



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Engagement der hessischen Betriebe in Bildung

Abschlussbericht des IAB-Betriebspanels Hessen 2017

Anna C. Fischer

Dr. Christa Larsen

Frankfurt am Main, November 2018

HESSEN Hessisches
Ministerium für
Wirtschaft, Energie,
Verkehr und
Landesentwicklung

Qualifizierungsoffensive
des hessischen Wirtschaftsministeriums
Programme zur beruflichen Bildung



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Hessen

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

Vorwort zum Abschlussbericht des IAB-Betriebspanels Hessen 2017

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

politisches Handeln bedarf aktueller und ausführlicher Informationen. Das IAB-Betriebspanel liefert seit über 15 Jahren eine unverzichtbare Datenbasis, die betriebliche Personalpolitik nachvollziehbar abbildet.

Auch 2017 wurden wesentliche Bestandteile analysiert:

- das Engagement in der dualen Berufsausbildung,
- die Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien,
- die Strategien zur Besetzung offener Stellen und
- das Weiterbildungsverhalten.

Die bundesweite Befragung von über 16.000 Betrieben gewährleistet differenzierte Erkenntnisse, die nach Branchen und Betriebsgrößen verfügbar sind. Dank der Finanzierung durch die Landesregierung und die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit sind detaillierte Auswertungen für Hessen realisierbar. Die jährliche Erhebung ermöglicht Betrachtungen im Zeitverlauf, auf deren Grundlage sich wirksame Maßnahmen entwickeln und umsetzen lassen.

Mit dem Abschlussbericht 2017 liegen nun kompakt die neuesten Fakten zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung vor.

Unser besonderer Dank gilt den hessischen Betrieben, die mit anhaltendem Engagement die umfangreiche Befragung seit vielen Jahren unterstützen.



Tarek Al-Wazir

Tarek Al-Wazir

Hessischer Minister für Wirtschaft, Energie,
Verkehr und Landesentwicklung



Frank Martin

Dr. Frank Martin

Vorsitzender der Geschäftsführung
der Regionaldirektion Hessen,
Bundesagentur für Arbeit

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG	7
2	BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE IN HESSEN 2017.....	8
2.1	Entwicklung der Zahl der Betriebe und der Beschäftigung.....	8
2.2	Atypische Beschäftigung.....	13
2.3	Altersstruktur in den Betrieben	19
2.4	Resümee.....	21
3	PERSONALPOLITIK.....	22
3.1	Personalbewegungen und offene Stellen.....	22
3.2	Teilzeit und befristete Beschäftigung.....	28
3.3	Geflüchtete in Beschäftigung.....	31
3.4	Personalarbeit und Organisatorische Änderungen	34
3.5	Resümee.....	35
4	AUTOMATISIERUNGS- UND DIGITALISIERUNGSTECHNOLOGIEN.....	38
4.1	Leitungskapazität Breitbandanschluss	38
4.2	Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien.....	41
4.3	Investitionen in Forschung und Entwicklung.....	46
4.4	Resümee.....	48
5	BETRIEBLICHE AUSBILDUNG.....	51
5.1	Ausbildungsverhalten der Betriebe	52
5.2	Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze	58
5.3	Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse	61
5.4	Übernahme nach Ausbildungsabschluss	63
5.5	Resümee.....	67
6	BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG.....	69
6.1	Betriebliches Weiterbildungsverhalten.....	69
6.2	Organisation der betrieblichen Weiterbildung.....	71
6.3	Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten	77
6.4	Aufstiegsqualifizierung und Nachqualifizierung	80

6.5	Resümee.....	82
7	TARIFBINDUNG UND BETRIEBLICHE INTERESSENSVERTRETUNG.....	85
7.1	Tarifverträge.....	85
7.2	Betriebs- und Personalräte	87
7.3	Mindestlohn	88
7.4	Resümee.....	89
8	FAZIT.....	90
9	DATENGRUNDLAGE UND METHODIK.....	93
10	LITERATUR.....	97
11	ANHANG: AUSGEWÄHLTE ERGEBNISSE IN HESSENS REGIERUNGSBEZIRKEN.....	101

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Beschäftigte nach Betriebsgrößen in Hessen 2009-2017, Angaben in Prozent	10
Abb. 2: Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009-2017, Angaben in Prozent.....	11
Abb. 3: Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Hessen und Westdeutschland 2001-2017, Angaben in Prozent	12
Abb. 4: Beschäftigte nach Tätigkeitsniveau in Hessen 2009-2017, Angaben in Prozent.....	13
Abb. 5: Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften in Hessen und Westdeutschland 2001-2017, Angaben in Prozent.....	15
Abb. 6: Anteil atypischer Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Hessen 2009-2017, Angaben in Prozent	16
Abb. 7: Anteil geringfügiger Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009-2017, Angaben in Prozent.....	17
Abb. 8: Anteil externer Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Hessen 2002-2017, Angaben in Prozent	18
Abb. 9: Anteil Beschäftigter 50 Jahre und älter an der Gesamtbeschäftigung in Hessen 2002, 2006, 2008, 2011, 2015, 2017, Angaben in Prozent	20
Abb. 10: Altersstruktur der Beschäftigten in Hessen 2011, 2015 und 2017, Angaben in Prozent	20
Abb. 11: Neueinstellungen nach Tätigkeitsniveau in Hessen 2007-2017, Angaben in Prozent.....	23
Abb. 12: Gründe für Personalabgänge in Hessen 2005-2017, Angaben in Prozent	25
Abb. 13: Einstellungs-, Abgangs- und Labour-Turnover-Rate in Hessen 2001-2017, Angaben in Prozent.....	26
Abb. 14: Beschäftigungserwartung in Hessen 2008-2017, Angaben in Prozent	26
Abb. 15: Sofort gesuchte Arbeitskräfte in Hessen 2001-2017, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.)	27
Abb. 16: Teilzeitquote der Frauen und Männer sowie gesamt in Hessen 2001-2017, Angaben in Prozent	29
Abb. 17: Befristet Beschäftigte sowie Befristungsquote gesamt und Befristungsquote der Frauen in Hessen 2001-2017, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent	30
Abb. 18: Verteilung der Geflüchteten auf verschiedene Beschäftigtengruppen in Hessen und Westdeutschland 2017, Angaben in Prozent.....	33
Abb. 19: Verteilung der Geflüchteten auf verschiedene Tätigkeitsgruppen in Hessen und Westdeutschland 2017, Angaben in Prozent	34
Abb. 20: Anteil der Betriebe mit schriftlich fixierten Plänen bzw. Regelungen in Hessen und Westdeutschland 2017, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)	35
Abb. 21: Anteil der Betriebe mit Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2017, Angaben in Prozent.....	40
Abb. 22: Anteil der Betriebe mit Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss nach Betriebsgrößen in Hessen 2017, Angaben in Prozent	40

Abb. 23: Anteil der Betriebe mit ausreichender Leitungskapazität des Internetanschlusses nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2017, Angaben in Prozent	41
Abb. 24: Verbreitung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien in den Betrieben in Hessen und Westdeutschland 2017, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)	43
Abb. 25: Bedeutung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien sehr wichtig bis wichtig für Betriebe in Hessen 2017, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)	44
Abb. 26: Einschätzung der Auswirkung der Nutzung digitaler Technologien in den Betrieben in Hessen 2017, Angaben in Prozent	45
Abb. 27: Anteil in Forschung und Entwicklung aktive Betriebe an allen Betrieben in Hessen und Westdeutschland 2009-2017, Angaben in Prozent	46
Abb. 28: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2001-2017, Angaben in Prozent	53
Abb. 29: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2017, Angaben in Prozent	54
Abb. 30: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße in Hessen 2017, Angaben in Prozent	55
Abb. 31: Ausbildungsquote in Hessen und Westdeutschland 2000-2017, Angaben in Prozent	57
Abb. 32: Ausbildungsquote und Ausbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2017, Angaben in Prozent..	57
Abb. 33: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2017, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent	59
Abb. 34: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2017, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent	60
Abb. 35: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze nach Betriebsgröße in Hessen 2017, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent.....	61
Abb. 36: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2001-2017, hochgerechnete absolute Zahlen	62
Abb. 37: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2017, hochgerechnete absolute Zahlen	62
Abb. 38: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse nach Betriebsgröße in Hessen 2017, hochgerechnete absolute Zahlen	63
Abb. 39: Übernahmequote erfolgreicher Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen in Hessen 2001-2017, Angaben in Prozent.....	65
Abb. 40: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2017, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent	66
Abb. 41: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten nach Betriebsgröße in Hessen 2017, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent.....	66

Abb. 42: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in Hessen und Westdeutschland, jeweils 1. Halbjahr 2001-2017, Angaben in Prozent.....	70
Abb. 43: Förderung von Weiterbildung nach Wirtschaftszweigen in Hessen 1. Halbjahr 2017, Angaben in Prozent	71
Abb. 44: Betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2017, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)	72
Abb. 45: Zeitpunkt der wichtigsten Weiterbildungen in Hessen, jeweils 1. Halbjahr, Angaben in Prozent	73
Abb. 46: Zeitpunkt der wichtigsten Weiterbildungen in Hessen und Westdeutschland 1. Halbjahr 2017, Angaben in Prozent	74
Abb. 47: Kostenübernahme bei Weiterbildungen in Hessen 1. Halbjahr 2017, Angaben in Prozent	75
Abb. 48: Kostenübernahme bei Weiterbildungen in Hessen und Westdeutschland 1. Halbjahr 2017, Angaben in Prozent	76
Abb. 49: Weiterbildungsquote insgesamt sowie nach Tätigkeitsniveau in Hessen 1. Halbjahr 2001-2017, Angaben in Prozent	77
Abb. 50: Weiterbildungsquote insgesamt sowie von Frauen und Männern in Hessen 1. Halbjahr 2017, Angaben in Prozent	80
Abb. 51: Tarifbindung in Hessen 2007-2017, Angaben in Prozent	86
Abb. 52: Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung und Betriebsrat in Hessen und Westdeutschland 2017, Angaben in Prozent	88

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Betriebe in Hessen zum 30.06.2017, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen, hochgerechnet und gerundet.....	8
Tabelle 2: Beschäftigte in Hessen zum 30.06.2017, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen, hochgerechnet und gerundet.....	9
Tabelle 3: Beschäftigtengruppen in Hessen zum 30.06.2016 und 30.06.2017, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent	12
Tabelle 4: Anteil der Betriebe mit FuE an allen Betrieben nach Betriebsgröße und ausgewählten Wirtschaftszweigen in Hessen und Westdeutschland 2017, Angaben in Prozent	47
Tabelle 5: Anteil der Betriebe mit Kooperationen bei FuE an allen Betrieben mit FuE in Hessen und Westdeutschland 2017, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)	48
Tabelle 6: Weiterbildungsquote nach Betriebsgröße in Hessen 1. Halbjahr 2017, Angaben in Prozent	78
Tabelle 7: Aufstiegsqualifizierung nach Betriebsgröße in Hessen 1. Halbjahr 2017, Angaben in Prozent	81
Tabelle 8: Nachqualifizierung nach Betriebsgröße in Hessen 1. Halbjahr 2017, Angaben in Prozent	82

1 Einleitung

Die Digitalisierung geht mit tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitswelt einher. Der Einsatz neuer Kommunikationsmittel, automatisierte Produktion, digitale Dienstleistungen sowie die digitale Vernetzung von Produktionsschritten begünstigen die Entwicklung neuer Arbeitsformen und Tätigkeitsfelder. Wirtschaft, Politik und Gesellschaft sind gemeinschaftlich herausgefordert einen guten Umgang mit den im Zuge der Digitalisierung entstehenden neuen Möglichkeiten von Arbeit zu entwickeln.

Wie sich die Unternehmen in diesem Diskurs positionieren, wie weitreichend eine Digitalisierungsstrategie ein Unternehmen verändert oder welche technologischen Neuerungen in der Produktion Verwendung finden, zeigt sich in der betrieblichen Praxis. Dabei bedarf der Einsatz digitaler Technologien neuer Qualifikationen und Kompetenzen. Betriebe und Beschäftigte sind daher heute mehr denn je angehalten sich kontinuierlich weiter zu entwickeln, um erfolgreich zu bleiben. Dabei wird es für die Betriebe nicht ausreichen, verstärkt in die neuen Technologien zu investieren, sie werden darüber hinaus ihr Engagement in Bildung und Personalentwicklung ausbauen müssen. Die berufliche Weiterbildung wird in diesem Zusammenhang für alle Beschäftigtengruppen an Bedeutung gewinnen. Sie ergänzt im Idealfall arbeitsnah und betriebsspezifisch die Erstausbildung in Schulen und Hochschulen sowie Berufsschulen und Betrieben.

Vor diesem Hintergrund wurden in den vier Einzelreporten zum IAB-Betriebspanel Hessen 2017 folgende thematische Schwerpunkte ausgewertet: Nutzung und Bedeutung bestimmter digitaler Technologien und deren Auswirkungen auf die Betriebe, aber auch Veränderungen im betrieblichen Ausbildungsverhalten. Darüber hinaus wurde zum betrieblichen Weiterbildungsverhalten sowie dem Engagement der Betriebe in der Aufstiegs- und Nachqualifizierung berichtet. Weitere Themenschwerpunkte waren Personalbewegungen in den Betrieben, die Beschäftigung Geflüchteter sowie die Verbreitung von Teilzeit und Befristung.

Mit dem vorliegenden Abschlussbericht werden die Ergebnisse aus den Einzelreporten zusammengeführt und um ausgewählte Daten zur Betriebs- und Beschäftigtenstruktur ergänzt. Weiter werden Entwicklungen bei der Tarifbindung und der betrieblichen Interessensvertretung thematisiert. Ziel des Berichtes ist es, aktuelle und repräsentative Daten zu den Aktivitäten und dem Engagement der Betriebe in (Weiter-)Bildung in Hessen 2017 sowie deren Rahmenbedingungen bereitzustellen.

2 Betriebe und Beschäftigte in Hessen 2017

Im folgenden Kapitel wird ein genereller Überblick über die Lage der Betriebs- und Beschäftigungssituation in Hessen im Jahr 2017 gegeben. Hierfür wird zunächst die Anzahl und Verteilung der Betriebe sowie der Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweige dargestellt.

Mit zunehmender Heterogenität der Beschäftigungsverhältnisse seit Mitte der 2000er Jahre hat sich auch die Qualität von Beschäftigung verändert. Um einen Eindruck zur Verbreitung der verschiedenen Beschäftigungsformen zu erhalten, wird neben der Verbreitung sozialversicherungspflichtiger auch die atypische Beschäftigung in den Blick genommen. Einblicke in Veränderungen der Altersstruktur in den Betrieben werden am Ende des Kapitels gegeben.

2.1 Entwicklung der Zahl der Betriebe und der Beschäftigung

Jedes Jahr werden mit dem IAB-Betriebspanel bundesweit Angaben zur Betriebs- und Beschäftigtenstruktur erhoben. Jeder Betrieb lässt sich dabei einer von vier Betriebsgrößenklassen sowie einem der 43 abgefragten Wirtschaftszweige, welche für Hessen in sieben Gruppen zusammengefasst werden, zuordnen.

In Tabelle 1 wird dargestellt wie sich die Betriebe in Hessen im Jahr 2017 auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen verteilten. Demnach gehörten weiterhin mehr als die Hälfte aller Betriebe Hessens dem Dienstleistungssektor an. Von großer Bedeutung für die hessische Wirtschaft waren darüber hinaus die kleinen Betriebe: Über 90 Prozent der Betriebe in Hessen wiesen eine Belegschaft von weniger als 50 Beschäftigten auf. Dies ist allerdings kein hessisches Spezifikum, denn auch die gesamtdeutsche Wirtschaft ist charakterisiert durch ein Übergewicht an kleinen Betrieben.

Tabelle 1: Betriebe in Hessen zum 30.06.2017, 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	6.900	4.400	1.700	400	13.400
Baugewerbe	12.500	3.400	400	70	16.370
Handel und Reparatur	25.300	11.500	1.600	200	38.600
wirtschaftsnahe und wissenschaftl. Dienstleistungen	25.900	8.200	2.600	200	36.900
Sonstige Dienstleistungen	31.600	12.400	2.100	500	46.600
Öffentl. Verwaltung / Org. o. Erwerbszweck	1.900	2.900	900	200	5.900
Land- und Forstwirtschaft / Bergbau	2.300	500	40	10	2.850
Gesamt	106.400	43.300	9.340	1.580	160.620

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen.

Die Gesamtzahl der in Hessen Beschäftigten¹ belief sich zum 30.06.2017 hochgerechnet auf rund 3,246 Millionen Personen, was einem Zuwachs von rund drei Prozent im Vorjahresvergleich entspricht. Der im Vorjahr ermittelte Höchststand seit Beginn der Panelbeobachtungen im Jahr 2000 wurde damit wiederum überboten. Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung lag bei 47 Prozent. Auch hier wurde im Jahr 2017 mit 1,5 Millionen beschäftigten Frauen ein neuer Höchststand erzielt.

Wie sich 2017 die in Hessen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen strukturierten, wird in Tabelle 2 dargestellt. Dabei zeigt sich, dass die kleinen Betriebe zwar mit Abstand den größten Anteil an allen Betrieben ausmachten, dennoch waren nur 41 Prozent der Beschäftigten in den kleinen Betrieben tätig. Davon entfielen 15 Prozent der Beschäftigten auf die Kleinstbetriebe. Die mittelgroßen und großen Betriebe hatten einen Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 28 bzw. 31 Prozent.

Tabelle 2: Beschäftigte in Hessen zum 30.06.2017, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen, hochgerechnet und gerundet

	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	30.000	99.700	173.400	282.000	585.100
Baugewerbe	50.400	61.800	38.500	37.200	187.900
Handel und Reparatur	119.400	214.500	157.700	145.600	637.200
wirtschaftsnahe und wissenschaftl. Dienstleistungen	107.800	184.600	252.100	70.900	615.400
Sonstige Dienstleistungen	148.100	235.300	208.700	287.700	879.800
Öffentl. Verwaltung / Org. o. Erwerbszweck	9.000	51.800	91.400	166.400	318.600
Land- und Forstwirtschaft / Bergbau	6.600	5.400	2.700	7.300	22.000
Gesamt	471.300	853.100	924.500	997.100	3.246.000

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen.

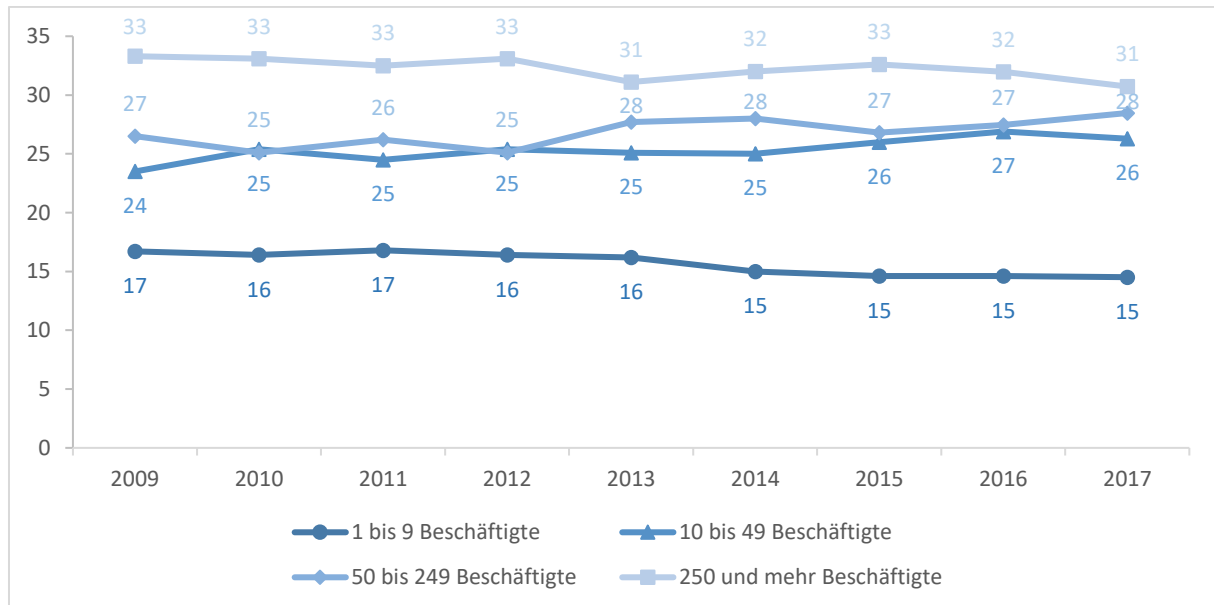
Beschäftigungszuwachs hauptsächlich in mittelgroßen und kleinen Betrieben

Obleich Großbetriebe im Jahr 2017 nur rund ein Prozent aller Betriebe in Hessen stellten, war mit 31 Prozent zeitgleich der größte Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben tätig (vgl. Abb. 1). Mit Anteilen von über 30 Prozent vereinten Großbetriebe auch in den vergangenen Jahren stets die größten Beschäftigtenanteile auf sich. Gewachsen sind in diesem Zeitraum die Beschäftigtenanteile vor allem der mittelgroßen und kleinen Betriebe. Die Kleinstbetriebe hin-

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

gegen verzeichneten in diesem Zeitraum tendenziell rückläufige Anteile an der Gesamtbeschäftigung. Diese Entwicklung verläuft analog zu den im gleichen Zeitraum rückläufigen Anteilen Kleinstbetriebe an allen Betrieben in Hessen.

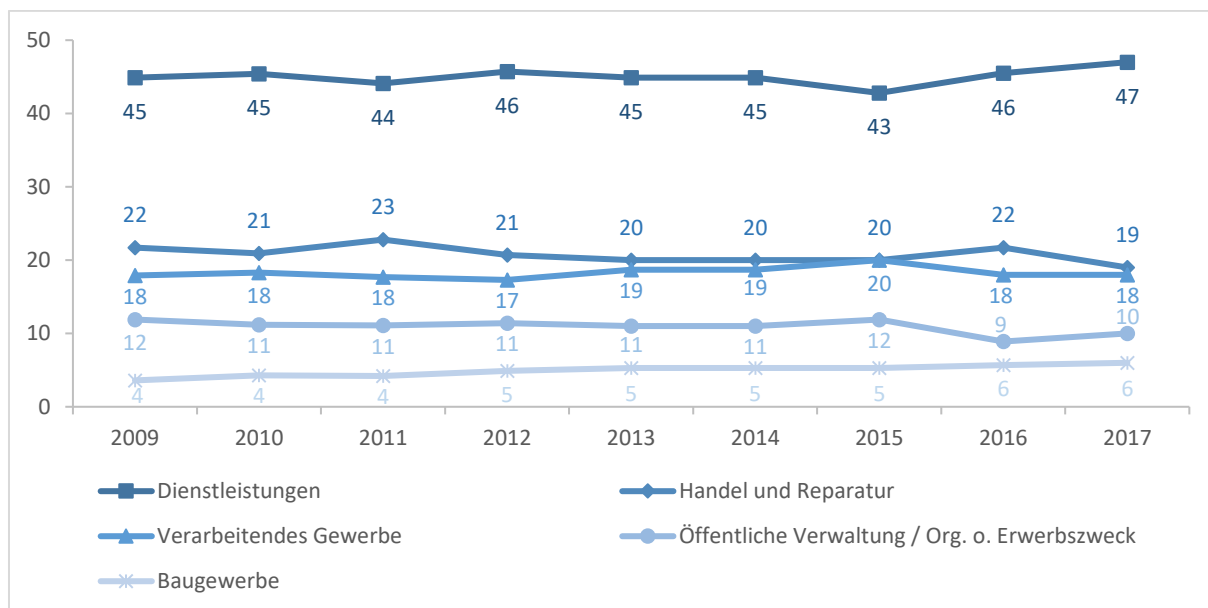
Abb. 1: Beschäftigte nach Betriebsgrößen in Hessen 2009-2017, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2017, eigene Berechnungen.

Fast jeder zweite Beschäftigte in Dienstleistungsbetrieben tätig

Der Dienstleistungssektor in Hessen prägt nicht nur die Wirtschaftsstruktur, sondern vereint auch den größten Beschäftigtenanteil auf sich. Während sein Anteil an der Gesamtbeschäftigung im Vergleich zum Vorjahr weiter gewachsen ist, ging er in Handel und Reparatur etwas zurück (vgl. Abb. 2). In den übrigen Wirtschaftszweigen blieben die Beschäftigtenanteile im gleichen Zeitraum weitestgehend unverändert.

Abb. 2: Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009-2017, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2017, eigene Berechnungen.

Frauen und Männer verteilen sich ungleich auf die verschiedenen Wirtschaftszweige. Im Jahr 2017 waren, wie in den Vorjahren, die Frauenanteile in der Öffentlichen Verwaltung und den Dienstleistungsbetrieben besonders groß. Sie stellten dort mehr als die Hälfte der Beschäftigten. Gegensätzlich fielen die Verhältnisse in Handel und Reparatur aus und im Produzierenden Gewerbe war nur jede fünfte Beschäftigte eine Frau.

Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Vorjahresvergleich gesunken

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Gesamtbeschäftigung in Hessen weiter gewachsen. Sie nahm hochgerechnet um 160 Tausend Beschäftigte zu. Das Beschäftigungswachstum fand zum einen bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung statt, ihre absolute Anzahl ist um hochgerechnet 62 Tausend Beschäftigte gestiegen. Weitaus stärker ist aber im gleichen Zeitraum die Zahl der nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gestiegen, sie erreichte ein Plus von 98 Tausend Beschäftigten (vgl. Tabelle 3).

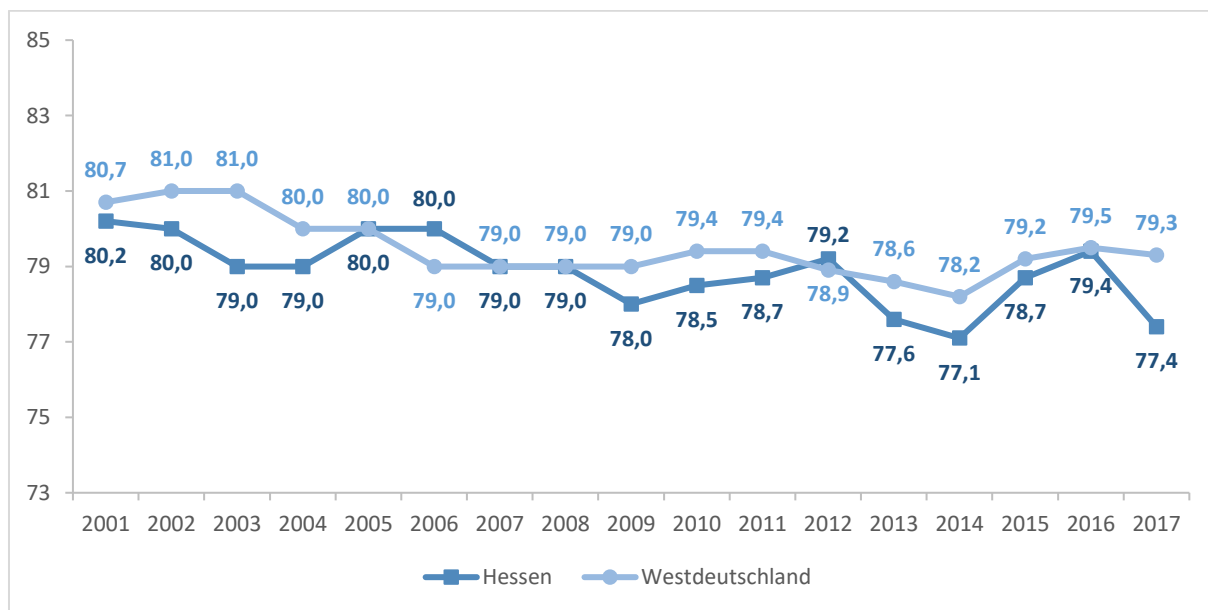
Tabelle 3: Beschäftigtengruppen in Hessen zum 30.06.2016 und 30.06.2017, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent

	Beschäftigte absolut in Hessen		Anteil an den Gesamtbeschäftigten Hessen	
	2016	2017	2016	2017
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	2.451	2.513	79,4	77,4
davon: Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte	2.343	2.400	75,9	73,9
davon: Auszubildende	108	112	3,5	3,5
Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	635	733	20,6	22,6
davon: Beamtinnen und Beamte	104	110	3,4	3,4
davon: Tätige Inhaberinnen und Inhaber sowie mithelfende Familienangehörige	139	143	4,5	4,1
davon: Geringfügig Beschäftigte	388	476	12,6	14,7
davon: Sonstige Beschäftigte	4	4	0,1	0,1
Gesamtbeschäftigte	3.086	3.246	100,0	100,0

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen.

Insgesamt ist der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Hessen, im Vergleich zu den beiden letzten Jahren zurückgegangen und verfehlte damit nur knapp den bisherigen Tiefststand aus dem Jahr 2014 (vgl. Abb. 3). In Westdeutschland lag der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung weiterhin bei 79 Prozent. Unterschiede zu Westdeutschland fielen damit im langjährigen Vergleich erstmals wieder etwas größer aus.

Abb. 3: Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Hessen und Westdeutschland 2001-2017, Angaben in Prozent

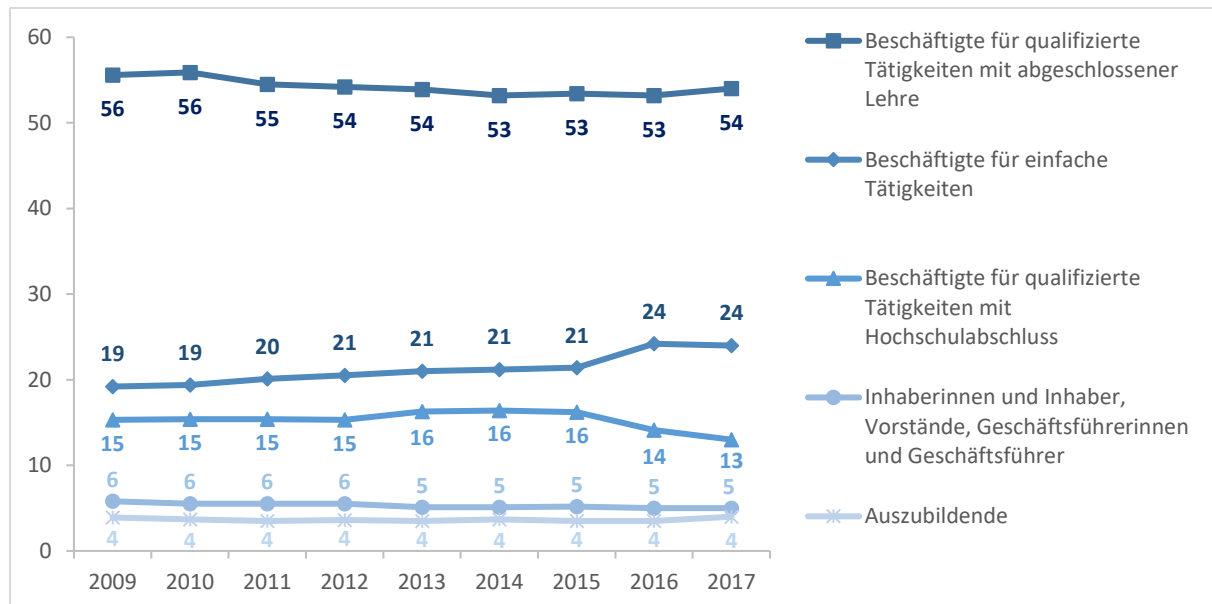


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2017, eigene Berechnungen.

Anteil Beschäftigter für einfache Tätigkeiten tendenziell steigend

Wie in den Vorjahren, wurden 2017 mehr als die Hälfte der Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten, für welche eine abgeschlossene Lehre oder vergleichbare Berufsausbildung vorausgesetzt wurde, eingesetzt (vgl. Abb. 4).

Abb. 4: Beschäftigte nach Tätigkeitsniveau in Hessen 2009-2017, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2017, eigene Berechnungen.

Der Anteil der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten belief sich zum gleichen Zeitpunkt auf 24 Prozent und lag damit wieder auf dem relativ hohen Vorjahresniveau. Der Anteil für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschulabschluss ist hingegen im gleichen Zeitraum weiter gefallen und lag zuletzt bei 13 Prozent. Die kleinsten Anteile an der Gesamtbeschäftigung stellten tätige Inhaberinnen und Inhaber, Vorstände und Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer mit etwa fünf Prozent und Auszubildende mit vier Prozent. An diesen Verhältnissen hat sich seit 2009 kaum etwas verändert.

2.2 Atypische Beschäftigung

Neben dem sogenannten Normalarbeitsverhältnis, d. h. einer abhängigen, unbefristeten und sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung, haben sich in den letzten Jahrzehnten eine Reihe neuer Beschäftigungsformen etabliert. In erster Linie zählen zu diesen sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen die Teilzeitbeschäftigung, die geringfügige Beschäftigung, die befristete Beschäftigung sowie Midi-Jobs.²

² Zu Teilzeit und befristeter Beschäftigung wird zusätzlich ausführlich in Kapitel 3.2 berichtet.

Angesichts der zunehmenden Herausforderungen bei der Personalrekrutierung und der Bindung von qualifizierten Beschäftigten könnten Betriebe wieder vermehrt auf Normalarbeitsverhältnisse setzen, denn sie wären für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dann die attraktiveren Arbeitgeber. Im Folgenden wird daher darauf eingegangen, inwieweit eine Entwicklung hin zu weniger atypischer Beschäftigung erkennbar ist. Da sich Frauen überproportional häufig in atypischer Beschäftigung befinden, wird am Ende jeden Abschnitts auf diesen Punkt gesondert eingegangen.³

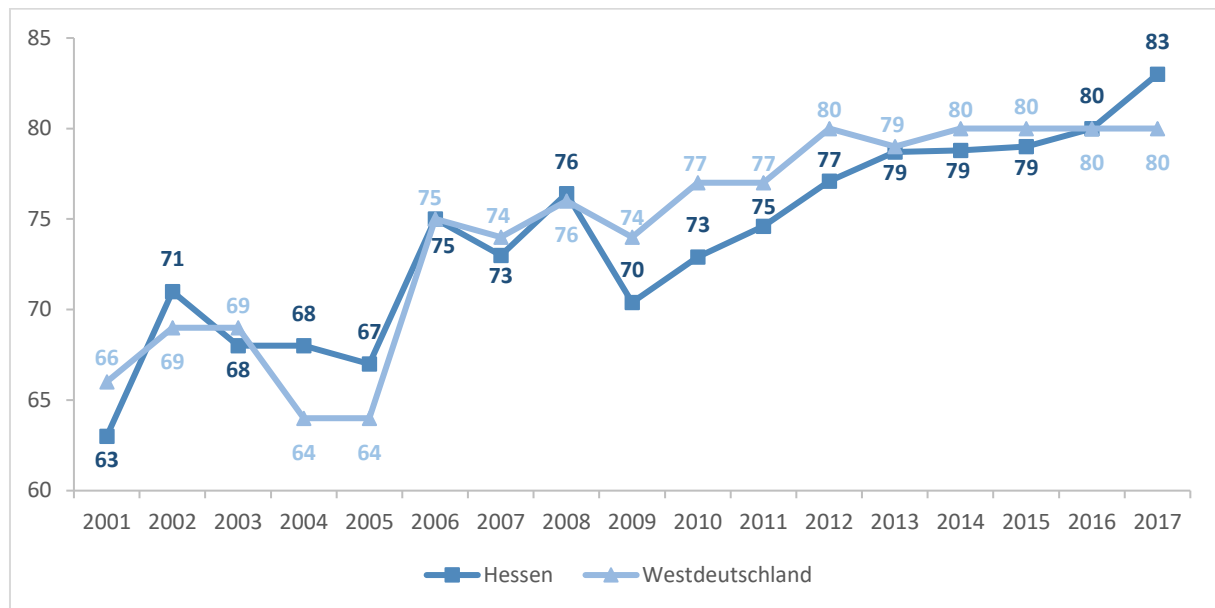
Betriebe setzen in gleichbleibendem Maß auf Teilzeit

Als Teilzeitbeschäftigte gelten im IAB-Betriebspanel diejenigen Beschäftigten, welche nicht in Vollzeit arbeiten. Unterschiede bspw. zwischen langer und kurzer Teilzeit werden nicht gemacht. Sowohl Betriebe als auch Beschäftigte können von Teilzeitbeschäftigung profitieren. Hierbei sei zum einen an die Möglichkeit der Betriebe gedacht, den Personaleinsatz flexibler an der Nachfrage ausrichten zu können. Zum anderen kann aber auch der Wunsch der Beschäftigten nach einer Reduzierung der Arbeitszeit, um bspw. Familie und Beruf besser vereinbaren zu können, mit einer vertraglichen Anpassung auf Teilzeit erfüllt werden. Kürzere Arbeitszeiten und längere Regenerationsphasen können sich zudem positiv auf die Arbeitsmotivation auswirken. Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit sind allerdings weder in allen Wirtschaftsbereichen noch zwischen den Geschlechtern gleichermaßen verbreitet. Mit der Reduzierung der Arbeitszeit gehen nicht nur Einkommenseinbußen einher, sie wirkt sich zudem auf Arbeitslosen- sowie die zukünftigen Rentenansprüche aus. Auch ist eine Rückkehr von Teil- in Vollzeit derzeit nicht gewährleistet, auch wenn dies den Wünschen der Beschäftigten entspräche.

Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit sind in den hessischen und den westdeutschen Betrieben weit verbreitet. Im Jahr 2017 waren in über 80 Prozent der hessischen Betriebe Beschäftigte in Teilzeit tätig (vgl. Abb. 5). Im Vergleich mit den Vorjahren ist damit der Anteil der Betriebe, welcher zumindest teilweise auf Teilzeit setzt, deutlich gestiegen. Hessen setzte sich damit kurzfristig vom westdeutschen Durchschnitt ab, hier liegt der Anteil Betriebe mit Teilzeitkräften seit 2012 bei 80 Prozent.

³ Ausgenommen hiervon sind die weiteren Beschäftigungsformen, wie Leiharbeitskräfte, freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Praktikantinnen und Praktikanten, da hierfür keine geschlechtsdifferenzierten Daten vorliegen.

Abb. 5: Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften in Hessen und Westdeutschland 2001-2017, Angaben in Prozent



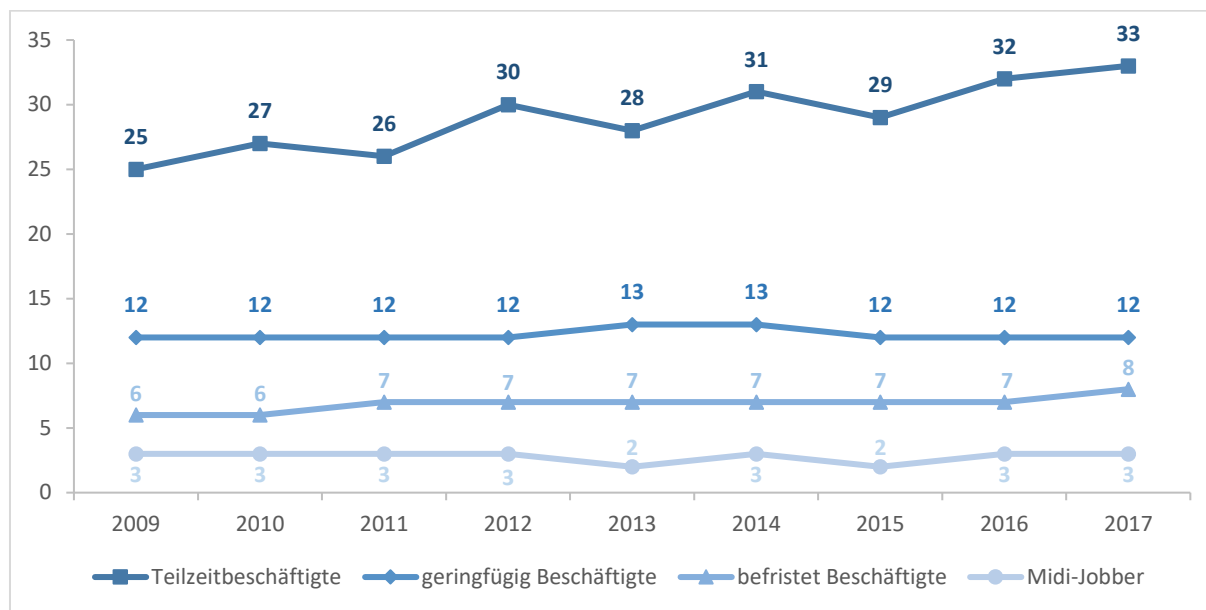
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2017, eigene Berechnungen.

Differenziert man die Betriebe nach den Wirtschaftszweigen, ergeben sich einige Unterschiede bei der Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung. Obgleich im Baugewerbe mehr als die Hälfte der Betriebe (62 Prozent) Teilzeitkräfte beschäftigte, blieb dieser Wirtschaftszweig hinter dem Durchschnittswert für Hessen zurück. Bei den Sonstigen Dienstleistungen waren mit 90 Prozent dagegen überdurchschnittlich viele Arbeitskräfte in Teilzeit beschäftigt. In der Öffentlichen Verwaltung gaben mit 96 Prozent fast alle Betriebe an, dass sie Beschäftigung in Teilzeit ermöglichten. Erwartungsgemäß erhöhte sich mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, der Teilzeitkräfte beschäftigte.

Teilzeitquote erreicht neuen Höchststand

Entsprechend dem im Vergleich zum Vorjahr gestiegenen Anteil der Betriebe, welche u. a. auf Teilzeit setzten, ist auch der Anteil Teilzeitbeschäftigter an der Gesamtbeschäftigung im Vergleich zu den Vorjahren weiter gestiegen. Im Jahr 2017 war jeder dritte Beschäftigte in Teilzeit tätig (vgl. Abb. 6). Weiterhin überwog der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten, drei von vier der in Teilzeit Beschäftigten waren weiblich (ausführlich hierzu Kapitel 3.2).

Abb. 6: Anteil atypischer Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Hessen 2009-2017, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2017, eigene Berechnungen.

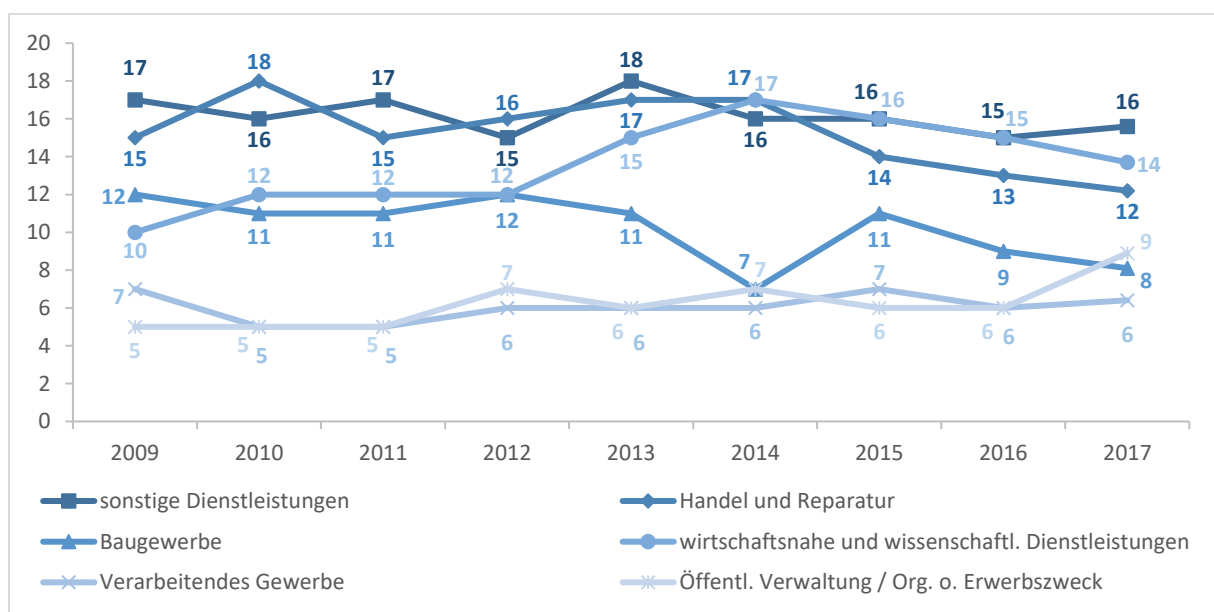
Geringfügige Beschäftigung in den Sonstigen Dienstleistungen und der Öffentlichen Verwaltung etwas stärker verbreitet als im Vorjahr

Zu den geringfügig Beschäftigten zählen diejenigen Beschäftigten, die entweder ein monatliches Entgelt von maximal 450 Euro (seit 2013, davor: 400 Euro) erhalten oder sich in „kurzfristiger“ Beschäftigung (d. h. für maximal 2 Monate oder maximal 50 Tage im Jahr) befinden. Mit 12 Prozent stellten im Jahr 2017 geringfügig Beschäftigte wiederum die zweitgrößte Gruppe atypischer Beschäftigter (vgl. Abb. 6). Im Vergleich zu den Jahren 2013 und 2014 ist ein minimaler Rückgang bei dieser Beschäftigungsform zu verzeichnen. Eine Einschätzung inwiefern diese Entwicklung mit der Einführung des Mindestlohns zum 1. Januar 2015 korrespondiert, kann auf Grundlage der vorliegenden Daten nicht erfolgen. Auswertungen der BA-Statistik zeigen jedoch, dass insbesondere zu Beginn des Jahres 2015 die Zahl der geringfügig Beschäftigten zurückgegangen ist (Bossler 2016). Gleichzeitig konnte festgestellt werden, dass in den vom Mindestlohn betroffenen Bereichen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in signifikantem Ausmaß in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen umgewandelt wurden (ebd.). Der Rückgang der geringfügigen Beschäftigung in Hessen zwischen Juni 2014 und Juni 2015 könnte demnach im Zusammenhang mit dem Mindestlohngesetz stehen. In den kommenden Jahren wird sich zeigen, ob sich diese Entwicklung verfestigt und als Folge der Mindestlohneinführung zu werten ist.

Eine gesonderte Betrachtung der geringfügigen Beschäftigung je Wirtschaftszweig verdeutlicht die unterschiedliche Verbreitung dieser Beschäftigungsform. Wie in den Vorjahren setzten die Dienstleistungssektoren auch im Jahr 2017 wieder vergleichsweise häufig auf geringfügige Beschäftigung (vgl. Abb. 7). Während der Anteil geringfügig Beschäftigter an allen Beschäftigten in den Sonstigen Dienstleistungen auf 16 Prozent gestiegen war, setzten sich in

den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen die rückläufigen Tendenzen fort: Innerhalb der vergangenen drei Jahre kam es hier zu einem Rückgang um insgesamt drei Prozentpunkte. Auch in den Betrieben aus Handel und Reparatur sind, im Vergleich zu den Vorjahren, die Anteile geringfügig Beschäftigter zurückgegangen. Unter dem Landesdurchschnitt lagen wiederum die Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe, dem Baugewerbe und der Öffentlichen Verwaltung. Wenn auch im letztgenannten Fall erstmals der Anteil geringfügiger Beschäftigung deutlich größer als in den Vorjahren ausfiel. Hier kam es im langjährigen Vergleich zu einem Zuwachs um drei Prozentpunkte.

Abb. 7: Anteil geringfügiger Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009-2017, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2017, eigene Berechnungen.

Die Bedeutung der Midi-Jobs nimmt ab

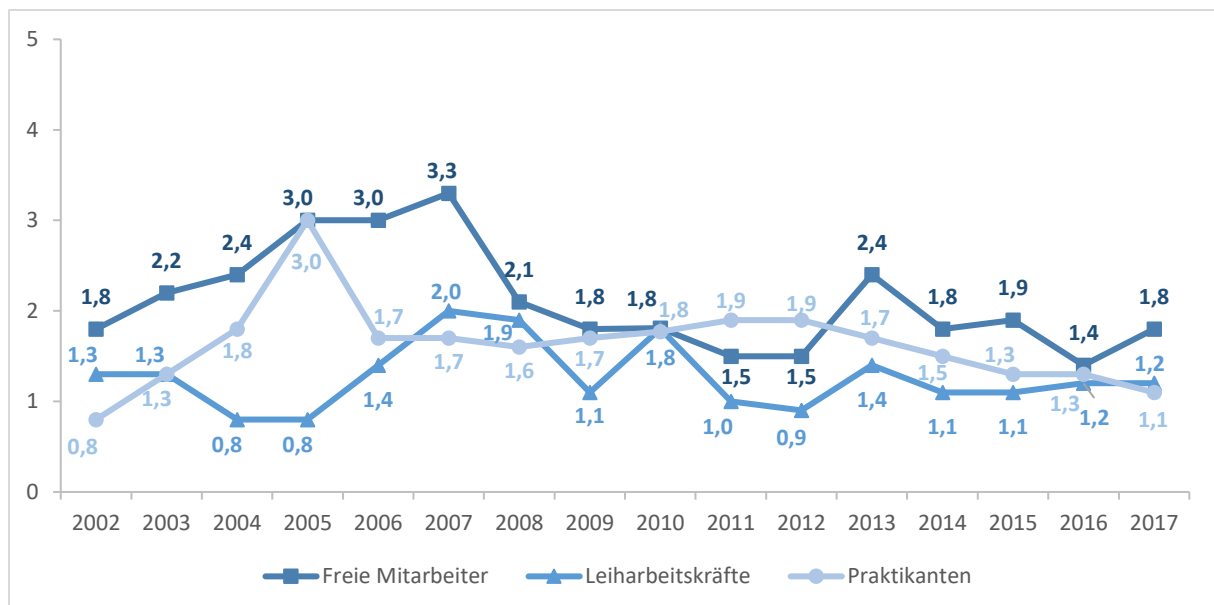
Unter die Beschäftigungsform der Midi-Jobs fallen all diejenigen, deren Bruttomonatsverdienst zwischen 451 Euro und 850 Euro (seit 2013, davor: 401 Euro bis 800 Euro) liegt. Auszubildende werden nicht zu dieser Kategorie gezählt. Durch die Neuregelung der Sozialversicherungsbeiträge für diese Lohngruppe im April 2003 sind die Differenzen der arbeitnehmerseitigen Beitragssätze zur Sozialversicherung zwischen geringfügigen und „normalen“ Arbeitsverhältnissen verringert worden. Erwartet wurde, dass die Beschäftigungsform Midi-Job für die Arbeitgeber mit dieser Neuregelung interessanter werden würde. Gegenläufig zu dieser Erwartung veränderte sich der Midi-Jobber-Anteil an allen Beschäftigten in Hessen kaum (vgl. Abb. 6). Im Jahr 2017 waren in etwa jedem vierten Betrieb Midi-Jobber beschäftigt. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung entsprach weiterhin drei Prozent, wobei drei von vier Midi-Jobbern Frauen waren.

Weniger externe Beschäftigte

Neben den zuvor beschriebenen Gruppen gibt es in Betrieben noch weitere atypische Beschäftigte. Hierunter fallen Praktikantinnen und Praktikanten, freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Leiharbeitskräfte, sie werden zur Gruppe der extern Beschäftigten gezählt. Unter anderem bietet der Einsatz externer Beschäftigter eine Möglichkeit, flexibel auf Auslastungsschwankungen zu reagieren. Zugleich bietet er Ausweichmöglichkeiten, wenn Probleme bei der Besetzung regulärer Stellen bestehen, bspw. aufgrund fehlender passfähiger Bewerber. Zudem kann über diese Beschäftigungsformen seitens der Betriebe geprüft werden, ob die Beschäftigten das Potenzial für eine dauerhafte Beschäftigung bieten.

Die Anzahl der Praktikanten in Hessen belief sich nach Angaben des IAB-Betriebspanels Mitte 2017 (hochgerechnet) auf etwa 34.800, die der freien Mitarbeiter auf 58.000 und die der Leiharbeitskräfte auf 38.000. Die Bedeutung dieser Beschäftigungsformen fällt im Vergleich zur Zahl der Gesamtbeschäftigten weiterhin gering aus: Der Anteil aller externen Arbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung lag auch im Jahr 2017 wieder bei rund vier Prozent. Werden die externen Beschäftigten nach Praktikanten, freien Mitarbeitern und Leiharbeitskräften differenziert, liegen ihre Anteile jeweils bei unter zwei Prozent (vgl. Abb. 8).

Abb. 8: Anteil externer Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Hessen 2002-2017, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2017, eigene Berechnungen.

Die langjährige Entwicklung der externen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung zeigt, dass die Anteile der freien Mitarbeiter und Praktikanten in den frühen 2000er Jahren dynamisch wuchsen. Der Praktikantenanteil erreichte im Jahr 2005 mit 3,0 Prozent, die freien Mitarbeiter im Jahr 2007 mit 3,3 Prozent einen Höchstwert, sanken aber in den Folgejahren wieder ab. In 2017 lag der Praktikantenanteil bei 1,1 Prozent. Weiterhin am größten – und im Vergleich zum Vorjahr wieder gewachsen – war der Anteil freier Mitarbeiter mit 1,8 Prozent

in 2017. Leiharbeitskräfte machten im gleichen Jahr 1,2 Prozent der Gesamtbeschäftigung aus. Der Anteil externer Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung erreichte in den Jahren 2005 bis 2007 rund sieben Prozent. Im weiteren Zeitverlauf zeigt sich, dass der Anteil externer Arbeitskräfte seit 2009 zwischen insgesamt vier und sechs Prozent schwankt.

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

2.3 Altersstruktur in den Betrieben

Der demografische Wandel verändert nicht nur die Altersstruktur in der Bevölkerung, sondern wirkt sich auch auf die Alterszusammensetzung der Belegschaften in den Betrieben aus. Bedingt durch das Altern der von den geburtenstarken Jahrgängen dominierten Belegschaften und gleichzeitig längeren Verbleibs, aufgrund des arbeits- und sozialpolitischen Paradigmenwechsels, nimmt der Anteil älterer Beschäftigter in den Betrieben zu (vgl. Bellmann et al. 2018: 2). Gleichzeitig stehen die Betriebe zusehends vor der Herausforderung ausscheidende ältere Beschäftigte durch eine begrenzte Anzahl jüngerer Nachwuchskräfte zu ersetzen. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurde mehrfach zu betrieblichen Maßnahmen gefragt, welche auf die Verbesserung bzw. den Erhalt der Leistungsfähigkeit Älterer gerichtet sind. Die Ergebnisse weisen zwar darauf hin, dass die Betriebe über ein hohes Problembewusstsein verfügen, dennoch bislang nur wenige gezielte Aktivitäten umsetzen (ebd.).

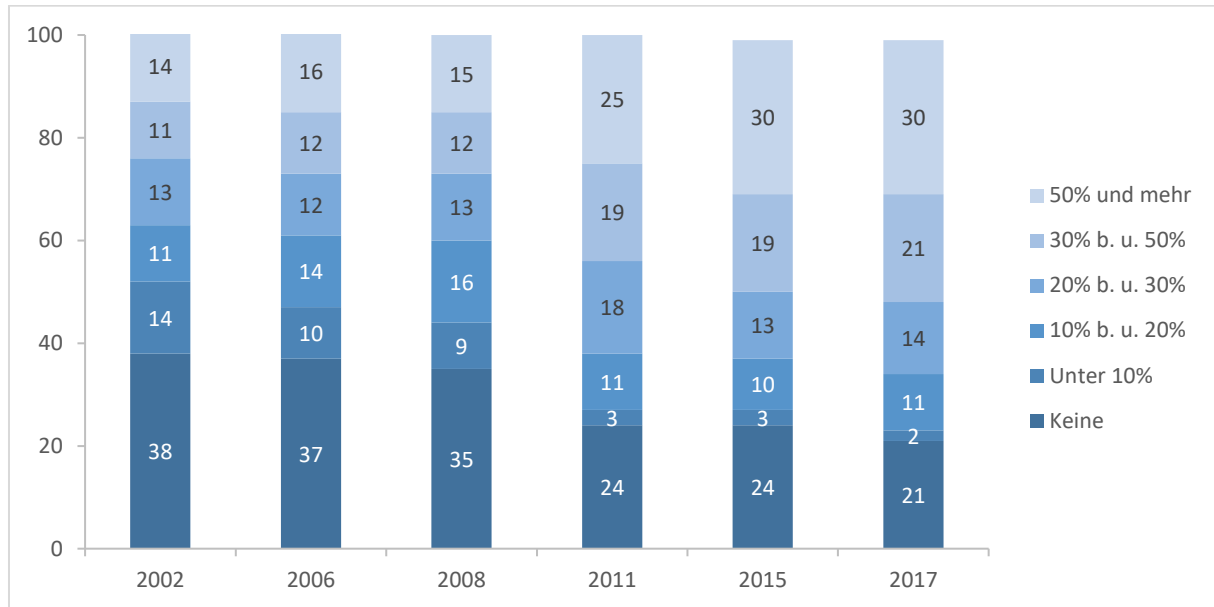
Es wird erwartet, dass sich die Altersstruktur in den Betrieben gewandelt hat und die IAB-Betriebspaneldaten für Hessen einen Trend zu mehr älteren und weniger jüngeren Beschäftigten in den vergangenen Erhebungsjahren erkennen lassen.

Betriebe ohne ältere Beschäftigte immer seltener

Die Entwicklung in den Betrieben Hessens ist eindeutig: Immer weniger Betriebe geben an, keine Beschäftigten im Alter von 50 Jahren und älter zu haben (vgl. Abb. 9). Im Jahr 2017 war dies noch etwa jeder fünfte Betrieb. Damit ist der Anteil der Betriebe mit einer Belegschaft ohne ältere Beschäftigte seit Beginn der Beobachtungen im Jahr 2002 um 17 Prozentpunkte zurückgegangen. Parallel hierzu hat sich der Anteil der Betriebe, in denen ältere Beschäftigte 50 Prozent oder mehr an der Gesamtbeschäftigung ausmachen, von 14 auf 30 Prozent mehr als verdoppelt.

Insgesamt gaben 79 Prozent der Betriebe an, dass bei Ihnen Beschäftigte in einem Alter von 50 Jahren und älter tätig waren.

Abb. 9: Anteil Beschäftigter 50 Jahre und älter an der Gesamtbeschäftigung in Hessen 2002, 2006, 2008, 2011, 2015, 2017, Angaben in Prozent

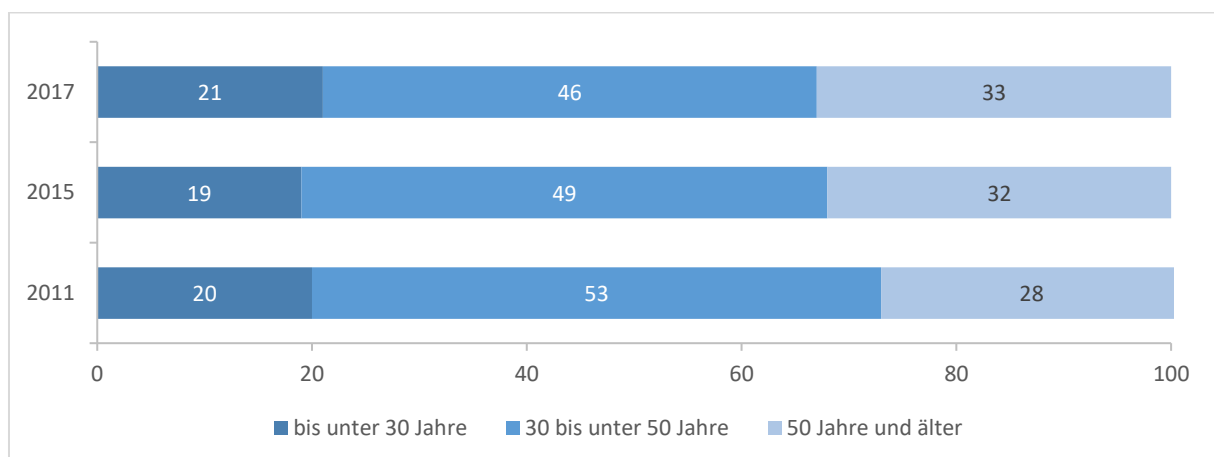


Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, 2006, 2008, 2011, 2015, 2017, eigene Berechnungen.

Anteil älterer Beschäftigter nimmt weiter zu

Insgesamt waren 2017 in Hessen hochgerechnet rund 767.000 Beschäftigte 50 bis 59 Jahre alt und weitere 244.000 Beschäftigte 60 Jahre und älter. Eine vergleichbar starke Zunahme des Anteils älterer Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung, wie er in Hessen zwischen den Jahren 2011 und 2015 stattfand, konnte allerdings nicht wieder beobachtet werden (vgl. Abb. 10). Der Anteil Beschäftigter mit 50 Jahren und älter ist seit der Erhebung im Jahr 2015 zwar weiter gestiegen, gleichzeitig nahm auch der Anteil jüngerer Beschäftigter wieder etwas zu.

Abb. 10: Altersstruktur der Beschäftigten in Hessen 2011, 2015 und 2017, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, 2015, 2017, eigene Berechnungen.

Auch in den einzelnen Wirtschaftszweigen hat zwischen den Jahren 2015 und 2017 der Anteil älterer Beschäftigter ebenso wie auch der Anteil jüngerer Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung tendenziell (wieder) etwas zugenommen. Weiterhin besonders stark vertreten

war die Altersgruppe 50plus in der Öffentlichen Verwaltung, auf sie entfielen 39 Prozent der Beschäftigten. Den niedrigsten Anteil im Branchenvergleich wiesen mit 28 Prozent die wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen auf. Analog dazu fiel der Anteil jüngerer Beschäftigter bis 30 Jahre in der Öffentlichen Verwaltung mit 15 Prozent besonders gering und in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen mit 25 Prozent besonders groß aus.

2.4 Resümee

Die hessische Wirtschaft ist durch ihren großen Anteil an Dienstleistungsbetrieben und kleinen Betrieben geprägt: 2017 ordneten sich dem Dienstleistungssektor mehr als die Hälfte der Betriebe zu, über 90 Prozent der Betriebe waren Kleinst- oder Kleinbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten.

Die Gesamtzahl der in Hessen Beschäftigten erreichte am 30.06.2017 mit hochgerechnet rund 3,246 Millionen Personen einen neuen Höchststand seit Beginn der Erhebungen. Mit 1,5 Millionen beschäftigten Frauen wurde auch hier ein neuer Höchstwert gemessen, ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen und belief sich auf 47 Prozent. Gewachsen ist seit 2016 die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. In noch größerem Umfang ist allerdings die nicht-sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gewachsen. Dies führt dazu, dass der Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung im langjährigen Vergleich deutlich zurückgegangen ist. Wird nach den Tätigkeitsniveaus unterschieden, zeigte sich, dass der Anteil an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten tendenziell gestiegen ist. Gleichzeitig verharrt der Anteil qualifiziert Beschäftigter auf einem hohen Niveau.

Besonders viele Betriebe setzten 2017 auf Teilzeit, ihr Anteil lag erstmals bei über 80 Prozent. Etwa drei von vier der in Teilzeit beschäftigten Personen waren Frauen. Eine weitere Entwicklung, die sich zusehends verfestigt, ist der immer größer werdende Anteil der Betriebe, welcher Beschäftigte im Alter von 50plus hat. Nur noch jeder fünfte Betrieb gab 2017 an, keine älteren Beschäftigten zu haben. Gleichzeitig hat sich seit 2002 der Anteil der Betriebe, in denen ältere Beschäftigte 50 Prozent oder mehr an der Gesamtbeschäftigung ausmachen, von 14 auf 30 Prozent mehr als verdoppelt. Damit zählte etwa jeder dritte Beschäftigte zu den älteren Beschäftigten.

3 Personalpolitik

Die Gesamtbeschäftigung in Hessen ist in den vergangenen zehn Jahren auf über drei Millionen angestiegen. Trotz allgemeinem Beschäftigungszuwachs kam es in diesem Zeitraum innerhalb der meisten Betriebe zu personellen Fluktuationen. Zieht die Wirtschaft an, verbessern sich für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Jobaussichten. Gleichzeitig sind die Betriebe herausgefordert, attraktiv für die anvisierte Zielgruppe zu bleiben.

Die Daten des IAB-Betriebspanels ermöglichen Einblicke in die personellen Veränderungen auf Betriebsebene. Diese werden in einem ersten Abschnitt dargestellt. Neben den verschiedenen Gründen für den Austritt aus einem Betrieb wird zudem über die Entwicklung der offenen Stellen berichtet. Hieran anschließend wird die Entwicklung der Teilzeit- und der Befristungsquote dargestellt. Darüber hinaus wird auf die Beschäftigung von Geflüchteten, die seit 2015 nach Deutschland gekommen sind, eingegangen. Fragen zur Art ihrer Beschäftigung sowie ihrem Tätigkeitsniveau wurden 2017 erstmals erhoben. In einem letzten Abschnitt wird die Verbreitung schriftlich fixierter Pläne in der betrieblichen Personalarbeit dargestellt, welche eine langfristig angelegte und zielgerichtete Personalentwicklung unterstützen.

3.1 Personalebewegungen und offene Stellen

Im Vergleich zu den Vorjahren setzte sich im Jahr 2017 das Beschäftigungswachstum in den hessischen Betrieben weiter fort. Betrachtet man die Neueinstellungen und Personalabgänge auf Betriebsebene wird deutlich, dass bereits im ersten Halbjahr 2017 erhebliche Personalebewegungen stattgefunden haben. Ein genaueres Bild dieser Bewegungen entsteht bei einem detaillierten Blick auf die Neueinstellungen und Personalabgänge, welche im folgenden Abschnitt thematisiert werden. Ergänzend werden die Qualität der Neueinstellungen sowie die Gründe für Personalabgänge in hessischen Betrieben abgebildet.

Trotz vieler Neueinstellungen großer ungedeckter Bedarf an Fachkräften

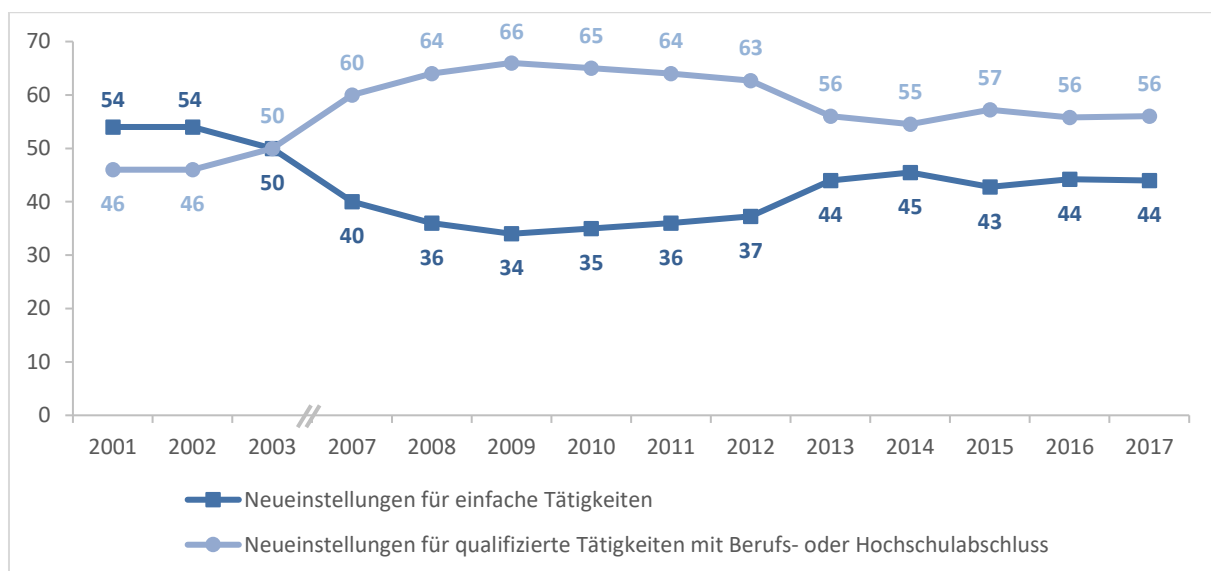
Im Laufe des ersten Halbjahrs 2017 kam es in 34 Prozent der Betriebe in Hessen zu Neueinstellungen⁴ (Westdeutschland: 33 Prozent). Der Anteil einstellender Betriebe lag damit etwas über dem Niveau des Vorjahres (31 Prozent). In 13 Prozent der Betriebe wurden ausschließlich Neueinstellungen vorgenommen, 21 Prozent verzeichneten sowohl Zu- als auch Abgänge. Insgesamt wurden in den einstellenden Betrieben hochgerechnet rund 199 Tausend Arbeitskräfte neu unter Vertrag genommen. Die Zahl der Neueinstellungen lag damit knapp unter dem Vorjahreswert von 200 Tausend Personen. Frauen hatten einen Anteil von 50 Prozent an allen neu Eingestellten. Dieser lag damit etwas über ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung (47 Prozent).

⁴ Die Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen werden nicht als Neueinstellungen gezählt.

Jeder zehnte Betrieb (12 Prozent), der im ersten Halbjahr 2017 keine Neueinstellungen vornehmen konnte, hätte gerne Arbeitskräfte eingestellt. Dadurch blieben hochgerechnet 13 Tausend Fachkraftstellen, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern, unbesetzt. Zudem hätte jeder vierte einstellende Betrieb gerne weitere Arbeitskräfte unter Vertrag genommen. Es blieben in diesen Betrieben weitere 42 Tausend Stellen für qualifizierte Tätigkeiten unbesetzt. Insgesamt konnten damit im ersten Halbjahr 2017 rund 55 Tausend Fachkraftstellen nicht besetzt werden. Das entspricht einer Steigerung um 27 Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum. Angesichts einer gleichzeitig hohen Anzahl qualifizierter Neueinstellungen wird deutlich, dass der Fachkräftebedarf insgesamt weiter gestiegen ist. Wie viele Stellen für einfache Tätigkeiten, welche keine Berufsausbildung erfordern, nicht besetzt werden konnten, wurde nicht erhoben.

Qualifizierte Tätigkeiten machten mit 56 Prozent etwas mehr als die Hälfte der Neueinstellungen aus. Der Anteil für einfache Tätigkeiten lag dementsprechend etwas darunter. Die Ergebnisse der vergangenen fünf Jahre zeigen relativ ähnliche Verhältnisse (vgl. Abb. 11). Entsprechend scheint sich das Verhältnis von Neueinstellungen in qualifizierte sowie einfache Tätigkeiten auf einem neuen Niveau weiter stabilisiert zu haben. Wie in den Vorjahren wurden, in Relation zur Struktur der Gesamtbeschäftigung, welche sich durch 27 Prozent Einfachbeschäftigte und 73 Prozent Beschäftigte in qualifizierten Tätigkeiten auszeichnet, mit 44 Prozent überdurchschnittlich viele Beschäftigte für einfache Tätigkeiten neu eingestellt.

Abb. 11: Neueinstellungen nach Tätigkeitsniveau in Hessen 2007-2017, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2017, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2004-2006 liegen keine Daten vor.

Neu eingestellte Frauen häufiger von Befristung betroffen als Männer

Die im ersten Halbjahr 2017 neu eingestellten Arbeitskräfte mündeten größtenteils direkt in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ein. Gleichzeitig erhielten rund 42 Prozent der Neueingestellten einen befristeten Arbeitsvertrag. Dies betraf hochgerechnet rund 83 Tausend Arbeitskräfte. Frauen erhielten häufiger als Männer (zunächst) einen befristeten Arbeitsvertrag. Ihr Anteil lag bei 53 Prozent und entsprechend drei Prozentpunkte über ihrem Anteil an allen Neueinstellungen.

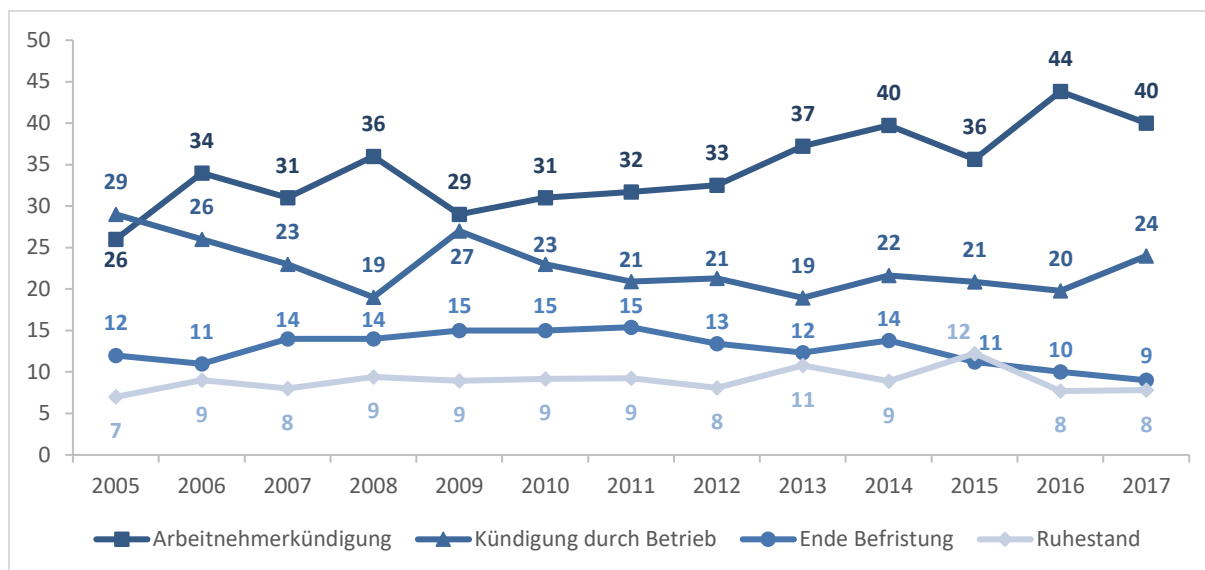
Arbeitnehmerseitige Kündigungen weiterhin stark verbreitet

Im ersten Halbjahr 2017 kam es in jedem dritten Betrieb zu Personalabgängen. Die Zahl der beendeten Beschäftigungsverhältnisse⁵ fiel mit 169 Tausend dabei deutlich kleiner aus als die Zahl der erfolgten Neueinstellungen. Im Vergleich zum Vorjahreswert ist die Zahl der Personalabgänge um neun Prozent gestiegen. Der Frauenanteil an allen beendeten Arbeitsverhältnissen belief sich auf 43 Prozent.

Die Gründe für das Ende eines Arbeitsverhältnisses sind vielfältig, wobei sich in den letzten Jahren ein relativ gleichbleibendes Muster abzeichnet. Den größten Anteil machten wie in den Vorjahren im Jahr 2017 wiederum die arbeitnehmerseitigen Kündigungen aus. Mit 40 Prozent fiel ihr Anteil allerdings etwas kleiner aus als im Vorjahr (vgl. Abb. 12). Gestiegen ist im gleichen Zeitraum dahingegen der Anteil arbeitgeberseitiger Kündigungen. Dies ist insofern erstaunlich, als dass die Arbeitskräftenachfrage in jüngerer Vergangenheit stetig gewachsen ist und infolge die Wechselmöglichkeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugenommen haben. Dies führt zu einem erhöhten Ersatzbedarf in den Betrieben, der sich bspw. im ungedeckten Fachkraftbedarf der Betriebe zeigt. An dritter Stelle stand das Ende einer Befristung, welche in den vergangenen Jahren insgesamt an Bedeutung verloren hat. Der Eintritt in den Ruhestand, sei es vor oder nach Erreichen der regulären Altersgrenze, erklärte in acht Prozent der Fälle den Personalverlust.

Die Lage in Hessen unterscheidet sich nur geringfügig von der in Westdeutschland. Hier kam es in 44 Prozent der Fälle zu Arbeitnehmerkündigungen, 22 Prozent waren betriebsbedingten Kündigungen geschuldet, in zwölf Prozent der Fälle endete ein befristetes Arbeitsverhältnis und sieben Prozent erklärten sich mit dem Eintritt in den Ruhestand.

⁵ 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.

Abb. 12: Gründe für Personalabgänge in Hessen 2005-2017, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2017, eigene Berechnungen.

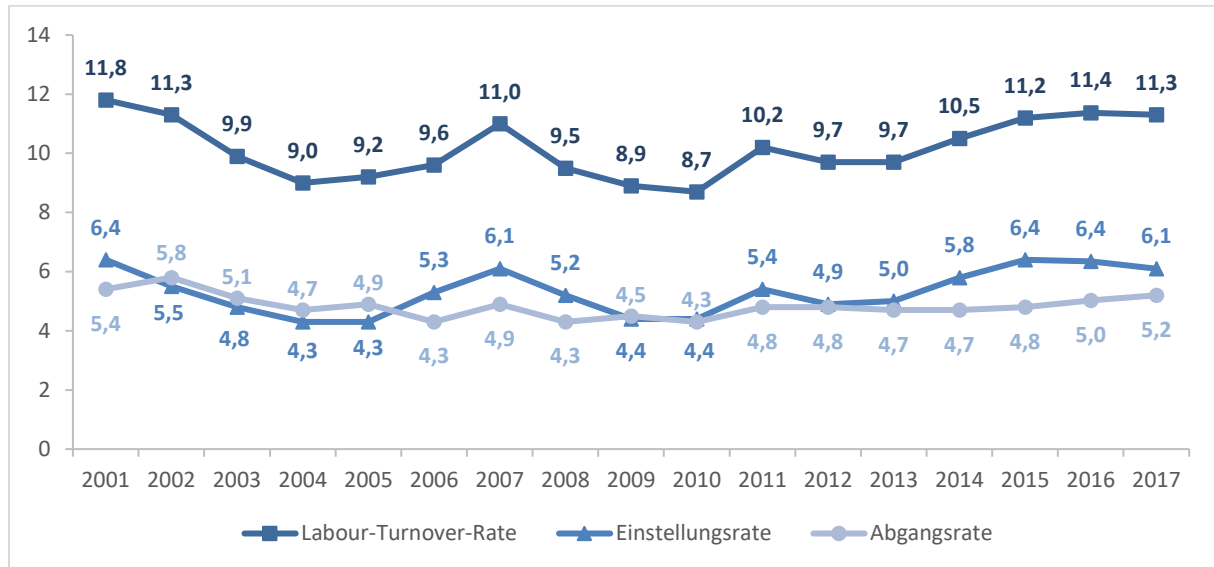
Dynamik auf dem Arbeitsmarkt anhaltend auf hohem Niveau

Ein weiterer Indikator, welcher die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt beschreibt, ist die sogenannte Labour-Turnover-Rate (LTR). Die LTR setzt sich zusammen aus der Anzahl neu eingestellter Beschäftigter und Personalabgängen in einem bestimmten Zeitraum bezogen auf die mittlere Gesamtbeschäftigung⁶. Nicht abgebildet werden betriebsinterne Personalbewegungen, welche beispielsweise bei Stellenwechsel oder Beförderungen entstehen.

Die LTR der Betriebe in Hessen ist zwischen 2010 und 2016 deutlich gestiegen. Im Jahr 2017 wurde knapp der (Höchst-)Wert aus dem Vorjahr verpasst (vgl. Abb. 13). Bei einer Einstellungsrate von 6,1 Prozent und einer Abgangsrate von 5,2 Prozent kam es wie in den Vorjahren insgesamt zu einem Beschäftigungszuwachs.

⁶ 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 2017 bezogen auf die Gesamtbeschäftigung am 30.06.2017 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).

Abb. 13: Einstellungs-, Abgangs- und Labour-Turnover-Rate in Hessen 2001-2017, Angaben in Prozent

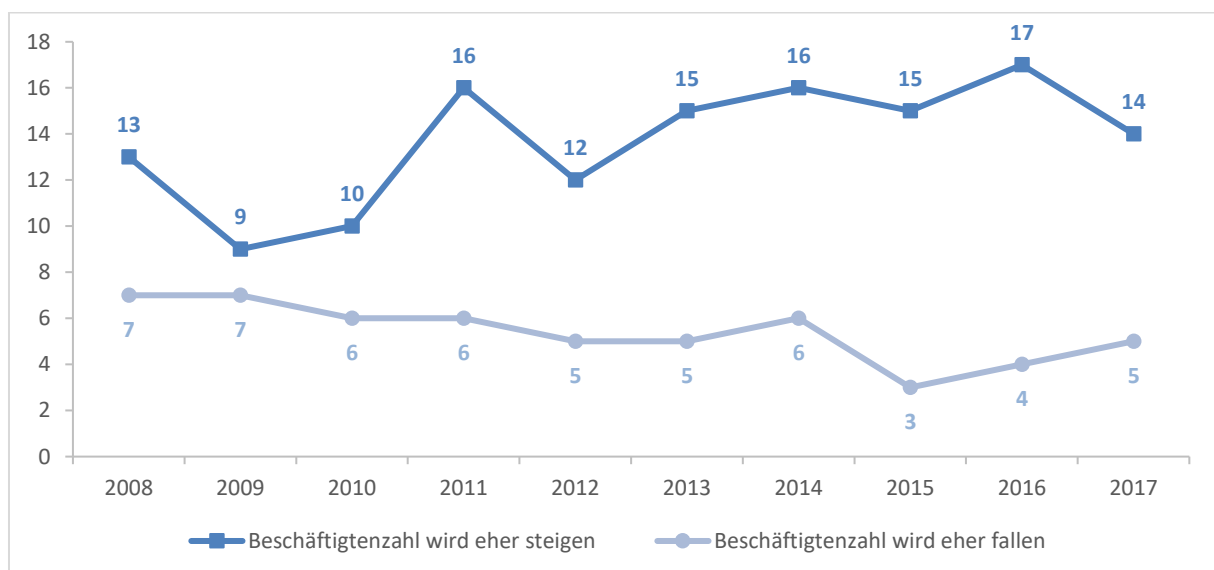


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2017, eigene Berechnungen.

Positive Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2018 erwartet

Die positive Entwicklung der Beschäftigung sowie die gute konjunkturelle Lage wirkten sich auch auf die Beschäftigungserwartung der Betriebe aus. Rund 14 Prozent der Betriebe gaben an, die Zahl ihrer Beschäftigten im kommenden Jahr steigern zu wollen. Der Anteil von Betrieben, welche sich hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung positiv äußerte, war damit rund dreimal so hoch wie der Anteil von Betrieben, welche mit einem Personalabbau rechneten (5 Prozent). Der Abstand hat sich im Vergleich zum Vorjahr etwas verringert (vgl. Abb. 14). Keine Veränderungen bei den Beschäftigtenzahlen erwarteten 72 Prozent der Betriebe und weitere neun Prozent enthielten sich einer Einschätzung.

Abb. 14: Beschäftigungserwartung in Hessen 2008-2017, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2017, eigene Berechnungen.

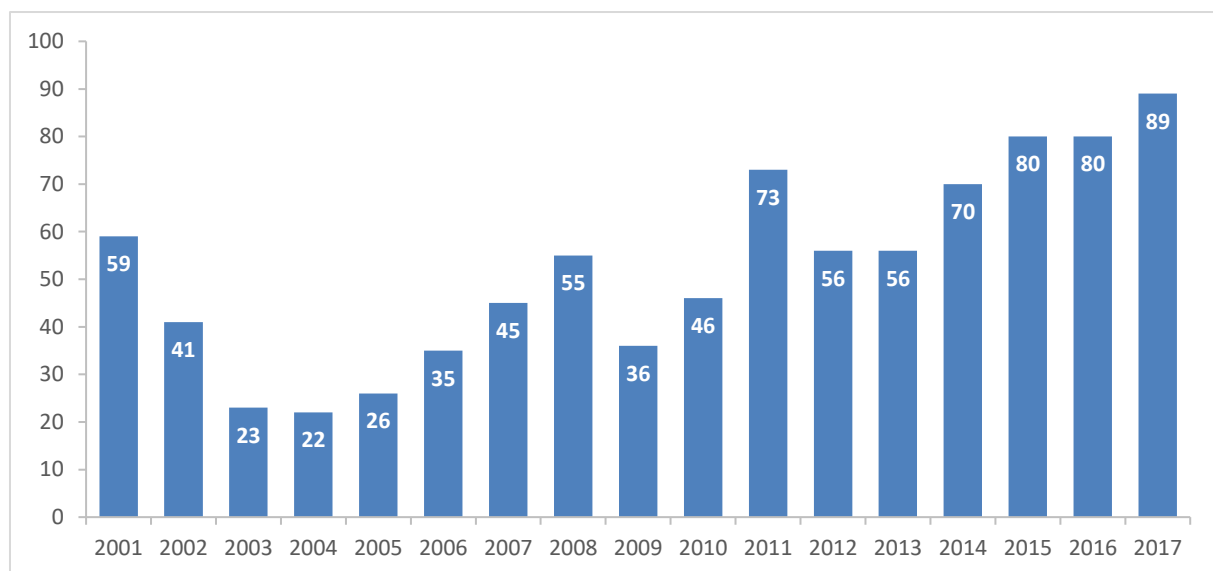
Die Unterschiede in der Beschäftigungserwartung zwischen den Wirtschaftszweigen oder den Betriebsgrößen fielen insgesamt gering aus. In allen Bereichen gab es mehr positive als negative Erwartungen. Allein die Öffentliche Verwaltung bzw. Betriebe ohne Erwerbszweck äußerten sich etwas weniger optimistisch als der Durchschnitt. Hier gingen rund 90 Prozent der Betriebe, von gleichbleibenden Beschäftigtenzahlen aus und nur acht Prozent von einem Wachstum.

Große Zahl an offenen Stellen, vor allem für Fachkräfte

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

Zum Zeitpunkt der Befragung 2017 gaben insgesamt 23 Prozent der Betriebe in Hessen an, dass sie Arbeitskräfte ab sofort einstellen würden. Die hochgerechnete Zahl der gesuchten Arbeitskräfte belief sich auf 89 Tausend Personen. Dies ist im langjährigen Vergleich der mit Abstand höchste Wert (vgl. Abb. 15).

Abb. 15: Sofort gesuchte Arbeitskräfte in Hessen 2001-2017, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2017, eigene Berechnungen.

Differenziert man die Nachfrage nach dem anvisierten Tätigkeitsniveau, zeigt sich, dass der Anteil qualifizierter Arbeitskräfte im Vergleich zum Vorjahr weiter zugenommen hat: Drei von vier offenen Stellen setzten eine Qualifikation (Berufsabschluss oder Hochschulabschluss) voraus (2016: 69 Prozent). Sowohl der Anteil als auch die absolute Anzahl offener Stellen für einfache Tätigkeiten zeigten sich im Vergleich zum Vorjahr hingegen rückläufig

3.2 Teilzeit und befristete Beschäftigung

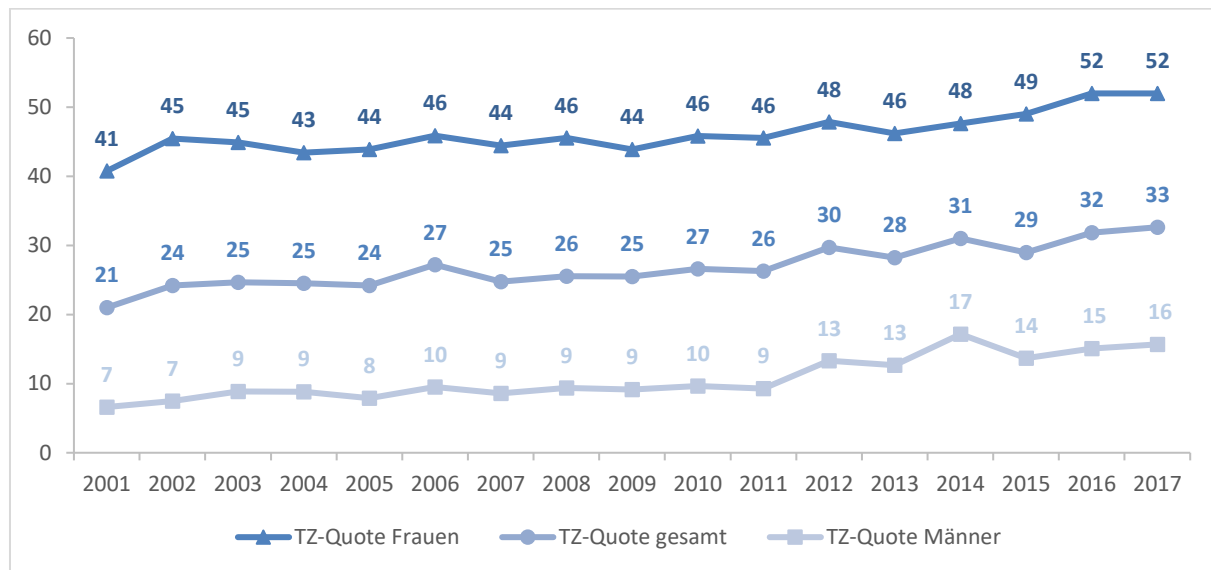
Die Attraktivität eines Arbeitgebers ist ein entscheidender Faktor im Wettbewerb um Arbeitskräfte. Sowohl bei der Gewinnung als auch bei der Bindung von Arbeitskräften sind die Betriebe gut beraten, die Wünsche ihrer Beschäftigten zu kennen und zu berücksichtigen. Die flexible Arbeitszeitgestaltung ist eine Möglichkeit den Wünschen der Beschäftigten entgegenzukommen. Hierzu zählt auch die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten. Zumal eine stärkere Flexibilisierung der Arbeitszeit oft auch den Interessen der Arbeitgeber entspricht (vgl. Brenzel et al. 2013). Das umfasst auch die passgenaue Ausrichtung des Personalbedarfs am Arbeitsvolumen.

Ähnlich wird argumentiert, wenn es um die Befristung von Arbeitsverhältnissen geht. Auch diese bietet den Betrieben eine größere Flexibilität bspw. bei der Reaktion auf Nachfrageschwankungen (vgl. Nielen et al. 2012). Gerne werden Befristungen auch bei Neueinstellungen eingesetzt, da dies zumindest zunächst die Motivation und damit die Produktivität der Beschäftigten steigern soll. Allerdings wirken sich Befristungen nicht nur positiv auf die Betriebe aus: So verfügen befristet Beschäftigte in der Regel über ein geringeres betriebsspezifisches Humankapital als ihre unbefristet angestellten Kolleginnen und Kollegen. In Summe wird daher davon ausgegangen, dass sich die positiven und negativen Effekte einer Befristung für die Betriebe weitestgehend aufheben (ebd.). Aus Sicht der Beschäftigten sind Befristungen, insbesondere wenn diese über Jahre bestehen, deutlich kritischer zu sehen. Drohende Arbeitslosigkeit und fehlende Planungssicherheit beeinflussen nicht nur die Entscheidung eine Familie zu gründen, sondern können sich auch negativ auf die Gesundheit der Betroffenen auswirken (vgl. Hohendanner 2018: 1). Das hat auch die Bundespolitik erkannt und eine Reform des Teilzeit- und Befristungsgesetz bei den jüngsten Koalitionsverhandlungen vereinbart. Das Reformvorhaben bezieht sich dabei hauptsächlich auf die Eindämmung der weit verbreiteten sachgrundlosen Befristung (ebd.: 6).

Teilzeitquote nimmt weiter zu, dies betrifft Frauen deutlich stärker als Männer

Als Teilzeitbeschäftigte gelten im IAB-Betriebspanel diejenigen Beschäftigten, die mit weniger als einer Vollzeitstelle im Betrieb tätig sind. Die Teilzeitquote, d. h. der Anteil in Teilzeit Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung, hat sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert. Zum Stichtag am 30.06.2017 war jeder dritte Beschäftigte in Teilzeit tätig, eingeschlossen diejenigen in geringfügiger Teilzeit.

Es sind weiterhin vor allem Frauen in Teilzeit tätig: Etwa drei von vier in Teilzeit Beschäftigten waren Frauen. Die Teilzeitquote der Frauen erreichte wie im Vorjahr 52 Prozent (vgl. Abb. 16). Die Teilzeitquote der Männer lag mit 16 Prozent weiterhin deutlich niedriger als die der Frauen.

Abb. 16: Teilzeitquote der Frauen und Männer sowie gesamt in Hessen 2001-2017, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2017, eigene Berechnungen.

Etwas mehr als ein Drittel der in Teilzeit Tätigen war geringfügig beschäftigt (36 Prozent). Mehr als die Hälfte dieser Personengruppe waren Frauen (65 Prozent). Damit waren Frauen sowohl häufiger in Teilzeit als auch in geringfügiger Teilzeit anzutreffen. Hierbei sei angemerkt, dass im Rahmen des IAB-Betriebspanels nur Daten in Betrieben erhoben werden, in welchen mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist. 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 möglicherweise unterschätzt.

Teilzeitbeschäftigung ist in den Betrieben unterschiedlich stark verbreitet. Die Differenzierung nach den Betriebsgrößen ergibt, dass in den Kleinstbetrieben am seltensten Teilzeitarbeit umgesetzt wurde. Nur drei von vier Betrieben hatten angegeben, dass dies möglich sei. In allen weiteren Betriebsgrößen lag der Anteil der Betriebe, in welchen Teilzeit möglich war, bei jeweils über 90 Prozent.

Zudem kam Teilzeit in den Wirtschaftszweigen mit einem besonders hohen Frauenanteil vergleichsweise häufiger vor. Sowohl in der Öffentlichen Verwaltung als auch in den Sonstigen Dienstleistungen gaben über 90 Prozent der Betriebe an, dass hier Teilzeit ermöglicht werde.

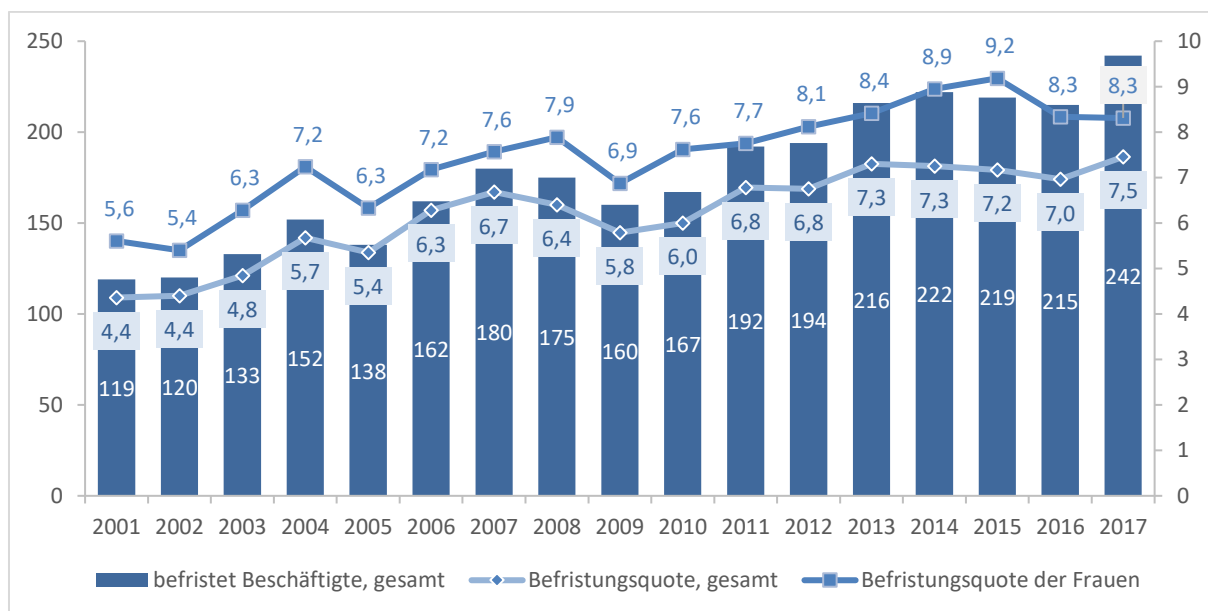
Befristete Beschäftigung weiter verbreitet als im Vorjahr

Die Befristung von Arbeitsverträgen eröffnet den Betrieben die Möglichkeit, relativ risikoarm die fachlichen sowie weiteren Kompetenzen neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu testen (vgl. Hohendanner et al. 2016). Mit der Entfristung eines Arbeitsvertrags geben Betriebe ein starkes Signal an einer dauerhaften Arbeitsbeziehung interessiert zu sein. In einem enger

werdenden Wettbewerb um Fachpersonal können die Betriebe mit der Entfristung von Arbeitsverträgen an Attraktivität gewinnen, denn die Beschäftigten ziehen diese den befristeten Arbeitsverhältnissen prinzipiell vor.

Befristete Arbeitsverhältnisse waren in Hessen im Jahr 2017 etwas häufiger verbreitet als in den Jahren zuvor. Der Anteil befristeter Beschäftigter an allen Beschäftigten erreichte 7,5 Prozent und damit einen neuen Höchstwert im Beobachtungszeitraum (vgl. Abb. 17). Die Befristungsquote der Frauen lag wie in den Vorjahren wieder etwas darüber. Der Frauenanteil an allen befristet Beschäftigten bewegte sich zwischen 51 und 59 Prozent (52 Prozent im Jahr 2017) und lag damit jeweils über dem allgemeinen Frauenanteil in den hessischen Betrieben.

Abb. 17: Befristet Beschäftigte sowie Befristungsquote gesamt und Befristungsquote der Frauen in Hessen 2001-2017, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2017, eigene Berechnungen.

In insgesamt 17 Prozent der hessischen Betriebe gab es im Jahr 2017 befristete Arbeitsverhältnisse. Befristungen waren etwas häufiger in den Betrieben ab 50 Beschäftigten verbreitet, hier wiesen über die Hälfte der Betriebe befristete Arbeitsverträge auf (67 Prozent der mittelgroßen Betriebe, 88 Prozent der Großbetriebe). In den kleineren Betrieben war dies noch in etwa jedem vierten Betrieb (28 Prozent) der Fall. Unter den Kleinstbetrieben waren es sieben Prozent, welche befristete Arbeitsverhältnisse vorwiesen.

Deutlich vom Landesdurchschnitt von 17 Prozent wichen bei einer Differenzierung nach den verschiedenen Wirtschaftszweigen die Öffentliche Verwaltung und Betriebe ohne Erwerbszweck ab. Hier kam es in 44 Prozent der Betriebe und Dienststellen und damit überdurchschnittlich häufig zu Befristungen.

Im ersten Halbjahr 2017 wurden in etwa jedem dritten Betrieb befristete Arbeitsverträge entfristet. Die allgemeine Entfristungsquote erreichte elf Prozent und ist damit im Vergleich zum

Vorjahr um drei Prozentpunkte zurückgegangen. Die Entfristungsquote der Frauen lag mit sechs Prozent ebenfalls wiederum unter der allgemeinen Entfristungsquote.

Die Quote derjenigen, die nach Vertragsende erneut einen befristeten Vertrag erhielten, belief sich auf 15 Prozent. Am häufigsten kam es in Betrieben mit 50 Beschäftigten und mehr sowie im Verarbeitenden Gewerbe und der Öffentlichen Verwaltung zu einer erneuten Befristung.

Befristungen meist ohne Angabe eines sachlichen Grundes

Prinzipiell wurden Rechtsgründe, auf deren Grundlage eine Befristung beruht, bei fast allen Befristungen angegeben (96 Prozent). In über der Hälfte der Fälle kam es demnach zu einer erleichterten Befristung, d. h. ohne Angabe eines sachlichen Grundes (58 Prozent). 30 Prozent der Befristungen waren mit Angabe eines sachlichen Grundes versehen. Zwei Prozent der Befristungen begründeten sich in öffentlicher Förderung, z. B. Lohnkostenzuschüsse. Und jede zehnte Befristung wurde mit sonstigen Regelungen begründet, wie z. B. das Wissenschaftszeitvertragsgesetz.

Die weite Verbreitung sachgrundloser Befristungen erklärt sich vor allem in der höheren Rechtssicherheit der Arbeitgeber (vgl. Hohendanner 2018: 5). Das rechtmäßige Vorliegen eines Sachgrundes dahingegen sei nicht immer eindeutig und im Zweifelsfall richterlich zu prüfen. Gleichzeitig scheinen sachgrundlose Befristungen tendenziell in den Branchen weit verbreitet zu sein, in welchen auch die Übernahmequoten in unbefristete Beschäftigung höher ausfallen (ebd.).

3.3 Geflüchtete in Beschäftigung

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurde im Jahr 2017 erstmals erfragt, ob Betriebe in Kontakt mit Geflüchteten waren, die im Zuge der großen Flüchtlingsbewegung seit 2015 nach Deutschland gekommen sind. Genauer wurde gefragt, ob die Betriebe diesen einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz angeboten haben oder sich Geflüchtete hierum bemüht hatten. Dabei wurde nicht unterschieden, ob die Geflüchteten selbst mit dem Betrieb in Kontakt getreten sind oder dieser über Dritte hergestellt wurde.

Jeder zehnte Betrieb in Kontakt mit Geflüchteten, dabei entstanden insgesamt 18 Tausend Beschäftigungsverhältnisse

Hessenweit waren zehn Prozent der Betriebe in Kontakt mit Geflüchteten, die im Zuge der großen Flüchtlingsbewegung seit 2015 nach Deutschland gekommen sind. Dies entsprach in etwa dem westdeutschen Durchschnittswert von elf Prozent aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten kamen in über 30 Prozent der Fälle und damit überdurchschnittlich häufig mit Geflüchteten in Kontakt. Unter den kleinen und Kleinstbetriebe waren dies nur fünf bzw. 14 Prozent. Wird

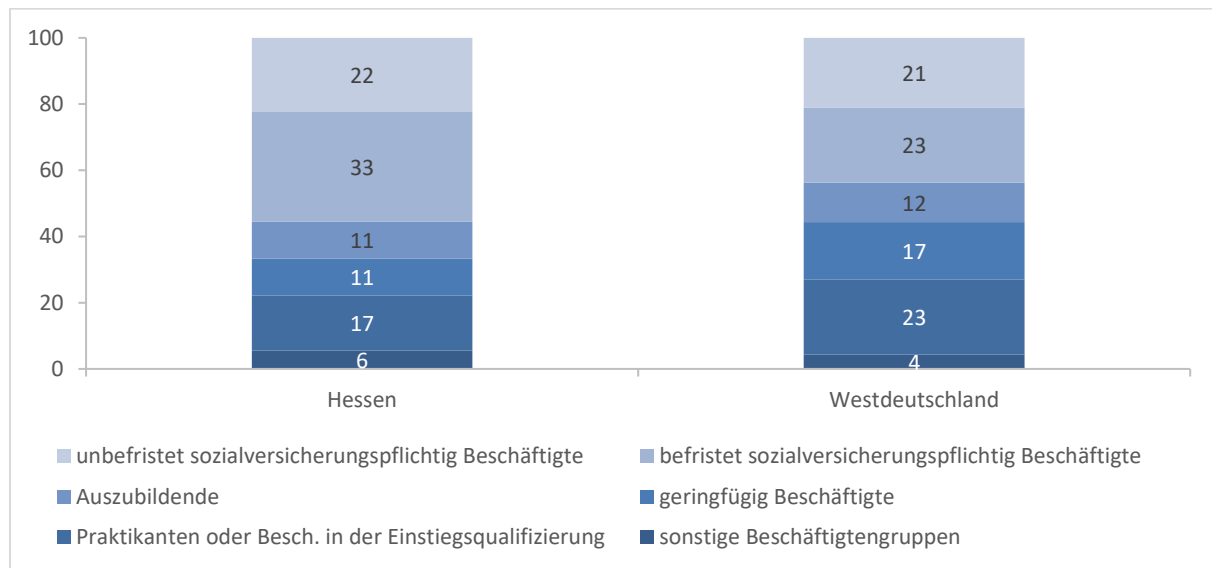
nach Wirtschaftszweigzugehörigkeit unterschieden, nahmen die Betriebe und Dienststellen der Öffentlichen Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck die Spitzenposition ein. Hier kam es in rund jedem vierten Betrieb zu einem Kontakt, in welchem das Interesse an einem Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz bekundet wurde. An zweiter und dritter Stelle standen das Baugewerbe und das Verarbeitende Gewerbe mit 16 bzw. 11 Prozent. Unterschiede zwischen Hessen und Westdeutschland fielen auch hier gering aus.

Aus den Anfragen entstanden sowohl in Hessen als auch in Westdeutschland in insgesamt knapp der Hälfte der Betriebe Beschäftigungsverhältnisse. Aktuell oder zeitweise wurden in diesem Zusammenhang in Hessen 18 Tausend geflüchtete Menschen beschäftigt. Sie hatten damit einen Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 0,1 Prozent. Dies entspricht dem westdeutschen Wert.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse überwiegen

Die Arbeitskräfte, welche im Zuge der Flüchtlingsbewegung seit 2015 nach Deutschland gekommen waren, verteilten sich ungleich auf die abgefragten Beschäftigtengruppen (vgl. Abb. 18). Ein Drittel dieser Personengruppe wurde in Hessen befristet sozialversicherungspflichtig beschäftigt und damit deutlich häufiger als in Westdeutschland (23 Prozent). 22 Prozent mündeten direkt in ein unbefristetes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ein (Westdeutschland: 21 Prozent). Etwa jede zehnte Person war geringfügig beschäftigt, d. h. als 450-Euro-Kraft oder kurzfristig. Ein gleich großer Anteil wurde als Auszubildende angestellt. In Westdeutschland kam es mit 17 Prozent häufiger zu geringfügiger Beschäftigung Geflüchteter als in Hessen. Praktikanten bzw. Praktikantinnen oder Beschäftigte in der Einstiegsqualifizierung machten in Hessen einen Anteil von 17 Prozent aus. In Westdeutschland war dies fast jeder vierte. Und bei sechs Prozent wurden keine näheren Angaben zum Beschäftigungsverhältnis gemacht (Westdeutschland: 4 Prozent).

Abb. 18: Verteilung der Geflüchteten auf verschiedene Beschäftigtengruppen in Hessen und Westdeutschland 2017, Angaben in Prozent



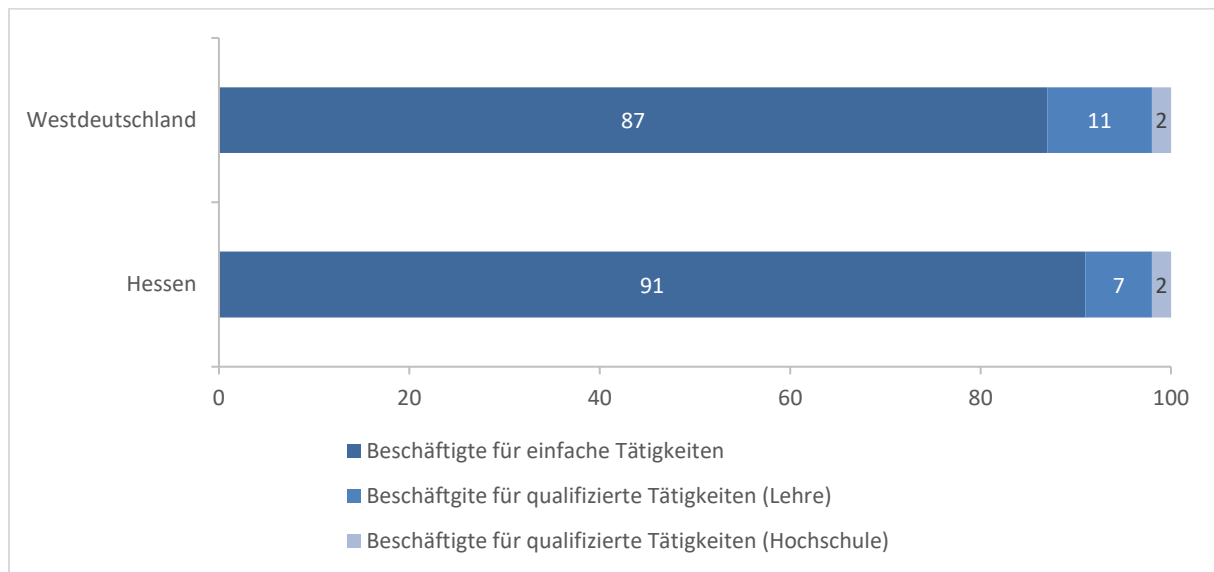
Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen.

Geflüchtete größtenteils mit einfachen Tätigkeiten betraut

Werden Auszubildende, Praktikanten und Beschäftigte in der Einstiegsqualifizierung nicht berücksichtigt, waren die Geflüchteten fast ausschließlich in einfachen Tätigkeiten beschäftigt (vgl. Abb. 19). Diese erfordern keine Berufsausbildung und sind seltener qualifizierend. Die restlichen neun Prozent waren qualifiziert beschäftigt, davon sieben Prozent in Tätigkeiten, welche eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern. Zwei Prozent waren in qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt, für welche ein Hochschulabschluss vorausgesetzt wird.

Geringe beziehungsweise mangelnde Deutschkenntnisse sowie das Fehlen formaler Berufsabschlüsse erschweren die schnelle Integration Geflüchteter in Beschäftigung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018a). Darüber hinaus gelten je nach Aufenthaltstitel unterschiedliche Bedingungen beim Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt (vgl. BAMF 2016). Wie sich Fluchtmigration auf den hessischen Arbeitsmarkt auswirkt, kann auf Grundlage der vorliegenden Daten nicht abschließend bestimmt werden. Deutlich wird aber im Vergleich mit der hessischen Gesamtbeschäftigung, dass die Geflüchteten seltener qualifiziert tätig waren. Ihr Anteil in Einfachbeschäftigung ist mehr als dreimal so groß wie der der hessischen Gesamtbeschäftigung.

Abb. 19: Verteilung der Geflüchteten auf verschiedene Tätigkeitsgruppen in Hessen und Westdeutschland 2017, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen.

3.4 Personalarbeit und Organisatorische Änderungen

Angesichts der steigenden Anzahl unbesetzter Fachkraftstellen wird eine vorausschauende Personalpolitik in den Betrieben immer bedeutsamer. Diese beinhaltet neben einer strategischen Ausrichtung bei der Personalsuche auch eine langfristig angelegte und zielgerichtete Personalentwicklung. Schriftlich fixierte Pläne helfen dabei Verbindlichkeit herzustellen. Die Verbreitung solcher Pläne sowie organisatorische Änderungen, welche die Betriebe zudem umsetzen, werden im folgenden Abschnitt dargestellt.

Schriftlich fixierte Pläne

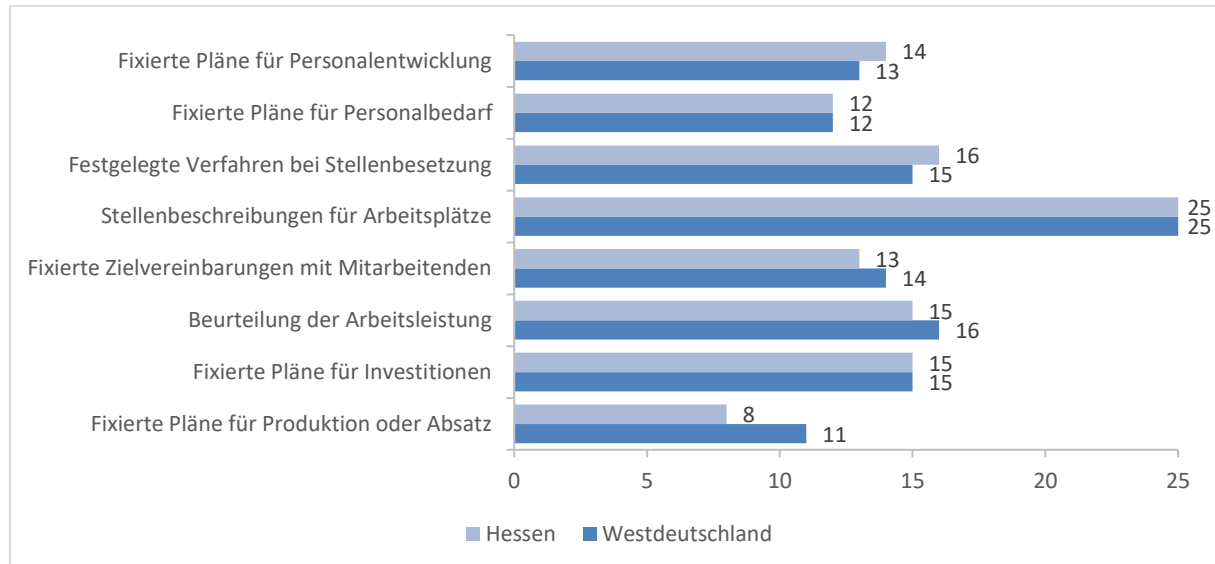
Der demografische Wandel bei gleichzeitig hohem Bedarf an Fachkräften führt dazu, dass es für Betriebe immer wichtiger wird ihre Personalplanung langfristig anzulegen. Denn eine langfristige Personalplanung ermöglicht es den Betrieben aus dem bestehenden Pool an Arbeitskräften Fachkräfte zu entwickeln und Führungspositionen zu besetzen. Dehnen die Betriebe ihren Planungshorizont nicht aus, drohen Personallücken und damit hohe Mehrkosten u. a. durch Fehlbesetzungen.

Verbindlichkeit in der Planung und Entwicklung von Personal aber auch weiterer relevanter Kennzahlen wird dann hergestellt, wenn die zugrundeliegenden Strategien schriftlich fixiert werden. Dies schafft Transparenz und ermöglicht eine Messung der Zielerreichung.

Mit einem Viertel zustimmender Betriebe waren sowohl in Hessen als auch in Westdeutschland Stellenbeschreibungen für die Mehrheit der Arbeitsplätze in einem Betrieb am weitesten verbreitet (vgl. Abb. 20). Alle weiteren schriftlich fixierten Pläne und Verfahren wurden von 12 bis 16 Prozent der Betriebe bestätigt. Lediglich fixierte Pläne für Produktion und Absatz

wurden von nur acht Prozent der Betriebe in Hessen und 11 Prozent der Betriebe in Westdeutschland genannt.

Abb. 20: Anteil der Betriebe mit schriftlich fixierten Plänen bzw. Regelungen in Hessen und Westdeutschland 2017, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen.

Organisatorische Änderungen

Betriebe finden sich heute in einem zunehmend dynamischen Umfeld wieder, welches auf sie einwirkt und von welchem erwartet wird, dass es schneller Reaktionen bedarf. Für die Betriebe bleibt es dabei wichtig eigene Gestaltungsspielräume zu nutzen und dennoch auf sich wandelnde Anforderungen von außen zu reagieren.

Gefragt nach organisatorischen Änderungen, welche der Betrieb oder die Dienststelle in den letzten zwei Jahren vorgenommen hat, gaben knapp drei Viertel aller Betriebe an, keine organisatorischen Änderungen durchgeführt zu haben (Westdeutschland: 73 Prozent). Das restliche Viertel der Betriebe legte den Schwerpunkt auf die Verbesserung der Qualitätssicherung (55 Prozent). An zweiter Stelle stand die Neugestaltung der Beschaffungs- und Vertriebswege bzw. der Kundenbeziehungen gleichauf mit der Verlagerung von Verantwortung und Entscheidung nach unten (jeweils 27 Prozent).

3.5 Resümee

Die Personalbewegungen in den hessischen Betrieben zeigten sich auch im ersten Halbjahr 2017 wieder dynamisch. In etwa jedem dritten Betrieb wurden neue Beschäftigte eingestellt, was in einer Gesamtzahl von hochgerechnet rund 199 Tausend Personen mündete. Etwa die Hälfte aller Neueinstellungen ging an Frauen. Besonders nachgefragt waren qualifizierte Arbeitskräfte, sie vereinten etwas mehr als die Hälfte der neu besetzten Stellen auf sich. Wäh-

rend jede zweite neu eingestellte Arbeitskraft direkt einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhielt, fiel der Befristungsanteil bei den neu eingestellten Frauen etwas größer aus als bei den Männern.

Personalabgänge wurden ebenfalls von jedem dritten Betrieb verzeichnet. Im Vergleich zu den Vorjahren kam es dabei etwas häufiger zu Kündigungen seitens der Arbeitgeber. Dies ist insofern erstaunlich, da gleichzeitig ein großer Bedarf an Fachkräften gemeldet wurde: Bei drei von vier offenen Stellen wurde eine Ausbildung oder ein Hochschulabschluss vorausgesetzt. Insgesamt erreichte die Anzahl offen gemeldeter Stellen im langjährigen Vergleich einen Maximalwert.

Die Beschäftigungsverhältnisse lassen sich allerdings nicht nur nach dem Tätigkeitsniveau, sondern auch hinsichtlich ihres Umfangs und der Qualität der Beschäftigung unterscheiden. Arbeit in Teilzeit eröffnet dabei sowohl den Beschäftigten als auch den Betrieben gewünschte Flexibilitätsspielräume – vorausgesetzt sie entspricht den tatsächlichen Wünschen. Befristete Arbeitsverhältnisse dahingegen bedeuten für die Beschäftigten eine größere Planungsunsicherheit als unbefristete Verträge. Diese wirkt sich nicht nur negativ auf die Motivation der Beschäftigten, sondern mitunter auch negativ auf ihre Gesundheit aus. Nichtsdestotrotz sind gerade befristete Beschäftigungsverhältnisse weit verbreitet, ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung erreichte mit 7,5 Prozent einen neuen Höchstwert in 2017. Befristete Arbeitsverhältnisse kamen überdurchschnittlich häufig in Betrieben ab 50 Beschäftigte sowie in der Öffentlichen Verwaltung bzw. Betrieben ohne Erwerbszweck vor.

Die Ausweitung von Beschäftigung bspw. von Teil- auf Vollzeit ist für die Betriebe eine Stellschraube, an welcher sie prinzipiell bei Personalengpässen drehen können. Beschäftigung in Teilzeit scheint allerdings sowohl für die Beschäftigten als auch die Betriebe ein attraktives Modell darzustellen. Denn obgleich die Nachfrage nach Arbeitskräften im ersten Halbjahr 2017 einen neuen Höchstwert erreichte, ist auch die Verbreitung von Teilzeit weiter gestiegen. Frauen hatten weiterhin einen deutlich größeren Anteil an den Teilzeitstellen als die Männer. Sie waren nicht nur in Teilzeit, sondern auch in geringfügiger Teilzeit überproportional häufig vertreten.

Verbindlichkeit, auch in der Personalplanung und Personalentwicklung, wird durch eine schriftliche Fixierung entsprechender Pläne gestützt. Kennzahlen, die mittels solcher Pläne transparent und messbar gemacht werden, können überprüft und somit betriebliche Strategien der Arbeitskräfteentwicklung nachvollziehbar gemacht werden. Schriftlich fixierte Pläne für die Personalarbeit waren in den Betrieben allerdings nicht sehr weit verbreitet. Stellenbeschreibungen bestätigte einer von vier Betrieben, alle weiteren Pläne und Verfahren wurden von weniger als einem Fünftel aller Betriebe genannt.

Bei der Betriebsbefragung im Jahr 2017 interessierte darüber hinaus, wie sich der Kontakt zwischen den Betrieben und Geflüchteten, die seit 2015 nach Deutschland gekommen waren, gestaltete. Dem westdeutschen Wert entsprechend gaben rund zehn Prozent der Betriebe in

Hessen an, dass sie mit einem Geflüchteten zu einem Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz Kontakt hatten. In etwa der Hälfte der Fälle entstand hieraus ein Beschäftigungsverhältnis. Betriebe mit 50 Beschäftigten und mehr waren dabei weitaus häufiger in Kontakt als die kleineren Betriebe. Spitzenreiter unter den Wirtschaftszweigen waren Betriebe und Dienststellen der Öffentlichen Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck, gefolgt vom Baugewerbe und dem Verarbeitenden Gewerbe. Über die Hälfte der in diesem Zuge entstandenen rund 18 Tausend Beschäftigungsverhältnisse war sozialversicherungspflichtig, jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis unbefristet. Insgesamt erreichten die Geflüchteten in Hessen wie in Westdeutschland einen Anteil von 0,1 Prozent an der Gesamtbeschäftigung, bei gleichzeitig hohen Anteilen in Einfachbeschäftigung. Entsprechend werden die bildungsadäquate sowie die qualifizierende Beschäftigung der Geflüchteten als Herausforderungen einer gelingenden Integration in Arbeit bestehen bleiben. Neben Flexibilisierungen im Ausbildungsgeschehen wird der engmaschigen Unterstützung der Geflüchteten in der beruflichen Orientierung sowie beim Einstieg in oder Vorbereitung auf eine Ausbildung eine große Bedeutung beigemessen (vgl. Ebbinghaus, Gei 2017). Zu ähnlichen Ergebnissen gelangt auch die Evaluation der hessischen Initiative Wirtschaft integriert, bei welcher die Relevanz einer durchgehenden Förderkette und Berufsorientierung betont sowie die Parallelität von Ausbildung bzw. Vorbereitung auf Ausbildung und Sprach- und Stützunterricht sowie sozialpädagogische Begleitung hervorgehoben wird (vgl. Frings et al. 2018).

4 Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien

Der Einsatz digitaler Technologien gilt als voraussetzungsvoll. Dies trifft nicht alleine mit Blick auf die Bereitstellung ausreichender finanzieller Mittel für ihre Beschaffung zu. Die Betriebe müssen darüber hinaus sicherstellen, dass sie über die notwendigen Kompetenzen verfügen, welche eine adäquate Nutzung der Technologien erst ermöglichen. Hierzu zählt auch, dass sie die Auswirkungen der Nutzung der Technologien auf den Betrieb und die Beschäftigten monitoren und gegebenenfalls steuernd eingreifen.

Auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels 2017 kann erstmals die Verbreitung verschiedener digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien in den hessischen Betrieben dargestellt werden. Zusätzlich wird ausgewertet, wie die Betriebe die Bedeutung dieser Technologien für ihren Betrieb einschätzen. Anschließend wird der Frage nachgegangen, wie sich die Nutzung digitaler Technologien auf die Betriebe auswirkt. Zudem wurde im Jahr 2017 der Zugang der Betriebe zu schnellem Internet erhoben. Der Breitbandausbau gilt als ein zentraler Faktor, welcher über die Attraktivität als Wirtschaftsstandort entscheidet. Diese Informationen sowie Einblicke in die Beteiligung der Betriebe an Forschung und Entwicklung sind ebenfalls Bestandteil des vorliegenden Berichtes.

4.1 Leitungskapazität Breitbandanschluss

Informationstechnologie und Internet sind aus dem täglichen Leben und Wirtschaften nicht mehr wegzudenken. Der leistungsstarke Anschluss an das Internet entscheidet zunehmend über den wirtschaftlichen Erfolg sowie die Attraktivität als Wirtschaftsstandort. Entsprechend fördert die Bundesregierung die flächendeckende Versorgung des Landes mit Breitbandanschlüssen und Gigabitnetzwerken (vgl. BMVI 2018).

Regelmäßig berichtet der TÜV Rheinland im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) zum Breitbandausbau in Deutschland. Hessen erzielte in der jüngsten Evaluierung sehr gute Ergebnisse: Ende 2017 erreichte Hessen Platz 2 der Flächenländer bei der Breitbandversorgung von Privathaushalten mit 30 Mbit/s sowie bei der Gewerbeversorgung mit 50 Mbit/s (vgl. Technologieland Hessen 2018). Einen zweiten Platz belegte auch die Stadt Frankfurt am Main, mit einer durchschnittlichen Verfügbarkeit von 69 Mbit/s, im Vergleich der bestversorgten Städte in Deutschland (ebd.).

Neben der zuverlässigen Stromversorgung gelten die hervorragenden Internetanbindungen über den weltweit größten Internetknoten DE-CIX als Stärken der Rhein-Main-Region (vgl. HMWEVL 2016: 46). Zahlreiche große Rechenzentren sind in der Region angesiedelt und machen diese zum Rechenzentrumsstandort Nummer eins in Deutschland (ebd.). Nichtsdestotrotz ist der Zugang zu schnellem Internet nach wie vor regional unterschiedlich ausgestaltet. So werden in stark ländlich geprägten Regionen die größten Versorgungslücken gemessen. Spezielle Förderprogramme zur Anbindung von Gewerbegebieten in Gemeinden im

GRW-Fördergebiet⁷ sollen zur Lösung des Problems beitragen (vgl. Technologieland Hessen 2018). Hessen strebt bis Ende 2018 eine flächendeckende Versorgung – oder Versorgungsperspektive – mit schnellem Internet von mindestens 50 Mbit/s an (vgl. HMWEVL 2016: 4).

Mit dem IAB-Betriebspanel 2017 wurden Daten erhoben, die das Bild zum Infrastrukturausbau um die Perspektive der Betriebe, als Nutzer des Internetzugangs, erweitern. Die Daten geben Aufschluss über die Verfügbarkeit von schnellem Internet in den Betrieben sowie deren Zufriedenheit mit der Leitungskapazität des Anschlusses.

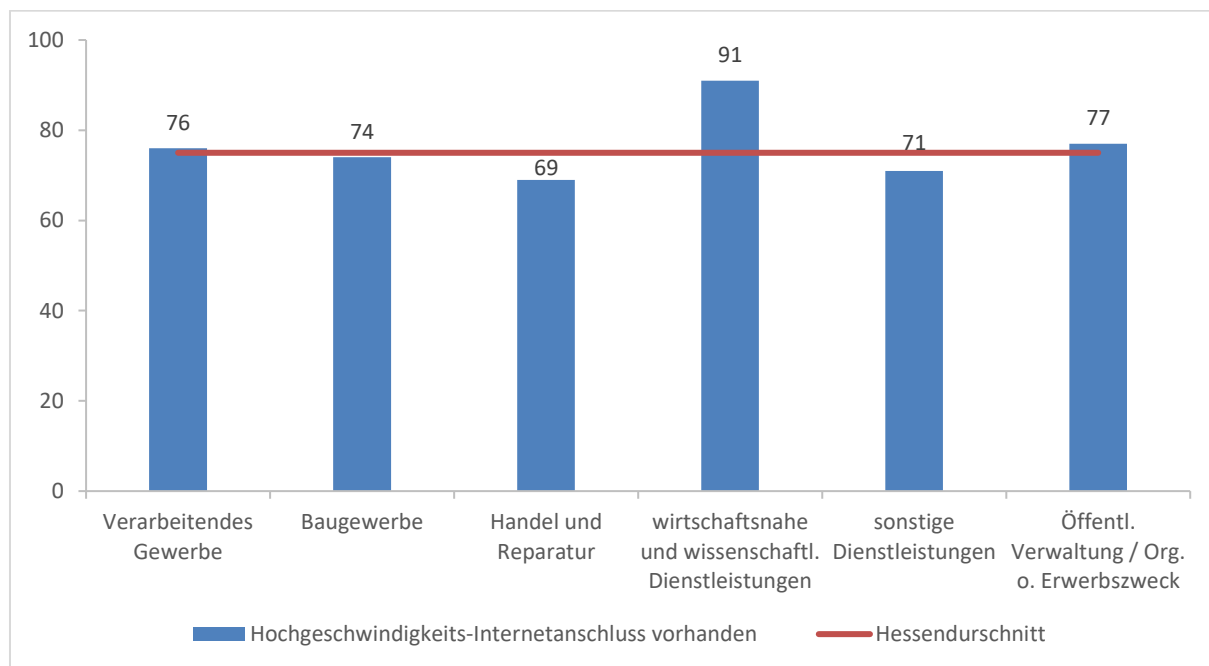
Anschluss an schnelles Internet der hessischen Betriebe auf hohem Niveau

Der Anteil der Betriebe, welcher bei der Befragung 2017 den Zugang zu schnellem Internet bestätigte, fiel in Hessen und in Westdeutschland gleich groß aus. Über einen Internetanschluss, z. B. einen Breitbandanschluss wie DSL, UMTS oder LTE, verfügten demnach je drei Viertel der Betriebe.

Die Differenzierung der Angaben nach Wirtschaftszweigen macht Unterschiede im Anschluss der hessischen Betriebe an schnelles Internet offensichtlich (vgl. Abb. 21). Deutlich über dem Landesdurchschnitt lagen die wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen: Über 90 Prozent der Betriebe, zu welchen u. a. die Informations- und Kommunikationsbranche (IKT-Branche) gezählt wird, bestätigten die Nutzung schnellen Internets. Betriebe aus Handel und Reparatur erreichten mit 69 Prozent den geringsten Anteil, dicht gefolgt von den Sonstigen Dienstleistungen (71 Prozent). In allen weiteren Wirtschaftszweigen fielen die Abweichungen vom Hessendurchschnitt (75 Prozent) gering aus.

⁷ Im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) werden Investitionen in die kommunale Infrastruktur in ausgewählten, strukturschwachen Regionen gefördert. Die Förderung ist auf kleine und mittlere Unternehmen begrenzt (vgl. BMWi 2018a).

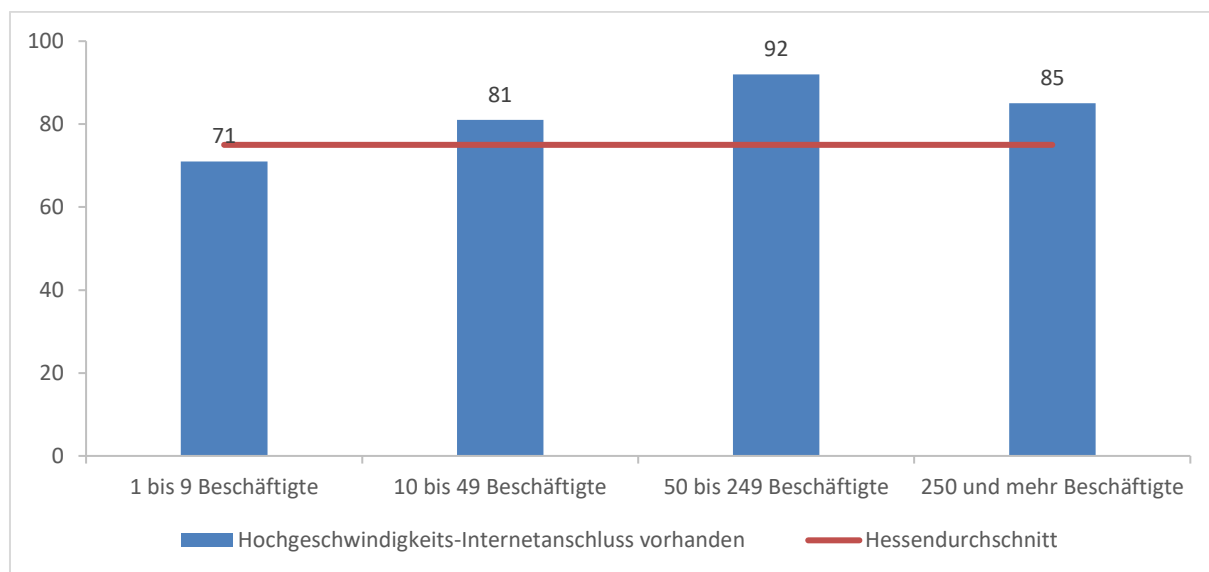
Abb. 21: Anteil der Betriebe mit Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2017, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen.

Unterschiede bei der Nutzung von schnellem Internet können auch im Hinblick auf die Betriebsgröße ausgemacht werden (vgl. Abb. 22). Hessische Kleinbetriebe, d. h. Betriebe mit bis zu neun Beschäftigten, waren mit einem Anteil von 71 Prozent unterdurchschnittlich häufig an schnelles Internet angebunden. In den übrigen Betriebsgrößenklassen lag der Anteil über dem Landesdurchschnitt von 75 Prozent, mittelgroße Betriebe erzielten mit über 90 Prozent einen Spitzenplatz.

Abb. 22: Anteil der Betriebe mit Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss nach Betriebsgrößen in Hessen 2017, Angaben in Prozent



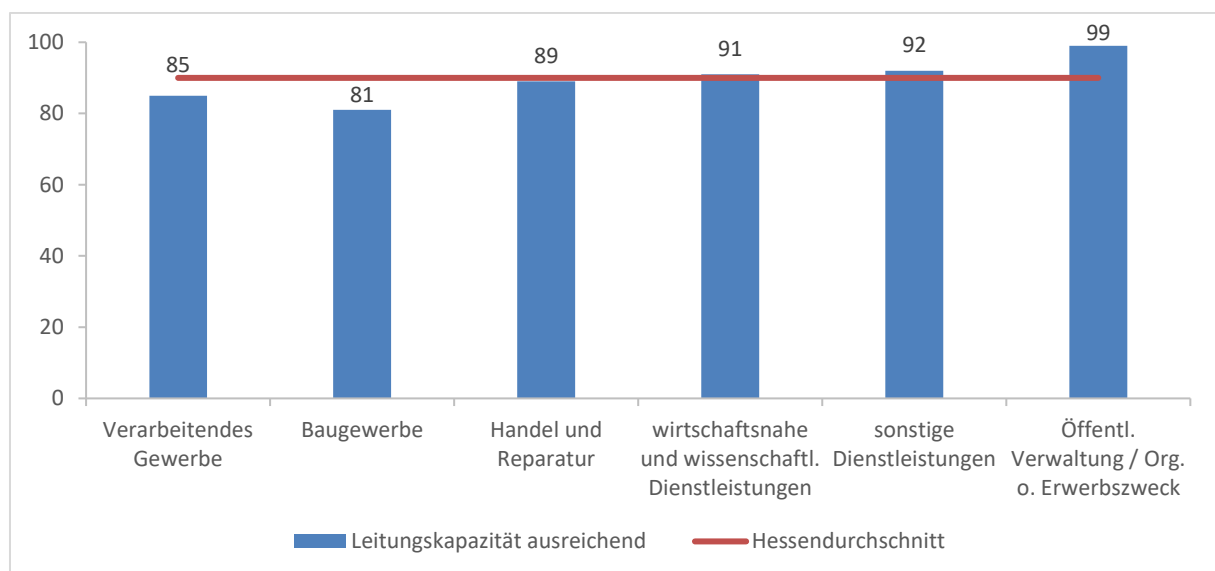
Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen.

Leitungskapazität des Breitbandanschlusses größtenteils als ausreichend bewertet

Verfügt ein Betrieb in Hessen über schnellen Internetanschluss, bewerteten mit 90 Prozent nahezu alle Betriebe die Leitungskapazität des Anschlusses als ausreichend. In Westdeutschland lag die Zustimmung bei durchschnittlich 84 Prozent.

Abweichungen vom Hessendurchschnitt wurden wiederum bei einer Differenzierung nach der Wirtschaftszweigzugehörigkeit der Betriebe gemessen (vgl. Abb. 23): In der Öffentlichen Verwaltung sowie Organisationen ohne Erwerbszweck stimmten annähernd alle Betriebe und Dienststellen der Aussage zu, dass die Leistung des Internetanschlusses für ihre Bedarfe ausreiche (99 Prozent). In etwa 90 Prozent der Dienstleistungsbetriebe sowie Betrieben aus Handel und Reparatur wurde die Leitungskapazität ebenfalls als ausreichend bewertet. Das Baugewerbe lag mit einem Anteil von 80 Prozent dahingegen etwas unter dem Landesdurchschnitt.

Abb. 23: Anteil der Betriebe mit ausreichender Leitungskapazität des Internetanschlusses nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2017, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen.

Abweichungen vom Landesdurchschnitt fielen bei Differenzierung der Betriebsgrößen insgesamt gering aus.

4.2 Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien

Verschiedene Anwendungen und IT-gestützte Arbeitsmittel erleichtern und verändern die Arbeit in den Betrieben. Diese reichen von stationären Computern, welche aus der täglichen Büroarbeit nicht mehr wegzudenken sind, bis zur Vernetzung von Anlagen, Prozessen und Produkten (vgl. Hirsch-Kreinsen 2018: 14f.). Zusätzlich ermöglichen das Internet und innovative Softwarelösungen in Teilen eine Neustrukturierung der Arbeitsorganisation. Durch „Crowdwork“-Plattformen kann beispielsweise eine Vielzahl externer und interner Arbeitskräfte

zeitgleich und von überall auf der Welt an Projekten gemeinsam arbeiten (vgl. Blohm et al. 2014: 55).

Im folgenden Abschnitt wird zunächst ein Überblick darüber gegeben, wie verbreitet bestimmte Informations- und Kommunikationstechnologien in den Betrieben sind. In einem zweiten Schritt wird dargestellt, wie wichtig die verschiedenen Technologien für die Betriebe sind.

Großteil der Betriebe nutzt IT-gestützte Arbeitsmittel sowie mobile Endgeräte

IT-gestützte Arbeitsmittel, z. B. stationäre Computer, elektronische Kassen oder CAD-Systeme, sind in den hessischen wie auch den westdeutschen Betrieben weit verbreitet (vgl. Abb. 24): 91 Prozent der Betriebe in Hessen und 92 Prozent der Betriebe in Westdeutschland berichteten den Einsatz dieser Technologien. An zweiter Stelle steht die Nutzung mobiler Endgeräte im Unternehmen, zu welchen Laptops, Notebooks, Smartphones, Tablets, Datenbrillen gezählt werden. Auch die Nutzung dieser Technologien wurde von einem Großteil der Betriebe in Hessen (82 Prozent) ebenso wie in Westdeutschland (84 Prozent) bestätigt.

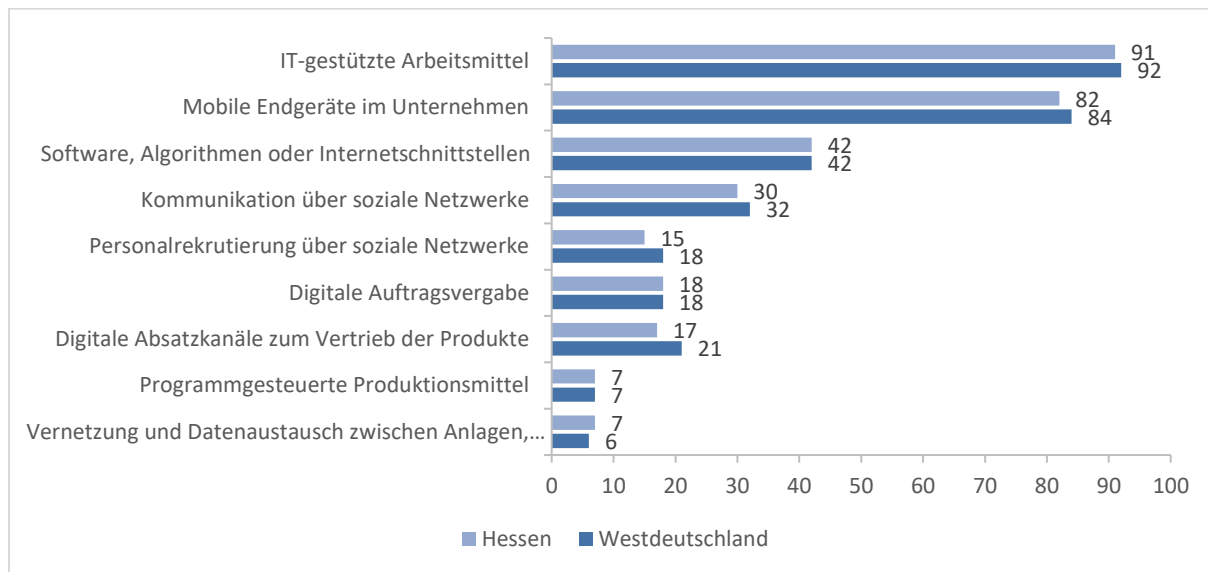
Etwas weniger als die Hälfte der Betriebe setzte darüber hinaus Software, Algorithmen oder Internetstellen zur IT-basierten Optimierung von Geschäftsprozessen ein (Hessen und Westdeutschland je 42 Prozent). Hierzu werden u. a. Big-Data-Analysen und Cloud-Computing-Systeme gezählt.

Gefragt wurde zudem nach der Nutzung sozialer Netzwerke, wie Facebook, Xing, Youtube oder anderer Portale, z. B. Monster.de. Etwas weniger als ein Drittel der Betriebe bestätigten, soziale Netzwerke für die interne und externe Kommunikation zu nutzen (Hessen 30 Prozent, Westdeutschland 32 Prozent). Explizit für die Personalrekrutierung wurden diese Netzwerke von 15 Prozent der Betriebe in Hessen eingesetzt (Westdeutschland 18 Prozent).

Digitale Auftragsvergabe sowie digitale Absatzkanäle wurden in Hessen von etwa jedem fünften Betrieb angegeben. Zur digitalen Auftragsvergabe gehören Internetplattformen und Crowdfunding (Hessen und Westdeutschland je 18 Prozent). Als digitale Absatzkanäle zum Vertrieb der Produkte gelten Internet-Plattformen oder Online-Shops (Hessen 17 Prozent, Westdeutschland 21 Prozent).

Programmgesteuerte Produktionsmittel, die indirektes Steuern durch den Menschen erfordern, z. B. Industrieroboter oder CNC-Maschinen, werden von sieben Prozent der Betriebe in Hessen sowie Westdeutschland eingesetzt. Ein gleich großer Anteil Betriebe bestätigte in Hessen die Vernetzung und den Datenaustausch zwischen Anlagen, Prozessen und Produkten. In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit sechs Prozent etwas darunter.

Abb. 24: Verbreitung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien in den Betrieben in Hessen und Westdeutschland 2017, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen.

Die Verbreitung der mit dem IAB-Betriebspanel 2017 erhobenen digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien unterscheidet sich zwischen den Wirtschaftszweigen teilweise deutlich. Während bspw. das Verarbeitende Gewerbe bei allen abgefragten Technologien Werte nahe am oder über dem Landesdurchschnitt verzeichnete, stellte sich für das Baugewerbe ein gegenteiliges Bild ein. Wird berücksichtigt, dass der Einsatz digitaler Technologien stets zweckgebunden ist, erklärt sich die verschieden ausgeprägte Verbreitung bestimmter Technologien in der Diversität der Produkte, Dienstleistungen und etablierten Kommunikationsstrukturen, welche von einem Betrieb angeboten werden.

Werden die Angaben nach der Betriebsgröße differenziert, bleiben die Kleinstbetriebe stets hinter dem Landesdurchschnitt zurück. Mit steigender Betriebsgröße nimmt der Anteil Betriebe weiter zu, welcher die Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien bestätigte. Besonders groß fallen die Unterschiede bei der Personalrekrutierung unter Einsatz sozialer Netzwerke aus: Acht Prozent der Kleinstbetriebe stehen hier 68 Prozent der Großbetriebe gegenüber. Insbesondere der größere finanzielle Spielraum der größeren Betriebe dürfte hier zentrales erklärendes Moment sein.

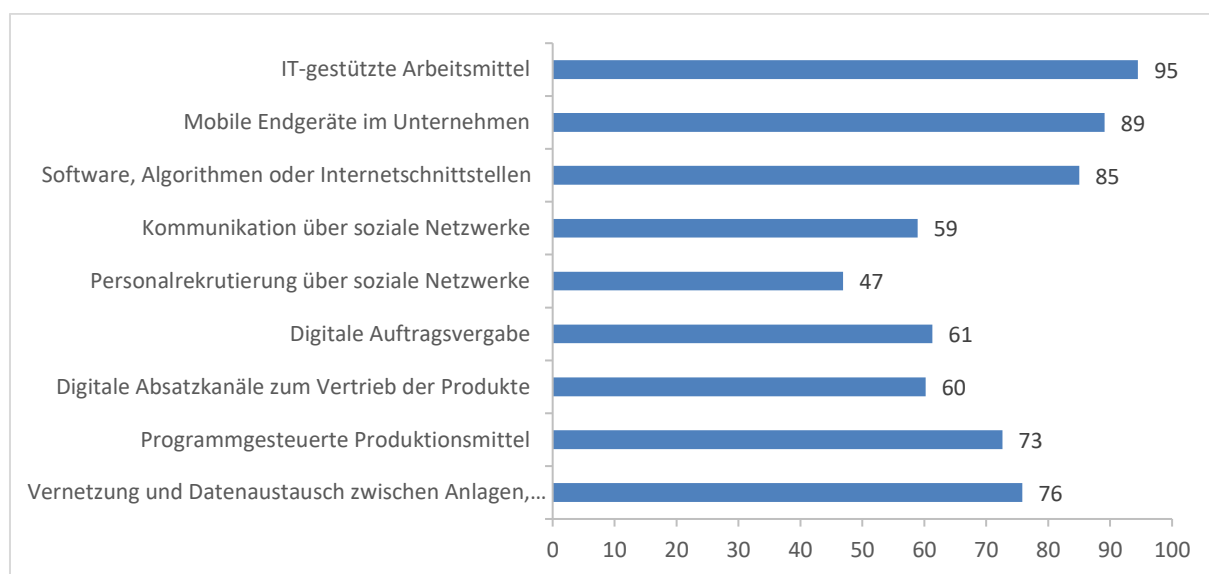
Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien geht einher mit hoher Bedeutungsbeimessung

Wird eine digitale Informations- und Kommunikationstechnologie in einem Betrieb eingesetzt, so wird dieser auch eine relativ hohe Bedeutung beigemessen (vgl. Abb. 25). Insbesondere die Nutzung der am weitesten verbreiteten Technologien, d. h. die IT-gestützten Arbeitsmittel sowie die mobilen Endgeräte, wird vom Großteil der Betriebe als sehr wichtig bis wichtig eingeschätzt. Als sehr wichtig bis wichtig wird darüber hinaus die Nutzung von Software zur IT-ba-

sierten Optimierung von Geschäftsprozessen benannt. Ähnlich sieht es beim Einsatz programmgesteuerter Produktionsmittel sowie der Vernetzung und dem Datenaustausch zwischen Anlagen, Prozessen und Produkten aus. Auch diese Technologien werden, wenn sie genutzt werden, von einem Großteil der Betriebe als sehr wichtig bis wichtig wahrgenommen.

Etwas weniger häufig wird die digitale Auftragsvergabe sowie die Nutzung digitaler Absatzkanäle zum Vertrieb der Produkte mit einer hohen Bedeutung bewertet. Auch die sozialen Netzwerke werden im Vergleich weniger häufig als bedeutsam eingeschätzt, insbesondere bei Fragen der Personalrekrutierung.

Abb. 25: Bedeutung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien sehr wichtig bis wichtig für Betriebe in Hessen 2017, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen.

Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Betriebe in Hessen fallen gering aus

Die Digitalisierungsdebatte schließt immer auch die Frage danach ein, wie sich der Einsatz der neuen Technologien auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auswirkt und welche Folgen dies für die Betriebe impliziert. Dabei wird zum einen diskutiert wie sich die Qualifikationsanforderungen und die Komplexität bestimmter Tätigkeiten verändern. Andererseits gerät die Qualität der Arbeit ins Visier, denn der Einsatz digitaler Technologien ermöglicht nicht nur eine höhere Flexibilisierung, sondern verlangt auch nach einer Positionierung zu Grenzen von Arbeit.

Zentrale Aspekte von Arbeit, auf welche sich die fortschreitende Digitalisierung erwartungsgemäß auswirkt, sind veränderte Kompetenzanforderungen auf fachlicher wie persönlicher Ebene. Darüber hinaus wird davon ausgegangen, dass Arbeit weiter flexibilisiert und Outsourcing an Bedeutung gewinnen wird. Eben jene Themen wurden bei der Befragung 2017 aufgegriffen (vgl. Abb. 26). Von etwas weniger als 40 Prozent der Betriebe wurde bestätigt, dass die

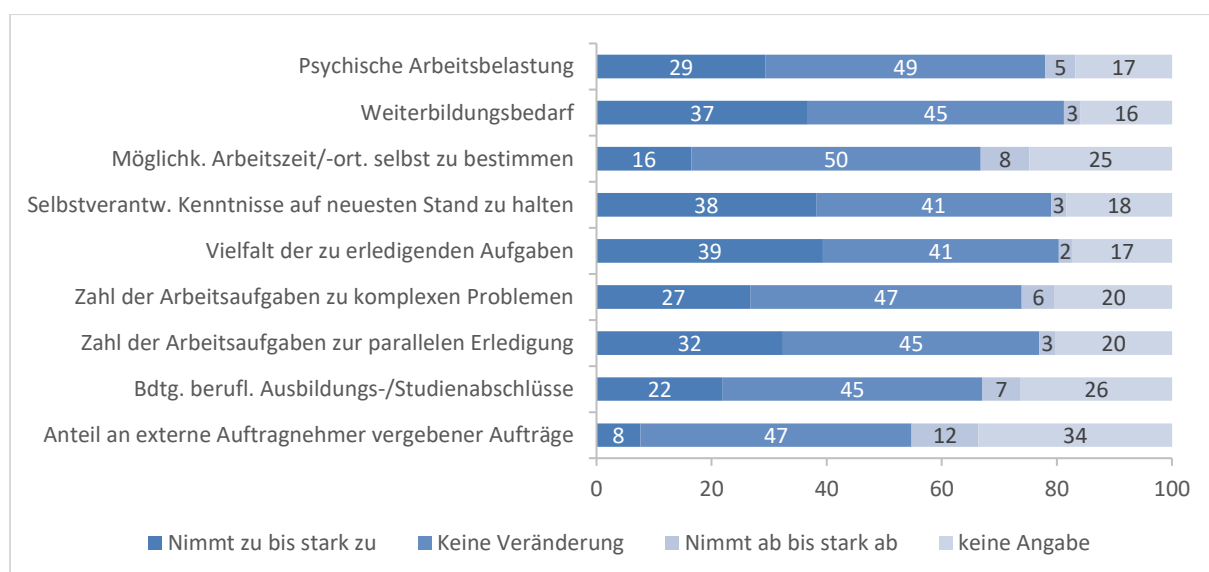
Nutzung digitaler Technologien vermehrte Weiterbildungsbedarfe befördere. Ein etwa gleich großer Anteil Betriebe gab darüber hinaus an, dass die Selbstverantwortung der Beschäftigten zunehme, ihre Kenntnisse auf dem neuesten Stand zu halten. Die ebenfalls diesem Themenkomplex zugeordnete Bedeutungszunahme von beruflichen Ausbildungs- und Studienabschlüssen wurde deutlich seltener positiv beantwortet. Dieser Befund deutet in die Richtung, dass das sehr spezifische arbeitsnahe Handlungswissen der Beschäftigten, welches on-the-job oder in entsprechenden Weiterbildungen erworben wird, an Bedeutung gewinnt.

Eine zunehmende Vielfalt zu erledigender Aufgaben wurde von etwa 40 Prozent der Betriebe bestätigt. Mit je etwa 30 Prozent stimmten die Betriebe den Erwartungen zu, dass die psychische Arbeitsbelastung, die Komplexität oder die parallel zu erledigenden Arbeitsaufgaben gestiegen sind. Einschränkend sei an dieser Stelle angemerkt, dass das IAB-Betriebspanel die Betriebssicht auf verschiedene betriebsrelevante Entwicklungen abbildet, welche nicht zwangsläufig mit der Beschäftigtenperspektive übereinstimmen.

Dass die Möglichkeit für die Beschäftigten, ihre Arbeitszeit und den Arbeitsort selbst zu bestimmen, mit dem Einsatz digitaler Technologien zunähme, bestätigten nur 16 Prozent der Betriebe. Auch die Frage nach einem wachsenden Anteil extern vergebener Aufträge wurde nur von einem kleinen Anteil der Betriebe bejaht (8 Prozent).

Bemerkenswert ist darüber hinaus, dass bei der Befragung im Jahr 2017 mindestens 40 Prozent der Betriebe in allen abgefragten Kategorien keine Auswirkungen berichteten. Gleichzeitig enthielt sich mit mindestens 16 Prozent je Kategorie ein nicht unwesentlicher Anteil der Betriebe einer Antwort.

Abb. 26: Einschätzung der Auswirkung der Nutzung digitaler Technologien in den Betrieben in Hessen 2017, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen.

4.3 Investitionen in Forschung und Entwicklung

Digitale Anwendungen und Technologien eröffnen in der Grundlagenforschung neue Möglichkeiten, ebenso wie bei der Weiterentwicklung und Verbesserung vorhandener Prozesse und Produkte. Während sich Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen vor allem auf Grundlagenforschung konzentrieren, steht in Unternehmen die anwendungsorientierte Entwicklung neuer Produkte und Herstellungsverfahren im Vordergrund.

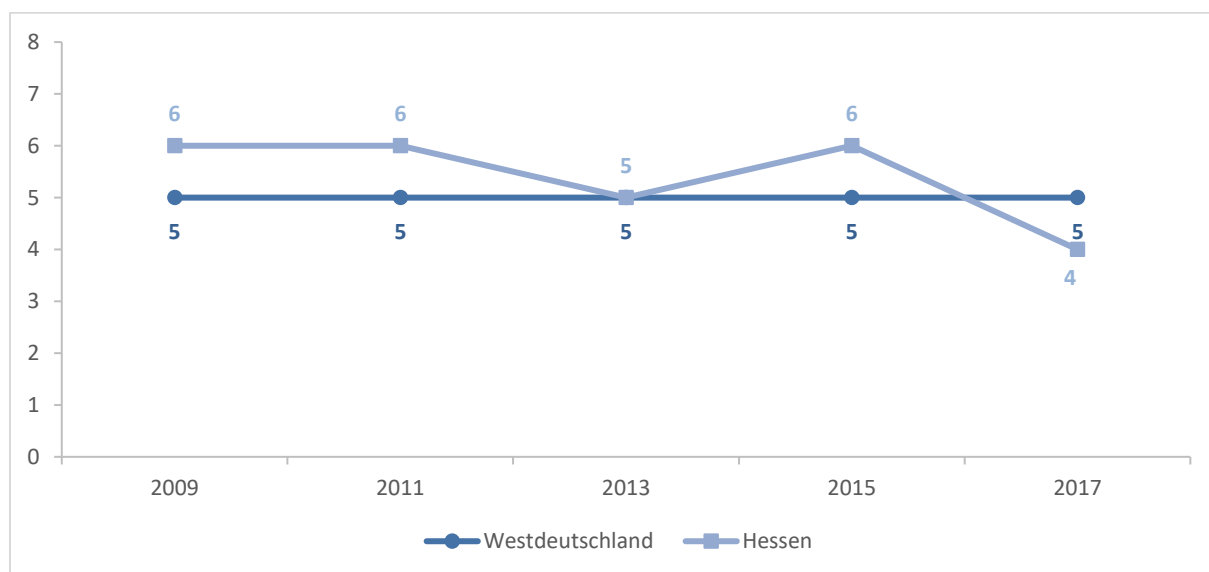
Staat und Privatwirtschaft sind gleichermaßen in Forschung und Entwicklung (FuE) involviert. Informationen zum Umfang der FuE-Aufwendungen in der deutschen Wirtschaft werden jährlich vom Stifterverband erhoben (vgl. Stifterverband 2018). Kernindikatoren sind unter anderem Angaben zu internen und externen FuE-Aufwendungen, zur Finanzierung der Projekte, zu den in FuE Beschäftigten sowie weitere betriebswirtschaftliche Kennzahlen (ebd.).

In einem zweijährigen Turnus werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels Daten zum Engagement der Betriebe sowie der Kooperationen in FuE erhoben.

Mit Forschung und Entwicklung befasste Betriebe in Hessen auf westdeutschem Niveau

Erfolgreiche Innovationen in Betrieben stehen in Zusammenhang mit betrieblichem Engagement in FuE. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass in den vergangenen zehn Jahren zwischen vier und sechs Prozent der hessischen Betriebe in FuE aktiv waren und damit stets in etwa das westdeutsche Niveau erreichten (Westdeutschland je fünf Prozent in den Jahren 2009 bis 2017) (vgl. Abb. 27).

Abb. 27: Anteil in Forschung und Entwicklung aktive Betriebe an allen Betrieben in Hessen und Westdeutschland 2009-2017, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2017, eigene Berechnungen.

Ebenso wie in Westdeutschland haben in Hessen vor allem Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe sowie Dienstleistungsbetriebe Forschungs- und Entwicklungsvorhaben umgesetzt (vgl. Tabelle 4). Werden die Betriebsgrößen differenziert, zeigt sich, dass größere Betriebe tendenziell häufiger mit FuE befasst waren als die kleineren Betriebe.

Tabelle 4: Anteil der Betriebe mit FuE an allen Betrieben nach Betriebsgröße und ausgewählten Wirtschaftszweigen in Hessen und Westdeutschland 2017, Angaben in Prozent

	Verarbeitendes Gewerbe	Dienstleistungen	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte
Hessen	15	5	3	6	10	25
Westdeutschland	15	5	3	6	13	30

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen.

Unterscheidet man innovative von nicht-innovativen Betrieben⁸ liegt der Anteil forschender Betriebe in der ersten Gruppe bei elf Prozent. In den nicht-innovativen Betrieben fand dahingegen FuE kaum statt, weniger als ein Prozent der Betriebe befasste sich damit.

Mehrheit der mit Forschungs- und Entwicklungsaufgaben Beschäftigte ausschließlich in FuE tätig

Neben der Frage, wie sich die in FuE aktiven Betriebe charakterisieren lassen, ist die Anzahl bzw. der Anteil Beschäftigter, die ausschließlich oder zeitweise mit Forschung und Entwicklung befasst sind, eine weitere interessante Kennzahl.

Gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten zum Stichtag 2017 waren rund 1,4 Prozent aller Beschäftigten in FuE tätig. Werden nur diejenigen Betriebe berücksichtigt, welche in FuE aktiv waren, so lag der Anteil von Forscherinnen und Forschern an allen in diesen Betrieben Beschäftigten bei 14 Prozent. Die Mehrheit dieser Personen bearbeitete ausschließlich Forschungs- und Entwicklungsfragen (61 Prozent), die übrigen waren zeitweise mit solchen Aufgaben befasst.

Kooperationen mit Dritten bei Forschung und Entwicklung weit verbreitet

Forschungs- und Entwicklungsleistungen sind oft kostspielig sowie aufwendig in ihrer Umsetzung. Entsprechend häufig sind einzelne Betriebe auf strategische Allianzen mit Partnern aus der Wissenschaft bzw. anderen Betrieben angewiesen. Kooperationsbeziehungen setzen zudem ein großes Maß an Vertrauen zwischen den Partnern voraus.

⁸ Ein Betrieb gilt als innovativ, sobald er im vergangenen Geschäftsjahr eine vorhandene Leistung oder ein vorhandenes Produkt verbessert bzw. weiterentwickelt oder ein neues Produkt bzw. eine neue Leistung mit in das Angebot aufgenommen hat. Dies galt im Jahr 2017 für etwa 37 Prozent der Betriebe in Hessen.

Wie die Zahlen für Westdeutschland und Hessen zeigen, sind Kooperationen im Rahmen von FuE weit verbreitet: 84 Prozent der in FuE aktiven Betriebe kooperierten bei ihren Forschungs- und Entwicklungsvorhaben mit anderen Betrieben, Universitäten/ Fachhochschulen, externen Beratern bzw. außeruniversitären Forschungsreinrichtungen/ Forschungsinstituten (vgl. Tabelle 5).

Mit 49 Prozent gingen knapp die Hälfte der forschenden und entwickelnden Betriebe in Hessen Kooperationen mit anderen Betrieben ein (Westdeutschland 49 Prozent). Zu einer Kooperation mit Universitäten und/oder Fachhochschulen kam es in 57 Prozent der Fälle (Westdeutschland 49 Prozent). 31 Prozent der Betriebe arbeiteten mit externen Beratern (Westdeutschland 30 Prozent), bspw. Unternehmensberatern und Ingenieurbüros, zusammen. Rund ein Drittel der Betriebe kooperierte mit außeruniversitären Einrichtungen (Westdeutschland 26 Prozent).

Tabelle 5: Anteil der Betriebe mit Kooperationen bei FuE an allen Betrieben mit FuE in Hessen und Westdeutschland 2017, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)

	Anteil der Betriebe mit Kooperationen bei FuE	Kooperationen mit...			
		anderen Betrieben	Universitäten/ Fachhochschulen	externen Beratern	außeruniversitären Einrichtungen
Hessen	84	49	57	31	33
Westdeutschland	84	49	49	30	26

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen.

4.4 Resümee

Digitale Technologien prägen das tägliche Leben und Wirtschaften. Ihr Einsatz setzt vielfach eine stabile und schnelle Anbindung an das Internet voraus. Entsprechend gilt der Zugang zu schnellem Internet als ein zentraler Faktor, der über die Attraktivität als Wirtschaftsstandort entscheidet. Hessen ist mit Blick auf den Zugang der Betriebe zu einem Breitbandanschluss insgesamt gut aufgestellt. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2017 bestätigen dies: Drei Viertel der Betriebe verfügten zum Befragungszeitpunkt über einen schnellen Internetzugang, wie bspw. DSL, UMTS oder LTE. Deutlich über dem Landesdurchschnitt lagen die Betriebe der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, etwas unter dem Landesdurchschnitt verorteten sich dahingegen die Betriebe aus Handel und Reparatur sowie den Sonstigen Dienstleistungen. In den übrigen Wirtschaftszweigen wurde das Landesniveau erreicht. Eine mögliche Erklärung für die sehr hohe Verbreitung schneller Internetzugänge in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, zu welchen u. a. die Schwerpunkte Information und Kommunikation gezählt werden, dürfte in den Standorten der Betriebe in städtischen Regionen sowie ihrer spezifischen Produktstruktur zu finden sein. Insbesondere in der IT-Branche umfasst das Kerngeschäft die digitalen Technologien sowie die Bereitstellung digitaler Angebote (vgl. BMWi 2016). Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigten für Hessen

zudem, dass mit steigender Betriebsgröße die Wahrscheinlichkeit über einen schnellen Internetzugang zu verfügen zunahm. Nahezu alle Betriebe in Hessen, welche über einen schnellen Internetanschluss verfügten, bewerteten die Leistung des Anschlusses als ausreichend. In Westdeutschland lag die Zustimmung mit durchschnittlich 84 Prozent etwas unter dem hessischen Durchschnitt.

Digitale Informations- und Kommunikationstechnologien sind in den Betrieben und Dienststellen in Hessen weit verbreitet. Kaum ein Betrieb in Hessen verfügte im Jahr 2017 nicht über IT-gestützte Arbeitsmittel, wie z. B. stationäre Computer, elektronische Kassen oder CAD-Systeme. Auch der Einsatz mobiler Endgeräte, z. B. Laptops oder Smartphone, war in den Betrieben weit verbreitet. Etwas weniger als die Hälfte der Betriebe setzte zudem Software, Algorithmen oder Internetschnittstellen zur IT-basierten Optimierung von Geschäftsprozessen ein. Die Kommunikation über soziale Netzwerke stand an dritter Stelle. Personalrekrutierung über soziale Netzwerke sowie die Nutzung digitaler Kanäle zur Auftragsvergabe oder zum Vertrieb der Produkte wurde von rund jedem fünften Betrieb bestätigt. Die Vernetzung und der Datenaustausch zwischen Anlagen, Prozessen und Produkten sowie der Einsatz programmgesteuerter Produktionsmittel, die indirektes Steuern durch den Menschen erfordern, scheint bislang eine geringere Verbreitung zu erleben. Diese Technologien wurden in weniger als zehn Prozent der Betriebe eingesetzt. Die Entscheidung, ob in digitale Technologien investiert wird, erfordert neben dem benötigten Kapital immer auch Kenntnis darüber, wie die neuen Arbeitsmittel gewinnbringend eingesetzt werden können. Unterschiede in der Nutzung der abgefragten Technologien entlang der Wirtschaftszweigzugehörigkeit der Betriebe dürften eng mit letztgenanntem Punkt in Verbindung stehen. So investiert ein Betrieb nur dann in eine neue Technologie, wenn diese zu einer größeren Effizienz der eingesetzten Produktionsmittel beiträgt, denn Investitionen in neue Technologien sind kostspielig. Die kleineren Betriebe sind hier im Vergleich zu den größeren Betrieben häufig doppelt benachteiligt: Sie verfügen zum einen über weniger Informationen, was eine unvollständige Risikobewertung begünstigt. Zum anderen ist ihr Spielraum hinsichtlich Investitionen und Belegschaft häufig eingeschränkter als in den großen Betrieben. Findet eine der abgefragten Technologien Anwendung in den Betrieben, wird dieser vom Großteil der Betriebe eine hohe Bedeutung beigemessen. Einzige Ausnahme ist die Personalrekrutierung über soziale Netzwerke, welche weniger häufig als wichtig erachtet wurde.

Zudem wurde der Frage nachgegangen, wie sich die Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Betriebe auswirkt. Unterschieden wurden Aspekte, welche sich den zentralen Argumenten in der Digitalisierungsdebatte zuordnen lassen. Hierzu gehört die Erwartung, dass sich die Kompetenzanforderungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hin zu spezifischerem Wissen verändern, welches arbeitsnah erworben wird, weshalb insgesamt der Weiterbildungsbedarf steige. Gleichzeitig wird die Eigenverantwortung der Beschäftigten betont, ihre Kenntnisse immer wieder zu aktualisieren. Eine weitere Erwartung an

eine zunehmende digitalisierte Arbeitswelt ist, dass die Anforderungen an die Beschäftigten steigen, da die Vielfalt der zu erledigenden Aufgaben zunimmt und diese an Komplexität gewinnen. Zudem wird erwartet, dass die psychische Arbeitsbelastung in Folge der Digitalisierung steige. Das Antwortverhalten der Betriebe lässt darauf schließen, dass diese Annahmen weitgehend geteilt werden. Eine weitere Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort sowie einen wachsenden Anteil extern vergebenen Aufträge bestätigte dahingegen nur ein kleiner Teil der Betriebe. Einschränkend sei an dieser Stelle darauf verwiesen, dass ein verhältnismäßig großer Anteil der Betriebe bei den abgefragten Kategorien keine Veränderungen wahrnahm und sich ein nicht unwesentlicher Anteil einer Antwort enthielt.

Die Nutzung digitaler Technologien kann zur Weiterentwicklung und Verbesserung bereits bestehender Produkte und Prozesse beitragen. Diese Aufgabe wird zumeist von Abteilungen ausgefüllt, welche sich mit Forschung und Entwicklung (FuE) befassen. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen für Hessen, dass der Anteil der in FuE aktiven Betriebe im Jahr 2017 mit vier Prozent in etwa auf dem westdeutschen Niveau lag. Dabei waren es vor allem die Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe sowie den Dienstleistungen, welche Forschungs- und Entwicklungsvorhaben umsetzten. Mit steigender Betriebsgröße nahm, dem allgemeinen Trend entsprechend, die Beteiligung der Betriebe in FuE zu. Die Mehrheit der Personen, welche mit Forschung und Entwicklung befasst waren, war für diese Aufgaben freigestellt. Weit verbreitet waren Kooperationen im Rahmen von FuE, welche dazu beitragen, dass Forschungsvorhaben trotz hoher Kosten realisiert werden können.

5 Betriebliche Ausbildung

Eine wichtige Strategie der Betriebe zur Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte ist ihr Engagement in betrieblicher oder dualer Berufsausbildung. Neben dem Effekt für die eigenen Bedarfe zu qualifizieren, liefert das betriebliche Engagement in der Ausbildung junger Menschen einen wichtigen Beitrag zur Finanzierung des Bildungssystems in Deutschland (vgl. Schönfeld et al. 2016). Gleichzeitig tragen die Betriebe mit ihrem Engagement in dualer Ausbildung zum Erhalt der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Betriebe und des Landes bei (vgl. BIBB 2015). Zudem bietet eine duale Ausbildung den Jugendlichen gute Voraussetzungen für den Übergang ins Arbeitsleben sowie vielfältige Karriere- und Entwicklungschancen. Da die deutsche Wirtschaft gut ausgebildete Fachkräfte braucht, gelten Karrieren mit beruflicher Ausbildung aktuell als besonders aussichtsreich (vgl. BMWi 2018b). Die im europäischen Vergleich niedrigere Jugendarbeitslosigkeit gilt zudem als Erfolgsbeleg für das deutsche duale Ausbildungssystem.

Das Ausbildungsengagement der Betriebe ist geprägt von den Bedarfen nach Fachkräften, aber auch den dafür zur Verfügung stehenden finanziellen und personellen Ressourcen. Darüber hinaus wirken sich betriebsexterne Faktoren, wie die wirtschaftliche Entwicklung oder das Angebot an Ausbildungsbewerberinnen und Ausbildungsbewerbern, auf das Ausbildungsverhalten der Betriebe aus. Diese internen und externen Anforderungen haben sich in den vergangenen Jahren verändert. Insbesondere sinkende Bewerberzahlen stellen die Betriebe aktuell und zukünftig vor eine große Herausforderung, denn die Zahl der Schulabsolventinnen und Schulabsolventen wird auch in den kommenden Jahren demografiebedingt weiter zurückgehen. Das Hessische Statistische Landesamt geht in seiner jüngsten Prognose davon aus, dass dieser Rückgang bis in den Sommer 2022 anhalten wird (vgl. HSL 2018). Bei einem gleichzeitig anhaltenden Trend zur Akademisierung sind seitens der Betriebe besondere Anstrengungen notwendig, um höher qualifizierte junge Erwachsene für eine duale Berufsausbildung zu gewinnen sowie niedriger qualifizierte Jugendliche zur Ausbildungsreife zu führen.

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

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

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

5.1 *Ausbildungsverhalten der Betriebe*

Für die Ausbildung neuer Fachkräfte investieren die Betriebe hohe Beträge und leisten mit der Ausbildung junger Menschen einen wichtigen Beitrag zur Finanzierung des beruflichen Bildungssystems. Der Beschluss eigene Fachkräfte auszubilden folgt ökonomisch-rationalen Überlegungen, da sich die Kosten einer Ausbildung in der Mehrzahl der Fälle bereits bis zum Ende der Ausbildung, spätestens mit der Übernahme der Absolventinnen und Absolventen, amortisiert haben (vgl. Schönfeld et al. 2016: 179). Durch die eigene Ausbildung können beispielsweise Personalgewinnungskosten gesenkt werden, da mit der Übernahme einer eigens ausgebildeten Fachkraft auf kostenintensive Rekrutierungsmaßnahmen verzichtet werden kann. Zudem kann die Ausbildungszeit als „Screening-Instrument“ genutzt werden, so dass durch die Übernahme bereits bekannter Auszubildender unnötige Fehlbesetzungen vermieden werden (ebd.).

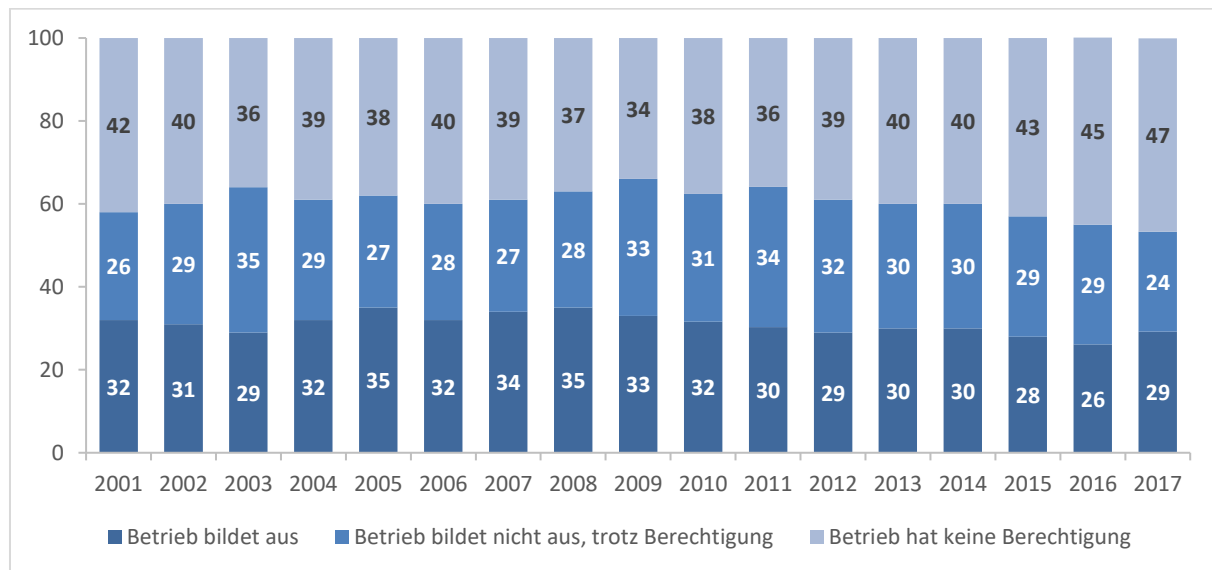
Der demografiebedingte Rückgang an Bewerberinnen und Bewerbern und die große Heterogenität der Ausbildungsvoraussetzungen und Interessen der Jugendlichen können dazu beitragen, dass ausbildungsbereite Betriebe heute größere Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze erfahren als in der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

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

Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe weiter rückläufig

Betriebe, die sich an betrieblicher Erstausbildung beteiligen, müssen über eine Ausbildungsberechtigung verfügen. In Hessen belief sich 2017 der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe auf 53 Prozent (Westdeutschland 55 Prozent). Der Anteil der Betriebe, welcher die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllt, ist im Vergleich zu den Vorjahren weiter rückläufig (vgl. Abb. 28). Im gleichen Zeitraum verringerte sich auch in Westdeutschland der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe. Der im Jahr 2017 für Hessen ermittelte Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe von 53 Prozent bedeutet einen neuen Tiefststand seit Beginn der Panelbeobachtungen im Jahr 2001.

Nicht alle Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, bilden auch aus. Der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben lag in Hessen im Jahr 2017 bei 29 Prozent und damit etwas unter dem westdeutschen Durchschnitt von 30 Prozent.

Abb. 28: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2001-2017, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2017, eigene Berechnungen.

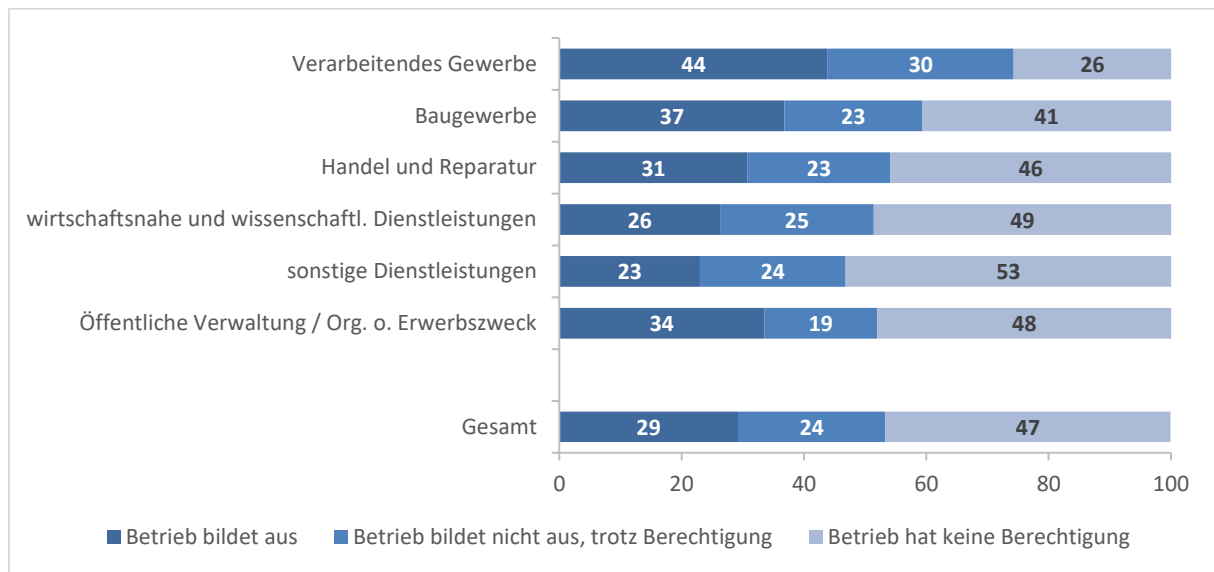
Der Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben lag 2017 in Hessen bei 55 Prozent (54 Prozent in Westdeutschland). Dieser Anteil fällt im Vergleich zu den Vorjahreswerten deutlich größer aus. Er bewegte sich im Zeitraum 2009 bis 2016 zwischen 47 und 51 Prozent. In Westdeutschland liegt der Anteil seit 2009 zwischen 52 und 55 Prozent.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass im Jahr 2017 der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung im Vergleich zu den Vorjahren weiter rückläufig war. Gleichzeitig nutzten mehr als die Hälfte der Betriebe ihre Ausbildungsberechtigung. Im Vorjahr war dahingegen weniger als die Hälfte der berechtigten Betriebe in Ausbildung aktiv. Gründe warum Betriebe nicht ausbildeten, wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels zuletzt im Jahr 2013 erhoben. Damals wurde in Hessen ein Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern am häufigsten als Grund für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen in Hessen genannt (vgl. Nüchter/Larsen 2014).

Verarbeitendes Gewerbe mit größtem Anteil ausbildender Betriebe im Branchenvergleich

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. 29). Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Wert um acht Prozentpunkte gestiegen. Darüber hinaus war etwa jeder dritte Betrieb bzw. Dienststelle, welche der Öffentlichen Verwaltung zugerechnet wird, in betrieblicher Ausbildung aktiv. Gleiches gilt tendenziell auch für das Baugewerbe sowie Betriebe aus Handel und Reparatur. Zudem engagierte sich etwa jeder vierte Dienstleistungsbetrieb in Ausbildung.

Abb. 29: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2017, Angaben in Prozent



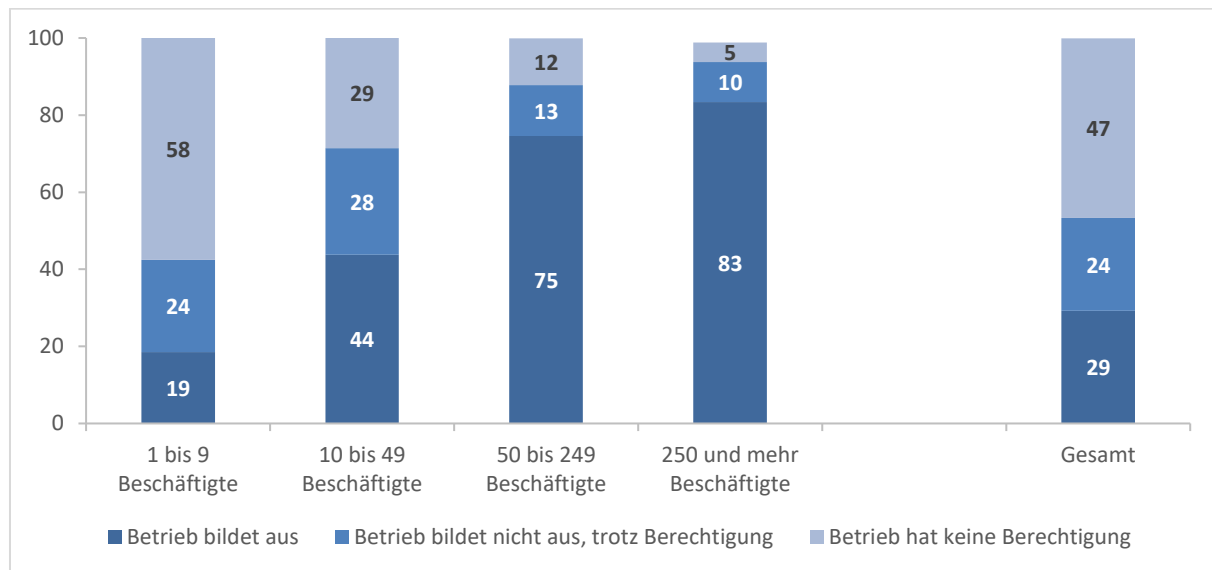
Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen.

Gemessen an allen ausbildungsberechtigten Betrieben in der jeweiligen Branche unterscheiden sich die Branchen mit der höchsten und niedrigsten Ausbildungsaktivität um 15 Prozentpunkte. Der größte Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben mit Berechtigung fand sich in der Öffentlichen Verwaltung. Hier nutzten 64 Prozent der Betriebe ihre Ausbildungsberechtigung. Berechtigte Betriebe aus dem Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe mit Baugewerbe) bildeten zu ca. 60 Prozent aus. In den Betrieben aus Handel und Reparatur waren 57 Prozent der berechtigten Betriebe in Ausbildung aktiv. Bei den Dienstleistungsbetrieben engagierte sich etwa die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe (wirtschaftsnahe und wissenschaftliche Dienstleistungen 51 Prozent, Sonstige Dienstleistungen 49 Prozent). Insgesamt wurden im Vergleich zum Vorjahr in allen Wirtschaftszweigen die Ausbildungsberechtigungen häufiger genutzt.

Mit der Größe der Betriebe steigt der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe. Der Anteil der tatsächlich in Ausbildung aktiven Betriebe an allen Betrieben mit Berechtigung nimmt ebenfalls mit steigender Betriebsgröße zu (vgl. Abb. 30).

Der Anteil der ausbildenden Großbetriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben dieser Betriebsgröße lag 2017 bei 89 Prozent. Die ausbildungsberechtigten mittelgroßen Betriebe bildeten zu über 85 Prozent aus, ausbildungsberechtigte Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten zu 61 Prozent. Der Anteil der ausbildenden Kleinstbetriebe belief sich auf ca. 44 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich diese Werte in allen Betriebsgrößen erhöht, dies gilt v. a. für die Kleinstbetriebe mit einem Anteil ausbildender Betriebe an allen berechtigten Betrieben dieser Größe von 34 Prozent im Jahr 2016 und 44 Prozent im Jahr 2017.

Abb. 30: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße in Hessen 2017, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen.

Mehr Auszubildende als im Vorjahr

Die bisherigen Auswertungen zeigen, dass sich der Trend einer Abnahme der Ausbildungsberechtigungen unter den hessischen Betrieben auch im Ausbildungsjahr 2016/2017 fortsetzte. Allerdings nutzten den aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels zufolge und gegenläufig zu den Entwicklungen der Vorjahre anteilig wieder mehr Betriebe in Hessen ihre Ausbildungsberechtigung.

Die Auszubildendenzahl ist gegenüber dem Vorjahr um einen Prozentpunkt gestiegen. Mit rund einem Drittel aller Auszubildenden vereinten 2017 die Sonstigen Dienstleistungen den größten Anteil an allen Auszubildenden auf sich (32 Prozent). Das Verarbeitende Gewerbe beschäftigte 19 Prozent der Auszubildenden, in Handel und Reparatur waren es 22 Prozent. In den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen waren zehn Prozent der Auszubildende beschäftigt, gleiches gilt für das Baugewerbe. Acht Prozent der Auszubildenden kamen aus der Öffentlichen Verwaltung.

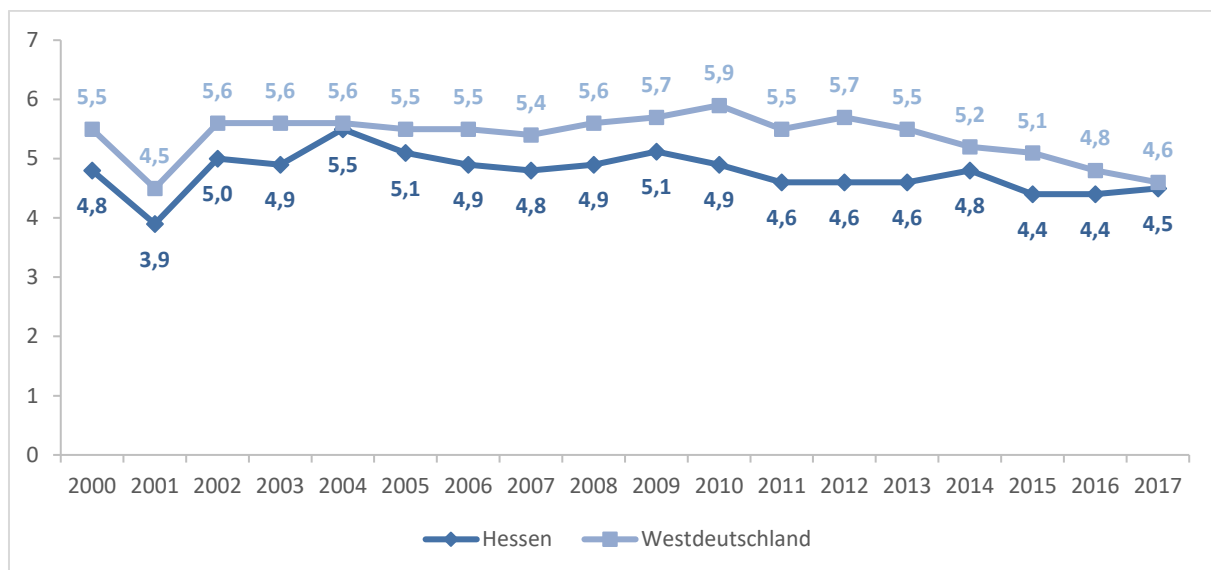
Wird nach den Betriebsgrößenklassen unterschieden, zeigt sich, dass über die Hälfte der Auszubildenden in den großen und mittelgroßen Betrieben ausgebildet wurden. Den kleinsten Anteil an allen Auszubildenden gab es in den Kleinstbetrieben (11 Prozent). In den Kleinbetrieben lag er bei 25 Prozent, in den mittelgroßen Betrieben bei 30 Prozent und in den Großbetrieben bei 35 Prozent. Die Größe eines Betriebs entscheidet zwar nicht grundlegend über dessen Eignung als Ausbildungsbetrieb, dennoch gilt der Grundsatz, dass ein angemessenes Verhältnis von Fachkräften und Auszubildenden bestehen muss (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018b). Hierin begründet sich zumindest teilweise der Zusammenhang zwischen der Anzahl Auszubildender in einem Betrieb und der Betriebsgröße (vgl. BIBB 2017).

Der Frauenanteil an allen Auszubildenden belief sich auf 36 Prozent. Auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels für Hessen wird sichtbar, dass damit seit 2010 der Frauenanteil von knapp 50 Prozent auf deutlich unter 40 Prozent gefallen ist. Im gleichen Zeitraum ist auch absolut die Anzahl der sich in Ausbildung befindlichen Frauen gesunken. Der Trend, dass sich immer weniger Frauen für eine duale Berufsausbildung entscheiden, ist aber kein hessisches Spezifikum. Matthes et al. (2016) beobachten eine ähnliche Entwicklung auf Bundesebene. Sie führen das sinkende Interesse junger Frauen an einer dualen Berufsausbildung u. a. darauf zurück, dass viele Frauen eine Studienberechtigung erreichen und nutzen. Zudem strebten Frauen häufiger als Männer eine vollqualifizierende schulische Berufsausbildung an. In den Berufsfachschulen und Fachschulen werden vorrangig frauendominierte Berufe des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens unterrichtet (BMBF 2018: 95f).

Frauen konzentrieren sich innerhalb des dualen Berufsausbildungssystems stark auf Dienstleistungsberufe. Nicht überraschend ist daher, dass von den rund 41.000 weiblichen Auszubildenden in Hessen mit 63 Prozent der Großteil in Dienstleistungsbetrieben beschäftigt war. Damit stellten Frauen in den Dienstleistungsbetrieben die Hälfte der Auszubildenden. In der Öffentlichen Verwaltung waren 44 Prozent der Auszubildenden weiblich. Der Frauenanteil an den Auszubildenden in Betrieben aus Handel und Reparatur belief sich auf 28 Prozent und im Verarbeitenden Gewerbe auf 15 Prozent. Am seltensten waren Frauen im Baugewerbe als Auszubildende beschäftigt. Entsprechend gering fiel hier ihr Anteil an den Auszubildenden aus (9 Prozent).

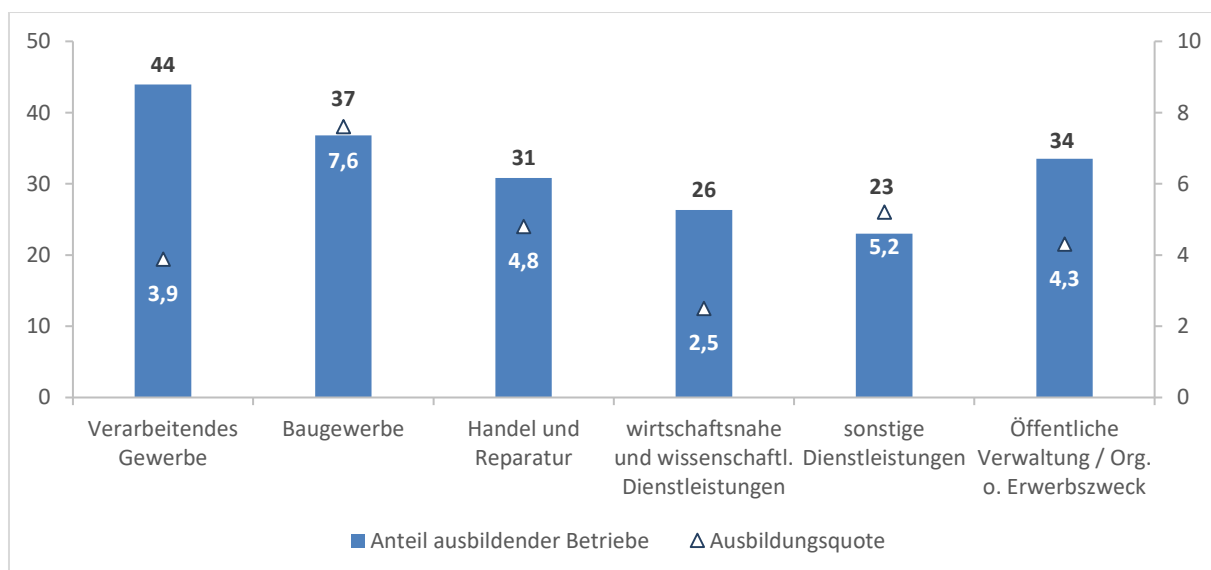
Kaum Veränderungen der Ausbildungsquote in Hessen

Mit der Ausbildungsquote wird der Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gemessen, wobei alle Betriebe, d.h. auch Betriebe ohne Auszubildende, in die Berechnungen eingehen. 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. 31). Im Jahr 2017 lag die Ausbildungsquote in Hessen bei 4,5 Prozent und damit in etwa auf dem westdeutschen Niveau (4,6 Prozent). Beide Ausbildungsquoten haben sich in den letzten Jahren aneinander angeglichen.

Abb. 31: Ausbildungsquote in Hessen und Westdeutschland 2000-2017, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000-2017, eigene Berechnungen.

Die positive Entwicklung der Ausbildungsquote in Hessen ist auf steigende Beschäftigtenzahlen bei zugleich steigenden Auszubildendenzahlen gegenüber dem Vorjahr zurückzuführen. Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen fielen vergleichbar der Vorjahresverteilung aus. Am niedrigsten war die Ausbildungsquote in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungsbetrieben. Sie lag im Vergleich zu den anderen Wirtschaftszweigen mit drei Prozent an letzter Stelle (vgl. Abb. 5). Die Spitzenposition nahm, wie im Vorjahr, das Baugewerbe ein. Hier waren ca. acht Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Auszubildende.

Abb. 32: Ausbildungsquote und Ausbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2017, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen.

Innerhalb der meisten Wirtschaftsbereiche lagen die Ausbildungsquoten knapp unterhalb der westdeutschen Werte, besonders deutlich im Handel und Reparatur (Hessen 4,8 Prozent, Westdeutschland 6,3 Prozent). Die Öffentliche Verwaltung war der einzige Wirtschaftssektor in welchem in Hessen mehr Auszubildende pro 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte anzutreffen waren als im westdeutschen Durchschnitt (Hessen 4,3 Prozent, West-deutschland 3,2 Prozent).

Die Ausbildungsquote variierte kaum zwischen den verschiedenen Betriebsgrößen-klassen. Die mittelgroßen Betriebe lagen mit einer Ausbildungsquote von fünf Prozent etwas über, die Kleinst- (4,1 Prozent) und Klein- (4,4 Prozent) sowie Großbetriebe (4,2 Prozent) etwas unter dem Hessendurchschnitt (4,5 Prozent).

5.2 Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze

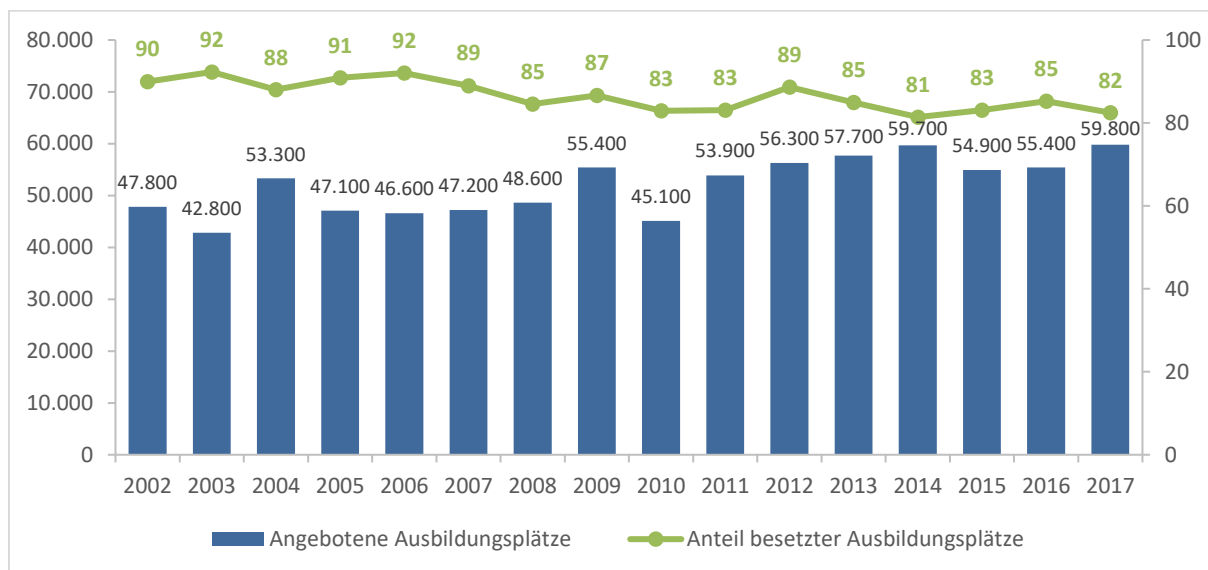
Die Bereitschaft der Betriebe sich in betrieblicher Ausbildung zu engagieren ist groß. Die Chancen auf einen Ausbildungsplatz waren für die Bewerberinnen und Bewerber bundesweit selten so hoch wie im Ausbildungsjahr 2016/2017 (vgl. BMBF 2018: 176). Das Angebot seitens der Betriebe ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen, was den ausbildungsinteressierten Jugendlichen eine größere Wahlfreiheit eröffnete (ebd.).

Eine große Herausforderung bleibt die Passung von Angebot und Nachfrage. Betriebe, welche Ausbildungsplätze anbieten, können diese nicht immer besetzen bzw. die Ausbildungsinteressierten finden kein passendes Angebot. Wie sich in Hessen das Angebot an Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2016/2017 von der Nachfrage unterschieden hat, wird im folgenden Abschnitt untersucht.

Angebot an Ausbildungsplätzen erreicht neuen Höchststand

Den Daten des IAB-Betriebspanels zufolge hatten in Hessen rund acht Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2016/2017 angeboten. Im Vergleich zum Vorjahr wurden rund 4.400 Ausbildungsplätze mehr angeboten. Insgesamt belief sich das Angebot an Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2016/2017 auf hochgerechnet 59.800, womit der Höchstwert von 2014 erreicht wurde (vgl. Abb. 33).

Abb. 33: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2017, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent

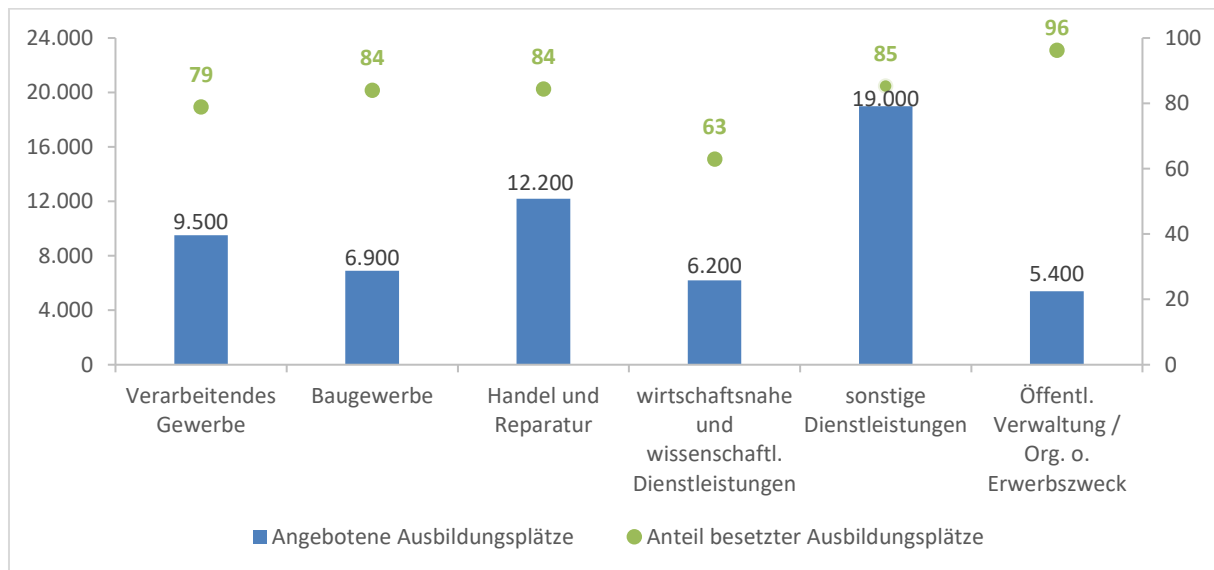


Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2017, eigene Berechnungen.

Etwa zwei Drittel der Betriebe, welche Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2016/2017 angeboten hatten, konnten alle offenen Plätze besetzen. Alle anderen Betriebe erlebten bei der Besetzung mindestens eines Ausbildungsplatzes Schwierigkeiten. Von den insgesamt angebotenen Ausbildungsplätzen konnten rund 82 Prozent besetzt werden. Der Anteil nicht besetzter Ausbildungsplätze ist damit im Vergleich zum Vorjahr wieder etwas gestiegen. Insgesamt konnten die Betriebe für etwa 10.500 Ausbildungsplätze keine Auszubildenden gewinnen. Dies kann zumindest teilweise über eine rechnerische Lücke zwischen Angebot und Nachfrage erklärt werden. Gründe, warum es zu Passungsproblemen zwischen ausbildenden Betrieben und ausbildungsinteressierten jungen Menschen kommt, sind vielfältig. Hierzu zählen der Arbeitsort, die Arbeitsbedingungen aber sicherlich auch die Ansprache der Jugendlichen sowie die Empfehlungen und Wünsche der Schule und des Elternhauses.

Der Anteil nicht besetzter Ausbildungsplätze unterschied sich je nach Wirtschaftszweigzugehörigkeit der Betriebe. Die größten Schwierigkeiten bei der Besetzung der Ausbildungsplätze zeigten die Betriebe des Wirtschaftszweigs wirtschaftsnahe und wissenschaftliche Dienstleistungen (vgl. Abb. 34), welche sich gleichzeitig durch den höchsten Zuwachs an Ausbildungsplätzen im Vergleich zum Vorjahr auszeichneten. Deutlich mehr Ausbildungsplätze als im Vorjahr wurden zudem in der Öffentlichen Verwaltung und dem Baugewerbe angeboten. Der Anteil unbesetzt gebliebener Plätze variierte in den meisten Wirtschaftszweigen zwischen 15 und 20 Prozent. In der Öffentlichen Verwaltung wurden mit 96 Prozent sogar annähernd alle Ausbildungsplätze besetzt.

Abb. 34: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2017, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent



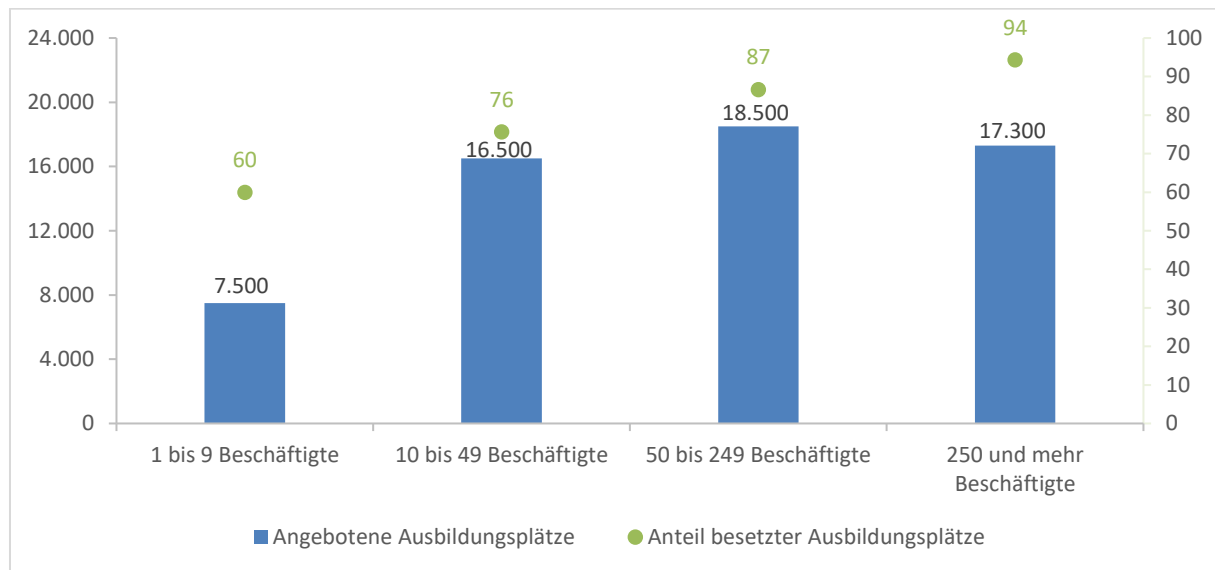
Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen.

Ausbildungsplätze in den Großbetrieben nahezu alle besetzt

Unterschiede bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen bestehen zwischen den kleineren und den größeren Betrieben. Allen voran hatten die hessischen Kleinstbetriebe Schwierigkeiten alle ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze erreichte hier 40 Prozent (vgl. Abb. 35) und hat sich damit im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt – allerdings fand in den Kleinstbetrieben auch der größte Zuwachs an Ausbildungsplätzen statt. Die Kleinbetriebe konnten für etwa jede vierte Stelle keinen Auszubildenden gewinnen. Mittlere und große Betriebe waren deutlich erfolgreicher bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze. In den Großbetrieben blieben nur sechs Prozent der Ausbildungsplätze unbesetzt, bei den mittelgroßen Betrieben waren es 13 Prozent. Insgesamt vereinten die Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten 60 Prozent der für das Ausbildungsjahr 2016/2017 neu angebotenen Ausbildungsplätze auf sich.

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

Abb. 35: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze nach Betriebsgröße in Hessen 2017, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen.

5.3 Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse

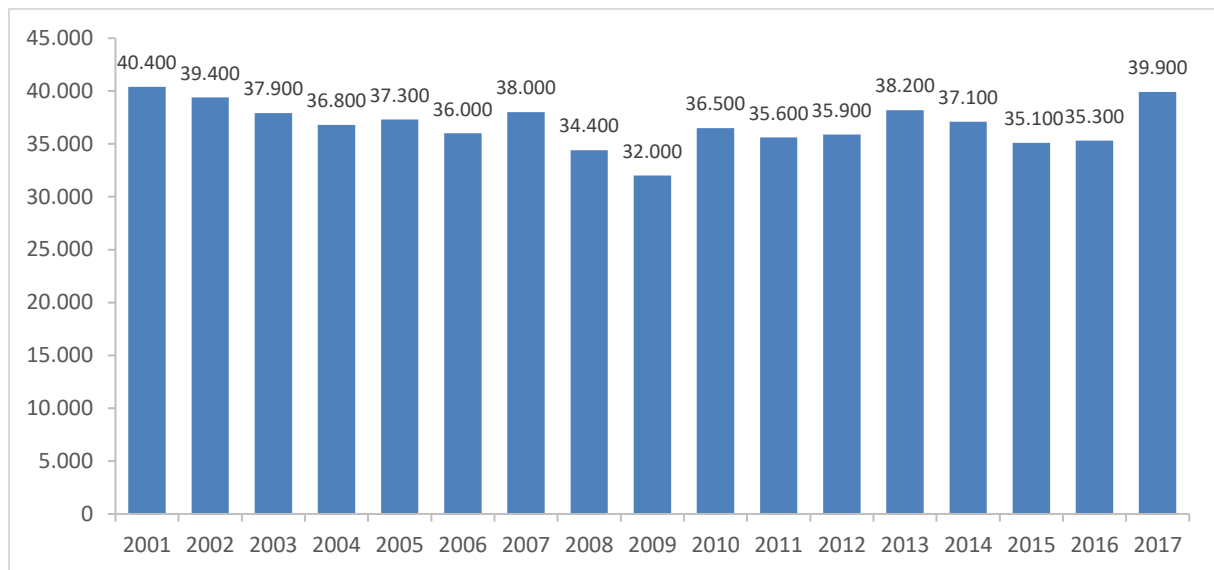
Die Zahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse variiert von Jahr zu Jahr. Sie kann nicht unmittelbar aus der Zahl der in den vorangegangenen Jahren neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge abgeleitet werden, da die Dauer der Ausbildung zwischen zwei und dreieinhalb Jahren liegen kann. Vorzeitige Vertragslösungen sowie Ausbildungsabbrüche – aber auch endgültig nicht bestandene Abschlussprüfungen – tragen darüber hinaus zu Unterschieden zwischen Auszubildendenzahlen und Absolventenzahlen eines Ausbildungsjahrgangs bei.

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

Viele erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse im Jahr 2017

Hessenweit haben 2017 hochgerechnet 39.900 Personen ihre betriebliche Ausbildung erfolgreich beendet (vgl. Abb. 36). Vergleicht man diese Zahl mit den im Mittel erzielten Abschlüssen der vergangenen fünf Jahre, lag diese 2017 deutlich über dem Durchschnittswert. Die historisch hohen Werte in den Jahren 2001 und 2002 von rund 40.000 Absolventinnen und Absolventen werden mit dem Wert aus 2017 erstmals wieder erreicht.

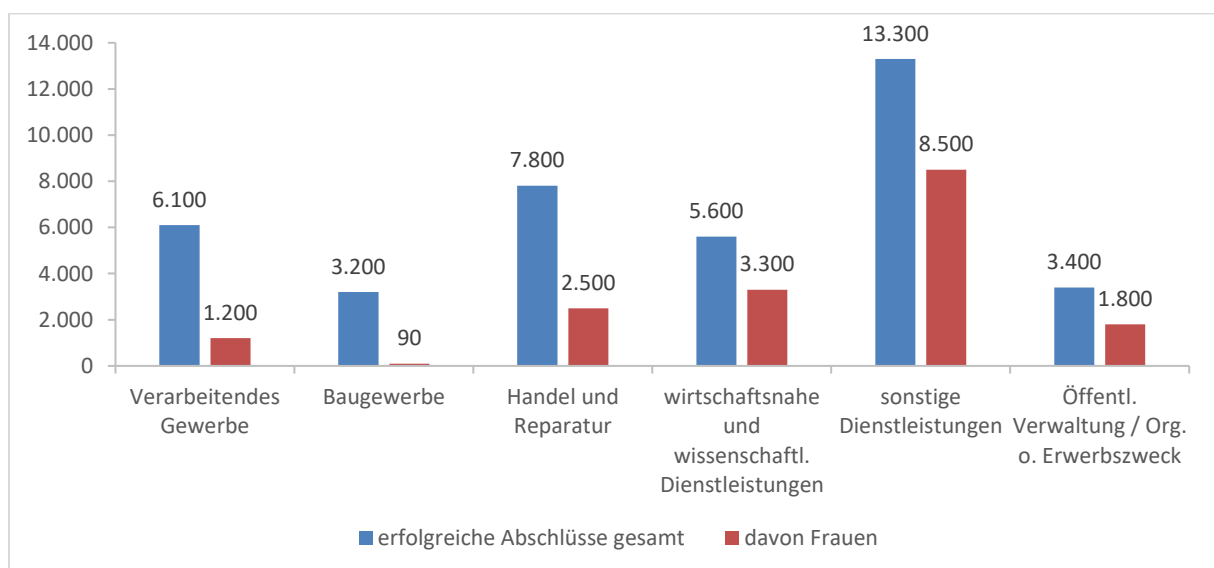
Wie im Vorjahr machten Frauen mit 44 Prozent etwas weniger als die Hälfte aller erfolgreichen Absolventen aus. Der Anteil erfolgreicher Absolventinnen entspricht in etwa ihrem Anteil an allen Auszubildenden.

Abb. 36: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2001-2017, hochgerechnete absolute Zahlen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2017, eigene Berechnungen.

Viele Ausbildungsabschlüsse in den Sonstigen Dienstleistungen

Die meisten Ausbildungsabschlüsse gab es, wie in den Vorjahren, in den Sonstigen Dienstleistungen, zu welchen bspw. das Gesundheits- und Sozialwesen gezählt wird. Sie vereinten ein Drittel aller Absolventinnen und Absolventen auf sich (vgl. Abb. 37). Ein weiteres Drittel Absolventinnen und Absolventen kamen aus dem Handel und Reparatur sowie dem Verarbeitenden Gewerbe. Das sind gleichzeitig drei Wirtschaftszweige, welche Jahr für Jahr den Großteil der Ausbildungsplätze anbieten.

Abb. 37: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2017, hochgerechnete absolute Zahlen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen.

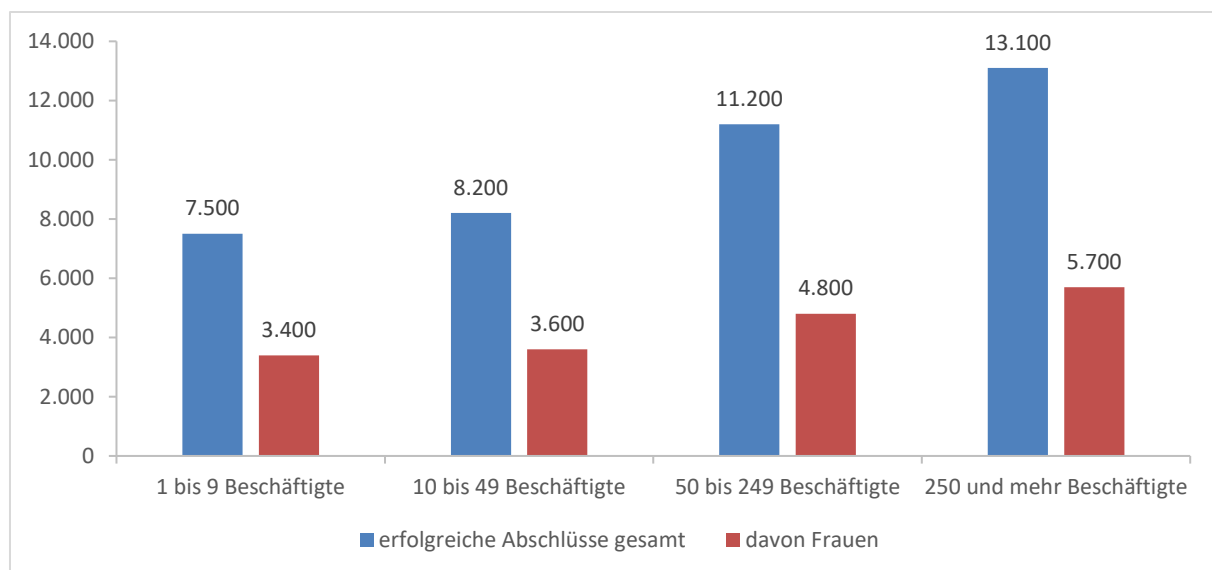
In den Sonstigen Dienstleistungen fiel der Frauenanteil überproportional groß aus (64 Prozent). Auch in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (59 Prozent) und der Öffentlichen Verwaltung (53 Prozent) stellten Frauen mehr als die Hälfte der erfolgreichen Abschlüsse. In den Betrieben aus Handel und Reparatur war rund jeder dritte Absolvent weiblich, wohingegen der Anteil der Absolventinnen in den Ausbildungsberufen des Produzierenden Gewerbes (Verarbeitendes Gewerbe mit Baugewerbe) bei 14 Prozent lag. Diese Verhältnisse entsprechen in etwa dem Frauenanteil der Auszubildenden in den jeweiligen Sektoren.

Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse vor allem in Klein-, Mittel- und Großbetrieben

Rund ein Drittel der Absolventinnen und Absolventen war in den mittelgroßen und großen Betrieben beschäftigt (vgl. Abb. 38). In den Kleinst- und Kleinbetrieben waren dies jeweils etwa 20 Prozent. Der Frauenanteil an den Ausbildungsabschlüssen lag über alle Betriebsgrößenklassen hinweg zwischen 43 und 45 Prozent

Die Verteilung der Absolventinnen und Absolventen auf die verschiedenen Größenklassen entspricht in etwa den Anteilen an allen Auszubildenden in den jeweiligen Betriebsgrößenklassen.

Abb. 38: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse nach Betriebsgröße in Hessen 2017, hochgerechnete absolute Zahlen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen.

5.4 Übernahme nach Ausbildungsabschluss

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 Übernahmebereitschaft der Betriebe wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Hierzu zählen u. a. der aktuelle Arbeitskräftebedarf sowie die wirtschaftliche Lage des Betriebs. Gleichzeitig können die Betriebe mit der Übernahme eigener Auszubildender teilweise erhebliche Kosten bei der Personalsuche einsparen, welche bei einer Rekrutierung von Fachkräften über den externen Arbeitsmarkt entstünden (vgl. BIBB 2015). Zudem bringen die eigenen Auszubildenden betriebspezifische Kenntnisse mit, welche ihnen bereits während der Ausbildung vermittelt wurden.

Einige Absolventinnen und Absolventen verlassen auf eigenen Wunsch ihren Ausbildungsbetrieb. Die Gründe für einen Wechsel sind vielfältig, so sind beispielsweise ein attraktiveres Angebot eines anderen Unternehmens, ein Wechsel vom Klein- zum Großbetrieb oder ein Umzug zu einem anderen Wohnort denkbar. Die Daten des IAB-Betriebspanels geben keine Auskunft darüber, ob Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen ein etwaiges Übernahmeangebot nicht angenommen und den Betrieb in Folge verlassen haben (vgl. Dummert et al. 2014). Angesichts der mit einer Ausbildung verbundenen Kosten sowie der demografischen Entwicklung erscheint es also wahrscheinlich, dass Betriebe Jugendliche, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, zukünftig immer häufiger übernehmen. Eine Betrachtung der Übernahmequoten im Zeitverlauf kann Aufschluss über diese Entwicklung geben.

Insgesamt gute Übernahmechancen nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss

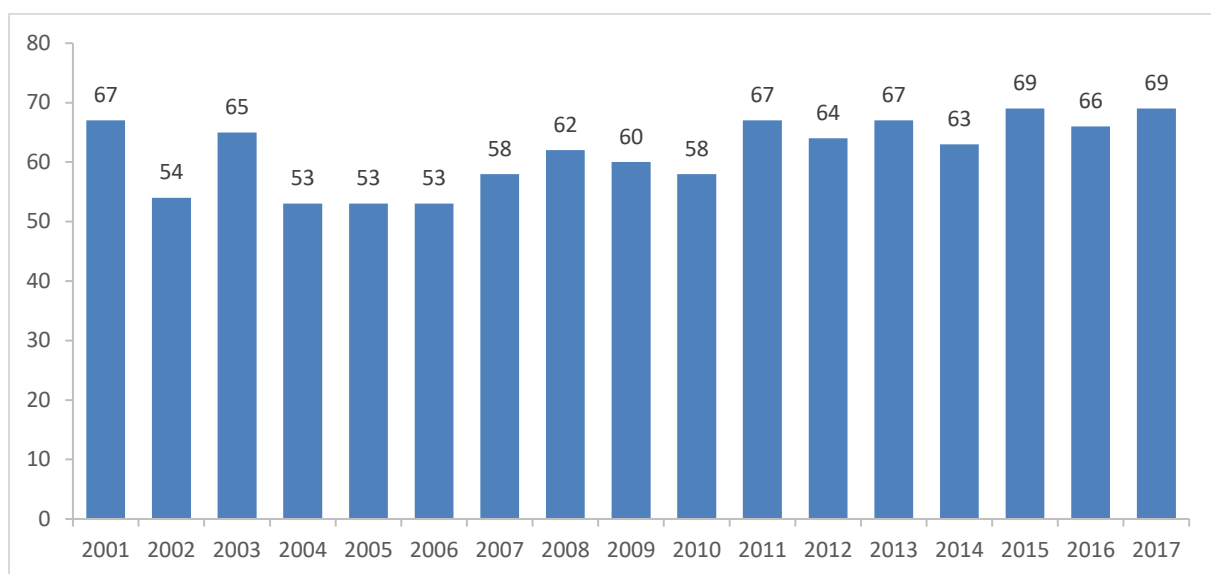
2017 hatten die Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen in Hessen wieder gute Chancen von ihrem Betrieb übernommen zu werden. Mehr als die Hälfte der Ausbildungsbetriebe hat angegeben alle erfolgreichen Auszubildenden in den eigenen Betrieb oder einen anderen Betrieb des Unternehmens übernommen zu haben (58 Prozent). Weitere 30 Prozent der Betriebe haben mindestens eine Absolventin beziehungsweise einen Absolventen übernommen. Neun Prozent geben an, keine ehemaligen Auszubildenden übernommen zu haben. Drei Prozent der Betriebe machten keine Angaben zu den Übernahmen.

Die Übernahmequote, d.h. der Anteil der Auszubildenden, welche nach erfolgreichem Abschluss von ihrem Ausbildungsbetrieb weiterbeschäftigt werden, erreichte 69 Prozent (vgl. Abb. 39). Für die weiblichen Auszubildenden waren die Chancen übernommen zu werden deutlich besser als für ihre männlichen Kollegen. Es wurden 74 Prozent der Absolventinnen übernommen, was einer Steigerung von elf Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Bei den Absolventen lag die Übernahmequote bei 65 Prozent.

Die Auswertungen des IAB-Betriebspanels für Hessen zeigen, dass die Übernahmequote Mitte der 2000er Jahre noch bei gut der Hälfte der Auszubildenden lag. Seither ist sie gestiegen – trotz Einbruch in den Krisenjahren 2009 und 2010 – und liegt seit 2011 bei deutlich über 60 Prozent.

Der Blick auf die Entwicklung der absoluten Zahlen zeigt, dass sich hinter der prozentualen Steigerung der Übernahmequote auch ein absoluter Zuwachs an übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen verbirgt. Waren es 2010 noch etwas mehr als 21.000 Absolventinnen und Absolventen, die weiterbeschäftigt wurden, liegt dieser Wert seit 2011 um zwei bis drei Tausend Absolventinnen und Absolventen höher. Im langjährigen Vergleich wurde im Jahr 2017 mit 27.500 Auszubildenden die bisher größte Zahl an Auszubildenden übernommen. Ob sich dieser Trend verfestigt, wird in zukünftigen Auswertungen sichtbar werden.

Abb. 39: Übernahmequote erfolgreicher Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen in Hessen 2001-2017, Angaben in Prozent

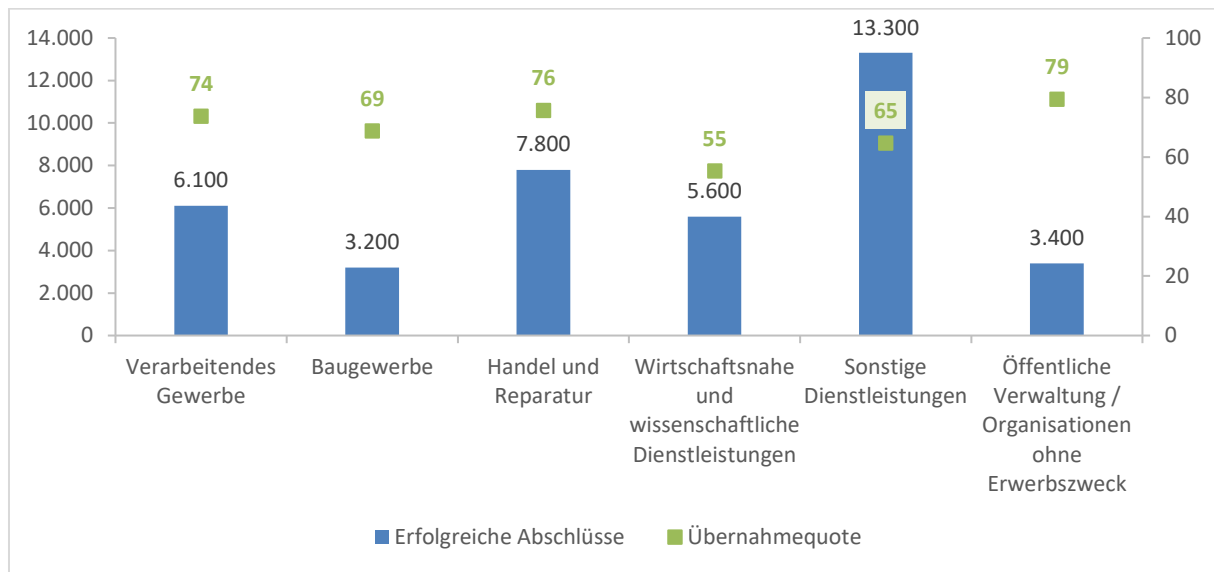


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2017, eigene Berechnungen.

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

Die insgesamt guten Übernahmechancen waren nicht in allen Wirtschaftszweigen gleichermaßen zu beobachten (vgl. Abb. 40). Besonders häufig wurden Absolventinnen und Absolventen in der Öffentlichen Verwaltung übernommen (79 Prozent). Drei von vier Auszubildenden wurden in Betrieben aus dem Verarbeitenden Gewerbe sowie Handel und Reparatur übernommen (74 bzw. 76 Prozent). Etwas darunter lagen die Übernahmechancen im Baugewerbe (69 Prozent). Etwa jede und jeder zweite Auszubildende in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen hatte gute Chancen vom ausbildenden Betrieb übernommen zu werden.

Abb. 40: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2017, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent

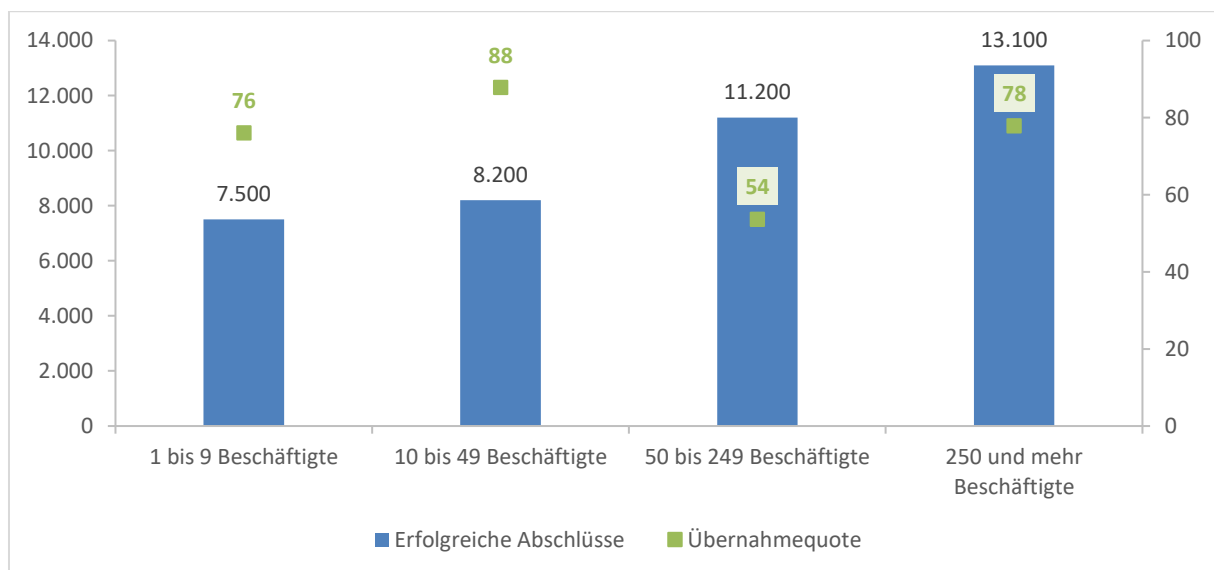


Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen.

Chancen der Absolventinnen und Absolventen in den Kleinbetrieben am größten

Die Übernahmechancen fielen für die Absolventinnen und Absolventen in den verschiedenen Betriebsgrößen unterschiedlich gut aus. Die Übernahmebereitschaft lag nur in den mittelgroßen Betrieben unter dem Landesdurchschnitt von 69 Prozent (vgl. Abb. 41). In allen anderen Größenklassen lag sie über dem hessischen Durchschnitt.

Abb. 41: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten nach Betriebsgröße in Hessen 2017, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen.

5.5 *Resümee*

Die meisten jungen Menschen in Deutschland entscheiden sich für eine Berufsausbildung, sei sie vollzeitschulisch oder dual organisiert (vgl. Statistisches Bundesamt 2017). Der erfolgreiche Abschluss der Berufsausbildung ermöglicht ihnen eine qualifizierte Teilnahme am Arbeitsmarkt, eröffnet Karriereperspektiven und fördert die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Zwar geht der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe seit Jahren zurück, dennoch bleibt ein hohes Engagement seitens der in Ausbildung aktiven Betriebe bestehen. Bundesweit werden mehr Ausbildungsplätze angeboten, als Verträge geschlossen werden können (vgl. BMBF 2018). Dieser Trend erhöht die Wahlfreiheit der Ausbildungsinteressentinnen und Ausbildungsinteressenten. Auch die Ergebnisse auf Grundlage des IAB-Betriebspanels weisen für Hessen in diese Richtung. So wurden für das Ausbildungsjahr 2016/2017 im Vergleich zum Vorjahr mehr Ausbildungsplätze angeboten. Dazu beigetragen hat sicherlich das erhöhte Engagement der ausbildungsberechtigten Betriebe. Mehr als die Hälfte der Betriebe hat sich in Ausbildung engagiert. Diese Entwicklung steht in deutlichem Unterschied zu den Vorjahren, in welchen stets weniger als die Hälfte der berechtigten Betriebe an Ausbildung teilgenommen haben. Es gilt dennoch, dass das Ausbildungspotenzial der Betriebe nur dann nachhaltig erhöht werden kann, wenn zukünftig mehr Betriebe über eine Berechtigung verfügen und bereit sind sich regelmäßig an dualer Berufsausbildung zu beteiligen (vgl. Dummert et al. 2014).

Die höchste Ausbildungsbeteiligung, gemessen an allen ausbildungsberechtigten Betrieben, wies mit 64 Prozent die Öffentliche Verwaltung auf. Im Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe mit Baugewerbe) bildeten ca. 60 Prozent der berechtigten Betriebe aus. In den anderen Wirtschaftszweigen lag die Beteiligung bei etwa der Hälfte der berechtigten Betriebe. Unterschiede in der Ausbildungsbeteiligung gab es auch zwischen den Betriebsgrößenklassen. Ausbildungsberechtigte Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten bildeten in über 85 Prozent der Fälle aus. Bei den Kleinbetrieben war der Anteil mit gut 60 Prozent deutlich geringer und von den berechtigten Kleinstbetrieben waren nur 44 Prozent aktiv.

Die Ausbildungsinteressierten für das Ausbildungsjahr 2016/2017 konnten auf ein besonders großes Angebot an Ausbildungsstellen zugreifen. Mit 59.800 neu angebotenen Plätzen wurde ein neuer Höchststand für Hessen gemessen. Insgesamt wurden über 82 Prozent der Plätze besetzt. Gleichzeitig bleibt das Zusammenbringen von Angebot und Nachfrage eine große Herausforderung. Berufsorientierung und die Begleitung beim Übergang von Schule in die Berufsausbildung können dazu beitragen diese Herausforderungen zu mindern.

Besonders erfolgreich bei der Einstellung von Auszubildenden waren die Großbetriebe, welche annähernd alle ihre Plätze für das Ausbildungsjahr 2016/2017 besetzen konnten. Schwierigkeiten geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden, hatten weiterhin vor allem die kleineren Betriebe. Allerdings konnte in den Kleinstbetrieben im Vergleich zum Vorjahr der

größte Zuwachs an Ausbildungsstellen beobachtet werden, bei gleichzeitig deutlich besseren Besetzungserfolgen.

Die Chancen der Auszubildenden, nach erfolgreichem Abschluss ihrer Berufsausbildung vom Betrieb oder einem anderen Betrieb des Unternehmens übernommen zu werden, sind seit Mitte der 2000er Jahre gestiegen. 2017 gaben 58 Prozent der Ausbildungsbetriebe an, dass sie alle ihre Absolventinnen und Absolventen im eigenen Betrieb oder einem anderen Betrieb des Unternehmens weiter beschäftigt haben. Weitere 30 Prozent der Betriebe haben mindestens eine Absolventin beziehungsweise einen Absolventen übernommen. Besonders hoch fiel die Übernahmequote in der Öffentlichen Verwaltung, dem Verarbeitenden Gewerbe sowie Handel und Reparatur aus. Insgesamt wurden in allen Wirtschaftszweigen mehr als die Hälfte der Absolventinnen und Absolventen nach Ausbildungsabschluss übernommen. Die Übernahmequote erreichte 69 Prozent und lag damit um drei Prozentpunkte höher als im Vorjahr. Hinter der prozentualen Steigerung der Übernahmequote verbarg sich auch ein absoluter Zuwachs an übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen.

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

6 Betriebliche Weiterbildung

Die berufliche Ausbildung und die berufliche Weiterbildung sind zwei zentrale Bausteine der beruflichen Bildung in Deutschland. In den meisten Fällen ist die Teilnahme an Weiterbildungen bereits heute unerlässlich, um bis zum Ende des Erwerbslebens produktiv zu bleiben. Die Teilnahme an Weiterbildungen stärkt dabei nicht nur die individuelle Beschäftigungsfähigkeit. Sie eröffnet den Betrieben die Möglichkeit, vorausschauend und planvoll die bestehende Belegschaft auf sich wandelnde sowie neue betriebliche Anforderungen vorzubereiten. Investitionen in betriebliche Weiterbildung stärken damit nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit eines Betriebs, sie sind gleichermaßen Teil einer vorausschauend angelegten Fachkräftesicherung.

Auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels kann die Beteiligung der Betriebe in Hessen an Weiterbildung nachvollzogen werden. Hierfür werden zunächst das Weiterbildungsengagement der Betriebe im ersten Halbjahr 2017 sowie relevante betriebliche Charakteristika und Präferenzen näher beleuchtet. Daran anschließend wird der Frage nachgegangen, wie sich die Teilnahmen der Beschäftigten an Weiterbildungen in den letzten Jahren entwickelt haben. Das betriebliche Engagement in Aufstiegs- und Nachqualifizierung bildet den Abschluss des Kapitels.

6.1 Betriebliches Weiterbildungsverhalten

Mit dem Einsatz neuer Technologien, der Modernisierung von Produktionsanlagen oder der Optimierung von Prozessen entstehen Weiterbildungsbedarfe. Die Notwendigkeit zur Weiterbildung kann sich aber auch in personellen Veränderungen oder veränderten Auflagen und gesetzlichen Neuerungen begründen.

Um einen ersten Überblick über das betriebliche Weiterbildungsengagement in Hessen zu gewinnen, wird im folgenden Abschnitt untersucht, in welchem Umfang die Betriebe im ersten Halbjahr 2017 Weiterbildungen unterstützt haben.⁹ Darüber hinaus werden Differenzierungen nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweigzugehörigkeit sowie Vergleiche mit Westdeutschland vorgenommen.

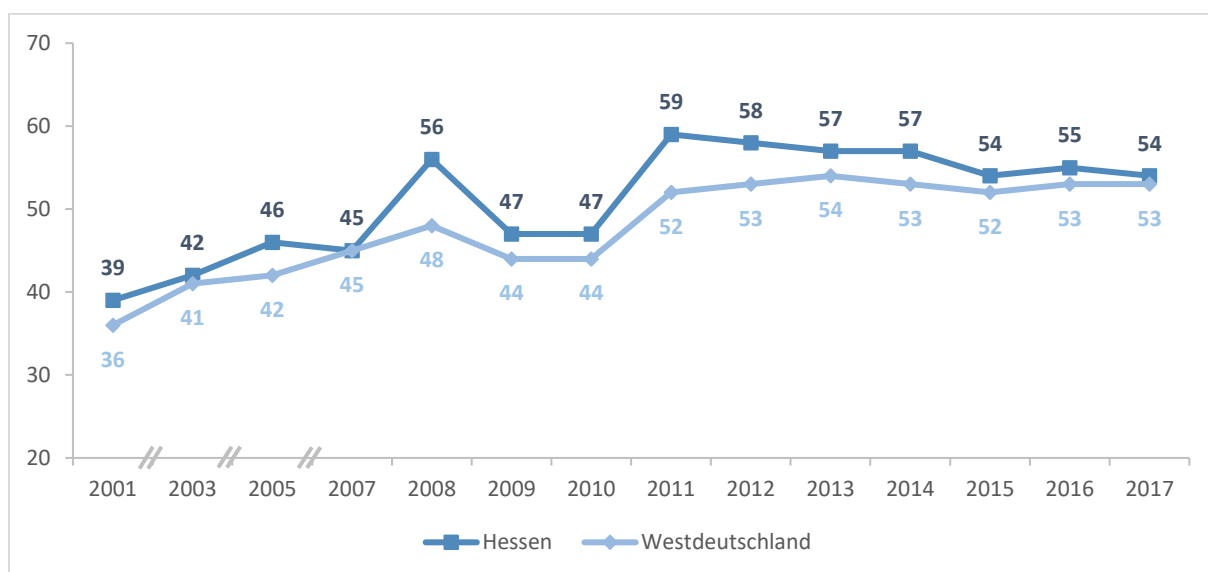
Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe erreicht hohes Vorjahresniveau

Etwas mehr als die Hälfte der Betriebe hat im ersten Halbjahr 2017 mindestens einen Beschäftigten für Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt bzw. die Kosten ganz oder teilweise übernommen. Damit bewegte sich die Weiterbildungsbeteiligung der hessischen Betriebe auf dem hohen Niveau der vorangegangenen sechs Jahre von über 50 Prozent (vgl. Abb. 42).

⁹ Weiterbildungsaktivitäten, welche vollständig von den Beschäftigten getragen wurden, sind nicht Bestandteil der Analysen.

Über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg lässt sich festhalten, dass der Anteil weiterbildender Betriebe in den ersten Jahren des neuen Jahrtausends sowohl in Westdeutschland als auch in Hessen gestiegen ist. Dieser Trend wurde in den Jahren 2009 und 2010, d. h. während der Wirtschafts- und Finanzkrise, kurzzeitig unterbrochen. Mit Stabilisierung der wirtschaftlichen Situation seit 2011 hat auch das Engagement der Betriebe in Weiterbildung wieder zugenommen, wobei Hessen deutlich über dem westdeutschen Schnitt lag. In der Zeit danach hat sich das Weiterbildungsengagement der Betriebe in Hessen dem westdeutschen Niveau von etwas mehr als 50 Prozent immer weiter angeglichen.

Abb. 42: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in Hessen und Westdeutschland, jeweils 1. Halbjahr 2001-2017, Angaben in Prozent

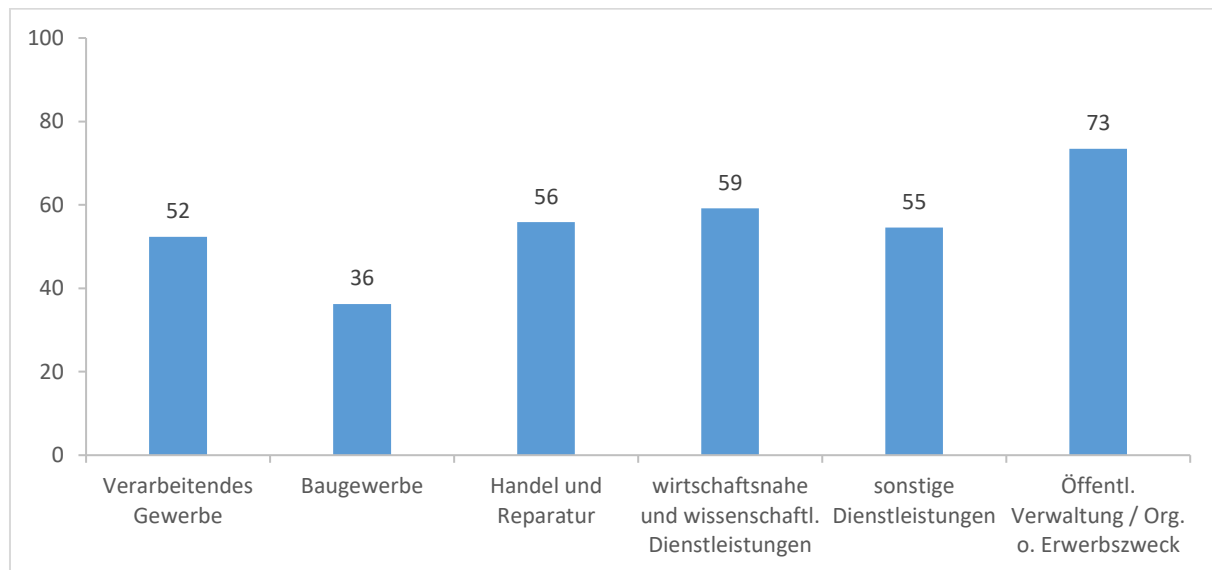


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2017, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2002, 2004 und 2006 liegen keine Daten vor.

Öffentliche Verwaltung bleibt Vorreiter in puncto Weiterbildung

Die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe fällt je nach Wirtschaftszweigzugehörigkeit unterschiedlich hoch aus. Wie im Vorjahr waren im ersten Halbjahr 2017 wieder vergleichsweise viele Betriebe der Öffentlichen Verwaltung in Weiterbildung aktiv: Hier unterstützten etwa drei von vier Betrieben ihre Beschäftigten bei Weiterbildungsvorhaben (vgl. Abb. 43). Die Betriebe, welche den anderen Wirtschaftszweigen zugerechnet werden, lagen mit ihrer Weiterbildungsbeteiligung nahe am Landesdurchschnitt von 54 Prozent. Einzige Ausnahme und Schlusslicht bildete das Baugewerbe, in welchem nur etwa jeder dritte Betrieb seine Arbeitskräfte bei einer Weiterbildungsmaßnahme unterstützte.

Abb. 43: Förderung von Weiterbildung nach Wirtschaftszweigen in Hessen 1. Halbjahr 2017, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen.

Darüber hinaus lassen sich Unterschiede im Weiterbildungsverhalten der Betriebe entlang ihrer Größe identifizieren. So nimmt die Bereitschaft der Betriebe mit steigender Beschäftigtenzahl prinzipiell zu, ihre Arbeitskräfte bei einer Weiterbildungsmaßnahme zu unterstützen. Im ersten Halbjahr 2017 beteiligten sich mit 96 Prozent fast alle hessischen Großbetriebe an den Weiterbildungsaktivitäten ihrer Beschäftigten. Auch bei den mittelgroßen und kleinen Betrieben unterstützten jeweils deutlich mehr als die Hälfte der Betriebe Weiterbildungsaktivitäten (mittelgroße Betriebe: 80 Prozent, Kleinbetriebe: 74 Prozent). Schlusslicht bei der Weiterbildungsbeteiligung waren die Kleinstbetriebe, welche nur in 43 Prozent der Fälle Weiterbildungen förderten. Dieses Ergebnis entspricht den Vorjahresergebnissen und ist wenig überraschend, berücksichtigt man, dass die größeren Betriebe prinzipiell über mehr Ressourcen verfügen, um Weiterbildungen zu realisieren, und darüber hinaus einer systematischen Personalarbeit ein stärkeres Gewicht beimessen als dies den kleinen Betrieben möglich ist (vgl. von Rosenblatt 2012: 28). 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 Beschäftigtenanzahl selbst ab. Je mehr Beschäftigte in einem Betrieb tätig sind, desto wahrscheinlicher ist es also, dass der Betrieb mindestens einen Beschäftigten bei einer Weiterbildung fördert und damit im IAB-Betriebspanel als weiterbildender Betrieb gezählt wird.

6.2 Organisation der betrieblichen Weiterbildung

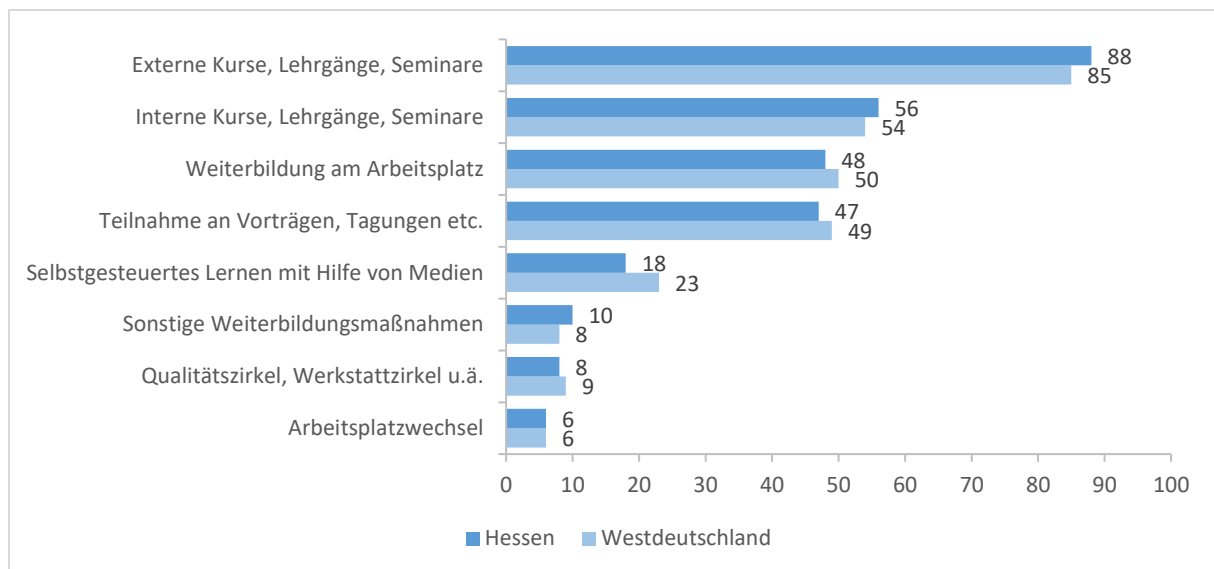
Weiterbildungen unterscheiden sich sowohl in den konkreten Inhalten als auch in den Lernformaten, Kosten und der zeitlichen Ausgestaltung. Welche Formate im ersten Halbjahr 2017 seitens der Betriebe besonders häufig gefördert wurden, kann den Weiterbildungsanbietern

Hinweise für ihre Angebotsgestaltung geben. Darüber hinaus wird im folgenden Abschnitt berichtet wann und wie Weiterbildung in den Betrieben hauptsächlich stattfand.

Kurse, Lehrgänge und Seminare bleiben die beliebtesten Weiterbildungsformate

Besonders häufig förderten die Betriebe im ersten Halbjahr 2017 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 beziehungsweise hierfür anfallende Kurskosten ganz oder teilweise übernahmen (vgl. Abb. 44). Andere Formate wurden deutlich seltener unterstützt: Jeweils etwa die Hälfte der Betriebe investierte in interne Kurse, Lehrgänge und Seminare. Weiterbildungen am Arbeitsplatz (bspw. in Form von Unterweisungen und Einarbeitungen) oder die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen oder Messeveranstaltungen wurden ebenfalls von etwa der Hälfte der Betriebe gefördert. 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 im Zeitverlauf relativ konstanten Präferenzen der Betriebe für bestimmte Formate geben den Weiterbildungsanbietern wichtige Hinweise für ihre Angebotsgestaltung.

Abb. 44: Betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2017, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen, Basis: alle Betriebe, die im 1. Halbjahr 2017 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 deutlich häufiger angeboten. So fanden Qualitäts- und Werkstattzirkel fast ausschließlich in den größeren Betrieben statt. Gleiches gilt für Arbeitsplatzwechsel. Auch das

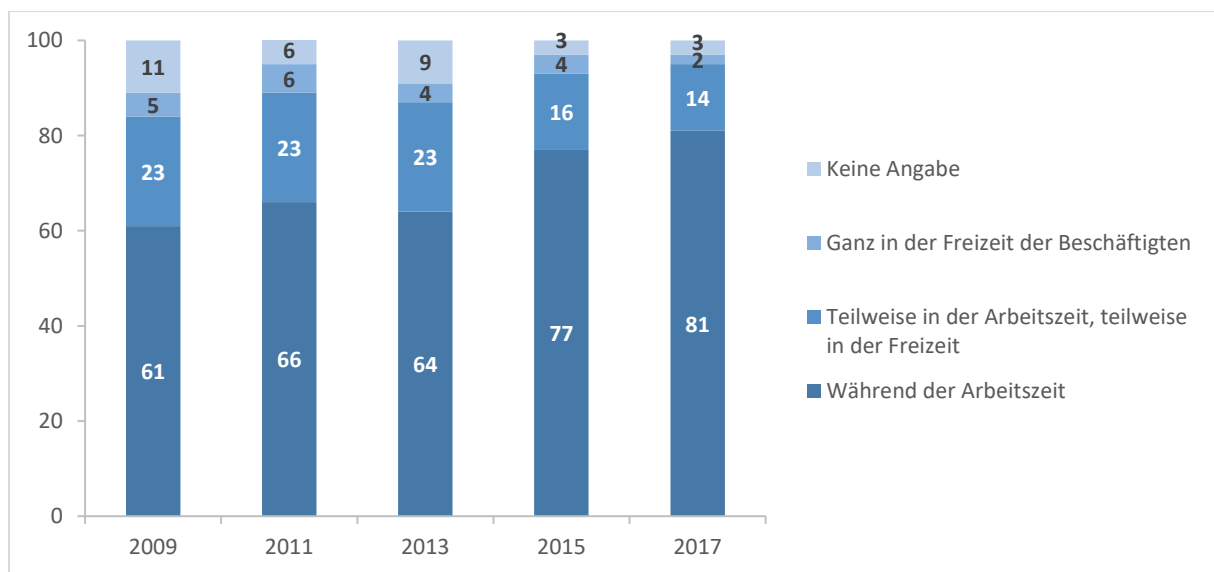
selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien (z. B. computerunterstützte Selbstlernprogramme oder Fachbücher), wurde von den großen Betrieben überdurchschnittlich häufig gefördert.

Betriebe fördern Weiterbildungen am häufigsten während der Arbeitszeit

Neben dem Zugang zu adäquaten Weiterbildungsangeboten beeinflussen weitere Faktoren die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten. So zählen finanzielle und zeitliche Aufwendungen zu den wichtigsten Gründen, weshalb Beschäftigte nicht an beruflichen Weiterbildungen teilnehmen (vgl. Osiander, Stephan 2018: 7). Für den Betrieb ist der Zeitpunkt der Weiterbildung ebenfalls bedeutend, v. a. wenn Beschäftigte während einer Weiterbildungsmaßnahme von ihren normalen Arbeitsaufgaben entbunden werden müssen. Die dabei entstehenden zusätzlichen Kosten können für Betriebe hinderlich sein, eine Weiterbildung während der Arbeitszeit zu fördern. Aus diesen Gründen ist es von Interesse zu betrachten, zu welchen Zeitpunkten Weiterbildungsmaßnahmen von den Betrieben unterstützt werden.

In Hessen setzten die Betriebe im ersten Halbjahr 2017 am häufigsten auf Weiterbildungen während der Arbeitszeit (81 Prozent). Damit ist im Vergleich zu den Vorjahren der Anteil der Betriebe, welcher normalerweise auf diese Weiterbildungszeiten setzt, weiter angestiegen (vgl. Abb. 45). Weitere 14 Prozent der Betriebe gaben an, dass sich die wichtigsten geförderten Weiterbildungsmaßnahmen gewöhnlich sowohl über die Arbeits- als auch die Freizeit der Beschäftigten erstreckten. Am seltensten wurden Weiterbildungsaktivitäten gefördert, welche nur in der Freizeit der Beschäftigten (2 Prozent) stattfanden.

Abb. 45: Zeitpunkt der wichtigsten Weiterbildungen in Hessen, jeweils 1. Halbjahr, Angaben in Prozent



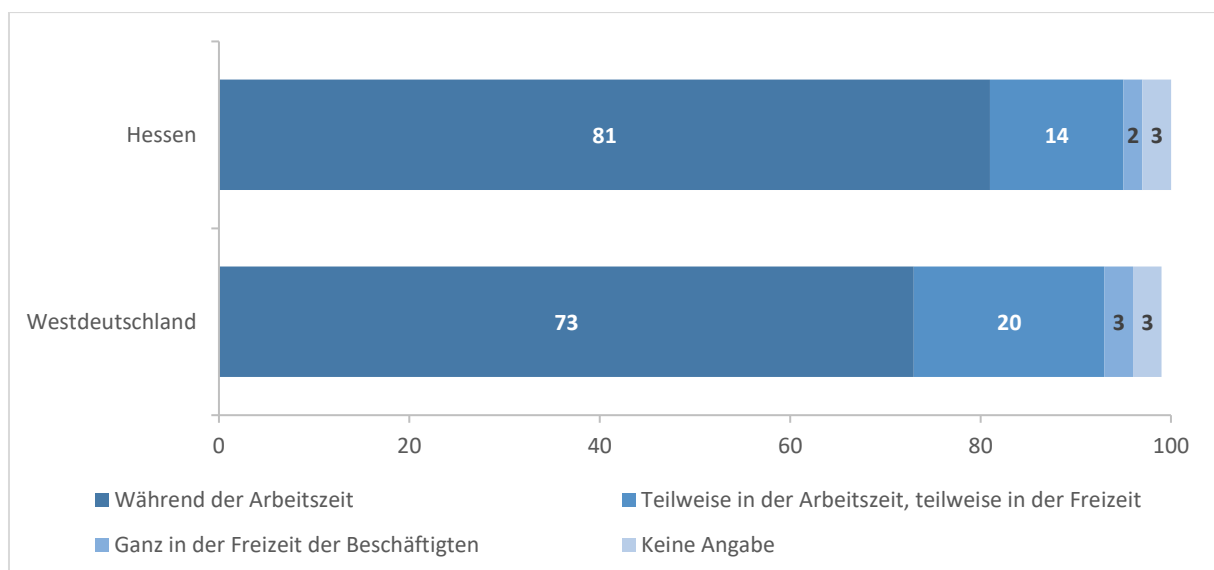
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, 2011, 2013, 2015 2017, eigene Berechnungen, Basis: alle Betriebe, die jeweils im 1. Halbjahr Weiterbildungsmaßnahmen förderten.

Die Differenzierung der Präferenzen für bestimmte Weiterbildungszeiten nach den Wirtschaftszweigen ergab für die Öffentliche Verwaltung und die Sonstigen Dienstleistungen Abweichungen von den für Hessen ermittelten Durchschnittswerten. Im Fall der Öffentlichen Verwaltung erreichte der Anteil der Betriebe, welcher Weiterbildungen hauptsächlich während der Arbeitszeit unterstützte, über 80 Prozent. An zweiter Stelle allerdings rangierte – abweichend vom Landesdurchschnitt – die Förderung von Weiterbildungsaktivitäten ausschließlich in der Freizeit der Beschäftigten (12 Prozent). Die Betriebe der Sonstigen Dienstleistungen förderten im Durchschnitt zu 72 Prozent Weiterbildungen während der Arbeitszeit und 20 Prozent der Betriebe unterstützten Weiterbildungsaktivitäten, die teilweise in der Arbeitszeit und teilweise in der Freizeit durchgeführt werden. Abweichungen vom Landesdurchschnitt, welche sich in der Betriebsgröße begründen, fielen insgesamt gering aus.

Bezogen auf das eingangs skizzierte Argument, dass Beschäftigte Weiterbildungen während der Arbeitszeit präferieren, lässt sich festhalten, dass sich die Betriebe dieser Restriktion mit Blick auf die wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen bewusst waren und entsprechend handelten. Der Großteil der hessischen Betriebe förderte Weiterbildungen hauptsächlich während der Arbeitszeit der Beschäftigten.

Während in Hessen vier von fünf Betrieben während der Arbeitszeit weiterbildeten, waren dies in Westdeutschland nur etwa drei Viertel aller Betriebe (vgl. Abb. 46). Weiterbildungen, die teilweise in der Arbeits- und teilweise in der Freizeit der Beschäftigten angesiedelt waren, wurden hingegen in Westdeutschland (20 Prozent) etwas häufiger gefördert als im Hessendurchschnitt (14 Prozent).

Abb. 46: Zeitpunkt der wichtigsten Weiterbildungen in Hessen und Westdeutschland 1. Halbjahr 2017, Angaben in Prozent



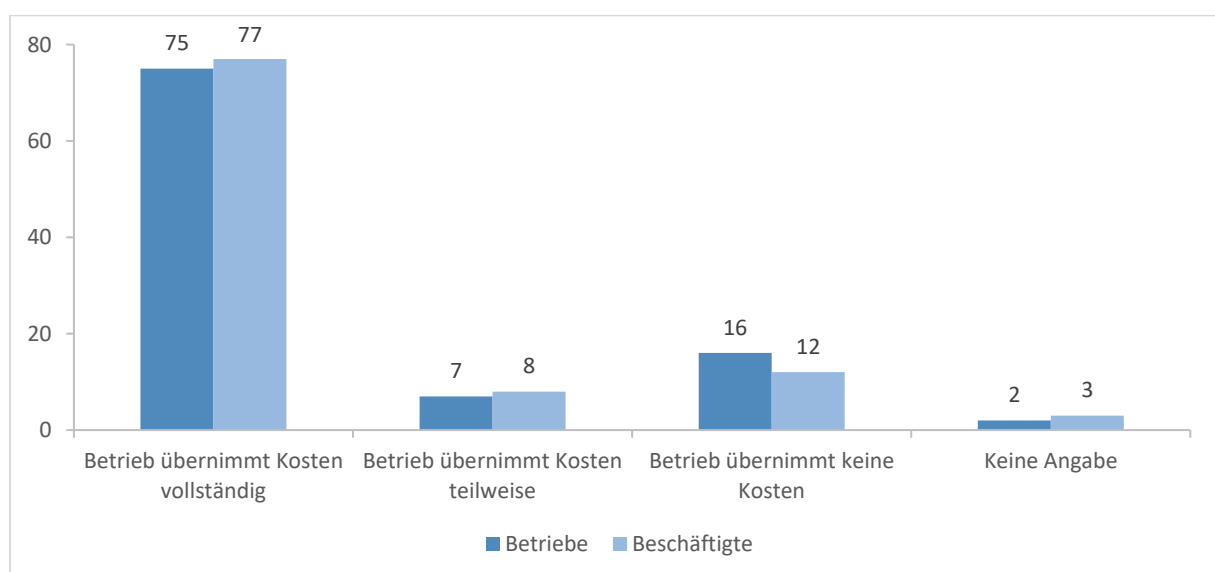
Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen, Basis: alle Betriebe, die im 1. Halbjahr 2017 Weiterbildungsmaßnahmen förderten.

Großteil der Betriebe übernimmt die Weiterbildungskosten

Eine Weiterbildung bedeutet nicht nur eine zeitliche Investition, sie geht auch mit direkten Kosten einher. Zu diesen zählen finanzielle Aufwendungen für bspw. bereitgestellte Materialien, Dienstreisen oder Kursgebühren. Darüber hinaus zählen zu den (indirekten) Kosten mögliche Verdienstauffälle während einer Weiterbildung, wenn diese nicht durch den Arbeitgeber oder Dritte kompensiert werden. Demnach nehmen die bei einer Weiterbildung entstehenden Kosten eine zentrale Rolle bei der Entscheidung von Beschäftigten für bzw. gegen eine Weiterbildung ein. Insbesondere Geringqualifizierte können sich die finanziellen Einbußen während der Teilnahme an (längerfristigen) Weiterbildungsmaßnahmen häufig nicht leisten (vgl. Baethge, Severing 2015: 12). Um einen umfassenden Eindruck vom betrieblichen Weiterbildungsengagement zu erhalten, wird im Folgenden die Beteiligung der Beschäftigten, respektive der Betriebe, an den entstehenden Kosten untersucht.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Betriebe der Restriktionen, welche mit der Finanzierung einer Weiterbildung einhergehen, durchaus bewusst sind. In Hessen gaben drei Viertel der weiterbildenden Betriebe an, dass sie ihre Beschäftigten normalerweise nicht an den dabei entstehenden Kosten beteiligten, wobei hiervon 77 Prozent der insgesamt im ersten Halbjahr 2017 weitergebildeten Beschäftigten profitierten (vgl. Abb. 47). In sieben Prozent der Betriebe wurden die Beschäftigten an den Kosten beteiligt, was rund acht Prozent der Weiterbildungsteilnehmerinnen und Weiterbildungsteilnehmer betraf. In 16 Prozent der Betriebe mussten die Beschäftigten die Kosten vollständig übernehmen, dies betraf zwölf Prozent der Teilnehmenden. Weitere zwei Prozent der Betriebe gaben an, dies nicht genau sagen zu können, da sie dies individuell entschieden.

Abb. 47: Kostenübernahme bei Weiterbildungen in Hessen 1. Halbjahr 2017, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen, Basis: alle Betriebe, die im 1. Halbjahr 2017 Weiterbildungsmaßnahmen förderten.

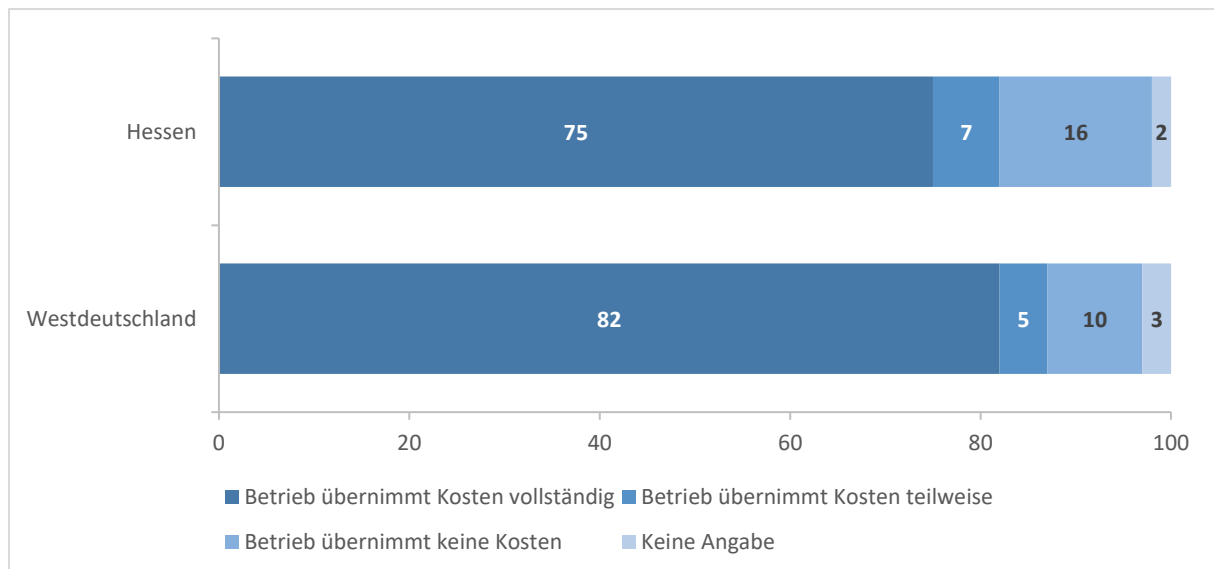
In den Vorjahren lag die Bereitschaft zur Kostenübernahme in Hessen auf einem ähnlichen Niveau wie im Jahr 2017. Einzig im Jahr 2009 fiel die Bereitschaft deutlich geringer aus. Eine Beobachtung, welche insgesamt dem Weiterbildungsverhalten angesichts der sonderkonjunkturellen Lage infolge der Wirtschafts- und Finanzkrise entspricht.

Bei der Unterscheidung hinsichtlich der Betriebsgröße zeigte sich, dass die größeren Betriebe ihre Beschäftigten insgesamt stärker von den Weiterbildungskosten entlasteten. Entsprechend wurden die Beschäftigten in den kleineren Betrieben an der Finanzierung der gesamten Weiterbildungskosten etwas häufiger beteiligt.

Werden die Betriebe in Hessen nach der Wirtschaftszweizugehörigkeit unterschieden, konnten für diese nur geringfügige Abweichungen von den Durchschnittswerten ermittelt werden. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass die Öffentliche Verwaltung ihre Beschäftigten bei der Weiterbildungsfinanzierung am häufigsten entlastete.

Im Vergleich zu Westdeutschland zeigten sich die hessischen Betriebe durchschnittlich etwas weniger großzügig (vgl. Abb. 48). Zu einer vollständigen Kostenübernahme kam es in Westdeutschland in über 80 Prozent der Betriebe (Hessen: 75 Prozent). Weitere fünf Prozent der Betriebe beteiligten sich teilweise an den entstehenden Kosten (Hessen: 7 Prozent) und drei Prozent entschieden bedarfsabhängig (Hessen: 2 Prozent). Zehn Prozent der westdeutschen Betriebe beteiligten sich nicht an den Weiterbildungskosten (Hessen: 16 Prozent).

Abb. 48: Kostenübernahme bei Weiterbildungen in Hessen und Westdeutschland 1. Halbjahr 2017, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen, Basis: alle Betriebe, die im 1. Halbjahr 2017 Weiterbildungsmaßnahmen förderten.

6.3 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten

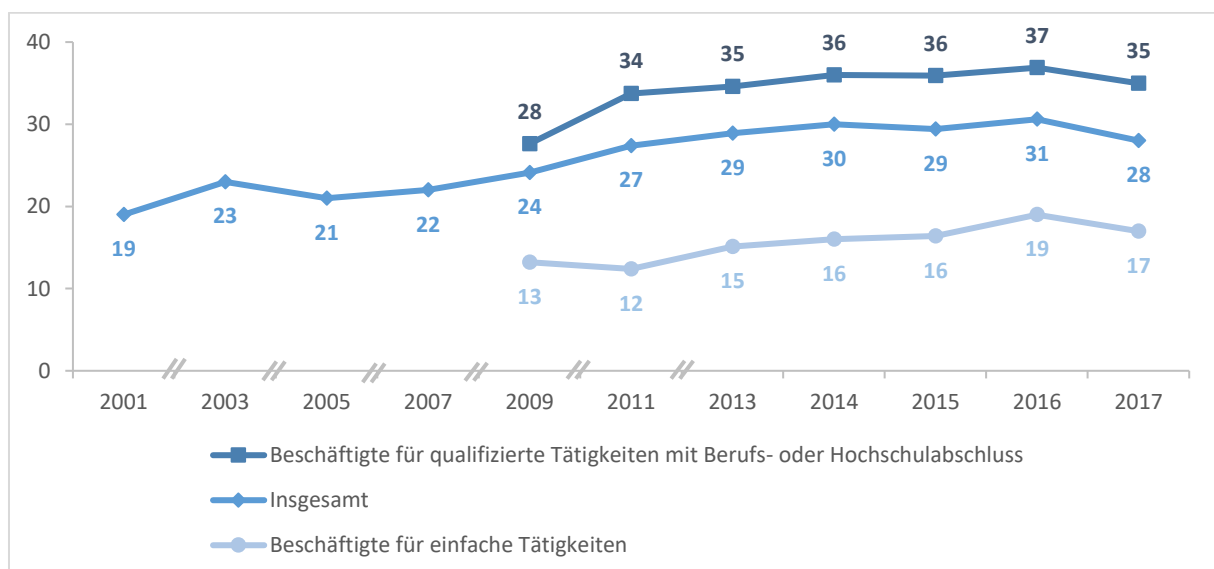
Die Bedeutung der Weiterbildung für den einzelnen Betrieb bemisst sich neben der Frage, ob Weiterbildungsmaßnahmen überhaupt gefördert werden, vor allem am Anteil der weitergebildeten Beschäftigten. Wird die Weiterbildungsquote mit Hinblick auf alle Beschäftigten ermittelt, d. h. inklusive derjenigen 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 förderten (vgl. Janssen, Leber 2015: 5).

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

Anteil weitergebildeter Beschäftigter fällt geringer aus als im Vorjahr

Im ersten Halbjahr 2017 nahmen rund 28 Prozent aller Beschäftigten an betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teil (vgl. Abb. 49). Verglichen mit dem westdeutschen Wert, wonach rund jeder dritte Beschäftigte weitergebildet wurde (32 Prozent), fiel die Reichweite der Weiterbildung in Hessen damit insgesamt etwas kleiner aus.

Abb. 49: Weiterbildungsquote insgesamt sowie nach Tätigkeitsniveau in Hessen 1. Halbjahr 2001-2017, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2017, 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 insgesamt etwas weniger Beschäftigte gefördert. Dies betraf qualifiziert und einfach Beschäftigte gleichermaßen, wie die seit 2009 darstellbaren Differenzierungen der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsniveau der Beschäftigten zeigen. Weiterhin sind es vor allem die qualifiziert Beschäftigten, welche von den Betrieben gefördert werden. Beschäftigte mit einer Ausbildung bzw. einem Hochschulabschluss nahmen im ersten Halbjahr 2017 im Schnitt 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. Mit 36 Prozent wurde etwa jeder dritte Beschäftigte bei einer Weiterbildung gefördert. Die Weiterbildungsquoten der einfach und der qualifiziert Beschäftigten lagen bei 42 bzw. 25 Prozent.

Gute Weiterbildungschancen für Beschäftigte in den Kleinst- und Kleinbetrieben

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb mindestens einen Beschäftigten im ersten Halbjahr 2017 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 nah beieinander, unterschieden sich bei Betrachtung der weiterbildenden Betriebe hingegen deutlich (vgl. Tabelle 6). Hatte sich ein Kleinstbetrieb für die Förderung von Weiterbildung entschieden, fielen die Weiterbildungschancen der dort Beschäftigten besonders groß aus (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 6: Weiterbildungsquote nach Betriebsgröße in Hessen 1. Halbjahr 2017, Angaben in Prozent

	Alle Betriebe	Weiterbildende Betriebe
Anteil Beschäftigte insgesamt	28	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 2017, 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 2017 Beschäftigte der Sonstigen Dienstleistungen an Weiterbildungen teil. Hier wurde jeder dritte Beschäftigte gefördert. Einen ähnlich hohen Anteil weitergebildeter Beschäftigter erreichten auch die Betriebe aus Handel und Reparatur (30 Prozent), dem Verarbeitenden Gewerbe (28 Prozent) und der Öffentlichen Verwaltung (27 Prozent). In den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Betrieben wurde rund jeder vierte Beschäftigte bei einer Weiterbildung unterstützt (24 Prozent). Schlusslicht bildete, wie bereits bei der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe, das Baugewerbe. Mit 17 Prozent Weitergebildeter fiel hier die Wahrscheinlichkeit am geringsten aus, dass ein Beschäftigter bei einer Weiterbildung gefördert wurde.

Im Vergleich zum Vorjahr kam es in den wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen zu den größten Veränderungen: Der Anteil weitergebildeter Beschäftigter ist um zehn Prozentpunkte zurückgegangen.

Werden nur die weiterbildenden Betriebe berücksichtigt, zeichnen sich ähnliche Verhältnisse ab. Die Betriebe der Sonstigen Dienstleistungen sowie aus Handel und Reparatur bildeten jeweils 40 Prozent ihrer Beschäftigten weiter. Das Verarbeitende Gewerbe, die Öffentliche Verwaltung sowie die wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen förderten rund jeden dritten Beschäftigten. Mit 25 Prozent geförderten Beschäftigten bildete das Baugewerbe wiederum das Schlusslicht.

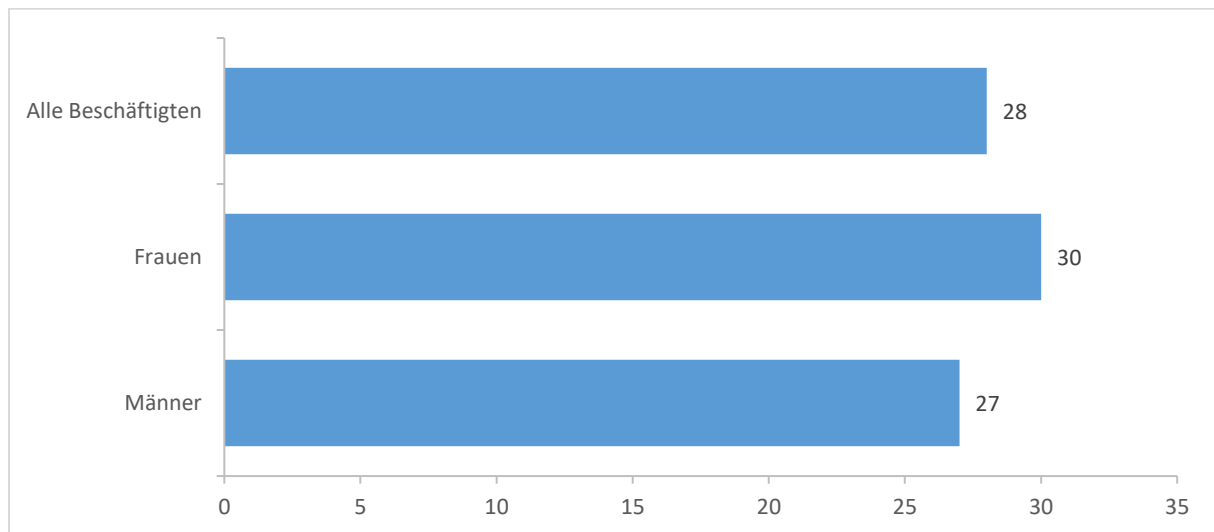
Frauen nehmen weiterhin häufiger an Weiterbildungen teil als Männer

Die Weiterbildungsquote fällt nicht nur qualifikations- sondern auch geschlechtsspezifisch aus. Wie in den Vorjahren investierten die Betriebe auch im ersten Halbjahr 2017 wieder etwas stärker in die Weiterbildung ihrer weiblichen Beschäftigten: Während 30 Prozent der Frauen weitergebildet wurden, nahmen an betrieblich geförderten Maßnahmen nur 27 Prozent der männlichen Beschäftigten teil (vgl. Abb. 50). Die Weiterbildungsquote der Frauen lag damit zwei Prozentpunkte über der allgemeinen Weiterbildungsquote sowie drei Prozentpunkte über der der Männer.

Eine Erklärung hierfür dürfte in der Weiterbildungsbeteiligung einzelner Wirtschaftszweige liegen. So fiel in den Wirtschaftszweigen mit besonders hohen Weiterbildungsquoten auch der Frauenanteil überdurchschnittlich groß aus. Hierzu zählen die Betriebe der Öffentlichen Verwaltung und die Sonstigen Dienstleistungen.

Weitere Faktoren wie das Alter oder der Beschäftigungsstatus beeinflussen darüber hinaus nachweislich die Chancen der Beschäftigten an Weiterbildungen teil zu nehmen (vgl. Janssen, Leber 2015: 6).

Abb. 50: Weiterbildungsquote insgesamt sowie von Frauen und Männern in Hessen 1. Halbjahr 2017, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen. Basis: Alle Betriebe.

6.4 Aufstiegsqualifizierung und Nachqualifizierung

Dient eine Weiterbildung primär dem Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten, kann eine Aufstiegsqualifizierung gezielt auf die Übernahme höherwertiger Aufgaben vorbereiten. Dies kann auch das Erreichen eines höheren Berufsabschlusses, wie staatlich geprüfter Techniker, Handwerksmeister oder Fachwirt beinhalten. Eine Nachqualifizierung hingegen führt im Idealfall zur Erlangung eines anerkannten Berufsabschlusses, indem eine Externenprüfung erfolgreich abgeschlossen wird. Sie ist längerfristig angelegt und wird unter bestimmten Voraussetzungen vom Bund oder den Ländern gefördert. Fokussiert wird bei der Förderung auf bestimmte Zielgruppen, wie ältere oder geringqualifizierte Beschäftigte. Die bundesweite Initiative der Bundesagentur für Arbeit „WeGebAU“, zu welcher 2015 im IAB-Betriebspanel gefragt wurde, zählt zu diesen Förderprogrammen. Auch das Bundesland Hessen unterstützt mit der Förderlinie „ProAbschluss“ seit 2015 gezielt die Nachqualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter. Förderfähig sind in diesem Fall sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigte, die ihren Wohnsitz in Hessen haben und weiteren Kriterien entsprechen.¹⁰

Ob und wie viele der Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben im ersten Halbjahr 2017 bei einer Aufstiegs- oder einer Nachqualifizierung unterstützt wurden, war Teil der Erhebungen des IAB-Betriebspanels 2017. Insgesamt ergeben die Auswertungen, dass sich in Hessen zwar etwas mehr als die Hälfte der Betriebe in Weiterbildung engagierten, es aber eher selten zu einer Aufstiegs- oder einer Nachqualifizierung kam. Qualifizierungsmaßnahmen, welche auf

¹⁰ Weiterführende Informationen zu den Beratungs- und Förderangeboten der Initiative ProAbschluss finden sich unter www.proabschluss.de/startseite.

die Erlangung eines höherwertigen Abschlusses abzielen, wurden dabei etwas häufiger genannt als Nachqualifizierungen. Diese Beobachtung entspricht auch den zuvor ausgeführten Ergebnissen, wonach qualifiziert Beschäftigte deutlich bessere Chancen haben an einer betrieblich geförderten Weiterbildung teilzunehmen als an- und ungelernete Beschäftigte.

Weiterbildungsmaßnahmen, welche auf einen höheren Berufsabschluss ausgerichtet sind, wurden im ersten Halbjahr 2017 von rund sieben Prozent der weiterbildenden Betriebe in Hessen gefördert (Westdeutschland: 6 Prozent). Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten waren mit 43 Prozent überdurchschnittlich häufig an der Aufstiegsqualifizierung einzelner Beschäftigter beteiligt (vgl. Tabelle 7). Abweichungen vom Landesdurchschnitt, welche mit der Wirtschaftszweigzugehörigkeit der Betriebe in Zusammenhang gebracht werden können, konnten nur für die Öffentliche Verwaltung und das Verarbeitende Gewerbe beobachtet werden. Während zehn Prozent der erstgenannten auch Aufstiegsqualifizierungen unterstützten, kam das Verarbeitende Gewerbe auf 17 Prozent aller weiterbildenden Betriebe.

Tabelle 7: Aufstiegsqualifizierung nach Betriebsgröße in Hessen 1. Halbjahr 2017, Angaben in Prozent

	Aufstiegsqualifizierung
Anteil Betriebe insgesamt	7
<i>Anteil Betriebe je Betriebsgröße:</i>	
1 bis 9 Beschäftigte	2
10 bis 49 Beschäftigte	10
50 bis 249 Beschäftigte	16
250 und mehr Beschäftigte	43

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen, Basis: alle Betriebe, die im 1. Halbjahr 2017 Weiterbildungsmaßnahmen förderten.

Qualifizierungsanstrengungen, welche spezifisch auf die Gruppe der an- und ungelerten Beschäftigten ausgerichtet sind, wurden im ersten Halbjahr 2017 von nur drei Prozent der weiterbildenden Betriebe Hessens unternommen. Hessen lag damit auf einem vergleichbaren Niveau wie Westdeutschland (4 Prozent). Auch im Falle der Nachqualifizierungen standen die Betriebsgröße und das Engagement der Betriebe in einem positiven Zusammenhang (vgl. Tabelle 8). Allerdings fielen die Unterschiede in der Nachqualifizierung zwischen den Betrieben unterschiedlicher Größe deutlich kleiner aus. Am häufigsten bestätigten die Betriebe der Sonstigen Dienstleistungen, dass sie sich an Nachqualifizierung beteiligten (7 Prozent). Die Betriebe der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen waren zu drei Prozent an Nachqualifizierungen beteiligt. Die anderen Wirtschaftszweige blieben hinter dem Landesdurchschnitt zurück.

Tabelle 8: Nachqualifizierung nach Betriebsgröße in Hessen 1. Halbjahr 2017, Angaben in Prozent

	Nachqualifizierung
Anteil Betriebe insgesamt	3
<i>Anteil Betriebe je Betriebsgröße:</i>	
1 bis 9 Beschäftigte	1
10 bis 49 Beschäftigte	5
50 bis 249 Beschäftigte	7
250 und mehr Beschäftigte	14

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen, Basis: alle Betriebe, die im 1. Halbjahr 2017 Weiterbildungsmaßnahmen förderten.

Wissenswert ist darüber hinaus, dass der Anteil an allen weitergebildeten Beschäftigten sowohl im Fall einer Aufstiegs- als auch einer Nachqualifizierung bei jeweils etwa einem Prozent lag. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass der Großteil der im ersten Halbjahr 2017 betrieblich unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen weder auf einen funktionalen Aufstieg noch auf den Erwerb eines Berufsabschlusses ausgerichtet gewesen ist.

6.5 Resümee

Die Partizipation der Betriebe wie auch der Beschäftigten an beruflicher Weiterbildung wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. An zentraler Stelle steht gleichermaßen für Beschäftigte wie Betriebe, dass eine Weiterbildung nutzendstiftend sein soll. Dazu zählt aus Sicht der Beschäftigten, neben individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und neuen Aufgabenfeldern, auch die Aussicht auf Gehaltserhöhungen (vgl. Osiander, Stephan 2018: 25). Während die Betriebe ebenfalls damit kalkulieren, dass der erwartete Nutzen einer Weiterbildung die Kosten übersteigt, wird ihr Weiterbildungsengagement bspw. auch durch Investitionsentscheidungen, Fragen der Reputation und soziale Gründe motiviert (vgl. Seyda, Placke 2017: 16). Darüber hinaus wird davon ausgegangen, dass mit der Digitalisierung ein steigender Qualifikationsbedarf einhergeht und sich der betriebliche Weiterbildungsbedarf infolgedessen verändern wird (vgl. Seyda et al. 2018: 112).

Die Betriebe beeinflussen mit ihrem Engagement und ihrer Haltung maßgeblich die Partizipation der Beschäftigten an beruflicher Weiterbildung. Zeigt sich ein Betrieb an der Weiterentwicklung seiner Beschäftigten interessiert, geht proaktiv auf diese zu und unterstützt die Weiterbildungsteilnahme durch Kostenübernahme sowie Anrechenbarkeit auf die Arbeitszeit, wirkt sich dies nachweislich positiv auf die Teilnahmebereitschaft der Beschäftigten aus (vgl. Osiander, Stephan 2018: 22). Die Übernahme neuer Aufgaben sowie mögliche Gehaltserhöhungen nach einer Weiterbildung gelten darüber hinaus als wichtige Stellschrauben, wenn es darum geht, die Weiterbildungsbereitschaft der Beschäftigten zu erhöhen (ebd. 25).

Etwas mehr als die Hälfte der Betriebe in Hessen unterstützte im ersten Halbjahr 2017 Beschäftigte bei einer Weiterbildung. Mit steigender Betriebsgröße nahm die Bereitschaft der

Betriebe in Weiterbildung zu investieren deutlich zu. Dabei verfügen die größeren Betriebe im Allgemeinen über einige Vorteile, die ihr Weiterbildungsverhalten insgesamt positiv beeinflussen. Hierzu zählen u. a. eine professionalisierte Personalarbeit sowie der Zugang zu ausreichend Ressourcen (vgl. von Rosenblatt 2012: 28).

Die Präferenzen der Betriebe für bestimmte Formate haben sich in den vergangenen Jahren kaum verändert. Externe Kurse wurden auch im ersten Halbjahr 2017 wieder mit Abstand am häufigsten gefördert. Großbetriebe nutzten darüber hinaus eine vergleichsweise große Vielfalt an Weiterbildungsformaten.

Die in Weiterbildung aktiven Betriebe scheinen sich größtenteils der Restriktionen für die Beschäftigten bewusst zu sein, welche von der Finanzierung einer Weiterbildung und der Anrechenbarkeit auf die Arbeitszeit ausgehen. In Hessen fanden wichtige Weiterbildungsmaßnahmen in der Mehrheit der weiterbildenden Betriebe während der Arbeitszeit der Beschäftigten statt. Auch an den direkten Kosten einer Weiterbildung, bspw. für bereitgestellte Materialien, Dienstreisen oder Kursgebühren, beteiligte sich die Mehrheit der Betriebe. Insgesamt wurden auf diesem Weg im ersten Halbjahr 2017 rund drei Viertel aller Teilnehmenden von den genannten Kosten vollständig entlastet.

Neben der Finanzierbarkeit von Weiterbildungen, welche sich besonders für die kleineren Betriebe häufig als schwierig erweist, bedarf es zudem der Berücksichtigung der Perspektive der Beschäftigten. So wirkt sich bspw. die Frage der Kostenübernahme nicht nur negativ auf die kleinen Betriebe aus, sondern stellt insbesondere Geringverdiener vor große Herausforderungen, wenn bspw. Verdienstaufschläge zugunsten einer Weiterbildung nicht eigenständig kompensiert werden können. Aber auch vorherige Lernerfahrungen beeinflussen die Teilnahmebereitschaft (vgl. Osiander, Stephan 2018: 10). Diese Herausforderungen werden auch in den Angaben der hessischen Betriebe sichtbar. Zwar nahm insgesamt rund jeder vierte Beschäftigte im ersten Halbjahr 2017 die Gelegenheit zur betrieblichen Weiterbildung wahr, gleichzeitig waren qualifiziert Beschäftigte etwa doppelt so häufig in Weiterbildungen vertreten wie Einfachbeschäftigte. Die Weiterbildungsquote der verschiedenen Tätigkeitsniveaus hat sich nicht weiter angeglichen. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme bleiben ebenfalls bestehen. Frauen nahmen weiterhin etwas häufiger an Weiterbildungen teil als Männer.

Zwar beteiligten sich die kleinen Betriebe verhältnismäßig selten an den Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten, wenn sie sich aber dazu entschlossen, profitierten relativ viele Beschäftigte von ihrem Engagement. Um die Weiterbildungsbeteiligung der kleineren Betriebe zu fördern sowie unterrepräsentierte Gruppen, wie Ältere oder Geringqualifizierte, verstärkt für Weiterbildungen zu gewinnen, gibt es verschiedene politische Fördermöglichkeiten (z. B. „WeGebAU“). Besonderes Augenmerk wird hierbei auf das Nachholen eines formalen Berufsabschlusses gelegt, denn eine bedeutende Anzahl an Beschäftigten verfügt nicht über

einen formalen oder verwertbaren Berufsabschluss. Das Engagement der Betriebe in Nachqualifizierung, welche mit einer erfolgreichen Externenprüfung abschließt, wurde bei der Befragung im Jahr 2017 erstmals erhoben. Sowohl für Westdeutschland als auch Hessen zeichnet sich allerdings ab, dass eine Nachqualifizierung von verhältnismäßig wenigen Betrieben gefördert wird. Insgesamt wurde nur ein Prozent der Beschäftigten im ersten Halbjahr 2017 bei einer Nachqualifizierung vom Betrieb unterstützt. Eine ähnlich große Personengruppe wurde im gleichen Zeitraum für die Übernahme höherwertiger Aufgaben vorbereitet. Aufstiegsqualifizierungen waren in den Betrieben insgesamt etwas weiter verbreitet. Zusammenfassend lässt sich daher festhalten, dass die Betriebe ihr Weiterbildungsengagement weiterhin primär auf die Gruppe der Höherqualifizierten ausrichten. Auch die Qualität der Weiterbildungen unterscheidet sich zwischen den Beschäftigtengruppen. Andere Studien kommen zu ähnlichen Ergebnissen (vgl. Baethge, Severing 2015: 12): Weiterbildungen für Geringqualifizierte finden überwiegend auf informeller Ebene statt, wodurch zwar die beruflichen Kompetenzen erweitert werden. Dies führt aber nicht zu formalen Abschlüssen, die auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig verwertbar wären.

7 Tarifbindung und betriebliche Interessensvertretung

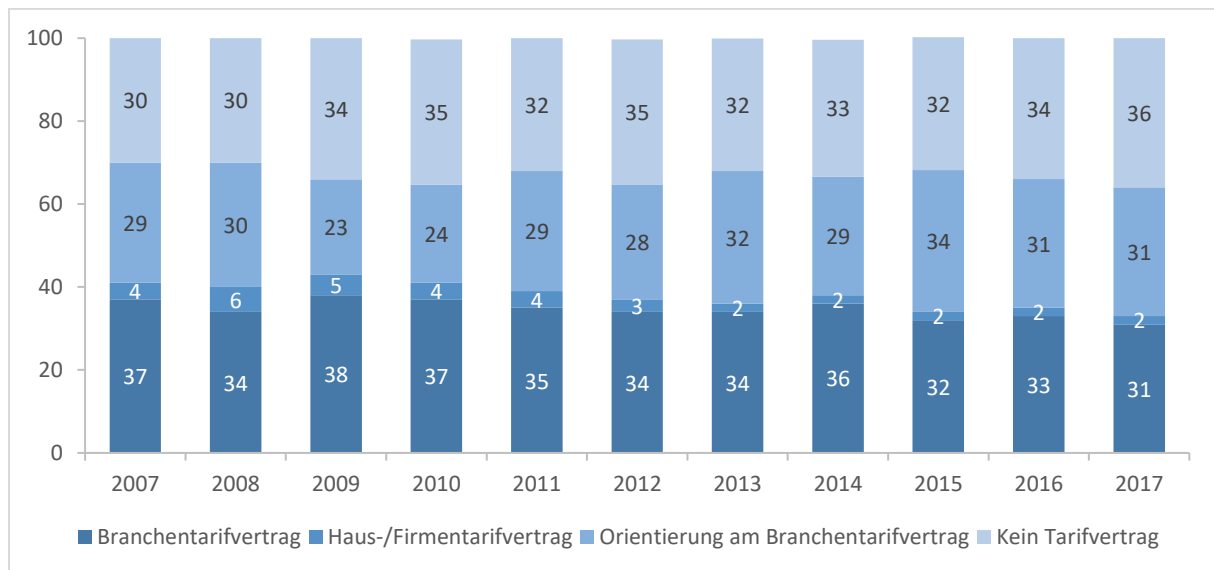
Die in Tarifverhandlungen vereinbarte Ausgestaltung von Löhnen und Arbeitsbedingungen ermöglicht in den betroffenen Regionen und Branchen einheitliche Wettbewerbsbedingungen bei den Arbeitskosten seitens der Betriebe sowie Transparenz und Planungssicherheit bei den Beschäftigten. Firmen- oder Flächentarifverträge entlasten damit die Tarifparteien, welche ansonsten individuelle Arbeitsverträge verhandeln müssten. Dennoch gelten Flächentarifverträge, ausgehandelt durch Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, bei Kritikern als zu starr. Aus diesem Grund gibt es diverse Öffnungsklauseln, welche eine betriebsindividuelle Gestaltung ermöglichen. Gleichzeitig entfalten Tarifverträge ihre Wirkkraft weit über ihren originären Einflussbereich hinaus, denn eine Vielzahl an Betrieben orientiert sich freiwillig an Branchentarifverträgen (vgl. Kohaut 2018).

Den Betriebsräten obliegt die Umsetzung und Überwachung geltender Tarifverträge (vgl. Ellguth, Kohaut 2018: 301). Allerdings wurde in den letzten Jahren ein allgemeiner Rückgang bei der Beteiligung in den Verbänden konstatiert, weshalb die Politik zahlreiche Bestandteile aus Tarifverträgen für allgemeinverbindlich erklärt hat. Prominentes Beispiel der letzten Jahre dürfte die Einführung des Mindestlohns zum Januar 2015 sein.

Vor diesem Hintergrund wird im folgenden Kapitel zunächst die Verbreitung von Tarifverträgen in Hessen untersucht. Neben der Frage, wie stark die Tarifbindung in den einzelnen Branchen und Betriebsgrößen verankert ist, wird der Frage nachgegangen, wie groß der Anteil der Betriebe ist, welcher sich darüber hinaus an geltenden Tarifverträgen orientiert sowie deren Reichweite. Abschließend werden die bislang im IAB-Betriebspanel erhobenen Informationen zum Mindestlohn in Hessen ausgewertet.

7.1 Tarifverträge

Ein Drittel der Betriebe in Hessen war im Jahr 2017 tarifvertraglich an einen Flächen- oder Haustarif gebunden (Westdeutschland: 29 Prozent). Dies entspricht im Vorjahresvergleich einem Rückgang um zwei Prozentpunkte, gleichzeitig setzte sich der Trend einer rückläufigen betrieblichen Bindung weiter fort (vgl. Abb. 51). Rund zwei Drittel der Betriebe waren in 2017 nicht an einen Tarifvertrag gebunden, wobei sich die Hälfte dieser Betriebe nach eigenen Angaben bei der Lohn- und Gehaltsgestaltung an bestehenden Tarifverträgen orientierte. Befragungsergebnisse aus dem Jahr 2011 legen allerdings nahe, dass sich die Betriebe selten in allen inhaltlich relevanten Punkten an dem jeweiligen Branchentarif orientieren. Für Westdeutschland ermittelten Ellguth und Kohaut (2012: 300) in diesem Zusammenhang, dass sich nur rund 19 Prozent der tarifungebundenen Betriebe sowohl bei den Löhnen als auch anderen Regelungen, wie finanzielle Zusatzleistungen (z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld), den Arbeitszeiten oder der Dauer des Jahresurlaubs, am Branchentarif orientierten.

Abb. 51: Tarifbindung in Hessen 2007-2017, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007-2017, eigene Berechnungen.

Wird anstelle der Betriebe auf die Beschäftigten fokussiert, zeigt sich, dass der Großteil der Beschäftigten in Hessen 2017 in tarifgebundenen Betrieben tätig war. Branchentarifverträge galten für 51 Prozent (Westdeutschland: 49 Prozent) und Firmentarife für weitere sieben Prozent der Beschäftigten (Westdeutschland: 8 Prozent). Darüber hinaus profitierte etwa die Hälfte der Beschäftigten in tarifungebundenen Betrieben von den geltenden Tarifverträgen, da sich ihre Arbeitgeber hieran orientierten. Insgesamt waren 84 Prozent aller Beschäftigten Hessens in Betrieben tätig, welche sich bei der Lohn- und Arbeitsgestaltung zumindest an einem geltenden Tarifvertrag orientierten.

Ein maßgeblicher Faktor, warum der Beschäftigtenanteil, der direkt oder indirekt von Tarifverträgen profitierte, so hoch ausfällt, ist die Betriebsgröße. Großbetriebe waren in den vergangenen zehn Jahren in etwa vier von fünf Fällen an einen Branchen-, Haus- oder Firmentarif gebunden. Auch kleine und mittelgroße Betriebe waren in etwa der Hälfte der Fälle tarifgebunden. Nur die Kleinstbetriebe setzten vorrangig auf individuelle Verträge. Differenziert man die Tarifbindung nach Wirtschaftszweigen setzten sich in Hessen, wie in den Vorjahren, die Öffentliche Verwaltung sowie das Baugewerbe positiv vom Landesdurchschnitt ab. In beiden Bereichen lag der Anteil tarifgebundener Betriebe deutlich über dem Landesdurchschnitt.

Die in Hessen relativ weite Verbreitung und Reichweite von Tarifverträgen im Jahr 2017 sollte dennoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich der Anteil tarifgebundener Betriebe in den vergangenen zehn Jahren insgesamt rückläufig entwickelte. Eine vergleichbare Beobachtung wird auch für Westdeutschland gemacht (vgl. Ellguth, Kohaut 2018: 302).

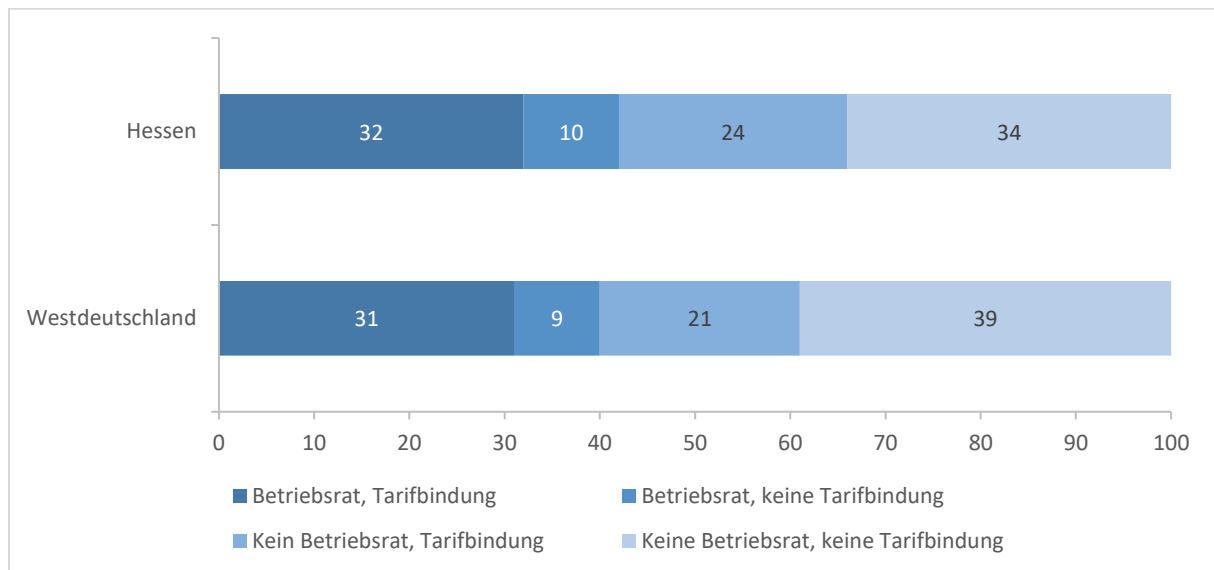
7.2 Betriebs- und Personalräte

Betriebsräte sind als Tarifpartner bei den Verhandlungen zugegen und Garant für die Umsetzung und Überwachung der vereinbarten Tarifverträge in privatwirtschaftlichen Betrieben. Ein Betriebsrat ist eine institutionalisierte Interessensvertretung der Beschäftigten in Betrieben mit mindestens fünf ständigen und wahlberechtigten Beschäftigten. Einem Personalrat wird diese Rolle im Öffentlichen Dienst zuteil. Der tendenziell rückläufige Anteil der Betriebe, welcher einer Tarifbindung unterliegt, und die damit einhergehende rückläufige Reichweite der Tarifverträge legt den Verdacht nahe, dass sich auf Ebene der Betriebs- und Personalräte eine ähnliche Entwicklung feststellen lässt.

Berücksichtigt man nur die Betriebe, in denen laut Betriebsverfassungsgesetz ein Betriebs- oder Personalrat gewählt werden kann, d. h. Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten und ohne Berücksichtigung der landwirtschaftlichen Betriebe sowie Betriebe ohne Erwerbszweck, lag der Anteil Betriebe mit Betriebsrat in Hessen 2017 bei 14 Prozent (Westdeutschland: 9 Prozent, vgl. Ellguth, Kohaut 2018: 303). Insgesamt waren etwa 41 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat tätig. Auch in diesem Fall erklärt sich die große Reichweite damit, dass vor allem in den großen Betrieben, mit einer Belegschaft von mehreren hundert Beschäftigten, ein Betriebs- oder Personalrat aufgestellt wird: In etwa der Hälfte der Betriebe mit 50 bis 250 Beschäftigten gab es einen Betriebs- oder Personalrat. In den Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten lag der Anteil noch höher, er betrug rund 90 Prozent.

Die Möglichkeit einer konzertierten Interessenvertretung der Beschäftigten wurde nicht in allen hierzu berechtigten Betrieben genutzt, zudem bedeutete die Existenz eines Betriebsrats nicht, dass ein Betrieb automatisch einer Tarifbindung unterlag. Zur sogenannten Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung werden, Ellguth und Kohaut (2018: 305) zufolge, diejenigen Betriebe gezählt, in denen sowohl ein Tarifvertrag Anwendung findet als auch ein Betriebsrat vorhanden ist. Vergleichbar den Ergebnissen für Westdeutschland (vgl. ebd.: 306) waren in Hessen etwas weniger als ein Drittel aller Beschäftigten in Betrieben der Kernzone tätig (vgl. Abb. 52). Kam ein Tarifvertrag zur Anwendung obgleich der Betrieb nicht über einen Betriebsrat verfügte, existierte eine betriebliche Vertretungslücke. Dies betraf in Hessen 24 Prozent der Beschäftigten und in Westdeutschland 21 Prozent der Beschäftigten. Während in Westdeutschland 39 Prozent der Beschäftigten weder über einen Betriebsrat noch über einen Tarifvertrag verfügten, betraf dies in Hessen nur 34 Prozent der Beschäftigten.

Abb. 52: Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung und Betriebsrat in Hessen und Westdeutschland 2017, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen, Basis: Betriebe ab 5 Beschäftigten, ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck.

7.3 Mindestlohn

Aus den Analysen zur Tarifbindung der Betriebe geht hervor, dass sich diese in Hessen in den vergangenen Jahren rückläufig entwickelte. Ein ähnlicher Trend wird auch für Deutschland insgesamt ermittelt (vgl. Söstra 2018: 101). Dies ist insbesondere für Geringverdiener problematisch, da die Tarifbindung die untere Absicherung des Lohngefüges garantiert. Mit der Einführung eines flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 reagierte die Bundesregierung auf diese Problemlage. Im Vorfeld der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns wurden zwar Bedenken laut, dass sich für die Wirtschaft und Beschäftigung hieraus negative Folgen ableiten würden, die befürchteten Beschäftigungsverluste blieben der Mindestlohnkommission zufolge bislang aber aus (vgl. Mindestlohnkommission 2016). Als vorteilhaft bewertet wird hierbei der gute konjunkturelle Zeitpunkt, zu welchem der Mindestlohn eingeführt wurde. Weiterhin sei der Zeitraum nach Einführung des Mindestlohns bis dato noch zu kurz, um eine abschließende Bewertung der Effekte auf Arbeitskosten, Produktivität und Lohnstückkosten vorzunehmen.

In der Befragungswelle 2014 des IAB-Betriebspanels wurde eine Null-Messung durchgeführt, welche sowohl die Beschäftigten im Brutto-Stundenlohnbereich unterhalb 8,50 Euro erfasste als auch Betriebe, in welchen diese Beschäftigtengruppe tätig war. In Hessen waren insgesamt vier Prozent der Beschäftigten von der Einführung des Mindestlohns betroffen. Sie verteilten sich auf zehn Prozent der Betriebe, gleichzeitig hatten fünf Prozent der Betriebe im vorangehenden Kalenderjahr Stundenlöhne angehoben. Beschäftigte im Niedriglohnbereich waren vor allem zu finden in kleinen und mittelgroßen Betrieben. Für Westdeutschland wurden vergleichbare Ergebnisse ermittelt. Mit dem Jahreswechsel 2016/2017 wurde der Mindestlohn auf 8,84 Euro pro Stunde angehoben. Die in diesem Zusammenhang erhobenen Daten zeigen

für Hessen, dass in sechs Prozent der Betriebe Stundenlöhne angehoben wurden (Westdeutschland: 7 Prozent). Insgesamt betraf die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns rund zwei Prozent der Beschäftigten (Westdeutschland: 2 Prozent, vgl. Söstra 2018: 103).

7.4 Resümee

In Tarifverträgen werden Mindeststandards gesetzt, welche neben der Lohngestaltung auch die Qualität von Arbeit beeinflussen. Seit der Erhebung des IAB-Betriebspanels im Jahr 2007 wird die Bindung der Betriebe an Tarifverträge systematisch erhoben. Für Hessen, ebenso wie für West- und Ostdeutschland (vgl. Söstra 2018: 90), konnte auf Grundlage dieser Daten eine rückläufige Bindung der Betriebe an Tarifverträge konstatiert werden. Betriebe in welchen kein Tarifvertrag galt, orientierten sich zu einem nicht unerheblichen Anteil an geltenden Tarifverträgen. Befragungsergebnisse aus dem Jahr 2011 legen allerdings nahe, dass sich die Betriebe selten in allen inhaltlich relevanten Punkten an dem jeweiligen Branchentarif orientieren. Im Jahr 2017 profitierte etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Hessen direkt von Tarifverträgen. Hauptsächlich begründet sich die große Reichweite der Tarifverträge darin, dass vor allem die Großbetriebe tariflich gebunden waren.

Ein Betriebs- oder Personalrat ist eine institutionalisierte Interessensvertretung der Beschäftigten in Betrieben mit mindestens fünf ständigen und wahlberechtigten Beschäftigten. Er ist bei Tarifverhandlungen zugegen und Garant für die Umsetzung und Überwachung der vereinbarten Tarifverträge. Gewählt und eingesetzt wird ein Betriebs- oder Personalrat nicht in allen Betrieben, in welchen dies prinzipiell möglich ist. Überdurchschnittlich häufig wurde in Hessen in den großen Betrieben ab 50 Beschäftigten von diesem Recht Gebrauch gemacht (Landesdurchschnitt: 14 Prozent, Westdeutschland: 9 Prozent).

Die Möglichkeit auf die Qualität von Arbeit einzuwirken hängt unter anderem davon ab, wie viele Betriebe sich hierzu verpflichten. Bei einer rückläufigen Zahl tarifgebundener Betriebe ist die Politik gefordert die Rahmenbedingungen stärker zu setzen und diese zu regulieren. Eines dieser Instrumente ist der Mindestlohn, welcher seit 2015 gilt und mit dem Jahreswechsel 2016/2017 auf 8,84 Euro pro Stunde angehoben wurde. Hiervon waren sechs Prozent der Betriebe bzw. etwa zwei Prozent der Beschäftigten betroffen.

8 Fazit

Das IAB-Betriebspanel ermöglicht Einblicke in die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Diese wird aktuell und zukünftig herausgefordert einen guten Umgang mit den Möglichkeiten zu entwickeln, welche mit der Digitalisierung der Arbeitswelt einhergehen. Ein weiterer Treiber betrieblichen Handelns bleibt Fach- und Führungspositionen adäquat zu besetzen. Die Gewinnung und Bindung qualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie geeigneter Ausbildungsinteressierter kann dabei nur der erste Schritt zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit sein. Betriebe werden sich zunehmend mit der Förderung der Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten auseinandersetzen müssen. Gleichzeitig gilt es einen guten und gesunden Umgang mit einer älter werdenden Belegschaft zu entwickeln.

Die Gesamtzahl der Beschäftigten in den Betrieben Hessens, die auf Grundlage der IAB-Betriebspaneldaten ermittelt wurde, belief sich Mitte des Jahres 2017 auf hochgerechnet rund 3,246 Millionen Beschäftigte. Die Beschäftigtenzahl ist damit im Vorjahresvergleich weiter gewachsen und erreichte einen neuen Höchstwert seit Beginn der Erhebungen. Zuwächse zwischen 2016 und 2017 fanden dabei sowohl in den sozialversicherungspflichtigen als auch den nicht-sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen statt, wobei anteilig letztgenannte stärker gewachsen sind. Auch die Zuwächse im Bereich der Teilzeitbeschäftigung fielen im Vorjahresvergleich relativ groß aus. Etwa drei von vier der in Teilzeit beschäftigten Personen waren Frauen. Frauen waren zudem deutlich häufiger befristet eingestellt, als ihre männlichen Kollegen. Insgesamt bleiben ihre Beschäftigungsverhältnisse weiterhin häufiger geprägt durch unsichere berufliche Positionen, als die der Männer. Dies zeigt sich auch daran, dass sie in geringfügiger Teilzeit überproportional häufig vertreten waren.

Obgleich die Nachfrage nach Arbeitskräften im ersten Halbjahr 2017 ungebrochen hoch war – es wurde ein neuer Höchstwert seit Beginn der Erhebungen erreicht – ist auch die Verbreitung von Teilzeit weiter gestiegen. Darüber hinaus zeigte sich, dass Beschäftigte im Alter 50plus in immer mehr Betrieben vertreten waren. Nur noch jeder fünfte Betrieb meldete bei der Erhebung 2017, dass er keine älteren Beschäftigten habe. Seit 2002 hat sich der Anteil der Betriebe, in denen ältere Beschäftigte 50 Prozent oder mehr an der Gesamtbeschäftigung ausmachen, von 14 auf 30 Prozent mehr als verdoppelt. Die Betriebe sehen sich folglich nicht nur mit der Aufgabe konfrontiert neue und junge Arbeitskräfte zu akquirieren, sondern auch die Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen an eine älter werdende Belegschaft anzupassen.

Das betriebliche Engagement in der dualen Ausbildung gilt als eines der zentralen Instrumente der Fachkräftesicherung. Die in Ausbildung aktiven Betriebe in Hessen haben den Ausbildungsinteressierten für das Ausbildungsjahr 2016/2017 eine vergleichsweise große Zahl an Ausbildungsplätzen angeboten. Insgesamt konnten über 80 Prozent der Plätze besetzt werden. Wie in den Vorjahren waren Großbetriebe wieder besonders erfolgreich bei der Rekrutierung neuer Auszubildender. Ebenfalls unverändert waren die guten Übernahmechancen

nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss. Sowohl prozentual als auch absolut wurden deutlich mehr Auszubildende übernommen als im Vorjahr.

Ist der Bedarf an Arbeitskräften hoch, das Angebot aber gering sowie die Herausforderung gegeben sich mit den Potenzialen neuer Technologien auseinanderzusetzen, sind die Betriebe gut beraten strategisch und vorausschauend sowohl die eigene Organisation zu positionieren als auch den Personalbedarf abzuschätzen. Verbindlichkeit in der Personalplanung und Personalentwicklung kann zudem dazu beitragen, gute und qualifizierte Arbeitskräfte besser zu halten. Die Erhebungsdaten zeigen für Hessen allerdings, dass schriftlich fixierte Pläne für die Personalarbeit in den Betrieben nicht sehr weit verbreitet waren. Das bedeutet allerdings nicht, dass die Betriebe in ähnlich geringem Ausmaß in Weiterbildungen investierten. Allerdings war im Vergleich zum Vorjahreszeitraum der Anteil geförderter Beschäftigter in Weiterbildungen etwas zurückgegangen. Insgesamt wurde im ersten Halbjahr 2017 rund jeder vierte Beschäftigte bei einer Weiterbildung gefördert, sei es durch die teilweise oder vollständige Kostenübernahme oder Freistellung von der Arbeit. Geschlechts- aber auch qualifikationsspezifische Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung blieben bestehen. So waren qualifiziert Beschäftigte etwa doppelt so häufig in Weiterbildungen vertreten wie Einfachbeschäftigte. Auch Frauen nahmen weiterhin etwas häufiger an Weiterbildungen teil als Männer.

Die Weiterbildungsbeteiligung der kleineren Betriebe sowie unterrepräsentierter Gruppen, wie Älterer oder Geringqualifizierter, wird mittels verschiedener politischer Programme gefördert. Besonderes Augenmerk wird hierbei auf das Nachholen eines formalen Berufsabschlusses gelegt. 2017 wurde im Rahmen des IAB-Betriebspanels erstmals erhoben, wie das Engagement der Betriebe in der Nach- und Aufstiegsqualifizierung aussah. Für Hessen zeichnete sich ab, dass eine Nachqualifizierung verhältnismäßig selten gefördert wurde. Ein ähnliches Bild ergibt sich auch für Westdeutschland. Der Anteil bei einer Nachqualifizierung durch den Betrieb unterstützter Beschäftigter belief sich im ersten Halbjahr 2017 in Hessen auf nur ein Prozent. Ein ähnlich großer Beschäftigtenanteil wurde im gleichen Zeitraum auf die Übernahme höherwertiger Aufgaben vorbereitet.

9 Datengrundlage und Methodik

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche Betriebsbefragung im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). Die Befragung wird seit 1993 (Westdeutschland) bzw. 1996 (Ostdeutschland) von Kantar Public Germany jeweils zwischen Juni und Oktober durchgeführt. Grundgesamtheit der Bruttostichprobe ist die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, welche alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält. Für die Stichprobenziehung werden die Wirtschaftszweige anhand der WZ2008-Klassifizierung zu 19 Branchen und die Betriebsgrößen zu 10 Klassen zusammengefasst. Mit Ausnahme der Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte und exterritoriale Organisationen ist das IAB-Betriebspanel repräsentativ für alle Betriebe in Deutschland. Es schließt Betriebe aller Betriebsgrößenklassen und praktisch aller Branchen ein. Damit ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Branchen oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe (z. B. mit mindestens 5 oder 20 Beschäftigten) beschränken.

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. Seit der Befragung 2001 ist durch die finanzielle Beteiligung der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit sowie der Hessischen Landesregierung auch eine länderspezifische Auswertung für Hessen möglich. Diese erfolgt durch das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt a. M. in Form von vier Kurzreports sowie des vorliegenden Abschlussberichts.

In Hessen konnten 2017 in 975 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.

10 Literatur

Baethge, Martin/Severing, Eckart (2015): Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung. In: Baethge, Martin/Severing, Eckart (Hrsg.): Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung. Befunde – Konzepte .- Forschungsbedarf. Bielefeld, S. 7-16.

Bellmann, Lutz/Brandl, Sebastian/Matuschek, Ingo (2018): Editorial: Altern im Betrieb. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 71, H. 1, S. 2.

Blohm, Ivo/Leimeister, Jan Marco/Zogaj, Shkodran (2014): Crowdsourcing und Crowd Work - ein Zukunftsmodell der IT-gestützten Arbeitsorganisation? In: Brenner, Walter/Hess, Thomas (Hrsg.), Wirtschaftsinformatik in Wissenschaft und Praxis. Heidelberg: Springer.

Bossler, Mario (2016): Auswirkungen des Mindestlohns im Jahr 2015. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Aktuelle Berichte, 01/2016, Nürnberg.

Brenzel, Hanna/Elgmaier, Alexander/Kubis Alexander/Moczall, Andreas/Wanger, Susanne/Woitschig, Christian (2013): Neueinstellungen in Teilzeit - Betriebe wie Beschäftigte können profitieren. In: IAB-Kurzbericht Nr. 19/2013, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2018a): Arbeitsmarkt kompakt – Fluchtmigration. Nürnberg. [<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/Generische-Publikationen/Fluchtmigration.pdf>] (08.08.2018)].

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2018b): Ihre Pflichten als Ausbildungsbetrieb. [<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbilden/pflichten-ausbildungsbetrieb>] (12.06.2018)].

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2016): FAQ: Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen. [<http://www.bamf.de/DE/Infothek/FragenAntworten/ZugangArbeit/Fluechtlinge/zugang-arbeit-fluechtlinge-node.html>] (08.08.2018)].

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2017): Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung im dualen System in Deutschland- Ein Überblick für Praktiker/-innen und Berufsbildungsfachleute. Bonn. [<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download /8455>] (12.06.2018)].

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2015): Ausbildung in Deutschland weiterhin investitionsorientiert – Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2012/13. [<https://www.bibb.de/de/25852.php>] (12.06.2018)].

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2018): Berufsbildungsbericht 2018. [https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2018.pdf] (12.06.2018)].

Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) (2018): Von der digitalen in die Gigabit-Gesellschaft. [<http://www.bmvi.de/DE/Themen/Digitales/Breitbandausbau/Breitband-kompakt/breitband-kompakt.html>] (25.04.2018)].

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) (2018a): Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW). [<http://www.foerderdatenbank.de/FoerderDB/Navigation/Foerderrecherche/suche.html?get=views;document&doc=373>] (25.04.2018)].

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) (2018b): Erfolgsmodell Duale Ausbildung. [<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/ausbildung-und-beruf.html>] (26.06.2018)].

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) (2016): Monitoring-Report Wirtschaft DIGITAL 2016. [<http://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Digitale-Welt/monitoring-report-wirtschaft-digital-2016.html>] (27.04.2018)].

Dummert, Sandra/Frei, Marek/Leber, Ute (2014): Berufsausbildung in Deutschland Betriebe und Bewerber finden schwerer zusammen, dafür sind Übernahmen häufiger denn je. IAB-Kurzbericht Nr. 20/2014. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.

Ebbinghaus, Margit/Gei, Julia (2017): Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung. [<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8368>] (08.08.2018)].

Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2018): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 71, H. 4, S. 299-306.

Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2012): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2011. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 65, H. 4, S. 297-305.

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

Frings, Kerstin/Kuse, Stefan/Trabert, Lioba/Werner, Alexander (2018): Begleitende Evaluierung des Förderprogramms „Wirtschaft integriert“ in Hessen. Abschlussbericht. [https://www.hessen-agentur.de/mm//mm002/966_Wirtschaft_integriert.pdf] (08.08.2018)].

Hessen Trade&Invest: Digitalstrategie Hessen. Wirtschafts- und Technologieförderung. [<https://www.digitalstrategie-hessen.de/Wirtschafts-und-Technologieforderung>] (25.04.2018)].

Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung (HMWEVL) (2016): Strategie Digitales Hessen. Intelligent. Vernetzt. Für Alle. [https://www.digitalstrategie-hessen.de/img/Digitalstrategie_Hessen_2016_ver1.pdf] (25.04.2018)].

Hessisches Statistisches Landesamt (2018): Schülerzahlen nehmen bis 2030 um 8 Prozent zu. [https://statistik.hessen.de/pressemitteilungen/pm_1740.html] (26.06.2018)].

Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2018): Einleitung – Digitalisierung industrieller Arbeit. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Ittermann, Peter/Niehaus, Jonathan (Hrsg.): Digitalisierung industrieller Arbeit – Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen, 2.Aufl., Baden-Baden: Nomos.

Hohendanner, Christian (2018): Reform der befristeten Beschäftigung im Koalitionsvertrag. Reichweite, Risiken und Alternativen. In: IAB-Kurzbericht Nr. 16/2018. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.

Hohendanner, Christian/Ramos Lobato, Philipp/Ostmeier, Esther (2016): Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Öffentliche Arbeitgeber befristen häufiger und kündigen seltener als private. In: IAB-Kurzbericht Nr. 5/2016. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.

Institut für sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA) (2018): IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 22. Befragungswelle 2017. [<https://www.beauftragter-neue-länder.de/BNL/Redaktion/DE/Downloads/Publikationen/panel-2017-welle.html>] (28.08.2018)].

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

Kohaut, Susanne (2018): Tarifbindung – der Abwärtstrend hält an. In: IAB-Forum 24. Mai 2018. [<https://www.iab-forum.de/tarifbindung-der-abwaertstrend-haelt-an/?pdf=7879>] (14.09.2018)].

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] (12.06.2018)].

Mindestlohnkommission (2016): Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz. [<https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Bericht2016.pdf?blob=publicationFile&v=6>] (10.10.2018)]

Nielen, Sebastian/Schiersch, Alexander (2012): Befristete Beschäftigung hat keinen Einfluss auf die betriebliche Arbeitsproduktivität. In: DIW Wochenbericht, 2, S. 14-17. [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.400065.de/12-21-3.pdf] (08.08.2018)].

Nüchter, Oliver/Larsen, Christa (2014): Ausbildung in Hessen 2013. Betriebliche Reaktionen aus Besetzungsprobleme. IAB-Betriebspanel-Report Hessen [http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2015/03/IAB-Panel-Hessen-2013_01_Ausbildung-II.pdf] (12.06.2018)].

Osiander, Christopher/Stephan, Gesine (2018): Unter welchen Bedingungen würden sich Beschäftigte weiterbilden? Ergebnisse eines faktoriellen Surveys. IAB-Discussion Paper Nr. 4, Nürnberg.

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.

Seyda, Susanne/Meinhard, David B./Placke, Beate (2018): Weiterbildung 4.0 – Digitalisierung als Treiber und Innovator betrieblicher Weiterbildung. IW-Trends, Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, Jg. 45. Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln.

Seyda, Susanne/Placke, Beate (2017): Die neunte IW-Weiterbildungserhebung. Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung. IW-Trends, Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, Jg. 44. Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln.

Statistisches Bundesamt (2017): Bildung und Kultur. Integrierte Ausbildungsberichterstattung Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern. Wiesbaden [<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Schulen/IntegrierteAusbildungsberichterstattung5211201167004.pdf;jsessionid=28FE9BC937213281BB808932DF5B5527.InternetLive1?blob=publicationFile> (12.06.2018)].

Stifterverband. Forschung und Entwicklung. [<https://www.stifterverband.org/forschung-und-entwicklung> (27.04.2018)].

Technogieland Hessen. Breitband. Büro. Finanzierung & Förderung: Breitbandversorgung von Gewerbegebieten. [<https://www.breitband-in-hessen.de/dynasite.cfm?dsmid=503387> (25.04.2018)].

11 Anhang: Ausgewählte Ergebnisse in Hessens Regierungsbezirken

Tabelle A1: Beschäftigte zum 30.06.2017 nach Gruppen, in Tsd. (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiter und Angestellte	1.421,4	425,6	553,5	2.400,5
Auszubildende	61,7	20,1	30,6	112,4
Beamte	53,5	43,3	13,2	110,0
Tätige Inhaber	72,2	24,5	37,6	134,3
Mithelfende Familienangehörige	5,8	1,7	1,5	9,1
geringfügig Beschäftigte	242,5	82,0	151,6	476,1
sonstige Beschäftigte	2,6	0,4	0,6	3,6
Gesamtzahl Beschäftigte	1.859,7	597,6	788,6	3.245,9

Tabelle A2: Beschäftigte zum 30.06.2017 nach Gruppen, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiter und Angestellte	59%	18%	23%	100%
Auszubildende	55%	18%	27%	100%
Beamte	49%	39%	12%	100%
Tätige Inhaber	54%	18%	28%	100%
Mithelfende Familienangehörige	64%	19%	17%	100%
geringfügig Beschäftigte	51%	17%	32%	100%
sonstige Beschäftigte	75%	10%	15%	100%
Gesamtzahl Beschäftigte	57%	18%	24%	100%

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

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Teilzeitbeschäftigte im Betrieb	83%	84%	81%	83%
Beschäftigte mit befristetem AV im Betrieb	18%	19%	13%	17%

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

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl Teilzeitbeschäftigte	613,9	187,9	257,3	1.059,1
- davon Frauen	447,7	144,9	195,1	787,7
Anzahl geringfügig Teilzeitbeschäftigte	214,7	68,3	100,2	383,2
- davon Frauen	128,0	50,3	71,9	250,2
Anzahl Beschäftigte mit befristeten AV	163,5	30,6	47,7	241,8
- davon Frauen	78,6	16,9	30,1	125,6
Anzahl Midi-Jobs	62,5	12,9	20,1	95,5
- davon Frauen	46,8	9,8	13,9	70,5

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

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anteil Teilzeitbeschäftigte	58%	18%	24%	100%
Anteil teilzeitbeschäftigte Frauen	57%	18%	25%	100%
Anteil geringfügig Teilzeitbeschäftigte	56%	18%	26%	100%
Anteil geringfügig teilzeitbeschäftigte Frauen	51%	20%	29%	100%
Anteil Beschäftigte mit befristeten AV	68%	13%	20%	100%

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

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anteil Frauen mit befristeten AV	63%	13%	24%	100%
Anteil Midi-Jobs	65%	13%	21%	100%
Anteil Frauen in Midi-Jobs	66%	14%	20%	100%

Tabelle A6: Personalbewegungen, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen im Betrieb	33%	39%	33%	34%
Personalabgänge im Betrieb	33%	36%	35%	34%

Tabelle A7: Neueinstellungen, in Tsd. (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen gesamt	111,0	39,4	48,2	198,6
- davon Frauen	58,8	14,8	26,1	99,7
Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten	42,6	22,6	21,5	86,7
Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten	65,3	16,9	26,7	108,9
Neueinstellungen befristet	51,0	14,1	18,2	83,0
Neueinstellungen befristet Frauen	22,0	5,8	11,2	39,0

Tabelle A8: Neueinstellungen, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen gesamt	56%	20%	24%	100%
Neueinstellungen Frauen	59%	15%	26%	100%
Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten	49%	26%	25%	100%
Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten	60%	15%	25%	100%
Neueinstellungen befristet	61%	17%	22%	100%
Neueinstellungen befristet Frauen	61%	13%	26%	100%

Tabelle A9: Personalabgänge, in Tsd. (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausgeschiedene gesamt	92,4	34,6	42,3	169,2
- davon Frauen	43,7	12,8	16,4	72,9
Arbeitnehmerkündigung	36,2	14,7	16,4	67,4
Kündigung durch Betrieb	20,7	9,8	9,5	40,0
Abgänge nach Ausbildung	2,4	1,2	2,0	5,6
Ende Befristung	10,0	1,9	2,6	14,5
Aufhebungsvertrag	5,9	2,1	6,0	14,0
Versetzung in anderen Betrieb	2,0	0,2	0,6	2,8
Ruhestand mit Erreichen reguläre Altersgrenze	4,4	1,1	2,8	8,4
Ruhestand vor Erreichen reguläre Altersgrenze	2,7	0,8	1,3	4,8
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	0,5	0,1	5,5	6,1
sonstige Abgänge	6,1	2,4	5,5	14,0

Tabelle A10: Personalabgänge, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausgeschiedene gesamt	55%	20%	25%	100%
Ausgeschiedene Frauen	60%	18%	22%	100%
Arbeitnehmerkündigung	54%	22%	24%	100%
Kündigung durch Betrieb	52%	25%	24%	100%
Abgänge nach Ausbildung	43%	22%	35%	100%
Ende Befristung	69%	13%	18%	100%
Aufhebungsvertrag	42%	15%	43%	100%
Versetzung in anderen Betrieb	72%	8%	20%	100%
Ruhestand mit Erreichen reguläre Altersgrenze	53%	14%	34%	100%
Ruhestand vor Erreichen reguläre Altersgrenze	56%	16%	28%	100%
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	39%	13%	48%	100%
sonstige Abgänge	68%	26%	6%	100%

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

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sofort gesuchte Arbeitskräfte gesamt	46,8	19,4	23,2	89,5
- davon für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	11,6	5,0	6,3	22,9
- davon für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern	27,6	12,3	16,0	56,0
- davon für qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern	7,6	2,2	0,9	10,6
Unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern.	17,7	7,2	6,8	31,7

Tabelle A12: offene und unbesetzte Stellen, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sofort gesuchte Arbeitskräfte gesamt	52%	22%	26%	100%
Sofort gesucht für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	51%	22%	28%	100%
Sofort gesucht für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern	49%	22%	29%	100%
Sofort gesucht für (Fach-)Hochschulabschluss, die einen Hochschulabschluss erfordern	71%	20%	8%	100%
Unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern.	56%	23%	21%	100%

Tabelle A13: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Betrieb bildet aus	28%	34%	28%	29%
Betrieb bildet nicht aus, trotz Berechtigung	20%	30%	31%	24%
Keine Berechtigung	52%	36%	41%	47%

Tabelle A14: Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl erfolgreiche Abschlüsse (in Tsd.)	22,0	7,0	10,9	40,0
Anzahl Übernahmen (in Tsd.)	13,2	3,7	6,5	23,4
Übernahmequote (in %)	73%	60%	66%	69%

Tabelle A15: Betrieb fördernde Weiterbildung, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ja	55%	64%	46%	54%
Nein	45%	36%	54%	46%

Tabelle A16: Anzahl Weitergebildeter (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Weitergebildete Beschäftigte (in Tsd.)	546,8	178,0	219,6	944,4
Weiterbildungsquote (in %)	55%	19%	26%	28%

Tabelle A17: Arbeitszeiten

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte (in Std.)	39,2	39,2	39,6	39,3
Arbeitszeitkonten vorhanden o. geplant (in %)	34%	35%	42%	36%

Tabelle A18: Tarifbindung, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Branchentarifvertrag	27%	33%	40%	31%
Haustarif- oder Firmentarifvertrag	1%	2%	3%	2%
Kein Tarifvertrag	72%	65%	60%	68%
davon: Orientierung am Branchentarif	47%	47%	43%	46%

Tabelle A19: Löhne und Gehälter (hochgerechnet und gerundet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Durchschnittslohnsumme / Beschäftigter (in €)	2.700	2.200	2.100	2.400
Betrieb zahlt übertarifliche Löhne (in %)	39%	45%	31%	38%

Tabelle A20: Ertragslage im letzten Geschäftsjahr (2016), Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sehr gut	5%	5%	1%	4%
Gut	50%	53%	62%	53%
Befriedigend	31%	34%	25%	30%
Ausreichend	11%	6%	11%	10%
Mangelhaft	2%	0%	2%	2%

Tabelle A21: Entwicklung des Geschäftsvolumens zwischen 2016 und 2017, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Etwa gleich bleiben	50%	50%	65%	54%
Eher steigen	25%	32%	21%	25%
Eher sinken	8%	13%	8%	9%
Weiß noch nicht	18%	4%	6%	12%