

Beschäftigung und Verhalten hessischer Betriebe in Krisenzeiten

IAB-Betriebspanel Report Hessen 2022

Gesamtbericht

Dominik Behr, Dr. Oliver Lauxen und Dr. Christa Larsen



Vorwort zum Gesamtbericht IAB-Betriebspanel Hessen 2022

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

das Jahr 2022 hat die Betriebe vor zahlreiche Herausforderungen gestellt. Während sich noch viele von der Corona-Pandemie erholten, wirkten sich bereits der Ukraine-Krieg und die Energiekrise aus. Für die Beschäftigungspolitik ist es von großer Bedeutung zu wissen, inwieweit Betriebe ihr Handeln verändert bzw. beibehalten haben. Das IAB-Betriebspanel liefert die notwendigen Daten.

2022 stand daher das betriebliche Verhalten der Betriebe in Krisenzeiten im Fokus der Untersuchung. Hierzu wurden bundesweit über 16.000 Betriebe befragt. Schwerpunkte waren dabei:

- die wirtschaftliche Lage der Betriebe,
- die betriebliche Aus- und Weiterbildung,
- die Personalbedarfe und -probleme
- sowie die personalpolitischen Maßnahmen.

Dabei wird ergänzend zu detaillierten Betrachtungen nach Branchen und Betriebsgrößen auch die geschlechtsspezifische Beschäftigungssituation in den Blick genommen. Die Ergebnisse bilden eine fundierte Grundlage für strategisches Agieren.

Die aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen sowie der Bundesagentur für Arbeit geförderten Zusatzauswertungen erlauben einen spezifischen Blick auf Hessen.

Unser besonderer Dank gilt den hessischen Betrieben, die mit ihrer unveränderten Unterstützung den vorliegenden Gesamtbericht ermöglicht haben.



Tarek Al-Wazir

Hessischer Minister für Wirtschaft,
Energie, Verkehr und Wohnen



Dr. Frank Martin

Vorsitzender der Geschäftsführung
Regionaldirektion Hessen,
Bundesagentur für Arbeit

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	9
Tabellenverzeichnis	16
In aller Kürze	17
1. Einleitung	19
2. Betriebe und Beschäftigte	20
3. Die wirtschaftliche Lage der hessischen Betriebe in Krisenzeiten	22
3.1 Jahresergebnis im Geschäftsjahr 2021.....	22
3.2 Ertragslage im Geschäftsjahr 2021.....	24
3.3 Investitionen im Geschäftsjahr 2021.....	27
3.4 Innovationen im Geschäftsjahr 2021	28
3.5 Wirtschaftliche Auswirkungen des Kriegs in der Ukraine.....	31
3.6 Geschäftserwartungen für das laufende Geschäftsjahr 2022	35
3.7 Resümee	37
4. Betriebliche Aus- und Weiterbildung in hessischen Betrieben in Krisenzeiten	41
4.1 Ausbildungssituation im Ausbildungsjahr 2021/2022.....	41
4.2 Neue Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2022/2023	45
4.3 Weiterbildungsbeteiligung und -quote	48
4.4 Formate betrieblich geförderter Weiterbildung.....	51
4.5 Weiterbildungsbedarf durch digitale Technologien und Verfahren	53
4.6 Resümee	57
5. Personalbewegungen, -bedarfe und -probleme in hessischen Betrieben	60
5.1 Personalbewegungen	60
5.2 Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine	63
5.3 Deckung des Arbeitskräftebedarfs.....	64
5.4 Erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Mitte 2023.....	69
5.5 Erwartete Personalprobleme in den kommenden beiden Jahren.....	71
5.6 Resümee	73
6. Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in hessischen Betrieben	76
6.1 Personalstruktur.....	76
6.2 Atypische Beschäftigung.....	80
6.3 Führungspositionen.....	85

6.4 Führung in Teilzeit.....	88
6.5 Weiterbildungsquote	90
6.6 Resümee	92
7. Personalpolitische Maßnahmen als Stellschrauben zur Mitarbeitendenbindung in hessischen Betrieben	95
7.1 Mobiles Arbeiten.....	95
7.2 Arbeitszeitgestaltung.....	97
7.3 Mindestlohn.....	104
7.4 Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung.....	105
7.5 Personalpolitische Herausforderungen.....	107
7.6 Resümee	109
8. Schlussbetrachtung	112
9. Methodische Hinweise	115
Literatur	119
Anhang.....	122

Abbildungsverzeichnis

<i>Abb. 1:</i> Jahresergebnis der Betriebe in Hessen für die Geschäftsjahre 2007-2021, Angaben in Prozent.....	23
<i>Abb. 2:</i> Anteil der Betriebe in Hessen mit einem positiven Jahresergebnis in den Geschäftsjahren 2021, 2020 und 2019, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	23
<i>Abb. 3:</i> Anteil der Betriebe in Hessen mit einem positiven Jahresergebnis in den Geschäftsjahren 2021, 2020 und 2019, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	24
<i>Abb. 4:</i> Einschätzung der Ertragslage (Eigenwahrnehmung der Betriebe) in Hessen für das Geschäftsjahr 2021, Angaben in Prozent.....	24
<i>Abb. 5:</i> Einschätzung der Ertragslage (Eigenwahrnehmung der Betriebe) in Hessen für die Geschäftsjahre 2000-2021, Angaben in Prozent	25
<i>Abb. 6:</i> Einschätzung der Ertragslage (Eigenwahrnehmung der Betriebe) in Hessen für das Geschäftsjahr 2021, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	25
<i>Abb. 7:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die ihre Ertragslage für die Geschäftsjahre 2021, 2020 und 2019 mit sehr gut oder gut bewertet haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	26
<i>Abb. 8:</i> Einschätzung der Ertragslage (Eigenwahrnehmung der Betriebe) in Hessen für das Geschäftsjahr 2021, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	26
<i>Abb. 9:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die ihre Ertragslage für die Geschäftsjahre 2021, 2020 und 2019 mit sehr gut oder gut bewertet haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	27
<i>Abb. 10:</i> Anteil der Betriebe in Hessen und Westdeutschland mit getätigten Investitionen in den Geschäftsjahren 2007-2021, Angaben in Prozent	27
<i>Abb. 11:</i> Investitionsbereiche in hessischen Betrieben mit Investitionen in den Geschäftsjahren 2007-2021, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich).....	28
<i>Abb. 12:</i> Anteil der Betriebe in Hessen und Westdeutschland mit Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen und/oder Verfahrensinnovationen in den Geschäftsjahren 2011-2021, Angaben in Prozent	29
<i>Abb. 13:</i> Anteil der Betriebe in Hessen mit verschiedenen Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen oder Verfahrensinnovationen in den Geschäftsjahren 2007-2021, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)	29
<i>Abb. 14:</i> Anteil der Betriebe in Hessen mit verschiedenen Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen oder Verfahrensinnovationen im Geschäftsjahr 2021, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich).....	30
<i>Abb. 15:</i> Anteil der Betriebe in Hessen mit verschiedenen Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen oder Verfahrensinnovationen in den Geschäftsjahren 2019-2021, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)	30
<i>Abb. 16:</i> Anteil der Betriebe in Hessen mit verschiedenen Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen oder Verfahrensinnovationen im Geschäftsjahr 2021, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)	31
<i>Abb. 17:</i> Wirtschaftliche Auswirkungen durch den Ukraine-Krieg, die Corona-Pandemie sowie die Finanz- und Wirtschaftskrise auf die Betriebe in Hessen, Angaben in Prozent.....	31

<i>Abb. 18:</i> Stärke der Betroffenheit in wirtschaftlich negativ vom Ukraine-Krieg, der Corona-Pandemie sowie der Finanz- und Wirtschaftskrise betroffenen Betrieben in Hessen, Angaben in Prozent.....	32
<i>Abb. 19:</i> Durchschnittliche Stärke der Auswirkungen in wirtschaftlich negativ und gleichermaßen negativ wie positiv durch den Ukraine-Krieg betroffenen Betrieben in Hessen, auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (sehr stark)	32
<i>Abb. 20:</i> Stärke der Auswirkungen in wirtschaftlich negativ und gleichermaßen negativ wie positiv durch den Ukraine-Krieg betroffenen Betrieben in Hessen, auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (sehr stark), Angaben in Prozent	33
<i>Abb. 21:</i> Wirtschaftliche Auswirkungen durch den Ukraine-Krieg auf die Betriebe in Hessen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	34
<i>Abb. 22:</i> Wirtschaftliche Auswirkungen durch den Ukraine-Krieg auf die Betriebe in Hessen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	34
<i>Abb. 23:</i> Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Betrieben in Hessen in den Jahren 2008-2022, Angaben in Prozent	35
<i>Abb. 24:</i> Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Betrieben in Hessen für das laufende Geschäftsjahr 2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	36
<i>Abb. 25:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die in den Jahren 2019-2022 von einem steigenden Geschäftsvolumen für das jeweils laufende Geschäftsjahr ausgegangen sind, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	36
<i>Abb. 26:</i> Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Betrieben in Hessen für das laufende Geschäftsjahr 2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	37
<i>Abb. 27:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die in den Jahren 2019-2022 von einem steigenden Geschäftsvolumen für das jeweils laufende Geschäftsjahr ausgegangen sind, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	37
<i>Abb. 28:</i> Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben in Hessen in den jeweils zu Ende gehenden Ausbildungsjahren 2001-2022, Angaben in Prozent.....	42
<i>Abb. 29:</i> Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2021/2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	43
<i>Abb. 30:</i> Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2021/2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	43
<i>Abb. 31:</i> Ausbildungsquote in den Betrieben in Hessen und Westdeutschland in den Jahren 2000-2022, Angaben in Prozent, Angaben in Prozent.....	44
<i>Abb. 32:</i> Wichtigster Grund für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsstellen in den Betrieben in Hessen in den Ausbildungsjahren 2021/2022 und 2012/2013, Anteile in Prozent.....	44
<i>Abb. 33:</i> Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2001-2022, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent.....	45
<i>Abb. 34:</i> Anteil aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das jeweils beginnende Ausbildungsjahr 2008-2022, Angaben in Prozent	46

<i>Abb. 35:</i> Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für das jeweils beginnende Ausbildungsjahr 2022/2023 und 2021/2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	47
<i>Abb. 36:</i> Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das jeweils beginnende Ausbildungsjahr 2022/2023 und 2021/2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	47
<i>Abb. 37:</i> Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für das jeweils beginnende Ausbildungsjahr 2022/2023 und 2021/2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	47
<i>Abb. 38:</i> Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das jeweils beginnende Ausbildungsjahr 2022/2023 und 2021/2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	48
<i>Abb. 39:</i> Betriebliche Förderung von Weiterbildung in Hessen und Westdeutschland, jeweils 1. Halbjahr 2001-2022, Angaben in Prozent	49
<i>Abb. 40:</i> Weiterbildungsquote von Beschäftigten insgesamt sowie nach Tätigkeitsniveau in den Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2001-2022, Angaben in Prozent	50
<i>Abb. 41:</i> Weiterbildungsquote von Beschäftigten in den Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2019-2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	50
<i>Abb. 42:</i> Weiterbildungsquote von Beschäftigten in den Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2019-2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	51
<i>Abb. 43:</i> Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen in den weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2022 und 2019, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich).....	51
<i>Abb. 44:</i> Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen in den weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich).....	52
<i>Abb. 45:</i> Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen in den weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich).....	52
<i>Abb. 46:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, in denen digitale Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) bzw. neue digital gestützte Herstellungs- und Fertigungsverfahren zum Zeitpunkt der Befragung 2022 eine Rolle gespielt haben, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich).....	53
<i>Abb. 47:</i> Auswirkung digitaler IKT bzw. neuer digital gestützter Herstellungs- und Fertigungsverfahren auf Weiterbildungsbedarfe in den Betrieben in Hessen zum Zeitpunkt der Befragung 2022, Angaben in Prozent	54
<i>Abb. 48:</i> Erwartete Probleme bei der Deckung der Weiterbildungsbedarfe hinsichtlich digitaler IKT bzw. neuer digital gestützter Herstellungs- und Fertigungsverfahren in den Betrieben in Hessen zum Zeitpunkt der Befragung 2022, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich).....	54
<i>Abb. 49:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, in denen digitale IKT bzw. neue digital gestützte Herstellungs- und Fertigungsverfahren zum Zeitpunkt der Befragung 2022 eine Rolle gespielt haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)	55

<i>Abb. 50:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die Probleme bei der Deckung der Weiterbildungsbedarfe hinsichtlich digitaler IKT bzw. neuer digital gestützter Herstellungs- und Fertigungsverfahren zum Zeitpunkt der Befragung 2022 erwarten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	55
<i>Abb. 51:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, in denen digitale IKT bzw. neue digital gestützte Herstellungs- und Fertigungsverfahren zum Zeitpunkt der Befragung 2022 eine Rolle gespielt haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich).....	56
<i>Abb. 52:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die Probleme bei der Deckung der Weiterbildungsbedarfe hinsichtlich digitaler IKT bzw. neuer digital gestützter Herstellungs- und Fertigungsverfahren zum Zeitpunkt der Befragung 2022 erwarten, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	56
<i>Abb. 53:</i> Labour-Turnover-Rate, Einstellungs- und Abgangsrate in hessischen Betrieben im jeweils 1. Halbjahr von 2001-2022, Angaben in Prozent.....	61
<i>Abb. 54:</i> Einstellungs- und Abgangsrate in hessischen Betrieben im 1. Halbjahr 2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	61
<i>Abb. 55:</i> Einstellungs- und Abgangsrate in hessischen Betrieben im 1. Halbjahr 2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	62
<i>Abb. 56:</i> Anteil der Neueinstellungen für einfache und für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen im jeweils 1. Halbjahr von 2001-2022, Angaben in Prozent	62
<i>Abb. 57:</i> Häufigste Gründe für Personalabgänge in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2005-2022, Angaben in Prozent.....	63
<i>Abb. 58:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, bei denen geflüchtete Personen aus der Ukraine um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz angefragt haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	64
<i>Abb. 59:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, bei denen geflüchtete Personen aus der Ukraine um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz angefragt haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	64
<i>Abb. 60:</i> Fachkräftebedarf und Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2018-2022, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent	65
<i>Abb. 61:</i> Anteil der hessischen Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt der Jahre 2008-2022 einen Sofortbedarf an Arbeitskräften hatten, Angaben in Prozent.....	65
<i>Abb. 62:</i> Gesamtzahl der sofort gesuchten Arbeitskräfte in Hessen zur Jahresmitte 2008-2022, nach Qualifikationsniveau, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.)	66
<i>Abb. 63:</i> Fachkräftebedarf und Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2022, nach Wirtschaftszweigen, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent	66
<i>Abb. 64:</i> Anteil der hessischen Betriebe, die Mitte der Jahre 2019-2022 einen Sofortbedarf an Arbeitskräften hatten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	67
<i>Abb. 65:</i> Fachkräftebedarf und Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2022, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent.....	67
<i>Abb. 66:</i> Fachkräftebedarf in Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2019-2022, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen	68

<i>Abb. 67:</i> Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2019-2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	68
<i>Abb. 68:</i> Anteil der hessischen Betriebe, die Mitte der Jahre 2019-2022 einen Sofortbedarf an Arbeitskräften hatten, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	69
<i>Abb. 69:</i> Beschäftigungserwartung hessischer Betriebe für Juni des jeweils folgenden Jahres 2008-2022, Angaben in Prozent	69
<i>Abb. 70:</i> Beschäftigungserwartung hessischer Betriebe für Juni 2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	70
<i>Abb. 71:</i> Beschäftigungserwartung hessischer Betriebe für Juni 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	70
<i>Abb. 72:</i> Erwartete Personalprobleme für die zum Befragungszeitpunkt kommenden beiden Jahre in den Betrieben in Hessen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich).....	71
<i>Abb. 73:</i> Erwartete Personalprobleme für die zum Befragungszeitpunkt kommenden beiden Jahre in den Betrieben in Hessen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	72
<i>Abb. 74:</i> Erwartete Personalprobleme für die zum Befragungszeitpunkt kommenden beiden Jahre in den Betrieben in Hessen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	72
<i>Abb. 75:</i> Gesamtzahl der Beschäftigten und Frauenanteil an allen Beschäftigten in Hessen 2008-2022, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent	77
<i>Abb. 76:</i> Verteilung der Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2022 auf die Wirtschaftszweige, nach Geschlecht, Angaben in Prozent	77
<i>Abb. 77:</i> Verteilung der Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2022 auf die Betriebsgrößenklassen, nach Geschlecht, Angaben in Prozent	78
<i>Abb. 78:</i> Beschäftigte nach Tätigkeitsniveau in Hessen zum jeweils 30.06. in den Jahren 2009-2022, Angaben in Prozent.....	79
<i>Abb. 79:</i> Frauenanteil je Tätigkeitsniveau in Hessen zum jeweils 30.06. in den Jahren 2009-2022, Angaben in Prozent.....	80
<i>Abb. 80:</i> Beschäftigte nach Tätigkeitsniveau in Hessen zum 30.06.2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	80
<i>Abb. 81:</i> Teilzeitquote in Hessen zum jeweils 30.06. in den Jahren 2001-2022, nach Geschlecht, Angaben in Prozent.....	81
<i>Abb. 82:</i> Teilzeitquote in Hessen zum 30.06.2022, nach Geschlecht und nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	82
<i>Abb. 83:</i> Teilzeitquote in Hessen zum 30.06.2022, nach Geschlecht und nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	82
<i>Abb. 84:</i> Quote geringfügig Beschäftigter in Hessen zum 30.06.2022, nach Geschlecht und nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	83
<i>Abb. 85:</i> Quote geringfügig Beschäftigter in Hessen zum 30.06.2022, nach Geschlecht und nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	83
<i>Abb. 86:</i> Befristungsquote in Hessen zum jeweils 30.06. in den Jahren 2001-2022, nach Geschlecht, Angaben in Prozent.....	84

<i>Abb. 87:</i> Befristungsquote in Hessen zum 30.06.2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	84
<i>Abb. 88:</i> Frauenanteil an allen tätigen Inhaberinnen und Inhabern, Vorständinnen und Vorständen sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern in den Betrieben in Hessen zum jeweils 30.06. in den Jahren 2009-2022, Angaben in Prozent	85
<i>Abb. 89:</i> Quote der tätigen Inhaberinnen und Inhaber, Vorständinnen und Vorstände sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer in den Betrieben in Hessen zum 30.06.2022, nach Geschlecht und nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	86
<i>Abb. 90:</i> Quote der tätigen Inhaberinnen und Inhaber, Vorständinnen und Vorstände sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer in den Betrieben in Hessen zum 30.06.2022, nach Geschlecht und nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	86
<i>Abb. 91:</i> Frauenanteil an erster und zweiter Führungsebene in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2004-2022, Angaben in Prozent	87
<i>Abb. 92:</i> Frauenanteil an erster und zweiter Führungsebene sowie an allen Beschäftigten in den Betrieben in Hessen im Jahr 2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	87
<i>Abb. 93:</i> Frauenanteil an erster und zweiter Führungsebene sowie an allen Beschäftigten in den Betrieben in Hessen im Jahr 2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	88
<i>Abb. 94:</i> Anteil der Führungskräfte auf erster und zweiter Führungsebene in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2022 und 2014, die ihre Vorgesetztenfunktion in Teilzeit ausgeübt haben, nach Geschlecht, Angaben in Prozent	89
<i>Abb. 95:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, in denen es in den Jahren 2022 und 2014 die Möglichkeit gab, Vorgesetztenfunktionen in Teilzeit auszuüben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	89
<i>Abb. 96:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, in denen es in den Jahren 2022 und 2014 die Möglichkeit gab, Vorgesetztenfunktionen in Teilzeit auszuüben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	90
<i>Abb. 97:</i> Anteil der Führungskräfte auf erster und zweiter Führungsebene in den Betrieben in Hessen im Jahr 2022, die ihre Vorgesetztenfunktion in Teilzeit ausgeübt haben, nach Geschlecht und nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	90
<i>Abb. 98:</i> Weiterbildungsquote in den Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2018-2022, nach Geschlecht, Angaben in Prozent.....	91
<i>Abb. 99:</i> Weiterbildungsquote in den Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2022, nach Geschlecht und nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	91
<i>Abb. 100:</i> Weiterbildungsquote in den Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2022, nach Geschlecht und nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	92
<i>Abb. 101:</i> Anteil der Betriebe in Hessen mit mobilen Arbeitsplätzen, die im Zuge der Corona-Pandemie neue Regelungen zu Home-Office, Telearbeit oder mobilem Arbeiten eingeführt bzw. alte Regelungen erweitert haben, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich).....	96
<i>Abb. 102:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die Beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung in 2022 und 2021 mobiles Arbeiten ermöglichten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	96
<i>Abb. 103:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die Beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung in 2022 und 2021 mobiles Arbeiten ermöglichten, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	97

<i>Abb. 104:</i> Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2008-2022, Angaben in Prozent	98
<i>Abb. 105:</i> Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte in den Betrieben in Hessen im Jahr 2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	98
<i>Abb. 106:</i> Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte in den Betrieben in Hessen im Jahr 2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	99
<i>Abb. 107:</i> Kompensation von Überstunden in Hessen in den Jahren 2007-2021, Angaben in Prozent.....	99
<i>Abb. 108:</i> Kompensation von Überstunden in Hessen 2021, Angaben in Prozent	100
<i>Abb. 109:</i> Anteil der Betriebe in Hessen mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten in den Jahren 2015-2022, Angaben in Prozent	100
<i>Abb. 110:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, in denen es die Möglichkeit gab, größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen, in den Jahren 2012-2022, Angaben in Prozent.....	101
<i>Abb. 111:</i> Freistellungsgründe, für die größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen angespart werden konnten, in den Jahren 2018-2022, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich).....	101
<i>Abb. 112:</i> Anteile der Betriebe in Hessen mit bestehenden oder geplanten Regelungen zu Arbeitszeitkonten sowie mit der Möglichkeit zur Ansparung von Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen im Jahr 2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent....	102
<i>Abb. 113:</i> Anteile der Betriebe in Hessen mit bestehenden oder geplanten Regelungen zu Arbeitszeitkonten sowie mit der Möglichkeit zur Ansparung von Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen im Jahr 2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	102
<i>Abb. 114:</i> Anteil der Betriebe in Hessen mit Vertrauensarbeitszeitregelungen in den Jahren 2008-2022, Angaben in Prozent	102
<i>Abb. 115:</i> Anteil der Betriebe in Hessen mit Vertrauensarbeitszeitregelungen in den Jahren 2018-2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	103
<i>Abb. 116:</i> Anteil der Betriebe in Hessen mit Vertrauensarbeitszeitregelungen in den Jahren 2018-2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	103
<i>Abb. 117:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, in denen am 30.06.2022 Beschäftigte mit auf eigenen Wunsch reduzierter Arbeitszeit angestellt waren, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	104
<i>Abb. 118:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, in denen am 30.06.2022 Beschäftigte mit auf eigenen Wunsch reduzierter Arbeitszeit angestellt waren, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	104
<i>Abb. 119:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, in denen zum 30.06.2022 Beschäftigte unter dem neuen gesetzlichen Mindestlohn von 12,00 Euro pro Stunde entlohnt wurden, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	105
<i>Abb. 120:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, in denen zum 30.06.2022 Beschäftigte unter dem neuen gesetzlichen Mindestlohn von 12,00 Euro pro Stunde entlohnt wurden, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	105
<i>Abb. 121:</i> Tarifbindung in Hessen in den Jahren 2007-2022, Angaben in Prozent	106

Abb. 122: Tarifbindung in Hessen in den Jahren 2007-2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent106

Abb. 123: Anteile der Betriebe in Hessen mit einem Betriebs- oder Personalrat und mit einer anderen betriebsspezifischen Form der Mitarbeitendenvertretung im Jahr 2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)107

Abb. 124: Erwartete Personalprobleme für die zum Befragungszeitpunkt kommenden beiden Jahre in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2022 und 2012, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich).....108

Abb. 125: Erwartete Personalprobleme für die zum Befragungszeitpunkt 2022 kommenden beiden Jahre in den Betrieben in Hessen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich).....109

Abb. 126: Erwartete Personalprobleme für die zum Befragungszeitpunkt 2022 kommenden beiden Jahre in den Betrieben in Hessen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich).....109

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Betriebe in Hessen zum 30.06.2022, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, hochgerechnet und gerundet.....20

Tab. 2: Beschäftigte in Hessen zum 30.06.2022, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen, hochgerechnet und gerundet.....21

In aller Kürze

Seit 1996 wird das IAB-Betriebspanel jährlich bundesweit im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) umgesetzt. In den Monaten Juli bis November 2022 wurden Betriebe in Hessen zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung befragt. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse dieser Befragungswelle unter dem Rahmenthema „Beschäftigung und Verhalten hessischer Betriebe in Krisenzeiten“ dargestellt.

Zwei von fünf Betrieben wirtschaftlich negativ vom Ukraine-Krieg betroffen

39 Prozent der Betriebe in Hessen registrierten zum Befragungszeitpunkt in der zweiten Jahreshälfte 2022 wirtschaftlich negative Auswirkungen durch den Ukraine-Krieg. Damit gab es etwas weniger Betriebe mit überwiegend negativen Effekten als während der Corona-Pandemie im Jahr 2021 (45 Prozent). Als größte Herausforderungen ordneten die vom Ukraine-Krieg betroffenen Betriebe auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (sehr stark) höhere Kosten für Energie und Treibstoffe (Durchschnitt 3,9) sowie für Vorleistungen oder Rohstoffe (Durchschnitt 3,4) ein.

Ukraine-Krieg bremst Erholungseffekte in den Geschäftserwartungen aus

Retrospektiv schätzten die Betriebe Hessens ihre Ertragslage und ihr Jahresergebnis für das Jahr 2021 wieder etwas positiver ein als noch jene des Jahres 2020. Das Vorpandemieniveau konnte dabei noch nicht wieder erreicht werden. Die erwartete Geschäftsentwicklung für das laufende Jahr 2022 trübte sich mit Beginn des Ukraine-Krieges wieder etwas ein, Einbrüche wie im Jahr 2020 waren jedoch nicht zu beobachten. Insgesamt gingen 44 Prozent der Betriebe von einem eher gleichbleibenden, 25 Prozent von einem eher steigenden und 18 Prozent von einem eher sinkenden Geschäftsvolumen für das Jahr 2022 aus.

Übernahmequote von Auszubildenden erreicht erneut Höchstwert

Im längerfristigen Trend nimmt der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe in Hessen ab. Gleichzeitig sahen sich weiterhin in der Ausbildung aktive Betriebe mit einer schwierigen Bewerbungslage konfrontiert. Diese ermöglichte es ihnen häufig nicht, sämtliche Ausbildungsplätze zu besetzen. Darüber hinaus lag der Anteil der Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt noch nicht alle Ausbildungsplätze besetzen konnten, bei einem neuen Höchstwert von 13 Prozent. Nicht zuletzt die schwierige Situation auf dem Ausbildungsmarkt führte dazu, dass die Übernahmequote in Ausbildungsbetrieben auf einen Höchstwert von 75 Prozent angestiegen ist.

Weiterbildungsbeteiligung steigt wieder

38 Prozent der Betriebe in Hessen hatten im 1. Halbjahr 2022 mindestens einen Beschäftigten bzw. eine Beschäftigte für Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt oder die Kosten dafür übernommen. Damit investierten wieder mehr Betriebe in die Kompetenzentwicklung ihrer Beschäftigten als in den beiden Vorjahren. Das Vorpandemieniveau (2019: 51 Prozent) konnte jedoch bei weitem noch nicht wieder erreicht werden. Am häufigsten profitierten Beschäftigte von externen Kursen; die größte Zunahme im Zeitvergleich zeigte sich allerdings bei der Förderung von Weiterbildung am Arbeitsplatz und für selbstgesteuertes Medienlernen.

Fach- und Arbeitskräftebedarf auf neuem Rekordhoch

Im 1. Halbjahr 2022 wurden hessenweit hochgerechnet 226.000 Fachkräfte benötigt; 37 Prozent der Stellen konnten nicht besetzt werden. Besonders ausgeprägte Besetzungsprobleme gab es in Kleinstbetrieben und im Baugewerbe. In der zweiten Jahreshälfte 2022 bestand bei 36 Prozent der

Betriebe Sofortbedarf nach 162.000 Arbeits- und Fachkräften zum nächstmöglichen Einstellungstermin. Beide Indikatoren erreichten das höchste Niveau seit Erfassungsbeginn.

Mehr als die Hälfte der Betriebe erwartet Probleme in der Fachkräfterekrutierung

Zum Befragungszeitpunkt rechneten 56 Prozent der Betriebe für die kommenden beiden Jahre mit Schwierigkeiten bei der Fachkräfterekrutierung. Im Jahr 2012 traf dies nur auf 27 Prozent der Betriebe zu. Weitere 28 Prozent erwarteten zuletzt ähnliche Probleme bei der Einstellung von Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten. Andere personalpolitische Herausforderungen wie beispielsweise der hohe Bedarf an Weiterbildung (19 Prozent), Überalterung (13 Prozent) und hohe Personalfuktuation (zwölf Prozent) wurden zum Befragungszeitpunkt ebenfalls deutlich häufiger als problematisch eingestuft als noch im Jahr 2012.

Frauen in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert

28 Prozent aller Führungspositionen auf oberster Führungsebene waren im Jahr 2022 von Frauen besetzt. Auf der zweiten Führungsebene lag der Frauenanteil mit 38 Prozent zwar etwas höher, insgesamt hatten sich beide Werte in den letzten zehn Jahren jedoch kaum verändert. Dies lässt sich auch darauf zurückführen, dass 51 Prozent der Frauen weiterhin in Teilzeit beschäftigt sind, was sich häufig hemmend auf ihre Karrierechancen auswirkt. Als positiv ist deshalb die Zunahme betrieblicher Angebote zur Führung in Teilzeit zu bewerten. Insgesamt elf bzw. 22 Prozent der weiblichen Führungskräfte auf beiden Ebenen gingen ihrer Funktion in Teilzeit nach. In 2014 taten dies noch sechs bzw. 14 Prozent der weiblichen Führungskräfte.

Regelungen zu Arbeitszeiten und mobilem Arbeiten tragen zur Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen bei

31 Prozent der Betriebe in Hessen boten Beschäftigten im Jahr 2022 die Möglichkeit an, von zuhause aus zu arbeiten. Ihr Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr (2021: 33 Prozent) leicht zurückgegangen. Während wie im Vorjahr 32 Prozent der Betriebe klassische Arbeitszeitkonten etabliert hatten, boten mehr Betriebe die Möglichkeit an, größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen. Dabei boten sechs Prozent aller Betriebe Freistellungen für Familienzeiten oder Sabbaticals an. Darüber hinaus ermöglichte ein Aufwärtstrend bei Vertrauensarbeitszeitregelungen, dass Beschäftigte mittlerweile in mehr Betrieben den zeitlichen Rahmen ihrer Arbeit flexibel gestalten können. Zu guter Letzt blieb der flexible Abbau von Überstunden durch Vergütung oder Freizeitausgleich die am weitesten verbreitete Form der Überstundenkompensation.

Abwärtstrend von Tarifverträgen und betrieblicher Interessenvertretung setzt sich fort

27 Prozent der Betriebe in Hessen waren im Jahr 2022 an einen Branchen-, Haus- oder Firmentarifvertrag gebunden, weitere 30 Prozent orientierten sich zumindest hinsichtlich der Löhne an den geltenden Branchentarifverträgen. Da die Wahrscheinlichkeit einer Tarifbindung mit der Betriebsgröße zunimmt, profitierten immerhin 55 Prozent der Beschäftigten von einem im Betrieb gültigen Tarifvertrag. Ein ähnliches Bild zeigte sich für die Verbreitung von Betriebs- oder Personalräten, die in sieben Prozent aller Betriebe vorhanden waren, aber dafür die Interessen von 47 Prozent aller Beschäftigten vertraten. Sowohl die Verbreitung der Tarifbindung als auch der betrieblichen Interessenvertretung durch Betriebs- oder Personalräte befindet sich seit einigen Jahren in einem Abwärtstrend.

1. Einleitung

Hessische Betriebe sahen sich zum Zeitpunkt der Befragungen in 2022 mit einer Vielzahl von Herausforderungen konfrontiert. Während sich viele Betriebe noch von den wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie erholten, mussten sie sich bereits neuen Herausforderungen, hervorgerufen durch den Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine, stellen. Besonders steigende Energiepreise, eine sich weiter intensivierende Lieferkettenproblematik und damit im Zusammenhang stehende ökonomische Unsicherheiten stellten sich als herausfordernd dar (Grömling & Bardt 2022). Über den dem Weltgeschehen geschuldeten ökonomischen Schwierigkeiten schweben zudem weiterhin gesellschaftliche Megatrends, unter denen sich die demografische Entwicklung und der damit einhergehende Fachkräftemangel als zentrale arbeitsmarktpolitische Herausforderungen der Zukunft hervorheben. In Hessen werden bis zum Jahr 2028 voraussichtlich 178.000 Arbeitskräfte fehlen. Demografisch induzierte, altersbedingte Ersatzbedarfe werden die Hauptursache für diese Beschäftigungslücke sein (Demireva et al. 2023). Durch den steigenden Arbeits- und Fachkräftemangel müssen die Betriebe zusätzlich zur Bewältigung der wirtschaftlichen Herausforderungen Lösungen finden, um ihre Position im Wettbewerb um Fachkräfte auf dem Arbeitnehmerarbeitsmarkt zu verbessern.

Vor diesem Hintergrund wurde in den diesjährigen Auswertungen zum IAB-Betriebspanel genau eruiert, in welchen Dimensionen betrieblichen Handelns sich Veränderungen ergeben haben und an welchen Stellen an Bewährtem festgehalten wurde. Daraus lassen sich einerseits Ansätze ableiten, die Betrieben bei akuten und anhaltenden Krisen helfen können, ihr Verhalten anzupassen. Andererseits helfen die Erhebungen zu den längerfristig wirkenden, strukturellen Veränderungen durch die gesellschaftlichen Megatrends dabei, Herausforderungen und Auswirkungen einzuordnen und Lösungsansätze zu entwickeln. Die Berichtsreihe zu den diesjährigen Auswertungen steht deshalb unter dem Rahmenthema „Beschäftigung und Verhalten hessischer Betriebe in Krisenzeiten“. Dafür wurden die Daten von 948 Betrieben in Hessen ausgewertet, die die Grundgesamtheit von etwa 164.000 Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten repräsentieren. Die Auswertungen erfolgen im Zeitverlauf sowie – sofern die Fallzahlen dies zulassen – differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße. Die Erhebungen fanden von Juli bis November 2022 statt.

Im vorliegenden Gesamtbericht werden die Ergebnisse von vier bereits veröffentlichten Einzelreports zusammengeführt. Diesen vorangestellt liefert das *zweite Kapitel* zunächst einen kurzen Überblick über die Verteilung der hessischen Betriebe und Beschäftigten auf die einzelnen Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen. Im *dritten Kapitel* liegt das Augenmerk auf der wirtschaftlichen Ausgangssituation, in der sich Betriebe in Hessen zum Zeitpunkt der Befragung befanden, wobei auch die Auswirkungen des Ukraine-Krieges berücksichtigt werden. Das *vierte Kapitel* beleuchtet die Situation in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung als zwei zentralen Säulen der Fachkräftesicherung in den Betrieben. *Kapitel 5* beschäftigt sich mit der Dynamik von Personalbewegungen, den Arbeits- und Fachkräftebedarfen sowie mit konkreten Personalproblemen, mit denen sich die Betriebe konfrontiert sehen. In *Kapitel 6* rücken Unterschiede in der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in den Fokus, bei denen die Schwerpunkte unter anderem auf atypischen Beschäftigungsformen und Führungspositionen liegen. Im *siebten Kapitel* werden mobiles Arbeiten, Regelungen zu Arbeitszeiten und Löhnen sowie die Etablierung von Tarifverträgen und Betriebs- sowie Personalräten als Instrumente zur Mitarbeitendenbindung in den Blick genommen. In *Kapitel 8* werden die Ergebnisse in einer zusammenfassenden Schlussbetrachtung resümiert.

2. Betriebe und Beschäftigte

Jedes Jahr werden mit dem IAB-Betriebspanel bundesweit Daten zur Betriebs- und Beschäftigtenstruktur erhoben. Berücksichtigt werden dabei alle Betriebe, die mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit geführt werden. Jeder Betrieb lässt sich einer von vier Betriebsgrößenklassen sowie einem der 43 abgefragten Wirtschaftszweige (WZ 2008) zuordnen, welche für Hessen in sieben Gruppen zusammengefasst werden.

In Tabelle 1 ist dargestellt, wie sich die Betriebe in Hessen auf die verschiedenen Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen verteilen. Hochgerechnet gab es zum 30.06.2022 im Bundesland 164.350 Betriebe. Wie in den Vorjahren handelte es sich bei der großen Mehrheit der Betriebe um Kleinst- (64 Prozent) oder Kleinbetriebe (30 Prozent); nur jeder zwanzigste bzw. jeder hundertste Betrieb ließ sich als mittelgroßer oder Großbetrieb kategorisieren. Hinsichtlich der Wirtschaftszweige lassen sich im Vergleich zu den vergangenen Erhebungen ebenfalls keine strukturellen Veränderungen beobachten: Die meisten Betriebe waren weiterhin in den Sonstigen Dienstleistungen (29 Prozent) tätig, gefolgt von den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (24 Prozent) und Handel und Reparatur (23 Prozent). Gut jeder zehnte Betrieb zählte zum Baugewerbe (elf Prozent). Dem Verarbeitenden Gewerbe (sieben Prozent) und der Öffentlichen Verwaltung (drei Prozent) gehörte insgesamt eher eine geringere Zahl an Betrieben an; diese beschäftigten dafür verhältnismäßig oft Belegschaften mit mehr als 49 Personen.

Tab. 1: Betriebe in Hessen zum 30.06.2022, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, hochgerechnet und gerundet

	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt*
Verarbeitendes Gewerbe	5.200	4.900	1.750	400	12.250
Baugewerbe	13.500	4.650	250	50	18.450
Handel und Reparatur	24.500	11.100	1.850	350	37.800
Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen	28.100	8.550	2.950	250	39.850
Sonstige Dienstleistungen	28.950	17.350	900	350	47.550
Öffentliche Verwaltung / Organisationen ohne Erwerbszweck	3.050	1.750	700	200	5.650
Land- und Forstwirtschaft	1.850	950	0	0	2.800
Gesamt*	105.100	49.250	8.350	1.600	164.350

Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

*Rundungsbedingt kann das Additionsergebnis der Einzelwerte vom Gesamtwert abweichen.

Zum Stichtag am 30.06.2022 belief sich die Gesamtzahl der auf Grundlage der IAB-Betriebspaneldaten errechneten Beschäftigten¹ auf rund 3,356 Millionen (vgl. Tab. 2). Die meisten Beschäftigten gingen einer Tätigkeit in Großbetrieben (35 Prozent), die wenigsten in Kleinstbetrieben (13 Prozent) nach. Jeweils etwa ein Viertel der Erwerbspersonen war in einem Kleinbetrieb (27 Prozent) oder einem mittelgroßen Betrieb (25 Prozent) beschäftigt. Im Verhältnis zu der Anzahl der Betriebe in den Wirtschafts-

¹ Als Beschäftigte werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhoben: sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte, Auszubildende), Beamtinnen und Beamte (einschl. Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter), tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige, geringfügig Beschäftigte, sonstige Beschäftigte.

zweigen lassen sich aufgrund unterschiedlicher Betriebsgrößenstrukturen dem Baugewerbe vergleichsweise wenige, dem Verarbeitenden Gewerbe und der Öffentlichen Verwaltung verhältnismäßig viele Beschäftigte zuordnen.

Tab. 2: Beschäftigte in Hessen zum 30.06.2022, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen, hochgerechnet und gerundet

	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	<i>Gesamt*</i>
Verarbeitendes Gewerbe	25.400	101.900	179.600	152.900	459.800
Baugewerbe	53.250	80.300	18.600	26.550	178.700
Handel und Reparatur	102.950	199.600	170.700	192.600	665.850
Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen	112.400	185.800	291.250	239.800	829.250
Sonstige Dienstleistungen	129.500	309.400	92.150	406.900	937.950
Öffentliche Verwaltung / Organisationen ohne Erwerbszweck	18.350	27.350	76.300	137.150	259.150
Land- und Forstwirtschaft	7.450	10.900	200	6.700	25.250
<i>Gesamt*</i>	<i>449.300</i>	<i>915.250</i>	<i>828.800</i>	<i>1.162.600</i>	<i>3.355.900</i>

Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

*Rundungsbedingt kann das Additionsergebnis der Einzelwerte vom Gesamtwert abweichen.

3. Die wirtschaftliche Lage der hessischen Betriebe in Krisenzeiten

Die Corona-Pandemie war im Jahr 2020 das alles beherrschende Thema und beeinflusste maßgeblich das Wirtschaftsgeschehen in Deutschland; das Bruttoinlandsprodukt (BIP) sank im Vergleich zum Vorjahr 2019 um 3,7 Prozent. Das Jahr 2021 war ebenfalls vom anhaltenden Pandemiegeschehen, aber auch von den dadurch hervorgerufenen Lieferengpässen geprägt (Kagerl et al. 2022). Dennoch stieg das BIP um 2,6 Prozent, wobei das Vorkrisenniveau noch nicht wieder ganz erreicht werden konnte (Statistisches Bundesamt 2023). Nachdem sich das Wirtschaftsgeschehen in Deutschland bis 2022 zum Großteil wieder normalisierte, sahen sich die Betriebe zum Jahresanfang mit neuen Herausforderungen, hervorgerufen durch den Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine, konfrontiert. Besonders die steigenden Energiepreise, eine Fortsetzung der Lieferkettenproblematik sowie die dadurch hervorgerufene politische wie ökonomische Unsicherheit trafen die Betriebe, die sich teilweise noch von den Auswirkungen der Corona-Pandemie erholten, unvorbereitet (Grömling & Bardt 2022). Lieferschwierigkeiten betrafen dabei besonders Betriebe aus dem Baugewerbe, dem Verarbeitenden Gewerbe sowie dem Groß- und Einzelhandel (Kagerl et al. 2022). Auch die erhöhten Energie- und Rohstoffpreise belasteten vor allem energieintensive Branchen (Dauth et al. 2022). Trotz nicht einfacher Rahmenbedingungen, zu denen nicht zuletzt auch der sich weiter zuspitzende Arbeits- und Fachkräftemangel zählt, ist die gesamtwirtschaftliche Situation in Deutschland weitestgehend stabil geblieben. Im Jahr 2022 stieg das BIP im Vergleich zum Vorjahr um 1,9 Prozent (Statistisches Bundesamt 2023), das hessische Wirtschaftswachstum lag dabei zumindest im 1. Halbjahr 2022² mit 3,6 Prozent über dem Bundesdurchschnitt (2,8 Prozent) (Hessisches Statistisches Landesamt 2022).

Vielen hessischen Betrieben ist es also gelungen, trotz der Herausforderungen der vergangenen Jahre ihre wirtschaftliche Stabilität zu erhalten. Offensichtlich haben sie sich mit ihrem betrieblichen Verhalten auf die neuen Anforderungen erfolgreich eingestellt. Zunächst schafft das dritte Kapitel eine Grundlage; hier werden das Jahresergebnis und die Ertragslage von Betrieben betrachtet und ein weiterer Fokus richtet sich auf die Geschäftspolitiken wie Investitions- und Innovationsverhalten als Schlüssel für Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum. Zudem erfolgt eine Untersuchung der Auswirkungen des Ukraine-Krieges auf die Geschäftsentwicklung im Jahr 2022, da diese die Rahmung für die aktuelle Wirtschaftsentwicklung darstellen und dabei helfen, die aktuelle Lage besser zu interpretieren.

3.1 Jahresergebnis im Geschäftsjahr 2021

Ein Indikator zur Darstellung der wirtschaftlichen Lage der hessischen Betriebe ist das Jahresergebnis. Dieses ergibt sich aus der Summe sämtlicher Erträge im jeweiligen Jahr, abzüglich aller Aufwendungen. In den Befragungen zum IAB-Betriebspanel geben die Betriebe³ an, ob im vorangegangenen Geschäftsjahr ein positives (Reingewinn), negatives (Reinverlust) oder ein in etwa ausgeglichenes Jahresergebnis erwirtschaftet wurde. Die Befragung im Jahr 2022 erfasst somit das Jahresergebnis für 2021. Mögliche Auswirkungen des Krieges in der Ukraine sind entsprechend noch nicht berücksichtigt.

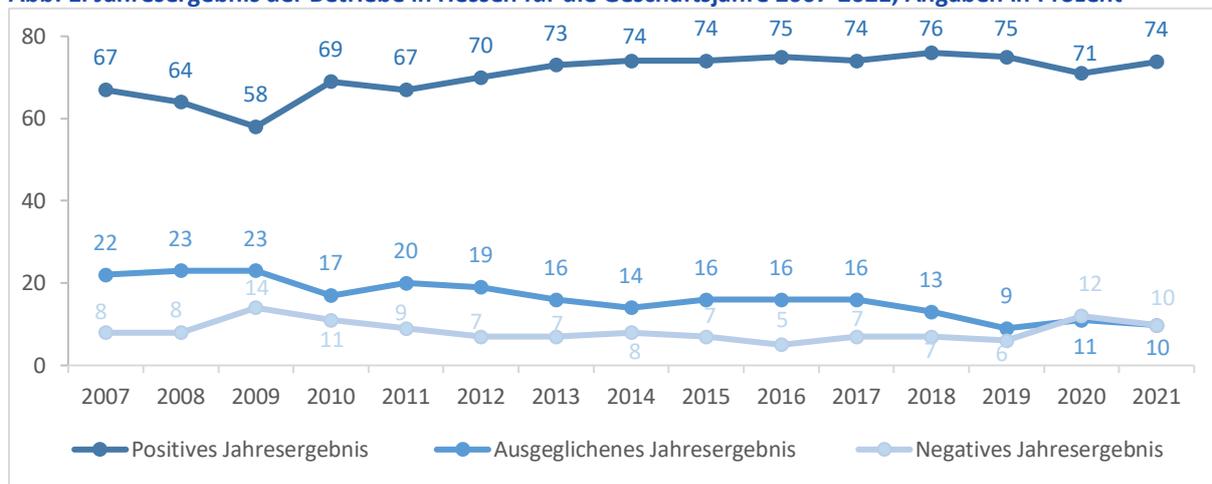
² Für die Entwicklung des BIP für das gesamte Kalenderjahr 2022 liegen zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts noch keine länderspezifischen Daten vor.

³ Ausgeschlossen sind dabei Nichterwerbsorganisationen, Gebietskörperschaften, Ämter und ähnliche Organisationen, die in den jeweiligen Befragungen ein Haushaltsvolumen als Kennzahl für das Geschäftsvolumen angegeben haben.

Anteil der Betriebe mit Reingewinn fast auf Vorpandemieniveau

Im Zeitverlauf konnten immer mehr Betriebe in Hessen ein positives Jahresergebnis erzielen; zwischen 2013 und 2019 galt dies konstant für etwa drei Viertel aller Betriebe (vgl. Abb. 1). Im ersten Pandemiejahr 2020 erwirtschafteten dann mit 71 Prozent etwas weniger Betriebe einen Reingewinn als noch in den Vorjahren, im Geschäftsjahr 2021 erreichte ihr Anteil jedoch fast wieder das Niveau von 2019. Der Anteil der Betriebe mit negativem Jahresergebnis stieg hingegen von sechs Prozent in 2019 auf zwölf Prozent in 2020 und sank in 2021 trotz eines leichten Rückgangs auf zehn Prozent nicht wieder auf das Vorpandemieniveau.

Abb. 1: Jahresergebnis der Betriebe in Hessen für die Geschäftsjahre 2007-2021, Angaben in Prozent

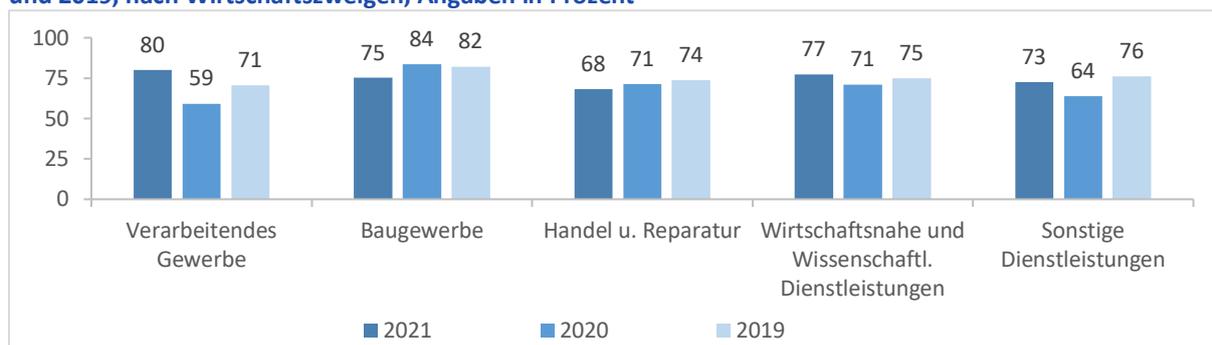


Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2022, eigene Berechnungen. Eine Differenz zu 100 Prozent entsteht jährlich durch den Anteil der Betriebe, die keine Angabe zu ihrem Jahresergebnis gemacht haben bzw. keine Angabe machen konnten.

Erholungseffekte im Verarbeitenden Gewerbe und in den Sonstigen Dienstleistungen

Im Vergleich der Wirtschaftszweige zeigen sich Unterschiede hinsichtlich der Entwicklung der Jahresergebnisse. In den stärker von wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffenen Wirtschaftszweigen (Sonstige Dienstleistungen und Verarbeitendes Gewerbe) nahm der Anteil der Betriebe mit Reingewinn im ersten Pandemiejahr im Vergleich zu 2019 stark ab (vgl. Abb. 2). In 2021 erwirtschafteten dafür in beiden Wirtschaftszweigen wieder deutlich mehr Betriebe einen Reingewinn (plus neun bzw. plus 21 Prozentpunkte). In den Betrieben aus Handel und Reparatur, die ebenfalls stark vom pandemischen Geschehen betroffen waren, ist der Anteil der Betriebe mit einem positiven Jahresergebnis hingegen das zweite Jahr in Folge gesunken. Eine ungewöhnliche Entwicklung lässt sich im Baugewerbe beobachten: Dort erwirtschafteten im Jahr 2020 mehr Betriebe einen Reingewinn als in 2019. In 2021 sank ihr Anteil dafür um neun Prozentpunkte auf 75 Prozent.

Abb. 2: Anteil der Betriebe in Hessen mit einem positiven Jahresergebnis in den Geschäftsjahren 2021, 2020 und 2019, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

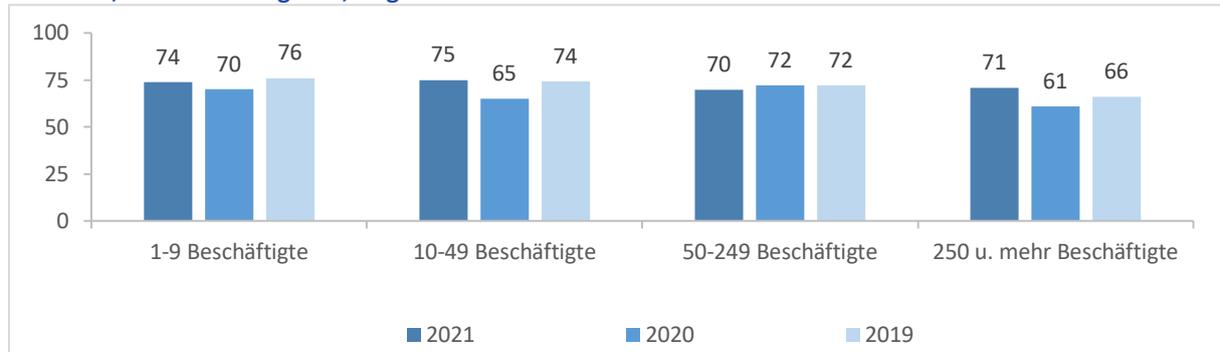


Quelle: IAB-Betriebspanel 2020-2022, eigene Berechnungen.

Deutlich mehr Betriebe mit Reingewinn unter Klein- und Großbetrieben

Bei Kleinst-, Klein- und Großbetrieben fanden zwischen 2019 und 2021 vergleichbare Entwicklungen statt, indem der Anteil der Betriebe mit Reingewinn im Jahr 2020 zunächst zurückging und anschließend in 2021 wieder anstieg (vgl. Abb. 3). Unter Klein- und Großbetrieben erwirtschafteten laut den Befragungen in 2021 sogar mehr Betriebe ein positives Jahresergebnis als noch in 2019; beide Werte stiegen im Vorjahresvergleich um zehn Prozentpunkte an. Im Vergleich dazu blieb der Anteil der mittelgroßen Betriebe mit positivem Jahresergebnis in den Jahren 2019 und 2020 konstant und sank im Jahr 2021 um zwei Prozentpunkte.

Abb. 3: Anteil der Betriebe in Hessen mit einem positiven Jahresergebnis in den Geschäftsjahren 2021, 2020 und 2019, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020-2022, eigene Berechnungen.

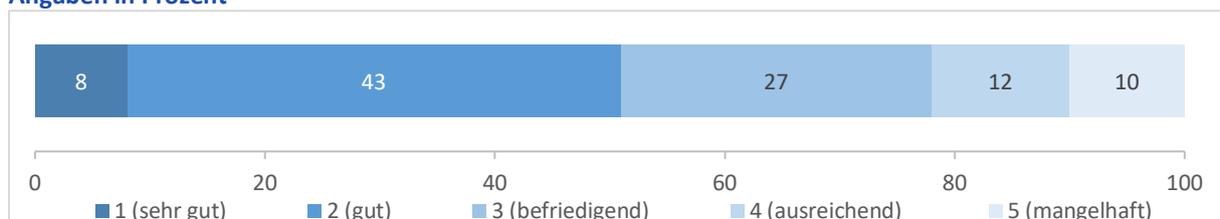
3.2 Ertragslage im Geschäftsjahr 2021

In den Befragungen zum IAB-Betriebspanel geben die Betriebe eine retrospektive Einschätzung ihrer Ertragslage⁴ für das vergangene Geschäftsjahr. Anders als das Jahresergebnis, welches entweder positiv, negativ oder ausgeglichen ausfällt, bewerten sie die Ertragslage auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft).

Bessere Ertragslage im Jahr 2021 als im Vorjahr

Trotz Corona-Pandemie gab gut die Hälfte der hessischen Betriebe eine „sehr gute“ oder „gute“ Ertragslage für das Jahr 2021 an (vgl. Abb. 4). Ein gutes Viertel der Betriebe schätzte seine Ertragslage als „befriedigend“ ein, etwa jeder fünfte Betrieb beschrieb sie als „ausreichend“ oder „mangelhaft“. Im Durchschnitt lagen die Einschätzungen bei 2,7 und damit zwischen „gut“ und „befriedigend“.

Abb. 4: Einschätzung der Ertragslage (Eigenwahrnehmung der Betriebe) in Hessen für das Geschäftsjahr 2021, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Im Zeitverlauf lässt sich zwischen 2009 und 2019 eine stetige Verbesserung der wirtschaftlichen Lage in den hessischen Betrieben beobachten (vgl. Abb. 5). Immer mehr Betriebe schätzten die Ertragslage in diesem Zeitraum als „sehr gut“ oder „gut“ ein, während der Anteil der Betriebe mit „ausreichender“

⁴ Ausgeschlossen sind dabei Nichterwerbsorganisationen, Gebietskörperschaften, Ämter und ähnliche Organisationen mit einem Haushaltsvolumen als Kennzahl für das Geschäftsvolumen.

bzw. „mangelhafter“ Ertragslage zurückging. Nach dem Einbruch im ersten Pandemiejahr deutet sich für das Jahr 2021 eine Erholung der wirtschaftlichen Situation in hessischen Betrieben an. Im Unterschied zur Entwicklung des Jahresergebnisses näherten sich allerdings die Anteile der Betriebe mit einer eher negativen bzw. einer eher positiven Ertragslage weniger deutlich dem jeweiligen Vorpendemieniveau an.

Abb. 5: Einschätzung der Ertragslage (Eigenwahrnehmung der Betriebe) in Hessen für die Geschäftsjahre 2000-2021, Angaben in Prozent

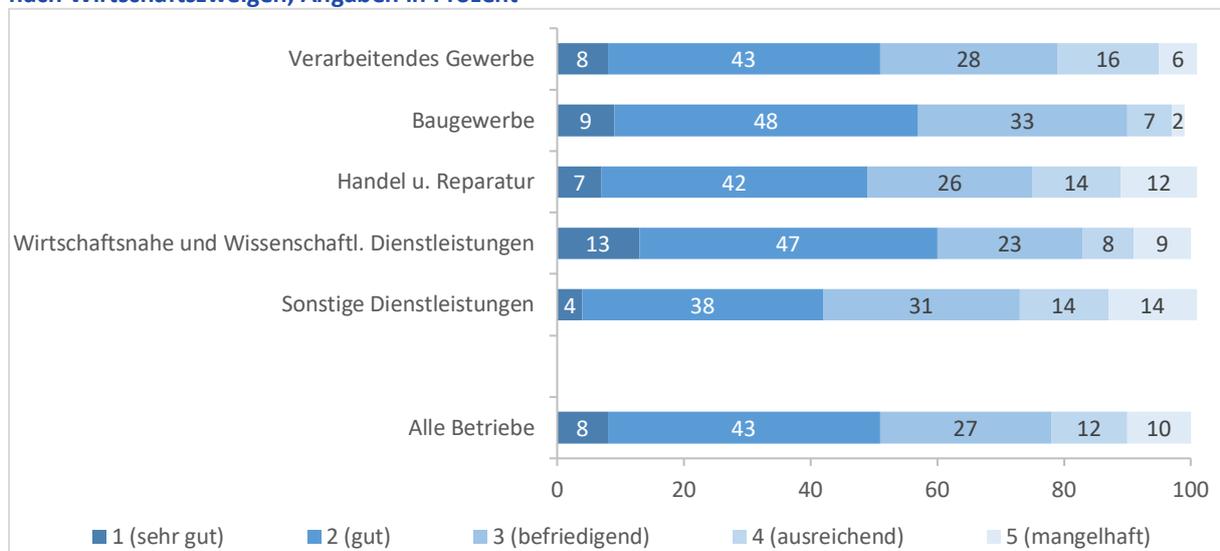


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2022, eigene Berechnungen.

Ertragslage verbessert sich in den meisten Wirtschaftszweigen

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigten sich für das Jahr 2021 deutliche Unterschiede in der Bewertung der Ertragslage. Wenig überraschend, haben die stärker von der Corona-Pandemie betroffenen Betriebe, die Sonstige Dienstleistungen anbieten oder in Handel und Reparatur tätig sind, überdurchschnittlich häufig eine eher schlechte Ertragslage angegeben (vgl. Abb. 6). Im Baugewerbe und in Betrieben, die Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen, stellte sich die wirtschaftliche Lage hingegen nur in vergleichsweise wenigen Betrieben als „ausreichend“ oder „mangelhaft“ dar, dafür gab es überdurchschnittlich viele Betriebe mit einer eher positiven Ertragslage.

Abb. 6: Einschätzung der Ertragslage (Eigenwahrnehmung der Betriebe) in Hessen für das Geschäftsjahr 2021, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

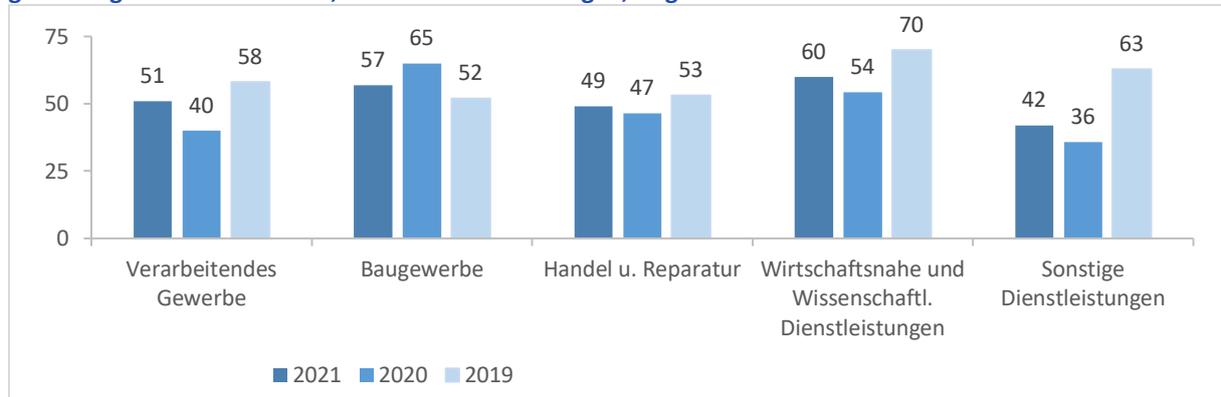


Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Mit Ausnahme des Baugewerbes lässt sich zwischen 2019 und 2021 für alle Wirtschaftszweige die gleiche Entwicklung erkennen (vgl. Abb. 7): Zwischen 2019 und 2020 verschlechterte sich die wirtschaftliche Lage in allen Wirtschaftszweigen, verbesserte sich jedoch im Jahr 2021 wieder. Dabei wurde in

keinem der Wirtschaftszweige bislang wieder das Vorpandemieniveau erreicht. Nur im Baugewerbe zeichnet sich ein umgekehrtes Bild ab: Die wirtschaftliche Situation verbesserte sich hier gemäß den Befragungsergebnissen im ersten Pandemiejahr merklich, der Anteil der Betriebe mit eher positiven Ertragslagen war jedoch im Jahr 2021 wieder rückläufig.

Abb. 7: Anteil der Betriebe in Hessen, die ihre Ertragslage für die Geschäftsjahre 2021, 2020 und 2019 mit sehr gut oder gut bewertet haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

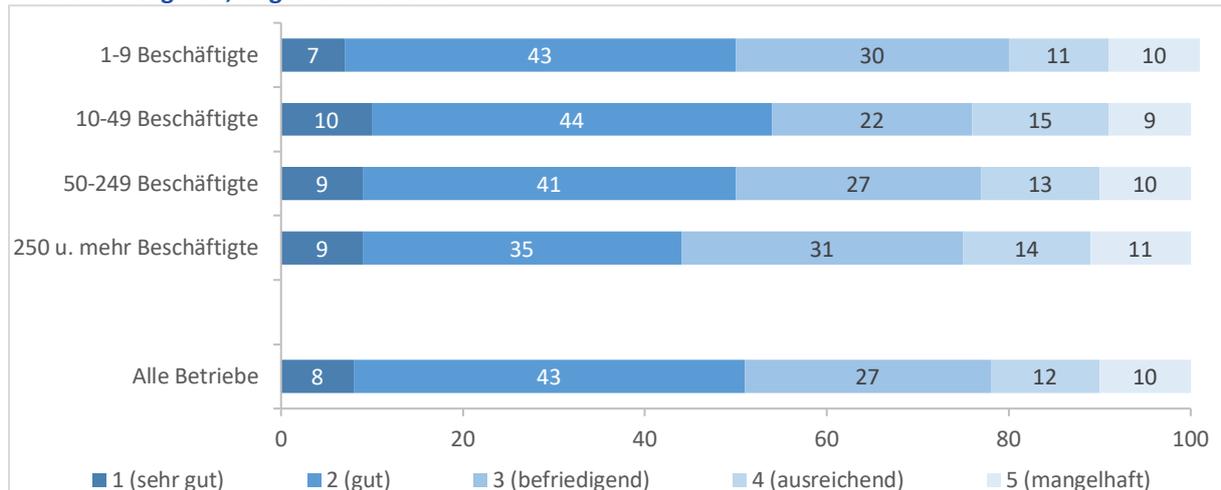


Quelle: IAB-Betriebspanel 2020-2022, eigene Berechnungen.

Deutlich mehr Kleinbetriebe schätzen Ertragslage wieder positiv ein

Wie schon im Jahr 2020 schätzten Großbetriebe ihre Ertragslage im Jahr 2021 am seltensten als positiv (44 Prozent) und am häufigsten als negativ (25 Prozent) ein. In Kleinbetrieben lagen sowohl der Anteil der Betriebe mit einer „sehr guten“ oder „guten“ (54 Prozent) als auch jener der Betriebe mit „ausreichender“ oder „mangelhafter“ (24 Prozent) Ertragslage überdurchschnittlich hoch. Hier zeigt sich somit eine starke Spreizung.

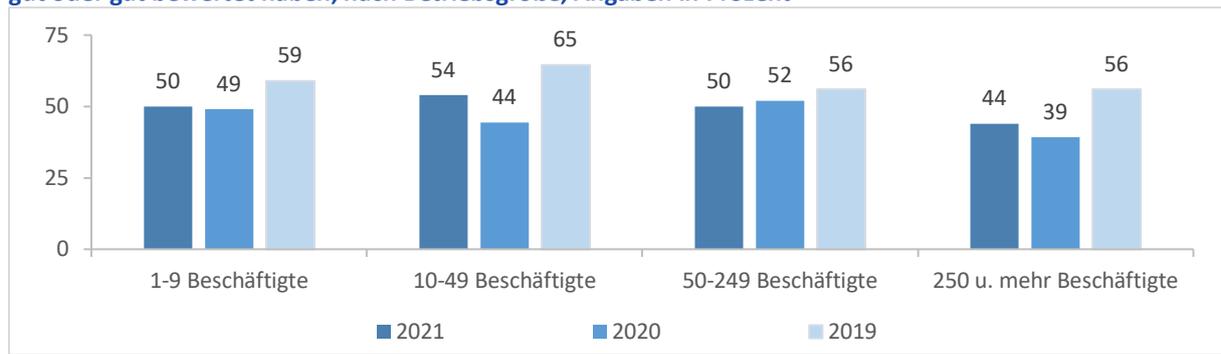
Abb. 8: Einschätzung der Ertragslage (Eigenwahrnehmung der Betriebe) in Hessen für das Geschäftsjahr 2021, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Der Anteil der Betriebe mit einer positiv betrachteten Ertragslage nahm zwischen 2019 und 2020 unabhängig von der Betriebsgröße ab (vgl. Abb. 9). Im Jahr 2021 blieb der Anteil der Kleinbetriebe mit einer „sehr guten“ oder „guten“ Ertragslage etwa auf dem Vorjahresniveau, in Großbetrieben stieg ihr Anteil merklich um fünf, in Kleinbetrieben sogar um zehn Prozentpunkte. Lediglich in mittelgroßen Betrieben zeigen die Befragungen zum IAB-Betriebspanel für das Jahr 2021 einen weiteren, leichten Rückgang des Anteils der Betriebe, die ihre Ertragslage positiv einschätzen. Dies passt auch zu den Jahresergebnissen, die in mittelgroßen Betrieben im Jahr 2021 seltener positiv ausfielen.

Abb. 9: Anteil der Betriebe in Hessen, die ihre Ertragslage für die Geschäftsjahre 2021, 2020 und 2019 mit sehr gut oder gut bewertet haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



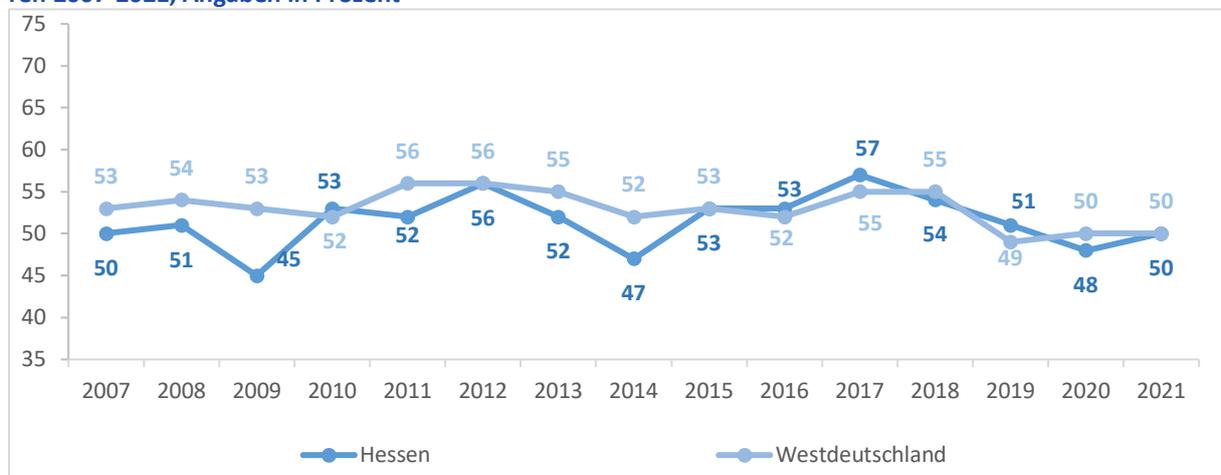
Quelle: IAB-Betriebspanel 2020-2022, eigene Berechnungen.

3.3 Investitionen im Geschäftsjahr 2021

Das Investitionsverhalten trägt zur zukünftigen Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe bei und stellt deshalb einen wichtigen Indikator zur Beschreibung der aktuellen und zukünftigen wirtschaftlichen Situation dar. Die Abfrage der Investitionen erfolgt im IAB-Betriebspanel immer für das vorangegangene Geschäftsjahr. Die Angaben aus den Befragungen des Jahres 2022 beziehen sich somit auf das Geschäftsjahr 2021.

Im Zeitverlauf schwankte der Anteil investierender Betriebe in Hessen um die 50 Prozent; insbesondere seit 2015 lag ihr Anteil nah am westdeutschen Durchschnitt (vgl. Abb. 10). Ein Tiefstwert von 45 Prozent wurde im Jahr 2009 während der Finanz- und Wirtschaftskrise erreicht. Im ersten Pandemiejahr 2020 tätigten 48 Prozent der Betriebe Investitionen, was dem drittniedrigsten Wert seit Beginn der Darstellung entspricht. Im Vergleich zu 2019 nahm der Anteil investierender Betriebe um drei Prozentpunkte ab; ein gravierender Einbruch im Investitionsverhalten der Betriebe ist somit trotz Coronapandemie nicht festzustellen. In 2021 tätigten mit 50 Prozent wieder ähnlich viele Betriebe Investitionen wie im Jahr 2019. Der Anteil investierender Betriebe nimmt dabei in der Regel mit steigender Betriebsgröße zu.

Abb. 10: Anteil der Betriebe in Hessen und Westdeutschland mit getätigten Investitionen in den Geschäftsjahren 2007-2021, Angaben in Prozent

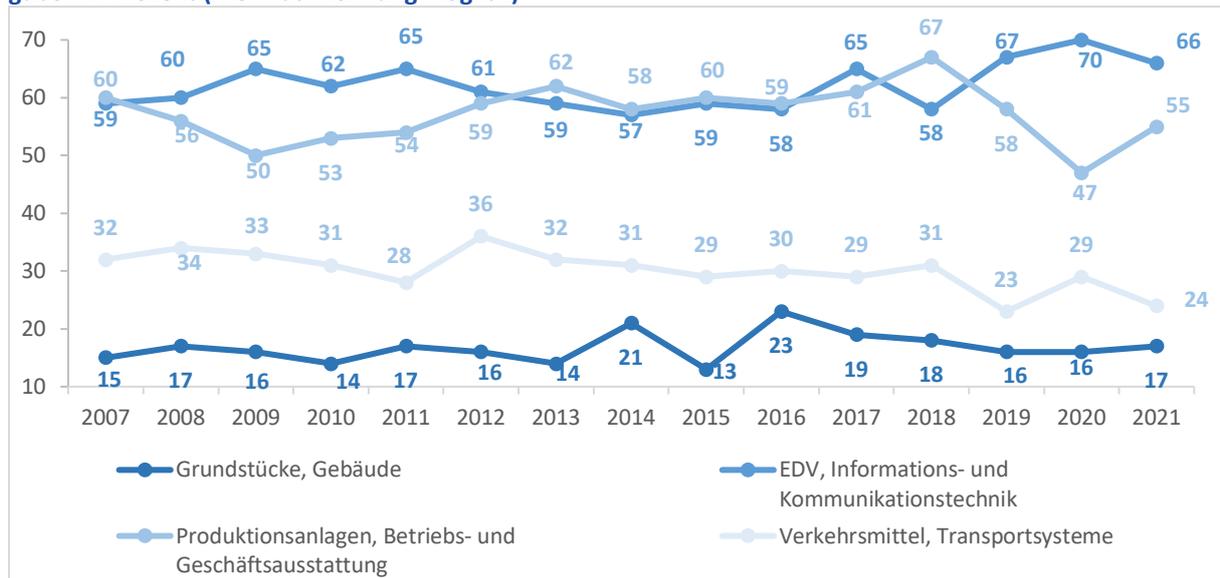


Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2022, eigene Berechnungen.

Die Betriebe geben zudem im jährlichen Turnus an, in welchen Bereichen sie im vergangenen Geschäftsjahr Investitionen getätigt haben. Die langfristige Betrachtung zeigt, dass vergleichsweise wenige Betriebe in Grundstücke bzw. Gebäude investierten. Im Jahr 2021 taten dies etwa 17 Prozent.

Knapp ein Viertel der Betriebe investierte in Verkehrsmittel oder Transportsysteme; damit fällt ihr Anteil zum zweiten Mal innerhalb von drei Jahren auf einen im Zeitvergleich niedrigen Wert von unter 25 Prozent. Wenn Betriebe in der Vergangenheit Investitionen tätigten, dann fokussierten sie vor allem Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung und verbesserten damit die physische Betriebsausstattung und die Betriebskapazitäten, oder sie investierten in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik. Investitionen in die digitale Infrastruktur erreichten im Jahr 2020 einen neuen Höchstwert und blieben auch im Jahr 2021 der wichtigste Investitionsbereich. Gleichzeitig investierten im ersten Pandemiejahr eher wenige Betriebe in die Verbesserung von Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung. Im Jahr 2021 stieg der Anteil von 47 auf 55 Prozent wieder deutlich an.

Abb. 11: Investitionsbereiche in hessischen Betrieben mit Investitionen in den Geschäftsjahren 2007-2021, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2022, eigene Berechnungen.

3.4 Innovationen im Geschäftsjahr 2021

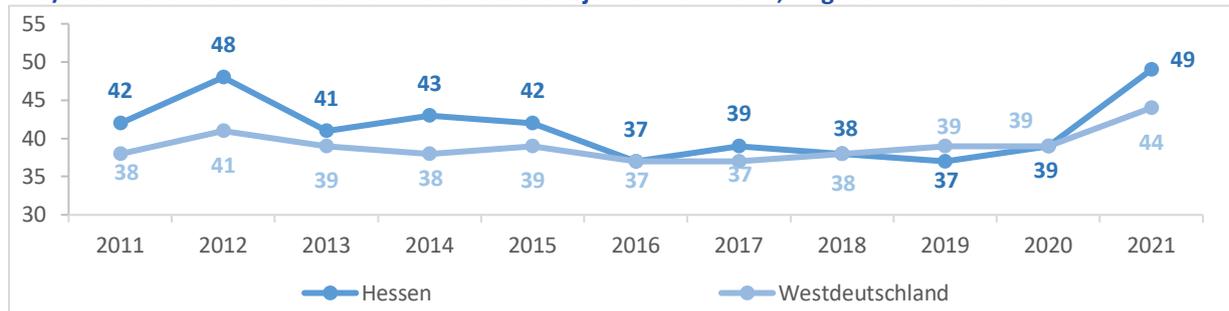
In den Befragungen zum IAB-Betriebspanel machen die Betriebe jährlich Angaben zu ihren Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen. Dabei werden drei verschiedene Arten von Innovationen unterschieden: die Verbesserung oder Weiterentwicklung bestehender Produkte (bzw. Dienstleistungen), die Erweiterung des Angebots um ein am Markt bestehendes Produkt (bzw. Dienstleistung) oder die Aufnahme eines völlig neuen Produkts (bzw. Dienstleistung) in das bestehende Angebot. Zusätzlich erfolgt die Abfrage, ob die Betriebe Verfahrensinnovationen durchgeführt haben, also ihren Produktionsprozess bzw. die Bereitstellung von Dienstleistungen durch neu entwickelte oder neu eingeführte Verfahren merklich verbessern konnten. Die Angaben zum Innovationsverhalten der Betriebe erfolgen dabei jeweils für das vorangegangene Geschäftsjahr.

Anteil innovativer Betriebe steigt im zweiten Pandemiejahr deutlich

Im längerfristigen Trend hat der Anteil innovativer Betriebe in Hessen in der zweiten Hälfte der 2010er-Jahre leicht abgenommen (vgl. Abb. 12). Zwischen 2016 und 2020 setzten jährlich knapp zwei von fünf Betrieben Innovationen um; der westdeutsche Durchschnitt unterschied sich in diesem Zeitraum nur geringfügig von den Hessen-Werten. Deutlich ins Auge springt der zwischen 2020 und 2021 stark gestiegene Anteil der Betriebe mit Innovationen. Sowohl der Wert für Westdeutschland als auch der Hessen-Wert stellen Höchstwerte seit 2011 dar. Es ist davon auszugehen, dass sich die Betriebe in 2021

– nach anfänglicher Unsicherheit bezüglich der weiteren Entwicklung – auf die veränderten Bedingungen der Pandemie eingestellt und ihr Produkt- bzw. Dienstleistungsportfolio darauf ausgerichtet haben.

Abb. 12: Anteil der Betriebe in Hessen und Westdeutschland mit Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen und/oder Verfahrensinnovationen in den Geschäftsjahren 2011-2021, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012-2022, eigene Berechnungen.

In Abbildung 13 ist zu erkennen, dass im Jahr 2021 wieder deutlich mehr hessische Betriebe ihr bestehendes Angebot weiterentwickelt haben als in den Jahren zuvor (vgl. Abb. 13). Auch der Anteil der Betriebe, die ihr Angebot durch bereits am Markt vorhandene Produkte erweitert haben, erreichte einen neuen Höchstwert. Völlig neue Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen sowie Verfahrensinnovationen wurden im Vergleich zum Vorjahr zwar von etwas weniger Betrieben eingeführt, beide Werte blieben aber im Zeitvergleich auf hohem Niveau.

Abb. 13: Anteil der Betriebe in Hessen mit verschiedenen Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen oder Verfahrensinnovationen in den Geschäftsjahren 2007-2021, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)

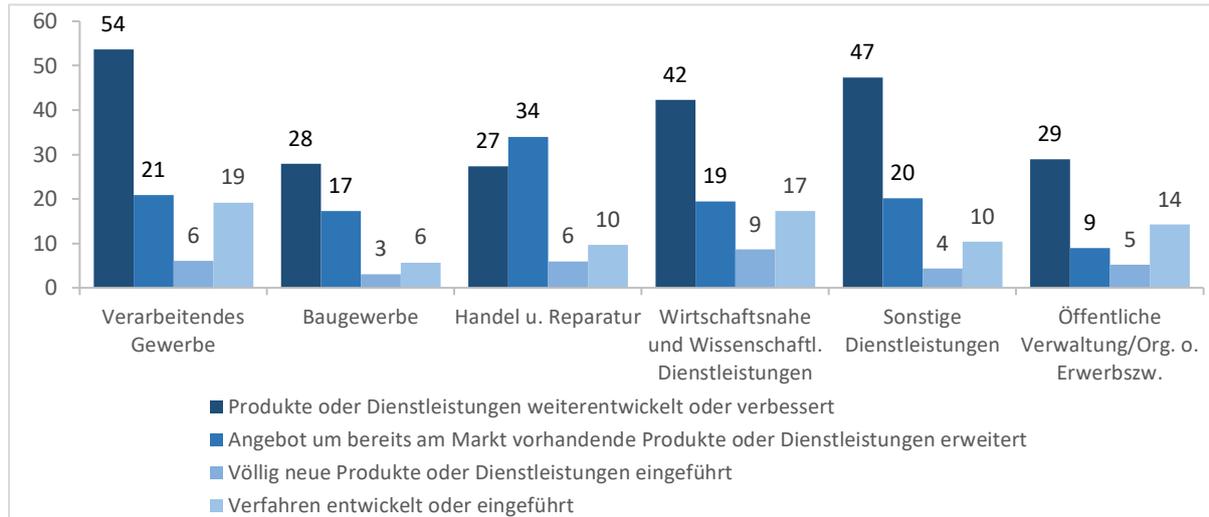


Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2022, eigene Berechnungen.

Innovationsverhalten unterscheidet sich je nach Wirtschaftszweig

Wie in den Vorjahren findet sich ein besonders hoher Anteil an Betrieben, die ihr bestehendes Angebot verbessert oder weiterentwickelt haben, im Verarbeitenden Gewerbe (vgl. Abb. 14). Mit Ausnahme des Wirtschaftszweigs Handel und Reparatur stellt die Weiterentwicklung und Verbesserung des bestehenden Angebots auch in allen anderen Wirtschaftszweigen die häufigste Art der Innovation dar. Überdurchschnittlich viele Betriebe mit neu eingeführten oder weiterentwickelten Verfahren waren im Verarbeitenden Gewerbe, in den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck zu finden. Im Vergleich zum Vorjahr nahm der Anteil innovativer Betriebe besonders stark in den Dienstleistungssektoren und im Verarbeitenden Gewerbe zu.

Abb. 14: Anteil der Betriebe in Hessen mit verschiedenen Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen oder Verfahreninnovationen im Geschäftsjahr 2021, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)

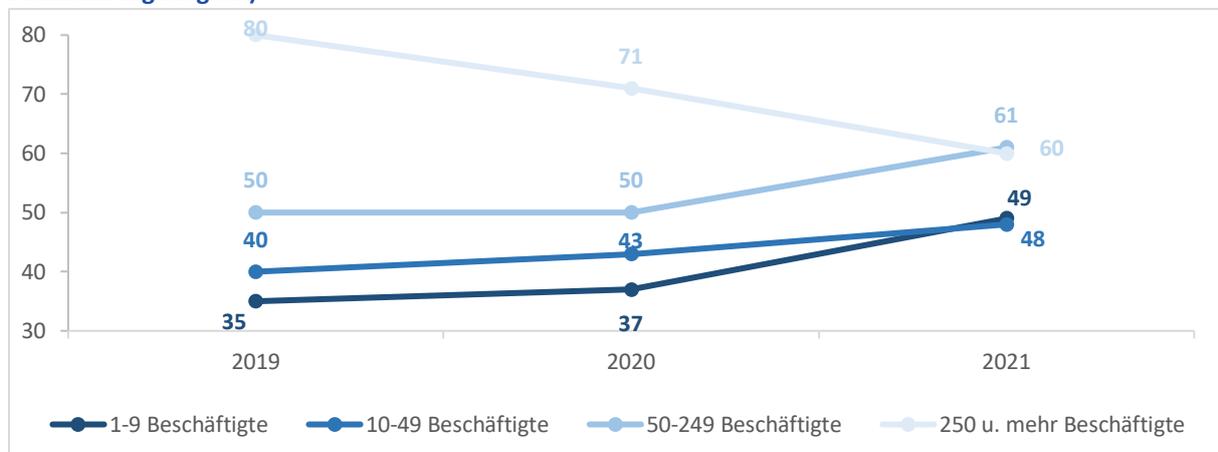


Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Steigende Innovativität in kleineren Betrieben

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt in der Regel auch die Wahrscheinlichkeit für die Umsetzung von Innovationen. Die Innovationstätigkeit nahm jedoch während der ersten beiden Pandemiejahre nur in Kleinst-, Klein- und mittelgroßen Betrieben zu, während der Anteil innovativer Großbetriebe im Jahr 2021 auf den schlechtesten Wert seit Erfassungsbeginn in 2011 fiel. Dagegen zeigten sich knapp die Hälfte der Kleinst- und Kleinbetriebe im Jahr 2021 innovativ, was für beide Betriebsgrößenklassen einen neuen Höchstwert darstellt. Hier zeigen sich somit Pandemieeffekte, da kleinere Betriebe – auch aufgrund geringerer finanzieller Ressourcen – eher mit Innovationen auf die veränderten Rahmenbedingungen reagieren mussten als Großbetriebe, für die es auch möglich war, Entwicklungen zunächst abzuwarten.

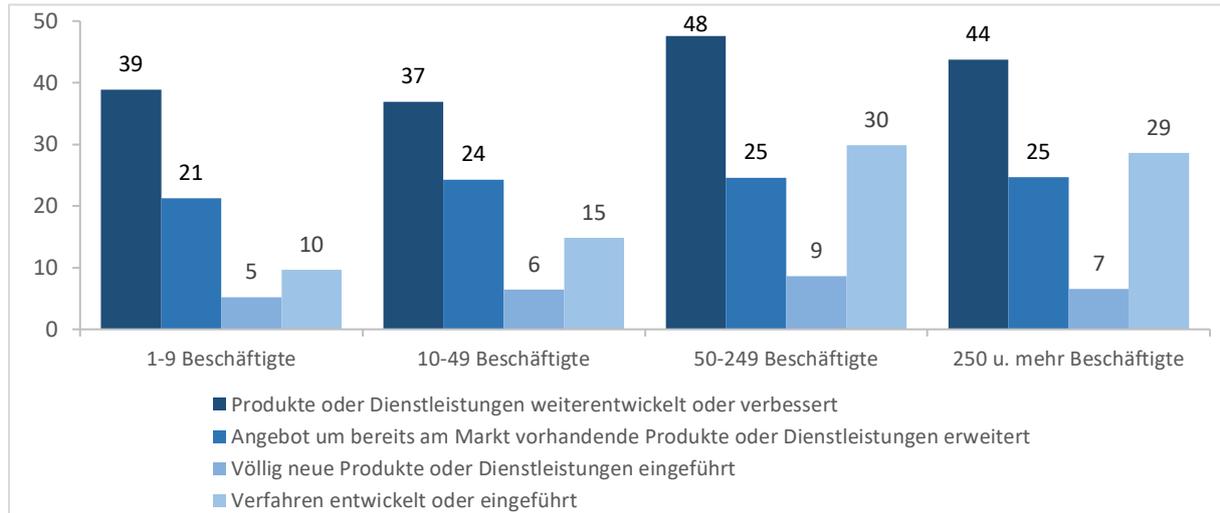
Abb. 15: Anteil der Betriebe in Hessen mit verschiedenen Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen oder Verfahreninnovationen in den Geschäftsjahren 2019-2021, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020-2022, eigene Berechnungen.

Die Weiterentwicklung der bestehenden Produkte (bzw. Dienstleistungen) war im Jahr 2021 wie in den Vorjahren in Betrieben aller Größenklassen die am häufigsten umgesetzte Art der Innovation (vgl. Abb. 16).

Abb. 16: Anteil der Betriebe in Hessen mit verschiedenen Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen oder Verfahreninnovationen im Geschäftsjahr 2021, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

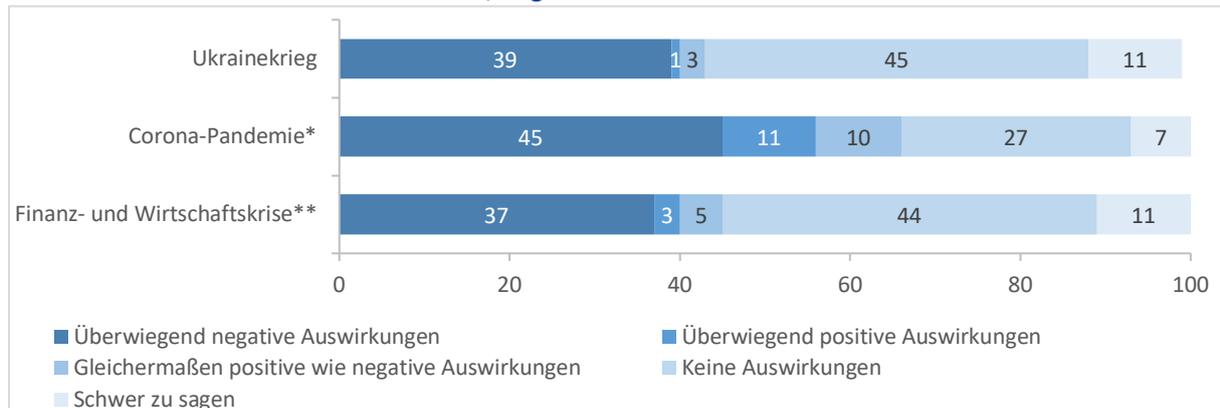
3.5 Wirtschaftliche Auswirkungen des Kriegs in der Ukraine

In den Befragungen zum IAB-Betriebspanel 2022 machten die Betriebe Angaben zu ihrer bisherigen wirtschaftlichen Betroffenheit durch den Ukraine-Krieg. Das folgende Unterkapitel wirft ein Schlaglicht darauf, wie viele Betriebe bis zum Befragungszeitpunkt zwischen Juli und November 2022 in welchem Ausmaß wirtschaftliche Auswirkungen durch den russischen Angriffskrieg verspürt haben und in welcher Form dies Auswirkungen auf den Geschäftsalltag hatte.

Hohe Energie- und Treibstoffkosten stellen größte Herausforderung für Betriebe dar

Insgesamt gaben zum Befragungszeitpunkt etwa 43 Prozent der hessischen Betriebe wirtschaftliche Auswirkungen durch den Krieg in der Ukraine an (vgl. Abb. 17). Im westdeutschen Vergleich lag Hessen damit unter dem Durchschnitt (50 Prozent). Anders als bei der Corona-Pandemie gaben nur sehr wenige Betriebe an, wirtschaftlich positiv betroffen zu sein. Der Anteil der Betriebe mit negativen wirtschaftlichen Auswirkungen lag mit 39 Prozent sogar etwas höher als während der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2008/2009 (siehe Befragungen zum IAB-Betriebspanel 2010).

Abb. 17: Wirtschaftliche Auswirkungen durch den Ukraine-Krieg, die Corona-Pandemie sowie die Finanz- und Wirtschaftskrise auf die Betriebe in Hessen, Angaben in Prozent



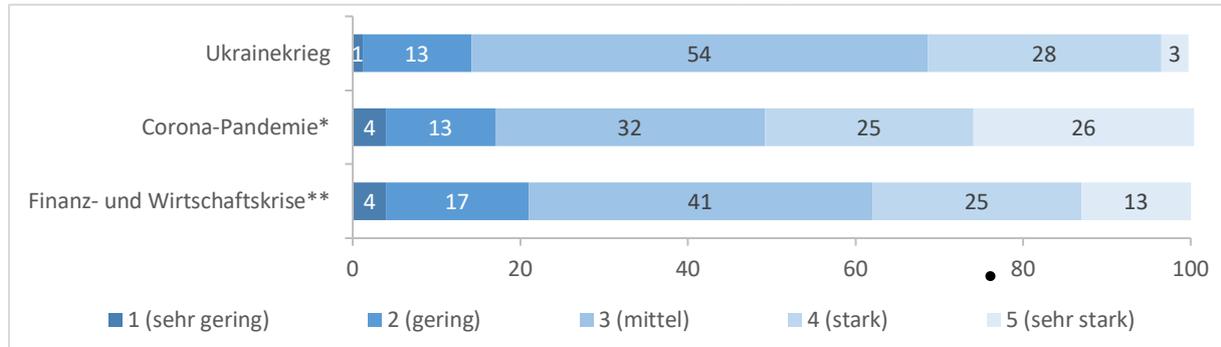
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, 2021 und 2022, eigene Berechnungen.

*Auswirkungen bis zum Befragungszeitpunkt in 2021.

**Auswirkungen für die zurückliegenden zwei Jahre zum Befragungszeitpunkt in 2010.

Abbildung 18 verdeutlicht, dass sich die negativen wirtschaftlichen Auswirkungen der letzten drei großen Krisen in ihrer Intensität deutlich unterschieden haben. In der Corona-Pandemie erscheinen die Auswirkungen am gravierendsten; gut die Hälfte der negativ betroffenen Betriebe gab eine „starke“ oder „sehr starke“ Betroffenheit an (Durchschnitt: 3,6). Vom Ukraine-Krieg waren hingegen über die Hälfte der Betriebe mittelstark betroffen (Durchschnitt: 3,1); der Anteil sehr stark betroffener Betriebe war zum Zeitpunkt der Befragung verschwindend gering. Die negativen Auswirkungen durch die Finanz- und Wirtschaftskrise scheinen hessische Betriebe etwas stärker getroffen zu haben (Durchschnitt: 3,3).

Abb. 18: Stärke der Betroffenheit in wirtschaftlich negativ vom Ukraine-Krieg, der Corona-Pandemie sowie der Finanz- und Wirtschaftskrise betroffenen Betrieben in Hessen, Angaben in Prozent



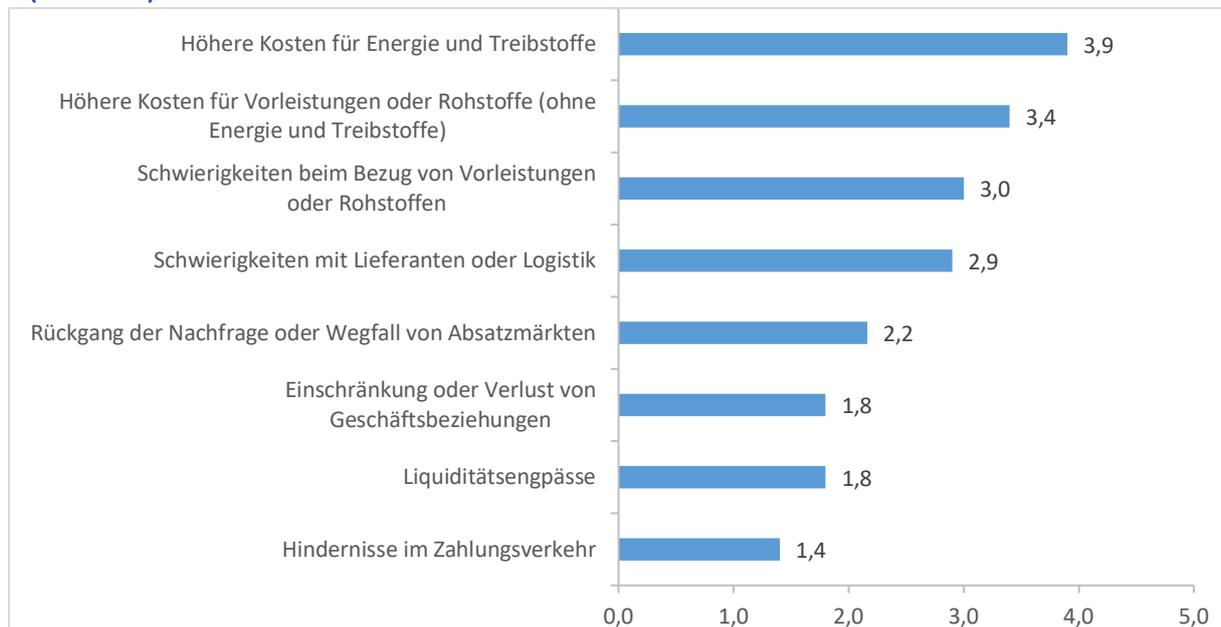
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, 2021 und 2022, eigene Berechnungen.

*Auswirkungen bis zum Befragungszeitpunkt in 2021.

**Auswirkungen für die zurückliegenden zwei Jahre zum Befragungszeitpunkt in 2010.

Auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (sehr stark) konnten wirtschaftlich negativ bzw. gleichermaßen negativ wie positiv betroffene Betriebe angeben, wie stark sie durch spezifische Auswirkungen des Ukraine-Krieges betroffen waren. Das mit Abstand größte Problem waren – wenig überraschend – die höheren Kosten für Energie und Treibstoffe (vgl. Abb. 19).

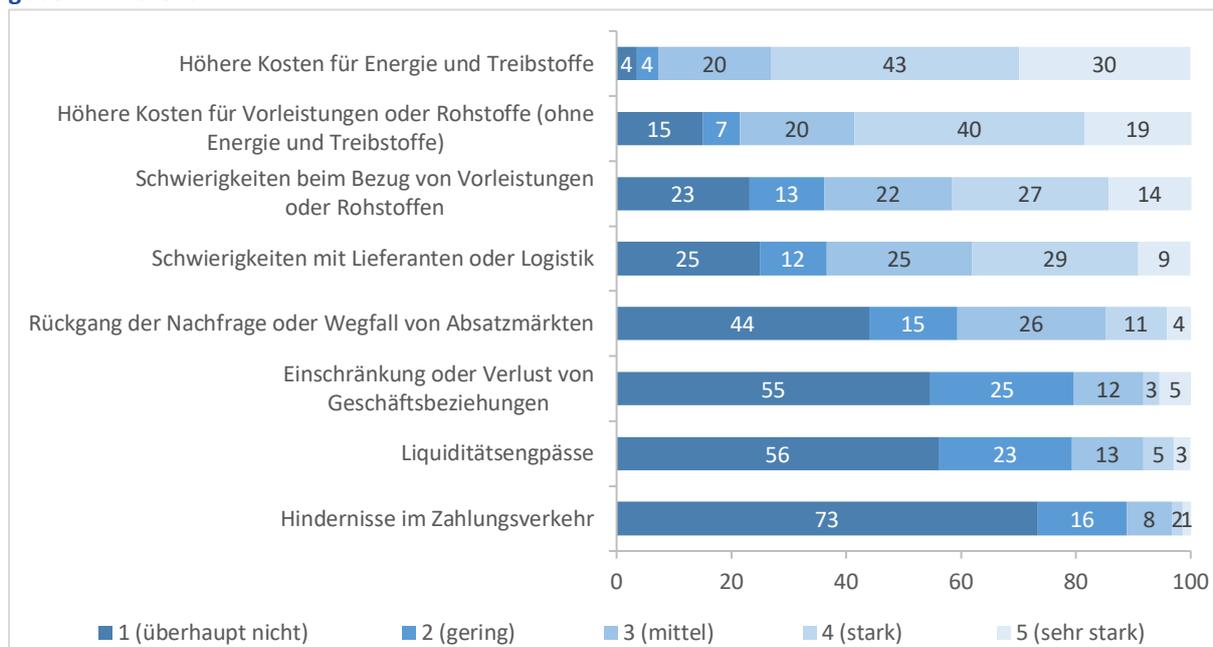
Abb. 19: Durchschnittliche Stärke der Auswirkungen in wirtschaftlich negativ und gleichermaßen negativ wie positiv durch den Ukraine-Krieg betroffenen Betrieben in Hessen, auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (sehr stark)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Fast drei Viertel (73 Prozent) der Betriebe gaben starke oder sehr starke Auswirkungen durch die erhöhten Energie- und Treibstoffpreise an (vgl. Abb. 20). Die darüber hinaus am kritischsten eingestuften Auswirkungen hingen sämtlich mit Problemen in den Lieferketten zusammen. Knapp drei von fünf Betrieben (59 Prozent) hatten starke bzw. sehr starke Probleme mit höheren Kosten für Vorleistungen oder Rohstoffe; in etwa zwei von fünf Betrieben (41 Prozent) gab es Schwierigkeiten, diese überhaupt zu beziehen. Auch allgemeine Schwierigkeiten mit Lieferanten und Logistik stellten in 38 Prozent der Betriebe größere Hindernisse dar. Nachfrageeinbrüche sowie wegfallende Absatzmärkte und Geschäftsbeziehungen spielten gegenüber der Energie- und Lieferkettenproblematik eine eher untergeordnete Rolle, waren aber zumindest für einen Teil der Betriebe problematisch. Finanzielle Schwierigkeiten in Form von Liquiditätsengpässen scheinen vergleichsweise selten entstanden zu sein: Nur acht Prozent der Betriebe verspürten durch den Ukraine-Krieg starke bis sehr starke Auswirkungen auf ihre finanzielle Liquidität.

Abb. 20: Stärke der Auswirkungen in wirtschaftlich negativ und gleichermaßen negativ wie positiv durch den Ukraine-Krieg betroffenen Betrieben in Hessen, auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (sehr stark), Angaben in Prozent

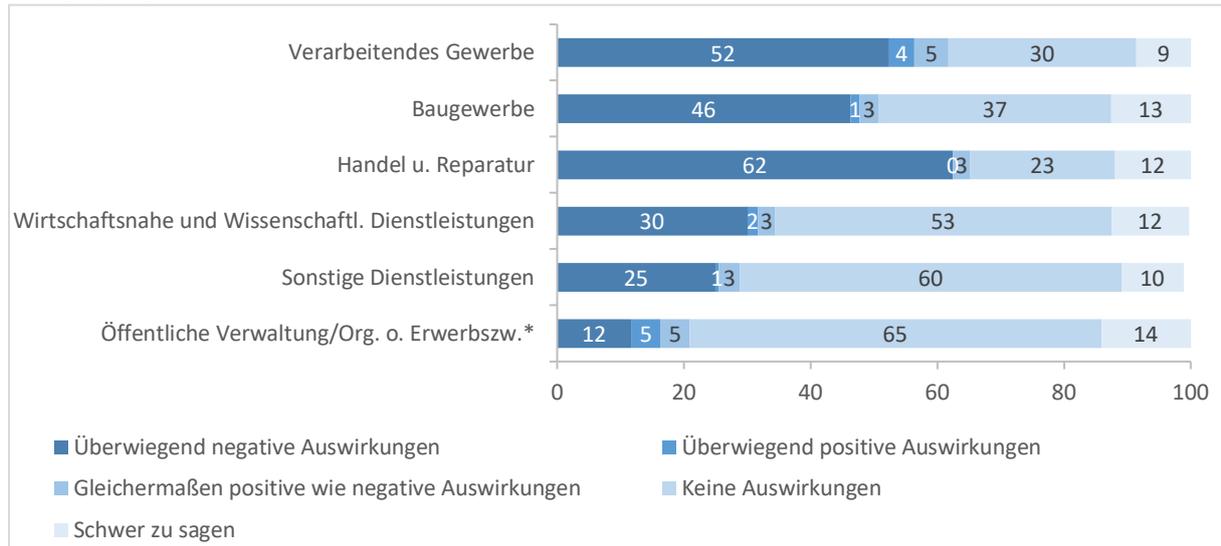


Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Dienstleistungsbetriebe verspüren seltener Auswirkungen durch Ukraine-Krieg

Der Anteil der von der Krise betroffenen Betriebe variiert deutlich zwischen den Wirtschaftszweigen. Wirtschaftlich negative Auswirkungen lassen sich insbesondere bei in Handel und Reparatur tätigen Betrieben beobachten, von denen gut drei von fünf vom Ukraine-Krieg negativ betroffen waren (vgl. Abb. 21). Auch im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe gaben überdurchschnittlich viele Betriebe negative wirtschaftliche Folgen an. In geringerem Ausmaß zeigten sich Auswirkungen durch den Krieg in der Ukraine in Betrieben, die Dienstleistungen anbieten. Dort lag der Anteil wirtschaftlich negativer Betriebe deutlich unter dem hessischen Durchschnitt. Erklären lässt sich dies unter anderem dadurch, dass die oben genannten, stärker betroffenen Wirtschaftszweige größere Schwierigkeiten mit Lieferanten und Logistik sowie dem Bezug von Vorleistungen bzw. Rohstoffen angegeben haben. Die stärkere Betroffenheit von Industrie und Handel ist also neben dem überdurchschnittlichen Energieverbrauch vermutlich auch auf die höhere Abhängigkeit von Lieferketten zurückzuführen.

Abb. 21: Wirtschaftliche Auswirkungen durch den Ukraine-Krieg auf die Betriebe in Hessen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



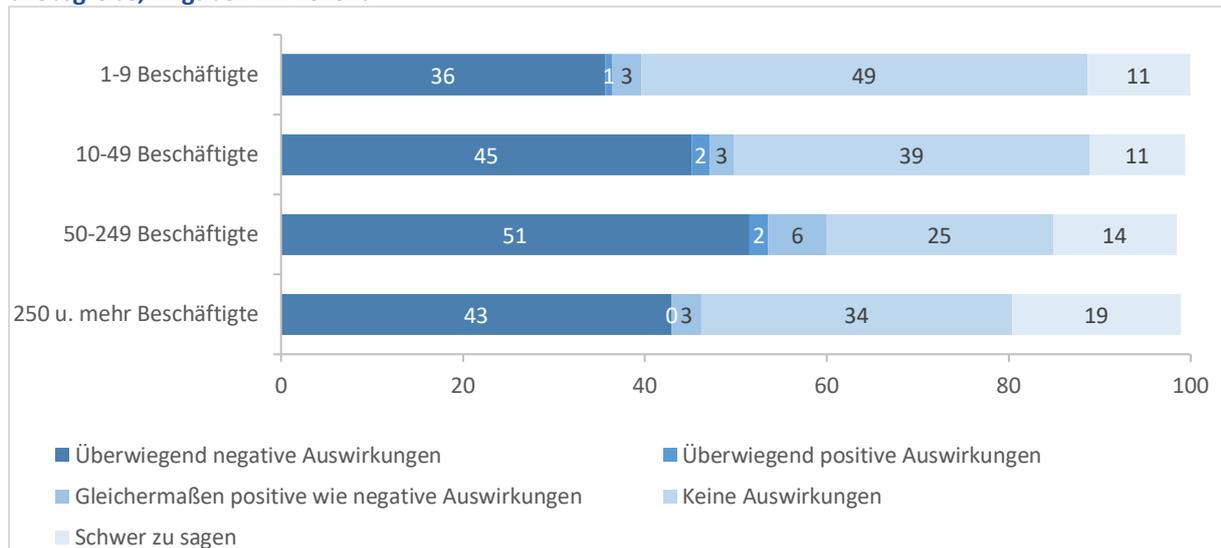
Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

*Für Betriebe aus der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck kann aufgrund geringer Fallzahlen nur eine Tendenz abgebildet werden.

KMU am häufigsten wirtschaftlich von Ukraine-Krieg betroffen

Differenziert nach Betriebsgröße sind kleine und mittlere Unternehmen (KMU) am stärksten negativ durch den Ukraine-Krieg betroffen (vgl. Abb. 22). Mittelgroße Betriebe gaben zu 51 Prozent, Kleinbetriebe zu 45 Prozent wirtschaftlich negative Auswirkungen auf ihren Betrieb an. In Großbetrieben lag der Anteil mit 43 Prozent etwas geringer. Vermutlich sind Großbetriebe in der Regel stärker diversifiziert und damit auch krisenfester bezüglich ihrer Lieferketten als kleinere Betriebe. Von den wirtschaftlich betroffenen mittelgroßen und Kleinbetrieben hatten beispielsweise 42 bzw. 43 Prozent starke oder sehr starke Schwierigkeiten mit ihren Lieferanten oder der Logistik, von den Großbetrieben „nur“ 24 Prozent. Insgesamt stellten aber höhere Kosten für Energie und Treibstoffe in allen Betriebsgrößenklassen die größte Herausforderung dar. Von den Kleinstbetrieben verspürte der geringste Anteil negative Auswirkungen durch den Ukraine-Krieg Konflikt in der Ukraine.

Abb. 22: Wirtschaftliche Auswirkungen durch den Ukraine-Krieg auf die Betriebe in Hessen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

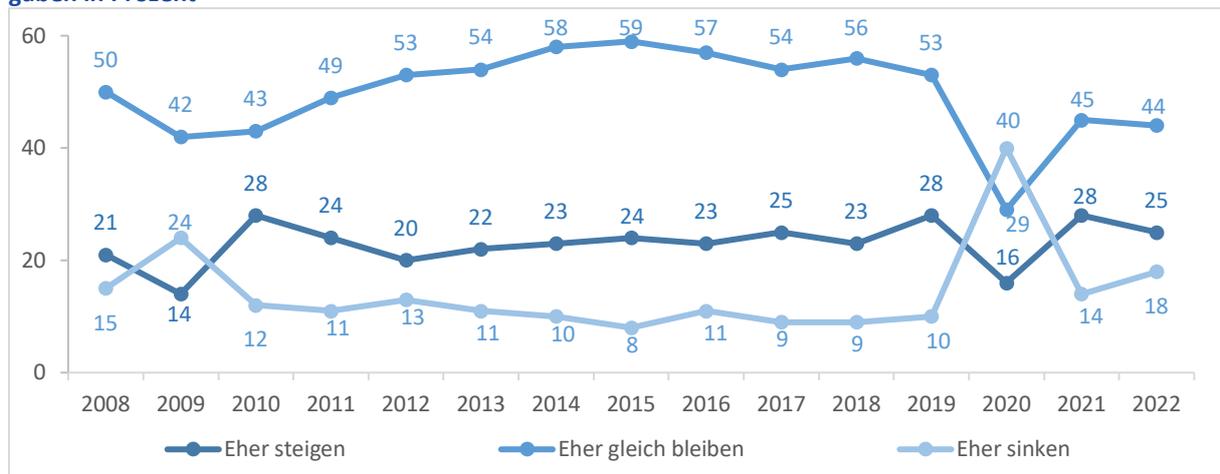
3.6 Geschäftserwartungen für das laufende Geschäftsjahr 2022

Die Betriebe werden in den Befragungen zum IAB-Betriebspanel routinemäßig nach ihren Geschäftserwartungen für das laufende Geschäftsjahr gefragt. In der 2022er-Befragung ist dies von besonderem Interesse, da die Indikatoren zur wirtschaftlichen Lage in den Unterkapiteln 3.1 und 3.2 nur Effekte der Corona-Pandemie abbilden können. Die prospektiven betrieblichen Einschätzungen beziehen sich jedoch auf das Jahr 2022 und geben damit auch erste Hinweise zur wirtschaftlichen Lage der Betriebe während des Krieges in der Ukraine.

Geschäftserwartungen der Betriebe verschlechtern sich wieder etwas

Abbildung 23 zeigt für die Jahre zwischen 2011 und 2019 eine positive Entwicklung in den Geschäftserwartungen hessischer Betriebe nach der Finanz- und Wirtschaftskrise. In diesem Zeitraum rechnete stets ungefähr ein Viertel der Betriebe mit einem steigenden und nur etwa jeder zehnte mit einem sinkenden Geschäftsvolumen für das laufende Jahr. Die Pandemie durchbrach diesen Trend im Jahr 2020 erstmals, und die Geschäftserwartungen rutschten deutlich ins Negative. Im Jahr 2021 ließen sich Erholungseffekte beobachten, das Vorpandemieniveau konnte allerdings noch nicht wieder erreicht werden. Die Angaben für das laufende Geschäftsjahr 2022 zeigen, dass sich mit Beginn des Ukraine-Krieges auch die Geschäftserwartungen der Betriebe wieder etwas getrübt haben. Nach den Erholungseffekten im Vorjahr gingen zum Befragungszeitpunkt zwischen Juli und November 2022 also wieder etwas mehr Betriebe von einem sinkenden Geschäftsvolumen aus. In Betrieben mit wirtschaftlich überwiegend negativen Auswirkungen durch den Ukraine-Krieg gab sogar gut ein Viertel (26 Prozent) negative Geschäftserwartungen an, in Betrieben ohne negative Auswirkungen gilt dies nur für etwa jeden zehnten Betrieb (elf Prozent). Die Eintrübung der erwarteten Geschäftsentwicklung fiel im ersten Jahr des Ukraine-Krieges im Vergleich zum ersten Corona-Jahr sehr moderat aus, was selbst bei Berücksichtigung der unterschiedlichen Rahmenbedingungen beider Ereignisse für eine gestärkte Krisenfestigkeit der hessischen Betriebe spricht.

Abb. 23: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Betrieben in Hessen in den Jahren 2008-2022, Angaben in Prozent



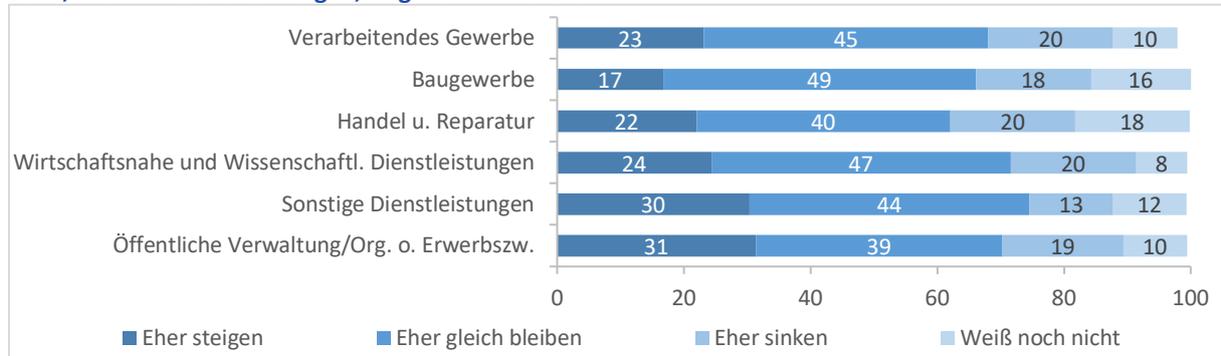
Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2022, eigene Berechnungen. Eine Differenz zu 100 Prozent entsteht jährlich durch den Anteil der Betriebe, die noch keine Gewissheit zur weiteren Entwicklung ihres Geschäftsvolumens hatten oder keine Angabe dazu gemacht haben.

Eher pessimistische Geschäftserwartungen in stärker vom Ukraine-Krieg betroffenen Wirtschaftszweigen

Positive Geschäftserwartungen lassen sich im Jahr 2022 vor allem in der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck sowie in den Betrieben aus den Sonstigen Dienstleistungen

beobachten (vgl. Abb. 24). In den Wirtschaftszweigen mit den höchsten Anteilen an wirtschaftlich negativ vom Ukraine-Krieg betroffenen Betrieben, das heißt Handel und Reparatur, Verarbeitendes Gewerbe sowie Baugewerbe, aber auch den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen zeigten sich viele Betriebe hingegen eher pessimistisch: In allen vier Wirtschaftszweigen rechnen unterdurchschnittlich viele Betriebe mit einem steigenden und überdurchschnittlich viele (bzw. durchschnittlich viele im Baugewerbe) mit einem sinkenden Geschäftsvolumen für 2022.

Abb. 24: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Betrieben in Hessen für das laufende Geschäftsjahr 2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Abbildung 25 veranschaulicht die zeitliche Entwicklung der Geschäftserwartungen zwischen 2019 und 2022 nach Wirtschaftszweigen. Für Betriebe, die Sonstige Dienstleistungen anbieten, scheint – nach dem fatalen Einbruch in 2020 – nun das zweite Jahr in Folge ein Großteil der Betriebe wieder optimistischer hinsichtlich der weiteren Geschäftsentwicklung gestimmt zu sein. Die Erholungseffekte aus dem Vorjahr scheinen hier anzuhalten. Dagegen haben sich die Geschäftserwartungen in Betrieben aus dem Verarbeitenden Gewerbe oder den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen wieder eingetrübt. Der Anteil der Betriebe, die von einem steigenden Geschäftsvolumen ausgingen, ist im Wirtschaftszweig Handel und Reparatur in 2020 gesunken und bleibt seither in etwa auf diesem Niveau. Im Baugewerbe nimmt der Anteil optimistischer Betriebe sogar jährlich ab, obwohl die Auftragslage auch während der Pandemie stabil war. Vermutlich spielen steigende Materialkosten und Lieferengpässe, die bereits während der Corona-Pandemie eine Herausforderung darstellten und sich durch den Ukraine-Krieg weiter verschärft haben, eine Rolle. Gerade im Baugewerbe kann aber auch die schwierige Fachkräftesituation im Wirtschaftszweig mit dafür verantwortlich sein, dass Betriebe Aufträge nicht annehmen und ihr Geschäftsvolumen dadurch nicht steigern können.

Abb. 25: Anteil der Betriebe in Hessen, die in den Jahren 2019-2022 von einem steigenden Geschäftsvolumen für das jeweils laufende Geschäftsjahr ausgegangen sind, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

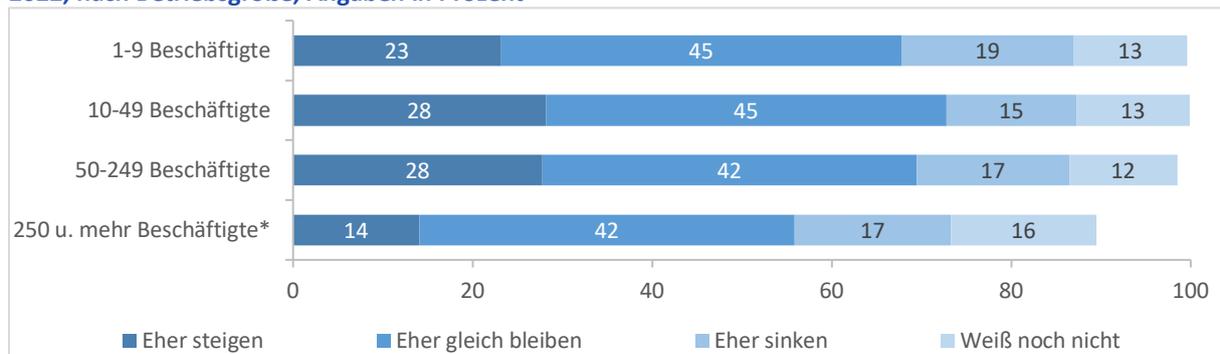


Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2022, eigene Berechnungen.

KMU sind trotz negativer Auswirkungen durch den Ukraine-Krieg vergleichsweise optimistisch

Obwohl KMU vergleichsweise stärkere negative Auswirkungen durch den Ukraine-Krieg angaben, lag der Anteil der kleinen und mittelgroßen Betriebe, die von einem steigenden Geschäftsvolumen im Jahr 2022 ausgingen, mit 28 Prozent am höchsten (vgl. Abb. 26). Von den Großbetrieben gingen hingegen nur 14 Prozent von einem steigenden Geschäftsvolumen aus, wobei zu beachten ist, dass der Anteil der Betriebe, die keine Angaben gemacht haben, mit elf Prozent relativ hoch lag und die Ergebnisse verzerren könnte. Eher sinkende Geschäftsvolumen wurden hingegen am häufigsten in Kleinstbetrieben erwartet.

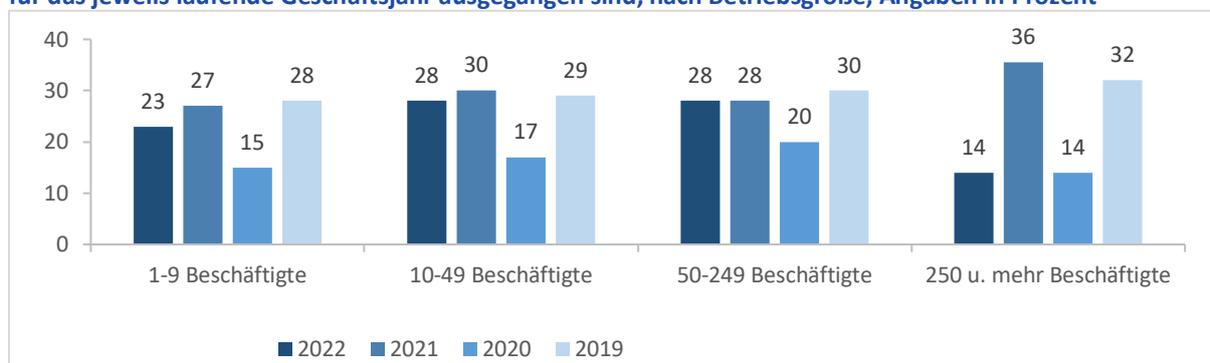
Abb. 26: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Betrieben in Hessen für das laufende Geschäftsjahr 2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen. * Der Anteil der Großbetriebe, die keine Angabe zur Entwicklung ihres Geschäftsvolumens gemacht haben, lag mit 11 Prozent ungewöhnlich hoch.

Im Zeitvergleich der Jahre 2019 bis 2022 gingen in 2022 wieder etwas mehr Kleinst- und Kleinbetriebe von einem leicht sinkenden Geschäftsvolumen aus. Von den mittelgroßen Betrieben blieben genauso viele wie im Vorjahr optimistisch bezüglich der weiteren Geschäftsentwicklung (vgl. Abb. 27). Ein starker Rückgang lässt sich hingegen unter den von einem steigenden Geschäftsvolumen ausgehenden Großbetrieben beobachten; ihr Anteil sinkt auf das Niveau des ersten Pandemiejahres in 2020.

Abb. 27: Anteil der Betriebe in Hessen, die in den Jahren 2019-2022 von einem steigenden Geschäftsvolumen für das jeweils laufende Geschäftsjahr ausgegangen sind, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2022, eigene Berechnungen.

3.7 Resümee

Der Krieg in der Ukraine und die Nachwirkungen der pandemischen Situation bringen für die hessische Wirtschaft große Herausforderungen. Die hessischen Betriebe haben diese im Schnitt bisher gut gestaltet und ihre wirtschaftliche Lage über weite Strecken relativ stabil halten können.

Die Indikatoren zur wirtschaftlichen Situation deuten auf eine Erholung im Jahr 2021 hin, wobei das Niveau von vor der Corona-Pandemie noch nicht wieder erreicht werden konnte. Insbesondere die Selbsteinschätzung der Betriebe zur Ertragslage ist in vielen Betrieben noch eine negative: Weiterhin gaben 22 Prozent der Betriebe eine nur ausreichende oder sogar mangelhafte Ertragslage an (2020: 30 Prozent, 2019: zwölf Prozent). Der Anteil der Betriebe mit einer eher positiven Ertragslage stieg andererseits nur leicht auf 51 Prozent (2020: 48 Prozent, 2019: 60 Prozent). Mit Ausnahme des Baugewerbes spiegelte sich die Entwicklung einer verbesserten Ertragslage, die jedoch noch hinter der des Jahres 2019 zurückblieb, in allen Wirtschaftszweigen. Daraus lässt sich schließen, dass hessische Betriebe nach einem schwierigen ersten Pandemiejahr wieder besser wirtschaften konnten, die Pandemieeffekte aber noch weiter wirtschaftlich negativen Einfluss hatten. Vor allem in den stark von der Corona-Pandemie betroffenen Betrieben, die Sonstige Dienstleistungen anbieten, blieb der Anteil eher positiv wirtschaftender Betriebe noch deutlich hinter dem Anteil von 2019 zurück. Im Baugewerbe ließ sich sogar eine Verschlechterung gegenüber der durchaus positiven Ertragslage aus 2020 beobachten. Hier zeigen sich vermutlich Effekte von Lieferketteneinbrüchen, eingeschränkten logistischen Kapazitäten und steigenden Materialkosten.

Investitionen sichern die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, allerdings setzen sie liquide Mittel voraus. Gerade in Krisenzeiten mit schlechteren Ertragslagen und Unsicherheit bezüglich der Geschäftsentwicklung ist ein Rückgang der Investitionstätigkeiten nicht ungewöhnlich. Investitionen werden auf einen späteren Zeitpunkt vorschoben oder gar nicht vorgenommen. Die Auswertungen zum IAB-Betriebspanel zeigen jedoch, dass sich hessische Betriebe anders verhalten haben. Der Anteil investierender Betriebe ist zwar im ersten Pandemiejahr leicht gesunken, stieg dann im Jahr 2021 aber fast wieder auf das Niveau von 2019. Die Mehrheit der Betriebe hat sowohl im ersten als auch im zweiten Pandemiejahr in den Bereichen EDV, Informations- und Kommunikationstechnik investiert und die digitale Infrastruktur ausgebaut. Dies wurde sicherlich durch die pandemiebedingten Einschränkungen stimuliert.

Auch bei der Umsetzung innovativer Verfahren oder der Einführung neuer Produkte bzw. Dienstleistungen ist es nicht ungewöhnlich, dass Betriebe in Zeiten schwächerer Konjunktur zögern. Andererseits ist Innovation notwendig, um sich wechselnden Begebenheiten am Markt anzupassen. Die letztjährigen Auswertungen zum IAB-Betriebspanel haben gezeigt, dass Betriebe in der wirtschaftlich unsicheren Phase zu Pandemiebeginn einerseits häufiger laufende Innovationsvorhaben eingestellt, andererseits aber auch etwas häufiger Innovationen umgesetzt haben als noch im Jahr 2019. Während das Innovationsverhalten hessischer Betriebe also im ersten Pandemiejahr stabil geblieben ist, ließ sich in 2021 sogar eine deutliche Ausweitung beobachten: Knapp die Hälfte der hessischen Betriebe setzte in diesem Jahr Innovationen um, was einen neuen Höchstwert seit Erfassungsbeginn in 2011 darstellt. Im Gegensatz zum Vorjahr verbesserten wieder deutlich mehr Betriebe ihre Produkte bzw. Dienstleistungen oder entwickelten diese weiter. Eine Erweiterung des Angebotsportfolios um neue Produkte bzw. Dienstleistungen fand ebenfalls in so vielen Betrieben wie nie zuvor statt. Dies könnte auch dadurch begründet sein, dass die Pandemie einerseits neue Konsumbedürfnisse geweckt hat, andererseits Produkte und Dienstleistungen an die erschwerten Rahmenbedingungen in der Hochzeit der Pandemie angepasst werden mussten. Die Betriebe haben ihre Geschäftsmodelle und -prozesse angepasst, „um durch die Krise zu kommen“. Mit zunehmender Gewöhnung an einen pandemiegeprägten Alltag sowie einer abnehmenden Unsicherheit taten dies im Jahr 2021 noch mehr Betriebe. Dies galt insbesondere für kleinere Betriebe, von denen mehr Innovationen als in den Vorjahren umgesetzt wurden. Der Anteil innovativer Großbetriebe nahm hingegen in den ersten Pandemiejahren ab, vermutlich auch, weil dort aufgrund größerer Liquiditätsreserven weniger Handlungsdruck bestand und so eine abwartende Haltung finanziell eher tragbar war.

Vom Ausbruch des Ukraine-Krieges waren im zweiten Halbjahr 2022 in Hessen mit 43 Prozent etwas weniger als die Hälfte der Betriebe wirtschaftlich betroffen. Dieser Wert lag etwas niedriger als in Westdeutschland insgesamt (50 Prozent). Die wirtschaftlichen Auswirkungen waren – anders als in der Corona-Pandemie, von der auch einige Betriebe wirtschaftlich profitieren konnten – fast ausschließlich negativ. Knapp zwei von fünf (39 Prozent) der hessischen Betriebe gaben eine negative Betroffenheit durch den Krieg in der Ukraine an. Es waren also etwas weniger Betriebe als während der Corona-Pandemie (45 Prozent) und etwas mehr als während der Finanz- und Wirtschaftskrise (37 Prozent) negativ wirtschaftlich betroffen. Allerdings war das Ausmaß der Betroffenheit nicht so stark wie in den beiden vorangegangenen großen Krisen: Mehr als die Hälfte (54 Prozent) der negativ betroffenen Betriebe gaben eine „mittlere“, nur drei Prozent eine „sehr starke“ wirtschaftliche Betroffenheit durch den Ukraine-Krieg an.

Das mit Abstand größte Problem stellten die höheren Kosten für Energie und Treibstoffe dar. Aber auch die Kosten und der Bezug von Vorleistungen oder Rohstoffen sowie allgemeine Schwierigkeiten mit Lieferanten oder Logistik stellten Betriebe – nachdem sich die Lieferkettensituation bereits während der Pandemie verschärft hat – vor große Probleme. Trotz der steigenden Preise für Energie und Treibstoff bzw. für Vorleistungen und Rohstoffe waren Liquiditätsengpässe nur selten ein größeres Problem. Betriebe aus Industrie und Handel zeigten sich von Lieferkettenproblemen besonders betroffen. Die Dienstleistungssektoren sahen sich dagegen – anders als in der Corona-Pandemie – seltener negativen Auswirkungen ausgesetzt.

Differenziert nach Betriebsgröße lagen die Anteile negativ vom Ukraine-Krieg betroffener Klein- und mittelgroßer Betriebe (KMU) überdurchschnittlich hoch. Zu Zeiten globaler Lieferketten ist es wahrscheinlich, dass sich gerade KMU in größerer Abhängigkeit von wenigen Lieferanten befanden und deshalb sensibler auf Probleme in ihren Lieferketten reagierten. Großbetriebe gaben hingegen seltener „starke“ bis „sehr starke“ Schwierigkeiten mit Lieferanten an, mutmaßlich weil mit zunehmender Betriebsgröße auch die Wahrscheinlichkeit diversifizierterer Lieferketten steigt und somit Schwierigkeiten mit einzelnen Lieferanten eher ausgeglichen werden können. Von den Kleinstbetrieben gaben mit 36 Prozent vergleichsweise wenige wirtschaftlich negative Auswirkungen an.

Die Geschäftserwartungen für das laufende Geschäftsjahr 2022 haben sich im Vergleich zum Vorjahr, als die Betriebe wieder optimistischer waren, nun wiederum leicht verschlechtert. Im Zuge des Ukraine-Krieges sind die Erholungseffekte hinsichtlich der erwarteten Geschäftsentwicklung also wieder leicht rückläufig, wobei sich der Rückgang bei weitem nicht so dramatisch wie während des ersten Pandemiejahres darstellt. Der Anteil der Betriebe, die von einem sinkenden Geschäftsvolumen ausgehen, stieg um vier Prozentpunkte auf 18 Prozent. Vergleichsweise pessimistisch zeigten sich dabei besonders die stärker wirtschaftlich vom Ukraine-Krieg betroffenen Wirtschaftszweige Handel und Reparatur, Verarbeitendes Gewerbe sowie Baugewerbe.

Die Befunde verdeutlichen, dass die hessischen Betriebe in verschiedenen Dimensionen betrieblichen Verhaltens auf die veränderten Rahmenbedingungen von Pandemie und Ukraine-Krieg reagiert haben, um ihre wirtschaftliche Stabilität zu sichern. Als erfolgversprechendes betriebliches Verhalten stellen sich Investitionen und Innovationen dar. Gerade bei den Innovationen können sich die Weiterentwicklung des Angebotsportfolios durch Verbesserung oder Neueinführung von Produkten (bzw. Dienstleistungen), aber auch veränderte Verfahren als wirtschaftliche Stabilitätsanker erweisen. Dazu gehört auch eine weitere Dimension, die sich auf die Anpassung von Geschäftsmodellen und -prozessen bezieht. Darüber hinaus ist die Diversifikation von Lieferketten eine mögliche Strategie, um einseitigen Abhängigkeiten und damit Rohstoffengpässen zu entgehen. Gerade hier haben die kleinen und mittelgroßen Betriebe in Hessen ihr Verhalten seit Beginn der Krise verändert und damit einen wichtigen

Beitrag zur eigenen wirtschaftlichen Stabilität geleistet. Diese drei wesentlichen Mechanismen scheinen sich bei vielen Betrieben in Hessen als strategische Ansätze zum Umgang mit Krisen bewährt zu haben. Investitionen und innovative Veränderungen in betrieblichen Strukturen und Prozessen sowie Produktion wirken auf die Widerstandsfähigkeit der hessischen Wirtschaft ein. Es ist zudem davon auszugehen, dass auch betriebliches Bildungsverhalten und Personalpolitik weitere Ansätze für den Umgang mit neuen kriseninduzierten Herausforderungen sein könnten. In den folgenden Kapiteln werden diese Aspekte genauer untersucht.

4. Betriebliche Aus- und Weiterbildung in hessischen Betrieben in Krisenzeiten

Neben den ausklingenden wirtschaftlichen Effekten der Corona-Pandemie und den Auswirkungen durch den Ukraine-Krieg bleibt der vor allem demografisch bedingte Fachkräftemangel zentraler Trend, der das betriebliche Verhalten stark beeinflusst. 56 Prozent der in der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22 befragten Betriebe gaben Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen an. Die Gründe für Nicht-Besetzungen scheinen vielfältig zu sein und unterscheiden sich branchenabhängig. Die Mehrheit der Betriebe sah jedoch das primäre Problem im Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern (Ahlers & Quispe Villalobos 2022).

Angesichts steigender altersbedingter Ersatzbedarfe bei gleichzeitig knappem Arbeitskräfteangebot stellt das stärkere Engagement in der dualen Ausbildung eine etablierte Strategie zur Fachkräftesicherung dar, um vor allem junge Menschen für Betriebe zu gewinnen (Neu 2018). Viele Betriebe haben jedoch Schwierigkeiten, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für ihre Ausbildungsplätze zu finden (Ahlers & Quispe Villalobos 2022). Diese Problematik ist zwar nicht neu, hat sich während der Corona-Pandemie jedoch weiter zugespitzt. Zugleich ist die Übernahmequote der Absolventinnen und Absolventen seit 2010 stark gestiegen und lag im Jahr 2022 deutschlandweit bei einem Höchstwert von 77 Prozent (Leber et al. 2023).

Zur Bindung der Beschäftigten kann berufliche Weiterbildung beitragen. Ähnlich wie während der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 hat auch die Corona-Pandemie zu einem Einbruch der betrieblich geförderten Weiterbildungsaktivitäten geführt (Bellmann et al. 2022). Durch die zunehmende Verlagerung von beruflicher Weiterbildung in den digitalen Raum konnte dieser Einbruch nur teilweise kompensiert werden, auch weil die digitalen Formate technische und organisatorische Infrastruktur benötigen und nicht für jede Weiterbildung in gleichem Ausmaß geeignet sind (Jost & Leber 2021). Stattdessen führte der Wegfall vieler klassischer Weiterbildungsangebote zu einem stärkeren Rückgriff auf informelle Lernprozesse (Schmehl et al. 2021), und die Verbesserung der konjunkturellen Lage sollte das betriebliche Engagement in der Weiterbildung eigentlich wieder befördern (Bellmann et al. 2022).

4.1 Ausbildungssituation im Ausbildungsjahr 2021/2022

Der Hauptgrund für Betriebe, Ausbildungsplätze anzubieten, besteht in der Gewinnung neuer Fachkräfte. Gleichzeitig erfordert Ausbildung aber auch den Einsatz zeitlicher und finanzieller Ressourcen. Die Entscheidung für das Ausbilden eigener Fachkräfte folgt also durchaus ökonomisch rationalen Überlegungen, wobei sich die Investitionen in der Mehrzahl der Fälle bereits bis Ausbildungsende amortisiert haben (Schönfeld et al. 2020).

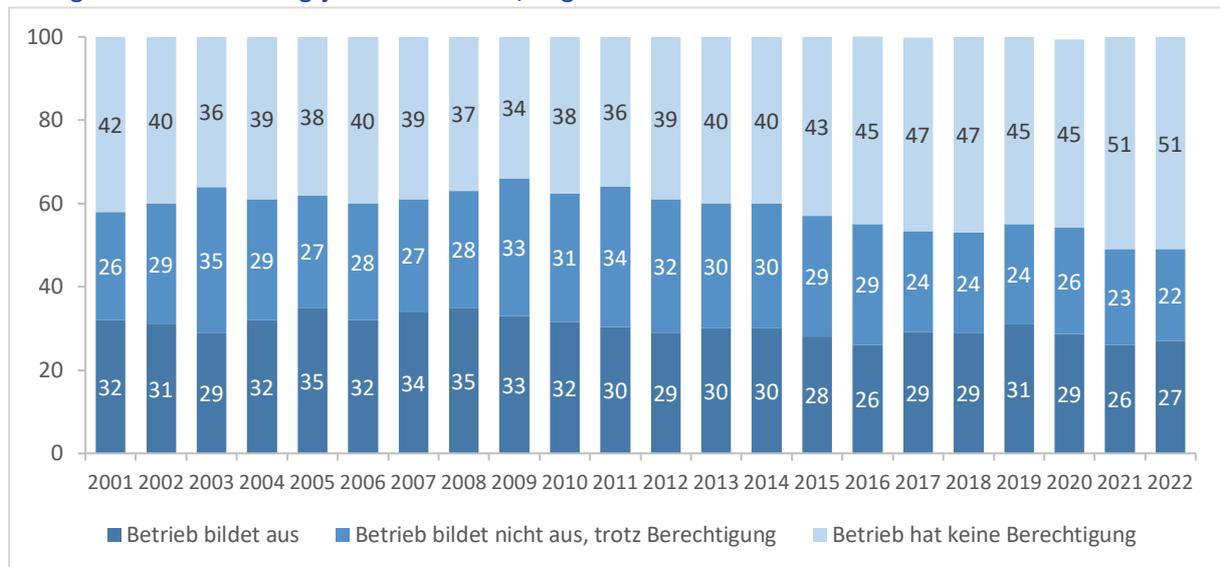
Im folgenden Unterkapitel wird zunächst die Ausbildungsbeteiligung der hessischen Betriebe betrachtet, gefolgt von einer Berechnung der Ausbildungsquoten. Daran schließt eine Darstellung der Gründe für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsplätzen sowie eine Analyse der Ausbildungsabschlüsse und -übernahmen durch die ausbildenden Betriebe an.

Ausbildungsberechtigung hessischer Betriebe weiter rückläufig

Abbildung 28 gibt Auskunft über den Anteil der ausbildungsberechtigten und der ausbildungsaktiven Betriebe in Hessen im Zeitverlauf. Dargestellt wird jeweils das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr: Die Auswertungen für das Jahr 2022 beziehen sich somit auf das Ausbildungsjahr 2021/2022 (01. September 2021 bis 31. August 2022).

Um an betrieblicher Erstausbildung teilzunehmen, müssen Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung verfügen. Eine Ausbildungsberechtigung geht u.a. aus einer prinzipiellen Eignung als Ausbildungsstätte und dem Vorhandensein qualifizierter Ausbilderinnen und Ausbilder hervor und wird im Rückgriff auf das Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. die Handwerksordnung (HwO) durch die jeweilige zuständige Stelle entschieden. Im längerfristigen Trend ist zu beobachten, dass immer weniger Betriebe in Hessen berechtigt sind, auszubilden (vgl. Abb. 28). Gleichzeitig nimmt die Zahl der Interessierten an den Ausbildungsstellen bei den verbleibenden Anbietern von Ausbildungsplätzen stetig ab (vgl. auch Leber et al. 2023). Der Anteil der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung lag im Ausbildungsjahr 2021/2022 das zweite Jahr in Folge auf einem Höchstwert von 51 Prozent. Der Abwärtstrend in der Ausbildungsbeteiligung hat sich im Vergleich zu den beiden Vorjahren zwar nicht fortgesetzt, aber mit 27 Prozent bildeten ähnlich viele Betriebe aus wie im Vorjahr. Die Nutzung der Ausbildungsberechtigung könnte umfangreicher ausfallen, um den eigenen betrieblichen Fachkräftebedarf zu befriedigen. Die aktuell geringe Ausnutzung steht mit hoher Wahrscheinlichkeit mit der noch immer rückläufigen Zahl an Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern in enger Verbindung.

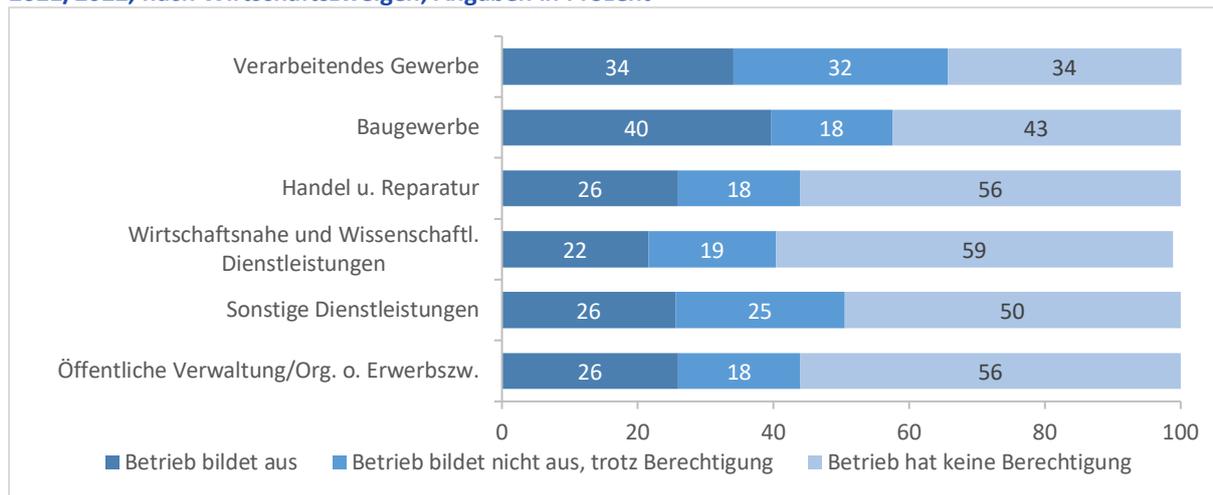
Abb. 28: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben in Hessen in den jeweils zu Ende gehenden Ausbildungsjahren 2001-2022, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2022, eigene Berechnungen.

Je nach Wirtschaftszweig fällt die Wahrscheinlichkeit einer Ausbildungsbeteiligung unterschiedlich hoch aus (vgl. Abb. 29). Im Baugewerbe bildeten zwei von fünf und damit der höchste Anteil der Betriebe selbst aus. Unter Betrieben, die Wirtschaftsnähe und Wissenschaftliche Dienstleistungen anbieten, belief sich der Anteil ausbildender Betriebe auf 22 Prozent, was den niedrigsten Wert darstellte. Gemessen an allen ausbildungsberechtigten Betrieben in dem jeweiligen Wirtschaftszweig unterschieden sich die Wirtschaftszweige mit der höchsten und niedrigsten Ausbildungsaktivität somit um 18 Prozentpunkte. Die noch für Ausbildung zukünftig zu erschließenden Potenziale in Betrieben variieren entsprechend zwischen den Wirtschaftszweigen stark.

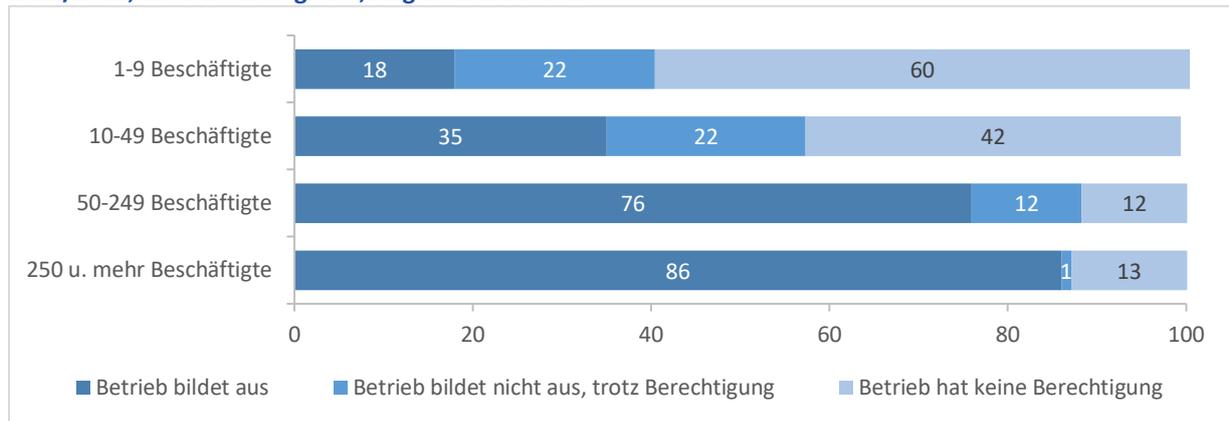
Abb. 29: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2021/2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe unterliegt einem Betriebsgrößeneffekt (vgl. Abb. 30), was sich primär durch die unterschiedliche Verfügbarkeit personeller, finanzieller und zeitlicher Ressourcen erklären lässt. Mit steigender Betriebsgröße nahm im Ausbildungsjahr 2021/2022 sowohl der Anteil ausbildungsberechtigter als auch ausbildungsaktiver Betriebe zu. Soll gerade im Bereich der kleinen und mittelgroßen Betriebe Ausbildung zukünftig noch erweitert werden, bedarf es dabei Unterstützung, um dort fehlende Ressourcen zu kompensieren.

Abb. 30: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2021/2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

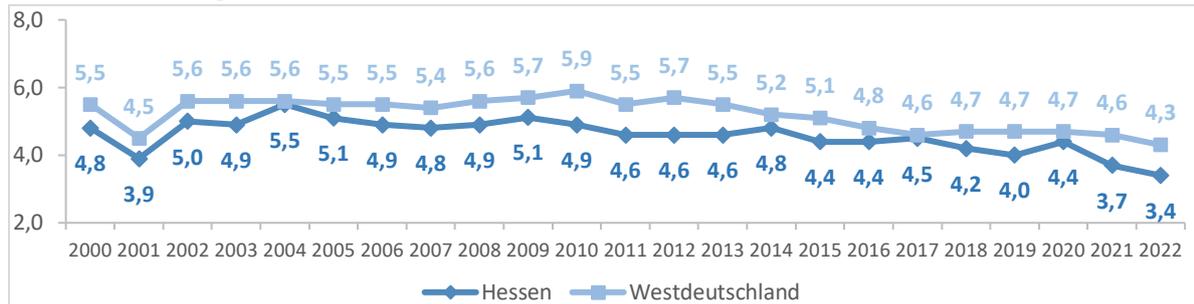
Ausbildungsquote variiert zwischen den Betrieben unterschiedlicher Größe

Die Ausbildungsquote misst den Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten jeweils zum 30.06. des betrachteten Jahres, wobei alle Betriebe, also auch Betriebe ohne Auszubildende, in die Berechnung mit einbezogen werden. Die Ausbildungsquote ist ein Indikator für die Ausbildungsintensität.

Die hessische Ausbildungsquote lag am 30.06.2022 bei 3,4 Prozent, was einen neuen Tiefstwert darstellte (vgl. Abb. 31). Für die negative Entwicklung in Hessen spielen neben den rückläufigen Auszubildendenzahlen allerdings auch steigende Beschäftigtenzahlen eine Rolle. Die höchste Ausbildungsquote hatten differenziert nach Betriebsgröße mit 5,1 Prozent die Kleinstbetriebe. Die Ausbildungsquote der Kleinbetriebe betrug 4,1 Prozent, die der mittelgroßen Betriebe 2,7 Prozent und die der

Großbetriebe 3,1 Prozent. Entsprechend kann daraus geschlossen werden, dass die Handlungsspielräume für Ausbildung gerade bei größeren Unternehmen größer als im Bereich der kleinen, mittelständischen Unternehmen (KMU) sein könnten.

Abb. 31: Ausbildungsquote in den Betrieben in Hessen und Westdeutschland in den Jahren 2000-2022, Angaben in Prozent, Angaben in Prozent



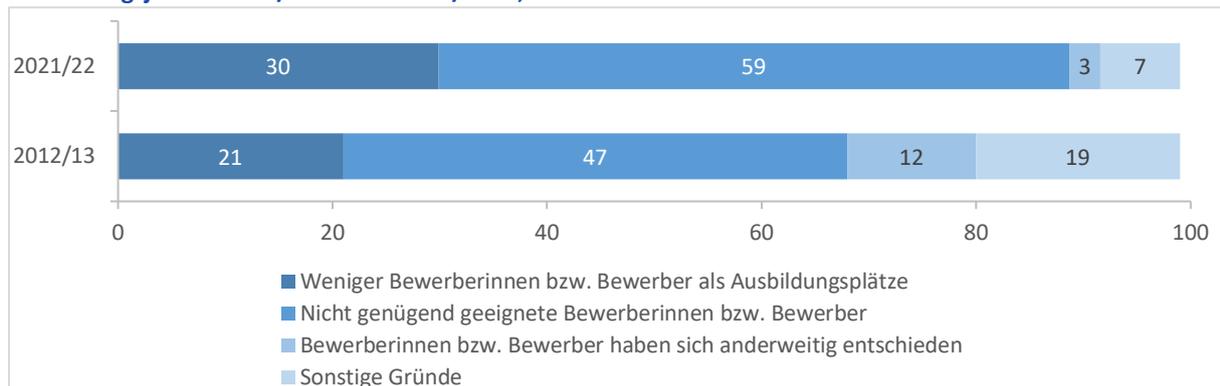
Quelle: IAB-Betriebspanel 2000-2022, eigene Berechnungen.

Neun von zehn Betrieben können Ausbildungsstellen wegen zu wenig (geeigneter) Bewerbungen nicht besetzen

Laut IAB-Betriebspanel blieben im Ausbildungsjahr 2021/2022 in Hessen hochgerechnet etwa 7.100 Ausbildungsstellen unbesetzt.

Gründe für die Nicht-Besetzung dieser Ausbildungsstellen haben sich in den letzten Jahren verändert: Neun von zehn Betrieben benannten als wichtigste Gründe die nicht ausreichende Anzahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber bzw. weniger Bewerbungen als angebotene Ausbildungsplätze (vgl. Abb. 32). Im Ausbildungsjahr 2012/2013 hatten mit 68 Prozent nur etwa zwei Drittel der Betriebe diese beiden als wichtigste Gründe angegeben.

Abb. 32: Wichtigster Grund für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsstellen in den Betrieben in Hessen in den Ausbildungsjahren 2021/2022 und 2012/2013, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013 und 2022, eigene Berechnungen.

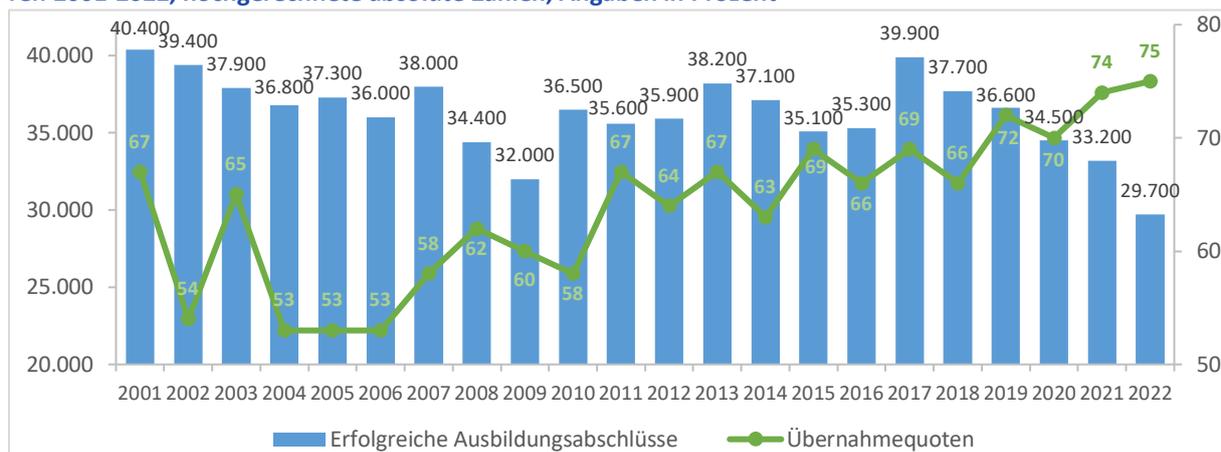
Die zu geringe Zahl an Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern kann durch die Betriebe nicht systematisch verändert werden, und damit ist betriebliches Handeln deutlich begrenzt. Die Herausforderung liegt zwar auch darin, dass Bewerberinnen bzw. Bewerber und Betriebe nicht zusammenfinden, aber vor allem daran, dass es einfach zu wenige Bewerberinnen und Bewerber auf dem Markt gibt.

Übernahmequote hessischer Auszubildender erreicht neuen Höchstwert

Im Zuge einer erfolgreich bestandenem Abschlussprüfung standen der hessischen Wirtschaft im Jahr 2022 hochgerechnet 29.700 beruflich ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung (vgl. Abb. 33). Der Frauenanteil unter den erfolgreich Geprüften lag mit 55 Prozent höher als in den beiden vorangegangenen Jahren.

Ob oder in welchem Ausmaß Betriebe ihre Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen übernehmen, hängt von verschiedenen Faktoren wie bspw. dem individuellen Fachkräftebedarf im Kontext der wirtschaftlichen Entwicklung ab. Gleichzeitig streben nicht alle Auszubildenden nach dem Berufsabschluss eine Übernahme durch ihren Ausbildungsbetrieb an. Die Auswertungen zum IAB-Betriebspanel lassen keine Rückschlüsse darauf zu, ob Ausbildungsabsolventinnen bzw. -absolventen ein etwaiges Übernahmeangebot nicht angenommen haben. Angesichts der Engpässe bei Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern und Fachkräften sowie der mit der Ausbildung verbundenen Kosten erscheint es aus betrieblicher Perspektive naheliegend, dass mehr Absolventinnen und Absolventen übernommen werden. Abbildung 33 bestätigt, dass Betriebe insbesondere in den vergangenen vier Jahren verstärkt auf die Übernahme eigener Auszubildender gesetzt haben, um ihren Fachkräftebedarf zu decken. Die hessische Übernahmequote erreichte im Jahr 2022 das zweite Jahr in Folge einen Höchstwert; drei Viertel der Absolventinnen und Absolventen wurden von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen. Die steigenden Übernahmequoten verdeutlichen auch, dass Betriebe ihre Handlungsspielräume für die eigene Fachkräftesicherung immer stärker durch die Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen nutzen.

Abb. 33: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2001-2022, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2022, eigene Berechnungen.

4.2 Neue Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2022/2023

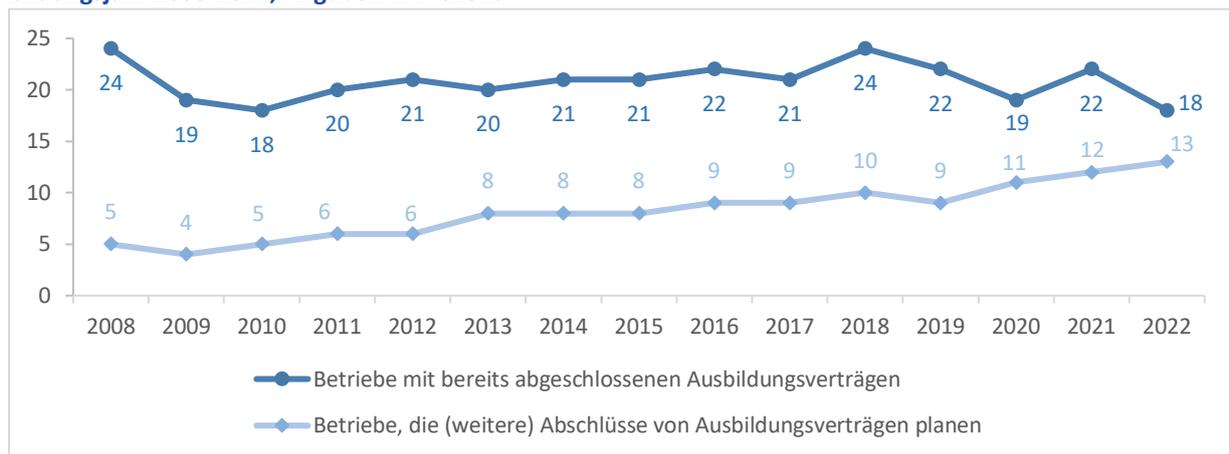
Das zweite Unterkapitel zeigt, wie viele der ausbildungsberechtigten Betriebe für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr 2022/2023 bereits neue Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten, und gibt einen Einblick in den damaligen Planungsstand. Die Auswertungen für Hessen erfolgen im Zeitverlauf sowie differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße.

Immer mehr Betriebe können Auszubildendenbedarf nicht frühzeitig decken

Für das Ausbildungsjahr 2022/2023 hatten zum Zeitpunkt der Befragung 18 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen bereits Ausbildungsverträge abgeschlossen (vgl. Abb. 34). Dieser Wert liegt etwas unter dem der Vorjahre und stellt zusammen mit dem Wert für das Ausbildungsjahr

2010/2011 den Tiefstwert seit Erfassungsbeginn dar. Möglicherweise sind jedoch beide Zeiträume vergleichbar, denn sie befinden sich jeweils am Ende der Finanz- und Wirtschaftskrise bzw. der Corona-Pandemie. Diese Krisen verunsicherten sowohl Betriebe als auch Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber. Aus diesem Grunde kann es zu zeitlichen Verschiebungen der Vertragsabschlüsse kommen, weil alle Beteiligten noch abgewartet hatten. Entsprechend befanden sich deshalb auch noch Vertragsabschlüsse in der zweiten Jahreshälfte 2022 in Planung: Der Anteil der Betriebe mit geplanten (weiteren) Ausbildungsverträgen erreichte für das Ausbildungsjahr 2022/2023 das dritte Jahr in Folge einen neuen Höchstwert. Beide dargestellten Linien nähern sich zunehmend an. Zukünftig, verbunden mit einem Abbau der Verunsicherung, können Betriebe – soweit dies die Bewerbungslage erlaubt – wieder versuchen, früher Ausbildungsverträge abzuschließen.

Abb. 34: Anteil aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das jeweils beginnende Ausbildungsjahr 2008-2022, Angaben in Prozent

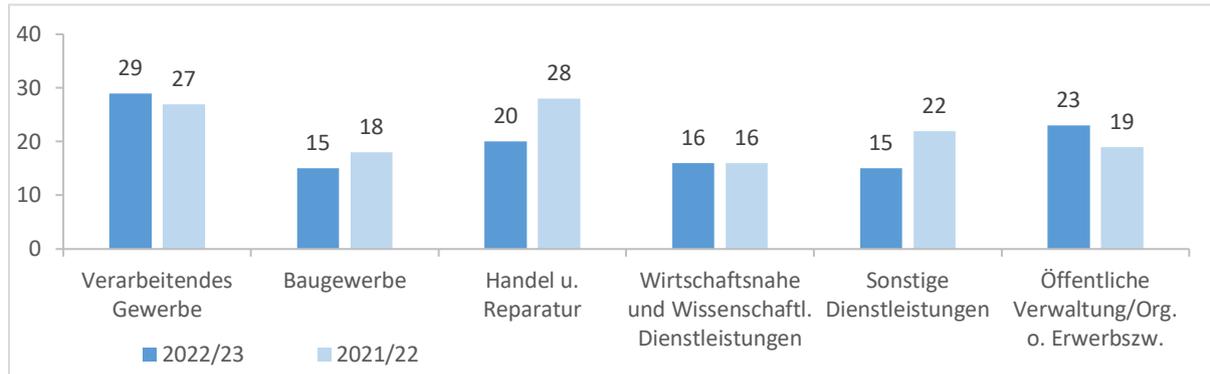


Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2022, eigene Berechnungen.

Bereits erfolgte und geplante Abschlüsse von Ausbildungsverträgen variieren zwischen Wirtschaftszweigen

Je nach Wirtschaftszweig lassen sich Unterschiede in den Neuabschlüssen von Ausbildungsverträgen sowie deren Entwicklung im Vergleich zum Vorjahr beobachten (vgl. Abb. 35). Der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe, die bereits neue Auszubildende für sich gewonnen haben, lag im Verarbeitenden Gewerbe mit 29 Prozent am höchsten und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Ansonsten gab es mit Ausnahme der Öffentlichen Verwaltung und der Organisationen ohne Erwerbszweck in allen Wirtschaftszweigen etwas weniger Betriebe mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen als im Vorjahr. Auffällig ist, dass die Anteile im Baugewerbe für beide dargestellten Jahre relativ gering ausfielen, obwohl die Ausbildungsbeteiligung dort hoch ist. Mit hoher Wahrscheinlichkeit sind die Branchen in unterschiedlichem Maße von Auswirkungen des Ukraine-Krieges und der damit verbundenen Inflation und Verteuerung der Energie und unterbrochenen Lieferketten betroffen. Entsprechend dürfte die Verunsicherung über die weitere wirtschaftliche Entwicklung branchenvergleichend unterschiedlich sein. Dies zeigt sich unter Umständen auch am betrieblichen Verhalten Ausbildungsverträge abzuschließen.

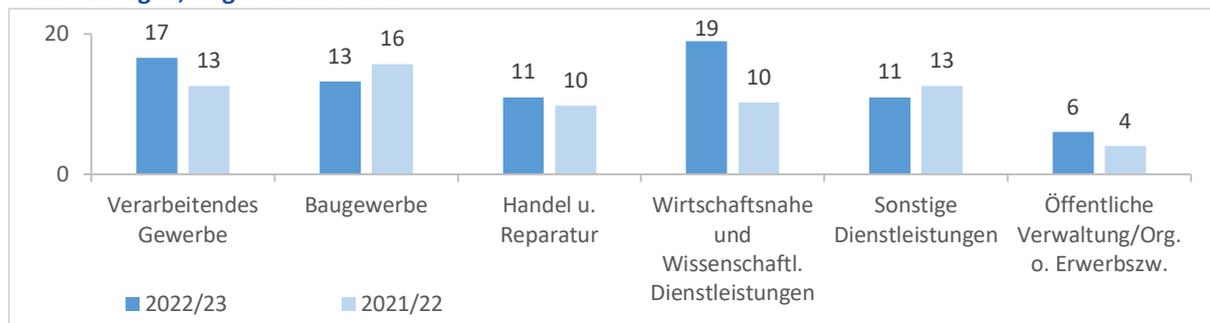
Abb. 35: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für das jeweils beginnende Ausbildungsjahr 2022/2023 und 2021/2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2021-2022, eigene Berechnungen.

Überdurchschnittlich viele Betriebe mit Nachfrage nach (weiteren) Auszubildenden gab es zum Befragungszeitpunkt 2022 in Betrieben aus den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie im Verarbeitenden Gewerbe (vgl. Abb. 36). Vergleichsweise wenig (weiteren) Bedarf zeigten hingegen die Öffentliche Verwaltung und die Organisationen ohne Erwerbszweck.

Abb. 36: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das jeweils beginnende Ausbildungsjahr 2022/2023 und 2021/2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

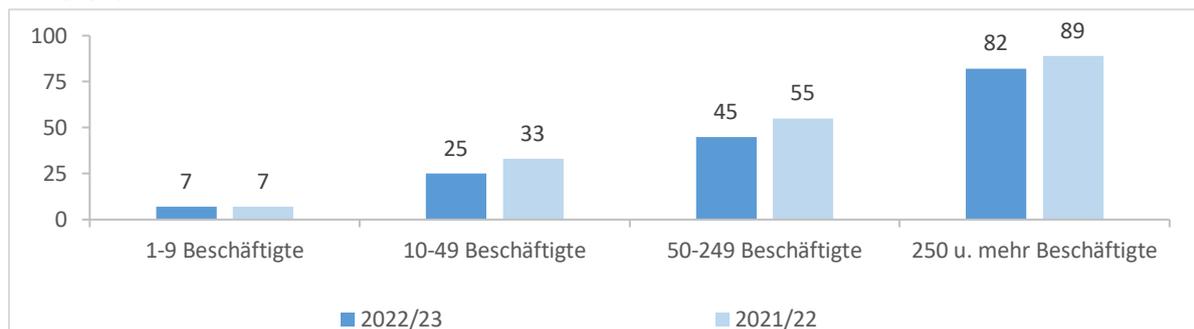


Quelle: IAB-Betriebspanel 2021-2022, eigene Berechnungen.

Weniger Vertragsabschlüsse auch in größeren Betrieben

Im Vergleich zum Vorjahr nahm der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe mit bereits erfolgten Vertragsabschlüssen für 2022/2023 außer in den Kleinstbetrieben für alle Betriebsgrößenklassen merklich ab (vgl. Abb. 37). In Kleinstbetrieben blieb ihr Anteil auf dem niedrigen Niveau des Vorjahres.

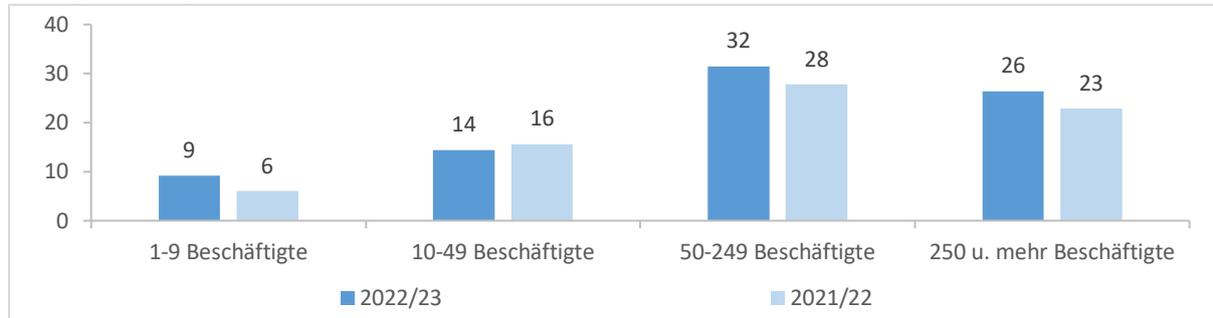
Abb. 37: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für das jeweils beginnende Ausbildungsjahr 2022/2023 und 2021/2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2021-2022, eigene Berechnungen.

Den Abschluss weiterer Ausbildungsverträge planen zum Befragungszeitpunkt insbesondere mittlere und größere Betriebe: Knapp ein Drittel der mittelgroßen Betriebe und ein gutes Viertel der Großbetriebe hätten gerne (weitere) Auszubildende rekrutiert (vgl. Abb. 38). Beide Anteile haben im Vergleich zum Vorjahr zugenommen. Der Anteil der Kleinstbetriebe, die in der zweiten Jahreshälfte 2022 gerne noch Ausbildungsverträge abgeschlossen hätten, stieg auf neun Prozent und lag über dem Anteil jener mit bereits abgeschlossenen Verträgen.

Abb. 38: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das jeweils beginnende Ausbildungsjahr 2022/2023 und 2021/2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2021-2022, eigene Berechnungen.

Es wird deutlich, dass Betriebe ihre Handlungsspielräume in der Ausbildung, um die eigene Fachkräftesicherung zu gewährleisten, in unterschiedlichem Maße nutzen. Auffällig ist, dass ein hoher Anteil von Betrieben mit Ausbildungsberechtigung nicht ausbildet. Möglicherweise kann dies nicht nur auf betriebliches Verhalten zurückgeführt werden, denn auch die abnehmende Zahl an Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern kann schnell Grenzen von betrieblichem Handeln aufzeigen. Demgegenüber nutzen Betriebe ihre Spielräume offensichtlich immer stärker bei der Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen. Die schnelle Bindung von Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern durch frühe Vertragsabschlüsse wird immer weniger genutzt. Ob es sich dabei um eine geringere Nutzung von betrieblichen Handlungsspielräumen handelt, oder ob es sich hier um Verunsicherung aufgrund der Folgen des Ukraine-Krieges beispielsweise in Bezug auf Energiekosten oder steigende Inflation handelt, kann mit den hier vorgelegten Daten nicht erfasst werden. Möglicherweise spielt auch der weiter anhaltende Wunsch nach einem akademischen Abschluss eine Rolle, nach dem sich junge Menschen nach dem Schulabschluss eher für ein Studium entscheiden als sich in Richtung der dualen Ausbildung zu orientieren.

4.3 Weiterbildungsbeteiligung und -quote

Betriebliche Weiterbildungsbedarfe können unter anderem durch den Einsatz neuer Technologien, durch die Modernisierung von Produktionsanlagen oder die Optimierung oder Digitalisierung von Prozessen entstehen. Die Notwendigkeit zur Weiterbildung kann aber auch in personellen Veränderungen oder veränderten Auflagen und gesetzlichen Neuerungen begründet sein. Gleichzeitig können Weiterbildungsangebote die intrinsische Motivation der Beschäftigten stärken und somit zu einer besseren Mitarbeitendenbindung führen. Verfügen Mitarbeitende über passfähige Qualifikationen, führt dies zu einer höheren Zufriedenheit und damit besseren Bindung an den Betrieb. In diesem Sinne kann betriebliche Weiterbildung als Handlungsspielraum von Betrieben, der zur Fachkräftesicherung genutzt wird, betrachtet werden.

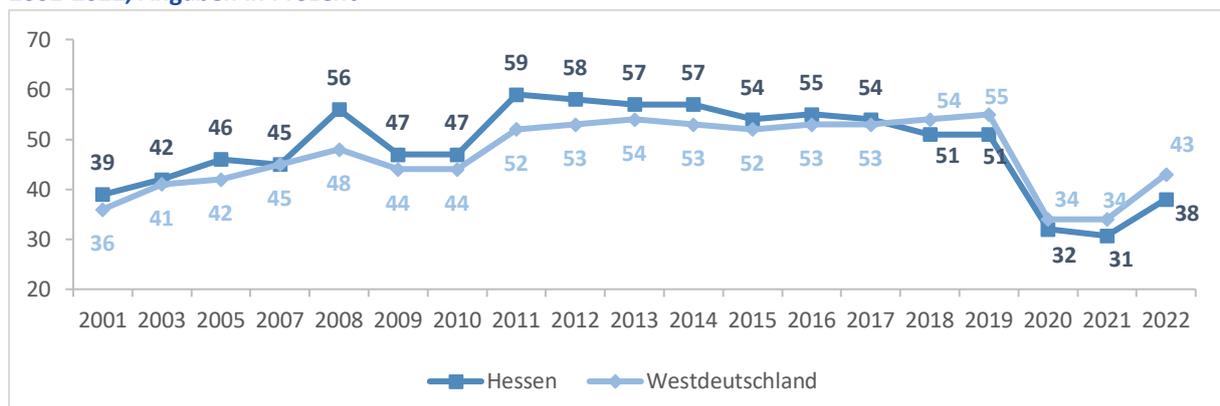
Das folgende Unterkapitel gibt einen Überblick über das Weiterbildungsengagement der hessischen Betriebe. Betrachtet werden Weiterbildungsbeteiligung und -quote im Zeitvergleich sowie differen-

ziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen. Dabei liegt der Fokus lediglich auf betrieblich geförderten Weiterbildungsangeboten, für die Mitarbeitende freigestellt oder deren Kosten ganz bzw. teilweise vom Betrieb übernommen wurden.

Weiterbildungsbeteiligung und -quote steigen wieder

38 Prozent der Betriebe in Hessen haben im 1. Halbjahr 2022 mindestens einen Beschäftigten für Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt bzw. die Kosten dafür übernommen (vgl. Abb. 39). Das Weiterbildungsengagement nahm nach den Einbrüchen während der ersten beiden Pandemiejahre 2020 und 2021 wieder etwas zu. Offensichtlich machten wieder mehr Betriebe in Hessen nach dem Ende der Pandemie von Weiterbildung als Instrument zur Arbeits- und Fachkräftesicherung Gebrauch. Allerdings blieb der Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, sowohl in Hessen als auch in Westdeutschland noch hinter dem Niveau von 2019 zurück. Über den gesamten Beobachtungszeitraum lässt sich feststellen, dass die Weiterbildungsbeteiligung hessischer Betriebe bis 2017 nahe am bzw. über dem westdeutschen Durchschnitt, seither allerdings aber etwas darunter lag.

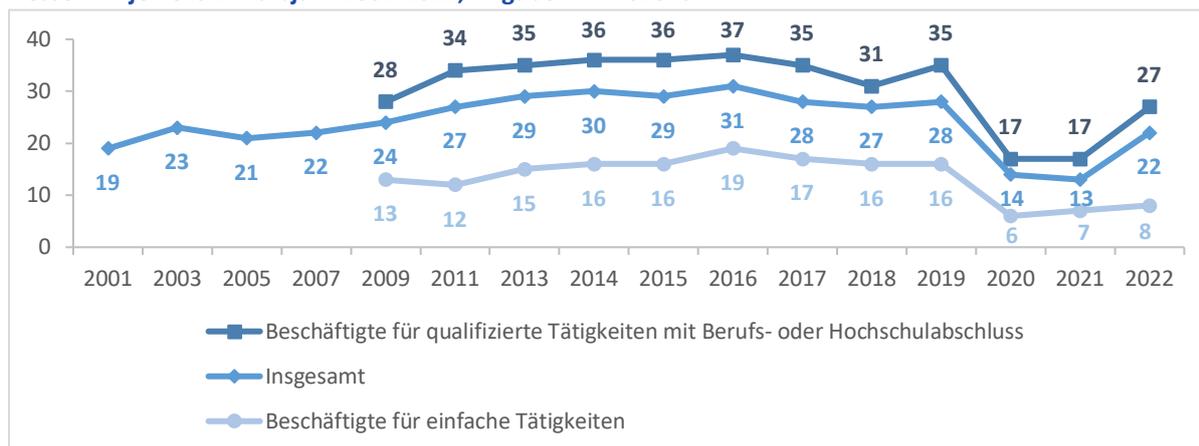
Abb. 39: Betriebliche Förderung von Weiterbildung in Hessen und Westdeutschland, jeweils 1. Halbjahr 2001-2022, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2022, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2002, 2004 und 2006 liegen keine Daten vor.

Die Weiterbildungsquote gibt den Anteil der Beschäftigten an, für die mindestens eine Weiterbildungsmaßnahme gefördert wurde. Sie ist somit ein Indikator für die Reichweite der Weiterbildungsengagements. Im ersten Halbjahr 2022 profitierten 22 Prozent der Beschäftigten von betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Abb. 40). Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten nahm – ähnlich wie die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe – also wieder zu, blieb aber noch unter dem Niveau von 2019. Die Zeitreihen in Abbildung 40 verdeutlichen, dass sich ein Anstieg fast ausschließlich für Tätigkeiten mit einem Berufs- oder Hochschulabschluss zeigt: Während die Weiterbildungsquote der Personen in einer qualifizierten Tätigkeit im Vergleich zum Vorjahr um zehn Prozentpunkte anstieg, blieb die der Beschäftigten in einer einfachen Tätigkeit fast auf dem Niveau des Vorjahres. Daran wird deutlich, dass Betriebe Weiterbildung vor allem zur Fachkräftesicherung und nicht im weiteren Sinne zur Arbeitskräftesicherung einsetzen.

Abb. 40: Weiterbildungsquote von Beschäftigten insgesamt sowie nach Tätigkeitsniveau in den Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2001-2022, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2022, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2002, 2004 und 2006 liegen keine Daten vor. Für die Differenzierung nach Tätigkeitsniveau liegen vor dem Jahr 2009 keine Daten vor.

Mehr weitergebildete Beschäftigte in allen Wirtschaftszweigen

Die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten variieren zwischen den Wirtschaftszweigen (vgl. Abb. 41). Im Wirtschaftszweig Sonstige Dienstleistungen profitierten im 1. Halbjahr 2022 mit einem knappen Drittel die meisten Beschäftigten von geförderten Weiterbildungsmaßnahmen. Das Schlusslicht bildete das Baugewerbe, in dem nur etwa jede zehnte Person an geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teilnahm. Betrachtet man die Weiterbildungsquoten der letzten vier Jahre, ist eine ähnliche Entwicklung für alle Wirtschaftszweige zu erkennen: Wirtschaftszweigübergreifend gab es während der Pandemiejahre deutlich weniger Weitergebildete als noch in 2019. Im 1. Halbjahr 2022 stiegen alle Quoten wieder an, blieben aber noch (unterschiedlich stark) hinter den Werten von 2019 zurück.

Abb. 41: Weiterbildungsquote von Beschäftigten in den Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2019-2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

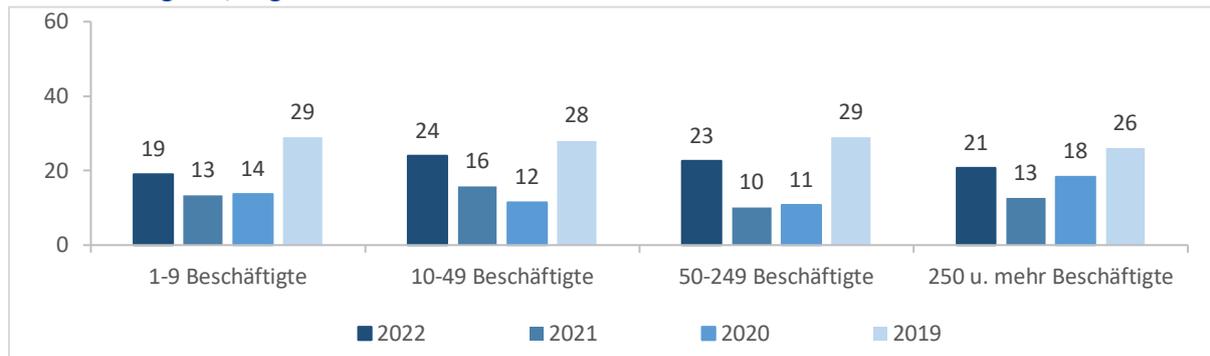


Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2022, eigene Berechnungen.

Höchste Weiterbildungsquoten in KMU

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb mindestens einen Beschäftigten bei einer Weiterbildung unterstützt und damit im IAB-Betriebspanel als weiterbildungsaktiv gilt, steigt mit zunehmender Betriebsgröße. Eine erhöhte Chance auf eine Weiterbildungsförderung vom Betrieb für die Beschäftigten entsteht dadurch nicht zwangsläufig. Die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten lagen im 1. Halbjahr 2022 mit 24 bzw. 23 Prozent am höchsten in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU). In Großbetrieben fiel die Quote mit 21 Prozent etwas geringer aus (vgl. Abb. 42). Daran wird deutlich, dass gerade Betriebe mittlerer Größe stärker als Kleinst- und Großbetriebe auf dieses Instrument zur Fachkräftesicherung gesetzt hatten.

Abb. 42: Weiterbildungsquote von Beschäftigten in den Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2019-2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2022, eigene Berechnungen.

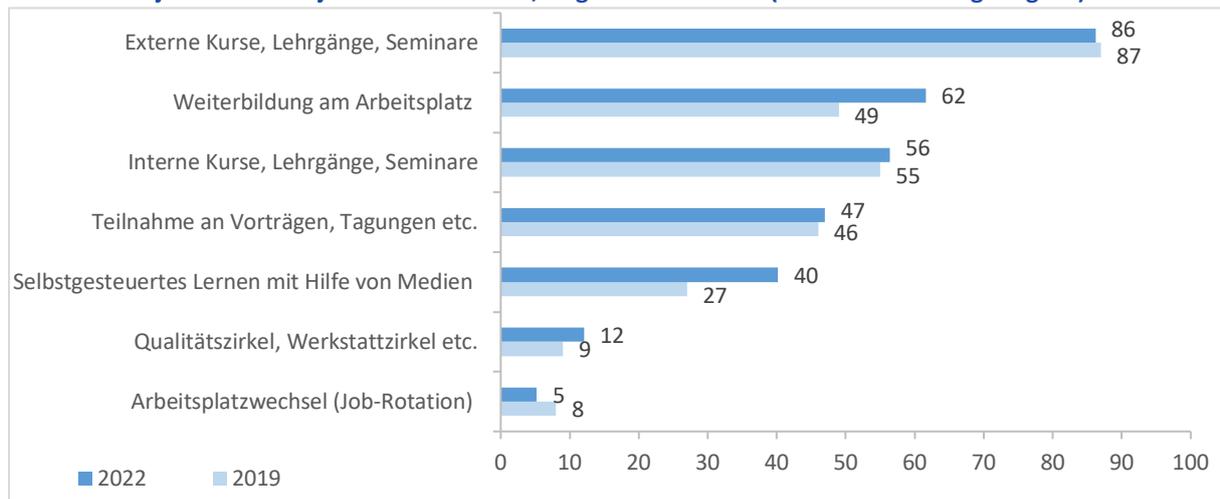
4.4 Formate betrieblich geförderter Weiterbildung

Weiterbildungsmaßnahmen unterscheiden sich bezüglich der eingesetzten Lernformate, insbesondere was die räumliche und zeitliche Ausgestaltung betrifft. Im vierten Unterkapitel folgt eine Darstellung der am häufigsten geförderten Lernformate in der betrieblichen Weiterbildung in hessischen Betrieben insgesamt sowie in den verschiedenen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen.

Mehr Weiterbildung am Arbeitsplatz und selbstgesteuertes Lernen

Wie drei Jahre zuvor förderten Betriebe in Hessen im 1. Halbjahr 2022 mit Abstand am häufigsten externe Kurse bzw. Lehrgänge oder Seminare (vgl. Abb. 43). Anders als noch im Jahr vor der Pandemie stand jedoch die Weiterbildung am Arbeitsplatz (z.B. Unterweisung, Einarbeitung) mit 62 Prozent an zweiter Stelle. Die Teilnahme an internen Kursen, Lehrgängen oder Seminaren bzw. an Vorträgen, Fachtagungen u. ä. folgte an dritter bzw. vierter Stelle mit ähnlich hohen Werten wie für das 1. Halbjahr 2019. Deutlich stärker verbreitet sind allerdings Maßnahmen zum selbstgesteuerten Lernen mit Hilfe von Medien (z.B. computergestützte Selbstlernprogramme, Fachbücher), die zwei von fünf Betrieben im 1. Halbjahr 2022 ermöglicht haben. Die Betriebe nutzten also immer mehr Weiterbildungsformate, mit welchen sie ihre Beschäftigten individuell und arbeitsprozessbezogenen weiterbilden können. Damit kann das Erlernte direkt im Arbeitsprozess umgesetzt werden und auf diese Weise Zufriedenheit und Betriebsbindung fördern.

Abb. 43: Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen in den weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2022 und 2019, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)

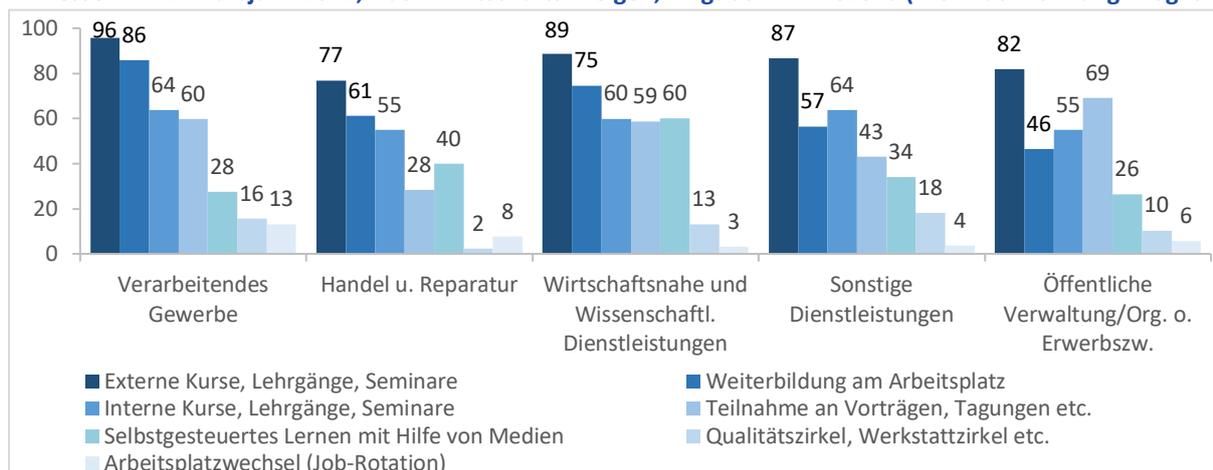


Quelle: IAB-Betriebspanel 2019 und 2022, eigene Berechnungen.

Externe Kurse, Lehrgänge und Seminare in allen Wirtschaftszweigen das beliebteste Weiterbildungsformat

Externe Kurse stellten wirtschaftszweigübergreifend das am häufigsten geförderte Weiterbildungsformat dar (vgl. Abb. 44). Der Weiterbildung am Arbeitsplatz kommt augenscheinlich insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe eine größere Bedeutung zu, während in der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck deutlich weniger Betriebe davon Gebrauch machten. Weitere Auffälligkeiten zeigten sich in der Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen u. ä., die überdurchschnittlich häufig in Betrieben aus den Wirtschaftszweigen Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck, im Verarbeitendem Gewerbe und in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen ermöglicht wurde. Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien spielte vor allem in Betrieben, die Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen anbieten, eine größere Rolle.

Abb. 44: Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen in den weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)

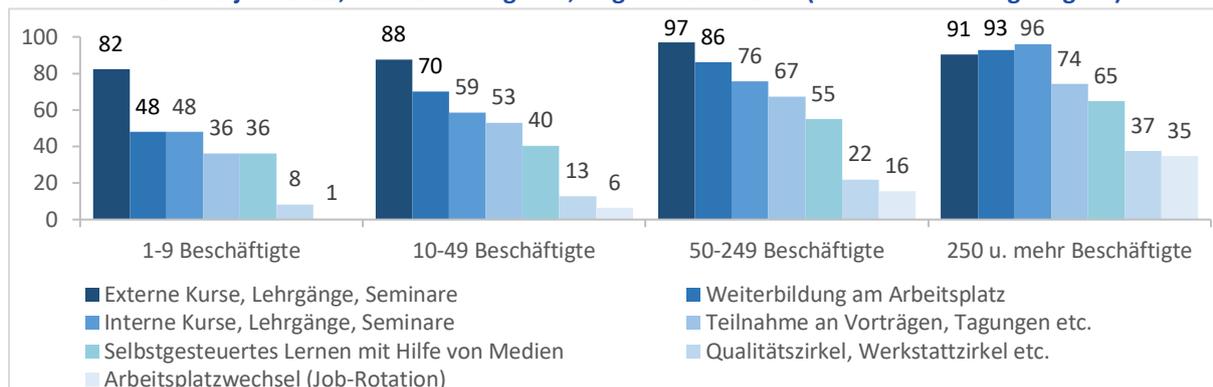


Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen. Das Baugewerbe wird aufgrund geringer Fallzahlen nicht in die Darstellung einbezogen.

Mehr Vielfalt im Weiterbildungsangebot größerer Betriebe

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Vielfalt der angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Abb. 45). Mit Ausnahme der Großbetriebe setzen Betriebe in ihrem Weiterbildungsengagement am häufigsten auf externe Kurse, Lehrgänge und Seminare. Großbetriebe konnten ihren Belegschaften interne Kurse und Weiterbildung am Arbeitsplatz deutlich häufiger anbieten, was sicherlich mit umfangreicheren Human-Resources-Bereichen verbunden sein dürfte.

Abb. 45: Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen in den weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

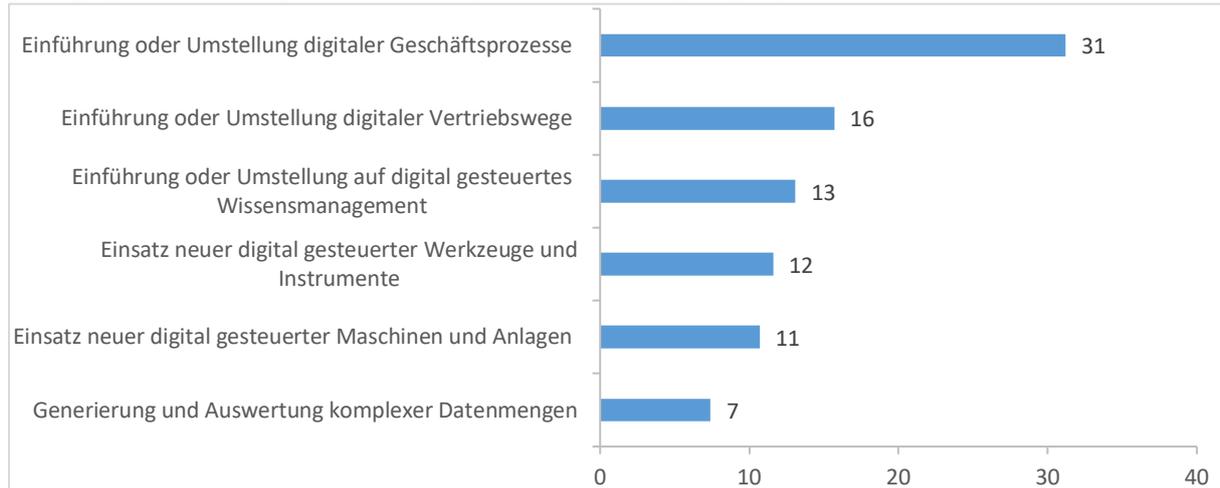
4.5 Weiterbildungsbedarf durch digitale Technologien und Verfahren

Durch die Nutzung digitaler Technologien und die Einführung digitaler Prozesse entstehen Weiterbildungsbedarfe für Beschäftigte. Das fünfte Unterkapitel beschäftigt sich deshalb zunächst damit, welche digitalen Technologien und Verfahren aus Sicht der Betriebe in Hessen aktuell in welchem Ausmaß eine Rolle spielen. Anschließend werden dadurch entstandene Weiterbildungsbedarfe sowie Schwierigkeiten bei deren Deckung in den Blick genommen. Die Auswertungen erfolgen für Hessen sowie – sofern es die Fallzahlen für die Fragestellungen ermöglichen – für die verschiedenen Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen.

Digitale Geschäftsprozesse spielen große Rolle in hessischen Betrieben

Knapp ein Drittel aller hessischen Betriebe setzte sich zum Befragungszeitpunkt mit der Einführung bzw. der Umstellung digitaler Geschäftsprozesse (z.B. digitale Sachbearbeitung, digitales Rechnungswesen, digitale Personalakte) auseinander (vgl. Abb. 46). Der Digitalisierung von Arbeitsabläufen kam damit mit Abstand die größte Rolle in den Digitalisierungsbemühungen der Betriebe zu. An zweiter Stelle folgte die Anpassung in Richtung digitaler Vertriebswege, die von 16 Prozent der Betriebe genannt wurde. Weiter gab ungefähr jeder zehnte Betrieb an, sich mit digital gesteuertem Wissensmanagement (z.B. betriebsinternes Wiki, Wissensplattformen für interne Prozesse) und dem Einsatz digital gesteuerter Werkzeuge und Instrumente bzw. Maschinen und Anlagen zu beschäftigen. Die Generierung und Auswertung komplexer Datenmengen (z.B. Big-Data-Analysen) spielte nur in wenigen Betrieben eine Rolle.

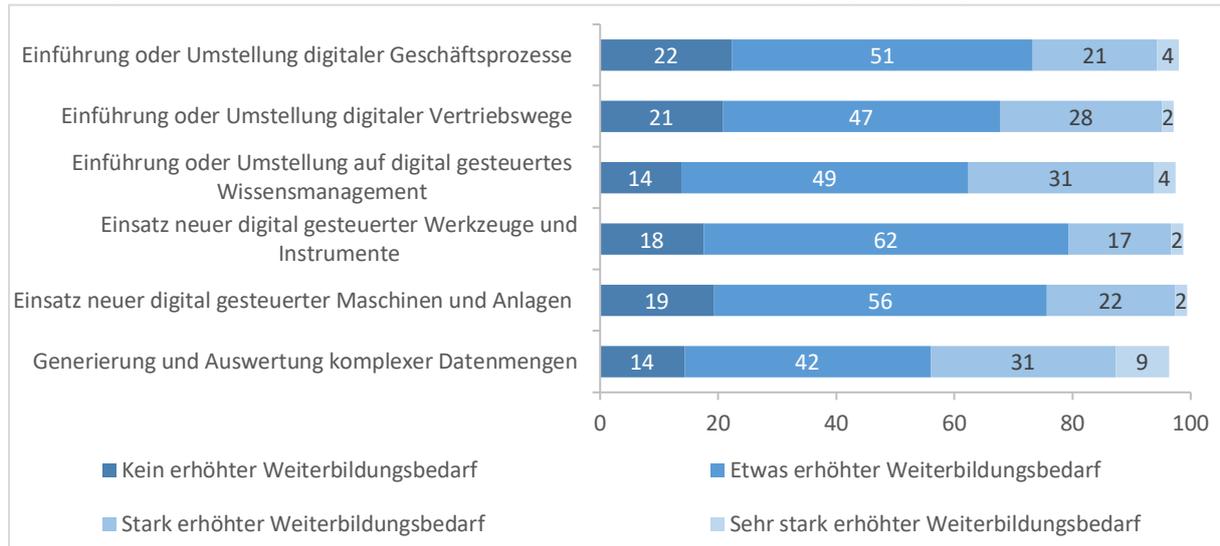
Abb. 46: Anteil der Betriebe in Hessen, in denen digitale Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) bzw. neue digital gestützte Herstellungs- und Fertigungsverfahren zum Zeitpunkt der Befragung 2022 eine Rolle gespielt haben, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Die Betriebe, in denen digitale Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) bzw. digital gestützte Verfahren eine Rolle spielten, haben Angaben zu den Auswirkungen auf die Weiterbildungsbedarfe der Beschäftigten gemacht. Abbildung 47 verdeutlicht, dass nur eine Minderheit der Betriebe „keinen erhöhten Weiterbildungsbedarf“ sieht. Der größte Anteil der Betriebe geht – unabhängig von der konkreten Technologie – von einem „etwas erhöhten Weiterbildungsbedarf“ für seine Belegschaften aus. „Stark“ und „sehr stark“ erhöhte Weiterbildungsbedarfe wurden am seltensten beim Einsatz digitaler gesteuerter Werkzeuge und Instrumente gesehen (19 Prozent der Betriebe). Hohe Weiterbildungsbedarfe erwarten die Betriebe, wenn es um die Generierung und Auswertung komplexer Datenmengen geht (40 Prozent).

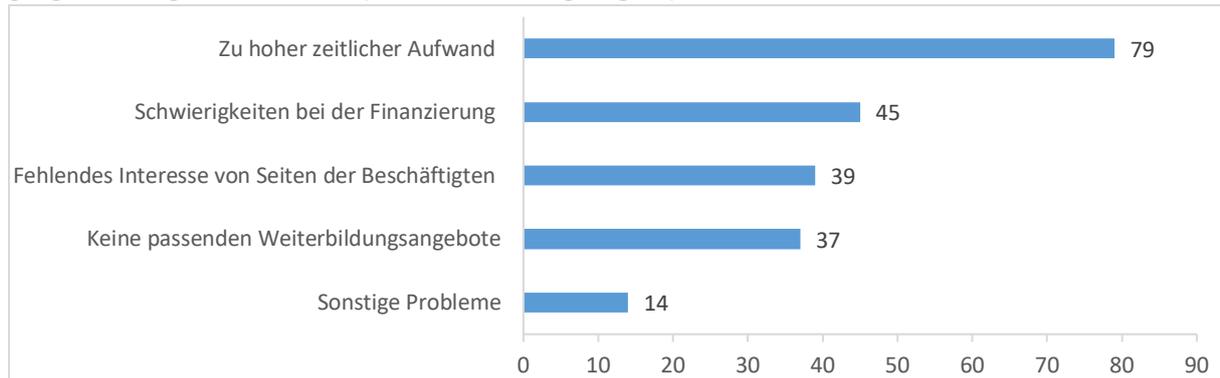
Abb. 47: Auswirkung digitaler IKT bzw. neuer digital gestützter Herstellungs- und Fertigungsverfahren auf Weiterbildungsbedarfe in den Betrieben in Hessen zum Zeitpunkt der Befragung 2022, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Fünf Prozent aller hessischen Betriebe erwarteten zum Zeitpunkt der Befragung Schwierigkeiten bei der Deckung der beschriebenen Weiterbildungsbedarfe (Durchschnitt in Abb. 50 und Abb. 52). Dabei sahen vier von fünf Betrieben ein primäres Hindernis im benötigten Zeitaufwand (vgl. Abb. 48). Schwierigkeiten mit der Finanzierung gab knapp die Hälfte der Betriebe an. 39 Prozent konstatierten ein zu geringes Interesse der Beschäftigten an entsprechender Weiterbildung, 37 Prozent der Betriebe klagten über zu wenig passfähige Weiterbildungsangebote.

Abb. 48: Erwartete Probleme bei der Deckung der Weiterbildungsbedarfe hinsichtlich digitaler IKT bzw. neuer digital gestützter Herstellungs- und Fertigungsverfahren in den Betrieben in Hessen zum Zeitpunkt der Befragung 2022, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)



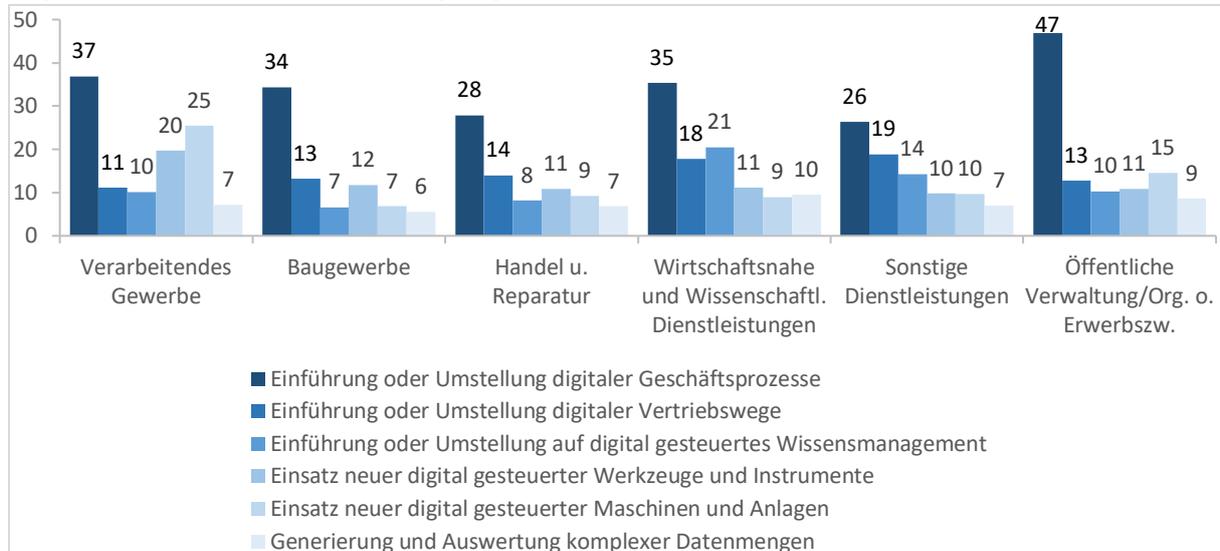
Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Verarbeitendes Gewerbe und Öffentliche Verwaltung erwarten größte Probleme

Die Einführung oder Umstellung auf digitale Geschäftsprozesse stand in allen Wirtschaftszweigen an erster Stelle der betrieblichen Digitalisierungsbemühungen (vgl. Abb. 49). Trotzdem ergaben sich Unterschiede: In der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck setzte sich fast die Hälfte der Betriebe, in den Sonstigen Dienstleistungen nur etwa ein Viertel mit der Digitalisierung von Arbeitsabläufen auseinander. Die Einführung oder Umstellung auf digitale Vertriebswege spielte in den Dienstleistungssektoren häufiger eine Rolle als in anderen Wirtschaftszweigen. Zudem gaben Betriebe aus den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen am häufigsten an, sich mit digital gesteuertem Wissensmanagement und der Verarbeitung komplexer Datenmengen zu

beschäftigen. Der Einsatz digital gesteuerter Werkzeuge und Instrumente bzw. Maschinen und Anlagen spielte vor allem im Verarbeitenden Gewerbe eine Rolle. Der Weiterbildungsbedarf wird hier von 39 Prozent bzw. 52 Prozent der Betriebe als „stark erhöht“ oder „sehr stark erhöht“ angesehen.

Abb. 49: Anteil der Betriebe in Hessen, in denen digitale IKT bzw. neue digital gestützte Herstellungs- und Fertigungsverfahren zum Zeitpunkt der Befragung 2022 eine Rolle gespielt haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Mit jeweils elf Prozent sahen besonders viele Betriebe aus dem Verarbeitendem Gewerbe und aus der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck Probleme bei der Deckung der Weiterbildungsbedarfe (vgl. Abb. 50).

Abb. 50: Anteil der Betriebe in Hessen, die Probleme bei der Deckung der Weiterbildungsbedarfe hinsichtlich digitaler IKT bzw. neuer digital gestützter Herstellungs- und Fertigungsverfahren zum Zeitpunkt der Befragung 2022 erwarten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Mehr Vielfalt digitaler Verfahren oder Prozesse in größeren Betrieben

Kleinst- und Kleinbetriebe setzten sich zum Befragungszeitpunkt seltener mit digitalen Verfahren und Prozessen auseinander als größere Betriebe (vgl. Abb. 51). Zwischen mittelgroßen und Großbetrieben bestehen dagegen kaum Unterschiede. Das Ausmaß des Weiterbildungsbedarfs scheint dort entsprechend höher, vermutlich auch, weil mehr Beschäftigte davon betroffen sind. Für die Einführung bzw. Umstellung digitaler Geschäftsprozesse schätzte beispielsweise etwa die Hälfte der mittelgroßen und Großbetriebe einen „stark“ bis „sehr stark“ erhöhten Weiterbildungsbedarf, in Kleinst- und Kleinbetrieben tat dies nur ungefähr ein Viertel.

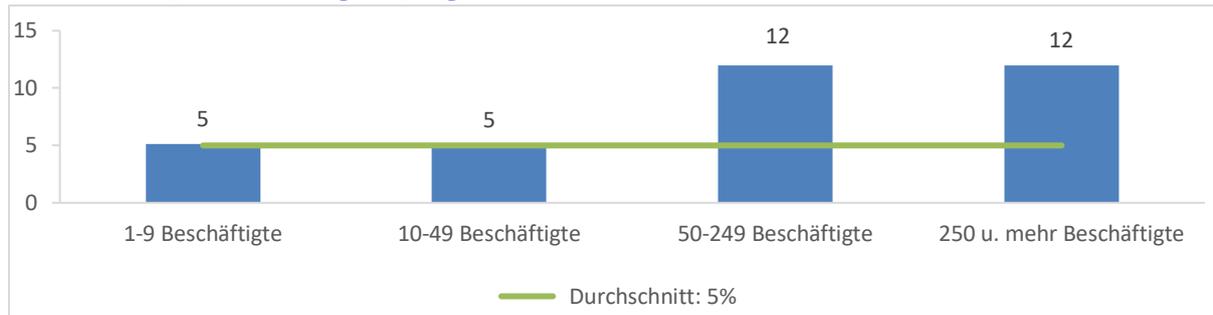
Abb. 51: Anteil der Betriebe in Hessen, in denen digitale IKT bzw. neue digital gestützte Herstellungs- und Fertigungsverfahren zum Zeitpunkt der Befragung 2022 eine Rolle gespielt haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Mit steigender Relevanz digitaler IKT bzw. der Einführung digital gestützter Herstellungs- und Fertigungsverfahren scheinen auch die Schwierigkeiten bei der Deckung des Weiterbildungsbedarfs zuzunehmen (vgl. Abb. 52). Je zwölf Prozent der mittelgroßen und Großbetriebe sahen hier Probleme im Vergleich zu je fünf Prozent der Kleinst- und Kleinbetriebe.

Abb. 52: Anteil der Betriebe in Hessen, die Probleme bei der Deckung der Weiterbildungsbedarfe hinsichtlich digitaler IKT bzw. neuer digital gestützter Herstellungs- und Fertigungsverfahren zum Zeitpunkt der Befragung 2022 erwarten, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Auch im Weiterbildungsverhalten nutzen viele Betriebe ihre Spielräume, um ihre Beschäftigten bei inner- und außerbetrieblichen Veränderungen mitzunehmen, indem diese die notwendigen Kompetenzen erwerben. Aus betrieblicher Sicht wird dadurch nicht nur die Qualität von Produkten und Dienstleistungen gesichert, sondern auch die betriebliche Bindung von Arbeits- und Fachkräften gestärkt. Viele Betriebe in Hessen nutzen ihre Handlungsspielräume in der Weiterbildung bereits aus, jedoch könnte sich zukünftig eine noch größere Zahl von Betrieben unter dem Gesichtspunkt der Fachkräftebindung mit entsprechenden Handlungsmöglichkeiten in der Weiterbildung gut aufstellen. Möglicherweise erreichen dabei die informellen Formate in Betrieben eine noch größere Relevanz. Gerade hierbei könnten Betriebe fachlich in ihren Weiterbildungsaktivitäten unterstützt werden.

4.6 Resümee

Das vierte Kapitel zum IAB-Betriebspanel Hessen hat ein Schlaglicht auf die betrieblichen Aktivitäten im Aus- und Weiterbildungsbereich geworfen und gezeigt, wie sich der längerfristig wirkende Fachkräftemangel und akute Krisen auf das betriebliche Handeln auswirken und in welchem Maße Betriebe ihre Handlungsspielräume nutzen, um besser mit Fachkräftemangel und Krisen umgehen zu können.

Im Bereich der betrieblichen Ausbildung zeigen sich längerfristige Trends und kurzfristige Entwicklungen. So ging die Zahl der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen im vergangenen Jahrzehnt stetig zurück. Diese Entwicklung hat sich in den Pandemie Jahren weiter verschärft. Tatsächlich ausgebildet haben im Ausbildungsjahr 2021/2022 aber immerhin 27 Prozent der Betriebe in Hessen, was eine leichte Verbesserung im Vergleich zum Vorjahr darstellt. Zugleich lag der Anteil der tatsächlich in der Ausbildung Aktiven unter den ausbildungsberechtigten Betrieben mit 55 Prozent nur knapp unter dem Höchstwert aus dem Jahr 2019 (56 Prozent). Trotz oder gerade wegen des stetigen Bestandsverlusts an Ausbildungsbetrieben waren die Verbleibenden also verhältnismäßig oft in der Ausbildung aktiv. Auch die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze ist während der Pandemie weniger stark zurückgegangen, als es die wirtschaftliche Ausnahmesituation hätte vermuten lassen. Viele Betriebe versuchten also trotz wirtschaftlich unsicherer Lage, weiterhin Fachkräfte über die duale Ausbildung zu gewinnen, scheiterten jedoch immer häufiger an der erschwerten Bewerbungssituation (vgl. auch Leber et al. 2023). Neun von zehn Betrieben, die Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2021/2022 nicht besetzen konnten, nannten den Mangel an (geeigneten) Bewerberinnen und Bewerbern als primäres Problem (2012/2013: 68 Prozent). Auch aus diesem Grund sind in den hochgerechneten Auszubildenden- und Absolventenzahlen der letzten Jahre stetig Rückgänge zu beobachten.

Dazu passt der Befund, dass nur ein im Zeitvergleich geringer Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe zum Befragungszeitpunkt bereits Ausbildungsverträge für das beginnende Ausbildungsjahr abschließen konnte. Gleichzeitig erreichte der Anteil der Betriebe, die noch weitere Ausbildungsabschlüsse planen, das dritte Jahr in Folge einen Höchstwert. Daraus lässt sich schließen, dass die Rekrutierung von Auszubildenden teils erhebliche Schwierigkeiten bereitet.

All dies führt dazu, dass immer mehr Betriebe ihre Auszubildenden nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss übernehmen. Im Jahr 2022 haben drei Viertel der Absolventinnen und Absolventen unmittelbar nach ihrem Abschluss eine Arbeitsstelle in ihrem Ausbildungsbetrieb bekommen, was einen neuen Höchstwert seit Beginn der 2000er Jahre darstellt. Dies bedeutet, dass Betriebe ihre Handlungsmöglichkeiten im Bereich der Ausbildung schon weit ausschöpfen, um Fachkräftemangel und Krisen zu trotzen. Allerdings wird auch sichtbar, dass den betrieblichen Handlungsmöglichkeiten Grenzen gesetzt sind. Denn gerade rückläufige Bewerbungszahlen schränken das betriebliche Ausbildungsengagement maßgeblich ein. Die betrieblichen Möglichkeiten, auf Trends wie Akademisierung – eine der Hauptursachen für den Rückgang der Bewerbungszahlen – einzuwirken, sind begrenzt. Hier bedarf es der Unterstützung durch Politik und Gesellschaft.

Die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ist mit der Corona-Pandemie eingebrochen. Zwar förderten im 1. Halbjahr 2022 wieder mehr Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen als im Vorjahreszeitraum; das Vorpandemieniveau ist jedoch bei Weitem nicht wieder erreicht. Der gleichzeitige Anstieg der Weiterbildungsquote belegt, dass wieder deutlich mehr Beschäftigte von Weiterbildung profitieren konnten, wobei sich der Anstieg nur auf Personen in einer qualifizierten Tätigkeit beschränkte. Externe Kurse waren zwar nach wie vor das am häufigsten geförderte Weiterbildungsformat; Weiterbildung am Arbeitsplatz und selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien kamen aber in deutlich mehr weiterbildungsaktiven Betrieben zum Einsatz als noch in 2019. Während der Pandemie haben viele Betriebe interne und/oder digitale Lösungen gesucht, die sie nun auch weiter nutzen. Es ist zudem davon

auszugehen, dass formale Weiterbildungsbedarfe durch niedrigschwellige, in den Arbeitsprozess integrierte Maßnahmen sowie verstärkten, auch intergenerationalen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen zumindest teilweise ersetzt wurden (Schmehl et al. 2021).

Die Einführung oder der Einsatz digitaler Verfahren und Technologien stellt sowohl Betriebe als auch deren (älter werdende) Belegschaften vor große Herausforderungen. Am häufigsten setzten sich Betriebe in Hessen mit der Einführung oder der Umstellung digitaler Geschäftsprozesse auseinander, aber auch andere Verfahren und Technologien wie bspw. die Umstellung auf digitale Vertriebswege bzw. Wissensmanagement oder der Einsatz digital gesteuerter Werkzeuge und Maschinen spielten in einem nicht unerheblichen Teil der Betriebe eine Rolle. In mindestens drei Vierteln der Betriebe geht mit dieser Auseinandersetzung mit Digitalisierungsprozessen zumindest ein leichter Weiterbildungsbedarf einher. Schwierigkeiten bei der Deckung dieser Weiterbildungsbedarfe sahen insgesamt nur fünf Prozent der Betriebe, davon überdurchschnittlich viele im Verarbeitenden Gewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung. Die weiterhin geringe Partizipation in der betrieblichen Weiterbildung und die eher optimistische Haltung hinsichtlich der digitalen Kompetenzentwicklung der Beschäftigten deuten darauf hin, dass Betriebe weniger auf formale Weiterbildungsangebote setzen, um ihre Digitalisierungsbemühungen in ihre Belegschaften zu tragen. Die Bedarfe entstehen zumeist „ad hoc“ und individualisiert, weshalb Betriebe weniger formale Standardangebote nutzen, sondern eher nach internen Lösungen zu suchen scheinen. Der Zuwachs in der Nutzung von selbstgesteuertem Medienlernen und der Weiterbildung am Arbeitsplatz unterstreicht, dass interne und digitale Lösungen die Bedürfnisse der Betriebe und ihrer Beschäftigten gut decken können. Möglich ist jedoch auch, dass einige Betriebe die Notwendigkeit der Weiterbildung für Beschäftigte im Rahmen von Digitalisierungsprozessen unterschätzen.

Während die duale Ausbildung grundlegend für einen Beruf qualifiziert, wird durch Weiterbildung Wissen aktualisiert oder es werden neue Kompetenzen vermittelt. Angesichts der sich verändernden Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt ist es notwendig, beide Instrumente als Säulen der Fachkräftesicherung aufrechtzuerhalten und auszubauen. Aus der Corona-Pandemie gehen sowohl Aus- als auch Weiterbildung geschwächt hervor, doch hat die Pandemie auch strukturelle Schwächen offenbart, die sich bereits zuvor gezeigt haben. Hessische Betriebe haben dabei ihre Handlungsspielräume weitestgehend ausgereizt und stoßen immer häufiger an die Grenzen ihrer betrieblichen Handlungsmöglichkeiten. Bewerberinnen- und Bewerberzahlen für Ausbildungsplätze sinken trotz vermehrter Berufsorientierungsangebote immer weiter. Es sollte insbesondere gerade im Rahmen der Berufsorientierung vermittelt werden, dass berufliche und akademische Bildungsgänge gleichermaßen attraktive Optionen mit je eigenen Vorteilen sind, die im Übrigen im weiteren Berufsleben dank zunehmender Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen auch keine Zugänge zu weiteren Abschlüssen des einen wie des anderen Systems verbauen. Dies könnte den von jungen Menschen in der Berufsorientierung empfundenen Druck abmildern, sich unbedingt für das eine oder das andere entscheiden zu müssen. Weitere Mehrwerte für den Ausbildungsbereich könnten beispielsweise durch stärkere Digitalisierung, beispielsweise in den Kooperationen zwischen den Lernorten Berufsschule und Ausbildungsbetrieb, entstehen, die aktuell noch häufig analog funktioniert. Auch die Anzahl ausbildungsberechtigter Betriebe ging bereits vor der Pandemie schrittweise zurück. Vor allem kleinere Betriebe sollten deshalb stärker dabei unterstützt werden, überhaupt ein Ausbildungsangebot machen zu können. Im Bereich der beruflichen Weiterbildung haben bereits viele Betriebe in Hessen erkannt, dass sowohl formale als auch informelle Weiterbildung ein wichtiges Instrument zur Bindung von Fach- und Arbeitskräften darstellt. Arbeitsprozessorientierte, innerbetriebliche und digitale Formate scheinen sich immer besser zu bewähren. Mehr Betriebe machen diese deshalb für ihre Beschäftigten zugänglich. Allerdings sind auch hier die Handlungsspielräume durch viele Betriebe in Hessen noch nicht in dem Maße erschlossen, wie dies möglich wäre. Zukünftig wird jedoch der Weiterbildung als betrieblichem

Bindungsinstrument eine noch größere Bedeutung zukommen. Digitale Lernplattformen und Selbstlernprogramme sowie eine fachliche Stärkung des informellen Weiterbildungsbereichs dürften perspektivisch mehr in den Fokus rücken, um Weiterbildung besser auf die Bedürfnisse der Betriebe und der Beschäftigten auszurichten.

5. Personalbewegungen, -bedarfe und -probleme in hessischen Betrieben

Die Sicherung des aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarfs stellt eine der größten beschäftigungspolitischen Herausforderungen dar. Im Zuge der demografischen Entwicklung übersteigt die Zahl der altersbedingten Erwerbsaustritte die der neu in den Arbeitsmarkt eintretenden Personen bei weitem. Dieser Prozess wird sich in den kommenden 30 Jahren immer weiter verstärken. Durch die Renteneintritte der sogenannten „Babyboomer-Generation“ sowie der darauffolgenden, in den 1970er Jahren geborenen Alterskohorte nimmt die Anzahl der aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen bis 2032 weiter zu und wird auch in den Folgejahren bis zum Jahr 2050 über dem Niveau von 2023 bleiben. Gleichzeitig führen die Auswirkungen von Digitalisierung und Dekarbonisierung zu nachhaltigen Veränderungen von Angebot an und Nachfrage nach Arbeitskräften in vielen Berufsfeldern. Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen sagen alleine für das Bundesland Hessen schon für den Zeitraum bis zum Jahr 2028 knapp 178.000 fehlende Arbeitskräfte voraus, wobei fast ausschließlich von Engpässen für Personen mit einer Berufsausbildung oder einem abgeschlossenen Studium auszugehen ist. Bereits heute entstehen die meisten Fachkräftelücken durch altersbedingte Ersatzbedarfe (Demireva et al. 2023). Damit entkoppelt sich der Anstieg von Fach- und Arbeitskräftenachfrage immer mehr vom Wirtschaftswachstum. Nachfrageanstiege entstehen auch dann in gewissem Maße, wenn sich die Konjunktur eintrübt. Der demografieinduzierte altersbedingte Ersatzbedarf fungiert als Haupttreiber dieser Entwicklung. Mit dem sich dadurch vergrößernden Arbeits- und Fachkräftemangel entstehen zudem mehr Handlungsspielräume für Beschäftigte, womit sich der grundlegende Wandel zu einem Arbeitnehmerarbeitsmarkt zügig vollzieht. Dies wird bereits an einer Zunahme der Fluktuation deutlich. Allerdings befinden sich die Betriebe nach den Einbrüchen durch die Corona-Pandemie, die anschließend weitere Verunsicherung durch den Ukraine-Krieg und die daraus resultierenden hohen Energiepreise und Inflation sowie die unterbrochenen Lieferketten und die Veränderungen in weltweiten Wirtschaftsbeziehungen auch im Jahr 2023 nicht in dem nach dem Ende der Pandemie zunächst erwarteten Aufbruch. Die Arbeitsmarktdynamik hat sich im Jahr 2022 deutlich verbessert, stagniert seither jedoch und bleibt verhalten (IWAK 2022; IWAK 2023).

5.1 Personalbewegungen

Das folgende Unterkapitel richtet seinen Fokus auf die Personalbewegungen in hessischen Betrieben im 1. Halbjahr 2022. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Qualifikationsniveaus neu eingestellter Personen und die Gründe für Personalabgänge gerichtet.

Dynamik der Personalbewegungen nimmt nach der Pandemie wieder zu

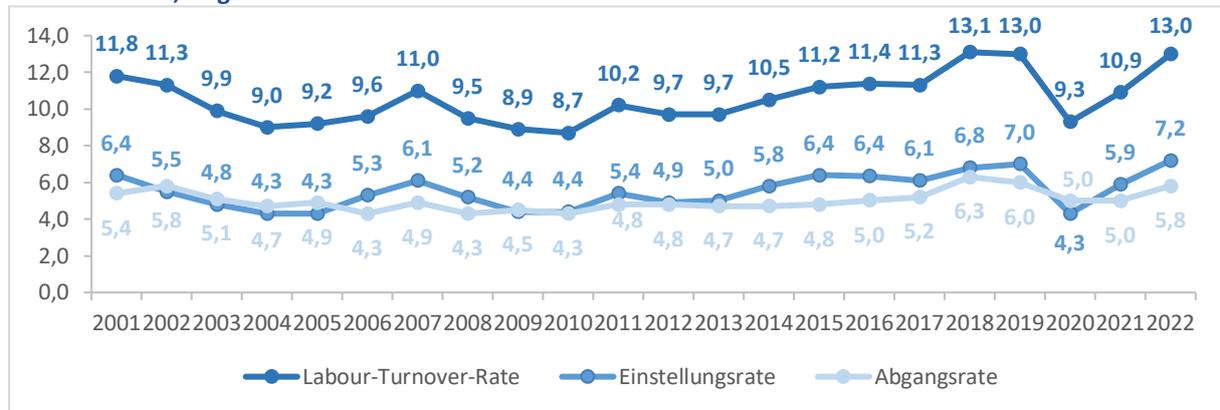
Im ersten Halbjahr 2022 haben 32 Prozent der hessischen Betriebe Neueinstellungen getätigt, 29 Prozent hatten Personalabgänge zu verzeichnen. Ein Blick auf die Einstellungs-⁵ und Abgangsraten⁶ in diesem Zeitraum zeigt auf, dass es im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung wieder deutlich mehr Neueinstellungen als Personalabgänge gab (vgl. Abb. 53). Beide Indikatoren sind im Vergleich zu den beiden

⁵ Einstellungsrate = Anteil neu eingestellter Beschäftigter im 1. Halbjahr 2022 an allen Beschäftigten am 30.06.2022. Die Übernahmen von Auszubildenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen werden nicht als Neueinstellungen gezählt.

⁶ Abgangsrate = Anteil ausgeschiedener Beschäftigter im 1. Halbjahr 2022 an allen Beschäftigten am 30.06.2022. 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 bleibt ein Beschäftigungsverhältnis bestehen.

pandemiegeprägten Vorjahren wieder gestiegen. Die Entwicklung der Labour-Turnover-Rate⁷ als Indikator für die Dynamik der Personalbewegungen verdeutlicht, dass sich die Intensität der Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt zumindest im 1. Halbjahr 2022 wieder dem Vorpandemieniveau genähert hat. Zuvor war diese im 1. Pandemiehalbjahr 2020 deutlich eingebrochen, zeigte aber bereits in 2021 wieder Erholungseffekte.

Abb. 53: Labour-Turnover-Rate, Einstellungs- und Abgangsrate in hessischen Betrieben im jeweils 1. Halbjahr von 2001-2022, Angaben in Prozent

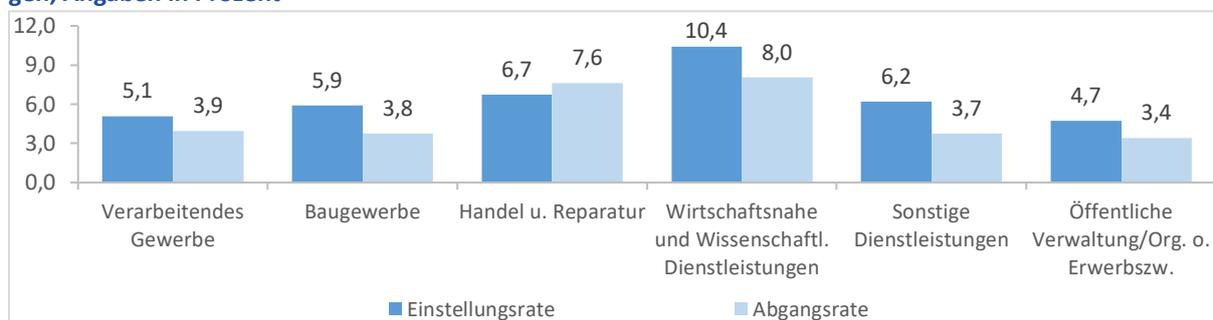


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2022, eigene Berechnungen.

Mehr Personalabgänge als -einstellungen in Handel und Reparatur

Wie Abbildung 54 veranschaulicht, lagen die Einstellungsraten mit Ausnahme von Betrieben aus Handel und Reparatur wirtschaftszweigübergreifend über den jeweiligen Abgangsrate. In Betrieben aus Handel und Reparatur lassen sich vermutlich auch Auswirkungen des Strukturwandels beobachten, da die Entwicklung von stationärem zum Onlinehandel mit einem Stellenabbau in diesen Sektoren einhergehen. Die mit Abstand stärkste Dynamik in den Personalbewegungen ließ sich wie bereits in den Vorjahren in Betrieben beobachten, die Wirtschaftsnähe und Wissenschaftliche Dienstleistungen anbieten. Betrieben aus der Öffentlichen Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck konnte hingegen der Tiefstwert für beide Indikatoren zugeordnet werden.

Abb. 54: Einstellungs- und Abgangsrate in hessischen Betrieben im 1. Halbjahr 2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

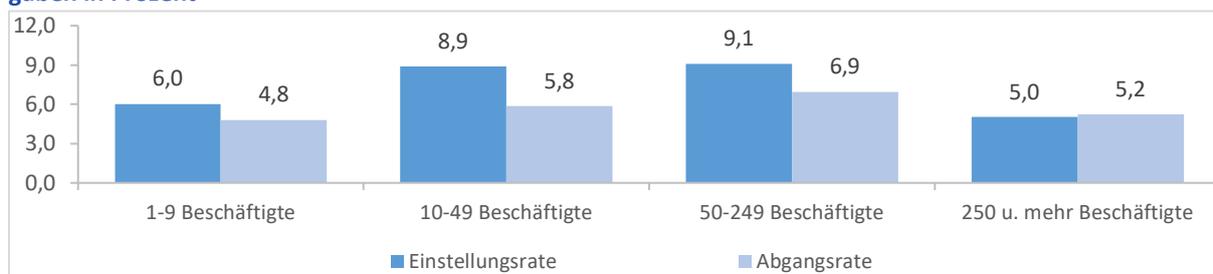
Höchste Fluktuation in KMU

Unterscheidet man nach Betriebsgröße, lässt sich in den kleinen und mittelgroßen Unternehmen (KMU) die größte Personalfluktuatation beobachten (vgl. Abb. 55). In Kleinstbetrieben lag die Abgangsrate sowohl in den beiden Pandemie Jahren 2020 und 2021 als auch 2019 über der Einstellungsrate.

⁷ Labour-Turnover-Rate = Summe aller Personaleinstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr bezogen auf die Gesamtbeschäftigung am 30.06.2022.

2022 stellten aber auch Kleinstbetriebe mehr Personal ein als sie Abgänge zu verzeichnen hatten. In kleineren Betrieben setzten im 1. Halbjahr 2022 vermutlich stärkere Nachholeffekte in der Personalrekrutierung ein als in den Großbetrieben. Unter den Großbetrieben tätigten zwar wie üblich die meisten Neueinstellungen oder hatten Personalabgänge zu verzeichnen; in Relation zum Beschäftigtenstand machte die Anzahl der Personen aber einen geringeren Anteil aus. Die geringe Personaldynamik deutet auf eine Stagnation hin, der ein abwartendes Verhalten mit Blick auf die Entwicklung der Lieferketten- und Energieproblematiken zu Grunde liegen könnte. Zusätzlich bestand in Großbetrieben geringerer Personalbedarf, da diese auch in den Vorjahren ihre Arbeitsplätze besser besetzen konnten (siehe Kapitel 5.3).

Abb. 55: Einstellungs- und Abgangsrate in hessischen Betrieben im 1. Halbjahr 2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent

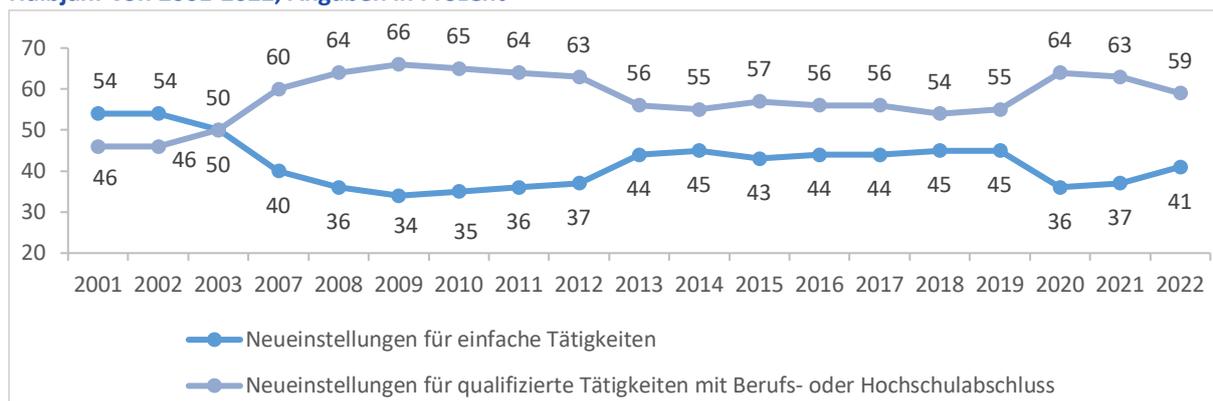


Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Weiterhin starker Fokus auf Fachkräfte im Einstellungsverhalten der Betriebe

Mehr als die Hälfte der Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2022 betraf Fachkräfte; für 59 Prozent der neu besetzten Arbeitsplätze war ein Berufs- oder Hochschulabschluss erforderlich (vgl. Abb. 56). Zwischen 2013 und 2019 schwankte der Anteil der Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten leicht zwischen 54 und 57 Prozent. Mit Beginn der Corona-Pandemie agierten hessische Betriebe zurückhaltender im Abschließen neuer Arbeitsverträge, fokussierten sich aber verstärkt auf die Besetzung von Fachkraftstellen. Im 1. Halbjahr 2022 wurden ähnlich viele Personen eingestellt wie in 2019; der Anteil der Einstellungen für Beschäftigte mit Berufs- oder Hochschulabschluss befand sich merklich über dem Vorpandemieniveau. Eine ähnliche Entwicklung ließ sich auch während und unmittelbar nach der Finanz- und Wirtschaftskrise beobachten. Neu aufgenommene Beschäftigungen für einfache Tätigkeiten wurden überdurchschnittlich häufig in Betrieben aus Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (48 Prozent), Handel und Reparatur (47 Prozent) sowie in mittelgroßen Betrieben (50 Prozent) begonnen. Im Gegensatz dazu lag der Fachkräfteanteil in Kleinstbetrieben bei 73, in der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck sogar bei 92 Prozent.

Abb. 56: Anteil der Neueinstellungen für einfache und für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen im jeweils 1. Halbjahr von 2001-2022, Angaben in Prozent

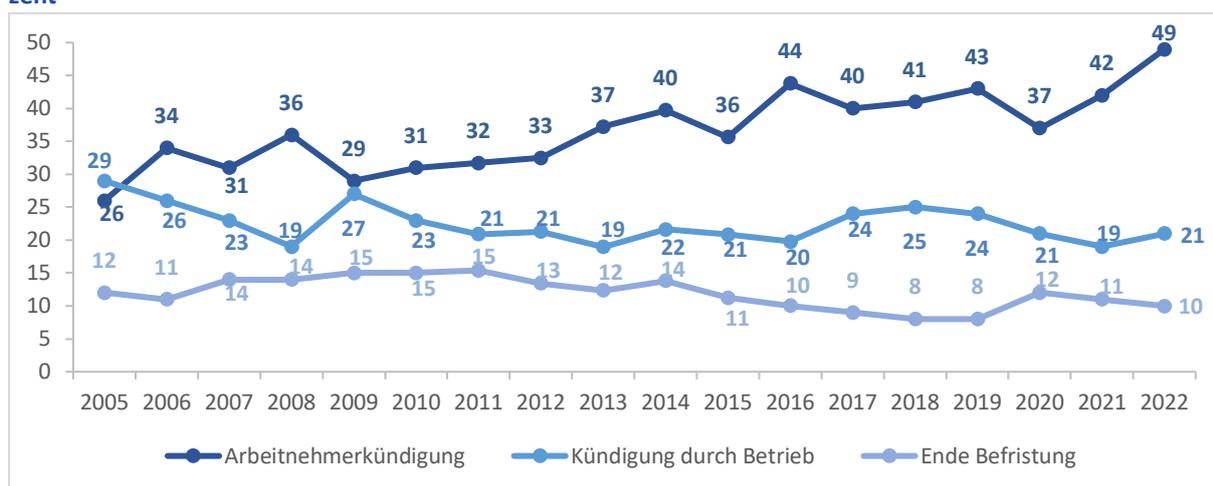


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2022, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2004-2006 liegen keine Daten vor.

Die Hälfte der Personalabgänge sind Arbeitnehmerkündigungen

Die arbeitnehmerfreundliche Entwicklung des Arbeitsmarktes lässt sich durch die Entwicklung der Arbeitnehmerkündigungen seit Anfang des Jahrtausends veranschaulichen. Im Zeitverlauf ist in Abbildung 57 zu erkennen, dass sich die Kündigungen durch Arbeitnehmende stetig zum zentralen Abgangsgrund entwickelt haben. Während Anfang der 2010er Jahre etwa ein Drittel der aus den Betrieben ausscheidenden Beschäftigten selbst kündigte, war es im 1. Halbjahr 2022 knapp die Hälfte. Der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen lag damit auf einem neuen Höchstwert. Auf der anderen Seite bleibt der Anteil der Kündigungen von betrieblicher Seite seit 2020 auf einem vergleichsweise geringen Niveau; etwa jeder fünfte Personalabgang beruhte in 2022 auf einer Arbeitgeberkündigung. Ablaufende befristete Verträge nahmen zwischen 2009 und 2019 in ihrer Relevanz stetig ab, auch wenn ihr Anteil mit Beginn der Corona-Pandemie wieder etwas gestiegen ist.

Abb. 57: Häufigste Gründe für Personalabgänge in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2005-2022, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2022, eigene Berechnungen.

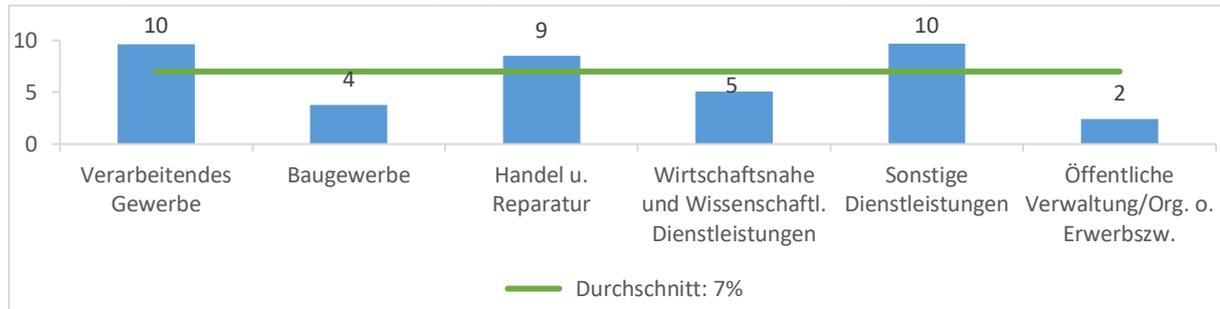
5.2 Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine

Im Rahmen der Befragungen zum IAB-Betriebspanel wurde vor dem Hintergrund der aktuellen Ereignisse erfragt, ob sich bis zum Befragungszeitpunkt geflüchtete Personen aus der Ukraine für einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz bei den Betrieben gemeldet und ob die Betriebe zumindest zeitweise Geflüchtete beschäftigt haben. Da die Befragungswelle zwischen Juli und November 2022 durchgeführt und für geflüchtete Ukrainerinnen und Ukrainer erst ab dem 1. Juni 2022 ein Wechsel in die Grundsicherungssysteme möglich wurde, wird dementsprechend je nach individuellem Befragungszeitpunkt der Betriebe ein nur kleiner Zeitraum betrachtet. Dabei ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass verschiedene Faktoren wie die Pflege von Familienangehörigen, Sprachbarrieren, Berufs- und Studienabschlüsse, die anerkannt werden mussten, und nicht zuletzt eine abwartende Haltung bezüglich des weiteren Kriegsverlaufes verbunden mit einer möglichen Rückkehr in die Ukraine sich hemmend auf eine schnelle Arbeitsmarktintegration ausgewirkt haben könnten (Kubis 2023).

Hessenweit hatten sieben Prozent der Betriebe Kontakt mit Geflüchteten, die im Zuge des Kriegs in der Ukraine nach Deutschland gekommen waren (Durchschnitt in Abb. 58 und Abb. 59). Dieser Wert entspricht dem westdeutschen Durchschnitt. In 43 Prozent dieser Betriebe führte der Kontakt zumindest zu einer zeitweisen Beschäftigung von hochgerechnet 7.500 Ukrainerinnen und Ukrainern.

Zum Befragungszeitpunkt standen überdurchschnittlich viele Betriebe aus den Sonstigen Dienstleistungen, dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Handel bereits in Kontakt mit Personen aus der Ukraine (vgl. Abb. 58). Aufgrund geringer Fallzahlen lassen sich zwar keine belastbaren Aussagen über die genaue Verteilung der Beschäftigten treffen, allerdings zeigt die Tendenz in Hessen ein ähnliches Muster wie die Ergebnisse für Westdeutschland, nach denen mehr als die Hälfte der Geflüchteten in den Dienstleistungssektoren eine Beschäftigung aufgenommen hatten. Möglicherweise sind dort die Zutrittsbarrieren geringer und gleichzeitig der Arbeitskräftemangel hoch.

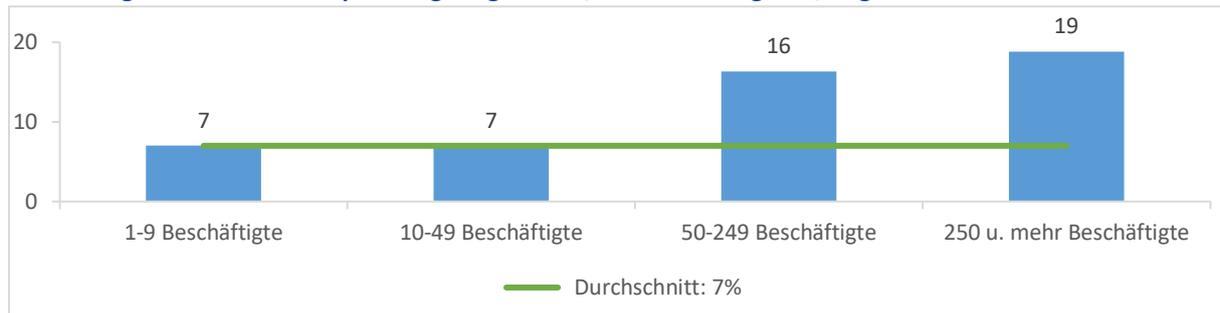
Abb. 58: Anteil der Betriebe in Hessen, bei denen geflüchtete Personen aus der Ukraine um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz angefragt haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Mittelgroße und Großbetriebe bekamen überdurchschnittlich häufig Anfragen von ukrainischen Geflüchteten (vgl. Abb. 59). Betrachtet man jedoch die hochgerechnete Anzahl der Beschäftigten, ließ sich auch hier in der Tendenz für Hessen ein ähnliches Bild wie für Westdeutschland erkennen: Die anteilig größte Gruppe der Geflüchteten fand demnach in KMU ein Beschäftigungsverhältnis; in Großbetrieben waren im Betriebsgrößenvergleich die geringsten Anteile von Ukrainerinnen und Ukrainer beschäftigt.

Abb. 59: Anteil der Betriebe in Hessen, bei denen geflüchtete Personen aus der Ukraine um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz angefragt haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

5.3 Deckung des Arbeitskräftebedarfs

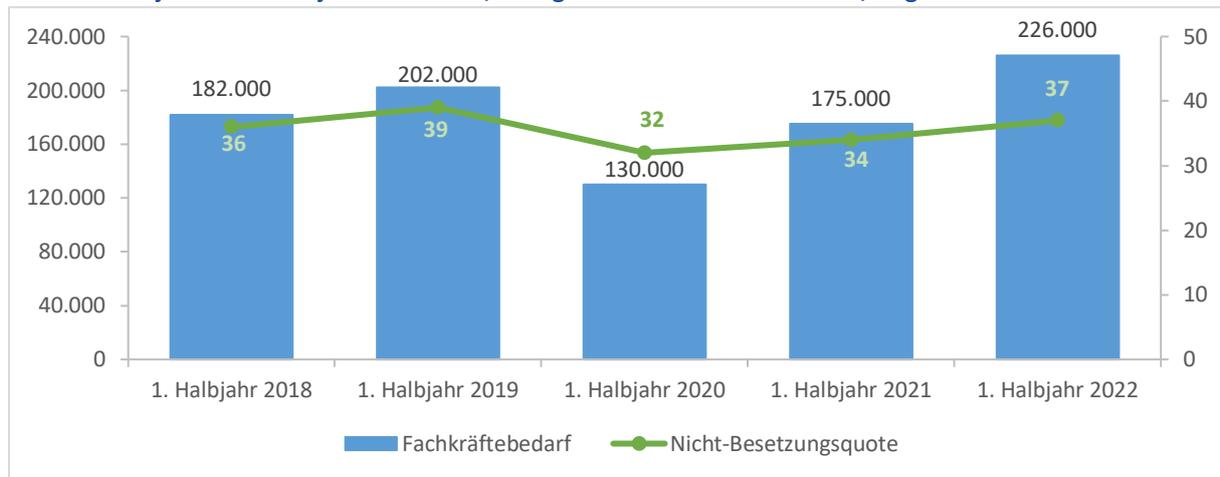
Das folgende Unterkapitel wirft ein Schlaglicht auf den Bedarf bzw. den Mangel an Fach- und Arbeitskräften in den Betrieben Hessens. Dafür wird zunächst betrachtet, wie hoch sich der Fachkräftebedarf im 1. Halbjahr 2022 dargestellt hat und in welchem Ausmaß es den Betrieben gelungen ist, diesen zu decken. Außerdem wird analysiert, inwieweit Sofortbedarfe nach Arbeitskräften⁸ zum Befragungszeitpunkt in der zweiten Jahreshälfte bestanden haben.

⁸ Ohne Auszubildende

Arbeits- und Fachkräftebedarf auf neuem Rekordhoch

Der Fachkräftebedarf im jeweils 1. Halbjahr errechnet sich aus der Addition der hochgerechneten Anzahl der eingestellten Beschäftigten mit einem Berufs- oder Hochschulabschluss sowie der unbesetzten Stellen für eine entsprechende Tätigkeit in diesem Zeitraum. Im 1. Halbjahr 2022 waren in hessischen Betrieben hochgerechnet und gerundet 226.000 Fachkraftstellen zu besetzen; für 37 Prozent der Stellen ist die Besetzung nicht gelungen (vgl. Abb. 60.) Die Anzahl der nicht besetzten Stellen erreichte etwa 82.000 und damit einen neuen Höchstwert. Im Zeitverlauf wird deutlich, dass sich mit insgesamt sinkendem Fachkräftebedarf im 1. Halbjahr 2020 auch die Nicht-Besetzungsquote der Stellen für qualifizierte Tätigkeiten verbessert hat. In den beiden Folgejahren sind Fachkräftebedarf und Nicht-Besetzungsquote jedoch schrittweise wieder gestiegen. Im Westdeutschlandvergleich zeigte sich ein ähnliches Muster. Dabei sind beide Indikatoren seit Anfang der 2010er Jahre enorm gestiegen (Bennewitz et al. 2022). Es ist davon auszugehen, dass die erhöhte Bedarfslage weitestgehend auf altersbedingte Ersatzbedarfe zurückzuführen ist und sich in den kommenden Jahren weiter verschärfen wird.

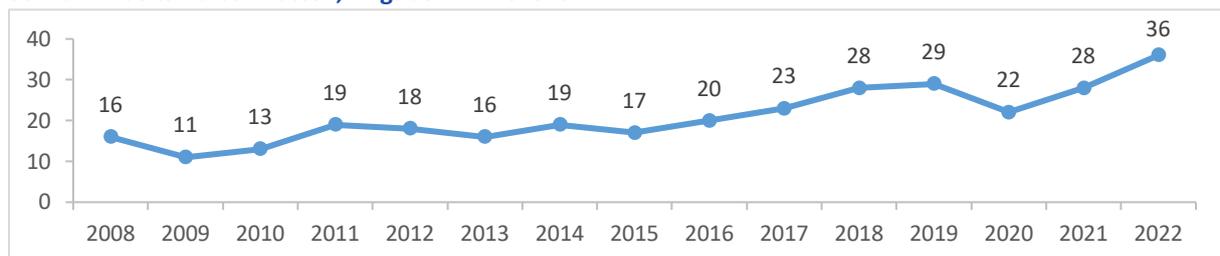
Abb. 60: Fachkräftebedarf und Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2018-2022, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018-2022, eigene Berechnungen.

Zum Stichtag der Befragung meldeten 36 Prozent der Betriebe, dass sie darüber hinaus auf der Suche nach Arbeitskräften zum nächstmöglichen Einstellungstermin sind (vgl. Abb. 61). In der Zeitreihe lässt sich erkennen, dass der Anteil solcher Betriebe in den letzten Jahren – mit kurzzeitigem Einbruch im ersten Pandemiejahr – deutlich gestiegen ist und in 2022 einen neuen Höchstwert erreicht hat. Auch diese Entwicklung spricht für einen sich noch weiter zuspitzenden Fachkräftemangel.

Abb. 61: Anteil der hessischen Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt der Jahre 2008-2022 einen Sofortbedarf an Arbeitskräften hatten, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2022, eigene Berechnungen.

In der Zeitreihe zur Anzahl der sofort zu besetzenden Stellen lässt sich eine ähnliche Entwicklung beobachten (vgl. Abb. 62). Seit 2016 werden – mit Ausnahme des Einbruches in 2020 – in der jeweils

zweiten Jahreshälfte immer mehr Beschäftigte für eine Arbeitsaufnahme zum nächstmöglichen Zeitpunkt gesucht. Betrieben gelingt es dementsprechend immer schlechter, ihren Arbeitskräftebedarf zu decken. Zum Stichtag der Befragung in 2022 waren hochgerechnet 162.000 Stellen sofort zu besetzen, 70 Prozent davon für Fachkrafttätigkeiten.

Abb. 62: Gesamtzahl der sofort gesuchten Arbeitskräfte in Hessen zur Jahresmitte 2008-2022, nach Qualifikationsniveau, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.)

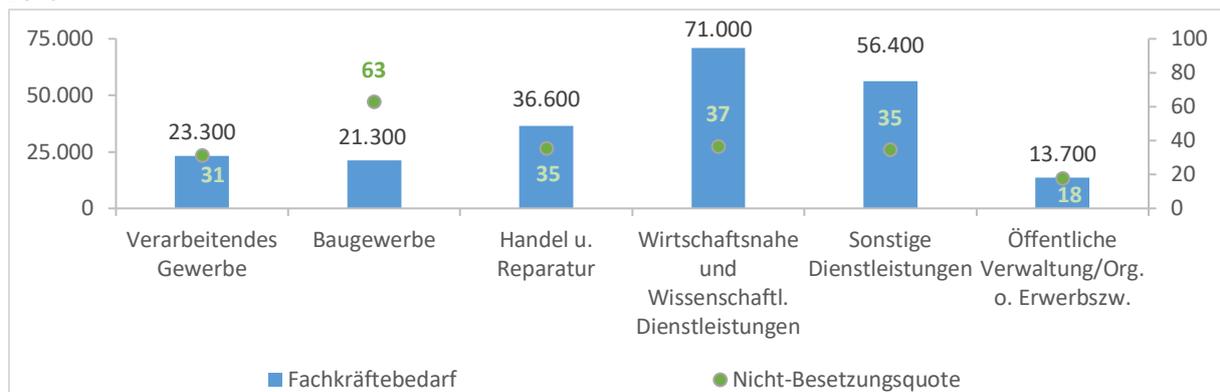


Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2022, eigene Berechnungen.

Größter Personalbedarf im Baugewerbe

Der Bedarf an Fachkräften variiert unter anderem aufgrund unterschiedlicher Beschäftigungs- und Qualifikationsstrukturen zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen. In den Dienstleistungssektoren, in denen die meisten Beschäftigten tätig sind, gab es im 1. Halbjahr 2022 die meisten Fachkraftstellen zu besetzen, in kleineren Wirtschaftszweigen wie dem Baugewerbe und der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck hingegen etwas weniger (vgl. Abb. 63). Im Baugewerbe scheinen dabei besonders große, in der Öffentlichen Verwaltung vergleichsweise geringe Besetzungsprobleme vorhanden gewesen zu sein. In Betrieben aus Handel und Reparatur und dem Verarbeitenden Gewerbe gab es in Relation zu den Beschäftigungszahlen vergleichsweise wenig Fachkraftstellen zu besetzen. Im Verarbeitenden Gewerbe, dem sich der größte Anteil der in der Fachkräfterekrutierung erfolgreicher Großbetriebe zuordnen lässt, fiel die Nicht-Besetzungsquote etwas geringer aus als in den meisten anderen Wirtschaftszweigen.

Abb. 63: Fachkräftebedarf und Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2022, nach Wirtschaftszweigen, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent

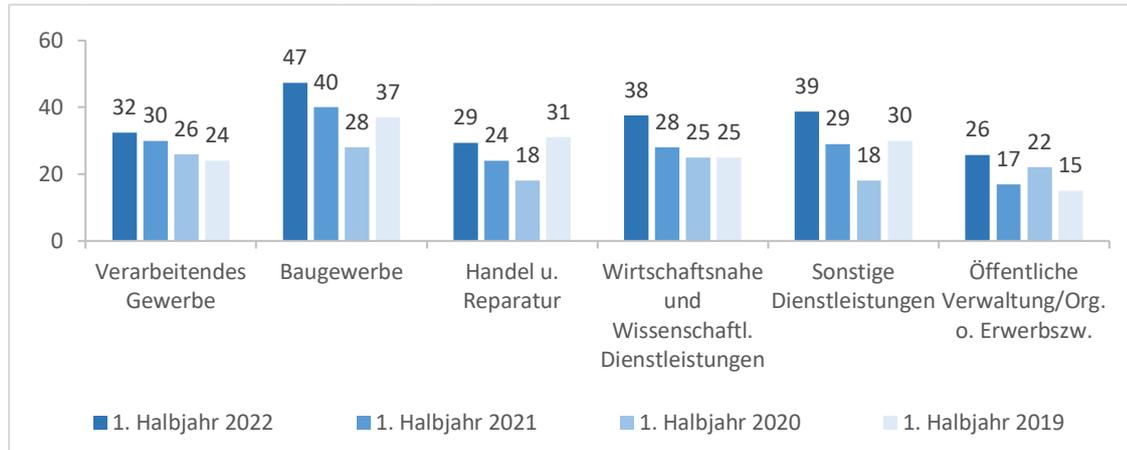


Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

*Aufgrund geringer Fallzahlen lassen sich für das Baugewerbe und die Öffentliche Verwaltung bzw. die Organisationen ohne Erwerbszweck nur Tendenzen abbilden.

In allen Wirtschaftszweigen – mit Ausnahme der besonders stark durch den Strukturwandel geprägten Betriebe aus Handel und Reparatur – erreichte der Anteil der Betriebe, die gerne zum nächstmöglichen Zeitpunkt Arbeitskräfte eingestellt hätten, in 2022 einen neuen Höchstwert (vgl. Abb. 64). Zum Stichtag der Befragung bestand in knapp der Hälfte der Betriebe im Baugewerbe ein Sofortbedarf an Arbeitskräften; in der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck lag der Anteil der akut suchenden Betriebe hingegen bei gut einem Viertel. Auch im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen, die unter anderem die Berufsfelder Pflege und Erziehung umfassen, lässt sich ein außerordentlich hoher Personalbedarf feststellen.

Abb. 64: Anteil der hessischen Betriebe, die Mitte der Jahre 2019-2022 einen Sofortbedarf an Arbeitskräften hatten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

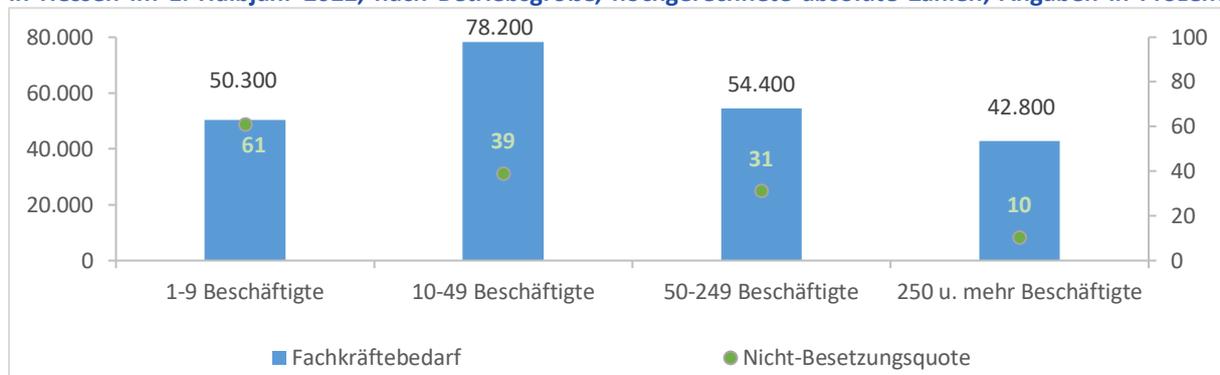


Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2022, eigene Berechnungen.

Große Probleme in der Besetzung von Fachkraftstellen in Kleinstbetrieben

Die Nicht-Besetzungsquoten von Fachkraftstellen nahmen im 1. Halbjahr 2022 mit zunehmender Betriebsgröße ab (vgl. Abb. 65). 61 Prozent der Stellen für qualifizierte Tätigkeiten konnten in hessischen Kleinstbetrieben in diesem Zeitraum nicht besetzt werden, in Großbetrieben blieb hingegen nur jede zehnte Stelle offen. Die Deckung der Fachkräftebedarfe fiel kleineren Betrieben also erheblich schwerer. Auffällig ist, dass der Fachkräftebedarf in den Großbetrieben am geringsten ausfiel, obwohl dort die zahlenmäßig größten Belegschaften vorzufinden sind.

Abb. 65: Fachkräftebedarf und Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2022, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent

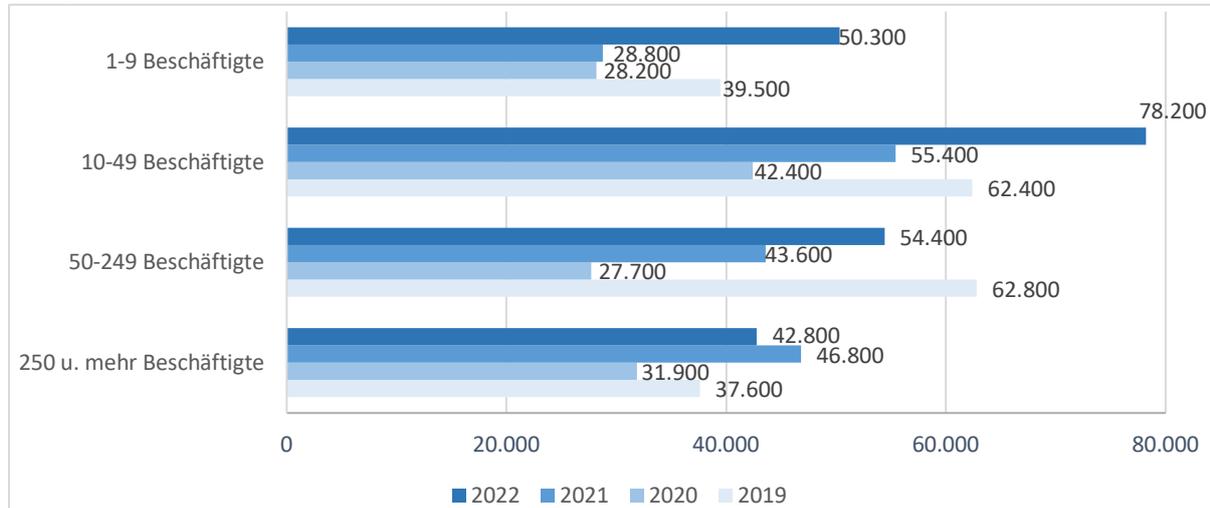


Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass in Großbetrieben der Bedarf an Beschäftigten mit Berufs- oder Hochschulabschluss mit dem Pandemieeinbruch weniger stark zurückgegangen ist als in kleineren

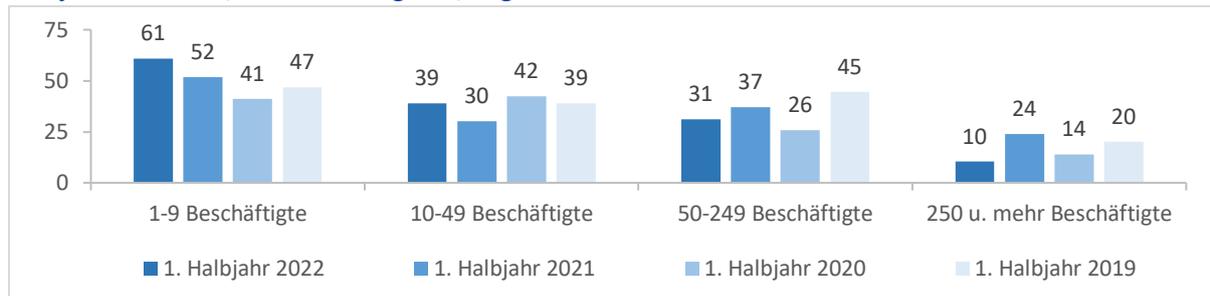
Betrieben (vgl. Abb. 66). Schon in 2021 bestand in Großbetrieben bereits eine höhere Fachkräftenachfrage als in 2019, während sich diese in Betrieben mit weniger Beschäftigten erst schrittweise erholte. Gleichzeitig konnten Großbetriebe ihre Stellen für qualifizierte Tätigkeiten aufgrund ihres Wettbewerbsvorteils in den zurückliegenden Jahren stets am besten besetzen, weshalb vermutlich auch die „Nachholeffekte“ in der Einstellung neuer Fachkräfte geringer ausfielen (vgl. Abb. 67). In Kleinst- und Kleinbetrieben hingegen lag der Fachkräftebedarf in 2022 sogar deutlich höher als in 2019. In Betrieben beider Größenklassen konnte allerdings nur ein vergleichsweise geringer Teil der Fachkraftstellen besetzt werden.

Abb. 66: Fachkräftebedarf in Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2019-2022, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2022, eigene Berechnungen.

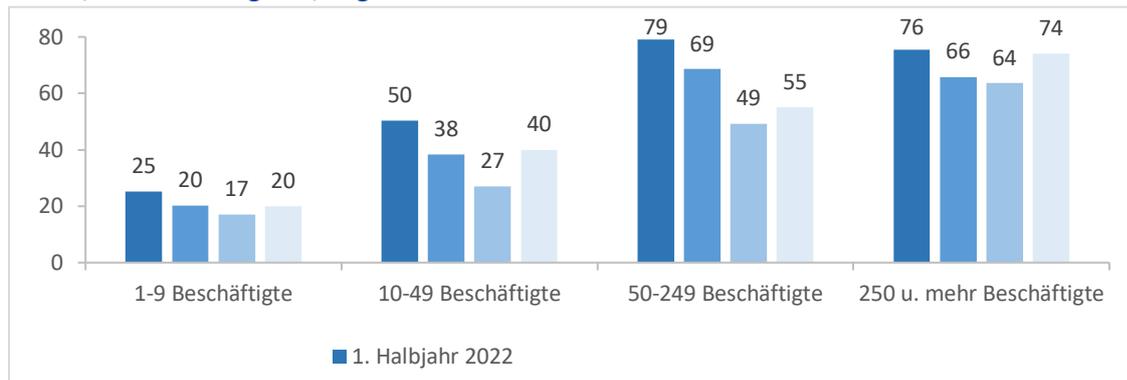
Abb. 67: Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2019-2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Der Anteil der Betriebe, die zum Stichtag der Befragung gerne zum nächstmöglichen Zeitpunkt Arbeitskräfte eingestellt hätten, lag betriebsgrößenübergreifend über dem Vorpandemieniveau (vgl. Abb. 68). Ob Sofortbedarf nach Arbeitskräften besteht, unterliegt dabei einem Betriebsgrößeneffekt. Denn mit größer werdenden Belegschaften steigt die Wahrscheinlichkeit, dass zumindest eine Person zur zeitnahen Arbeitsaufnahme gesucht wird. Auffällig ist dabei, dass es unter den mittelgroßen Betrieben seit dem Vorjahr sogar einen höheren Anteil an Betrieben mit Sofortbedarf nach Personal gab als unter den Großbetrieben.

Abb. 68: Anteil der hessischen Betriebe, die Mitte der Jahre 2019-2022 einen Sofortbedarf an Arbeitskräften hatten, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2022, eigene Berechnungen.

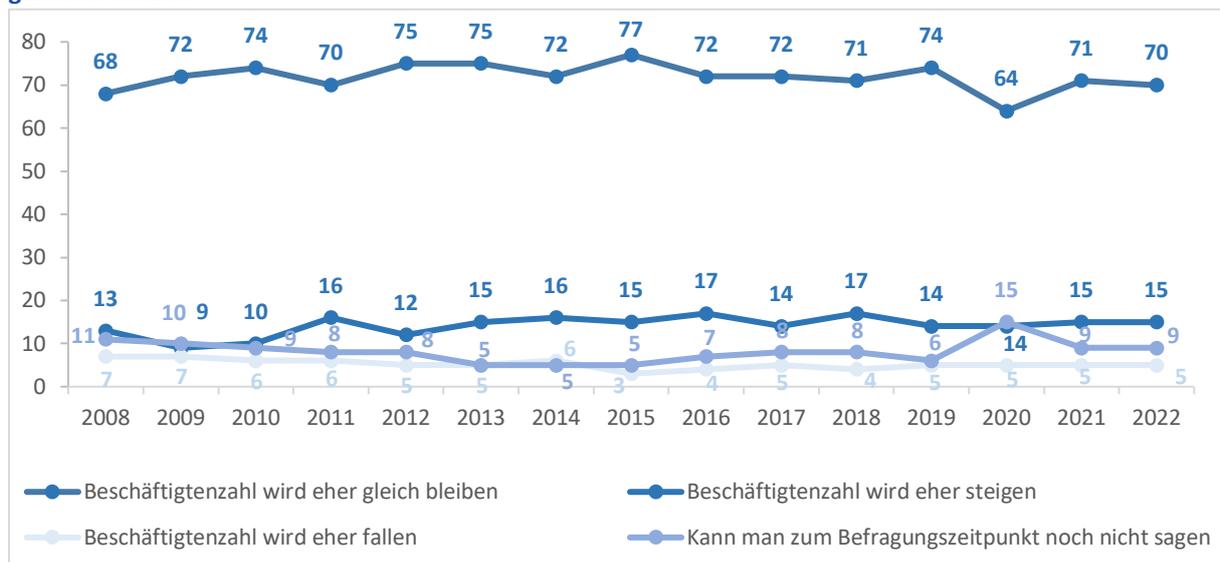
5.4 Erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Mitte 2023

In der Befragung zum IAB-Betriebspanel machten die Betriebe zwischen Juli und November 2022 Angaben dazu, ob sie bis Juni des folgenden Jahres von einer eher steigenden, eher fallenden oder gleichbleibenden Beschäftigtenzahl für ihren Betrieb ausgehen. Das vierte Unterkapitel beschäftigt sich also mit der erwarteten Beschäftigungsentwicklung bis zur aktuellen Lage im Sommer 2023 für Hessen sowie in den verschiedenen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen.

Positive Tendenz für Beschäftigungsentwicklung bis 2023

Die Prognosen zur Beschäftigungsentwicklung in hessischen Betrieben für 2023 unterschieden sich kaum von denen des Vorjahres. Die große Mehrheit ging von einer gleichbleibenden Belegschaftsgröße aus (vgl. Abb. 69). Die meisten Betriebe agieren also grundsätzlich zurückhaltend hinsichtlich des Personalwachstums oder beschränken sich darauf, (altersbedingte) Ersatzbedarfe zu befriedigen. Mit 15 Prozent erwarteten dennoch dreimal mehr Betriebe eine positive Beschäftigungsentwicklung als eine negative. Beide Werte sind auch über die Pandemiejahre konstant geblieben. Der Anteil jener Betriebe, die sich zum Befragungszeitpunkt noch unsicher bezüglich der Entwicklung ihres Personalbestandes waren, blieb auf dem leicht erhöhten Niveau der Vorjahreswerte.

Abb. 69: Beschäftigungserwartung hessischer Betriebe für Juni des jeweils folgenden Jahres 2008-2022, Angaben in Prozent

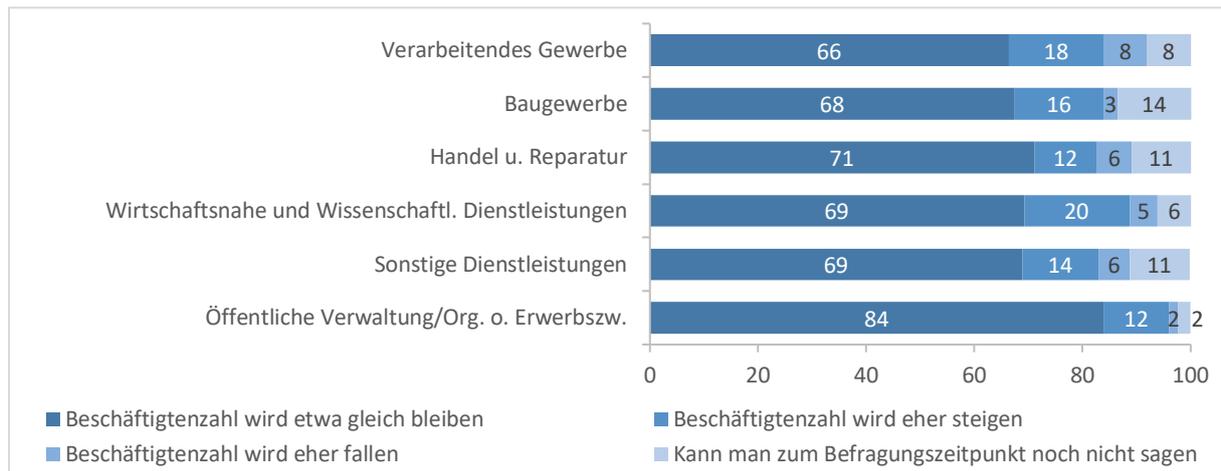


Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2022, eigene Berechnungen.

Eher positive Beschäftigungsentwicklung in allen Wirtschaftszweigen

Zum Stichtag der Befragung erwartete die Mehrheit der hessischen Betriebe wirtschaftszweigübergreifend eine ungefähr gleichbleibende Beschäftigtenzahl bis zum 30.06.2023 (vgl. Abb. 70). Gleichzeitig gingen in allen Wirtschaftszweigen mehr Betriebe von einer steigenden als von einer sinkenden Größe ihrer Belegschaften aus. Eine besondere Konstanz ließ sich dabei in der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck beobachten, wo 84 Prozent von einer stagnierenden Beschäftigungsentwicklung ausgingen. Wie in den vorangegangenen Jahren machten Betriebe für Wirtschaftsnaher und Wissenschaftlicher Dienstleistungen am häufigsten Angaben in Richtung einer wachsenden Belegschaft. Im Verarbeitenden Gewerbe lagen sowohl der Anteil der Betriebe mit einer positiven als auch mit einer negativen Beschäftigungsprognose überdurchschnittlich hoch. Größere Unsicherheiten bezüglich der kurzfristigen Beschäftigungsentwicklung zeigten sich bei 14 Prozent der Betriebe aus dem Baugewerbe.

Abb. 70: Beschäftigungserwartung hessischer Betriebe für Juni 2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

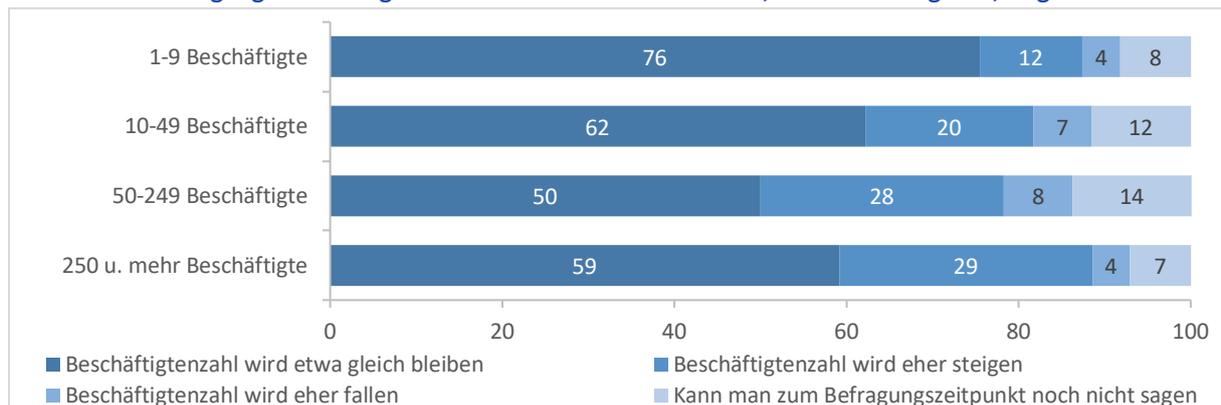


Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Differenzierte Beschäftigungserwartungen in KMU

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe bis zum 30.06.2023 von einer steigenden Beschäftigtenzahl ausgehen (vgl. Abb. 71). Gleichzeitig gab es unter den KMU überdurchschnittlich viele Betriebe, die mit kleiner werdenden Belegschaften gerechnet haben oder noch keine Aussage zur Beschäftigungsentwicklung treffen konnten. In Kleinstbetrieben ging wie in den Vorjahren die große Mehrheit von einer etwa gleichbleibenden Beschäftigtenzahl aus.

Abb. 71: Beschäftigungserwartung hessischer Betriebe für Juni 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

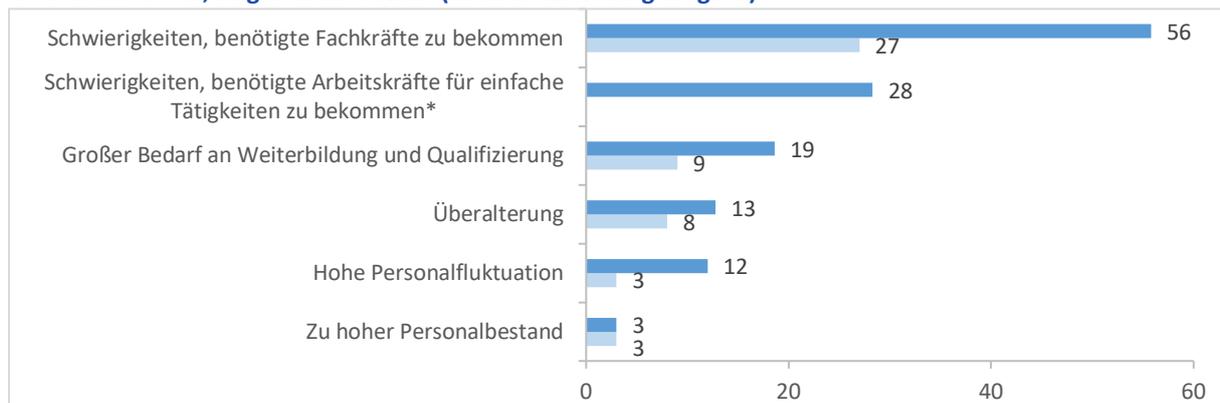
5.5 Erwartete Personalprobleme in den kommenden beiden Jahren

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels konnten Betriebe im Jahr 2022 Angaben dazu machen, mit welchen Personalproblemen sie sich voraussichtlich in den beiden kommenden Jahren konfrontiert sehen.

Über die Hälfte der Betriebe rechnet in den Jahren 2023 und 2024 mit Problemen bei Fachkräfterekrutierung

Kapitel 5.3 zeichnete das Bild zunehmender Schwierigkeiten hessischer Betriebe bei der Deckung der Personalbedarfe, die sich in naher Zukunft noch weiter intensivieren könnten. Probleme bei der Rekrutierung qualifizierter Beschäftigter stellten die mit Abstand am häufigsten genannte personalpolitische Herausforderung dar (vgl. Abb. 72). Zum Befragungszeitpunkt ging mehr als die Hälfte der Betriebe in Hessen davon aus, in den kommenden zwei Jahren 2023 und 2024 Schwierigkeiten bei der Einstellung von benötigten Fachkräften zu bekommen. Zum Zeitpunkt der letzten Erhebung dieser Fragestellung in 2012 machten nur 27 Prozent der Betriebe Angaben zu erwarteten Problemen in der Fachkräfterekrutierung mit Blick bis zum Jahr 2014. 28 Prozent rechneten im Jahr 2022 mit ähnlichen Problemen bei der Anwerbung von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten. Knapp jeder fünfte Betrieb sah einen erhöhten Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf für Beschäftigte in den kommenden beiden Jahren, etwa doppelt so viele wie noch in 2012. Zusätzliche Herausforderungen wurden in 13 bzw. zwölf Prozent der Betriebe in der Überalterung und der Fluktuation der aktuellen Belegschaften gesehen. Beide Werte haben im Vergleich zu 2012 deutlich zugenommen. Ein zu hoher Personalbestand wird nur in sehr wenigen Betrieben eine Rolle spielen.

Abb. 72: Erwartete Personalprobleme für die zum Befragungszeitpunkt kommenden beiden Jahre in den Betrieben in Hessen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012 und 2022, eigene Berechnungen.

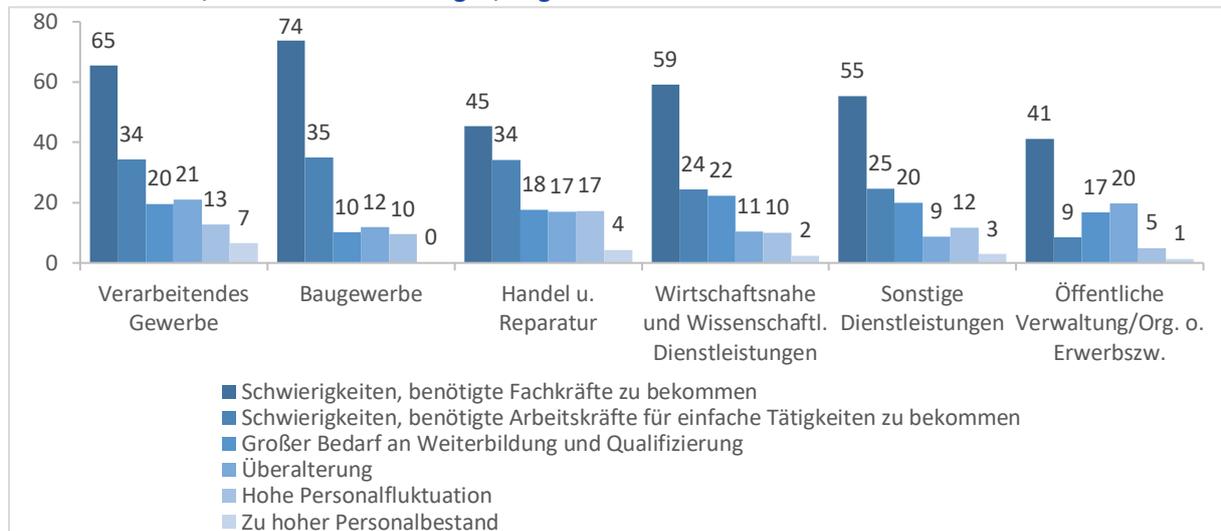
*In der Befragung zum IAB-Betriebspanel 2012 wurden keine Daten zu den Schwierigkeiten, benötigte Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten zu bekommen, erfragt.

Drei Viertel der Betriebe im Baugewerbe erwarten 2023 und 2024 Probleme bei der Fachkräfterekrutierung

Schwierigkeiten mit der Fachkräfterekrutierung sahen zum Befragungszeitpunkt Betriebe aller Wirtschaftszweige als die zentrale Herausforderung in den Jahren 2023 und 2024, diese fielen aber je nach Wirtschaftszweig unterschiedlich stark aus (vgl. Abb. 73). Im Baugewerbe bzw. dem Verarbeitenden Gewerbe erwarteten mit drei Vierteln bzw. zwei Dritteln die meisten Betriebe Schwierigkeiten in diesem Bereich der Personalpolitik. In der Öffentlichen Verwaltung traf dies „nur“ auf zwei von fünf Betrieben zu. Erhöhte Weiterbildungsbedarfe prognostizierten viele Betriebe aus den Dienstleistungsbereichen sowie dem Verarbeitenden Gewerbe. Zusätzlich rechnete jeweils gut ein Drittel der Betriebe aus dem Baugewerbe, dem Verarbeitenden Gewerbe sowie aus Handel und Reparatur überdurchschnittlich häufig mit Problemen in der Besetzung von Stellen für einfache Tätigkeiten. Personalpolitische

Schwierigkeiten durch Überalterung der Belegschaften in den kommenden beiden Jahren sah jeder fünfte Betrieb aus dem Verarbeitenden Gewerbe sowie der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck. Von Personalfluktuaton sahen sich hingegen insbesondere in Handel und Reparatur tätige Betriebe betroffen. Ein zu hoher Personalbestand wird selten als Problem antizipiert; am häufigsten erfolgt dies noch in den stärker vom Strukturwandel betroffenen Wirtschaftszweigen Verarbeitendes Gewerbe sowie Handel und Reparatur.

Abb. 73: Erwartete Personalprobleme für die zum Befragungszeitpunkt kommenden beiden Jahre in den Betrieben in Hessen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

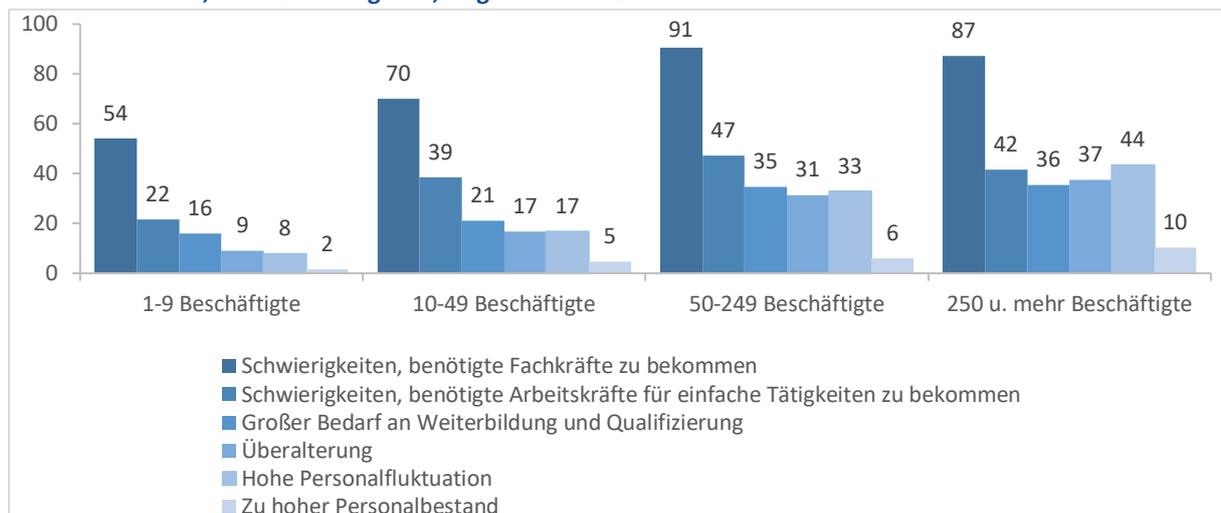


Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Erwartete Personalprobleme nehmen mit Betriebsgröße zu

Erwartete Fachkräfteengpässe stellten auch im Vergleich der Betriebsgrößen flächendeckend die größte personalpolitische Herausforderung für die kommenden beiden Jahre dar (vgl. Abb. 74). Von den mittleren und großen Betrieben sieht ein recht großer Anteil zudem andere personalpolitische Schwierigkeiten auf sich zukommen: Vergleichsweise viele Betriebe dieser Größenklassen rechnen auch mit Problemen durch die Überalterung der Belegschaft und mit hoher Fluktuaton.

Abb. 74: Erwartete Personalprobleme für die zum Befragungszeitpunkt kommenden beiden Jahre in den Betrieben in Hessen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

5.6 Resümee

Die Entwicklung des hessischen Arbeitsmarktes wird sowohl in der kurzfristigen als auch der langfristigen Perspektive maßgeblich davon geprägt sein, dass die altersbedingten Ersatzbedarfe das verfügbare Angebot an Arbeitskräften überschreiten werden. Das fünfte Kapitel zu den Auswertungen des IAB-Betriebspanel 2022 hat deshalb einen Blick auf die Arbeits- und Fachkräftesituation innerhalb der hessischen Betriebe geworfen. Im Rahmen der Analyse wurde untersucht, inwiefern die Arbeitsmarktdynamik durch die demografische Entwicklung und kurzfristige Kriseneffekte beeinflusst wurde, wo Bedarfe nicht gedeckt werden konnten und an welchen Stellen Betriebe in naher Zukunft noch weitere Personalprobleme erwarten.

Der hessische Arbeitsmarkt hat durch die Pandemie an Dynamik verloren: Trotz einer Arbeitsmarktdynamik auf historisch hohem Niveau in den Jahren 2018 und 2019 ließen sich starke Einbrüche der Personalbewegungen in 2020 beobachten. Der Arbeitsmarkt war geprägt von der Verunsicherung der Betriebe über die weitere Entwicklung der Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen sowie von Unsicherheiten der Beschäftigten hinsichtlich neuer und sicherer Stellenoptionen. Die Lage im 1. Halbjahr 2022 zeigte eine Verbesserung gegenüber 2020 und 2021. Wie schon während bzw. unmittelbar nach der Finanz- und Wirtschaftskrise in den Jahren 2008/2009 war das Einstellungsverhalten der Betriebe im Laufe von und auch nach der Corona-Pandemie von einem Trend zur Einstellung von Höherqualifizierten geprägt. Eine besondere Dynamik in den Personalbewegungen ließ sich dabei in KMU beobachten. Einerseits bestanden für diese größere Nachholeffekte durch zurückgestellte Einstellungen während der Pandemie, andererseits wurden kleine und mittlere Betriebe vermutlich auch durch das zurückhaltende Einstellungsverhalten in Großbetrieben begünstigt. Auswertungen aus dem Hessischen Regionaldatenreport für den Mai 2023 lassen vermuten, dass die positive Entwicklung der Arbeitsmarktdynamik zu Beginn des Jahres 2022 im Anschluss stagnierte (IWAK 2023). Auch die Beschäftigungsprognosen bis Mitte 2023 sprechen dafür, dass die Mehrheit der Betriebe von gleichbleibenden Belegschaftsgrößen ausging. Ursachen für ein zurückhaltendes Verhalten könnten die weiterhin unterbrochenen Lieferketten (z.B. im IT- und Pharmabereich), hohe Energiekosten, aber auch der Strukturwandel in vielen Produktionsbetrieben und im Handel sowie die Zurückhaltung beim privaten Konsum aufgrund der Inflation darstellen.

Die demografische Entwicklung führt dazu, dass die Zahl der Altersaustritte unabhängig von der wirtschaftlichen Lage der Betriebe dynamisch größer wird. Dies bedeutet, dass die Nachfrage nach Fachkräften zunimmt, da Betriebe immer mehr vor der Herausforderung stehen, Lücken in ihren Belegschaften zu schließen. Aus diesem Grund gibt es einen hohen Fachkräftebedarf, auch wenn die Arbeitsmarktdynamik verhalten ist. Die Entwicklung der Fachkräftebedarfe in hessischen Betrieben verdeutlicht diese Entwicklung. Die hochgerechnete Anzahl der benötigten Fachkräfte lag im 1. Halbjahr 2022 auf einem neuen Höchstwert; dabei konnten fast zwei von fünf Stellen nicht besetzt werden. Zuvor gingen die Fachkräftebedarfe und die Nichtbesetzungsquote im ersten Pandemiejahr zurück, lagen aber im Jahr 2021 bereits fast auf dem Niveau von 2018. Die Entwicklung der Sofortbedarfe nach Arbeits- und Fachkräften in der zweiten Jahreshälfte 2022 spiegelt die hohen Bedarfe und Besetzungsprobleme in der ersten Jahreshälfte wider: In 36 Prozent der hessischen Betriebe wurden hochgerechnet 162.000 Personen zum nächstmöglichen Einstellungstermin benötigt; beides sind neue Höchstwerte für Hessen. Große Probleme in der Besetzung der Fachkraftstellen ließen sich dabei im Bausektor beobachten, was dazu führte, dass dort knapp die Hälfte der Betriebe gerne sofort Personal eingestellt hätte. Auch kleinere Betriebe würden gerne einstellen, sind aber mit steigenden Fachkräftengpreisen konfrontiert und geraten zudem immer stärker in den Wettbewerb mit Großbetrieben, die aufgrund vermeintlich besserer Karriere- und Einkommenschancen als attraktiver gelten. In den

Großbetrieben haben sich die Fachkräftebedarfe hingegen auch während der Pandemie kaum verändert; gleichzeitig konnten sie ihre angebotenen Fachkraftstellen mit Abstand am besten besetzen. Ein Blick in die nahe Zukunft zeigt, dass sich die angespannte Personalsituation der Betriebe auch in den kommenden Jahren nicht verbessern wird. Mit 15 Prozent rechneten zwar dreimal so viele Betriebe mit einer steigenden als mit einer sinkenden Beschäftigungsentwicklung bis Mitte 2023; diese leicht positive Gesamtentwicklung wird jedoch nicht ausreichen, um bestehende und entstehende Personallücken zu schließen. Mehr als die Hälfte (56 Prozent) aller hessischen Betriebe erwartete zum Zeitpunkt der Befragung zunehmende Probleme mit der Fachkräfterekrutierung; weitere 28 Prozent gingen von Schwierigkeiten bei der Einstellung von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten aus. Im Baugewerbe gaben sogar drei Viertel der Betriebe an, in den beiden Jahren 2023 und 2024 mit Schwierigkeiten in der Einstellung von Fachkräften zu rechnen. Darüber hinaus erwarteten 13 Prozent der Betriebe bis zur zweiten Jahreshälfte 2024 Probleme durch die Überalterung ihrer Belegschaften; weitere zwölf Prozent sahen die hohe Personalfuktuation als problematisch an. In mittelgroßen Betrieben sehen sich sogar etwa ein Drittel, in Großbetrieben 37 bzw. 44 Prozent kurzfristig mit beiden Personalproblemen konfrontiert.

Die primär durch die dynamisch zunehmenden, altersbedingten Erwerbsaustritte entstehenden Arbeits- und Fachkräftebedarfe sind hauptverantwortlich dafür, dass sich in den vergangenen Jahren eine Verschiebung von einem Arbeitgeber- hin zu einem Arbeitnehmerarbeitsmarkt beobachten lässt. Dies bedeutet, dass Handlungsspielräume und Verhandlungsmacht sich weiter zu Gunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entwickeln. Personalabgänge waren im 1. Halbjahr 2022 so stark von Arbeitnehmerkündigungen geprägt wie nie zuvor. Während Anfang der 2010er Jahre noch jeder dritte aus den Betrieben ausgeschiedene Beschäftigte seine Stelle selbst kündigte, ließ sich in 2022 knapp die Hälfte der Personalabgänge Arbeitnehmerkündigungen zuschreiben.

Die Befragungsergebnisse ermöglichen noch keine Aussagen dazu, in welchem Ausmaß sich Geflüchtete aus der Ukraine in den Arbeitsmarkt integrieren werden und damit ein „zusätzliches“ Arbeits- und Fachkräftepotenzial darstellen, was zur Linderung des Arbeits- und Fachkräftemangels beitragen könnte. Bis zur zweiten Jahreshälfte 2022 standen sieben Prozent der Betriebe in Hessen mit potenziellen Beschäftigten aus der Ukraine in Kontakt; daraus gingen etwa 7.500 Anstellungen hervor. Dabei scheinen Geflüchtete am häufigsten in den Dienstleistungssektoren und in KMU Beschäftigung zu finden. In Relation zur Gesamtbeschäftigung und der zu deckenden Bedarfe ist davon auszugehen, dass geflüchtete Ukrainerinnen und Ukrainer höchstens einen partiellen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten können. Zu berücksichtigen ist dabei außerdem, dass ein Großteil der Geflüchteten Minderjährige oder Frauen sind, die im Zuge der schwierigen Ausgangssituation durch die Flucht nach Deutschland nicht selten mit der Betreuung bzw. Pflege von Familienangehörigen betraut sind. Aktuellere Entwicklungen zeigen zudem, dass auch die Fortzüge in die Ukraine wieder deutlich zugenommen haben (Statistisches Bundesamt 2023).

Obwohl sich das Einstellungsverhalten der hessischen Betriebe im 1. Halbjahr 2022 dem Niveau von 2019 angenähert hat, zeichnete sich zum Zeitpunkt der Befragung das Bild eines rasch zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangels ab, der sich in naher Zukunft noch weiter intensivieren wird. Durch die Pandemie stagnierte der Arbeitskräftebedarf zwar in manchen Branchen kurzzeitig, in 2022 wirkten jedoch sowohl Nachhol- als auch demografiebedingte Bedarfe zur Personalrekrutierung zusammen. Es ist davon auszugehen, dass insbesondere der Megatrend der demografischen Entwicklung eine weitere Personalknappheit in den kommenden Jahren zur Folge haben wird. Die arbeitnehmerfreundliche Entwicklung des Arbeitsmarktes wird sich dabei aller Voraussicht nach fortsetzen und die Betriebe vor große Herausforderungen stellen. Auf der einen Seite werden sich Betriebe mit weiter wachsenden

Ersatzbedarfen konfrontiert sehen, die bereits zum jetzigen Zeitpunkt in vielen Sektoren kaum zu decken sind (z.B. Gesundheitssektor, Baugewerbe). Auf der anderen Seite müssen Betriebe stärker in ihr Humankapital investieren, um durch attraktivere Arbeitsbedingungen Mitarbeitende besser finden und binden zu können und so im Wettbewerb um Fachkräfte perspektivisch konkurrenzfähig zu bleiben. Im siebten Kapitel werden verschiedene Aspekte zur Mitarbeitendenbindung in den Blick genommen. Auch betriebliche Aus- und Weiterbildungen, die im vierten Kapitel behandelt wurden, stellen zentrale Instrumente zur Fachkräftegewinnung, -bindung und -qualifikation dar und sollten deshalb gestärkt werden. Zusätzlich wird die bessere Erschließung von Zielgruppen, die noch nicht als Fachkräfte zur Verfügung stehen, aber über das notwendige Potenzial verfügen, zunehmend in den Fokus rücken. Dazu zählen beispielsweise ältere Beschäftigte, Menschen mit Behinderungen, Studienzweifelnde, Menschen in Arbeitslosigkeit oder Geflüchtete aus der Ukraine und aus anderen Herkunftsländern (Demireva et al. 2023). Letztlich werden auch Ansätze zur Reduktion der Nachfrage nach Fachkräften zunehmend implementiert werden müssen. Sei dies durch veränderte Arbeitsorganisation in Betrieben oder Automatisierung durch digitale Technologien.

6. Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in hessischen Betrieben

Im vergangenen Jahrzehnt nahm die die Erwerbsbeteiligung – mit Ausnahme eines kurzzeitigen pandemiebedingten Rückgangs – von sowohl Frauen als auch Männern deutlich zu. Dennoch lag die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Alter von 15 bis 65 mit 75,3 Prozent auch im Jahr 2022 noch weit unter der der Männer (83,5 Prozent) (BA 2023). Dabei zeigen sich weiterhin deutliche Unterschiede in der Beschäftigungssituation beider Geschlechter, die im sechsten Kapitel auch mit Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre auf dem hessischen Arbeitsmarkt behandelt werden. Hierfür werden Ausmaß, Struktur und Entwicklung der Frauenbeschäftigung sowie die geschlechtsspezifische Verteilung auf Qualifikationsgruppen und atypische Beschäftigungsformen analysiert. Ein besonderes Augenmerk gilt der Beteiligung von Frauen an Führungsaufgaben und betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen. Um den Rückgang der Erwerbspersonen im Zuge der demografischen Entwicklung zu minimieren, stellen Frauen eine der zentralen Personengruppen dar, deren Potenziale für den Arbeitsmarkt noch nicht vollständig erschlossen sind (Demireva et al. 2023).

Frauen gehen nach wie vor seltener einer Vollzeitbeschäftigung nach als Männer: Während deutschlandweit der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigungen im Jahr 2022 bei lediglich einem Drittel lag, betrug er gleichzeitig 78 Prozent an den Teilzeitbeschäftigungen und 65 Prozent an den ausschließlich geringfügig entlohnten Tätigkeiten (BA 2023). Im Zuge weiterhin dominanter Geschlechterrollenbilder und entsprechender häuslicher Arbeitsverteilung sind es sehr häufig nach wie vor Frauen, die vor allem zur Kinderbetreuung länger beruflich pausieren bzw. Teilzeitbeschäftigungen aufnehmen (Demireva et al. 2023). Über einen längeren Zeitraum ausgeführte Teilzeittätigkeiten führen dabei nicht nur zu langsameren Lohnzuwächsen, sondern auch zu geringeren Karriere- bzw. Aufstiegschancen bei gleicher Qualifikation (Fischer & Larsen 2017). Frauen blieben in der Vergangenheit auch deshalb sowohl in privatwirtschaftlichen Betrieben als auch im öffentlichen Sektor auf der obersten und der zweiten Führungsebene unterrepräsentiert (Kohaut & Möller 2022).

Ein weiterer zentraler Unterschied zwischen den Beschäftigungssituationen von Frauen und Männern lässt sich in der geschlechtsspezifischen Berufswahl identifizieren. Sogenannte „Frauenberufe“ können dabei insbesondere dem personenbezogenen Dienstleistungsbereich sowie Gastronomie und Handel zugeordnet werden. Männer hingegen gehen stärker in gewerblich-technische Berufe, wie bspw. den MINT-Bereich. Daraus resultiert nicht nur ein geschlechtersegregierter Arbeitsmarkt, sondern auch eine größere Entgeltungleichheit, da gewerblich-technische Berufe im Schnitt besser entlohnt werden als die Dienstleistungsberufe (IWAK 2022). Dabei waren in der jüngeren Vergangenheit ein Großteil der Dienstleistungssektoren und damit häufig frauendominierte Berufsgruppen durch Folgen der Corona-Pandemie in Form von Beschäftigungsrückgang und Kurzarbeit betroffen. Auswirkungen durch den Ukraine-Krieg zeigen sich hingegen stärker in industriellen Berufen, die eher männlich geprägt sind (BA 2023).

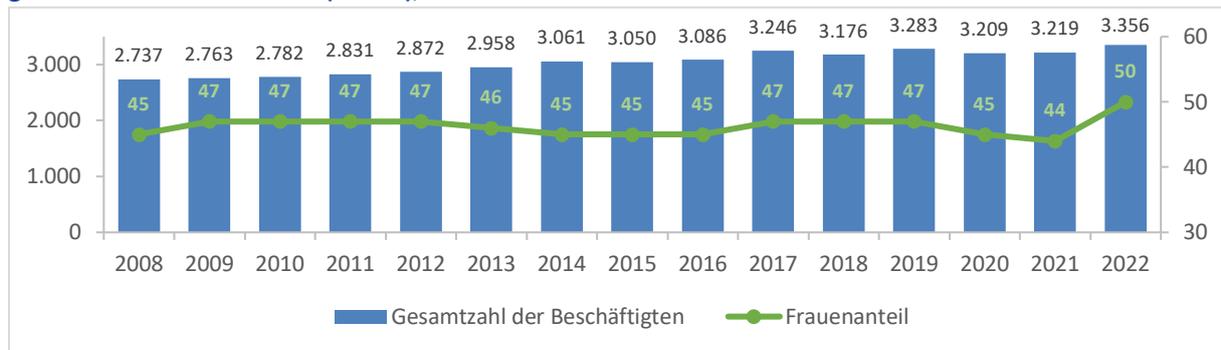
6.1 Personalstruktur

Um spezifische Herausforderungen der betrieblichen Beschäftigungs- und Geschlechterpolitik herauszuarbeiten, gibt das folgende Unterkapitel zunächst einen Überblick über die Beschäftigungsstruktur in den hessischen Betrieben. Dabei liegt ein besonderes Augenmerk auf der geschlechtsspezifischen Verteilung von Beschäftigten auf Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen sowie auf Unterschieden in der Qualifikationsstruktur.

Frauen sind nach wie vor überwiegend im Dienstleistungsbereich tätig

Die hochgerechnete Gesamtzahl der Beschäftigten lag in Hessen im Jahr 2022 laut den Daten des IAB-Betriebspanel bei 3,356 Millionen und ist damit im Vergleich zu den beiden pandemiegeprägten Vorjahren gestiegen (vgl. Abb. 75). Der Frauenanteil an allen Erwerbstätigen stieg dabei auf 50 Prozent. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein äquivalenter Anteil beider Geschlechter an allen Erwerbstätigen aufgrund der starken Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung bei weiblichen Beschäftigten nicht bedeutet, dass Frauen in gleichem zeitlichen Umfang am Erwerbsleben teilnehmen wie dies Männer tun (siehe Kapitel 6.2).

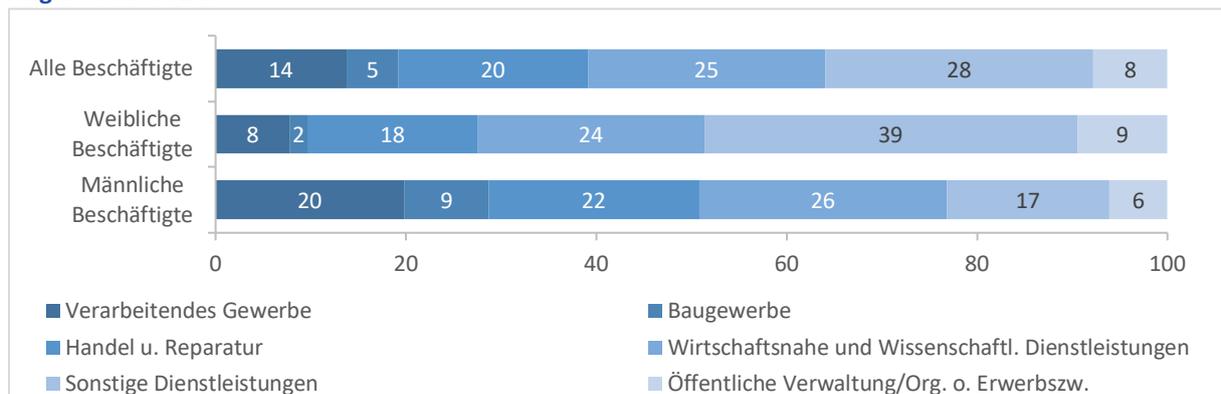
Abb. 75: Gesamtzahl der Beschäftigten und Frauenanteil an allen Beschäftigten in Hessen 2008-2022, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2022, eigene Berechnungen.

Frauen und Männer verteilen sich zudem ungleich auf die verschiedenen Wirtschaftszweige. Abbildung 76 bestätigt das Bild des in der Einleitung beschriebenen, geschlechtersegregierten Arbeitsmarktes. Frauen waren in 2022 – wie in den Vorjahren – insbesondere im Wirtschaftszweig Sonstige Dienstleistungen stark vertreten, der unter anderem die Gesundheits-, Pflege- und Erziehungsberufe umfasst. Außerdem gab es überdurchschnittlich viele weibliche Beschäftigte in der Öffentlichen Verwaltung bzw. den Organisationen ohne Erwerbszweck. Betriebe der Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie in Handel und Reparatur tätige Betriebe beschäftigten ebenfalls vergleichsweise viele Frauen, wobei im letztgenannten Wirtschaftszweig davon auszugehen ist, dass Frauen deutlich stärker in den (Einzel)Handels- als in den Reparaturbetrieben vertreten waren. Männer hingegen verteilten sich überdurchschnittlich stark auf die gewerblichen Wirtschaftszweige Verarbeiten des Gewerbe und Baugewerbe.

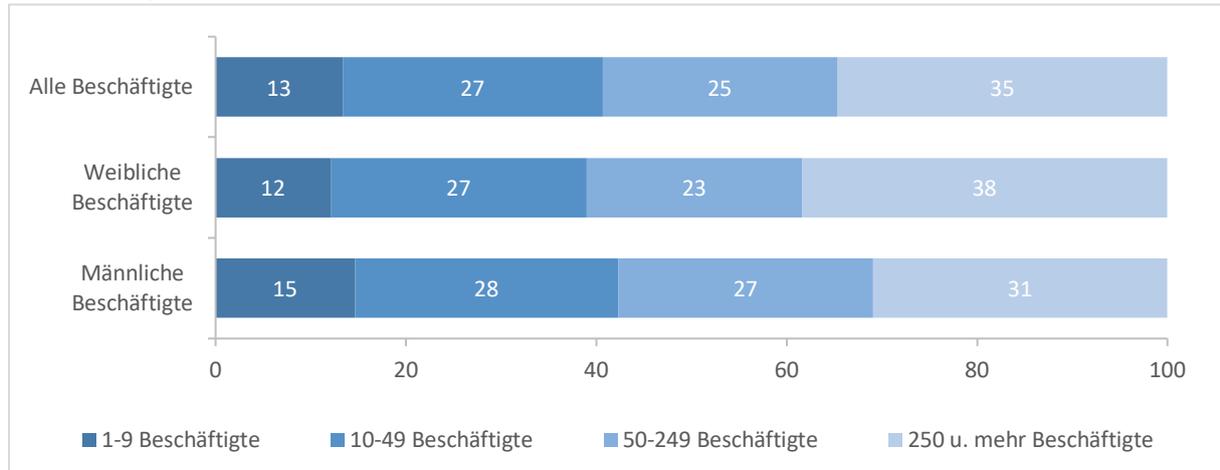
Abb. 76: Verteilung der Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2022 auf die Wirtschaftszweige, nach Geschlecht, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Zum 30.06.2022 ging ein gutes Drittel der Beschäftigten in Hessen einer Tätigkeit in einem Großbetrieb, jeweils etwa ein Viertel in einem Klein- oder mittelgroßen Betrieb und nur 13 Prozent in einem Kleinstbetrieb nach (vgl. Abb. 77). Im Gegensatz zu den Auswertungen der Vorjahre verteilten sich weibliche Beschäftigte dabei häufig auf Großbetriebe.

Abb. 77: Verteilung der Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2022 auf die Betriebsgrößenklassen, nach Geschlecht, Angaben in Prozent

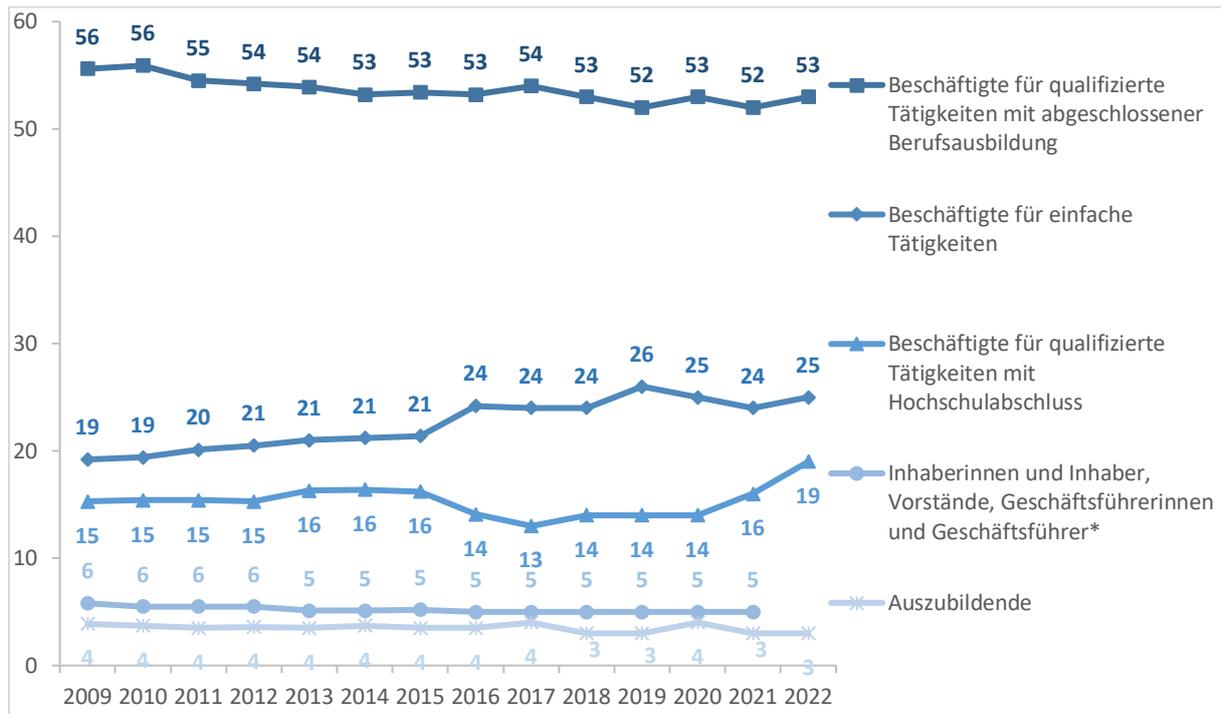


Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Anteil der beschäftigten Frauen mit akademischem Abschluss nimmt im Zeitverlauf zu

Anforderungen an die Beschäftigten und damit auch die Struktur der Belegschaften können sich durch Veränderungen in der Arbeitswelt und in konkreten Arbeitszusammenhängen im Zeitverlauf verändern. Im letzten Jahrzehnt ging die Mehrheit der Beschäftigten in Hessen einer qualifizierten Tätigkeit mit abgeschlossener Berufsausbildung nach; im Jahr 2022 befanden sich 53 Prozent in einer entsprechenden Beschäftigung (vgl. Abb. 78). Ein Viertel der Erwerbstätigen übte eine einfache Tätigkeit aus und knapp ein Fünftel eine Tätigkeit, die einen Hochschulabschluss erfordert. Während sich für die Qualifikationsniveaus der Berufsausbildung und der einfachen Tätigkeiten im Vergleich zum Vorjahr kaum etwas veränderte, war für den Anteil der Hochqualifizierten ein deutlicher Anstieg zu beobachten. Bis zum vergangenen Jahr wurden im Kontext der Qualifikationsniveaus auch die tätigen Inhaberinnen und Inhaber, Vorstände sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer erfasst, deren Anteil bei etwa fünf Prozent lag. Es ist davon auszugehen, dass sich an der Qualifikationsstruktur in 2022 kaum etwas geändert hat, sich aber die fünf Prozent dieses Qualifikationsniveaus in den Befragungen in 2022 primär auf das höchste Qualifikationsniveau der Personen mit Hochschulabschluss verteilen. Des Weiteren befanden sich zum 30.06.2022 drei Prozent der Erwerbstätigen in einer Berufsausbildung. Der Anteil der Beamtenanwärterinnen und -anwärter lag im Zeitverlauf stets unter einem Prozent und wird deshalb in der Darstellung nicht abgebildet.

Abb. 78: Beschäftigte nach Tätigkeitsniveau in Hessen zum jeweils 30.06. in den Jahren 2009-2022, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2022, eigene Berechnungen.

*Für die Abfrage der Verteilung der Beschäftigten auf die Beschäftigtengruppen wurden Inhaberinnen und Inhaber, Vorstände und Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer bis zum Jahr 2021 als eigene Gruppe erfragt. In den Befragungen zu 2022 ist diese Gruppe erstmals in den anderen Beschäftigtengruppen mit inbegriffen.

Der Frauenanteil an den Beschäftigten ist zum Jahr 2022 auf allen Qualifikationsniveaus gestiegen (vgl. Abb. 79). Der Zeitstrahl für die Hochschulabschlüsse zeigt eine erhebliche Zunahme an Akademikerinnen seit 2008 auf dem hessischen Arbeitsmarkt, deren Anteil in 2022 mit 46 Prozent einen neuen Höchstwert erreichte. Es ist davon auszugehen, dass die hohe Anzahl der Hochschulabschlüsse von Frauen auch in den kommenden Jahren zu einem sukzessiven Anstieg von Akademikerinnen auf dem hessischen Arbeitsmarkt führen wird (vgl. auch IWAK 2022). Der Frauenanteil an den Personen mit Berufsausbildung bewegte sich in den Jahren vor der Corona-Pandemie knapp unter der Hälfte, brach aber im Jahr 2020 zum ersten Mal seit fünf Jahren ein. Dabei ist nicht auszuschließen, dass sich Pandemieauswirkungen in den stark betroffenen, eher frauendominierten Wirtschaftszweigen als dafür ursächlich erweisen. Zum 30.06.2022 war wieder fast die Hälfte der Stellen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen, von Frauen besetzt. Arbeitsstellen für einfache Tätigkeiten waren seit Erfassungsbeginn überdurchschnittlich häufig von Frauen besetzt. Die Ausführung einfacher Tätigkeiten wurde während der Corona-Pandemie weniger nachgefragt (vgl. Kapitel 5); gleichzeitig bauten Betriebe eher geringfügige Beschäftigungen ab, die überdurchschnittlich häufig von Frauen ausgeübt wurden (siehe Kapitel 6.2).

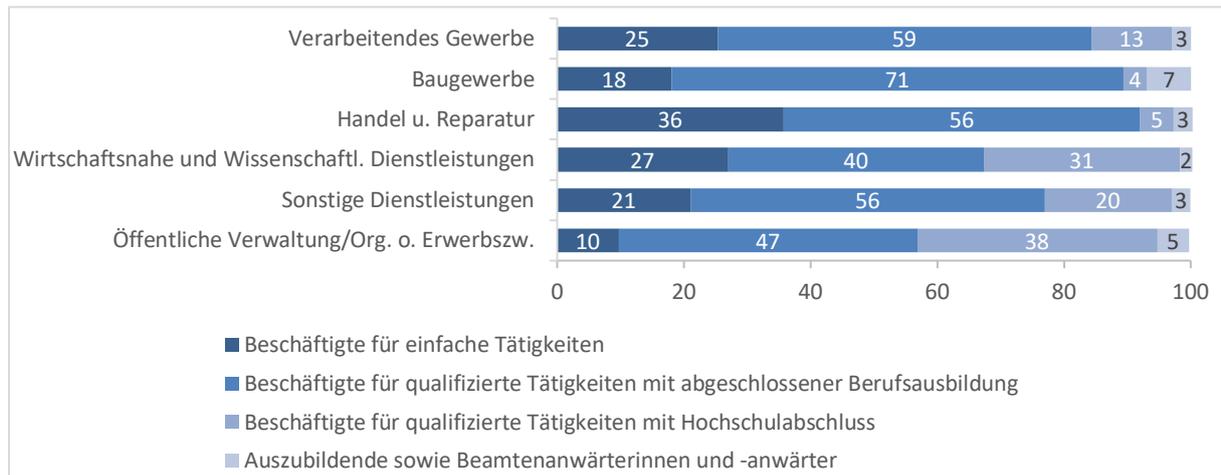
Abb. 79: Frauenanteil je Tätigkeitsniveau in Hessen zum jeweils 30.06. in den Jahren 2009-2022, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2022, eigene Berechnungen.

Die Qualifikationsstrukturen unterschieden sich je nach Wirtschaftszweig. Während Berufe im Baugewerbe überwiegend eine Berufsausbildung voraussetzten, gab es insbesondere in der Öffentlichen Verwaltung bzw. den Organisationen ohne Erwerbzweck sowie den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen hohe Akademikerinnen- und Akademikerquoten (vgl. Abb. 80).

Abb. 80: Beschäftigte nach Tätigkeitsniveau in Hessen zum 30.06.2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

6.2 Atypische Beschäftigung

Neben dem sogenannten Normalarbeitsverhältnis, d. h. einer abhängigen, unbefristeten und sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung, haben sich im Zuge der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes eine Reihe weiterer Beschäftigungsformen etabliert. Zu den sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen zählen in erster Linie Teilzeitbeschäftigung, die geringfügige Beschäftigung sowie die befristete Beschäftigung. In Kapitel 6.2 wird eine geschlechterdifferenzierte Analyse dieser Beschäftigungsformen vorgenommen.

Frauen weiterhin mehrheitlich in Teilzeitbeschäftigung

Neben Normalarbeitsverhältnissen sind Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit⁹ in Hessen weit verbreitet. In 2022 beschäftigten knapp vier von fünf Betrieben mindestens eine Person in Teilzeit, einschließlich geringfügig Beschäftigter. Im längerfristigen Trend haben sich Arbeitsmodelle in Teilzeit verbreitet: Im Jahr 2001 wurde laut den Daten des IAB-Betriebspanels gut jede fünfte, in 2022 etwa jede dritte Beschäftigung in Hessen in Teilzeit ausgeübt (vgl. Abb. 81). Der Zeitstrahl der Teilzeitquote weiblicher Beschäftigter verdeutlicht, dass die Reduktion der Arbeitsstunden in einem Teilzeitmodell weitestgehend von Frauen praktiziert wird. Gut die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen ging zum 30.06.2022 einer Arbeit in Teilzeit nach; damit entfielen insgesamt drei Viertel aller Teilzeitbeschäftigungen auf weibliche Beschäftigte. Die Teilzeitquote der männlicher Beschäftigten lag hingegen nur bei 17 Prozent. Im Zeitraum der Panelbeobachtungen nahm die Teilzeitquote der Frauen um zehn Prozentpunkte zu. In Anbetracht der parallel gestiegenen Frauenbeschäftigung lässt dies vermuten, dass zwar grundsätzlich immer mehr Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, dieser Beschäftigungszuwachs aber in hohem Maße in Teilzeit stattfindet.

Abb. 81: Teilzeitquote in Hessen zum jeweils 30.06. in den Jahren 2001-2022, nach Geschlecht, Angaben in Prozent

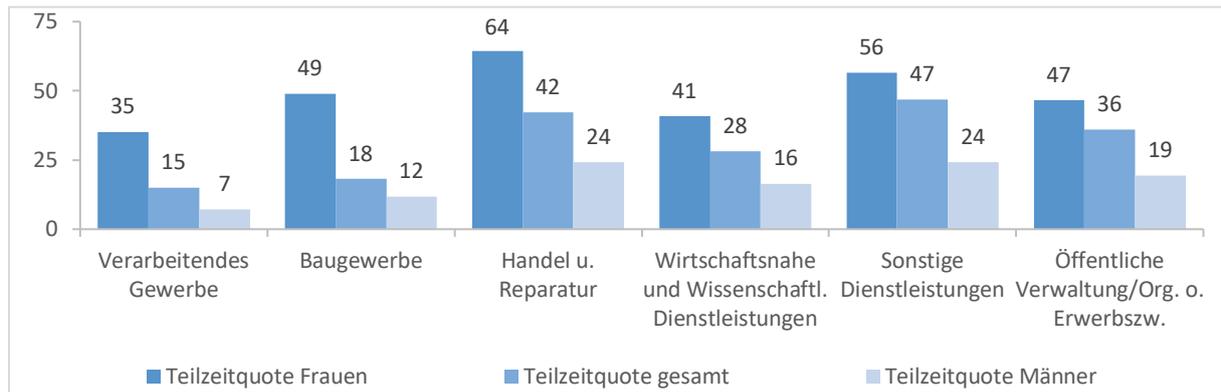


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2022, eigene Berechnungen.

Die Teilzeitquote von Frauen überstieg dabei wirtschaftszweigübergreifend die der Männer (vgl. Abb. 82). Überdurchschnittlich hohe Beschäftigtenanteile in Teilzeit waren in den besonders frauendominierten Wirtschaftszweigen wie den Sonstigen Dienstleitungen sowie in Handel und Reparatur zu finden. In stärker männlich geprägten Wirtschaftszweigen wie dem Baugewerbe und dem Verarbeitenden Gewerbe lagen die Teilzeitquoten insgesamt sehr niedrig. Von den vergleichsweise geringen Zahlen von Frauen in deren Belegschaften befanden sich dennoch knapp die Hälfte bzw. gut ein Drittel in einer Teilzeitbeschäftigung.

⁹ Als Teilzeitbeschäftigte gelten im IAB-Betriebspanel diejenigen Beschäftigten, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als bei einer Vollzeitbeschäftigung im selben Betrieb.

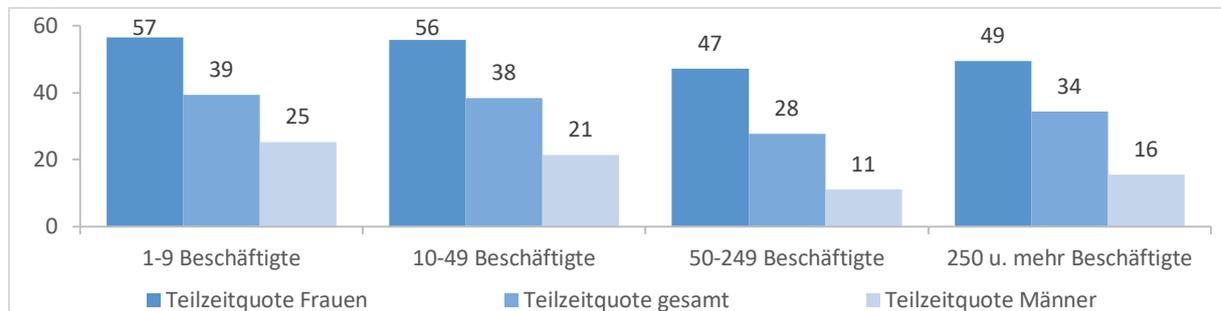
Abb. 82: Teilzeitquote in Hessen zum 30.06.2022, nach Geschlecht und nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

In Kleinst- und Kleinbetrieben scheint Teilzeitbeschäftigung im Betriebsgrößenvergleich am stärksten verbreitet gewesen zu sein (vgl. Abb. 83). Knapp zwei von fünf aller Beschäftigten bzw. deutlich mehr als die Hälfte der Frauen arbeiteten hier in Teilzeit. Am wenigsten zum Einsatz kam dieses Arbeitszeitmodell in mittelgroßen Betrieben.

Abb. 83: Teilzeitquote in Hessen zum 30.06.2022, nach Geschlecht und nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Frauen sind häufiger geringfügig beschäftigt als Männer

Wie die vorangegangenen Auswertungen zur Teilzeitbeschäftigung vermuten ließen, zeichnet sich ein ähnliches Bild in der geschlechterdifferenzierten Betrachtung von geringfügig Beschäftigten¹⁰ ab. Insgesamt gingen Mitte des Jahres 2022 zwölf Prozent der Erwerbstätigen in Hessen einer Beschäftigung im Minijob nach; der Anteil der Frauen in geringfügiger Beschäftigung lag mit 14 Prozent über dem der Männer (acht Prozent).

Im Vergleich der Quoten geringfügig Beschäftigter nach Wirtschaftszweigen lassen sich ähnliche Muster wie für die Teilzeitquoten erkennen (vgl. Abb. 84). Hohe Belegschaftsteile im Minijob konnten für die Dienstleistungssektoren sowie für in Handel und Reparatur tätige Betriebe identifiziert werden; fast überall übertrafen die Frauen- deutlich die Männerquoten. Auffälligkeiten ergeben sich einerseits für das Baugewerbe, in dem von der geringen Frauenanzahl im Wirtschaftszweig außerordentlich viele einer Beschäftigung im Minijob nachgingen. In der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck befanden sich andererseits mit sechs Prozent hingegen nur sehr wenige Personen in einer geringfügigen Beschäftigung; hier lag die Männerquote sogar über jener der Frauen.

¹⁰ Die Abfrage zu den Beschäftigten erfolgte für den Zeitpunkt 30.06.2022 und lag somit noch vor der gesetzlichen Erhöhung der Minijob-Verdienstgrenze.

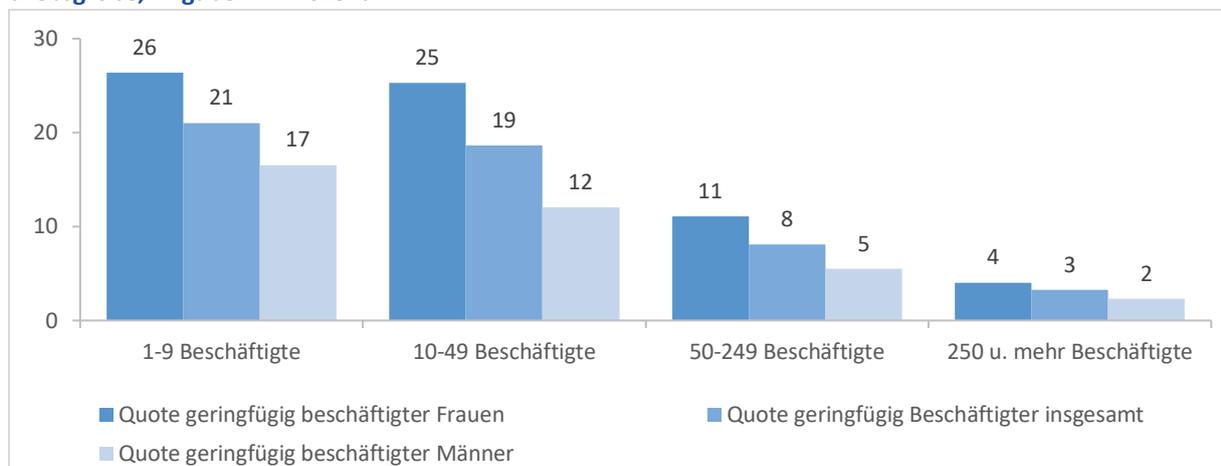
Abb. 84: Quote geringfügig Beschäftigter in Hessen zum 30.06.2022, nach Geschlecht und nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Differenziert nach Betriebsgröße scheint der Anteil der Minijobberinnen und -jobber an den Belegschaften mit steigender Betriebsgröße abgenommen zu haben, wobei sich die Quoten geringfügig beschäftigter Frauen jeweils deutlich über den Männerquoten befanden (vgl. Abb. 85).

Abb. 85: Quote geringfügig Beschäftigter in Hessen zum 30.06.2022, nach Geschlecht und nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

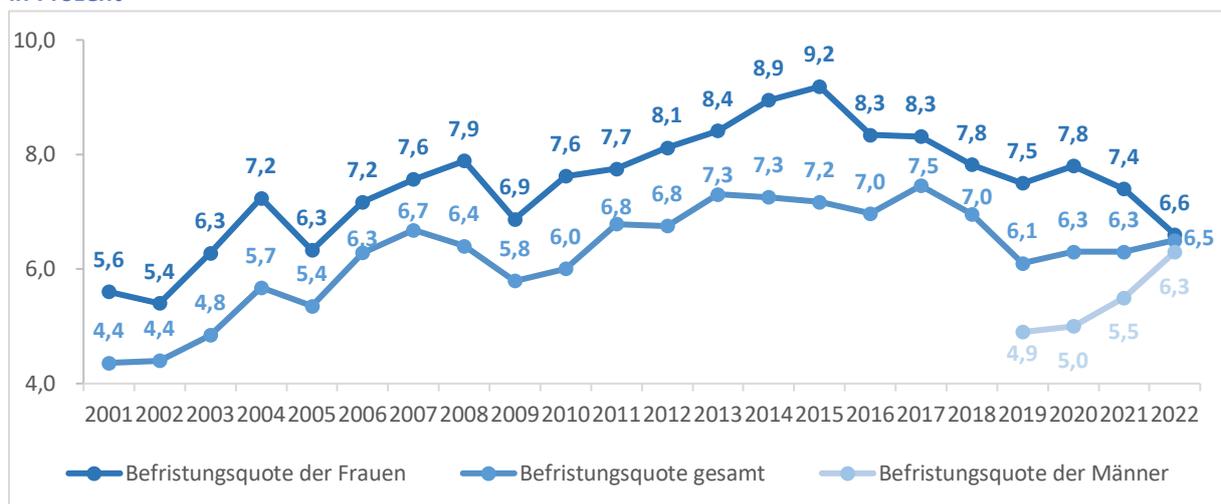
Befristungsquote von Frauen und Männern gleicht sich an

Während die Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung je nach Lebenssituation bewusst getroffen werden kann, dürfte dies bei einer Befristung nur in Ausnahmefällen zutreffen. Vielmehr stellt diese ein betriebliches Instrument zur Flexibilisierung der Arbeitsbeziehung zwischen Betrieb und Beschäftigten dar. Das Beschäftigungsverhältnis endet automatisch zu einem vorher definierten Zeitpunkt, wie es beispielsweise in einer Elternzeitvertretung der Fall ist. Mit befristeten Arbeitsverträgen geht also auch eine größere Beschäftigungsunsicherheit einher.

Befristete Arbeitsverhältnisse haben in Hessen von Beginn der Panelbeobachtungen bis zum Höhepunkt in 2017 tendenziell zugenommen, waren dann aber rückläufig und pendelten sich in den letzten vier Jahren zwischen 6,1 und 6,5 Prozent ein (vgl. Abb. 86). Frauen waren dabei seit Erfassungsbeginn stets häufiger von Befristungen und damit verknüpften Beschäftigungsunsicherheiten betroffen als Männer. Ins Auge springt, dass die Befristungsquote der Frauen in den letzten zwei Jahren abnahm,

während der hessische Durchschnitt und damit auch die Quote der Männer gestiegen ist. Dadurch ergaben sich erstmals nahezu ausgeglichene Befristungsquoten für Frauen (6,6 Prozent) und Männer (6,3 Prozent). Allerdings bedeutet dies nicht automatisch, dass weniger Frauen befristet eingestellt wurden. Vielmehr hat sich gezeigt, dass befristete Arbeitsverträge während der Corona-Pandemie öfter nicht verlängert wurden (vgl. Kapitel 5). Dienstleistungssektoren, in denen überdurchschnittlich viele befristete Beschäftigungen bestehen, waren besonders von den Pandemiefolgen betroffen und haben vermutlich auch deshalb befristete Arbeitsverträge zunächst auslaufen lassen. Hohe Frauenanteile wie beispielsweise im stark betroffenen Kulturbereich führten also wahrscheinlich auch dazu, dass weibliche Beschäftigte ihre befristeten Arbeitsverhältnisse häufiger nicht verlängern konnten.

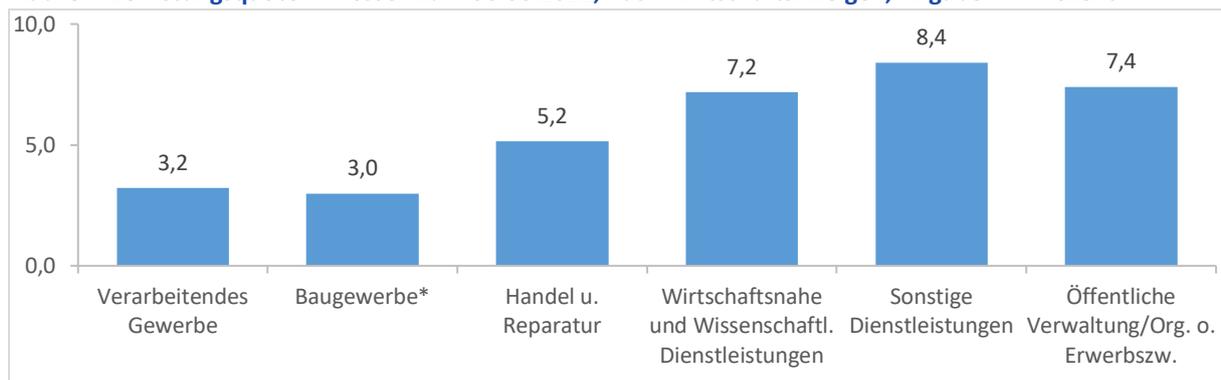
Abb. 86: Befristungsquote in Hessen zum jeweils 30.06. in den Jahren 2001-2022, nach Geschlecht, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2022, eigene Berechnungen. Für die Befristungsquote der Männer liegen vor 2019 keine Daten vor.

Abbildung 87 bestätigt die Beobachtung, dass in Wirtschaftszweigen mit höheren Frauenanteilen auch gleichzeitig mehr befristete Arbeitsverhältnisse bestanden. Gerade in den deutlich frauendominierten Belegschaften aus Betrieben, die Sonstige Dienstleistungen anbieten, lag die Befristungsquote im Jahr 2022 – wie in den Vorjahren – mit 8,4 Prozent am höchsten. Ein ähnliches Bild zeichnete sich auch in der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck ab. Im Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe scheinen hingegen nur vergleichsweise wenige Beschäftigte in einem befristeten Arbeitsverhältnis tätig gewesen zu sein.

Abb. 87: Befristungsquote in Hessen zum 30.06.2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

*Für das Baugewerbe kann aufgrund geringer Fallzahlen nur eine Tendenz abgebildet werden.

6.3 Führungspositionen

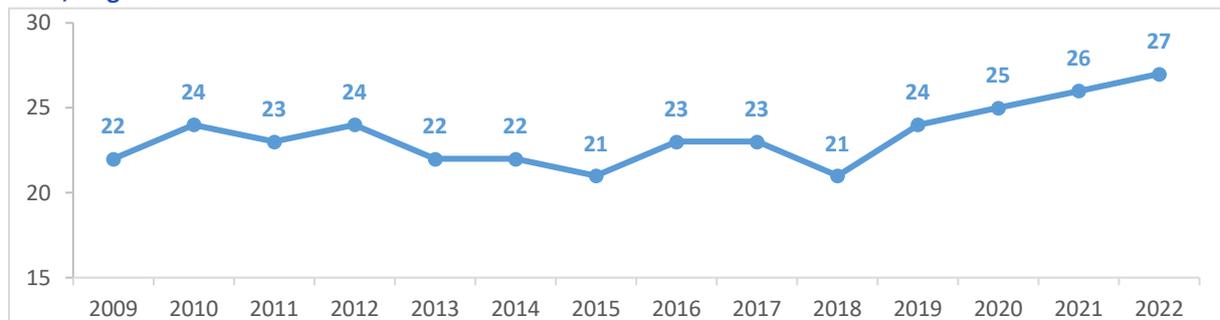
Obwohl es das erklärte Ziel vieler politischer und gesellschaftlicher Akteure ist, die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, stellt sich insbesondere die Gleichstellung in Führungspositionen als ein ausgesprochen langwieriger Prozess dar. Zur genaueren Untersuchung wird im Folgenden zunächst ein Blick auf den Anteil der Frauen an allen Inhaberinnen und Inhabern, Vorständinnen und Vorständen sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern und deren Vertretung in den einzelnen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen geworfen. Anschließend erfolgt eine differenziertere Betrachtung nach der ersten und der zweiten Führungsebene in den Betrieben in Hessen.

Anteil der Frauen in geschäftsführender Position bleibt auf niedrigem Niveau

Im vergangenen Jahrzehnt waren konstant etwa fünf Prozent aller Erwerbstätigen in Hessen als Inhaberin bzw. Inhaber, Vorständin bzw. Vorstand oder als Geschäftsführerin bzw. Geschäftsführer tätig. Im Geschlechtervergleich lag die Männerquote (7,4 Prozent aller erwerbstätigen Männer) auch im Jahr 2022 deutlich über der Frauenquote (2,7 Prozent aller erwerbstätigen Frauen).

Zum 30.06.2022 waren entsprechend 27 Prozent der Führungspositionen von Frauen besetzt (vgl. Abb. 88). Ihr Anteil ist in den letzten Jahren zwar leicht gestiegen; im längerfristigen Vergleich stellt sich die Veränderung allerdings als nur gering dar.

Abb. 88: Frauenanteil an allen tätigen Inhaberinnen und Inhabern, Vorständinnen und Vorständen sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern in den Betrieben in Hessen zum jeweils 30.06. in den Jahren 2009-2022, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2022, eigene Berechnungen.

Wirtschaftszweige können sich in ihren Strukturen insbesondere mit Blick darauf unterscheiden, ob ihnen vermehrt kleinere oder größere Betriebe zugeordnet werden. Mehr kleine Betriebe bedeuten in der Regel, dass auch mehr Personen im Wirtschaftszweig einer geschäftsführenden Position nachgehen. So war zum 30.06.2022 im Baugewerbe etwa jede zehnte Person als Inhaberin oder Inhaber, Vorständin bzw. Vorstand oder Geschäftsführerin bzw. Geschäftsführer tätig, im Verarbeitenden Gewerbe und der Öffentlichen Verwaltung hingegen jeweils nur knapp drei Prozent (vgl. Abb. 89). Mit Ausnahme des Baugewerbes zeigt sich in den Wirtschaftszweigen eine deutliche Spanne zwischen den weiblichen und männlichen Beschäftigten, die eine Führungsposition innehaben. Die größte Differenz lässt sich tatsächlich in den stark weiblich geprägten Sonstigen Dienstleistungen beobachten, in denen etwa jeder zehnte dort beschäftigte Mann und nur drei Prozent der Frauen eine geschäftsführende Rolle hatten. Im Baugewerbe waren wie in den Vorjahren am wenigsten Frauen beschäftigt, allerdings gingen elf Prozent der weiblichen Erwerbstätigen hier einer Funktion als Inhaberin, Vorständin oder Geschäftsführerin nach. Eine mögliche Erklärung dafür könnte die Betriebsgrößenstruktur im Wirtschaftszweig darstellen. Durch die vielen kleinen, vermutlich stärker familiär geprägten Betriebe treten potenziell mehr weibliche Familienangehörige eine Betriebsnachfolge in einer geschäftsführenden Position an.

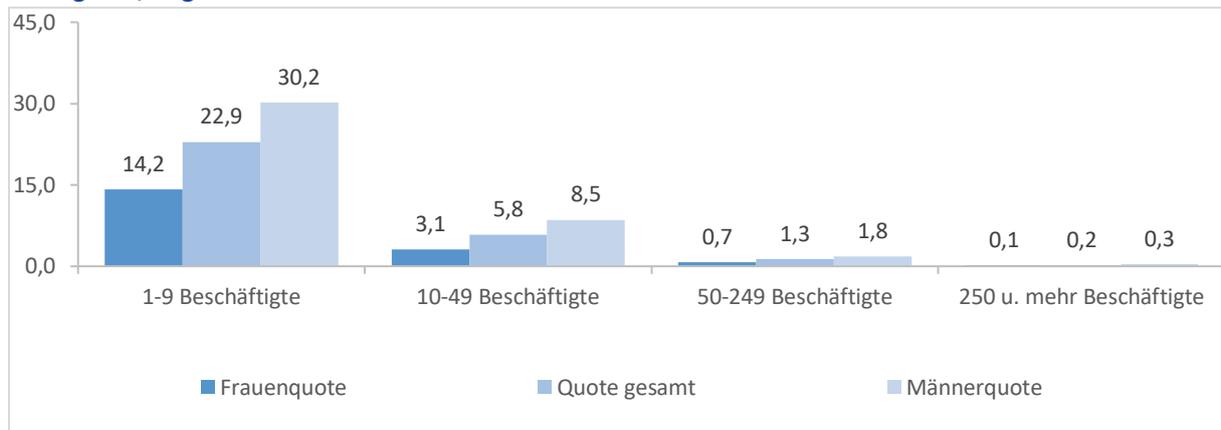
Abb. 89: Quote der tätigen Inhaberinnen und Inhaber, Vorständinnen und Vorständen sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer in den Betrieben in Hessen zum 30.06.2022, nach Geschlecht und nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Wie zuvor beschrieben, nahm der Anteil aller Inhaberinnen und Inhaber, Vorstände sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer an den Belegschaften mit steigender Betriebsgröße ab (vgl. Abb. 90). Dabei überstiegen die Männerquoten jeweils die der weiblichen Beschäftigten.

Abb. 90: Quote der tätigen Inhaberinnen und Inhaber, Vorständinnen und Vorständen sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer in den Betrieben in Hessen zum 30.06.2022, nach Geschlecht und nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



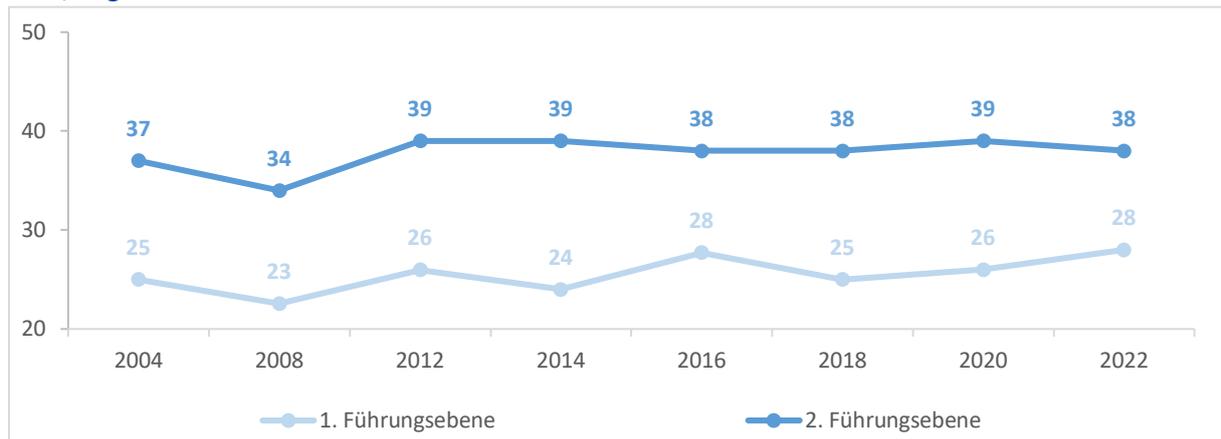
Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Frauenanteil auf erster und zweiter Führungsebene stagniert

Als erste Führungsebene eines Betriebs werden im IAB-Betriebspanel Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, Eigentümerinnen und Eigentümer, Vorstände sowie Filial- und Betriebsleiterinnen oder -leiter erfasst. Die Erfassung ähnelt also der zuvor dargestellten Führungsebene. Neben einer ersten gab es noch in knapp einem Viertel (24 Prozent) der Betriebe eine zweite Führungsebene. In Hessen gingen zum Befragungszeitpunkt hochgerechnet 238.000 Personen einer Tätigkeit auf erster und weitere 109.000 einer Tätigkeit auf zweiter Führungsebene nach.

28 Prozent der Erwerbstätigen auf der ersten Führungsebene in den Betrieben in Hessen waren im Jahr 2022 Frauen (vgl. Abb. 91). Ihr Anteil hat sich damit seit Erfassungsbeginn im Jahr 2004 kaum verändert. Etwas mehr weibliche Führungskräfte waren auf der zweiten Führungsebene anzutreffen. Dort belief sich der Frauenanteil auf 38 Prozent. Auch auf dieser Ebene stagnierten die Frauenanteile jedoch in den vergangenen Jahren. Auf Hessenebene erreichte der Anteil weiblicher Führungskräfte auf beiden Ebenen also bei weitem nicht ihren Beschäftigtenanteil (50 Prozent).

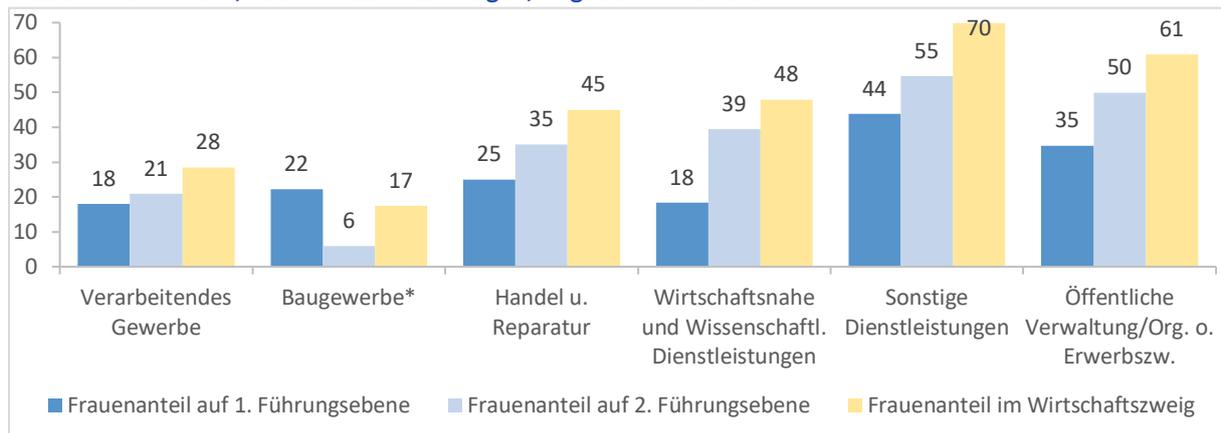
Abb. 91: Frauenanteil an erster und zweiter Führungsebene in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2004-2022, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2022, eigene Berechnungen; zwei- bzw. vierjähriger Befragungsturnus.

Es lässt sich konstatieren, dass in allen Wirtschaftszweigen außer dem Baugewerbe die Frauenanteile auf sowohl der ersten als auch der zweiten Führungsebene unter den Frauenanteilen an jeweils allen Beschäftigten bleiben (vgl. Abb. 92). Lediglich in der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck sowie in Betrieben für Sonstige Dienstleistungen wurde die Hälfte bzw. etwas mehr als die Hälfte der Führungspositionen auf zweiter Ebene von Frauen besetzt. Allerdings errechneten sich die Frauenanteile hier auch auf 61 bzw. 70 Prozent in den Belegschaften. Im Baugewerbe zeichnete sich für die erste Führungsebene ein ähnliches Bild wie für die zuvor dargestellte Führungsebene der tätigen Inhaberinnen und Inhaber, Vorständinnen und Vorstände sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer ab.

Abb. 92: Frauenanteil an erster und zweiter Führungsebene sowie an allen Beschäftigten in den Betrieben in Hessen im Jahr 2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

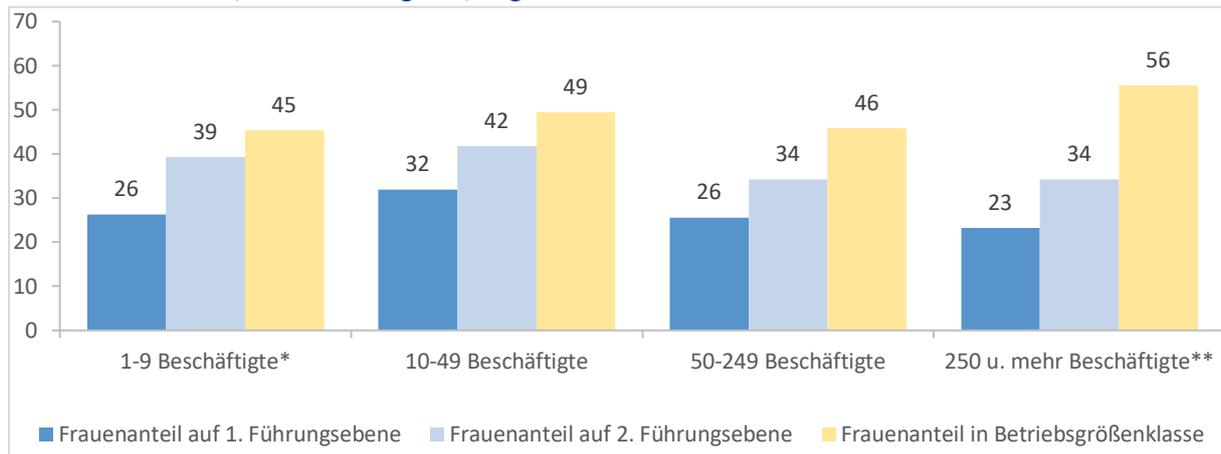


Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

*Für das Baugewerbe kann für den Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene aufgrund geringer Fallzahlen nur eine Tendenz abgebildet werden.

Erwartungsgemäß korreliert die Existenz einer zweiten Führungsebene mit der Betriebsgröße: Von den Kleinstbetrieben machten acht Prozent, von den Großbetrieben 91 Prozent Angaben zur Existenz einer zweiten Führungsebene. Im Hessenvergleich ließen sich überdurchschnittliche Frauenanteile auf beiden Führungsebenen den Kleinbetrieben zuordnen (vgl. Abb. 93).

Abb. 93: Frauenanteil an erster und zweiter Führungsebene sowie an allen Beschäftigten in den Betrieben in Hessen im Jahr 2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

*Für Kleinbetriebe kann für den Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene aufgrund geringer Fallzahlen nur eine Tendenz abgebildet werden.

**Der Frauenanteil an allen Beschäftigten in Großbetrieben erscheint im Vergleich zu den Auswertungen der Vorjahre außerordentlich hoch. Ob hierbei eine reale Entwicklung vorliegt oder diese durch eine veränderte Zusammensetzung der Panel-Stichprobe zu erklären ist, kann hier nicht festgestellt werden.

6.4 Führung in Teilzeit

Die zunehmende Entwicklung hin zu einem Arbeitnehmerarbeitsmarkt intensiviert die Herausforderung für Betriebe, Mitarbeitende an die Betriebe zu binden und ihnen flexiblere Karriereoptionen zu eröffnen. Ein betriebliches Instrument dafür besteht im Angebot, Führungsaufgaben in Teilzeit wahrzunehmen. Gleichzeitig würde eine größere Verbreitung von Möglichkeiten zur Teilzeitführung besonders die Karrieremöglichkeiten von Frauen begünstigen, deren betrieblicher Aufstieg häufig durch einen geringeren Arbeitszeitumfang ausgebremst wird.

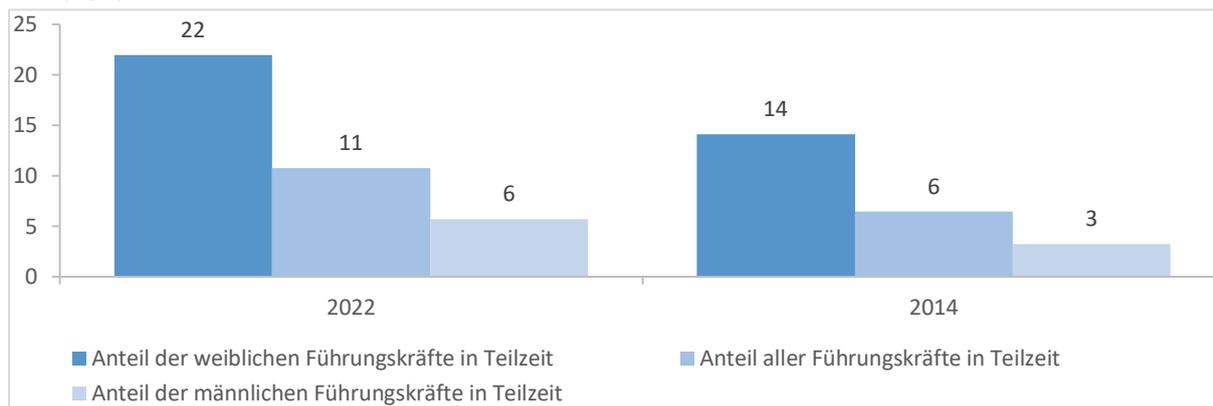
Betriebe in Hessen wurden deshalb befragt, ob Möglichkeiten zur Führung in Teilzeit auf einer der beiden in Kapitel 6.3 dargestellten Führungsebenen bestehen und in welchem Ausmaß diese genutzt werden. Die Auswertungen wurden dabei mit dem Stand der letzten Erhebung in 2014 verglichen sowie nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße differenziert.

Gut jede fünfte weibliche Führungskraft in Teilzeit tätig

Jeder vierte Betrieb gab im Jahr 2022 an, dass Führungspositionen auf der ersten oder zweiten Ebene grundsätzlich auch in Teilzeit ausgeübt werden können; in drei von vier Betrieben bestand diese Möglichkeit demnach nicht. Dies stellt einen Anstieg im Vergleich zum Jahr 2014 dar. Damals machte erst knapp jeder fünfte Betrieb (19 Prozent) in Hessen Angaben zu Führungsmöglichkeiten in Teilzeit.

Betriebliche Angebote zur Ausübung einer Vorgesetztenfunktion in Teilzeit bedeuten nicht automatisch, dass diese auch von Beschäftigten wahrgenommen werden (können). In 64 Prozent der Betriebe, die diese Möglichkeit anboten, wurde Teilzeitführung auch tatsächlich praktiziert. Im Jahr 2022 haben elf Prozent der Führungskräfte auf erster und zweiter Führungsebene ihre Funktion in Teilzeit ausgeübt (vgl. Abb. 94). Wenig überraschend befanden sich deutlich mehr weibliche Führungskräfte (22 Prozent) in einer Teilzeitbeschäftigung als männliche (sechs Prozent). Im Vergleich zu 2014 übten insbesondere mehr Frauen eine Vorgesetztenfunktion in Teilzeit aus.

Abb. 94: Anteil der Führungskräfte auf erster und zweiter Führungsebene in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2022 und 2014, die ihre Vorgesetztenfunktion in Teilzeit ausgeübt haben, nach Geschlecht, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014 und 2022, eigene Berechnungen.

Möglichkeit zur Führung in Teilzeit in Öffentlicher Verwaltung am häufigsten

Möglichkeiten zur Führung in Teilzeit wurden im Jahr 2022 mit Abstand am häufigsten in der Öffentlichen Verwaltung angeboten (vgl. Abb. 95). In den Dienstleistungssektoren ermöglichten ebenfalls überdurchschnittlich viele Betriebe Teilzeitführung. In den gewerblichen Branchen – mit stärker männlich geprägten Belegschaften – erwiesen sich die Möglichkeiten zur Führung in Teilzeit noch am geringsten. Angebote, Vorgesetztenfunktionen mit reduzierter Arbeitsstundenzahl wahrzunehmen, hängen also vermutlich auch mit den geschlechtsspezifischen Belegschaftsstrukturen der Wirtschaftszweige zusammen. Seit 2014 haben dennoch wirtschaftszweigübergreifend zunehmend mehr Betriebe Führungsmodelle in Teilzeit eingeführt. Im Baugewerbe war ihr Anteil zwar am geringsten, hat sich aber gegenüber dem Jahr 2014 deutlich gesteigert, denn da waren Teilzeitführungsoptionen noch kaum vorhanden.

Abb. 95: Anteil der Betriebe in Hessen, in denen es in den Jahren 2022 und 2014 die Möglichkeit gab, Vorgesetztenfunktionen in Teilzeit auszuüben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



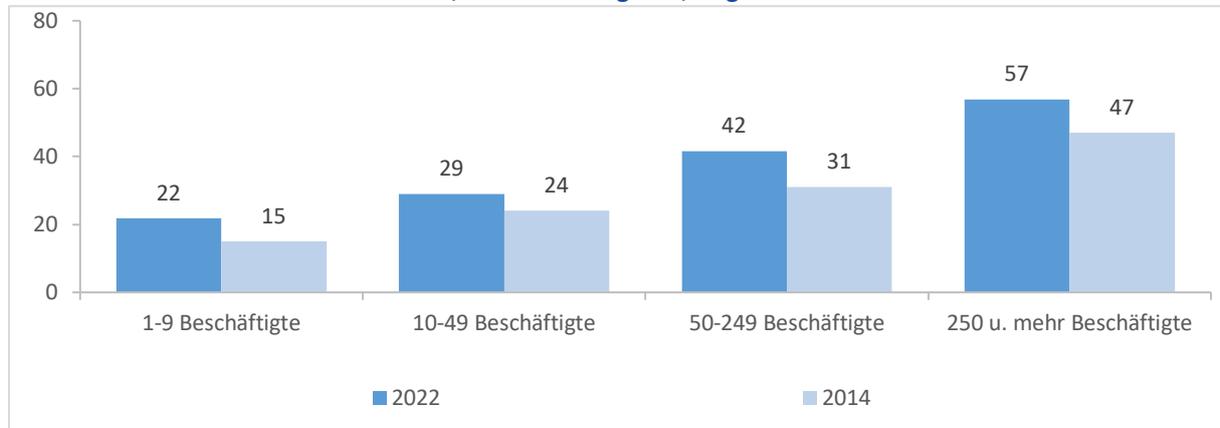
Quelle: IAB-Betriebspanel 2014 und 2022, eigene Berechnungen.

Aufgrund niedriger Fallzahlen lassen sich nur Tendenzaussagen zur Zahl der Teilzeitführungskräfte in den Wirtschaftszweigen machen. Demnach würden die Quoten der Teilzeitführungskräfte erwartungsgemäß im Baugewerbe (drei Prozent) und dem Verarbeitenden Gewerbe (fünf Prozent) am niedrigsten ausfallen; für männliche Führungskräfte gingen sie sogar gegen null. In Betrieben mit hohen Frauenanteilen aus der Öffentlichen Verwaltung, den Sonstigen Dienstleistungen sowie dem Handel gestalten sich auch die Teilzeitquoten der weiblichen Führungskräfte überdurchschnittlich hoch.

Führung in Teilzeit verstärkt in kleineren Betrieben ausgeübt

Je größer die Belegschaften, desto wahrscheinlicher war es, dass Betriebe in Hessen im Jahr 2022 die Ausübung einer Führungsfunktion in Teilzeit ermöglichen (vgl. Abb. 96). Im Vergleich zu den Befragungen in 2014 machten mehr Betriebe aller Größenklassen Angaben zu Angeboten von Führungspositionen in Teilzeit.

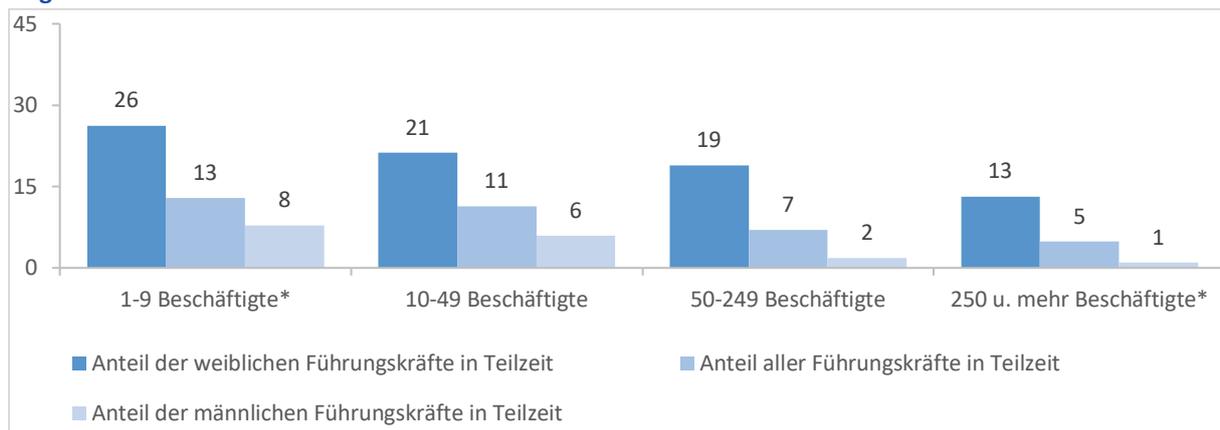
Abb. 96: Anteil der Betriebe in Hessen, in denen es in den Jahren 2022 und 2014 die Möglichkeit gab, Vorgesetztenfunktionen in Teilzeit auszuüben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014 und 2022, eigene Berechnungen.

Betrachtet man die tatsächliche Umsetzung von Führung in Teilzeit, zeigt sich ein umgekehrtes Bild (vgl. Abb. 97). Sowohl die geschlechterdifferenzierten als auch die Gesamtquoten der Führungskräfte in Teilzeit scheinen sich mit zunehmender Betriebsgröße zu verringern.

Abb. 97: Anteil der Führungskräfte auf erster und zweiter Führungsebene in den Betrieben in Hessen im Jahr 2022, die ihre Vorgesetztenfunktion in Teilzeit ausgeübt haben, nach Geschlecht und nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

*Für Kleinstbetriebe und Großbetriebe kann aufgrund geringer Fallzahlen nur eine Tendenz abgebildet werden.

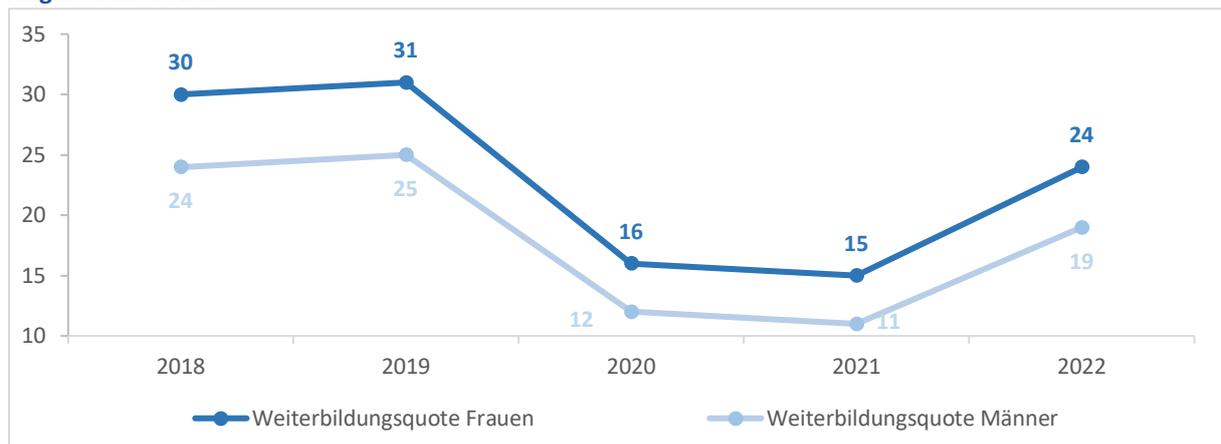
6.5 Weiterbildungsquote

Formale Weiterbildungsangebote können ein adäquates Mittel darstellen, um persönliche Qualifikationen und damit auch Karrierechancen der daran teilnehmenden Beschäftigten zu verbessern. Das fünfte Unterkapitel wirft deshalb ein Schlaglicht auf geschlechtsspezifische Unterschiede in der Teilnahme an betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen.

Frauen profitieren häufiger von betrieblicher Weiterbildung als Männer

In den Jahren 2018 bis 2022 überstieg der Anteil der Frauen, die an geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, jährlich den der Männer (vgl. Abb. 98). Während der pandemisch bedingten Einbrüche im hessischen Weiterbildungsgeschehen nahmen die Weiterbildungsquoten beider Geschlechter deutlich ab, wobei sich der Rückgang für weibliche Beschäftigte (minus 15 Prozentpunkte) noch etwas stärker gestaltete als für Männer (minus 13 Prozentpunkte). Im 1. Halbjahr 2022 konnte wieder ein knappes Viertel der weiblichen und ein knappes Fünftel der männlichen Beschäftigten von betrieblicher Förderung bei der Weiterbildung profitieren. Beide Werte blieben aber noch deutlich unter dem Vorpandemieniveau.

Abb. 98: Weiterbildungsquote in den Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2018-2022, nach Geschlecht, Angaben in Prozent

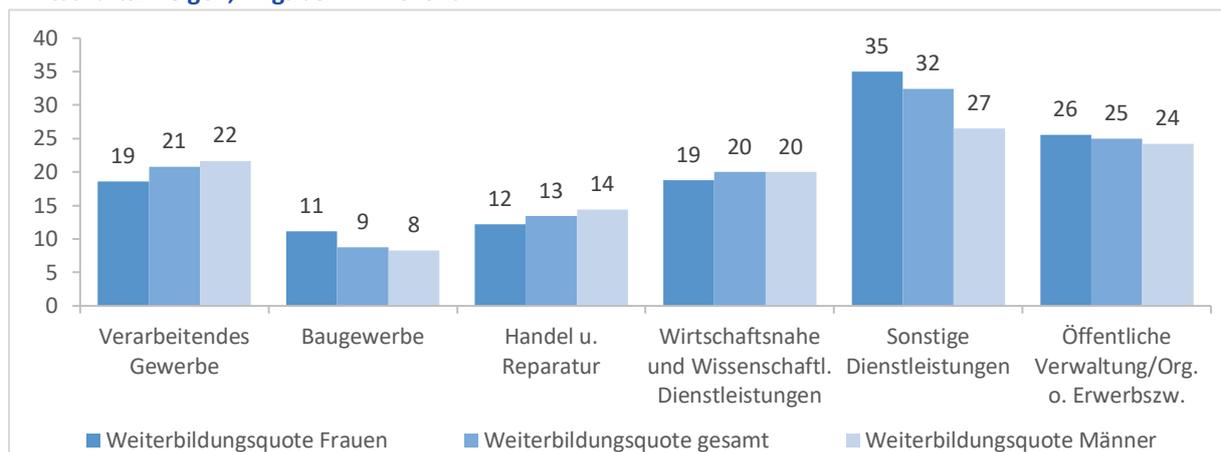


Quelle: IAB-Betriebspanel 2018-2022, eigene Berechnungen.

Geschlechtsspezifische Unterschiede in betrieblicher Weiterbildung in den Sonstigen Dienstleistungen am höchsten

Aus Abbildung 99 geht hervor, dass die Differenz zwischen den geschlechtsspezifischen Weiterbildungsquoten zum Großteil auf die Unterschiede im Weiterbildungsengagement in Betrieben für Sonstige Dienstleistungen zurückzuführen war. Einerseits handelte es sich dabei um den weiterbildungintensivsten Wirtschaftszweig, andererseits lag hier die Differenz der Frauen- und Männerquoten (acht Prozentpunkte) am höchsten. Gleichzeitig überstieg die Weiterbildungsquote der Männer in der Hälfte der Wirtschaftszweige jene der Frauen.

Abb. 99: Weiterbildungsquote in den Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2022, nach Geschlecht und nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

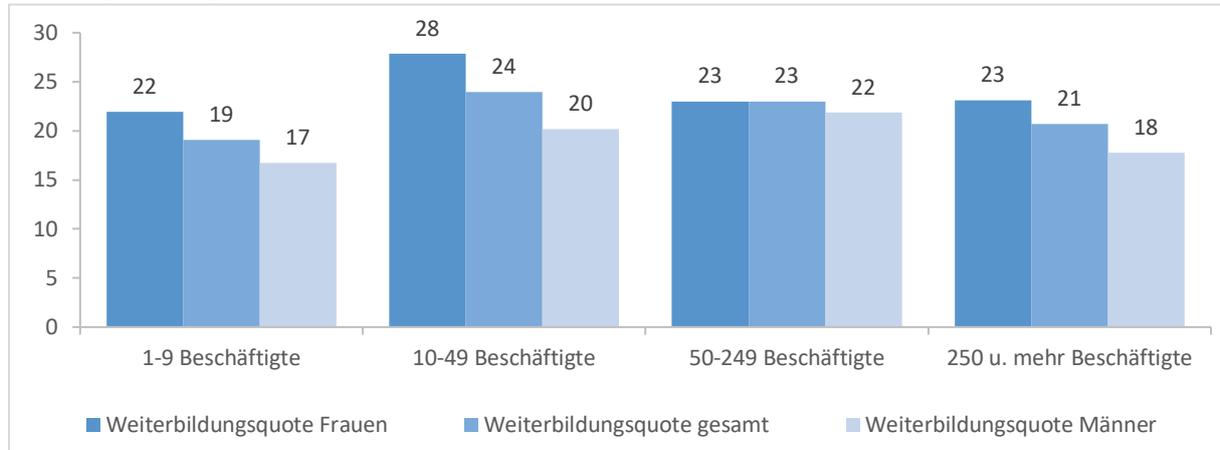


Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Weiterbildungsquote weiblicher Beschäftigter in Kleinbetrieben am höchsten

Die Weiterbildungsquote insgesamt sowie der Abstand der Frauen- zur Männerquote fiel im 1. Halbjahr 2022 in Kleinbetrieben am größten aus (vgl. Abb. 100). In mittelgroßen Betrieben profitierten Frauen und Männer hingegen zu fast gleich großen Anteilen von geförderten Weiterbildungsmaßnahmen.

Abb. 100: Weiterbildungsquote in den Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2022, nach Geschlecht und nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

6.6 Resümee

Die Beschäftigtenzahlen insgesamt sowie die Anzahl der erwerbstätigen Frauen haben seit Beginn der 2000er Jahre mit kurzzeitigen pandemiebedingten Einbrüchen kontinuierlich zugenommen. Zum 30.06.2022 wiesen die Auswertungen zum IAB-Betriebspanel den bisher höchsten Frauenanteil auf dem hessischen Arbeitsmarkt seit Erfassungsbeginn aus. Dabei lassen sich jedoch nach wie vor verschiedene beschäftigungspolitische Faktoren identifizieren, durch die sich die Beschäftigungssituationen von Frauen und Männern unterscheiden.

Die aktuellen Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass sich die strukturellen Unterschiede in den Beschäftigungssituationen seit den letzten geschlechterdifferenzierten Auswertungen in 2020 nur geringfügig gewandelt haben. In der Berufswahl lässt sich weiterhin ein geschlechtersegregierter Arbeitsmarkt beobachten. Frauen üben zum Großteil Berufe in Dienstleistungssektoren, dem Handel oder der Öffentlichen Verwaltung aus, während Männer sich deutlich häufiger den gewerblich-technischen Berufsgruppen zuwenden. Zuletzt genannte „Männerberufe“ erreichen in der Regel Entgelte, die jene der „Frauenberufe“ überschreiten und mitverantwortlich für die Lohnlücke zwischen beiden Geschlechtern sind (IWAK 2022).

Hohe Frauenanteile in stark von der Corona-Pandemie betroffenen Sektoren wie der Gastronomie, dem stationären Einzelhandel, dem Tourismus oder dem Kulturbereich hatten zu Folge, dass sich pandemiebedingte Einschränkungen im Berufsalltag der vergangenen zwei Jahre überproportional stark auf Frauen ausgewirkt haben. Weibliche Beschäftigte waren deshalb vermutlich auch stärker vom Abbau geringfügiger und befristeter Arbeitsplätze in den Corona-Jahren betroffen. Die Beschäftigung in Teilzeit stellt eine dritte Form der atypischen Beschäftigung dar, die überwiegend von Frauen wahrgenommen wurde. Mehr als die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen (51 Prozent) und nur 17 Prozent der Männer arbeiteten zum 30.06.2022 mit reduzierter Arbeitszeit. Da neben der Anzahl von Frauen auf dem hessischen Arbeitsmarkt auch ihre Teilzeitquote in den vergangenen 20 Jahren stetig gewachsen ist, fand ihr Beschäftigungszuwachs in einem hohen Grad in Teilzeit statt. Grund dafür dürfte in hohem

Maße die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sein, da Frauen nach wie vor häufiger familiären Betreuung- und Pflegeaufgaben nachgehen.

Dabei wirken sich familienbedingte Erwerbsunterbrechungen oder längerfristige Teilzeitarbeit in der Regel nicht nur negativ auf die Lohnentwicklung, sondern auch auf Aufstiegschancen innerhalb der Betriebe aus. Steigende Zahlen von Frauen mit Abitur- und Studienabschlüssen lassen sich im IAB-Betriebspanel in Form eines Trends zu steigenden Akademikerinnenanteilen beobachten. Obwohl immer mehr hochqualifizierte Frauen in den Arbeitsmarkt eintreten, blieben sie im Jahr 2022 auf der obersten Führungsebene der Betriebe Hessens deutlich unterrepräsentiert, auch wenn der Frauenanteil gegenüber den Vorjahren leicht auf 28 Prozent gestiegen ist. Auf der zweiten Führungsebene waren mit 38 Prozent zwar etwas mehr Frauen in Führungspositionen zu finden, aber auch ihr Anteil stagnierte in den letzten zehn Jahren. Die geringe Arbeitsmarktdynamik während der Pandemiejahre zeigte sich vermutlich nicht nur in der geringen Realisation von Personalbewegungen, sondern auch durch weniger innerbetriebliche Aufstiege, da diese häufig an lange Präsenzzeiten geknüpft sind. Ob diese Bedingung durch die Zunahme mobiler Arbeit an Wirksamkeit verloren hat, ist noch nicht absehbar (ebd.).

Zumindest bestanden im Betrachtungsjahr mehr Möglichkeiten, mit reduzierter Arbeitszeit Führungsaufgaben zu übernehmen, als noch vor acht Jahren: Zum Befragungszeitpunkt gaben 24 Prozent der Betriebe an, Führungskräften grundsätzlich das Arbeiten in Teilzeit zu ermöglichen. Insgesamt elf Prozent aller Personen auf erster und zweiter Führungsebene praktizierten Teilzeitführung. Dabei übte gut jede fünfte weibliche und nur knapp jede siebte männliche Führungskraft ihre Funktion in Teilzeit aus. Im Jahr 2014 boten mit 19 Prozent noch etwas weniger Betriebe Teilzeitführung an, was damals von nur sechs Prozent aller und 14 Prozent der weiblichen Führungskräfte in Anspruch genommen wurde. Erwartungsgemäß nahm der Anteil der weiblichen Führungskräfte mit reduzierter Arbeitsstundenzahl seitdem am stärksten zu. Die Zunahme von Teilzeitführung kann als positive Tendenz in Richtung alternativer Karrierewege verstanden werden, da sich besonders weibliche Beschäftigte seltener zwischen betrieblichen Aufstiegschancen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entscheiden müssen.

Der letzte Punkt der Untersuchungen fokussierte die geschlechtsspezifische Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung. Dabei fällt auf, dass der Anteil weiblicher Beschäftigter, die von betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen profitierten, in den vergangenen Jahren kontinuierlich über dem Männeranteil lag. Die differenzierte Betrachtung nach Wirtschaftszweigen zeigt auf, dass diese Unterschiede insbesondere durch das Weiterbildungsgeschehen in den deutlich frauendominierten Sonstigen Dienstleistungen geprägt war. Dort gestaltete sich einerseits das Weiterbildungsgeschehen am intensivsten, andererseits nahmen dort Frauen auch mehr Weiterbildungsangebote wahr als ihre männlichen Kollegen.

Der Beschäftigungszuwachs in den Betrieben Hessens war in den vergangenen Jahren zu einem großen Teil von steigender Erwerbsbeteiligung von Frauen geprägt. Allerdings bleiben Frauen trotzdem in einigen Wirtschaftszweigen sowie Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Die diesjährigen Auswertungen zeigen, dass es noch große Anstrengungen zu einer größeren Gleichverteilung der Beschäftigungs- und Karrierechancen zwischen den Geschlechtern bedarf. Die flexiblere Gestaltung von Arbeitszeit und -ort sowie familienfreundliche Teilzeitmodelle können dazu beitragen, Personen mit familiären Betreuungsaufgaben eine noch bessere Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen. Allerdings bedarf es dafür zusätzlich einer Veränderung in den Unternehmenskulturen, wonach Aufstiegschancen noch stärker als bisher von hohen Präsenzzeiten entkoppelt werden müssen. Damit könnten sich noch mehr Möglichkeiten für Führungsoptionen im mobilen Arbeiten eröffnen. Auch betriebsinterne Kindertagesstätten oder die finanzielle Beteiligung an Betreuungskosten stellen auf diesem Weg

wichtige Bausteine dar. Für eine vollständige Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt gilt es, diese und weitere Instrumente (weiter) zu entwickeln. Außerdem sollte ein entsprechender Ausbau von Angeboten angesichts des sich zuspitzenden Fachkräftemangels auch weiterhin im Fokus von Betrieben und Politik stehen, um noch brachliegende Beschäftigungspotenziale weiblicher Beschäftigter besser erschließen zu können.

7. Personalpolitische Maßnahmen als Stellschrauben zur Mitarbeitendenbindung in hessischen Betrieben

Alternde Belegschaften sowie Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung und Personalbindung stellen Betriebe vor immer größere Herausforderungen, denn gut qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind essenziell für wirtschaftlichen Erfolg und für die Zukunftsfähigkeit der Betriebe. Stellschrauben zur Bewältigung von Fachkräfteengpässen sind beispielsweise die Arbeitszeitregelungen sowie die Löhne und Gehälter. Flexiblere Arbeitszeitmodelle und höhere Einkommen können zu attraktiven Arbeitsplätzen und einer besseren Mitarbeitendenbindung beitragen. Beides ist häufig durch überbetriebliche Branchentarife gerahmt, was in der Regel zu höherer Transparenz und Planungssicherheit auf Seiten der Beschäftigten führt. Dabei ist jedoch auch zu berücksichtigen, dass Tarifverträge aus betrieblicher Perspektive nicht selten geringere Spielräume in der Arbeitszeitgestaltung und zum Teil auch für die Lohngestaltung mit sich bringen, weshalb mittlerweile Öffnungsklauseln weit verbreitet sind (Ellguth & Kohaut 2022). Positiv kann sich die Existenz von Betriebs- oder Personalräten auf die Arbeitsbeziehung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden auswirken, bspw. in Form höherer Löhne und höherer Produktivität am Arbeitsplatz, aber auch durch geringere Fluktuationsraten. Sowohl der Anteil der Betriebe mit Tarifbindung als auch der Anteil der Betriebe mit betrieblicher Interessenvertretung durch einen Betriebs- oder Personalrat sind allerdings in Deutschland seit Ende der 90er Jahre rückläufig (Kohaut & Hohendanner 2023).

Das siebte Kapitel des Gesamtberichts zum IAB-Betriebspanel 2022 gibt einen Überblick über die Verbreitung verschiedener betrieblicher Instrumente, die zu attraktiven Arbeitsplätzen und zur Rekrutierung sowie Bindung der Beschäftigten in den hessischen Betrieben beitragen können. Das erste Unterkapitel beschäftigt sich zunächst mit der Verfügbarkeit von mobilen Arbeitsplätzen, die örtlich flexibleres Arbeiten und damit auch eine bessere Work-Life-Balance ermöglichen können. Anschließend werden verschiedene Aspekte der Arbeitszeitgestaltung beleuchtet. An dritter Stelle folgt eine Darstellung, in welchem Ausmaß zum Befragungszeitpunkt noch Löhne und Gehälter unter dem zum 01.10.2022 auf 12,00 Euro pro Stunde angehobenen Mindestlohn bezahlt wurden. Das vierte Unterkapitel gibt einen Einblick über die Verbreitung von Branchentarifverträgen und betrieblicher Interessenvertretung. Als Fünftes werden mit Blick auf die zuvor im Kapitel behandelten Thematiken verschiedene Personalprobleme in den Blick genommen, mit denen sich die Betriebe nach eigener Angabe in den kommenden beiden Jahren konfrontiert sehen. Das Kapitel schließt mit einem kurzen Resümee.

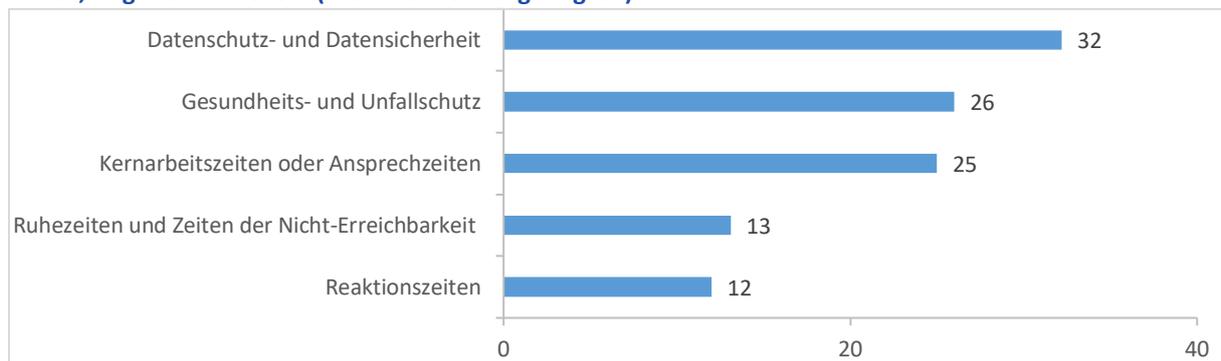
7.1 Mobiles Arbeiten

Das folgende Unterkapitel beschäftigt sich mit der Verbreitung von mobilem Arbeiten in den Betrieben Hessens. Unter mobilem Arbeiten wurde in der Befragung zum IAB-Betriebspanel die Möglichkeit verstanden, mittels digitaler Endgeräte im Home-Office, in Telearbeit oder mobil zu arbeiten. Für die Telearbeit existieren gesetzliche Regelungen, wonach Beschäftigte ihrer Arbeit an einem vom Arbeitgeber fest eingerichteten Arbeitsplatz in ihrem Privatbereich nachgehen (Heilmann et al. 2021). Für mobile Arbeit mittels digitaler Endgeräte gibt es bisher keine rechtliche Definition. Sie unterscheidet sich insbesondere dadurch von der Telearbeit, dass sie nicht an einen fest eingerichteten Arbeitsplatz gebunden ist, sondern ortsflexibel ausgeführt werden kann (Kunze et al. 2021). Der Begriff Home-Office ist nicht fest definiert, wird aber in der Alltagssprache häufig für alle Formen der Bildschirmarbeit außerhalb der Betriebe verwendet (Heilmann et al. 2021).

Hessenweit ermöglichten zum Befragungszeitpunkt im Sommer/Herbst 2022 insgesamt 31 Prozent der Betriebe mobiles Arbeiten für zumindest einen Teil der Beschäftigten. Der Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr 2021 (33 Prozent) nur leicht gesunken.

Die Betriebe mit mobilen Arbeitsplätzen wurden des Weiteren gefragt, ob sie im Zuge der Corona-Pandemie neue Regelungen für das Arbeiten im Home-Office bzw. in Telearbeit oder zum mobilen Arbeiten eingeführt bzw. bestehende Regelungen angepasst hatten, beispielsweise in Form von Handlungsanweisungen, Rundschreiben oder auch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen. Der größte Fokus scheint in der Umsetzung auf Maßnahmen zur Verbesserung des Datenschutzes bzw. der Datensicherheit gelegen zu haben (vgl. Abb. 101). Ein gutes Viertel der Betriebe erweiterte während der Pandemie die Regelungen zum Gesundheits- und Unfallschutz auf das Arbeiten von zuhause aus. Ein weiteres Viertel der Betriebe passte die Regelungen der Kernarbeits- oder Ansprechzeiten am mobilen Arbeitsplatz an, zwölf Prozent sogar die Vorgabe von Reaktionszeiten. Zur besseren Trennung von Beruflichem und Privatem führten 13 Prozent der Betriebe Ruhezeiten ein, in denen die Beschäftigten nicht erreichbar sein mussten bzw. vielleicht sogar nicht durften. Zur Einordnung der in Abbildung 101 dargestellten Befunde ist es wichtig zu erwähnen, dass die Daten keinen Aufschluss darüber geben, inwiefern die Betriebe entsprechende Regelungen bereits vor der Pandemie erweitert oder eingeführt haben.

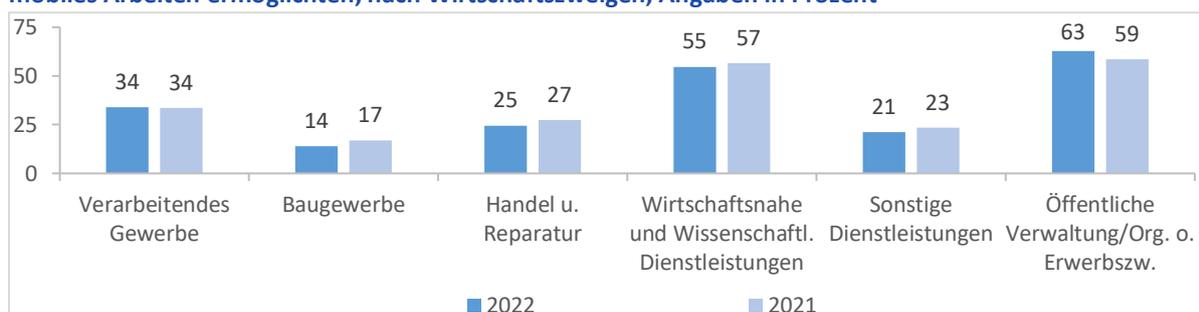
Abb. 101: Anteil der Betriebe in Hessen mit mobilen Arbeitsplätzen, die im Zuge der Corona-Pandemie neue Regelungen zu Home-Office, Telearbeit oder mobilem Arbeiten eingeführt bzw. alte Regelungen erweitert haben, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Ob und in welchem Ausmaß Betriebe mobile Arbeitsplätze angeboten hatten, variierte aufgrund unterschiedlicher Tätigkeitsprofile deutlich zwischen den Wirtschaftszeigen (vgl. Abb. 102). Dabei ist es nicht überraschend, dass im Baugewerbe mit 14 Prozent die wenigsten Betriebe das Arbeiten von zuhause aus ermöglichten. Dagegen konnten in über der Hälfte der Betriebe aus den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie der Öffentlichen Verwaltung bzw. den Organisationen ohne Erwerbszweck Beschäftigte von mobilem Arbeiten profitieren. Der Anteil der Betriebe mit entsprechenden Angeboten nahm im Vergleich zum Jahr 2021 in allen Wirtschaftszweigen mit Ausnahme der Öffentlichen Verwaltung und dem Verarbeitenden Gewerbe leicht ab.

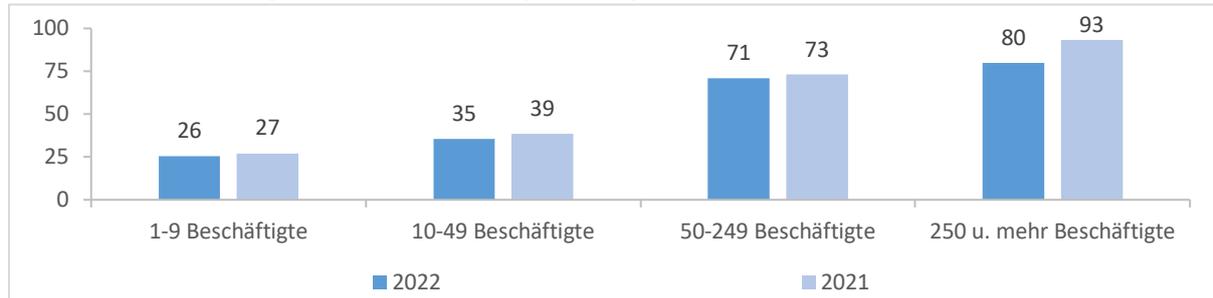
Abb. 102: Anteil der Betriebe in Hessen, die Beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung in 2022 und 2021 mobiles Arbeiten ermöglichten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2021-2022, eigene Berechnungen.

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb mindestens einem Beschäftigten das Arbeiten von zuhause aus ermöglichte, nahm mit Größe der Belegschaft zu (vgl. Abb. 103). Während von den Kleinstbetrieben gut ein Viertel mobile Arbeitsplätze anbot, taten dies vier von fünf Großbetrieben. In Letztgenannten ließ sich jedoch der größte Rückgang im Vergleich zum Vorjahr beobachten.

Abb. 103: Anteil der Betriebe in Hessen, die Beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung in 2022 und 2021 mobiles Arbeiten ermöglichten, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2021-2022, eigene Berechnungen.

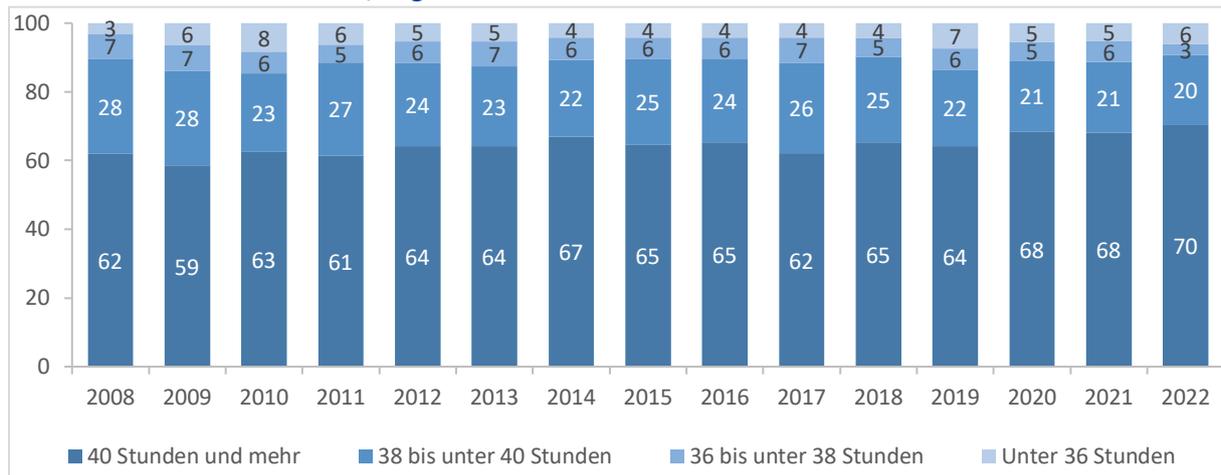
7.2 Arbeitszeitgestaltung

Das folgende Unterkapitel beschäftigt sich mit verschiedenen Aspekten der Arbeitszeitgestaltung in den hessischen Betrieben. Der Fokus liegt dabei zunächst auf der durchschnittlichen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten und anschließend auf verschiedenen Flexibilisierungsinstrumenten wie den Kompensationsmöglichkeiten von Überstunden, der Verbreitung von Arbeitszeitkonten, der freiwilligen Arbeitszeitreduktion sowie Vertrauensarbeitszeitregelungen.

Mehr Betriebe mit durchschnittlicher Wochenarbeitszeit von 40 oder mehr Stunden

Die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung lag im Jahr 2022 im Land Hessen bei 39,3 Stunden. Für die Betrachtung der individuellen Arbeitsbelastung gibt der Durchschnittswert jedoch nur geringen Aufschluss. Deshalb erfolgt in Abbildung 104 eine Betrachtung der strukturellen Unterschiede in der vereinbarten Wochenarbeitszeit. Dabei ist zu erkennen, dass seit Erfassungsbeginn in mehr als der Hälfte der Betriebe stets 40 Stunden wöchentlich oder sogar mehr gearbeitet wurde. Im Vergleich mit den Vorjahren ist diese Gruppe schrittweise gewachsen und erreicht 2022 einen neuen Höchstwert von 70 Prozent. Es ist nicht auszuschließen, dass die angespannte Fachkräftesituation (siehe Kapitel 5) bereits zu einem leicht erhöhten Arbeitszeitumfang der aktuellen Belegschaften geführt hat. Des Weiteren belief sich in jedem fünften Betrieb die durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf 38 bis unter 40 Stunden; nur neun Prozent haben eine geringere Wochenarbeitszeit angegeben.

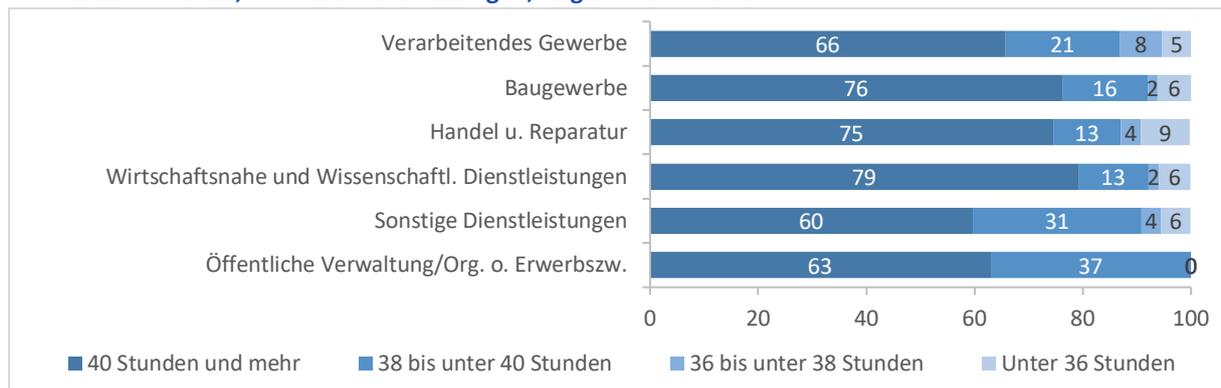
Abb. 104: Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2008-2022, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2022, eigene Berechnungen.

Eine 40 oder mehr Stunden umfassende Arbeitswoche fand sich überdurchschnittlich häufig in Betrieben aus den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen, dem Baugewerbe sowie in Handel und Reparatur tätigen Betrieben (vgl. Abb. 105). In der Öffentlichen Verwaltung bzw. den Organisationen ohne Erwerbszweck und den Betrieben, die Sonstige Dienstleistungen anbieten, bestanden dagegen besonders häufig Vereinbarungen zu Wochenarbeitszeiten zwischen 38 und unter 40 Stunden. Ein Arbeitszeitumfang unter 38 Stunden war in 13 Prozent der Betriebe aus den Wirtschaftszweigen Handel und Reparatur und Verarbeitendes Gewerbe verbreitet, kam aber in der Öffentlichen Verwaltung gar nicht vor.

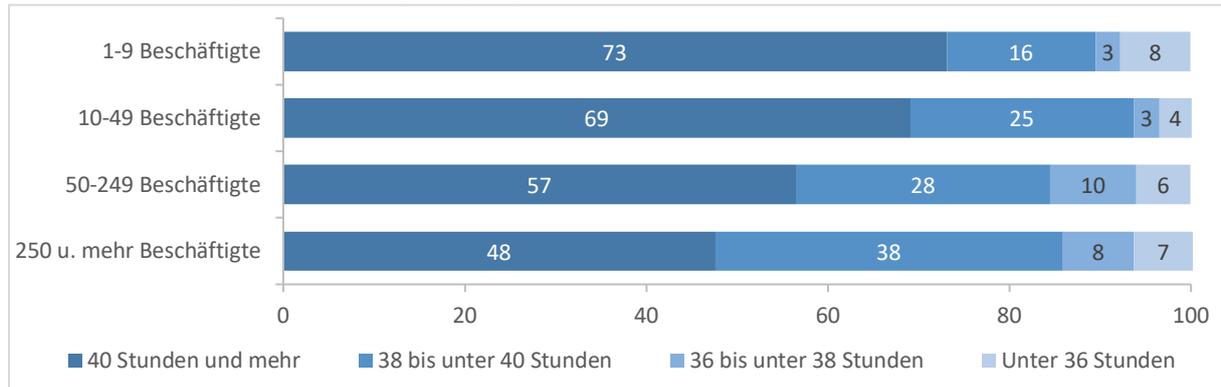
Abb. 105: Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte in den Betrieben in Hessen im Jahr 2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Größere Betriebe können die Arbeit in der Regel auf mehr Beschäftigte verteilen und haben damit ein höheres Flexibilitätspotenzial bei der Gestaltung der Arbeitszeiten. Zusätzlich hatten kleinere Betriebe in den letzten Jahren – wie in Kapitel 5.3 beschrieben – größere Schwierigkeiten, Fachkraftstellen zu besetzen. Beide Faktoren ließen längere Wochenarbeitszeiten in eher kleineren Betrieben erwarten. Die Befunde des Jahres 2022 bestätigen einen entsprechenden Betriebsgrößeneffekt: Die Wahrscheinlichkeit eines vereinbarten wöchentlichen Arbeitsumfangs von 40 Stunden oder mehr nahm mit der Betriebsgröße deutlich ab (vgl. Abb. 106).

Abb. 106: Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte in den Betrieben in Hessen im Jahr 2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



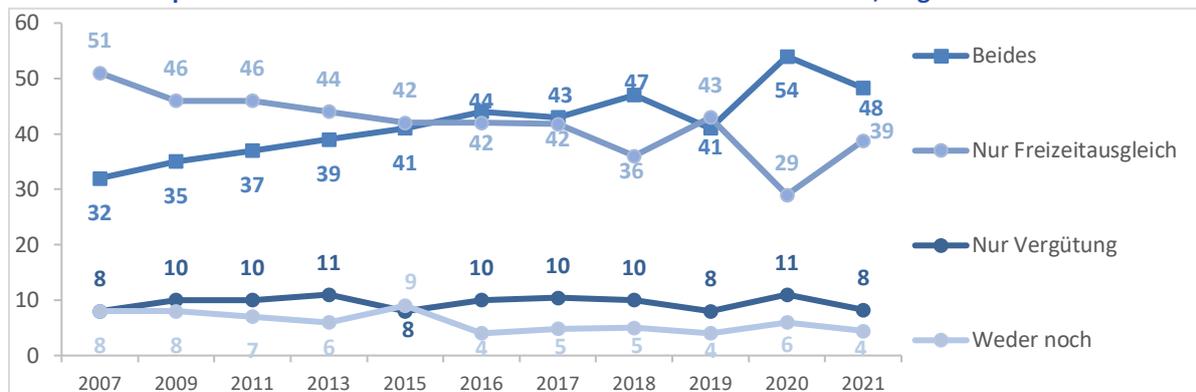
Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Flexible Ausgleichsmöglichkeiten von Überstunden weiterhin in vielen Betrieben

Überstunden können als betriebliches Mittel, um Produktions- und Auftragsschwankungen auszugleichen, aber auch punktuelle Personalengpässe zu kompensieren, angesehen werden. Der dauerhafte Einsatz von Arbeitsstunden über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus ist jedoch nicht unproblematisch, kann die erhöhte Belastung der Belegschaft doch die Produktivität senken und zu mittelfristig höheren Ausfallrisiken führen. In etwas weniger als der Hälfte (44 Prozent) der Betriebe wurden nach eigenen Angaben im Geschäftsjahr 2021 Überstunden¹¹ geleistet. Seit 2007 schwankt der Anteil der Betriebe mit Überstunden zwischen 41 und 55 Prozent, lag also für 2022 auf einem eher geringen Niveau.

Ob und in welcher Form Beschäftigte die Möglichkeit haben, geleistete Überstunden auszugleichen, kann zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität beitragen. Dabei haben in den vergangenen Jahren flexible Ausgleichsmöglichkeiten, bei denen Beschäftigte zwischen Freizeitausgleich und Vergütung wählen können, schrittweise zugenommen (vgl. Abb. 107). Knapp die Hälfte (48 Prozent) der Betriebe mit Überstunden bot diese Form des Überstundenabbaus im Jahr 2021 an, was den zweithöchsten Wert seit Erfassungsbeginn darstellt. Die am zweithäufigsten genannte Ausgleichsform beschränkte den Überstundenabbau in 39 Prozent der Betriebe auf Freizeitausgleich, in acht Prozent konnten Überstunden nur durch Vergütung ausgeglichen werden. Gar keine Überstundenkompensation gab es lediglich in vier Prozent der Betriebe mit geleisteten Überstunden.

Abb. 107: Kompensation von Überstunden in Hessen in den Jahren 2007-2021, Angaben in Prozent

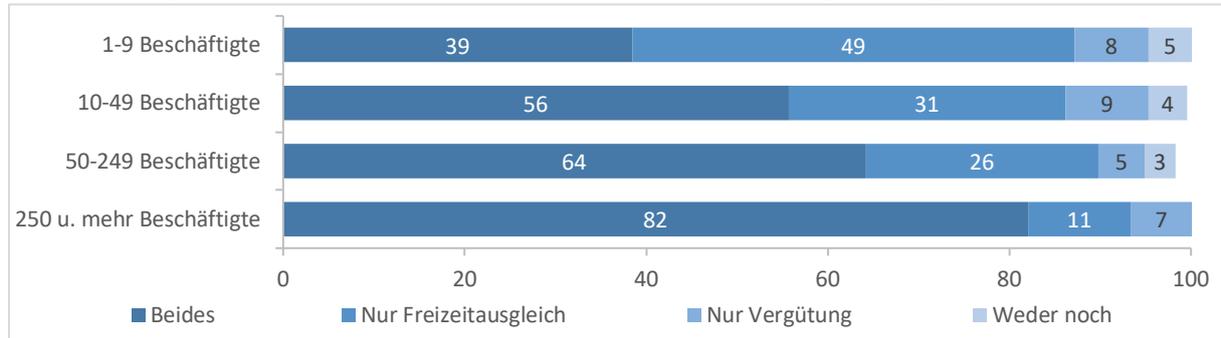


Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2022, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2008, 2010, 2012 und 2014 liegen keine Daten vor.

¹¹ Die Abfrage zu geleisteten Überstunden erfolgt im IAB-Betriebspanel immer für das Vorjahr. Die Angaben zum Jahr 2021 stammen also aus der Befragung zum IAB-Betriebspanel des Jahres 2022.

Mit steigender Betriebsgröße nahm – wie in den Vorjahren – auch die Wahrscheinlichkeit zu, dass Überstunden geleistet wurden: Für das Jahr 2021 gaben 35 Prozent der Kleinstbetriebe im Vergleich zu 88 Prozent der Großbetriebe Arbeitsstunden über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus an. Auf welche Art diese Überstunden kompensiert wurden, variierte gleichfalls mit der Betriebsgröße: Während flexible Kompensationsmöglichkeiten im Großteil der Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten die Regel waren, überwog in Kleinstbetrieben die Beschränkung auf Freizeitausgleich (vgl. Abb. 108).

Abb. 108: Kompensation von Überstunden in Hessen 2021, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent

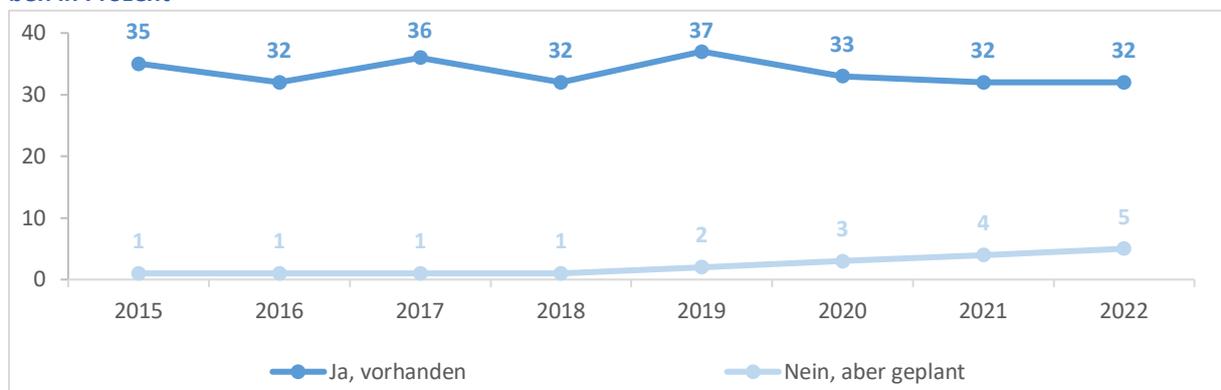


Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Mehr längerfristige Arbeitszeitkonten in den Betrieben Hessens

Arbeitszeitkonten¹² können als noch flexibleres Instrument zur Arbeitszeitsteuerung angesehen werden als Überstunden. Einerseits bieten sie Betrieben die Möglichkeit zur effizienteren Steuerung des Arbeitskräfteeinsatzes, andererseits können auch den Beschäftigten größere Spielräume in der Arbeitszeitgestaltung zugestanden werden, was zu einer Verbesserung der Work-Life-Balance beitragen kann. In Hessen existierten im Jahr 2022 in einem knappen Drittel der Betriebe entsprechende Regelungen, die von Gleitzeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen reichten (vgl. Abb. 109). Mit Blick auf die letzten Jahre stagnierte der Anteil der Betriebe mit entsprechenden Instrumenten das zweite Jahr in Folge. Seit 2018 lässt sich ein schrittweiser Anstieg geplanter Regelungen zu Arbeitszeitkonten beobachten, der sich allerdings noch nicht auf den Anteil der in der Praxis umgesetzten Regelungen ausgewirkt hat.

Abb. 109: Anteil der Betriebe in Hessen mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten in den Jahren 2015-2022, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015-2022, eigene Berechnungen.

¹² Als Arbeitszeitkonten wurden sämtliche Regelungen, die sich in einem Spektrum von Gleitzeit bis Jahresarbeitszeitvereinbarungen bewegen, erfasst.

Weniger stark verbreitet waren in der Vergangenheit Langzeitkonten, auf denen größere Arbeitszeitguthaben für längere Arbeitsfreistellungen angespart werden können. Im Jahr 2022 erreichte der Anteil der Betriebe mit Langzeitarbeitszeitkonten mit neun Prozent immerhin einen neuen Höchstwert (vgl. Abb. 110).

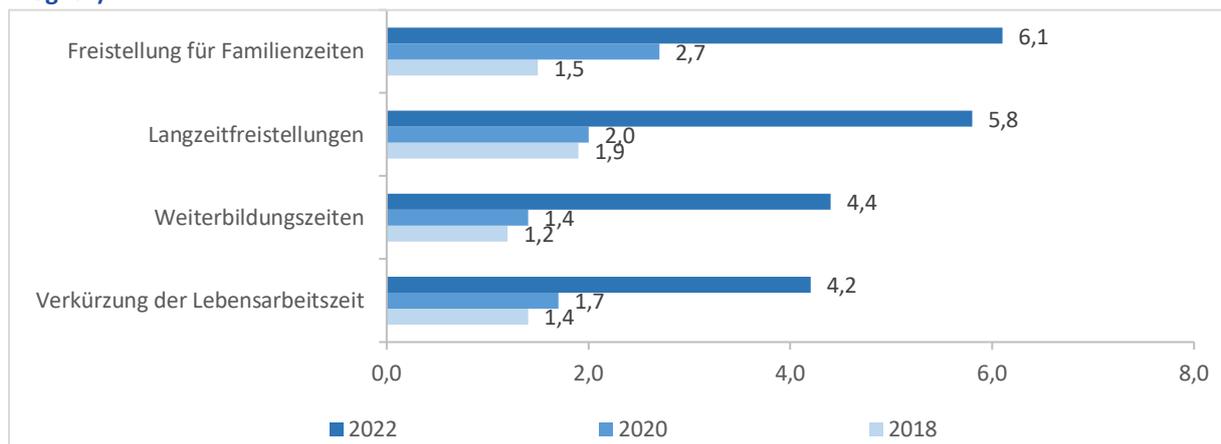
Abb. 110: Anteil der Betriebe in Hessen, in denen es die Möglichkeit gab, größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen, in den Jahren 2012-2022, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012-2022, eigene Berechnungen. Zweijähriger Befragungsturnus.

Im Rahmen der Regelungen zu Langzeitkonten konnten die befragten Betriebe zusätzlich Angaben dazu machen, für welche Angebote Beschäftigte ihre angesparte Arbeitszeit nutzen konnten. Im Vergleich mit den letzten beiden Erhebungen hat die Nutzung aller abgefragten Freistellungsgründe zwischen 2018 und 2020 leicht und zwischen 2020 und 2022 stärker zugenommen (vgl. Abb. 111). Die häufigsten Kompensationsangebote für umfangreich angesparte Arbeitsstunden waren dabei die Freistellung für Familienzeiten und Langzeitfreistellungen (Sabbaticals). Etwas seltener konnten Beschäftigte ihre angesparte Arbeitszeit in Weiterbildungszeiten oder die Verkürzung der Lebensarbeitszeit investieren.

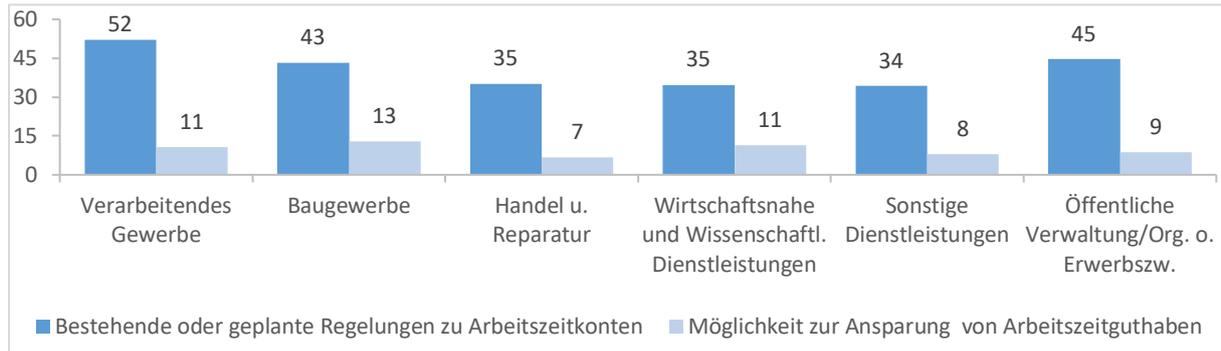
Abb. 111: Freistellungsgründe, für die in Hessen größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen angespart werden konnten, in den Jahren 2018-2022, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018-2022, eigene Berechnungen. Zweijähriger Befragungsturnus.

Das Vorhandensein von Regelungen zu Arbeitszeitkonten variierte im Jahr 2022 – wie in den Vorjahren – mit den Wirtschaftszweigen. Unterdurchschnittlich viele Betriebe aus den Dienstleistungsberufen sowie aus Handel und Reparatur setzten Regelungen zu Arbeitszeitkonten um oder planten deren Einführung zum Befragungszeitpunkt (vgl. Abb. 112). Im Verarbeitenden Gewerbe spielten entsprechende Regelungen in mehr als der Hälfte der Betriebe eine Rolle. Längerfristige Arbeitszeitkonten waren am häufigsten im Baugewerbe zu finden.

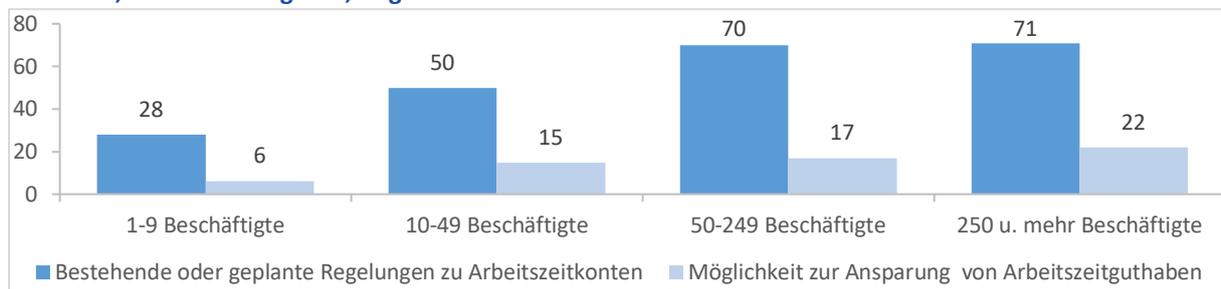
Abb. 112: Anteile der Betriebe in Hessen mit bestehenden oder geplanten Regelungen zu Arbeitszeitkonten sowie mit der Möglichkeit zur Ansparung von Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen im Jahr 2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Mit steigender Betriebsgröße kamen vermehrt Arbeitszeitkonten in den Betrieben in Hessen zum Einsatz bzw. deren Einführung befand sich in Planung (vgl. Abb. 113).

Abb. 113: Anteile der Betriebe in Hessen mit bestehenden oder geplanten Regelungen zu Arbeitszeitkonten sowie mit der Möglichkeit zur Ansparung von Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen im Jahr 2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent

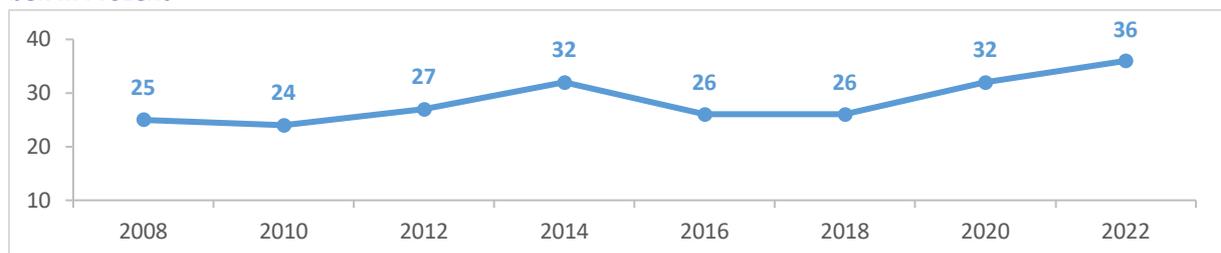


Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Vertrauensarbeitszeitregelungen verbreitet wie nie zuvor

Vertrauensarbeitszeitregelungen – also die eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung durch die Beschäftigten – stellen ein weiteres Instrument zur Flexibilisierung des zeitlichen Rahmens von Beschäftigungsverhältnissen dar. Durch flexiblen Beginn, Umfang und Ende lässt sich die Arbeitszeit besser auf andere Bedürfnisse der Beschäftigten abstimmen, was zu einer höheren Leistungsfähigkeit führen kann. Seit 2008 schwankte der Anteil der Betriebe mit Vertrauensarbeitszeitregelungen in den Betrieben Hessens zwischen mindestens einem knappen Viertel und maximal einem knappen Drittel (vgl. Abb. 114). Im Jahr 2022 setzten im Betrachtungszeitraum mehr Betriebe auf Vertrauensarbeitszeit; ihr Anteil stieg auf einen Höchstwert von 36 Prozent. Zu berücksichtigen ist dabei, dass die Regelungen in diesen Betrieben „nur“ für drei Viertel der Belegschaften galten.

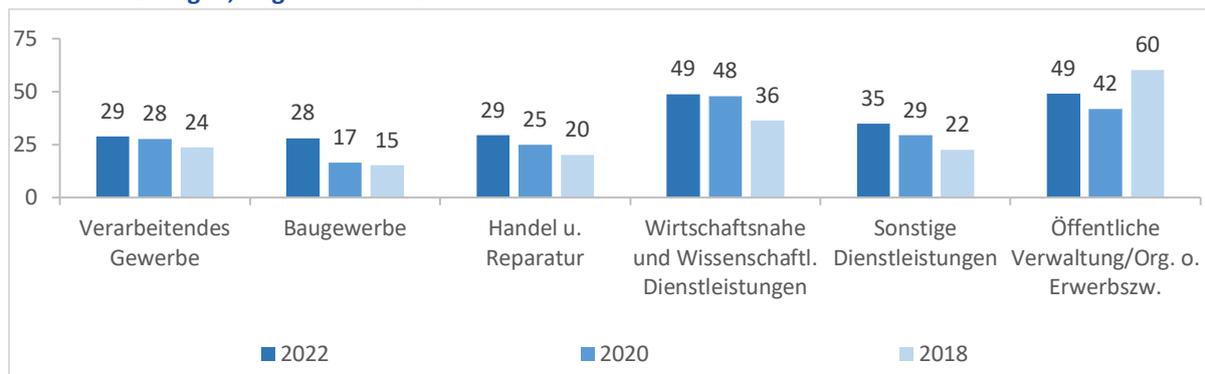
Abb. 114: Anteil der Betriebe in Hessen mit Vertrauensarbeitszeitregelungen in den Jahren 2008-2022, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2022, eigene Berechnungen. Zweijähriger Befragungsturnus.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen kam das Modell der Vertrauensarbeitszeit am häufigsten in Betrieben aus den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen und der Öffentlichen Verwaltung bzw. den Organisationen ohne Erwerbszweck zum Einsatz (vgl. Abb. 115). Mit Ausnahme der Öffentlichen Verwaltung lässt sich im Zeitverlauf in allen Wirtschaftszweigen ein schrittweiser Anstieg der Betriebe, in denen Beschäftigte eigenverantwortlich ihre Arbeitszeit gestalten konnten, beobachten.

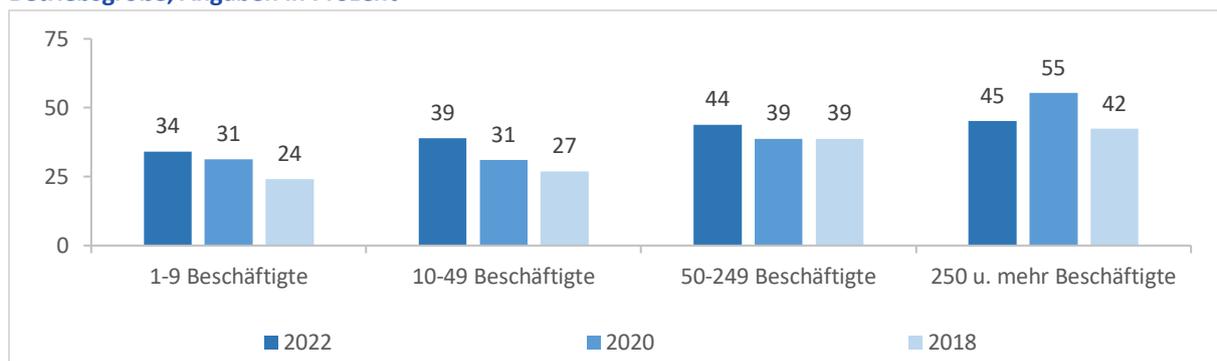
Abb. 115: Anteil der Betriebe in Hessen mit Vertrauensarbeitszeitregelungen in den Jahren 2018-2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018-2022, eigene Berechnungen. Zweijähriger Befragungsturnus.

Vertrauensarbeitszeitregelungen waren im Jahr 2022 in größeren Betrieben etwas stärker verbreitet als in den kleineren (vgl. Abb. 116). Allerdings findet sich eine Zunahme entsprechender Regelungen seit 2018 insbesondere in Kleinbetrieben (plus zwölf Prozentpunkte) und Kleinstbetrieben (plus zehn Prozentpunkte).

Abb. 116: Anteil der Betriebe in Hessen mit Vertrauensarbeitszeitregelungen in den Jahren 2018-2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018-2022, eigene Berechnungen. Zweijähriger Befragungsturnus.

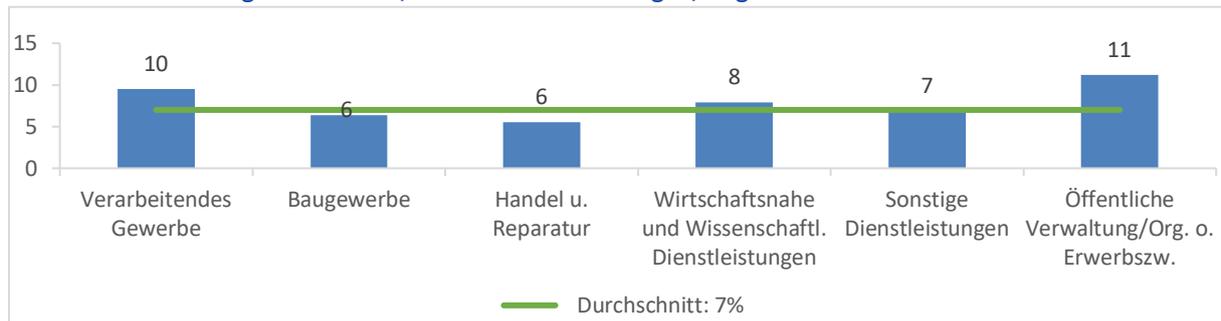
Arbeitszeitreduktion erfolgt mehrheitlich in Öffentlicher Verwaltung und Großbetrieben

Beschäftigte haben seit Januar 2019 laut § 9a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes einen Anspruch darauf, ihre Arbeitszeit auf eigene Initiative und für einen begrenzten Zeitraum zu reduzieren. Man spricht auch von Brückenteilzeit, da das Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit besteht. Vereinbarungen zur zeitweiligen Arbeitszeitreduzierung können aber auch ohne Bezug auf dieses Gesetz erfolgen. Hessenweit waren zum 30.06.2022 in sieben Prozent der Betriebe (Durchschnitt in Abb. 117 und Abb. 118) hochgerechnet 51.000 Personen auf eigenen Wunsch in Teilzeit tätig. Nur 16 Prozent der Arbeitszeitreduktionen erfolgten im Zusammenhang mit dem Anspruch auf Brückenteilzeit.

Am häufigsten profitierten Beschäftigte aus der Öffentlichen Verwaltung bzw. den Organisationen ohne Erwerbszweck von der Möglichkeit zur selbstgewählten Arbeitszeitreduktion (vgl. Abb. 117). In

elf Prozent der Dienststellen nahmen etwa 26.000 Personen diese Möglichkeit wahr. Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in Brückenteilzeit entfiel auf diesen Wirtschaftszweig.

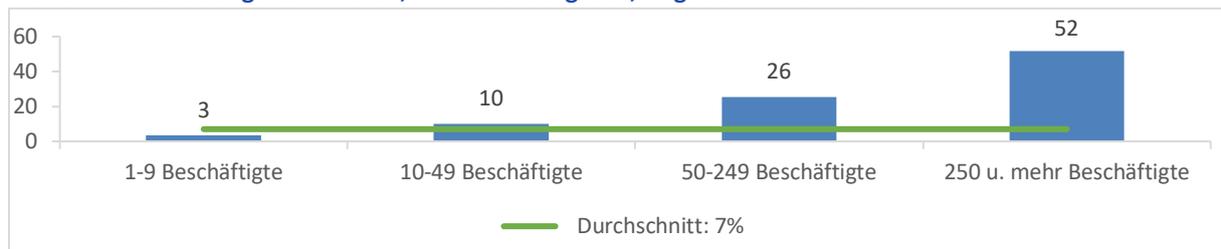
Abb. 117: Anteil der Betriebe in Hessen, in denen am 30.06.2022 Beschäftigte mit auf eigenen Wunsch reduzierter Arbeitszeit angestellt waren, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Wenig überraschend erscheint es, dass mit steigender Größe der Belegschaft auch die Wahrscheinlichkeit zunahm, dass zumindest eine Angestellte oder ein Angestellter mit reduziertem Arbeitszeitumfang tätig war: Gut die Hälfte der Großbetriebe, etwa ein Viertel der mittelgroßen Betriebe, jeder zehnte Kleinbetrieb und nur drei Prozent der Kleinstbetriebe beschäftigten Personen mit zeitweiliger Arbeitszeitreduzierung (vgl. Abb. 118). Mehr als die Hälfte (56 Prozent) der Beschäftigten, die diese Möglichkeit in Anspruch nahmen, waren in Großbetrieben tätig.

Abb. 118: Anteil der Betriebe in Hessen, in denen am 30.06.2022 Beschäftigte mit auf eigenen Wunsch reduzierter Arbeitszeit angestellt waren, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



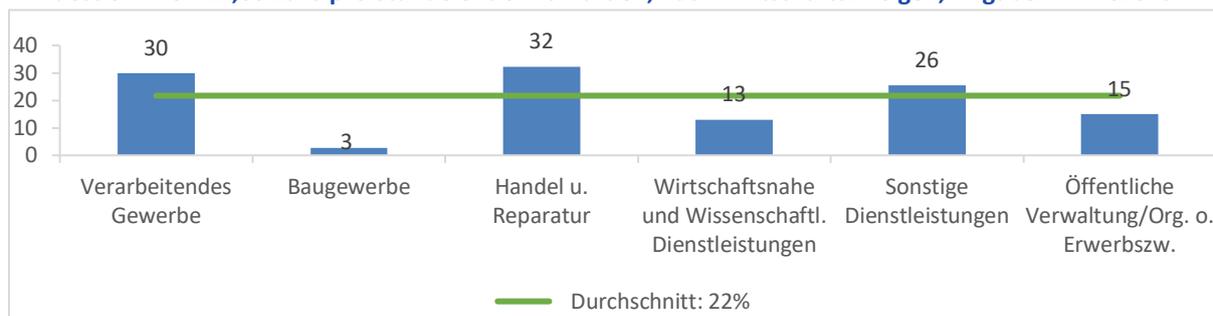
Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

7.3 Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland wurde zum 01.10.2022 auf 12,00 Euro pro Arbeitsstunde angehoben. Im Zuge dieser Erhöhung wurden Betriebe in den Erhebungen zum IAB-Betriebspanel gefragt, ob sie zum 30.06.2022 – also kurz vor der Erhöhung – Personen beschäftigten, die unter dem neuen Mindestlohn entlohnt wurden, und wie viele Personen dies betraf. Im Ergebnis zeigt sich, dass in 22 Prozent (Durchschnitt in Abb. 119 und Abb. 120) der Betriebe hochgerechnet 298.000 Personen einen Arbeitsstundenlohn von unter 12,00 Euro erhielten. Damit stellte die Erhöhung des Mindestlohns für knapp zehn Prozent der Beschäftigten eine Verbesserung des Einkommens dar.

Je nach Wirtschaftszweig und Betriebsgröße waren Entlohnungen unter dem neuen Mindestlohnniveau unterschiedlich stark verbreitet. Auch wenn die Zahlen aufgrund kleiner Fallzahlen mit Vorsicht zu interpretieren sind, gab es in den Wirtschaftszweigen Handel und Reparatur, Verarbeitendes Gewerbe und Sonstige Dienstleistungen überdurchschnittlich viele Betriebe, in denen mindestens ein Beschäftigter weniger als 12,00 Euro pro Arbeitsstunde erhielt (vgl. Abb. 119). Im Baugewerbe war dies nur in drei Prozent der Betriebe der Fall.

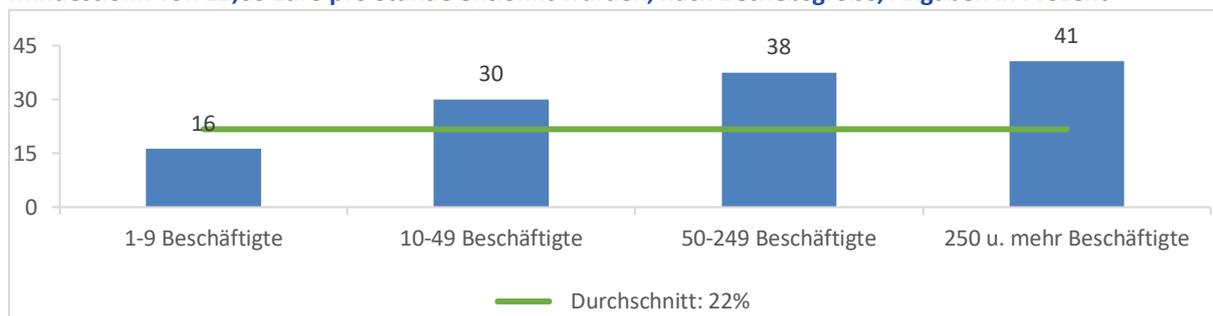
Abb. 119: Anteil der Betriebe in Hessen, in denen zum 30.06.2022 Beschäftigte unter dem neuen gesetzlichen Mindestlohn von 12,00 Euro pro Stunde entlohnt wurden, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Unter den Kleinstbetrieben (16 Prozent) entlohnten zum 30.06.2022 die wenigsten Betriebe Beschäftigte unter dem neuen Mindestlohniveau. Mit steigender Betriebsgröße stieg die Wahrscheinlichkeit einer Entlohnung unterhalb von 12,00 Euro pro Stunde (vgl. Abb. 120).

Abb. 120: Anteil der Betriebe in Hessen, in denen zum 30.06.2022 Beschäftigte unter dem neuen gesetzlichen Mindestlohn von 12,00 Euro pro Stunde entlohnt wurden, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

7.4 Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung

Die Tarifautonomie stellt eine der beiden Säulen der Arbeitsbeziehungen dar (Kohaut & Hohendanner 2023). Die in Tarifverhandlungen vereinbarte Ausgestaltung von Löhnen und Arbeitsbedingungen ermöglicht einheitliche Wettbewerbsbedingungen auf regionaler sowie auf branchenspezifischer Ebene. Dabei können auch Beschäftigte durch höhere Transparenz und Planungssicherheit von Tarifverträgen profitieren, da diese die „Mindestarbeitsbedingungen“ (Ellguth & Kohaut 2022) festlegen. Auf Unternehmensebene kann auch die Vereinbarung von Firmen- oder Haustarifverträgen mit den Gewerkschaften erfolgen. Die zweite Säule der Arbeitsbeziehungen ist die betriebliche Interessenvertretung durch Betriebs- oder Personalräte (Kohaut & Hohendanner 2023). Das folgende Unterkapitel nimmt zunächst die Verbreitung von bzw. die Orientierung an Tarifverträgen in Hessen in den Blick. Anschließend wird ein Schlaglicht darauf geworfen, inwiefern betriebliche Interessenvertretungen in den Betrieben verankert waren.

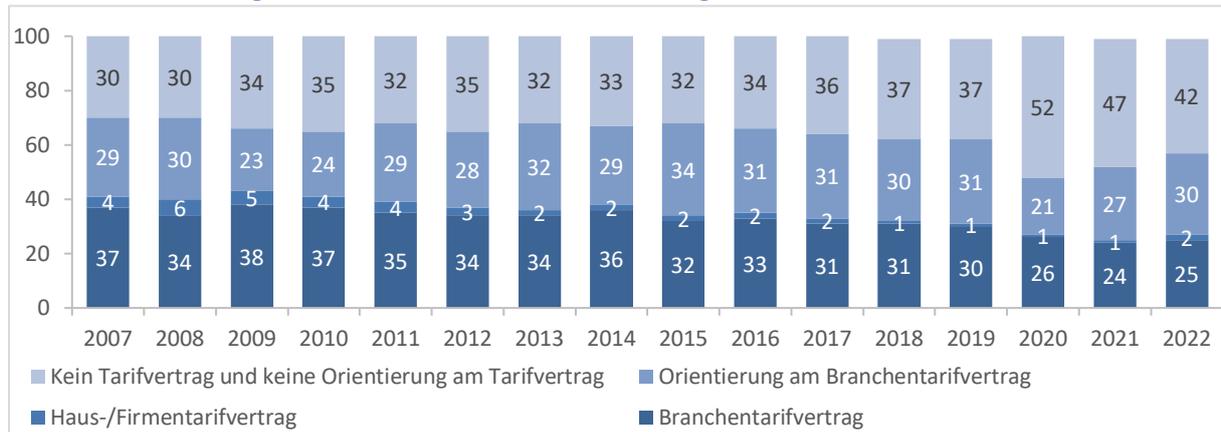
Tarifbindung im Abwärtstrend

Ein Viertel der Betriebe in Hessen war im Jahr 2022 tarifvertraglich an einen Branchentarifvertrag, weitere zwei Prozent an einen Haus- oder Firmentarifvertrag gebunden (vgl. Abb. 121). Da insbesondere größere Betriebe häufig tarifgebunden waren (vgl. Abb. 122), konnten immerhin 43 Prozent der Beschäftigten von Branchentarifverträgen und weitere zwölf Prozent von Haus- oder Firmentarifverträgen profitieren. Für beide Formen von Tarifverträgen ist seit Erfassungsbeginn ein Abwärtstrend zu

beobachten, der sich so nicht nur in Hessen, sondern auch auf Bundesebene findet (Kohaut & Hohendanner 2023). Unter den weiterhin tarifgebundenen Betrieben zahlte die Hälfte übertarifliche Löhne, was einen Höchstwert im Betrachtungszeitraum darstellt.

Weitere 30 Prozent der Betriebe orientierten sich hinsichtlich der Löhne und Gehälter an den geltenden Branchentarifverträgen (vgl. Abb. 121). Dieser Anteil brach im ersten Jahr der Corona-Pandemie kurzzeitig ein, lag aber in 2022 wieder fast auf dem Vorpandemieniveau. Nach Ellguth & Kohaut (2021) ist es allerdings nur selten der Fall, dass eine tarifliche Orientierung an sämtlichen relevanten Punkten des jeweiligen Branchentarifvertrages erfolgt. Es kommt also vor, dass Betriebe mit Angaben zur Tariforientierung hinsichtlich der Entlohnung dann in Bezug auf beispielsweise Sonderzahlungen, Arbeitszeitregelungen und den Umfang des Jahresurlaubs davon absehen (Kohaut & Hohendanner 2023).

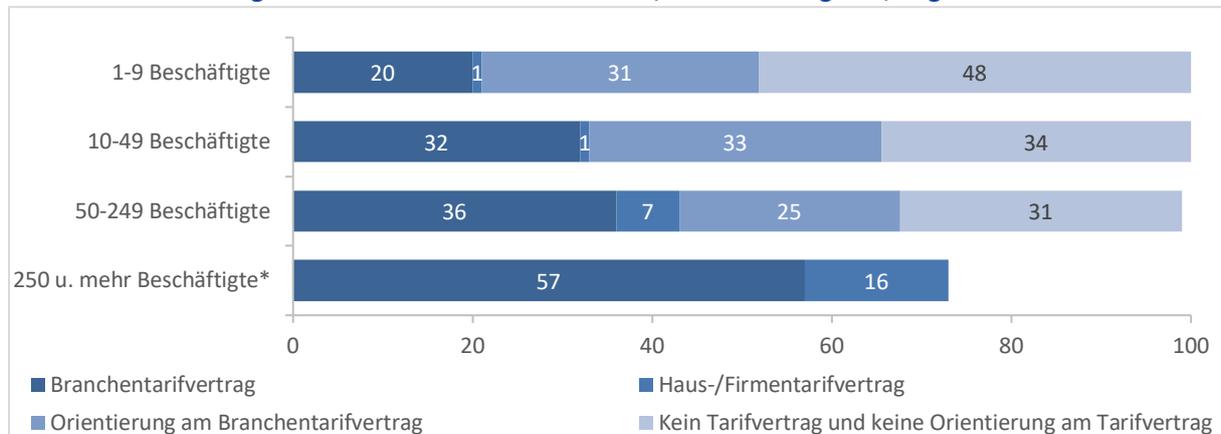
Abb. 121: Tarifbindung in Hessen in den Jahren 2007-2022, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2007-2022, eigene Berechnungen.

Im Vergleich der Wirtschaftszweige setzten sich in Hessen die Öffentliche Verwaltung sowie das Baugewerbe positiv vom Landesdurchschnitt ab. In beiden Wirtschaftszweigen lag der Anteil tarifgebundener Betriebe deutlich über dem Durchschnitt. Differenziert man nach Betriebsgröße, so nimmt die Tarifbindung mit der Betriebsgröße deutlich zu: In knapp drei Viertel der Großbetriebe, aber nur 43 Prozent der mittelgroßen Betriebe, einem Drittel der Klein- und gut einem Fünftel der Kleinstbetriebe galt zum Befragungszeitpunkt ein Branchen-, Haus- oder Firmentarifvertrag (vgl. Abb. 122).

Abb. 122: Tarifbindung in Hessen in den Jahren 2007-2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

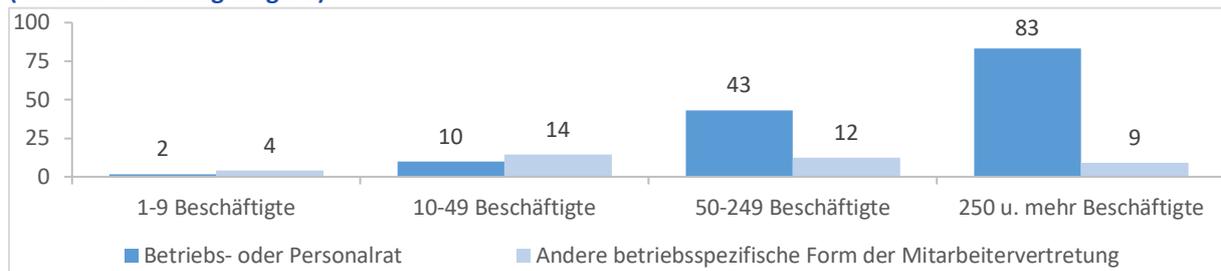
*Für Großbetriebe kann aufgrund geringer Fallzahlen die Differenzierung zwischen „Orientierung am Branchentarifvertrag“ und „Kein Tarifvertrag und keine Orientierung am Tarifvertrag“ nicht abgebildet werden.

Anteil der Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat ebenfalls rückläufig

Laut Betriebsverfassungsgesetz gibt es in Betrieben ab fünf Beschäftigten einen Anspruch auf Gründung eines Betriebsrates als institutionelle Interessenvertretung der Beschäftigten (Kohaut & Hohendanner 2023). Betriebsräte sind nicht nur bei Tarifverhandlungen zugegen, sondern aus Beschäftigtenperspektive auch ein Garant für deren Umsetzung. In der Öffentlichen Verwaltung kommt diese Rolle dem Personalrat zu. In nur sieben Prozent der Betriebe in Hessen wurden die Interessen der Beschäftigten im Jahr 2022 durch einen gewählten Betriebs- oder Personalrat vertreten, was zusammen mit dem Vorjahresniveau einen Tiefstwert im Zeitvergleich darstellt. Ebenfalls sieben Prozent der Betriebe gaben an, andere betriebsspezifische Formen der Mitarbeitendenvertretung – z.B. in Form von Belegschaftssprecherinnen oder -sprechern oder eines runden Tisches – in ihrem Betrieb etabliert zu haben.

Insgesamt waren etwa 47 Prozent der Beschäftigten im Bundesland in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat tätig, weitere sechs Prozent in Betrieben mit einer betriebsspezifischen Form Mitarbeitendenvertretung (ohne Betriebs- oder Personalrat). Die vergleichsweise große Spreizung lässt sich auch in diesem Fall damit begründen, dass vor allem in großen Betrieben Betriebs- und Personalräte gewählt werden, während in Kleinbetrieben häufig kein Anspruch darauf besteht. Auch deshalb fiel der Anteil der Kleinbetriebe mit betrieblicher Interessenvertretung durch Betriebs- oder Personalrat bzw. einer Alternative dazu verschwindend gering aus. Mit 83 Prozent waren hingegen die Beschäftigten in Großbetrieben in der großen Mehrheit durch einen Betriebs- oder Personalrat vertreten (vgl. Abb. 123). Unter den mittelgroßen Betrieben traf dies zumindest auf 43 Prozent zu. Nur jeder zehnte Kleinbetrieb hatte einen gewählten Betriebs- oder Personalrat, wobei hier sogar die alternativen Formen der betrieblichen Mitarbeitendenvertretung mit 14 Prozent überwogen.

Abb. 123: Anteile der Betriebe in Hessen mit einem Betriebs- oder Personalrat bzw. mit einer anderen betriebsspezifischen Form der Mitarbeitendenvertretung im Jahr 2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

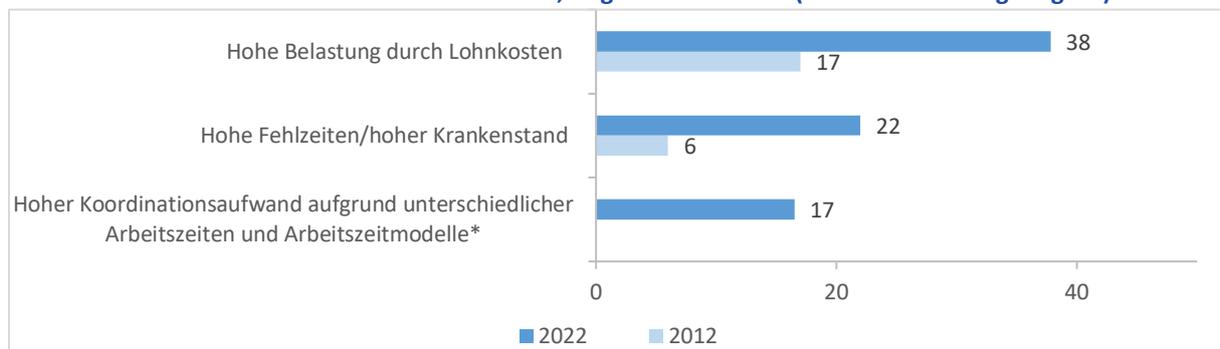
7.5 Personalpolitische Herausforderungen

Im IAB-Betriebspanel 2022 ging es auch um Personalprobleme, die die Betriebe in den kommenden zwei Jahren, also in den Jahren 2023 und 2024 erwarteten. Neben Schwierigkeiten im Zusammenhang mit Personalrekrutierung und -bedarfen (siehe Kapitel 5.5) wurde die Belastung durch Lohnkosten, hohe Fehlzeiten und erhöhten Koordinationsaufwand aufgrund verschiedener Arbeitszeiten erfragt. Mit Blick auf Arbeitszeitregelungen und Löhne als Instrumente zur Mitarbeitendenvertretung werden diese Herausforderungen im Folgenden analysiert.

Lohnkosten, hohe Krankenstände und die Koordination verschiedener Arbeitszeiten stellen Betriebe vor große Herausforderungen

Knapp vier von zehn Betrieben in Hessen rechneten für die folgenden zwei Jahre mit erhöhten Belastungen in Folge von Lohnkosten (vgl. Abb. 124). Im Jahr 2012 traf dies nur auf 17 Prozent der Befragten zu. Die Ursachen für den Anstieg sind unklar; es ist allerdings nicht auszuschließen, dass die aktuellen ökonomischen Herausforderungen wie erhöhte Energie- und Rohstoffpreise, Lieferschwierigkeiten und wirtschaftliche Nachwirkungen der Corona-Pandemie für die Betriebe als Einflussfaktoren anzusehen sind. Hohe Krankenstände und Fehlzeiten sind ebenfalls eine Herausforderung, mit der sich die Betriebe im Jahr 2022 in weit stärkerem Maße konfrontiert sahen als noch in 2012: 22 Prozent der Betriebe erwarteten zuletzt Schwierigkeiten durch Personalausfälle. Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2023) belegen eine gestiegene Anzahl an durchschnittlichen Krankheits-tagen pro Beschäftigter bzw. Beschäftigtem auf Bundesebene (2022: 15,0 Tage; 2012: 9,3 Tage). Vermutlich wirken sich Personalausfälle vor dem Hintergrund der sich zuspitzenden Personalsituation (siehe Kapitel 5) auch stärker auf das Alltagsgeschäft der Betriebe aus. Nicht zuletzt erwartet auch ein nicht unerheblicher Anteil der Betriebe im Zeitraum der nächsten beiden Jahre Probleme durch einen erhöhten Koordinationsaufwand aufgrund verschiedener Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle.

Abb. 124: Erwartete Personalprobleme für die zum Befragungszeitpunkt kommenden beiden Jahre in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2022 und 2012, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)



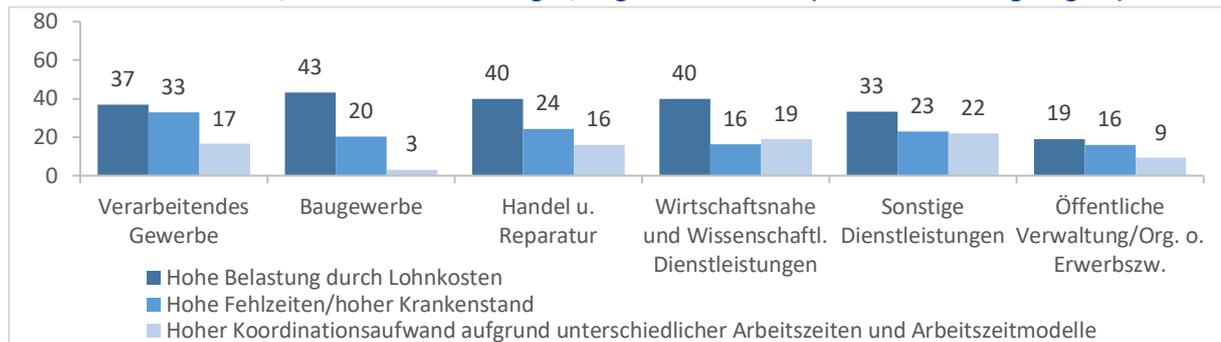
Quelle: IAB-Betriebspanel 2012 und 2022, eigene Berechnungen.

*In der Befragung zum IAB-Betriebspanel 2012 wurden keine Daten zu Schwierigkeiten durch hohen Koordinationsaufwand aufgrund unterschiedlicher Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle erfragt.

Erwartete Problemlage durch Krankenstände im Verarbeitenden Gewerbe am höchsten

Eine erhöhte Belastung durch Lohnkosten wurde in allen Wirtschaftszweigen am häufigsten als personalpolitische Herausforderung für die kommenden beiden Jahre 2023 und 2024 benannt (vgl. Abb. 125). Darüber hinaus unterscheidet sich das Antwortverhalten je nach Wirtschaftszweig: Im Verarbeitenden Gewerbe erwartete ein Drittel der Betriebe Schwierigkeiten durch hohe Fehlzeiten bzw. Krankenstände. Betriebe aus dem Baugewerbe zeigten sich am häufigsten besorgt hinsichtlich der Lohnkostenbelastung, sahen aber kaum Schwierigkeiten in der Koordination verschiedener Arbeitszeitmodelle. Diese Koordinationsanforderungen wurden dafür überdurchschnittlich häufig in den Dienstleistungsbetrieben als Problem identifiziert. Die Öffentliche Verwaltung bzw. die Organisationen ohne Erwerbszweck erwarteten vergleichsweise selten personalpolitische Herausforderungen.

Abb. 125: Erwartete Personalprobleme für die zum Befragungszeitpunkt 2022 kommenden beiden Jahre in den Betrieben in Hessen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)

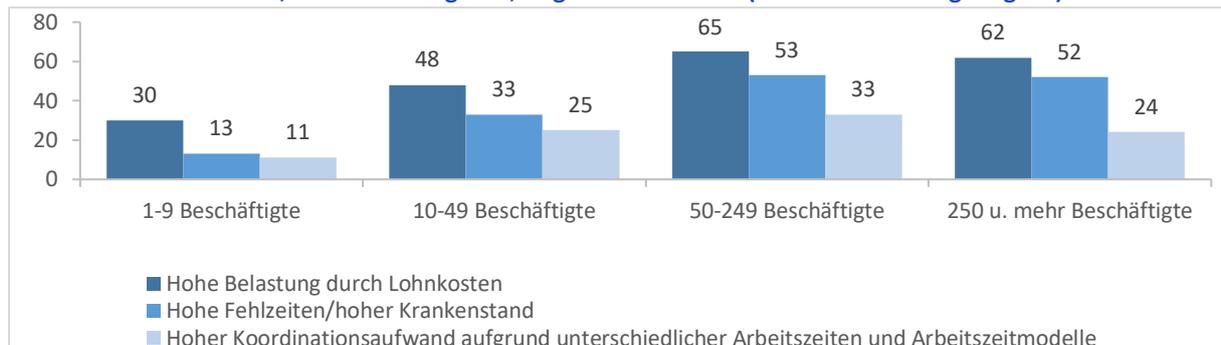


Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Mittelgroße Betriebe erwarten am häufigsten personalpolitische Probleme

Befürchtete Personalprobleme aufgrund hoher Lohnkosten, vermehrter Personalausfälle sowie durch den Koordinationsaufwand für Arbeitszeiten nehmen mit der Größe der Belegschaft deutlich zu (vgl. Abb. 126). Allerdings findet sich der Betriebsgrößeneffekt nicht mehr, wenn man mittelgroße und Großbetriebe betrachtet. Hier zeigt sich sogar das Gegenteil: Großbetriebe erwarteten etwas seltener Belastungen durch die Lohnkosten und hohe Krankenstände bzw. sogar deutlich seltener steigende Aufwände für die Koordinierung von Arbeitszeitregelungen. Vermutlich können Großbetriebe personelle Ausfälle besser abfedern und haben sich bereits intensiver mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen auseinandergesetzt, haben dafür bereits Steuerungsmechanismen etabliert.

Abb. 126: Erwartete Personalprobleme für die zum Befragungszeitpunkt 2022 kommenden beiden Jahre in den Betrieben in Hessen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

7.6 Resümee

Angesichts des demografischen Wandels und des sich verschärfenden Wettbewerbs um begehrte Fach- und Arbeitskräfte stehen Betriebe in Hessen vor der zentralen Herausforderung, hinreichend attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, um das benötigte Personal zu rekrutieren und zu binden. Deshalb sind mobile Arbeitsplätze, flexible Arbeitszeitregelungen sowie das Lohn- bzw. Gehaltsniveau als personalpolitische Instrumente anzusehen, denen eine hohe Bedeutung für Fach- und Arbeitskräftegewinnung und -bindung zukommt. Zudem stellen das Vorhandensein von Tarifbindung und von Betriebs- bzw. Personalräten zwei zentrale Säulen der Arbeitsbeziehungen dar (Kohaut & Hohendanner 2023), die zu attraktiven Arbeitsbedingungen und Sicherheit der Beschäftigung maßgeblich beitragen können. Im siebten Kapitel des Gesamtberichts zum IAB-Betriebspanel wurde die Verbreitung dieser personalpolitischen Instrumente untersucht.

Die Möglichkeit, von zuhause aus zu arbeiten – sei es im Home-Office, in Telearbeit oder mobil – ist ein Mittel zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität, da Beschäftigte örtlich flexibler arbeiten können und damit unter anderem die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden. Im Jahr 2022 boten mit 31 Prozent der Betriebe nur leicht weniger als im Vorjahr die Möglichkeit mobilen Arbeitens an. In der Öffentlichen Verwaltung wurde das Angebot sogar ausgeweitet. Ein Einbruch ließ sich nicht feststellen, was ein Zeichen dafür sein könnte, dass die Angebote zum örtlich flexibleren Arbeiten von den Betrieben verstetigt werden. Neue Regelungen zum Gesundheits- und Unfallschutz oder die Einführung von Ruhezeiten beim mobilen Arbeiten deuten ebenfalls auf eine Verstetigung hin.

Betrachtet man die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung, so lässt sich in den vergangenen zwei Jahren ein negativer Trend hin zu höheren Wochenarbeitszeiten erkennen: Im Jahr 2022 wurde die Stundenzahl einer Arbeitswoche in 70 Prozent der Betriebe auf 40 oder mehr Stunden festgelegt, was einem neuen Höchstwert seit Erfassungsbeginn in 2008 entspricht. Dabei ist nicht auszuschließen, dass diese Entwicklung auch der sich zuspitzenden Fachkräftesituation geschuldet ist. Die von vielen Betrieben kurzfristig erwartete Zunahme an Personalproblemen durch hohe Fehlzeiten und Krankenstände könnte diese Situation noch weiter verschärfen. Die Betriebe sollten ihre Möglichkeiten nutzen, die Arbeitgeberattraktivität über die flexible Gestaltung von Arbeitszeiten zu steigern.

Überstunden wurden im Jahr 2021 in 44 Prozent der Betriebe geleistet, was einen im Zeitverlauf eher geringen Wert darstellt. Der Trend hin zu einer flexiblen Überstundenkompensation durch Entgeltzahlungen oder Freizeitausgleich blieb erhalten, was ebenfalls als Instrument zur Mitarbeitendenbindung angesehen werden kann.

Die Nutzung des Instruments der klassischen Arbeitszeitkonten stagnierte in den letzten Jahren. Eine bemerkenswerte Steigerung ließ sich allerdings in der Verfügbarkeit von Langzeitarbeitskonten zur Ansparung größerer Arbeitszeitguthaben für Langzeitfreistellungen beobachten. Im Jahr 2022 wurden diese stärker eingesetzt als je zuvor im gesamten Beobachtungszeitraum. Immer mehr Betriebe ermöglichen ihren Beschäftigten längere Freistellungen für Familienzeiten, Sabbaticals, Weiterbildungen oder sogar für die Verkürzung der Lebensarbeitszeit. Auch wenn Arbeitszeitkonten und individuelle Arbeitszeitmodelle zur Mitarbeitengewinnung und -bindung beitragen können, ist ihr Einsatz auch mit Aufwänden verbunden: 17 Prozent der hessischen Betriebe erwarteten Probleme bei der Koordination verschiedener Arbeitszeitmodelle; unter den größeren Betrieben lag der Anteil sogar noch deutlich höher.

Vertrauensarbeitszeitregelungen können Beschäftigungsverhältnisse zusätzlich flexibilisieren, indem die Beschäftigten Anfang, Umfang und Ende ihrer Arbeit in hohem Maße selbst bestimmen. Gleichzeitig kann die Erbringung der Arbeitsstunden auf Vertrauensbasis als Wertschätzung seitens des Arbeitgebers empfunden werden und damit zur Mitarbeitendenbindung beitragen. Dabei ist zu beachten, dass sich die Motivation der Beschäftigten nur dann positiv entwickelt, wenn für die Arbeitskräfte eine Trennlinie zwischen Arbeit und Freizeit aufrechterhalten bleibt. Regelungen zur Vertrauensarbeitszeit existierten im Jahr 2022 in 36 Prozent der Betriebe. Auch dieses Instrument zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung war damit in Hessen so verbreitet wie nie zuvor.

Als letztes Instrument zur Arbeitszeitregelung wurden die Möglichkeiten einer Reduktion der Arbeitszeit für einen begrenzten Zeitraum in den Auswertungen untersucht (Brückenteilzeit). Sie stellten im Jahr 2022 noch ein selten genutztes Instrument dar, welches vor allem in der Öffentlichen Verwaltung und in Großbetrieben zum Einsatz kam.

Tarifverträge setzen Mindeststandards, die unter anderem die Lohn- und Arbeitszeitgestaltung umfassen. Eine Tarifbindung sorgt auf Seiten der Beschäftigten für Transparenz und Planungssicherheit. Umgekehrt ist ein Beschäftigungsverhältnis, dem kein Tarifvertrag zu Grunde liegt, besonders für Geringverdienende problematisch, da die Tarifbindung die untere Absicherung des Lohngefüges garantiert. Für die Tarifbindung in Hessen deuten die Daten aus dem IAB-Betriebspanel eine rückläufige Tendenz an. Ein nicht unerheblicher Teil der Betriebe ohne Tarifbindung orientiert sich zwar hinsichtlich der Löhne an geltenden Tarifverträgen, übernimmt darüber hinaus aber nur selten alle weiteren Bestandteile der Vereinbarungen (Ellguth & Kohaut 2021). Vor diesem Hintergrund ist auch die Erhöhung des Mindestlohns zum 01.10.2022 von Bedeutung, von der knapp zehn Prozent aller Beschäftigten in Hessen profitieren konnten.

Betriebs- und Personalräte stellen institutionalisierte Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten dar. Nicht in allen Betrieben, in denen die Voraussetzungen dafür erfüllt sind, existiert ein Betriebs- oder Personalrat. Die betriebliche Mitbestimmung hat sowohl in Hessen auch als auch in Deutschland insgesamt in den vergangenen Jahren an Bedeutung verloren (Kohaut & Hohendanner 2023). Betriebs- und Personalräte sind insbesondere in Betrieben mit 50 oder mehr Beschäftigten zu finden.

Die in Kapitel 7 behandelten Befunde verdeutlichen, dass den Betrieben vielfältige Möglichkeiten zur Verfügung stehen, Arbeitsplätze attraktiver zu gestalten und dadurch Personal zu gewinnen und zu binden. Vor allem in punkto Arbeitszeitgestaltung lassen sich positive Entwicklungstendenzen erkennen. Immer mehr Betriebe setzen auf ein Mehr an Flexibilisierung. Regelungen zu Vertrauensarbeitszeit, der flexible Abbau von Überstunden und das Ansparen von Arbeitszeit für längerfristige Freistellungen haben in hessischen Betrieben an Bedeutung gewonnen. Auch das ortsflexible Arbeiten von zuhause war trotz Abklingen der Corona-Pandemie im Jahr 2022 weiterhin weit verbreitet. Die genannten Instrumente sollten verstetigt werden und könnten je nach Wirtschaftszweig noch stärker umgesetzt werden. Zudem sollten die Betriebe prüfen, inwieweit eine stärkere Orientierung an Tarifverträgen und eine Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung zur Arbeitgeberattraktivität und zur Mitarbeitendenbindung beitragen könnten. Damit noch mehr Betriebe von diesen Instrumenten Gebrauch machen und damit ihre Arbeitgeberattraktivität verbessern können, reicht es vermutlich nicht, Informationen über die einzelnen Instrumente zu verbreiten. Vielmehr, und dies haben die letzten Jahre deutlich gezeigt, orientieren sich Betriebe stärker an Beispielen betrieblicher Praxis, anhand derer sie direkt die Vorteile des Einsatzes dieser Instrumente erkennen können. In verschiedenen Projektformaten in Hessen wie beispielsweise dem Hessischen Zukunftsdialog¹³ oder den Workshops des RKW¹⁴ könnten diese Beispiele aufgezeigt werden.

¹³ Link: <https://soziales.hessen.de/fachkraeftesicherung/hessischer-zukunftsdialog>

¹⁴ Link: <https://www.rkw-hessen.de/servicebereich/veranstaltungen-rkw-hessen.html>

8. Schlussbetrachtung

Die Auswertungen zum IAB-Betriebspanel für das Jahr 2022 standen unter dem Rahmenthema „Beschäftigung und Verhalten hessischer Betriebe in Krisenzeiten“. Die neuen wirtschaftlichen Auswirkungen des Ukraine-Krieges führten dazu, dass die hessischen Betriebe trotz Abklingen der Corona-Pandemie in vielerlei Hinsicht weiter im Krisenmodus agieren mussten und müssen. Alles in allem konnten die meisten die Krisen des Jahres 2022 recht gut bewältigen. Im Gegensatz zum Ausbruchsjahr der Corona-Pandemie 2020 blieben die Geschäftserwartungen für das Jahr 2022 einigermaßen stabil. Dennoch stellte sich die wirtschaftliche Ausgangssituation für viele Betriebe durchaus herausfordernd dar: Zwei von fünf Betrieben gaben negative wirtschaftliche Auswirkungen durch den Krieg in der Ukraine an; überdurchschnittlich stark waren Betriebe aus Industrie und produzierendem Gewerbe sowie kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) betroffen. Probleme ergaben sich dabei vor allem durch die hohen Energie- und Rohstoffpreise sowie durch unterbrochene Lieferketten.

Allerdings verdeutlichen die Befunde gleichfalls, dass die Metathemen Fachkräftemangel und demografischer Wandel verstärkt in den Vordergrund getreten sind. Diese gilt es als größte arbeitsmarktpolitische Herausforderungen unserer Zeit zu bewältigen. Die Zahl der altersbedingten Austritte aus dem Erwerbsleben wird unabhängig von der wirtschaftlichen Situation der Betriebe und von Konjunkturzyklen dynamisch zunehmen und für einen kontinuierlich ansteigenden Fachkräftebedarf sorgen. Im ersten Halbjahr 2022 benötigten die Betriebe Hessens bereits so viele Fachkräfte wie nie zuvor im Beobachtungszeitraum, konnten dabei aber nur gut drei von fünf Fachkraftstellen besetzen. Besonders in kleineren Betrieben blieben im Wettbewerb mit den Großbetrieben viele Stellen unbesetzt. In der zweiten Jahreshälfte waren hochgerechnet 162.000 Arbeitsplätze sofort zu besetzen, womit der bisherige Höchstwert aus dem Vorjahr nochmals deutlich überschritten wurde. Darüber hinaus rechnete zum Befragungszeitpunkt über die Hälfte der Betriebe (56 Prozent) in den kommenden zwei Jahren mit Schwierigkeiten bei der Fachkräfterekrutierung. Im Jahr 2012 erwartete nur gut ein Viertel der Betriebe entsprechende Probleme. All diese Ergebnisse zeichnen das Bild einer bereits stark angespannten Fach- und Arbeitskräftesituation auf dem hessischen Arbeitsmarkt, die sich in den kommenden Jahren allein schon aufgrund der demografischen Entwicklung noch weiter zuspitzen und die bisher bekannten zyklischen Entwicklungen des Arbeitsmarkts nahezu aushebeln wird. Der damit verbundene Arbeitnehmerarbeitsmarkt belastet Betriebe weiter aufgrund zunehmender Fluktuation, immenser Aufwände für Rekrutierung und Bindung von Arbeits- und Fachkräften sowie steigender Lohnkosten. Weltpolitische Verschiebungen und daraus resultierende Folgen wie langfristig von Unterbrechung bedrohte Lieferketten oder hohe Energiepreise und hoher Innovationsdruck stellen große Herausforderungen für Betriebe dar.

Trotz dieser schwierigen arbeitsmarktlichen und betrieblichen Gemengelage erscheint es wichtig, Aus- und Weiterbildung als Säulen der Fachkräftesicherung kurzfristig zu stärken und zukunftsfähig auszugestalten. Die duale Ausbildung ermöglicht es Betrieben, Fachkräfte im eigenen Betrieb zu sozialisieren und dadurch an den Betrieb zu binden. Die Zahl der ausbildungsberechtigten Betriebe wies für das vergangene Jahrzehnt jedoch eine rückläufige Tendenz auf, die sich in den ersten beiden Pandemie-jahren noch weiter verstärkt hat. Dennoch blieb die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze auch während dieser wirtschaftlichen Ausnahmesituation auf hohem Niveau. Vielmehr scheiterte die Gewinnung von Auszubildenden immer häufiger am Mangel an (geeigneten) Bewerberinnen und Bewerbern, deren Rückgang vermutlich auch vom Trend zur Akademisierung begünstigt wurde. Künftig muss es stärker als bislang darum gehen, Ausbildung und Studium zu verzahnen, um die duale Ausbildung dadurch aufzuwerten und für junge Menschen attraktiv zu gestalten. Jedoch gilt es gleichzeitig auch, Ausbildung so zu reformieren, dass diese den heterogenen Voraussetzungen junger Menschen, die über Ausbildung in den Arbeitsmarkt eintreten und dort nachhaltig gebunden werden sollen, gerecht

werden kann. Der schon heute vorhandene Mismatch ist beträchtlich, und es besteht hoher Handlungsbedarf, diesen schnell zu reduzieren. Auch für die hochschulische Ausbildung gilt inzwischen, dass diese den ebenfalls heterogenen Ausgangslagen von Studierenden in den Bachelorstudiengängen nicht mehr ausreichend gerecht werden kann. Dies zeigt sich beispielsweise an einer durchschnittlichen Studienabbruchquote von knapp 30 Prozent im Bachelorbereich in den letzten Jahren in Deutschland (Heublein et al. 2022). Bisher sind dort, anders als in der beruflichen Bildung, noch kaum systematische Unterstützungsstrukturen im Studienverlauf zur Vermeidung von Abbruch und vor allem beim Übergang in den Arbeitsmarkt etabliert. Der Aufbau entsprechender Strukturen ist angesichts des immensen Bedarfs an akademisch qualifizierten Fachkräften in der hessischen Wirtschaft auch hier dringend geboten.

Zudem dient die (formale) Weiterbildung der Aktualisierung von Wissen und dem Erwerb neuer Kompetenzen, was in einer sich dynamisch verändernden, zunehmend digitalisierten Arbeitswelt unerlässlich ist. Als positiv ist zu bewerten, dass die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung im ersten Halbjahr 2022 wieder höher lag als in den beiden Vorjahren. Allerdings blieb die betriebliche Partizipation an Weiterbildung – trotz abklingender Pandemieeffekte – noch weit hinter dem Vorpandemieniveau zurück. Vermutlich haben Betriebe Lösungen gefunden, (formale) Weiterbildungsbedarfe durch in den Arbeitsprozess integrierte, niedrigschwellige Maßnahmen sowie vermehrten intergenerationalen Austausch innerhalb der Belegschaften zumindest teilweise aufzufangen (Schmehl et al. 2021). Aber auch die betriebliche Nachfrage nach (formalen) Angeboten zur Erweiterung von Kompetenzen scheint sich dahingehend verändert zu haben, dass Betriebe mittlerweile einen stärkeren Fokus auf arbeitsprozessintegrierte, innerbetriebliche und digitale Weiterbildungsmaßnahmen legen. Perspektivisch dürfte also digitalen Lernplattformen, Selbstlernprogrammen und der Stärkung des informellen Weiterbildungsbereichs größere Bedeutung zukommen, um Beschäftigten passgenaue Weiterbildungsangebote auch situativ verfügbar machen zu können.

Angesichts des sich zuspitzenden Arbeits- und Fachkräftemangels gilt es darüber hinaus mehr denn je, Zielgruppen mit noch brachliegenden Beschäftigungspotenzialen besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren und dadurch das Arbeits- und Fachkräfteangebot zu erhöhen. In diesem Zusammenhang bleibt der weiter zu verstärkende Einbezug von Frauen in den Arbeitsmarkt zentral, denn trotz einer zunehmenden Erwerbsbeteiligung in den vergangenen Jahren gab es auch im Jahr 2022 weiterhin strukturelle Unterschiede in der geschlechtsspezifischen Beschäftigungssituation. Der Beschäftigungszuwachs von Frauen findet nämlich überwiegend in Teilzeit statt: Im Jahr 2022 gingen über die Hälfte der erwerbstätigen Frauen ihrer Tätigkeit mit reduzierter Stundenzahl nach. Obwohl immer mehr (hoch)qualifizierte Frauen in den Arbeitsmarkt eintraten, waren zudem weiterhin nur 28 Prozent der Führungspositionen auf erster Ebene von Frauen besetzt. Eine positive Entwicklung konnte dafür in einer stärkeren Verbreitung des Modells der Teilzeitführung festgestellt werden, von dem überwiegend weibliche Führungskräfte profitierten. Auf dem geschlechtersegregierten Arbeitsmarkt blieben Frauen außerdem in den gewerblich-technischen Berufen, die in der Regel höher entlohnt werden als traditionelle „Frauenberufe“, unterrepräsentiert (IWAK 2022).

Auf dem kommenden Arbeitnehmerarbeitsmarkt werden sich Handlungsspielräume und Verhandlungsmacht weiter zu Gunsten der Arbeitnehmenden entwickeln. Um im Wettbewerb um die dringend benötigten Fachkräfte bestehen zu können, müssen Betriebe deshalb proaktiv ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern. Dieser Herausforderung müssen sich insbesondere die kleineren Betriebe stellen. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2022 zeigen, dass sich die Betriebe in Hessen trotz der vielfältigen Krisenlagen auf den Weg gemacht haben. Instrumente zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung wie Vertrauensarbeitszeitmodelle, Langzeitarbeitskonten oder flexible Möglichkeiten einer Überstundenkompensation werden mittlerweile stärker eingesetzt, und auch das mobile Arbeiten blieb im Jahr

2022 weit verbreitet. Genauso wie familienfreundliche Teilzeitmodelle (z.B. Brückenteilzeit, Führung in Teilzeit) können diese Instrumente Beschäftigten mit familiären Betreuungsaufgaben eine noch bessere Teilhabe am Erwerbsleben ermöglichen. Auch die sehr hohe Übernahmequote eigener Auszubildender zeigt, dass Betriebe – wenn es ihnen gelingt, (geeignete) Bewerberinnen und Bewerber zu finden – versuchen, ihre selbst ausgebildeten Fachkräfte frühzeitig an den Betrieb zu binden.

Die Mehrzahl der Betriebe in Hessen, vor allem auch kleine und mittlere, hat in den vergangenen Jahren gezeigt, dass sie sich komplexen Herausforderungen stellen können und engagiert innovative Lösungen entwickeln, um mit neuen Rahmenbedingungen zurecht zu kommen. Jedoch werden gerade in diesen Zeiten auch die Grenzen ihrer Handlungsmöglichkeiten deutlich und die Notwendigkeit struktureller und organisationskultureller Veränderungen wird sichtbar. Betriebe benötigen passende infrastrukturelle und rechtliche Rahmenbedingungen, die ihnen ermöglichen, Potenziale gut zu erschließen und Wachstum und Wohlstand für Hessen zu sichern. Deshalb gilt es, das betriebliche Geschehen weiter genau zu beobachten, um Veränderungen und Unterstützungsbedarfe frühzeitig zu erkennen. Die jährlichen Befragungen des IAB-Betriebspanels bilden dafür eine geeignete Datengrundlage.

9. Methodische Hinweise

Das IAB-Betriebspanel wird seit 1996 jährlich bundesweit im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) durchgeführt. Mit der Befragung beauftragt ist Mantle Germany (vormals Kantar). In den Monaten Juli bis November 2022 wurden die Betriebe erneut zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung befragt. Grundgesamtheit der Bruttostichprobe bildet die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, welche alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält. Für die Stichprobenziehung werden die Wirtschaftszweige anhand der WZ 2008-Klassifizierung zu 19 Branchen und die Betriebsgrößen zu zehn Klassen zusammengefasst. Mit Ausnahme der Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie privater Haushalte und exterritorialer 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. mindestens fünf oder 20 Beschäftigte) beschränken.

Die Befragungen erfolgen in der Mixed-Mode Form, werden also als Online-Fragebogen oder durch persönlich durchgeführte Interviews vor Ort umgesetzt. 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.

Das IAB-Betriebspanel ist als Längsschnitterhebung angelegt. Das heißt, jedes Jahr werden dieselben Betriebe befragt, was neben Querschnittsvergleichen prinzipiell auch Längsschnittbetrachtungen erlaubt. Der Panelcharakter der Befragung, der Einbezug aller Branchen und Betriebsgrößenklassen sowie die Berücksichtigung subjektiver Einschätzungen und Bewertungen bieten eine Informationsgrundlage, deren Qualität über die der 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. Gefördert werden die hessischen Zusatzauswertungen von der Europäischen Union und aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen sowie der Bundesagentur für Arbeit. Die länderspezifische Auswertung für Hessen erfolgt durch das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität Frankfurt a. M. in Form von vier Kurzreports sowie des vorliegenden Gesamtberichts.

In Hessen konnten 2022 in 948 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 Desaggregation der Daten oder bei Filterfragen sind in Einzelfällen hiervon Abstriche zu machen. Ergebnisse, die sich auf weniger als 30 Fälle 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 (Selbstständige, unbezahlt mithelfende Familienangehörige sowie Abhängig Erwerbstätige¹⁵).

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

¹⁵ Quelle: Statistisches Bundesamt: [Stellung im Beruf - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](https://www.destatis.de/DE/Presseportal/Neuerscheinungen/Erwerbstatige/Erwerbstatige.html)

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 Beamtinnen und Beamte 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 fünf 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 ausgewiesen werden. Bei gleich ausgewiesener Prozentzahl geben Abweichungen in der Balkenlänge bzw. Punkte leichte Unterschiede wieder.

Literatur

Literatur „Einleitung“

Demireva, Lora / Schmehl, Dennis / Larsen, Christa (2023): Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen, seine Kreise und kreisfreien Städte im Zeitraum von 2021 bis 2028. <https://www.hessische-berufsprognosen.de/wp-content/uploads/2023/01/Abschlussbericht.pdf>, Abrufdatum 28. September 2023

Grömling, Michael / Bardt, Hubertus (2022). Betriebliche Belastungen durch Ukrainekrieg. *Wirtschaftsdienst* 102, S. 283-287.

Literatur „Die wirtschaftliche Lage der hessischen Betriebe in Krisenzeiten“

Dauth, Wolfgang / von Graevenitz, Kathrine / Janser, Markus (2022): Die Energiekrise wird manche Regionen härter treffen als andere, In: IAB-Forum 26. Oktober 2022, <https://www.iab-forum.de/die-energiekrise-wird-manche-regionen-haerter-treffen-als-andere/>, Abrufdatum: 10. März 2023

Grömling, Michael / Bardt, Hubertus (2022). Betriebliche Belastungen durch Ukrainekrieg. *Wirtschaftsdienst* 102, S. 283-287.

Hessisches Statistisches Landesamt (2022): Hessische Wirtschaft wächst im ersten Halbjahr um 3,6 Prozent. <https://statistik.hessen.de/presse/hessische-wirtschaft-waechst-im-ersten-halbjahr-um-36-prozent>, Abrufdatum: 10. März 2022

Kagerl, Christian / Moritz, Michael / Roth, Duncan / Stegmaier, Jens / Stepanok, Ignak (2022): Gestörte Lieferketten — wie reagieren die Betriebe in Deutschland? *Wirtschaftsdienst* 102, 956–960.

Statistisches Bundesamt (2023): Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2022 um 1,9 % gestiegen. Pressemitteilung Nr. 020 vom 13. Januar 2023. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23_020_811.html, Abrufdatum: 10. März 2023

Literatur „Betriebliche Aus- und Weiterbildung in hessischen Betrieben in Krisenzeiten“

Ahlers, Elke / Quispe Villalobos, Valeria (2022): Fachkräftemangel in Deutschland? Befunde der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Policy Brief Nr. 76, 07/2022

Bellmann, Lutz / König, Corinna / Leber, Ute (2022): Betriebliche Weiterbildung in der Covid-19-Krise. *WSI-Mitteilungen*, 75(6), S. 479-486.

Jost, Ramona / Leber, Ute (2021): Die betriebliche Weiterbildung ist in der Corona-Krise massiv eingebrochen (geänderte Fassung vom 20.12.2021), In: IAB-Forum 10. Dezember 2021, <https://www.iab-forum.de/die-betriebliche-weiterbildung-ist-in-der-corona-krise-massiv-eingebrochen/>, Abrufdatum: 26. April 2023

Leber, Ute / Roth, Duncan / Schwengler, Barbara (2023): Die betriebliche Ausbildung vor und während der Corona-Krise: Besetzungsprobleme nehmen zu, Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung sinkt. (IAB-Kurzbericht 3/2023), Nürnberg, 8 S.

Neu, Ariane (2018): Gestaltungsoptionen zur Stärkung beruflicher Aus- und Fortbildung aus Sicht betrieblicher Akteure. In: Eveline Wittman, Dietmar Frommberger und Birgit Ziegler (Hrsg.): Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2018. Verlag Barbara Budrich, S. 25-38.

Schmehl, Dennis / Demireva, Lora / Larsen, Christa (2021): Monitor zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Wirtschaft in den Regionen Hessens. Befunde der siebten Welle vom 01. und 02. Dezember 2021 basierend auf Fokusgruppen. Frankfurt/ M.

Schönfeld, Gudrun / Wenzelmann, Felix / Pfeifer, Harald / Risius, Paula / Wehner, Caroline (2020): Ausbildung in Deutschland – eine Investition gegen den Fachkräftemangel, BIBB Report 1, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.

Literatur „Personalbewegungen, -bedarfe und -probleme in hessischen Betrieben“

Bennewitz, Emanuel / Klinge, Silke / Leber, Ute / Schwengler, Barbara (2022): Zwei Jahre Corona-Pandemie: Die deutsche Wirtschaft zwischen Krisenstimmung und Erholung – Ein Vergleich der Jahre 2019 und 2021 – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. (IAB-Forschungsbericht 20/2022), Nürnberg, 176 S.

Demireva, Lora / Schmehl, Dennis / Larsen, Christa (2023): Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen, seine Kreise und kreisfreien Städte im Zeitraum von 2021 bis 2028. <https://www.hessische-berufsprognosen.de/wp-content/uploads/2023/01/Abschlussbericht.pdf>, Abrufdatum 06. Juni 2023

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) (2022): Indikatoren zur Einschätzung der Auswirkungen der Corona-Pandemie und der Ukraine Krise auf die regionalen Arbeitsmärkte in Hessen, https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2022/09/Regionaldatenreport_25.pdf, Abrufdatum: 12. Juni 2023

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) (2023): Hessischer Regionaldatenreport (Stand Ende Mai 2023): Indikatoren zur Einschätzung regionaler Arbeitsmarktlagen in Hessen, https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2023/06/Regionaldatenreport_32.pdf, Abrufdatum: 12. Juni 2023

Kubis, Alexander (2023): Betriebe mit entsprechenden Erfahrungen stellen häufiger Geflüchtete ein, In: IAB-Forum 30. Januar 2023, <https://www.iab-forum.de/betriebe-mit-entsprechenden-erfahrungen-stellen-haeufiger-gefluechtete-ein/>, Abrufdatum: 07. August 2023

Statistisches Bundesamt (2023): 1,1 Millionen Zuzüge von Menschen aus der Ukraine im Jahr 2022. Pressemitteilung Nr. 010 vom 16. Februar 2022. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/02/PD23_N010_12411.html, Abrufdatum: 05. Juni 2022

Literatur „Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in hessischen Betrieben“

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2023): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2022, (Produktlinie/Reihe: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt), Nürnberg.

Demireva, Lora / Schmehl, Dennis / Larsen, Christa (2023): Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen, seine Kreise und kreisfreien Städte im Zeitraum von 2021 bis 2028. <https://www.hessische-berufsprognosen.de/wp-content/uploads/2023/01/Abschlussbericht.pdf>, Abrufdatum: 06. Juli 2023

Fischer, Anna / Larsen, Christa (2017): Frauenbeschäftigung und Frauen in Führungspositionen, https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2017/07/IAB-Panel-Hessen_2016_02_Frauen.pdf, Abrufdatum 06. Juli 2023

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) (2022): Hessischer Lohnatlas. https://www.hessischer-lohnatlas.de/wp-content/uploads/2022/11/Hessischer_Lohnatlas_2022.pdf, Abrufdatum: 06. Juli 2023

Kohaut, Susanne / Möller, Iris (2022): Führungspositionen in Betrieben und Verwaltungen: Der Weg nach ganz oben bleibt Frauen oft versperrt. (IAB-Kurzbericht 01/2022), Nürnberg, 8 S.

Literatur „Personalpolitische Maßnahmen als Stellschrauben zur Mitarbeitendenbindung in hessischen Betrieben“

Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne (2021): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020. *WSI-Mitteilungen*, 74(4), S. 306-314.

Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021. *WSI-Mitteilungen*, 75(4), S. 328-336.

Heilmann, Tom / Kümmerling, Angelika / Rinke, Timothy (2021). Homeoffice und mobile Arbeit–Potenziale und Handlungsbedarfe. Weiterdenken: Diskussionspapier des Landesbüros NRW der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2023): Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten. Abrufbar unter <https://iab.de/daten/durchschnittliche-arbeitszeit-und-ihre-komponenten/>, Abrufdatum: 27. September 2023

Kohaut, Susanne / Hohendanner, Christian (2023): Tarifbindung und Mitbestimmung: Keine Trendumkehr in Westdeutschland, Stabilisierung in Ostdeutschland, In: IAB-Forum 20. Juli 2023, <https://www.iab-forum.de/tarifbindung-und-mitbestimmung-keine-trendumkehr-in-sicht/>, Abrufdatum: 20. September 2023

Kunze, Florian / Hampel, Kilian / Zimmermann, Sophia (2021). *Homeoffice und mobiles Arbeiten? Frag doch einfach!: Klare Antworten aus erster Hand*. UTB.

Literatur „Schlussbetrachtung“

Heublein, Ulrich / Richter, Johanna / Schmelzer, Robert (2022): Die Entwicklung der Studienabbruchquoten in Deutschland. *DZHW Brief*, 5(2022).

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) (2022): Hessischer Lohnatlas. https://www.hessischer-lohnatlas.de/wp-content/uploads/2022/11/Hessischer_Lohnatlas_2022.pdf, Abrufdatum: 06. Juli 2023

Schmehl, Dennis / Demireva, Lora / Larsen, Christa (2021): Monitor zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Wirtschaft in den Regionen Hessens. Befunde der siebten Welle vom 01. und 02. Dezember 2021 basierend auf Fokusgruppen. Frankfurt/ M.

Anhang

Ausgewählte Ergebnisse in Hessens Regierungsbezirken¹⁶

Tabelle A1: Beschäftigte zum 30.06.2022 nach Gruppen, Anzahlen in Tsd. (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte	1706,3	344,9	555,5	2606,6
Auszubildende	52,5	16,7	23,6	92,7
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	1758,7	361,6	579,1	2699,4
Beamteninnen und Beamte*	34,6	43,4	4,4	82,4
Geringfügig Beschäftigte	206,7	73,9	137,1	417,7
Weitere nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	87,5	27,5	41,4	156,4
Gesamtzahl Beschäftigte	2087,6	506,3	761,9	3355,9

*Die Verteilung der Anzahl der Beamtinnen und Beamten auf die Regierungsbezirke Darmstadt und Gießen unterscheidet sich deutlich von den Auswertungen der Vorjahre. Es ist naheliegend, dass hierbei keine reale Entwicklung vorliegt, sondern diese durch eine veränderte Zusammensetzung der Panel-Stichprobe zu erklären ist.

Tabelle A2: Beschäftigte zum 30.06.2022 nach Gruppen, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte	65 %	13 %	21 %	100 %
Auszubildende	57 %	18 %	25 %	100 %
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	65 %	13 %	21 %	100 %
Beamteninnen und Beamte*	42 %	53 %	5 %	100 %
Geringfügig Beschäftigte	49 %	18 %	33 %	100 %
Weitere nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	56 %	18 %	26 %	100 %
Gesamtzahl Beschäftigte	62 %	15 %	23 %	100 %

*Die Verteilung der Anteile der Beamtinnen und Beamten für die Regierungsbezirke Darmstadt und Gießen unterscheidet sich deutlich von den Auswertungen der Vorjahre. Es ist naheliegend, dass hierbei keine reale Entwicklung vorliegt, sondern diese durch eine veränderte Zusammensetzung der Panel-Stichprobe zu erklären ist.

Tabelle A3: Anteile der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten und Anteile befristet Beschäftigter im Betrieb zum 30.06.2022, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten	78 %	86 %	77 %	79 %
Anteil Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag im Betrieb	14 %	9 %	12 %	13 %

¹⁶ Rundungsbedingt kann das Additionsergebnis der Einzelwerte vom Gesamtwert abweichen.

Tabelle A4: Teilzeit- und befristet Beschäftigte zum 30.06.2022, Anzahlen in Tsd. (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Teilzeitbeschäftigte	726,4	163,2	266,7	1156,3
- davon Frauen	540,6	116,3	208,1	865,0
Geringfügig Teilzeitbeschäftigte	177,7	69,5	122,1	369,3
- davon Frauen	107,6	44,5	84,2	236,3
Midi-Jobs	119,7	24,7	68,4	212,8
- davon Frauen	83,3	19,6	52,0	154,8
Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag	150,3	19,1	47,7	217,1
- davon Frauen	75,2	8,7	27,3	111,1

Tabelle A5: Teilzeit- und befristet Beschäftigte zum 30.06.2022, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Teilzeitbeschäftigte	63 %	14 %	23 %	100 %
- davon Frauen	62 %	13 %	24 %	100 %
geringfügig Teilzeitbeschäftigte	48 %	19 %	33 %	100 %
- davon Frauen	46 %	19 %	36 %	100 %
Midi-Jobs	56 %	12 %	32 %	100 %
- davon Frauen	54 %	13 %	34 %	100 %
Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag	69 %	9 %	22 %	100 %
- davon Frauen	68 %	8 %	25 %	100 %

Tabelle A6: Betriebe mit Personalbewegungen im 1. Halbjahr 2022, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen im Betrieb	30 %	30 %	36 %	32 %
Personalabgänge im Betrieb	30 %	27 %	28 %	29 %

Tabelle A7: Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2022, Anzahlen in Tsd. (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen gesamt	136,4	25,8	79,8	241,9
- davon Frauen	66,6	11,5	38,1	116,1
Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten	55,5	8,8	34,3	98,6
Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten	80,8	17,0	45,5	143,3
Neueinstellungen befristet	60,8	7,9	30,0	98,7
- davon Frauen	29,0	3,4	14,2	46,5

Tabelle A8: Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2022, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen gesamt	56 %	11 %	33 %	100 %
- davon Frauen	57 %	10 %	33 %	100 %
Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten	56 %	9 %	35 %	100 %
Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten	56 %	12 %	32 %	100 %
Neueinstellungen befristet	62 %	8 %	30 %	100 %
- davon Frauen	62 %	7 %	30 %	100 %

Tabelle A9: Personalabgänge im 1. Halbjahr 2022, Anzahlen in Tsd. (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausgeschiedene gesamt	119,8	28,2	45,4	193,3
- davon Frauen	56,3	9,2	19,7	85,2
Arbeitnehmerkündigung	57,9	10,8	22,8	91,5
Kündigung durch Betrieb	23,2	3,1	13,1	39,4
Abgänge nach Ausbildung	0,8	0,3	1,3	2,4
Ende Befristung	15,8	1,4	1,4	18,6
Aufhebungsvertrag	4,0	1,9	2,5	8,5
Versetzung in anderen Betrieb	4,3	0,5	0,2	4,9
Ruhestand mit Erreichen regulärer Altersgrenze	5,5	1,3	3,1	9,9
Ruhestand vor Erreichen regulärer Altersgrenze	2,4	1,2	0,6	4,3
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	0,9	0,1	0,1	1,1
sonstige Abgänge	5,1	0,3	0,2	5,6

Tabelle A10: Personalabgänge im 1. Halbjahr 2022, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausgeschiedene gesamt	62 %	15 %	23 %	100 %
- davon Frauen	66 %	11 %	23 %	100 %
Arbeitnehmerkündigung	63 %	12 %	25 %	100 %
Kündigung durch Betrieb	59 %	8 %	33 %	100 %
Abgänge nach Ausbildung	33 %	13 %	54 %	100 %
Ende Befristung	85 %	7 %	8 %	100 %
Aufhebungsvertrag	47 %	23 %	30 %	100 %
Versetzung in anderen Betrieb	87 %	10 %	3 %	100 %
Ruhestand mit Erreichen regulärer Altersgrenze	56 %	13 %	31 %	100 %
Ruhestand vor Erreichen reguläre Altersgrenze	57 %	28 %	15 %	100 %
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	78 %	11 %	11 %	100 %
sonstige Abgänge	91 %	5 %	3 %	100 %

Tabelle A11: Offene und unbesetzte Stellen Mitte des Jahres 2022, Anzahlen in Tsd. (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sofort gesuchte Arbeitskräfte gesamt	90,0	18,4	52,2	160,6
- davon für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	25,0	6,7	17,2	48,9
- davon für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern	49,1	10,8	32,9	92,8
- davon für qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern	16,5	1,4	2,1	20,0
Unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern	40,8	13,0	28,7	82,5

Tabelle A12: Offene und unbesetzte Stellen Mitte des Jahres 2022, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sofort gesuchte Arbeitskräfte gesamt	56 %	11 %	32 %	100 %
- davon für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	51 %	14 %	35 %	100 %
- davon für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern	53 %	12 %	35 %	100 %
- davon für qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern	82 %	7 %	10 %	100 %
Unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern	49 %	16 %	35 %	100 %

Tabelle A13: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe im Jahr 2022, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Betrieb bildet aus	23 %	31 %	32 %	27 %
Betrieb bildet nicht aus, trotz Berechtigung	20 %	28 %	22 %	22 %
Keine Berechtigung	57 %	38 %	45 %	51 %

Tabelle A14: Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen sowie Übernahmequoten im Jahr 2022, Anzahlen in Tsd. (hochgerechnet) und Quoten in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl erfolgreicher Abschlüsse (in Tsd.)	14,6	5,8	9,2	29,7
Anzahl Übernahmen (in Tsd.)	12,1	3,8	6,1	22,1
Übernahmequote (in Prozent)	83 %	66 %	67 %	75 %

Tabelle A15: Betrieb förderte Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2022, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ja	38 %	35 %	38 %	38 %
Nein	61 %	66 %	61 %	62 %

Tabelle A16: Personen, die im 1. Halbjahr 2022 an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, und Weiterbildungsquote, Anzahlen in Tsd. (hochgerechnet) und Quoten in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Weitergebildete Beschäftigte (in Tsd.)	484,2	108,1	140,9	733,2
Weiterbildungsquote (in Prozent)	23 %	21 %	18 %	22 %

Tabelle A17: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte und Anteil der Betriebe, in denen im Jahr 2022 Arbeitszeitkonten vorhanden oder geplant waren, Zeit in Stunden und Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte (in Std.)	39,3	39,4	39,4	39,3
Arbeitszeitkonten vorhanden o. geplant (in Prozent)	37 %	41 %	36 %	37 %

Tabelle A18: Betriebe mit bzw. ohne Tarifbindung im Jahr 2022, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Branchentarifvertrag	22 %	31 %	28 %	25 %
Haustarif- oder Firmentarifvertrag	2 %	1 %	2 %	2 %
Kein Tarifvertrag	77 %	68 %	69 %	73 %
- davon: Orientierung am Branchentarif	39 %	48 %	47 %	42 %

Tabelle A19: Durchschnittliche monatliche Bruttolohnsumme und Anteil der Betriebe, die im Jahr 2022 übertarifliche Löhne gezahlt haben, Lohn in Euro (hochgerechnet und gerundet) und Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Durchschnittslohnsumme / Beschäftigter (in Euro)	2.566	2.634	2.368	2.534
Betrieb zahlt übertarifliche Löhne (in Prozent)	52 %	38 %	54 %	50 %

Tabelle A20: Ertragslage der Betriebe im letzten Geschäftsjahr (2021), Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sehr gut	9 %	8 %	6 %	8 %
Gut	37 %	40 %	55 %	42 %
Befriedigend	28 %	35 %	21 %	27 %
Ausreichend	14 %	8 %	9 %	12 %
Mangelhaft	12 %	7 %	7 %	10 %

Tabelle A21: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens der Betriebe für das laufende Geschäftsjahr 2022 im Vergleich zu 2021, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Etwa gleich bleibend	41 %	41 %	54 %	44 %
Eher steigend	25 %	32 %	20 %	25 %
Eher sinkend	18 %	18 %	16 %	18 %
Weiß noch nicht	15 %	9 %	10 %	13 %