



**IWAK**

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

# Betriebliche Personalpolitik in Hessen 2016

Abschlussbericht des IAB-Betriebspanels Hessen 2016

Anna C. Fischer

Dr. Christa Larsen

Frankfurt am Main, November 2017



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



**Bundesagentur für Arbeit**  
Regionaldirektion Hessen

Gefördert aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung und der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit.



## Vorwort zum Abschlussbericht des IAB-Betriebspanels Hessen 2016

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Beschäftigungspolitik bedarf aktueller und ausführlicher Informationen. Das IAB-Betriebspanel bietet seit über 15 Jahren eine unverzichtbare Datenbasis, die betriebliches Handeln nachvollziehbar abbildet.

2016 wurden zentrale Facetten betrieblicher Personalpolitik näher beleuchtet:

- das Engagement der Betriebe in der dualen Berufsausbildung,
- die Umsetzung des Genderaspektes,
- die Strategien zur Erschließung ungenutzter Personalressourcen und
- das betriebliche Weiterbildungsverhalten.

Die bundesweite Befragung von über 16.000 Betrieben garantiert solide Erkenntnisse, die nach Branchen und Betriebsgrößen verfügbar sind. Dank der Finanzierung durch die Landesregierung und die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit sind spezifische Auswertungen für Hessen möglich. Die jährliche Erhebung gestattet Betrachtungen im Zeitverlauf, auf deren Grundlage sich konkrete Maßnahmen entwickeln und verwirklichen lassen.

Mit dem Abschlussbericht 2016 liegen nun komprimiert die neuesten Fakten zu ausgewählten betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung vor.

Besonderer Dank gilt den hessischen Betrieben, die mit unverändertem Interesse die umfangreiche Befragung seit Jahren unterstützen.



*Tarek Al-Wazir*

**Tarek Al-Wazir**

Hessischer Minister für Wirtschaft, Energie,  
Verkehr und Landesentwicklung



*Frank Martin*

**Dr. Frank Martin**

Vorsitzender der Geschäftsführung  
der Regionaldirektion Hessen,  
Bundesagentur für Arbeit



**Inhaltsverzeichnis**

1	EINLEITUNG .....	7
2	BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE IN HESSEN 2016.....	8
2.1	Zahl der Betriebe und Entwicklung der Beschäftigung .....	8
2.2	Atypische Beschäftigung.....	14
2.3	Resümee.....	20
3	PERSONALREKRUTIERUNG UND PERSONALFLUKTUATION.....	22
3.1	Interne Personalbeschaffung.....	23
3.2	Personalsuche und offene Stellen.....	28
3.3	Neueinstellungen und Personalabgänge .....	32
3.4	Resümee.....	37
4	FRAUENBESCHÄFTIGUNG UND CHANCENGLEICHHEIT.....	40
4.1	Frauenanteil an Beschäftigung und Qualifikationsstruktur .....	41
4.2	Frauen in atypischer Beschäftigung .....	47
4.3	Frauen in Führungspositionen .....	49
4.4	Betriebliche Maßnahmen zur Chancengleichheit.....	55
4.5	Resümee.....	59
5	BETRIEBLICHE AUSBILDUNG.....	61
5.1	Ausbildungsverhalten der Betriebe .....	62
5.2	Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze .....	68
5.3	Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse .....	70
5.4	Übernahme nach Ausbildungsabschluss .....	73
5.5	Auswärtige Berufsschulen .....	76
5.6	Resümee.....	78
6	BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG.....	80
6.1	Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung.....	80
6.2	Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten .....	83
6.3	Formen und Organisation der Weiterbildung .....	88
6.4	Resümee.....	90

7	AUTOMATISIERUNGS- UND DIGITALISIERUNGSTECHNOLOGIEN.....	92
7.1	Auseinandersetzung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien .....	92
7.2	Betriebliches Einsatzpotenzial von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien .....	94
7.3	Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien .....	95
7.4	Resümee.....	97
8	FAZIT.....	98
9	DATENGRUNDLAGE UND METHODIK.....	100
10	LITERATUR.....	104
11	ANHANG: AUSGEWÄHLTE ERGEBNISSE IN HESSISCHEN REGIERUNGS-BEZIRKEN .....	107

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößen in Hessen 2009-2016, Angaben in Prozent .....	10
Abb. 2: Verteilung der Beschäftigten auf die Wirtschaftszweige in Hessen 2009-2016, Angaben in Prozent .....	10
Abb. 3: Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Hessen und in Westdeutschland 2001-2016, Angaben in Prozent .....	13
Abb. 4: Verteilung der Beschäftigten nach Tätigkeitsniveaus in Hessen 2009-2016, Angaben in Prozent .....	13
Abb. 5: Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften in Hessen und Westdeutschland 2001-2016, Angaben in Prozent .....	15
Abb. 6: Anteil atypischer Beschäftigungsformen an Gesamtbeschäftigung in Hessen 2009-2016, Angaben in Prozent .....	16
Abb. 7: Anteil geringfügig Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten je Wirtschaftszweig in Hessen 2009-2016, Angaben in Prozent .....	17
Abb. 8: Anzahl befristet Beschäftigter und Frauenanteil an allen befristet Beschäftigten in Hessen 2001-2016, Angaben in Tsd. (hochgerechnet), Anteile in Prozent .....	18
Abb. 9: Anteil der externen Arbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten in Hessen 2002-2016, Angaben in Prozent.....	20
Abb. 10: Teilzeitquote der Frauen und Männer sowie gesamt in Hessen 2001-2016, Angaben in Prozent.....	24
Abb. 11: Befristet Beschäftigte sowie Befristungsquote gesamt und Befristungsquote der Frauen in Hessen 2001-2016, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Angaben in Prozent.....	25
Abb. 12: Verteilung ausländischer Arbeitskräfte und Gesamtbeschäftigung nach Tätigkeitsniveaus in Hessen 2016, Angaben in Prozent.....	26
Abb. 13: Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Langzeitarbeitslosen bei der Stellenbesetzung in Hessen 2016, Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent .....	28
Abb. 14: Sofort gesuchte Arbeitskräfte in Hessen 2001-2016, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.).....	29
Abb. 15: Sofort gesuchte Arbeitskräfte nach Tätigkeitsniveaus in Hessen 2008-2016, Angaben in Prozent .....	30
Abb. 16: Erwartete Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren, Hessen 2016, Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent.....	31
Abb. 17: Neueinstellungen und Frauenanteil nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2016, Angaben in Prozent .....	33
Abb. 18: Neueinstellungen nach Tätigkeitsniveaus in Hessen 2001-2003 und 2007- 2016, Angaben in Prozent .....	34
Abb. 19: Personalabgänge nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2016, Angaben in Prozent .....	35
Abb. 20: Gründe für Personalabgänge in Hessen 2005-2016, Angaben in Prozent .....	36
Abb. 21: Einstellungs-, Abgangs- und Labour-Turnover-Rate in Hessen 2001-2016, Angaben in Prozent.....	37
Abb. 22: Beschäftigte Frauen und Frauenanteil an allen Beschäftigten in Hessen 2001-2016, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent.....	41
Abb. 23: Verteilung der Beschäftigten nach Geschlecht auf die Wirtschaftszweige in Hessen 2016, Angaben in Prozent ..	42

<b>Abb. 24: Frauenanteil an den Beschäftigten in den hessischen Betrieben 2012, 2014 und 2016, Angaben in Prozent .....</b>	<b>44</b>
<b>Abb. 25: Beschäftigte nach Tätigkeitsniveau in den hessischen Betrieben 2016 differenziert nach Geschlecht, Angaben in Prozent .....</b>	<b>44</b>
<b>Abb. 26: Frauenanteil an allen Beschäftigten je Tätigkeitsniveau in Hessen 2004 und 2008-2016, Angaben in Prozent ....</b>	<b>45</b>
<b>Abb. 27: Frauenanteil an tätigen Inhabern, Vorständen und Geschäftsführern in Hessen 2004 und 2008-2016, Angaben in Prozent .....</b>	<b>46</b>
<b>Abb. 28: Teilzeitbeschäftigung in Hessen 2001-2016, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent.....</b>	<b>48</b>
<b>Abb. 29: Befristete Beschäftigung und Frauenanteil an befristeter Beschäftigung in Hessen 2001-2016, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent .....</b>	<b>49</b>
<b>Abb. 30: Frauenanteil auf der ersten und zweiten Führungsebene in hessischen Betrieben 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016, in Prozent .....</b>	<b>51</b>
<b>Abb. 31: Frauenanteil auf erster Führungsebene nach Betriebsgröße in Hessen 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016, Angaben in Prozent.....</b>	<b>52</b>
<b>Abb. 32: Frauenanteil auf erster Führungsebene sowie an der Gesamtbeschäftigung nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2016, Angaben in Prozent .....</b>	<b>53</b>
<b>Abb. 33: Frauenanteil auf erster Führungsebene nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2012, 2014, 2016, Angaben in Prozent .....</b>	<b>54</b>
<b>Abb. 34: Frauenanteil an erster Führungsebene nach Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung in Hessen 2016, Angaben in Prozent .....</b>	<b>55</b>
<b>Abb. 35: Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen und Westdeutschland 2016, Angaben in Prozent .....</b>	<b>56</b>
<b>Abb. 36: Ausgewählte Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen 2004, 2008, 2012, und 2016, Angaben in Prozent .....</b>	<b>58</b>
<b>Abb. 37: Ausgewählte Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen 2016 nach Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung, Angaben in Prozent .....</b>	<b>59</b>
<b>Abb. 38: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2001-2016, Angaben in Prozent.....</b>	<b>63</b>
<b>Abb. 39: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2016, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent .....</b>	<b>64</b>
<b>Abb. 40: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2016, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent .....</b>	<b>65</b>
<b>Abb. 41: Ausbildungsquote in Hessen und Westdeutschland 2000-2016, Angaben in Prozent .....</b>	<b>66</b>
<b>Abb. 42: Ausbildungsquote und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2016, Angaben in Prozent .....</b>	<b>67</b>

---

Abb. 43: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2016, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent .....	68
Abb. 44: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2016, nach Wirtschaftszweigen, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent .....	69
Abb. 45: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2016, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent.....	70
Abb. 46: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2001-2016, hochgerechnete absolute Zahlen .....	71
Abb. 47: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2016, nach Wirtschaftszweigen, hochgerechnete absolute Zahlen .....	72
Abb. 48: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2016, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen .....	73
Abb. 49: Übernahmequote erfolgreicher Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen in Hessen 2001-2016, Angaben in Prozent.....	74
Abb. 50: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten in Hessen 2016 nach Wirtschaftszweigen, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent .....	75
Abb. 51: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten in Hessen 2016 nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent.....	76
Abb. 52: Kostenbeteiligung der Betriebe in Hessen 2016 bei Besuch auswärtiger Berufsschulen, Angaben in Prozent .....	78
Abb. 53: Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen an allen Betrieben in Hessen und Westdeutschland jeweils 1. Halbjahr 2001 - 2016, Angaben in Prozent.....	81
Abb. 54: Förderung von Weiterbildung nach Wirtschaftszweigen in Hessen 1. Halbjahr 2016, Angaben in Prozent .....	82
Abb. 55: Anteil Geförderter an allen Beschäftigten und nach Tätigkeitsniveau in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001 – 2016, Angaben in Prozent.....	84
Abb. 56: Anteil Geförderter an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001 – 2016, Angaben in Prozent.....	85
Abb. 57: Anteil Geförderter an allen Beschäftigten nach Betriebsgröße in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001 – 2016, Angaben in Prozent.....	86
Abb. 58: Weiterbildungsquoten und Frauenanteile in ausgewählten Wirtschaftszweigen in Hessen 1. Halbjahr 2016, Angaben in Prozent.....	87
Abb. 59: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten in Hessen 1. Halbjahr 2016, Angaben in Prozent .....	88
Abb. 60: Betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2016, Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent.....	89

<b>Abb. 61: Ausgewählte inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2003-2016, Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent .....</b>	<b>90</b>
---	-----------

## Tabellenverzeichnis

<b>Tabelle 1: Betriebe in Hessen zum 30.06.2016, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen, hochgerechnet und gerundet.....</b>	<b>8</b>
<b>Tabelle 2: Beschäftigte in Hessen zum 30.06.2016, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen, hochgerechnet und gerundet.....</b>	<b>9</b>
<b>Tabelle 3: Beschäftigtengruppen in Hessen zum 30.06.2015 und 30.06.2016, Angaben in Tsd. (hochgerechnet) bzw. Prozent .....</b>	<b>12</b>

## 1 Einleitung

Die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit eines Betriebs hängt wesentlich von den Kompetenzen und dem Wissen der Beschäftigten ab. Insbesondere in einer auf Wissen und Dienstleistungen basierenden Wirtschaft gelten Kompetenzen als entscheidender Wettbewerbsfaktor (vgl. Kauffeld 2016). Im Mittelpunkt betrieblicher Personalpolitik wird daher neben der Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstärkt der Erhalt ihrer Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit stehen.

Insbesondere die demografische Entwicklung stellt die Betriebe zunehmend vor die Herausforderung, Fach- und Führungsstellen adäquat besetzen zu können. Betriebliches Kompetenzmanagement, ihr Engagement in dualer Berufsausbildung sowie die Förderung betrieblicher Weiterbildung gewinnen in diesem Zusammenhang an Bedeutung. Eine weitere Möglichkeit auf den Rückgang an Erwerbspersonen zu reagieren, stellt die Erschließung und Bindung bislang nicht ausreichend genutzter Personalressourcen, wie beispielsweise internationaler Fachkräfte, Älterer, Frauen, Arbeitsloser oder Geflüchteter dar. Dabei nimmt die Vielfalt in den Belegschaften unweigerlich zu. In Folge wird sich betriebliche Personalpolitik noch stärker als bisher mit den Rahmenbedingungen verschiedener Lebensphasen der Beschäftigten wie beispielsweise der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, aber auch mit einer stärkeren Internationalisierung der Belegschaften auseinandersetzen müssen. Vielfalt als Chance zu erkennen, erfordert dabei von den Betrieben einen aktiven und reflektierten Umgang mit dem Thema (vgl. Jablonski 2016).

Darüber hinaus ist zu erwarten, dass sich mit fortschreitender Digitalisierung der Arbeitswelt die Möglichkeiten der Betriebe – sowie der Beschäftigten – Arbeitszeiten und Arbeitsorte zu flexibilisieren, verändern werden. Hierin besteht für die Betriebe aktuell und zukünftig eine personalpolitische Aufgabe. Der Einsatz moderner digitaler Technologien geht aber auch mit der Erwartung einher, dass sich Arbeitsprozesse und Arbeitsorganisation in den Betrieben verändern werden. Betriebe sind daher herausgefordert sich vorausschauend mit den sich wandelnden Kompetenzanforderungen auseinanderzusetzen und entsprechende Qualifizierungen zu ermöglichen (vgl. Bennewitz et al. 2016).

In den vier Einzelreporten zum IAB-Betriebspanel Hessen 2016 wurden folgende zentrale Facetten betrieblicher Personalpolitik genauer beleuchtet: das Engagement der Betriebe in der dualen Berufsausbildung, die Beschäftigungssituation von Frauen und Frauen in Führungspositionen, Möglichkeiten der Personalrekrutierung, offene Stellen, Neueinstellungen und Personalabgänge sowie das betriebliche Weiterbildungsverhalten. Mit dem vorliegenden Abschlussbericht werden die Ergebnisse aus den Einzelreporten zusammengeführt und um ausgewählte Daten zur Betriebs- und Beschäftigtenstruktur sowie um Angaben zum Stand der Auseinandersetzung mit dem Thema Automatisierung und Digitalisierung ergänzt. Ziel des Berichtes ist es, aktuelle und repräsentative Daten zur betrieblichen Personalpolitik in Hessen 2016 bereitzustellen.

## 2 Betriebe und Beschäftigte in Hessen 2016

Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über die Lage der Betriebs- und Beschäftigungssituation in Hessen im Jahr 2016. Hierfür wird zunächst die Anzahl und Verteilung der Betriebe sowie der Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweige dargestellt. Mit Zunahme der Heterogenität von Beschäftigungsverhältnissen seit Mitte der 2000er Jahre hat sich auch die Qualität der Beschäftigung verändert. Um einen Eindruck der Verbreitung unterschiedlicher Beschäftigungsformen zu erhalten, werden zudem Veränderungen der Anteile sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung sowie die Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen in den Blick genommen.

### 2.1 Zahl der Betriebe und Entwicklung der Beschäftigung

Jedes Jahr werden mit dem IAB-Betriebspanel bundesweit Angaben zur Betriebs- und Beschäftigtenstruktur erhoben. Jeder Betrieb lässt sich einem der 43 abgefragten Wirtschaftszweige zuordnen, welche wiederum in die Wirtschaftssektoren primärer Sektor (Land- und Forstwirtschaft), sekundärer Sektor (Produzierendes Gewerbe) und tertiärer Sektor (Dienstleistungsgewerbe) zusammengefasst werden können. Tabelle 1 enthält die Verteilung der Betriebe in Hessen zum 30.06.2016, differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen. Deutlich wird anhand dieser Verteilung, dass der Dienstleistungssektor für die hessische Wirtschaft von großer Bedeutung ist: Mehr als die Hälfte der Betriebe ordnen sich diesem Bereich zu und das in etwa in allen Betriebsgrößenklassen.

**Tabelle 1: Betriebe in Hessen zum 30.06.2016, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen, hochgerechnet und gerundet**

	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	7.300	4.500	1.300	400	13.500
Baugewerbe	12.400	3.500	300	60	16.260
Handel und Reparatur	25.500	11.200	1.800	200	38.700
wirtschaftsnahe und wissenschaftl. Dienstleistungen	25.900	8.300	2.000	300	36.500
sonstige Dienstleistungen	30.600	13.200	2.300	400	46.500
Öffentl. Verwaltung / Org. o. Erwerbszweck	2.300	1.600	900	200	5.000
Land- und Forstwirtschaft / Bergbau	2.400	400	30	10	2.840
<b>Gesamt</b>	<b>106.400</b>	<b>42.700</b>	<b>8.630</b>	<b>1.570</b>	<b>159.300</b>

*Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen*

Neben der zentralen Stellung der Dienstleistungsbetriebe für die hessische Wirtschaft, charakterisiert sich diese auch durch ihren großen Anteil an kleinen Betrieben: Über 90 Prozent der Betriebe in Hessen haben eine Belegschaft von weniger als 50 Beschäftigten.

Die Gesamtzahl der in Hessen Beschäftigten belief sich zum 30.06.2016 hochgerechnet auf rund 3,086 Millionen Personen und stellte damit einen neuen Höchststand seit Beginn der Panelbeobachtungen im Jahr 2000 dar. Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung lag bei 45 Prozent. Auch hier wurde in 2016 mit 1,4 Millionen beschäftigten Frauen ein neuer Höchststand erzielt. Frauen waren in den kleineren Betrieben tendenziell stärker vertreten als in den größeren Betrieben. Sie machten hier jeweils etwa die Hälfte der Beschäftigten aus (ausführlich hierzu Kapitel 4). Wie sich 2016 die in Hessen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen verteilten, wird in Tabelle 2 dargestellt.

**Tabelle 2: Beschäftigte in Hessen zum 30.06.2016, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen, hochgerechnet und gerundet**

	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	30.400	92.600	141.700	291.700	556.400
Baugewerbe	51.900	65.100	26.600	30.800	174.400
Handel und Reparatur	117.100	212.400	191.400	142.600	663.500
wirtschaftsnahe und wissenschaftl. Dienstleistungen	97.500	180.400	187.600	101.500	567.000
sonstige Dienstleistungen	139.500	241.400	212.400	234.300	827.600
Öffentl. Verwaltung / Org. o. Erwerbszweck	5.500	35.500	84.900	147.400	273.300
Land- und Forstwirtschaft / Bergbau	8.800	4.800	2.700	7.500	23.800
<b>Gesamt</b>	<b>450.700</b>	<b>832.200</b>	<b>847.300</b>	<b>955.800</b>	<b>3.086.000</b>

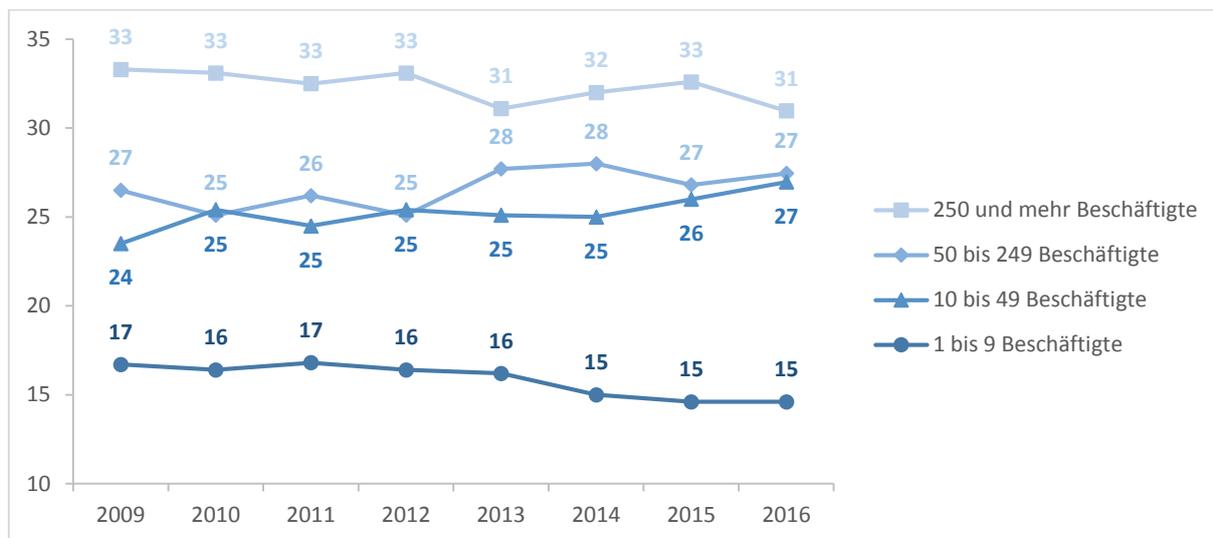
*Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen*

Zwar machen, wie in Tabelle 1 ersichtlich, die kleinen Betriebe mit Abstand den größten Anteil an allen Betrieben aus, dennoch beschäftigten sie nur 42 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; 15 Prozent entfielen auf die Kleinstbetriebe. In den mittelgroßen und den großen Betrieben waren 28 bzw. 31 Prozent der Beschäftigten tätig.

### **Beschäftigungszuwachs hauptsächlich in kleinen Betrieben**

Die hessische Wirtschaft, wie auch die gesamtdeutsche Wirtschaft, ist charakterisiert durch ein Übergewicht an kleineren Betrieben. Obgleich Großbetriebe im Jahr 2016 nur rund ein Prozent aller Betriebe in Hessen stellten, war mit 31 Prozent der größte Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben tätig (vgl. Abb. 1). Mit Anteilen von über 30 Prozent beschäftigten Großbetriebe auch in den vergangenen Jahren stets die größte Anzahl von Erwerbstätigen in Hessen. Ihre Beschäftigtenanteile vergrößert haben in diesem Zeitraum kleine Betriebe, wohingegen die Kleinstbetriebe rückläufige Anteile verzeichneten.

**Abb. 1: Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößen in Hessen 2009-2016, Angaben in Prozent**

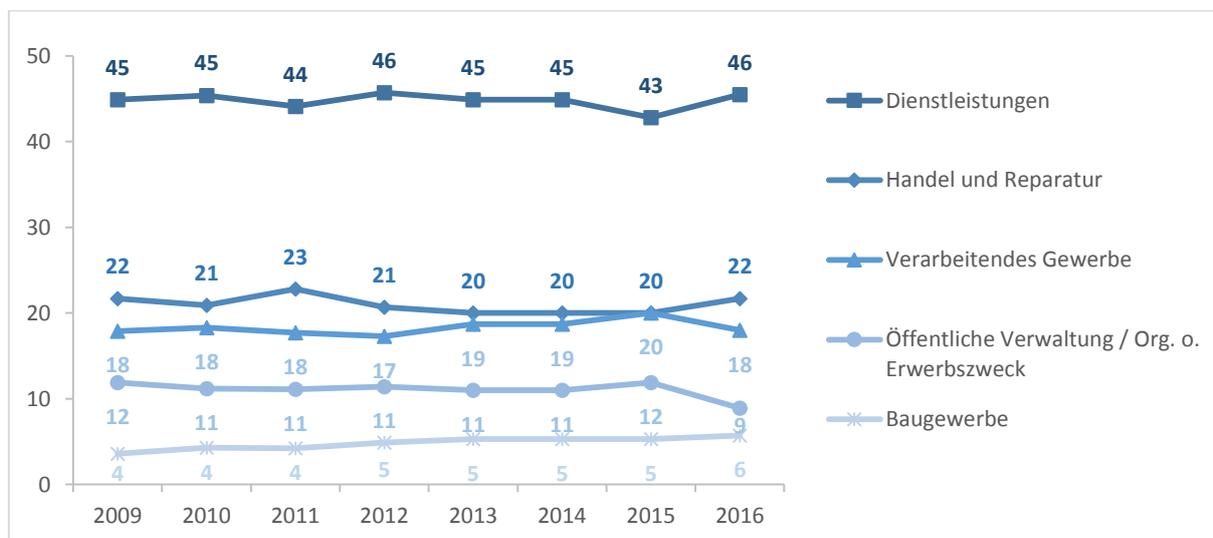


Quelle: IAB-Betriebspanel 2009 - 2016, eigene Berechnungen

**Fast jeder zweite Beschäftigte in Dienstleistungsbetrieben tätig**

Der Dienstleistungssektor vereinte in Hessen mit Abstand den größten Anteil der Beschäftigten auf sich. 2016 war dieser Anteil im Vergleich zum Vorjahr wieder etwas gestiegen und lag bei 46 Prozent (vgl. Abb. 2). Auch Handel und Reparatur verzeichneten 2016 mit 22 Prozent einen etwas größeren Anteil an der Gesamtbeschäftigung als im Vorjahr. Der Anteil im Verarbeitenden Gewerbe ist dahingegen auf unter 20 Prozent gefallen. Ebenfalls rückläufig war der Anteil an der Gesamtbeschäftigung in der Öffentlichen Verwaltung, er fiel unter zehn Prozent. Das Baugewerbe hatte einen Anteil von sechs Prozent.

**Abb. 2: Verteilung der Beschäftigten auf die Wirtschaftszweige in Hessen 2009-2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009 - 2016, eigene Berechnungen

Frauen und Männer verteilen sich unterschiedlich auf die Wirtschaftszweige (vgl. Kapitel 4). Besonders stark waren Frauen im Jahr 2016 in den Dienstleistungen vertreten, aber auch in der Öffentlichen Verwaltung waren mehr als die Hälfte der Beschäftigten weiblich. Gegenätzlich stellten sich die Verhältnisse in Handel und Reparatur dar. Und im Produzierenden Gewerbe war nur jede fünfte Beschäftigte eine Frau.

### **Betriebe rechnen hauptsächlich mit gleich bleibenden Beschäftigtenzahlen bis Juni 2017**

Zur Einschätzung der generellen Arbeitsmarktentwicklung ist es nützlich, die Beschäftigungserwartung der Betriebe zu kennen. Hierfür werden die Betriebe gefragt, wie sie die allgemeine Entwicklung der Beschäftigung für das kommende Jahr einschätzen.

Mit einer etwa gleich bleibenden Beschäftigung für das kommende Jahr rechneten im Juni 2016 rund 72 Prozent der hessischen Betriebe. Mit einer steigenden Zahl Beschäftigter rechneten 17 Prozent, knapp vier Prozent der Betriebe erwarteten sinkende Beschäftigtenzahlen. Sieben Prozent der Betriebe gaben zum Befragungszeitpunkt an, die Beschäftigtenentwicklung im kommenden Jahr noch nicht einschätzen zu können. An diesen Verhältnissen hat sich in den letzten Jahren kaum etwas verändert.

Bei einer Differenzierung nach Wirtschaftszweigen wurden kaum Abweichungen von den Durchschnittswerten ermittelt. Nur die Betriebe, die den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen zugeordnet werden, scheinen insgesamt etwas optimistischer gewesen zu sein.

Deutliche Abweichungen vom Mittelwert fanden sich dahingegen bei den mittelgroßen und großen Betrieben: Statt gleich bleibender Beschäftigtenzahlen erwartete, wie bereits im Vorjahr, ein größerer Anteil mittelgroßer und großer Betriebe ein Beschäftigungswachstum (27 bzw. 21 Prozent). Gleichzeitig fielen die Anteile, welche mit einem Rückgang der Beschäftigtenzahlen rechneten (7 bzw. 11 Prozent) ebenfalls überdurchschnittlich groß aus. Damit scheinen die Erwartungen in Hinblick auf die Beschäftigungsentwicklung für das kommende Jahr innerhalb der großen Betriebsgrößenklassen stärker auseinander zu gehen als in den kleineren Betrieben.

### **Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung weiter steigend**

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Gesamtbeschäftigung in Hessen weiter gewachsen. Sie nahm hochgerechnet um 31 Tausend Beschäftigte zu. Gleichzeitig stieg die absolute Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter im gleichen Zeitraum um hochgerechnet 46 Tausend, während die Zahl der nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um hochgerechnet 15 Tausend zurückging (vgl. Tabelle 3).

**Tabelle 3: Beschäftigtengruppen in Hessen zum 30.06.2015 und 30.06.2016, Angaben in Tsd. (hochgerechnet) bzw. Prozent**

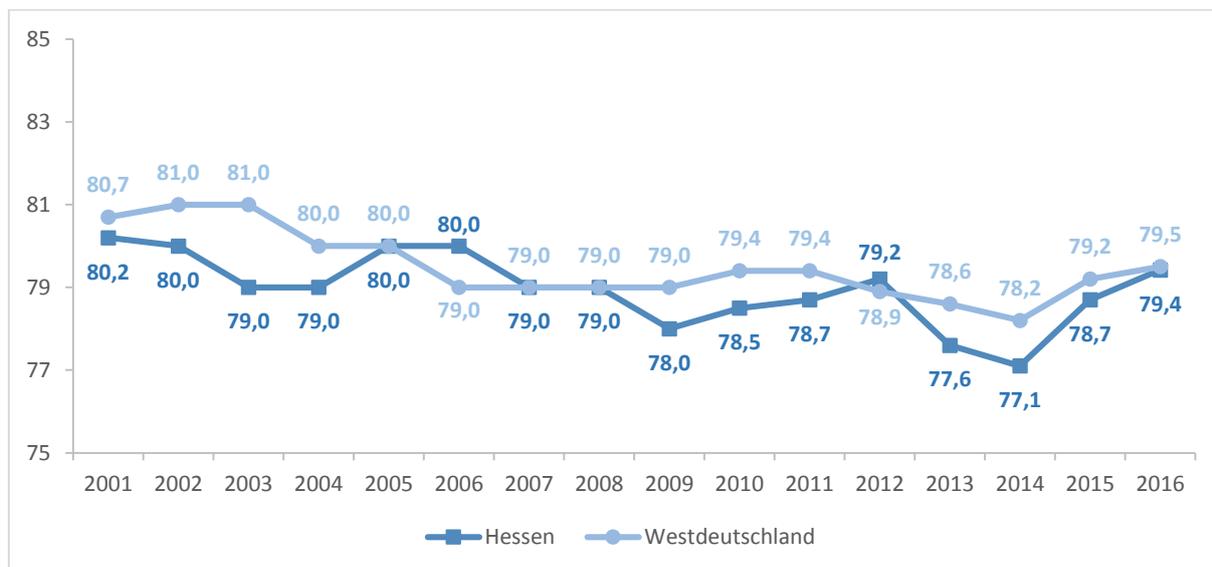
	Beschäftigte absolut in Hessen		Anteil an den Gesamtbeschäftigten Hessen	
	2015	2016	2015	2016
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	2.405	2.451	78,7	79,4
davon: Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte	2.299	2.343	75,3	75,9
davon: Auszubildende	107	108	3,5	3,5
Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	650	635	21,3	20,6
davon: Beamtinnen und Beamte	132	104	4,3	3,4
davon: Tätige Inhaberinnen und Inhaber sowie mithelfende Familienangehörige	141	139	4,6	4,5
davon: Geringfügig Beschäftigte	372	388	12,2	12,6
davon: Sonstige Beschäftigte	5	4	0,2	0,1
<b>Gesamtbeschäftigte</b>	<b>3.055</b>	<b>3.086</b>	100,0	100,0

*Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen*

Insgesamt ist der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Hessen, wie auch im westdeutschen Mittel, in den vergangenen beiden Jahren wieder gestiegen (vgl. Abb. 3). Ihr Anteil lag 2016 in Hessen etwas über dem Durchschnittswert der letzten 15 Jahre (78,9 Prozent), in Westdeutschland entsprach er dem Durchschnittswert (79,5 Prozent). Abweichungen zu Westdeutschland fielen in den vergangenen 15 Jahren stets klein aus, wobei Hessen meist etwas unter den Werten für Westdeutschland lag.

Die vielfach geäußerte Erwartung, dass der Zuwachs nicht in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung münden würde, lässt sich hier nicht bestätigen. Allerdings deutet die bis 2014 beobachtete Entwicklung insgesamt auf einen leichten Bedeutungsverlust der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Zeitverlauf hin.

**Abb. 3: Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Hessen und in Westdeutschland 2001-2016, Angaben in Prozent**

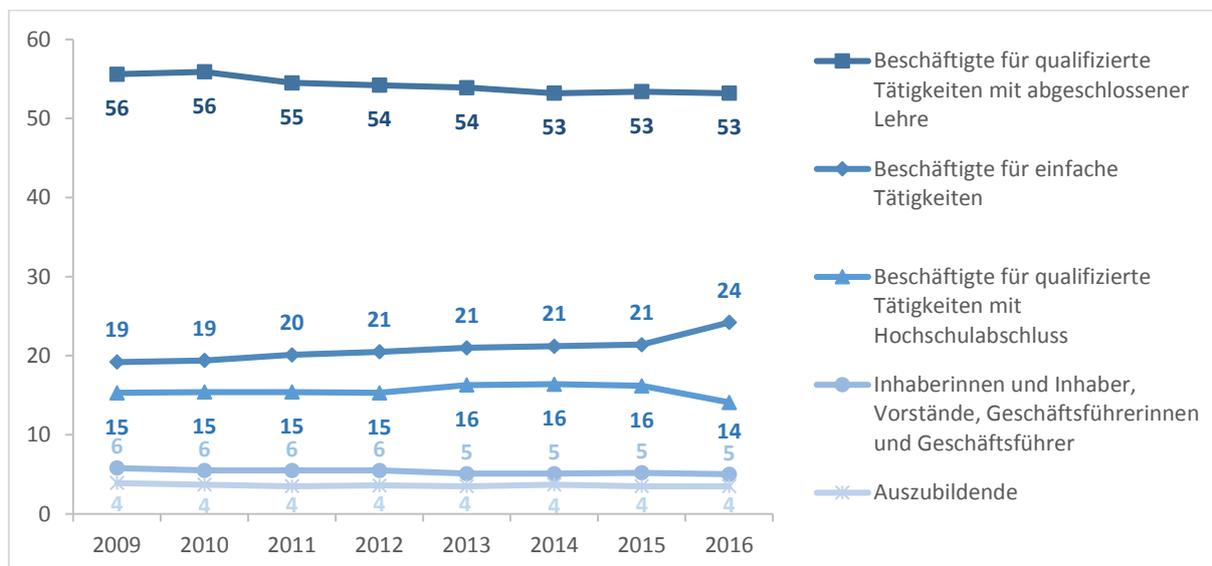


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 - 2016, eigene Berechnungen

**Anteil Beschäftigter für einfache Tätigkeiten tendenziell steigend**

Wie in den Vorjahren, wurden 2016 mehr als die Hälfte der Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten, für welche eine abgeschlossene Lehre oder vergleichbare Berufsausbildung vorausgesetzt wurde, eingesetzt (vgl. Abb. 4).

**Abb. 4: Verteilung der Beschäftigten nach Tätigkeitsniveaus in Hessen 2009-2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009 - 2016, eigene Berechnungen

Der Anteil der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten belief sich zum gleichen Zeitpunkt auf 24 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr ist er damit um drei Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschulabschluss ist dahingegen im gleichen Zeitraum

um zwei Prozentpunkte gefallen und lag zuletzt bei 14 Prozent. Die kleinsten Anteile an der Gesamtbeschäftigung stellten tätige Inhaberinnen und Inhaber, Vorstände und Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer mit etwa fünf Prozent und Auszubildende mit vier Prozent. Hieran hat sich seit 2009 kaum etwas verändert.

## **2.2 Atypische Beschäftigung**

Sowohl Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als auch die Beschäftigten fordern eine größer werdende Flexibilität in ihren Arbeitsverhältnissen. Diese Entwicklung führte in den letzten Jahrzehnten zur Etablierung neuer Beschäftigungsformen, die vom Normalarbeitsverhältnis in Form einer abhängigen, unbefristeten und sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung abweichen. In erster Linie zählen dazu:

- Teilzeitbeschäftigung
- geringfügige Beschäftigung
- befristete Beschäftigung
- Midi-Jobs
- weitere Beschäftigungsformen.

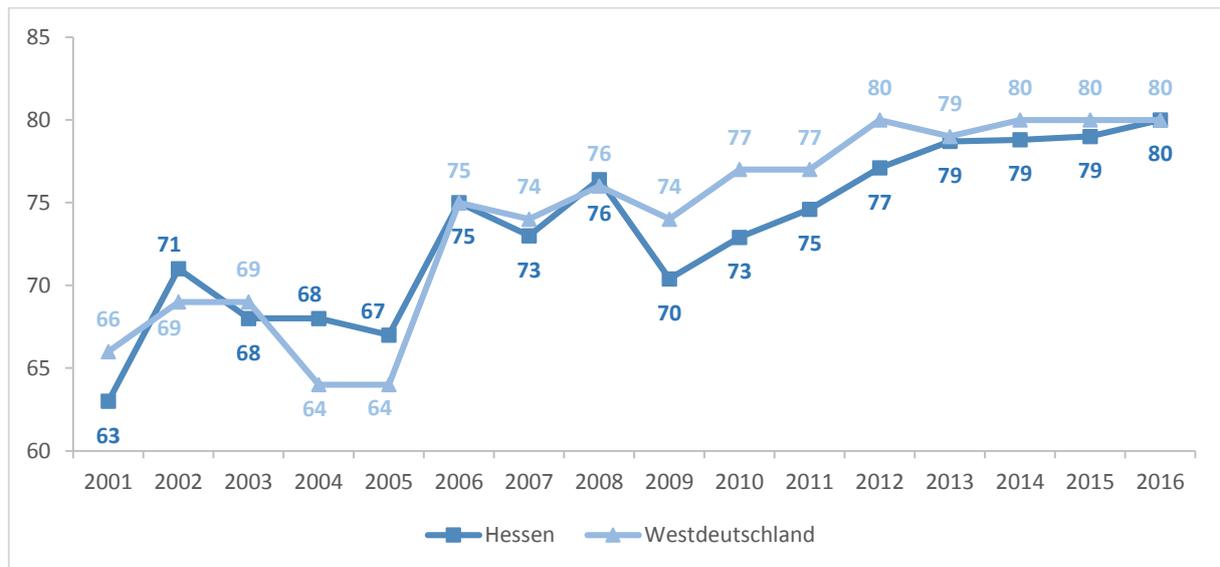
Angesichts der zunehmenden Herausforderungen bei der Personalrekrutierung und der Bindung von qualifizierten Beschäftigten könnten Betriebe wieder vermehrt Normalarbeitsverhältnisse schaffen, um an Arbeitgeberattraktivität zu gewinnen. Daher soll im Folgenden darauf eingegangen werden, inwieweit eine Entwicklung der Beschäftigungsformen hin zu weniger atypischer Beschäftigung erkennbar ist und welche Beschäftigungsverhältnisse am ehesten davon betroffen sind.

Da sich Frauen überproportional häufig in atypischer Beschäftigung befinden, wird am Ende jeden Abschnitts auf diesen Punkt gesondert eingegangen. Nur bei den weiteren Beschäftigungsformen, wie Leiharbeitskräfte, freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Praktikantinnen und Praktikanten, liegen hierfür keine Daten vor.

### **Betriebe setzen in gleichbleibendem Maß auf Teilzeit**

Als Teilzeitbeschäftigte gelten im IAB-Betriebspanel diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit weniger als einer Vollzeitstelle beschäftigt sind. Zum 30. Juni 2016 beschäftigten 80 Prozent der hessischen Betriebe Teilzeitarbeitskräfte (vgl. Abb. 5). Dieser Wert entspricht in etwa dem Vorjahreswert, gleiches gilt für Westdeutschland insgesamt. Hier liegt der Anteil seit 2014 bei 80 Prozent.

**Abb. 5: Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften in Hessen und Westdeutschland 2001-2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 - 2016, eigene Berechnungen

Nachdem bis etwa 2012 bzw. 2013 ein langfristiger Trend zu einer immer größeren Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung festzustellen war, scheint sich der Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung seitdem auf hohem Niveau zu konsolidieren. Differenziert man nach Wirtschaftszweigen, ergeben sich einige Unterschiede bei der Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung. Im Baugewerbe beschäftigte mit 57 Prozent etwas mehr als die Hälfte der Betriebe Teilzeitkräfte. Bei den Sonstigen Dienstleistungen waren mit 87 Prozent dagegen überdurchschnittlich viele Arbeitskräfte in Teilzeit beschäftigt. In der öffentlichen Verwaltung gaben fast alle Betriebe an, dass sie Teilzeitbeschäftigte haben (99 Prozent).

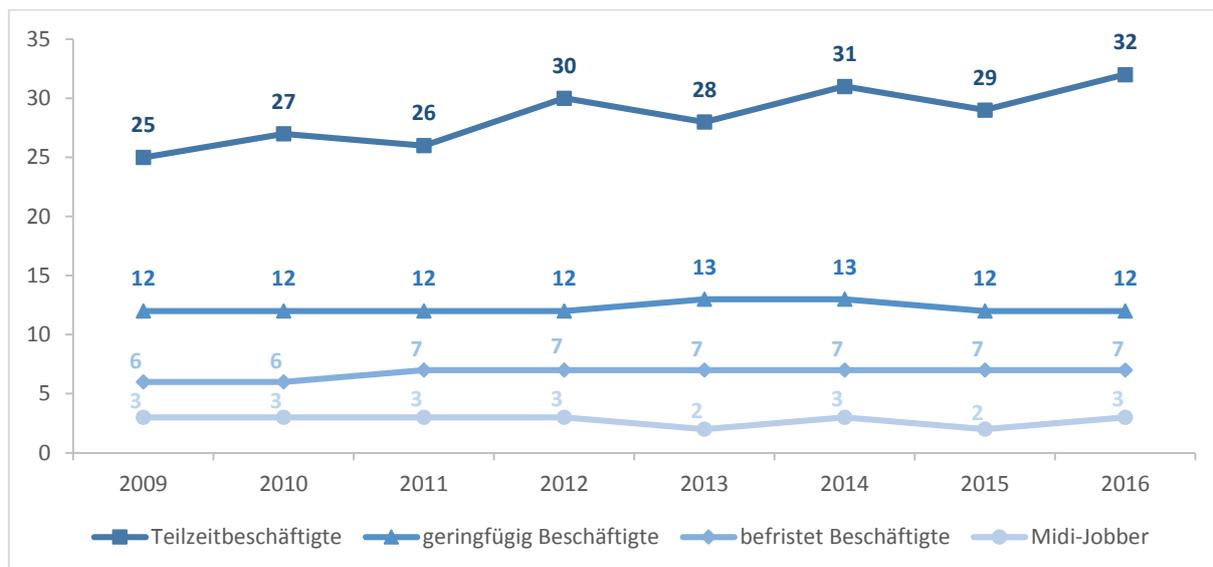
Erwartungsgemäß erhöhte sich mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigten. So fanden sich 2016 wie schon im Vorjahr in ausnahmslos allen hessischen Großbetrieben Teilzeitarbeitskräfte; bei den Kleinstbetrieben lag der Anteil bei 74 Prozent.

### Teilzeitquote erreicht neuen Höchststand

Aufschlussreicher als die Verbreitung der Teilzeitarbeit in den Betrieben sind die Anzahl der Beschäftigten in Teilzeit und deren Entwicklung im Zeitverlauf. In hessischen Betrieben waren Teilzeitbeschäftigte zwischen 2009 und 2016 im Vergleich zu den anderen hier aufgeführten atypischen Beschäftigungsformen am häufigsten zu finden (vgl. Abb. 6).

Hessische Betriebe beschäftigten 2016 rund 983.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Teilzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung erreichte 32 Prozent und damit einen neuen Höchststand seit Beginn der Panelerhebungen. Trotz kleinerer Schwankungen nahm ihr Anteil innerhalb der letzten sieben Jahre insgesamt zu. Frauen hatten 2016, einen Anteil von 74 Prozent an allen Teilzeitbeschäftigten (ausführlich Kapitel 4.2).

**Abb. 6: Anteil atypischer Beschäftigungsformen an Gesamtbeschäftigung in Hessen 2009-2016, Angaben in Prozent**



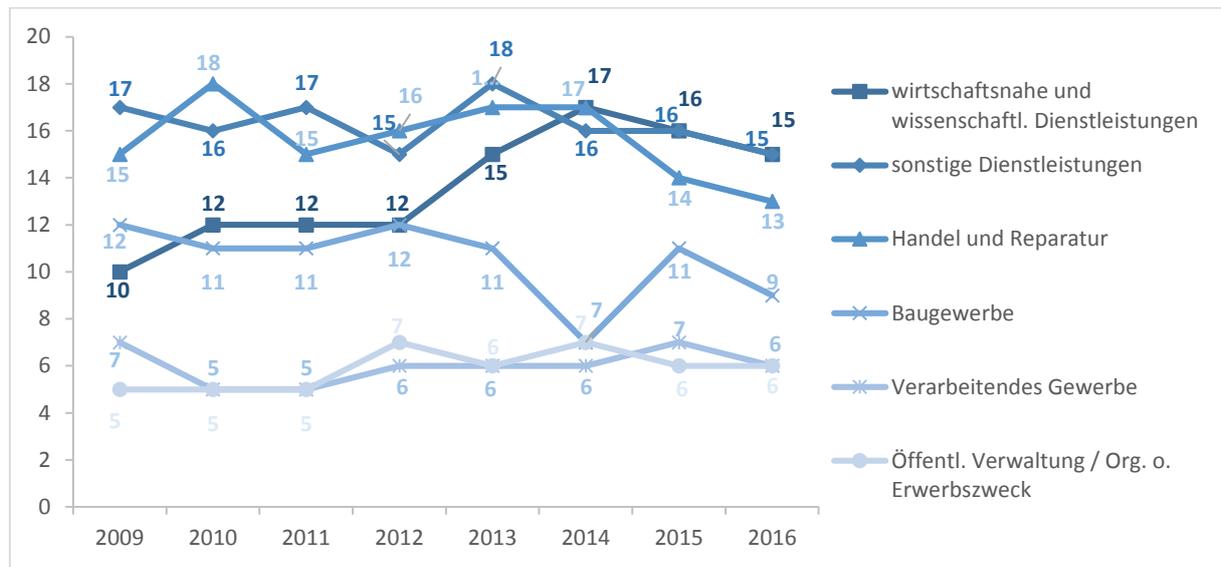
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2016, eigene Berechnungen

### Geringfügige Beschäftigung zunehmend verbreitet in wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen

Zu den geringfügig Beschäftigten zählen Beschäftigte, die entweder ein monatliches Entgelt von maximal 450 Euro erhalten oder sich in „kurzfristiger“ Beschäftigung (d.h. für maximal 2 Monate oder maximal 50 Tage im Jahr) befinden. Im Erhebungsjahr 2016 nahmen geringfügig Beschäftigte mit 12 Prozent den zweitgrößten Anteil an allen Beschäftigten in Hessen bezogen auf die Formen atypischer Beschäftigung ein (vgl. Abb. 6). Im Vergleich zu den Jahren 2013 und 2014 ist ein minimaler Rückgang bei dieser Beschäftigungsform zu verzeichnen. Eine Einschätzung inwiefern diese Entwicklung mit der Einführung des Mindestlohns zum 1. Januar 2015 korrespondiert, kann auf Grundlage der vorliegenden Daten nicht erfolgen. Auswertungen der BA-Statistik zeigen jedoch, dass insbesondere zu Beginn des Jahres 2015 die Zahl der geringfügig Beschäftigten zurückgegangen ist (Bossler 2016). Gleichzeitig konnte festgestellt werden, dass in den vom Mindestlohn betroffenen Bereichen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in signifikantem Ausmaß in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen umgewandelt wurden (ebd.). Der Rückgang der geringfügigen Beschäftigung in Hessen zwischen Juni 2014 und Juni 2015 könnte demnach im Zusammenhang mit dem Mindestlohngesetz stehen. In den kommenden Jahren wird sich zeigen, ob sich diese Entwicklung verfestigt und als Folge der Mindestlohneinführung zu werten ist.

Eine Unterteilung der Entwicklung der geringfügig Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen ermöglicht eine differenziertere Betrachtung dieser Beschäftigungsform. Insgesamt kann sowohl zwischen als auch innerhalb der Wirtschaftszweige ein heterogener Verlauf der Anteile der geringfügig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung beobachtet werden (vgl. Abb. 7).

**Abb. 7: Anteil geringfügig Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten je Wirtschaftszweig in Hessen 2009-2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2016, eigene Berechnungen

Geringfügige Beschäftigung fand 2016 am häufigsten in Betrieben der Dienstleistungssektoren und dem Sektor Handel und Reparatur statt. Sie hatte dort einen Anteil von 15 bzw. 13 Prozent an der Gesamtbeschäftigung und lag damit über dem Durchschnitt von 12 Prozent. Vor allem innerhalb der wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen war dies in den vergangenen sieben Jahren nicht immer so. 2009 erreichte dieser Sektor eine unterdurchschnittliche Quote von zehn Prozent. Diese ist in den vergangenen Jahren auf 15 Prozent angestiegen.

Im Baugewerbe entsprach der Anteil der geringfügig Beschäftigten bis 2012 nahezu dem Durchschnitt. Ab 2013 ging die Quote an geringfügig Beschäftigten im Baugewerbe zurück. Sie erreichte 2016 einen relativ niedrigen Stand von neun Prozent.

Am seltensten finden sich geringfügig Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe und der Öffentlichen Verwaltung. Die Entwicklung im Zeitverlauf zeigt, dass die Quoten der geringfügig Beschäftigten in diesen Sektoren zwar geringen Schwankungen unterlagen, sie aber stets auf einem niedrigen und weit unter dem Durchschnitt liegenden Niveau blieben (2016: beide sechs Prozent).

#### **Kaum Veränderung bei den befristet Beschäftigten – Frauenanteil weiterhin konstant**

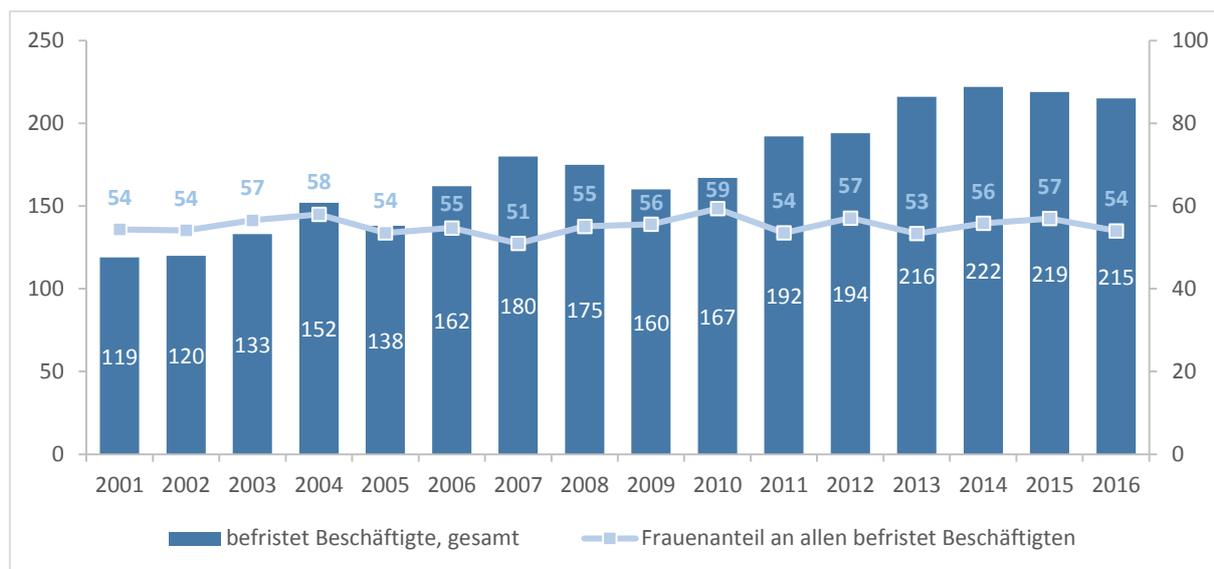
Befristete Beschäftigungsverhältnisse gewannen in den vergangenen Jahren eindeutig an Bedeutung (vgl. Abb. 8). Im Erhebungsjahr 2016 ging die absolute Zahl mit ca. 215.000 befristet Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr weiter zurück. 2014 war mit rund 222.000 Beschäftigten in einem befristeten Arbeitsverhältnis der bislang höchste Stand innerhalb des Beobachtungszeitraums gemessen worden. Gegenläufig verlief die Entwicklung bei den be-

fristet beschäftigten Frauen, deren Anzahl sich von Beginn des Beobachtungszeitraums mit ca. 65.000 auf etwa 117.000 erhöhte.

Auch wenn sich die absoluten Werte veränderten, blieben die relativen Anteile der befristet Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung aufgrund des Wachstums der Gesamtbeschäftigung davon weniger beeinflusst. 2001 befanden sich vier Prozent aller Beschäftigten in hessischen Betrieben in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Der Anteil der befristet Beschäftigten erreichte 2004 erstmals sechs Prozent und verharrt seit 2011 bei sieben Prozent.

Eine ähnlich konstante Entwicklung zeigt sich auch beim Frauenanteil an allen befristet Beschäftigten. Der Anteil lag stets zwischen 51 und 59 Prozent und damit immer über der allgemeinen Frauenquote in hessischen Betrieben. Im Jahr 2016 waren rund 54 Prozent des befristeten Personals weiblich. Auch wenn der Trend geringeren Schwankungen unterliegt, kann für den gesamten Beobachtungszeitraum festgehalten werden, dass sich Frauen überdurchschnittlich häufig in befristeten Beschäftigungsverhältnissen befanden.

**Abb. 8: Anzahl befristet Beschäftigter und Frauenanteil an allen befristet Beschäftigten in Hessen 2001-2016, Angaben in Tsd. (hochgerechnet), Anteile in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2016, eigene Berechnungen

Zusätzlich lassen sich zwischen den Wirtschaftszweigen Unterschiede in der Befristung ausmachen. Während für die meisten Wirtschaftssektoren Befristungsquoten im hessischen Durchschnitt zu verzeichnen waren, lag dieser Anteil in den Dienstleistungsbetrieben etwas höher: Rund zehn Prozent der Beschäftigten in den wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie neun Prozent in den sonstigen Dienstleistungen waren in einem befristeten Arbeitsverhältnis eingestellt. Der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten lag in den sonstigen Dienstleistungen bei 70 Prozent und in der öffentlichen Verwaltung bei 63 Prozent. In allen anderen Wirtschaftsbereichen fiel der Frauenanteil an allen befristet Beschäftigten unterdurchschnittlich hoch aus (kleiner 54 Prozent).

Aufgrund der allgemeinen Entwicklungen scheint für die Mehrheit der hessischen Betriebe noch kein Handlungsbedarf zu bestehen, Beschäftigtenpotenziale in Form von verstärkter unbefristeter Beschäftigung zu nutzen, um Personal zu binden und für bevorstehende Fachkräfteengpässe gerüstet zu sein. Für die Betriebe scheint die aus der Befristung resultierende Flexibilität weiterhin zu überwiegen.

### **Die Bedeutung der Midi-Jobs nimmt ab**

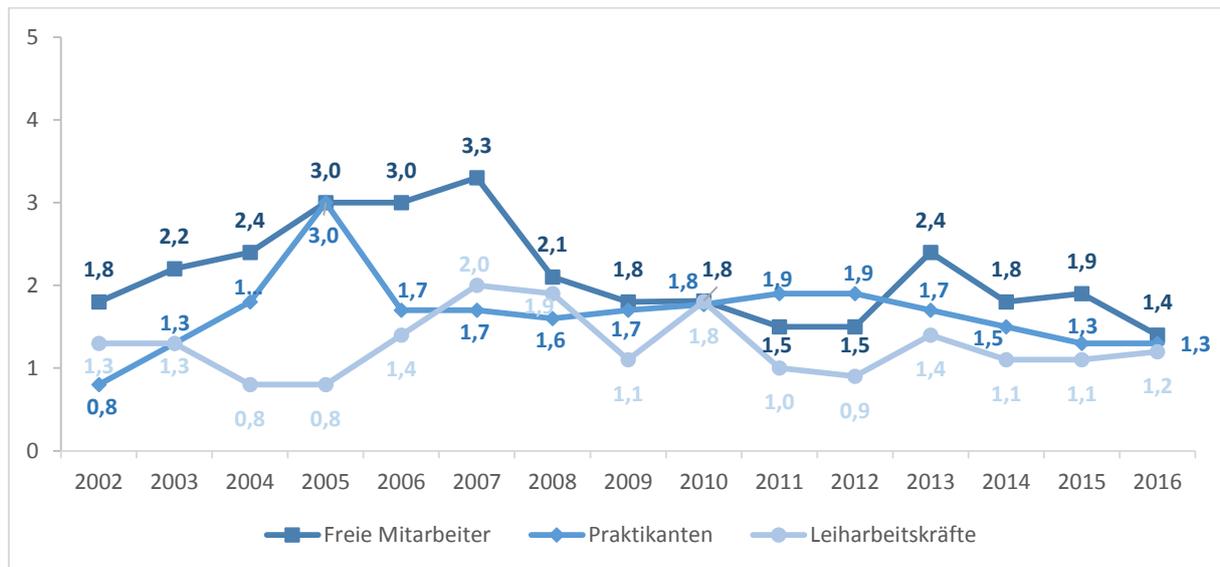
Unter die Beschäftigungsform der Midi-Jobs fallen Beschäftigte mit einer Entlohnung von 451 Euro bis 850 Euro (seit 2013, davor: 401 Euro bis 800 Euro). Auszubildende werden nicht in diese Kategorie gezählt. Durch die Neuregelung der Sozialversicherungsbeiträge für diese Lohngruppe im April 2003 sind die Differenzen der arbeitnehmerseitigen Beitragssätze zur Sozialversicherung zwischen geringfügigen und „normalen“ Arbeitsverhältnissen verringert worden. Erwartet wurde, dass die Beschäftigungsform Midi-Job für die Arbeitgeber mit dieser Neuregelung interessanter würde. Gegenläufig zu dieser Erwartung veränderte sich der Anteil Midi-Jobber an allen in Hessen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kaum (vgl. Abb. 6). Wie im vorangegangenen Jahr waren in 2016 in etwa jedem fünften Betrieb Midi-Jobber beschäftigt. Die absolute Zahl der auf Midi-Job-Basis Beschäftigten belief sich 2016 auf 86.000, was einem Anteil von drei Prozent der Gesamtbeschäftigung entsprach. In Midi-Jobs tätige Personen waren in drei von vier Fällen weiblich.

### **Weniger externe Beschäftigte**

Neben den zuvor beschriebenen Gruppen gibt es in Betrieben noch weitere atypische Beschäftigte. Sie werden zur Gruppe der extern Beschäftigten gezählt. Hierunter fallen Praktikanten, freie Mitarbeiter sowie Leiharbeitskräfte. Der Rückgriff auf diese Arbeitskräfte kann aus sehr verschiedenen Gründen erfolgen und ist sektoral ebenfalls unterschiedlich stark 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, bspw. aufgrund fehlender passfähiger Bewerber. Zudem kann über diese Beschäftigungsformen seitens der Betriebe geprüft werden, ob die Beschäftigten das Potenzial für eine dauerhafte Beschäftigung bieten.

Die Anzahl der Praktikanten in Hessen belief sich nach Angaben des IAB-Betriebspanels Mitte 2016 (hochgerechnet) auf etwa 40.200, die der freien Mitarbeiter auf 42.400, die der Leiharbeitskräfte auf 36.500. Die Bedeutung dieser Beschäftigungsformen ist im Vergleich zur Zahl der Gesamtbeschäftigten aber weiterhin gering: Der Anteil aller externen Arbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung lag 2016 bei rund vier Prozent. Werden die externen Beschäftigten nach Praktikanten, freien Mitarbeitern und Leiharbeitskräften differenziert, liegen ihre Anteile jeweils bei unter zwei Prozent (vgl. Abb. 9).

**Abb. 9: Anteil der externen Arbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten in Hessen 2002-2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2016, eigene Berechnungen

Die Anteile der externen Beschäftigten entwickelten sich in den frühen 2000er Jahren dynamisch. Der Anteil der Praktikanten an allen Beschäftigten erreichte 2005 einen Höchstwert von drei Prozent. Freie Mitarbeit sowie Leiharbeit erreichten 2007 Höchstwerte von rund drei bzw. zwei Prozent. Der Anteil externer Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung erreichte im gleichen Jahr einen bisherigen Höchstwert von insgesamt sieben Prozent. Im weiteren Zeitverlauf zeigt sich, dass der Anteil externer Arbeitskräfte seit 2009 zwischen insgesamt vier und sechs Prozent schwankt.

Zusammenfassend soll an dieser Stelle festgehalten werden, dass die Entwicklung der Anteile der einzelnen atypischen Beschäftigungsformen an der Gesamtbeschäftigung insgesamt keine Anhaltspunkte dafür bietet, dass sich die Verbreitung von atypischer Beschäftigung zugunsten von Normalarbeitsverhältnissen wieder verringert. Die vorab gestellte Annahme kann durch die erhobenen Daten also nicht unterstützt werden.

### 2.3 Resümee

Die hessische Wirtschaft ist durch ihren großen Anteil an Dienstleistungsbetrieben und kleinen Betrieben geprägt: 2016 ordneten sich dem Dienstleistungssektor mehr als die Hälfte der Betriebe zu und über 90 Prozent der Betriebe beschäftigten weniger als 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Gesamtzahl der in Hessen Beschäftigten erreichte am 30.06.2016 mit hochgerechnet rund 3,086 Millionen Personen einen neuen Höchststand seit Beginn der Erhebungen. Mit 1,4 Millionen beschäftigten Frauen wurde auch hier ein neuer Höchstwert gemessen, ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung belief sich auf 45 Prozent. Die insgesamt positive Entwicklung der Beschäftigung gegenüber 2015 wird sich nach Ansicht der Betriebe auch im

kommenden Jahr fortsetzen. So wird von rund 17 Prozent der Betriebe eine steigende Zahl an Beschäftigten erwartet, von sinkenden Beschäftigtenzahlen gingen knapp vier Prozent der Betriebe aus, 72 Prozent rechneten mit gleich bleibender Beschäftigung.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hatte einen großen Anteil am Beschäftigungswachstum zwischen 2015 und 2016. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung ist weiter gestiegen und belief sich auf knapp 80 Prozent. Wird nach den Tätigkeitsniveaus unterschieden, zeigte sich, dass der Anteil an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten tendenziell gestiegen ist. Gleichzeitig verharrt der Anteil qualifiziert Beschäftigter auf einem hohen Niveau.

Besonders stark fielen die Zuwächse im Bereich der Teilzeitbeschäftigung aus, wobei etwa drei von vier in Teilzeit beschäftigte Personen weiblich waren. Frauen waren zudem deutlich häufiger befristet eingestellt, als ihre männlichen Kollegen.

### 3 Personalrekrutierung und Personalfluktuation

Im vergangenen Jahrzehnt ist die Gesamtbeschäftigung in Hessen auf über drei Millionen Beschäftigte gestiegen. Trotz allgemeinem Beschäftigungszuwachs kam es in diesem Zeitraum innerhalb der einzelnen Betriebe meist kontinuierlich zu kleineren und größeren personellen Fluktuationen. Wesentliche Treiber dieser Veränderungen sind zum einen in der Reorganisation von Arbeit zu finden, aber auch das – nicht nur altersbedingte – Ausscheiden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern veranlasst die Betriebe, sich immer wieder mit Fragen der Personalbeschaffung zu befassen.

Personelle Veränderungen sind auf organisatorischer Ebene planbar, können aber auch unvorhergesehen und kurzfristig auftreten. Betriebe stehen damit theoretisch permanent vor der Aufgabe sich mit den Möglichkeiten der Personalrekrutierung beziehungsweise dem Umgang mit Personalengpässen auseinander zu setzen. Die Wege, welche sie beschreiten können, sind dabei vielfältig: Je nach Handlungsdruck können Betriebe eher aktiv oder passiv vorgehen. Wesentliche Unterschiede bestehen zudem bei der Besetzung freier Stellen mit Personen aus dem Unternehmen und dem Anwerben unternehmensexterner Kandidatinnen und Kandidaten (vgl. Immerschmitt / Stumpf 2014).

Unternehmensinterne Personalbeschaffung kann gelingen, indem gezielte Personalentwicklung für bestimmte Aufgaben, stattfindet. Hierzu zählen beispielsweise Ausbildung, Weiterbildung, Umschulung oder Coaching (vgl. Holtbrügge 2015). Aber auch die Versetzung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters bei Überbeschäftigung in bestimmten Bereichen sowie in Umstrukturierungsprozessen zählen zur internen Personalbeschaffung (ebd.). Erweiterte Bedarfe innerhalb eines Betriebs können zudem durch eine Ausweitung bestehender Beschäftigung realisiert werden (ebd.).

Interne Personalbeschaffung geht mit einer Reihe von Vorteilen für die Betriebe einher. So gelten die spezifischen Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber als allgemein bekannt und die Rekrutierungs- sowie Einarbeitungskosten in der Regel als überschaubar (ebd.). Dennoch kann eine interne Lösung eine externe Rekrutierung oft nicht ersetzen, da die bei einer Versetzung frei werdende Stelle wiederum besetzt werden muss.

Stellenausschreibungen außerhalb des Unternehmens zählen zu den Maßnahmen der externen Personalbeschaffung. Hierbei werden sowohl aktive als auch passive Vorgehen unterschieden. Zu den aktiven Maßnahmen zählen das Einsetzen von Personalvermittlern sowie die Beauftragung des Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit, aber auch die Platzierung von Stellenausschreibungen in Print- und Online-Medien sowie die Teilnahme an Kontaktmessen und Recruiting-Veranstaltungen (vgl. Immerschmitt / Stumpf 2014). Dahingegen soll beispielsweise sogenanntes Employer Branding, das heißt die Außenwerbung als attraktiver Arbeitgeber, Initiativbewerbungen stimulieren und gilt damit als ein eher langfristiges und passives Vorgehen (ebd.).

Die Daten des IAB-Betriebspanels geben über einige der hier angeführten Möglichkeiten der Betriebe, mit Personalengpässen umzugehen, Auskunft. Mit Blick auf die unternehmensinternen Wege der Personalrekrutierung, wird zunächst die Entwicklung der Teilzeit- und Befristungsquoten dargestellt. Zudem werden die Verbreitung der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte, aber auch die Chancen Langzeitarbeitsloser in hessischen Betrieben thematisiert. In einem zweiten Abschnitt wird der Fokus auf offene Stellen und erwartete Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung gelegt. Abschließend werden die Neueinstellungen, Personalabgänge und Gründe für Personalabgänge dargestellt.

Für die genannten Faktoren werden, neben Veränderungen im Zeitverlauf, Differenzierungen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen berücksichtigt, um strukturelle Faktoren und deren Entwicklung ebenfalls erfassen zu können.

### **3.1 Interne Personalbeschaffung**

Angesichts der eingangs beschriebenen Möglichkeiten der Betriebe mit Personalengpässen umzugehen, wird im folgenden Abschnitt auf die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung und der Entfristung von Beschäftigungsverhältnissen eingegangen.

Neben einer Differenzierung der Beschäftigung in Teilzeit und Befristung nach Geschlecht, erlauben die Daten für 2016 Einblicke in die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften sowie spezifischer Förderinstrumente. Darüber hinaus werden die 2016 erhobenen Chancen Langzeitarbeitsloser in Bewerbungsverfahren ausgewertet.

#### **Teilzeitquote weiter steigend, Frauen besonders betroffen**

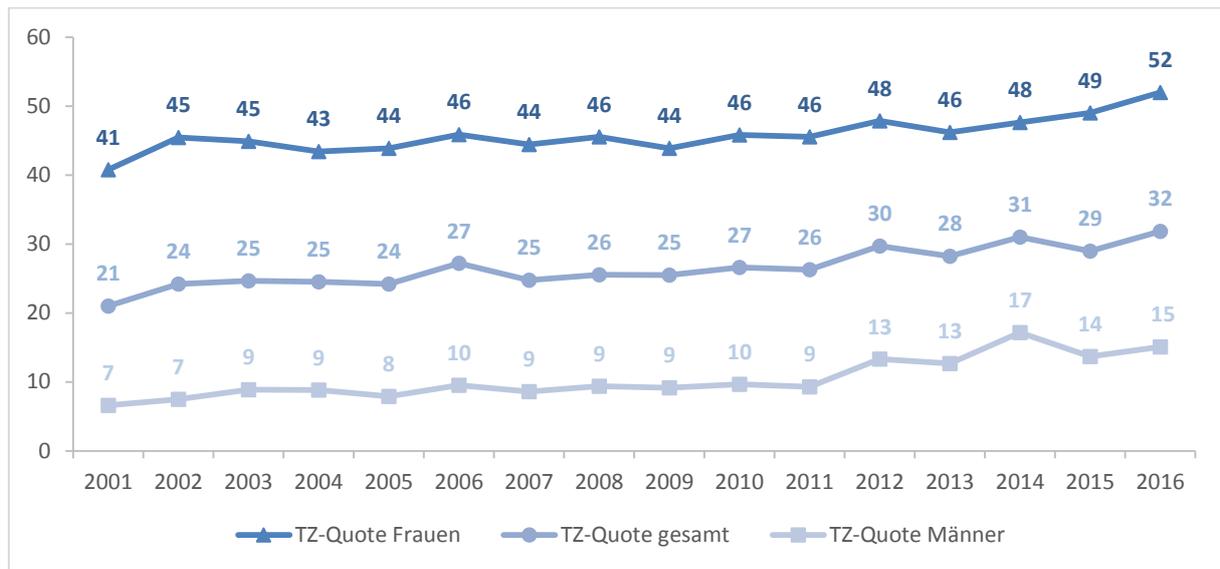
Steigt der Bedarf an Arbeitskräften kann – wie eingangs beschrieben – die Ausweitung von Beschäftigung eine probate Lösung darstellen. Eine mögliche Reaktion der Betriebe könnte also darin bestehen, dass sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vermehrt in Voll- und seltener in Teilzeit<sup>1</sup> beschäftigen. Ob dies realisierbar ist, hängt wesentlich von der Bereitschaft der Frauen und Männer ab überhaupt in Vollzeit zu arbeiten.

Die Entwicklung der Teilzeitquote weist allerdings in eine andere Richtung: Sie erreichte 2016 mit 32 Prozent einen neuen Höchststand (vgl. Abb. 10). Auch die Teilzeitquote der Frauen war im Vergleich zum Vorjahr um drei Prozentpunkte gestiegen und lag damit bei 52 Prozent. Der Anteil in Teilzeit tätiger Männer an der männlichen Gesamtbeschäftigung lag dahingegen bei 15 Prozent. Auch wenn damit die Teilzeitquote der Männer im Vergleich zum Vorjahr wieder etwas angestiegen ist, bleibt dennoch festzuhalten, dass es weiterhin vor allem die Frauen sind, die einer Teilzeittätigkeit nachgehen.

---

<sup>1</sup> Als Teilzeitbeschäftigte gelten im IAB-Betriebspanel diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit weniger als einer Vollzeitstelle beschäftigt sind.

**Abb. 10: Teilzeitquote der Frauen und Männer sowie gesamt in Hessen 2001-2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 - 2016, eigene Berechnungen

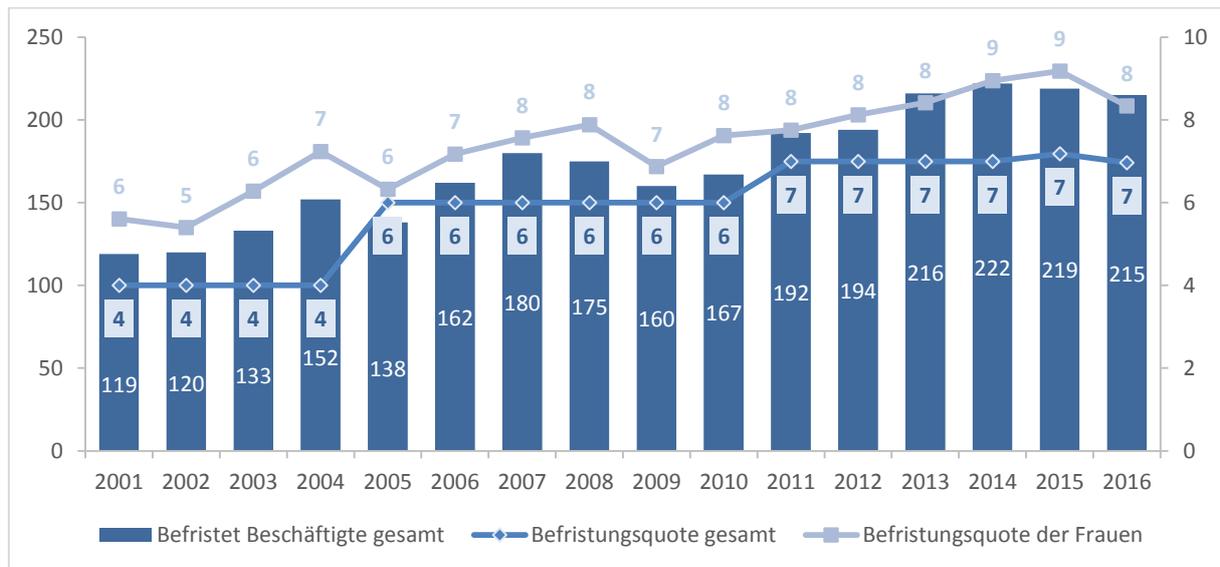
### Befristete Beschäftigungsverhältnisse werden selten entfristet

Die Befristung von Arbeitsverträgen eröffnet den Betrieben die Möglichkeit, relativ risikoarm die fachlichen sowie weitere Kompetenzen neuer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kennen zu lernen (vgl. Hohendanner et al. 2016). Mit der Entfristung eines Arbeitsvertrags geben Betriebe ihr Interesse an einer dauerhaften Arbeitsbeziehung kund. Gleichzeitig dürfte sich auch die Bindung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an das Unternehmen verfestigen, denn ein entfristetes Arbeitsverhältnis gilt als eine Position, welche nur ungern wieder aufgegeben wird. Vor allem dann, wenn der Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber (zunächst) wieder eine Befristung bedeutet.

Im Jahr 2016 gingen in Hessen, wie in den vergangenen fünf Jahren, sieben Prozent der Beschäftigten einem befristeten Arbeitsverhältnis nach (vgl. Abb. 11). Ein relativer Zuwachs an befristeter Beschäftigung hatte vor allem in den frühen 2000er Jahren stattgefunden, damals stieg ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung von vier auf sieben Prozent. Die Befristungsquote der Frauen lag stets ein bis zwei Prozentpunkte höher. Ihr Anteil an allen befristet Beschäftigten bewegte sich zwischen 51 und 59 Prozent und damit jeweils über dem allgemeinen Frauenanteil in den hessischen Betrieben.

In insgesamt 17 Prozent der hessischen Betriebe gab es 2016 befristete Arbeitsverhältnisse. In jedem vierten dieser Betriebe wurden im ersten Halbjahr 2016 Beschäftigte aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Die allgemeine Entfristungsquote lag bei 14 Prozent, die der Frauen bei zwölf Prozent. Ähnlich hoch lag allerdings auch die Quote derjenigen Arbeitsverhältnisse, welche nach Vertragsende durch einen erneut befristeten Arbeitsvertrag fortgesetzt wurden.

**Abb. 11: Befristet Beschäftigte sowie Befristungsquote gesamt und Befristungsquote der Frauen in Hessen 2001-2016, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 - 2016, eigene Berechnungen

### Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit seltener qualifiziert beschäftigt

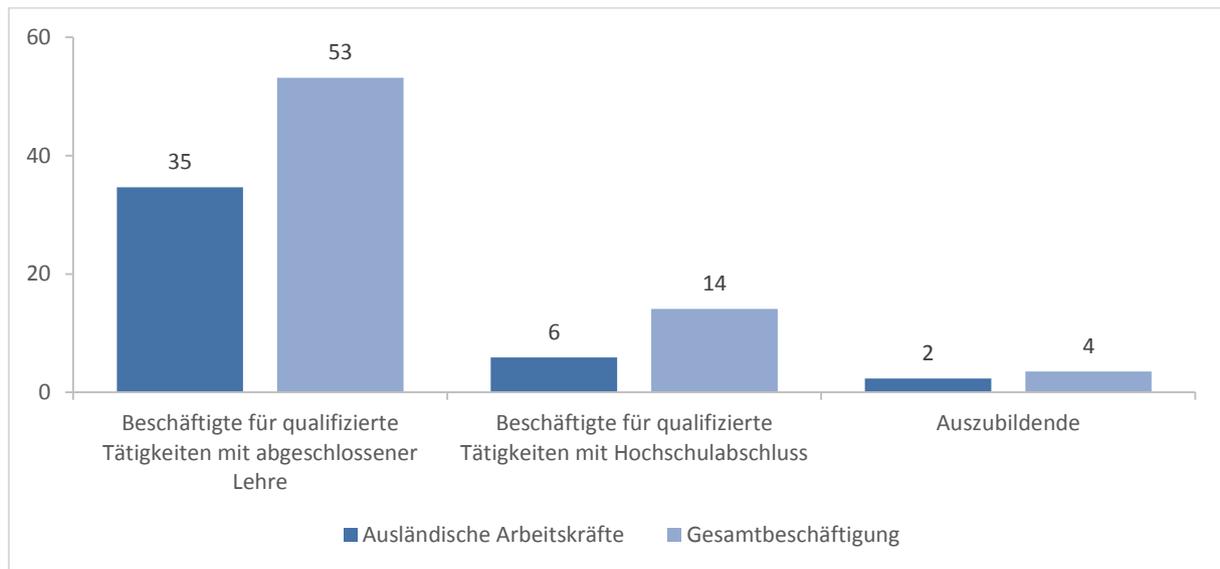
Die Gewinnung von Arbeitskräften aus dem Ausland ist eine etablierte Strategie, um offene Stellen adäquat zu besetzen. Insbesondere bei der Besetzung von Fach- und Führungsstellen stehen Unternehmen dabei in einem globalen Wettbewerb um die besten Köpfe. Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft, welche 2016 in hessischen Betrieben beschäftigt waren, sind aber nicht zwangsläufig Spezialisten. Es gibt eine Vielzahl weiterer möglicher Gründe für die Suche und Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in Deutschland.

Im Jahr 2016 waren in rund 27 Prozent der Betriebe in Hessen Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit – welche hier als ausländische Arbeitskräfte bezeichnet werden – beschäftigt. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung belief sich auf zehn Prozent, was in etwa auch ihrem Bevölkerungsanteil im Jahr 2015 entsprach (vgl. Statistisches Bundesamt 2015).<sup>2</sup>

Ausländische Arbeitskräfte waren in 41 Prozent der Fälle qualifiziert beschäftigt, davon sechs Prozent in Tätigkeiten, für welche ein Hochschulabschluss vorausgesetzt wurde (vgl. Abb. 12). Zwei Prozent waren in Ausbildung. Über den Großteil der ausländischen Beschäftigten (57 Prozent) lagen keine Informationen zum Tätigkeitsniveau vor. Folgt man der Annahme, dass es sich hierbei hauptsächlich um Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten handelte, wird im Vergleich mit der Gesamtbeschäftigung deutlich, dass sie in diesen Positionen stark überrepräsentiert waren.

<sup>2</sup> Datenbasis Bevölkerungsfortschreibung zum Stand 30.06.2015 bzw. Ausländerzentralregister zum Stand 31.12.2015.

**Abb. 12: Verteilung ausländischer Arbeitskräfte und Gesamtbeschäftigung nach Tätigkeitsniveaus in Hessen 2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Mit 59 Prozent war der größte Teil der ausländischen Arbeitskräfte in Dienstleistungsbetrieben tätig. Das Produzierende Gewerbe beschäftigte rund 22 Prozent und Betriebe aus Handel und Reparatur rund 17 Prozent. Rund zwei Prozent der ausländischen Arbeitskräfte waren in der Öffentlichen Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck beschäftigt. Kleinst- und Kleinbetriebe beschäftigten insgesamt ein Drittel aller ausländischen Arbeitskräfte. Die mittelgroßen Betriebe hatten einen Anteil von 29 Prozent und die Großbetriebe vereinten auf sich 37 Prozent der ausländischen Beschäftigten. Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang, dass sich der Anteil ausländischer Arbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung mit der Betriebsgröße kaum verändert: Er liegt bei den kleineren Betrieben (bis zu 49 Beschäftigte) etwas unter und bei den größeren Betrieben (50 Beschäftigte und mehr) etwas über dem Durchschnittswert von zehn Prozent.

Unter den ausländischen Arbeitskräften befanden sich auch Personen, die in den letzten Jahren nach Deutschland gekommen sind. Ihre Motive hierfür können unterschiedlicher Natur sein, denkbar ist aber aufgrund der hohen Flüchtlingszahlen der letzten Jahre, dass hierunter ein höherer Anteil Geflüchteter sein könnte. Geringe beziehungsweise mangelnde Deutschkenntnisse sowie das Fehlen formaler Berufsabschlüsse dürften allerdings eine schnelle Integration in Beschäftigung erschweren (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017). Darüber hinaus gelten je nach Aufenthaltstitel unterschiedliche Bedingungen beim Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2016). Wie sich Fluchtmigration auf die Beschäftigungssituation in den hessischen Betrieben auswirkt, kann auf Grundlage der vorliegenden Daten nicht bestimmt werden.

Die Daten geben aber Auskunft darüber, dass in 30 Prozent der Betriebe mit ausländischen Arbeitskräften auch Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit beschäftigt waren, die

noch nicht lange in Deutschland leben. 61 Prozent der Betriebe dahingegen verneinten dies. Neun Prozent konnten hierzu keine Aussage treffen. Insgesamt handelt es sich bei den in den letzten Jahren nach Deutschland gekommenen und 2016 in hessischen Betrieben beschäftigten Personen um hochgerechnet rund 77 Tausend Arbeitskräfte. In etwa jede vierte in Hessen beschäftigte ausländische Arbeitskraft zählte demnach zu den relativ neu in Deutschland lebenden Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Ob sie qualifiziert oder in einfachen Tätigkeiten beschäftigt waren, wurde nicht erhoben.

### **Integrationsmaßnahmen stärker verbreitet bei Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte**

Die im IAB-Betriebspanel abgefragten Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte sind teilweise direkt auf die betroffene Personengruppe zugeschnitten, teilweise richten sie sich aber auch an die gesamte Belegschaft. Insgesamt gaben rund neun Prozent aller Betriebe in Hessen an, dass sie Integrationsmaßnahmen anbieten oder planen. Dabei lag der Anteil der Betriebe, welcher Maßnahmen bestätigte, um ein fünffaches höher, wenn ausländische Arbeitskräfte beschäftigt wurden.

Am häufigsten wurde von den Betrieben Unterstützung im Alltag (z. B. bei Behördengängen) genannt, gefolgt von Rücksichtnahme auf kulturelle oder religiöse Besonderheiten (z. B. bei der Verpflegung). An dritter Stelle standen Praktikums- und Traineeplätze. Die Finanzierung berufsbezogener Sprachkurse dahingegen spielte eine eher untergeordnete Rolle. Das letzte Ergebnis ist zunächst überraschend, da unzureichende Sprachkompetenz als ein zentrales Integrationshemmnis gilt. Die Vielfalt bereits bestehender öffentlicher Angebote zur Sprachförderung könnte zumindest teilweise das geringe Engagement der Betriebe erklären. Denkbar ist aber auch, dass berufsbezogene Sprache hauptsächlich während der Arbeit und informell vermittelt wird.

Die Begründung warum keine Maßnahmen angeboten oder geplant waren, unterschied sich nicht wesentlich zwischen denjenigen Betrieben, welche ausländische Arbeitskräfte beschäftigten und solchen die dies nicht taten. In beiden Fällen wurde von über der Hälfte der Betriebe angegeben, dass sie keine Notwendigkeit hierfür sahen. Darüber hinaus zeigte sich, dass für Betriebe, welche Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit beschäftigen, mangelnde Ressourcen oder betriebliche Abläufe seltener als Hinderungsgrund für Integrationsmaßnahmen galten, als in den Betrieben ohne ausländische Arbeitskräfte.

### **Auch für Langzeitarbeitslose gilt: Ein guter Bewerbereindruck erhöht die Jobchancen**

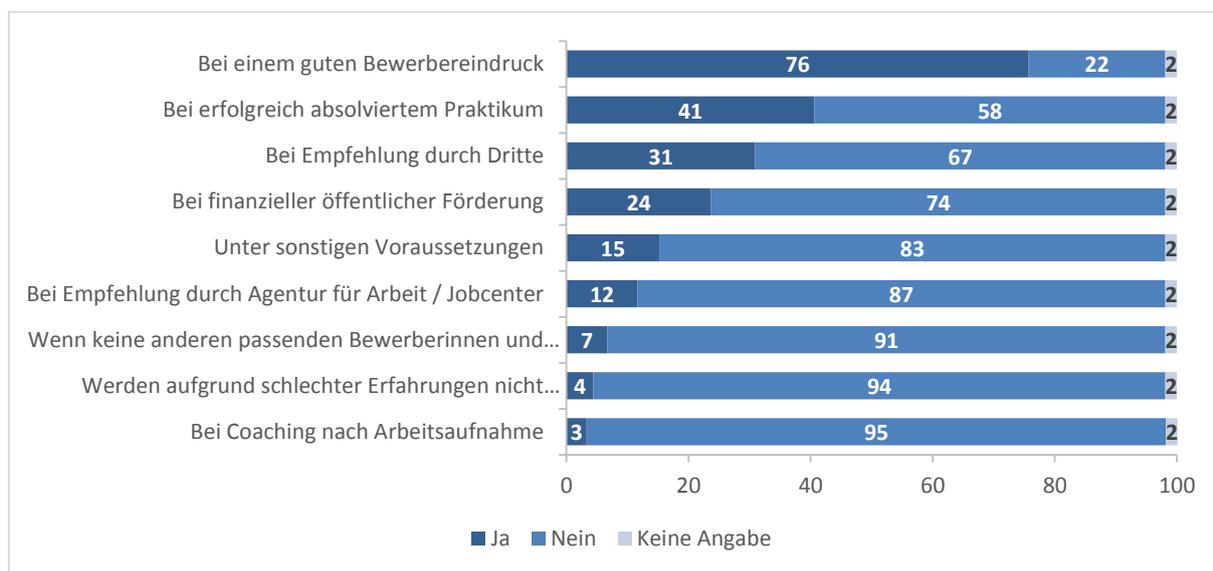
2016 wurden die Betriebe zu Voraussetzungen befragt, welche – neben der fachlichen Eignung – zutreffen müssen, damit Langzeitarbeitslose bei der Stellenbesetzung berücksichtigt werden.

Zwanzig Prozent der Betriebe in Hessen gaben an, dass sie Langzeitarbeitslose grundsätzlich nicht berücksichtigten. Werden Langzeitarbeitslose in Bewerbungsverfahren berücksichtigt,

dann entscheidet in erster Linie der Eindruck, den die Bewerberinnen und Bewerber hinterlassen, ob sie für eine Beschäftigung in Frage kommen (vgl. Abb. 13). 41 Prozent der Betriebe gab zudem an, dass ein erfolgreich absolviertes Praktikum hilfreich sei. In ungefähr jedem dritten Betrieb wird auf Empfehlungen durch Dritte vertraut und etwa jeder vierte Betrieb baut auf finanzielle öffentliche Förderung.

Empfehlungen der Agentur für Arbeit beziehungsweise der Jobcenter waren für zwölf Prozent der Betriebe relevant. Alle anderen konkret abgefragten Voraussetzungen wurden von jeweils weniger als zehn Prozent der Betriebe bestätigt. Hierunter fallen auch schlechte Erfahrungen mit anderen Langzeitarbeitslosen.

**Abb. 13: Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Langzeitarbeitslosen bei der Stellenbesetzung in Hessen 2016, Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

### 3.2 Personalsuche und offene Stellen

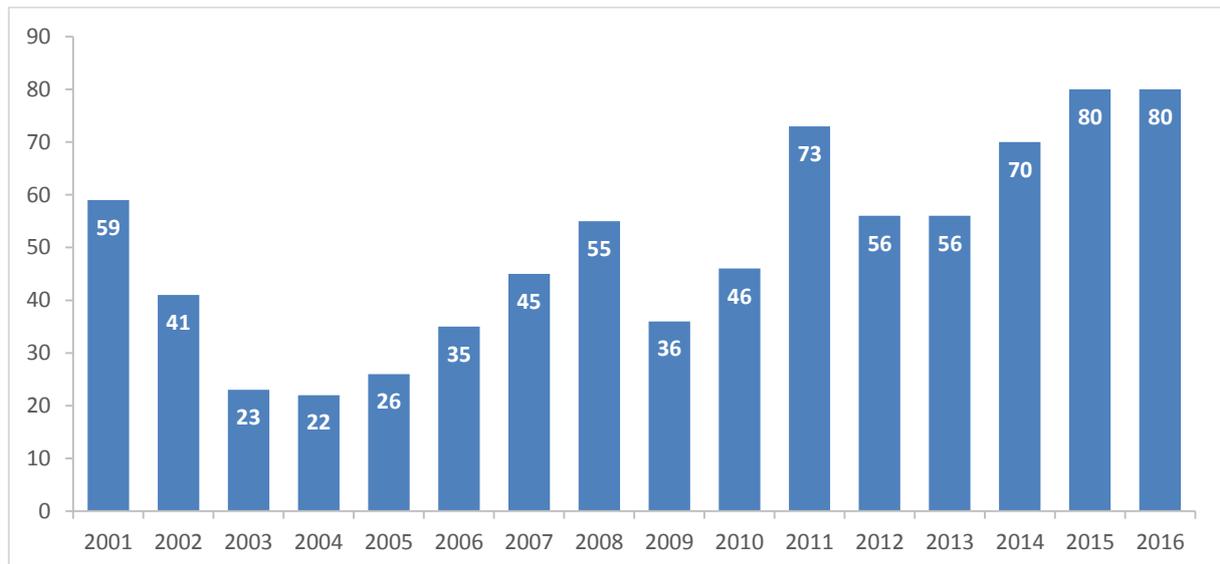
Im folgenden Abschnitt wird untersucht, wie sich die Arbeitskräftesuche im Vergleich zu den Vorjahren verändert hat. Die Ergebnisse geben einen guten Überblick über die allgemeine Suche nach Arbeitskräften zum Zeitpunkt der Befragung. Zudem werden erwartete Personalprobleme sowie die Nutzung anonymisierter Bewerbungsverfahren thematisiert.

#### Zahl der offenen Stellen weiterhin hoch

Der Bestand an offenen Stellen gibt Auskunft über die generelle Suche nach Arbeitskräften zum Zeitpunkt der Befragung. Diese umfassen neben längerfristig vakanten Stellen auch solche, die möglicherweise kurzfristig besetzt werden können. Die auf diesem Weg ermittelte Zahl an offenen Stellen bildet die generelle Arbeitskräftenachfrage ab, kann aber nicht als Indikator für einen Arbeitskräftemangel gelesen werden.

Insgesamt gaben 20 Prozent der Betriebe in Hessen zum Stichtag der Befragung an, dass sie Arbeitskräfte ab sofort einstellen würden. Die hochgerechnete Zahl der gesuchten Arbeitskräfte belief sich, wie im Vorjahr, auf etwas mehr als 80.000 Personen (vgl. Abb. 14). Damit wurde im dritten Jahr in Folge eine sehr hohe Zahl an offenen Stellen ermittelt.

**Abb. 14: Sofort gesuchte Arbeitskräfte in Hessen 2001-2016, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.)**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 - 2016, eigene Berechnungen

Mit etwas weniger als 70 Prozent stellten Dienstleistungsbetriebe im Jahr 2016 wieder den Großteil der sofort gesuchten Arbeitskräfte. Allein die wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen kamen dabei auf einen Anteil von 39 Prozent an allen offenen Stellen. Am seltensten wurden Arbeitskräfte in der Öffentlichen Verwaltung (zwei Prozent), dem Baugewerbe (drei Prozent) und dem Verarbeitenden Gewerbe (zehn Prozent) gesucht.

Im Vergleich mit dem jeweiligen Anteil an der Gesamtbeschäftigung hatten die Öffentliche Verwaltung und das Verarbeitende Gewerbe verhältnismäßig wenig offene Stellen zu besetzen. Bei den Betrieben der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen blieben dahingegen verhältnismäßig viele Stellen vakant.

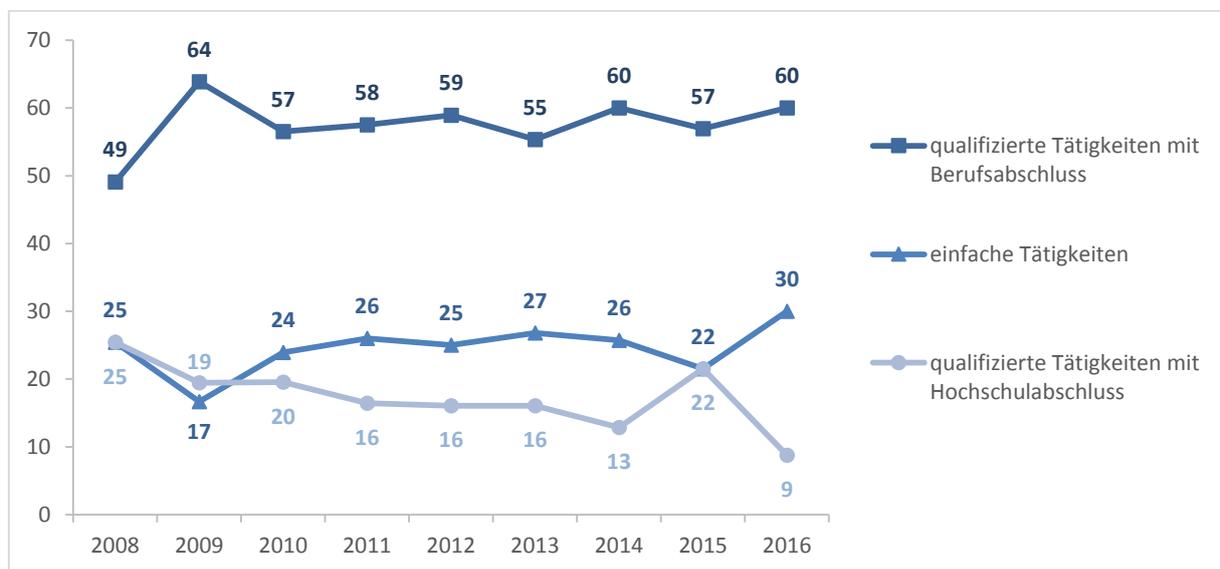
Differenziert nach den Betriebsgrößenklassen zeigte sich, dass mehr als die Hälfte aller zur sofortigen Einstellung gesuchten Arbeitskräfte auf die Kleinst- und Kleinbetriebe entfielen. Von den mittelgroßen Betrieben wurden 35 Prozent der offenen Stellen gemeldet, zehn Prozent entfielen auf die Großbetriebe.

Gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 31 Prozent fiel in den Großbetrieben, mit elf Prozent der Anteil an den offenen Stellen gering aus. In den mittelgroßen sowie vor allem in den Kleinstbetrieben dahingegen fiel der Anteil an den offenen Stellen relativ groß aus.

### Anteil offener Stellen für einfache Tätigkeiten steigt an

Die Daten des IAB-Betriebspanels liefern neben der absoluten Zahl auch Informationen zur Struktur der gesuchten Arbeitskräfte. Die Differenzierung der Nachfrage nach einfachen und qualifizierten Tätigkeiten zeigt, dass 2016 rund 70 Prozent der offenen Stellen auf Tätigkeiten entfielen, welche eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss voraussetzten (vgl. Abb. 15). Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Anteil um zehn Prozentpunkte zurückgegangen. In erster Linie scheint sich dieser Rückgang durch die geringere Nachfrage nach Arbeitskräften für Tätigkeiten, welche einen Hochschulabschluss voraussetzen, zu erklären.

**Abb. 15: Sofort gesuchte Arbeitskräfte nach Tätigkeitsniveaus in Hessen 2008-2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008 - 2016, eigene Berechnungen

Differenziert man die Arbeitskräftenachfrage nach Wirtschaftszweigen und Tätigkeitsniveaus, fallen folgende Besonderheiten auf: Mit Ausnahme der Dienstleistungsbetriebe, lag in allen anderen Wirtschaftszweigen der Anteil an den offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten bei über 80 Prozent. In der Öffentlichen Verwaltung erreichte er sogar fast 100 Prozent. Gemessen an allen offenen Stellen in der Öffentlichen Verwaltung wurden mit 41 Prozent zudem auffallend viele Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschulabschluss gesucht.

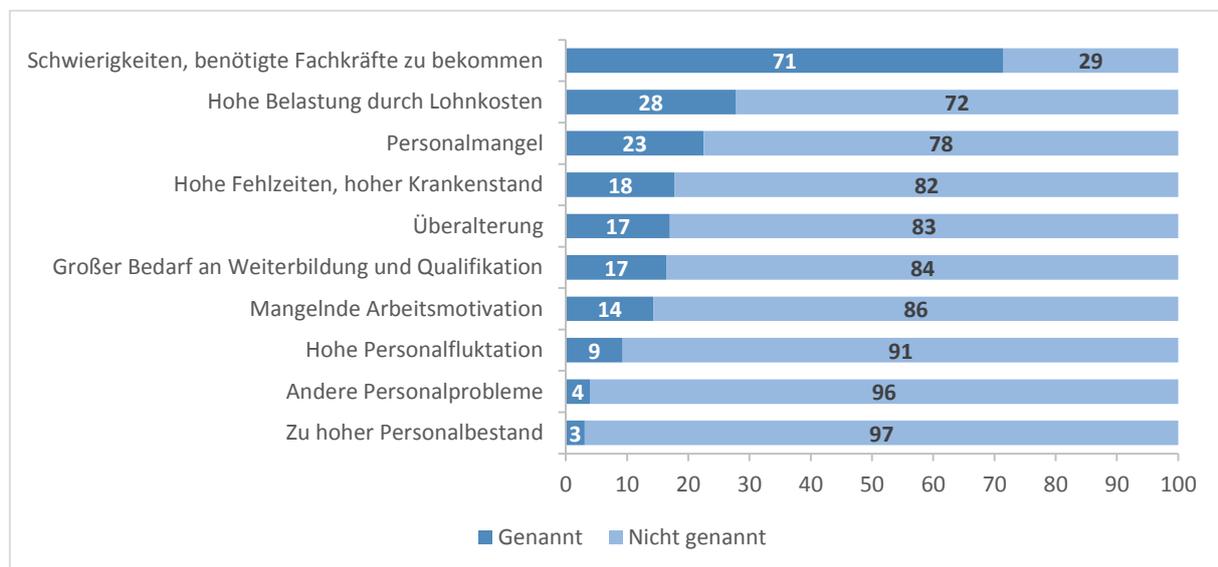
Das Stellenangebot für qualifizierte Tätigkeiten lag in allen Betriebsgrößenklassen bei über 60 Prozent. Am höchsten war der Anteil an allen offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten bei den Kleinstbetrieben (79 Prozent). Bei den mittelgroßen Unternehmen machten Fachkraftstellen einen Anteil von 62 Prozent aus. Insgesamt entsprach die Suche nach Fachkräften ihren Anteilen an der Gesamtbeschäftigung je Betriebsgröße.

## Weniger als die Hälfte der Betriebe erwartet Personalprobleme in den kommenden beiden Jahren

Gefragt nach Personalproblemen, welche die Betriebe in den kommenden beiden Jahren erwarten, antworteten 2016 über die Hälfte der Betriebe, dass sie mit keinen Personalproblemen rechnen (53 Prozent).

Mit 71 Prozent benannten diejenigen Betriebe, welche von Personalproblemen ausgingen, mit Abstand am häufigsten Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen (vgl. Abb. 16). An zweiter und dritter Stelle standen hohe Belastungen durch Lohnkosten (28 Prozent) sowie genereller Personalmangel (23 Prozent). Einen zu hohen Personalbestand sahen dahingegen nur drei Prozent der Betriebe als problematisch an.

**Abb. 16: Erwartete Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren, Hessen 2016, Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

## Anonymisierte Bewerbungsverfahren werden selten genutzt

Anonymisierte Bewerbungsverfahren sollen vor Diskriminierung schützen. Konkret bedeutet dies, dass die Bewerbungen ohne Foto und ohne Angaben zu Namen, Alter, Geschlecht, Herkunft oder Familienstand der Bewerberinnen und Bewerber bewertet werden (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2014). Um dies zu gewährleisten müssen die Betriebe zumindest standardisierte Bewerbungsformulare bereithalten oder eingehende Bewerbungen anonymisieren. Das bedeutet aber auch, dass Betriebe über eine gewisse Größe verfügen müssen, um diese Voraussetzungen zu erfüllen. Die wenigen hessischen Betrieben, die 2016 die Nutzung anonymisierter Bewerbungsverfahren bestätigten, waren dann auch tendenziell größere Betriebe. Allerdings verneinte mit 98 Prozent der Großteil der Betriebe, dass sie anonymisierte Bewerbungsverfahren einsetzen.

### **3.3 Neueinstellungen und Personalabgänge**

Der allgemeine Anstieg der Beschäftigtenzahlen in Hessen, bei gleichzeitiger Zunahme befristeter und Teilzeitbeschäftigung, wie er im ersten Kapitel des Abschlussberichtes berichtet wurde, vermittelt den Eindruck, dass sich nicht nur der hessische Arbeitsmarkt günstig entwickelte, sondern auch die Betriebe eher geringe Probleme besaßen geeignete Arbeitskräfte zu finden und zu binden.

Um einen Eindruck von der Dynamik auf dem hessischen Arbeitsmarkt im ersten Halbjahr 2016 zu erhalten, werden im folgenden Abschnitt neben den Neueinstellungen<sup>3</sup> auch die Personalabgänge in diesem Zeitraum berichtet. Ergänzend werden die Gründe für Personalabgänge und die Qualität der Neueinstellungen betrachtet.

#### **Zahl der Neueinstellungen steigt auf neuen Höchststand**

Im ersten Halbjahr 2016 stellte, mit rund 31 Prozent, fast jeder dritte Betrieb in Hessen Arbeitskräfte neu ein. Der Anteil einstellender Betriebe lag damit etwas über dem Niveau des Vorjahres. Insgesamt wurden in diesen Betrieben hochgerechnet knapp 200 Tausend Arbeitskräfte neu unter Vertrag genommen. Die Zahl der Neueinstellungen, wie sie die hessischen Betriebe berichteten, erreichte damit 2016 einen neuen Höchstwert seit Beginn der Erhebungen. Frauen hatten hieran einen Anteil von 41 Prozent und damit etwas weniger als im Vorjahr (44 Prozent). Ihr Anteil an allen Neueinstellungen blieb 2016 auch hinter ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung (rund 45 Prozent) zurück.

Unter den einstellenden Betrieben waren wiederum 31 Prozent, die weiteren Bedarf gehabt hätten, diesen aber nicht decken konnten. Insgesamt blieben dadurch hochgerechnet rund 32 Tausend Stellen für qualifizierte Tätigkeiten unbesetzt. Zudem hätte jeder zehnte Betrieb, welcher im ersten Halbjahr 2016 keine neuen Arbeitskräfte einstellen konnte, Bedarf gehabt. In hochgerechnet zusätzlich rund 11 Tausend Fällen blieben Stellen für qualifizierte Tätigkeiten frei.

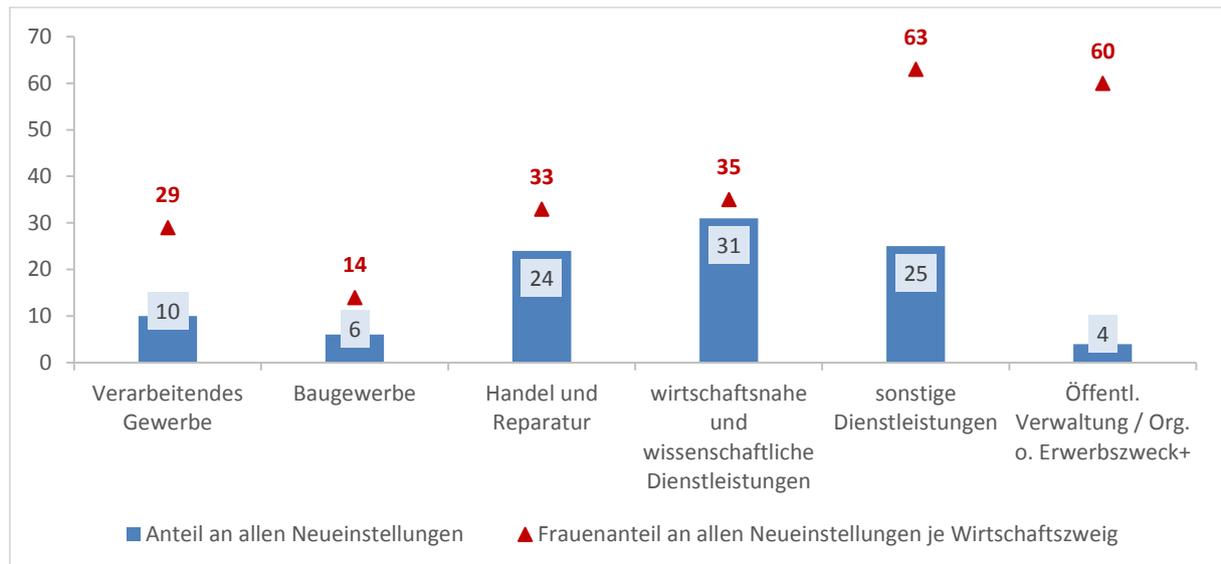
Etwas mehr als die Hälfte der Neueinstellungen fand in den dienstleistungsorientierten Betrieben (56 Prozent) statt (vgl. Abb. 17). Knapp ein Viertel der Neueinstellungen entfiel auf Betriebe in Handel und Reparatur. Das Verarbeitende Gewerbe hatte einen Anteil von zehn Prozent, das Baugewerbe sechs und die Öffentliche Verwaltung vier Prozent. Gemessen an den Beschäftigtenanteilen je Wirtschaftszweig stellten Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes verhältnismäßig wenig Personal neu ein. In den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen dahingegen wurden, wie im Vorjahr, überproportional viele Arbeitskräfte eingestellt.

---

<sup>3</sup> Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen.

Der Anteil neu eingestellter Frauen lag im Verarbeitenden Gewerbe sowie der Öffentlichen Verwaltung etwas über ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung im jeweiligen Wirtschaftszweig. In Handel und Reparatur sowie den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen dahingegen lag ihr Anteil darunter.

**Abb. 17: Neueinstellungen und Frauenanteil nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Die Verteilung der Neueinstellungen auf die verschiedenen Betriebsgrößenklassen entsprachen weitestgehend der Verteilung der Gesamtbeschäftigung: Etwas über dem jeweiligen Anteil an der Gesamtbeschäftigung lagen die Neueinstellungen in den kleinen und mittelgroßen Betrieben. In den Großbetrieben lag er darunter.

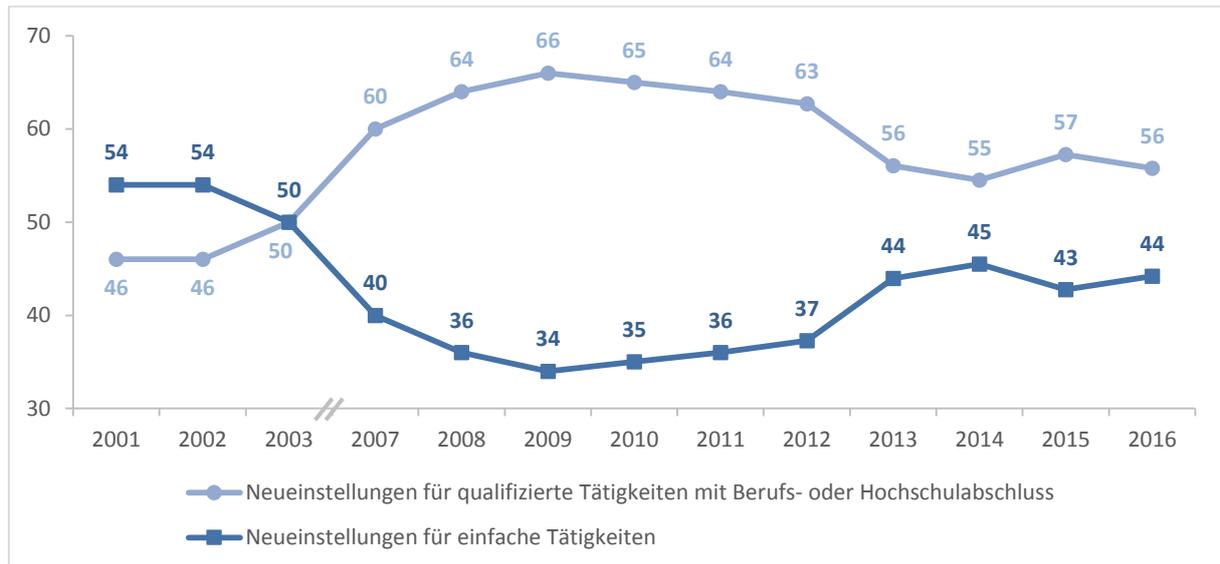
Der Anteil Frauen an allen Neueinstellungen lag in den mittelgroßen Betrieben (36 Prozent) unter und in den Kleinstbetrieben (50 Prozent) deutlich über dem Gesamtdurchschnitt der Frauen von 41 Prozent.

### **Verteilung Neueinstellungen auf einfache und qualifizierte Tätigkeiten relativ stabil**

2001 entfielen 46 Prozent der Neueinstellungen auf qualifizierte Tätigkeiten, für welche ein Berufs- oder Hochschulabschluss vorausgesetzt wurde (vgl. Abb. 18). Bis 2009 stieg dieser Anteil an, um im gleichen Jahr mit 66 Prozent einen bisherigen Höchststand zu erreichen. Danach fiel der Anteil der Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten bis 2014 um 11 Prozentpunkte auf 55 Prozent. Die Ergebnisse von 2016 deuten darauf hin, dass sich die Verteilung der Neueinstellungen auf qualifizierte sowie einfache Tätigkeiten in den vergangenen vier Jahren stabilisiert hat. Etwas mehr als die Hälfte der Neueinstellungen entfiel seither auf qualifizierte Tätigkeiten, der Anteil für einfache Tätigkeiten lag dementsprechend etwas darunter.

In Relation zur Struktur der Gesamtbeschäftigung, mit 26 Prozent in einfachen und 74 Prozent in qualifizierten Tätigkeiten<sup>4</sup>, wurden im ersten Halbjahr 2016 überdurchschnittlich viele Beschäftigte für einfache Tätigkeiten eingestellt.

**Abb. 18: Neueinstellungen nach Tätigkeitsniveaus in Hessen 2001-2003 und 2007- 2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2003 und 2007-2016, eigene Berechnungen  
Für den Zeitraum 2004-2006 liegen keine Daten vor.

### Befristungen bei Neueinstellungen weit verbreitet

41 Prozent der im ersten Halbjahr 2016 neu eingestellten Arbeitskräfte erhielten einen befristeten Arbeitsvertrag. Insgesamt waren hochgerechnet rund 82 Tausend neu eingestellte Arbeitskräfte von Befristung betroffen. Der Frauenanteil lag bei 46 Prozent und damit fünf Prozentpunkte über ihrem Anteil an allen Neueinstellungen. Frauen erhielten also häufiger als Männer (zunächst) nur einen befristeten Arbeitsvertrag.

Unter den Neueingestellten für einfache Tätigkeiten kam es in etwas mehr als der Hälfte der Fälle zu Befristungen. Bei den Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten fiel dieser Anteil mit 50 Prozent tendenziell etwas kleiner aus. Einschränkend sei hier angemerkt, dass in fünf Prozent der Fälle keine eindeutige Zuordnung erfolgte.

### Hohe Dynamik in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen

Für eine Beurteilung der Beschäftigungsdynamik werden neben den Neueinstellungen auch die Personalabgänge betrachtet. Im ersten Halbjahr 2016 wurde in mehr als jedem vierten

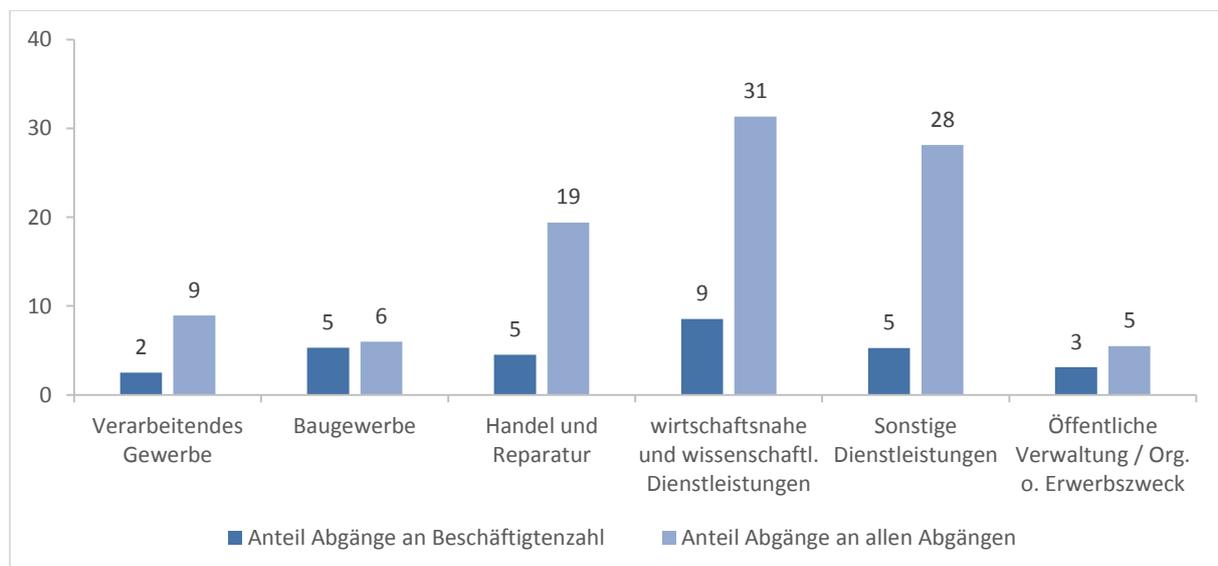
<sup>4</sup> Angaben zu tätigen Inhaberinnen und Inhabern, Auszubildenden sowie Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärtern wurden hier nicht berücksichtigt.

Betrieb (28 Prozent) ein Beschäftigungsverhältnis beendet<sup>5</sup>. Ausgeschieden sind in diesem Zeitraum hochgerechnet rund 155 Tausend Beschäftigte, eine Steigerung um sechs Prozent im Vergleich zum Vorjahreswert. Der Frauenanteil an allen Personalabgängen lag bei 44 Prozent.

Der Dienstleistungssektor hatte mit knapp 60 Prozent den größten Anteil an allen Abgängen. Wie im Vorjahr, stachen die wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen sowohl gemessen an dem Anteil der Abgänge in Bezug auf die Beschäftigtenzahl im Sektor (neun Prozent) als auch an allen Abgängen (31 Prozent) besonders hervor (vgl. Abb. 19). Unter Berücksichtigung sowohl der hohen Einstellungsquote als auch der Angaben zu offenen Stellen zeigte sich 2016 eine hohe Dynamik in diesem Sektor.

Zwischen den Betriebsgrößen konnten keine großen Unterschiede festgestellt werden. Die Kleinstbetriebe nahmen den geringsten Anteil (15 Prozent) und alle anderen Betriebskategorien mehr als ein Viertel an allen Personalabgängen ein. Die Anteile der Personalabgänge gemessen an der Beschäftigtenzahl lagen bei allen Betriebsgrößen etwa auf dem gleichen Niveau.

**Abb. 19: Personalabgänge nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

### Wieder vermehrt Kündigungen durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Wie in den vorangegangenen Jahren erklärten Arbeitnehmerkündigungen, aber auch Kündigungen durch den Betrieb sowie das Ende von befristeten Arbeitsverträgen in 74 Prozent der Fälle das Ausscheiden von Beschäftigten aus den Betrieben. Dabei dominierten auch im ers-

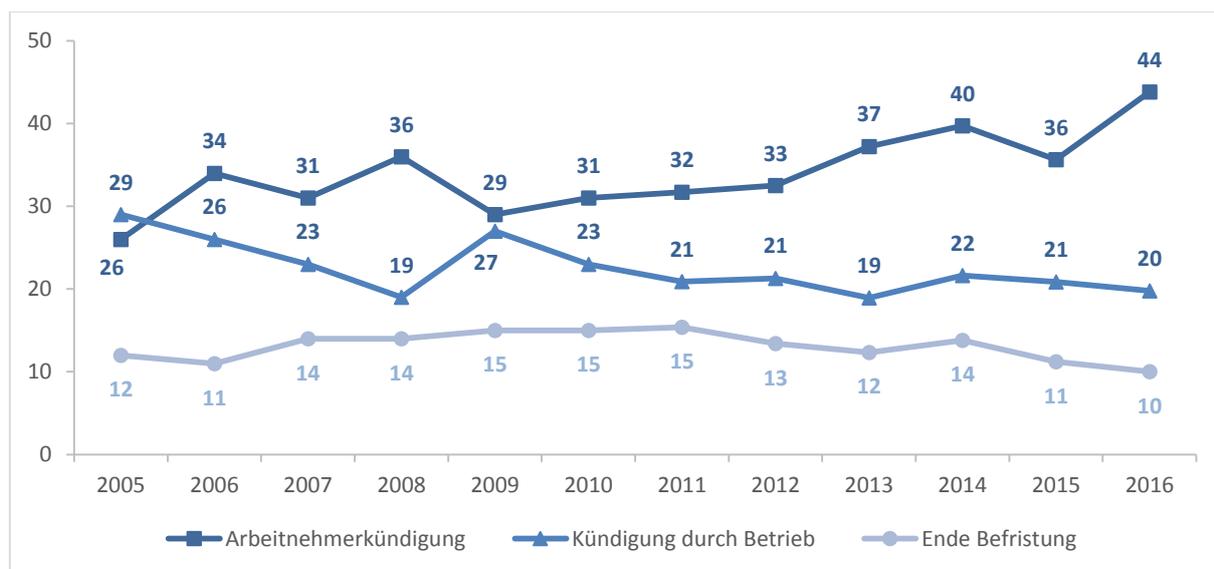
<sup>5</sup> Gemeint sind Entlassungen, Kündigungen, Versetzungen in andere Betriebe des Unternehmens, Abgänge nach der Ausbildung, Altersruhestand, Auslauf von Zeitverträgen oder Tod. Während Mutterschutz, Elternzeit und der Freistellungsphase der Altersteilzeit besteht das Beschäftigungsverhältnis fort.

ten Halbjahr 2016 wieder arbeitnehmerseitig veranlasste Kündigungen. Im Vergleich zum Vorjahr stieg ihr Anteil deutlich auf 44 Prozent (vgl. Abb. 20). Kündigungen durch den Arbeitgeber begründeten dahingegen nur 20 Prozent der Personalabgänge. Der Anteil beendeter Beschäftigungsverhältnisse, welcher sich durch das Ende der Befristung eines Arbeitsvertrages erklärt, ging 2016 auf zehn Prozent zurück.

Insgesamt setzte sich also die Tendenz fort, dass sich Arbeitnehmer wesentlich häufiger vom Betrieb trennen, als umgekehrt. Damit scheint sich auch die Annahme zu bestätigen, dass in Zeiten mit Personalengpässen und wirtschaftlichem Aufschwung Arbeitnehmerkündigungen tendenziell zunehmen.

Erwähnenswert ist zudem der Anteil derjenigen Beschäftigungsverhältnisse, welcher aufgrund des Übergangs in den Ruhestand, beendet wurde: Im Jahr 2016 begründete sich in acht Prozent der Fälle das Ausscheiden aus dem Betrieb mit dem Eintreten in den Ruhestand mit oder auch schon vor dem Erreichen der regulären gesetzlichen Altersgrenze.

**Abb. 20: Gründe für Personalabgänge in Hessen 2005-2016, Angaben in Prozent**



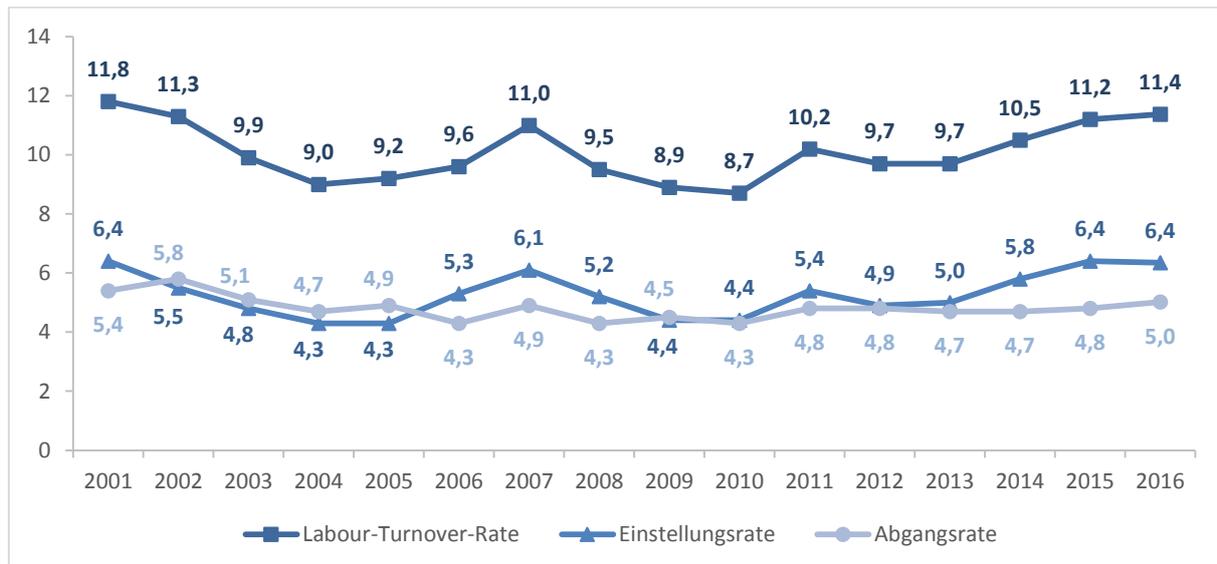
Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2016, eigene Berechnungen

### Beschäftigungsdynamik weiter hoch

Die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt in Hessen hat in den vergangenen sechs Jahren deutlich zugenommen. Eine geeignete Maßzahl, um diese Dynamik zu erfassen, ist die sogenannte Labour-Turnover-Rate (LTR). Die LTR setzt sich zusammen aus den Personaleinstellungen und -abgängen in einem bestimmten Zeitraum bezogen auf die mittlere Gesamtbeschäfti-

gung<sup>6</sup>. Im Jahr 2016 erreichte sie einen Wert von 11,4 (vgl. Abb. 21). Bei einer Einstellungsrate von 6,4, die etwas über der Abgangsrate von 5,0 lag, kam es, wie in den Vorjahren, zu Beschäftigungszuwachs: Insgesamt wurden seit 2013 pro Jahr durchschnittlich rund 43 Tausend neue Beschäftigungsverhältnisse geschaffen.

**Abb. 21: Einstellungs-, Abgangs- und Labour-Turnover-Rate in Hessen 2001-2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2016, eigene Berechnungen

### 3.4 Resümee

Die Betriebe verfolgen unterschiedliche Strategien, um ihren Arbeitskräftebedarf zu decken. Die Daten des IAB-Betriebspanels Hessen geben Auskunft über einige der Handlungsmöglichkeiten der Betriebe. Neben einer geplanten und gezielten Vorbereitung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf neue Aufgaben, kann unternehmensintern bei Personalengpässen auch mit einer Ausweitung von Beschäftigung reagiert werden. Angesichts einer weiter steigenden Teilzeitquote – wobei Frauen besonders betroffen waren – scheint die Ausweitung der Beschäftigung von Teil- auf Vollzeit für die Betriebe bislang keine große Relevanz bei der Deckung ihres Personalbedarfs zu haben. Keinen großen Bedarf signalisierten die Betriebe darüber hinaus an der Entfristung von befristeten Arbeitsverhältnissen. Denk-

<sup>6</sup> Um die Gesamtbeschäftigung in einem bestimmten Zeitraum zu mitteln, werden die Beschäftigtenzahlen zu Beginn dieses Zeitraums und zum Ende des Zeitraums aufsummiert und anschließend halbiert. Die Berechnung der Einstellungs-, Abgangs- und Labour-Turnover-Rate auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels erfolgte analog. Um das Vorgehen etwas zu vereinfachen, wurde in folgenden Punkten von der oben angeführten Definition abgewichen: Die Labour-Turnover-Rate wurde aus der Summe aller Personalneueinstellungen und Personalabgänge im ersten Halbjahr 2016 bezogen auf die Gesamtbeschäftigung am 30.06.2016 berechnet. Ebenso wurden die Einstellungs- und Abgangsrate berechnet. Diese Berechnung führt möglicherweise zu leicht abweichenden Werten, es wird aber davon ausgegangen, dass sich an den berichteten Trends nichts ändert (vgl. Erlinghagen 2004).

bare Erklärungen könnten sein, dass entweder keine unbefristeten Arbeitsverträge angeboten werden konnten oder sich der Nutzen einer Befristung für die Betriebe als größer herausstellte als eine Entfristung.

Neben unternehmensinternen Maßnahmen, wie Umstrukturierung oder Ausweitung von Beschäftigung, steht den Unternehmen eine Vielzahl weiterer Wege offen extern nach Personal zu suchen. Einer davon ist die gezielte Gewinnung und die Beschäftigung von Personen aus dem Ausland. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung belief sich 2016 in Hessen auf zehn Prozent. Im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung wiesen sie einen geringeren Anteil an den qualifizierten Tätigkeiten auf und waren hauptsächlich in Groß- und Dienstleistungsbetrieben beschäftigt. Ein Viertel dieser Personen war, nach Aussage der Betriebe, in den letzten Jahren nach Deutschland gekommen. Zählte ein Betrieb ausländische Arbeitskräfte zu seinen Beschäftigten, bestätigte er häufiger Integrationsmaßnahmen zu planen oder umzusetzen.

Neben fachlichen Voraussetzungen entscheidet der Eindruck den die Betriebe von den Bewerberinnen und Bewerbern im Bewerbungsprozess erhalten maßgeblich über ihre Jobchancen. Dies gilt, nach Aussage der Betriebe, auch für Langzeitarbeitslose. Ein erfolgreich absolviertes Praktikum oder die Empfehlung durch Dritte erhöhen zudem die Chancen der Langzeitarbeitslosen in Bewerbungsverfahren berücksichtigt zu werden.

Die Nachfrage nach sofort gesuchten Arbeitskräften fiel 2016 das dritte Jahr in Folge relativ groß aus. Kleine Betriebe in Hessen meldeten, gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung, einen großen ungedeckten Bedarf, wohingegen die Großbetriebe einen geringen Anteil an den unbesetzten Stellen aufwiesen. Dabei haben Kleinbetriebe bei der Personalsuche prinzipiell mit zwei Handicaps zu kämpfen: Ihrer im Vergleich zu den Großbetrieben geringeren Attraktivität und den im Durchschnitt wenigen Suchwegen, die sie pro Stellenangebot nutzen (vgl. Dietz et al. 2013). Dieser Sachverhalt spiegelt sich auch in den größeren Schwierigkeiten der kleinen Betriebe Fachkraftstellen zu besetzen: Der größte Anteil an den offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten entfiel 2016 auf die Kleinstbetriebe. Dabei wurden im Vergleich zum Vorjahr insgesamt deutlich weniger offene Stellen für qualifizierte Tätigkeiten gemeldet, der Anteil offener Stellen für einfache Tätigkeiten stieg im Gegenzug an. Nichtsdestotrotz wird, wenn überhaupt, vor allem mit Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkraftstellen gerechnet.

Die Zahl der Neueinstellungen stieg im ersten Halbjahr 2016 auf einen neuen Höchstwert seit Beginn der Panelerhebungen, wobei vor allem in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen überproportional viele Arbeitskräfte neu eingestellt wurden. Etwas mehr als die Hälfte der Neueinstellungen entfiel, wie in den vergangenen vier Jahren, auf qualifizierte Tätigkeiten. Vor allem arbeitnehmerseitig veranlasste Kündigungen waren im ersten Halbjahr 2016 Anlass für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Aber auch betriebsseitige Kündigungen und das Ende eines befristeten Arbeitsvertrags waren weiterhin häufig genannte Gründe. Im Vergleich zum Vorjahr schieden insgesamt sechs Prozent mehr

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus ihrem Beschäftigungsverhältnis aus. Bei einer gleichzeitig hohen Zahl an Neueinstellungen zeigte sich der hessische Arbeitsmarkt in 2016 relativ dynamisch.

## 4 Frauenbeschäftigung und Chancengleichheit

Frauen sind heute in deutlich größerem Umfang erwerbstätig, als dies noch vor wenigen Jahren der Fall war. Die Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen nähert sich an die der Männer weiter an. Der Frauenanteil an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung belief sich im Jahr 2015 bundesweit auf 46,4 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2016).

Berücksichtigt man aber, dass Frauen viel häufiger als Männer in Teilzeit tätig sind, wird deutlich, dass sich die Beschäftigungssituation zwischen den Geschlechtern immer noch in zentralen Punkten unterscheidet. Darüber hinaus bestehen Unterschiede in der konkreten Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern. Während bei den Frauen die reguläre Teilzeittätigkeit überwiegt, sind Männer vor allem in geringfügiger Teilzeit beschäftigt (vgl. Wagner 2015). Zudem werden unterschiedliche Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern benannt. Insbesondere das Fehlen passender Vollzeitstellen sowie parallel zur Erwerbstätigkeit wahrgenommene Weiterqualifikationen wie Ausbildung oder Studium scheinen Männer zu Teilzeitarbeit zu führen (ebd.). Dahingegen sehen sich vor allem die Frauen mit Fragen der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen konfrontiert (ebd.). Die Ausübung einer Vollzeitbeschäftigung gestaltet sich in diesen Fällen nach wie vor häufig schwierig.

Dabei führt eine Teilzeittätigkeit, insbesondere wenn sie über einen längeren Zeitraum ausgeübt wird, nachweislich zu Nachteilen. Teilzeitbeschäftigte müssen sich im Vergleich zu ihren in Vollzeit tätigen Kolleginnen und Kollegen nicht nur mit geringeren Lohnzuwächsen zufrieden geben. Auch ihre Weiterbildungsbeteiligung liegt deutlich unter der der Vollzeitbeschäftigten.

Gehen Frauen längerfristig einer Teilzeittätigkeit nach, wirkt sich dies also nicht zuletzt negativ auf ihre Karrierechancen aus. Eine Ausweitung der Beschäftigung von Teil- auf Vollzeit würde aber nicht nur den Frauen zugutekommen. Auch die Betriebe dürften von einer Ausweitung der Frauenbeschäftigung profitieren, insbesondere wenn diese fachlich qualifiziert sind. Angesichts der demografischen Entwicklung stellt die Frauenbeschäftigung damit potenziell einen bedeutenden Wirtschaftsfaktor dar.

Die Daten des IAB-Betriebspanels liefern eine Reihe von Hinweisen darauf, dass sich die Beschäftigungssituation der Frauen in den vergangenen Jahren zum Teil beträchtlich gewandelt hat. Wie sich die Beschäftigungssituation der Frauen in hessischen Betrieben 2016 darstellte, wird anhand folgender inhaltlicher Schwerpunkte erarbeitet:

- die Entwicklung der Frauenbeschäftigung anhand struktureller Merkmale, wie beispielsweise der Branchenzugehörigkeit oder dem Tätigkeitsniveau,
- Frauen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen,
- Karrierechancen von Frauen sowie Frauen in Führungspositionen.

Den Betrieben steht eine Vielzahl von Maßnahmen zur Verfügung, mit welchen sie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern können. Ob und in welchem Umfang die Betriebe entsprechende Maßnahmen umgesetzt haben, wird abschließend berichtet.

Für die genannten Faktoren werden, neben Veränderungen im Zeitverlauf, Differenzierungen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen berücksichtigt, um strukturelle Faktoren und deren Entwicklung ebenfalls erfassen zu können.

#### 4.1 Frauenanteil an Beschäftigung und Qualifikationsstruktur

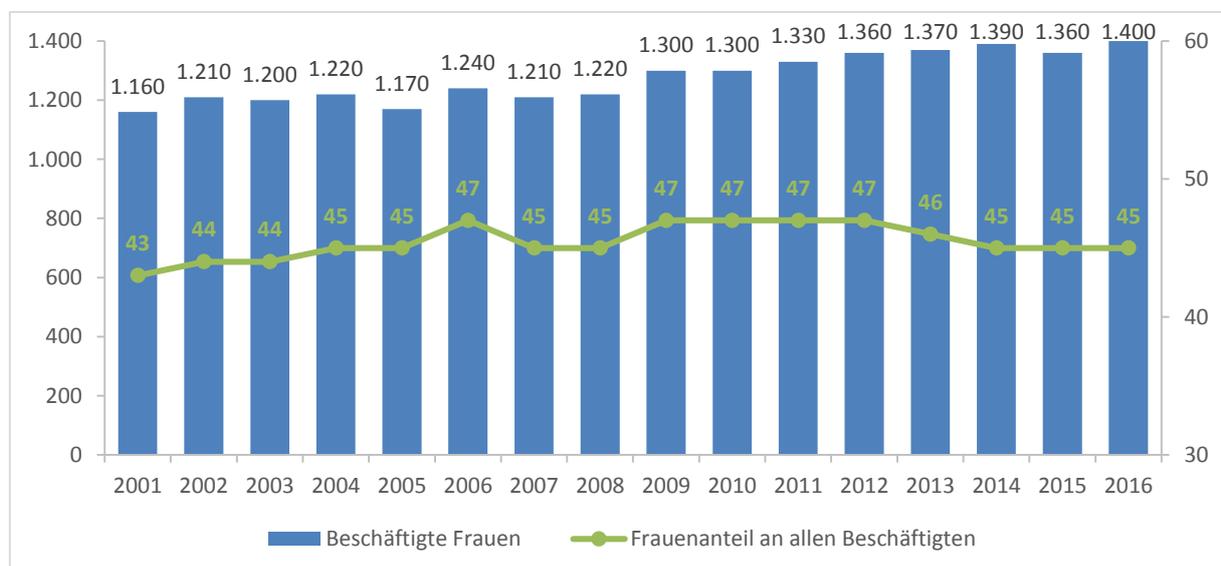
Um spezifische Herausforderungen der betrieblichen Beschäftigungs- und Geschlechterpolitik herauszuarbeiten, wird zunächst ein Überblick über die Frauenbeschäftigung in den hessischen Betrieben insgesamt erarbeitet.

Von zentraler Bedeutung sind dabei die Beschäftigungsstruktur und ihre Entwicklung im Zeitverlauf, welche zunächst betrachtet werden. Zudem werden die Anteile der Frauen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen sowie den unterschiedlichen Tätigkeitsniveaus dargestellt.

##### Zahl der beschäftigten Frauen auf neuem Höchststand

In Hessen ist seit Mitte der 2000er Jahre die Gesamtzahl der Beschäftigten um hochgerechnet eine halbe Million Beschäftigte angestiegen. Sie erreichte 2016 mit knapp 3,09 Millionen Beschäftigten einen Höchststand seit Beginn der Panelbeobachtungen. Frauen hatten einen beachtlichen Anteil an dieser Entwicklung: Die Zahl der beschäftigten Frauen ist im gleichen Zeitraum um 0,2 Millionen gewachsen. Auch hier wurde 2016 mit 1,4 Millionen Frauen ein neuer Höchststand gemessen (vgl. Abb. 22).

**Abb. 22: Beschäftigte Frauen und Frauenanteil an allen Beschäftigten in Hessen 2001-2016, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2016, eigene Berechnungen

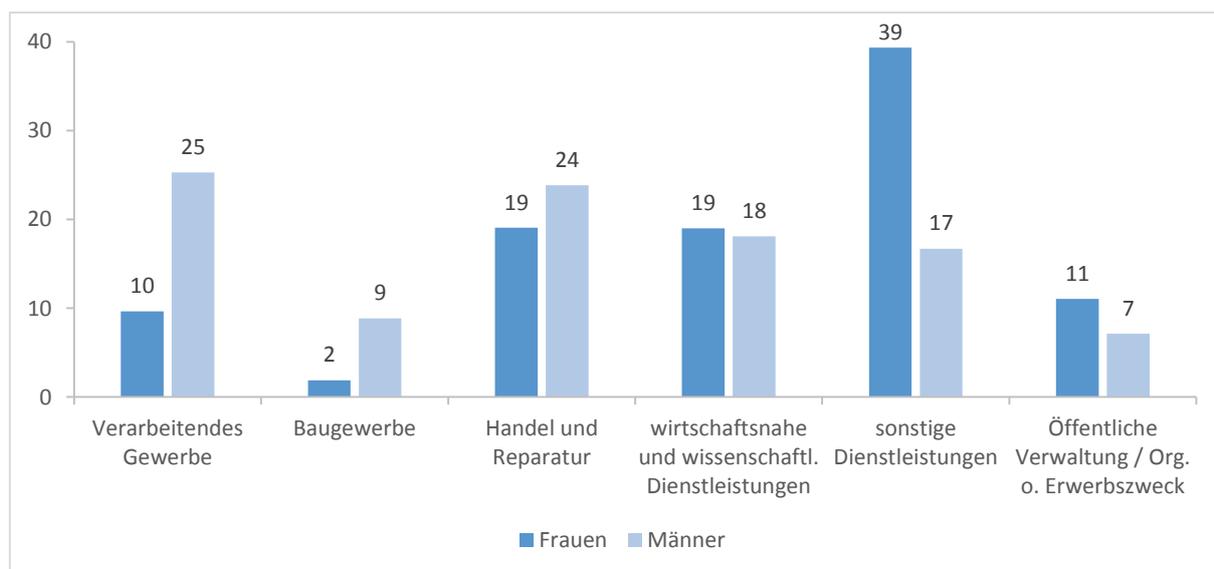
Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung belief sich wie im Vorjahr auf 45 Prozent. Obgleich die absolute Anzahl der beschäftigten Frauen in den vergangenen zehn Jahren stetig zugenommen hat, entwickelte sich aufgrund der gleichzeitig wachsenden Gesamtbeschäftigung der Frauenanteil in diesem Zeitraum kaum: Er bewegte sich zwischen 45 und 47 Prozent.

### Jede zweite Frau in Dienstleistungsbetrieben tätig

Frauen und Männer verteilen sich ungleich auf die verschiedenen Wirtschaftszweige. Die Ergebnisse zur Ausbildungsbeteiligung von Frauen in Hessen zeigten bereits, dass im Jahr 2016 der Großteil der weiblichen Auszubildenden in den Dienstleistungsbetrieben beschäftigt war (vgl. Kapitel 5). Innerhalb der Branche stellten Frauen mehr als die Hälfte der Auszubildenden (54 Prozent). In der Öffentlichen Verwaltung lag der Frauenanteil an den Auszubildenden bei 50 Prozent. In allen anderen Wirtschaftszweigen war jeweils weniger als ein Drittel der Auszubildenden weiblich.

Dieses Muster setzt sich bei der Frauenbeschäftigung fort. Von den 1,4 Millionen beschäftigten Frauen waren 2016 über die Hälfte in Dienstleistungsbetrieben (sonstige Dienstleistungen sowie wirtschaftsnahe und wissenschaftliche Dienstleistungen) tätig (vgl. Abb. 23). Fast jede fünfte Frau war in Betrieben aus Handel und Reparatur beschäftigt und etwa jede zehnte Frau in der Öffentlichen Verwaltung oder dem Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe).

**Abb. 23: Verteilung der Beschäftigten nach Geschlecht auf die Wirtschaftszweige in Hessen 2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf die Wirtschaftszweige schlägt sich wiederum im Frauenanteil je Wirtschaftszweig nieder. So stellten Frauen in den sonsti-

gen Dienstleistungen – worunter auch die personenbezogenen Dienstleistungen, wie z. B. Sozial- und Gesundheitsberufe, fallen – 66 Prozent der Beschäftigten. In der Öffentlichen Verwaltung waren mit 56 Prozent ebenfalls mehr Frauen als Männer tätig. In den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen zeigte sich das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen, hier waren 47 Prozent der Beschäftigten weiblich. Der Frauenanteil in Handel und Reparatur belief sich auf 40 Prozent. Dahingegen kamen im Produzierenden Gewerbe auf eine Frau vier Männer. Diese Verhältnisse haben sich in der jüngeren Vergangenheit kaum verändert – nur im Handel sind 2016 anteilig etwas weniger Frauen beschäftigt als dies noch vor sechs Jahren der Fall war. Unterschiede zum westdeutschen Durchschnitt waren 2016 kaum gegeben.

Unterscheidet man nach der Betriebsgröße lässt sich zum einen ablesen, dass 15 Prozent der Frauen in Kleinstbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte) tätig waren. In den kleinen (10 bis 49 Beschäftigte), mittelgroßen (50 bis 249 Beschäftigte) und großen Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten hingegen fanden sich jeweils knapp 30 Prozent der 2016 in Hessen beschäftigten Frauen. Ähnlich gestaltete sich die Situation in Westdeutschland.

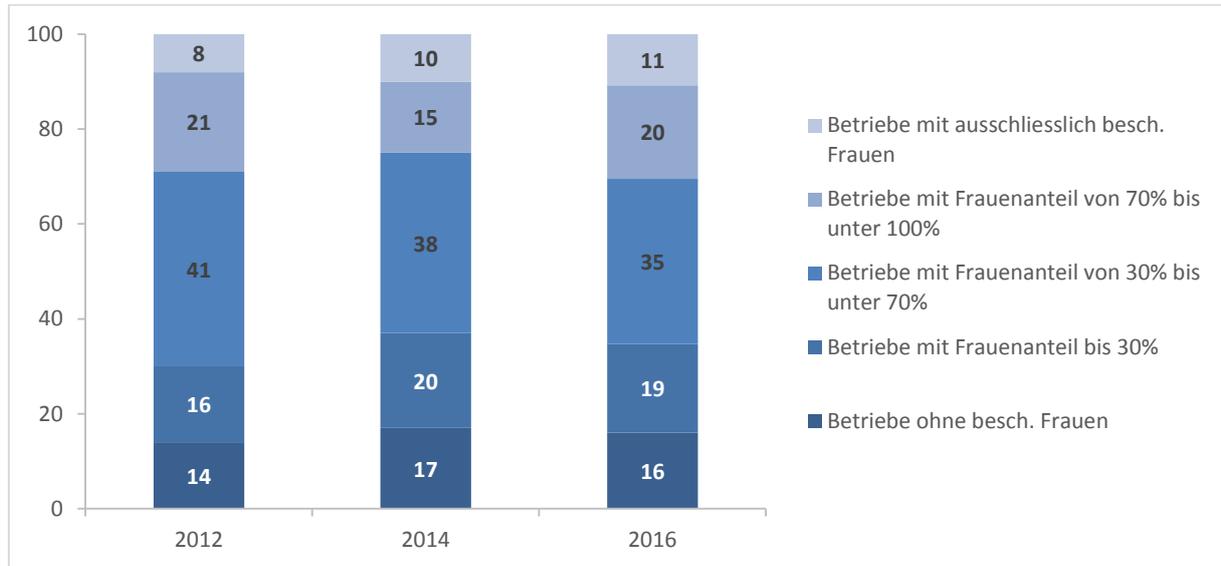
Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung in den Großbetrieben lag etwas unter dem Landesdurchschnitt von 45 Prozent. In den mittelgroßen Betrieben entsprach der Frauenanteil dem Durchschnittswert. In den Kleinst- und Kleinbetrieben waren je etwa die Hälfte der Beschäftigten weiblich. Frauen waren also in den kleineren Betrieben tendenziell stärker vertreten als in den größeren Betrieben.

### **Weiterhin in jedem sechsten Betrieb keine Frau tätig**

Betriebe lassen sich nicht nur nach ihrer Zugehörigkeit zu einem bestimmten Wirtschaftszweig oder einer Betriebsgrößenklasse unterscheiden, sondern auch anhand ihres Frauenanteils an der Gesamtbeschäftigung. Ausgangsthese für solch eine Differenzierung ist, dass Betriebe mit einem hohen Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigung spezifische Unterschiede gegenüber den anderen Betrieben aufweisen. Hierzu werden die Gleichverteilung von Führungspositionen zwischen den Geschlechtern sowie eine stärkere Förderung von Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit gezählt. Diese Aspekte werden in den Abschnitten zu Frauen in Führungspositionen sowie Betriebliche Maßnahmen zu Chancengleichheit ausgeführt.

An dieser Stelle wird zunächst ein Blick auf die allgemeine Verteilung der Frauen auf die Betriebe geworfen: So war im Jahr 2016 in den meisten hessischen Betrieben (84 Prozent) mindestens eine Frau beschäftigt (vgl. Abb. 24). In etwa jedem zehnten Betrieb waren ausschließlich Frauen tätig. An diesen Verhältnissen hat sich in den vergangenen fünf Jahren kaum etwas geändert.

**Abb. 24: Frauenanteil an den Beschäftigten in den hessischen Betrieben 2012, 2014 und 2016, Angaben in Prozent**



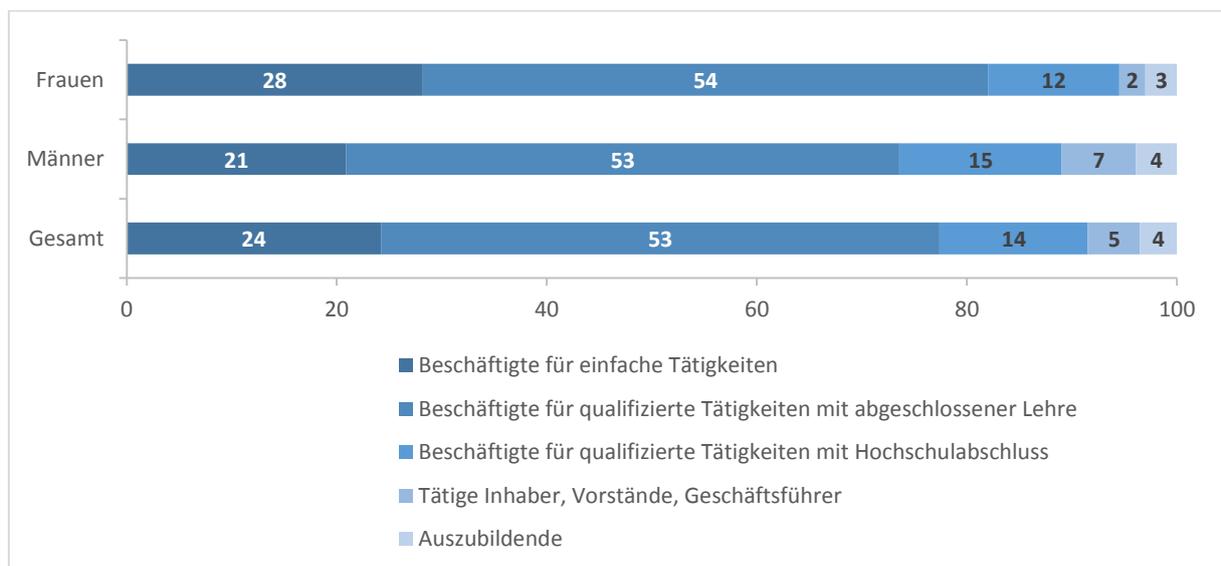
Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, 2014, 2016, eigene Berechnungen

### Großteil der Frauen mit qualifizierten Tätigkeiten betraut

Frauen und Männer unterscheiden sich nicht nur bei der Frage in welchen Branchen sie vorrangig tätig sind. Auch die Verteilung auf die Tätigkeitsniveaus fällt geschlechtsspezifisch aus.

Von allen Frauen, die im Jahr 2016 in hessischen Betrieben beschäftigt waren, war der Großteil auf Positionen tätig, welche eine abgeschlossene Lehre voraussetzte (54 Prozent) (vgl. Abb. 25). Zwölf Prozent waren für qualifizierte Tätigkeiten angestellt, die einen Hochschulabschluss erforderten. Und 28 Prozent waren mit einfachen Tätigkeiten betraut.

**Abb. 25: Beschäftigte nach Tätigkeitsniveau in den hessischen Betrieben 2016 differenziert nach Geschlecht, Angaben in Prozent**



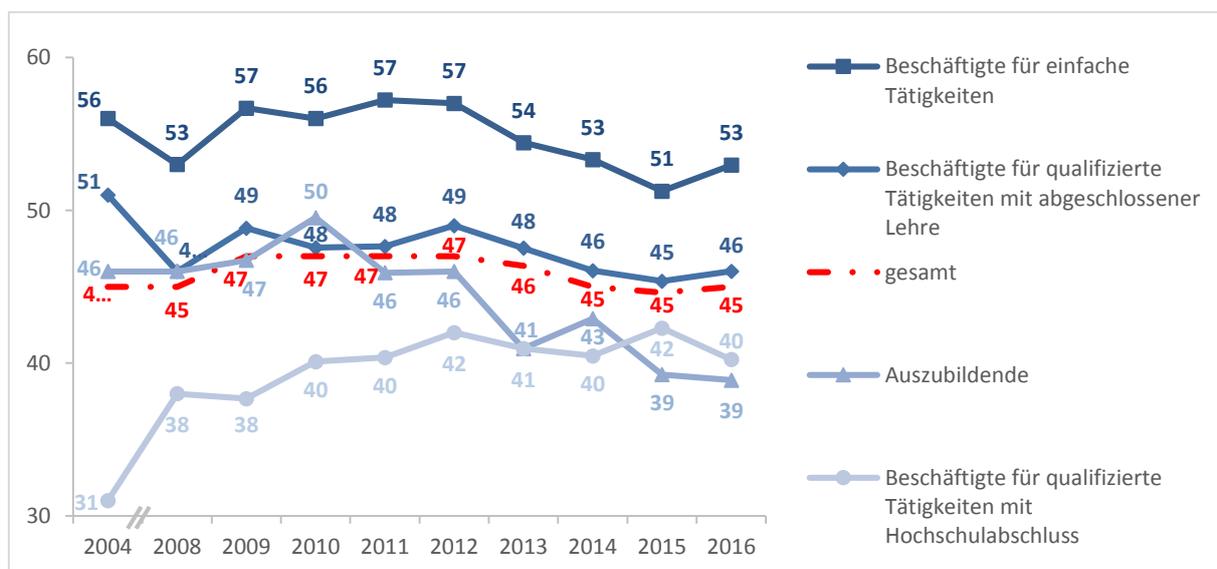
Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Der Anteil der Männer in einfachen Tätigkeiten fiel mit 21 Prozent hingegen deutlich geringer aus als bei den Frauen. Im Gegenzug waren Männer etwas häufiger als Frauen auf Stellen tätig, für welche ein Hochschulabschluss vorausgesetzt wurde (15 Prozent). Wie bei den Frauen war der Großteil der Männer (53 Prozent) mit qualifizierten Tätigkeiten betraut, die eine abgeschlossene Lehre voraussetzen.

Männer waren im Vergleich zu Frauen zudem deutlich häufiger als Inhaber, Vorstand oder Geschäftsführer tätig. Der Anteil Auszubildender war dahingegen bei beiden Geschlechtern ungefähr gleich groß.

Wechselt man die Perspektive und betrachtet den Anteil der Frauen an allen Beschäftigten je Tätigkeitsniveau im Zeitverlauf, wird deutlich, dass sich der Frauenanteil an Tätigkeiten, welche einen Hochschulabschluss voraussetzen, seit 2004 am stärksten verändert hat. Er ist um zehn Prozentpunkte gestiegen und belief sich im Jahr 2016 auf 40 Prozent (vgl. Abb. 26). Er lag damit zwar weiterhin unter dem durchschnittlichen Frauenanteil an allen Beschäftigten von 45 Prozent, die Differenz hat sich aber von 14 auf fünf Prozentpunkte verringert.

**Abb. 26: Frauenanteil an allen Beschäftigten je Tätigkeitsniveau in Hessen 2004 und 2008-2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008-2016, eigene Berechnungen

Eine Erklärung für diese Entwicklung dürfte in der gestiegenen Frauenquote an allen erfolgreichen Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen liegen. Frauen machen seit einigen Jahren bundesweit etwa die Hälfte der Absolventinnen und Absolventen aus (vgl. Statistisches Bundesamt 2017). Dennoch scheinen Frauen beim Übergang und Verbleib – beziehungsweise Wiedereintritt nach einer familienbedingten Unterbrechung – in qualifizierte Beschäftigung nach wie vor größere Hürden überwinden zu müssen als ihre ehemaligen männlichen Kommilitonen. Angesichts der Frage, wie Betriebe ihren Fachkräftebedarf si-

chern können, scheint in der ausbildungsadäquaten Beschäftigung von hochqualifizierten Frauen durchaus noch Spielraum nach oben zu bestehen.

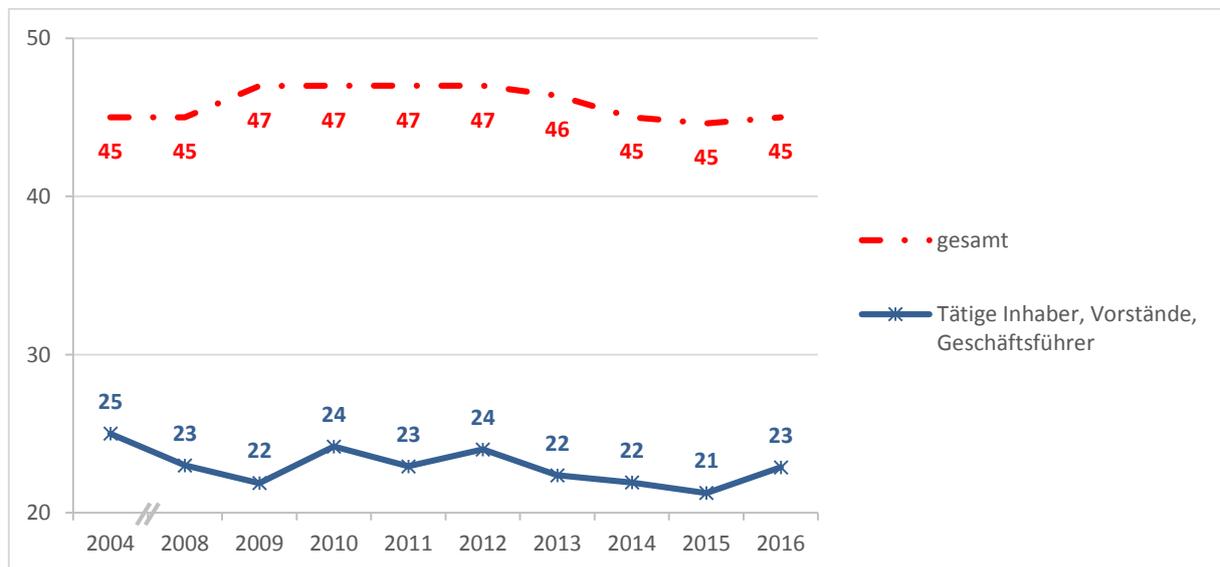
Der Frauenanteil bei qualifizierten Tätigkeiten mit abgeschlossener Lehre lag mit 46 Prozent im Jahr 2016 nahe am Landesdurchschnitt. Dies war auch in den vorangegangenen Jahren der Fall. Der Frauenanteil an den einfachen Tätigkeiten lag mit 53 Prozent hingegen deutlich über dem Landesdurchschnitt. Der Frauenanteil an den Auszubildenden belief sich im Jahr 2016 auf 39 Prozent. Seit 2010 ist er damit um elf Prozentpunkte gefallen.

### Frauen sind in jedem vierten Betrieb als Inhaberin, Vorstände oder Geschäftsführerin tätig

Neben den seit 2004 zunächst in vierjährigem und seit 2012 in zweijährigem Turnus erhobenen Daten zu Frauen, welche auf der ersten und zweiten Führungsebene arbeiten, wird jährlich erfragt, wie viele Frauen als Inhaberinnen, Vorstände oder Geschäftsführerinnen in den Betrieben tätig sind.

Betrachtet man die Daten seit 2004, wird deutlich, dass hier zwischenzeitlich kaum Veränderungen stattfanden (vgl. Abb. 27). Frauen waren auch 2016 in etwa jedem vierten Betrieb als Inhaberin oder im Vorstand bzw. der Geschäftsführung tätig.

**Abb. 27: Frauenanteil an tätigen Inhabern, Vorständen und Geschäftsführern in Hessen 2004 und 2008-2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008-2016, eigene Berechnungen

Karrierechancen hängen nicht nur an der Grundqualifikation der Frauen, sondern auch an den Aufstiegsmöglichkeiten, die sie sich selbst erarbeiten oder ihnen angeboten werden. Dass sich der relativ stabile Frauenanteil an den Inhabern, Vorständen und Geschäftsführern kaum ändert, steht sicherlich auch in Zusammenhang mit der hohen Teilzeitquote von Frauen und den damit einhergehenden schlechteren Qualifizierungs- und Aufstiegschancen.

## **4.2 Frauen in atypischer Beschäftigung**

Eingangs wurde benannt, dass sich die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und Männern immer weiter angleicht. Dieser erste Eindruck hat allerdings nur bei vordergründiger Betrachtung der Beschäftigungssituation Bestand. Nach wie vor bestehen deutliche Unterschiede vor allem im Arbeitszeitvolumen von Frauen und Männern (vgl. Wanger 2015). Teilzeitbeschäftigung<sup>7</sup> war und ist eine Frauendomäne, da sie eine bessere Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen ermöglicht.

Eine weitere atypische Beschäftigungsform, die in der Vergangenheit an Bedeutung gewonnen hat, ist die befristete Beschäftigung. Auch hiervon sind Frauen häufiger betroffen als Männer, wenn auch der Unterschied zwischen den Geschlechtern bundesweit weniger bedeutend ist als bei der Teilzeit (vgl. Hohendanner 2012).

Strukturelle geschlechtsspezifische Differenzen fanden sich in der Vergangenheit bei der Verbreitung von Teilzeitarbeit und befristeter Beschäftigung. Ob es hier zu Angleichungen zwischen den Geschlechtern gekommen ist und welche weiteren Veränderungen stattgefunden haben, wird im folgenden Abschnitt berichtet.

### **Teilzeitquote der Frauen auf Höchststand**

Von den rund 1,4 Millionen Frauen, welche 2016 in hessischen Betrieben beschäftigt waren, waren mehr als die Hälfte der Frauen in Teilzeit tätig (52 Prozent) (vgl. Abb. 28). Die Teilzeitquote der Männer lag zum gleichen Zeitpunkt bei 15 Prozent.

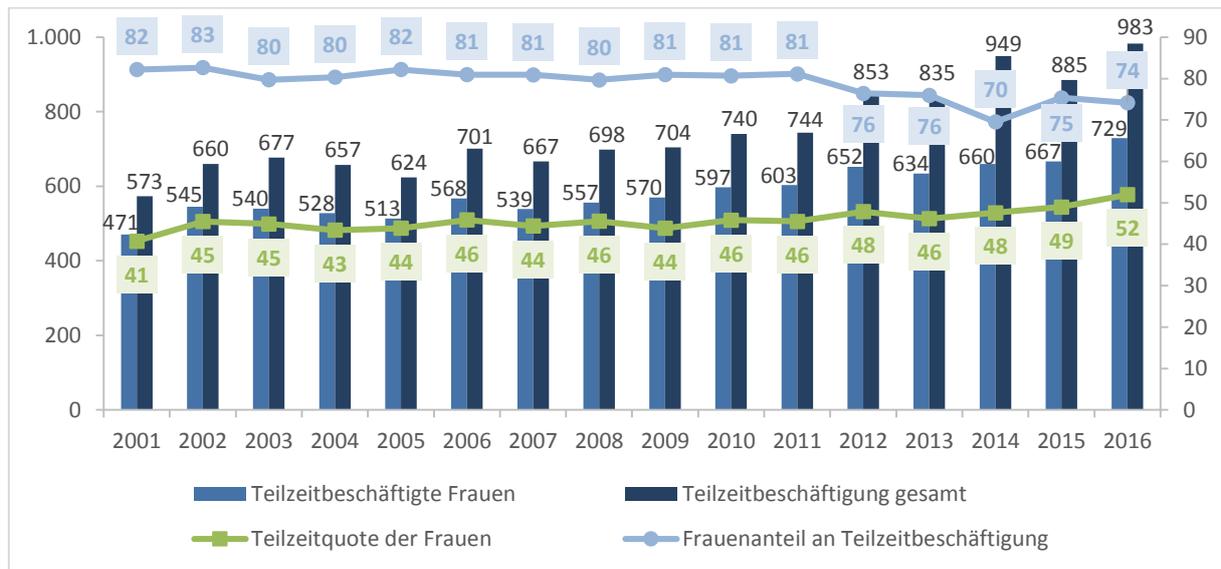
Insgesamt ist im Zeitraum der Panelbeobachtungen die Teilzeitquote der Frauen um elf Prozentpunkte gestiegen. In Anbetracht der parallel gestiegenen Frauenbeschäftigung bedeutet dies nicht nur, dass grundsätzlich immer mehr Frauen einer Beschäftigung nachgehen, sondern dass dieser Beschäftigungszuwachs in hohem Maße in Teilzeit stattfindet.

Der Rückgang des Frauenanteils an allen Teilzeitbeschäftigten zwischen den Jahren 2011 und 2014 um elf Prozentpunkte verdeutlicht, dass es auch bei den Männern zu einer Verschiebung zugunsten der Teilzeitbeschäftigung kam. Seit 2015 haben sich diese Verhältnisse auf einem mittleren Wert weitgehend stabilisiert: Etwa drei von vier in Teilzeit Beschäftigten waren 2016 weiblich.

---

<sup>7</sup> Als Teilzeitbeschäftigte gelten im IAB-Betriebspanel diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit weniger als einer Vollzeitstelle beschäftigt sind.

**Abb. 28: Teilzeitbeschäftigung in Hessen 2001-2016, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 - 2016, eigene Berechnungen

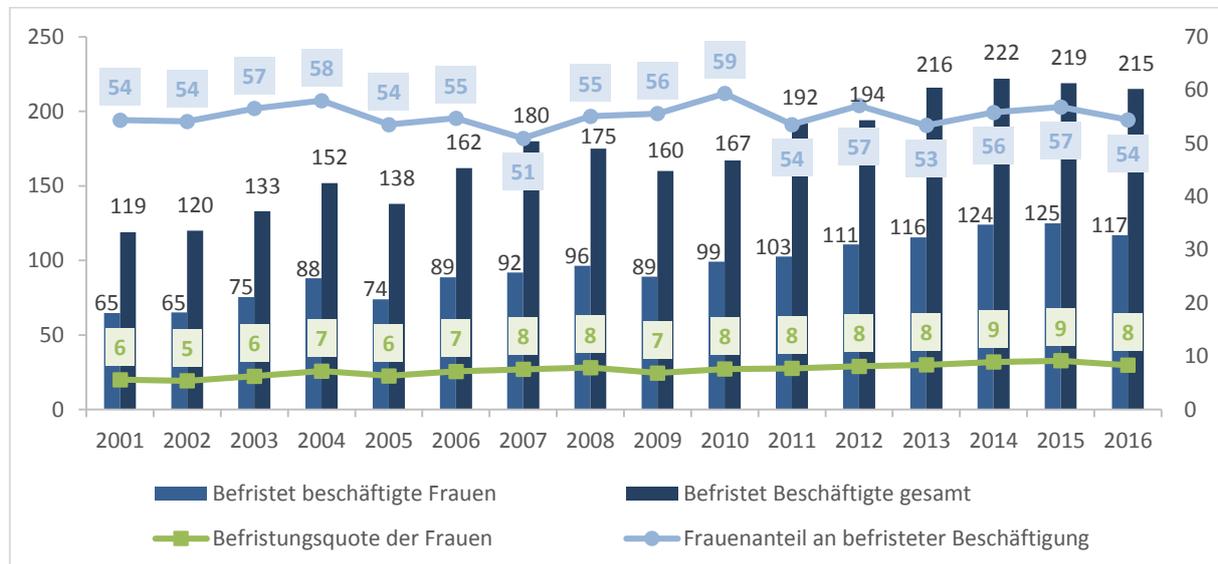
### Frauenanteil an den befristet Beschäftigten bleibt weitgehend stabil

Die Entscheidung gegen eine Vollzeitbeschäftigung kann von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bewusst gewählt sein. Die Befristung eines Arbeitsvertrags dahingegen dürfte in der Regel nicht dem Wunsch der Beschäftigten entsprechen. Vielmehr handelt es sich hierbei um ein Instrument der Betriebe, welches ihnen mehr Flexibilität in den Arbeitsbeziehungen eröffnet. Ein geschlechtsspezifischer Unterschied in der befristeten Beschäftigung kann damit als ein Indikator für eine größere Beschäftigungsunsicherheit von Frauen gelesen werden. Die Anzahl befristeter Arbeitsverträge ist seit Beginn der Panelbeobachtung deutlich gestiegen: 2001 waren 119.000 Personen befristet beschäftigt, 2016 waren es 215.000 (vgl. Abb. 29). Da parallel hierzu die Gesamtbeschäftigung angestiegen ist, haben sich die Anteile befristet Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung im gleichen Zeitraum weniger dynamisch entwickelt.

Im Jahr 2001 lag die allgemeine Befristungsquote noch bei vier Prozent, sie ist 2005 auf sechs und 2011 auf sieben Prozent gestiegen, wo sie seither verharrt. Die Befristungsquote der Frauen, d.h. der Anteil befristet beschäftigter Frauen an allen Frauen in Beschäftigung, lag im gesamten Beobachtungszeitraum um maximal zwei Prozentpunkte über der allgemeinen Befristungsquote. Eine ähnlich konstante Entwicklung weist auch der Frauenanteil an befristeter Beschäftigung auf. Hier lag der Anteil stets zwischen 51 und 59 Prozent. Im Jahr 2016 waren rund 54 Prozent der befristet Beschäftigten weiblich. Das Risiko befristet beschäftigt zu sein war damit auch 2016 für Frauen wieder höher als für Männer. Eine Erklärung hierfür findet sich möglicherweise in der ungleichen Verteilung der Frauen auf die verschiedenen Wirtschaftszweige. Überdurchschnittlich häufig kam es in der Öffentlichen Verwaltung, den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen sowie den sonstigen Dienstleistungen

zu Befristungen der Arbeitsverträge. Es handelt sich hierbei um Wirtschaftszweige, welche sich zugleich durch einen hohen Frauenanteil auszeichnen.

**Abb. 29: Befristete Beschäftigung und Frauenanteil an befristeter Beschäftigung in Hessen 2001-2016, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 - 2016, eigene Berechnungen

### 4.3 Frauen in Führungspositionen

Es ist das übereinstimmende Ziel aller politischen Akteure, Frauen und Männern die gleichen Karrierechancen zu eröffnen und den Weg in die Führungsspitzen der Wirtschaft zu ermöglichen. Dabei stellt sich insbesondere der Prozess der Gleichstellung in Führungspositionen als ausgesprochen langwierig dar. Appelle und Selbstverpflichtungen zeigten über viele Jahre hinweg kaum Wirkung. Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen signifikant zu erhöhen, trat am 1. Mai 2015 das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG)<sup>8</sup> in Kraft. Damit gilt seit Januar 2016 bei der Besetzung neuer Aufsichtsratsposten in börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen eine feste Quote von 30 Prozent für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht. Diese Unternehmen müssen zudem eigene Zielquoten für Aufsichtsräte, Vorstände und die oberste Management-Ebene definieren. Dabei darf die Zielquote nicht unter den aktuellen Stand fallen, es gibt aber auch keine Mindestzielgröße.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Hintergrundinformationen sowie eine ausführliche Darstellung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG) hält das zuständige Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/quote-privatwirtschaft/quote-fuer-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen--privatwirtschaft/78562?view=DEFAULT> (15.05.2017) bereit.

<sup>9</sup> Einige Unternehmen nutzten diesen Spielraum insofern, als dass sie sich als Zielquote null Prozent setzten, weshalb sich das BMFSFJ Nachbesserungen des Gesetzes vorbehält, unter:

Der Bund übernimmt bei der Einführung der Frauenquote eine Vorbildfunktion. Er hat sich, parallel zum Inkrafttreten der gesetzlichen Regelungen für die Privatwirtschaft, Quoten für die Besetzung von Aufsichtsratsgremien, in denen er mindestens drei Sitze hat, gesetzt. Zudem hat sich die Bundesverwaltung dazu verpflichtet, eine geschlechtergerechte Besetzung der Führungspositionen im Öffentlichen Dienst zu erreichen.<sup>10</sup>

Aufgrund der neuen Gesetzeslage wird in den kommenden Jahren bei der Besetzung von Führungspositionen mehr Dynamik zugunsten der Frauen insgesamt erwartet. Getragen wird diese Erwartung von der Hoffnung, dass die verpflichtende Quote in einigen Teilen der Wirtschaft einen Sogeffekt auf die nicht-verpflichteten Unternehmen ausübt und so ein Kulturwandel gefördert beziehungsweise beschleunigt wird. Unter anderem begründet sich diese Hoffnung darin, dass Spitzenpositionen nur dann mit Frauen besetzt werden können, wenn auch auf der ersten und zweiten Führungsebenen mehr Frauen vertreten sind als dies bislang der Fall ist. Sollte dies nicht gelingen, behält sich das zuständige Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) vor das Gesetz auszuweiten.<sup>11</sup>

Im folgenden Abschnitt werden die Frauenanteile auf der ersten und zweiten Führungsebene in hessischen Betrieben dargestellt. Welche Entwicklungen im Zeitverlauf stattgefunden haben und wie sich diese anhand der Strukturmerkmale der Betriebe unterscheiden lassen, wird ebenfalls berichtet.

### **Leichter Anstieg des Frauenanteils auf erster Führungsebene**

Die erste Führungsebene bilden laut IAB-Betriebspanel Geschäftsführung, Eigentümer, Vorstand sowie Filial- oder Betriebsleitung. In Hessen waren im Jahr 2016 auf erster Führungsebene hochgerechnet rund 213.000 Personen tätig und damit 5.000 Personen weniger als vor zwei Jahren. Demgegenüber ist die Zahl der Frauen auf erster Führungsebene um hochgerechnet 6.000 Personen gestiegen, womit sie einen Anteil von 28 Prozent an allen Führungskräften auf erster Führungsebene erreichten (vgl. Abb. 30). Dies ist zugleich der höchste Wert im Vergleich zu den anderen Messzeitpunkten seit 2004.

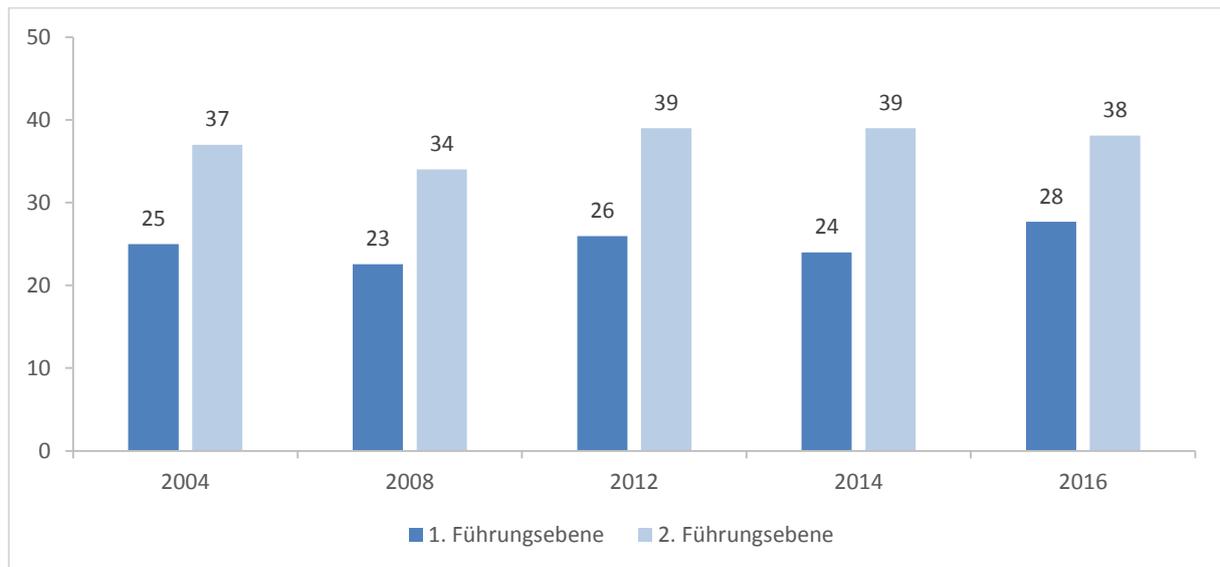
---

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/manuela-schwesig-und-heiko-maas-legen-erste-jaehrliche-information-zur-quote-vor/115134> (15.05.2017).

<sup>10</sup> Vgl. Pressemeldung des BMFSFJ zum Stand der Umsetzung des FüPoG im Juli 2016 unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/manuela-schwesig---die-quote-wirkt--/109242?view=DEFAULT> (15.05.2017).

<sup>11</sup> Vgl. Presseberichterstattung zur Veröffentlichung des ersten Monitoringberichts zur Wirksamkeit des FüPoG u.a. bei Deutschlandfunk, Die ZEIT, WELT (15.05.2017).

**Abb. 30: Frauenanteil auf der ersten und zweiten Führungsebene in hessischen Betrieben 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016, in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008, 2012, 2014, 2016, eigene Berechnungen

Mit 31 Prozent bestätigte 2016 knapp ein Drittel der hessischen Betriebe, dass sie unterhalb der obersten Führungsebene noch eine zweite Führungsebene hatten. 2008 lag dieser Anteil mit 25 Prozent noch deutlich niedriger. Seit 2012 ist der Anteil der Betriebe mit einer zweiten Führungsebene relativ stabil, er schwankt zwischen 29 und 31 Prozent.

Ob eine zweite Führungsebene für einen Betrieb Sinn macht, dürfte maßgeblich von der Betriebsgröße abhängen. Die Existenz einer zweiten Führungsebene korreliert erwartungsgemäß mit der Betriebsgröße: Unter den Kleinstbetrieben gaben 18 Prozent der Betriebe eine zweite Führungsebene an. Bei den Kleinbetrieben waren es mehr als die Hälfte der Betriebe. Und vier von fünf mittelgroßen Betrieben sowie über 90 Prozent der Großbetriebe verfügten über eine zweite Führungsebene.

Insgesamt waren in Hessen hochgerechnet 126.000 Personen auf der zweiten Führungsebene beschäftigt. Der Frauenanteil lag bei 38 Prozent (vgl. Abb. 30). Wenngleich er damit immer noch unter dem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung lag, waren Frauen dennoch auf der zweiten Führungsebene deutlich häufiger vertreten als auf der ersten.

Aufgrund der kleinen Fallzahl wird in den weiteren Ausführungen auf eine Differenzierung der Ergebnisse nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig auf zweiter Führungsebene verzichtet. Tendenziell lässt sich eine ähnliche Verteilung wie auf der ersten Führungsebene ablesen, auf einem durchweg höheren Niveau.

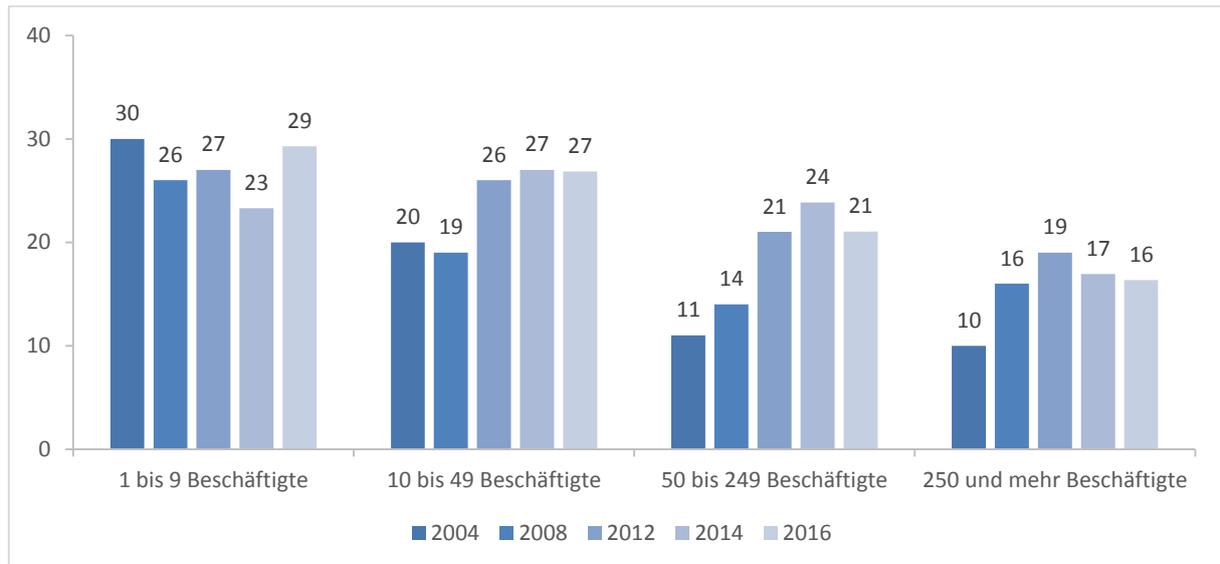
### **Frauen häufiger in kleineren Betrieben auf erster Führungsebene**

Wie in der Vergangenheit war es auch 2016 in Kleinst- und Kleinbetrieben wahrscheinlicher eine Frau auf oberster Führungsebene anzutreffen als in den mittelgroßen und großen Be-

etrieben. Dabei hatten die mittelgroßen Betriebe ihren Frauenanteil in der Chefetage zwischen 2004 und 2014 mehr als verdoppelt (vgl. Abb. 31).

2016 war jede fünfte Führungsposition in den mittelgroßen Betrieben mit einer Frau besetzt. In den kleineren Betriebsgrößenklassen war sogar jede vierte Führungskraft weiblich. Nur in den Großbetrieben blieb der Frauenanteil auch 2016 deutlich unter 20 Prozent.

**Abb. 31: Frauenanteil auf erster Führungsebene nach Betriebsgröße in Hessen  
2004, 2008, 2012, 2014 und 2016, Angaben in Prozent**



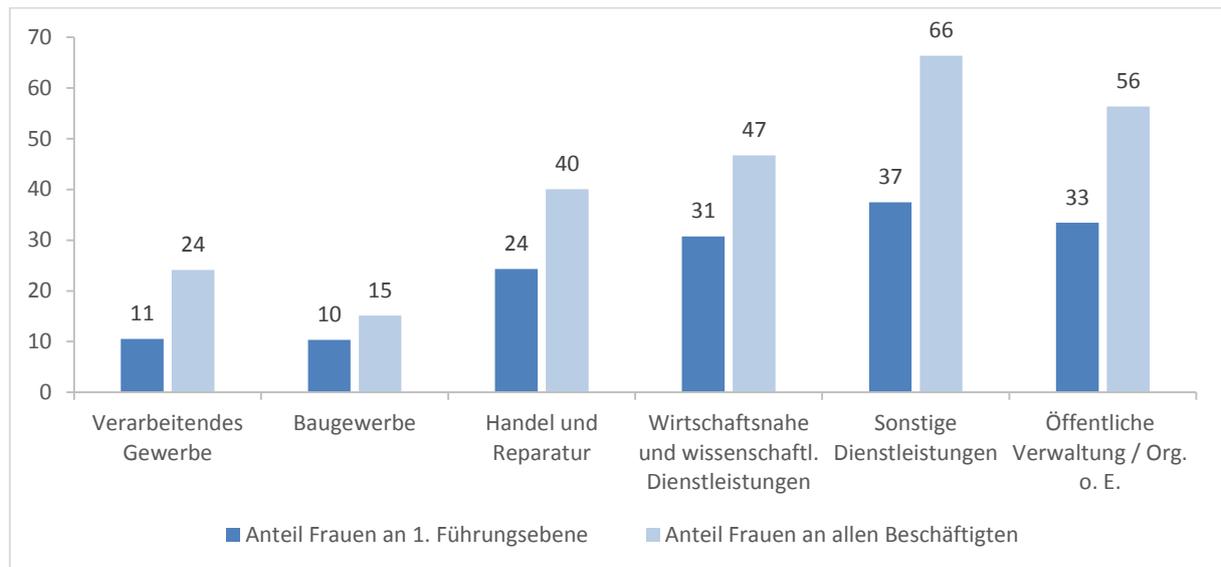
Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008, 2012, 2014, 2016, eigene Berechnungen

### Frauen in Dienstleistungsbetrieben und Öffentlicher Verwaltung besonders häufig auf erster Führungsebene tätig

Unterschiede bei der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen zeigen sich auch zwischen den Wirtschaftszweigen. 2016 war es, wie bereits 2012 und 2014, besonders wahrscheinlich eine Frau mit Führungsfunktion in Betrieben der sonstigen Dienstleistungen anzutreffen. Hier war in jedem dritten Betrieb mindestens eine Frau in Führungsposition tätig. Insgesamt lag in den Wirtschaftszweigen, in welchen Frauen besonders stark vertreten sind, der Frauenanteil deutlich höher, als in den Sektoren in denen insgesamt weniger Frauen anzutreffen sind (vgl. Abb. 32).

Über alle Wirtschaftszweige hinweg zeigt sich aber auch, dass der Frauenanteil auf oberster Führungsebene deutlich unter der Frauenbeschäftigung im jeweiligen Wirtschaftszweig zurück blieb.

**Abb. 32: Frauenanteil auf erster Führungsebene sowie an der Gesamtbeschäftigung nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2016, Angaben in Prozent**

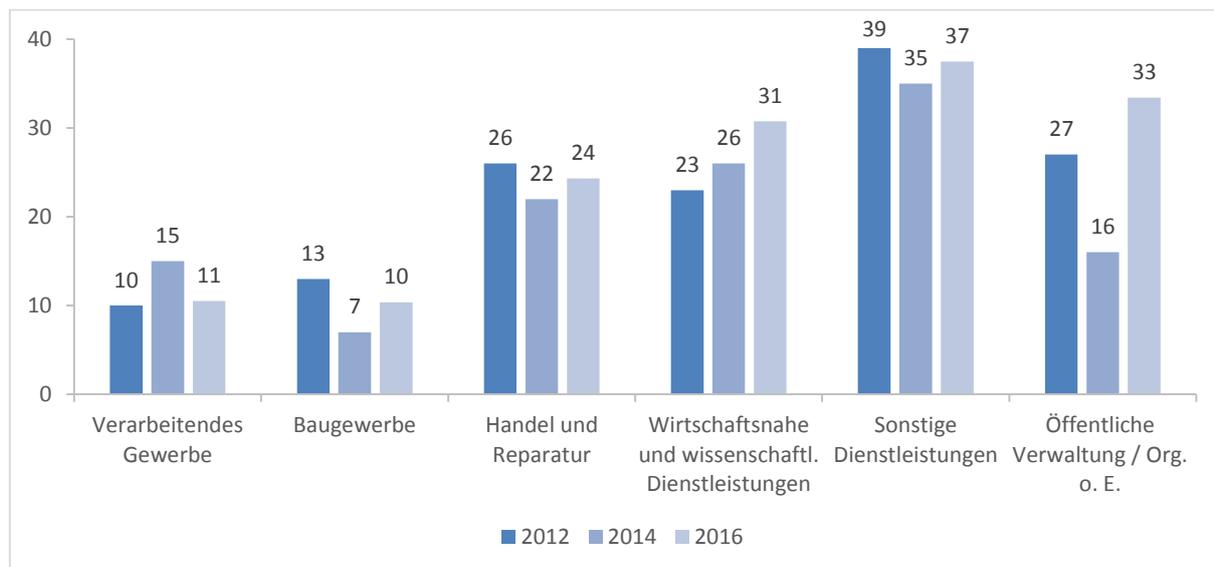


Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Betrachtet man die Entwicklungen auf der ersten Führungsebene im Zeitverlauf, stechen die Entwicklungen in der Öffentlichen Verwaltung besonders hervor: Zwischen den beiden jüngsten Messzeitpunkten kam es hier zu einer Verdopplung des Anteils von Frauen in Führungspositionen auf erster Ebene (vgl. Abb. 33).

Ob es sich hierbei um ein erstes Indiz für die Wirksamkeit der Frauenquote handelt, welche der Öffentliche Dienst in seiner Vorbildfunktion besonders aktiv fördert, wird die Fortführung der Zeitreihe zeigen. Berücksichtigt werden muss bei der inhaltlichen Interpretation dieser Entwicklung andererseits auch, dass zwischen 2012 und 2014 der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene in der Öffentlichen Verwaltung um elf Prozentpunkte zurückgegangen war.

**Abb. 33: Frauenanteil auf erster Führungsebene nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2012, 2014, 2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, 2014, 2016, eigene Berechnungen

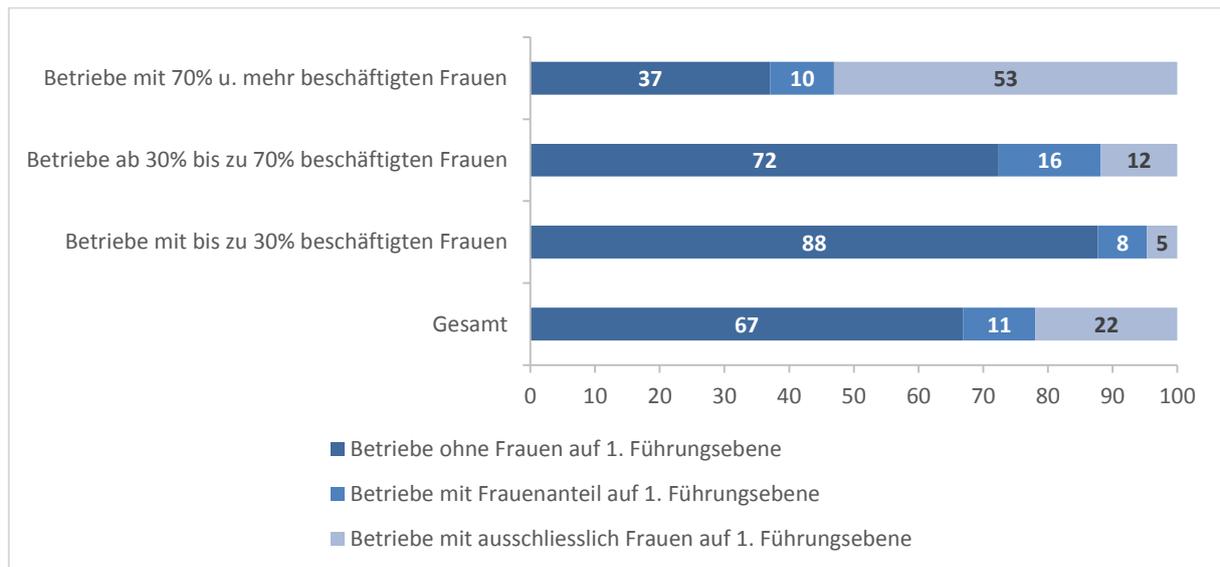
### **Besonders hoher Frauenanteil auf erster Führungsebene bei hohem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung**

Es wird erwartet, dass sich neben den gesetzlichen Regelungen auch die Zusammensetzung der Belegschaften auf die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen auswirkt. Ein hoher Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung müsste sich demnach positiv auf den Frauenanteil in Führungspositionen auswirken.

Die IAB-Betriebspanel Reports für Hessen aus den Jahren 2012 und 2014 zeigten bereits, dass allein eine hohe Beschäftigungsquote von Frauen keineswegs deren Präsenz an der Betriebsspitze garantierte. Gleichzeitig zeigte sich aber auch, dass die Wahrscheinlichkeit nur weibliche Führungskräfte anzutreffen in Betrieben mit einer überdurchschnittlich hohen Frauenbeschäftigung (von 70 Prozent und mehr) deutlich höher lag, als in den Betrieben mit einem geringeren Frauenanteil an den Beschäftigten. Hieran hat sich auch im Jahr 2016 kaum etwas geändert (vgl. Abb. 34): Etwas mehr als die Hälfte der Betriebe mit einer überdurchschnittlich hohen Frauenquote wurden ausschließlich von Frauen geführt (53 Prozent). Gleichzeitig blieben 37 Prozent dieser Betriebe ohne Frauen auf erster Führungsebene.

Liegt der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung bei weniger als 70 Prozent, fällt der Anteil der Betriebe, welche überhaupt Frauen in der obersten Führungsebene zeichnen, auf unter 30 Prozent. In Betrieben mit einem Frauenanteil von bis zu 30 Prozent waren Frauen am seltensten auf der ersten Führungsebene vertreten.

**Abb. 34: Frauenanteil an erster Führungsebene nach Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung in Hessen 2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

#### 4.4 Betriebliche Maßnahmen zur Chancengleichheit

Die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist aus diversen Gründen wichtig. Aus Sicht der Frauen eröffnet ihnen die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt im Idealfall individuelle Entfaltungsmöglichkeiten sowie eine eigenständige Finanzierung ihres Lebensunterhalts und der Altersvorsorge. Aus betrieblicher Sicht ist die bessere Nutzung der vorhandenen Potenziale der Frauen ein wichtiger Wirtschaftsfaktor, nicht zuletzt weil noch nie so viele Frauen so gut ausgebildet waren wie heute.

Den Betrieben steht eine Vielzahl an Maßnahmen zur Verfügung, mit welchen sie die Chancengleichheit ihrer Beschäftigten verbessern können. Hierzu zählt die Ausweitung der Geschlechterquote ebenso wie Investitionen in Betriebskindergärten oder die räumliche und zeitliche Flexibilisierung von Arbeit.

Frühere Auswertungen haben ergeben, dass nur eine kleine Minderheit der hessischen Betriebe überhaupt Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit unterstützten (vgl. Nüchter/Larsen 2013). Inwiefern es seit 2012 zu Veränderungen im betrieblichen Verhalten gekommen ist, wird im folgenden Abschnitt untersucht.

#### Ein Drittel der Betriebe fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Chancengleichheit von Frauen und Männern

Die Betriebe wurden wiederholt nach einer Vielzahl von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern befragt. Die Maßnahmen reichten von der Unterstützung der Beschäftigten bei der Kinderbetreuung oder in Pflegesituationen bis hin zur gezielten Förderung von Frauen. Mehrfachnennungen waren möglich.

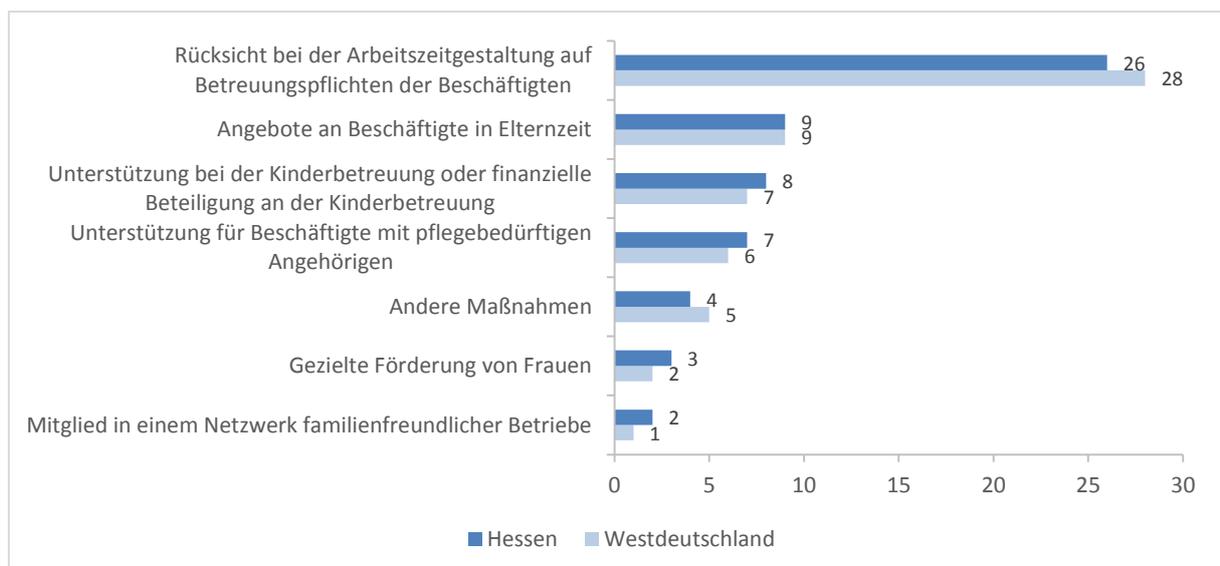
Hessenweit wurden im Jahr 2016 von rund einem Drittel der Betriebe Maßnahmen angeboten, welche darauf ausgerichtet waren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verbessern. Damit hat sich die Zahl der aktiven Betriebe im Vergleich zur letzten Erhebung nur geringfügig gesteigert: 2012 waren es 30 Prozent.

Besonders häufig wurde von den Betrieben genannt, dass sie besondere Rücksicht bei der Arbeitszeitgestaltung von Beschäftigten mit Betreuungspflichten walten lassen (26 Prozent) (vgl. Abb. 35). Hierunter fallen flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten, Telearbeit oder Home Office, aber auch familienfreundliche Teilzeitmodelle. Deutlich seltener wurden Maßnahmen genannt, welche unmittelbares Engagement seitens der Betriebe erfordern, wie bspw. die gezielte Förderung oder Unterstützung bei Betreuungs- und Pflegeaufgaben der Beschäftigten. Nicht einmal zehn Prozent der Betriebe gaben an, solche Maßnahmen zu unterstützen.

Insgesamt zeigten sich die Betriebe in Hessen 2016 etwas engagierter in der Förderung einer besseren Vereinbarkeit und Chancengleichheit als vier Jahre zuvor.

Im Vergleich zu Westdeutschland fiel ihr Engagement im Jahr 2016 in weiten Teilen etwas größer aus. Allein Andere Maßnahmen sowie Rücksichtnahme bei der Arbeitszeitgestaltung auf Betreuungspflichten der Beschäftigten wurden von den hessischen Betrieben etwas seltener genannt als im westdeutschen Durchschnitt.

**Abb. 35: Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen und Westdeutschland 2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

### **Förderung von Beschäftigten mit Kindern gewinnt weiter an Bedeutung**

Einige der genannten Maßnahmen wurden bereits in den Jahren 2004, 2008 und 2012 erhoben. Der Vergleich mit den Befunden aus den Vorgängerbefragungen zeigt, dass es innerhalb dieses Zeitraums vor allem bei den betrieblichen Maßnahmen zur Kinderbetreuung zu großen Fortschritten gekommen ist.

Am auffälligsten haben sich die Maßnahmen zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung beziehungsweise die finanzielle Beteiligung an der Kinderbetreuung entwickelt. Waren es 2004 und 2008 noch ein Prozent der Betriebe, die ihre Beschäftigten bei der Kinderbetreuung unterstützten, so waren es 2012 bereits fünfmal so viele Betriebe (vgl. Abb. 36). Vier Jahre später ist der Anteil der Betriebe, welcher beispielsweise Betriebskindertagesstätten betreibt oder mit Kindertagesstätten kooperiert, auf acht Prozent angestiegen.

Dieser Befund dürfte in direktem Zusammenhang mit dem Inkrafttreten des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) im Jahr 2007 stehen. Das Elterngeld, eine einkommensabhängige Leistung, ersetzte damals das sogenannte Erziehungsgeld. Wesentlich dabei war, dass das Elterngeld nur noch für zwölf beziehungsweise 14 Monate beantragt werden konnte. Damit wurden starke Anreize für die Eltern gestellt die Zeit, in welcher sie sich ausschließlich der Erziehung ihrer Kinder widmen, auf ein Jahr zu verkürzen, um anschließend wieder in den Beruf zurück zu kehren. Um die Betreuung der Kleinkinder unter drei Jahren zu gewährleisten, einigten sich Bund und Länder im gleichen Jahr darauf, massiv in den Ausbau der U3-Kinderbetreuung zu investieren. 2012 wurde ein 10-Punkte-Programm für mehr gute Betreuung aufgesetzt mit der Zielsetzung den Ausbau der U3-Kinderbetreuung zu beschleunigen.<sup>12</sup> Das Programm sah unter anderem vor, dass Arbeitgeber staatliche Zuschüsse für die Einrichtung neuer betrieblicher Kinderbetreuungsplätze erhalten konnten. Dieser Umstand dürfte sich in den Daten widerspiegeln.

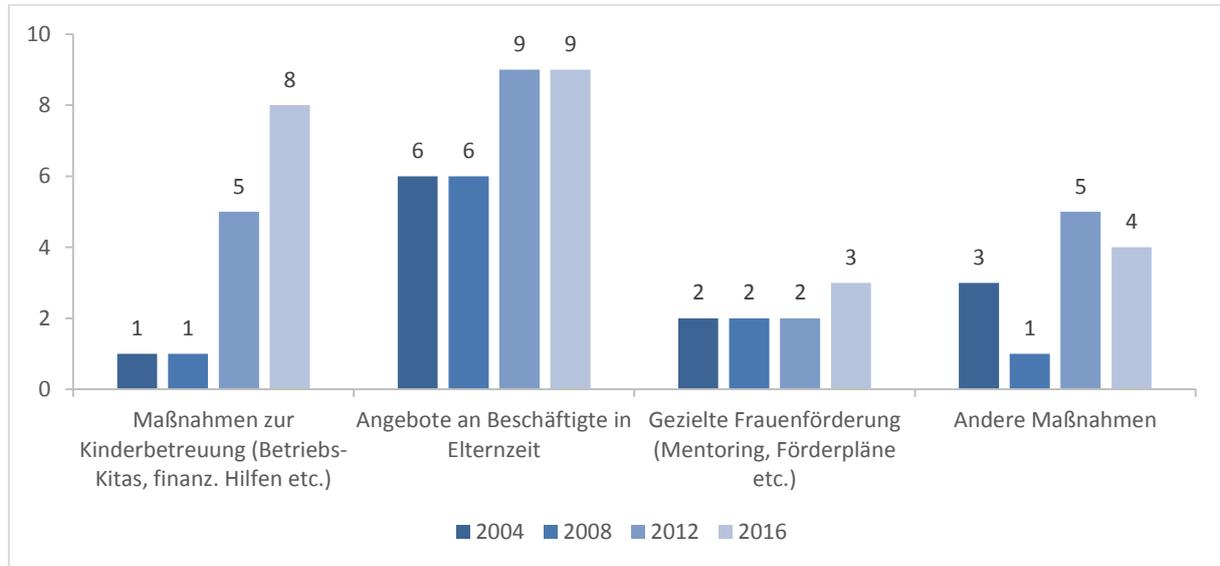
Angebote an Beschäftigte in Elternzeit wurden 2016 im Vergleich mit den anderen ausgewählten Maßnahmen am häufigsten genannt. Ihr Anteil ist zwischen 2008 und 2012 von sechs auf neun Prozent angewachsen und verharrt seitdem auf diesem Niveau.

Der Anteil der Betriebe, welcher maßnahmengestützte Karriereförderung von Frauen betreibt, ist geringfügig gestiegen: 2016 lag er mit drei Prozent um einen Prozentpunkt höher als zu den anderen Messzeitpunkten. Andere Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit werden im Vergleich zu 2012 etwas seltener umgesetzt, im langfristigen Vergleich scheinen sie aber an Bedeutung gewonnen zu haben.

---

<sup>12</sup> Vgl. BMFSFJ (2012) 10-Punkte-Programm für ein bedarfsgerechtes Angebot in der Kindertagesbetreuung.

**Abb. 36: Ausgewählte Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen 2004, 2008, 2012, und 2016, Angaben in Prozent**



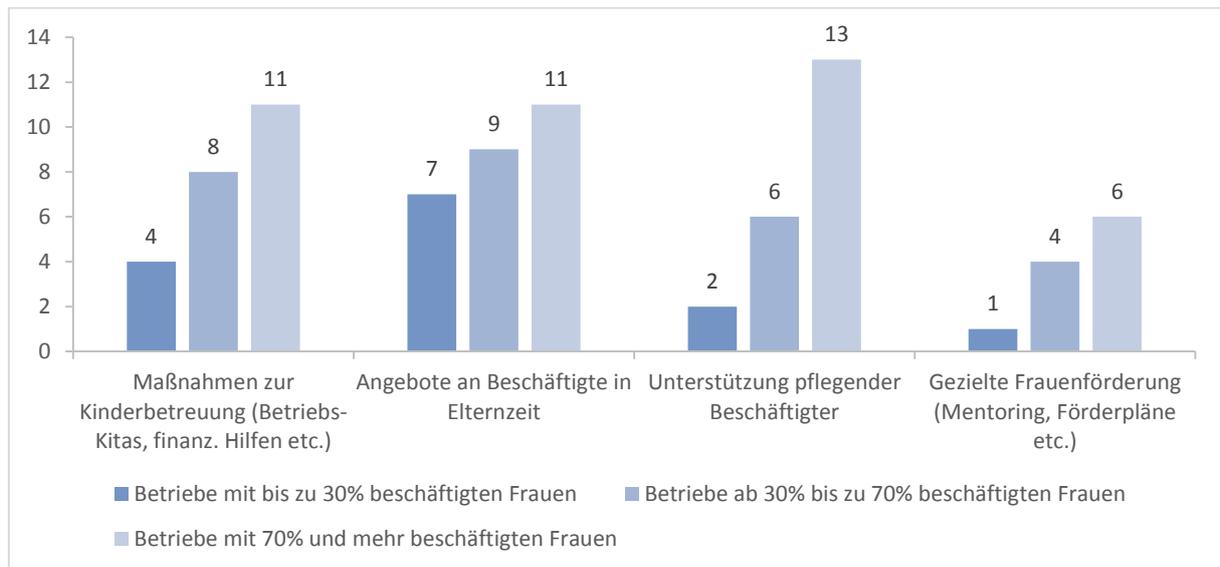
Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008, 2012 und 2016, eigene Berechnungen

### Betriebe mit hohem Frauenanteil bieten häufiger Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit an

Im folgenden Abschnitt soll der Frage nachgegangen werden, welche Faktoren sich auf die Förderung der Chancengleichheit auswirken. Da davon ausgegangen werden darf, dass große Betriebe generell häufiger Maßnahmen zur Förderung ihrer Beschäftigten durchführen als dies in kleineren Betrieben der Fall ist, wird auf eine Differenzierung nach der Betriebsgröße verzichtet. Auch eine Differenzierung nach der Wirtschaftszugehörigkeit der Betriebe erscheint in diesem Zusammenhang als wenig zielführend.

Vielmehr wird erwartet, dass der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung die Bereitschaft der Betriebe erklärt, Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit umzusetzen. Werden die Betriebe nach ihrem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung unterschieden zeigte sich für Hessen 2016, dass je höher der Frauenanteil in einem Betrieb ausfiel, desto häufiger Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit angeboten wurden (vgl. Abb. 37).

**Abb. 37: Ausgewählte Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen 2016 nach Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Der Anteil Frauen in der Chefetage scheint sich dahingegen weniger positiv auf das Engagement der Betriebe zur Unterstützung einer besseren Vereinbarkeit auszuwirken. Zwar förderten Betriebe ohne Frauen auf der ersten Führungsebene die Vereinbarkeit und Chancengleichheit deutlich seltener, als Betriebe mit Frauen auf der ersten Führungsebene. Allerdings stieg die Bereitschaft der Betriebe Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit zu fördern nicht zwangsläufig weiter an, wenn ausschließlich Frauen auf der ersten Führungsebene tätig waren.

#### 4.5 Resümee

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass die Zahl der in Hessen beschäftigten Frauen in den vergangenen 15 Jahren kontinuierlich gestiegen ist. Im Jahr 2016 wurde ein bisheriger Höchststand erreicht. Gleichzeitig wird aber auch deutlich, dass nach wie vor strukturelle Differenzen in der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern bestehen: Frauen blieben in qualifizierten Tätigkeiten weiterhin unterrepräsentiert, zugleich waren sie deutlich häufiger in Teilzeit oder befristet eingestellt als ihre männlichen Kollegen. In der Konsequenz zeichnen sich die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen seltener durch sichere berufliche Positionen und Aufstiegsmöglichkeiten aus.

Für Frauen kann eine Berufstätigkeit in Teilzeit attraktiv sein, vor allem wenn sie Familie und Beruf vereinbaren müssen. Eine Teilzeittätigkeit muss aber nicht zwangsläufig den Interessen der Frauen entsprechen. Teilzeitbeschäftigte haben, hält diese über einen längeren Zeitraum an, nicht nur mit geringeren Lohnzuwächsen zu kämpfen, auch ihre Weiterbildungs- und Karrierechancen fallen deutlich schlechter aus als bei einer Vollzeitbeschäftigung. Ein

Aufstocken der Arbeitszeiten könnte demnach vielfach im Interesse der Frauen liegen. Gleichzeitig würden die Beschäftigungspotenziale der Frauen besser genutzt.

Gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten sind Frauen auf der obersten Führungsebene nach wie vor seltener vertreten: 28 Prozent der Posten auf der ersten Hierarchieebene waren 2016 in Hessen mit Frauen besetzt. Insgesamt zeigen die Daten des IAB-Betriebspanels aber auch, dass dieses Verhältnis in den letzten zehn Jahren nahezu unverändert geblieben ist. Auf der zweiten Führungsebene waren Frauen deutlich häufiger vertreten, allerdings kam es auch hier in den letzten Jahren kaum zu Veränderungen. Darüber hinaus lässt sich ablesen, dass sich Frauen in Führungspositionen ungleich auf die Betriebe verteilen: Sie sind häufiger in kleinen Betrieben als in großen Betrieben für Führungsaufgaben verantwortlich. Dabei sind Frauen insgesamt in kleinen Betrieben überproportional stark vertreten. Auch in den Wirtschaftszweigen, in welchen der Frauenanteil an den Führungspositionen besonders groß ausfällt, sind überproportional viele Frauen beschäftigt. An diesen Verhältnissen hat sich in den letzten Jahren kaum etwas verändert. Inwiefern das seit Januar 2016 geltende Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG) langfristig einen Unterschied für die Frauen macht, wird die genaue Betrachtung der Entwicklungen in den Führungsetagen der Betriebe zeigen.

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen darüber hinaus, dass sich eine weiblich dominierte Betriebsführung nicht zwangsläufig positiv auf das betriebliche Engagement zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auswirkt. Ist aber der Frauenanteil unter den Beschäftigten groß, so werden häufiger Maßnahmen zur Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt. Sowohl der Handlungsdruck in den Betrieben als auch staatliche Förderprogramme scheinen das Engagement der Betriebe zu beeinflussen.

## 5 Betriebliche Ausbildung

Die betriebliche oder auch duale Berufsausbildung stellt eine zentrale Strategie der Betriebe zur Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte dar. Neben der Möglichkeit für die eigenen Bedarfe zu qualifizieren, liefert die betriebliche Berufsausbildung zugleich einen Pool an Fachkräften, der für den Erhalt der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Betriebe und des Landes als notwendig angesehen wird (vgl. BiBB 2015).

Das Ausbildungsengagement der Betriebe ist geprägt von den Bedarfen nach Fachkräften, aber auch den dafür zur Verfügung stehenden finanziellen und personellen Ressourcen. Darüber hinaus wirken sich betriebsexterne Faktoren, wie die wirtschaftliche Entwicklung oder das Angebot an Ausbildungsbewerberinnen und Ausbildungsbewerbern, auf das Ausbildungsverhalten der Betriebe aus.

Diese internen und externen Anforderungen haben sich in den vergangenen Jahren verändert. Insbesondere sinkende Bewerberzahlen stellen die Betriebe aktuell und zukünftig vor eine große Herausforderung, denn die Zahl der Schulabsolventinnen und Schulabsolventen wird auch in den kommenden Jahren demografiebedingt weiter zurückgehen (vgl. HSL 2013). Bei einem gleichzeitig anhaltenden Trend zur Akademisierung sind seitens der Betriebe besondere Anstrengungen notwendig, um leistungsstarke junge Erwachsene für eine duale Berufsausbildung zu gewinnen sowie leistungsschwächere Jugendliche zur Ausbildungsreife zu führen.<sup>13</sup>

Die Daten des IAB-Betriebspanels liefern eine Reihe von Hinweisen darauf, dass sich das betriebliche Ausbildungsverhalten in den vergangenen Jahren zum Teil beträchtlich gewandelt hat. Zur Bestimmung des betrieblichen Ausbildungsverhaltens werden drei wesentliche Themenfelder berücksichtigt:

- die Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsintensität der Betriebe,
- die angebotenen und besetzten Ausbildungsstellen,
- sowie die erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse und betrieblichen Übernahmen der Absolventinnen und Absolventen.

Zudem wird die Nutzung auswärtiger Berufsschulen sowie die Beteiligung der Betriebe an den dabei entstehenden Kosten betrachtet. Daten hierzu wurden 2016 erstmals im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhoben.

Für die genannten Faktoren werden, neben Veränderungen im Zeitverlauf, Differenzierungen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen berücksichtigt sowie Vergleiche der hessischen mit der westdeutschen Situation vorgenommen, um strukturelle Faktoren und deren Entwicklung ebenfalls erfassen zu können.

---

<sup>13</sup> Ähnlich äußert sich auch die Kultusministerkonferenz (2017) in ihrem Statement zu den aktuellen Herausforderungen der beruflichen Bildung.

## **5.1 *Ausbildungsverhalten der Betriebe***

Der demografiebedingte Rückgang an Bewerberinnen und Bewerbern und die große Heterogenität der Ausbildungsvoraussetzungen bei den Jugendlichen können dazu beitragen, dass ausbildungsbereite Betriebe zukünftig größere Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen erfahren werden. Zudem ist eine fundierte betriebliche Ausbildung zeit- und kostenintensiv, was insbesondere im Falle kleiner Betriebe – mit geringeren Ressourcen als Großbetriebe – eine kontinuierliche Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs durch Ausbildung erschwert.

Um mittels betrieblicher Ausbildung einen eigenen Beitrag zur zukünftigen Fachkräfteversorgung zu leisten, müssen angesichts der skizzierten Herausforderungen bestehende Ausbildungsaktivitäten der Betriebe beibehalten und gegebenenfalls zusätzliche Ausbildungspotenziale identifiziert und aktiviert werden.

Um Einblicke in das Ausbildungsverhalten der hessischen Betriebe zu erhalten, wird im folgenden Abschnitt neben der Anzahl der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung auch der Anteil der tatsächlich in Ausbildung aktiven Betriebe beschrieben und Unterschiede zwischen Wirtschaftszweig- und Betriebsgrößenklassenzugehörigkeit dargestellt. Zudem wird die Entwicklung der Auszubildendenzahlen sowie die Entwicklung der Ausbildungsquote, d.h. der Anteil Auszubildender an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, berichtet.

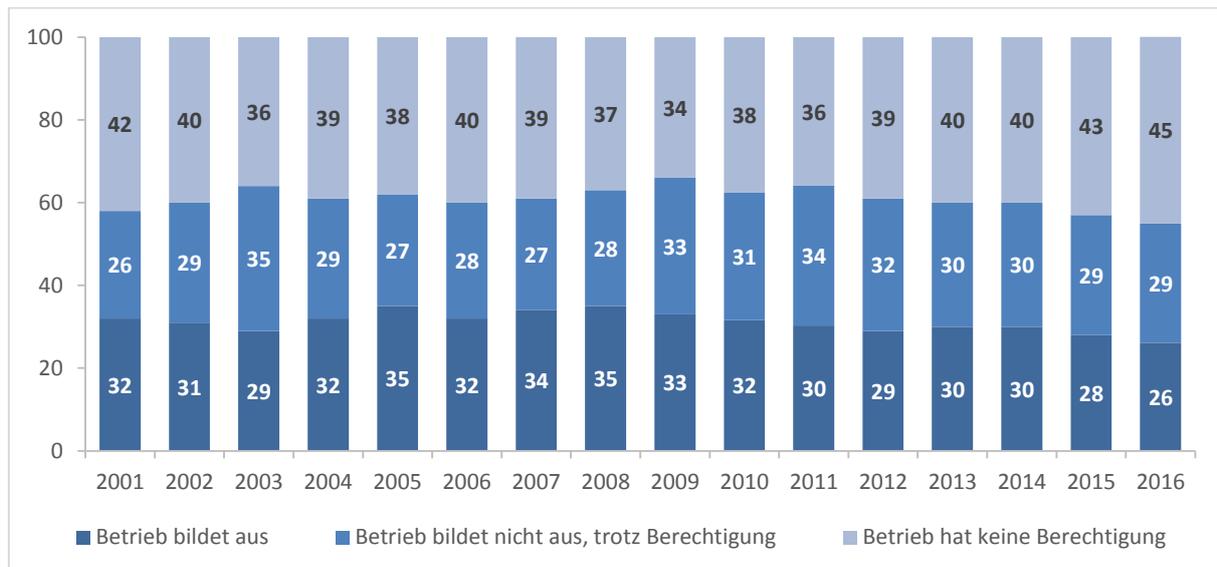
### **Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe weiter rückläufig**

Betriebe, die sich an betrieblicher Erstausbildung beteiligen, müssen über eine Ausbildungsberechtigung verfügen. In Hessen belief sich 2016 der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe auf 55 Prozent (Westdeutschland 54 Prozent). Der Anteil der Betriebe, welcher die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllt, ist damit in den vergangenen fünf Jahren um insgesamt neun Prozentpunkte zurückgegangen (vgl. Abb. 38). In Westdeutschland verringerte sich der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe im gleichen Zeitraum um fünf Prozentpunkte.

Der im Jahr 2016 für Hessen ermittelte Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe von 55 Prozent bedeutet zudem einen Tiefststand seit Beginn der Panelbeobachtungen im Jahr 2001.

Nicht alle Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, bilden auch aus. Der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben lag in Hessen im Jahr 2016 bei 26 Prozent und damit etwas unter dem westdeutschen Durchschnitt von 29 Prozent.

**Abb. 38: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2001-2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2016, eigene Berechnungen

Der Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben lag 2016 in Hessen bei 47 Prozent (54 Prozent in Westdeutschland). Dieser Anteil ist seit 2009 relativ stabil, er bewegt sich zwischen 47 und 51 Prozent. Ein ähnliches Bild zeigt sich in Westdeutschland, hier liegt der Anteil seit 2009 zwischen 52 und 55 Prozent.

Unter dem Aspekt der Fachkräftesicherung ist zudem interessant, ob sich die Ausbildungsbeteiligung bei den Betrieben, welche in den kommenden beiden Jahren mit Schwierigkeiten bei der Fachkräfterekrutierung rechnen, vom Durchschnitt unterscheidet. Tatsächlich lag der Anteil ausbildender Betriebe, der Schwierigkeiten erwartet, knapp zehn Prozentpunkte über dem Gesamtdurchschnitt von 26 Prozent. Gleichzeitig haben aber auch in dieser Gruppe rund 44 Prozent der Betriebe eine vorhandene Ausbildungsberechtigung nicht genutzt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass im Jahr 2016 der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung im Vergleich zu den Vorjahren weiter rückläufig war. Zudem nutzten mehr als die Hälfte der hessischen Betriebe ihre Ausbildungsberechtigung nicht. Warum Betriebe nicht ausbildeten, wurde 2016 nicht erfasst. Ergebnisse aus dem Jahr 2013 zeigen, dass der Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern mit Abstand am häufigsten als Grund für die Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen in Hessen genannt wurde (Nüchter/Larsen 2014).

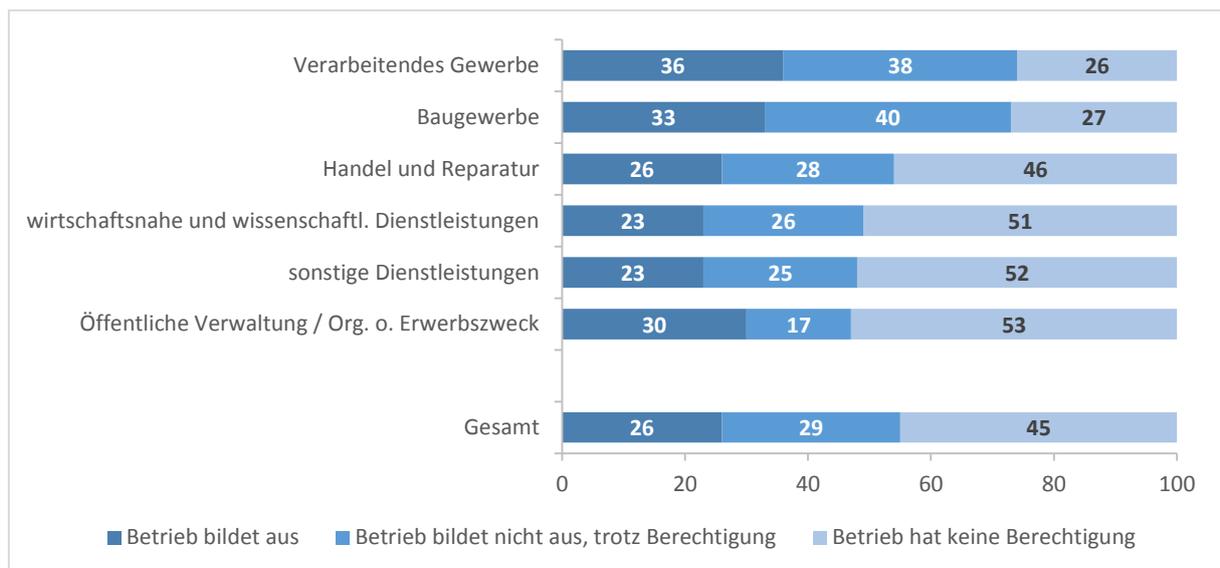
### **Anteil ausbildender Betriebe weiterhin im Verarbeitenden Gewerbe am größten**

Die Ausbildungsbeteiligung zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen war auch 2016 unterschiedlich hoch. Der größte Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben der Branche fand sich im Verarbeitenden Gewerbe: Jeder dritte Betrieb bildete aus. Der Anteil ausbildender Betriebe ist im Vergleich zum Vorjahr um 14 Prozentpunkte gefallen und unterschreitet

damit den bislang niedrigsten Wert von 41 Prozent im Jahr 2012. Der Anteil ausbildender Betriebe unter den Dienstleistungsbetrieben lag, wie in den Vorjahren, bei weniger als einem Viertel (vgl. Abb. 39).

Gemessen an allen ausbildungsberechtigten Betrieben in der jeweiligen Branche unterscheiden sich die Branchen mit der höchsten und niedrigsten Ausbildungsaktivität um knapp 20 Prozentpunkte. Der größte Anteil aktiv ausbildender Betriebe an allen Betrieben mit Berechtigung fand sich in der Öffentlichen Verwaltung. 64 Prozent der Betriebe mit Ausbildungsbeziehung nutzten diese und bildeten aus. In den anderen Branchen fiel der Anteil ausbildender Betriebe an allen zur Ausbildung berechtigten Betrieben geringer aus. Er lag zwischen 45 und 49 Prozent. Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich vor allem der Anteil der ausbildenden Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe verringert, gemessen an allen ausbildungsberechtigten Betrieben in der jeweiligen Branche. Die bisherigen Höchstwerte aus dem Jahr 2014 sind in beiden Branchen um fast 20 Prozentpunkte gefallen.

**Abb. 39: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2016, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**

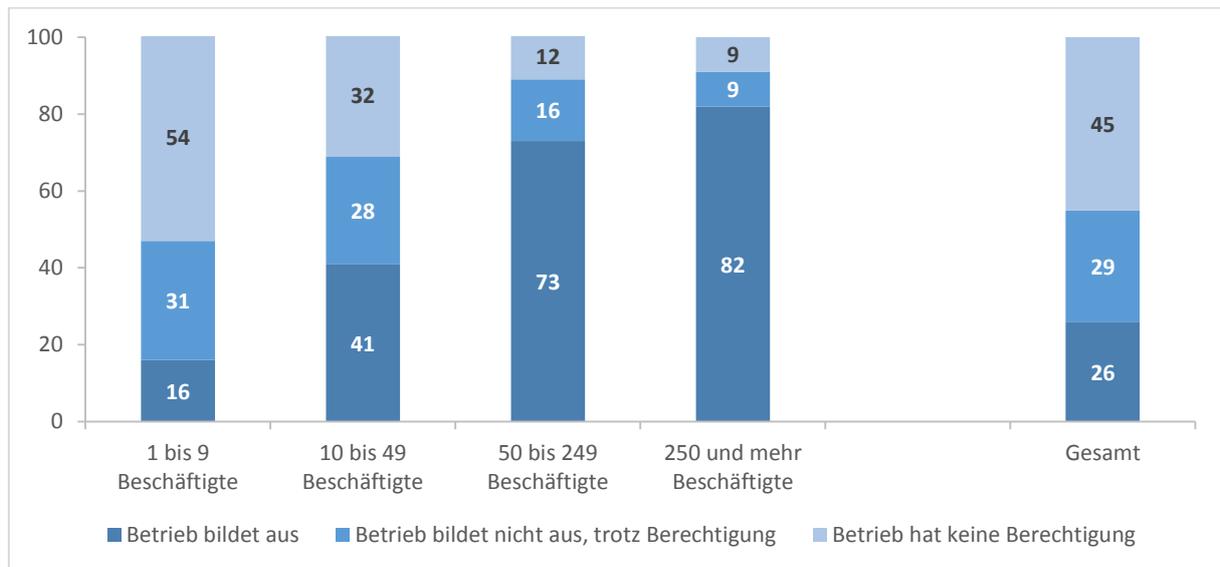


Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Mit der Größe der Betriebe steigt der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe. Der Anteil der tatsächlich in Ausbildung aktiven Betriebe an allen Betrieben mit Berechtigung nimmt ebenfalls mit steigender Betriebsgröße zu (vgl. Abb. 40).

Der Anteil der ausbildenden Großbetriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben dieser Betriebsgröße lag 2016 bei 90 Prozent. Die ausbildungsberechtigten mittelgroßen Betriebe bildeten zu über 80 Prozent aus, ausbildungsberechtigte Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten zu 60 Prozent. Der Anteil der Kleinbetriebe fiel mit ca. 34 Prozent im Vergleich deutlich kleiner aus. Im Vergleich zu den Vorjahren haben sich die Werte kaum verändert.

**Abb. 40: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2016, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

### Anzahl der Auszubildenden im Vergleich zum Vorjahr weitgehend stabil

Der rückläufige Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe lässt erwarten, dass auch die Anzahl der Auszubildenden in Hessen 2016 niedriger lag als im Vorjahr. Die Entwicklung der Auszubildendenzahl bestätigt diese Annahme, sie ist gegenüber dem Vorjahr um etwa einen Prozentpunkt gefallen.

Der größte Anteil an allen Auszubildenden war 2016 in Betrieben der sonstigen Dienstleistungen beschäftigt (31 Prozent). Das Verarbeitende Gewerbe vereinte 19 Prozent der Auszubildenden auf sich, in Handel und Reparatur waren es 24 Prozent. In den übrigen Wirtschaftszweigen waren zwischen acht und zehn Prozent der Auszubildenden beschäftigt.

Wird nach Betriebsgrößeklassen unterschieden, zeigt sich, dass der Anteil der Auszubildenden an allen Auszubildenden in den Kleinstbetrieben mit elf Prozent 2016 am geringsten ausfiel. In den Kleinbetrieben lag er bei 23 Prozent, in den mittelgroßen Betrieben bei 33 Prozent und in den Großbetrieben bei 32 Prozent.

Über alle Betriebsgrößen hinweg entsprach der Anteil der Auszubildenden in etwa dem Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der jeweiligen Betriebsgrößeklasse.

Der Anteil der Frauen an allen Auszubildenden belief sich, wie im Vorjahr, auf 39 Prozent. Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Auszubildenden seit 2010 von knapp 50 Prozent auf unter 40 Prozent gefallen. Im gleichen Zeitraum ist auch absolut die Anzahl der sich in Ausbildung befindlichen Frauen gesunken.

Der Trend, dass sich immer weniger Frauen für eine duale Berufsausbildung entscheiden, ist aber kein hessisches Spezifikum. Matthes et al. (2016) beobachten eine ähnliche Entwicklung auf Bundesebene. Sie führen das sinkende Interesse junger Frauen an einer dualen Berufs-

ausbildung u.a. darauf zurück, dass viele Frauen eine Studienberechtigung erreichen und dann auch nutzen würden. Zudem würden Frauen häufiger als Männer eine vollzeitschulische Berufsausbildung anstreben, beispielsweise in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens. Frauen konzentrierten sich innerhalb des dualen Berufsausbildungssystems zudem stark auf Dienstleistungsberufe.

Nicht überraschend ist daher, dass von den rund 42.000 weiblichen Auszubildenden in Hessen mit über 60 Prozent der Großteil in Dienstleistungsbetrieben beschäftigt war.

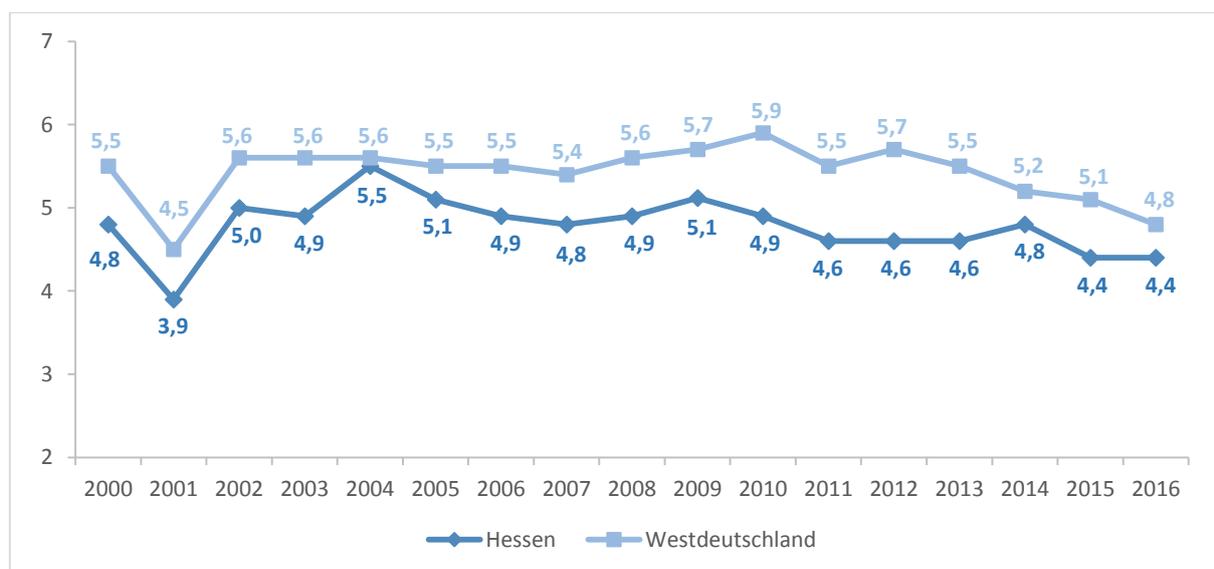
Frauen machten in den Dienstleistungsbetrieben zudem mehr als die Hälfte der Auszubildenden aus (54 Prozent). Auch in der Öffentlichen Verwaltung lag der Anteil der Frauen an allen Auszubildenden bei 50 Prozent. In allen anderen Wirtschaftszweigen stellten sie jeweils weniger als ein Drittel der Auszubildenden.

### Kaum Veränderungen der Ausbildungsquote in Hessen

Mit der Ausbildungsquote wird der Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gemessen, wobei alle Betriebe, d.h. auch Betriebe ohne Auszubildende, herangezogen werden. Die Ausbildungsquote gibt Auskunft über die Ausbildungsintensität von Betrieben. Sie ist eine strukturelle Größe, welche sich in der Regel im Zeitverlauf nur wenig verändert. Konjunkturelle Effekte lassen sich mit der Ausbildungsquote nicht erfassen, zumal ein gleichzeitiger Rückgang von Auszubildenden und Gesamtbeschäftigten zu einer gleichbleibenden Ausbildungsquote führen kann.

Die Ausbildungsquote in Hessen lag, wie im vergangenen Jahr, bei 4,4 Prozent und blieb wiederum unter dem westdeutschen Durchschnitt von 4,8 Prozent (vgl. Abb. 41).

**Abb. 41: Ausbildungsquote in Hessen und Westdeutschland 2000-2016, Angaben in Prozent**

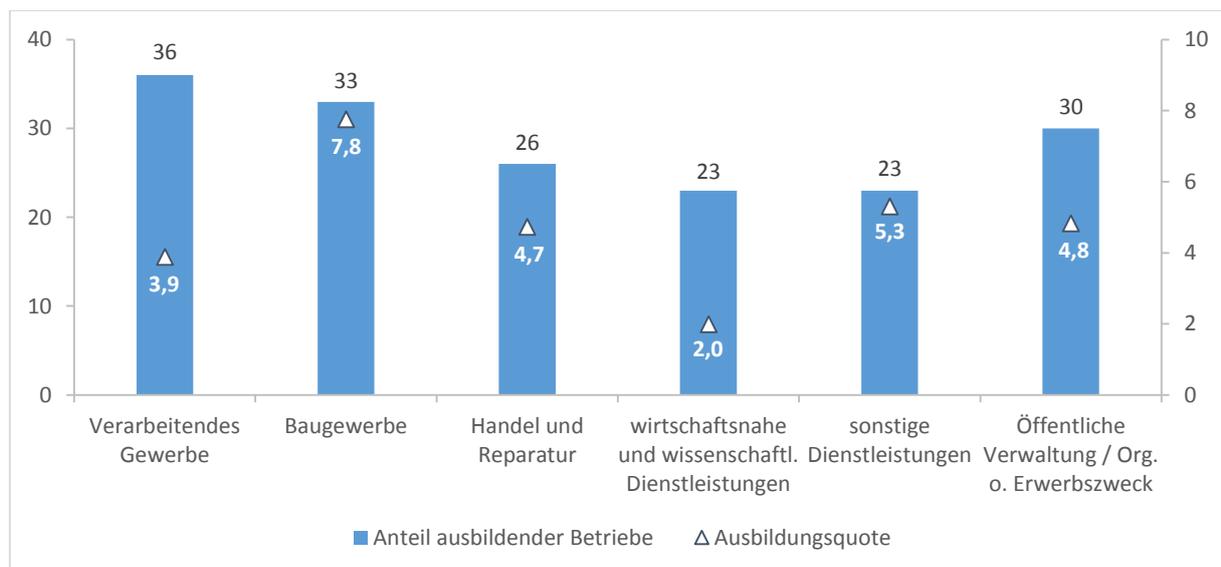


Quelle: IAB-Betriebspanel 2000- 2016, eigene Berechnungen

Die im Vergleich zu Westdeutschland geringere Ausbildungsquote in Hessen kann sich im hohen Dienstleistungsanteil der hessischen Wirtschaft begründen, denn im Dienstleistungsbereich ist traditionell eine niedrige Anzahl an Auszubildenden beschäftigt. Hierfür spricht, dass die Ausbildungsquote in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungsbetrieben mit zwei Prozent an letzter Stelle lag. Die Spitzenposition nahm, wie im Vorjahr, das Baugewerbe ein. Hier waren acht Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Auszubildende.

Ein Blick auf die sektoralen Ausbildungsquoten zeigt jedoch auch, dass sich die niedrige Quote Hessens nicht allein über die Wirtschaftsstruktur erklären lässt (vgl. Abb. 42). Auch innerhalb der meisten Wirtschaftsbereiche lagen die Ausbildungsquoten knapp unterhalb der westdeutschen Werte, besonders deutlich im Handel. Die Öffentliche Verwaltung war der einzige Wirtschaftssektor in welchem in Hessen mehr Auszubildende pro 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigter anzutreffen waren als im westdeutschen Durchschnitt. In allen anderen Branchen blieben die hessischen Betriebe hinsichtlich der Ausbildungsintensität hinter Westdeutschland zurück.

**Abb. 42: Ausbildungsquote und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Betrachtet man Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen, so zeigt sich, dass die Ausbildungsquote in allen Betriebsgrößenklassen nahe am hessischen Durchschnitt lag: die kleinsten und mittelgroßen Betriebe lagen etwas über, die Klein- und Großbetriebe etwas unter dem Hessendurchschnitt von 4,4 Prozent.

## 5.2 Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze

Die rückläufige Ausbildungsbeteiligung sagt nicht zwingend etwas über die Bereitschaft der Betriebe aus, sich in Ausbildung zu engagieren. Betriebe, welche Ausbildungsplätze anbieten, können diese nicht immer mit geeigneten Bewerberinnen oder Bewerbern besetzen. Wie sich das Angebot an Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2015/2016 von der Nachfrage unterschieden hat, wird im folgenden Abschnitt untersucht.

Sieben Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe hatten den Daten des IAB-Betriebspanels Hessen zufolge Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2015/2016 angeboten. Hochgerechnet wurden insgesamt 55.400 Ausbildungsplätze angeboten.

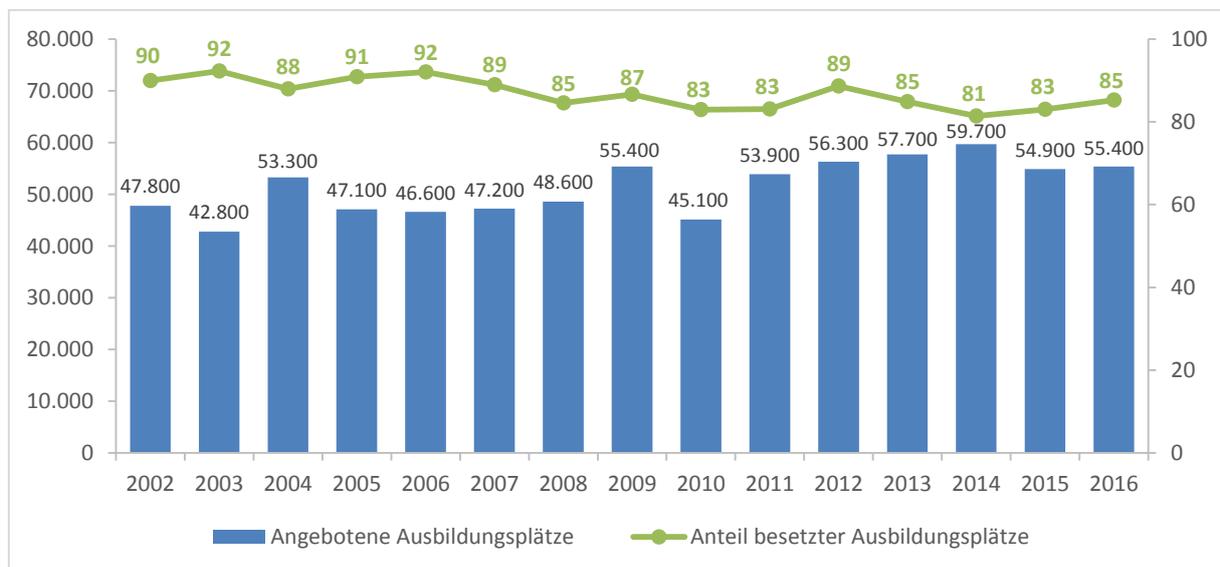
Etwa 20 Prozent der Betriebe, welche Ausbildungsplätze angeboten hatten, konnten alle offenen Plätze besetzen. Alle anderen Betriebe hatten bei der Besetzung mindestens eines Ausbildungsplatzes Schwierigkeiten. Insgesamt blieben etwa 15 Prozent der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt.

### Angebot der Ausbildungsplätze stabil, Besetzungsquote weiter steigend

Die Anzahl der für das Ausbildungsjahr 2015/2016 angebotenen Ausbildungsplätze lag um rund 500 Plätze höher als im Vorjahr (vgl. Abb. 43). Mit 55.400 neuen Ausbildungsplätzen ist das Niveau im langjährigen Vergleich eher hoch.

Von den angebotenen Ausbildungsplätzen konnten rund 85 Prozent besetzt werden. Der Anteil nicht besetzter Ausbildungsstellen ist im Vergleich zum Vorjahr weiter rückläufig. Dennoch blieben etwa 8.200 Ausbildungsstellen unbesetzt.

**Abb. 43: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2016, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent**



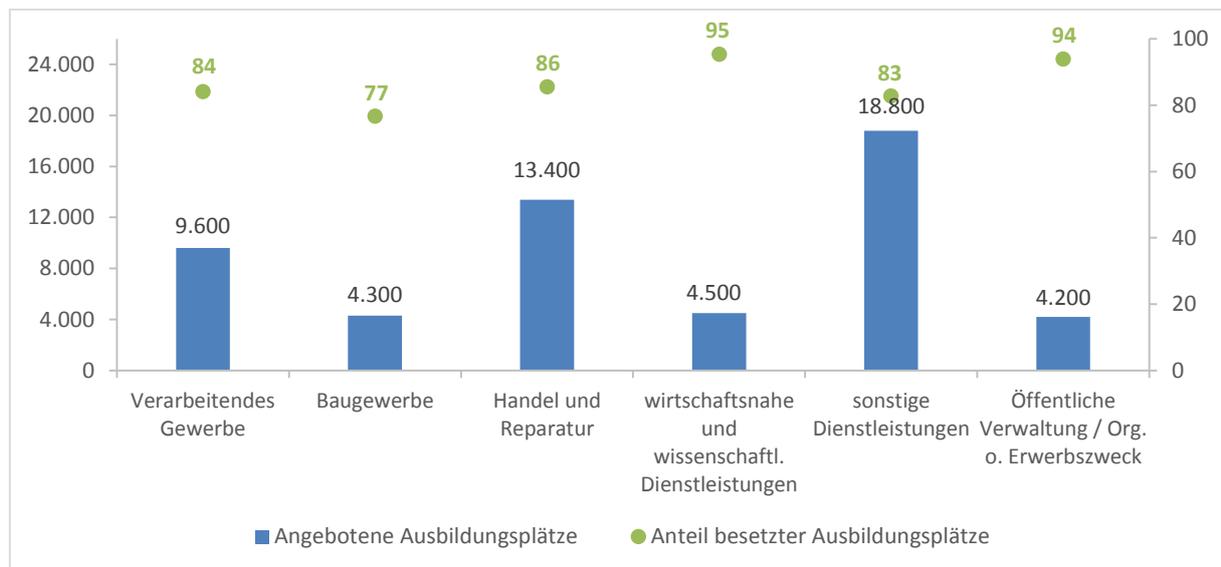
Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 - 2016, eigene Berechnungen

Der Anteil nicht besetzter Ausbildungsplätze ist je nach Wirtschaftszweig unterschiedlich hoch ausgefallen (vgl. Abb. 44). Wie im Vorjahr verzeichnete das Baugewerbe die größten Probleme bei der Besetzung der Ausbildungsstellen: Hier konnte knapp ein Viertel der angebotenen Plätze nicht besetzt werden.

In den sonstigen Dienstleistungen (17 Prozent) und dem Verarbeitenden Gewerbe (16 Prozent) sowie Handel und Reparatur (14 Prozent) lag der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen nahe am hessischen Durchschnitt.

Weniger schwierig scheint die Besetzung der Ausbildungsstellen in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie in der Öffentlichen Verwaltung gewesen zu sein. Hier lagen die Anteile der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen mit fünf bzw. sechs Prozent deutlich unter dem hessenweiten Durchschnitt von 15 Prozent.

**Abb. 44: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2016, nach Wirtschaftszweigen, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

### Unbesetzte Ausbildungsplätze vor allem in den Kleinbetrieben

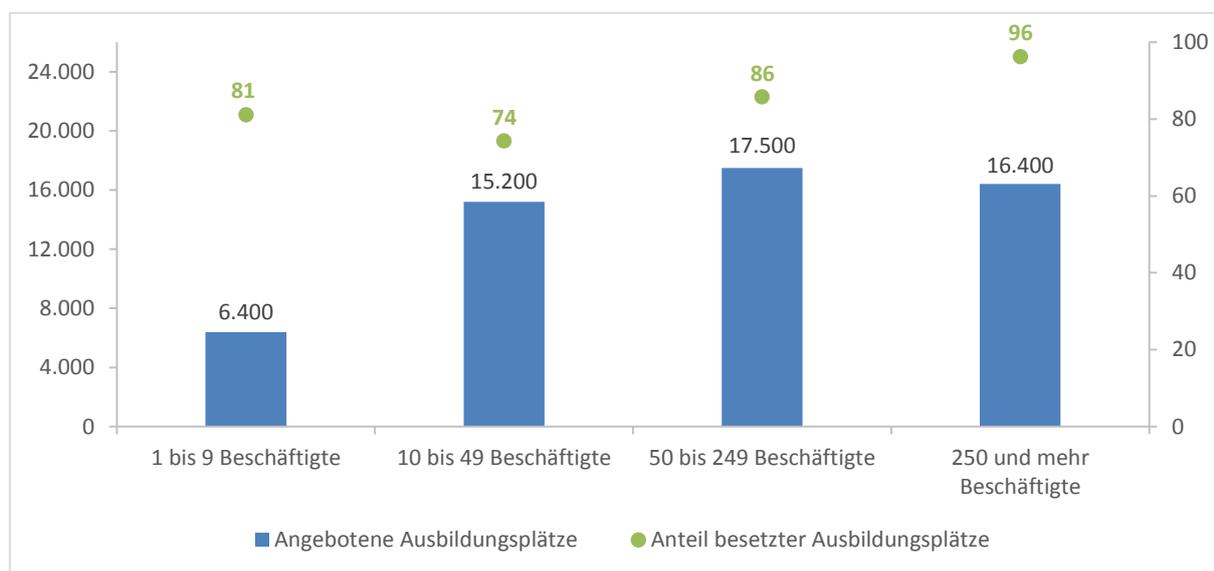
Große Unterschiede bei der Besetzung von Ausbildungsstellen bestehen weiterhin zwischen den kleineren und den größeren Betrieben: Hessische Kleinst- und Kleinbetriebe waren auch 2016 weniger erfolgreich bei der Gewinnung von Auszubildenden als die größeren Betriebe. Der Anteil der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen lag bei den Kleinstbetrieben bei 19 Prozent und bei den Kleinbetrieben bei 26 Prozent (vgl. Abb. 45). Trotz des hohen Anteils nicht besetzter Stellen hat sich die Lage im Vergleich zum Vorjahr damit etwas entspannt.

Kleinstbetriebe stellten 2016 ungefähr ein Zehntel der neu angebotenen Ausbildungsplätze, Kleinbetriebe etwas mehr als ein Viertel. Mittlere und große Betriebe hatten mehr Erfolg bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen. In den Großbetrieben blieben nur vier Prozent der Ausbildungsstellen unbesetzt, bei den mittelgroßen Betrieben waren es 14 Prozent. Der An-

teil der in diesen Betriebsgrößenklassen angebotenen Ausbildungsplätze an allen Ausbildungsplätzen belief sich jeweils auf ca. 30 Prozent.

Die seit Jahren besseren Besetzungsquoten der größeren Betriebe weisen darauf hin, dass sie im Vergleich zu den kleineren Betrieben über einen strukturellen Vorteil verfügen. Denkbar ist, dass sie neben einer überregionalen Bekanntheit als Ausbildungsbetrieb auch über attraktivere Ausbildungsbedingungen sowie bessere Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten nach der Ausbildung verfügen als die kleineren Betriebe und damit für die Auszubildenden interessanter sein können.

**Abb. 45: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2016, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

### 5.3 Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse

Die Zahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse variiert von Jahr zu Jahr. Sie ist zudem nicht unmittelbar aus der Zahl der in den vorangegangenen Jahren neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ableitbar, da die Dauer der Ausbildung zwischen zwei und dreieinhalb Jahren liegen kann. Vorzeitige Vertragslösungen (Ausbildungsabbrüche), aber auch nicht bestandene Abschlussprüfungen tragen darüber hinaus zu Unterschieden zwischen Auszubildendenzahlen und Absolventenzahlen bei.

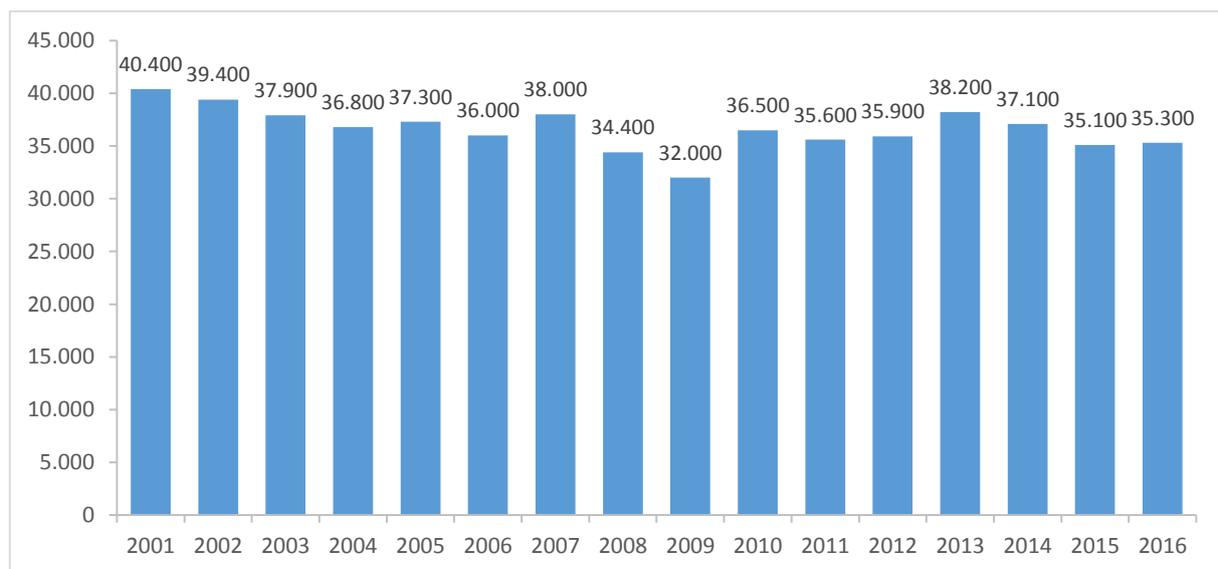
Die Zahl der Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, ist demnach sowohl ein Indikator für den Ausbildungsmarkt im Zeitverlauf, als auch für die Ausbildungserfolge von Betrieben und Berufsschulen. Zudem gibt sie Aufschluss über die Fachkräfte, die dem Arbeitsmarkt in der Folge zusätzlich zur Verfügung stehen.

### Anzahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse stabil

Hessenweit haben 2016 hochgerechnet etwa 35.300 Personen ihre betriebliche Ausbildung erfolgreich beendet. Vergleicht man diese Zahl mit den im Mittel erzielten Abschlüssen der vergangenen fünf Jahre, zeigt sich, dass sie 2016 etwas unter dem Durchschnitt lag. Gleichzeitig stellte die große Anzahl erfolgreicher Ausbildungsabschlüsse 2013 eher eine Ausnahme in diesem Zeitraum dar. Auch die historisch hohen Werte in 2001 und 2002 von rund 40.000 Absolventinnen und Absolventen wurden im gesamten Beobachtungszeitraum nicht wieder erreicht (vgl. Abb. 46).

Der Anteil der Frauen an allen erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen lag bei rund 44 Prozent und ist damit gegenüber dem Vorjahr um drei Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil erfolgreicher Absolventinnen entspricht damit in etwa ihrem Anteil an allen Auszubildenden, wenn man berücksichtigt, dass Frauen in den vergangenen fünf Jahren stets weniger als die Hälfte an allen Auszubildenden ausmachten.

**Abb. 46: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2001-2016, hochgerechnete absolute Zahlen**

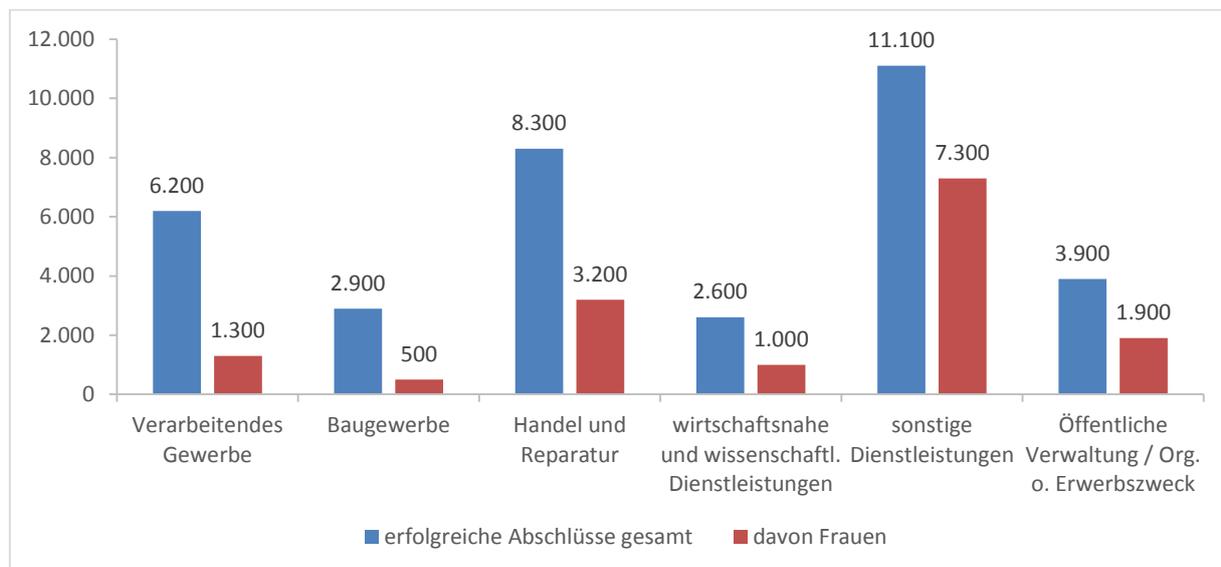


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2016, eigene Berechnungen

### Viele weibliche Absolventen in wirtschaftsnahen Dienstleistungen

Die meisten Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen gab es, wie in den Vorjahren, in den sonstigen Dienstleistungen, in Handel und Reparatur sowie im Verarbeitenden Gewerbe (vgl. Abb. 47). Über alle Wirtschaftszweige hinweg entsprach der Anteil der Absolventinnen und Absolventen dem Anteil an allen Auszubildenden in der jeweiligen Branche.

**Abb. 47: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2016, nach Wirtschaftszweigen, hochgerechnete absolute Zahlen**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Der Frauenanteil bei den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen war 2016 im Bereich der sonstigen Dienstleistungen besonders hoch (66 Prozent). In der Öffentlichen Verwaltung stellten Frauen die Hälfte der Abschlüsse. Dahingegen lag der Anteil der Absolventinnen in den Ausbildungsberufen des Produzierenden Gewerbes (Bau- und Verarbeitendes Gewerbe) bei 20 Prozent. Der Anteil der Frauen an den Ausbildungsabschlüssen in den übrigen Wirtschaftszweigen lag bei 40 Prozent. Dies entspricht in etwa dem Frauenanteil der Auszubildenden in den jeweiligen Sektoren.

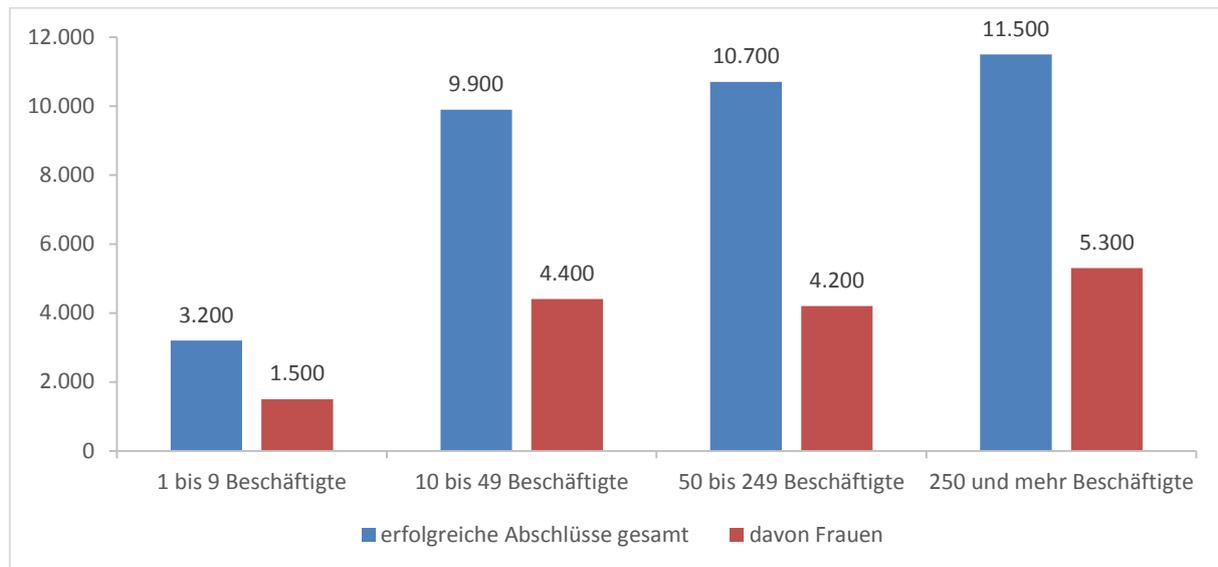
### **Erfolgreiche Abschlüsse vor allem in Klein-, Mittel- und Großbetrieben**

Jeweils rund 30 Prozent aller erfolgreichen Auszubildenden waren in Klein-, Mittel- und Großbetrieben beschäftigt. Die 3.200 Abschlüsse in den Kleinstbetriebe machten etwa zehn Prozent der Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen aus (vgl. Abb. 48).

In den Kleinbetrieben waren etwa 23 Prozent aller Auszubildenden beschäftigt. Damit hatten in dieser Betriebsgrößenklasse überdurchschnittlich viele Auszubildende ihre Ausbildung 2016 erfolgreich beendet. Die Anteile an erfolgreichen Abschlüssen entsprachen in etwa dem Anteil der Auszubildenden in den jeweiligen Betriebsgrößenklassen.

Der Frauenanteil an den Ausbildungsabschlüssen lag über alle Betriebsgrößenklassen hinweg zwischen 40 und 46 Prozent.

**Abb. 48: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2016, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

#### 5.4 Übernahme nach Ausbildungsabschluss

Mit bestandem Abschluss endet das Ausbildungsverhältnis von Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden. Wird nach Ausbildungsabschluss eine Weiterbeschäftigung auf Grundlage eines Arbeitsvertrags vereinbart, spricht man von einer Übernahme.

Die Übernahmebereitschaft der Betriebe wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Hierzu zählt die wirtschaftliche Lage des Betriebs, aber auch der aktuelle Arbeitskräftebedarf. Gleichzeitig können die Betriebe mit der Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen teilweise erhebliche Kosten bei der Personalsuche einsparen, welche bei einer Rekrutierung von Fachkräften über den externen Arbeitsmarkt entstünden (vgl. BiBB 2015). Zudem bringen die eigenen Auszubildenden betriebsspezifische Kenntnisse mit, welche ihnen bereits während der Ausbildung vermittelt wurden.

Einige Absolventinnen und Absolventen verbleiben auf eigenen Wunsch hin nicht im Ausbildungsbetrieb. Die Gründe für einen Wechsel sind vielfältig, so sind beispielsweise ein attraktiveres Angebot eines anderen Unternehmens, ein Wechsel vom Klein- zum Großbetrieb oder ein Umzug zu einem anderen Wohnort denkbare Gründe. Die Daten des IAB-Betriebspanels geben keine Auskunft darüber, ob Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen ein etwaiges Übernahmeangebot nicht angenommen und den Betrieb in Folge verlassen haben (vgl. Dummert et al. 2014).

Angesichts der mit einer Ausbildung verbundenen Kosten sowie der demografischen Entwicklung erscheint es wahrscheinlich, dass Betriebe Jugendliche, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, aktuell häufiger übernehmen als in der Vergangenheit. Eine Betrachtung der Übernahmequoten im Zeitverlauf kann Aufschluss über diese Entwicklung geben.

## Übernahmequote weiterhin hoch

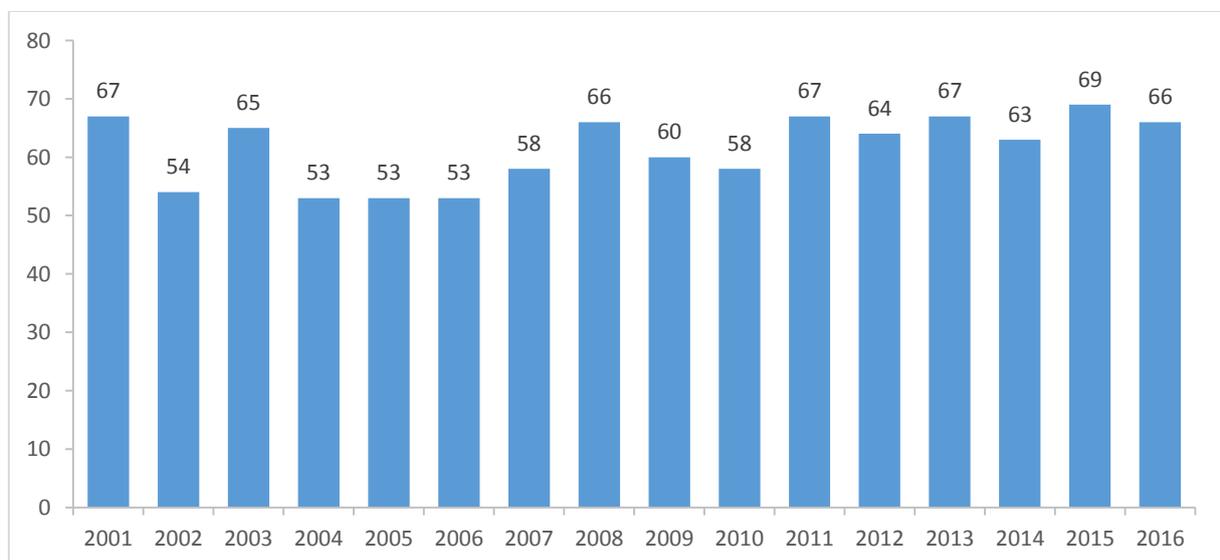
2016 hatten die Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen in Hessen wieder gute Chancen von ihrem Betrieb übernommen zu werden. Mehr als die Hälfte der Ausbildungsbetriebe hat angegeben alle Auszubildenden, die ihre Ausbildung im Jahr 2016 erfolgreich beendet haben, in den eigenen Betrieb oder einen anderen Betrieb des Unternehmens übernommen zu haben (52 Prozent). Weitere 26 Prozent der Betriebe haben mindestens eine Absolventin beziehungsweise einen Absolventen übernommen. 22 Prozent geben an, keine ehemaligen Auszubildenden übernommen zu haben.

Die Übernahmequote, d.h. der Anteil der Auszubildenden, welche nach erfolgreichem Abschluss von ihrem Ausbildungsbetrieb weiterbeschäftigt werden, lag insgesamt bei 66 Prozent (vgl. Abb. 49). 23.400 der 35.300 Absolventinnen und Absolventen wurden übernommen. Unter den Absolventinnen sind es 63 Prozent, bei ihren männlichen Kollegen 69 Prozent.

Die Übernahmequote lag Mitte der 2000er Jahre noch bei gut der Hälfte der Auszubildenden. Innerhalb von drei Jahren ist sie auf 66 Prozent angestiegen und verharrt – nach einem kurzen Einbruch in den Krisenjahren 2009 und 2010 – auf einem Niveau von deutlich über 60 Prozent.

Der Blick auf die Entwicklung der absoluten Zahlen zeigt, dass sich hinter der prozentualen Steigerung der Übernahmequote auch ein absoluter Zuwachs an übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen verbirgt. Waren es 2010 noch etwas mehr als 21.000 Absolventinnen und Absolventen, die weiterbeschäftigt wurden, liegt dieser Wert seit 2011 um zwei bis drei Tausend Absolventinnen und Absolventen höher – 2013 fanden sogar 25.500 Übernahmen statt.

**Abb. 49: Übernahmequote erfolgreicher Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen in Hessen 2001-2016, Angaben in Prozent**

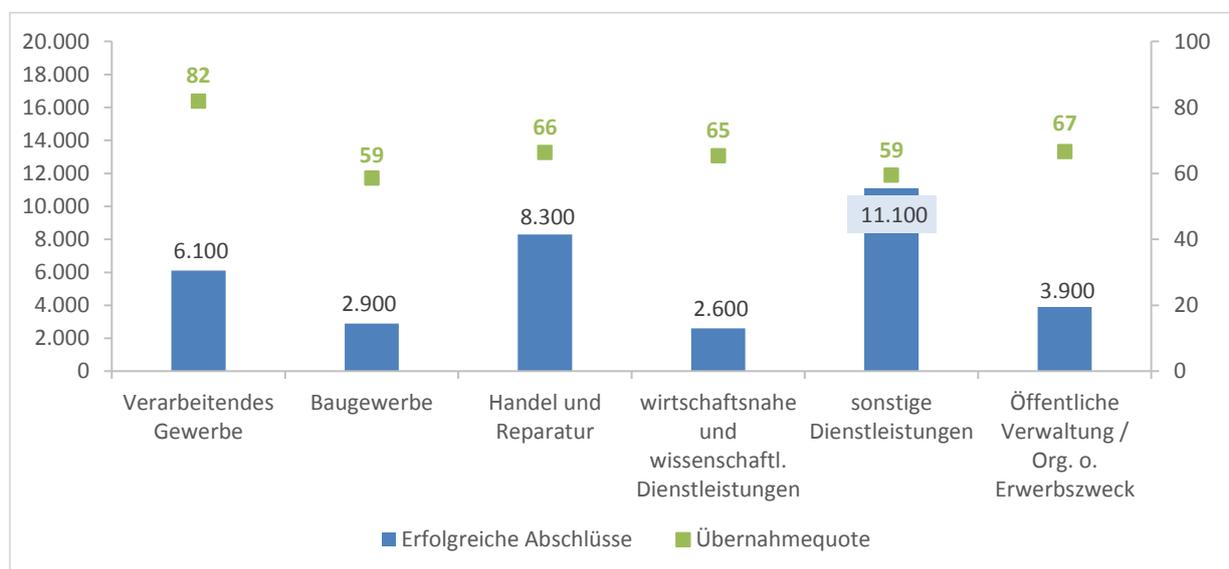


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2016, eigene Berechnungen

## Viele Übernahmen im Verarbeitenden Gewerbe

Trotz allgemein guter Übernahmechancen zeigten sich im Jahr 2016 Unterschiede zwischen den Sektoren (vgl. Abb. 50). Besonders häufig wurden Absolventinnen und Absolventen im Verarbeitenden Gewerbe übernommen (82 Prozent). Die Quote der Öffentlichen Verwaltung betrug 67 Prozent – gegenüber dem Vorjahr ist sie damit um 15 Prozentpunkte gefallen. Handel und Reparatur sowie die wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen erreichten durchschnittliche Übernahmequoten. Am seltensten wurden Absolventinnen und Absolventen der sonstigen Dienstleistungen sowie aus dem Baugewerbe übernommen. Aber auch hier wurden mehr als die Hälfte der Absolventinnen und Absolventen weiterbeschäftigt (je 59 Prozent).

**Abb. 50: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten in Hessen 2016 nach Wirtschaftszweigen, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent**

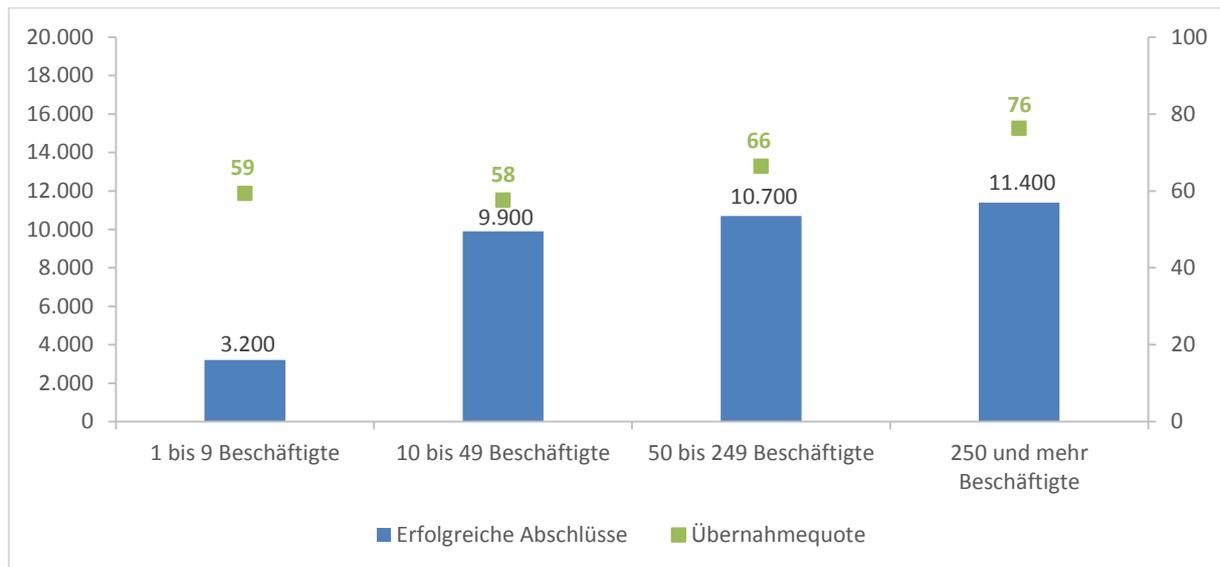


Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

## Chancen der Absolventinnen und Absolventen in Großbetrieben am größten

Mit zunehmender Größe des Ausbildungsbetriebes stiegen auch die Chancen der Absolventinnen und Absolventen übernommen zu werden (vgl. Abb. 51). Die Übernahmequote in den Großbetrieben lag bei 76 Prozent. Die Übernahmebereitschaft in den mittelgroßen Betrieben entsprach dem Landesdurchschnitt von 66 Prozent. Hingegen lag sie in den Kleinst- und Kleinbetrieben mit 59 bzw. 58 Prozent unter dem hessischen Durchschnitt.

**Abb. 51: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten in Hessen 2016 nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

### 5.5 Auswärtige Berufsschulen

Lernorte von Auszubildenden sind neben den Betrieben auch die Berufsschulen. Berufsschulen leisten berufliche Grund- und Fachbildung sowie einen Beitrag zur allgemeinen Bildung der Auszubildenden.<sup>14</sup> Unterricht in den beruflichen Schulen wird entweder in Teilzeit, d.h. an ein bis zwei Tagen unter der Woche, oder in Blockform durchgeführt.

Nicht in jedem Landkreis bestehen Fachschulklassen für alle angebotenen Ausbildungsberufe. Werden keine Fachschulklassen im Landkreis angeboten, sind die Auszubildenden verpflichtet, sogenannte auswärtige Berufsschulen, d.h. Berufsschulen in einem anderen Landkreis, zu besuchen. Hierbei entstehen neben Fahrtkosten häufig zusätzlich Übernachtungskosten, da der Unterricht in diesen Fällen oftmals in Blockform angeboten wird.

Liegt der Beschäftigungsort der Berufsschülerinnen und Berufsschüler überwiegend in Hessen und entstehen durch den Besuch einer überörtlichen Fachklasse Unterkunft- und Verpflegungskosten, können beim Staatlichen Schulamt Marburg Zuschüsse beantragt werden.<sup>15</sup> Aktuell wird eine Pauschale von 10 Euro pro Tag gewährt. Es handelt sich dabei um eine freiwillige Leistung des Landes Hessen.

Abhängig von der Gestaltung des Tarif- bzw. Ausbildungsvertrags übernehmen die Ausbildungsbetriebe für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule zumindest teilweise notwendige Fahrtkosten sowie Ausgaben für Unterkunft und Verpflegung.

<sup>14</sup> Vgl. Verordnung über die Berufsschule, Landesrecht Hessen: §1 BSO – Bildungsauftrag.

<sup>15</sup> Vgl. Staatliche Schulämter in Hessen: Blockbeschulung. Zuschüsse für Berufsschulunterricht in Blockform.

### **17 Prozent der Ausbildungsbetriebe bestätigten Besuch auswärtiger Berufsschulen**

Der Besuch einer auswärtigen Berufsschule (inklusive auswärtiger Unterbringung) bei allen oder einigen der Auszubildenden eines Betriebes wurde von 17 Prozent der gegenwärtig ausbildenden Betriebe in Hessen bestätigt. Betroffen sind hiervon bis zu 24 Prozent aller Auszubildenden.<sup>16</sup>

Eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen sowie Betriebsgrößenklassen ist aufgrund der geringen Fallzahlen nur bedingt möglich. Tendenziell bestätigten Betriebe des Produzierenden Gewerbes (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe) den Besuch auswärtiger Berufsschulen häufiger als Betriebe der anderen Wirtschaftszweige.

Auszubildende in Kleinstbetrieben gingen nach Angaben der Betriebe unterdurchschnittlich häufig in eine auswärtige Berufsschule – möglicherweise wirken sich die dadurch entstehenden Zusatzkosten negativ auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe aus. Der Anteil der Großbetriebe, der den Besuch auswärtiger Berufsschulen durch die Auszubildenden bestätigt, liegt dahingegen etwas über dem Durchschnitt.

Unterscheidet man die Betriebe nach ihrem Standort, zeigt sich, dass im Jahr 2016 die Auszubildenden im Regierungsbezirk Gießen und Kassel tendenziell überdurchschnittlich häufig auf auswärtige Berufsschulen gegangen sind. Betriebe aus dem Regierungsbezirk Darmstadt lagen hingegen deutlich unter dem Hessendurchschnitt.

### **Mehrzahl der Betriebe übernahm zumindest teilweise entstehende Kosten**

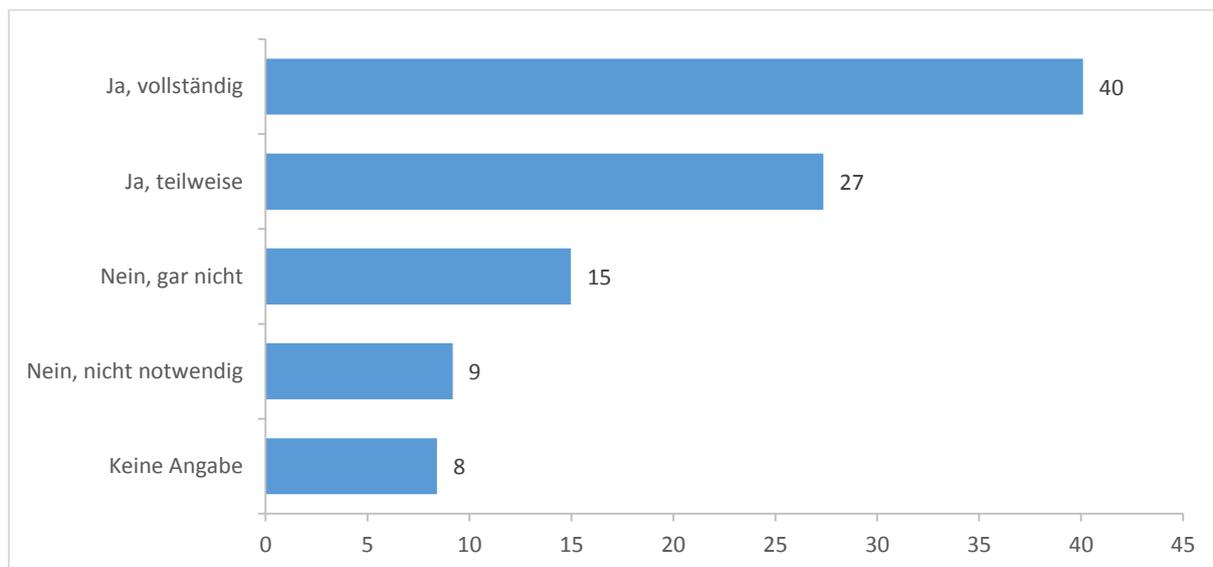
Gut zwei Drittel der Betriebe, deren Auszubildende alle oder teilweise eine auswärtige Berufsschule besuchten, übernahmen alle oder zumindest einen Teil der dabei entstandenen Kosten für Fahrt, Übernachtung oder Verpflegung (vgl. Abb. 52).

Nur 15 Prozent der Betriebe übernahmen keine Kosten und weitere neun Prozent gaben an, dass eine Kostenübernahme nicht notwendig gewesen sei.

---

<sup>16</sup> Angenommen wird hier, dass alle Auszubildenden aus den Betrieben, die den Besuch auswärtiger Berufsschulen bestätigen, ihren Fachunterricht in einem anderen Landkreis wahrnehmen, wobei eine auswärtige Unterbringung notwendig wird.

**Abb. 52: Kostenbeteiligung der Betriebe in Hessen 2016 bei Besuch auswärtiger Berufsschulen, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Tendenziell wurde mit zunehmender Größe des Betriebs auch ein größerer Anteil der Kosten übernommen. Eine Differenzierung nach Wirtschaftszweizugehörigkeit der Betriebe kann aufgrund der geringen Fallzahlen nicht berücksichtigt werden.

## 5.6 Resümee

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für Hessen zeigen, dass der Anteil der Betriebe, welcher über eine Ausbildungsberechtigung verfügt, 2016 weiter rückläufig war. Zudem bildete im Jahr 2016 weniger als die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe aus. Um das Ausbildungspotenzial der Betriebe zu erhöhen, müssten zukünftig nicht nur mehr Betriebe für eine Ausbildungsberechtigung gewonnen werden, sondern auch die Bereitschaft berechtigter Betriebe erhöht werden, sich regelmäßig an dualer Berufsausbildung zu beteiligen (vgl. Dummert et al. 2014).

Die höchste Ausbildungsbeteiligung, gemessen an allen ausbildungsberechtigten Betrieben, wies mit 64 Prozent die Öffentliche Verwaltung auf. In den anderen Wirtschaftszweigen lag die Beteiligung bei unter der Hälfte der berechtigten Betriebe. Unterschiede in der Ausbildungsbeteiligung gab es auch zwischen den Betriebsgrößenklassen. Ausbildungsberechtigte Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten bildeten in über 80 Prozent der Fälle aus. Bei den Kleinbetrieben war der Anteil mit gut 60 Prozent deutlich geringer. Unter den ausbildungsberechtigten Kleinstbetrieben waren 2016 34 Prozent der Betriebe in Ausbildung aktiv.

Die großen Betriebe zeigten sich zudem erfolgreicher bei der Besetzung der Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2015/2016. Schwierigkeiten geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden, hatten vor allem die kleineren Betriebe. In ihrer vergleichsweise niedrigen Besetzungsquote sowie den schlechteren Übernahmechancen scheinen sich Vorbehalte ge-

genüber den kleineren Betrieben, was die Möglichkeiten der Auszubildenden in diesen Betrieben betrifft, zu manifestieren. Andererseits lässt sich aus diesem Ergebnis für die kleineren Betriebe auch ableiten, dass sie zukünftig in ganz anderer Weise gefordert sein werden für eine Ausbildung in ihrem Betrieb zu werben, als dies in den größeren Betrieben der Fall ist.

Die Chancen der Auszubildenden, nach erfolgreichem Abschluss ihrer Berufsausbildung vom ausbildenden Betrieb oder einem anderen Betrieb des Unternehmens übernommen zu werden, sind seit Mitte der 2000er Jahre gestiegen. 2016 gaben über die Hälfte der Ausbildungsbetriebe an, dass sie alle ihre Absolventinnen und Absolventen im eigenen Betrieb oder einem anderen Betrieb des Unternehmens weiter beschäftigt haben. Ein Viertel der Betriebe hat mindestens eine Absolventin beziehungsweise einen Absolventen übernommen. Besonders hoch fiel die Übernahmequote im Verarbeitenden Gewerbe und der Öffentlichen Verwaltung aus. Insgesamt wurden in allen Wirtschaftszweigen mehr als die Hälfte der Absolventinnen und Absolventen nach Ausbildungsabschluss übernommen.

Die Ausbildungsbetriebe vermitteln ihren Auszubildenden in erster Linie berufspraktisches Können und Wissen. Der Besuch einer Berufsschule dient der berufstheoretischen Grund- und Fachbildung sowie der Allgemeinbildung der Auszubildenden. Wird keine Fachschulklasse im Landkreis angeboten, besuchen die Auszubildenden sogenannte auswärtige Berufsschulen. Dort findet Unterricht meist in Blockform statt, wobei neben Fahrtkosten auch Kosten für Unterkunft und Verpflegung entstehen können. 2016 gaben 17 Prozent der Betriebe an, dass mindestens eine Auszubildende oder ein Auszubildender eine auswärtige Berufsschule besuchte. Von diesen Betrieben übernahmen mehr als zwei Drittel zumindest einen Teil der dabei entstandenen Kosten.

Eine der großen Herausforderungen im betrieblichen Ausbildungsgeschehen wird zukünftig darin bestehen, die vorhandenen Potenziale besser zu nutzen und gleichzeitig neue Wege zu erschließen, um mehr Betriebe und Jugendliche für eine duale Berufsausbildung zu gewinnen. Hierfür ist es wichtig, die Ursachen genau zu kennen, warum Betriebe ihre Ausbildungsberechtigung nicht nutzen, beziehungsweise nicht nutzen können. Angesichts der demografischen Entwicklung und einer anhaltenden Akademisierung bedarf es mit hoher Wahrscheinlichkeit weiterer Anstrengungen der Betriebe, um ihre Ausbildungsplätze adäquat besetzen zu können. Neben neuen Strategien der Anwerbung von leistungsstarken Jugendlichen werden weiterhin Initiativen notwendig sein, welche leistungsschwächere Jugendliche zur Ausbildungsreife heranführen.

## 6 Betriebliche Weiterbildung

Das Ausbildungsengagement der Betriebe ist ein zentrales Instrument der betrieblichen Personalpolitik. Mit betrieblicher Ausbildung leisten die Betriebe nicht nur einen Beitrag zur Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs. Sie tragen darüber hinaus zur Stabilisierung eines allgemeinen Fachkräftepools bei. Sich in betrieblicher Ausbildung zu engagieren, ist allerdings kein Garant für den Betrieb auf eine gewünschte Anzahl an Fachkräften bauen zu können. Insbesondere die kleineren Betriebe haben es schwer, ihre erfolgreichen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen zu halten (vgl. Kapitel 5).

Um Fach- und Führungsstellen mit geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu besetzen, stehen den Betrieben verschiedene Rekrutierungswege offen. Unterschieden werden dabei sowohl unternehmensinterne als auch -externe Arbeitsmärkte (vgl. Immerschmitt/Stumpf 2014). Betriebe können auf einem externen Arbeitsmarkt geeignete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anwerben. Sie können aber auch bereits im Unternehmen beschäftigte Personen für bestimmte Aufgaben vorbereiten. Dies kann eine arbeitsplatzbezogene Schulung, eine Nachqualifizierung von bislang unzureichend fachlich qualifiziertem Personal oder eine spezifische Förderung einzelner Personen für Führungsaufgaben beinhalten. Ganz gleich in welcher Form Beschäftigte geschult werden, die Förderung einer Weiterbildung stellt für den Betrieb eine Investition dar. Da sich solch eine Investition für den Betrieb erst nach einer gewissen Zeit auszahlt, setzt der Betrieb gleichzeitig ein Zeichen, dass er an einer stabilen Arbeitsbeziehung interessiert ist.

Auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels kann die Entwicklung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens in Hessen verfolgt werden. Hierfür werden zunächst die Weiterbildungsbeteiligung der hessischen Betriebe im ersten Halbjahr 2016 sowie relevante betriebliche Charakteristika dargestellt. Daran anschließend wird der Frage nachgegangen wie viele Beschäftigte von ihrem Betrieb für eine Weiterbildung freigestellt oder finanziell unterstützt wurden. Besonderes Augenmerk wird hierbei auf die Situation von Frauen sowie Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten gelegt. Abschließend werden die Informationen zu den von den Betrieben am häufigsten geförderten Weiterbildungsmaßnahmen ausgewertet.

Für die genannten Faktoren werden, neben Veränderungen im Zeitverlauf, Differenzierungen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen berücksichtigt, um strukturelle Faktoren und deren Entwicklung ebenfalls erfassen zu können.

### 6.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung

Indem Betriebe in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren, können sie Veränderungsprozesse vorausschauend gestalten und tragen damit wesentlich zum Unternehmenserfolg bei. Weiterbildungsbedarfe ergeben sich beispielsweise mit der Einführung neuer Technologien am Arbeitsplatz, der Modernisierung von Produktionsanlagen oder der Optimierung von Prozessen. Investitionen in Weiterbildung zahlen sich für die Betriebe auch

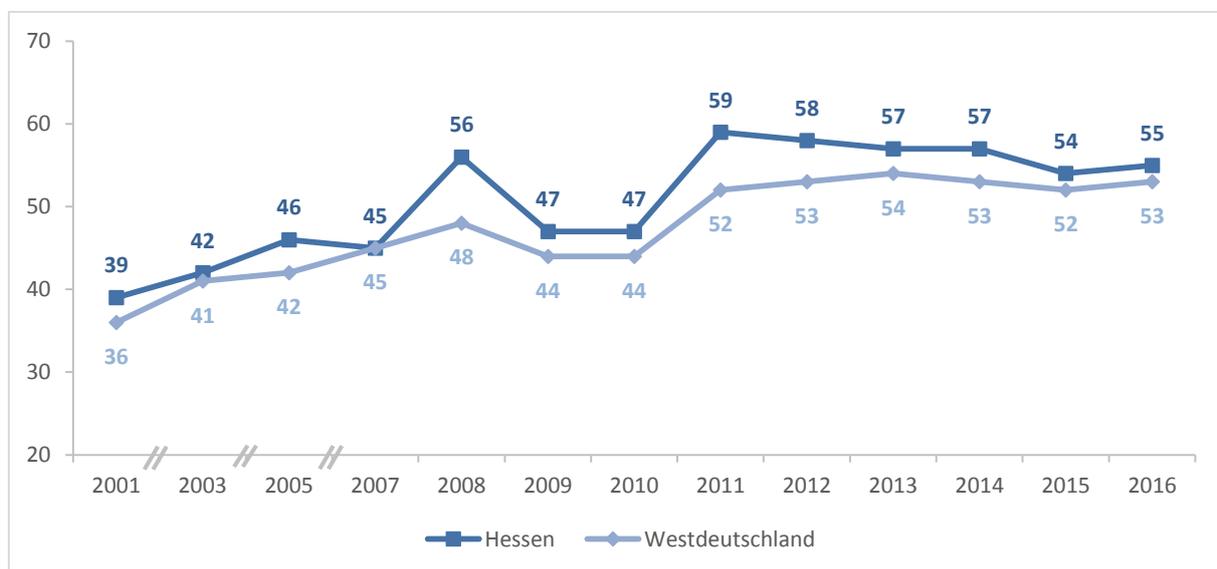
dann aus, wenn personelle Veränderungen absehbar sind. Das Weiterbildungsengagement der Betriebe kann sich aber auch in veränderten Auflagen und gesetzlichen Neuerungen begründen.

Im folgenden Abschnitt wird zunächst ein Überblick darüber gegeben, wie sich die generelle Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in den letzten Jahren entwickelt hat. Hieran schließen sich Differenzierungen nach Betriebsgrößen- und Wirtschaftszweizugehörigkeit an. Abschließend werden verschiedene Kontextfaktoren benannt, welche das Weiterbildungsengagement der Betriebe beeinflussen.

### Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe erreicht hohes Vorjahresniveau

Seit Anfang der 2000er Jahre ist der Anteil weiterbildender Betriebe in Hessen, wie auch in Westdeutschland, trotz deutlichem Rückgang in den Jahren 2009 und 2010, insgesamt gestiegen (vgl. Abb. 53). Im ersten Halbjahr 2016 erreichte der Anteil der Betriebe, welcher die Weiterbildung seiner Beschäftigten durch Kostenübernahme oder Freistellung von der Arbeit förderte, mit 55 Prozent wieder das hohe Niveau des Vorjahres. Der bisherige Höchststand von 59 Prozent aus dem Jahr 2011 wurde allerdings auch in diesem Jahr nicht wieder erreicht.

**Abb. 53: Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahme an allen Betrieben in Hessen und Westdeutschland jeweils 1. Halbjahr 2001 - 2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 - 2016, eigene Berechnungen  
Für die Jahre 2002, 2004 und 2006 liegen keine Daten vor.

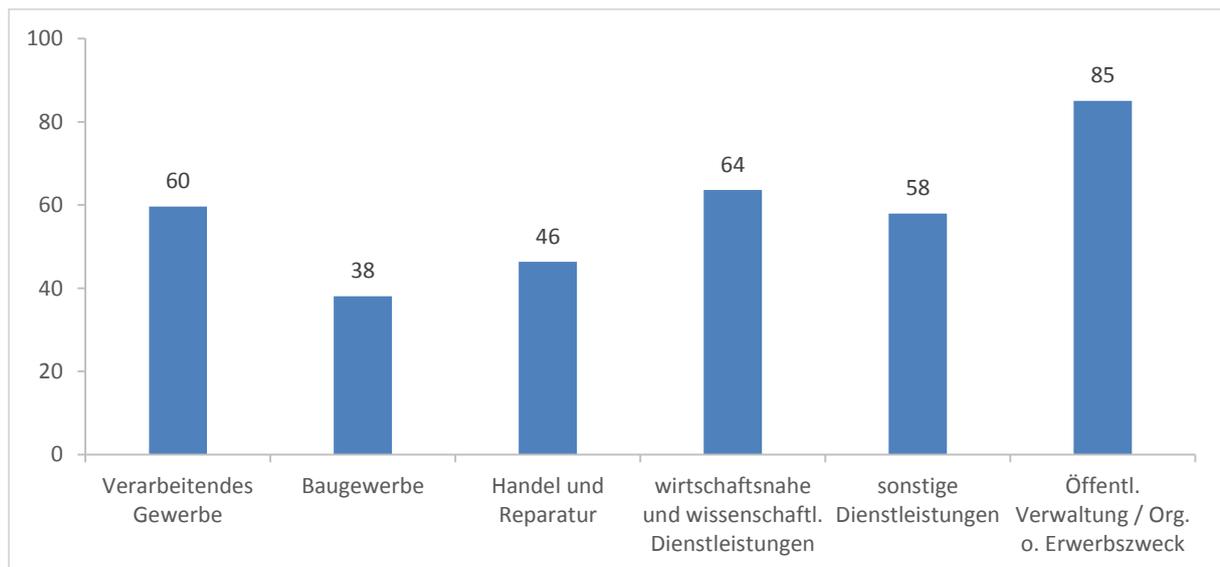
Die Weiterbildungsbeteiligung der hessischen Betriebe lag im gesamten Erhebungszeitraum etwas über oder gleich dem westdeutschen Mittel. Dieser Sachverhalt kann vor allem mit dem etwas höheren Anteil an Dienstleistungsbetrieben in Hessen erklärt werden, welche sich durch ein besonders großes Weiterbildungsengagement auszeichnen.

### Öffentliche Verwaltung bleibt Vorreiter in puncto Weiterbildung

Bereits die Analyse des betrieblichen Ausbildungsverhaltens hat gezeigt, dass deutliche Unterschiede im Engagement der Betriebe in Bezug auf ihre präferierte Strategie zur Fachkräftesicherung bestehen. Während beispielsweise in der Produktion (Bau- und Verarbeitendes Gewerbe) im ersten Halbjahr 2016 verstärkt auf betriebliche Ausbildung gesetzt wurde (vgl. Kapitel 5), fiel der Anteil weiterbildender Betriebe im Baugewerbe eher gering aus.

Besonders groß fiel das Weiterbildungsengagement der Betriebe dahingegen in der öffentlichen Verwaltung aus. Ihr Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr wieder gestiegen und lag bei 85 Prozent (vgl. Abb. 54). Damit bot nur rund jeder siebte Betrieb der öffentlichen Verwaltung im ersten Halbjahr 2016 keinerlei Weiterbildung an. Über dem Landesdurchschnitt von 55 Prozent lagen zudem das Verarbeitende Gewerbe (60 Prozent) sowie die Dienstleistungsbetriebe (64 bzw. 58 Prozent). Dahingegen blieben Handel und Reparatur (46 Prozent) sowie das Baugewerbe (38 Prozent) hinter dem Landesdurchschnitt zurück.

**Abb. 54: Förderung von Weiterbildung nach Wirtschaftszweigen in Hessen 1. Halbjahr 2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Ob Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch Freistellungen oder Kostenübernahme fördern, hängt zudem mit der Betriebsgröße zusammen. So steigt mit zunehmender Beschäftigtenzahl generell auch das Engagement der Betriebe in Weiterbildung. Im ersten Halbjahr 2016 hatten mit 98 Prozent fast alle hessischen Großbetriebe Weiterbildungen unterstützt. Unter den Kleinstbetrieben waren es 47 Prozent. Dieses Ergebnis ist wenig überraschend, berücksichtigt man, dass eine der zentralen Herausforderungen der kleinen Betriebe darin bestehen dürfte Beschäftigte für eine Weiterbildung freizustellen, ohne dass ihr Fehlen den Betriebsablauf wesentlich stört. Hinzu kommt, dass kleine Betriebe seltener über den notwendigen finanziellen Spielraum und die Infrastruktur verfügen als große Betriebe.

## **Ertragslage und Fachkräftebedarf beeinflussen Weiterbildungsverhalten der Betriebe**

Neben der Betriebsgröße und den Wirtschaftszweigen sind weitere Merkmale für das betriebliche Weiterbildungsverhalten bedeutend. Vor allem die finanzielle Lage der Betriebe, gemessen anhand der Ertragslage im letzten Geschäftsjahr (2015), hängt positiv mit der Weiterbildungsbeteiligung zusammen: Je besser die Ertragslage bewertet wurde, desto mehr Betriebe bildeten weiter. Durch weitere Analysen stellte sich heraus, dass dies tendenziell für die kleinen Betriebe eine größere Rolle spielte. Für große Betriebe war die finanzielle Lage dahingegen weniger bedeutend. Sie bildeten fast unabhängig von der eingeschätzten Ertragslage des vorherigen Geschäftsjahrs weiter.

Angesichts der Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung für die Fachkräftesicherung, wurde zudem untersucht, wie sich Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkraftstellen auf das Weiterbildungsverhalten der Betriebe auswirkten. Zu erwarten wäre, dass in Betrieben, welche Stellen für qualifizierte Tätigkeiten im ersten Halbjahr 2016 nicht besetzen konnten, die Weiterbildungsbeteiligung höher ausfiel, als in Betrieben ohne Besetzungsschwierigkeiten. Die Auswertungen bestätigen diese Annahme: Betriebe, welche unbesetzte Fachkraftstellen meldeten, engagierten sich zu 69 Prozent in der Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Der Anteil der Betriebe ohne Fachkräftemangel, welcher Beschäftigte weiterbildete, lag dahingegen bei 54 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr sind in beiden Gruppen die Anteile weiterbildender Betriebe um etwa zehn Prozentpunkte zurückgegangen.

Gleichzeitig zeigte sich auch wieder, dass der Druck bei kleinen Betrieben tendenziell größer war: Blieben Fachkraftstellen unbesetzt, so waren es vor allem die kleinen Betriebe, welche weiterbildeten. Der Anteil weiterbildender Kleinstbetriebe, welche Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen konnte, war rund 20 Prozentpunkte größer als der von Kleinstbetrieben ohne bestehende Fachkräfteengpässe.

## **6.2 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten**

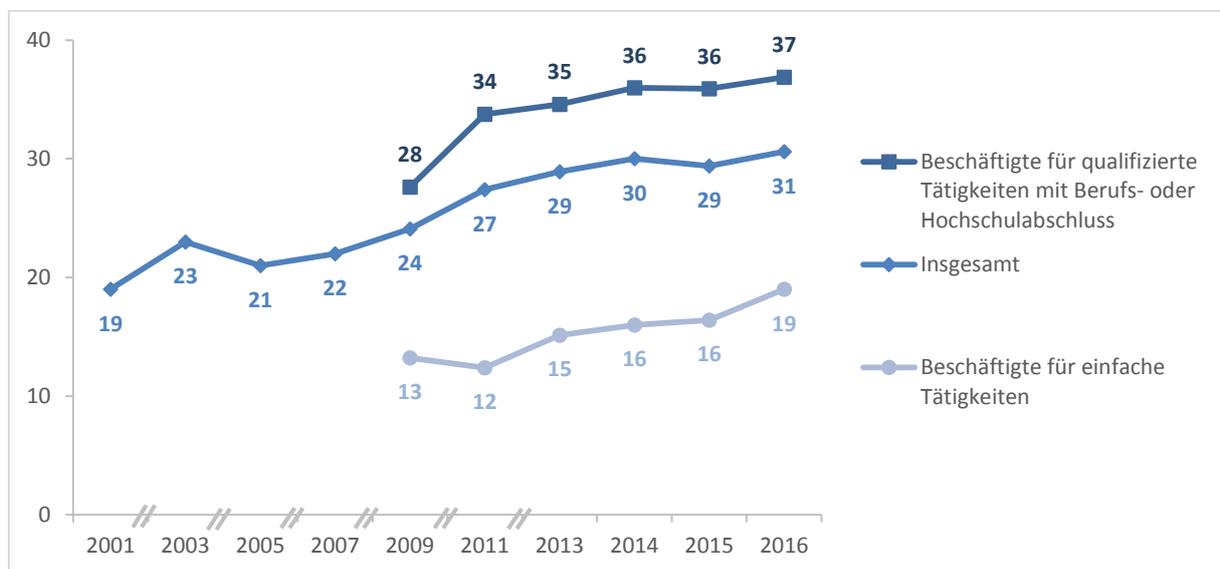
Um die Bedeutung der Weiterbildung für den einzelnen Betrieb zu messen, reicht es nicht aus, lediglich zu erfassen, ob ein Betrieb Weiterbildung fördert oder nicht. Eine aussagekräftigere Einschätzung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens ist über die Anzahl der geförderten Beschäftigten möglich.

Nach einem ersten allgemeinen Überblick über die Entwicklung der Weiterbildungsteilnahmen in den hessischen Betrieben, werden im folgenden Abschnitt Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen und Wirtschaftszweigen berichtet. Auf Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern sowie Beschäftigten in einfachen und qualifizierten Tätigkeiten wird anschließend eingegangen.

### Anteil weitergebildeter Beschäftigter steigt weiter an

Im ersten Halbjahr 2016 nahmen rund 31 Prozent aller Beschäftigten an betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teil (vgl. Abb. 55). Im Vergleich zum Vorjahr, lag die Weiterbildungsquote, d. h. der Anteil der geförderten Beschäftigten an allen Beschäftigten, um zwei Prozentpunkte höher und erreichte 2016 einen neuen Höchstwert seit Beginn der Beobachtungen. Berücksichtigt man nur die weiterbildenden Betriebe bei der Berechnung der Weiterbildungsquote, so lag der Anteil weitergebildeter Beschäftigter mit 38 Prozent erwartungsgemäß etwas höher.

**Abb. 55: Anteil Geförderter an allen Beschäftigten und nach Tätigkeitsniveau in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001 – 2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 - 2016, eigene Berechnungen  
Für die Jahre 2002, 2004, 2006, 2008, 2010 und 2012 liegen keine Daten vor.

2009 wurde erstmals die Weiterbildungsbeteiligung nach Tätigkeitsniveaus unterschieden. Die seither messbaren Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen zeigten sich auch im ersten Halbjahr 2016: Beschäftigte in qualifizierten Tätigkeiten, für welche eine Ausbildung oder ein Hochschulabschluss vorausgesetzt wird, nahmen etwa doppelt so häufig an betrieblicher Weiterbildung teil, als Beschäftigte für einfache Tätigkeiten. Damit blieb die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten weiterhin deutlich unter dem hessischen Durchschnitt.

Etwas weniger weit auseinander lagen die Weiterbildungsquoten der beiden Beschäftigtengruppen, wenn nur die weiterbildenden Betriebe berücksichtigt werden: 43 Prozent der qualifiziert Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben wurden von ihrem Betrieb gefördert, bei den Beschäftigten für einfache Tätigkeiten waren es 26 Prozent.

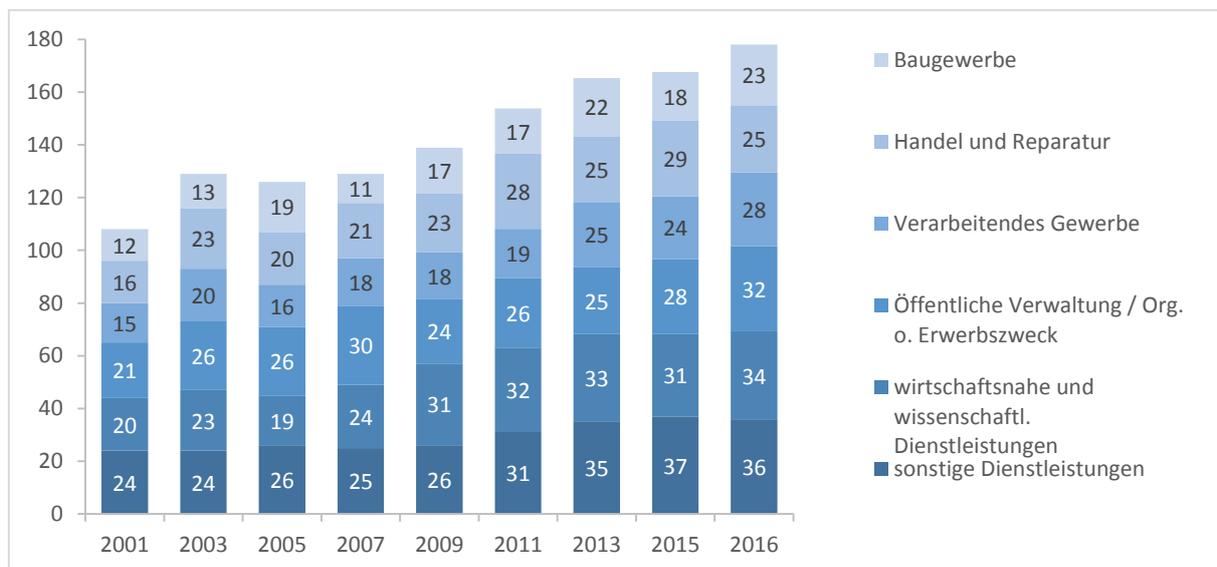
## Dienstleistungssektor fördert die meisten Beschäftigten

Nicht nur die Anteile der Betriebe, welche sich in Weiterbildung engagieren, variieren zwischen den Wirtschaftszweigen. Auch die Anteile der geförderten Beschäftigten unterscheiden sich je Wirtschaftszweigzugehörigkeit.

Im ersten Halbjahr 2016 nahmen mit im Schnitt 34 bzw. 36 Prozent am häufigsten Beschäftigte der Dienstleistungsbetriebe an Weiterbildungsmaßnahmen teil (vgl. Abb. 56). Auch die Weiterbildungsquote unter den Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung lag etwas über dem Durchschnitt. Das bedeutet, dass in diesen Branchen nicht nur besonders viele Betriebe auf Weiterbildung setzten, sondern auch ein relativ großer Beschäftigtenanteil hiervon profitierte.

Den geringsten Anteil an geförderten Beschäftigten verzeichnete das Baugewerbe, dicht gefolgt von Handel und Reparatur: Hier wurde nur rund jede bzw. jeder vierte Beschäftigte gefördert. Auch im Verarbeitenden Gewerbe fiel der Anteil Beschäftigter in Weiterbildung unterdurchschnittlich groß aus.

**Abb. 56: Anteil Geförderter an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001 – 2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 – 2016, eigene Berechnungen  
Für die Jahre 2002, 2004, 2006, 2008, 2010 und 2012 liegen keine Daten vor.

Die Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr fallen insgesamt gering aus. Langfristig zeigt sich seit 2011, dass die Weiterbildungsquote in allen Wirtschaftszweigen zugenommen hat.

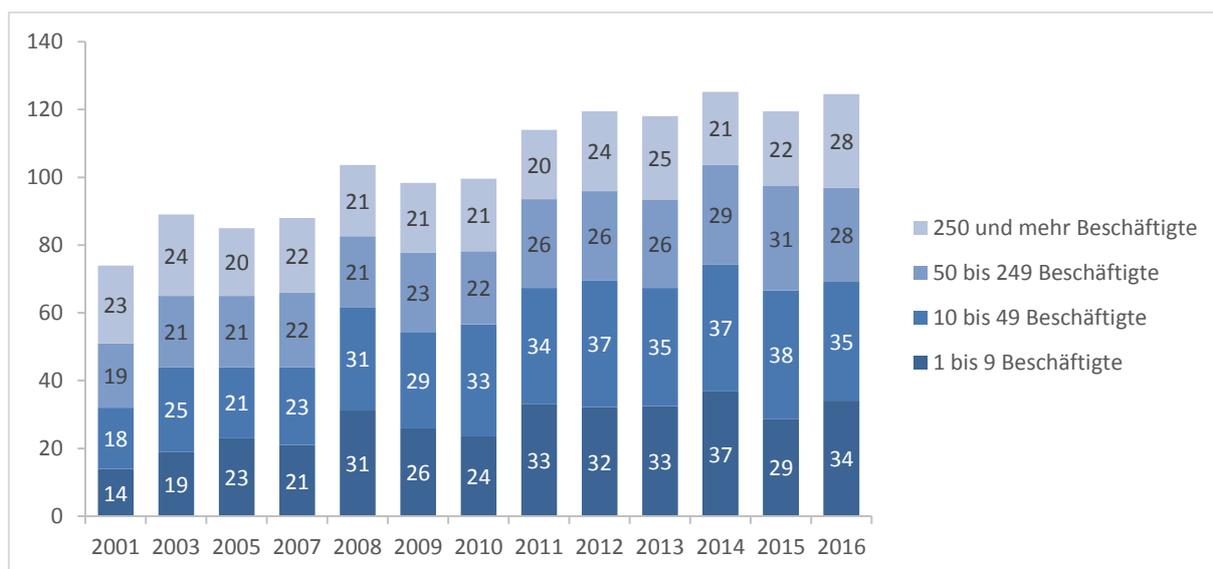
## Beschäftigte in kleinen Betrieben werden häufiger weitergebildet

Wie bereits beschrieben, unterliegt die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe einem Größeneffekt. Dieser überträgt sich aber nicht auf die Anteile an geförderten Beschäftigten in den jeweiligen Betriebsgrößenklassen: Die größte Wahrscheinlichkeit vom Betrieb bei einer

Weiterbildung gefördert zu werden, erlebten im ersten Halbjahr 2016 Beschäftigte in Kleinst- und Kleinbetrieben (vgl. Abb. 57).

Zwar ist in den vergangenen Jahren auch in den größeren Betrieben die Weiterbildungsquote gestiegen, sie erreichte dennoch 2016 nicht den hessischen Durchschnittswert. Im zeitlichen Verlauf ist darüber hinaus zu erkennen, dass zwischen 2005 und 2007 die Weiterbildungsquote in allen Betriebsgrößen auf einem ähnlichen Niveau lag. Ab 2009 förderten dann vor allem die kleinen und mittelgroßen Betriebe einen zunehmenden Anteil an Beschäftigten. In den Folgejahren setzt sich die Tendenz, Beschäftigte vermehrt weiterzubilden, insbesondere in den Klein- und Kleinstbetrieben fort. Es hat den Anschein, als ob in den kleinen Betrieben das Wissen um die Notwendigkeit der gezielten Weiterbildung mittlerweile recht fest verankert ist. Vielfältige Unterstützungsmaßnahmen seitens der Politik und Verbände dürften hieran ihren Anteil haben.

**Abb. 57: Anteil Geförderter an allen Beschäftigten nach Betriebsgröße in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001 – 2016, Angaben in Prozent**

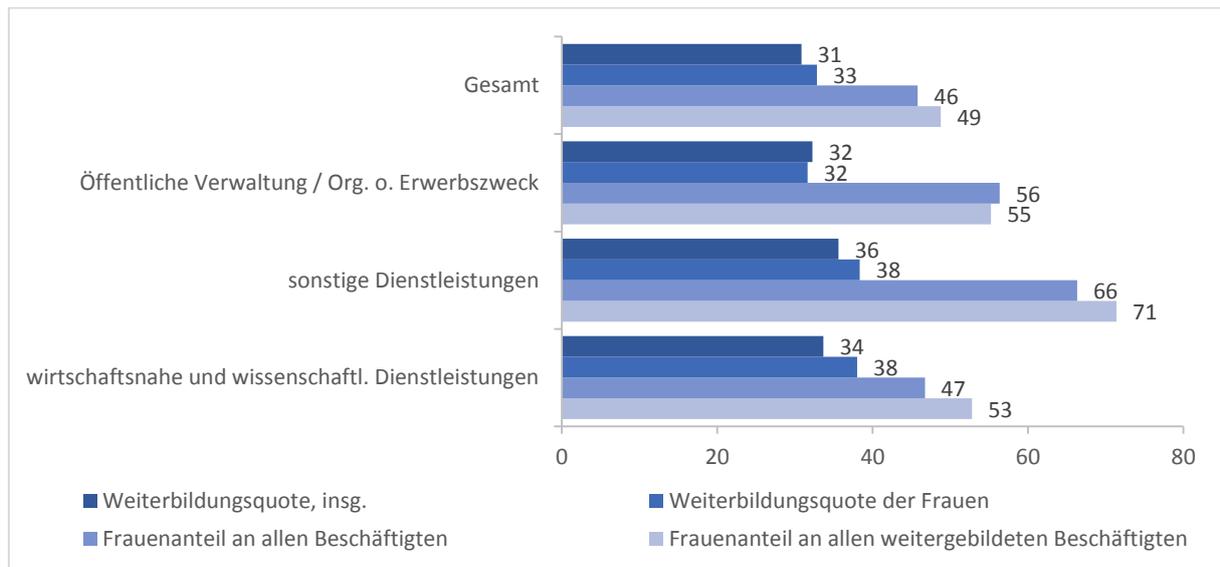


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 - 2016, eigene Berechnungen  
Für die Jahre 2002, 2004 und 2006 liegen keine Daten vor.

### Frauen nehmen häufiger an Weiterbildungen teil als Männer

Die Weiterbildungsquote der Frauen, d. h. der Anteil Frauen in betrieblicher Weiterbildung bezogen auf alle beschäftigten Frauen, lag im ersten Halbjahr 2016 bei 33 Prozent und damit zwei Prozentpunkte über der allgemeinen Weiterbildungsquote (vgl. Abb. 58) sowie vier Prozentpunkte über der Quote der Männer. Frauen nahmen also im Durchschnitt etwas häufiger als Männer an betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teil.

**Abb. 58: Weiterbildungsquoten und Frauenanteile in ausgewählten Wirtschaftszweigen in Hessen  
1. Halbjahr 2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Dabei bleibt zu berücksichtigen, dass in den Wirtschaftszweigen mit besonders hohen Weiterbildungsquoten auch der Frauenanteil an allen Beschäftigten überdurchschnittlich groß ausfiel. Der hohe Frauenanteil an allen weitergebildeten Beschäftigten in diesen Wirtschaftszweigen weist allerdings darauf hin, dass die branchenspezifischen Weiterbildungsquoten als Erklärung für die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Weiterbildungsverhalten nicht ausreichen. Vielmehr ist denkbar, dass es sich hierbei um Wirtschaftszweige handelt, in welchen sich die Weiterbildungen besonders stark in veränderten Auflagen und gesetzlichen Neuerungen begründen. So sind beispielsweise im Gesundheitsbereich einige Weiterbildungen gesetzlich vorgeschrieben (vgl. Janssen/Leber 2015).

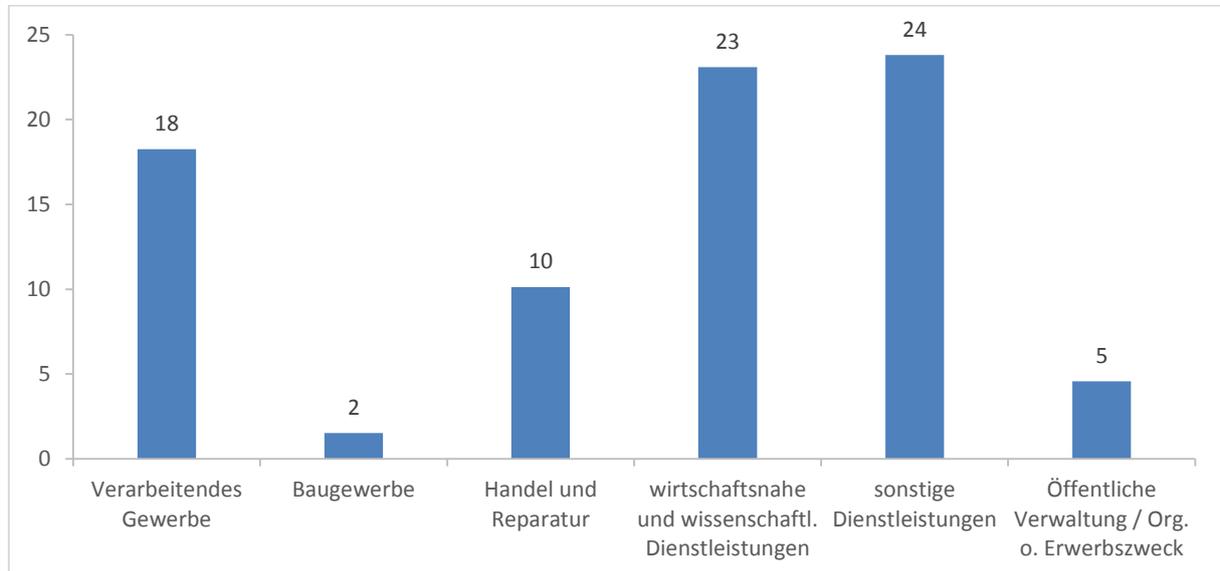
### Branchenspezifische Weiterbildungsbeteiligung Einfachbeschäftigter

Die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen (vgl. Abb. 55). Dennoch fiel ihr Anteil im Vergleich zur Gruppe der qualifiziert Beschäftigten auch im ersten Halbjahr 2016 weiterhin kleiner aus.

Darüber hinaus unterscheidet sich die Weiterbildungsbeteiligung der Einfachbeschäftigten je nach Wirtschaftszweigzugehörigkeit des beschäftigenden Betriebs. Die Weiterbildung von Einfachbeschäftigten wurde im ersten Halbjahr 2016 am häufigsten in den Dienstleistungsbetrieben gefördert: Hier wurde etwa jede fünfte Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter vom Betrieb für eine Weiterbildung freigestellt oder finanziell unterstützt (vgl. Abb. 59). Im Verarbeitenden Gewerbe lag die Weiterbildungsquote mit 18 Prozent nahe am Landesdurchschnitt (19 Prozent). Deutlich geringer fiel der Anteil weitergebildeter Beschäftigter für einfache Tätigkeiten in Handel und Reparatur aus. Und nur in Ausnahmefällen wurden einfach

Beschäftigte im Baugewerbe (2 Prozent) und der Öffentlichen Verwaltung bzw. Organisationen ohne Erwerbszweck (5 Prozent) bei einer Weiterbildung von ihrem Betrieb unterstützt.

**Abb. 59: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten in Hessen  
1. Halbjahr 2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Der Anteil der geförderten Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten in Großbetrieben lag im ersten Halbjahr 2016 mit 27 Prozent nicht nur deutlich über dem Landesdurchschnitt, sondern auch deutlich über dem Vorjahreswert in dieser Betriebsgrößenklasse (16 Prozent). Etwa dem Landesdurchschnitt von 19 Prozent entsprach der Anteil weitergebildeter einfach Beschäftigter in Betrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten (20 Prozent). Unter dem Durchschnittswert lag er in den mittelgroßen Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten (13 Prozent) sowie in den Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten (14 Prozent). Während in den kleinen und mittelgroßen Betrieben kaum Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr stattfanden, verdoppelte sich der Anteil weitergebildeter einfach Beschäftigter in den Kleinstbetrieben von sieben auf 14 Prozent.

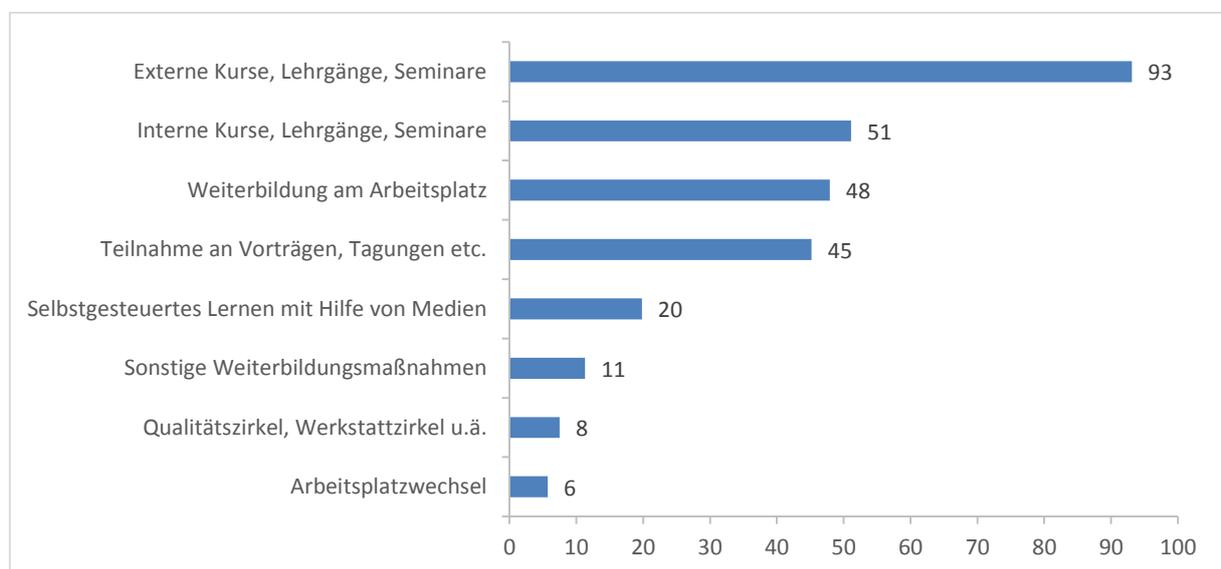
### **6.3 Formen und Organisation der Weiterbildung**

Mit dem IAB-Betriebspanel werden Informationen zu den von den Betrieben geförderten Weiterbildungsmaßnahmen erhoben. Die abgefragten Maßnahmen umfassen sowohl inner- als auch außerbetriebliche Angebote, welche verschieden stark formalisiert sein können. Die Angaben der Betriebe können Aufschluss über gesetzte Schwerpunkte in der betrieblichen Weiterbildung liefern.

### Externe Kurse werden am häufigsten angeboten

Wie bereits in den Vorjahren stellten weiterbildende Betriebe ihre Beschäftigten im ersten Halbjahr 2016 mit Abstand am häufigsten für externe Kurse, Lehrgänge und Seminare frei beziehungsweise übernahmen hierfür anfallende Kurskosten ganz oder teilweise (vgl. Abb. 60). Andere Formate wurden deutlich seltener von den Betrieben unterstützt. Jeweils etwa die Hälfte der Betriebe förderte interne Kurse und Weiterbildung am Arbeitsplatz. Die Teilnahme an Vorträgen und Tagungen wurde von etwas weniger als der Hälfte der Betriebe gefördert. Selbstgesteuertes Lernen wurde von etwa jedem fünften Betrieb unterstützt. Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen, Qualitätszirkel oder Arbeitsplatzwechsel wurden weniger häufig genannt.

**Abb. 60: Betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2016, Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen  
Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten.

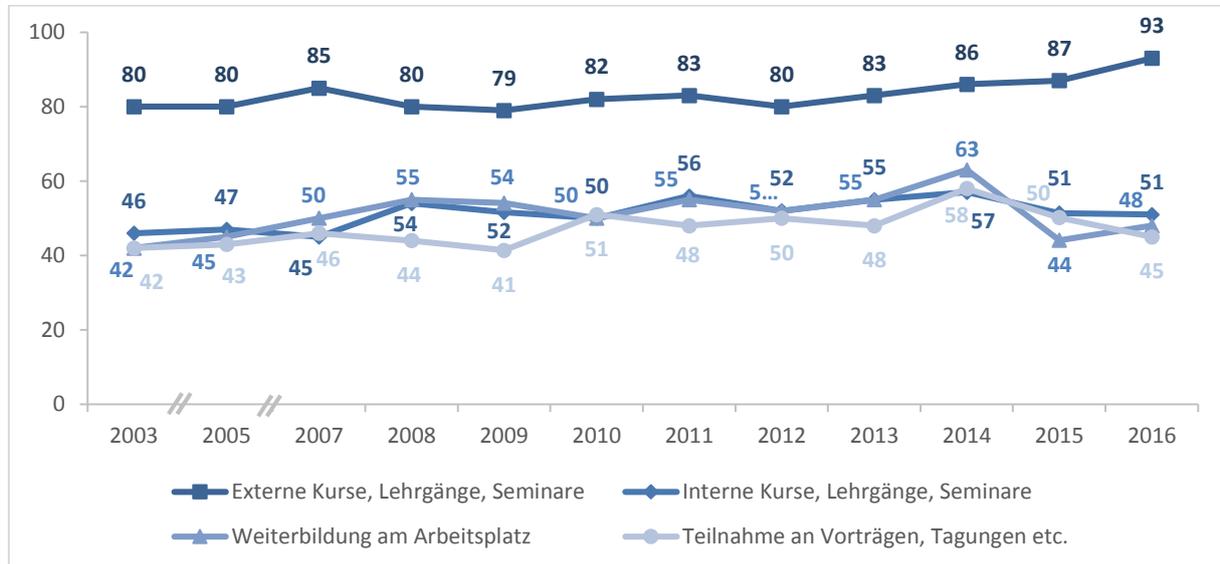
### Bedeutungszuwachs externer Kurse setzt sich weiter fort

Die im IAB-Betriebspanel abgefragten Weiterbildungsmaßnahmen erfreuen sich, wie oben dargelegt, unterschiedlich großer Beliebtheit. Zu den seit Jahren am weitesten verbreiteten Formaten zählen externe und interne Kurse sowie Vorträge und Tagungen aber auch Weiterbildungen am Arbeitsplatz. Die relativ konstante Verbreitung dieser Formate im Zeitverlauf unterstreicht ihren hohen Stellenwert für die Betriebe und gibt den Weiterbildungsanbietern wichtige Hinweise (vgl. Abb. 61).

In den vergangenen drei Jahren scheinen insbesondere die externen Kurse tendenziell nochmals an Bedeutung gewonnen zu haben. Auf der anderen Seite wurden im gleichen Zeitraum interne Kurse, Seminare und Lehrgänge etwas seltener von den Betrieben nachge-

fragt. Teilnahmen an Vorträgen, Tagungen etc. lagen 2016 wieder an letzter Stelle der ausgewählten Formate.

**Abb. 61: Ausgewählte inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2003-2016, Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 --2016, eigene Berechnungen  
 Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten.  
 Für die Jahre 2004 und 2006 liegen keine Daten vor.

Während die kleineren Betriebe vor allem externe Maßnahmen förderten, setzten die mittelgroßen und insbesondere die großen Betriebe verstärkt auch andere Weiterbildungsmaßnahmen um.

## 6.4 Resümee

Die betriebliche Ausbildung und die betriebliche Weiterbildung besitzen gleichermaßen eine Schlüsselfunktion bei der Rekrutierung und Sicherung des Fachkräftebestands. Während die Ausbildung ein breites Grundlagenwissen vermittelt, dient die betriebliche Weiterbildung vor allem der spezifischen Anpassungs- und Höherqualifizierung. Die betriebliche Weiterbildung geht aus Sicht der Betriebe mit den Vorteilen einher, dass die Weiterbildungsinhalte rascher, passgenauer und flexibler auf die betrieblichen Bedarfe abgestimmt werden können, als dies in einer mehrjährigen Ausbildung der Fall ist.

Insgesamt zeigte sich auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels, dass die Weiterbildungsbereitschaft der hessischen Betriebe im ersten Halbjahr 2016 weiterhin auf einem vergleichsweise hohen Niveau lag. Besonders in den Dienstleistungsbetrieben und den kleineren Betrieben wurden verstärkt Beschäftigte bei ihrer Weiterbildung durch den Betrieb gefördert. Hieran hatte die relativ gute Ertragslage ihren Anteil, denn die kleinen Betriebe re-

duzieren ihr Engagement in betrieblicher Weiterbildung bei einer sich verschlechternden Ertragslage.

Frauen nahmen insgesamt etwas häufiger als Männer an Weiterbildungen teil: Die Weiterbildungsquote der Frauen, d. h. der Anteil weitergebildeter Frauen an allen beschäftigten Frauen lag vier Prozentpunkte über der Quote der Männer. Die Differenzierung nach Wirtschaftszweigen ergab, dass Frauen in den Branchen, in welchen sie überproportional stark vertreten waren auch besonders häufig an Weiterbildungen teilnahmen. Dabei handelte es sich um diejenigen Branchen, die sich insgesamt durch ein großes Weiterbildungsengagement auszeichneten. Dies betraf hauptsächlich Betriebe aus dem Dienstleistungsbereich.

Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt darüber hinaus, dass sowohl Beschäftigte für qualifizierte als auch für einfache Tätigkeiten verstärkt in ihren Weiterbildungsbestrebungen gefördert wurden. Weiterbildung als wichtige Strategie, um auf lange Sicht wettbewerbsfähig zu bleiben, scheint in den Betrieben mittlerweile fest verankert zu sein. Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten profitierten im vergangenen Jahr am stärksten von diesem Trend. Dennoch bleibt weiterhin ein großer Abstand in der Weiterbildungsbeteiligung der beiden Beschäftigtengruppen bestehen. Das bedeutet aber auch, dass die Betriebe Potenziale in der unterrepräsentierten Tätigkeitsgruppe der einfach Beschäftigten zukünftig in noch größerem Ausmaß aktivieren und nutzen könnten.

Die Präferenzen der Betriebe für bestimmte Weiterbildungsformate haben sich kaum verändert: Externe Kurse waren auch 2016 wieder die beliebteste Art der Weiterbildung. Die als deutlich flexibler angesehene Form der Weiterbildung am Arbeitsplatz verlor dahingegen etwas an Bedeutung.

## 7 Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien

Mit zunehmendem Einsatz moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien gehen durchgreifende Veränderungen der Arbeitsabläufe, Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen einher. Gegenwärtig wird in Politik und Wissenschaft vor allem diskutiert, wie sich dieser Trend auf Beschäftigung, ihren Umfang und ihre Qualität, auswirken wird.<sup>17</sup> Ob und wie menschliche Arbeitskraft durch automatisierte Prozesse und neue Technologien ersetzt werden, hängt neben dem Potenzial, das in den Technologien gesehen wird, auch von dem Stand der technischen Ausstattung in den Betrieben ab.

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden 2016 erstmalig Daten zur Relevanz und dem Potenzial, welches die Betriebe in modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien<sup>18</sup> sehen, erhoben. Zudem wurde nach dem Stand der technischen Ausstattung mit diesen Technologien, im Vergleich zu anderen Betrieben der jeweiligen Branche, gefragt. Die nachstehenden Auswertungen für Hessen erfolgen anhand betrieblicher Merkmale, wie der Wirtschaftszweig- und Betriebsgrößenzugehörigkeit, der Existenz einer Mitarbeitervertretung<sup>19</sup>, sowie dem Innovations- und Investitionsgrad der Betriebe. Darüber hinaus wird berichtet, wie sich gut ausgestattete Betriebe in ihrem Aus- und Weiterbildungsverhalten von den weniger gut ausgestatteten Betrieben unterscheiden.

### 7.1 Auseinandersetzung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien

60 Prozent der Betriebe in Hessen gaben bei der Befragung 2016 an, dass sie sich bereits mit dem Thema Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien beschäftigt haben. Gleichzeitig hatte sich fast ein Drittel der hessischen Betriebe noch gar nicht mit den Möglichkeiten auseinandergesetzt, welche diese Technologien bereithalten. Damit liegt Hessen nahe am westdeutschen Durchschnitt, wo sich 64 Prozent der Betriebe bereits mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinander gesetzt haben.

- **Allgemein:** 22 Prozent der hessischen Betriebe befassten sich im Jahr 2016 intensiv<sup>20</sup> mit den Themen Automatisierung und Digitalisierung, weitere 23 Prozent widmeten

---

<sup>17</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Weißbuch Arbeiten 4.0 Berlin, November 2016.

<sup>18</sup> Die zugrundeliegende *Definition* lautet: Moderne Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien sind in der Lage, die Kommunikation und Kooperation zwischen Beschäftigten, Anlagen, Logistik, Produkten und Kunden zu revolutionieren. Dazu zählen unter anderem autonome Robotik, Smart Factories, Internet der Dinge oder auch Analysetools mit Big Data, Cloud-Diensten oder Online-Plattformen.

<sup>19</sup> Ein Betrieb mit einer Mitarbeitervertretung verfügt entweder über einen nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetz gewählten Betriebsrat oder Personalrat bzw. eine andere betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung.

<sup>20</sup> Die zugrundeliegende Frage lautet: Wie intensiv hat sich Ihr Betrieb bislang mit diesem Thema beschäftigt? Antworten waren in einer 10er-Skala möglich, mit den Werten 1 „sehr intensiv“ bis 10 „überhaupt nicht“. Für

sich dem Thema relativ intensiv. Von geringer Intensität war die Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten, welche moderne Technologien eröffnen, bei rund 15 Prozent der Betriebe. Neun Prozent der Betriebe konnten oder wollten sich hierzu nicht äußern.

- **Wirtschaftszweige<sup>21</sup>:** 35 Prozent der Betriebe im Bereich der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen haben sich bislang besonders intensiv mit dem Thema befasst. In den übrigen Wirtschaftszweigen fand in etwa jedem fünften Betrieb eine intensive Auseinandersetzung mit den Technologien statt. Die einzige Ausnahme hiervon bildete das Baugewerbe, hier waren es nur knapp zwei Prozent der Betriebe. Zudem gab etwa die Hälfte der Betriebe aus diesem Wirtschaftszweig an, dass sie sich bislang nicht mit dem Thema Automatisierung und Digitalisierung befasst haben. In den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen lag dieser Anteil unter dem Durchschnittswert von 31 Prozent, in allen anderen Wirtschaftszweigen nahe dem Durchschnitt.
- **Betriebsgröße<sup>22</sup>:** Die Intensität der Auseinandersetzung mit dem Thema moderne Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien hängt auch mit der Betriebsgröße zusammen. Mit hoher oder mittlerer Intensität haben sich bislang rund ein Drittel der mittelgroßen und großen Betriebe dem Thema gewidmet, bei den kleineren Betrieben war es in etwa jeder fünfte Betrieb. Unter den Kleinstbetrieben lag der Anteil derjenigen Betriebe, welche sich nach eigenen Angaben noch überhaupt nicht mit dem Thema befasst hatten mit 35 Prozent über dem Hessendurchschnitt (31 Prozent).
- **Mitarbeitervertretung:** Die Hälfte der Betriebe in Hessen, in welchen es eine Mitarbeitervertretung gibt, hat sich bislang mit hoher bis mittlerer Intensität den Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien zugewandt. Betrachtet man die Betriebe ohne Mitarbeitervertretung, so lag der entsprechende Anteil bei 43 Prozent.
- **Innovations- und Investitionsgrad<sup>23</sup>:** Die als innovativ geltenden Betriebe gaben zu 59 Prozent an, sich mit hoher oder mittlerer Intensität den Automatisierungs- und Digi-

---

die Auswertung wurden die Bewertungen folgendermaßen zusammengefasst: 1-3 hohe Intensität, 4-6 mittlere Intensität, 7-9 geringe Intensität, 10 keine Beschäftigung mit dem Thema.

<sup>21</sup> Auf eine Auswertung der Angaben aus Betrieben der Öffentlichen Verwaltung wird verzichtet, da mit 39 Prozent überdurchschnittlich viele Betriebe angegeben haben, dass sie auf diese Frage nicht antworten könnten.

<sup>22</sup> Mit steigender Betriebsgröße nimmt der Anteil der Betriebe zu, welche sich einer Antwort enthalten. Die Angaben der großen und mittelgroßen Betriebe sind daher als Tendenzaussagen zu lesen.

<sup>23</sup> Ein Betrieb gilt als *innovativ*, sobald er im vergangenen Geschäftsjahr eine vorhandene Leistung oder ein vorhandenes Produkt verbessert bzw. weiterentwickelt oder ein neues Produkt bzw. eine neue Leistung mit in das Angebot aufgenommen hat. Dies galt im Jahr 2016 für etwas weniger als 37 Prozent der Betriebe in Hessen. Ein Betrieb wird als *investierender* Betrieb bezeichnet, sofern er im vergangenen Geschäftsjahr

alisierungstechnologien gewidmet zu haben. Bei den investierenden Betrieben lag dieser Anteil bei 49 Prozent. Unter den Betrieben, welche nicht als innovativ oder investierend gelten, fiel der entsprechende Anteil geringer aus (35 bzw. 41 Prozent).

## **7.2 Betriebliches Einsatzpotenzial von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien**

Potenzial moderne Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in ihrem Betrieb einzusetzen wurde von rund 70 Prozent der Betriebe gesehen, mit keinen Einsatzmöglichkeiten rechneten 31 Prozent der Betriebe. In Westdeutschland ging mit 74 Prozent ein etwas größerer Anteil der Betriebe von einem mehr oder weniger großen Einsatzpotenzial aus. Nur 26 Prozent der westdeutschen Betriebe erwarteten keine Einsatzmöglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien.

- **Allgemein:** 24 Prozent der hessischen Betriebe erwarteten im Jahr 2016 für den Einsatz moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien ein großes Potenzial<sup>24</sup>, weitere 21 Prozent gingen von einem mittleren Potenzial aus. Von einem geringen Potenzial gingen 13 Prozent der Betriebe aus und 31 erwarteten überhaupt keine Einsatzmöglichkeiten. Zehn Prozent der Betriebe konnten oder wollten sich hierzu nicht äußern.
- **Wirtschaftszweige:** Ein großes Einsatzpotenzial für Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien wurde von 36 Prozent der Betriebe in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen gesehen. Die Erwartung der Betriebe aus der Öffentlichen Verwaltung (30 Prozent) sowie Handel und Reparatur (26 Prozent) lag ebenfalls über dem Landesdurchschnitt (24 Prozent), was große Einsatzmöglichkeiten der entsprechenden Technologien anbelangt. Geringe bzw. überhaupt keine Einsatzmöglichkeiten wurden hauptsächlich von Betrieben aus dem Baugewerbe gesehen, der Anteil zustimmender Betriebe lag hier bei 61 Prozent. Auch im Verarbeitenden Gewerbe sowie den sonstigen Dienstleistungen (beide 47 Prozent) wurden die Einsatzmöglichkeiten überdurchschnittlich schlecht eingeschätzt (Landesdurchschnitt: 44 Prozent).

---

mindestens eine Investition getätigt hat. Demnach galten circa 47 Prozent der hessischen Betriebe im Jahr 2016 als investierende Betriebe.

<sup>24</sup> Die zugrundeliegende Frage lautet: Welches Potenzial sehen Sie, solche Technologien in ihrem Betrieb einzusetzen? Antworten waren in einer 10er-Skala möglich, mit den Werten 1 „sehr großes“ bis 10 „überhaupt keines“. Für die Auswertung wurden die Bewertungen folgendermaßen zusammengefasst: 1-3 großes Potenzial, 4-6 mittleres Potenzial, 7-9 geringes Potenzial, 10 kein Potenzial.

- **Betriebsgröße<sup>25</sup>:** Während etwa die Hälfte der Großbetriebe (46 Prozent) den Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien ein mittleres Einsatzpotenzial zugeschrieben, stimmte nur jeder vierte bzw. fünfte kleine Betrieb dieser Aussage zu (Kleinbetriebe: 26 Prozent, Kleinstbetriebe: 22 Prozent). 38 Prozent der mittelgroßen Betriebe sah ebenfalls ein mittleres Potenzial in den Technologien und lag damit über dem Landesdurchschnitt von 24 Prozent.
- **Mitarbeitervertretung:** 53 Prozent der Betriebe mit einer Mitarbeitervertretung bestätigten große bis mittlere Einsatzmöglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien. In den Betrieben ohne eine Mitarbeitervertretung lag dieser Anteil bei rund 44 Prozent. Keine Möglichkeiten der Anwendung sah etwa jeder fünfte Betrieb mit Mitarbeitervertretung und jeder dritte Betrieb ohne Mitarbeitervertretung für diese Technologien.
- **Innovations- und Investitionsgrad:** 63 Prozent der innovativen Betriebe schrieben Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien ein großes Einsatzpotenzial zu, wohingegen dies lediglich bei einem Drittel der nicht-innovativen Betriebe der Fall war. Zudem gaben 19 Prozent der innovativen Betriebe an, in den entsprechenden Technologien überhaupt kein Einsatzpotenzial zu sehen; der entsprechende Anteil unter den nicht-innovativen Betrieben war mit 39 Prozent etwa doppelt so groß. Unter den investierenden Betrieben sahen 49 Prozent ein mittleres Einsatzpotenzial für Digitalisierungsprozesse. Bei den nicht-investierenden Betrieben waren es noch 42 Prozent, die eine solche Ansicht vertraten. Mit 28 bzw. 33 Prozent fiel der Anteil der Betriebe, welche überhaupt kein Einsatzpotenzial der Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in ihrem Betrieb sehen, in beiden Gruppen ähnlich groß aus.

### **7.3 Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien**

Gefragt nach der Ausstattung des eigenen Betriebs mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien, im Vergleich zu anderen Betrieben der Branche, wurde deutlich, dass eine große Unsicherheit darüber besteht, wie die eigene Ausstattung einzuschätzen ist: 42 Prozent der Betriebe in Hessen konnten hierzu keine Bewertung abgeben. In Westdeutschland fiel dieser Anteil mit 38 Prozent etwas niedriger aus.

---

<sup>25</sup> Anzumerken ist an dieser Stelle, dass sich jeder fünfte Großbetrieb einer Beurteilung enthielt, weshalb hier wiederum nur Tendenzaussagen möglich sind. Unter den Betrieben der anderen Betriebsgrößenklassen hat mindestens jeder zehnte Betrieb keine Beurteilung abgegeben.

- **Allgemein:** Eine gute bis mittlere Ausstattung<sup>26</sup> mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien schrieben sich 41 Prozent der Betriebe in Hessen zu. Nur fünf Prozent der Betriebe bewerteten ihre Ausstattung als sehr schlecht.
- **Wirtschaftszweige:** In den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen stuften sich über die Hälfte der Betriebe als vergleichsweise gut ausgestattet ein. Unter den Betrieben der sonstigen Dienstleistungen waren es 44 Prozent, im Verarbeitenden Gewerbe 42 Prozent. In den übrigen Wirtschaftszweigen lag der Anteil derjenigen Betriebe, welche keine Bewertung vornehmen konnten, bei 50 Prozent und mehr, weshalb auf weitere Auswertungen verzichtet wird.
- **Betriebsgröße:** Die Betriebe bewerteten ihre Ausstattung mit steigender Betriebsgröße tendenziell besser, allerdings fielen die Unterschiede zwischen den Größenklassen eher gering aus. Zudem herrschte in allen Betriebsgrößen eine große Unsicherheit vor, wie die Ausstattung zu bewerten ist. Der Anteil der Betriebe, welcher keine Aussage treffen wollte, lag zwischen 35 und 47 Prozent.
- **Mitarbeitervertretung:** Betrachtet man hessische Betriebe mit einer Mitarbeitervertretung, belief sich der Anteil an Betrieben, der sich im Vergleich zu anderen Betrieben der Branche als relativ gut mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien ausgestattet bezeichnete, auf 47 Prozent. Bei Betrieben ohne eine Mitarbeitervertretung waren es 40 Prozent.
- **Innovations- und Investitionsgrad:** 49 Prozent der innovativen und 46 Prozent der investierenden Betriebe sahen sich als vergleichsweise gut mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien ausgestattet. Unter den nicht-innovativen sowie den nicht-investierenden Betrieben lag der Anteil bei 36 Prozent. Einschränkend muss aber auch an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass der Anteil Betriebe, welcher keine Bewertung abgab, in beiden Gruppen bei über 40 Prozent lag.
- **Relevanz, Potenzial und Ausstattung:** Eine positive Einschätzung der Einsatzmöglichkeiten, aber auch der eigenen betrieblichen Ausstattung geht häufig mit einer intensiven Beschäftigung mit dem Thema moderne Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien einher. Betriebe, welche sich bereits intensiv mit dem Thema Automatisierung und Digitalisierung befasst haben, schätzten ihre Ausstattung häufiger als gut (66 Prozent) und weniger häufig als schlecht bis sehr schlecht ein (3 Prozent). Ähnliche Verhältnisse werden auch für die Betriebe, welche große Einsatzmöglichkeiten für diese Technologien sehen, ermittelt: 62 Prozent der Betriebe erachteten ihre

---

<sup>26</sup> Die zugrundliegende Frage lautet: Wie gut ist Ihr Betrieb im Vergleich zu anderen Betrieben Ihrer Branche mit diesen Technologien ausgestattet? Antworten waren in einer 10er-Skala möglich, mit den Werten 1 „sehr gut“ bis 10 „sehr schlecht“. Für die Auswertung wurden die Bewertungen folgendermaßen zusammengefasst: 1-3 gute Ausstattung, 4-6 mittlere Ausstattung, 7-9 schlechte Ausstattung, 10 sehr schlechte Ausstattung.

Ausstattung im Vergleich zu anderen Betrieben der Branche als gut und acht Prozent bewerteten diese als schlecht bis sehr schlecht.

- **Ausbildungsberechtigte Betriebe:** Vergleichsweise gut ausgestattete und zur Ausbildung berechnigte Betriebe sind zu 58 Prozent in Ausbildung aktiv. Weniger gut bis sehr schlecht ausgestattete und zur Ausbildung berechnigte Betriebe bilden in 36 bis 43 Prozent der Fälle aus.
- **Weiterbildungsverhalten:** Auch hier unterscheiden sich tendenziell gut von weniger gut ausgestatteten Betrieben: Mehr als zwei Drittel der gut ausgestatteten Betriebe bilden weiter, unter den anderen Betrieben sind es noch 56 bis 38 Prozent der Betriebe.

#### **7.4 Resümee**

Die Betriebsbefragung im Jahr 2016 hat gezeigt, dass sich bereits viele Betriebe in Hessen mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt haben. Je nach Wirtschaftszweig- und Betriebsgrößenzugehörigkeit fallen die Intensität der Auseinandersetzung sowie das erwartete Einsatzpotenzial unterschiedlich groß aus. Insgesamt zeigten Betriebe mit 50 Beschäftigten und mehr eine etwas höhere Affinität für Digitalisierungsthemen als die kleineren Betriebe. Nach Wirtschaftszweigen wiesen vor allem Betriebe aus den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen eine Sensibilisierung für Automatisierung und Digitalisierung auf. Insgesamt schwierig zu beantworten scheint die Frage nach der Ausstattung der Betriebe gewesen zu sein: 42 Prozent der Betriebe enthielten sich einer Antwort. Eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema bildet dabei die Grundlage für eine fundierte Einschätzung des Potenzials der Technologien und der Bewertung der eigenen Ausstattung. Betriebe, welche sich bereits intensiv mit dem Thema befasst haben, konnten ihre Ausstattung häufiger bewerten und schätzten diese tendenziell besser ein. Ähnlich verhielt es sich bei den Betrieben, die große Einsatzmöglichkeiten der Technologien in ihren Betrieben sehen. Gut ausgestattete Betriebe scheinen sich zudem etwas häufiger in betrieblicher Aus- und Weiterbildung zu engagieren. Zudem gaben innovative und investierende Betriebe in allen drei abgefragten Bereichen häufiger eine positive Antwort als nicht-innovative und nicht-investierende Betriebe. Sie scheinen insgesamt an der Thematik stärker interessiert zu sein.

## 8 Fazit

Betriebliche Personalpolitik wird von verschiedenen Faktoren geprägt. Prominent diskutiert wird in diesem Zusammenhang die demografische Entwicklung, welche die Betriebe zunehmend vor die Herausforderung stellt, Fachkraft- und Führungspositionen adäquat zu besetzen. Die Gewinnung und Bindung qualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie geeigneter Ausbildungsinteressierter kann dabei nur der erste Schritt zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit sein. Betriebe werden sich zunehmend mit der Förderung der Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten auseinandersetzen müssen. Wie sich die beschriebenen Trends auf die hessischen Betriebe auswirken und welche Wege und Möglichkeiten die Betriebe bereits heute nutzen, zeigen die Daten des IAB-Betriebspanels für Hessen 2016.

Die hessische Wirtschaft hat sich gegenüber 2015 insgesamt positiv entwickelt. Das preisbereinigte Bruttoinlandsprodukt, d. h. die Summe aller in Hessen produzierten Waren und Dienstleistungen, ist um 1,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr gewachsen.<sup>27</sup> Diese Entwicklung wirkte sich auch positiv auf die Beschäftigung in Hessen aus. Die Gesamtzahl der Beschäftigten erreichte mit hochgerechnet 3,086 Millionen einen neuen Höchstwert seit Beginn der Erhebungen. Zu Zuwächsen zwischen 2015 und 2016 kam es dabei vor allem in den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Besonders stark fielen die Zuwächse im Bereich der Teilzeitbeschäftigung aus, wobei etwa drei von vier in Teilzeit beschäftigte Personen Frauen waren. Frauen waren zudem deutlich häufiger befristet eingestellt, als ihre männlichen Kollegen. Insgesamt sind die Beschäftigungsverhältnisse der Frauen stärker durch unsichere berufliche Positionen sowie geringere Aufstiegsmöglichkeiten geprägt als die der Männer. Entsprechend selten waren Frauen auch 2016 erneut auf der obersten Führungsebene vertreten.

Die Nachfrage nach sofort gesuchten Arbeitskräften war 2016 relativ groß. Gleichzeitig wurden im Vergleich zum Vorjahr insgesamt deutlich weniger offene Fachkraftstellen gemeldet. Gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung fiel der ungedeckte Bedarf bei den kleinen Betrieben besonders groß aus. Großbetriebe verfügen hier über zwei signifikante Vorteile: Sie werden als die attraktiveren Arbeitgeber wahrgenommen und bedienen sich häufiger mehrerer Suchwege. Angesichts der weiter steigenden Teilzeitquote scheint die Möglichkeit Personal intern zu beschaffen, indem Beschäftigung von Teil- auf Vollzeit ausgeweitet wird, von den Betrieben aktuell nicht genutzt zu werden. Auch die Entfristung von befristeten Arbeitsverhältnissen spielt eine eher untergeordnete Rolle.

Eine Strategie Arbeitskräfte auf dem externen Arbeitsmarkt zu gewinnen kann in der Rekrutierung von Personal aus dem Ausland bestehen. Nach Angaben der Betriebe stammte im

---

<sup>27</sup> Vgl. vorläufige Ergebnisse „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“, unter: [https://statistik.hessen.de/pressemitteilungen/pm\\_1504.html](https://statistik.hessen.de/pressemitteilungen/pm_1504.html) (25.09.2017).

Jahr 2016 etwa jede zehnte Arbeitskraft aus dem Ausland. Diese waren vor allem in den großen Betrieben und im Dienstleistungsbereich beschäftigt und gingen im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung seltener qualifizierten Tätigkeiten nach. Betriebe, welche ausländische Arbeitskräfte beschäftigten, bestätigten häufiger sich mit gezielten Integrationsmaßnahmen zu befassen als Betriebe ohne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus dem Ausland. Fachliche Voraussetzungen sowie der Eindruck im Bewerbungsprozess entscheiden maßgeblich über die Jobchancen der Bewerberinnen und Bewerber. Dies gilt, nach Aussage der Betriebe, auch für Langzeitarbeitslose. Erste eigene Eindrücke, welche bei einem Praktikum entstehen, sowie persönliche Kontakte, erhöhten zudem die Chancen beschäftigt zu werden.

Angesichts der bestehenden Schwierigkeiten offene Stellen zu besetzen, gewinnt das Potenzial der bereits im Betrieb Beschäftigten, aber auch der Auszubildenden, weiter an Bedeutung. So sind seit Mitte der 2000er Jahre die Chancen der Auszubildenden gestiegen, nach erfolgreichem Abschluss übernommen zu werden: 2016 wurden in mehr als der Hälfte der Betriebe alle Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen übernommen. Ein weiteres Viertel der Betriebe hat angegeben mindestens eine Absolventin beziehungsweise einen Absolventen übernommen zu haben. Aber auch in die Qualifizierung der Beschäftigten wird seitens der Betriebe zunehmend investiert. Der Beschäftigtenanteil, deren Teilnahme in einer Weiterbildung gefördert wurde, lag 2016 bei 31 Prozent. Dabei profitieren sowohl Beschäftigte für qualifizierte als auch für einfache Tätigkeiten von dem steigenden Weiterbildungsengagement der Betriebe.

Betriebe, welche sich selbst als vergleichsweise gut mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien ausgestattet sahen, zeigten sich tendenziell auch etwas engagierter in ihrem Aus- und Weiterbildungsverhalten. Die Daten zeigten aber auch, dass für einen großen Teil die Frage nach der eigenen Ausstattung schwierig zu beantworten war. Strukturelle Unterschiede im Antwortverhalten wurden mit Blick auf die Intensität der Auseinandersetzung sowie das erwartete Einsatzpotenzial der Technologien deutlich. Betriebe mit 50 Beschäftigten und mehr signalisierten ein stärkeres Interesse an Fragen der Automatisierung und Digitalisierung als die kleineren Betriebe. Wird nach Wirtschaftszweigen unterschieden, zeigten vor allem wirtschaftsnahe und wissenschaftliche Dienstleistungsbetriebe eine höhere Sensibilisierung für die Thematik. Ähnlich verhielt es sich bei den innovativen und die investierenden Betrieben, welche sich häufiger positiv zu den abgefragten Bereichen äußerten als die nicht-innovativen und die nicht-investierenden Betriebe.

## 9 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 Kantar Public (ehemals 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.

Das IAB-Betriebspanel ist als Längsschnitterhebung angelegt. Das heißt jedes Jahr werden dieselben Betriebe befragt, was neben Querschnittsvergleichen prinzipiell auch Längsschnittbetrachtungen erlaubt.

Die Befragung erfolgt durch ein persönlich-mündliches Interview vor Ort. Der ausführliche 24-seitige Fragebogen erlaubt nicht nur eine Bestandsaufnahme betrieblicher Strukturen, Situationen und Problemzusammenhänge. Es werden überdies Stimmungslagen eingefangen und zukünftige Einschätzungen der Betriebe abgefragt. 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 betriebsbezogenen Erhebungen hinausgeht und die eine wertvolle Ergänzung zur amtlichen Statistik darstellt.

### **Datenbasis**

Ursprünglich konnten mit den Daten des IAB-Betriebspanels 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 Abschlussberichts.

In Hessen konnten 2016 in 1.049 Betrieben auswertbare Interviews realisiert werden. Diese Fallzahl ist ausreichend, um repräsentative Aussagen für die Grundgesamtheit der Betriebe in Hessen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 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.

### **Hochrechnung und Gewichtung**

Aufgrund des disproportionalen Stichprobenansatzes - um eine ausreichende Besetzung in den einzelnen Zellen zu erreichen, sind Großbetriebe in der Stichprobe überrepräsentiert, Kleinbetriebe unterrepräsentiert - muss die Stichprobe mittels Gewichtung korrigiert werden. Die Gewichtung des IAB-Betriebspanels erfolgt grundsätzlich durch die Hochrechnung auf die Grundgesamtheit, d.h. auf die tatsächliche Verteilung der hessischen Betriebe zum Erhebungszeitpunkt.

Die gewichtete Stichprobe des IAB-Betriebspanels ist betriebsproportional, sie spiegelt die Verteilung der Betriebe über die Zellen der Schichtungsmatrix wider. 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. Das

IAB-Betriebspanel ermöglicht neben betriebsproportionalen auch beschäftigungsproportionale Auswertungen.

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 wöchentlichen Arbeitszeit;
- unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben;
- unabhängig von ihrer Stellung im Beruf.

Damit werden im IAB-Betriebspanel als Beschäftigte 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 insgesamt höher als die der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Auf der anderen Seite werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels nur Betriebe berücksichtigt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, bspw. Ein-Personen-Betriebe oder Dienststellen des öffentlichen Sektors, in denen ausschließlich Beamte/Beamtinnen tätig sind, werden nicht erfasst. Damit fallen die Beschäftigtenzahlen des IAB-Betriebspanels geringer aus als die der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, welche u.a. auch Ein-Personen-Betriebe berücksichtigen.

Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen ist darüber hinaus zu berücksichtigen, dass sich die Angaben zu Beschäftigten im IAB-Betriebspanel in der Regel auf den Stichtag 30. Juni bzw. auf das erste Halbjahr beziehen.

### **Datenaufbereitung und -auswertung**

Der Datensatz aus dem IAB-Betriebspanel für Hessen wurde nach den Tabellenköpfen Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweige gegliedert.

### **Betriebsgrößenklassen**

Die Gruppierung der Betriebe im IAB-Betriebspanel in nachfolgende Betriebsgrößenklassen, entspricht der seit dem 1. Januar 2005 geltenden KMU-Definition der Europäischen Union:

- Kleinstbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten;
- Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten;
- Mittlere Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten;
- Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten.

## **Wirtschaftszweige**

Die im IAB-Betriebspanel in 43 Ausprägungen erhobenen Wirtschaftszweige werden zu folgenden 5 Sektoren zusammengefasst:

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

Eine gesonderte Auswertung für die Wirtschaftszweige Land- und Forstwirtschaft sowie Bergbau, Steine und Erden erfolgt, aufgrund der geringen Fallzahlen in diesen Branchen, nicht. In die Gesamtauswertungen und die Auswertungen nach Betriebsgrößenklassen sowie weiteren betrieblichen Merkmalen gehen sie jedoch mit ein.

Mit der Datenerhebung im Jahr 2009 wurde im IAB-Betriebspanel die Klassifikation der Wirtschaftszweige auf die Ausgabe 2008 (WZ 2008) umgestellt. Die Veränderung der Wirtschaftszweig-Klassifikation hat zur Folge, dass branchenspezifische Auswertungen und ein Vergleich der Tabellen hinsichtlich der Branchen ab 2009 nur eingeschränkt mit denen der Jahre bis einschließlich 2008 möglich sind.

Für die Auswertung der Daten wird in Hessen, in Anlehnung an die vorherige WZ 2003-Klassifizierung, eine Differenzierung des Dienstleistungssektors vorgenommen. Unterschieden wird hierbei zwischen den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen einerseits und den Sonstigen Dienstleistungen andererseits. Beide Sektoren unterscheiden sich bezüglich wichtiger Indikatoren, wie bspw. der Qualifikationsstruktur, Fluktuation, Ausbildungs- und Innovationsverhalten.

Für alle Zahlenangaben in dieser Studie gilt, dass diese kaufmännisch gerundet wurden. Damit kann es bei der Summierung der Einzelangaben zu geringfügigen Abweichungen im Vergleich zur ausgewiesenen Gesamtsumme kommen. Datengrundlage ist eine Stichprobe, weshalb die Werte in diesem Bericht nur gerundet verwendet werden. Bei gleich ausgewiesener Prozentzahl geben Abweichungen in der Balkenlänge/Punkte leichte Unterschiede wieder.

## 10 Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2014): Leitfaden für Arbeitgeber zu Anonymisierten Bewerbungsverfahren, unter: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/Leitfaden-anonymisierte-bewerbungsverfahren.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/Leitfaden-anonymisierte-bewerbungsverfahren.pdf?__blob=publicationFile) (27.07.2017).

Bennewitz, Emanuel / Kislak, Julia / Buch, Tanja / Dengler, Katharina (2016): Digitalisierung der Arbeitswelt. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Hessen. In: IAB-Regional Hessen. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz, Bericht 3.

BiBB Report 1/2015: Ausbildung in Deutschland weiterhin investitionsorientiert – Ergebnisse der BiBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2012/13, unter <https://www.bibb.de/de/25852.php> (10.04.2017).

Bossler, Mario (2016): Auswirkungen des Mindestlohns im Jahr 2015. In: IAB Aktuelle Berichte 1/2016, unter [http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller\\_bericht\\_1601.pdf](http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1601.pdf) (25.09.2017).

Bundesagentur für Arbeit (2017): Arbeitsmarkt kompakt – Fluchtmigration, unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/Generische-Publikationen/Fluchtmigration.pdf> (27.07.2017).

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016): FAQ: Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen, unter: <http://www.bamf.de/DE/Infothek/FragenAntworten/ZugangArbeit-Fluechtlinge/zugang-arbeit-fluechtlinge-node.html> (27.07.2017).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Weißbuch Arbeiten 4.0 Berlin, November 2016, unter: <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a883-weissbuch.html> (25.09.2017).

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2017): Hintergrundmeldung. Frauen und Arbeitswelt. Quote für mehr Frauen in Führungspositionen: Privatwirtschaft, unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/quote-privatwirtschaft/quote-fuer-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen--privatwirtschaft/78562?view=DEFAULT> (15.05.2017).

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2017): Aktuelle Meldung. „Die Quote wirkt“ Manuela Schwesig und Heiko Maas legen erste jährliche Information zur Quote vor, unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/manuela-schwesig-und-heiko-maas-legen-erste-jaehrliche-information-zur-quote-vor/115134> (15.05.2017)

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2016): Aktuelle Meldung. Frauen in Führungspositionen. Manuela Schwesig: „Die Quote wirkt!“, unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/manuela-schwesig---die-quote-wirkt--/109242?view=DEFAULT> (15.05.2017).

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2012): Kindertagesbetreuung 2013. 10-Punkte-Programm für ein bedarfsgerechtes Angebot, unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/90586/0225a373ae3d5179f069c50183d1a3b7/zehn-punkteprogramm-kindertagesbetreuung-data.pdf> (15.05.2017).

Dietz, Martin / Kubis, Alexander / Leber, Ute / Müller, Anne / Stegmaier, Jens (2013): Kleine und mittlere Betriebe im Wettbewerb um Fachkräfte. In: IAB-Kurzbericht Nr. 10, Nürnberg, unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb1013.pdf> (27.07.2017).

Dummert, Sandra / Frei, Marek / Leber, Ute (2014): Berufsausbildung in Deutschland Betriebe und Bewerber finden schwerer zusammen, dafür sind Übernahmen häufiger denn je. IAB-Kurzbericht 20/2014, unter <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2014.pdf> (10.04.2017).

Erlinghagen, Marcel (2004): Restrukturierung des Arbeitsmarkts im Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hessisches Statistisches Landesamt (2013): Schüler und Schulentlassene in Hessen, unter [https://statistik.hessen.de/sites/statistik.hessen.de/files/BI3\\_unreg\\_13.pdf](https://statistik.hessen.de/sites/statistik.hessen.de/files/BI3_unreg_13.pdf) (10.04.2017).

Hessisches Statistisches Landesamt (2017): Vorläufige Ergebnisse „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“, unter: [https://statistik.hessen.de/pressemitteilungen/pm\\_1504.html](https://statistik.hessen.de/pressemitteilungen/pm_1504.html) (25.09.2017).

Hohendanner, Christian (2012): Befristete Arbeitsverhältnisse. Auch Mann trägt kurz. In: IAB-Forum 1/2012, S.62-67, Nürnberg.

Hohendanner, Christian / Ramos Lobato, Philipp / Ostmeier, Esther (2016): Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Öffentliche Arbeitgeber befristen häufiger und kündigen seltener als private. In: IAB-Kurzbericht Nr. 5, Nürnberg, unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb0516.pdf> (27.07.2017).

Holtbrügge, Dirk (2015): Instrumente des Personalmanagement. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag, S. 101-258.

Immerschmitt, W. und M. Stumpf (2014): Employer Branding für KMU. Der Mittelstand als attraktiver Arbeitgeber. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 107-142.

Jablonski, Hans W. (2016): Diversity Management: Chancen für deutsche Unternehmen. In: Genkova, Petia / Ringeisen, Tobias (Hrsg.): Handbuch Diversity Kompetenz. Wiesbaden: Springer.

Janssen, Simon / Leber, Ute (2015): Weiterbildung in Deutschland. Engagement der Betriebe steigt weiter. In: IAB-Kurzbericht Nr. 13, Nürnberg, unter: <http://hdl.handle.net/10419/158464> (28.08.2017).

Kauffeld, Simone (2016): Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung. Berlin, Heidelberg: Springer.

Kultusministerkonferenz (2017): Berufliche Bildung – ein zweiter Königsweg, unter <https://www.kmk.org/aktuelles/thema-2017-berufliche-bildung.html> (12.04.2017).

Landesrecht Hessen: Verordnung über die Berufsschule. §1 BSO – Bildungsauftrag, unter [http://www.rv.hessenrecht.hessen.de/lexsoft/default/hessenrecht\\_rv.html?pid=Dokumente&zeige&showdoccase=1&js\\_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=hevr-BerSchulVHErahmen&doc.part=R&doc.price=0.0&doc.hl=1#docid:7117301,1,20161216](http://www.rv.hessenrecht.hessen.de/lexsoft/default/hessenrecht_rv.html?pid=Dokumente&zeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=hevr-BerSchulVHErahmen&doc.part=R&doc.price=0.0&doc.hl=1#docid:7117301,1,20161216) (12.04.2017).

Matthes, Stephanie / Ulrich, Joachim Gerd / Flemming, Simone / Granath, Ralf-Olaf (2016): Stabiles Ausbildungsangebot, leicht sinkende Nachfrage, mehr unbesetzte Plätze. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2016. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September, unter: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab21\\_beitrag\\_naa-2016.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab21_beitrag_naa-2016.pdf) (04.04.2017).

Nüchter, Oliver / Larsen, Christa (2013): Frauenbeschäftigung und Chancengleichheit in Hessen. IAB-Betriebspanel Report Hessen 2012, unter: [http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2015/03/IAB-Panel\\_Hessen\\_2012\\_02\\_Frauen.pdf](http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2015/03/IAB-Panel_Hessen_2012_02_Frauen.pdf) (15.05.2017).

Nüchter, Oliver / Larsen, Christa (2014): Ausbildung in Hessen 2013. Betriebliche Reaktionen aus Besetzungsprobleme. IAB-Betriebspanel-Report Hessen.

Presseberichterstattung zur Veröffentlichung des ersten Monitoringberichts zur Wirksamkeit des FüPoG u.a. bei Deutschlandfunk: Frauen in Führungspositionen. Schwesig: Die Quote wirkt, unter: [http://www.deutschlandfunk.de/frauen-in-fuehrungspositionen-schwesig-die-quote-wirkt.769.de.html?dram:article\\_id=380803](http://www.deutschlandfunk.de/frauen-in-fuehrungspositionen-schwesig-die-quote-wirkt.769.de.html?dram:article_id=380803) ; Die ZEIT: Frauenquote. Schwesig will mehr Unternehmen zur Quote verpflichten, unter: <http://www.zeit.de/politik/deutschland/2017-03/frauenquote-bundesregierung-zwischenbilanz-manuela-schwesig> ; WELT: Politik. Schwesig droht mit Ausweitung der Frauenquote (15.05.2017).

Staatliche Schulämter in Hessen: Blockbeschulung. Zuschüsse für Berufsschulunterricht in Blockform, unter: <https://schulaemter.hessen.de/schulbesuch/schulbildungskosten/blockbeschulung> (12.04.2017).

Statistisches Bundesamt (2015): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Ausländische Bevölkerung. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters. Fachserie 1 Reihe 2, unter: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/AuslaendBevoelkerung2010200157004.pdf?blob=publicationFile> (21.08.2017).

Statistisches Bundesamt (2016): Statistisches Jahrbuch, Kapitel 13: Arbeitsmarkt, unter: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/Arbeitsmarkt.pdf?blob=publicationFile> (15.05.2017).

Statistisches Bundesamt (2017): Frauenanteile: Akademische Laufbahn, unter: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html> (15.05.2017).

Wagner, Susanne (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. In: IAB-Kurzbericht, 4/2015, unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0415.pdf> (15.05.2017).

## 11 Anhang: Ausgewählte Ergebnisse in hessischen Regierungsbezirken

**Tabelle A1: Beschäftigte zum 30.06.2016 nach Gruppen, in Tsd. (hochgerechnet)**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiter und Angestellte	1.379,9	418,2	545,0	2.343,1
Auszubildende	59,4	17,2	31,7	108,3
Beamte	46,2	50,0	8,1	104,3
Tätige Inhaber	71,8	25,0	30,8	127,6
Mithelfende Familienangehörige	6,4	2,8	2,0	11,2
geringfügig Beschäftigte	192,1	78,6	117,0	387,6
sonstige Beschäftigte	1,8	0,5	1,7	4,0
Gesamtzahl Beschäftigte	1.757,6	592,2	736,3	3.086,1

**Tabelle A2: Beschäftigte zum 30.06.2016 nach Gruppen, Anteile**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiter und Angestellte	59%	18%	23%	100%
Auszubildende	55%	16%	29%	100%
Beamte	44%	48%	8%	100%
Tätige Inhaber	56%	20%	24%	100%
Mithelfende Familienangehörige	57%	25%	18%	100%
geringfügig Beschäftigte	50%	20%	30%	100%
sonstige Beschäftigte	45%	12%	43%	100%
Gesamtzahl Beschäftigte	57%	19%	24%	100%

**Tabelle A3: Teilzeit- und befristet Beschäftigte vorhanden**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Teilzeitbeschäftigte im Betrieb	79%	85%	81%	81%
Beschäftigte mit befristetem AV im Betrieb	18%	19%	12%	17%

**Tabelle A4: Teilzeit- und befristet Beschäftigte, in Tsd. (hochgerechnet)**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl Teilzeitbeschäftigte	533,0	201,6	247,8	982,5
davon Frauen	394,0	158,9	176,2	729,1
Anzahl geringfügig Teilzeitbeschäftigte	177,8	73,0	113,3	364,0
davon Frauen	113,0	49,7	77,2	239,9
Anzahl Beschäftigte mit befristeten AV	136,5	33,1	45,9	215,5
davon Frauen	68,0	21,4	27,3	116,7
Anzahl Midi-Jobs	40,6	18,2	27,1	86,0
davon Frauen	28,9	15,2	20,8	64,9

**Tabelle A5: Teilzeit- und befristet Beschäftigte, Anteile**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anteil Teilzeitbeschäftigte	54%	21%	25%	100%
Anteil teilzeitbeschäftigte Frauen	54%	22%	24%	100%
Anteil geringfügig Teilzeitbeschäftigte	49%	20%	31%	100%
Anteil geringfügig teilzeitbeschäftigte Frauen	47%	21%	32%	100%

**Tabelle A5: Teilzeit- und befristet Beschäftigte, Anteile (Fortsetzung)**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anteil Beschäftigte mit befristeten AV	63%	15%	21%	100%
Anteil Frauen mit befristeten AV	58%	18%	23%	100%
Anteil Midi-Jobs	47%	21%	32%	100%
Anteil Frauen in Midi-Jobs	44%	23%	32%	100%

**Tabelle A6: Personalbewegungen**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen im Betrieb	31%	28%	33%	31%
Personalabgänge im Betrieb	30%	26%	25%	28%

**Tabelle A7: Neueinstellungen, in Tsd. (hochgerechnet)**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen gesamt	116,5	37,1	46,0	199,7
davon Frauen	49,4	12,9	19,4	81,8
Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten	48,2	19,1	20,0	87,3
Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten	65,7	18,0	26,5	110,2
Neueinstellungen befristet	51,0	10,8	19,7	81,5
Neueinstellungen befristet Frauen	22,0	6,1	9,0	37,1

**Tabelle A8: Neueinstellungen, Anteile**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen gesamt	58%	19%	23%	100%
Neueinstellungen Frauen	60%	16%	24%	100%
Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten	55%	22%	23%	100%
Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten	60%	16%	24%	100%
Neueinstellungen befristet	63%	13%	24%	100%
Neueinstellungen befristet Frauen	59%	16%	24%	100%

**Tabelle A9: Personalabgänge, in Tsd. (hochgerechnet)**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausgeschiedene gesamt	93,0	32,2	29,5	154,6
davon Frauen	43,5	13,3	11,3	68,2
Arbeitnehmerkündigung	39,1	14,6	12,8	66,6
Kündigung durch Betrieb	20,5	5,1	4,5	30,1
Abgänge nach Ausbildung	2,2	0,4	1,8	4,4
Ende Befristung	8,9	2,0	4,4	15,2
Aufhebungsvertrag	4,6	3,8	1,4	9,7
Versetzung in anderen Betrieb	2,2	0,0	0,3	2,5
Ruhestand mit Erreichen regul. Altersgrenze	4,8	1,3	1,5	7,6
Ruhestand vor Erreichen regul. Altersgrenze	2,6	0,8	0,8	4,1
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	0,6	0,2	0,5	1,3
sonstige Abgänge	6,1	2,8	1,6	10,5

**Tabelle A10: Personalabgänge, Anteile**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausgeschiedene gesamt	60%	21%	19%	100%
Ausgeschiedene Frauen	64%	20%	17%	100%
Arbeitnehmerkündigung	59%	22%	19%	100%
Kündigung durch Betrieb	68%	17%	15%	100%
Abgänge nach Ausbildung	51%	8%	41%	100%
Ende Befristung	58%	13%	29%	100%
Aufhebungsvertrag	47%	39%	14%	100%
Versetzung in anderen Betrieb	86%	1%	13%	100%
Ruhestand mit Erreichen regul. Altersgrenze	63%	17%	19%	100%
Ruhestand vor Erreichen regul. Altersgrenze	62%	19%	19%	100%
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	47%	15%	38%	100%
sonstige Abgänge	58%	27%	15%	100%

**Tabelle A11: offene und unbesetzte Stellen, in Tsd. (hochgerechnet)**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sofort gesuchte Arbeitskräfte gesamt	41,3	18,0	21,0	80,3
davon für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	10,3	6,3	7,6	24,2
davon für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern	26,1	9,2	13,0	48,3
davon für qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern	5,0	1,6	0,4	7,0
Unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern.	20,9	6,4	5,7	33,0

**Tabelle A12: offene und unbesetzte Stellen, Anteile**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sofort gesuchte Arbeitskräfte gesamt	51%	22%	26%	100%
Sofort gesucht für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	42%	26%	31%	100%
Sofort gesucht für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern	54%	19%	27%	100%
Sofort gesucht für (Fach-)Hochschulabschluss, die einen Hochschulabschluss erfordern	71%	23%	5%	100%
Unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern.	63%	19%	17%	100%

**Tabelle A13: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Betrieb bildet aus	26%	29%	23%	26%
Betrieb bildet nicht aus, trotz Berechtigung	22%	35%	39%	29%
Keine Berechtigung	51%	36%	38%	45%

**Tabelle A14: Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen, in Tsd. (hochgerechnet)**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl erfolgreiche Abschlüsse	18,2	5,8	11,3	35,3
Anzahl Übernahmen	13,2	3,7	6,5	23,4
Übernahmequote	73%	65%	57%	66%

**Tabelle A15: Betrieb förderte Weiterbildung**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ja	56%	57%	51%	55%
Nein	44%	43%	49%	45%

**Tabelle A16: Anzahl Weitergebildeter, in Tsd. (hochgerechnet)**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Weitergebildete Beschäftigte	546,8	178,0	219,6	944,5
Weiterbildungsquote	31%	30%	30%	31%

**Tabelle A17: Arbeitszeiten**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit (in h) für Vollzeitbeschäftigte	39,2	39,3	39,7	39,3
Arbeitszeitkonten vorhanden oder geplant	33%	29%	35%	33%

**Tabelle A18: Tarifbindung**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Branchentarifvertrag	31%	37%	35%	33%
Haustarif- oder Firmentarifvertrag	2%	3%	3%	2%
Kein Tarifvertrag	67%	60%	62%	65%
davon: Orientierung am Branchentarif	46%	44%	59%	49%

**Tabelle A19: Löhne und Gehälter (hochgerechnet und gerundet)**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Durchschnittslohnsumme / Beschäftigter (in €)	2.600	2.100	2.100	2.400
Betrieb zahlt übertarifliche Löhne	40%	38%	36%	39%

**Tabelle A20: Ertragslage im letzten Geschäftsjahr (2015)**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sehr gut	4%	3%	4%	4%
Gut	49%	65%	53%	53%
Befriedigend	30%	21%	23%	26%
Ausreichend	11%	6%	11%	10%
Mangelhaft	5%	4%	5%	5%

**Tabelle A21: Entwicklung des Geschäftsvolumens zwischen 2015 und 2016**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Etwa gleich bleiben	55%	54%	65%	57%
Eher steigen	21%	28%	23%	23%
Eher sinken	11%	14%	10%	11%
Weiß noch nicht	12%	3%	1%	8%