



IWAK

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



Beschäftigungspotenziale in den hessischen Betrieben

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels Hessen 2018

Gesamtbericht

Anna C. Fischer

Dr. Christa Larsen



Hessisches Ministerium
für Wirtschaft, Energie,
Verkehr und Wohnen



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Qualifizierungsoffensive
Programme zur beruflichen Bildung



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Hessen

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



Vorwort zum Gesamtbericht IAB-Betriebspanel Hessen 2018

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

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

2018 wurden zentrale Aspekte untersucht:

- die Personalsituation in den Betrieben,
- die Fachkräftesicherung durch betriebliche Aus- und Weiterbildung,
- die Beschäftigungssituationen von Frauen und
- die Arbeitszeitmodelle.

Die bundesweite Befragung von über 16.000 Betrieben bietet detaillierte Erkenntnisse, die nach Branchen und Betriebsgrößen verfügbar sind. Die jährliche Erhebung ermöglicht zusätzlich Betrachtungen im Zeitverlauf, auf deren Grundlage wirksame Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden.

Hessische Zusatzauswertungen sind Dank der Förderung aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen, der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit sowie der Europäischen Union - Europäischer Sozialfonds möglich.

Mit dem Abschlussbericht 2018 liegen nun komprimiert die neuesten Fakten zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung vor.

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



Tarek Al-Wazir

Hessischer Minister für Wirtschaft, Energie,
Verkehr und Wohnen



Dr. Frank Martin

Vorsitzender der Geschäftsführung
der Regionaldirektion Hessen,
Bundesagentur für Arbeit



Inhaltsverzeichnis

In aller Kürze	1
1. Einleitung	4
2. Personalsituation in den hessischen Betrieben	5
2.1 Betriebe und Beschäftigte	5
2.2 Personalstruktur	7
2.3 Personalbewegungen und Personalbedarf	10
2.4 Atypische Beschäftigung	14
2.5 Resümee	18
3. Fachkräftesicherung durch betriebliche Aus- und Weiterbildung	20
3.1 Ausbildungsverhalten der Betriebe	20
3.2 Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen	28
3.3 Betriebliches Weiterbildungsverhalten	31
3.4 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten	34
3.5 Resümee	37
4. Beschäftigungssituationen von Frauen – Frauen in Führungspositionen	38
4.1 Frauenanteil an Beschäftigten und Qualifikationsstruktur	38
4.2 Frauen in atypischer Beschäftigung	43
4.3 Frauen in Führungspositionen	46
4.4 Resümee	49
5. Arbeitszeitmodelle in den Betrieben Hessens	51
5.1 Mobiles Arbeiten	51
5.2. Wochenarbeitszeit und Überstunden	54
5.3 Von Arbeitszeitkonten bis Vertrauensarbeitszeit	58
5.4. Resümee	61
6. Ökologische Nachhaltigkeit und Innovation	62
6.1 Ökologische Nachhaltigkeit	62
6.2 Innovationen	64
7. Methodische Hinweise	65
8. Literatur	69
9. Anhang	73

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Beschäftigte nach Tätigkeitsniveau in Hessen 2009-2018, Angaben in Prozent	8
Abb. 2: Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in den Betrieben Hessens und Westdeutschlands 2001-2018, Angaben in Prozent	9
Abb. 3: Einstellungs- und Abgangsrate und Labour-Turnover-Rate in Hessen 2001-2018, Angaben in Prozent	11
Abb. 4: Gründe für Personalabgänge in Hessen 2005-2018, Angaben in Prozent.....	12
Abb. 5: Neueinstellungen nach Tätigkeitsniveau in Hessen 2001-2018, Angaben in Prozent.....	13
Abb. 6: Teilzeitquote gesamt und differenziert nach Geschlecht in den Betrieben Hessens 2001-2018, Angaben in Prozent	15
Abb. 7: Gründe für Befristungen in den Betrieben in Hessen 2009 und 2018, Angaben in Prozent	16
Abb. 8: Befristete Beschäftigung sowie Befristungsquote gesamt und der Frauen in den Betrieben Hessens 2001-2018, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent.....	17
Abb. 9: Begründung befristeter Beschäftigungsverhältnisse in den Betrieben Hessens 2017 und 2018, Angaben in Prozent	18
Abb. 10: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2001-2018, Angaben in Prozent	21
Abb. 11: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2018, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	22
Abb. 12: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2018, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	23
Abb. 13: Ausbildungsquote in Hessen und Westdeutschland 2000-2018, Angaben in Prozent.....	25
Abb. 14: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2018, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent.....	26
Abb. 15: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2018, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent.....	27
Abb. 16: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2018, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent.....	28
Abb. 17: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten in Hessen 2018 nach Wirtschaftszweigen, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent	30
Abb. 18: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten in Hessen 2018 nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent	31
Abb. 19: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in Hessen und Westdeutschland jeweils 1. Halbjahr 2001-2018, Angaben in Prozent.....	32
Abb. 20: Förderung von Weiterbildung nach Betriebsgröße in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2008 - 2018, Angaben in Prozent	33
Abb. 21: Betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2018, Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent	34
Abb. 22: Weiterbildungsquote insgesamt sowie nach Tätigkeitsniveau in Hessen 1. Halbjahr 2001 – 2018, Angaben in Prozent	35
Abb. 23: Gesamtzahl beschäftigter Frauen und Frauenanteil an allen Beschäftigten in Hessen 2001-2018, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent	39
Abb. 24: Verteilung von Frauen und Männern auf die Wirtschaftszweige in Hessen 2018, Angaben in Prozent	40
Abb. 25: Beschäftigtenanteile der Frauen und Männer nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2018, Angaben in Prozent	41
Abb. 26: Frauenanteil je Tätigkeitsniveau in Hessen 2008-2018, Angaben in Prozent.....	43

Abb. 27: Teilzeitbeschäftigung in Hessen 2001-2018, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent	44
Abb. 28: Befristete Beschäftigung und Frauenanteil an befristeter Beschäftigung in Hessen 2001-2018, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent	46
Abb. 29: Frauenanteil an erster und zweiter Führungsebene in Hessen 2004-2018, Angaben in Prozent	47
Abb. 30: Frauenanteil an erster Führungsebene und Beschäftigtenanteil der Frauen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2018, Angaben in Prozent	48
Abb. 31: Frauenanteil an erster Führungsebene nach Betriebsgröße in Hessen 2004-2018, Angaben in Prozent	48
Abb. 32: Verbreitung von mobilem Arbeiten in Hessen 2018, nach Betriebsgröße, Mehrfachnennung möglich, Angaben in Prozent	52
Abb. 33: Begründung für mobiles Arbeiten in Hessen 2018, Mehrfachnennung möglich, Angaben in Prozent	53
Abb. 34: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Hessen 2012 und 2018, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	55
Abb. 35: Anteil Voll- und Teilzeitbeschäftigter differenziert nach durchschn. Stundenumfang in Hessen 2018, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	56
Abb. 36: Kompensation von Überstunden in Hessen 2008-2018, Angaben in Prozent.....	57
Abb. 37: Kompensation von Überstunden in Hessen 2008-2018, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	60
Abb. 38: Bedeutung von ökologischer Nachhaltigkeit nach Betriebsgröße in Hessen 2018, Angaben in Prozent	63

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Betriebe in Hessen zum 30.06.2018, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen, hochgerechnet und gerundet.....	6
Tabelle 2: Beschäftigte in Hessen zum 30.06.2018, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen, hochgerechnet und gerundet.....	7
Tabelle 3: Weiterbildungsquote nach Betriebsgröße in Hessen 1. Halbjahr 2018, Angaben in Prozent	36

In aller Kürze

Das IAB-Betriebspanel wird seit 1996 jährlich bundesweit im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) durchgeführt. In den Monaten Juli bis Oktober 2018 wurden die Betriebe erneut zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung befragt. Grundlage der Auswertungen für Hessen sind Befragungsdaten von insgesamt 1.046 Betrieben aus Hessen. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von rund 162 Tausend Betrieben in Hessen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse zu Beschäftigungspotenzialen in den hessischen Betrieben dargestellt.

Beschäftigungswachstum zugunsten von qualifizierten sowie einfachen Tätigkeiten

In Hessen ist die Gesamtbeschäftigung in den vergangenen zehn Jahren gewachsen. Auch im Jahr 2018 hielt dieser Trend an. Dabei kam es sowohl im Bereich der sozialversicherungspflichtigen als auch im Bereich der nicht-sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu einem Anstieg. Der überwiegende Teil der Beschäftigten war auf Stellen tätig für welche eine berufliche Ausbildung oder ein Hochschulabschluss vorausgesetzt wurde. Aber auch Un- und Angelernte erlebten gute Beschäftigungschancen in den Betrieben Hessens: Knapp die Hälfte der Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2018 betraf einfache Tätigkeiten.

Weiterhin hoher Bedarf an Fachkräften, viele Stellen blieben unbesetzt

Die Nachfrage nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern war insgesamt hoch. Jeder dritte Betrieb verzeichnete im ersten Halbjahr 2018 Neueinstellungen. Rund jeder dritte einstellende Betrieb hätte gerne weitere Einstellungen realisiert. Insgesamt blieben mehr Stellen offen als im Vorjahr, wobei in drei Viertel der Fälle Fachkraftstellen offen waren.

Gute Übernahmechancen nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss

Obleich die Zahl der ausbildungsberechtigten Betriebe in den vergangenen Jahren rückläufig war, wurden für das Ausbildungsjahr 2017/2018 auffallend viele neue Ausbildungsplätze angeboten – im Vergleich zum Vorjahr sowie im langjährigen Vergleich. Allerdings blieben auch viele Ausbildungsstellen unbesetzt, der Anteil besetzter Ausbildungsplätze fiel erstmals unter 80 Prozent. Nach erfolgreichem Abschluss einer beruflichen Ausbildung erleben junge Menschen heute bessere Chancen von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden als noch vor zehn Jahren. Betriebe, die in den kommenden beiden Jahren mit Personalproblemen rechneten, waren etwas häufiger daran interessiert Auszubildende zu übernehmen als Betriebe, die diese Erwartung nicht teilten.

Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe nicht weiter ausgebaut

Jeder zweite Betrieb in Hessen unterstützte seine Beschäftigten durch Kostenübernahme oder Freistellung bei einer Weiterbildung im ersten Halbjahr 2018. Damit ist der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe im Vergleich zum Vorjahr etwas zurückgegangen. Ebenfalls geringer als im Vorjahr fiel der Anteil geförderter Beschäftigter aus. Hiervon waren sowohl qualifiziert Beschäftigte als auch Beschäftigte für einfache Tätigkeiten betroffen. Zwar fiel die Weiterbildungsquote der qualifiziert Beschäftigten tendenziell etwas stärker, dennoch nahmen sie im Schnitt fast doppelt so häufig an betrieblicher Weiterbildung teil wie Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten.

Geflüchtete vermehrt in Beschäftigung, allerdings häufig nur kurzzeitig

Die Gruppe der seit 2015 nach Deutschland Geflüchteten kommt vermehrt im hessischen Arbeitsmarkt an: Die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse Geflüchteter hatte sich im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt. Die Vorjahresergebnisse hatten allerdings gezeigt, dass die Beschäftigungsverhältnisse Geflüchteter fast ausschließlich im Bereich der Einfacharbeitsplätze angesiedelt waren. Zum Zeitpunkt der Befragung 2018 endete in jedem dritten Betrieb die Beschäftigung eines Geflüchteten bzw. war bereits beendet worden. Die große Mehrheit der Betriebe, die Erfahrungen mit Geflüchteten gemacht haben, bewerteten diese als positiv und würden wieder Geflüchtete einstellen.

Frauen häufiger atypisch beschäftigt als Männer

Durchschnittlich vier von fünf Betrieben hatten neben Vollzeit- auch Teilzeitstellen besetzt. Insgesamt ist die Teilzeitquote der Beschäftigten im Zeitverlauf weiter gestiegen, wobei Frauen deutlich häufiger in Teilzeit vertreten waren als Männer. Der Anteil der in Teilzeit Tätigen ist im Verlauf der letzten zehn Jahre um sieben Prozentpunkte gestiegen und belief sich im Jahr 2018 auf 34 Prozent. In langer Teilzeit von mehr als 24 Stunden in der Woche waren 10 Prozent der Teilzeitbeschäftigten tätig. Ebenfalls häufiger als Männer wurden Frauen befristet beschäftigt. Befristungen wurden 2018 deutlich häufiger als in der Vergangenheit dazu eingesetzt, um zu prüfen, ob die betroffenen Personen für eine Festanstellung geeignet sind.

Beschäftigungssituationen von Frauen

Während Frauen in einfachen Tätigkeiten häufiger anzutreffen waren als Männer, war die Situation bei den Beschäftigten mit Hochschulabschluss umgekehrt. Für Frauen scheint es sich nach wie vor als ungleich schwieriger als für Männer darzustellen, ihre Bildungserfolge auf dem Arbeitsmarkt zu verwerten. Besonders viele Frauen waren sowohl in der Öffentlichen Verwaltung als auch in den Sonstigen Dienstleistungen, zu welchen u. a. die Bereiche Gesundheit sowie Erziehung und Unterricht zählen, tätig. Die Öffentliche Verwaltung zeichnete sich zudem dadurch aus, dass Frauen in jeder ihrer Einrichtungen tätig waren. Am häufigsten fanden sich hingegen in der Baubranche Betriebe, die keine einzige Frau zu ihren Beschäftigten zählten (46 Prozent).

Frauen waren weiterhin selten auf der obersten Führungsebene der Betriebe vertreten

Frauen blieben beim Aufstieg in Führungspositionen auch im Jahr 2018 weiterhin hinter den Männern zurück. Frauen besetzten jede vierte Position auf der ersten und jede dritte Position auf der zweiten Führungsebene. Besonders häufig waren Frauen mit 39 Prozent in den Sonstigen Dienstleistungen in der Verantwortung zu finden, obgleich sie auch in diesem Fall hinter ihrem Beschäftigtenanteil in der Branche zurückblieben. Bemessen an ihrem Anteil an der Belegschaft waren Frauen nach wie vor selten in den oberen Führungsetagen vertreten. Besetzen Frauen Positionen in den obersten Chefetagen, scheint sich dies positiv auf die Besetzung der zweiten Führungsebene mit Frauen auszuwirken.

Durchschnittliche Wochenarbeitszeit nimmt aktuell wieder zu

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten in den Betrieben Hessens bewegte sich in den vergangenen zehn Jahren zwischen 39,1 und 39,5 Stunden. Aktuell hat sie sich wieder dem Höchstwert aus dem Jahr 2008 angenähert (2018: 39,4 Stunden). Im Geltungsbereich von Tarifverträgen fielen die durchschnittliche Wochenarbeitszeiten geringer aus als in denjenigen Betrieben ohne Tarifverträgen.

Kompensation von Überstunden: Freizeitausgleich, Vergütung und Arbeitszeitkonto

Überstunden werden vor allem aus betrieblichen Gründen eingesetzt, um bspw. Auftragsspitzen abzufangen. Etwa die Hälfte der Betriebe Hessens hatte im Jahr 2017 Überstunden genutzt, große Betriebe etwas häufiger als kleine. Als Gegenleistung für die geleisteten Überstunden boten die Betriebe Freizeitausgleich (42 Prozent), Vergütung (10 Prozent) oder die Wahlfreiheit aus diesen beiden Optionen (43 Prozent) an. Neben der Möglichkeit eines zeitnahen Ausgleichs von Überstunden konnten in jedem dritten Betrieb Überstunden auf Arbeitszeitkonten angesammelt werden. Größere Betriebe boten überdurchschnittlich häufig die Möglichkeit, ein Arbeitszeitkonto zu führen, gleiches galt für Betriebe aus der Öffentlichen Verwaltung sowie dem Verarbeitenden Gewerbe.

Mobiles Arbeiten in vielen Betrieben möglich, Regelungen zum Schutz der Beschäftigten nur selten implementiert

Durchschnittlich jeder vierte Betrieb in Hessen setzte im Jahr 2018 u. a. auf mobiles Arbeiten, d. h. die Beschäftigten in diesen Betrieben hatten zumindest teilweise die Möglichkeit ihre Arbeit entweder von unterwegs oder von Zuhause zu erledigen. Wirtschaftliche Überlegungen, aber auch die Imagepflege, sind wichtige Gründe, warum Betriebe mobiles Arbeiten anbieten. Begründet wurde mobiles Arbeiten von den Betrieben Hessens vorrangig mit höheren Flexibilitätsspielräumen der Beschäftigten sowie einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor ständiger Erreichbarkeit oder verlängerten Arbeitszeiten wurden hingegen selten implementiert.

1. Einleitung

Betriebe sind herausgefordert sich mit vielfältigen internen und externen Anforderungen auseinanderzusetzen. Ein gemeinsames Thema der Betriebe ist der Umgang mit alternden Belegschaften bei einer gleichzeitigen Verknappung des Arbeitskräfteangebots auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Es wird damit gerechnet, dass Deutschland im Vergleich zu anderen entwickelten Volkswirtschaften in den kommenden Jahren stärker vom demografischen Wandel betroffen sein wird (vgl. Werding 2019: 4). Hierfür spricht, dass einerseits relativ geburtenstarke Jahrgänge aus dem Erwerbsleben ausscheiden, andererseits zahlenmäßig deutlich kleinere Jahrgänge nachrücken. Die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik spielt eine zentrale Rolle bei der Milderung der negativen Folgen des demografischen Wandels. Als zentrale Stellschrauben gelten hierbei die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, die Ausweitung der Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie gezielte Zuwanderung (vgl. Werding 2019: 12; Stecker, Schnettler 2018: 468).

Die Betriebe reagieren auf politisch gesteuerte Anreize. Gleichwohl entwickeln sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten individuelle Antworten, um sich für die Zukunft zu rüsten. Eine etablierte Strategie der Betriebe ist, angesichts des steigenden altersbedingten Ersatzbedarfs bei knappem Arbeitskräfteangebot, vermehrt in die Ausbildung zukünftiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Fachkräfte zu investieren. Ihr Engagement in dualer Ausbildung eröffnet den Betrieben dabei die Möglichkeit, junge Menschen frühzeitig für sich zu gewinnen. Die große Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger sowie die vielen unbesetzten Ausbildungsstellen verdeutlichen aber, dass der Trend zur Akademisierung ungebrochen anhält. Hier sind Betriebe und Politik gleichermaßen gefragt, gemeinsam gute Ideen und neue Strategien zu entwickeln, welche die verschiedenen Bedarfe berücksichtigen.

Während bei einer dualen Berufsausbildung die Vermittlung von grundlegenden praxisbezogenen Kenntnissen und Fertigkeiten im Fokus steht, dient die Weiterbildung im beruflichen Kontext der Vermittlung spezifischer Kompetenzen bspw. in der Vorbereitung auf neue Aufgaben oder den Einsatz neuer Anwendungen und Technologien im Betrieb. Angesichts sich wandelnder Rahmenbedingungen, der fortschreitenden Digitalisierung und kürzer werdender Entwicklungs- sowie Innovationszyklen, aber auch der Frage, wie ältere Beschäftigte weiterhin eingesetzt werden können, müsste Weiterbildung generell an Bedeutung gewinnen. Allerdings verändert sich die Beteiligung an systematischer Weiterbildung aller Beschäftigtengruppen bislang nur langsam. Denn die Wahrscheinlichkeit an formaler Weiterbildung im Betrieb zu partizipieren, steht dabei nach wie vor in engem Zusammenhang mit dem Bildungs- und dem Tätigkeitsniveau der Beschäftigten sowie den Weiterbildungsbedingungen im Betrieb (vgl. bspw. Kleinert, Wölfel 2018: 12f).

Neben der Frage, wie die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten gefördert werden kann, sind die Betriebe herausgefordert Anreize zu schaffen, um für bestimmte Personengruppen attraktiver zu werden. Hierzu zählt die verstärkte Integration von Frauen im klassischen Erwerbsalter sowohl in Vollzeit- als auch in qualifizierte Teilzeitbeschäftigung und die Verkürzung der familienbedingten Erwerbsunterbrechung (vgl. Hansen, Hauff 2019: 39). In der Weiterentwicklung von Arbeitszeitmodellen kann folglich eine Chance liegen, den Lebensrealitäten einer Vielzahl von Frauen und Männern besser gerecht zu werden. Investitionen in neue Arbeitszeitmodelle, ein proaktives Talentmanagement sowie langfristige Rekrutierungs- und Bindungsstrategien, auch mit Blick auf internationale Arbeitskräfte, gehören zu den strategischen Handlungsoptionen der Betriebe.

Auf Grundlage des IAB-Betriebspanels 2018 wurden für Hessen vier Einzelreporte erstellt. Die Ergebnisse aus den vier Einzelreporten werden in dem hier vorliegenden Gesamtbericht um Strukturangaben zu den Betrieben (Kapitel 2.1) in Hessen sowie Ergebnisse zu Nachhaltigkeit und Innovationen (Kapitel 6) ergänzt. Die thematischen Schwerpunkte der diesjährigen Auswertungen lagen auf der Personalsituation mit den Personalbewegungen sowie offenen Stellen (Kapitel 2), dem Engagement der Betriebe in der dualen Berufsausbildung und Weiterbildung (Kapitel 3), den Beschäftigungssituationen von Frauen und Frauen in Führungspositionen (Kapitel 4) sowie der Verbreitung verschiedener Arbeitszeitmodelle in den Betrieben Hessens (Kapitel 5). Ziel der Auswertungen des IAB-Betriebspanels für Hessen ist es, aktuelle und repräsentative Daten zu den Aktivitäten und dem Engagement der Betriebe bei der Erschließung von Beschäftigungspotenzialen in Hessen bereitzustellen. Grundlage der Auswertungen sind Befragungsdaten von insgesamt 1.046 Betrieben aus Hessen. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von rund 162 Tausend Betrieben in Hessen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

2. Personalsituation in den hessischen Betrieben

Das folgende Kapitel befasst sich mit der Vielfalt und Verbreitung von Beschäftigungsverhältnissen, dem Bedarf an Arbeitskräften sowie den Personalbewegungen in den Betrieben Hessens. Zunächst wird ein genereller Überblick über die Wirtschaftsstruktur, die Verteilung der Betriebe und Beschäftigten auf die verschiedenen Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen, gegeben. Ausgangspunkt der weiteren Betrachtungen stellt die im zweiten Unterkapitel thematisierte Personalstruktur in den hessischen Betrieben dar. Dabei wird zunächst berichtet, wie groß die verschiedenen Beschäftigtengruppen zum Zeitpunkt der Befragung waren und welche Veränderungen sich im Vergleich zu den Vorjahren abzeichnen. Hierauf aufbauend wird in einem dritten Unterkapitel die Beschäftigungsdynamik hinter dem Nettozuwachs an Beschäftigung sowie der Personalbedarf in den Betrieben thematisiert. In einem vierten Unterkapitel wird die Verbreitung sog. atypischer Beschäftigung näher beleuchtet. Das Kapitel schließt mit einem zusammenfassenden Resümee.

2.1 Betriebe und Beschäftigte

Jedes Jahr werden mit dem IAB-Betriebspanel bundesweit Angaben zur Betriebs- und Beschäftigtenstruktur erhoben. Berücksichtigt werden alle Betriebe, die mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2017 in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit geführt wurden. Jeder Betrieb lässt sich einer von vier Betriebsgrößenklassen sowie einem der 43 abgefragten Wirtschaftszweige (WZ 2008), welche für Hessen in sieben Gruppen zusammengefasst werden, zuordnen.

In Tabelle 1 wird dargestellt wie sich die Betriebe in Hessen im Jahr 2018 auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen verteilten. Deutlich wird, dass vor allem der Dienstleistungssektor für die hessische Wirtschaft eine große Rolle spielt: Mehr als die Hälfte der Betriebe gehörte hierzu. Rund ein Viertel der Betriebe zählte zu Handel und Reparatur, weitere zehn Prozent entfielen auf das Baugewerbe, acht Prozent auf das Verarbeitende Gewerbe. Wie im Vorjahr lag der Anteil der Betriebe aus Öffentlicher Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck bei vier Prozent. Land- und Forstwirtschaft vereinte rund zwei Prozent aller Betriebe Hessens auf sich. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich an den

Verhältnissen kaum etwas geändert. Das große Übergewicht kleiner Betriebe mit bis zu 49 Beschäftigten, was sich mit einem Anteil von über 90 Prozent an allen Betrieben manifestiert, charakterisiert dabei nicht nur die hessische, sondern auch die westdeutsche Wirtschaft.

Tabelle 1: Betriebe in Hessen zum 30.06.2018, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen, hochgerechnet und gerundet

	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	6.300	4.900	1.500	300	13.000
Baugewerbe	12.400	4.000	300	20	16.700
Handel und Reparatur	24.600	12.200	1.500	300	38.600
Wissenschaftsnahe und wissenschaftl. Dienstleistungen	28.100	7.200	2.000	200	37.500
Sonstige Dienstleistungen	30.600	13.900	2.300	500	47.300
Öffentl. Verwaltung / Org. o. Erwerbszweck	1.600	2.700	1.200	200	5.700
Land- und Forstwirtschaft / Bergbau	2.200	500	70	8	2.800
Gesamt	105.800	45.400	8.900	1.500	161.600

Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

Auf Grundlage der IAB-Betriebspaneldaten wurde für Hessen am 30.06.2018 eine Gesamtzahl von rund 3,176 Millionen Beschäftigten¹ ermittelt. Wie sich die Beschäftigten auf die verschiedenen Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen verteilen, wird in Tabelle 2 dargestellt. In den kleinen Betrieben waren etwa 41 Prozent aller Beschäftigten tätig, die mittelgroßen und großen Betriebe hatten einen Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 27 bzw. 32 Prozent. Fast jede bzw. jeder Zweite war im Dienstleistungssektor tätig, ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung belief sich auf 46 Prozent.

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

Tabelle 2: Beschäftigte in Hessen zum 30.06.2018, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen, hochgerechnet und gerundet

	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	29.500	105.500	152.900	266.400	554.300
Baugewerbe	46.700	64.000	33.900	11.000	155.600
Handel und Reparatur	113.200	227.700	139.000	205.400	685.300
Wissenschaftsnahe und wissenschaftl. Dienstleistungen	108.500	146.300	200.000	147.200	602.000
Sonstige Dienstleistungen	138.400	247.100	219.800	252.100	857.400
Öffentl. Verwaltung / Org. o. Erwerbszweck	7.000	40.700	115.700	130.800	294.200
Land- und Forstwirtschaft / Bergbau	7.100	7.500	7.600	5.400	27.600
Gesamt	450.400	838.800	868.900	1.018.300	3.176.400

Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

2.2 Personalstruktur

Veränderungen in der Arbeitswelt und den Aufgabenzuschnitten tragen dazu bei, dass sich die Arbeitsanforderungen und damit auch die Struktur der Belegschaften in den Betrieben verändern. Welche Beschäftigtengruppen auf dem Arbeitsmarkt besonders nachgefragt werden, wird einerseits am Qualifikationsniveau der Einzelpersonen festgemacht, kann andererseits aber auch über die Anforderungen an die auszuübenden Tätigkeiten entschieden werden. Entlang des Tätigkeitsniveaus der Arbeitsplätze, wie sie im IAB-Betriebspanel erhoben werden, wird im folgenden Kapitel zunächst auf die Chancen der verschiedenen Beschäftigtengruppen in Hessen und im Anschluss auf die Beschäftigungsentwicklung im Allgemeinen eingegangen.

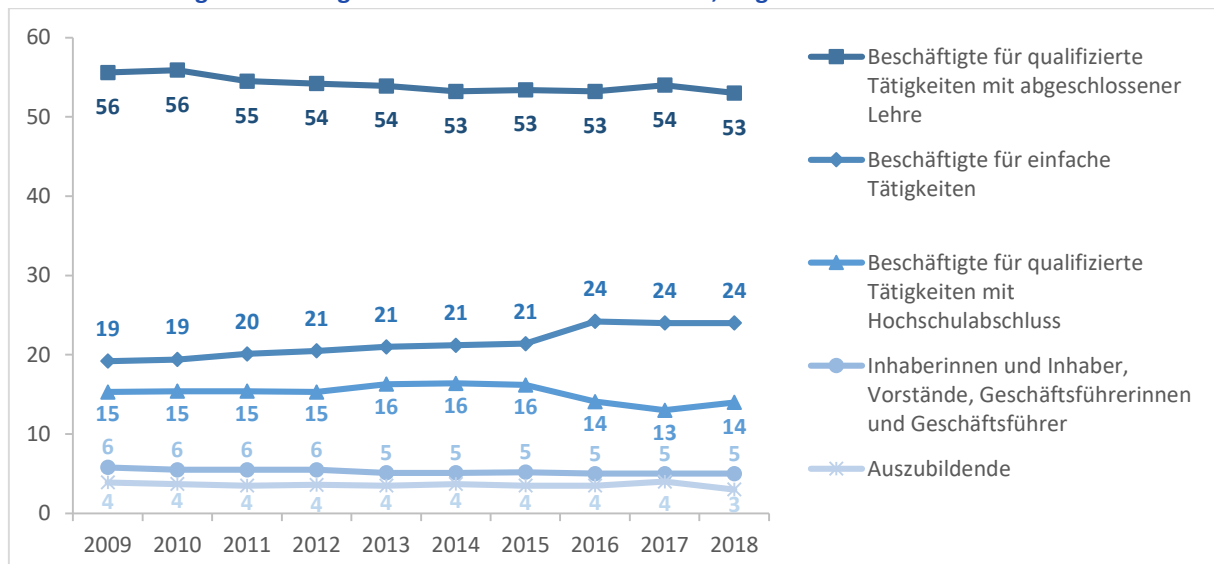
Großteil der Arbeitsplätze erfordert eine formale Qualifikation

Die Ausführung bestimmter Tätigkeiten ist an unterschiedliche Voraussetzungen gebunden. Für einen großen Teil der Aufgaben in den Betrieben Hessens werden spezifische fachliche Qualifikationen vorausgesetzt, andere Tätigkeiten wiederum erfordern keine berufliche Ausbildung und bieten damit auch Un- und Angelernten eine Chance auf dem Arbeitsmarkt. Bemessen an der Gesamtzahl dominierte in den hessischen Betrieben auch im Jahr 2018 wieder die Gruppe der qualifiziert Beschäftigten, rund zwei Drittel der Beschäftigten zählte hierzu (vgl. Abb. 1). Innerhalb der Gruppe der qualifiziert Beschäftigten übernahmen drei von vier Beschäftigten Tätigkeiten, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich war, die weiteren Beschäftigten waren auf Arbeitsplätzen vertreten, für welche ein Hochschulabschluss vorausgesetzt wurde. Ein Hochschulabschluss wurde zudem häufiger verlangt, wenn es sich um einen innovativen Betrieb handelte, der Anteil an Arbeitsplätzen für Tätigkeiten mit Hochschulabschluss war in diesen Betrieben doppelt so groß wie in Betrieben ohne Innovationstätigkeit.

Qualifiziert Beschäftigte machten in den meisten Wirtschaftszweigen zwei Drittel und mehr der Gesamtbeschäftigung aus, einzige Ausnahme bildeten die Dienstleistungsbereiche. Hier waren es etwas weniger. In den sonstigen Dienstleistungen waren dies noch 62 Prozent, in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen belief sich der Anteil qualifiziert Beschäftigter auf nur 59 Prozent. Besonders viele qualifiziert Beschäftigte zählte hingegen die Öffentliche Verwaltung inklusive Organisationen ohne Erwerbszweck (84 Prozent).

Weiterhin war rund jeder vierte Beschäftigte in den hessischen Betrieben mit einfachen Tätigkeiten, deren Ausübung keine Berufsausbildung erfordern, befasst. Damit lag der Anteil von Einfacharbeitsplätzen in Hessen in etwa auf dem westdeutschen Niveau (vgl. Frei et al. 2019: 39). Überdurchschnittlich hoch fiel dieser Anteil in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen aus, hier ging jeder dritte Beschäftigte einer Einfacharbeit nach. Dabei konzentrierten sich die entsprechenden Stellen auf wenige Betriebe, denn über die Hälfte der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungsbetriebe bot überhaupt keine Arbeitsplätze, welche keine formale Qualifikation voraussetzten (61 Prozent).

Abb. 1: Beschäftigte nach Tätigkeitsniveau in Hessen 2009-2018, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2018, eigene Berechnungen.

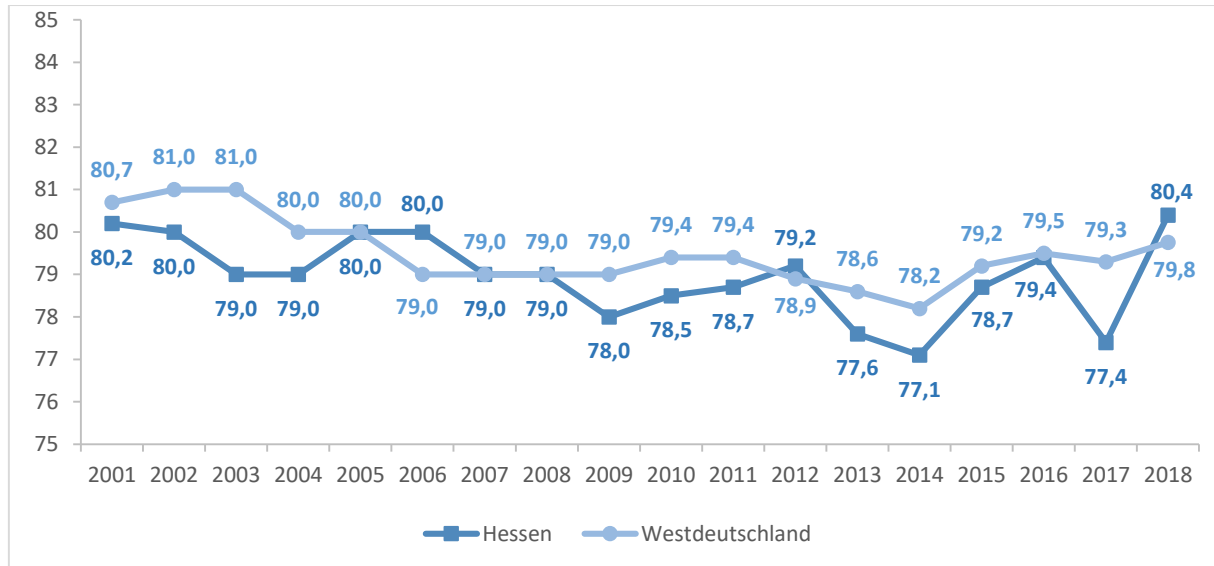
In den vergangenen fünfzehn Jahren hat sich der Frauenanteil in den Betrieben Hessens auf einem Niveau von 45 bis 47 Prozent eingependelt. Obgleich sich seit den frühen 2000er Jahren die Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern weiter angenähert haben, bleiben bis heute Unterschiede in ihrer Beschäftigungssituation bestehen. Und so waren Frauen, gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil, im Jahr 2018 weiterhin überdurchschnittlich häufig in einfachen Tätigkeiten anzutreffen bzw. unterdurchschnittlich häufig in qualifizierten Tätigkeiten (vgl. Kapitel 4.1).

Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse wächst weiter

Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Hessen ist in den vergangenen Jahren gewachsen. Auch im Jahr 2018 hielt dieser Trend an. Und so ist, den Angaben des IAB-Betriebspanels zufolge, im Vergleich zum Vorjahr, die Zahl der Beschäftigten insgesamt um zwei Prozent gestiegen. Dabei kam es sowohl

im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung², als auch – wenngleich etwas weniger stark – im Bereich der nicht-sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung³ zu einem Zuwachs. Infolge fiel im Vergleich zum Vorjahresergebnis der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung⁴ wieder größer aus (vgl. Abb. 2).

Abb. 2: Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in den Betrieben Hessens und Westdeutschlands 2001-2018, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2018, eigene Berechnungen.

Getragen wurde der Beschäftigungszuwachs von personellen Veränderungen in etwas mehr als der Hälfte der Betriebe: Für den Zeitraum Mitte 2017 bis Mitte 2018 berichteten 53 Prozent der Betriebe Veränderungen ihrer Beschäftigtenzahlen. Dabei kam es in 31 Prozent der Betriebe zu einem Beschäftigungsaufbau, während in 22 Prozent der Betriebe Beschäftigung abgebaut wurde. Innovative Betriebe erlebten häufiger einen Beschäftigungsaufbau als nicht innovative Betriebe. Zudem rechneten die Betriebe überdurchschnittlich häufig mit einem Beschäftigungszuwachs im Folgejahr, wenn es im Zeitraum Mitte 2017 bis Mitte 2018 zu Veränderungen bei der Zahl der Beschäftigten gekommen war.

Geflüchtete in Beschäftigung

Ein besonderes Augenmerk wurde im Jahr 2018 auf die Erfahrungen der Betriebe mit Menschen, die in der Zeit seit 2015 nach Deutschland geflüchtet sind, gelegt. Bei der Vorjahresbefragung im Jahr 2017 hatte hessenweit jeder zehnte Betrieb Kontakt mit Geflüchteten bestätigt, wobei infolge dieser Kontakte in etwa der Hälfte der Betriebe Beschäftigungsverhältnisse entstanden. Etwa die Hälfte dieser Beschäftigungsverhältnisse wiederum war sozialversicherungspflichtig, allerdings fast ausschließlich im Bereich der Einfacharbeitsplätze, für welche keine spezifische Qualifikation vorausgesetzt wird und

² Hierzu werden im IAB-Betriebspanel die Arbeiterinnen und Arbeiter, die Angestellten und die Auszubildenden gezählt.

³ Hierzu werden im IAB-Betriebspanel die Beamtinnen und Beamten, die tätigen Inhaberinnen und Inhaber sowie die mithelfenden Familienangehörigen gezählt.

⁴ Geringfügig Beschäftigte und sonstige Beschäftigte werden in diesem Zusammenhang nicht berücksichtigt. Zu Geringfügig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel Beschäftigte gezählt, die entweder ein monatliches Entgelt von maximal 450€ haben oder nur kurzfristig beschäftigt sind (für maximal 3 Monate oder maximal 70 Tage im Jahr).

die im Gegenzug nur in Ausnahmefällen qualifizierend wirken – ihr Anteil fiel zudem dreimal so groß aus wie bei der hessischen Gesamtbeschäftigung (vgl. Fischer / Larsen 2018: 33).

Im Jahr 2018 bestätigten sieben Prozent der Betriebe, dass bei ihnen Geflüchtete beschäftigt waren oder gewesen waren (Westdeutschland: 10 Prozent). Insgesamt traten Geflüchtete vermehrt im Arbeitsmarkt auf. Bei Berücksichtigung aller Beschäftigungsverhältnisse, also auch Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende oder Aushilfen, hat sich ihre Anzahl im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt. Jeder dritte Betrieb bestätigte im Jahr 2018, dass Beschäftigungsverhältnisse von Geflüchteten gerade endeten oder bereits geendet hatten. Als häufige Gründe, warum Beschäftigungsverhältnisse nicht fortgesetzt wurden, gaben die Betriebe das Verlassen des Betriebs auf Wunsch der Geflüchteten (33 Prozent) sowie die Befristung von Stellen (16 Prozent) an. Die große Mehrheit der Betriebe (72 Prozent), die Geflüchtete beschäftigten oder beschäftigt hatten, hat hierbei positive Erfahrungen gemacht und würde wieder Menschen mit Fluchterfahrung einstellen.

2.3 Personalbewegungen und Personalbedarf

Übergeordnet wurde für den Zeitraum Mitte 2017 bis Mitte 2018 in Hessen ein Nettozuwachs an Beschäftigung festgestellt. Auf Ebene der Betriebe kam es in diesem Zeitraum zu Schwankungen des Personalbestands. Verschiedene Faktoren beeinflussen dabei die Nachfrage der Betriebe nach Arbeitskräften. Hierzu zählt gewünschte Effizienzsteigerung in den Betrieben genauso wie die steigende Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen (vgl. Bosch 2018: 325). Zudem wirken sich institutionelle Regelungen, wie bspw. das Erreichen des gesetzlichen Rentenalters, auf die Verfügbarkeit von Arbeitskräften aus (ebd.). Vor diesem Hintergrund wird im folgenden Kapitel zunächst auf die Einstellungs- und Abgangsraten in den Betrieben fokussiert. Hieran anschließend wird der Frage nachgegangen, worin sich der Personalbedarf in den Betrieben hauptsächlich begründet. Zudem wird darauf geschaut, welche Betriebe besonders erfolgreich bei der Besetzung von Stellen waren und wie die Qualität der Neueinstellungen zu beurteilen ist.

Einstellungs- und Abgangsrate in den Betrieben steigen

Im ersten Halbjahr 2018 nahm etwa jeder dritte Betrieb in Hessen Neueinstellungen⁵ (36 Prozent) vor, gleichzeitig meldete ebenfalls etwa jeder dritte Betrieb Personalabgänge⁶ (34 Prozent). Personalbewegungen in beide Richtungen wurden von insgesamt 22 Prozent der Betriebe verzeichnet. Insgesamt kam es in knapp der Hälfte der Betriebe in Hessen (48 Prozent) zu personellen Veränderungen. Besonders häufig wurden Neueinstellungen wie auch Personalabgänge von den großen Betrieben ab 50 Beschäftigte verzeichnet, ihr Anteil war mit jeweils über 80 Prozent viermal so groß wie in den Kleinstbetrieben.

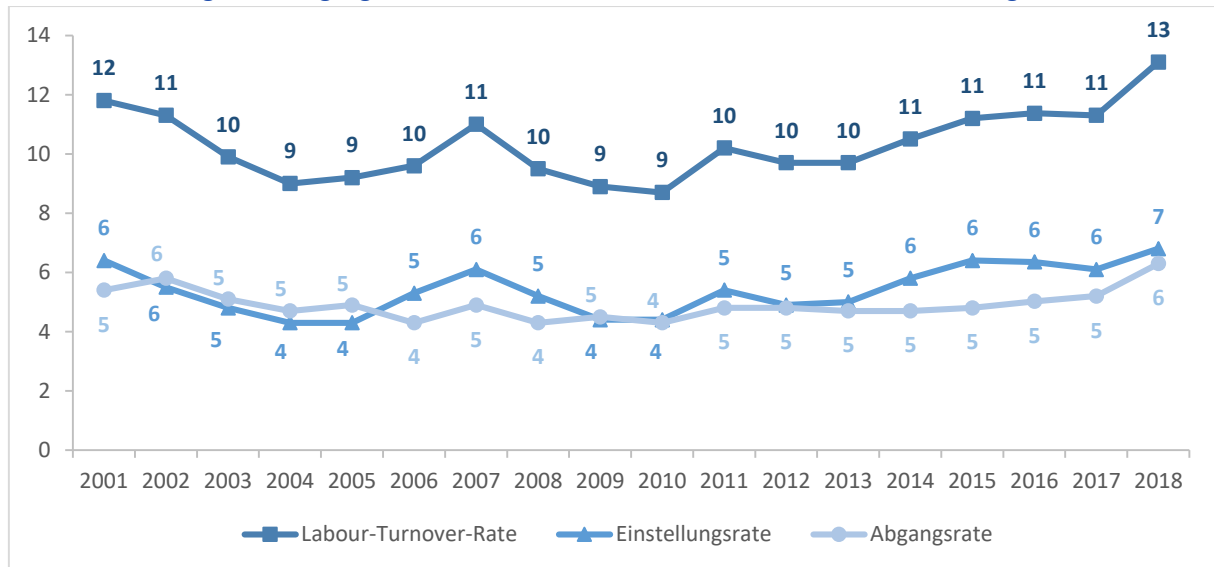
Im ersten Halbjahr 2018 wurden insgesamt 216 Tausend Arbeitskräfte neu unter Vertrag genommen, während im gleichen Zeitraum rund 200 Tausend Arbeitskräfte ihren Betrieb verließen. Bemessen an der Gesamtbeschäftigung haben damit rund sechs Prozent der Beschäftigten ihren Betrieb verlassen

⁵ Die Übernahme von Auszubildenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen werden nicht als Neueinstellungen gezählt.

⁶ 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.

bzw. rund sieben Prozent der Beschäftigten einen neuen Job aufgenommen. Die Labour-Turnover-Rate⁷ lag infolge bei 13 Prozent, ein neuer Höchstwert im langfristigen Verlauf seit 2001 (vgl. Abb. 3). Besonders dynamisch erwiesen sich die Personalbewegungen in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, hier erreichte die Labour-Turnover-Rate 25 Prozent. In allen anderen Wirtschaftsbereichen blieb sie unter dem Mittelwert.

Abb. 3: Einstellungs- und Abgangsrate und Labour-Turnover-Rate in Hessen 2001-2018, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2018, eigene Berechnungen.

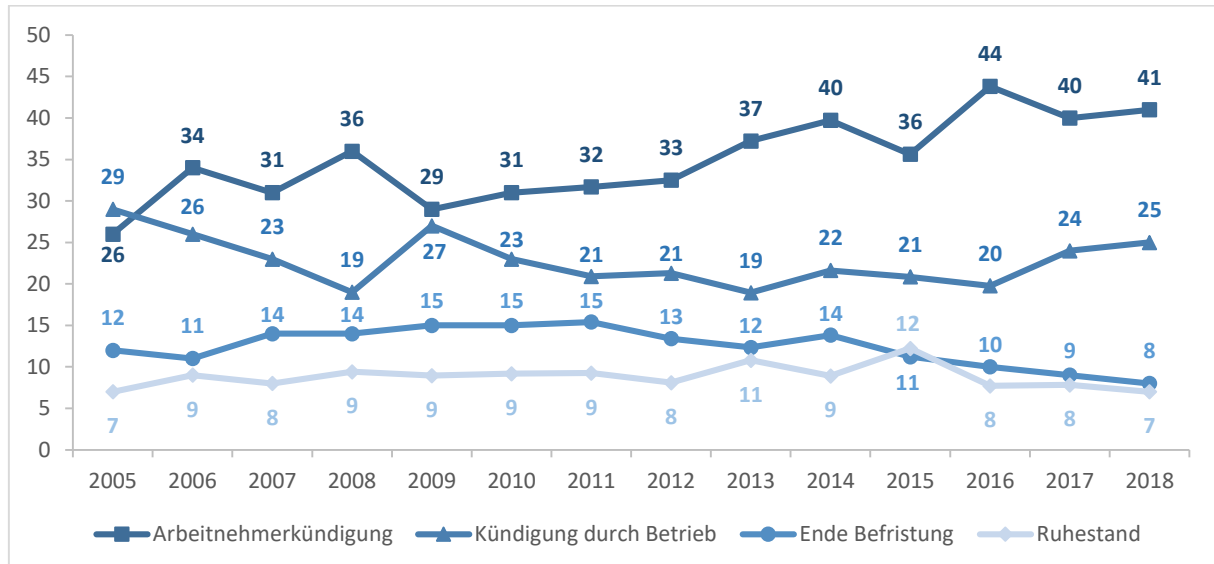
Insgesamt kam es im Jahr 2018 in den Betrieben Hessens zu dynamischeren Personalveränderungen als in den Jahren zuvor. Gute Jobaussichten bei positiver konjunktureller Entwicklung und hoher Nachfrage nach Arbeitskräften, insbesondere nach qualifizierten Arbeitskräften, wirkten sich dabei förderlich auf die Wechselbereitschaft der Beschäftigten sowie die Nachfrage der Betriebe aus. Verlassen Beschäftigte ihren Betrieb, auch altersbedingt, entsteht Ersatzbedarf, welcher sich ebenfalls in der Nachfrage nach Arbeitskräften niederschlägt.

Nicht selten kommt es zu arbeitgeberseitigen Kündigungen eines Arbeitsvertrags. Im ersten Halbjahr 2018 war ein Viertel der Kündigungen seitens der Betriebe ausgesprochen worden. Weitere acht Prozent der beendeten Arbeitsverhältnisse waren auf das Ende einer Befristung zurück zu führen, ein Grund, der in den letzten Jahren tendenziell an Bedeutung verloren hat. Mit dem Eintritt in den Ruhestand, sei es vor oder nach Erreichen der regulären Altersgrenze, erklärten sich weitere sieben Prozent der Personalabgänge. Am häufigsten kam es in den vergangenen Jahren jedoch zu Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihr Anteil an allen Kündigungen belief sich auf 41 Prozent (vgl. Abb. 4). Die Situation in Hessen unterscheidet sich nur geringfügig von der westdeutschen.

⁷ Um die Gesamtbeschäftigung in einem bestimmten Zeitraum zu mitteln, werden die Beschäftigtenzahlen zu Beginn und zum Ende eines Zeitraums aufsummiert und anschließend halbiert. Die Berechnung der Einstellungs-, Abgangs- und Labour-Turnover-Rate auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels erfolgte analog. Um das Vorgehen etwas zu vereinfachen, wurde in folgenden Punkten von der oben angeführten Definition abgewichen: Die Labour-Turnover-Rate wurde aus der Summe aller Personaleinstellungen und Personalabgänge im ersten Halbjahr 2018 bezogen auf die Gesamtbeschäftigung am 30.06.2018 berechnet. Ebenso wurden die Einstellungs- und Abgangsrate berechnet. Diese Berechnung führt möglicherweise zu leicht abweichenden Werten, es wird aber davon ausgegangen, dass sich an den berichteten Trends nichts ändert (vgl. Erlinghagen 2004: 193).

In Westdeutschland kam es etwas häufiger zu Arbeitnehmerkündigungen (43 Prozent), im Gegenzug waren arbeitgeberseitige Kündigungen etwas seltener (21 Prozent), das Ende einer Befristung wurde wiederum etwas häufiger (11 Prozent) genannt als in Hessen.

Abb. 4: Gründe für Personalabgänge in Hessen 2005-2018, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2018, eigene Berechnungen.

Die Situation in den Großbetrieben unterschied sich insofern, als hier in 20 Prozent der Fälle das Ende einer Befristung auch das Ende des Arbeitsverhältnisses bedeutete. Das Baugewerbe verzeichnete als einzige Branche häufiger Kündigungen seitens der Betriebe (48 Prozent) als seitens der Beschäftigten (22 Prozent). In der Öffentlichen Verwaltung endete hingegen mit einer Befristung relativ häufig die Betriebszugehörigkeit, 17 Prozent der Personalabgänge waren hierin begründet. Gleichzeitig spielte in der Öffentlichen Verwaltung der Übergang in den Ruhestand eine vergleichsweise große Rolle. Fast jedes fünfte beendete Beschäftigungsverhältnis erklärte sich mit dem Eintritt in den Ruhestand (18 Prozent). Im Verarbeitenden Gewerbe waren es noch 14 Prozent, in allen anderen Wirtschaftszweigen weniger als jeder zehnte Personalabgang.

Darüber hinaus kam es im Zeitraum Mitte 2017 bis Mitte 2018 in zwei Prozent der Betriebe entweder zu Schließungen von Teilen des Betriebs oder deren Ausgliederung in andere Unternehmensteile oder Ausgründungen von Betriebsteilen, d. h. der eigenständigen Weiterführung als Firma. In diesem Zuge waren weitere 19 Tausend Beschäftigte aus den Betrieben ausgeschieden. In weniger als einem Prozent der Betriebe kam es zu Eingliederungen anderer Betriebe oder Unternehmensteile, wobei rund acht Tausend Beschäftigte übernommen wurden.⁸

Viele Neueinstellungen bei großer Nachfrage nach qualifiziert Beschäftigten

Neueinstellungen fanden im Verlauf des ersten Halbjahrs 2018 in 36 Prozent der Betriebe statt. In diesem Zusammenhang wurden insgesamt rund 216 Tausend Stellen in Hessen neu besetzt. Ein Viertel

⁸ Aufgrund von relativ geringen Fallzahlen wurden weitere Gründe für Personalabgänge im Text nicht erwähnt, sollen jedoch der Vollständigkeit halber im Folgenden aufgezählt werden: Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung (3%), einvernehmliche Aufhebung (aufgrund eines Sozialplans) (6%), Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit (1%), sonstige Gründe (8%).

der Betriebe, die Stellen besetzten, konnte den Bedarf damit vollständig decken. Jeder zehnte Betrieb hätte gerne Beschäftigte eingestellt.

Mehr als die Hälfte der Neueinstellungen entfielen auf Fachkräfte (vgl. Abb. 5), d. h. 54 Prozent der neu besetzten Arbeitsplätze setzten einen Berufs- oder einen Hochschulabschluss voraus. Von 45 Prozent der Eingestellten wurden keine spezifischen Qualifikationen erwartet, um die neue Stelle adäquat auszufüllen. Allein in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungsbetrieben entfielen mit 61 Prozent besonders viele Neueinstellungen auf Un- und Angelernte. In der Öffentlichen Verwaltung, dem Verarbeitenden Gewerbe sowie dem Baugewerbe waren die Verhältnisse umgekehrt. In allen drei Wirtschaftszweigen lag der Anteil qualifiziert Beschäftigter bei über 60 Prozent. Darüber hinaus wurden in den kleineren Betrieben tendenziell häufiger qualifizierte Arbeitsplätze neu besetzt, als in den größeren Betrieben.

Abb. 5: Neueinstellungen nach Tätigkeitsniveau in Hessen 2001-2018, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2018, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2004-2006 liegen keine Daten vor.

Frauen machten im Durchschnitt etwas weniger als die Hälfte aller Neueinstellungen aus. Ihr Anteil lag bei 48 Prozent, was wiederum ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung entspricht. Überdurchschnittlich fiel der Frauenanteil bei den Neueinstellungen in den sonstigen Dienstleistungen wie auch in der Öffentlichen Verwaltung aus (70 bzw. 63 Prozent).

42 Prozent der neu Eingestellten erhielten einen befristeten Arbeitsvertrag. Bemessen an der Gesamtbeschäftigung belief sich der Anteil neu befristet Beschäftigter auf drei Prozent. Mehr als die Hälfte der befristeten Arbeitsverträge gingen dabei an Frauen (52 Prozent). In den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungsbetrieben sowie in der Öffentlichen Verwaltung, beides Bereiche mit einem besonders großen Frauenanteil, waren mehr als die Hälfte der Arbeitsverträge bei Neubeschäftigung befristet (50 bzw. 52 Prozent). In den Kleinst- und Kleinbetrieben kam es bei Neueinstellungen unterdurchschnittlich häufig zu Befristungen (20 bzw. 28 Prozent). In insgesamt sechs Prozent der Betriebe Hessens kam es im Verlauf des ersten Halbjahres 2018 zu Entfristungen von Arbeitsverträgen, im Vorjahreszeitraum waren es nur drei Prozent gewesen. Übernahmen nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss werden nicht zu Entfristungen gezählt. Insgesamt ein Prozent der Beschäftigten zum

Stichtag in 2018 war im Laufe des ersten Halbjahres entfristet worden. Bemessen an allen befristeten Beschäftigten ist jeder zehnte Vertrag entfristet worden. Dabei kam es in den größeren Betrieben (71 bzw. 36 Prozent) häufiger zu Entfristungen als in den kleineren Betrieben (acht bzw. ein Prozent), was sich zumindest teilweise in den höheren Befristungsquoten der größeren Betriebe erklärt. Der Anteil entfristeter Frauen an allen Entfristungen erreichte 48 Prozent. Nach Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages kam es in vier Prozent der Betriebe zu einer wiederholten Befristung von Beschäftigten. Insgesamt betroffen war hiervon ein Prozent aller Beschäftigten.

Nicht alle Betriebe konnten ihren Personalbedarf im ersten Halbjahr 2018 decken. So meldeten 17 Prozent der nicht-einstellenden Betriebe einen ungedeckten Bedarf an Arbeitskräften. Zudem hätten 30 Prozent der einstellenden Betriebe gerne weitere Arbeitsplätze besetzt. In beiden Fällen handelte es sich vorrangig um Betriebe mit 50 Beschäftigten und mehr. Insgesamt blieben in 82 Prozent der Betriebe Fachkraftstellen unbesetzt. Die Nachfrage nach Fachkräften bezifferte sich im ersten Halbjahr 2018 auf 182 Tausend. Davon konnten 117 Tausend Besetzungen realisiert werden, während weitere 65 Tausend Stellen unbesetzt blieben: 18 Tausend Stellen in den Betrieben, die keine Stellen besetzen konnten und 47 Tausend Stellen in Betrieben mit weiterem Bedarf.

Zum nächstmöglichen Einstellungstermin meldeten, zum Stichtag der Befragung, 28 Prozent der Betriebe offene Stellen. Insgesamt kamen dabei 116 Tausend offene Stellen zusammen, wobei in drei Viertel der Fälle qualifiziertes Personal nachgefragt wurde. Im Vergleich zur Vorjahreserhebung waren 30 Prozent mehr Stellen auf allen Tätigkeitsniveaus offen.

2.4 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. In erster Linie zählen zu diesen sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen die Teilzeitbeschäftigung, die geringfügige Beschäftigung, die befristete Beschäftigung sowie Midi-Jobs. Im folgenden Kapitel wird auf die Verbreitung der verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse in Hessen eingegangen.

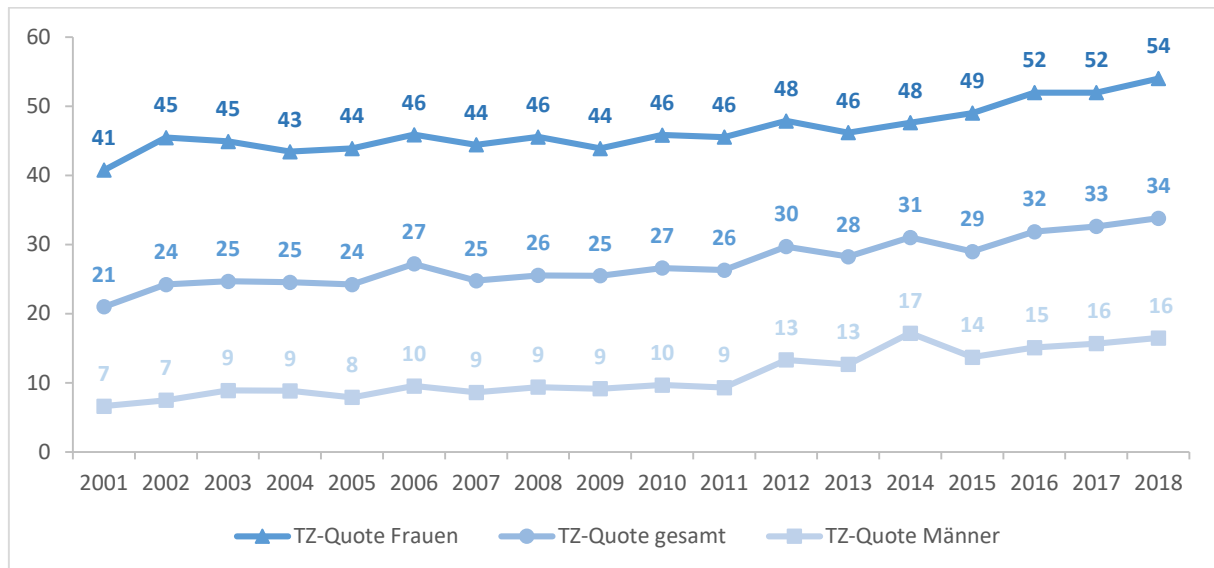
Teilzeitquote steigt weiter, dies betrifft Frauen stärker als Männer

Weit verbreitet sind in den hessischen Betrieben, neben den Normalarbeitsverhältnissen, Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit⁹. Über 80 Prozent der Betriebe bestätigten bei der Befragung im Jahr 2018 Beschäftigte in Teilzeit, einschließlich geringfügig Beschäftigte (83 Prozent). In den vergangenen zehn Jahren ist ihr Anteil um sieben Prozentpunkte gestiegen. Dabei konzentrierte sich die Teilzeitbeschäftigung auf bestimmte Branchen. Besonders häufig bestätigte die Öffentliche Verwaltung, dass Arbeitsstellen in Teilzeit ausgeübt wurden (94 Prozent), am seltensten das Baugewerbe (61 Prozent). Die Öffentliche Verwaltung zeichnete sich gleichzeitig durch einen großen Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung aus (62 Prozent), zudem wurden hier überdurchschnittlich viele der Teilzeitstellen von Frauen wahrgenommen (86 Prozent). Betriebe der Sonstigen Dienstleistungen boten ebenfalls in großem Umfang Teilzeitstellen an: 90 Prozent der Betriebe bestätigten die Beschäftigung von Teilzeitkräften, wobei dies die Hälfte der Beschäftigten betraf.

⁹ Als Teilzeitbeschäftigte gelten im IAB-Betriebspanel diejenigen Beschäftigten, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als auf einer Vollzeitstelle im gleichen Betrieb.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten wächst tendenziell, er lag im Jahr 2018 bei 34 Prozent (vgl. Abb. 6). Zwei von drei Teilzeitbeschäftigten gingen einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nach, das verbleibende Drittel war geringfügig beschäftigt. Frauen stellten den Großteil der Beschäftigten in Teilzeit: Drei von vier Teilzeitbeschäftigten waren weiblich, wovon wiederum knapp ein Drittel geringfügig beschäftigt war (vgl. Kapitel 4.2). Frauen waren damit nicht nur häufiger als Männer in Teilzeit, sondern auch häufiger in geringfügiger Teilzeit anzutreffen.¹⁰

Abb. 6: Teilzeitquote gesamt und differenziert nach Geschlecht in den Betrieben Hessens 2001-2018, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2018, eigene Berechnungen.

Befristungen: Verlängerte Probezeiten im Fokus

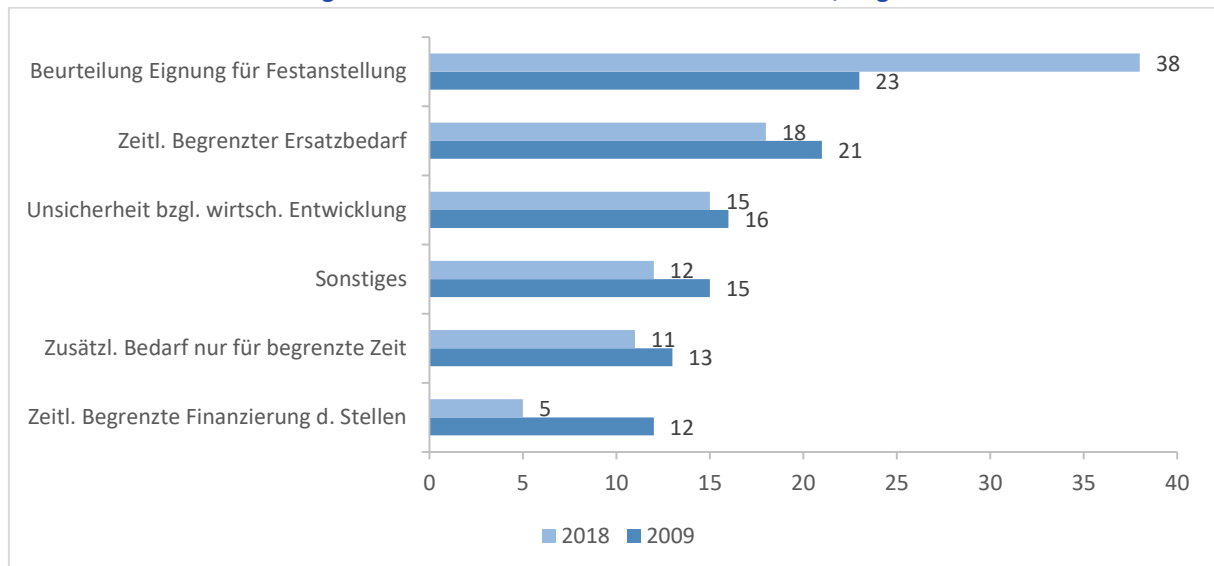
Eine weitere atypische Beschäftigungsform, die in der Vergangenheit an Bedeutung gewonnen hat, ist die befristete Beschäftigung. Auch hiervon sind Frauen in größerem Umfang betroffen als Männer, wenn auch der Unterschied zwischen den Geschlechtern weniger stark ausfällt, als bei der Teilzeit (vgl. Kapitel 4.2).

Befristete Beschäftigungsverhältnisse charakterisieren sich prinzipiell dadurch, dass sie entweder zu einem bestimmten Zeitpunkt oder zu einem zuvor definierten Ereignis, bspw. bei zeitlich bedingtem Ersatzbedarf, enden. Die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen bietet den Betrieben die Möglichkeit die Arbeitsbeziehung zu ihren Beschäftigten zu flexibilisieren. Befristet Beschäftigte hingegen haben nicht selten mit negativen Konsequenzen, wie geringerem Verdienst, verringerten Karrierechancen sowie größerem Risiko arbeitslos zu werden, zu kämpfen. Als wichtigsten Grund, warum Beschäftigte befristet eingestellt wurden, nannten die Betriebe Hessens im Jahr 2018, dass sie diese Zeit nutzten um zu prüfen, ob die betroffene Person für eine Festanstellung geeignet sei (38 Prozent) (vgl. Abb. 7). Damit wurde die Befristung von Arbeitsverhältnissen vorrangig dazu genutzt, die Probezeit auf

¹⁰ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass im Rahmen des IAB-Betriebspanels ausschließlich Betriebe befragt werden, die in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit geführt werden. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte werden daher nicht erfasst. Darüber hinaus werden geringfügig Beschäftigte, wie z. B. Haushaltshilfen, Reinigungskräfte oder Betreuungspersonal in Privathaushalten nicht erfasst. Da diese Tätigkeiten häufiger von Frauen durchgeführt werden, wird auf Grundlage dieser Daten der Frauenanteil an geringfügiger Beschäftigung möglicherweise unterschätzt.

einen bestimmten Zeitraum zu verlängern. Deutlich weniger Betriebe nannten einen zeitlich begrenzten Ersatzbedarf als wichtigsten Grund für Befristungen (18 Prozent). Keine Bedeutung wurde in Hessen weiterhin dem Argument beigemessen, eine Befristung könne als Instrument der Leistungssteigerung dienen. Im Vergleich zu den Ergebnissen aus dem Jahr 2009, als zuletzt nach Gründen für Befristungen gefragt worden war, hat die Begründung der Eignungsfeststellung an Bedeutung gewonnen (23 Prozent). Eine Entwicklung die auch für Westdeutschland beobachtet werden konnte.

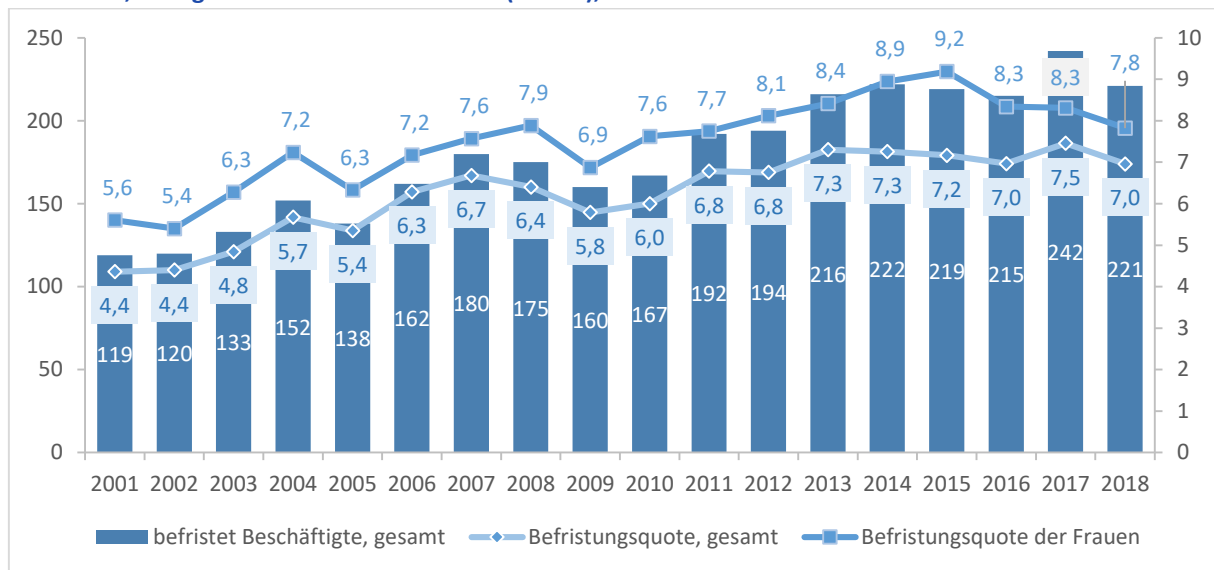
Abb. 7: Gründe für Befristungen in den Betrieben in Hessen 2009 und 2018, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009 und 2018, eigene Berechnungen.

Zu Befristungen kam es im Jahr 2018 in 17 Prozent der hessischen Betriebe, was zugleich dem langjährigen Durchschnitt entspricht. Befristete Beschäftigung konzentrierte sich dabei hauptsächlich auf den Dienstleistungssektor. Zusammengenommen waren fast zwei Drittel aller befristet Beschäftigten in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (29 Prozent) und den sonstigen Dienstleistungen (33 Prozent) tätig. In beiden Wirtschaftszweigen lag der Anteil befristet Beschäftigter mit 11 bzw. 8 Prozent zudem etwas über der durchschnittlichen Befristungsquote (7 Prozent). Die Befristungsquote der Frauen lag mit 7,8 Prozent, wie in den Vorjahren, wieder etwas darüber (vgl. Abb. 8). Der Frauenanteil an allen befristet Beschäftigten erreichte 53 Prozent, wie in den Vorjahren lag er wiederum etwas über dem allgemeinen Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung (47 Prozent).

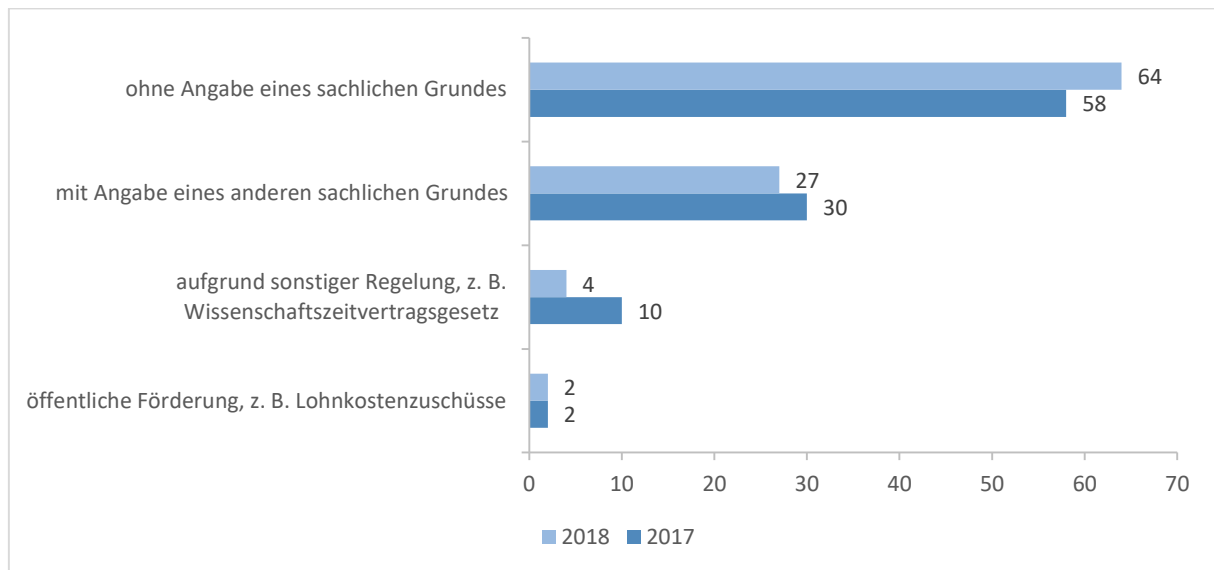
Abb. 8: Befristete Beschäftigung sowie Befristungsquote gesamt und der Frauen in den Betrieben Hessens 2001-2018, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2018, eigene Berechnungen.

In größeren Betrieben wurde häufiger mit Befristungen gearbeitet als in den kleineren Betrieben. So bestätigten 91 Prozent der Großbetriebe und 62 Prozent der mittelgroßen Betriebe, dass zum Stichtag mindestens ein befristetes Beschäftigungsverhältnis bestand. Während in 19 Prozent der kleinen Betriebe befristet Beschäftigte tätig waren, lag der Anteil der Kleinstbetriebe bei lediglich neun Prozent. Auch die jeweils betroffenen Beschäftigtenanteile unterschieden sich zwischen den Betriebsgrößenklassen deutlich voneinander: Der Anteil befristet Beschäftigter lag mit rund 36 Prozent in den Großbetrieben rund fünfmal so hoch wie in den Kleinstbetrieben (7 Prozent). Auch in den mittelgroßen Betrieben war rund jeder dritte Beschäftigte befristet angestellt (34 Prozent), in den kleinen Betrieben waren es noch 22 Prozent der Beschäftigten.

Befristungen wurden auch im Jahr 2018 wieder mehrheitlich ohne Angabe eines sachlichen Grundes vorgenommen. Dabei kam es im Vergleich zum Vorjahr zu einem Zuwachs um sechs Prozentpunkte, d. h. im Jahr 2018 wurden in Hessen 64 Prozent der Stellen sachgrundlos befristet (vgl. Abb. 9). Ein sachlicher Grund lag bei 27 Prozent der befristeten Beschäftigungsverhältnisse vor. Zwei Prozent der Befristungen begründeten sich in öffentlicher Förderung, z. B. Lohnkostenzuschüsse. Und vier Prozent der befristeten Verträge wurde mit sonstigen Regelungen begründet, wie z. B. dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eines der politischen Ziele des aktuellen Koalitionsvertrags ist die Einschränkung der sachgrundlosen Befristungen. Die gegenteilige Entwicklung, nämlich der steigende Anteil sachgrundloser Befristungen an allen befristeten Arbeitsverhältnissen, weist darauf hin, dass für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Vorteile einer Befristung nach wie vor überwiegen. Gleichzeitig wurde 2018 etwa jedes zehnte befristete Beschäftigungsverhältnis entfristet, was darauf hindeutet, dass die Eignungsfeststellung für die Betriebe aktuell einen höheren Stellenwert genießt als die Anzahl der Personen, die gegebenenfalls kurzfristig freigesetzt werden können.

Abb. 9: Begründung befristeter Beschäftigungsverhältnisse in den Betrieben Hessens 2017 und 2018, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017 und 2018, eigene Berechnungen.

Weitere atypische Beschäftigungsverhältnisse gering verbreitet

Die Verbreitung von Mini-Jobs blieb in Hessen im Vergleich zu den Vorjahren relativ konstant. Jeder fünfte Betrieb gab im Jahr 2018 an, u. a. Mini-Jobs besetzt zu haben. Im langjährigen Vergleich bewegt sich dieser Anteil zwischen 20 und 25 Prozent. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung belief sich auf zwei Prozent, wobei 71 Prozent dieser Jobs von Frauen wahrgenommen wurden. Fast jeder fünfte Betrieb (19 Prozent) mit Mini-Jobs berichtete einen Beschäftigtenanteil von 50 Prozent und mehr in diesen Positionen.

Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Leiharbeitskräfte und 1-Euro-Jobber erreichten gemeinsam einen Beschäftigtenanteil von zwei Prozent. Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren in sieben Prozent der Betriebe, Leiharbeitskräfte in drei Prozent der Betriebe und 1-Euro-Jobber in weniger als einem Prozent der Betriebe vertreten. Etwas häufiger konnte man Praktikantinnen und Praktikanten antreffen, sie fanden sich in jedem zehnten Betrieb. In allen Wirtschaftszweigen machten sie weniger als ein Prozent der Beschäftigten aus.

2.5 Resümee

Die Anforderungen an die Beschäftigten unterliegen einem steten Wandel. Dazu tragen einerseits Anpassungen der Betriebe an neue technische Möglichkeiten bei. Veränderte Wettbewerbsbedingungen andererseits, aber auch sich wandelnde Anforderungen an die Betriebe als Arbeitgeber, prägen darüber hinaus die Entwicklungen. Verändern sich die Wettbewerbsbedingungen, stellt sich die Frage, inwiefern die Betriebe den dabei entstehenden Bedarf an Arbeitskräften decken können. Neben internen Anpassungsleistungen stellt die Verfügbarkeit von Arbeitskräften auf dem betriebsexternen Arbeitsmarkt einen wichtigen Faktor dar. Dabei spielt für den Erhalt der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit neben der Anzahl auch die Qualität der Arbeitskräfte eine wichtige Rolle. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen für Hessen, dass sich die Chancen der verschiedenen Beschäftigtengruppen bislang kaum verändert haben. Mit einem Anteil von zwei Dritteln an allen Beschäftigten überwog auch im

Jahr 2018 weiterhin der Anteil qualifiziert Beschäftigter. Zudem gab es für Un- und Angelernte nach wie vor relativ gute Beschäftigungsperspektiven in den Betrieben Hessens. Bei Innovationstätigkeit der Betriebe fiel der Anteil an Arbeitsplätzen für Tätigkeiten mit Hochschulabschluss in den Betrieben allerdings doppelt so groß aus wie in den nicht-innovativen Betrieben.

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze gewachsen. Neben Vollzeitjobs hat sich in den Betrieben Hessens Beschäftigung in Teilzeit als festes Format etabliert. Durchschnittlich vier von fünf Betrieben ermöglichten im Jahr 2018 Teilzeitarbeitsverhältnisse, manche Branchen lagen sogar darüber. Die Teilzeitquote, d. h. der Anteil aller Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung, war im Vergleich zum Vorjahr gestiegen und hat damit maßgeblich zur weiteren Verbreitung sogenannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse beigetragen. Durch das seit dem 1. Januar 2019 geltende Rückkehrrecht von befristeter Teilzeit auf die vorherige Arbeitszeit, die sog. Brückenteilzeit, ist zu erwarten, dass zukünftig noch mehr Beschäftigte zumindest zeitweise in Teilzeit tätig sein werden. Frauen waren deutlich häufiger in Teilzeit vertreten als Männer. Ebenfalls häufiger als Männer waren Frauen zudem befristet beschäftigt, wenngleich hier der Unterschied zwischen den Geschlechtern nicht ganz so stark ausfiel. Beide Beschäftigungsverhältnisse charakterisieren sich dabei nicht nur durch geringere Verdienstmöglichkeiten, sondern können sich darüber hinaus negativ auf die Karriereaussichten und die allgemeine Lebensplanung auswirken. Während vor knapp zehn Jahren noch fast jede vierte Befristung mit einer Eignungsfeststellung begründet wurde, hat sich dieser Anteil bis ins Jahr 2018 um knapp zwei Drittel erhöht. Zeitlich bedingter Personalbedarf oder die Möglichkeit relativ kurzfristig Personal frei zu setzen, spielte in den Betrieben hingegen nur noch eine untergeordnete Rolle.

Die Gruppe der seit 2015 nach Deutschland Geflüchteten ist in vielerlei Hinsicht heterogen: Die Geflüchteten unterscheiden sich nicht nur bzgl. Herkunftsland und Fluchtursache, sondern auch hinsichtlich ihrer Qualifikation, Arbeitserfahrung und Sprachkenntnisse. An eine schnelle funktionale Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt ist u. a. die Hoffnung geknüpft, dass sich die Interaktion und der kulturelle Austausch förderlich auf den Spracherwerb und die zivilgesellschaftliche Integration auswirkt. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass die Gruppe der Geflüchteten vermehrt im hessischen Arbeitsmarkt ankommt: Die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse Geflüchteter hatte sich im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt. Allerdings ist angesichts des großen Beschäftigtenanteils in Einfacharbeit, wie er im Jahr 2017 erhoben wurde, davon auszugehen, dass ein Großteil des vorhandenen Bildungspotenzials der Geflüchteten nicht genutzt wird.

Gleichzeitig zeigt sich, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften insgesamt, sowie nach Fachkräften im Besonderen, auch im Jahr 2018 ungebrochen hoch war. Mehr als ein Drittel der Betriebe verzeichnete im ersten Halbjahr 2018 Neueinstellungen, bei insgesamt hoher Personaldynamik. Dabei wurden über die Hälfte der insgesamt 216 Tausend Neueinstellungen für qualifizierte Stellen vorgenommen (54 Prozent). Ein Viertel der einstellenden Betriebe konnte auf diesem Weg seinen Personalbedarf vollständig decken, weitere zehn Prozent hätten gerne weitere Personen eingestellt. Zudem war nicht jeder Betrieb bei der Rekrutierung von neuen Beschäftigten erfolgreich. Ungedeckten Bedarf hatten darüber hinaus auch Betriebe, die keine Einstellungen realisieren konnten. Zum Stichtag der Befragung waren 30 Prozent mehr Stellen auf allen Tätigkeitsniveaus offen als noch im Vorjahr. In drei von vier Fällen wurden Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten gesucht.

3. Fachkräftesicherung durch betriebliche Aus- und Weiterbildung

Im folgenden Kapitel wird zunächst auf das Ausbildungsverhalten der Betriebe fokussiert. Neben dem Bestand an Ausbildungsbetrieben werden im ersten Unterkapitel Zahl und Verteilung der Auszubildenden auf die verschiedenen Betriebsgrößen und Wirtschaftszweige betrachtet. Die duale Ausbildung bietet den jungen Menschen gute Voraussetzungen für den Einstieg in das Berufsleben, wie die hohen Übernahmequoten nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss bestätigen (Kapitel 3.2). Im dritten Unterkapitel wird das betriebliche Engagement in Weiterbildung dargestellt, gefolgt von einem vierten Unterkapitel zur Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten. Das Kapitel schließt mit einem zusammenfassenden Resümee.

3.1 Ausbildungsverhalten der Betriebe

Mit der Investition in die Ausbildung junger Menschen investieren Betriebe in künftige Fachkräfte sowie in ihre betriebliche Zukunft und Wettbewerbsfähigkeit. Insbesondere kleinere Betriebe stehen dabei vor großen Herausforderungen, denn die Investitionen in Auszubildende sind zunächst hoch. In der Mehrzahl der Fälle amortisieren sich diese Kosten aber bis zum Ausbildungsende (vgl. Schönfeld et al. 2016: 179). Sich in Ausbildung zu engagieren eröffnet den Betrieben zudem die Chance junge und dynamische Menschen kennenzulernen, diese einerseits zu prägen und andererseits von ihren neuen Ideen zu profitieren. Bei einer Übernahme nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss sind Betrieb und Auszubildende darüber hinaus bereits miteinander bekannt und infolge kommt es seltener zu Fehlbesetzungen. Als ein weiterer Vorteil bei der Personalgewinnung über Ausbildung wird gewertet, dass zusätzliche Kosten entfallen, wie sie bei der Anwerbung und Einarbeitung extern eingestellter Beschäftigter entstehen.

Betriebe, die ausbilden möchten, müssen prinzipiell zwei Voraussetzungen erfüllen. Hierzu zählt die Eignung als Ausbildungsstätte sowie als Ausbilderin bzw. Ausbilder, d. h. der Betrieb muss gewährleisten, dass die Auszubildenden von einer/m geschulten Ausbilderin bzw. Ausbilder an einem hierfür geeigneten Arbeitsplatz alle Ausbildungsinhalte eines Berufs erlernen können. Kann dies ein Betrieb alleine nicht leisten, hat er die Möglichkeit im Verbund mit anderen Betrieben oder in Kooperation mit überbetrieblichen Berufsbildungsstätten auszubilden.

Einblicke in das Ausbildungsverhalten der Betriebe in Hessen werden im folgenden Abschnitt gegeben. Das IAB-Betriebspanel ermöglicht Angaben zur Verbreitung von Ausbildungsberechtigungen sowie Zahlen zu den in Ausbildung aktiven Betrieben. Zudem können die Auszubildendenzahlen sowie die Ausbildungsquote, d. h. der Anteil Auszubildender an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, ermittelt werden. Eine große Herausforderung im Ausbildungsgeschehen liegt in der Passung von Angebot und Nachfrage. Und so gelingt es nicht allen Betrieben die angebotenen Ausbildungsplätze vollständig zu besetzen, andererseits finden auch Ausbildungsinteressierte nicht zwangsläufig ein für sie passendes Angebot. Wie sich in Hessen das Angebot von der Nachfrage an Ausbildungsplätzen im Ausbildungsjahr 2017/2018 unterschieden hat, wird ebenfalls im folgenden Abschnitt dargestellt.

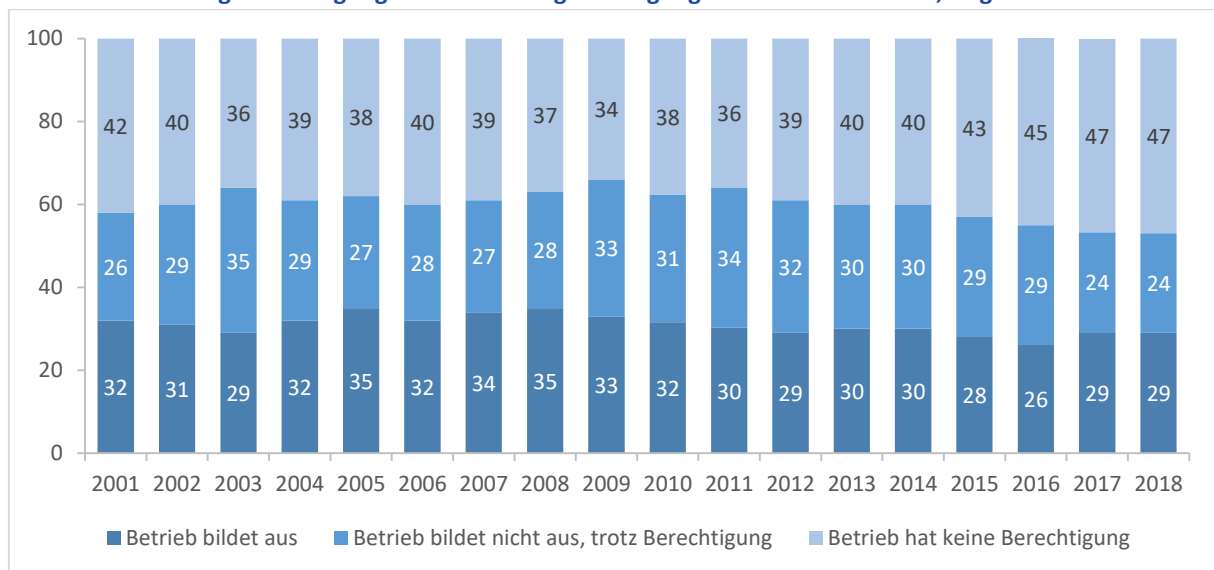
Stetiger Bestandsverlust an Ausbildungsbetrieben im vergangenen Jahrzehnt

Das Ausbildungsgeschehen in den Betrieben wird in Deutschland mit einer Reihe von Vorgaben reguliert. Hierzu zählen das Berufsbildungsgesetz (BBiG), die Handwerksordnung (HwO) und die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO). Eine Ausbildungsberechtigung erhält ein Betrieb u. a. dann, wenn er sich

als Ausbildungsstätte eignet und über qualifizierte Ausbilder verfügt. Etwas mehr als die Hälfte der hessischen Betriebe erfüllte im Jahr 2018 diese Voraussetzungen (53 Prozent). Damit gestalteten sich die prinzipiellen Voraussetzungen in Hessen, den Bedarf an Fachkräften über eigene Ausbildungsleistungen zu decken vergleichbar denen in Westdeutschland (56 Prozent).

Der Anteil der Betriebe, welcher die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllte, hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert. Allerdings war der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe im Verlauf der vergangenen zehn Jahre stetig zurückgegangen (vgl. Abb. 10). Eine ähnliche Entwicklung wurde im gleichen Zeitraum auch für Westdeutschland beobachtet.

Abb. 10: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2001-2018, Angaben in Prozent

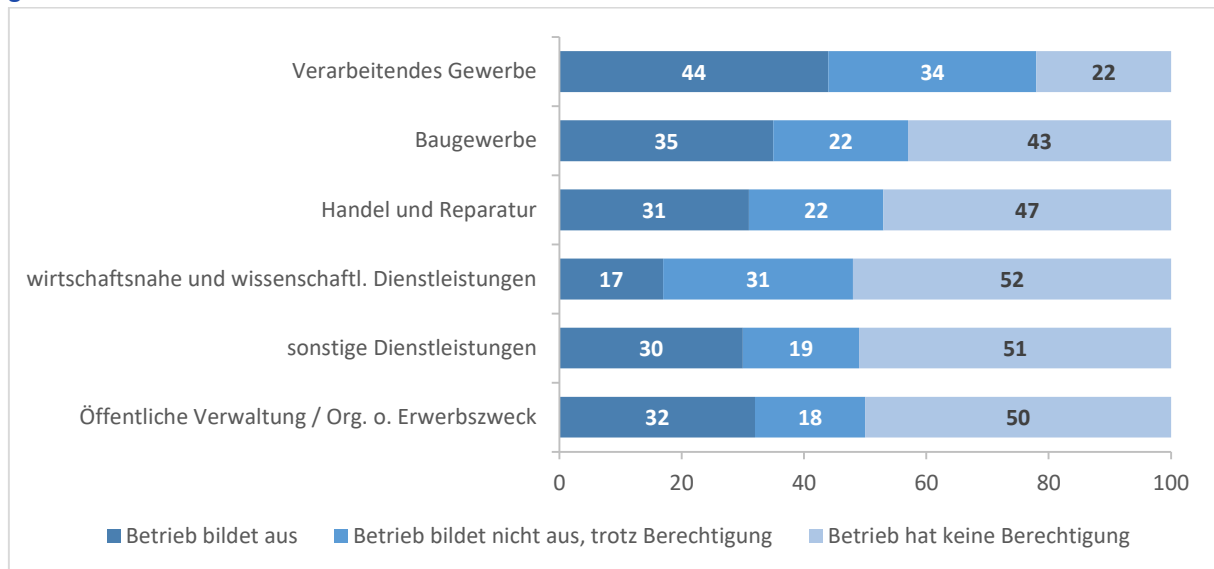


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2018, eigene Berechnungen.

Von den ausbildungsberechtigten Betrieben in Hessen nutzten im Jahr 2018 etwas mehr als die Hälfte die Möglichkeit zur Ausbildung (55 Prozent). In Westdeutschland lag die Ausbildungsbeteiligung der berechtigten Betriebe auf vergleichbarem Niveau. Damit haben sich – wie im Vorjahr – abermals mehr Betriebe an Ausbildung beteiligt als noch vor zwei Jahren. Zudem sind Betriebe, die in den nächsten beiden Jahren Schwierigkeiten bei der Rekrutierung benötigter Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt erwarten, häufiger in Ausbildung aktiv gewesen, als Betriebe, die nicht mit solchen Schwierigkeiten rechnen. Gleiches gilt für Betriebe, in welchen ein gewählter Betriebs- oder Personalrat oder eine andere spezifische Form der Mitarbeitervertretung existierte.

Verarbeitendes Gewerbe weiterhin mit höchstem Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe

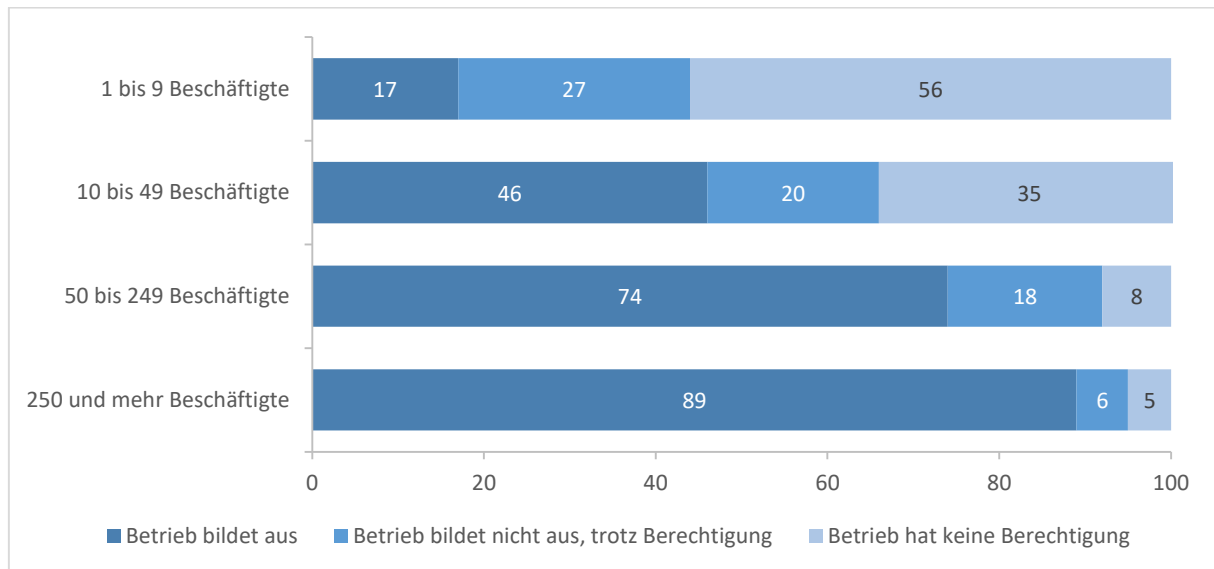
Die Wahrscheinlichkeit an beruflicher Erstausbildung beteiligt zu sein, fällt je nach Wirtschaftszweigzugehörigkeit verschieden aus. Im Verarbeitenden Gewerbe belief sich der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben auf 44 Prozent (vgl. Abb. 11). In der Öffentlichen Verwaltung war etwa jeder dritte Betrieb bzw. Dienststelle in betrieblicher Ausbildung aktiv. Gleiches gilt auch für das Baugewerbe, Betriebe aus Handel und Reparatur und die sonstigen Dienstleistungen. Unter den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungsbetrieben war etwa jeder sechste Betrieb in Ausbildung aktiv.

Abb. 11: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2018, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

Gemessen an allen ausbildungsberechtigten Betrieben in der jeweiligen Branche unterschieden sich die Branchen mit der höchsten und niedrigsten Ausbildungsaktivität um 28 Prozentpunkte. Der größte Anteil ausbildender Betriebe an allen berechtigten Betrieben fand sich wie im Vorjahr in der Öffentlichen Verwaltung. Hier nutzten abermals 64 Prozent der Betriebe ihre Ausbildungsberechtigung. Berechtigte Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe bildeten zu 57 Prozent aus, im Baugewerbe waren dies 61 Prozent. Die ausbildungsberechtigten Betriebe aus Handel und Reparatur waren zu 58 Prozent in Ausbildung aktiv. Bei den sonstigen Dienstleistungsbetrieben engagierten sich 61 Prozent. Schlusslicht bildeten die wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, die in 36 Prozent der Fälle in Ausbildung aktiv waren. Während in allen anderen Wirtschaftszweigen ähnliche oder höhere Ausbildungsanteile wie im Vorjahr zu verzeichnen waren, haben die wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungsbetriebe die Möglichkeit zur Ausbildung im Jahr 2018 deutlich seltener genutzt.

Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe unterliegt einem Betriebsgrößeneffekt (vgl. Abb. 12). Dieser begründet sich zumindest teilweise in den eingangs beschriebenen zeitlichen, personellen und finanziellen Investitionen, zu welchen ein ausbildender Betrieb bereit sein muss. Zudem gilt der Grundsatz, dass in einem Betrieb ein angemessenes Verhältnis von Fachkräften und Auszubildenden vorherrschen sollte (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018).

Abb. 12: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2018, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

Neben dem Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe nimmt mit steigender Betriebsgröße auch der Anteil in Ausbildung aktiver Betriebe an allen berechtigten Betrieben zu: Zur Ausbildung berechnete Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte) bildeten im Jahr 2018 in 94 Prozent der Fälle aus. Mittlere Betriebe mit Ausbildungsberechtigung machten zu 81 Prozent hiervon Gebrauch, bei den Kleinbetrieben waren dies 70 Prozent aller berechtigten Betriebe. Allein die Kleinstbetriebe nutzten nur zu 38 Prozent ihre Ausbildungsberechtigung. Im Vergleich zum Vorjahr stagnierte bei den Kleinstbetrieben der Anteil ausbildungsaktiver Betriebe an allen berechtigten Betrieben, in den anderen Größenklassen waren die Betriebe hingegen häufiger in Ausbildung aktiv.

Mehrzahl der Auszubildenden in Betrieben ab 50 Beschäftigten tätig

Aus den bisherigen Auswertungen geht hervor, dass etwa die Hälfte der Betriebe in Hessen über eine Ausbildungsberechtigung verfügte. Gebrauch machte von dieser Berechtigung wiederum jeder zweite Betrieb. Damit liegt der Anteil ausbildungsaktiver Betriebe an allen hierzu berechtigten Betrieben wie im Vorjahr über den Werten der vorangegangenen Jahre. Die große Zahl an Auszubildenden aus dem Jahr 2017 wurde in 2018 dennoch knapp verfehlt, sie lag bei 107 Tausend Auszubildenden.

Entsprechend der unterschiedlichen Ausbildungsbeteiligung der Betriebe konzentrierten sich die Auszubildenden auf bestimmte Wirtschaftszweige. Den größten Anteil Auszubildender vereinten dabei die sonstigen Dienstleistungen auf sich. Wie im Vorjahr zählte jeder dritte Auszubildende zu diesem Wirtschaftszweig (33 Prozent). Das Verarbeitende Gewerbe beschäftigte 18 Prozent der Auszubildenden, in Handel und Reparatur waren es 24 Prozent. Sechs Prozent der Auszubildenden waren in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen beschäftigt. Weitere acht Prozent kamen aus der Öffentlichen Verwaltung, vergleichbar war die Situation im Baugewerbe.

Wird nach den Betriebsgrößen unterschieden, zeigt sich, dass zwei Drittel der Auszubildenden in Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten tätig waren (mittlere Betriebe: 31 Prozent, Großbetriebe: 35 Prozent). Neun Prozent und damit mit Abstand der kleinste Anteil an den Auszubildenden war in

Kleinstbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte) beschäftigt. Die Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte) vereinten 25 Prozent der Auszubildenden auf sich.

Weniger als die Hälfte der Auszubildenden sind weiblich

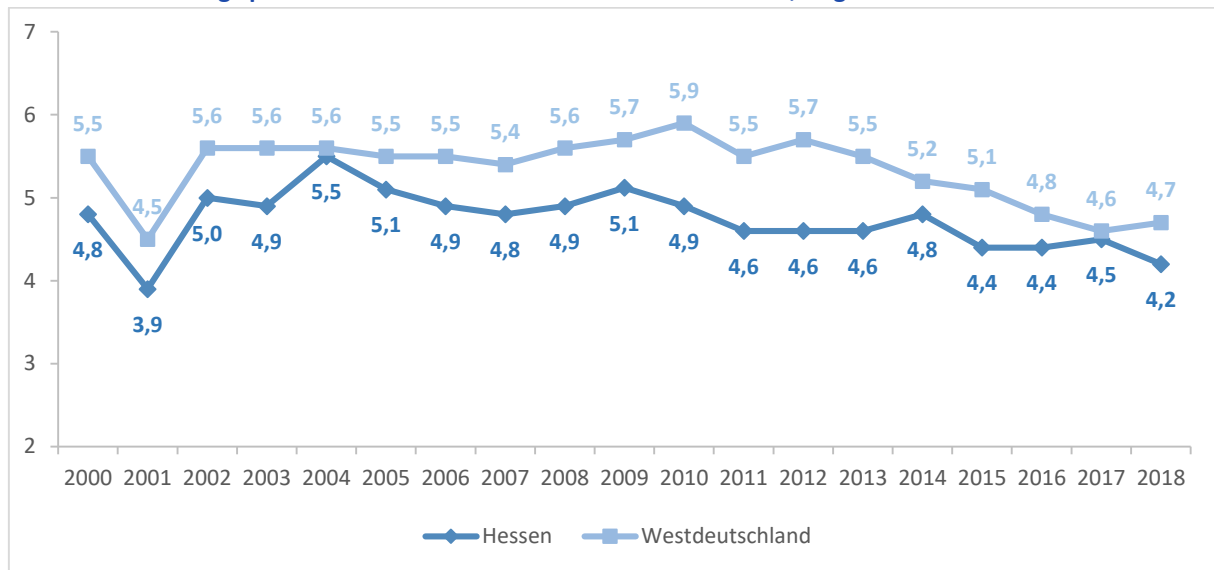
Die Zahl der in Ausbildung befindlichen Frauen ist im Vergleich zum Vorjahr wieder etwas gestiegen und damit auch ihr Anteil an allen Auszubildenden. Dieser belief sich im Jahr 2018 auf 42 Prozent. Im Verlauf der vergangenen zehn Jahren war der Frauenanteil um rund zehn Prozentpunkte zurückgegangen. Ob angesichts der jüngsten Entwicklungen von einer Trendumkehr gesprochen werden kann, werden zukünftige Analysen zeigen. Der Trend, dass sich immer weniger Frauen für eine duale Berufsausbildung entscheiden, ist allerdings weder eine kurzfristige Entwicklung noch ein hessisches Spezifikum. Matthes et al. (2016) führen das bundesweit sinkende Interesse junger Frauen an einer dualen Berufsausbildung u. a. darauf zurück, dass viele Frauen eine Studienberechtigung erreichen und nutzen. Zudem streben Frauen häufiger als Männer eine vollqualifizierende schulische Berufsausbildung an, da in den Berufsfachschulen und Fachschulen die frauendominierten Berufe des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens unterrichtet werden (vgl. BMBF 2018: 95f).

Diejenigen Frauen, die sich für eine duale Ausbildung in Hessen entschieden, konzentrierten sich auch im Jahr 2018 wieder auf den Dienstleistungsbereich. 60 Prozent der weiblichen Auszubildenden waren in Dienstleistungsbetrieben beschäftigt. Hier sowie in der Öffentlichen Verwaltung waren sie zudem zahlenmäßig den männlichen Auszubildenden überlegen. Am seltensten entschieden sich Frauen für eine Ausbildung im Baugewerbe. Nur zwei Prozent aller weiblichen Auszubildenden zählten zu diesem Wirtschaftszweig.

Ausbildungsquote im Vorjahresvergleich deutlich gesunken

Mit der Ausbildungsquote wird der Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gemessen, wobei alle Betriebe, d. h. auch Betriebe ohne Auszubildende, berücksichtigt werden. Die Ausbildungsquote gibt Auskunft über die Ausbildungsintensität der Betriebe. Sie ist eine strukturelle Größe, welche sich in der Regel im Zeitverlauf nur geringfügig und langsam verändert. Die Zeitreihe seit 2000 spiegelt diesen Sachverhalt für Hessen sowie Westdeutschland (vgl. Abb. 13).

Im Jahr 2018 lag die Ausbildungsquote in Hessen bei 4,2 Prozent und damit deutlich unter dem westdeutschen Niveau von 4,7 Prozent. Maßgeblich erklärt sich diese Entwicklung in gestiegenen Beschäftigtenzahlen bei gleichzeitig gesunkenen Auszubildendenzahlen in Hessen sowie gestiegenen Beschäftigten- und Auszubildendenzahlen in Westdeutschland. In den vergangenen Jahren hatte sich die hessische an die westdeutsche Ausbildungsquote zusehends angeglichen. Dieser Trend scheint angesichts der aktuellen Daten zumindest kurzfristig unterbrochen.

Abb. 13: Ausbildungsquote in Hessen und Westdeutschland 2000-2018, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000-2018, eigene Berechnungen.

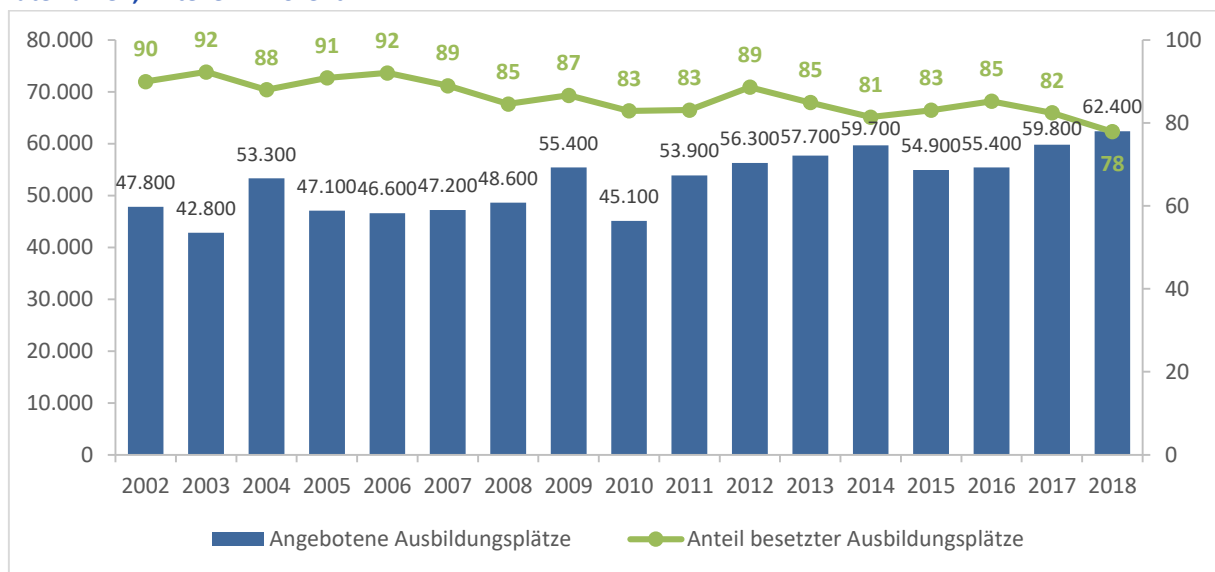
Unterschiede bei der Ausbildungsquote zwischen den Wirtschaftszweigen fielen vergleichbar der Vorjahresverteilung aus. Das Baugewerbe stand mit 7,1 Prozent erneut an der Spitze, die wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungsbetriebe bildeten mit 1,4 Prozent das Schlusslicht. In den weiteren Bereichen der hessischen Wirtschaft wurde jeweils eine durchschnittliche Ausbildungsquote erreicht, d. h. etwa vier von 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren Auszubildende. Ebenfalls kaum Abweichungen vom Hessendurchschnitt zeigten die einzelnen Betriebsgrößenklassen.

Angebot an Ausbildungsplätzen erreicht neuen Höchststand

In Hessen hatte jeder dritte zur Ausbildung berechnete Betrieb einen oder mehrere Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2017/2018 angeboten. Im Vergleich zum Vorjahr, wie auch im langjährigen Vergleich, wurden mit 62.400 Plätzen für das zurückliegende Ausbildungsjahr besonders viele Plätze angeboten (vgl. Abb. 14). Vor allem die Kleinstbetriebe setzten erneut verstärkt auf Ausbildung.

Das Ausbildungsangebot und die Nachfrage bzw. Besetzung von Ausbildungsstellen entwickelten sich indes nicht einheitlich: Während die Betriebe ihr Angebot an Ausbildungsplätzen in den vergangenen drei Jahren deutlich ausbauten, hat sich an der Zahl der besetzten Ausbildungsstellen kaum etwas verändert. Wie im Vorjahr lag diese bei rund 49 Tausend Stellen, entsprechend ging die Besetzungsquote aufgrund des gestiegenen Angebots weiter zurück (78 Prozent). Erschwerend wirkten sich in diesem Zusammenhang sicherlich der anhaltende Trend zur Akademisierung aber auch die im Vergleich zum Vorjahr rückläufige Bevölkerungszahl in der Altersgruppe der 16- bis 25-Jährigen in Hessen (vgl. HMWEVL 2018: 9) aus. Mit der Gestaltung der Rahmenbedingungen, verstärkter Berufsorientierung und der intensiven Begleitung junger Menschen beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung können hier wertvolle Impulse gesetzt werden.

Abb. 14: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2018, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent

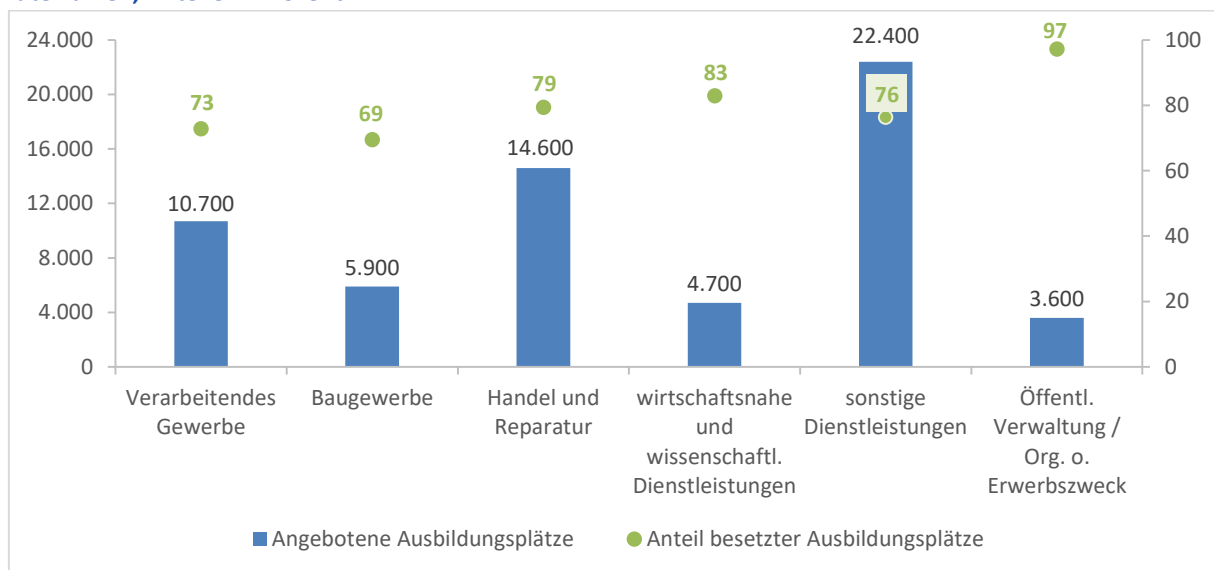


Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2018, eigene Berechnungen.

Trotz der schwierigen Ausgangslage konnten knapp zwei Drittel der Betriebe alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Ein Drittel der ausbildenden Betriebe erlebte allerdings bei der Besetzung mindestens eines Ausbildungsplatzes Schwierigkeiten. Gründe, warum es zu Passungsproblemen zwischen ausbildenden Betrieben und ausbildungsinteressierten jungen Menschen kommt, sind vielfältig. Hierzu zählen u. a. der Ausbildungsberuf, der Arbeitsort, die Arbeitsbedingungen aber sicherlich auch die Ansprache der Jugendlichen sowie die Empfehlungen und Wünsche der Schule und des Elternhauses.

Die Chance, alle angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen, variierte zwischen den Wirtschaftszweigen (vgl. Abb. 15). Wie im Vorjahr wurden Ausbildungen in der Öffentlichen Verwaltung besonders gut nachgefragt und infolge konnten dort fast alle angebotenen Stellen besetzt werden. In den anderen Wirtschaftsbereichen wurde ebenfalls die Mehrzahl der Ausbildungsplätze besetzt. Die größten Schwierigkeiten erlebte wiederholt das Baugewerbe, hier blieb in 31 Prozent der Fälle die Suche nach Auszubildenden erfolglos.

Abb. 15: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2018, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent



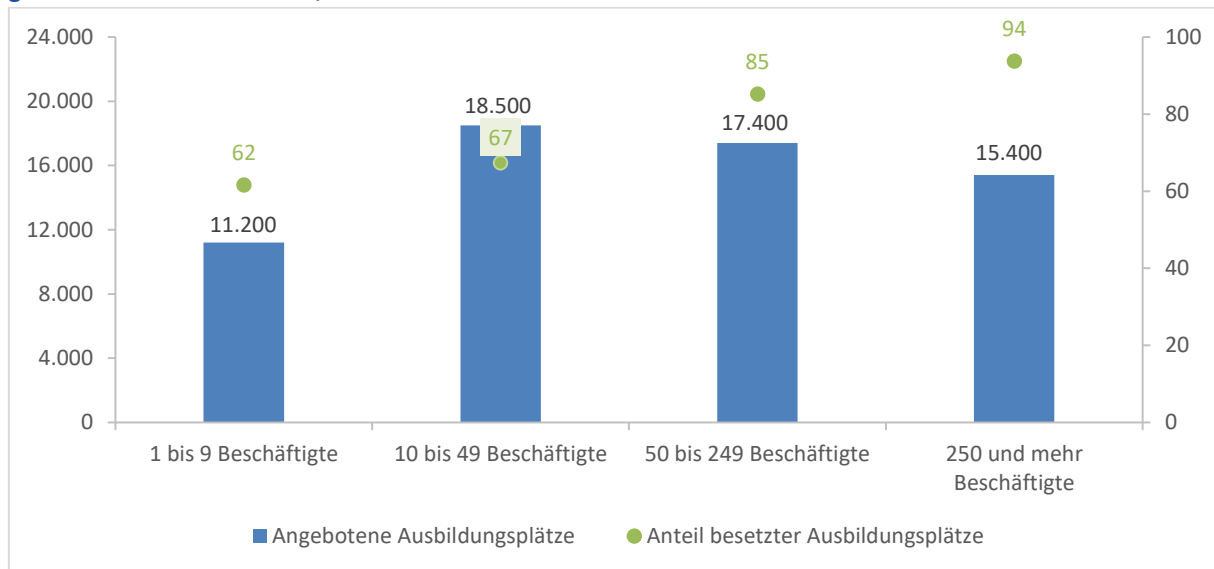
Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

Großbetriebe besetzten nahezu alle angebotenen Ausbildungsplätze

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

Wie im Vorjahr konnten in Hessen die Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten über 90 Prozent ihrer Ausbildungsplätze besetzen (vgl. Abb. 16). Ebenfalls überdurchschnittliche Besetzungsquoten erreichten die mittelgroßen Betriebe. Die kleineren Betriebe blieben bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen hinter dem Landesdurchschnitt zurück. Dabei hatten vor allem die kleinen Betriebe verstärkt auf Ausbildung gesetzt und ihr Angebot an Ausbildungsplätzen im Vergleich zum Vorjahr abermals erhöht. In den großen Betrieben wurden hingegen weniger Plätze als im Vorjahr angeboten.

Abb. 16: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2018, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

3.2 Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen

Die Zahl der Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, ist sowohl ein Indikator für den Ausbildungsmarkt im Zeitverlauf, als auch für die Ausbildungserfolge von Betrieben und Berufsschulen. Zudem gibt sie Aufschluss über die Fachkräfte, die dem Arbeitsmarkt infolge zur Verfügung stehen. Die Zahl der Ausbildungsabschlüsse variiert von Jahr zu Jahr. Sie kann nicht unmittelbar aus der Zahl der in den vorangegangenen Jahren abgeschlossenen Ausbildungsverträge abgeleitet werden, da die Dauer einer Ausbildung zwischen zwei und dreieinhalb Jahren liegt, in manchen Fällen zudem eine verkürzte Ausbildung möglich ist. Vorzeitige Vertragslösungen sowie Ausbildungsabbrüche – aber auch endgültig nicht bestandene Abschlussprüfungen – tragen darüber hinaus zu Unterschieden zwischen Auszubildendenzahlen und Absolventenzahlen in einem Ausbildungsjahrgang bei.

Mit bestandenem Abschluss endet das Ausbildungsverhältnis von Ausbildungsbetrieb und Auszubildendem. Wird nach Ausbildungsabschluss eine Weiterbeschäftigung auf Grundlage eines Arbeitsvertrags vereinbart, spricht man von einer Übernahme. Die aktuellen Zahlen zu Ausbildungsabschlüssen und Übernahmen in den Betrieben Hessens werden im folgenden Abschnitt ausgewertet.

Viele erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse im Jahr 2018

Nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung im Jahr 2018 standen der Wirtschaft hochgerechnet über 37.700 in Hessen ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung. Entsprechend ihrem Anteil an allen Auszubildenden machten Frauen mit 45 Prozent etwas weniger als die Hälfte aller erfolgreichen Absolventen aus.

Die meisten Abschlüsse – wie auch Auszubildenden – wurden in den sonstigen Dienstleistungen gezählt. Sie vereinten etwas mehr als ein Drittel aller Absolventinnen und Absolventen auf sich. Jede fünfte Absolventin oder Absolvent kam aus dem Bereich Handel und Reparatur. Gleiches galt für das Verarbeitende Gewerbe. Diese drei Wirtschaftszweige bieten gleichfalls Jahr für Jahr den Großteil der

Ausbildungsplätze an. Differenziert nach den Betriebsgrößenklassen vereinten sowohl die Großbetriebe als auch die mittelgroßen Betriebe jeweils ein Drittel aller Absolventinnen und Absolventen auf sich. 27 Prozent der Absolventinnen und Absolventen kamen aus einem Kleinbetrieb und sieben Prozent aus einem Kleinstbetrieb. Diese Verhältnisse entsprachen in etwa den Anteilen an allen Auszubildenden je Größenklasse. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Werte der Kleinstbetriebe am stärksten verändert: Während der Anteilswert im Fall der Kleinstbetriebe um über zehn Prozentpunkte gesunken ist, stieg er in den Kleinbetrieben um sechs und im Fall der mittelgroßen Betriebe um fünf Prozentpunkte an.

Entsprechend dem Frauenanteil der Auszubildenden in den jeweiligen Sektoren strukturierten sich auch die Absolventinnen. In den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen fiel der Frauenanteil an den Absolventen besonders groß aus (76 Prozent), auch in den sonstigen Dienstleistungen (65 Prozent) und der Öffentlichen Verwaltung (54 Prozent) stellten Frauen mehr als die Hälfte der erfolgreichen Abschlüsse. In den Betrieben aus Handel und Reparatur war rund jeder dritte Absolvent weiblich und der Anteil der Absolventinnen in den Ausbildungsberufen des Verarbeitenden Gewerbes lag bei 25 Prozent, im Baugewerbe bei 22 Prozent.

Übernahmen nach Ausbildungsabschluss weit verbreitet

Die Übernahmebereitschaft der Betriebe wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Hierzu zählen u. a. der aktuelle Arbeitskräftebedarf sowie die wirtschaftliche Entwicklung eines Betriebs. Allerdings streben nicht alle Auszubildenden eine Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb an. Die Gründe, den Ausbildungsbetrieb nach dem Abschluss zu verlassen, sind vielfältig. Hierzu zählen ein attraktiveres Angebot eines anderen Unternehmens, wobei der Wechsel von einem kleinen in einen großen Betrieb besonders beliebt ist oder ein Umzug an einen anderen Wohnort. Die Daten des IAB-Betriebspanels geben keine Auskunft darüber, ob Absolventinnen und Absolventen ein etwaiges Übernahmeangebot nicht angenommen und den Betrieb in Folge verlassen haben. Angesichts der mit einer Ausbildung verbundenen Kosten sowie der demografischen Entwicklung erscheint es allerdings wahrscheinlich, dass Betriebe anstreben Jugendliche, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, zukünftig immer häufiger zu übernehmen.

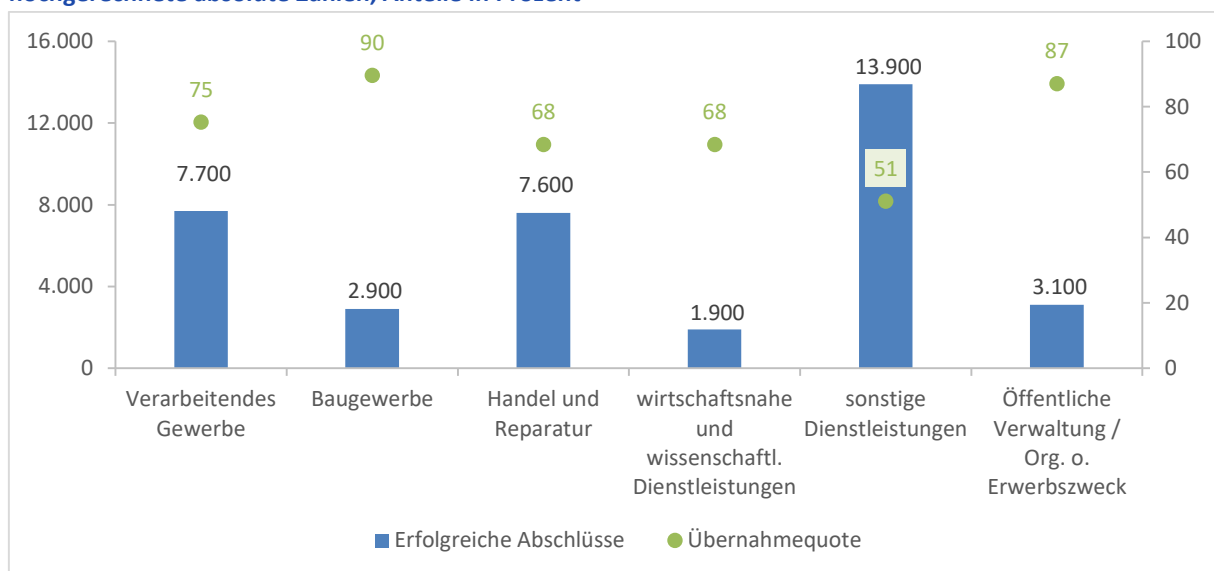
Die Übernahmequote ist in den vergangenen zehn Jahren von etwa 50 auf über 65 Prozent gestiegen. Während im vorangegangenen Jahr die Übernahmequote wie auch die absolute Zahl der Auszubildenden besonders groß ausgefallen ist, gingen beide Werte im Jahr 2018 wieder etwas zurück. Dennoch wurde mit über 25.100 übernommenen Auszubildenden der dritthöchste Wert der vergangenen zehn Jahre erzielt. Die Übernahme von 27.500 Auszubildenden und damit der bisher größten Zahl an Auszubildenden im Jahr 2017 ist im langjährigen Vergleich einmalig.

Nach erfolgreichem Abschluss wurden im Jahr 2018 zwei von drei Auszubildenden übernommen. Weibliche Auszubildende hatten mit einer Übernahmequote von 63 Prozent im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen (69 Prozent) etwas schlechtere Chancen. Erwarteten Betriebe, dass sie in den kommenden beiden Jahren Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt erfahren, dann übernahmen sie etwas häufiger Auszubildende als Betriebe, welche diese Erwartungshaltung nicht teilten.

Überproportional viele Übernahmen in der Öffentlichen Verwaltung, dem Verarbeitenden Gewerbe sowie Handel und Reparatur

Die Chancen in den ausbildenden Betrieb übernommen zu werden, fielen zwar generell nicht ganz so gut aus wie im Vorjahr, mit 66 Prozent lagen sie dennoch weiterhin auf einem hohen Niveau. Der Rückgang der Übernahmequote leitet sich maßgeblich aus einer gesunkenen Übernahmequote in den sonstigen Dienstleistungen ab: Trotz einer ähnlich hohen Zahl an Absolventen fiel die Übernahmequote im Jahr 2018 um 14 Prozentpunkte geringer aus als im Vorjahr (vgl. Abb. 17). Bei vergleichbaren Absolventenzahlen fielen auch die Übernahmequoten in Handel und Reparatur hinter den Vorjahreswert zurück. Im Verarbeitenden Gewerbe wurden, vergleichbar dem Vorjahresergebnis, drei von vier Absolventinnen und Absolventen bei gleichzeitig gestiegenen Absolventenzahlen übernommen. Zudem kam es im Baugewerbe, den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie in der Öffentlichen Verwaltung häufiger zu Übernahmen als noch im Jahr zuvor. Allerdings hatten sich in allen drei Bereichen die Absolventenzahlen verringert, am stärksten in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen.

Abb. 17: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten in Hessen 2018 nach Wirtschaftszweigen, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent

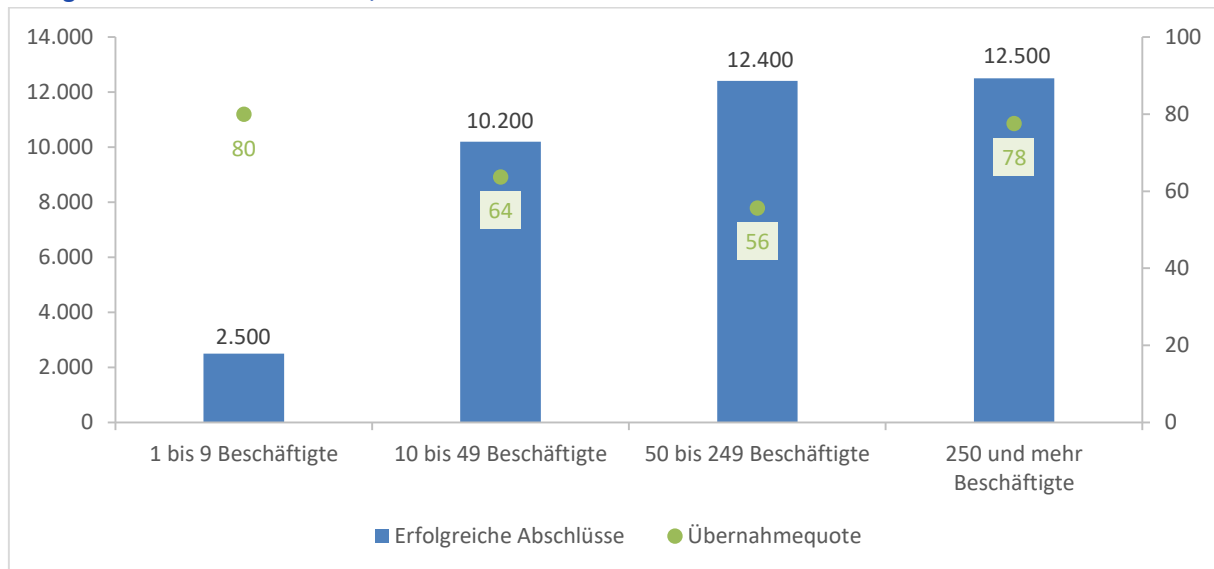


Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

Übernahmen in den Kleinstbetrieben besonders häufig

Die Chance vom Betrieb übernommen zu werden, variiert zwischen den Betriebsgrößen. Bei einer im Vergleich zum Vorjahr etwa gleichbleibenden Zahl an Absolventinnen und Absolventen erreichten die Großbetriebe eine Übernahmequote von 78 Prozent (vgl. Abb. 18). Ein etwas größerer Anteil Auszubildender wurde in den Kleinstbetrieben übernommen, allerdings bei nur einem Fünftel der Absolventenzahl der Großbetriebe. Zurückgegangen ist im Vergleich zum Vorjahr der Anteil übernommener Auszubildender in den Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten, gleichzeitig fiel hier die Zahl der Absolventinnen und Absolventen im Jahr 2018 höher aus als im Vorjahr.

Abb. 18: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten in Hessen 2018 nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

3.3 Betriebliches Weiterbildungsverhalten

Mit dem Einsatz neuer Technologien, der Modernisierung von Produktionsanlagen oder der Weiterentwicklung von Prozessen entstehen Weiterbildungsbedarfe. Veränderungen in der Personalzusammensetzung, aber auch veränderte Auflagen und gesetzliche Neuerungen, können ebenfalls Weiterbildung induzieren.

Im folgenden Abschnitt wird zunächst ein genereller Überblick über die Entwicklung des Weiterbildungsengagements der Betriebe in Hessen seit 2001 gegeben. Weiter werden Unterschiede nach Betriebsgrößen- sowie Wirtschaftszweigzugehörigkeit berichtet.¹¹ Weiterbildungen unterscheiden sich sowohl in den konkreten Inhalten als auch in den Lernformaten, Kosten und der zeitlichen Ausgestaltung. Welche Formate im ersten Halbjahr 2018 von den Betrieben in Hessen besonders häufig gefördert wurden, kann den Weiterbildungsanbietern Hinweise für ihre Angebotsgestaltung geben. Grundlage der folgenden Auswertungen bildet die Frage nach der betrieblichen Weiterbildungsförderung, im Sinne einer Freistellung bzw. teilweisen oder vollständigen Kostenübernahme im 1. Halbjahr 2018.

Jeder zweite Betrieb fördert Weiterbildungsmaßnahmen

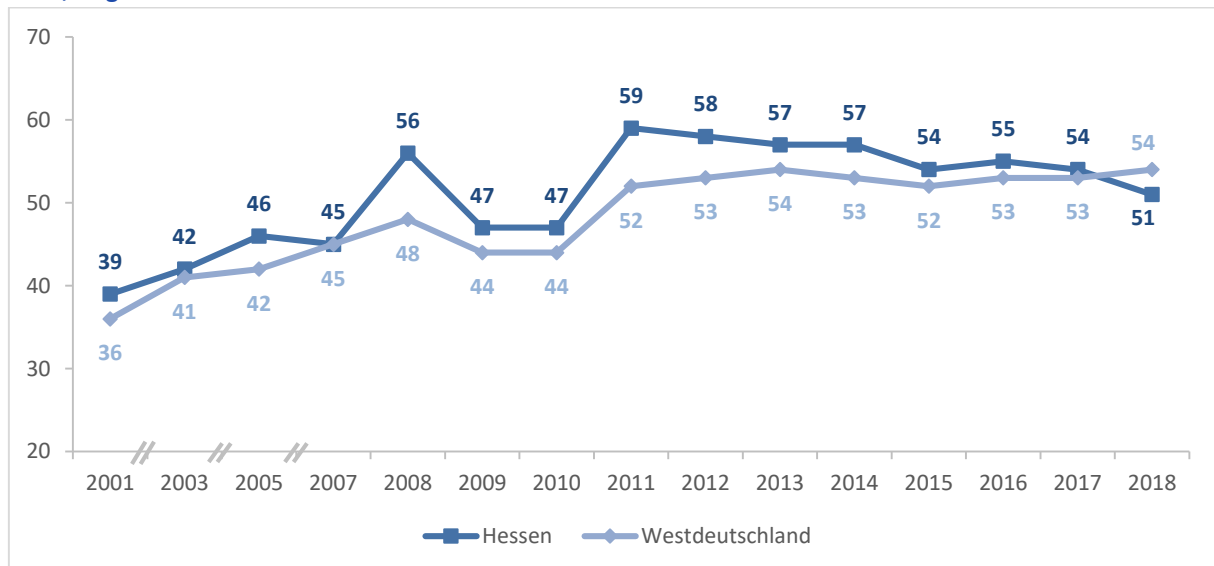
Etwas mehr als die Hälfte der Betriebe Hessens hat sich im ersten Halbjahr 2018 in Weiterbildung engagiert. Damit bewegte sich die Weiterbildungsbeteiligung der hessischen Betriebe weiterhin auf dem hohen Niveau der vorangegangenen sieben Jahre von über 50 Prozent, blieb aber erstmals seit Beginn der Erhebungen hinter dem westdeutschen Wert zurück (vgl.

Abb. 19). Betrachtet man die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe seit 2001 lässt sich sowohl für Westdeutschland als auch für Hessen festhalten, dass der Anteil weiterbildungsaktiver

¹¹ Weiterbildungsaktivitäten, welche vollständig von den Beschäftigten getragen wurden, sind nicht Bestandteil der Analysen.

Betriebe aktuell höher liegt, als noch zu Beginn des Jahrtausends. Zwar kam es während der Wirtschafts- und Finanzkrise, zu einem kurzzeitigen Rückgang; mit der Stabilisierung der wirtschaftlichen Situation in 2011 hat dann auch das Engagement der Betriebe in Weiterbildung wieder zugenommen.

Abb. 19: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in Hessen und Westdeutschland jeweils 1. Halbjahr 2001-2018, Angaben in Prozent



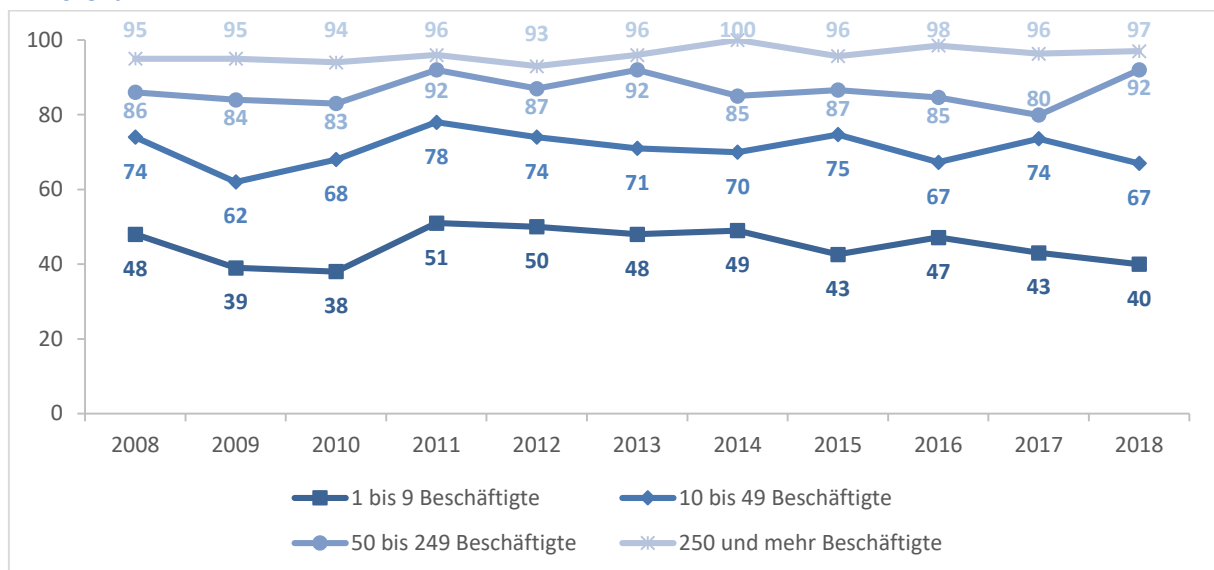
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2018, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2002, 2004 und 2006 liegen keine Daten vor.

Teilen Betriebe die Erwartung, dass sie in den nächsten beiden Jahren Schwierigkeiten bekommen, die benötigten Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren, zeigen sie sich überdurchschnittlich häufig weiterbildungsaktiv (62 Prozent). Vergleichbar verhält es sich bei Betrieben, die in den kommenden beiden Jahren mit Personalmangel rechnen (64 Prozent). Betriebe realisieren auch dann besonders häufig Weiterbildungen, wenn sie einen Weiterbildungsbedarf benennen können. Begründen kann sich ein Qualifizierungsbedarf darüber hinaus in der Entwicklung und Einführung von neuen Verfahren. Auch in diesem Fall fällt die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe größer aus, als in denjenigen Betrieben, die keine neuen Verfahren eingeführt haben.

Mittelgroße Betriebe vermehrt weiterbildungsaktiv

Die Bereitschaft der Betriebe sich in Weiterbildung zu engagieren unterliegt einem Betriebsgrößeneffekt (vgl. Abb. 20). Dieser erklärt sich teilweise in den hierfür zur Verfügung stehenden Ressourcen sowie einer Infrastruktur, die eine systematische Personalarbeit erst ermöglicht (vgl. Rosenblatt 2012: 28). Während die Großbetriebe auch während der Finanz- und Wirtschaftskrise in etwa gleichbleibendem Umfang in Weiterbildung investiert haben, reagierten die kleineren Betriebe indem sie ihr Weiterbildungsengagement zurückfuhren.

Neben der Bereitschaft und den zur Verfügung stehenden Ressourcen hängt die Wahrscheinlichkeit, mit welcher ein Betrieb mindestens einen Beschäftigten bei einer Weiterbildungsmaßnahme unterstützt, auch von der Beschäftigtenzahl selbst ab. Je mehr Beschäftigte in einem Betrieb tätig sind, desto wahrscheinlicher ist es, dass der Betrieb mindestens einen Beschäftigten bei einer Weiterbildung fördert und damit im IAB-Betriebspanel als weiterbildender Betrieb gezählt wird.

Abb. 20: Förderung von Weiterbildung nach Betriebsgröße in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2008 - 2018, Angaben in Prozent

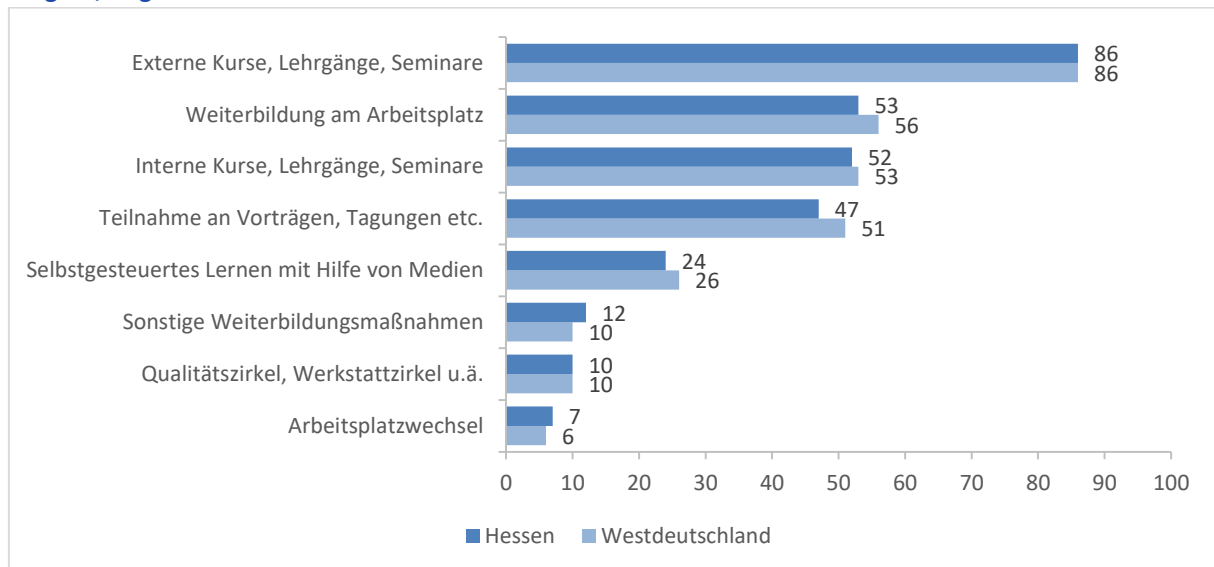
Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2018, eigene Berechnungen.

Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe zeigen sich auch entlang der Wirtschaftszweige. Die Öffentliche Verwaltung war mit einer Beteiligung von 76 Prozent auch im ersten Halbjahr 2018 wieder besonders häufig in Weiterbildung aktiv. Die sonstigen Dienstleistungen engagierten sich etwas häufiger als im Vorjahr (2018: 58 Prozent, 2017: 55 Prozent), zurückgegangen waren hingegen die Anteile weiterbildungsaktiver Betriebe der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (2018: 54 Prozent, 2017: 59 Prozent) sowie in Handel und Reparatur (2018: 48 Prozent, 2017: 56 Prozent). Im Verarbeitenden Gewerbe engagierten sich nur noch 41 Prozent der Betriebe (2017: 52 Prozent). Weiterhin etwa jeder dritte Betrieb im Baugewerbe unterstützte seine Arbeitskräfte bei einer Weiterbildungsmaßnahme (2017: 36 Prozent).

Kurse, Lehrgänge und Seminare bleiben die beliebtesten Weiterbildungsformate

Besonders häufig förderten die Betriebe im ersten Halbjahr 2018 Kurse, Lehrgänge und Seminare, wobei externe Angebote favorisiert wurden. Damit setzt sich die Entwicklung der letzten Jahre fort, dass die weiterbildenden Betriebe ihre Beschäftigten mit Abstand am häufigsten für externe Kurse, Lehrgänge und Seminare freistellten bzw. hierfür anfallende Kurskosten ganz oder teilweise übernahmen (vgl. Abb. 21). Andere Formate wurden deutlich seltener unterstützt: Jeweils etwa die Hälfte der Betriebe investierte in interne Kurse, Lehrgänge und Seminare oder Weiterbildungen am Arbeitsplatz (bspw. in Form von Unterweisungen und Einarbeitungen). Die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen oder Messeveranstaltungen wurden von etwas weniger als der Hälfte der Betriebe gefördert. Jeder vierte Betrieb setzte selbstgesteuertes Lernen ein. Alle weiteren Formate spielten für weniger als jeden fünften Betrieb eine Rolle. Unterschiede im Vergleich zu Westdeutschland fielen insgesamt für alle abgefragten Formate gering aus. Die Präferenzen der Betriebe für bestimmte Formate verändern sich im Zeitverlauf nur geringfügig.

Abb. 21: Betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2018, Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen, Basis: alle Betriebe, die im 1. Halbjahr 2018 Weiterbildungsmaßnahmen förderten.

Die mittelgroßen und großen Betriebe nutzten insgesamt eine größere Vielfalt an Maßnahmen als die kleineren Betriebe. Während die kleineren Betriebe vorrangig auf externe Kurse, Lehrgänge und Seminare setzten, wurden in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten auch andere Formate von mehr als der Hälfte der Betriebe genannt. So fanden Qualitäts- und Werkstattzirkel fast ausschließlich in den größeren Betrieben statt. Auch das selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien (z. B. computerunterstützte Selbstlernprogramme oder Fachbücher), wurde von den großen Betrieben überdurchschnittlich häufig gefördert.

3.4 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten

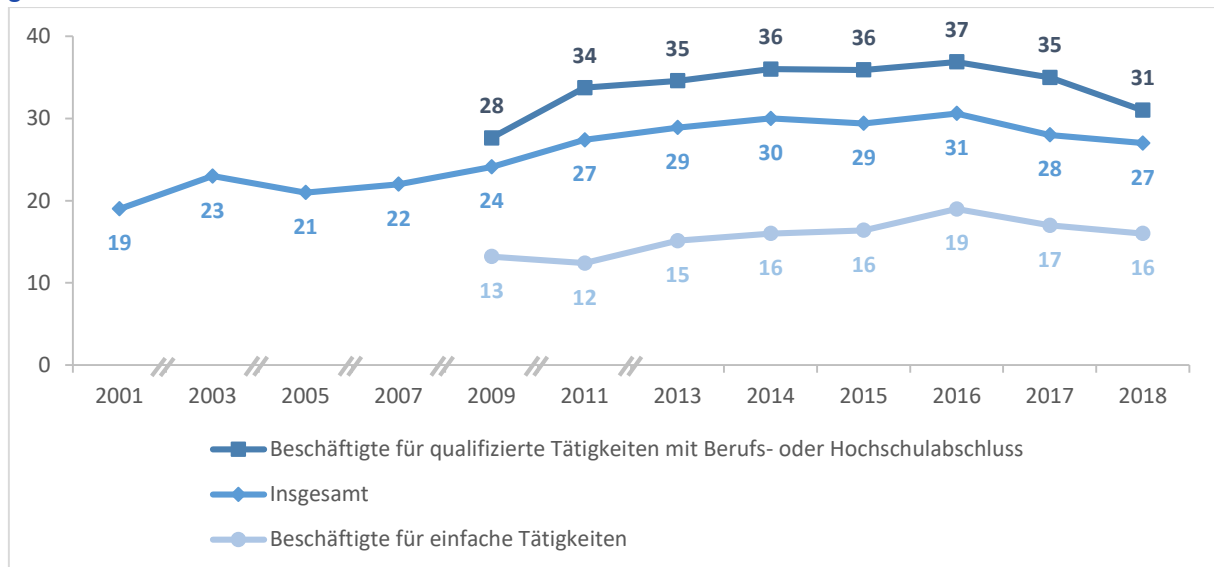
Die Bedeutung der Weiterbildung für den einzelnen Betrieb bemisst sich neben der Frage, ob Weiterbildungsmaßnahmen überhaupt gefördert werden, vor allem am Anteil der weitergebildeten Beschäftigten. Wird die Weiterbildungsquote aller Beschäftigten ermittelt, d. h. inklusive derjenigen Beschäftigten aus nicht weiterbildenden Betrieben, dann gibt sie Auskunft über die Reichweite des Weiterbildungsengagements der Betriebe. Werden hingegen nur die weiterbildenden Betriebe berücksichtigt, gibt die Weiterbildungsquote Auskunft über die Intensität mit welcher die Betriebe Weiterbildungen fördern (vgl. Janssen, Leber 2015: 5).

Nach einem ersten allgemeinen Überblick zur Entwicklung der Weiterbildungsteilnahmen in den hessischen Betrieben, werden im folgenden Abschnitt Differenzierungen nach Betriebsgrößen und Wirtschaftszweigen vorgenommen. Des Weiteren wird auf Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung aufgrund des Tätigkeitsniveaus der Beschäftigten sowie geschlechtsspezifische Unterschiede eingegangen.

Anteil weitergebildeter Beschäftigter erreicht Vorjahresniveau

Im ersten Halbjahr 2018 nahmen rund 27 Prozent aller Beschäftigten an betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teil (vgl. Abb. 22). Verglichen mit dem westdeutschen Wert, wonach rund jeder dritte Beschäftigte weitergebildet wurde (34 Prozent), fiel die Reichweite der Weiterbildung in Hessen damit insgesamt etwas geringer aus.

Abb. 22: Weiterbildungsquote insgesamt sowie nach Tätigkeitsniveau in Hessen 1. Halbjahr 2001 – 2018, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2018, eigene Berechnungen, für die Jahre 2002, 2004, 2006, 2008, 2010 und 2012 liegen keine Daten vor. Basis: Alle Betriebe.

Im Vergleich zum Vorjahr wurden in Hessen prozentual wie absolut etwas weniger Beschäftigte gefördert. Dies betraf vor allem die Gruppe der qualifiziert Beschäftigten, ihre Weiterbildungsquote ging um vier Prozentpunkte zurück. Seltener als im Vorjahr nahmen aber auch Beschäftigte für einfache Tätigkeiten an Weiterbildungen teil. Dennoch nahmen Beschäftigte mit einer Ausbildung bzw. einem Hochschulabschluss im ersten Halbjahr 2018 im Schnitt fast doppelt so häufig an betrieblicher Weiterbildung teil wie Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten.

Etwas höher liegen erwartungsgemäß die Weiterbildungsquoten, wenn nur die weiterbildenden Betriebe berücksichtigt werden: Insgesamt nahm jeder dritte Beschäftigte eines weiterbildenden Betriebs an einer Weiterbildung teil (36 Prozent). Die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten und der qualifiziert Beschäftigten lagen bei 25 bzw. 40 Prozent.

Frauen etwas häufiger in Weiterbildungen vertreten als Männer

Verschiedene Faktoren beeinflussen nachweislich die Chancen der Beschäftigten an Weiterbildungen teil zu nehmen (vgl. Janssen, Leber 2015: 6). Hierzu zählen neben dem Qualifikationsniveau, das Alter oder der Beschäftigungsstatus. Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung lassen sich auch entlang der Geschlechter finden. Wie in den Vorjahren investierten die Betriebe auch im ersten Halbjahr 2018 wieder etwas stärker in die Weiterbildung ihrer weiblichen Beschäftigten: Während 30 Prozent der Frauen weitergebildet wurden, nahmen an betrieblich geförderten Maßnahmen nur 24 Prozent der

männlichen Beschäftigten teil. Eine Erklärung hierfür dürfte in der Weiterbildungsbeteiligung einzelner Wirtschaftszweige liegen. So zeichneten sich diejenigen Wirtschaftszweige mit besonders hohen Weiterbildungsquoten gleichzeitig durch einen überdurchschnittlichen Frauenanteil aus. Hierzu zählen die Betriebe der Öffentlichen Verwaltung und die sonstigen Dienstleistungen.

Gute Weiterbildungschancen für Beschäftigte in den Kleinst- und Kleinbetrieben

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb mindestens einen Beschäftigten im ersten Halbjahr 2018 bei einer Weiterbildung unterstützte, hängt, wie bereits ausgeführt, unmittelbar mit der Betriebsgröße zusammen. Zwangsläufig bessere Chancen auf eine Förderung vom Betrieb hatten die Beschäftigten der Großbetriebe dennoch nicht: Die Weiterbildungsquoten lagen unter Berücksichtigung aller Betriebe in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen zwar relativ nah beieinander, unterschieden sich bei Beschränkung auf die weiterbildenden Betriebe hingegen deutlich (vgl. Tabelle 3). Fördert ein Kleinstbetrieb Weiterbildung entschieden erlebten die dort Beschäftigten besonders gute Weiterbildungschancen (62 Prozent). Auch in den Betrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten lag die Weiterbildungsquote mit 47 Prozent deutlich über der in den größeren Betrieben (34 bzw. 24 Prozent). Zusammenfassend kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass die kleineren Betriebe zwar seltener als die großen Weiterbildungen förderten, wenn sie sich aber für die Förderung von Weiterbildungen entschieden, dann profitierten vergleichsweise viele Beschäftigte von ihrem Engagement.

Tabelle 3: Weiterbildungsquote nach Betriebsgröße in Hessen 1. Halbjahr 2018, Angaben in Prozent

	Alle Betriebe	Weiterbildende Betriebe
Anteil Beschäftigte insgesamt	27	36
<i>Anteil Beschäftigte je Betriebsgröße:</i>		
1 bis 9 Beschäftigte	29	62
10 bis 49 Beschäftigte	35	47
50 bis 249 Beschäftigte	27	34
250 und mehr Beschäftigte	23	24

Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

Dienstleistungssektor fördert die meisten Beschäftigten

Neben der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe variiert auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten zwischen den Wirtschaftszweigen. Am häufigsten nahmen im ersten Halbjahr 2018 Beschäftigte der sonstigen Dienstleistungen an Weiterbildungen teil. Hier wurde mindestens jeder dritte Beschäftigte gefördert (36 Prozent). Die Öffentliche Verwaltung lag mit einem Anteil von 29 Prozent weitergebildeter Beschäftigter ebenfalls noch über dem Durchschnitt (27 Prozent). In den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Betrieben wurde rund jeder vierte Beschäftigte bei einer Weiterbildung unterstützt (23 Prozent). Handel und Reparatur sowie das Verarbeitende Gewerbe investierten etwa in jeden fünften Beschäftigten (21 bzw. 20 Prozent). Schlusslicht bildete, wie bereits bei der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe, das Baugewerbe. Mit 16 Prozent Weitergebildeter fiel hier die Wahrscheinlichkeit am geringsten aus, dass ein Beschäftigter bei einer Weiterbildung gefördert wurde.

Werden nur die weiterbildenden Betriebe berücksichtigt, zeichnen sich ähnliche Verhältnisse ab. Die Betriebe der sonstigen Dienstleistungen liegen mit 43 Prozent ganz vorne, gefolgt von der Öffentlichen

Verwaltung (31 Prozent), den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Betrieben (28 Prozent) sowie Handel und Reparatur (28 Prozent). Das Verarbeitende wie auch das Baugewerbe investierte etwa in jeden vierten Beschäftigten (23 bzw. 26 Prozent).

3.5 Resümee

Mit einer beruflichen Ausbildung, dual oder vollzeitschulisch, beginnt für einen Großteil der jungen Menschen in Deutschland der Start ins Berufsleben. Ausgestattet mit spezifischen Kompetenzen, Wissen und erster Arbeitserfahrung erleben Auszubildende in Hessen heute bessere Chancen nach ihrem Abschluss von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden als noch vor zehn Jahren. Treiber dieser Entwicklung sind einerseits in der Alterszusammensetzung der Belegschaften, die das Nachrücken von jüngeren Beschäftigten erfordert, zu suchen. Andererseits trägt der anhaltende Trend zur Akademisierung dazu bei, dass sich das Angebot an potentiell verfügbaren Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung, nicht nur demografiebedingt, weiter verknappt. Erwarteten im Jahr 2018 Ausbildungsbetriebe, dass sie in den kommenden beiden Jahren Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt erfahren, waren sie etwas häufiger daran interessiert Auszubildende zu übernehmen. Die ausgelernten Auszubildenden werden dabei nicht nur vom Ausbildungsbetrieb umworben. Besonders die kleineren Betriebe stehen mit den Großbetrieben im Wettbewerb um ihre Absolventinnen und Absolventen, wobei die Großbetriebe aufgrund der sich dort bietenden Karriere- und Verdienstmöglichkeiten als besonders attraktiv gelten. Großbetriebe in Hessen konnten im Jahr 2018 dann auch drei von vier eigenen Auszubildenden für eine Beschäftigung im Betrieb gewinnen. Die Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte) erreichten sogar eine noch größere Übernahmequote, sie übernahmen vier von fünf ausgebildeten Fachkräften – dabei gilt es allerdings zu berücksichtigen, dass sie mit 2.500 Absolventinnen und Absolventen nur ein Fünftel der Absolventenzahl der Großbetriebe erreichten. Die mittelgroßen Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte) vermeldeten hingegen Absolventenzahlen in der Größenordnung der Großbetriebe, beschäftigten in Folge aber deutlich weniger eigene Auszubildende.

Trotz oder vielleicht gerade aufgrund des stetigen Bestandsverlusts an Ausbildungsbetrieben im Verlauf der vergangenen zehn Jahre zeigten sich die verbliebenen ausbildungsberechtigten Betriebe auch im Jahr 2018 wieder besonders häufig in Ausbildung aktiv. Für das Ausbildungsjahr 2017/2018 wurde zudem mit einem Angebot von mehr als 62 Tausend neuen Ausbildungsplätzen ein neuer Maximalwert seit Beginn der Beobachtungen im Jahr 2002 erreicht. Allerdings erlebten die Betriebe in diesem Jahr auch besonders große Schwierigkeiten alle angebotenen Plätze zu besetzen: Der Anteil besetzter Plätze fiel erstmals unter 80 Prozent. Besonders viele Ausbildungsplätze hatten für das Ausbildungsjahr 2017/2018 die sonstigen Dienstleistungen gemeldet. Allerdings traf dieses Angebot nicht in ausreichender Zahl auf potentiell Interessierte und so blieb eine von vier Ausbildungsstellen unbesetzt. Weit weniger Stellen hingegen hatte die Öffentliche Verwaltung bzw. Organisationen ohne Erwerbszweck ausgeschrieben, konnten diese dafür fast vollständig besetzen. Wie die Übernahmebereitschaft korrelieren auch die Ausbildungsaktivitäten der Betriebe mit der Erwartung, wie sich die Fachkräftesituation in den kommenden Jahren gestalten wird. Betriebe, die in den kommenden beiden Jahren vermehrt Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt erwarteten, waren wiederum häufiger in Ausbildung aktiv.

Während die berufliche Erstausbildung grundlegend für einen Beruf qualifiziert, wird in Weiterbildungen Wissen aktualisiert oder Neues vermittelt. Angesichts der sich verändernden Rahmenbedingungen

auf dem Arbeitsmarkt, auch aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung, wird erwartet, dass sich der Aufgabenzuschnitt der meisten Beschäftigten zukünftig immer häufiger verändern wird. Weiterbildungen gewinnen in diesem Fall für alle Beschäftigtengruppen an Bedeutung. Entgegen der Erwartung, dass die Betriebe entsprechend ihre Weiterbildungsaktivitäten steigern, unterstützte im ersten Halbjahr 2018 nur noch jeder zweite Betrieb Hessens seine Beschäftigten bei einer Weiterbildung. Im Vorjahreszeitraum waren dies noch 54 Prozent gewesen. Geringer als im Vorjahr fiel die Weiterbildungsbeteiligung der kleineren Betriebe bis 49 Beschäftigte aus, die mittelgroßen Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte) waren hingegen deutlich häufiger in Weiterbildung aktiv. Am häufigsten nahmen, wie in den Vorjahren, auch im ersten Halbjahr des Jahres 2018 qualifiziert Beschäftigte an Weiterbildungen teil, auch wenn ihr Anteil im Vergleich zum Vorjahr weiter gefallen ist. Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten verfehlte ebenfalls den Vorjahreswert. Frauen hatten wiederholt bessere Chancen als Männer bei einer Weiterbildung durch den Betrieb gefördert zu werden. Frauen waren gleichzeitig in den Wirtschaftszweigen mit besonders hohen Weiterbildungsquoten überdurchschnittlich stark vertreten.

4. Beschäftigungssituationen von Frauen – Frauen in Führungspositionen

Das vierte Kapitel fokussiert auf die Beschäftigungssituation von Frauen in den hessischen Betrieben. Im ersten Unterkapitel wird zum einen berichtet, wie sich die Beschäftigtenzahlen der Frauen im Zeitverlauf verändert haben. Zum anderen wird gezeigt, in welchen Bereichen Frauen besonders häufig beschäftigt waren. Hieran anschließend wird der Frauenanteil an atypischer Beschäftigung, vorrangig der Teilzeit, beleuchtet. Solange Führen in Teilzeit eine Ausnahme bleibt, wirkt sich eine Teilzeittätigkeit unmittelbar auf die Karrierechancen aus – neben Gehaltseinbußen und einer geringeren Weiterbildungsbeteiligung. Besonderes Augenmerk wird, vor diesem Hintergrund, im dritten Unterkapitel auf die Situation in den Führungsetagen der Betriebe gelegt. Dabei wird neben der Frage, wie stark Frauen in den Führungsetagen vertreten waren, auch Faktoren nachgegangen, die hierzu möglicherweise begünstigend beigetragen haben. Das Kapitel schließt mit einem zusammenfassenden Resümee.

4.1 Frauenanteil an Beschäftigten und Qualifikationsstruktur

Frauen sind heute in größerem Umfang erwerbstätig, als noch vor wenigen Jahren und kehren nach Familienzeiten schneller und häufiger wieder in ihren Beruf zurück – dies gilt vor allem dann, wenn Betriebe auf familienfreundliche Maßnahmen setzen (vgl. Frodermann et al. 2019: 4). Übernehmen Frauen nach einer relativ kurzen Erwerbsunterbrechung wieder ihren alten Job, fällt der durch die Unterbrechung induzierte Verlust betriebspezifischen Humankapitals nachgewiesenermaßen gering aus (ebd.). Aber nicht nur aus diesem Grund lohnt es sich für die Betriebe, vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen zu implementieren. Auch im Wettbewerb um Arbeitskräfte werden familienfreundliche Rahmenbedingungen als vorteilhaft interpretiert (vgl. BMFSFJ Erfolgsfaktor Familie). Solange die Haus- und Familienarbeit ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt bleibt (vgl. bspw. EIGE 2019: 15f), gilt dies insbesondere für Frauen. Betriebe sind sensibilisiert und reagieren auf diese Umstände. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2016 weisen auch in Hessen darauf hin, dass sich der Stellenwert von vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen in den Betrieben verändert hat: Jeder dritte Betrieb hatte entsprechende Maßnahmen bestätigt, während im Jahr 2012 die Zustimmung noch bei 30 Prozent lag. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Chancengleichheit von Frauen und

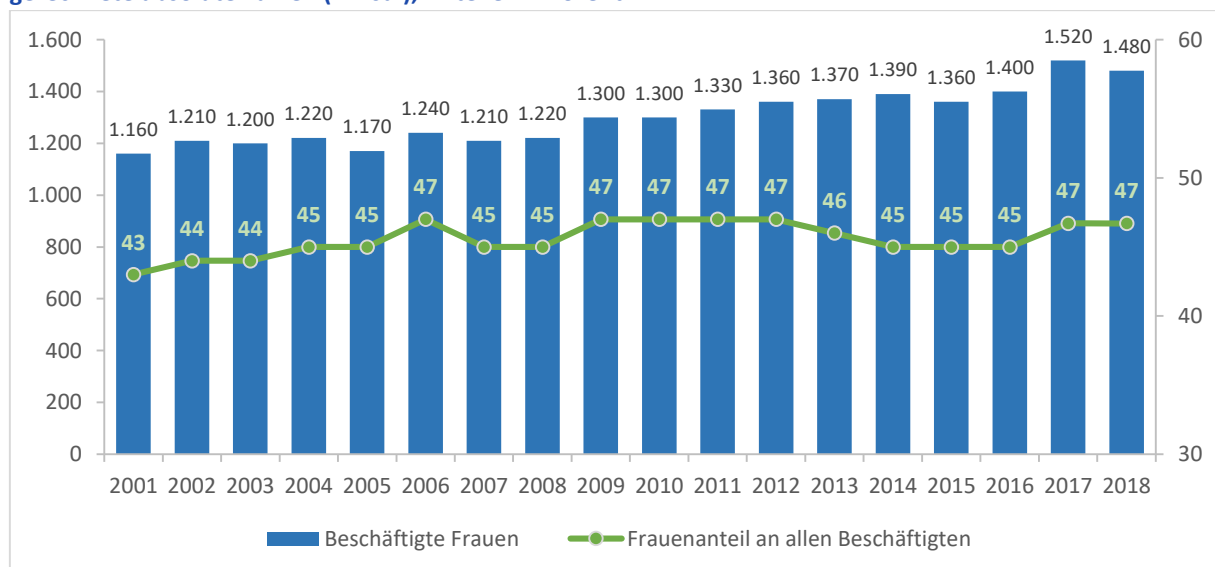
Männern zu verbessern, setzten die Betriebe besonders häufig auf eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung. In diesem Zusammenhang wurden flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten, Telearbeit, Home-Office oder familienfreundliche Teilzeitmodelle als angewendete Maßnahmen genannt (vgl. Fischer/Larsen 2017: 20). Im Zeitraum seit 2004 hat sich zudem die Unterstützung der Betriebe bei der Kinderbetreuung bzw. die finanzielle Beteiligung an der Kinderbetreuung deutlich weiterentwickelt. Beteiligteten sich 2004 und 2008 lediglich 1 Prozent der Betriebe, so waren es 2012 bereits fünfmal so viele Betriebe. Bis 2016 stieg dieser Anteil weiter auf 8 Prozent (ebd.: 22). Mit den aufgeführten Maßnahmen ist eine erste Richtung zur Stärkung der Chancengleichheit und Frauenförderung gesetzt. Dennoch gilt es diese Bemühungen zu forcieren und weiterzuentwickeln, um eine vollständige Gleichstellung zwischen Frauen und Männern herzustellen.

Im folgenden Abschnitt wird ein Überblick über die Beschäftigungsbeteiligung von Frauen in den Betrieben Hessens gegeben. Neben Unterschieden zwischen den Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen werden mit der Verbreitung mobilen Arbeitens und Arbeitszeitkonten weitere Faktoren in den Blick genommen, die sich günstig auf die Beschäftigungsbeteiligung von Frauen auswirken können, da sie als vereinbarkeitsfördernd gelten. In einem weiteren Abschnitt wird darüber hinaus berichtet, wie sich die Beteiligung der Frauen an qualifizierter Beschäftigung entwickelt hat.

Weiterhin viele Frauen in Beschäftigung – vorrangig in Dienstleistungsbetrieben

Zu den rund 3,2 Millionen Beschäftigten der hessischen Betriebe im Jahr 2018 zählten 1,5 Millionen Frauen. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung belief sich damit – wie bereits im Vorjahr – auf 47 Prozent (vgl. Abb. 23). Lag ihr Anteil zu Beginn der 2000er Jahre noch bei 43 Prozent, hat er sich in den vergangenen fünfzehn Jahren auf dem höheren Niveau von 45 bis 47 Prozent der Gesamtbeschäftigung eingependelt. Der Beschäftigtenanteil bleibt allerdings weiterhin etwas hinter dem Frauenanteil an der erwerbsfähigen Bevölkerung in Hessen zurück. Der Anteil der Frauen an der erwerbsfähigen Bevölkerung im Alter zwischen 15 und unter 65 Jahren lag am 31.12.2018 bei 49 Prozent (vgl. HSL 2019: Bevölkerung Hessens nach Altersgruppen und Geschlecht).

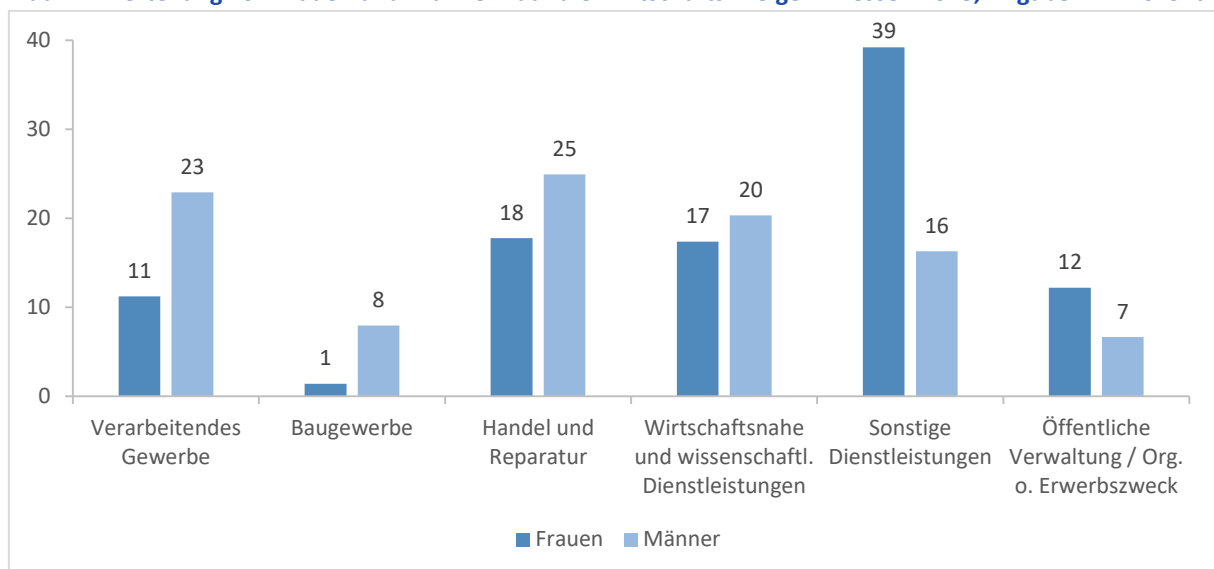
Abb. 23: Gesamtzahl beschäftigter Frauen und Frauenanteil an allen Beschäftigten in Hessen 2001-2018, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2018, eigene Berechnungen.

Frauen und Männer verteilen sich ungleich auf die verschiedenen Wirtschaftszweige (vgl. BA 2019: 12). Hierzu tragen, neben einer inhaltlich geprägten Selbstselektion der Frauen auf bestimmte Ausbildungs- und Studienberufe – welche nicht frei von gesellschaftlichen Rollenerwartungen sind – auch die antizipierten Rahmenbedingungen während einer Erwerbs- und Familienzeit bei (vgl. bspw. Kreyenfeld / Geisler 2006: 353f). Spezifische Muster, wie sie in den Anteilen weiblicher Auszubildender bereits angelegt sind, werden auch für die Beschäftigtenanteile erwartet. So waren im Jahr 2018 etwa 60 Prozent der weiblichen Auszubildenden in Dienstleistungsbetrieben tätig; am seltensten entschieden sich Frauen für eine Ausbildung im Baugewerbe (2 Prozent) (vgl. für Hessen Kapitel 3.1). Die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf die verschiedenen Wirtschaftszweige während der Berufsausbildung sowie die verschiedenen Studiengänge setzt sich auf Ebene der Gesamtbeschäftigung fort. Von den 1,5 Millionen Frauen, die 2018 in den Betrieben in Hessen beschäftigt waren, arbeiteten mehr als die Hälfte in Dienstleistungsbetrieben (vgl. Abb. 24). Etwa jede fünfte Frau war in Betrieben tätig, die Handel und Reparatur angehören (18 Prozent). Und jeweils zehn Prozent entfielen auf das Verarbeitende Gewerbe sowie die Öffentliche Verwaltung. Der mit Abstand kleinste Anteil fand sich im Baugewerbe (1 Prozent).

Abb. 24: Verteilung von Frauen und Männern auf die Wirtschaftszweige in Hessen 2018, Angaben in Prozent

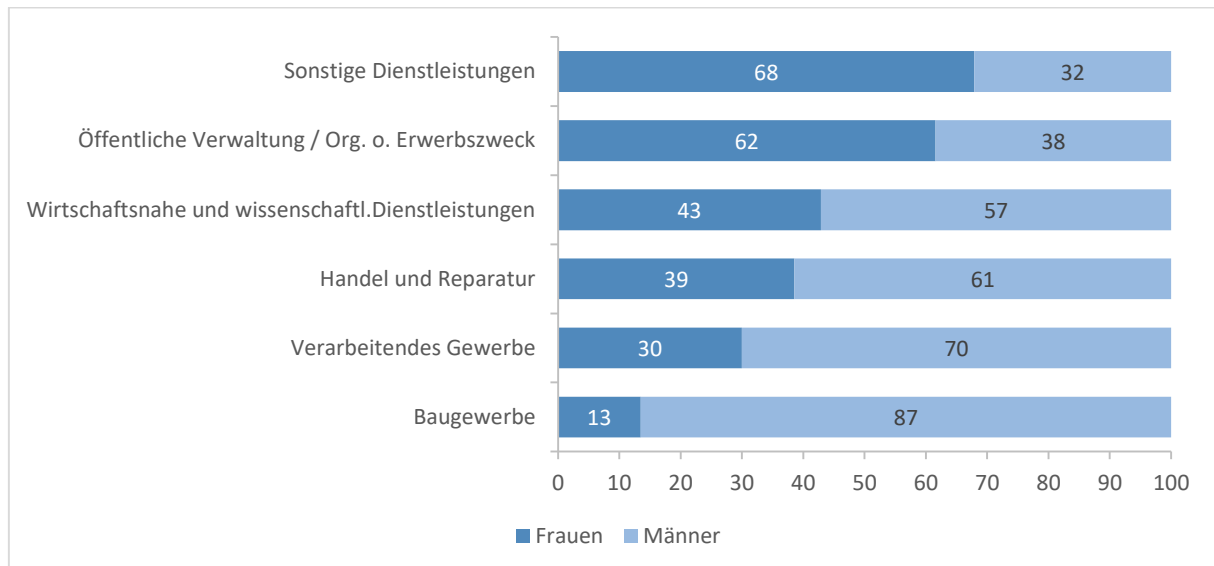


Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

Entsprechend der ungleichen Verteilung auf die verschiedenen Wirtschaftszweige fielen auch die Frauen- bzw. Männeranteile innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige verschieden groß aus (vgl. Abb. 25). Während Frauen in den Sonstigen Dienstleistungen und der Öffentlichen Verwaltung als Beschäftigtengruppe dominierten, waren sowohl im Verarbeitenden Gewerbe als auch im Baugewerbe deutlich mehr Männer als Frauen tätig. Auch in Handel und Reparatur fiel der Männeranteil größer aus, als derjenige der Frauen, wenn auch nicht ganz so deutlich. Die Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen können am ehesten als ausgeglichen bezeichnet werden. Auch in diesem Fall handelt es sich um eine Verteilung, welche in den Anteilen weiblicher und männlicher Auszubildender in den jeweiligen Wirtschaftszweigen angelegt und auf Beschäftigtenebene reproduziert wird. Während Frauen sowohl in den Dienstleistungsbe-

trieben, als auch in der Öffentlichen Verwaltung jeweils mehr als die Hälfte der Auszubildenden stellten, waren in allen weiteren Wirtschaftszweigen jeweils weniger als ein Drittel der Auszubildenden weiblich (vgl. für Hessen Kapitel 3.1).

Abb. 25: Beschäftigtenanteile der Frauen und Männer nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2018, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

Die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes, welche die Aufteilung des Arbeitsmarkts in frauen- bzw. männerdominierte Berufsfelder meint, ist weitestgehend persistent (vgl. Walter / Sattel 2019: 7). Veränderungen an den Geschlechterverhältnissen innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige fallen gering aus. Auch für Hessen kann anhand der IAB-Betriebspaneldaten im Zeitverlauf seit 2010 eine solche Entwicklung beobachtet werden. Allein in der Öffentlichen Verwaltung ist mit einem Frauenanteil von 62 Prozent im Jahr 2018 ein deutlicher Zuwachs seit 2010 zu verzeichnen, damals belief sich der Frauenanteil auf 53 Prozent. Der Anstieg der Frauenquote in der Öffentlichen Verwaltung kann dabei möglicherweise als ein erster Hinweis darauf gelesen werden, dass die Öffentliche Verwaltung, ihren eigenen Anspruch, eine Vorreiterrolle in Sachen Gleichstellung einzunehmen, zunehmend realisiert. Gleichzeitig bietet die Öffentliche Verwaltung eine Vielzahl an Möglichkeiten Beruf und Familie zu vereinbaren, was sie besonders für Frauen zu einer attraktiven Arbeitgeberin macht.

Frauen waren in allen Wirtschaftsbereichen vertreten, wenngleich nicht in allen Bereichen in vergleichbarem Umfang. Im Jahr 2018 lag der Anteil an Betrieben ohne Frauen bei 15 Prozent; in den vorangegangenen sechs Jahren wurden ähnliche Werte erzielt. Allein die Öffentliche Verwaltung zeichnete sich dadurch aus, dass in allen Einrichtungen Frauen beschäftigt waren. Keine Frauen unter den Beschäftigten fanden sich am häufigsten im Baugewerbe (46 Prozent). Wird auf die Betriebsgröße fokussiert, entsprachen die Frauenanteile an den Beschäftigten in fast allen Betriebsgrößenklassen dem hessischen Durchschnittswert von 47 Prozent. Allein in den Großbetrieben fiel dieser mit 44 Prozent etwas geringer aus. Frauen waren folglich weiterhin in den kleineren Betrieben tendenziell stärker vertreten als in den Großbetrieben.

Mit den Fragen, ob ein Betrieb mobiles Arbeiten bzw. Arbeitszeitkonten ermöglichte, wurden zwei Indikatoren erfasst, von welchen prinzipiell erwartet wird, dass sie sich positiv auf die Beschäftigungsbeteiligung von Frauen auswirken, da sie als vereinbarkeitsfördernd gelten. Allerdings erwiesen sich weder im ersten noch im zweiten Fall die Frauenquoten als überdurchschnittlich groß, was darauf hindeutet, dass andere Faktoren die Beschäftigungsbeteiligung der Frauen stärker beeinflussen. Hierzu zählt sicherlich die weiter oben diskutierte Zuordnung zu den verschiedenen Wirtschaftszweigen und den dort herrschenden Restriktionen bzw. Möglichkeiten.

Frauen bleiben in qualifizierten Tätigkeiten unterrepräsentiert

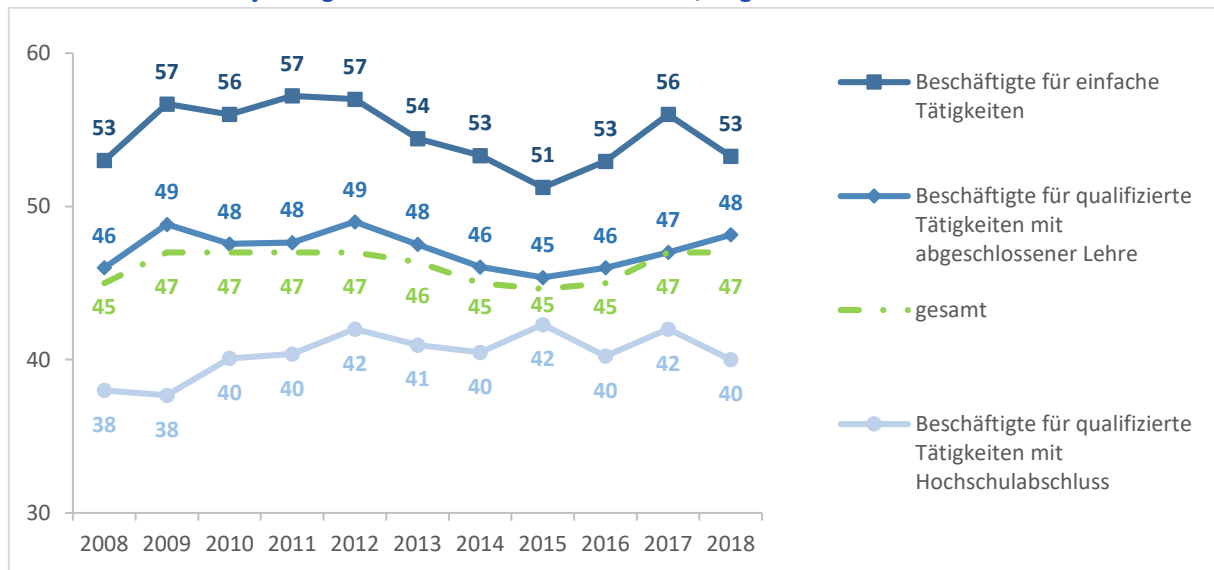
Obgleich sich die Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern angenähert haben, bleiben Unterschiede in zentralen Punkten der Beschäftigungssituation bestehen. Einen wichtigen Stellenwert nimmt in diesem Zusammenhang die ausbildungsadäquate bzw. qualifizierte Beschäftigung ein, welche nicht zuletzt die Möglichkeiten der Karriereentwicklung aber auch das Gehaltsniveau maßgeblich beeinflusst (vgl. bspw. zu unterwertiger Beschäftigung und deren Folgen Kracke 2018).

In den hessischen Betrieben wurden auch im Jahr 2018 geschlechtsspezifische Unterschiede in der Beteiligung an den verschiedenen Tätigkeitsniveaus gemessen. Während der Beschäftigtenanteil von Frauen und Männern in qualifizierten Tätigkeiten, für welche eine abgeschlossene Lehre vorausgesetzt wird, in beiden Fällen gleich groß ausfiel (58 Prozent), waren Frauen etwas häufiger in einfachen Tätigkeiten anzutreffen (29 Prozent), als Männer (24 Prozent). Ein gegenteiliges Verhältnis herrschte bei den qualifizierten Tätigkeiten mit Hochschulabschluss (Frauen: 13 Prozent, Männer: 18 Prozent).

In der Konsequenz leitet sich hieraus ab, dass Frauen gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil überdurchschnittlich häufig in einfachen Tätigkeiten anzutreffen waren bzw. unterdurchschnittlich häufig in qualifizierten Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss voraussetzen (vgl. Abb. 26). Die Entwicklung der vergangenen zehn Jahre zeigt aber auch, dass der Frauenanteil in qualifizierten Tätigkeiten mit Hochschulabschluss in Hessen tendenziell gestiegen ist. Dabei ist der Anteil Frauen mit Hochschulabschluss in Deutschland in den vergangenen Jahrzehnten generell gestiegen: Im Jahr 2017 war der Anteil der 30- bis 34-jährigen Frauen mit Hochschulabschluss mit 30 Prozent doppelt so hoch, wie in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen (vgl. Statistisches Bundesamt 2018). Der Übergang und Verbleib in qualifizierte Beschäftigung scheint sich dennoch für Frauen nach wie vor schwieriger zu gestalten als für Männer (vgl. Bath 2019: 14f).

Der Frauenanteil an den qualifiziert Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre hatte sich zu Beginn der 2010er Jahre zunächst rückläufig entwickelt, war in den vergangenen drei Jahren dann wieder angestiegen. Eine vergleichbare Entwicklung durchlief auch der Beschäftigtenanteil der Frauen in einfachen Tätigkeiten, wenngleich auf höherem Niveau. Beide Entwicklungen prägten die Bewegungen des durchschnittlichen Beschäftigtenanteils der Frauen.

Abb. 26: Frauenanteil je Tätigkeitsniveau in Hessen 2008-2018, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2018, eigene Berechnungen.

4.2 Frauen in atypischer Beschäftigung

Lange Zeit galt die unbefristete Vollzeitbeschäftigung als Normalfall der Erwerbstätigkeit. Mit der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes haben sich weitere Beschäftigungsformen etabliert. Allen voran ist die Teilzeit weit verbreitet. Ihr Spektrum reicht dabei von einer langen, an eine Vollzeitbeschäftigung heranreichenden Teilzeit, bis hin zu kurzer Teilzeit von weniger als 15 Stunden wöchentlich. Besonders für Frauen scheint eine Beschäftigung in Teilzeit Vorteile zu bergen, ist sie doch bspw. vielfach besser mit den Öffnungszeiten der öffentlichen Kinderbetreuung zu vereinbaren. Dabei stehen insbesondere Paarhaushalten theoretisch auch andere Möglichkeiten offen, Arbeitszeit untereinander aufzuteilen. Allerdings kehren Frauen nach einer Elternzeit sehr selten auf eine Vollzeitstelle zurück. Das Statistische Bundesamt zeigt etwa, dass im Jahr 2011 fast die Hälfte der Frauen in Teilzeit arbeitete¹², Männer hingegen nur zu etwa zehn Prozent (vgl. Destatis 2012: 30). Auch lassen sich Unterschiede in der Motivation für eine Teilzeittätigkeit zwischen den Geschlechtern benennen. Während Frauen hauptsächlich die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen oder vergleichbare Verpflichtungen als Gründe anführten, spielte dies für Männer nur eine untergeordnete Rolle (vgl. Destatis 2012: 42).

Eine weitere Beschäftigungsform, die in der Vergangenheit an Bedeutung gewonnen hat, ist die befristete Beschäftigung. Auch hier sind Frauen in größerem Umfang vertreten als Männer, wenn auch der Unterschied zwischen den Geschlechtern in diesem Fall weniger stark ausfällt, als bei der Teilzeit. Wie sich die strukturellen Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich ihrer Beteiligung an atypischer Beschäftigung im Zeitverlauf entwickelt haben und welche weiteren Veränderungen in den hessischen Betrieben stattgefunden haben, wird in diesem Kapitel dargestellt.

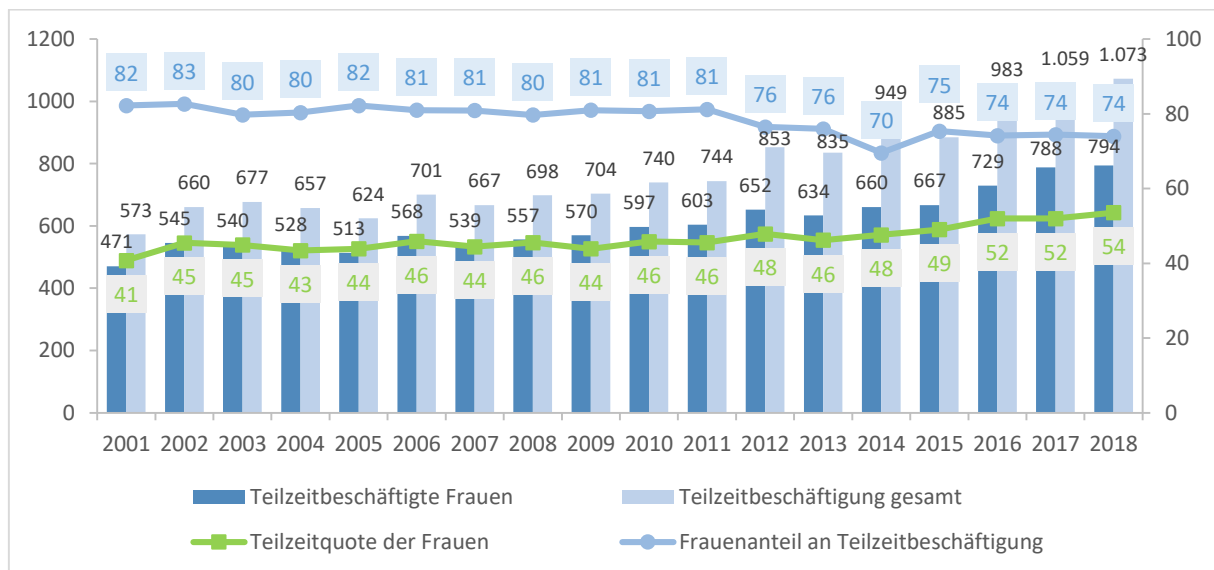
¹² Als Beschäftigte in Teilzeit wurden diejenigen erfasst, die weniger als 32 Wochenstunden arbeiteten (vgl. Destatis 2012: 30).

Teilzeitquote der Frauen steigt weiter

Teilzeitbeschäftigung¹³ ist weit verbreitet. Es findet sich kaum ein Betrieb, in welchem Teilzeitbeschäftigung nicht möglich ist. Im Jahr 2018 war dies nur in einem von fünf hessischen Betrieben der Fall. In nahezu allen Betrieben, die der Öffentlichen Verwaltung zugerechnet werden, wurden Arbeitsstellen in Teilzeit bestätigt (94 Prozent; 86 Prozent der Teilzeitstellen wurden von Frauen wahrgenommen). Das Baugewerbe hingegen meldete in nur 61 Prozent der Betriebe Teilzeitstellen und damit am seltensten im Vergleich der Wirtschaftszweige.

Insgesamt wurde etwa jede dritte Stelle in Teilzeit wahrgenommen (34 Prozent). Der überwiegende Beschäftigtenanteil in Teilzeit entfällt auf die Frauen. Auch im Jahr 2018 waren wieder drei von vier Teilzeitbeschäftigten weiblich (vgl. Abb. 27). Dennoch ist, betrachtet man einen längeren Zeitraum, durchaus Bewegung in der Beteiligung von Frauen und Männern an Teilzeitarbeit zu erkennen: Zu einem ersten Anstieg des Männeranteils in Teilzeit kam es zwischen den Jahren 2011 und 2012, damals stieg er von 19 auf 24 Prozent. Nach einem weiteren Zuwachs im Jahr 2014 (auf 30 Prozent) haben sich die Verhältnisse nun auf einem Niveau von 26 Prozent wieder weitgehend stabilisiert.

Abb. 27: Teilzeitbeschäftigung in Hessen 2001-2018, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2018, eigene Berechnungen.

Obleich in den hessischen Betrieben heute mehr Männer in Teilzeit tätig sind, als zu Beginn der Beobachtungen im Jahr 2001, wirkt sich dies nicht positiv auf die Teilzeitquote der Frauen aus. Eher das Gegenteil scheint der Fall zu sein: Heute sind mehr Frauen in regulärer Teilzeit beschäftigt als je zuvor. 54 Prozent der Frauen arbeiteten 2018 in einem solchen Arbeitszeitmodell. Männer hingegen waren in 17 Prozent der Fälle in Teilzeit tätig. Von den etwa 12 Prozent geringfügig Teilzeitbeschäftigten waren wiederum 65 Prozent Frauen.

¹³ Als Teilzeitbeschäftigte gelten im IAB-Betriebspanel diejenigen Beschäftigten, die weniger als eine Vollzeitstelle wahrnehmen.

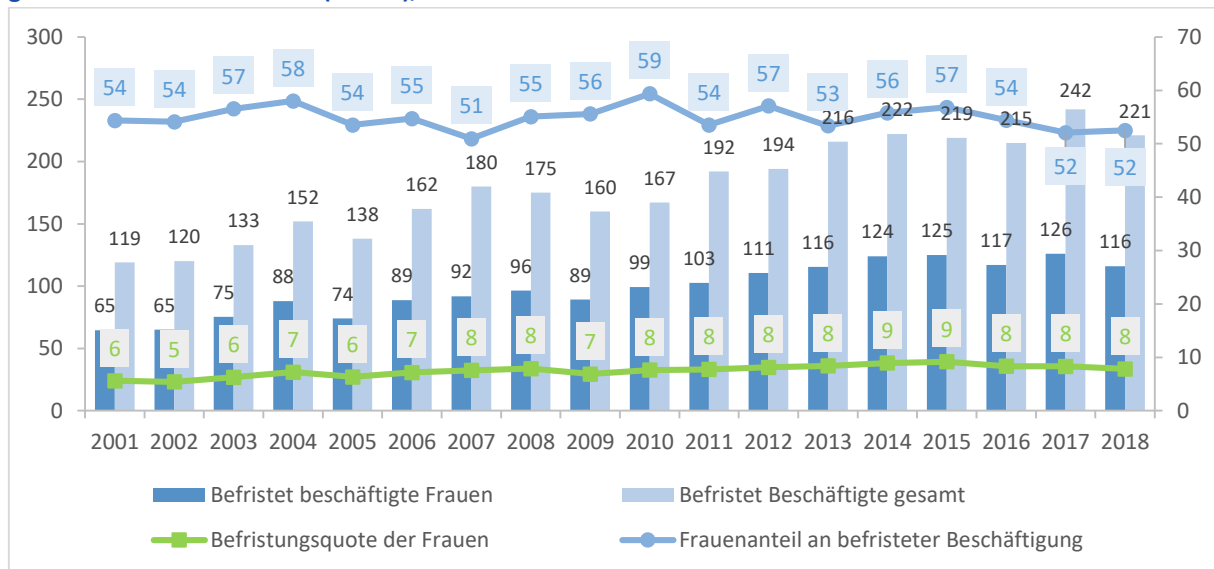
Angesichts der gestiegenen Beschäftigtenzahl der Frauen bedeutet dies nicht nur, dass immer mehr Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, sondern auch, dass dieser Beschäftigungszuwachs in großem Umfang zugunsten von Teilzeittätigkeiten stattfindet. Der Anstieg von Teilzeitbeschäftigung hat für die betroffenen Frauen negative Konsequenzen wie bspw. geringere Lohnzuwächse sowie schlechtere Karriere- und Entwicklungschancen. Diesen Umstand könnten sich Unternehmen, welche eine Aufstockung des Stundenumfangs von Frauen anstreben, zu Nutze machen.

Frauen häufiger befristet beschäftigt als Männer

Während die Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung von den Betroffenen durchaus bewusst getroffen wird, dürfte dies bei einer Befristung nur in Ausnahmefällen zutreffen. Es handelt sich bei der Befristung vielmehr um ein Instrument der Betriebe, mit dessen Hilfe sich die Arbeitsbeziehung zwischen Betrieb und Beschäftigten flexibilisieren lässt. Die befristete Beschäftigung stellt ein Beschäftigungsverhältnis dar, welches zu einem zuvor definierten Zeitpunkt oder einem vorher festgelegten Ereignis automatisch endet. Ein Beispiel hierfür wäre die Elternzeitvertretung, welche dann endet, wenn die bzw. der Vertretene aus der Elternzeit an ihren bzw. seinen Arbeitsplatz zurückkehrt. Beschäftigungsverhältnisse, die lediglich zu einem bestimmten Datum automatisch enden, werden als sachgrundlose Befristung bezeichnet. Besonders die sachgrundlose Befristung stellt einen Ausgangspunkt intensiver Diskussionen dar, da befristet Beschäftigte weniger verdienen, schlechtere Arbeitsbedingungen haben, ein höheres Risiko besitzen, arbeitslos zu werden sowie verringerte Karrierechancen haben (vgl. Stucht 2017: 111). Ein geschlechtsspezifischer Unterschied in der befristeten Beschäftigung kann demnach als ein Indikator für eine größere Beschäftigungsunsicherheit von Frauen gelesen werden.

Frauen waren seit Beginn der Panelbeobachtungen stets häufiger von Befristung betroffen als Männer (vgl. Abb. 28). Im Gegensatz zur Teilzeitbeschäftigung fiel der Abstand zwischen den Geschlechtern allerdings kleiner aus. In den letzten zwei Jahren waren in etwa gleich viele Frauen wie Männer befristet beschäftigt. Das Risiko befristet beschäftigt zu sein war für Frauen auf den ersten Blick also nur geringfügig höher als für Männer. Besonders häufig kam es allerdings in der Öffentlichen Verwaltung sowie den Sonstigen Dienstleistungen zu Befristungen, also in denjenigen Branchen, die sich durch einen überdurchschnittlichen Frauenanteil charakterisieren.

Abb. 28: Befristete Beschäftigung und Frauenanteil an befristeter Beschäftigung in Hessen 2001-2018, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2018, eigene Berechnungen.

Die kleine Gruppe Midi-Jobberinnen und Midi-Jobber machte im Jahr 2018 etwa zwei Prozent der Gesamtbeschäftigten aus. Frauen waren auch in dieser Beschäftigtengruppe überproportional häufig vertreten (71 Prozent).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Frauen auch im Jahr 2018 wieder in allen hier differenzierten atypischen Beschäftigungsverhältnissen die Mehrheit stellten. Im Fall der Teilzeitbeschäftigten war der Abstand zu den Männern besonders groß, aber auch bei den befristet Beschäftigten und den Beschäftigten in Midi-Jobs wurden weiterhin mehr Frauen als Männer gezählt.

4.3 Frauen in Führungspositionen

Das erklärte Ziel vieler politischer und gesellschaftlicher Akteure ist es, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verbessern. Insbesondere die Gleichstellung in Führungspositionen stellt sich dabei als ein ausgesprochen langwieriger Prozess dar. Nachdem Appelle an und Selbstverpflichtungen der Konzernspitzen über viele Jahre hinweg kaum Wirkung entfaltet haben, wurde im Jahr 2015 das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG) verabschiedet. Mit der Implementierung dieses Gesetzes ist die Hoffnung verbunden, dass sich die Besetzung von Führungspositionen in den kommenden Jahren dynamischer zugunsten der Frauen entwickelt, als dies bislang der Fall war. Getragen wird diese Erwartung auch von der Hoffnung, dass die verpflichtende Quote in einigen Teilen der Wirtschaft, einen Sogeffekt auf die nicht-verpflichteten Unternehmen entfaltet. In der Konsequenz soll auf diesem Weg ein Kulturwandel zugunsten der Förderung von Chancengleichheit und Antidiskriminierung in den Unternehmen angestoßen bzw. beschleunigt werden.

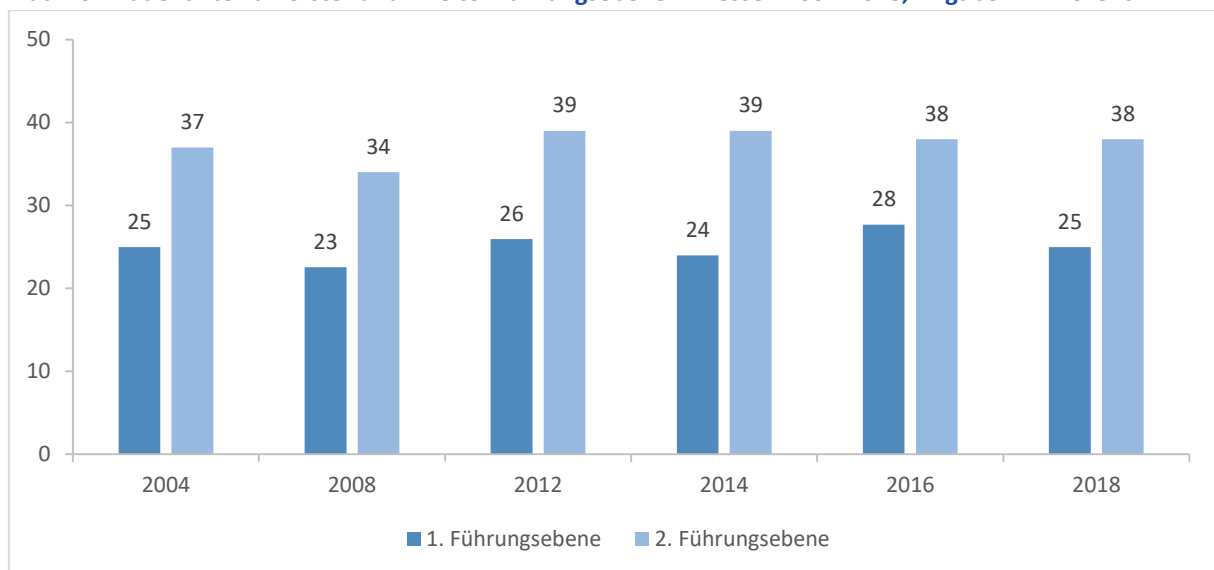
In diesem Kapitel wird die Entwicklung der Frauenanteile auf der ersten und zweiten Führungsebene in den Betrieben Hessens dargestellt. Darüber hinaus werden die Entwicklungen im Zeitverlauf sowie strukturelle Unterschiede zwischen den Betrieben und begünstigende Faktoren thematisiert.

Oberste Führungsebene: Frauen auf jeder vierten Position

Als erste Führungsebene eines Betriebs werden im IAB-Betriebspanel Geschäftsführer, Eigentümer, Vorstände sowie Filial- und Betriebsleiter erfasst. Die Zahl der in Hessen tätigen Personen mit Vorgesetztenfunktion auf erster Führungsebene belief sich im Jahr 2018 auf rund 212 Tausend, etwa Tausend Personen weniger als bei der vorangegangenen Erhebung im Jahr 2016. In etwa jedem dritten Betrieb gab es neben der ersten Führungsebene noch eine zweite, auf welcher insgesamt 123 Tausend Personen tätig waren.

Jede vierte Position auf der ersten Führungsebene wurde in den hessischen Betrieben im Jahr 2018 von einer Frau wahrgenommen (vgl. Abb. 29). Damit ist im Vergleich zu den Ergebnissen vor zwei Jahren der durchschnittliche Frauenanteil in diesen Positionen wieder etwas gesunken; er entsprach dem langjährigen Mittel. Die Chance Frauen auf der zweiten Führungsebene anzutreffen war wie in den Vorjahren etwas besser. Der Frauenanteil lag bei 38 Prozent. In Hessen erreichte der Frauenanteil auf beiden Führungsebene weder ihren generellen Beschäftigtenanteil (47 Prozent), noch ihren Anteil an den qualifiziert Beschäftigten mit Hochschulabschluss (40 Prozent) – aus deren Pool potentiell Führungskräfte entwickelt werden könnten. Frauen waren also auch im Jahr 2018 in den Führungsetagen weiterhin unterrepräsentiert, und dies insbesondere auf der obersten Führungsebene.

Abb. 29: Frauenanteil an erster und zweiter Führungsebene in Hessen 2004-2018, Angaben in Prozent



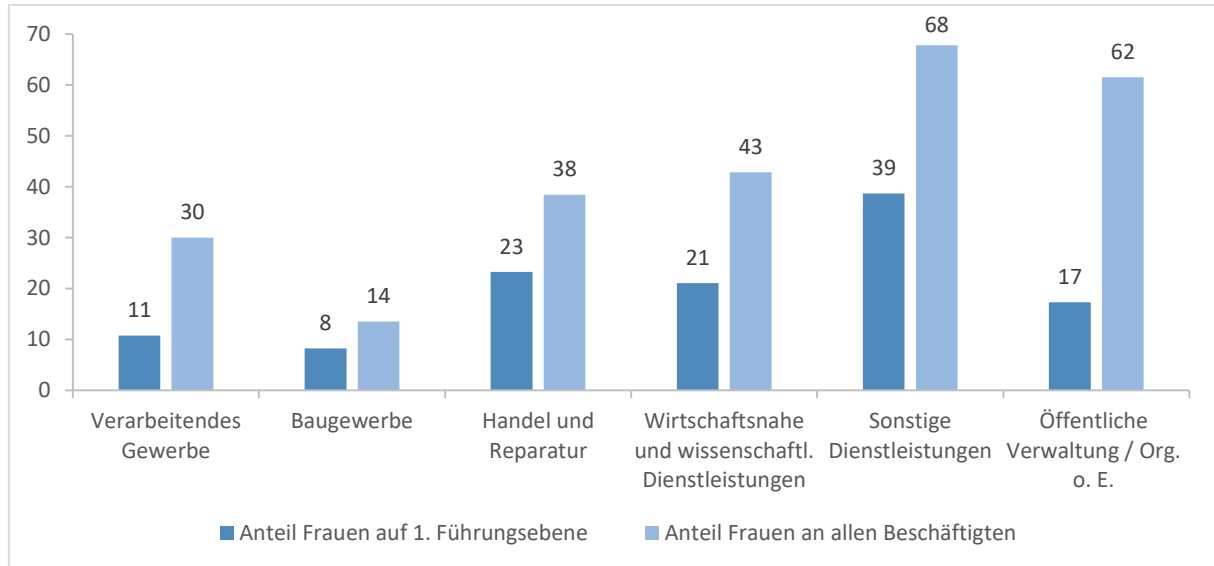
Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2018, eigene Berechnungen, mehrjähriges Modul.

Frauen mit Führungsverantwortung waren im Jahr 2018 in Hessen besonders häufig in den Sonstigen Dienstleistungen anzutreffen (39 Prozent), zu welchen u. a. die Bereiche Gesundheit sowie Erziehung und Unterricht zählen (vgl. Abb. 30). Obgleich Frauen in diesem Fall die Mehrheit in der Belegschaft stellten (68 Prozent), blieben Frauen auch hier auf der ersten Führungsebene unterrepräsentiert.

Während vor zwei Jahren in der Öffentlichen Verwaltung jede dritte Stelle auf der obersten Führungsebene von einer Frau wahrgenommen wurde, waren dies 2018 nur noch 17 Prozent. Gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil (62 Prozent) waren Frauen in den Spitzenpositionen dieses Sektors stärker unterrepräsentiert als in den anderen Sektoren. Ein ähnliches Bild ergibt sich auch, wenn auf den Frauenanteil an den qualifiziert Beschäftigten mit Hochschulabschluss fokussiert wird. Auch dieser lag im

Fall der Öffentlichen Verwaltung mit 56 Prozent deutlich über dem Frauenanteil an der ersten Führungsebene.

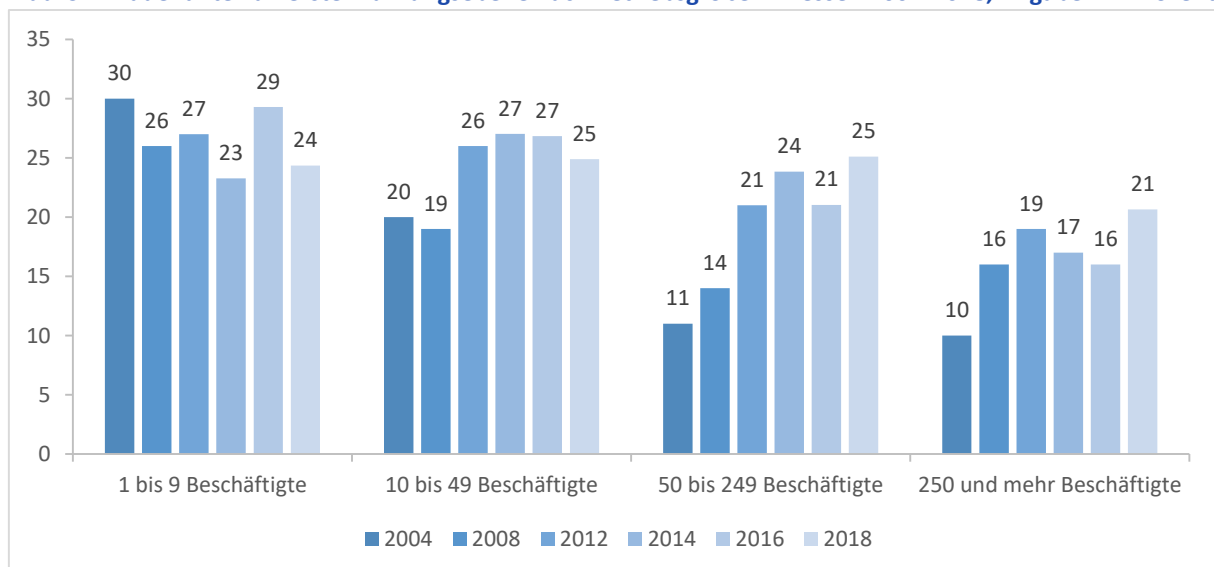
Abb. 30: Frauenanteil an erster Führungsebene und Beschäftigtenanteil der Frauen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2018, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

Chefinnen finden sich in Betrieben aller Betriebsgrößen. Besonders häufig waren Frauen in den obersten Führungsgremien der Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten anzutreffen (vgl. Abb. 31). In den vergangenen 14 Jahren haben sowohl in den mittelgroßen als auch den großen Betrieben deutliche Zuwächse an Frauen in diesen Positionen stattgefunden.

Abb. 31: Frauenanteil an erster Führungsebene nach Betriebsgröße in Hessen 2004-2018, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2018, eigene Berechnungen, mehrjähriges Modul.

Frauen auf zweiter Führungsebene häufiger vertreten

Neben einer ersten gab es in etwa jedem dritten Betrieb zudem mindestens eine zweite Führungsebene. Ob in einem Betrieb eine zweite Führungsebene eingerichtet wird, hängt dabei von verschiedenen Faktoren ab. Allen voran die Größe, Struktur und Organisation eines Betriebs entscheiden darüber, wie sinnvoll mehrere Hierarchieebenen sind. Entsprechend fand sich solch eine zweite Hierarchieebene bspw. in nur rund jedem fünften Betrieb mit weniger als zehn Beschäftigten (16 Prozent). In den Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten war diese Ebene bereits in jedem zweiten Betrieb (51 Prozent) etabliert und in den größeren Betrieben in mindestens vier von fünf Betrieben (86 bzw. 89 Prozent).

Im Vergleich mit dem Frauenanteil auf erster Hierarchieebene fiel der Frauenanteil auf der zweiten Ebene generell größer aus. Frauen hatten rund jede dritte Führungsposition inne (38 Prozent). In den Kleinstbetrieben entsprach ihr Anteil an den Führungsstellen beinahe ihrem Beschäftigtenanteil (44 bzw. 47 Prozent) – allerdings hatte, wie zuvor ausgeführt, nur etwa jeder fünfte Kleinstbetrieb eine zweite Führungsebene etabliert. Selbst in den frauendominierten Wirtschaftszweigen (Öffentliche Verwaltung: 38 Prozent bzw. 62 Prozent, Sonstige Dienstleistungen: 54 bzw. 68 Prozent) fielen auf der zweiten Hierarchieebene die Frauenanteile niedriger aus als in den Belegschaften.

Frauen in den obersten Chefetagen scheinen die Chancen von Frauen auf nachgelagerte Führungspositionen zu erhöhen. In denjenigen hessischen Betrieben, in welchen im Jahr 2018 mindestens eine Frau in der ersten Führungsebene vertreten war, erzielten Frauen auf der zweiten Führungsebene einen Anteil von 45 Prozent an den Führungskräften. Die Beteiligung von Frauen an Gremien, die bspw. über die Besetzung von Führungspositionen entscheiden, sind dabei ein denkbarer erklärender Faktor. Frauen mit Führungsfunktion können zudem als Beispiel Guter Praxis wahrgenommen werden und die Öffnung eines Betriebs hin zu mehr Frauen mit Führungsverantwortung begünstigen. Die Existenz mehrerer Führungsebenen können aber auch als ein Indiz dafür gewertet werden, dass mehr Personal mit Führungsverantwortung betraut werden muss und sich das damit entstehende Mehr an Positionen positiv auch auf die Chancen von Frauen auswirkt. Zudem zeigt sich, dass in Betrieben mit Frauen in der ersten Führungsebene grundsätzlich mehr Frauen arbeiten, weshalb ein höherer Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene wahrscheinlicher wird. Der Frauenanteil erreichte in den Betrieben mit Frauen auf der ersten Führungsebene durchschnittlich 58 Prozent, in den anderen Betrieben lag er bei 40 Prozent. Auch der Frauenanteil an den qualifiziert Beschäftigten fiel in den Betrieben mit Frauen an der Spitze größer aus (49 bzw. 33 Prozent).

4.4 Resümee

Seit Beginn der 2000er Jahre sind in Hessen nicht nur die Beschäftigtenzahlen insgesamt gestiegen: Insbesondere die Anzahl der Frauen hat in diesem Zeitraum zugenommen. Obwohl sie mit 1,5 Millionen Beschäftigten im Jahr 2018 rund 47 Prozent der Gesamtbeschäftigung ausmachten, blieben Frauen weiterhin hinter ihrem Anteil an der erwerbsfähigen Bevölkerung (49 Prozent) zurück. Besonders viele Frauen waren sowohl in der Öffentlichen Verwaltung als auch in den Sonstigen Dienstleistungen, zu welchen u. a. die Bereiche Gesundheit sowie Erziehung und Unterricht zählen, tätig. Die Öffentliche Verwaltung zeichnete sich zudem dadurch aus, dass Frauen in jeder ihrer Einrichtungen tätig waren. Am häufigsten fanden sich hingegen in der Baubranche Betriebe, die keine einzige Frau zu ihren Beschäftigten zählten (46 Prozent).

Weitere Unterschiede in der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern lassen sich entlang der Kriterien qualifizierte Beschäftigung und atypische Beschäftigung identifizieren. Während Frauen in einfachen Tätigkeiten häufiger anzutreffen waren als Männer, war die Situation bei den Beschäftigten mit Hochschulabschluss umgekehrt. Für Frauen scheint es sich nach wie vor als ungleich schwieriger als für Männer darzustellen, ihre Bildungserfolge auf dem Arbeitsmarkt zu verwerten.

So lange Frauen den Großteil der häuslichen Fürsorgearbeit leisten, wird das Teilzeitmodell für sie besonders attraktiv bleiben, da es vielfach besser zu vereinbaren ist mit bspw. den Öffnungszeiten von öffentlichen Kindertageseinrichtungen oder Arztpraxen. Frauen, für die die Beschäftigung in Teilzeit zum Regelfall wird, müssen sich aber mit geringeren Lohnzuwächsen, schlechteren Karriere- und Entwicklungschancen sowie in der Konsequenz kleineren Renten arrangieren. Die Auswertungen zeigen, dass auch im Jahr 2018 wieder drei von vier Teilzeitstellen von Frauen wahrgenommen wurden. Besonders häufig ermöglichte es die Öffentliche Verwaltung in Teilzeit tätig zu sein, über 90 Prozent der Einrichtungen bestätigten Beschäftigte mit weniger als einer Vollzeitstelle, von denen 86 Prozent Frauen waren. Angesichts der möglichen negativen Implikationen einer Teilzeittätigkeit dürfte die Möglichkeit zum Aufstocken der Arbeitszeit häufig auch im Interesse der Frauen liegen. Entsprechend sind Betriebe gut beraten, in familienfreundliche Rahmenbedingungen und vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen zu investieren, wollen sie im Wettbewerb um Arbeits- und Fachkräfte von Frauen als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen werden.

Häufiger als ihre männlichen Kollegen waren Frauen darüber hinaus weiterhin damit konfrontiert, sich mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu arrangieren. Befristete Beschäftigung geht dabei für die Betroffenen sowohl mit einer geringeren Beschäftigungs- und Planungssicherheit einher, als auch mit einem höheren Risiko arbeitslos zu werden. Darüber hinaus werden befristet Beschäftigte seltener in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert. Wollen Betriebe für ihre Beschäftigten attraktiv(er) werden und diese mittel- bis langfristig an sich binden, sind die Entfristung von Arbeitsplätzen, mindestens aber (relativ) lange Laufzeiten bei befristeten Arbeitsverträgen, mögliche Instrumente der Personalarbeit.

Die Unterschiede in der Qualität der Beschäftigung von Frauen und Männern wirken sich auch auf ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten aus. Dies zeigt sich u. a. an der Anzahl von Frauen in Führungspositionen. So sind Frauen, gemessen an ihrem Anteil an der Belegschaft, in den oberen Führungsetagen nach wie vor selten vertreten. Nur jede vierte Position auf der ersten und jede dritte Position auf der zweiten Führungsebene wurde von einer Frau besetzt. Auf beiden Führungsebenen blieb der Frauenanteil sowohl hinter ihrem Beschäftigtenanteil als auch hinter ihrem Anteil an den qualifiziert Beschäftigten mit Hochschulabschluss zurück. Besonders häufig waren Frauen mit 39 Prozent in den Sonstigen Dienstleistungen in der Verantwortung. Obgleich sie in diesem Fall mit 68 Prozent mehr als die Hälfte der Belegschaft stellten, blieben sie auch hier hinter ihrem Beschäftigtenanteil zurück. Insgesamt scheinen sich Frauen in den obersten Chefetagen positiv auf die Besetzung der zweiten Führungsebene mit Frauen auszuwirken.

Frauen haben einen großen Anteil am Beschäftigungszuwachs der vergangenen Jahre in den Betrieben Hessens. Allerdings bleiben sie in einigen Branchen sowie Positionen nach wie vor unterrepräsentiert. Mit verschiedenen Förderinstrumenten und Maßnahmen arbeiten Politik und Wirtschaft daran, die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt weiter zu verbessern. Flexiblere Arbeitszeitgestaltung, familienfreundliche Teilzeitmodelle sowie betriebseigene Kindertagesstätten

oder die finanzielle Beteiligung an den Betreuungskosten stellen auf diesem Weg wichtige Bausteine dar. Diese und weitere Instrumente gilt es (weiter) zu entwickeln, um eine vollständige Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Sosehr Gleichstellung ein Ziel an sich ist, gibt es auch wirtschaftliche Argumente für ein intensives Werben um weibliche Arbeitskräfte, lassen sich hier doch schlummernde Beschäftigungspotenziale noch stärker ausschöpfen.

5. Arbeitszeitmodelle in den Betrieben Hessens

Das fünfte Kapitel befasst sich mit verschiedenen Varianten der Flexibilisierung von Arbeit. Im ersten Unterkapitel wird die Motivation für und Verbreitung von mobilem Arbeiten betrachtet. Neben der Frage, in welchen Betrieben die Möglichkeit besteht, von unterwegs oder von Zuhause zu arbeiten, wird zudem berichtet, ob gleichfalls Regelungen zum Schutz der Beschäftigten in diesen Betrieben existieren. Im zweiten Unterkapitel werden Entwicklungen bei der vereinbarten Wochenarbeitszeit mit Vollzeitbeschäftigten sowie der Umgang mit Überstunden thematisiert. Daran anschließend wird die Verbreitung von Arbeitszeitkonten sowie weiteren Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung dargestellt (Kapitel 5.3). Das Kapitel schließt mit einem zusammenfassenden Resümee.

5.1 Mobiles Arbeiten

Moderne digitale Technologien verändern nicht nur die Produktionsbedingungen in den Betrieben, sondern wirken sich auch auf die Möglichkeiten aus, wie Arbeit gestaltet werden kann. Es wird erwartet, dass sich Arbeit mit dem Einsatz dieser Technologien, sowohl in zeitlicher, organisatorischer als auch räumlicher Hinsicht, verändern wird (vgl. Hirsch-Kreinsen 2016: 12). Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Nutzung digitaler Endgeräte, die es ermöglichen, mobil zu arbeiten, d. h. von unterwegs oder von Zuhause. Mit der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung von Arbeit geht die Erwartung einher, dass damit auch neue Lösungen gefunden werden, bspw. bei Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Freigabe der Nutzung digitaler Endgeräte für private Zwecke kann darüber hinaus als Wettbewerbsfaktor bei der Gewinnung und Bindung insbesondere von Fach- und Führungskräften eingesetzt werden.

Im folgenden Kapitel werden zunächst Einblicke in die Verbreitung mobilen Arbeitens in Hessen gegeben. Aus welchen Gründen die Betriebe auf mobiles Arbeiten setzen, wird in einem zweiten Abschnitt dargestellt. Abschließend wird berichtet, ob die Betriebe Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor ständiger Erreichbarkeit implementiert haben.

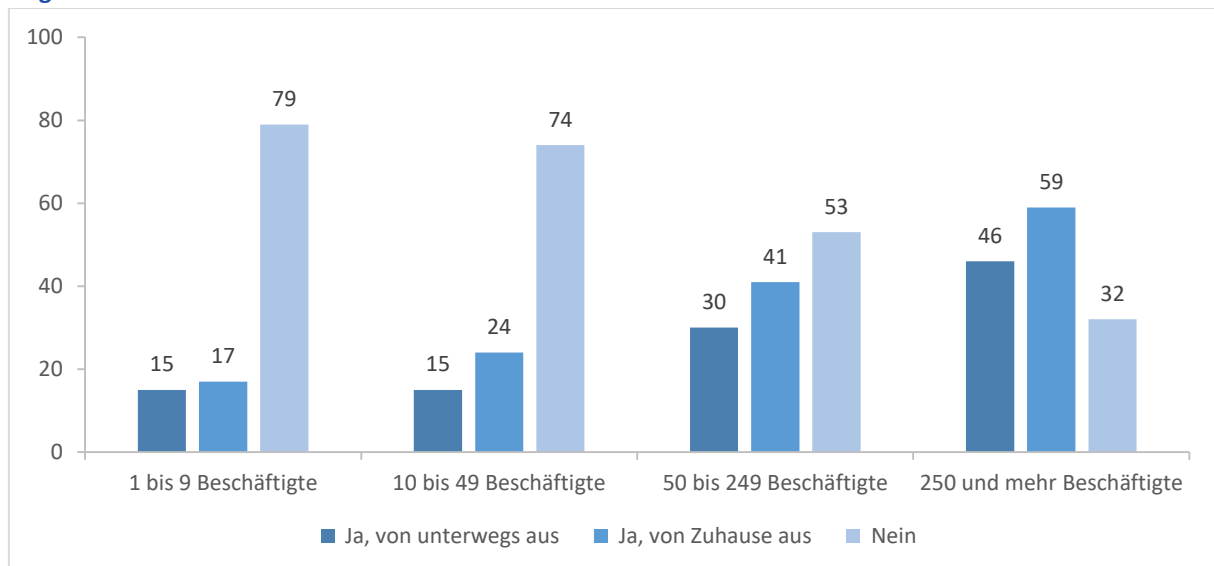
Ein Viertel der Betriebe Hessens fördert mobiles Arbeiten

Etwa jeder vierte Betrieb in Hessen hat im Jahr 2018 zumindest einem Teil seiner Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet, mobil zu arbeiten (24 Prozent) – nicht berücksichtigt waren dabei Mitarbeitende im Außen- oder Bereitschaftsdienst. In der Region Rhein-Main, so legen es die Ergebnisse einer Betriebsbefragung im Herbst 2018 von IWAK und der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit nahe, war mobiles Arbeiten etwas häufiger verbreitet. 39 Prozent der Betriebe bestätigten hier die Nutzung mobiler Arbeit (vgl. Fischer et al. 2019: 15). Die unterschiedliche Verbreitung von mobiler Arbeit hängt dabei eng mit der spezifischen Wirtschafts- und Größenstruktur der Betriebe in den verschiedenen regionalen Zuschnitten zusammen.

Unterschieden wurde bei der IAB-Betriebsbefragung, ob die Beschäftigten von unterwegs oder von Zuhause arbeiteten. Dabei hatten die Betriebe die Möglichkeit mehrere Angaben zu machen. 21 Prozent der Betriebe gaben an, dass sie das Arbeiten von Zuhause förderten und 16 Prozent von unterwegs. Die Ergebnisse zeigen, dass die Betriebe nicht zwingend auf ein Format festgelegt sind, sondern beide Varianten nutzten.

Werden die Betriebe entlang ihrer Größe unterschieden, zeigt sich, dass mobiles Arbeiten in den größeren Betrieben weitaus häufiger verbreitet war, als in den kleineren Betrieben (vgl. Abb. 32). Überdurchschnittlich häufig förderten die Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten sowohl das Arbeiten von unterwegs als auch von Zuhause. Ein erklärender Faktor für diese Beobachtung kann in der größeren Beschäftigtenzahl bei einer gleichzeitig größeren Ausdifferenzierung der verschiedenen Tätigkeitsbereiche in diesen Betrieben zu finden sein.

Abb. 32: Verbreitung von mobilem Arbeiten in Hessen 2018, nach Betriebsgröße, Mehrfachnennung möglich, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen weisen darauf hin, dass Arbeit nicht in allen Betrieben gleichermaßen räumlich und zeitlich flexibilisiert werden kann. Während im Verarbeitenden Gewerbe, dem Baugewerbe sowie in Handel und Reparatur zumindest eine relativ starke Standortgebundenheit existiert, und diese Betriebe sicherlich u. a. dadurch geringe Quoten mobilen Arbeitens aufweisen, ermöglichten die Dienstleistungsbetriebe und die Öffentliche Verwaltung überdurchschnittlich häufig das Arbeiten von unterwegs oder von Zuhause. Die Öffentliche Verwaltung nimmt im Diskurs um die Flexibilisierung von Arbeit sicherlich eine Sonderposition auch im Sinne eines Vorbildcharakters ein. Mit über der Hälfte der Betriebe (55 Prozent) bestätigten in keinem anderen Wirtschaftszweig in Hessen so viele Betriebe die Möglichkeit des mobilen Arbeitens, wie in der Öffentlichen Verwaltung.

Wird in einem Betrieb mobiles Arbeiten ermöglicht, bedeutet dies allerdings nicht zwangsläufig, dass dies für alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen gilt. Gefragt nach einer Einschätzung, wie groß der Beschäftigtenanteil ist, der theoretisch mobil arbeiten könnte, gab rund die Hälfte der Betriebe an, dass dieser 50 Prozent und mehr betrage. Die andere Hälfte der Betriebe verteilte sich folgendermaßen auf Beschäftigtenanteile von 1 bis 9 Prozent (11 Prozent), 10 bis 19 Prozent (13 Prozent), 20 bis 29

Prozent (11 Prozent) und 30 bis 49 Prozent (12 Prozent). Gleichzeitig weist die Differenzierung der Betriebe sowohl nach der Betriebsgröße als auch nach den Wirtschaftszweigen auf teilweise große Unterschiede hin. Interessanterweise ermöglichten Kleinstbetriebe, haben sie sich für mobiles Arbeiten ausgesprochen, in 81 Prozent der Fälle einem Drittel der Beschäftigten dies auch zu nutzen. In den Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten waren dies noch 49 Prozent der Betriebe. In den mittelgroßen und großen Betrieben hingegen, war mobiles Arbeiten mehrheitlich nur einem kleinen Teil der Beschäftigten vorbehalten: Bis zu 19 Prozent der Beschäftigten konnten in 76 Prozent der mittelgroßen und 69 Prozent der Großbetriebe die Möglichkeit des mobilen Arbeitens nutzen.

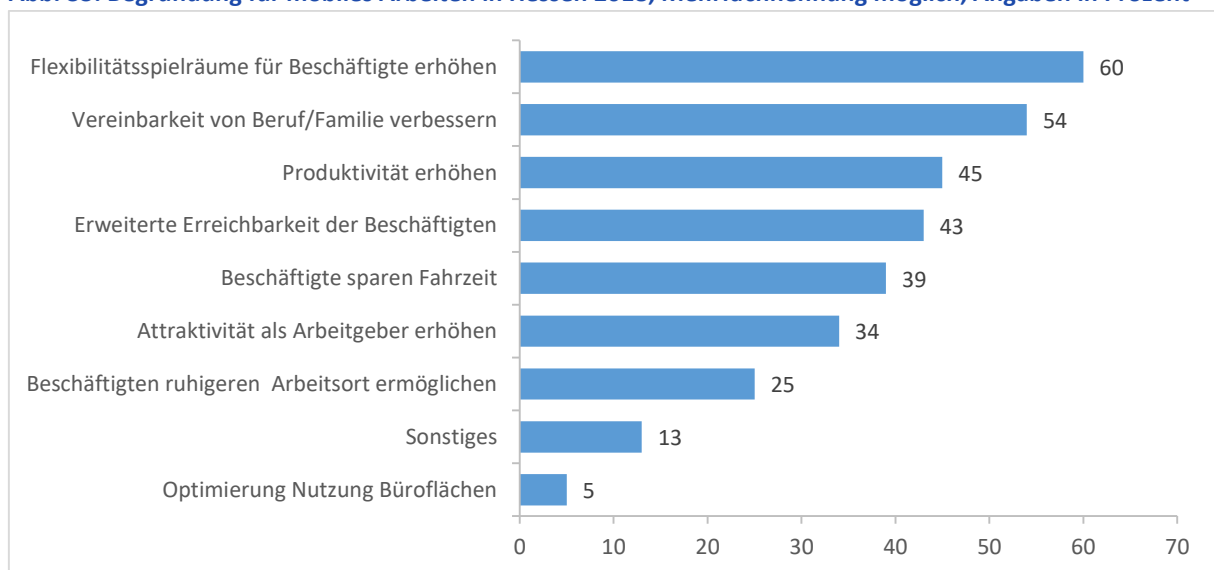
Die Erwartung, in den kommenden beiden Jahren Schwierigkeiten zu haben, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren oder von Personalmangel betroffen zu sein, spielt bei der Entscheidung der Betriebe mobiles Arbeiten zu ermöglichen, aktuell hingegen keine Rolle.

Mobiles Arbeiten soll Arbeitgeberattraktivität erhöhen

Verschiedene Gründe motivieren die Betriebe dazu, auf mobiles Arbeiten zu setzen. Hierzu zählen wirtschaftliche Überlegungen, die auf die Steigerung der Produktivität zielen, wozu auch die erweiterte Erreichbarkeit der Beschäftigten gehört. Aber auch Faktoren, die das Image als Arbeitgeber betreffen, scheinen die Betriebe dazu zu motivieren, mobiles Arbeiten zu ermöglichen.

Relativ hohe Zustimmungswerte erreichten als Begründung für mobiles Arbeiten: Flexibilitätsspielräume der Beschäftigten erhöhen (60 Prozent), Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern (54 Prozent) sowie Produktivität erhöhen (45 Prozent) und erweiterte Erreichbarkeit der Beschäftigten (43 Prozent) (vgl. Abb. 33). Die genannten Gründe lagen bei der Frage nach dem wichtigsten Grund in ähnlicher Reihenfolge auch auf den Plätzen eins bis vier: Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern (22 Prozent), Flexibilitätsspielräume der Beschäftigten erhöhen (21 Prozent), erweiterte Erreichbarkeit der Beschäftigten (16 Prozent) sowie Produktivität erhöhen (15 Prozent).

Abb. 33: Begründung für mobiles Arbeiten in Hessen 2018, Mehrfachnennung möglich, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

Differenziert man die Betriebe nach ihrer Wirtschaftszweizugehörigkeit oder Betriebsgröße ergeben sich kaum Abweichungen von diesem generellen Bild. In allen Wirtschaftszweigen sowie Betriebsgrößen liegen die genannten Gründe auf den Plätzen eins bis vier. Einzig die Öffentliche Verwaltung setzt sich insofern von den Durchschnittswerten ab, als sie in deutlich größerem Umfang die arbeitnehmerseitigen Vorteile der Flexibilisierung, d. h. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (42 Prozent) und die Flexibilitätsspielräume der Beschäftigten (44 Prozent), betont. Im Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt, setzten Betriebe also das mobile Arbeiten bewusst als Impuls ein.

Regelungen zum Schutz der Beschäftigten selten implementiert

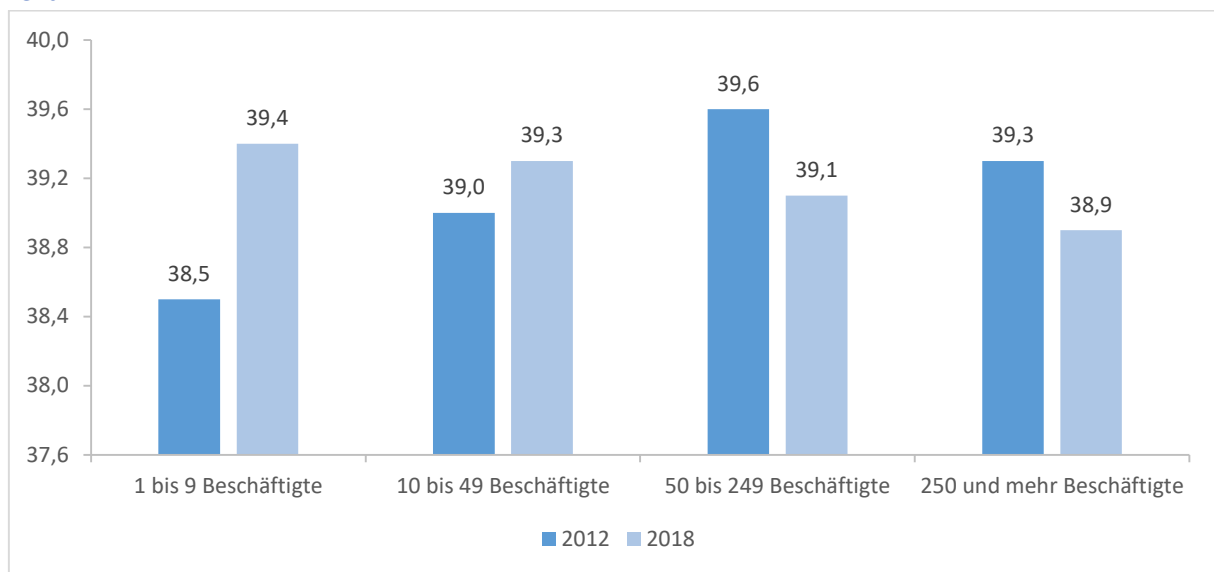
Wird mobiles Arbeiten ermöglicht, kann dies negative Implikationen zur Folge haben. Hierzu zählen die Überlastung der Beschäftigten durch ständige Erreichbarkeit oder verlängerte Arbeitszeiten. Mit der Frage, ob Betriebe mobiles Arbeiten ermöglichen, wurde im Jahr 2018 auch erhoben, inwiefern die Betriebe Regelungen zum Schutz der Beschäftigten implementiert haben. Insgesamt gaben von allen Betrieben sechs Prozent an, dass sie solche Regelungen umsetzten. Berücksichtigt man hingegen nur die Betriebe, die mobiles Arbeiten ermöglichen, steigt der Anteil der Betriebe mit Schutzmechanismen auf 15 Prozent. Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen – den Schutz der Beschäftigten betreffend – fallen gering aus. Mit steigender Betriebsgröße werden sie häufiger umgesetzt.

5.2. Wochenarbeitszeit und Überstunden

Gesellschaftliche, ökonomische und technologische Faktoren wirken sich auf die Gestaltung der Arbeitszeiten aus. Entsprechend verändert sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Zeitverlauf immer wieder. Zudem hängt sie vom Einbezug verschiedener Beschäftigtengruppen ab. Werden neben Vollzeit- auch die Teilzeitbeschäftigten bei der Berechnung berücksichtigt, sinken die Werte im Zeitverlauf. Wird hingegen auf die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten fokussiert, steigen aktuell die Durchschnittswerte wieder etwas an. Neben den vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten kann es bedarfsabhängig notwendig werden, Überstunden zu leisten. Die Verbreitung von Überstunden und die Möglichkeiten der Kompensation geleisteter Überstunden werden im folgenden Kapitel ebenfalls dargestellt.

Durchschnittliche Wochenarbeitszeit nähert sich Höchstwert von 39,5 Stunden

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit, welche die Betriebe mit ihren Vollzeitbeschäftigten vereinbart haben, belief sich in Hessen im Jahr 2018 auf 39,4 Stunden. Die Spannbreite der einzelnen Vereinbarungen reichte dabei von 28,0 bis 48,0 Stunden in der Woche. Ein Drittel der Betriebe hatte als wöchentliche Arbeitszeit maximal 39,0 Stunden angegeben, d. h. in zwei Dritteln der Betriebe galten Verträge über mehr als 39,0 Stunden in der Woche. Hiervon entfielen 56 Prozent auf eine vertraglich festgelegte Arbeitszeit von 40,0 Stunden wöchentlich. Eine Wochenarbeitszeit von mehr als 40,0 Stunden für Vollzeitbeschäftigte galt in etwa fünf Prozent aller Betriebe. Acht Prozent der Betriebe enthielten sich einer Angabe. Über vergleichbare Ergebnisse wurde bereits vor sechs Jahren berichtet. Differenziert man allerdings nach den Betriebsgrößen, wird sichtbar, dass hier Veränderungen stattgefunden haben (vgl. Abb. 34). Während in den mittelgroßen und den großen Betrieben im Jahr 2018 die durchschnittliche Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten um 30 bzw. 20 Minuten kürzer ausfiel als im Jahr 2012, hat sie sich in den kleinen und Kleinstbetrieben durchschnittlich um 18 bzw. 54 Minuten verlängert. Generell sinken die vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten tendenziell mit der Größe des Betriebes.

Abb. 34: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Hessen 2012 und 2018, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012 und 2018, eigene Berechnungen.

Während der vergangenen zehn Jahre bewegte sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten zwischen 39,1 und 39,5 Stunden, wobei sie sich jüngst wieder dem Höchstwert aus dem Jahr 2008 angenähert hat. Im gleichen Zeitraum ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten um zehn Prozentpunkte gestiegen. Er belief sich im Jahr 2018 auf 40 Prozent – in langer Teilzeit von mehr als 24 Wochenstunden waren 10 Prozent beschäftigt. Für Westdeutschland werden ähnliche Entwicklungen beobachtet, hier lag der Anteil in Teilzeit Beschäftigter bei 38 Prozent. Vor diesem Hintergrund ist es wahrscheinlich, dass sich in Hessen, vergleichbar der Entwicklung in Deutschland, die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit aller Beschäftigten seit Beginn der Neunzigerjahre verringert hat (vgl. Wöhrmann et al 2019: 161). Hierzu beigetragen hat, so Wöhrmann et al (ebd.), die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen, die oftmals in Teilzeit arbeiten. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass auch in Hessen heute mehr Frauen beschäftigt sind als noch vor 10 Jahren, gleichzeitig verharrt der Anteil in Teilzeit beschäftigter Frauen auf einem Niveau von über 50 Prozent.

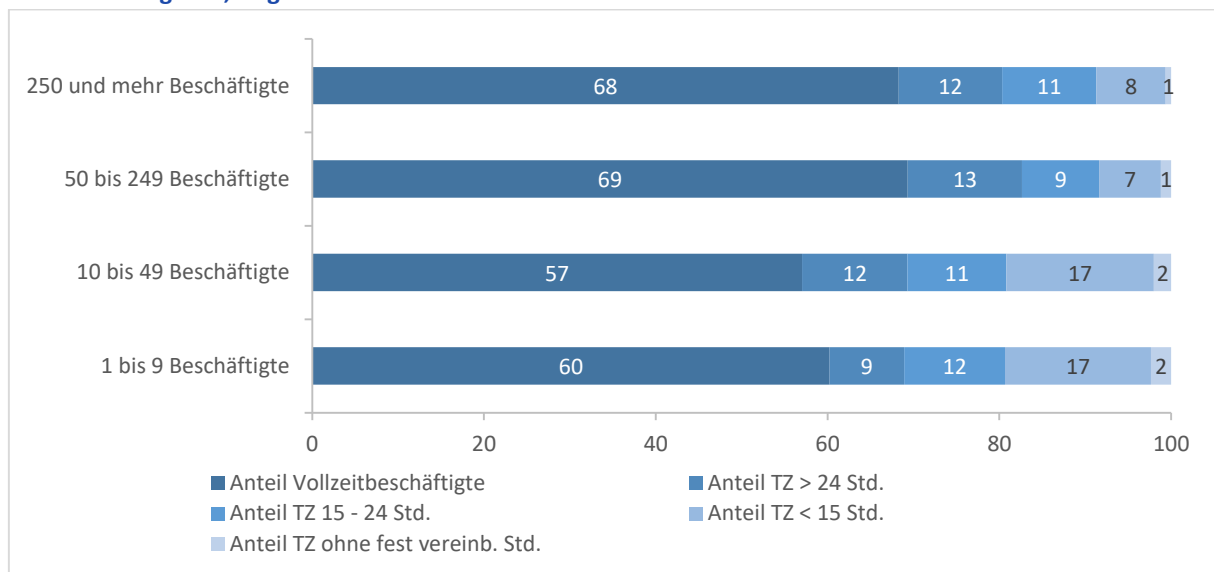
In der Öffentlichen Verwaltung bzw. Organisationen ohne Erwerbszweck galten in 36 Prozent der Betriebe Vereinbarungen für Vollzeitbeschäftigte von 39,0 Wochenstunden. Der Anteil an Betrieben mit einer Wochenarbeitszeit von 40,0 Stunden lag mit 48 Prozent deutlich niedriger als in den übrigen Wirtschaftszweigen. Am häufigsten gaben die wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen an, mit ihren Vollzeitbeschäftigten eine Wochenarbeitszeit von 40,0 Stunden zu vereinbaren (73 Prozent).

Gelten in einem Betrieb Tarifverträge, sei dies ein Branchentarifvertrag oder ein Haustarif- bzw. Firmentarifvertrag, fällt der Anteil der Betriebe mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von 40,0 Stunden geringer aus (41 Prozent), als in denjenigen Betrieben, in welchen kein solcher Vertrag existiert (72 Prozent). Vielmehr steigt der Anteil der Betriebe mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 39,0 Stunden von 7 auf 21 Prozent sowie bei 38,5 Stunden von 4 auf 10 Prozent.

Kurze Teilzeit in kleinen Betrieben häufiger als in großen Betrieben

Aus den Daten geht weiter hervor, dass in den Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten ein größerer Anteil der Beschäftigten in Teilzeit tätig ist als in den größeren Betrieben (vgl. Abb. 35). Während mit Blick auf lange Teilzeit von mindestens 24 Stunden wöchentlich kaum Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen messbar sind, unterscheiden sie sich bei einer Teilzeit von weniger als 15 Stunden wiederum deutlich voneinander: Der Anteil Beschäftigter in Teilzeit von weniger als 15 Stunden wöchentlich fällt in den kleineren Betrieben doppelt so hoch aus (17 Prozent) wie in den größeren Betrieben (7 bzw. 8 Prozent).

Abb. 35: Anteil Voll- und Teilzeitbeschäftigter differenziert nach durchschn. Stundenumfang in Hessen 2018, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

Einsatz von Überstunden in Großbetrieben weit verbreitet

Die vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden geben einen Teil der betrieblichen Realität wieder. Unterschiedliche Gründe tragen dazu bei, dass es immer wieder zu besonders langen Arbeitszeiten kommen kann. Diese entstehen bspw. durch Überstunden oder Mehrarbeit und werden vor allem aus betrieblichen Gründen geleistet. Beschäftigte nennen in diesem Zusammenhang Termin- und Leistungsdruck, aber auch ein Arbeitspensum, das in der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht zu schaffen sei (vgl. Wöhrmann et al. 2019: 161).

Überstunden wurden für das Jahr 2017 von 48 Prozent der Betriebe in Hessen bestätigt (Westdeutschland: 54 Prozent). Überstunden werden in allen Wirtschaftszweigen eingesetzt, wenngleich in verschieden großem Umfang. Überdurchschnittlich viele Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe machten von Überstunden Gebrauch. Demgegenüber wurden Überstunden in den sonstigen Dienstleistungen seltener genutzt. Auch Betriebe verschiedener Betriebsgrößen setzten in unterschiedlichem Umfang Überstunden ein. Während nur jeder dritte Kleinstbetrieb (unter 10 Beschäftigte) Überstunden bestätigte, gaben Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten bereits in drei von vier

Fällen Überstunden an. Die mittelgroßen Betriebe bejahten in 87 Prozent Überstunden und die Großbetriebe zu 91 Prozent. Entsprechend groß fiel der Beschäftigtenanteil aus, welcher potentiell von Überstunden betroffen war. Er belief sich auf 78 Prozent aller Beschäftigten im Jahr 2017.

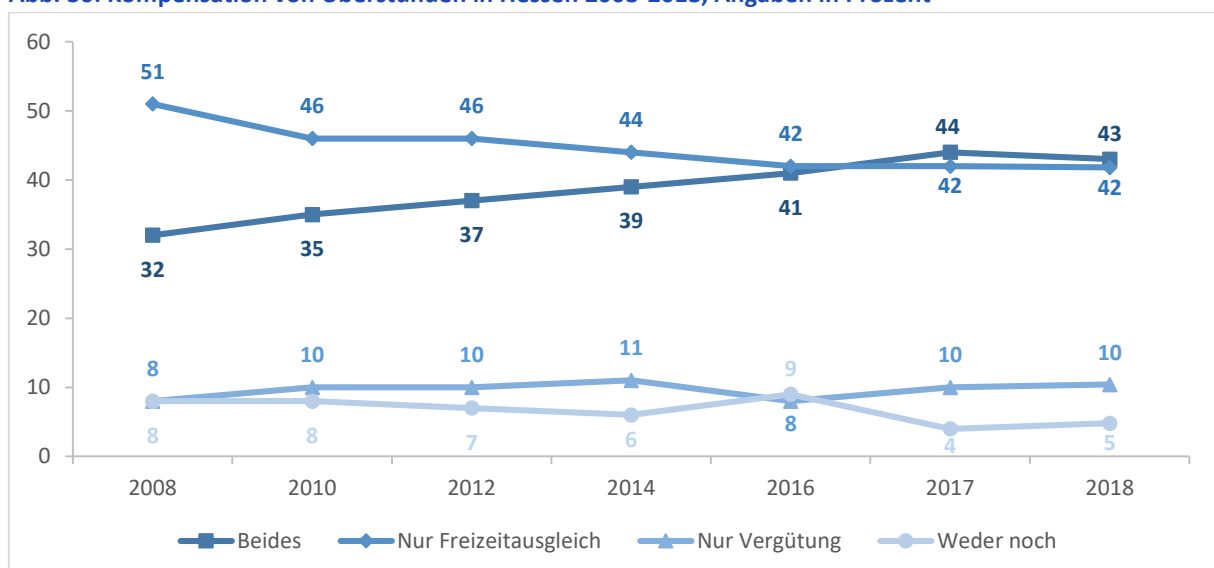
Kompensation von Überstunden durch Freizeitausgleich weit verbreitet

Betriebe kompensierten die geleisteten Überstunden indem sie diese vergüteten (10 Prozent), ihren Beschäftigten einen Freizeitausgleich ermöglichten (42 Prozent) oder eine Wahlfreiheit zwischen diesen beiden Optionen bestand (43 Prozent). Allerdings gab es auch Fälle, in denen weder ein Freizeitausgleich noch die Vergütung zur Kompensation der Mehrarbeit eingesetzt wurde (5 Prozent) (vgl. Abb. 36). Je größer ein Betrieb war, desto häufiger ermöglichte dieser die Wahl zwischen Freizeitausgleich oder Vergütung der geleisteten Zusatzstunden (Großbetriebe: 84 Prozent), gleichzeitig sank der Anteil der Betriebe, der u. a. auf Überstunden setzte. Dass Überstunden nicht kompensiert wurden, scheint hingegen ein Phänomen zu sein, das nur in den kleinen Betrieben bis 49 Beschäftigte auftritt (Kleinbetriebe: 2 Prozent, Kleinstbetriebe: 8 Prozent).

Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen gab es nur in Ausnahmefällen: Besonders groß fiel tendenziell der Anteil der Betriebe aus dem Baugewerbe aus, der ausschließlich auf Vergütung setzte (31 Prozent). Nur Freizeitausgleich hingegen wurde von überproportional vielen Betrieben der sonstigen Dienstleistungen eingesetzt (53 Prozent).

Im Verlauf der vergangenen zehn Jahre kann beobachtet werden, dass der Anteil Betriebe, welcher sowohl auf die Möglichkeit der Vergütung als auch des Freizeitausgleichs setzt, um zehn Prozentpunkte gestiegen ist (vgl. Abb. 36). Im gleichen Zeitraum sank gegenläufig hierzu der Anteil der Betriebe, der ausschließlich Freizeitausgleich ermöglichte, um ebenfalls zehn Prozentpunkte. In etwa gleich geblieben ist der Anteil der Betriebe, in welchem Überstunden ausschließlich entlohnt wurden.

Abb. 36: Kompensation von Überstunden in Hessen 2008-2018, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2018, eigene Berechnungen, zweijähriges Modul bis 2016.

Etwa drei von vier Betrieben, die entweder Überstunden auszahlen oder die Wahl zwischen Vergütung und Freizeitausgleich anboten, gaben eine Einschätzung dazu ab, wie groß der Beschäftigtenanteil

ausfiel, dem im Verlauf des Jahres 2017 Überstunden ausbezahlt worden war. 23 Prozent der Betriebe schätzten, dass bis zu einem Viertel der Belegschaft Überstunden ausbezahlt bekommen hatte. Weitere 20 Prozent rechneten mit einem Viertel bis zur Hälfte der Beschäftigten und weitere drei Prozent der Betriebe schätzten, dass zwischen der Hälfte und drei Viertel der Belegschaft Vergütungen für Überstunden erhielten. 26 Prozent erwarteten, dass mehr als drei Viertel der Beschäftigten ausbezahlte Überstunden geleistet hatten.

5.3 Von Arbeitszeitkonten bis Vertrauensarbeitszeit

Arbeiten Beschäftigte länger als tariflich, betrieblich oder individuell vereinbart, gibt es in einer Vielzahl von Betrieben die Möglichkeit sogenannte Zeitguthaben anzusparen. Denkbar sind dabei sowohl Plus- als auch Minusstunden, die in einem bestimmten Zeitraum wieder ausgeglichen werden müssen. Der zeitliche Umfang sowie die Ausgleichszeiträume sind dabei vertraglich festgelegt (vgl. Seifert 2019: 99). Wie weit Arbeitszeitkonten in den Betrieben Hessens verbreitet waren und welche weiteren Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung genutzt wurden, wird im folgenden Kapitel dargelegt.

Verbreitung von Arbeitszeitkonten nimmt weiter zu

Im Verlauf der vergangenen zehn Jahre hat die Verbreitung von Arbeitszeitkonten zugenommen. Bestätigten im Jahr 2008 noch 24 Prozent der Betriebe Regelungen zu Arbeitszeitkonten, waren es im Jahr 2018 bereits 32 Prozent (Westdeutschland: 34 Prozent). Als Arbeitszeitkonten wurden dabei alle Regelungen in einem Spektrum von Gleitzeit bis Jahreszeitvereinbarungen erfasst. Besonders häufig gab es solche Regelungen in den Betrieben ab 50 Beschäftigten: Von den Großbetrieben bestätigten 83 Prozent Regelungen zu Arbeitszeitkonten, in den mittelgroßen Betrieben waren dies 75 Prozent. Jeder zweite Betrieb mit 10 bis 49 Beschäftigten setzte ebenfalls entsprechende Regelungen um. Bei den Kleinstbetrieben war dies jeder fünfte. Geplant hatte insgesamt ein weiteres Prozent der Betriebe entsprechende Angebote.

Überdurchschnittlich häufig wurden in der Öffentlichen Verwaltung und im Verarbeitenden Gewerbe Arbeitszeitkonten bestätigt (45 bzw. 50 Prozent). Zudem wiesen auch Betriebe, die Schwierigkeiten erwarteten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen, überdurchschnittlich häufig die Existenz von Arbeitszeitkonten auf (46 Prozent).

Besteht die Möglichkeit ein Arbeitszeitkonto zu führen, sind in etwa der Hälfte dieser Betriebe Zeiträume definiert, in deren Rahmen ein Ausgleich zwischen der vereinbarten Sollarbeitszeit und den tatsächlich geleisteten Stunden zu erbringen ist. Diese Zeiträume reichen theoretisch von einem halben Jahr bis zu mehr als zwei Jahren. Die Betriebe in Hessen, welche Regelungen zu Arbeitszeitkonten aufgestellt und einen Ausgleichszeitraum definiert haben, beschränken diesen vorrangig auf bis zu einem Jahr. Rund ein Viertel der Betriebe (27 Prozent) gab einen Ausgleichszeitraum von bis zu einem Jahr an. Ein weiteres Viertel (26 Prozent) bestätigte einen Zeitraum von einem halben Jahr, in welchem Plus- und Minusstunden ausgeglichen werden müssen. Weitere vier Prozent der Betriebe enthielten sich einer Antwort. Je größer ein Betrieb war, desto mehr verschoben sich die Anteile in Richtung des längeren Ausgleichszeitraums von einem Jahr.

Arbeitszeitguthaben vor allem für längerfristige Arbeitsfreistellungen vorgesehen

In vier Prozent der Betriebe Hessens bestand die Möglichkeit größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen (Westdeutschland: 5 Prozent). Dabei wächst mit steigender Betriebsgröße der Anteil derjenigen Betriebe, der Arbeitszeitguthaben prinzipiell ermöglicht. Während unter den Kleinstbetrieben kaum ein Betrieb Konten für Langzeitfreistellungen pflegte (2 Prozent), kamen die kleinen Betriebe (10 bis 49 Beschäftigte) auf einen Anteil von sieben Prozent, die mittelgroßen erreichten 19 Prozent. Mit Abstand am häufigsten bestätigten die Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten die Existenz von Konten, auf welchen Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen angespart werden können. Zudem wurden in drei von vier Betrieben ab 50 Beschäftigten – und damit überdurchschnittlich häufig – separate Langzeitkonten geführt; durchschnittlich waren dies 45 Prozent. Während sich an diesen Verhältnissen in den kleinen Betrieben im Verlauf der vergangenen zehn Jahre kaum etwas verändert hat, sind die Anteile bei den größeren Betrieben, welche das Ansparen von Arbeitszeitguthaben ermöglichen, gestiegen. Entwicklungen entlang der Differenzierung nach Wirtschaftszweigen sind hingegen kaum auszumachen und so war auch im Jahr 2018 wiederum die Öffentliche Verwaltung derjenige Wirtschaftszweig, der seinen Beschäftigten überdurchschnittlich häufig ermöglichte Arbeitszeit für Freistellungen anzusparen (17 Prozent). Berechtigten waren im Jahr 2018 durchschnittlich 73 Prozent aller Beschäftigten Arbeitszeitguthaben anzusparen, tatsächlich Gebrauch machten schätzungsweise 16 Prozent der Beschäftigten von dieser Möglichkeit.

Werden Arbeitszeitguthaben angespart, gibt es verschiedene Möglichkeiten diese nutzbar zu machen. Am häufigsten bestätigten die Betriebe, dass Beschäftigte Langzeitfreistellungen oder sog. Sabbaticals realisieren könnten (44 Prozent). Weiter wurden Weiterbildungszeiten, Verkürzung der Lebensarbeitszeit oder Freistellungen für Familienzeiten von jeweils rund einem Drittel der Betriebe genannt. Außer der Verkürzung der Lebensarbeitszeit wurden alle anderen Formate im Jahr 2018 häufiger genannt als noch acht Jahre zuvor.

Öffentliche Verwaltung setzt überdurchschnittlich häufig auf Vertrauensarbeitszeit

In den Betrieben ist Vertrauensarbeitszeit unterschiedlich stark verbreitet. Während durchschnittlich etwa jeder vierte Betrieb angibt, Regelungen etabliert zu haben, bei denen die Beschäftigten eigenverantwortlich ihre Arbeitszeit gestalten, zeigten sich entlang der verschiedenen Betriebsgrößen aber auch der Wirtschaftszweigzugehörigkeit deutliche Unterschiede. Überdurchschnittlich häufig bestätigten die wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, dass sie Vertrauensarbeitszeit nutzen (36 Prozent). Noch häufiger wurde dies von der Öffentlichen Verwaltung genannt, hier waren es 60 Prozent aller Betriebe. Auch die mittelgroßen und großen Betriebe wiesen eine weitere Verbreitung von Vertrauensarbeitszeit auf als die kleineren Betriebe. Bei den Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten waren dies 39 Prozent. Großbetriebe bestätigten in 42 Prozent der Fälle, dass sie Regelungen zur eigenverantwortlichen Arbeitszeitgestaltung umsetzten.

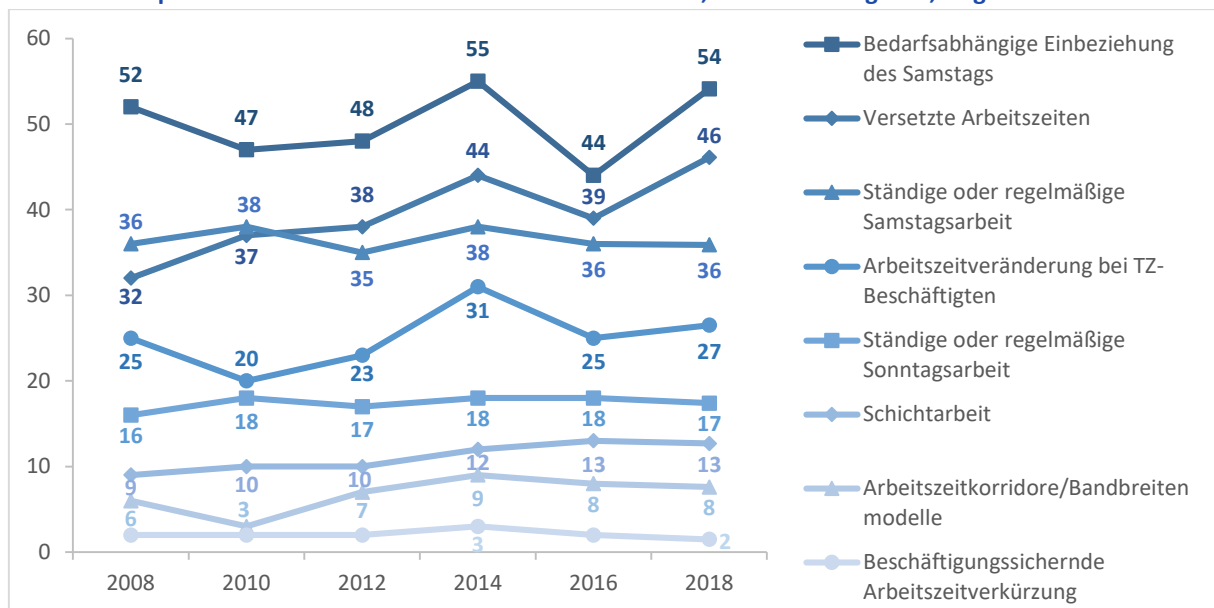
Einbezug der Wochenendarbeit weit verbreitet

Es gibt eine Reihe von Gründen, die eine flexible Gestaltung betrieblicher Arbeitszeiten notwendig machen. Hierzu zählen Schwankungen in der Personalverfügbarkeit sowie nicht vollständig planbare Bedarfe in der Produktion und bei der Erbringung von Dienstleistungen. Den Betrieben stehen hierbei verschiedene Optionen offen, wie sie mit den Flexibilitätsanforderungen umgehen können. Hierzu zählt der Einsatz von Überstunden, aber auch Arbeit an Wochenenden und andere Konzepte. Welche

Instrumente der Arbeitszeitsteuerung, neben den bereits thematisierten Überstunden, von den Betrieben in Hessen in welchem Umfang genutzt wurden, wird im folgenden Kapitel beschrieben.

Besonders weit verbreitet war im Jahr 2018 wieder die bedarfsabhängige Einbeziehung des Wochenendes. Mehr als die Hälfte der Betriebe setzte, wie bereits in den vergangenen zehn Jahren, bei Bedarf auf Samstagsarbeit (vgl. Abb. 37). Rund ein Drittel der Betriebe erwartete sogar die ständige oder regelmäßige Einbeziehung des Samstags. Ständige oder regelmäßige Sonntagsarbeit wurde hingegen von 17 Prozent der Betriebe als Option genutzt, um Schwankungen der Arbeitszeitbedarfe auszugleichen. Veränderungen im Zeitverlauf fallen überwiegend gering aus.

Abb. 37: Kompensation von Überstunden in Hessen 2008-2018, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2018, eigene Berechnungen, zweijähriges Modul.

Gestiegen ist im Verlauf der vergangenen zehn Jahre der Anteil der Betriebe, welcher sogenannte versetzte Arbeitszeiten implementierte. Während er im Jahr 2008 noch bei 32 Prozent lag, gaben im Jahr 2018 46 Prozent der Betriebe an, u. a. unter Rückgriff auf dieses Instrument Arbeitszeiten zu steuern. Versetzte Arbeitszeiten bedeuten, dass den Beschäftigten „innerhalb einer festgelegten Betriebszeit mit festen Anfangs- und Endzeiten (z. B. von 8:00 bis 18:00 Uhr) verschiedene Arbeitsblöcke (z. B. Block 1: 8:00 bis 16:00 Uhr, Block 2: 10:00 bis 20:00 Uhr)“ (Frei et al. 2018: 98) angeboten werden.

Wie in den Vorjahren setzte auch im Jahr 2018 wieder rund ein Viertel der Betriebe auf Veränderungen der Dauer und Lage der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten. Schichtarbeit wurde von etwa jedem zehnten Betrieb genutzt. Alle weiteren Instrumente wie die Verkürzung oder Verlängerung der vereinbarten Wochenarbeitszeit im Rahmen von Arbeitszeitkorridoren oder Bandbreitenmodellen sowie die beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung wurden von weniger als zehn Prozent der Betriebe genannt, Veränderungen in den vergangenen zehn Jahren sind kaum ersichtlich.

5.4. Resümee

Zuschnitte und Inhalte von Arbeit unterliegen einem steten Wandel. Mit ihnen verändern sich die Möglichkeiten der Betriebe, wie auch der Beschäftigten, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten zu gestalten. Neue Arbeitsmodelle entstehen. Arbeit kann standortgebunden stattfinden, kann aber vielfach auch entkoppelt von einem bestimmten Arbeitsort und zu definierten Zeiten erledigt werden.

Durchschnittlich jeder vierte Betrieb in Hessen setzte im Jahr 2018 u. a. auf mobiles Arbeiten, d. h. die Beschäftigten in diesen Betrieben hatten zumindest teilweise die Möglichkeit ihre Arbeit entweder von unterwegs oder von Zuhause zu erledigen. Größere Betriebe setzten zwar häufiger auf mobiles Arbeiten, reglementierten dies aber stärker: Die Anteile an Beschäftigten, die potentiell mobil arbeiten konnten, fielen in den kleineren Betrieben größer aus als in den großen Betrieben. Dies hängt sicherlich auch mit der größeren Ausdifferenzierung verschiedener Tätigkeitsbereiche in den großen Betrieben zusammen.

Wirtschaftliche Überlegungen, aber auch die Imagepflege, sind wichtige Gründe, warum Betriebe mobiles Arbeiten anbieten. Begründet wurde mobiles Arbeiten von den Betrieben Hessens vorrangig mit höheren Flexibilitätsspielräumen der Beschäftigten sowie einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. An dritter und vierter Stelle standen Aspekte wie die Steigerung der Produktivität und die erweiterte Erreichbarkeit der Beschäftigten. Im Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt, setzten Betriebe also bspw. auf mobiles Arbeiten, um an Arbeitgeberattraktivität zu gewinnen. Wird mobiles Arbeiten umgesetzt, verfügten die Betrieben zudem häufiger über spezifische Schutzmechanismen für die Beschäftigten vor Überlastung durch ständige Erreichbarkeit.

Insgesamt hat sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten in den Betrieben Hessens in den vergangenen zehn Jahren zwischen 39,1 und 39,5 Stunden bewegt. Jüngst hat sie sich wieder dem Höchstwert aus dem Jahr 2008 angenähert (2018: 39,4 Stunden). Im Geltungsbereich von Tarifverträgen fielen die durchschnittliche Wochenarbeitszeiten geringer aus als in denjenigen Betrieben ohne Tarifverträgen. Der Anteil der in Teilzeit Tätigen ist im Verlauf der letzten zehn Jahre um zehn Prozentpunkte gestiegen und belief sich im Jahr 2018 auf 40 Prozent, darunter viele Frauen. In langer Teilzeit von mehr als 24 Stunden in der Woche waren 10 Prozent beschäftigt.

Neben den vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden werden in vielen Betrieben Überstunden geleistet. Die Nutzung von Überstunden kann den Betrieben eine flexible Anpassung der Arbeitskräfte auf bspw. Auftragsspitzen erleichtern. Aber auch ein zu hohes Arbeitspensum kann Grund für zusätzliche Stunden werden. Etwa die Hälfte der Betriebe Hessens hatten Überstunden im Jahr 2017 verzeichnet. Große Betriebe nutzen diese häufiger als kleine, weswegen 78 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben arbeiteten, in denen Überstunden geleistet wurden. Als Gegenleistung zu Überstunden bieten die Betriebe Freizeitausgleich (42 Prozent), Vergütung (10 Prozent) oder die Wahlfreiheit aus diesen beiden Optionen (43 Prozent) an. Nur in Ausnahmefällen hatten Betriebe weder einen Freizeitausgleich noch eine Vergütung zur Kompensation der Mehrarbeit eingesetzt (5 Prozent). Ein Phänomen, welches gänzlich auf kleine Betriebe (bis 49 Beschäftigte) beschränkt blieb.

Weitere Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung sind bspw. der bedarfsabhängige Einbezug von Samstagarbeit – ein Instrument, welches von mehr als der Hälfte der Betriebe Hessens genutzt wurde. Rund ein Drittel der Betriebe setzte auf ständige oder regelmäßige Samstagarbeit und etwa jeder fünfte Betrieb auf ständige oder regelmäßige Arbeit am Sonntag.

Neben der Möglichkeit eines zeitnahen Ausgleichs von Überstunden können in einigen Betrieben auf Arbeitszeitkonten solche Stunden angesammelt werden. Jeder dritte Betrieb in Hessen hatte im Jahr 2018 Regelungen zu Arbeitszeitkonten bestätigt. Erfasst wurden dabei alle Regelungen in einem Spektrum zwischen Gleitzeit und Jahreszeitvereinbarungen. Größere Betriebe boten überdurchschnittlich häufig die Möglichkeit ein Arbeitszeitkonto zu führen, gleiches galt für Betriebe aus der Öffentlichen Verwaltung sowie dem Verarbeitenden Gewerbe. In vier Prozent der Betriebe bestand zudem die Möglichkeit Arbeitszeitguthaben anzusparen. Am häufigsten wurden diese Guthaben von den Beschäftigten für Langzeitfreistellungen bzw. sog. Sabbaticals genutzt, gefolgt von Weiterbildungszeiten, verkürzter Lebensarbeitszeit und Freistellungen für Familienzeiten. Obgleich rund drei Viertel der Beschäftigten theoretisch berechtigt gewesen sind, ein Arbeitszeitguthaben anzusparen, machten nur 16 Prozent von dieser Möglichkeit Gebrauch.

6. Ökologische Nachhaltigkeit und Innovation

Mit dem Fokus auf Ressourcenverbrauch und Umweltverschmutzung, in den drei Dimensionen ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeit, beeinflusst die Erkenntnis der Endlichkeit natürlicher Ressourcen die Grenzen menschlichen Handelns. Dabei stehen die drei genannten Dimensionen der Nachhaltigkeit durchaus in einem Spannungsverhältnis zueinander. So wird es gesellschaftlich sowie politisch als erstrebenswert erachtet die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit in ein Gleichgewicht zueinander zu bringen. Andererseits können bspw. Umweltschutzmaßnahmen die Wirtschaftlichkeit eines Unternehmens negativ beeinflussen (vgl. Englert 2019: 4). Welchen Stellenwert ökologische Nachhaltigkeit und Umweltschutz in den Betrieben Hessens erleben und wie diese in den Betrieben verankert sind, wird im folgenden Unterkapitel dargestellt. Hieran anschließend wird auf die Innovationsbereitschaft der Betriebe im Geschäftsjahr 2017¹⁴ eingegangen.

6.1 Ökologische Nachhaltigkeit

Gefragt nach der Bedeutung ökologischer Nachhaltigkeit und Umweltschutz bei ihren betrieblichen Aktivitäten, antworteten 43 Prozent der Betriebe in Hessen, dass sie diesen Themen eine hohe bis sehr hohe Bedeutung beimessen (Westdeutschland: 48 Prozent). Weitere 15 Prozent maßen ökologischer Nachhaltigkeit und Umweltschutz eher keine Bedeutung bei. Jeder vierte Betrieb antwortete, dass die beiden Themen keine Bedeutung für ihre betrieblichen Aktivitäten hätten (26 Prozent).¹⁵ Die Motivation der Betriebe, sich für ökologische Nachhaltigkeit und Umweltschutz zu engagieren, ist vielfältig. In jedem vierten Betrieb bspw. ist Nachhaltigkeit ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensphilosophie. Ebenfalls großen Einfluss auf das Nachhaltigkeitsengagement der Betriebe wird den Kundinnen und Kunden zugesprochen. So gab wiederum jeder vierte Betrieb an, dass sie dem Kundenwunsch nach nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen entsprachen. Jeder fünfte Betrieb geht dabei weit über die gesetzlichen Vorgaben hinaus. Ein gleich großer Anteil der Betriebe Hessens verfolgt Nachhaltigkeitsziele, obgleich hieraus hohe Kosten erwachsen. Und wiederum in jedem fünften Betrieb ist Nachhaltigkeit die Unternehmensphilosophie.

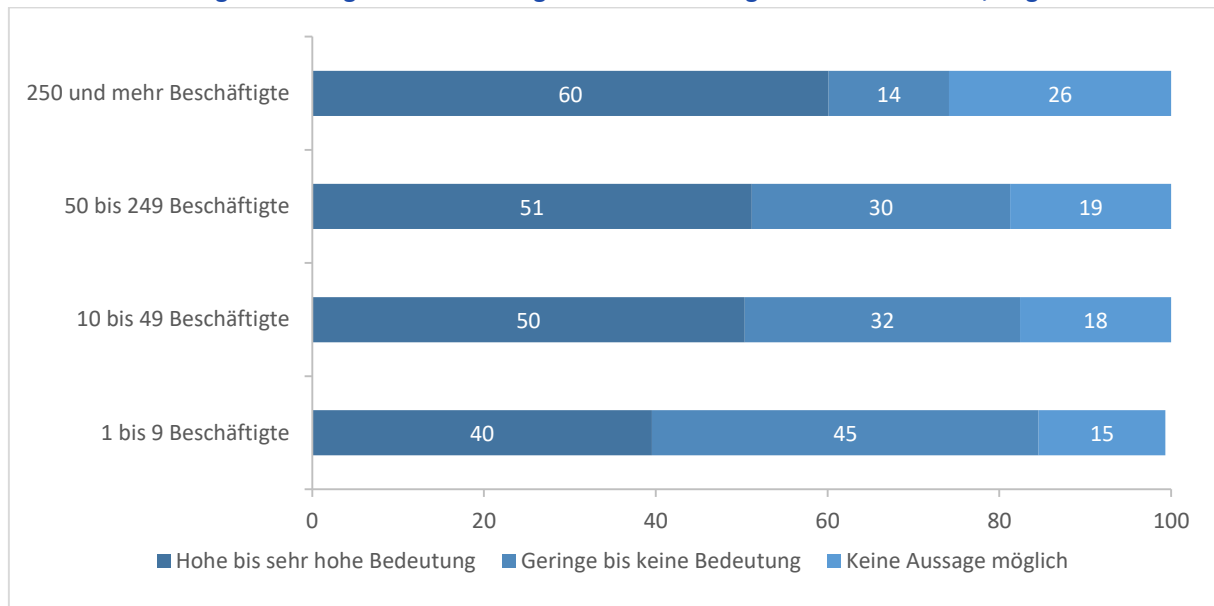
¹⁴ Angaben zu betrieblichen Investitionen und Innovationen werden im IAB-Betriebspanel jeweils für das vergangene Geschäftsjahr erhoben.

¹⁵ Die restlichen Betriebe konnten zur Bedeutung von ökologischer Nachhaltigkeit und Umweltschutz bei ihren betrieblichen Aktivitäten keine Aussage treffen.

Nachhaltigkeit vor allem in Großbetrieben und innovativen Betrieben von Bedeutung

Bei einer Differenzierung der Betriebe entlang ihrer Größenklasse wird deutlich, dass die Bedeutung von ökologischer Nachhaltigkeit mit steigender Betriebsgröße zunimmt (vgl. Abb. 38). So schreiben 60 Prozent der Großbetriebe ökologischer Nachhaltigkeit eine hohe bis sehr hohe Bedeutung zu. Dies kann auf einen Betriebsgrößeneffekt und die damit einhergehende größere zeitliche, personelle sowie finanzielle Ressourcenverfügbarkeit in den Betrieben zurückgeführt werden.

Abb. 38: Bedeutung von ökologischer Nachhaltigkeit nach Betriebsgröße in Hessen 2018, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

Die Hälfte der innovativen Betriebe (50 Prozent) spricht ökologischer Nachhaltigkeit eine hohe bis sehr hohe Bedeutung zu, während dieser Anteil bei nicht-innovativen Betrieben mit 39 Prozent unter dem hessischen Durchschnitt liegt.

Da eine wachsende Zahl an Verbraucherinnen und Verbrauchern Bedenken hinsichtlich der Verantwortung von Unternehmen entwickelten, wurden vom verbraucherpolitischen Komitee des „International Organization for Standardization“ bestimmte Standards der gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen erarbeitet (Schmiedeknecht / Wieland 2015: 300). In Bezug auf das Thema der ökologischen Nachhaltigkeit von Betrieben sind hier bspw. die ISO 14001 „Umweltmanagementsysteme – Spezifikation mit Anleitung zur Anwendung“ (Brauweiler 2010: 282) und die ISO 50001 „Energiemanagementsysteme – Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung“ (Försch / Meinholz 2018: 107) zu nennen. Die Zertifizierung findet dabei in der Regel in einer externen Prüfung bzw. einem Überwachungsaudit durch eine Zertifizierungsorganisation wie TÜV, DEKRA oder DQS (Brauweiler 2010: 285) statt. Darüber hinaus existieren aber auch Normen wie die europäische EMAS „Eco-Management and Audit Scheme“, welche nur in EU-Ländern Gültigkeit besitzt, dafür aber, im Gegensatz zu den ISO-Normen, über Rechtskraft verfügt (Brauweiler 2010: 286f.). Der IOS sowie der Normenkatalog SA8000 der Nichtregierungsorganisation Social Accountability International (SAI), setzen sich vorrangig mit Arbeitnehmerrechten, Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheit auseinander (Davankac 2018: 322f.). Der ökologische Nachhaltigkeitsgedanke wird mittels Zertifizierungen in sechs Prozent der Betriebe in

Hessen verankert (Westdeutschland: 8 Prozent). Eine weitere existierende Norm, die das Thema Nachhaltigkeit betrifft, ist die ISO 26000 „Guidance on Social Responsibility“ (Schmiedeknecht / Wieland 2015: 299). Ein Nachhaltigkeitsmanagement, das bspw. der ISO-Norm 26000 entspricht, wurde in drei Prozent der Betriebe in Hessen genutzt (Westdeutschland: 5 Prozent). Weitere, nicht näher spezifizierte Maßnahmen hatten zehn Prozent der Betriebe gemeldet (Westdeutschland: 12 Prozent). Zertifizierungen, die Nachhaltigkeit von Betrieben betreffend, können ein glaubwürdiges Image des Unternehmens schaffen und damit das Vertrauen der Endverbraucherinnen und Endverbraucher sichern. Regelmäßige Realitäts-Checks und Dokumentationen sollen dazu beitragen, dass das Vertrauen zwischen Kundinnen bzw. Kunden und Betrieben aufrechterhalten bleibt (Matuszek 2013: 67).

6.2 Innovationen

Innovationen sind entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben. Innovationen wirken sich gleichermaßen auf den Erhalt bzw. die Steigerung der Leistungsfähigkeit der Betriebe aus, wie auch auf die Schaffung von zukunftsfähigen Arbeitsplätzen. Innovationen wurden im Jahr 2017 generell in 39 Prozent der Betriebe in Hessen realisiert, in Westdeutschland waren dies 37 Prozent.

Als vergleichsweise innovationsaffin zeigte sich das Verarbeitende Gewerbe sowie die wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungsbetriebe. In beiden Wirtschaftsbereichen lag der Anteil innovativer Betriebe bei rund 45 Prozent. Innovationen sind nicht nur zeit- sondern auch kostenintensiv, beides Faktoren, bei welchem die großen Betriebe häufig bessergestellt sind als die kleineren Betriebe. Entsprechend waren große Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten deutlich häufiger innovativ tätig (71 Prozent) als die kleineren Betriebe.

Am weitesten verbreitet waren im Jahr 2017 Produktinnovationen. Rund ein Drittel aller Betriebe hatte Verbesserungen bzw. Weiterentwicklungen von bereits angebotenen Leistungen oder Produkten vorgenommen. Weitere 15 Prozent der Betriebe hatten bislang nicht angebotene Leistungen oder Produkte, für die aber bereits ein Markt bestand, in ihr Produktportfolio aufgenommen. Leistungen oder Produkte, für welche zunächst ein neuer Markt geschaffen werden musste, wurden von weiteren vier Prozent der Betriebe in ihr Angebot aufgenommen. Die Entwicklung oder Einführung von Verfahren, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessert haben, sog. Prozessinnovationen, wurde hingegen von nur neun Prozent der hessischen Betriebe umgesetzt. In allen Bereichen lagen die Betriebe Hessens damit etwas unter dem Durchschnitt der vergangenen sechs Beobachtungsjahre.

Jeder zehnte Betrieb, der im Jahr 2017 Innovationen realisiert hatte, berichtete von einer sehr guten Ertragslage im Geschäftsjahr 2017. Im Vergleich zu nicht-innovativen Betrieben fiel ihr Anteil doppelt so groß aus. Zudem erlebten innovative Betriebe tendenziell etwas häufiger als nicht-innovative Betriebe einen mittleren bis hohen Wettbewerbsdruck. Innovative Betriebe erwarteten zudem häufiger eine positive Entwicklung ihres Geschäftsvolumens für das Jahr 2018 im Vergleich zum Vorjahr.

7. 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 Kantar Deutschland GmbH (ehemals TNS Infratest Sozialforschung). In den Monaten Juli bis Oktober 2018 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 10 Klassen zusammengefasst. Mit Ausnahme der Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte und exterritoriale Organisationen ist das IAB-Betriebspanel repräsentativ für alle Betriebe in Deutschland. Es schließt Betriebe aller Betriebsgrößenklassen und praktisch aller Branchen ein. Damit ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Branchen oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe (z. B. mindestens 5 oder 20 Beschäftigte) beschränken.

Die Befragung erfolgt durch ein persönlich-mündliches Interview vor Ort. Der ausführliche 24-seitige Fragebogen erlaubt nicht nur eine Bestandsaufnahme betrieblicher Strukturen, Situationen und Problemzusammenhänge. Es werden überdies Stimmungslagen eingefangen und zukünftige Einschätzungen der Betriebe abgefragt. Mit dem breit gefächerten Spektrum an Fragen werden folgende betriebliche Informationen erfasst:

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

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

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 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 Auswertungen seit der Befragung 2001 aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie und Wohnen, der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit sowie der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds. Die länderspezifische Auswertung für Hessen erfolgt durch das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt a. M. in Form von vier Kurzreports sowie des vorliegenden Gesamtberichts.

In Hessen konnten 2018 in 1.046 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 100 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.

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 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 5 Sektoren zusammengefasst:

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

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

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

Für die Auswertung der Daten wird in Hessen, in Anlehnung an die vorherige WZ 2003-Klassifizierung, eine Differenzierung des Dienstleistungssektors vorgenommen. Unterschieden wird hierbei zwischen

den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen einerseits und den Sonstigen Dienstleistungen andererseits. Beide Sektoren unterscheiden sich bezüglich wichtiger Indikatoren, wie bspw. der Qualifikationsstruktur, Fluktuation, Ausbildungs- und Innovationsverhalten.

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

8. Literatur

Literatur Einleitung:

Hansen, Nina Katrin / Hauff, Sven (2019): Talentmanagement – Trends, Herausforderungen und strategische Optionen. In: Busold, Matthias (Hrsg.): War for talents – Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten, 2. Aufl. Berlin: Springer, S. 35-46.

Kleinert, Corinna / Wölfel, Oliver (2018): Technologischer Wandel und Weiterbildungsteilnahme. In: Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung 47 (1), S.11-15.

Stecker, Christina / Schnettler, Sebastian (2018): Arbeitsmarkt und Demografie. In: Abraham, Martin / Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie – Probleme, Theorien, empirische Befunde. 3.Aufl., Wiesbaden: Springer VS, S. 437-478.

Werding, Martin (2019): Talente werden knapp: Perspektiven für den Arbeitsmarkt. In: Busold, Matthias (Hrsg.): War for talents – Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten, 2. Aufl. Berlin: Springer, S. 3-18.

Literatur Personalsituation:

Bosch, Gerhard (2018): Strukturen und Dynamik von Arbeitsmärkten. In: Fritz Böhle, G. Günter Voß und Günther Wachtler (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie, Bd.42. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 325–359.

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

Fischer, Anna C. / Larsen, Christa (2018): Engagement der hessischen Betriebe in Bildung. Abschlussbericht des IAB-Betriebspanels Hessen 2017. http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2019/01/181214_IAB-Panel-Hessen_2017_Gesamtbericht.pdf, Abrufdatum: 07. Oktober 2019.

Frei, Marek / Kriwoluzky, Silke / Putzing, Monika (2019): IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 23. Befragungswelle 2018. https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Neue-Laender/iab-arbeitgeberbefragung-2018-lang.pdf?__blob=publicationFile&v=14, Abrufdatum: 07. Oktober 2019.

Literatur Aus- und Weiterbildung:

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2018): Ihre Pflichten als Ausbildungsbetrieb. [https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbilden/pflichten-ausbildungsbetrieb (07.05.2019)].

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2018): Berufsbildungsbericht 2018. [https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2018.pdf (07.05.2019)].

Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung (HMWEVL) (2018): Integrierte Ausbildungsberichterstattung für Hessen. Ergebnisbericht 2018. [https://statistik.hessen.de/sites/statistik.hessen.de/files/iabe_ergebnisbericht_2018.pdf (07.05.2019)].

Janssen, Simon / Leber, Ute (2015): Weiterbildung in Deutschland. Engagement der Betriebe steigt weiter. In: IAB-Kurzbericht Nr. 13, Nürnberg.

Matthes, Stephanie / Ulrich, Joachim Gerd / Flemming, Simone / Granath, Ralf-Olaf (2016): Stabiles Ausbildungsangebot, leicht sinkende Nachfrage, mehr unbesetzte Plätze. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2016. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September. [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab21_beitrag_naa-2016.pdf (07.05.2019)].

Rosenblatt, Bernhard von (2012): Das Beteiligungsgefälle in der betrieblichen Weiterbildung nach Unternehmensgröße und Beschäftigtengruppen. In: Loebe, Herbert / Severing, Eckart [Hrsg.]: Qualifizierungsberatung in KMU. Förderung systematischer Personalentwicklung. Bielefeld: Bertelsmann 2012, S. 17-33. - (Wirtschaft und Bildung; 67).

Schönfeld, Gudrun / Jansen, Anika / Wenzelmann, Felix / Pfeifer, Harald (2016): Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der fünften BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bielefeld.

Literatur Frauenreport:

Bath, Johanna (2019): Der Girlboss Mythos - Die gesellschaftlichen und ökonomischen Perspektiven der Gender-Debatte. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte (BA) (2019): Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2018. Nürnberg.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Erfolgsfaktor Familie. [<https://www.erfolgsfaktor-familie.de> (07.08.2019)].

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2019): Intersecting inequalities. Gender Equality Index. [<http://eige.europa.eu> (07.08.2019)].

Fischer, Anna C. / Larsen, Christa (2017): Frauenbeschäftigung und Frauen in Führungspositionen. IAB-Betriebspanel Report Hessen 2016. [http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2017/07/IAB-Panel-Hessen_2016_02_Frauen.pdf (09.08.2019)].

Frodermann, Corinna / Bächmann, Ann-Christin / Hagen, Marina / Grunow, Daniela / Müller, Dana (2019): Familienfreundliche Personalpolitik – alles andere als „Gedöns“! In: IAB-Forum 5. Juni 2019, [<https://www.iab-forum.de/familienfreundliche-personalpolitik-alles-andere-als-gedoens/> (09.08.2019)].

Hessisches Statistisches Landesamt (HSL) (2019): Bevölkerung Hessens nach Altersgruppen und Geschlecht, [<https://statistik.hessen.de/zahlen-fakten/bevoelkerung-gebiet-haushalte-familien/bevoelkerung/tabellen/#Gemeinden> (07.08.2019)].

Kracke, Nancy (2018): Ausbildungs(in)adäquanz als Mediator von Bildungserträgen – Unterwertige Beschäftigung und soziale Ungleichheit: Ein Forschungsüberblick. In: Sozialer Fortschritt, 67, S. 283-301.

Kreyenfeld, Michaela, und Esther Geisler (2006): Müttererwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland. Eine Analyse mit den Mikrozensus 1991–2002. Zeitschrift für Familienforschung, 18. Jahrg., Heft 3: 333–360.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2018): Anteil der Akademikerinnen bei 30- bis 34-Jährigen doppelt so hoch wie vor einer Generation. PM Nr. 332, [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/09/PD18_332_217.html] (26.08.2019)].

Statistisches Bundesamt (2012): Statistisches Bundesamt (Destatis), Autoren: Johanna Mischke, Christian Wingerter (2012) Veröffentlichung Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt Deutschland und Europa. Veröffentlichung, Wiesbaden.

Stuth, Stefan (2017): Zusammenhänge zwischen Beruf und befristeter Beschäftigung, WISTA – Wirtschaft und Statistik, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, Iss. 1, S. 110-122.

Walter, Georg / Sattel, Ulrike (2019): Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung. In: Apelt, Maja / Bode, Ingo / Hasse, Raimund / Meyer, Uli / Groddeck, Victoria V. / Wilkesmann, Maximiliane / Windeler, Arnold (Hrsg.): Handbuch Organisationssoziologie. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 1-14.

Literatur Arbeitszeitmodelle:

Fischer, Anna / Pichler, Tristan / Schmid, Alfons (2019): Digitalisierung und mobiles Arbeiten in Betrieben der Region Rhein-Main. [http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2019/03/RMB_Digitalisierung_2018.pdf] (23.05.2019)].

Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2016): Zum Verhältnis von Arbeit und Technik bei Industrie 4.0. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 66. Jg., 18-19, S. 10-17.

Frei, Marek / Kriwoluzky, Silke / Prick, Simone / Putzing, Monika (2018): IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 22. Befragungswelle 2017. [https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Neue-Laender/iab-arbeitgeberbefragung-2017-lang.pdf?__blob=publicationFile&v=12] (07.05.2019)].

Seifert, Hartmut (2019): Mit Arbeitszeitkonten zu mehr Zeitsouveränität? In: Rump, Jutta / Eilers, Silke (Hrsg.): Arbeitszeitpolitik – Zielkonflikte in der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung lösen. Berlin: Springer Gabler, S. 97-106.

Wöhrmann, Anne W. / Brenscheidt, Frank / Gerstenberg, Susanne (2019): Arbeitszeit in Deutschland: Länge, Lage, Flexibilität der Arbeitszeit und die Gesundheit der Beschäftigten. In: Rump, Jutta / Eiler, Silke (Hrsg.): Arbeitszeitpolitik – Zielkonflikte in der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung lösen. Berlin: Springer Gabler, S. 159-180.

Literatur Ökologische Nachhaltigkeit und Innovationen:

Brauweiler, Jana (2010): Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 und EMAS. In: Matthias Kramer (Hrsg.): Integratives Umweltmanagement, Bd.2007. Wiesbaden: Gabler, S. 279–299.

Dayankac, Altan (2018): Validierung, Verifizierung, Audit. Externe Evaluation von CSR- und Complianceaspekten. In: Annette Kleinfeld und Annika Martens (Hrsg.): CSR und Compliance. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg (Management-Reihe Corporate Social Responsibility), S. 319–328.

Englert, Marco (2019). Road to Excellence: Potenzial des Sustainable Management im 21. Jahrhundert. In: Nachhaltiges Management). Berlin, Heidelberg: Springer Gabler, S. 3-22.

Förtsch, Gabi; Meinholz, Heinz (2018): Energiemanagementsysteme nach DIN EN ISO 50001. In: Gabi Förtsch und Heinz Meinholz (Hrsg.): Handbuch Betriebliches Umweltmanagement. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 107–146.

Matuszek, Georg (2013): Management der Nachhaltigkeit: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Schmiedeknecht, Maud H.; Wieland, Josef (2015): ISO 26000, 7 Grundsätze, 6 Kernthemen. In: Andreas Schneider und René Schmidpeter (Hrsg.): Corporate Social Responsibility. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 299–310.

9. Anhang

Ausgewählte Ergebnisse in Hessens Regierungsbezirken

Tabelle A1: Beschäftigte zum 30.06.2018 nach Gruppen, in Tsd. (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiter und Angestellte	1.475,4	381,4	589,5	2.446,3
Auszubildende	59,2	18,7	29,2	107,2
Beamte	41,5	21,7	4,7	67,9
Tätige Inhaber	76,5	21,6	37,2	135,3
Mithelfende Familienangehörige	5,3	2,6	3,1	11,0
geringfügig Beschäftigte	199,1	80,5	121,3	400,9
sonstige Beschäftigte	5,5	0,7	1,4	7,6
Gesamtzahl Beschäftigte ¹⁶	1.862,7	527,2	786,5	3.176,4

Tabelle A2: Beschäftigte zum 30.06.2018 nach Gruppen, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiter und Angestellte	60%	16%	24%	100%
Auszubildende	55%	17%	27%	100%
Beamte	61%	32%	7%	100%
Tätige Inhaber	57%	16%	28%	100%
Mithelfende Familienangehörige	48%	24%	28%	100%
geringfügig Beschäftigte	50%	20%	30%	100%
sonstige Beschäftigte	73%	9%	18%	100%
Gesamtzahl Beschäftigte ¹⁶	59%	17%	25%	100%

Tabelle A3: Teilzeit- und befristet Beschäftigte vorhanden, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Teilzeitbeschäftigte im Betrieb	82%	90%	79%	83%
Beschäftigte mit befristetem AV im Betrieb	19%	21%	14%	18%

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

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl Teilzeitbeschäftigte	595,9	188,6	288,8	1.073,3
- davon Frauen	439,2	146,2	208,1	793,5
Anzahl geringfügig Teilzeitbeschäftigte	182,1	74,5	118,7	375,3
- davon Frauen	116,6	52,4	75,7	244,7
Anzahl Beschäftigte mit befristeten AV	133,6	34,6	52,6	220,9
- davon Frauen	70,3	20,9	24,7	115,9
Anzahl Midi-Jobs	40,5	12,5	19,8	72,7
- davon Frauen	27,8	9,4	14,9	52,0

¹⁶ Rundungsbedingt kann das Additionsergebnis der Einzelwerte von der Gesamtzahl abweichen.

Tabelle A5: Teilzeit- und befristet Beschäftigte, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anteil Teilzeitbeschäftigte	56%	18%	27%	100%
- Anteil teilzeitbeschäftigte Frauen	55%	18%	26%	100%
Anteil geringfügig Teilzeitbeschäftigte	49%	20%	32%	100%
- Anteil geringfügig teilzeitbeschäftigte Frauen	48%	21%	31%	100%
Anteil Beschäftigte mit befristeten AV	60%	16%	24%	100%
- Anteil Frauen mit befristeten AV	61%	18%	21%	100%
Anteil Midi-Jobs	56%	17%	27%	100%
- Anteil Frauen in Midi-Jobs	53%	18%	29%	100%

Tabelle A6: Personalbewegungen, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen im Betrieb	35%	34%	37%	36%
Personalabgänge im Betrieb	32%	33%	40%	34%

Tabelle A7: Neueinstellungen, in Tsd. (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen gesamt	126,4	35,7	53,6	215,7
- davon Frauen	62,8	17,2	24,6	104,5
Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten	56,1	21,0	20,2	97,3
Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten	69,5	14,1	33,3	117,0
Neueinstellungen befristet	55,2	13,7	21,2	90,1
Neueinstellungen befristet Frauen	30,5	7,2	9,2	46,9

Tabelle A8: Neueinstellungen, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen gesamt	59%	17%	25%	100%
Neueinstellungen Frauen	60%	16%	23%	100%
Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten	58%	22%	21%	100%
Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten	59%	12%	29%	100%
Neueinstellungen befristet	61%	15%	24%	100%
Neueinstellungen befristet Frauen	65%	15%	20%	100%

Tabelle A9: Personalabgänge, in Tsd. (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausgeschiedene gesamt	117,0	35,2	48,0	200,2
- davon Frauen	50,3	14,5	19,6	84,5
Arbeitnehmerkündigung	48,2	12,8	21,2	82,3
Kündigung durch Betrieb	27,6	12,0	10,5	50,2
Abgänge nach Ausbildung	3,1	1,3	1,0	5,4
Ende Befristung	10,7	1,2	4,9	16,8
Aufhebungsvertrag	5,7	2,6	3,9	12,2
Versetzung in anderen Betrieb	1,1	0,03	0,3	1,5

Tabelle A9: Personalabgänge, in Tsd. (hochgerechnet) - Fortsetzung

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ruhestand mit Erreichen reguläre Altersgrenze	5,8	1,3	2,8	9,9
Ruhestand vor Erreichen reguläre Altersgrenze	1,8	0,5	1,2	3,4
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	1,6	0,1	0,1	1,9
sonstige Abgänge	9,9	3,2	1,9	15,0

Tabelle A10: Personalabgänge, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausgeschiedene gesamt	58%	18%	24%	100%
Ausgeschiedene Frauen	60%	17%	23%	100%
Arbeitnehmerkündigung	59%	16%	26%	100%
Kündigung durch Betrieb	55%	24%	21%	100%
Abgänge nach Ausbildung	57%	24%	19%	100%
Ende Befristung	64%	7%	29%	100%
Aufhebungsvertrag	47%	21%	32%	100%
Versetzung in anderen Betrieb	77%	2%	21%	100%
Ruhestand mit Erreichen reguläre Altersgrenze	59%	13%	28%	100%
Ruhestand vor Erreichen reguläre Altersgrenze	53%	13%	34%	100%
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	87%	6%	7%	100%
sonstige Abgänge	66%	22%	13%	100%

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

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sofort gesuchte Arbeitskräfte gesamt	61,0	23,2	31,6	115,7
- davon für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	13,9	10,6	5,5	30,0
- davon für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern	36,7	11,0	23,5	71,2
- davon für qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern	10,4	1,6	2,6	14,6
Unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern.	24,4	6,0	9,9	40,3

Tabelle A12: offene und unbesetzte Stellen, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sofort gesuchte Arbeitskräfte gesamt	53%	20%	27%	100%
Sofort gesucht für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	46%	35%	18%	100%
Sofort gesucht für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern	52%	15%	33%	100%
Sofort gesucht für (Fach-)Hochschulabschluss, die einen Hochschulabschluss erfordern	71%	11%	18%	100%
Unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern.	61%	15%	25%	100%

Tabelle A13: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Betrieb bildet aus	26%	35%	31%	29%
Betrieb bildet nicht aus, trotz Berechtigung	21%	32%	27%	24%
Keine Berechtigung	53%	33%	41%	47%

Tabelle A14: Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl erfolgreiche Abschlüsse (in Tsd.)	22,0	6,4	9,4	37,7
Anzahl Übernahmen (in Tsd.)	16,3	3,6	5,2	25,0
Übernahmequote (in %)	74%	56%	55%	66%

Tabelle A15: Betrieb förderte Weiterbildung, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ja	50%	63%	46%	51%
Nein	50%	37%	54%	49%

Tabelle A16: Anzahl Weitergebildeter (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Weitergebildete Beschäftigte (in Tsd.)	470,3	157,7	191,7	819,7
Weiterbildungsquote (in %)	25%	30%	24%	26%

Tabelle A17: Arbeitszeiten

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte (in Std.)	39,4	39,0	39,6	39,4
Arbeitszeitkonten vorhanden o. geplant (in %)	32%	31%	37%	33%

Tabelle A18: Tarifbindung, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Branchentarifvertrag	25%	36%	41%	31%
Haustarif- oder Firmentarifvertrag	2%	0%	1%	1%
Kein Tarifvertrag	73%	63%	58%	67%
davon: Orientierung am Branchentarif	42%	50%	49%	45%

Tabelle A19: Löhne und Gehälter (hochgerechnet und gerundet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Durchschnittslohnsumme / Beschäftigter (in €)	2.900	2.100	2.300	2.600
Betrieb zahlt übertarifliche Löhne (in %)	37%	39%	40%	38%

Tabelle A20: Ertragslage im letzten Geschäftsjahr (2017), Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sehr gut	8%	9%	5%	7%
Gut	48%	52%	69%	54%
Befriedigend	31%	28%	19%	27%
Ausreichend	11%	9%	4%	9%
Mangelhaft	2%	2%	1%	2%

Tabelle A21: Entwicklung des Geschäftsvolumens zwischen 2017 und 2018, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Etwa gleich bleiben	49%	55%	71%	56%
Eher steigen	23%	29%	19%	23%
Eher sinken	10%	8%	6%	9%
Weiß noch nicht	18%	7%	3%	12%

Frankfurt am Main, Dezember 2019

Der vorliegende Gesamtbericht sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen sind im Internet unter der Adresse www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

Kontakt: c.larsen@em.uni-frankfurt.de