



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Beschäftigungspolitik und Qualifikation in Hessen 2015

Abschlussbericht des IAB Betriebspanels Hessen 2015

Anna Fischer

Franziska Schmidt

Dr. Christa Larsen

Frankfurt am Main, November 2016



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Hessen

Vorwort zum Abschlussbericht des IAB-Betriebspanels Hessen 2015

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

wenn es stimmt, dass Politik mit der Betrachtung der Wirklichkeit beginnt, dann beginnt Beschäftigungspolitik mit dem Blick in das IAB-Betriebspanel. Die jährliche Befragung von bundesweit über 16.000 Betrieben liefert eine solide Datenbasis mit umfassenden Informationen beispielsweise über

- das betriebliche Ausbildungsverhalten,
- die Nutzung betrieblicher Weiterbildung,
- die Beschäftigungsdynamik und
- die Veränderung betrieblicher Strukturen.

Die nach Branchen und Betriebsgrößen vorliegenden Ergebnisse ermöglichen dank der Finanzierung durch die Landesregierung und die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit auch spezifisch Auswertungen für Hessen, und die kontinuierliche Erhebung gestattet Längsschnittuntersuchungen, die für Wirkungsanalysen unerlässlich sind. Auf dieser Grundlage lassen sich Maßnahmen präzise planen und effizient umsetzen.

Wir danken den hessischen Betrieben für ihre anhaltende Bereitschaft, die umfangreiche Befragung weiterhin zu unterstützen.



Tarek Al-Wazir

Tarek Al-Wazir
Hessischer Minister für Wirtschaft, Energie
Verkehr und Landesentwicklung



Frank Martin

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

Inhaltsverzeichnis

1 EINLEITUNG	1
2 BESCHÄFTIGUNG IN HESSEN 2015: STAND UND ENTWICKLUNG	3
2.1 Betriebe und Beschäftigte	3
2.2 Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur	6
2.3 Beschäftigungsformen	12
2.4 Altersstruktur und Maßnahmen für Ältere	21
2.5 Resümee	29
3 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG IN HESSEN 2015.....	31
3.1 Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsintensität	32
3.2 Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze	35
3.3 Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse	39
3.4 Übernahme erfolgreicher Ausbildungsabsolventen	42
3.5 Resümee	45
4 BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG IN HESSEN 2015	46
4.1 Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsintensität	47
4.2 Weiterbildung von Beschäftigten mit einfacher Tätigkeit	53
4.3 Formen und Organisation der Weiterbildung	59
4.4 Resümee	64
5 BESCHÄFTIGUNGSDYNAMIK IN HESSEN 2015	65
5.1 Personalsuche	65
5.2 Neueinstellungen und Kündigungsverhalten	68
5.3 Blickwinkel der aus- und weiterbildenden Betriebe	74
5.5 Resümee	83
6 FAZIT	84
DATENGRUNDLAGE UND METHODIK.....	86
LITERATUR	90
ANHANG: AUSGEWÄHLTE ERGEBNISSE IN HESSISCHEN REGIERUNGSBEZIRKEN ..	92

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Beschäftigte in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2005-2015, Angaben in Prozent.....	5
Abb. 2: Beschäftigte in Hessen nach Wirtschaftszweigen 2009-2015, Angaben in Prozent.....	6
Abb. 3: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Hessen und in Westdeutschland 2001-2015, Angaben in Prozent	8
Abb. 4: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Hessen, jeweils am 30.06. der Jahre 2009-2015, Angaben in Prozent.....	9
Abb. 5: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen am 30.06.2015, Angaben in Prozent .	10
Abb. 6: Frauenanteil an der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Hessen, jeweils am 30.06. der Jahre 2009-2015, Angaben in Prozent	11
Abb. 7: Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften in Hessen und Westdeutschland 2001-2015, Angaben in Prozent	13
Abb. 8: Formen der Beschäftigung in Hessen jeweils am 30.06. der Jahre 2009-2015, Angaben in Prozent.....	14
Abb. 9: Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung jeweils am 30.06. der Jahre 2001-2015, Angaben in Prozent.....	15
Abb. 10: Anzahl befristet Beschäftigter und Anteil befristet beschäftigter Frauen an allen befristet Beschäftigten in Hessen jeweils am 30.06. der Jahre 2001-2015, hochgerechnete absolute Zahlen in Tsd., Anteile in Prozent	16
Abb. 11: Anteil geringfügig Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen jeweils am 30.06. der Jahre 2009-2015, Angaben in Prozent	18
Abb. 12: Anteil der Betriebe mit Midi-Jobbern in Hessen jeweils am 30.06. der Jahre 2009-2015, Angaben in Prozent	19
Abb. 13: Anteil der externen Arbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten in Hessen 2002-2015, Angaben in Prozent	20
Abb. 14: Verteilung der Anteilswerte Beschäftigter mit 50 Jahren oder älter in hessischen Betrieben jeweils am 30.06. der Jahre 2002, 2006, 2008, 2011 und 2015, Angaben in Prozent	22
Abb. 15: Altersstruktur der Beschäftigten in Hessen und Westdeutschland jeweils am 30.06. der Jahre 2011 und 2015, Angaben in Prozent.....	23
Abb. 16: Altersstruktur der Beschäftigten in Hessen am 30.06. 2015 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	24
Abb. 17: Entwicklung der Maßnahmen für ältere Beschäftigte in Hessen der Jahre 2002, 2006, 2008, 2011 und 2015, Angaben in Prozent	26
Abb. 18: Anteil hessischer Betriebe mit Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in Hessen nach Wirtschaftszweigen für 2015, Angaben in Prozent	27
Abb. 19: Weiterbildungsintensität älterer Beschäftigter in hessischen Betrieben nach Wirtschaftszweigen für 2015, Angaben in Prozent	28
Abb. 20: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung hessischer Betriebe 2001-2015, Angaben in Prozent.....	32
Abb. 21: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2000-2015, Angaben in Prozent	33
Abb. 22: Ausbildungsquote und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2015 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	34
Abb. 23: Ausbildungsquote und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2015 nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent	35
Abb. 24: Angebotene Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2015 (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet).....	36
Abb. 25: Differenz zwischen angebotenen und besetzten Ausbildungsplätzen in Hessen 2002-2015 (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet)	37
Abb. 26: Anteil nicht besetzter an allen Ausbildungsplätzen in Hessen nach Wirtschaftszweigen 2015, Angaben in Prozent	38
Abb. 27: Anteil nicht besetzter an allen Ausbildungsplätzen in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2015, Angaben in Prozent	39
Abb. 28: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2001-2015 (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet)	40
Abb. 29: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2015 nach Wirtschaftszweigen (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet).....	41
Abb. 30: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2015, hochgerechnete absolute Zahlen (gerundet)	42
Abb. 31: Übernahmequote erfolgreicher Ausbildungsabsolventen in Hessen 2001-2015.....	43
Abb. 32: Übernahmequote in Hessen 2015 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	44

Abb. 33: Übernahmequote in Hessen 2015 nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent	44
Abb. 34: Anteil an Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, an allen Betrieben in Hessen und Westdeutschland jeweils 1. Halbjahr 2001-2015, Angaben in Prozent	47
Abb. 35: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 1. Halbjahr 2015, Angaben in Prozent	48
Abb. 36: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001-2015 und differenziert nach Tätigkeitsbereichen jeweils 1. Halbjahr 2009-2015, Angaben in Prozent.....	50
Abb. 37: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001-2015, Angaben in Prozent	51
Abb. 38: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001-2015, Angaben in Prozent	52
Abb. 39: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte mit einfacher Tätigkeit nach Wirtschaftszweigen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2013 und 2015, Angaben in Prozent	54
Abb. 40: Anteil geförderter Beschäftigter mit einfachen Tätigkeiten an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2009-2015, Angaben in Prozent	56
Abb. 41: Anteil geförderter Beschäftigter mit einfachen Tätigkeiten an allen Beschäftigten nach Betriebsgrößen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2009-2015, Angaben in Prozent.....	57
Abb. 42: Anteil der Betriebe mit Förderung von Beschäftigten durch das Programm WeGebAU an allen Betrieben im Jahr 2014, Angaben in Prozent	58
Abb. 43: Art der geförderten Maßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2015, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen).....	59
Abb. 44: Art der geförderten Maßnahmen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2003-2015, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)	60
Abb. 45: Zeitpunkt der geförderten Maßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2015 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	61
Abb. 46: Kostenbeteiligung der Beschäftigten an Maßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2015 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	63
Abb. 47: Sofort gesuchte Arbeitskräfte in Hessen 2001-2015, Angaben Tsd. (gerundet)	66
Abb. 48: Derzeit offene Stellen nach Betriebsgrößenklassen und Qualifikation in Hessen 2015, Angaben in Prozent	67
Abb. 49: Neueinstellungen und Frauenanteil nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2015, Angaben in Prozent	68
Abb. 50: Neueinstellungen nach Qualifikation in Hessen 2001-2003 / 2007-2015, Angaben in Prozent*	70
Abb. 51 Neueinstellungen für qualifizierte und einfache Tätigkeiten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2015, Angaben in Prozent	71
Abb. 52: Personalabgänge nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2015, Angaben in Prozent	72
Abb. 53: Gründe für Personalabgänge in Hessen 2005-2015, Angaben in Prozent aller Abgänge.....	73
Abb. 54: Einstellungs- und Personalabgangsquoten in Hessen 2001-2015, Angaben in Prozent	74
Abb. 55: Verteilung des betrieblichen Bildungsangebotes in Hessen 2015	75
Abb. 56: Verteilung des betrieblichen Bildungsangebotes in Hessen 2015 nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent	76
Abb. 57: Verteilung des betrieblichen Bildungsangebotes in Hessen 2015 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent ...	77
Abb. 58: Neueinstellungen und Frauenanteil in Hessen 2015 nach Kategorien der betrieblichen Bildung, Angaben in Prozent	78
Abb. 59: Neueinstellungen für qualifizierte und einfache Tätigkeiten in Hessen 2015 nach Kategorien der betrieblichen Bildung, Angaben in Prozent	79
Abb. 60: Personalabgänge nach Kategorien der betrieblichen Bildung in Hessen 2015, Angaben in Prozent an allen Personalabgängen	80
Abb. 61: Gründe für Personalabgänge in Hessen 2015 nach Kategorien der betrieblichen Bildung, Angaben in Prozent an allen Abgängen der jeweiligen Kategorie	81
Abb. 62: Einstellungs- und Personalabgangsquoten nach Kategorien der betrieblichen Bildung in Hessen 2015, Angaben in Prozent	82

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Anzahl Betriebe in Hessen zum 30.06.2015, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen, hochgerechnet und gerundet.....	3
Tab. 2: Beschäftigte in Hessen zum 30.06.2015, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen, hochgerechnet und gerundet	4
Tab. 3: Beschäftigtengruppen 2014 und 2015 in Hessen, Angaben in Tausend bzw. Prozent	7

1 Einleitung

Mit dem vorliegenden Abschlussbericht zum IAB-Betriebspanel Hessen 2015 werden die Ergebnisse aus vier Reporten zusammengeführt sowie um ausgewählte Daten zur Betriebs- und Beschäftigtenstruktur ergänzt. Ziel des Berichtes ist es, aktuelle und repräsentative Daten zur Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur, zum betrieblichen Aus- und Weiterbildungsverhalten, der Beschäftigungsdynamik sowie zur Situation älterer und einfach beschäftigter Arbeitnehmer in Hessen bereitzustellen.

Die demografische Entwicklung gilt als eine der zentralen Herausforderungen der Zukunft. Sie beeinflusst die Beschäftigungssituation in den Betrieben bereits heute nachhaltig. So ist der Anteil der Betriebe mit einem hohen Anteil älterer Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung seit 2002 kontinuierlich gestiegen. In immer mehr Betrieben machen Ältere mindestens die Hälfte der Belegschaft aus und auch ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung stieg seit 2011 deutlich an. In Anbetracht der demografischen Entwicklung und prognostizierten Fachkräfteengpässe wird erwartet, dass die Potenziale verschiedener Beschäftigtengruppen stärker genutzt werden. In Kapitel 2 werden neben den Beschäftigtenanteilen der Älteren sowie dem betrieblichen Weiterbildungsverhalten in Bezug auf diese Beschäftigtengruppe auch die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen genauer betrachtet, denn Frauen sind nach wie vor in atypischen Beschäftigungsformen besonders stark vertreten. Die Ausweitung ihrer Beschäftigung bildet ein bislang nicht ausgeschöpftes Potenzial zur Fachkräftesicherung.

Den Betrieben stehen mit der betrieblichen Aus- und Weiterbildung zwei Instrumente zur Verfügung, mit denen sie aktiv auf die Fachkräftesituation einwirken können. Die duale Berufsausbildung gilt dabei als zentrale Strategie zur Generierung qualifizierter Arbeitskräfte. In Kapitel 3 des vorliegenden Berichts werden aktuelle Entwicklungen der betrieblichen Ausbildungssituation in Hessen sowie Übernahmequoten erfolgreicher Ausbildungsabsolventen diskutiert. Die betriebliche Weiterbildung stellt eine Möglichkeit dar, Nach- oder Anpassungsqualifizierung von bereits beschäftigten, aber noch nicht ausreichend qualifizierten Arbeitskräften zu erreichen. In Kapitel 4 wird neben der betrieblichen Weiterbildung auch das Potenzial von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten, die meist gering oder formal gar nicht qualifiziert sind, diskutiert. Mit Blick auf die prognostizierte geringere Nachfrage nach dieser Tätigkeitsgruppe und den höheren Bedarfen an Fachkräften liegt es nahe, die bestehenden Potenziale der einfach Beschäftigten stärker zu nutzen, um dem drohenden Fachkräftemangel innerbetrieblich entgegenzuwirken.

Aus- und Weiterbildungsaktivitäten dienen neben der Bereitstellung benötigter Qualifikationen auch der Bindung von qualifizierten Beschäftigten. Besonders in Zeiten konjunktureller Konsolidierung und des demografischen Wandels in denen Fachkräfte verstärkt nachgefragt werden, verfügen diese über verbesserte Verhandlungspositionen und vermehrte Optionen. Folglich müssten Betriebe ihr Potenzial zur Bindung der Beschäftigten stärker nutzen. Das Kündigungsverhalten der Arbeitnehmer beeinflusst, neben der Personalsuche und dem

Neueinstellungsverhalten der Betriebe, die personelle Dynamik in den Betrieben. Für 2015 wird erwartet, dass sich die Personalbewegungen in hessischen Betrieben dynamisch zeigen, d.h. es werden viele Neueinstellungen und mittlere Zahlen an Personalabgängen prognostiziert. In Kapitel 5 wird zudem diskutiert, ob sich die Möglichkeiten, qualifizierte Arbeitskräfte zu rekrutieren und zu halten zwischen Betrieben, die in der Aus- und Weiterbildung aktiv sind und denjenigen, die weniger aktiv sind, systematisch unterscheiden.

Die Darstellungen zur Betriebs- und Beschäftigtensituation in Hessen für das Jahr 2015 basieren auf Daten, welche bei 1.046 Betrieben in Hessen erhoben wurden. Grundgesamtheit der Bruttostichprobe ist die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, welche alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält. Damit Aussagen zu allen Betrieben in Hessen möglich sind, werden die Daten zu den Einzelbetrieben nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung der Betriebe in Hessen gewichtet (ausführlich hierzu Kapitel Datengrundlage und Methodik). Die Angaben sind nach der Gewichtung repräsentativ für alle hessischen Betriebe und Dienststellen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Sie erlauben nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen statistisch gesicherte Aussagen.

Wo immer dies möglich ist, werden kurz- und mittelfristige Entwicklungen nachgezeichnet sowie Erwartungen für die Zukunft dargestellt. Eine differenzierte Darstellung der Ergebnisse nach Wirtschaftszweigen und Größenklassen der Betriebe findet sich immer an den Stellen, wo dies möglich und sinnvoll ist.

2 Beschäftigung in Hessen 2015: Stand und Entwicklung

Das folgende Kapitel gibt einen umfassenden Überblick zur Lage der Betriebe und Beschäftigung in Hessen im Jahr 2015. Hierfür wird zunächst die Anzahl und Verteilung der Betriebe auf die Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweige dargestellt. Ein Überblick über die Anzahl und Verteilung der Beschäftigten schließt sich hieran an. Darüber hinaus werden folgende zentrale Beschäftigungsindikatoren berichtet: die Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur, die Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen sowie die Altersstruktur der Beschäftigten.

2.1 Betriebe und Beschäftigte

Jährlich werden mit dem IAB-Betriebspanel bundesweit Angaben zur Betriebs- und Beschäftigungsstruktur sowie zu Wirtschaftszweig und Betriebsgröße erhoben. Jeder Betrieb lässt sich einem der 43 abgefragten Wirtschaftszweige zuordnen, welche wiederum in die Wirtschaftssektoren primärer Sektor (Land- und Forstwirtschaft), sekundärer Sektor (Produzierendes Gewerbe) und tertiärer Sektor (Dienstleistungsgewerbe) zusammengefasst werden können. Tabelle 1 stellt die Verteilung der Betriebe in Hessen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen zum 30.06.2015 dar.

Tab. 1: Anzahl Betriebe in Hessen zum 30.06.2015, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen, hochgerechnet und gerundet

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	6.700	4.700	1.600	300	13.300
Baugewerbe	12.300	3.200	400	30	15.930
Handel und Reparatur	26.000	10.700	1.600	200	38.500
Wirtschaftsnahe und wissenschaftliche Dienstleistungen	24.500	9.400	1.700	200	35.800
Sonstige Dienstleistungen	31.800	11.400	2.000	400	45.600
Öffentliche Verwaltung / Organisationen ohne Erwerbszweck	2.900	1.800	900	200	5.800
Land- und Forstwirtschaft / Bergbau, Steine, Erden	2.800	200	50	10	3.060
Gesamt	107.000	41.400	8.250	1.340	157.990

Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

Mehr als die Hälfte der Betriebe in Hessen war 2015 im Dienstleistungssektor (wirtschaftsnahe und wissenschaftliche sowie Sonstige Dienstleistungen) tätig. Ein Viertel der Betriebe wurde dem Wirtschaftszweig Handel und Reparatur zugeordnet. Das Produzierende Gewerbe

be (Verarbeitendes und Baugewerbe) machte knapp 20 Prozent aller hessischen Betriebe aus. Die Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck erreichten knapp 4 Prozent. Der Anteil der Wirtschaftszweige Land- und Forstwirtschaft sowie Bergbau, Steine und Erden belief sich zusammen genommen auf weniger als 2 Prozent.

Darüber hinaus lässt sich Tabelle 1 entnehmen, dass 2015 gut zwei Drittel der Betriebe eine Betriebsgröße von 1 bis 9 Beschäftigten aufwiesen. Ein Viertel der hessischen Betriebe erreichte eine Betriebsgröße von 10 bis 49 Beschäftigten. Deutlich geringer fiel in Hessen der Anteil der Betriebe mittlerer Größe (50 bis 249 Beschäftigte) aus, er lag bei 5 Prozent. Noch geringer war der Anteil der Großbetriebe (mehr als 250 Beschäftigte) an allen Betrieben in Hessen, er belief sich auf weniger als 1 Prozent.

Die Gesamtzahl der in Hessen Beschäftigten betrug zum 30.06.2015 (Stichtag) hochgerechnet 3,055 Mio. Beschäftigte und verfehlte damit knapp den Wert aus dem Vorjahr, welcher zugleich der höchste Wert seit Beginn der Panelbeobachtungen im Jahr 2000 war. Insgesamt ist in Hessen die Gesamtbeschäftigung in den vergangenen zehn Jahren von 2,6 Millionen kontinuierlich auf über 3 Millionen Beschäftigte gestiegen. Wie sich 2015 die in Hessen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen verteilten, wird in Tabelle 2 dargestellt.

Tab. 2: Beschäftigte in Hessen zum 30.06.2015, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen, hochgerechnet und gerundet

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	33.900	100.600	169.400	296.900	600.800
Baugewerbe	47.600	60.200	35.900	14.500	158.200
Handel und Reparatur	112.300	192.800	149.900	149.100	604.100
Wirtschaftsnahe und wissenschaftliche Dienstleistungen	91.300	184.100	166.100	66.400	507.900
Sonstige Dienstleistungen	142.300	205.000	199.400	233.100	779.800
Öffentliche Verwaltung / Organisationen ohne Erwerbszweck	11.700	39.600	86.200	219.100	356.600
Land- u. Forstwirtschaft / Bergbau, Steine, Erden	12.100	3.200	4.700	28.000	48.000
Gesamt	451.200	785.500	811.600	1.007.100	3.055.400

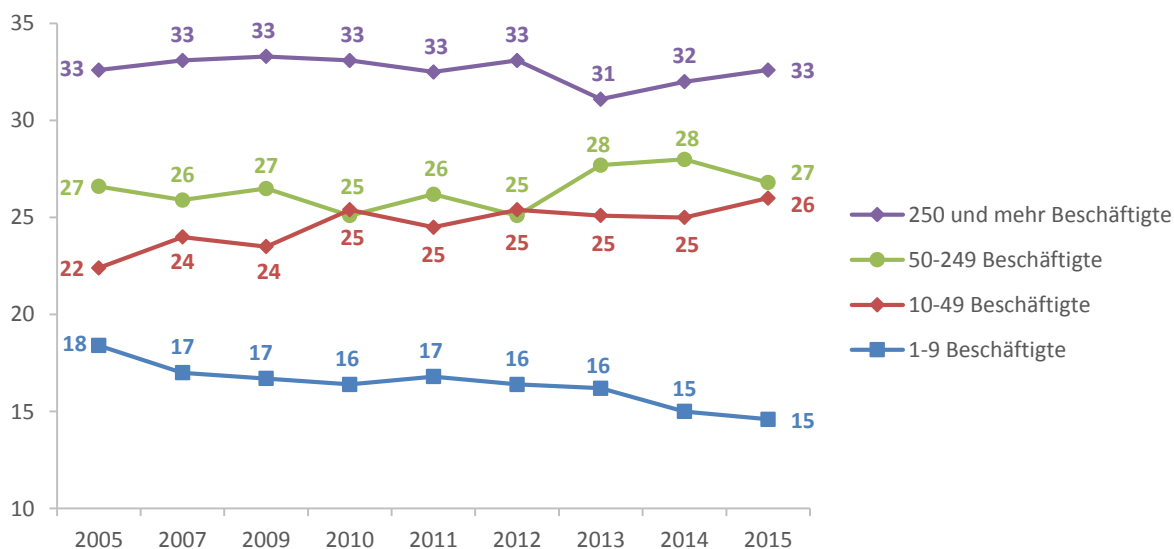
Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

Die Auswertung von Tabelle 1 hat gezeigt, dass Betriebe der kleinsten Betriebsgrößenklasse (1-9 Beschäftigte) mit Abstand den größten Anteil an den Betrieben in Hessen ausmachten. Aus Tabelle 2 lässt sich entnehmen, dass die Verteilung der Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen von der Verteilung der Betriebe stark abwich. Nur etwa 15 Prozent aller

Beschäftigten arbeiteten 2015 in Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten. Die kleinen und mittelgroßen Betriebe vereinten auf sich jeweils ein Viertel der Beschäftigten. Der größte Anteil der Beschäftigten war in Großbetrieben tätig, sie wiesen einen Anteil von 33 Prozent an allen Beschäftigten in Hessen auf.

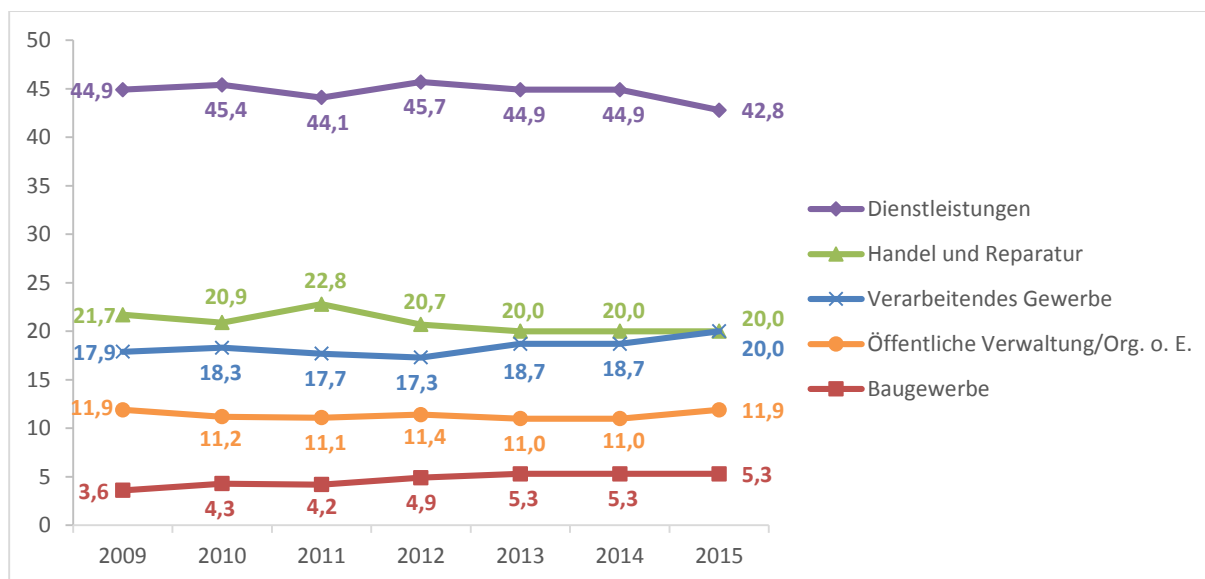
Großbetriebe haben mit einem Anteil von über 30 Prozent auch in den vergangenen 10 Jahren stets die größte Anzahl von Menschen in Hessen beschäftigt. Abbildung 1 zeigt, dass in den letzten Jahren kleine und mittelgroße Betriebe mit 10 bis 249 Beschäftigten ihre Anteile an den Beschäftigten in Hessen vergrößert haben. Rückläufig war dahingegen der Anteil der Beschäftigten in Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten. Es lässt sich demnach festhalten, dass der Zuwachs an Beschäftigung in Hessen in den letzten Jahren hauptsächlich in Betrieben mit 10 bis 249 Beschäftigten stattfand.

Abb. 1: Beschäftigte in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2005-2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2015, eigene Berechnungen

Der Anteil der Beschäftigten in den verschiedenen Wirtschaftszweigen durchlief ebenfalls Veränderungen im Zeitverlauf (vgl. Abb. 2). 2015 war mit Abstand der größte Anteil der Beschäftigten in den Dienstleistungen tätig (43 Prozent); er sank im Vergleich zu 2014 um 2 Prozentpunkte. In Handel und Reparatur lag der Anteil der Beschäftigten bei 20 Prozent, er ist seit 2013 konstant. Den gleichen Anteil an den Beschäftigten erreichte 2015 das Verarbeitende Gewerbe, er ist seit 2012 um 3 Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil der Beschäftigten in der Öffentlichen Verwaltung lag 2015 bei 12 Prozent und damit einen Prozentpunkt höher als im Vorjahr. Das Baugewerbe kommt seit 2012 auf fünf Prozent.

Abb. 2: Beschäftigte in Hessen nach Wirtschaftszweigen 2009-2015, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2015, eigene Berechnungen

2.2 Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur

Sowohl die Entwicklung des Arbeitsmarktes als auch die Entwicklung der Beschäftigung von Arbeitnehmern wird von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst. Neben konjunkturellen Schwankungen spielt dabei auf Seiten der Arbeitskräftenachfrage vor allem der Wandel von einer Produktions- zu einer Dienstleistungsgesellschaft eine Rolle. Momentan werden insbesondere aufgrund einer schnell voranschreitenden technologischen Entwicklung weitere Veränderungen erwartet. Es wird in diesem Zusammenhang prognostiziert, dass die Nachfrage von un- oder angelerntem Personal abnimmt, bei gleichzeitig steigender Nachfrage nach Fachkräften. Auf der anderen Seite ist das Arbeitskräfteangebot zunehmend vom demografischen Wandel und seinen Folgen geprägt. Aufgrund der Überalterung der Gesellschaft wird das Arbeitskräfteangebot in Zukunft zurückgehen und die Schwierigkeiten, offene Stellen mit geeigneten Nachwuchskräften zu besetzen, werden größer. Bis zum Jahr 2020 wird für Hessen ein Defizit von rund 123.000 Arbeits- und Fachkräften prognostiziert (Demireva et al. 2015).

Mit dem folgenden Kapitel wird daher der Frage nachgegangen, wie sich die Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur in den hessischen Betrieben im Erhebungsjahr gestaltet und welche Entwicklungen bislang zu erkennen sind. Das sinkende Arbeitskräfteangebot wird erfordern, dass innerbetriebliche Arbeitskräftepotenziale stärker genutzt werden. Neben der zunehmenden Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung wird erwartet, dass die Hebung der Erwerbsbeteiligung von bisher eher unterrepräsentierten Gruppen wie Frauen und Älteren relevanter wird (Hasselhorn/Rauch 2014). Die Frauenerwerbsbeteiligung ist häufig von Teilzeitarbeit und Phasen der Unterbrechung (bspw. durch Familienzeit oder befristete Arbeits-

verhältnisse) geprägt, wohingegen bei Männern das Normalarbeitsverhältnis mit Vollzeitbeschäftigung und langjähriger Erwerbstätigkeit im Vordergrund steht (ebd.). Inwieweit sich der Umfang der Erwerbsbeteiligung mit Teilzeitarbeit und die flexible Beschäftigung der Frauen durch Befristung verändert haben, wird im zweiten Teil dieses Kapitels im Kontext der Beschäftigungsstrukturen der hessischen Betriebe genauer betrachtet.

Beschäftigungsstruktur in hessischen Betrieben 2015

Tabelle 3 zeigt, dass Mitte 2015 rund 79 Prozent der Arbeitskräfte in Hessen sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren (Arbeiter, Angestellte und Auszubildende). Der Anteil der nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, zu welchen Beamte, tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige, geringfügig Beschäftigte sowie sonstige Beschäftigte gezählt werden, lag entsprechend bei 21 Prozent.

Vergleicht man die Zahlen des Jahres 2015 mit denen aus dem Vorjahr, zeigen sich kleine Veränderungen bei der Gesamtbeschäftigung: Sie nahm (hochgerechnet) um 5.000 Beschäftigte ab. Gleichzeitig stieg die absolute Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter im gleichen Zeitraum um 53 Tausend. Den größten Zuwachs an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verzeichnete dabei der Bereich Dienstleistungen mit einem Plus von knapp 29 Tausend Beschäftigten.

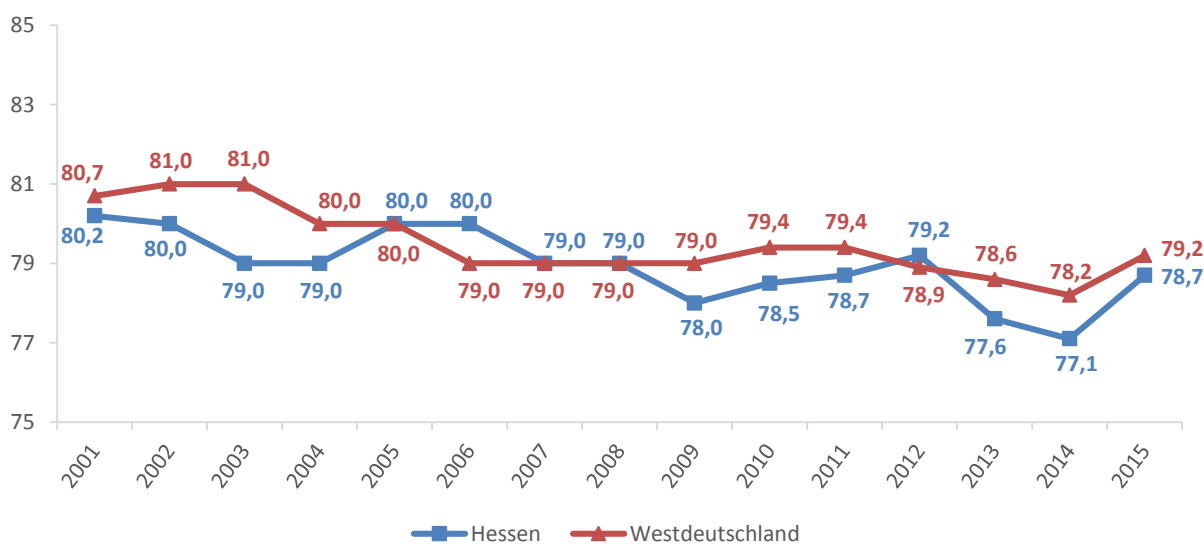
Tab. 3: Beschäftigtengruppen 2014 und 2015 in Hessen, Angaben in Tausend bzw. Prozent

	Beschäftigte absolut in Hessen		Anteil an den Gesamtbeschäftigten Hessen	
	2014	2015	2014	2015
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte	2.352	2.405	76,9	78,7
davon: Arbeiter und Angestellte	2.239	2.299	73,2	75,3
Auszubildende	112	107	3,7	3,5
Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	708	650	23,1	21,3
davon: Beamte	158	132	5,2	4,3
Tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige	148	141	4,8	4,6
Geringfügig Beschäftigte	397	372	13,0	12,2
Sonstige Beschäftigte	5	5	0,2	0,2
Gesamtbeschäftigte	3.060	3.055	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014-2015, eigene Berechnungen

Die vielfach geäußerte Erwartung, dass der Zuwachs an Beschäftigung zu Lasten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse erreicht werden würde, lässt sich hier nicht bestätigen. Betrachtet man allerdings die Entwicklung der relativen Beschäftigungsanteile in den vergangenen 15 Jahren, deutet sich ein leichter Bedeutungsverlust der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse an (vgl. Abb. 3). 2015 wurden die Tiefstwerte, welche 2014 gemessen wurden, nicht wieder erreicht. Dies gilt für Hessen wie für Westdeutschland gleichermaßen. Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Hessen bewegte sich über die Jahre hinweg insgesamt auf einem ähnlichen Niveau wie in Westdeutschland.

Abb. 3: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Hessen und in Westdeutschland 2001-2015, Angaben in Prozent

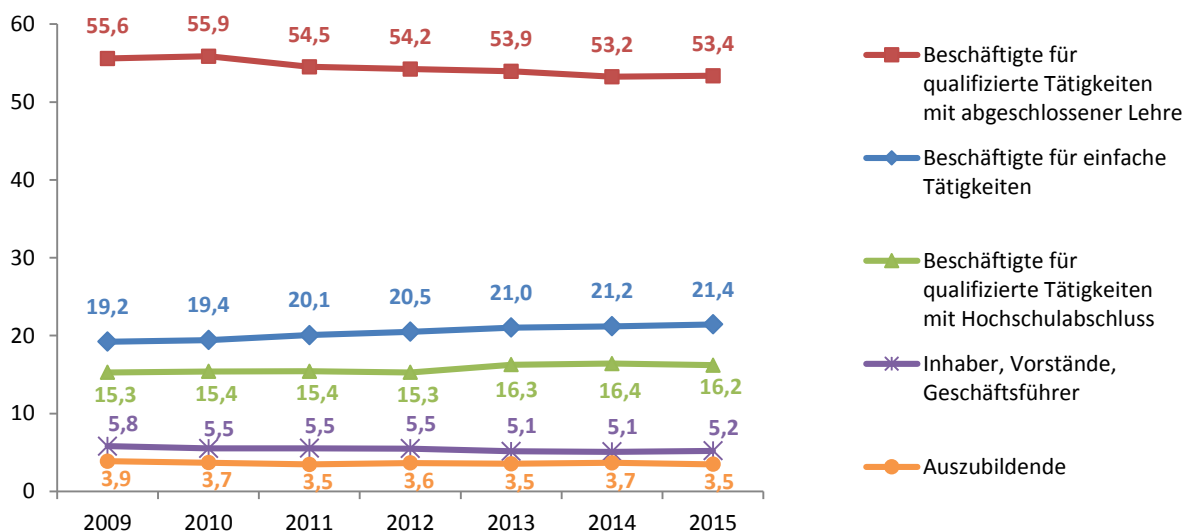


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2015, eigene Berechnungen

Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Hessen

2015 nahmen Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung bzw. eine entsprechende Berufserfahrung erfordern, mit rund 53 Prozent den größten Anteil an den Beschäftigten in Hessen ein (vgl. Abb. 4). Etwa jeder fünfte Arbeitnehmer (21 Prozent) ging einer einfachen Tätigkeit nach und circa 16 Prozent waren Beschäftigte mit Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern. Die kleinsten Anteile an der Gesamtbeschäftigung stellten tätige Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer mit etwa 5 Prozent und Auszubildende mit knapp 4 Prozent.

Abb. 4: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Hessen, jeweils am 30.06. der Jahre 2009-2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2015, eigene Berechnungen

Im Zeitverlauf, gemessen ab 2009, blieben vor allem die Anteile der Auszubildenden und der tätigen Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer auf einem nahezu gleichbleibenden niedrigen Niveau. Kaum Schwankungen über die Jahre zeigten sich ebenfalls bei Beschäftigten für Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern; ihr Anteil stieg lediglich um einen Prozentpunkt seit 2009. Auffällender sind dagegen die Veränderungen bei den restlichen Tätigkeitsgruppen: Der Anteil der Beschäftigten für Tätigkeiten, die eine Lehre erfordern, sank um circa 2 Prozentpunkte. Der Anteil der Einfachbeschäftigten an allen Arbeitnehmern nahm seit 2009 um rund 2 Prozentpunkte zu.

Geringster Anteil einfach Beschäftigter in der Öffentlichen Verwaltung

Nachfolgend wird die Verteilung der verschiedenen Tätigkeitsprofile nach Wirtschaftszweigen differenziert (vgl. Abb. 5). Beschäftigte für Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss benötigen, waren am seltensten in den Sektoren Baugewerbe (6 Prozent) sowie Handel und Reparatur (8 Prozent) vertreten. Am stärksten waren sie dahingegen in den wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (24 Prozent) sowie in der Öffentlichen Verwaltung (37 Prozent) vertreten.

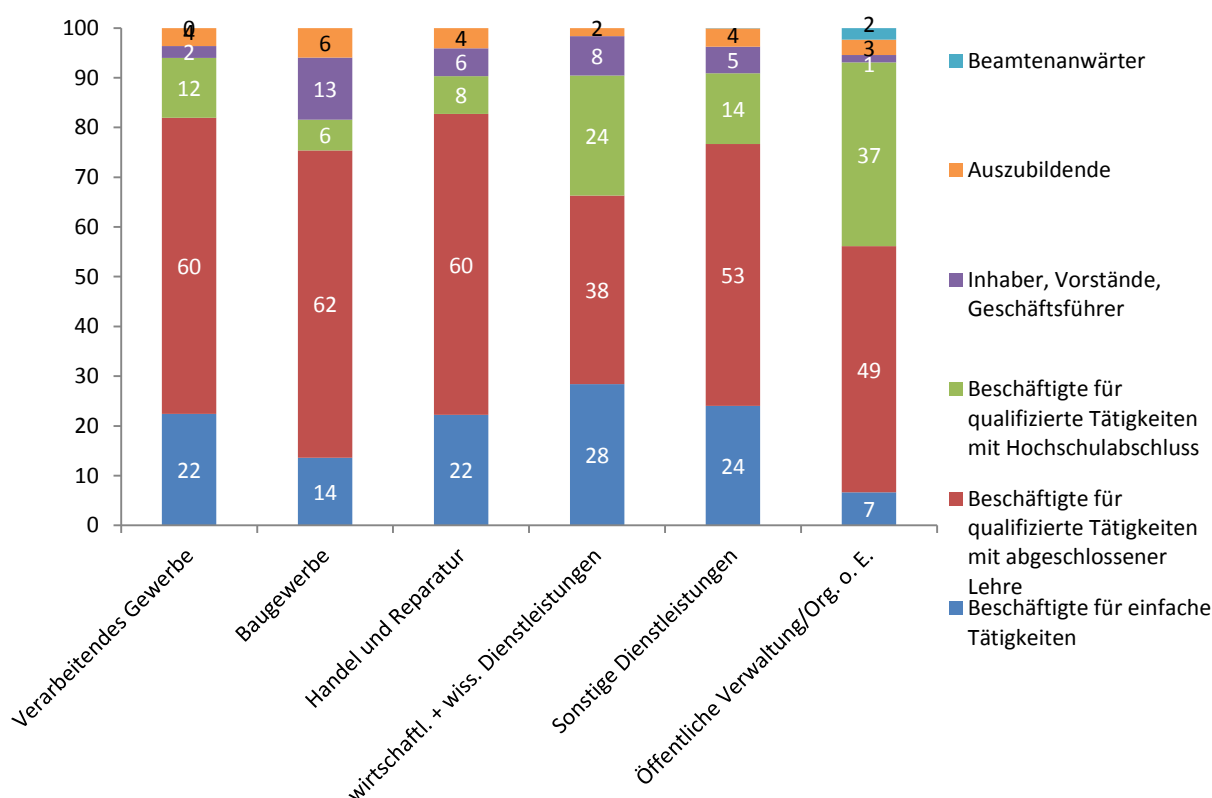
Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre erfordern, fanden sich im Vergleich zur Gesamtverteilung 2015 überdurchschnittlich häufig im Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe 60 Prozent und Baugewerbe 62 Prozent) sowie im Wirtschaftszweig Handel und Reparatur (60 Prozent). Diese Tätigkeitsgruppe war bei den wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen mit 38 Prozent am seltensten vertreten.

In der Öffentlichen Verwaltung gehörten mit insgesamt 86 Prozent fast alle Beschäftigten der Beschäftigtengruppe für qualifizierte Tätigkeiten an. 49 Prozent entfielen hierbei auf Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit abgeschlossener Lehre und 37 Prozent auf Beschäftigte mit Hochschulabschluss. Entsprechend nahmen Beschäftigte für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, mit nur 7 Prozent den geringsten Anteil an der Gesamtbeschäftigung in diesem Sektor ein.

Einen überdurchschnittlichen Anteil an einfach Beschäftigten vereinten die Dienstleistungssektoren (wirtschaftliche und wissenschaftliche Dienstleistungen sowie Sonstige Dienstleistungen) mit 28 bzw. 24 Prozent auf sich.

Bezüglich der Auszubildenden und der tätigen Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer stach vor allem das Baugewerbe mit überdurchschnittlichen Anteilen (6 bzw. 13 Prozent) an der Gesamtbeschäftigung heraus.

Abb. 5: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen am 30.06.2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

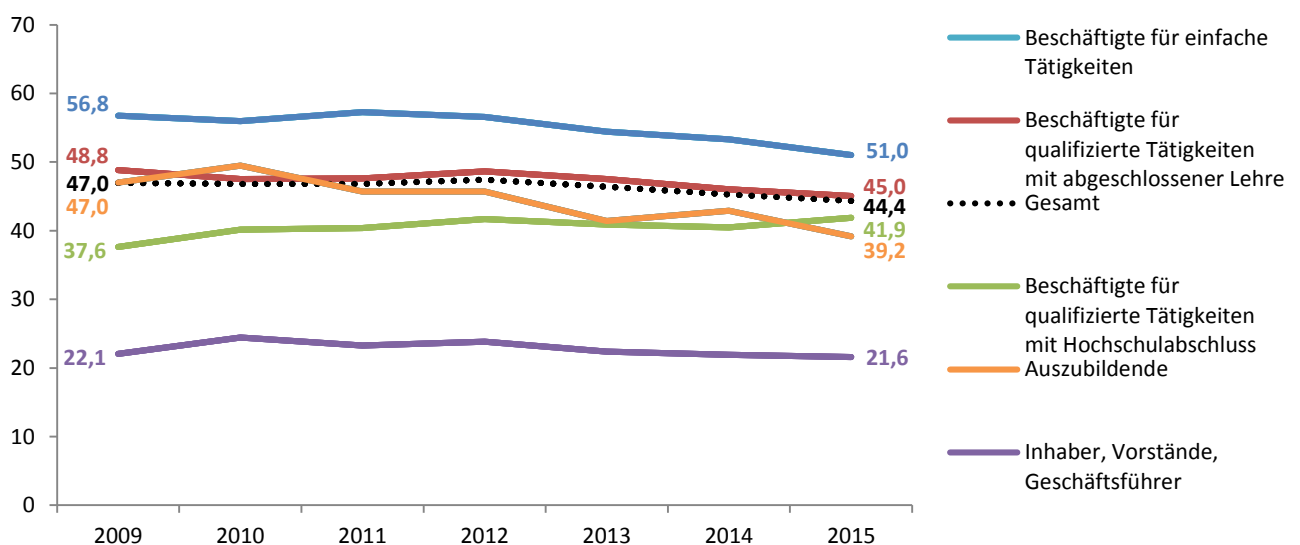
Abschließend erfolgt ein Exkurs zur Betriebsgröße. Hier zeigten sich in Hessen 2015 eindeutige Größeneffekte im Hinblick auf die Qualifikationsstruktur: Mit der Größe des Betriebs stieg auch der Anteil der qualifizierten Beschäftigten, d.h. derjenigen Beschäftigten, die über einen Hochschulabschluss oder eine abgeschlossene Lehre verfügen. Kleinbetriebe mit 1

bis 9 Beschäftigten wiesen mit 58 Prozent den geringsten Anteil an Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten auf. Davon entfielen 52 Prozent auf Beschäftigte mit abgeschlossener Lehre und 6 Prozent auf Beschäftigte mit Hochschulabschluss. Großbetriebe mit 250 Beschäftigten und mehr kamen mit 78 Prozent auf den höchsten Anteil qualifiziert Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung (52 Prozent Beschäftigte mit abgeschlossener Lehre, 26 Prozent Beschäftigte mit Hochschulabschluss). Etwas weniger eindeutig waren die Betriebsgrößenunterschiede in der Verteilung der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten. Diese Qualifikationsgruppe nahm sowohl in Kleinstbetrieben als auch in Großbetrieben mit 17 Prozent den geringsten Anteil ein. In den Betrieben kleiner und mittlerer Größe hatten Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten einen Anteil von 24 bzw. 27 Prozent.

Immer mehr beschäftigte Frauen mit Hochschulabschluss

2015 waren rund 44 Prozent der Gesamtbeschäftigten in Hessen Frauen. Zwischen den Geschlechtern sind nach wie vor Differenzen in den Qualifikationsstrukturen zu beobachten, die sich jedoch im Zeitverlauf seit 2009 veränderten (vgl. Abb. 6).

Abb. 6: Frauenanteil an der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Hessen, jeweils am 30.06. der Jahre 2009-2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2015, eigene Berechnungen

Frauen sind bis heute in der Gruppe der Einfachbeschäftigten stärker repräsentiert als Männer. Lag der Frauenanteil hier 2009 noch bei 57 Prozent, sank er bis 2015 auf 51 Prozent. Das Geschlechterverhältnis bei den einfachen Tätigkeiten kann damit für 2015 als fast ausgeglichen bewertet werden.

Der Frauenanteil bei den qualifizierten Tätigkeiten mit abgeschlossener Lehre lag im Beobachtungszeitraum stets bei unter 50 Prozent. Er verringerte sich seit 2009 um rund 4 Prozentpunkte und lag 2015 bei 45 Prozent. Im gleichen Zeitraum erhöhte sich der Anteil der Frauen an den Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschulabschluss um 4 Prozentpunkte. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung lag 2015 bei 42 Prozent.

Der Frauenanteil bei den Auszubildenden fiel im Zeitverlauf am deutlichsten. Der Anteil der Frauen an allen Auszubildenden in den hessischen Betrieben sank innerhalb der letzten sechs Jahre von 47 auf 39 Prozent.

Frauen als Inhaberin, Vorstandsmitglied oder Geschäftsführerin kamen seit 2009 mit einem Anteil von ungefähr 22 Prozent durchweg am seltensten vor. Trotz der Diskussion um Frauenquoten erhöhte sich ihr Anteil in den letzten Jahren nicht, sondern wies sogar eine leicht rückläufige Tendenz auf.

Abschließend bleibt festzuhalten: Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zeigt sich 2015 lediglich für die Einfachbeschäftigten. In allen anderen Tätigkeitsgruppen bleiben Frauen weiterhin unterrepräsentiert.

2.3 Beschäftigungsformen

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

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

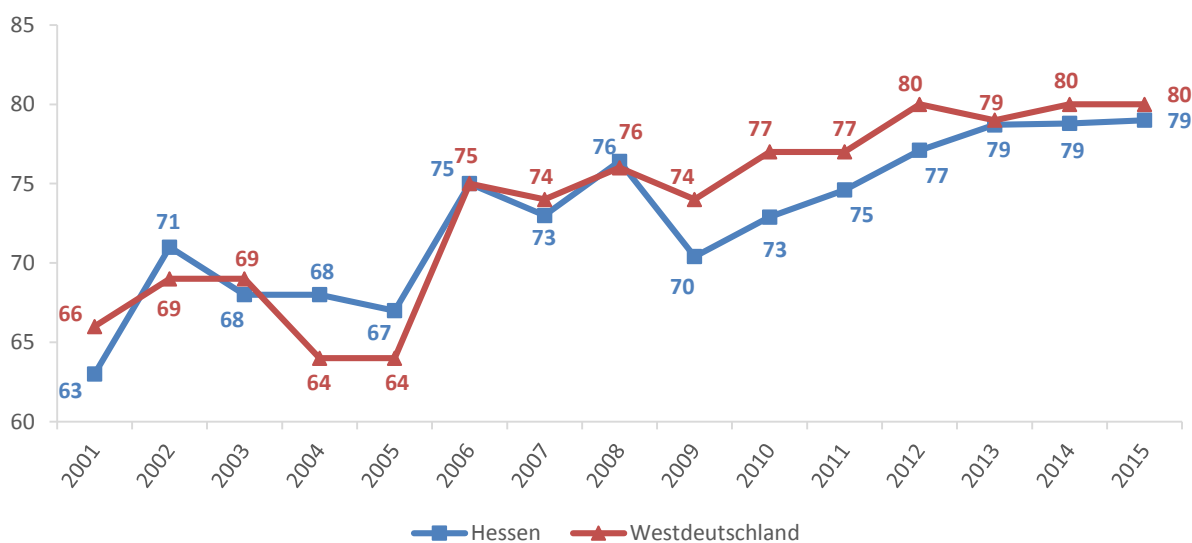
Angesichts der zunehmenden Herausforderungen bei der Personalrekrutierung und der Bindung von qualifizierten Beschäftigten könnten Betriebe wieder vermehrt Normalarbeitsverhältnisse schaffen, um an Arbeitgeberattraktivität zu gewinnen. Daher soll im Folgenden darauf eingegangen werden, inwieweit eine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

Da sich Frauen überproportional häufig in atypischer Beschäftigung befinden, wird am Ende jeden Abschnitts auf Unterschiede in der Beschäftigung von Frauen und Männern eingegangen. In der Hebung der Erwerbsbeteiligung der Frauen wird eine Chance zur besseren Nutzung ihres Arbeitskräftepotenzials gesehen.

Betriebe setzen in gleichbleibendem Maß auf Teilzeit

Als Teilzeitbeschäftigte gelten im IAB-Betriebspanel diejenigen Arbeitnehmer, die mit weniger als einer Vollzeitstelle beschäftigt sind. Zum 30. Juni 2015 beschäftigten 79 Prozent der hessischen Betriebe Teilzeitarbeitskräfte (vgl. Abb. 7). Dieser Wert entspricht dem Vorjahreswert, gleiches gilt für Westdeutschland insgesamt. Hier liegt der Anteil seit 2014 bei 80 Prozent.

Abb. 7: Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften in Hessen und Westdeutschland 2001-2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2015, eigene Berechnungen

Nachdem bis etwa 2012 bzw. 2013 ein langfristiger Trend zu einer immer größeren Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung festzustellen war, scheint sich der Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung seitdem auf hohem Niveau zu konsolidieren. Differenziert man nach Wirtschaftszweigen, ergeben sich einige Unterschiede bei der Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung. Im Baugewerbe beschäftigte mit 55 Prozent etwas mehr als die Hälfte der Betriebe Teilzeitkräfte. Bei den Sonstigen Dienstleistungen waren mit 87 Prozent dagegen überdurchschnittlich viele Arbeitskräfte in Teilzeit beschäftigt.

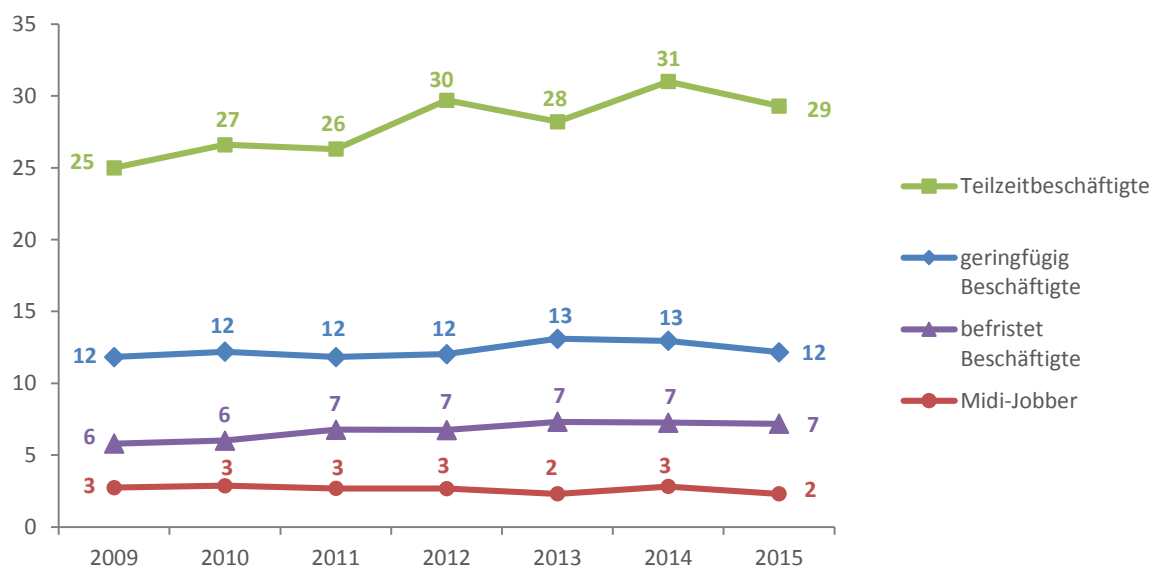
Erwartungsgemäß erhöhte sich mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen. So fanden sich 2015 wie schon im Vorjahr in ausnahmslos allen hessischen Großbetrieben Teilzeitarbeitskräfte; aber auch bei den Kleinstbetrieben lag der Anteil bei 72 Prozent.

Teilzeitquote zuletzt insgesamt etwas gesunken

Aufschlussreicher als die Verbreitung der Teilzeitarbeit in den Betrieben sind die Anzahl der Beschäftigten in Teilzeit und deren Entwicklung im Zeitverlauf. In hessischen Betrieben waren Teilzeitbeschäftigte zwischen 2009 und 2015 im Vergleich zu den anderen hier aufgeführten atypischen Beschäftigungsformen am häufigsten zu finden (vgl. Abb. 8).

Hessische Betriebe beschäftigten 2015 rund 895.000 Arbeitnehmer in Teilzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung erreichte 29 Prozent. Trotz kleinerer Schwankungen nahm ihr Anteil innerhalb der letzten sechs Jahre insgesamt zu. Mit 31 Prozent erreichte der Anteil der Teilzeitbeschäftigten 2014 einen bisherigen Höchststand. Inwieweit die Verringerung des Anteils um 2 Prozentpunkte im Erhebungsjahr 2015 eine Trendwende darstellt, müssen zukünftige Entwicklungen zeigen und kann heute noch nicht bewertet werden.

Abb. 8: Formen der Beschäftigung in Hessen jeweils am 30.06. der Jahre 2009-2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2015, eigene Berechnungen

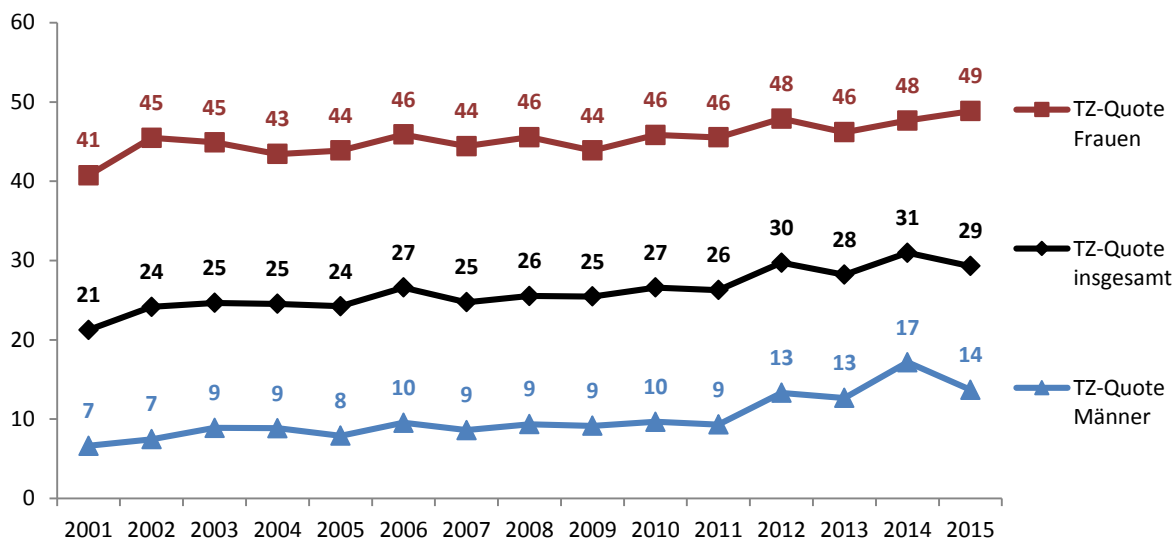
Teilzeitquote der Frauen steigt weiter

Arbeiten in Teilzeit ermöglicht es, neben der Berufstätigkeit mehr Zeit für die Familie oder andere Aufgaben zur Verfügung zu haben. Da Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch heute noch vorrangig als ein Frauenthema gilt, wird erwartet, dass sich eindeutige Geschlechterdifferenzen zeigen. Denn es sind vor allem Frauen, die dieses Beschäftigungsmodell wählen (vgl. Wanger 2015).

So ist es wenig überraschend, dass sich in Hessen 2015 fast die Hälfte der beschäftigten Frauen (49 Prozent) in Teilzeitarbeitsverhältnissen befand (vgl. Abb.9). Dies entspricht einer

absoluten Anzahl von ca. 662.000 Frauen und einem Anteil von 74 Prozent an allen Teilzeitbeschäftigten. Ihre Zahl stieg 2015 im Vergleich zum Vorjahr weiter an und erreichte den höchsten Stand seit Beobachtungsbeginn. Im Gegensatz dazu waren lediglich 14 Prozent der Männer in Teilzeitbeschäftigung tätig.

Abb. 9: Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung jeweils am 30.06. der Jahre 2001-2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2015, eigene Berechnungen

Im Zeitverlauf kann beobachtet werden, dass sich die Teilzeitquote der Frauen und Männer längere Zeit nur in geringem Maße veränderte, jedoch ab 2012 anstieg. Die prozentuale Zunahme an Teilzeitarbeit war dabei bei den Männern insgesamt höher. 2014 befanden sich 17 Prozent der Männer in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis, was einem bisherigen Höchststand entspricht. Gleichzeitig bedeutet dies einen Anstieg von 8 Prozentpunkten im Vergleich zu 2011. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen nahm im gleichen Zeitraum nur um 2 Prozentpunkte zu. Nichtsdestotrotz erreichte die Teilzeitquote der Frauen mit 49 Prozent in 2015 einen bisherigen Höchststand.

Der gleichzeitig zu beobachtende Trend zu immer mehr Teilzeitbeschäftigung wird demnach vor allem durch die höhere Zahl der in Teilzeit beschäftigten Männer getragen. Insgesamt ist weiterhin nur eine leichte Annäherung zwischen Männern und Frauen in der Teilzeitarbeit zu beobachten. Die Teilzeitquote der Frauen bewegt sich durchweg auf hohem Niveau und steigt im Zeitverlauf. Hinsichtlich zu erwartender Fachkräfteengpässe lohnt sich vor allem ein Blick auf diejenigen Frauen, die derzeit in Teilzeitbeschäftigung arbeiten.

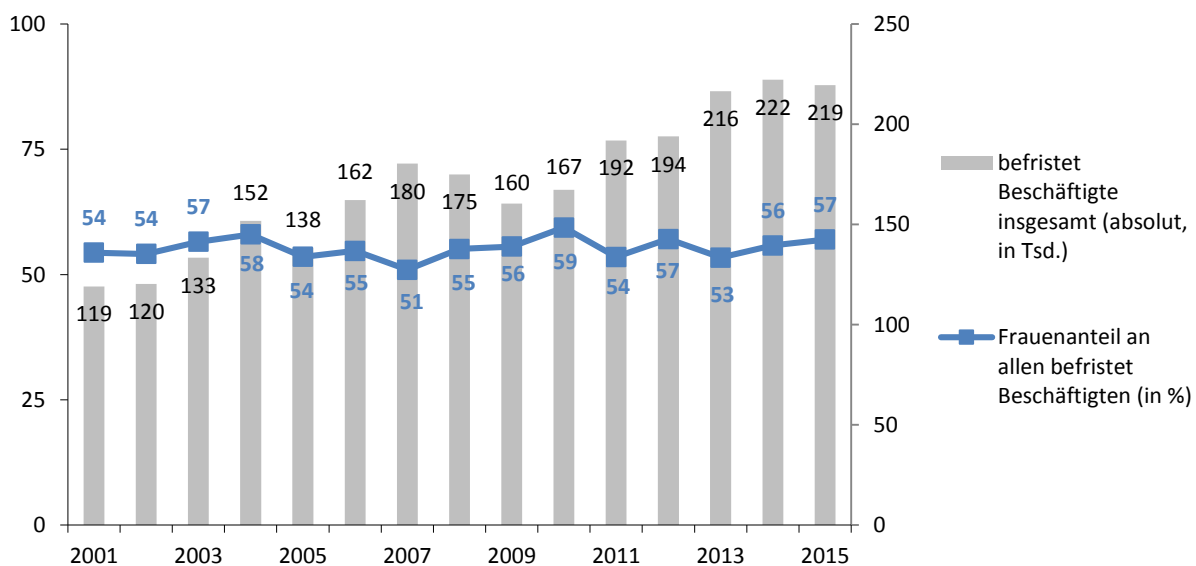
Kaum Veränderung bei den befristet Beschäftigten – Frauenanteil weiterhin konstant

Befristete Beschäftigungsverhältnisse gewannen in den vergangenen Jahren eindeutig an Bedeutung (vgl. Abb. 10). 2014 wurde mit rund 222.000 Beschäftigten in einem befristeten Arbeitsverhältnis der höchste Stand innerhalb des Beobachtungszeitraums erreicht. Im Erhebungsjahr 2015 ging die absolute Zahl mit ca. 219.000 befristet Beschäftigten wieder etwas zurück. Gleichmaßen verlief die Entwicklung bei den befristet beschäftigten Frauen, deren Anzahl sich von Beginn des Beobachtungszeitraums mit ca. 65.000 bis 2015 auf etwa 125.000 nahezu verdoppelte.

Auch wenn sich die absoluten Werte veränderten, blieben die relativen Anteile der befristet Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung aufgrund des Wachstums der Gesamtbeschäftigung davon weniger beeinflusst. 2001 befanden sich 4 Prozent aller Beschäftigten in hessischen Betrieben in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Der Anteil der befristet Beschäftigten erreichte 2004 erstmals 6 Prozent und blieb seit 2011 unverändert bei 7 Prozent.

Eine ähnlich konstante Entwicklung zeigt sich auch beim Frauenanteil der befristet Beschäftigten. Der Anteil lag stets zwischen 51 und 59 Prozent und damit immer über der allgemeinen Frauenquote in hessischen Betrieben. Im Jahr 2015 waren rund 57 Prozent des befristeten Personals weiblich. Auch wenn der Trend geringeren Schwankungen unterliegt, kann für den gesamten Beobachtungszeitraum festgehalten werden, dass sich Frauen überdurchschnittlich häufig in befristeten Beschäftigungsverhältnissen befanden.

Abb. 10: Anzahl befristet Beschäftigter und Anteil befristet beschäftigter Frauen an allen befristet Beschäftigten in Hessen jeweils am 30.06. der Jahre 2001-2015, hochgerechnete absolute Zahlen in Tsd., Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2015, eigene Berechnungen

Zusätzlich lassen sich zwischen den Wirtschaftszweigen Unterschiede in der Befristung ausmachen. Während für die meisten Wirtschaftssektoren Befristungsquoten im hessischen Durchschnitt zu verzeichnen waren, lag dieser Anteil für die Sonstigen Dienstleistungen wesentlich höher. Hier waren 2015 rund 11 Prozent der Beschäftigten der Sonstigen Dienstleistungen in einem befristeten Arbeitsverhältnis, was der höchsten Quote im Vergleich zu den restlichen Sektoren entsprach. Der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten war in diesem Dienstleistungssektor ebenfalls überdurchschnittlich hoch (72 Prozent). Somit waren in diesem Sektor verhältnismäßig viele Frauen beschäftigt, die außerdem besonders häufig in befristeten Verhältnissen arbeiteten. Das Baugewerbe beschäftigte hingegen am seltensten befristete Arbeitnehmer (ca. 1 Prozent).

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

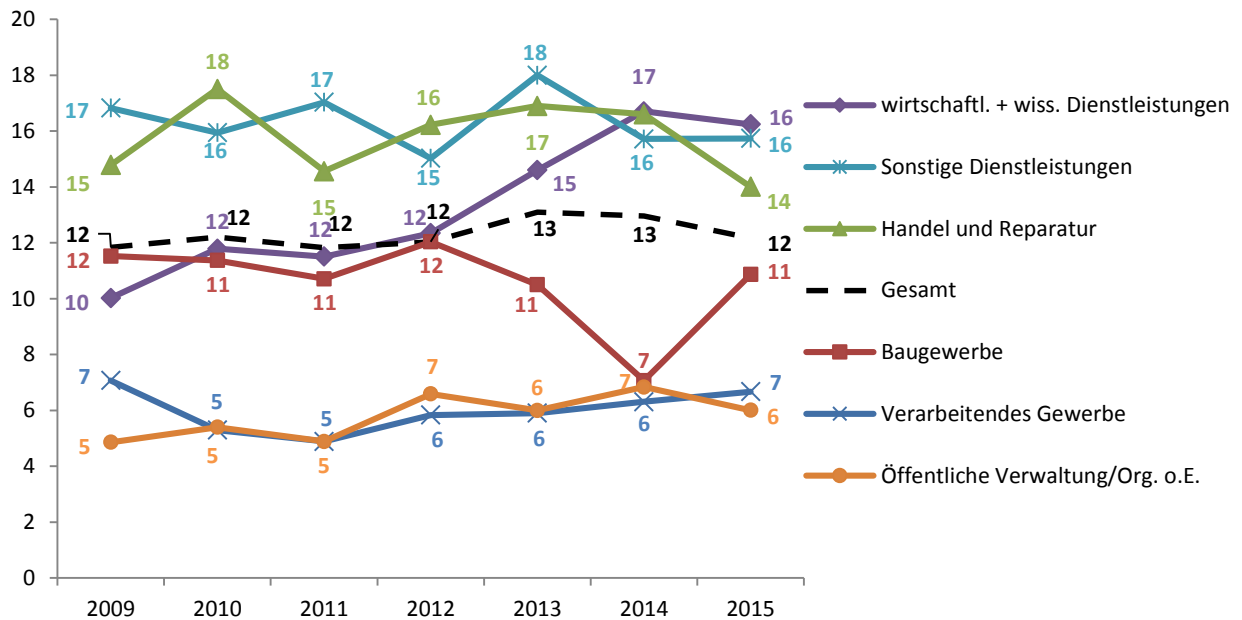
Geringfügige Beschäftigung zunehmend verbreitet in wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen

Zu den geringfügig Beschäftigten zählen Beschäftigte, die entweder ein monatliches Entgelt von maximal 450 Euro erhalten oder sich in „kurzfristiger“ Beschäftigung (d.h. für maximal 2 Monate oder maximal 50 Tage im Jahr) befinden. Im Erhebungsjahr 2015 nahmen geringfügig Beschäftigte mit 12 Prozent den zweitgrößten Anteil an allen Beschäftigten in Hessen bezogen auf die Formen atypischer Beschäftigung ein (vgl. Abb. 11). Im Vergleich zum Vorjahr war ein minimaler Rückgang bei dieser Beschäftigungsform zu verzeichnen. Eine Einschätzung inwiefern diese Entwicklung mit der Einführung des Mindestlohns zum 1. Januar 2015 korrespondiert, kann auf Grundlage der vorliegenden Daten nicht erfolgen. Auswertungen der BA-Statistik zeigen jedoch, dass insbesondere zu Beginn des Jahres 2015 die Zahl der geringfügig Beschäftigten zurückgegangen ist (Bossler 2016). Gleichzeitig konnte festgestellt werden, dass in den vom Mindestlohn betroffenen Bereichen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in signifikantem Ausmaß in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen umgewandelt wurden (ebd.). Der Rückgang der geringfügigen Beschäftigung in Hessen zwischen Juni 2014 und Juni 2015 könnte demnach im Zusammenhang mit dem Mindestlohngesetz stehen. In den kommenden Jahren wird sich zeigen, ob diese Entwicklung als einmaliges Phänomen in Folge der Mindestlohneinführung zu werten ist.

Eine Unterteilung der Entwicklung der geringfügig Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen ermöglicht eine differenziertere Betrachtung dieser Beschäftigungsform. Insgesamt kann sowohl zwischen als auch innerhalb der Wirtschaftszweige ein heterogener Verlauf der An-

teile der geringfügig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung beobachtet werden (vgl. Abb. 11).

Abb. 11: Anteil geringfügig Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen jeweils am 30.06. der Jahre 2009-2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2015, eigene Berechnungen

Geringfügige Beschäftigung fand 2015 am häufigsten in Betrieben der Dienstleistungssektoren und dem Sektor Handel und Reparatur statt. Sie hatte dort einen Anteil von 16 bzw. 14 Prozent an der Gesamtbeschäftigung und lag damit über dem Durchschnitt von 12 Prozent. Vor allem innerhalb der wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen war dies in den vergangenen sechs Jahren nicht immer so. 2009 erreichte dieser Sektor eine unterdurchschnittliche Quote von 10 Prozent. Diese ist in den vergangenen Jahren auf 16 Prozent angestiegen.

Im Baugewerbe entsprach der Anteil der geringfügig Beschäftigten bis 2012 nahezu dem Durchschnitt. Ab 2013 ging die Quote an geringfügig Beschäftigten im Baugewerbe zurück. Sie erreichte 2014 den niedrigsten Stand (7 Prozent) und stieg 2015 erneut auf 11 Prozent, was etwa dem Durchschnittswert der vergangenen Jahre im Baugewerbe entspricht. Wie der Einbruch im Jahr 2014 zu erklären ist, kann mit den Daten des IAB-Betriebspanels vorerst nicht geklärt werden.

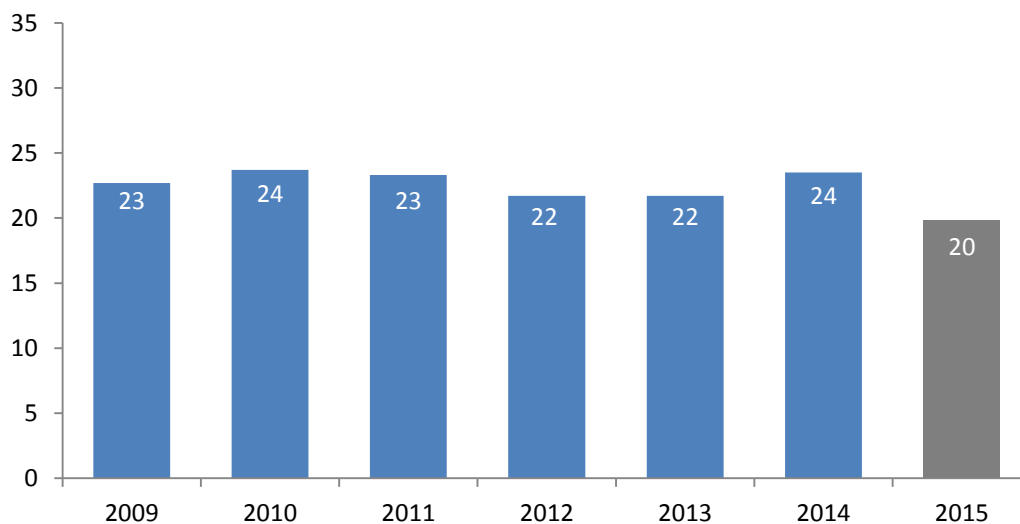
Am seltensten finden sich geringfügig Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe und der Öffentlichen Verwaltung. Die Entwicklung im Zeitverlauf zeigt, dass die Quoten der geringfügig Beschäftigten in diesen Sektoren zwar geringen Schwankungen unterlagen, sie aber stets auf einem niedrigen und weit unter dem Durchschnitt liegenden Niveau blieben (2015: 7 bzw. 6 Prozent).

Die Bedeutung der Midi-Jobs nimmt ab

Unter die Beschäftigungsform der Midi-Jobs fallen Beschäftigte mit einer Entlohnung von 451 Euro bis 850 Euro (seit 2013, davor: 401 Euro bis 800 Euro). Auszubildende werden nicht in diese Kategorie gezählt. Durch die Neuregelung der Sozialversicherungsbeiträge für diese Lohngruppe im April 2003 sind die Differenzen der arbeitnehmerseitigen Beitragssätze zur Sozialversicherung zwischen geringfügigen und „normalen“ Arbeitsverhältnissen verringert worden. Erwartet wurde, dass die Beschäftigungsform Midi-Job für die Arbeitgeber mit dieser Neuregelung interessanter würde. Gegenläufig zu dieser Erwartung nahm das Interesse an Midi-Jobbern in hessischen Betrieben zwischen 2010 und 2015 tendenziell ab (vgl. Abb. 12).

Auch wenn der Trend 2014 unterbrochen schien, kann diese Tendenz für 2015 nicht bestätigt werden. Der Anteil der Betriebe mit Midi-Jobbern sank im Vergleich zu 2014 um 4 Prozentpunkte auf 20 Prozent und erreichte damit den niedrigsten Wert seit 2009. Ebenfalls gesunken ist die absolute Zahl der auf Midi-Job-Basis Beschäftigten von (hochgerechnet) 86.400 in 2014 auf rund 70.500 in 2015. Dies entsprach 2015 einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 2 Prozent.

Abb. 12: Anteil der Betriebe mit Midi-Jobbern in Hessen jeweils am 30.06. der Jahre 2009-2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2015, eigene Berechnungen

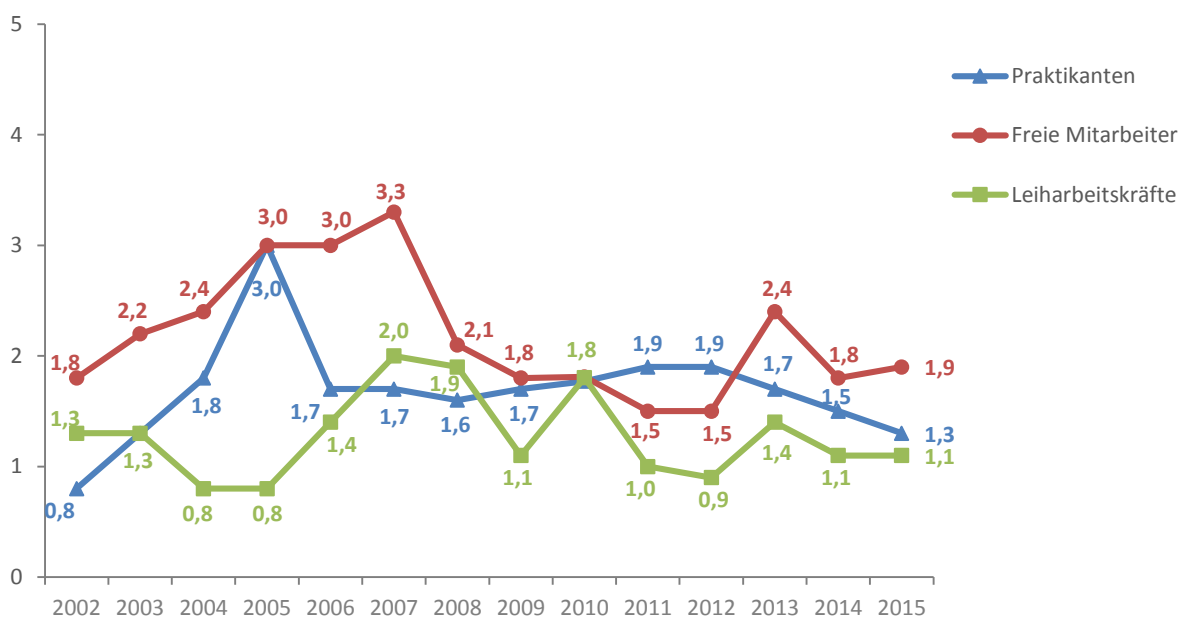
Wird nach Wirtschaftszweigen differenziert, zeigt der Rückgang an Betrieben, die Midi-Jobber beschäftigten, unterschiedliche Ausmaße. Im Verarbeitenden Gewerbe, in Handel und Reparatur wie auch in der Öffentlichen Verwaltung stieg der Anteil 2015 im Vergleich zu 2014 sogar um durchschnittlich ca. 4 Prozentpunkte an. Nur im Baugewerbe und den Dienstleistungssektoren war ein Rückgang an Betrieben mit Midi-Jobbern zu beobachten. Während

im Baugewerbe der Anteil im Vergleich zu 2014 um rund 4 Prozentpunkte sank, verringerte sich der Anteil im Dienstleistungsbereich um ungefähr 9 Prozentpunkte.

Weniger externe Beschäftigte

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

Abb. 13: Anteil der externen Arbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten in Hessen 2002-2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2015, eigene Berechnungen

Die Anzahl der Praktikanten in Hessen belief sich nach Angaben des IAB-Betriebspanels Mitte 2015 (hochgerechnet) auf etwa 39.700, die der freien Mitarbeiter auf 58.600, die der Leiharbeitskräfte auf 33.000.

Die Bedeutung dieser Beschäftigungsformen ist im Vergleich zur Zahl der Gesamtbeschäftigten weiterhin gering: Der Anteil aller externen Arbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung lag

2015 bei rund 4 Prozent. Werden die externen Beschäftigten nach Praktikanten, freien Mitarbeitern und Leiharbeitskräften differenziert, liegen ihre Anteile jeweils bei unter 2 Prozent (vgl. Abb. 13).

Die Anteile der externen Beschäftigten entwickelten sich allerdings in den frühen 2000er Jahren dynamisch. Der Anteil der Praktikanten an allen Beschäftigten erreichte 2005 einen Höchstwert von 3 Prozent. Freie Mitarbeit sowie Leiharbeit erreichten 2007 Höchstwerte von rund 3 bzw. 2 Prozent. Der Anteil externer Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung erreichte im gleichen Jahr einen bisherigen Höchstwert von insgesamt 7 Prozent. Im weiteren Zeitverlauf zeigt sich, dass der Anteil externer Arbeitskräfte seit 2009 zwischen insgesamt 4,3 und 5,5 Prozent schwankte.

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

2.4 Altersstruktur und Maßnahmen für Ältere

Inwieweit sich der demografische Wandel in einer veränderten Altersstruktur der Beschäftigten abzeichnet und welche Veränderungen im Zeitverlauf zu beobachten sind, ist Schwerpunkt des folgenden Kapitels. Es wird erwartet, dass sich die demografische Entwicklung nicht nur in Veränderungen der Alterszusammensetzung des Personals widerspiegelt, sondern auch Veränderungen in der betrieblichen Personalpolitik bewirkt (vgl. Brussig 2015). Es stellt sich darüber hinaus die Frage, wie sich hessische Betriebe an Maßnahmen für ältere Beschäftigte beteiligen und mit welchen betrieblichen Determinanten dies zusammenhängt.

Eine Möglichkeit bestehende Personalressourcen effizienter zu nutzen und möglichen Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken, ist die längere Bindung älterer Arbeitnehmer. Allerdings sollte nicht nur die bewusste Nutzung des Potenzials dieser Altersgruppe, sondern auch der demografische Wandel dazu führen, dass sich die Altersstrukturen in hessischen Betrieben verändern. Hinzu kommt, dass u.a. mit dem Ende der staatlichen Förderung der Altersteilzeit Anreize für das Austreten aus dem Betrieb vor Erreichen des regulären Rentenalters zurückgegangen sind (Brenke/ Zimmermann 2011). Ferner ist ein Rückgang der Altersdiskriminierung seitens der Betriebe erkennbar (ebd.). Zudem ist die Erwerbsneigung der Älteren, gestützt durch den Strukturwandel des Arbeitsmarktes hin zu weniger körperlicher Arbeit (Dienstleistungsgesellschaft), gestiegen (ebd.).

Alles in allem kann somit angenommen werden, dass sich die Altersstruktur in hessischen Betrieben gewandelt hat und ein Trend zu mehr älteren Beschäftigten und weniger jüngeren „Nachrückern“ in den vergangenen Erhebungsjahren zu erkennen ist.

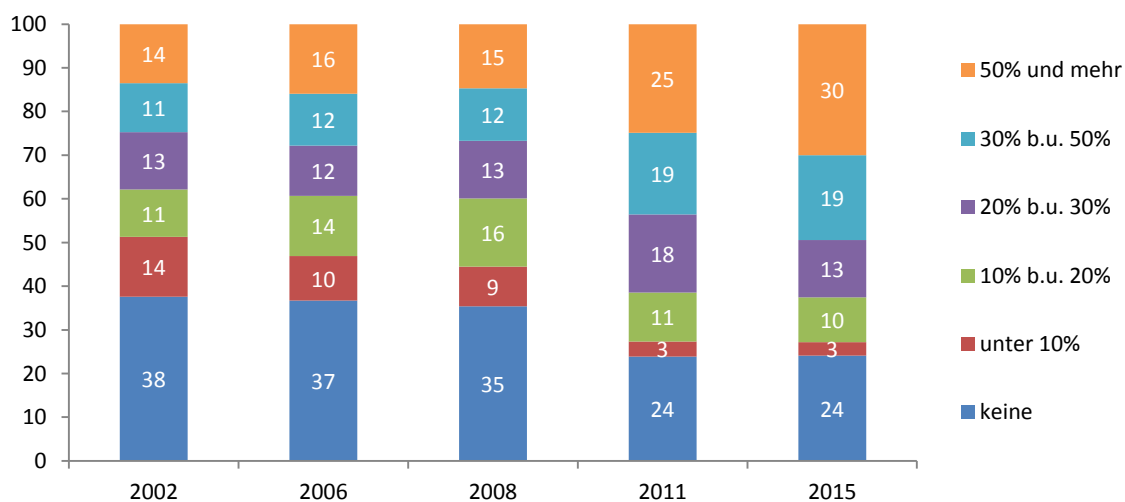
Neben den genannten Annahmen soll in diesem Abschnitt untersucht werden, inwieweit die veränderten Altersstrukturen auch die Personalpolitik der Betriebe beeinflussen. Dazu zählt vor allem die genauere Betrachtung der betrieblichen Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer im Allgemeinen und die Weiterbildung der Älteren im Speziellen.

Betriebe ohne ältere Beschäftigte immer seltener

Die Entwicklung in hessischen Betrieben seit 2002 ist eindeutig (vgl. Abb. 14): Immer weniger Betriebe gaben an, keine Arbeitnehmer im Alter von 50 Jahren oder älter zu beschäftigen. Dieser Anteil an Betrieben sank seit Beginn des Beobachtungszeitraums um 14 Prozentpunkte. Parallel dazu stieg der Anteil der Betriebe, in denen ältere Beschäftigte 50 Prozent oder mehr an der Gesamtbeschäftigung ausmachten, von 14 Prozent im Jahr 2002 auf fast ein Drittel (30 Prozent) im Jahr 2015.

In Bezug auf die Struktur der älteren Beschäftigten zeigt sich seit 2002 eine deutliche Entwicklung, die den Annahmen des demografischen Wandels entspricht. Der Anteil der Betriebe mit einem hohen Anteil älterer Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung nahm zu. Gleichzeitig verringerte sich der Anteil der Betriebe ohne Ältere bzw. mit einem geringen Anteil an Älteren.

Abb. 14: Verteilung der Anteilswerte Beschäftigter mit 50 Jahren oder älter in hessischen Betrieben jeweils am 30.06. der Jahre 2002, 2006, 2008, 2011 und 2015, Angaben in Prozent



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

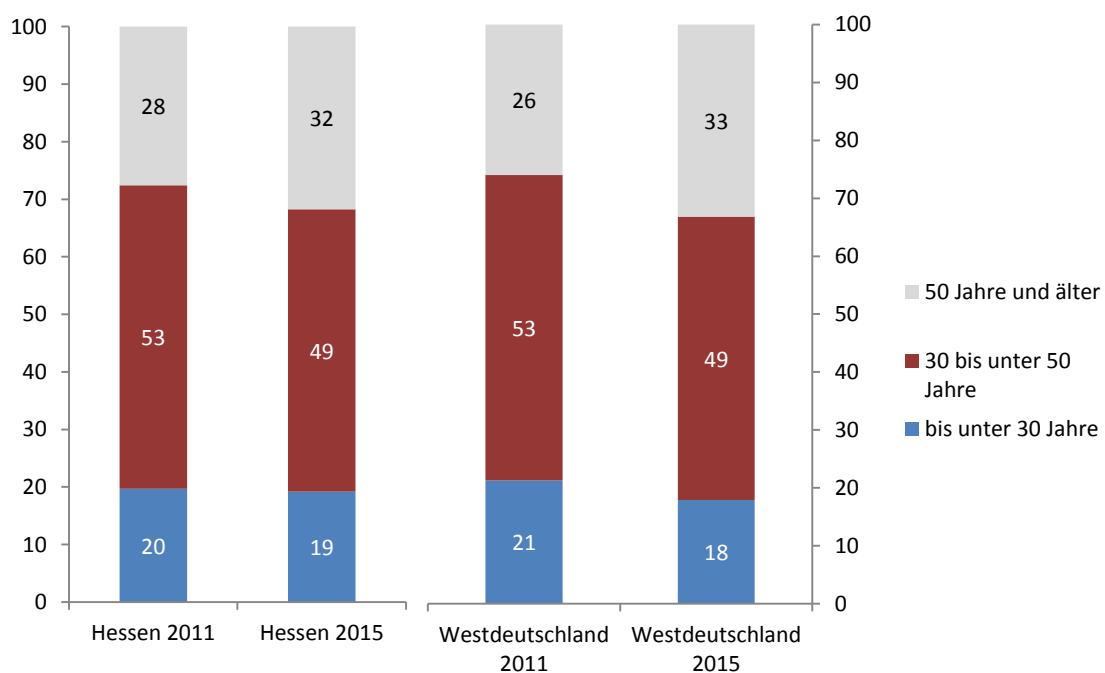
Anteil älterer Beschäftigter erhöht sich

Insgesamt waren 2015 in Hessen hochgerechnet rund 735.000 Beschäftigte 50 bis 59 Jahre alt und circa 216.000 Beschäftigte waren 60 Jahre und älter.

Der Anteil älterer Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung nahm in Hessen 2015 im Vergleich zu 2011 eindeutig zu (vgl. Abb. 15). Während vor vier Jahren gut jeder vierte Beschäftigte (28 Prozent) zu den älteren Arbeitnehmern zählte, war 2015 bereits fast jeder dritte Arbeitnehmer (32 Prozent) 50 Jahre oder älter. Entsprechend verändert hat sich auch der Anteil der Beschäftigten, die 30 bis unter 50 Jahre alt waren. Ihr Anteil sank im genannten Zeitraum von 53 auf 49 Prozent. Die jüngste Altersgruppe, die der unter 30-Jährigen, hat sich hingegen nicht wesentlich verändert. Bereits 2011 hatten sie einen Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 20 Prozent, der 2015 um 1 Prozentpunkt geringer ausfiel.

Im Vergleich zu Westdeutschland hat sich die Alterststruktur in Hessen weniger stark gewandelt. In hessischen Betrieben fielen die prozentualen Veränderungen in allen Altersgruppen geringer aus. Besonders der Unterschied in der jüngsten Altersgruppe ist auffallend: In Westdeutschland sank ihr Anteil von 21 Prozent in 2011 auf 18 Prozent in 2015, während diese Gruppe in Hessen weitestgehend stabil blieb. Anscheinend hat sich der demografische Wandel noch nicht in gleichem Maße auf die hessischen Betriebe ausgewirkt und/oder sie schaffen es im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt besser, jüngere Nachwuchskräfte zu rekrutieren.

Abb. 15: Altersstruktur der Beschäftigten in Hessen und Westdeutschland jeweils am 30.06. der Jahre 2011 und 2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011 & 2015, eigene Berechnungen

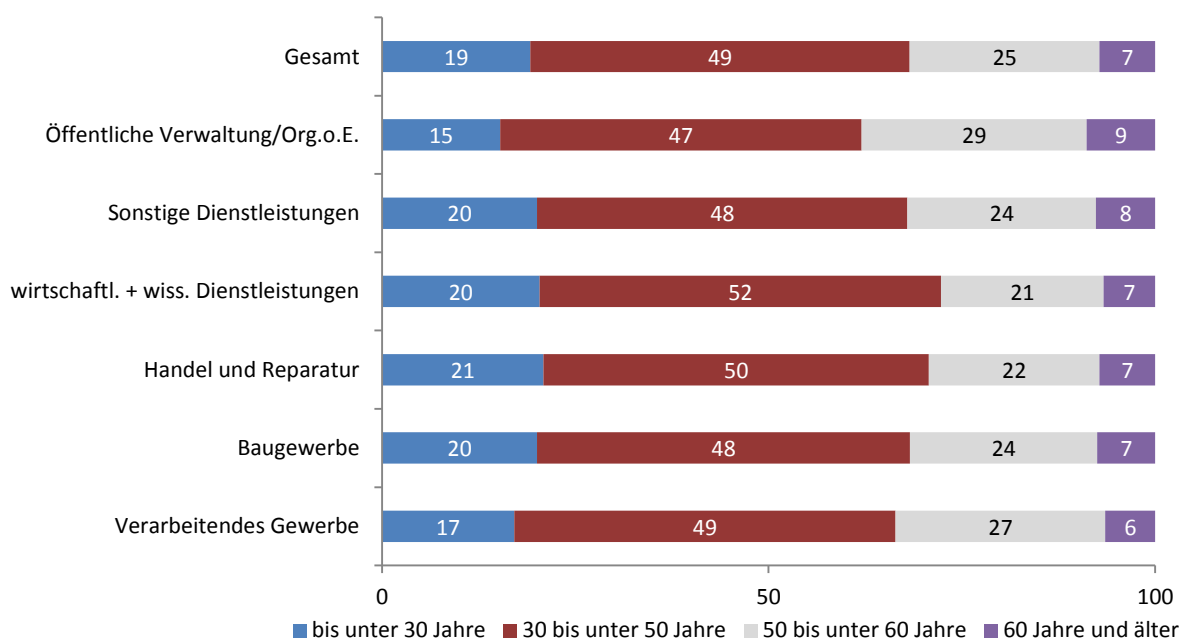
Über ein Drittel der Beschäftigten in der Öffentlichen Verwaltung 50 Jahre und älter

Die differenzierte Betrachtung der Altersstrukturen nach Wirtschaftszweigen zeigt, dass sich die demografische Entwicklung in unterschiedlichem Maße in den Wirtschaftszweigen widerspiegelt (vgl. Abb. 16).

Am seltensten fanden sich ältere Beschäftigte in den wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (28 Prozent) und im Sektor Handel und Reparatur (29 Prozent). Mit deutlich über einem Drittel Beschäftigter im Alter von mindestens 50 Jahren (38 Prozent) erreichte die Öffentliche Verwaltung den höchsten Anteil älterer Beschäftigter an der gesamten Belegschaft und lag damit 6 Prozentpunkte über dem Durchschnitt. Ebenfalls überdurchschnittlich hoch war der Anteil der älteren Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe mit 33 Prozent.

Analog dazu betrug der Anteil jüngerer Beschäftigter bis 30 Jahre in der Öffentlichen Verwaltung 15 Prozent und im Verarbeitenden Gewerbe 17 Prozent und war somit besonders niedrig im Vergleich zu den übrigen Wirtschaftszweigen. Die Alterung der Belegschaft scheint in diesen Sektoren vergleichsweise weit fortgeschritten zu sein.

Abb. 16: Altersstruktur der Beschäftigten in Hessen am 30.06. 2015 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

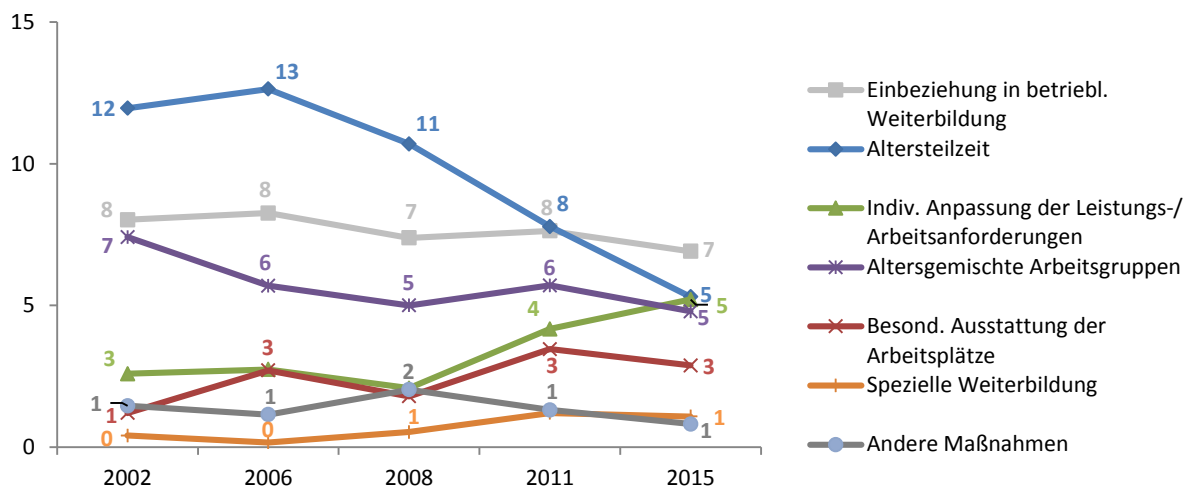
Anteil der Betriebe mit Maßnahmen für Ältere verringert sich weiter

Die vorherigen Ergebnisse zeigen, dass sich die Altersstruktur in hessischen Betrieben verändert und der demografische Wandel deutlich beobachtet werden kann. In diesem Zusammenhang ist es von Bedeutung, genauer zu betrachten, inwieweit sich die betriebliche Personalpolitik auf diese Veränderungen einstellt bzw. bisher reagiert hat. Welche personalpolitischen Maßnahmen werden von Betrieben mit älteren Beschäftigten durchgeführt, die auf diese Altersgruppe ausgerichtet sind? Nach Brussig (2007) kann zwischen unterschiedlichen Typen von Maßnahmen unterschieden werden: ausgliedernde Maßnahmen wie die Altersteilzeit, integrative Maßnahmen und gar keine altersbezogenen Maßnahmen. Zu den integrativen Maßnahmen zählen die betriebliche Weiterbildung für Ältere, die individuelle Anpassung der Leistungs-/Arbeitsanforderungen, altersgemischte Arbeitsgruppen, die besondere Ausstattung der Arbeitsplätze und andere Maßnahmen.

Die Entwicklung für Hessen ist eindeutig und widerspricht den Erwartungen: Der Anteil an Betrieben mit älteren Beschäftigten, die gar keine Maßnahmen anbieten, steigt. 2002 gaben 78 Prozent der Betriebe an, gar keine altersbezogenen Maßnahmen anzubieten. Der Anteil dieser Betriebe stieg bis 2015 und erreichte einen bisherigen Höchststand von 85 Prozent. Die restlichen 15 Prozent aller Betriebe mit älteren Beschäftigten gaben an, mindestens eine Maßnahme für Ältere durchzuführen.

Doch wie verhalten sich Betriebe, die Maßnahmen für Arbeitnehmer ab 50 Jahren anbieten? Können unterschiedliche Entwicklungen in den integrativen und ausgliedernden Maßnahmen beobachtet werden? Im Zeitverlauf zeigt sich, dass insbesondere die (ausgliedernde) Maßnahme der Altersteilzeit bei den Betrieben mit älteren Beschäftigten an Bedeutung verloren hat (vgl. Abb. 17). Seit 2002 ist der Anteil der Betriebe, die diese Form der Ausgliederung nutzte, von 12 Prozent auf 5 Prozent (2015) gesunken. Bei der Interpretation dieser Entwicklung sollte berücksichtigt werden, dass das Modell der Altersteilzeit in der Zeit von 1996 bis 2009 staatlich gefördert wurde. Bedingung für die Förderung war, dass die auf diesem Wege frei gewordenen Arbeitsplätze wieder besetzt wurden. Eine Studie des IAB kommt allerdings zu dem Schluss, dass der Großteil der Betriebe auf diese Förderung verzichtete und die Altersteilzeit zum sozialverträglichen Personalabbau nutzte (Wanger 2009).

Abb. 17: Entwicklung der Maßnahmen für ältere Beschäftigte in Hessen der Jahre 2002, 2006, 2008, 2011 und 2015, Angaben in Prozent



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

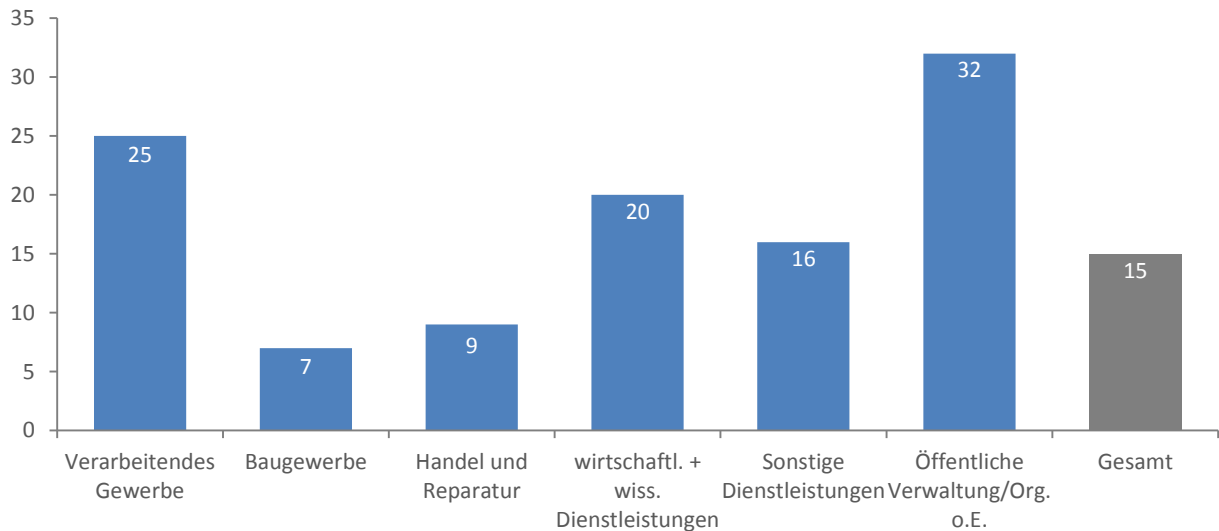
Angesichts der demografischen Entwicklung nimmt aber die Notwendigkeit zu, dass sich die Betriebe mit dem Thema alternde Belegschaften auseinandersetzen. Maßnahmen, welche darauf zielen, die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer zu erhalten, sollten folglich an Bedeutung gewinnen. Es zeigt sich entgegen der Erwartung, dass sich die Anteile der Betriebe bei den integrativen Maßnahmen seit 2002 kaum veränderten. Die größten Veränderungen wiesen in diesem Zeitraum die individuelle Anpassung der Leistungs-/Arbeitsanforderungen sowie die besondere Ausstattung der Arbeitsplätze auf. Sie wurden von den Betrieben um 2 Prozentpunkte häufiger genannt und lagen 2015 bei 5 bzw. 3 Prozent. Gleichzeitig wurden die Maßnahmen der altersgemischten Arbeitsgruppen um 2 Prozentpunkte seltener genannt und erreichten 5 Prozent im Jahr 2015. 2015 war die Einbeziehung der Älteren in betriebliche Weiterbildung mit 7 Prozent die am weitesten verbreitete Maßnahme für ältere Beschäftigte.

Betriebe mit Maßnahmen für ältere Beschäftigte am häufigsten in der Öffentlichen Verwaltung

Der Einsatz von Maßnahmen für Beschäftigte ab 50 Jahren hat sich in den vergangenen Jahren gewandelt. Immer weniger Betriebe in Hessen nutzen diese Form der Personalpolitik für ältere Arbeitnehmer. Eine differenzierte Betrachtung nach Wirtschaftszweigen zeigt jedoch, dass sich die Nutzung dieser Maßnahmen zwischen den Sektoren unterscheidet (vgl. Abb. 18). Vor allem in der Öffentlichen Verwaltung hat im Erhebungsjahr 2015 fast ein Drittel der hessischen Betriebe mit älteren Beschäftigten mindestens eine Maßnahme für diese Zielgruppe angeboten. Ebenfalls überdurchschnittlich viele Betriebe mit Maßnahmen für Ältere fanden sich im Verarbeitenden Gewerbe (25 Prozent) sowie den wirtschaftlichen und wis-

senschaftlichen Dienstleistungen (20 Prozent). Betriebe aus dem Baugewerbe (7 Prozent) oder aus dem Sektor Handel und Reparatur (9 Prozent) führten am seltensten Maßnahmen für Arbeitnehmer ab 50 Jahren durch.

Abb. 18: Anteil hessischer Betriebe mit Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in Hessen nach Wirtschaftszweigen für 2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

Vergleicht man diese Verteilung mit der Altersstruktur der jeweiligen Wirtschaftszweige, so stellt sich heraus, dass die Öffentliche Verwaltung und das Verarbeitende Gewerbe, beides Wirtschaftszweige in denen weit überdurchschnittlich viele Betriebe Maßnahmen für Ältere anboten, auch den höchsten Anteil von 50-Jährigen oder Älteren an der Beschäftigung hatten. Überdurchschnittlich viele ältere Beschäftigte scheinen das Angebot an Maßnahmen also zu begünstigen.

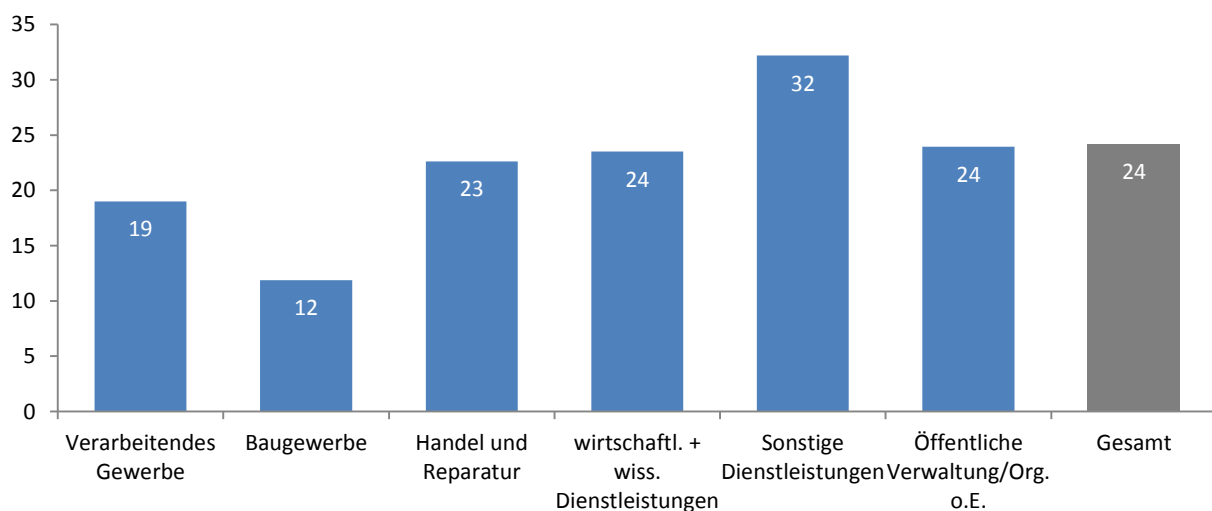
Es lassen sich 2015 jedoch nicht nur zwischen den Wirtschaftszweigen Unterschiede im personalpolitischen Umgang mit Älteren in hessischen Betrieben finden. Auch andere demografie unabhängige betriebliche Determinanten stehen im Zusammenhang mit der Existenz von Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer. Zum einen vergrößerte sich 2015 der Anteil an Betrieben mit Maßnahmen für ältere Beschäftigte mit zunehmender Betriebsgröße, was angesichts des breiteren Spektrums an Möglichkeiten nicht erstaunlich ist. Zum anderen waren es vor allem Betriebe mit einer sehr guten Ertragslage, die sich die Durchführung solcher Maßnahmen leisteten (30 Prozent). Weisen die Betriebe eine lediglich „gute“ Ertragslage oder gar eine schlechte Ertragslage auf, boten nur noch rund 12 bis 13 Prozent der Betriebe Maßnahmen für Ältere an.

Weiterbildung von älteren Beschäftigten am häufigsten in den Sonstigen Dienstleistungen

Der technologische Fortschritt führt dazu, dass Qualifikationen, die einst erworben wurden, möglicherweise nicht mehr auf dem aktuellsten Stand sind und es Anpassungen bedarf, die unter anderem über betriebliche Weiterbildungen erreicht werden können. Allerdings könnte die Investition in Weiterbildung gerade für Beschäftigte ab 50 Jahren aus Sicht der Betriebe nicht mehr lukrativ erscheinen. Dies ließe sich durch den absehbar kürzeren Verbleib im Betrieb erklären. Werden ältere Arbeitnehmer jedoch als Potenzial gesehen, um möglichen Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken, sollten Betriebe auch daran interessiert sein, die Qualifikationen dieser Altersgruppe entsprechend anzugleichen. Daraus ergibt sich die Frage: Wie hoch ist der Anteil älterer Beschäftigter, die betrieblich weitergebildet wurden?

Insgesamt förderten im Jahr 2015 54 Prozent der Betriebe in Hessen Weiterbildungsmaßnahmen. 40 Prozent aller hessischen Betriebe mit älterer Belegschaft bildeten Arbeitnehmer in einem Alter von 50 Jahren oder älter weiter. Rund 206.500 ältere Beschäftigte nahmen an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Demnach wurde fast ein Viertel (24 Prozent) der älteren Arbeitnehmer weitergebildet.

Abb. 19: Weiterbildungsintensität älterer Beschäftigter in hessischen Betrieben nach Wirtschaftszweigen für 2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

Die Weiterbildungsintensität älterer Beschäftigter war jedoch 2015 zwischen den Wirtschaftszweigen unterschiedlich ausgeprägt (vgl. Abb. 19). Am häufigsten bildeten Betriebe der Sonstigen Dienstleistungen ältere Beschäftigte weiter: Hier wurden 32 Prozent der älteren Belegschaft weitergebildet. Dagegen war der Anteil der weitergebildeten Älteren im Verarbeitenden Gewerbe und Baugewerbe am geringsten (19 bzw. 12 Prozent). Alle anderen

Sektoren entsprachen in der Weiterbildungsintensität älterer Beschäftigter weitestgehend dem hessischen Gesamtdurchschnitt.

Insgesamt ist festzuhalten, dass 2015 vor allem in denjenigen Sektoren ältere Arbeitnehmer weitergebildet wurden, die generell eine hohe Weiterbildungsintensität besaßen (vgl. Kapitel 4.1, Schmidt/Larsen 2016).

2.5 Resümee

Die Beschäftigungssituation in Hessen stellte sich 2015 insgesamt überaus positiv dar. Die Gesamtzahl der Beschäftigten erreichte mit hochgerechnet 3,055 Millionen nicht ganz den Wert aus dem Vorjahr, welcher mit 3,060 Millionen zugleich dem Höchststand seit Beginn der Erhebungen entsprach. Der Anteil der Beschäftigten in den dienstleistungsnahen Branchen lag 2015 bei 63 Prozent, der Anteil der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe bei 25 Prozent und der Anteil der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung bei 12 Prozent. Des Weiteren hat sich gezeigt, dass die Kleinstbetriebe den größten Anteil aller Betriebe in Hessen ausmachten, die Großbetriebe dabei allerdings die größte Anzahl von Menschen beschäftigten.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse ein recht stabiles Bild der Beschäftigungssituation in Hessen. Hessische Betriebe scheinen bislang nur wenig Anlass zu sehen, bestehende Flexibilisierungsstrategien zu verändern. Vor allem die Beschäftigungschancen für einfach Beschäftigte sind weiterhin gut. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung nahm in den vergangenen Jahren zu. Ebenso scheint der Rückgang des Anteils der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten vorerst gestoppt. Unverändert bleibt jedoch, dass Frauen vor allem in den höheren Qualifikationen unterrepräsentiert sind, auch wenn ihr Anteil in Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern, weiter steigt.

In Anbetracht der demografischen Entwicklung und erwarteten Fachkräfteengpässen wurde erwartet, dass die Potenziale verschiedener Beschäftigtengruppen im Laufe der Zeit stärker genutzt werden. Dazu wurden die Beschäftigtenanteile der Älteren und die Beschäftigungsverhältnisse der Frauen genauer betrachtet. Die Beschäftigungsverhältnisse der Frauen veränderten sich im Zeitverlauf bis 2015 eher entgegen der Erwartungen. Der Anteil an Frauen in Teilzeitbeschäftigung stieg und der Frauenanteil an befristet Beschäftigten blieb auf hohem Niveau weitestgehend konstant.

Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer ab einem Alter von 50 Jahren lässt Auswirkungen des demografischen Wandels in den Altersstrukturen der hessischen Betriebe erkennen. In immer mehr Betrieben machen Ältere mindestens die Hälfte der Belegschaft aus und auch ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung stieg seit 2011 deutlich an. Für die Rekrutierung von jüngerem Personal wurde eingangs vermutet, dass sich angesichts der alternden Erwerbsgesellschaft Schwierigkeiten zeigen. Diese Annahme ließ sich nicht bestätigen: Ihr Anteil an der

hessischen Gesamtbeschäftigung befand sich 2015 auf einem vergleichbaren Niveau wie 2011.

Auch wenn ältere Beschäftigte seit der letzten Erhebung 2011 in hessischen Betrieben zunehmend vertreten waren, boten immer weniger hessische Betriebe spezielle Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer an. Folglich scheinen die Betriebe die Arbeitsfähigkeit der Älteren bislang noch unzureichend zu erhalten bzw. zu fördern. Am vergleichsweise häufigsten nannten Betriebe mit älterer Belegschaft die Einbeziehung der älteren Arbeitnehmer in die betriebliche Weiterbildung. Insgesamt wurde fast ein Viertel der älteren Beschäftigten weitergebildet, wobei Ältere der Sonstigen Dienstleistungen am ehesten von Weiterbildung profitierten.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich die betrieblichen Altersstrukturen wandeln. Gleichzeitig spiegeln sich die aufgrund der demografischen Entwicklung prognostizierten Schwierigkeiten bisher noch nicht wesentlich in den Beschäftigungs- und Qualifikationsstrukturen der hessischen Betriebe wider. Maßnahmen zur Förderung des Potenzials von Älteren spielen weiterhin keine wesentliche Rolle. Gleichzeitig scheint die Hebung des Frauenanteils in längerfristige Normalarbeitsverhältnisse weiterhin nicht im Vordergrund der Personalpolitik zu stehen. Wie sich die Beschäftigung in Hessen in Zukunft entwickelt, kann vor allem aufgrund des zuwanderungsbedingten Zuwachses an Erwerbspotenzial nicht verlässlich abgeschätzt werden. Deshalb gilt es weiterhin, die demografische Entwicklung und die Reaktionen der Betriebe darauf im Blick zu behalten.

3 Betriebliche Ausbildung in Hessen 2015

Die duale Berufsausbildung ist traditionellerweise die zentrale Strategie zur Generierung qualifizierter Arbeitskräfte. Sie bietet Betrieben die Möglichkeit für die eigenen Bedarfe zu qualifizieren und liefert zugleich den Pool an Fachkräften, der zum Erhalt der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Betriebe und des Landes als notwendig angesehen wird. Da die Zahl der Schulabsolventen zurückgehen wird und zudem ein Trend zur Akademisierung beobachtet werden kann, sind besondere Anstrengungen nötig, um junge Menschen zur Ausbildungsreife zu führen und für eine betriebliche Ausbildung zu gewinnen.

Zentrale Indikatoren weisen bereits heute auf Probleme in diesem Bereich hin. So ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bundesweit seit 2012 rückläufig, während zugleich die Zahl der unversorgten Ausbildungsplatzbewerber zugenommen hat. Darüber hinaus erreichte 2014 die Zahl der Ausbildungsstellen, die Hessens Betriebe nicht besetzen konnten, einen neuen Höchststand.

Das folgende Kapitel gibt einen Überblick zu Stand und Entwicklung der betrieblichen Ausbildung in Hessen 2015. Zentrale Frage ist dabei, wie sich die wesentlichen Indikatoren auf dem Ausbildungsmarkt in Hessen langfristig verändern, und ob sich hierbei strukturelle Differenzen ausmachen lassen.

Im Einzelnen betrachten wir hierfür Stand und Entwicklung:

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

Die Ausbildungsdaten des IAB-Betriebspanels weisen einige Besonderheiten auf: Sie sind nicht mit den Stichtagsdaten des BIBB vergleichbar. Der Erhebungszeitpunkt des IAB-Betriebspanels stimmt nicht mit dem Stichtag der BIBB-Daten (zum 30. September eines Jahres) überein. Zudem umfasst Berufsausbildung im IAB-Betriebspanel neben der Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung auch schulische Berufsausbildung sowie Beamtenanwärter. Auch die Definition von „Ausbildungsbetrieben“ ist im IAB-Betriebspanel eher weit gefasst, um das generelle Ausbildungsengagement der Betriebe besser beurteilen zu können. Sie umfasst alle Betriebe, die

- entweder Auszubildende in ihrem Personalbestand führen;
- oder im Befragungsjahr Abgänge von Auszubildenden zu verzeichnen hatten;
- oder im Befragungsjahr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten;
- oder dies noch bis zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres planen.

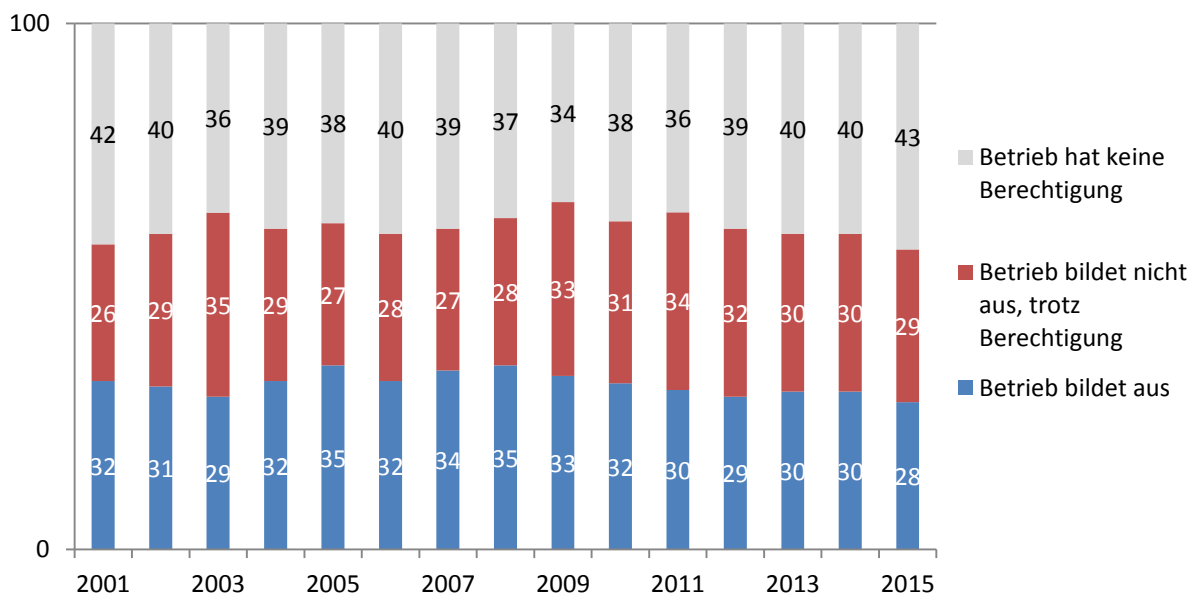
3.1 Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsintensität

Im Folgenden werden die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe und die Ausbildungsintensität, d.h. die Anzahl der ausgebildeten Personen betrachtet. Beide Indikatoren tragen dazu bei die Fragen zu beantworten, wie sich die Ausbildungsaktivitäten der Betriebe in Hessen langfristig entwickelt haben und welche strukturellen Differenzen hierbei festzustellen sind.

Der Anteil ausbildender Betriebe in Hessen war rückläufig

Bei der Ausbildungsbeteiligung sind von Jahr zu Jahr in der Regel nur geringe Veränderungen zu verzeichnen. Betrachtet man jedoch den Zeitraum seit 2008 insgesamt, zeigt sich ein deutlicher Trend: Immer weniger Betriebe bilden aus. Während 2008 noch 35 Prozent aller hessischen Betriebe ausbildeten, lag dieser Wert im Jahr 2015 um sieben Prozentpunkte niedriger. Mit einem Anteil von 28 Prozent wurde zudem der niedrigste Wert im Zeitraum der Panelbetrachtung ausgewiesen, noch hinter den bislang niedrigsten Werten der Jahre 2003 und 2012.

Abb. 20: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung hessischer Betriebe 2001-2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2015, eigene Berechnungen

Ein Blick auf die Ausbildungsberechtigungen zeigt, dass weniger die fehlende Bereitschaft der Betriebe, die Ausbildungsberechtigung zu nutzen, maßgeblich für diesen Rückgang ist: Der Anteil der Betriebe, der trotz Berechtigung nicht ausbildete, ist nicht signifikant höher oder niedriger als in der jüngeren Vergangenheit. Zugenommen hat hingegen der Anteil der Betriebe, der nach eigenen Angaben über keine Ausbildungsberechtigung verfügt – mit 43 Prozent erreichte dieser Wert 2015 einen Höchststand.

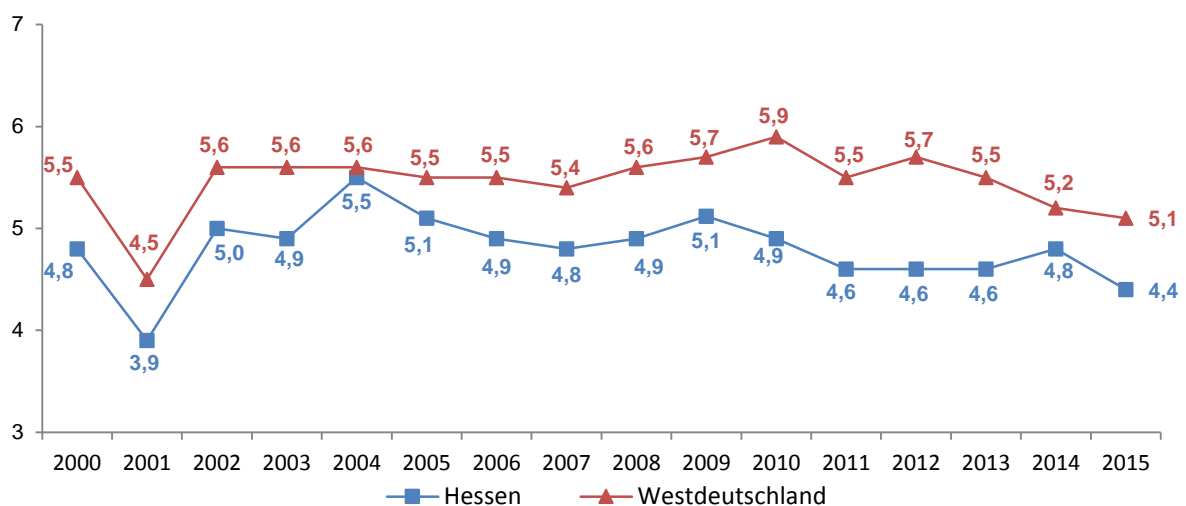
Zahl der Auszubildenden ging zurück

Der rückläufige Anteil ausbildender Betriebe lässt erwarten, dass auch die Zahl der Auszubildenden in Hessen 2015 niedriger lag als im Vorjahr. Dies war tendenziell auch der Fall: Im Jahr 2015 ging die Zahl der in Hessen beschäftigten Auszubildenden um rund 3 Prozent zurück. Dieser Rückgang entspricht dem allgemeinen Trend. Das Hessische Statistische Landesamt vermeldete für das Ausbildungsjahr 2015 einen Rückgang der Zahl der Auszubildenden im dualen System in Hessen von 2 Prozent (vgl. HSL 2015b). Hierbei ist allerdings anzumerken, dass beide Zahlen aufgrund der unterschiedlichen zugrunde liegenden Systematik nur bedingt vergleichbar sind (vgl. auch Einleitung Kapitel 3).

Hessische Ausbildungsquote deutlich rückläufig

Die Ausbildungsintensität der Betriebe wird mittels der Ausbildungsquote gemessen, also dem Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aller Betriebe. Diese ändert sich in der Regel im Zeitverlauf nur wenig, zumal ein gleichzeitiger Rückgang von Auszubildenden und Gesamtbeschäftigten zu einer gleichbleibenden Ausbildungsquote führt.

Abb. 21: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2000-2015, Angaben in Prozent



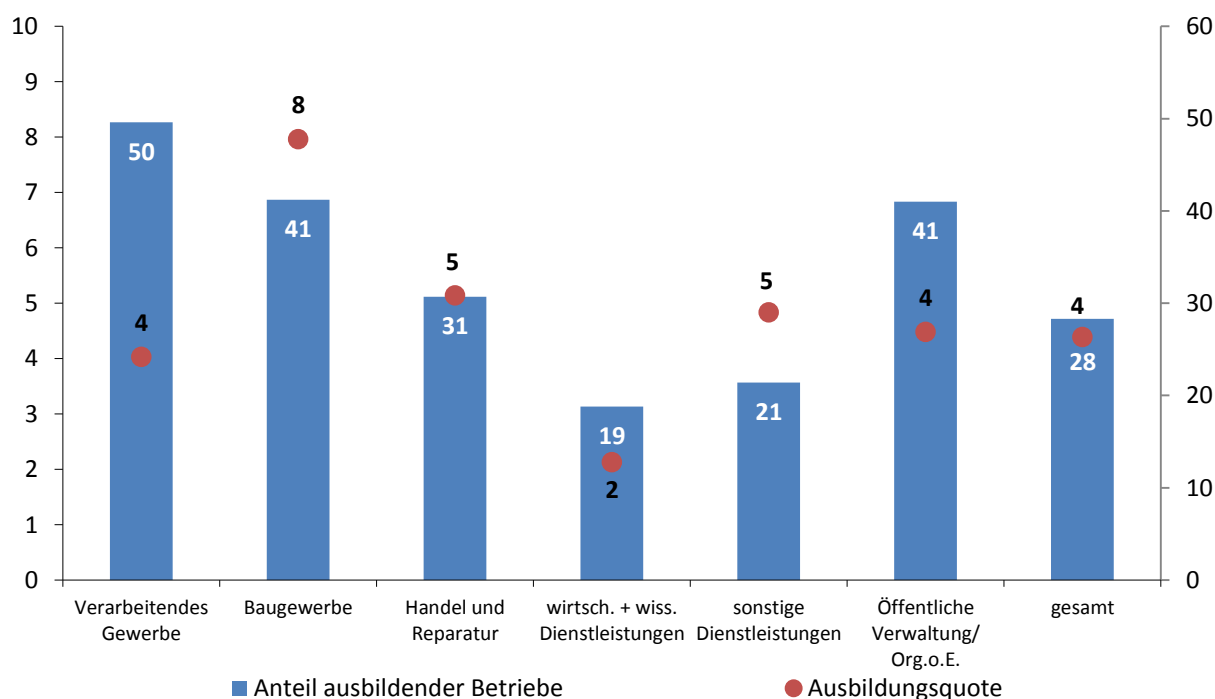
Quelle: IAB-Betriebspanel 2000- 2015, eigene Berechnungen

Es wird aber beobachtet, dass die Anzahl der Auszubildenden im vergangenen Jahr weiter abnahm, bei einer gleichzeitig weiter gewachsenen Gesamtbeschäftigung. Damit fiel der zu beobachtende Rückgang der Ausbildungsquote in Hessen im Jahr 2015 besonders hoch aus: Die Ausbildungsquote lag bei 4,4 Prozent und somit um 0,4 Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert (vgl. Abb. 21).

Hessen lag zudem, wie auch in den Vorjahren, deutlich unter dem westdeutschen Durchschnitt. Damit waren in Hessen Auszubildende als Beschäftigtengruppe quantitativ weniger stark vertreten. Maßgeblich hierfür ist v.a. die hessische Branchenstruktur (vgl. Abb. 22): Da im Dienstleistungsbereich generell eine niedrige Anzahl an Auszubildenden beschäftigt ist, trug der höhere Dienstleistungsanteil in Hessens Wirtschaft zu einer insgesamt unterdurchschnittlichen Ausbildungsquote im Vergleich zu Westdeutschland bei. Insbesondere die relativ geringe Zahl an Auszubildenden im Bereich der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen fiel hier ins Gewicht. Insgesamt lag der Anteil ausbildender Betriebe im Dienstleistungssektor bei etwa 20 Prozent, d.h. dass vier von fünf Dienstleistungsbetrieben nicht ausbildeten, von denen wiederum überdurchschnittlich viele überhaupt keine Ausbildungsberechtigung besaßen.

Das Baugewerbe nahm 2015 die Spitzenposition bei der Ausbildungsintensität ein: Acht Prozent der Beschäftigten im Baugewerbe waren Auszubildende. Ebenfalls hoch war im Baugewerbe der Anteil der ausbildenden Betriebe, er lag bei über 41 Prozent. Noch deutlich höher war dieser Wert im Verarbeitenden Gewerbe; dort war die Ausbildungsquote jedoch unterdurchschnittlich, mit anderen Worten: Viele Betriebe bildeten aus, diese hatten aber relativ wenig Auszubildende.

Abb. 22: Ausbildungsquote und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2015 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

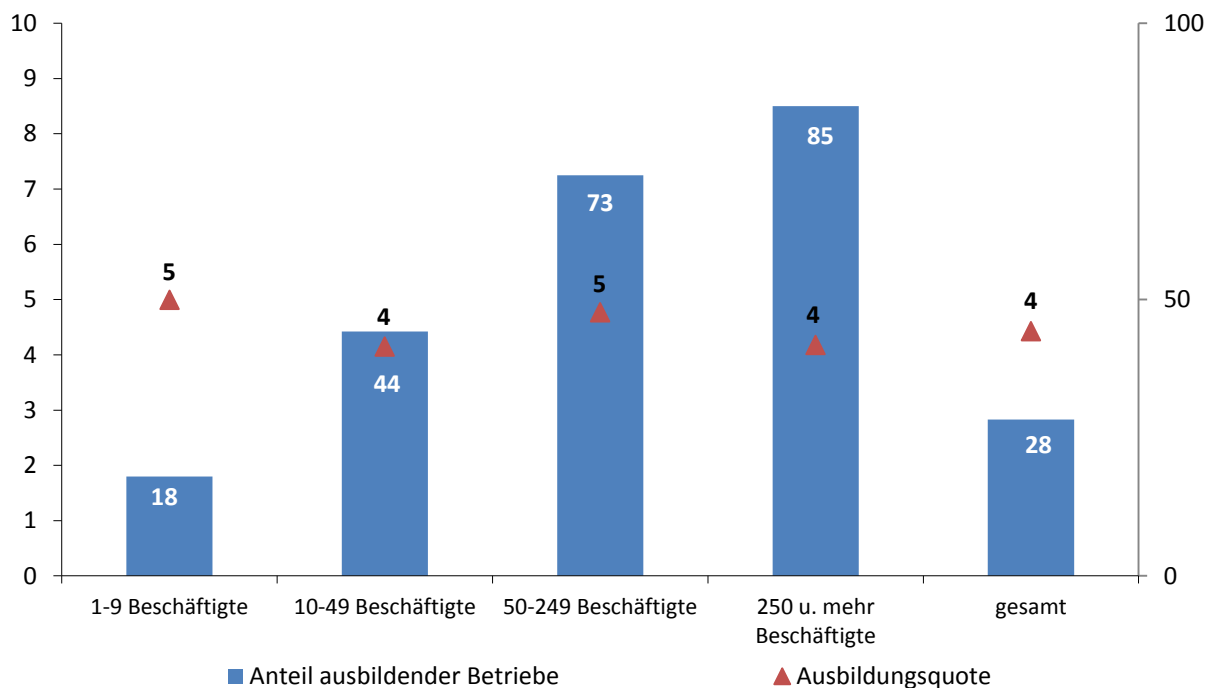


Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

Jeder siebte Großbetrieb bildete nicht aus

Es ist nahe liegend, dass der Anteil ausbildender Betriebe mit zunehmender Betriebsgröße ebenfalls ansteigt. Denn mit steigender Betriebsgröße nimmt auch die Wahrscheinlichkeit zu, dass zumindest ein Auszubildender unter den Beschäftigten ist und der Betrieb somit als ausbildender Betrieb gilt. Für Hessen zeigte sich 2015, dass etwa 85 Prozent der Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte) ausbildeten (vgl. Abb. 23). Unter den Kleinstbetrieben (1-9 Beschäftigte) war es jeder fünfte Betrieb.

Abb. 23: Ausbildungsquote und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2015 nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

Die Ausbildungsquote war hingegen bei Klein- (10-49 Beschäftigte) und Großbetrieben leicht unterdurchschnittlich. Bei den Kleinst- und den mittelgroßen Betrieben lag der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten etwas über dem Durchschnitt.

3.2 Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze

Die eher rückläufige Ausbildungsbeteiligung sagt noch nicht zwingend etwas über die Bereitschaft der Betriebe aus, tatsächlich auszubilden. In der Vergangenheit konnte beobachtet werden, dass ausbildungsbereite Betriebe ihre Ausbildungsstellen nicht besetzen konnten.

Es stellt sich daher die Frage, ob die Betriebe in gleichem Maße wie bislang neue Ausbildungsstellen angeboten haben, oder ob immer mehr Stellen unbesetzt bleiben. Im Folgen-

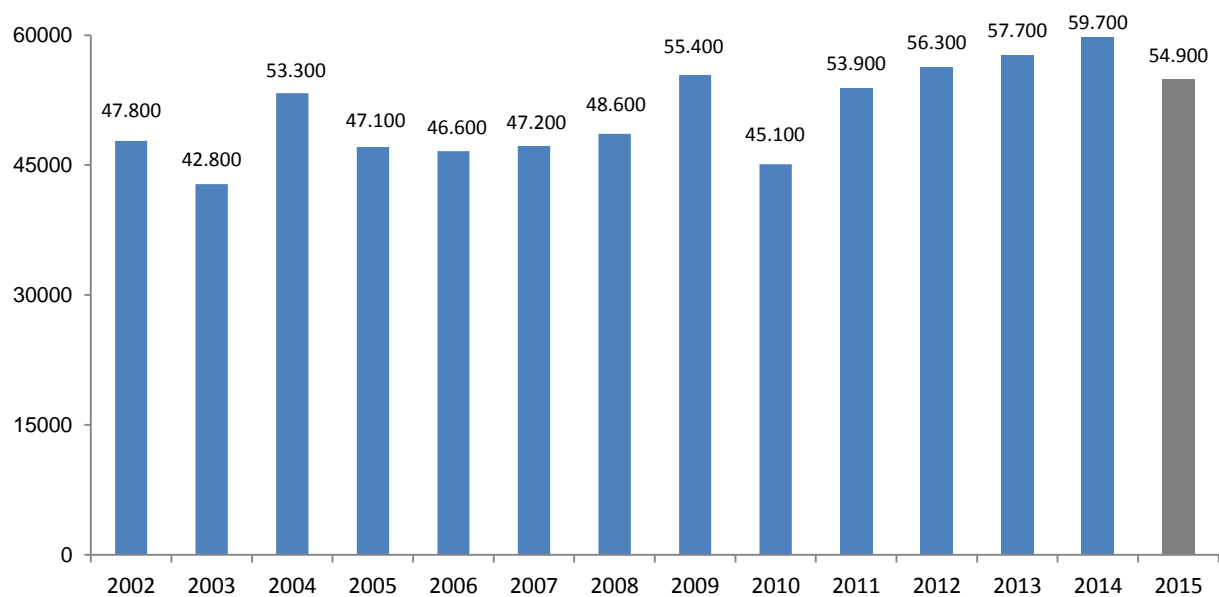
den wird daher die Entwicklung des Angebots an Ausbildungsstellen und der tatsächlich besetzten Stellen nachvollzogen.

Angebot von Ausbildungsplätzen ging zurück

Dem IAB-Betriebspanel zufolge lag 2015 die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen bei (hochgerechnet) etwa 54.900 Ausbildungsstellen. Das sind knapp 5.000 Stellen weniger als im Vorjahr, in welchem der Höchstwert seit Beginn der Erhebungen erreicht wurde.

Der konstatierte Rückgang der Auszubildendenzahlen korrespondiert mit dem Angebot an Ausbildungsstellen. Der Trend der letzten Jahre, in denen eine stetig steigende Anzahl an angebotenen Ausbildungsplätzen zu verzeichnen war, setzt sich 2015 nicht fort. Die Zahl der angebotenen Plätze ist im langjährigen Vergleich dennoch eher hoch.

Abb. 24: Angebotene Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2015 (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet)

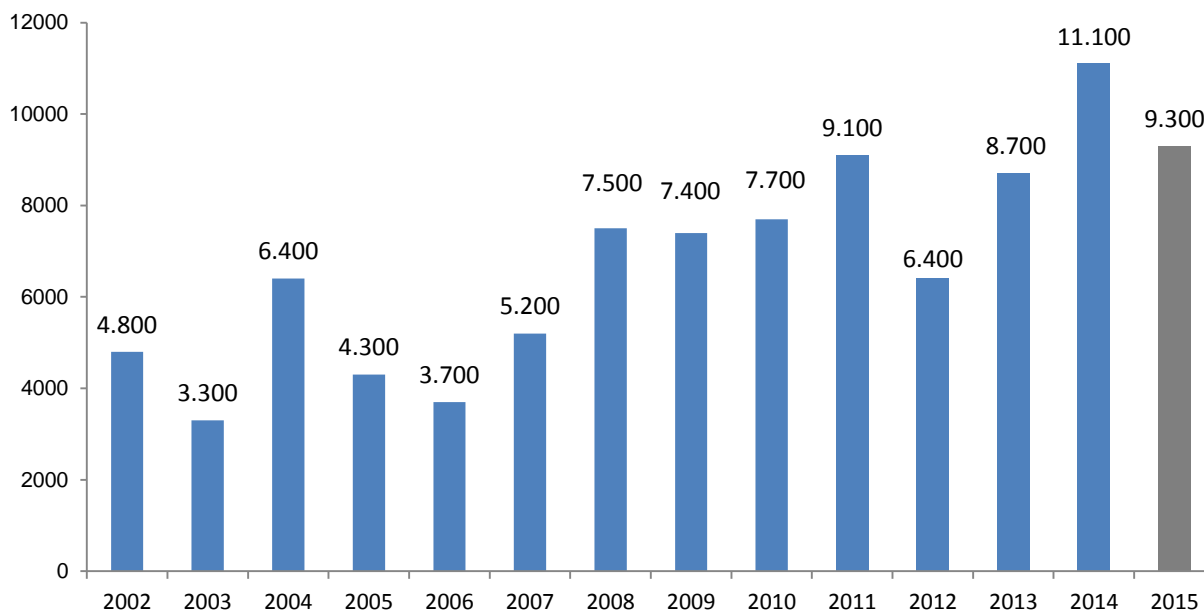


Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 - 2015, eigene Berechnungen

Anzahl unbesetzter Ausbildungsplätze ging ebenfalls zurück

Parallel zum Angebot ging auch die Anzahl der unbesetzt bleibenden Ausbildungsstellen zurück. Nach Auskunft der Betriebe konnten 2015 (hochgerechnet) 9.300 der angebotenen Stellen nicht mit Auszubildenden besetzt werden. Das sind etwa 1.800 unbesetzte Stellen weniger als im Vorjahr. Der Wert stellt aber noch immer den zweithöchsten der Panelbeobachtung dar.

Abb. 25: Differenz zwischen angebotenen und besetzten Ausbildungsplätzen in Hessen 2002-2015 (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2015, eigene Berechnungen

Es blieben somit viele Ausbildungsstellen unbesetzt. Betriebe sehen sich folglich nach wie vor mit der Aufgabe konfrontiert, ihre Ausbildungsplätze mit geeigneten Jugendlichen zu besetzen.

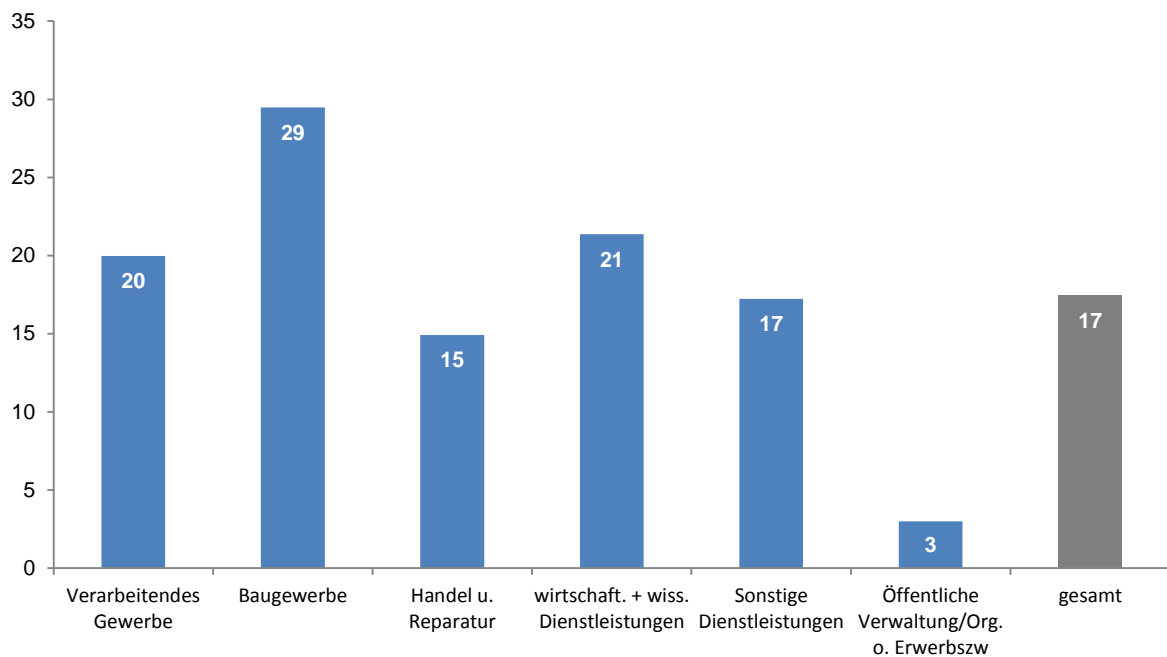
Dieser Umstand drückt sich auch in der Besetzungsquote, d.h. dem Anteil der besetzten an allen angebotenen Ausbildungsstellen aus. Dieser lag in der Vergangenheit zumeist bei etwa 90 Prozent, d.h. dass neun von zehn Ausbildungsstellen in Hessen besetzt werden konnten. Nachdem 2014 nur für rund 81 Prozent der Ausbildungsstellen ein passender Bewerber gefunden werden konnte, lag dieser Wert 2015 wieder bei über 83 Prozent.

Viele unbesetzte Plätze im Baugewerbe

Differenzen bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsstellen bestanden auch zwischen den Wirtschaftszweigen. Betriebe der Öffentlichen Verwaltung hatten mit einem Anteil von 3 Prozent wenige unbesetzte Ausbildungsstellen.

Hohe Anteile nicht besetzter Stellen fanden sich dahingegen bei den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie dem Verarbeitenden Gewerbe. Hier blieb jeweils etwa jede fünfte Ausbildungsstelle unbesetzt. Noch gravierender waren die Probleme im Bausektor: Hier konnten drei von zehn Ausbildungsstellen nicht besetzt werden. Mit anderen Worten: Gerade jener Wirtschaftszweig mit der höchsten Ausbildungsintensität hatte die größten Schwierigkeiten, den Bedarf an Auszubildenden zu decken.

Abb. 26: Anteil nicht besetzter an allen Ausbildungsplätzen in Hessen nach Wirtschaftszweigen 2015, Angaben in Prozent



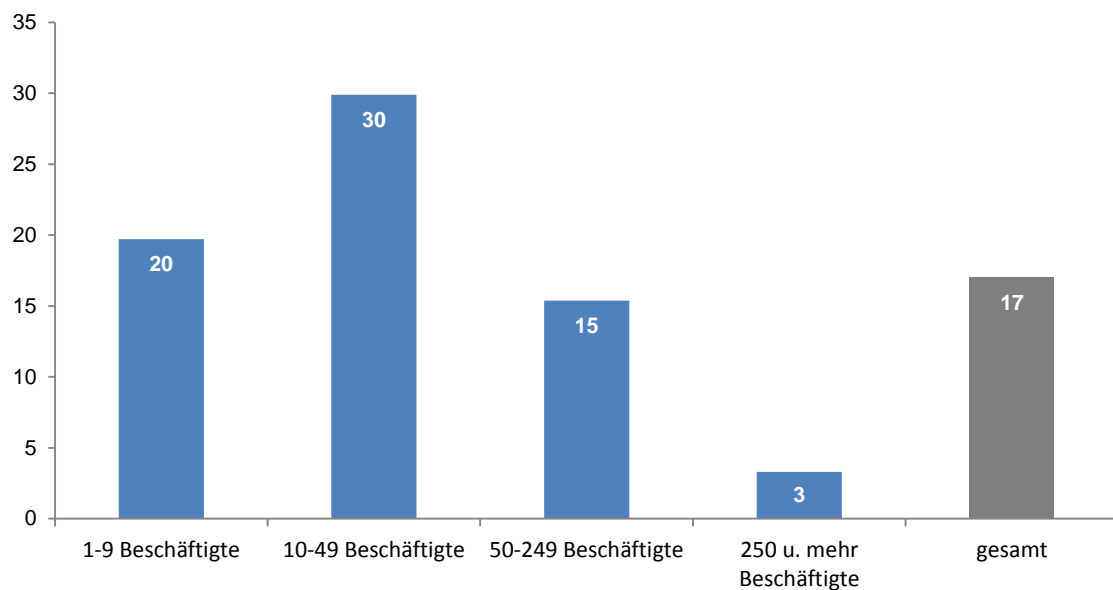
Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

Kleinbetriebe hatten die meisten unbesetzten Ausbildungsplätze

Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten hatten große Probleme geeignete Auszubildende zu finden. Etwa ein Fünftel der Stellen blieb unbesetzt. Noch weniger Erfolg bei der Suche nach Auszubildenden hatten 2015 erneut kleine Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten. Hier blieben drei von zehn Stellen unbesetzt; auch in absoluten Zahlen gab es hier die größte Deckungslücke.

Mittelgroße Betriebe waren bei der Besetzung von Ausbildungsstellen etwas erfolgreicher als der Durchschnitt der hessischen Betriebe. Deutlich mehr Erfolg hatten die Großbetriebe, die für rund 97 Prozent ihrer Ausbildungsplätze geeignete Bewerber fanden.

Abb. 27: Anteil nicht besetzter an allen Ausbildungsplätzen in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

3.3 Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse

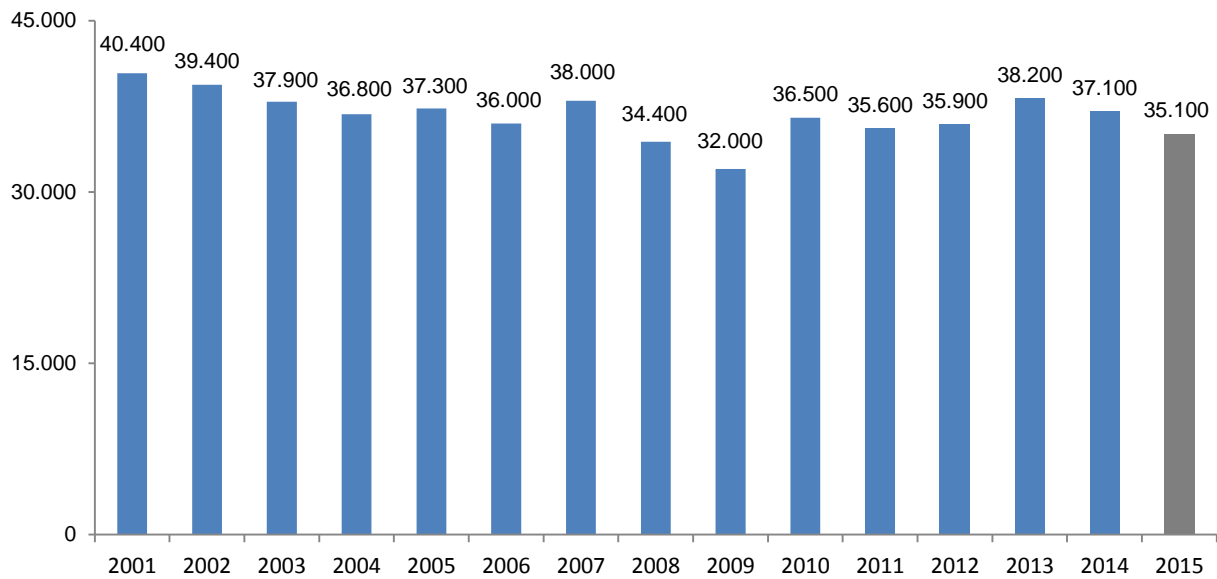
Der erfolgreiche Abschluss einer Ausbildung hängt von verschiedenen Faktoren ab. Die Anzahl erfolgreicher Ausbildungsabschlüsse kann nicht unmittelbar aus der Anzahl der in den vorangegangenen Jahren neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge abgeleitet werden. Die Dauer der Ausbildung kann zwischen zwei und dreieinhalb Jahren liegen, zudem kann es zu vorzeitigen Vertragslösungen (Ausbildungsabbrüche) kommen. Auch kommt es vor, dass Abschlussprüfungen nicht bestanden werden. Die Anzahl der Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, ist demnach sowohl ein Indikator für den Ausbildungsmarkt im Zeitverlauf, als auch für die Ausbildungserfolge von Betrieben und Berufsschulen. Zudem gibt sie Aufschluss über die Anzahl der Fachkräfte, die dem Arbeitsmarkt in der Folge potenziell zur Verfügung stehen.

Zahl der Abschlüsse leicht rückläufig

Im Jahr 2015 beendeten hessenweit hochgerechnet etwa 35.100 Personen ihre betriebliche Ausbildung erfolgreich. Gegenüber dem Vorjahr stellt dies einen Rückgang um rund 2.000 Abschlüssen dar. Im langjährigen Vergleich war die Zahl der Abschlüsse 2015 niedrig; allein in den Krisenjahren 2008 und 2009 lag die Zahl der erfolgreichen Abgänge noch darunter.

Von allen erfolgreichen Absolventen waren rund 14.300 weiblich, was einem Anteil von rund 41 Prozent entspricht. Der Anteil der in der Ausbildung erfolgreichen Frauen lag damit unter dem Frauenanteil an allen Beschäftigten (46 Prozent) und der Auszubildenden (45 Prozent).

Abb. 28: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2001-2015 (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet)



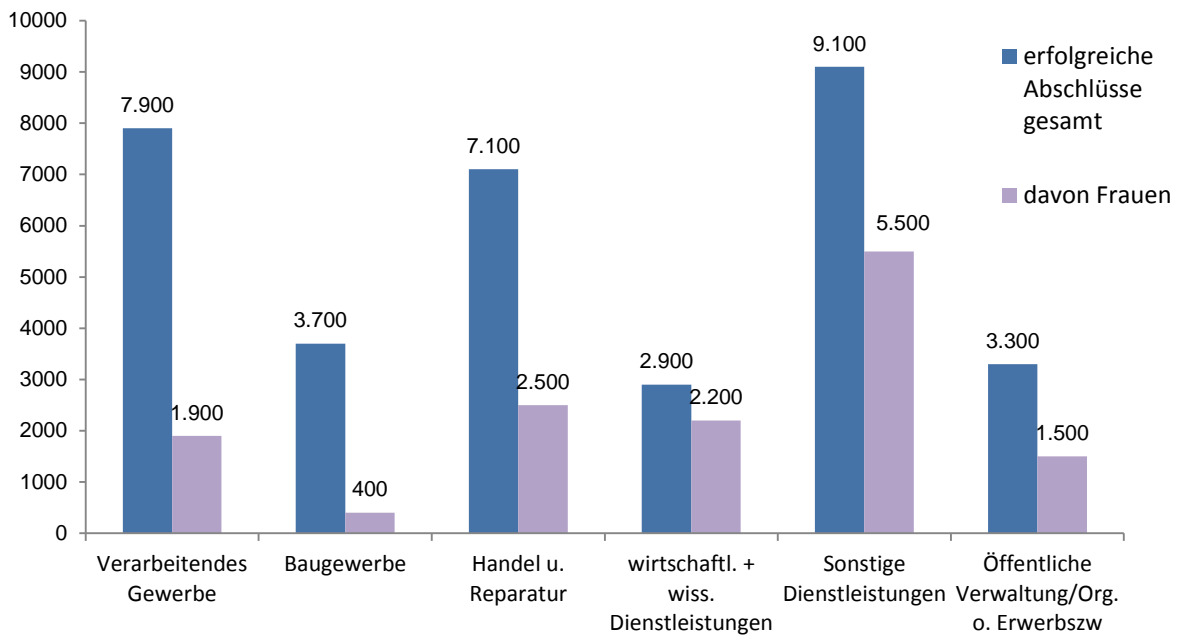
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2015, eigene Berechnungen

Viele weibliche Absolventen in wirtschaftsnahen Dienstleistungen

Die absolut meisten Ausbildungsabsolventen gab es wie in den Vorjahren im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen, im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Handel. Das sind auch die Wirtschaftszweige, die insgesamt viele Beschäftigte und Auszubildende verzeichneten.

Der Frauenanteil bei den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen war im Bereich der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen besonders hoch. Eine untergeordnete Rolle spielten Ausbildungsabsolventinnen dagegen im Produzierenden Gewerbe. Im Bau- und Verarbeitenden Gewerbe waren zusammen genommen weniger als 20 Prozent der Absolventen weiblich.

Abb. 29: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2015 nach Wirtschaftszweigen (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet)



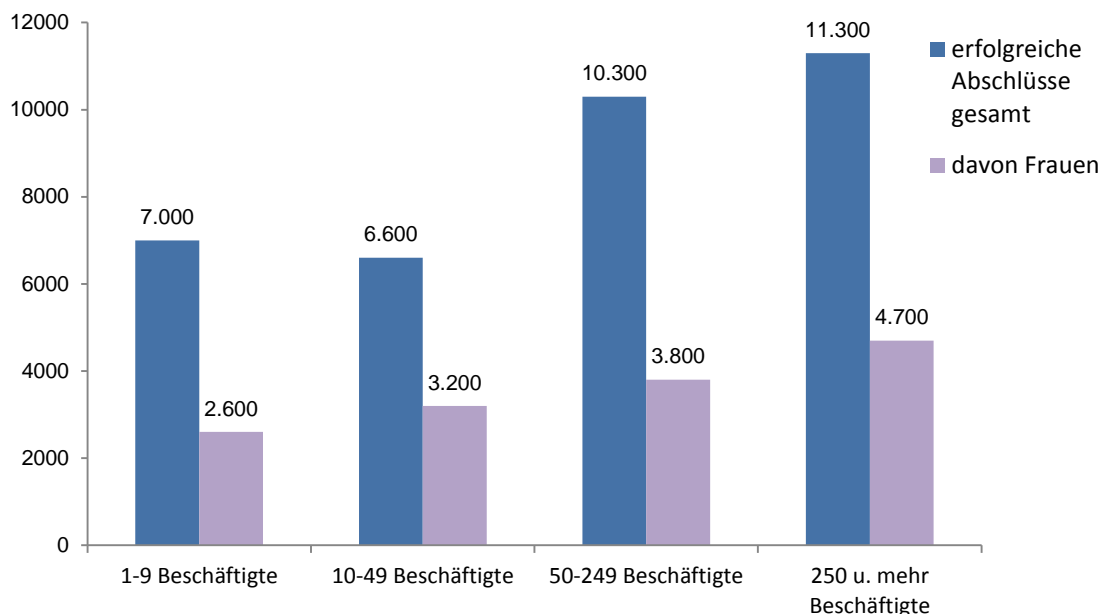
Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

Viele erfolgreiche Abschlüsse in Mittel- und Großbetrieben

Jeweils rund 30 Prozent aller erfolgreichen Auszubildenden waren in Mittel- und Großbetrieben beschäftigt, jeweils etwa 20 Prozent in Kleinst- und Kleinbetrieben. Kleinstbetriebe stellten jedoch nur elf Prozent aller Auszubildenden, d.h. dass in diesen Betrieben überdurchschnittlich viele Auszubildende ihre Ausbildung 2015 erfolgreich beendeten.

Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse von Frauen fanden sich, wie in den vergangenen Jahren, überdurchschnittlich häufig in Kleinbetrieben. Sie verteilten sich ansonsten aber gemessen an den Auszubildendenzahlen gleichmäßig auf die verschiedenen Betriebsgrößen.

Abb. 30: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2015, hochgerechnete absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

3.4 Übernahme erfolgreicher Ausbildungsabsolventen

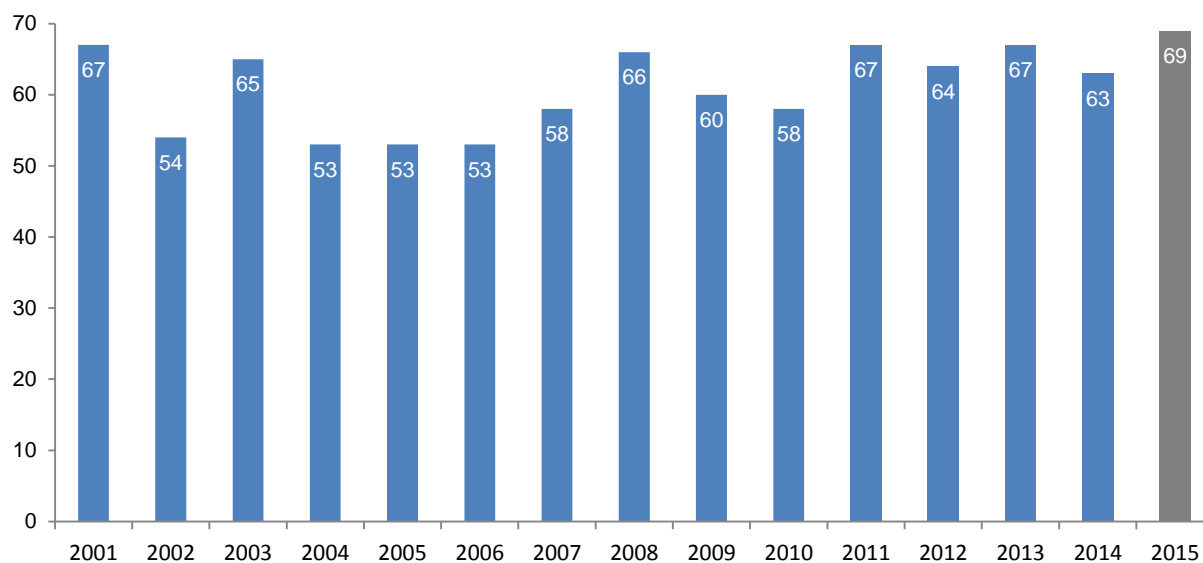
Mit der Übernahme von erfolgreichen Ausbildungsabsolventen ist den Betrieben die Möglichkeit gegeben, ihren Fachkräftebedarf mit eigenem Nachwuchs zu decken. Gleichzeitig steht die Übernahmereitschaft in Zusammenhang mit konjunkturellen Faktoren. Auch kommt es vor, dass Absolventen auf eigenen Wunsch nicht im Ausbildungsbetrieb weiter beschäftigt bleiben wollen.

Angesichts der mit der Ausbildung verbundenen Kosten sowie der demografischen Entwicklung ist zukünftig zu erwarten, dass die Betriebe Jugendliche, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, häufiger übernehmen möchten als in der Vergangenheit. Eine Betrachtung der Übernahmequoten im Zeitverlauf kann daher Aufschluss über diese Entwicklung geben.

Übernahmequote auf Höchststand

Hessenweit haben 2015 hochgerechnet etwa 35.100 Personen ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Von diesen wurden etwa 24.100 in ihre Ausbildungsbetriebe übernommen. Die Übernahmequote lag damit bei 69 Prozent. Das ist der höchste Wert im gesamten Beobachtungszeitraum.

Das große Ausbildungsangebot sowie die hohe Übernahmequote können als Indikator dafür gewertet werden, dass die Bereitschaft der Betriebe hoch ist, erfolgreich ausgebildete Fachkräfte zu binden.

Abb. 31: Übernahmequote erfolgreicher Ausbildungsabsolventen in Hessen 2001-2015

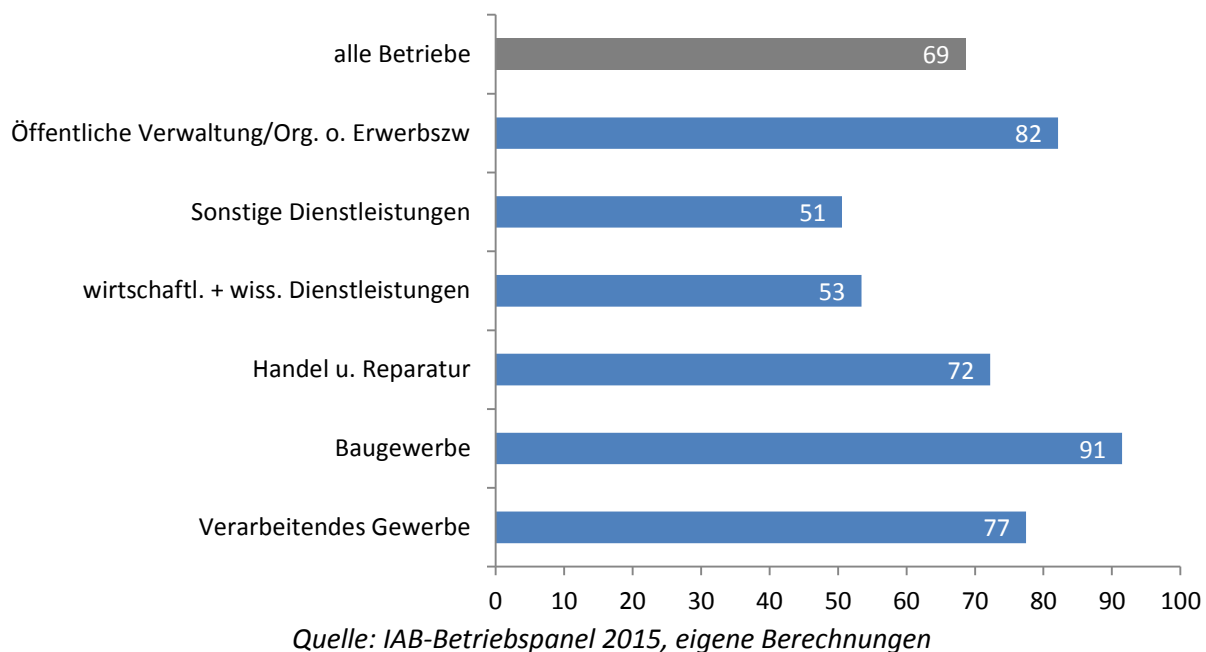
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2015, eigene Berechnungen

Viele Übernahmen im Baugewerbe

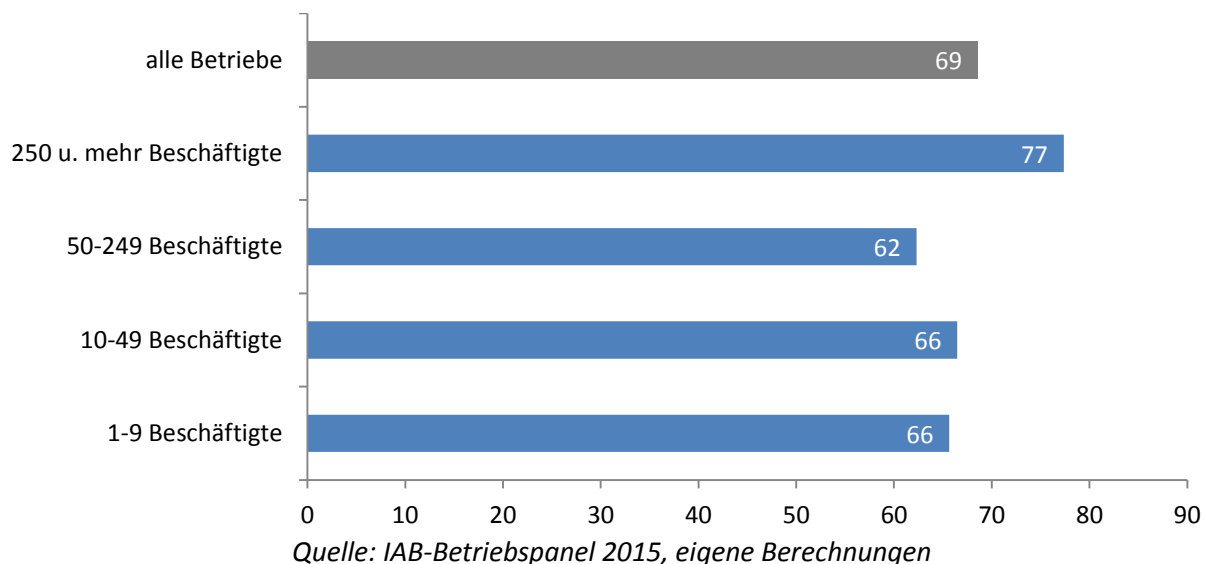
Eine sektorale Differenzierung der Übernahmequoten kann Erkenntnisse darüber liefern, ob in jenen Sektoren höhere Übernahmequoten gegeben sind, in denen größere Schwierigkeiten bei der Rekrutierung und Bindung von Auszubildenden bestehen. Träfe dies zu, wären die Übernahmequoten im Baugewerbe besonders hoch, in der Öffentlichen Verwaltung hingegen niedrig.

Die Daten des IAB-Betriebspanels bestätigen diese Annahme nur teilweise (vgl. Abb. 32). Die niedrigsten Übernahmequoten fanden sich im Dienstleistungssektor, also einem Sektor mit recht vielen unbesetzten Ausbildungsstellen sowie einer niedrigen Ausbildungsintensität. In der Öffentlichen Verwaltung war die Übernahmebereitschaft dagegen deutlich überdurchschnittlich, was nahelegt, dass auch andere Gründe maßgeblich dafür sind, wann Betriebe Auszubildende übernehmen, bzw. die Absolventen zu einer Weiterbeschäftigung bereit sind.

In einem Punkt trifft die Vorüberlegung jedoch zu: Am höchsten war die Übernahmequote - wie schon in den Vorjahren - tatsächlich im Baugewerbe. Hier wurden ca. 91 aller erfolgreichen Absolventen auch übernommen. Diese sehr hohe Quote zeigt, dass zumindest die Baubetriebe ein großes Interesse an der Bindung der selbst ausgebildeten Fachkräfte besaßen, und zugleich für die Ausgebildeten hinreichend attraktiv waren. Gleichzeitig handelt es sich beim Baugewerbe um den Sektor, der eine hohe Anzahl an unbesetzten Ausbildungsstellen aufwies (vgl. Abb. 26). Auch in der Öffentlichen Verwaltung wurden 2015 hohe Übernahmequoten berichtet, sie lagen bei 82 Prozent.

Abb. 32: Übernahmequote in Hessen 2015 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**Großbetriebe übernahmen häufiger ihre Absolventen**

Die Differenzierung nach Betriebsgrößen zeigt, dass sich die höchste Übernahmequote mit 77 Prozent in den Großbetrieben fand - Betriebe von denen erwartet wird, dass sie sowieso, tendenziell geringere Probleme bei der Rekrutierung haben.

Abb. 33: Übernahmequote in Hessen 2015 nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent

In den Kleinst- und Kleinbetrieben, die deutlich mehr unbesetzte Ausbildungsstellen meldeten, wurden hingegen nur etwa zwei Drittel der Absolventen anschließend weiterbeschäftigt. Ein erklärender Faktor kann in diesem Zusammenhang die unterschiedliche Attraktivität der Klein- und Großbetriebe sein, welche die Bleibewünsche der Absolventen beeinflusst.

3.5 Resümee

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen für Hessen, dass seit 2008 insgesamt immer weniger Betriebe ausbilden. Der aktuelle Wert von 28 Prozent ist gleichzeitig der niedrigste seit Beginn der Panelbeobachtungen. Mit 43 Prozent erreichte der Anteil der Betriebe, die nach eigenen Angaben über keine Ausbildungsberechtigung verfügen, ebenfalls einen Höchstwert. Auch die Anzahl der Auszubildenden ist im Vergleich zum Vorjahr weiter zurückgegangen. Bei gleichzeitig steigender Gesamtbeschäftigung bedeutet dies, dass die Ausbildungsquote – der Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aller Betriebe – besonders drastisch zurückging.

Dass es strukturelle Faktoren sind, die hierbei eine Rolle spielen, ist in jedem Fall deutlich: Besonders große Schwierigkeiten, Ausbildungsstellen zu besetzen, haben wie in der Vergangenheit, die kleineren Betriebe sowie Betriebe des Baugewerbes. Dies sind zugleich Betriebe, die traditionell besonders viel ausbilden, um die eigenen Bedarfe zu decken. In diesen Betrieben ist gleichzeitig auch die Bereitschaft am höchsten erfolgreiche Ausbildungsabsolventen weiter zu beschäftigen, um so die eigenen Potenziale zu binden und einen möglichen Attraktivitätsnachteil zu kompensieren.

Generell zeigt die Übernahmequote, dass die Betriebe wohl die Zeichen der Zeit erkannt haben: Noch nie im Zeitraum der Panelbeobachtung wurden mehr Jugendliche in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen wie im Jahr 2015. Dies lässt sich als deutlicher Indikator dafür werten, dass die ausbildenden hessischen Betriebe stärker als in der Vergangenheit die Notwendigkeit sehen, eigene Fachkräfte heranzuziehen und zu binden.

4 Betriebliche Weiterbildung in Hessen 2015

Grundlegend für die betriebliche Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit sind qualifizierte Fachkräfte. Qualifikationen bleiben, mit Blick auf den technologischen Fortschritt, dann aktuell und nachgefragt, wenn sie immer wieder passgenau und flexibel angepasst werden. Die betriebliche Weiterbildung stellt dazu ein zentrales Instrument dar. Zum anderen gewinnt die Fachkräftesicherung zunehmend an Bedeutung. Mit Blick auf den demografischen Wandel wird für Hessen bis 2020 ein Fachkräftedefizit von über 120.000 Personen prognostiziert (Demireva et al. 2015). Es wird erwartet, dass die Nachfrage nach an- und ungelernten Beschäftigten zurückgeht und gleichzeitig die Fachkräftenachfrage steigt (ebd.). Nehmen die Schwierigkeiten qualifiziertes Personal zu rekrutieren zu, gewinnt neben der Ausbildung die betriebliche Weiterbildung an Bedeutung. Als flexibleres Instrument zur Nach- oder Anpassungsqualifizierung von bereits vorhandenen aber noch nicht ausreichend qualifizierten Arbeitskräften, stellt sie eine Möglichkeit dar, Fachkräftengpässe einzudämmen. Hiervon könnten vor allem die Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten profitieren, die meist gering oder gar nicht qualifiziert sind. Mit Blick auf die prognostizierte geringere Nachfrage dieser Tätigkeitsgruppe und den höheren Bedarfen an Fachkräften, liegt es folglich nahe die bestehenden Potenziale der einfach Beschäftigten stärker zu nutzen, um dem drohenden Fachkräftemangel innerbetrieblich entgegenzuwirken.

Im ersten Teil des Kapitels wird daher der Frage nachgegangen, wie hoch die Weiterbildungsbeteiligung seitens der Betriebe und die Weiterbildungsintensität im Erhebungsjahr 2015 waren und welche betrieblichen Charakteristika hierbei eine Rolle spielten.

Auch wenn Arbeitgeber 2014 sowohl in Hessen als auch bundesweit die Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern als wichtigstes Instrument ansahen, um den betrieblichen Fachkräftestand zu sichern und zukünftige Bedarfe zu decken (Janssen/Leber 2015, Nüchter/Larsen 2015), spiegelte sich dies (noch) nicht an der Beteiligung von einfach Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen wider. In hessischen Betrieben nahm die Gruppe der einfach Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen 2013 den geringsten Anteil ein (Nüchter/Larsen 2014). Die Nachqualifizierung von Personal in einfachen Tätigkeiten scheint in der Vergangenheit noch kaum als Möglichkeit der Fachkräftesicherung erkannt und genutzt worden zu sein.

Im zweiten Teil des Kapitels wird der Fokus auf die Weiterbildung von einfach Beschäftigten gelegt. Förderangebote sollen dazu beitragen bestehende Hindernisse im Weiterbildungsverhalten auf Seiten der Betriebe und Beschäftigten zu reduzieren. Das Ziel der bundesweiten Initiative WeGebAU (gefördert durch die Bundesagentur für Arbeit) ist, durch Bezuschussung der Weiterbildungskosten und einem Arbeitsentgeltzuschuss, sowohl Beschäftigte zu Nachqualifizierungen als auch Betriebe zur Unterstützung solcher qualifizierenden Weiterbildungen zu aktivieren. Eine Befragung zur Nutzung dieses Förderinstruments wurde erstmals im IAB-Betriebspanel 2015 durchgeführt. Die Ergebnisse dazu finden sich am Ende des

zweiten Teils dieses Kapitels. Im dritten Teil werden die Weiterbildungsangebote und deren Organisation genauer betrachtet.

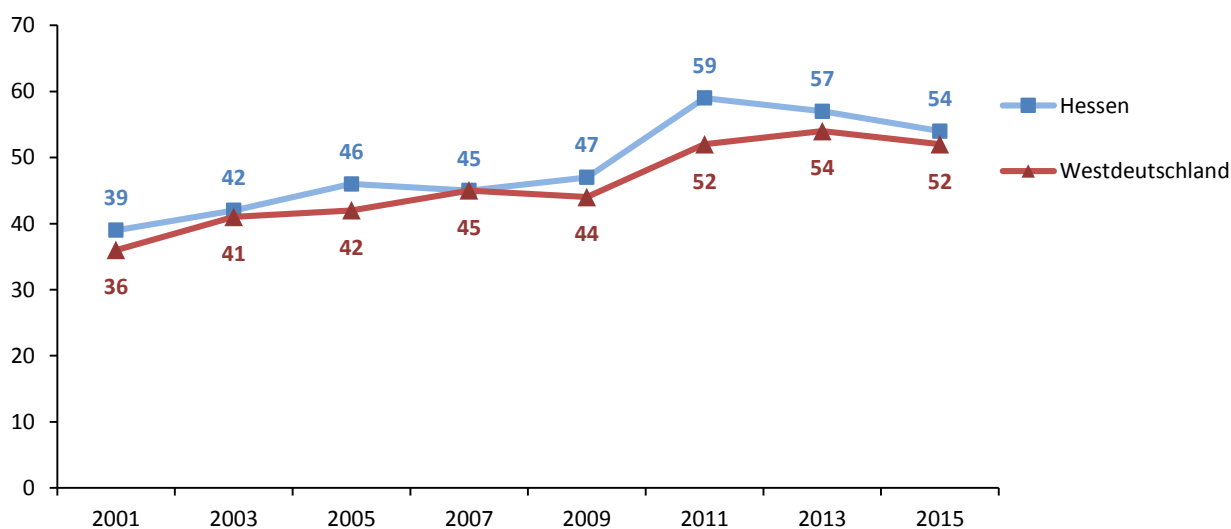
4.1 Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsintensität

In diesem Abschnitt wird der Frage nachgegangen, auf welchem Stand sich die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und die Weiterbildungsintensität in Hessen 2015 befanden und wie sie sich entwickelt haben. Hierzu werden die Angaben der Betriebe, zu ihrem generellen Weiterbildungsverhalten sowie zur Anzahl der weitergebildeten Beschäftigten untersucht.

Anteil weiterbildender Betriebe geht weiter zurück

Im Jahr 2011 förderten oder finanzierten rund 59 Prozent der Betriebe in Hessen Weiterbildungen. Dieser Höchststand wurde 2013 nicht wieder erreicht, der Anteil an weiterbildenden Betrieben nahm um 2 Prozentpunkte ab. Im ersten Halbjahr 2015 sank die Weiterbildungsbeteiligung erneut. Jedoch förderten weiterhin etwas über die Hälfte der Betriebe Weiterbildungen (54 Prozent) und die Weiterbildungsbeteiligung der hessischen Betriebe blieb den Vorjahren entsprechend auf einem etwas höheren Niveau als der westdeutsche Durchschnitt.

Abb. 34: Anteil an Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, an allen Betrieben in Hessen und Westdeutschland jeweils 1. Halbjahr 2001-2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 -2015, eigene Berechnungen

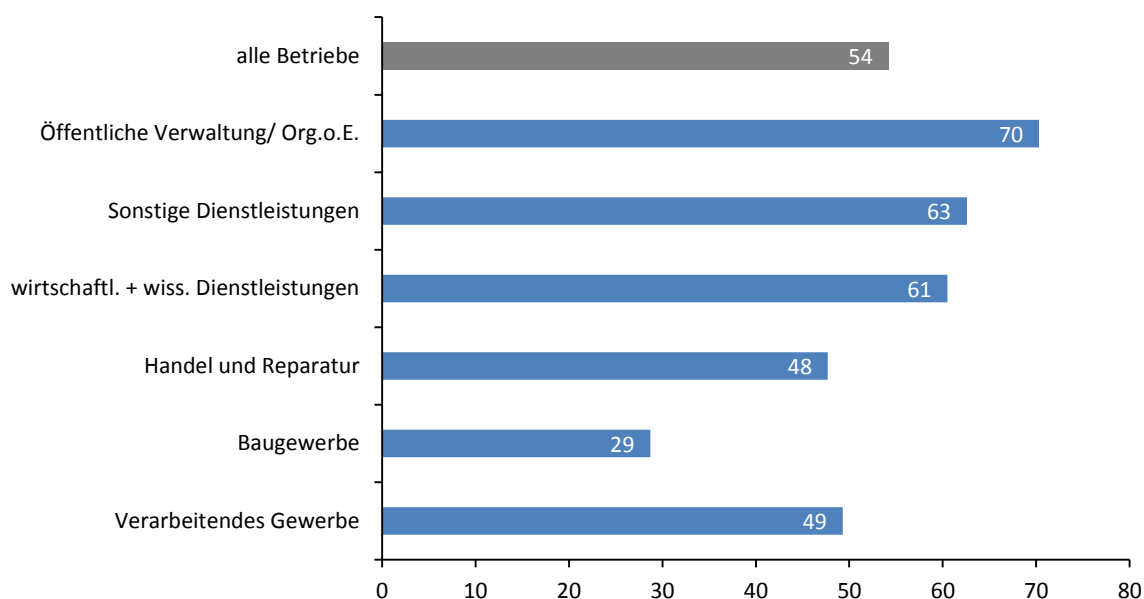
Am seltensten Weiterbildung im Baugewerbe

Unterschiedliche betriebliche Faktoren spielen eine Rolle für die Beteiligung an Weiterbildungen in Hessen. So nahm der Anteil an hessischen Betrieben, die Weiterbildung förderten, mit der Größe der Betriebe ab: Je kleiner der Betrieb, desto geringer die Beteiligung. Groß-

betriebe mit mehr als 250 Beschäftigte wiesen mit 96 Prozent die höchste Weiterbildungsbeteiligung auf.

Zum anderen fanden sich zwischen den Wirtschaftszweigen im Vergleich zu 2013 bekannte, wenn auch leicht veränderte Unterschiede. Das Baugewerbe beteiligte sich 2015 am seltensten an Weiterbildungen. Der Anteil der Betriebe aus diesem Wirtschaftszweig sank von 44 Prozent (2013) auf 29 Prozent (2015). Das Baugewerbe scheint verstärkt auf die Ausbildung von Fachkräften zu setzen. Die Ausbildungsintensität in diesem Sektor war 2015 erneut am höchsten (vgl. Kap. 3.1). Dagegen nahm der Anteil der weiterbildenden Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe von zuvor 43 Prozent (2013) auf 49 Prozent zu. Auch wenn dieser Sektor 2015 die höchste Ausbildungsbeteiligung besaß (ebd.), investierten offensichtlich immer mehr Betriebe gleichzeitig auch in Weiterbildungen. Die Weiterbildungsbeteiligung der Dienstleistungssektoren blieb mit rund 60 Prozent auf einem überdurchschnittlichen Niveau. Wie schon 2013 ragte die Öffentliche Verwaltung mit 70 Prozent weiterbildender Betriebe heraus.

**Abb. 35: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Hessen
1. Halbjahr 2015, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

Neben der Betriebsgröße und den Wirtschaftszweigen waren noch andere Merkmale bedeutend für die betriebliche Weiterbildung. Vor allem die finanzielle Lage der Betriebe, gemessen anhand der Ertragslage im letzten Geschäftsjahr (2014), hing positiv mit der Weiterbildungsbeteiligung zusammen: Je besser die Ertragslage, desto mehr Betriebe bildeten weiter.

Durch weitere Analysen stellte sich tendenziell heraus, dass dies besonders für kleinere Betriebe eine Rolle spielte. Je kleiner der Betrieb war, desto entscheidender war die Ertragsla-

ge für die Weiterbildungsbeteiligung. Für große Betriebe war die finanzielle Lage dagegen weniger bedeutend, sie bildeten fast unabhängig von der eingeschätzten Ertragslage des vorherigen Geschäftsjahres weiter. Allerdings sind die Aussagen, die sich aus den weiteren Analysen ergeben, aufgrund der teilweise geringen Fallzahlen, lediglich als Tendenz anzusehen.

Ein anderer bereits thematisierter Aspekt sind die teilweise herrschenden oder erwarteten Fachkräfteengpässe. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung der Fachkräftesicherung wäre zu erwarten, dass die Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten höher ausfällt. Tatsächlich stellte sich dies 2015 nicht so eindeutig dar. 77 Prozent der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen bildeten weiter und um nur 10 Prozentpunkte weniger beteiligt waren Betriebe, die 2015 keinen Fachkräftemangel meldeten. Allerdings ist der Druck für kleinere Betriebe größer. Es zeigte sich tendenziell, dass verstärkt Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte) weiterbildeten, wenn Fachkräftestellen unbesetzt waren: Der Anteil an geförderten Weiterbildungen war von Kleinstbetrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen um rund 30 Prozentpunkte größer als der von Kleinstbetrieben ohne bestehende Fachkräfteengpässe. Für alle anderen Betriebsgrößen war dies weniger relevant: Die Weiterbildungsbeteiligung unterschied sich kaum zwischen Betrieben mit und ohne unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten. Letztere Aussagen zum Zusammenhang der Betriebsgrößen unterliegen ebenfalls der genannten Einschränkung aufgrund der geringen Fallzahlen.

Erneuter Anstieg des Anteils weitergebildeter Beschäftigter

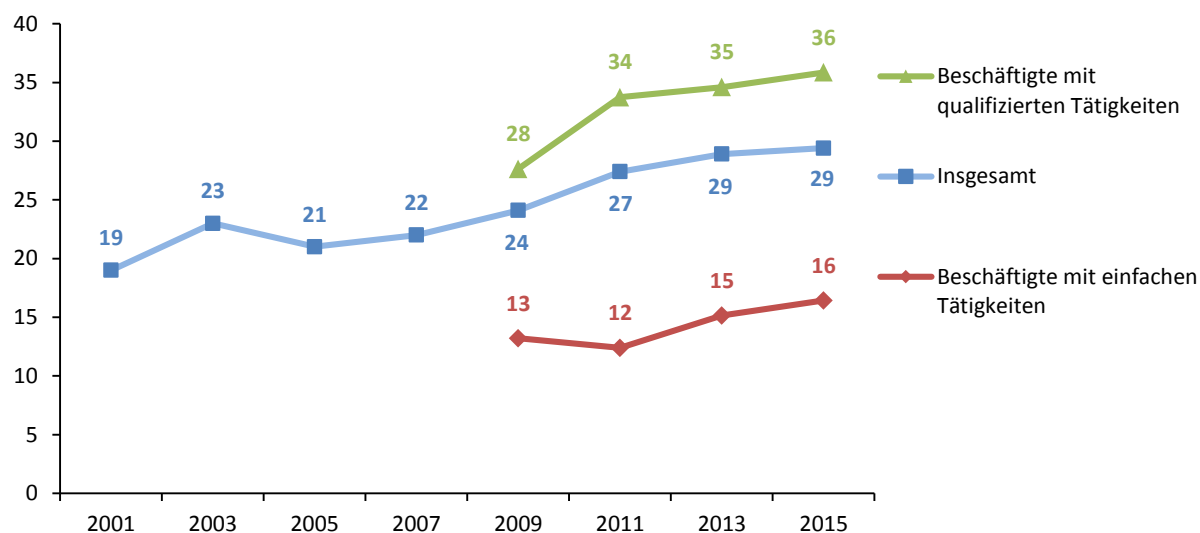
Um die Bedeutung der Weiterbildung für den einzelnen Betrieb zu messen, reicht es nicht aus, lediglich zu erfassen, ob ein Betrieb Weiterbildungen fördert oder finanziert. Vor allem Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten bieten meistens mindestens eine Weiterbildungsmaßnahme an. Eine wesentlich aussagekräftigere Einschätzung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens bietet die Weiterbildungsintensität, definiert als die (relative) Anzahl derjenigen Beschäftigten, die an einer Weiterbildung teilnehmen.

Im Gegensatz zur Weiterbildungsbeteiligung setzte sich 2015 der allgemeine Anstieg der Weiterbildungsintensität fort: Hochgerechnet wurden ca. 899.000 Beschäftigte gefördert, was einem Zuwachs von rund 47.000 Personen im Vergleich zum Erhebungsjahr 2013 entsprach. Somit erreichte die Weiterbildungsquote, d.h. der Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten, mit 29 Prozent erneut einen Höchststand (+0,5 Prozentpunkte).

2009 wurde erstmals nach den unterschiedlichen Tätigkeitsniveaus differenziert. Insgesamt ließ sich seitdem ein Anstieg der Weiterbildungsquote sowohl bei Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten (die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder Hochschulabschluss erfordern) als auch bei den Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten (die keine Berufsausbil-

dung erfordern) ausmachen. Seit 2009 lag die Weiterbildungsintensität der qualifiziert Beschäftigten über dem hessischen Durchschnitt und überstieg diesen 2015 mit rund 36 Prozent deutlich. Die Weiterbildungsintensität der einfach Beschäftigten befand sich dagegen durchgehend weit unter dem Durchschnitt und erreichte 2015 16 Prozent.

Abb. 36: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001-2015 und differenziert nach Tätigkeitsbereichen jeweils 1. Halbjahr 2009-2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2015, eigene Berechnungen

Außerdem lässt sich beobachten, dass sich der Abstand dieser beiden Tätigkeitsgruppen bei der Beteiligung an Weiterbildung von 2009 zu 2011 vergrößerte: Die Weiterbildungsquote der qualifiziert Beschäftigten stieg an, während die der einfach Beschäftigten leicht zurückging. 2013 verringerte sich der Abstand zwischen den Weiterbildungsquoten der beiden Tätigkeitsgruppen um ca. 2 Prozentpunkte. Bis 2015 blieben die Unterschiede weitestgehend stabil, eine Annäherung in der Weiterbildungsintensität dieser beiden Gruppen ist vorerst nicht auszumachen.

Die Förderung einfach Beschäftigter durch Weiterbildung scheint auch 2015 eine untergeordnete Rolle gespielt zu haben. Hierbei könnten fehlende Bedarfe oder der im Vergleich zu den Kosten als gering eingeschätzte Nutzen eine maßgebliche Rolle spielen. In Kapitel 4.2 wird dieser Sachverhalt genauer beleuchtet.

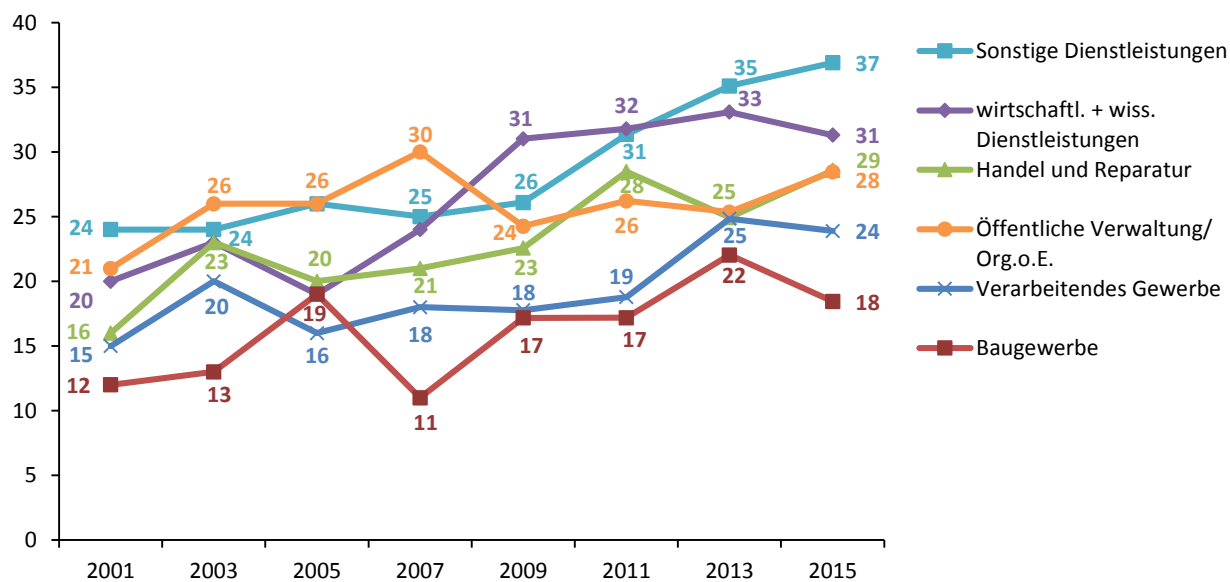
Dienstleistungssektor förderte die meisten Beschäftigten

Strukturelle Differenzen lassen sich ebenfalls bei differenzierter Betrachtung der Weiterbildungsintensität nach Wirtschaftszweigen beobachten. Im ersten Halbjahr 2015 nahmen Beschäftigte des Dienstleistungssektors mit im Schnitt 31 bzw. 37 Prozent am häufigsten an

Weiterbildungsmaßnahmen teil. Den niedrigsten Anteil an geförderten Beschäftigten verzeichnete das Produzierende Gewerbe, in dem das Baugewerbe den geringsten (18 Prozent) und das Verarbeitende Gewerbe einen etwas höheren Anteil (24 Prozent) an weitergebildetem Personal aufwies.

Im Gegensatz zur Weiterbildungsbeteiligung, die in der Öffentlichen Verwaltung mit 70 Prozent überdurchschnittlich hoch ausfiel (vgl. Abb. 35), lag hier die Weiterbildungsquote mit 28 Prozent unter dem Durchschnitt (vgl. Abb. 37). Somit boten zwar viele Betriebe in diesem Sektor mindestens eine Weiterbildung an, der Anteil der Beschäftigten, der davon profitierte, war jedoch vergleichsweise gering.

Abb. 37: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001-2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2015, eigene Berechnungen

Langfristig zeigt sich seit 2001 eine sehr heterogene Entwicklung: Während das Baugewerbe und die Öffentliche Verwaltung von 2001 bis 2015 nur um 6 bzw. 7 Prozentpunkte mehr Beschäftigte weiterbildeten, nahm der Anteil des geförderten Personals in den Sektoren Sonstige Dienstleistungen und Handel und Reparatur um jeweils rund 13 Prozentpunkte zu.

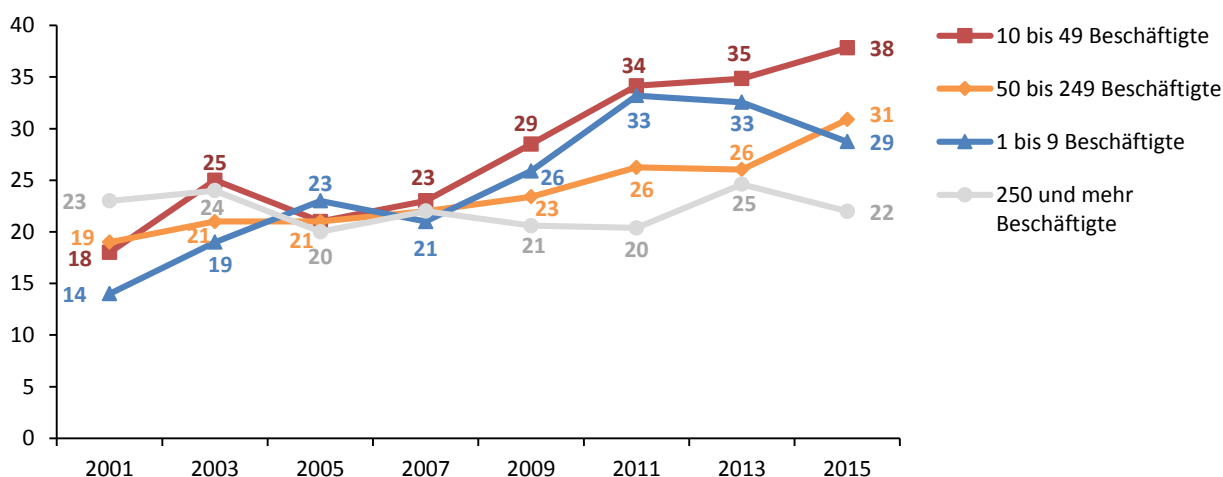
Bis auf eine Ausnahme (im Jahr 2005) waren Beschäftigte des Baugewerbes am seltensten an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt. Mit 22 Prozent wurde in diesem Sektor 2013 ein Höchststand bei der Weiterbildungsintensität erreicht, diese nahm 2015 um 4 Prozentpunkte ab und sank auf ein ähnliches Niveau wie 2011. Dies entsprach der Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung in diesem Sektor (vgl. Abb. 35). Im Vergleich zu 2011 bildeten weniger

Betriebe des Baugewerbes weiter, während ebenfalls zunehmend weniger Beschäftigte gefördert wurden.

Beschäftigte in Großbetrieben wurden am seltensten weitergebildet

Wie bereits beschrieben, trat ein Größeneffekt auf, als es um die Beteiligung der Betriebe an Weiterbildungen ging. Allerdings spiegelte sich dies nicht in der Weiterbildungsintensität, also dem Anteil der geförderten Beschäftigten, wider: Hessische Kleinbetriebe (10-49 Beschäftigte) bildeten 2015 im Schnitt mindestens jeden dritten Beschäftigten weiter, während Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte) fast nur jeden Fünften förderten. Kleinst- (1-9 Beschäftigte) und Mittelbetriebe (50-249 Beschäftigte) zeigten eine mittlere Weiterbildungsintensität (29 bzw. 31 Prozent).

Abb. 38: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001-2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2015, eigene Berechnungen

Im zeitlichen Verlauf ist zu erkennen, dass zwischen 2005 und 2007 alle Betriebsgrößen auf einem ähnlichen Niveau der Weiterbildungsintensität lagen. Ab 2009 förderten vor allem die Kleinbetriebe und mittelgroßen Betriebe stetig einen zunehmenden Anteil an Beschäftigten. Insbesondere setzte sich die Tendenz der Kleinbetriebe Beschäftigte weiterzubilden fort. Deren Weiterbildungsintensität wies 2015 mit 38 Prozent erneut einen Höchststand auf. Auch mittelgroße Betriebe bildeten 2015 mehr Beschäftigte weiter als je zuvor seit Beginn der Erhebungen. Hier zeigte sich im Vergleich zu 2013 ein Zuwachs um 5 Prozentpunkte an weitergebildeten Beschäftigten. Dagegen nahm der Anteil an geförderten Beschäftigten in Kleinst- und Großbetrieben verglichen mit 2013 ab.

Auch wenn die meisten Großbetriebe mindestens eine Weiterbildungsmaßnahme anboten und weniger Kleinbetriebe weiterbildeten, so profitierten die Beschäftigten in Kleinbetrieben wesentlich häufiger von betrieblichen Förderungen, als es in Großbetrieben der Fall war. Kleinbetriebe zeigten weiterhin eine besonders hohe Weiterbildungsbereitschaft, während Großbetriebe wesentlich ausgewählter weiterbildeten.

Weshalb Kleinstbetriebe im Vergleich zu 2011 weniger Beschäftigte weiterbildeten, kann vorerst nicht eindeutig geklärt werden. Von Bedeutung könnte möglicherweise das Absinken des Anteils der weitergebildeten Beschäftigten im Baugewerbe sein. Da viele Kleinstbetriebe diesem Wirtschaftszweig zugeordnet werden können, könnte die Entwicklung des Sektors auch im Zusammenhang mit der Weiterbildungsintensität der Kleinstbetriebe gestanden haben.

4.2 Weiterbildung von Beschäftigten mit einfacher Tätigkeit

Zu Beginn des Kapitels wurde auf die Bedeutung der Weiterbildung als Instrument der Nachqualifizierung hingewiesen. Die Analysen zeigen, dass diese Möglichkeit bisher wenig genutzt wurde. Die Weiterbildungsquote von Beschäftigten mit einfacher Tätigkeit nahm nur minimal zu und blieb verglichen mit anderen Tätigkeitsgruppen weiterhin auf einem wesentlich niedrigeren Niveau (vgl. Abb. 36). Es sind verschiedene Faktoren denkbar, welche eine Weiterbildung von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten begünstigen. Bellmann und andere (2015) zeigen in ihrer Studie anhand von Daten des IAB Betriebspanels 2013, dass sich vor allem erwartete Fachkräfteengpässe auf das betrieblichen Weiterbildungsverhalten von einfach Beschäftigten auswirken.

Unter dem Gesichtspunkt zunehmender Fachkräfteengpässe in Hessen stellt sich die Frage, inwiefern sich das Weiterbildungsverhalten der Betriebe in Bezug auf einfach Beschäftigte veränderte. Hieran schließt sich die Frage an, wie sich dieses Verhalten auf die Weiterbildungsquote der einfach Beschäftigten auswirkte. Darüber hinaus wird im folgenden Abschnitt untersucht, welche Eigenschaften oder Bedingungen innerhalb der Betriebe in Zusammenhang mit dem Weiterbildungsverhalten von Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten ausüben, standen.

Das Verarbeitende Gewerbe setzte zunehmend auf die Weiterbildung einfach Beschäftigter

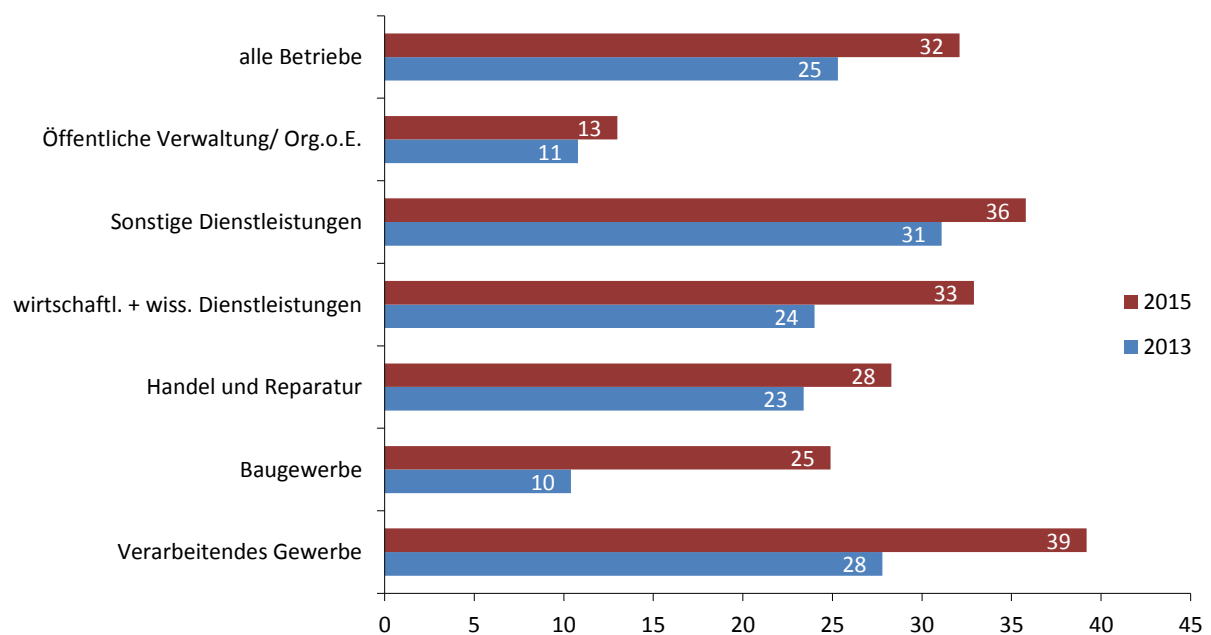
Der Anteil an hessischen Betrieben, die Beschäftigte in einfacher Tätigkeit weiterbildeten, lag 2015 bei 32 Prozent und damit um rund 7 Prozentpunkte höher als 2013. Eine ähnliche Entwicklung zeigte sich in allen Wirtschaftszweigen, sie unterschied sich jedoch in der Höhe des Zuwachses.

Der geringste Anteil an Betrieben mit Weiterbildung von einfach Beschäftigten fand sich 2013 und 2015 in der Öffentlichen Verwaltung. Der Anteil an Betrieben in diesem Sektor erhöhte sich seit 2013 in geringerem Ausmaß als in den anderen Wirtschaftszweigen. Dieses Phänomen lässt sich über die Personalstruktur erklären. Im Vergleich zu allen anderen Wirtschaftszweigen verzeichnete die Öffentliche Verwaltung den geringsten Anteil an einfach Beschäftigten.

Den größten Zuwachs an Betrieben, die in die Weiterbildung Beschäftigter mit einfachen Tätigkeiten investierten, wies das Produzierende Gewerbe auf. Der Anteil des Baugewerbes wuchs 2015 im Vergleich zu 2013 um 15 Prozentpunkte und der des Verarbeitenden Gewerbes um 11 Prozentpunkte. Letztgenannter Wirtschaftszweig verzeichnete 2015 mit 39 Prozent den größten Anteil an Betrieben, die einfach Beschäftigte förderten.

In den wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, die im Verhältnis zu den restlichen Wirtschaftszweigen auch den größten Anteil an einfach Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung hatten, bildete 2015 rund ein Drittel aller Betriebe einfach Beschäftigte weiter, was im Vergleich zu 2013 einem Zuwachs von ca. 9 Prozentpunkten entsprach.

Abb. 39: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte mit einfacher Tätigkeit nach Wirtschaftszweigen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2013 und 2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013 & 2015, eigene Berechnungen

Ein weiterer Faktor, der zu Unterschieden im betrieblichen Weiterbildungsverhalten von Beschäftigten mit einfacher Tätigkeit führen kann, ist die Betriebsgröße. Hier zeigten sich 2015 folgende Unterschiede: Den größten Anteil an Betrieben mit Förderung von einfach Beschäftigten verzeichneten Großbetriebe (45 Prozent) und den geringsten Anteil machten Kleinstbetriebe (24 Prozent) aus. Entsprechend verhielt es sich mit den Zuwächsen: Je größer

die Betriebe, desto stärker nahm der Anteil an Betrieben mit Weiterbildung von einfach Beschäftigten zwischen 2013 und 2015 zu. Von dieser Entwicklung wich der Zuwachs in Kleinbetrieben etwas ab, da die Anteilserhöhung wie in Großbetrieben 10 Prozentpunkte betrug.

Neben den Wirtschaftszweigen und der Betriebsgröße stellte sich die Gefährdung des Betriebes bei hohem Wettbewerbsdruck als weiteres Kriterium heraus, welches mit dem Weiterbildungsverhalten der Betriebe korreliert. Betriebe, die sich einem hohen Wettbewerbsdruck ausgesetzt sahen und dadurch den Fortbestand Ihres Betriebes als gefährdet beurteilten, bildeten eher Personal mit einfacher Tätigkeit weiter (41 Prozent) als Betriebe, die diese Gefahr trotz hohem Wettbewerbsdrucks nicht sahen (29 Prozent). Anzumerken ist hier, dass sich Betriebe in ihrem Weiterbildungsverhalten von einfach Beschäftigten nach ihrer generellen Einschätzung des Wettbewerbsdrucks nicht unterschieden, sondern stärker die Gefahr des Fortbestandes eine Rolle spielte.

Zudem förderten hessische Betriebe mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten ihre einfach Beschäftigten eher weiter (44 Prozent) als Betriebe ohne diesen Fachkräftemangel (29 Prozent). Dieses Ergebnis entspricht auch den Erkenntnissen von Bellmann und anderen (2015).

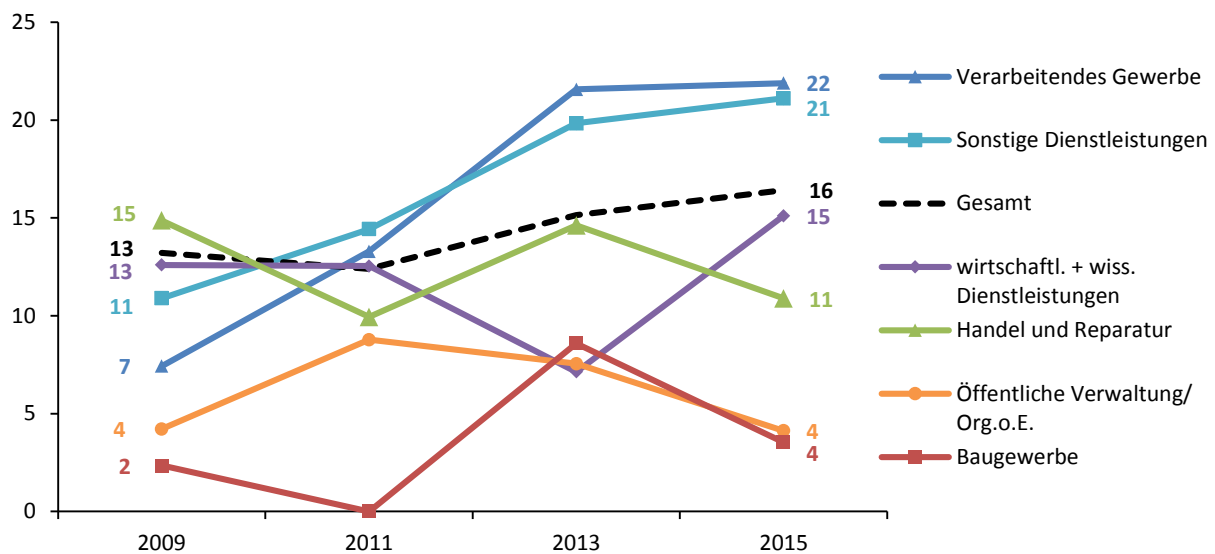
Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass verschiedene Faktoren benannt werden können, die im Zusammenhang mit dem betrieblichen Weiterbildungsverhalten von Beschäftigten in einfacher Tätigkeit stehen können. Dazu gehören die Wirtschaftszweige, die Betriebsgröße, die Gefährdung des Betriebes bei hohem Wettbewerbsdruck und unbesetzte gebliebene Fachkräftestellen. Allerdings liefern diese Ergebnisse nur einen ersten Überblick zu möglichen Zusammenhängen und müssten mit tiefergehenden Analysen weiter geprüft werden.

Am häufigsten profitierten einfach Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe und in den Sonstigen Dienstleistungen von Weiterbildungen

Die Weiterbildungsintensität der hessischen Betriebe ist ein wichtiges Merkmal nicht nur um zu erfahren, ob ein Betrieb weiterbildet, sondern auch wie sehr die Beschäftigten in den Betrieben davon profitieren.

Im Erhebungsjahr 2015 wurden einfach Beschäftigte am häufigsten im Verarbeitenden Gewerbe (22 Prozent) und den Sonstigen Dienstleistungen (21 Prozent) weitergebildet. Diese beiden Sektoren erhöhten ihre Weiterbildungsintensität bezüglich ihres Personals mit einfachen Tätigkeiten kontinuierlich seit 2009. Sie lagen damit als einzige Wirtschaftszweige über dem Gesamtniveau. Allerdings scheint der Zuwachs der einfach Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen in diesen Sektoren abzuflachen. Eher gegenläufig war die Entwicklung in der Öffentlichen Verwaltung, in der nach 2011 der Anteil der weitergebildeten einfachen Beschäftigten kontinuierlich abnahm.

Abb. 40: Anteil geförderter Beschäftigter mit einfachen Tätigkeiten an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2009-2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2015, eigene Berechnungen

Zu Beginn des Beobachtungszeitraums lagen die Betriebe der wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie Betriebe des Handels und der Reparatur mit 15 Prozent auf dem höchsten Niveau. Ihre weitere Entwicklung stellte sich als weniger konsistent heraus. Im Jahr 2015 bildeten beispielsweise die wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen nach einer verhältnismäßig hohen Abnahme auf etwa 8 Prozent (2013) wieder einen höheren Anteil ihrer einfach Beschäftigten weiter (15 Prozent). Betrachtet man die restlichen Wirtschaftszweige, scheinen Schwankungen nicht ungewöhnlich: Auch für Betriebe aus dem Baugewerbe lässt sich keine eindeutige Entwicklung bei der Weiterbildungsintensität von Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten ausüben, ablesen. Besonders 2009 und 2011 lagen die Werte auf einem sehr niedrigen Niveau von 2 bzw. nahe 0 Prozent. 2013 stiegen diese deutlich auf 9 Prozent, sanken 2015 jedoch erneut auf knapp 4 Prozent ab.

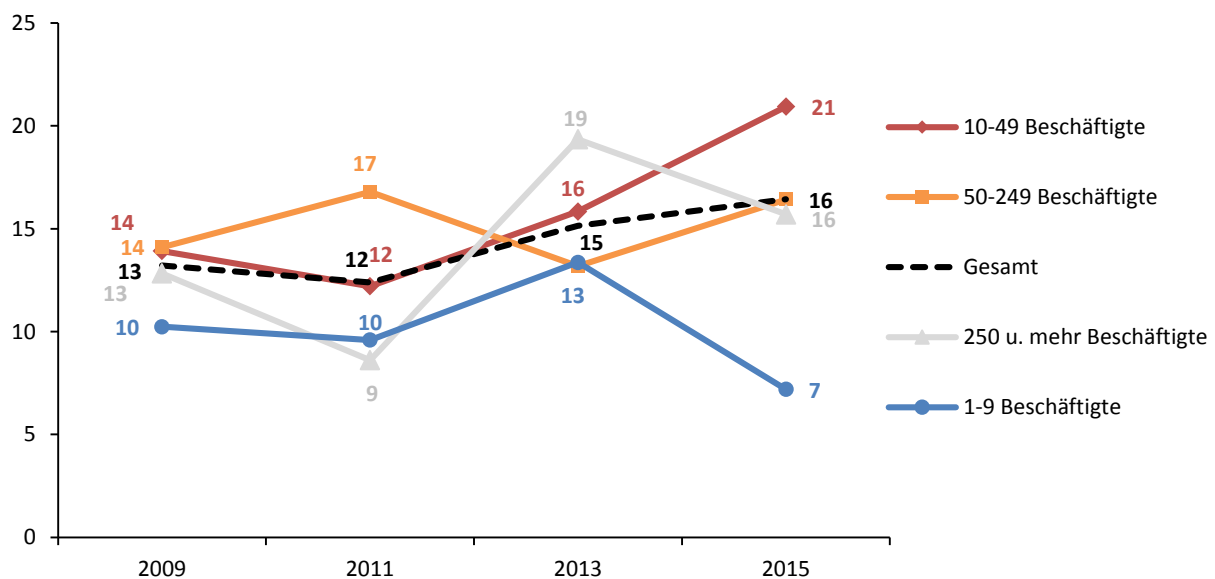
In Kleinbetrieben wurde ein höherer Anteil an einfach Beschäftigten weitergebildet

Die berichteten Schwankungen der Weiterbildungsquoten der Beschäftigten mit einfacher Tätigkeit seit 2009 zeigten sich auch bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößen. Zu Beginn des Beobachtungszeitraums im Erhebungsjahr 2009 lag die Weiterbildungsintensität der hessischen Betriebe von Beschäftigten mit einfacher Tätigkeit in allen Betriebsgrößen auf einem ähnlichen Niveau. Danach entwickelte sich die Weiterbildungsintensität jedoch recht unterschiedlich. Kleinbetriebe förderten fast kontinuierlich einen immer größeren Anteil an einfach Beschäftigten und erreichten 2015 einen Anteil von 21 Prozent. Die Weiterbildungsintensität der Kleinstbetrieben entwickelte sich bis 2013 in ähnlicher Weise, jedoch auf einem niedrigeren Anteilsniveau. Allerdings nahm sie dann ab und erreichte 2015 mit ca.

7 Prozent einen bisherigen Tiefpunkt. Kleinbetrieben bildeten somit weniger Personal mit einfacher Tätigkeit weiter als jemals zuvor im Beobachtungszeitraum. Dies könnte unter anderem auf die erheblichen Schwankungen im Baugewerbe zurückzuführen sein (vgl. Abb. 41), da Kleinbetriebe häufig im Baugewerbe zu finden sind.

Noch auffälligere Unterschiede in der Weiterbildungsquote der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten zeichneten sich in Mittel- und Großbetrieben ab. Über den hier dargestellten Zeitverlauf entwickelten sich ihre jeweiligen Quoten 2011 und 2013 konträr. Mittlere Betriebe lagen 2011 über dem Gesamtniveau und im kommenden Erhebungsjahr darunter. Großbetriebe zeigten ein entgegengesetztes Verhalten bei der Förderung von einfach Beschäftigten. 2015 entsprach das Weiterbildungsverhalten dieser beiden Betriebsgrößen wie bereits 2009 in etwa dem Durchschnitt (jeweils rund 16 Prozent).

Abb. 41: Anteil geförderter Beschäftigter mit einfachen Tätigkeiten an allen Beschäftigten nach Betriebsgrößen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2009-2015, Angaben in Prozent



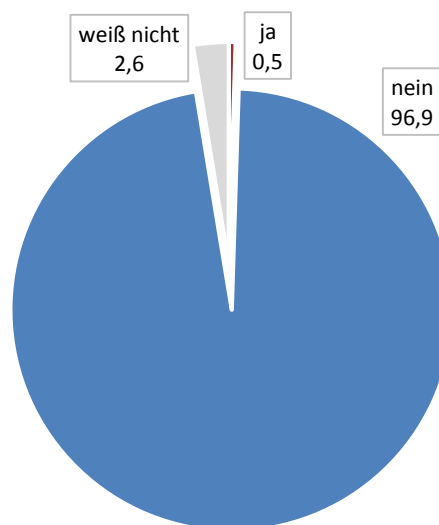
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2015, eigene Berechnungen

Insgesamt fiel die Weiterbildungsquote von Personal mit einfacher Tätigkeit nicht nur 2015, sondern auch über den Zeitverlauf meist sehr unterschiedlich aus. Die Weiterbildung der einfach Beschäftigten scheint sich als relativ variabler Faktor in der betrieblichen Weiterbildung zu gestalten. Das Potenzial dieser Tätigkeitsgruppe scheint sehr unterschiedlich genutzt zu werden.

Geringer Anteil an hessischen Betrieben nutzte WeGebAU

Sowohl in Hessen als auch bundesweit werden unterschiedliche Förderprogramme angeboten, die eine Weiterqualifizierung von Beschäftigten in einfacher Tätigkeit unterstützen. Eine dieser Fördermöglichkeiten bildet seit 2006 das Programm „**We**iterbildung **G**eringqualifizierter und **b**eschäftigter älterer **A**rbeitnehmer in **U**nternehmen“ (WeGebAU), eine bundesweite Initiative der Bundesagentur für Arbeit. WeGebAU unterstützt Unternehmen bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten, indem zum einen Lehrgangskosten übernommen und übrige Weiterbildungskosten der Beschäftigten von der Bundesagentur für Arbeit bezuschusst werden. Zum anderen erhalten Betriebe einen Arbeitsentgeltzuschuss für die fehlende Arbeitsleistung der Beschäftigten während der Weiterbildung. Gefördert werden längerfristige externe Maßnahmen, die während der Arbeitszeit durchgeführt werden und zu einer Weiterqualifizierung führen; sie gehen damit über kurzfristige Fortbildungen hinaus. Im IAB-Betriebspanel wurde die Nutzung von WeGebAU erstmalig 2015 mit Bezug auf das Jahr 2014 erhoben.

Abb. 42: Anteil der Betriebe mit Förderung von Beschäftigten durch das Programm WeGebAU an allen Betrieben im Jahr 2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

In Hessen wurden 2014 Beschäftigte in hochgerechnet rund 800 Betrieben über das Programm WeGebAU gefördert. Gemessen an allen Betrieben machte dies einen Anteil von 0,5 Prozent aus. 2,6 Prozent der Betriebe gaben an, nichts Genaueres über die Nutzung des Programms zu wissen. Knapp 97 Prozent der Betriebe nutzten die Förderung durch WeGebAU nicht. Diese Verteilung entspricht in etwa dem westdeutschen Durchschnitt. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass es sich um Angaben der Betriebe im Rahmen einer Befragung handelt und um keine Daten der amtlichen Statistik.

Aufgrund niedriger Fallzahlen sind keine weitergehenden Auswertungen für Betriebe, die dieses Programm nutzten, möglich.

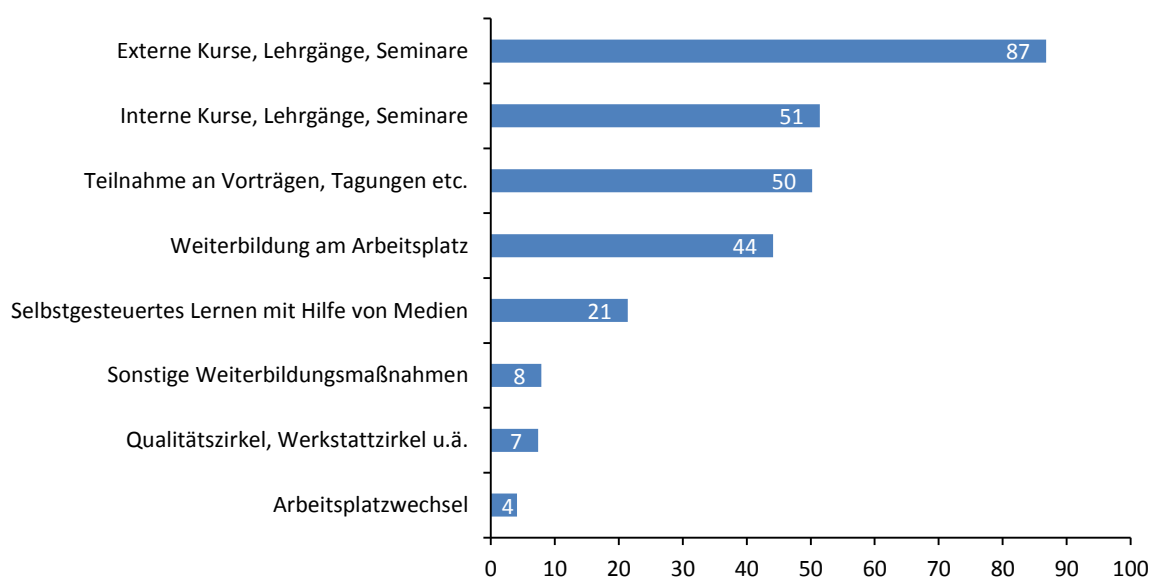
4.3 Formen und Organisation der Weiterbildung

Mit dem IAB-Betriebspanel wurden neben den strukturellen Gegebenheiten der weiterbildenden Betriebe und Beschäftigten auch die genutzten inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen erhoben. Diese können Aufschluss über gesetzte Schwerpunkte in der betrieblichen Weiterbildung liefern. Zudem wird auf die zeitliche und finanzielle Organisation eingegangen.

Externe Kurse blieben die häufigste Art der Weiterbildung

Wie bereits 2013 stellten weiterbildende Betriebe ihre Beschäftigten im ersten Halbjahr 2015 am häufigsten (87 Prozent) für externe Kurse, Lehrgänge und Seminare frei bzw. übernahmen die Kosten dafür ganz oder teilweise. Andere Weiterbildungsmaßnahmen fanden dagegen seltener statt, waren jedoch trotzdem bedeutend: Ungefähr die Hälfte der weiterbildenden Betriebe nannte jeweils interne Kurse sowie die Teilnahme an Vorträgen oder Tagungen und rund 44 Prozent nutzten die Weiterbildung am Arbeitsplatz. Wesentlich weniger bedeutend war dagegen das selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien (21 Prozent). Am seltensten wurden sonstige Weiterbildungsformen (8 Prozent), Qualitätszirkel (7 Prozent) und Arbeitsplatzwechsel (4 Prozent) in Anspruch genommen.

Abb. 43: Art der geförderten Maßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2015, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

Je nach Wirtschaftszweig lassen sich unterschiedliche Präferenzen ausmachen. Am auffallendsten war, dass weiterbildende Betriebe im Baugewerbe mit 17 Prozent interne Kurse unterdurchschnittlich häufig nutzten. Womöglich ist es auf die strukturellen Arbeitsbedingungen der Betriebe in diesem Sektor zurückzuführen, dass solch eine Form der Weiterbildung seltener möglich war. Betriebsgrößeneffekte lassen sich ebenfalls ausmachen: Je größer der Betrieb, desto häufiger wurde die jeweilige Maßnahme genannt.

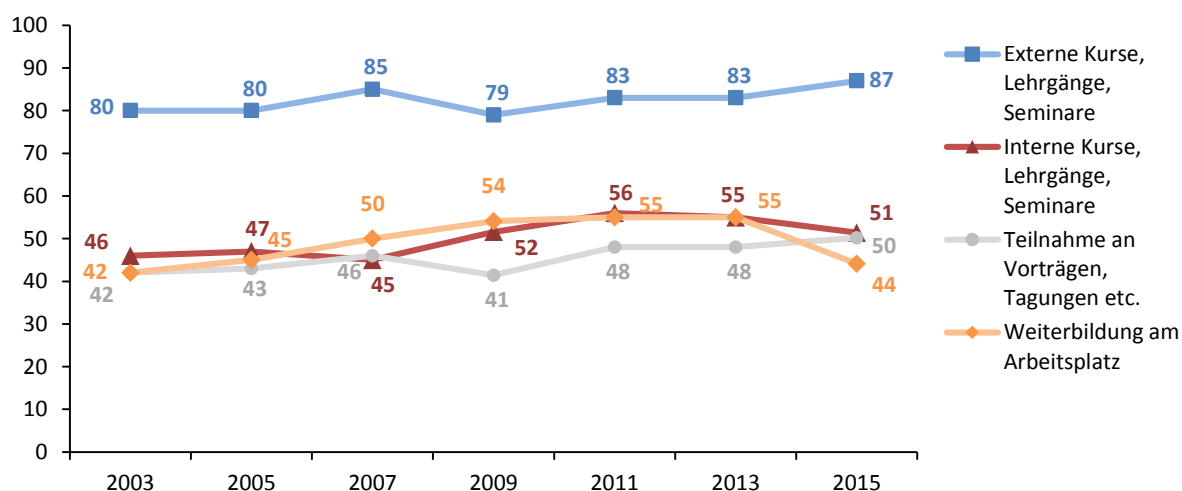
Externe Kurse gewannen weiter an Bedeutung

Neben der allgemeinen Nutzung der Weiterbildungsmaßnahmen ist es auch interessant, die zeitliche Entwicklung der verbreitetsten Weiterbildungsformen zu betrachten, da sich hier vor allem im Vergleich zu 2013 und der zu diesem Zeitpunkt angenommenen Konsolidierung (vgl. Nüchter/Larsen 2014) Veränderungen ergeben haben.

Die Weiterbildung am Arbeitsplatz verlor 2015 deutlich an Bedeutung, mit einem Absinken um rund 11 Prozentpunkte im Vergleich zu 2013. Gleichzeitig näherten sich die Inanspruchnahme interner Kurse und die Teilnahme an Vorträgen anteilmäßig einander an. 2015 wurden sie fast im gleichen Umfang genutzt (51 bzw. 50 Prozent). Die Bedeutung von externen Kursen, Lehrgängen und Seminaren nahm zu und erreichte mit 87 Prozent einen neuen Höchststand seit Beginn der Beobachtung 2003.

Alles in allem zeigt sich, dass sich die in den Vorjahren scheinbar eher stagnierende Entwicklung bei der Nutzung bestimmter Weiterbildungsangebote nicht eindeutig fortsetzte.

Abb. 44: Art der geförderten Maßnahmen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2003-2015, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



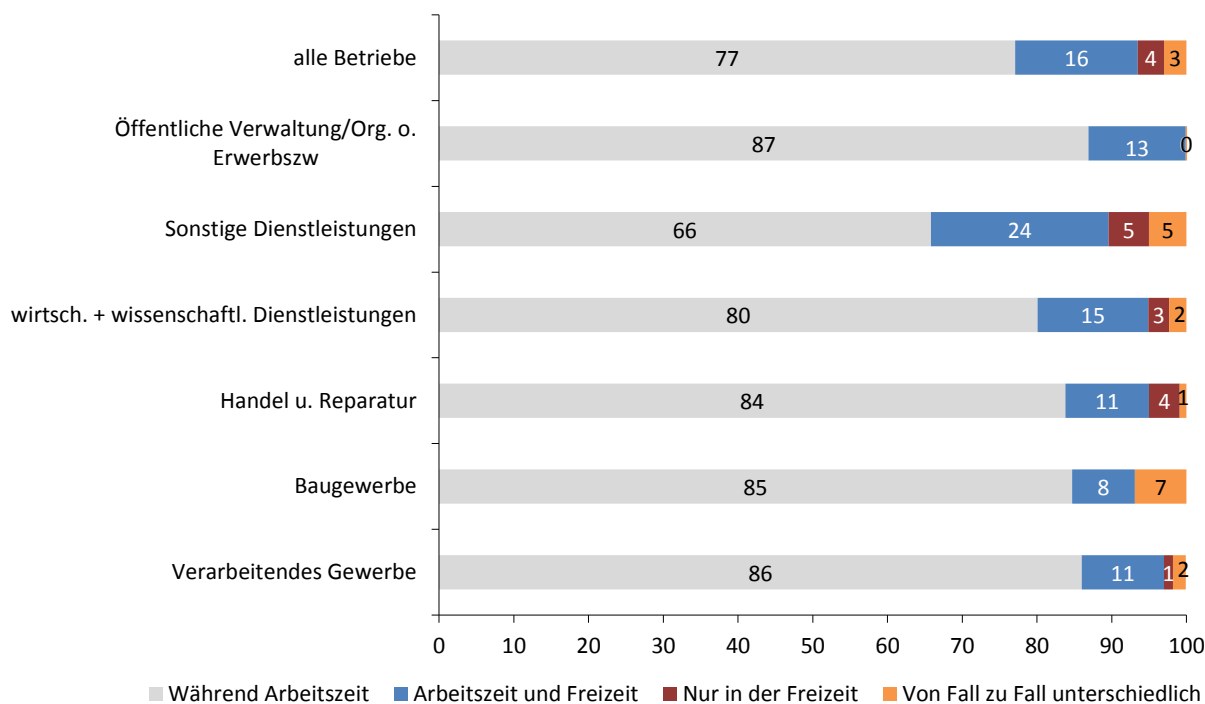
Quelle: IAB-Betriebspanel 2003-2015, eigene Berechnungen

Weiterbildung am häufigsten während der Arbeitszeit

Zeitliche Einschränkungen zählen zu den wichtigsten Gründen, weshalb Personen nicht an beruflichen Weiterbildungen teilnehmen (vgl. Offerhaus et al. 2016). Insbesondere wenn Angebote zur Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit liegen, sollten sich private und andere Verpflichtungen der Beschäftigten negativ auf ihr Weiterbildungsverhalten auswirken. Aus Sicht der Betriebe ist der Zeitpunkt der Weiterbildung ebenfalls bedeutend, wenn Beschäftigte während einer Weiterbildungsmaßnahme nicht für ihre normalen Arbeitsaufgaben zur Verfügung stehen. Die dabei entstehenden Kosten können für die Betriebe durchaus ein Hinderungsgrund darstellen, nicht während der Arbeitszeit weiterzubilden. Aus diesen verschiedenen Gründen ist es von Interesse zu betrachten, zu welchen Zeitpunkten hessische Betriebe betriebliche Weiterbildungen anbieten und ob systematische Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen festzustellen sind.

Es zeigt sich, dass weiterbildende Betriebe in Hessen am seltensten Weiterbildungen nur in der Freizeit (4 Prozent) oder zu unterschiedlichen Zeitpunkten (3 Prozent) durchführten. 16 Prozent der Betriebe gaben an, dass der Zeitpunkt der geförderten Weiterbildung sowohl in der Arbeitszeit als auch in der Freizeit lag. Den größten Anteil machten jedoch Betriebe aus (77 Prozent), die angaben, dass Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit stattfanden. Im Vergleich zu 2013 stieg der Anteil dieser Betriebe um ca. 13 Prozentpunkte.

Abb. 45: Zeitpunkt der geförderten Maßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2015 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

Die Differenzen zwischen den Wirtschaftszweigen fielen weniger heterogen aus, als es 2013 der Fall war. Bis auf den Sektor der Sonstigen Dienstleistungen gaben in jedem Wirtschaftszweig mindestens 80 Prozent der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen durchführten, an, während der Arbeitszeit weitergebildet zu haben. Wie bereits im Erhebungsjahr 2013 förderten Betriebe der Sonstigen Dienstleistungen wesentlich seltener Weiterbildungen während der Arbeitszeit (66 Prozent). Entsprechend war deren Anteil an Weiterbildungen während der Arbeitszeit und Freizeit (24 Prozent) vergleichsweise hoch. In den übrigen Wirtschaftszweigen wurde dieser Zeitpunkt für die Weiterbildung ebenfalls am zweithäufigsten genutzt, spielte aber verglichen mit der Weiterbildung während der Arbeitszeit, eine deutlich geringere Rolle.

Wird nach Betriebsgrößen unterschieden, fanden sich keine sonderlichen Abweichungen vom Durchschnitt und dadurch keine nennenswerten Unterschiede.

Bezogen auf den anfangs beschriebenen Grund der Nichtteilnahme von Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungen zeigte sich für Hessen 2015, dass der zeitliche Aspekt kaum ein Grund darstellen sollte, nicht an einer Weiterbildung teilzunehmen. Insbesondere der steigende Anteil an Betrieben, die Weiterbildungen während der Arbeitszeit anbieten, weist darauf hin, dass sie sich dieser Restriktion bewusst sind und entsprechend handeln.

Die meisten Betriebe übernahmen vollständig die Weiterbildungskosten

Eine Weiterbildung bedeutet nicht nur eine zeitliche Investition seitens Betrieb und Beschäftigten, sondern geht auch mit direkten Kosten für bspw. bereitgestellte Materialien, Reisen oder Kursgebühren einher. Die mit der Weiterbildung verbundenen Kosten spielen, Offerhaus und anderen (2016) zufolge, die wichtigste Rolle bei der Entscheidung von Beschäftigten nicht an betrieblichen Weiterbildungen teilzunehmen. Es gilt also neben den zeitlichen Rahmenbedingungen einer Weiterbildung auch die Frage der Beteiligung der Beschäftigten an den entstandenen Kosten zu berücksichtigen.

Im Schnitt beteiligten 21 Prozent der hessischen Betriebe ihre Beschäftigten vollständig und 4 Prozent zumindest teilweise an den direkten Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Abb. 46). Weitere 4 Prozent der Betriebe gaben an, dies unterschiedlich zu handhaben. Der größte Teil der hessischen Betriebe (72 Prozent) gab 2015 an, dass die Beschäftigten gar nicht an den Kosten beteiligt waren. In der Vergangenheit lagen die Werte auf einem ähnlichen Niveau. Einzig im Jahr der Wirtschaftskrise 2009 war die Bereitschaft zur Kostenübernahme deutlich geringer, was angesichts der sonderkonjunkturellen Lage nicht erstaunt.

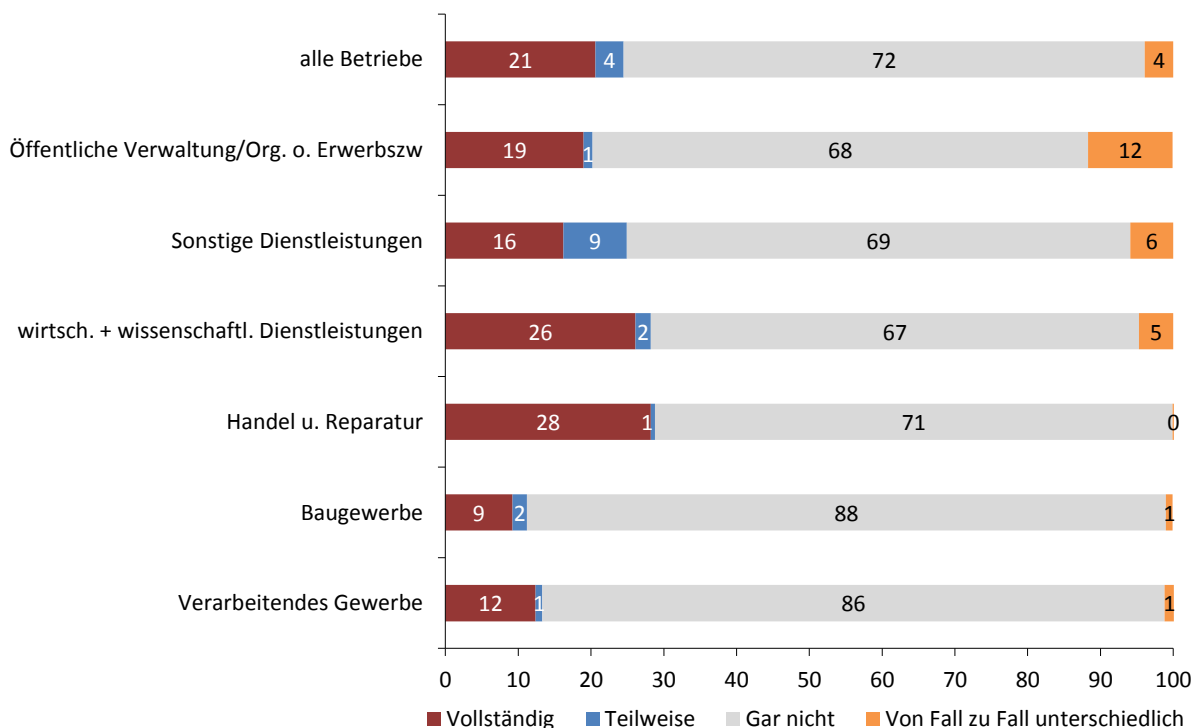
Die Differenzierung der Kostenbeteiligung nach Wirtschaftszweigen zeigt, dass in allen Sektoren die meisten Betriebe ihre Beschäftigten gar nicht an den Weiterbildungskosten beteiligten. Allerdings mussten vor allem Beschäftigte in den wirtschaftlichen und wissenschaftli-

chen Dienstleistungen (26 Prozent) wie auch im Sektor Handel und Reparatur (28 Prozent) vergleichsweise häufig die entstehenden Kosten selbst tragen.

Auch wenn im Baugewerbe die Weiterbildungsintensität zurückging, übernahmen Betriebe dieses Sektors im Vergleich zu 2013 häufiger die kompletten Weiterbildungskosten. Mit 88 Prozent nahmen Betriebe aus dem Baugewerbe in Relation zu den anderen Wirtschaftszweigen die Spitzenposition ein. Dagegen verringerte sich in Betrieben der Öffentlichen Verwaltung verglichen mit dem Anteil im Jahr 2013 die Bereitschaft zur vollständigen Kostenübernahme um 14 Prozentpunkte. Welche Gründe letztendlich für die gefundenen Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen und den Veränderungen zu 2013 in der Kostenübernahme bedeutend waren, kann aufgrund der geringen Fallzahlen jedoch nicht tiefergehend geprüft werden.

Insgesamt zeichnete sich auch bei der Kostenübernahme für Beschäftigte, die weitergebildet wurden, weiterhin ein positives Bild ab: Ein Großteil der Betriebe trug die Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen. Auf diese Weise können Anreizstrukturen für die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen geschaffen und die Bindung an den Betrieb erhöht werden.

Abb. 46: Kostenbeteiligung der Beschäftigten an Maßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2015 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

4.4 Resümee

Insgesamt zeigte sich, dass die Weiterbildungsbereitschaft der hessischen Betriebe trotz leichter Veränderungen 2015 weiterhin auf einem vergleichsweise hohen Niveau lag. Die betriebliche Weiterbildung blieb in hessischen Betrieben ein zentrales Instrument in der Personalentwicklung. Besonders aktiv zeigten sich dabei die Betriebe aus den Dienstleistungssektoren und die Kleinbetriebe.

Zudem scheinen Betriebe Anreizstrukturen für eine Teilnahme an Weiterbildungen zu schaffen. Sie übernahmen in den meisten Fällen die Kosten für eine Weiterbildung. Zudem fanden Weiterbildungen hauptsächlich während der Arbeitszeit statt, wodurch weniger Freizeit in Anspruch genommen werden musste. Dies deutet darauf hin, dass sich das Verständnis der Weiterbildung als betrieblich zu organisierende Aufgabe weiterhin verfestigte.

Die Präferenzen für bestimmte Weiterbildungsmaßnahmen haben sich nach wie vor kaum verändert: Externe Kurse blieben die beliebteste Art der Weiterbildung, die 2015 sogar um wenige Prozentpunkte hinzugewann. Die eher flexible Form der Weiterbildung am Arbeitsplatz verlor etwas an Bedeutung.

Ein weiterhin viel diskutiertes Thema bleibt die Nutzung von Nach- bzw. Weiterqualifizierung der einfach Beschäftigten, zu denen vor allem un- und angelerntes Personal zählt. Es hat sich herausgestellt, dass diese Tätigkeitsgruppe in Weiterbildungsmaßnahmen weiterhin stark unterrepräsentiert war. Dies könnte jedoch neben den bestehenden Unterschieden zwischen den Wirtschaftszweigen und den Betriebsgrößen unter anderem mit der eingeschätzten Gefährdung des betrieblichen Fortbestehens bei hohem Wettbewerbsdruck und den unbesetzten Stellen für qualifiziertes Personal zusammenhängen.

Das auf die Weiter- bzw. Nachqualifizierung abzielende Förderprogramm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit spielte in hessischen Betrieben kaum eine Rolle.

Alles in allem besaßen Weiterbildungen in hessischen Betrieben einen hohen Stellenwert. Die betrieblichen Weiterbildungen in Hessen waren allerdings von Selektivität geprägt. Nicht alle Beschäftigungsgruppen waren gleichermaßen vertreten. Die bestehenden Potenziale in der unterrepräsentierten Tätigkeitsgruppe der einfach Beschäftigten sollten zukünftig in größerem Ausmaß aktiviert und genutzt werden, um flexibel und passgenau auf kommende Entwicklungen sowohl im technologischen Fortschritt als auch auf sich verändernde Strukturen am Arbeitsmarkt reagieren zu können.

5 Beschäftigungsdynamik in Hessen 2015

Der demografische Wandel und die daraus resultierende Überalterung der Bevölkerung stellt nicht nur die Politik, sondern auch die Wirtschaft vor Herausforderungen. Eine der prognostizierten Entwicklungen ist das allgemein schrumpfende Arbeitskräfteangebot. Dabei spielt vor allem die Besetzung der offenen Stellen mit geeigneten Nachwuchskräften und somit auch neuen Fachkräften eine bedeutende Rolle.

Neben diesen mittel- und langfristig wirksamen Trends beeinflussen immer auch kurzfristige, konjunkturelle Faktoren die Beschäftigungsdynamik. Die positive konjunkturelle Entwicklung in 2015 mit einem Anstieg im preisbereinigten Bruttoinlandsprodukt um 1,7 Prozent (HSL 2015a) und den Annahmen des demografischen Wandels, erlaubt die Annahme, dass sich die Personalbewegungen in hessischen Betrieben dynamisch zeigten, d.h. dass es zahlreiche Neueinstellungen gab und sich die Zahl der Personalabgänge auf einem mittleren Niveau bewegte.

Neben der Neueinstellung von bereits qualifiziertem Fachpersonal gibt es weitere Möglichkeiten Fachkräfte zu gewinnen und zu binden. Dazu gehören die betriebliche Ausbildung zur frühzeitigen Sicherung von künftigen Fachkräften und die betriebliche Weiterbildung. Letztere kann zum Erhalt von Qualifikationen dienen oder zur Bewältigung zukünftiger Beschäftigungsengpässe durch gezielte Nachqualifizierung der bereits bestehenden Belegschaft eingesetzt werden. Aufgrund der unterschiedlichen betrieblichen Strategien wird erwartet, dass Betriebe, die aus- oder weiterbilden, ihre qualifizierten Arbeitskräfte eher halten und ihren Bedarf an Fachkräften häufiger selbst decken können als Betriebe, die auf bereits qualifiziertes neues Personal angewiesen sind.

5.1 Personalsuche

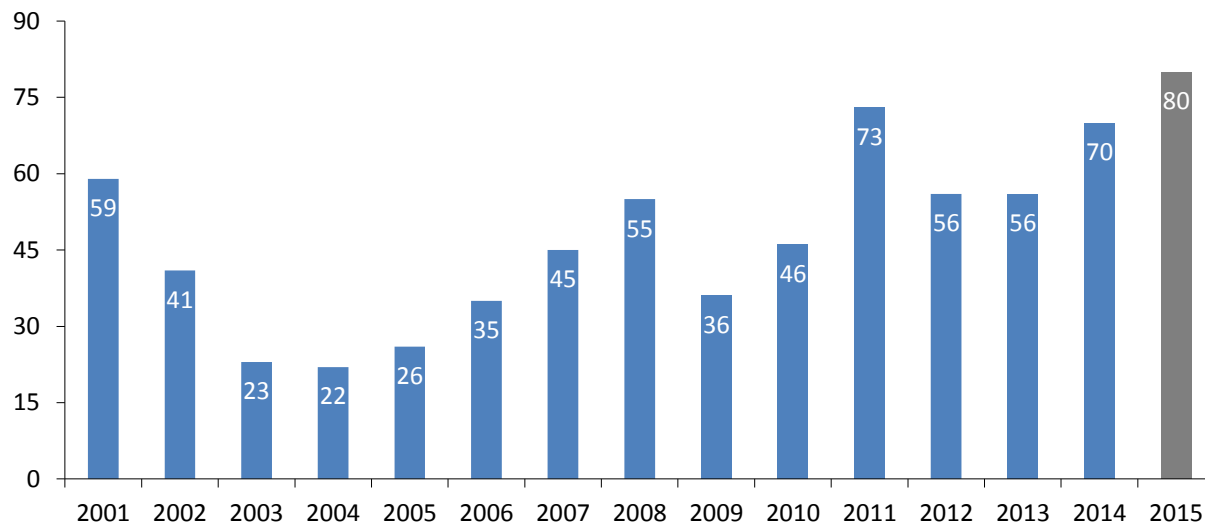
Im folgenden Abschnitt wird untersucht, wie sich die Arbeitskräftesuche im Vergleich zu den Vorjahren verändert hat und welche Qualifikationsgruppen hierbei besonders nachgefragt wurden. Die Ergebnisse geben Einblick in die allgemeine Suche nach Arbeitskräften zum Zeitpunkt der Befragung. Diese umfassen neben den längerfristig nicht zu besetzenden Arbeitsplätzen auch solche, die kurzfristig besetzt werden könnten. Die Zahlen können somit nicht als Indikator für einen generellen Arbeitskräftemangel angesehen werden.

Zahl der offenen Stellen stieg weiter an

Die Zahl der gesuchten Arbeitskräfte, die zum nächstmöglichen Einstellungstermin eingestellt werden sollen, war zum Stichtag 30.06.2015 so hoch wie noch nie seit Beginn der Erhebungen. Insgesamt wurden rund 80.000 Arbeitskräfte gesucht, was im Vergleich zum Vorjahr ein Plus von 10.000 gesuchten Arbeitskräften bedeutet (vgl. Abb. 47). Wie erwähnt, ist dies noch kein Indikator für einen allgemein vorherrschenden Arbeitskräftemangel. Es

scheint sich jedoch ein erster Trend in Richtung einer erhöhten Arbeitskräftenachfrage anzudeuten.

Abb. 47: Sofort gesuchte Arbeitskräfte in Hessen 2001-2015, Angaben Tsd. (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2015, eigene Berechnungen

Mit einem Anteil von insgesamt rund 70 Prozent stellten Dienstleistungsbetriebe den größten Anteil an den sofort gesuchten Arbeitskräften. Die wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen hatten einen Anteil von 49 Prozent. Am seltensten wurden Arbeitskräfte in der Öffentlichen Verwaltung (2 Prozent), dem Baugewerbe (5 Prozent) und dem Verarbeitenden Gewerbe (6 Prozent) gesucht. Verglichen mit den jeweiligen Anteilen dieser Wirtschaftszweige an der Gesamtbeschäftigung hatten die Öffentliche Verwaltung (Anteil an Gesamtbeschäftigung: 12 Prozent) und das Verarbeitende Gewerbe (Anteil an Gesamtbeschäftigung: 20 Prozent) verhältnismäßig wenige offene Stellen zu besetzen.

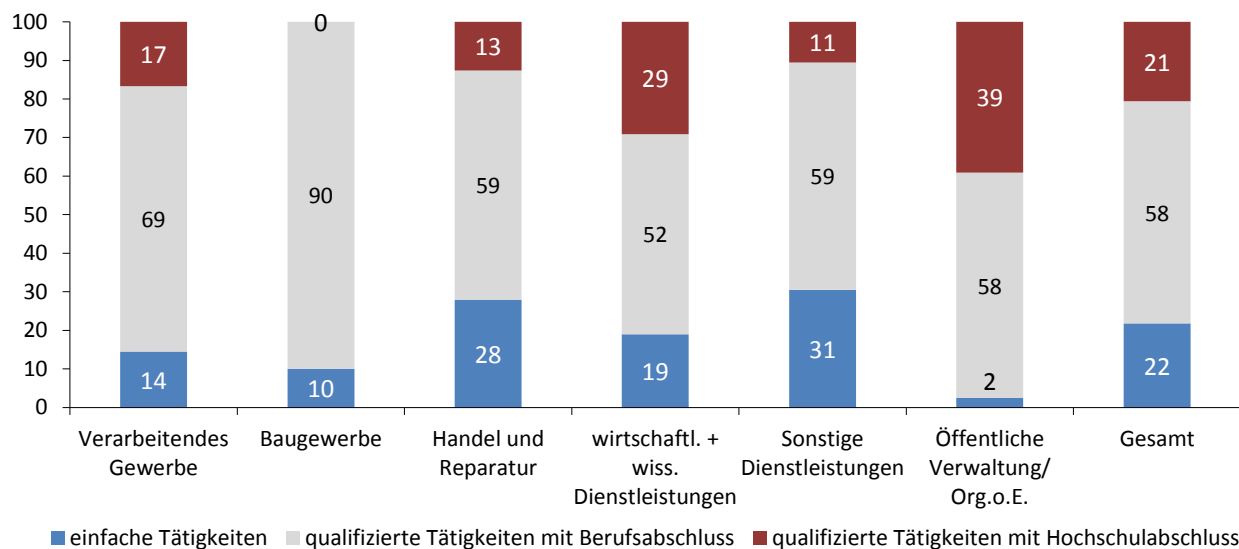
Es wurde in diesem Zusammenhang ein Größeneffekt erwartet, der sich jedoch nicht eindeutig abzeichnete. Vorrangig waren es Kleinbetriebe mit 10-49 Beschäftigten, die 40 Prozent der Gesuche ausmachten. Der geringste Anteil an offenen Stellen entfiel mit 10 Prozent auf die Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte).

Offene Stellen vor allem für qualifizierte Tätigkeiten

Mehr als drei Viertel der sofort zu besetzenden offenen Stellen entfielen 2015 auf qualifizierte Tätigkeiten. Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbildung oder entsprechende Berufserfahrung erfordern, machten 58 Prozent der offenen Stellen aus. 21 Prozent entfielen auf Tätigkeiten für die ein Hochschulabschluss benötigt wird. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil an gesuchten Akademikern um 5 Prozentpunkte gestiegen, während der Anteil an Stellen für Tätigkeiten mit Berufsabschluss annähernd gleich-

geblieben ist. Insgesamt machten Gesuche für einfache Tätigkeiten 2015 weniger als ein Viertel aller Gesuche aus, 2014 waren es 28 Prozent.

Abb. 48: Derzeit offene Stellen nach Betriebsgrößenklassen und Qualifikation in Hessen 2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

Die differenzierte Betrachtung nach Qualifikationen und Wirtschaftszweigen weist folgende Verteilungen auf: Im Baugewerbe wurde fast ausschließlich Personal für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbildung oder entsprechende Berufserfahrung erfordern, gesucht (90 Prozent). 10 Prozent der offenen Stellen entfielen auf einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern. Gesuche für qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern, gab es zum Stichtag im Baugewerbe keine. Die Gesuche entsprachen weitestgehend der Personalstruktur in diesem Sektor: Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern, nahmen mit 6 Prozent insgesamt den geringsten Anteil ein.

Umgekehrt stellte sich die Personalsuche bei Betrieben der Öffentlichen Verwaltung dar. Hier waren mit 39 Prozent die größten Anteile offener Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern, zu finden. Gleichzeitig war der Anteil an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten mit 2 Prozent sehr gering. Betriebe des Wirtschaftszweigs Handel und Reparatur und Betriebe der Sonstigen Dienstleistungen suchten dagegen ungefähr zu einem Drittel Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten (28 bzw. 31 Prozent). Der Anteil offener Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern, war hier mit 13 bzw. 11 Prozent im Vergleich zu den anderen Wirtschaftszweigen nach dem Baugewerbe am geringsten.

Bezogen auf die Betriebsgröße war das Stellenangebot für qualifizierte Tätigkeiten bei Kleinstbetrieben (1-9 Beschäftigte) mit 74 Prozent am geringsten und bei Großbetrieben (250 und mehr Beschäftigte) mit 83 Prozent am höchsten. Umgekehrt verhielt es sich mit der Suche nach einfachen Tätigkeiten.

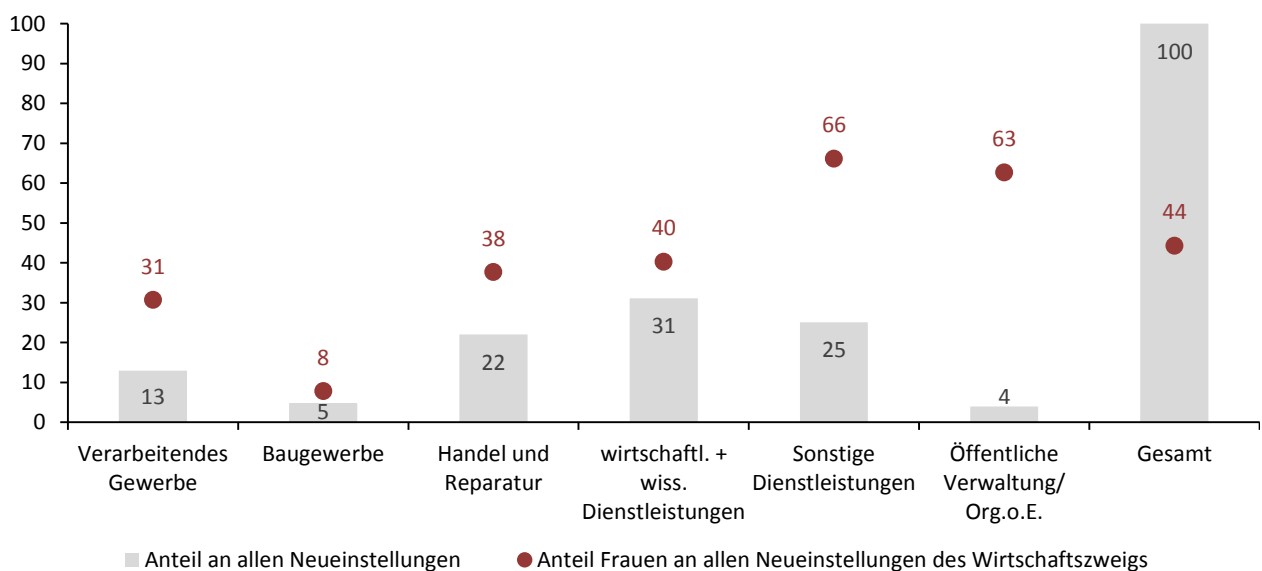
5.2 Neueinstellungen und Kündigungsverhalten

Der Höchststand von 80.000 sofort gesuchten Arbeitskräften lässt die Frage aufkommen, ob vergleichbar zur hohen Personalnachfrage auch die Personaleinstellungen zunahmen und wie sich die Personalabgänge entwickelten.

Zahl der Neueinstellungen stieg erneut auf Höchststand

Im 1. Halbjahr 2015 stellten rund 30 Prozent der Betriebe Arbeitskräfte neu ein. Das entspricht in etwa dem Niveau des Vorjahres. Die Anzahl der neu eingestellten Arbeitskräfte stieg erneut an und erreichte mit (hochgerechnet) 194.000 einen neuen Höchststand. Im Vergleich zu 2014 bedeutet dies einen Zuwachs von fast 20.000 neu eingestellten Personen. Mit Blick auf die früheren Jahre ist die Zahl der Neueinstellungen damit so hoch wie noch nie seit Beginn der Erhebungen.

Abb. 49: Neueinstellungen und Frauenanteil nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

Mit insgesamt 56 Prozent entfiel etwa die Hälfte an Neueinstellungen in Hessen auf die dienstleistungsorientierten Betriebe (vgl. Abb. 49). Mit einem Anteil von 17 Prozent an Hessens Gesamtbeschäftigung, stellten die wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen damit überproportional viele Arbeitskräfte neu ein. Den geringsten Anteil an allen

Neueinstellungen verbuchte die Öffentliche Verwaltung (4 Prozent). Im Vergleich zu den 12 Prozent, welche die Öffentliche Verwaltung an der Gesamtbeschäftigtenzahl aufwies, stellte dieser Sektor verhältnismäßig wenig Personal neu ein. Auch das Baugewerbe hatte mit 5 Prozent einen eher geringen Anteil an allen Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2015 in Hessen.

Insgesamt waren 44 Prozent aller Neueinstellungen Frauen, was der Frauenquote der Gesamtbeschäftigung entsprach. Allerdings ließen sich zum Teil erhebliche Unterschiede bei den Neueinstellungen innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige feststellen. Mit 8 Prozent fiel der Frauenanteil im Baugewerbe auffallend niedrig aus. Weitere Wirtschaftszweige, wie das Verarbeitende Gewerbe (31 Prozent) und der Sektor Handel und Reparatur (38 Prozent) lagen mit ihrem Frauenanteil an Neueinstellungen ebenfalls unter dem Durchschnitt. Die Betriebe der Wirtschaftszweige Sonstige Dienstleistungen (66 Prozent) und Öffentliche Verwaltung (63 Prozent) stellten dahingegen mehr Frauen als Männer neu ein.

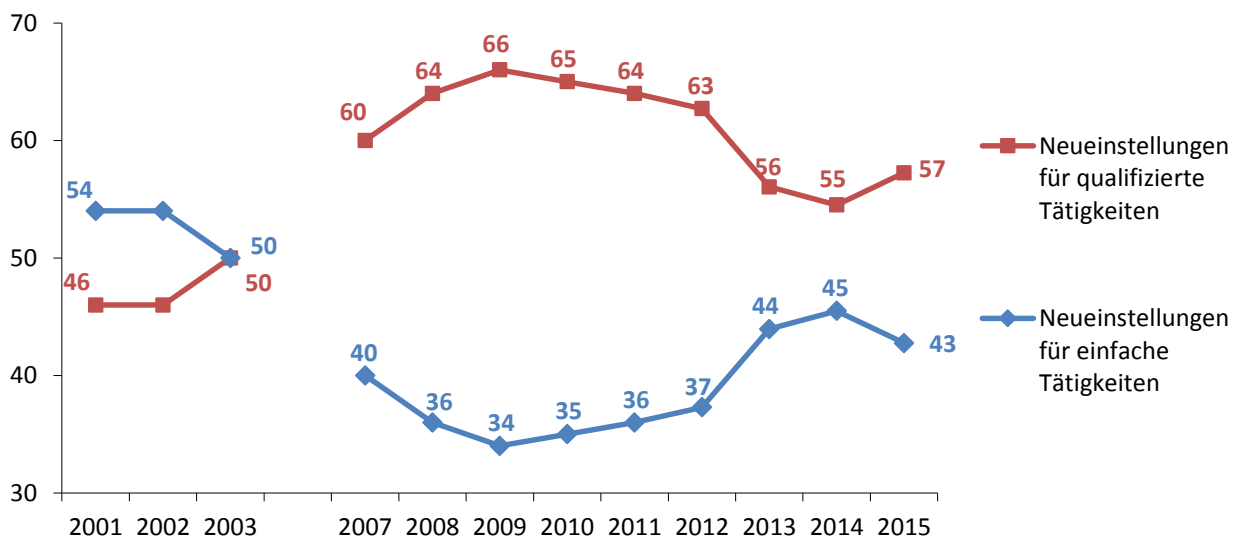
Eine differenzierte Betrachtung des Einstellungsverhaltens nach Betriebsgröße zeigte keine besonderen Auffälligkeiten. Kleine Betriebe (10-49 Beschäftigte) wiesen mit 32 Prozent den größten Anteil an allen Einstellungen auf. In Großbetrieben fanden 23 Prozent aller Neueinstellungen statt, obgleich sie mit 33 Prozent den höchsten Beschäftigungsanteil verbuchten. Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte) verzeichneten, entsprechend ihres geringen Beschäftigungsanteils, 15 Prozent an allen Neueinstellungen.

Erstmals wieder Zunahme an Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten

2001 entfielen 46 Prozent der Neueinstellungen auf qualifizierte Tätigkeiten. Bis 2009 stieg dieser Anteil an, erreichte 2009 seinen bisherigen Höchststand und nahm in den darauf folgenden Jahren bis 2014 um 11 Prozentpunkte ab (vgl. Abb. 50).

Im Jahr 2015 wurde erstmals wieder eine Zunahme der Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten festgestellt. Diese Neueinstellungen erhöhten sich im Vergleich zum Vorjahr um 2 Prozentpunkte auf 57 Prozent. Absolut entsprach dies einem Anstieg von rund 12.700 qualifizierten Beschäftigten. Der Anteil für einfache Tätigkeiten nahm dementsprechend ab, dennoch zeigte sich in der absoluten Veränderung zu 2014 eine leichte Zunahme um ca. 1.200 Beschäftigte.

Abb. 50: Neueinstellungen nach Qualifikation in Hessen 2001-2003 / 2007-2015, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2003 und 2007-2015, eigene Berechnungen

*2004-2006 wurde die Qualifikation der Neueingestellten nicht erhoben

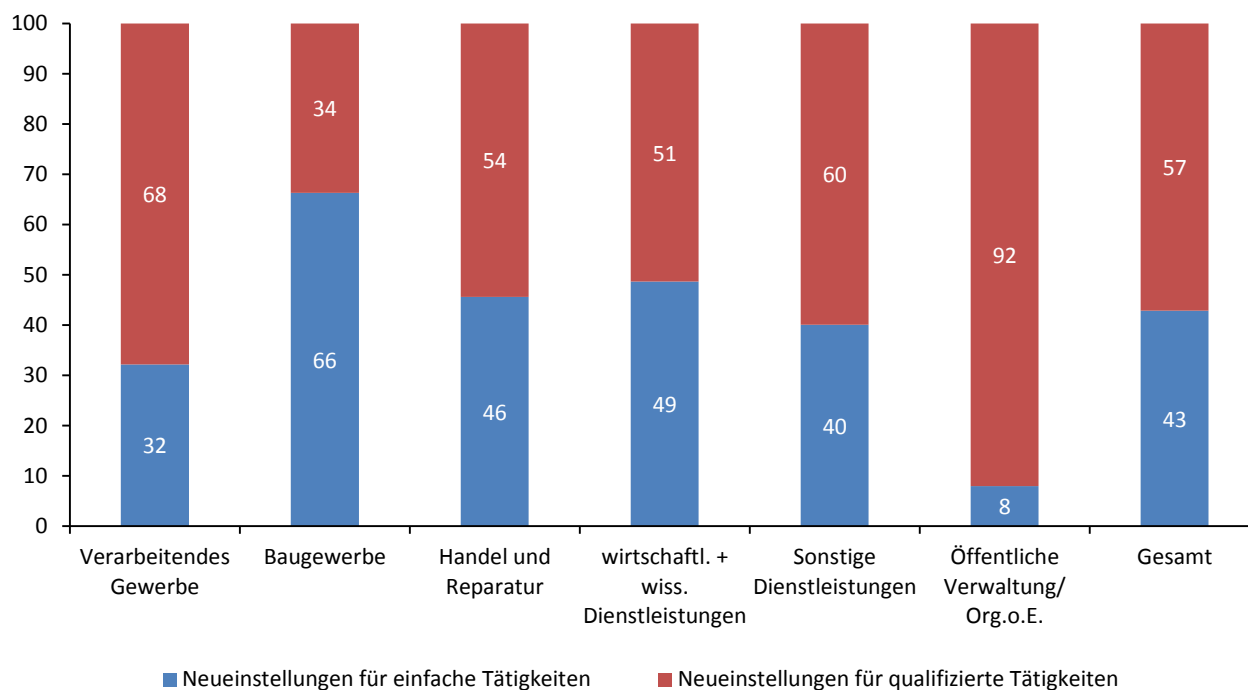
Großer Anteil an Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten im Baugewerbe

Die differenzierte Betrachtung nach Wirtschaftszweigen zeigt, dass in der Öffentlichen Verwaltung der weitaus höchste Anteil der Neueinstellungen auf qualifizierte Tätigkeiten (92 Prozent) entfiel (vgl. Abb. 51). Mit Blick auf deren bereits beschriebenen hohen Suchanteile an qualifiziertem Personal (vgl. Abb. 48) scheint dies ein stimmiges Bild zu sein: In den suchenden Betrieben bestanden große Bedarfe an qualifiziertem Personal und entsprechend hohe Neueinstellungsquoten bildeten die bereits gedeckten Bedarfe ab.

Eine eher unerwartete Verteilung der Qualifikationsbereiche konnte im Baugewerbe beobachtet werden (vgl. Abb. 51). Ungefähr ein Drittel der Neueinstellungen entfiel auf qualifizierte Tätigkeiten (34 Prozent). Diese Verteilung entsprach mit einem Anteil von 66 Prozent für einfache Tätigkeiten, weniger der aktuellen Entwicklung von Neueinstellungen nach Qualifikation (vgl. Abb. 50) und auch nicht der derzeitigen Personalsuche in dieser Branche (vgl. Abb. 48).

In den übrigen Wirtschaftszweigen ergaben sich dagegen keine nennenswerten Unterschiede. Es zeigte sich ein relativ homogenes Bild entsprechend des Trendwandels 2015: Im Schnitt mehr Einstellungen für qualifizierte und weniger für einfache Tätigkeiten.

Abb. 51 Neueinstellungen für qualifizierte und einfache Tätigkeiten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2015, Angaben in Prozent



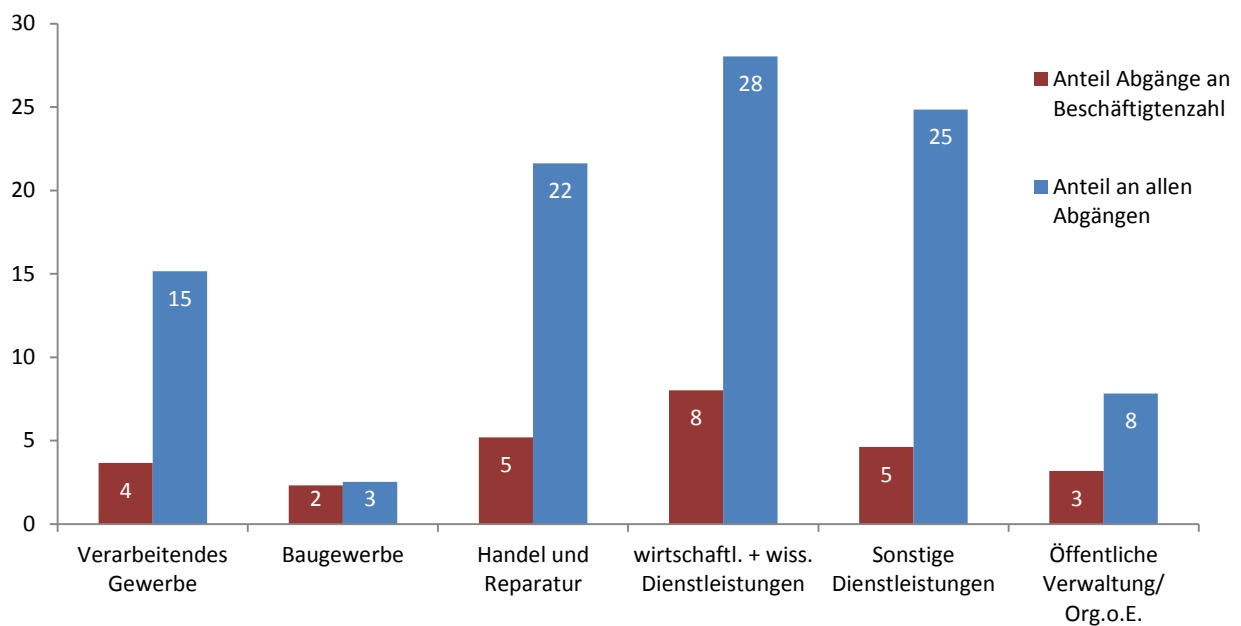
Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

Keine Besonderheiten fanden sich in der Unterscheidung nach Betriebsgrößen. In allen Betriebsgrößen war ein ähnliches Bild zu erkennen: Es wurde im Schnitt mehr Personal für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt und weniger für einfache Tätigkeiten.

Hohe Dynamik in den wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen

Für eine Beurteilung der Beschäftigungsdynamik werden neben den Neueinstellungen von Personal auch die Personalabgänge betrachtet. Im ersten Halbjahr 2015 waren rund 27 Prozent der hessischen Betriebe von Personalabgängen betroffen. Hochgerechnet verließen rund 146.300 Beschäftigte die Betriebe. Im Vergleich zum Vorjahr entsprach dies einer Erhöhung um etwa 1.100 Personen.

Hierbei zeigte sich, dass gemessen an allen Personalabgängen der Dienstleistungssektor den größten Anteil mit ungefähr 50 Prozent ausmachte (vgl. Abb. 52). Die wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen stachen sowohl gemessen an dem Anteil der Abgänge in Bezug auf die Beschäftigungszahl (8 Prozent) als auch an allen Abgängen (28 Prozent) besonders hervor.

Abb. 52: Personalabgänge nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2015, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

Unter Berücksichtigung sowohl der hohen Einstellungsquote als auch der zu besetzenden Stellen zeigte sich 2015 eine hohe Dynamik in den Personalbewegungen dieses Sektors. Die geringen Abgangsquoten im Baugewerbe von 2 bzw. 3 Prozent weisen auf eine vergleichsweise hohe Bindung des Personals hin.

Bei Betrachtung der einzelnen Betriebsgrößen sind keine außerordentlichen Unterschiede festzustellen. Wie zu erwarten, nahmen Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte) den geringsten Anteil (14 Prozent) und alle größeren Betriebskategorien jeweils über ein Viertel an allen Abgängen ein. Noch weniger Unterschiede gab es bei den Personalabgängen gemessen an der Beschäftigtenzahl. Hier lagen alle Betriebsgrößen in etwa auf dem gleichen Niveau.

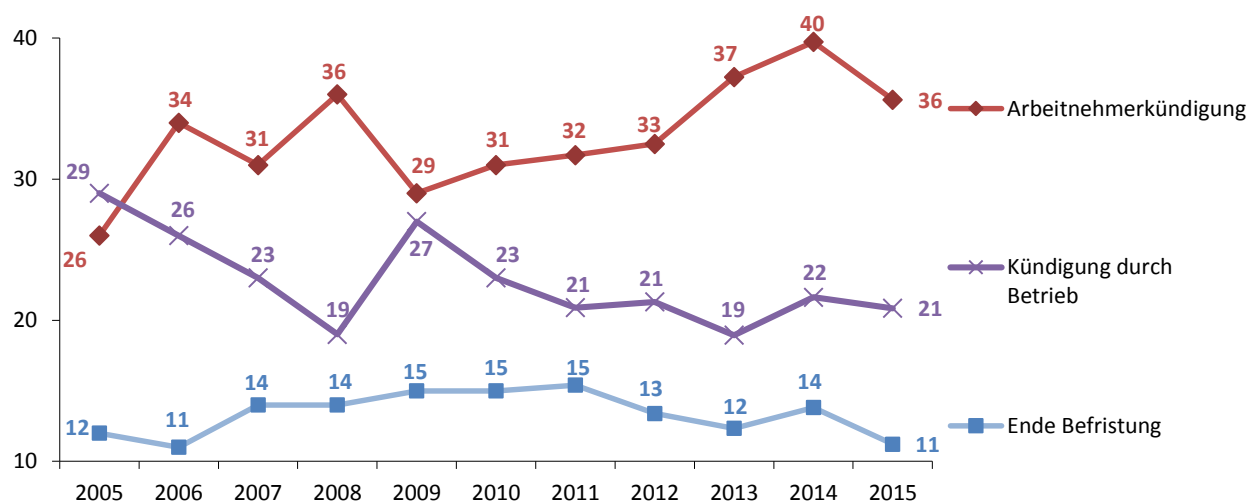
Weniger Arbeitnehmerkündigungen

In Zeiten mit Personalengpässen und wirtschaftlichem Aufschwung nehmen Arbeitnehmerkündigungen tendenziell zu. 2015 waren Kündigungen durch den Arbeitnehmer und Kündigungen durch den Betrieb mit 36 bzw. 21 Prozent die häufigste Ursache für das Ausscheiden von Personal. Im Zeitverlauf betrachtet gingen damit die Arbeitnehmerkündigungen zum ersten Mal seit 2009 wieder zurück und erreichten in etwa das Niveau von 2013. Insgesamt setzte sich jedoch die Tendenz fort, dass sich Arbeitnehmer wesentlich häufiger vom Betrieb trennen, als umgekehrt.

Des Weiteren sank der Anteil von Personalabgängen in Folge einer Befristung auf das Niveau des Jahres 2006. Betriebe konnten anscheinend ihre befristeten Fachkräfte besser halten als

in den Jahren zuvor oder die Befristungen verringerten sich insgesamt. Sonstige Gründe nahmen entsprechend zu und erreichten mit rund 32 Prozent in etwa das Niveau von 2011.

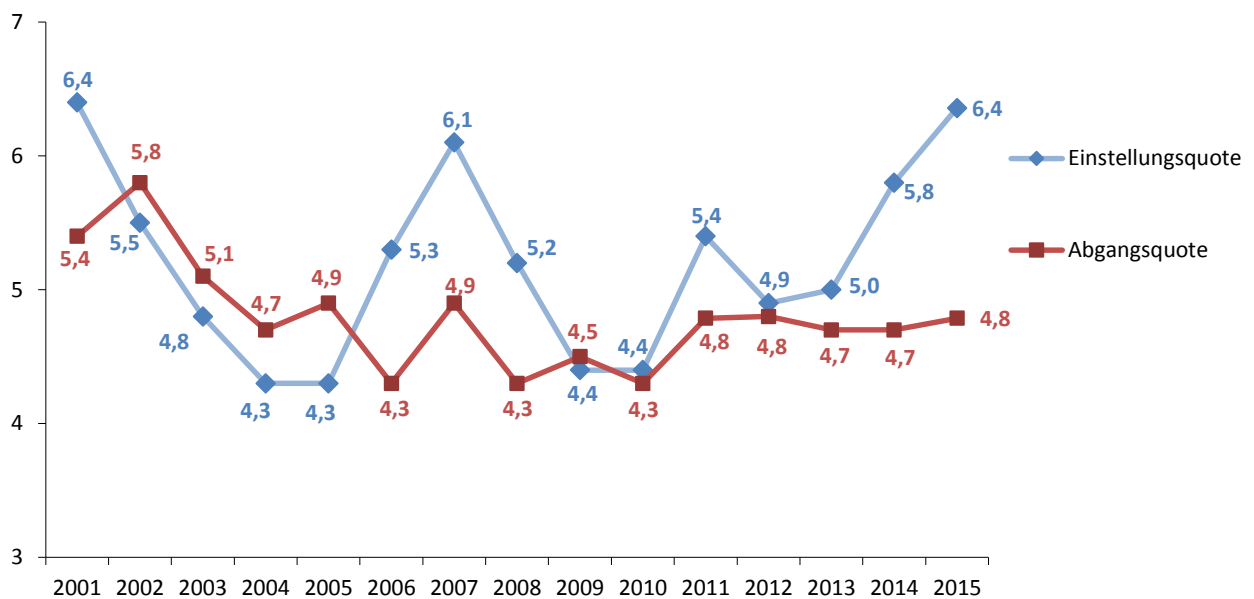
Abb. 53: Gründe für Personalabgänge in Hessen 2005-2015, Angaben in Prozent aller Abgänge



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2015, eigene Berechnungen

Beschäftigungsdynamik nahm weiter zu

Im Jahr 2015 ergab sich durch die Personalabgänge bezogen auf alle Beschäftigten eine Abgangsquote von rund 5 Prozent. Dies entsprach in etwa dem Niveau der Vorjahre. Dagegen nahm die Einstellungsquote weiter zu und erreichte einen Höchststand von rund 6 Prozent. Eine Quote von 6 Prozent wurde bislang nur 2001 und 2007 beobachtet. Damit vergrößerte sich 2015 der Abstand zwischen Einstellungs- und Abgangsquote erneut. Die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt nahm mit einer Labor-Turnover-Rate (Summe aus Einstellungs- und Abgangsquote) von 11,2 eindeutig zu.

Abb. 54: Einstellungs- und Personalabgangsquoten in Hessen 2001-2015, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2015, eigene Berechnungen

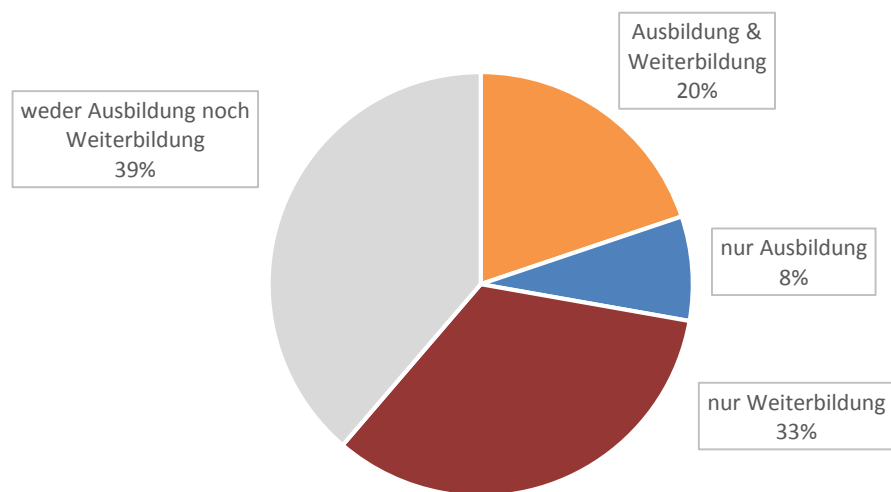
5.3 Blickwinkel der aus- und weiterbildenden Betriebe

Neben dem allgemeinen Stand und der Entwicklung der Personalbewegungen ist es besonders aufschlussreich, Unterschiede im betrieblichen Bildungsengagement genauer zu betrachten. Dabei soll vor allem herausgestellt werden, ob sich Unterschiede in Bezug auf die Neueinstellung und die Bindung von Beschäftigten zeigen. Dazu wird im Folgenden nach Betrieben differenziert, die 2015 aus- und weiterbildeten, die nur ausbildeten, nur weiterbildeten oder keine dieser beiden betrieblichen Bildungsmaßnahmen anboten.

Da 85 Prozent aller Großbetriebe aus- und weiterbildeten und die weiteren Analysen dadurch verzerrt würden, werden in den nachfolgenden Auswertungen nur Betriebe einbezogen, die eine Betriebsgröße von unter 250 Beschäftigten hatten.

Mehr als ein Drittel der Betriebe ohne betriebliches Bildungsangebot

Im Jahr 2015 bildeten mehr als 70 Prozent der hessischen Betriebe nicht aus. Mehr als ein Drittel boten gar keine betriebliche Bildung an, also weder Ausbildungen noch Weiterbildungen. Aus- und weiterbildende Betriebe waren zu 20 Prozent vertreten und 8 Prozent der Betriebe bildeten aus. 33 Prozent der Betriebe boten ihren Beschäftigten ausschließlich Weiterbildungen an.

Abb. 55: Verteilung des betrieblichen Bildungsangebotes in Hessen 2015

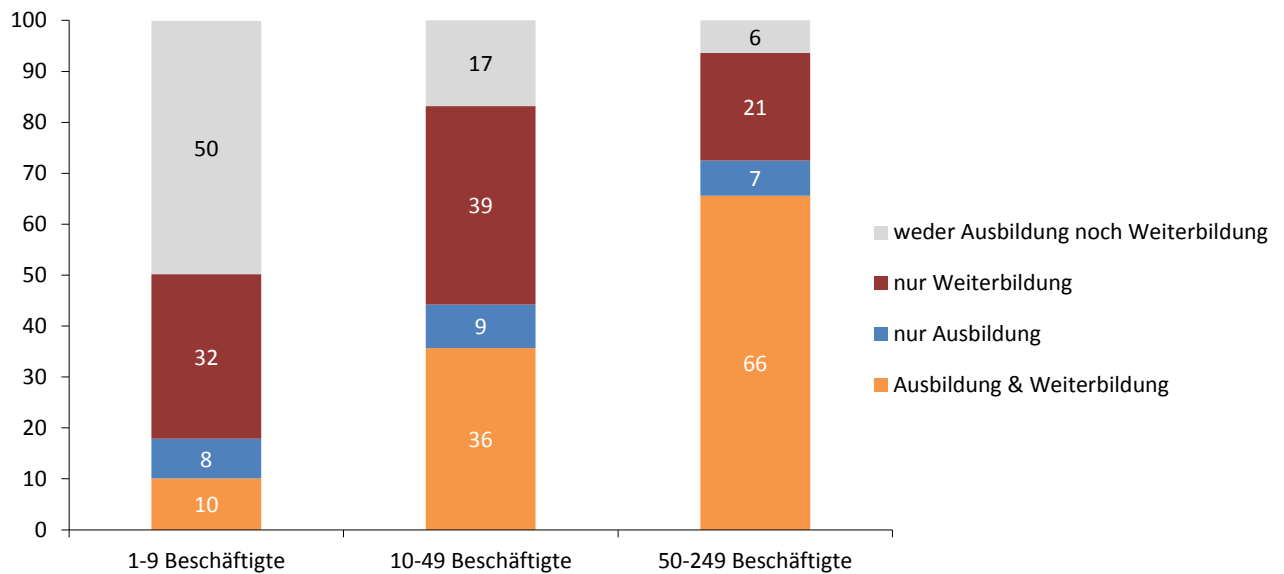
Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

Der geringe Anteil an ausbildenden Betrieben entspricht den Erkenntnissen des dritten Kapitels, das sich intensiv mit dem Thema der betrieblichen Ausbildung in Hessen 2015 beschäftigte: Der Anteil an ausbildenden Betrieben war 2015 rückläufig und so niedrig wie nie zuvor seit Beginn der Panelbeobachtung (vgl. Nüchter/Larsen 2016).

Art des betrieblichen Bildungsangebotes abhängig von der Betriebsgröße

Das Angebot von Weiterbildungen oder Ausbildungen korreliert mit der Betriebsgröße: Je mehr Beschäftigte in einem Betrieb tätig waren, desto eher wurde sowohl aus- als auch weitergebildet. Mit den Anteilen an Betrieben, die weder aus- noch weiterbildeten, verhielt es sich entgegengesetzt. Ferner ist zu erkennen, dass Betriebe, die ausschließlich Weiterbildung anboten, am häufigsten innerhalb der kleineren Betriebe (10 bis 50 Beschäftigte) vertreten waren.

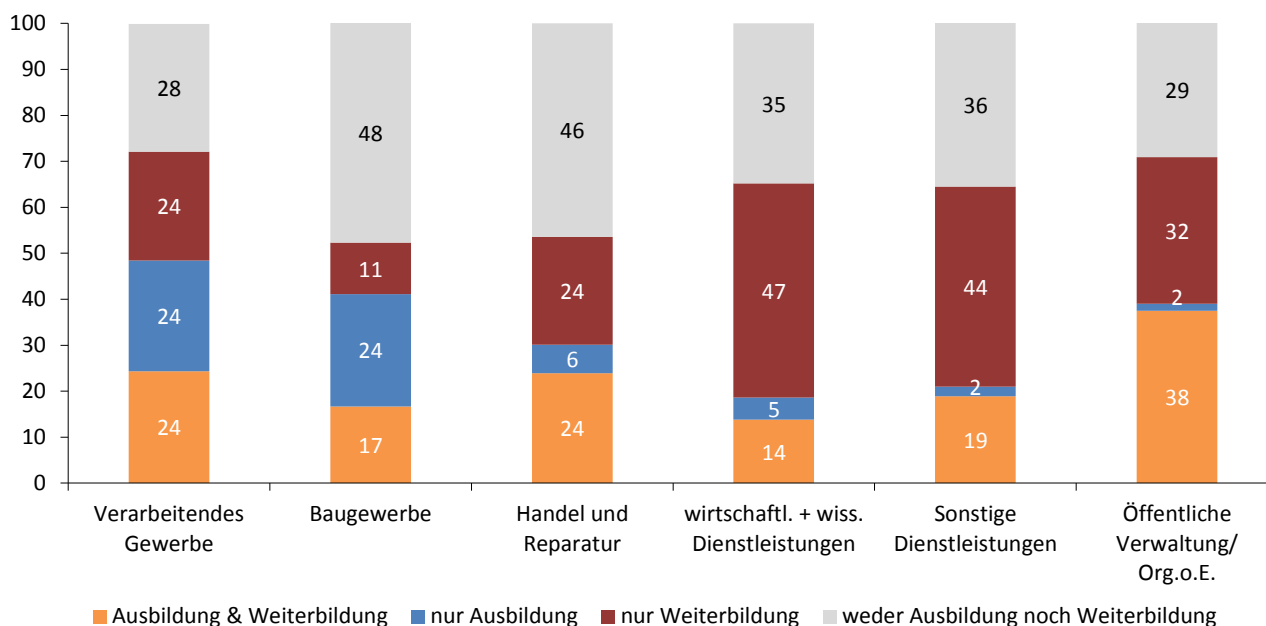
Abb. 56: Verteilung des betrieblichen Bildungsangebotes in Hessen 2015 nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

Keine betrieblichen Bildungsmaßnahmen vor allem im Baugewerbe und im Sektor Handel und Reparatur

Mit Blick auf die verschiedenen Wirtschaftszweige fanden sich 2015 in Hessen vor allem in der Öffentlichen Verwaltung Betriebe, die sowohl ausbildeten, als auch weiterbildeten (38 Prozent). Im Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe) wiesen ausschließlich ausbildende Betriebe den, relativ zu den anderen Sektoren, größten Anteil mit jeweils 24 Prozent auf. Dagegen schienen sich die beiden Dienstleistungssektoren, die wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen und die Sonstigen Dienstleistungen, vor allem auf Weiterbildungsmaßnahmen zu fokussieren (47 bzw. 44 Prozent). Ein großer Anteil an Betrieben, die gar kein betriebliches Bildungsangebot hatten, war vor allem im Baugewerbe und im Sektor Handel und Reparatur zu finden.

Abb. 57: Verteilung des betrieblichen Bildungsangebotes in Hessen 2015 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

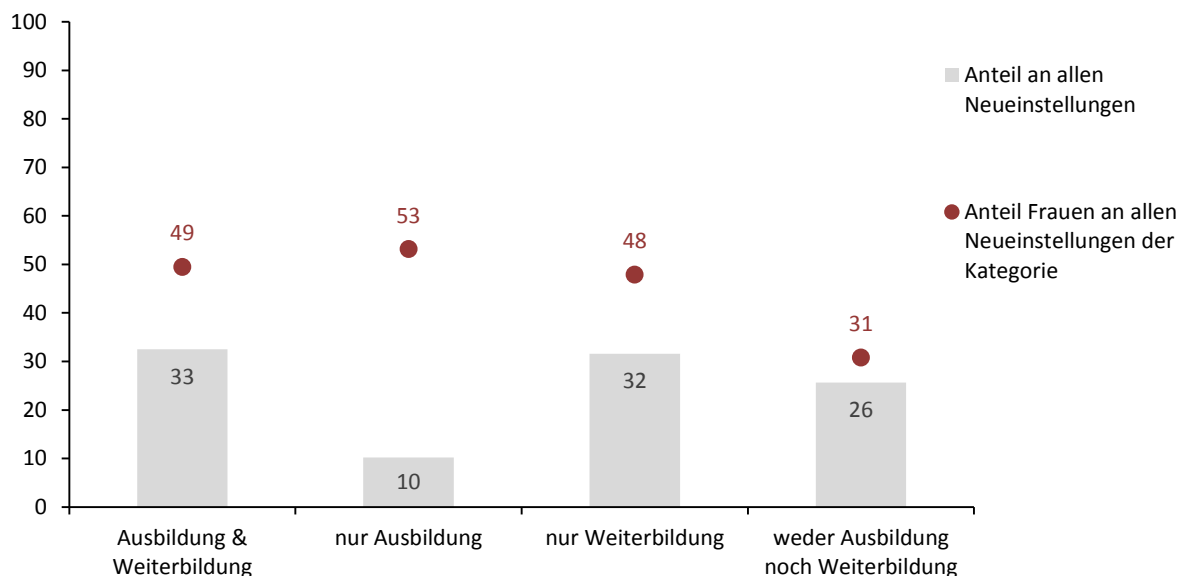
Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

Am wenigsten Neueinstellungen in ausschließlich ausbildenden Betrieben

Größtenteils unterschieden sich die Anteile an neuem Personal im ersten Halbjahr 2015 kaum zwischen den verschiedenen betrieblichen Bildungstypen. Einzige Ausnahme bildeten Betriebe, die 2015 ausschließlich ausbildeten. Sie verzeichneten mit 10 Prozent den geringsten Anteil an allen Neueinstellungen. Dies passt zum Anteil dieser Betriebe an der Gesamtbeschäftigung: Reine Ausbildungsbetriebe nahmen 8 Prozent und somit den geringsten Anteil an der Gesamtbeschäftigung ein.

Beim Anteil der Frauen gab es ebenfalls nur eine wesentliche Abweichung: Betriebe, die weder ausbildeten noch weiterbildeten, stellten mit etwas weniger als einem Drittel (31 Prozent) verhältnismäßig wenige Frauen ein. Eine mögliche Erklärung könnte das in dieser Kategorie häufiger vertretene Baugewerbe sein, das generell eine sehr geringe Frauenquote an den Neueinstellungen aufwies (vgl. Abb. 49) und somit die Quote insgesamt verringert haben könnte. In den anderen Kategorien lag der Frauenanteil an den jeweiligen Neueinstellungen bei rund 50 Prozent.

Abb. 58: Neueinstellungen und Frauenanteil in Hessen 2015 nach Kategorien der betrieblichen Bildung, Angaben in Prozent



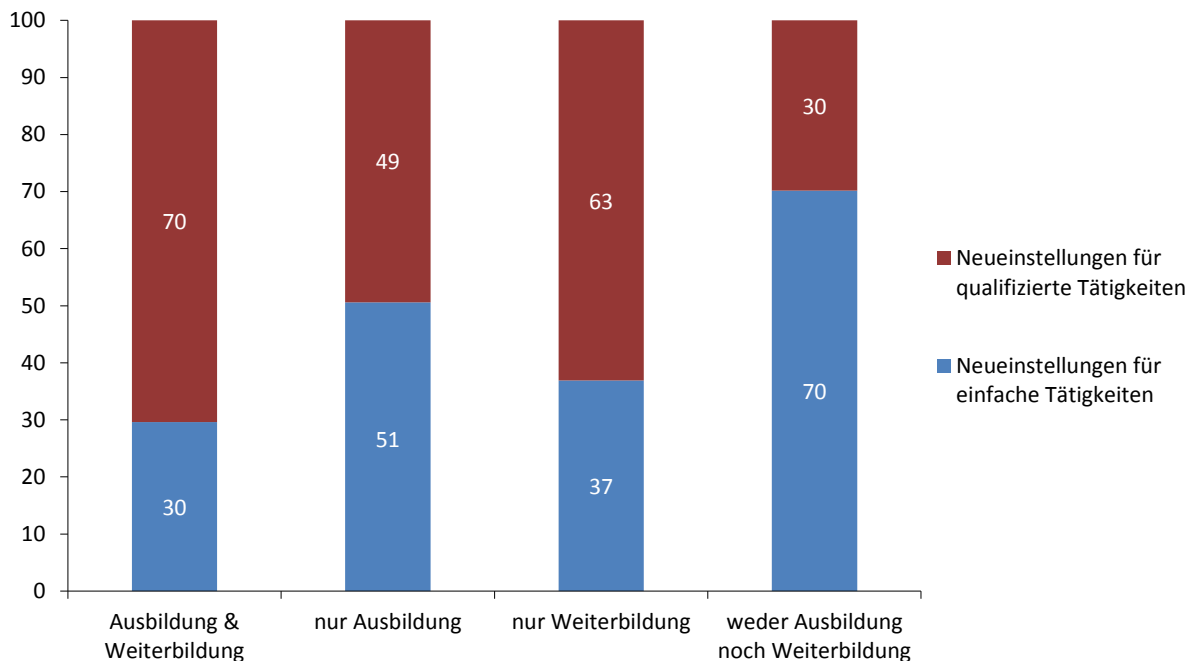
Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten meist in Betrieben ohne betriebliche Bildungsmaßnahmen

Werden die Neueinstellungen nach der Art der Tätigkeiten unterschieden, zeigt sich, dass mit 70 Prozent der Anteil an Neueinstellungen für qualifiziertes Personal am höchsten in Betrieben war, die aus- und weiterbildeten. Anscheinend konnten diese Betriebe ihre Bedarfe an qualifiziertem Personal nicht allein durch ihr selbst ausgebildetes Personal decken. Etwas vorteilhafter schien dies in Betrieben gewesen zu sein, die angaben nur auszubilden. Der Anteil an neu eingestelltem Personal für qualifizierte Tätigkeiten erreichte hier 49 Prozent. Betriebe, die nur weiterbildeten, kamen hier auf einen von 63 Prozent.

Anders verhielt es sich in Betrieben, die weder aus- noch weiterbildeten: Sie wiesen den höchsten Anteil an Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten auf (70 Prozent). Möglicherweise hatten diese Betriebe generell einen geringeren Bedarf an qualifizierten Tätigkeiten oder dieser hohe Anteil lag an den in dieser Kategorie vertretenen Wirtschaftszweigen. So war beispielsweise ein großer Teil von weder ausbildenden noch weiterbildenden Betrieben im Baugewerbe zu finden (vgl. Abb. 57), welches im Jahr 2015 vorrangig Personal für einfache Tätigkeiten einstellte (vgl. Abb. 51).

Abb. 59: Neueinstellungen für qualifizierte und einfache Tätigkeiten in Hessen 2015 nach Kategorien der betrieblichen Bildung, Angaben in Prozent



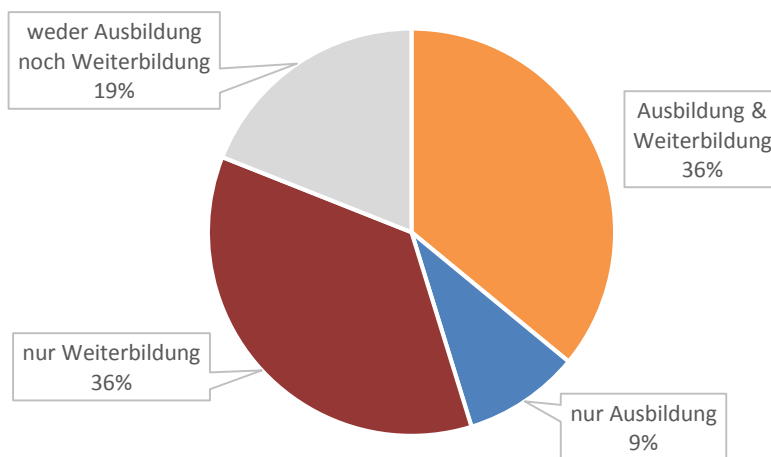
Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

Geringster Anteil an Personalabgängen in ausschließlich ausbildenden Betrieben

In Bezug auf die prozentuale Verteilung der Personalabgänge gemessen an allen Personalabgängen zeigte sich, dass aus- und weiterbildende Betriebe und weiterbildende Betriebe jeweils mit 36 Prozent den größten Anteil an allen Personalabgängen einnahmen. Am seltensten verzeichneten dagegen Betriebe, die nur ausbildeten, Personalabgänge (9 Prozent) (vgl. Abb. 60).

Somit zeigt sich, dass aus- und weiterbildende Betriebe und nur weiterbildende Betriebe sowohl an den Personaleinstellungen als auch an den Personalabgängen die größten Anteile hatten. Diese entsprechen in etwa den Anteilswerten an der Gesamtbeschäftigung, so dass diese Verteilung keine unerwarteten Ergebnisse liefert.

Abb. 60: Personalabgänge nach Kategorien der betrieblichen Bildung in Hessen 2015, Angaben in Prozent an allen Personalabgängen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

Arbeitnehmerkündigungen am geringsten in Betrieben mit fehlendem betrieblichen Bildungsangebot

Es wird davon ausgegangen, dass vor allem in Betrieben, die Ausbildung und/oder Weiterbildung anbieten, betriebsbedingte Kündigungen eine geringere Bedeutung einnehmen. Dies lässt sich damit begründen, dass betriebsseitige Investitionen (Kosten) in das Humankapital der Beschäftigten mit dem ökonomischen Optimierungskalkül einhergehen, durch qualifiziertes Personal Gewinne zu maximieren (vgl. *Humankapitaltheorie* Becker 1964). Die Länge der Auszahlungsperiode, d.h. bis sich Bildungsinvestitionen für den Betrieb lohnen, sollte sich also in einer erhöhten Absicht Personal zu binden niederschlagen. Die aktuelle günstige konjunkturelle Lage vereinfacht demgegenüber den betrieblich qualifizierten Arbeitnehmern einen Betriebswechsel, was sich entsprechend in einer höheren arbeitnehmerseitigen Kündigungsquote widerspiegeln könnte. Vorausgesetzt also die Betriebe bemühen sich nicht um diese Beschäftigten und bieten ihnen nach der Qualifizierung keine Perspektiven bzw. binden diese Personen nicht anderweitig an den Betrieb.

Insgesamt variierten die verschiedenen Gründe für Personalabgänge 2015 in Hessen teilweise sehr stark zwischen den Betrieben mit unterschiedlichen Bildungsangeboten (vgl. Abb. 61). So machten Arbeitnehmerkündigungen in Weiterbildungsbetrieben rund die Hälfte der Fälle (49 Prozent) aus. Kündigungen durch den Arbeitgeber nahmen in diesen Betrieben einen Anteil von rund 20 Prozent ein. Dagegen war der Anteil der Kündigungen durch den Arbeitgeber in Betrieben ohne Aus- oder Weiterbildung mit 37 Prozent deutlich höher. Kündigungen durch die Arbeitnehmer machten hier einen Anteil von 30 Prozent aus.

Es lässt sich also festhalten, dass in Betrieben, welche betriebliche Bildungsmaßnahmen anbieten, seltener betriebsseitig gekündigt wurde als in Betrieben ohne Bildungsmaßnahmen.

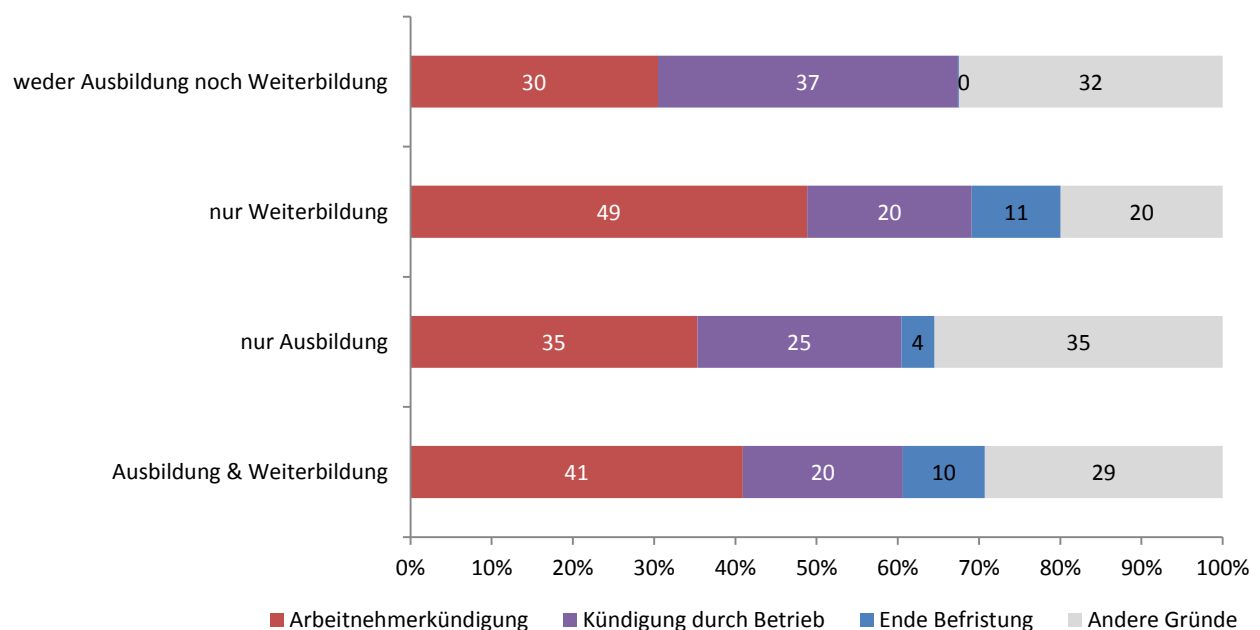
Gleichzeitig kam es häufiger zu Arbeitnehmerkündigungen, als in Betrieben ohne Bildungsmaßnahmen

In allen Betrieben nahmen Personalabgänge aufgrund des Endes einer Befristung den geringsten Anteil ein. In Betrieben, die weder weiterbildeten noch ausbildeten, war dies nahezu gar kein Grund. Diese Betriebe besaßen allerdings auch den geringsten Anteil an befristetem Personal.

Erwähnenswert sind zudem die außerordentlich hohen Anteile der sonstigen Gründe in Betrieben, die nur ausbildeten und in Betrieben ohne Bildungsangebot. In beiden Kategorien waren annähernd zu einem Drittel (35 bzw. 32 Prozent) andere Gründe der Anlass für Personalabgänge. Bei genauerer Betrachtung stellte sich heraus, dass in diesen Betrieben der jeweilige Anteil an Aufhebungsverträgen vergleichsweise hoch war (17 Prozent).

Annähernd gleich hoch war der Anteil an anderen Gründen in Betrieben, die sowohl ausbildeten als auch weiterbildeten (29 Prozent). Im Vergleich zu anderen Bildungsangeboten fiel die Anzahl an Personen, die mit Erreichen der regulären Altersgrenze in Ruhestand gingen, am höchsten aus und nahm einen Anteil von 8 Prozent ein. Betriebe mit Aus- und Weiterbildungsangebot konnten anscheinend ihr Personal langfristiger binden als andere Betriebe.

Abb. 61: Gründe für Personalabgänge in Hessen 2015 nach Kategorien der betrieblichen Bildung, Angaben in Prozent an allen Abgängen der jeweiligen Kategorie

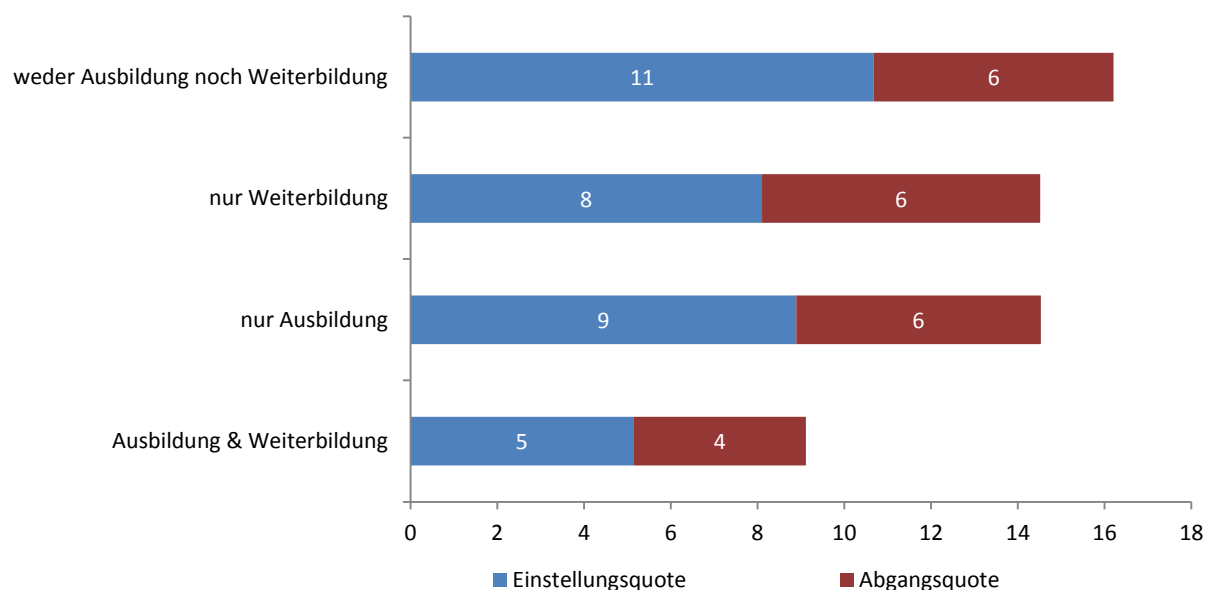


Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

Geringste Personaldynamik in aus- und weiterbildenden Betrieben

Um die Unterschiede in der Beschäftigungsdynamik zwischen den Betrieben mit unterschiedlichen Angeboten zur beruflichen Qualifizierung herausstellen zu können, ist es sinnvoll, sowohl die Einstellungs- als auch die Personalabgangsquote jeweils gemessen an den Beschäftigungszahlen zu betrachten.

Abb. 62: Einstellungs- und Personalabgangsquoten nach Kategorien der betrieblichen Bildung in Hessen 2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

In Bezug auf die Personalabgänge zeigten sich relativ kleine Unterschiede zwischen den verschiedenen betrieblichen Bildungstypen. Die geringsten Personalabgänge, anteilig an ihrer Beschäftigtenzahl, hatten aus- und weiterbildende Betriebe (4 Prozent). Alle anderen Betriebe, die Formen der betrieblichen Bildung anboten, lagen dagegen mit ihrer jeweiligen Abgangsquote rund 2 Prozentpunkte höher.

Unter Einbeziehung der Einstellungsquote hatten Betriebe, die weder aus- noch weiterbildeten, die höchste Beschäftigungsdynamik mit einer Labor-Turnover-Rate von 16,2. Diese Betriebe wiesen anteilig an ihrem bestehenden Personal den größten Anteil an neueingestellten Beschäftigten (10,7 Prozent) auf. Am wenigsten dynamisch verhielten sich die Personalbewegungen der Betriebe, die nicht nur ausbildeten, sondern auch weiterbildeten (Labor-Turnover-Rate von 9,1). Sie hatten die wenigsten Personalzugänge und -abgänge gemessen an ihrer gesamten Beschäftigungszahl. Sie konnten ihr Personal anscheinend am besten binden. Sowohl Betriebe, die nur ausbildeten, als auch Betriebe, die nur weiterbildeten, unter-

schieden sich kaum in ihren Personalbewegungen. Sie erlangten eine Labor-Turnover-Rate von 14,5 und erwiesen sich ebenfalls als eher dynamisch in ihren Personalveränderungen.

5.5 Resümee

Die Personalbewegungen in Hessen zeigten sich auch 2015 weiterhin hoch dynamisch. Während die Abgangsquote im ersten Halbjahr 2015 weiterhin annähernd konstant blieb, nahm die Einstellungsquote in Hessen erneut zu und entsprach dem bisher gemessenen Höchststand des Jahres 2001.

Die Zahl der gesuchten Arbeitskräfte erreichte zum Zeitpunkt der Befragung ebenfalls einen Spitzenwert, sodass ein Ende des dynamischen Trends vorerst nicht zu vermuten ist. Anscheinend bestehen weiterhin hohe Bedarfe, die noch nicht gedeckt werden konnten.

Neben dieser allgemeinen dynamischen Entwicklung lassen sich jedoch durchaus Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen ausmachen. So sind es vor allem die wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, die 2015 besonders hervorstachen. Vergleichsweise wenig Personalbewegungen waren hingegen im Baugewerbe zu verzeichnen, das den geringsten Anteil an Neueinstellungen und die niedrigste Abgangsquote aufwies. Da aufgrund des demografischen Wandels die Sicherung von geeignetem Personal immer bedeutender wird, kann diese hohe Stabilität durchaus als positiv gewertet werden.

Darüber hinaus kann festgehalten werden, dass sich das Bildungsverhalten der Betriebe auf die Personalbewegungen auswirkt. Besonders Betriebe die aus- und/oder weiterbildeten besaßen niedrigere Einstellungsquoten als Betriebe, die gar keine betriebliche Bildung anboten. Es scheint, dass diese Betriebe eher aus eigenen personellen Ressourcen schöpfen konnten und weniger auf extern rekrutiertes Personal angewiesen waren. Dagegen unterschieden sich die Quoten der Personalabgänge weniger voneinander. Offensichtlich konnten Betriebe, die sowohl Aus- als auch Weiterbildung anboten, ihr Personal am besten binden. Zudem entsprach die Verteilung der verschiedenen Gründe für Personalabgänge den Thesen über die betrieblichen Bildungsinvestitionen und dem daraus resultierendem Kündigungsverhalten. In Betrieben, die aus- und/oder weiterbildeten, nahmen Arbeitnehmerkündigungen entsprechend den Erwartungen einen höheren und betriebsbedingte Kündigungen einen geringeren Anteil ein als in Betrieben ohne betriebliches Bildungsangebot. Insgesamt zeigen die Befunde, dass durchaus ein Zusammenhang zwischen dem betrieblichen Bildungsverhalten und der Beschäftigungsdynamik besteht. Dies unterstreicht erneut, welche Bedeutung die betriebliche Aus- und Weiterbildung für die Sicherung der eigenen Fachkräfte besitzt.

6 Fazit

Die demografische und technologische Entwicklung lässt tiefgreifende Veränderungen der Arbeitswelt in Hessen erwarten. Unter anderem ältere Beschäftigte und Frauen sowie junge Menschen werden in diesem Zusammenhang als wichtige Potenzialgruppen diskutiert. Gleichzeitig wird erwartet, dass die Nachfrage nach Fachkräften steigt während der Bedarf an un- oder angelerntem Personal zurückgeht. Inwiefern sich die Diskussion um Beschäftigungspotenziale und den steigenden Fachkräftebedarf in den hessischen Betrieben widerspiegelt, zeigen die Daten des IAB-Betriebspanels Hessen 2015.

Beschäftigte in qualifizierten Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung bzw. entsprechende Berufserfahrung erfordern, nahmen 2015 mit rund 53 Prozent den größten Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Hessen ein. Der Anteil der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten lag zum gleichen Zeitpunkt bei 21 Prozent. Er ist seit 2009 um 2 Prozentpunkte gestiegen, während der Anteil der qualifizierten Beschäftigten um 2 Prozentpunkte sank. Die Beschäftigungschancen der Einfachbeschäftigten scheinen entgegen der Erwartungen weiterhin gut zu sein. Überdurchschnittlich groß waren die Anteile der Einfachbeschäftigten in den Dienstleistungssektoren (wirtschaftliche und wissenschaftliche Dienstleistungen sowie Sonstige Dienstleistungen). Frauen bleiben in fast allen Tätigkeitsgruppen weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Lediglich bei den einfachen Tätigkeiten sind die Anteile von Männern und Frauen in etwa ausgeglichen.

In Hessen belief sich 2015 der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung auf 44 Prozent. Die durchweg hohe Teilzeitquote der Frauen erreichte 2015 mit 49 Prozent ihren bisherigen Höchststand. Der Anteil der Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten lag bei knapp drei Viertel. Zudem waren Frauen häufiger als Männer in befristeten Arbeitsverhältnissen angestellt. Die Erhöhung des Frauenanteils an den Gesamtbeschäftigten und vor allem den Vollzeitbeschäftigten stellt angesichts zu erwartender Fachkräftengpässe als ein nach wie vor wenig genutztes Potenzial dar.

Gleichzeitig machen in immer mehr Betrieben Ältere mindestens die Hälfte der Belegschaft aus. 2015 war fast jeder dritte Beschäftigte (32 Prozent) 50 Jahre oder älter. Auch wenn der Anteil älterer Beschäftigter seit 2011 um 4 Prozentpunkte zugenommen hat, spiegelte sich dies nicht im Weiterbildungsverhalten der Betriebe wider. Weniger Betriebe als in den Vorjahren boten spezielle Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer an. Maßnahmen zur Förderung des Potenzials von Älteren, aber auch die Erhöhung des Frauenanteils, scheinen folglich bislang keine wesentliche Rolle in der Fachkräftesicherung der Betriebe zu spielen.

Ein weiterer Ansatzpunkt der Betriebe zur Fachkräftesicherung und -bindung stellt die duale Berufsausbildung dar. Allerdings setzte sich in Hessen auch 2015 der Trend fort, dass immer weniger Betriebe ausbildeten (28 Prozent). Auch die Anzahl der Betriebe, die über keine

Ausbildungsberechtigung verfügten, erreichte einen Höchstwert (43 Prozent). Folglich ist die Anzahl der Auszubildenden weiter rückläufig.

Die Übernahmequote war 2015 so hoch wie noch nie seit Beginn der Erhebungen im Rahmen des IAB-Betriebspanels. Dies spricht dafür, dass die ausbildungsaktiven Betriebe in Hessen eigene Fachkräfte nicht nur heranziehen, sondern auch verstärkt halten möchten. Diejenigen Betriebe, die besonders große Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen aufwiesen, zeigten gleichzeitig die größte Bereitschaft, erfolgreiche Ausbildungsabsolventen zu übernehmen: kleine Betriebe und Betriebe aus dem Baugewerbe.

Die betriebliche Weiterbildung ermöglicht es den Betrieben, sich flexibel an wandelnde Bedarfe anzupassen. Über Nach- und Anpassungsqualifizierung von bereits vorhandenen aber noch nicht ausreichend qualifizierten Arbeitskräften kann auf bestehende oder antizipierte Fachkräfteengpässe reagiert werden. Die Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe in Hessen lag 2015 weiterhin auf einem vergleichsweise hohen Niveau. Anreizstrukturen wie die weitgehende Übernahme der Kosten und Angebote während der Arbeitszeit werden von den Betrieben zunehmend genutzt. Dabei setzten sich Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung je Tätigkeitsniveau auch 2015 weiter fort. Der Anteil geförderter Einfachbeschäftigter an allen Beschäftigten lag mit 16 Prozent deutlich unter dem Anteil geförderter Beschäftigter mit qualifizierten Tätigkeiten (36 Prozent). Die Tätigkeitsgruppe der einfach Beschäftigten könnte zukünftig stärker an Weiter- bzw. Nachqualifizierung herangeführt werden, um innerbetriebliche Potenziale besser zu erschließen.

Strategien zum Erhalt und Ausbau innerbetrieblicher Potenziale gewinnen angesichts zunehmender Schwierigkeiten, Stellen über den externen Arbeitsmarkt zu besetzen, an Bedeutung. So erreicht die Zahl der gesuchten Arbeitskräfte zum Befragungszeitpunkt einen Spitzenwert und auch die Einstellungsquote nahm im ersten Halbjahr 2015 erneut zu. Anscheinend bestehen weiterhin hohe Bedarfe, die noch nicht gedeckt werden konnten.

In der Aus- bzw. Weiterbildung aktive Betriebe wiesen insgesamt niedrigere Einstellungsquoten auf als Betriebe, die gar keine betriebliche Bildung anboten. Es scheint, dass diese Betriebe eher aus eigenen personellen Ressourcen schöpfen konnten und weniger auf extern rekrutiertes Personal angewiesen waren. Nicht nur in Bezug auf Personalrekrutierung, sondern auch in Bezug auf Personalabgänge wurden Unterschiede zwischen aus- und weiterbildenden Betrieben und solchen, die nicht aus- und weiterbildeten, sichtbar. Arbeitnehmerkündigungen nahmen in den aus- und weiterbildenden Betrieben einen höheren und betriebsbedingte Kündigungen einen geringeren Anteil ein als in Betrieben ohne betriebliches Bildungsangebot. Insgesamt zeigen die Befunde, dass durchaus ein Zusammenhang zwischen dem betrieblichen Bildungsverhalten und der Beschäftigungsdynamik besteht. Dies unterstreicht erneut, welche Bedeutung die betriebliche Aus- und Weiterbildung für die Sicherung der eigenen Fachkräfte besitzt.

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

Das IAB-Betriebspanel ist als Längsschnitterhebung angelegt. Das heißt jedes Jahr werden dieselben Betriebe befragt, was neben Querschnittsvergleichen 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. Es werden überdies Stimmungslagen eingefangen und zukünftige Einschätzungen der Betriebe abgefragt. Mit dem breit gefächerten Spektrum an Fragen werden folgende betriebliche Informationen erfasst:

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

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

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

Datenbasis

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

In Hessen konnten 2015 in 1.046 Betrieben auswertbare Interviews realisiert werden. Diese Fallzahl ist ausreichend, um repräsentative Aussagen für die Grundgesamtheit der Betriebe in Hessen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu treffen. Bei tieferer Disaggregation der Daten oder bei Filterfragen sind in Einzelfällen hiervon Abstriche zu machen. Ergebnisse, die sich auf weniger als 100 Fälle (ungewichtet) pro Besetzungszelle stützen, werden im Textteil des Berichts deshalb in der Regel nicht interpretiert bzw. gesondert ausgewiesen.

Hochrechnung und Gewichtung

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

Die gewichtete Stichprobe des IAB-Betriebspanels ist betriebsproportional, sie spiegelt die Verteilung der Betriebe über die Zellen der Schichtungsmatrix wider. Ihre Struktur unterscheidet sich damit von zahlreichen anderen Betriebserhebungen, bei denen die Überrepräsentativität der Großbetriebe nicht korrigiert wird. Diese Befragungen liefern dann zwar beschäftigten- oder umsatzproportionale Ergebnisse, nicht jedoch betriebsproportionale. Das

IAB-Betriebspanel ermöglicht neben betriebsproportionalen auch beschäftigungsproportionale Auswertungen.

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

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

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

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

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

Datenaufbereitung und -auswertung

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

Betriebsgrößenklassen

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

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

Wirtschaftszweige

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

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

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

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

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

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

Für eine leichtere Lesbarkeit des Textes wurde darauf verzichtet, die weibliche und männliche Schreibweise zu verwenden. Die verwendete Form steht für beide Geschlechter, außer es wird dezidiert auf Unterschiede zwischen den Geschlechtern eingegangen.

Literatur

- Becker, Gary S. (1964): Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education.
- Bellmann, Lutz, Sandra Dummert, Margit Ebbinghaus, Elisabeth M. Krekel und Ute Leber (2015). Qualifizierung von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten und Fachkräftebedarf. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, Jg. 38, H. 2, S. 287-301.
- Bossler, Mario (2016): Auswirkungen des Mindestlohns im Jahr 2015. *IAB Aktuelle Berichte* 1/2016, unter: http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1601.pdf .
- Brenke, Karl und Klaus F. Zimmermann (2011). Ältere auf dem Arbeitsmarkt. *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung* 2: 11-31.
- Brussig, Martin (2007). Betriebliche Personalwirtschaft in einer alternden Erwerbsbevölkerung. *Zeitschrift für Management* 2: 198–223.
- Brussig, Martin (2015). Demografischer Wandel, Alterung und Arbeitsmarkt in Deutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67: 295-324.
- Bundesagentur für Arbeit (2015): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen in den Regionen der Agenturen für Arbeit. Deutschland, September 2015
- Demireva, Lora, Lars Lauer und Christoph Lange (2015). Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2020. Abschlussbericht von regio pro, unter: <http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2015/11/Endbericht-regio-pro.pdf> .
- Hasselhorn, Hans Martin und Angela Rauch (2014). Perspektiven von Arbeit, Alter, Gesundheit und Erwerbsteilhabe in Deutschland. *Bundesgesundheitsblatt* 56: 339-348.
- Hessisches Statistisches Landesamt (HSL) (2015a): Veränderung des preisbereinigten Bruttoinlandsprodukt (BIP) in Hessen 2015, unter: <http://www.statistik-hessen.de/themenauswahl/gesamtwirtschaft-konjunktur/landesdaten/bip-bws/bruttoinlandsprodukt-bruttowertschoepfung-preisbereinigt/index.html> .
- Hessisches Statistisches Landesamt (HSL) (2015b): 95.700 Auszubildende in betrieblicher Ausbildung, unter http://www.statistik-hessen.de/PresseWeb/pm_1195.html .
- Janssen, Simon und Ute Leber (2015). Weiterbildung in Deutschland: Engagement der Betriebe steigt weiter. IAB-Kurzbericht.
- Nüchter, Oliver und Christa Larsen (2014). Betriebliche Weiterbildung in Hessen 2013. IAB Betriebspanel-Report Hessen, unter: http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2015/03/IAB_Panel_Hessen_2013_01_Weiterbildung.pdf .
- Nüchter Oliver und Christa Larsen (2015). Fachkräftebedarf in hessischen Betrieben. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel Hessen 2014, unter: http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2015/10/IAB-Panel-Hessen-2015_03_Fachkr%C3%A4fte.pdf .
- Nüchter Oliver, Christa Larsen und Lora Demireva (2015). Beschäftigung und betriebliches Verhalten in Hessen 2014. Abschlussbericht des IAB-Betriebspanels Hessen 2014, unter: <http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2016/01/IAB-Betriebspanel-Hessen-Endbericht-2014.pdf> .

- Nüchter, Oliver und Christa Larsen (2016): Betriebliche Ausbildung in Hessen 2015: Stand und Entwicklung. IAB-Betriebspanel-Report Hessen, http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2016/06/IAB-Panel-Hessen-2015_01_Ausbildung.pdf .
- Offerhaus, Judith, Janine Leschke und Klaus Schönmann (2016). Soziale Ungleichheit im Zugang zu beruflicher Weiterbildung. In Rolf Becker und Wolfgang Lauterbach (Hrsg.): Bildung als Privileg. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Schmidt, Franziska und Christa Larsen (2016). Betriebliche Weiterbildung in Hessen 2015. IAB-Betriebspanel-Report Hessen, unter: http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2016/08/IAB-Panel-Hessen-2015_03_Weiterbildung.pdf .
- Wanger, Susanne (2009): Altersteilzeit: Beliebt, aber nicht zukunftsgerecht. *IAB-Kurzbericht* 8/2009, unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2009/kb0809.pdf> .
- Wanger, Susanne (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. *IAB-Kurzbericht* 4/2015, unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0415.pdf> .

Anhang: Ausgewählte Ergebnisse in hessischen Regierungsbezirken

Tabelle A1: Beschäftigte zum 30.06.2015 nach Gruppen, absolut (hochgerechnet und gerundet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiter und Angestellte	1.308.100	410.500	580.100	2.298.700
Auszubildende	54.700	19.500	32.300	106.500
Beamte	57.900	36.900	37.400	132.200
Tätige Inhaber	71.300	25.900	34.000	131.200
Mithelfende Familienangehörige	5.300	1.800	2.700	9.800
geringfügig Beschäftigte	182.900	75.000	113.900	371.800
sonstige Beschäftigte	3.200	700	1.300	5.200
Gesamtzahl Beschäftigte	1.683.400	570.300	801.700	3.055.400

Tabelle A2: Beschäftigte zum 30.06.2015 nach Gruppen, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiter und Angestellte	57%	18%	25%	100%
Auszubildende	51%	18%	30%	100%
Beamte	44%	28%	28%	100%
Tätige Inhaber	54%	20%	26%	100%
Mithelfende Familienangehörige	54%	18%	28%	100%
geringfügig Beschäftigte	49%	20%	31%	100%
sonstige Beschäftigte	62%	13%	25%	100%
Gesamtzahl Beschäftigte	55%	19%	26%	100%

Tabelle A3: Teilzeit- und befristet Beschäftigte vorhanden

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Teilzeitbeschäftigte im Betrieb	78%	85%	77%	79%
Beschäftigte mit befristetem AV im Betrieb	16%	18%	16%	16%

Tabelle A4: Teilzeit- und befristet Beschäftigte, absolut (hochgerechnet und gerundet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl Teilzeitbeschäftigte	473.100	175.000	246.800	894.900
davon Frauen	345.000	136.300	180.900	662.200
Anzahl geringfügig Teilzeitbeschäftigte	168.600	64.300	110.100	343.000
davon Frauen	106.000	41.300	71.500	218.800
Anzahl Beschäftigte mit befristeten AV	128.900	37.200	53.400	219.500
davon Frauen	69.000	23.700	32.400	125.100
Anzahl Midi-Jobs	30.400	15.000	25.100	70.500
davon Frauen	23.000	12.400	16.700	52.100

Tabelle A5: Teilzeit- und befristet Beschäftigte, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anteil Teilzeitbeschäftigte	53%	20%	28%	100%
Anteil Teilzeitbeschäftigte Frauen	52%	21%	27%	100%
Anteil geringfügig Teilzeit-Beschäftigte	49%	19%	32%	100%
Anteil geringfügig teilzeitbeschäftigte Frauen	48%	19%	33%	100%

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

	55%	19%	26%	100%
Anteil Mitarbeiter mit befristeten AV	43%	21%	36%	100%
Anteil Frauen mit befristeten AV	44%	24%	32%	100%
Anteil Midi-Jobs	53%	20%	28%	100%
Anteil Midi-Jobs in Vollzeit	52%	21%	27%	100%

Tabelle A6: Personalbewegungen

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen im Betrieb	33%	25%	30%	31%
Personalabgänge im Betrieb	28%	22%	28%	27%

Tabelle A7: Neueinstellungen, absolut (hochgerechnet und gerundet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen gesamt	112.800	30.700	50.800	194.300
davon Frauen	49.800	13.700	22.900	86.400
Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten	39.200	14.300	27.000	80.500
Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten	68.500	15.500	23.800	107.800
Neueinstellungen befristet	46.400	10.600	24.100	81.100
Neueinstellungen befristet Frauen	24.200	5.200	15.300	44.700

Tabelle A8: Neueinstellungen, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen gesamt	58%	16%	26%	100%
Neueinstellungen Frauen	58%	16%	27%	100%
Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten	49%	18%	34%	100%
Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten	64%	14%	22%	100%
Neueinstellungen befristet	57%	13%	30%	100%
Neueinstellungen befristet Frauen	54%	12%	34%	100%

Tabelle A9: Personalabgänge, absolut (hochgerechnet und gerundet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausgeschiedene gesamt	81.000	21.100	44.100	146.200
davon Frauen	36.700	9.700	16.400	62.800
Arbeitnehmerkündigung	28.000	7.400	14.500	49.900
Kündigung durch Betrieb	14.000	5.500	9.700	29.200
Abgänge nach Ausbildung	1.400	200	1.500	3.100
Ende Befristung	8.700	1.400	5.600	15.700
Aufhebungsvertrag	7.900	1.400	4.300	13.600
Versetzung in anderen Betrieb	2.800	300	700	3.800
Ruhestand mit Erreichen regul. Altersgrenze	4.800	1.400	3.500	9.700
Ruhestand vor Erreichen regul. Altersgrenze	3.700	800	2.200	6.700
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	900	800	700	2.400
sonstige Abgänge	3.800	600	1.400	5.800

Tabelle A10: Personalabgänge, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausgeschiedene gesamt	55%	14%	30%	100%
Ausgeschiedene Frauen	58%	15%	26%	100%
Arbeitnehmerkündigung	56%	15%	29%	100%
Kündigung durch Betrieb	48%	19%	33%	100%
Abgänge nach Ausbildung	45%	6%	48%	100%
Ende Befristung	55%	9%	36%	100%
Aufhebungsvertrag	58%	10%	32%	100%
Versetzung in anderen Betrieb	74%	8%	18%	100%
Ruhestand mit Erreichen regul. Altersgrenze	49%	14%	36%	100%
Ruhestand vor Erreichen regul. Altersgrenze	55%	12%	33%	100%
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	38%	33%	29%	100%
sonstige Abgänge	66%	10%	24%	100%

Tabelle A11: offene und unbesetzte Stellen, absolut (hochgerechnet und gerundet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sofort gesuchte Arbeitskräfte gesamt	47.600	10.300	22.600	80.500
davon für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	7.600	2.900	6.900	17.400
davon für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern	28.300	5.400	12.800	46.500
davon für qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern	11.800	1.900	2.700	16.400
Unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern.	14.800	6.100	5.500	26.400

Tabelle A12: offene und unbesetzte Stellen, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sofort gesuchte Arbeitskräfte gesamt	59%	13%	28%	100%
Sofort gesucht für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	44%	17%	40%	100%
Sofort gesucht für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern	61%	12%	28%	100%
Sofort gesucht für (Fach-)Hochschulabschluss, die einen Hochschulabschluss erfordern	72%	12%	16%	100%
Unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern.	56%	23%	21%	100%

Tabelle A13: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Betrieb bildet aus	24%	32%	35%	28%
Betrieb bildet nicht aus, trotz Berechtigung	25%	31%	34%	29%
Keine Berechtigung	51%	37%	31%	43%

Tabelle A14: Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen 2015 (hochgerechnet und gerundet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl erfolgreiche Abschlüsse	17.500	7.300	10.300	35.100
Anzahl Übernahmen	12.100	4.900	7.100	24.100
Übernahmequote	69%	67%	69%	69%

Tabelle A15: Betrieb fördernde 2015 Weiterbildung

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ja	52%	58%	54%	54%
Nein	48%	42%	46%	46%

Tabelle A16: Anzahl Weitergebildeter 2015 (hochgerechnet und gerundet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Weitergebildete Beschäftigte	494.100	179.200	225.600	898.900
Weiterbildungsquote	29%	31%	28%	29%

Tabelle A17: Arbeitszeiten

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit (in h) für Vollzeitbeschäftigte	39,3	39,1	39,5	39,3
Arbeitszeitkonten vorhanden oder geplant	37%	31%	46%	38%

Tabelle A18: Tarifbindung

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Branchentarifvertrag	29%	33%	37%	32%
Haustarif- oder Firmentarifvertrag	2%	2%	4%	2%
Kein Tarifvertrag	69%	65%	59%	66%
<i>davon: Orientierung am Branchentarif</i>	<i>51%</i>	<i>62%</i>	<i>50%</i>	<i>53%</i>

Tabelle A19: Löhne und Gehälter (hochgerechnet und gerundet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Durchschnittslohnsumme / Beschäftigter (in €)	2.700	2.200	2.300	2.500
Betrieb zahlt übertarifliche Löhne	28%	35%	27%	29%

Tabelle A20: Ertragslage im letzten Geschäftsjahr (2014)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sehr gut	6%	8%	4%	6%
Gut	47%	51%	60%	51%
Befriedigend	29%	32%	22%	28%
Ausreichend	15%	6%	9%	12%
Mangelhaft	3%	4%	5%	4%

Tabelle A21: Entwicklung des Geschäftsvolumens zwischen 2014 und 2015

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Etwa gleich bleiben	55%	56%	70%	59%
Eher steigen	25%	26%	20%	24%
Eher sinken	7%	12%	8%	8%
Weiß noch nicht	14%	7%	2%	10%