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

Beschäftigung und betriebliches Verhalten in Hessen 2014

Abschlussbericht des IAB Betriebspanels Hessen 2014

Oliver Nüchter

Dr. Christa Larsen

Lora Demireva

Frankfurt am Main, Dezember 2015

HESSEN Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen

Qualifizierungsoffensive
Programme zur beruflichen Bildung

Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Hessen

Vorwort zum Abschlussbericht des IAB-Betriebspanels Hessen 2014

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

politisches Handeln bedarf aktueller und ausführlicher Informationen. Wichtige Fakten für die Beschäftigungspolitik liefert das IAB-Betriebspanel mit seiner jährlichen bundesweiten Befragung von über 16.000 Betrieben. Es analysiert unter anderem

- das Ausbildungsverhalten,
- die Nutzung der betrieblichen Weiterbildung,
- die Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs,
- den Einsatz von Instrumenten zur Erhöhung der Arbeitsplatzattraktivität und
- die Umsetzung des Genderaspektes.

Die nach Branchen und Betriebsgrößenklassen differenzierten Ergebnisse werden dank der Finanzierung durch die Landesregierung und die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit um spezifische hessische Auswertungen ergänzt. Dies ermöglicht den Arbeitsmarktakteuren eine umfassende Problemanalyse – die wichtigste Voraussetzung zur Bewältigung von Herausforderungen. Die Kontinuität der Erhebung gestattet Längsschnittbetrachtungen, die für Wirkungsanalysen von großer Bedeutung sind.

Mit dem Abschlussbericht der Befragung 2014 liegen nun die neuesten verfügbaren Informationen vor. Wir danken besonders den hessischen Betrieben für ihr großes Engagement, mit dem sie die umfangreiche Erhebung seit vielen Jahren unterstützen.

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

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

Inhaltsverzeichnis

1 EINLEITUNG 1

2 BESCHÄFTIGUNG IN HESSEN 2014: STAND UND ENTWICKLUNG 2

2.1 Betriebe und Beschäftigte 2

2.2 Beschäftigungsformen 7

2.3 Personalbewegung und offene Stellen 14

2.4 Beschäftigungsentwicklung und -erwartung 20

2.5 Resümee 25

3 BETRIEBLICHE FACHKRÄFTEBEDARFE IN HESSEN 2014 26

3.1 Aktueller Fachkräftebedarf in Hessen 27

3.2. Erwartete Stellenbesetzungsprobleme und betriebliche Maßnahmen 32

3.3 Das Anerkennungsgesetz – Bekanntheit und Nutzung 38

3.4 Resümee 41

4 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG: STAND UND HERAUSFORDERUNGEN 43

4.1 Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsintensität 44

4.2 Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze 48

4.3 Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse 52

4.4 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen 55

4.5 Übernahme erfolgreicher Ausbildungsabsolventen 62

4.6 Resümee 65

5 FRAUENBESCHÄFTIGUNG UND FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN 67

5.1 Beschäftigung von Frauen in Hessen 68

5.2 Frauen in Führungspositionen 74

5.3 Führung in Teilzeit 79

5.4 Resümee 82

6 FAZIT 83

DATENGRUNDLAGE UND METHODIK 86

LITERATUR 90

ANHANG: AUSGEWÄHLTE ERGEBNISSE IN HESSISCHEN REGIERUNGSBEZIRKEN 92

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Beschäftigte in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2005/2009/2014, Angaben in Prozent 4

Abb. 2: Beschäftigte in Hessen nach Wirtschaftszweigen 2009-2014, Angaben in Prozent 4

Abb. 3: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2001-2014, Angaben in Prozent 6

Abb. 4: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Hessen 2014, Angaben in Prozent 7

Abb. 5: Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften in Hessen und Westdeutschland 2001-2014, Angaben in Prozent 8

Abb. 6: Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2002-2014, Angaben in Prozent 9

Abb. 7: Befristet Beschäftigte in Hessen 2001-2014, jeweils zum 30.6. eines Jahres, absolute Zahlen (gerundet) 10

Abb. 8: Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, 2011, 2013 und 2014 Angaben in Prozent 11

Abb. 9: Anzahl der Midi-Jobber in Hessen 2006-2014, absolute Zahlen (gerundet) 12

Abb. 10: Anteil der externen Arbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten in Hessen 2002-2014, Angaben in Prozent 13

Abb. 11: Neueinstellungen nach Qualifikation in Hessen 2001-2003 / 2007-2014, Angaben in Prozent* 15

Abb. 12: Einstellungs- und Personalabgangsquoten in Hessen 2001-2014, Angaben in Prozent 16

Abb. 13: Gründe für Personalabgänge in Hessen 2005-2014, Angaben in Prozent aller Abgänge 17

Abb. 14: Sofort gesuchte Arbeitskräfte in Hessen 2001-2014, Angaben in Tsd. (gerundet) 18

Abb. 15: Derzeit offene Stellen nach Betriebsgrößenklassen und Qualifikation in Hessen 2014, Angaben in Prozent 19

Abb. 16: Derzeit offene Stellen nach Wirtschaftszweigen und Qualifikationen in Hessen 2014, Angaben in Prozent 20

Abb. 17: Veränderung der Beschäftigung nach Qualifikation in Hessen zwischen 2013 und 2014, Angaben in Prozent 21

Abb. 18: Anteil Beschäftigter nach Qualifikation in Hessen 2001-2014, Angaben in Prozent* 22

Abb. 19: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im nächsten Jahr nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2014, Angaben in Prozent 23

Abb. 20: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im nächsten Jahr nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2014, Angaben in Prozent 24

Abb. 21: Anzahl neu eingestellter Fachkräfte (mit Berufs- oder Hochschulabschluss) und Anteil an allen Neueinstellungen in Hessen jeweils im 1. Halbjahr 2001-2003 und 2007-2014*, Angaben in absoluten Zahlen (in Tsd.) bzw. in Prozent 27

Abb. 22: Anzahl unbesetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen 2007-2014, absolute Zahlen (jeweils 1. Halbjahr des Jahres, gerundet) 28

Abb. 23: Unbesetzte Fachkräftestellen und Anteil an allen Fachkräftestellen nach Wirtschaftszweigen in Hessen im 1. Hj. 2014, Angaben in absoluten Zahlen bzw. in Prozent 30

Abb. 24: Unbesetzte Fachkräftestellen und Anteil an allen Fachkräftestellen nach Betriebsgrößen in Hessen im 1. Hj. 2014, Angaben in absoluten Zahlen bzw. in Prozent 31

Abb. 25: Erwartete Probleme, in den nächsten zwei Jahren geeignete Bewerber für Fachkraftstellen zu finden 2007/2011/2014, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe in Hessen, die Fachkraftstellen zu besetzen haben) 33

Abb. 26: Erwartete Probleme, in den nächsten zwei Jahren geeignete Bewerber für Fachkraftstellen zu finden nach Wirtschaftszweigen 2014, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweiges in Hessen, die Fachkraftstellen zu besetzen haben) 34

Abb. 27: Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Hessen 2011 und 2014, Angaben in Prozent (Kategorie „hohe Bedeutung“) 35

Abb. 28: Ausbildung als Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Hessen 2014, Angaben in Prozent (Kategorie „hohe Bedeutung“) 36

Abb. 29: Weiterbildung als Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Hessen 2014, Angaben in Prozent (Kategorie „hohe Bedeutung“) 37

Abb. 30: Bekanntheit des Anerkennungsgesetzes nach Wirtschaftszweigen 2014, Angaben in Prozent 38

Abb. 31: Relevanz des Anerkennungsgesetzes für Personalrekrutierung nach Wirtschaftszweigen 2014, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe, denen Gesetz bekannt ist) 39

Abb. 32: Relevanz des Anerkennungsgesetzes für die Personalrekrutierung nach betrieblichen Merkmalen 2014, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe, denen Gesetz bekannt ist) 40

Abb. 33: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung hessischer Betriebe 2001-2014, Angaben in Prozent 44

Abb. 34: Ausbildungsbeteiligung nach erwarteten Personalproblemen in Hessen 2014, Angaben in Prozent 45

Abb. 35: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2000-2014, Angaben in Prozent 46

Abb. 36: Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsquote in Hessen 2014 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent 47

Abb. 38: Angebotene Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2014 (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet) 49

Abb. 39: Differenz zwischen angebotenen und besetzten Ausbildungsplätzen in Hessen 2002-2014 (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet) 50

Abb. 40: Anteil nicht besetzter an allen Ausbildungsplätzen in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2014, Angaben in Prozent 51

Abb. 41: Anteil nicht besetzter an allen Ausbildungsplätzen in Hessen nach Wirtschaftszweigen 2014, Angaben in Prozent 52

Abb. 42: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2001-2014 (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet) 53

Abb. 43: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2014 nach Wirtschaftszweigen (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet) 53

Abb. 44: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2014, hochgerechnete absolute Zahlen (gerundet) 54

Abb. 45: Anteil Ausbildungsbetriebe mit vorzeitigen Vertragslösungen und Lösungsquote in Hessen 2014 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent 57

Abb. 46: Anteil Ausbildungsbetriebe mit vorzeitigen Vertragslösungen und Lösungsquote in Hessen 2014 nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent 58

Abb. 47: Häufigster Anlass für vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen in Hessen 2014 (Basis: alle Betriebe mit Vertragslösungen, Angaben in Prozent) 60

Abb. 48: Häufigster Anlass für vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen nach Betriebsgrößen in Hessen 2014 (Basis: alle Betriebe mit Vertragslösungen, Angaben in Prozent) 61

Abb. 49: Übernahmequote erfolgreicher Ausbildungsabsolventen in Hessen 2001-2014 63

Abb. 50: Übernahmequote in Hessen 2014 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent 64

Abb. 51: Übernahmequote in Hessen 2014 nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent 65

Abb. 52: Beschäftigte Frauen in Hessen 2002-2014, absolute Angaben (in Tsd.) und Anteil an allen Beschäftigten (in Prozent) 68

Abb. 53: Anteile beschäftigter Frauen an Gesamtbeschäftigten in Hessen 2010, 2012 und 2014 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent 69

Abb. 54: Anteile beschäftigter Frauen an Gesamtbeschäftigten in Hessen 2004, 2008, 2012 und 2014 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent 70

Abb. 55: Frauenanteile an der jeweiligen Qualifikationsgruppe 2004, 2008, 2012 und 2014 in Hessen, Angaben in Prozent 71

Abb. 56: Anzahl teilzeitbeschäftigter Frauen und Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten in Hessen 2001-2014 (hochgerechnete absolute Zahlen in Tsd., Anteile in Prozent) 72

Abb. 57: Anzahl befristet beschäftigter Frauen und Anteil an allen befristet Beschäftigten in Hessen 2001-2014 (hochgerechnete absolute Zahlen in Tsd. Anteile in Prozent) 73

Abb. 58: Betriebe nach Anteilen beschäftigter Frauen an Gesamtbeschäftigten in Hessen 2014, Angaben in Prozent 74

Abb. 59: Frauenanteil in erster Führungsebene in Hessen 2004, 2008, 2012 und 2014, Angaben in Prozent 75

Abb. 60: Frauenanteil in erster Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2004, 2008, 2012 und 2014, Angaben in Prozent 76

Abb. 61: Frauenanteil in erster Führungsebene und an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2014, Angaben in Prozent 77

Abb. 62: Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung nach Frauenanteil in erster Führungsebene in Hessen 2014, Angaben in Prozent 78

Abb. 63: Frauenanteil in zweiter Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2004, 2008, 2012 und 2014, Angaben in Prozent 79

Abb. 64: Möglichkeit, Vorgesetztenposition in Teilzeit auszuüben nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2014, Angaben in Prozent 80

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Betriebe in Hessen zum 30.6.2014 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen 2

Tab. 2: Beschäftigte in Hessen zum 30.6.2014 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen 3

Tab. 3: Beschäftigtengruppen 2002 und 2014 in Hessen, Angaben in Tausend bzw. Prozent 5

1 Einleitung

Arbeitsmarkt und Beschäftigung werden derzeit von z.T. massiven, aber in unterschiedliche Richtungen wirkenden Treibern beeinflusst. Auf Seiten der Arbeitskräftenachfrage sind dies, neben konjunkturellen Faktoren, vor allem der seit längerem zu beobachtende Strukturwandel von der Produktions- zu einer Dienstleistungswirtschaft, der aktuell durch die unter dem Schlagwort Industrie 4.0 zusammengefassten sich verändernden Produktions- und Arbeitsbedingungen nochmals eine Dynamik erfährt, deren Beschäftigungseffekte derzeit noch unklar sind. Auf Seiten des Arbeitskräfteangebots wiederum ist es der seit langem bekannte, aber bislang noch wenig wirksame Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials. Dieser wird mittelfristig eine deutliche Reduktion des inländischen Arbeitskräfteangebots zu Folge haben; auf der anderen Seite bieten die ins Land kommenden Flüchtlinge die Chance, die zu erwartenden Lücken zu füllen, wobei derzeit noch weitgehend unklar ist, ob und in welchem Ausmaß eine Arbeitsmarktintegration dieser Personen erfolgreich bewältigt werden kann.

Angesichts der herrschenden Unsicherheit bezüglich der zukünftigen Entwicklung ist es umso wichtiger, fundierte Informationsgrundlagen zur Beschäftigung und zum betrieblichen Verhalten zu liefern. Diese sollten zudem die vergangene Entwicklung und die aktuelle Situation ebenso abbilden wie die hierbei vorhandenen strukturellen Unterschiede, um Schlussfolgerungen über kommende Veränderungen zu erlauben und mögliche Handlungsfelder frühzeitig identifizieren zu können.

Hierzu werden unterschiedliche Felder von Beschäftigung und betrieblichen Handelns eingehender betrachtet. Im Einzelnen befassen wir uns mit der Beschäftigung und Beschäftigungsformen in hessischen Betrieben generell, mit Personalbewegungen, mit aktuellen Personalbedarfen und Fachkräfteengpässen, mit der betrieblichen Ausbildung, bei neben der allgemeinen Situation und Entwicklung ein besonderes Augenmerk erstmals auf die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen gelegt wird, sowie mit der Frage, ob und in welchem Ausmaß Frauen in den verschiedenen Beschäftigungsgruppen und insbesondere auf der betrieblichen Führungsebene repräsentiert sind.

In diesem Abschlussbericht werden die wichtigsten Erkenntnisse aus den genannten Bereichen dargestellt, deren zeitliche Entwicklung nachgezeichnet und, wo immer dies möglich und sinnvoll ist, strukturelle Differenzen herausgearbeitet. Ziel ist es, auf Basis der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels Hessen 2014 eine Informationsgrundlage für die weiteren Entwicklungen zu gewinnen.

2 Beschäftigung in Hessen 2014: Stand und Entwicklung

Das folgende Kapitel liefert Erkenntnisse über zentrale Beschäftigungsindikatoren in Hessen für das Jahr 2014. Im Einzelnen beschreiben wir hierzu die Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur, die Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen, die Personalbewegungen der aktuell offenen sowie der nicht zu besetzenden Stellen, sowie die betrieblichen Beschäftigungserwartungen. Wo immer dies möglich ist, findet sich – neben der Darstellung der derzeitigen Betriebs- und Beschäftigtenstruktur in Hessen - auch eine Beschreibung der kurz- und mittelfristigen Entwicklung sowie eine Differenzierung nach Sektoren und Größenklassen.

2.1 Betriebe und Beschäftigte

Die Daten zur Beschäftigung in Hessen für das Jahr 2014 basieren auf 960 Interviews mit Betrieben in Hessen (s. auch Abschnitt Datengrundlage und Methodik). Die gewonnenen Daten über die Einzelbetriebe wurden zusammengeführt und im Anschluss hinsichtlich Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung der Betriebe in Hessen gewichtet und auf alle Betriebe hochgerechnet, so dass Aussagen über alle hessischen Betriebe möglich sind. Diese stellen sich in folgender Verteilung dar:[1]

Tab. 1: Betriebe in Hessen zum 30.6.2014 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	6.833	4.818	1.675	289	13.615
Baugewerbe	11.511	3.552	519	36	15.618
Handel und Reparatur	26.574	10.633	1.120	242	38.569
Wirtschaftsnahe und wissenschaftliche Dienstleistungen	23.710	8.780	2.533	193	35.216
Sonstige Dienstleistungen	31.844	10.155	1.931	394	44.324
Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck	2.584	1.985	1.019	212	5.800
Land-/Forstwirtschaft, Bergbau/Energie	2.470	282	68	6	2.826
Gesamt	**105.526**	**40.205**	**8.865**	**1.372**	**155.968**

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

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

In den genannten Betrieben waren zum Stichtag 30.06.2014 hochgerechnet rund 3,06 Mio. Beschäftigte tätig – dies ist eine nochmalige Steigerung gegenüber dem Vorjahr und stellt erneut einen neuen Höchststand seit Beginn der Panelbeobachtung im Jahr 2000 dar. Die Beschäftigten verteilen sich wie in Tabelle 2 dargestellt auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen:

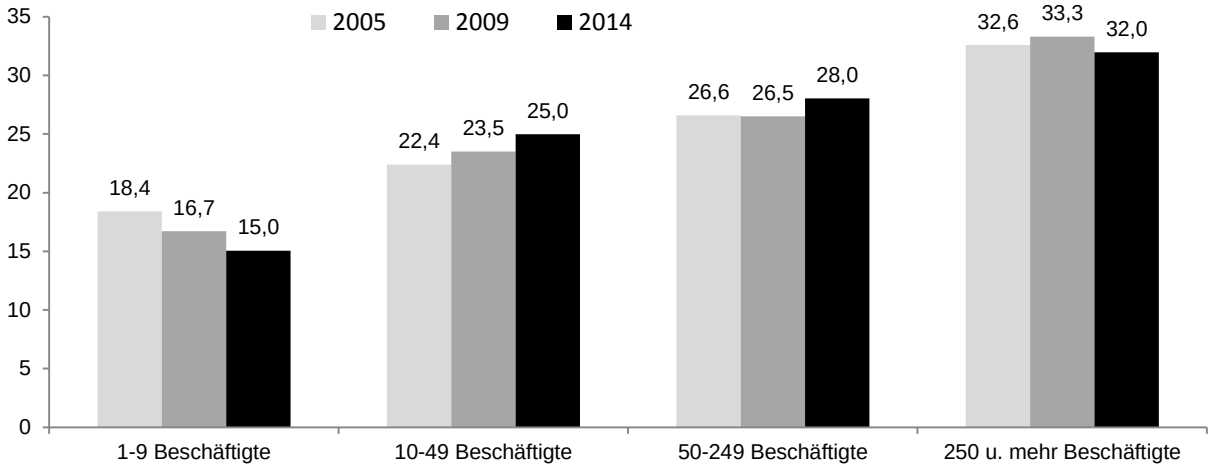
Tab. 2: Beschäftigte in Hessen zum 30.6.2014 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	32.087	94.872	175.609	222.217	524.785
Baugewerbe	46.681	59.336	44.349	23.469	173.835
Handel und Reparatur	118.270	185.436	114.214	154.185	572.105
Wirtschaftsnahe und wissenschaftliche Dienstleistungen	97.007	182.791	219.432	91.105	590.335
Sonstige Dienstleistungen	146.802	194.787	185.243	305.983	832.814
Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck	8.785	43.108	112.630	176.706	341.229
Land-/Forstwirtschaft, Bergbau/Energie	10.969	3.912	6.185	4.575	25.641
Gesamt	**460.601**	**764.242**	**857.662**	**978.240**	**3.060.744**

Auch wenn Betriebe der kleinsten Betriebsgrößenklasse den größten Anteil an Betrieben aufweisen, so arbeiten dort nicht auch gleichzeitig die meisten Personen – nur etwa 15 Prozent aller Beschäftigen finden sich in Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten. Der höchste Anteil an Beschäftigten findet sich in Hessen mit etwa 32 Prozent aller Erwerbstätigen in Großbetrieben.

Ein Blick in die Vergangenheit zeigt, dass Großbetriebe stets die größte Zahl an Menschen in Hessen beschäftigten; der Anteil ist hierbei leicht rückläufig. Deutlich stärker ging der Anteil der Beschäftigten in den Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten zurück. Der Zuwachs an Beschäftigung ist demnach vor allem auf Klein- und Mittelbetriebe (10 bis 249 Beschäftigte) zurückzuführen, in denen 2014 53 Prozent der Beschäftigten Hessens anzutreffen sind.

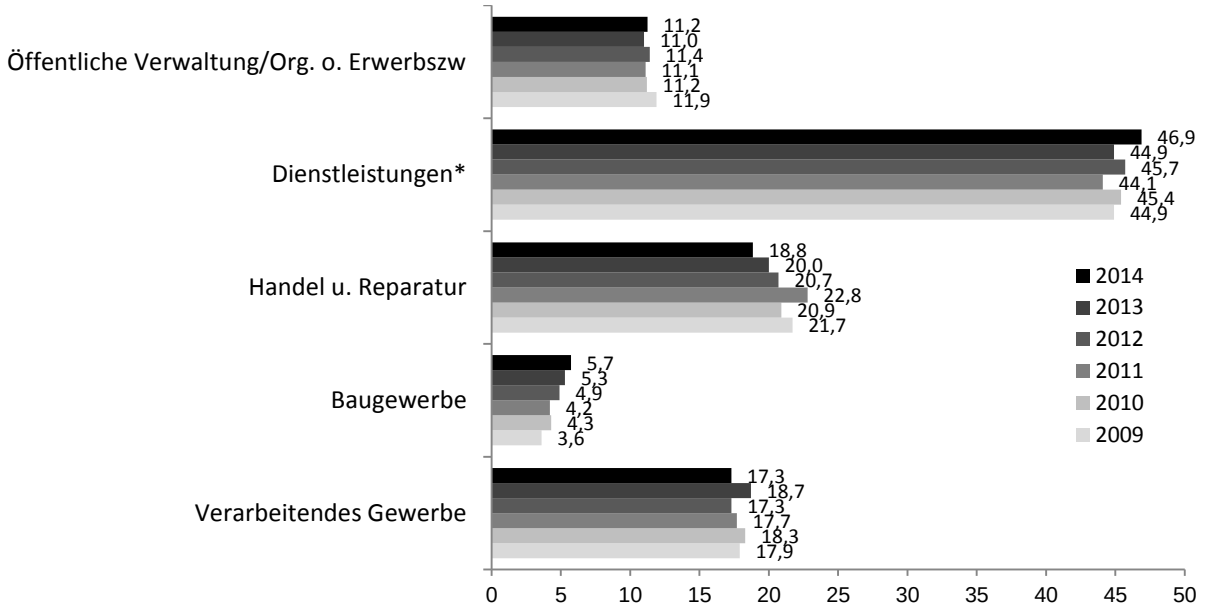
Abb. 1: Beschäftigte in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2005/2009/2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005/2009/2014

Beim Anteil der Beschäftigten in den Wirtschaftszweigen sind ebenfalls Veränderungen zu beobachten. Zuwächse finden sich überraschender Weise vor allem im Baugewerbe sowie im Dienstleistungssektor, während in der Öffentlichen Verwaltung und insbesondere im Handel anteilig weniger Menschen beschäftigt sind als noch vor sechs Jahren. Der Anteil der im Verarbeitenden Gewerbe arbeitenden Personen ist hingegen nahezu konstant geblieben; etwa jeder sechste Beschäftigte in Hessen arbeitet im diesem Sektor.

Abb. 2: Beschäftigte in Hessen nach Wirtschaftszweigen 2009-2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2014
**Die Dienstleistungen sind aggregiert erfasst*

Mitte 2014 waren rund 77 Prozent der Arbeitskräfte in Hessen sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Arbeiter, Angestellte und Auszubildende, ohne geringfügig Beschäftigte), entsprechend liegt der Anteil der nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei knapp 23 Prozent.

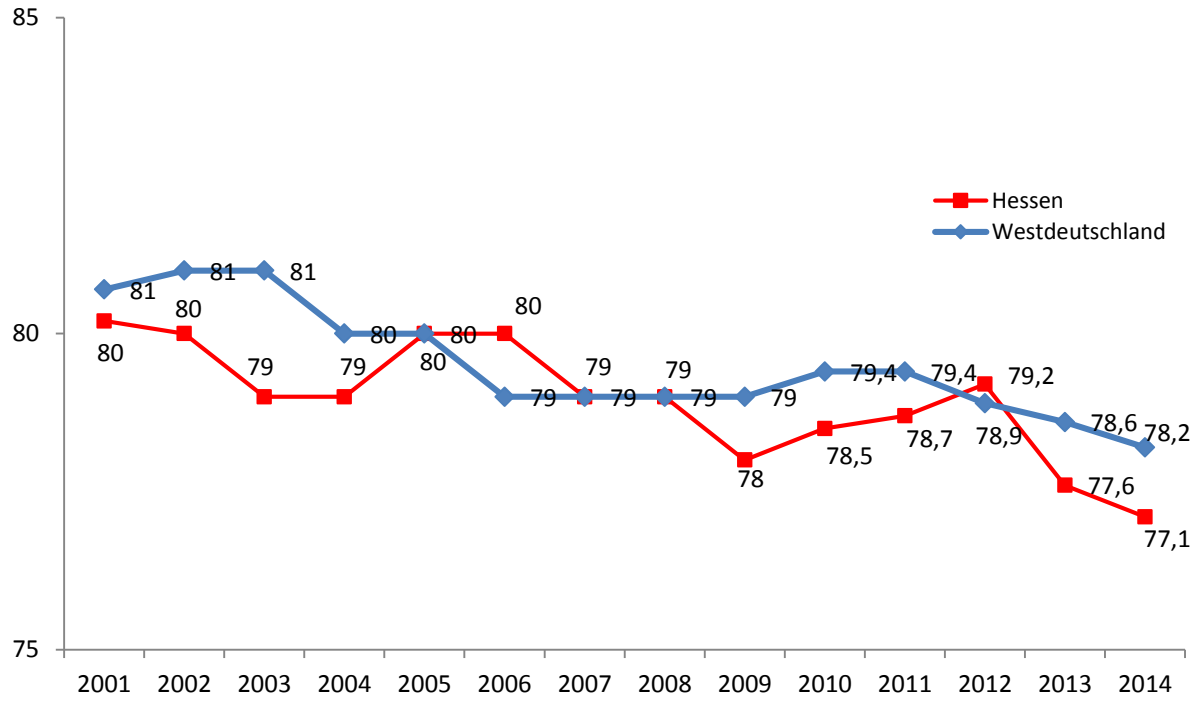
Tab. 3: Beschäftigtengruppen 2002 und 2014 in Hessen, Angaben in Tausend bzw. Prozent

	Beschäftigte absolut in Hessen		Anteil an den Gesamtbeschäftigten Hessen	
	2002	2014	2002	2014
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte	2.189	2.352	80,1	77,1
davon: Arbeiter/innen und Angestellte	2.080	2.239	76,1	73,4
Auszubildende	109	112	4,0	3,7
Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	538	708	19,8	22,9
davon: Beamte	112	158	4,1	5,2
Tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige	142	148	5,2	4,8
Geringfügig Beschäftigte		397		13,0
Sonstige Beschäftigte	284*	5	10,4*	0,2
Gesamtbeschäftigte	**2.727**	**3.060**	**100**	**100**

**2002 wurden die sonstigen Beschäftigten nicht weiter differenziert*

Vergleicht man die Zahlen des Jahres 2014 mit jenen des Jahres 2002, zeigt sich zum einen, dass die Gesamtbeschäftigung vor 12 Jahren um hochgerechnet 333.000 Personen niedriger lag, zum anderen verteilt sich dieser Zuwachs auf nahezu alle Beschäftigtengruppen, wobei der absolute Zuwachs zu einem großen Teil auf die höhere Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter zurückzuführen ist. Die vielfach geäußerte Einschätzung, dass der Zuwachs an Beschäftigung zu Lasten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse erreicht werden würde, lässt sich demnach zunächst nicht bestätigen. Betrachtet man die relativen Beschäftigungsanteile, zeigt sich jedoch ein leichter Bedeutungsverlust der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse: Während vor rund zehn Jahren noch 80 Prozent aller Beschäftigten in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen standen, lag der Anteil 2014 bei nur noch 77 Prozent.

Abb. 3: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2001-2014, Angaben in Prozent



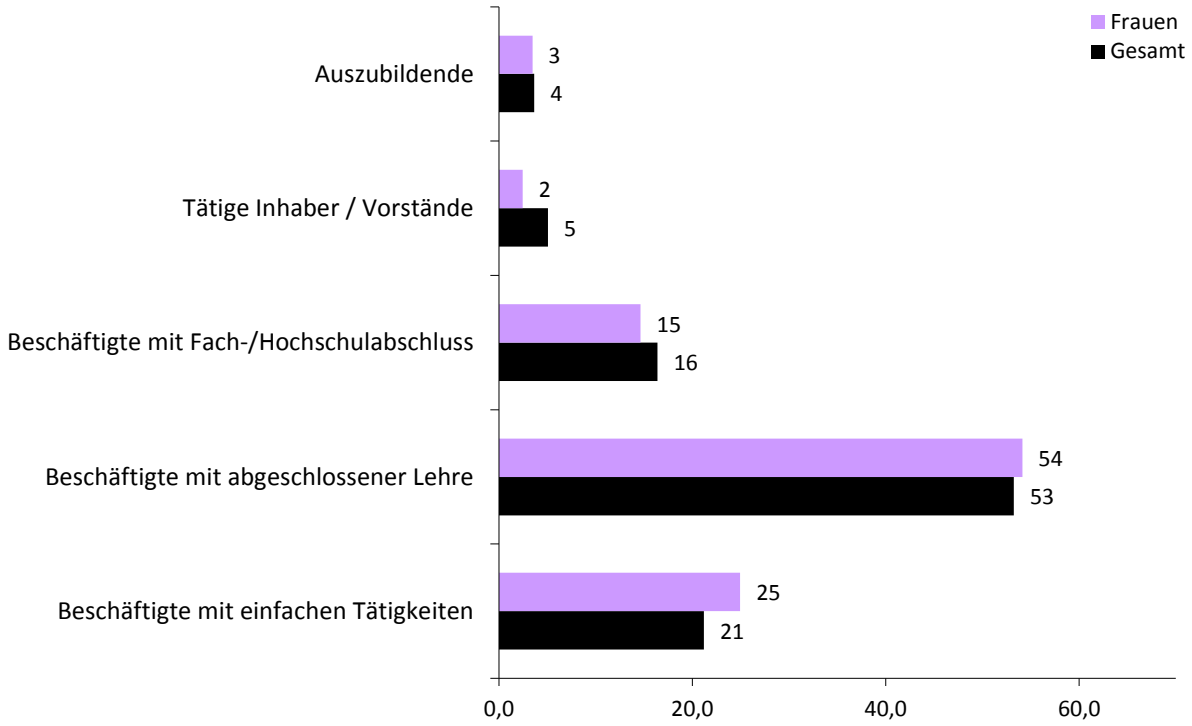
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2014, eigene Berechnungen

Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Hessen

Den höchsten Anteil an den Beschäftigten in Hessen stellen mit rund 53 Prozent Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen Lehre, einer vergleichbaren Berufsausbildung oder entsprechender Berufserfahrung. 21 Prozent der Beschäftigten gehen einer einfachen Tätigkeit nach, und der Anteil der Beschäftigten mit Tätigkeiten, die einen (Fach-) Hochschulabschluss erfordern, liegt in Hessen bei 16 Prozent. Die tätigen Inhaber/innen bzw. Vorstände stellen etwa fünf Prozent aller Beschäftigten und die Auszubildenden rund vier Prozent.

Von den hochgerechnet rund 3,06 Mio. Beschäftigten sind etwa 1,37 Mio. weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung von rund 45 Prozent. Bei den Geschlechtern sind noch immer Differenzen in der Qualifikationsstruktur auszumachen. So beträgt der Frauenanteil bei den einfachen Tätigkeiten über 58 Prozent, während nur rund 40 Prozent der Stellen für (Fach-) Hochschulabsolventen und 22 Prozent der Inhaber-/Vorstandsposten von einer Frau besetzt werden (vgl. auch Abb. 55).

Abb. 4: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Hessen 2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

2.2 Beschäftigungsformen

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

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

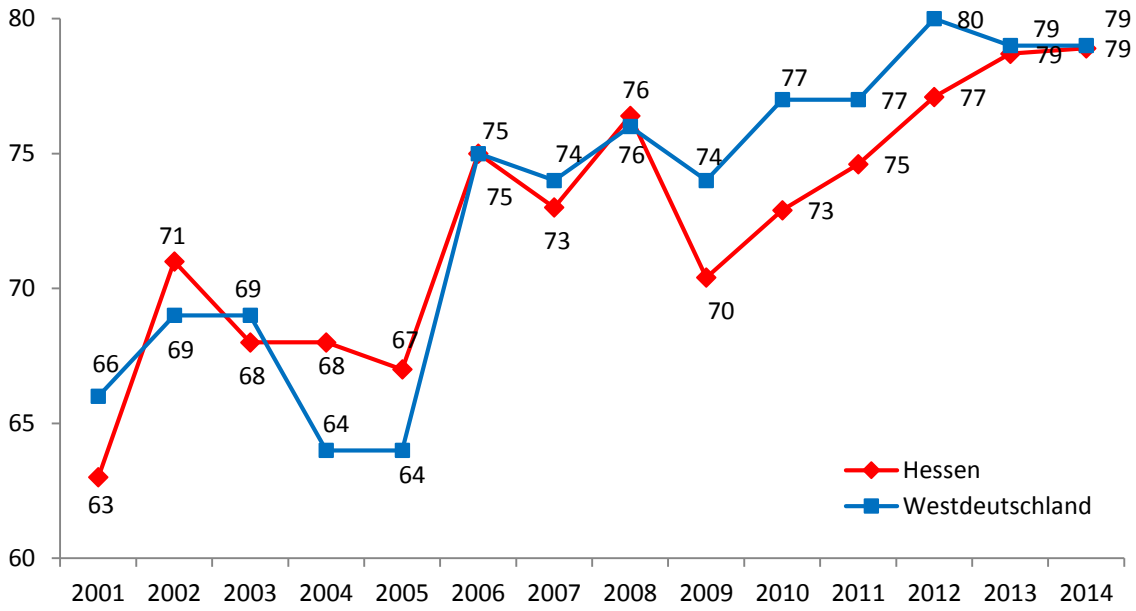
Diese Beschäftigungsformen sind z.T. mit größeren Unsicherheiten für die Beschäftigten verbunden, bieten jedoch auch u.U. höhere Zeitautonomie und Potenziale zur beruflichen Weiterentwicklung. Für die Betriebe liegen die Vorteile neben der größeren Flexibilität häufig in einer Ausweitung der Beschäftigung oder in der Bindung von bislang befristet oder extern Beschäftigten. Angesichts wachsender Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung ist jedoch vorstellbar, dass Betriebe wieder häufiger Normalarbeitsverhältnisse einsetzen, da sie vor der Herausforderung stehen, qualifizierte Beschäftigte zu binden bzw. die vorhandene Arbeit auf weniger Köpfe zu verteilen.

Im Folgenden gehen wir daher der Frage nach, ob sich die mittel- und langfristige Entwicklung hin zu den atypischen Beschäftigungsformen fortsetzt oder aber erste Anzeichen einer Trendwende zu beobachten sind.

Betriebe setzen in gleichbleibendem Maße auf Teilzeit

Gegenstand des folgenden Abschnitts ist die Frage, ob sich Verbreitung und Umfang der Teilzeitarbeit in Hessen in der Vergangenheit entwickelte und welche Differenzen hierbei bestehen. Gemäß der Definition des IAB-Betriebspanels (Arbeitskräfte, die mit weniger als einer Vollzeitstelle beschäftigt sind) beschäftigten zum 30. Juni 2014 etwa 79 Prozent der hessischen Betriebe Teilzeitarbeitskräfte. Der Wert ist gegenüber dem Vorjahr konstant geblieben, gleiches gilt für Westdeutschland insgesamt.

Abb. 5: Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften in Hessen und Westdeutschland 2001-2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2014, eigene Berechnungen

Nachdem bis etwa 2012 ein langfristiger Trend zu einer immer größeren Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung festzustellen war, hat sich der Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung seitdem auf hohem Niveau konsolidiert.

Nach Wirtschaftszweigen differenziert ergaben sich einige Unterschiede bei der Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung. Im Baugewerbe beschäftigte weniger als die Hälfte der Betriebe Teilzeitkräfte, bei den Sonstigen Dienstleistungen dagegen mit knapp 90 Prozent überdurchschnittlich viele. Der höchste Anteil an Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten findet sich in der

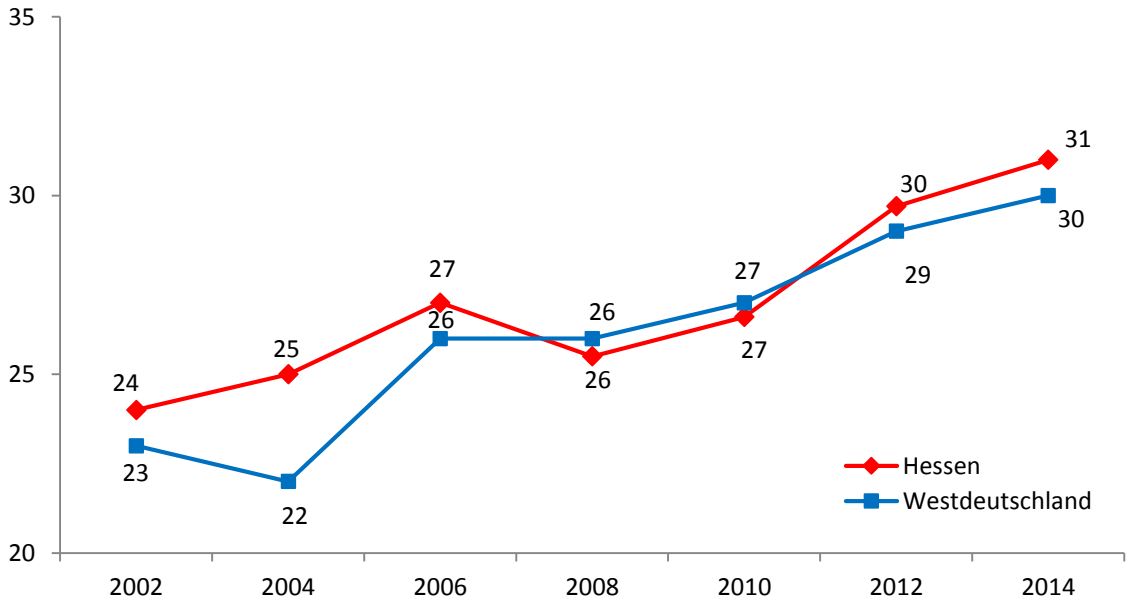
Öffentlichen Verwaltung, wo weniger als sieben Prozent der Betriebe keine Teilzeitstellen anbieten.

Erwartungsgemäß erhöhte sich mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, der Teilzeitkräfte beschäftigte. So fanden sich 2014 wie schon im Vorjahr in ausnahmslos allen hessischen Großbetrieben Teilzeitarbeitskräfte; aber auch bei den Kleinstbetrieben lag der Anteil bei 72 Prozent.

Teilzeitquote steigt weiter

Aufschlussreicher als die reine Verbreitung der Teilzeitarbeit sind die Zahl und die Entwicklung der betroffenen Beschäftigten. Im IAB-Betriebspanel sind als Teilzeitkräfte alle Beschäftigten definiert, deren Arbeitszeit unterhalb der vereinbarten Zeit für eine Vollzeitstelle liegt. Die Anzahl der Teilzeitkräfte in Hessen belief sich Mitte 2014 gemäß dieser Definition insgesamt hochgerechnet auf ca. 948.000 Beschäftigte. Gemessen an den Gesamtbeschäftigten entsprach die Zahl der Teilzeitkräfte einem Anteil von rund 31 Prozent – die Teilzeitquote erreichte somit erneut einen Höchststand. Der Trend zu immer Teilzeitbeschäftigung setzte sich demnach, nach einem leichten Rückgang im Vorjahr, weiter fort.

Abb. 6: Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2002-2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2014, eigene Berechnungen

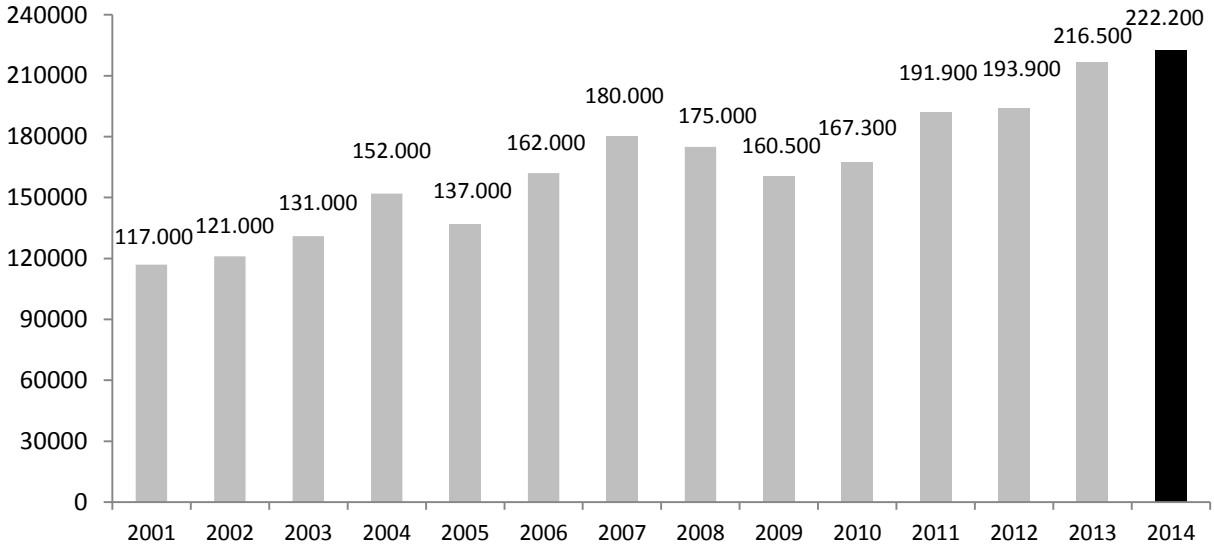
Zahl der befristet Beschäftigten erreicht neuen Höchststand

Die befristete Beschäftigung hat in der Vergangenheit deutlich an Bedeutung gewonnen. Diese Tendenz setzt sich unvermindert fort: Laut IAB-Betriebspanel lag die Anzahl der befristet

Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2014 bei hochgerechnet ca. 222.200, und erreichte somit einen Höchststand seit Beginn der Beobachtung. Dies zeigt, dass der tendenzielle Anstieg der befristeten Beschäftigung, der seit dem Jahr 2000 zu erkennen war, durch die Wirtschaftskrise nur unterbrochen wurde.

Im Umkehrschluss bedeutet dies auch, dass es für die Betriebe mehrheitlich noch keine Option ist, wieder häufiger unbefristet zu beschäftigen, um die Potenziale der Beschäftigten an den Betrieb zu binden, um so auf zukünftig erwartete Fachkräfteengpässe zu reagieren (vgl. Kap. 3). Die Flexibilitätspotenziale, die mit der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen für die Betriebe verbunden sind, scheinen derzeit noch zu überwiegen.

Abb. 7: Befristet Beschäftigte in Hessen 2001-2014, jeweils zum 30.6. eines Jahres, absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2014, eigene Berechnungen

Der Anteil der Frauen an den befristet Beschäftigten lag bei knapp 56 Prozent und war damit - wie auch in den vergangenen Jahren - überdurchschnittlich hoch. Maßgeblich hierfür ist in erster Linie, dass das Instrument der Befristung in den einzelnen Sektoren sehr unterschiedlich verbreitet ist: Der Anteil der befristet Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten im Baugewerbe lag 2014 bei etwa zwei Prozent, in der Öffentlichen Verwaltung, in der überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind, dagegen bei über neun Prozent.

Geringfügige Beschäftigung bleibt verbreitet

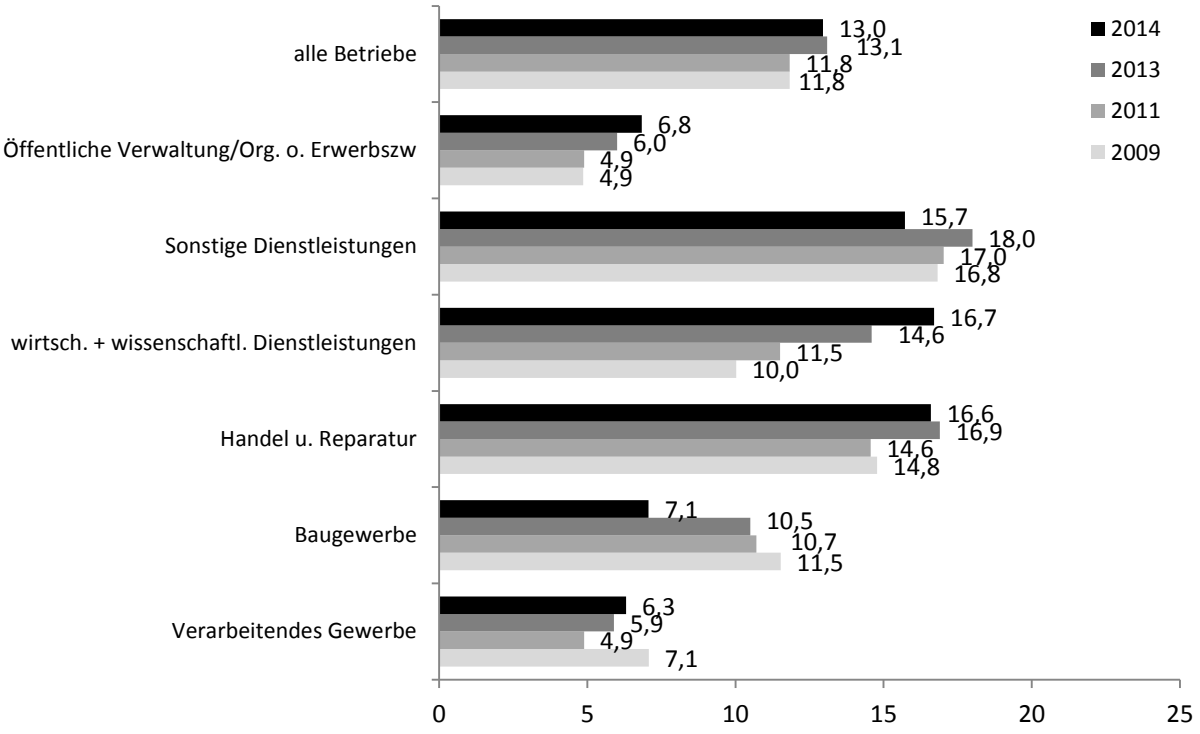
Geringfügig Beschäftigte sind jene Arbeitskräfte, die entweder ein monatliches Entgelt von maximal 400 bzw. 450 Euro haben oder die nur „kurzfristig“ beschäftigt werden (d.h. für maximal 2 Monate oder maximal 50 Tage im Jahr). Auch diese Beschäftigungsform hat in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen, und auch hier setzte sich dieser Trend fort.

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels lag 2014 die absolute Zahl der geringfügig Beschäftigten mit hochgerechnet rund 397.000 erneut über dem Wert des Vorjahres; nachdem im Zeitraum von 2008 bis 2011 eher eine Stagnation bei der Verbreitung der geringfügigen Beschäftigung ausgemacht wurde, kann seit drei Jahren wieder ein Zuwachs beobachtet werden. Auch hier findet sich demnach noch kein Anhaltspunkt für eine Arbeitskräfteknappheit, die die Betriebe zu mehr sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bringen würde.

Hoher Anteil an geringfügig Beschäftigten im Dienstleistungssektor

In der Vergangenheit waren geringfügig Beschäftigte überwiegend in den dienstleistungsorientierten Branchen zu finden. Dies ist in Hessen weiterhin der Fall, allerdings sind hier unterschiedliche Entwicklungen zu verzeichnen. Mit jeweils knapp 17 Prozent lag der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten im Sektor der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie im Handel am höchsten.

Abb. 8: Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, 2011, 2013 und 2014 Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009 / 2011 / 2013 / 2014

Ebenfalls viele geringfügig Beschäftigte sind im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen zu finden, dort ist der Anteil allerdings binnen Jahresfrist um mehr als zwei Prozentpunkte zurück gegangen. Den geringsten Anteil an geringfügig Beschäftigten wiesen wie schon in der Vergangenheit das Produzierende Gewerbe und die Öffentliche Verwaltung auf.

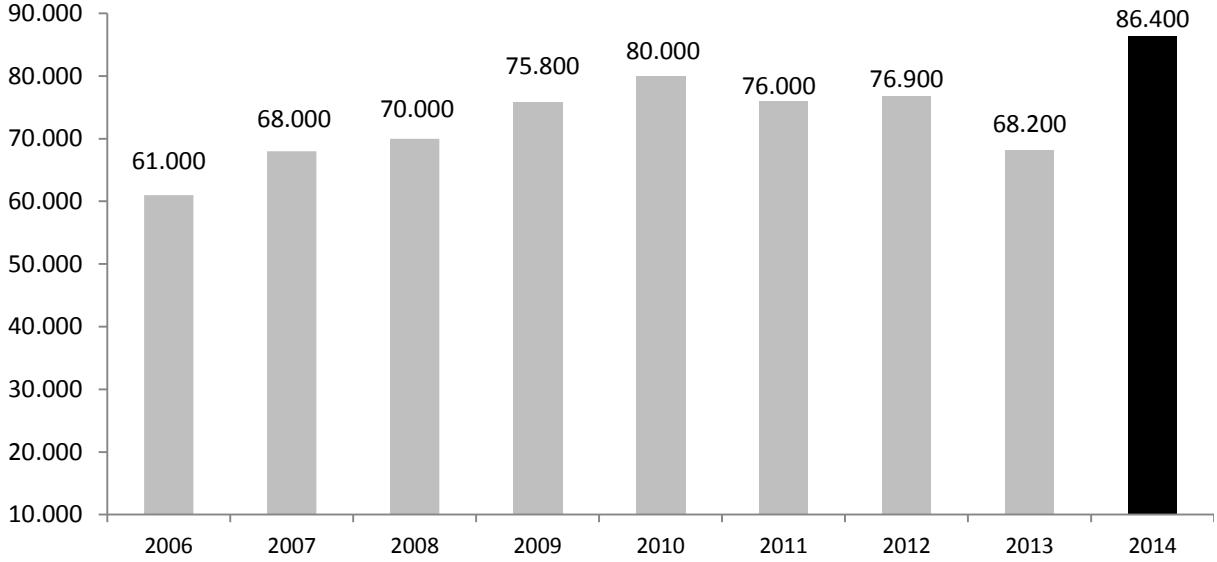
Zwar ist der Anteil der Kleinstbetriebe, der geringfügige Beschäftigung anbietet, besonders niedrig, der Anteil der dort geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten ist jedoch besonders hoch: Rund 22 Prozent der Arbeitskräfte in den Kleinstbetrieben war 2014 geringfügig beschäftigt. Dieser Anteil fiel mit steigender Betriebsgröße und lag in den Großbetrieben bei nur noch knapp drei Prozent.

Midi-Jobs gewinnen an Bedeutung

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

Die Anzahl der Midi-Jobber stieg zwischen 2006 und 2010 kontinuierlich an, seit 2011 war tendenziell ein Rückgang zu beobachten. Dieser Trend ist nun unterbrochen: Laut IAB-Betriebspanel gab es im 1. Halbjahr 2014 in knapp 24 Prozent der hessischen Betriebe Beschäftigte in sogenannten Midi-Job. Insgesamt handelte es sich bei den Midi-Jobbern im Jahr 2014 um etwa 86.400 Beschäftigte, was einem Anteil an den Gesamtbeschäftigten von ca. 2,8 Prozent gleichkommt.

Abb. 9: Anzahl der Midi-Jobber in Hessen 2006-2014, absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2006-2014, eigene Berechnungen

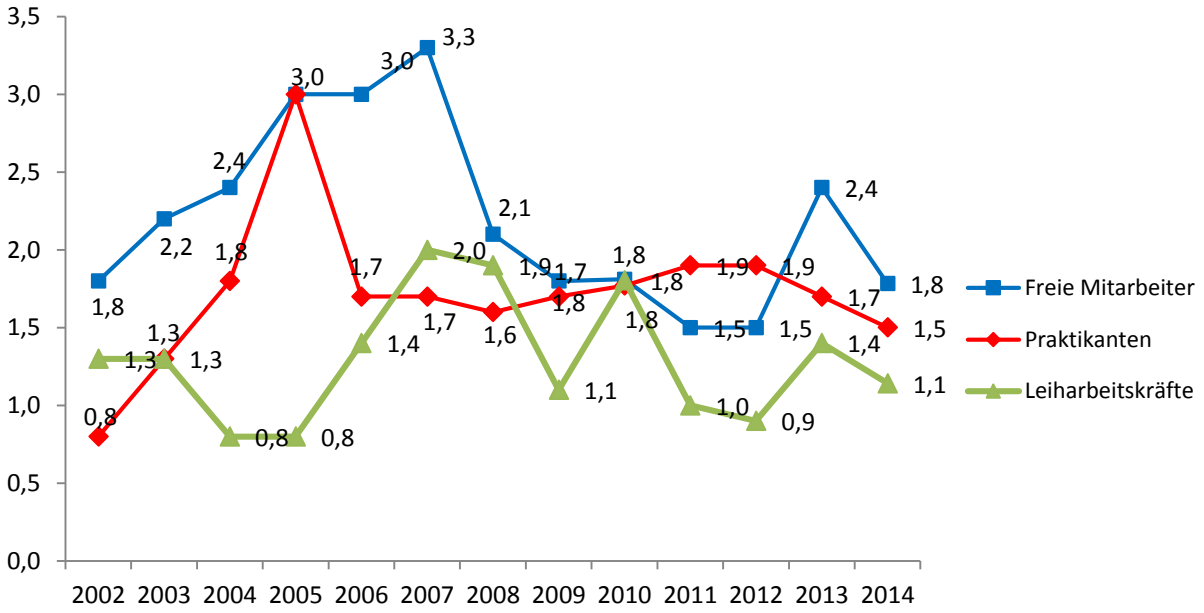
Die Zahl der Midi-Jobber lag somit nicht nur um rund 18.000 Beschäftigte höher als im Vorjahr, sie erreichte zugleich einen Höchststand im Zeitraum der Panelbeobachtung. Ob es sich hierbei um eine Trendwende handelt und der Bedeutungsrückgang der Midi-Jobs gestoppt ist, muss in den kommenden Jahren betrachtet werden.

Eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen ist aufgrund der geringen Fallzahlen mit hohen Fehlertoleranzen belastet, die folgenden Aussagen sind daher nur als Tendenzaussagen zu werten: Am weitesten verbreitet sind Midi-Job-Kräfte im Handel und bei den Sonstigen Dienstleistungen, also Sektoren mit vielen gering Qualifizierten. Im Baugewerbe spielen sie dagegen kaum eine Rolle: Nur in jedem elften Betrieb dieses Sektors sind Midi-Jobber zu finden. Es zeigt sich außerdem, dass dieses Instrument der Flexibilisierung seltener von Großbetrieben eingesetzt wurde. Zwischen kleinen und mittelgroßen Betrieben finden sich dagegen kaum Unterschiede.

Weniger externe Beschäftigte

Neben den zuvor beschriebenen Gruppen gibt es in Betrieben noch weitere Beschäftigte, die zur Gruppe der extern Beschäftigten gezählt werden. Hierunter fallen Praktikanten, freie Mitarbeiter sowie Leiharbeitskräfte.

Abb. 10: Anteil der externen Arbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten in Hessen 2002-2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2014, eigene Berechnungen

Der Rückgriff auf diese Arbeitskräfte kann aus sehr verschiedenen Gründen erfolgen und ist sektoral ebenfalls sehr unterschiedlich verbreitet. Unter anderem bietet der Einsatz externer

Beschäftigter eine Möglichkeit, flexibel auf Auslastungsschwankungen zu reagieren, zugleich bietet er Ausweichmöglichkeiten, wenn Probleme bei der Besetzung regulärer Stellen bestehen sollten, bspw. aufgrund fehlender passfähiger Bewerber. Zudem kann über diese Beschäftigungsformen seitens der Betriebe risikoarm geprüft werden, ob die Beschäftigten das Potenzial für eine dauerhafte Beschäftigung bieten. Im Folgenden wird die quantitative Bedeutung dieser externen Mitarbeiter dargestellt.

Die Verbreitung der genannten Beschäftigungsformen unterlag in der Vergangenheit recht großen Schwankungen. Die aktuellen Daten bestätigen dies: Nachdem im Vorjahr insbesondere bei freien Mitarbeitern und Leiharbeitskräften ein klarer Zuwachs zu verzeichnen war, ging sowohl deren Zahl als auch die Zahl der beschäftigten Praktikanten 2014 zurück. Letztere belief sich nach Angaben des IAB-Betriebspanels Mitte 2014 hochgerechnet auf etwa 46.000, die der freien Mitarbeiter/innen auf 54.600, die der Leiharbeitskräfte auf 35.000. Damit ist die Bedeutung dieser Beschäftigungsformen im Vergleich zur Zahl der Gesamtbeschäftigten weiterhin gering: Der Anteil aller externen Arbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung lag 2014 bei knapp 4,4 Prozent.

2.3 Personalbewegung und offene Stellen

Die Zunahme befristeter und Teilzeitbeschäftigung sowie der Anstieg der Beschäftigtenzahl in Hessen insgesamt legen nahe, dass der Arbeitsmarkt sich 2014 günstig entwickelte und die Betriebe eher geringe Probleme besaßen, geeignete Arbeitskräfte zu finden und zu binden. Hierbei ist es jedoch interessant zu untersuchen, ob sich der Arbeitsmarkt relativ statisch (wenig Einstellungen, kaum Personalabgänge) oder eher dynamisch (viele Neueinstellungen, mittlere Zahl an Personalabgängen), zeigte, welche qualifikatorischen Verschiebungen sich ergaben, und wo die Gründe für die Personalbewegungen liegen. Daher werden im Folgenden die Neueinstellungen und Personalabgänge und die Suche nach Arbeitskräften dargestellt. Den nicht zu besetzenden Stellen und der Fachkräftesituation gehen wir in Kapitel 3 nach.

Zahl der Neueinstellungen steigt auf Höchststand

Die Zahl der Betriebe, die im Zeitraum von Januar bis Juni 2014 Arbeitskräfte neu eingestellt haben, ist mit rund 33 Prozent höher als im Vorjahr. Die Zahl der neu Eingestellten stieg ebenfalls an: Im ersten Halbjahr 2014 wurden hochgerechnet rund 176.300 Personen neu eingestellt. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies einen Zuwachs um über 25.000 Personen, zudem zeigt die langfristige Betrachtung, dass die Zahl der Neueinstellungen 2014 so hoch war wie zuvor im Beobachtungszeitraum.

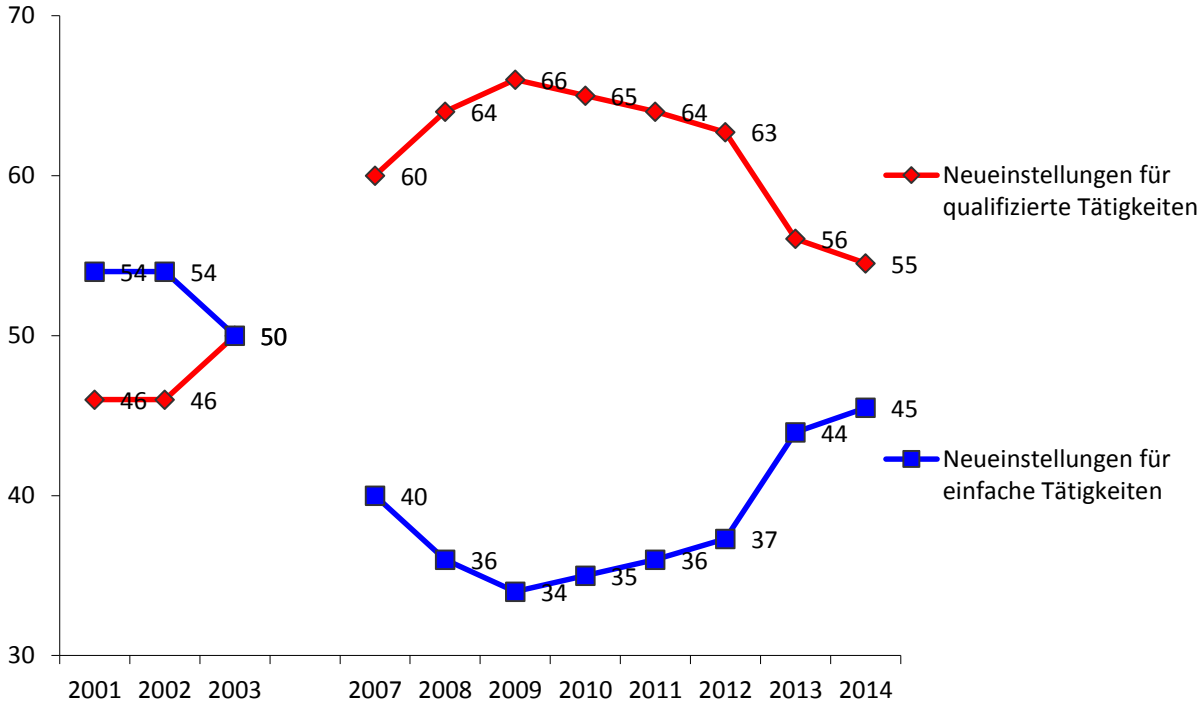
Von den genannten Neueinstellungen in Hessen entfielen etwa 60 Prozent allein auf die dienstleistungsorientierten Branchen, die etwa die Hälfte aller Beschäftigten stellen. Das Verarbeitende Gewerbe hat einen Anteil von rund zehn Prozent an allen Neueinstellungen bei rund 17 Prozent aller Beschäftigten, das Baugewerbe (5 Prozent) und die Öffentliche Verwaltung (6 Prozent) spielen bei den Einstellungszahlen eine geringere Rolle.

Das Einstellungsverhalten differiert je nach Größe des Betriebs. Großbetriebe haben nur einen Anteil von etwa 19 Prozent an allen Einstellungen, obwohl sich dort etwa 30 Prozent aller Beschäftigten befinden. Etwa 37 Prozent aller Neueinstellungen fand dagegen in mittleren Betrieben (50 bis 249 Beschäftigte) statt, die nur rund ein Viertel des Bestands stellen.

Erneut Zuwachs bei Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten

In den Jahren 2001 und 2002 waren nur 46 Prozent der Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten, 2009 traf dies für zwei Drittel aller Neueinstellungen zu. Seitdem setzte sich dieser Trend zur Höherqualifizierung jedoch nicht mehr fort, im Gegenteil: zu beobachten war eine gegenläufige Entwicklung.

Abb. 11: Neueinstellungen nach Qualifikation in Hessen 2001-2003 / 2007-2014, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2014, eigene Berechnungen

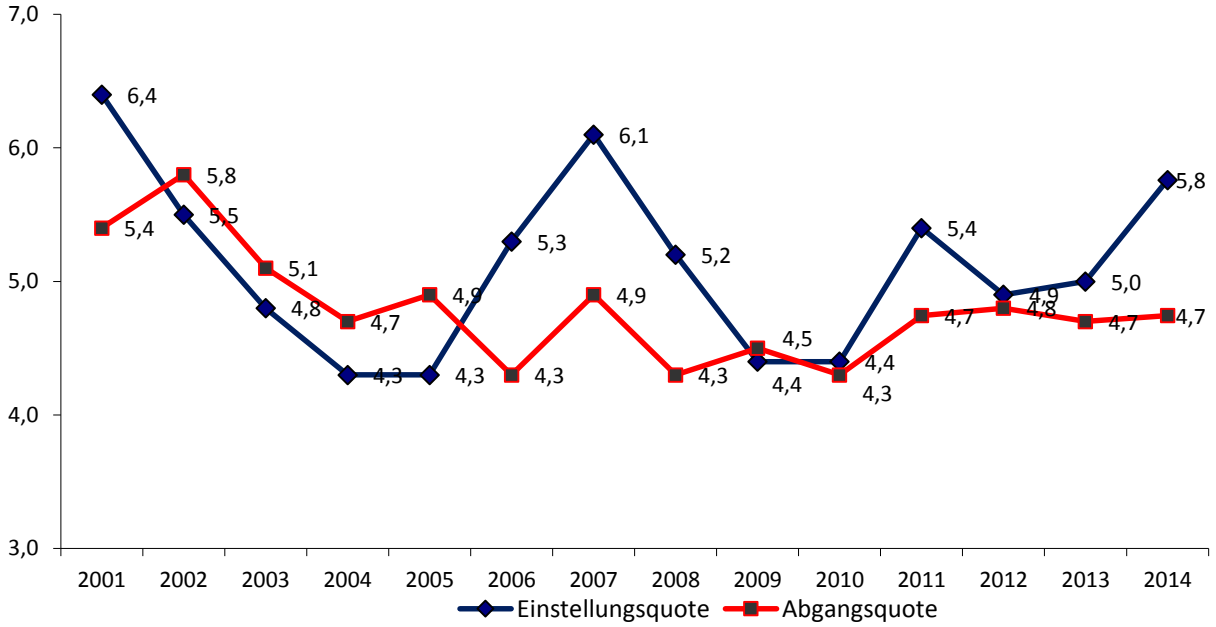
**2004-2006 wurde die Qualifikation der Neueingestellten nicht erhoben*

Diese setzte sich auch 2014 fort: Während rund 95.000 der neu eingestellten Personen für qualifizierte Aufgaben eingestellt wurden, waren es für einfache Tätigkeiten etwa 79.300 Personen, was einem Anteil von 45 Prozent entspricht. In Relation zur Beschäftigungsstruktur wurden demnach weit überdurchschnittlich viele Personen für einfache Tätigkeiten eingestellt; seit nunmehr fünf Jahren in Folge steigt deren Anteil an den Neueingestellten.

Höhere Dynamik bei leicht höherer Abgangszahl

Knapp 29 Prozent der hessischen Betriebe hatten im ersten Halbjahr 2014 Personalabgänge zu verzeichnen. Insgesamt sind hierbei hochgerechnet rund 145.200 Beschäftigte aus den hessischen Betrieben ausgeschieden, das sind etwa 5.500 mehr im Jahr zuvor.

Abb. 12: Einstellungs- und Personalabgangsquoten in Hessen 2001-2014, Angaben in Prozent



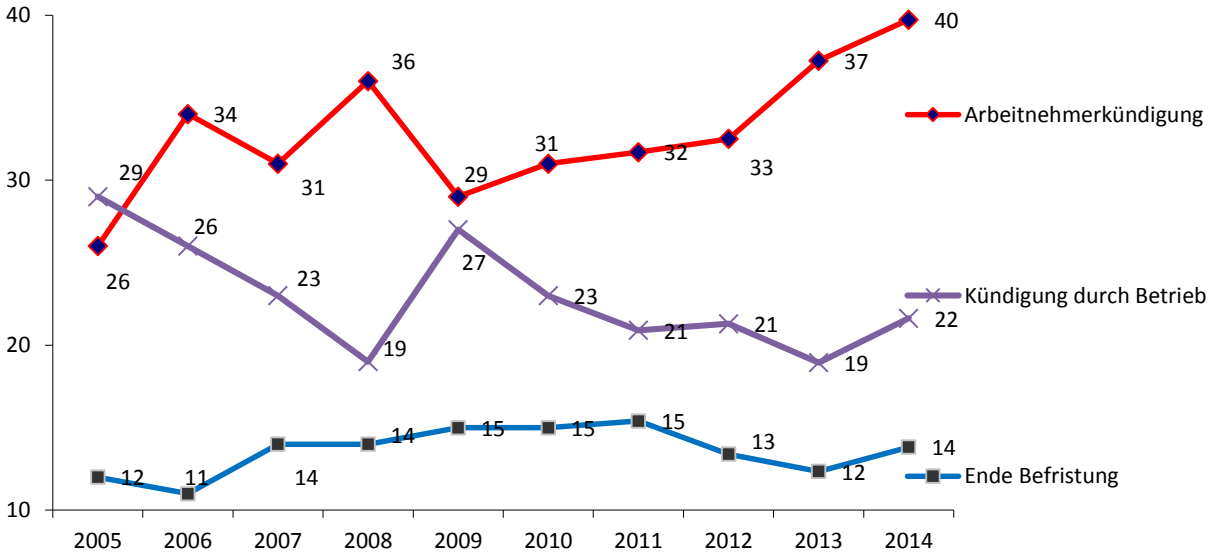
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2014, eigene Berechnungen

Auf die Beschäftigten 2014 bezogen entspricht dies einer Abgangsrate von 4,7 Prozent. Die Abgangsrate in Hessen ist damit gegenüber dem Vorjahr recht konstant und im langjährigen Vergleich auf durchschnittlichem Niveau geblieben. Nachdem in den Krisenjahren 2009 und 2010 die Einstellungsquote in etwa der Abgangsrate entsprach, ist seitdem zumeist eine höhere Einstellungsquote zu verzeichnen, wobei aufgrund der vielen Einstellungen der Abstand 2014 besonders deutlich ausfiel. Die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt war mit einer Labor-Turnover-Rate (Summe aus Zu- und Abgängen) von 10,5 deutlich größer als in den Vorjahren lag.

Arbeitnehmerkündigungen nehmen weiter zu

Die Betrachtung der Gründe für die Personalabgänge zeigt, dass Kündigungen seitens der Betriebe in nur 22 Prozent der Fälle maßgeblich waren, während Arbeitnehmerkündigungen 2014 mit 40 Prozent die bei weitem häufigste Ursache für einen Abgang waren. Zudem ist deren Anteil gegenüber den Vorjahren nochmals deutlich gestiegen, während der Anteil betriebsbedingter Kündigungen auf eher niedrigem Niveau liegt. Mit anderen Worten: Langfristig besteht die Tendenz fort, dass sich die Betriebe deutlich seltener von ihren Beschäftigten trennen als umgekehrt.

Abb. 13: Gründe für Personalabgänge in Hessen 2005-2014, Angaben in Prozent aller Abgänge



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2014, eigene Berechnungen

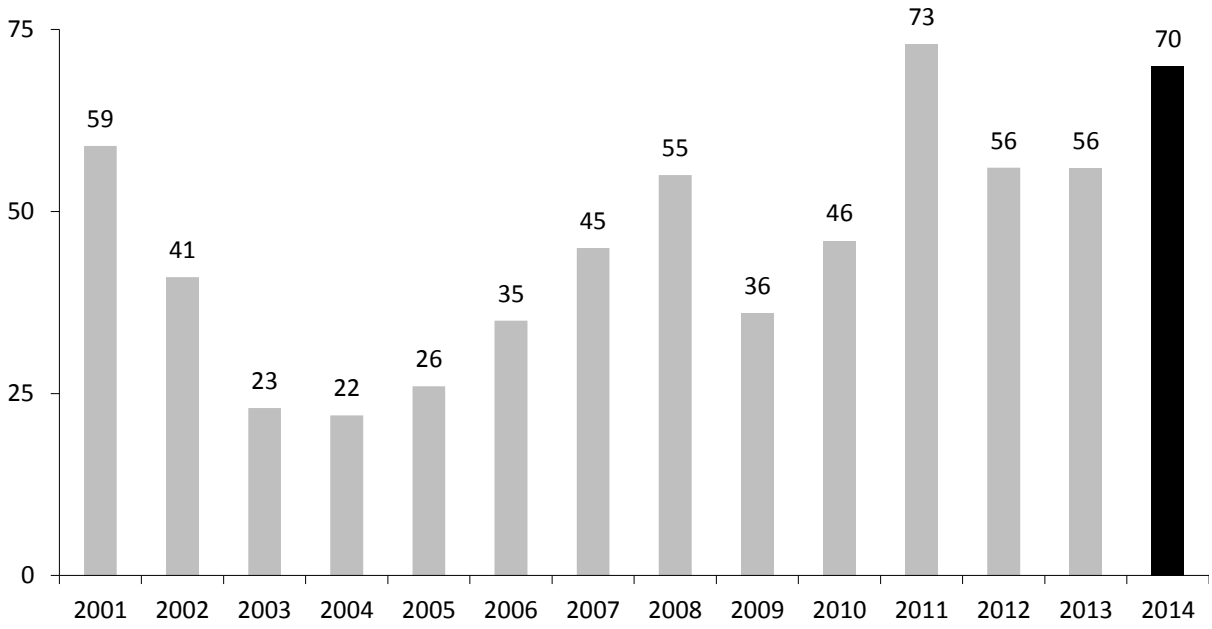
Zahl der offenen Stellen sehr hoch

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

In Hessen suchten zum 30. Juni 2014 knapp 18 Prozent der Betriebe Arbeitskräfte zur sofortigen Besetzung offener Stellen. Der Anteil der Betriebe, die zum nächst möglichen Zeitpunkt Arbeitskräfte suchten, war damit um rund zwei Prozentpunkte höher als zum Ende des 1. Halbjahres 2013 und lag auf dem Niveau der Jahre 2011 und 2012.

Die absolute Zahl der offenen Stellen stieg hingegen deutlich an und lag 2014 bei hochgerechnet 69.700. Zwar markiert dies nicht den absoluten Spitzenwert, da 2011 die hessischen Betriebe über 73.000 offene Stellen meldeten, aber die knapp 70.000 offenen Stellen sind im langjährigen Vergleich eine sehr hohe Zahl, was nochmals die große Arbeitskräftenachfrage der hessischen Betriebe unterstreicht.

Abb. 14: Sofort gesuchte Arbeitskräfte in Hessen 2001-2014, Angaben in Tsd. (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2014, eigene Berechnungen

Geringqualifizierte werden vor allem in Klein- und Mittelbetrieben gesucht

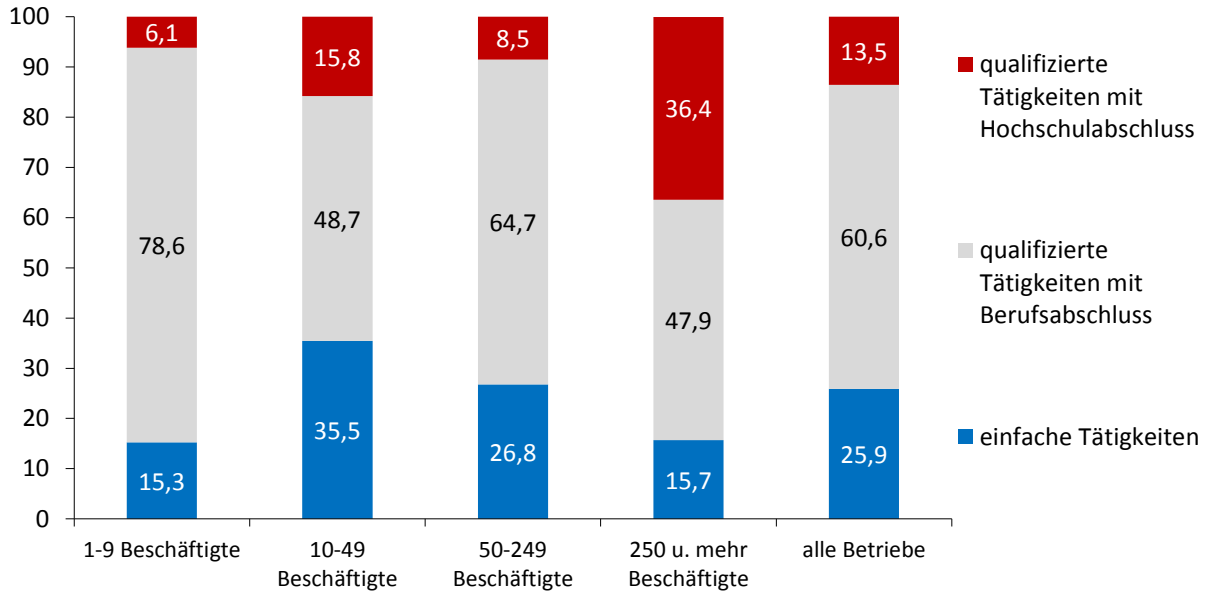
Ebenso wie bei der Gesamtbeschäftigung und den Neueinstellungen ist auch bei den sofort zu besetzenden offenen Stellen zu beobachten, dass der Anteil der gering qualifizierten Tätigkeiten anteigt. Nachdem im Jahr 2008 nur noch 14 Prozent der sofort gesuchten Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten benötigt wurden, betrug deren Anteil 2014 etwa 26 Prozent.

Die verbleibenden offenen Stellen sind für qualifizierte Tätigkeiten vorgesehen, worunter Tätigkeiten fallen, die eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbildung oder entsprechende Berufserfahrung erfordern (61 Prozent), und Tätigkeiten, für die ein Fachhochschul- oder Universitätsabschluss benötigt wird (14 Prozent), deren Anteile untereinander relativ konstant sind. Gegenüber dem Vorjahr ist somit der Akademikeranteil an den offenen Stellen leicht rückläufig, während mehr Stellen für Menschen mit abgeschlossener Ausbildung zu besetzen waren.

Eine Differenzierung nach Größenklassen zeigt, dass in Großbetrieben der Anteil an Arbeitskräften, die einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss aufweisen müssen, bei weitem

am höchsten ist, während An- und Ungelernte dort selten gesucht werden. Diese werden insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben nachgefragt, die auch die meisten Neueinstellungen zu verzeichnen haben. Eine überdurchschnittliche Nachfrage nach Arbeitskräften mit abgeschlossener Ausbildung findet sich schließlich in Kleinstbetrieben; Akademiker spielen hier eine untergeordnete Rolle.

Abb. 15: Derzeit offene Stellen nach Betriebsgrößenklassen und Qualifikation in Hessen 2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

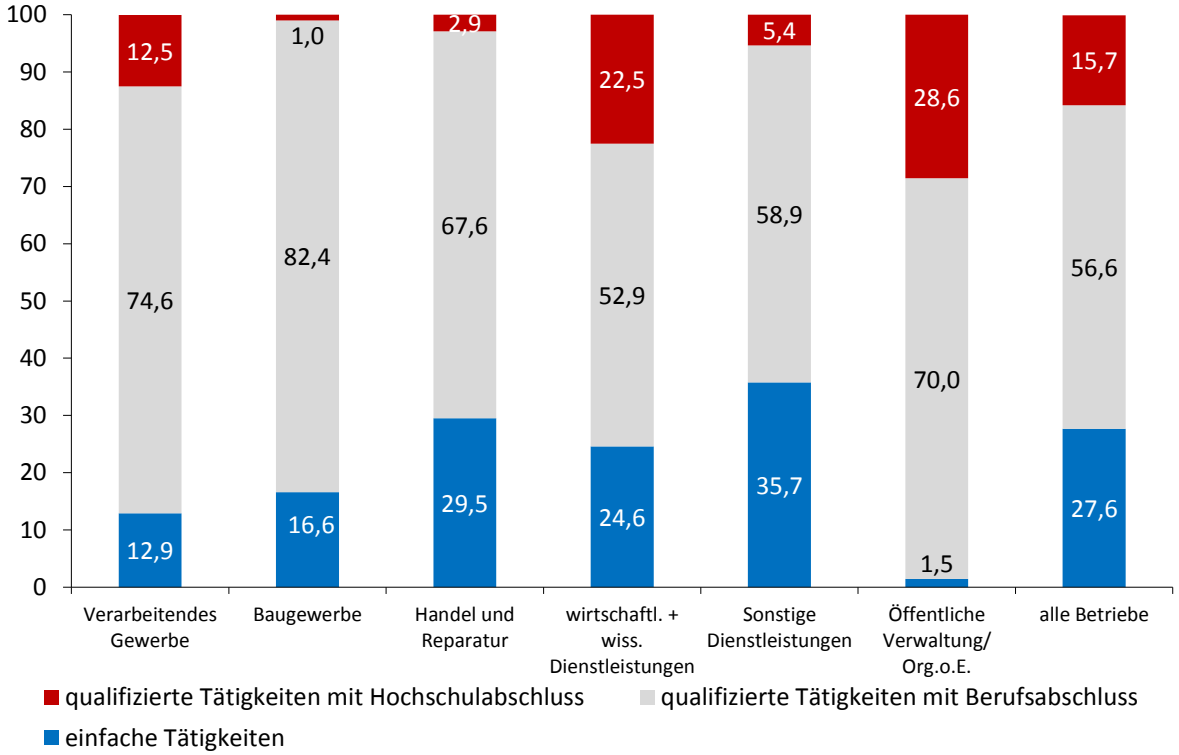
Viele Geringqualifizierte in Handel und Dienstleistung gesucht

Bei den Wirtschaftssektoren entfielen zwei Drittel der gesamten sofort zu besetzenden Stellen auf die dienstleistungsorientierten Branchen. Der Nachfrageanteil der Betriebe des Produzierenden Gewerbes liegt bei zusammen rund 17 Prozent, und nur zwei Prozent der aktuell zu besetzenden Stellen sind in der Öffentlichen Verwaltung.

Die Differenzierung nach Qualifikationen zeigt bekannte und erwartbare Unterschiede: Stellen für Tätigkeiten mit abgeschlossener Lehre fanden sich überdurchschnittlich häufig im Baugewerbe, wo einfache Tätigkeiten seltener und Akademiker nur wenig nachgefragt werden. Einen überdurchschnittlichen Bedarf an Personen mit einem Fachhochschul- oder Universitätsabschluss haben Betriebe in der Öffentlichen Verwaltung sowie erwartungsgemäß der Bereich der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen.

Offene Stellen für einfache Tätigkeiten gab es vor allem im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen und im Handel, aber überraschender Weise auch in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, bei denen etwa ein Viertel der offenen Stellen ein niedriges Qualifikationsprofil aufweist.

Abb. 16: Derzeit offene Stellen nach Wirtschaftszweigen und Qualifikationen in Hessen 2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

2.4 Beschäftigungsentwicklung und -erwartung

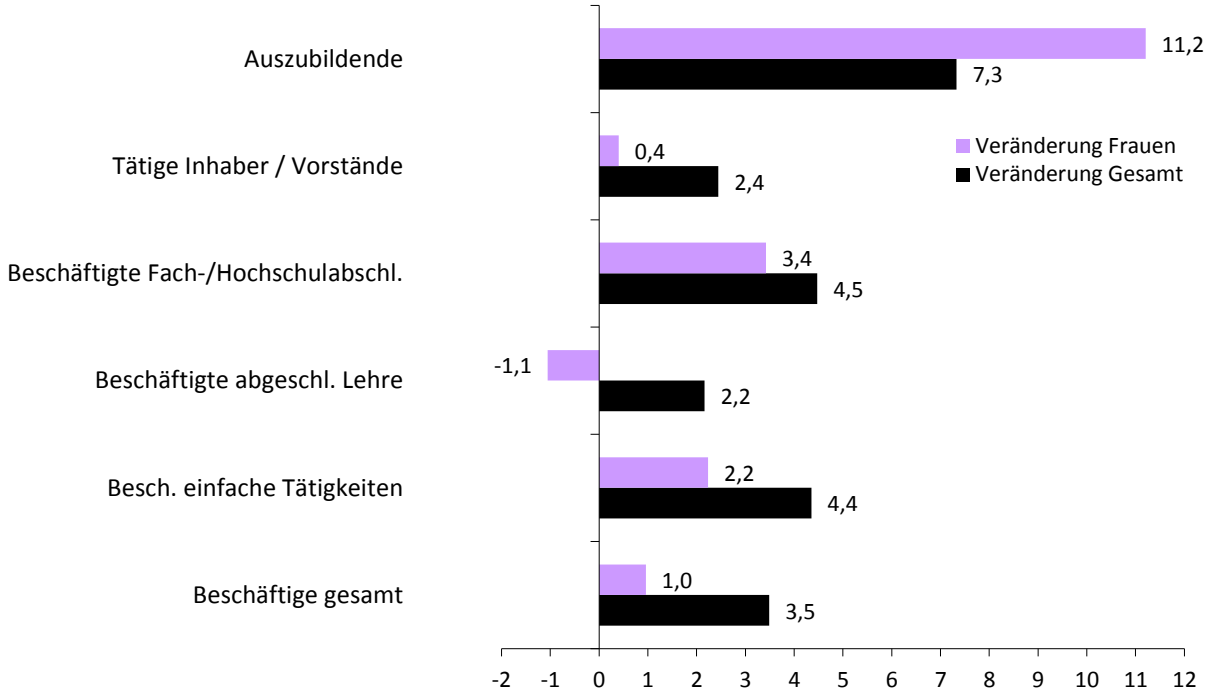
In Kap. 2.1 wurde bereits festgestellt, dass die Zahl der Beschäftigten in der Vergangenheit anstieg. Im Folgenden findet sich eine vertiefte Betrachtung dieser Entwicklung, wobei sowohl kurzfristige Veränderungen als längerfristige strukturelle Verschiebungen betrachtet werden. Unter dem Aspekt des erwarteten Arbeitskräfterückgangs ist zudem von Interesse, welche Erwartungen die Betriebe hinsichtlich der Beschäftigung in der Zukunft haben; auf diesen Punkt gehen wir abschließend ein.

Positive Entwicklung der Beschäftigung in allen Beschäftigtengruppen

Der Anstieg der Gesamtbeschäftigung zwischen Mitte 2013 und 2014 betrug hochgerechnet 3,5 Prozent, was den größten Anstieg der letzten Jahre darstellt. Hierbei fällt auf, dass in na-

hezu allen Qualifikationsgruppen ein Zuwachs zu verzeichnen ist. Besonders deutlich fällt dieser in der Gruppe der Auszubildenden aus, deren Zahl um über sieben Prozent zunahm – ein genereller Rückgang der Ausbildungsaktivitäten ist demnach nicht zu verzeichnen.

Abb. 17: Veränderung der Beschäftigung nach Qualifikation in Hessen zwischen 2013 und 2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013/2014, eigene Berechnungen

Ansonsten fallen die Zuwächse am oberen und unteren Ende der Qualifikationsgruppen recht ähnlich aus: Die Zahl der beschäftigten Akademiker nahm um 4,5 Prozent zu, die der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten um 4,4 Prozent. Die Anzahl der Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre stieg hingegen nur um 2,2 Prozent.

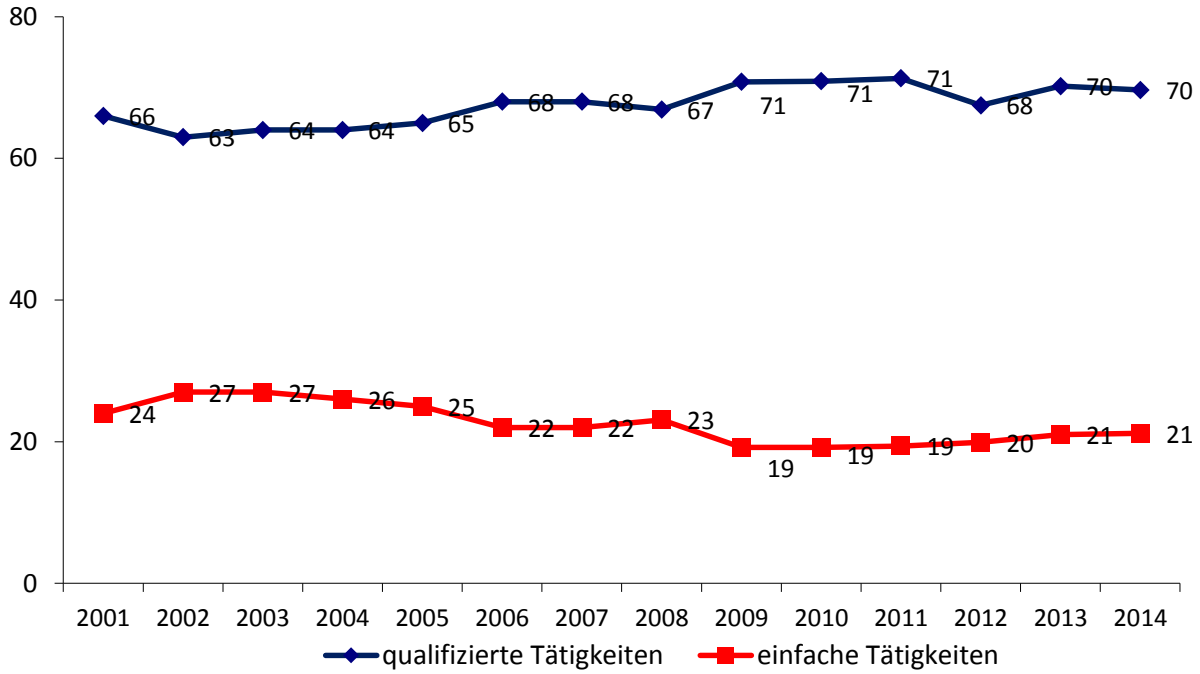
Einen deutlich unterdurchschnittlichen Zuwachs gab es bei den weiblichen Beschäftigten. In allen Qualifikationsgruppen liegt deren Wert unter dem Durchschnitt, bei den Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre ist sogar ein Rückgang der Zahl der beschäftigten Frauen zu verzeichnen. Dass dies vermutlich nur eine Momentaufnahme ist, zeigt jedoch die Zahl der weiblichen Auszubildenden: Deren Zahl stieg binnen Jahresfrist um hochgerechnet mehr als elf Prozent.

Qualifikationsstruktur bleibt konstant

Obige Zahlen legen nahe, dass eine hohe Nachfrage sowohl nach hochqualifizierten als auch geringqualifizierten Arbeitskräften bestand. Dies führt zu dem Effekt, dass deren Anteile an

den Gesamtbeschäftigten gegenüber dem Vorjahr jeweils konstant blieben. Der Anteil der qualifizierten an allen Beschäftigten liegt bei 70 Prozent, der Anteil der Geringqualifizierten liegt bei 21 Prozent. Entsprechend der Neueinstellungen lässt sich somit festhalten, dass eine zurückgehende Nachfrage nach einfachen Tätigkeiten nicht zu beobachten ist.

Abb. 18: Anteil Beschäftigter nach Qualifikation in Hessen 2001-2014, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2014, eigene Berechnungen

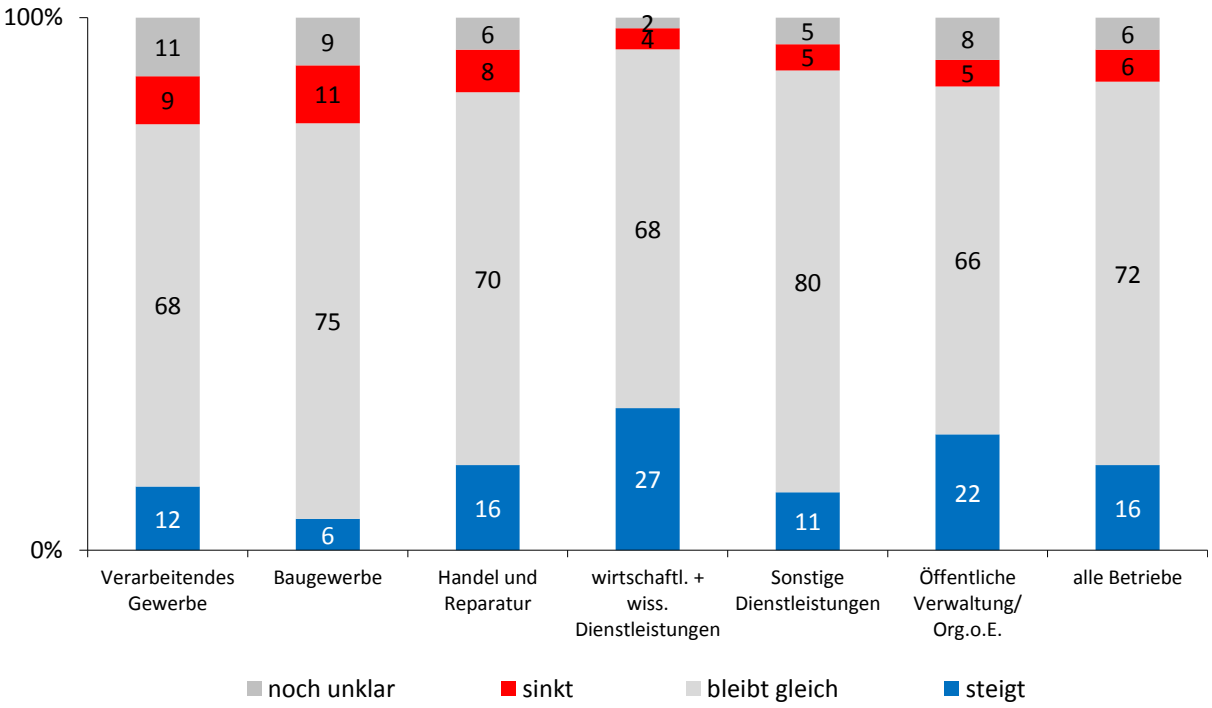
** an 100 Prozent fehlen: Auszubildende, Inhaber/Vorstände, Beamtenanwärter*

Betriebe rechnen mit weiter wachsender Beschäftigung

Zur Einschätzung der generellen Arbeitsmarktentwicklung ist es nützlich, die zukünftige Beschäftigungserwartung seitens der Betriebe zu kennen. Eine exakte Quantifizierung der kommenden Arbeitskräftebedarfe ist für die Betriebe jedoch in der Regel schwierig, da sehr viele Einflussfaktoren wirksam werden können. Die Betriebe werden daher gefragt, wie sie die allgemeine Entwicklung der Beschäftigung im kommenden Jahr im Vergleich zum Befragungszeitpunkt 2014 einschätzen, ob sie also eher mit steigender oder sinkender Beschäftigung rechnen. Die Betriebe, die steigende oder fallende Werte erwarten, gaben zudem an, mit welcher Beschäftigtenzahl sie bis Mitte 2014 rechnen.

In dieser Perspektive ist von einer eher weiter steigenden Beschäftigung auszugehen, denn 16 Prozent der Betriebe erwarteten im nächsten Jahr einen Beschäftigungsanstieg, nur sechs Prozent einen Beschäftigungsrückgang. Hierbei ist einschränkend anzumerken, dass fast drei Viertel der Betriebe keine Veränderungen der Beschäftigtenzahlen erwarteten, und weitere sechs Prozent hierzu noch keine Angaben machen konnten.

Abb. 19: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im nächsten Jahr nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

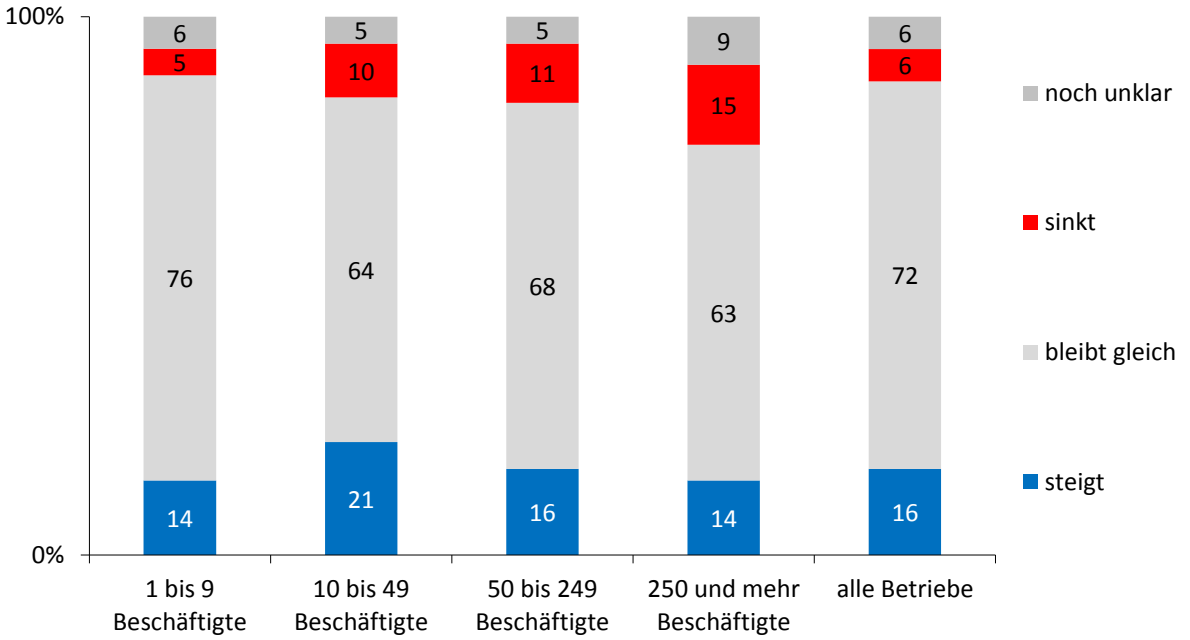
Dieses grundsätzlich positive Bild findet sich mehrheitlich auch in den Wirtschaftszweigen wieder, in denen fast durchweg mehr Betriebe mit einer positiven als einer negativen Entwicklung rechneten. Dies gilt insbesondere für die Betriebe der wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, in denen der Anteil der Betriebe, die mit einem Zuwachs rechnen, fast siebenmal höher liegt als jener mit negativen Erwartungen. Auffällig ist zudem, dass auch in der Öffentlichen Verwaltung mehr Betriebe mit steigender Beschäftigung rechnen, nachdem in der Vergangenheit zumeist eine Stagnation oder ein Rückgang erwartet wurde.

Allein im Produzierenden Gewerbe sind die Aussichten nicht so positiv. Im Verarbeitenden Gewerbe rechnen jeweils etwa gleich viele Betriebe mit steigender bzw. sinkender Beschäftigung, zudem ist hier der Anteil der Betriebe besonders hoch, der noch unsicher bezüglich der Beschäftigungsentwicklung ist. Noch negativer ist die Einschätzung im Baugewerbe: Hier erwarten fast doppelt so viele Betriebe einen Beschäftigungsrückgang wie im Durchschnitt, und der Anteil der Betriebe, die mit steigender Beschäftigung rechnen, ist deutlich niedriger als in allen anderen Wirtschaftszweigen. Sollte dies tatsächlich so eintreffen, wäre der im Kap. 2.1 festgestellte kontinuierliche Beschäftigungsanstieg im Bausektor gestoppt.

Vor allem Kleinbetriebe erwarten wachsende Beschäftigung

Mit zunehmender Betriebsgröße stieg auch der Anteil der Betriebe, die einen Rückgang der Beschäftigung erwarteten: Nur fünf Prozent der Kleinstbetriebe, aber 15 Prozent der Großbetrieb rechnete mit niedrigerer Beschäftigung.

Abb. 20: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im nächsten Jahr nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Zugleich waren in den Großbetrieben nur 14 Prozent der Meinung, dass die eigene Beschäftigtenzahl eher steigen wird. Gleich hoch liegt dieser Anteil in den Kleinstbetrieben, etwas optimistischer sind hier Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten, die deutlich häufiger mit steigenden Beschäftigtenzahlen rechnen.

Dass insgesamt mehr Betriebe von einem Anstieg der Beschäftigung ausgingen, heißt noch nicht zwingend, dass hieraus ein Zuwachs von Beschäftigten resultiert, falls in den Betrieben, die mit sinkender Beschäftigung rechnen, überdurchschnittlich viele Abgänge zu verzeichnen wären. Dies ist jedoch nicht der Fall: Von allen Betrieben, die von einer Änderung der Beschäftigung ausgingen, wurde saldiert ein Zuwachs um hochgerechnet etwa 20.000 Beschäftigten erwartet. Bezogen auf die Gesamtbeschäftigung entspräche dies einer Zunahme von etwa 0,7 Prozent.

2.5 Resümee

Die Beschäftigungssituation in Hessen stellte sich 2014 insgesamt überaus positiv dar. Die Gesamtzahl der Beschäftigten erreichte in Hessen mit hochgerechnet 3,06 Mio. ebenso einen Höchststand der Panelbeobachtung wie die Zahl der Neueinstellungen. Parallel dazu stieg auch die Zahl der Teilzeit- und befristet Beschäftigten auf bislang nicht erreichte Werte, was den Schluss zulässt, dass die hessischen Betriebe bislang noch wenig Anlass sehen, etablierte Flexibilisierungsstrategien aufzugeben.

Wie schon in den letzten Jahren waren die Klein- und Mittelbetriebe Haupttreiber des Beschäftigungszuwachses in Hessen. Dieser Zuwachs ist nicht auf einzelne Beschäftigtengruppen beschränkt, sondern umfasst nahezu alle Beschäftigungstypen und Qualifikationsstufen, wobei der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung weiterhin leicht rückläufig ist. Die Beschäftigungschancen für An- und Ungelernte sind hingegen weiterhin gut: Sowohl bei der Gesamtbeschäftigung, als auch bei den Neueinstellungen und den derzeit offenen Stellen stieg deren Anzahl zum Teil deutlich an, wobei insbesondere in Handel und Dienstleistungen eine erhöhte Nachfrage nach Geringqualifizierten bestand.

Da die Betriebe sektor- und größenübergreifend mehrheitlich von weiter steigenden Beschäftigtenzahlen ausgehen, lässt sich festhalten, dass Anzeichen für eine Trendumkehr derzeit nicht auszumachen sind. Dass die Betriebe größere Anstrengungen unternehmen, Arbeitskräfte zu binden, zeigt sich allenfalls im Anteil der betriebsbedingten Kündigungen, der erneut einen Tiefststand erreicht hat. Ob dies ein Indikator dafür ist, dass die Betriebe bereits heute mit wachsenden Schwierigkeiten kämpfen, geeignete Fachkräfte zu rekrutieren, ist Gegenstand des folgenden Kapitels.

3 Betriebliche Fachkräftebedarfe in Hessen 2014

Der drohende Engpass bei der Versorgung mit Fachkräften war in der Vergangenheit immer Thema der arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Diskussion. Aber wenn auch in einzelnen Berufen wie den Sozial- und Gesundheitsberufen strukturelle Probleme bei der Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte bestanden, konnte doch bislang nicht von einer Fachkräftelücke gesprochen werden, wie auch die Befunde des IAB-Betriebspanels verdeutlichten (vgl. Nüchter / Larsen 2012).

In mittelfristiger Perspektive wird der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials jedoch nach allgemeiner Einschätzung die Relationen von Angebot und Nachfrage auf dem Markt für qualifizierte Arbeitnehmer verschieben (vgl. Brücker et al. 2013). Die Arbeitgeber müssen sich demnach auf schwierigere Stellenbesetzungsprozesse einstellen – aktuelle Berechnungen gehen bis 2030 trotz hoher Wanderungsgewinne von einem bundesweiten Rückgang um 2 Mio. Erwerbspersonen aus (vgl. Vogler-Ludwig et al. 2014). Die Zahl der fehlenden Fachkräfte wird laut dem Prognosemodell von *regio pro* allein in Hessen bis 2020 bei unveränderten Rahmenbedingungen etwa 134.000 betragen (vgl. regio pro 2015). Bei der Betrachtung des Status quo ist es demnach sinnvoll, immer die mittel- und langfristig zu erwartenden Entwicklungen zu berücksichtigen.

Im folgenden Kapitel wird daher den Fragen nachgegangen, wie sich der Fachkräftebedarf in der Vergangenheit entwickelt hat und wie es um den aktuellen betrieblichen Fachkräftebedarf bestellt ist. Zudem gehen wir der Frage nach, ob die hessischen Betriebe zukünftig mit Fachkräfteengpässen rechnen und welche Strategien sie verfolgen, um diesen zu begegnen. Abschließend wird untersucht, ob das Gesetz zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, das 2012 eingeführt wurde und zu einer Verringerung der potenziellen Fachkräftelücke beitragen kann, bei den hessischen Betrieben bekannt ist und bereits Anwendung findet.

Die hierbei gewonnenen Erkenntnisse sollen zum Verständnis darüber beitragen, wo aus Sicht der Betriebe Schwierigkeiten mit der Versorgung von Fachkräften bestehen, in welchen Bereichen sich zukünftige Handlungsbedarfe für die Akteure abzeichnen und wo die Betriebe bei der Hebung der Beschäftigungspotenziale Unterstützungsangebote benötigen könnten.

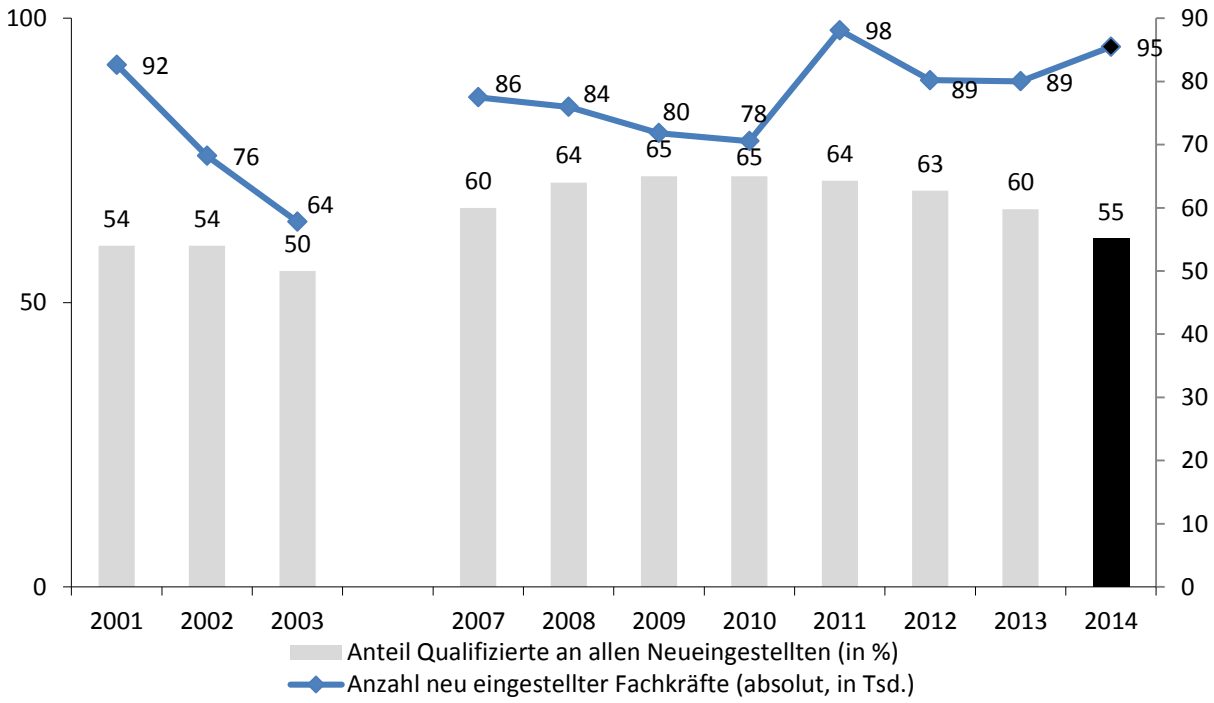
3.1 Aktueller Fachkräftebedarf in Hessen

Den Umfang und die Struktur des aktuellen betrieblichen Fachkräftebedarfs in Hessen messen wir anhand von drei Indikatoren: der Zahl der Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten, deren Anteil an allen Neueinstellungen, sowie der Zahl der länger nicht besetzbaren Fachkraftstellen.

Rekord bei Arbeitskräftenachfrage – aber anteilig weniger Fachkräfte

Die befriedigte Arbeitskräftenachfrage, abgebildet in der Zahl der Neueinstellungen, folgt in der Regel konjunkturellen Zyklen. Es überrascht daher nicht, dass die Zahl der Neueinstellungen im Krisenjahr 2009 hochgerechnet bei nur rund 122.000, im Jahr 2011 dagegen bei über 150.000 lag. Aufgrund der relativ guten konjunkturellen Situation der Jahre 2013 und 2014 (vgl. HSL 2014a) ist daher erwartbar, dass auch 2014 eine hohe Arbeitskräftenachfrage herrschte.

Abb. 21: Anzahl neu eingestellter Fachkräfte (mit Berufs- oder Hochschulabschluss) und Anteil an allen Neueinstellungen in Hessen jeweils im 1. Halbjahr 2001-2003 und 2007-2014*, Angaben in absoluten Zahlen (in Tsd.) bzw. in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2003 / 2007-2014
**Die Frage wurde in den Jahren 2004-2006 nicht erhoben*

Das ist laut den Daten des IAB-Betriebspanels auch der Fall. Die Zahlen übertreffen noch die Erwartungen: Die hessischen Betriebe stellten im ersten Halbjahr 2014 hochgerechnet 176.300 Personen neu ein, was einen Höchststand im Zeitraum der Panelbeobachtung seit

2001 darstellt. Möglicherweise ist hierbei neben der guten konjunkturellen Lage auch die steigende Zahl wieder zu besetzender Stellen maßgeblich.

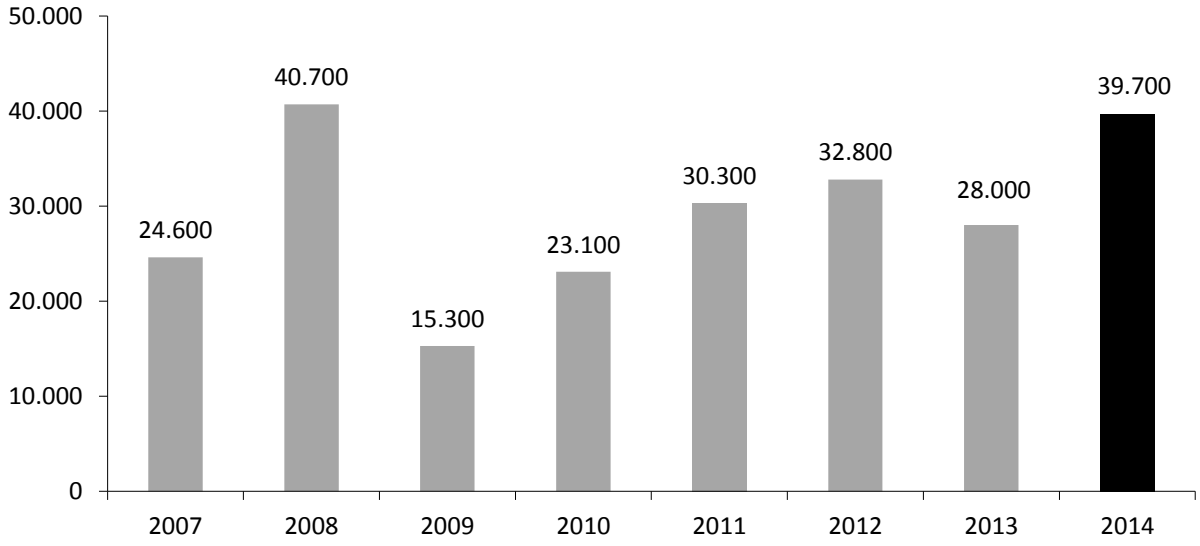
Bei der Qualifikationsstruktur der Neueingestellten war im vergangenen Jahrzehnt ein Trend zur Höherqualifizierung zu verzeichnen: Qualifizierte Tätigkeiten gewannen, einfache Tätigkeiten verloren an Bedeutung. Folgerichtig wurden im Jahr 2010 in Hessens Betrieben rund zwei Drittel aller Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten vorgenommen.

Seitdem ist diese Entwicklung jedoch gestoppt und umgekehrt worden: 2014 war zwar die Zahl der in Hessen neu eingestellten Fachkräfte, also der Neueinstelllungen für Tätigkeiten, die einen Berufsabschluss, Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern, mit 95.000 neu eingestellten Fachkräften sehr hoch – nur 2011 wurden noch etwas mehr Fachkräfte neu eingestellt. Zugleich sank ihr Anteil an allen Neueingestellten auf nur noch etwa 55 Prozent, was den niedrigsten Wert der letzten Jahre darstellt. Die hohe realisierte Arbeitskräftenachfrage beruht demnach insbesondere auf der hohen aktuellen Zahl neu eingestellter An- und Ungelernter.

Deutlicher Anstieg unbesetzter Fachkraftstellen

Oben genannte Entwicklung könnte ein Indikator für eine tatsächlich stagnierende Nachfrage nach Fachkräften sein; zugleich ist aber auch denkbar, dass die existierende Nachfrage in geringerem Maße befriedigt werden konnte wie in der Vergangenheit, während offene Stellen für einfache Tätigkeiten unter Umständen problemlos besetzt werden können.

Abb. 22: Anzahl unbesetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen 2007-2014, absolute Zahlen (jeweils 1. Halbjahr des Jahres, gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2007-2014, eigene Berechnungen

Im IAB-Betriebspanel wird hierzu erhoben, wie viele Fachkräftestellen innerhalb des ersten Halbjahres 2014 nicht besetzt werden konnten. Eine Veränderung der absoluten Zahl an unbesetzten Stellen im Zeitverlauf kann somit einen Anhaltspunkt über die Entwicklung des betrieblichen Fachkräftebedarfs liefern.

Im ersten Halbjahr 2014 konnten etwa 8,4 Prozent aller hessischen Betriebe Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen, was im langjährigen Vergleich ein eher durchschnittlicher Wert ist.

Ein anderes Bild zeigt sich bei der absoluten Zahl der unbesetzten Stellen: 2014 konnten hochgerechnet fast 40.000 Fachkraftstellen nach Auskunft der Betriebe nicht besetzt werden; bezogen auf die Neueinstellungen bedeutet dies, dass auf drei besetzte derzeit mehr als eine unbesetzte Fachkraftstelle kommt.

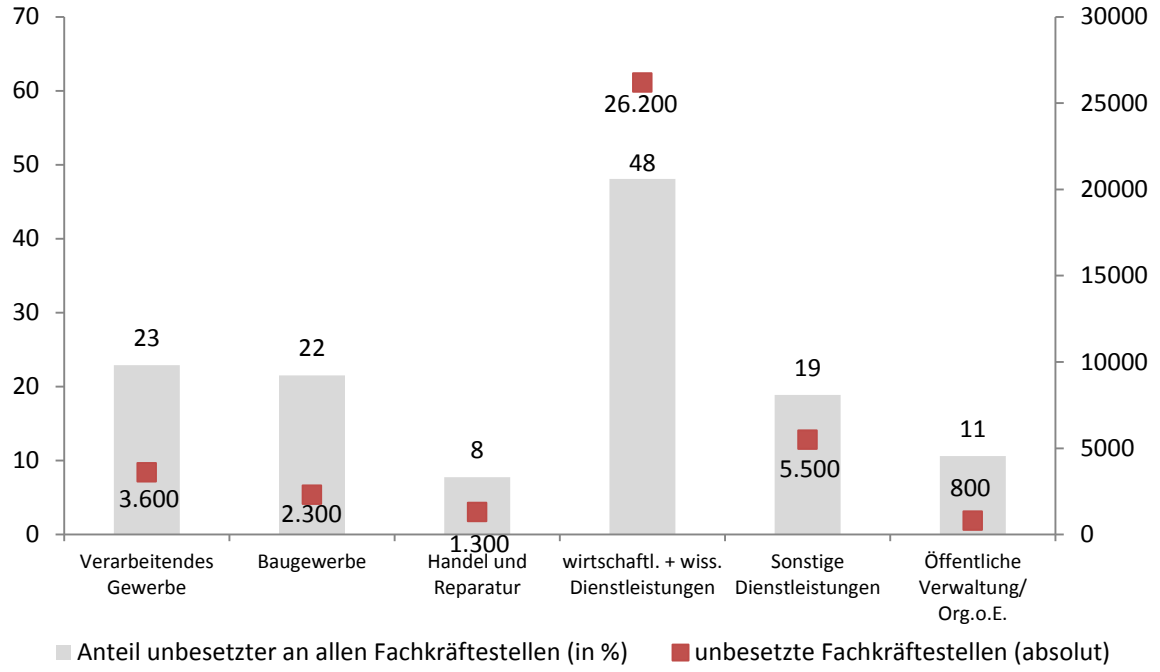
Gegenüber dem Vorjahr hat die Zahl der nicht zu besetzenden Fachkraftstellen um knapp 12.000 zugenommen, und erstmals wurde wieder annähernd das Vorkrisenniveau des Jahres 2008 erreicht. Inwieweit hierbei konjunkturelle oder aber strukturelle Gründe maßgeblich sind, lässt sich nicht abschließend klären; erste Hinweise geben aber die genaueren Betrachtungen der Stellenbesetzungsprobleme in den einzelnen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen.

Probleme vor allem in den wirtschaftsnahen Dienstleistungen

Seit längerem ist bekannt, dass Fachkräfteengpässe vor allem in bestimmten Berufsgruppen und Branchen bestehen können (bspw. MINT-Berufe, Gesundheit), während die Betriebe in anderen Wirtschaftsbereichen bislang kaum Probleme haben, ihre Stellen zu besetzen.

Die absoluten Lücken fallen innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige tatsächlich sehr unterschiedlich aus – die größten Probleme bestehen jedoch nicht im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen, zu dem die Gesundheits- und Sozialberufe zählen, sondern bei den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleitungen. Hier konnten hessenweit im ersten Halbjahr 2014 über 26.000 Stellen nicht besetzt werden, was etwa zwei Drittel aller unbesetzten Fachkraftstellen entspricht. Fast die Hälfte aller neu zu besetzenden Fachkräftestellen blieb hier unbesetzt. Dieser Wirtschaftszweig, zu dem u.a. der IKT-Sektor und die Finanzdienstleister zählen, ist demnach derzeit am stärksten von Stellenbesetzungsproblemen bei qualifizierten Tätigkeiten betroffen.

Abb. 23: Unbesetzte Fachkräftestellen und Anteil an allen Fachkräftestellen nach Wirtschaftszweigen in Hessen im 1. Hj. 2014, Angaben in absoluten Zahlen bzw. in Prozent



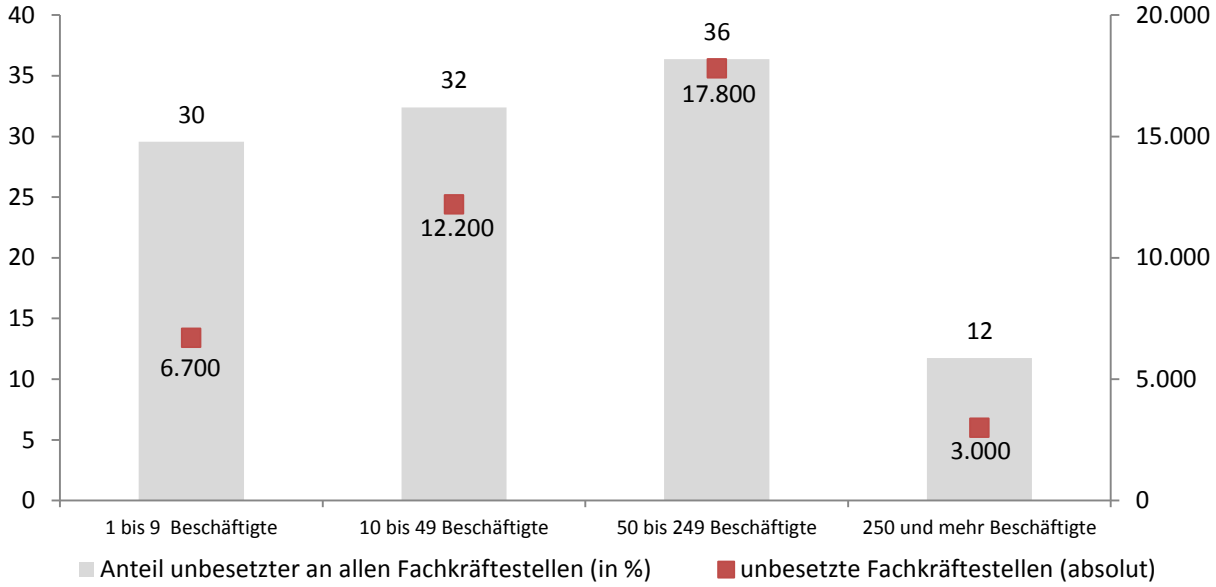
Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen 2014, eigene Berechnungen

Im Bau- und Verarbeitenden Gewerbe konnten im ersten Halbjahr 2014 jeweils knapp ein Viertel aller Fachkraftstellen nicht besetzt werden, bei den sonstigen Dienstleistungsbetrieben jeder Fünfte. Die relative Betrachtung zeigt zudem, dass zurzeit im Handel und in der Öffentlichen Verwaltung keine nennenswerten Probleme bei der Besetzung von Fachkraftstellen bestehen.

Nur Großbetriebe haben kaum Stellenbesetzungsprobleme

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass Betriebe mit steigender Beschäftigtenzahl weniger Probleme haben, geeignete Fachkräfte zu finden: Sie können in der Regel auf mehr Rekrutierungswege zurückgreifen und attraktivere Arbeitsbedingungen (bspw. Arbeitszeitmodelle, höhere Entlohnung) bieten, zudem zumeist ihre Personalentwicklung strategischer planen als kleinere Betriebe, die häufig eher ad-hoc reagieren.

Abb. 24: Unbesetzte Fachkräftestellen und Anteil an allen Fachkräftestellen nach Betriebsgrößen in Hessen im 1. Hj. 2014, Angaben in absoluten Zahlen bzw. in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen 2014, eigene Berechnungen

Bei der Betrachtung der Betriebsgrößen zeigt sich jedoch, dass dies nur für die Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigte zutrifft: Bei ihnen finden sich nur 3.000 unbesetzte Fachkraftstellen, und nur jede achte dieser Stellen blieb im ersten Halbjahr 2014 unbesetzt.

In den Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten konnte hingegen, anders als der Vergangenheit, durchweg ein recht hoher Anteil der Fachkraftstellen von den Betrieben nicht besetzt werden. Interessanter Weise sind die mittelgroßen Betriebe besonders betroffen: Bei Kleinstbetrieben (weniger als 10 Beschäftigte) blieben 30 Prozent der Fachkraftstellen unbesetzt, in den kleineren (10 bis 49 Beschäftigte) und mittleren Betrieben (50 bis 249 Beschäftigte) waren es 32 bzw. 36 Prozent.

Noch deutlicher wird dies bei Betrachtung der absoluten Lücken: Allein 30.000 unbesetzte Stellen entfallen auf die kleineren und mittleren Betriebe, nur knapp 7.000 auf die kleinsten. Dies zeigt, dass der Problemdruck hinsichtlich der Besetzung von Fachkraftstellen nicht mehr nur auf die kleinsten Betriebe beschränkt bleibt, sondern den gesamten Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) betrifft.

3.2. Erwartete Stellenbesetzungsprobleme und betriebliche Maßnahmen

Eine Abschätzung von zukünftigen Stellenbesetzungsproblemen ist für die Betriebe eine große Herausforderung. Die zukünftige betriebliche Nachfrage nach Fachkräften setzt sich zusammen aus überwiegend konjunkturbedingten und strukturellen Erweiterungsbedarfen sowie demografie- und fluktuationsbedingten Ersatzbedarfen. Während die altersbedingten Ersatzbedarfe seitens der Betriebe weitgehend bekannt sein dürften, ist es aufgrund der ungewissen konjunkturellen Entwicklung und betriebsindividueller Faktoren überaus schwierig, die zukünftigen Erweiterungsbedarfe zu quantifizieren.

Um darüber hinaus zukünftige Engpässe in der Fachkräfteversorgung vorherzusagen, sind zudem möglichst differenzierte Kenntnisse des zukünftigen Arbeitskräfteangebots und dessen Qualifikationsprofil notwendig, über die ein einzelner Betrieb in der Regel nicht verfügt.

Um trotzdem belastbare Daten zu erhalten, wird im IAB-Betriebspanel daher nur eine qualitative Abschätzung der zukünftigen Engpässe erfragt; zudem ist der Prognosehorizont mit zwei Jahren eher kurz gewählt. Die in diesem Zeitraum erwarteten Probleme sind allein wenig aussagekräftig, daher werden auch die betrieblichen Strategien, die darauf bezogen ergriffen werden, erfasst.

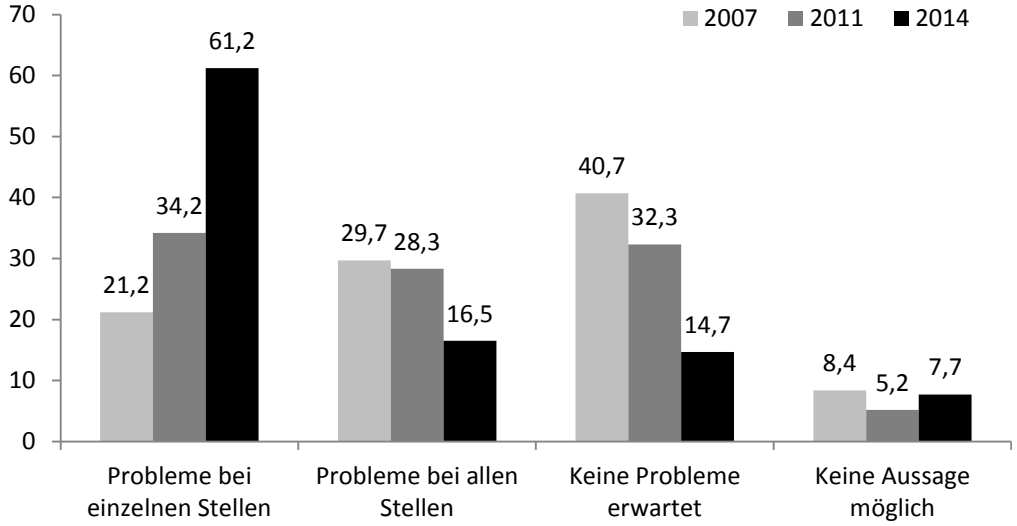
Nur noch jeder siebte Betrieb erwartet keine Stellenbesetzungsprobleme

Etwa 30,3 Prozent aller hessischen Betriebe planen, in den nächsten zwei Jahren Stellen für qualifizierte Beschäftigte neu zu besetzen; dies entspricht hochgerechnet knapp 47.300 Betrieben. Besonders bei den wirtschaftsnahen Dienstleistungen liegt der Anteil der Betriebe, die eine Neueinstellung von Fachkräften planen, über dem Durchschnitt.

Von den Betrieben, die in den nächsten zwei Jahren die Besetzung von Fachkraftstellen planen, erwartet nur etwa jeder siebte, dass er keinerlei Probleme bei der Suche nach geeigneten Bewerbern bekommen wird. Etwas mehr Betriebe rechnen hingegen damit, bei allen zu besetzenden Stellen Probleme bei der Suche zu bekommen, und über 60 Prozent erwarten zumindest bei einigen der offenen Stellen Schwierigkeiten.

In absoluten Zahlen heißt dies, dass knapp 7.800 hessische Betriebe generelle Schwierigkeiten bei der Fachkräftesuche und etwa 28.900 Betriebe punktuell Probleme erwarten. Auch wenn eine Abschätzung der hiervon betroffenen Stellen nicht möglich ist, zeigt dies eine weit verbreitete und zunehmende Unsicherheit der hessischen Betriebe hinsichtlich der zukünftigen Fachkräfterekrutierung.

Abb. 25: Erwartete Probleme, in den nächsten zwei Jahren geeignete Bewerber für Fachkraftstellen zu finden 2007/2011/2014, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe in Hessen, die Fachkraftstellen zu besetzen haben)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2007/2011/2014, eigene Berechnungen

Diese Einschätzung wird gestützt durch einen Blick in die Vergangenheit. Zwar lag der Anteil der Betriebe, der bei allen Stellen Probleme erwartete, in den Jahren 2007 und 2011 schon einmal höher, zugleich gab es in den genannten Jahren jedoch deutlich mehr Betriebe, die gar nicht mit Problemen rechneten. Dies zeigt, dass die Wahrnehmung eines Problems bei der Fachkräfterekrutierung eine breite Mehrheit der Betriebe erreicht hat.

Besonders häufig findet sich bei Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten die Erwartung, dass bei allen zu besetzenden Stellen Probleme entstehen könnten. Demgegenüber gehen Mittel- und Großbetriebe häufiger davon aus, dass entsprechende Probleme nur bei einigen Stellen entstehen könnten, sie rechnen aber seltener damit, überhaupt keine Probleme zu bekommen. Dies korrespondiert vermutlich mit der Zahl der zu besetzenden Stellen: Während in kleineren Betrieben in der Regel nur wenige oder gar nur eine Stelle zu besetzen sind, fächert sich das Bild bei steigender Betriebsgröße auf. Ohne eine differenziertere Betrachtung der jeweiligen Stellen ist die Aussagekraft somit eingeschränkt.

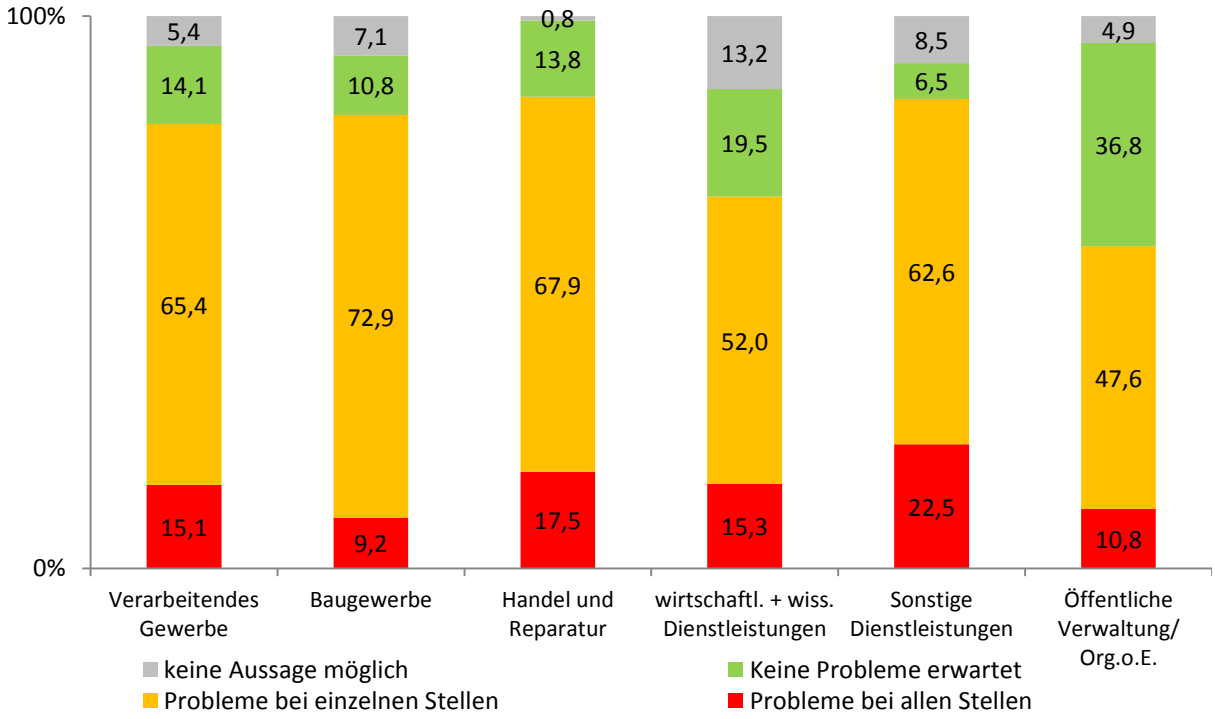
Öffentliche Verwaltung erwartet kaum Probleme

Aufschlussreiche Erkenntnisse liefert die sektorale Betrachtung. Zwar sind aufgrund der Aggregation der Wirtschaftszweige nur grobe Orientierungen möglich, doch werden auch so klare Differenzen sichtbar. So erwarten vor allem Betriebe aus dem Bereich der Öffentlichen Verwaltung nur geringe Schwierigkeiten, ihren zukünftigen Bedarf an Fachkräften zu decken. Deutlich problematischer schätzt man im Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe die

zukünftige Fachkräfterekrutierung ein, wobei vor allem punktuelle Stellenbesetzungsprobleme erwartet werden. Etwas weniger kritisch wird dies hingegen bei den Betrieben aus dem Bereich der wirtschaftsnahen Dienstleistungen gesehen. Obwohl dort zur Zeit die bei weitem größte Lücke besteht, scheinen die Betriebe mittelfristig optimistisch bezüglich ihrer Rekrutierungschancen zu sein.

Bei den Sonstigen Dienstleistungen, zu denen u.a. das Gesundheits- und Sozialwesen zählt, aber auch im Bereich Handel und Reparatur fällt demgegenüber der hohe Anteil der Betriebe auf, der bei allen zu besetzenden Stellen mit Problemen rechnet, während nur noch sehr wenige Betriebe, die demnächst Stellen besetzen müssen, in diesen Sektoren glauben, dass dies ohne Schwierigkeiten gelingt. Es lässt sich demnach festhalten, dass in beiden Sektoren wenn auch kein flächendeckender Fachkräftemangel, so aber doch eine flächendeckende Verunsicherung zu verzeichnen ist.

Abb. 26: Erwartete Probleme, in den nächsten zwei Jahren geeignete Bewerber für Fachkraftstellen zu finden nach Wirtschaftszweigen 2014, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweiges in Hessen, die Fachkraftstellen zu besetzen haben)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

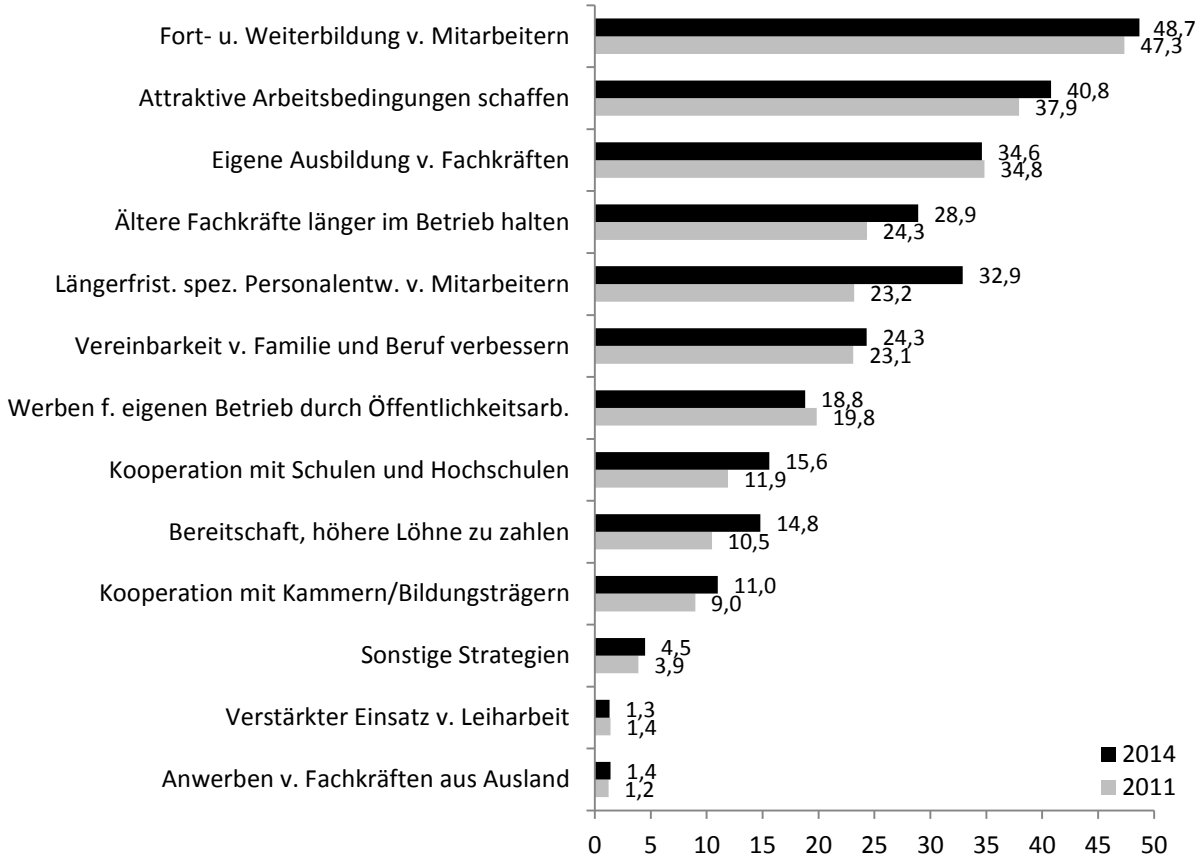
Betriebe setzen stärker auf interne Strategien

Die genannten Befunde werfen die Frage auf, welche Strategien die Betriebe verfolgen, um den erwarteten Fachkräfteengpässen zu begegnen. Wichtig ist hierbei zu unterscheiden, ob die benötigten Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt vorhanden sind oder aber nicht. Im ersten

Fall können die Mangelerscheinungen durch Marktmechanismen und entsprechende Anreize kurz- oder mittelfristig behoben werden, beispielsweise durch Zahlung höherer Löhne oder unterstützende Maßnahmen zur Schaffung größerer räumlicher und beruflicher Mobilität.

Falls es hingehen generell an Fachkräften fehlt, sind derartige Maßnahmen nicht wirksam. Dem altersbedingten Erwerbsaustritt von qualifizierten Arbeitskräften kann – wenn externe Rekrutierung aufgrund des Fehlens von Bewerbern schwierig ist – nur durch Bildungsanstrengungen oder einer intensiven Nutzung der betrieblichen Personalreserven, bspw. durch eine weitere Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit sowie längere Lebensarbeitszeiten der älteren Fachkräfte begegnet werden.

Abb. 27: Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Hessen 2011 und 2014, Angaben in Prozent (Kategorie „hohe Bedeutung“)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011 / 2014, eigene Berechnungen

Die hessischen Betriebe gehen hierbei mehrheitlich davon aus, dass verstärkte externe Anstrengungen nicht zielführend sind: Zentrale Strategien zur Deckung des erwarteten Bedarfs sind betriebliche Bildungsaktivitäten, vor allem Weiterbildung, aber auch die betriebliche Ausbildung. Ebenfalls von Bedeutung sind betriebliche Faktoren wie attraktive Arbeitsbedingungen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Besonders auffällig ist zudem der Bedeutungszuwachs der längerfristigen spezifischen Personalentwicklung und der längeren Bindung älterer Beschäftigter – beides Strategien, die unmittelbar auf die im Betrieb vorhandenen Potenziale zielen, und, so könnte man schlussfolgern, der Erkenntnis geschuldet sind, dass der Arbeitsmarkt die benötigten Fachkräfte immer seltener bereit stellt.

Die Kooperation mit Kammern, Bildungsträgern oder Hochschulen spielt dagegen nur eine untergeordnete Rolle, ein verstärkter Einsatz von Leiharbeit praktisch keine.

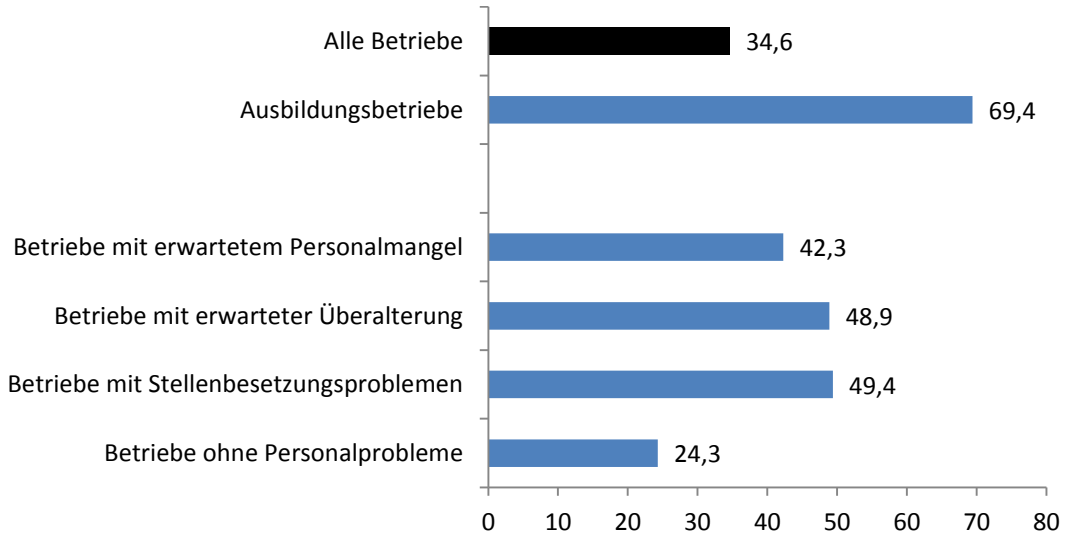
Die Ergebnisse zeigen demnach, dass die Betriebe die Besetzung von Fachkraftstellen vor allem durch eigene Anstrengung sichern wollen; Unterstützung durch Intermediäre ist aus der betrieblichen Sicht nachrangig, und die externe Anwerbung aus dem Ausland spielt nahezu keine Rolle.

Vor allem Betriebe mit erwarteten Problemen setzen auf Ausbildung

Die hohe Bedeutung, die die Ausbildung und Weiterbildung für die Betriebe bei der Vermeidung von Fachkräfteengpässen besitzt, ist zunächst wenig überraschend. Beides bietet den Betrieben die Möglichkeit, gezielt und passgenau Qualifikationen zu vermitteln, und bedarf – nach erfolgreicher Ausbildungsakquise – keiner externen Rekrutierung mehr, wobei gerade die Akquise die Betriebe zunehmend vor Herausforderungen stellt (vgl. Gerhards / Ebbinghaus 2014).

Umso interessanter ist es zu untersuchen, welche Betriebe besonders stark auf diese Strategien setzen, und ob sich hierbei strukturelle Differenzen ausmachen lassen.

Abb. 28: Ausbildung als Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Hessen 2014, Angaben in Prozent (Kategorie „hohe Bedeutung“)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Zunächst lässt sich festhalten, dass vor allem Betriebe des Produzierenden Gewerbes Ausbildung als Fachkräftesicherungsstrategie nennen, also jene Sektoren, in denen traditionell viel ausgebildet wird. Entsprechend weniger häufig geben Betriebe der Öffentlichen Verwaltung und der Sonstigen Dienstleistungen an, dass Ausbildung eine hohe Bedeutung hat.

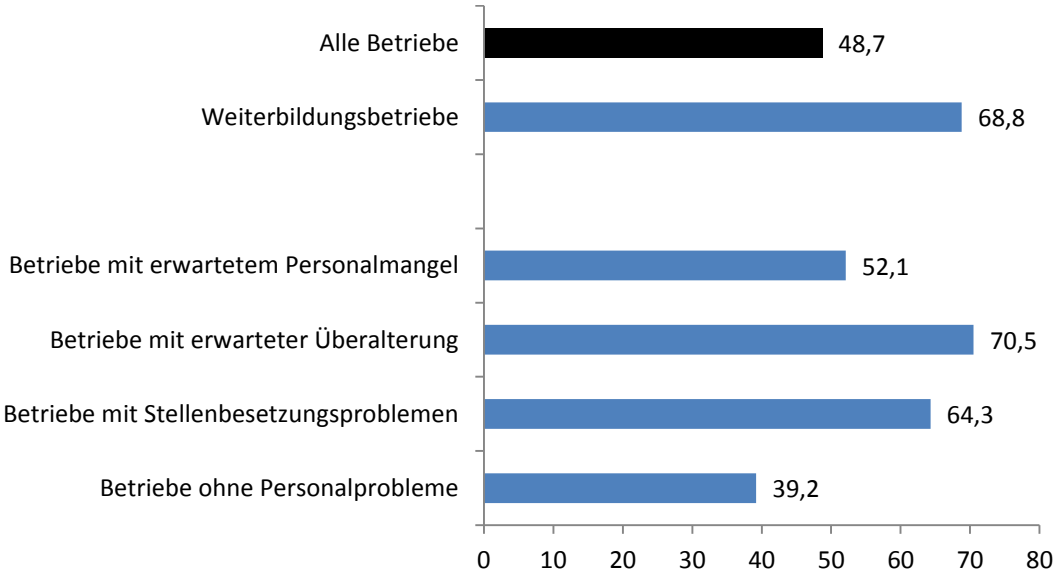
Interessanter als diese erwartbaren Befunde ist jedoch, dass eine hohe Bedeutung der Ausbildung nicht einhergehen muss mit entsprechenden Aktivitäten: Immerhin drei von zehn Betrieben, die die eigene betriebliche Ausbildung aus strategischen Gründen forcieren möchten, bilden derzeit nicht aus. Ob sie dies noch nicht tun, oder aber trotz Bemühen keine Auszubildenden rekrutieren konnten, lässt sich nicht klären.

Generell ist jedoch festzuhalten, dass eine forcierte Ausbildung tatsächlich von Betrieben präferiert wird, die aktuell oder zukünftig mit Personalproblemen rechnen: Fast die Hälfte der Betriebe mit derzeitigen Stellenbesetzungsproblemen oder einer erwarteten Überalterung der Belegschaft, aber nur ein Viertel der Betriebe ohne Personalprobleme hält Ausbildung für einen Schlüssel zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs.

Weiterbildung: als Strategie wichtig, aber nicht als Aktivität für alle

Ein ähnliches Bild bietet sich bei Betrachtung der Betriebe, die eine verstärkte Weiterbildung als zentrale Strategie gegen Fachkräfteengpässe sehen. Auch hier sind vor allem die Sektoren häufiger beteiligt, die ohnehin häufiger weiterbilden, also v.a. Dienstleistungsbetriebe. Auch im Verarbeitenden Gewerbe ist deren Anteil überdurchschnittlich, während Bau- und Handelsbetriebe weniger häufig auf forcierte Weiterbildung setzen.

Abb. 29: Weiterbildung als Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Hessen 2014, Angaben in Prozent (Kategorie „hohe Bedeutung“)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Auch hier fällt auf, dass nahezu ein Drittel der Betriebe, die forcierte Weiterbildung als Strategie nutzen möchten, im letzten Halbjahr vor Befragung keine Weiterbildung förderte.

Betriebe, die keine Personalprobleme haben, halten Weiterbildung deutlich seltener für eine zielführende Strategie, während Betriebe, die aktuell oder zukünftig mit Engpässen rechnen, überdurchschnittlich häufig auf Weiterbildung als Instrument der Fachkräftesicherung setzen.

3.3 Das Anerkennungsgesetz – Bekanntheit und Nutzung

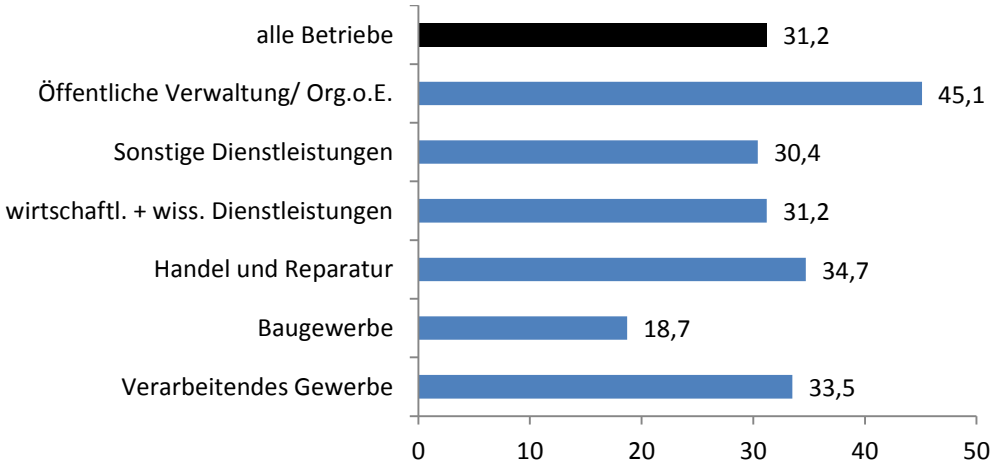
Das sog. Anerkennungsgesetz, das 2012 in Kraft getreten ist, zielt darauf ab, Strukturen und Verfahren zur Bewertung und Nutzung von im Ausland erworbenen Qualifikationen für weitere Zielgruppen zu öffnen, zu vereinfachen und zu verbessern. Das erleichtert es Fachkräften aus dem Ausland, ihre beruflichen Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt einzusetzen und erhöht damit den Anreiz, nach Deutschland zu kommen. Folglich ist das Anerkennungsgesetz ein wichtiger Baustein zur Sicherung des Fachkräftebedarfs (vgl. BMBF 2015).

Inwieweit den hessischen Betrieben dieses Gesetz bereits bekannt ist und welche Bedeutung es für die Personalrekrutierung hat, wurde in der Befragungswelle 2014 erstmals erfasst.

Anerkennungsgesetz bislang nur bei Minderheit bekannt

Mitte 2014 kannten in Hessen rund 31 Prozent der Betriebe dieses Gesetz. Dies war zwar ein etwas höherer Anteil als in den alten Bundesländern, in denen im Durchschnitt nur 23 Prozent der Betriebe das Gesetz kannten, bedeutet aber im Umkehrschluss, dass über zwei Drittel der hessischen Betriebe mit dem Anerkennungsgesetz und seinen Inhalten noch nicht vertraut sind.

Abb. 30: Bekanntheit des Anerkennungsgesetzes nach Wirtschaftszweigen 2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

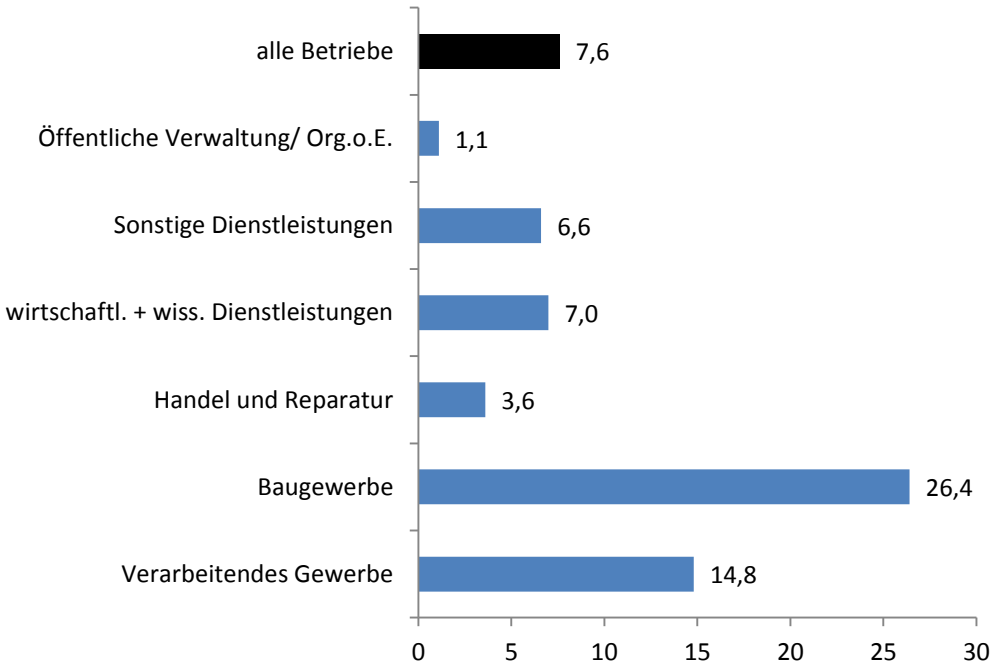
Interessant ist in diesem Zusammenhang, in welchen Sektoren das Gesetz bekannter ist: sind es jene, in denen aktuell oder zukünftig Fachkräfteengpässe bestehen, oder aber die Sektoren, in denen das Anerkennungsgesetz am häufigsten genutzt wird, also den Sonstigen Dienstleistungen?

Die Daten zeigen, dass beides nicht zutrifft: Am bekanntesten war das Gesetz in der Öffentlichen Verwaltung, in der keine Fachkräfteengpässe drohen und der Vollzug des Gesetzes kaum eine Rolle spielt. In allen anderen Sektoren ist die Bekanntheit eher durchschnittlich, allein die Betriebe des Baugewerbes sind seltener mit dem Gesetz vertraut.

Höchste Relevanz des Anerkennungsgesetzes im Baugewerbe

Der Anteil aller Betriebe, für die das Gesetz für die Personalrekrutierung von Bedeutung ist, liegt lediglich bei 4,1 Prozent. Bezogen auf die Betriebe, die das Gesetz kennen, betrug dieser Anteil 7,6 Prozent, mit anderen Worten: Selbst wenn die Betriebe das Gesetz kennen, ist es in der Regel für ihre Personalrekrutierung ohne Belang.

Abb. 31: Relevanz des Anerkennungsgesetzes für Personalrekrutierung nach Wirtschaftszweigen 2014, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe, denen Gesetz bekannt ist)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Bezogen auf die Betriebe, die das Gesetz kennen und es als relevant einstufen, gibt es jedoch erhebliche Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen. Bei weitem am häufigsten stuften es die Betriebe des Baugewerbes als relevant für die Personalrekrutierung ein, über ein Viertel der informierten Betriebe sieht es als bedeutsam an. Da die Betriebe des Baugewerbes zu-

gleich den geringsten Informiertheitsgrad besaßen, zeigt sich recht eindeutig, dass sich in diesem Sektor besonders viele Betriebe gezielt zur eigenen Arbeitskräfterekrutierung über das Gesetz informierten.

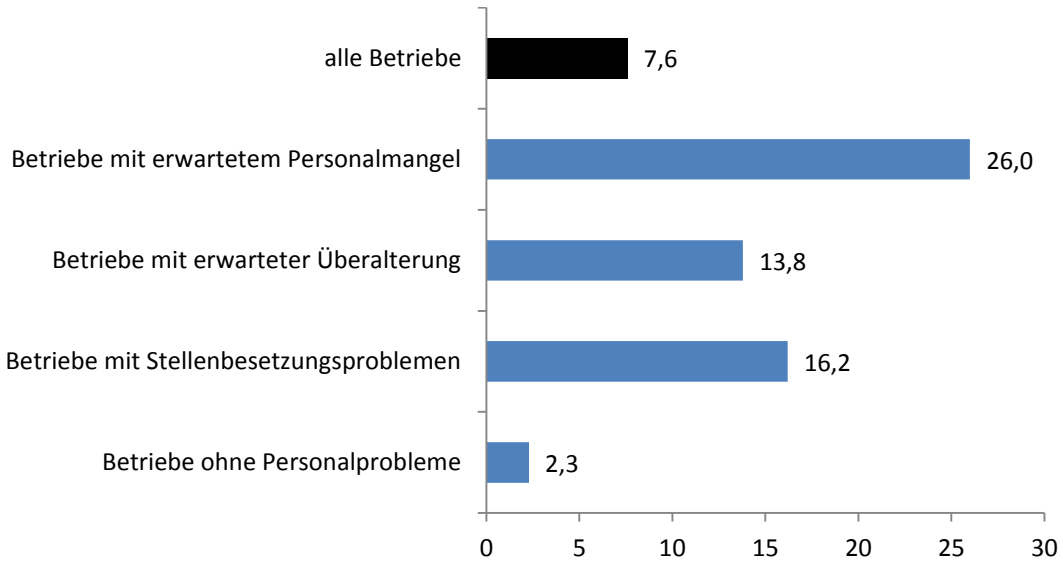
Ganz anders das Bild in der Öffentlichen Verwaltung: Hier sind zwar die meisten Betriebe informiert, eine Relevanz für die eigene Personalrekrutierung gibt es jedoch praktisch nicht.

Alle anderen Sektoren messen dem Gesetz eher durchschnittliche Bedeutung bei, allein im Verarbeitenden Gewerbe sieht ein größerer Anteil der Betriebe im Anerkennungsgesetz ein potenzielles Instrument der eigenen Personalbeschaffung. Zusammengenommen ist also im Verarbeitenden Gewerbe die größte Bereitschaft zu verzeichnen, das Anerkennungsgesetz bei der Personalgewinnung einzusetzen – ein überraschendes Ergebnis, da die weitaus meisten Anerkennungsverfahren in den Sozial- und Gesundheitsberufen durchlaufen werden und Produktionsberufe quantitativ bislang praktisch keine Rolle spielten (vgl. BMBF 2015).

Betriebe mit Personalproblemen halten Anerkennungsgesetz für relevanter

Weniger überraschend ist, dass vor allem Betriebe mit erwarteten Personalproblemen angaben, dass das Gesetz für ihre Personalrekrutierung von Bedeutung ist. Insbesondere Betriebe, die mit einem generellen Personalmangel rechnen, sehen hier Potenzial, aber auch Betriebe, die aktuell Stellenbesetzungsprobleme melden. Betriebe, die keinerlei Personalprobleme haben und erwarten, sehen hingegen in dem Anerkennungsgesetz keine Erweiterung ihrer Rekrutierungsmöglichkeiten.

Abb. 32: Relevanz des Anerkennungsgesetzes für die Personalrekrutierung nach betrieblichen Merkmalen 2014, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe, denen Gesetz bekannt ist)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

3.4 Resümee

Die Bestandsaufnahme der Fachkräftesituation 2014 zeigt, dass sich aus Sicht der hessischen Betriebe die Anzeichen für künftige Probleme eher verdichten. Deutlich mehr Betriebe erwarten, bei einzelnen der neu zu besetzenden Fachkraftstellen Probleme zu bekommen, und nur noch wenige Betriebe erwarten gar keine Probleme.

Hierbei ließe sich einwenden, dass negative Erwartungen noch keine realen Schwierigkeiten bedeuten müssen, zumal der Anteil der Betriebe, die aktuell bereits Stellen nicht besetzen können, weiterhin eher gering ausfällt, und die Beurteilung vor dem Hintergrund einer sehr hohen Arbeitskräftenachfrage stattfindet, die sich in dieser Form nicht fortsetzen muss. Demgegenüber stehen aber andere Daten, die einen skeptischen Blick in die Zukunft eher stützen. Insbesondere der deutliche Anstieg der Zahl der Fachkraftstellen, die im letzten halben Jahr nicht besetzt wurden, ist hier zu nennen; darüber hinaus sind hiervon, anders als in der Vergangenheit, nicht nur die kleinsten Betriebe, sondern auch kleine und mittelgroße Betriebe häufiger betroffen.

Es lässt sich demnach festhalten, dass bereits heute bei der Besetzung von Fachkraftstellen nicht nur punktuell Schwierigkeiten bestehen, die sich aus Sicht der hessischen Betriebe tendenziell verstärken werden. Diese Erwartung führt mehrheitlich zu der Reaktion, stärker in das eigene betriebliche Humankapital zu investieren, insbesondere durch Qualifizierungsmaßnahmen, aber auch durch betriebliche Ausbildung. Besonders an Bedeutung gewonnen haben aber Strategien, die die Erhaltung der innerbetrieblichen Potenziale zum Ziel haben, wie eine längerfristig angelegte spezifische Personalentwicklung oder die längere Bindung älterer Fachkräfte an den Betrieb. Die Hinwendung zu den eigenen, bereits vorhandenen Potenzialen zeigt, dass die Betriebe um die Schwierigkeiten bei der externen Besetzung wissen.

Absehbar ist jedoch darüber hinaus, dass für eine effektive Hebung bislang ungenutzter Potenziale die Betriebe Impulse und Unterstützungen durch Dritte brauchen. Dies betrifft z.B. die Ausweitung der Beschäftigung von Frauen, aber auch die rasche und qualifikationsadäquate berufliche Integration von Zuwanderern, bei denen die Betriebe allein und ohne flankierende Maßnahmen rasch überfordert sind.

Eines der Instrumente, mittels derer eine bessere Arbeitsmarktintegration von Nichtdeutschen und somit einer Erschließung von ungenutzten Potenzialen erreicht werden kann, ist das sog. Anerkennungsgesetz. Eine erste Bilanz der betrieblichen Einschätzung des Gesetzes fällt jedoch schwer. Das Gesetz ist einer Mehrheit der Betriebe bislang unbekannt, und auch die Betriebe, die damit vertraut sind, sehen nur selten eine Relevanz für die eigene Personalgewinnung.

Es gibt jedoch Anzeichen, dass insbesondere Betriebe, die aktuell oder zukünftig mit Stellenbesetzungsproblemen kämpfen, das Gesetz für ihre Personalrekrutierung nutzen möchten, auch in Branchen, in denen das bislang kaum geschah. Somit erscheint es förderlich für die

Fachkräftesicherung, die Möglichkeiten des Anerkennungsgesetzes spezifisch für diese Betriebe bekannter zu machen, so dass ein höherer Anteil der Betriebe dieses Instrumentarium nutzen kann.

4 Betriebliche Ausbildung: Stand und Herausforderungen

Die Auswirkungen des demografischen Wandels stellen die regionalen Akteure vor neue Herausforderungen. Der Rückgang und die Alterung der Bevölkerung insgesamt und des Erwerbspersonenpotenzials führen dazu, dass die Betriebe ihren Fachkräftebedarf immer schwerer decken können.

Diese Entwicklung verlangt von Betrieben und Politik vielfältige Aktivitäten. Hierzu zählen vor allem die Hebung der noch ungenutzten Beschäftigungspotenziale im Land, bspw. bei Frauen und Älteren, die Höherqualifizierung von bereits Beschäftigten, eine verbesserte Integration von Zuwanderern und Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt und nicht zuletzt die betriebliche Ausbildung.

Die duale Berufsausbildung ist traditionellerweise die zentrale Strategie zur Generierung qualifizierter Arbeitskräfte; sie bietet Betrieben die Möglichkeit, für die eigenen Bedarfe zu qualifizieren, und liefert zugleich den Pool an Fachkräften, der zum Erhalt der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Betriebe und des Landes als notwendig gesehen wird. Da die Zahl der Schulabsolventen zurückgehen wird und zudem weiterhin ein Trend zur Akademisierung der beruflichen Bildung zu verzeichnen ist, sind hier besondere Anstrengungen nötig, um junge Menschen zur Ausbildungsreife zu führen und für eine betriebliche Ausbildung zu gewinnen. Das diesjährige IAB-Betriebspanel widmet sich daher vertieft dem Thema Ausbildung.

Der folgende Abschnitt gibt zunächst einen Überblick über Stand und Entwicklung der betrieblichen Ausbildung in Hessen. Zentrale Frage des Unterkapitels ist somit, wie sich die wesentlichen Indikatoren auf dem Ausbildungsmarkt in Hessen langfristig verändern, und ob sich hierbei strukturelle Differenzen ausmachen lassen. Im Einzelnen betrachten wir hierfür Stand und Entwicklung

- der Ausbildungsbeteiligung und der Ausbildungsintensität der Betriebe,
- der angebotenen und besetzten Ausbildungsstellen,
- sowie der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse.

Das daran anschließende Unterkapitel liefert erstmals Informationen zu vorzeitigen Vertragslösungen, Nachbesetzungen und Übernahmen von Ausbildungsabsolventen.

4.1 Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsintensität

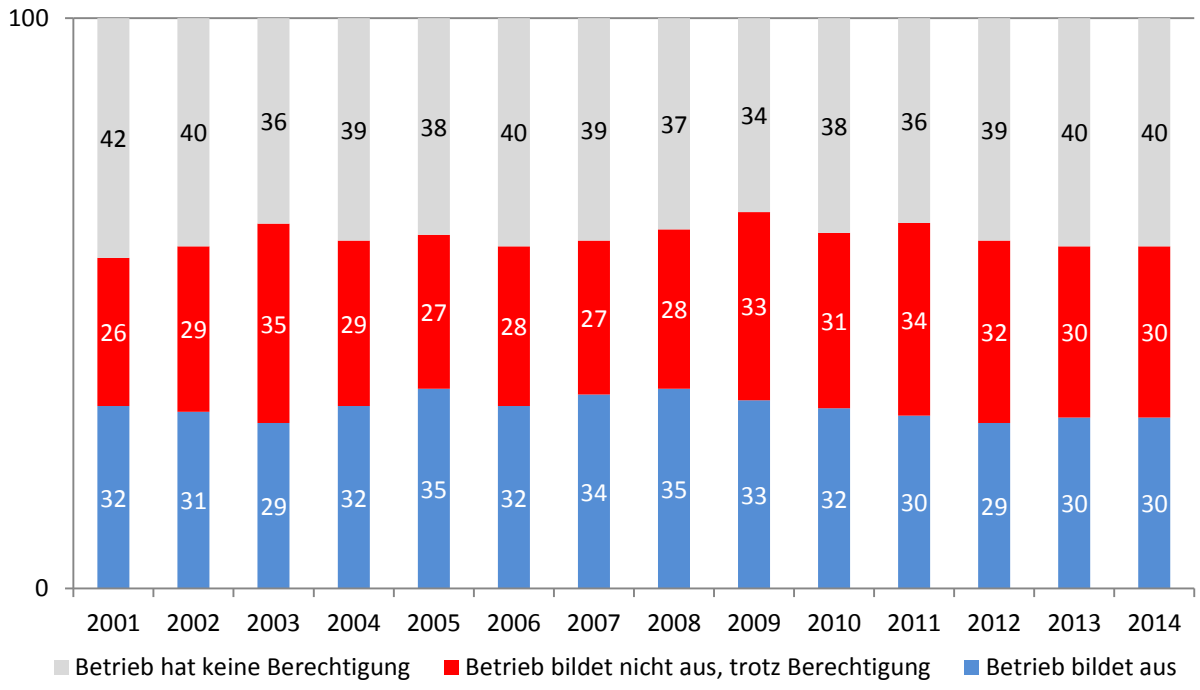
Im Folgenden gehen wir zunächst der Frage nach, wie sich die Ausbildungsaktivitäten der Betriebe in Hessen langfristig entwickelt haben und welche strukturellen Differenzen hierbei festzustellen sind. Als Indikatoren werden hierfür die *Ausbildungsbeteiligung* (wie viele Betriebe bilden aus?) und die *Ausbildungsintensität* (wie viele Personen werden ausgebildet?) herangezogen und deren Verlauf in den vergangenen Jahren nachgezeichnet.

Der Anteil ausbildender Betriebe bleibt in Hessen stabil

Ein erster Indikator des Ausbildungsverhaltens ist, ob sich die Betriebe generell an der Ausbildung beteiligen oder nicht. Hier ist in den letzten Jahr praktisch keine Veränderung zu beobachten: Die Ausbildungsbeteiligung lag 2014 in Hessen bei 30 Prozent ausbildender Betriebe und somit exakt gleich hoch wie im Vorjahr und 2011.

Ein Blick in die weiter zurückliegende Vergangenheit zeigt, dass dies zwar ein Rückgang um fünf Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2008 darstellt, die derzeitige Ausbildungsbeteiligung jedoch nicht außergewöhnlich niedrig ist: Bereits zu Anfang des Jahrzehnts bildeten anteilig ähnlich viele Betriebe aus wie aktuell.

Abb. 33: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung hessischer Betriebe 2001-2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2014

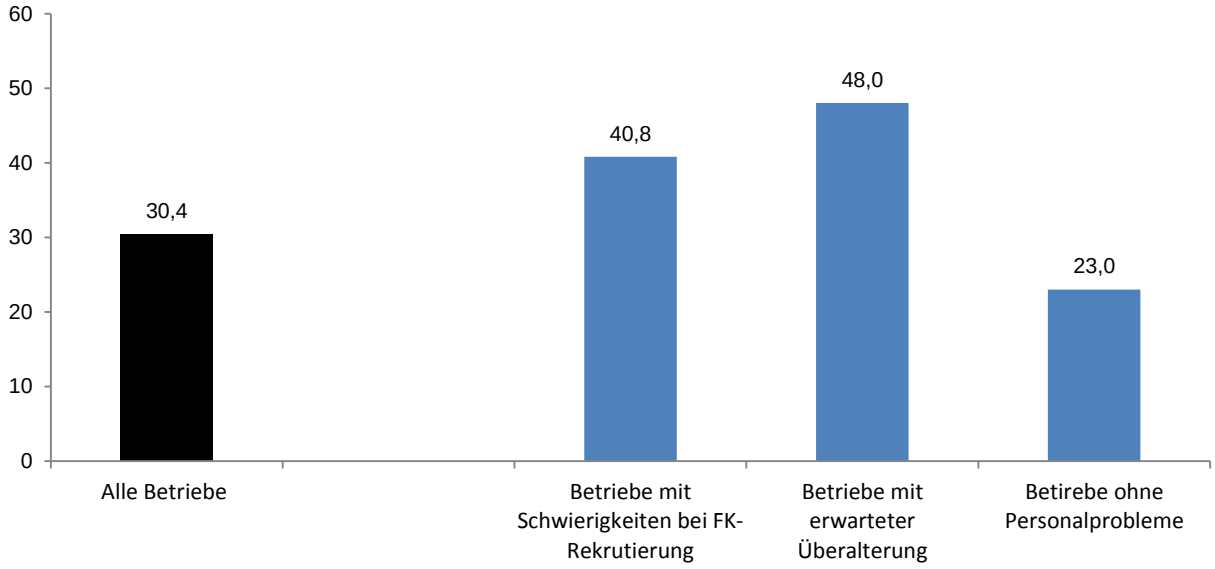
Weitere 30 Prozent der hessischen Betriebe haben die Berechtigung zu einer betrieblichen Ausbildung, nutzen diese aber derzeit nicht. Auch hier waren in der Vergangenheit schon ähnliche Werte zu beobachten: Die Bereitschaft der Betriebe, die Ausbildungsberechtigung zu nutzen, ist demnach nicht signifikant höher oder niedriger als in der jüngeren Vergangenheit.

Betriebe mit erwarteten Personalproblemen bilden häufiger aus

Einen ersten Hinweis, ob die Ausbildung gezielt zur Behebung von zukünftigen Fachkräftelücken genutzt wird, bietet eine Betrachtung der Betriebe, die mit Problemen rechnen. Hierbei zeigt sich tatsächlich ein recht klares Muster: Betriebe, die nach eigener Auskunft zukünftig Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften oder eine Überalterung ihrer Belegschaft erwarten, bilden deutlich häufiger aus als der Durchschnitt der Betriebe.

Umgekehrt findet sich bei Betrieben, die keine Personalprobleme erwarten, eine deutlich geringere Ausbildungsbereitschaft; von diesen bildet nicht einmal jeder vierte Betrieb aus.

Abb. 34: Ausbildungsbeteiligung nach erwarteten Personalproblemen in Hessen 2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Zahl der Auszubildenden steigt im IAB-Betriebspanel leicht an

Der gleichbleibende Anteil ausbildender Betriebe lässt erwarten, dass sich auch die Zahl der Auszubildenden in Hessen nur wenig verändert hat. Dies ist tendenziell auch der Fall: Im Jahr 2014 stieg die Zahl der in Hessen beschäftigten Auszubildenden laut IAB-Betriebspanel um hochgerechnet 0,9 Prozent an. Das Hessische Statistische Landesamt vermeldete für das Ausbildungsjahr 2014 hingegen einen Rückgang der Zahl der Auszubildenden im dualen System in Hessen um 2,8 Prozent (vgl. HSL 2014b). Hierbei ist anzumerken, dass beide Zahlen aufgrund der unterschiedlichen zugrunde liegenden Systematik nur bedingt vergleichbar sind, die Zahl

des Hessischen Statistischen Landeamts zudem den Stand zum Ende des Jahres darstellt (vgl. Methodische Anmerkungen am Ende des Abschlussberichtes).

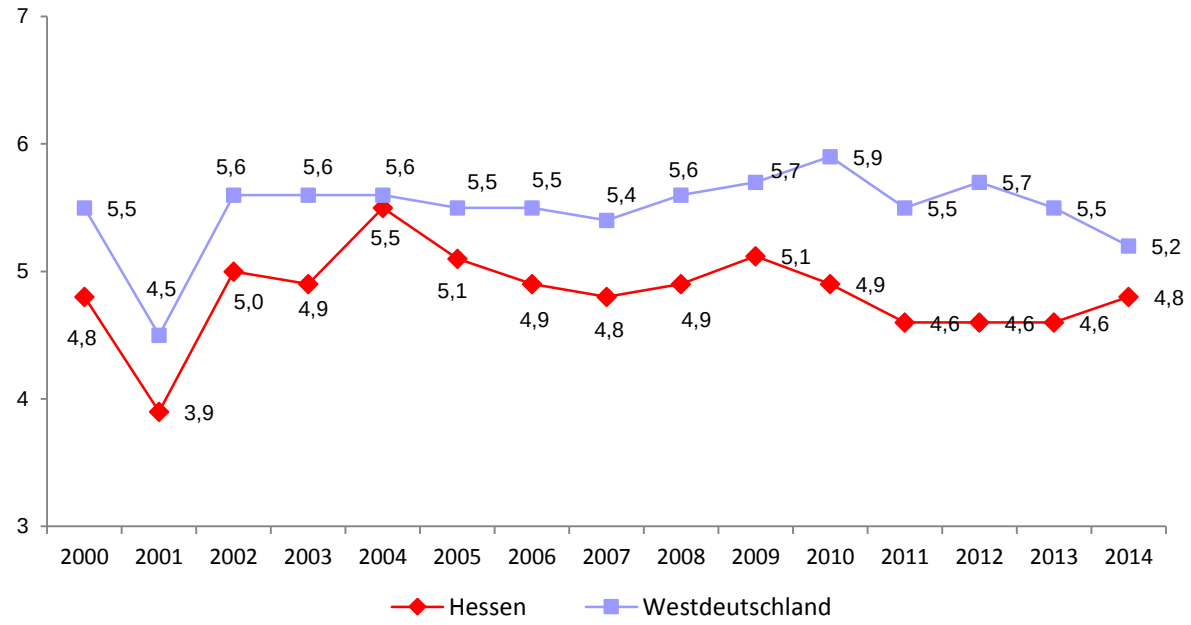
Somit sollte der Anstieg der Auszubildendenzahlen im IAB-Betriebspanel eher vorsichtig interpretiert werden; ein genereller Trend zu mehr Ausbildung lässt sich auf Basis der Daten nicht ablesen.

Hessische Ausbildungsquote etwas höher

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

Die Ausbildungsquote in Hessen lag bei 4,8 Prozent, wenn man die IAB-Betriebspaneldaten zugrunde legt. Der Wert ist gegenüber den Vorjahren leicht erhöht, liegt aber weiterhin unter dem Stand der Jahre 2002 bis 2010. Auch hier sollte nicht von Trendwende gesprochen werden, auch wenn Hessen nicht mehr so deutlich unter dem westdeutschen Durchschnitt liegt wie in der jüngeren Vergangenheit.

Abb. 35: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2000-2014, Angaben in Prozent

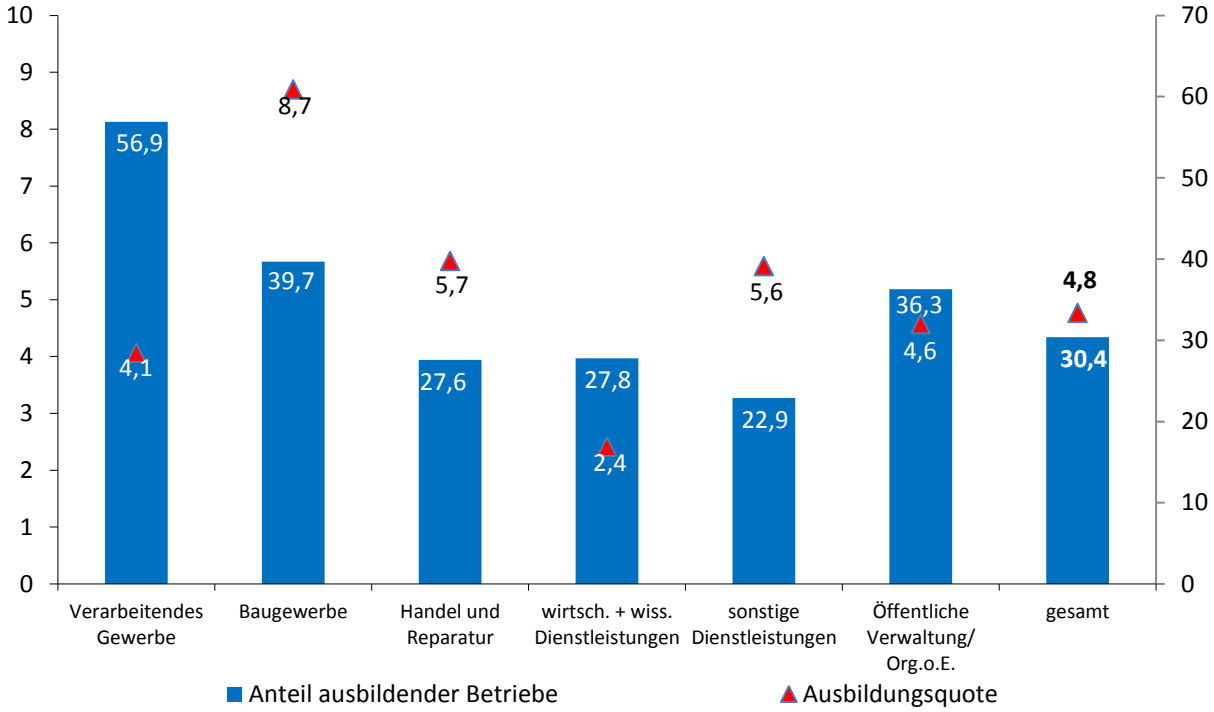


Quelle: IAB-Betriebspanel 2000- 2014, eigene Berechnungen

Im Baugewerbe gibt es anteilig die meisten Auszubildenden

Da im Dienstleistungsbereich eine niedrige Zahl an Auszubildenden beschäftigt ist, sorgt der höhere Dienstleistungsanteil in Hessens Wirtschaft für eine unterdurchschnittliche Ausbildungsquote. Insbesondere die anteilig wenig Auszubildenden im Bereich der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen fallen hier ins Gewicht.

Abb. 36: Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsquote in Hessen 2014 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Das Baugewerbe hingegen nimmt auch 2014 die Spitzenposition bei der Ausbildungsintensität ein: Fast jeder neunte Beschäftigte im Baugewerbe befindet sich in Ausbildung. Ebenfalls hoch ist der Anteil der ausbildenden Betriebe, der im Baugewerbe bei knapp 40 Prozent liegt. Noch deutlich höher ist dieser Wert im Verarbeitenden Gewerbe; dort ist die Ausbildungsquote jedoch unterdurchschnittlich, mit anderen Worten: Viele Betriebe bilden aus, diese haben aber relativ wenig Auszubildende.

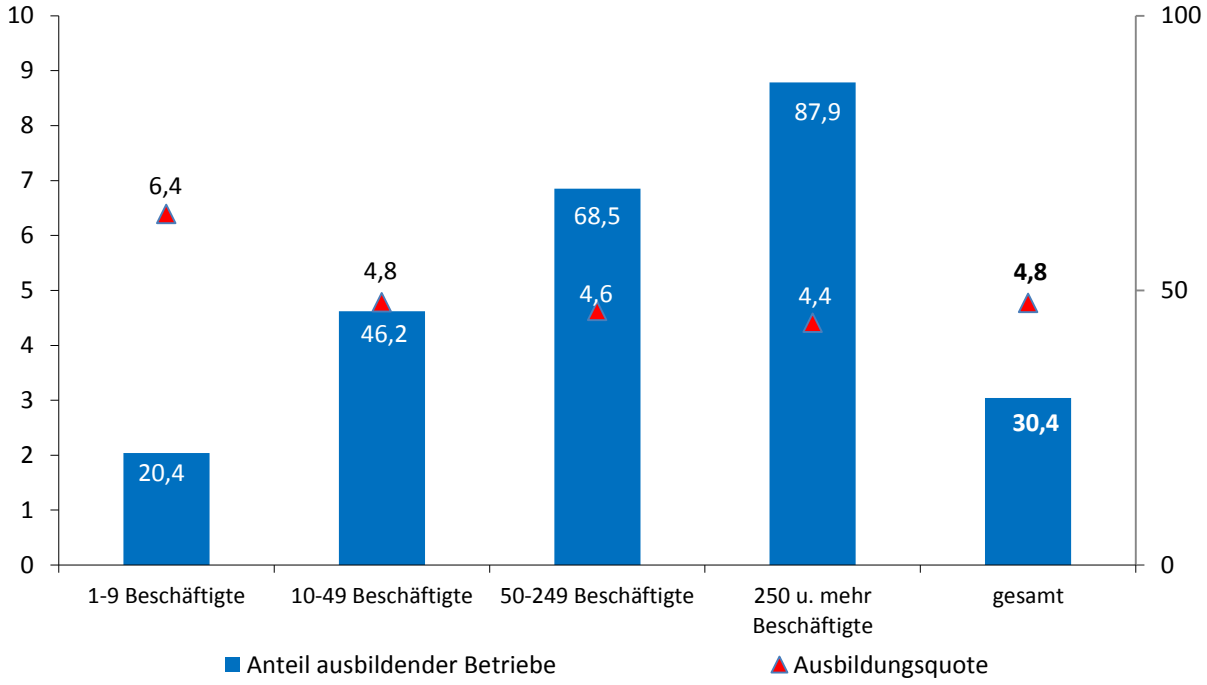
Die relative Ausbildungsferne der Dienstleistungsbetriebe wird nochmals bestätigt durch die niedrige Zahl von Betrieben, die sich an der Ausbildung beteiligen: Nur 28 Prozent aller wirtschafts- und wissenschaftsorientierten Dienstleister sowie 23 Prozent der Sonstigen Dienstleistungsbetriebe bilden überhaupt im dualen System aus; unter den nicht-ausbildenden Betrieben besitzen zudem überdurchschnittlich viele überhaupt keine Ausbildungsberechtigung.

Ausbildungsquote ist vor allem bei Kleinstbetrieben hoch

Wenig überraschend ist, dass der Anteil ausbildender Betriebe mit steigender Betriebsgröße ebenfalls ansteigt: Jeder fünfte Kleinstbetrieb (1-9 Beschäftigte), aber etwa 88 Prozent der Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte) bilden aus. Bemerkenswert ist eher, dass zwölf Prozent der Großbetriebe – und somit doppelt so viele wie im Vorjahr - derzeit nicht ausbilden.

Die Ausbildungsquote ist hingegen bei Klein- (10-49 Beschäftigte), Mittel- (50-249 Beschäftigte) und Großbetrieben durchschnittlich oder leicht unterdurchschnittlich, bei den Kleinstbetrieben ist der Anteil der Auszubildenden mit über sechs Prozent hingegen am höchsten.

Abb. 37: Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsquote in Hessen 2014 nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

4.2 Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze

Die gleichbleibende Ausbildungsbeteiligung sagt noch nicht zwingend etwas über die Bereitschaft der Betriebe aus, tatsächlich auszubilden, zumal es in der Vergangenheit bereits häufiger vorkam, dass ausbildungsbereite Betriebe ihre Ausbildungsstellen nicht besetzen konnten.

Es stellt sich daher die Frage, ob die Betriebe in gleichem Maße wie bislang neue Ausbildungsstellen angeboten haben, oder ob der leichte Zuwachs an Auszubildenden auf einen deutlichen Zuwachs neu angebotener Stellen zurückzuführen ist, d.h. immer mehr Stellen unbesetzt bleiben. Im Folgenden zeichnen wir daher die Entwicklung des Ausbildungsstellenangebots

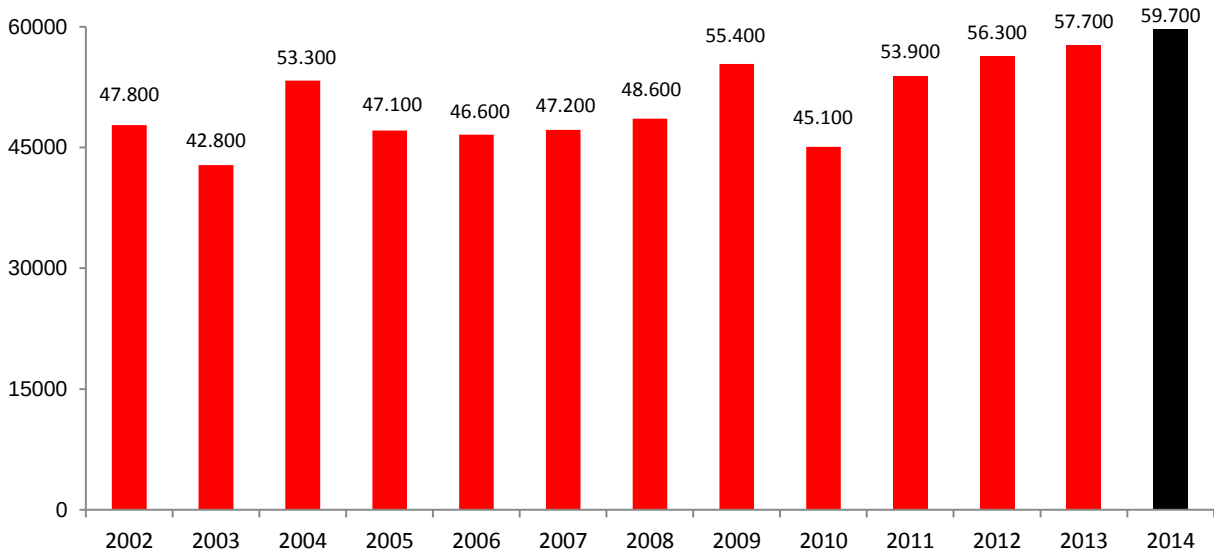
und der tatsächlich besetzten Stellen nach und differenzieren auch hier nach Sektoren und Betriebsgrößen.

Angebot von Ausbildungsplätzen erreicht erneut Höchststand

Die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen lag 2014 dem IAB-Betriebspanel zufolge bei hochgerechnet etwa 59.700 Ausbildungsstellen. Dies sind noch einmal etwa 2.000 Stellen mehr als im Jahr zuvor, wobei bereits der Vorjahreswert den bis dato höchsten im Beobachtungszeitraum überhaupt darstellte.

Der leichte Anstieg der Zahl an Auszubildenden geht demnach insbesondere auf die deutlich größere Zahl an zur Verfügung stehenden Stellen zurück – die hessischen Betriebe bieten rein quantitativ betrachtet bessere Ausbildungschancen als in den letzten 12 Jahren.

Abb. 38: Angebotene Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2014 (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet)

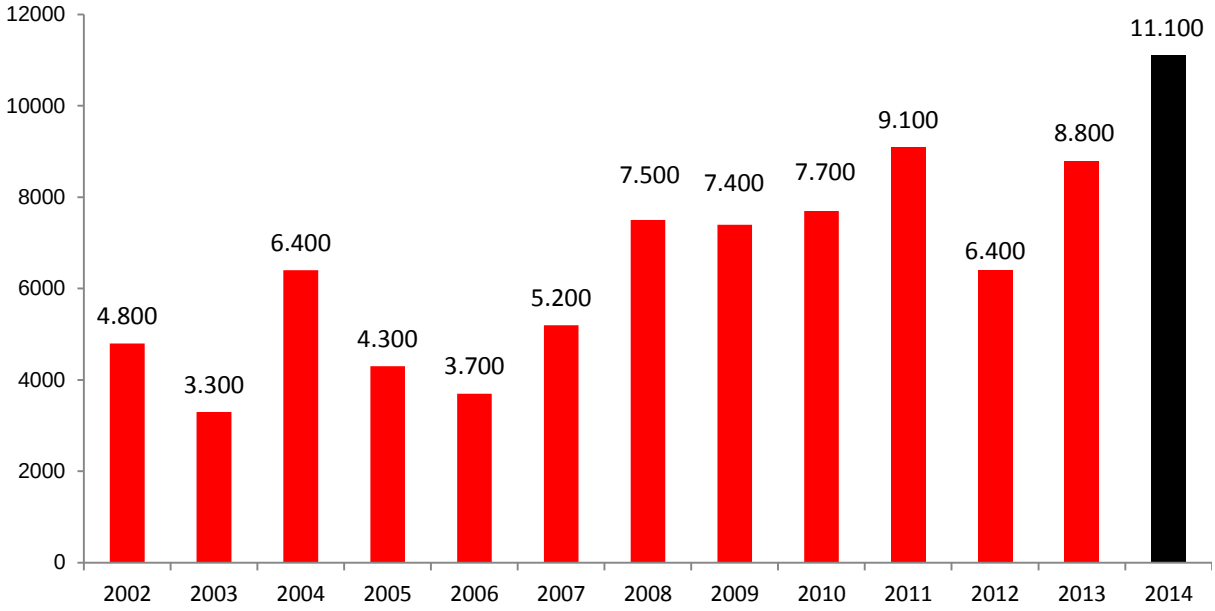


Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 - 2014, eigene Berechnungen

Anzahl unbesetzter Ausbildungsplätze ebenfalls auf Rekordhoch

Wie aufgrund der vorangegangen Ausführungen nicht anders zu erwarten, erreichte parallel zum Angebot auch die Zahl der unbesetzt bleibenden Ausbildungsstellen einen neuen Höchststand. Hochgerechnet 11.100 der angebotenen Stellen konnten nach Auskunft der Betriebe 2014 nicht mit Auszubildenden besetzt werden; dies sind etwa 2.000 mehr als im bisherigen Rekordjahr 2011.

Abb. 39: Differenz zwischen angebotenen und besetzten Ausbildungsplätzen in Hessen 2002-2014 (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2014, eigene Berechnungen

Auch wenn diese Zahl aufgrund des Stichprobencharakters des IAB-Betriebspanels nur bedingt belastbar ist, lässt dies doch den Schluss zu, dass die Probleme, geeignete Jugendliche für die Ausbildung zu gewinnen für die Betriebe eher zunehmen.

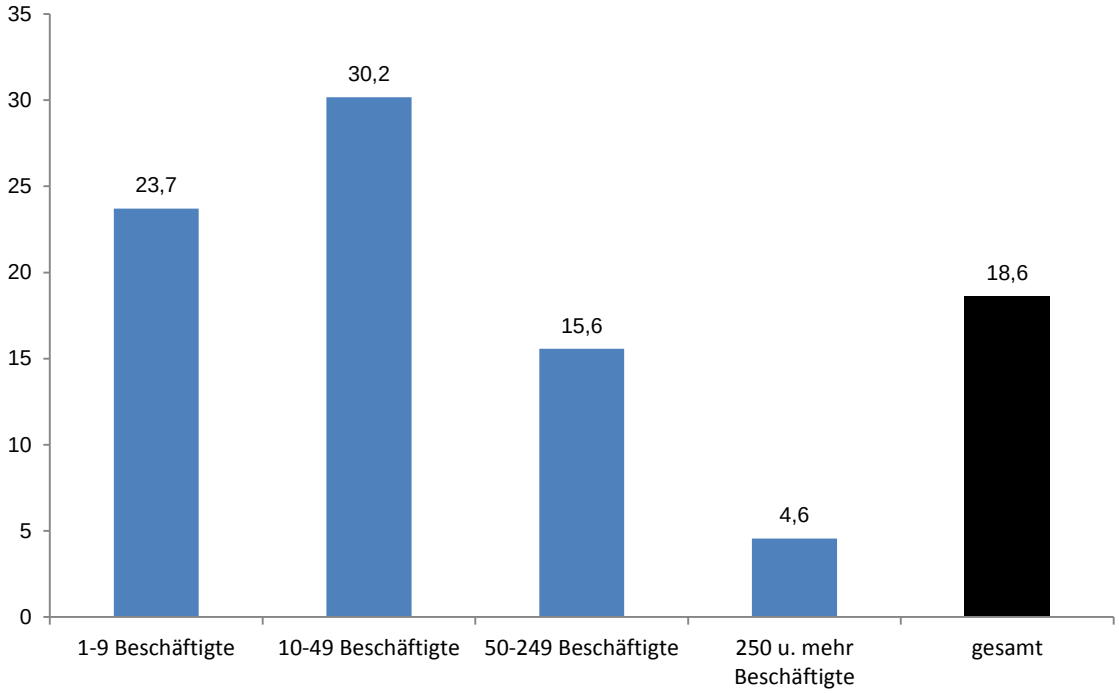
Dieser Umstand drückt sich auch in der Besetzungsquote, d.h. dem Anteil der besetzten an allen angebotenen Ausbildungsstellen aus. Dieser lag in der Vergangenheit zumeist bei etwa 90 Prozent, d.h. dass neun von zehn Ausbildungsstellen in Hessen besetzt werden konnten, war in den letzten Jahren jedoch tendenziell rückläufig. Nachdem schon in Jahr 2013 nur rund 84 Prozent der Ausbildungsstellen besetzt werden konnten, ist 2014 auch hier nochmals ein Sprung zu verzeichnen, denn nur noch für 81 Prozent der Ausbildungsstellen konnten die Betriebe einen passenden Bewerber finden.

Großbetriebe haben kaum Probleme bei Besetzung von Ausbildungsplätzen

Große Probleme, Auszubildende zu finden, hatten die Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, bei denen knapp ein Viertel der Stellen unbesetzt blieb. Noch weniger Erfolg bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden hatten 2014 kleine Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten – hier blieben drei von zehn Stellen unbesetzt.

Mittelgroße Betriebe waren bei der Besetzung von Ausbildungsstellen etwas erfolgreicher als der Durchschnitt der hessischen Betriebe. Noch deutlich mehr Erfolg, die angebotenen Stellen zu besetzen, hatten die Großbetriebe, die für knapp 95 Prozent ihrer Ausbildungsplätze geeignete Bewerber fanden.

Abb. 40: Anteil nicht besetzter an allen Ausbildungsplätzen in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2014, Angaben in Prozent



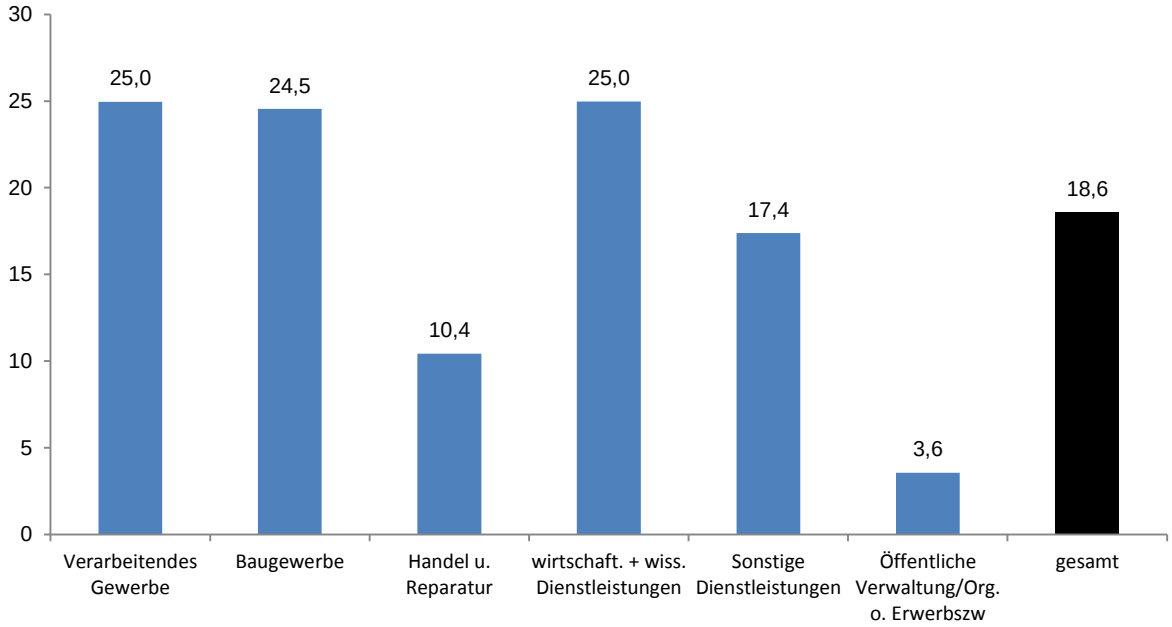
Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Kaum unbesetzte Plätze in der Öffentlichen Verwaltung

Auch bei Betrachtung der Wirtschaftssektoren werden gewisse Differenzen bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsstellen sichtbar: Betriebe aus dem Handel und insbesondere der Öffentlichen Verwaltung hatten nur recht wenige unbesetzte Ausbildungsstellen zu verzeichnen – in Betrieben des letzteren Sektors konnten über 96 Prozent der angebotenen Stellen besetzt werden.

Hohe Anteile nicht besetzter Stellen finden sich hingegen bei den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, dem Bau- sowie dem Verarbeitenden Gewerbe, bei jenen jeweils etwa jede vierte Ausbildungsstelle unbesetzt blieb.

Abb. 41: Anteil nicht besetzter an allen Ausbildungsplätzen in Hessen nach Wirtschaftszweigen 2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

4.3 Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse

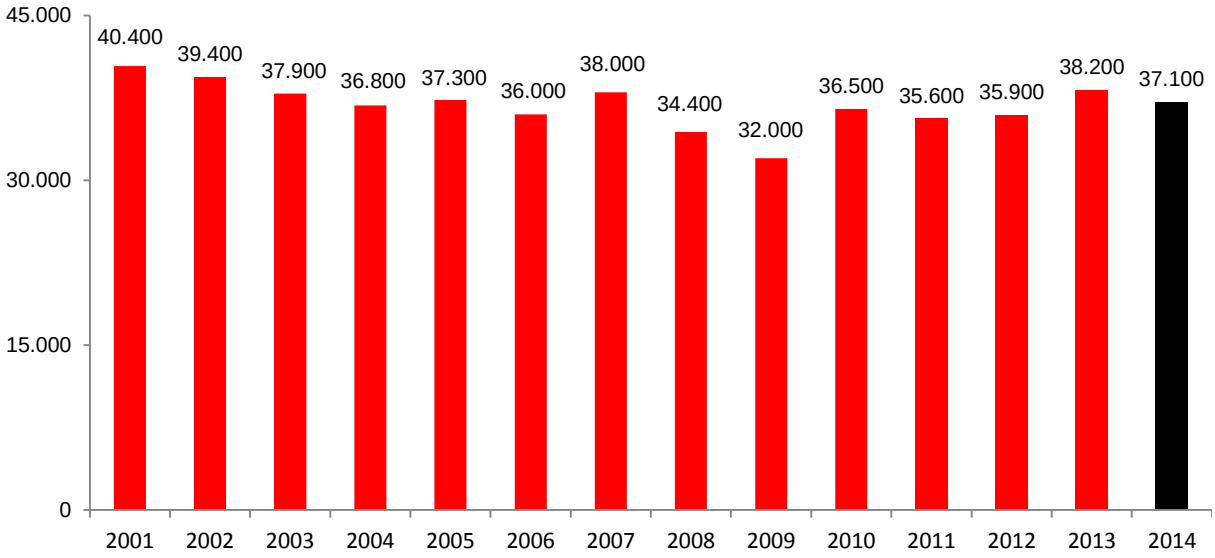
Die Zahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse variiert von Jahr zu Jahr. Sie ist zudem nicht unmittelbar aus der Zahl der neuabgeschlossenen Ausbildungsverträge ableitbar, da die Dauer der Ausbildung zwischen zwei und dreieinhalb Jahren liegen kann; hinzu kommen noch die vorzeitigen Vertragslösungen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

Zahl der Abschlüsse auf konstant hohem Niveau

Im Jahr 2014 haben hessenweit hochgerechnet etwa 37.100 Personen ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Gegenüber dem Vorjahr stellt dies einen leichten Rückgang dar. Der langjährige Vergleich zeigt jedoch, dass ist dies ein eher hoher Wert ist; allein in den Jahren vor 2008 lag die Zahl der erfolgreichen Abgänge zumeist noch höher, seitdem nur einmal, nämlich im 2013.

Von allen erfolgreichen Absolventen waren rund 18.100 weiblich, was einem Anteil von rund 49 Prozent entspricht. Der Anteil der in der Ausbildung erfolgreichen Frauen liegt somit über dem Frauenanteil an allen Beschäftigten (46 Prozent).

Abb. 42: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2001-2014 (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet)

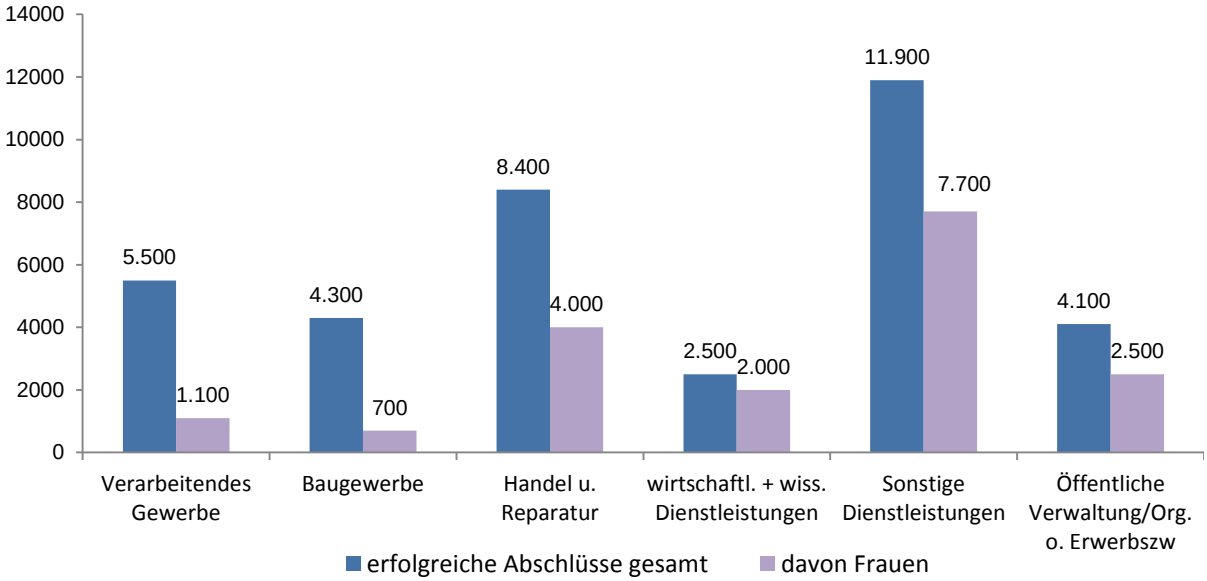


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2014, eigene Berechnungen

Viele Abschlüsse in Handel und Sonstigen Dienstleistungen

Die absolut meisten Ausbildungsabsolventen gab es wie in den Vorjahren im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen sowie im Handel, die beide auch viele Beschäftigte und Auszubildende verzeichnen.

Abb. 43: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2014 nach Wirtschaftszweigen (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

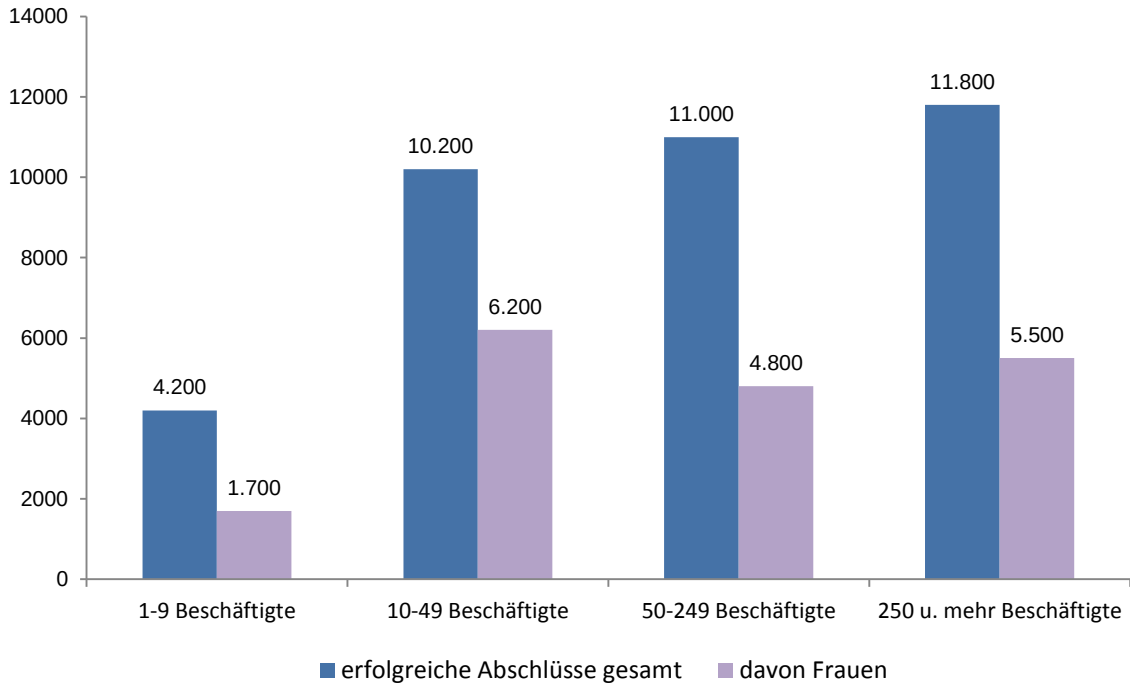
Der Frauenanteil bei den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen ist im Bereich der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen besonders hoch. Eine untergeordnete Rolle spielen Ausbildungsabsolventinnen dagegen noch immer im Produzierenden Gewerbe – im Bau- und Verarbeitenden Gewerbe sind zusammen genommen weniger als 20 Prozent der Absolventen weiblich. Die strukturellen Differenzen zwischen den Sektoren werden somit bei den Absolventinnen fortgeschrieben.

Nur wenige erfolgreiche Abschlüsse in Kleinstbetrieben

Jeweils etwas unter bzw. 30 Prozent aller erfolgreichen Auszubildenden war in Klein- und Mittelbetrieben beschäftigt, etwa ein Drittel in einem Großbetrieb. Demgegenüber entfielen nur noch elf Prozent der erfolgreichen Abschlüsse auf Kleinstbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten. Da Letztere rund 14 Prozent aller Auszubildenden stellen, sind diese Betriebe bei der Ausbildung weniger erfolgreich; zudem hatten sie in den vergangenen Jahren die größten Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden.

Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse von Frauen finden sich überdurchschnittlich häufig in Kleinbetrieben, verteilen sich ansonsten aber relativ gleichmäßig auf die verschiedenen Betriebsgrößen.

Abb. 44: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2014, hochgerechnete absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

4.4 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Der vorangegangene Abschnitt zeigt, dass das Bemühen der hessischen Betriebe, eigene Fachkräfte auszubilden, überaus groß ist, die hierbei auftretenden Schwierigkeiten derzeit offenkundig auch. Festmachen lässt sich dies an zwei Zahlen: Die hessischen Betriebe boten 2014 hochgerechnet fast 60.000 Ausbildungsstellen an, was einen Höchstwert der Panelbeobachtung darstellt, zugleich blieben von diesen rund 11.000 Stellen – und somit so viele wie nie zuvor – unbesetzt. Besonders große Probleme, Jugendliche für die angebotenen Stellen zu finden, hatten hierbei kleinere Betriebe und Betriebe aus dem Produzierenden Gewerbe.

Dass es sich hierbei nicht nur um ein quantitatives Problem fehlender „Köpfe“ handelt, zeigt die weiterhin hohe Zahl an Jugendlichen, die nach der Schule nicht in eine Ausbildung einmünden, sondern in Übergangssystemen: Nach den aktuellen Daten des Hessischen Statistischen Landesamtes betraf dies allein 2014 rund 18.000 Jugendliche, die neu in den Übergangsbereich eingetreten sind (vgl. HSL 2015).

Die genannten Zahlen zeigen, dass dem passgenauen Matching von Ausbildungsangeboten einerseits und geeigneten Jugendlichen andererseits eine Schlüsselfunktion für einen zukunftsfähigen Ausbildungsmarkt zukommt, zumal die Potenziale für die Ausbildung aufgrund der zurückgehenden Zahl an Schulabsolventen und dem ungebrochenen Trend zur Akademisierung zukünftig eher kleiner werden. In den Fokus rücken hierbei nicht nur die Wahl des Ausbildungsberufs, sondern die tatsächliche Aufnahme der Ausbildung und der Verbleib im Betrieb, die als Indikatoren für eine gelungene Wahl des Ausbildungsplatzes herangezogen werden können. Im IAB-Betriebspanel wurde daher 2014 erstmals erfasst, ob die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge noch vor Beginn der Ausbildung oder in der ersten Phase der Ausbildung aufgelöst wurden, sei es auf Wunsch des Betriebes oder des Auszubildenden. Die Darstellung dieser vorzeitigen Vertragslösungen und der Gründe hierfür bilden folgerichtig den Schwerpunkt des folgenden Abschnitts; des Weiteren gehen wir auf die Frage ein, ob und in welchem Umfang die Betriebe die vakanten Stellen neu besetzen konnten.

Die vorzeitige Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses ist sowohl wirtschafts- als auch sozialpolitisch unerwünscht, da einerseits den Betrieben potenzielle Fachkräfte verloren gehen, andererseits die berufliche und soziale Integration von jungen Menschen infolge eines fehlenden Berufsabschlusses massiv erschwert wird. Die Lösung des Ausbildungsvertrags vor dem erfolgreichen Abschluss wird dabei als Indikator für nicht hinreichend funktionierende Berufsorientierung bzw. falsche Erwartungen an die Ausbildung seitens des Jugendlichen oder aber falsche Erwartungen an den Auszubildenden seitens des Betriebs betrachtet.

Wichtig ist jedoch festzuhalten, dass eine vorzeitige Vertragslösung nicht mit einem Ausbildungsabbruch gleichzusetzen ist, sondern vielmehr häufig z.B. mit einem Wechsel in einen anderen Betrieb oder Ausbildungsberuf verbunden ist (vgl. Faßmann 1998: 3). Das BIBB weist

für Hessen 2013 eine Lösungsquote von 23,1 Prozent aus, was leicht unter dem westdeutschen Durchschnitt von 23,9 Prozent liegt (Uhly 2015: 41). Der Anteil der tatsächlichen Abbrüche, d.h. Austritte aus dem Bildungssystem, lag im gleichen Jahr hingegen bei kalkulierten 17 Prozent (vgl. Uhly 2015: 8).

Auch wenn eine vorzeitige Lösung eines Ausbildungsvertrages somit nicht immer kritisch gesehen werden muss, gilt es doch, deren Zahl möglichst gering zu halten, zumal jedes gelöste Vertragsverhältnis mit betrieblichen Kosten verbunden ist, und die Erwerbsbiographie des Jugendlichen beeinträchtigt.

Um Aufschluss über Ausmaß und Struktur dieses Feldes zu erhalten, stellen wir im Folgenden die Zahl der von vorzeitigen Vertragslösungen betroffenen Betriebe und die Zahl der gelösten Ausbildungsverträge vor und differenzieren diese Angaben nach unterschiedlichen betrieblichen Merkmalen. Die hierfür im IAB-Betriebspanel erhobenen Daten lassen sich mit den genannten Zahlen des BIBB nicht unmittelbar vergleichen, da hier nur erfasst wurde, ob die im Ausbildungsjahr 2013/2014 neu abgeschlossenen Verträge vorzeitig aufgelöst wurden, bzw. die Bewerber den Ausbildungsplatz erst gar nicht angetreten haben. Vertragslösungen, die im weiteren Verlauf der Ausbildung auftraten, sind hier demnach nicht erfasst; da etwa zwei Drittel der vorzeitigen Vertragslösungen im ersten Ausbildungsjahr vollzogen werden (vgl. BIBB 2014: 163), bilden die Daten des IAB-Betriebspanels trotzdem einen Indikator für das Ausmaß des Problems.

Jeder neunte neue Ausbildungsvertrag wird wieder aufgelöst

Ein erster Indikator des Ausbildungsverhaltens ist der Anteil der Ausbildungsbetriebe, in denen Ausbildungsplätze gar nicht erst angetreten oder neue Ausbildungsverträge wieder aufgelöst wurden. Laut den Daten des IAB-Betriebspanels betrifft dies 15 Prozent aller Betriebe, die im aktuellen Ausbildungsjahr Ausbildungsplätze angeboten hatten.

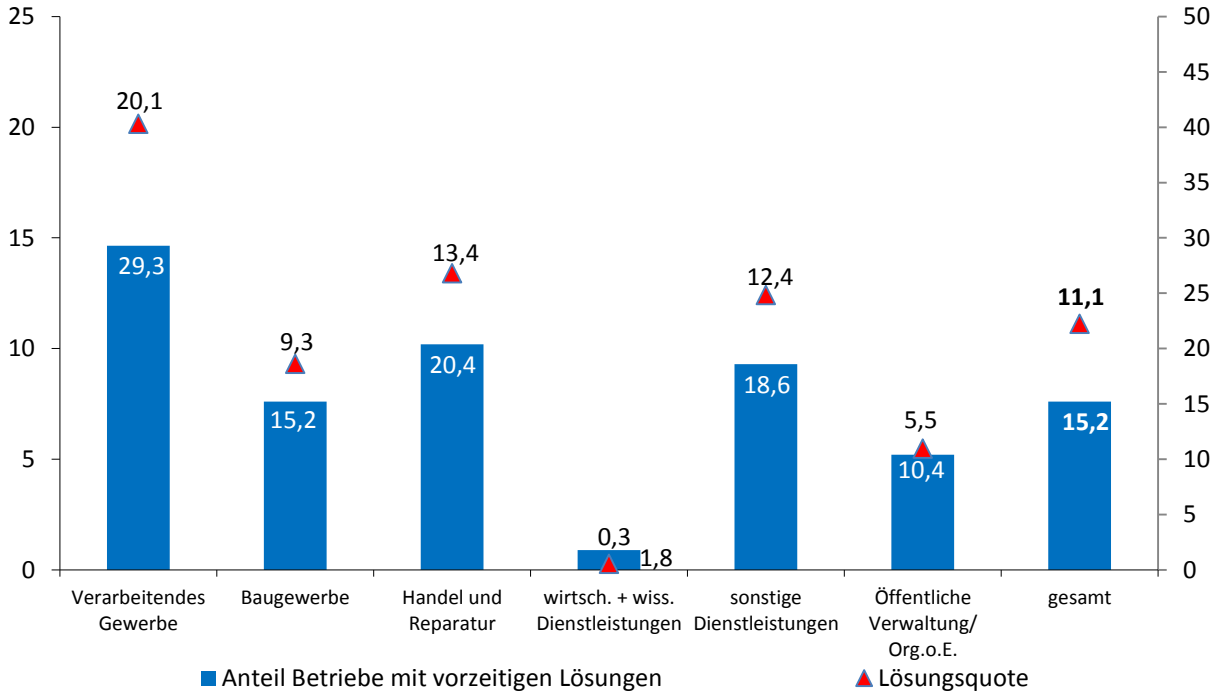
Dieser Wert sagt noch nichts über das Ausmaß der betroffenen Plätze und somit des Problems aus; wenn ein Großbetrieb einen von unter Umständen mehreren Dutzend Ausbildungsverträgen wieder auflöst, muss dies nicht problematisch sein. Aufschlussreicher ist es daher, die Zahl der aufgelösten Verträge in Relation zu den insgesamt besetzten Ausbildungsstellen zu betrachten. Die so ermittelte Lösungsquote liegt in Hessen 2014 bei 11,1 Prozent, d.h. dass etwa jeder neunte neu abgeschlossene Ausbildungsvertrag am Ende des Ausbildungsjahrs keine Gültigkeit mehr hatte.

Im Verarbeitenden Gewerbe gibt es anteilig die meisten Vertragslösungen

Aus der Berufsbildungsstatistik ist bekannt, dass vorzeitige Vertragslösungen in einzelnen Berufsgruppen sehr unterschiedlich häufig vorkommen (vgl. Uhly 2015: 44). Dies lässt erwarten, dass auch in den aggregierten Wirtschaftszweigen noch spürbare Differenzen bei den Anteilen der betroffenen Betriebe und den Lösungsquoten auftreten.

Dies ist auch der Fall: Während im Bereich der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen praktisch keine und in der Öffentlichen Verwaltung nur recht wenig Ausbildungsverträge gleich zu Beginn wieder gelöst werden, ist dies in anderen Sektoren deutlich häufiger der Fall, besonders im Verarbeitenden Gewerbe. Dort finden nicht nur in einem Drittel der Ausbildungsbetriebe Auflösungen von Ausbildungsverträgen statt, die Lösungsquote ist mit rund 20 Prozent ebenfalls überdurchschnittlich hoch. Mit anderen Worten: Jeder fünfte zunächst besetzte Ausbildungsplatz im Verarbeitenden Gewerbe wird gar nicht erst angetreten oder ist nach kurzer Ausbildungszeit wieder vakant.

Abb. 45: Anteil Ausbildungsbetriebe mit vorzeitigen Vertragslösungen und Lösungsquote in Hessen 2014 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Ebenfalls überdurchschnittlich viele vorzeitige Vertragslösungen finden sich in Handelsbetrieben sowie Betrieben des Bereichs der Sonstigen Dienstleistungen. Dies ist insofern nicht überraschend, als zu diesen Sektoren einige zahlenmäßig bedeutsame Berufe mit sehr hohen Lösungsquoten zählen, wie z.B. die Lebensmittel- und Gastronomieberufe. Folgerichtig finden

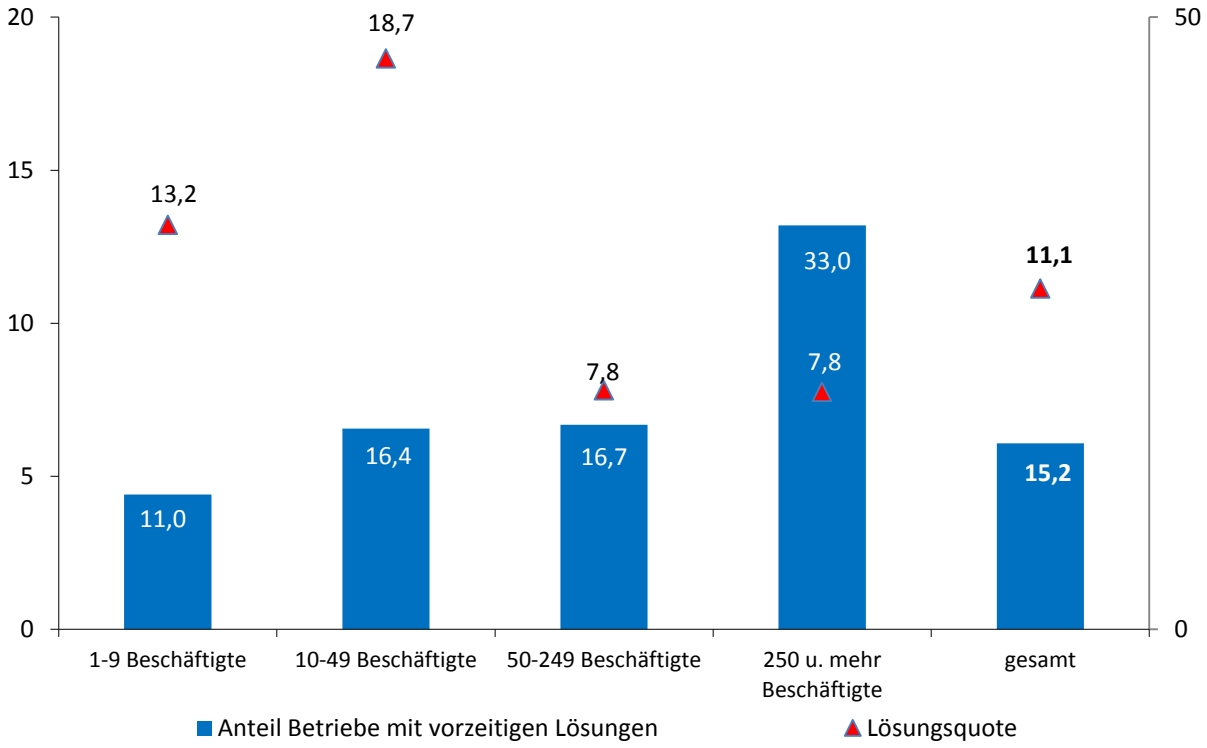
sich in den Sonstigen Dienstleistungen auch die absolut meisten Vertragslösungen: Hochgerechnet etwa 2.100 aller gelösten Verträge und somit knapp 40 Prozent aller Vertragslösungen entfallen auf diesen Sektor.

Lösungsquote ist vor allem bei Kleinbetrieben hoch

Ein weiteres Differenzierungsmerkmal, das zur Betrachtung der strukturellen Unterschiede herangezogen wird, ist die Betriebsgröße, d.h. die Zahl der im Betrieb Beschäftigten. Da die Berufsbildungsstatistik keine Aussagen über die Betriebsgrößen erhebt, existieren hier keine Referenzdaten; erwartbar ist jedoch, dass in kleineren Betrieben höhere Vertragslösungsrisiken bestehen.

Wenig überraschend ist zunächst, dass der Anteil der Betriebe, die vorzeitige Vertragslösungen melden, mit steigender Betriebsgröße ebenfalls ansteigt: Nur 11 Prozent der ausbildenden Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte), aber etwa jeder sechste Klein- (10-49 Beschäftigte) und Mittelbetrieb (50-249 Beschäftigte) sowie jeder dritte Großbetrieb (250 und mehr Beschäftigte) sind hiervon betroffen.

Abb. 46: Anteil Ausbildungsbetriebe mit vorzeitigen Vertragslösungen und Lösungsquote in Hessen 2014 nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Hier gilt umso mehr, dass die Lösungsquote Aufschluss gibt über das quantitative Ausmaß des Problems. Es zeigt sich, dass kleinere Betriebe tatsächlich deutlich häufiger neu geschlossene Ausbildungsverträge auflösen als dies durchschnittlich der Fall ist. Interessanterweise ist dies bei den Kleinstbetrieben seltener als bei den Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten, wo die Lösungsquote mit knapp 19 Prozent die höchste ist. Über die Gründe kann nur spekuliert werden; möglicherweise ist die persönliche Bindung des Auszubildenden an den Betrieb und seine Wertschätzung in den besonders kleinen Betrieben höher, zumal hier in der Regel auch nur ein Auszubildender beschäftigt ist.

Oberhalb der Grenze von 50 Beschäftigten unterscheidet sich die Lösungsquote dann nicht mehr; Mittel- und Großbetriebe scheinen gleichermaßen in der Lage, attraktiv auf Ausbildungsaspiranten zu wirken und zu Beginn der Ausbildung auftretende Probleme in geeigneter Weise zu moderieren.

Zu weiterführenden Erkenntnissen über strukturelle Differenzen bei vorzeitigen Vertragslösungen wurden noch andere betriebliche Indikatoren untersucht. Es zeigen sich jedoch bei der Betrachtung von vergangener und erwarteter wirtschaftlicher Lage, erwarteten Personalproblemen wie Fachkräfteengpässen und Überalterung oder der Mitgliedschaft in einer Kammer keine nennenswerten Unterschiede zum Durchschnitt aller Betriebe. Die Frage, ob ein Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst wird oder nicht, wird demnach eher nicht von übergreifenden betrieblichen Erwägungen beeinflusst, sondern scheint auf der individuellen Situation des Betriebs und des Jugendlichen bzw. des Ausbildungsberufs zu basieren.

Nur weniger als ein Fünftel der Stellen wird nachbesetzt

Die Betriebe, bei denen Vertragslösungen zu verzeichnen waren, wurden gefragt, ob sie sich um eine Nachbesetzung der Stellen bemüht haben und welchen Erfolg dies hatte. Die Befunde sind hier eher ernüchternd: Nur knapp 30 Prozent der betroffenen Betriebe haben versucht, frei gewordene Ausbildungsplätze erneut zu besetzen. Von den auf diese Weise neu angebotenen hochgerechnet etwa 1.600 Stellen konnten dann etwa 990 auch besetzt werden, was bezogen auf die aufgelösten Verträge einem Anteil von 18,2 Prozent entspricht. Mit anderen Worten: Für weniger als ein Fünftel aller vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge wurde seitens der Betriebe ein neuer Auszubildender rekrutiert.

Aufgrund der geringen Fallzahlen ist eine Differenzierung nach weiteren Betriebsmerkmalen hier nicht möglich – in der Tendenz zeigt sich jedoch, dass sich größere Betriebe eher um eine Nachbesetzung bemühen, was wegen der größeren Erfolgsaussichten und den vorhandenen Ressourcen auch plausibel erscheint.

Initiative für Vertragslösungen

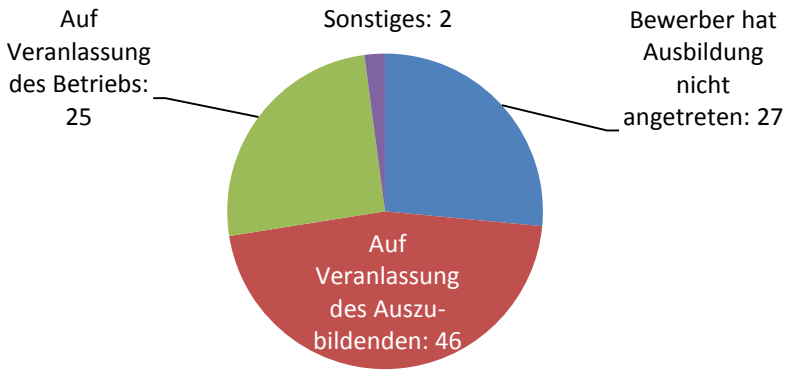
Die Betriebe, in denen vorzeitige Vertragslösungen stattfanden, wurden gefragt, was Anlass für die Auflösung war, also ob sie auf Veranlassung des Betriebs oder des Auszubildenden vollzogen wurde, oder aber der Bewerber die Ausbildung gar nicht erst angetreten hat. Obige Antwortmöglichkeiten wurden zunächst einzeln erfasst (welche Anlässe gab es?) und dann nochmals mit der Vorgabe, den wichtigsten Anlass zu nennen. Hierbei zeigten sich jedoch zwischen beiden Varianten nur sehr geringe Unterschiede, weshalb allein die Frage nach dem häufigsten Anlass in der Folge eingehender betrachtet wird.

Klar ist, dass der jeweilige tatsächliche Grund für die Vertragslösung damit noch nicht geklärt ist – die individuellen Motive von Betrieb und Jugendlichen können in einer standardisierten Befragung nicht erfasst werden. Zudem liefert auch die Frage nach dem Initiator für die dahinter liegenden Gründe kaum Aufschluss – so kann z.B. ein Auszubildender ebenso aufgrund von mangelnder wahrgenommener Wertschätzung um Auflösung bitten wie auch aufgrund von eine für ihn günstigeren Perspektive in einem anderen beruflichen Kontext. Die folgenden Ergebnisse geben demnach Aufschluss über strukturelle Differenzen bei der Handhabung von Vertragslösungen, für Kausalanalysen bedarf es weitergehender Untersuchungen.

Ausbildungsverträge werden am häufigsten auf Betreiben der Azubis gelöst

Der häufigste Grund, einen Ausbildungsvertrag aufzulösen, ist nach Angaben der Betriebe die Initiative der Auszubildenden, die in 46 Prozent der Fälle maßgeblich war. Bei etwa einem Viertel der Auflösungen ging die Initiative vom Betrieb aus, und bei einem weiteren Viertel hat der Bewerber die Ausbildung gar nicht angetreten.

Abb. 47: Häufigster Anlass für vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen in Hessen 2014 (Basis: alle Betriebe mit Vertragslösungen, Angaben in Prozent)



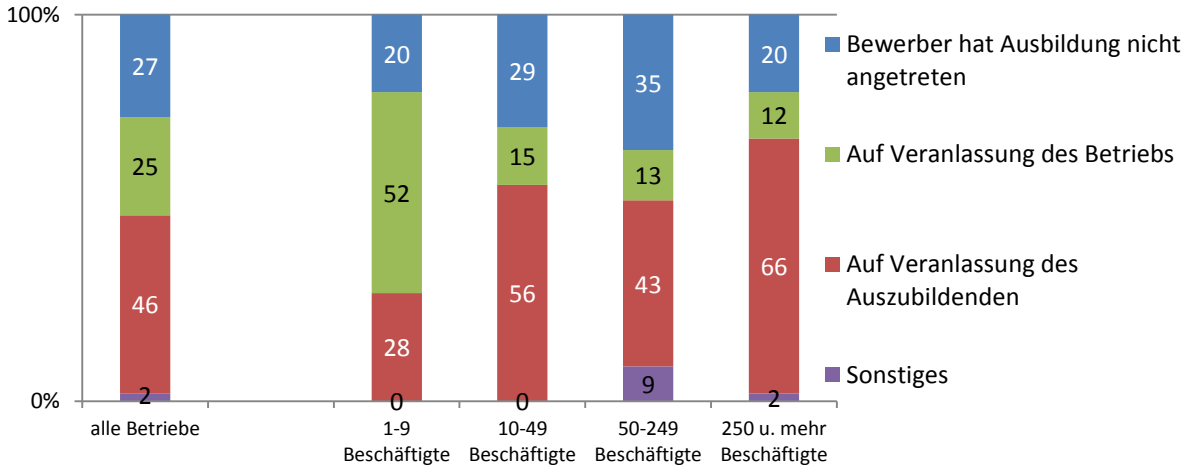
Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Auch wenn aus oben genannten Gründen eine weitergehende Interpretation dieser Befunde schwierig ist, zeigt sich doch, dass weder der mangelnde Durchhaltewille der Jugendlichen noch die Unzufriedenheit der Betriebe mit den Auszubildenden mehrheitlich ursächlich für vorzeitige Vertragslösungen sind.

Insbesondere Kleinstbetriebe initiieren Vertragslösungen

Interessant ist bei der Betrachtung des Anlasses auch eine Differenzierung nach Betriebsgrößen. Hierbei zeigt sich ein recht klares Muster: In den sehr kleinen Betrieben findet die Vertragslösung häufig auf deren Betreiben selbst statt.

Abb. 48: Häufigster Anlass für vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen nach Betriebsgrößen in Hessen 2014 (Basis: alle Betriebe mit Vertragslösungen, Angaben in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Bei den Kleinstbetrieben gibt über die Hälfte der betroffenen Betriebe an, selbst die Vertragslösung veranlasst zu haben, bei allen anderen Betriebsgrößen liegt dieser Anteil zwischen 12 und 15 Prozent und somit weitaus niedriger. Ob sich hierin unerfüllte oder falsche Erwartungen der Kleinstbetriebe an die Jugendlichen ausdrücken oder aber andere Motive maßgeblich sind, lässt sich mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht klären. Vor dem Hintergrund der besonders großen Schwierigkeiten der Kleinstbetriebe, Ausbildungsplätze überhaupt zu besetzen, besteht hier aber in jedem Fall Potenzial für ein verbessertes Matching und die Vermeidung von vorzeitigen Vertragslösungen.

Ein tendenziell umgekehrtes Bild findet sich bei den Vertragslösungen, die auf Initiative der Jugendlichen geschehen: Diese finden sich in Großbetrieben deutlich öfter als am häufigsten genannter Grund als im Durchschnitt der Betriebe. Hierbei könnten zwei unterschiedliche Faktoren eine Rolle spielen: Zum einen ist denkbar, dass sich einige Jugendliche den Anforderun-

gen einer betrieblichen Ausbildung in einem Großbetrieb nicht gewachsen sehen, zum anderen ist denkbar, dass leistungsfähigere Jugendliche frühzeitig eine andere Bildungsoption für sich erschließen.

Seltener als in den anderen Betriebsgrößen kommt es in Großbetrieben hingegen vor, dass der Bewerber die Ausbildungsstelle gar nicht erst antritt. Dieses Phänomen findet sich eher in Mittelbetrieben, wo immerhin mehr als ein Drittel der betroffenen Betriebe dies als häufigsten Grund für die Vertragslösung nennt. Zwar ist es ohne Kenntnis der Ursachen für den Nichtantritt schwierig, hier konkrete Interpretationen zu geben, der hohe Anteil an gar nicht zustande gekommenen Ausbildungsverhältnissen ist aber in jedem Fall bemerkenswert.

4.5 Übernahme erfolgreicher Ausbildungsabsolventen

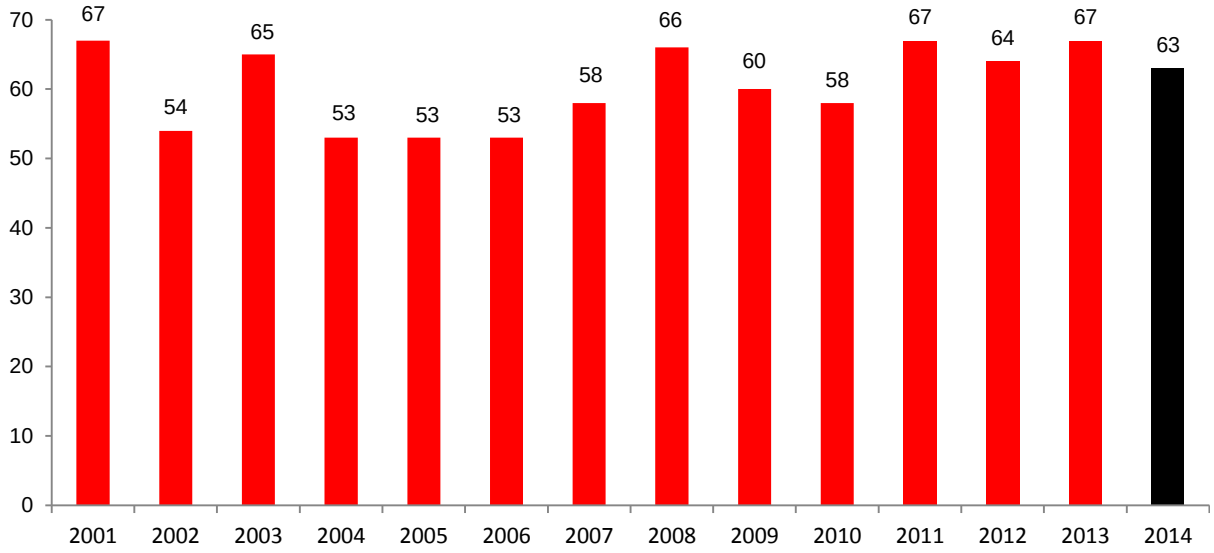
Abschließend widmen wir uns der Frage, ob die Betriebe die Auszubildenden nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss auch in ihre Belegschaft übernehmen, es also tatsächlich zu einer nachhaltigen Bindung an den Betrieb kommt. Da dieses Thema zum Standardprogramm im IAB-Betriebspanel zählt, kann hier auch betrachtet werden, ob sich die Übernahmebereitschaft der Betriebe mittelfristig verändert. Die Übernahme von Ausbildungsabsolventen ermöglicht den Betrieben, ihren Arbeitskräftebedarf mit eigenem Nachwuchs zu decken, ohne längere Einarbeitungszeiten in Kauf nehmen zu müssen. Die Übernahmebereitschaft ist jedoch auch von konjunkturellen Faktoren abhängig, zudem bleiben einige Absolventen auf eigenen Wunsch nicht im Ausbildungsbetrieb.

Angesichts der mit der Ausbildung verbundenen Kosten sowie der demografischen Entwicklung ist zukünftig zu erwarten, dass die Betriebe Jugendliche, die die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, häufiger übernehmen möchten als in der Vergangenheit. Eine Betrachtung der Übernahmequoten im Zeitverlauf kann daher Aufschluss über die Entwicklung geben. Zugleich kann eine sektorale Betrachtung Erkenntnisse darüber liefern, ob tatsächlich in jenen Sektoren höhere Übernahmequoten gegeben sind, in denen größere Schwierigkeiten bei der Rekrutierung und Bindung von Auszubildenden bestehen.

Übernahmequote geht leicht zurück

Hessenweit haben 2014, wie der erste IAB-Betriebspanel-Report Hessen zeigte, hochgerechnet etwa 37.000 Personen ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Von diesen wurden etwa 23.200 in ihre Ausbildungsbetriebe übernommen, was einen vergleichsweise hohen Wert darstellt. Die Übernahmequote liegt somit bei 63 Prozent, was einem Rückgang von vier Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr entspricht.

Abb. 49: Übernahmequote erfolgreicher Ausbildungsabsolventen in Hessen 2001-2014



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2014, eigene Berechnungen

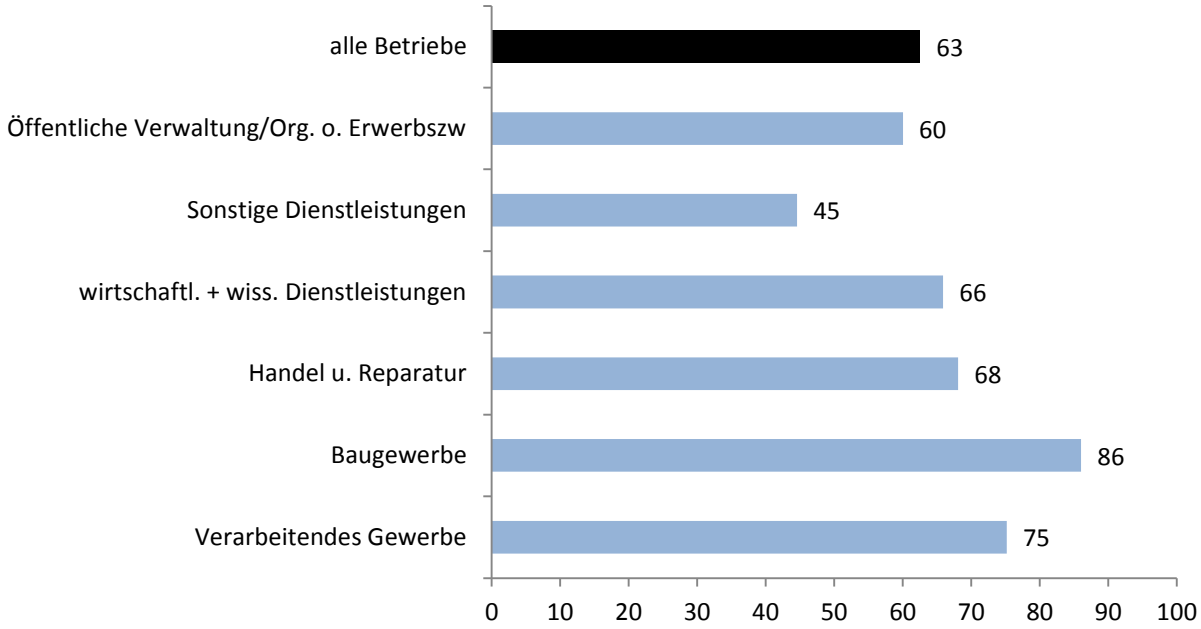
Hierbei ist jedoch anzumerken, dass der Wert des Jahres 2013 gemeinsam mit den Jahren 2001 und 2011 den Höchstwert der Panelbeobachtung darstellte. In der langfristigen Betrachtung ist der Anteil der übernommenen Ausbildungsabsolventen des Jahren 2014 eher überdurchschnittlich, wie überhaupt in den Jahren seit 2008 höhere Übernahmequoten zu beobachten sind als in den Jahren zuvor. Dies könnte als generell gestiegene Bereitschaft der Betriebe gesehen werden, erfolgreiche Auszubildende weiter zu beschäftigen, wobei möglicherweise eine gewisse Sättigung erreicht ist – und eine Übernahme unter Umständen auch auf Wunsch der Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen nicht erfolgt.

Viele Übernahmen im Baugewerbe

Zuvor wurde die Frage aufgeworfen, ob in Wirtschaftszweigen mit größeren Rekrutierungsproblemen und häufigeren Vertragslösungen eine größere Übernahmebereitschaft herrscht, mit der die Probleme kompensiert werden könnten.

Die Daten des IAB-Betriebspanels belegen dies jedoch nicht. Die niedrigsten Übernahmequoten finden sich im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen, also einem Sektor mit recht vielen unbesetzten Ausbildungsstellen und hohen Lösungsquoten. Die Betrachtung der aggregierten Wirtschaftszweige ist hier möglicherweise zu grob, um genauere Aufschlüsse über den Zusammenhang von Rekrutierungsproblemen und Übernahmen zu liefern. Eine (aufgrund der Fallzahlen nur explorativ mögliche) Betrachtung der Betriebe mit Vertragslösungen und deren Übernahmeverhalten bestätigt jedoch tendenziell, dass kein unmittelbarer Zusammenhang besteht.

Abb. 50: Übernahmequote in Hessen 2014 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



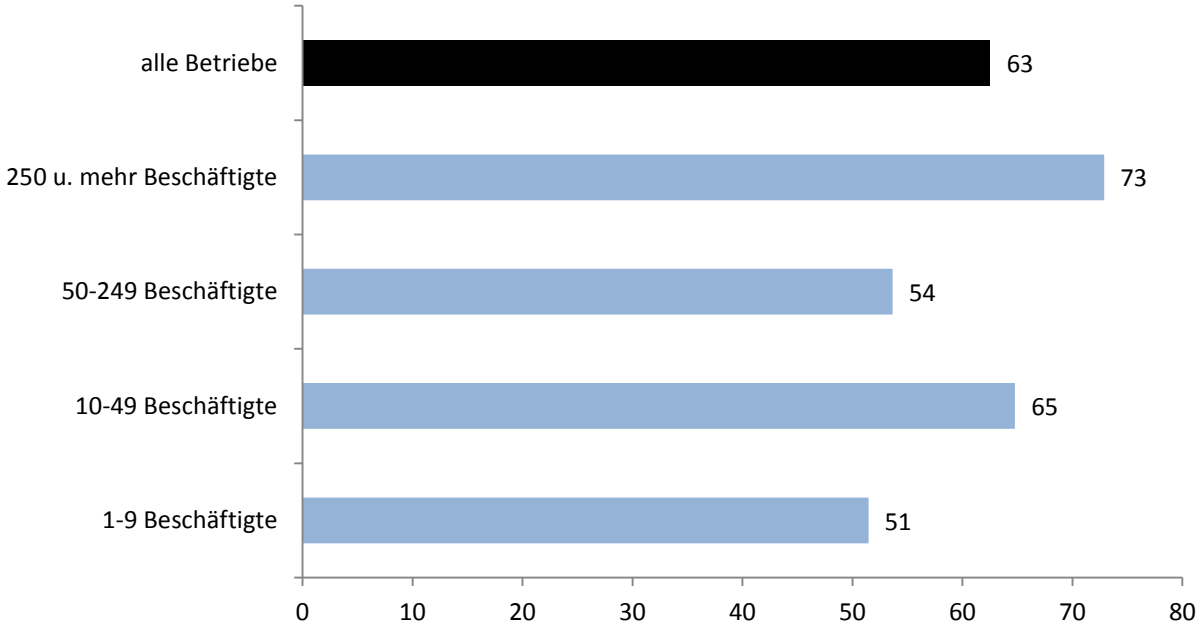
Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Am höchsten ist die Übernahmequote wie schon in den Vorjahren im Baugewerbe mit 86 Prozent, den zweithöchsten Wert erreicht mit 75 Prozent das Verarbeitende Gewerbe. Dies zeigt in jedem Fall, dass die traditionell ausbildenden Betriebe des Produzierenden Gewerbes, das durchaus Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen hat, die eigenen Absolventen in hohem Maße zu halten bereit sind.

Großbetriebe übernehmen häufiger ihre Absolventen

Auch die Betrachtung nach Betriebsgrößen zeigt, dass hohe Vertragslösungsquoten und Probleme bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen nicht zu einer größeren Übernahmebereitschaft führen. Die höchste Übernahmequote findet sich in den Großbetrieben, die nur wenige Vertragslösungen verzeichnen und tendenziell geringere Probleme bei der Rekrutierung haben, während in den Kleinstbetrieben nur knapp 52 Prozent der Absolventen eine Anschlussbeschäftigung erhielten. Spekuliert werden könnte hier auch über die unterschiedliche Attraktivität der Kleinst- und Großbetriebe, die zu anderen Bleibewünschen auf Seiten der Absolventen führen kann, während eine frühzeitig bekannte mangelnde Übernahmebereitschaft umgekehrt eine vorzeitige Vertragslösung begünstigt.

Abb. 51: Übernahmequote in Hessen 2014 nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

4.6 Resümee

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass sich die Verbreitung und die Intensität der betrieblichen Ausbildung in Hessen über die Jahre nicht massiv verändert hat. Auch 2014 ist die Ausbildungsbereitschaft ähnlich hoch wie in den Vorjahren, die Ausbildungsquote ist leicht höher als zuletzt. Dass dies nicht Ausdruck von Stagnation ist, im Ausbildungsmarkt vielmehr große Bewegung herrscht, zeigen vor allem zwei andere Daten: Noch nie im Zeitraum der Panelbeobachtung boten die hessischen Betriebe mehr Ausbildungsstellen an und noch nie konnten so viele angebotene Stellen nicht besetzt werden wie im Jahr 2014.

Die Betriebe sind demnach bereit, mehr auszubilden als in Vergangenheit; dass dies auch aufgrund der demografischen Erwartungen geschieht, liegt dabei nahe und wird von einer anderen Erkenntnis gestützt: Besonders hoch ist die Ausbildungsbeteiligung bei Betreiben, die bereits heute Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften haben oder eine Überalterung der Belegschaft erwarten. Eigene Ausbildung ist hier ein quasi „natürliches“ Gegenmittel, das allerdings angesichts des zurückgehenden Potenzials an ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen ebenfalls schwieriger wird.

Besonders große Schwierigkeiten, Ausbildungsstellen zu besetzen, haben wie in der Vergangenheit die kleineren Betriebe sowie Betriebe des Produzierenden Gewerbes. Dies sind Be-

triebe die traditionell viele Auszubildende beschäftigen, aber möglicherweise seitens der Jugendlichen gegenüber Großbetrieben und Betrieben aus dem Bereich der Öffentlichen Verwaltung weniger attraktiv gesehen werden.

Die Ursachen für eine vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen können vielfältig sein. Falls das Ausbildungsverhältnis gleich zu Beginn wieder gelöst wird oder der Auszubildende seine Stelle gar nicht erst antritt, liegt es nahe, die Ursachen in einer defizitären Berufsorientierung und Berufswahl auf Seiten der Jugendlichen zu suchen. Hierbei können unzureichende Kenntnisse über die Ausbildung selbst ebenso wie falsche Erwartungen an die Berufsinhalte oder auch eine mangelnde Integration in die betriebliche Praxis maßgeblich sein; auf der anderen Seite kann auch von Seiten der Betriebe eine nicht adäquate Betreuung der Auszubildenden für ein schnelles Ende des Ausbildungsverhältnisses sorgen.

Die Daten des IAB-Betriebspanels Hessen 2014 belegen, dass dies ein durchaus auch quantitativ nennenswertes Problem ist: Jeder neunte im Ausbildungsjahr 2013/2014 abgeschlossene Ausbildungsvertrag wurde noch im gleichen Jahr wieder aufgelöst, und 15 Prozent der ausbildenden Betriebe in Hessen waren von einer vorzeitigen Lösung betroffen. Von den frei werdenden Stellen wiederum wird ein sehr kleiner Anteil nachbesetzt, der Großteil der Ausbildungsplätze bleibt vakant.

Dieses Problem trifft nicht die gesamte betriebliche Ausbildungslandschaft gleichermaßen. Besonders häufig finden sich vorzeitige Vertragslösungen im Verarbeitenden Gewerbe, wo jeder fünfte Neuvertrag wieder gelöst wird, und in den kleineren Betrieben Hessens mit weniger als 50 Beschäftigten. Im Bereich der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen kommen vorzeitige Vertragslösungen hingegen nahezu gar nicht vor, und auch in der Öffentlichen Verwaltung und den Großbetrieben werden nur selten Ausbildungsverträge gleich zu Beginn wieder aufgehoben. Die deutlichen Unterschiede belegen, dass es einer genauen Analyse der Gründe für die Vertragslösungen bedarf, die mit den Daten des IAB-Betriebspanels allerdings nicht möglich ist.

Bei aller Differenziertheit der Betrachtung bleibt festzuhalten: Die vorzeitige Lösung eines abgeschlossenen Ausbildungsvertrags ist in der Regel weder für den Betrieb noch für den Auszubildenden wünschenswert. Die Anstrengungen aller Beteiligten sollten daher auf eine Vermeidung einer Vertragslösung zielen, wobei alle Phasen - von der Berufsorientierung über die Berufswahl und die Einmündung in den Betrieb bis hin zur Begleitung der Ausbildung – betrachtet und bei Bedarf fachlich begleitet werden sollten.

5 Frauenbeschäftigung und Frauen in Führungspositionen

Eine größere Erwerbsbeteiligung von Frauen generell sowie ihre qualifikationsadäquate Teilhabe am Erwerbsleben sind übergreifende beschäftigungspolitische Aufgaben, die nicht nur aufgrund des demografischen Wandels und des damit verbundenen Rückgangs an Erwerbspersonen an Bedeutung gewinnen. Es existieren vielfältige Maßnahmen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene, die die berufliche Integration von Frauen und die Vermeidung prekärer Beschäftigung zum Ziel haben.

In der Vergangenheit zeigten sich jedoch nur langsame Angleichungen der Beschäftigungssituation beider Geschlechter. Der erste Teil dieses Kapitels geht der Frage nach, ob hierbei Anzeichen für eine Veränderung auszumachen sind und gibt hierfür einen Überblick über Ausmaß, Struktur und Entwicklung der Frauenbeschäftigung sowie der geschlechtsspezifischen Verteilung auf Qualifikationsgruppen und atypische Beschäftigungsformen.

Ein besonderes Augenmerk gilt der Beteiligung von Frauen an Führungsaufgaben. Auch hier konnten in der Vergangenheit nur bedingt Fortschritte vermeldet werden, weshalb der Bund im März 2015 ein „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst“ verabschiedete (vgl. BMFSFJ 2015). Das Gesetz regelt u.a. die Besetzung von Aufsichtsräten, Vorständen und ersten Führungsebenen und setzt den Betrieben Fristen für die Erreichung der Zielvorgaben.

Solche Daten zu Frauen in betrieblichen Führungspositionen wurden im IAB-Betriebspanel bereits in den Jahren 2004, 2008 und 2012 erhoben (vgl. Nüchter/Larsen 2013). Hierbei bestätigte sich, dass die Veränderungen eher langsam von statten gehen und strukturelle Differenzen kaum berührt sind.

Die zumindest rechtlich veränderten Rahmenbedingungen werfen nun die Frage auf, ob sich bereits 2014 eine Veränderung beobachten lässt, oder ob die gemessenen Fortschritte auch aufgrund der kurzen Zeitspanne weiterhin eher gering sind.

Ein interessantes Instrument, mit dessen Hilfe sich familiäre und berufliche Anforderungen besser vereinbaren lassen und das zu einer größeren Chancengleich zwischen den Geschlechtern beitragen soll, ist die Möglichkeit, Führungsaufgaben in Teilzeit wahrzunehmen. Wir gehen in diesem Kapitel daher abschließend der Frage nach, ob Führung in Teilzeit in Hessen bereits Verbreitung gefunden hat und in welchem Maße die Geschlechter hieran partizipieren.

5.1 Beschäftigung von Frauen in Hessen

Um spezifische Herausforderungen der betrieblichen Beschäftigungs- und Geschlechterpolitik herauszuarbeiten, ist es zunächst hilfreich, sich einen Überblick über die Frauenbeschäftigung insgesamt zu verschaffen. Im Zentrum stehen hierbei die Beschäftigungsstruktur und ihre Entwicklung, d.h. die Zahl der beschäftigten Frauen und deren Merkmale, wobei ein besonderer Blick auf den qualifikatorischen Unterschieden liegt.

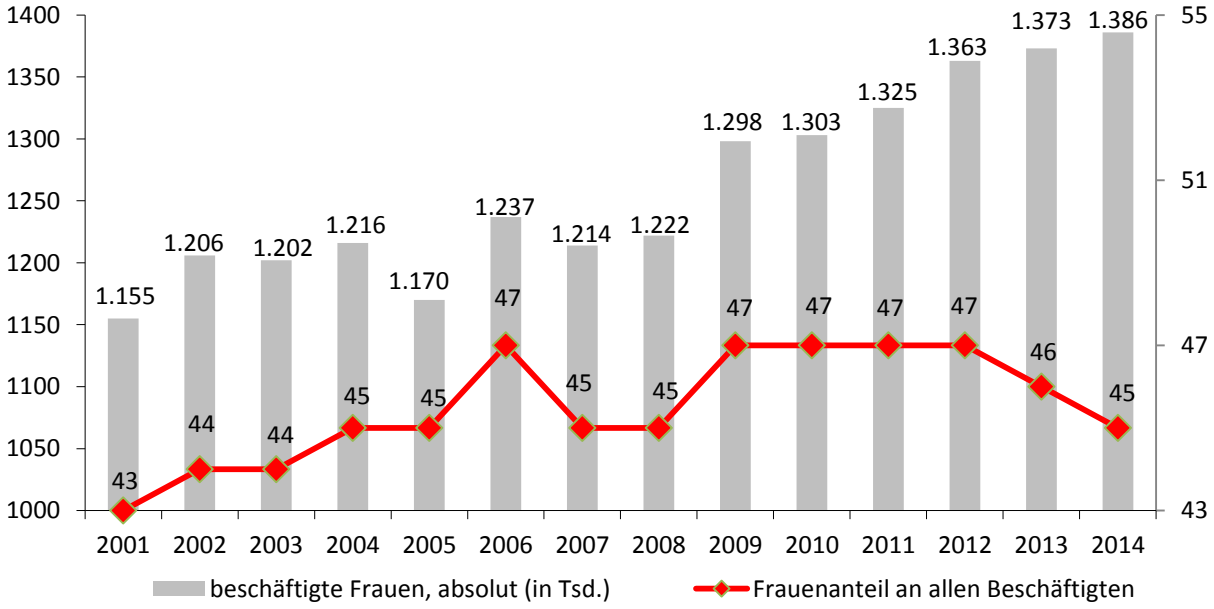
Strukturelle geschlechtsspezifische Differenzen fanden sich in der Vergangenheit zudem bei der Verbreitung von Teilzeitarbeit und befristeter Beschäftigung – auch dort gehen wir der Frage nach, ob sich Anzeichen für eine Angleichung finden.

Anteil beschäftigter Frauen rückläufig - aber absoluter Höchststand

Die Gesamtzahl der Beschäftigten lag in Hessen laut den Daten des IAB-Betriebspanels bei hochgerechnet 3,03 Mio. Der bereits in den letzten Jahren zu beobachtende Anstieg der Beschäftigtenzahlen fand somit seine Fortsetzung: Noch nie im Zeitraum der Panelbeobachtung waren in Hessen mehr Menschen beschäftigt. Dies entspricht dem generellen Trend der letzten Jahre auch in Deutschland (vgl. Fuchs et al. 2015).

Analog stieg auch die Zahl der beschäftigten Frauen auf knapp 1,39 Mio. – auch dies der höchste Wert der gesamten Panelbeobachtung.

Abb. 52: Beschäftigte Frauen in Hessen 2002-2014, absolute Angaben (in Tsd.) und Anteil an allen Beschäftigten (in Prozent)



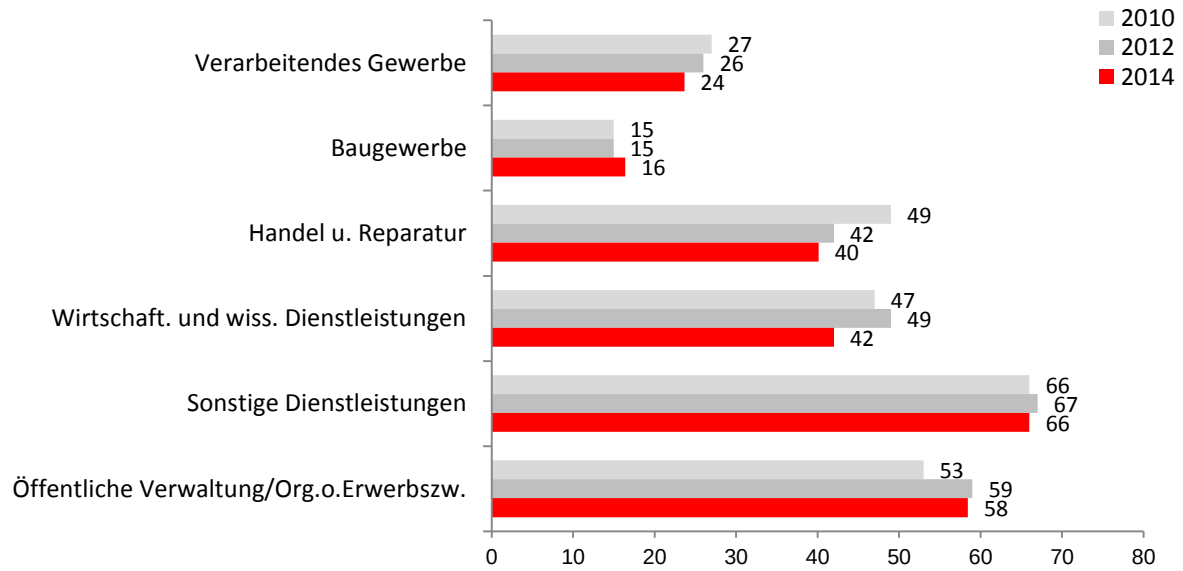
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2014, eigene Berechnungen

Der Anteil der beschäftigten Frauen an der Gesamtbeschäftigung lag aufgrund des etwas geringeren Zuwachses jedoch bei nur noch 45 Prozent. Auch wenn die absolute Zahl der beschäftigten Frauen in den letzten Jahren stetig zunahm, ist der Frauenanteil in Hessen in den letzten 10 Jahren somit verhältnismäßig konstant geblieben – eine relative Zunahme der Frauenbeschäftigung ist nicht zu beobachten.

Im Produzierenden Gewerbe bleiben Frauen deutlich in der Minderheit

Noch immer konzentriert sich die Frauenbeschäftigung in bestimmten Berufsfeldern, während vor allem das Produzierende Gewerbe traditionell eine Männerdomäne ist. Daher überrascht es nicht, dass nur etwa jede vierte Arbeitskraft im Verarbeitenden Gewerbe und nur etwa jede sechste im Baugewerbe eine Frau ist, während eine Mehrheit der Beschäftigten in der Öffentlichen Verwaltung und im Dienstleistungssektor weiblich ist.

Abb. 53: Anteile beschäftigter Frauen an Gesamtbeschäftigten in Hessen 2010, 2012 und 2014 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010/2012/2014, eigene Berechnungen

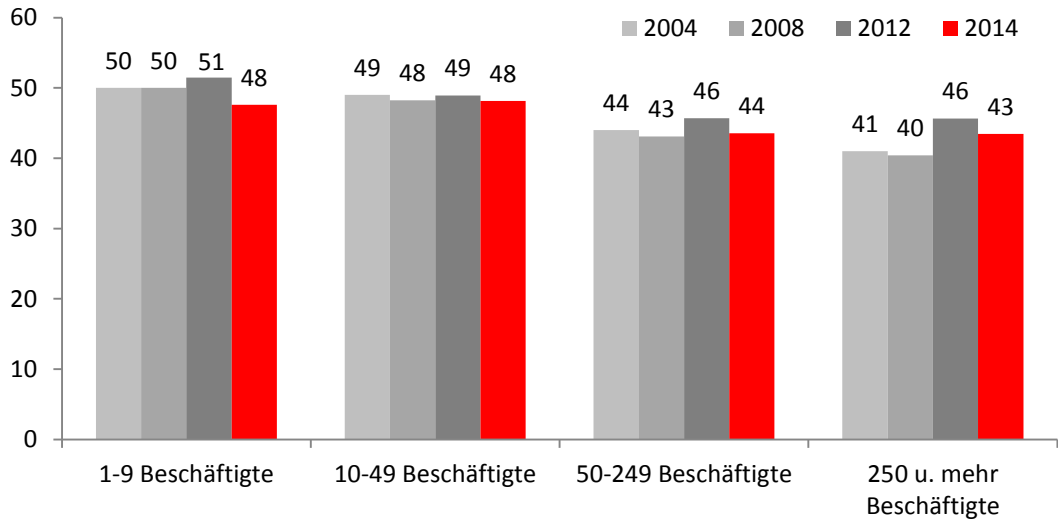
Ein Blick in die jüngere Vergangenheit zeigt, dass sich die Anteile der in den verschiedenen Wirtschaftszweigen beschäftigten Frauen nur wenig verändert haben – eine tendenzielle Zunahme gibt es jedoch in der Öffentlichen Verwaltung, während im Handel anteilig etwas weniger Frauen beschäftigt sind als noch vor vier Jahren.

Weiterhin etwas mehr beschäftigte Frauen in kleineren Betrieben

Wie bereits in der Vergangenheit gilt auch 2014 für den Anteil der Frauen an den Beschäftigten, dass dieser mit steigender Betriebsgröße sinkt – je größer der Betrieb, desto weniger Frauen sind dort anteilig beschäftigt.

Die Differenzen sind jedoch, anders als in der Vergangenheit nicht sehr groß, denn während in Kleinst- (1-9 Beschäftigte) und Kleinbetrieben (10-49 Beschäftigte) 48 Prozent der Belegschaft weiblich ist, trifft dies auf 44 bzw. 43 Prozent in Mittel- (50-249 Beschäftigte) und Großbetrieben (250 u. mehr Beschäftigte) zu.

Abb. 54: Anteile beschäftigter Frauen an Gesamtbeschäftigten in Hessen 2004, 2008, 2012 und 2014 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004/2008/2012/2014, eigene Berechnungen

Höhere Frauenanteile bei einfachen Tätigkeiten

Ein Vergleich der Frauenanteile der einzelnen nach Tätigkeit und Qualifikationsanforderungen unterschiedenen Beschäftigtengruppen zeigt, dass sich unterdurchschnittlich viele Frauen bei Tätigkeiten finden, die ein Studium erfordern, obwohl mittlerweile die Mehrzahl der erfolgreichen Absolventen von Hochschulen weiblich ist. Der Frauenanteil an den Inhaber/innen bzw. Vorständen und Geschäftsführer/innen beträgt gar nur 22 Prozent.

Auf der anderen Seiten sind von allen Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten, die keinen Berufsabschluss erfordern, 53 Prozent weiblich, Frauen sind demnach bei geringqualifizierten Tätigkeiten überrepräsentiert. Dies liefert den ersten deutlichen Hinweis, dass Frauen in höher- und hochqualifizierten Positionen noch immer unterrepräsentiert sind – vertiefte Befunde hierzu finden sich unter 5.2.

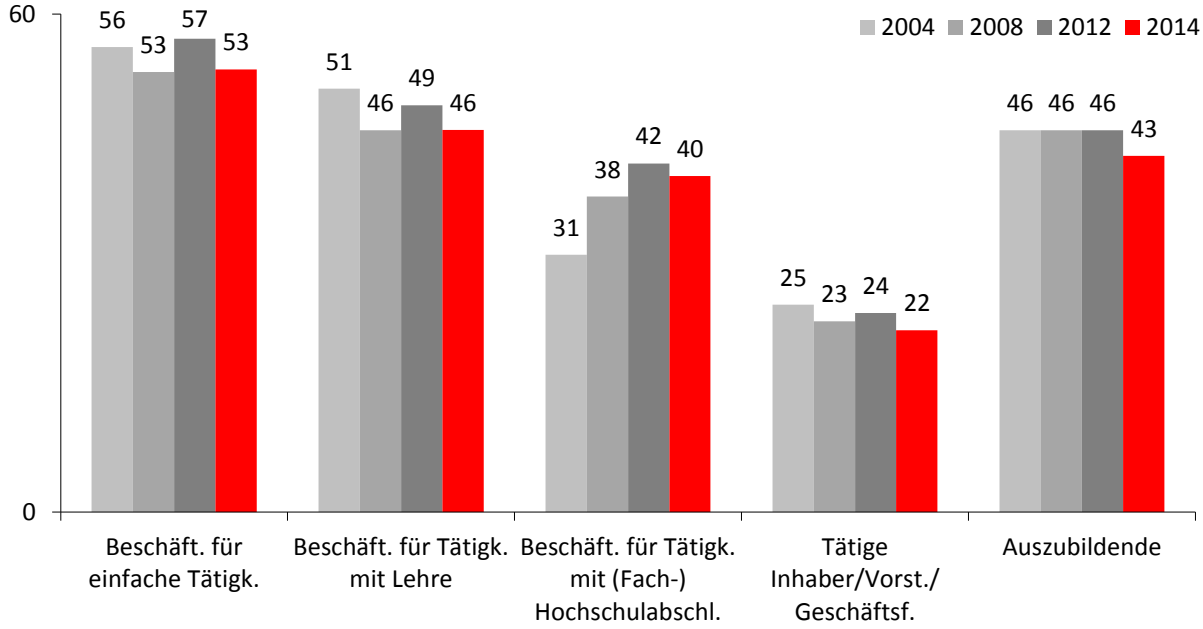
Der Frauenanteil bei den Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre sowie den Auszubildenden entspricht in etwa dem Durchschnitt aller Beschäftigten; im mittleren Segment der Qualifikationsgruppen sind somit keine Geschlechtsdifferenzen auszumachen.

Qualifikationsdifferenzen verändern sich kaum

Dieser eher negative Befund wird durch Betrachtung der Entwicklung der letzten Jahre tendenziell bestätigt. Der Anteil der Frauen in Vorständen und Geschäftsführungen ist gegenüber den Jahren 2004 bis 2012 eher leicht rückläufig, und der deutliche Zuwachs des Frauenanteils an den Beschäftigten mit Hochschulabschluss, der zuletzt zu beobachten war, erfuhr 2014 wieder einen Rückgang.

Da gleichzeitig der Frauenanteil sowohl bei den Beschäftigten ohne wie auch mit abgeschlossener Berufsausbildung auf dem Niveau von vor sechs Jahren lag, lässt sich eine Tendenz zu einer generellen Höherqualifizierung beschäftigter Frauen nicht vermelden – die Differenzen in den Qualifikationsniveaus der Geschlechter scheinen vielmehr festgefügt.

Abb. 55: Frauenanteile an der jeweiligen Qualifikationsgruppe 2004, 2008, 2012 und 2014 in Hessen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004/2008/2012/2014, eigene Berechnungen

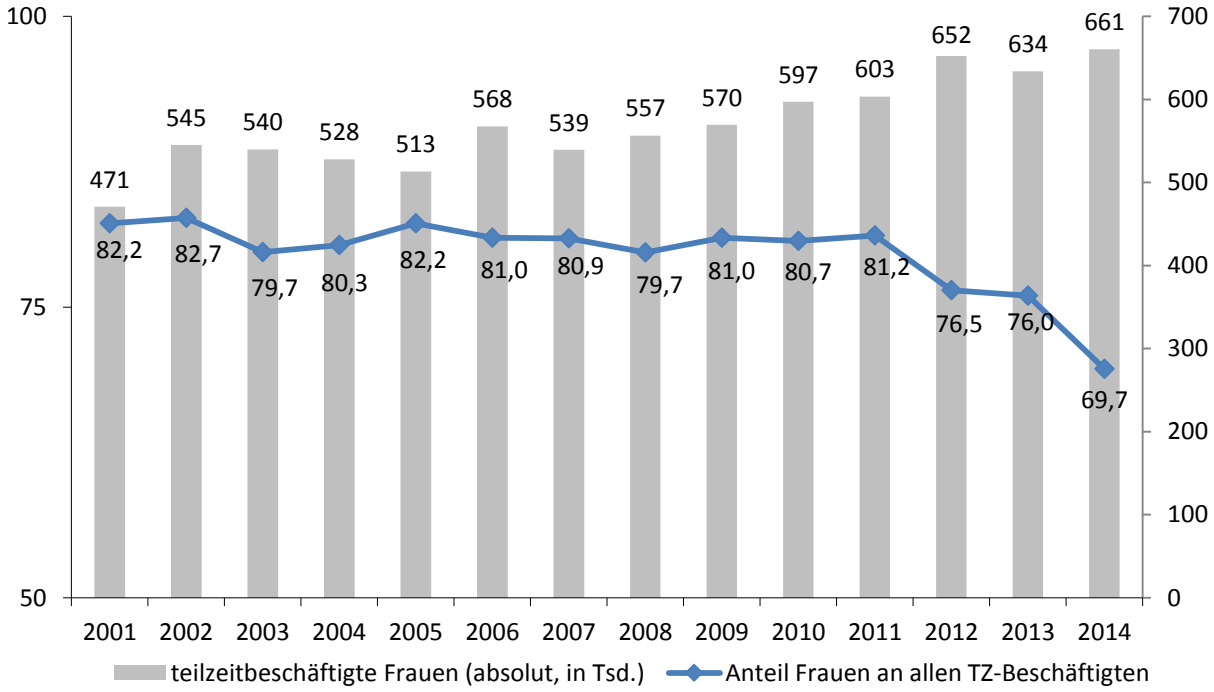
Anteil der Frauen an Teilzeitbeschäftigten rückläufig

Teilzeitbeschäftigung erlaubt es den Beschäftigten, Berufstätigkeit und familiäre Aufgaben gleichermaßen bewältigen zu können. Da diese Aufgaben trotz unterschiedlicher Anreize noch immer ungleich zu Lasten von Frauen verteilt sind (vgl. Wanger 2015), überrascht es nicht,

dass Teilzeitarbeit weiterhin eine Frauendomäne ist: Unter allen weiblichen Arbeitskräften waren in Hessen knapp 48 Prozent als Teilzeitkräfte beschäftigt, d.h. nahezu die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen ist in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt, während dies auf nur etwa jeden achten Mann zutrifft.

Hier ist jedoch eine leichte Angleichung zu beobachten, denn im Zuge der deutlichen Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung sind zwar mit knapp 948.000 so viele Personen wir noch nie in Teilzeit tätig, die hochgerechnet etwa 660.000 Frauen entsprechen aber einem Anteil von nur knapp 70 Prozent – so wenige wie noch nie im Zeitraum der Panelbeobachtung. Der Trend zu immer mehr Teilzeitstellen führt demnach vor allem zu einer erhöhten Zahl teilzeitbeschäftigter Männer.

Abb. 56: Anzahl teilzeitbeschäftigter Frauen und Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten in Hessen 2001-2014 (hochgerechnete absolute Zahlen in Tsd., Anteile in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 - 2014, eigene Berechnungen

Immer mehr befristet Beschäftigte – Frauenanteil relativ konstant

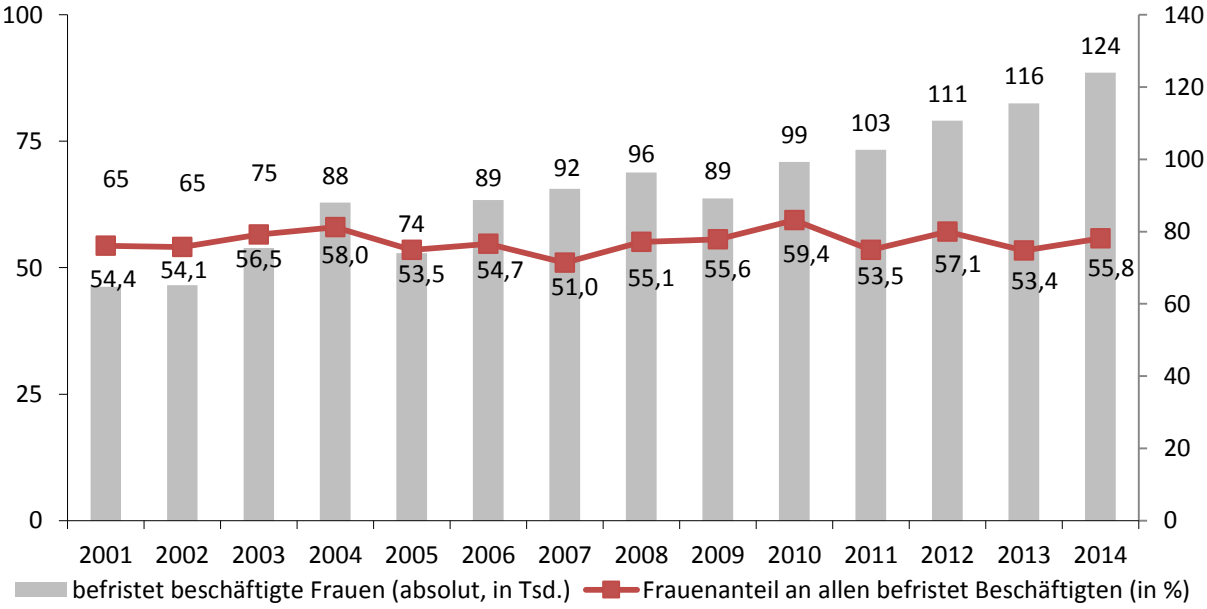
Aus Sicht der Beschäftigten problematischer als eine häufig erwünschte Teilzeitbeschäftigung ist die Befristung des Beschäftigungsverhältnisses. Diese atypische Beschäftigungsform erlebte in der Vergangenheit einen noch deutlicheren Zuwachs: Im Jahr 2001 betrug die Zahl der befristet Beschäftigten in Hessen noch hochgerechnet 119.000, im Jahr 2014 waren es mit rund 222.000 nahezu doppelt so viele - rund zehn Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse waren demnach befristet.

Analog verlief die Entwicklung bei den befristet beschäftigten Frauen, deren Anzahl im gleichen Zeitraum von knapp 65.000 auf etwa 124.000 anstieg. Der Anteil der befristet beschäftigten Frauen an allen befristet Beschäftigten blieb im Untersuchungszeitraum demnach weitgehend konstant und lag stets zwischen 51 und 60 Prozent. 2014 waren knapp 56 Prozent der befristet Beschäftigten weiblich, was um etwa zehn Prozentpunkte über deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Hessen liegt. Mit anderen Worten: Das Risiko, befristet beschäftigt zu sein, ist für Frauen höher als für Männer.

Ein genauer Blick auf die Verteilung der befristet Beschäftigten offenbart jedoch, dass dies weniger als Indiz einer strukturellen Benachteiligung als vielmehr Effekt der geschlechtsspezifischen Verteilung auf die Wirtschaftszweige ist: Gerade in jenen Sektoren, in denen überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind, ist die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen besonders weit verbreitet.

Insbesondere in der Öffentlichen Verwaltung, den wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Dienstleistungen sowie zentralen Teilen der Sonstigen Dienstleistungen wie den Bereichen Erziehung und Unterricht und dem Sozialwesen finden sich sowohl ein hoher Frauenanteil als auch überdurchschnittlich oft befristete Beschäftigungsverhältnisse.

Abb. 57: Anzahl befristet beschäftigter Frauen und Anteil an allen befristet Beschäftigten in Hessen 2001-2014 (hochgerechnete absolute Zahlen in Tsd. Anteile in Prozent)

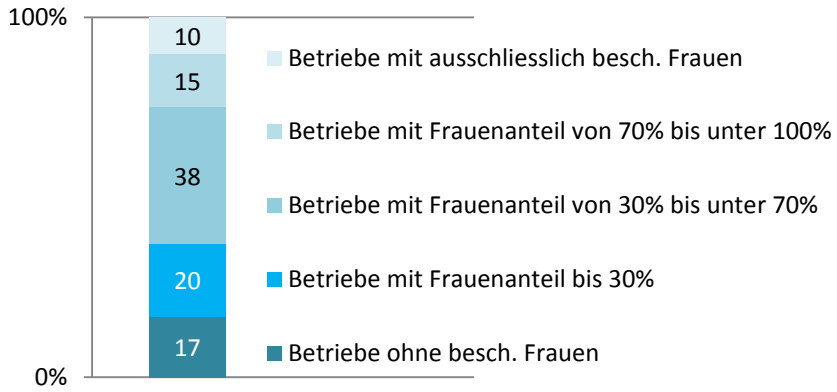


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2014, eigene Berechnungen

In jedem sechsten Betrieb ist keine Frau beschäftigt

Innerhalb der einzelnen Betriebe ist der Anteil der beschäftigten Frauen, wie nicht anders zu erwarten, sehr ungleich verteilt. In jedem vierten Betrieb liegt der Frauenanteil bei über 70 Prozent bzw. arbeiten ausschließlich Frauen. Auf der anderen Seite arbeiten in 17 Prozent der Betriebe nur Männer, und in weiteren 20 Prozent ist weniger als jeder dritte Beschäftigte weiblich.

Abb. 58: Betriebe nach Anteilen beschäftigter Frauen an Gesamtbeschäftigten in Hessen 2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Es kann hierbei angenommen werden, dass Betriebe mit hohem Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigung spezifische Unterschiede gegenüber den anderen Betrieben zeigen, beispielsweise bei der Gleichverteilung von Führungspositionen zwischen den Geschlechtern. Für die folgenden Betrachtungen wurden daher die Betriebe unterteilt in jene, die überwiegend Frauen beschäftigen (70 Prozent und mehr), Betriebe mit durchschnittlichem Frauenanteil (zwischen 30 und 70 Prozent), und Betriebe die keine oder unterdurchschnittlich viele Frauen beschäftigen (<30 Prozent).

5.2 Frauen in Führungspositionen

Es ist das übereinstimmende Ziel aller politischen Akteure, beiden Geschlechtern die gleichen Karrierechancen zu eröffnen und den Weg in die Führungsspitzen der Wirtschaft zu ermöglichen. Aufgrund der bisherigen Situation bedeutet dies v.a., dass mehr Frauen Führungspositionen einnehmen als bislang. Die in den zurückliegenden Jahren generierten Daten zeigten jedoch, wie langwierig der Prozess der Gleichstellung auch auf der Führungsebene in den Betrieben ist.

Allerdings gab es auch hier einige unter dem Aspekt der Angleichung positive Trends zu beobachten: So ist der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene insgesamt leicht gestiegen,

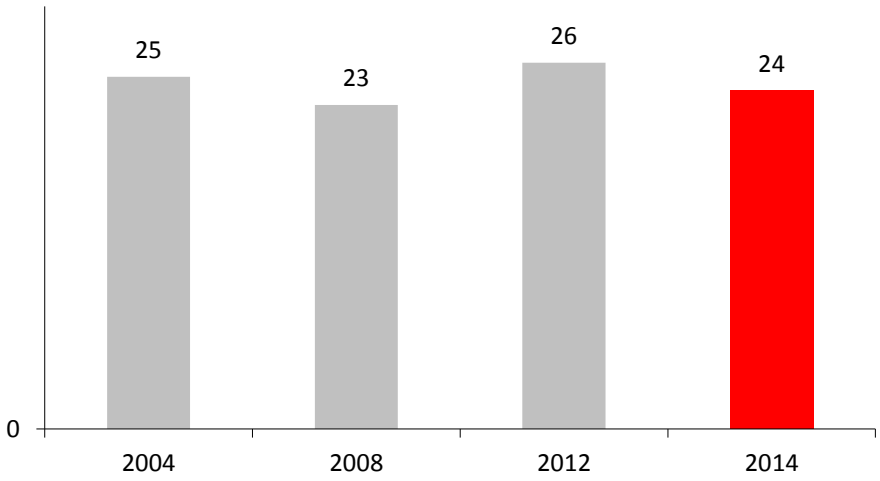
und insbesondere in Mittel- und Großbetrieben hat sich der Anteil der weiblichen Führungskräfte kontinuierlich erhöht.

Daher ist es von Interesse zu untersuchen, ob sich diese Tendenz fortgesetzt hat oder aber die Veränderungen doch längerfristiger Natur sind. Im Folgenden gehen wir daher der Frage nach, wie sich die Anteile von Frauen auf der ersten und zweiten Führungsebene in hessischen Betrieben entwickelt haben, und welche strukturellen Differenzen zwischen den Betrieben hierbei vorliegen.

Nur jede vierte Führungskraft auf erste Ebene ist weiblich

Zur ersten Führungsebene eines Betriebs zählen nach der im Betriebspanel verwendeten Definition neben Inhaberinnen und Inhabern, Vorständen oder der Geschäftsführung auch noch Filial- oder Betriebsleiterinnen und -leiter. In Hessen waren im Jahr 2014 hochgerechnet ca. 217.500 Personen auf dieser höchsten Hierarchiestufe tätig. Hiervon waren knapp 53.000 Frauen, was einem Anteil von etwa 24 Prozent entspricht.

Abb. 59: Frauenanteil in erster Führungsebene in Hessen 2004, 2008, 2012 und 2014, Angaben in Prozent



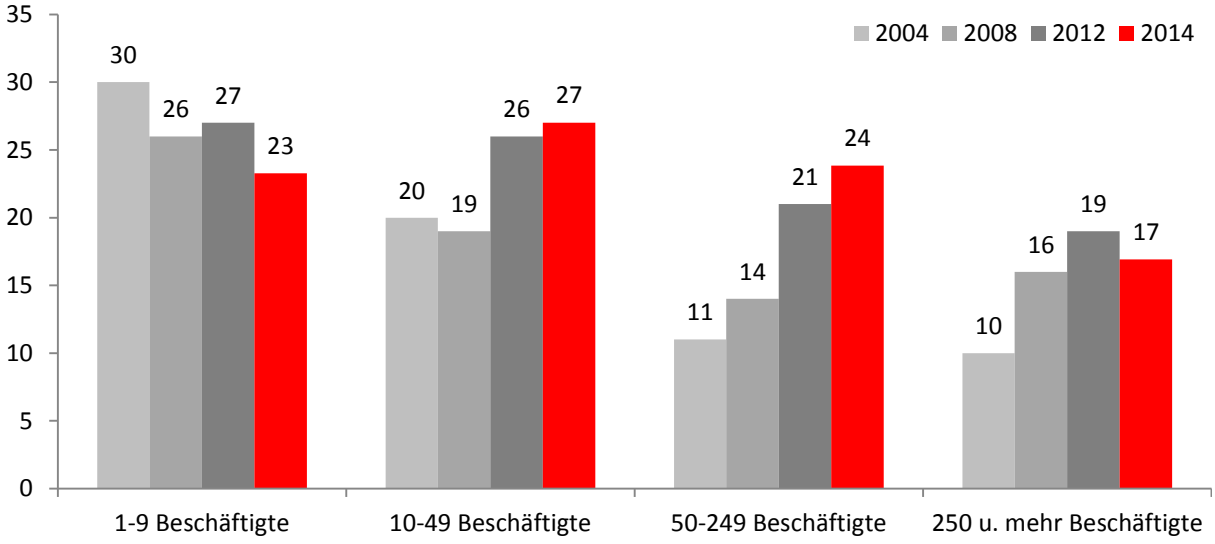
Quelle: IAB-Betriebspanel 2004/2008/2012/2014, eigene Berechnungen

Dies bedeutet, dass zwar die absolute Zahl an weiblichen Führungskräften in Hessen um etwa 6.000 höher liegt als noch vor sechs Jahren, der Frauenanteil in der ersten Führungsebene aber bei leichten Schwankungen letztlich konstant geblieben ist; die zuletzt konstatierte positive Entwicklung kann nicht bestätigt werden.

Zuwachs an weiblichen Führungskräften in Klein- und Mittelbetrieben

In der Vergangenheit war es in Kleinst- und Kleinbetrieben wahrscheinlicher, eine Frau in einer Führungsposition anzutreffen, als in Mittel- und Großbetrieben. Letztere haben jedoch beim Anteil der Frauen auf der ersten Führungsebene deutlich aufgeholt – ein Trend, der sich zumindest in Betrieben mit 50 bis zu 249 Beschäftigten fortsetzte: Dort stieg der Frauenanteil erneut um drei Prozentpunkte, weshalb 2014 anteilig mehr als doppelt so viele Führungskräfte auf der ersten Ebene weiblich waren wie noch vor zehn Jahren.

Abb. 60: Frauenanteil in erster Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2004, 2008, 2012 und 2014, Angaben in Prozent



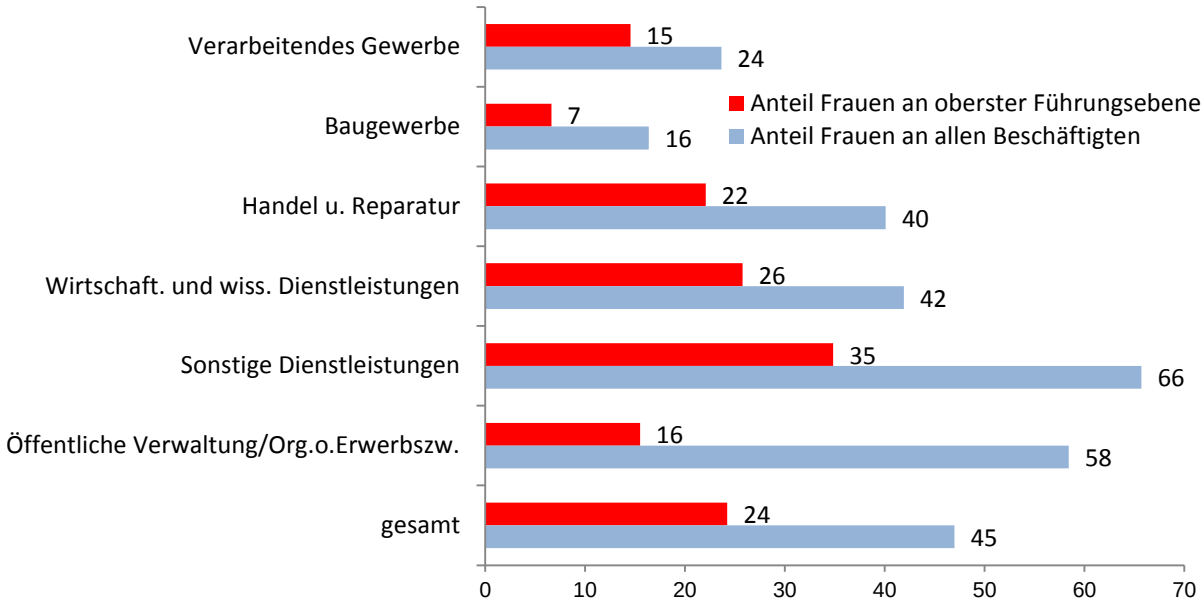
Quelle: IAB-Betriebspanel 2004/2008/2012/2014, eigene Berechnungen

Auch in Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten stieg der Anteil der Frauen in Führungspositionen leicht an, während in großen Betrieben mit über 250 Beschäftigten kein weiterer Zuwachs zu beobachten ist. In den sehr kleinen Betrieben mit unter 10 Beschäftigten ist zudem der Anteil der Frauen in Leitungsfunktion deutlich rückläufig – dort ist mittlerweile weniger als jede vierte Führungskraft weiblich.

Wenig weibliche Führungskräfte im Produzierenden Gewerbe

Zwischen den Wirtschaftszweigen zeigen sich erwartungsgemäß deutliche Unterschiede bei den Frauenanteilen auf der ersten Führungsebene, wobei in den Sektoren mit den geringsten Frauenbeschäftigungsquoten, Bau- und Verarbeitendem Gewerbe, nur 7 bzw. 15 Prozent der Führungskräfte weiblich sind.

Abb. 61: Frauenanteil in erster Führungsebene und an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Auch in allen anderen Sektoren entspricht der Abstand zwischen den Anteilen der Frauen an allen Beschäftigten und an den Führungskräften in etwa dem Durchschnitt aller Betriebe, mit Ausnahme der Öffentlichen Verwaltung: Obwohl die Mehrheit der dort Beschäftigten weiblich ist, ist nur etwa jede sechste Führungskraft auf der ersten Ebene eine Frau.

Besonders viele weibliche Führungskräfte sind hingegen im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen anzutreffen, wo sich auch signifikant mehr Betriebe mit einer rein weiblichen Führung finden lassen; fast die Hälfte dieser Betriebe hat keine männliche Führungskraft.

Hoher Frauenanteil: mehr weibliche Führungskräfte

Die oben getroffene Feststellung legt nahe, dass ein Zusammenhang von Beschäftigungs- und Führungskraftquote von Frauen besteht. Um zu untersuchen, ob die Zahl der beschäftigten Frauen mit deren Präsenz auf der Führungsebene korrespondiert, wurden die Betriebe in drei Typen unterteilt:

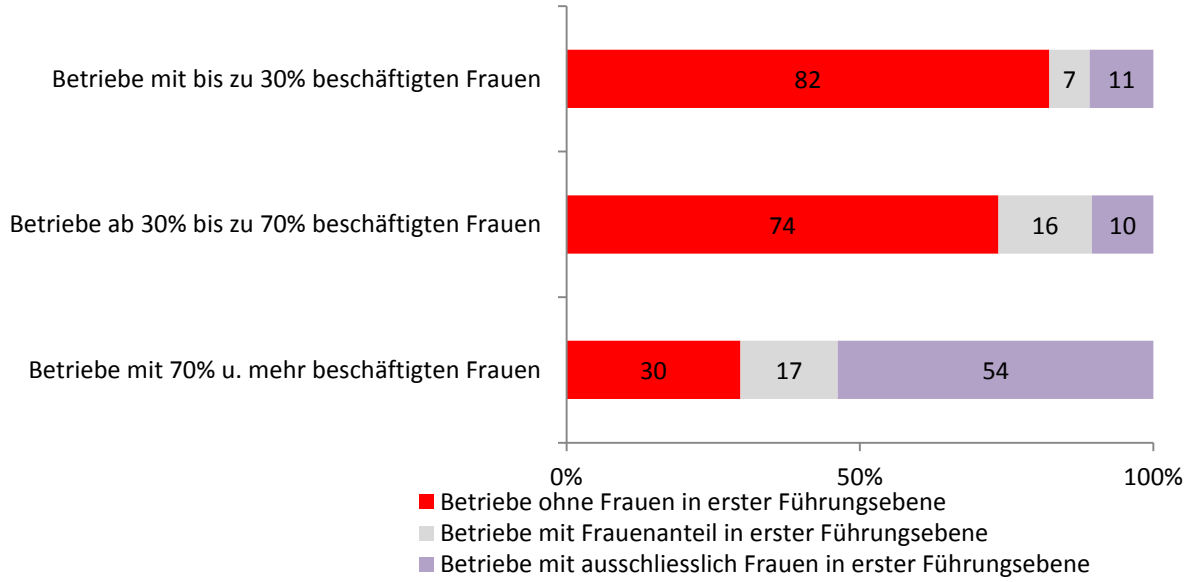
- Jene ohne Frauen auf der ersten Führungsebene (70 Prozent aller Betriebe),
- jene, in denen zumindest eine Position auf dieser Ebene mit einer Frau besetzt ist (13 Prozent aller Betriebe),
- und schließlich jene, bei denen alle Positionen der ersten Führungsebene von Frauen besetzt werden (18 Prozent aller Betriebe).

Bemerkenswert ist zunächst, dass in 30 Prozent der „Frauenbetriebe“, also der Betriebe mit überdurchschnittlich vielen weiblichen Beschäftigten, keine einzige weibliche Führungskraft anzutreffen ist.

Eine hohe Beschäftigungsquote von Frauen allein garantiert demnach keineswegs deren Präsenz an der Betriebsspitze, erhöht aber die Wahrscheinlichkeit: In der Gruppe der „Frauenbetriebe“ mit überdurchschnittlicher Frauenbeschäftigung sind in über 54 Prozent der zumeist kleinen Betriebe alle Führungskräfte weiblich.

Die Differenzen zwischen Betrieben mit durchschnittlich und unterdurchschnittlich vielen beschäftigten Frauen bei der Zahl der weiblichen Führungskräfte sind hingegen eher gering – in 74 bzw. 82 Prozent der genannten Betriebe ist keine einzige Führungskraft weiblich.

Abb. 62: Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung nach Frauenanteil in erster Führungsebene in Hessen 2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Deutlich mehr Frauen auf zweiter Führungsebene

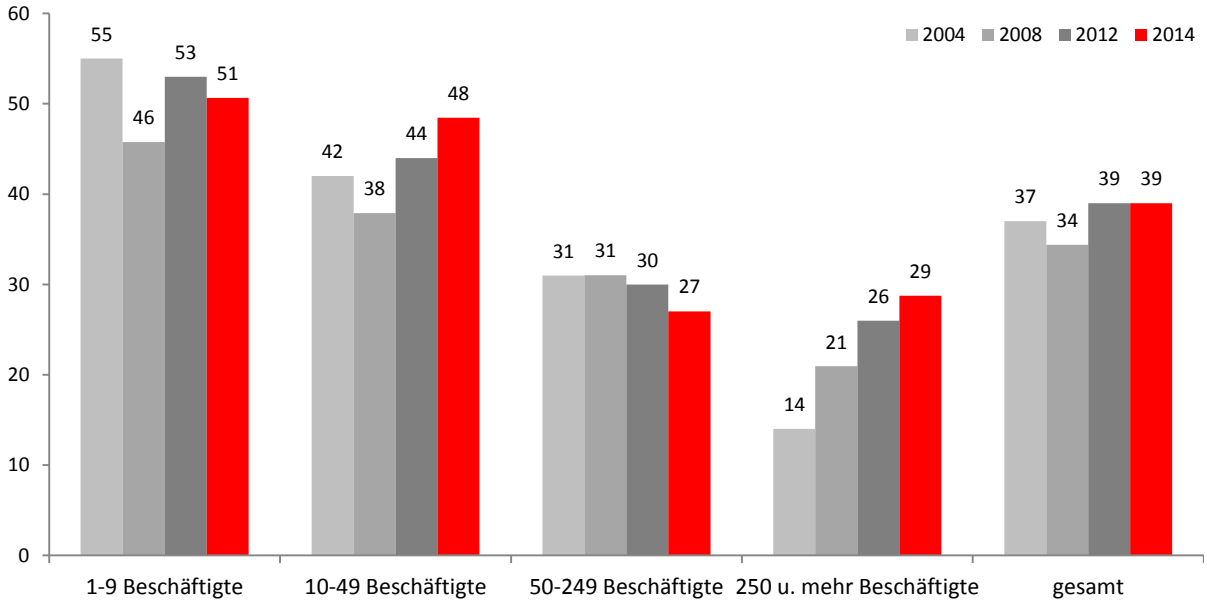
In knapp 30 Prozent der hessischen Betriebe existiert unterhalb der ersten noch eine zweite Führungsebene. Erwartungsgemäß korreliert die Existenz einer zweiten Führungsebene mit der Größe der Betriebe. So haben nur 16 Prozent aller Kleinstbetriebe eine zweite Hierarchieebene, bei Großbetrieben sind es 94 Prozent.

Aufgrund der geringeren Verbreitung dieser zweiten Ebene ist auch die Zahl der dort Beschäftigten etwas niedriger als auf der ersten Führungsebene: Insgesamt sind in Hessen hochgerechnet 125.200 Personen auf dieser Führungsebene beschäftigt, davon sind etwa 48.800

Frauen. Der Frauenanteil von 39 Prozent liegt damit zwar immer noch unter ihrem Anteil an den Gesamtbeschäftigten, aber deutlich über dem auf der ersten Führungsebene.

Ein Blick in die Vergangenheit zeigt, dass dieser Anteil gegenüber 2012 unverändert geblieben ist, aber immerhin fünf Prozentpunkte über dem Wert von 2008 liegt. Ob hier ein weiterer Anstieg zu erwarten ist, lässt sich derzeit nicht sagen; optimistisch kann jedoch die Tatsache stimmen, dass sich in Großbetrieben der Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene kontinuierlich erhöht und innerhalb von zehn Jahren nahezu verdoppelt hat – die hierarchische Durchlässigkeit scheint in Hessens Großbetrieben zumindest unterhalb der ersten Führungsebene gewachsen zu sein.

Abb. 63: Frauenanteil in zweiter Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2004, 2008, 2012 und 2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004/2008/2012/2014, eigene Berechnungen

5.3 Führung in Teilzeit

Für die Betriebe liegt es im eigenen Interesse, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Betrieb zu binden und ihnen flexible Karriereoptionen zu eröffnen. Ein Instrument, das den Betrieben hierfür zur Verfügung steht, ist die Möglichkeit, Führungsaufgaben auch in Teilzeitarbeit wahrzunehmen.

Zwar ist dies u.U. mit einem höheren Koordinierungsaufwand und zusätzlichen Kosten verbunden, auf der anderen Seite kann eine größere Verbreitung von Teilzeit-Führungskräften

eine gleichmäßigere Verteilung von Führungspositionen und Arbeitszeiten für beide Geschlechter begünstigen und größere Zeitsouveränität ermöglichen (vgl. BMFSJF 2008).

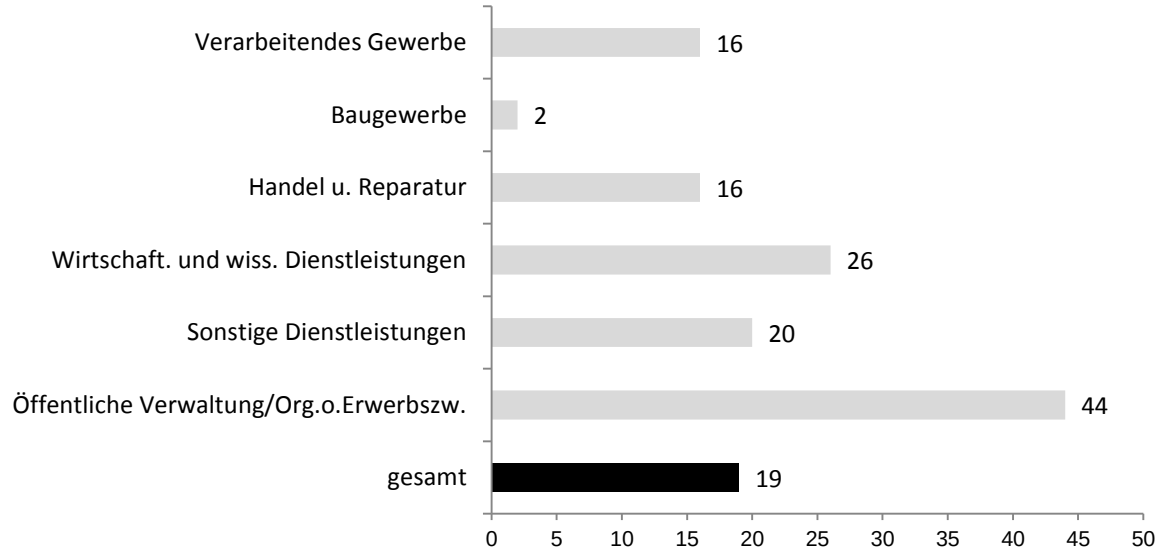
Im IAB-Betriebspanel wurde 2014 daher erstmals gefragt, ob in den Betrieben eine solche Möglichkeit besteht und inwiefern dies auch in Anspruch genommen wird. Die Ergebnisse stellen wir im Folgenden vor.

In jedem fünften Betrieb ist Führen in Teilzeit grundsätzlich möglich

Knapp jeder fünfte Betrieb gibt an, dass Führungspositionen auf der ersten oder zweiten Führungsebene grundsätzlich auch in Teilzeit ausgeübt werden können – in vier von fünf Betrieben besteht diese Möglichkeit demnach nicht.

Besonders häufig bieten Betriebe der Öffentlichen Verwaltung die Option an, in Teilzeit zu führen, während dies in der Baubranche praktisch keine Rolle spielt. Dass hierbei nicht nur die unterschiedliche Zahl beschäftigter Frauen maßgeblich ist, zeigt ein Blick auf den Anteil der Handels- und Dienstleistungsbetriebe, die auch nur durchschnittlich oft Teilzeitführung zulassen.

Abb. 64: Möglichkeit, Vorgesetztenposition in Teilzeit auszuüben nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

In der Mehrheit der anbietenden Betriebe wird Teilzeitführung auch genutzt

Dass in den Betrieben grundsätzlich die Möglichkeit besteht, Vorgesetztenfunktionen in Teilzeit auszuüben, bedeutet noch nicht, dass dies auch in Anspruch genommen wird. Tatsächlich

wird dies in 59 Prozent der Betriebe, die diese Möglichkeit einräumen, auch praktiziert – ein nennenswerter Teil dieser Betriebe nutzt demnach Teilzeitführung derzeit nicht.

Aufgrund der niedrigen Fallzahlen sind differenzierte Betrachtungen der Inanspruchnahme von Teilzeitführung nicht mehr möglich. Tendenziell zeigt sich hierbei aber, dass im Dienstleistungssektor etwas seltener tatsächlich in Teilzeit geführt wird, gleiches gilt für Kleinbetriebe und interessanter Weise auch für Betriebe mit sehr hohem Frauenanteil an den Beschäftigten sowie mit ausschließlich Frauen in der Führungsetage.

Teilzeitbeschäftigte Führungskräfte sind nicht zwangsläufig weiblich

Hochgerechnet sind nach Angaben der Betriebe etwa 22.100 Personen der ersten und zweiten Führungsebene teilzeitbeschäftigt. Bezogen auf alle Führungskräfte entspricht dies einem Anteil von etwa 6,5 Prozent, d.h. dass etwa jede fünfzehnte Führungskraft in Hessen keine Vollzeitstelle besetzt.

Anders als es die Verbreitung von Teilzeitarbeit und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung nahelegen könnte, sind dies keineswegs nur Frauen: Nach Angaben der Betriebe sind etwa 35 Prozent der Teilzeitführungskräfte männlich, d.h. dass die Attraktivität eines solchen Modells bei beiden Geschlechtern gesehen wird.

Auch hier lassen sich aufgrund der niedrigen Fallzahlen nur Tendenzaussagen zur Zahl der Teilzeitführungskräfte in den Sektoren machen. Erwartungsgemäß ist die absolute Zahl der Teilzeitführungskräfte im Produzierenden Gewerbe, in dem generell weniger Personen in Teilzeit arbeiten, deutlich niedriger als im Dienstleistungssektor und der Öffentlichen Verwaltung.

Interessanter ist jedoch deren Verteilung auf die Geschlechter: Im Produzierenden Gewerbe sind nahezu alle Vorgesetzten, die in Teilzeit arbeiten, weiblich, während in der Öffentlichen Verwaltung knapp die Hälfte der Teilzeitführungskräfte Männer sind. Mit anderen Worten: In jenen Sektoren, in denen nur wenige Frauen beschäftigt sind und Führung in Teilzeit seltener angeboten wird, richtet sich dieses Angebot an Frauen; in Bereichen, die Führen in Teilzeit eher als Regelangebot bieten, wird dies von beiden Geschlechtern genutzt. Dies liefert einen Hinweis, dass eine größere Verbreitung des Instruments auch zu mehr Akzeptanz bei Frauen und Männern führt.

5.4 Resümee

Anfangs war die Erwartung skizziert worden, dass aufgrund der bislang nur sehr langsamen Angleichung der Beschäftigungs- und Karrierechancen zwischen den Geschlechtern größere Veränderungen binnen zwei Jahren eher nicht zu beobachten sein werden.

Die aktuellen Ergebnisse des IAB-Betriebspanels bestätigen dies weitgehend: Die strukturellen Differenzen in der Beschäftigungssituation haben sich im Wesentlichen erneut gezeigt. Frauen sind in qualifizierten Tätigkeiten noch immer unterrepräsentiert, zugleich aber deutlich häufiger auf Teilzeitstellen beschäftigt oder befristet eingestellt als ihre männlichen Kollegen, zudem bleibt die Verteilung der Geschlechter auf die Sektoren sehr ungleich. Dass die Zahl der beschäftigten Frauen generell ebenso wie die Zahl der teilzeit- und befristet beschäftigten Frauen einen neuen Höchststand erreicht hat, ist dem generellen Beschäftigungsaufschwungs geschuldet und unterstreicht die strukturellen Differenzen eher noch.

Auch bei Betrachtung der betrieblichen Führungsetagen bietet sich ein ähnliches Bild: Die Zahl der Frauen, die die höchste Hierarchiestufe erreichen, hat sich zwar erhöht, ihr Anteil liegt nahezu unverändert bei knapp einem Viertel aller Führungskräfte. Auf der zweiten Führungsebene findet sich eine deutlich größere Zahl von Frauen, aber auch hier war zuletzt kein Zuwachs mehr zu verzeichnen. Zudem konzentriert sich dies auf spezifische Wirtschaftszweige mit ohnehin hohen Frauenanteilen – im Produzierenden Gewerbe arbeiten und führen nur wenige Frauen.

Nur punktuell finden sich auch Anzeichen für eine Verbesserung der Situation. So steigt in Großbetrieben der Anteil weiblicher Führungskräfte auf der zweiten Ebene kontinuierlich und deutlich, was Anlass zu der Erwartung gibt, dass dies mittelfristig auch auf der ersten Ebene wirksam wird. In mittelgroßen Betrieben ist dies bereits der Fall – dort hat sich der Anteil der Frauen auf der ersten Führungsebene in den letzten zehn Jahren mehr als verdoppelt.

Die erstmals erhobene Verbreitung von Führungskräften, die ihre Aufgabe in Teilzeit wahrnehmen, liefert ebenfalls interessante Erkenntnisse. In jedem fünften hessischen Betrieb besteht diese Möglichkeit, und über 22.000 Führungskräfte machen hiervon Gebrauch. Von diesen ist immerhin ein Drittel männlich, wobei vor allem in Branchen mit vielen beschäftigten Frauen beide Geschlechter an Teilzeitführung partizipieren.

Zusammengenommen zeigt dies, dass weiterhin große Anstrengungen nötig sind, wenn am Ziel einer größeren Gleichverteilung der Beschäftigungs- und Karrierechancen festgehalten werden soll. Zudem gibt es Anhaltspunkte, dass die stetige Etablierung von Maßnahmen zur Chancengleichheit in den betrieblichen Alltag zu deren Akzeptanz beiträgt, weshalb die gezielte Werbung und Unterstützung der Betriebe somit eine wichtige Aufgabe für die Akteure bleibt.

6 Fazit

Eingangs war von den Treibern die Rede, die die Relationen von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in unterschiedlicher Weise beeinflussen. Dass deren Wirken besonders deutlich zu spüren ist, belegen die Daten des IAB-Betriebspanels 2014 jedoch eher nicht, im Gegenteil: Es finden sich mehrheitlich Fortsetzungen von seit längerem wirksamen Trends. So haben sowohl die Gesamtzahl der Beschäftigten wie auch die Zahl der Neueinstellungen und die Zahl der Teilzeit- und befristet Beschäftigten neue Höchstwerte erreicht. Die zudem sehr hohe Zahl an aktuell offenen Stellen unterstreicht die ungebrochen große Nachfrage nach Arbeitskräften in Hessen, die alle Beschäftigungstypen und Qualifikationsstufen einschließt.

Da sich diese Entwicklung nach Einschätzung der Betriebe sektor- und größenübergreifend auch im nächsten Jahr fortsetzen wird, ließe sich konstatieren, dass keine ernsthaften Probleme bei der Stellenbesetzung zu erwarten sind. Ein Blick auf die weitergehenden Erwartungen zeigt jedoch, dass es durchaus Anzeichen für künftige Probleme gibt. Deutlich mehr Betriebe erwarten, bei einzelnen der neu zu besetzenden Fachkraftstellen, Probleme zu bekommen, und nur noch wenige Betriebe erwarten gar keine Probleme. Da die Zahl der Fachkraftstellen, die im letzten halben Jahr nicht besetzt wurden, deutlich angestiegen ist, handelt es sich hierbei nicht nur um zukünftigen Alarmismus, sondern um eine tatsächlich beobachtbare Entwicklung, von der zudem nicht nur wie bislang die kleinsten Betriebe, sondern auch kleine und mittelgroße Betriebe häufiger betroffen sind.

Die Hinwendung zu Strategien, die die Erhaltung der innerbetrieblichen Potenziale zum Ziel haben, wie eine längerfristig angelegte spezifische Personalentwicklung oder die längere Bindung älterer Fachkräfte an den Betrieb, lässt den Schluss zu, dass die Betriebe um die Schwierigkeiten bei der externen Besetzung wissen. Unterstützung bei der Generierung von Fachkräften und der Erschließung von ungenutzten Potenzialen erfolgt auch seitens der Politik. Das hierfür initiierte sog. Anerkennungsgesetz ist einer Mehrheit der Betriebe jedoch bislang unbekannt, und auch die Betriebe, die damit vertraut sind, sehen bislang nur selten eine Relevanz für die eigene Personalgewinnung.

Anders ist dies bei der betrieblichen Ausbildung, die seit jeher der gängigste Weg zur Gewinnung von Fachkräften in den Betrieben ist. Hier ist, entgegen den Erwartungen, Positives zu vermelden: Zum einen ist die Ausbildungsquote leicht höher als zuletzt, zum anderen boten die hessischen Betriebe noch nie so viele Ausbildungsstellen an wie 2014. Die Betriebe sind demnach bereit, mehr auszubilden - besonders hoch ist die Ausbildungsbeteiligung dabei bei Betreiben, die bereits heute Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften haben oder eine Überalterung der Belegschaft erwarten. Dabei ist die Ausbildung als Strategie gegen den demografischen Wandel selbst vor diesem betroffen: Noch nie konnten so viele angebotene

Ausbildungsstellen nicht besetzt werden wie im Jahr 2014. Besonders große Schwierigkeiten, Ausbildungsstellen zu besetzen, haben - wie in der Vergangenheit - Betriebe, die traditionell viele Auszubildende beschäftigen: kleinere Betriebe sowie Betriebe des Produzierenden Gewerbes.

Angesichts dieser Entwicklungen sollte es das Ziel sein, alle begonnenen Ausbildungen auch erfolgreich zu beenden. Dies ist jedoch bislang nicht der Fall: Jeder neunte im Ausbildungsjahr 2013/2014 abgeschlossene Ausbildungsvertrag wurde noch im gleichen Jahr wieder aufgelöst, und 15 Prozent der ausbildenden Betriebe in Hessen waren von einer vorzeitigen Lösung betroffen. Von den frei werdenden Stellen wiederum wird nur ein sehr kleiner Anteil nachbesetzt, der Großteil der Ausbildungsplätze bleibt vakant, wobei erneut kleinere Betriebe sowie Betriebe des Produzierenden Gewerbes besonders betroffen sind.

Die Ursachen für eine vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen können vielfältig sein, und auf Seiten sowohl des Betriebs als auch des Auszubildenden liegen, und kann u.U. als ultima ratio sinnvoll sein. Gleichwohl sollte das Ziel die Vermeidung einer Vertragslösung sein, wobei alle Phasen - von der Berufsorientierung über die Berufswahl und die Einmündung in den Betrieb bis hin zur Begleitung der Ausbildung – betrachtet und bei Bedarf fachlich begleitet werden sollten.

Ein weiteres Beschäftigungspotenzial, um das schon seit geraumer Zeit gerungen wird, ist die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und deren größerer Teilhabe an qualifizierter Beschäftigung bzw. Führungspositionen. Aus vergangenen Untersuchungen ist jedoch bekannt, dass Veränderungen hier nur sehr langsam zu verzeichnen sind – die aktuellen Daten bestätigen dies: Zwar hat die Zahl der beschäftigten Frauen im Zuge des allgemeinen Beschäftigungsaufschwungs einen Höchststand erreicht. Frauen sind jedoch in qualifizierten Tätigkeiten noch immer unterrepräsentiert, zugleich aber deutlich häufiger auf Teilzeitstellen beschäftigt oder befristet eingestellt als ihre männlichen Kollegen, zudem bleibt die Verteilung der Geschlechter auf die Sektoren sehr ungleich.

Auch die Zahl der Frauen auf der ersten Führungsebene hat sich zwar erhöht, ihr Anteil liegt aber nahezu unverändert bei knapp einem Viertel. Auf der zweiten Führungsebene findet sich eine deutlich größere Zahl von Frauen, aber auch hier war zuletzt kein Zuwachs mehr zu verzeichnen. Zudem konzentriert sich dies auf spezifische Wirtschaftszweige mit ohnehin hohen Frauenanteilen – im Produzierenden Gewerbe arbeiten und führen nur wenige Frauen.

Zusammenfassend lässt sich demnach festhalten, dass der Handlungsdruck auf die Betriebe trotz vieler unbesetzter Stellen bislang nur punktuell spürbar ist. Die allgemein günstige Arbeitsmarktlage und die demografische Entwicklung werden jedoch im Normalfall die Schwierigkeiten der Betriebe erhöhen, geeignete Auszubildende und Arbeitskräfte zu gewinnen.

Hierbei muss allerdings abgewartet werden, ob der zuwanderungsbedingte Zuwachs an Arbeitskräftepotenzial eine erneute Verschiebung der Marktgewichte nach sich zieht – eine Abschätzung der Beschäftigungsentwicklung und der daraus resultierenden betrieblichen Reaktionen erscheint derzeit kaum möglich.

Datengrundlage und Methodik

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

Grundgesamtheit der Bruttostichprobe ist die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, welche alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält. Für die Stichprobenziehung werden die Wirtschaftszweige anhand der WZ2008-Klassifizierung zu 19 Branchen und die Betriebsgrößen zu 10 Klassen zusammengefasst. Mit Ausnahme der Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte und exterritoriale Organisationen ist das IAB-Betriebspanel repräsentativ für alle Betriebe in Deutschland, es schließt Betriebe aller Betriebsgrößenklassen und praktisch aller Branchen ein. Damit ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Branchen oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe (z.B. mit mindestens 5 oder 20 Beschäftigten) beschränken.

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

Der ausführliche 24-seitige Fragebogen erlaubt nicht nur eine Bestandsaufnahme betrieblicher Strukturen, Situationen und Problemzusammenhänge, sondern überdies werden Stimmungslagen und zukünftige Einschätzungen der Betriebe eingefangen. Mit dem breit gefächerten Spektrum an Fragen werden folgende betriebliche Informationen erfasst:

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

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

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

Datenbasis

Ursprünglich konnten mit diesem Datensatz nur Aussagen für west- bzw. ostdeutsche Betriebe insgesamt gemacht werden. Durch eine finanzielle Beteiligung der ostdeutschen Bundesländer seit 1996 und der westdeutschen Bundesländer seit 2000 konnte die Zahl der Stichproben so weit aufgestockt werden, dass darüber hinaus auch regionale Auswertungen möglich sind. Seit der Befragung 2001 ist durch die finanzielle Beteiligung der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit sowie der Hessischen Landesregierung auch eine länderspezifische Auswertung für Hessen möglich. Diese erfolgt durch das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt/M. in Form von vier Kurzreports sowie des vorliegenden Berichts.

In Hessen konnte 2014 in 960 Fällen ein auswertbares Interview realisiert werden. Diese Fallzahl ist ausreichend, um repräsentative Aussagen für Betriebe in Hessen zu treffen. Bei tieferer Disaggregation der Daten oder bei Filterfragen sind in Einzelfällen hiervon Abstriche zu machen. Ergebnisse, die sich auf weniger als 100 Fälle (ungewichtet) pro Besetzungszelle stützen, werden im Textteil des Berichts deshalb in der Regel nicht interpretiert bzw. gesondert ausgewiesen. Aufgrund hoher Fehlertoleranzen muss allerdings vor der Überinterpretation solcher Daten gewarnt werden. Falls die Fallzahl ungewichtet unter 50 liegt, ist auch von Tendenzaussagen abzuraten.

Hochrechnung und Gewichtung

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

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

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

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

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

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

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

Längsschnitt- oder Panelauswertungen

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

- 2000-2014 (länderspezifische Auswertungen nicht mehr möglich)
- 2003-2014 (länderspezifische Auswertungen bedingt möglich).
- 2007-2014 (länderspezifische Auswertungen möglich).

Allerdings stehen - aufgrund des Modulcharakters des IAB-Betriebspanels, nachdem bestimmte Module nur 2-jährig abgefragt werden - für einige Themen nur eine geringere Anzahl

an Auswertungen zur Verfügung. Auf eine explizite Längsschnittauswertung wird daher in solchen Fällen mitunter verzichtet, es werden aber ggfs. Entwicklungen anhand von Querschnittsdaten nachgezeichnet.

Datenaufbereitung und -auswertung

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

Betriebsgrößenklassen

Die Betriebe wurden gemäß ihrer Beschäftigtenzahl in folgende Größenklassen zusammengefasst:

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

Wirtschaftszweige

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

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

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

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

Literatur

Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB) (Hrsg.) (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn

BMBF (2015): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2015, unter: http://www.bmbf.de/pub/bericht_zum_anerkennungsgesetz_2015.pdf

Brücker, Herbert et al. (2013): Fachkräftebedarf in Deutschland. Zur kurz- und langfristigen Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage, Arbeitslosigkeit und Zuwanderung, IAB-Stellungnahme 01/2013, unter: http://doku.iab.de/stellungnahme/2013/sn0113.pdf

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2015): Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst, unter: http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=88098.html

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2008): Führungskräfte und Familie. Wie Unternehmen Work-Life-Balance fördern können. Ein Leitfaden für die Praxis, unter: http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen,did=20428.html

Faßmann, Henrik (1998): Das Abbrecherproblem - die Probleme der Abbrecher: Zum Abbruch der Erstausbildung in Berufsbildungswerken. Materialien aus dem Institut für empirische Soziologie Nürnberg 01/1998, unter: http://www.ifes.uni-erlangen.de/pub/pdf/m_1_1998.pdf

Fuchs, Johann et al. (2015): IAB-Prognose 2015/2016: Arbeitsmarkt weiter robust, IAB-Kurzbericht 15/2015, unter: http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb1515.pdf

Gerhards, Christian / Ebbinghaus, Margit (2014): Betriebe auf der Suche nach Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern: Instrumente und Strategien. Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel 2013, Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung 3/2014, Bonn.

Hessisches Statistisches Landesamt (HSL) (2015): Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Anfänger/-innen und Bestände 2013 und 2014 nach Verwaltungsbezirken. Vorläufige Ergebnisse, unter: http://www.statistik-hessen.de/fileadmin/media/fb12/dokumente/i-abe_a_b_2013_u_2014ve.pdf

Hessisches Statistisches Landesamt (HSL) (2014a): Konjunkturprognose Hessen 2014, unter: http://www.statistik-hessen.de/themenauswahl/konjunkturprognose-hessen/index.html

Hessisches Statistisches Landesamt (HSL) (2014b): Erstmals unter 100 000 Auszubildende im dualen System, unter: http://www.statistik-hessen.de/PresseWeb/pm_868.html

Nüchter, Oliver/ Larsen, Christa (2013): Frauenbeschäftigung und Chancengleichheit in Hesse 2012, IAB-Betriebspanel-Report Hessen, unter: http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2015/03/IAB-Panel_Hessen_2012_02_Frauen.pdf

Nüchter, Oliver / Larsen, Christa (2012): Beschäftigung und Fachkräfte in Hessen. Abschlussbericht des IAB-Betriebspanels Hessen 2011, unter: http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2012/03/IAB-Panel_Hessen_2011_Endbericht.pdf

Regio Pro (2013): Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2020. Kurzfassung, unter: http://regio-pro.eu/download/regio-pro_Endbericht-Kurzfassung_151118.pdf

Uhly, Alexandra (2015): Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik, Wissenschaftliche Diskussionspapiere des BIBB, Heft 157, Bonn

Vogler-Ludwig, Kurt / Düll, Nicola / Kriechel, Ben (2014): Arbeitsmarkt 2030. Die Bedeutung der Zuwanderung für Beschäftigung und Wachstum. Prognose 2014, Gesamtschau im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, München.

Wanger, Susanne (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet, IAB-Kurzbericht 4/2015, unter: http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0415.pdf

Anhang: Ausgewählte Ergebnisse in hessischen Regierungsbezirken

Tabelle A1: Beschäftigte zum 30.06.2014 nach Gruppen, absolut

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiter und Angestellte	1.360.348	416.235	462.832	2.239.414
Auszubildende	58.791	24.113	29.386	112.289
Beamte	98.972	32.163	27.333	158.469
Tätige Inhaber	69.641	26.243	34.237	130.121
Mithelfende Familienangehörige	6.858	4.838	6.041	17.737
geringfügig Beschäftigte	210.880	73.408	113.070	397.358
sonstige Beschäftigte	2.690	940	1.727	5.357
Gesamtzahl Beschäftigte	1.808.179	577.940	674.626	3.060.745

Tabelle A2: Beschäftigte zum 30.06.2014 nach Gruppen, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiter und Angestellte	60,7%	18,6%	20,7%	100
Auszubildende	52,4%	21,5%	26,2%	100
Beamte	62,5%	20,3%	17,2%	100
Tätige Inhaber	53,5%	20,2%	26,3%	100
Mithelfende Familienangehörige	38,7%	27,3%	34,1%	100
geringfügig Beschäftigte	53,1%	18,5%	28,5%	100
sonstige Beschäftigte	50,2%	17,5%	32,2%	100
Gesamtzahl Beschäftigte	59,1%	18,9%	22,0%	100

Tabelle A3: Teilzeit- und befristet Beschäftigte vorhanden

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Teilzeitbeschäftigte im Betrieb	75,6%	86,4%	79,5%	78,8%
Mitarbeiter mit befristeten AV im Betrieb	19,6%	17,4%	14,7%	17,9%

Tabelle A4: Teilzeit- und befristet Beschäftigte, absolut

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl Teilzeit-Beschäftigte	534.067	180.165	233.622	947.854
Anzahl teilzeitbeschäftigte Frauen	358.807	137.869	163.848	660.524
Anzahl geringfügig Teilzeit-Beschäftigte	193.295	69.898	95.263	358.456
Anzahl geringfügig teilzeitbeschäftigte Frauen	109.140	46.768	60.354	216.262
Anzahl Mitarbeiter mit befristeten AV	141.971	28.687	51.556	222.214
Anzahl Frauen mit befristeten AV	76.554	17.318	30.137	124.008
Anzahl Midi-Jobs	38.430	14.015	33.934	86.379
Anzahl Midi-Jobs in Vollzeit	7.403	1.479	376	9.258

Tabelle A5: Teilzeit- und befristet Beschäftigte, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl Teilzeit-Beschäftigte	56,3%	19,0%	24,6%	100
Anzahl teilzeitbeschäftigte Frauen	54,3%	20,9%	24,8%	100
Anzahl geringfügig Teilzeit-Beschäftigte	53,9%	19,5%	26,6%	100
Anzahl geringfügig teilzeitbeschäftigte Frauen	50,5%	21,6%	27,9%	100
Anzahl Mitarbeiter mit befristeten AV	63,9%	12,9%	23,2%	100
Anzahl Frauen mit befristeten AV	61,7%	14,0%	24,3%	100
Anzahl Midi-Jobs	44,5%	16,2%	39,3%	100
Anzahl Midi-Jobs in Vollzeit	80,0%	16,0%	4,1%	100

Tabelle A6: Personalbewegungen

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen im Betrieb	30,5%	34,9%	27,4%	30,5%
Personalabgänge im Betrieb	27,8%	34,4%	26,0%	28,6%

Tabelle A7: Neueinstellungen, absolut

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen gesamt	102.277	39.661	34.343	176.280
Neueinstellungen Frauen	48.128	21.139	18.889	88.157
Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten	39.884	21.196	18.191	79.272
Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten	60.703	18.198	16.095	94.996
Neueinstellungen befristet	53.082	10.708	14.903	78.693
Neueinstellungen befristet Frauen	25.131	6.002	9.842	40.975

Tabelle A8: Neueinstellungen, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen gesamt	58,0%	22,5%	19,5%	100
Neueinstellungen Frauen	54,6%	24,0%	21,4%	100
Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten	50,3%	26,7%	22,9%	100
Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten	63,9%	19,2%	16,9%	100
Neueinstellungen befristet	67,5%	13,6%	18,9%	100
Neueinstellungen befristet Frauen	61,3%	14,6%	24,0%	100

Tabelle A9: Personalabgänge, absolut

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausgeschiedene gesamt	80.047	33.953	31.222	145.223
Ausgeschiedene Frauen	38.590	16.508	15.322	70.420
Arbeitnehmerkündigung	30.862	12.045	14.777	57.684
Kündigung durch Betrieb	13.618	12.498	5.304	31.421
Abgänge nach Ausbildung	3.125	683	674	4.482
Ende Befristung	12.596	4.024	3.448	20.068
Aufhebungsvertrag	6.693	813	1.289	8.795
Versetzung in anderen Betrieb	2.365	131	252	2.748
Ruhestand mit Erreichen regul. Altersgrenze	5.616	2.184	2.105	9.905
Ruhestand vor Erreichen regul. Altersgrenze	2.120	413	445	2.979
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	1.102	194	299	1.586
sonstige Abgänge	1.949	968	2.638	5.555

Tabelle A10: Personalabgänge, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausgeschiedene gesamt	55,1%	23,4%	21,5%	100
Ausgeschiedene Frauen	54,8%	23,4%	21,8%	100
Arbeitnehmerkündigung	53,5%	20,9%	25,6%	100
Kündigung durch Betrieb	43,3%	39,8%	16,9%	100
Abgänge nach Ausbildung	69,7%	15,2%	15,0%	100
Ende Befristung	62,8%	20,1%	17,2%	100
Aufhebungsvertrag	76,1%	9,2%	14,7%	100
Versetzung in anderen Betrieb	86,0%	4,8%	9,2%	100
Ruhestand mit Erreichen regul. Altersgrenze	56,7%	22,1%	21,3%	100
Ruhestand vor Erreichen regul. Altersgrenze	71,2%	13,9%	14,9%	100
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	69,5%	12,2%	18,3%	100
sonstige Abgänge	35,1%	17,4%	47,5%	100

Tabelle A11: offene und unbesetzte Stellen

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sofort gesuchte Arbeitskräfte gesamt	39.615	14.195	15.883	69.693
Sofort gesucht für einfache Tätigkeiten	6.843	5.432	5.766	18.042
Sofort gesucht für qualifizierte Tätigkeiten	25.659	7.883	8.681	42.223
Sofort gesucht für (Fach-)Hochschulabschluss	7.110	880	1.436	9.426
unbesetzte Stellen für qualifizierte oder hoch-qualifizierte Tätigkeiten	24.678	10.454	4.561	39.692

Tabelle A12: offene und unbesetzte Stellen, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sofort gesuchte Arbeitskräfte gesamt	56,8%	20,4%	22,8%	100
Sofort gesucht für einfache Tätigkeiten	37,9%	30,1%	32,0%	100
Sofort gesucht für qualifizierte Tätigkeiten	60,8%	18,4%	20,6%	100
Sofort gesucht für (Fach-)Hochschulabschluss	75,4%	9,3%	15,2%	100
unbesetzte Stellen für qualifizierte oder hoch-qualifizierte Tätigkeiten	62,2%	26,3%	11,5%	100

Tabelle A13: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Bildet aus	27,2%	39,6%	30,0%	30,4%
Bildet trotz Berechtigung nicht aus	26,1%	30,2%	38,6%	30,1%
Keine Berechtigung	46,7%	30,3%	31,5%	39,5%

Tabelle A14: Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen 2014

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl erfolgreiche Abschlüsse	18.174	8.629	10.337	37.140
Anzahl Übernahmen	10.912	5.993	6.319	23.224
Übernahmequote	60,0%	69,5%	61,1%	62,5%

Tabelle A15: Betrieb förderte 2014 Weiterbildung

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ja	54,1%	63,7%	58,8%	57,2%
Nein / k.A.	45,9%	36,3%	41,2%	42,8%

Tabelle A16: Anzahl Weitergebildeter 2014 (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Weitergebildete Personen	516.683	199.504	202.100	918.288
Weiterbildungsquote	38,6%	42,5%	37,3%	39,1%

Tabelle A17: Arbeitszeiten

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit (in h)	39,3	39,2	39,5	39,3
Arbeitszeitkonten vorhanden oder geplant	29,9%	28,5%	34,5%	30,8%

Tabelle A18: Tarifbindung

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Branchentarifvertrag	35,0%	35,2%	37,2%	35,6%
Haus-/Firmentarifvertrag	1,7%	1,1%	4,4%	2,3%
Kein Tarifvertrag	63,3%	63,7%	58,4%	62,1%
davon: Orientierung am Branchentarif	*44,5%*	*48,2%*	*48,0%*	*52,2%*

Tabelle A19: Löhne und Gehälter

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Durchschnittslohnsumme / Beschäftigter (in €)	2.540	2.127	2.122	2.361
Betrieb zahlt übertarifliche Löhne	32,7%	39,9%	27,0%	32,4%

Tabelle A20: Ertragslage im letzten Geschäftsjahr (2013)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sehr gut	5,8%	9,7%	3,8%	6,1%
Gut	42,5%	47,6%	50,7%	45,6%
Befriedigend	29,1%	33,2%	27,3%	29,5%
Ausreichend	15,9%	4,7%	12,8%	12,8%
Mangelhaft	6,7%	4,8%	5,5%	6,0%

Tabelle A21: Entwicklung des Geschäftsvolumens zwischen 2013 und 2014

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Gleich bleiben	54,7%	63,4%	61,6%	58,2%
Steigen	23,3%	22,0%	23,7%	23,1%
Sinken	10,0%	8,9%	11,1%	10,1%
Weiß noch nicht	12,0%	5,8%	3,6%	8,6%