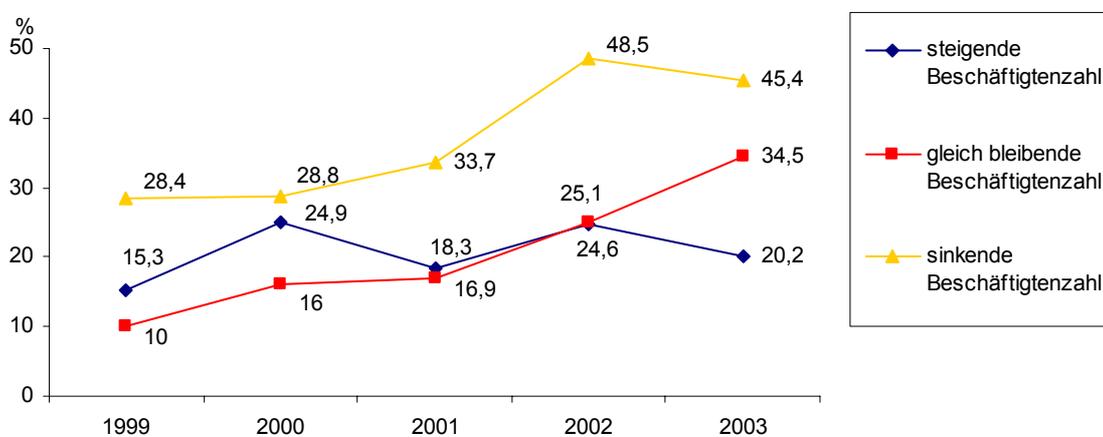


Bei Betrachtung der Betriebe, die ihre Ertragslage als lediglich ausreichend oder sogar mangelhaft beurteilen, ergibt sich erwartungsgemäß ein gegenläufiges Bild: Die Betriebe mit einer über die Jahre sinkenden Beschäftigtenanzahl schätzen ihre Ertragslage durchgängig am häufigsten als schlecht ein. Auch insgesamt ist im Beobachtungszeitraum der Anteil der Betriebe mit Personalarückgang, die ihre Ertragslage als negativ beurteilen, deutlich gestiegen.

Das gleiche gilt für Betriebe, deren Beschäftigtenzahl sich zwischen 2000 und 2004 nicht verändert hat, jedoch auf zum Teil deutlich geringerem Niveau: Gab 2000 lediglich jeder zehnte Betrieb an, seine Ertragslage im Vorjahr als ausreichend oder mangelhaft einzuschätzen, war es 2004 jeder dritte.

Bezüglich des Anteils der Betriebe mit steigender Beschäftigtenzahl, die eine negative Beurteilung ihrer Ertragslage abgaben, sind starke Schwankungen feststellbar. Allerdings fand auch hier über die Jahre tendenziell ein Anstieg der Unternehmen statt, die von einer eher negativen Ertragslage sprechen.

Abbildung 7: Beurteilung der Ertragslage als lediglich ausreichend oder mangelhaft nach dem Verlauf der Beschäftigungsentwicklung, Angaben in Prozent der Betriebe je Verlaufskategorie



Insgesamt lässt sich festhalten, dass im Beobachtungszeitraum immer weniger Betriebe zu einer positiven Einschätzung ihrer Ertragslage kamen. Dies gilt über alle Beschäftigungsverläufe hinweg. Es hat sich jedoch bestätigt, dass gerade Unternehmen mit sinkenden Be-

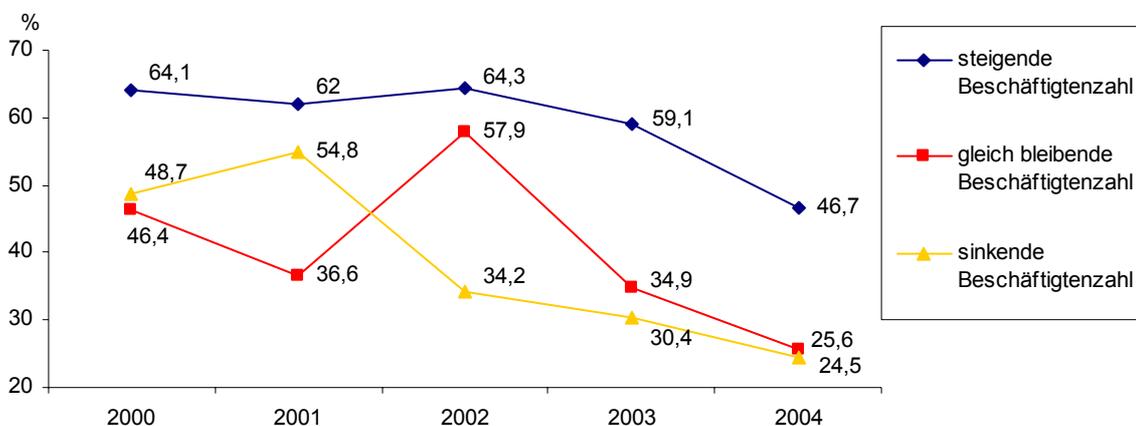
schäftigtenzahlen über die Jahre deutlich häufiger ihre Ertragslage als negativ einschätzen und auch bei Betrieben mit steigenden Mitarbeiterzahlen die positive Einschätzung der wirtschaftlichen Situation immer seltener wird.

2.3.4 Beschäftigungsentwicklung und Tötigung von Investitionen

Anhand der Daten des IAB-Betriebspanels lässt sich auch nachvollziehen, ob die Betriebe Investitionen getätigt haben oder nicht. Dies ist deshalb von Interesse, da ein Zusammenhang zwischen dem Investitionsverhalten der Betriebe und dem Verlauf ihrer Beschäftigtenzahl in der Form wahrscheinlich ist, als dass wachsende Betriebe auch diejenigen sind, die regelmäßig Investitionen vorgenommen haben. Diese Annahme lässt sich anhand der folgenden Graphik eindeutig bestätigen: Betriebe mit steigenden Beschäftigtenzahlen haben in allen Untersuchungs Jahren am häufigsten Investitionen getätigt. Allerdings lässt sich auch feststellen, dass im Jahresvergleich wachsende Betriebe immer seltener investieren.

In den anderen Verlaufskategorien lässt sich kein einheitliches Bild bezüglich des betrieblichen Investitionsverhaltens ausmachen. Sowohl bei Betrieben mit über die Jahre konstanten Beschäftigtenzahlen als auch solchen, die einen Personalrückgang zu verzeichnen hatten, ist der Anteil der Betriebe, die Investitionen getätigt haben, über die Jahre hinweg schwankend. Tendenziell lässt sich jedoch auch hier insgesamt eine abnehmende Investitionstätigkeit feststellen.

Abbildung 8: Tötigung von Investitionen nach dem Verlauf der Beschäftigungsentwicklung, Angaben in Prozent der Betriebe je Verlaufskategorie

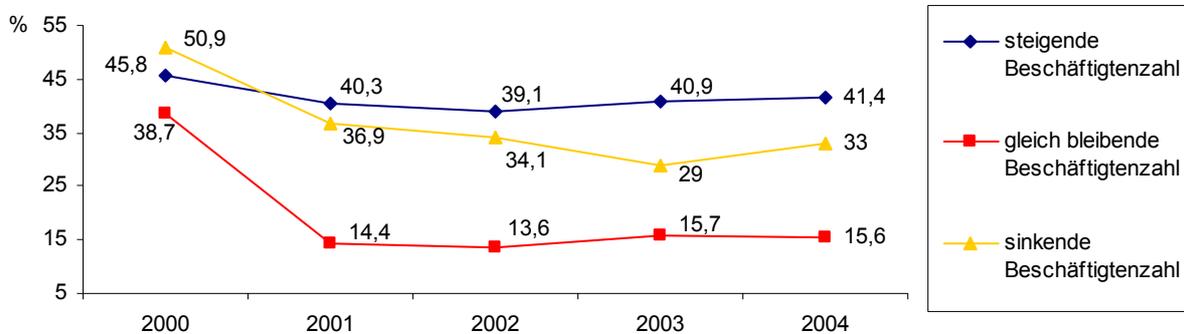


2.3.5 Beschäftigungsentwicklung und betriebliches Ausbildungsverhalten

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wird auch das betriebliche Ausbildungsverhalten erhoben. Betrachtet man dieses differenziert nach dem Verlauf der Beschäftigungsentwicklung zeigt sich, dass wachsende Betriebe fast durchgängig am häufigsten ausgebildet haben. Überraschend ist jedoch auf den ersten Blick, dass Unternehmen, bei denen sich die Beschäftigtenzahl zwischen 2000 und 2004 nicht verändert hat, durchgängig seltener betrieblich ausbilden als solche mit rückläufigem Personalbestand. Dies wird jedoch verständlich, wenn man den starken Einfluss der Branchen berücksichtigt: Das Baugewerbe sowie der

Bereich Handel und Reparatur sind die Sektoren mit sowohl den höchsten Ausbildungsquoten als auch einem überdurchschnittlich hohem Anteil an Betrieben mit einer über die Jahre sinkenden Beschäftigtenzahl.

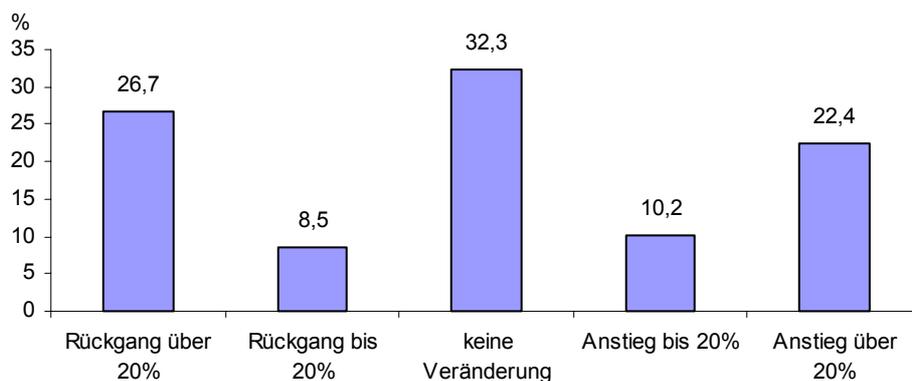
Abbildung 9: Betriebliches Ausbildungsverhalten nach dem Verlauf der Beschäftigungsentwicklung, Angaben in Prozent der Betriebe je Verlaufskategorie



2.3.6 Stärke des Verlaufs der Beschäftigungsentwicklung

Eine weitere Differenzierung der Beschäftigungsentwicklung ist nach der Stärke der Veränderung der Beschäftigtenzahlen möglich. Dafür wurden die Betriebe in fünf Kategorien eingeteilt: Betriebe mit einem Beschäftigungsanstieg bis 20% sowie über 20%, Betriebe mit einem Beschäftigungsrückgang bis 20% sowie über 20% und Betriebe, in denen im Untersuchungszeitraum keine Veränderung der Beschäftigtenzahl stattgefunden hat. Die Betriebe verteilen sich wie folgt über die fünf Kategorien:

Abbildung 10: Beschäftigungsentwicklung 2000 bis 2004 nach der Stärke der Veränderung, Angaben in Prozent



Ebenso wie bei der Art des Verlaufs ist es möglich, die Beschäftigungsentwicklung nach der Stärke des Verlaufs zu analysieren. Dabei sind sowohl Strukturvariablen wie Wirtschaftszweige und Betriebsgröße aber auch die Tötigung von Investitionen, die Einschätzung der Ertragslage und die Durchführung von betrieblicher Ausbildung von Interesse. Da jedoch in vielen Bereichen Korrelationen zwischen der Stärke und der Art des Verlaufs bestehen, wird im Folgenden nur kurz auf einige zentrale Ergebnisse eingegangen. Die ausführlichen Tabellen finden sich im Anhang.

Wirtschaftszweige: Ein Beschäftigungsanstieg von über 20% fand in etwa einem Viertel der Betriebe fast aller Branchen statt. Einzige Ausnahme stellt hier der Öffentliche Sektor dar.

Hier wuchsen lediglich 5% der Betriebe in dieser Größenordnung. Auffällig ist, dass ein derartiges Wachstum auch im Baugewerbe stattfand, da in dieser Branche gleichzeitig etwa 44% der Betriebe einen Beschäftigtenrückgang um mehr als 20% zu verzeichnen hatten. Eine unveränderte Beschäftigtenzahl hatten mit Abstand die meisten Betriebe im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck.

Betriebsgröße: Zwischen 2000 und 2004 ist ein Beschäftigungsrückgang von über 20% vor allem in den Kleinst- und Kleinbetrieben festzustellen. Großbetriebe verzeichneten hingegen am häufigsten einen Rückgang bis zu 20%.

Investitionen: Im Beobachtungszeitraum tätigten am häufigsten Betriebe mit einem Beschäftigungsanstieg bis 20% sowie solche mit einem über 20% Investitionen. Mit Abstand am seltensten investierten Betriebe mit einem Beschäftigungsrückgang über 20%.

Ertragslage: Die Einschätzung der Ertragslage entspricht weitgehend den Erwartungen. Betriebe mit einem mäßigen oder hohen Beschäftigungsanstieg beurteilten die Ertragslage über die Jahre hinweg als besser als Betriebe mit einem Beschäftigungsrückgang.

Ausbildungsverhalten: Am häufigsten bildeten die Betriebe aus, deren Beschäftigtenzahl zwischen 2000 und 2004 bis 20% anstieg. Etwa genauso häufig bildeten die Unternehmen aus, die in dem gleichen Zeitraum ihr Personal um bis zu 20% verringert haben. Am seltensten führten Betriebe mit konstanten Beschäftigtenzahlen betriebliche Ausbildung durch.

2.3.7 Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Längsschnittuntersuchung zeigen, dass bei den Betrieben, die in allen Untersuchungsjahren befragt wurden, in etwa 33% der Betriebe ein Beschäftigungsanstieg zwischen 2000 und 2004 zu verzeichnen war. In rund 32% der Unternehmen blieb die Beschäftigtenzahl konstant und rund 35% der Betriebe schrumpften. Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass im Untersuchungszeitraum Unternehmen des Dienstleistungssektors am häufigsten gewachsen sind. Den stärksten Abbau verzeichnete das Baugewerbe gefolgt vom Bereich Handel und Reparatur. Betrachtet man die Betriebe anhand ihres Beschäftigungsverlaufs zeigt sich zudem, dass Unternehmen mit steigenden Beschäftigtenzahlen über die Jahre hinweg sowohl am häufigsten Investitionen als auch betriebliche Ausbildungen durchgeführt haben. Außerdem lässt sich ein Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsentwicklung und der Einschätzung der Ertragslage feststellen: Wachsende Betriebe schätzten ihre Ertragslage vergleichsweise besser ein als solche mit gleich bleibenden oder sogar sinkenden Beschäftigtenzahlen. Aus diesen Erkenntnissen lässt sich für die Arbeitsmarktpolitik schlussfolgern, dass sich ein positives Wirtschafts- und Geschäftsklima sowie investitionsfördernde Maßnahmen und Rahmenbedingungen, die zu einer optimistischen Einschätzung der individuellen betrieblichen Ertragslage führen, förderlich auf die Beschäftigungsentwicklung auswirken.

2.4 Fazit

Bezüglich der Beschäftigung lässt sich anhand der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für Rheinland-Pfalz insgesamt eine eher verhaltende Entwicklung konstatieren. Die Beschäftigung ging im Vergleich zum Vorjahr leicht zurück und ausgehend von der betrieblichen Einschätzung bezüglich der Entwicklung bis Mitte 2005 wird sich dieser Trend voraussichtlich verstärken. Damit liegt Rheinland-Pfalz in etwa im Trend der alten Bundesländer.

Negative Beschäftigungsimpulse lassen sich dabei für das letzte Jahr vor allem auf den Bereich Handel und Reparatur zurückführen. Diese Entwicklung ist insofern überraschend, als dass in den letzten Jahren gerade hier Beschäftigungsanstiege zu verzeichnen war. Auch in der Baubranche bleibt die Beschäftigungssituation weiterhin problematisch, wobei verglichen mit der Entwicklung in den letzten Jahren von einer Stabilisierung der Beschäftigtenzahlen gesprochen werden kann. Die einzige Branche von der positive Beschäftigungssignale ausgegangen sind, ist der Dienstleistungssektor. Aber auch hier fand im Vergleich zu 2003 nur ein sehr verhaltener Anstieg der Beschäftigtenzahlen von etwa 0,5% statt.

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen ergaben sich keine eindeutigen Zusammenhänge zwischen Betriebsgröße und Beschäftigungsentwicklung. Sehr deutlich hat sich jedoch abgezeichnet, dass Kleinbetriebe weiterhin verstärkt Personal abgebaut haben. Ähnliches gilt in geringerem Maße auch für Großbetriebe und Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten. Lediglich Kleinbetriebe hatten einen deutlichen Zuwachs an Mitarbeiter/innen zu verzeichnen.

Anhand der Längsschnittbetrachtung zur Beschäftigungsentwicklung hat sich zudem gezeigt, dass sich die rheinland-pfälzischen Betriebe ausgehend von ihrem Beschäftigungsverlauf zum Teil stark unterscheiden. So ließ sich bspw. ein Zusammenhang zwischen dem Beschäftigungsverlauf und sowohl dem Investitionsverhalten, der Beurteilung der Ertragslage sowie dem betrieblichen Ausbildungsverhalten feststellen.

3. Wirtschaftliche Situation der rheinland-pfälzischen Betriebe

Im Folgenden wird die wirtschaftliche Situation der rheinland-pfälzischen Betriebe anhand verschiedener Indikatoren dargestellt. Die dabei erhobenen Daten sind zum Teil auch Bestandteil amtlicher Statistiken und diesen zu entnehmen. Beispiele hierfür sind die Ertragslage und das Geschäfts- bzw. Umsatzvolumen der Betriebe. Das IAB-Betriebspanel ermöglicht jedoch darüber hinaus die Gewinnung zusätzlicher Informationen. Zu nennen sind dabei vor allem Einschätzungen der Betriebe in Bezug auf aktuelle und/oder künftige Entwicklungen. Diese können mit anderen, ebenfalls im IAB-Betriebspanel erhobenen Größen in Zusammenhang gesetzt werden. Eine solche Auswertung liefert Informationen, die aus der amtlichen Statistik nicht entnommen werden können, weshalb im Folgenden der Schwerpunkt darauf gelegt wird.

Zur wirtschaftlichen Gesamtsituation in Rheinland-Pfalz ist festzuhalten, dass Rheinland-Pfalz 2004 im Vergleich zum Vorjahr einen Anstieg des realen Bruttoinlandsproduktes verzeichnen konnte (+2,0%). 2002 auf 2003 stagnierte es hingegen (+0,1%). Damit lag Rheinland-Pfalz 2004 im Vergleich zu den anderen westdeutschen Bundesländern noch immer im oberen Mittelfeld und über der durchschnittlichen Wachstumsrate von Westdeutschland (1,6%). Das (nominale) Bruttoinlandsprodukt pro Kopf betrug in Rheinland-Pfalz etwa 23.500 Euro, was im Vergleich zu 2003 einer Steigerung von 2,4% gleichkommt. Damit liegt Rheinland-Pfalz in etwa auf einem Niveau mit Westdeutschland (2,3%).¹⁴

Die Arbeitslosenquote, gemessen an den abhängig Beschäftigten, betrug im Juni 2004 in Rheinland-Pfalz 8,2%, in Westdeutschland 8,1%. Damit ist die rheinland-pfälzische Arbeitslosenquote im Vergleich zum Juni 2003 gleich geblieben und die westdeutsche um 0,9 Prozentpunkte gesunken.¹⁵

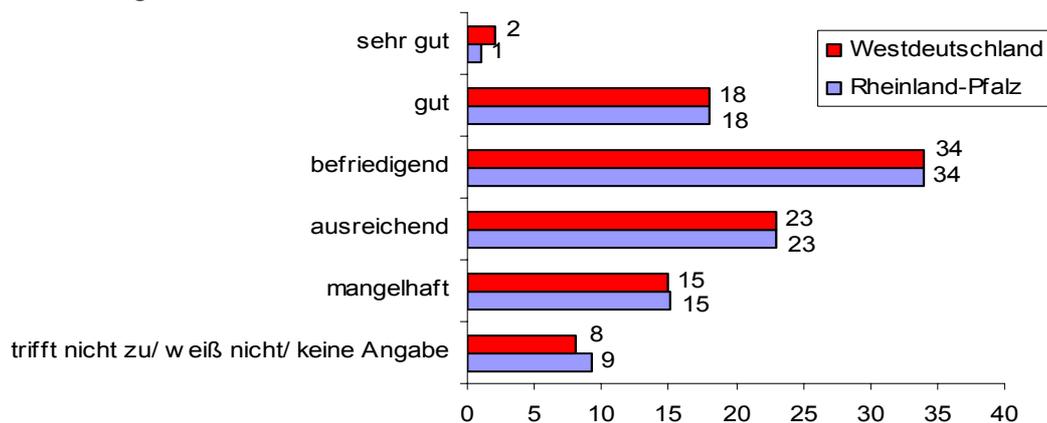
3.1 Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Jahr 2003

Die Ertragslage eines Betriebes gibt Aufschluss über seine wirtschaftliche Situation und beinhaltet verschiedene betriebswirtschaftliche Aspekte wie bspw. den Gewinn, die Kostenstruktur und die Auftragslage. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe gebeten, eine subjektive Einschätzung ihrer Ertragslage bezüglich des letzten abgeschlossenen Geschäftsjahrs (2003) vorzunehmen. Dabei zeigte sich, dass etwa 18% der rheinland-pfälzischen Betriebe ihre Ertragslage im vergangenen Jahr als gut einschätzten, 1% als sehr gut. Hingegen bewerteten sie etwa 23% mit lediglich ausreichend und 15% sprachen sogar von einer mangelhaften Ertragslage. Das entspricht nahezu exakt der Einschätzung der westdeutschen Betriebe.

¹⁴ Die Daten zum Bruttoinlandsprodukt gehen zurück auf die Arbeitsgemeinschaft „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“. Vgl. zum realen Bruttoinlandsprodukt: www.vgrdl.de/Arbeitskreis_VGR/Tab02.asp und zum nominalen Bruttoinlandsprodukt www.vgrdl.de/Arbeitskreis_VGR/Tab01.asp.

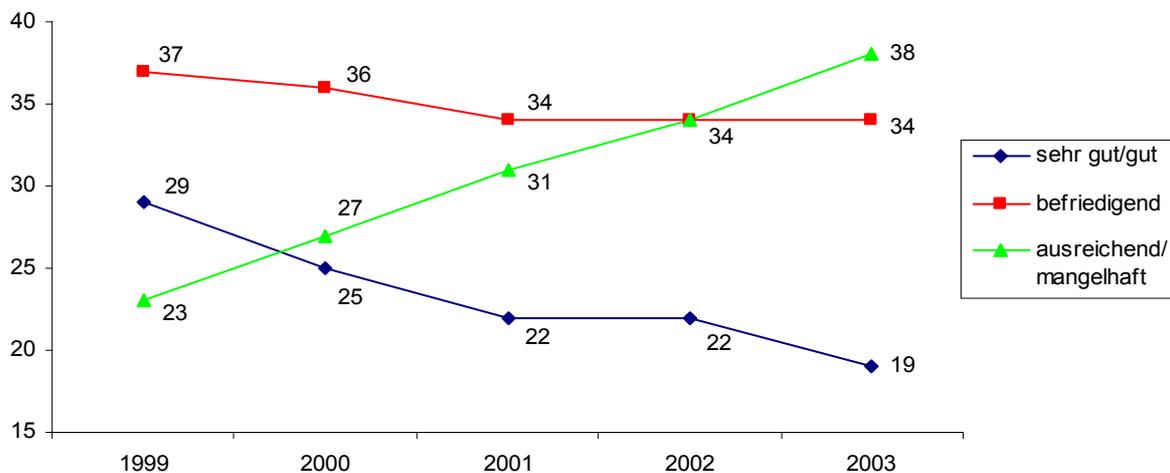
¹⁵ Die Daten zur Arbeitslosenquote in Rheinland-Pfalz sind der Statistik der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz/Saarland der Bundesagentur für Arbeit entnommen unter http://www.arbeitsagentur.de/content/de_DE/rheinland_pfalz_saarland/501/importierter_inhalt/pdf/Monatsheft_200506.pdf, die Daten für Westdeutschland beziehen sich auf <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000100/html/monat/200406.pdf>.

Abbildung 11: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2003, Angaben in Prozent aller Betriebe



Verglichen mit den Vorjahresdaten lässt sich eine zunehmend skeptische Einschätzung der Ertragslage feststellen. Dazu trägt bei, dass zum einen der Anteil der Betriebe, die ihre Ertragslage als höchstens ausreichend, wenn nicht sogar mangelhaft einschätzen über die Jahre kontinuierlich angestiegen ist. Zum anderen ist gleichzeitig der Anteil der rheinland-pfälzischen Unternehmen gesunken, die ihre Ertragslage mit sehr gut bzw. gut beziffern. Damit verschlechterte sich die subjektive Einschätzung der Ertragslage im fünften Jahr hintereinander.

Abbildung 12: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage in den Geschäftsjahren 1999 bis 2003, Angaben in Prozent aller Betriebe



Differenziert nach Branchen zeigen sich deutliche branchenspezifische Unterschiede bezüglich der subjektiven Einschätzung der Ertragslage. Wie im Vorjahr auch waren die Betriebe des Dienstleistungssektors anteilig am zufriedensten mit ihrer Ertragslage. Hier schätzte etwa ein Viertel der Betriebe ihre Ertragslage als positiv ein. Dem gegenüber gaben etwa 34% eine negative Einschätzung ihrer wirtschaftlichen Situation ab. Damit ist der Dienstleistungssektor zum dritten Mal in Folge die Branche, die ihre wirtschaftliche Lage am positivsten beurteilt. Dies schlägt sich auch darin nieder, dass dies der einzige Sektor ist, in dem zwischen dem 30.6.2003 und dem 30.06.2004 ein Beschäftigungsanstieg festzustellen war (vgl. hierzu Kapitel 2.2.2).

Die pessimistischste Bewertung ihrer wirtschaftlichen Situation stellten die Betriebe des Baugewerbes aus. In dieser Branche beurteilten nur etwa 13% der Unternehmen ihre Ertragslage mit gut oder sehr gut, hingegen gab über die Hälfte der Betriebe an, mit ihrer Ertragslage unzufrieden zu sein. Der Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck wurde bei dieser Darstellung nicht berücksichtigt, da die Frage nach der Einschätzung der Ertragslage für fast alle Betriebe dieses Sektors nicht von Relevanz ist.

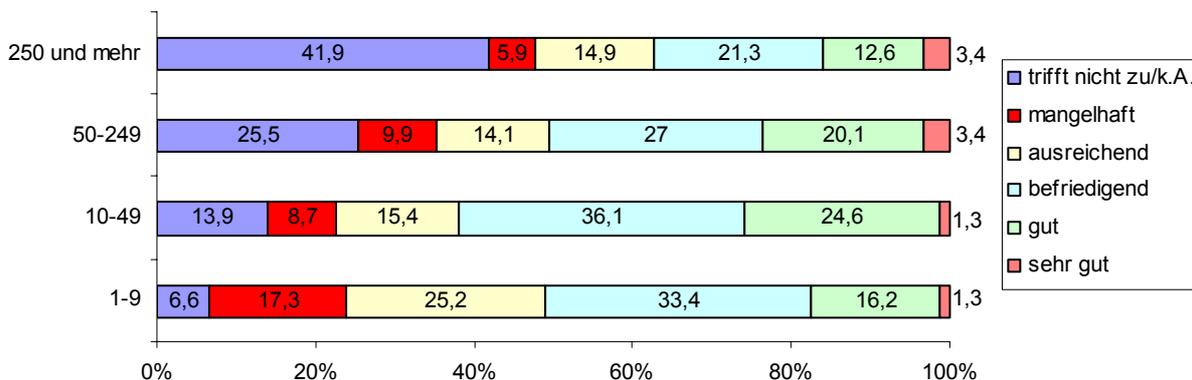
Abbildung 13: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor*



* fehlend zu 100%: trifft nicht zu oder k.A.

Unterschieden nach Betriebsgrößenklassen zeigen sich eher geringe Unterschiede bezüglich der Einschätzung der Ertragslage und es lässt sich kein eindeutiger Trend ausmachen, außer dass mit der Zahl der Beschäftigten der Anteil der Betriebe ansteigt, für die keine Aussage getroffen werden kann. Eine Erklärung hierfür ist der steigende Anteil an Betrieben im Öffentlichen Sektor sein, für die eine derartige Einschätzung nicht zutrifft. Ansonsten ist festzuhalten, dass auch in diesem Jahr Kleinbetriebe die negativste Bewertung ihrer Ertragslage abgegeben haben und Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten die positivste.

Abbildung 14: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2003 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse*



3.2 Geschäftsvolumen der Betriebe

Unter Geschäftsvolumen wird in der Regel der Umsatz eines Betriebs verstanden. Bei Banken und Kreditinstituten spricht man von der Bilanzsumme, bei Versicherungen von der Beitragssumme. Bei Organisationen ohne Erwerbszweck, Ämtern, Gebietskörperschaften u.ä. ist das Geschäftsvolumen als Haushaltsvolumen definiert. Da die Mehrheit der rheinland-pfälzischen Betriebe ihr Geschäftsvolumen als Umsatz bezeichnet (88%), wird im Folgenden lediglich darauf eingegangen. Die anderen Formen werden nicht berücksichtigt.

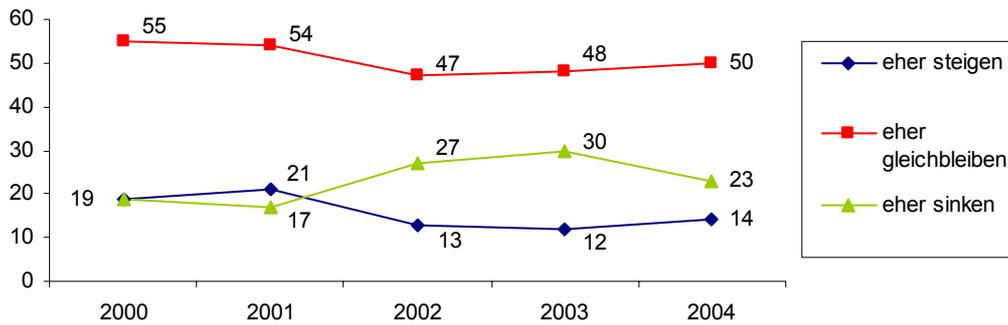
Viele Betriebe machen ungern genaue Angaben über ihren Umsatz, da es sich hierbei um vergleichsweise sensible Daten handelt. Aus diesem Grund antworteten auch lediglich etwa drei Viertel der rheinland-pfälzischen Betriebe auf die Frage nach der Höhe ihres Geschäftsvolumens im letzten Geschäfts- bzw. Haushaltsjahr (2003). Die Betriebe, die Angaben dazu machten, rundeten teilweise auf oder ab bzw. gaben lediglich Schätzungen an. Aus diesem Grund sind die Angaben zum Umsatz lediglich als grobe Größenordnung einzuschätzen. Laut IAB-Betriebspanel lag im Geschäftsjahr 2003 der durchschnittliche Umsatz pro Betrieb in Rheinland-Pfalz bei etwa 2.336 Mio. Euro. Entsprechend erwirtschaftete ein Beschäftigter im Schnitt etwa 157.000 Euro. Im Vergleich zum Vorjahr ist damit der durchschnittliche Umsatz pro Betrieb um etwa ein Drittel angestiegen. In den alten Bundesländern lag der durchschnittliche Umsatz pro Betrieb bei etwa 2.509 Mio. Euro, ein Beschäftigter erwirtschaftete entsprechend etwa 171.000 Euro.

3.3 Geschäftserwartungen für 2003

Zusätzlich zu ihrer Beurteilung der Ertragslage im letzten Geschäftsjahr wurden die Betriebe im Rahmen des IAB-Betriebspanels dazu befragt, wie sie die Geschäftsentwicklung bis zum Ende des laufenden Geschäftsjahres (2004) einschätzen. Auch wenn aus anderen Quellen bereits aktuellere Daten zur Geschäftsentwicklung vorliegen, werden sie hier trotzdem dargestellt, da sie in Kombination mit anderen Faktoren bei multivariaten Berechnungen miteinbezogen werden (vgl. hierzu Kapitel 4).

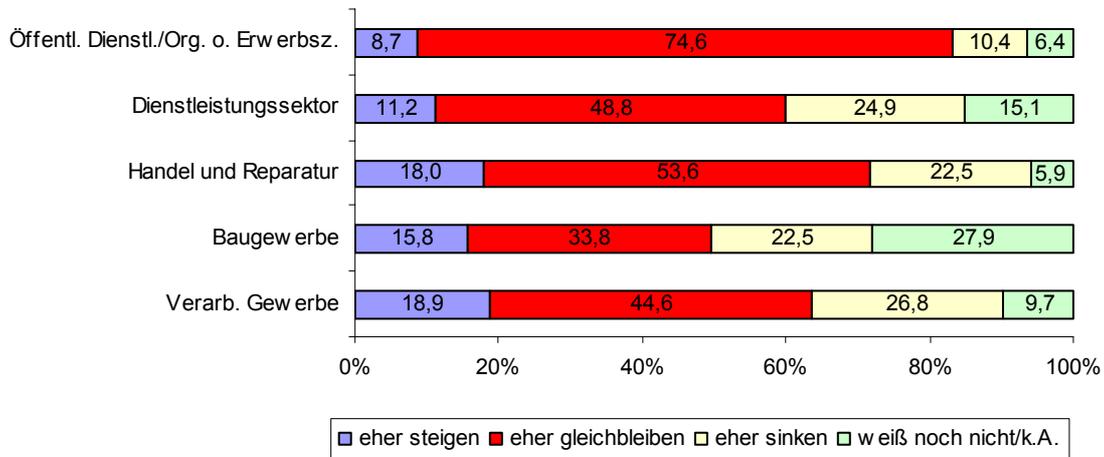
In Rheinland-Pfalz gingen rund 14% der Betriebe davon aus, dass ihr Geschäftsvolumen verglichen mit dem Vorjahr im Jahr 2004 eher ansteigen wird. Rund 23% rechneten mit einem Rückgang und etwa die Hälfte der Betriebe ging von einer gleich bleibenden Entwicklung aus. Das entspricht auch in etwa der Einschätzung der westdeutschen Betriebe. Verglichen mit den Vorjahren lässt sich feststellen, dass sich der negative Trend der letzten Jahre bezüglich der Geschäftserwartungen abgeschwächt hat. Vielmehr gehen anteilig deutlich weniger Betriebe von einem sinkenden Geschäftsvolumen aus. Gleichzeitig rechnen im Vergleich zum Vorjahr anteilig etwas mehr Betriebe mit einer sich verbessernden sowie einer sich stabilisierenden betriebswirtschaftlichen Lage (je +2 Prozentpunkte).

Abbildung 15: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens (jeweils des laufenden Geschäftsjahres gegenüber dem Vorjahr) 2000 bis 2004, Angaben in Prozent der Betriebe



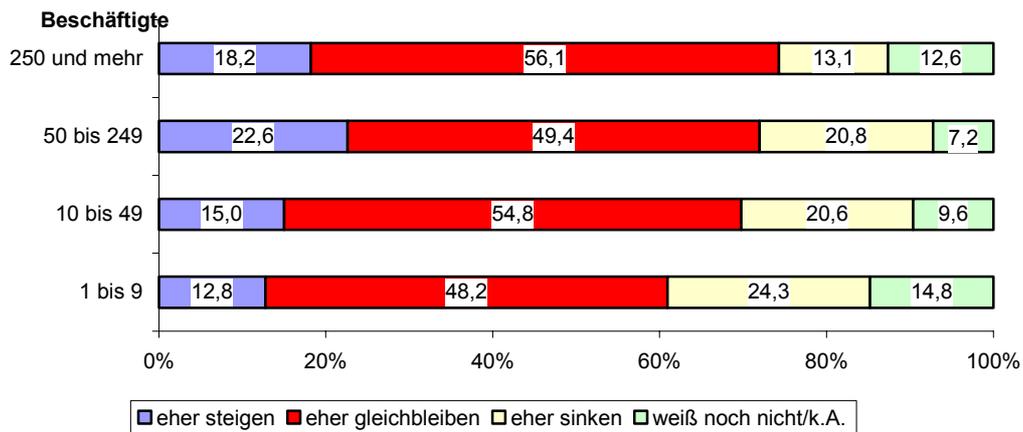
Differenziert nach Branchen zeigt sich, dass in Rheinland-Pfalz über alle Sektoren hinweg optimistische Prognosen vergleichsweise selten waren. In allen Wirtschaftszweigen überwogen die negativen Einschätzungen die positiven deutlich. Anteilig die meisten positiven Erwartungen kamen aus dem Verarbeitenden Gewerbe. Hier gingen knapp 19% von einem Anstieg und ca. 27% von einem Rückgang des Geschäftsvolumens aus. Auch im Vorjahr schätzten die Betriebe dieses Sektors ihre Geschäftserwartung insgesamt am positivsten ein.

Abbildung 16: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2004 gegenüber 2003, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektors



Betrachtet man die Verteilung anhand der einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass größere Betriebe die Entwicklung ihres Geschäftsvolumens tendenziell positiver beurteilen als Kleinst- und Kleinbetriebe. In diesen beiden Betriebsgrößenklassen ist der Anteil der Betriebe, die eine positive Geschäftsentwicklung erwarten niedriger ist als der, der von einer negativen Veränderung ausgeht.

Abbildung 17: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2004 gegenüber 2003, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse



3.4 Betriebliche Investitionen

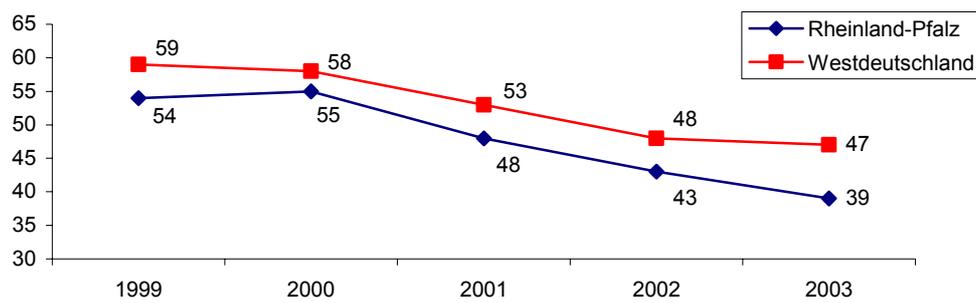
Ein wesentlicher Indikator für die wirtschaftliche Situation und die künftigen Erwartungen eines Betriebes sind die Art und der Umfang der betrieblichen Investitionen. Aus diesem Grund werden die Betriebe im Rahmen des IAB-Betriebspanel nach ihren im vergangenen Geschäftsjahr (2003) getätigten Investitionen gefragt. Dabei wird unterschieden in Investitionen in:

- Grundstücke und Gebäude,
- EDV/Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK),
- Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung,
- Verkehrsmittel und Transportsysteme.

3.4.1 Investitionen rheinland-pfälzischer Betriebe 2003

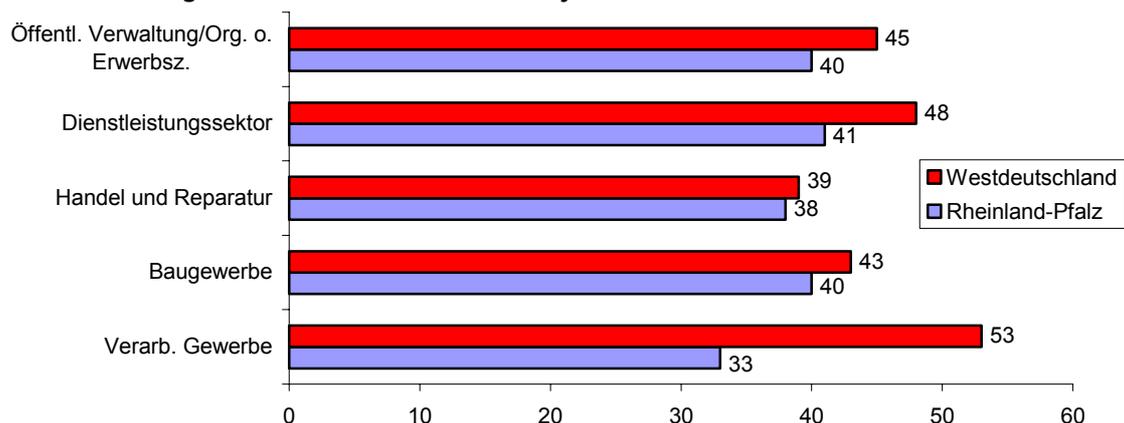
Etwa 39% aller rheinland-pfälzischen Betriebe tätigte im Jahr 2003 in mindestens einer der oben aufgeführten Bereiche Investitionen. Damit ist im Vergleich zu den Vorjahren der Anteil der Betriebe, die investiert haben, kontinuierlich weiter gesunken. Haben 1999/2000 noch 54% bzw. 55% der Unternehmen in Rheinland-Pfalz Investitionen getätigt, waren es 2003 nur noch 39%. Diese Entwicklung lässt sich auch für die alten Bundesländer konstatieren, wobei in allen Jahren der Anteil der investierenden Betriebe hier höher lag als in Rheinland-Pfalz.

Abbildung 18: Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent aller Betriebe



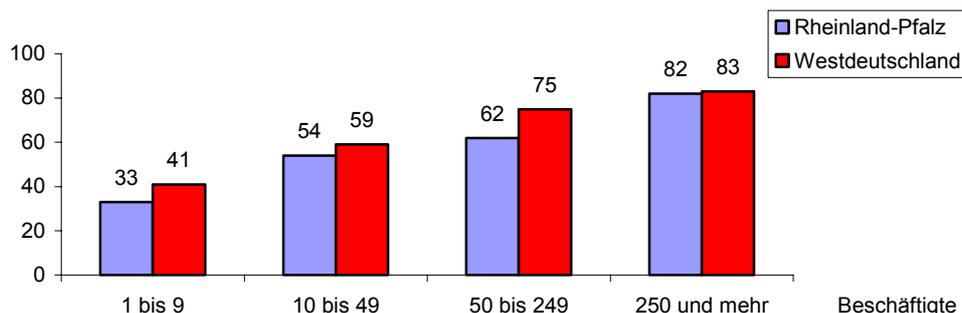
Differenziert nach Wirtschaftszweigen lässt sich dieser Unterschied vor allem durch eine deutlich unterdurchschnittliche Investitionstätigkeit der rheinland-pfälzischen Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes erklären. Hier tätigten lediglich 33% der Unternehmen in Rheinland-Pfalz im letzten Geschäftsjahr Investitionen, hingegen jedoch mehr als die Hälfte aller westdeutschen Betriebe. Auch in den anderen Branchen investierten die rheinland-pfälzischen Betriebe im Durchschnitt anteilig seltener als die der alten Bundesländern.

Abbildung 19: Betriebe, die 2003 investiert haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Branche



Wie zu erwarten war steigt mit zunehmender Betriebsgröße der Anteil der investierenden Betriebe an. Während der Anteil der rheinland-pfälzischen Kleinstbetriebe, die Investitionen getätigt haben, nur bei 33% lag, betrug er bei den Großbetrieben etwa 82%. Dieser Trend lässt sich auch für Westdeutschland feststellen. Allerdings war der Anteil der investierenden Betriebe in den alten Bundesländern in allen Jahren etwas höher als in Rheinland-Pfalz.

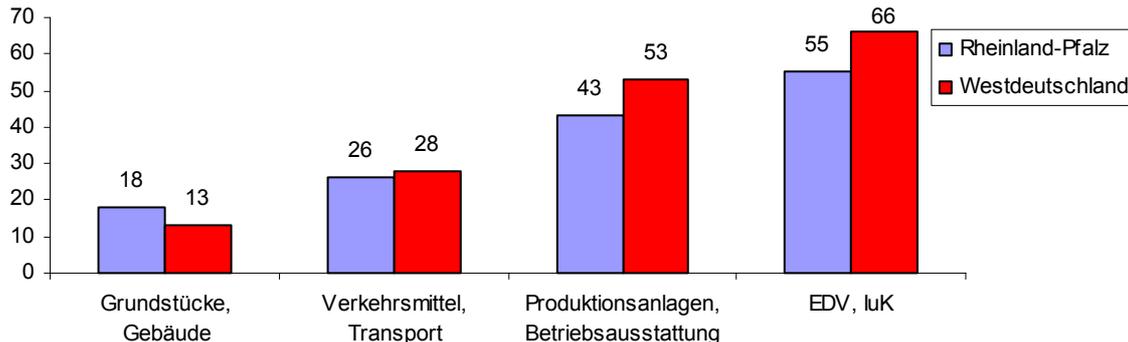
Abbildung 20: Betriebe, die 2003 investiert haben, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse



3.4.2 Investitionsstruktur

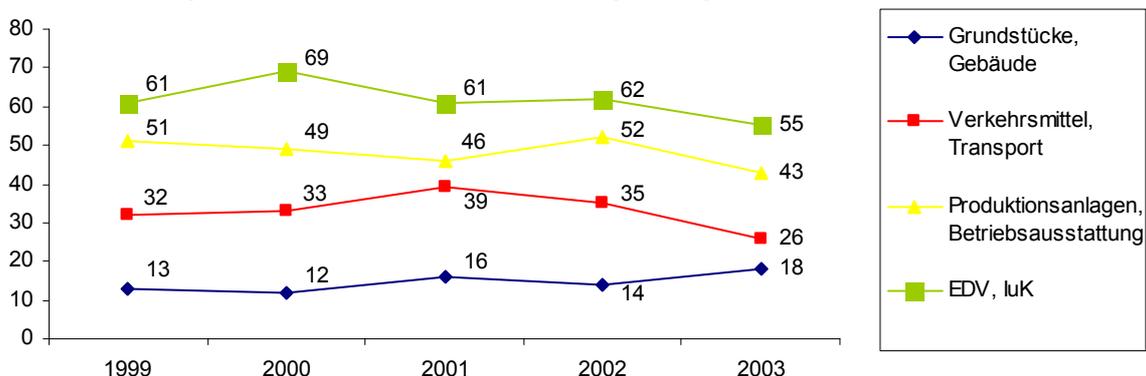
Wie auch in den Vorjahren kam 2003 den Investitionen in EDV /IuK eine besondere Bedeutung zu. Von allen rheinland-pfälzischen Betrieben, die 2003 investiert haben, tätigten diese 55% auch oder ausschließlich in diesem Bereich. An zweiter Stelle folgten mit 43% der Nennungen Investitionen in Produktionsanlagen. Am seltensten wurde in Rheinland-Pfalz in Grundstücke und Gebäude investiert (18%). Insgesamt unterscheidet sich damit die Investitionsstruktur in Rheinland-Pfalz nicht maßgeblich von der der alten Bundesländer.

Abbildung 21: Investitionsstruktur 2003, Basis: alle Betriebe, die 2003 investiert haben, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich



Betrachtet man die Investitionsstruktur über die letzten Jahre hinweg zeigt sich zwar, dass innerhalb der einzelnen Investitionsbereiche Veränderungen stattgefunden haben, die Reihenfolge zwischen diesen jedoch konstant geblieben ist. Unabhängig von der Investitionshöhe waren Investitionen in EDV/IuK am bedeutendsten und solche in Grundstücke/Gebäude am wenigsten relevant. Insgesamt lässt sich jedoch 2003 für alle Investitionsarten außer für die Ausgaben für Grundstücke und Gebäude ein Rückgang an Betrieben feststellen, die Investitionen getätigt haben. Das gilt jedoch lediglich für die Häufigkeit nicht für die Höhe der Investitionen

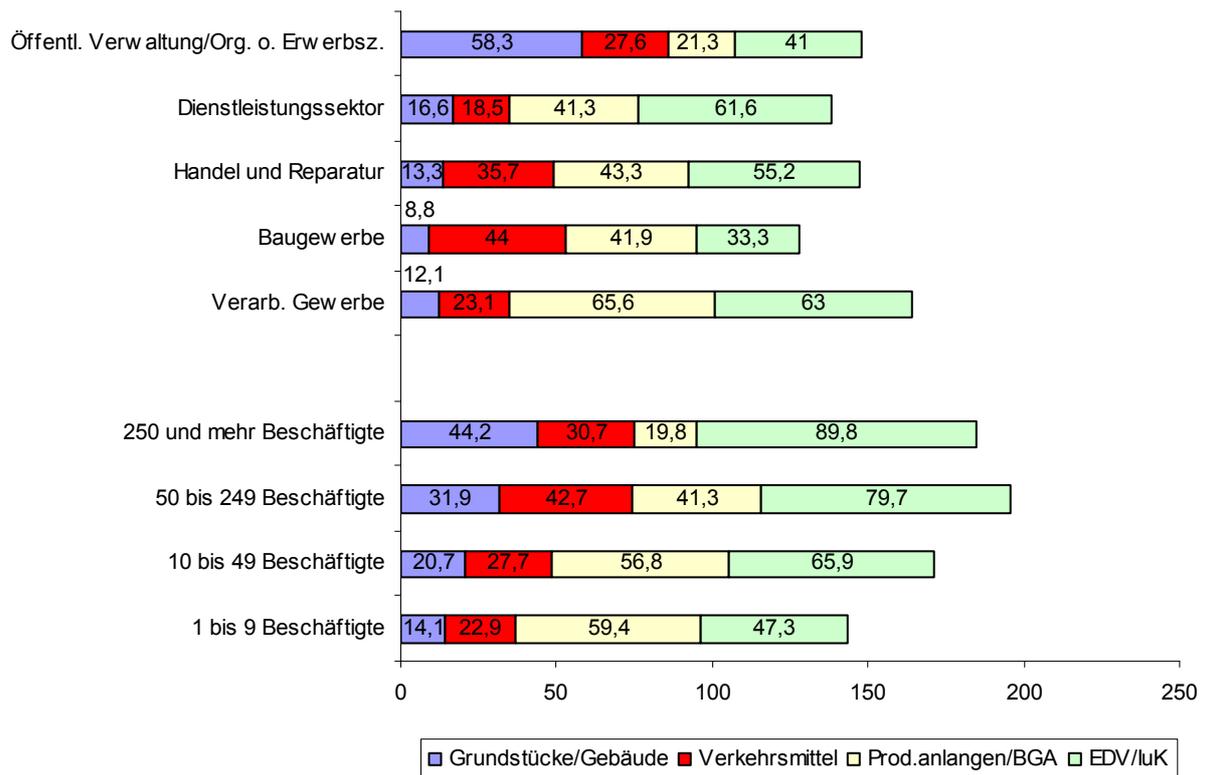
Abbildung 22: Investitionsstruktur 1999 bis 2003, Basis: alle Betriebe, die 2003 investiert haben, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich



Eine sektorale Differenzierung verdeutlicht nochmals die Dominanz der Investitionen in EDV/IuK. Eine Ausnahme bildet das Produzierende Gewerbe: Sowohl im Baugewerbe als auch im Verarbeitenden Gewerbe stehen Investitionen in Produktionsanlagen bzw. Geschäftsausstattung an erster Stelle. In den dienstleistungsorientierten Branchen – bis auf den Öffentlichen Sektor – lagen hingegen die Investitionen in EDV/IuK an der Spitze.

Eine Unterscheidung nach Betriebsgrößenklassen ergab erwartungsgemäß, dass mit zunehmender Beschäftigtenzahl die Investitionstätigkeit in fast allen Einsatzfeldern anstieg. Einzige Ausnahme war der Bereich der Produktionsanlagen bzw. Geschäftsausstattung. Hier investierten kleine und mittlere Betrieben häufiger als Großunternehmen. In fast allen Betriebsgrößenklassen wurde anteilig am häufigsten in EDV/IuK investiert. Lediglich die Kleinstbetriebe investierten noch häufiger in die Produktionsanlagen und Geschäftsausstattung.

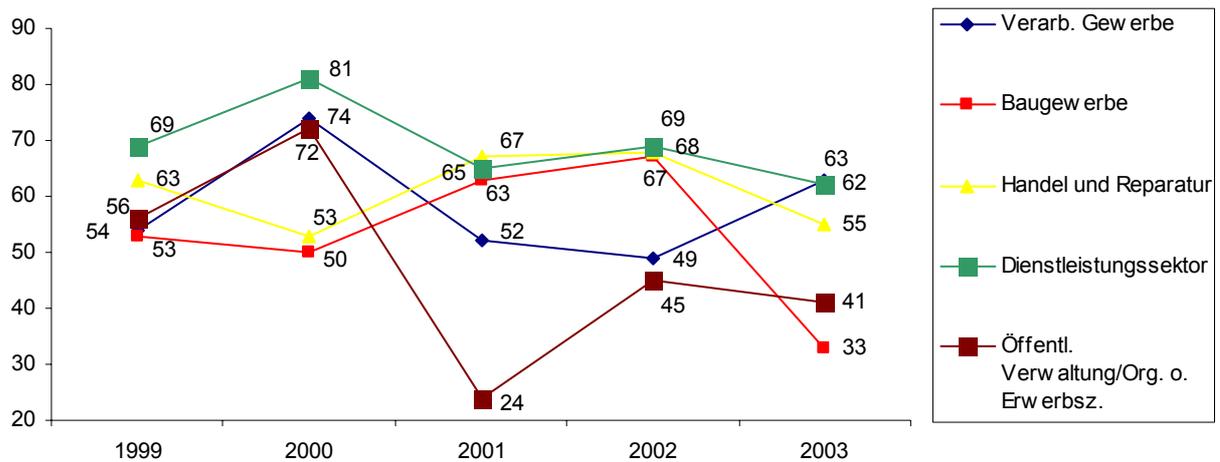
Abbildung 23: Investitionsstruktur 2003 nach Branchen bzw. Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich



3.4.3 Investitionen in EDV sowie Informations- und Kommunikationstechnologien

Es wurde deutlich, dass Investitionen in EDV/IuK unabhängig von Branche und Betriebsgröße ein wichtiges Element betrieblicher Investitionsentscheidungen sind. Betrachtet man jedoch die Veränderungen über die letzten Jahre hinweg lassen sich deutliche Schwankungen bezüglich des Anteils der Betriebe, die in EDV/IuK-Technologien investierten, feststellen. Die gravierendsten Unterschiede gab es im Öffentlichen Sektor. Hier lässt sich keine Richtung in der Tendenz ausmachen. Im Verarbeitenden Gewerbe war bis 2002 ein starker Rückgang an Betrieben feststellbar, die in diesen Bereich investierten (2000: 74%; 2002: 49%). 2003 ist der Anteil der Betriebe mit Investitionen in EDV/IuK in diesem Sektor wieder deutlich gestiegen (62%). Eine gegenläufige Entwicklung findet sich im Baugewerbe sowie abgeschwächt bei den Betrieben des Sektors Handel und Reparatur. In diesen Branchen ist der Anteil der in EDV/IuK investierender Betriebe über die letzten Jahre hinweg stetig leicht angestiegen, um 2003 (zum Teil) deutlich abzusinken.

Abbildung 24: Anteil der Betriebe mit Investitionen in EDV/IuK 1999 bis 2003, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor



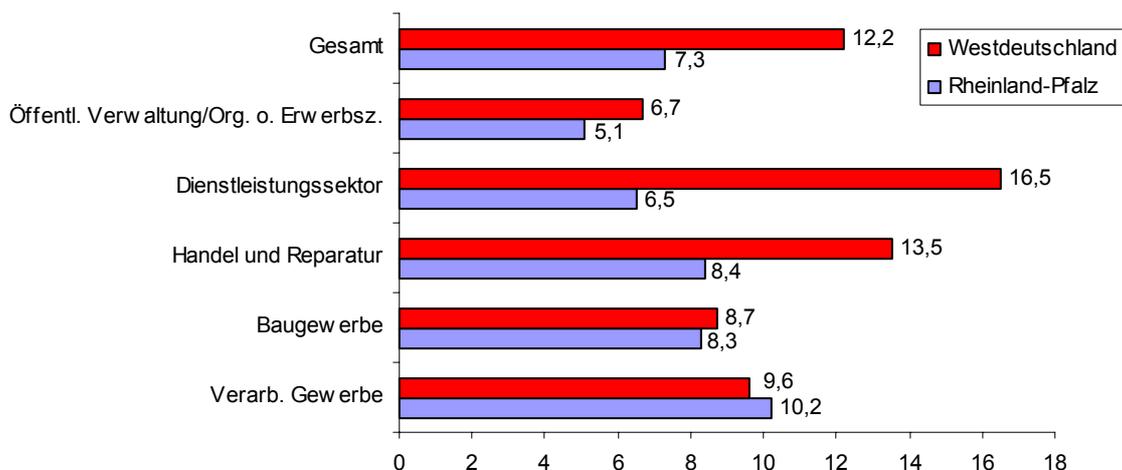
Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurde zusätzlich erhoben, wie hoch der Anteil der Investitionen im Bereich EDV/IuK gemessen an den gesamten Investitionsausgaben war. Die Ergebnisse relativieren die Bedeutung der Investitionen in diesen Bereich etwas: Obwohl ca. 55% der rheinland-pfälzischen Betriebe Investitionen in EDV/IuK tätigten, betrug ihr Anteil an den Gesamtinvestitionen im Jahr 2003 nur 7% (Westdeutschland 12%).

Damit ist der Anteil der Investitionen in EDV/IuK am Gesamtinvestitionsaufkommen verglichen mit den Vorjahren deutlich gesunken (2002: 10%; 2001: 11%). Auch die gesamten Aufwendungen für EDV/IuK sind von 910 Mio. Euro in 2001 auf 613 Mio. Euro in 2003 kontinuierlich zurückgegangen. Entsprechend sind auch die Investitionen pro Betrieb in diesem Bereich weiter gesunken (2003: 16.000 Euro; 2002: 17.000 Euro; 2001: 19.000 Euro). Im Unterschied dazu liegen die durchschnittlichen Investitionen in EDV/IuK pro Betrieb in Westdeutschland durchgängig auf einem deutlich höheren Niveau (2003: 25.000 Euro; 2002/2001: 28.000 Euro).

Differenziert nach Wirtschaftszweigen variiert der Anteil der Investitionen in EDV/IuK an den Gesamtinvestitionen zum Teil stark. In den rheinland-pfälzischen Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes wurde mit durchschnittlich etwa 10% des Gesamtvolumens am häufigsten in EDV/IuK investiert. Auch im Bereich Handel und Reparatur (8,4%) sowie im Baugewerbe (8,3%) lag der Anteil vergleichsweise hoch. Am geringsten war der Anteil der Investitionen in EDV/IuK in den Betrieben der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck (5%).

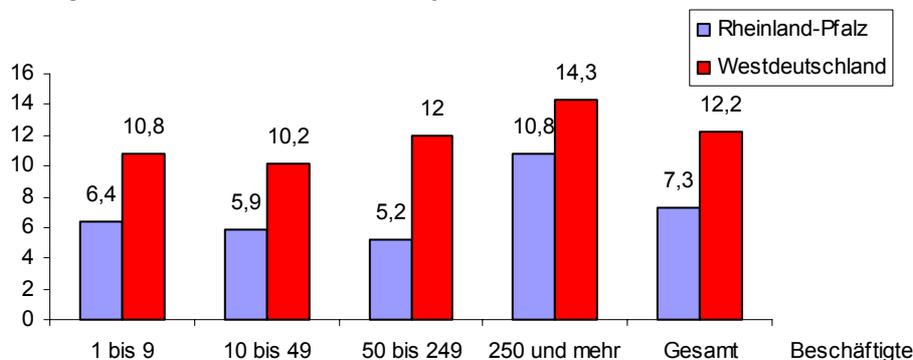
Verglichen mit Westdeutschland gab es die größten Unterschiede im Dienstleistungssektor sowie im Bereich Handel und Reparatur. Das Verarbeitende Gewerbe war der einzige Sektor, in dem die rheinland-pfälzischen Betriebe mehr in EDV und IuK investierten als die alten Bundesländer im Durchschnitt.

Abbildung 25: Anteil der Investitionen in EDV/IuK an den Gesamtinvestitionsausgaben 2003 nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor



Bei einer Unterscheidung nach Betriebsgröße ergibt sich bezüglich des Investitionsanteils in EDV/IuK kein einheitliches Bild. So investierten die rheinland-pfälzischen Großbetriebe gemessen am Gesamtinvestitionsvolumen vergleichsweise am stärksten in den Bereich EDV/IuK, mittlere Betriebe hingegen am geringsten. Verglichen mit den alten Bundesländern lag der Anteil der Investitionen in diesem Bereich in allen Betriebsgrößenklassen weit unter dem westdeutschen Durchschnitt

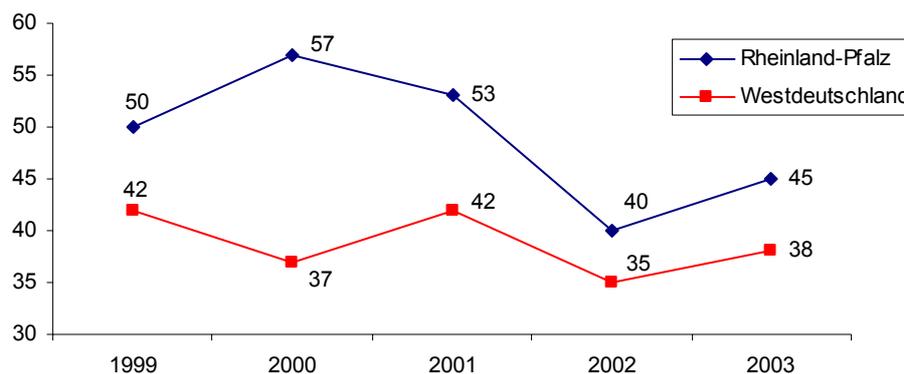
Abbildung 26: Anteil der Investitionen in EDV/IuK an den Gesamtinvestitionsausgaben 2003 nach Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse



3.4.4 Erweiterungsinvestitionen

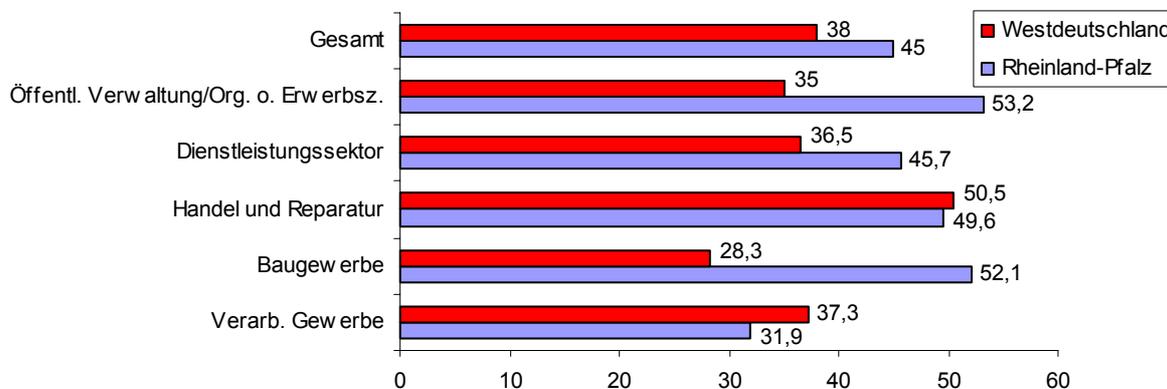
Die Erweiterungsinvestitionen sind von besonderem Interesse, da sie Rückschlüsse auf die wirtschaftliche Lage sowie künftige Erwartungen der Betriebe zulassen. Sie tragen zur Verbesserung der betrieblichen Leistungsfähigkeit bei und schaffen zusätzliche Produktionskapazitäten, was Beschäftigungseffekte nach sich ziehen kann. Insgesamt wurden 2003 in Rheinland-Pfalz etwa 45% der investierten Mittel für Erweiterungsinvestitionen aufgewandt. Damit wurde der negative Trend der Vorjahre unterbrochen. Außerdem liegt der Anteil der Erweiterungsinvestitionen an allen Investitionen in Rheinland-Pfalz auch 2003 wieder über dem westdeutschen Durchschnitt (38%).

Abbildung 27: Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Gesamtinvestitionsausgaben 2003, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben



Sektoral variiert der Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Gesamtinvestitionen zum Teil stark. Überraschenderweise wurden im rheinland-pfälzischen Baugewerbe 52% der gesamten Investitionsmittel für Erweiterungsinvestitionen ausgegeben.¹⁶ Damit lag dieser Sektor in Rheinland-Pfalz gemeinsam mit dem Öffentlichen Sektor (53%) und den Betrieben des Bereichs Handel und Reparatur (50%) im Branchenvergleich an der Spitze. In diesen Wirtschaftszweigen war der Anteil der Erweiterungsinvestitionen am Gesamtinvestitionsvolumen auch deutlich höher als im westdeutschen Durchschnitt. Das Schlusslicht bildete in Rheinland-Pfalz 2003 das Verarbeitende Gewerbe mit 32% (2002: 26%).

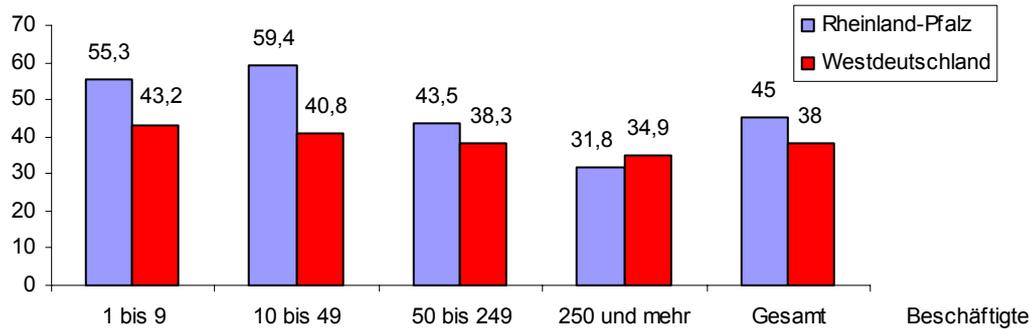
Abbildung 28: Anteil der Erweiterungsinvestitionen 2003 an den Gesamtinvestitionsausgaben nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben, je Branche



Auch unterschieden nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich kein einheitliches Bild. Es fällt jedoch auf, dass in Rheinland-Pfalz deutlich stärkere Unterschiede bezüglich des Anteils der Erweiterungsinvestitionen auszumachen sind als in Westdeutschland. Besonders auffällig sind die Kleinst- und Kleinbetriebe. Diese investierten etwa 55% bzw. 59% ihrer gesamten Investitionsmittel in Erweiterungsinvestitionen. In Westdeutschland waren es hingegen lediglich 43% bzw. 41%.

¹⁶ Diese Aussage ist aufgrund der geringen Fallzahlen im Baugewerbe als Tendenzaussage zu interpretieren.

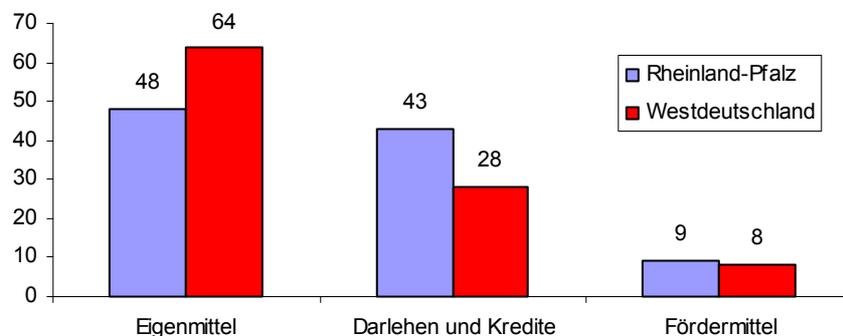
Abbildung 29: Anteil der Erweiterungsinvestitionen 2003 an den Gesamtinvestitionsausgaben nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben, je Größenklasse



3.4.5 Finanzierungsquellen der Investitionen

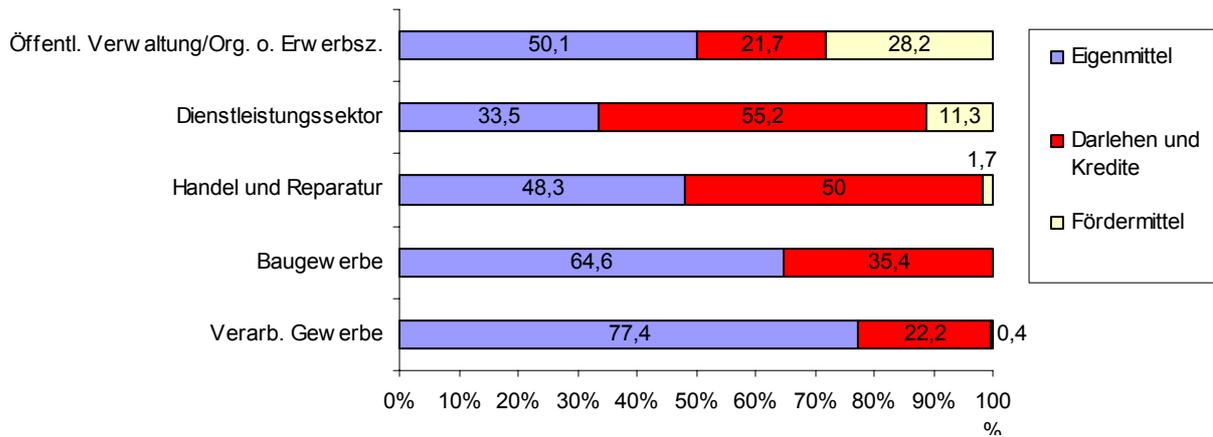
Erstmalig wurde 2004 nach den Finanzierungsquellen der Investitionen gefragt. Das Ergebnis zeigt, dass in Rheinland-Pfalz etwa 48% der Investitionsausgaben aus Eigenmitteln getätigt wurden. Rund 43% wurden über Darlehen und Kredite finanziert und etwa 9% der gesamten Investitionssumme wurde durch Fördermittel bereitgestellt. Verglichen mit Westdeutschland ist in Rheinland-Pfalz demnach der Anteil der über Darlehen finanzierten Investitionen deutlich höher.

Abbildung 30: Verteilung der Summe aller Investitionen nach Finanzierungsquellen 2003, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben



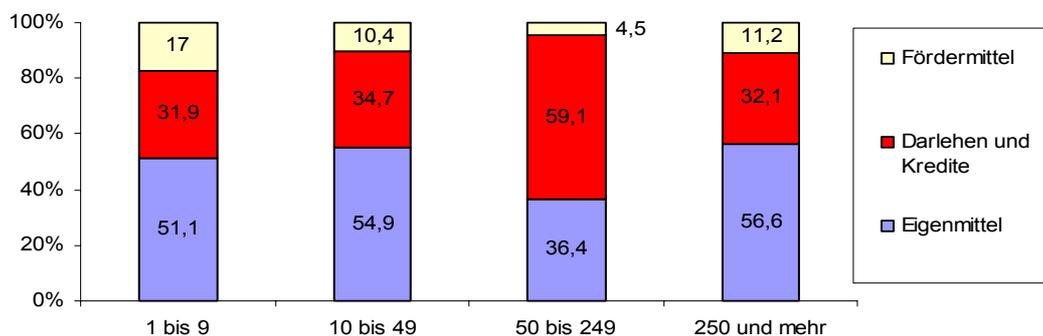
Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass im Produzierenden Gewerbe der Anteil der durch Eigenmittel getätigten Investitionen vergleichsweise höher ist als in den anderen Branchen. Das gilt sowohl für das Baugewerbe als auch die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes. Fördermittel spielten lediglich im Öffentlichen Sektor sowie in geringerem Ausmaß im Dienstleistungsbereich eine Rolle. Darlehensfinanzierte Investitionen fanden 2003 vor allem im Dienstleistungssektor sowie im Bereich Handel und Reparatur statt.

Abbildung 31: Verteilung der Summe aller Investitionen nach Finanzierungsquellen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben, je Branche



Bei einer Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen fällt auf, dass gerade Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten ihre Investitionen häufig durch Kredite und Darlehen finanzieren. Kleinst- und Kleinbetriebe sowie Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten greifen hingegen vermehrt auf Eigenmittel zurück. In diesen Größenklassen werden anteilig auch mehr Investitionen durch Fördermittel finanziert.

Abbildung 32: Verteilung der Summe aller Investitionen nach Finanzierungsquellen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben, je Größenklasse



3.5 Fazit

Insgesamt äußerten sich die rheinland-pfälzischen Betriebe hinsichtlich der Einschätzung ihrer wirtschaftlichen Situation etwas weniger skeptisch als noch in der letztjährigen Befragung. Zwar hat sich die subjektive Einschätzung der Ertragslage nochmals weiter verschlechtert. Allerdings lassen die betrieblichen Erwartungen bezüglich der zukünftigen Geschäftsentwicklung ein positiveres Bild zu. So prognostizierten deutlich weniger Betriebe eine sinkende Geschäftsentwicklung und anteilig etwas mehr Unternehmen gingen von einem steigenden oder zumindest gleich bleibenden Geschäftsvolumen aus.

Diese im Vergleich zum Vorjahr etwas positivere Einschätzung schlägt sich jedoch nicht im Investitionsverhalten der Betriebe nieder. So ist der Anteil der investierenden Betriebe an allen Unternehmen in 2003 nochmals deutlich zurückgegangen.

4. Innovationsverhalten rheinland-pfälzischer Betriebe 2004

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 werden auf allen Ebenen von Wirtschaft und Gesellschaft übereinstimmend als Schlüssel zu Wachstum und Beschäftigung angesehen (vgl. exemplarisch Kinkel, Lay, Wengel (2004)). Vielfach wird dabei lediglich auf die innovationsfördernde Wirkung von Forschung und Entwicklung zur Erzeugung technologisch innovativer Produkte verwiesen, wodurch Wettbewerbsvorteile und damit steigende Marktanteile erzielt werden können. Dies wirkt sich positiv auf Wachstum und Beschäftigung aus. Seit einigen Jahren wird jedoch vermehrt diskutiert, dass auch andere Innovationsstrategien wachstumsfördernd sein können. Hier sind insbesondere organisationsbezogene Änderungen, Vorsprünge durch intelligente Produkte und Dienstleistungen sowie technisch-organisatorische Prozesse zu nennen, die einem Unternehmen zu Wettbewerbsvorteilen verhelfen können (vgl. Rammer et al. (2005); Kinkel, Lay, Wengel (2004); Rammer et al. (2004)). Diese Strategien werden in dem vorliegenden Report ebenfalls thematisiert.

Gemäß der OECD-Abgrenzung sind Innovatoren 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 Unternehmens. Innovationen können dabei sowohl Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen als auch Prozess- und Verfahrensinnovationen sein. Betriebe, die im Rahmen des IAB-Betriebspanels als Innovatoren bezeichnet werden, haben entsprechend innerhalb der letzten zwei Jahre entweder:

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

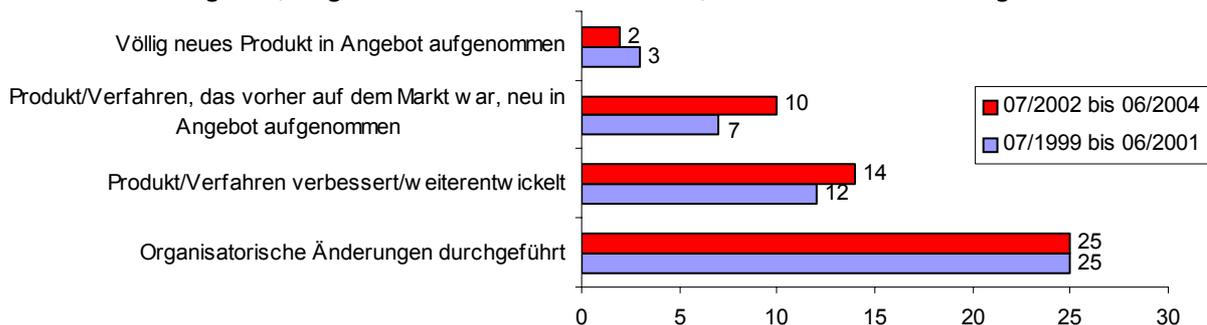
4.1 Anteil innovativer Betriebe in Rheinland-Pfalz

In Rheinland-Pfalz führten innerhalb der letzten zwei Jahre (Juli 2002 – Juni 2004) knapp 35% aller Betriebe Innovationen entsprechend der obigen Definition durch. Damit ist im Vergleich zum Zeitraum Juli 1999 bis Juni 2001 ein Anstieg an Betrieben festzustellen, die Neuerungen eingeführt haben (Juli 1999 - Juni 2001: 30%).

Alle Betriebe, auch solche, die keine Innovationen durchgeführt haben, wurden in der aktuellen Welle dazu befragt, wie sie ihre Innovationsausgaben finanzieren. Die meisten Betriebe nutzten dafür ausschließlich Eigenkapital (19%), nur 3% zogen ausschließlich Fremdkapital heran. 13% der rheinland-pfälzischen Betriebe griffen auf beide Finanzierungsquellen zurück.

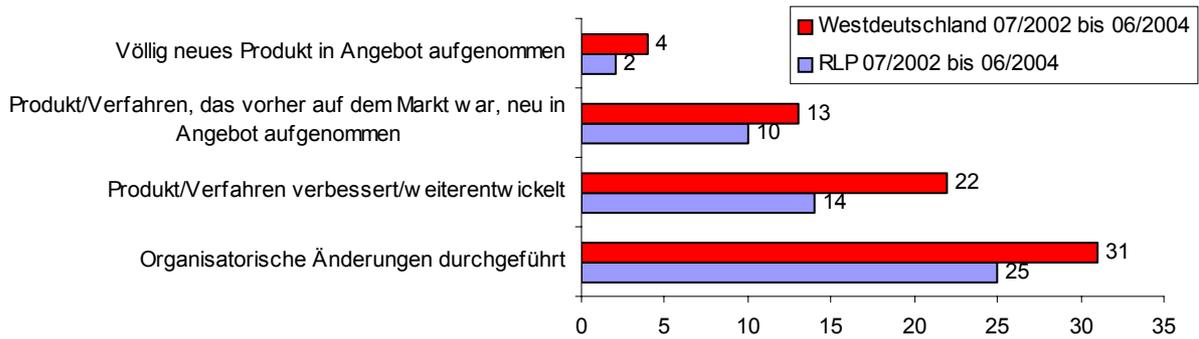
Differenziert nach der Art der durchgeführten Innovationen zeigt sich, dass organisatorische Änderungen mit Abstand am häufigsten vorgenommen wurden. Der Anteil der Betriebe mit Neuerungen in diesem Bereich (25%) blieb damit verglichen mit dem Zeitraum Juli 1999 bis Juni 2001 konstant. Dem entgegen haben die rheinland-pfälzischen Betriebe zwischen 2002 und 2004 mit zusammen 24% häufiger Produkte oder Verfahren weiterentwickelt bzw. neu in ihr Angebot aufgenommen, als es im Vergleichszeitraum 1999 bis 2001 der Fall war.

Abbildung 33: Innovationen zwischen Juli 2002 und Juni 2004 in Rheinland-Pfalz im zeitlichen Vergleich, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachantworten möglich



Dennoch lag die Innovationstätigkeit der rheinland-pfälzischen Betriebe zwischen Juli 2002 und Juni 2004 insgesamt unter der der westdeutschen Unternehmen. So haben bspw. 22% der westdeutschen Betriebe im Befragungszeitraum Produkte oder Verfahren verbessert bzw. weiterentwickelt. In Rheinland-Pfalz waren es hingegen nur 14%. Ähnliches gilt für die Durchführung von organisatorischen Änderungen. Insgesamt hat sich jedoch die Innovationshäufigkeit der rheinland-pfälzischen Betriebe etwas an die der westdeutschen Unternehmen angeglichen: Zwischen Juli 1999 und Juni 2001 lag Rheinland-Pfalz auf allen Innovationsgebieten noch weiter unter dem westdeutschen Durchschnitt.

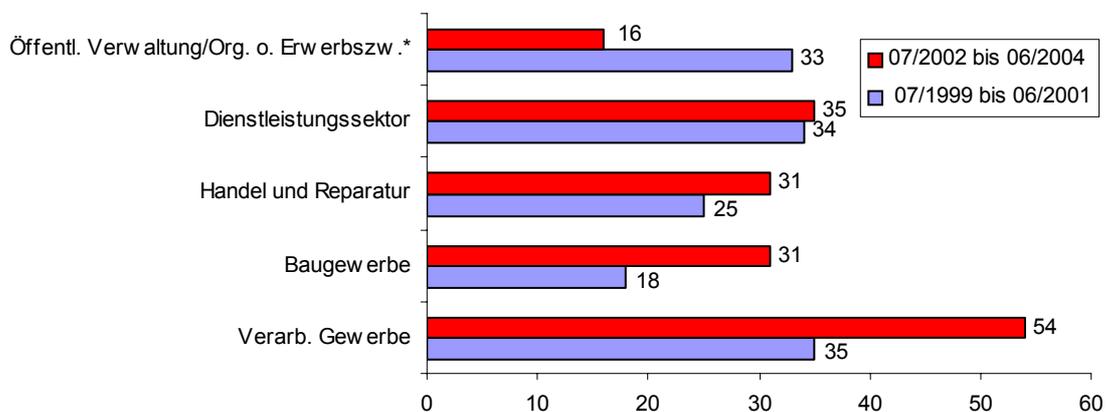
Abbildung 34: Innovationen in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland von Juli 2002 bis Juni 2004, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachantworten möglich



Eine Differenzierung der innovativen Unternehmen nach Wirtschaftszweigen zeigt, dass das Innovationsverhalten der rheinland-pfälzischen Betriebe sektoral zum Teil deutlich variiert. Am häufigsten führten in den letzten zwei Jahren anteilig die Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes Innovationen durch (54%), gefolgt vom Dienstleistungssektor (35%) und dem Bereich Handel und Reparatur sowie dem Baugewerbe (je 31%). Das Schlusslicht bildeten die Betriebe der Öffentlichen Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck (16%). Damit bestätigt sich die Annahme, dass Betriebe der Branchen, die stark von Globalisierung und Wettbewerbsdruck betroffen sind, tendenziell auch häufiger Innovationen durchführen. Der Öffentliche Sektor, der diesbezüglich weniger Konkurrenz ausgesetzt ist und zudem mit der Haushaltslage zu kämpfen hat, initiiert hingegen seltener innovative Maßnahmen.

Verglichen mit dem Zeitraum Juli 1999 bis Juni 2001 zeigen sich in fast allen Branchen deutliche Veränderungen bezüglich der Innovationstätigkeit der rheinland-pfälzischen Unternehmen. Allen voran ist im Verarbeitenden Gewerbe mit einer Steigerung von 19 Prozentpunkten eine deutliche Zunahme an Betrieben festzustellen, die Neuerungen vornahmen. Auch im Baugewerbe ist ein beachtlicher Anstieg von 13 Prozentpunkten bemerkbar. Lediglich im Öffentlichen Sektor führten im Vergleich zum Zeitraum Juli 1999 bis Juni 2001 deutlich weniger Betriebe Innovationen durch. Dies ist jedoch zumindest zum Teil auf eine Veränderung in der Zusammensetzung und Gewichtung der Betriebe dieses Sektors zurückzuführen, weshalb in dieser Branche keine direkten Vergleiche mit den Vorjahreszahlen möglich sind.

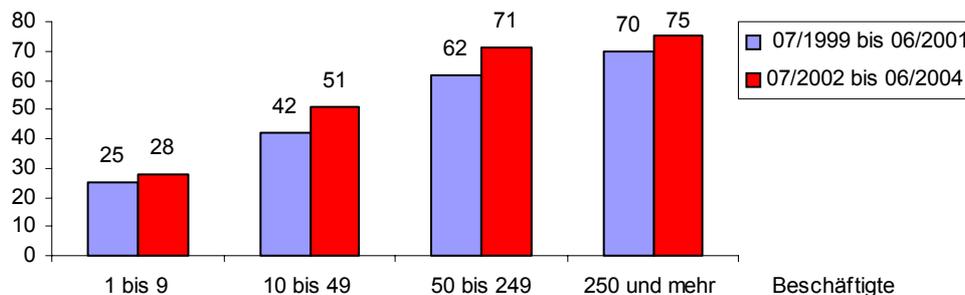
Abbildung 35: Innovative Betriebe in Rheinland-Pfalz im sektoralen und zeitlichen Vergleich, Angaben in Prozent aller Betriebe



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

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

Abbildung 36: Innovative Betriebe in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe



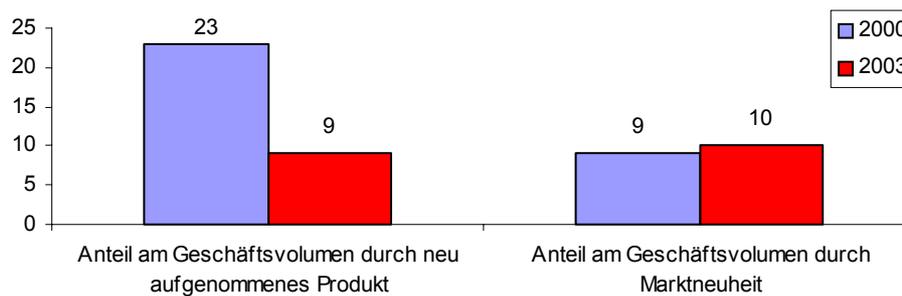
4.2 Mit Innovationen erwirtschafteter Umsatz

Als Indikatoren zum Innovationserfolg werden die Umsatzanteile herangezogen, die mit der Einführung von Produktinnovationen sowie mit Marktneuheiten erzielt wurden (vgl. Rammer et al. (2005)). Produktinnovationen liegen dann vor, wenn Betriebe neue oder merklich verbesserte Produkte oder Dienstleistungen auf den Markt gebracht haben. Marktneuheiten sind hingegen Produkte, die vorher noch überhaupt nicht im Markt angeboten wurden.

Die Betriebe in Rheinland-Pfalz, die zwischen Juli 2002 und Juni 2004 Produkte bzw. Leistungen neu in ihr Angebot aufgenommen haben, erwirtschafteten mit diesen im Jahr 2003 durchschnittlich einen Anteil von etwa 9% ihres Geschäftsvolumens (Westdeutschland 12%). Verglichen mit 2000 ist hier trotz der insgesamt gestiegenen Innovationstätigkeit in rheinland-pfälzischen Betrieben ein deutlicher Einbruch zu erkennen (2000: 23%). Allerdings waren die rheinland-pfälzischen Betriebe mit ihren Innovationen in diesem Bereich im Jahr 2000 auch besonders erfolgreich und lagen deutlich über dem Durchschnitt der alten Bundesländer (2000: 12%).

Solche Unternehmen, die Marktneuheiten einführten, erzielten 2003 mit diesen knapp 10% ihres Geschäftsvolumens (2000: 9%). In Westdeutschland lagen 2003 die mittels Marktinnovationen erwirtschafteten Anteile am Geschäftsvolumen bei 17% (2000: 12%).

Abbildung 37: Mit Innovationen erwirtschafteter Anteil am Geschäftsvolumen, Angaben in Prozent am Gesamtgeschäftsvolumen



4.3 Organisatorische Neuerungen im Rahmen von Innovationstätigkeiten

In Rheinland-Pfalz führten zwischen Juli 2002 und Juni 2004 etwa 25% aller Betriebe organisatorische Neuerungen durch. In den alten Bundesländern lag dieser Anteil mit 32% vergleichsweise höher. Wie bereits im Zeitraum Juli 1999 bis Juni 2001 lag auch dieses Mal der Schwerpunkt der organisatorischen Änderungen auf der Qualitätssicherung (13%). Die anderen Maßnahmen wurden deutlich seltener durchgeführt: Etwa 8% der rheinland-pfälzischen Betriebe gestalteten ihre Beschaffungs- und Vertriebswege bzw. ihre Kundenbeziehungen um, rund 6% griffen auf vermehrte Eigenfertigung bzw. -leistung zurück. Für die alten Bundesländer ergibt sich bezüglich der Rangfolge der durchgeführten organisatorischen Neuerungen – mit leichten Verschiebungen – ein ähnliches Bild, jedoch durchgängig auf einem höheren Niveau.

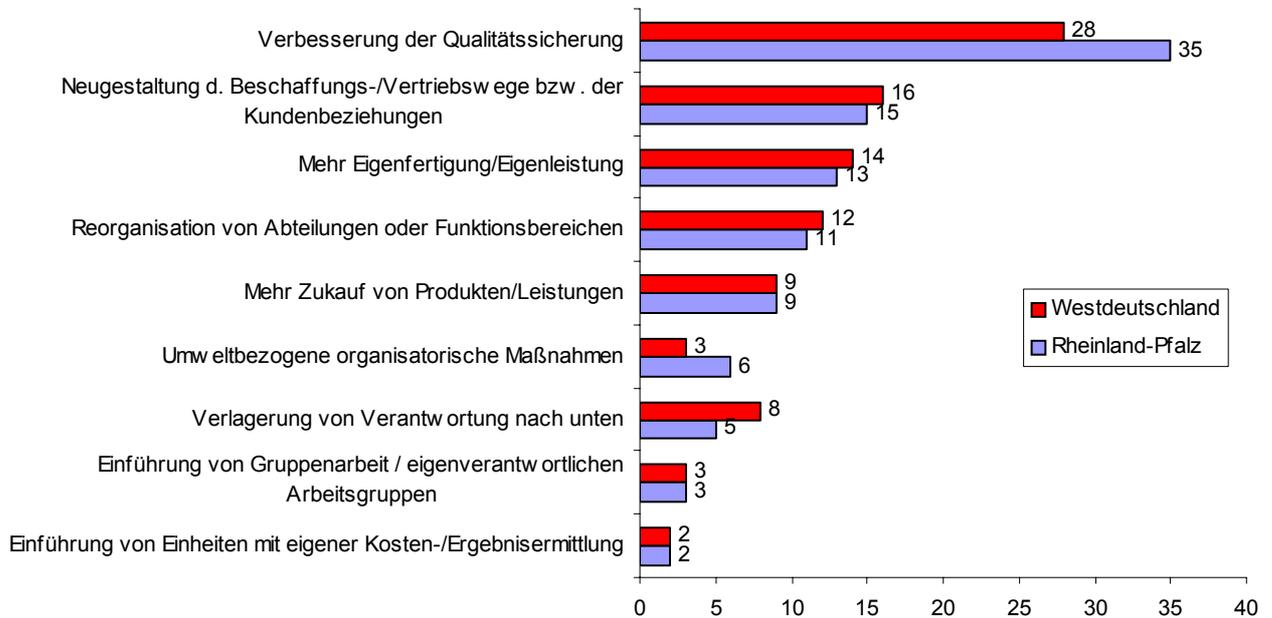
Tabelle 6: Durchgeführte organisatorische Änderungen im Zeitraum Juli 2002 bis Juni 2004, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachnennungen möglich

Durchgeführte organisatorische Änderung	Rheinland-Pfalz	Westdeutschland
Verbesserung der Qualitätssicherung	13	16
Neugestaltung der Beschaffungs-/Vertriebswege bzw. Kundenbeziehungen	8	9
Mehr Eigenfertigung/Eigenleistung	6	7
Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen	5	8
Verlagerung von Verantwortung nach unten	5	7
Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen	3	3
Mehr Zukauf von Produkten/Leistungen	3	5
Einführung von Gruppenarbeit / eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen	2	3
Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten-/Ergebnisermittlung	2	2
Sonstige Maßnahmen	1	2
Keine organisatorischen Änderungen	75	68

Die Betriebe, die innerhalb der letzten beiden Jahre organisatorische Änderungen vorgenommen haben, wurden außerdem gebeten einzuschätzen, welche der verschiedenen Maßnahmen die wichtigste gewesen sei. Dabei zeigte sich, dass die Reihenfolge der durchgeführten Maßnahmen in etwa ihrer Rangfolge nach Wichtigkeit entspricht. Das gilt sowohl für Rheinland-Pfalz als auch für Westdeutschland. So betrachteten etwa 35% der rheinland-pfälzischen Betriebe die Verbesserung der Qualitätssicherung als wichtigste organisatorische Änderung (Westdeutschland 28%). Die Einführung von Einheiten mit eigener Kosten-/

Ergebnisermittlung wurde als am wenigsten relevant angesehen. Verglichen mit Westdeutschland schätzte Rheinland-Pfalz jedoch umweltbezogene organisatorische Maßnahmen häufiger als wichtigste Neuerung ein.

Abbildung 38: Organisatorische Änderungen nach ihrer Wichtigkeit, Angaben in Prozent der Betriebe, die zwischen 07/2002 und 06/2004 solche durchgeführt haben

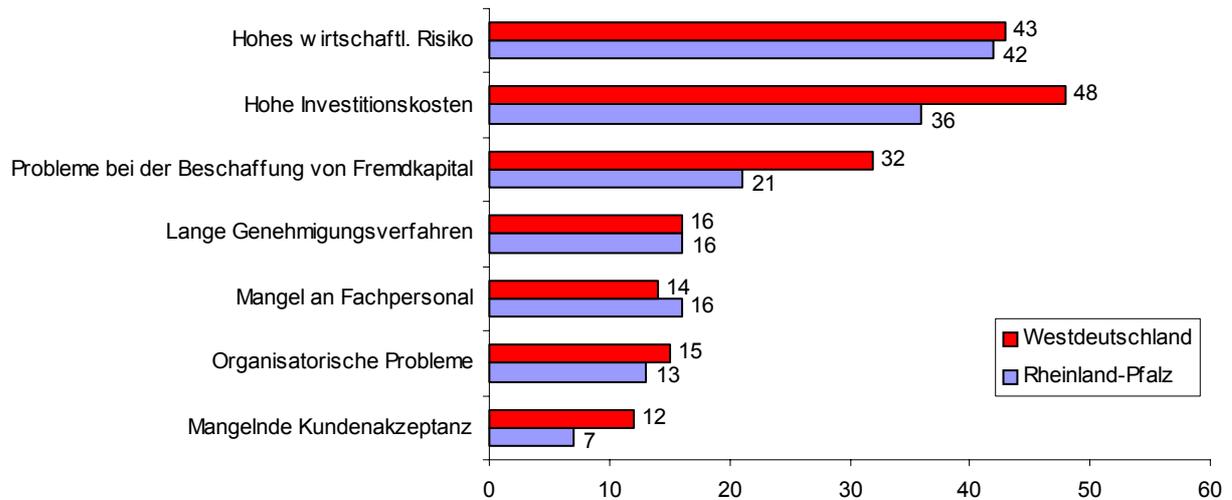


4.4 Gründe für die Nicht-Durchführung geplanter Innovationen

Etwa 6% aller rheinland-pfälzischen Betriebe gaben an, sie hätten zwischen 2002 und 2004 gerne Innovationen eingeführt, konnten die Umsetzung allerdings nicht realisieren (Westdeutschland 9%). Dafür kommen eine Reihe von Gründen in Betracht: Knapp 42% dieser Betriebe gaben an, das wirtschaftliche Risiko, das sie mit der Einführung verbanden, sei zu hoch gewesen. Bei einem guten Drittel der Unternehmen verhinderten zu hohe Investitionskosten die Durchführung. Rund 21% hatten Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital, 16% der Betriebe stellten ihre geplanten Innovationstätigkeiten wegen langer Genehmigungsverfahren zurück. Weitere Gründe für die Nichteinführung von Innovationen waren ein Mangel an Fachpersonal (16%), organisatorische Probleme (13%) sowie mangelnde Kundenakzeptanz (7%).

Ähnliches lässt sich auch für Westdeutschland festhalten, wobei hier anteilig mehr Betriebe hohe Investitionskosten als Grund für die Nichteinführung von Innovationen angaben (48%). Auch die Beschaffung von Fremdkapital wurde häufiger als Innovationshemmnis genannt (32%).

Abbildung 39: Faktoren, die die Durchführung geplanter Innovationen verhindert haben, Angaben in Prozent der Betriebe, die zwischen 07/2002 und 06/2004 Innovationen geplant aber nicht durchgeführt haben, Mehrfachnennungen möglich

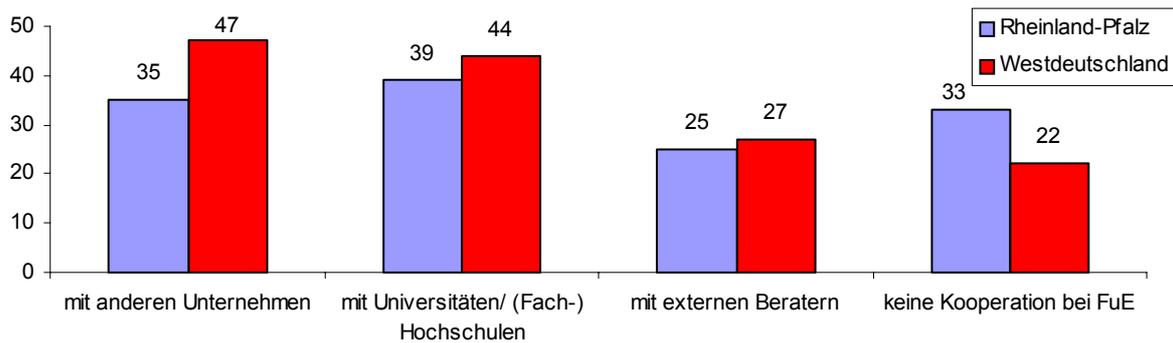


4.5 Stellenwert von Forschung und Entwicklung in Rheinland-Pfalz

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 Rheinland-Pfalz befassten sich 2004 etwa 4% der Unternehmen explizit mit Forschung und Entwicklung (Westdeutschland 5%). FuE wird dabei häufig in Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen durchgeführt: Etwa 39% der rheinland-pfälzischen Unternehmen, die FuE betreiben, tun dies in Kooperation mit Universitäten bzw. (Fach-)Hochschulen, ca. 35% arbeiten diesbezüglich mit anderen Betrieben zusammen. Rund ein Viertel wird dabei durch externe Berater unterstützt. Ein gutes Drittel der Unternehmen betreibt ihre Tätigkeiten im Bereich FuE völlig eigenständig. Damit ist zwar die Bedeutung der Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen im Bereich FuE in Rheinland-Pfalz geringer als in den alten Bundesländern. Allerdings spielen auch hier Kooperationen mit Universitäten, anderen Forschungseinrichtungen und Betrieben eine nicht zu unterschätzende Rolle bei der Entwicklung und Umsetzung von Innovationen.

**Abbildung 40: Kooperationen im Rahmen von FuE,
Angaben in Prozent der Betriebe, die FuE durchführen, Mehrfachantworten möglich**



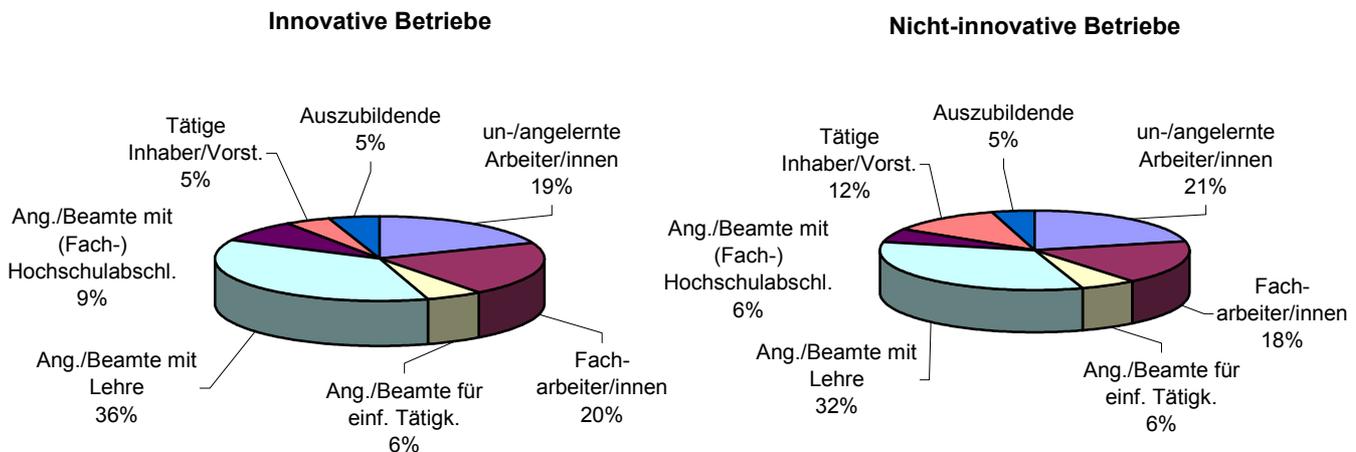
Die Bedeutung von Forschung und Entwicklung wird bestätigt, betrachtet man die durchschnittlich pro Betrieb im Bereich FuE Beschäftigten: So sind sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in den alten Bundesländern durchschnittlich 6,7 Beschäftigte pro Betrieb ausschließlich im Bereich der FuE tätig. Etwa 2,4 Personen befassen sich je rheinland-pfälzischem Unternehmen zumindest zeitweilig mit diesem Thema. In Westdeutschland widmen sich durchschnittlich pro Betrieb 3,3 Beschäftigte zumindest zeitweise diesem Bereich.

4.6 Unterschiede zwischen innovativen und nicht-innovativen Betrieben

4.6.1 Qualifikationsniveau der Beschäftigten

Zwischen innovativen und nicht-innovativen Betrieben – also solchen, die im Untersuchungszeitraum keine Innovationen durchgeführt haben – bestehen zum Teil deutliche Unterschiede. So lassen sich bspw. Abweichungen bei der Qualifikationsstruktur beider Betriebsgruppen feststellen: Der Anteil an geringer Qualifizierten (un-/angelernte Arbeiter/innen und Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten) an allen Beschäftigten ist bei nicht-innovativen Betrieben höher als bei innovativen. Umgekehrt sind in innovativen Betrieben mehr Arbeitskräfte mit höherem Qualifikationsniveau (Ausbildung oder Studium) beschäftigt. 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.

Abbildung 41: Qualifikationsstruktur innovativer und nicht-innovativer Betriebe in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent



Diese Unterschiede lassen sich teilweise durch die Betriebsgrößenstruktur innovativer bzw. nicht-innovativer Betriebe erklären: Nicht-innovative Betriebe sind sehr häufig Klein- bzw. Kleinbetriebe mit unter 50 Beschäftigten. Diese Unternehmen haben zudem einen deutlich höheren Anteil an tätigen Inhaber/innen bzw. Vorständen und Geschäftsführer/innen als mittlere und Großbetriebe. Entsprechend lässt sich schlussfolgern, dass gerade bei Kleinbetrieben die Durchführung von Innovationen damit zusammenhängt, welches Selbstverständnis bzw. welche Unternehmenskultur durch den/die Geschäftsinhaber/in transportiert wird.

Damit sind jedoch die Unterschiede bezüglich dieser Gruppe in der obigen Graphik nur teilweise erklärbar. Das bestätigt sich, da die Unterschiede zwischen innovativen und nicht-innovativen Unternehmen bezüglich der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten auch bei ausschließlicher Betrachtung von Klein- und Kleinbetrieben bestehen bleiben. In kleinen Betrieben ist der Anteil der tätigen Inhaber/innen naturgemäß höher als in größeren Unternehmen, allerdings liegt auch hier der Anteil der tätigen Inhaber/innen an den Gesamtbeschäftigten bei nicht-innovativen Betrieben deutlich über dem der innovativen Unternehmen. Auch die Verteilung der Beschäftigten in den anderen Qualifikationsstufen entspricht, bezogen auf die Innovationstätigkeit der Betriebe mit unter 50 Beschäftigten, in etwa den Ergebnissen. Gleiches gilt für die gesonderte Betrachtung von mittleren und Großbetrieben.

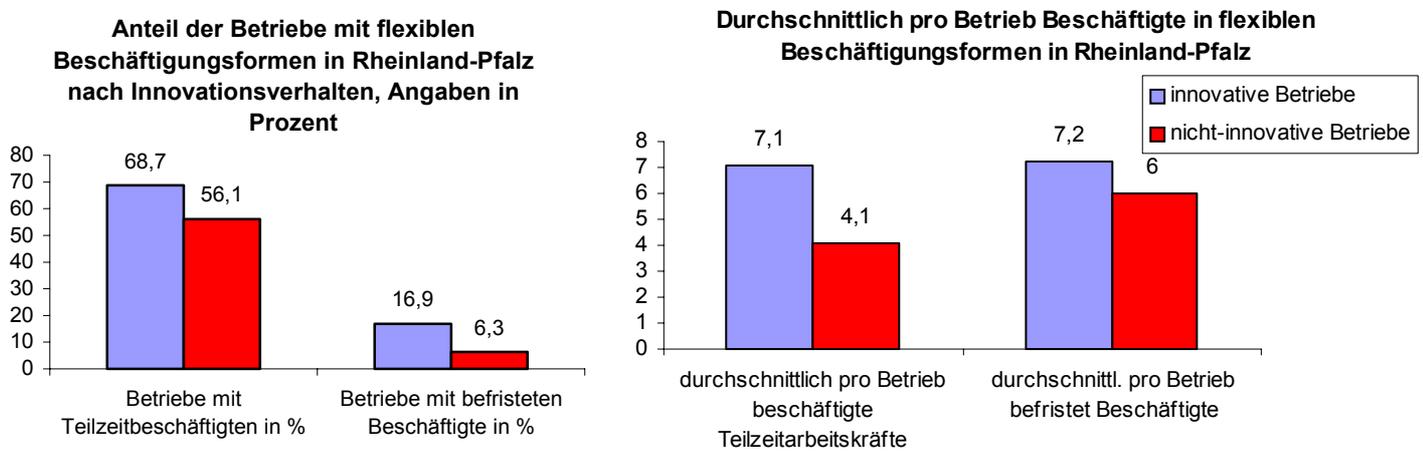
4.6.2 Beschäftigtenstruktur

Unterschiede zwischen innovativen und nicht-innovativen Betrieben ergeben sich auch bezüglich der Art der Beschäftigungsverhältnisse. Etwa 69% der innovativen Betriebe in Rheinland-Pfalz beschäftigten im Jahr 2004 Teilzeitarbeitskräfte (nicht-innovative 56%). Auch die Anzahl der Teilzeitarbeitskräfte lag mit 7,1 Beschäftigten pro Betriebe in den innovativen Unternehmen deutlich höher als in den nicht-innovativen (4,1).

Noch deutlichere Unterschiede ergeben sich bezüglich der befristet Beschäftigten. Der Anteil der innovativen Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt Mitarbeiter/innen befristet beschäftigten, war mit knapp 17% fast dreimal so hoch wie bei nicht-innovativen Betrieben (6%). Au-

ßerdem unterscheidet sich auch hier die durchschnittliche Anzahl der befristet Beschäftigten: Während in innovativen Betrieben durchschnittlich 7,2 Personen befristet beschäftigt waren, waren es in den nicht-innovativen Unternehmen nur 6,0.

Abbildung 42: Flexible Beschäftigungsformen in Rheinland-Pfalz



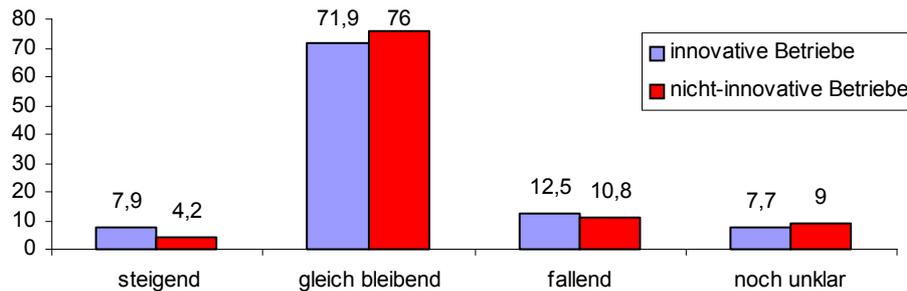
4.6.3 Beschäftigungsentwicklung

Auch bezüglich der Beschäftigungsentwicklung lassen sich Unterschiede zwischen innovativen und nicht-innovativen Unternehmen feststellen. Die Beschäftigungsentwicklung im zurückliegenden Geschäftsjahr (2003 bis 2004) verlief in innovativen Betrieben positiver als in nicht-innovativen Unternehmen. So hatten nicht-innovative Betriebe einen Beschäftigungsrückgang um 1,7% zu verzeichnen, wohingegen in innovativen Betrieben einen Anstieg um 0,5% festzustellen war. Dies bestätigt sich auch bei Berücksichtigung der Betriebsgrößenklassen. Bei ausschließlicher Betrachtung der Kleinst- und Kleinbetriebe zeigt sich sogar ein noch größerer Unterschied: Die innovativen Unternehmen dieser Größenklasse verzeichneten einen Beschäftigtenanstieg von 1,9%, wohingegen die Beschäftigtenzahl in nicht-innovativen Betrieben mit 2,3% noch stärker zurückgegangen ist.

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

Verglichen mit 2001 sind damit zum Teil deutliche Unterschiede auszumachen. So lag 2001 der Anteil der innovativen Betriebe, die von steigenden Beschäftigtenzahlen ausgingen, mit 19% noch wesentlich höher, anteilig weniger Betriebe gingen von gleich bleibenden Zahlen bei den Mitarbeiter/innen aus (65%).

Abbildung 43: Beschäftigungsprognose bis Juni 2005, Angaben in Prozent aller Betriebe

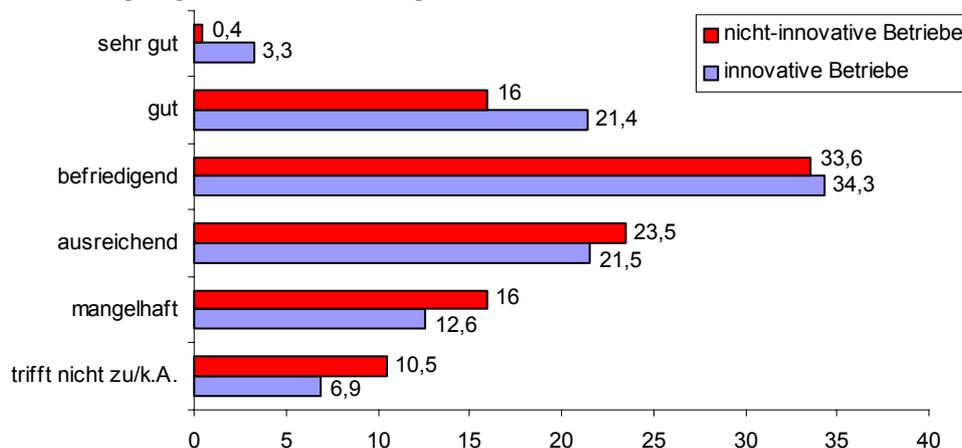


4.6.4 Einschätzung der Ertragslage und des Geschäftsvolumens

Auch bezogen auf die Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr (2003) ergibt sich eine etwas positivere Einschätzung innovativer gegenüber nicht-innovativen Unternehmen. Etwa ein Viertel der Innovatoren war der Ansicht, dass ihre Ertragslage 2003 sehr gut oder gut war. Bei den nicht-innovativen Betrieben waren es hingegen lediglich 16%. 2000 schätzte jedoch noch etwa ein Drittel der innovativen Betriebe ihre Ertragslage als positiv ein (nicht-innovative Betriebe 21%). Rund 34% der innovativen Unternehmen beurteilten ihre Ertragslage als ausreichend bzw. mangelhaft (nicht-innovative 40%).

Diese Tendenz bestätigt sich auch bei der separaten Betrachtung der Kleinst- und Kleinbetriebe sowie der mittleren und großen Betriebe.

Abbildung 44: Ertragslage im Jahr 2003, Angaben in Prozent aller Betriebe



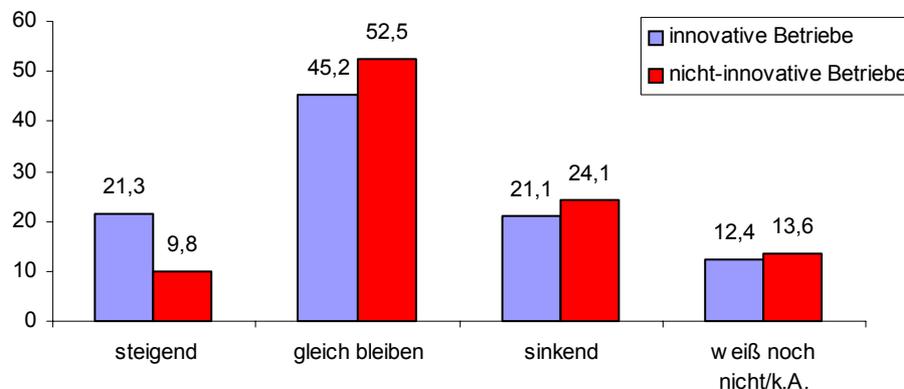
Größere Unterschiede zwischen Innovatoren und Nicht-Innovatoren ergaben sich bezüglich der Einschätzung der Entwicklung des Geschäftsvolumens für das zum Zeitpunkt der Befragung laufende Jahr 2004. Etwa 21% der innovativen Betriebe in Rheinland-Pfalz erwarteten zum Befragungszeitpunkt im laufenden Geschäftsjahr einen Anstieg des Geschäftsvolumens gegenüber 2003. Bei den nicht-innovativen Betrieben betrug dieser Anteil hingegen nur etwa 10%. Umgekehrt erwarteten rund 21% der Innovatoren einen Rückgang des Geschäftsvolumens, bei den Nicht-Innovatoren waren es immerhin 24%. Grundsätzlich ging die Mehrzahl aller Betriebe von einem gleich bleibenden Geschäftsvolumen aus. Diese Verteilung ergibt sich auch, betrachtet man die Kleinst- und Kleinbetriebe bzw. die mittleren und großen Be-

triebe gesondert. Ein Einfluss der Betriebsgrößenklasse kann damit weitestgehend ausgeschlossen werden.

Verglichen mit der Einschätzung zur Entwicklung des Geschäftsvolumens vom Jahr 2000 muss aktuell auch hier eine verhaltenere Prognose vorgenommen werden: Für 2001 gaben noch etwa 33% der Innovatoren in Rheinland-Pfalz an, ein steigendes Geschäftsvolumen zu erwarten (Nicht-Innovatoren: 17%). Zudem gingen nur etwa 16% der innovativen Unternehmen von einem Rückgang des Geschäftsvolumens aus (nicht-innovative Betriebe 20%). Diese Entwicklung gilt auch unter Berücksichtigung der verschiedenen Größenklassen.

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

Abbildung 45: Entwicklung des Geschäftsvolumens 2004 gegenüber 2003, Angaben in Prozent aller Betriebe

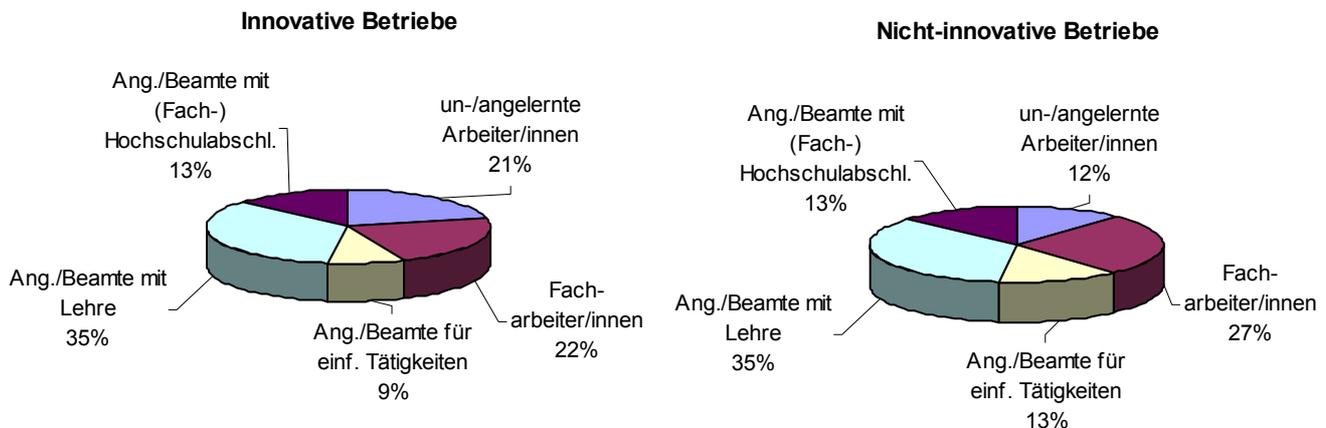


4.6.5 Offene Stellen und nachgefragte Qualifikationen

Trotz anhaltend hoher Arbeitslosenzahlen, konnten zum Befragungszeitpunkt etwa 5% der rheinland-pfälzischen Betriebe ihre aktuell offenen Stellen nicht sofort neu besetzen. Betrachtet man diesbezüglich Innovatoren und Nicht-Innovatoren getrennt voneinander zeigt sich, dass dies gerade bei Innovatoren häufiger der Fall ist: Jeder zehnte innovative Betrieb in Rheinland-Pfalz hatte zum Befragungszeitpunkt offene Stellen, die er sofort besetzen wollte (Nicht-Innovatoren 3%).

Auch bezüglich der nachgefragten Qualifikationen unterscheiden sich innovative und nicht-innovative Unternehmen voneinander. So suchten zwar beide Gruppen vermehrt qualifizierte Arbeitskräfte, jedoch war unerwarteterweise der Anteil der Stellen für Höherqualifizierte bei den nicht-innovativen Unternehmen etwas höher als bei den Innovatoren. Insgesamt entfielen hier 75% aller offenen Stellen auf Höherqualifizierte (Innovatoren 70%). Anteilig mehr offene Stellen für un-/angelernte Arbeiter/innen gab es bei den Innovatoren. Damit hat sich in den letzten Jahren die Nachfrage nach Arbeitskräften insgesamt weiter in Richtung hoher Qualifikationen verschoben. Diese Tendenz bestätigt sich auch, betrachtet man ausschließlich die Kleinst- und Kleinbetriebe sowie die mittleren und großen Unternehmen.

Abbildung 46: Offene Stellen in Rheinland-Pfalz nach Qualifikationsprofil, Angaben in Prozent



4.6.6 Betriebliche Ausbildung

Bevor die Frage nach dem Ausbildungsverhalten innovativer bzw. nicht-innovativer Unternehmen näher betrachtet wird, gilt es zu beantworten, wie viele Betriebe in Rheinland-Pfalz überhaupt ausbildungsberechtigt sind. Um Ausbildungen durchführen zu können, müssen Betriebe bestimmte gesetzliche Voraussetzungen erfüllen. Dazu zählen bspw. fachlich geeignete Ausbilder und eine adäquate Ausbildungsstätte (vgl. Kapitel 8).

Von den innovativen Betrieben dürfen etwa 65% ausbilden (allein oder im Verbund), bei den nicht-innovativen Unternehmen liegt die Quote mit 46% deutlich darunter. Vergleicht man dies mit den Zahlen von 2001 zeigt sich, dass heute die Nicht-Innovatoren anteilig etwas seltener ausbildungsberechtigt sind als damals (2001: 51%). Auch der Anteil der innovativen Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, ist leicht gesunken (2001: 66%).

Allein der Besitz einer Ausbildungsberechtigung bedeutet jedoch noch nicht, dass ein Betrieb auch tatsächlich ausbildet. Von den dazu berechtigten innovativen Betrieben in Rheinland-Pfalz bildeten 2004 nur etwa 39% auch wirklich aus, etwa 26% nutzten ihre Ausbildungsberechtigung hingegen nicht. Das bedeutet, dass hier ein relativ hohes ungenutztes Ausbildungspotenzial besteht, das es zu aktivieren gilt. Bei den Nicht-Innovatoren lag der Anteil der ausbildenden Betriebe mit etwa 24% sogar noch etwas niedriger als bei den Innovatoren. Allerdings fiel auch das ungenutzte Ausbildungspotenzial der Nicht-Innovatoren mit 21% anteilig etwas geringer aus.

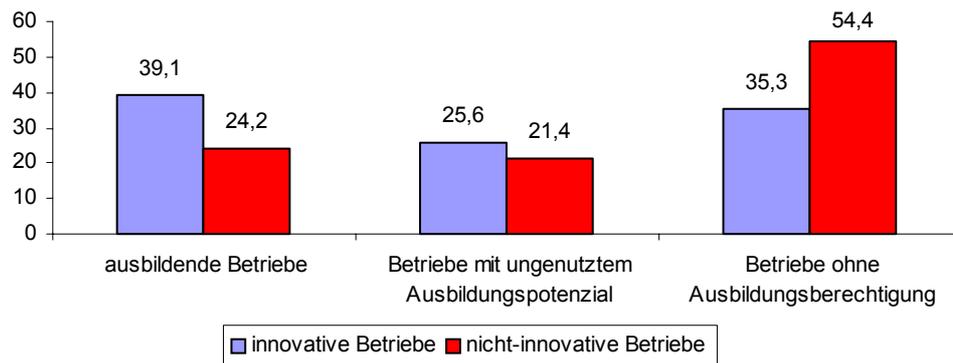
Es bleibt festzustellen, dass innovative Betriebe im Vergleich zu nicht-innovativen anteilig häufiger ausbilden, jedoch auch wesentlich häufiger über eine Ausbildungsberechtigung verfügen. Das nicht-genutzte Ausbildungspotenzial der Innovatoren liegt folglich im Endeffekt etwas über dem der Nicht-Innovatoren.

Im Vergleich zu 2001 lässt sich feststellen, dass innovative Unternehmen aktuell etwas seltener von ihrer Ausbildungsberechtigung tatsächlich Gebrauch machen (2001: 44%). 2001 betrug das ungenutzte Ausbildungspotenzial bei Innovatoren nur 22%. Allerdings ist dieses

aktuell auch bei den nicht-innovativen Unternehmen im Vergleich zu 2001 etwas gestiegen (2001: 19%).

Diese Tendenz bestätigt sich auch, berücksichtigt man lediglich die Kleinst- und Kleinbetriebe. Auch dann bleiben die Unterschiede bezüglich des Ausbildungsverhaltens bestehen. Bei ausschließlicher Betrachtung der mittleren und großen Betriebe liegt jedoch der Anteil des nicht genutzten Ausbildungspotenzials der Nicht-Innovatoren mit 21% über dem der innovativen Betriebe mit nur 12%.

Abbildung 47: Ausbildungsverhalten innovativer und nicht innovativer Betriebe in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent aller Betriebe



4.7 Multivariate Analyse der Einflussfaktoren auf die Innovationstätigkeit der rheinland-pfälzischen Betriebe

Im Folgenden werden mit Hilfe einer multivariaten Analyse Bestimmungsfaktoren des betrieblichen Innovationsverhaltens untersucht. Dabei soll herausgearbeitet werden, welche betrieblichen Konstellationen die Durchführung von Innovationen wahrscheinlich machen. Dafür wird das Verfahren der multinominalen logistischen Regression¹⁷ angewendet. Basis der Untersuchung sind alle Betriebe, die in den letzten zwei Jahren eine oder mehrere Innovationen durchgeführt haben.¹⁸ Für die Berechnungen werden aus methodischen Gründen die ungewichteten Daten verwendet.

Zunächst wird ein umfassendes multivariates Modell konstruiert, das die theoretisch hergeleiteten zentralen Einflussfaktoren umfasst. Auf der Grundlage dieses Modells werden die Faktoren identifiziert, von denen ein signifikanter Einfluss auf die Durchführung von Innovationen ausgeht. Anschließend wird in einem reduzierten Modell, das die Einflusstruktur derselben auf die Durchführung von Innovationen untersucht. Als unabhängige Faktoren werden dabei nur noch die zuvor als signifikant identifizierten Faktoren berücksichtigt. Die abhängige Variable ist sowohl bei dem umfassenden als auch dem reduzierten Modell der Anteil der Betriebe, die in den letzten zwei Jahren eine oder mehrere Innovationen durchgeführt hat.

Auch im Jahr 2001 sind Innovationen als Schwerpunkt behandelt worden und auch damals wurde mittels einer multivariaten Analyse untersucht, welche Faktoren das Innovationsverhalten der Betriebe beeinflussen. Durch die Wiederholung der Analyse lässt sich herausfil-

¹⁷ Zur Wahl der Methode vgl. Backhaus et al. 2003.

¹⁸ Innovationen beziehen sich hier auf die oben verwendete Definition.

tern, ob die Faktoren, die 2001 einen signifikanten Einfluss auf die Durchführung von Innovationen hatten auch 2004 wieder diejenigen sind, die das Innovationsverhalten determinieren, oder ob andere Faktoren relevant geworden sind.

Als mögliche Bestimmungsfaktoren bezüglich der Durchführung von Innovationen fließen entsprechend folgende unabhängige Variablen in das Regressionsmodell ein:

Allgemeine Strukturvariablen

Die vorangegangenen Betrachtungen haben gezeigt, dass sich die Durchführung von Innovationen nach Wirtschaftszweigen unterscheidet. So ist das Produzierende Gewerbe aufgrund sich verkürzender Produktionszyklen stetig dem Druck ausgesetzt, neue Varianten, Produkte und Verbesserungen einzuführen. Aber auch die Dienstleistungsnahen Branchen sind gefordert, sich durch neue und verbesserte Leistungen und Produkte von der Konkurrenz abzuheben. Im Öffentlichen Sektor hingegen sind die geringsten Innovationen zu erwarten, da diese Betriebe in geringerem Maße der Konkurrenz unterliegen und folglich seltener gezwungen sind, Innovationen durchzuführen. Entsprechend wird angenommen, dass relevante Zusammenhänge zwischen den Branchen und der Durchführung von Innovationen bestehen.

Es wird weiterhin vermutet, dass auch von der Betriebsgröße ein relevanter Einfluss auf das Innovationsverhalten der Betriebe ausgeht. So wird angenommen, dass größere Betriebe häufiger Innovationen durchführen, da sie über höhere finanzielle und persönliche Ressourcen verfügen.

Entsprechend werden folgende allgemeine Strukturvariablen in das Regressionsmodell aufgenommen:

- Wirtschaftszweige: Damit ausreichende Fallzahlen vorhanden sind, werden die Wirtschaftszweige zu 3 Branchen zusammengefasst: Produzierendes Gewerbe (Baugewerbe und Verarbeitendes Gewerbe), Dienstleistungsorientierte Branchen (Handel/Reparatur und Dienstleistungssektor) sowie der Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck;
- Betriebsgröße: Wiederum aus Gründen der Fallzahlen werden die vier Betriebsgrößenklassen zu zwei zusammengefasst: Betriebe mit bis zu 49 Beschäftigten (Kleinst- und Kleinbetriebe) sowie Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten (mittlere und Großbetriebe).

Geschäftspolitik und Geschäftsentwicklung

Ein Zusammenhang zwischen Geschäftsentwicklung und Innovationen wird insofern angenommen, als dass für die Entwicklung und Einführung neuer Produkte und Verfahren finanzielle Ressourcen zur Verfügung stehen müssen. Folglich ist zu vermuten, dass die Ertragslage eines Unternehmens eine entscheidende Rolle dabei spielt, ob es in Innovationen investiert oder nicht. Weiterhin ist anzunehmen, dass die Einschätzung der Entwicklung des Geschäftsvolumens in Zusammenhang mit den Innovationen steht, da zumindest zum Teil Innovationen durchgeführt werden, um das Geschäftsvolumen zu erhöhen und die Ge-

schäftstätigkeiten auszuweiten. Schließlich ist davon auszugehen, dass Innovationen eng mit den betrieblichen Investitionen verbunden sind.

Folglich fließen folgende Variablen in das multivariate Modell ein:

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

Beschäftigungsentwicklung

Die Bedeutung von Innovationen für die Beschäftigungsentwicklung wird kontrovers diskutiert. Einerseits wird technischem Fortschritt häufig eine Arbeitsplätze vernichtende Wirkung attestiert (vgl. Beeker 2001). Andererseits konnten gemäß dem IW Köln in Westdeutschland gerade die Industriezweige mit einem größeren Budget für Forschung und Entwicklung die Beschäftigung stabilisieren. Besonders Prozessinnovationen werden Kompensationseffekte zugeschrieben, die neue Arbeitsplätze schaffen (vgl. ebenda). Darüber hinaus ist anzunehmen, dass innovative Betriebe in höherem Maße betriebliche Ausbildungen durchführen, um auf diese Weise bei ihren Beschäftigten eben die Qualifikationen und Fähigkeiten herauszubilden und zu entwickeln, die für die Durchführung von Innovationen notwendig sind. Um die Zusammenhänge zwischen Beschäftigungsentwicklung und betrieblicher Innovationstätigkeit zu überprüfen werden deshalb folgende Variablen im Rahmen der multivariaten Analyse berücksichtigt:

- subjektiv erwartete Beschäftigungsentwicklung für das kommende Jahr (eher steigend, etwa gleich bleibend, eher sinkend, noch unklar);
- Durchführung betrieblicher Ausbildungen (ja/nein).

4.7.1 Gesättigtes Regressionsmodell

Als erster Schritt einer multivariaten Auswertung ist die Güte der Anpassung des Modells zu prüfen. Dabei signalisiert ein signifikanter Chi-Quadrat-Wert, dass durch die Berücksichtigung der unabhängigen Variablen von einer verbesserten Vorhersage bezüglich der Existenz von Minijobs ausgegangen werden kann.¹⁹ Ein Zusammenhang ist umso signifikanter, je näher er an 0 liegt.²⁰ Als Bestimmungsmaß des Zusammenhangs wird das nach Nagelkerke²¹ herangezogen, das zwischen 0 und 1 variiert. Es lässt eine Aussage darüber zu, wie

¹⁹ Als Maß hierzu dient der negative doppelte Wert des Logarithmus der Likelihood-Funktion. Der Anfangswert bezieht sich auf das Regressionsmodell nur mit der Konstante. Durch Hinzunahme der Faktoren wird der Wert der Funktion kleiner. Die Differenz wird als Chi-Quadrat ausgewiesen.

²⁰ Die Chi-Quadrat-Statistik stellt die Differenz der $-2 \log$ Likelihoods zwischen dem endgültigen Modell und einem reduzierten Modell dar. Das reduzierte Modell wird berechnet, indem Effekte von Einflussfaktoren aus dem endgültigen Modell weggelassen werden. Hierbei liegt eine Nullhypothese zugrunde, nach der alle Parameter dieser Effekte 0 betragen.

²¹ Im Vergleich zum Bestimmtheitsmaß nach Cox und Snell hat das nach Nagelkerke den Vorteil, dass der Wert 1 theoretisch erreicht werden kann.

hoch der prozentuale Anteil der durch das Modell richtig vorhergesagten Ergebnisse bezüglich der abhängigen Variable durch die unabhängigen Variablen ist.

Unter Berücksichtigung aller oben genannten Faktoren (gesättigtes Modell) lassen sich vier identifizieren, bei denen ein hochsignifikanter Einfluss auf die abhängige Variable „Durchführung von Innovationen“ feststellbar ist: Branche, Betriebsgröße, Investitionstätigkeit und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe. Alle anderen Faktoren hatten keinen signifikanten Einfluss auf die Einführung von Innovationen und werden deshalb, wie auch die Einschätzung der Ertragslage, nicht weiter berücksichtigt (vgl. Anhang). Vielmehr wird mit einem reduzierten Modell gearbeitet, in das nur die vier Faktoren eingehen, die sich als hochgradig signifikant herausgestellt haben.

4.7.2 Reduziertes Modell

Im Folgenden werden die Ergebnisse des reduzierten Modells dargestellt, in das die sich als durchgängig signifikant erwiesenen unabhängigen Variablen Betriebsgröße, Branche, Ausbildungsverhalten sowie Investitionsverhalten der Betriebe eingehen. In diesem reduzierten Modell wird der kombinierte Einfluss dieser Faktoren auf die Durch- bzw. Einführung von Innovationen untersucht. Zur Prüfung der Güte des reduzierten Modells wird der Likelihood-Quotienten-Test herangezogen. Die Ergebnisse dieses Prüfverfahrens stellen sich wie folgt dar:

Tabelle 7: Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des reduzierten Modells

Effekt	-2 log Likelihood für reduziertes Modell	Chi-Quadrat	Freiheitsgrade	Signifikanz
Konstante	87,145	,000	0	.
Investitionen	115,843	28,697	1	,000
Betriebsgröße	124,239	37,093	1	,000
Branche	121,125	33,980	2	,000
Durchführung von Ausbildungen	99,376	12,230	1	,000

Das Bestimmtheitsmaß nach Nagelkerke beträgt 0,265 und besagt, dass unter Einbeziehung aller Faktoren des reduzierten Modells etwa 27% der Varianz der abhängigen Variable durch die fünf unabhängigen erklärt werden können.²² Alle Faktoren, die als unabhängige in das reduzierte Modell eingegangen sind, sind als hoch signifikant einzustufen.

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

²² Hier kann nur von einer „Pseudo-Varianz“ ausgegangen werden, da die abhängige Variable nicht metrisch ist.

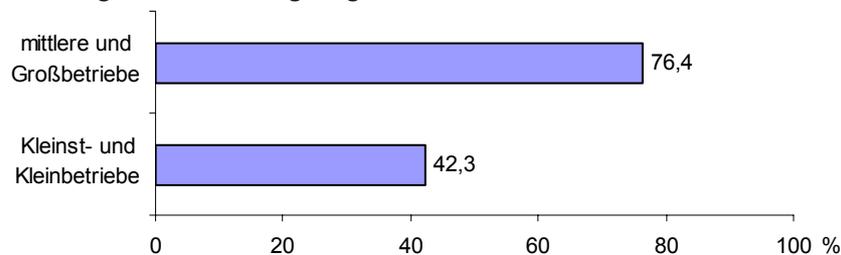
4.7.3 Bedeutung der Einzelfaktoren

Ausgehend von dem reduzierten Modell wird in einem ersten Analyseschritt der isolierte Einfluss der Faktoren dieses Modells auf das Innovationsverhalten der rheinland-pfälzischen Betriebe untersucht. Dabei werden die Wahrscheinlichkeiten für die abhängige Variable „Durchführung von Innovationen“ in Abhängigkeit des jeweiligen Faktors ermittelt. Im Anschluss daran wird der kombinierte Einfluss der als relevant berücksichtigten Faktoren betrachtet, da in der Realität nie nur ein Faktor auf die abhängige Variable wirkt.

Betriebsgröße

Bei der bivariaten Betrachtung zeigt sich, dass sich die eingangs formulierte Annahme bezüglich des Zusammenhangs zwischen Betriebsgröße und Innovationsverhalten bestätigt: Größere Betriebe haben eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit (76,4%) Innovationen durchzuführen als Kleinbetriebe (42,3%).²³

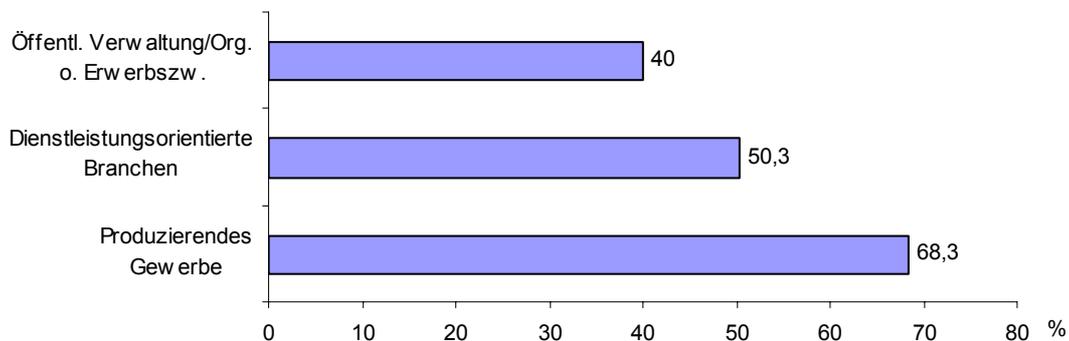
Abbildung 48: Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Durchführung von Innovationen, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten



Branche

Auch in Hinblick auf die Wirtschaftszweige lässt sich der vermutete Zusammenhang feststellen: Betriebe des Produzierenden Gewerbes weisen mit 68% die höchste Wahrscheinlichkeit auf, dass sie Innovationen durchführen. Mit Abstand folgen die Dienstleistungsorientierten Branchen (50%) und der Öffentliche Sektor (40%).²⁴

Abbildung 49: Zusammenhang zwischen der Branche und der Durchführung von Innovationen, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten



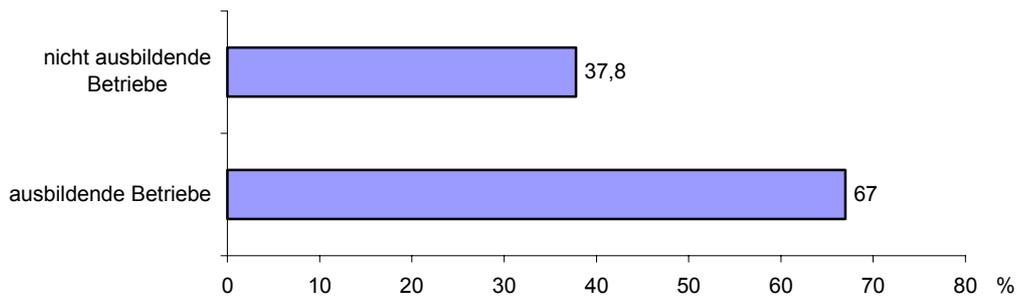
²³ Das Signifikanzniveau liegt bei 0,000, das Maß von Nagelkerke bei 0,144.

²⁴ Das Signifikanzniveau liegt bei 0,000, das Maß von Nagelkerke bei 0,048.

Ausbildung

Der Zusammenhang zwischen dem betrieblichen Ausbildungsverhalten und der Durchführung von Innovationen bestätigt sich ebenfalls: Die Wahrscheinlichkeit, dass ausbildende Betriebe innerhalb der letzten zwei Jahre auch Innovationen durchgeführt haben, ist mit 67% deutlich höher als bei nicht ausbildenden Betrieben (38%).²⁵

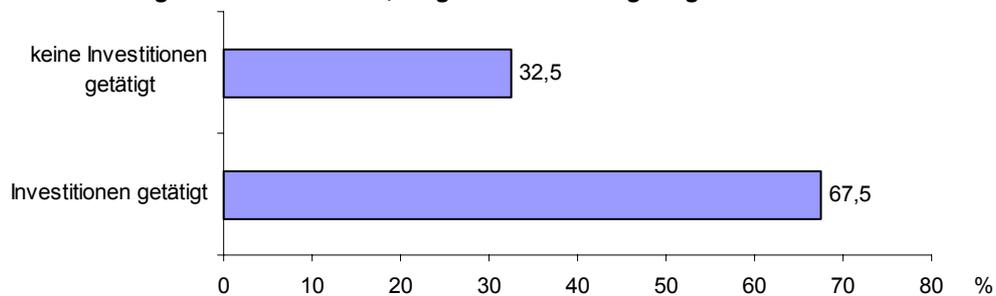
Abbildung 50: Zusammenhang zwischen dem betrieblichen Ausbildungsverhalten und der Durchführung von Innovationen, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten



Investitionen

Der Zusammenhang zwischen der Tätigung von Investitionen und der Durchführung von innovativen Maßnahmen ist ebenfalls eindeutig: Betriebe, die im Jahr 2003 Investitionen vorgenommen haben, führen mit einer mehr als doppelt so hohen Wahrscheinlichkeit auch Innovationen durch als solche Betriebe, die nicht investiert haben.²⁶

Abbildung 51: Zusammenhang zwischen dem betrieblichen Investitionsverhalten und der Durchführung von Innovationen, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten



4.7.4 Kombination der einzelnen Einflussfaktoren

Nach der bivariaten Betrachtung der Einzelfaktoren wird nun der gleichzeitige Einfluss aller vier Faktoren auf die Durchführung von Innovationen betrachtet. Auf diese Weise werden die Einflüsse um Interkorrelationen bereinigt. Dieses Vorgehen ist außerdem deshalb sinnvoll, da in der Realität die einzelnen Determinanten nie isoliert auftreten, sondern stets gemeinsam wirken.

²⁵ Das Signifikanzniveau liegt bei 0,000, das Maß von Nagelkerke bei 0,108.

²⁶ Das Signifikanzniveau liegt bei 0,000, das Maß von Nagelkerke bei 0,100.

In der folgenden Tabelle werden die Wahrscheinlichkeiten für die Durchführung von innovativen Maßnahmen auf Grundlage des reduzierten Modells mit den oben benannten vier unabhängigen Variablen dargestellt. Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind der Tabelle lediglich die Wahrscheinlichkeiten zu entnehmen. Eine Tabelle mit den detaillierten Ergebnissen findet sich im Anhang.

Tabelle 8: Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten für die Durchführung von Innovationen bei Kombination der unabhängigen Variablen des reduzierten Modells
Betriebe des Produzierenden Gewerbes

Ausbildungsverhalten	Beschäftigte	Investitionsverhalten	Innovationsverhalten der Betriebe	Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit
Bilden aus	1-49	Investitionen	Innovationen getätigt	73,2%
			Keine Innovationen getätigt	26,8%
	50 und mehr	Investitionen	Innovationen getätigt	90,0%
			Keine Innovationen getätigt	10,0%
	1-49	Keine Investitionen	Innovationen getätigt	53,0%
			Keine Innovationen getätigt	47,0%
50 und mehr	Keine Investitionen	Innovationen getätigt	78,8%	
		Keine Innovationen getätigt	21,2%	
Bilden nicht aus	1 bis 49	Investitionen	Innovationen getätigt	59,3%
			Keine Innovationen getätigt	40,7%
	50 und mehr	Investitionen	Innovationen getätigt	82,8%
			Keine Innovationen getätigt	17,2%
	1 bis 49	Keine Investitionen	Innovationen getätigt	37,5%
			Keine Innovationen getätigt	62,5%
50 und mehr	Keine Investitionen	Innovationen getätigt	66,5%	
		Keine Innovationen getätigt	33,5%	

Fortsetzung Tabelle 2: Betriebe der Dienstleistungsnahen Branchen

Ausbildungsverhalten	Beschäftigte	Investitionsverhalten	Innovationsverhalten der Betriebe	Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit
Bilden aus	1-49	Investitionen	Innovationen getätigt	59,8%
			Keine Innovationen getätigt	40,2%
	50 und mehr	Investitionen	Innovationen getätigt	83,1%
			Keine Innovationen getätigt	16,9%
	1-49	Keine Investitionen	Innovationen getätigt	38,1%
			Keine Innovationen getätigt	61,9%
50 und mehr	Keine Investitionen	Innovationen getätigt	67,0%	
		Keine Innovationen getätigt	33,0%	
Bilden nicht aus	1 bis 49	Investitionen	Innovationen getätigt	44,2%
			Keine Innovationen getätigt	55,8%
	50 und mehr	Investitionen	Innovationen getätigt	72,4%
			Keine Innovationen getätigt	27,6%
	1 bis 49	Keine Investitionen	Innovationen getätigt	24,7%
			Keine Innovationen getätigt	75,3%
50 und mehr	Keine Investitionen	Innovationen getätigt	51,9%	
		Keine Innovationen getätigt	48,1%	

Fortsetzung Tabelle 2: Betriebe der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

Ausbildungsverhalten	Beschäftigte	Investitionsverhalten	Innovationsverhalten der Betriebe	Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit
Bilden aus	1-49	Investitionen	Innovationen getätigt	31,7%
			Keine Innovationen getätigt	68,3%
	50 und mehr	Investitionen	Innovationen getätigt	16,1%
			Keine Innovationen getätigt	83,9%
		Keine Investitionen	Innovationen getätigt	60,5%
			Keine Innovationen getätigt	39,5%
Bilden nicht aus	1 bis 49	Investitionen	Innovationen getätigt	38,7%
			Keine Innovationen getätigt	61,3%
	50 und mehr	Investitionen	Innovationen getätigt	19,8%
			Keine Innovationen getätigt	80,2%
		Keine Investitionen	Innovationen getätigt	9,3%
			Keine Innovationen getätigt	90,7%
50 und mehr	Investitionen	Innovationen getätigt	44,9%	
		Keine Innovationen getätigt	55,1%	

Anhand dieser Tabelle lassen sich nun Faktorkombinationen identifizieren, die mit einer besonders hohen Wahrscheinlichkeit auftreten. Indem man diese Kombinationen auf ihre Gemeinsamkeiten hin überprüft, lassen sich die Faktoren ermitteln, die für das jeweilige Resultat bestimmend sind. Zunächst werden solche Fälle näher betrachtet, bei denen die Durchführung von innovativen Maßnahmen besonders wahrscheinlich ist. Dafür werden exemplarisch die drei Fälle mit der höchsten Wahrscheinlichkeit für die Durchführung von Innovationen dargestellt. Dabei ergibt sich folgende Rangfolge:

Tabelle 9: Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für die Durchführung von Innovationen

Kombination von Ausprägungen				Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit
Ausbildungsverhalten	Beschäftigte	Investitionsverhalten	Branche	
Bilden aus	50 und mehr	investiert	Prod. Gewerbe	90,0%
Bilden aus	50 und mehr	investiert	Dienstl. Branchen	83,1%
Bilden nicht aus	50 und mehr	investiert	Prod. Gewerbe	82,8%

Es lässt sich feststellen, dass es sich jeweils um mittlere bzw. Großbetriebe mit 50 oder mehr Beschäftigten handelt sowie dass alle Investitionen durchgeführt haben. Bezüglich des Ausbildungsverhaltens und der Branche ist keine eindeutige Aussage möglich. Die beiden Kombinationen mit der höchsten Wahrscheinlichkeit für die Durchführung von Innovationen bilden aus, gehören jedoch unterschiedlichen Branchen an. Die höchste Wahrscheinlichkeit besteht im Produzierenden Gewerbe, die zweithöchste in den Dienstleistungsnahen Branchen. Die Kombination mit der dritthöchsten Wahrscheinlichkeit beinhaltet dagegen Unternehmen des Produzierenden Gewerbes, die nicht ausbilden.

Der dominante Einfluss der Betriebsgröße bestätigt sich auch umgekehrt bei der Betrachtung der Betriebe, die mit hoher Wahrscheinlichkeit keine innovativen Maßnahmen durchführen

werden. Neben der Betriebsgröße ist hier jedoch nicht die Tätigung von Investitionen relevant, sondern vielmehr die Branche. Bei den drei Kombinationen mit den höchsten Wahrscheinlichkeiten für den Verzicht auf innovative Maßnahmen handelt es sich immer um kleine Betriebe des üblichen Sektors. In den beiden höchsten der drei Kombinationen wurden keine Investitionen getätigt. über das Ausbildungsverhalten kann wiederum keine eindeutige Aussage getroffen werden, da hier bei zwei der drei Kombinationen die Betriebe keine betriebliche Ausbildung durchführen.

Tabelle 10: Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für den Verzicht auf die Durchführung von Innovationen

Kombination von Ausprägungen				Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit
Ausbildungsverhalten	Beschäftigte	Investitionsverhalten	Branche	
Bilden nicht aus	1 bis 49	nicht investiert	öffentl. Verw./Org. o. E.	90,7%
Bilden aus	1 bis 49	nicht investiert	öffentl. Verw./Org. o. E.	83,9%
Bilden nicht aus	1 bis 49	investiert	öffentl. Verw./Org. o. E.	80,2%

Vergleicht man nun diese Ergebnisse mit denjenigen der multivariaten Analyse der Bestimmungsfaktoren von innovativen Maßnahmen anhand des IAB-Betriebspanels 2001 zeigt sich, dass der bereits damals festgestellte Einfluss der Betriebsgröße auf die Wahrscheinlichkeit zur Durchführung von Innovationen weiter besteht. Hingegen erwiesen sich das Ausbildungsverhalten sowie die Branchenzugehörigkeit damals als nicht signifikant. Dafür wurde 2001 die erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens als signifikant für die Durchführung von Innovationen herausgearbeitet. Zusätzlich wurde 2001 der Einfluss der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten auf die Durchführung von Innovationen untersucht. Dies ist 2004 nicht möglich, da in der vorliegenden Welle Weiterbildungsaktivitäten nicht erhoben wurden.

4.8 Fazit

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels sind die rheinland-pfälzischen Betriebe im Vergleich zu Westdeutschland etwas weniger innovativ. Auch der Innovationserfolg, gemessen an den mittels Neuerungen erwirtschafteten Umsatzanteilen, lag in Rheinland-Pfalz durchschnittlich niedriger als in den alten Bundesländern. Insgesamt ist die Innovationstätigkeit in Rheinland-Pfalz jedoch im Verlauf der letzten Jahre angestiegen. Der Schwerpunkt bei den Innovationen lag nach wie vor bei Maßnahmen zur Qualitätssicherung.

Es hat sich gezeigt, dass Rheinland-Pfalz zudem im Bereich der Forschung und Entwicklung etwas zurückhaltender ist als der westdeutsche Durchschnitt: Zum einen findet in Rheinland-Pfalz in anteilig weniger Betrieben FuE statt, zum anderen widmen sich hier durchschnittlich etwas weniger Beschäftigte diesem Aufgabenbereich. Außerdem sind Kooperationen mit Universitäten und/oder anderen Unternehmen seltener.

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

Ein weiteres Ergebnis ist, dass Innovatoren höheren aktuellen Personalbedarf haben als nicht innovative Betriebe. Gleichzeitig nutzten jedoch beide Gruppen ihr Ausbildungspotenzial nicht voll aus. Diesbezüglich ist jedoch zu betonen, dass sowohl innovative als auch nicht-innovative Betriebe ihr Ausbildungspotenzial nicht bzw. nur zum Teil ausschöpfen und hier entsprechend noch Möglichkeiten des Ausbaus bestehen. Das ist vor allem auch deshalb notwendig, da Innovationen vielfach auch daran scheitern, dass Fachkräfte fehlen. Dem könnte mit vermehrter Ausbildung erfolgreich begegnet werden.

Aufgrund dieser Ergebnisse des IAB-Betriebspanels wurde in der multivariaten Analyse untersucht, welche Faktoren das Innovationsverhalten der Betriebe bestimmen. Insgesamt ließ sich ein eindeutiger Einfluss der Betriebsgröße sowie der Tüchtigkeit von Investitionen auf die Durchführung von Innovationen feststellen. Große Betriebe, die zudem investiert haben, führen mit hoher Wahrscheinlichkeit Innovationen durch. Darüber hinaus hat der Wirtschaftszweig insofern Einfluss auf die Umsetzung innovativer Maßnahmen, als dass Betriebe des Produzierenden Gewerbes und der Dienstleistungsnahen Branchen mit einer deutlich höheren Wahrscheinlichkeit Innovationen durchführen als solche des Öffentlichen Sektors.

An dieser Stelle ist nochmals zu betonen, dass sich Rheinland-Pfalz, verglichen mit den alten Bundesländern, durch überproportional viele Kleinst- und Kleinbetriebe auszeichnet. Dieses Strukturmerkmal wirkt sich entsprechend auch auf die vergleichsweise geringere Innovationstätigkeit in Rheinland-Pfalz aus.

5. Personal- und Qualifikationsstruktur in Rheinland-Pfalz

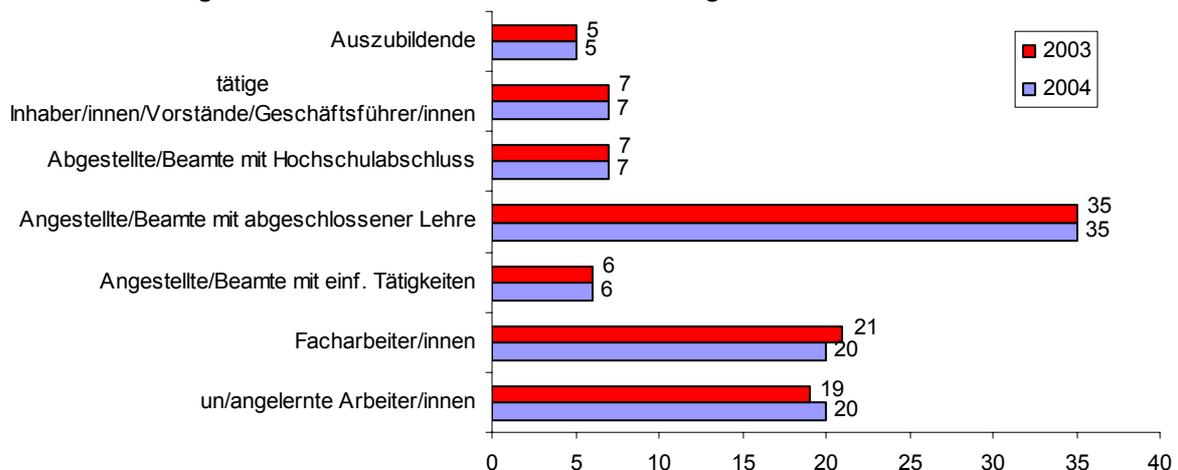
Im Folgenden wird die Personal- und Qualifikationsstruktur in rheinland-pfälzischen Betrieben betrachtet. Die Verteilung der Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen gibt einen Überblick über die Qualifikationsanforderungen, die an die Beschäftigten von betrieblicher Seite gerichtet werden sowie über das in den Unternehmen gebündelte Humankapital.

Neben den beschäftigungspolitischen Strukturen wurde 2004 erstmalig im IAB-Betriebspanel auf die verschiedenen Führungsebenen innerhalb der Betriebe eingegangen. Diese sind gerade im Zusammenhang mit der Chancengleichheit von Männern und Frauen von besonderem Interesse, weshalb sie im Folgenden näher dargestellt werden. Darüber hinaus werden in diesem Kapitel betrieblicherseits erwartete Personalprobleme skizziert.

5.1 Personalstruktur in rheinland-pfälzischen Betrieben

Wie in Kapitel 2 dargestellt ist die Beschäftigtenzahl in Rheinland-Pfalz gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken. Die Personalstruktur hat sich jedoch in den letzten Jahren nur minimal verändert, wie die folgende Graphik zeigt.

Abbildung 52: Personalstruktur in Rheinland-Pfalz 2003 und 2004, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten

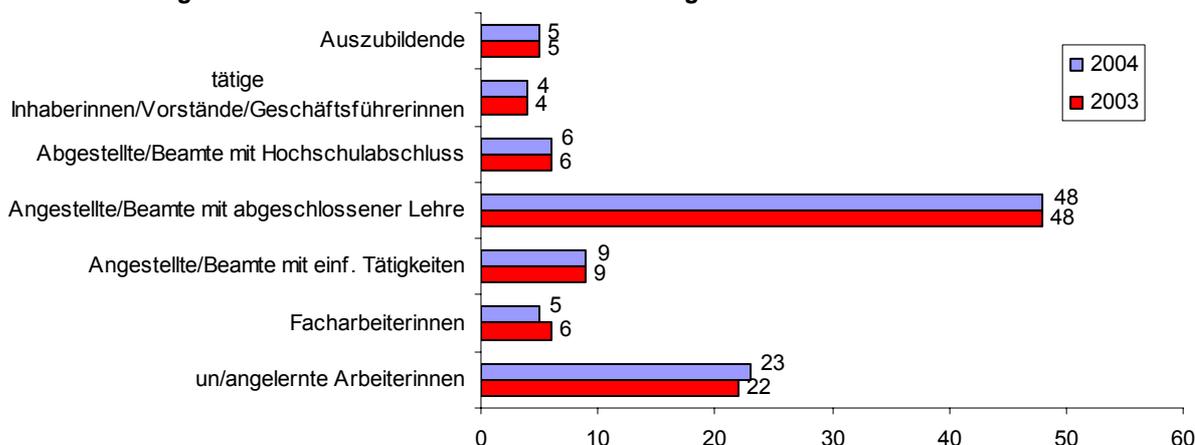


Unter den 1,47 Mio. Beschäftigten in Rheinland-Pfalz 2004 waren etwa 637 Mio. Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung von etwas über 43%. Damit ist der Frauenanteil gegenüber dem Jahr 2003 um etwa 0,5% Prozentpunkte gestiegen. Dies implizierte allerdings keinen Anstieg der Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten. Diese lag Mitte 2004 um etwa 7.000 niedriger als Mitte 2003. Angesichts der Fehlertoleranzen im IAB-Betriebspanel kann man damit von einer etwa gleich gebliebenen Zahl weiblicher Beschäftigter ausgehen.

Auch bezüglich der Personalstruktur der Frauen haben sich kaum Veränderungen ergeben. Eine Tendenz zu höher qualifizierter Beschäftigung von Frauen ist nicht festzustellen. Leichte Verschiebungen haben sich nur im Bereich der Arbeiterinnen gezeigt. Wie die folgende Abbildung verdeutlicht ist der Anteil der Facharbeiterinnen an allen weiblichen Beschäftigten

um etwa einen Prozentpunkt zurückgegangen, der der an- und ungelerten Arbeiterinnen entsprechend angestiegen.

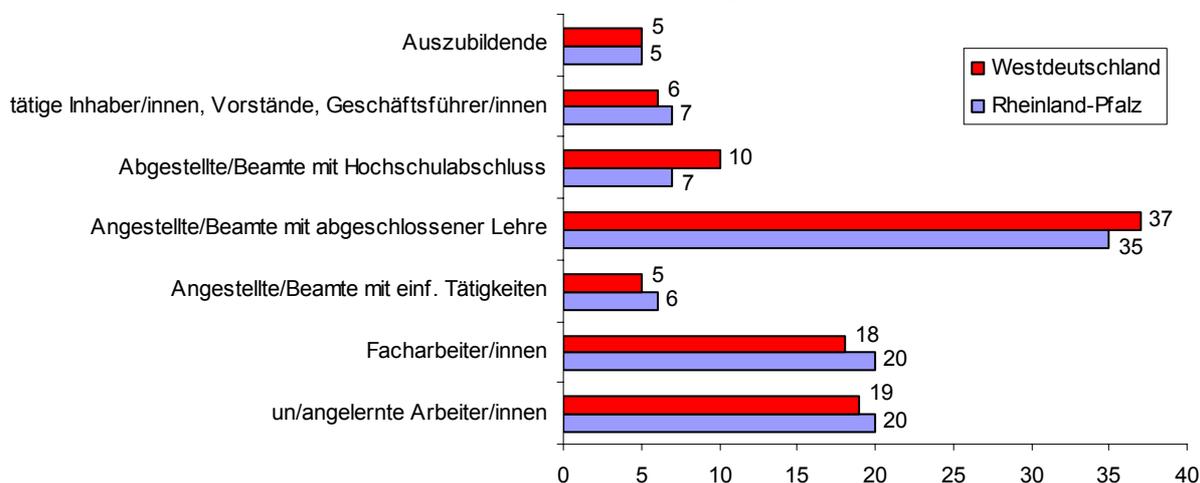
Abbildung 53: Personalstruktur von Frauen in Rheinland-Pfalz 2003 und 2004, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten



5.2 Qualifikationsstruktur in Rheinland-Pfalz zur Jahresmitte 2004

Neben der Personalstruktur ist vor allem die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten von Interesse. Im Vergleich zu Westdeutschland hat Rheinland-Pfalz einen geringeren Anteil an qualifizierten und hochqualifizierten Angestellten, dafür etwas höhere Anteile an Facharbeiter/innen bzw. tätigen Inhabern/innen und Geschäftsführer/innen.

Abbildung 54: Qualifikationsstruktur in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten

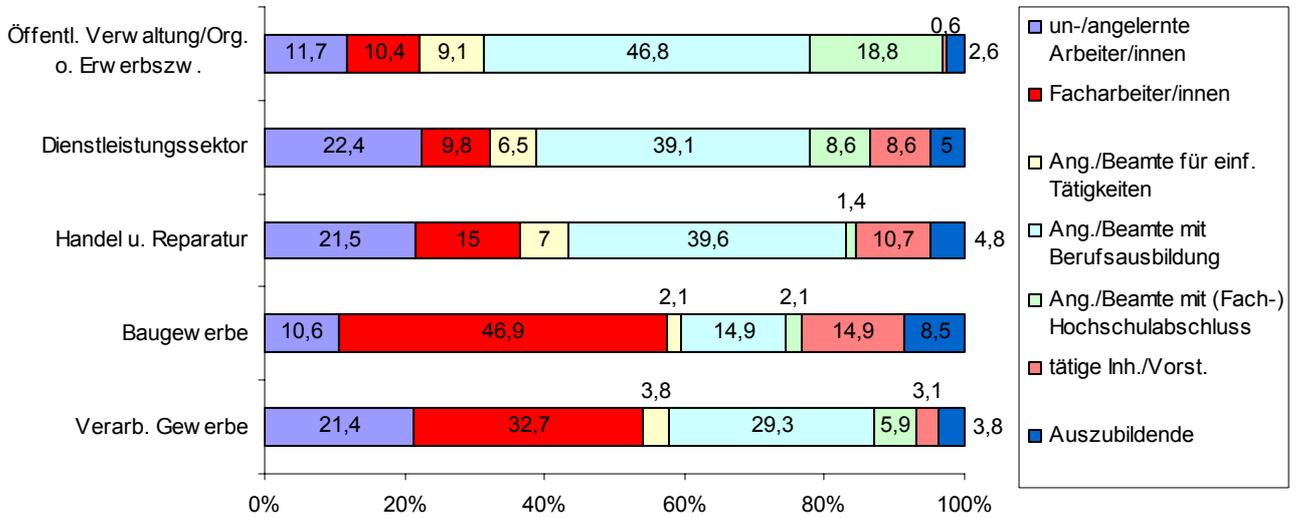


5.2.1 Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen

Die einzelnen Qualifikationsgruppen sind in den verschiedenen Sektoren unterschiedlich stark vertreten. Wie zu erwarten war hatten die Betriebe des Produzierenden Gewerbes den höchsten Anteil an Facharbeiter/innen. Das gilt sowohl für das Bau- als auch das Verarbeitende Gewerbe. In den dienstleistungsnahen Branchen (Handel und Reparatur, Dienstleistungssektor und Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck) überwogen

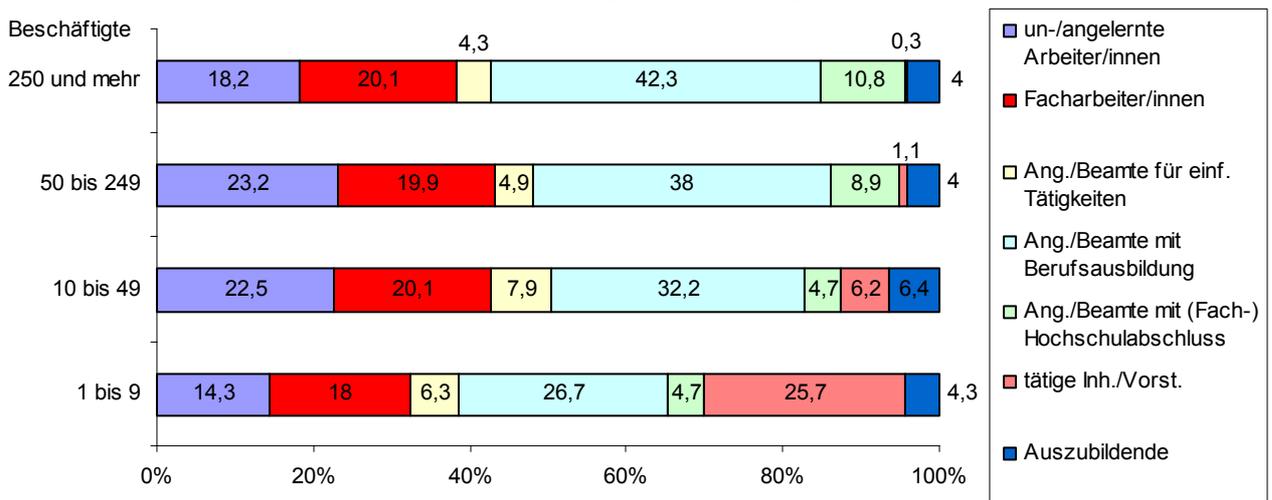
hingegen Angestellte und Beamte mit Berufsausbildung. Anteilig die meisten tätigen Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen gab es im Baugewerbe.

Abbildung 55: Qualifikationsstruktur in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten des jeweiligen Sektors



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass sich die Anteile der Facharbeiter/innen und un-/angelernten Arbeiter/innen in allen Größenklassen in etwa die Waage halten. Der Anteil der Angestellten und Beamten mit Berufsausbildung sowie mit (Fach-) Hochschulabschluss nimmt mit steigender Beschäftigtenzahl zu. Erwartungsgemäß ist der Anteil der tätigen Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen in den Kleinstbetrieben am höchsten. Damit sind keine bedeutenden Unterschiede zum Vorjahr feststellbar.

Abbildung 56: Qualifikationsstruktur in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten der jeweiligen Größenklasse

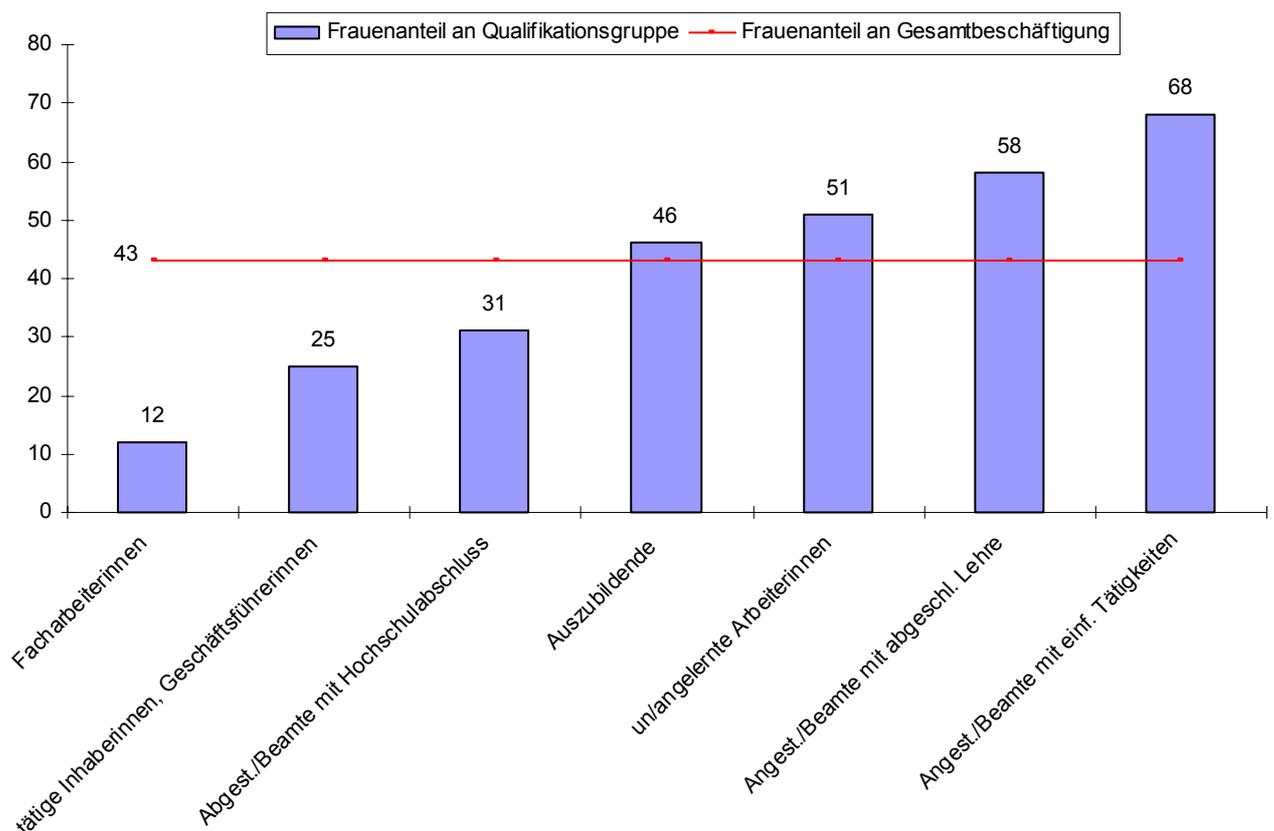


5.2.2 Qualifikationsstruktur von Frauen

Die Frauenanteile verteilen sich innerhalb der einzelnen Qualifikationsgruppen sehr unterschiedlich. Insgesamt zeigt sich, dass Frauen bei den höheren Qualifikationsgruppen nur unterdurchschnittlich repräsentiert sind:

- Nur 12% aller Facharbeiter/innen sind Frauen. Damit liegt der Frauenanteil in dieser Qualifikationsstufe deutlich unter dem durchschnittlichen Facharbeiteranteil an den Gesamtbeschäftigten von 20%.
- Ähnliches gilt für die Inhaber/innen bzw. Vorstände und Geschäftsführer/innen. Hier beträgt der Frauenanteil nur 25%.
- Von allen Angestellten/Beamten mit Hochschulabschluss sind 31% Frauen.
- Überdurchschnittlich viele Frauen finden sich dagegen bei den einfachen Angestellten/Beamten (68%) sowie solchen mit abgeschlossener Lehre (58% Frauen).
- Auch bei den an- und ungelernten Arbeitern/innen finden sich – gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung – überdurchschnittlich viele Frauen (51%).

Abbildung 57: Frauenanteile an der jeweiligen Qualifikationsgruppe, Angaben in Prozent an den Beschäftigten je Qualifikationsgruppe



5.2.3 Veränderungen in der Qualifikationsstruktur seit 2000

Lässt man die Auszubildenden und die Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen außer Betracht und fasst die übrigen Gruppen zu Geringqualifizierten (an- und ungelernete Arbeiter/innen, einfach Angestellte/Beamte) und Qualifizierten (Facharbeiter, Angestellte/Beamte mit Hochschulabschluss oder Berufsausbildung) zusammen, zeigen sich seit 2000 in Rheinland-Pfalz nur geringe Verschiebungen: Der Anteil der Geringqualifizierten an allen Beschäftigten lag in den letzten fünf Jahren jeweils bei einem Viertel, der der Qualifizierten bei ca. 62%. Ähnlich ist die Entwicklung bei den weiblichen Beschäftigten. Auch hier ergaben sich kaum Verschiebungen, wobei die Anteile an Geringqualifizierten hier konstant höher lagen.

Abbildung 58: Geringqualifizierte und Qualifizierte in Rheinland-Pfalz 2000 bis 2004, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten

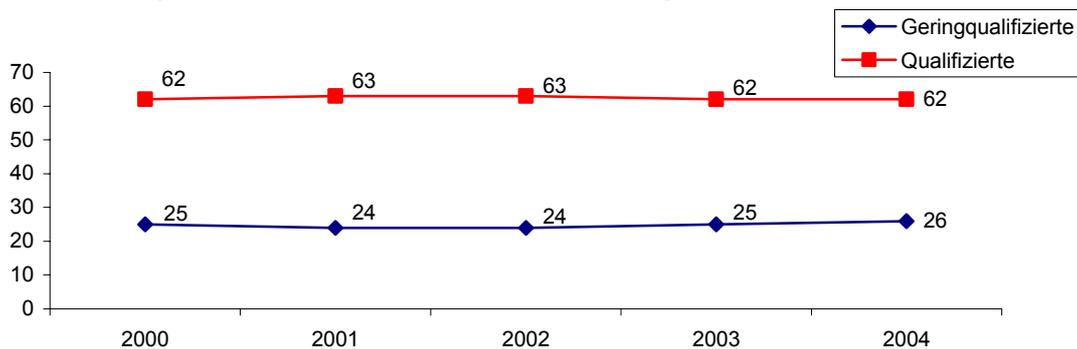
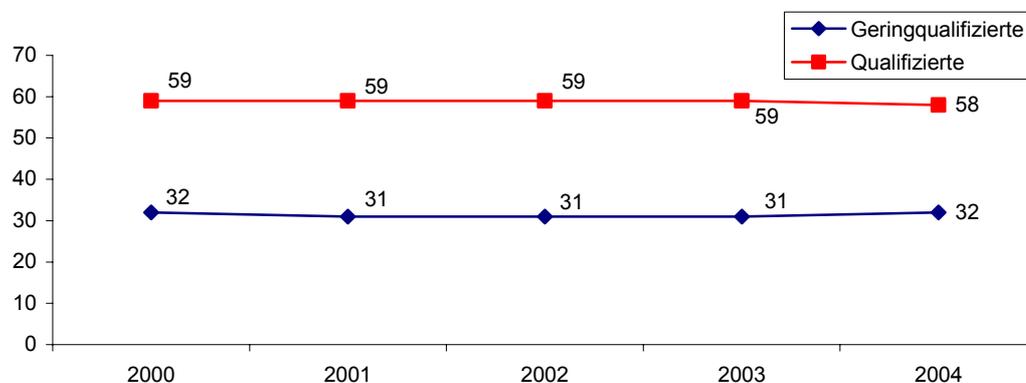


Abbildung 59: Geringqualifizierte und qualifizierte Frauen in Rheinland-Pfalz 2000 bis 2004, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten



5.3 Hierarchiestrukturen in rheinland-pfälzischen Betrieben

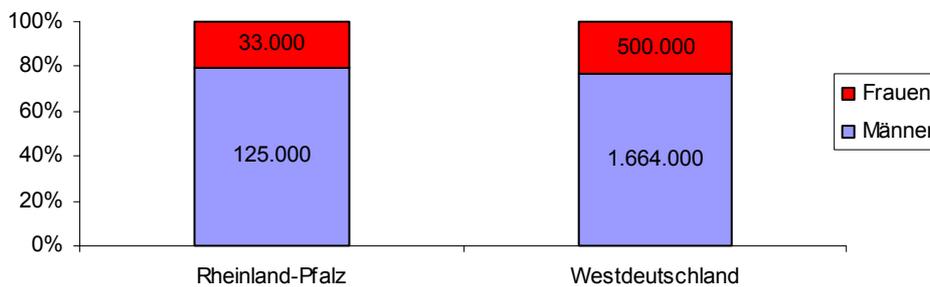
Erstmals wurde im Rahmen des IAB-Betriebspanels die betriebliche Hierarchiestruktur näher untersucht. Dabei wurde in zwei Führungsebenen unterschieden, um die Komplexität der organisationalen Strukturen hinreichend abbilden zu können. Besonderes Augenmerk lag zudem darauf, ob und wenn ja zu welchem Anteil auch Frauen in den Führungspositionen zu finden sind. Als eine dritte Führungsebene wurde zusätzlich das Vorhandensein fachlicher Leitungspositionen in zeitlich befristeten Projekten abgefragt.

5.3.1 Oberste Führungsebene

Oben wurde bereits dargestellt, dass 2004 etwa 7% der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz in einer Funktion als Inhaber/in, Vorstand oder Geschäftsführer/in tätig waren. Dies sind in absoluten Zahlen etwa 107.000 Personen. Zu der **obersten Führungsebene** zählen nach der hier vorgenommenen Definition zusätzlich die Filial- oder Betriebsleiter/innen. Demnach waren in Rheinland-Pfalz Mitte 2004 ca. 125.000 Personen auf der obersten Hierarchiestufe tätig. Hievon waren etwa 33.000 Frauen, was einem Anteil von 26% entspricht.

In Westdeutschland insgesamt lag der Anteil der Frauen an allen auf der obersten Führungsebene Tätigen mit 23% etwas geringer. Insgesamt waren in Westdeutschland etwa 2,164 Mio. Führungskräfte auf oberster Ebene tätig, davon knapp 500.000 Frauen.

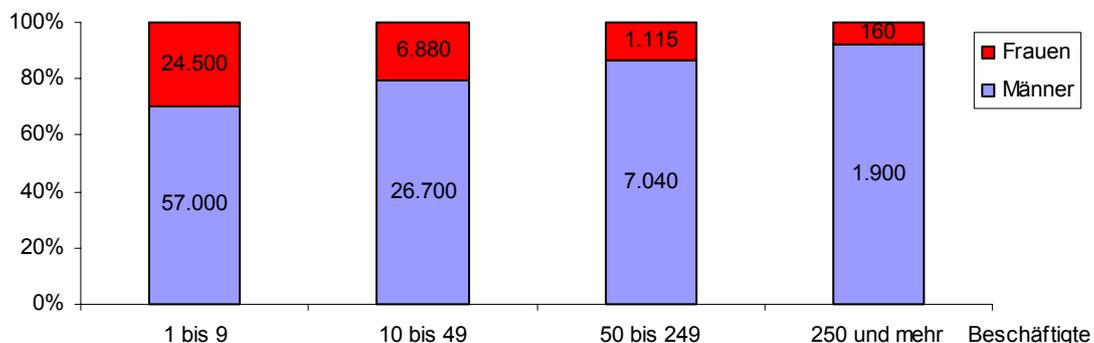
Abbildung 60: Beschäftigte auf oberster Führungsebene in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, Angaben in absoluten Zahlen



Mitte 2004 bekleidete in 77% aller rheinland-pfälzischen Unternehmen genau eine Person einen Posten auf der obersten Hierarchiestufe, in 17% zwei und in 6% der Unternehmen drei oder mehr Personen. Auffällig ist, dass bei fast zwei Drittel aller Betriebe keine Frau auf der obersten Führungsebene zu finden ist. Desweiteren sinkt mit zunehmender Betriebsgröße der Anteil der Frauen in diesen Führungspositionen deutlich. Sind in Kleinstbetrieben von allen Führungskräften auf der obersten Ebene immerhin noch 30% weiblich, beträgt ihr Anteil bei Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten nur noch 8%.

Hierbei muss allerdings berücksichtigt werden, dass der Frauenanteil in Großbetrieben insgesamt leicht unter dem rheinland-pfälzischen Durchschnitt liegt. Nur 37% der dort beschäftigten Personen sind Frauen, bei Kleinstbetrieben sind es dagegen 50%.

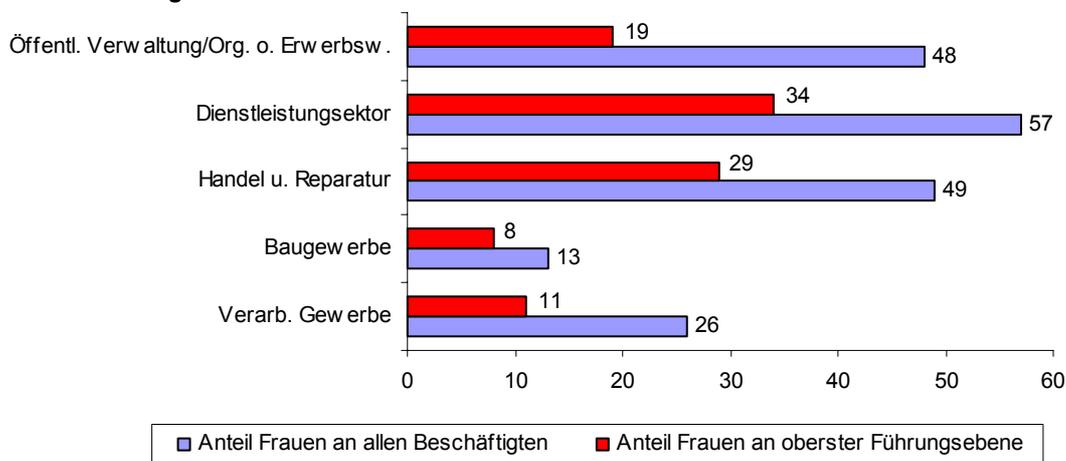
Abbildung 61: Beschäftigte auf oberster Führungsebene nach Geschlecht und Betriebsgröße in Rheinland-Pfalz, Angaben in absoluten Zahlen



Sektoral betrachtet variieren die Frauenanteile an den Gesamtbeschäftigten je Branche deutlich stärker als in den Betriebsgrößenklassen und reichen von 13% im Baugewerbe bis zu 57% im Dienstleistungsbereich. Dies schlägt sich entsprechend auch in ihren Anteilen an den Führungskräften nieder: Gemessen an ihrem Anteil von 26% an allen Führungskräften auf oberster Ebene, sind Frauen in oberster Führungsposition demnach überdurchschnittlich häufig im Bereich Handel und Reparatur sowie im Dienstleistungssektor anzutreffen. Diese Branchen weisen jedoch auch einen Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten von etwa 50% oder darüber auf.

Sehr geringe Anteile an den obersten Hierarchiepositionen haben Frauen im Produzierenden Gewerbe. Dies korreliert allerdings auch mit den geringen Frauenanteilen an der Gesamtbeschäftigung in diesen Sektoren.

Abbildung 62: Frauenanteile an den Beschäftigten der obersten Führungsebene nach Branchen, Angaben in Prozent



5.3.2 Zweite Führungsebene

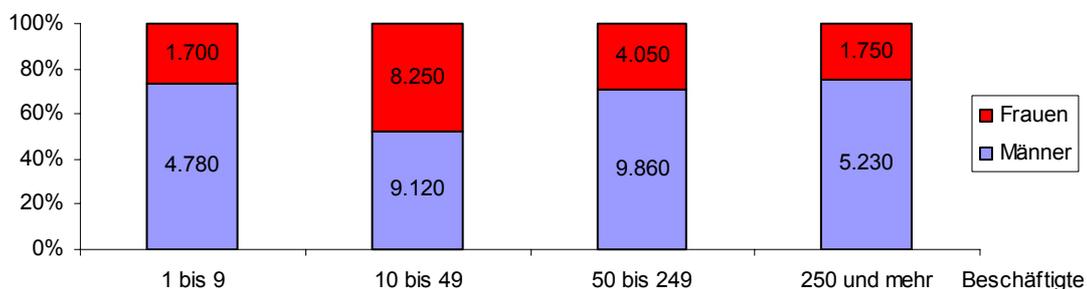
Desweiteren wurden die Betriebe gefragt, ob in ihrem Unternehmen unterhalb der obersten Führungsebene noch eine zweite Führungsebene existiert. 17% der rheinland-pfälzischen Betriebe bejahten dies (Westdeutschland: 22%). Erwartungsgemäß korreliert die Existenz einer zweiten Führungsebene mit der Größe der Betriebe. So haben nur 8% aller Kleinbetriebe eine zweite Hierarchieebene, bei Großbetrieben sind es hingegen 93%.

Insgesamt waren Mitte 2004 in Rheinland-Pfalz etwa 45.000 Personen auf dieser Führungsebene beschäftigt, davon rund 15.800 Frauen (35%). Der Frauenanteil liegt damit zwar immer noch unter dem Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten (43%), jedoch weit über dem auf der obersten Führungsebene (26%). Zudem ist er deutlich höher als in den westdeutschen Bundesländern insgesamt (30%).

Es ist anzumerken, dass die Betriebe bezüglich des Frauenanteils auf der zweiten Führungsebene stark polarisiert sind: 49% aller Betriebe, die eine solche Ebene haben, beschäftigen keine Frau in diesen Führungspositionen. Der recht hohe Frauenanteil konzentriert sich damit auf etwa die Hälfte der Betriebe.

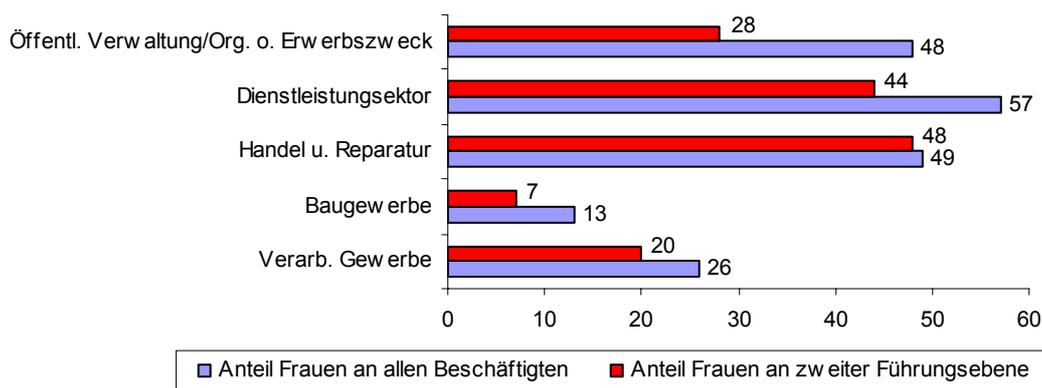
Auch für diese zweite Führungsebene gilt, dass der Frauenanteil in Großbetrieben am geringsten ist (23% aller Führungskräfte in dieser Betriebsgrößenklasse sind Frauen). Aber auch bei den Kleinstbetrieben liegt er mit 27% deutlich unter dem Durchschnitt von 35%.

Abbildung 63: Beschäftigte auf zweiter Führungsebene in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgröße und Geschlecht, Angaben in absoluten Zahlen



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

Abbildung 64: Frauenanteil an zweiter Führungsebene in Rheinland-Pfalz 2004 nach Sektoren, Angaben in Prozent



5.3.3 Weitere Führungspositionen

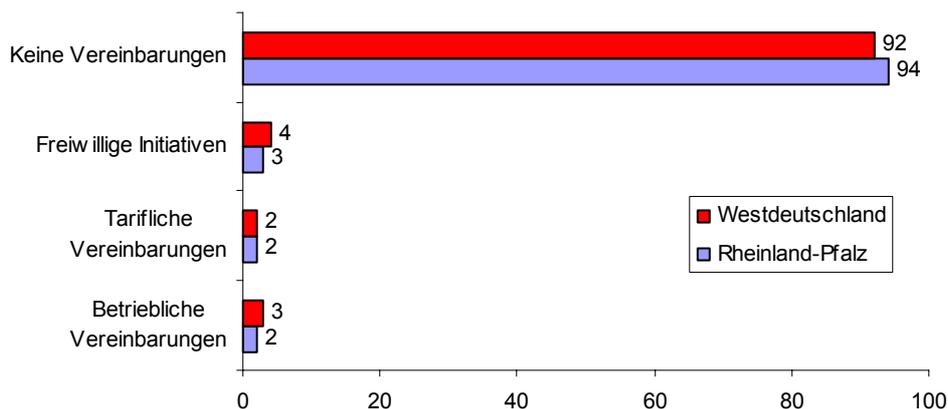
Als eine weitere Hierarchiestufe wurden im IAB-Betriebspanel „fachliche Leitungspositionen in zeitlich befristeten Projekten“ definiert. Solche Positionen gab es jedoch nur bei 2% aller rheinland-pfälzischen Betrieben. In diesen Unternehmen waren etwa 5.100 Personen auf einer derartigen Leitungsposition beschäftigt, davon 690 Frauen (13%). Weitere Ausdifferenzierungen sind aufgrund der zu geringen Fallzahlen nicht möglich.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass Frauen insbesondere auf der obersten Führungsebene deutlich unterrepräsentiert sind. Dies gilt in besonderem Maße für Großunternehmen in denen nur jede zwölfte Führungsposition auf oberster Ebene mit einer Frau besetzt ist. Auf der folgenden Hierarchiestufe steigt der Frauenanteil zwar an, bleibt aber zumeist unter dem Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten von 43% und sinkt auf der dritten Führungsebene wieder stark ab.

5.4 Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen

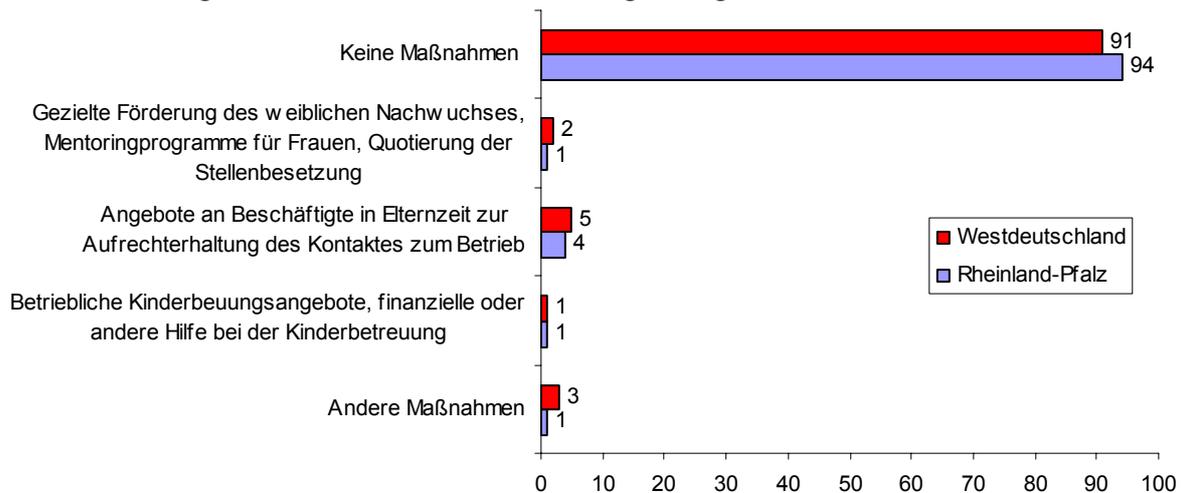
Aus den obigen Darstellungen wird ersichtlich, dass noch immer Unterschiede bezüglich der Qualifikationsstruktur zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten bestehen, obwohl Frauen heute so gut ausgebildet sind wie nie zuvor und faktisch kein Unterschied bezüglich des Ausbildungsstandes von Männern und Frauen besteht, der diesen Umstand rechtfertigt. Immer stärker wird aus diesem Grund der Ruf nach betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurde deshalb erhoben, welche Betriebe bereits über derartige Vereinbarungen verfügen und welche Maßnahmen diesbezüglich angeboten werden. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass trotz der bestehenden geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Besetzung von Führungspositionen von betrieblicher Seite kaum betriebliche Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen existieren. Hier unterscheiden sich die rheinland-pfälzischen Betriebe auch nur marginal von den westdeutschen, wie die untenstehende Abbildung zeigt.

Abbildung 65: Vereinbarungen, Initiativen und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich



Dieser Mangel an Vereinbarungen und Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern schlägt sich darin nieder, dass auch nur wenige Betriebe konkrete Maßnahmen mit diesem Ziel anbieten. Noch am häufigsten finden sich diesbezüglich Angebote für in Elternzeit befindliche Beschäftigte. Damit soll der Kontakt zwischen diesen und dem Betrieb gehalten werden. Allerdings gibt es derartige Angebote auch nur in 4% der rheinland-pfälzischen Betriebe. Etwa 1% der Unternehmen in Rheinland-Pfalz bieten betriebliche Kinderbetreuungsangebote bzw. finanzielle oder andere Hilfen bezüglich der Kinderbetreuung an. Ebenfalls lediglich 1% der Betriebe fördern ihre weiblichen Nachwuchskräfte gezielt oder verfügt über eine Quotierung bei der Stellenbesetzung mit Frauen.

Abbildung 66: Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich



Insgesamt führen damit lediglich 6% der rheinland-pfälzischen Betriebe konkrete Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit durch. In Westdeutschland sind immerhin in 9% aller Betriebe derartige Maßnahmen vorhanden. Bezogen auf die gerade mit Blick auf die im Rahmen des demographischen Wandels weiter vertiefte Diskussion um die Notwendigkeit der vermehrten Berufstätigkeit von Frauen erscheint dies als problematisch. Vielmehr wäre von betrieblicher Seite ein vermehrtes Engagement zur Gleichstellung von Männern und Frauen im Beruf notwendigerweise zu erwarten.

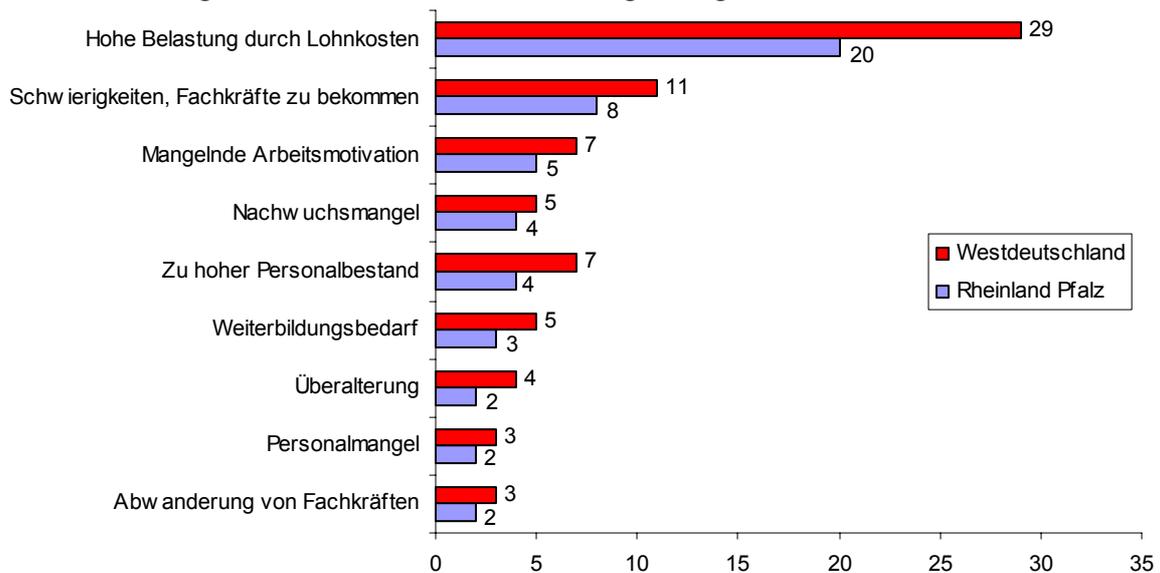
5.5 Künftig erwartete Personalprobleme

Als weiterer Aspekt mit Auswirkungen auf die Personal- und Qualifikationsstruktur der Betriebe wurden im IAB-Betriebspanel 2004 künftig erwartete Personalprobleme berücksichtigt.

Immerhin 67% der rheinland-pfälzischen Unternehmen sehen in den nächsten zwei Jahren keine gravierenden Personalprobleme. Etwa 20% befürchten eine zu hohe Belastung durch Lohnkosten. Dieser Aspekt wurde mit Abstand am häufigsten genannt, allerdings liegt Rheinland-Pfalz hier deutlich unter dem Durchschnitt der alten Bundesländer. Als weitere relevante Probleme folgen der Fachkräftemangel mit 8%, sowie unzureichende Arbeitsmotivation mit 5% an Nennungen.

In der folgenden Abbildung sind die zehnt am häufigsten erwarteten Personalprobleme aufgeführt, wobei die Ergebnisse für Rheinland-Pfalz in allen Punkten positiver ausfallen als für Westdeutschland insgesamt. Fehlzeiten, Krankenstand, hohe Personalfuktuation und Altersteilzeit haben aus Sicht der Unternehmen künftig nur sehr geringes Problempotenzial. Ein zu hoher Personalbestand wird zwar künftig von 4% der Unternehmen als Problem angesehen, gleichzeitig gehen aber 2% von einem drohenden Personalmangel aus. Beschäftigungsabbau in größerem Ausmaß aufgrund zu hohen Personalbestands ist somit eher nicht zu erwarten.

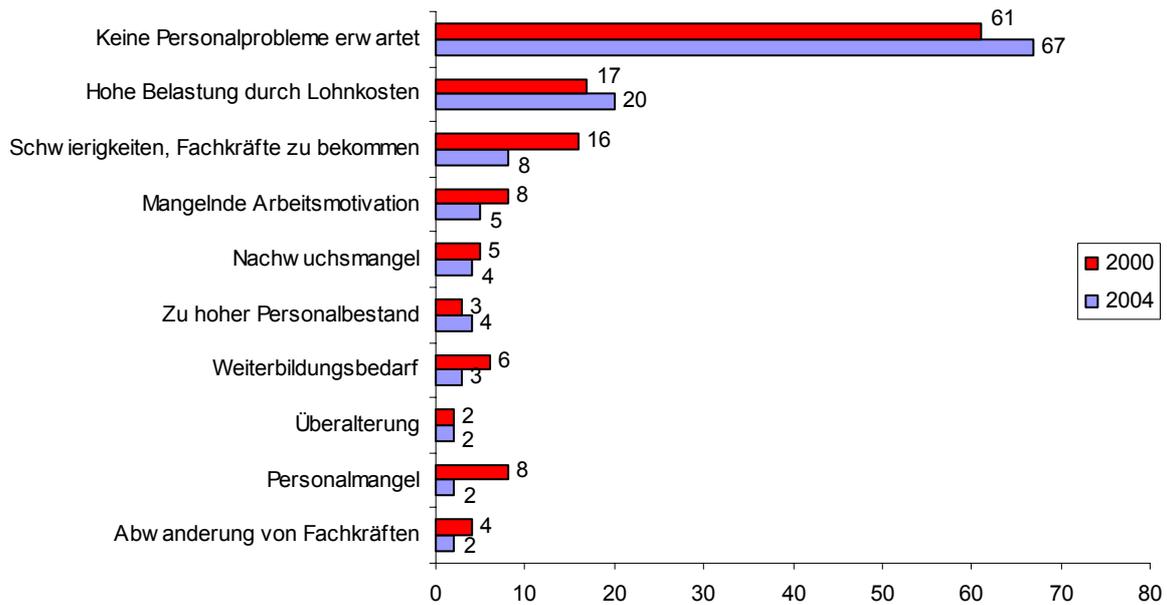
**Abbildung 67: Welche Personalprobleme erwartet der Betrieb in den nächsten 2 Jahren?
Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich**



Ein zentrales Thema in der Arbeitsmarktpolitik in den letzten Jahren war der drohende Fachkräftemangel. Zwar sehen immer noch 8% der Unternehmen in Rheinland-Pfalz dies als ein künftiges Personalproblem, bei der letzten IAB-Befragung zu diesem Thema im Jahr 2000 waren es aber noch 16%. Insgesamt sind in fast allen Bereichen die Nennungen der befürchteten Personalprobleme in den letzten 4 Jahren deutlich zurückgegangen: Die Zahl der Betriebe, die den Weiterbildungsbedarf als künftiges Personalproblem ansehen hat sich in dieser Zeit genauso halbiert, wie die Zahl derer, die eine Abwanderung von Fachkräften befürchten. Künftiger Personalmangel wird nur noch von 2% als Problem befürchtet (gegenüber 8% im Jahr 2000).

Ausnahme bilden die hohe Belastung durch Lohnkosten sowie der zu hohe Personalbestand. Auch wenn der Anteil von 20% aller Betriebe, die 2004 eine hohe Belastung durch Lohnkosten fürchteten, im Vergleich zu Westdeutschland relativ gering war, so lag er damit dennoch um 3 Prozentpunkte höher als noch im Jahr 2000. Einen zu hohen Personalbestand erwarteten 4% der rheinland-pfälzischen Unternehmen, was ebenfalls eine leichte Steigerung gegenüber dem Jahr 2000 darstellt.

Abbildung 68: Welche Personalprobleme erwartet der Betrieb in den nächsten 2 Jahren? Vergleich Rheinland-Pfalz 2000 und 2004, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich



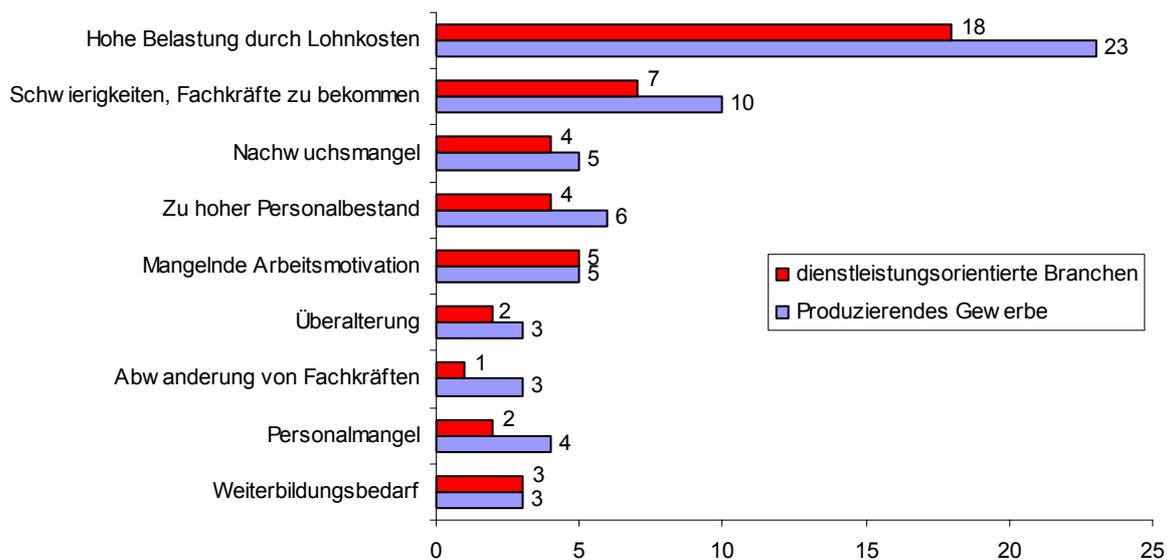
5.5.1 Erwartete Personalprobleme nach Wirtschaftszweigen

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass die Wahrnehmung der Personalprobleme in den Sektoren unterschiedlich ausfällt. So erwartet das Baugewerbe überdurchschnittlich häufig eine hohe Belastung durch Löhne (28% der Betriebe). Auch sehen sich hier künftig vergleichsweise viele Betriebe mit einem zu hohen Personalbestand konfrontiert (8%).

Im Verarbeitenden Gewerbe sind die erwarteten Personalprobleme etwas anders gelagert: Während hier die Belastung durch Lohnkosten nur von 18% der Betriebe als Problem gesehen wird, erwarten 9% einen Nachwuchsmangel im Allgemeinen und 13% einen Fachkräftemangel im Besonderen. Die Bereiche Handel und Reparatur sowie der Dienstleistungssektor liegen bei allen abgefragten Problempunkten etwa im rheinland-pfälzischen Durchschnitt. Tendenziell die geringsten Personalprobleme erwartete der Öffentliche Sektor. Ausnahme bilden hier die Probleme durch Altersteilzeit. Etwa 12% der Betriebe aus diesem Sektor gaben an, dass sie dieses Problem befürchten. Dieser Aspekt spielt in allen anderen Branchen keine Rolle.

Im Folgenden werden der Übersicht halber das Verarbeitende und das Baugewerbe zum Produzierenden Gewerbe und die anderen Sektoren als „dienstleistungsorientierte Branchen“ zusammengefasst. Daraus ergibt sich folgendes Bild:

Abbildung 69: Erwartete Personalprobleme in den nächsten 2 Jahren nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich



5.5.2 Erwartete Personalprobleme nach Betriebsgrößenklassen

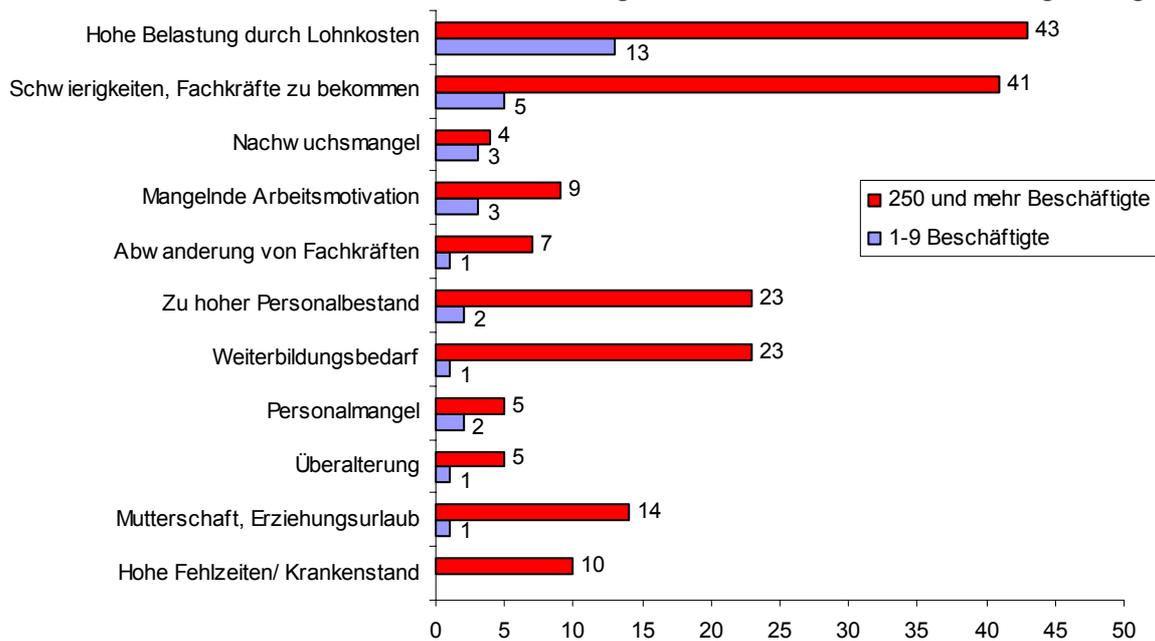
Bei einer Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen wird ersichtlich, dass die erwarteten Personalprobleme sehr stark nach Beschäftigtenzahl differieren. Insgesamt sehen Großbetriebe am häufigsten Schwierigkeiten auf sich zukommen. Nur 16% dieser Betriebe erwarten in den nächsten zwei Jahren keine Personalprobleme. Bei Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten sind es hingegen 71%.

Viele Großbetriebe sehen durchaus verschiedene Probleme in diesem Bereich. Allen voran rangieren das Problem des Fachkräftemangels (41%) sowie zu hohe Lohnkosten (43%). Außerdem werden der erwartete Weiterbildungsbedarf und ein zu hoher Personalbestand aus Sicht der Großbetriebe als zentrale Probleme wahrgenommen (je 23%). Hingegen gehen nur 5% der Großbetriebe von einem künftigen Personalmangel aus (2000: 19%). Die Vielzahl an erwarteten Herausforderungen im Personalbereich bei Großbetrieben lässt erwarten, dass sich der Personalabbau zumindest bei einem Teil der Betriebe auch in den nächsten Jahren weiter fortsetzen wird.

Völlig anders stellen sich die Ergebnisse dagegen bei den Betrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten dar. Nur 13% der Kleinstbetriebe sehen eine zu hohe Belastung durch Lohnkosten. Weiterbildungsbedarf oder zu hoher Personalbestand spielen fast gar keine Rolle.

Um die Unterschiedlichkeit der Ergebnisse zu verdeutlichen werden in der folgenden Abbildung Kleinstbetriebe und Großbetriebe gegenübergestellt. Die beiden anderen Betriebsgrößenklassen liegen zumeist in der Mitte.

Abbildung 70: Erwartete Personalprobleme in den nächsten 2 Jahren bei Klein- und Großbetrieben in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich



5.6 Fazit

Die Analyse der Personalstruktur der rheinland-pfälzischen Unternehmen hat keine nennenswerten Verschiebungen gegenüber dem Vorjahr ergeben. Eine Tendenz zu einer allgemeinen Höherqualifikation ist auch in einer mittelfristigen Betrachtung (seit 2000) nicht feststellbar. Der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten ist leicht angestiegen, ohne dass hier eine Änderung der Qualifikationsstruktur der beschäftigten Frauen beobachtbar wäre. Ihr Anteil an Geringqualifizierten liegt weiterhin über dem Durchschnitt für alle Beschäftigten in Rheinland-Pfalz.

Die erstmals vorgenommene Differenzierung der Führungsstrukturen in rheinland-pfälzischen Unternehmen hat gezeigt, dass Frauen insbesondere auf der obersten Führungsebene deutlich unterrepräsentiert sind. Liegt ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten inzwischen bei über 43%, so sind nur 26% aller Führungskräfte auf der obersten Hierarchieebene Frauen. Auf der zweiten und dritten Ebene steigt der Frauenanteil zwar deutlich an, ohne jedoch in die Nähe ihres Gesamtbeschäftigtenanteils zu kommen. Besonders auffällig ist hierbei die Führungsstruktur von Großbetrieben: Nur jede zwölfte Führungsposition auf oberster Ebene ist hier mit einer Frau besetzt. Diese Strukturen werden sich in absehbarer Zeit wahrscheinlich auch nicht in gravierendem Maße ändern, da die Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen nur in sehr wenigen Betrieben durch Vereinbarungen und/oder konkrete Maßnahmen unterstützt wird.

Bei der Analyse der künftig zu erwartenden Personalprobleme hat sich für Rheinland-Pfalz ein recht erfreuliches Bild abgezeichnet. In allen Bereichen werden im Vergleich zu Westdeutschland unterdurchschnittlich häufig Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren erwartet. Zudem haben sich in fast allen abgefragten Bereichen die erwarteten Personal-

probleme gegenüber dem Jahr 2000 verringert. Ausnahme bildet vor allem eine hohe Belastung durch die kalkulierten Lohnkosten. Diese geben gegenüber 2000 etwas mehr Betriebe als Problem an. Dennoch liegt der Anteil der Betriebe, die hierdurch Personalprobleme erwarten mit 20% immer noch deutlich unter dem Durchschnitt für Westdeutschland (29%).

Problembereiche bleiben vor allem die Großbetriebe sowie das Produzierende Gewerbe. Besonders bei Großbetrieben werden überdurchschnittlich häufig Personalprobleme erwartet, die durchaus zu einem weiteren Stellenabbau führen können. Auf der anderen Seite stehen Kleinstbetriebe und Unternehmen des Dienstleistungsbereichs. Hier gaben jeweils über zwei Drittel der Unternehmen an, keinerlei ernsthafte Personalprobleme in den kommenden beiden Jahren zu erwarten.

6. Beschäftigungsdynamik und Personalpolitik

Wie in Kapitel 2 dargelegt ist die Beschäftigung in Rheinland-Pfalz zwischen Mitte 2003 und 2004 etwa gleich geblieben. Berücksichtigt man jedoch alle Neueinstellungen und Personalabgänge, wird deutlich, dass sich dahinter eine nicht unwesentliche Beschäftigungsdynamik verbirgt. Um die auf dem Arbeitsmarkt herrschende Dynamik näher zu beleuchten, werden deshalb im Folgenden die Neueinstellungen den Personalabgänge gegenübergestellt. Außerdem wird auf die Mitte 2004 als offen gemeldeten Stellen eingegangen.

6.1 Personaleinstellungen im 1. Halbjahr 2004

In Rheinland-Pfalz wurden laut IAB-Betriebspanel im ersten Halbjahr 2004 rund 60.800 Personen neu eingestellt. Diese Neueinstellungen wurden von insgesamt 22% der Betriebe vorgenommen. Bei einem Bestand von ca. 1.471.000 Beschäftigten zur Jahresmitte 2004 entspricht dies einer Einstellungsquote von 4,1%. In Westdeutschland lag diese Quote mit 4,4% etwas höher. Gegenüber den Vorjahren ist damit der Anteil der Neueinstellungen an den Gesamtbeschäftigten in Rheinland-Pfalz nochmals gesunken (2003: 5,2%; 2002: 4,8%; 2001: 6,0%; 2000: 5,7%). Diese Tendenz lässt sich auch für Westdeutschland feststellen. Etwa 5% der rheinland-pfälzischen Betriebe hätte gerne noch weitere Arbeitskräfte eingestellt, hat dies jedoch nicht umgesetzt.

Die Frauenquote an den Neueinstellungen lag in Rheinland-Pfalz bei etwa 44% (Westdeutschland 46,7%). Insgesamt wurden im Untersuchungszeitraum etwa 26.700 Frauen neu eingestellt. Damit entspricht die Frauenquote in etwa der durchschnittlichen Frauenbeschäftigtenquote in Rheinland-Pfalz (43,3%). Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil der Frauen an den Neueinstellungen damit etwas gestiegen (2003: 40%).

Von allen Neueinstellungen wurden etwa 8.800 durch die Arbeitsagentur vermittelt. Das entspricht einer Vermittlungsquote von rund 13% und ist damit niedriger als in den Vorjahren (2003: 16,5%; 2002: 16%). Auch in Westdeutschland lag die Vermittlungsquote 2004 bei etwa 13%.

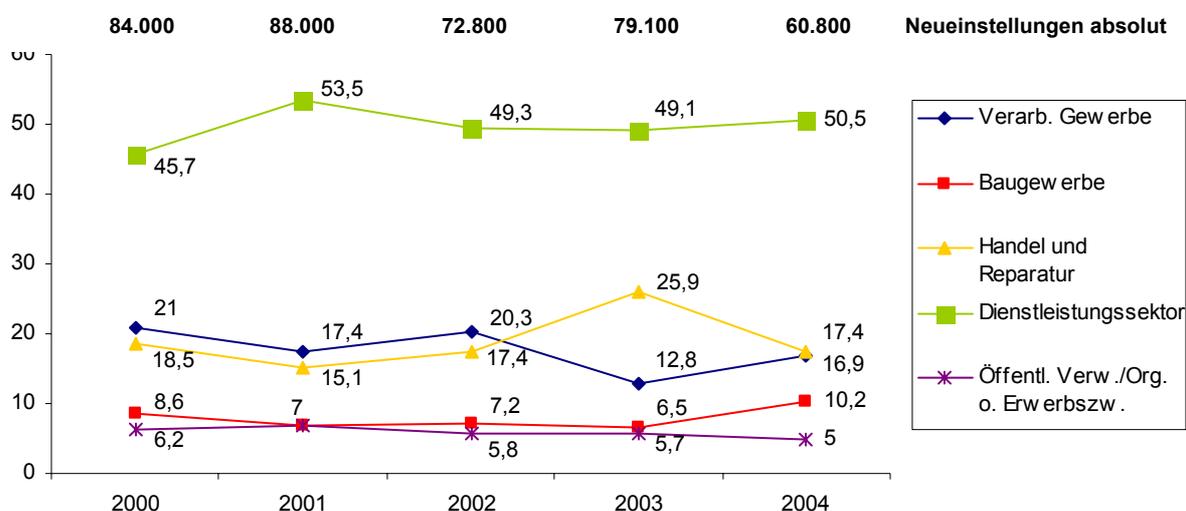
Rund 28.000 der Neueinstellungen wurden im ersten Halbjahr 2004 im Rahmen eines befristeten Vertrags beschäftigt. Der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse an den Neueinstellungen betrug damit 46%. Im Vergleich zu den Vorjahren haben damit die Betriebe deutlich häufiger Personal über befristete Verträge aufgebaut (2003 und 2002 je 36%). Dabei waren Frauen verglichen mit Männern wieder stärker von einer Befristung betroffen: Entfielen 2003 nur 41% der befristeten Neueinstellungen auf weibliche Arbeitskräfte, waren es 2004 rund 46%.

6.1.1 Personaleinstellungen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Bei sektoraler Differenzierung zeigt sich, dass im 1. Halbjahr 2004 nur etwa ein Viertel aller Neueinstellungen auf das Produzierende Gewerbe (Baugewerbe und Verarbeitendes Gewerbe) entfiel. Rund drei Viertel verteilten sich auf die Dienstleistungsorientierten Branchen.

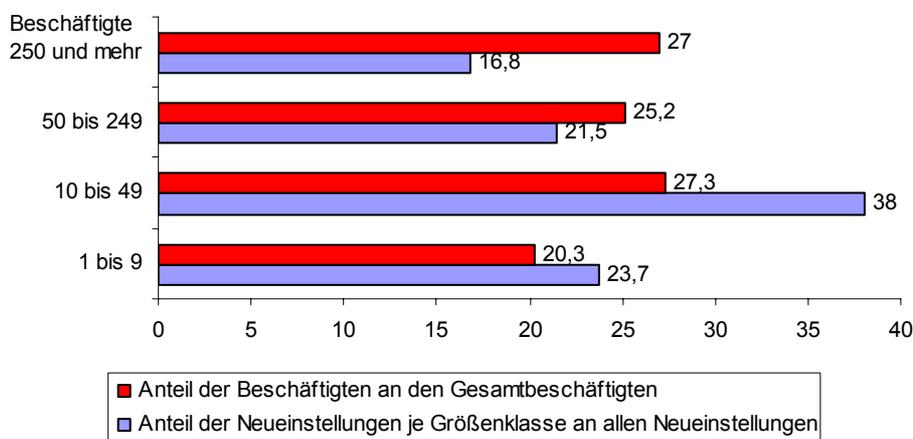
Damit ist der Anteil der Neueinstellungen im Produzierenden Gewerbe im Vergleich zum Vorjahr etwas angestiegen und lag Mitte 2004 wieder auf dem Niveau der Jahre 2000 bis 2002. Auch verglichen mit den Gesamtbeschäftigten im Produzierenden Bereich (ca. 33%) wurden im ersten Halbjahr 2004 unterdurchschnittlich viele Arbeitskräfte neu eingestellt. Innerhalb der einzelnen Branchen sind deutliche Veränderungen über die Jahre hinweg feststellbar, wie die unten stehende Abbildung zeigt. Hatte bspw. bis 2002 das Verarbeitende Gewerbe einen höheren Anteil an den Neueinstellungen als der Bereich Handel und Reparatur, hat sich dies 2003 umgekehrt. Den höchsten Anteil an den Neueinstellungen hat über den gesamten Zeitraum hinweg der Dienstleistungssektor, den niedrigsten der Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck.

Abbildung 71: Neueinstellungen in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2004, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent an den gesamten Neueinstellungen



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen lässt sich festhalten, dass im ersten Halbjahr 2004 Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten anteilig die meisten Arbeitskräfte neu eingestellt haben. Anteilig die wenigsten neuen Mitarbeiter/innen haben die Großunternehmen gebunden. Dies gilt sowohl gemessen an den Gesamtbeschäftigten als auch an den Neueinstellungen insgesamt.

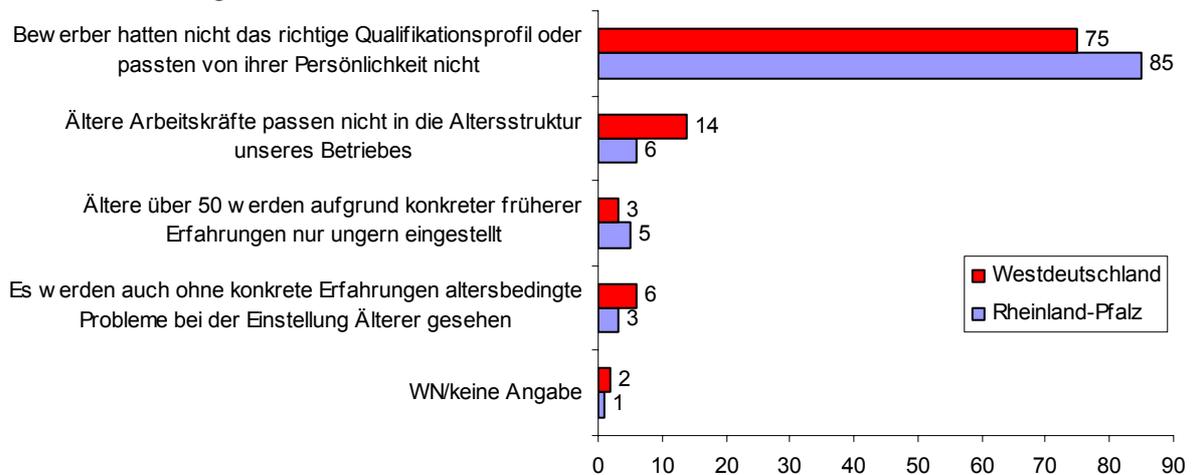
Abbildung 72: Neueinstellungen in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2004 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



6.1.2 Einstellung älterer Arbeitskräfte

Aufgrund der aktuellen Diskussion um den demographischen Wandel wird von vielen Seiten eine vermehrte Beschäftigung älterer Arbeitskräfte gefordert. Um zu untersuchen, ob sich diese Diskussion auch in der tatsächlichen Personalpolitik der Betriebe niederschlägt, wurden die Unternehmen, die im ersten Halbjahr 2004 Neueinstellungen vorgenommen haben, dazu befragt, wie sie mit Bewerbungen von Personen über 50 Jahren umgegangen sind. Grundsätzlich gab knapp ein Drittel der Betriebe mit Neueinstellungen an, dass sich Bewerber über 50 Jahren auf die zuletzt besetzte Stelle beworben haben (Westdeutschland: 25%). Etwa 43% dieser Betriebe besetzten die zuletzt vergebene Stelle mit einer älteren Person (Westdeutschland: 43%). Die Betriebe, bei denen sich Ältere beworben haben, die ihre letzte Stelle jedoch an eine jüngere Arbeitskraft vergaben, wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels zusätzlich dazu befragt, warum sie die älteren Bewerber abgelehnt haben. Etwa 85% der Betriebe gaben an, dass die älteren Bewerber nicht über das richtige Qualifikationsprofil verfügten bzw. ihre Persönlichkeit nicht zum Betrieb passte. Rund 6% der Betriebe waren der Ansicht, dass ältere Arbeitnehmer/innen nicht in die Altersstruktur ihres Betriebes passten. Etwa 5% stellen aufgrund konkreter früherer Erfahrungen Personen über 50 Jahre nur ungern ein und ca. 3% der Betriebe sehen auch ohne eigene Vorerfahrungen altersbedingte Probleme bei der Einstellung Älterer.

Abbildung 73: Gründe für die Ablehnung von Bewerbern über 50 Jahren, Angaben in Prozent



6.2 Personalabgänge im 1. Halbjahr 2004

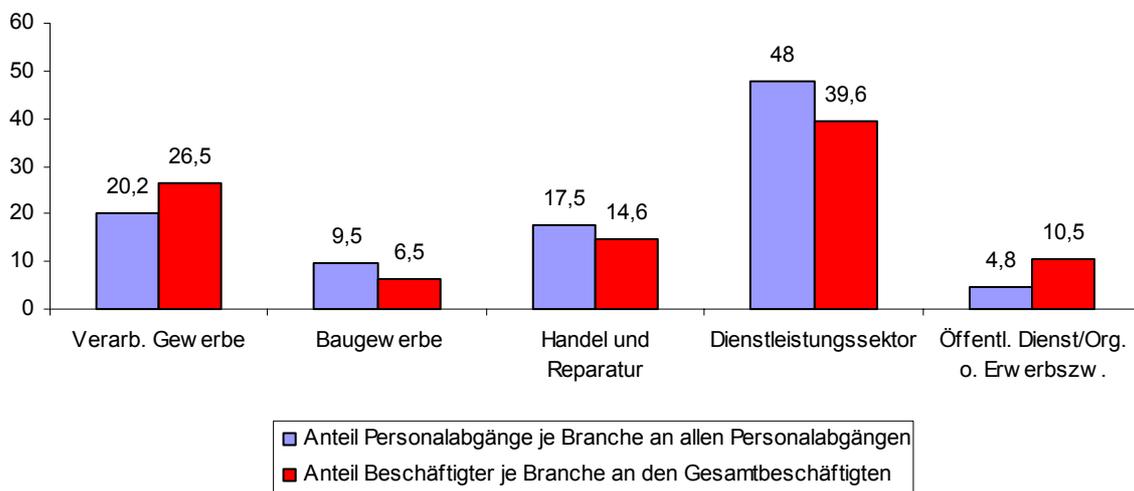
Unter Personalabgängen werden im IAB-Betriebspanel Entlassungen, Kündigungen seitens des Arbeitnehmers, einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrages bzw. Beschäftigungsverhältnisses, Versetzungen in andere Betriebe des Unternehmens, Abgänge nach der Ausbildung, Ruhestand vor bzw. mit dem Erreichen der regulären Altersgrenze, Auslauf von befristeten Verträgen sowie gesundheitsbedingte Erwerbsunfähigkeit verstanden. Abwesenheiten während der Mutterschaft, Erziehungsurlaub sowie Wehr- und Zivildienst zählen nicht zu den Personalabgängen, da während dieser Zeit das Arbeitsverhältnis fortbesteht.

Im Zeitraum zwischen dem 30.06.2004 und dem 30.06.2003 hatte etwa ein Viertel der rhein-

land-pfälzischen als auch der westdeutschen Unternehmen Personalabgänge zu verzeichnen. Insgesamt haben im ersten Halbjahr 2004 in Rheinland-Pfalz etwa 68.200 Personen ihren Arbeitsplatz gekündigt bzw. wurden freigesetzt. Das entspricht ca. 4,6% aller Beschäftigten bezogen auf den Personalbestand zur Jahresmitte 2004 (2003: 5,1%) und damit exakt dem Wert für Westdeutschland. Etwa 30.800 der Personalabgänge betrafen Frauen. Damit liegt der Frauenanteil mit 45,2% etwas höher als die durchschnittliche rheinland-pfälzische Frauenerwerbsquote (43,3%).

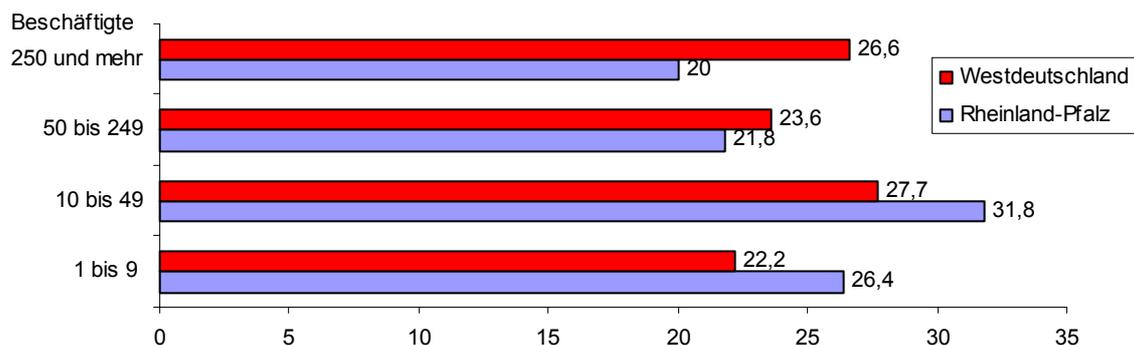
Mit Abstand die meisten Abgänge verzeichneten die Betriebe des Dienstleistungssektors. Hier fanden zudem gemessen an den gesamten Beschäftigten dieser Branche überdurchschnittlich viele Personalabgänge statt. Vergleichsweise weniger Abgänge verzeichnete im Untersuchungszeitraum das Verarbeitende Gewerbe sowie der Öffentliche Sektor. Diese Verteilung findet sich sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Westdeutschland.

Abbildung 74: Personalabgänge in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2004, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Differenziert hinsichtlich der Betriebsgröße fanden im ersten Halbjahr 2004 in Rheinland-Pfalz die meisten Freisetzungen in Kleinst- und Kleinbetrieben statt. In mittleren und großen Unternehmen waren anteilig vergleichsweise weniger Personalabgänge zu verzeichnen. In Westdeutschland zeigte sich bezüglich der Freisetzungen hingegen das umgekehrte Bild, wie die folgende Abbildung verdeutlicht.

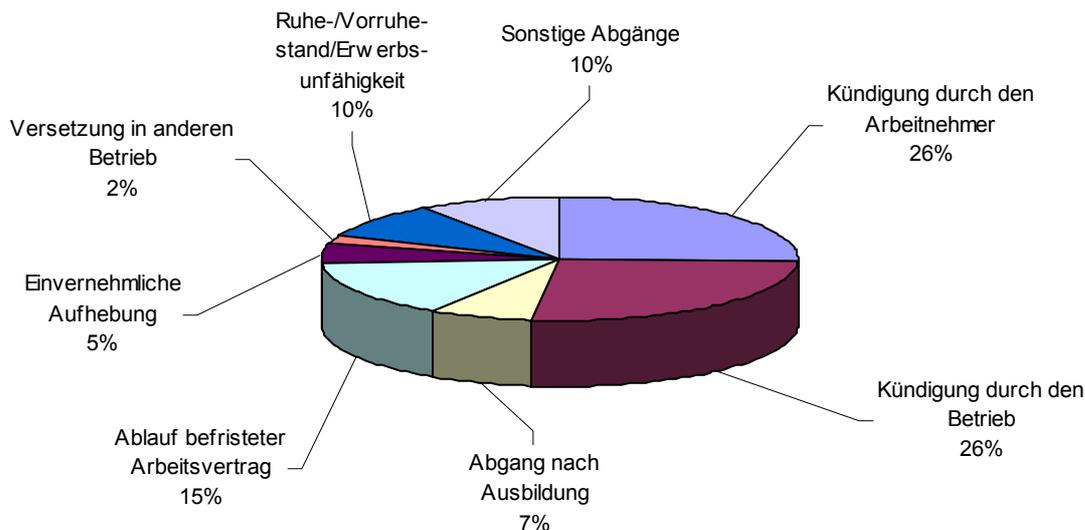
Abbildung 75: Personalabgänge im 1. Halbjahr 2004, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der gesamten Personalabgänge



6.3 Ursachen der Personalabgänge

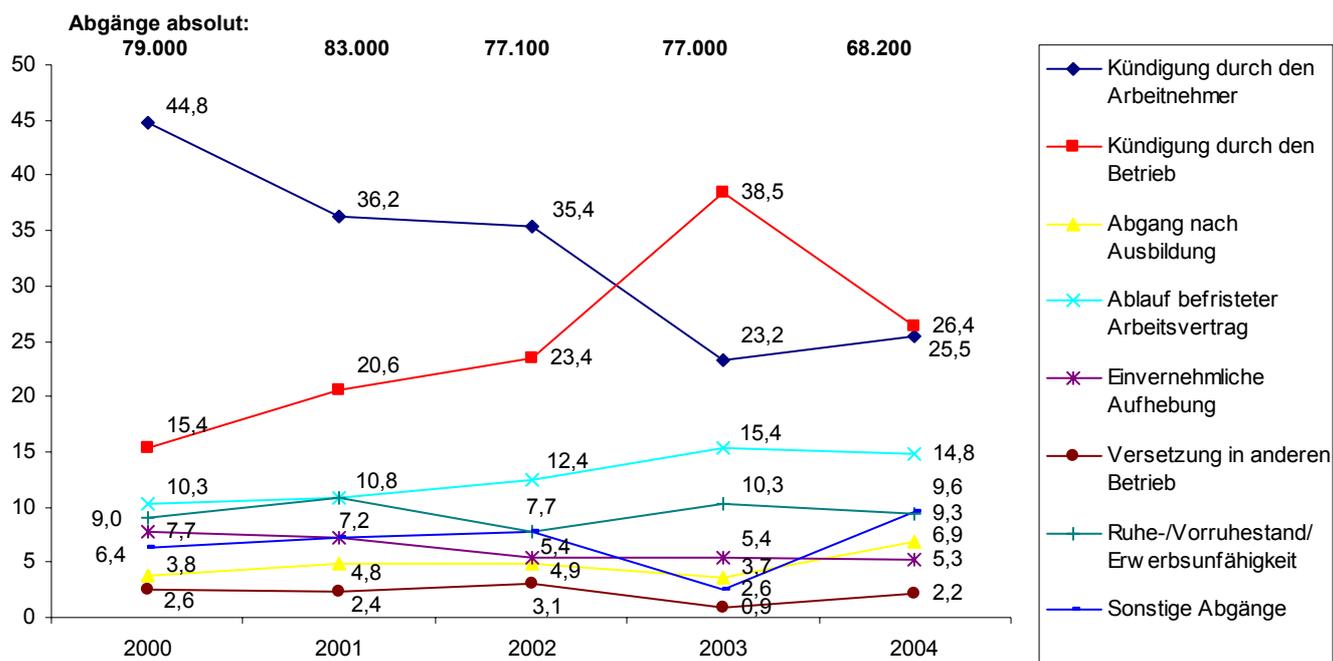
Hauptursachen der Personalabgänge waren Kündigungen durch den Betrieb sowie durch den/die Arbeitnehmer/in (je 26%). Damit ist die Bedeutung der Freisetzungen aufgrund einer betrieblichen Entlassung seitens des Arbeitgebers im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken (2003: 39%). Als weitere Gründe folgten der Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages (15%) und (Vor-)Ruhestand/Berufsunfähigkeit (10%) sowie sonstige Gründe (10%). Damit ähneln die Ergebnisse tendenziell denen für Westdeutschland: Auch hier lagen Kündigungen seitens der Betriebe (28%) bzw. der Arbeitnehmer/innen (28%) an der Spitze, gefolgt vom Ablauf befristeter Arbeitsverträge (15%).

Abbildung 76: Gründe für Personalabgänge im 1. Halbjahr 2004, Angaben in Prozent aller Abgänge



Verglichen mit den Vorjahren lässt sich anhand der folgenden Abbildung feststellen, dass 2003 eine Trendwende bei den Ursachen für Personalabgänge dahingehend stattgefunden hat, dass sehr viel seltener arbeitnehmerseitige Kündigungen vorhanden waren als betrieblich initiiertes Personalabbau. Diese Entwicklung hat sich Mitte 2004 wieder etwas relativiert. Auch die Freisetzungen aufgrund des Ablaufs eines befristeten Vertrages spielen mittlerweile eine größere Rolle. Bei den anderen Kündigungsgründen sind hingegen im Jahresverlauf nur leichte Veränderungen feststellbar. Diese Verschiebung lässt sich wohl vor allem durch die anhaltend schwierige Arbeitsmarktsituation und dadurch hervorgerufene Unsicherheiten bei den Beschäftigten erklären.

Abbildung 77: Gründe für Personalabgänge im 1. Halbjahr 2004, Angaben in Prozent aller Abgänge



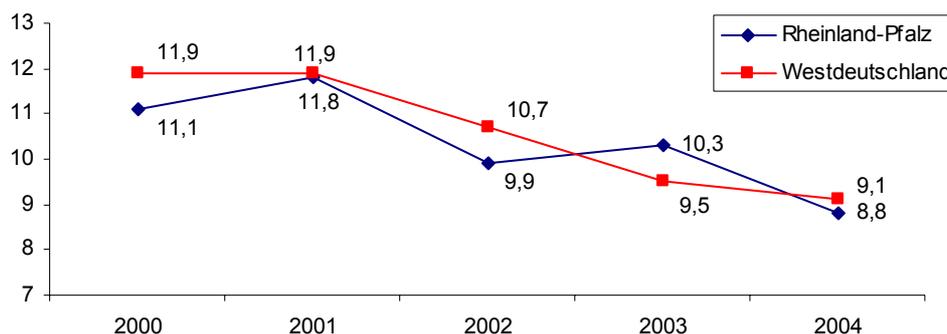
6.4 Fluktuation in Rheinland-Pfalz 2004

Im ersten Halbjahr 2004 hat die Zahl der abhängig Beschäftigten in Rheinland-Pfalz um etwa 7.400 Erwerbstätige abgenommen. Hinter diesem Saldo stehen allerdings dynamische Prozesse, deren Umfang diese Zahl deutlich übersteigt: Das Minus resultiert aus rund 60.800 Personaleinstellungen²⁷ und etwa 68.200 Personalabgängen. Den um 7.400 Personen gesunkenen Beschäftigtenzahlen stehen damit insgesamt 129.000 Personalbewegungen gegenüber. Um die Fluktuationsrate der Beschäftigten zu ermitteln, wird die Summe der Personalbewegungen auf die Zahl der Gesamtbeschäftigten in Rheinland-Pfalz zum 30.06.2004 bezogen. Dabei ergibt sich eine Fluktuationsrate von 8,8%. Damit ist die Fluktuationsrate in Rheinland-Pfalz in etwa vergleichbar mit der der alten Bundesländer (9,0%). Dort standen etwa 1,22 Mio. Einstellungen rund 1,3 Mio. Personalabgängen gegenüber.

Verglichen mit den Vorjahren lässt sich damit insgesamt eine sinkende Fluktuationsrate feststellen. Dieser Zusammenhang gilt sowohl für Westdeutschland als auch für Rheinland-Pfalz. So lag die Fluktuationsrate in Rheinland-Pfalz 2001 mit 11,8% noch deutlich höher als Mitte 2004 (8,8%). Als ein Grund für den Trend zu weniger Personalbewegungen ist sicherlich das allgemeine wirtschaftliche und gesellschaftliche Klima.

²⁷ Die Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeiter/innen mit befristeten Arbeitsverträgen zählen nicht zu den Neueinstellungen. Entsprechend wird die Zahl der Personaleinstellungen insgesamt bei dieser Definition tendenziell unterschätzt.

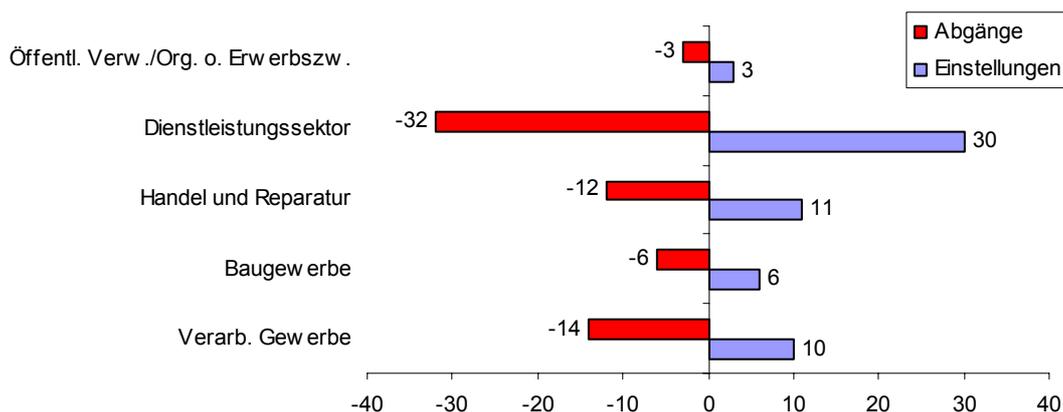
Abbildung 78: Fluktuationsraten in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, Basis: alle Betriebe



6.4.1 Fluktuation nach Wirtschaftszweigen

Differenziert nach Sektoren wird deutlich, dass im ersten Halbjahr 2004 in keiner Branche die Einstellungen die Abgänge überstiegen, sondern sich im besten Fall die Waage hielten. Insgesamt die weitaus stärksten Personalbewegungen fanden im Dienstleistungssektor statt. Knapp 50% aller Personalabgänge, aber auch die Hälfte aller Neueinstellungen betrafen diese Branche. Hier war per Saldo zudem die stärkste Beschäftigungsabnahme zu verzeichnen. Allerdings fanden im Dienstleistungssektor insgesamt deutlich weniger Personalbewegungen statt als noch im Vorjahr (2003: Einstellungen 39.000; Abgänge: 41.000). Auch in den Betrieben des Sektors Handel und Reparatur sind verglichen mit dem Vorjahr deutlich weniger Einstellungen zu verzeichnen (2003: 20.000). In den anderen Sektoren lassen sich keine gravierenden Unterschiede zum Vorjahr feststellen.

Abbildung 79: Beschäftigungsfluktuation (Einstellungen und Abgänge in Tsd.) in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2004, nach Wirtschaftszweigen



In Westdeutschland zeigt sich bezüglich der Verteilung über die Branchen ein etwas anderes Bild. Auch hier fanden zwar die meisten Personalbewegungen im Dienstleistungssektor statt, allerdings überstiegen hier die Einstellungen (677.000) die Personalabgänge (-645.000) deutlich. Auch im Baugewerbe waren in den alten Bundesländern vergleichsweise mehr Einstellungen als Personalabgänge zu verzeichnen. In allen anderen Branchen war die Verteilung – wie in Rheinland-Pfalz – umgekehrt.

Setzt man nun die Neueinstellungen und Abgänge in Relation zur Gesamtzahl der Beschäftigten in einer Branche, lässt sich anhand der so ermittelten sektoralen Einstellungs- und Abgangsraten feststellen, in welchem Wirtschaftszweig die Dynamik relativ gesehen am höchsten und in welchem am geringsten war. Die Einstellungsrate betrug für Rheinland-Pfalz insgesamt 4,1%, die Abgangsrate 4,6%. Diese Werte werden im Folgenden als Referenzpunkt gewählt, um die branchenspezifische Arbeitskräftefluktuation einzuordnen.

Tabelle 11: Einstellungs- und Abgangsraten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen

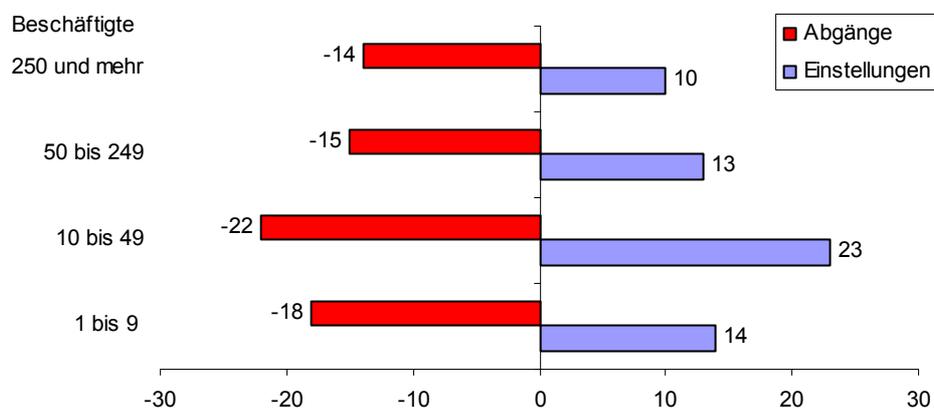
	Neueinstellungen in Prozent der Beschäftigten je Sektor	Personalabgänge im Prozent der Beschäftigten je Sektor
Baugewerbe	6,4	6,7
Dienstleistungssektor	5,2	5,5
Handel und Reparatur	4,9	5,5
Rheinland-Pfalz gesamt	4,1	4,6
Verarbeitendes Gewerbe	2,6	3,4
Öffentl. Verw./Org. o. Erwerbszw.	1,9	2,1

Bezogen auf die Beschäftigungsdynamik lässt sich anhand obiger Tabelle feststellen, dass der Dienstleistungssektor, das Baugewerbe und der Bereich Handel und Reparatur als Branchen mit hoher Arbeitskräftedynamik anzusehen sind. Im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Öffentlichen Sektor besteht hingegen eine unterdurchschnittliche Arbeitskräftedynamik.

6.4.2 Fluktuation nach Betriebsgrößenklassen

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass sowohl bei den Neueinstellungen als auch den Personalabgängen in Rheinland-Pfalz die Kleinst- und Kleinbetriebe die höchsten Anteile erzielten. Per Saldo ergab sich in allen Größenklassen ein (leichtes) Minus. Damit unterscheiden sich die rheinland-pfälzischen Unternehmen vom westdeutschen Durchschnitt: Hier sind die Personalabgänge relativ gleich über die Betriebsgrößenklassen verteilt. Außerdem überwogen in Westdeutschland in dieser Größenklasse die Einstellungen die Personalabgänge. Generell sind die Unterschiede über die Betriebsgrößenklassen dort jedoch bei weitem nicht so ausgeprägt wie in Rheinland-Pfalz.

Abbildung 80: Beschäftigungsfluktuation (Einstellungen und Abgänge in Tsd.) in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2004, nach Betriebsgrößenklassen



Die höchste Beschäftigungsdynamik, gemessen an Einstellungs- und Abgangsraten, war Mitte 2004 bei Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten festzustellen, die geringste bei Großbetrieben. Verglichen mit dem Vorjahr zeigen sich somit einige Verschiebungen: Generell hat sich die Beschäftigungsdynamik in den einzelnen Größenklassen zum Teil deutlich verändert. So ist die Arbeitskräftedynamik in Betrieben mit 50 bis 249 Mitarbeitern stark zurückgegangen. Bei Kleinstbetrieben ist sie hingegen – gerade bei den Personalabgängen – massiv angestiegen. Dies lässt sich zum Teil auf die Lockerung des Kündigungsschutzes für kleine Betriebe zurückführen.

Tabelle 12: Einstellungs- und Abgangsraten in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen

	Neueinstellungen in Prozent der Beschäftigten je Größe		Personalabgänge im Prozent der Beschäftigten je Größe	
	2003	2004	2003	2004
10 bis 49 Beschäftigte	5,6	5,7	6,2	5,4
1 bis 9 Beschäftigte	4,4	4,8	4,7	6,2
Rheinland-Pfalz gesamt	5,2	4,1	5,1	4,6
50 bis 249 Beschäftigte	7,7	3,5	6,2	4,0
250 und mehr Beschäftigte.	3,0	2,5	3,1	3,4

6.5 Nicht gedeckter Personalbedarf

Ein weiterer Einflussfaktor bezüglich der Dynamik auf dem Arbeitsmarkt ist die Zahl der offenen Stellen, da der betriebliche Personalbedarf zum einen thematisch eng mit den Personaleinstellungen verbunden ist. Zum anderen gibt der Umfang des zusätzlichen Personalbedarfes Aufschluss darüber, wo die Obergrenze an Einstellungen liegt, die durch zunehmende Flexibilisierung und Dynamisierung des Arbeitsmarktes überhaupt erreicht werden könnte.

Das IAB-Betriebspanel erhebt in diesem Rahmen ausschließlich die Anzahl der zum Befragungszeitpunkt *sofort* zu besetzenden offenen Stellen. Diese Zahl ist nicht identisch mit dem in der Mismatch-Diskussion zugrunde gelegten Begriff jener Arbeitsplätze, die aufgrund struktureller Probleme nicht besetzt werden können. Der hier erhobene Bestand an offenen Stellen gibt vielmehr Auskunft über die generelle aktuelle Suche nach Arbeitskräften. Das bedeutet, die verwendeten Angaben über offene Stellen umfassen neben den längerfristig nicht zu besetzenden Arbeitsplätzen auch solche, die möglicherweise problemlos kurzfristig besetzt werden könnten. Enthalten sind somit bspw. auch Stellen, die aufgrund einer problemlosen Neubesetzung gar nicht erst dem Arbeitsamt als offen gemeldet werden.

In Rheinland-Pfalz betrug die Arbeitslosenquote im Juni 2004 8,2%.²⁸ Gleichzeitig suchten laut IAB-Betriebspanel etwa 5,4% der Betriebe Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt (Westdeutschland 7%). Insgesamt handelte es sich dabei nach Aussage der rheinland-pfälzischen Betriebe um rund 9.700 Stellen (Mitte 2003: 13.600 Stellen). Damit kamen auf jeweils 1.000 Beschäftigte etwa 6,6 offene Stellen. Vergleicht man dies mit den Vorjahren, ist ein deutlicher Rückgang an offenen Stellen festzustellen: 2002 lag diese Zahl bei etwa 13

²⁸ vgl. http://www.arbeitsagentur.de/content/de_DE/rheinland_pfalz_saarland/501/importierter_inhalt/pdf/Monatsheft_200506.pdf.

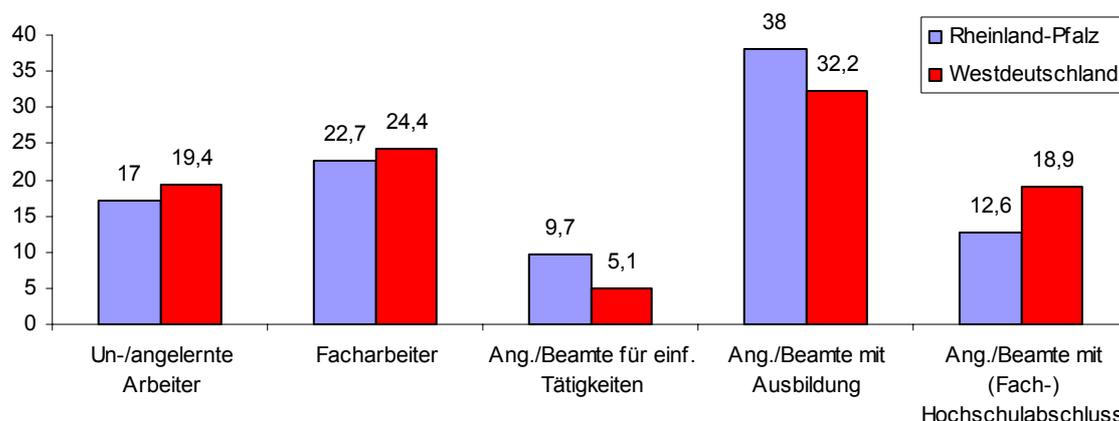
offenen Stellen pro 1.000 Beschäftigten, 2001 sogar noch bei 20. Das entspricht in etwa der Entwicklung in Westdeutschland: Hier fand ein Rückgang von 21 offenen Stellen pro 1.000 Beschäftigten Mitte 2001 auf acht zur Jahresmitte 2004 statt.

Von den gesamten offenen Stellen waren etwa 6.100 der Arbeitsagentur als offen gemeldet.²⁹ Das entspricht einer recht hohen Einschaltquote der Arbeitsagentur von rund 62,5%.³⁰ Damit ist der Anteil der als offenen gemeldeten Stellen in den letzten Jahren deutlich angestiegen. So wurden 2002 bspw. nur etwa 40% der offenen Stellen den Arbeitsagenturen als solche gemeldet. In Westdeutschland lag die Einschaltquote der Arbeitsagentur im ersten Halbjahr 2004 mit 46% deutlich niedriger.

6.5.1 Sofort zu besetzende Stellen nach Qualifikationsstruktur

Die Mehrzahl der sofort zu besetzenden offenen Stellen bezogen sich sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Westdeutschland auf qualifizierte Arbeitskräfte (Facharbeiter/innen; Angestellte und Beamte mit Berufsausbildung und/oder (Fach-)Hochschulabschluss). Insgesamt handelte es sich dabei um knapp drei Viertel aller offenen Stellen. Das bestätigt nochmals den Trend zur Nachfrage nach höher qualifizierten Arbeitskräften.

Abbildung 81: Verteilung der sofort zu besetzenden Stellen nach Qualifikationsgruppen, Angaben in Prozent der offenen Stellen



²⁹ Hier ergeben sich deutliche Unterschiede zur amtlichen Statistik. Die Arbeitsagentur wies Juni 2004 etwa 24.600 Stellen als offen aus (vgl. www.arbeitsagentur.de). Dieser deutliche Unterschied zwischen den Zahlen lässt sich dadurch erklären, dass etliche Betriebe die Besetzung ehemals als offen gemeldeter Stellen der Arbeitsagentur nicht mitgeteilt haben (vgl. Baden 2005). Außerdem werden im IAB-Betriebspanel lediglich die *sofort* zu besetzenden offenen Stellen abgefragt und nicht solche, die zu einem späteren Zeitpunkt zu besetzen wären.

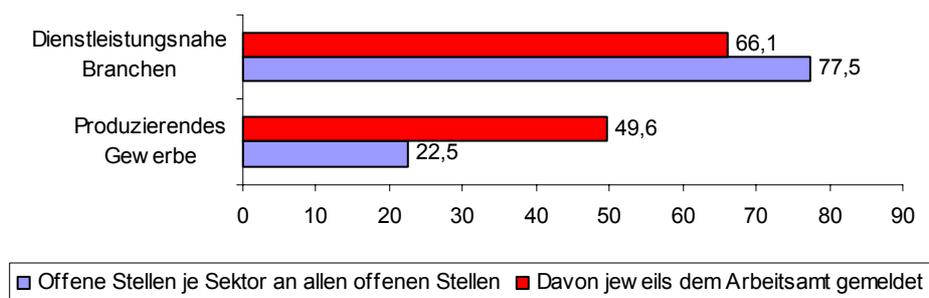
³⁰ Nach IAB-Untersuchungen schwankt der Anteil der gemeldeten an allen offenen Stellen seit dem Jahr 2000 zwischen 33% und 36% (vgl. Spitznagel, Vogler-Ludwig 2004). Dabei sind allerdings auch später zu besetzende Stellen berücksichtigt. Die Meldequote bei den Vakanzen liegt zumeist deutlich höher (vgl. ebenda; vgl. auch Scherl 2004).

6.5.2 Sofort zu besetzende Stellen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Aufgrund zu geringer Fallzahlen ist eine Differenzierung der offenen Stellen nach Branchen nicht möglich. Es kann jedoch das Produzierende Gewerbe den Dienstleistungsnahen Branchen gegenübergestellt werden. Die Ergebnisse sollten jedoch aufgrund der geringen Fallzahlen lediglich als Tendenzaussagen interpretiert werden.

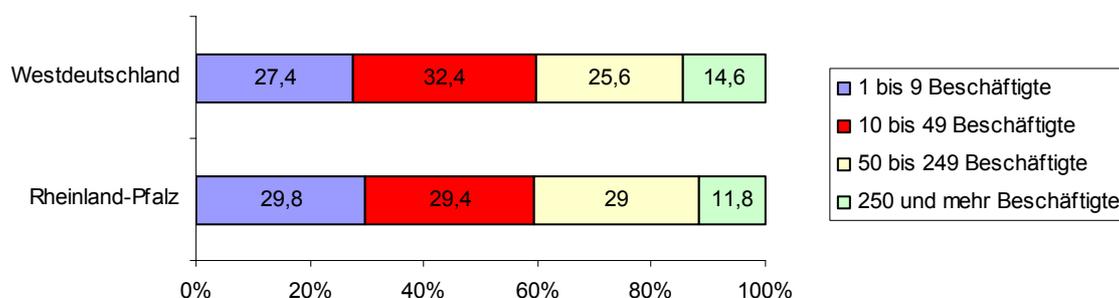
Es zeigt sich, dass die Mehrzahl der offenen Stellen im Dienstleistungsnahen Bereich zu besetzen war. Etwa 78% der offenen Stellen in rheinland-pfälzischen Betrieben fanden sich in diesen Sektoren. Das entspricht tendenziell der Verteilung in Westdeutschland. Auch im Vergleich zum Vorjahr lässt sich keine bemerkenswerte Veränderung feststellen. Allerdings fällt auf, dass die Betriebe der Dienstleistungsnahen Branchen deutlich häufiger das Arbeitsamt bei der Suche nach neuen Arbeitskräften einschalteten. Diese Branchen meldeten etwa zwei Drittel ihrer offenen Stellen der Arbeitsagentur. Im Produzierenden Gewerbe wurden hingegen nur knapp 50% der sofort zu besetzenden Stellen als offen gemeldet.

Abbildung 82: Sofort zu besetzende Stellen in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller offenen Stellen



Die offenen Stellen verteilten sich Mitte 2004 in Rheinland-Pfalz relativ gleichmäßig über die einzelnen Betriebsgrößenklassen. Lediglich die Großbetriebe stellten hierbei eine Ausnahme dar (12% aller sofort zu besetzenden Stellen). Die Betriebe der anderen Größenklassen umfassten jeweils zwischen 26% und 32% aller offenen Stellen. Dies entspricht auch der Verteilung der sofort zu besetzenden Stellen nach Größenklassen in Westdeutschland.

Abbildung 83: Sofort zu besetzende Stellen in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der offenen Stellen



6.6 Fazit

Die Analyse der Personaleinstellungen sowie -abgänge in Rheinland-Pfalz hat einen Trend zu weniger Personalbewegungen aufgezeigt. Dies zeigt sich daran, dass die Fluktuationsrate seit 2000 tendenziell gesunken ist. Dafür spricht auch die weiterhin sinkende Zahl an offenen Stellen. Die Stellen, die Mitte 2004 jedoch als offen gemeldet waren, bezogen sich fast ausschließlich auf höher Qualifizierte. Dies bestätigt den Trend zur vermehrten Einstellung von Fachpersonal.

Insgesamt lag die Fluktuationsrate in Rheinland-Pfalz 2004 bei 8,8% und lag damit wieder unter der der alten Bundesländer. Gemessen daran scheinen die rheinland-pfälzischen Betriebe das Flexibilisierungsinstrument der Einstellungen/Entlassungen seltener zu nutzen als der westdeutsche Durchschnitt. Dass ein Großteil der Personalabgänge von den gleichen Betrieben vorgenommen wurde, die auch Personal eingestellt haben, könnte mit kurzfristigen bzw. saisonalen Schwankungen der Nachfrage erklärt werden.

7. Betriebliche Arbeitszeiten in Rheinland-Pfalz

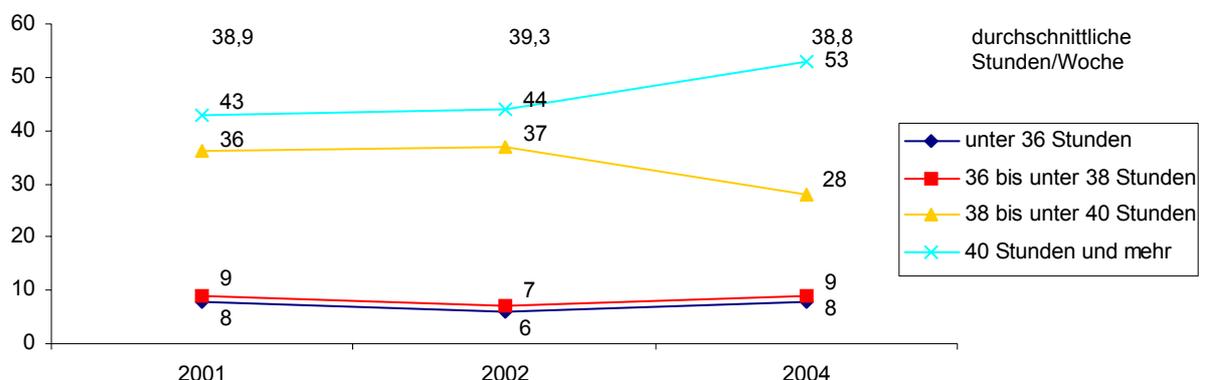
Dieses Kapitel widmet sich der Flexibilisierung der betrieblichen Arbeitszeiten. Dieser kommt gerade mit Blick auf die wirtschaftliche Situation der Betriebe sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine besondere Bedeutung zu. Dabei spielt insbesondere der Ausbau von Teilzeitarbeit eine wichtige Rolle. Aber auch die Einrichtung von Arbeitszeitkonten sowie der Abbau von Überstunden können für eine bessere Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Anforderungen genutzt werden.

7.1 Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten

Eine Reaktion auf die immer noch schwierige wirtschaftliche Situation ist die Erhöhung der betrieblichen Arbeitszeiten. Auf diese Weise können sich Unternehmen zum Teil flexibler an die betriebliche Lage anpassen als bei der Neueinstellung von Beschäftigten. Außerdem lassen sich so betriebliche Schwankungen ohne großen finanziellen Aufwand ausgleichen bzw. auffangen. Allerdings ist festzuhalten, dass die Länge der Arbeitszeiten zum Teil auch davon abhängig ist, in wie fern andere Flexibilisierungsformen der Arbeitszeit wie bspw. Sabbaticals oder Langzeiturlaub zur Anwendung kommen.

Im ersten Halbjahr 2004 betrug die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Rheinland-Pfalz laut der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 38,8 Stunden und entsprach in etwa der in Westdeutschland (38,9 Stunden/Woche). Verglichen mit 2002 ist die durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche damit in rheinland-pfälzischen Betrieben etwas gesunken (2002: 39,3 Stunden/Woche). Allerdings ist der Anteil der Betriebe, in denen die Beschäftigten 40 Stunden oder mehr arbeiten, in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen. So arbeiteten zum Befragungszeitpunkt in über der Hälfte aller rheinland-pfälzischen Unternehmen die Beschäftigten 40 Stunden oder mehr. Diese Entwicklung gilt auch für die alten Bundesländer.

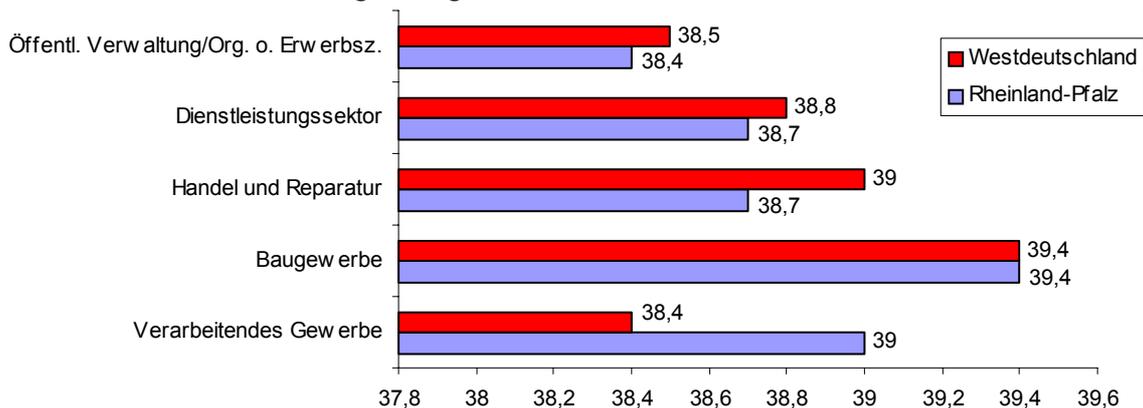
Abbildung 84: Betriebliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte, Angaben in Prozent aller Betriebe



* 2003 wurde im Rahmen des IAB-Betriebspanels die betriebliche Arbeitszeit nicht erhoben.

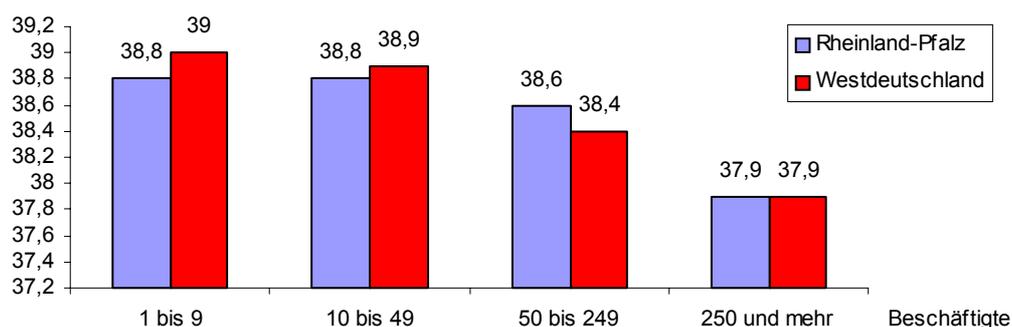
Die durchschnittlich kürzeste Wochenarbeitszeit hatten die Betriebe der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck (38,4 Stunden). In den Betrieben aller anderen Sektoren betrug sie 2004 zwischen 38,7 Stunden (Dienstleistungssektor sowie Handel/Reparatur) und 39,4 Stunden (Verarbeitendes Gewerbe) pro Woche. Das entspricht einem Unterschied zwischen den Wirtschaftszweigen von bis zu einer Stunde, womit im Vergleich zu den Vorjahren eine deutliche Annäherung zwischen den Sektoren feststellbar ist. So ließ sich 2002 noch ein Unterschied zwischen den verschiedenen Branchen von bis zu 2,7 Stunden ausmachen. Die vereinbarte Wochenarbeitszeit lag 2004 damit in Rheinland-Pfalz in fast allen Sektoren etwas unter der der alten Bundesländer. Auch die Differenzen zwischen den einzelnen Branchen waren entsprechend in den alten Bundesländern etwas geringer als in Rheinland-Pfalz. Lediglich im Verarbeitenden Gewerbe lag die durchschnittliche Wochenarbeitszeit mit 39,0 Stunden pro Woche für Vollzeitbeschäftigte in Rheinland-Pfalz höher als in Westdeutschland (Westdeutschland: 38,4 Stunden/Woche). 2002 ließ sich hingegen noch das umgekehrte Bild feststellen: Damals arbeiteten die Beschäftigten in Rheinland-Pfalz im Vergleich mit Westdeutschland in fast allen Branchen länger.

Abbildung 85: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Stunden



Differenziert nach Betriebsgröße lässt sich feststellen, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit mit zunehmender Beschäftigtenzahl sinkt. Lag sie Mitte 2004 bei den Kleinstbetrieben noch bei 38,8 Stunden, nahm sie bei den Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten bis auf 37,9 Stunden ab. Diese Tendenz gilt auch für Westdeutschland und ist über die letzten Jahre stabil.

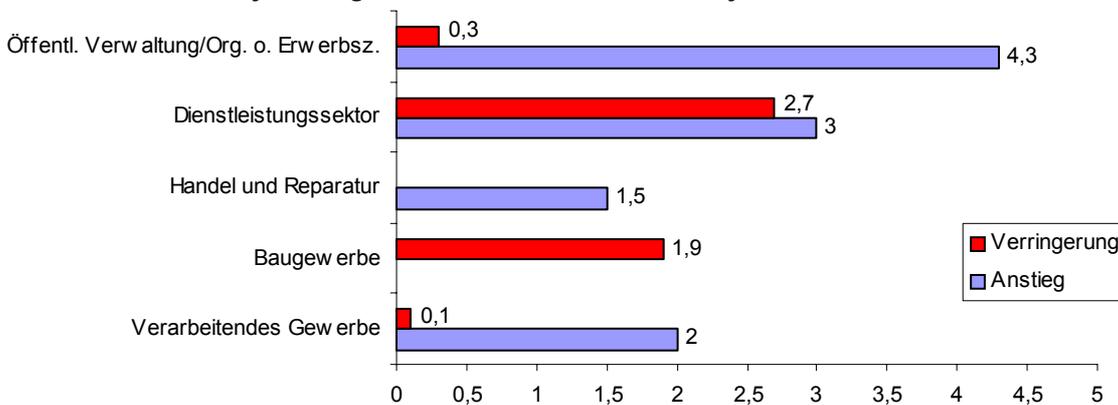
Abbildung 86: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte nach Betriebsgröße, Angaben in Stunden



7.2 Veränderungen der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit

Auch wenn im Vergleich zu 2002 zur Jahresmitte 2004 deutlich mehr Betriebe angaben, ihre Beschäftigten arbeiteten durchschnittlich 40 Stunden und mehr, gaben insgesamt lediglich 2% der Betriebe an, dass sich ihre Arbeitszeit im Gegensatz zum Vorjahr verlängert hätte.³¹ Bei weiteren 2% hat sich die durchschnittliche Arbeitszeit tendenziell verringert und in etwa 96% aller Betriebe ist laut der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels die Arbeitszeit gleich geblieben. Die stärksten Veränderungen diesbezüglich sind im Öffentlichen Sektor und im Dienstleistungssektor bemerkbar. Im Dienstleistungsbereich gaben mit knapp 6% anteilig die meisten Unternehmen an, im Vergleich zum Vorjahr Veränderungen in der Länge der Wochenarbeitszeit vorgenommen zu haben. Dabei erhöhten bzw. verkürzten je 3% der Betriebe dieses Sektors ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit. Im Bereich der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck erhöhten etwa 4% der Betriebe ihre Arbeitszeiten. Insgesamt wurden die Arbeitszeiten häufiger verlängert als verringert.

Abbildung 87: Veränderung der Länge der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit 2004 im Vergleich zum Vorjahr, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor

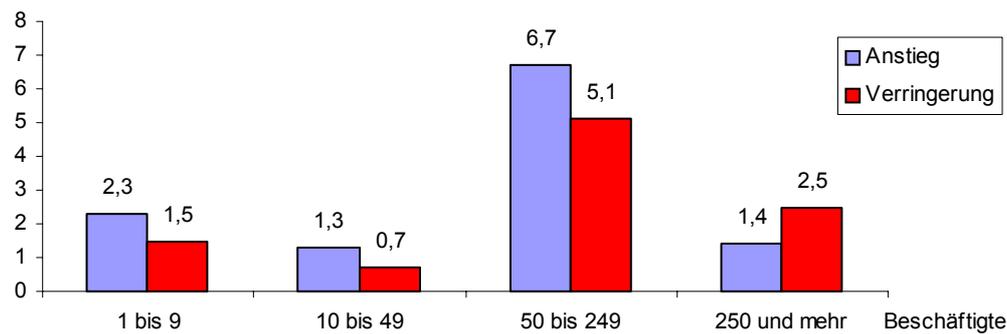


Diese Entwicklung gilt auch für Westdeutschland, wobei hier durchgängig stärkere Veränderungen feststellbar waren. So haben insgesamt etwa 3% der westdeutschen Betriebe ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit erhöht. Der Anteil der Betriebe, bei denen die Beschäftigten 2004 länger arbeiteten als im Vorjahr, fiel innerhalb aller Sektoren durchgängig höher aus als in Rheinland-Pfalz.

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen lässt sich keine eindeutige Tendenz ablesen. Laut der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels haben die Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten am häufigsten Veränderungen bezüglich der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit vorgenommen. Etwa 7% der rheinland-pfälzischen Unternehmen dieser Größenklasse haben ihre Arbeitszeiten verlängert, etwa 5% verringert. Die Veränderungen in den anderen Größenklassen fallen durchgängig deutlich geringer aus. Ähnliches gilt auch für Westdeutschland, wobei hier auch Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten häufiger ihre Arbeitszeiten erhöht haben (5%).

³¹ Für 2003 liegen keine Daten darüber vor, in wie vielen Betrieben die Arbeitszeiten auf über 40 Stunden und mehr angestiegen sind. Aus diesem Grund ist es gut möglich, dass gegenüber 2003 tatsächlich in nur 2% der Betriebe eine Verlängerung der Arbeitszeiten stattgefunden hat.

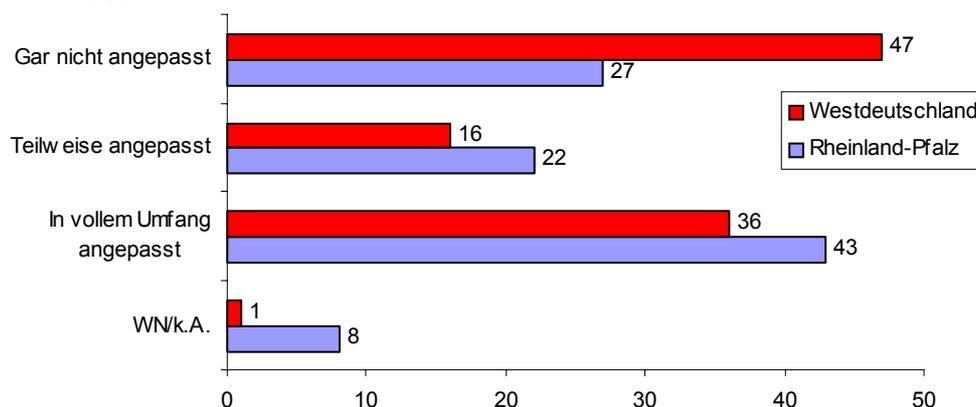
Abbildung 88: Veränderung der Länge der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit 2004 im Vergleich zum Vorjahr, Angaben in Prozent aller Betriebe je Betriebsgrößenklasse



7.3 Anpassung der Entlohnung an die Veränderungen der Arbeitszeiten

Die Betriebe, in denen sich die Arbeitszeit verändert hat, wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels zudem dazu befragt, ob die monatliche Entlohnung der Veränderung der Arbeitszeit angepasst wurde. In etwa 43% der rheinland-pfälzischen Betriebe wurde eine derartige Anpassung in vollem Umfang, in etwa 22% teilweise vorgenommen. Rund 27% der Unternehmen führten eine Erhöhung bzw. Verringerung der Arbeitszeiten durch, ohne den Lohn daran anzugleichen. Damit fand in Rheinland-Pfalz anteilig deutlich häufiger eine Anpassung der Entlohnung an veränderte Arbeitszeiten statt als durchschnittlich in den alten Bundesländern. Hier passten lediglich 36% der Betriebe die monatliche Entlohnung in vollem Umfang an die neuen Wochenarbeitszeiten an, etwa 16% taten dies teilweise. Entsprechend erfolgte in etwa 47% der westdeutschen Betriebe eine Veränderung der Arbeitszeiten ohne Anpassung der Löhne. Aufgrund geringer Fallzahlen müssen die Daten für Rheinland-Pfalz jedoch vorsichtig interpretiert werden und lassen sich lediglich als Tendenzangabe verstehen.

Abbildung 89: Anpassung der monatlichen Entlohnung an Veränderungen der Arbeitszeiten, Angaben in Prozent aller Betriebe, die Veränderungen der Arbeitszeit vorgenommen haben



7.4 Befristete Beschäftigung

Laut der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels hatten etwa 34% der neu eingestellten Beschäftigten in Rheinland-Pfalz einen befristeten Arbeitsvertrag. Insgesamt zählte am 30.06.2004 jeder zehnte rheinland-pfälzische Betrieb befristet Beschäftigte zu seinen Arbeitskräften. Zu diesem Zeitpunkt befanden sich in Rheinland-Pfalz etwa 67.500 Beschäftigte in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Davon waren etwa 37.200 Frauen, was einem Frauenanteil an den befristet Beschäftigten von 55% entspricht (2003: 51%). Damit ist die Zahl der befristet Beschäftigten in Rheinland-Pfalz gegenüber den Vorjahren insgesamt gestiegen (2003: 65.000; 2002: 64.000). Der Anteil befristet Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten hat sich entsprechend von 4,2% in 2003 auf 4,6% erhöht.

Ein Grund für Betriebe, eine Stelle befristet zu besetzen, ist die Nutzung von öffentlichen Förderprogrammen wie z.B. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) oder Lohnkostenzuschüsse. Insgesamt wurden zum Befragungszeitpunkt etwa 8% der befristeten Beschäftigungsverhältnisse aufgrund öffentlicher Förderung als solche abgeschlossen. Für etwa 38% gab es einen anderen sachlichen Grund und die Mehrzahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse bestand ohne Angabe eines sachlichen Grundes auf Zeit (54%).

Eine weitere Differenzierung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen ist aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht möglich. Als Tendenzaussage lässt sich jedoch festhalten, dass anteilig die meisten befristeten Beschäftigungsverhältnisse im Dienstleistungssektor bestanden, gefolgt von Verarbeitenden Gewerbe und dem Öffentlichen Sektor. Im Baugewerbe spielte Befristung hingegen eine sehr untergeordnete Rolle. Außerdem ist ein Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Befristung zu vermuten, da der Anteil der befristet Beschäftigten mit zunehmender Betriebsgröße tendenziell ansteigt.

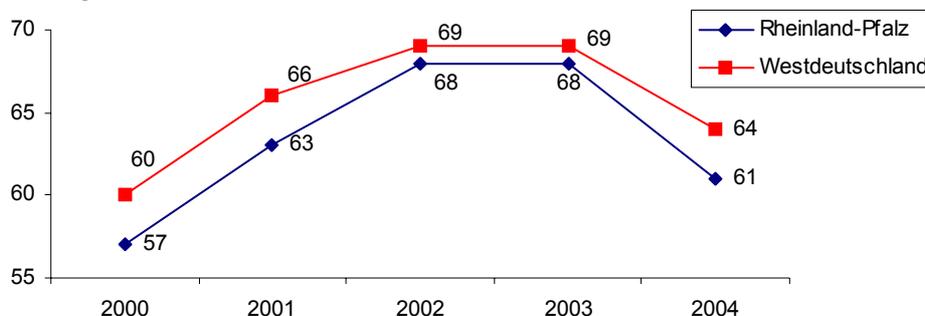
7.5 Teilzeitbeschäftigung

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 Zahlen des IAB-Betriebspanels nicht mit denen der offiziellen Statistik der Bundesagentur für Arbeit vergleichbar. Dort werden nur jene Beschäftigte als Teilzeitarbeitskräfte eingestuft, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und 15 oder mehr Wochenstunden, aber weniger als die volle tarifliche Stundenzahl arbeiten. 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, weshalb die Zahlen von der amtlichen Statistik abweichen (können).

Gemäß der Definition des IAB-Betriebspanels beschäftigten im 1. Halbjahr 2004 etwa 61% der rheinland-pfälzischen Betriebe Teilzeitarbeitskräfte (Westdeutschland 64%). Es zeigt sich, dass über die Jahre hinweg Teilzeitarbeit für die Betriebe in Rheinland-Pfalz tendenziell

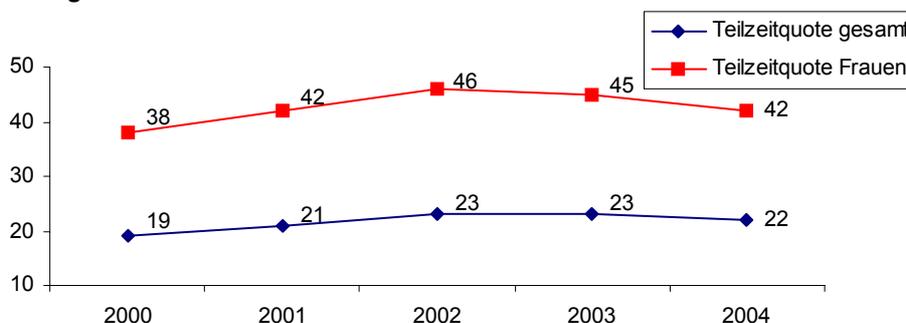
an Bedeutung gewonnen hat. Sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Westdeutschland ist im 1. Halbjahr 2004 jedoch der Anteil der Betriebe, der Teilzeitarbeitskräfte beschäftigt, nach einem Anstieg in den Jahren 2002 und 2003 wieder stark abgesunken. Dieser Verlauf deutet darauf hin, dass Betriebe den Einsatz von Teilzeitarbeitskräften als Flexibilisierungsinstrument nutzen.

Abbildung 90: Anteil Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten, Angaben in Prozent aller Betriebe



Die Anzahl der Teilzeitkräfte belief sich Mitte 2004 in Rheinland-Pfalz insgesamt auf ca. 321.100 und ist damit im Vergleich zum Vorjahr gesunken (2003: 352.900). Insgesamt arbeiteten etwa 22% der Gesamtbeschäftigten als Teilzeitarbeitskräfte. Von den Teilzeitbeschäftigten waren etwa 291.000 Frauen, was einer Frauenquote an den Teilzeitkräften von etwa 84% gleichkommt (Vorjahr 83%). Entsprechend sind etwa 42% aller weiblichen Arbeitskräfte in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt. Damit ist die Teilzeitarbeitsquote im Vergleich zu den beiden Vorjahren leicht gesunken.

Abbildung 91: Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

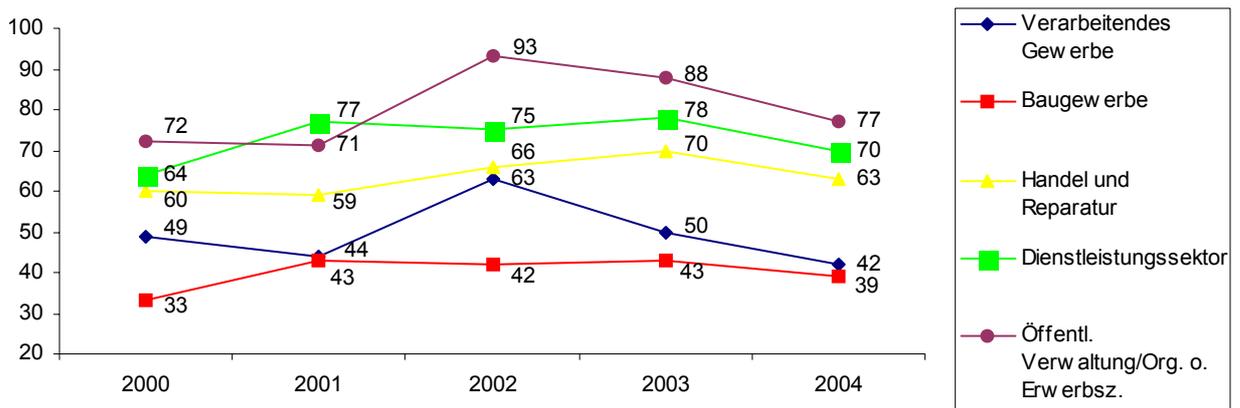


Durchschnittlich waren Mitte 2004 pro Betrieb, der Teilzeitkräfte beschäftigt, etwa 5,3 Mitarbeiter/innen in dieser Form der Erwerbsarbeit zu finden. Davon entfielen 4,4 Stellen auf Frauen. Damit lag Rheinland-Pfalz etwas hinter Westdeutschland: In den alten Bundesländern wurden im Schnitt 5,7 Teilzeitstellen pro Betrieb besetzt, davon 4,7 mit Frauen. Verglichen mit den Vorjahren lässt sich bezüglich der Stellenanzahl für Teilzeitarbeitskräfte weder für Rheinland-Pfalz noch für Westdeutschland ein gravierender Unterschied ausmachen. Es ist jedoch zu beachten, dass der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, über die Jahre tendenziell angestiegen ist und entsprechend insgesamt wahrscheinlich auch mehr Stellen für Teilzeitarbeitskräfte geschaffen wurden. Wie bereits erwähnt wurde blieb jedoch trotz der Zunahme der Teilzeitstellen das Verhältnis von weiblichen zu männlichen Teilzeitkräften relativ konstant: Teilzeit ist und bleibt eine Domäne der Frauen.

7.5.1 Teilzeitbeschäftigung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen

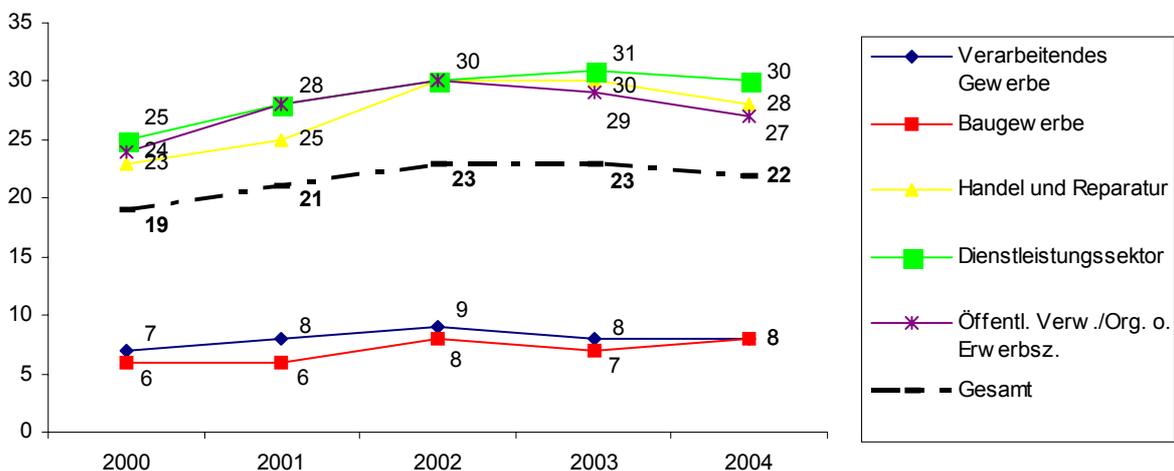
Der Anteil der Betriebe, die Teilzeitarbeitskräfte beschäftigen, variiert sektoral zum Teil erheblich. So ist er bspw. im Verarbeitenden Gewerbe seit 2000 insgesamt zurückgegangen. Die Betriebe des Baugewerbes beschäftigen durchgängig am seltensten Teilzeitkräfte. In diesem Sektor wie auch in den Bereichen Öffentliche Verwaltung, Handel und Reparatur sowie im Dienstleistungssektor ist der Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften hingegen tendenziell angestiegen. Am häufigsten finden sich Teilzeitkräfte im Öffentlichen Sektor (77%), wie die folgende Abbildung zeigt.

Abbildung 92: Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor



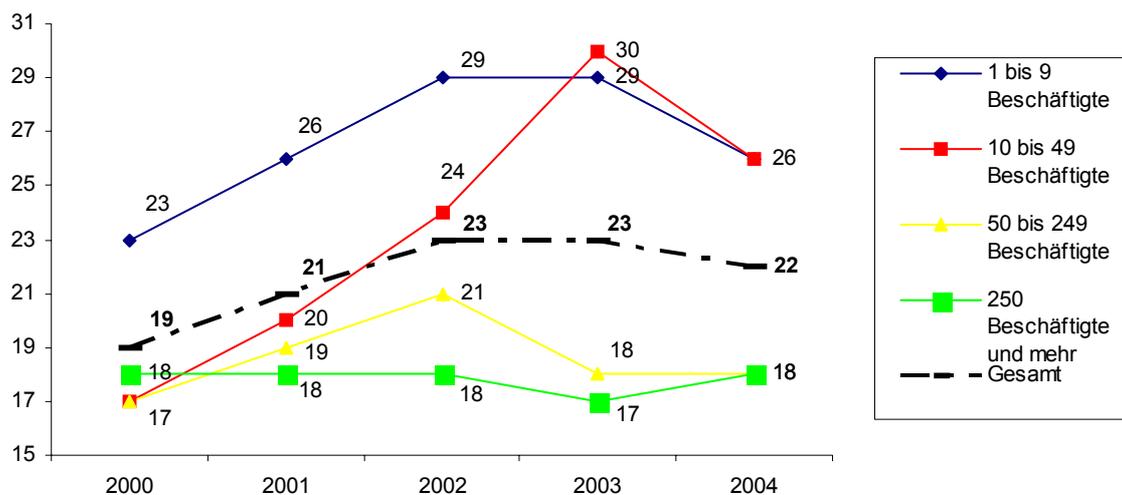
Auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten unterscheidet sich sektoral zum Teil deutlich. So war in der Baubranche und im Verarbeitenden Gewerbe der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten seit 2000 deutlich unterdurchschnittlich (je 8%). In diesen Branchen ist über die Jahre auch keine nennenswerte Veränderung bezüglich der Teilzeitkräfte zu verzeichnen. In den Bereichen Handel/Reparatur, Dienstleistungen sowie im Öffentlichen Sektor lag der Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten in allen Jahren über dem rheinland-pfälzischen Durchschnitt. Hier lässt sich auch eine tendenzielle Zunahme an Teilzeitarbeitskräften gemessen an den Gesamtbeschäftigten feststellen. Auch hier sind innerhalb der Sektoren keine starken Schwankungen festzustellen.

Abbildung 93: Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten nach Branchen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen erhöht sich mit zunehmender Anzahl der Beschäftigten erwartungsgemäß der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen. So fanden sich 2004 in fast allen rheinland-pfälzischen Großbetrieben Teilzeitarbeitskräfte, jedoch nur in 54% der Kleinbetriebe. Diese Tendenz lässt sich auch für die Vorjahre feststellen. Generell ist jedoch in allen Betriebsgrößenklassen eine Zunahme des Anteils der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften ausmachen. Mit zunehmender Betriebsgröße sinkt tendenziell allerdings der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten. Wie der folgenden Abbildung zu entnehmen ist, lag der Teilzeitanteil an allen Beschäftigten Mitte 2004 in Klein- und Kleinstbetrieben bei 26%, in mittleren und Großbetrieben hingegen nur bei ca. 18%. Im Vergleich zu den Vorjahren sind jedoch deutliche Veränderungen innerhalb der Betriebsgrößenklassen erkennbar. So ist der Anteil der Teilzeitkräfte an den Gesamtbeschäftigten bei den kleineren Betrieben seit 2000 deutlich angestiegen. Besonders starke Zunahmen gab es bei den Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten. Betrug hier der Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten Mitte 2000 lediglich 17%, ist er bis Mitte 2004 um 9 Prozentpunkte angestiegen. Das verdeutlicht die weiterhin zunehmende Bedeutung der Teilzeitarbeit als flexibles Arbeitszeitinstrument gerade für kleinere Unternehmen. Bei den mittleren und größeren Betrieben ist der Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten hingegen relativ konstant.

Abbildung 94: Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten



7.5.2 Auswirkungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes von 2001

Anhand der dargestellten Ergebnisse lässt sich für Rheinland-Pfalz sagen, dass die mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz von 2001 angestrebte Ausweitung der Teilzeitarbeit nur zum Teil erreicht wurde. Dies gilt vor allem für kleinere Betriebe, da gerade diese in den letzten Jahren ihren Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten deutlich erhöht haben. Mit Hilfe des Gesetzes von 2001 soll neben der Verbesserung des Diskriminierungsschutzes der Teilzeitbeschäftigten eine größere Transparenz der Teilzeitmöglichkeiten sowie die Förderung der Teilzeitarbeit durch die Ausweitung der Arbeitnehmerrechte erreicht werden. Das impliziert einen leichteren Wechsel von Voll- auf Teilzeitarbeit, was gerade mit Blick auf eine Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Interesse ist. Ein

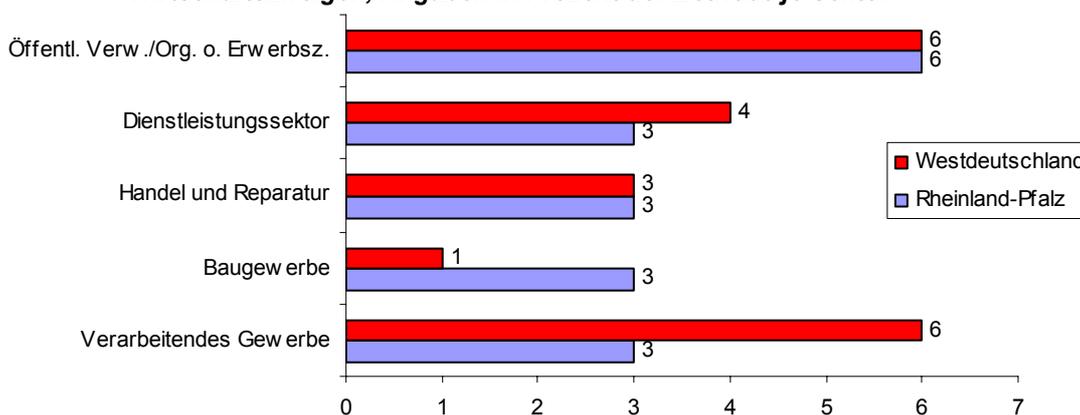
Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit kann jedoch auf zwei Weisen initiiert werden: Zum einen besteht die Möglichkeit, dass die Beschäftigten selbst den Wunsch haben, ihre Arbeitszeit zu verkürzen. Dies ist vor allem denkbar in Phasen der Kindererziehung, in denen eine Reduktion der Arbeitszeit zum Teil notwendig erscheint. Zum anderen können Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit jedoch auch von betrieblicher Seite initiiert werden, bspw. wenn es die Auftragslage verlangt.

7.5.2.1 Wechsel von Voll- auf Teilzeitbeschäftigung

Laut der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels fand in lediglich 3% aller rheinland-pfälzischen Betriebe ein Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung statt (Westdeutschland 4%). Insgesamt haben in Rheinland-Pfalz im ersten Halbjahr 2004 etwa 4.500 Beschäftigte ihre Arbeitszeit von Voll- auf Teilzeit reduziert. Davon waren etwa 3.300 Frauen, was einem Frauenanteil von 73% entspricht. Etwa 3% der Reduzierungen wäre nach Angabe der rheinland-pfälzischen Betriebe ohne das Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht stattgegeben worden (Westdeutschland: 3%). In weiteren 2% der Betriebe konnte dem Wunsch auf Reduzierung der Arbeitszeit nicht entsprochen werden (Westdeutschland: 3%).

Sektoral zeigt sich, dass in Rheinland-Pfalz am häufigsten in den Betrieben des Öffentlichen Sektors (6%) Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung stattfanden. In den anderen Branchen hingegen wurde jeweils in 3% der Betriebe die Arbeitszeit reduziert. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch für Westdeutschland, wobei in Rheinland-Pfalz im Baugewerbe anteilig häufiger von der Möglichkeit der Reduzierung der Arbeitszeit Gebrauch gemacht wurde. Dafür wurde sie im Verarbeitenden Gewerbe seltener genutzt.

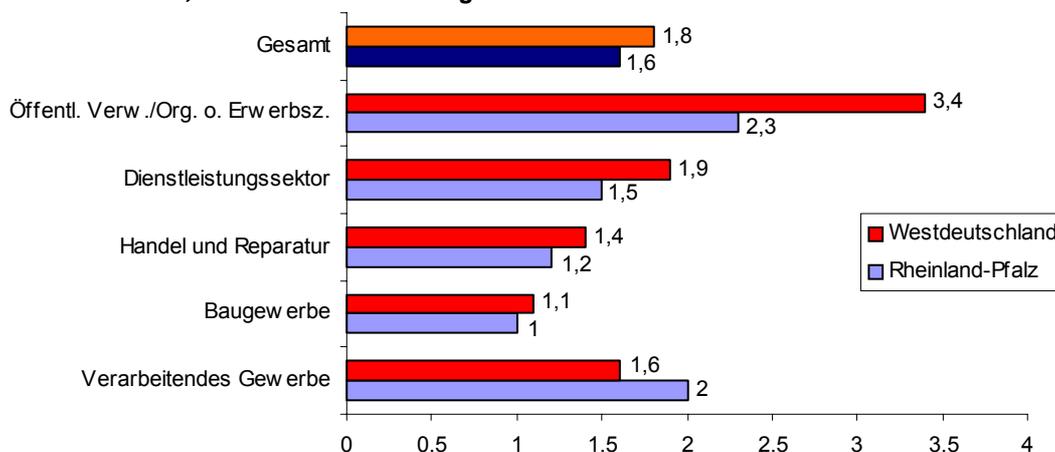
Abbildung 95: Betriebe, in denen ein Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit stattgefunden hat nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor



Durchschnittlich reduzierten in diesen Betrieben etwa 1,6 Personen ihre Arbeitszeit, wobei auch hier sektorale Unterschiede feststellbar sind: Im Öffentlichen Sektor wechselten durchschnittlich 2,3 Personen von Voll- auf Teilzeitarbeit. Hier war mit 2,2 Personen der Frauenanteil an den Wechslern besonders hoch. Auch im Verarbeitenden Gewerbe machten noch überdurchschnittlich viele Beschäftigte von dieser Möglichkeit Gebrauch (2,0 Personen). Im Baugewerbe hingegen reduzierte im Schnitt nur 1 Person ihre Arbeitszeit (davon Frauen 0,2). In Westdeutschland zeigt sich ein tendenziell ähnliches Bild, allerdings reduzierten hier in allen Branchen außer dem Verarbeitenden Gewerbe durchschnittlich mehr Personen ihre

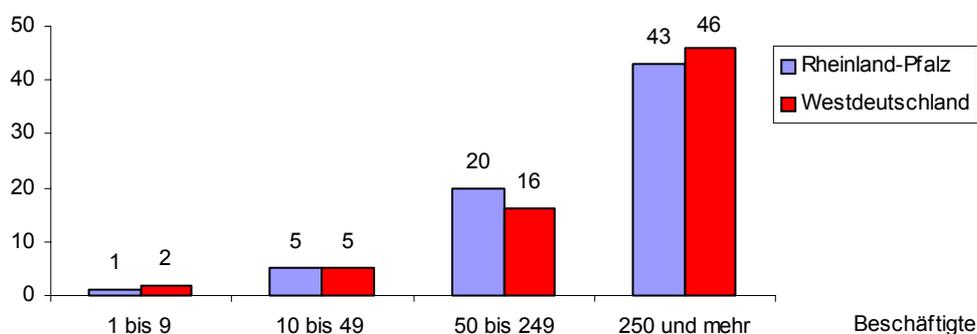
Arbeitszeit. Es ist jedoch darauf zu achten, dass die Daten für Rheinland-Pfalz aufgrund geringer Fallzahlen lediglich als Tendenzaussage interpretiert werden können.

Abbildung 96: Durchschnittliche Anzahl der Personen, die von Vollzeit auf Teilzeit gewechselt haben, nach Wirtschaftszweigen



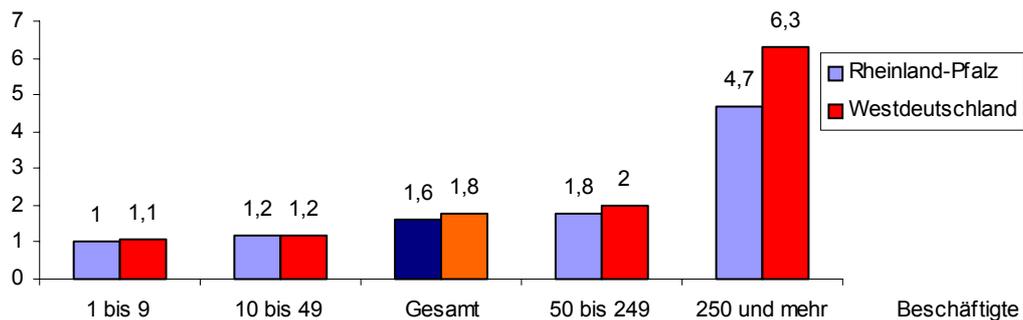
Differenziert nach Betriebsgröße zeigen sich deutlich stärkere Unterschiede bezüglich des Wechsels von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung. Wie erwartet steigt der Anteil der Betriebe, in denen ein derartiger Wechsel stattgefunden hat, mit zunehmender Beschäftigtenanzahl an. In lediglich 1% der Kleinstunternehmen wurde diese Möglichkeit zur Arbeitszeitflexibilisierung genutzt. Hingegen verzeichneten 43% der Großbetriebe eine derartige Verschiebung. Diese Tendenz zeigt sich genauso in Westdeutschland.

Abbildung 97: Betriebe, in denen ein Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit stattgefunden hat, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse



Die zunehmende Nutzung von Teilzeitarbeit in großen Betrieben bestätigt sich bei der Betrachtung der Anzahl der Personen, die durchschnittlich ihre Arbeitszeit reduziert haben. War es in Kleinstbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten lediglich 1 Person, wechselten in Großunternehmen durchschnittlich 4,7 Personen von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung. Dies lässt sich auch für die alten Bundesländer bestätigen, wobei hier die Anzahl der Wechsler in fast allen Größenklassen höher ist. Dieser Zusammenhang wird in der folgenden Abbildung verdeutlicht.

Abbildung 98: Durchschnittliche Anzahl der Personen, die von Vollzeit auf Teilzeit gewechselt haben, nach Betriebsgrößenklassen



7.5.2.2 Wechsel von Teil- auf Vollzeitbeschäftigung

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sieht auch vor, dass umgekehrt der Wechsel von Teilzeitarbeit in Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse erleichtert werden soll. Dies ist gerade mit Blick auf die Rückkehr von Elternteilen aus der Familienphase von Interesse. Insgesamt wurde laut IAB-Betriebspanel lediglich in 2% der rheinland-pfälzischen Betriebe einer Ausweitung der Arbeitszeiten auf eine Vollzeitbeschäftigung entsprochen (Westdeutschland: 2%). Etwa 2.800 Personen wechselten aus Teilzeitarbeit in ein Arbeitsverhältnis mit der vollen Wochenarbeitszeit in demselben Betrieb. Pro Betrieb, in denen ein derartiger Wechsel stattfand, verlängerten durchschnittlich etwa 1,4 Personen ihre Arbeitszeit (Westdeutschland: 1,5). Aufgrund zu geringer Fallzahlen lassen sich für Rheinland-Pfalz keine belastbaren Aussagen nach Sektoren und Betriebsgrößen vornehmen. Anhand der Ergebnisse für Westdeutschland lässt sich jedoch vermuten, dass auch bei dem Wechsel von Teil- auf Vollzeit der Öffentliche Sektor sowie das Verarbeitende Gewerbe diesem Wunsch am häufigsten nachkamen und eine Verlängerung der Arbeitszeiten vor allem in den Großbetrieben stattgefunden hat.

Generell lässt sich anhand der Ergebnisse festhalten, dass die Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, die mittels des Teilzeit- und Befristungsgesetzes 2001 angestrebt wurden, bisher nur teilweise ausgeschöpft worden sind. Zwar ist in Rheinland-Pfalz der Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten gegenüber 2000 tendenziell gestiegen, jedoch ist davon nur ein Teil auf die Neuregelungen des Gesetzes zurückzuführen. Allerdings gaben immerhin 3% der Betriebe an, dass sie einem Wechsel von Voll- auf Teilzeitbeschäftigung ohne das genannte Gesetz nicht zugestimmt hätten.

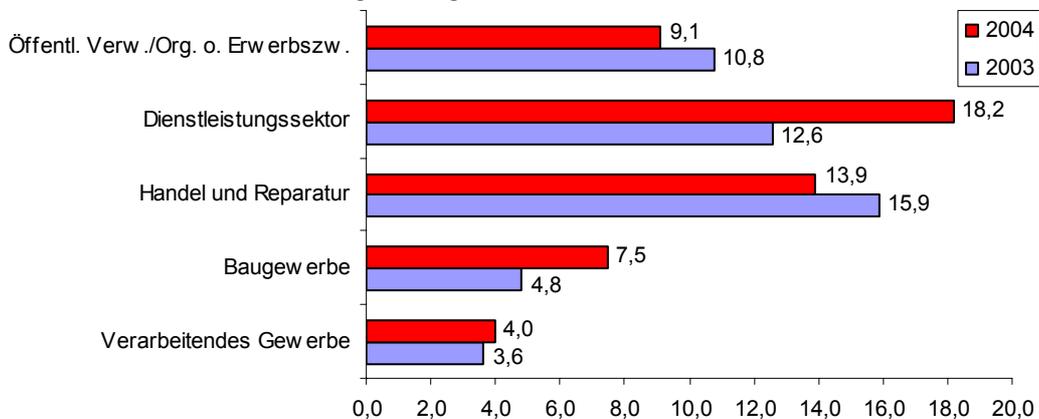
7.6 Geringfügige Beschäftigung

Als geringfügig Beschäftigte zählen alle Beschäftigten, die maximal 400 Euro pro Monat verdienen oder nur kurzfristig – das heißt maximal zwei Monate bzw. 50 Tage pro Jahr – beschäftigt sind. Eine zeitliche Begrenzung pro Woche gibt es nicht und die erste geringfügige Nebenbeschäftigung wird nicht mehr mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet. Durch diese Änderungen bezüglich der geringfügigen Beschäftigung von April 2003 ist eine

Zunahme dieser Beschäftigungsverhältnisse zu erwarten. Dies schlägt sich auch in den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels nieder: So ist der Anteil der Betriebe mit mindestens einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis seit 2002 kontinuierlich angestiegen. Lag er 2002 noch bei 40,3% beschäftigten Mitte 2004 43,3% der rheinland-pfälzischen Betriebe Mini-Jobber. Auch der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten ist in diesem Zeitraum stetig gestiegen und lag 2004 bei 11,9% (2002: 9,1%; 2003: 10,1%).

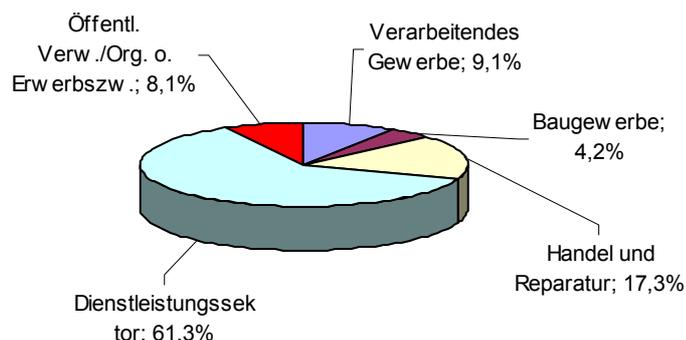
Insgesamt waren ausgehend von den Daten des IAB-Betriebspanels am 30.06.2004 etwa 175.000 Arbeitskräfte im Rahmen von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen tätig (2002: 139.000; 2003: 154.000). Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass vor allem im Dienstleistungsbereich und im Baugewerbe Zuwächse bei den Mini-Jobs zu verzeichnen waren. Dies entspricht in etwa der Entwicklung in Westdeutschland.

Abbildung 99: Anteil der Mini-Jobs an den Gesamtbeschäftigten im 1. Halbjahr 2003 und 2004, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



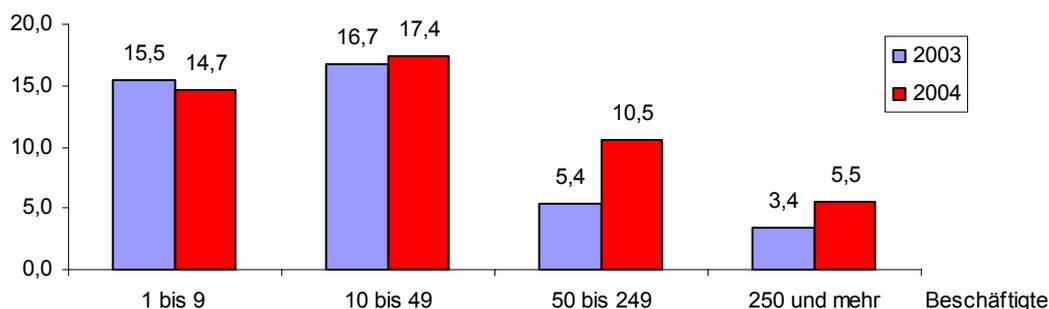
Die Verteilung der Mini-Jobs über die einzelnen Wirtschaftszweige unterstützt dieses Bild: Knapp zwei Drittel aller Mini-Jobs fanden sich Mitte 2004 im Dienstleistungssektor. Nur etwa 13% aller Mini-Jobber waren im Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe) beschäftigt. In Westdeutschland arbeiteten hingegen 16% aller Mini-Jobber in diesem Sektor. Dafür fanden sich hier im Dienstleistungssektor vergleichsweise weniger geringfügig Beschäftigte (54%).

Abbildung 100: Verteilung der Mini-Jobs in Rheinland-Pfalz zum 30.06.2004, Angaben in Prozent aller Mini-Jobs



Eine Differenzierung nach Betriebsgröße ergab außerdem, dass der Anteil geringfügig Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten in den rheinland-pfälzischen Kleinst- und Kleinbetrieben am höchsten war. Mittlere und Großbetriebe beschäftigten hingegen deutlich seltener Mini-Jobber. Verglichen mit dem Vorjahr ergaben sich interessanterweise jedoch hier die größten Veränderungen. Gerade bei den mittleren Betrieben hat sich der Anteil der Mini-Jobber an den Gesamtbeschäftigten nahezu verdoppelt. Auch bei den Großbetrieben wurden Mitte 2004 anteilig deutlich mehr Mini-Jobber beschäftigt. Diese Verteilung gilt sowohl für Rheinland-Pfalz als auch für Westdeutschland.

Abbildung 101: Anteil der Mini-Jobs an den Gesamtbeschäftigten im 1. Halbjahr 2003 und 2004, nach Branchen, Angaben in Prozent



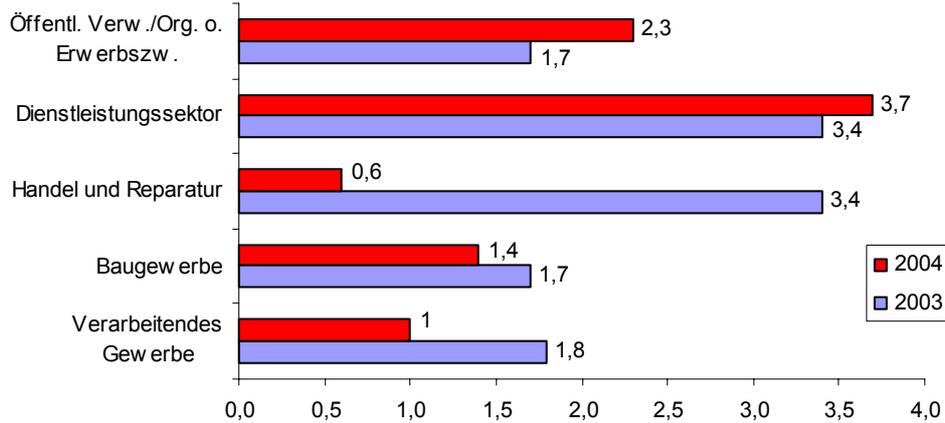
7.7 Midijobs

Seit April 2003 ist durch die Neuregelung der Sozialversicherungsbeiträge für Beschäftigte mit einer Entlohnung von über 400 Euro bis unter 800 Euro der Sprung in die Abgabenbelastung zwischen geringfügigen und „normalen“ Arbeitsverhältnissen gemildert worden. Diese Neuregelung zielte darauf, diese Beschäftigungsverhältnisse attraktiver zu machen.

Laut IAB-Betriebspanel beschäftigten im ersten Halbjahr 2004 etwa 20% der rheinland-pfälzischen Betriebe Midi-Jobber (2003: 22%). In Westdeutschland waren es mit 22% anteilig etwas mehr (2003: 25%). Insgesamt handelte es sich in Rheinland-Pfalz dabei um rund 36.900 Beschäftigungsverhältnisse, was einem Anteil an allen Beschäftigten von ca. 2,5% entspricht. Von diesen Midi-Jobbern waren etwa 4.800 vollzeitbeschäftigt (2003: 10.500).

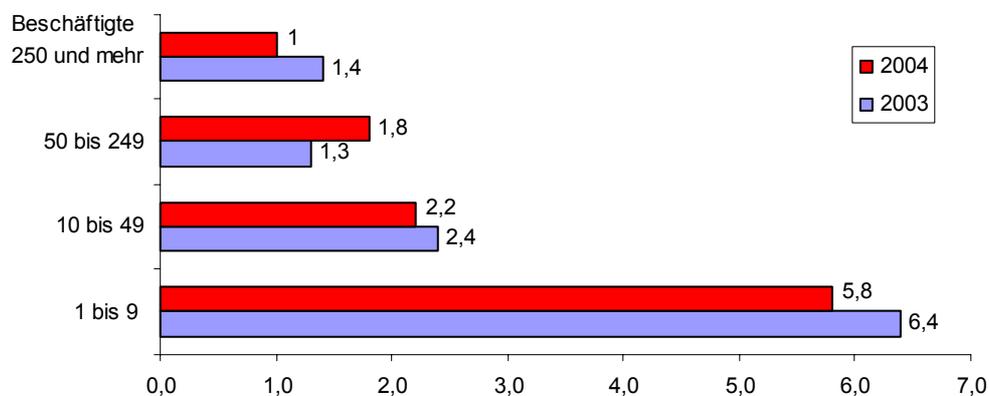
Gemessen am Anteil der Midi-Jobber an den Gesamtbeschäftigten spielt diese Form der Beschäftigung 2004 im Dienstleistungssektor die größte Rolle. Hier waren 3,7% der Gesamtbeschäftigten Midi-Jobber. Auch im Öffentlichen Sektor lag der Anteil dieser Beschäftigtengruppe an allen Arbeitskräften vergleichsweise hoch (2,3%). Dies waren auch die einzigen Branchen, in denen im Vergleich zum Vorjahr der Anteil der Midi-Job-Kräfte an den Gesamtbeschäftigten gestiegen ist. In allen anderen Sektoren arbeiteten hingegen vergleichsweise deutlich weniger Midi-Jobber. Den größten Rückgang verzeichneten hierbei die Betriebe im Bereich Handel und Reparatur. Waren Mitte 2003 noch etwa 3,4% aller Beschäftigten in diesem Sektor Midi-Job-Kräfte, waren es Mitte 2004 hingegen nur noch 0,6%.

Abbildung 102: Anteil der Midi-Jobber an den Gesamtbeschäftigten im 1. Halbjahr 2003 und 2004, nach Branchen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten



Anhand der folgenden Abbildung zeigt sich außerdem, dass Midi-Jobber vor allem in Kleinstbetrieben beschäftigt sind. Mit zunehmender Beschäftigtenzahl sinkt entsprechend der Anteil der Midi-Job-Kräfte an allen Beschäftigten. Verglichen mit den Vorjahresdaten, lässt sich zudem feststellen, dass der Anteil an Midi-Jobbern an den Gesamtbeschäftigten in fast allen Betriebsgrößenklassen gesunken ist. Lediglich bei den mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten ist er um 0,5 Prozentpunkte gestiegen.

Abbildung 103: Anteil der Midi-Jobber an den Gesamtbeschäftigten im 1. Halbjahr 2003 und 2004, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten



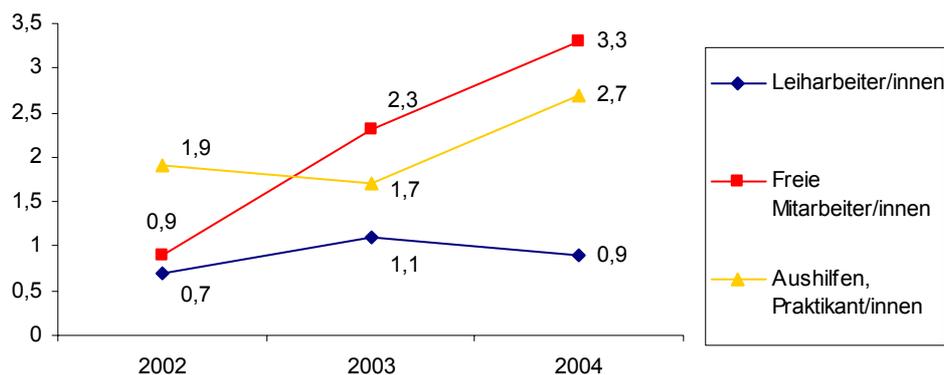
Insgesamt lässt sich entsprechend festhalten, dass das Instrument der Midi-Jobs auch im zweiten Jahr nicht in dem erwarteten Umfang genutzt wird. Insgesamt ist die Nutzung nicht nur nicht gestiegen sondern im Vergleich zum Vorjahr sogar noch zurückgegangen. Inwiefern sich dies im Laufe der Zeit ändert, ist aktuell noch nicht abzuschätzen. Zum jetzigen Zeitpunkt ist jedoch zu fragen, ob das Konzept nicht eher als gescheitert betrachtet werden muss.

7.8 Sonstige externe Arbeitskräfte

Seit 2002 werden die Betriebe im Rahmen des IAB-Betriebspanels auch nach der Zahl der bei ihnen beschäftigten Aushilfen und Praktikant/innen, Leiharbeitskräfte sowie freien Mitarbeiter/innen befragt. Mitte 2004 waren in etwa 16% der rheinland-pfälzischen Betriebe Aushilfen und/oder Praktikant/innen beschäftigt (Westdeutschland 17%). In etwa 2% der Unternehmen arbeiteten Leiharbeitskräfte (Westdeutschland 3%) und rund 5% der Betriebe wurden von freien Mitarbeiter/innen unterstützt (Westdeutschland 6%). Die Zahl der Aushilfen und Praktikant/innen belief sich dabei auf etwa 39.300, die der Leiharbeitskräfte auf rund 13.200 und die der freien Mitarbeiter/innen auf ca. 49.200.

Betrachtet man den Anteil dieser Beschäftigtengruppen an den Gesamtbeschäftigten zeigt sich über die Jahre hinweg, dass vor allem freien Mitarbeiter/innen eine immer steigende Bedeutung zukommt. Auch der Anteil der Aushilfen und Praktikant/innen an allen Arbeitskräften ist im Rahmen des betrachteten Zeitraums deutlich angestiegen. Insgesamt ist die Bedeutung dieser Beschäftigungsformen jedoch weiterhin vergleichsweise gering. Ihr Anteil an allen Arbeitskräften lag auch 2004 lediglich bei 7%.

Abbildung 104: Sonstige externe Arbeitskräfte in Rheinland-Pfalz 2002 bis 2004, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten

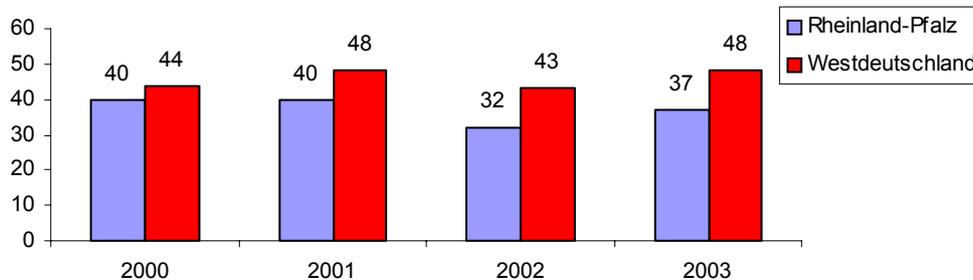


7.9 Überstunden

Aus beschäftigungspolitischer Sicht sind Überstunden als ambivalent einzuschätzen. Einerseits bietet dieses Arbeitszeitinstrument Unternehmen einen gewissen Flexibilitätspuffer bei betrieblichen und konjunkturellen Schwankungen. Der Umfang dessen ist jedoch objektiv nur schwer festlegbar. Andererseits haben Überstunden auch für Beschäftigte einen nicht zu unterschätzenden Nutzen, da sie sich auf diese Weise entweder finanziell besser stellen oder ein Mehr an variablen freien Tagen erwirtschaften können. Entsprechend sind Überstunden sowohl als Flexibilitätsinstrument der Betriebe als auch der Arbeitskräfte anzusehen. Zudem ist der Umgang mit Überstunden auch abhängig von der gelebten kulturellen Praxis in den Betrieben. So ist das Verarbeitende Gewerbe mit seinen ausgeprägten Produktionsschwankungen im Umgang mit Überstunden geübter als bspw. der Öffentliche Sektor oder der Bereich Handel und Reparatur, in denen stärker andere Flexibilisierungsinstrumente greifen.

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wurden 2003 in 37% aller rheinland-pfälzischen Betriebe Überstunden geleistet (Westdeutschland 48%). Damit ist der Anteil der Betriebe, in denen in Rheinland-Pfalz Überstunden anfielen seit 2000 leicht zurückgegangen. Im Vergleich zu Westdeutschland zeigt sich zudem, dass in rheinland-pfälzischen Betrieben durchgängig seltener länger als die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit gearbeitet wurde.

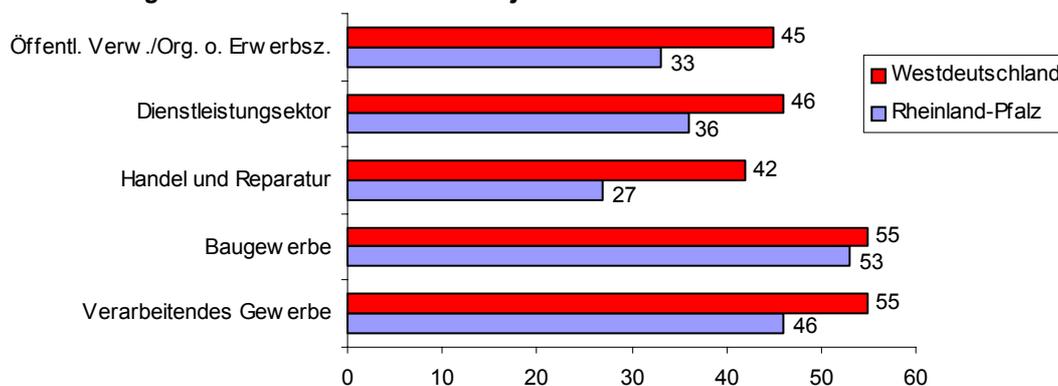
Abbildung 105: Betriebe in denen Überstunden geleistet wurden, Angaben in Prozent aller Betriebe



Differenziert nach Sektoren zeigt sich in Rheinland-Pfalz, dass Überstunden vor allem in der Baubranche eine große Rolle spielen. In diesem Sektor fielen 2003 in 53% der rheinland-pfälzischen Betriebe Überstunden an. Am seltensten arbeiteten die Beschäftigten im Bereich Handel und Reparatur länger als vertraglich vereinbart (27%).

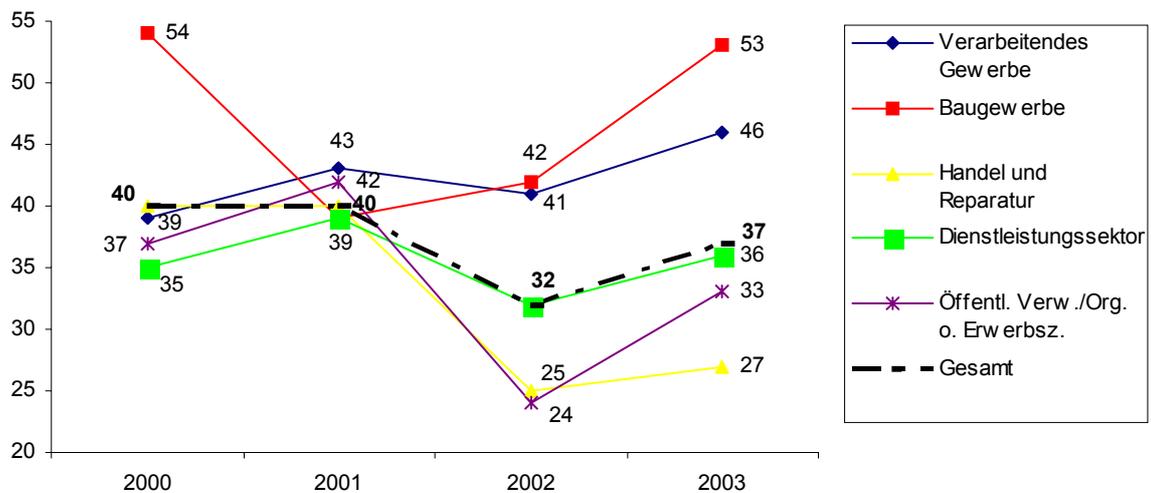
In Westdeutschland fallen die sektoralen Unterschiede etwas geringer aus: Am häufigsten wurde hier im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bausektor auf Überstunden zurückgegriffen (je 55%). Am seltensten arbeiteten die Beschäftigten im Bereich Handel und Reparatur länger (42%). Wie die folgende Abbildung zeigt, bestanden die größten Unterschiede zwischen Rheinland-Pfalz und Westdeutschland bezüglich der Überstunden im Bereich Handel und Reparatur sowie im Öffentlichen Sektor. Allerdings werden in Rheinland-Pfalz in allen Branchen seltener Überstunden gemacht als durchschnittlich in den alten Bundesländern. Eine mögliche Erklärung hierfür kann in der spezifischen Betriebsgrößenstruktur von Rheinland-Pfalz liegen, da die hier überwiegende Mehrheit der Unternehmen Kleinst- und Kleinbetriebe sind. In diesen fallen jedoch vergleichsweise weniger häufig Überstunden an als in größeren Unternehmen.

Abbildung 106: Betriebe in denen 2003 Überstunden geleistet wurden, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor



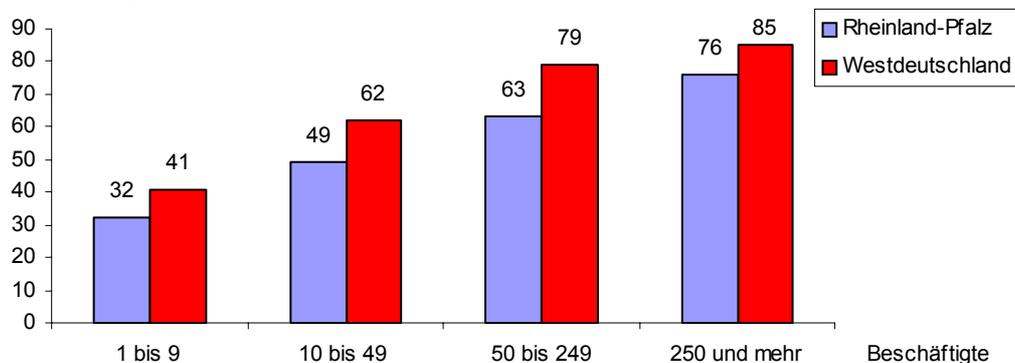
Im Jahresvergleich zeigt sich, dass auch innerhalb der einzelnen Sektoren zum Teil deutliche Schwankungen bzgl. des Anfalls von Überstunden bestehen. Grundsätzlich ist im Vergleich zum Vorjahr jedoch in allen Branchen ein Anstieg der Betriebe mit Überstunden zu verzeichnen. Im Jahresvergleich zeigten sich besonders starke Schwankungen im Öffentlichen Sektor: 2001 wurde hier im Vergleich zu anderen Branchen mit am häufigsten länger als die vereinbarte Wochenarbeitszeit gearbeitet. 2002 leisteten die Beschäftigten hier hingegen am seltensten Überstunden. Große Unterschiede lassen sich auch im Baugewerbe feststellen. Die starken Veränderungen in allen Branchen sprechen dafür, dass Überstunden vor allem als Mittel zum Ausgleich von betrieblichen Schwankungen herangezogen werden.

Abbildung 107: Betriebe in denen Überstunden geleistet wurden, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen lässt sich feststellen, dass Überstunden vor allem in größeren Betrieben anfallen. Arbeiteten 2003 lediglich in 32% aller Kleinbetriebe die Beschäftigten zum Teil länger als die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit, fielen Überstunden in 76% der Großbetriebe an. Die gleiche Tendenz zeigt sich in Westdeutschland und bestätigt damit den Trend der Vorjahre. Allerdings ist zu bemerken, dass die Mehrzahl der Betriebe in Rheinland-Pfalz Klein- und Kleinstbetriebe sind in denen wie dargestellt, vergleichsweise seltener Überstunden geleistet werden.

Abbildung 108: Betriebe in denen 2003 Überstunden geleistet wurden, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse

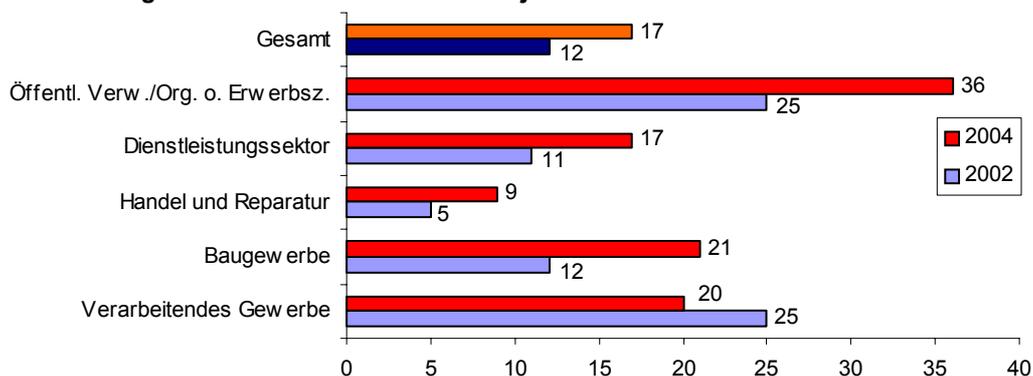


7.10 Nutzung von Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten sind eine Möglichkeit, die angefallenen Überstunden und andere Zeitelemente flexibel zu verbuchen und auszugleichen. In Rheinland-Pfalz hatten zur Jahresmitte 2004 etwa 17% aller Betriebe derartige Regelungen, die von der Gleitzeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen reichen. Weitere 2% planten solche Einrichtungen. Damit lag Rheinland-Pfalz – wie in den Vorjahren auch – bezüglich der Nutzung von Arbeitszeitkonten etwas hinter Westdeutschland zurück (Westdeutschland 21%).

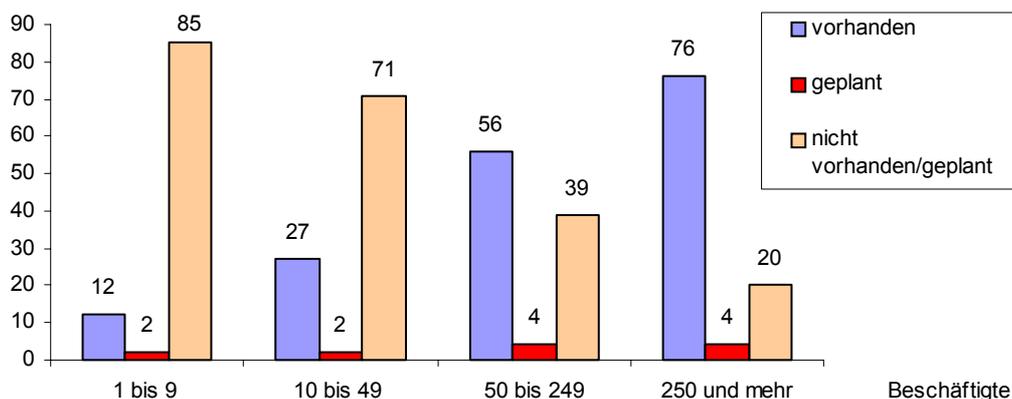
Am häufigsten verbreitet waren Arbeitszeitkonten Mitte 2004 im Öffentlichen Sektor (36%), am wenigsten in der Branche Handel und Reparatur (9%). Die Mehrheit der Betriebe in allen Wirtschaftszweigen hatte jedoch keine Arbeitszeitkonten. Trotzdem ist der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten verglichen mit 2002 in fast allen Branchen deutlich angestiegen. Besonders große Anstiege waren im Öffentlichen Sektor und im Baugewerbe zu verzeichnen (je 9 Prozentpunkte). Lediglich die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes verfügten 2004 seltener über Arbeitszeitkonten als zwei Jahre zuvor.

Abbildung 109: Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftszweigen,, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor



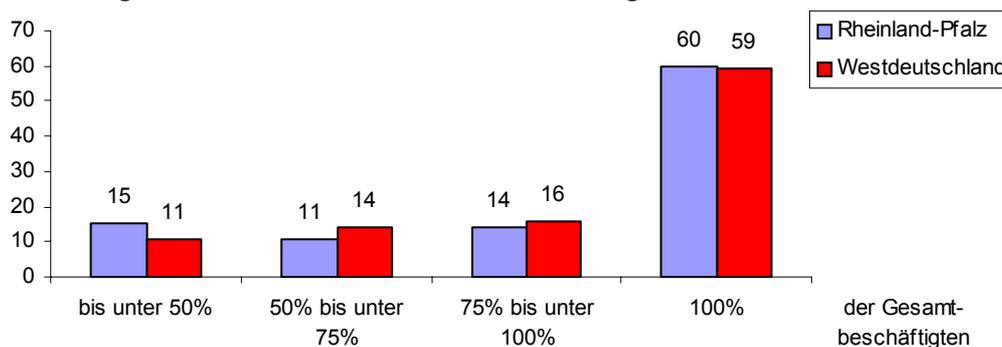
Differenziert nach der Anzahl der Beschäftigten bestätigt sich die Annahme, dass mit steigender Betriebsgröße sowohl bereits vermehrt Arbeitszeitkonten vorhanden sind als auch deren Einführung geplant ist. So gibt es bspw. nur in etwa 12% der Kleinbetriebe Arbeitszeitkonten (geplant 2%), jedoch in 76% der Großbetriebe (geplant 4%). Diese Tendenz besteht auch in Westdeutschland und ist über die Jahre konstant.

Abbildung 110: Arbeitszeitkonten in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse



Die Regelungen zu Arbeitszeitkonten betrafen Mitte 2004 in Rheinland-Pfalz etwa 561.000 Beschäftigte, was einem Anteil an den Gesamtbeschäftigten von 37% entspricht (Westdeutschland 42%). Dabei galten diese Regelungen bei 60% der rheinland-pfälzischen Betriebe für die gesamte Belegschaft. In weiteren 14% der Unternehmen hatten mehr als drei Viertel der Beschäftigten die Möglichkeit zur Nutzung von Arbeitszeitkonten. Diese Verteilung findet sich tendenziell auch in Westdeutschland.

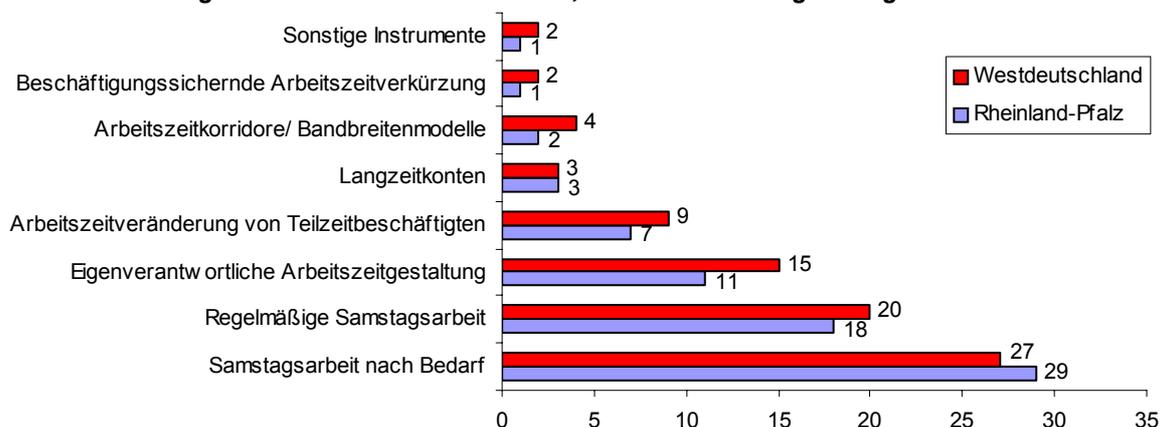
Abbildung 111: Anteil der Beschäftigten, für die die Regelungen der Arbeitszeitkonten gelten, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten



7.11 Weitere Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung

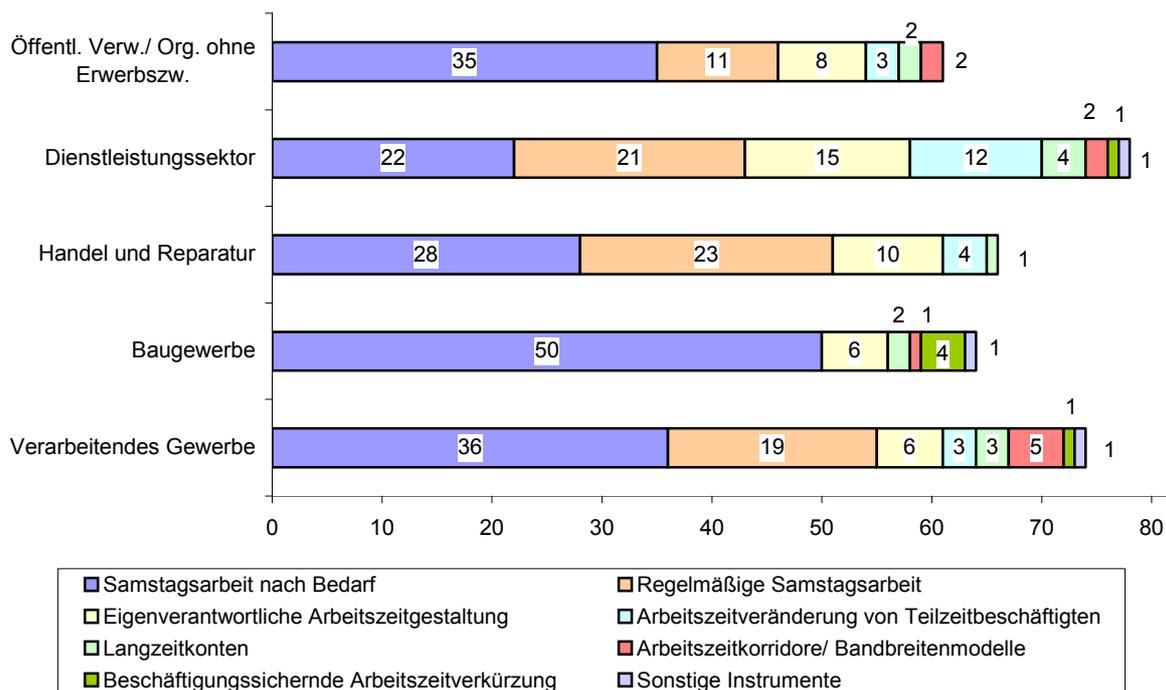
Neben den genannten Instrumenten der Arbeitszeitflexibilisierung gibt es noch weitere Maßnahmen, die in einigen Betrieben angewendet werden. Dabei wird in rheinland-pfälzischen Betrieben vor allem auf bedarfsabhängige Samstagsarbeit zurückgegriffen. Mitte 2004 fand dieses Instrument in etwa 29% der rheinland-pfälzischen Betriebe Anwendung. In rund 18% der Unternehmen wurde regelmäßig samstags gearbeitet. Darüber hinaus spielte die eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung und die Veränderung der Dauer der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten eine relativ große Rolle. Die Reihenfolge der Nutzung dieser Instrumente entspricht damit in etwa der von Westdeutschland. Allerdings nutzten die westdeutschen Betriebe fast alle Instrumente häufiger als die rheinland-pfälzischen. Etwa 47% der rheinland-pfälzischen Unternehmen griffen zum Befragungszeitpunkt auf keines dieser Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung zurück (Westdeutschland 42%).

Abbildung 112: Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung, Anteil der Betriebe, die diese nutzen, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachnennungen möglich



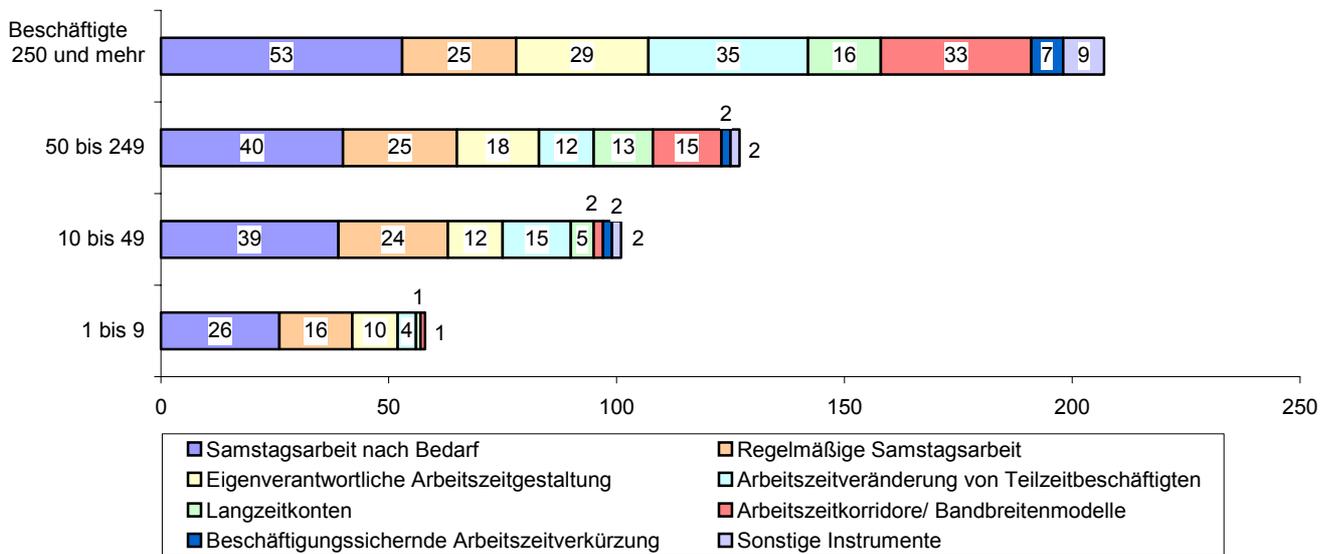
Sektoral betrachtet ergaben sich bei der Nutzung der dargestellten Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung zum Teil deutliche Unterschiede. Der Einsatz von Samstagsarbeit nach Bedarf spielte dabei durchgängig in allen Branchen eine große Rolle. Im Baugewerbe griff bspw. sogar die Hälfte aller Betriebe darauf zurück. Wie zu erwarten war, fiel der Anteil der Betriebe, in denen regelmäßige Samstagsarbeit notwendig war, in den Bereichen Handel/Reparatur (23%) und in der Dienstleistungsbranche (21%) am höchsten aus. Auch die eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung spielte über alle Branchen hinweg eine vergleichsweise große Rolle. Diese Verteilung findet sich ähnlich auch in Westdeutschland.

Abbildung 113: Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung nach Sektoren, Angaben in Prozent der Betriebe, die diese nutzen, an allen Betrieben je Sektor, Mehrfachnennungen



Wie die folgende Abbildung zeigt, werden fast alle Instrumente zur Arbeitszeitflexibilisierung mit steigender Beschäftigtenzahl häufiger eingesetzt. So nutzten bspw. nur etwa 26% der Kleinstbetriebe bei Bedarf Samstagsarbeit, hingegen jedoch über die Hälfte aller Großunternehmen. Ähnliches gilt für die eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung und die Arbeitszeitveränderung von Teilzeitbeschäftigten. Besonders groß ist der Unterschied bei der Nutzung von Arbeitszeitkorridoren bzw. Bandbreitenmodellen.

Abbildung 114: Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die diese nutzen, an allen Betrieben je Größenklasse, Mehrfachnennungen möglich



7.12 Fazit

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit betrug im Jahr 2004 in Rheinland-Pfalz 38,8 Stunden und variierte zwischen 38,4 Stunden im Öffentlichen Sektor sowie dem Verarbeitenden Gewerbe und 39,4 Stunden in der Baubranche. Allerdings ist der Anteil der Betriebe, in denen durchschnittlich 40 Stunden und mehr gearbeitet wurde, gegenüber 2002 deutlich angestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr gaben jedoch lediglich 2% der Betriebe an, ihre betriebliche Arbeitszeit verlängert zu haben. Dies ging allerdings bei deutlich mehr Unternehmen mit einer Anpassung der monatlichen Bezüge einher als in Westdeutschland.

Mit Blick auf wirtschaftliche Schwankungen und betriebliche Anpassungsnotwendigkeiten ist Teilzeitarbeit ein Instrument, flexibel auf diese zu reagieren. Darüber hinaus ist Teilzeitbeschäftigung gerade für Personen in Familienzeiten eine Möglichkeit, Familie und Beruf besser miteinander zu vereinbaren. Entsprechend ist Teilzeitarbeit noch immer eine Domäne weiblicher Beschäftigter: Rund 84% der Teilzeitkräfte sind Frauen. Insgesamt waren etwa 22% der rheinland-pfälzischen Beschäftigten Teilzeitarbeitskräfte, wobei deutliche sektorale Unterschiede feststellbar sind. Betriebe des Produzierenden Gewerbes setzten zur Jahresmitte 2004 zu einem erheblich geringeren Anteil Teilzeitkräfte ein als Unternehmen der dienstleistungsnahen Branchen. Insgesamt ist jedoch die Bedeutung der Teilzeitarbeit in Rheinland-Pfalz gestiegen, was allerdings nur zu einem geringen Teil dem Teilzeit- und Befristungsgesetz von 2001 zugeschrieben werden kann.

Bezüglich der Neuregelungen der geringfügigen Beschäftigung sowie der Midi-Jobs im Rahmen von Hartz IV lässt sich zwar ein Anstieg der geringfügigen Beschäftigung konstatieren. Allerdings sind die Midi-Jobs als Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung nicht ange-

nommen worden. In den nächsten Jahren wird deshalb zu klären sein, inwiefern dieses Instrument als gescheitert anzusehen ist.

Überstunden wurden 2003 in etwa 37% aller rheinland-pfälzischen Betriebe geleistet, womit Rheinland-Pfalz etwas unter dem westdeutschen Durchschnitt lag (48%). Dabei spielten Überstunden vor allem in der Baubranche und im Verarbeitenden Gewerbe eine Rolle sowie bei größeren Unternehmen.

Auch weitere Instrumente der Arbeitszeitsteuerung fanden in Rheinland-Pfalz Anwendung. So verfügten etwa 17% der rheinland-pfälzischen Betriebe über Arbeitszeitkonten zur flexiblen Verbuchung von Überstunden und anderen Zeitelementen. Diese Arbeitszeitkonten betrafen etwa 37% der Beschäftigten. Relativ häufig wurde darüber hinaus auf Samstagarbeit zurückgegriffen (regelmäßig und/oder nach Bedarf). Auch der eigenverantwortlichen Arbeitszeitgestaltung und den Arbeitszeitveränderungen von Teilzeitbeschäftigten kam eine größere Bedeutung zu.

Insgesamt lässt sich zusammenfassen, dass die in den rheinland-pfälzischen Betrieben im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetz geschaffenen Möglichkeiten zur flexibleren Anpassung der Arbeitszeiten bei weitem noch nicht ausgeschöpft sind. Dies gilt sowohl für die Betriebe als auch die Arbeitnehmer/innen. Gerade mit Blick auf die Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestehen noch etliche Handlungsmöglichkeiten. Grundsätzlich lässt sich anhand der vergleichsweise geringen Nutzung der verschiedenen Flexibilisierungsinstrumente fragen, ob und inwieweit die Forderung nach mehr Flexibilität in der Form tatsächlich gerechtfertigt ist.

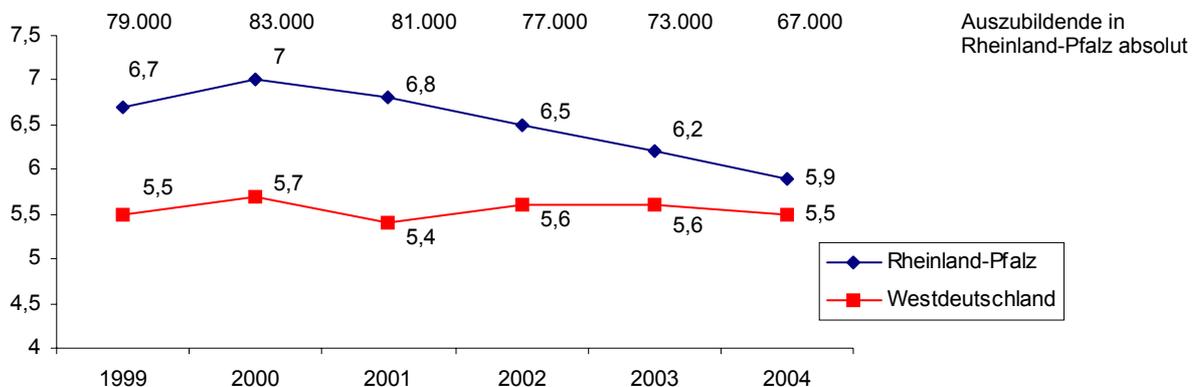
8. Betriebliche Ausbildung in Rheinland-Pfalz

Mit Blick auf die Arbeitsmarktchancen junger Menschen kommt der betrieblichen Ausbildung eine besondere Bedeutung zu. Aus diesem Grund wird in diesem Kapitel näher darauf eingegangen. Dabei werden zum einen die Entwicklungen am Ausbildungsmarkt in den letzten Jahren berücksichtigt. Zum anderen wird beleuchtet, wieso trotz bestehender Ausbildungslücken etliche Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Mit Blick auf die Übernahmequote wird darüber hinaus untersucht, wie sich die Problematik der zweiten Schwelle in den Beruf darstellt.

8.1 Ausbildungszahlen in Rheinland-Pfalz

Die Zahl der Auszubildenden in Rheinland-Pfalz betrug laut IAB-Betriebspanel zum 30.06.2004 etwa 67.000. Dies stellt einen Rückgang um rund 6.000 bzw. 8,2% gegenüber der Jahresmitte 2003 dar. Damit setzt sich der negative Trend bezüglich der Ausbildungszahlen fort. Auch die Ausbildungsquote (Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) ist seit 2000 von 6,7% auf 5,9% zurückgegangen. Damit lag sie 2004 in Rheinland-Pfalz wie in den letzten Jahren zwar wieder höher als in Westdeutschland (5,5%), insgesamt ist jedoch im Gegensatz zu den alten Bundesländern eine abnehmende Tendenz festzustellen.

Abbildung 115: Ausbildungsquoten im zeitlichen Vergleich, Angaben in Prozent der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

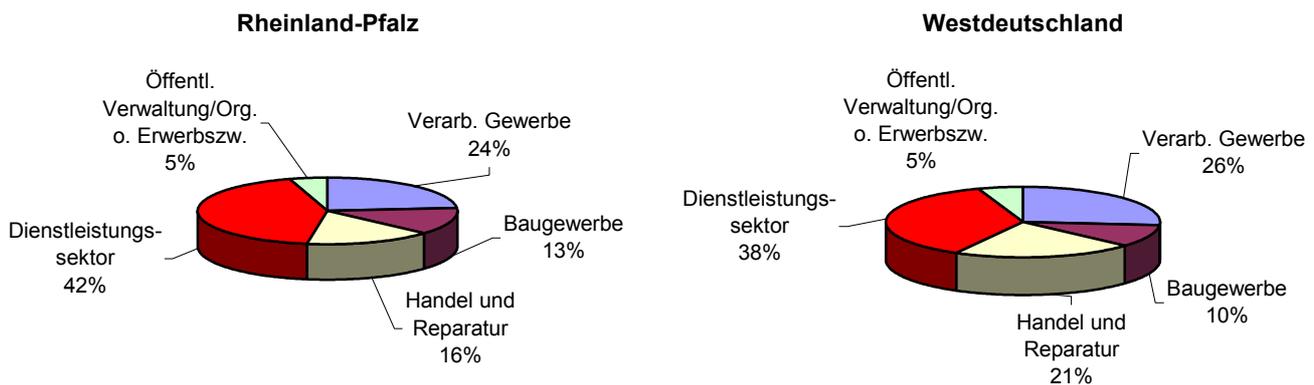


An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die Daten des IAB-Betriebspanels jeweils nur Auskunft über das erste Halbjahr geben und keine abschließende Aussage über die Ausbildungszahlen für das gesamte Jahr möglich sind. Es ist zu erwarten, dass diese Zahlen deutlich denen abweichen, die Winter präsentiert werden, da ab September in der Regel eine massive Phase der Nachvermittlung von jungen Menschen in die Ausbildung stattfindet. Gerade im zweiten Halbjahr 2004 konnte durch den nationalen Pakt zur Sicherung des Fachkräftebedarfs zwischen den Vertretern der Wirtschaft, der Bundesagentur für Arbeit und der Politik viel erreicht werden. Die formulierten Zielvorgaben wurden in Rheinland-Pfalz in diesem Zeitraum sogar übererfüllt. Trotzdem sind die Daten des IAB-Betriebspanels gerade aufgrund des Panelcharakters der Befragung wichtige Daten für die Entwicklung des Ausbil-

ungsverhaltens rheinland-pfälzischer Betriebe, da mit ihnen ein Zeitvergleich möglich ist.

Bei sektoraler Differenzierung zeigt sich, dass 2004 die meisten Auszubildenden im Dienstleistungssektor beschäftigt waren (42%). Etwa ein Viertel der Auszubildenden arbeiteten im Verarbeitenden Gewerbe, rund 16% waren im Bereich Handel und Reparatur anzutreffen. Gegenüber dem Vorjahr sind damit keine bedeutenden Veränderungen feststellbar. Die Verteilung der Ausbildungsstellen entsprach außerdem tendenziell der von Westdeutschland, wie die folgende Abbildung zeigt.

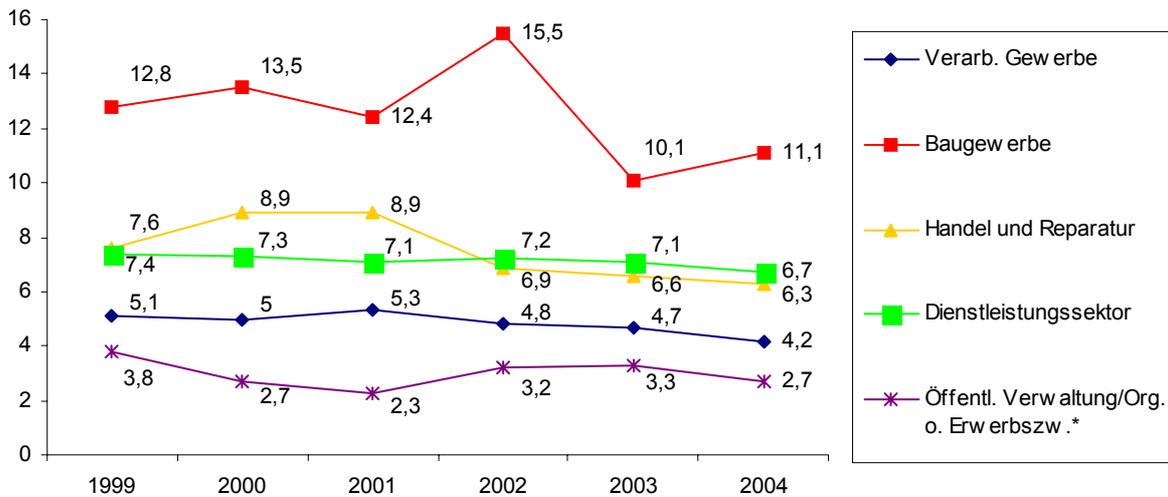
Abbildung 116: Anteile an allen Auszubildenden 2004 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Die einzelnen Wirtschaftszweige weisen deutlich unterschiedliche Ausbildungsquoten auf, die über die Jahre zum Teil starken Schwankungen unterliegen. Im Verhältnis zur Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bildete laut IAB-Betriebspanel das Baugewerbe über alle Jahre hinweg die meisten Arbeitskräfte aus, auch wenn in dieser Branche insgesamt ein Rückgang der Ausbildungsquote festzustellen ist. Durchgängig vergleichsweise niedrig lagen hingegen die Ausbildungsquoten im Verarbeitenden Gewerbe und dem Bereich der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck. Diese Ergebnisse entsprechen tendenziell auch den der westdeutschen Betriebe.

Verglichen mit den Vorjahren zeigten sich die stärksten Schwankungen bei den Betrieben des Baugewerbes sowie im Bereich Handel und Reparatur. Hier ist die Ausbildungsquote tendenziell zurückgegangen. Auch im Verarbeitenden Gewerbe ist die Ausbildungsquote in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken. In den anderen Branchen ist sie hingegen mehr oder weniger konstant.

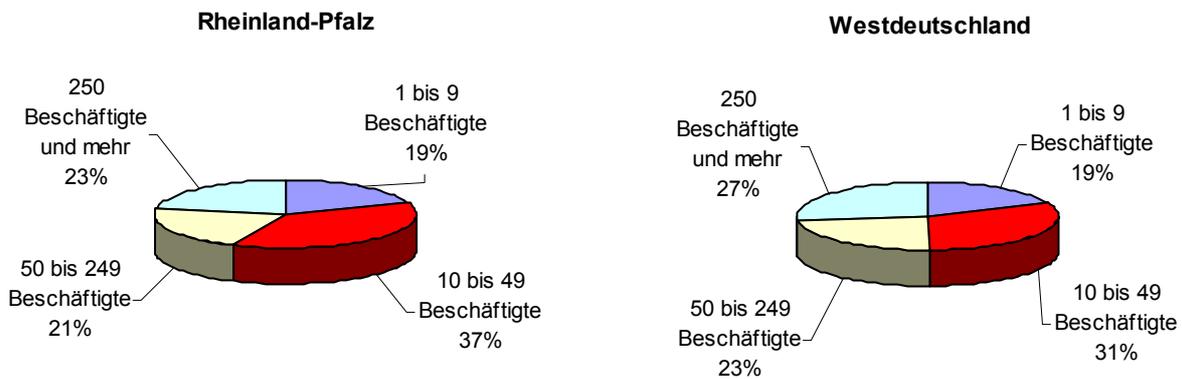
Abbildung 117: Ausbildungsquoten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



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

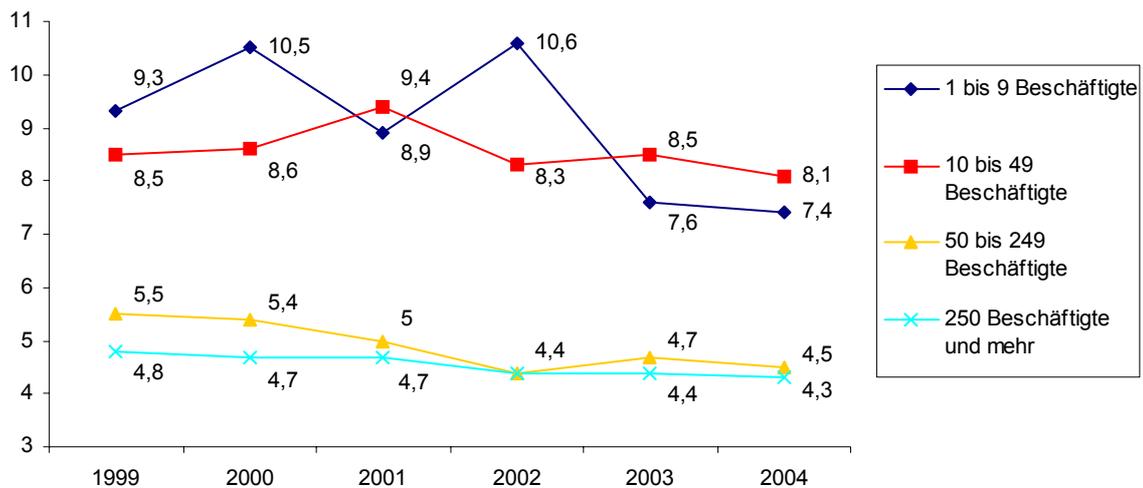
Die Zahl der Auszubildenden verteilt sich auch über die Betriebsgrößenklassen unterschiedlich: Die meisten Auszubildenden wurden von Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten eingestellt (37%). Je etwa ein Fünftel der Auszubildenden waren in Kleinstbetrieben mit unter zehn Mitarbeiter/innen beschäftigt und mittleren Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten. Etwa ein knappes Viertel der Auszubildenden fand sich in Großbetrieben mit 250 Beschäftigten oder mehr. In Westdeutschland zeigt sich tendenziell ein ähnliches Bild.

Abbildung 118: Anteile an allen Auszubildenden 2004 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Diese Zahlen werden durch die Betrachtung der Ausbildungsquoten bestätigt. So bilden laut IAB-Betriebspanel kleinere Unternehmen im Verhältnis zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt deutlich mehr Personen aus. Dementsprechend lag die Ausbildungsquote in den Klein- und Kleinstbetrieben (8,1% und 7,4%) deutlich über dem Durchschnitt der mittleren und Großbetriebe. Hier stellten die Auszubildenden lediglich einen Anteil von 4,5% bzw. 4,3% an den gesamten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Tendenziell lassen sich jedoch 2004 in allen Betriebsgrößenklassen sinkende Ausbildungsquoten in Rheinland-Pfalz ausmachen.

Abbildung 119: Ausbildungsquoten für Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



8.2 Ausbildungsverträge in den Ausbildungsjahren 2003/2004 und 2004/2005

Im Rückblick auf das Ausbildungsjahr 2003/2004 wurden von den rheinland-pfälzischen Betrieben in diesem Zeitraum ca. 34.700 Ausbildungsplätze bereitgestellt. Davon wurden etwa 17.600 dem Arbeitsamt als offene Ausbildungsplätze gemeldet. Tatsächlich neu besetzt wurden laut IAB-Betriebspanel 32.300 Ausbildungsplätze. Das bedeutet im Vergleich zum Ausbildungsjahr 2002/2003 einen Anstieg um rund 2.300 Verträge. Damit ist erstmals seit dem Jahr 2000 eine Zunahme der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Rheinland-Pfalz feststellbar.

Für die Entwicklung in der Zukunft kann an dieser Stelle leider keine Aussage getroffen werden, außer dass etwa ein Viertel der rheinland-pfälzischen Betriebe bereits neue Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2004/2005 abgeschlossen hat. Außerdem planen 5% aller Betriebe (weitere) Ausbildungsverträge einzugehen (2003: 4,5%). Um wie viele Ausbildungsverträge es sich dabei handelt, lässt sich anhand des IAB-Betriebspanels nicht ermitteln. Gemessen an den Erfahrungen der letzten Jahre ist jedoch davon auszugehen, dass im Rahmen einer Nachfassaktion ab September nochmals eine Reihe von Ausbildungsverträgen abgeschlossen werden.

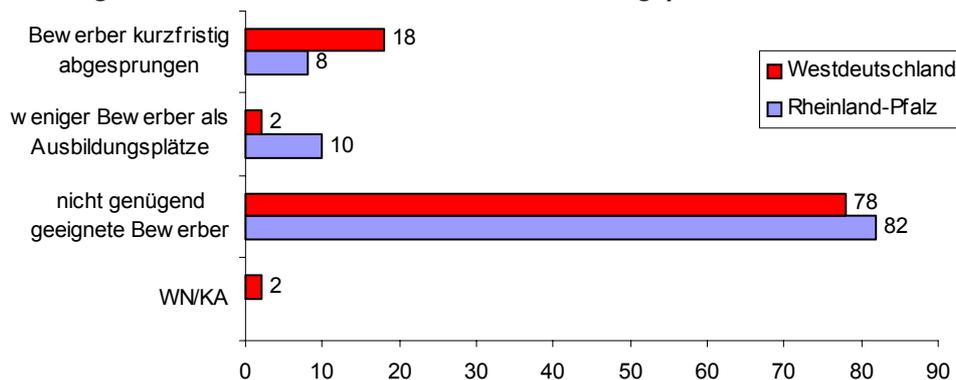
8.3 Nicht-Besetzung offener Ausbildungsplätze

Trotz bestehender Ausbildungslücken konnten im Ausbildungsjahr 2003/2004 nicht alle Ausbildungsplätze in Rheinland-Pfalz besetzt werden. Etwa acht Prozent aller Betriebe war es nicht möglich, ihren Bedarf an Auszubildenden zu decken (Westdeutschland 16%). Insgesamt blieben laut IAB-Betriebspanel damit rund 2.400 Ausbildungsstellen unbesetzt.

Die Betriebe, die in diesem Ausbildungsjahr nicht alle ihre Ausbildungsplätze besetzen konnten, wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels dazu befragt, warum ein Teil ihrer angebotenen Ausbildungsstellen offen blieb. Als wichtigster Grund hierfür wurde sowohl in Rhein-

land-Pfalz als auch in Westdeutschland angegeben, dass nicht genügend geeignete Bewerber zur Verfügung gestanden hätten. Etwa 10% der rheinland-pfälzischen Betriebe hatten weniger Bewerber als Ausbildungsplätze und rund 8% konnten ihre Stellen nicht besetzen, da die Bewerber kurzfristig abgesprungen sind. Diese Werte sind jedoch aufgrund geringer Fallzahlen lediglich als Tendenzangabe zu werten. Eine weitere Differenzierung nach Sektoren ist nicht möglich.

Abbildung 120: Wichtigste Gründe für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsplätzen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten

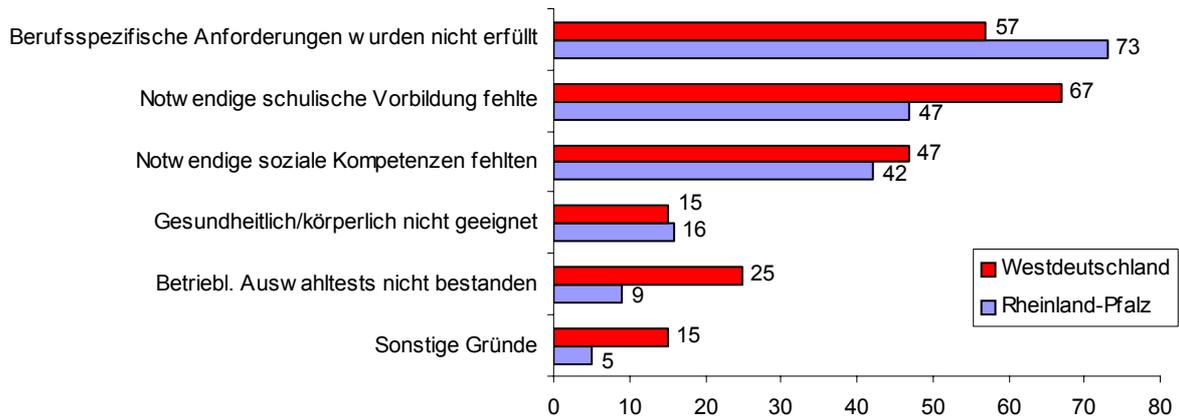


8.4 Gründe für die Ablehnung von Bewerbern auf Ausbildungsplätze

Ausbildungsplätze bleiben zum Teil auch dann unbesetzt, wenn sich potenzielle Auszubildende darauf beworben haben. Gut 71% aller rheinland-pfälzischen Betriebe, die ihren Bedarf an Auszubildenden nicht decken konnten, haben Bewerber aus verschiedenen Gründen abgelehnt, mit der Folge, dass Ausbildungsstellen offen blieben. Als Ablehnungsgrund wurde am häufigsten angeführt, dass die Bewerber nicht den berufsspezifischen Anforderungen entsprachen. Etwa 73% aller rheinland-pfälzischen Betriebe, die Bewerber abgelehnt haben, gaben diesen Grund an. Auch mangelnde Schulbildung sowie zu wenig soziale Kompetenzen wurden vergleichsweise oft genannt.

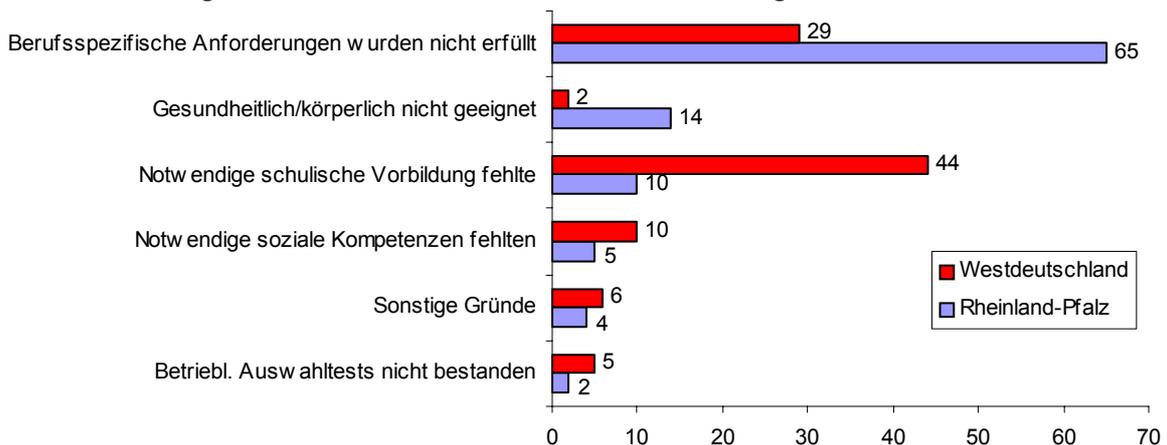
Im Vergleich zu Westdeutschland ist auffällig, dass in Rheinland-Pfalz deutlich mehr Betriebe angaben, die Bewerber entsprächen nicht den berufsspezifischen Anforderungen. In den alten Bundesländern nannten hingegen mehr Betriebe das Nicht-Bestehen von betrieblichen Auswahltests als Ablehnungsgrund sowie eine mangelnde schulische Vorbildung. Diese Unterschiede lassen sich möglicherweise auf die geringen Fallzahlen in Rheinland-Pfalz zurückführen, weshalb die Daten nur als Tendenzangabe interpretiert werden sollten.

Abbildung 121: Gründe für die Ablehnung von Bewerbern auf freie Ausbildungsplätze, Angaben in Prozent der Betriebe, die Bewerber abgelehnt haben, Mehrfachnennungen möglich



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

Abbildung 122: Wichtigster Ablehnungsgrund von Bewerbern, Angaben in Prozent der Betriebe, die Bewerber abgelehnt haben

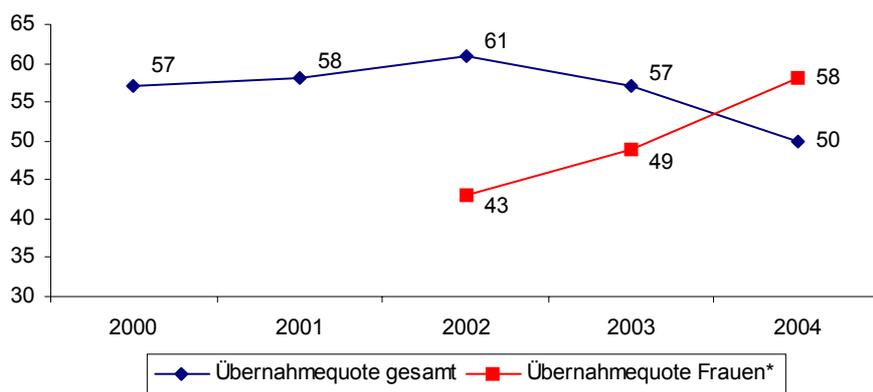


8.5 Übernahmequoten der Auszubildenden in Rheinland-Pfalz 2004

Arbeitsmarktpolitisch ist es von besonderem Interesse, ob die Auszubildenden nach ihrem Abschluss vom ausbildenden Betrieb übernommen werden und somit die zweite Schwelle in den Beruf erfolgreich meistern. Insgesamt haben laut IAB-Betriebspanel im ersten Halbjahr 2004 etwa 25.000 Personen in Rheinland-Pfalz ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Damit ist die Zahl der erfolgreichen Absolvent/innen im Vergleich zum Vorjahr um etwa 11% gestiegen und liegt aktuell fast wieder so hoch wie im Jahr 2000 (26.000 Absolventen). Nur etwa 41% der rheinland-pfälzischen Betriebe haben 2004 alle ihre Absolvent/innen übernommen. Insgesamt wurden in Rheinland-Pfalz etwa 12.400 Auszubildende nach ihrem Abschluss von ihrem ausbildenden Betrieb weiterbeschäftigt. Damit erreichte die Übernahmequote der erfolgreichen Absolvent/innen im Jahr 2004 mit etwa 50% den Tiefststand seit 2000.

Dabei gestaltet sich die Lage der weiblichen Absolventen etwas besser als die ihrer männlichen Kollegen. Sie wurden vergleichsweise häufiger von ihrem ausbildenden Betrieb übernommen (58%). Der Anteil Frauenanteil an den erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungen lag bei knapp 58%.

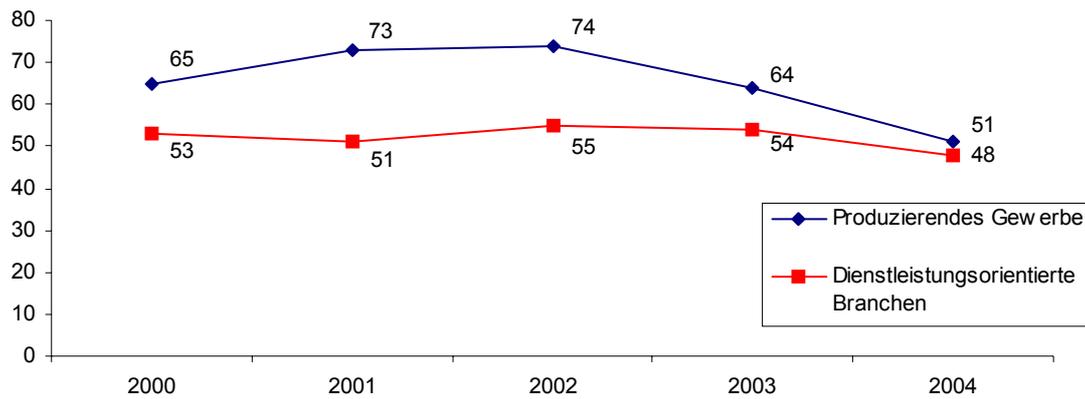
**Abbildung 123: Übernahmequoten in Rheinland-Pfalz,
Angaben in Prozent der übernommenen Absolvent/innen an allen Absolvent/innen**



(* Daten zur Übernahmequote der weiblichen Absolventen liegen erst seit 2002 vor.)

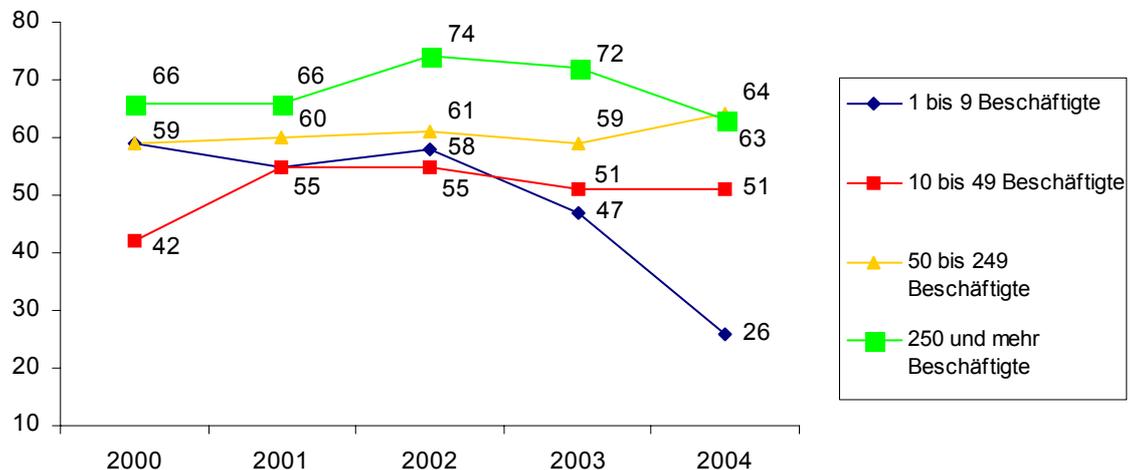
Die Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss verteilen sich über die Wirtschaftszweige in ähnlicher Weise wie die Gesamtzahl der Auszubildenden. Das bedeutet, dass die Erfolgchancen, gemessen an einem Abschluss, in den einzelnen Branchen etwa gleich hoch sind. Anders stellt sich das bei den Übernahmequoten dar. Die Chancen, nach einem erfolgreichen Abschluss auch übernommen zu werden, sind seit Jahren im Produzierenden Gewerbe höher als in den Dienstleistungsorientierten Branchen. Allerdings ist festzustellen, dass die Übernahmequote im Produzierenden Gewerbe seit 2000 insgesamt gesunken ist, wohingegen sich die der Dienstleistungsorientierten Unternehmen mehr oder weniger konstant gestaltet.

Abbildung 124: Übernahmequoten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der übernommenen Absolvent/innen an allen Absolvent/innen



Auch zwischen den Betriebsgrößenklassen bestehen hinsichtlich der Übernahmequote Unterschiede. Grundsätzlich ist über die Jahre hinweg erwartungsgemäß die Übernahmequote in den Großbetrieben am höchsten. Allerdings war die Übernahmequote der Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten 2004 sogar einen Prozentpunkt höher als bei den Großbetrieben. Grundsätzlich ist in dieser Größenklasse sowie bei den Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten tendenziell ein Anstieg der Übernahmequote erkennbar. Hingegen ist die der Kleinstbetriebe mit unter 10 Beschäftigten seit 2000 massiv gefallen. Wurden im Jahr 2000 noch 59% der erfolgreichen Absolvent/innen in Kleinstbetrieben übernommen, waren es 2004 nur noch 26%.

Abbildung 125: Übernahmequoten in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der übernommenen Absolvent/innen an allen Absolvent/innen

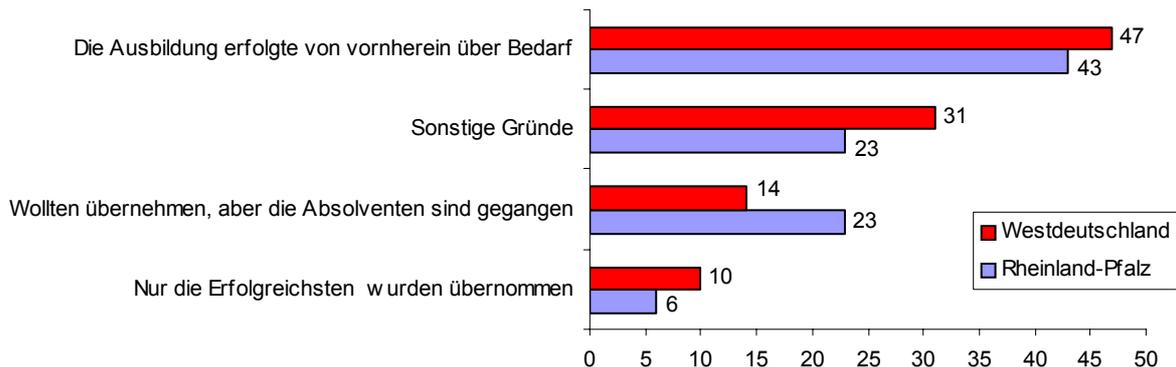


8.6 Gründe für die Nicht-Übernahme von Absolvent/innen

Um die Ursachen für die sinkenden Übernahmequoten näher zu beleuchten, wurden die Betriebe, die nicht alle erfolgreichen Absolvent/innen übernommen haben, im Rahmen des IAB-Betriebspanels gefragt, warum das so ist. Am häufigsten wurde als Grund, weshalb alle oder ein Teil der Absolvent/innen nicht übernommen wurden, angeführt, dass die Ausbildung von vornherein über Bedarf erfolgte (43%). Etwa 23% der rheinland-pfälzischen Unternehmen

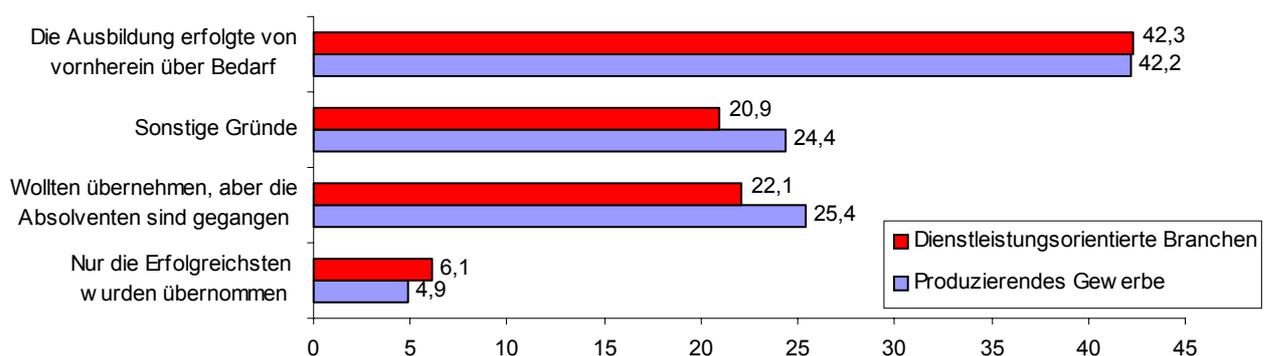
gab an, sie hätten ihre Absolvent/innen gerne übernommen, diese wären jedoch von sich aus gegangen. Rund 6% der Betriebe haben nur die Erfolgreichsten dieses Ausbildungsjahrgangs übernommen. Diese Reihenfolge gilt tendenziell auch für Westdeutschland, wobei auffällig ist, dass in Rheinland-Pfalz deutlich mehr Betriebe ihre Absolvent/innen übernehmen wollten, diese jedoch gegangen sind. Das korrespondiert mit der bereits seit längerem bekannten Auspendlerproblematik in andere Regionen gerade auch bei Ausbildungsabsolvent/innen.

Abbildung 126: Gründe, weshalb nicht alle Absolvent/innen übernommen wurden, Angaben in Prozent der Betriebe, die nicht alle Absolvent/innen übernommen haben, Mehrfachnennungen möglich



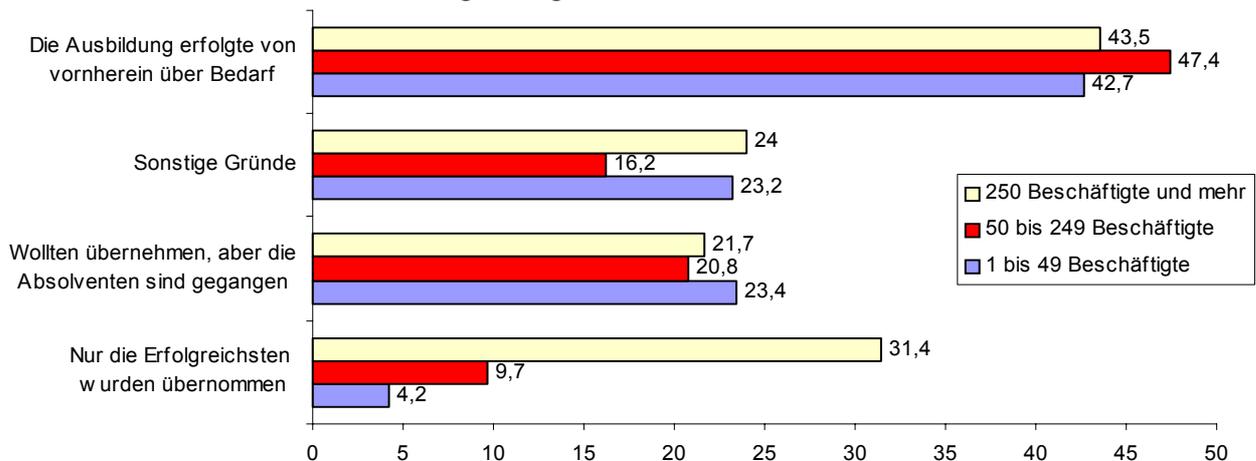
Differenziert nach Wirtschaftszweigen bestehen nur geringe Unterschiede. So gaben die Unternehmen des Produzierenden Gewerbes etwas häufiger an, sie hätten gerne ihre Absolvent/innen übernommen, diese wären jedoch von sich aus gegangen. Dafür übernahmen die dienstleistungsorientierten Unternehmen etwas öfter nur ihre erfolgreichsten Absolvent/innen.

Abbildung 127: Gründe, weshalb nicht alle Absolvent/innen übernommen wurden nach Branchen, Angaben in Prozent der Betriebe, die nicht alle Absolvent/innen übernommen haben, Mehrfachnennungen möglich



Stärkere Unterschiede zeigen sich bei einer Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen: Knapp die Hälfte aller mittleren Betriebe gab an, es wären von vornherein mehr Personen ausgebildet worden, als Bedarf vorhanden war. Großbetriebe haben hingegen deutlich häufiger nur ihre erfolgreichsten Absolvent/innen übernommen. Das Argument, dass die Betriebe gerne ihre Absolvent/innen übernommen hätten, diese jedoch von sich aus gegangen wären, führten die Kleinstbetriebe vergleichsweise oft an.

Abbildung 128: Gründe, weshalb nicht alle Absolvent/innen übernommen wurden nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent der Betriebe, die nicht alle Absolvent/innen übernommen haben, Mehrfachnennungen möglich



8.7 Ausbildungsbeteiligung und nicht genutztes Ausbildungspotenzial

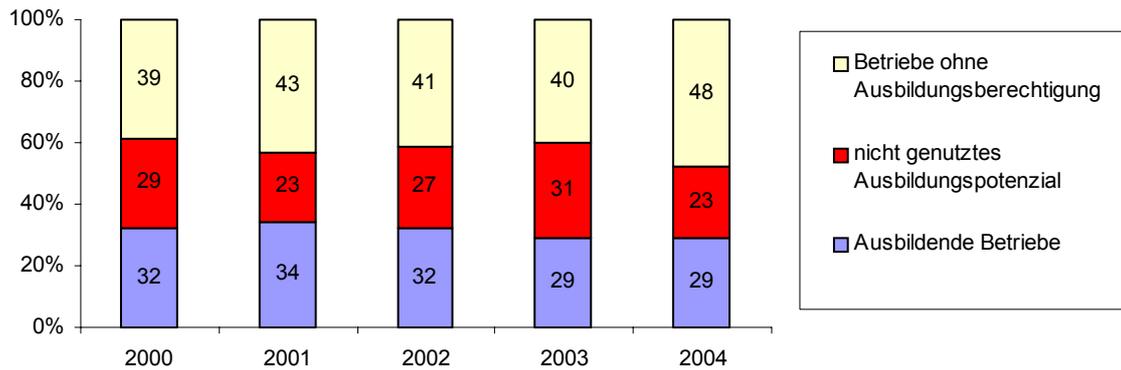
Um ausbilden zu dürfen, müssen Betriebe bestimmte gesetzliche Anforderungen erfüllen wie z.B. das Vorhandensein einer geeigneten Ausbildungsstätte sowie fachlich geeigneter Ausbilder/innen. In Rheinland-Pfalz verfügten zum Befragungszeitpunkt etwa 52% über eine Ausbildungsberechtigung. Die Mehrzahl davon darf selbst ausbilden (51%), etwa 1% erfüllt die Voraussetzungen im Verbund mit anderen Betrieben oder Einrichtungen. Damit ist der Anteil der Betriebe, die nicht ausbilden dürfen gegenüber dem Vorjahr um etwa acht Prozentpunkte angestiegen. Verglichen mit Westdeutschland liegt dabei Rheinland-Pfalz hinter den alten Bundesländern zurück. Hier verfügten zum Befragungszeitpunkt etwa 58% der Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung.

Von den dazu berechtigten Betrieben bildet jedoch eine Vielzahl nicht aus. Etwa 23% der Betriebe nutzten ihre Ausbildungsberechtigung nicht. Nur etwa 29% aller rheinland-pfälzischen Betriebe bildeten 2004 auch tatsächlich aus. Damit ist die Ausbildungsbeteiligung in den letzten Jahren in Rheinland-Pfalz etwas zurückgegangen. Insgesamt schöpften laut IAB-Betriebspanel 2004 rund 22.800 Betriebe ihre Ausbildungsmöglichkeiten nicht aus. Damit lässt sich wie in den Jahren zuvor auch ein erhebliches ungenutztes Ausbildungspotenzial feststellen, auch wenn es im Vergleich zu 2003 um etwa acht Prozentpunkte gesunken ist. Gleichzeitig ist jedoch die Ausbildungsbeteiligung konstant geblieben, was bedeutet, dass anteilig weniger Betriebe ausbildungsberechtigt waren. Gründe, weshalb diese Verschiebung stattgefunden hat, gehen aus dem IAB-Betriebspanel leider nicht hervor.

Grundsätzlich muss berücksichtigt werden, dass das tatsächliche ungenutzte Potenzial eher unterschätzt wird, da bei der vorliegenden Definition von nicht-genutztem Ausbildungspotenzial lediglich auf die Betriebe Bezug genommen wird, die bisher trotz Berechtigung nicht ausbilden. Es ist allerdings möglich, dass auch innerhalb der bereits ausbildenden Betriebe noch weitere Möglichkeiten zur Steigerung der Anzahl an Ausbildungsplätzen bestehen.³²

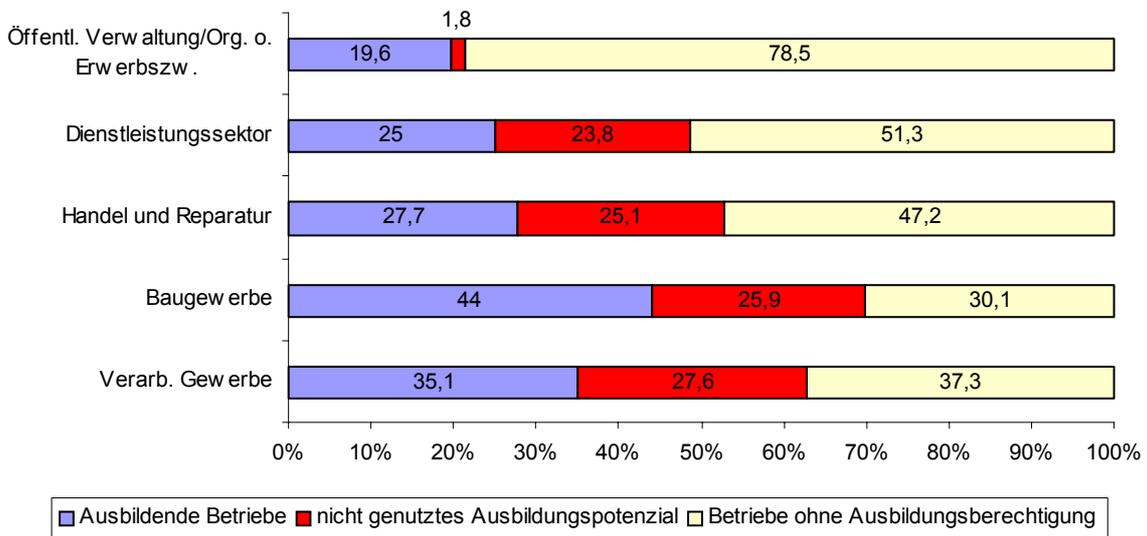
³² „Ausbildende Betriebe“ werden im IAB-Betriebspanel definiert als alle Betriebe, die entweder Auszubildende (auch Beamtenantwärtler, etc.) in ihrem Personalbestand führen oder im Befragungsjahr Abgänge von Auszubil-

Abbildung 129: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent aller Betriebe



Bei einer sektoralen Betrachtung zeigt sich, dass 2004 die höchste Ausbildungsbereitschaft im Baugewerbe bestand. Hier fand sich jedoch mit 26% auch das zweithöchste ungenutzte Ausbildungspotenzial: Der Anteil der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung war im öffentlichen Bereich (79%) und im Dienstleistungssektor (51%) besonders ausgeprägt. Hinsichtlich des hohen Wertes im öffentlichen Bereich muss jedoch beachtet werden, dass dieser Sektor auch Organisationen ohne Erwerbszweck umfasst, die nur selten über eine Ausbildungsberechtigung verfügen. Außerdem wurden in der aktuellen Welle Änderungen in der Zusammensetzung der Branche Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck vorgenommen, weshalb ein direkter Vergleich mit den Vorjahreszahlen nur eingeschränkt möglich ist.³³

Abbildung 130: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz nach Sektoren, Angaben in Prozent aller Betriebe

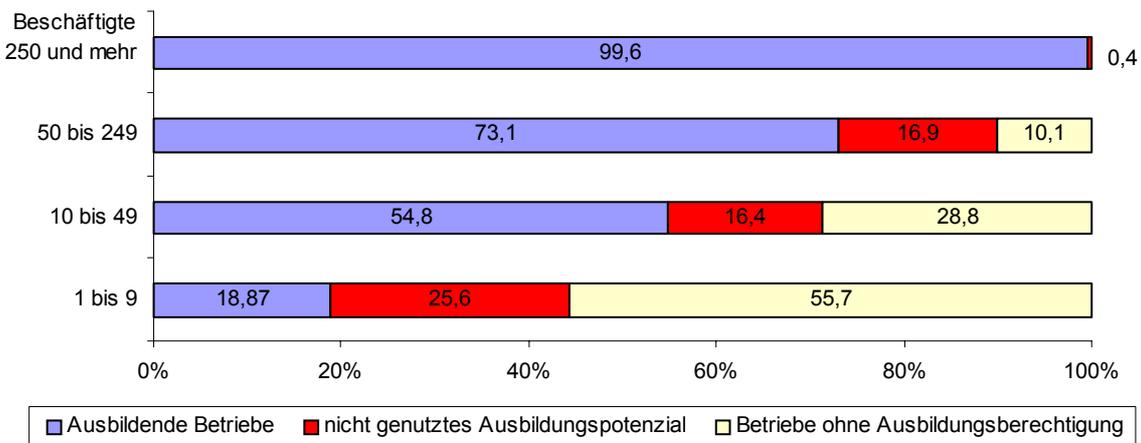


denden zu verzeichnen hatten oder im Befragungsjahr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen haben oder das noch planen. Aufgrund dieser weiten Definition von Ausbildungsbetrieben sind die im vorliegenden Bericht genannten Anteilswerte nicht unbedingt mit anderen Erhebungen/Statistiken vergleichbar.

³³ Vgl. hierzu die Ausführungen in Kapitel 1.2.

Bezüglich der Unternehmensgröße ist wie erwartet feststellbar, dass sowohl der Anteil der ausbildungsberechtigten als auch der tatsächlich ausbildenden Betriebe mit zunehmender Beschäftigtenzahl kontinuierlich ansteigt. Bislang nicht genutztes Ausbildungspotenzial besteht besonders bei den Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass gemäß der hier verwendeten Definition ein Betrieb dann als ausbildend gezählt wird, wenn er im Befragungsjahr mindestens einen Auszubildenden beschäftigt hat oder zu beschäftigen plante. Das bedeutet, dass auch in größeren Unternehmen durchaus ungenutzte Ausbildungspotenziale vorhanden sein können, die in den hier vorgestellten Daten nicht abbildbar, jedoch an den Ausbildungsquoten erkennbar sind.

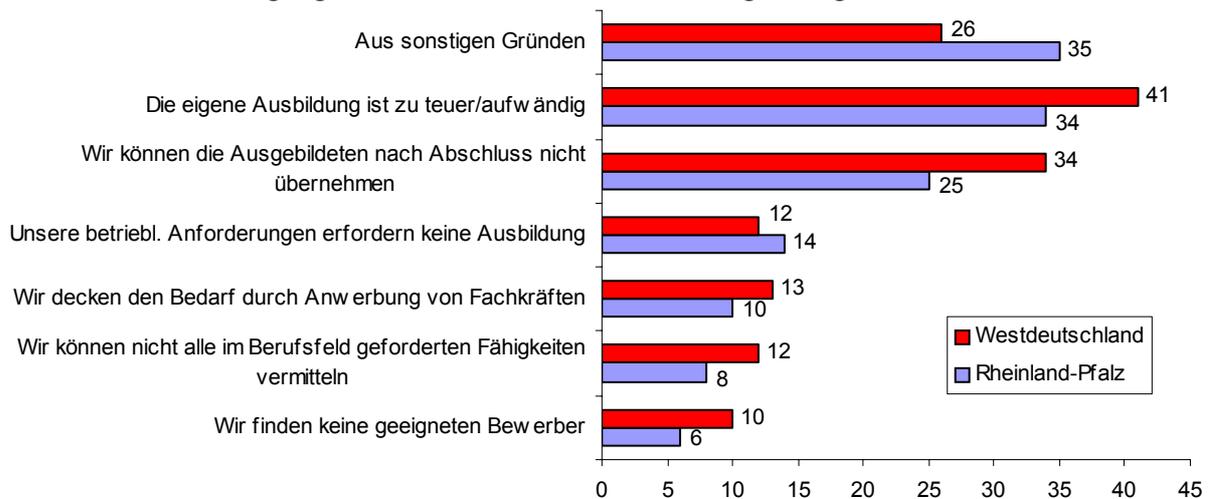
Abbildung 131: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe



8.8 Gründe für die Entscheidung gegen die Durchführung betrieblicher Ausbildung

Um nähere Informationen darüber zu gewinnen, warum Betriebe nicht ausbilden, obwohl sie über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, wurden die Betriebe, die von ihrer Ausbildungsberechtigung keinen Gebrauch machten, 2004 erstmals dazu befragt, warum sie nicht ausbilden. Als häufigster Grund dafür wurde genannt, dass die eigene Ausbildung zu teuer und aufwändig sei. Etliche Betriebe gaben auch an nicht auszubilden, da sie die Absolvent/innen nach Abschluss ihrer Ausbildung nicht übernehmen könnten (25%). In 14% der rheinland-pfälzischen Betriebe erforderten die betrieblichen Anforderungen keine Ausbildung, jedes zehnte Unternehmen deckte seinen Bedarf durch die externe Anwerbung von Fachkräften. Rund 8% bildeten nicht aus, da sie nicht alle im Berufsfeld geforderten Fähigkeiten vermitteln können, lediglich 6% der Betriebe gaben an, keine geeigneten Bewerber zu finden.

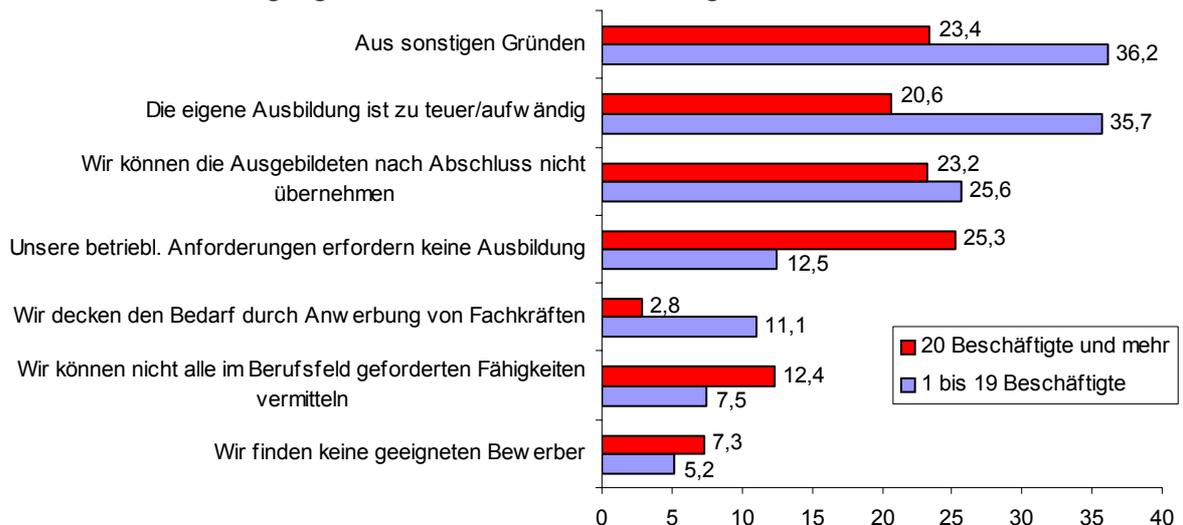
Abbildung 132: Warum bilden Sie nicht aus? Angaben in Prozent der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, Mehrfachnennungen möglich



Differenziert nach Sektoren zeigen sich kaum Unterschiede bezüglich der Gründe, warum Betriebe nicht ausbilden, obwohl sie formal die Möglichkeit dazu hätten. Allerdings gaben die Betriebe der Dienstleistungsorientierten Branchen etwas häufiger an, dass ihre betrieblichen Anforderungen keine Ausbildung erfordern als solche des Produzierenden Gewerbes (14% vs. 8%).

Deutlichere Unterschiede ergaben sich bei einer Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen. So schreckten bspw. Betriebe mit bis zu 19 Beschäftigten häufiger aufgrund der hohen Kosten vor der Ausbildung zurück. Unternehmen ab 20 Mitarbeiter/innen gaben hingegen vergleichsweise öfter an, dass ihre betrieblichen Anforderungen keine Ausbildung erfordern.

Abbildung 133: Warum bilden Sie nicht aus? Angaben in Prozent der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, nach Betriebsgrößenklassen

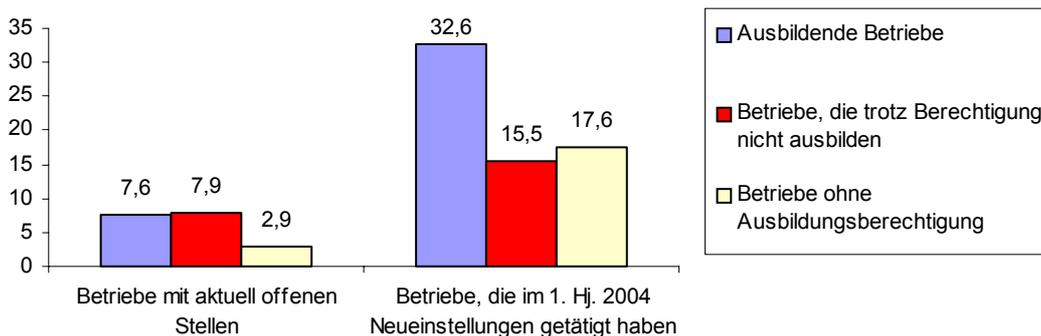


8.9 Arbeitskräftebedarf und Ausbildungsbeteiligung

Eine Möglichkeit, dem betrieblichen Arbeitskräftebedarf zu begegnen, liegt in der verstärkten betrieblichen Ausbildung. Eine Differenzierung der Betriebe nach ihrem Ausbildungsverhalten zeigt, dass ausbildungsberechtigte Betriebe deutlich häufiger offene Stellen haben. So suchten 2004 rund 7% der rheinland-pfälzischen Betriebe, die Ausbildungen durchführten, Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Etwa 8% der Unternehmen, die trotz Berechtigung nicht ausbildeten, gaben an, sofort Arbeitskräfte einstellen zu wollen. Hingegen hatten zum Befragungszeitpunkt lediglich 3% der Unternehmen ohne Ausbildungsberechtigung offene Stellen zu verzeichnen. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass ausbildende Betriebe häufiger akuten Arbeitskräftebedarf haben als solche, die nicht ausbilden.

Ergänzend dazu lässt sich feststellen, dass sich auch das Einstellungsverhalten der Betriebe in Rheinland-Pfalz anhand ihrer Ausbildungsbeteiligung unterscheidet. So haben im ersten Halbjahr 2004 ausbildende Betriebe weitaus häufiger Arbeitskräfte eingestellt (33%) als solche, die trotz Berechtigung nicht ausbilden (16%) bzw. nicht ausbilden dürfen (18%). Das verstärkt die Annahme, dass ausbildende Betriebe einen höheren Personalbedarf haben als nicht ausbildende Unternehmen.

Abbildung 134: Personalbedarf nach betrieblichem Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2004, Angaben in Prozent



8.10 Fazit

Laut der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels hat sich die Ausbildungssituation in Rheinland-Pfalz etwas verschlechtert, auch wenn sie sich noch immer positiver gestaltet als in Westdeutschland: Die Ausbildungsquote ist im Vergleich zu den Vorjahren zwar leicht gesunken, liegt jedoch zum fünften Mal in Folge über der in Westdeutschland. Auch die Ausbildungszahlen sind seit 2001 kontinuierlich zurückgegangen und erreichten 2004 ihren Tiefststand. Allerdings ist erstmals seit Jahren ein Anstieg an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen festzustellen, obwohl der Bedarf an Arbeitskräften weiter gesunken ist. Nach wie vor besteht jedoch ein hohes ungenutztes Ausbildungspotenzial, wobei vor allem das Verarbeitende Gewerbe und die Betriebe der Baubranche vergleichsweise wenig ausbilden, obwohl sie formal dazu berechtigt sind.

Auch andere Größen zeigen keine Erholung. Zwar ist die Anzahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse im Vergleich zum Vorjahr angestiegen, allerdings ist die Übernahmequote

in den letzten Jahren tendenziell zurückgegangen und hat 2004 ihren Tiefpunkt seit 2001 erreicht. Dieser Umstand ist für die Zukunftsaussichten der Auszubildenden von herausragender Bedeutung. Gleichzeitig ist zu bedenken, dass sich der vorhandene Arbeitskräftebedarf mehrheitlich an qualifizierte Arbeitskräfte richtet. Angesichts des dargestellten Zusammenhangs zwischen Arbeitskräftebedarf und betrieblichem Ausbildungsverhalten bleibt jedoch unklar, warum, wenn an die Mehrzahl der gesuchten Arbeitskräfte die Anforderungen einer höheren Qualifikation gestellt wird, viele Unternehmen selbst nicht ausbilden und damit auch nicht zur Deckung ihres Arbeitskräftebedarfs beitragen. Allerdings ist zu betonen, dass anhand der Übernahmequote keine abschließende Aussage darüber getroffen werden kann, ob die Absolvent/innen eines Ausbildungsjahres die zweite Schwelle erfolgreich meistern, da hierbei außer acht bleibt, wie viele der Absolvent/innen in einem anderen als ihrem Ausbildungsbetrieb einen Arbeitsplatz finden.

9. Löhne, Gehälter und Tarifbindung

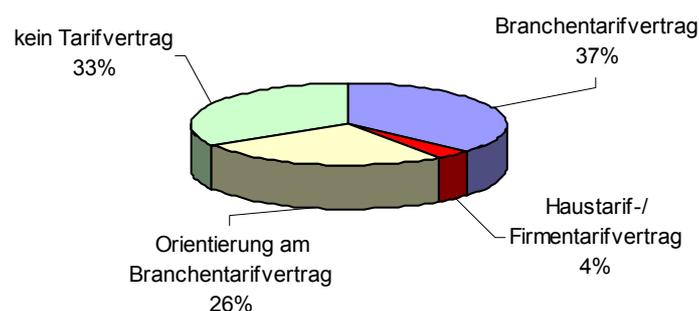
Im Zuge der Diskussion um die Deregulierung des Arbeitsmarktes genießt auch die Tarifbindung der Unternehmen besondere Aufmerksamkeit. Der Institution des Flächentarifvertrages wird dabei häufig unterstellt, die Flexibilität der Betriebe zu behindern. Vorschläge zur Reformierung des als zu starr empfundenen Flächentarifvertrages zielen dabei vornehmlich darauf ab, eine stärkere Flexibilisierung und Differenzierung der Löhne und Gehälter zu ermöglichen. Hinter dieser Forderung steht dabei häufig die Annahme eines im internationalen Vergleich zu hohen Niveaus der Lohnkosten in Deutschland. Dabei wird unterstellt, dass die hoch angesetzten Tariflöhne gerade kleinere Unternehmen dazu zwingen, durch die damit verbundenen Kosten unrentabel gewordene Arbeitsplätze einzusparen. In diesem Zusammenhang wird zudem angeführt, die weite Verbreitung des Flächentarifvertrages reduziere aufgrund des vergleichsweise hohen Lohnniveaus die Beschäftigungsmöglichkeiten gerade von geringer qualifizierten Arbeitskräften.

Das IAB-Betriebspanel liefert etliche Informationen über Umfang sowie Struktur der tariflichen Bindung sowie übertarifliche Entlohnung. Im Folgenden werden diese Informationen differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen dargestellt. Darüber hinaus werden sie dazu herangezogen, um zumindest näherungsweise Auskunft darüber zu geben, ob und inwiefern sich tarifgebundene Betriebe hinsichtlich ihres Ausbildungs- und Investitionsverhaltens sowie bezüglich ihrer Ertragslage und längerfristigen Beschäftigungsentwicklung von Unternehmen ohne Tarifvertrag unterscheiden.

9.1 Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2004

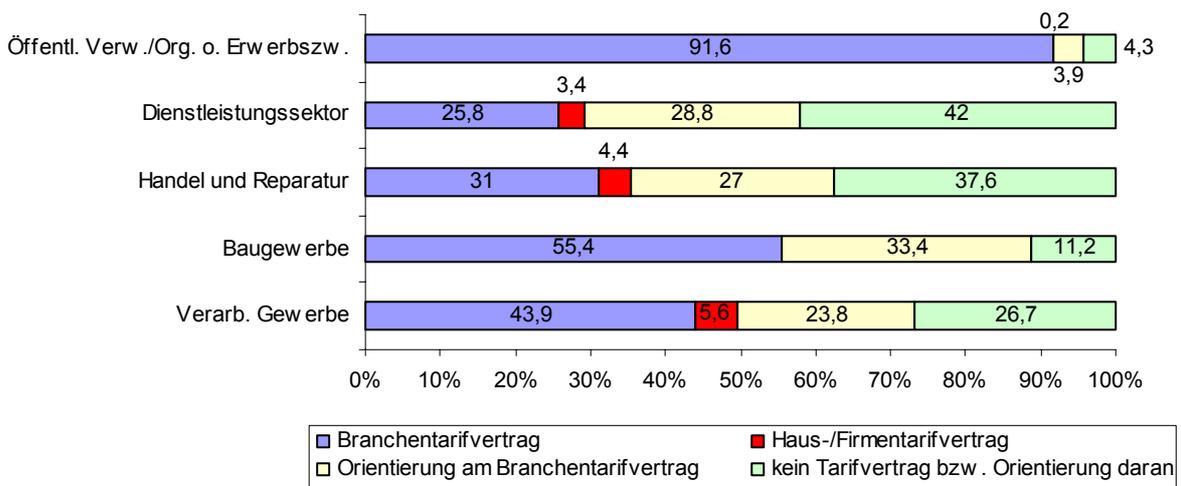
Zum Befragungszeitpunkt galt für etwa 36% der rheinland-pfälzischen Betriebe ein Branchentarifvertrag (2003: 42%), weitere 3% verfügten über einen Haus- bzw. Firmentarifvertrag (2003: 1%). Rund 60% unterlagen keiner direkten Tarifbindung. Von den mehr oder weniger tarifungebundenen Betrieben orientierten sich jedoch weitere 43% bezüglich der von ihnen gezahlten Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag. Das sind mit 26% der rheinland-pfälzischen Unternehmen etwas weniger als im Vergleich zum Vorjahr (27%). Damit ist der Anteil der tarifgebundenen Betriebe über die Jahre in etwa konstant.

Abbildung 135: Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2004, Angaben in Prozent



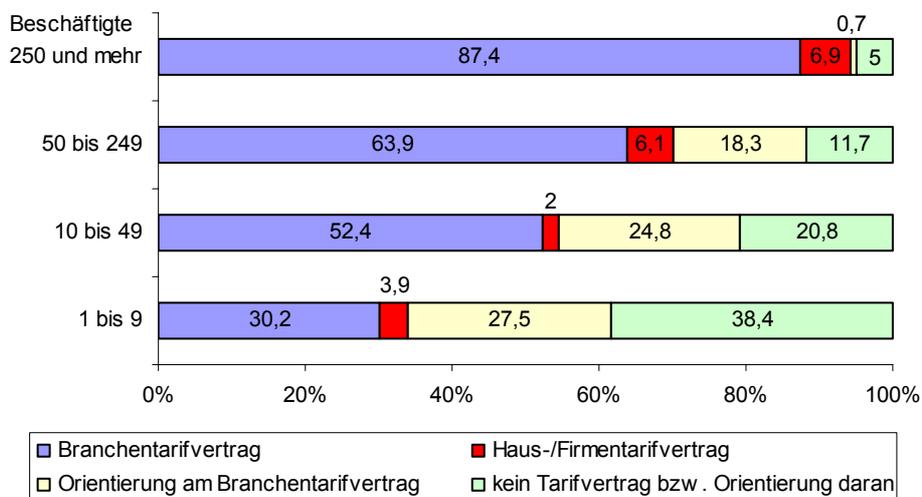
Differenziert nach Branchen zeigen sich deutliche Unterschiede bezüglich der Tarifbindung: Wie zu erwarten, waren die Betriebe der Öffentlichen Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck besonders häufig direkt tarifvertraglich gebunden (92%). Auch bei den Betrieben des Baugewerbes finden sich überdurchschnittlich viele mit Tarifvertrag (55%). Am geringsten war der Anteil tarifgebundener Betriebe 2004 im Dienstleistungssektor (29%). Zwar orientierten sich etwa 29% der nicht tarifgebundenen Unternehmen in diesem Sektor an einem Tarifvertrag, jedoch war der Anteil der Betriebe, die sich nicht an tarifvertraglichen Regelungen orientierten, mit 42% hier deutlich höher als in allen anderen Branchen.

Abbildung 136: Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2004 nach Branchen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor



Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass der Anteil der tarifvertraglich gebundenen Betriebe mit steigender Beschäftigtenzahl erwartungsgemäß zunimmt. Während bei den Kleinstbetrieben lediglich 34% der Unternehmen angaben, an einen Tarifvertrag gebunden zu sein, waren es bei den Großbetrieben 94%.

Abbildung 137: Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2004 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse

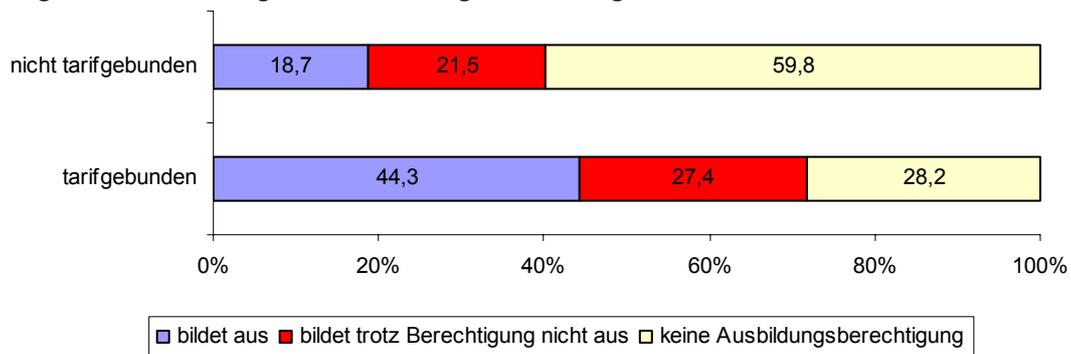


9.1.1 Tarifbindung und Ausbildungsverhalten - sowie Investitionsverhalten

Im Folgenden werden verschiedene betriebliche Größen in Verbindung mit der Tarifbindung dargestellt. Dabei werden Betriebe mit Haus- bzw. Firmentarifvertrag und solche mit Branchentarifvertrag zusammengefasst. Außerdem werden Betriebe, die sich an einem Tarifvertrag orientieren nicht mehr als eigene Kategorie betrachtet, da es hier darum geht, Ansatzpunkte für den Einsatz institutioneller Regelungen zu finden. Bei einer lediglich freiwilligen Orientierung an diesen Regelungen ist dies jedoch nicht gegeben.

Bei dieser Differenzierung zeigt sich, dass tarifvertraglich gebundene Betriebe deutlich häufiger ausbilden als Unternehmen, die keinem Tarifvertrag unterliegen. So bildeten Mitte 2004 etwa 44% der Betriebe tarifvertraglich gebundenen Betriebe aus. Der Anteil der ausbildenden Betriebe, die keinem Tarifvertrag unterlagen, fiel hingegen mit 19% deutlich niedriger aus. Auch verfügten tarifgebundene Betriebe häufiger über eine Ausbildungsberechtigung (72%) als tariflich nicht gebundene Unternehmen (40%). Allerdings ließ sich bezüglich des nicht genutzten Ausbildungspotenzials kein gravierender Unterschied feststellen.

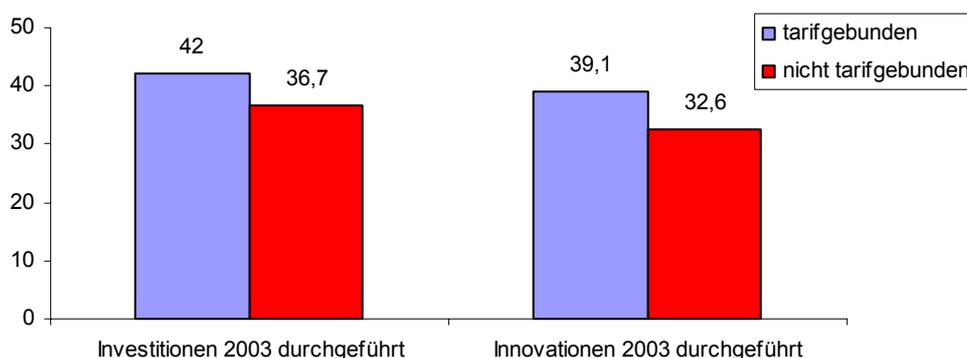
Abbildung 138: Tarifbindung und Ausbildungsstatus, Angaben in Prozent aller Betriebe



9.1.2 Tarifbindung und Investitions- sowie Innovationsverhalten

Das Investitionsverhalten der Betriebe unterscheidet sich anhand der Tarifbindung jedoch nur leicht: Zwar zeigt sich, dass tarifgebundene Unternehmen im Jahr 2003 anteilig häufiger Investitionen durchgeführt haben als solche, die keinen tarifvertraglichen Regelungen unterlagen, allerdings ist der Unterschied eher gering. Gleiches lässt sich für eine Differenzierung anhand des Innovationsverhaltens der rheinland-pfälzischen Betriebe feststellen.

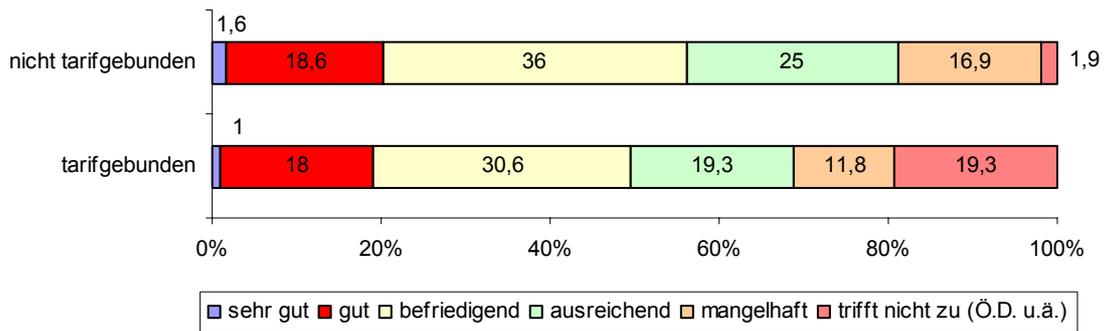
Abbildung 139: Tarifbindung und Investitionsverhalten, Angaben in Prozent aller Betriebe



9.1.3 Tarifbindung und Ertragslage bzw. erwartete Geschäftsentwicklung

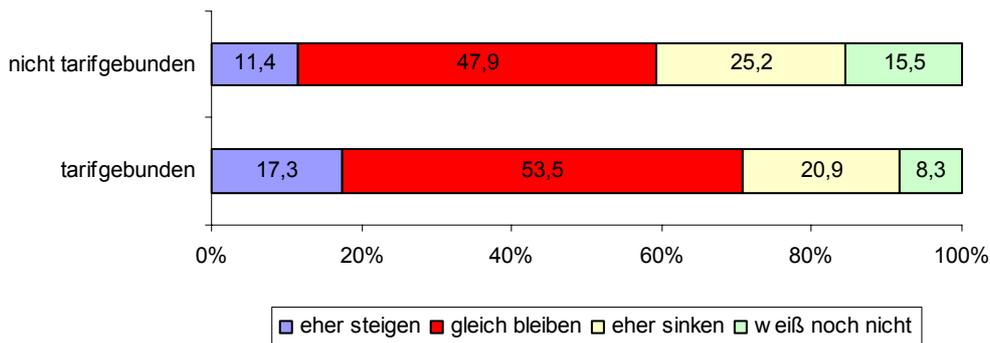
Zwischen der betrieblichen Selbsteinschätzung zur Ertragslage im Geschäftsjahr 2003 und der Tarifbindung der Betriebe lässt sich kein eindeutiger Zusammenhang erkennen: Nicht tarifgebundene Unternehmen schätzten ihre Ertragslage anteilig häufiger als sehr gut bzw. gut ein, kamen jedoch gleichzeitig auch häufiger zu einer mangelhaften Bewertung als tarifvertraglich verpflichtete Betriebe.

Abbildung 140: Tarifbindung und Einschätzung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr 2003, Angaben in Prozent aller Betriebe



Hinsichtlich der Erwartungen für das aktuelle Geschäftsjahr 2004 schnitten die tarifgebundenen Betriebe etwas besser ab als die ohne Tarifvertrag. Sie kamen einerseits häufiger zu der Einschätzung, dass ihr Geschäftsvolumen 2003 steigen würde und erwarteten andererseits seltener eine Verschlechterung der Geschäftsentwicklung. So gingen etwa 21% der tarifvertraglich gebundenen Betriebe davon aus, dass ihr Geschäftsvolumen 2004 im Vergleich zum Vorjahr sinken wird. Diese Einschätzung teilten hingegen 25% der Betriebe ohne Tarifvertrag.

Abbildung 141: Tarifbindung und Erwartung für das laufende Geschäftsjahr, Angaben in Prozent aller Betriebe



9.2 Lohnstruktur in Rheinland-Pfalz

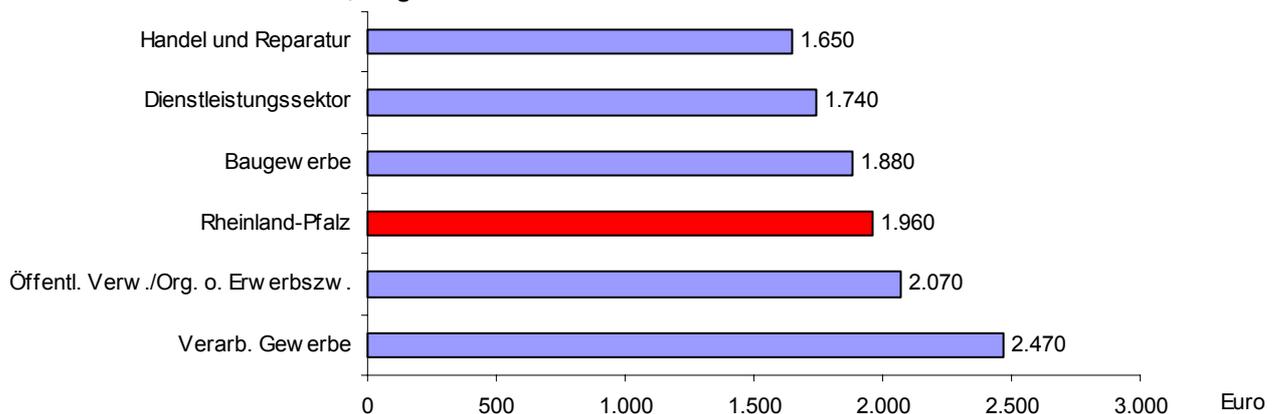
9.2.1 Durchschnittliche Bruttolohn- und Gehaltssumme

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wird exemplarisch die Bruttolohn- und Gehaltssumme (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) der Betriebe für den Monat Juni des jeweiligen Befragungsjahres erhoben. Auf dieser Grundlage wurde in Rhein-

land-Pfalz im Jahr 2004 eine durchschnittliche Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem von etwa 1.960 Euro festgestellt. In Westdeutschland lag der entsprechende Wert mit 2.150 Euro etwas höher.

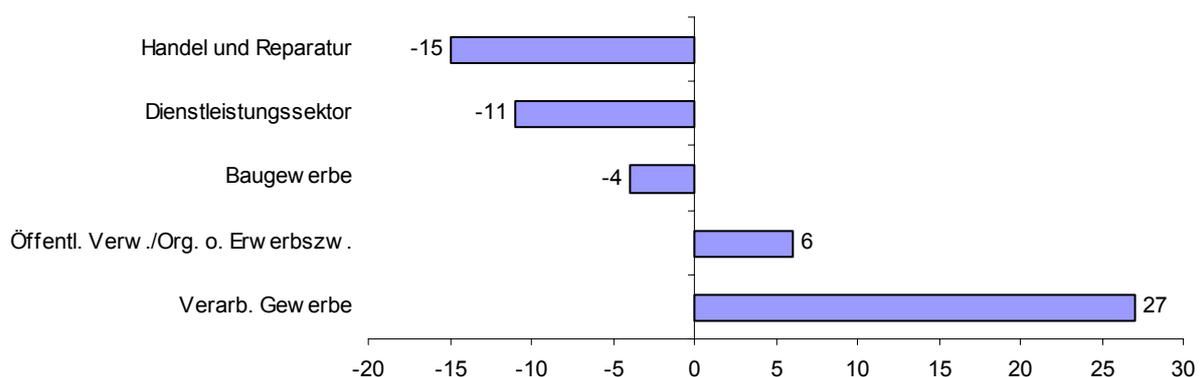
Sektoral betrachtet lassen sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen feststellen: An der Spitze stand mit Abstand die durchschnittliche Lohn- und Gehaltssumme des Verarbeitenden Gewerbes (2.470 Euro) gefolgt vom Öffentlichen Sektor (2.070). In den anderen Branchen lagen die Verdienstmöglichkeiten hingegen weit unter dem rheinland-pfälzischen Durchschnitt.

Abbildung 142: Durchschnittliche Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem im Juni 2004, nach Branchen, Angaben in Euro



Die strukturellen Unterschiede bei der Entlohnung zeigen sich in Relation zur Durchschnittsentlohnung besonders deutlich. Aus diesem Grund wird in der folgenden Abbildung die prozentuale Abweichung der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem der einzelnen Branchen vom gesamtwirtschaftlichen Landesdurchschnitt dargestellt.

Abbildung 143: Prozentuale Abweichung von der durchschnittliche Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem, nach Branchen, Angaben in Prozent



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Höhe der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme. So verdienen die Beschäftigten in rheinland-pfälzischen Kleinunternehmen durchschnittlich 1.287 Euro. Bei den Mitarbeiter/innen von Großbetrieben waren es mit 2.386 Euro fast das Doppelte. In Westdeutschland war dieses Gefälle ähnlich ausgeprägt. Hier lag die Brutto-

lohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem in Großunternehmen sogar mehr als doppelt so hoch wie in einem Kleinunternehmen (2.732 Euro zu 1.332 Euro).

Abbildung 144: Durchschnittliche Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem (in Euro), nach Betriebsgrößenklassen

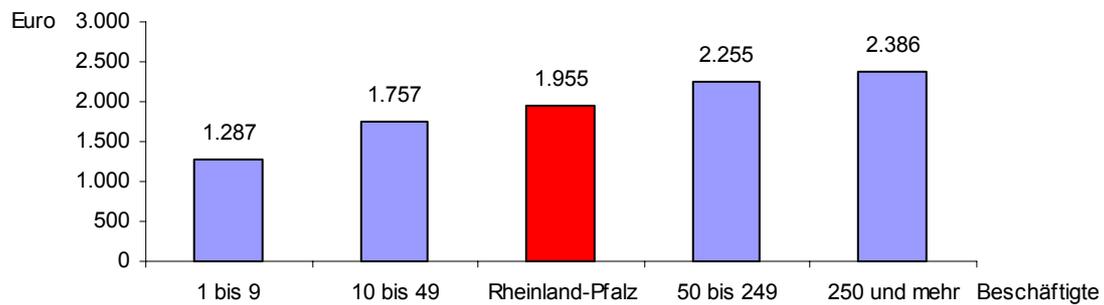
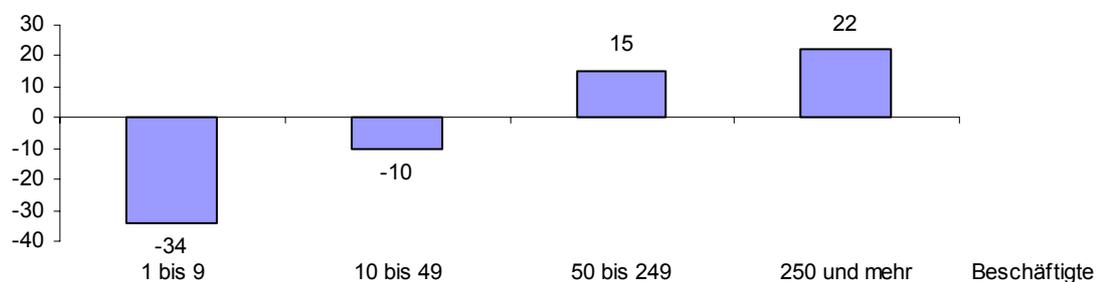


Abbildung 145: Prozentuale Abweichung von der durchschnittliche Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem, nach Betriebsgrößenklassen



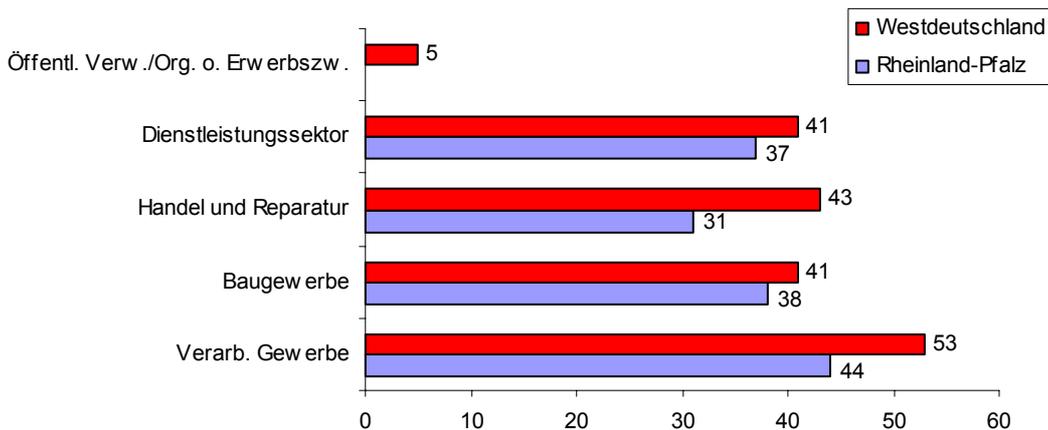
9.2.2 Übertarifliche Entlohnung

Aufgrund der Tarifbindung sind die Betriebe bei der Entlohnung an bestimmte Mindestlöhne und -gehälter gebunden, von denen tarifgebundene Unternehmen jedoch durch die Zahlung übertariflicher Löhne zumindest nach oben abweichen können. Übertarifliche Entlohnung kann sinnvoll sein, um Mitarbeiter/innen längerfristig an den Betrieb zu binden und zu motivieren, was in der Folge wiederum dem Unternehmen zugute kommt.

In Rheinland-Pfalz zahlten etwa 34% der tarifgebundenen Betriebe bzw. solcher, die sich an dem für sie gültigen Tarifvertrag orientieren, übertarifliche Löhne (Westdeutschland 41%).

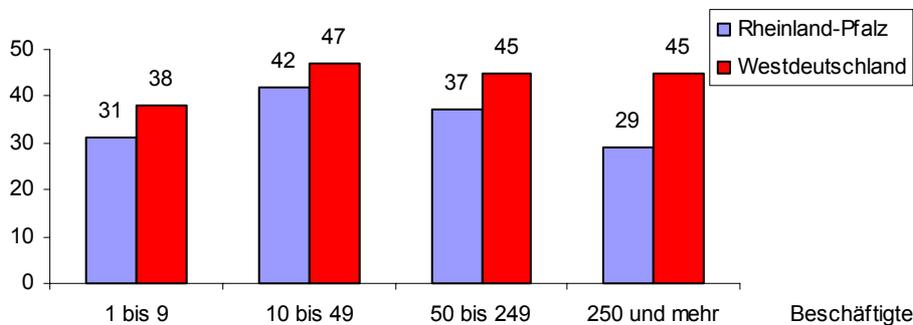
Differenziert nach Wirtschaftszweigen lässt sich feststellen, dass die rheinland-pfälzischen Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes am häufigsten übertariflich entlohnten (44%), gefolgt vom Baugewerbe (38%) und dem Dienstleistungssektor (37%). Keine Rolle spielte übertarifliche Bezahlung der Beschäftigten im Öffentlichen Sektor. Verglichen mit Westdeutschland zeigen sich hier deutliche Unterschiede: Auch in den alten Bundesländern wurde am häufigsten im Verarbeitenden Gewerbe übertariflich entlohnt. Allerdings war der Anteil der Betriebe mit übertariflicher Entlohnung in Westdeutschland deutlich höher als in Rheinland-Pfalz. Außerdem lagen hier die Betriebe des Bereichs Handel und Reparatur auf Platz zwei (43%).

Abbildung 146: Verbreitung übertariflicher Entlohnung in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, nach Branchen, Angaben in Prozent, Basis: Betriebe mit Tarifbindung



Bei einer Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass in Rheinland-Pfalz die Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten am häufigsten übertariflich entlohnen, gefolgt von den mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Mitarbeiter/innen. Das Schlusslicht bildeten die Großbetriebe. Verglichen mit Westdeutschland ergeben sich auch hier einige Unterschiede: Generell lag der Anteil der Betriebe, die übertarifliche Löhne zahlten, in Rheinland-Pfalz in allen Betriebsgrößenklassen unter dem westdeutschen Durchschnitt. Außerdem zahlten zwar auch hier die Kleinbetriebe am häufigsten mehr als tarifvertraglich vereinbart, allerdings bestanden zwischen den verschiedenen Größenklassen anteilig weniger Unterschiede.

Abbildung 147: Verbreitung übertariflicher Entlohnung in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent, Basis: Betriebe mit Tarifbindung



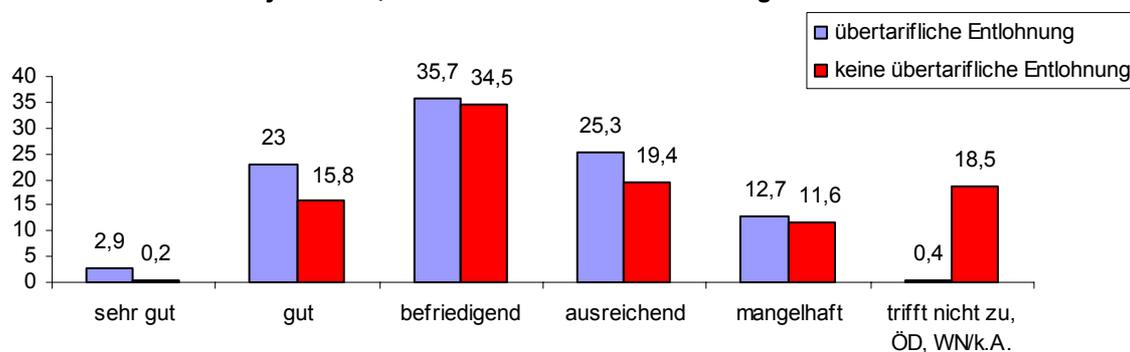
9.2.3 Übertarifliche Entlohnung und betriebliche Entwicklungen

Im Folgenden wird untersucht, ob ein Zusammenhang zwischen der Zahlung einer übertariflichen Entlohnung und der allgemeinen wirtschaftlichen Situation eines Betriebes besteht. Dabei ist jedoch gewisse Vorsicht geboten, da die aufgezeigten Zusammenhänge lediglich bivariat betrachtet werden und die zuvor aufgezeigten Einflüsse der Branchen und Betriebsgrößenklassen in die Untersuchung nicht mit eingehen. Die folgenden Darstellungen geben lediglich Auskunft über die Häufigkeit des Auftretens bestimmter einzelner Merkmale innerhalb der Gruppe der Unternehmen mit bzw. ohne übertarifliche Entlohnung.

Bei der Differenzierung in Betriebe nach übertariflicher Entlohnung hat sich gezeigt, dass ein Viertel der Unternehmen, die über Tarif bezahlen, ihre Ertragslage im vergangenen Ge-

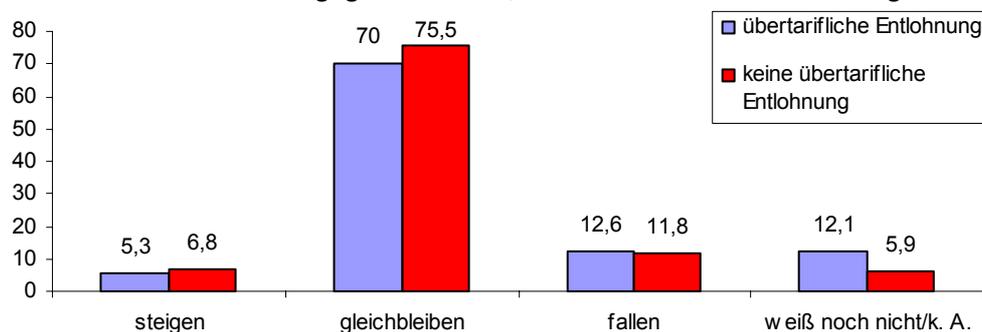
schäftsjahr (2003) als sehr gut oder gut einschätzte. Gut ein weiteres Drittel bezeichnete seine Ertragslage als befriedigend. Allerdings gaben in dieser Gruppe auch 38% der Betriebe an, eine ausreichende bzw. mangelhafte Ertragslage gehabt zu haben. Bei der Gruppe der Betriebe, die nicht nach Tarif entlohnten, hatten hingegen nur etwa 16% eine gute bzw. sehr gute Ertragslage, allerdings auch deutlich weniger eine nur ausreichende oder sogar mangelhafte. Erwähnenswert ist der hohe Anteil derjenigen Betriebe, die keine Aussage bzgl. ihrer Ertragslage treffen können oder wollen (20%). Hier liegt vermutlich ein branchenbedingter Einfluss vor. Wie oben gezeigt wurde, wird im Öffentlichen Sektor verhältnismäßig selten über Tarif entlohnt. Das bedeutet, dass die Öffentlichen Dienstleistungen und Organisationen ohne Erwerbszweck in der Gruppe der Betriebe mit tariflicher Entlohnung einen relativ hohen Einfluss besitzen.

Abbildung 148: Übertarifliche Entlohnung und Beurteilung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr 2003, Basis: Betriebe mit Tarifvertrag



Hinsichtlich der Erwartungen bezüglich der Entwicklung des Geschäftsvolumens für das zum Befragungszeitpunkt laufende Geschäftsjahr (2004) gingen die Betriebe, die nicht tariflich entlohnten von etwas positiveren Vorzeichen aus. So gehen anteilig etwas weniger Betriebe mit übertariflicher Entlohnung von einer steigenden bzw. gleich bleibenden Entwicklung des Geschäftsvolumens aus.

Abbildung 149: Übertarifliche Entlohnung und Erwartung bezüglich des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr 2004 gegenüber 2003, Basis: Betriebe mit Tarifvertrag



9.3 Fazit

Eingangs wurde auf die in der öffentlichen Diskussion häufig angeführte These hingewiesen, dass die Geltung von Flächentarifverträgen die Unternehmen an einer Anpassung an die jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten hindere und Flexibilisierungsbestrebungen erschwe-

re. Die dargestellten Daten zeigen jedoch, dass hier Spielräume bestehen, die die rheinland-pfälzischen Unternehmen auch tatsächlich nutzen: Zum einen sind weniger als die Hälfte der Betriebe tarifgebunden, zum anderen besteht die Möglichkeit zur übertariflichen Entlohnung – auch für Betriebe, die einem Tarifvertrag unterliegen. Davon macht auch fast ein Drittel der tarifgebundenen Unternehmen Gebrauch.

Sowohl bezüglich der übertariflichen Entlohnung als auch in Bezug auf die Geltung eines Tarifvertrages bestehen zum Teil sehr deutliche branchen- sowie betriebsgrößenspezifische Unterschiede. Ebenfalls starke Differenzen zwischen den einzelnen Branchen und Betriebsgrößeklassen ergeben sich bei der Betrachtung der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem.

Die Gegenüberstellung von tarifgebundenen und nicht-tarifvertraglich verpflichteten Betrieben hat nicht durchgängig zu eindeutigen Ergebnissen geführt. Deutlich wurde jedoch, dass tarifgebundene Betriebe häufiger über eine Ausbildungsberechtigung verfügen und diese auch anteilig öfter nutzen als Unternehmen ohne Tarifvertrag. Bezüglich der Indikatoren zur Messung der wirtschaftlichen Situation der Betriebe lassen sich hingegen keine gravierenden Unterschiede zwischen den beiden Gruppen ableiten. Tendenziell schätzten die tarifvertraglich gebundenen Betriebe ihre wirtschaftliche Situation etwas besser ein als Unternehmen ohne Tarifvertrag.

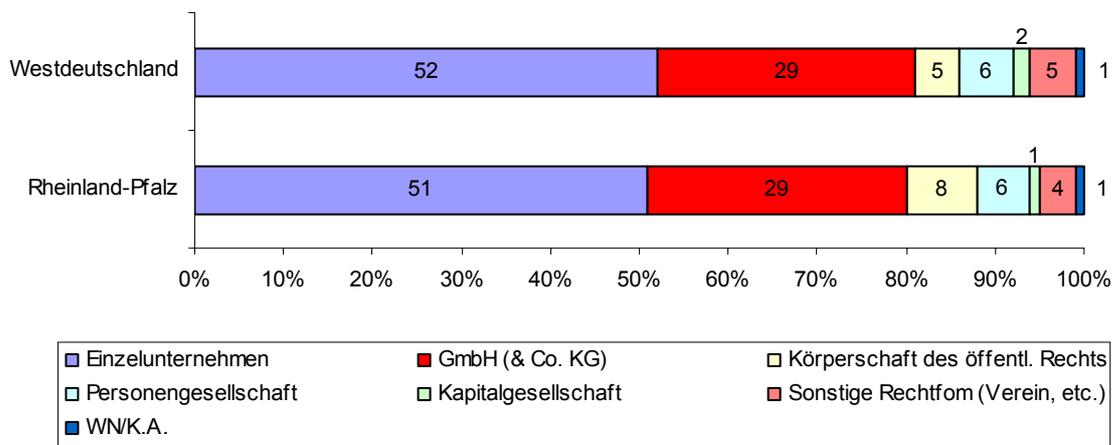
Es ist zu vermuten, dass andere, hier nicht berücksichtigte Variablen tieferen Erklärungsgehalt bieten und den Einfluss der tariflichen Regelungen möglicherweise überkompensieren. Dabei ist vor allem an die Branchenstruktur zu denken: Wie oben erläutert finden sich in der Gruppe der nicht-tarifgebundenen Unternehmen überdurchschnittlich viele aus dem Dienstleistungssektor. Dafür sind bei den tarifgebundenen die Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck und das Baugewerbe überrepräsentiert.

10. Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Rheinland-Pfalz

10.1 Rechtsform der Betriebe

Sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Westdeutschland waren Mitte 2004 etwa die Hälfte aller rheinland-pfälzischen Betriebe Einzelunternehmen mit Vollhaftung einer Person. Etwa 29% sowohl der rheinland-pfälzischen als auch der westdeutschen Unternehmen waren GmbHs oder GmbH & Co. KGs. In Rheinland-Pfalz fanden sich anteilig etwas mehr Körperschaften des öffentlichen Rechts als in Westdeutschland. Gemessen an den Vorjahren lässt sich keine Veränderung bezüglich der Verteilung der Rechtsformen der Betriebe feststellen.

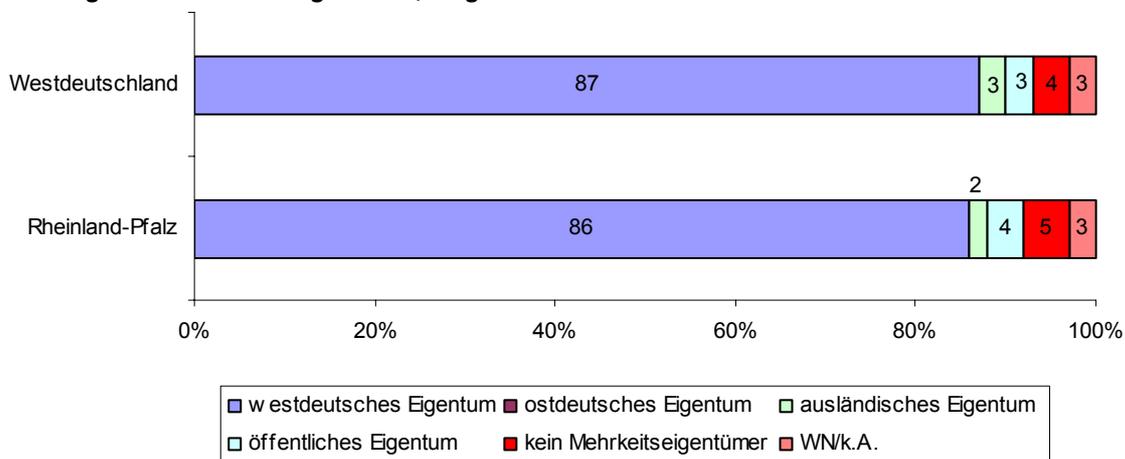
Abbildung 150: Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach ihrer Rechtsform, Angaben in Prozent aller Betriebe



10.2 Eigentumssituation der Betriebe in Rheinland-Pfalz

Die überwiegende Mehrheit sowohl der rheinland-pfälzischen als auch der westdeutschen Betriebe befand sich in westdeutschem Eigentum. Bei etwa 5% der Unternehmen in Rheinland-Pfalz gab es keinen Mehrheitseigentümer (Westdeutschland 4%). Ostdeutsches Eigentum war gar nicht vertreten – sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in den alten Bundesländern gesamt.

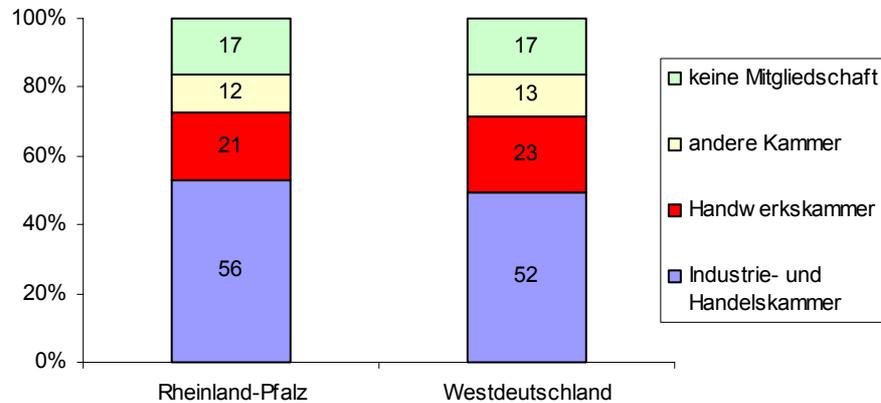
Abbildung 151: Form des Eigentums, Angaben in Prozent aller Betriebe



10.3 Kammermitgliedschaft

In Rheinland-Pfalz waren etwa 56% der Betriebe Mitglied in der Industrie- und Handelskammer, etwa 21% gehörten der Handwerkskammer an. Insgesamt gaben rund 17% der Unternehmen an, keiner Kammer anzugehören.

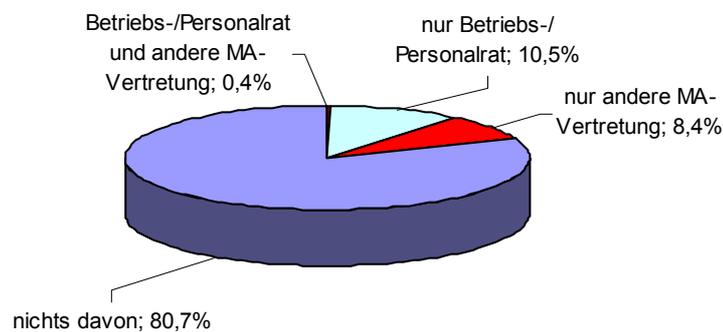
Abbildung 152: Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach ihrer Kammermitgliedschaft, Angaben in Prozent aller Betriebe



10.4 Arbeitnehmervertretung

Knapp 11% der rheinland-pfälzischen Betriebe hatten einen nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetz gewählten Betriebs- bzw. Personalrat. In etwa 8% der Betriebe gab es eine andere betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung wie bspw. einen Belegschaftssprecher, einen runden Tisch oder ähnliches. Nur etwa 0,4% der Betriebe verfügten über beide Formen der Mitarbeitervertretung. Die deutliche Mehrzahl der rheinland-pfälzischen Unternehmen hatte keine Mitarbeitervertretung (81%).

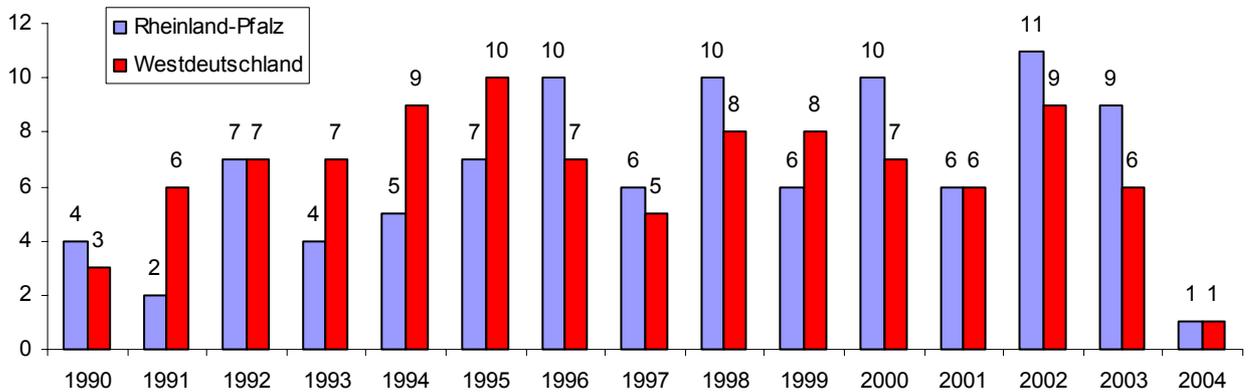
Abbildung 153: Betriebe in Rheinland-Pfalz nach ihrer Mitarbeitervertretung, Angaben in Prozent aller Betriebe



10.5 Altersstruktur der Betriebe

Etwa 71% der rheinland-pfälzischen Betriebe wurden vor 1990 gegründet (Westdeutschland 64%). Auf Basis der Betriebe, die später gegründet wurden, stellt sich die Verteilung der Gründungen wie folgt dar:

Abbildung 154: Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach ihrer Altersstruktur, Angaben in Prozent aller Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden



11. Schlussbemerkung

Durch die Nutzung und Auswertung der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels konnten für Rheinland-Pfalz fundierte Informationen und Einsichten in die Beschäftigtenstruktur, -entwicklung und -politik, das wirtschaftliche Gefüge sowie das Innovationsverhalten der Unternehmen gewonnen werden. Insgesamt ergeben die hier dargestellten Daten und die daraus ableitbaren Erkenntnisse ein differenziertes Bild und bilden eine gute Entscheidungsgrundlage sowohl für die verschiedenen regionalen arbeitsmarktpolitischen Akteure als auch die Betriebe selbst. An dieser Stelle sollen die gewonnenen Ergebnisse jedoch nicht noch einmal umfassend zusammengestellt werden. Vielmehr liegt der Schwerpunkt im Folgenden auf einigen Anknüpfungspunkten für regionalpolitisches Handeln der verschiedenen Arbeitsmarktakteure, um so bereits bestehende Aktivitäten zusätzlich zu fundieren sowie weitere Handlungsnotwendigkeiten und -möglichkeiten aufzeigen. Aus diesem Grund werden abschließend einige Herausforderungen für die regionale Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik benannt, die sich aus der Analyse der dargestellten Daten ergeben haben, wobei wir uns primär auf beschäftigungspolitische Implikationen beschränken.

- Die Ergebnisse haben gezeigt, dass die Durchführung von Innovationen eine wichtige Determinante für eine positive Beschäftigungsentwicklung ist. Aus diesem Grund sowie zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Rheinland-Pfalz insgesamt ist es wichtig, weiterhin Innovationen anzustoßen und zu fördern. Als positiv für die betriebliche Innovationsaktivität hat sich die Durchführung betrieblicher Aus- und Weiterbildung sowie von Investitionen erwiesen. Deshalb ist mit Blick auf die Innovationsfähigkeit der rheinland-pfälzischen Betriebe die Förderung und Unterstützung dieser Determinanten von zentraler Bedeutung.
- Besondere Beschäftigungsverhältnisse sind seit Beginn der Befragung immer wichtiger geworden. Dies hat jedoch nicht zu einem Anstieg der Gesamtbeschäftigtenzahl geführt, vielmehr ist die Beschäftigtenzahl insgesamt weiter gesunken. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass zum Teil Normalarbeitsverhältnisse durch besondere Beschäftigungsformen substituiert wurden. Im Rahmen der Längsschnittuntersuchung bezüglich der Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz wurde zudem deutlich, dass sich wachsende und schrumpfende Betriebe zum Teil deutlich voneinander unterscheiden. Von besonderer Bedeutung ist dabei, dass über die Jahre wachsende Betriebe häufiger Investitionen durchführen und selbst ausbilden. Außerdem ließ sich ein positiver Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsentwicklung und der Einschätzung der wirtschaftlichen Lage feststellen. Daraus ergibt sich, dass sich ein positives Wirtschafts- und Geschäftsklima verbunden mit investitionsfördernden Maßnahmen positiv auf die Beschäftigungsentwicklung auswirken.
- Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels kommt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine immer wichtigere Bedeutung zu. Die Analyse der Qualifikations- und Führungsstruktur innerhalb der rheinland-pfälzischen Betriebe hat jedoch ergeben, dass Frauen noch immer vor allem niedriger qualifizierte Tätigkeiten ausführen. Aus diesem Grund ist es auch nicht verwunderlich, dass Frauen in der obersten

und zweiten Führungsebene der Betriebe deutlich unterrepräsentiert sind. Dieser Umstand ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass faktisch kein Unterschied zwischen dem Ausbildungsstand von Männern und Frauen besteht und wird noch dadurch verstärkt, dass nur in sehr wenigen Betrieben Initiativen oder gar explizite Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen bestehen. Anreize dafür zu schaffen sowie die Betriebe stärker für Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sensibilisieren, ist deshalb eine Aufgabe, vor der die arbeitsmarktpolitischen Akteure auch in Zukunft weiterhin stehen werden.

- Gerade die Bedeutung der betrieblichen Ausbildung spiegelt sich in der Beschäftigungsentwicklung aber auch anderen betriebs- und wirtschaftspolitischen Feldern wie bspw. der Innovationstätigkeit wider. Aus diesem Grund und da das Ausbildungspotenzial auch 2004 nicht in dem Maße ausgeschöpft wurde, wie es möglich gewesen wäre, besteht weiterhin die Notwendigkeit der Schaffung von Anreizen zur betrieblichen Ausbildung. Dabei gilt es vor allem ausbildungsberechtigte Betriebe anzusprechen, die bisher nicht ausbilden. Allerdings bieten auch bereits ausbildende Betriebe sowie solche, die (noch) nicht über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, Ansatzpunkte zur Verstärkung der Ausbildungsaktivitäten.

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

Literatur

Arbeitsgemeinschaft „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“:

http://www.vgrdl.de/Arbeitskreis_VGR/Tab02.asp

http://www.vgrdl.de/Arbeitskreis_VGR/Tab01.asp

Backhaus et al. (2003): Multivariate Analysemethoden. 10. Aufl., Berlin.

Bellmann et al. (1991): Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Aufbau. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3, S. 514-530.

Bellmann (1997): Flexibilität von Betrieben in Deutschland. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 1993 – 1995. BeitrAB 200, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit

<http://arbeitsagentur.de>

http://www.arbeitsagentur.de/content/de_DE/rheinland_pfalz_saarland/501/importierter_inhalt/pdf/Monatsheft_200506.pdf

<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000100/html/monat/200406.pdf>

Dieckmann (1997): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 3. durchgesehene Aufl., Reinbek bei Hamburg.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

<http://betriebspanel.iab.de>

Kinkel, Lay, Wengel (2004): Innovation. Mehr als Forschung und Entwicklung. Wachstumsmöglichkeiten auf anderen Innovationspfaden. In: Mitteilungen aus der Produktionserhebung des Fraunhofer Instituts für Systemtechnik und Innovationsforschung, Nr. 33.

Rammer et al. (2005): Innovationsverhalten der deutschen Wirtschaft. Indikatorenbericht zur Innovationserhebung 2004. Mannheim.

Rammer et al. (2004): Innovationsverhalten der deutschen Wirtschaft. Indikatorenbericht zur Innovationserhebung 2003. Mannheim.

Scherl (2004): Verlaufstypen, Bestands- und Stromgrößen beim gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot – mit einer „Stellenangebots Gesamtrechnung“ für Westdeutschland 2001. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 37, H. 1, S. 9-28.

Spitznagel, Vogler-Ludwig (2004): Wachstumsschwäche. Stellenangebot und Personal-mangel nehmen weiter ab. Stellen werden schneller besetzt. Partielle Knappheiten sind nicht das Kernproblem am Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht Nr. 08/2004.

TNS Infratest Sozialforschung (2005): IAB-Betriebspanel Arbeitgeberbefragung 2004. Methodenbericht. München.

Wagner, Schmid (2003): Wirtschaftliche Situation und Entwicklung der Betriebe in Rheinland-Pfalz. Ergebnisse der zweiten Welle des IAB-Betriebspanel. Bericht aus der Arbeitsmarktforschung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz, Nr. 21.

Anhang

Anmerkung: Der Anhang enthält im Wesentlichen regional differenzierte und nach betrieblichem Frauenanteil aufbereitete Auswertungen, die im Textteil nicht berücksichtigt wurden. Die rheinland-pfälzischen Betriebe wurden dabei unterteilt in drei Regionen, die auf der Abgrenzung der Arbeitsamtsbezirke beruhen. Region 1 umfasst die Arbeitsamtsbezirke Mayen, Koblenz, Neuwied und Montabaur, Region 2 die der Gebiete Bad Kreuznach, Kaiserslautern, Landau, Pirmasens und Trier. Region 3 vereint die Arbeitsamtsbezirke Ludwigshafen und Mainz. Weiterhin wurden die Betriebe anhand des Frauenanteils an ihren Gesamtbeschäftigten unterschieden in Betriebe mit niedrigem Frauenanteil (bis unter 20% der Gesamtbeschäftigten sind Frauen), solche mit mittlerem (20 bis unter 60%) und mit hohem Frauenanteil (60% und mehr Frauen an den Gesamtbeschäftigten).

Es ist nochmals zu betonen, dass das IAB-Betriebspanel zwar **repräsentativ für ganz Rheinland-Pfalz** ist. Diese Repräsentativität bezüglich der Verteilung der Betriebe nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen ist sowohl **regional differenziert als auch unterschieden nach dem betrieblichen Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten jedoch nicht unbedingt gegeben**. Die folgenden Tabellen sind demnach allenfalls als Tendenzwerte zu interpretieren.

Des weiteren sind im Anhang Tabellen enthalten, auf deren Darstellung im Textteil aus Gründen der Übersichtlichkeit verzichtet wurde. Dies betrifft insbesondere die vollständigen Tabellen zur multivariaten Regression.

a) Ausgewählte regionale Differenzierungen

Betriebs- und Beschäftigtenstruktur

Tabelle A13: Betriebe in Rheinland-Pfalz zum 30.06.2003 nach Regionen

Regionen	Betriebe		Beschäftigte	
	Anzahl absolut	Verteilung in Prozent	Anzahl absolut	Verteilung in Prozent
Region 1	38.000	37,6	458.000	31,2
Region 2	43.000	42,6	646.000	43,9
Region 3	20.000	119,8	367.000	24,9
insgesamt	101.000	100,0	1.471.000	100,0

Tabelle A14: Sozialversicherungspflichtig und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Regionen zum 30.06.2004

	Region 1	Region 2	Region 3
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	362.000	483.000	302.000
Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte			
Davon: Beamte	14.000	27.000	11.000
Tätige Inhaber/mithelfende Familienangehörige	39.000	41.000	18.000
Sonstige	44.000	96.000	36.000

Beschäftigungsentwicklung und -prognose

Tabelle A15: Beschäftigungsentwicklung Mitte 2003 bis Mitte 2004 nach Regionen

Regionen	Beschäftigte		Veränderung in Prozent
	Anzahl absolut 2003	Anzahl absolut 2004	
Region 1	466.000	458.000	-1,7%
Region 2	652.000	646.000	-0,9%
Region 3	359.000	367.000	2,2%
insgesamt	1.477.000	1.471.000	-0,4%

Tabelle A16: Entwicklung der Beschäftigung bis zum 30.06.2005 nach Regionen, Angaben in Prozent

Beschäftigtenzahl wird bis dahin...	steigen	gleich bleiben	sinken	kann man noch nicht sagen
Region 1	3	80	8	8
Region 2	6	73	13	8
Region 3	9	67	14	10

Qualifikationsstruktur der Beschäftigten

Tabelle A17: Beschäftigte nach Beschäftigtengruppen und Regionen zum 30.06.04, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Un-/angelernte Arbeiter/innen	19,4	21,5	17,8
Facharbeiter/innen	21,3	20,5	15,7
Angestellte/Beamte für einf. Tätigkeiten	5,7	7,6	2,7
Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung	33,1	34,1	40,0
Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulstudium	5,9	5,4	13,1
Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer	9,4	6,6	6,0
Auszubildende	5,2	4,3	4,7

Tabelle A18: Beschäftigte Frauen nach Beschäftigtengruppen und Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Un-/angelernte Arbeiterinnen	24,0	25,0	19,2
Facharbeiterinnen	5,0	6,8	2,7
Angestellte/Beamte für einf. Tätigkeiten	9,5	11,0	4,8
Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung	46,0	45,2	54,1
Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulstudium	5,0	4,1	8,9
Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer	5,0	3,4	4,8
Auszubildende	5,5	4,5	5,5

Ertragslage und Geschäftsentwicklung

Tabelle A19: Beurteilung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2003 nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
sehr gut	0	1	3
gut	18	18	19
befriedigend	34	37	26
ausreichend	19	23	30
mangelhaft	19	11	16
trifft nicht zu, keine Antwort	10	10	6

Tabelle A20: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens im Jahr 2004 gegenüber 2003 nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
eher steigen	12	14	17
etwa gleich bleiben	53	50	43
eher sinken	17	24	35
weiß nicht, keine Angabe	18	12	5

Investitionen und technischer Stand

Tabelle A21: Anteil der Betriebe mit Investitionen im Jahr 2003 nach Regionen

	Anteil Betriebe, die investiert haben	Durchschnittliche Investitionssumme pro Betrieb
Region 1	33%	143.000 €
Region 2	41%	187.000 €
Region 3	46%	396.000 €

Tabelle A22: Einsatzfelder der Investitionen im Jahr 2003 nach Regionen, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

	Region 1	Region 2	Region 3
Gebäude, Grundstücke	16	19	17
EDV, Informations- und Kommunikationstechnologie	43	59	65
Produktionsanlagen, Betriebs-/Geschäftsausstattung	46	38	49
Verkehrsmittel, Transportsysteme	26	24	28

Tabelle A23: Erweiterungsinvestitionen im Jahr 2003 nach Regionen

	Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den gesamten Investitionen, in Prozent	Durchschnittliche Erweiterungsinvestitionen pro Betrieb
Region 1	65,0%	93.000 €
Region 2	47,1%	88.000 €
Region 3	31,6%	125.000 €

Tabelle A24: Investitionen in EDV/IuK im Jahr 2003 nach Regionen

	Anteil der Investitionen für EDV/IuK an den gesamten Investitionen, in Prozent	Durchschnittliche Investitionen für EDV/IuK pro Betrieb
Region 1	8,3%	12.000 €
Region 2	7,4%	14.000 €
Region 3	6,6%	26.000 €

Innovationen

Tabelle A25: Betriebe nach 2003 durchgeführten Produkt- und Verfahrensinnovationen nach Regionen, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

	Region 1	Region 2	Region 3
Produkt verbessert, weiterentwickelt	14	10	20
Vorhandene Leistung/Produkt neu in das Angebot aufgenommen	8	9	15
Völlig neue Leistung/Produkt in das Angebot aufgenommen	1	2	6

Tabelle A26: Betriebe mit durchgeführten organisatorischen Änderungen nach Regionen, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

	Region 1	Region 2	Region 3
Mehr Eigenfertigung/ Eigenleistung	5	7	3
Mehr Zukauf von Produkten und Leistungen	5	2	2
Neugestaltung der Beschaffungs- und Vertriebswege bzw. der Kundenbeziehungen	12	6	6
Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen	4	4	8
Verlagerung von Verantwortung und Entscheidungen nach unten	5	4	6
Einführung von Gruppenarbeit oder eigenverantwortlichem Arbeiten	3	2	2
Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten-/ Ergebnisermittlung	3	1	1
Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen	2	4	1
Verbesserung der Qualitätssicherung	16	11	10
Sonstige Maßnahmen	1	0	1
Keine organisatorischen Änderungen	71	77	79

Personaleinstellungen und -abgänge

Tabelle A27: Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2004 nach Regionen

	Anteil Betriebe mit Neueinstellungen	Eingestellte Arbeitskräfte absolut	Anteil der Neueinstellungen an den Beschäftigten im Bezirk
Region 1	16%	17.000	3,7%
Region 2	21%	25.000	3,9%
Region 3	33%	17.000	4,6%

Tabelle A28: Personalabgänge im 1. Halbjahr 2004 nach Regionen

	Betriebe mit Personalabgängen, in Prozent	Ausgeschiedene Arbeitskräfte absolut	Darunter Frauen in Prozent	Anteil der Personalabgänge an den Beschäftigten in der Region, in Prozent
Region 1	25	21.000	38,1	4,6
Region 2	23	28.000	53,6	4,3
Region 3	32	19.000	42,1	5,2

Tabelle A29: Beschäftigungsfluktuation nach Regionen

	Einstellungen absolut	Abgänge absolut	Fluktuationsrate im Bezirk
Region 1	17.000	21.000	8,3%
Region 2	25.000	28.000	8,2%
Region 3	17.000	19.000	9,8%

Offene Stellen

Tabelle A30: Gesuchte Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach Regionen

	Anteil Betriebe, die Arbeitskräfte suchen	Zahl gesuchter Arbeitskräfte absolut	Davon dem Arbeitsamt gemeldet in Prozent
Region 1	7%	4.000	50%
Region 2	5%	4.000	50%
Region 3	4%	2.000	100%

Erwartete Personalprobleme

Tabelle A31: Erwartete Personalprobleme nach Regionen, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

	Region 1	Region 2	Region 3
Zu hoher Personalbestand	3	6	4
Hohe Personalfuktuation	1	1	1
Personalmangel	2	3	3
Nachwuchsmangel	5	3	5
Abwanderung von Fachkräften	2	1	3
Schwierigkeiten, Fachkräfte zu bekommen	6	8	12
Überalterung	1	2	2
Probleme durch Altersteilzeit	0	2	1
Mutterschaft, Erziehungsurlaub	3	2	2
Großer Bedarf an Weiterbildung	1	3	6
Mangelnde Arbeitsmotivation	3	6	7
Hohe Fehlzeiten/Krankenstand	1	3	1
Hohe Belastung durch Lohnkosten	14	23	23
Arbeitszeitänderungen aufgrund des Teilzeit- und Befristungsgesetzes	1	1	1
Andere Personalprobleme	2	1	3
Keine Personalprobleme	73	65	59

Führungsstruktur

Tabelle A32: Führungsstruktur nach Regionen

	Durchschnittlich pro Betrieb beschäftigte Führungskraft auf oberster Ebene	Davon Frauen	Durchschnittlich pro Betrieb beschäftigte Führungskraft auf zweiter Ebene	Davon Frauen
Region 1	1,3	0,3	2,6	1,0
Region 2	1,3	0,3	2,6	0,9
Region 3	1,3	0,4	2,6	0,8

Arbeitszeiten

Mini-Jobs

Tabelle A33: Mini-Jobs nach Regionen, Angaben in Prozent

	Anteil Betriebe mit Mini-Jobs	Anteil Mini-Jobber an Ge- samtbeschäftigten	Verteilung der Mini-Jobs nach Regionen
Region 1		9,6	25,1
Region 2		14,9	65,9
Region 3		9,8	9,8

Midi-Jobs

Tabelle A34: Midi-Jobs nach Regionen, Angaben in Prozent

	Anteil Betriebe mit Midi-Jobs	Anteil Midi-Jobber an Ge- samtbeschäftigten	Verteilung der Midi-Jobs nach Regionen
Region 1	22	2,8	34,4
Region 2	22	3,3	56,5
Region 3	11	0,9	9,1

Befristete Beschäftigung

Tabelle A35: Befristete Beschäftigte zum 30.06.2003 nach Regionen, Angaben in Prozent

	Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten	Anteil der befristet Beschäf- tigten an allen Beschäftigten	Frauenanteil an den befristet Beschäftigten
Region 1	7	2,9	59,0
Region 2	10	4,6	60,8
Region 3	15	6,5	46,3

Teilzeitarbeitskräfte

Tabelle A36: Teilzeitbeschäftigte zum 30.06.2003 nach Regionen, Angaben in Prozent

	Anteil der Betriebe mit Teil- zeitbeschäftigten	Anteil der Teilzeitbeschäftig- ten an allen Beschäftigten	Frauenanteil an den Teil- zeitbeschäftigten
Region 1	53	20,5	87,2
Region 2	66	23,4	85,2
Region 3	66	20,9	76,3

Überstunden

Tabelle A37: Betriebe mit Überstunden im Jahr 2003 nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Anteil Betriebe mit Überstunden 2003	30	42	40

Arbeitszeitkonten

Tabelle A38: Arbeitszeitkonten sind... nach Regionen, Angaben in Prozent

	vorhanden	geplant	Weder vorhanden noch geplant
Region 1	19	1	79
Region 2	13	2	84
Region 3	23	4	73

Tabelle A39: Anteil Beschäftigter mit Arbeitszeitkonten nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Bis unter 25%	7	7	1
25% bis unter 50%	6	17	16
50% bis unter 75%	16	7	5
75% bis unter 100%	12	16	13
100%	59	53	66

Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung

Tabelle A40: Instrumente der Arbeitszeitsteuerung nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Ständige und regelmäßige Samstagarbeit	17	17	24
Bedarfsabhängige Einbeziehung des Samstags	36	21	32
Veränderung der Dauer der Arbeitszeit von TZ-Kräften	5	6	14
Vertrauensarbeitszeiten, eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung	8	8	22
Langzeitkonten	3	2	2
Arbeitszeitkorridore und Bandbreitenmodelle	1	2	2
Beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung	2	0	0
Sonstige Instrumente	0	0	2
Keine Instrumente	43	58	31

Ausbildung

Tabelle A41: Ausbildungsverhalten nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Ausbildende Betriebe	27	30	30
Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden	18	26	31
Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung	56	45	39

Tabelle A42: Durchschnittliche Zahl der Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Durchschnitt der erfolgreichen Abschlüsse pro Betrieb	1,7	1,6	2,1
Darunter weibliche Auszubildende	0,7	0,8	1,1

Tabelle A43: Gründe warum Betriebe nicht ausbilden nach Regionen, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

	Region 1	Region 2	Region 3
Können nicht alle im Berufsfeld geforderten Fähigkeiten vermitteln	9	9	6
Übernahme nach Abschluss nicht möglich	33	28	14
Ausbildung ist zu teuer oder zu aufwendig	15	35	47
Die betrieblichen Anforderungen erfordern keine Ausbildung	10	16	13
Bedarf wird durch Anwerbung von Fachkräften gedeckt	11	16	1
Es finden sich keine geeigneten Bewerber	5	6	5
Sonstige Gründe	36	37	31
Keine Angabe	4	8	6

Löhne, Gehälter und Tarifbindung

Tabelle A44: Tarifbindung nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Branchentarifvertrag	30	42	38
Haus-/Firmentarifvertrag	0	2	7
Kein Tarifvertrag	69	55	55

Tabelle A45: Orientierung an einem Branchentarifvertrag nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
ja	41	49	36
nein	57	47	63
weiß nicht, keine Angabe	2	4	1

Tabelle A46: Bezahlung übertariflicher Löhne und Gehälternach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
ja	27	31	52
nein	73	69	48

b) Ausgewählte Differenzierungen nach dem Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

Tabelle A47: Betriebe in Rheinland-Pfalz zum 30.06.04 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

Frauenanteil	Betriebe		Beschäftigte	
	Anzahl absolut	Verteilung in Prozent	Anzahl absolut	Verteilung in Prozent
Bis unter 20%	24.000	24,0	466.000	31,8
20% bis unter 60%	37.000	37,0	524.000	35,8
60% und mehr	39.000	39,0	474.000	32,3
insgesamt	101.000	100,0	1.471.000	100,0

Tabelle A48: Sozialversicherungspflichtig und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten zum 30.06.2004

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	411.000	392.000	342.000
Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte			
Davon: Beamte	7.000	29.000	12.000
Tätige Inhaber/mit helfende Familienangehörige	22.000	36.000	40.000
Sonstige	26.000	67.000	81.000

Beschäftigungsentwicklung und -prognose

Tabelle A49: Beschäftigungsentwicklung Mitte 2003 bis Mitte 2004 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

Regionen	Beschäftigte		Veränderung in Prozent
	Anzahl absolut 2003	Anzahl absolut 2004	
Bis unter 20%	463.000	466.000	0,6%
20% bis unter 60%	528.000	524.000	-0,8%
60% und mehr	477.000	474.000	-0,6%
insgesamt	1.477.000	1.471.000	-0,4%

Tabelle A50: Entwicklung der Beschäftigung bis zum 30.06.05 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

Beschäftigtenzahl wird bis dahin...	steigen	gleich bleiben	sinken	kann man noch nicht sagen
Bis unter 20%	6	65	15	15
20% bis unter 60%	6	82	6	6
60% und mehr	4	74	15	7

Qualifikationsstruktur der Beschäftigten

Tabelle A51: Beschäftigte nach Beschäftigtengruppen und Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten zum 30.06.04, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
Un-/angelernte Arbeiter/innen	18,2	23,1	21,1
Facharbeiter/innen	37,5	18,0	6,1
Angestellte/Beamte für einf. Tätigkeiten	4,3	4,3	9,5
Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung	25,3	41,1	43,5
Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulstudium	4,5	12,2	5,7
Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer	5,6	8,6	8,6
Auszubildende	4,7	4,7	5,5

Tabelle A52: Beschäftigte Frauen nach Beschäftigtengruppen und Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
Un-/angelernte Arbeiterinnen	14,3	25,2	23,5
Facharbeiterinnen	4,1	5,6	5,3
Angestellte/Beamte für einf. Tätigkeiten	8,2	6,8	10,9
Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung	61,2	46,7	46,1
Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulstudium	6,1	7,5	4,3
Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer	2,0	4,7	4,3
Auszubildende	4,1	4,2	5,6

Ertragslage und Geschäftsentwicklung

Tabelle A53: Beurteilung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2003 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
sehr gut	1	1	2
gut	11	16	25
befriedigend	36	37	29
ausreichend	33	19	20
mangelhaft	14	20	11
trifft nicht zu, keine Antwort	5	7	14

Tabelle A54: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens im Jahr 2004 gegenüber 2003 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
eher steigen	15	14	12
etwa gleich bleiben	43	52	52
eher sinken	24	21	25
weiß nicht, keine Angabe	18	13	11

Investitionen und technischer Stand

Tabelle A55: Anteil der Betriebe mit Investitionen im Jahr 2003 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Anteil Betriebe, die investiert haben	Durchschnittliche Investitionssumme pro Betrieb in Euro
Bis unter 20%	41	416.000
20% bis unter 60%	34	250.000
60% und mehr	42	81.000

Tabelle A56: Einsatzfelder der Investitionen im Jahr 2003 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
Gebäude, Grundstücke	20	13	19
EDV, Informations- und Kommunikationstechnologie	42	58	62
Produktionsanlagen, Betriebs-/Geschäftsausstattung	36	47	44
Verkehrsmittel, Transportsysteme	48	28	11

Tabelle A57: Erweiterungsinvestitionen im Jahr 2003 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den gesamten Investitionen, in Prozent	Durchschnittliche Erweiterungsinvestitionen pro Betrieb in Euro
Bis unter 20%	35,3	147.000
20% bis unter 60%	52,8	132.000
60% und mehr	53,1	43.000

Tabelle A58: Investitionen in EDV/IuK im Jahr 2003 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Anteil der Investitionen für EDV/IuK an den gesamten Investitionen, in Prozent	Durchschnittliche Investitionen für EDV/IuK pro Betrieb
Bis unter 20%	5,5	23.000
20% bis unter 60%	9,6	24.000
60% und mehr	7,4	6.000

Innovationen

Tabelle A59: Betriebe nach 2003 durchgeführten Produkt- und Verfahrensinnovationen nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
Produkt verbessert, weiterentwickelt	11	14	15
Vorhandene Leistung/Produkt neu in das Angebot aufgenommen	7	9	12
Völlig neue Leistung/Produkt in das Angebot aufgenommen	3	1	3

Tabelle A60: Betriebe mit durchgeführten organisatorischen Änderungen nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
Mehr Eigenfertigung/ Eigenleistung	7	5	5
Mehr Zukauf von Produkten und Leistungen	1	4	3
Neugestaltung der Beschaffungs- und Vertriebswege bzw. der Kundenbeziehungen	8	7	9
Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen	3	6	4
Verlagerung von Verantwortung und Entscheidungen nach unten	4	5	5
Einführung von Gruppenarbeit oder eigenverantwortlichem Arbeiten	2	2	3
Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten-/ Ergebnisermittlung	2	1	2
Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen	4	3	2
Verbesserung der Qualitätssicherung	14	11	14
Sonstige Maßnahmen	1	0	0
Keine organisatorischen Änderungen	74	77	73

Personaleinstellungen und -abgänge

Tabelle A61: Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2004 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Anteil Betriebe mit Neueinstellungen	Eingestellte Arbeitskräfte absolut	Darunter Frauen in Prozent	Anteil der Neueinstellungen an den Beschäftigten je Kategorie, in Prozent
Bis unter 20%	24	21.000	11,4	4,5%
20% bis unter 60%	17	19.000	35,5	3,6%
60% und mehr	24	22.000	86,4	4,6%

Tabelle A62: Personalabgänge im 1. Halbjahr 2004 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Betriebe mit Personalabgängen, in Prozent	Ausgeschiedene Arbeitskräfte absolut	Darunter Frauen in Prozent	Anteil der Personalabgänge an den Beschäftigten je Kategorie, in Prozent
Bis unter 20%	27	21.000	14,3	4,5
20% bis unter 60%	24	24.000	37,5	4,6
60% und mehr	27	23.000	82,6	4,9

Tabelle A63: Beschäftigungsfluktuation nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Einstellungen absolut	Abgänge absolut	Fluktuationsrate im Bezirk
Bis unter 20%	21.000	21.000	9,0
20% bis unter 60%	19.000	24.000	8,2
60% und mehr	22.000	23.000	9,5

Offene Stellen

Tabelle A64: Gesuchte Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Anteil Betriebe, die Arbeitskräfte suchen	Zahl gesuchter Arbeitskräfte absolut	Davon dem Arbeitsamt gemeldet in Prozent
Bis unter 20%	5	3.000	66,7
20% bis unter 60%	5	4.000	75,0
60% und mehr	6	3.000	33,3

Erwartete Personalprobleme

Tabelle A65: Erwartete Personalprobleme nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
Zu hoher Personalbestand	5	4	5
Hohe Personalfuktuation	2	0	2
Personalmangel	2	2	3
Nachwuchsmangel	3	5	4
Abwanderung von Fachkräften	2	2	1
Schwierigkeiten, Fachkräfte zu bekommen	9	10	6
Überalterung	3	2	1
Probleme durch Altersteilzeit	0	0	2
Mutterschaft, Erziehungsurlaub	1	2	4
Großer Bedarf an Weiterbildung	2	3	2
Mangelnde Arbeitsmotivation	8	4	4
Hohe Fehlzeiten/Krankenstand	3	2	1
Hohe Belastung durch Lohnkosten	23	17	19
Arbeitszeitänderungen aufgrund des Teilzeit- und Befristungsgesetzes	1	1	1
Andere Personalprobleme	3	2	1
Keine Personalprobleme	66	61	67

Führungsstruktur

Tabelle A66: Führungsstruktur nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Durchschnittlich pro Betrieb beschäftigte Führungskraft auf oberster Ebene	Davon Frauen	Durchschnittlich pro Betrieb beschäftigte Führungskraft auf zweiter Ebene	Davon Frauen
Bis unter 20%	1,2	0,1	2,7	0,3
20% bis unter 60%	1,3	0,3	2,6	0,7
60% und mehr	1,2	0,5	2,6	1,6

Arbeitszeiten

Mini-Jobs

Tabelle A67: *Mini-Jobs nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent*

	Anteil Betriebe mit Mini-Jobs	Anteil Mini-Jobber an Gesamtbeschäftigten	Verteilung der Mini-Jobs je Kategorie
Bis unter 20%		5,6	14,9
20% bis unter 60%		12,8	38,5
60% und mehr		17,1	46,6

Midi-Jobs

Tabelle A68: *Midi-Jobs nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent*

	Anteil Betriebe mit Midi-Jobs	Anteil Midi-Jobber an Gesamtbeschäftigten	Verteilung der Midi-Jobs je Kategorie
Bis unter 20%	9	1,1	12,8
20% bis unter 60%	18	2,3	30,8
60% und mehr	28	4,6	56,4

Befristete Beschäftigung

Tabelle A69: *Befristete Beschäftigte zum 30.06.2003 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent*

	Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten	Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten	Frauenanteil an den befristet Beschäftigten
Bis unter 20%	10	3,6	25,2
20% bis unter 60%	9	4,4	34,6
60% und mehr	11	5,7	40,2

Teilzeitarbeitskräfte

Tabelle A70: *Teilzeitbeschäftigte zum 30.06.2003 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent*

	Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten	Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten
Bis unter 20%	34	7,1	10,3
20% bis unter 60%	57	19,3	31,6
60% und mehr	82	39,2	58,1

Überstunden

Tabelle A71: *Betriebe mit Überstunden im Jahr 2003 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent*

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
Anteil Betriebe mit Überstunden 2003	45	41	29

Arbeitszeitkonten

Tabelle A72: Arbeitszeitkonten sind... nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	vorhanden	geplant	Weder vorhanden noch geplant
Bis unter 20%	22	3	74
20% bis unter 60%	15	2	83
60% und mehr	15	2	80

Tabelle A73: Anteil Beschäftigter mit Arbeitszeitkonten nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
Bis unter 25%	4	4	8
25% bis unter 50%	8	15	13
50% bis unter 75%	11	12	8
75% bis unter 100%	13	13	14
100%	64	56	57

Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung

Tabelle A74: Instrumente der Arbeitszeitsteuerung nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
Ständige und regelmäßige Samstagsarbeit	11	17	24
Bedarfsabhängige Einbeziehung des Samstags	43	33	18
Veränderung der Dauer der Arbeitszeit von TZ-Kräften	2	8	9
Vertrauensarbeitszeiten, eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung	8	12	11
Langzeitkonten	3	1	4
Arbeitszeitkorridore und Bandbreitenmodelle	3	1	1
Beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung	2	0	1
Sonstige Instrumente	1	1	0
Keine Instrumente	42	47	50

Ausbildung

Tabelle A75: Ausbildungsverhalten nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
Ausbildende Betriebe	31	22	34
Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden	25	23	23
Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung	44	55	43

Tabelle A76: Durchschnittliche Zahl der Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
Durchschnitt der erfolgreichen Abschlüsse pro Betrieb	1,8	2,1	1,5
Darunter weibliche Auszubildende	0,2	0,9	1,2

Tabelle A77: Gründe warum Betriebe nicht ausbilden nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
Können nicht alle im Berufsfeld geforderten Fähigkeiten vermitteln	2	19	0
Übernahme nach Abschluss nicht möglich	20	27	28
Ausbildung ist zu teuer oder zu aufwendig	37	28	38
Die betrieblichen Anforderungen erfordern keine Ausbildung	18	16	9
Bedarf wird durch Anwerbung von Fachkräften gedeckt	5	18	6
Es finden sich keine geeigneten Bewerber	4	9	3
Sonstige Gründe	40	30	37
Keine Angabe	5	7	6

Löhne, Gehälter und Tarifbindung

Tabelle A78: Tarifbindung nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
Branchentarifvertrag	44	29	38
Haus-/Firmentarifvertrag	1	2	5
Kein Tarifvertrag	54	69	56

Tabelle A79: Orientierung an einem Branchentarifvertrag nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
ja	48	39	45
nein	50	59	52
weiß nicht, keine Angabe	3	2	3

Tabelle A80: Bezahlung übertariflicher Löhne und Gehälter nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
ja	32	36	33
nein	68	64	67

c) Weitere ergänzende Tabellen zu dem Gesamtbericht

zum Innovationsverhalten der Betriebe

Tabelle A81: Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des gesättigten Regressionsmodells zum Innovationsverhalten der rheinland-pfälzischen Betriebe

Effekt	-2 Log-Likelihood für reduziertes Modell	Chi-Quadrat	Freiheitsgrade	Signifikanz
Konstanter Term	541,788	,000	0	.
Betriebsgrößenklasse	575,126	33,338	1	,000
Wirtschaftszweig	559,898	18,111	2	,000
Investition ja/nein	561,873	20,085	1	,000
Beschäftigungsentwicklung	543,023	1,236	3	,744
Geschäftsentwicklung 04 ggb. 03	551,321	9,533	3	,023
Ertragslage 2003	550,174	8,387	6	,211
Ausbildung ja/nein	551,896	10,109	1	,001

Tabelle A82: Beobachtete und vorausgesagte Häufigkeiten und Wahrscheinlichkeiten des reduzierten Regressionsmodells zum Innovationsverhalten der rheinland-pfälzischen Betriebe

Ausbildung ja/nein	Branche	Beschäftigte	Investition ja/nein	Innovation ja/nein	Häufigkeit beobachtet	Häufigkeit vorhergesagt	Häufigkeit Pearson-Residuum	Prozent beobachtet	Prozent vorhergesagt
ja	Produzierendes Gewerbe	1 bis 49	ja	ja	20	21,963	-,809	66,7%	73,2%
			ja	nein	10	8,037	,809	33,3%	26,8%
		1 bis 49	nein	ja	18	19,614	-,531	48,6%	53,0%
			nein	nein	19	17,386	,531	51,4%	47,0%
		50 und mehr	ja	ja	70	65,711	1,674	95,9%	90,0%
			ja	nein	3	7,289	-1,674	4,1%	10,0%
	50 und mehr	nein	ja	19	18,917	,041	79,2%	78,8%	
		nein	nein	5	5,083	-,041	20,8%	21,2%	
	Dienstleistungsnahe Branchen	1 bis 49	ja	ja	42	39,485	,632	63,6%	59,8%
			ja	nein	24	26,515	-,632	36,4%	40,2%
			nein	ja	20	20,178	-,050	37,7%	38,1%
		50 und mehr	nein	nein	33	32,822	,050	62,3%	61,9%
ja			ja	69	72,286	-,940	79,3%	83,1%	
ja			nein	18	14,714	,940	20,7%	16,9%	
50 und mehr	nein	ja	17	17,414	-,173	65,4%	67,0%		
	nein	nein	9	8,586	,173	34,6%	33,0%		
	ÖD/Org. o. Erwerbsz.	1 bis 49	ja	ja	2	1,585	,398	40,0%	31,7%
ja			nein	3	3,415	-,398	60,0%	68,3%	
nein			ja	0	0,322	-,619	0,0%	16,1%	
50 und mehr		nein	nein	2	1,678	,619	100,0%	83,9%	
		ja	ja	18	16,941	,409	64,3%	60,5%	
		ja	nein	10	11,059	-,409	35,7%	39,5%	
50 und mehr	nein	ja	6	6,586	-,292	35,3%	38,7%		
	nein	nein	11	10,414	,292	64,7%	61,3%		
	Produzierendes Gewerbe	1 bis 49	ja	ja	13	15,413	-,963	50,0%	59,3%
ja			nein	13	10,587	,963	50,0%	40,7%	
nein			ja	18	15,767	,712	42,9%	37,5%	
50 und mehr		nein	nein	24	26,233	-,712	57,1%	62,5%	
		ja	ja	8	6,621	1,291	100,0%	82,8%	
		ja	nein	0	1,379	-1,291	0,0%	17,2%	
50 und mehr	nein	ja	0	1,994	-2,439	0,0%	66,5%		
	nein	nein	3	1,006	2,439	100,0%	33,5%		

Fortsetzung Tab. A102: *Beobachtete und vorausgesagte Häufigkeiten und Wahrscheinlichkeiten des reduzierten Regressionsmodells zum Innovationsverhalten der rheinland-pfälzischen Betriebe*

Ausbildung ja/nein	Branche	Beschäftigte	Investition ja/nein	Innovation ja/nein	Häufigkeit beobachtet	Häufigkeit vorhergesagt	Häufigkeit Pearson- Residuum	Prozent beobachtet	Prozent vorhergesagt	
nein	Dienstleistungsnahe Branchen	1 bis 49	ja	ja	33	34,950	-,442	41,8%	44,2%	
				nein	46	44,050	,442	58,2%	55,8%	
			50 und mehr	nein	ja	33	29,608	,718	27,5%	24,7%
				nein	87	90,392	-,718	72,5%	75,3%	
			50 und mehr	ja	ja	10	9,406	,368	76,9%	72,4%
				nein	3	3,594	-,368	23,1%	27,6%	
		ÖD/Org. o. Erwerbsz.	1 bis 49	nein	ja	4	4,674	-,450	44,4%	51,9%
				nein	5	4,326	,450	55,6%	48,1%	
			1 bis 49	ja	ja	1	1,190	-,195	16,7%	19,8%
				nein	5	4,810	,195	83,3%	80,2%	
			50 und mehr	nein	ja	1	0,927	,080	10,0%	9,3%
				nein	9	9,073	-,080	90,0%	90,7%	
	50 und mehr	ja	ja	0	0,449	-,903	0,0%	44,9%		
			nein	1	0,551	,903	100,0%	55,1%		

Angaben zum Betrieb

Tabelle A83: *Gründung des Unternehmens, Anteile in Prozent der Betriebe, die 1990 oder später gegründet wurden*

Gründung	Rheinland-Pfalz
Neugründung	71
Ausgründung	10
Eigentümerwechsel	16
Weiß nicht, keine Angabe	4