

IWAK-Forschungsberichte 6

Ressourcen und Potentiale in Hessens Betrieben

Abschlussbericht des IAB Betriebspanels Hessen 2012

Oliver Nüchter
Christa Larsen



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Ressourcen und Potenziale in Hessens Betrieben

Abschlussbericht des IAB Betriebspanels Hessen 2012

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

Frankfurt am Main, November 2013

Oliver Nüchter
Dr. Christa Larsen

Kontaktdaten:

Oliver Nüchter
Tel.: 069-798 23843
EMail: Ol.Nuechter@em.uni-frankfurt.de

Dr. Christa Larsen
Tel.: 069-798 22152
Email: C.Larsen@em.uni-frankfurt.de

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK)
Senckenberganlage 31
60325 Frankfurt am Main
www.IWAK-Frankfurt.de

Vorwort zum Abschlussbericht des IAB-Betriebspanels Hessen 2012

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

um die aktuellen beschäftigungspolitischen Herausforderungen bewältigen zu können, werden möglichst umfangreiche Informationen benötigt, die das IAB-Betriebspanel aus betrieblicher Perspektive liefert. Bundesweit werden jährlich über 16.000 Betriebe befragt. Eine Finanzierung durch die Landesregierung und die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit sichert die Veröffentlichung spezifischer hessischer Auswertungen.

Die Ergebnisse spiegeln die Situation und das Verhalten der hessischen Betriebe wider und bieten - differenziert nach Branchen und Betriebsgrößenklassen - beispielsweise Erkenntnisse über

- die Nutzung der Potenziale betrieblicher Aus- und Weiterbildung,
- betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit,
- Frauenbeschäftigung und Chancengleichheit,
- betriebliche Strategien der Fachkräftesicherung.

Die solide Datenbasis des IAB-Betriebspanels erlaubt allen Arbeitsmarktakteuren eine umfassendere Problemanalyse. Maßnahmen können effizienter geplant und umgesetzt werden. Die kontinuierliche Erhebung gestattet auch Längsschnittuntersuchungen, die eine Wirkungsanalyse in vielen Fällen erst ermöglicht.

Der vorliegende Abschlussbericht der Befragung 2012 liefert wertvolle Hintergrundinformationen zu zahlreichen Aspekten betrieblichen Handelns in Hessen. Betriebliche Beschäftigungspolitik wird in ihren unterschiedlichen Facetten besser nachvollziehbar.

Wir danken deshalb herzlich den hessischen Betrieben, die mit großem Engagement auch wieder 2012 die umfangreiche Befragung unterstützt haben.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Florian Rentsch'.

Florian Rentsch
Hessischer Minister für Wirtschaft,
Verkehr und Landesentwicklung

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Frank Martin'.

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

Inhaltsverzeichnis

1 EINLEITUNG	1
2 AUSGANGSLAGE: BESCHÄFTIGUNG IN HESSEN 2012	2
2.1 Betriebe und Beschäftigte	2
2.2 Beschäftigungsentwicklung und -erwartung.....	7
2.3 Beschäftigungsformen.....	11
2.4 Personalbewegung und offene Stellen	19
2.5 Resümee.....	29
3 BESCHÄFTIGUNGSRESSOURCEN UND INNOVATIVE POTENZIALE	31
3.1 Betriebliche Aus- und Weiterbildung – Potenziale und Herausforderungen	31
3.1.1 Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsintensität.....	33
3.1.2 Angebotene Ausbildungsplätze und Übernahmen	37
3.1.3 Betriebliche Weiterbildung.....	44
3.1.4 Überblick: Wer nutzt die Potenziale?	49
3.2 Betriebliche Instrumente zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit	51
3.2.1 Wochenarbeitszeit und Überstunden.....	52
3.2.2 Arbeitszeitkonten	59
3.2.3 Betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz	64
3.2.4 Resümee	68
3.3 Beschäftigungspotenziale von Frauen und Chancengleichheit in Betrieben.....	69
3.3.1 Frauenbeschäftigung in Hessen	69
3.3.2 Frauen in Führungspositionen	76
3.3.3 Betriebliche Maßnahmen zur Chancengleichheit.....	82
3.3.4 Resümee	85
3.4 Innovationen in hessischen Betrieben	86
3.4.1 Innovative Betriebe in Hessen	87
3.4.2 Differenzen zwischen innovativen und nicht-innovativen Betrieben.....	92
3.4.3 Regelungen zur Unternehmensnachfolge	96
3.4.4 Resümee	98
4 FAZIT	100
DATENGRUNDLAGE UND METHODIK.....	102
LITERATURVERZEICHNIS	106
ANHANG: AUSGEWÄHLTE ERGEBNISSE IN HESSISCHEN REGIERUNGSBEZIRKEN	107

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Beschäftigte in Hessen und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 2012, Angaben in Prozent	4
Abb. 2: Beschäftigte in Hessen und Westdeutschland nach Wirtschaftszweigen 2012, Angaben in Prozent (ohne Sonstige Wirtschaftszweige)	4
Abb. 3: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2001-2012, Angaben in Prozent	6
Abb. 4: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Hessen 2012, Angaben in Prozent.....	7
Abb. 5: Veränderung der Beschäftigung nach Qualifikation in Hessen zwischen 2011 und 2012, Angaben in Prozent	8
Abb. 6: Anteil Beschäftigter nach Qualifikation in Hessen 2001-2012, Angaben in Prozent*	9
Abb. 7: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im nächsten Jahr nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2012, Angaben in Prozent	10
Abb. 8: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im nächsten Jahr nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2012, Angaben in Prozent	11
Abb. 9: Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften in Hessen und Westdeutschland 2001-2012, Angaben in Prozent	12
Abb. 10: Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2002-2012, Angaben in Prozent..	14
Abb. 11: Befristet Beschäftigte in Hessen 2001-2012, jeweils zum 30.6. eines Jahres, absolute Zahlen (gerundet)	15
Abb. 12: Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009-2012, Angaben in Prozent	16
Abb. 13: Anzahl der Midi-Jobber in Hessen 2006-2012, absolute Zahlen (gerundet)	17
Abb. 14: Anteil der externen Arbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten in Hessen 2002-2012, Angaben in Prozent	19
Abb. 15: Neueinstellungen nach Qualifikation in Hessen 2001-2003 / 2007-2012, Angaben in Prozent*	21
Abb. 16: Einstellungs- und Personalabgangsquoten in Hessen 2001-2012, Angaben in Prozent.....	22
Abb. 17: Gründe für Personalabgänge in Hessen 2005-2012, Angaben in Prozent aller Abgänge.....	23
Abb. 18: Sofort gesuchte Arbeitskräfte in Hessen 2001-2012, Angaben in Tsd. (gerundet)	24
Abb. 19: Derzeit offene Stellen nach Betriebsgrößenklassen und Qualifikation in Hessen 2012, Angaben in Prozent	25
Abb. 20: Derzeit offene Stellen nach Wirtschaftszweigen und Qualifikationen in Hessen 2012, Angaben in Prozent	26
Abb. 21: Anzahl unbesetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen 2007-2012, absolute Zahlen (jeweils 1. Halbjahr des Jahres, gerundet)	27
Abb. 22: Anzahl unbesetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen nach Wirtschaftszweigen, absolute Zahlen (1. Halbjahr 2012, gerundet)	28
Abb. 23: Anzahl unbesetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, absolute Zahlen (1. Halbjahr 2012, gerundet)	29
Abb. 24: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung hessischer Betriebe 2001-2012, Angaben in Prozent.....	34
Abb. 25: Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2012 nach Personalproblemen und aggregierten Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	35
Abb. 26: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2000-2012, Angaben in Prozent.....	36
Abb. 27: Ausbildungsquoten nach unterschiedlichen Betriebsmerkmalen in Hessen 2012, Angaben in Prozent	37
Abb. 28: Angebotene Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2012, hochgerechnete absolute Zahlen (gerundet).....	38
Abb. 29: Differenz zwischen angebotenen und besetzten Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2012 (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet)	39
Abb. 30: Anteil unbesetzter an angebotenen Ausbildungsplätzen in Hessen nach verschiedenen Betriebsmerkmalen 2012, Angaben in Prozent	40
Abb. 31: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2001-2012, hochgerechnete absolute Zahlen (gerundet).....	41
Abb. 32: Übernahmequoten in Hessen 2001-2012, Angaben in Prozent.....	42
Abb. 33: Übernahmequoten in Hessen 2012 nach ausgewählten Betriebsmerkmalen, Angaben in Prozent.....	43

Abb. 34: Anteil von Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, an allen Betrieben in Hessen und Westdeutschland jeweils 1. Halbjahr 2001-2012, Angaben in Prozent.....	44
Abb. 35: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach ausgewählten Wirtschaftszweigen und Personalproblemen in Hessen 1. Halbjahr 2012, Angaben in Prozent	45
Abb. 36: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001-2012, Angaben in Prozent.....	46
Abb. 37: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Betriebsgrößen in Hessen 1. Halbjahr 2012, Angaben in Prozent	47
Abb. 38: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 1. Halbjahr 2012, Angaben in Prozent	48
Abb. 39: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Personalproblemen in Hessen 1. Halbjahr 2012, Angaben in Prozent	49
Abb. 40: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte in Hessen 2002-2012*, Angaben in Stunden	53
Abb. 41: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte nach Kategorien in Hessen 2002-2012, Angaben in Prozent aller Betriebe.....	53
Abb. 42: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010-2012, Angaben in Stunden	54
Abb. 43: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2002 und 2012, Angaben in Stunden	55
Abb. 44: Betriebe mit Überstunden in Hessen 2001-2012, Angaben in Prozent.....	56
Abb. 45: Betriebe mit Überstunden nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2001-2012, Angaben in Prozent.....	57
Abb. 46: Betriebe mit Überstunden nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010 und 2012, Angaben in Prozent.....	58
Abb. 47: Art des Überstundenausgleichs in Hessen 2012, Angaben in Prozent.....	59
Abb. 48: Nutzung von Arbeitszeitkonten in Hessen 2002-2012 Angaben in Prozent.....	60
Abb. 49: Nutzung von Arbeitszeitkonten in Hessen 2002-2012 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent.....	61
Abb. 50: Regelungen zum Ausgleich von Abweichungen von der Sollarbeitszeit in Hessen 2012, Angaben in Prozent.....	62
Abb. 51: Angebote für Langzeitkonten in Hessen 2010 und 2012, Angaben in Prozent	63
Abb. 52: Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in Hessen 2008, 2010 und 2012, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)	64
Abb. 53: Betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz in Hessen 2012, Angaben in Prozent	65
Abb. 54: Erwartete Beschäftigungsentwicklung und betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz in Hessen 2012, Angaben in Prozent	66
Abb. 55: Erwartete Personalprobleme und betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz in Hessen 2012, Angaben in Prozent	67
Abb. 56: Beschäftigte Frauen in Hessen 2002-2012, absolute Angaben (in Tsd.) und Anteil an allen Beschäftigten (in Prozent)	70
Abb. 57: Anteile beschäftigter Frauen an Gesamtbeschäftigten in Hessen und Westdeutschland in 2012 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	71
Abb. 58: Anteile beschäftigter Frauen an Gesamtbeschäftigten in Hessen 2004, 2008 und 2012 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent	72
Abb. 59: Frauenanteile an der jeweiligen Qualifikationsgruppe 2004, 2008 und 2012 in Hessen, Angaben in Prozent.....	73
Abb. 60: Anzahl teilzeitbeschäftigter Frauen und Teilzeitquote der beschäftigten Frauen in Hessen 2001-2012 (hochgerechnete absolute Zahlen in Tsd., Anteile in Prozent).....	74
Abb. 61: Anzahl befristet beschäftigter Frauen und Anteil an allen befristet Beschäftigten in Hessen 2001-2012 (hochgerechnete absolute Zahlen in Tsd., Anteile in Prozent).....	75
Abb. 62: Betriebe nach Anteilen beschäftigter Frauen an Gesamtbeschäftigten in Hessen 2012, Angaben in Prozent.....	76
Abb. 63: Frauenanteil in erster Führungsebene in Hessen und Westdeutschland 2004, 2008 und 2012, Angaben in Prozent	77

Abb. 64: Frauenanteil in erster Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2004, 2008 und 2012, Angaben in Prozent	78
Abb. 65: Betriebe mit / ohne Frauen in erster Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2012, Angaben in Prozent	79
Abb. 66: Frauenanteil in erster Führungsebene und an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2012, Angaben in Prozent	80
Abb. 67: Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung nach Frauenanteil in erster Führungsebene in Hessen 2012, Angaben in Prozent	81
Abb. 68: Konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen und Westdeutschland 2012, Angaben in Prozent	82
Abb. 69: Ausgewählte Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen 2004, 2008 und 2012, Angaben in Prozent	83
Abb. 70: Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen nach Frauenanteil in erster Führungsebene 2012, Angaben in Prozent	84
Abb. 71: Ausgewählte Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen nach Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung 2012, Angaben in Prozent	85
Abb. 72: Anteil der Betriebe in Hessen, die im jeweiligen Vorjahr mindestens eine innovative Maßnahme durchgeführt haben, Angaben in Prozent	88
Abb. 73: Art der 2011 durchgeführten Innovationen in Hessen, Angaben in Prozent	89
Abb. 74: Art der durchgeführten Innovation in Hessen, Befragungsjahre 2007-2012, Angaben in Prozent	90
Abb. 75: Art der 2011 durchgeführten Innovation nach Betriebsgrößenklassen in Hessen, Angaben in Prozent aller Betriebe (Mehrfachnennungen)	91
Abb. 76: Anzahl der 2011 durchgeführten Innovationsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Hessen, Angaben in Prozent	92
Abb. 77: Art der 2011 durchgeführten Innovationsmaßnahme nach vergangener Ertragslage in Hessen, Angaben in Prozent aller Betriebe (Mehrfachnennungen)	93
Abb. 78: Art der 2011 durchgeführten Innovationsmaßnahme nach zukünftiger Geschäftserwartung in Hessen, Angaben in Prozent aller Betriebe (Mehrfachnennungen)	94
Abb. 79: Art der 2011 durchgeführten Innovationsmaßnahmen nach wahrgenommenen Wettbewerbsdruck in Hessen, Angaben in Prozent aller Betriebe (Mehrfachnennungen)	95
Abb. 80: Anstehende Unternehmensnachfolge nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2012, Angaben in Prozent (ohne Öffentliche Verwaltung)	97
Abb. 81: Erwartete Schwierigkeiten und Existenzbedrohung durch Unternehmensnachfolge in Hessen 2012, Angaben in Prozent aller Betriebe mit anstehender Nachfolge	98

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Betriebe in Hessen zum 30.6.2012 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen	2
Tab. 2: Beschäftigte in Hessen zum 30.6.2012 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen	3
Tab. 3: Beschäftigtengruppen 2002 und 2012 in Hessen, Angaben in Tausend bzw. Prozent	5
Tab. 4: Betriebsmerkmale und Aus- und Weiterbildungsindikatoren in Hessen 2012	50

1 Einleitung

Angesichts der zunehmenden Dynamik internationaler, aber auch regionaler Märkte, der technologischen Innovationen sowie der Auswirkungen der demografischen Entwicklung sind Betriebe gefordert, sich zukunftsfähig auszurichten. Dies heißt nicht nur, den aktuellen Bedürfnissen gerecht zu werden, sondern auch die Entscheidungs- und Handlungsspielräume für zukünftige Anforderungen zu öffnen und sich auf künftige Entwicklungen einzustellen. Dazu muss eine nachhaltige Entwicklung angestrebt werden, die alle betrieblichen Ressourcen und Potenziale einbezieht. Betriebe, die diesen Weg wählen, sichern nicht nur ihr eigenes Fortbestehen, sondern tragen zur langfristigen Beschäftigungssicherung bei. Folglich ist es für die regionalen Akteure eine große Unterstützung, eine fundierte Einschätzung darüber zu erhalten, inwieweit die Betriebe die Ressourcen und Potenziale bereits nutzen und wo noch möglicher Handlungsbedarf gegeben ist. Zur Bestimmung dieser betrieblichen Ressourcen existieren verschiedene Indikatoren, die jeweils einen unterschiedlichen Fokus haben. Die einen konzentrieren sich auf die Betrachtung des Fachkräftemangels, die anderen stellen die betriebliche Gesundheitsvorsorge in den Vordergrund und wieder andere die Personalpolitik und Unternehmenskultur. Für die hier vorliegende Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels können einige zentrale Dimensionen betrachtet werden. Die Nutzung von Ressourcen wird hierbei als eine multidimensionale Aufgabe aufgefasst, die sowohl technologische und organisatorische Innovationen und Anpassungsprozesse wie auch die Passfähigkeit von Qualifikationen, die Ausschöpfung von Beschäftigungspotenzialen sowie die Qualität von Arbeit in das Zentrum der Betrachtung stellt.

In vier Einzelreporten erfolgte bereits eine Analyse unterschiedlicher Aspekte der Ressourcennutzung. Im ersten Report wurde untersucht, in welchem Maße die hessischen Betriebe grundsätzlich innovativ sind. Dies wurde anhand betrieblicher **Innovationen** sowie vorausschauender Regelungen bei einer anstehenden Unternehmensnachfolge ermittelt. Die drei folgenden Reporte nahmen die Humanressourcen in den Blick. Zuerst wurde eruiert, wie es um die **Chancengleichheit** in hessischen Betrieben bestellt ist und inwiefern hier bisher ungenutzte Beschäftigungsressourcen zu identifizieren sind. Anschließend wurden Maßnahmen untersucht, die sich auf die **Arbeitsorganisation** beziehen, wobei Arbeitszeitregelungen und der Gesundheitsschutz im Mittelpunkt standen. Abschließend wurde das betriebliche **Qualifizierungsverhalten** - sowohl die Aus- wie auch die Weiterbildung - betrachtet. Die vier Reporte geben Antworten auf die Frage, in welchen Bereichen die hessischen Betriebe ihre Ressourcen ausschöpfen bzw. noch ungenutzte und Potenziale bestehen. In diesem Abschlussbericht werden die wichtigsten Erkenntnisse zusammengeführt und mit Daten zur Beschäftigung und Personalbewegungen zusammengeführt, um einen Gesamtüberblick zu gewinnen.

2 Ausgangslage: Beschäftigung in Hessen 2012

Um Aufschluss über die Beschäftigungsressourcen und die betrieblichen Potenziale zu erhalten, ist es sinnvoll, sich zunächst einen Überblick über die aktuelle Situation zu verschaffen. Das folgende Kapitel liefert daher Erkenntnisse über zentrale Beschäftigungsindikatoren in Hessen für das Jahr 2012. Wo immer dies möglich ist, findet sich – neben der Darstellung der derzeitigen Betriebs- und Beschäftigtenstruktur in Hessen - auch eine Beschreibung der kurz- und mittelfristigen Entwicklung sowie eine Differenzierung nach Sektoren und Größenklassen. Im Einzelnen finden sich hierzu Darstellungen der Beschäftigungsstruktur, der Qualifikationsstruktur, der betrieblichen Beschäftigungserwartungen, der Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen sowie der Personalbewegungen, der aktuell offenen sowie der nicht zu besetzenden Stellen.

2.1 Betriebe und Beschäftigte

Die Beschäftigungsstrukturanalyse für Hessen für das Jahr 2012 basiert auf 989 Interviews mit Betrieben in Hessen (s. Abschnitt Datengrundlage und Methodik). Die gewonnenen Daten über die Einzelbetriebe wurden zusammengeführt und im Anschluss hinsichtlich Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung der Betriebe in Hessen gewichtet und auf alle Betriebe hochgerechnet, so dass Aussagen über alle hessischen Betriebe möglich sind. Diese stellen sich in folgender Verteilung dar:¹

Tab. 1: Betriebe in Hessen zum 30.6.2012 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	7.678	4.471	1.433	260	13.842
Baugewerbe	11.155	3.593	303	18	15.069
Handel und Reparatur	26.803	10.897	1.318	204	39.222
Wirtschaftsnahe und wissenschaftliche Dienstleistungen	25.465	6.470	1.543	313	33.791
Sonstige Dienstleistungen	32.048	9.155	1.789	368	43.360
Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck	2.472	2.286	927	196	5.881
Sonstige*	2.480	399	21	6	2.906
Gesamt	108.101	37.271	7.334	1.365	154.071

* Land-/Forstwirtschaft, Bergbau / Energie

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

In Tabelle 1 wird zudem deutlich, dass Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten weniger als 1 Prozent aller hessischen Betriebe ausmachen, Kleinstbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten dagegen über 70 Prozent. Die meisten Betriebe finden sich in den Sektoren Handel und Sonstigen Dienstleistungen, die gemeinsam rund 53 Prozent aller hessischen Betriebe stellen.

In den genannten Betrieben waren zum Stichtag 30.06.2012 hochgerechnet rund 2,87 Mio. Beschäftigte tätig – dies ist eine nochmalige Steigerung gegenüber dem Vorjahr und zugleich der höchste Wert seit Beginn der Panelbeobachtung im Jahr 2000. Die Beschäftigten verteilen sich wie in Tabelle 2 dargestellt auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen:

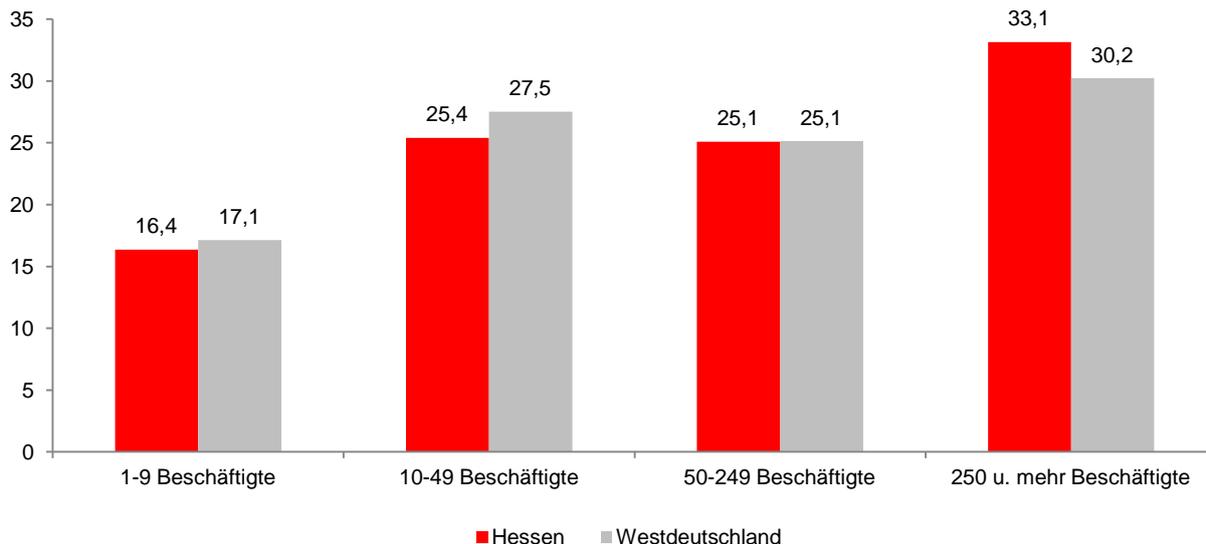
Tab. 2: Beschäftigte in Hessen zum 30.6.2012 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	37.139	90.673	147.072	214.958	489.841
Baugewerbe	44.998	60.831	26.022	6.108	137.959
Handel und Reparatur	118.997	193.651	123.287	152.125	588.059
Wirtschaftsnahe und wissenschaftliche Dienstleistungen	100.713	130.509	143.602	199.821	574.645
Sonstige Dienstleistungen	144.140	194.166	174.462	209.756	722.525
Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck	14.323	52.300	102.790	154.823	324.237
Sonstige*	9.701	7.377	3.612	14.514	35.294
Gesamt	470.012	729.527	720.847	952.105	2.872.470

*Land- und Forstwirtschaft, Energie und Bergbau

Auch wenn Betriebe der kleinsten Betriebsgrößenklasse den größten Anteil an Betrieben aufweisen, so arbeiten dort nicht auch gleichzeitig die meisten Personen – nur rund 16 Prozent aller Beschäftigten finden sich in Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten. Der höchste Anteil an Beschäftigten findet sich in Hessen mit etwa einem Drittel aller Erwerbstätigen in Großbetrieben. Dieser Anteil ist zugleich auch im Vergleich zu Westdeutschland überdurchschnittlich hoch – dort arbeiten etwa 30 Prozent aller Beschäftigten in Großbetrieben.

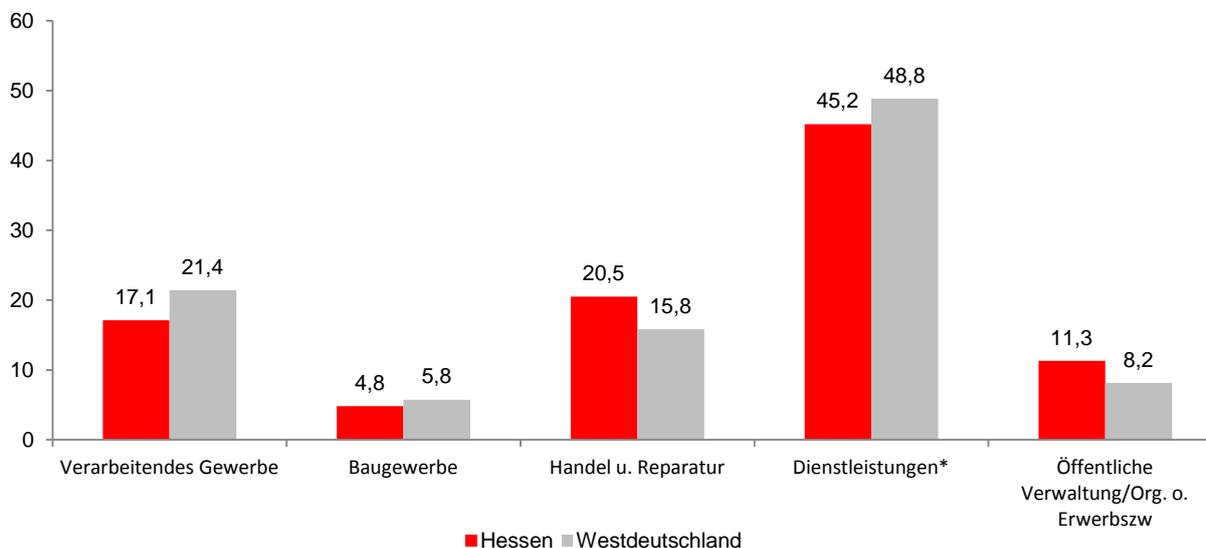
Abb. 1: Beschäftigte in Hessen und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Ein Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland zeigt zudem einige Unterschiede in der Verteilung der Beschäftigten auf die Sektoren. Der Anteil der Beschäftigten vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und auch im Baugewerbe ist eher gering, dafür ist in der Öffentlichen Verwaltung sowie im Handel ein überdurchschnittlicher Anteil der Beschäftigten tätig. Das gängige Bild von Hessen als Dienstleistungsstandort wird jedoch nicht bestätigt, der Beschäftigtenanteil liegt unter dem westdeutschen Wert.

Abb. 2: Beschäftigte in Hessen und Westdeutschland nach Wirtschaftszweigen 2012, Angaben in Prozent (ohne Sonstige Wirtschaftszweige)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

*Die Dienstleistungen werden für Westdeutschland nur aggregiert ausgewiesen

Mitte 2012 waren 79,2 Prozent der Arbeitskräfte in Hessen sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Arbeiter, Angestellte und Auszubildende, ohne geringfügig Beschäftigte). Dies entspricht annähernd dem westdeutschen Wert (78,9 Prozent). Entsprechend liegt der Anteil der nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei knapp 21 Prozent (Hessen und Westdeutschland).

Tab. 3: Beschäftigtengruppen 2002 und 2012 in Hessen, Angaben in Tausend bzw. Prozent

	Beschäftigte absolut in Hessen		Anteil an den Gesamtbeschäftigten Hessen	
	2002	2012	2002	2012
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte	2.189	2.274	80,1	79,2
davon: Arbeiter/innen und Angestellte	2.080	2.170	76,1	75,6
Auszubildende	109	105	4,0	3,7
Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	538	598	19,8	20,8
davon: Beamte	112	109	4,1	3,8
Tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige	142	137	5,2	4,8
Geringfügig Beschäftigte		346		12,0
Sonstige Beschäftigte	284*	6	10,4*	0,2
Gesamtbeschäftigte	2.727	2.872	100	100

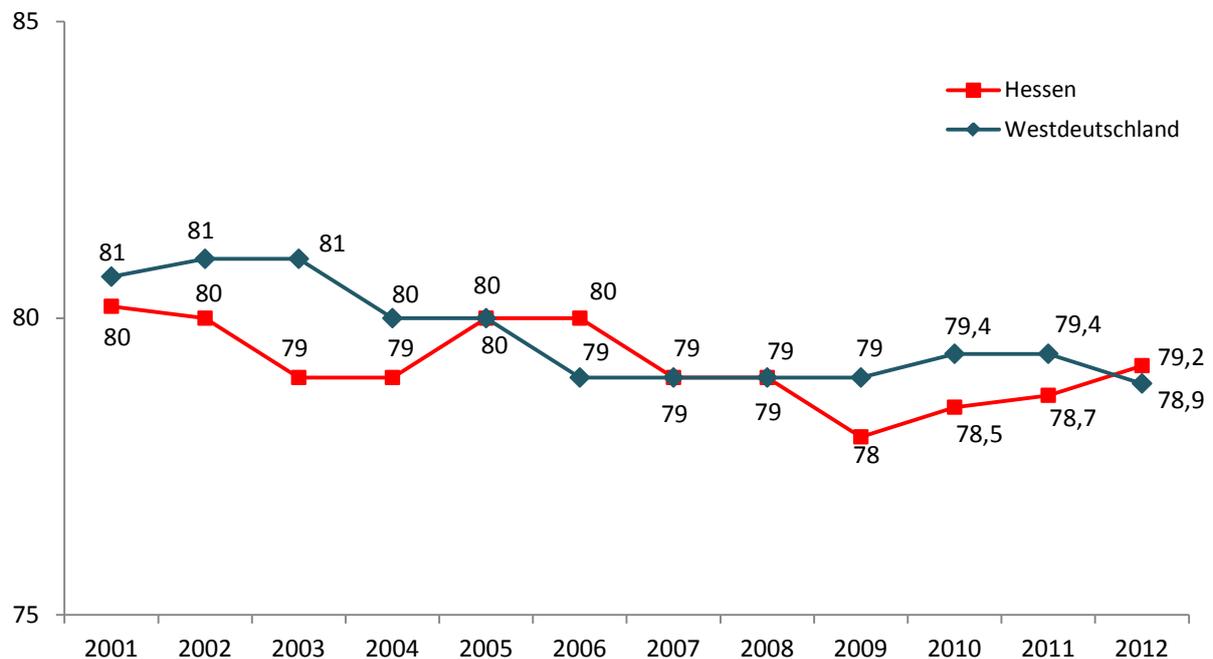
**2002 wurden die sonstigen Beschäftigten nicht weiter differenziert*

Vergleicht man die Zahlen des Jahres 2012 mit jenen des Jahres 2002, zeigt sich zum einen, dass die Gesamtbeschäftigung vor 10 Jahren um hochgerechnet 150.000 Personen niedriger lag, zum anderen ist dieser Zuwachs zu einem großen Teil auf die größere Zahl sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigter zurückzuführen, wenngleich der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um knapp einen Prozentpunkt zurückgegangen ist.

Die Betrachtung der Entwicklung zeigt jedoch, dass dieser Rückgang nicht linear verlief, sondern seit einigen Jahren ein gegenläufiger Trend zu beobachten ist. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten, der 2009 auf nur noch 78 Prozent und somit den tiefsten Stand seit Beginn der Panelbeobachtungen in Hessen fiel, ist seither wieder angestiegen und lag 2012 erstmals seit sechs Jahren auch wieder über dem Wert von Westdeutschland. Die vielfach geäußerte Einschätzung, dass der Zuwachs an Be-

schäftigung zu Lasten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse erreicht würde, lässt sich demnach für die aktuelle Situation nicht bestätigen.

Abb. 3: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2001-2012, Angaben in Prozent

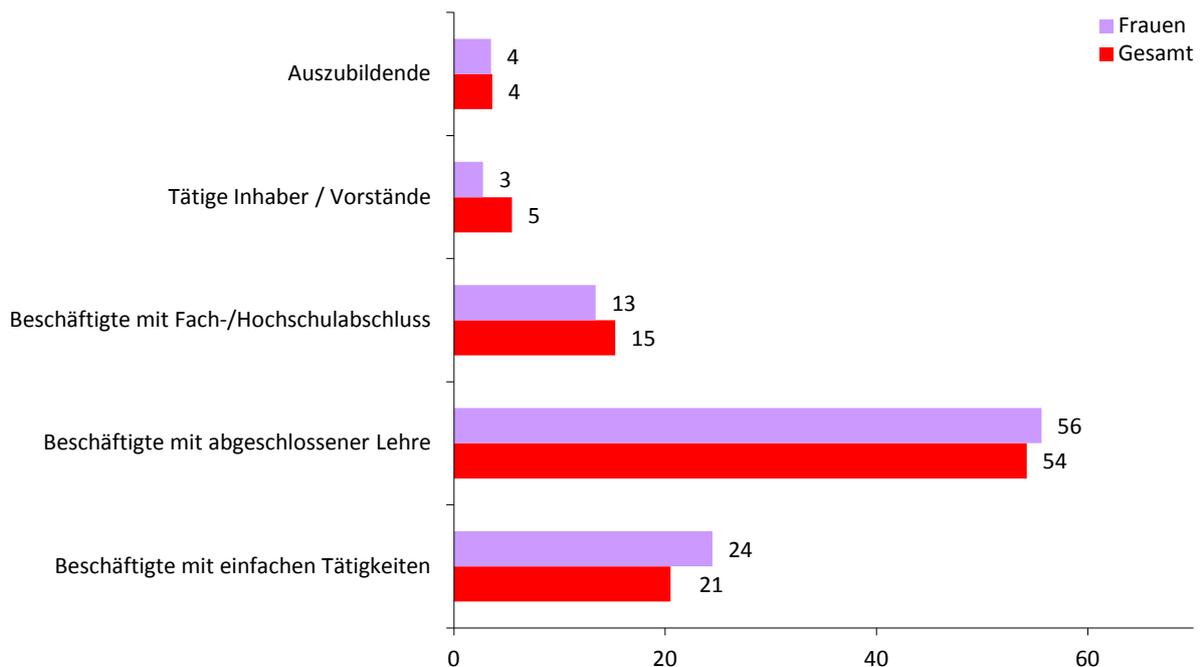


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2012, eigene Berechnungen

Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Hessen

Den höchsten Anteil an den Beschäftigten in Hessen stellen mit rund 54 Prozent Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen Lehre, einer vergleichbaren Berufsausbildung oder entsprechender Berufserfahrung dar. Dieser Anteil an den Gesamtbeschäftigten entspricht in etwa dem westdeutschen Durchschnitt. Bei den Beschäftigten, die mit einer einfachen Tätigkeit betraut sind, welche keine Berufsausbildung erfordert, liegt der hessische Beschäftigtenanteil mit 21 Prozent etwas unter dem westdeutschen Wert (22 Prozent).

Dagegen beträgt der Anteil der Beschäftigten in Hessen mit Tätigkeiten, die einen (Fach-) Hochschulabschluss erfordern, 15 Prozent, ein im Vergleich mit Westdeutschland durchschnittlicher Wert. Die tätigen Inhaber/innen bzw. Vorstände stellen etwa fünf Prozent aller Beschäftigten und die Auszubildenden knapp vier Prozent.

Abb. 4: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Hessen 2012, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Von den hochgerechnet rund 2,87 Mio. Beschäftigten sind etwa 1,36 Mio. weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung von 47,4 Prozent. Bei den Geschlechtern sind noch immer zum Teil deutliche Differenzen in der Qualifikationsstruktur auszumachen. So beträgt der Frauenanteil bei den einfachen Tätigkeiten über 57 Prozent, während nur rund 40 Prozent der Stellen für (Fach-) Hochschulabsolventen und weniger als jeder vierte Inhaber-/Vorstandsposten von einer Frau besetzt wird.

2.2 Beschäftigungsentwicklung und -erwartung

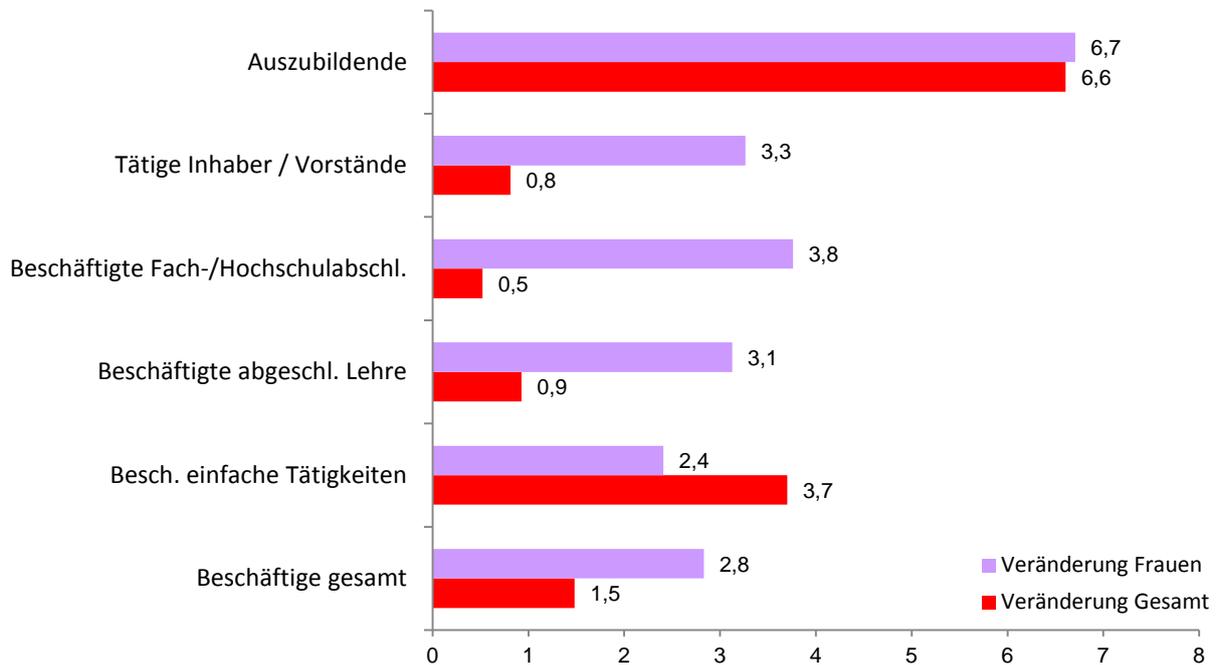
Es wurde bereits festgestellt, dass die Zahl der Beschäftigten in der Vergangenheit anstieg. Im Folgenden findet sich eine vertiefte Betrachtung dieser Entwicklung, wobei sowohl kurzfristige Veränderungen als längerfristige strukturelle Verschiebungen betrachtet werden. Zudem gehen wir auf die erwartete Entwicklung der Beschäftigung ein.

Positive Entwicklung der Beschäftigung in allen Beschäftigtengruppen

Der Anstieg der Beschäftigung zwischen Mitte 2011 und 2012 betrug hochgerechnet 1,5 Prozent. Hierbei fällt auf, dass in allen Qualifikationsgruppen ein Zuwachs zu verzeichnen ist. Allerdings fallen die Zuwächse sehr unterschiedlich aus, denn während die Zahl der beschäftigten Akademiker nur um ein halbes Prozent zunahm, stieg die Anzahl der Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre um 0,9 und die der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten sogar um 3,7 Prozent. Noch übertroffen wurde dies vom Zuwachs an Auszubildenden, die in den Vorjahren eher an Bedeutung verloren: Zum Stichtag 30.06.2012 fanden sich 6,6 Prozent mehr

Auszubildende als im Jahr zuvor. Inwieweit es sich hierbei nur um einen kurzfristigen Effekt handelt, muss jedoch abgewartet werden.

Abb. 5: Veränderung der Beschäftigung nach Qualifikation in Hessen zwischen 2011 und 2012, Angaben in Prozent



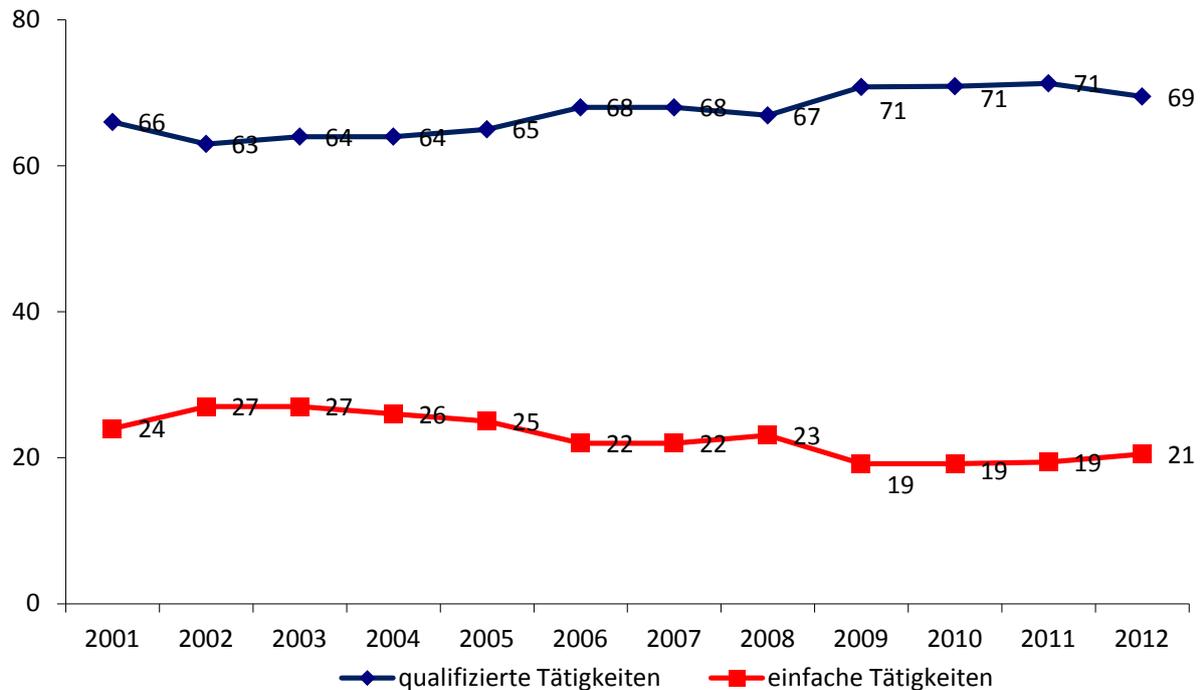
Quelle: IAB-Betriebspanel 2011/2012, eigene Berechnungen

Einen noch stärkeren Zuwachs verzeichneten die hessischen Betriebe bei den weiblichen Beschäftigten. In nahezu allen Qualifikationsgruppen liegt deren Wert über dem Durchschnitt, einzig bei den Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten sind unterdurchschnittlich viele Frauen hinzu gekommen. Kurz gesagt: In den hessischen Betrieben arbeiteten 2012 deutlich mehr Frauen als zuvor, diese sind zudem tendenziell qualifizierter als in der Vergangenheit.

Anteil geringqualifizierter Beschäftigter steigt wieder an

Obige Zahlen legen nahe, dass die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften eher geringer ausfiel. Der zugleich zu beobachtende deutliche Anstieg der absoluten Anzahl der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten führt zu dem Effekt, dass deren Anteil an den Gesamtbeschäftigten bei nun 21 Prozent und somit so hoch wie seit fünf Jahren nicht mehr liegt. Der Anteil der qualifizierten an allen Beschäftigten fiel wiederum auf 69 Prozent.

Die Relation zwischen einfacher und qualifizierter Beschäftigung verschiebt sich demnach leicht zugunsten der Geringqualifizierten; der zuvor konstatierte Trend zur Höherqualifizierung ist nicht nur gestoppt, sondern gedreht worden.

Abb. 6: Anteil Beschäftigter nach Qualifikation in Hessen 2001-2012, Angaben in Prozent*

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2012, eigene Berechnungen

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

Betriebe rechnen eher mit wachsender Beschäftigung

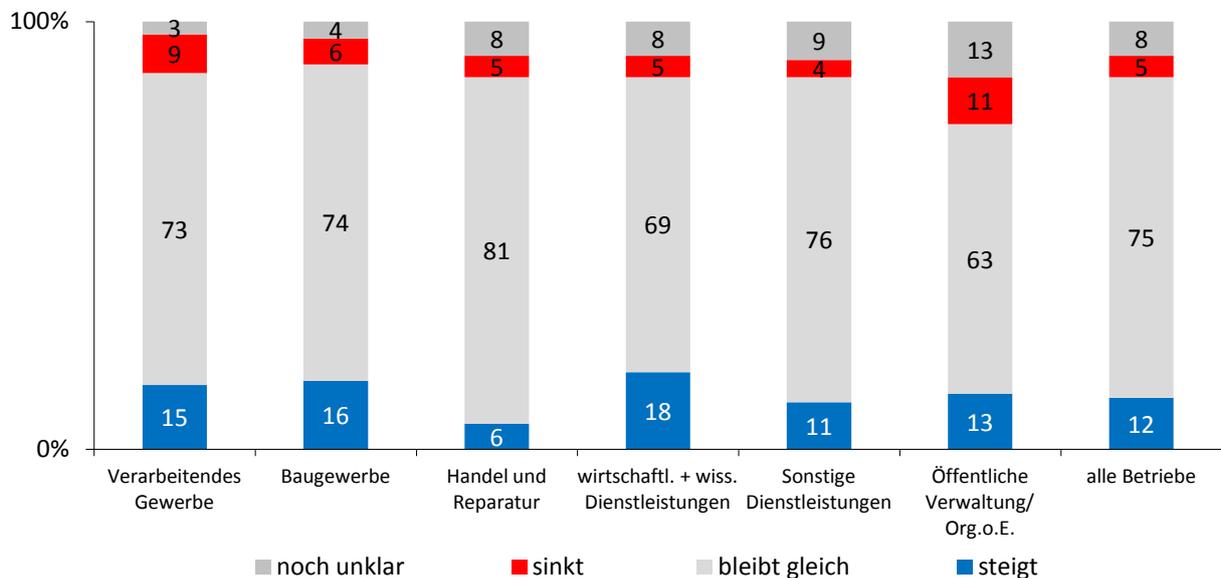
Grundsätzlich ist die Abschätzung der zukünftigen Beschäftigung mit großen Schwierigkeiten verbunden, da sehr viele Einflussfaktoren wirksam werden können. Allerdings ist es zur Einordnung der allgemeinen Arbeitsmarktentwicklung nützlich, zumindest die kurzfristige Perspektive zu kennen. Die Betriebe wurden daher gefragt, wie sie die Entwicklung der Beschäftigung im kommenden Jahr im Vergleich zum Befragungszeitpunkt 2012 einschätzen. Zunächst wurde nur qualitativ erhoben, ob eher mit steigender oder sinkender Beschäftigung gerechnet wird; die Betriebe, die steigende oder fallende Werte erwarten, gaben zudem an, mit welcher Beschäftigtenzahl sie bis Mitte 2013 rechnen.

In dieser Perspektive ist von einer eher weiter steigenden Beschäftigung auszugehen, denn 12 Prozent der Betriebe erwarteten im nächsten Jahr einen Beschäftigungsanstieg, nur fünf Prozent einen Beschäftigungsrückgang. Hierbei ist einschränkend anzumerken, dass knapp drei Viertel der Betriebe keine Veränderungen der Beschäftigtenzahlen erwarteten, und weitere 8 Prozent hierzu noch keine Angaben machen konnten.

Dieses Bild findet sich in ähnlicher Weise auch in den Wirtschaftszweigen wieder. In allen Sektoren rechneten mehr Betriebe mit einer positiven als einer negativen Entwicklung, wobei sich im Handel und der Öffentlichen Verwaltung positive und negative Erwartungen na-

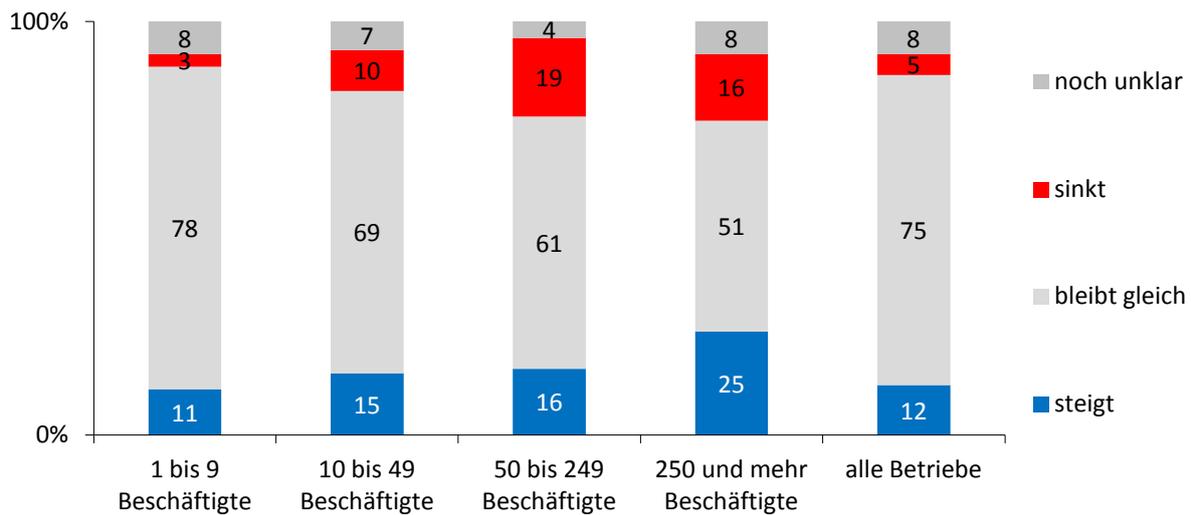
hezu die Waage halten. Die günstigsten Prognosen kamen aus den Dienstleistungsbereichen und überraschenderweise auch von den Baubetrieben, von denen 16 Prozent mit steigender Beschäftigung rechnen und zugleich nur sehr wenige Betriebe unsicher bezüglich der künftigen Entwicklung sind.

Abb. 7: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im nächsten Jahr nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Mit zunehmender Betriebsgröße stieg auch der Anteil der Betriebe, die einen Zuwachs der Beschäftigung erwarteten: Nur 11 Prozent der Kleinstbetriebe, aber jeder vierte Großbetrieb rechnete mit höherer Beschäftigung.

Abb. 8: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im nächsten Jahr nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2012, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Zugleich war in den Großbetrieben auch ein höherer Anteil der Betriebe der Meinung, dass die eigene Beschäftigtenzahl eher sinken wird; noch etwas skeptischer sind hier die Mittelbetriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten, von denen knapp 20 Prozent mit zurückgehenden Beschäftigtenzahlen rechnen.

Dass insgesamt mehr Betriebe von einem Anstieg denn von einem Absinken ausgingen, heißt noch nicht zwingend, dass hieraus ein Zuwachs von Beschäftigten resultiert, falls in den Betrieben, die mit sinkender Beschäftigung rechnen, überdurchschnittlich viele Abgänge zu verzeichnen wären. Dies ist jedoch nicht der Fall: Von allen Betrieben, die von einer Änderung der Beschäftigung ausgingen, wurde saldiert ein Zuwachs um hochgerechnet etwa 18.000 Beschäftigten erwartet. Bezogen auf die Gesamtbeschäftigung entspräche dies einer Zunahme von etwa 0,6 Prozent. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass bei der Interpretation dieser absoluten Zahlen Vorsicht geboten ist, zumal insbesondere größere Betriebe häufiger keine Einschätzung abgeben konnten.

2.3 Beschäftigungsformen

Das Normalarbeitsverhältnis, definiert als abhängige, unbefristete sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung ist zwar weiterhin die wichtigste Beschäftigungsform. Daneben sind aber in den vergangenen Jahrzehnten neue Beschäftigungsformen entstanden, die im Zuge eines gestiegenen Bedarfs an Flexibilität seitens der Arbeitgeber, aber auch der Arbeitnehmer, an Bedeutung gewinnen. Diese Beschäftigungsformen sind z.T. mit größeren Unsicherheiten für die Beschäftigten verbunden, bieten jedoch auch Potenziale zur beruflichen Weiterentwicklung oder zum Wiedereinstieg; für die Betriebe liegen die Potenziale häufig in

einer Ausweitung der Beschäftigung oder in der Bindung von bislang befristet oder extern Beschäftigten.

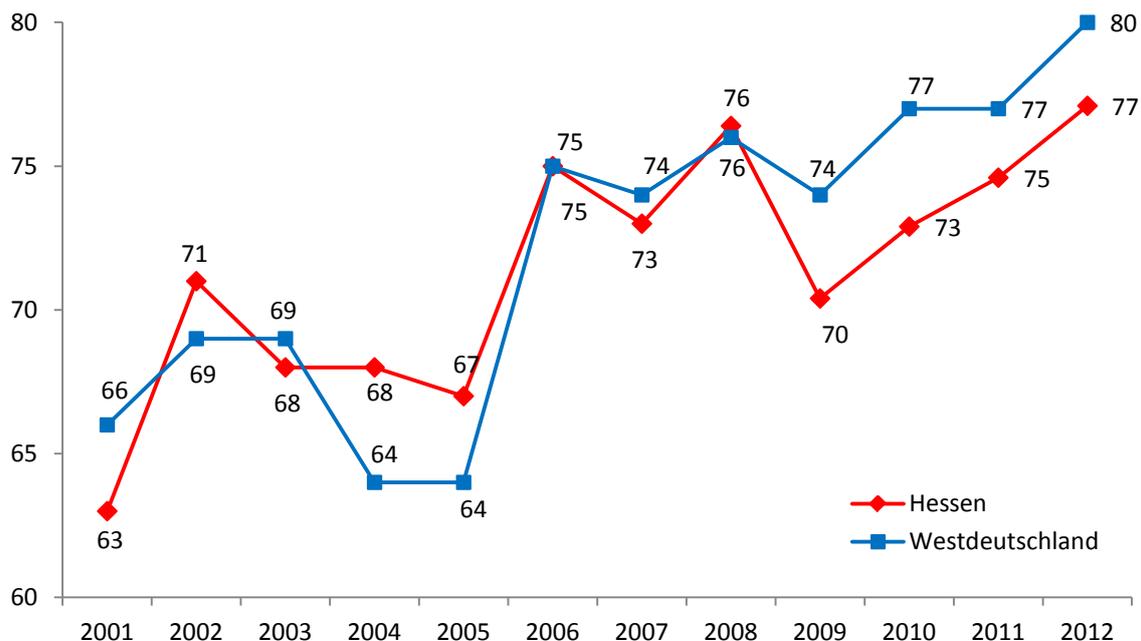
Um der Frage nachzugehen, welche mittel- und langfristige Entwicklung die atypischen Beschäftigungsformen nahmen, untersuchen wir im Anschluss im Einzelnen

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

Trend zur Teilzeit setzt sich fort

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, ob sich Verbreitung und Umfang der Teilzeitarbeit in Hessen in der Vergangenheit entwickelte und welche Differenzen hierbei bestehen. Gemäß der Definition des IAB-Betriebspanels (Arbeitskräfte, die mit weniger als einer Vollzeitstelle beschäftigt sind) beschäftigten zum 30. Juni 2012 etwa 77 Prozent der hessischen Betriebe Teilzeitarbeitskräfte (Westdeutschland 80 Prozent).

Abb. 9: Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften in Hessen und Westdeutschland 2001-2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2012, eigene Berechnungen

Der Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung hat somit, nach einem Einbruch im Krisenjahr 2009, das Niveau der Vorkrisenjahre 2006 bis 2008 erreicht und sogar übertroffen – es

ist demnach ein langfristiger Trend zu einer immer größeren Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung festzustellen.

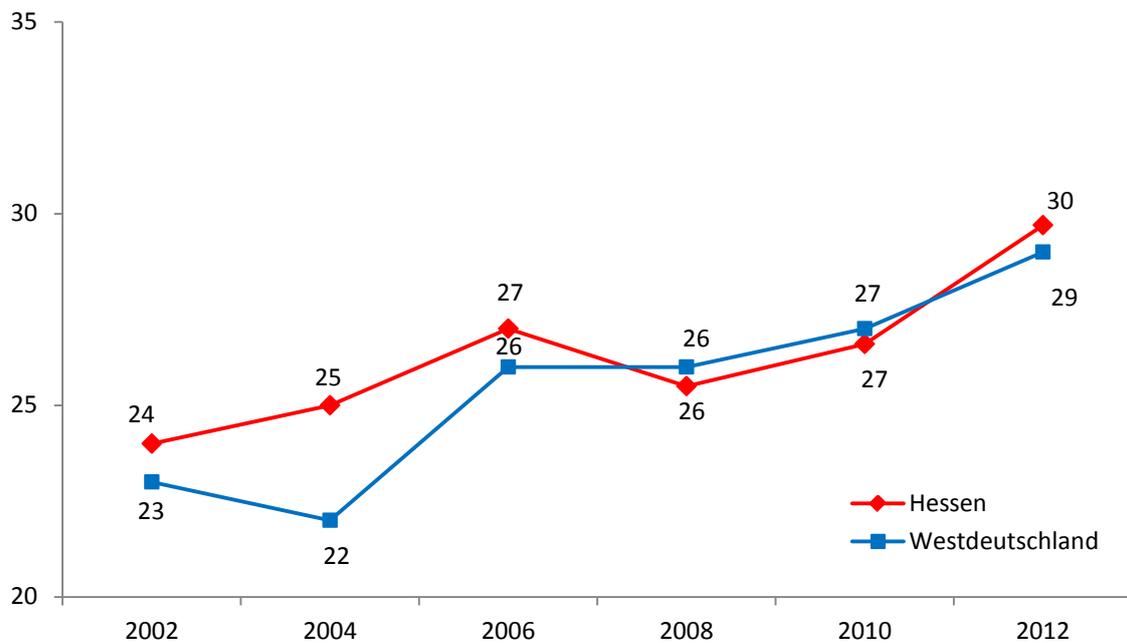
Nach Wirtschaftszweigen differenziert ergaben sich einige Unterschiede bei der Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung. Im Baugewerbe beschäftigte nur gut die Hälfte der Betriebe Teilzeitkräfte, bei den Sonstigen Dienstleistungen dagegen mit etwa 85 Prozent überdurchschnittlich viele Betriebe Teilzeitkräfte, der höchste Anteil an Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten findet sich in der Öffentlichen Verwaltung, wo nur vier Prozent der Betriebe keine Teilzeitstellen anbieten.

Erwartungsgemäß erhöhte sich mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, der Teilzeitkräfte beschäftigte. So fanden sich 2012 erstmals in ausnahmslos allen hessischen Großbetrieben Teilzeitarbeitskräfte; aber auch bei den Kleinstbetrieben lag der Anteil bei 71 Prozent.

Wieder Anstieg der Teilzeitquote

Aufschlussreicher als die reine Verbreitung der Teilzeitarbeit sind die Zahl und die Entwicklung der betroffenen Beschäftigten. Im IAB-Betriebspanel sind als Teilzeitkräfte alle Beschäftigten definiert, deren Arbeitszeit unterhalb der vereinbarten Zeit für eine Vollzeitstelle liegt. Die Anzahl der Teilzeitkräfte in Hessen belief sich Mitte 2012 gemäß dieser Definition insgesamt hochgerechnet auf ca. 853.000 Beschäftigte. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies einen Zuwachs um etwa 110.000 Teilzeitbeschäftigte. Die Teilzeitquote stieg somit deutlich an: Gemessen an den Gesamtbeschäftigten entsprach die Zahl der Teilzeitkräfte einem Anteil von rund 30 Prozent. Mit anderen Worten: Drei von zehn Beschäftigten in Hessens Betrieben sind mittlerweile teilzeitbeschäftigt, was den höchsten Wert der Panelbeobachtung darstellt. Auf die geschlechtsspezifischen Differenzen der Teilzeitarbeit wird in Kap. 3.3 eingegangen.

Abb. 10: Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2002-2012, Angaben in Prozent



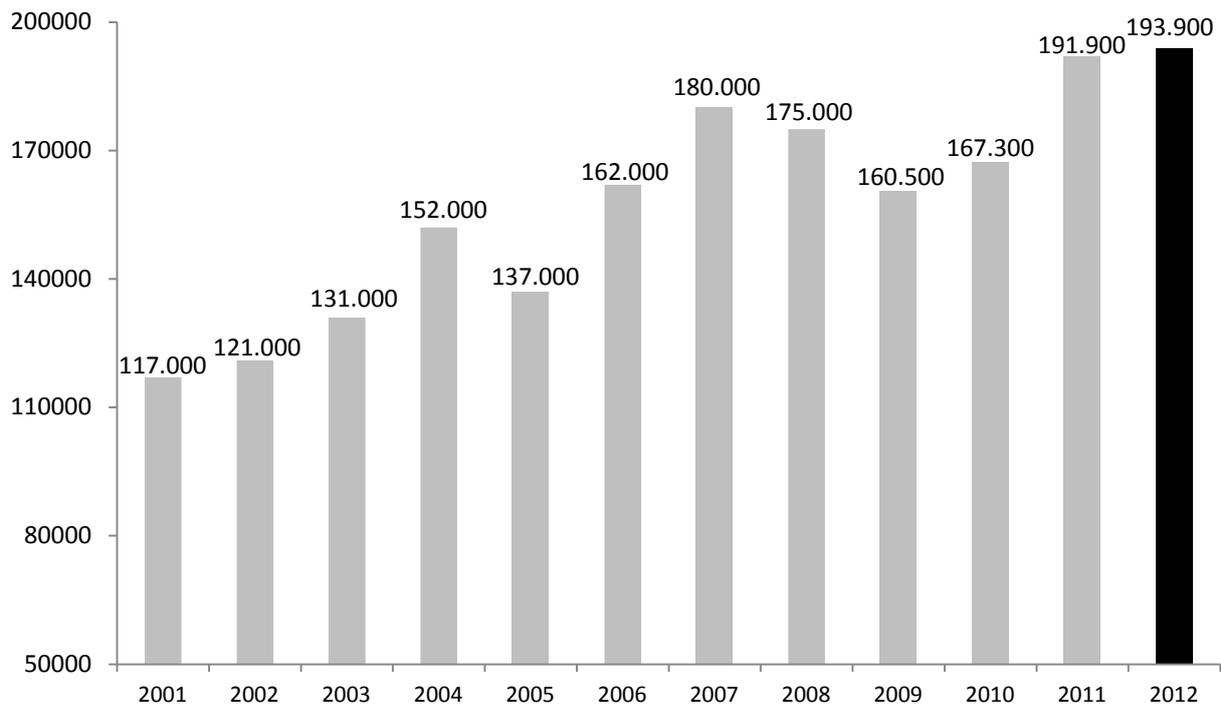
Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2012, eigene Berechnungen

Befristete Beschäftigung

Die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen bietet den Betrieben Flexibilitätspotenziale, die nicht nur in wirtschaftlich schwierigeren Phasen von Bedeutung sind. Daher überrascht es nicht, dass befristete Beschäftigung in der Vergangenheit deutlich an Bedeutung gewann. Zugleich ist eine befristete Stelle für die Beschäftigten in der Regel weniger attraktiv, weshalb es für die Betriebe angesichts größer werdender Probleme bei der Stellenbesetzung vorstellbar sein könnte, wieder häufiger unbefristet zu beschäftigen, um die Potenziale der Beschäftigten an den Betrieb zu binden.

Hierfür gibt es bislang jedoch noch keine Anzeichen: Laut IAB-Betriebspanel lag die Anzahl der befristet Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2012 bei hochgerechnet ca. 193.900, und somit höher als in der gesamten Vergangenheit. Dies zeigt, der tendenzielle Anstieg der befristeten Beschäftigung, der seit dem Jahr 2000 zu erkennen war, in den Krisenjahren nur unterbrochen wurde und nun unvermindert fortgesetzt wird.

Abb. 11: Befristet Beschäftigte in Hessen 2001-2012, jeweils zum 30.6. eines Jahres, absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2012, eigene Berechnungen

Der Anteil der Frauen an den befristet Beschäftigten lag bei rund 56 Prozent und war damit - wie auch in den vergangenen Jahren - überdurchschnittlich hoch. Maßgeblich hierfür ist in erster Linie, dass das Instrument der Befristung in den einzelnen Sektoren sehr unterschiedlich verbreitet ist: Der Anteil der befristet Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten im Baugewerbe lag 2012 bei knapp über einem Prozent, in der Öffentlichen Verwaltung, in der überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind, dagegen bei knapp zehn Prozent.

Geringfügige Beschäftigung

Die geringfügige Beschäftigung ist eine der atypischen Beschäftigungsformen, die in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen hat. Dabei sind unter geringfügig Beschäftigten jene Arbeitskräfte zu verstehen, die entweder ein monatliches Entgelt von maximal 400 Euro haben oder die nur „kurzfristig“ beschäftigt werden (d.h. für maximal 2 Monate oder maximal 50 Tage im Jahr).

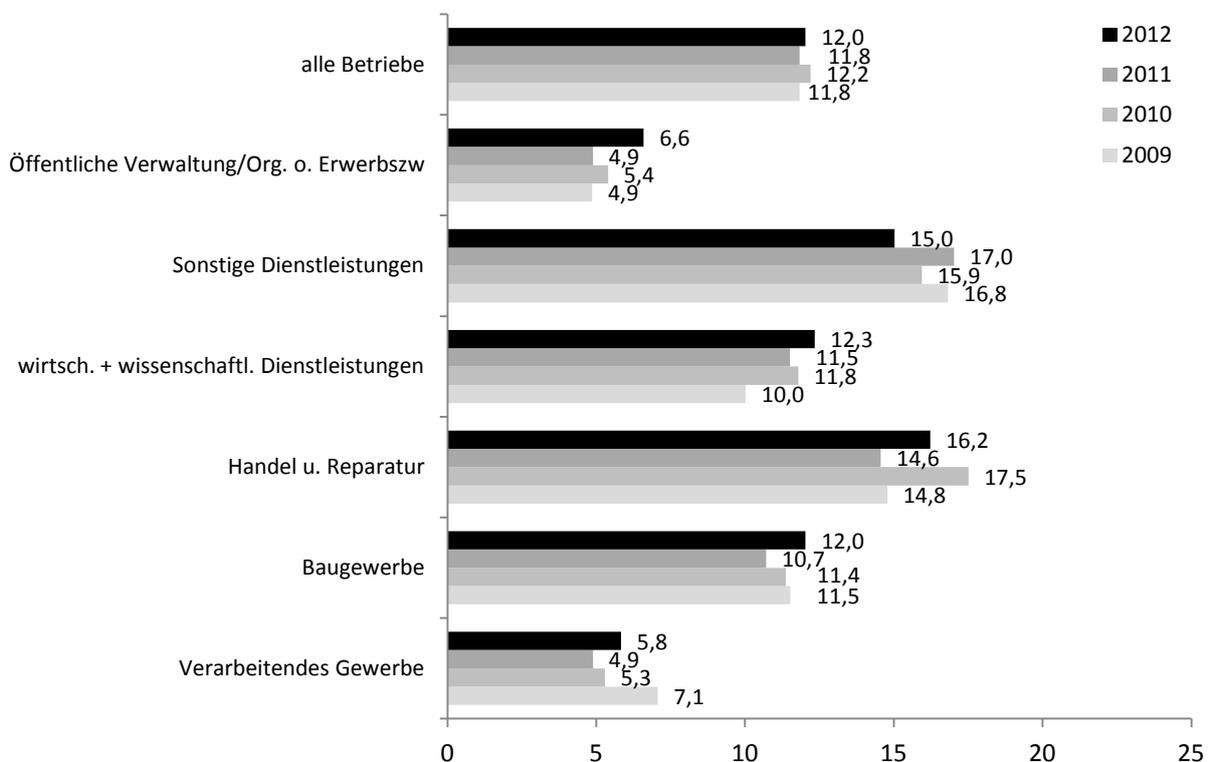
Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels lag 2012 der Anteil der Betriebe, die mindestens einen geringfügig Beschäftigten im Personalbestand hat, in Hessen bei knapp 55 Prozent und ist somit relativ konstant geblieben. Die absolute Zahl der geringfügig Beschäftigten lag mit hochgerechnet rund 346.000 hingegen über dem Wert des Vorjahres; nachdem im

letzten Jahr eine gewisse Sättigung bei der Verbreitung der geringfügigen Beschäftigung ausgemacht wurde, kann nun wieder ein Zuwachs beobachtet werden.

Hoher Anteil an geringfügig Beschäftigten im Dienstleistungssektor

In der Vergangenheit waren geringfügig Beschäftigte überwiegend in den dienstleistungsorientierten Branchen zu finden, dies ist in Hessen weiterhin der Fall. Mit rund 16 Prozent lag der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten im Sektor Handel/Reparatur zum 30.6.2012 am höchsten. An zweiter Stelle folgten die Sonstigen Dienstleistungen, in denen 15 Prozent der Beschäftigten einer Beschäftigung mit einem Verdienst von max. 400 Euro nachgingen. Den geringsten Anteil an geringfügig Beschäftigten wiesen wie schon in der Vergangenheit das Verarbeitende Gewerbe und die Öffentliche Verwaltung auf.

Abb. 12: Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009-2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2012

Zwar ist der Anteil der Kleinstbetriebe, der geringfügige Beschäftigung anbietet, besonders niedrig, der Anteil der dort geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten ist jedoch besonders hoch: Rund 22 Prozent der Arbeitskräfte in den Kleinstbetrieben war 2012 geringfügig beschäftigt. Dieser Anteil fiel mit steigender Betriebsgröße und lag in den Großbetrieben bei nur noch knapp fünf Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr gab es keine nennenswerten

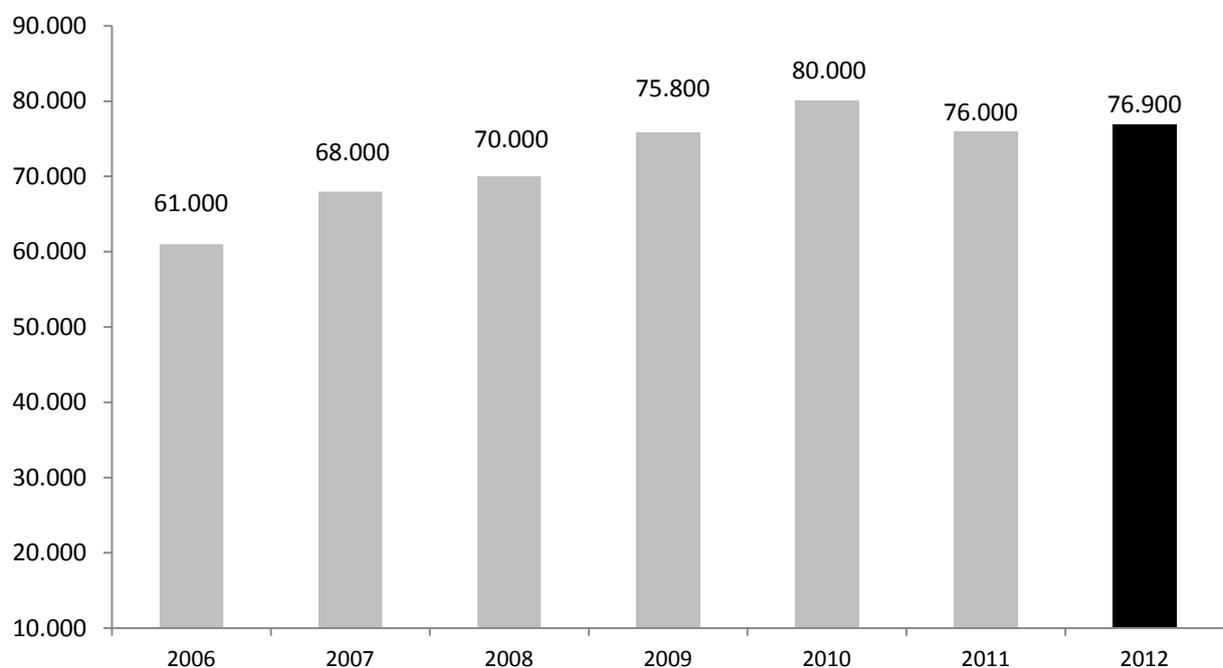
Veränderungen und gegenüber dem westdeutschen Durchschnitt sind ebenfalls keine Auffälligkeiten zu vermerken.

Stagnation bei Midi-Jobs

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

Laut IAB-Betriebspanel gab es im 1. Halbjahr 2012 in knapp 22 Prozent der hessischen Betriebe Beschäftigte in sogenannten Midi-Jobs – dies bedeutet einen Rückgang gegenüber dem Vorjahr. Insgesamt handelte es sich bei den Midi-Jobbern im Jahr 2012 um etwa 77.000 Beschäftigte, was einem Anteil an den Gesamtbeschäftigten von ca. 2,7 Prozent gleichkommt. Von diesen Midi-Job-Kräften waren etwa 7.300 vollzeitbeschäftigt.

Abb. 13: Anzahl der Midi-Jobber in Hessen 2006-2012, absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2006-2012, eigene Berechnungen

Die Anzahl der Midi-Jobber stieg zwischen 2006 und 2010 kontinuierlich an, 2011 wurde erstmals wieder ein Rückgang beobachtet, nun ist eine relative Stagnation zu beobachten. In Westdeutschland verlief die Entwicklung – abgesehen vom Jahr 2007 – ähnlich. Seit 2006

veränderte sich der Anteil der Midi-Jobber an den Gesamtbeschäftigten nicht wesentlich, so dass 2011 erstmals eine Entkopplung der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung und der Entwicklung bei den Midi-Jobs konstatiert werden kann.

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

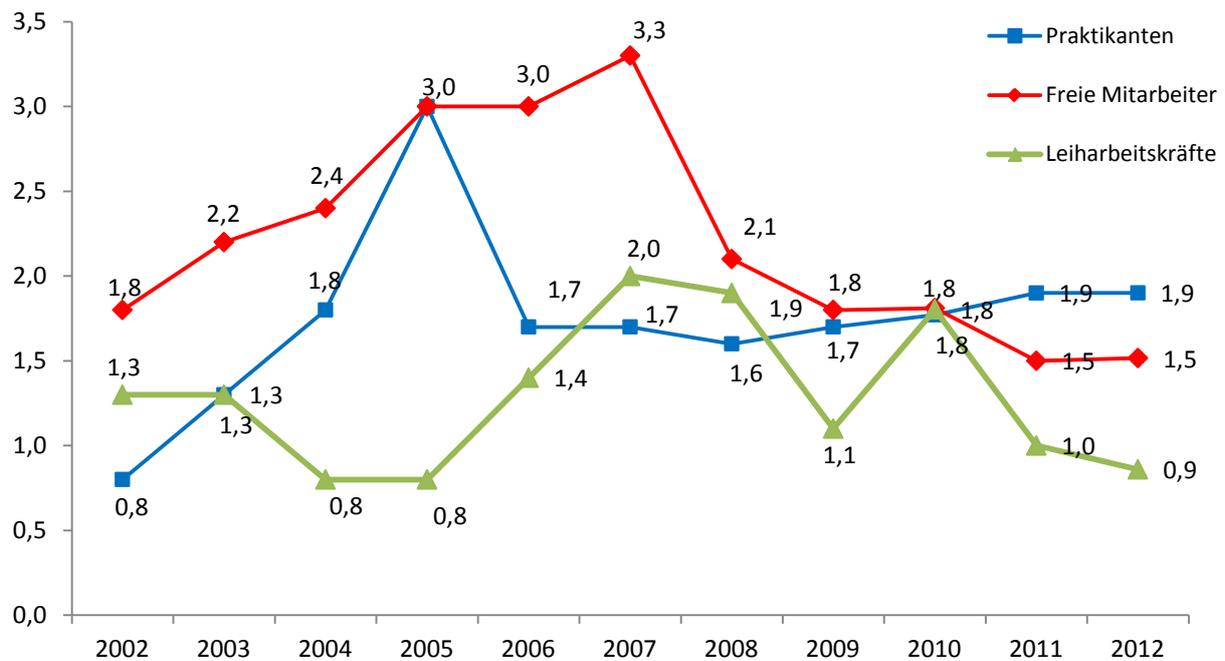
Wenig Bewegung bei externen Beschäftigten

Im Folgenden wird abschließend noch die quantitative Bedeutung von externen Mitarbeitern sowie anderen Beschäftigungsformen dargestellt. Hierunter fallen Praktikanten, freie Mitarbeiter sowie Leiharbeitskräfte.

Der Rückgriff auf diese Arbeitskräfte kann aus sehr verschiedenen Gründen erfolgen und ist sektoral ebenfalls sehr unterschiedlich verbreitet. Unter anderem bietet der Einsatz externer Beschäftigter eine Möglichkeit, flexibel auf Auslastungsschwankungen zu reagieren, zugleich bietet er Ausweichmöglichkeiten, wenn Probleme bei der Besetzung regulärer Stellen bestehen sollten, bspw. aufgrund fehlender passfähiger Bewerber. Zudem kann über diese Beschäftigungsformen seitens der Betriebe risikoarm geprüft werden, ob die Beschäftigten das Potenzial für eine dauerhafte Beschäftigung bieten.

Die Zahlen zeigen jedoch, dass dies eher selten genutzt wird. Die Zahl der Praktikanten belief sich nach Angaben des IAB-Betriebspanels Mitte 2012 hochgerechnet auf etwa 54.600, die der freien Mitarbeiter/innen auf 43.500, die der Leiharbeitskräfte auf 24.700. Damit ist die Bedeutung dieser Beschäftigungsformen im Vergleich zur Zahl der Gesamtbeschäftigten eher gering, der Anteil aller externen Arbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung lag 2012 bei rund vier Prozent.

Abb. 14: Anteil der externen Arbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten in Hessen 2002-2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2012, eigene Berechnungen

Zudem ist im Zeitverlauf tendenziell ein Bedeutungsrückgang und eine Konsolidierung dieser Beschäftigungsformen zu beobachten: So waren bei den Anteilen der Freien Mitarbeiter und der Leiharbeitskräfte in der Vergangenheit größere Veränderungen zu beobachten, in den letzten Jahren blieben die Anteile jedoch relativ konstant. Der Anteil der Leiharbeitskräfte, der bis etwa 2007 anstieg, erlebte im Krisenjahr 2009 einen Einbruch und stieg anschließend wieder. Seitdem ist ein kontinuierlicher Bedeutungsverlust dieser z.T. umstrittenen Beschäftigungsform zu beobachten; 2012 lag der Anteil der Leiharbeitskräfte an den Beschäftigten erstmals seit 2005 wieder unter einem Prozent.

2.4 Personalbewegung und offene Stellen

Der Anstieg der Beschäftigtenzahl in Hessen allein lässt noch keine Rückschlüsse auf die dahinterliegenden Gründe zu. Es ist durchaus von Interesse, ob dieser Saldo aus einem relativ statischen (wenig Einstellungen, kaum Personalabgänge) oder aus einem dynamischen Arbeitsmarkt (viele Neueinstellungen, mittlere Zahl an Personalabgängen) resultiert. Zudem ist es vor dem Hintergrund der ungenutzten Potenziale zu beachten, dass neben den vorgenommenen Einstellungen auch weitere offene Stellen existieren. Daher werden im Folgenden die Personalveränderungen in den hessischen Betrieben im vergangenen Untersuchungszeitraum dargestellt. Im Einzelnen umfasst dies Neueinstellungen und Personalabgänge, die Suche nach Arbeitskräften, sowie die unbesetzten Stellen.

Zahl der Neueinstellungen nimmt leicht ab

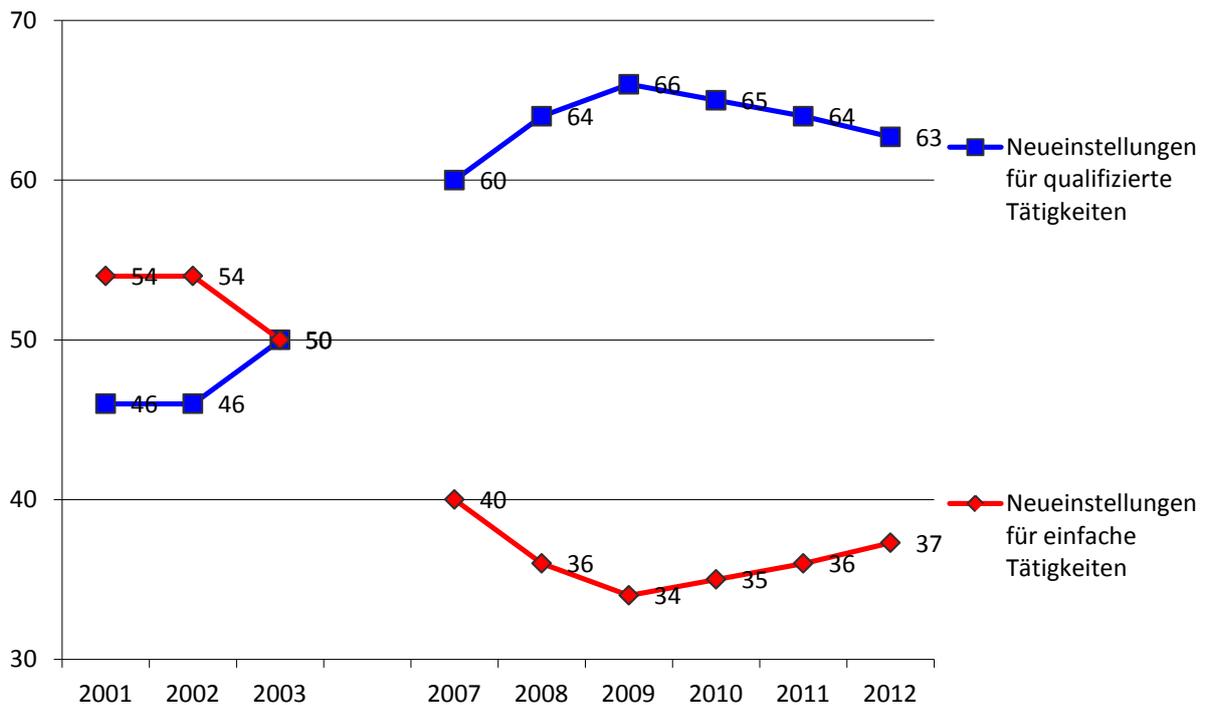
Die Zahl der Betriebe, die im Zeitraum von Januar bis Juni 2012 Arbeitskräfte neu eingestellt haben, ist mit rund 28 Prozent etwa gleich hoch wie im Vorjahr. Die Zahl der neu Eingestellten ging hingegen leicht zurück: Im ersten Halbjahr 2012 wurden hochgerechnet rund 146.800 Personen neu eingestellt; dies bedeutet einen Rückgang um etwa 6.600 gegenüber 2011, liegt jedoch deutlich über den Zahlen der Jahre 2009 und 2010. In der langfristigen Betrachtung ist die Zahl der Neueinstellungen zwar hoch, aber noch nicht außergewöhnlich: Im Jahr 2007 konnten beispielsweise knapp 160.000 Neueinstellungen verzeichnet werden.

Von den genannten Neueinstellungen in Hessen entfielen über 60 Prozent allein auf die dienstleistungsorientierten Branchen, die weniger als die Hälfte aller Beschäftigten stellen. Das Verarbeitende Gewerbe hat einen Anteil von 11 Prozent an allen Neueinstellungen bei rund 24 Prozent aller Beschäftigten, das Baugewerbe (4 Prozent) und die Öffentliche Verwaltung (5 Prozent) spielen bei den Einstellungszahlen eine geringe Rolle.

Das Einstellungsverhalten differiert je nach Größe des Betriebs. Großbetriebe haben nur einen Anteil von einem Viertel an allen Einstellungen, obwohl sich dort etwa 33 Prozent aller Beschäftigten befinden. Etwa 30 Prozent aller Neueinstellungen fand dagegen in kleinen Betrieben statt, die nur ein Viertel des Bestands stellen.

Ähnlich wie bei der Beschäftigtenstruktur war bei den Neueinstellungen in der Vergangenheit ein langfristiger Trend zur Höherqualifizierung festzustellen: Während in den Jahren 2001 und 2002 nur 46 Prozent der Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten waren, gilt dies 2009 für zwei Drittel aller Neueinstellungen. Seitdem ist jedoch ein gegenläufiger Trend zu beobachten, der auch 2012 seine Fortsetzung fand: Während knapp 89.100 der neu eingestellten Personen für qualifizierte Aufgaben eingestellt wurden, waren es für einfache Tätigkeiten etwa 53.000 Personen², was einem Anteil vom 37 Prozent entspricht. In Relation zur Beschäftigungsstruktur wurden demnach überdurchschnittlich viele Personen für einfache Tätigkeiten eingestellt; der Trend zur Höherqualifizierung ist somit zum dritten Mal in Folge nicht bestätigt worden.

² Aufgrund der unterschiedlichen bzw. fehlenden Zuordnung zu den Qualifikationsgruppen ergibt die Summe der Qualifikationen nicht 146.800.

Abb. 15: Neueinstellungen nach Qualifikation in Hessen 2001-2003 / 2007-2012, Angaben in Prozent*

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2012, eigene Berechnungen

*2004-2006 wurde die Qualifikation der Neueingestellten nicht erhoben

Anteil befristeter Neueinstellungen geht 2012 deutlich zurück

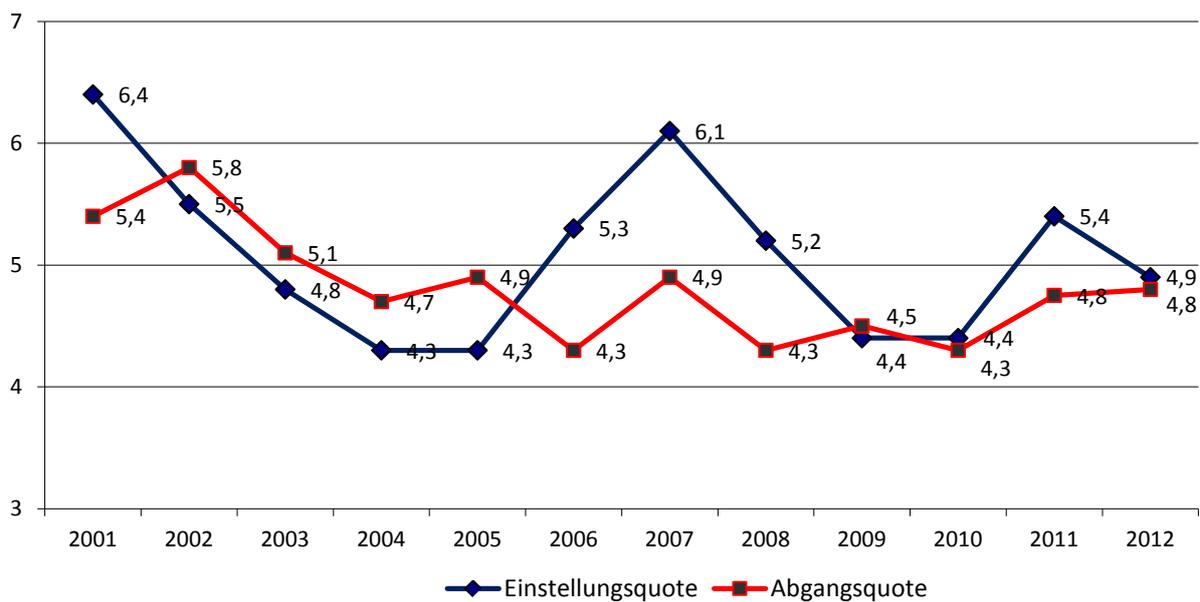
Die Betriebe bewahren durch eine befristete Neueinstellung eine gewisse Flexibilität und sparen sich bei Bedarf hohe Transaktionskosten bei der Auflösung von Arbeitsverträgen. Der Anteil der befristeten Verträge bei Neueinstellungen erhöhte sich in den letzten Jahren deutlich. Dieser Trend setzte sich jedoch nicht weiter fort: Von den Betrieben, die im ersten Halbjahr 2012 Beschäftigte einstellten, schlossen 38 Prozent befristete Arbeitsverträge ab. Die Zahl der Betriebe, die befristete Einstellungen nutzt, hat sich demnach gegenüber dem letzten Jahr nicht weiter erhöht.

Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse an allen im ersten Halbjahr 2012 getätigten Neueinstellungen betrug rund 39 Prozent. Dies liegt deutlich unter dem Vorjahreswert von 46 Prozent. Dies bedeutet, dass die Zahl der befristet neueingestellten Mitarbeiter zurückgeht, und die Zahl der Betriebe, die dies praktizieren, zuletzt nicht mehr angestiegen ist. Ob es sich hier um eine Momentaufnahme handelt, muss die Zukunft zeigen; in jedem Fall ist der Trend zu immer mehr Befristung gebrochen, was ein Indikator für den nachhaltigeren Umgang mit den Beschäftigtenpotenzialen seitens der Betriebe sein könnte.

Mehr Personalabgänge – Nur geringe Dynamik

Etwa 46.000 hessische Betriebe (30 Prozent) hatten im ersten Halbjahr 2012 Personalabgänge zu verzeichnen. Insgesamt sind hierbei hochgerechnet rund 136.500 Beschäftigte aus den hessischen Betrieben ausgeschieden, das sind knapp 18.000 mehr im Jahr zuvor. Rund 46,6 Prozent aller Personalabgänge betrafen Frauen, der Anteil liegt somit leicht unter der Frauenerwerbsquote von 47,4 Prozent.

Abb. 16: Einstellungs- und Personalabgangsquoten in Hessen 2001-2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2012, eigene Berechnungen

Auf die Beschäftigten 2012 bezogen entspricht dies einer Abgangsrate von 4,8 Prozent. Die Abgangsrate in Hessen ist damit gegenüber dem Vorjahr konstant und im langjährigen Vergleich auf durchschnittlichem Niveau geblieben.

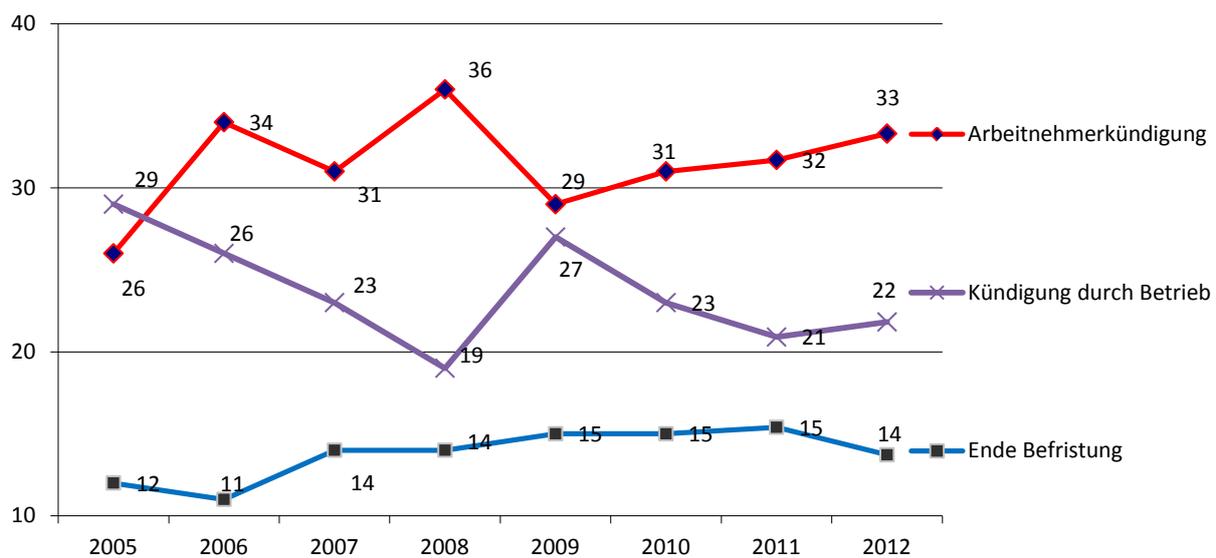
Nachdem im Vorjahr die Einstellungsquote deutlich über der Abgangsrate lag, ist 2012 wieder eine große Annäherung der beiden Werte zu beobachten, wobei die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt mit einer Labor-Turnover-Rate (Summe aus Zu- und Abgängen) von 9,7 eher gering war.

Arbeitnehmerkündigungen nehmen weiter zu

Die gestiegene Abgangsrate kann ein Hinweis darauf sein, dass Betriebe nicht hinreichend versuchen, das vorhandene Personal nach Möglichkeit zu halten, was wiederum als betriebliche Strategie zur Bindung von Potenzial nötig wäre. Ob dies aber tatsächlich der Fall ist, zeigt erst die Betrachtung der Gründe für die Personalabgänge. Hierbei waren Kündigungen

seitens der Betriebe in nur 22 Prozent der Fälle maßgeblich, während Arbeitnehmerkündigungen 2012 mit 33 Prozent die bei weitem häufigste Ursache für einen Abgang waren. Zudem ist deren Anteil gegenüber den Vorjahren erneut leicht gestiegen, nachdem 2009 infolge der Wirtschaftskrise ein klarer Rückgang zu verzeichnen war. Relativ konstant ist der Personalabgang aufgrund des Endes des befristeten Arbeitsvertrages; die Kündigungen durch den Betrieb hingegen waren bis zur Wirtschaftskrise permanent zurückgegangen, 2009 dann angestiegen, seitdem nimmt die Zahl der betriebsbedingten Personalabgänge jedoch eher wieder ab. Mit anderen Worten: Langfristig besteht die Tendenz fort, dass sich die Betriebe deutlich seltener von ihren Beschäftigten trennen als umgekehrt.

Abb. 17: Gründe für Personalabgänge in Hessen 2005-2012, Angaben in Prozent aller Abgänge

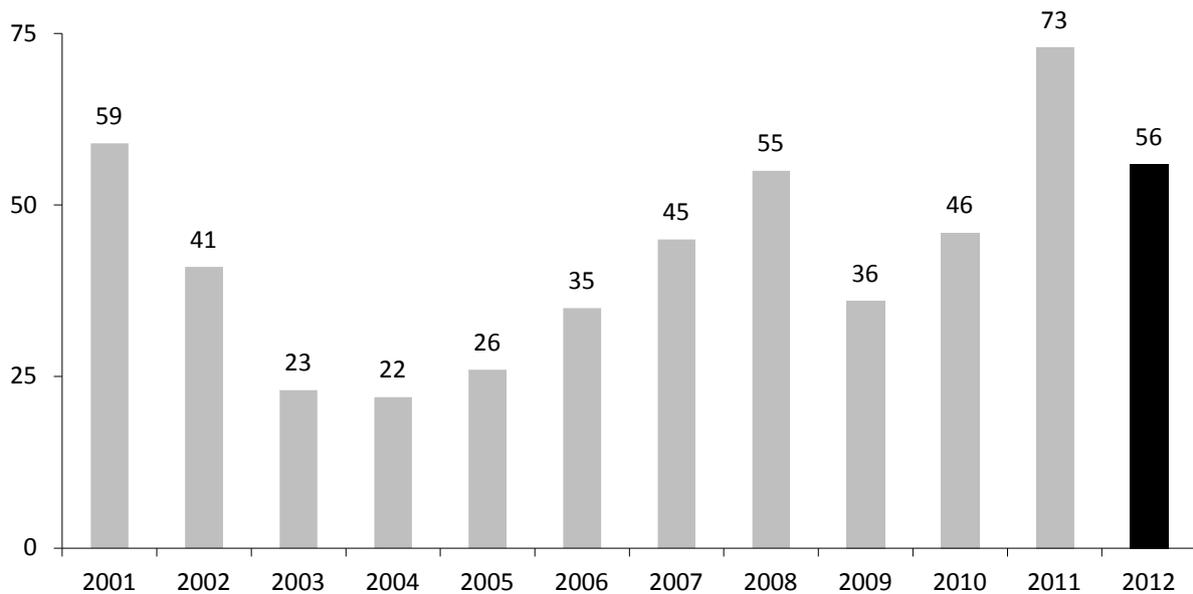


Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2012, eigene Berechnungen

Etwas weniger Betriebe melden offene Stellen

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

In Hessen suchten zum 30. Juni 2012 17,9 Prozent der Betriebe Arbeitskräfte zur sofortigen Besetzung offener Stellen. Der Anteil der Betriebe, die zum nächst möglichen Zeitpunkt Arbeitskräfte suchten, war damit um rund einen Prozentpunkt niedriger als zum Ende des 1. Halbjahres 2011.

Abb. 18: Sofort gesuchte Arbeitskräfte in Hessen 2001-2012, Angaben in Tsd. (gerundet)

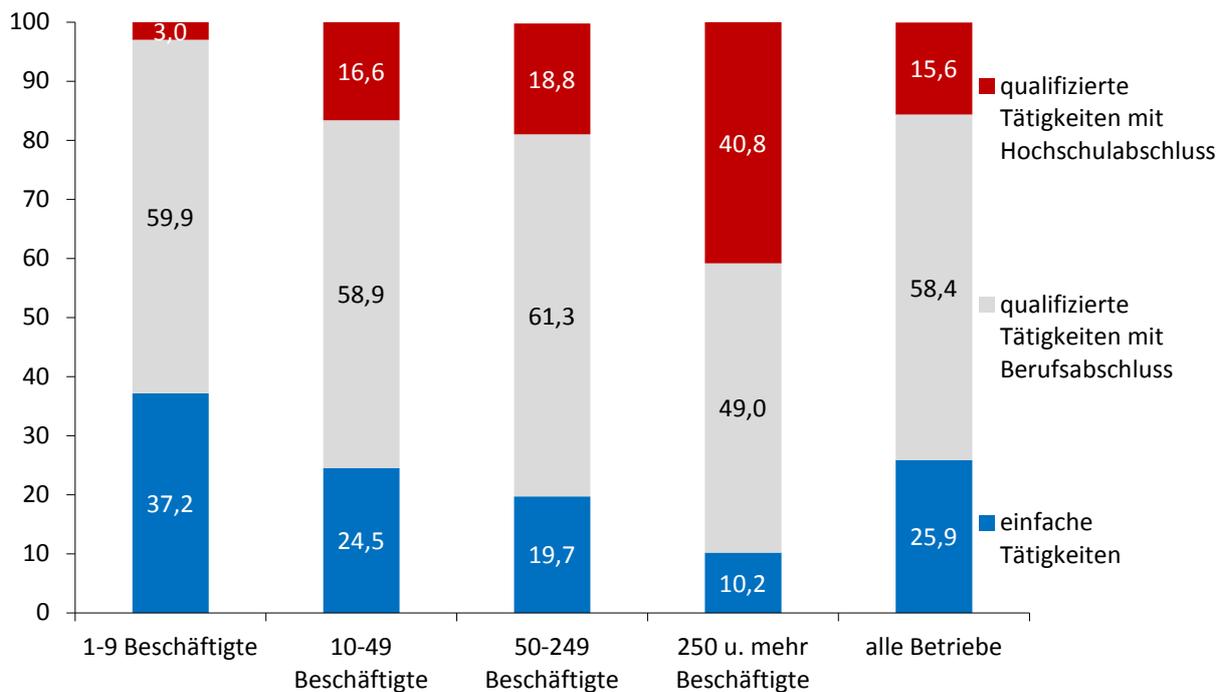
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2012, eigene Berechnungen

Nachdem im Jahr 2004 ein Tiefststand von nur noch etwa 22.000 sofort zu besetzenden Stellen in Hessen verzeichnet wurde, nahm dieser Wert in den Folgejahren stetig zu, bis zu einem Höchststand von rund 55.300 Arbeitskräften im Jahr 2008. Diese Entwicklung wurde durch die Wirtschaftskrise zunächst gestoppt: Im Jahr 2009 ging die Zahl nun auf hochgerechnet 35.600 zurück. Nachdem im darauffolgenden Jahr nur eine leichte Erholung zu verzeichnen war, meldeten die hessischen Betriebe 2011 mit über 73.000 Stellen den bislang höchsten Wert. Diese Zahl konnte 2012 nicht erneut erreicht werden, trotzdem sind die rund 56.000 offenen Stellen im langjährigen Vergleich eine sehr hohe Zahl.

Vor allem Kleinstbetriebe suchen einfache Arbeitskräfte

Ebenso wie bei der Gesamtbeschäftigung und den Neueinstellungen ist auch bei den sofort zu besetzenden offenen Stellen zu beobachten, dass der Anteil der gering qualifizierten Tätigkeiten wieder leicht steigt. Nachdem im Jahr 2008 nur noch 14 Prozent der sofort gesuchten Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten benötigt wurden, betrug deren Anteil 2012 wieder etwa 26 Prozent. Die verbleibenden 74 Prozent der offenen Stellen sind für qualifizierte Tätigkeiten vorgesehen, worunter Tätigkeiten fallen, die eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbildung oder entsprechende Berufserfahrung erfordern (58 Prozent), und Tätigkeiten, für die ein Fachhochschul- oder Universitätsabschluss benötigt wird (16 Prozent), deren Anteile untereinander relativ konstant sind.

Abb. 19: Derzeit offene Stellen nach Betriebsgrößenklassen und Qualifikation in Hessen 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Eine Differenzierung nach Größenklassen zeigt, dass in Großbetrieben der Anteil an Arbeitskräften, die einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss aufweisen müssen, am höchsten ist, während insbesondere Mittelbetriebe, die auch die meisten Neueinstellungen zu verzeichnen haben, eine überdurchschnittliche Nachfrage nach Arbeitskräften mit abgeschlossener Ausbildung haben. In Kleinstbetrieben wiederum sind besonders viele offene Stellen für einfache Tätigkeiten zu finden; die nachgefragten Qualifikationen steigen demnach mit steigender Betriebsgröße.

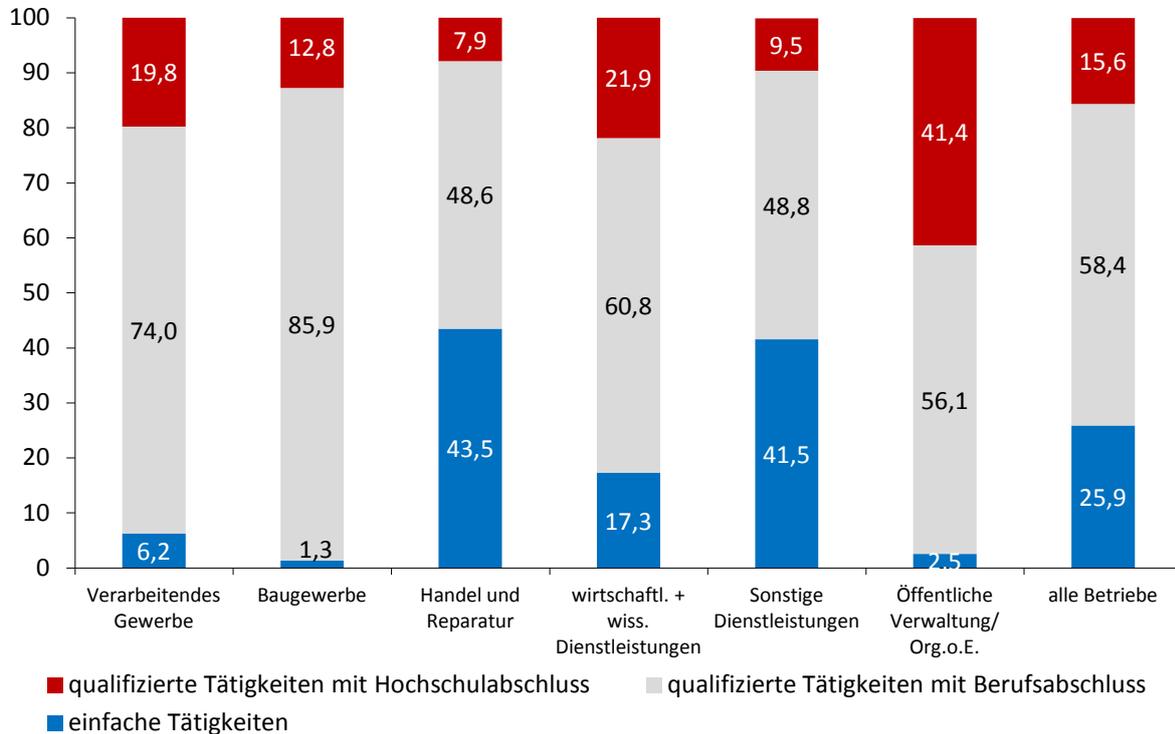
Akademiker vor allen in Öffentlicher Verwaltung gefragt

Bei den Wirtschaftssektoren war der Personalbedarf der dienstleistungsorientierten Branchen mit einem Anteil von über 62 Prozent an den gesamten sofort zu besetzenden Stellen am höchsten. Der Nachfrageanteil der Betriebe des Produzierenden Gewerbes liegt bei zusammen knapp 17 Prozent, und nur vier Prozent der aktuell zu besetzenden Stellen sind in der Öffentlichen Verwaltung.

Die Differenzierung nach Qualifikationen zeigt bekannte und erwartbare Unterschiede: Stellen für Tätigkeiten mit abgeschlossener Lehre fanden sich überdurchschnittlich häufig im Baugewerbe, wo andere Tätigkeiten nur wenig nachgefragt werden. Einen überdurchschnittlichen Bedarf an Personen mit einem Fachhochschul- oder Universitätsabschluss haben Be-

triebe in der Öffentlichen Verwaltung sowie erwartungsgemäß der Bereich der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen. Offene Stellen für einfache Tätigkeiten gab es vor allem im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen und im Handel.

Abb. 20: Derzeit offene Stellen nach Wirtschaftszweigen und Qualifikationen in Hessen 2012, Angaben in Prozent

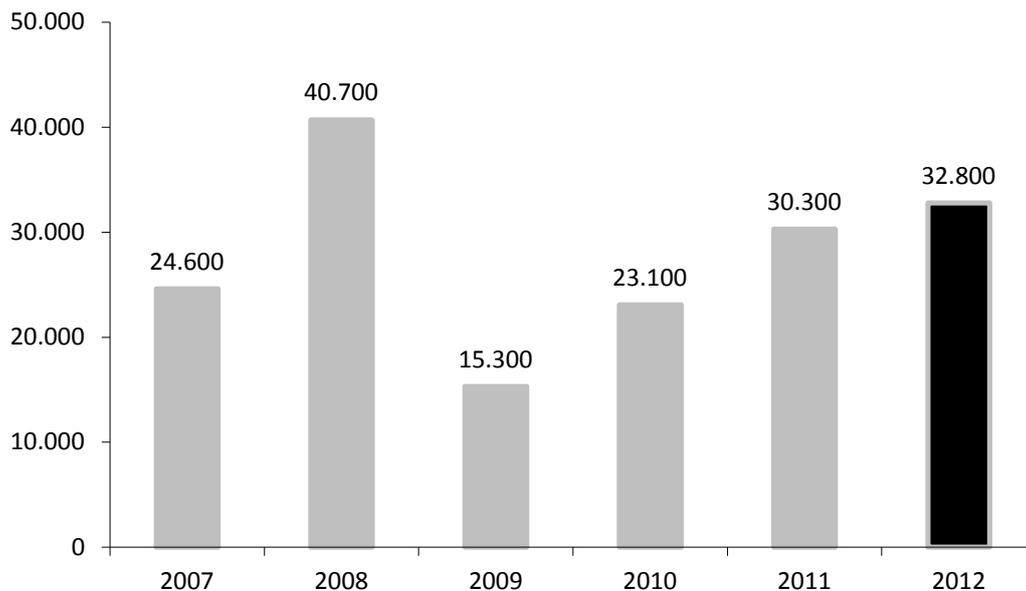


Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Leichter Anstieg unbesetzter Fachkraftstellen

Der leichte Rückgang der sofort zu besetzenden Stellen könnte als Indiz für eine vorübergehend geringere Arbeitskräftenachfrage seitens der Betriebe sein. Zum Problem wird dies nur, wenn dieser Rückgang von Dauer wäre, oder aber der Nachfrage kein entsprechendes Angebot gegenüber steht. Im IAB-Betriebspanel wird hierzu erhoben, wie viele Fachkräftestellen innerhalb des jeweils ersten Halbjahres nicht besetzt werden konnten. Einschränkend ist hierbei anzumerken, dass nicht alle unbesetzten Stellen mit Besetzungsschwierigkeiten behaftet sein müssen, z.B. wenn die Ausschreibung einer Stelle erst kurz vor der Datenerhebung erfolgte. Eine Veränderung der absoluten Zahl an unbesetzten Stellen im Zeitverlauf kann trotzdem einen Anhaltspunkt über das Ausmaß der schwer zu befriedigenden Fachkräftebedarfe bieten.

Abb. 21: Anzahl unbesetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen 2007-2012, absolute Zahlen (jeweils 1. Halbjahr des Jahres, gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2007-2012, eigene Berechnungen

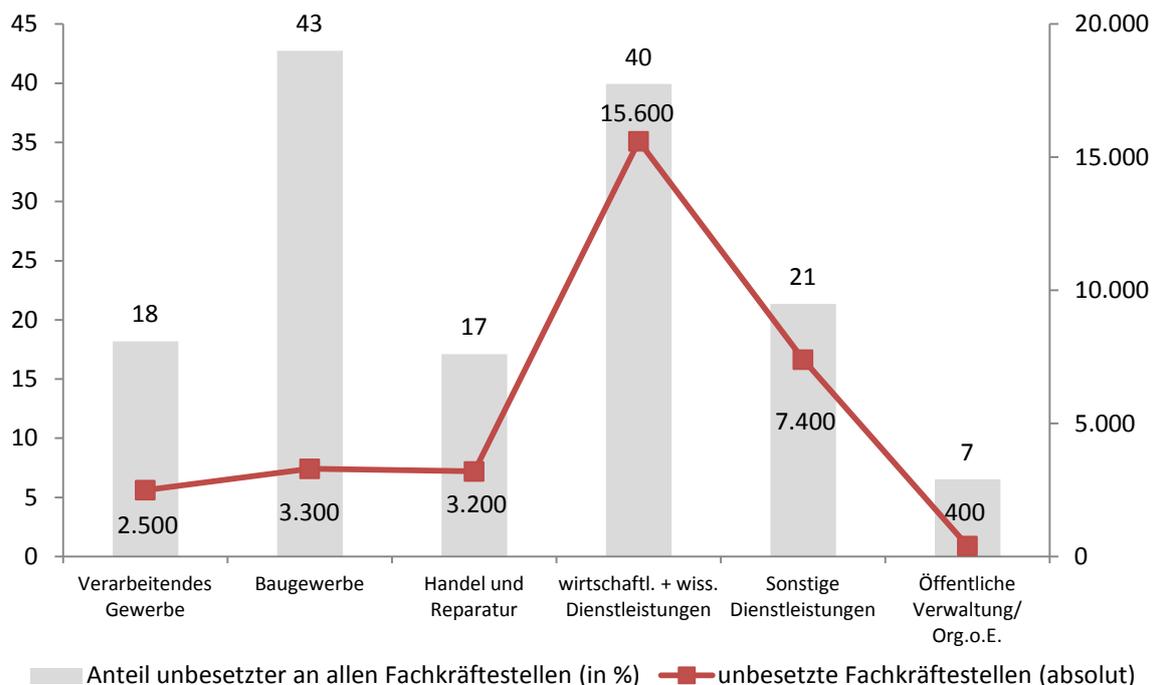
Im ersten Halbjahr 2012 konnten etwa 10 Prozent aller hessischen Betriebe Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen, was im langjährigen Vergleich ein zwar eher hoher, aber nicht auffälliger Wert ist. Bezogen auf die absolute Zahl der unbesetzten Stellen zeigt sich noch stärker als bei den Neueinstellungen ein konjunkturell geprägtes Bild: Konnten im Boomjahr 2008 noch hochgerechnet über 40.000 Stellen nicht besetzt werden, sank dieser Wert im Krisenjahr 2009 rapide auf rund 15.000. Seitdem ist wieder ein Anstieg der unbesetzten Fachkräftestellen zu verzeichnen, auch wenn 2012 mit knapp 33.000 unbesetzten Stellen noch nicht wieder das Vorkrisenniveau erreicht ist. Bezogen auf die Neueinstellungen bedeutet dies, dass auf drei besetzte eine derzeit unbesetzte Fachkraftstelle kommt, bzw. gut ein Viertel aller Stellen nicht besetzt werden konnte.

Das Baugewerbe hat die relativ größte Deckungslücke

Diese relative Lücke ist sektoral sehr unterschiedlich groß. Während beispielsweise in der Öffentlichen Verwaltung nur sieben Prozent der Fachkräftestellen unbesetzt blieben und auch im Verarbeitenden Gewerbe (18 Prozent) und im Handel (17 Prozent) nur geringe Deckungslücken bestehen, blieben in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen vier von zehn Fachkräftestellen unbesetzt. Nochmals leicht höher liegt dieser Wert im Baugewerbe: Hier konnte in 43 Prozent der Fälle kein passender Bewerber gefunden werden.

Bei den absoluten Lücken ergibt sich ein anderes Bild: Im Bau- und Verarbeitenden Gewerbe sowie dem Handel waren im ersten Halbjahr 2012 zwischen 2.500 und 3.300 Fachkraftstellen unbesetzt, im Öffentlichen Dienst nur etwa 400. Quantitativ ist die Lücke in diesen Sektoren zusammengenommen demnach kleiner als im Bereich der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleitungen; dort konnten hessenweit im ersten Halbjahr 2012 über 15.600 Stellen nicht besetzt werden, was fast der Hälfte aller unbesetzten Fachkraftstellen entspricht.

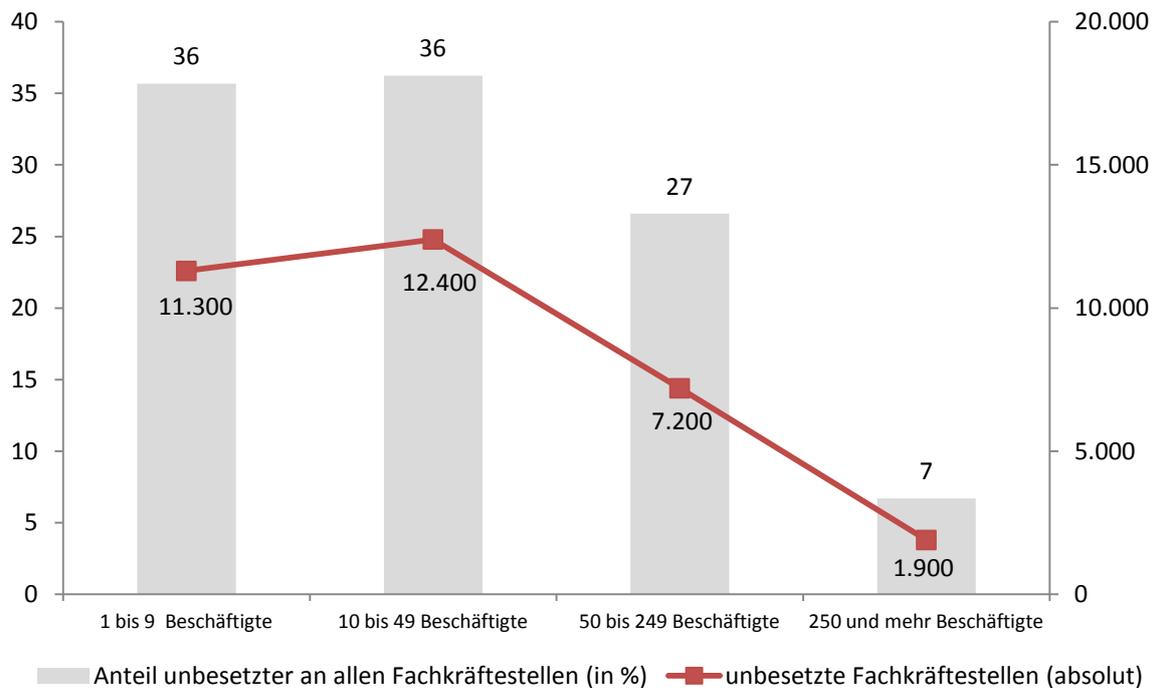
Abb. 22: Anzahl unbesetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen nach Wirtschaftszweigen, absolute Zahlen (1. Halbjahr 2012, gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Vor allem Kleinstbetriebe haben unbesetzte Stellen

In der Vergangenheit war es zumeist so, dass größere Betriebe weniger Probleme haben, geeignete Fachkräfte zu finden. Gründe hierfür könnten sein, dass sie in der Regel auf mehr Rekrutierungswege zurückgreifen, häufiger intern besetzen, oft attraktivere Arbeitsbedingungen (bspw. Arbeitszeitmodelle, höhere Entlohnung) bieten können und zumeist ihre Personalentwicklung strategischer planen als kleinere Betriebe, die häufig eher ad-hoc reagieren. Dies bestätigen auch die Daten des IAB-Betriebspanels 2012: Bei Kleinst- und Kleinbetrieben sind sowohl absolut wie auch relativ die meisten unbesetzten Fachkraftstellen zu verzeichnen, deren Zahl sinkt mit steigender Betriebsgröße.

Abb. 23: Anzahl unbesetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, absolute Zahlen (1. Halbjahr 2012, gerundet)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

2.5 Resumee

Auch im Jahr 2012 stellte sich die Beschäftigungssituation in Hessen insgesamt positiv dar. Der bereits 2011 zu beobachtende deutlicher Aufwärtstrend setzte sich bei einigen zentralen Kennzahlen fort. So erreichte die Gesamtzahl der Beschäftigten in Hessen mit hochgerechnet 2,87 Mio. erneut einen Höchststand der Panelbeobachtung, zudem gehen die Betriebe mehrheitlich von weiter steigenden Beschäftigtenzahlen aus. Zudem ist der Zuwachs nicht auf einzelne Beschäftigtengruppen beschränkt, sondern umfasst alle Qualifikationsstufen.

Die Zahl der Neueinstellungen und der sofort zu besetzenden Stellen lag zwar hingegen weiterhin auf recht hohem Niveau, stieg jedoch nicht weiter an. Die strukturellen Veränderungen der Beschäftigung hinsichtlich Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen sind durchweg gering, wobei weiterhin in Hessen überdurchschnittlich viele Beschäftigte in Großbetrieben sowie im Dienstleistungssektor zu finden sind.

Der in der jüngeren Vergangenheit konstatierte Trend zu immer höherer Qualifizierung, in deren Folge die Beschäftigungschancen für An- und Ungelernte zurückgehen, konnte hingegen auch 2012 nicht belegt werden. Sowohl bei der Gesamtbeschäftigung, als auch bei den Neueinstellungen und den derzeit offenen Stellen finden sich überproportional viele Stellen für einfache Tätigkeiten, während die jeweiligen Anteile der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Studium langsamer steigen oder gar zurückgehen.

Auch die fortschreitende Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis, hin zu mehr atypischer Beschäftigung, kann mit den Daten des IAB-Betriebspanels nur bedingt belegt werden. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist weiter gestiegen. Zugleich blieben aber die Zahlen der Midi-Jobs und der geringfügig Beschäftigten in den letzten Jahren relativ konstant, und die Zahl der Leiharbeiter sank sogar deutlich. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist zudem langfristig nicht weiter gefallen, und bei den befristeten Neueinstellungen ist erstmals sogar ein recht deutlicher Rückgang zu beobachten.

Inwieweit sich hieraus Rückschlüsse für eine sich verändernde Nutzung betrieblicher Beschäftigungspotenziale ziehen lassen, ist Gegenstand des folgenden Kapitels.

3 Beschäftigungsressourcen und innovative Potenziale

Die vergleichsweise günstige Beschäftigungssituation zeigt, dass der Handlungsdruck auf die Betriebe, ungenutzte Potenziale zu erschließen und Maßnahmen zur besseren Ausschöpfung von Ressourcen zu ergreifen, bislang noch nicht stark ausgeprägt ist. Gleichwohl zeigt die hohe Zahl an unbesetzten Fachkräftestellen, dass die Probleme zunehmen; zudem kann der erstmalige Rückgang befristeter Neueinstellungen als Indiz gesehen werden, dass die Betriebe mehr in die Mitarbeiterbindung investieren als in der Vergangenheit. Ob dies bereits auf eine bessere Nutzung der Potenziale und auf größere Innovationsbereitschaft schließen lässt, ist jedoch noch nicht geklärt.

Diesen Punkten gehen wir im folgenden Abschnitt nach. Wir untersuchen exemplarisch im Einzelnen, wie sich das Aus- und Weiterbildungsverhalten der Betriebe darstellt, wie verbreitet Instrumente zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit bereits heute sind, welchen Beitrag die Frauenbeschäftigung und Integration von Frauen in betriebliche Führungspositionen zur Erschließung der Potenziale leisten kann und schließlich, inwiefern sich die hessischen Betriebe generell innovationsfreudig zeigen.

3.1 Betriebliche Aus- und Weiterbildung – Potenziale und Herausforderungen

Beschäftigungspotenziale finden sich bei unterschiedlichen Beschäftigtengruppen, aber auch bei Arbeitskräften, die derzeit nicht beschäftigt sind. Zu den Potenzialen, die stärker ausgeschöpft werden könnten, zählen Frauen, Auszubildenden, ältere Arbeitskräfte, Geringqualifizierte, Arbeitslose bzw. Langzeitarbeitslose sowie die stille Reserve.

Aus zwei Gründen besteht hier Handlungsbedarf: Zum einen kann in Branchen und Betrieben mit Personal- bzw. Fachkräfteengpässen eine höhere Ausschöpfung ungenutzter Beschäftigungspotenziale zu einer stärkeren Deckung des Fachkräftebedarfs beitragen. Zum anderen kann eine bessere Nutzung dieser Potenziale dazu beitragen, sich frühzeitig den personalpolitischen Herausforderungen des demografischen Wandels zu stellen und somit die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes zu erhöhen, auch wenn aktuell noch keine Engpässe bestehen.

Dieser Abschnitt konzentriert sich auf die betriebliche Aus- und Weiterbildung als jenen zentralen Qualifizierungsstrategien, mittels derer die innerbetrieblichen Potenziale erschlossen werden können. Betriebe nutzen diese beiden „Strategien“ in unterschiedlichem Maße in Abhängigkeit von ihren Bedarfen, ihren eigenen finanziellen und personellen Ressourcen sowie von externen Bedingungen (wirtschaftliche Entwicklung, Angebot an Ausbildungsberbern etc.). Betriebliches Bildungsverhalten ist davon bestimmt, ein möglichst optimales Match dieser Faktoren zu erreichen, um daraus den größten individuellen Nutzen zu generieren.

Der erste und zweite Teil des Unterkapitels beschäftigen sich mit der Frage, ob und welche Betriebe das Beschäftigungspotenzial von Auszubildenden nutzen. Die Ausbildung bietet den

Vorteil, die Qualifikationen der Auszubildenden passgenau auf den Bedarf des Betriebes hin auszurichten. Allerdings ist bei der Nutzung des Potenzials der Auszubildenden zu berücksichtigen, dass sich das Angebot an potenziellen Auszubildenden quantitativ in der Zukunft verringert und die Marktgewichte sich entsprechend verschieben. Darüber hinaus ist anzumerken, dass Auszubildende nicht in allen Bereichen eingesetzt werden können, in denen Fachkräftebedarf besteht, da einige Tätigkeiten eine akademische Qualifizierung erfordern.

Auf Basis des IAB-Betriebspanels lässt sich die Nutzung des Potenzials der Auszubildenden anhand zentraler Indikatoren erfassen. Zur Analyse der nachhaltigen personalwirtschaftlichen Strategien in Bezug auf die Nutzung des Potenzials der Auszubildenden können

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

herangezogen werden. Hierbei wird analysiert, durch welche strukturellen Differenzen sich diese Betriebe unterscheiden bzw. welche betrieblichen Merkmale die Ausschöpfung des Potenzials von Auszubildenden eher begünstigen oder hemmen. Dazu wird der Zusammenhang zwischen der Ausbildung und der Betriebsgröße, dem Wirtschaftszweig, und der wirtschaftlichen Lage der Betriebe untersucht. Zudem gehen wir der Frage nach, ob sich personalpolitische Probleme wie unbesetzte Fachkräftestellen, Überalterung, Personalmangel oder ein hoher Wettbewerbsdruck auf die Ausbildungsaktivitäten der Betriebe auswirken.

Analog hierzu widmet sich der dritte Teil des Unterkapitels der betrieblichen Weiterbildung. Diese ist vor dem Hintergrund des Rückgangs an Arbeitskräften ein Schlüssel zur Sicherstellung einer langfristigen Beschäftigungsfähigkeit, bietet den Betrieben aber auch schon heute die Möglichkeit, mittels Anpassungsqualifizierungen und höherwertiger Nachqualifizierung zur Nutzung der betrieblichen Qualifizierungspotenziale beizutragen.

Zur Bestimmung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens erfolgt eine Berücksichtigung der folgenden Indikatoren:

- die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe, und
- deren Weiterbildungsintensität.

Für die genannten Faktoren werden - neben den Veränderungen im Zeitverlauf - Differenzierungen nach den genannten strukturellen Faktoren vorgenommen, um deren Effekte erfassen zu können.

Die mit den Daten skizzierten vergangenen Entwicklungen und erwarteten Trends bieten Ansatzpunkte für die Optimierung von Aus- und Weiterbildung in hessischen Betrieben und stellen damit eine wichtige Säule dar, um ungenutzte Potenziale zu identifizieren und zukünftige Fachkräftebedarfe zu decken.

3.1.1 Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsintensität

Die Auszubildenden stellen eine bedeutende Beschäftigungsgruppe dar, deren Potenzial nicht nur zur Deckung der Fachkräftenachfrage, sondern auch zur Verjüngung der Belegschaft, zur Steigerung der betrieblichen Attraktivität sowie zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit genutzt werden kann.

Um zu eruieren, in welchen Bereichen noch ungenutzte Potenziale bestehen, bzw. welche Betriebe die Potenziale bereits ausschöpfen, wird zunächst ein Überblick über den Stand und die Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung und der Ausbildungsintensität in Hessen gegeben und anschließend untersucht, welche Merkmale Betriebe aufweisen, die das Potenzial der Auszubildenden auf verschiedene Weise nutzen bzw. unzureichend ausschöpfen.

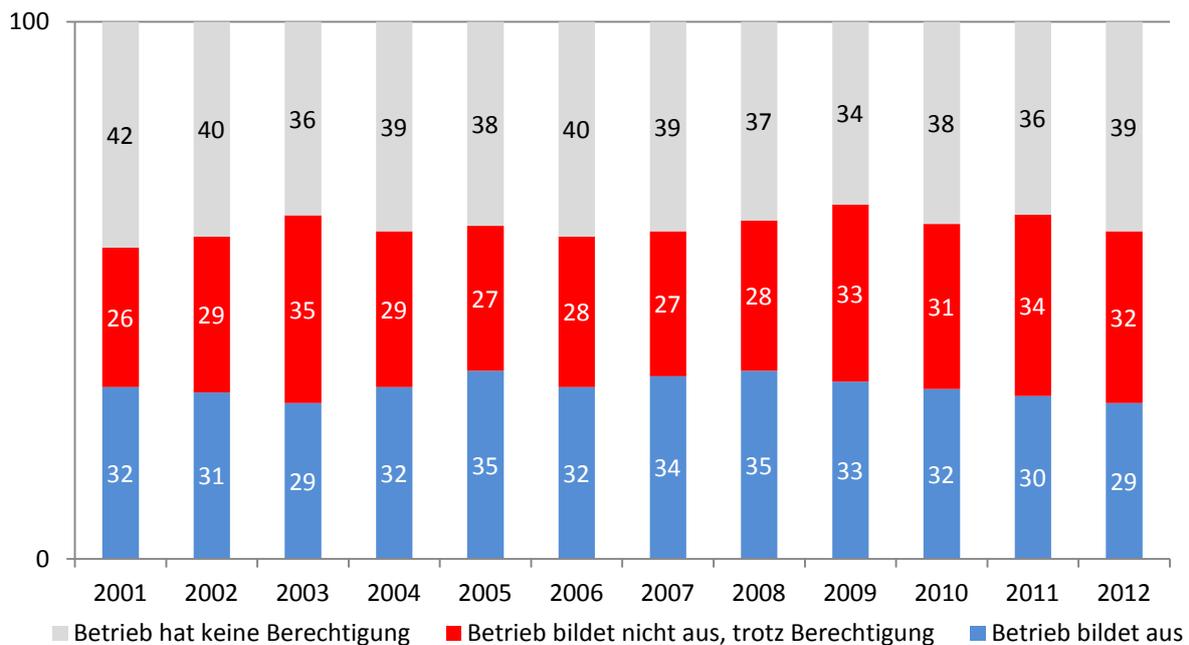
Im Folgenden gehen wir daher der Frage nach, wie es den hessischen Betrieben gelingt, eine den eigenen Bedarfen entsprechende Ausbildungsleistung zu erbringen. Als Indikatoren werden hierfür die *Ausbildungsbeteiligung* (wie viele Betriebe bilden aus?) und die *Ausbildungsintensität* (wie viele Personen werden ausgebildet?) herangezogen und deren Entwicklung im Verlauf der vergangenen 11 Jahre nachgezeichnet. Im ersten Fall geht es um die grundsätzliche Frage, ob ein Betrieb erstmalig (oder erneut) ausbildet, im zweiten Fall um die Ausbildungsintensität. Anschließend wird versucht zu klären, welche Differenzen beim Ausbildungsengagement zwischen den Betrieben bestehen und ob diese eher strukturell bedingt sind oder auf spezifischen Personalproblemen beruhen.

Ausbildungsbeteiligung in Hessen sinkt erneut

Die Ausbildungsbeteiligung lag 2012 in Hessen bei nur noch 29 Prozent ausbildender Betriebe nach der Definition des IAB-Betriebspanels. Dies ist ein Rückgang um sechs Prozentpunkte gegenüber dem Höchststand des Jahres 2008. Auch wenn zu Anfang des Jahrzehnts die Ausbildungsbeteiligung schon einmal auf einem ähnlich niedrigen Stand lag wie aktuell, ist dies unter dem Aspekt der Fachkräftesicherung und Nachwuchsrekrutierung ein wenig erfreulicher Befund.

Inwieweit dieser Rückzug aus der Ausbildung bereits als Reaktion auf die Probleme der Betriebe gesehen werden kann, geeignete Auszubildende zu bekommen, lässt sich nicht restlos klären. Einen Hinweis hierauf bietet jedoch der Blick auf das ungenutzte Potenzial: 32 Prozent der hessischen Betriebe haben die Berechtigung zu einer betrieblichen Ausbildung, nutzen diese aber nicht. Dies ist im langjährigen Vergleich zwar ein eher hoher Wert, stellt aber in der jüngeren Vergangenheit keine Besonderheit dar. Mit anderen Worten: Der Rückgang der Ausbildungsbeteiligung ist weniger den Betrieben zuzuschreiben, die die Ausbildungsberechtigung brach liegen lässt, als vielmehr dem höheren Anteil an Betrieben, die nicht ausbilden können. Schwierigkeiten bei der Rekrutierung geeigneter Jugendlicher dürften hier weniger maßgeblich sein.

Abb. 24: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung hessischer Betriebe 2001-2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2012

Dienstleister bilden seltener aus – Betriebe ohne Personalprobleme auch

Im Jahr 2012 bestanden – wie auch schon in der Vergangenheit – zwischen den einzelnen Wirtschaftssektoren deutliche Unterschiede bezüglich der Ausbildungsbeteiligung. Unter den Dienstleistungsbetrieben liegt der Anteil ausbildender Betriebe bei weniger als einem Viertel, im Produzierenden Gewerbe dagegen bilden vier von zehn Betrieben aus.

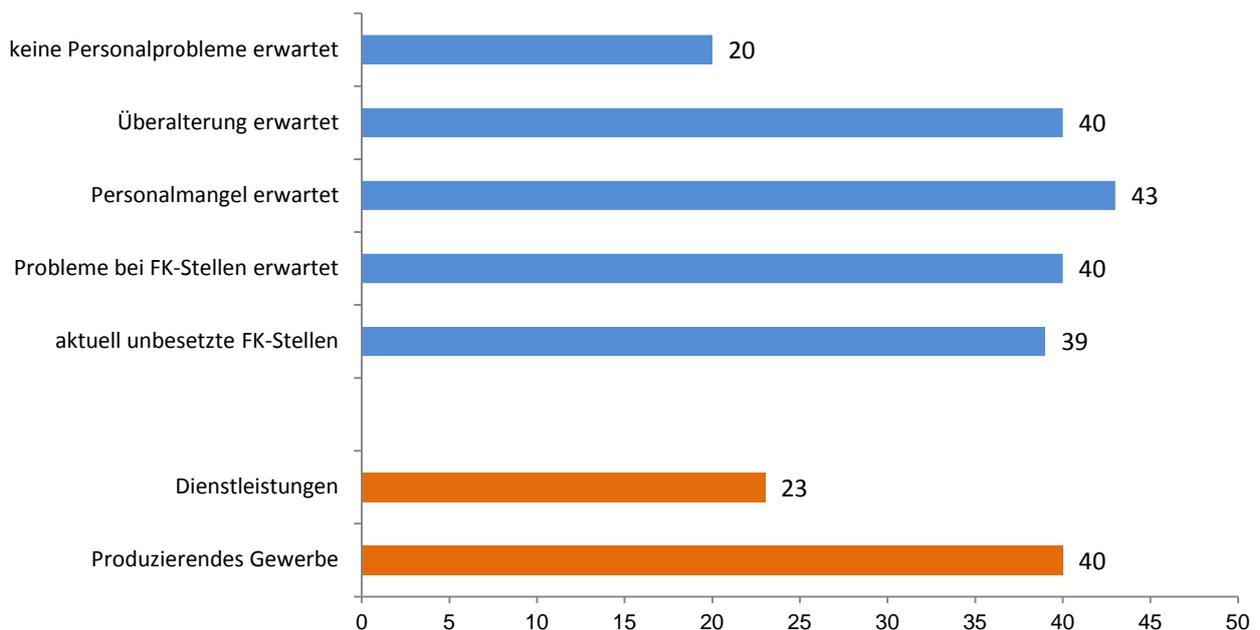
Eine exakte langfristige Betrachtung der Veränderungen kann aufgrund des Wechsels der Wirtschaftszweig-Systematik nach dem Jahr 2008 nicht ausgewiesen werden, punktuelle Vergleiche zeigen jedoch, dass sich strukturell keine wesentlichen Veränderungen der sektoralen Ausbildungsbeteiligung ergeben haben – die Veränderungen betreffen alle Sektoren in ähnlichem Maße, die Abstände bleiben relativ konstant. Mit anderen Worten: Die Ausbildungsbeteiligung ist in hohem Maße strukturell bedingt.

Unter dem Aspekt der Fachkräftesicherung und Nachwuchsrekrutierung ist jedoch zusätzlich interessant, ob die Ausbildungsbeteiligung bei den Betrieben, die in aktuell oder naher Zukunft mit ungedeckten Fachkräftebedarfen oder anderen Personalproblemen rechnen, höher liegt als der Durchschnitt aller Betriebe.

Tatsächlich ist die Ausbildungsbeteiligung in diesen Betrieben deutlich höher: 39 Prozent aller Betriebe, die derzeit offene Stellen für Fachkräfte nicht besetzen können, bilden aus; bei Betrieben, die mit einer Überalterung der Belegschaft oder generellem Personalmangel rechnen, liegt der Anteil noch etwas höher. Es liegt nahe, dieses höhere Engagement als Re-

aktion auf die bestehenden oder erwarteten Probleme zu interpretieren, zumal nur 20 Prozent der Betriebe, die keine Probleme erwarten, ausbilden. Einschränkend ist jedoch anzumerken, dass hier z.T. ein Größeneffekt maßgeblich ist, da Großbetriebe, die nahezu alle ausbilden, auch häufiger punktuelle Probleme melden; zudem ist nicht sicher, ob die ausbildenden Betriebe gegenüber anstehenden personalpolitischen Herausforderungen sensibler sind und diese früher antizipieren.

Abb. 25: Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2012 nach Personalproblemen und aggregierten Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Zahl der Auszubildenden steigt wieder an

Der Rückgang der Zahl ausbildender Betriebe lässt erwarten, dass auch die Zahl der Auszubildenden rückläufig ist. Dies ist jedoch nicht der Fall: Im Jahr 2012 stieg die Zahl der in Hessen beschäftigten Auszubildenden laut IAB-Betriebspanel um 3,4 Prozent an. Nachdem aufgrund des letztjährigen Rückgangs der Zahl der Auszubildenden gemutmaßt wurde, dass der Rückgang an geeigneten Bewerbern bereits spürbar wird, sind aktuell weniger Anzeichen für eine Verschiebung der Gewichte aus dem Ausbildungsmarkt zu beobachten - die ausbildenden Betriebe konnten ihre Ausbildungsintensität demnach sogar steigern.

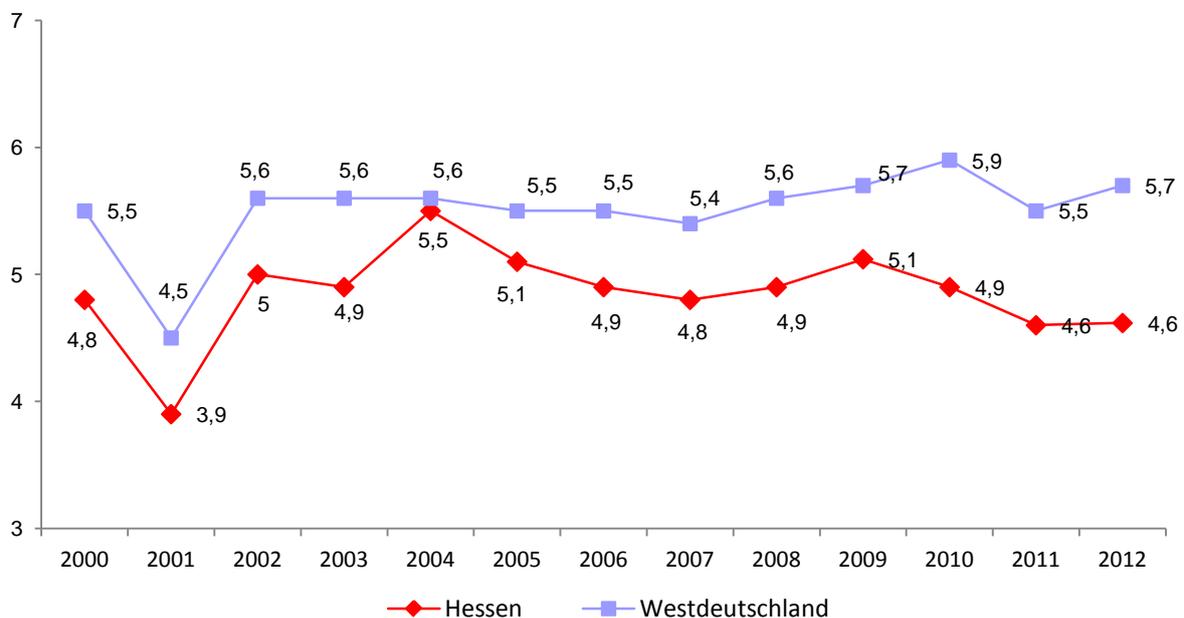
Ein allgemeiner Rückgang der Zahl der Auszubildenden ist hierbei in den letzten 12 Jahren ebenso wenig zu beobachten wie ein Zuwachs. Anfang des Jahrzehnts lag sie zwar z.T. noch deutlich höher, gingen in der Folge dann aber zurück, um in den Jahren 2007 und 2008 wieder anzusteigen. Ein genereller Trend lässt sich demnach nicht festmachen, vielmehr scheint es jahresbedingte Schwankungen zu geben, die sich längerfristig eher nivellieren.

Hessische Ausbildungsquote bleibt konstant niedrig

Neben der Frage, ob ein Betrieb sich überhaupt an der Ausbildung beteiligt, ist unter dem Aspekt der Ausschöpfung der Potenziale von noch höherer Bedeutung, wie viel ausgebildet wird. Ausbildungsquoten messen den Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, wobei alle Betriebe, also auch Betriebe ohne Auszubildende herangezogen werden.

Da sich parallel zur Zahl der Auszubildenden auch die Beschäftigtenzahl zwischen 2011 und 2012 erhöhte, ist die Ausbildungsquote in Hessen gegenüber dem vergangenen Jahr konstant geblieben. Sie liegt weiterhin bei 4,6 Prozent und somit auf dem niedrigsten Stand der letzten 12 Jahre. Zudem liegt Hessen – wie in allen Jahren zuvor - deutlich unter dem westdeutschen Durchschnitt.

Abb. 26: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2000-2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2000- 2012, eigene Berechnungen

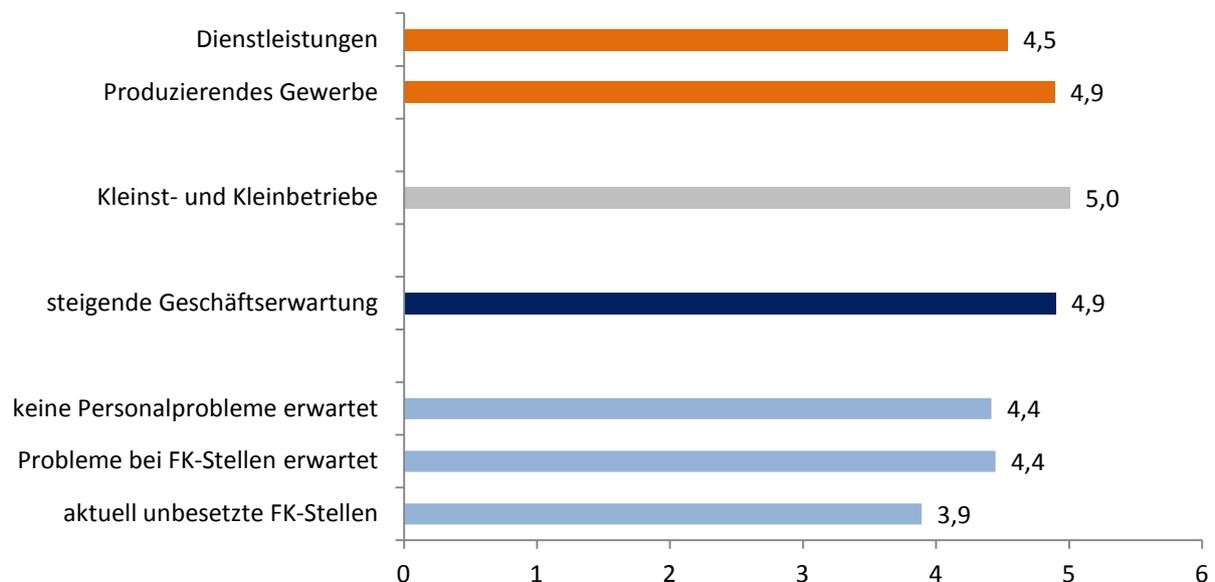
Ausbildungsquote wird von Personalproblemen kaum berührt

Maßgeblich hierfür kann der höhere Dienstleistungsanteil in Hessens Wirtschaft sein, denn im Dienstleistungsbereich ist traditionell eine niedrige Zahl an Auszubildenden beschäftigt. Das Baugewerbe hingegen nimmt auch 2012 die Spitzenposition bei der Ausbildungsintensität ein: Mehr als jeder zehnte Beschäftigte im Baugewerbe ist ein Auszubildender, weshalb die Ausbildungsquote im Produzierenden Gewerbe höher liegt als der Durchschnitt der Betriebe.

Ebenfalls trifft dies auf die Kleinst- und Kleinbetriebe zu, in denen überdurchschnittlich viele Auszubildende beschäftigt sind. Ob ein Betrieb damit rechnet, in Zukunft Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen zu bekommen, hat hingegen keine Auswirkungen auf die Ausbildungsquote; umgekehrt zeigen auch Betriebe, die mit gar keinen Personalproblemen rechnen, keine Besonderheiten beim Umfang der Beschäftigung Auszubildender.

Anders sieht dies bei den Betrieben aus, die bereits heute Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen haben: Diese zeigen jedoch kein überdurchschnittliches Engagement, sondern weisen im Gegenteil eine geringere Ausbildungsquote auf als der Durchschnitt der hessischen Betriebe.

Abb. 27: Ausbildungsquoten nach unterschiedlichen Betriebsmerkmalen in Hessen 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsquote nur recht wenig zwischen Betrieben mit und ohne Personalprobleme variieren. Die maßgeblichen Faktoren, die auf das generelle Ausbildungsengagement und die Ausschöpfung der Potenziale einwirken, sind eher struktureller Natur.

3.1.2 Angebotene Ausbildungsplätze und Übernahmen

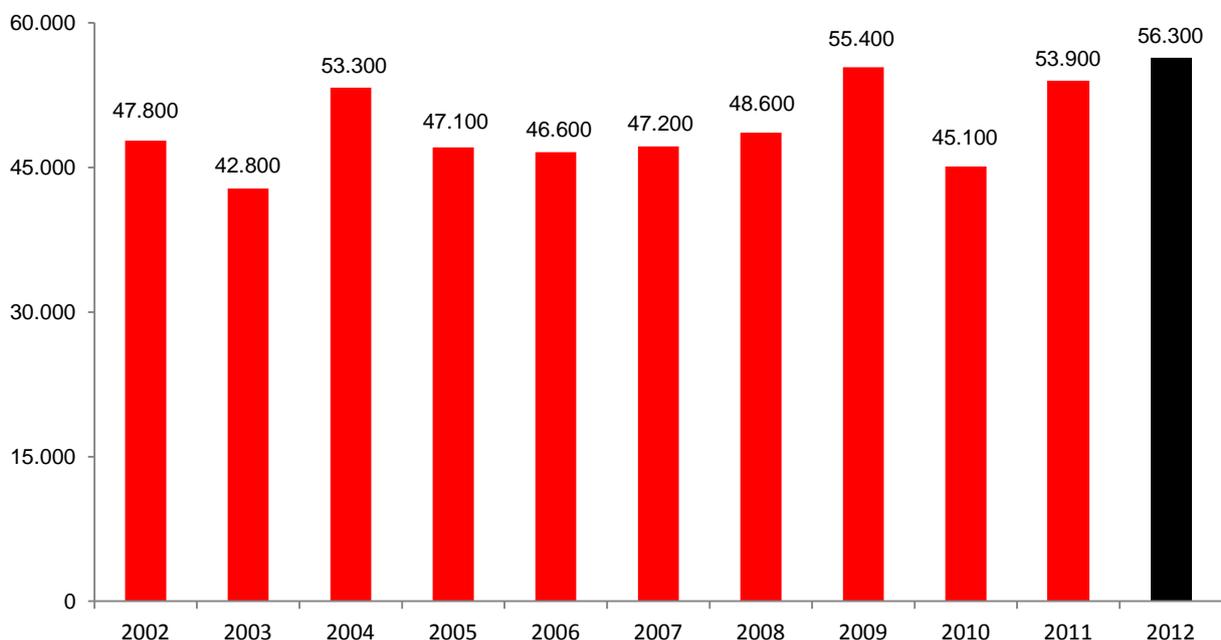
Zur Bestimmung des betrieblichen Ausbildungsverhaltens existieren weitere Indikatoren. Von Interesse ist zum einen, ob der Betrieb neue Ausbildungsstellen angeboten hat und ob diese Plätze besetzt werden konnten, und zum anderen, ob die Auszubildenden nach erfolgreicher Prüfung in den Betrieb übernommen werden.

Beides lässt unter Umständen Rückschlüsse darauf zu, ob Betriebe die Potenziale nutzen, mittels der Ausbildung mögliche Fachkräfteengpässe antizipieren, oder aber ihre Ausbildungsaktivitäten nach konjunkturellen oder anderen strukturellen Maßgaben planen. Auch für diese Themen ist daher von Interesse, ob es strukturelle, ökonomische oder personalpolitische Einflüsse auf das betriebliche Verhalten gibt.

Angebot von Ausbildungsplätzen steigt weiter an

Die absolute Zahl an Auszubildenden nahm, wie oben beschrieben, 2012 zu. Analog entwickelte sich die Zahl der angebotenen Stellen: Im Jahr 2012 boten die hessischen Betriebe hochgerechnet etwa 56.300 Ausbildungsstellen nach der Definition des Panels an, was einen Zuwachs binnen Jahresfrist um fast 2.400 Stellen und zugleich das höchste Angebot der Panelbeobachtung bedeutet.

Abb. 28: Angebotene Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2012, hochgerechnete absolute Zahlen (gerundet)



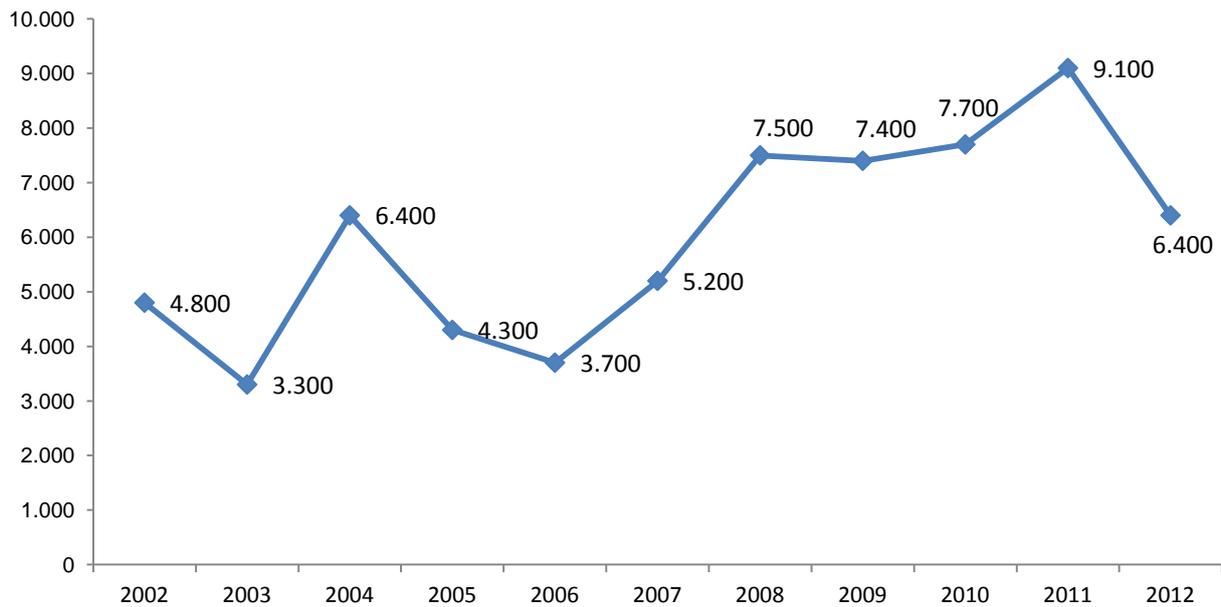
Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 - 2012, eigene Berechnungen

Nachdem bereits im Vorjahr in Relation zu den in den Jahren zuvor üblicherweise beobachteten Werten sehr viele Plätze angeboten wurden, lässt dies den Schluss zu, dass die Betriebe eine größere Bereitschaft zeigen, in die Ausbildung eigener Fachkräfte zu investieren, um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen.

Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze geht deutlich zurück

Ein zentraler Indikator für die betrieblichen Schwierigkeiten, geeignete Auszubildende zu finden, ist die Zahl der unbesetzt bleibenden Ausbildungsplätze. Im IAB-Betriebspanel lag diese Besetzungsquote in der Vergangenheit zumeist bei etwa 90 Prozent, d.h. dass neun von zehn Ausbildungsstellen in Hessen besetzt werden konnten. In den Jahren 2010 und 2011 fiel dieser Wert jedoch auf nur noch etwa 83 Prozent, was zu der Vermutung führte, dass hier bereits ein Rückgang an geeigneten Bewerbern maßgeblich ist.

Abb. 29: Differenz zwischen angebotenen und besetzten Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2012 (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2012, eigene Berechnungen

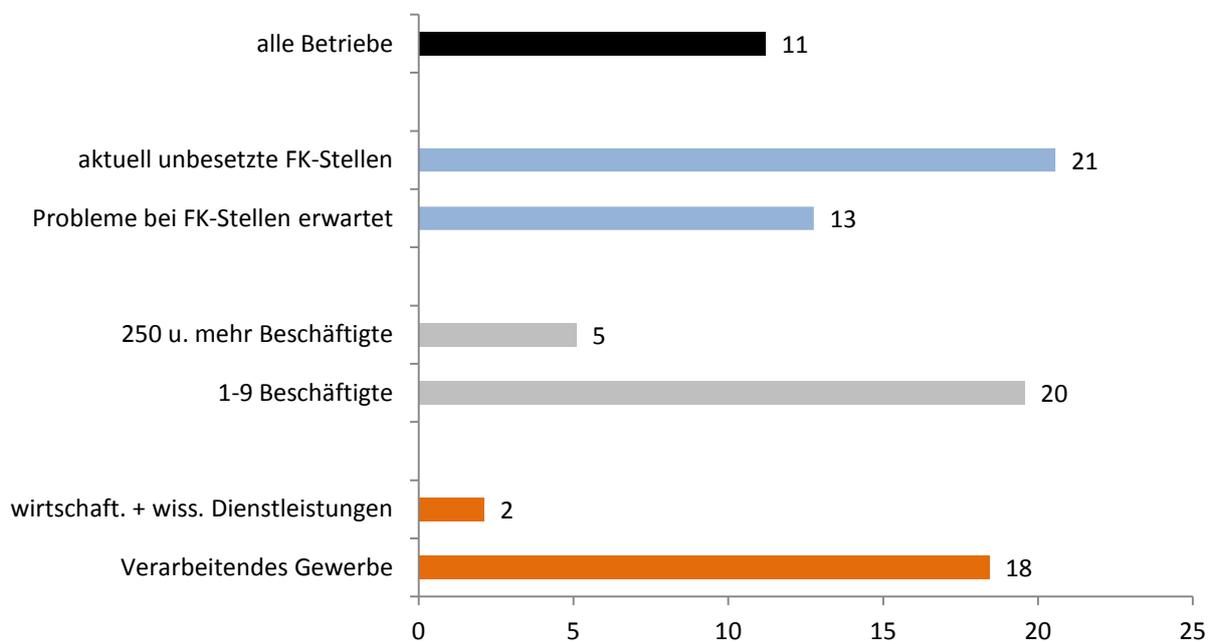
Die Befunde des Jahr 2012 stützen diese These jedoch nicht: Der Anteil der besetzten an allen angebotenen Ausbildungsplätzen ist auf knapp 89 Prozent angestiegen und liegt somit wieder im langjährigen Mittel. Wenn man zudem die höhere absolute Zahl an angebotenen Plätzen berücksichtigt, zeigt dies eine deutliche Verbesserung der Situation auf dem Ausbildungsmarkt, von der beide Marktseiten profitieren.

Wenig unbesetzte Ausbildungsstellen in Dienstleistungs- und Großbetrieben

Besonders geringe Probleme, Auszubildende zu finden, hatten hierbei die Großbetriebe, die für rund 95 Prozent ihrer Ausbildungsplätze geeignete Bewerber fanden. Noch weniger Besetzungslücken gab es im Dienstleistungsbereich, vor allem im Sektor der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen: Hier blieb nur etwa jeder fünfzigste Ausbildungsplatz unbesetzt.

Umgekehrt bestehen bei den Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten nach wie vor größere Schwierigkeiten, die angebotenen Stellen zu besetzen, denn für fast jede fünfte Stelle konnte kein passender Bewerber gefunden werden.

Abb. 30: Anteil unbesetzter an angebotenen Ausbildungsplätzen in Hessen nach verschiedenen Betriebsmerkmalen 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Ob dies an den Ansprüchen der Betriebe oder an der mangelnden Attraktivität der angebotenen Stellen liegt, lässt sich nicht klären. Allerdings verweist der ebenfalls hohe Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze bei den Betrieben, die aktuell auch offene Stellen für Fachkräfte melden, auf die möglicherweise weniger attraktiven Ausbildungsbedingungen, die diese Betriebe bieten können, wobei die Ausstattung der Arbeitsplätze und die Betreuung ebenso von Belang sein können wie spätere Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten.

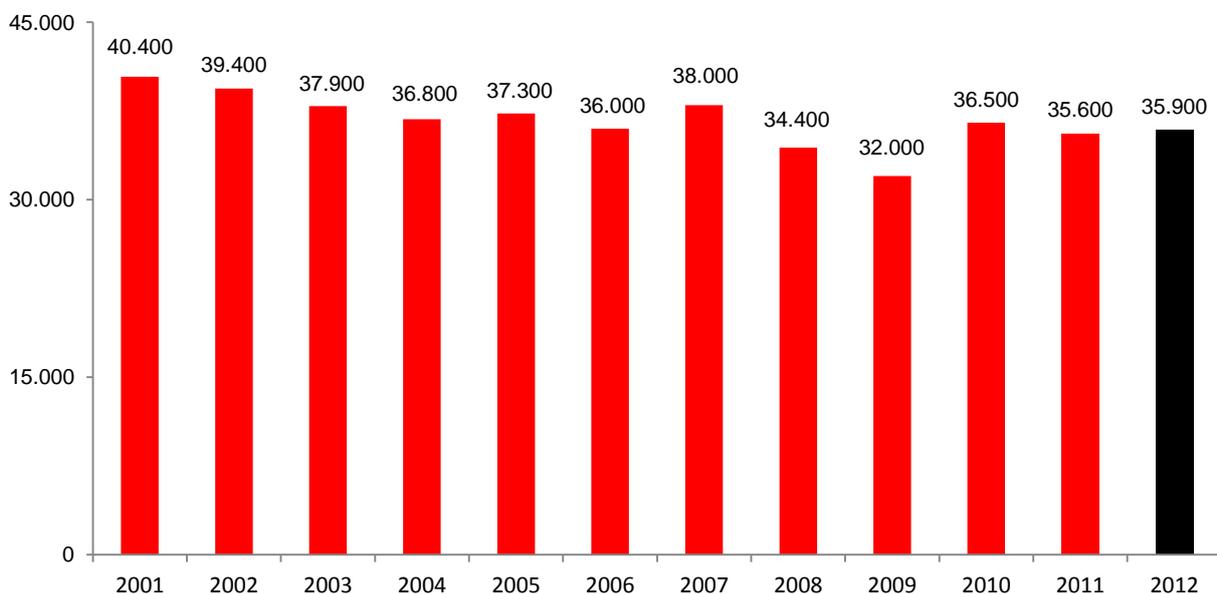
Betriebe, die für die Zukunft Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen erwarten, haben keine überdurchschnittlich großen Probleme, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Dies legt die Vermutung nahe, dass die erwarteten Probleme weniger auf die betriebsindivi-

duelle mangelnde Attraktivität als vielmehr auf die strukturellen Veränderungen des Arbeitsmarkts für Fachkräfte zurückgeführt werden.

Zahl der Abschlüsse bleibt konstant

Hessenweit haben 2012 hochgerechnet etwa 35.900 Personen ihre Ausbildung erfolgreich beendet, was einen leichten Zuwachs gegenüber dem Vorjahr darstellt. Im langjährigen Vergleich ist dies ein leicht unterdurchschnittlicher Wert, lediglich in den Jahren 2008 und 2009 lag die Absolventenzahl niedriger.

Abb. 31: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2001-2012, hochgerechnete absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2012, eigene Berechnungen

Übernahmequote geht leicht zurück

Als Indikator für die Nutzung des Potenzials der Auszubildenden interessanter ist das Übernahmeverhalten der Betriebe. Grundsätzlich kann die Übernahmbereitschaft der Betriebe von ihrer wirtschaftlicher Lage und dem aktuellen Arbeitskräftebedarf bestimmt werden; zudem können jedoch auch mittelfristige Erwägungen wie eine nachhaltige Fachkräfteversorgung oder eine altersgemischte Belegschaft von Belang sein. Einschränkend ist zudem zu beachten, dass einige Betriebe grundsätzlich über Bedarf ausbilden, um einen Beitrag zur generellen Fachkräfteversorgung zu leisten, ohne eine spätere Übernahme zu intendieren.

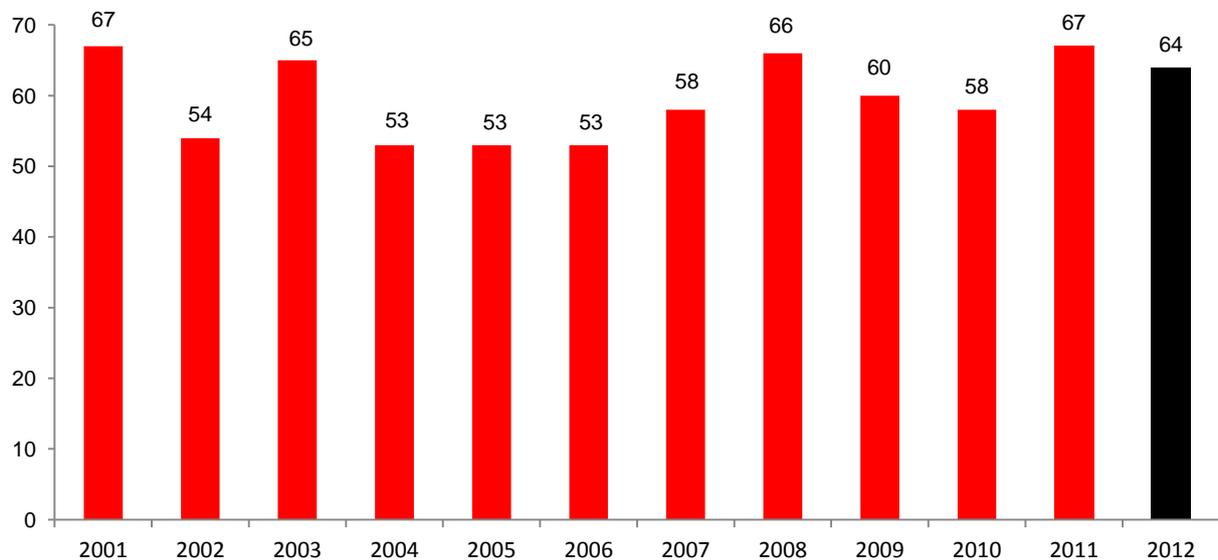
Die Übernahmequote, d.h. der Anteil der Übernommenen an allen Absolventen, unterlag daher in der Vergangenheit recht großen Schwankungen. In den Jahren 2001, 2003 und 2008

wurden jeweils zwei Drittel aller Absolventen übernommen, in den Jahren 2002 und 2004 bis 2006 nur rund die Hälfte.

In den letzten Jahren lag die Übernahmequote dann eher hoch, was – neben der konjunkturellen Lage – auf die betriebliche Erkenntnis zurückgeführt wurde, dass die Ausschöpfung des Beschäftigungspotenzials der eigenen Ausbildungsabsolventen einen Schlüssel zur nachhaltigen Fachkräftesicherung liefert.

Vor diesem Hintergrund sind die 64 Prozent aller Absolventen, die von ihren Betrieben übernommen wurden, als guter Wert zu sehen, wenn auch der letztjährige Höchststand nicht ganz erreicht wurde. In absoluten Zahlen wurden 2012 von den ca. 35.900 Personen, die ihre Ausbildung erfolgreich abschlossen, hochgerechnet etwa 23.000 nach ihrer Ausbildung in den Betrieb übernommen.

Abb. 32: Übernahmequoten in Hessen 2001-2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2012, eigene Berechnungen

Übernahmebereitschaft steigt bei erwarteten Personalproblemen

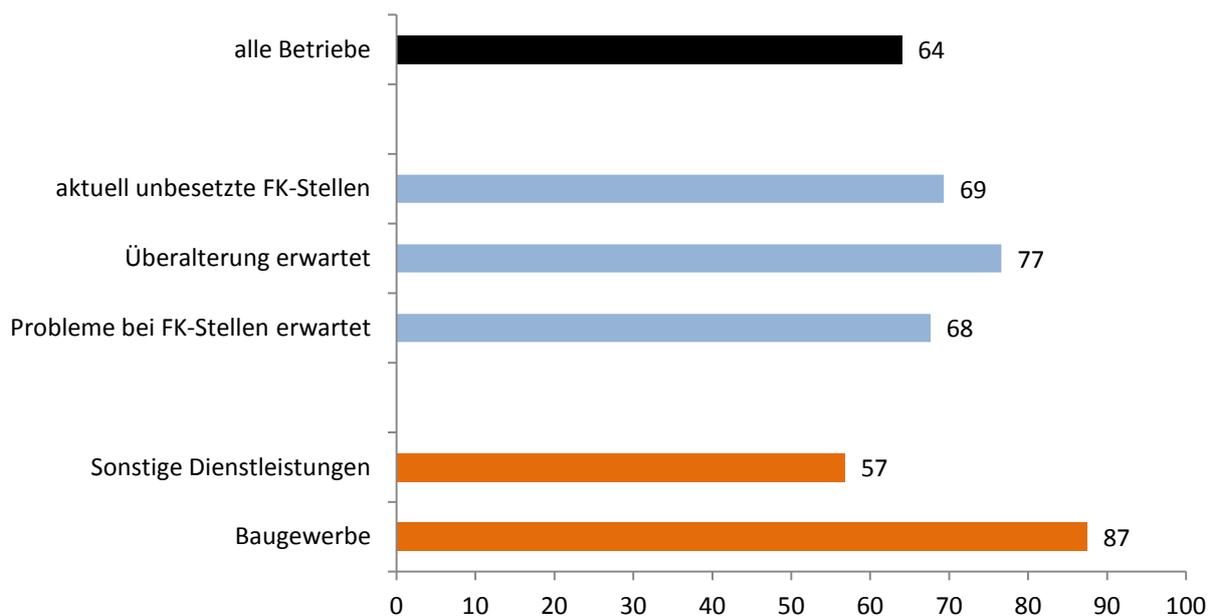
Die Bereitschaft, die eigenen Absolventen in den Betrieb zu übernehmen, variiert erwartungsgemäß zwischen den einzelnen Betriebstypen. Im Baugewerbe liegt die Übernahmequote bei 87 Prozent, d.h. die überwältigende Mehrheit der Auszubildenden kann nach erfolgreicher Ausbildung im Betrieb bleiben – und möchte dies auch, denn Gründe für eine Nicht-Übernahme liegen häufig bei den Absolventen selbst, die den Betrieb wechseln oder ein Studium aufnehmen möchten.

Vor diesem Hintergrund können die nur knapp 57 Prozent Übernahmequote im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen, zu dem auch die Bereiche Erziehung und Unterricht sowie das

Gesundheitswesen gehören, auf zweierlei Weise interpretiert werden: Zum einen als Ausdruck des mangelnden Bedarfs der Betriebe an den Absolventen, zum anderen aber auch als Ausdruck der Schwierigkeiten, die die Betriebe in diesem Sektor haben, ihre Absolventen zu halten und an sich zu binden – welche Faktor hierbei dominiert, lässt sich anhand der Daten nicht klären.

Dass die Bindung an den Betrieb je nach Lage durchaus intendiert ist, zeigt der Blick auf die Betriebe, die aktuell oder zukünftig Personalprobleme haben. So werden in Betrieben, die mit einer Überalterung ihrer Belegschaft rechnen, 77 Prozent aller Absolventen übernommen, die Auszubildenden sind demnach ein wichtiger Baustein zur Dämpfung eines erwarteten Problems. Ebenfalls überdurchschnittlich, wenn auch etwas niedriger liegt die Übernahmequote bei den Betrieben, die aktuell schon Besetzungsprobleme im Fachkräftebereich haben – statt der externen wird somit die interne Nachwuchsrekrutierung präferiert.

Abb. 33: Übernahmequoten in Hessen 2012 nach ausgewählten Betriebsmerkmalen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass anders als bei der generellen Ausbildungsbeteiligung und der Ausbildungsintensität die Zahl der angebotenen und besetzten Ausbildungsplätze sowie der betrieblichen Übernahmen neben den strukturellen auch personalpolitische Einflüsse besitzt. Nach wie vor zeigen sich die größten Differenzen jedoch bei den Branchen und Betriebsgrößen, Veränderungen im Ausbildungsverhalten aufgrund der sich verändernden Rahmenbedingungen sind noch weniger wirksam.

3.1.3 Betriebliche Weiterbildung

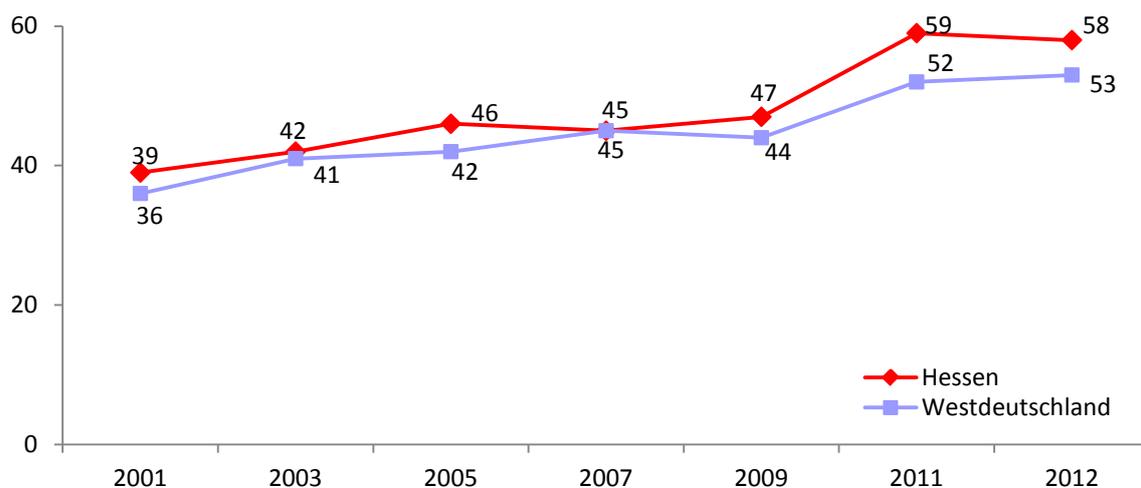
Im letzten Jahr konnte erstmals beobachtet werden, dass eine Mehrheit der hessischen Betriebe Weiterbildung gefördert oder finanziert hat (vgl. Nüchter/Larsen 2012). Dies unterstreicht den hohen Stellenwert, den die betriebliche Weiterbildung mittlerweile besitzt, wobei sowohl der Beitrag zur Beschäftigtenbindung und betrieblichen Fachkräftesicherung einerseits als auch die Anforderung, Qualifikationen passgenau und flexibel zu vermitteln andererseits maßgeblich für die steigende Bereitschaft der Betriebe ist, in Weiterbildungsmaßnahmen zu investieren.

Im folgenden wird daher zunächst der Frage nachgegangen, ob sich die steigende Bedeutung, die die Weiterbildung aus Sicht der Betriebe hat, auch in einer Zunahme entsprechender betrieblicher Weiterbildungsbeteiligung (wie viele Betriebe fördern Weiterbildungsmaßnahmen?) und Weiterbildungsintensität (wie viele Beschäftigte werden gefördert?) abbildet. Anschließend wird versucht zu klären, ob sich das betriebliche Engagement eher aus strukturellen Faktoren wie den Branchen und der Betriebsgröße oder aus den individuellen personalpolitischen Herausforderungen der Betriebe erklären lässt.

Anteil weiterbildender Betriebe bleibt in Hessen auf hohem Niveau

Der Trend zu einer höheren Weiterbildungsbeteiligung erfuhr im Jahr 2011 eine massive Verstärkung, denn rund 59 Prozent aller hessischen Betriebe förderten Weiterbildungsmaßnahmen, was eine Zunahme um 12 Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2009 darstellt.

Abb. 34: Anteil von Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, an allen Betrieben in Hessen und Westdeutschland jeweils 1. Halbjahr 2001-2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 -2012, eigene Berechnungen

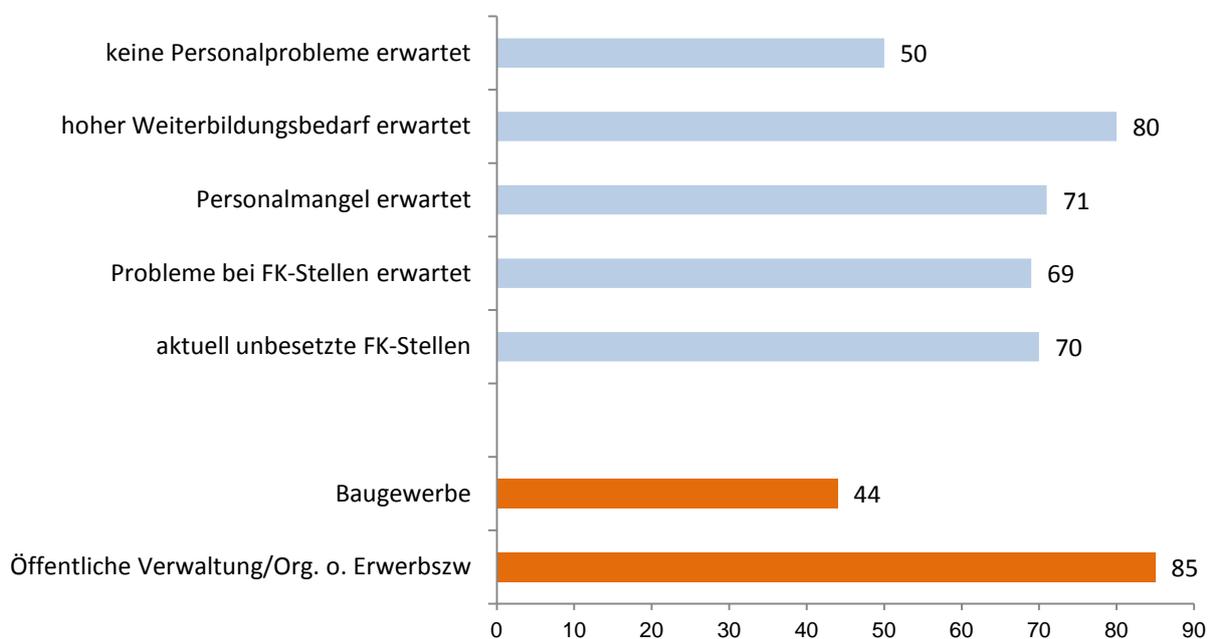
Wenig überraschend ist, dass nun kein weiterer Anstieg, sondern eine Konsolidierung der Weiterbildungsbeteiligung auf hohem Niveau zu beobachten ist: Rund 58 Prozent der hessischen Betriebe förderten im ersten Halbjahr 2012 Weiterbildungsmaßnahmen.

Diese „betriebliche Weiterbildungsquote“ liegt in Hessen auch in diesem Jahr, wie schon in der Vergangenheit, etwas höher als in Westdeutschland, was vor allem mit dem etwas höheren Anteil an Dienstleistungsbetrieben in Hessen begründet werden kann.

Öffentliche Verwaltung ist aktiv – Betriebe mit Fachkräfteproblemen auch

Beim Blick auf die Unterschiede, die in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen unterschiedlichen Betrieben bestehen, finden sich einige erwartbare Befunde. So steigt der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern, mit der Größe der Betriebe kontinuierlich an. Auch bei den einzelnen Wirtschaftszweigen finden sich bekannte Muster: Während in der Produktion (Bau- und Verarbeitendes Gewerbe) stärker auf betriebliche Ausbildung gesetzt wird, setzen im Dienstleistungsbereich sowie vor allem der Öffentlichen Verwaltung überdurchschnittlich viele Betriebe Weiterbildung als Qualifizierungsmaßnahme ein. Nur noch rund jeder siebte Betrieb dieses Sektors förderte im ersten Halbjahr 2012 keinerlei Weiterbildung.

Abb. 35: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach ausgewählten Wirtschaftszweigen und Personalproblemen in Hessen 1. Halbjahr 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

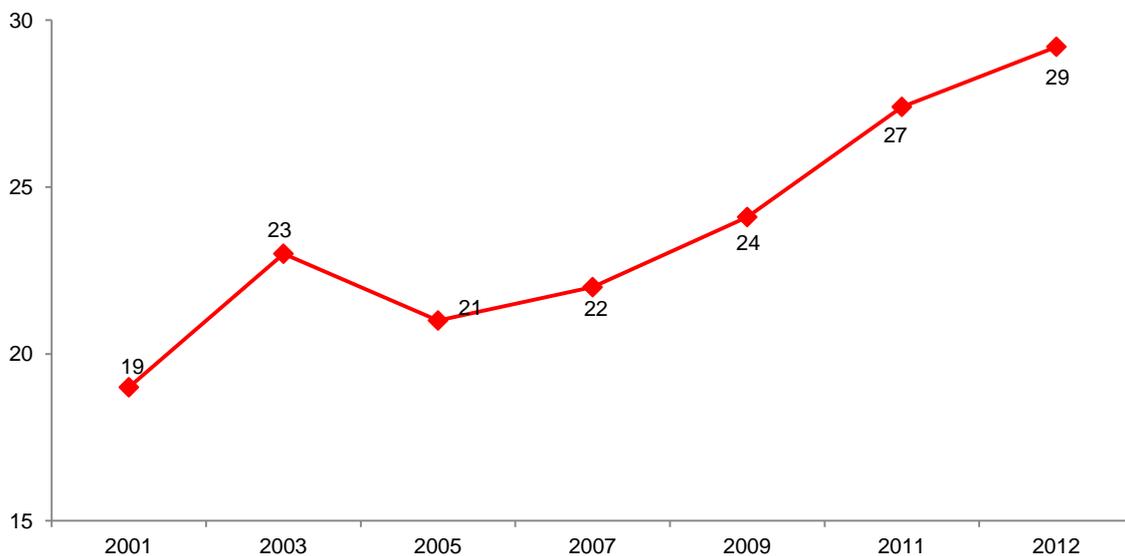
Ebenfalls deutlich aktiver als der Durchschnitt sind die Betriebe, die aktuell oder zukünftig Personalprobleme haben. Die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben, die bereits heute Fachkräftestellen nicht besetzen können, liegt bei 70 Prozent; ähnlich hoch ist sie bei Betrieben, die zukünftig mit Stellenbesetzungsproblemen oder generellem Personalmangel rechnen.

Dass hier tatsächlich Unterschiede bestehen, zeigt auch der mit 50 Prozent unterdurchschnittliche Anteil von weiterbildenden Betrieben unter jenen aus, die keine Personalprobleme erwarten. Ob hier ein kausaler Zusammenhang besteht, Betriebe also weiterzubilden, da sie mit Problemen rechnen, lässt sich mittels der Daten nicht klären. Ohnehin sollte dies nicht überinterpretiert werden, denn die Anzahl der fördernden Betriebe gibt noch keine Auskunft über die Zahl der geförderten Beschäftigten. So kann ein Großbetrieb, der einzelne Beschäftigte fördert, Personalprobleme in einem ganz anderen Bereich haben, weshalb ein Zusammenhang nicht immer gegeben sein muss.

Anteil geförderter Beschäftigter in der Weiterbildung steigt weiter

Um die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung zu analysieren, ist es daher wichtig, die Zahl der hiervon profitierenden Beschäftigten in die Betrachtung mit einzubeziehen.

Abb. 36: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001-2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001- 2012, eigene Berechnungen

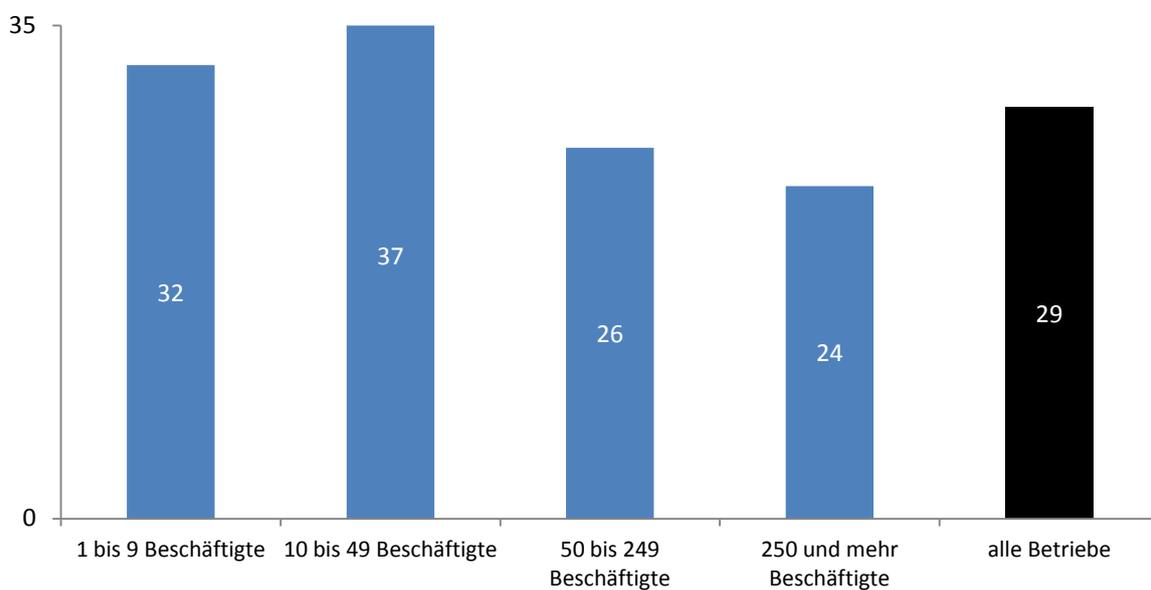
Auch hier ist jedoch ein deutlicher Zuwachs zu verzeichnen: Im 1. Halbjahr 2012 wurden hochgerechnet ca. 838.000 Beschäftigte durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen ge-

fördert, dies entspricht einer Weiterbildungsquote von 29,2 Prozent. Dies bedeutet nicht nur einen Zuwachs um knapp zwei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr, sondern es ist die höchste Weiterbildungsquote seit Beginn der Panelbeobachtung in Hessen.

Beschäftigte in Kleinbetrieben werden häufiger weitergebildet

Dass zwar der Anteil der weiterbildenden Betriebe mit steigender Betriebsgröße zunimmt, nicht aber die Weiterbildungsquote, d.h. der Anteil der Beschäftigten, konnte wie bereits in den Vorjahren beobachtet werden: Die relativ größte Wahrscheinlichkeit, in den Genuss einer Weiterbildung zu kommen, besteht für Beschäftigte in Kleinst- und vor allem Kleinbetrieben. Dort werden über 37 Prozent der Beschäftigten gefördert, in den hessischen Großbetrieben hingegen nur knapp jeder Vierte. Dies Ergebnis zeigt, dass die Weiterbildungsbedarfe in den kleineren Betrieben bei anteilig mehr Beschäftigten bestehen – wobei auch die vielfältigen Unterstützungsmaßnahmen seitens von Politik und Verbänden (Qualifizierungsbeauftragte, Informationssysteme, finanzielle Anreize etc.) von Bedeutung sein können -, während größere Betriebe selektiver qualifizieren.

Abb. 37: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Betriebsgrößen in Hessen 1. Halbjahr 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

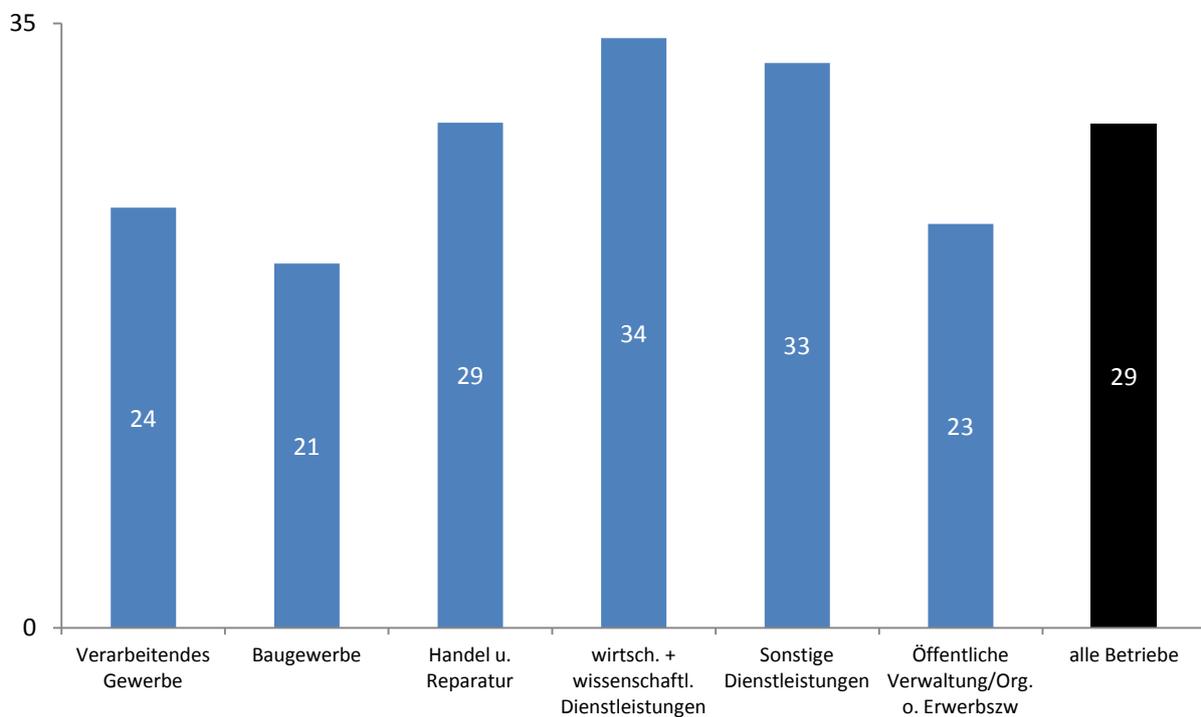
Höchster Anteil der geförderten Beschäftigten im Dienstleistungssektor

Traditionell variieren die Anteile der geförderten Beschäftigten zwischen den Wirtschaftszweigen, wobei strukturelle Differenzen sichtbar werden. So weist das Produzierende Gewerbe den geringsten Anteil an geförderten Beschäftigten auf: Nur rund 21 bzw. 24 Prozent der Beschäftigten in Bau- und Verarbeitendem Gewerbe nahmen im ersten Halbjahr 2012 an einer Weiterbildungsmaßnahme teil.

Der höchste Anteil an geförderten Beschäftigten findet sich hingegen im Dienstleistungssektor, wo etwa jeder dritte Beschäftigte im ersten Halbjahr 2012 gefördert wurde.

Anders als bei der Zahl der weiterbildenden Betriebe findet sich dagegen bei der Weiterbildungsquote die Öffentliche Verwaltung unter dem Durchschnitt, was nichts anderes bedeutet, als dass dort zwar viele Betriebe grundsätzlich Maßnahmen fördern, aber nur relativ wenig Beschäftigte hiervon profitieren.

Abb. 38: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 1. Halbjahr 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Betriebe mit Fachkräftengpässen fördern häufiger Weiterbildung

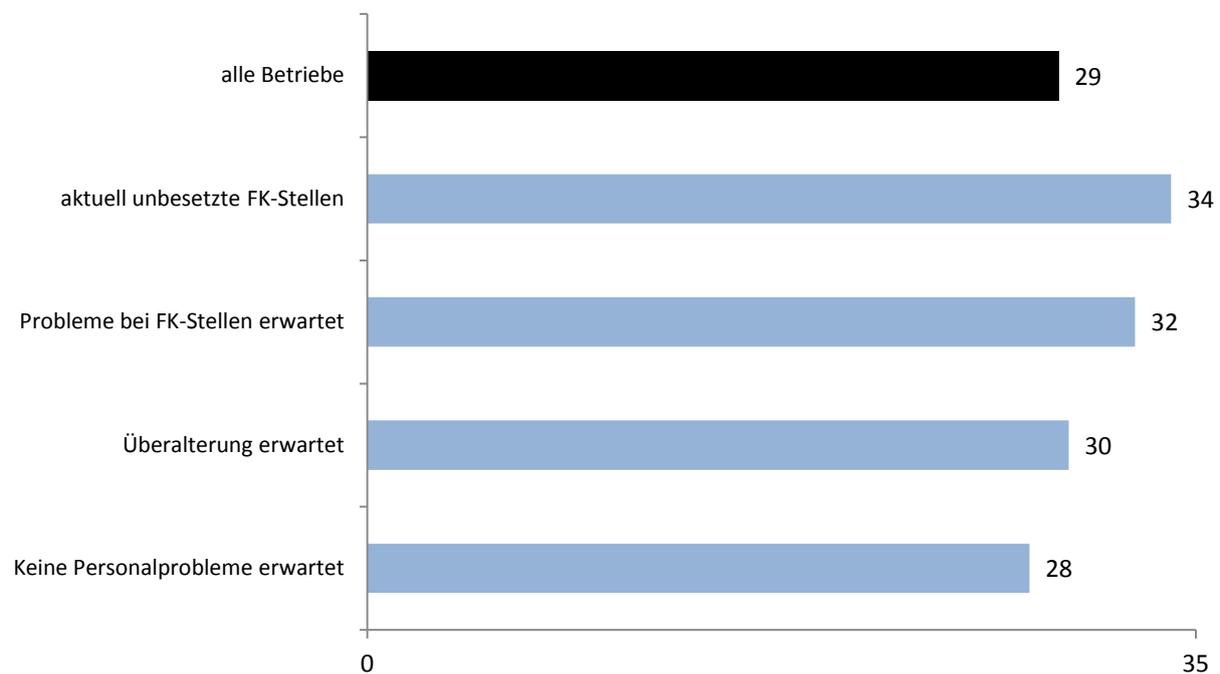
Sollte die eingangs formulierte These zutreffen, dass Weiterbildung auch ein Instrument zur Deckung aktueller und zukünftiger Fachkräftebedarfe ist, wäre zu erwarten, dass Betriebe, die Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen haben oder erwarten, mehr Engagement zeigen.

Dies ist auch tatsächlich der Fall: Die Anteile der geförderten Beschäftigten liegen in Betrieben mit aktuellen oder erwarteten Problemen mit 34 bzw. rund 32 Prozent über dem Durchschnitt aller hessischen Betriebe.

Der Abstand zu den Betrieben, die keinerlei Personalprobleme erwarten, beträgt vier bzw. sechs Prozentpunkte, was angesichts der geringen Streuung der Weiterbildungsintensität als recht deutlicher Unterschied gesehen werden kann.

Auch hier ist nicht restlos zu klären, ob die Weiterbildungsaktivitäten bereits Reaktion auf bestehende oder erwartete Fachkräfteengpässe sind. In jedem Fall lässt sich festhalten, dass Betriebe, die im Qualifizierungsbereich überdurchschnittlich aktiv sind, häufiger Probleme haben, ihren Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken.

Abb. 39: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Personalproblemen in Hessen 1. Halbjahr 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

3.1.4 Überblick: Wer nutzt die Potenziale?

Eingangs wurde als eine Leitfrage formuliert, ob sich die Nutzung der Potenziale von betrieblicher Aus- und Weiterbildung zwischen den Betrieben unterscheidet und welche Faktoren hierfür maßgeblich sind. In Frage kamen, neben strukturellen Größen wie der Betriebsgröße und dem Wirtschaftszweig, vor allem personalpolitische Probleme wie unbesetzte Fachkräftestellen, Überalterung und Personalmangel. Geprüft wurde aber auch, ob die wirtschaftliche Lage der Betriebe das Verhalten beeinflusst.

Letzteres ist eher nicht der Fall. Ob und wie viel Betriebe aus- und weiterbilden, ob sie Probleme bei der Rekrutierung von Jugendlichen haben, oder ihre Absolventen übernehmen, wird nach Lage der Daten kaum davon beeinflusst, ob sie einen hohen Wettbewerbsdruck verspüren oder aber mit steigendem Geschäftsvolumen rechnen. Entscheidungen zur Aus- und Weiterbildung werden demnach weitgehend unabhängig von der aktuellen ökonomischen Situation getroffen, wobei Betriebe mit einer positiven Geschäftserwartung in der vorliegenden Untersuchung zumindest eine etwas höhere Ausbildungsintensität und Übernahmebereitschaft zeigen.

Deutlich stärker wirken sich hingegen personalpolitische Probleme aus. Wie auch zu erwarten war, zeigen Betriebe, in denen aktuell Fachkräfteengpässe bestehen, ein erhöhtes Aus- und Weiterbildungsengagement, was nahelegt, dass dies auch zur Kompensation der bestehenden Stellenbesetzungsprobleme geschieht. Allein die Intensität der Ausbildung ist bei diesen Betrieben unterdurchschnittlich, was auf deren generelle Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von externem Personal verweist.

Tab. 4: Betriebsmerkmale und Aus- und Weiterbildungsindikatoren in Hessen 2012

	Ausbildung				Weiterbildung	
	Ausbildungs- beteiligung	Ausbildungs- intensität	Besetzungs- probleme*	Übernahme- bereitschaft*	Weiterbildungs- beteiligung	Weiterbildungs- intensität
Produzierendes Gewerbe	hoch	hoch	hoch	hoch	gering	gering
Dienstleistungs- sektor	gering	mittel	gering	gering	hoch	hoch
Aktuell unbesetzte FK-Stellen	hoch	gering	hoch	hoch	hoch	hoch
Erwarteter Personalmangel	hoch	mittel	mittel	mittel	hoch	hoch
Steigende Geschäftsentwicklung	mittel	hoch	mittel	hoch	mittel	mittel
Hoher Wettbewerbsdruck	mittel	mittel	mittel	gering	gering	mittel

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Darstellung

**aufgrund geringer Fallzahlen z.T. nur bedingt aussagekräftig*

Etwas weniger deutlich ist dieser Zusammenhang bei den Betrieben spürbar, die für die Zukunft mit Problemen bei der Fachkräftegewinnung rechnen. Insbesondere in der Ausbildung zeigen sie nur durchschnittliches Engagement, haben auch bislang keine besonderen Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden. Deutlich aktiver sind sie im Weiterbildungsbereich, der flexiblere Anpassungen an veränderte Qualifikationsanforderungen und zukünftige Fachkräftebedarfe ermöglicht.

Dies verweist auch auf schon bekannte Unterschiede zwischen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung: Die Ausbildung ist in erster Linie strukturell determiniert – Betriebe bilden in der Regel entweder aus oder eben nicht, wobei bestimmte Bereiche traditionell höheres Engagement zeigen als andere. Die betriebliche Bereitschaft, in Weiterbildung zu investieren, ist hingegen häufiger von personalpolitischen Erwägungen beeinflusst, wobei sowohl bestehende als auch erwartete Probleme von Belang sind.

Gemeinsam ist schließlich beiden Qualifizierungsbereichen, dass deutliche sektorale Differenzen in der Ausschöpfung des Potenzials bestehen, und zwar wechselseitig: In Wirtschaftszweigen, die ein hohes Ausbildungsengagement zeigen, wird tendenziell weniger weitergebildet, während Wirtschaftszweige mit hoher Weiterbildungsaktivität eher ausbildungsfern sind. Diese strukturellen Zuordnungen zeigen sich über lange Zeiträume stabil, so dass betriebsindividuelles Qualifizierungsverhalten immer vor diesem Hintergrund zu verstehen ist.

3.2 Betriebliche Instrumente zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine wichtige Ressource der Betriebe, sie sind eine Grundvoraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg der Betriebe, deren Wettbewerbsfähigkeit und somit für die Zukunftsfähigkeit.

Besonders angesichts der alternden Belegschaft, der in einigen Sektoren noch immer hohen Zahl an gesundheitsbedingtem vorzeitigem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben (vgl. ddn 2013), sowie bestehender und sich entwickelnder Fachkräftengpässe sehen viele die Betriebe in der Verantwortung, Maßnahmen zu ergreifen, um die Arbeitsfähigkeit ihrer Arbeitskräfte zu gewährleisten und langfristig zu sichern.

„Arbeitsfähigkeit“ beschreibt in diesem Zusammenhang, inwieweit die Beschäftigten in der Lage sind, ihre Aufgaben adäquat zu erledigen. Zwei Faktoren sind zentral für die Arbeitsfähigkeit:

- die individuellen Ressourcen der Arbeitnehmer/-innen (körperliche, mentale, soziale Fähigkeiten, Gesundheit, Kompetenz, Werte) sowie
- die Arbeit (Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, soziales Arbeitsumfeld, Führung) (vgl. Giesert 2011).

Für die Betriebe bestehen unterschiedliche Ansatzpunkte, um zur Sicherung und Verbesserung der Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beizutragen – zwei Bereiche werden in diesem Report vertieft betrachtet.

Zum einen sind dies Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsschutz. Angesichts des steigenden Renteneintrittsalters ist es für die Betriebe wichtig, auch präventiv Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit zu leisten. Darüber hinaus können durch begleitende und vorbeugende Maßnahmen Krankheitsausfälle verringert und die Leistungsfähigkeit gesteigert werden.

Zum anderen erhöht sich die Arbeitsfähigkeit der Arbeitskräfte, wenn diese Arbeit und private Anforderungen in Einklang bringen können und eine Work-Life-Balance gegeben ist. Dies können die Betriebe durch Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse bei der Arbeitszeitgestaltung, die Vermeidung großer Überstundenkontingente fördern; ebenso kann die Flexibilität der Arbeitszeiten hierzu beitragen.

Diese beiden Faktoren zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit bieten wichtige – wenn auch nicht alle - Ansatzpunkte, um die Nachhaltigkeit personalpolitischer Strategien der hessischen Betriebe zu analysieren. Hierzu wird untersucht, wie sich die Lage der Betriebe zum Befragungszeitpunkt im Sommer 2012 darstellte und, soweit wie möglich, wie sich die Personalpolitik der Betriebe in den vergangenen Jahren entwickelt hat. Weiterhin werden die Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen dargestellt, und nach Möglichkeit weitere differenzierende Faktoren herangezogen.

3.2.1 Wochenarbeitszeit und Überstunden

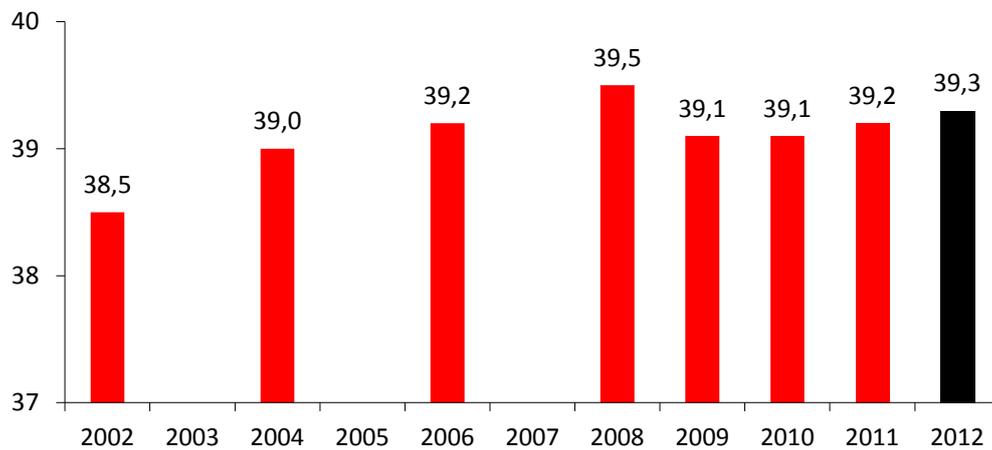
Im letzten Jahrzehnt waren eine schrittweise Zunahme der durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit und eine Flexibilisierung des Arbeitsvolumens zu beobachten. Als Hauptgründe hierfür galten die Senkung der Betriebskosten bei fehlendem Lohnausgleich und die Erhöhung der betrieblichen Flexibilität, unter anderem zur Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit.

Im Jahr 2009 war dann ein deutlicher Rückgang der vereinbarten Wochenarbeitszeiten und der Nutzung von Überstunden zu beobachten, was als Reaktion auf die kurzfristig verringerten Bedarfe in Folge der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise zu interpretieren ist. Folgerichtig stiegen die Volumina in den Jahren danach wieder an; unter günstigen ökonomischen Rahmenbedingungen ist davon auszugehen, dass sich diese Entwicklung tendenziell fortsetzt, wobei sowohl die vereinbarte als auch die tatsächliche Arbeitszeit (die im IAB-Betriebspanel nicht erhoben wird) betroffen sind.

Wochenarbeitszeit steigt weiterhin leicht an

Die Ergebnisse des Jahres 2012 zeigen tatsächlich, dass sich der Trend zu wieder längeren vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten fortsetzt. Die Wochenarbeitszeit, die hessische Betriebe mit ihren Vollzeitbeschäftigten vertraglich vereinbart haben, lag 2012 bei durchschnittlich 39,3 Stunden. Dies bedeutet gegenüber den beiden Vorjahren einen Anstieg. Die Zunahme ist aber weiterhin mit 0,1 Stunde eher gering, zudem liegt der derzeitige Wert noch immer um 0,2 Stunden (bzw. 12 Minuten) unter dem Höchstwert des Jahres 2008.

Abb. 40: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte in Hessen 2002-2012*, Angaben in Stunden



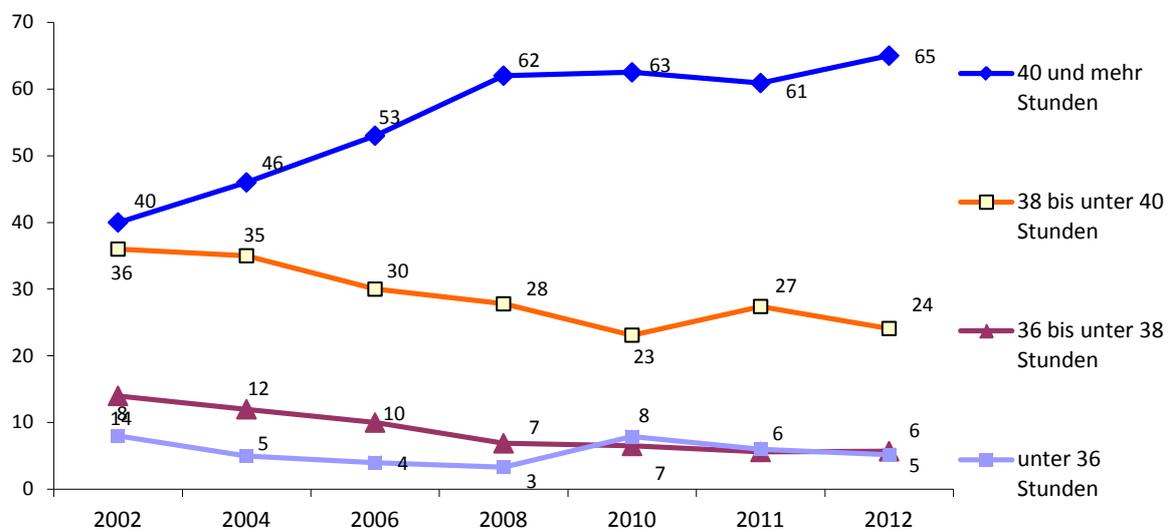
Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2012, eigene Berechnungen

*Frage wurde 2003, 2005 und 2007 nicht gestellt

Anteil der Betriebe mit hohem Arbeitsvolumen steigt weiter

Unter dem Aspekt der individuellen Arbeitsbelastung gibt der Durchschnittswert aller Betriebe noch recht wenig Aufschluss. Interessanter ist hier, wie sehr sich die Betriebe hinsichtlich ihrer Wochenarbeitszeit strukturell unterscheiden.

Abb. 41: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte nach Kategorien in Hessen 2002-2012, Angaben in Prozent aller Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2012, eigene Berechnungen

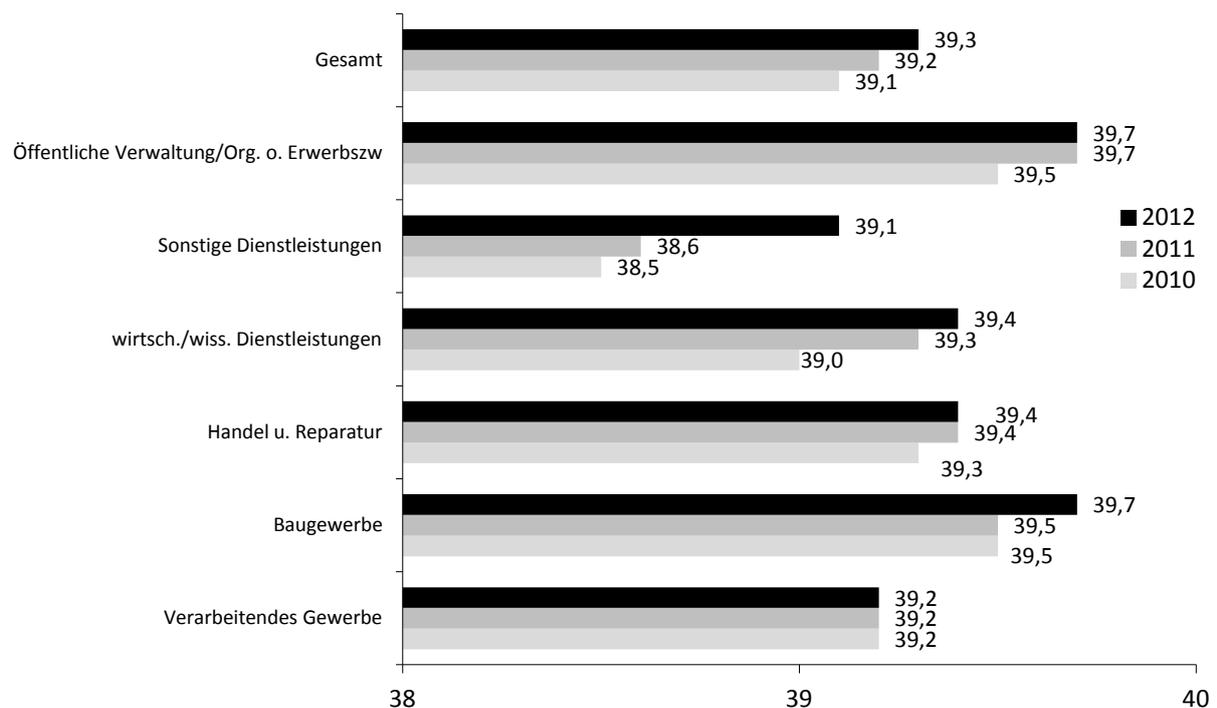
Hierbei wird deutlich, dass der Anstieg der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit vor allem durch den höheren Anteil der Betriebe verursacht wird, in denen die vereinbarte Wochenarbeitszeit 40 oder mehr Stunden betrug. Dieser liegt bei mittlerweile rund 65 Prozent, was den höchsten Wert des Beobachtungszeitraums darstellt. Mit anderen Worten: In zwei Drittel aller hessischen Betriebe beträgt die reguläre Arbeitszeit 40 oder mehr Stunden pro Woche.

Alle anderen Anteile nehmen demgegenüber weiter ab; vereinbarte Arbeitszeiten zwischen 36 und 38 Stunden oder unter 36 Stunden sind nur noch in sehr wenigen Betrieben zu finden.

Wochenarbeitszeit bleibt in Öffentlicher Verwaltung hoch

Zwischen den Wirtschaftszweigen bestehen relativ geringe Differenzen bei den Arbeitszeiten. Die niedrigste durchschnittliche Wochenarbeitszeit findet sich mit 39,1 Stunden im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen, zu dem auch die Gesundheits- und Sozialberufe zählen, die höchsten im Baugewerbe und der Öffentlichen Verwaltung, wobei die dort vereinbarten 39,7 Stunden auch nur 0,6 Stunden über dem niedrigsten Wert liegen.

Abb. 42: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010-2012, Angaben in Stunden



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010-2012, eigene Berechnungen

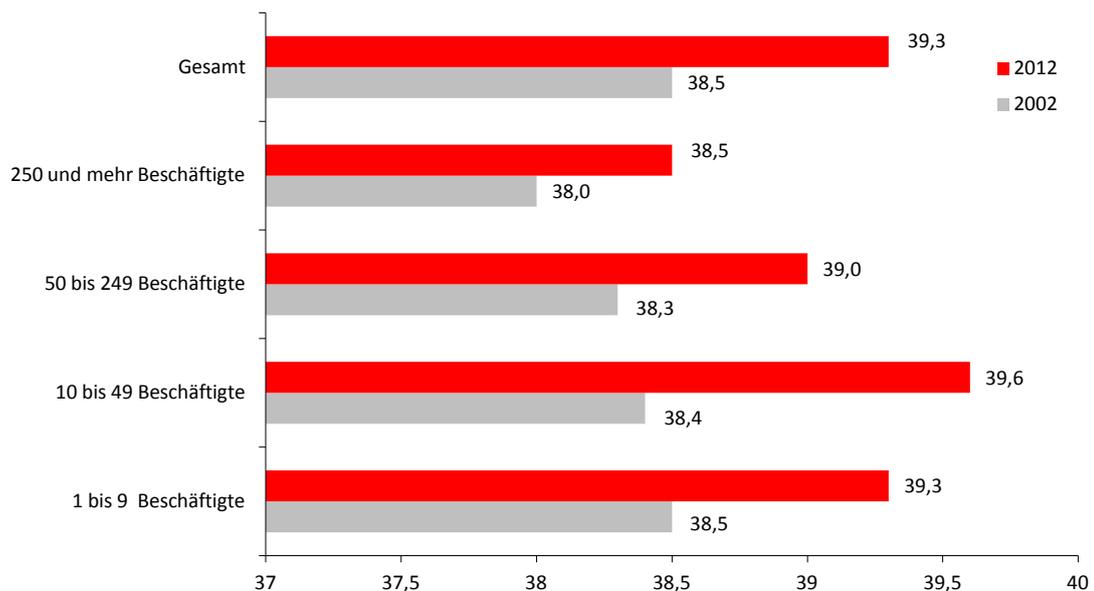
Ein direkter Zusammenhang zur Arbeitsbelastung ist aufgrund der reinen Wochenarbeitszeit nicht herzustellen. Bemerkenswert ist aber in jedem Fall, dass mit der Bauwirtschaft jener Wirtschaftszweig die höchsten Arbeitszeiten aufweist, in dem auch die meisten vorzeitigen Renteneintritte zu verzeichnen sind (vgl. ddn 2013).

Der Blick in die jüngere Vergangenheit zeigt hierbei, dass sich die Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen in den letzten drei Jahren verringert haben. Maßgeblich hierfür ist die Zunahme der Wochenarbeitszeit im Dienstleistungssektor, insbesondere im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen, in denen ein Anstieg um 0,6 Stunden binnen zwei Jahren zu beobachten ist. In den Sektoren mit hohen vereinbarten Wochenarbeitszeiten waren hingegen nur noch leichte Zuwächse zu verzeichnen.

Langfristiger Anstieg in allen Betriebsgrößen

Die durchschnittlichen Arbeitszeiten in den Großbetrieben sind mit 38,5 Stunden am niedrigsten. Über eine Stunde länger müssen Beschäftigte hingegen durchschnittlich in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten arbeiten, Mittel und Kleinbetriebe liegen dazwischen.

Abb. 43: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2002 und 2012, Angaben in Stunden



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 / 2012, eigene Berechnungen

Die Veränderungen gegenüber dem Vorjahr sind durchweg gering. Ein Blick auf die langfristige Entwicklung zeigt hingegen, dass in den letzten zehn Jahren in allen Betriebsgrößenklassen ein deutlicher Anstieg der Wochenarbeitszeit zu beobachten ist, der von einer halben Stunde in den Großbetrieben bis zu 1,2 Stunden in den Kleinbetrieben reicht.

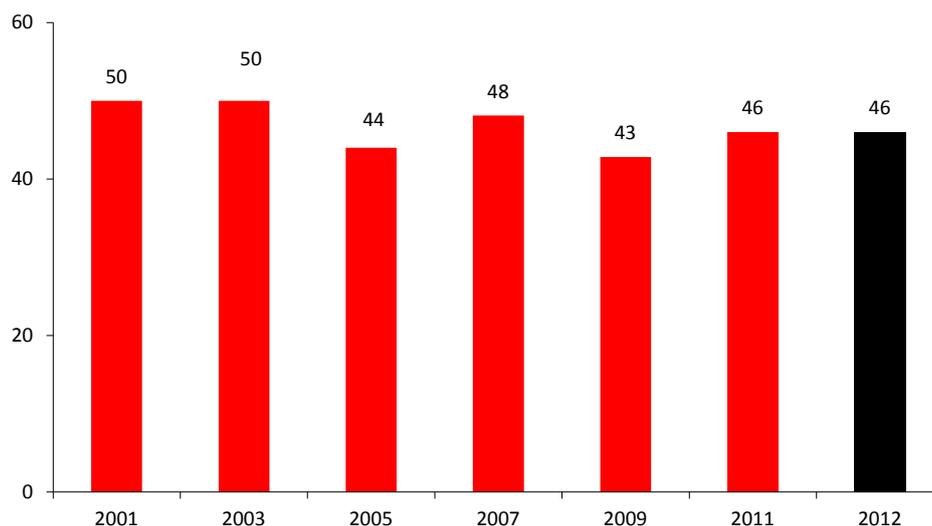
Anteil der Betriebe mit Überstunden bleibt konstant hoch

Überstunden, also alle Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden, sind ein traditionelles Mittel der Arbeitszeitgestaltung, mit dem Produktions- und Auftragsschwankungen ausgeglichen werden können. Unter dem Aspekt der nachhaltigen Arbeitsfähigkeit ist ihr dauerhafter Einsatz nicht unproblematisch, da Überstunden mit höheren Arbeitsbelastungen der Beschäftigten einhergehen, was wiederum die Arbeitsproduktivität senken und mittelfristig erhöhte Ausfallrisiken mit sich bringen kann.

Inwiefern zusätzlichen Belastungen durch Überstunden im betrieblichen Handeln Rechnung getragen wird, lässt sich mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht klären. Ein signifikanter Rückgang der Zahl der Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden, ist in jedem Fall nicht zu verzeichnen: Im Jahr 2012 gaben 46 Prozent aller Betriebe an, im Jahr zuvor auf Überstunden zurückgegriffen zu haben. Der Anteil ist demnach gegenüber dem Vorjahr unverändert; nur zu Beginn des Jahrtausends lag er deutlich höher als zurzeit.

Ein Anhaltspunkt für eine geringere Inanspruchnahme des Instruments Überstunden findet sich demnach nicht. Einschränkend ist hier allerdings anzumerken, dass die absolute Zahl der geleisteten Überstunden nicht erfasst ist.

Abb. 44: Betriebe mit Überstunden in Hessen 2001-2012, Angaben in Prozent

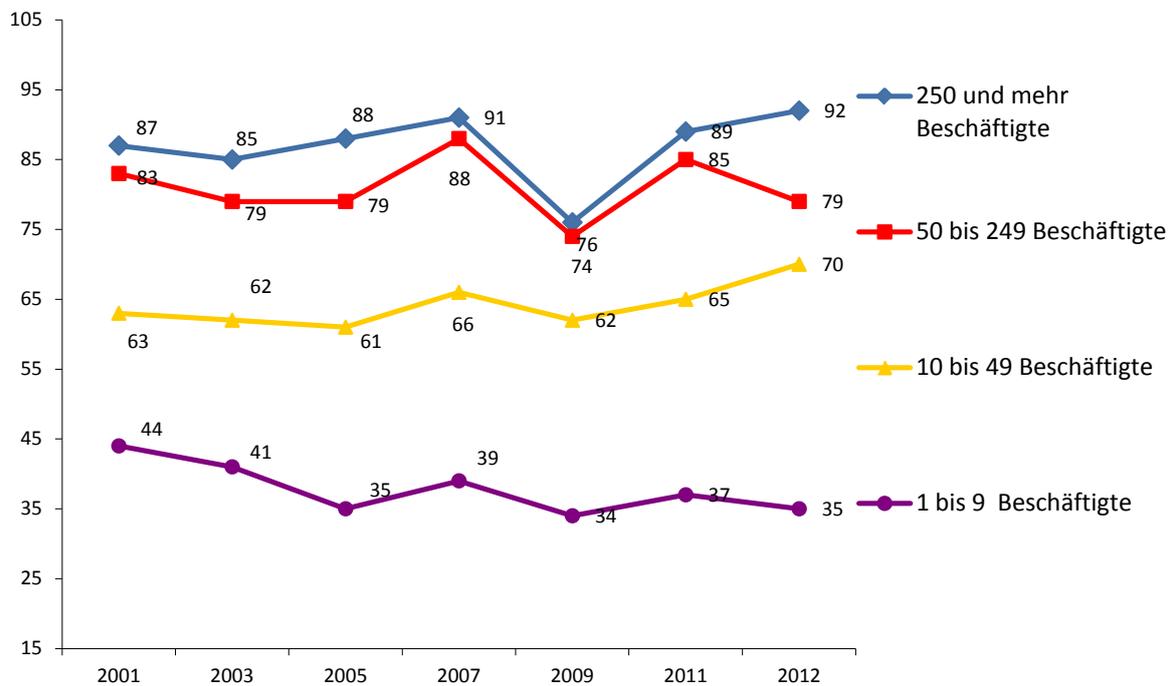


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2012, eigene Berechnungen

Nur wenige Kleinstbetriebe nutzen Überstunden

Aufgrund der konjunkturellen Situation gab es einen Rückgang der Überstunden leistenden Betriebe im Jahr 2009; dieser betraf vor allem die größeren exportorientierten Betriebe. Nach 2009 nahm deren Nutzung wieder zu; dieser Trend setzte sich 2012 jedoch nur in den Klein- und Großbetrieben fort, wo der Anteil um fünf bzw. drei Prozentpunkte anstieg.

Abb. 45: Betriebe mit Überstunden nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2001-2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2012, eigene Berechnungen

Bei den Mittelbetrieben ist hingegen ein Rückgang gegenüber dem Vorjahr zu beobachten, bei den Kleinstbetrieben ebenfalls. Diese Entwicklungen bestätigen und verstärken ein schon bekanntes Grundmuster: Je größer ein Betrieb, desto größer ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass bei ihm Überstunden geleistet werden; insbesondere in Kleinstbetrieben ist es deutlich seltener, dass Überstunden geleistet werden.

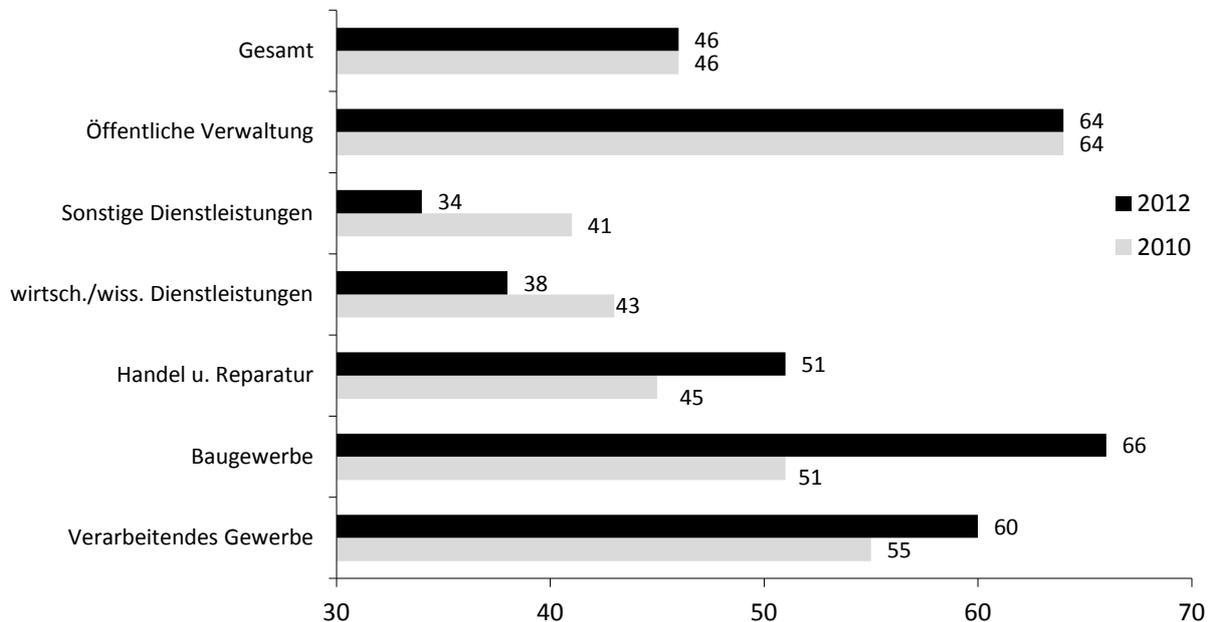
Deutlicher Zuwachs an Überstunden im Baugewerbe

Der Anteil der Betriebe mit Überstunden ist in der Öffentlichen Verwaltung traditionell hoch; auch 2012 wurden hier in knapp zwei Drittel der Betriebe Überstunden geleistet. In allen anderen Sektoren liegt der Anteil niedriger, jedoch mit einer Ausnahme: Im Baugewerbe gaben 2012 66 Prozent aller Betriebe an, dass dort Überstunden geleistet wurden. Dies ist nicht nur der höchste Wert aller Wirtschaftszweige, sondern bedeutet auch einen Anstieg

um 15 Prozentpunkte binnen zwei Jahren. Dies legt den Schluss nahe, dass die im Baugewerbe zu beobachtende, auch durch die Energiewende verursachte gute konjunkturelle Auftragslage seitens der Betriebe vor allem durch interne Mehrarbeit kompensiert wurde.

Niedriger ist dagegen der Anteil der Dienstleistungsbetriebe, in denen Überstunden geleistet wurden; zudem sind hier eher Rückgänge zu beobachten.

Abb. 46: Betriebe mit Überstunden nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010 und 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010/2012, eigene Berechnungen

Betriebe setzen auf flexible Wege der Überstundenkompensation

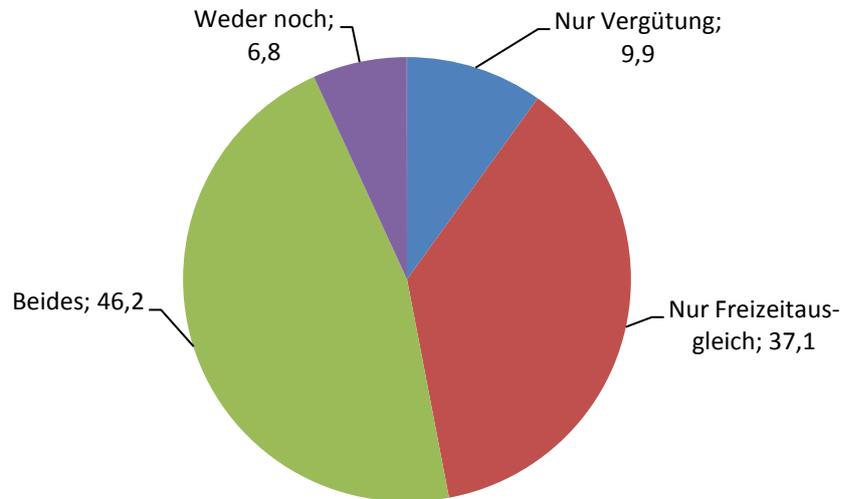
Viele Betriebe sind dazu übergegangen, für geleistete Mehrarbeit einen Freizeitausgleich anzubieten, statt die Überstunden auszuzahlen. Für die Betriebe bedeutet dies geringere Kosten und die Möglichkeit, flexibel auf mögliche Auftragsschwankungen zu reagieren; für die Beschäftigten wiederum kann auf diese Weise ein Ausgleich für die höhere Arbeitsbelastung geschaffen werden.

Falls in den hessischen Betrieben, in denen Überstunden geleistet werden, nur eine Variante des Ausgleichs angeboten wird, ist dies auch 2012 am häufigsten die Variante der unbezahlten Kompensation (Freizeitausgleich). Diese wurde von rund 37 Prozent der Betriebe genutzt, nur etwa 10 Prozent setzten allein auf die volle Vergütung der Mehrarbeit.

Noch häufiger anzutreffen ist jedoch die Kombination von Bezahlung und Freizeitausgleich, die von 46 Prozent der Betriebe präferiert wird. Somit ist diese flexible Mischung beider Kompensationsformen nicht nur die meist genutzte Form, ihre Verbreitung hat in den letzten fünf Jahren auch um etwa 15 Prozentpunkte zugenommen. Der langfristige Trend geht

demnach nicht zwingend hin zu mehr Freizeitausgleich, sondern in erster Linie hin zu mehr Flexibilität.

Abb. 47: Art des Überstundenausgleichs in Hessen 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

3.2.2 Arbeitszeitkonten

Ein gegenüber den Überstunden noch flexibleres Instrument zur Arbeitszeitsteuerung sind Arbeitszeitkonten, bei denen die Beschäftigten über gewisse Zeiträume Mehrarbeit ansammeln und anschließend kompensieren können. Den Betrieben bietet dies die Möglichkeit, den Arbeitskräfteeinsatz bei Produktions- und Auftragsspitzen zu steuern, den Beschäftigten sind in der Folge größere Spielräume bei der individuellen Arbeitszeitgestaltung möglich, was im Idealfall zu einer Verbesserung der Work-Life-Balance führen kann. Hierbei gibt es verschiedene Modelle der Ausgestaltung, beispielweise im Hinblick auf die Ausgleichszeiträume (vgl. Zapf 2012: 14).

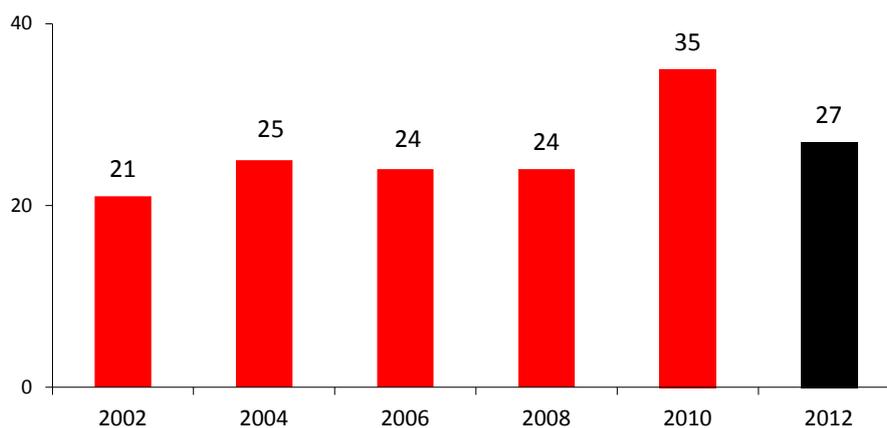
Darüber hinaus existieren in einigen Betrieben Arbeitszeitkonten, die die Möglichkeit bieten, Mehrarbeit über lange Zeiträume zu leisten und diese beispielsweise zur Kompensation längerer Unterbrechungszeiten („Sabbatjahr“) zu nutzen.

Der folgende Abschnitt geht der Frage nach, wie verbreitet Arbeitszeitkonten und Langzeitkonten in hessischen Betrieben sind, welche Entwicklung zu beobachten sind, und welche strukturellen Merkmale hierbei eine Rolle spielen.

Nutzung von Arbeitszeitkonten geht wieder zurück

In Hessen hatte in der Vergangenheit stets nur etwa ein Viertel aller Betriebe derartige Regelungen, die von der Gleitzeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen reichen können. Dieser Wert war 2010 deutlich gestiegen, weshalb die Folgerung nahe lag, dass sich ein wachsender Teil der hessischen Betriebe Arbeitszeit- und Flexibilitätspolster schafft, um zukünftige Arbeitsschwankungen besser kompensieren zu können. Unter dem Aspekt des zunehmenden Arbeitskräftemangels wurde daher von einer verstärkten Nutzung der innerbetrieblichen Potenziale und somit einer zunehmenden Verbreitung des Instruments Arbeitszeitkonten ausgegangen.

Abb. 48: Nutzung von Arbeitszeitkonten in Hessen 2002-2012 Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2012, eigene Berechnungen

Die aktuellen Ergebnisse relativieren diesen Befund jedoch deutlich: Binnen zwei Jahren ist der Anteil der Betriebe, in denen Arbeitszeitkonten eingesetzt werden, um acht Prozentpunkte zurückgegangen und liegt nun wieder im Bereich der langjährigen Beobachtung. Ob das Jahr 2010 eine Sonderstellung einnimmt, oder doch eine stetige, aber langsamere Zunahme folgen wird, lässt sich aktuell nicht klären. Ein genereller Trend hin zu mehr Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeiten ist in jedem Fall nicht festzustellen.

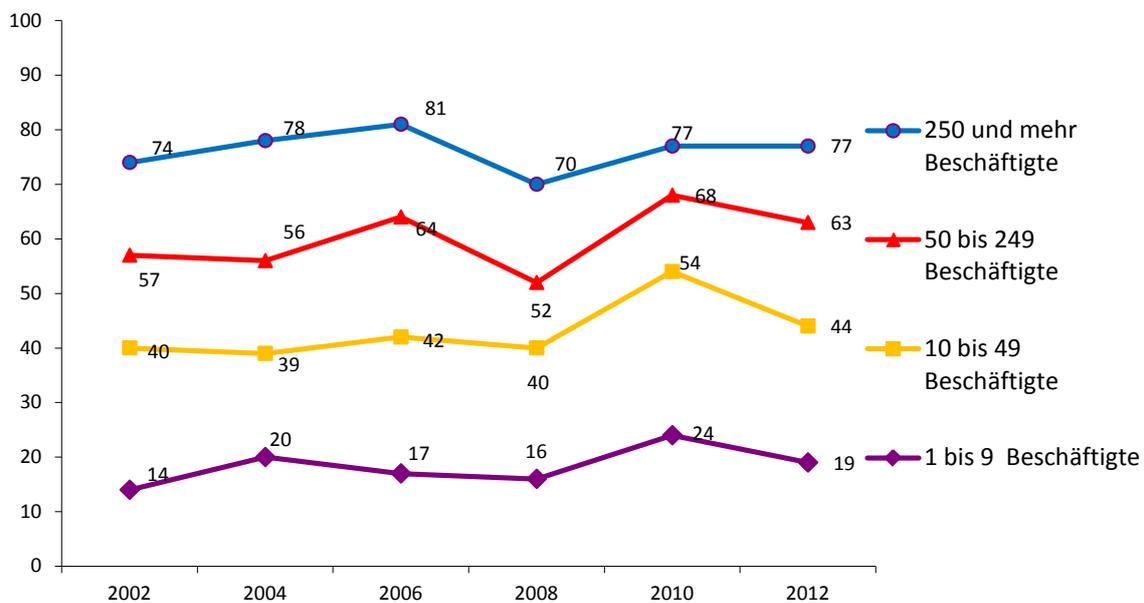
Am häufigsten verbreitet waren Arbeitszeitkonten wie schon in den vergangenen Jahren in der Öffentlichen Verwaltung. In allen anderen Wirtschaftszweigen ist der Anteil hingegen ähnlich hoch und liegt zwischen 22 und 31 Prozent.

Starke Rückgänge von Arbeitszeitkonten in Kleinbetrieben

Wenig überraschend ist, dass mit steigender Betriebsgröße vermehrt Arbeitszeitkonten in den Betrieben genutzt werden. So gibt es bspw. nur in etwa 19 Prozent der Kleinstbetriebe Arbeitszeitkonten, jedoch in 77 Prozent der Großbetriebe. Dies führt auch dazu, dass die

Zahl der Beschäftigten, die von diesen Regelungen Gebrauch machen können, mit hochgerechnet 1,44 Mio. deutlich über dem Anteil der Betriebe liegt, die dies anbieten.

Abb. 49: Nutzung von Arbeitszeitkonten in Hessen 2002-2012 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2012, eigene Berechnungen

Interessanter als dieser statische Befund ist jedoch die Betrachtung der Entwicklung. In den Großbetrieben ist der Anteil im letzten Jahrzehnt relativ konstant geblieben. In allen anderen Größenklassen sind gegenüber 2010 deutliche Rückgänge zu beobachten, wobei vor allem in den Kleinbetrieben, die auch vor zwei Jahren die höchsten Zuwächse verzeichnen konnten, ein Rückgang um zehn Prozentpunkte zu beobachten ist. Inwieweit dies als Verringerung des betrieblichen Flexibilitätspotentials zu werten ist, lässt sich nur schwer sagen, zumal auch in den Mittelbetrieben große Schwankungen zu beobachten sind.

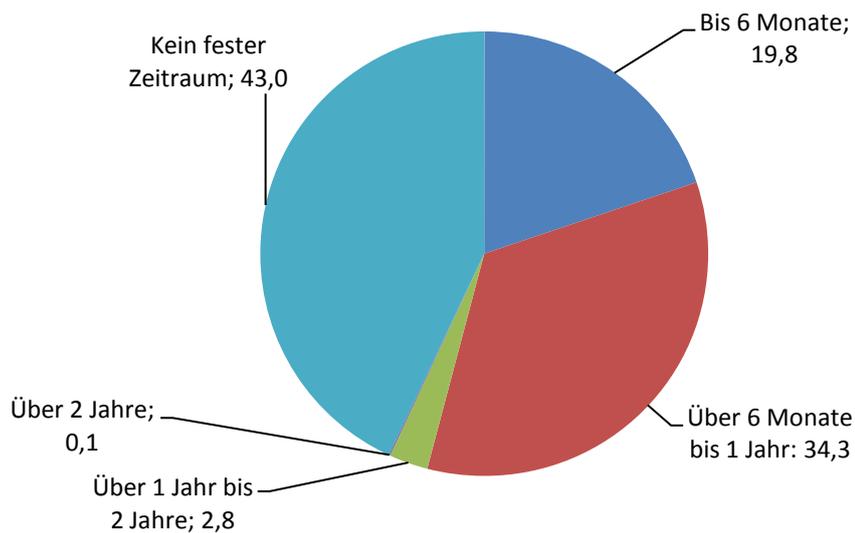
Arbeitszeitdifferenzen werden meist innerhalb eines Jahres ausgeglichen

Der Zeitraum, innerhalb dessen die Abweichungen von der vereinbarten Sollarbeitszeit spätestens ausgeglichen werden müssen, gibt Aufschluss über die Flexibilität, die den Beschäftigten gewährt wird. Je länger der Zeitraum ist bzw. je flexibler er gehandhabt wird, desto eher trägt er zur Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei, indem die zeitlichen Spielräume der Beschäftigten sowie ihre zeitlichen Präferenzen besser berücksichtigt werden können.

Die Betriebe wurden danach gefragt, innerhalb welcher Zeitraums Überstunden ausgeglichen werden müssen. Bei etwa 37 Prozent müssen die Abweichungen von der vereinbarten

Sollarbeitszeit innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden, bei weiteren fast 20 Prozent sogar innerhalb von sechs Monaten. Mit anderen Worten: Die Mehrheit der Betriebe wünscht eine relativ zeitnahe Angleichung von Soll- und Ist-Arbeitszeiten. 43 Prozent der hessischen Betriebe haben hierfür keine festen Vorgaben, was einen deutlichen Anstieg gegenüber dem Vorjahr darstellt und den Trend zu flexibleren Regelungen fortschreibt. Regelungen, die über ein Jahr hinausgehen, sind hingegen nur in Ausnahmefällen anzutreffen.

Abb. 50: Regelungen zum Ausgleich von Abweichungen von der Sollarbeitszeit in Hessen 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Langzeitkonten sind bislang kaum verbreitet

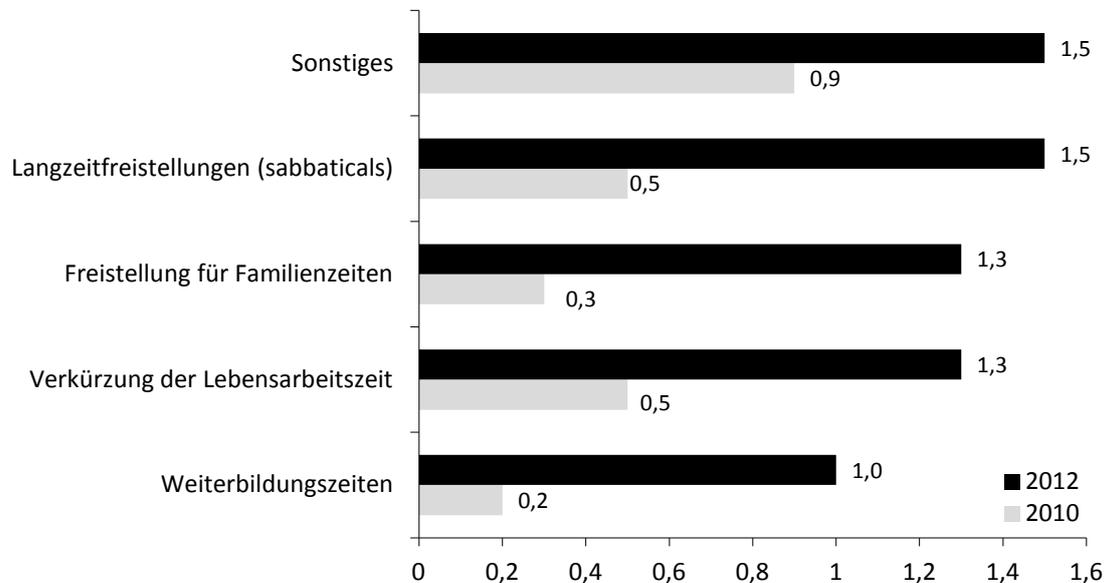
Eine besondere Form der Arbeitszeitkonten bilden die Langzeitkonten, bei denen größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Freistellungen angespart werden können. Dies kann auf separaten Konten oder im Rahmen der bestehenden Arbeitszeitkonten geschehen.

Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass diese Möglichkeit von den hessischen Betrieben bislang kaum genutzt wird: in über 95 Prozent aller Betriebe gibt es keinerlei Angebote zur langfristigen Arbeitszeitsteuerung. Die einzelnen erfassten Maßnahmen wurden nur von maximal 1,5 Prozent der Betriebe genutzt.

Ein Blick in die Vergangenheit zeigt hier jedoch, dass diese Anteile zwei Jahre zuvor noch niedriger lagen: So konnten Beschäftigte 2010 nur in 0,5 Prozent aller Betriebe Arbeitszeit für ein sogenanntes Sabbatjahr ansparen, 2012 waren es dreimal so viele. Die Nutzung dieser Instrumente hat sich demnach in recht kurzer Zeit recht deutlich erhöht; die Verbreitung bleibt gleichwohl noch gering. Auch hier gilt allerdings, dass die Anzahl der betroffenen Be-

schäftigten deutlich höher liegt; Langzeitfreistellungen können z.B. von hochgerechnet rund 158.000 Beschäftigten in Anspruch genommen werden.

Abb. 51: Angebote für Langzeitkonten in Hessen 2010 und 2012, Angaben in Prozent

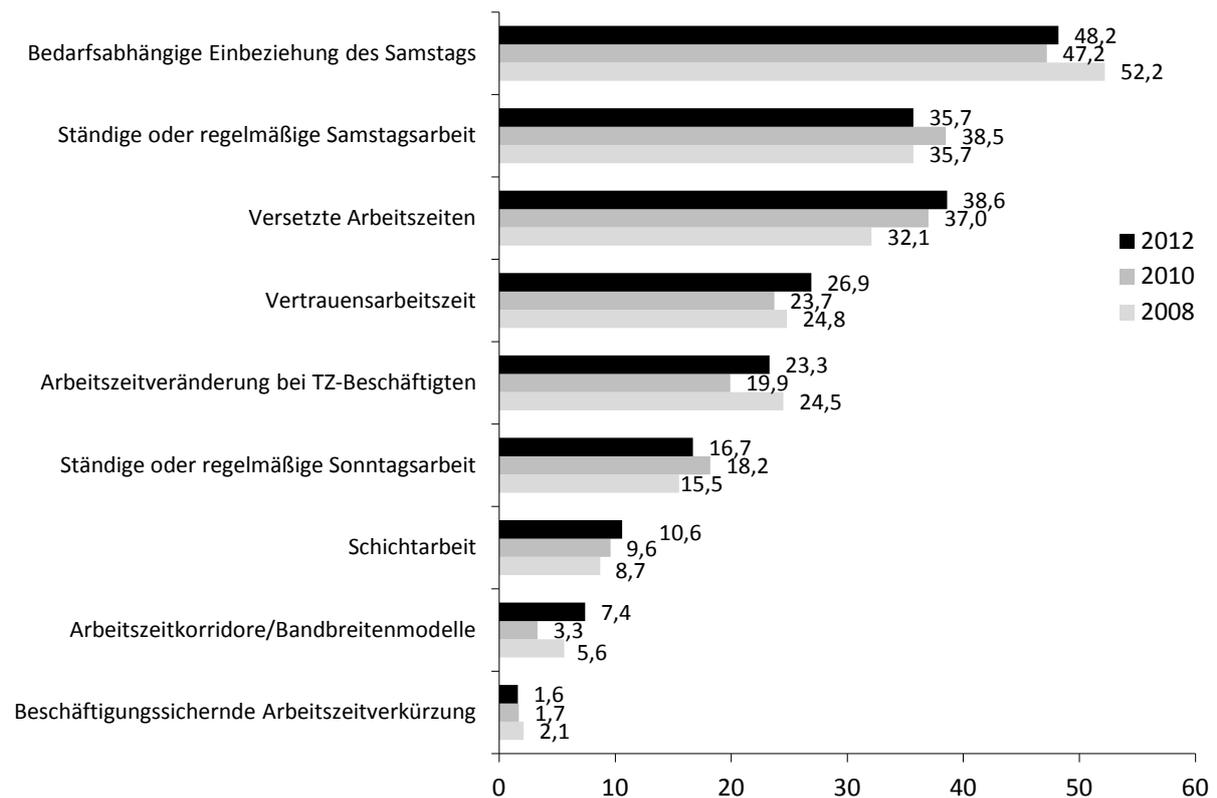


Quelle: IAB-Betriebspanel 2010/2012, eigene Berechnungen

Samstagsarbeit ist gängiges Arbeitszeitinstrument

Neben den Arbeitszeitkonten gibt es noch weitere Arbeitszeitinstrumente und Regelungen, die es den Betrieben gestatten, flexibel auf ihre betrieblichen Belange zu reagieren und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Durch ihre physisch oder psychisch be- oder entlastende Wirkung können auch diese die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten beeinflussen, auch wenn der direkte Effekt in der Regel kaum zu messen ist.

Von den erfragten Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung wird die bedarfsabhängige Einbeziehung der Samstagsarbeit am häufigsten genutzt; etwa 48 Prozent der hessischen Betriebe wenden sie an. Ebenfalls von großer Bedeutung sind die ständige oder regelmäßige Samstagsarbeit sowie versetzte Arbeitszeiten, auf die 36 Prozent bzw. 39 Prozent der Betriebe zurückgreifen.

Abb. 52: Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in Hessen 2008, 2010 und 2012, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008/2010/2012, eigene Berechnungen

Eine Betrachtung des Verlaufs des Einsatzes der Arbeitszeitinstrumente über die vergangenen vier Jahre zeigt, dass vor allem die versetzten Arbeitszeiten und auch die Vertrauensarbeitszeit an Bedeutung gewannen. Die Vertrauensarbeitszeit (flexible Arbeitszeit, bei der die Beschäftigten Beginn, Umfang und Ende der täglichen Arbeitszeit selbst festlegen und eine Arbeitszeiterfassung weitgehend unterbleibt) kann durch eine Erhöhung der Flexibilität für die Beschäftigten zu einer Steigerung der Arbeitsfähigkeit beitragen, falls auf diese Weise den zeitlichen Bedürfnissen der Beschäftigten Rechnung getragen wird. Positiv auf die Motivation und somit auch Arbeitsfähigkeit wirkt sich die Vertrauensarbeitszeit allerdings nur unter der Bedingung aus, dass die Arbeitskräfte zwischen Arbeit und Freizeit trennen können und es nicht dazu führt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kaum noch Abstand zur Arbeit haben.

3.2.3 Betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz

Maßnahmen zum Gesundheitsschutz können dazu beitragen, dass Fehlzeiten reduziert und die Leistungsfähigkeit gesteigert wird, und mittelfristig Arbeitskräfte länger im Beruf gehalten werden können. Dabei handelt es sich um Bereiche, in denen die Betriebe durch aktive

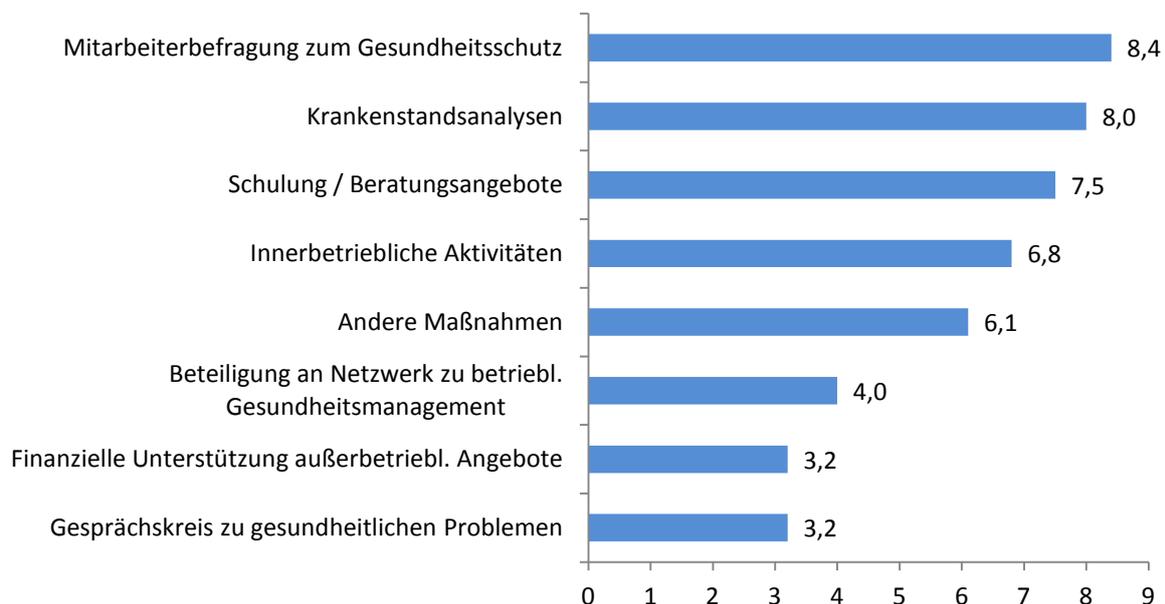
Maßnahmen die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiter erhöhen und gleichzeitig die Motivation ihrer Beschäftigten und die Bindung steigern können.

Im IAB-Betriebspanel wurden vielfältige Maßnahmen erfasst, die einen Beitrag zum betrieblichen Gesundheitsschutz leisten können. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die aufgelisteten Maßnahmen sehr heterogen und unterschiedlich weitreichend sind. Sie umfassen ein Spektrum von reinen Analysen bis hin zur Finanzierung oder Durchführung konkreter Maßnahmen.

Nur eine Minderheit der Betriebe fördert Maßnahmen zum Gesundheitsschutz

Insgesamt zeigt sich, dass etwa jeder vierte Betrieb in Hessen 2012 Maßnahmen zum Schutz oder zur Förderung der Gesundheit unterstützte oder finanzierte. 2004 waren dies lediglich 17 Prozent der Betriebe. Damit hat der Gesundheitsschutz in den Betrieben an Bedeutung gewonnen, gleichwohl ist es noch immer eine Minderheit der Betriebe, die entsprechende Maßnahmen fördert.

Abb. 53: Betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz in Hessen 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Die am häufigsten geförderten Maßnahmen waren 2012 Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie Krankenstandanalysen, die jeweils von rund acht Prozent der Betriebe gefördert wurden. Auch Schulungen und Beratungsangebote und innerbetriebliche Aktivitäten (z.B. aktive Pausengestaltung, Betriebssport, Gesundheitstage, Gesundheitsschecks, physiotherapeutische Angebote) sind noch vergleichsweise häufig an-

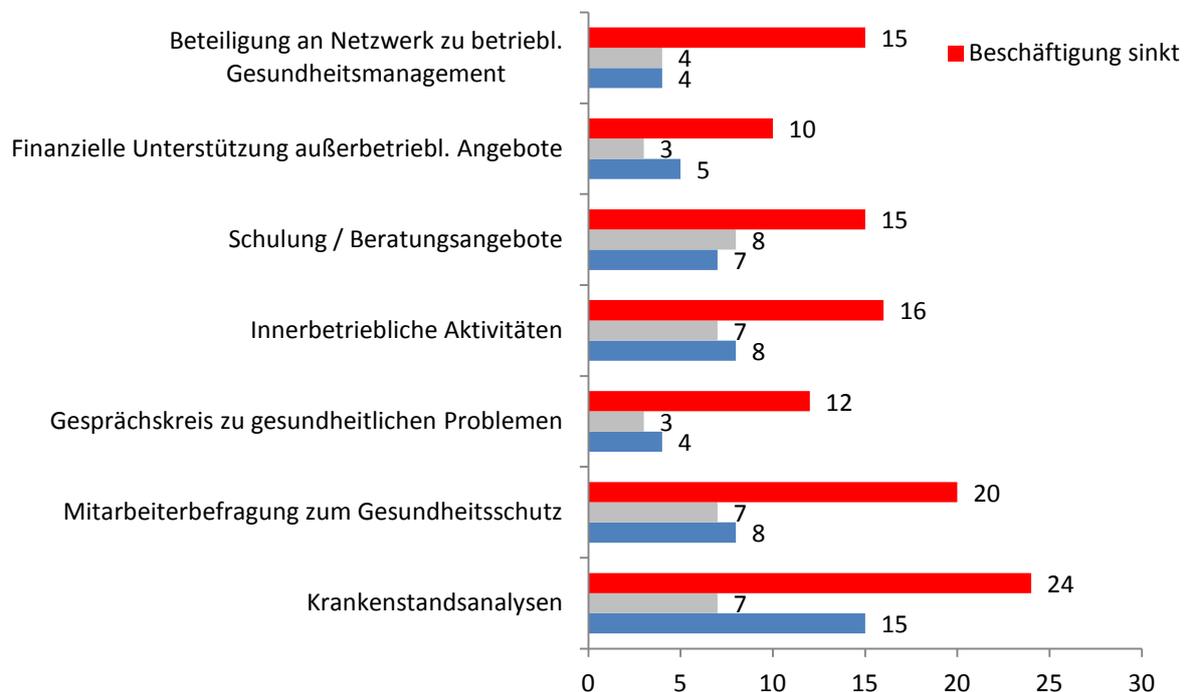
zutreffen, finanzielle Unterstützung oder Beteiligungen an einschlägigen Netzwerken hingegen seltener.

Eine weitere Ausdifferenzierung der Gesundheitsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen zeigt, dass der Öffentliche Sektor am häufigsten die verschiedenen Maßnahmen finanzierte oder förderte. Das Schlusslicht bildete bei den meisten Maßnahmen der Wirtschaftszweig Handel/Reparatur. Innerbetriebliche Aktivitäten wurden häufig im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Baugewerbe durchgeführt.

Mehr Maßnahmen bei sinkender Beschäftigungserwartung

Ebenfalls aufschlussreich ist die Beantwortung der Frage, ob Betriebe die Maßnahmen präventiv fördern oder hiermit auf schon bestehende Probleme reagieren. Eine präventive Intention kann z.B. unterstellt werden, falls Betriebe häufiger Maßnahmen fördern, die mit einem Beschäftigungsrückgang rechnen.

Abb. 54: Erwartete Beschäftigungsentwicklung und betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz in Hessen 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

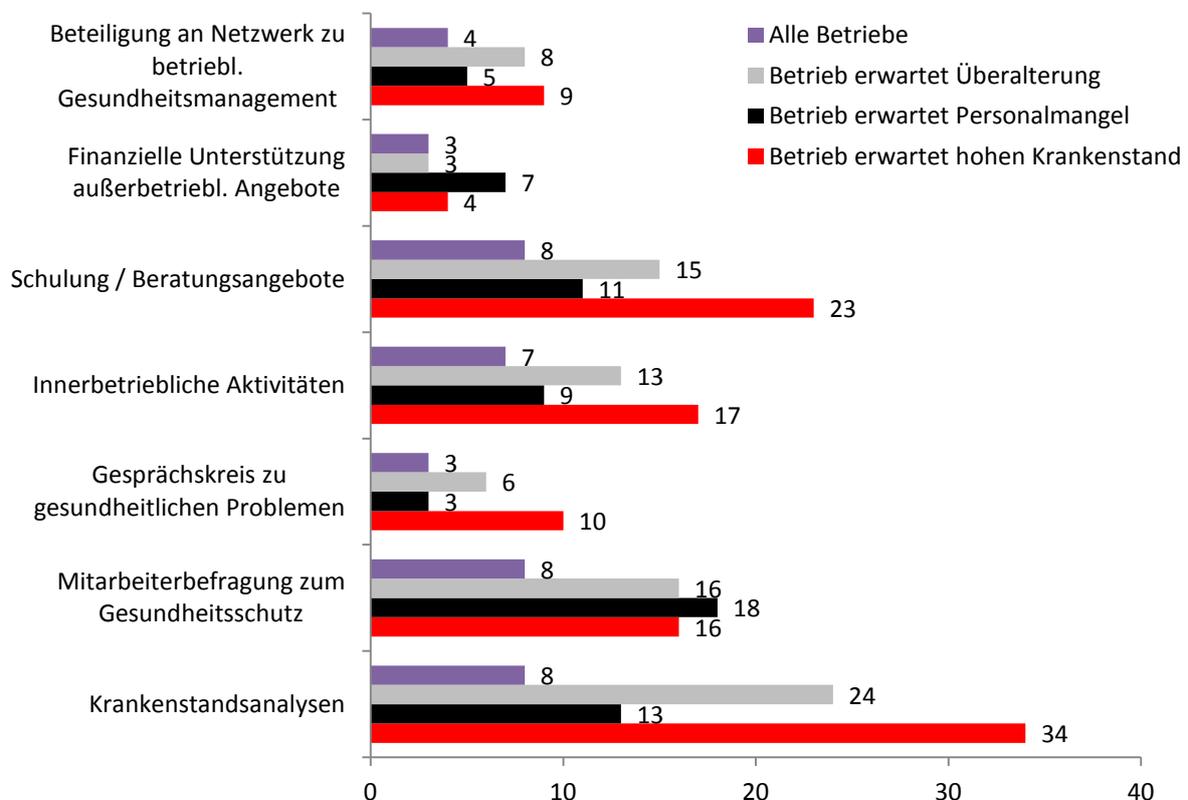
Die Auswertung zeigt, dass dies tatsächlich der Fall ist: Bei allen erfassten Maßnahmen liegt der Anteil der Betriebe, die mit sinkender Beschäftigung rechnen, höher als im Durchschnitt aller Betriebe, wobei im Durchschnitt eine rund dreimal höhere Nutzung zu verzeichnen ist.

Wir werten das als Indiz dafür, dass Betriebe mit sinkenden Erwartungen sich tendenziell aktiver und vorausschauender um ihre Belegschaft bemühen, als Betriebe mit stagnierender oder wachsender Beschäftigung.

Erwartete Personalprobleme sorgen für Engagement beim Gesundheitsschutz

Noch deutlicher als bei der Beschäftigungsentwicklung zeigt sich dieser Zusammenhang zwischen der Förderung des Gesundheitsschutzes und Betrieben mit spezifischen Personalproblemen. Betriebe, die eine Überalterung der Belegschaft oder einen generellen Personalmangel erwarten, fördern deutlich häufiger Maßnahmen zum Gesundheitsschutz als der Durchschnitt aller Betriebe. Offensichtlich bemühen sich Betriebe mit erwarteter Überalterung und erwarteten hohen Fehlzeiten, gesundheitliche Probleme u.a. durch Maßnahmen zum Gesundheitsschutz schon von vorne herein möglichst zu verhindern, wobei sich Betriebe, die mit einer Überalterung rechnen, noch etwas engagierter zeigen.

Abb. 55: Erwartete Personalprobleme und betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz in Hessen 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Gleichzeitig ist jedoch festzustellen, dass Betriebe mit erwartet hohem Krankenstand und zahlreichen Fehlzeiten nochmals häufiger Gesundheitsmaßnahmen förderten, insbesondere

Krankenstandanalysen, aber auch Schulungen und Beratungen sowie weitere innerbetriebliche Aktivitäten. Diese Werte weisen darauf hin, dass Betriebe Maßnahmen zum Gesundheitsschutz immer dann durchführen, wenn unmittelbarer Handlungsdruck herrscht, wobei präventives und reaktives Verhalten nicht immer zu trennen sind.

3.2.4 Resümee

Für viele Betriebe gewinnt die Sicherung der Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten aufgrund des demografischen Wandels an Bedeutung. Hierzu zählt die Regelung und Steuerung der Arbeitsbelastung ebenso wie die Aufrechterhaltung der Gesundheit aller Beschäftigten.

Die hessischen Betriebe, so zeigen die hier vorgestellten Ergebnisse, nutzen die Instrumente zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit bislang jedoch nicht in größerem Maße als in der Vergangenheit. So wurde das flexible Instrument der Arbeitszeitkonten sogar seltener genutzt als im Vorjahr, zudem ermöglichen die Betriebe es ihren Beschäftigten in der Regel nicht, die angesparten Zeitguthaben über einen längeren Zeitraum zu kompensieren. Noch seltener finden sich Arrangements zu langfristigen Arbeitsfreistellungen, die die Zeitautonomie der Beschäftigten vergrößern würden.

Zudem gibt es in der Mehrheit der hessischen Betriebe keinerlei Angebote und Aktivitäten zum Gesundheitsschutz. Eine gewisse Verbreitung haben zumindest Krankenstandanalysen und Mitarbeiterbefragungen zum Thema; finanzielle Unterstützung und aktive Netzwerkarbeit zur betrieblichen Gesundheitsförderung ist dagegen überaus selten.

Bei der vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit sowie der Inanspruchnahme von Überstunden ist ebenfalls nur wenig Veränderung zu beobachten: Die Arbeitszeit lag leicht über den Vorjahreswerten, Überstunden wurden in ähnlich vielen Betrieben eingesetzt wie in der Vergangenheit; ein Rückgang der Arbeitsbelastung ist demnach nicht zu verzeichnen.

Allerdings ist bei den Überstunden trotzdem eine Zunahme der Flexibilitätspotenziale zu beobachten, denn die Betriebe setzen bei der Kompensation der Überstunden häufiger auf eine flexible Mischung von Entgeltzahlung und Freizeitausgleich.

Auch zeigt die Untersuchung, dass die Betriebe durchaus zum Handeln fähig sind, wenn dies die Umstände erfordern, denn in den Betrieben, die mit rückgehenden Beschäftigtenzahlen oder Personalproblemen rechnen, finden sich deutlich häufiger Maßnahmen zum Gesundheitsschutz als im Durchschnitt aller hessischen Betriebe. Dies lässt den Schluss zu, dass für die Mehrheit der Betriebe der derzeitige Handlungsdruck zu gering ist, um aktiv einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten zu leisten.

3.3 Beschäftigungspotenziale von Frauen und Chancengleichheit in Betrieben

Verbesserungen bei der Ausschöpfung des Beschäftigungspotenzials von Frauen vollziehen sich häufig langsam, wie u.a. (vgl. auch Lepper/ Machnig/ Schaade 2012) einer der letztjährigen IAB-Betriebspanel-Reporte zeigte (vgl. Nüchter/ Larsen/ Cornesse 2012). Eine adäquate Beteiligung qualifizierter Frauen an der Beschäftigung, wie sie nicht nur für eine vorausschauende Fachkräftesicherung notwendig ist, bedarf zudem konkreter Maßnahmen und Unterstützungsleistungen.

Inwieweit diese Anforderung sich auch in betrieblichem Handeln abbildet, ob also die hessischen Betriebe zu personalpolitischen Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit greifen, und ob im Ergebnis beispielsweise der Anteil der Frauen in Führungspositionen tatsächlich sukzessive steigt, ist damit jedoch noch nicht beantwortet.

Solche Daten zu betrieblichen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zu Frauen in betrieblichen Führungspositionen wurden im IAB-Betriebspanel bereits in den Jahren 2004 und 2008 erhoben. Aufgrund der nur sehr zögerlichen Entwicklung lautete das Fazit des letztmaligen Reports zum Thema:

„Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Verbesserung der Chancengleichheit bezogen auf die Beschäftigungssituation ein langwieriger und mitunter stagnierender Prozess ist. Der aktive Beitrag der Betriebe hierzu fällt nach wie vor meist gering aus.“ (vgl. Nüchter/ Demireva/ Schmid 2009).

Dieser eher ernüchternde Befund wirft die Frage auf, ob sich nunmehr eine raschere Veränderung beobachten lässt, oder ob die gemessenen Fortschritte weiterhin eher gering sind.

Zunächst gilt es jedoch, sich einen Überblick über Ausmaß, Struktur und Entwicklung der Frauenbeschäftigung zu verschaffen; dies ist Gegenstand des ersten Teils des Unterkapitels.

Der zweite Teil widmet sich anschließend der Frage, wie viele Frauen in erster und zweiter Ebene auf Führungspositionen beschäftigt sind und ob sich hierbei strukturelle Differenzen zwischen den Betrieben ausmachen lassen. Abschließend gehen wir der Frage nach, wie verbreitet betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit in Hessens Betrieben 2012 sind und welche Entwicklung zu beobachten ist, wobei eingehend untersucht wird, welche betrieblichen Merkmale mit der Umsetzung solcher Maßnahmen einhergehen.

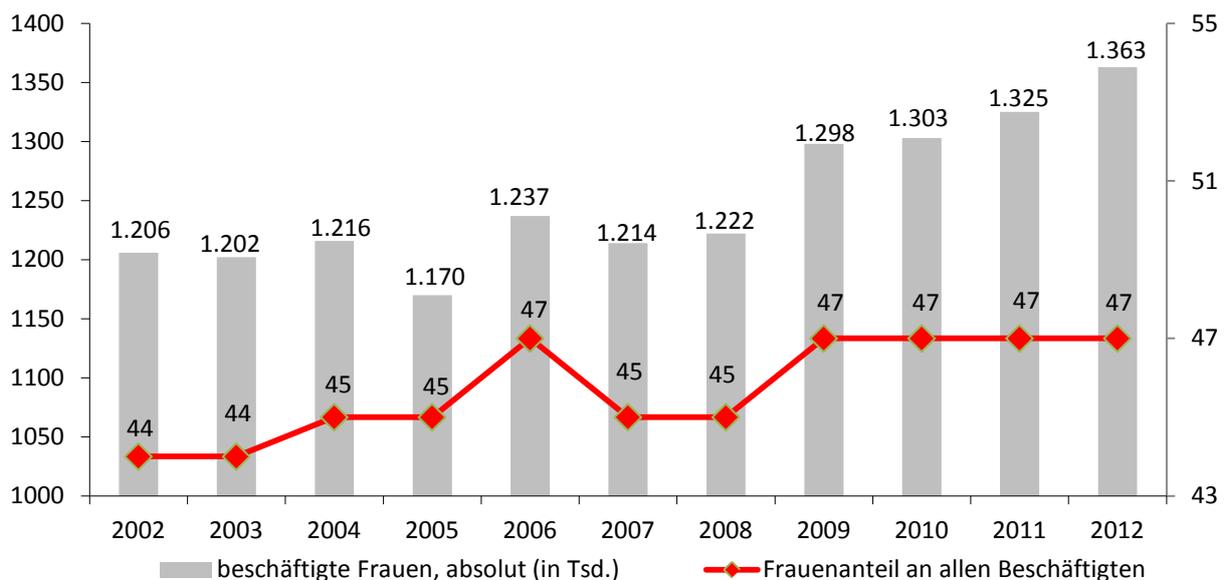
3.3.1 Frauenbeschäftigung in Hessen

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

Zahl der beschäftigten Frauen erreicht Höchststand - Anteil bleibt konstant

In den letzten Jahren konnte generell ein stetiger Anstieg der Beschäftigtenzahlen in Hessen beobachtet werden, was auf beide Geschlechter gleichermaßen zutraf. Diese Tendenz wird mit den Daten des IAB-Betriebspanels 2012 bestätigt: Die Gesamtzahl der Beschäftigten lag bei hochgerechnet 2,87 Mio.; hiervon waren etwa 1,36 Mio. Frauen. Beides sind Höchstwerte im Zeitraum der Panelbeobachtung, der Beschäftigungsaufschwung nahm somit seinen Fortgang.

Abb. 56: Beschäftigte Frauen in Hessen 2002-2012, absolute Angaben (in Tsd.) und Anteil an allen Beschäftigten (in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2012, eigene Berechnungen

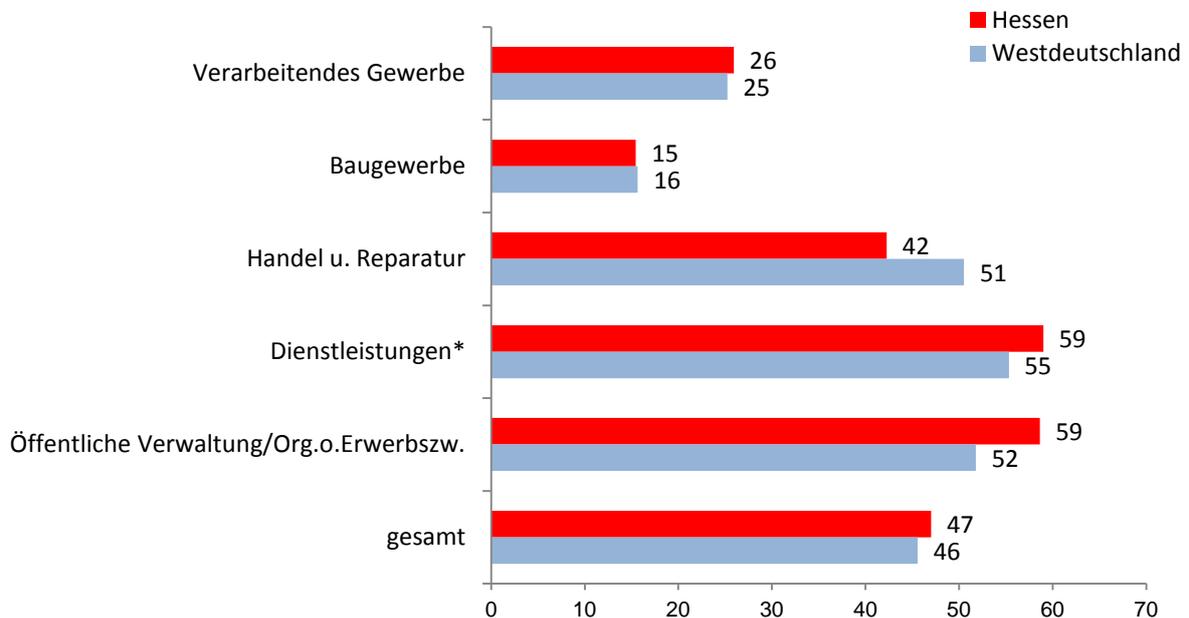
Der Anteil der beschäftigten Frauen an der Gesamtbeschäftigung lag bei 47 Prozent. Auch wenn die absolute Zahl der beschäftigten Frauen in der Vergangenheit schwankte und in den letzten Jahren konstant zunahm, ist der Frauenanteil in Hessen in den letzten 4 Jahren konstant geblieben – eine relative Zunahme der Frauenbeschäftigung ist nicht zu beobachten. Demgegenüber ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der ausschließlich geringfügig Beschäftigten gemäß Statistik der Bundesagentur für Arbeit zwar leicht, aber kontinuierlich angestiegen.

Dienstleistungsbranche und Öffentliche Verwaltung: Frauen in der Mehrheit

Noch immer konzentriert sich die Frauenbeschäftigung in bestimmten Berufsfeldern, so z.B. bei personenbezogenen Dienstleistungen. Daher überrascht es nicht, dass sich die Frauenanteile an der Beschäftigung auch bei den hoch aggregierten Wirtschaftszweigen unterschei-

den: Während eine Mehrheit der Beschäftigten in der Öffentlichen Verwaltung und im Dienstleistungssektor weiblich ist, ist nur jede vierte Arbeitskraft im Verarbeitenden Gewerbe und nur etwa jede siebte im Baugewerbe eine Frau.

Abb. 57: Anteile beschäftigter Frauen an Gesamtbeschäftigten in Hessen und Westdeutschland in 2012 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

*Der Dienstleistungssektor kann für Westdeutschland nur aggregiert ausgewiesen werden

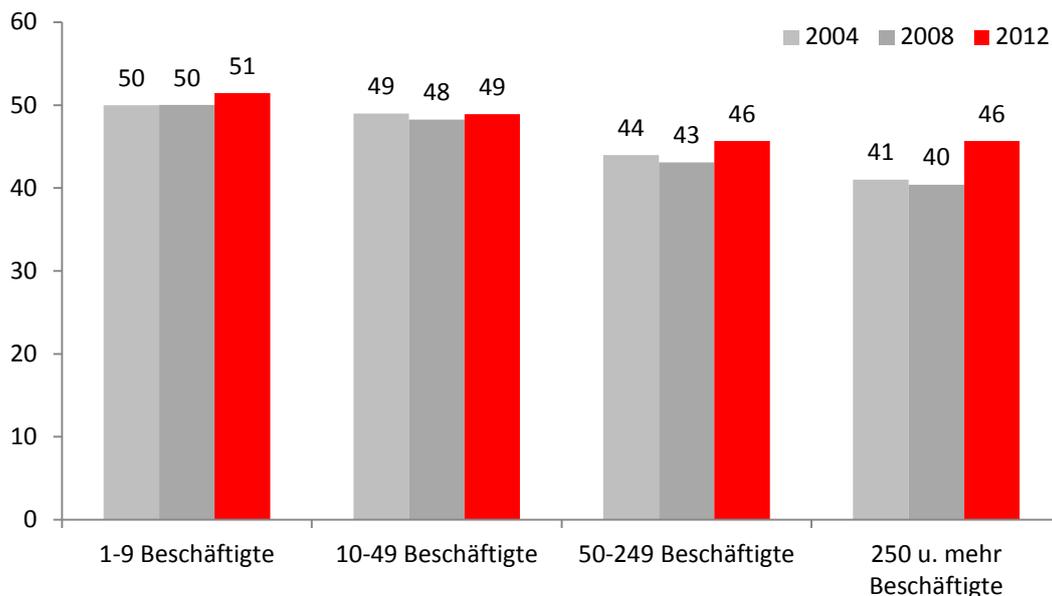
In Handelsbetrieben ist die Belegschaft in Hessen zu rund 40 Prozent weiblich. Auffällig ist hier, dass der entsprechende Anteil in Westdeutschland deutlich höher liegt. Umgekehrt ist in den frauendominierten Branchen der weibliche Anteil höher als in Westdeutschland, insbesondere in der Öffentlichen Verwaltung und dem Dienstleistungssektor. Es lässt sich demnach in Hessen eine etwas stärkere Polarisierung der Geschlechter zwischen den Wirtschaftszweigen beobachten; über die möglichen Gründe kann jedoch nur spekuliert werden.

Mittel- und Großbetriebe holen bei Frauenbeschäftigung auf

In der Vergangenheit galt für den Anteil der Frauen an den Beschäftigten, dass dieser mit steigender Betriebsgröße sank – je größer der Betrieb, desto weniger Frauen waren dort anteilig beschäftigt.

Dies ist auch 2012 noch der Fall, wobei sich die Differenzen zu nivellieren scheinen: Während in Kleinst- und Kleinbetrieben weiterhin etwa die Hälfte der Erwerbstätigen weiblich ist, ist dieser Wert in Mittel- und Großbetrieben auf 46 Prozent angestiegen, was einem Zuwachs von drei bzw. sechs Prozentpunkten entspricht.

Abb. 58: Anteile beschäftigter Frauen an Gesamtbeschäftigten in Hessen 2004, 2008 und 2012 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



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

Höhere Frauenanteile bei einfachen Tätigkeiten

Ein Vergleich der Frauenanteile der einzelnen nach Tätigkeit und Qualifikationsanforderungen unterschiedenen Beschäftigtengruppen zeigt, dass von allen Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten, die keinen Berufsabschluss erfordern, 57 Prozent weiblich sind. Frauen sind demnach bei geringqualifizierten Tätigkeiten überrepräsentiert.

Unterdurchschnittlich viele Frauen finden sich dagegen mit 42 Prozent bei Tätigkeiten, die ein Studium erfordern, und der Frauenanteil an den Inhaber/innen bzw. Vorständen und Geschäftsführer/innen beträgt gar nur 24 Prozent. Dies liefert den ersten deutlichen Hinweis, dass Frauen in höher- und hochqualifizierten Positionen noch immer unterrepräsentiert sind – vertiefte Befunde hierzu finden sich im zweiten Teil des Unterkapitels.

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

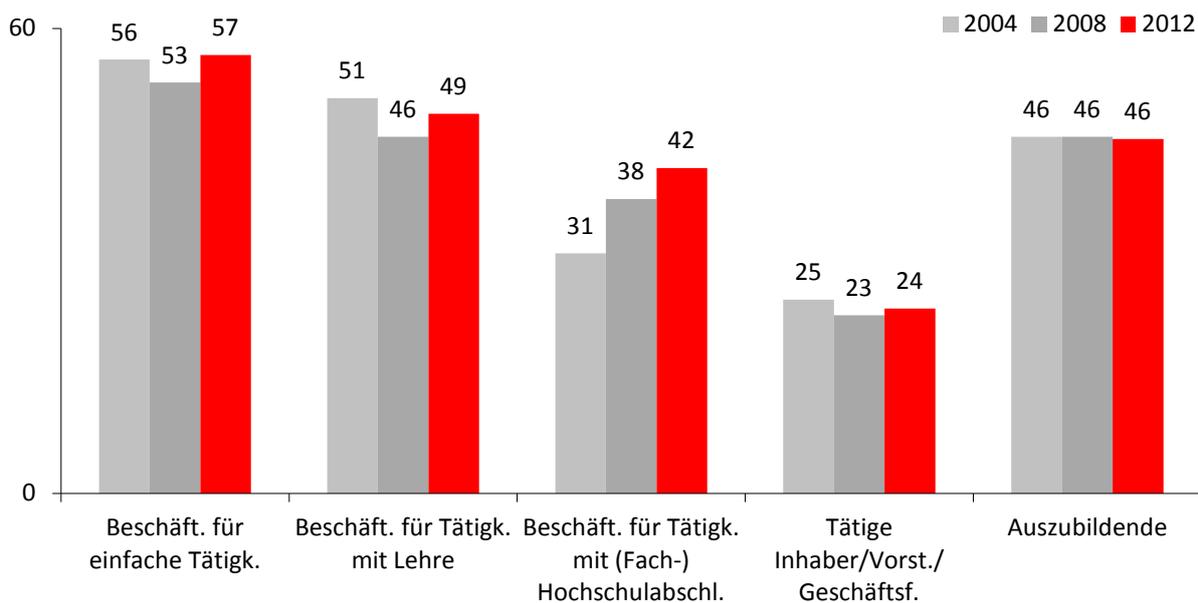
Vor allem bei akademischen Tätigkeiten legen Frauen zu

Dieser eher negative Befund wird relativiert, wenn man die Entwicklung der letzten Jahre betrachtet. Zwar hat sich der Anteil der Frauen in Vorständen und Geschäftsführungen gegenüber den Jahren 2004 und 2008 praktisch nicht verändert; ein deutlicher Zuwachs findet

sich jedoch beim Frauenanteil an den Beschäftigten mit Hochschulabschluss, der im Vergleich zum Jahr 2004 um elf Prozentpunkte anstieg.

Gleichzeitig ist aber ebenso eine Zunahme des Frauenanteils bei den Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu beobachten, so dass sich eine Tendenz zu einer generellen Höherqualifizierung beschäftigter Frauen nicht vermelden lässt.

Abb. 59: Frauenanteile an der jeweiligen Qualifikationsgruppe 2004, 2008 und 2012 in Hessen, Angaben in Prozent

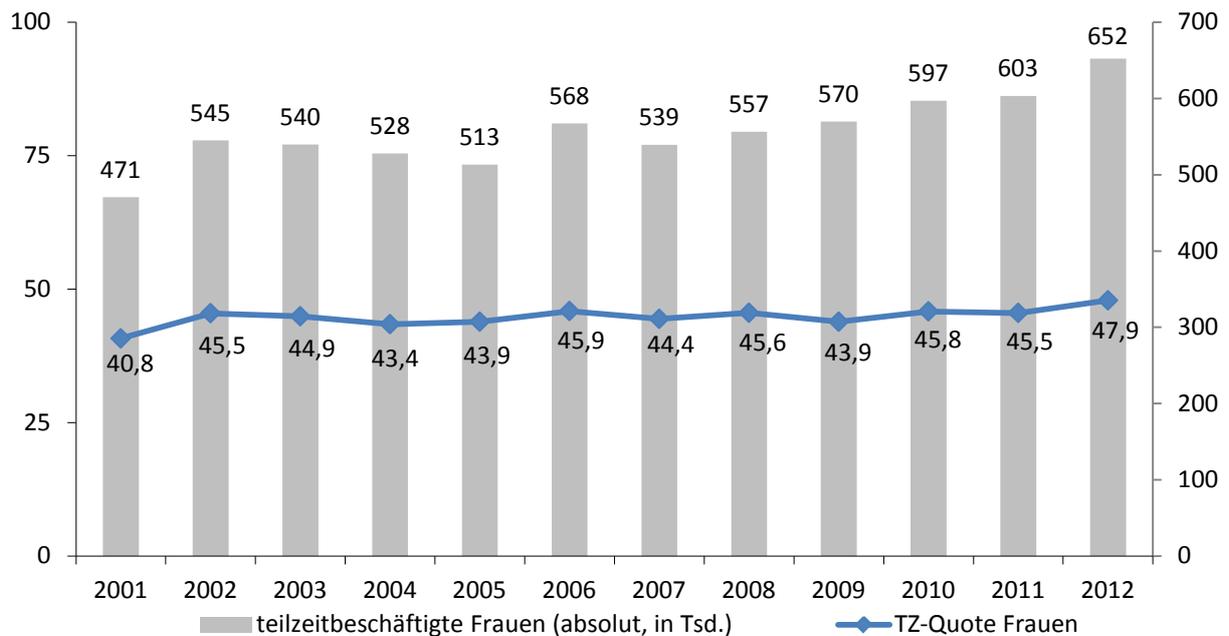


Quelle: IAB-Betriebspanel 2004/2008/2012, eigene Berechnungen

Teilzeitquote bei Frauen nochmals angestiegen

Analog zum qualifikatorischen Ungleichgewicht zeigt sich auch bei den atypischen Beschäftigungsformen ein Ungleichgewicht. Traditionell ist Teilzeitbeschäftigung eine Frauendomäne, da diese erlaubt, Berufstätigkeit und familiäre Aufgaben gleichermaßen bewältigen zu können. Es existieren unterschiedliche Anreize zu einer größeren Gleichverteilung dieser Aufgaben; auf die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten hatten diese bislang wenig Einfluss, wie auch die aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels zeigen: Von den hochgerechnet rund 853.000 Teilzeitbeschäftigten in Hessen waren etwa 652.500 Frauen. Das entspricht einem Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Teilzeitkräften von fast 77 Prozent.

Abb. 60: Anzahl teilzeitbeschäftigter Frauen und Teilzeitquote der beschäftigten Frauen in Hessen 2001-2012 (hochgerechnete absolute Zahlen in Tsd., Anteile in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 - 2012, eigene Berechnungen

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

Diese Teilzeitquote ist zugleich die höchste im Zeitraum der Panelbeobachtung. Nachdem die Quote über viele Jahre recht stabil blieb, zeigt dies, dass die generelle Entwicklung hin zu immer mehr Teilzeitstellen ungebrochen ist – ein Trend, der jedoch für beide Geschlechter gilt.

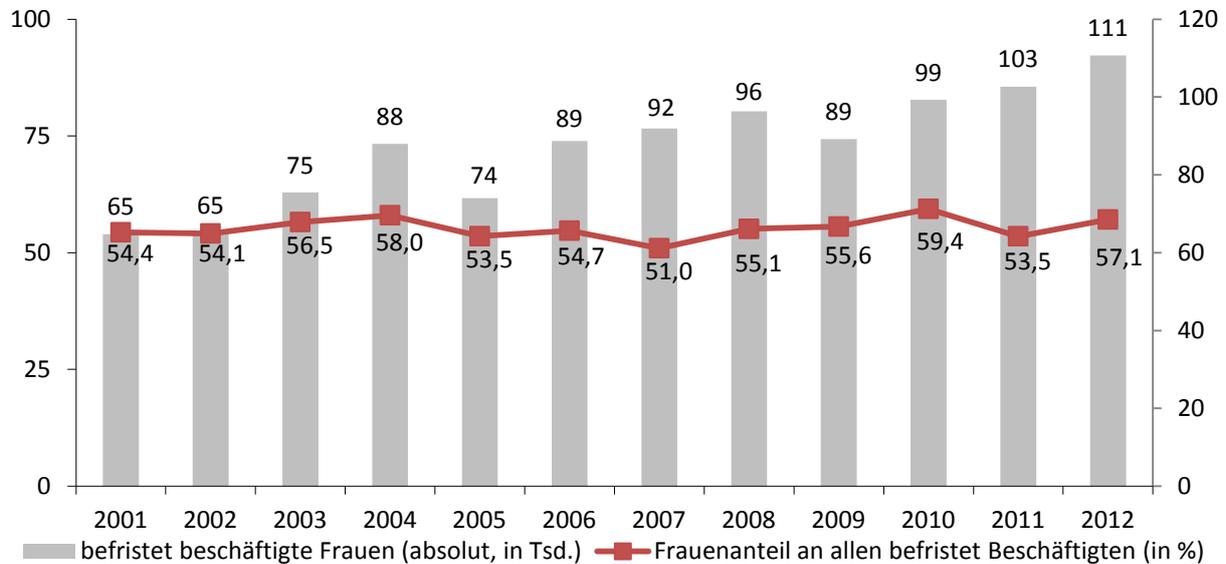
Immer mehr befristet Beschäftigte – nicht nur bei den Frauen

Einen noch deutlicheren Zuwachs als bei der Teilzeitbeschäftigung konnte in der Vergangenheit bei den befristeten Arbeitsverhältnissen beobachtet werden. Im Jahr 2001 betrug die Zahl der befristet Beschäftigten in Hessen noch hochgerechnet 119.000, im Jahr 2012 waren es dann etwa 194.000, was fast zehn Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entspricht.

Analog verlief die Entwicklung bei den befristet beschäftigten Frauen, deren Anzahl im gleichen Zeitraum von knapp 65.000 auf etwa 111.000 anstieg, was einer etwas stärkeren Zunahme als der Entwicklung insgesamt entspricht. Demnach nahm auch der Anteil der befristet beschäftigten Frauen an allen befristet Beschäftigten im Untersuchungszeitraum nur leicht zu. Derzeit sind etwa 57 Prozent der befristet Beschäftigten weiblich, was um etwa

zehn Prozentpunkte über deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Hessen liegt. Mit anderen Worten: Das Risiko, befristet beschäftigt zu sein, ist für Frauen höher als für Männer.

Abb. 61: Anzahl befristet beschäftigter Frauen und Anteil an allen befristet Beschäftigten in Hessen 2001-2012 (hochgerechnete absolute Zahlen in Tsd., Anteile in Prozent)



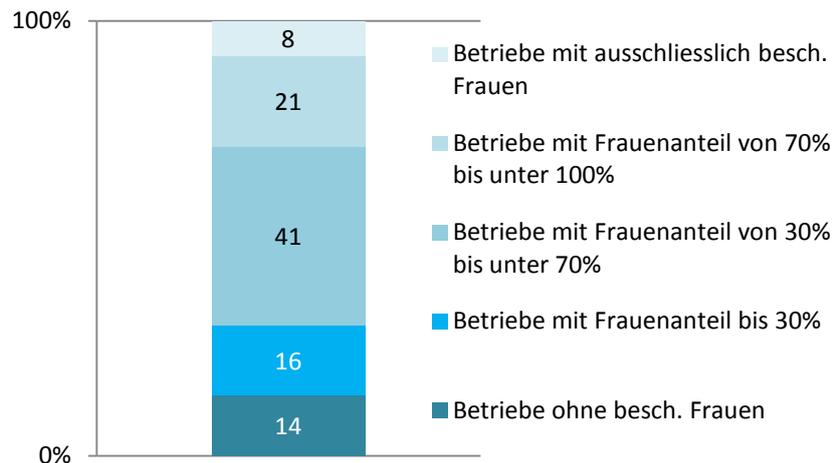
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2012, eigene Berechnungen

Ein genauer Blick auf die Verteilung der befristet Beschäftigten offenbart jedoch, dass dies weniger als Indiz einer strukturellen Benachteiligung als vielmehr Effekt der geschlechtsspezifischen Verteilung auf die Wirtschaftszweige ist: Gerade in jenen Sektoren, in denen überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind, ist die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen besonders weit verbreitet. Insbesondere in der Öffentlichen Verwaltung, den wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Dienstleistungen sowie zentralen Teilen der Sonstigen Dienstleistungen wie den Bereichen Erziehung und Unterricht und dem Sozialwesen finden sich sowohl ein hoher Frauenanteil als auch überdurchschnittlich oft befristete Beschäftigungsverhältnisse.

In jedem siebten Betrieb ist keine Frau beschäftigt

Innerhalb der einzelnen Betriebe ist der Anteil der beschäftigten Frauen, wie nicht anders zu erwarten, sehr ungleich verteilt. In jedem fünften Betrieb liegt der Frauenanteil bei über 70 Prozent, und in acht Prozent aller hessischen Betriebe arbeiten ausschließlich Frauen.

Abb. 62: Betriebe nach Anteilen beschäftigter Frauen an Gesamtbeschäftigten in Hessen 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Auf dem anderen Ende der Skala finden sich 14 Prozent aller Betriebe, in denen nur Männer arbeiten, und in weiteren 16 Prozent liegt der Frauenanteil bei unter 30 Prozent.

Für einige der folgenden Untersuchungsschritte wurden die Betriebe unterteilt in jene, die überwiegend Frauen beschäftigen (70 Prozent und mehr aller Beschäftigten), Betriebe mit durchschnittlichem Frauenanteil (zwischen 30 und 70 Prozent), und Betriebe die keine oder unterdurchschnittlich viele Frauen beschäftigen (<30 Prozent Frauenanteil).

Ausgangsthese für diese Einteilung ist, dass „Frauenbetriebe“, d.h. Betriebe mit hohem Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigung, spezifische Unterschiede gegenüber den anderen Betrieben zeigen, beispielsweise bei der Gleichverteilung von Führungspositionen zwischen den Geschlechtern oder der Förderung von Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit. Beiden Aspekten wird in den folgenden Abschnitten nachgegangen.

3.3.2 Frauen in Führungspositionen

Die vor kurzem vorgestellte Studie des DIW, der zufolge nur vier Prozent der Vorstände in den 200 größten deutschen Unternehmen weiblich sind (vgl. Holst / Schimeta 2013), verdeutlichte erneut, wie langwierig der Prozess der Gleichstellung speziell in Führungspositionen der deutschen Wirtschaft ist.

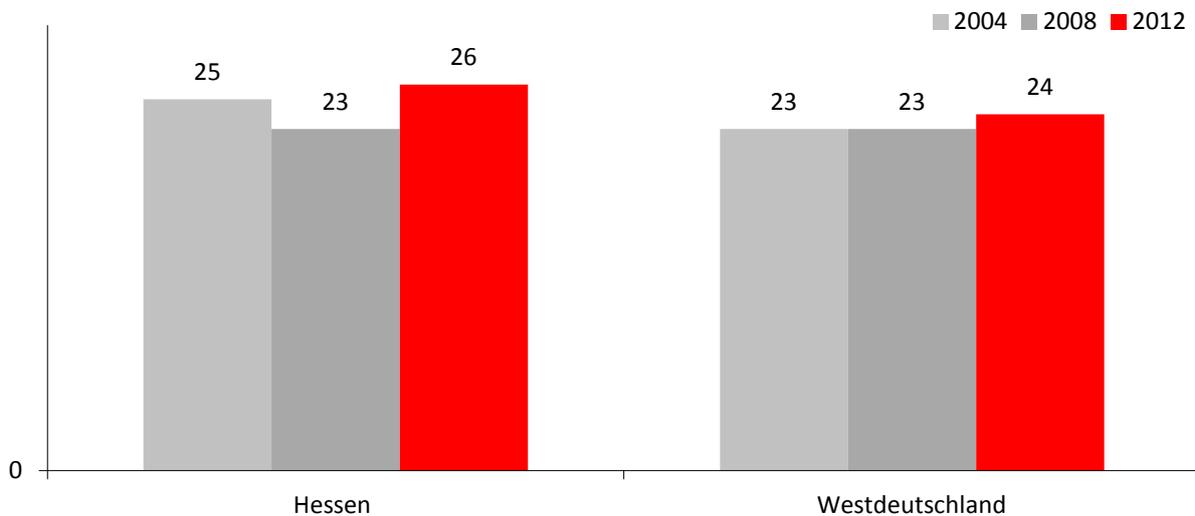
Allerdings sind die allermeisten Betriebe kleinere Einheiten mit weniger Hierarchieebenen, als dies in börsennotierten Großunternehmen der Fall ist. Dies lässt die begründete Vermutung zu, dass in der Gesamtwirtschaft mehr Frauen in Führungspositionen anzutreffen sind und diese Entwicklung dynamischer verlief.

Im Folgenden gehen wir daher der Frage nach, wie hoch die Anteile von Frauen auf der ersten und zweiten Führungsebene hessischer Betriebe sind, welche Entwicklung zu beobachten ist, und welche strukturellen Differenzen zwischen den Betrieben hierbei vorliegen.

Auf erster Führungsebene sind nur 26 Prozent Frauen

Zur ersten Führungsebene eines Betriebs zählen nach der im Betriebspanel verwendeten Definition neben Inhaberinnen und Inhabern, Vorständen oder der Geschäftsführung auch noch Filial- oder Betriebsleiterinnen und -leiter. In Hessen waren im Jahr 2012 hochgerechnet ca. 206.000 Personen auf dieser höchsten Hierarchiestufe tätig. Hiervon waren knapp 54.000 Frauen, was einem Anteil von 26 Prozent entspricht.

Abb. 63: Frauenanteil in erster Führungsebene in Hessen und Westdeutschland 2004, 2008 und 2012, Angaben in Prozent



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

Dies bedeutet, dass nicht nur der Frauenanteil in der ersten Führungsebene gegenüber 2008 um drei Prozentpunkte zugenommen hat; die absolute Zahl an weiblichen Führungskräften in Hessen liegt um etwa 10.000 höher als noch vor vier Jahren.

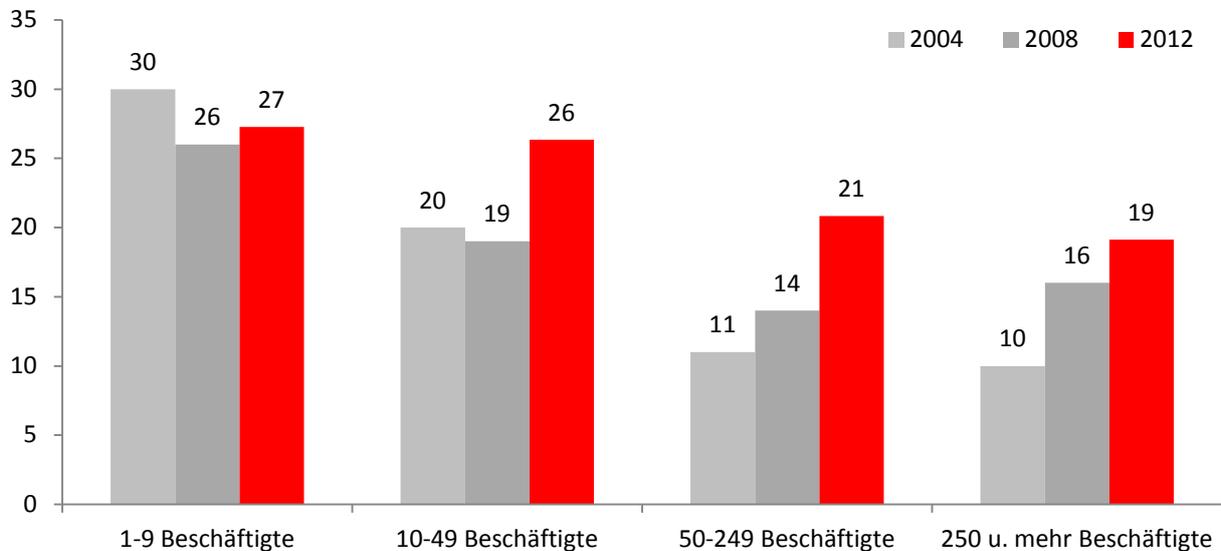
Auch hier ist relativierend anzumerken, dass dies zwar eine positive Entwicklung ist, die aktuellen Werte jedoch nur leicht über jenen des Jahres 2004 liegen – eine deutlicher Aufwärtstrend ist nicht unbedingt auszumachen.

Klarer Zuwachs an weiblichen Führungskräften in Mittel- und Großbetrieben

Noch immer ist es in Kleinst- und Kleinbetrieben wahrscheinlicher, eine Frau in einer Führungsposition anzutreffen, als in Mittel- und Großbetrieben: In Betrieben mit weniger als 10

Beschäftigten ist mehr als jede vierte Führungskraft weiblich, in Mittel- und Großbetrieben nur etwa jede fünfte.

Abb. 64: Frauenanteil in erster Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2004, 2008 und 2012, Angaben in Prozent



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

Die Lücke ist jedoch binnen der letzten Jahre deutlich kleiner geworden, was in erster Linie an dem klaren Zuwachs weiblicher Führungskräfte in den mittelgroßen und großen Betrieben liegt: In Betrieben mit 50 bis zu 249 Beschäftigten stieg der Frauenanteil um zehn, in den Betrieben mit über 250 Beschäftigten um neun Prozentpunkte; in beiden Fällen bedeutet dies nahezu eine Verdopplung gegenüber dem Jahr 2004. Berücksichtigt man die sonst eher langsamen Veränderungen bei den Qualifikations- und Tätigkeitsstrukturen in den Betrieben, kann dies als klarer Aufwärtstrend gesehen werden.

In zwei Drittel aller Betriebe ist keine Führungskraft weiblich

Der geringere Anteil von weiblichen Führungskräften allein sagt noch nichts darüber aus, ob in Mittel- und Großbetrieben nicht doch auch Frauen die erste Führungsebene besetzen, wenn auch nicht in gleichem Umfang wie Männer.

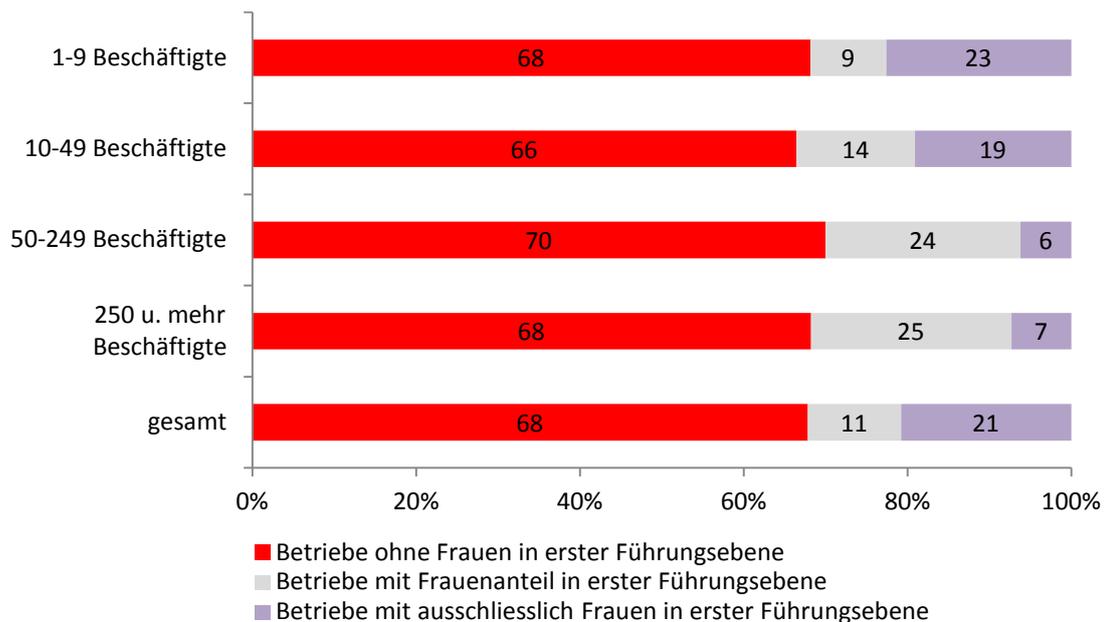
Um zu untersuchen, wie verbreitet Frauen in Betriebsführungen sind, wurden die Betriebe in drei Typen unterteilt:

- Jene ohne Frauen auf der ersten Führungsebene (68 Prozent aller Betriebe),
- jene, in denen zumindest eine Position auf dieser Ebene mit einer Frau besetzt ist (11 Prozent aller Betriebe),

- und schließlich jene, bei denen alle Positionen der ersten Führungsebene von Frauen besetzt werden (21 Prozent aller Betriebe).

Abb. 65 zeigt die Verteilung der einzelnen Typen auf die Betriebsgrößen. Wie deutlich zu sehen ist, unterscheiden sich die Anteile der Typen an den Betriebsgrößenklassen nicht sehr stark – allein die Wahrscheinlichkeit, auf der ersten Führungsebene nur Frauen anzutreffen, sinkt mit steigender Betriebsgröße, was aufgrund der höheren Zahl an Führungskräften nicht überrascht.

Abb. 65: Betriebe mit / ohne Frauen in erster Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2012, Angaben in Prozent

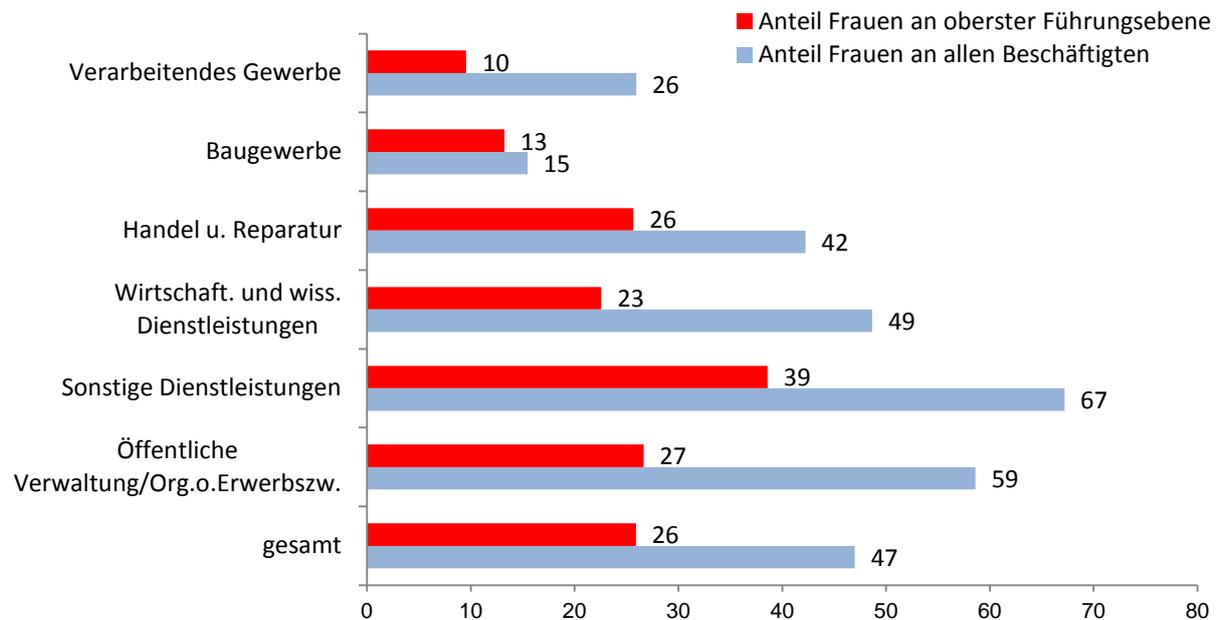


Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Wenig weibliche Führungskräfte im Produzierenden Gewerbe

Zwischen den Wirtschaftszweigen zeigen sich erwartungsgemäß deutliche Unterschiede bei den Frauenanteilen auf der ersten Führungsebene. Wenig überraschend ist auch, dass in den Sektoren mit den geringsten Frauenbeschäftigungsquoten, Bau- und Verarbeitendem Gewerbe, nur 13 bzw. 10 Prozent der Führungskräfte weiblich sind. Auffällig ist hierbei, dass dieser Wert im Baugewerbe auch der Frauenbeschäftigung insgesamt entspricht, während der Anteil der beschäftigten Frauen im Verarbeitenden Gewerbe 2,5 mal über deren Anteil an den Führungskräften liegt. Mit anderen Worten: Das Baugewerbe zeigt eine sehr hohe hierarchische Durchlässigkeit für die dort beschäftigten Frauen, das Verarbeitende Gewerbe eine eher geringe.

Abb. 66: Frauenanteil in erster Führungsebene und an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2012, Angaben in Prozent



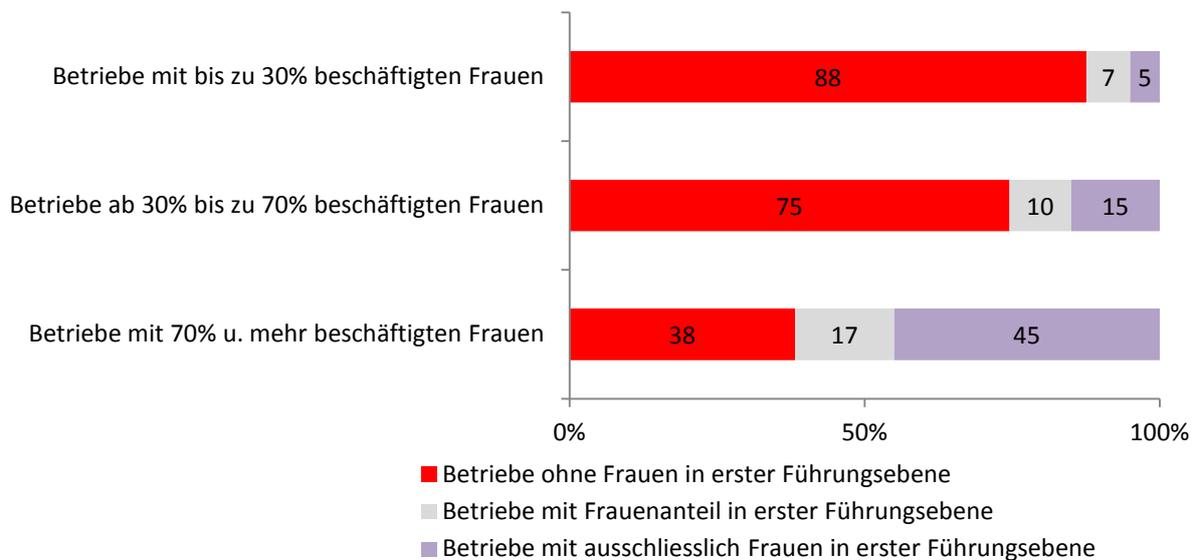
Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

In allen anderen Sektoren entspricht der Abstand zwischen den Anteilen der Frauen an allen Beschäftigten und an den Führungskräften in etwa dem Durchschnitt aller Betriebe, weshalb besonders viele weibliche Führungskräfte im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen anzutreffen sind. Dort finden sich auch signifikant mehr Betriebe mit einer rein weiblichen Führung; über ein Drittel dieser Betriebe hat keine männliche Führungskraft.

Hoher Frauenanteil: mehr weibliche Führungskräfte

Dieser kurz skizzierte Zusammenhang von Beschäftigungs- und Führungskraftquote von Frauen wurde anhand der beiden Typenbildungen nochmals systematisch geprüft. Es zeigt sich in großer Deutlichkeit, dass die Zahl der beschäftigten Frauen in einem Betrieb mit der Zahl der weiblichen Führungskräfte korreliert. In fast 90 Prozent der Betriebe, in denen eine unterdurchschnittliche Frauenbeschäftigung herrscht, ist keine einzige Führungskraft weiblich, während in der Gruppe der „Frauenbetriebe“ mit überdurchschnittlicher Frauenbeschäftigung 45 Prozent der Betriebe nur weibliche Führungskräfte besitzen. Bemerkenswert ist allerdings auch, dass in 38 Prozent der „Frauenbetriebe“ keine einzige weibliche Führungskraft anzutreffen ist. Eine hohe Beschäftigungsquote von Frauen allein garantiert demnach keineswegs deren Präsenz an der Betriebsspitze.

Abb. 67: Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung nach Frauenanteil in erster Führungsebene in Hessen 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Auf zweiter Führungsebene steigt der Frauenanteil

Des Weiteren wurden die Betriebe gefragt, ob in ihrem Betrieb unterhalb der ersten Führungsebene noch eine zweite Führungsebene existiert. Rund 29 Prozent der hessischen Betriebe bejahten dies; 2008 lag dieser Anteil noch bei 25 Prozent. Erwartungsgemäß korreliert die Existenz einer zweiten Führungsebene mit der Größe der Betriebe. So haben nur 17 Prozent aller Kleinstbetriebe eine zweite Hierarchieebene, bei Großbetrieben sind es 93 Prozent.

Aufgrund der geringeren Verbreitung dieser zweiten Ebene ist auch die Zahl der dort Beschäftigten etwas niedriger als auf der ersten Führungsebene: Insgesamt sind in Hessen hochgerechnet 119.800 Personen auf dieser Führungsebene beschäftigt, davon sind etwa 46.300 Frauen. Der Frauenanteil von 39 Prozent liegt damit zwar immer noch unter ihrem Anteil an den Gesamtbeschäftigten, aber deutlich über dem auf der ersten Führungsebene. Zudem ist auch auf der zweiten Führungsebene der Frauenanteil gegenüber 2008 um fünf Prozentpunkte angestiegen, in absoluten Zahlen entspricht dies etwa 11.000 Frauen mehr auf der zweiten Führungsebene Hessens.

Aufgrund der recht kleinen Fallzahlen ist eine weitere Differenzierung der Ergebnisse nach Betriebsgrößen und Wirtschaftszweigen für die zweite Führungsebene in Hessen problematisch – der Blick in die Daten zeigt hier in jedem Fall eine ähnliche Verteilung wie bei der ersten Führungsebene, auf durchweg höherem Niveau.

3.3.3 Betriebliche Maßnahmen zur Chancengleichheit

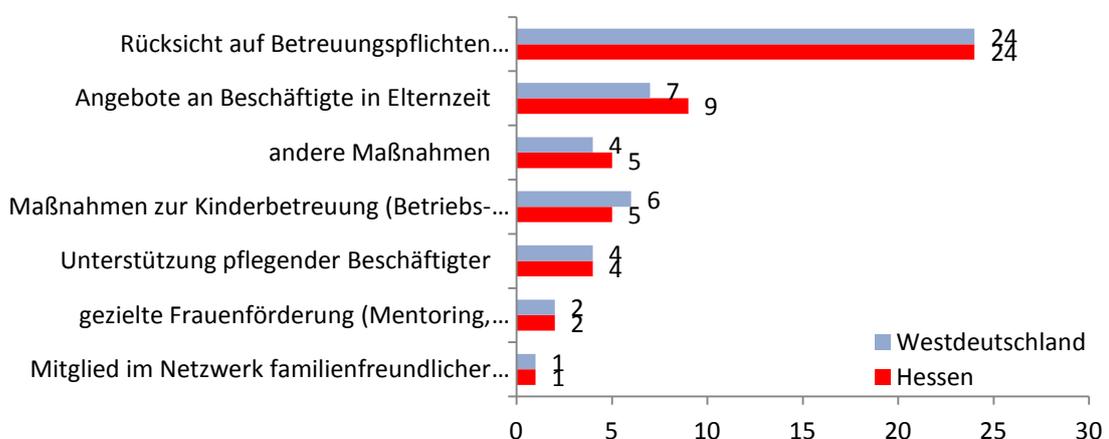
Die Verbesserung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern ist nicht nur eine gesellschaftspolitische Aufgabe; auch die Betriebe sind in eigenem Interesse gefordert, einen Beitrag zu leisten, zumal mittels solcher Maßnahmen die die Bindung qualifizierter Arbeitskräfte sowie eine Verbesserung des betrieblichen Alltags erreichen können.

Vergangene Untersuchungen zeigen jedoch, dass nur eine kleine Minderheit der hessischen Betriebe derartige Maßnahmen unterstützt, sei es im Rahmen von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen, oder aber durch freiwillige Maßnahmen (vgl. Nüchter / Demireva / Schmid 2009). Im Folgenden wird daher der Frage nachgegangen, ob die hessischen Betriebe auf diesem Gebiet aktiver tätig sind als in der Vergangenheit, und welche strukturellen Merkmale hierbei von Bedeutung sind.

Nur drei von zehn Betrieben machen Angebote zur Förderung der Chancengleichheit

Die Betriebe wurden daher gefragt, welche konkreten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sie fördern. Explizit genannt wurden hierbei betriebliche Kinderbetreuungsangebote oder finanzielle Hilfen zur Kinderbetreuung, Angebote zur Regelung der Elternzeit, die Unterstützung bei der Pflege Angehöriger, die Mitgliedschaft im Netzwerk familienfreundlicher Betriebe, die Rücksichtnahme auf die Betreuungspflichten der Beschäftigten sowie die gezielte Frauenförderung mittels Karriereplanung, Monitoring oder Quotierungen.

Abb. 68: Konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen und Westdeutschland 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

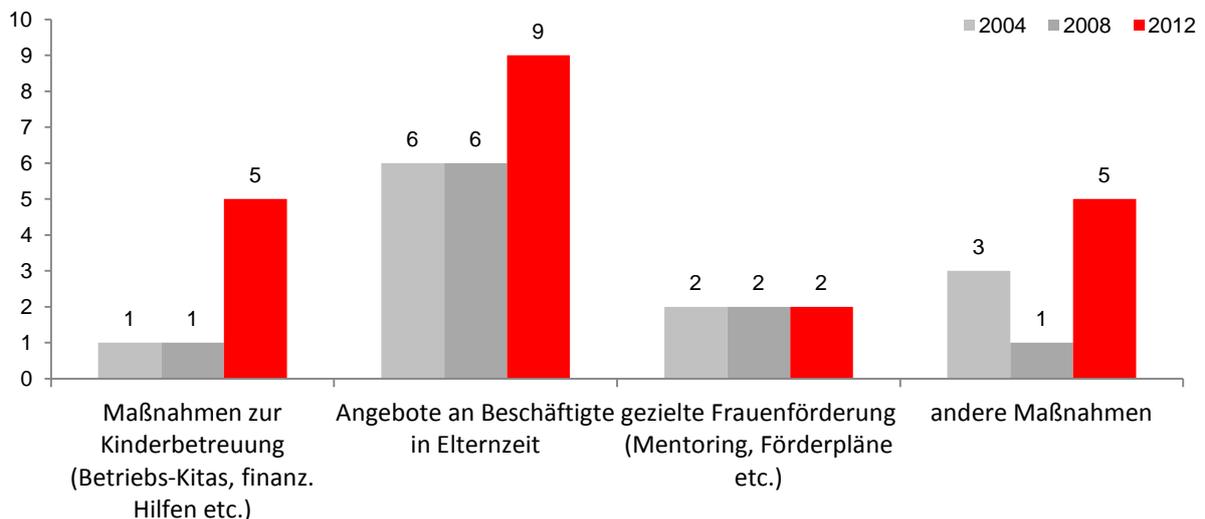
Zunächst lässt sich festhalten, dass nur eine Minderheit der Betriebe überhaupt Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit anbietet, denn 69 Prozent der Betriebe sind nicht in diesem Bereich aktiv.

Am häufigsten wird genannt, dass die Beschäftigten, die familiäre Betreuungspflichten haben, hierbei Unterstützung erfahren, z.B. in Form von flexiblen Arbeitszeitregelungen – immerhin jeder vierte hessische Betrieb sieht solche Maßnahmen vor. Auch Angebote an Beschäftigte in Elternzeit sind mit knapp zehn Prozent aller Betriebe noch relativ verbreitet.

Deutlich seltener finden sich Maßnahmen, die unmittelbares betriebliches Engagement erfordern, wie die direkte Unterstützung der Kinderbetreuung oder die gezielte innerbetriebliche Förderung von Frauen.

Dieser eher negative Eindruck wird jedoch beim Blick in die Vergangenheit ein wenig relativiert: Einige der genannten Maßnahmen wurden bereits in den Jahren 2004 und 2008 erfragt, und der Vergleich zu den Befunden des Jahres 2012 zeigt, dass sich innerhalb der letzten vier Jahre z.T. Verbesserungen ergeben haben. So stieg der Anteil der Betriebe, der Angebote an Beschäftigte in Elternzeit macht, von sechs auf neun Prozent, und der vor vier Jahren noch kaum messbare Anteil an Betrieben, die sich bei der Kinderbetreuung engagieren, stieg gar von einem auf fünf Prozent.

Abb. 69: Ausgewählte Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen 2004, 2008 und 2012, Angaben in Prozent



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

Allein die gezielte Förderung von Frauen verharrt auf sehr geringem Niveau; während bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie demnach deutliche Fortschritte zu beobachten sind, stagniert die maßnahmengestützte Karriereförderung der Frauen auf niedrigem Niveau.

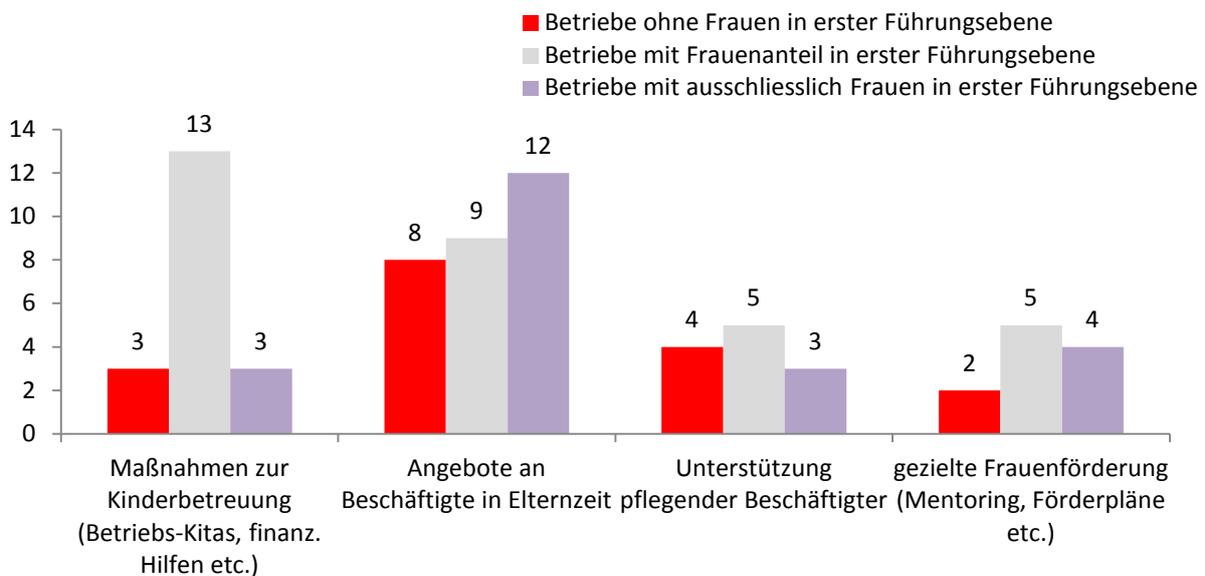
Betriebe mit weiblichen Führungskräften machen häufiger Angebote

Diese Befunde werfen die Frage auf, was die Förderung von Maßnahmen seitens der Betriebe eher hemmt bzw. eher begünstigt. Die Differenzierung nach Betriebsgrößen ist hier wenig

zielführend, da große Betriebe generell häufiger Maßnahmen durchführen, und über die Zahl der hiervon profitierenden Beschäftigten keine Informationen vorliegen. Eine sektorale Betrachtung führt zu den bekannten Erkenntnissen, dass in Sektoren mit mehr beschäftigten Frauen und Frauen in Führungsverantwortung auch häufiger Maßnahmen gefördert werden, wobei die Unterschiede überwiegend nicht sehr groß sind.

Interessanter ist es daher, unmittelbar zu untersuchen, ob die Existenz von Frauen in den Führungsetagen Einfluss auf Art und Umfang der betrieblichen Angebote hat. Hierzu wurde nochmals auf die Betriebstypisierungen zurückgegriffen, wobei die Ausgangsthese ist, dass die angebotenen Maßnahmen mit steigender Zahl weiblicher Führungskräfte ebenfalls häufiger werden.

Abb. 70: Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen nach Frauenanteil in erster Führungsebene 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Dies trifft dann grundsätzlich auch zu, wobei interessanterweise jene Betriebe, bei denen die Führungsetage nur von Frauen besetzt ist, nicht automatisch den Spitzenreiter bei den geförderten Maßnahmen stellen, im Gegenteil: Bei der Unterstützung pflegender Beschäftigter sowie bei der Förderung von Kinderbetreuung fallen diese Betriebe sogar noch hinter jene zurück, in denen keine weibliche Führungskraft beschäftigt ist.

Am aktivsten zeigen sich hier die Betriebe, bei denen eine gemischtgeschlechtliche Führung existiert. Hier sollte jedoch vor einer Überinterpretation gewarnt werden, da zumindest in Teilen auch ein Größeneffekt vorliegt: Betriebe mit beiden Geschlechtern in der Führung sind häufig größere Betriebe, die in der Regel auch bessere Möglichkeiten zur Umsetzung solcher Maßnahmen wie beispielsweise der Einrichtung eines Betriebskindergartens haben.

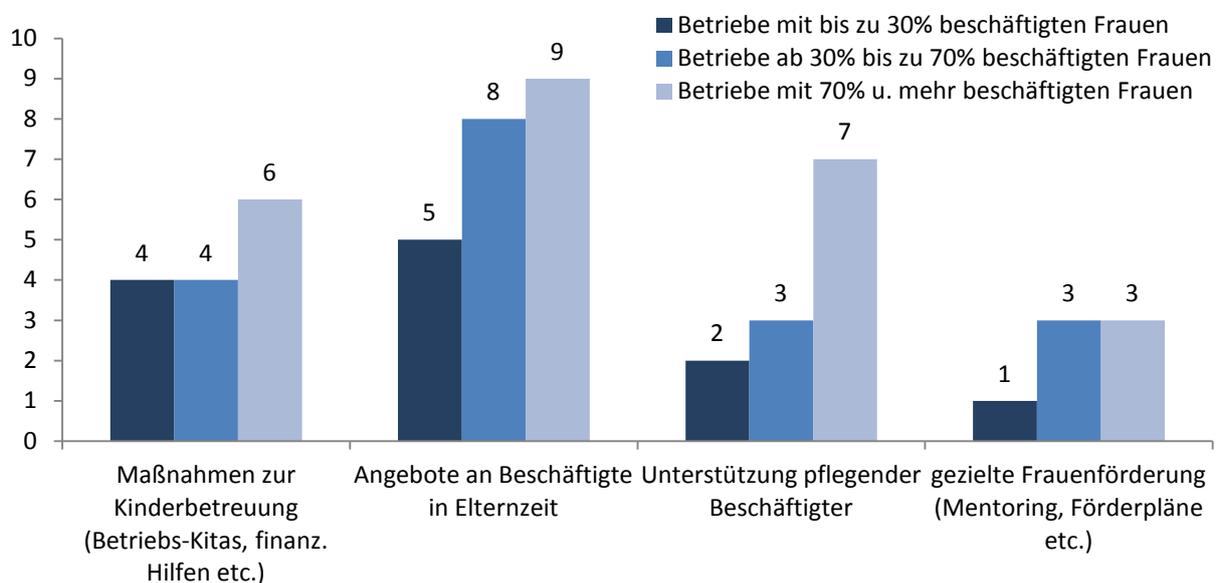
Festhalten lässt sich gleichwohl, dass eine weibliche Führung in einem Betrieb noch keineswegs zu einer größeren Verbreitung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf führt.

Betriebe mit vielen beschäftigten Frauen bieten häufiger Maßnahmen an

Abschließend betrachten wir noch, welchen Einfluss ein hoher Frauenanteil an den Beschäftigten auf die betrieblichen Angebote hat.

Hier findet nun die Ausgangsthese, dass umso häufiger Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit angeboten werden, je größer der Frauenanteil an der Belegschaft ist, eine deutliche Bestätigung: Während Betriebe, in denen nur wenige Frauen arbeiten, ein geringes Engagement bei diesem Thema zeigen, machen Betriebe mit überdurchschnittlichem Frauenanteil am häufigsten Angebote zur Verbesserung.

Abb. 71: Ausgewählte Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen nach Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Dies liefert einen deutlichen Hinweis, dass mit hoher Wahrscheinlichkeit weniger das Vorhandensein weiblicher Führungskräfte, sondern vielmehr die Zahl der beschäftigten Frauen als potenziellen Nutznießerinnen solcher Angebote ausschlaggebend für die Betriebe ist.

3.3.4 Resümee

Was in der Einleitung des Unterkapitels schon skizziert wurde, findet in den aktuellen Ergebnissen des IAB-Betriebspanels seine Bestätigung: Die Angleichung der Beschäftigungs- und

Karrierechancen zwischen den Geschlechtern vollzieht sich eher langsam, wobei insgesamt ein Trend zu einer stärkeren Gleichstellung von Frauen bestätigt werden kann.

Dass die Zahl der beschäftigten Frauen im Zuge des generellen Beschäftigungsaufschwungs einen Höchststand erreicht hat, ist zunächst eine erfreuliche Meldung. Der zweite Blick zeigt jedoch, dass hierbei strukturelle Differenzen in der Beschäftigungssituation fortgeschrieben werden. So sind Frauen in qualifizierten Tätigkeiten noch immer unterrepräsentiert, zugleich aber deutlich häufiger auf Teilzeitstellen beschäftigt oder befristet eingestellt als ihre männlichen Kollegen.

Auch ist die Zahl der Frauen, die in den Betrieben die höchste Hierarchiestufe erreichen, nach wie vor recht gering und hat in den letzten Jahren nur leicht zugenommen; erst auf der zweiten Führungsebene findet sich eine größere Zahl von Frauen. Zudem konzentriert sich dies auf spezifische Wirtschaftszweige mit ohnehin hohen Frauenanteilen - in Bau- und Verarbeitendem Gewerbe arbeiten und führen nur wenige Frauen.

Allerdings finden sich auch Anzeichen für z.T. recht kurzfristige Verbesserungen der Situation. So ist beispielsweise der Frauenanteil an den akademischen Tätigkeiten in den hessischen Betrieben recht deutlich angewachsen, und insbesondere in Mittel- und Großbetrieben sind weibliche Führungskräfte wesentlich häufiger anzutreffen als noch vor einigen Jahren.

Ob diese Verbesserungen die Folge gezielter Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen bzw. zur Vereinbarung von Familie und Beruf sind, lässt sich nicht klären. Festzuhalten ist aber, dass ohnehin nur eine Minderheit der hessischen Betriebe derartige Maßnahmen fördert oder durchführt. Am ehesten nehmen Betriebe hierbei Rücksicht auf Betreuungspflichten, deutlich seltener gibt es Angebote zur Kinderbetreuung oder zur Unterstützung Pflegender.

Bemerkenswert ist zudem, dass auch Betriebe mit weiblichen Führungskräften nur recht selten konkrete Angebote machen; die bloße Existenz von Frauen in der Betriebsführung sorgt noch nicht automatisch für mehr Maßnahmen.

Generell bleibt demnach festzuhalten, dass die Vielzahl von Ansätzen, die zu einer größeren Gleichverteilung von Beschäftigungschancen und -risiken zwischen den Geschlechtern existieren (bspw. zur Kinderbetreuung oder Frauenförderung), bislang nur selten in der betrieblichen Praxis Berücksichtigung finden; die gezielte Werbung und Unterstützung bleibt somit eine wichtige Aufgabe für die Akteure.

3.4 Innovationen in hessischen Betrieben

Die Betriebe sind aufgrund sich verkürzender Technologie- und Produktlebenszyklen in zunehmendem Maße gezwungen, neue Produkte und Dienstleistungen in kurzen Zeitabständen auf dem Markt einzuführen (vgl. Crimmann et al. 2010). Diese Dynamisierung des Wirt-

schaftsgeschehens führt in Wissenschaft, Praxis und Politik zu einer zunehmenden Aufmerksamkeit für das Themenfeld Innovationen.

Innovationen sind nach weitgehend übereinstimmender Auffassung ein Schlüssel zu betrieblichem Wachstum und Beschäftigung (vgl. exemplarisch Kinkel et al. 2004). Angesichts der fortschreitenden Globalisierung sowie des verstärkten Standortwettbewerbs gewinnen zudem regionale Innovationspotenziale zunehmend an Relevanz. Eine adäquate Nutzung von Innovationspotenzialen trägt zur Sicherung regionaler Standortvorteile bei; technologische sowie wissenschaftliche Neuerungen sind demnach zentrale Elemente der regionalen Beschäftigungs- und Strukturpolitik (vgl. ebd.).

Inwieweit sich dies in betrieblichem Handeln abbildet, ist Gegenstand des ersten Teils des folgenden Abschnitts. Leitfrage ist, wie innovativ Hessens Betriebe in der Vergangenheit waren und heute sind. Zu den Innovationen gezählt werden hierbei neben der Einführung neuer oder verbesserte Produkte und Leistungen auch organisationsbezogene Änderungen oder die Anpassung technisch-organisatorischer Verfahren (Produkt- und Prozessinnovationen).

Klassischerweise wird hierbei angenommen, dass der Einsatz dieser Instrumente einem Betrieb zu Wettbewerbsvorteilen verhelfen kann (vgl. bspw. Crimmann et al. 2010; Rammer / Köhler 2012). Ausgeblendet bleibt hierbei allerdings die Frage, ob dieser Zusammenhang stets nur in eine Richtung wirkt (Betriebe sind im Wettbewerb erfolgreicher, weil sie innovativ sind), oder ob nicht auch ein umgekehrter Zusammenhang denkbar ist (Betriebe können innovativ sein, weil ihre Wettbewerbssituation es zulässt).

Der zweite Teil des Unterkapitels widmet sich daher der Frage, wie es um den Zusammenhang von Innovationen und der wirtschaftlichen Lage bestellt ist. Zudem wird untersucht, ob es weitere Faktoren gibt, die zu unterschiedlichem betrieblichen Innovationsverhalten führen.

Da Fragen der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit zunehmend auch unter dem Aspekt der demografischen Entwicklung gesehen werden sollten, untersuchen wie abschließend im dritten Teil noch das Thema der Unternehmensnachfolge. Leitfrage ist hierbei, wie viele hessische Betriebe von einer anstehenden Übergabe betroffen sind, ob diese bereits geregelt ist oder aber die zukünftige Existenz des Betriebs dadurch gefährdet ist.

3.4.1 Innovative Betriebe in Hessen

Gemäß der OECD-Abgrenzung sind Innovatoren Betriebe, die innerhalb eines bestimmten zurückliegenden Zeitraums zumindest ein Innovationsprojekt erfolgreich abgeschlossen haben, wobei sowohl Produkt- als auch Prozessinnovationen erfasst werden. Betriebe, die im Rahmen des IAB-Betriebspanels als Innovatoren bezeichnet werden, haben demnach innerhalb des letzten Jahres entweder:

- ein völlig neues Produkt in ihr Angebot aufgenommen,

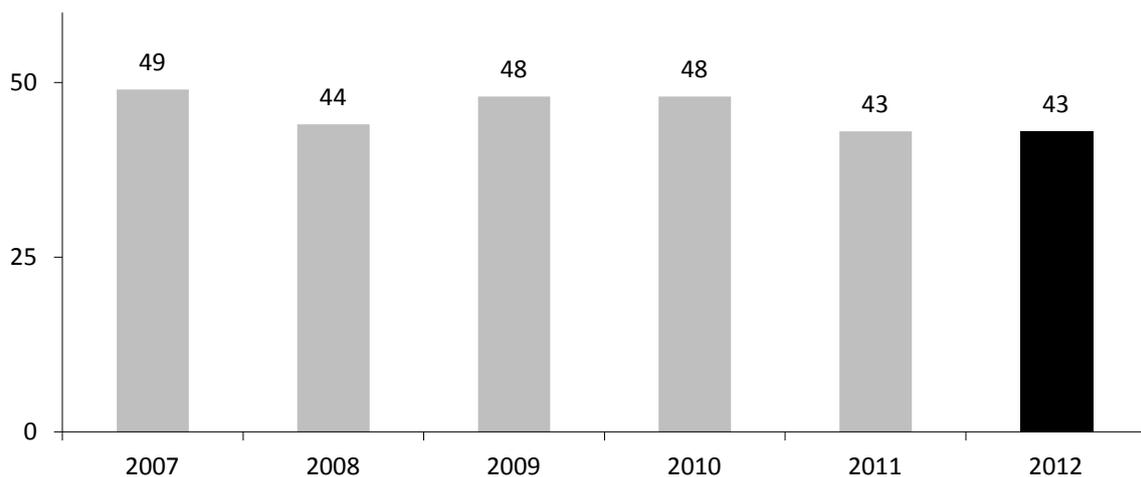
- ein solches verbessert bzw. weiter-entwickelt,
- ein bereits vorhandenes Produkt neu in das Angebot aufgenommen oder
- ein Verfahren entwickelt bzw. verbessert.

Für diese Innovationen wird im Folgenden dargestellt, wie sich der Anteil der innovativen Betriebe entwickelt hat, welche Arten von Innovation aktuell und im Zeitverlauf eingesetzt wurden, und schließlich, wie sich das Innovationsverhalten in den Betriebsgrößen unterscheidet.

Der Anteil innovativer Betriebe verändert sich mittelfristig kaum

Auch wenn innovatives betriebliches Verhalten in der allgemeinen Debatte vielfach gefordert wird, sind Innovationen nur in einer Minderheit der Betriebe tatsächlich anzutreffen: Im Jahr 2011 hatten 43 Prozent der hessischen Betrieben mindestens eine der oben genannten Innovationen durchgeführt. In der Betrachtung zeigt sich zudem, dass dieser Anteil keineswegs hoch ist – in den Jahren 2007 bis 2012 gaben stets zwischen 43 und 49 Prozent der Betriebe an, im Vorjahr (mindestens) eine innovative Maßnahme ergriffen zu haben.

Abb. 72: Anteil der Betriebe in Hessen, die im jeweiligen Vorjahr mindestens eine innovative Maßnahme durchgeführt haben, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2007-2012, eigene Berechnungen

Interessant ist hierbei, dass sehr hohe Werte aus den Befragungsjahren 2009 und 2010 stammen, also jenen Jahren, die von einem großen wirtschaftlichen Einbruch und der anschließenden Erholung gekennzeichnet waren.

Auch wenn ein direkter Zusammenhang mit den Daten des IAB-Betriebspanels allein nicht zu belegen ist, kann dies doch als Indiz für die eingangs gestellte These gelesen werden, dass Innovationen auch Reaktionen auf eine veränderte wirtschaftliche Lage sein können, wes-

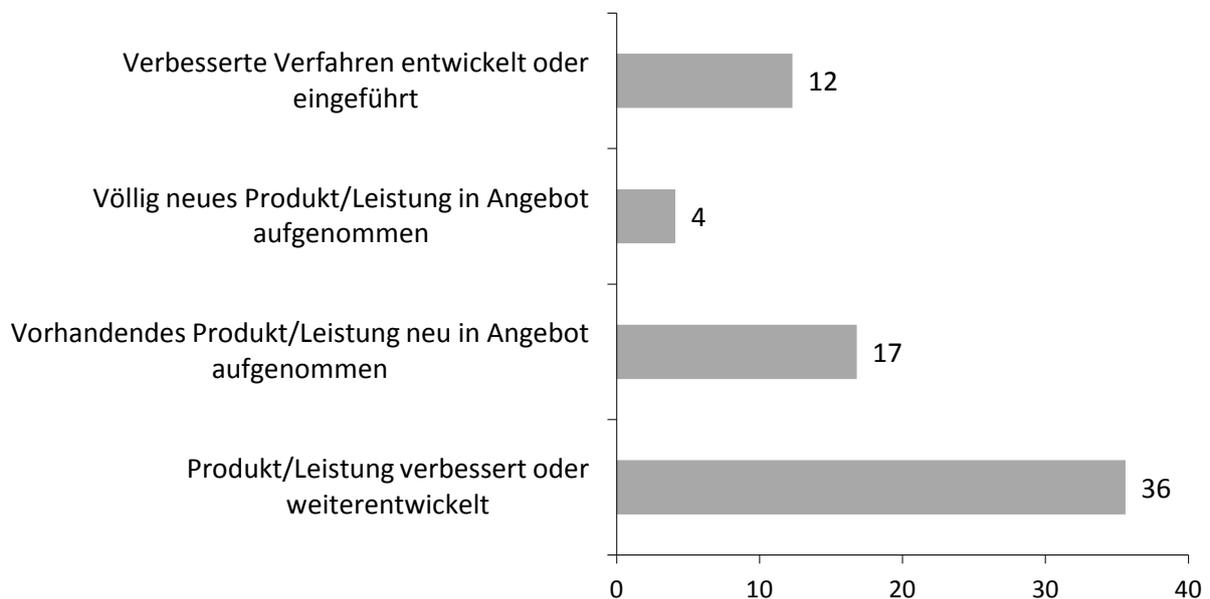
halb unter den Bedingungen einer Wirtschaftskrise mehr Betriebe zu innovativem Handeln tendieren als in konjunkturell günstigeren Zeiten.

Weiterentwicklung vorhandener Produkte ist häufigster Innovationstyp

Eine Produktinnovation im klassischen Sinne liegt vor, wenn ein gänzlich neues Produkt bzw. eine Leistung entwickelt und auf den Markt gebracht wird. Dies konnten im Jahr 2011 jedoch nur wenige Betriebe in Hessen umsetzen – lediglich vier Prozent aller Betriebe.

Für den einzelnen Betrieb kann es jedoch ebenso eine Innovation sein, bestehende eigene oder fremde Produkte zu verbessern und weiterzuentwickeln, oder auch nur ein schon vorhandenes Produkt in das eigene Angebot wieder aufzunehmen. Dies ist deutlich häufiger der Fall: Jeder sechste Betrieb fügte ein vorhandenes Produkt neu in das Angebot ein, und sogar jeder dritte Betrieb konnte ein bestehendes Produkt bzw. eine Leistung im Jahr 2011 verbessern oder weiterentwickeln. Innovation bedeutet demnach in den meisten Fällen, auf Vorhandenem aufzubauen und dies zu optimieren.

Abb. 73: Art der 2011 durchgeführten Innovationen in Hessen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

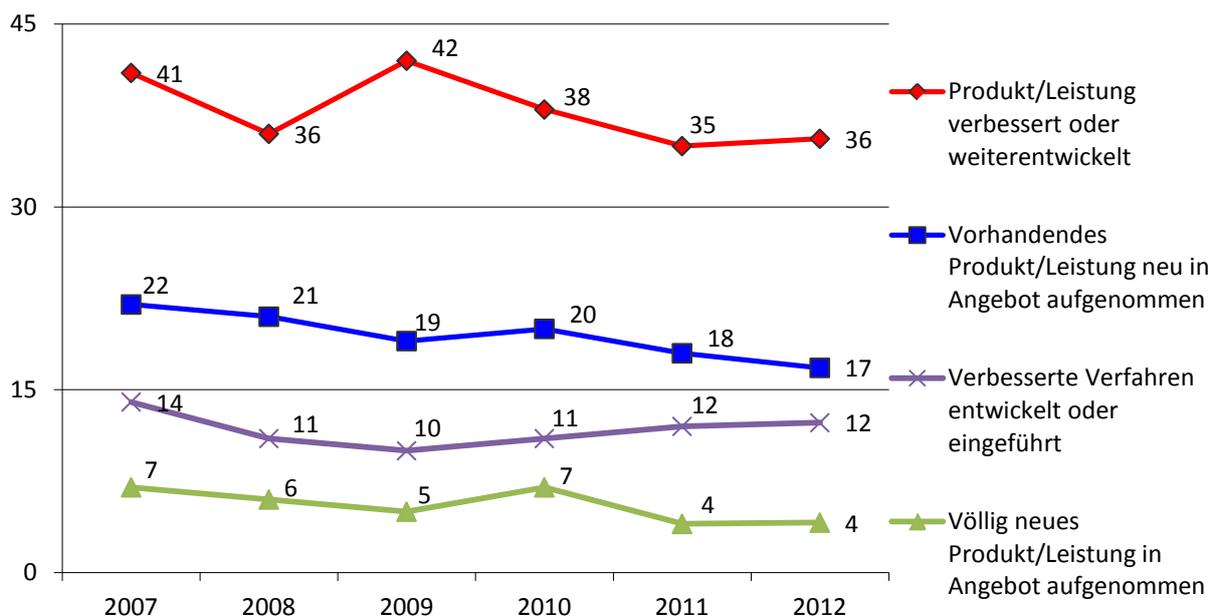
Neben diesen produktbezogenen Innovationen können seitens des Betriebs auch der Produktionsprozess oder innerbetriebliche Verfahren selbst Gegenstand von innovativem Handeln sein. Solche Prozessinnovationen sind in Hessens Betrieben ebenfalls von Bedeutung: Knapp jeder achte Betrieb gibt an, im Vorjahr ein verbessertes Verfahren entwickelt oder eingeführt zu haben.

Bei keiner Innovationsart ist eine Zunahme zu beobachten

Falls Innovationen als betriebliche Reaktion auf betriebswirtschaftliche Herausforderungen zu deuten sind, sollte der eingangs formulierte wachsende Wettbewerbsdruck, verbunden mit kürzeren Produktionszyklen, eigentlich zu einer verstärkten Innovationstätigkeit führen.

Ein Blick in die jüngere Vergangenheit zeigt jedoch, dass dies nicht der Fall ist. Nimmt man zum Vergleich das Befragungsjahr 2007, liegen die Anteile der Betriebe, die eine der innovativen Maßnahmen umgesetzt haben, durchweg über jenen aus der letztjährigen Befragung.

Abb. 74: Art der durchgeführten Innovation in Hessen, Befragungsjahre 2007-2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2007-2012, eigene Berechnungen

Insbesondere bei der Verbesserung vorhandener Produkte und Leistungen bzw. deren Aufnahme in das Angebot kann von einer Zunahme der Aktivitäten nicht die Rede sein: Der jeweilige Anteil ging in den letzten sechs Jahren um fünf Prozentpunkte zurück. Inwieweit dies als Indikator für die geringeren Handlungsspielräume der Betriebe aufgrund der Wettbewerbssituation zu sehen ist, kann anhand der Daten nicht geklärt werden; jedoch findet sich umgekehrt kein Anhaltspunkt, dass die Betriebe mittels verstärkter Innovationstätigkeiten aktiv auf sich verschärfenden Wettbewerb reagieren.

Innovative Maßnahmen vor allem in Mittel- und Großbetrieben

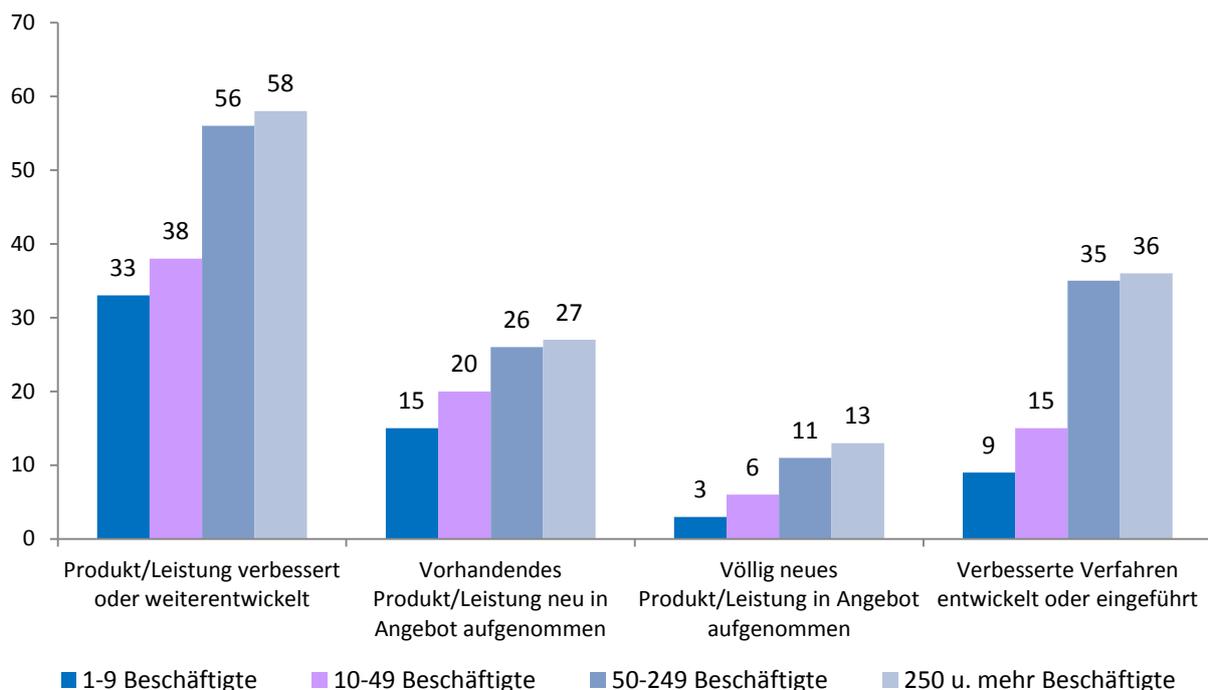
Im nächsten Abschnitt gehen wir vertiefend der Frage nach Ursache und Wirkung bei der Durchführung von Innovationen und der wirtschaftlichen Lage der Betriebe nach.

Zuvor ist aber noch auf eine naheliegende Differenz bei der Verbreitung innovativer Maßnahmen unter Hessens Betrieben hinzuweisen: den Größeneffekt. Wie nicht anders zu erwarten, steigt der Anteil der Betriebe, die im Vorjahr Innovationen vollzogen haben, mit der Größe der Betriebe deutlich an. So haben beispielsweise nur neun Prozent der Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte), aber viermal so viele Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte) eine Verfahrensinnovation im eigenen Betrieb etabliert.

Generell zeigt sich bei Betrachtung der Größenunterschiede, dass zwischen den Größenklassen oberhalb von 50 Beschäftigten kaum noch Differenzen auszumachen sind, mit anderen Worten: Innovationen sind in mittelgroßen Betrieben praktisch ebenso verbreitet wie in Großbetrieben.

Wenn nun im Folgenden die Innovationstätigkeit der Betriebe nach weiteren Merkmalen differenziert wird, sollte dieser Größeneffekt in jedem Fall mit bedacht werden.

Abb. 75: Art der 2011 durchgeführten Innovation nach Betriebsgrößenklassen in Hessen, Angaben in Prozent aller Betriebe (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

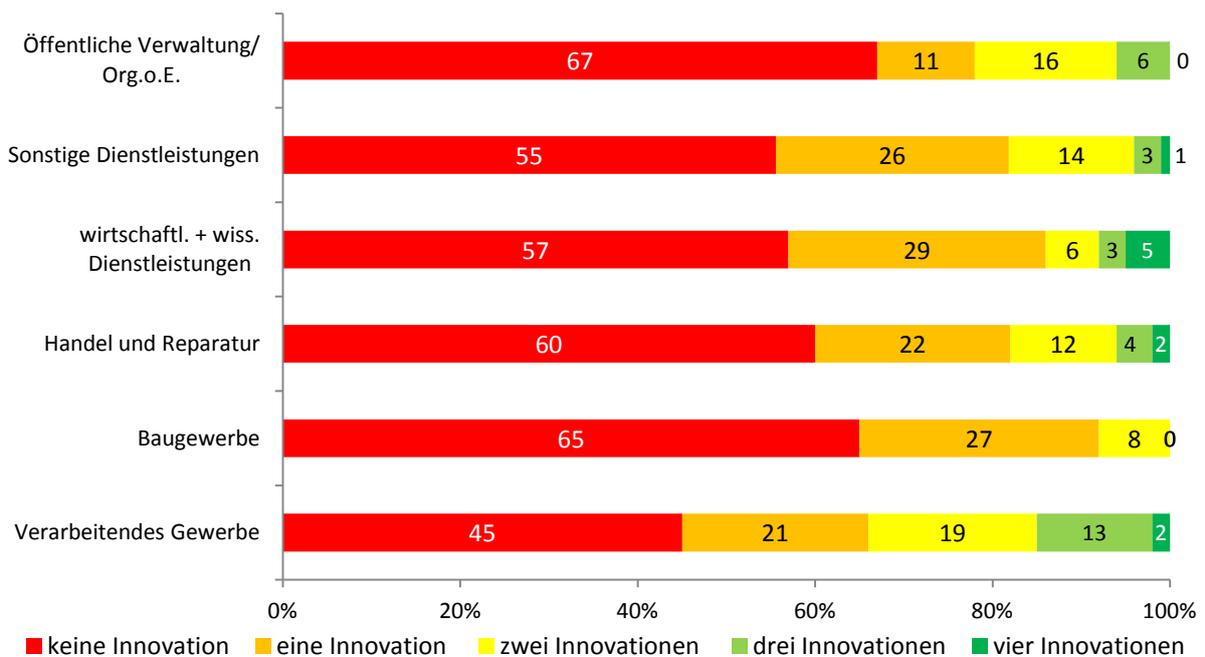
3.4.2 Differenzen zwischen innovativen und nicht-innovativen Betrieben

Im Folgenden wird nun vertieft der Frage nachgegangen, inwiefern sich innovative von nicht-innovativen Betrieben unterscheiden. Erkenntnisleitend ist hierbei die Annäherung an die Frage, ob bestimmte betriebliche Faktoren Ursache oder Wirkung von „klassischen“ Innovationen sind, ob also beispielsweise Betriebe aufgrund ihrer innovativen Maßnahmen eine bessere Ertragslage erreichen oder aber aufgrund der besseren Ertragslage in der Lage sind, innovative Maßnahmen umzusetzen.

Innovationen: Im Verarbeitenden Gewerbe häufig, im Baugewerbe selten

Die Innovationsintensität, d.h. die Zahl der umgesetzten Maßnahmen pro Betrieb, fällt in den einzelnen Wirtschaftszweigen erwartungsgemäß recht unterschiedlich aus. Das Verarbeitende Gewerbe ist hierbei der einzige Sektor, in dem eine Mehrheit der Betriebe mindestens eine innovative Maßnahme durchgeführt hat; in immerhin 15 Prozent der Betriebe dieses Sektors wurden sogar drei oder vier Innovationen umgesetzt, was den höchsten Wert aller Wirtschaftszweige darstellt.

Abb. 76: Anzahl der 2011 durchgeführten Innovationsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Hessen, Angaben in Prozent



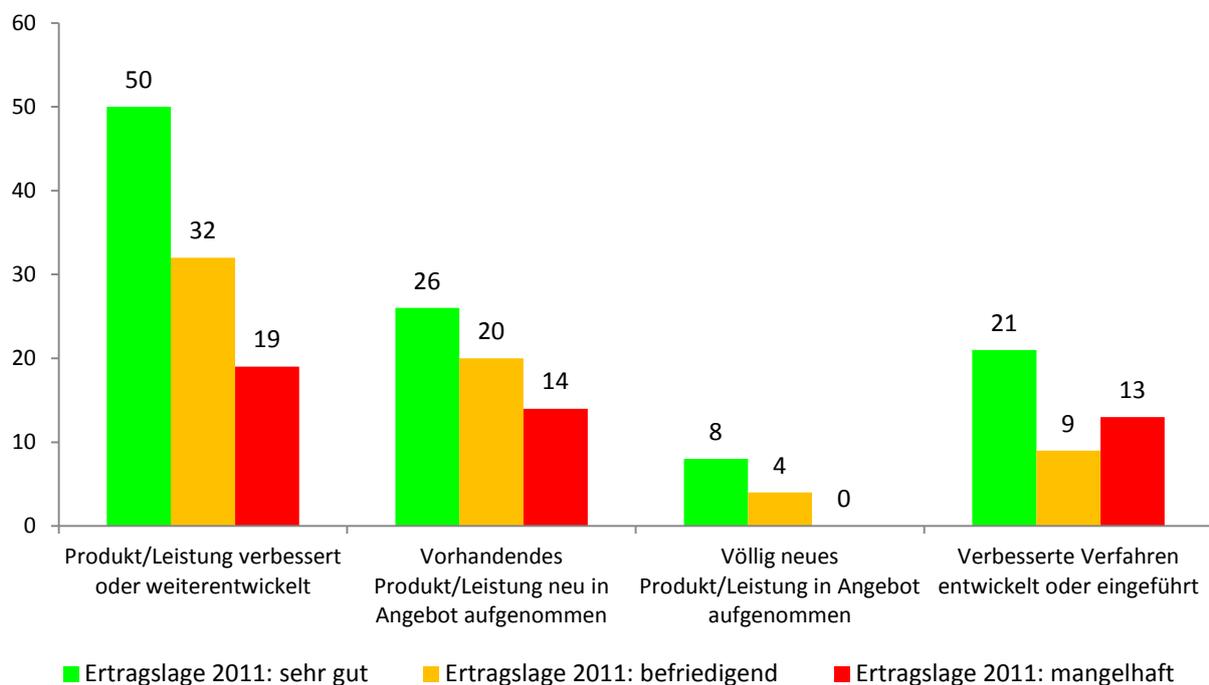
Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Wenn man berücksichtigt, dass im Produzierenden Gewerbe produktbezogene Innovationen naheliegender sind als in anderen Sektoren, überrascht dieses Ergebnis zunächst nicht. Relativiert wird diese Interpretation jedoch mit Blick auf den zweiten Sektor, der dem Produzierenden Gewerbe zugerechnet wird: dem Baugewerbe. Dort liegt der Anteil der Betriebe, die keinerlei Innovationen durchgeführt haben, mit knapp zwei Drittel überdurchschnittlich hoch, und kein einziger Betrieb hat drei oder mehr innovative Maßnahmen durchgeführt. Hierbei könnte der Innovationsdruck eine Rolle spielen, der auf Baubetriebe u.U. weniger stark wirkt; zudem könnte die höhere Zahl an Kleinbetrieben im Bausektor maßgeblich sein.

Betriebe mit sehr guter vergangener Ertragslage sind innovativer

Zur wirtschaftlichen Situation der Betriebe können zwei Indikatoren herangezogen werden: die vergangene Ertragslage und die zukünftige Geschäftserwartung. Für erstere ist zunächst festzuhalten, dass Betriebe, die im Vorjahr eine sehr gute Ertragslage aufwiesen, deutlich häufiger innovative Maßnahmen umsetzten als Betriebe, deren Ertragslage befriedigend oder gar mangelhaft war.

Abb. 77: Art der 2011 durchgeführten Innovationsmaßnahme nach vergangener Ertragslage in Hessen, Angaben in Prozent aller Betriebe (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Die Richtung des Zusammenhangs zwischen Ertragslage und durchgeführten Innovationen lässt sich hierbei jedoch nicht eindeutig klären, da sich beide auf das vergangene Jahr bezie-

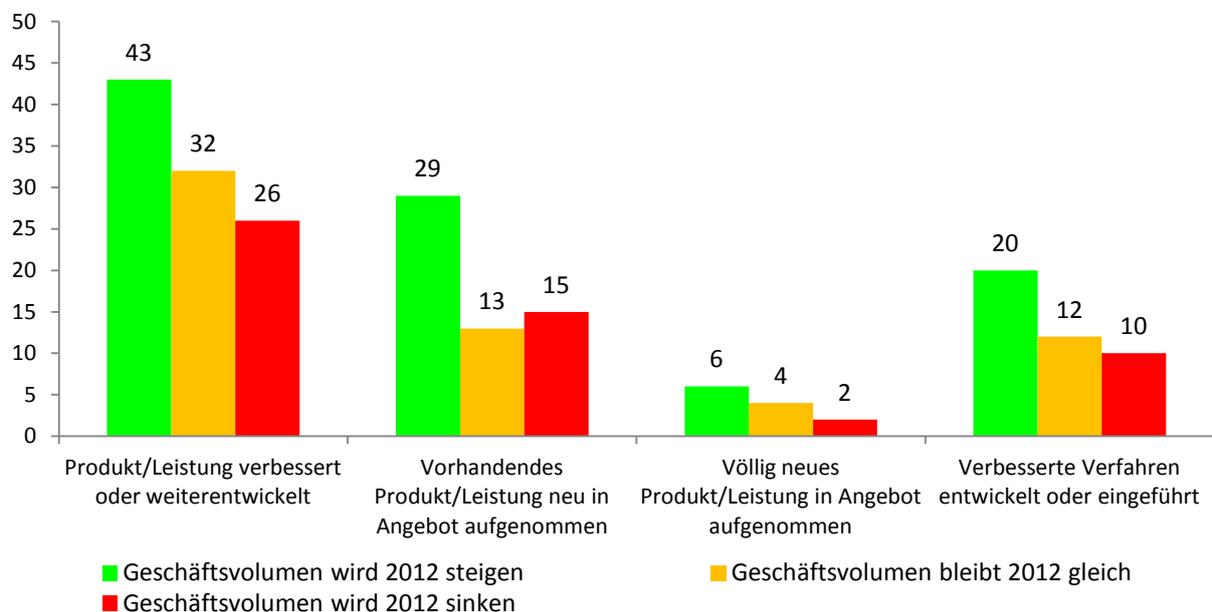
hen. Es ist ebenso vorstellbar, dass die Umsetzung der Innovationen Folge der guten wirtschaftlichen Lage war, wie es auch plausibel erscheint, dass die Betriebe wegen der durchgeführten Innovationen ihre Ertragslage verbessern konnten oder sich zumindest hiervon eine Verbesserung versprochen (siehe nächster Abschnitt).

Einen Hinweis auf letztere Interpretation liefert der Anteil der Betriebe, die ein verbessertes Verfahren entwickelt oder eingeführt haben: Dieser liegt bei Betrieben mit mangelhafter Ertragslage zwar niedriger als bei den Betrieben mit guter Ertragslage, aber über dem Wert der Betriebe mit durchschnittlicher Ertragslage. Mit anderen Worten: Betriebe, deren wirtschaftliche Lage aktuell entweder sehr gut oder sehr schlecht ist, sind eher zu Verfahrensänderungen bereit als der Durchschnitt der Betriebe.

Geschäftserwartungen innovativer Betriebe sind deutlich positiver

Etwas klarer ist der Zusammenhang zwischen der wirtschaftlichen Situation der Betriebe und deren Innovationsverhalten beim Blick in die Zukunft. Anzunehmen ist hierbei, dass Betriebe, die im letzten Jahr innovative Maßnahmen umgesetzt haben, die zukünftigen Geschäftserwartungen positiver einschätzen.

Abb. 78: Art der 2011 durchgeführten Innovationsmaßnahme nach zukünftiger Geschäftserwartung in Hessen, Angaben in Prozent aller Betriebe (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

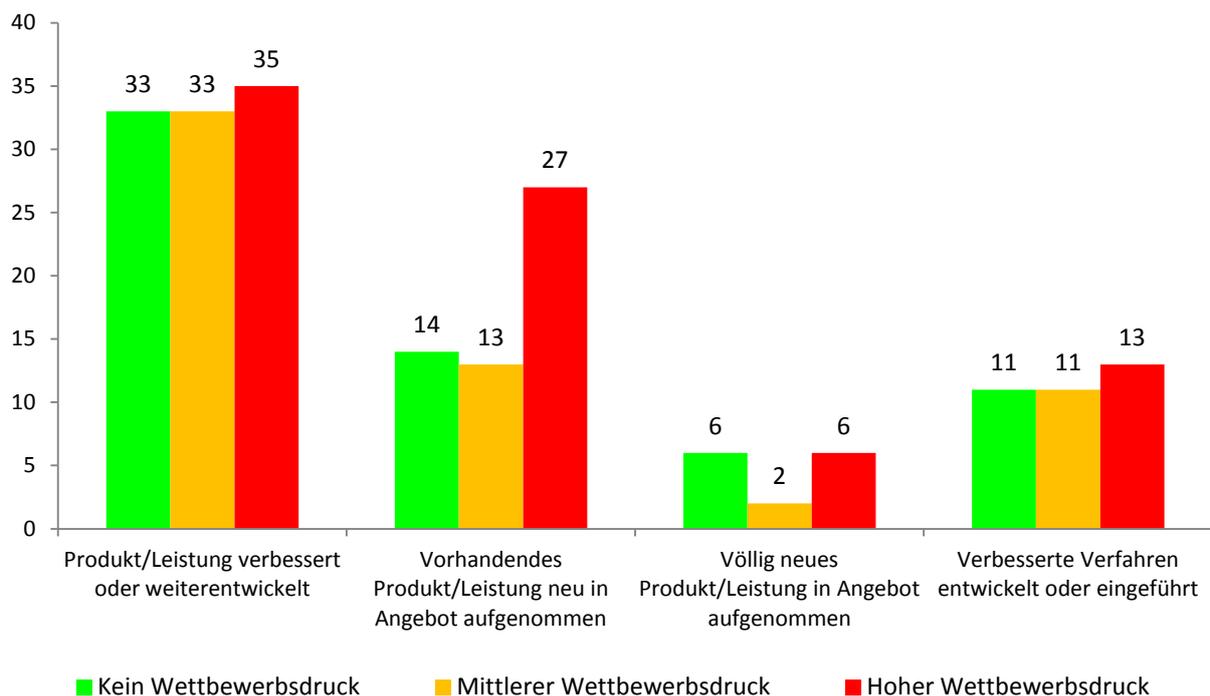
Die Daten belegen diese Grundannahme: Bei allen erfassten Arten klassischer Innovation sind Betriebe, die mit steigendem Geschäftsvolumen rechnen, deutlich häufiger anzutreffen als Betriebe, die stagnierende oder gar rückläufige Geschäftsvolumen erwarten.

Eine direkte Kausalität ist letztlich auch hier nicht sicher. Zwar ist plausibel, dass die Erwartungen auch aufgrund des verbesserten Produkt- bzw. Leistungsangebots oder der verbesserten Verfahren optimistischer sind, aber nicht auszuschließen wäre auch, dass einige Betriebe im Vorgriff auf die günstige wirtschaftliche Lage innovative Maßnahmen umsetzen.

Hoher Wettbewerbsdruck – mehr Innovationen

Neben der vergangenen und zukünftigen wirtschaftlichen Lage kann auch die generelle Markt- und Wettbewerbssituation der Betriebe maßgeblich für deren Innovationsbereitschaft sein. Hierbei ist vorstellbar, dass Betriebe, die nur geringen Wettbewerbsdruck verspüren, größere Spielräume für Innovationen haben. Zugleich sehen diese Betriebe möglicherweise seltener die Notwendigkeit, innovative Maßnahmen umzusetzen und Veränderung im Angebot oder den Verfahren zu etablieren, während Betriebe, die einem starken Wettbewerb ausgesetzt sind, größeren Innovationsdruck haben.

Abb. 79: Art der 2011 durchgeführten Innovationsmaßnahmen nach wahrgenommenen Wettbewerbsdruck in Hessen, Angaben in Prozent aller Betriebe (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Die Ergebnisse zeigen, dass unter den hessischen Betrieben im Jahr 2012 eher letzteres zutraf: Betriebe mit hohem Wettbewerbsdruck führten im Vorjahr tendenziell häufiger innovative Maßnahmen durch als Betriebe, die keinen oder nur mittlerer Wettbewerbsdruck empfanden. Insbesondere bei der Aufnahme eines vorhandenen Produkts bzw. einer Leistung in

das Angebot ist dies augenfällig: Betriebe mit hohem Wettbewerbsdruck tun dies doppelt so häufig wie der Durchschnitt der Betriebe.

Hier scheint die Richtung des Zusammenhangs recht klar: Betriebe, die hohen Wettbewerbsdruck verspüren, reagieren hierauf mit (ausgewählten) innovativen Maßnahmen. Die Art der gewählten Innovation legt zudem die Interpretation nahe, dass sich diese Betriebe von der Verbreiterung des Produkt- bzw. Leistungsangebots eine Verbesserung der Wettbewerbssituation erhoffen, zugleich aber – aufgrund des bestehenden Drucks - die vergleichsweise einfachste Form hierfür wählen.

Weitere Faktoren spielen beim Innovationsverhalten kaum eine Rolle

Zusätzlich zu den strukturellen Faktoren Betriebsgröße und Wirtschaftszweig und den wirtschaftlichen Faktoren vergangene Ertragslage, zukünftiges Geschäftsvolumen sowie Wettbewerbsdruck wurde untersucht, ob sich innovative von nicht-innovativen Betrieben auch hinsichtlich anderer Merkmale unterscheiden. Unter anderem wurden hierzu die Personalstruktur der Betriebe, deren erwartete Personalprobleme, das Alter und die Rechtsform sowie die Existenz einer Personalvertretung herangezogen.

All diesen Indikatoren ist jedoch gemeinsam, dass sie zur Differenzierung des Innovationsverhaltens keine Erklärung bieten können. Fast durchgängig sind die Unterschiede bei den Ergebnissen marginal. So sind innovative Betriebe beispielsweise in allen Rechtsformen und Besitzverhältnissen gleichermaßen anzutreffen; einzig unter den Kapitalgesellschaften ist der Anteil der innovativen Betriebe und die Innovationsintensität etwas höher, was aber vor allem mit dem anfangs beschriebenen Größeneffekt erklärt werden kann.

3.4.3 Regelungen zur Unternehmensnachfolge

Die Diskussion über Innovationen und Zukunftsfähigkeit der Betriebe setzt implizit voraus, dass die bereits am Markt eingeführten Betriebe in stabiler Weise fortbestehen, auch wenn ein Wechsel an der Spitze notwendig ist. Vor dem Hintergrund der sich abzeichnenden demographischen Entwicklung erhält das Thema „Generationswechsel“ damit ein zunehmendes Gewicht.

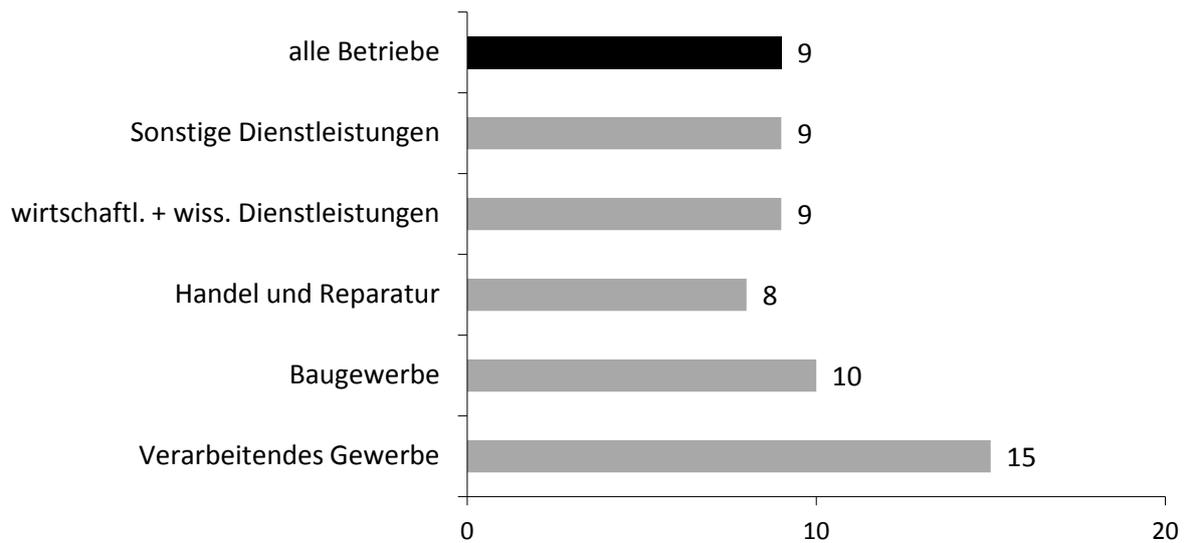
Im Folgenden wird daher der Frage nachgegangen, wie viele Betriebe von einer anstehenden Unternehmensnachfolge betroffen sind, inwieweit dies bereits geregelt ist und ob die Betriebe hier Schwierigkeiten erwarten, die unter Umständen den Fortbestand des Betriebs gefährden.

In jedem elften Betrieb steht eine Unternehmensnachfolge an

Insgesamt steht in neun Prozent der hessischen Betriebe in den nächsten Jahren eine Unternehmensnachfolge an. Hochgerechnet betrifft dies somit rund 11.900 Betriebe.

Die anstehende Unternehmensnachfolge betrifft die einzelnen Wirtschaftszweige in recht einheitlichem Maße, mit lediglich einer Ausnahme: Im Verarbeitenden Gewerbe erwarten 15 Prozent eine Unternehmensnachfolge. Ein kurzer Vergleich mit den alten Bundesländern bestätigt diese Differenz: Während dort auf acht Prozent aller Betriebe eine Nachfolge zukommt, liegt der Anteil im Verarbeitenden Gewerbe bei zwölf Prozent.

Abb. 80: Anstehende Unternehmensnachfolge nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2012, Angaben in Prozent (ohne Öffentliche Verwaltung)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Die weiterführende Auswertung zeigt, dass von den hessischen Betrieben, in denen eine Unternehmensnachfolge ansteht, in gut jedem zehnten Unternehmen diese noch im laufenden Jahr 2012 stattfinden sollte, in rund einem Viertel im folgenden Jahr, sowie in weiteren 15 Prozent im Jahr 2014. Zusammengenommen wird über der Hälfte der Nachfolgen demnach in den nächsten beiden Jahren vollzogen, und weniger als zehn Prozent fallen in den Zeitraum nach 2020. Mit anderen Worten: Die Regelung der Unternehmensnachfolge steht zumeist in naher Zukunft an.

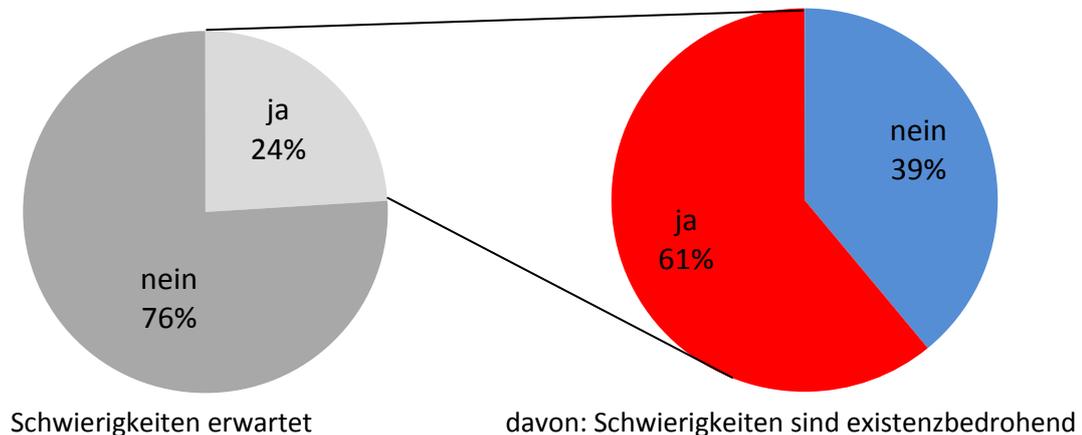
Bei zwei Drittel der Betriebe ist die Übergabe noch nicht geregelt

Eine Unternehmensnachfolge sollte längerfristig geplant sein. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass nur in 13 Prozent der Betriebe die Übergabe bereits komplett geregelt ist. Über 65 Prozent der Betriebe, in denen eine Unternehmensnachfolge ansteht, geben hingegen an, dass diese noch gar nicht geregelt sei, weitere 22 Prozent haben diese zumindest teilweise geregelt.

Vor diesem Hintergrund überrascht es ein wenig, dass nur von einem Viertel der betroffenen Betriebe Schwierigkeiten bei der Übergabe erwartet werden. Ob dies angesichts der noch

ausstehenden Regelungen eine realistische Einschätzung ist, dass die Probleme zeitnah gelöst werden, kann hier jedoch nicht geklärt werden.

Abb. 81: Erwartete Schwierigkeiten und Existenzbedrohung durch Unternehmensnachfolge in Hessen 2012, Angaben in Prozent aller Betriebe mit anstehender Nachfolge



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Festhalten lässt sich jedoch, dass im Falle erwarteter Schwierigkeiten die Betriebe dies als gravierend einstufen, denn über 60 Prozent der betroffenen Betriebe geben an, dass die Weiterexistenz des Betriebs hierdurch gefährdet sei. Da es sich hierbei hochgerechnet um rund 1.700 Betriebe handelt, kann die ungeklärte Unternehmensnachfolge durchaus als relevantes Problem gesehen werden.

3.4.4 Resümee

Zu den eingangs aufgeworfenen Leitfragen liefern die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2012 kein einheitliches Bild. Bezüglich der klassischen Innovationstätigkeiten lässt sich zunächst festhalten, dass die Betriebe derzeit eher weniger innovativ sind als in der Vergangenheit. Zwar lag der Anteil der Betriebe, der im Vorjahr mindestens eine innovative Maßnahme umgesetzt hat, noch am unteren Rand des langjährigen Mittels, bei den einzelnen Innovationsarten, die hierbei erfasst wurden, ist jedoch durchweg eher ein Rückgang der Innovationsaktivitäten zu beobachten. Dies lässt den Schluss zu, dass die hohe öffentliche Wahrnehmung für das Thema betriebliche Innovation nicht mit den realen Aktivitäten korrespondiert, bzw. dass hier möglicherweise Anreize für mehr Innovationsfreude fehlen.

Zwischen den innovativen und den nicht-innovativen Betrieben bestehen zudem einige Unterschiede. Diese sind zunächst struktureller Natur: Größere Betriebe und Betriebe bestimmter Sektoren wie etwa dem Verarbeitenden Gewerbe oder den wirtschaftsnahen Dienstleistungen sind deutlich häufiger innovativ. Dies ist wenig überraschend, da es für diese Betriebe in der Regel naheliegender bzw. schlicht einfacher ist, neue oder verbesserte Produkte

oder Leistungen in das eigene Angebot aufzunehmen als Kleinbetriebe oder Betriebe beispielsweise aus der Öffentlichen Verwaltung.

Interessanter als dieser Befund ist hingegen der Zusammenhang zwischen der wirtschaftlichen Lage der Betriebe und deren Innovationstätigkeiten. Es zeigt sich, dass Betriebe mit einer guten wirtschaftlichen Lage deutlich häufiger innovative Maßnahmen ergreifen als Betriebe mit einer schlechten wirtschaftlichen Situation. Dies lässt jedoch noch nicht den Schluss zu, dass die Innovationen ursächlich für die bessere Situation sind; so sind beispielsweise auch Betriebe, die in der Vergangenheit eine bessere Ertragslage zeigten, innovativer als jene mit negativer vergangener Ertragslage, weshalb die Innovationstätigkeit ebenso Folge der besseren wirtschaftlichen Situation und der größeren Handlungsspielräume des einzelnen Betriebs sein könnte.

Deutlicher wird dieser doppelte Zusammenhang beim Blick auf den Wettbewerbsdruck, den die Betriebe empfinden: Hier zeigt sich, dass Betriebe mit mittlerem Wettbewerbsdruck eher seltener innovativ sind, während Betriebe, die entweder sehr hohen oder aber gar keinen Wettbewerbsdruck wahrnehmen, überdurchschnittlich häufig innovative Maßnahmen umsetzen. Auch wenn eine eindeutige Kausalität anhand der Daten weder in die eine noch die andere Richtung belegbar ist, liefern diese Befunde doch Hinweise, dass die gängige Formel ‚innovative Betriebe sind wirtschaftlich erfolgreicher‘ zumindest differenziert betrachtet werden sollte.

Als letztem Thema wurde sich schließlich noch der Unternehmensnachfolge angenommen. Diese steht bei etwa jedem elften hessischen Betrieb an, bei den meisten innerhalb der nächsten zwei bis fünf Jahre. Trotz dieser recht kurzen Zeitspanne ist bei einer nennenswerten Zahl von Betrieben die Nachfolge noch nicht geregelt, was für einige Betriebe fatale Konsequenzen haben könnte: Über 60 Prozent der Betriebe, die mit Schwierigkeiten bei der Übergabe rechnen, halten diese für potenziell existenzgefährdend. Hier sollten entsprechende Beratungs- und Hilfsangebote ggfs. ausgeweitet oder besser bekannt gemacht werden, um diesen hochgerechnet etwa 1.700 – zumeist kleineren - Betrieben die notwendige Unterstützung zukommen zu lassen.

4 Fazit

Aufgrund des demografischen Wandels wird nach übereinstimmender Meinung von Wissenschaft und Politik die Sicherung der Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten für viele Betriebe an Bedeutung gewinnen. Die Betriebe sind gefordert, durch ein breites Spektrum an Aktivitäten, wie z.B. die Regelung und Steuerung der Arbeitsbelastung, eine adäquate Qualifizierung der Belegschaft, die Aufrechterhaltung der Gesundheit der Beschäftigten und der Verbesserung der Chancengleichheit die bestehenden Ressourcen optimal zu nutzen und die Potenziale aller Beschäftigtengruppen zu heben.

Klar ist jedoch, dass all diese Herausforderungen erst mit der Zeit an Bedeutung gewinnen, während die Betriebe in der Regel ihre Aktivitäten an den aktuellen Erfordernissen orientieren. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass sich der Wandel des betrieblichen Verhaltens nur allmählich einstellt. Das legt den Schluss nahe, dass die aktuelle Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation immer noch eher günstig ist, so dass für die Mehrzahl der Betriebe noch kein starker Leidens- und Handlungsdruck besteht. Der Spielraum wird allerdings geringer.

So erreichte die Gesamtzahl der Beschäftigten in Hessen erneut einen Höchststand der Panelbeobachtung; dieser Zuwachs ist nicht auf einzelne Beschäftigtengruppen beschränkt, sondern umfasst alle Qualifikationsstufen, weshalb auch die Beschäftigungschancen für An- und Ungelernte positiver sind als in der jüngeren Vergangenheit. Mit Einbrüchen ist hierbei eher nicht zu rechnen, denn für die nahe Zukunft gehen die Betriebe mehrheitlich von weiter steigenden Beschäftigtenzahlen aus.

Zu diesem Befund passt auch, dass nur geringe strukturelle Veränderungen der Beschäftigung hinsichtlich Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen zu beobachten sind, wobei weiterhin in Hessen überdurchschnittlich viele Beschäftigte in Großbetrieben sowie im Dienstleistungssektor arbeiten. Die Anzahl der Neueinstellungen und der sofort zu besetzenden Stellen blieben weiterhin auf recht hohem Niveau, auch die Zahlen der Midi-Jobs und der geringfügig Beschäftigten waren in den letzten Jahren relativ konstant. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist demnach langfristig nicht weiter gefallen.

Auch die untersuchten Indikatoren, die mittelbar Rückschlüsse auf mögliche Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt oder erhöhte betriebliche Aktivitäten zulassen, zeigen keine grundsätzlich anderen Verhaltensmuster bei den Betrieben. Die Arbeitszeit lag leicht über den Vorjahreswerten, Überstunden wurden in ähnlich vielen Betrieben eingesetzt wie in der Vergangenheit, das flexible Instrument der Arbeitszeitkonten wurde eher seltener genutzt als im Vorjahr. Noch seltener finden sich Arrangements zu langfristigen Arbeitsfreistellungen, die die Zeitautonomie der Beschäftigten vergrößern würden. Ein Rückgang bzw. eine Andersverteilung der Arbeitsbelastung ist demnach nicht zu verzeichnen.

Zudem gibt es in der Mehrheit der hessischen Betriebe noch immer keine Angebote und Aktivitäten zum Gesundheitsschutz, obwohl hessische Betriebe diese für künftig bedeutsam halten. Eine gewisse Verbreitung haben jedoch Krankenstandanalysen und Mitarbeiterbefragungen zum Thema; finanzielle Unterstützung und aktive Netzwerkarbeit zur betrieblichen Gesundheitsförderung sind immer noch selten.

Auch die Angleichung der Beschäftigungs- und Karrierechancen zwischen den Geschlechtern hat sich kaum beschleunigt, wobei strukturelle Differenzen in der Beschäftigungssituation fortgeschrieben werden. So sind Frauen in qualifizierten Tätigkeiten noch immer unterrepräsentiert, zugleich aber deutlich häufiger auf Teilzeitstellen beschäftigt oder befristet eingestellt als ihre männlichen Kollegen. Auch ist die Zahl der Frauen, die in den Betrieben die höchste Hierarchiestufe erreichen, nach wie vor recht gering und hat in den letzten Jahren nur leicht zugenommen. Diese nur langsame Entwicklung korrespondiert mit den geringen betrieblichen Maßnahmen, denn nur eine Minderheit der hessischen Betriebe fördert gezielt eine Verbesserung der Chancengleichheit.

Dieses allgemein eher bekannte Bild sollte den Blick jedoch nicht verstellen für einige z.T. recht kurzfristige Veränderungen, die sich betriebsübergreifend festhalten lassen. So ist bei den Überstunden eine Zunahme der Flexibilitätpotenziale zu beobachten, denn die Betriebe setzen bei der Kompensation der Überstunden häufiger auf eine flexible Mischung von Entgeltzahlung und Freizeitausgleich. Bei den befristeten Neueinstellungen ist seit langem wieder ein recht deutlicher Rückgang zu beobachten, der Frauenanteil an den akademischen Tätigkeiten in den hessischen Betrieben ist recht deutlich angewachsen, und insbesondere in Mittel- und Großbetrieben sind weibliche Führungskräfte wesentlich häufiger anzutreffen als noch vor einigen Jahren.

All dies kann als Indikator für eine verstärkte Nutzung der betrieblichen Potenziale gesehen werden, auch wenn bislang eher punktuelle Aktivitäten zu beobachten sind. Dass in der Zukunft noch häufiger solche Beobachtungen zu erwarten sind, ist hoch wahrscheinlich, denn die Befunde zeigen vor allem eines: Die Betriebe sind durchaus zum Handeln fähig, wenn dies die Umstände erfordern. In den Betrieben, die mit rückgehenden Beschäftigtenzahlen oder Personalproblemen rechnen, finden sich z.B. deutlich häufiger Maßnahmen zum Gesundheitsschutz als im Durchschnitt. Auch zeigen Betriebe, in denen aktuell Fachkräfteengpässe bestehen, ein erhöhtes Aus- und Weiterbildungsengagement, was nahelegt, dass dies auch zur Kompensation der bestehenden Stellenbesetzungsprobleme geschieht. Ähnliches gilt für die Innovationsbereitschaft, Regelungen zur Unternehmensnachfolge und Arbeitszeitregelungen: Bei allem gilt, dass die Betriebe erst aktiv werden, wenn sie vor unmittelbaren Herausforderungen stehen – dann jedoch auch problemorientiert handeln.

Datengrundlage und Methodik

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

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

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

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

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

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

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

Datenbasis

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

In Hessen konnte 2012 in 989 Fällen ein auswertbares Interview realisiert werden. Diese Fallzahl ist ausreichend, um repräsentative Aussagen für Betriebe in Hessen zu treffen. Bei tieferer Disaggregation der Daten oder bei Filterfragen sind in Einzelfällen hiervon Abstriche zu machen. Ergebnisse, die sich auf weniger als 100 Fälle (ungewichtet) pro Besetzungszelle stützen, werden im Textteil des Berichts deshalb in der Regel nicht interpretiert bzw. gesondert ausgewiesen. Aufgrund hoher Fehlertoleranzen muss allerdings vor der Überinterpretation solcher Daten gewarnt werden. Falls die Fallzahl ungewichtet unter 50 liegt, ist auch von Tendenzaussagen abzuraten.

Hochrechnung und Gewichtung

Aufgrund des disproportionalen Stichprobenansatzes³ muss die Stichprobe mittels der Gewichtung korrigiert werden. Die Gewichtung des IAB-Betriebspanels erfolgt grundsätzlich durch die Hochrechnung auf die Grundgesamtheit, d.h. auf die tatsächliche Verteilung der hessischen Betriebe zum Erhebungszeitpunkt.

Die gewichtete Stichprobe des IAB-Betriebspanels ist betriebsproportional, sie spiegelt die Verteilung der Betriebe über die Zellen der Schichtungsmatrix wieder. Ihre Struktur unterscheidet sich damit von zahlreichen anderen Betriebserhebungen, bei denen die Überreprä-

³ Um eine ausreichende Besetzung in den einzelnen Zellen zu erreichen, sind Großbetriebe in der Stichprobe überrepräsentiert, Kleinbetriebe unterrepräsentiert.

sentativität der Großbetriebe nicht korrigiert wird. Diese Befragungen liefern dann zwar beschäftigten- oder umsatzproportionale Ergebnisse, nicht jedoch betriebsproportionale. Mittels des IAB-Betriebspanels sind dagegen neben betriebsproportionalen auch beschäftigungsproportionale Auswertungen möglich.

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

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

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

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

Längsschnitt- oder Panelauswertungen

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

- 2000-2012 (länderspezifische Auswertungen nicht mehr möglich)
- 2003-2012 (länderspezifische Auswertungen bedingt möglich).
- 2007-2012 (länderspezifische Auswertungen möglich).

Allerdings stehen - aufgrund des Modulcharakters des IAB-Betriebspanels, nachdem bestimmte Module nur 2-jährig abgefragt werden - für einige Themen nur eine geringere Anzahl an Auswertungen zur Verfügung. Auf eine explizite Längsschnittauswertung wird daher in solchen Fällen mitunter verzichtet, es werden aber ggfs. Entwicklungen anhand von Querschnittsdaten nachgezeichnet.

Datenaufbereitung und -auswertung

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

- **Betriebsgrößenklassen**

Die Betriebe wurden gemäß ihrer Beschäftigtenzahl in folgende Größenklassen zusammengefasst:

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

- **Wirtschaftszweige**

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

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

Für die Auswertung der Daten wird in Hessen in Anlehnung an die vorherige WZ2003-Klassifizierung – und in Abgrenzung zu den oben genannten Tabellenköpfen – weiterhin eine Differenzierung des Dienstleistungssektors vorgenommen. Unterschieden wird hierbei zwischen den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen einer- und den Sonstigen Dienstleistungen andererseits; beide Sektoren unterscheiden sich bezüglich wichtiger Indikatoren (Qualifikationsstruktur, Fluktuation, Ausbildungs- und Innovationsverhalten).⁴

⁴ In der WZ 2008 wurden z.B. feste Branchengruppen aus der WZ 2003 auf verschiedene Branchengruppen in der WZ 2008 verteilt und zum Teil völlig aufgelöst. Umgekehrt wurden neue Abschnitte gebildet, die es in der WZ 2003 noch nicht gab. Teilweise gehen diese Veränderungen so weit, dass einzelne Untergruppen den Sektor wechseln (z.B. aus dem Verarbeitenden Gewerbe in den Dienstleistungsbereich). Die Veränderung der Wirtschaftszweig-Klassifikation hat deswegen auch zur Folge, dass branchenspezifische Auswertungen und ein Vergleich der Tabellen hinsichtlich der Branchen nur eingeschränkt mit denen der Jahre bis einschließlich 2008 möglich sind.

Literaturverzeichnis

- Crimmann, Andreas / Evers, Katalin / Guenther, Jutta / Guhr, Katja / Sunder, Marco (2010): Sind Innovatoren erfolgreicher als Nicht-Innovatoren? Eine empirische Analyse für das Verarbeitende Gewerbe in Deutschland, in: Wirtschaft im Wandel, Jg. 16, H. 10, S. 484-490.
- Das Demographie Netzwerk (ddn) (2013): Gesund arbeiten - flexibel in Rente. Der Mythos vom einheitlichen Renteneintrittsalter, unter: <http://demographie-netzwerk.de/trendthemen/gesund-arbeiten-flexibel-in-rente/der-mythos-vom-einheitlichen-renteneintrittsalter.html>
- Giesecke, J. / Wotschack, P. (2009): Flexibilisierung in Zeiten der Krise: Verlierer sind junge und gering qualifizierte Beschäftigte, WZ-Brief Arbeit, Berlin.
- Giesert, M. (Hrsg.) (2011): Arbeitsfähig in die Zukunft. Willkommen im Haus der Arbeitsfähigkeit! Hamburg
- Holst, Elke / Schimeta, Julia (2013): Frauenanteil in Topgremien großer Unternehmen in Deutschland nimmt geringfügig zu – DAX-30-Unternehmen mit größerer Dynamik, in DIW-Wochenbericht 03/2013, unter: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.414310.de/13-3-1.pdf
- Kinkel, Steffen / Lay, Gunter / Wengel, Jürgen (2004): Innovation. Mehr als Forschung und Entwicklung. Wachstumschancen auf anderen Innovationspfaden. In: Mitteilungen aus der Produktionsinnovationserhebung des Fraunhofer Instituts für Systemtechnik und Innovationsforschung, Nr. 33.
- Lepper, Timo/ Machnig, Jan/ Schaade, Peter (2012): Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit - Eine Option zur Deckung des Fachkräftebedarfs * Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen 2011. (IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Hessen, 01/2012), Nürnberg, 41 S.
- Nüchter, Oliver / Larsen, Christa (2012): Fachkräftesicherung durch Aus- und Weiterbildung. Zwischenbilanz zu 10 Jahren IAB-Betriebspanel Hessen, unter: <http://doku.iab.de/externe/2012/k120726306.pdf>
- Nüchter, Oliver/ Demireva, Lora/ Schmid, Alfons (2009): Beschäftigungssituation von Frauen in Hessen. IAB-Betriebspanel-Report Hessen 2008, unter: <http://doku.iab.de/externe/2009/k090710a01.pdf>
- Nüchter, Oliver/ Larsen, Christa/ Cornesse, Carina (2012): Nutzung der Beschäftigungspotenziale von Frauen. Zwischenbilanz zu 10 Jahren IAB-Betriebspanel Hessen, unter: <http://doku.iab.de/externe/2012/k121114302.pdf>
- Rammer, Christian und Christian Köhler (2012): Innovationsverhalten der Unternehmen in Deutschland 2010, Aktuelle Entwicklungen - Innovationsausgaben und andere Investitionen, Studien zum deutschen Innovationssystem 06-2012, ZEW, Mannheim.
- Zapf, Ines (2012): Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten: Messkonzepte, Datenquellen und Ergebnisse im Kontext der IAB-Arbeitszeitrechnung, IAB-Forschungsbericht Nr. 03/2012, Nürnberg.

Anhang: Ausgewählte Ergebnisse in hessischen Regierungsbezirken

Tabelle A1: Beschäftigte zum 30.06.2012 nach Gruppen, absolut

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiter und Angestellte	1.352.728	383.904	432.894	2.169.526
Auszubildende	61.427	18.706	24.467	104.600
Beamte	60.313	30.798	17.894	109.005
Tätige Inhaber	75.691	28.676	32.591	136.958
geringfügig Beschäftigte	195.267	71.251	79.217	345.735
sonstige Beschäftigte	3.604	976	1.796	6.376
Gesamtzahl Beschäftigte	1.749.030	534.311	588.859	2.872.200

Tabelle A2: Beschäftigte zum 30.06.2012 nach Gruppen, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiter und Angestellte	62,4%	17,7%	20,0%	100
Auszubildende	58,7%	17,9%	23,4%	100
Beamte	55,3%	28,3%	16,4%	100
Tätige Inhaber	55,3%	20,9%	23,8%	100
geringfügig Beschäftigte	56,5%	20,6%	22,9%	100
sonstige Beschäftigte	56,5%	15,3%	28,2%	100
Gesamtzahl Beschäftigte	60,9%	18,6%	20,5%	100

Tabelle A3: Teilzeit- und befristet Beschäftigte vorhanden

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Teilzeitbeschäftigte im Betrieb	73,9%	84,4%	78,5%	77,1%
Mitarbeiter mit befristeten AV im Betrieb	16,4%	24,0%	18,6%	18,1%

Tabelle A4: Teilzeit- und befristet Beschäftigte, absolut

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl Teilzeit-Beschäftigte	507.633	165.586	180.251	853.470
Anzahl teilzeitbeschäftigte Frauen	380.909	129.942	141.633	652.484
Anzahl Mitarbeiter mit befristeten AV	102.632	40.857	50.372	193.861
Anzahl Frauen mit befristeten AV	56.354	24.507	29.828	110.689
Anzahl Midi-Jobs	28.218	18.670	30.013	76.901

Tabelle A5: Teilzeit- und befristet Beschäftigte, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl Teilzeit-Beschäftigte	59,5%	19,4%	21,1%	100
Anzahl teilzeitbeschäftigte Frauen	58,4%	19,9%	21,7%	100
Anzahl Mitarbeiter mit befristeten AV	52,9%	21,1%	26,0%	100
Anzahl Frauen mit befristeten AV	50,9%	22,1%	26,9%	100
Anzahl Midi-Jobs	36,7%	24,3%	39,0%	100

Tabelle A6: Personalbewegungen

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen im Betrieb	26,9%	34,2%	27,3%	28,5%
Personalabgänge im Betrieb	30,8%	29,3%	28,3%	29,9%

Tabelle A7: Neueinstellungen, absolut

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen gesamt	90.389	25.850	30.564	146.803
Neueinstellungen Frauen	47.256	13.106	16.081	76.443
Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten	28.096	8.041	16.846	52.983
Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten	59.532	16.075	13.485	89.092
Neueinstellungen befristet	34.296	9.906	14.234	58.436
Neueinstellungen befristet Frauen	19.478	5.728	8.099	33.305

Tabelle A8: Neueinstellungen, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen gesamt	61,6%	17,6%	20,8%	100
Neueinstellungen Frauen	61,8%	17,1%	21,0%	100
Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten	53,0%	15,2%	31,8%	100
Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten	66,8%	18,0%	15,1%	100
Neueinstellungen befristet	58,7%	17,0%	24,4%	100
Neueinstellungen befristet Frauen	58,5%	17,2%	24,3%	100

Tabelle A9: Personalabgänge, absolut

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausgeschiedene gesamt	89.465	18.915	28.089	136.469
Ausgeschiedene Frauen	44.837	8.670	10.061	63.568
Arbeitnehmerkündigung	30.333	6.565	8.551	45.449
Kündigung durch Betrieb	21.097	3.403	5.275	29.775
Abgänge nach Ausbildung	1.556	934	1.020	3.510
Ende Befristung	12.446	2.220	4.059	18.725
Aufhebungsvertrag	6.906	1.733	3.276	11.915
Versetzung in anderen Betrieb	3.781	479	1.250	5.510
Ruhestand mit Erreichen regul. Altersgrenze	4.725	950	1.339	7.014
Ruhestand vor Erreichen regul. Altersgrenze	2.392	1.150	835	4.377
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	569	86	1.275	1.930
sonstige Abgänge	4.104	1.395	1.412	6.911

Tabelle A10: Personalabgänge, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausgeschiedene gesamt	65,6%	13,9%	20,6%	100
Ausgeschiedene Frauen	70,5%	13,6%	15,8%	100
Arbeitnehmerkündigung	66,7%	14,4%	18,8%	100
Kündigung durch Betrieb	70,9%	11,4%	17,7%	100
Abgänge nach Ausbildung	44,3%	26,6%	29,1%	100
Ende Befristung	66,5%	11,9%	21,7%	100
Aufhebungsvertrag	58,0%	14,5%	27,5%	100
Versetzung in anderen Betrieb	68,6%	8,7%	22,7%	100
Ruhestand mit Erreichen regul. Altersgrenze	67,4%	13,5%	19,1%	100
Ruhestand vor Erreichen regul. Altersgrenze	54,6%	26,3%	19,1%	100
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	29,5%	4,5%	66,1%	100
sonstige Abgänge	59,4%	20,2%	20,4%	100

Tabelle A11: unbesetzte Stellen

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sofort gesuchte Arbeitskräfte gesamt	28.931	15.250	11.761	55.942
Sofort gesucht für einfache Tätigkeiten	5.261	4.156	5.069	14.486
Sofort gesucht für qualifizierte Tätigkeiten	17.929	9.105	5.663	32.697
Sofort gesucht für (Fach-)Hochschulabschluss	5.717	1.989	1.028	8.734
unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten	15.413	8.910	8.540	32.863

Tabelle A12: Ausbildungsberechtigung der Betriebe

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ja	53,5%	66,9%	61,6%	58,2%
Nur im Verbund	2,9%	5,7%	2,0%	3,3%
Nein	44,5%	28,5%	36,6%	39,3%

Tabelle A13: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Bildet aus	25,2%	39,3%	26,5%	28,5%
Bildet trotz Berechtigung nicht aus	30,3%	32,2%	36,9%	32,2%
Keine Berechtigung	44,5%	28,5%	36,6%	39,3%

Tabelle A14: Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen 2012

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl erfolgreiche Abschlüsse	18.768	8.545	8.603	35.916
Anzahl Übernahmen	12.564	4.462	5.967	22.993
Übernahmequote	66,9%	52,2%	69,4%	64,0%

Tabelle A15: Betrieb förderte 2012 Weiterbildung

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ja	56,6%	58,6%	61,4%	58,1%
Nein / k.A.	43,4%	41,4%	38,6%	41,9%

Tabelle A16: Anzahl Weitergebildeter 2012 (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Weitergebildete Personen	479.429	178.498	180.136	838.063
Weiterbildungsquote	27,4%	33,4%	30,6%	29,2%

Tabelle A17: Arbeitszeiten

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit (in h)	39,3	39,3	39,5	39,3
Arbeitszeitkonten vorhanden	24,7%	26,6%	33,8%	27,2%

Tabelle A18: Tarifbindung

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Branchentarifvertrag	33,2%	35,2%	36,3%	34,3%
Haus-/Firmentarifvertrag	1,1%	4,0%	6,5%	3,0%
Kein Tarifvertrag	65,7%	60,7%	57,2%	62,7%
<i>davon: Orientierung am Branchentarif</i>	44,3%	51,8%	43,5%	45,6%

Tabelle A19: Löhne und Gehälter

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Durchschnittslohnsumme / Beschäftigter (in €)	1.829	1.769	1.799	1.812
Betrieb zahlt übertarifliche Löhne	31,5%	50,9%	17,8%	32,2%

Tabelle A20: Ertragslage im letzten Geschäftsjahr (2011)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sehr gut	3,6%	2,5%	6,4%	4,0%
Gut	45,8%	45,3%	38,1%	44,0%
Befriedigend	29,1%	35,8%	34,5%	31,8%
Ausreichend	14,8%	10,9%	12,4%	13,4%
Mangelhaft	6,6%	5,4%	8,7%	6,8%

Tabelle A21: Entwicklung des Geschäftsvolumens zwischen 2012 und 2013

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Gleich bleiben	54,5%	51,7%	53,7%	53,7%
Steigen	15,6%	28,3%	22,5%	19,9%
Sinken	13,0%	13,3%	13,9%	13,3%
Weiß noch nicht	17,0%	6,6%	9,9%	13,2%

Zuletzt erschienen:

IWAK Forschungsberichte



Nr. 8 Qualität der Versorgung mit Anti-Dekubitus-Liegehilfen am Beispiel der Hilfsmittelversorgung durch die AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen
Anke Metzenrath, Kerstin Hagmann, Angela Joost (2014)

Nr. 7 Regionale Wettbewerbsfähigkeit der Metropolregionen FrankfurtRheinMain und Stuttgart im Vergleich
Christian Baden, Horst Entorf, Vera Neisen, Alfons Schmid, Philip Sieger (2013)

Nr. 6 Ressourcen und Potenziale in Hessens Betrieben
Oliver Nüchter, Christa Larsen (2013)

Nr. 5 Aus- und Weiterbildungsbedarfe und -praxis in hessischen Migrantenunternehmen
Vera Neisen, Christa Larsen (2013)

Nr. 4 Wissenschaftliche Begleitung der Implementierung der Pflegestützpunkte in Hessen
Angela Joost, Anke Metzenrath (2012)

Nr. 3 Wirtschaft und ökonomische Bildung
Alfons Schmid, Nils Beckmann, Miriam Wiesen (2012)

Nr. 2 Funktionalität von Subventions- und Förderinstrumenten zur Versorgungssicherung von Personen in Privathaushalten
Christa Larsen, Sigrid Rand (2012)

Nr. 1 Berufliche Weiterbildung von Teilzeitkräften
Oliver Nüchter, Alfons Schmid (2011)

IWAK Reporte



IWAK-Betriebsbefragung im Herbst 2013

Standortfaktoren und Wettbewerbsfähigkeit der Region Rhein-Main aus betrieblicher Sicht.

Oliver Nüchter, Alfons Schmid (2014)

IWAK-Betriebsbefragung im Herbst 2013

Beschäftigungsprognose 2014/2015 für die Region Rhein-Main

Oliver Nüchter, Alfons Schmid (2014)

IAB-Betriebspanel Report Hessen 2012

Arbeitszeitregelungen und Angebote zum Gesundheitsschutz: Betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit

Oliver Nüchter, Christa Larsen (2013)

IAB-Betriebspanel Report Hessen 2012

Frauenbeschäftigung und Chancengleichheit in Hessen

Oliver Nüchter, Christa Larsen (2013)

Weitere **IWAK Veröffentlichungen** unter www.iwak-frankfurt.de.

Das Projekt wurde gefördert aus Mittel des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung, der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds und der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Hessen

HESSEN



Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung

Kaiser-Friedrich-Ring 75
65185 Wiesbaden
Germany

Tel.: +49 (611) 815 0
Fax: +49 (611) 815 2227

www.wirtschaft.hessen.de
info@hmvvl.hessen.de



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Qualifizierungsoffensive
Programme zur beruflichen Bildung



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Hessen

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
in der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit

Kontaktpartner: Peter Schaade
Saonestr. 2-4
60528 Frankfurt



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Senckenberganlage 31
60325 Frankfurt am Main
Germany

Tel.: +49 (0)69 798 23855
Fax: +49 (0)69 798 28233

www.iwak-frankfurt.de
iwak@em.uni-frankfurt.de