

IAB-Betriebspanel Hessen 2002

Abschlussbericht

Prof. Dr. Alfons Schmid

Dipl. Vw. Gregor Leclerque

November 2003



**Hessisches
Sozialministerium**



Bundesanstalt für Arbeit
Landesarbeitsamt Hessen

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Einleitung	1
1.1 Datenbasis und Methodik	1
1.2 Erhebung für Hessen	2
1.3 Datenaufbereitung und Auswertung	2
2. Betriebsstruktur- und Beschäftigtenentwicklung in Hessen	4
2.1 Betriebe und Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße	4
2.2 Beschäftigungsentwicklung 2001 bis 2002	6
2.2.1 Beschäftigungsentwicklung nach Beschäftigtenkategorien	6
2.2.2 Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße	7
2.3 Charakterisierung der Betriebe mit positiver und negativer Beschäftigungsentwicklung zwischen 2001 und 2002	8
2.4 Fazit	12
3. Wirtschaftliche Situation der Betriebe in Hessen	13
3.1 Vorbemerkung	13
3.2 Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Jahr 2001	13
3.3 Betriebliche Investitionen	15
3.3.1 Investitionen hessischer Betriebe 2001	16
3.3.2 Investitionsstruktur	18
3.3.3 Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik	21
3.3.4 Erweiterungsinvestitionen	22
3.4 Investitionsabsichten und Investitionsplanung 2002	23
3.5 Technischer Stand des Kapitalstocks	26
3.6 Schwankungen der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit	28
3.7 Fazit	30
4. Personal- und Qualifikationsstruktur	32
4.1 Vorgehensweise	32
4.2 Personalstruktur in Hessen zur Jahresmitte 2002	32
4.2.1 Personal und Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftszweigen	34
4.2.2 Personal- und Qualifikationsstruktur nach Betriebsgröße	35
4.3 Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigung	36
4.3.1 Teilzeitbeschäftigung	36
4.3.2 Befristete Beschäftigung	38
5. Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer	40
5.1 Ausmaß der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer	40
5.2 Maßnahmen für Ältere	41
5.3 Voraussetzungen für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer	42
5.4 Multivariate Analyse der Einflussfaktoren auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer	45
5.4.1 Vorgehensweise und verwendeter Modellansatz	45
5.4.2 Ergebnisse des Gesamtmodells	47
5.4.3 Bedeutung der Einzelfaktoren	47

5.4.4	Ergebnisse des Vier-Faktoren-Modells	50
5.4.5	Fazit	55
6.	Personalbedarf und Personalpolitik	57
6.1	Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2002	57
6.2	Personalabgänge im ersten Halbjahr 2002	59
6.3	Überblick über die Beschäftigungsdynamik	60
6.4	Personalbedarf	62
6.5	Einschaltung des Arbeitsamtes	63
6.6	Charakterisierung der Betriebe mit offenen Stellen	64
6.6.1	Einschätzung des vergangenen Geschäftsjahres und Erwartungen für 2002	65
6.6.2	Vergangene und voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung	66
6.6.3	Investitionsverhalten	68
6.7	Fazit	69
7.	Betrieblicher Kontakt zum Arbeitsamt	70
7.1	Formen des Kontakts zum Arbeitsamt	70
7.1.1	Häufigkeit des Kontakts	70
7.1.2	Formen des Kontakts zum Arbeitsamt nach Wirtschaftszweigen	71
7.1.3	Formen des Kontakts zum Arbeitsamt nach Betriebsgröße	73
7.2	Zweck des Kontaktes zum Arbeitsamt	74
7.4	Erfahrungen mit dem Arbeitsamt	76
8.	Betriebliche Ausbildung	79
8.1	Ausbildungssituation 2002	79
8.2	Übernahmen nach der Ausbildung	81
8.3	Nicht genutztes Ausbildungspotenzial	82
8.4	Fazit	85
9.	Löhne, Gehälter und Tarifbindung	87
9.1	Umfang der Tarifbindung in Hessen	87
9.2	Charakterisierung der tarifgebundenen Betriebe	89
9.2.1	Tarifbindung und Ausbildungs- bzw. Investitionsverhalten	89
9.2.2	Tarifbindung und Geschäftsentwicklung	90
9.2.3	Tarifbindung und Beschäftigungsentwicklung	92
9.2.4	Fazit	93
9.3	Lohnstruktur	94
9.4	Übertarifliche Entlohnung	96
9.4.1	Übertarifliche Entlohnung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße	96
9.4.2	Übertarifliche Entlohnung und betriebliche Entwicklung	99
9.5	Verbreitung von Betriebs- bzw. Personalräten	101
9.6	Betriebs- bzw. Personalräte und Entlohnung, Überstunden, Ausbildungsverhalten und Investitionen	103
9.7	Fazit	104
10.	Betriebliche Arbeitszeiten	106
10.1	Durchschnittliche Arbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte	106
10.2	Teilzeitbeschäftigung	108
10.3	Überstunden	110

10.3.1	Verbreitung von Überstunden	110
10.3.2	Formen des Überstundenausgleichs	111
10.3.3	Beschäftigte mit ausbezahlten Überstunden	113
10.4	Arbeitszeitkonten	114
10.4.1	Verbreitung von Arbeitszeitkonten	114
10.4.2	Arbeitszeitkonten und Schwankungen der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit	116
10.4.3	Verbreitung von Arbeitszeitkonten innerhalb der Belegschaft	117
10.4.4	Auf den Arbeitszeitkonten verbuchte Zeitelemente und Zeitraum für den Ausgleich	119
11.	Beschäftigungssituation von Frauen	122
11.1	Ausmaß der Frauenbeschäftigung	122
11.2	Frauen und Teilzeitbeschäftigung	124
11.3	Frauen und befristete Beschäftigung	125
11.4	Vereinbarungen und Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen	126
12.	Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Hessen	129
12.1	Rechtsform der Betriebe	129
12.2	Eigentumssituation	131
12.3	Kammernmitgliedschaft	131
13.	Schlussbemerkung	134
Anhang		136
a)	regionale Differenzierung	136
b)	detaillierte Ergebnisse der Regressionsanalyse zur Beschäftigung Älterer	142

Tabellenverzeichnis

		Seite
Tabelle II-1	Betriebe in Hessen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, Anteile in Prozent	4
Tabelle II-2	Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen; Anteile in Prozent	4
Tabelle II-3	Verteilung der Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen; Anteile in Prozent	5
Tabelle II-4	Sozialversicherungspflichtige und nicht-sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 2002, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland	6
Tabelle IV-1	Personalstruktur in Hessen nach Wirtschaftszweigen (Anteile an den Beschäftigten der jeweiligen Branche in %)	34
Tabelle IV-2	Personalstruktur in Hessen nach Betriebsgröße (Anteile an den Beschäftigten der jeweiligen Betriebsgrößenklasse in %)	36
Tabelle V-1	Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung Älterer beziehen Anteile der Betriebe, die die jeweilige Maßnahme durchführen (Basis: Betriebe mit Beschäftigten im Alter von 50 Jahren und älter)	42
Tabelle V-2	Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des reduzierten Modells	51
Tabelle V-3	Vorhergesagte Häufigkeiten für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer	51-53
Tabelle V-4	Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für einen hohen Anteil Älterer an den Gesamtbeschäftigten	54
Tabelle V-5	Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für Betriebe, die keine Ältere beschäftigen	54
Tabelle V-6	Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für einen Älterenanteil zwischen 0% und 30%	55
Tabelle VI-1	Einstellungs- und Abgangsraten nach Wirtschaftszweigen	61
Tabelle VI-2	Einstellungs- und Abgangsraten nach Betriebsgröße	62

Verzeichnis der Graphiken

		Seite
Graphik II-1	Vergleich der sektoralen Wirtschaftsstruktur zwischen Hessen und Westdeutschland (Anteile der Beschäftigten des jeweiligen Sektors an allen Beschäftigten)	5
Graphik II-2	Entwicklung der Beschäftigung in Hessen und Westdeutschland 2002, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent	7
Graphik II-3	Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftszweigen 2002 (prozentuale Veränderung gegenüber dem Vorjahr)	8
Graphik II-4	Beschäftigungsentwicklung nach Betriebsgröße 2002 (prozentuale Veränderung gegenüber dem Vorjahr)	8
Graphik II-5	Beschäftigungsentwicklung 2001 bis 2002 nach Betriebsgröße	9
Graphik II-6	Beschäftigungsentwicklung 2001 bis 2002 nach Wirtschaftszweigen	10
Graphik II-7	Zusammenhang von vergangener und erwarteter Beschäftigungsentwicklung: Die Beschäftigung wird von Juni 2002 bis Juni 2003 vermutlich ...	11
Graphik II-8	Vergangene Beschäftigungsentwicklung und Ausbildungsverhalten (Basis: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung)	11
Graphik II-9	Vergangene Beschäftigungsentwicklung und erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr 2002	12
Graphik III-1	Einschätzung der Ertragslage 2001, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland (ohne Öffentlichen Dienst/Organisationen ohne Erwerbzweck)	14

Graphik III-2	Einschätzung der Ertragslage 2001 nach Wirtschaftszweigen (ohne Öffentlichen Dienst/Organisationen ohne Erwerbszweck)	15
Graphik III-3	Einschätzung der Ertragslage 2001 nach Betriebsgröße	15
Graphik III-4	Anteil der Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben, nach Wirtschaftszweigen, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland	16
Graphik III-5	Anteil der Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben, nach Betriebsgröße, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland	17
Graphik III-6	Investitionsvolumen pro Beschäftigtem in Hessen, nach Wirtschaftszweigen (Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben)	18
Graphik III-7	Investitionsvolumen pro Beschäftigtem in Hessen, nach Betriebsgröße (Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben)	18
Graphik III-8	Struktur der Investitionen (Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben; Mehrfachnennungen möglich)	19
Graphik III-9	Investitionsstruktur in Hessen, nach Wirtschaftszweigen (Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben; Mehrfachnennungen möglich)	20
Graphik III-10	Investitionsstruktur in Hessen, nach Betriebsgröße (Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben; Mehrfachnennungen möglich)	20
Graphik III-11	Durchschnittlicher Anteil der Investitionen für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik an den Investitionsausgaben pro Betrieb, nach Wirtschaftszweigen (Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben)	21
Graphik III-12	Durchschnittlicher Anteil der Investitionen für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik an den Investitionsausgaben pro Betrieb, nach Betriebsgröße (Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben)	22
Graphik III-13	Durchschnittlicher Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Investitionsausgaben pro Betrieb, nach Wirtschaftszweigen (Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben)	23
Graphik III-14	Durchschnittlicher Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Investitionsausgaben pro Betrieb, nach Betriebsgröße (Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben)	23
Graphik III-15	Investitionsplanung für 2002, nach Wirtschaftszweigen (Frage: „Sind für das Jahr 2002 Investitionen vorgesehen?“)	24
Graphik III-16	Investitionsplanung für 2002, nach Betriebsgröße (Frage: „Sind für das Jahr 2002 Investitionen vorgesehen?“)	25
Graphik III-17	Erwartete Entwicklung des Investitionsvolumens, nach Wirtschaftszweigen (Basis: Betriebe, die für 2002 Investitionen planen)	26
Graphik III-18	Erwartete Entwicklung des Investitionsvolumens, nach Betriebsgröße (Basis: Betriebe, die für 2002 Investitionen planen)	26
Graphik III-19	Beurteilung des Standes der technischen Anlagen	27
Graphik III-20	Durchschnittliche Beurteilung des Stands der technischen Anlagen nach Wirtschaftszweigen, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland	27
Graphik III-21	Durchschnittliche Beurteilung des Stands der technischen Anlagen nach Betriebsgröße, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland	28
Graphik III-22	Schwankungen der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit, nach Wirtschaftszweigen	28
Graphik III-23	Schwankungen der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit, nach Betriebsgröße	29
Graphik III-24	Art der Schwankungen, nach Wirtschaftszweigen (Basis: Betriebe mit Schwankungen)	30
Graphik III-25	Art der Schwankungen, nach Betriebsgröße (Basis: Betriebe mit Schwankungen)	30

Graphik IV-1	Personalstruktur Hessen	33
Graphik IV-2	Personalstruktur Westdeutschland	33
Graphik IV-3	Personalstruktur von Frauen in Hessen	34
Graphik IV-4	Qualifikationsstruktur in Hessen nach Wirtschaftszweigen	35
	(Anteile an den gesamten Beschäftigten der jeweiligen Branche)	
Graphik IV-5	Qualifikationsstruktur in Hessen nach Betriebsgröße	36
	(Anteile an den gesamten Beschäftigten der jeweiligen Betriebsgrößen-	
	klasse)	
Graphik IV-6	Teilzeitbeschäftigungsquote (Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen	38
	Beschäftigten), nach Wirtschaftszweigen	
Graphik IV-7	Teilzeitbeschäftigungsquote (Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen	38
	Beschäftigten), nach Betriebsgröße	
Graphik V-1	Beschäftigte im Alter 50 Jahre und älter; Anteile an der Belegschaft	40
Graphik V-2	Beschäftigte im Alter 50 Jahre und älter; Anteile an der Belegschaft, nach	41
	Wirtschaftszweigen	
Graphik V-3	Beschäftigte im Alter 50 Jahre und älter; Anteile an der Belegschaft, nach	41
	Betriebsgröße	
Graphik V-4	Anteil der Betriebe, die Maßnahmen für Ältere durchführen, in Abhängig-	42
	keit vom Anteil der Personen ab 50 an der Belegschaft	
Graphik V-5	Voraussetzungen für die Beschäftigung von Bewerbern ab 50 Jahre	43
	(Mehrfachnennungen möglich)	
Graphik V-6	Bedeutung verschiedener Eigenschaften für die Mehrheit der Arbeitsplät-	44
	ze	
Graphik V-7	Eigenschaft findet sich bei ...	45
Graphik V-8	Zusammenhang zwischen den Wirtschaftszweigen und dem Anteil Älte-	48
	rer an den Beschäftigten; vorhergesagte Häufigkeiten	
Graphik V-9	Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Anteil Älterer an	49
	den Beschäftigten; Wahrscheinlichkeiten	
Graphik V-10	Zusammenhang zwischen dem Alter des Betriebes und dem Anteil Älte-	49
	rer an den Beschäftigten; Wahrscheinlichkeiten	
Graphik V-11	Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebs- oder Personalrats	50
	und dem Anteil Älterer an den Beschäftigten; Wahrscheinlichkeiten	
Graphik V-12	Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsverhalten und dem Anteil	50
	Älterer an den Beschäftigten; Wahrscheinlichkeiten	
Graphik VI-1	Einstellungsquoten für die einzelnen Beschäftigtenkategorien, Vergleich	57
	zwischen Hessen und Westdeutschland	
Graphik VI-2	Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2002 nach Qualifikationsniveau und	58
	Wirtschaftszweig	
	(Anteile an den gesamten neu Eingestellten der jeweiligen Qualifikations-	
	stufe)	
Graphik VI-3	Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2002 nach Qualifikationsniveau und	59
	Betriebsgröße	
	(Anteile an den gesamten neu Eingestellten der jeweiligen Qualifikations-	
	stufe)	
Graphik VI-4	Gründe für Personalabgänge	60
Graphik VI-5	Beschäftigungsdynamik (Einstellungen und Abgänge in Tsd.) nach Wirt-	60
	schaftszweigen	
Graphik VI-6	Beschäftigungsdynamik (Einstellungen und Abgänge in Tsd.) nach Be-	61
	triebsgröße	
Graphik VI-7	Einschaltungsgrad nach Wirtschaftszweigen	63
	(Anteil der dem Arbeitsamt gemeldeten Stellen an allen offenen Stellen)	
Graphik VI-8	Einschaltungsgrad nach Betriebsgröße	64
	(Anteil der dem Arbeitsamt gemeldeten Stellen an allen offenen Stellen)	
Graphik VI-9	Sektorale Struktur der Betriebe mit bzw. ohne offene Stellen	64
Graphik VI-10	Größenstruktur der Betriebe mit bzw. ohne offene Stellen	65
Graphik VI-11	Einschätzung des vergangenen Geschäftsjahres 2001	66
Graphik VI-12	Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2002 gegenüber 2001	66

Graphik VI-13	Beschäftigungsentwicklung 2001 bis 2002	67
Graphik VI-14	Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung	68
Graphik VI-15	Anteil der Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben	68
Graphik VI-16	Anteil der Erweiterungsinvestitionen am gesamten Investitionsvolumen (Basis: Betriebe, die im Geschäftsjahr 2001 Investitionen getätigt haben)	69
Graphik VII-1	Formen des Kontakts zum Arbeitsamt (Mehrfachnennungen möglich)	70
Graphik VII-2	Besuch von Mitarbeitern des Arbeitsamtes, nach Wirtschaftszweigen	71
Graphik VII-3	Telefonischer Kontakt zum Arbeitsamt, nach Wirtschaftszweigen	72
Graphik VII-4	Nutzung schriftlicher Informationsmaterialien des Arbeitsamtes, nach Wirtschaftszweigen	72
Graphik VII-5	Nutzung der Informationsangebote des Arbeitsamtes im Internet, nach Wirtschaftszweigen	73
Graphik VII-6	Formen des Kontaktes zum Arbeitsamt, nach Betriebsgröße	74
Graphik VII-7	Nutzung des Kontakts zum Arbeitsamt (Basis: jeweils diejenigen Betriebe, die die entsprechende Form des Kon- taktes nutzen; Mehrfachnennungen möglich)	75
Graphik VII-8	Nutzung des Kontakts zum Arbeitsamt (Basis: jeweils diejenigen Betriebe, die die entsprechende Form des Kon- taktes nutzen; Mehrfachnennungen möglich)	75
Graphik VII-9	Nutzung des Internetangebots des Arbeitsamts (Mehrfachnennungen möglich; Basis: Betriebe, die das Internetangebot des Arbeitsamtes nutzen; Mehrfachnennungen möglich)	76
Graphik VII-10	Erfahrungen mit dem Arbeitsamt (Basis: jeweils diejenigen Betriebe, die die entsprechende Form des Kon- taktes nutzen)	77
Graphik VII-11	Einschätzungen bezüglich des Arbeitsamtes (an 100 fehlende Prozent: keine Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt)	78
Graphik VIII-1	Anteile an allen Auszubildenden in Hessen 2002, nach Wirtschaftszwei- gen	79
Graphik VIII-2	Ausbildungsquoten für Hessen 2002, nach Wirtschaftszweigen	80
Graphik VIII-3	Anteile an allen Auszubildenden in Hessen 2002, nach Betriebsgröße	80
Graphik VIII-4	Ausbildungsquoten für Hessen 2002, nach Betriebsgröße	81
Graphik VIII-5	Übernahmequoten von Ausgebildeten nach Wirtschaftszweigen	82
Graphik VIII-6	Übernahmequoten von Ausgebildeten nach Betriebsgröße	82
Graphik VIII-7	Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsverhalten in Hessen 2002	83
Graphik VIII-8	Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsverhalten in Hessen 2002, nach Wirtschaftszweigen	84
Graphik VIII-9	Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsverhalten in Hessen 2002, nach Betriebsgröße	84
Graphik VIII-10	Einstellungsverhalten im ersten Halbjahr 2002 sowie aktuelle Arbeitskräftesuche, nach Ausbildungsstatus	85
Graphik IX-1	Tariffindung in Hessen 2002	88
Graphik IX-2	Tariffindung in Hessen, nach Wirtschaftszweigen	88
Graphik IX-3	Tariffindung in Hessen, nach Betriebsgröße	89
Graphik IX-4	Tariffindung und Ausbildungsstatus	90
Graphik IX-5	Tariffindung und Investitionsverhalten (Anteil an den Betrieben, der jeweiligen Gruppe, die im Jahr 2001 Investi- tionen getätigt haben, in %)	90
Graphik IX-6	Tariffindung und Einschätzung der Ertragslage im vergangenen Ge- schäftsjahr 2001	91
Graphik IX-7	Tariffindung und Erwartung für das laufende Geschäftsjahr („Das Geschäftsvolumen wird im Vergleich zu 2001 ..“.)	92
Graphik IX-8	Tariffindung und Beschäftigungsentwicklung 2001 bis 2002	92
Graphik IX-9	Tariffindung und erwartete Beschäftigungsentwicklung für das kommen- de Jahr	93

Graphik IX-10	Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem (in Euro), nach Wirtschaftszweigen	95
Graphik IX-11	Prozentuale Abweichung von der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem, nach Wirtschaftszweigen	95
Graphik IX-12	Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem (in Euro), nach Betriebsgröße	96
Graphik IX-13	Prozentuale Abweichung von der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem, nach Betriebsgröße	96
Graphik IX-14	Verbreitung übertariflicher Entlohnung in Hessen und Westdeutschland, nach Wirtschaftszweigen (Basis: Betriebe mit Tarifbindung oder Orientierung an einem Tarifvertrag)	97
Graphik IX-15	Verbreitung übertariflicher Entlohnung in Hessen und Westdeutschland, nach Betriebsgröße (Basis: Betriebe mit Tarifbindung oder Orientierung an einem Tarifvertrag)	98
Graphik IX-16	Durchschnittliche Höhe der übertariflichen Entlohnung (Prozent über Tarif), nach Wirtschaftszweigen für Hessen und Westdeutschland (Basis: Betriebe mit übertariflicher Entlohnung)	98
Graphik IX-17	Durchschnittliche Höhe der übertariflichen Entlohnung (Prozent über Tarif), nach Betriebsgröße für Hessen und Westdeutschland (Basis: Betriebe mit übertariflicher Entlohnung)	99
Graphik IX-18	Übertarifliche Entlohnung und Beurteilung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr 2001	100
Graphik IX-19	Übertarifliche Entlohnung und Erwartung bezüglich des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr 2002 gegenüber 2001	100
Graphik IX-20	Übertarifliche Entlohnung und Beschäftigungsentwicklung 2001 bis 2002	101
Graphik IX-21	Übertarifliche Entlohnung und erwartete zukünftige Personalentwicklung bis Juni 2003	101
Graphik IX-22	Anteil der Betriebe mit Betriebs- bzw. Personalrat, nach Wirtschaftszweigen	102
Graphik IX-23	Anteil der Betriebe mit Betriebs- bzw. Personalrat, nach Betriebsgröße	102
Graphik IX-24	Anteil der Betriebe mit Betriebs- bzw. Personalrat, nach Geltung eines Tarifvertrages	103
Graphik IX-25	Betriebs- bzw. Personalrat und übertarifliche Entlohnung (Basis: Betriebe mit Tarifbindung oder Orientierung an einem Tarifvertrag)	103
Graphik IX-26	Betriebs- bzw. Personalrat und geleistete Überstunden im Jahre 2001	104
Graphik IX-27	Betriebs- bzw. Personalrat und Ausbildungsverhalten	104
Graphik X-1	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte	106
Graphik X-2	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland, nach Wirtschaftszweigen	107
Graphik X-3	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland, nach Betriebsgröße	107
Graphik X-4	Beschäftigte in Voll- und Teilzeit, Angaben in % der gesamten Beschäftigten	108
Graphik X-5	Beschäftigte in Voll- und Teilzeit, nach Wirtschaftszweigen	109
Graphik X-6	Beschäftigte in Voll- und Teilzeit, nach Betriebsgröße	109
Graphik X-7	Anteil der Betriebe, in denen im Jahr 2001 Überstunden geleistet wurden, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland, nach Wirtschaftszweigen	110
Graphik X-8	Anteil der Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden, in Hessen, Vergleich der Jahre 2000 und 2001, nach Wirtschaftszweigen	111
Graphik X-9	Anteil der Betriebe, in denen im Jahr 2001 Überstunden geleistet wurden, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland, nach Betriebsgröße	111
Graphik X-10	Formen des Überstundenausgleichs, nach Wirtschaftszweigen (Basis: Betriebe, in denen im Jahr 2001 Überstunden geleistet wurden)	112
Graphik X-11	Formen des Überstundenausgleichs, nach Betriebsgröße (Basis: Betriebe, in denen im Jahr 2001 Überstunden geleistet wurden)	113

Graphik X-12	Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden an den gesamten Beschäftigten, nach Wirtschaftszweigen, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland (Basis: Betriebe, die Überstunden auszahlen)	114
Graphik X-13	Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden an den gesamten Beschäftigten, nach Betriebsgröße, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland (Basis: Betriebe, die Überstunden auszahlen)	114
Graphik X-14	Verbreitung von Arbeitszeitkonten	115
Graphik X-15	Verbreitung von Arbeitszeitkonten, nach Wirtschaftszweigen	115
Graphik X-16	Verbreitung von Arbeitszeitkonten, nach Betriebsgröße	116
Graphik X-17	Verbreitung von Arbeitszeitkonten, nach Vorliegen von stärkeren Schwankungen im Jahresverlauf	116
Graphik X-18	Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten an der Belegschaft (Basis: Betriebe, in denen Arbeitszeitkonten vorhanden sind)	117
Graphik X-19	Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten an der Belegschaft, nach Wirtschaftszweigen (Basis: Betriebe, in denen Arbeitszeitkonten vorhanden sind)	118
Graphik X-20	Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten an der Belegschaft, nach Betriebsgröße (Basis: Betriebe, in denen Arbeitszeitkonten vorhanden sind)	118
Graphik X-21	Zeitelemente auf den Arbeitszeitkonten (Mehrfachnennungen möglich; Basis: Betriebe mit Arbeitszeitkonten)	119
Graphik X-22	Zeitraum für den Ausgleich von Arbeitszeitkonten (Basis: Betriebe, in denen Arbeitszeitkonten vorhanden sind)	120
Graphik X-23	Zeitraum für den Ausgleich von Arbeitszeitkonten, nach Wirtschaftszweigen (Basis: Betriebe, in denen Arbeitszeitkonten vorhanden sind)	121
Graphik X-24	Zeitraum für den Ausgleich von Arbeitszeitkonten, nach Betriebsgröße (Basis: Betriebe, in denen Arbeitszeitkonten vorhanden sind)	121
Graphik XI-1	Frauenanteil an den Beschäftigten, nach Wirtschaftszweigen	122
Graphik XI-2	Frauenanteil an den Beschäftigten, nach Betriebsgröße	123
Graphik XI-3	Frauenanteil an den Beschäftigten nach Beschäftigtenkategorie	123
Graphik XI-4	Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten, nach Wirtschaftszweigen	124
Graphik XI-5	Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten, nach Betriebsgröße	125
Graphik XI-6	Anteil der Frauen an den Beschäftigten mit befristetem Arbeitsvertrag, nach Wirtschaftszweigen	125
Graphik XI-7	Anteil der Frauen an den Beschäftigten mit befristetem Arbeitsvertrag, nach Betriebsgröße	126
Graphik XI-8	Verbreitung von Vereinbarungen oder Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen, nach Wirtschaftszweigen (Mehrfachnennungen möglich)	127
Graphik XI-9	Verbreitung von Vereinbarungen oder Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen, nach Betriebsgröße (Mehrfachnennungen möglich)	128
Graphik XII-1	Rechtsformen der Betriebe, Vergleich zwischen Hessen und Deutschland	129
Graphik XII-2	Rechtsformen der Betriebe, nach Wirtschaftszweigen	130
Graphik XII-3	Rechtsformen der Betriebe, nach Betriebsgröße	131
Graphik XII-4	Form des Eigentums	131
Graphik XII-5	Kammernmitgliedschaft nach Wirtschaftszweigen (Mehrfachnennungen möglich)	132
Graphik XII-6	Kammernmitgliedschaft nach Betriebsgröße (Mehrfachnennungen möglich)	133

Abschlussbericht IAB-Betriebspanel Hessen 2002

1. Einleitung

1.1 Datenbasis und Methodik

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

Grundgesamtheit der Bruttostichprobe ist die Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit, welche alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält (2,15 Mio. Betriebe). Für die Stichprobenziehung werden die 223 Wirtschaftszweig-Gruppen zu 20 Branchen und die Betriebsgrößen zu 10 Klassen zusammengefasst.

Mit Ausnahme der Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie privater Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist das IAB-Betriebspanel repräsentativ für alle Betriebe in Deutschland.

Es werden (soweit möglich) jedes Jahr dieselben Betriebe befragt, was neben Querschnittsanalysen auch Längsschnittbetrachtungen erlaubt. Die Befragung erfolgt durch ein persönlich-mündliches Interview vor Ort.

Der ausführliche 24-seitige Fragebogen erlaubt nicht nur eine Bestandsaufnahme betrieblicher Strukturen, Situationen und Problemzusammenhänge, sondern überdies werden Stimmungslagen und zukünftige Einschätzungen der Betriebe eingefangen.

Mit dem breit gefächerten Spektrum an Fragen werden folgende betriebliche Informationen erfasst:

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

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

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

Ursprünglich konnten mit diesem Datensatz nur Aussagen für west- bzw. ostdeutsche Betriebe insgesamt gemacht werden. Durch eine finanzielle Beteiligung der ostdeutschen Bundesländer seit 1996 und der westdeutschen Bundesländer seit 2000 konnte die Zahl der Stichproben so weit aufgestockt werden, dass darüber hinaus auch regionale Auswertungen möglich sind. Die Daten für 2002 basieren auf knapp 15.400 auswertbaren Interviews (davon etwa 5.300 mit Betrieben in Ostdeutschland).

1.2 Erhebung für Hessen

Seit der Befragung 2001 ist durch die finanzielle Beteiligung des Landesarbeitsamtes Hessen sowie der Hessischen Landesregierung auch eine länderspezifische Auswertung für Hessen möglich. Diese erfolgt durch das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) in Form des vorliegenden Berichts.¹

In Hessen wurde eine Bruttostichprobe von 1.565 Betriebsadressen eingesetzt. Hieraus konnte in 1.026 Fällen ein auswertbares Interview realisiert werden. Dies entspricht einer Ausschöpfungsquote von 65,6%. Zehn der interviewten Betriebe hatten zum Stichtag keinen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Diese Fälle werden nur für Längsschnittauswertungen herangezogen. Für Querschnittauswertungen stehen somit 1.016 Fälle zur Verfügung. Diese Fallzahl ist ausreichend, um repräsentative Aussagen für alle Betriebe in Hessen zu treffen.

Bei tieferer Disaggregation der Daten oder bei Filterfragen sind in Einzelfällen hiervon Abstriche zu machen. Ergebnisse, die sich auf weniger als 100 Fälle pro Besetzungszelle stützen, werden im Textteil des Berichts deshalb in der Regel nicht interpretiert. Zum Teil finden sich die Ergebnisse dann im Tabellenanhang. Aufgrund hoher Fehlertoleranzen muss allerdings vor der Überinterpretation solcher Daten gewarnt werden. Falls die Fallzahl ungewichtet unter 50 liegt, ist auch von Tendenzaussagen abzuraten.

Soweit nicht gesondert gekennzeichnet stammen alle in den Tabellen und Graphiken verwendeten Daten aus dem IAB-Betriebspanel, die Berechnungen erfolgten durch das IWAK.

1.3 Datenaufbereitung und -auswertung

Der Datensatz aus dem IAB-Betriebspanel für Hessen wurde (teilweise abweichend von anderen Länderauswertungen) nach folgenden Tabellenköpfen gegliedert und ausgewertet:

¹ Zu spezifischen Fragestellungen sind bereits mehrere Kurzreporte erstellt und veröffentlicht worden. Die Reporte sind abrufbar unter www.iwak-frankfurt.de.

a) Wirtschaftszweige

Die in 41 Ausprägungen erhobenen Wirtschaftszweige werden zu 6 Sektoren zusammengefasst (Land- und Forstwirtschaft, sowie Bergbau, Energie- und Wasserversorgung werden aufgrund kleiner Fallzahlen nicht gesondert ausgewertet)

- Verarbeitendes Gewerbe;
- Baugewerbe;
- Handel und Reparatur;
- Dienstleistungen für Unternehmen;
- Sonstige Dienstleistungen;
- Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter.

b) Betriebsgrößenklassen

Die Betriebe wurden gemäß ihrer Beschäftigtenzahl in folgende Größenklassen zusammengefasst:

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

c) Regionen

Zusätzlich wurden die Betriebe nach den drei hessischen Regierungsbezirken Darmstadt, Gießen und Kassel gesondert ausgewertet. Hierbei muss allerdings berücksichtigt werden, dass die Stichprobe zwar repräsentativ für ganz Hessen ist. Bei einer regionalen Differenzierung kann es jedoch bezüglich der Verteilung der tatsächlichen Wirtschafts- und Betriebsgrößenstruktur und den „regionalen“ Stichproben zu Verzerrungen kommen. Die regionalen Auswertungen finden sich aus diesem Grund im Anhang.

2. Betriebsstruktur- und Beschäftigtenentwicklung in Hessen

2.1 Betriebe und Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße

Die Analyse für Hessen für das Jahr 2002 basiert auf 1.016 befragten Betrieben. Diese Betriebe wurden hinsichtlich Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung der Betriebe in Hessen gewichtet und auf alle Betriebe hochgerechnet.

Tabelle II-1: Betriebe in Hessen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, Anteile in Prozent

Wirtschaftszweig	Betriebsgröße nach Zahl der Beschäftigten				Summe
	1 bis 9	10 bis 49	50 bis 249	250 und mehr	
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	85,2	14,0	0,8	0,0	100,0
Bergbau, Energie	73,1	21,6	3,6	1,6	100,0
Verarbeitendes Gewerbe	62,5	25,8	9,5	2,1	100,0
Baugewerbe	74,9	23,0	2,0	0,1	100,0
Handel und Reparatur	71,0	25,3	3,5	0,2	100,0
Dienstleistungen für Unternehmen	77,2	18,3	3,7	0,9	100,0
Sonstige Dienstleistungen	73,8	21,0	4,0	1,1	100,0
Öffentl. Dienst./Orga. ohne Erwerbszweck	52,4	36,4	9,0	2,2	100,0
Summe	72,2	22,5	4,4	0,9	100,0
Gesamtzahl der Betriebe (absolut)	112.718	35.144	6.877	1.377	156.116

Die Anzahl der Beschäftigten in Hessen belief sich 2002 auf circa 2.732.500. Die Beschäftigten verteilen sich dabei wie folgt auf die Betriebsgrößenklassen.

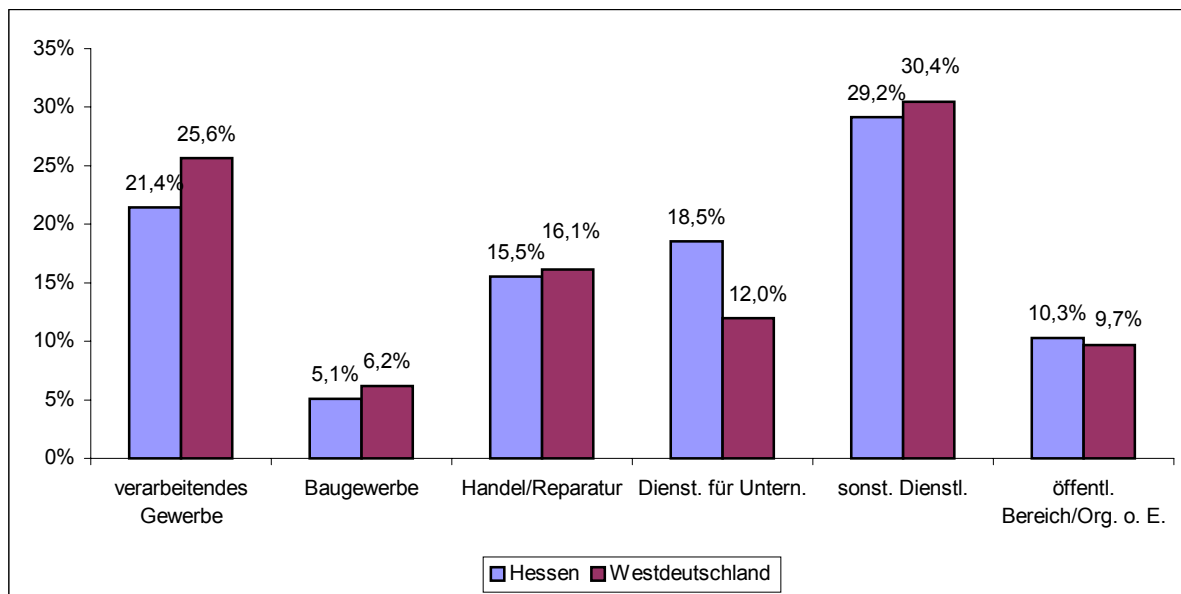
Tabelle II-2: Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen; Anteile in Prozent

Betriebsgröße nach Zahl der Beschäftigten	Anteil der Größenklasse an den gesamten Beschäftigten	Anteil der Größenklasse an den gesamten beschäftigten Frauen	Anteil Frauenbeschäftigung innerhalb der Größenklasse
1 bis 9	16,5	17,9	47,6
10 bis 49	24,3	26,3	47,5
50 bis 249	25,9	24,8	42,1
250 und mehr	33,3	30,9	40,8
gesamt	2.732.500	100,0	43,9

Obwohl Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten weniger als 1% an der Gesamtzahl der Betriebe in Hessen ausmachen, sind ein Drittel der gesamten Arbeitskräfte hier beschäftigt. Der Frauenanteil liegt in Großbetrieben niedriger als der Durchschnitt. In kleineren Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten sind hingegen relativ viele Frauen berufstätig.

Insgesamt entspricht die Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen ungefähr dem westdeutschen Muster. Hingegen ergeben sich hinsichtlich der Betrachtung nach Wirtschaftszweigen Unterschiede zwischen Hessen und Westdeutschland. Gemessen am westdeutschen Durchschnitt hat Hessen merklich weniger Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe (21,4% zu 25,6%). Dafür liegt der Anteil der Arbeitskräfte im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen deutlich über dem westdeutschen Wert (18,5% zu 12,0%).

**Graphik II-1: Vergleich der sektoralen Wirtschaftsstruktur zwischen Hessen und Westdeutschland
(Anteile der Beschäftigten des jeweiligen Sektors an allen Beschäftigten)**



Bei einer Betrachtung des Frauenanteils an den Beschäftigten des jeweiligen Wirtschaftszweiges fallen in Hessen große Unterschiede auf. Insbesondere liegt der Anteil der Frauen in den Branchen Handel und Reparatur, Sonstige Dienstleistungen sowie im Öffentlichen Dienst/Organisationen ohne Erwerbscharakter über 50%. Unterdurchschnittlich vertreten sind Frauen hingegen im Verarbeitenden Gewerbe und insbesondere in der Bauwirtschaft.

Tabelle II-3: Verteilung der Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen; Anteile in Prozent

Wirtschaftszweig	Anteil des Wirtschaftszweiges an den gesamten Beschäftigten	Anteil des Wirtschaftszweiges an den gesamten beschäftigten Frauen	Anteil Frauenbeschäftigung innerhalb des Wirtschaftszweiges
Verarbeitendes Gewerbe	21,4	13,0	26,8
Baugewerbe	5,1	1,4	12,3
Handel und Reparatur	15,5	18,3	52,0
Dienstleistungen für Unternehmen	18,5	17,3	41,2
Sonstige Dienstleistungen	29,2	38,3	58,0
Öffentl. Dienst./Orga. ohne Erwerbszweck	10,3	11,7	50,2
gesamt	2.691.800	100,0	44,2

Hinweis: Aufgrund geringer Fallzahlen werden die Bereiche Land-, Forstwirtschaft, Fischerei sowie Bergbau, Energie nicht weiter berücksichtigt. Bei Betrachtungen auf der Grundlage des Wirtschaftszweiges liegen daher sowohl die Summe der Betriebe als auch die Summe der Beschäftigten etwas unterhalb der sonst angegebenen Werte.

Etwa 80% der Arbeitskräfte in Hessen sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt. In Westdeutschland insgesamt liegt der Anteil um einen halben Prozentpunkt höher. Entsprechend liegt der Anteil der nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in beiden Fällen zwischen 19 und 20 Prozent.

Tabelle II-4: Sozialversicherungspflichtige und nicht-sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 2002, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland

	Anteil an den Gesamtbeschäftigten Hessen	Anteil an den Gesamtbeschäftigten Westdeutschland
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung		
Angestellte und Arbeiter	76,1	76,2
Auszubildende	4,0	4,5
Summe I	80,2	80,7
Nicht-sozialversicherungspflichtige Beschäftigung		
Beamte	4,1	3,6
Tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige	5,2	5,3
Sonstige	10,4	10,3
Summe II	19,8	19,3
Gesamtbeschäftigte absolut (Summe I + II)	2.733.000	28.314.000

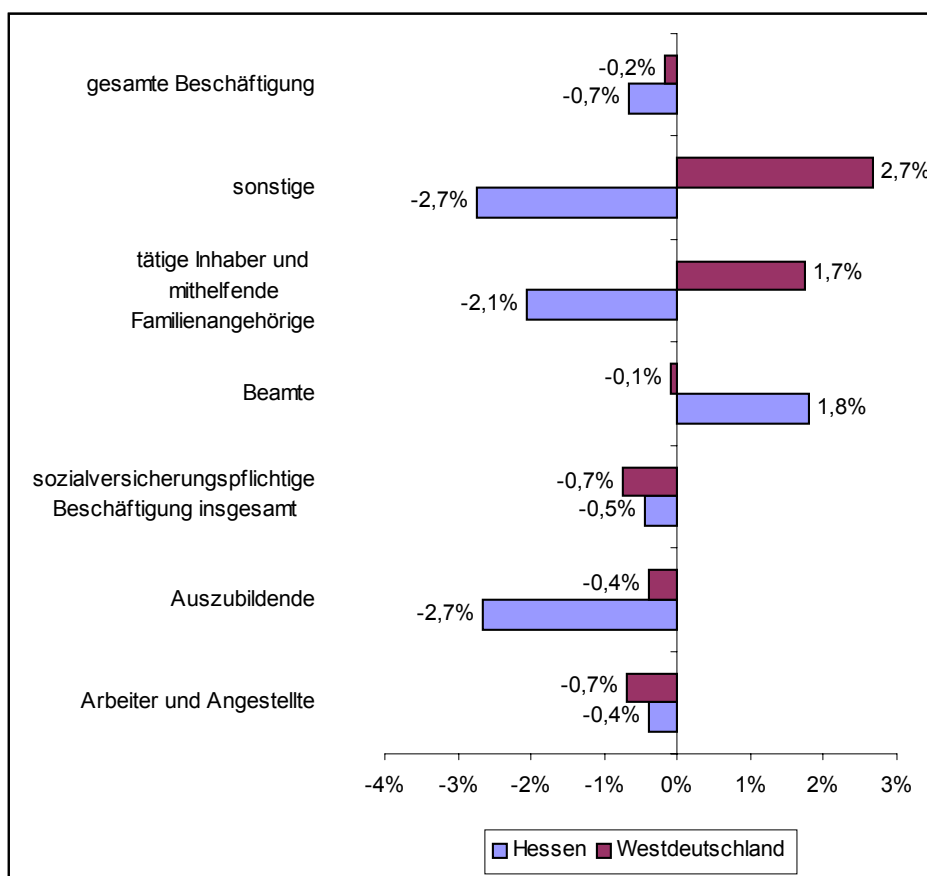
2.2 Beschäftigungsentwicklung 2001 bis 2002

2.2.1 Beschäftigungsentwicklung nach Beschäftigtenkategorien

Laut IAB-Betriebspanel hat sich die Gesamtzahl der Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr um 0,7% verringert. Besonders ausgeprägt waren dabei der Rückgang bei den Auszubildenden, bei den tätigen Inhabern und Familienangehörigen sowie bei den sonstigen nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Entgegen der allgemeinen Entwicklung hat sich die Zahl der Beamten – wenngleich moderat – erhöht.

Die Entwicklung in Hessen weist markante Unterschiede zur Entwicklung in Westdeutschland auf. Zwar ist auch in Westdeutschland die Gesamtzahl der Beschäftigten leicht zurückgegangen (0,2%), doch hat sich hier – anders als in Hessen – die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten überdurchschnittlich verringert. Besonders auffällig ist, dass in Westdeutschland die Zahlen der tätigen Inhaber und Familienangehörigen sowie der sonstigen nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten deutlich zugenommen haben (1,7% bzw. 2,7% gegenüber dem Vorjahr). Das heißt, im westdeutschen Durchschnitt sind genau jene Gruppen gewachsen, die in Hessen mit den stärksten Rückgang zu verzeichnen haben.

Graphik II-2: Entwicklung der Beschäftigung in Hessen und Westdeutschland 2002, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent

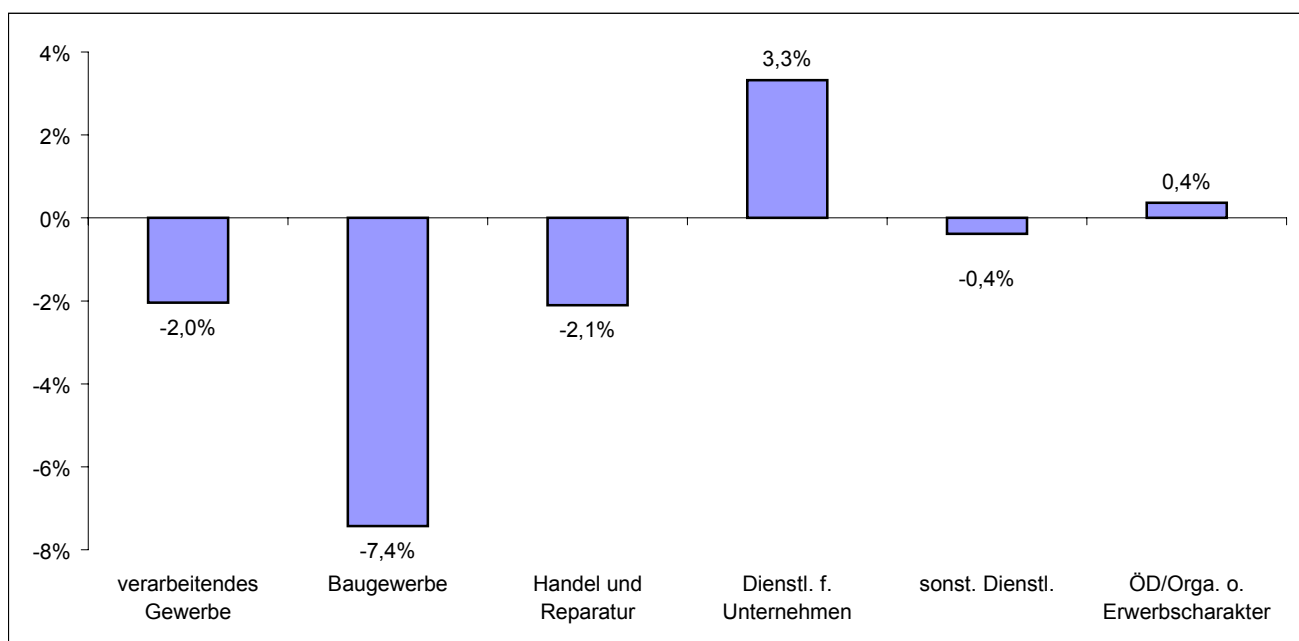


2.2.2 Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße

Die Beschäftigungsentwicklung des Jahres 2002 weist deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen auf. Gemessen an dem durchschnittlichen Beschäftigungsrückgang von 0,7% zeigen das Verarbeitende Gewerbe und der Bereich Handel und Reparatur mit einem Rückgang von 2,0% bzw. 2,1% einen deutlich überdurchschnittlichen Stellenabbau. Besonders dramatisch ist die Lage jedoch im Baugewerbe. Hier wurden im Vergleich zum Vorjahr 7,4% weniger Arbeitskräfte beschäftigt. Entgegen der Entwicklung in den meisten anderen Branchen haben die Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter einen leichten Zuwachs bei der Beschäftigung von 0,4% verzeichnet. Im Bereich Dienstleistungen für Unternehmen wurden sogar 3,3% mehr Personen beschäftigt als 2001.

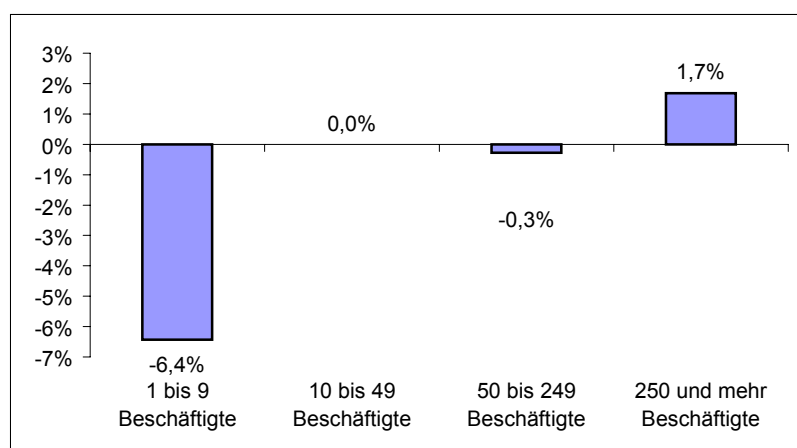
Insgesamt haben damit in Hessen insbesondere jene Branchen überdurchschnittlich hohe Beschäftigungsverluste zu verzeichnen, die im Vergleich zu Westdeutschland ohnehin ein relativ geringes Gewicht besitzen. Hingegen besitzen die Dienstleistungen für Unternehmen, also diejenige Branche mit dem deutlichsten Zuwachs an Beschäftigten, in Hessen eine besondere Bedeutung. Insofern weisen die Daten für 2002 auf die Vertiefung einer bereits existierenden regionalen Spezialisierung hin.

**Graphik II-3: Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftszweigen 2002
(prozentuale Veränderung gegenüber dem Vorjahr)**



Auch bei einer nach Betriebsgrößenklassen differenzierten Betrachtung zeigen sich merkliche Unterschiede. Während in Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten der Beschäftigungsrückgang besonders ausgeprägt war (-6,4% gegenüber 2001), weisen Großbetriebe mit mindestens 250 Beschäftigten sogar einen Zuwachs von 1,7% auf. Bei den dazwischen liegenden Größenklassen sind nur geringe Veränderungen zu beobachten.

**Graphik II-4: Beschäftigungsentwicklung nach Betriebsgröße 2002
(prozentuale Veränderung gegenüber dem Vorjahr)**



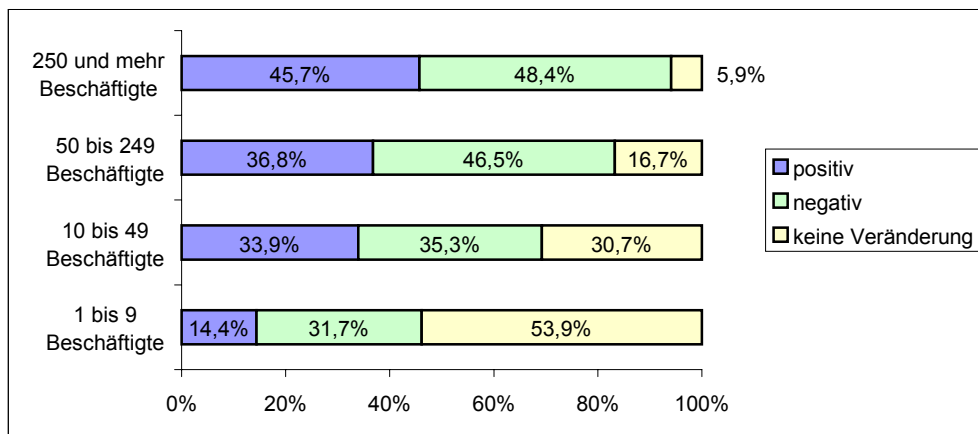
2.3 Charakterisierung der Betriebe mit positiver und negativer Beschäftigungsentwicklung zwischen 2001 und 2002

Im Folgenden werden, abermals getrennt nach der Betriebsgröße sowie nach Sektoren, die Betriebe in drei Gruppen unterteilt, je nachdem ob sich im Zeitraum 2001 bis 2002 die Zahl ihrer Arbeitskräfte erhöhte, reduzierte oder unverändert geblieben ist. Dabei soll der Frage

nachgegangen werden, ob es Besonderheiten oder Gemeinsamkeiten gibt, durch die sich die Betriebe mit positiver bzw. negativer Beschäftigungsentwicklung auszeichnen.

Insgesamt hat sich in 31,7% der befragten Betriebe innerhalb des betrachteten Zeitraumes die Beschäftigung erhöht. Der Anteil der Betriebe mit sinkender Beschäftigung liegt mit 39,7% etwas höher. Die restlichen 28,6% der Betriebe verzeichnen keine Veränderung. Die Betriebe verteilen sich gemäß ihrer vergangenen Beschäftigungsentwicklung wie folgt über die einzelnen Größenklassen.

Graphik II-5: Beschäftigungsentwicklung 2001 bis 2002 nach Betriebsgröße

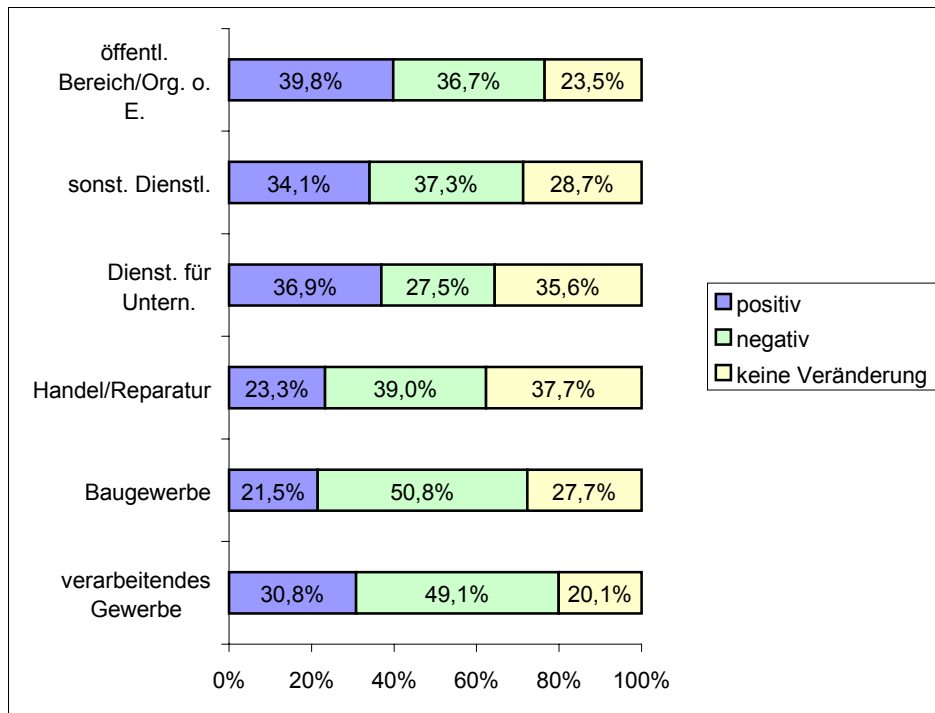


Anhand der Daten lässt sich ein klarer Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Beschäftigungsentwicklung feststellen. Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten verzeichnen mehrheitlich keine Veränderung der Beschäftigtenzahlen im betrachteten Zeitraum. Dagegen nimmt mit steigender Betriebsgröße sowohl der Anteil der Betriebe mit positiver als auch der mit negativer Beschäftigungsentwicklung zu. Bei den Großbetrieben beträgt der Anteil der Betriebe, deren Beschäftigtenzahl sich nicht verändert hat, nur noch 5,9%.

Unabhängig davon überwiegt in allen Größenklassen der Anteil der Betriebe mit negativer Beschäftigungsentwicklung über den der Betriebe mit positiver Entwicklung. Besonders markant ist dies bei den Kleinbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten (31,7% zu 14,4%).

Bei Betrachtung der einzelnen Wirtschaftszweige ergeben sich große Unterschiede bezüglich der vergangenen Beschäftigungsentwicklung. In den meisten Branchen überwiegen die Betriebe mit einer negativen Beschäftigungsentwicklung. Es gibt jedoch zwei Sektoren, nämlich die Dienstleistungen für Unternehmen sowie den Öffentlichen Bereich/Organisationen ohne Erwerbscharakter, in denen der Anteil der Betriebe mit einer positiven Beschäftigungsentwicklung überwiegt. Am ausgeprägtesten ist der Rückgang der Beschäftigten bei den Betrieben des Baugewerbes. Dort liegt die Zahl der Betriebe mit schrumpfender Belegschaft mehr als doppelt so hoch wie die der Betriebe mit steigender Entwicklung.

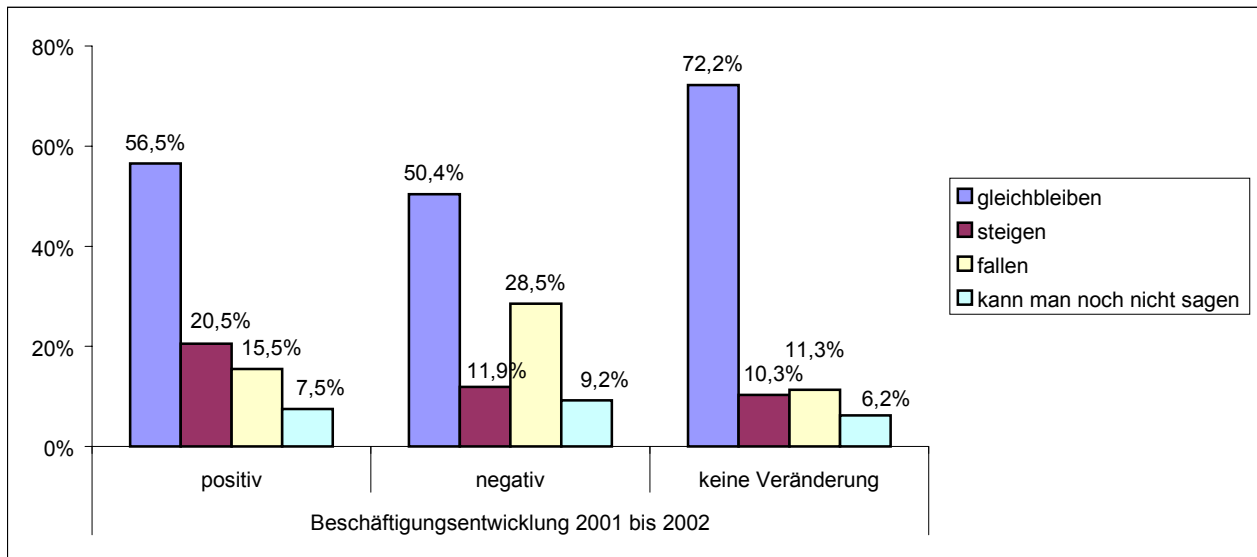
Graphik II-6: Beschäftigungsentwicklung 2001 bis 2002 nach Wirtschaftszweigen



Es stellt sich nun die Frage, wie sich die Erfahrungen aus dem Zeitraum 2001 bis 2002 auf die Einschätzung der künftigen Entwicklung auswirken. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe danach befragt, ob sie mit einer steigenden, fallenden oder gleichbleibenden Beschäftigung für das kommende Jahr 2003 rechnen. Die Ergebnisse dieser Befragung werden im Folgenden nach dem Gesichtspunkt untergliedert, ob der jeweilige Betrieb im vorangegangenen Zeitraum eine positive, negative oder gar keine Veränderung der Beschäftigtenzahlen zu verzeichnen hatte.

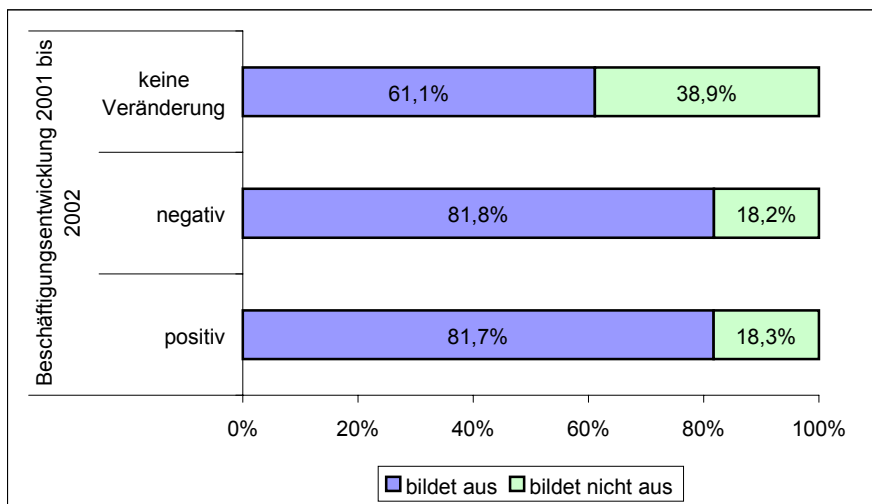
Insgesamt wird die Befragung in allen drei Gruppen durch den hohen Anteil derer dominiert, die keine Veränderung der Beschäftigtenzahlen erwarten. Dabei gehen insbesondere die Betriebe, die bereits im vergangenen Jahr keine Veränderung aufgewiesen hatten, von stabilen Beschäftigtenzahlen aus. Aber auch bei den beiden anderen Betriebsgruppen vermutet mehr als die Hälfte der Unternehmen, dass es keine Veränderung bezüglich der Anzahl der Beschäftigten geben wird. Tendenziell scheinen die Betriebe davon auszugehen, dass sich die vergangene Entwicklung auch zukünftig fortsetzen wird. So erwarten Betriebe, die in der Vergangenheit einen Beschäftigungsrückgang erfahren haben, überdurchschnittlich oft für das folgende Jahr eine weitere Verringerung der Beschäftigung. Umgekehrt gehen Betriebe, deren Belegschaften sich im Zeitraum 2001 bis 2002 erhöht haben, verhältnismäßig oft auch von einem künftigen Zuwachs aus.

**Graphik II-7: Zusammenhang von vergangener und erwarteter Beschäftigungsentwicklung:
Die Beschäftigung wird von Juni 2002 bis Juni 2003 vermutlich ...**



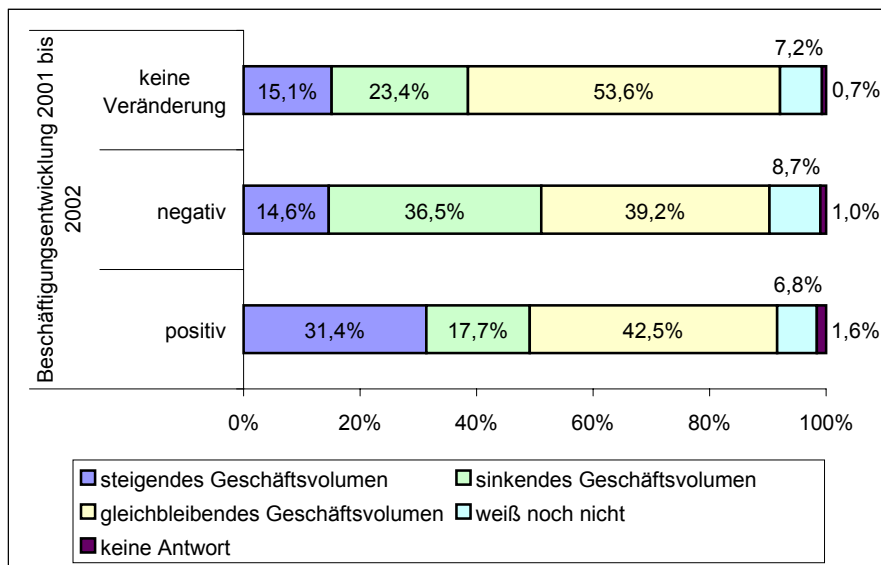
Graphik II-8 stellt den Zusammenhang zwischen der vergangenen Beschäftigungsentwicklung und dem Ausbildungsverhalten dar. Dabei werden lediglich jene Betriebe berücksichtigt, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen. Es zeigt sich, dass Betriebe, die eine Veränderung der Beschäftigtenzahlen aufweisen, überdurchschnittlich oft ausbildende Betriebe sind, unabhängig davon, ob die aufgetretene Veränderung positiv oder negativ ist.

**Graphik II-8: Vergangene Beschäftigungsentwicklung und Ausbildungsverhalten
(Basis: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung)**



Hinsichtlich des erwarteten Geschäftsvolumens für das Jahr 2002 zeigt sich, dass Betriebe mit einer positiven Beschäftigungsentwicklung überdurchschnittlich oft einen Anstieg des Geschäftsvolumens erwarteten. Hingegen beurteilten Betriebe mit einer negativen Beschäftigungsentwicklung die Aussichten deutlich skeptischer. In allen drei Gruppen von Betrieben überwogen jedoch diejenigen Unternehmen, die von einer Stagnation des Geschäftsvolumens ausgingen. Bei den Betrieben, die im vergangenen Jahr eine gleichbleibende Beschäftigtenzahl hatten, war diese Erwartung besonders deutlich vertreten.

Graphik II-9: Vergangene Beschäftigungsentwicklung und erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr 2002



2.4 Fazit

Anhand der Daten für 2002 muss für Hessen insgesamt eine eher verhaltene Stimmung konstatiert werden. Die Beschäftigung ist im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen, wenngleich moderat. Der Rückgang geht insbesondere zu Lasten des Baugewerbes sowie des Verarbeitenden Gewerbes und des Bereiches Handel und Reparatur. Hingegen hatten die Betriebe im Sektor Öffentlicher Dienst/Organisationen ohne Erwerbscharakter und vor allem die Dienstleistungen für Unternehmen einen Beschäftigungszuwachs zu verzeichnen. Damit zeigt sich die Tendenz, dass sich bereits bestehende Unterschiede gegenüber der westdeutschen Wirtschaftsstruktur weiter vertiefen.

3. Wirtschaftliche Situation der Betriebe in Hessen

3.1 Vorbemerkung

In diesem Kapitel werden Indikatoren der wirtschaftlichen Entwicklung in Hessen dargestellt. Die dabei erhobenen Daten (Umsatz, Investitionen, etc.) sind teilweise Bestandteil amtlicher Statistiken und auch dort zu entnehmen. Das IAB-Betriebspanel ermöglicht über die „harten“ Daten hinaus jedoch die Gewinnung zusätzlicher Informationen.

1. Es werden subjektive Einschätzungen der Betriebe über ihre aktuelle Situation und auch über künftige Entwicklungen erfasst.

2. Das IAB-Betriebspanel ermöglicht es, diese Daten mit anderen, ebenfalls erhobenen Indikatoren (wie z.B. der Beschäftigungsentwicklung) in Zusammenhang zu bringen und diesbezüglich auszuwerten.

Der Schwerpunkt der folgenden Darstellung wird somit auf diese beiden Aspekte gelegt.

Im Jahre 2002 hatte Hessen ein reales Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von 0,4% im Vergleich zum Vorjahr. 2001 hatte das Wachstum noch 1,5%, 2000 sogar 3,8% betragen. Dennoch lag das Wachstum in Hessen 2002 oberhalb des gesamtdeutschen von lediglich 0,2%. Auch bewegte sich das Bruttoinlandsprodukt pro Einwohner mit 31.600 Euro deutlich über dem deutschen Durchschnitt von 25.600 Euro und wurde nur von den Stadtstaaten Bremen und Hamburg übertroffen. Die Arbeitslosenquote lag mit 6,9% einen Prozentpunkt unterhalb der westdeutschen.

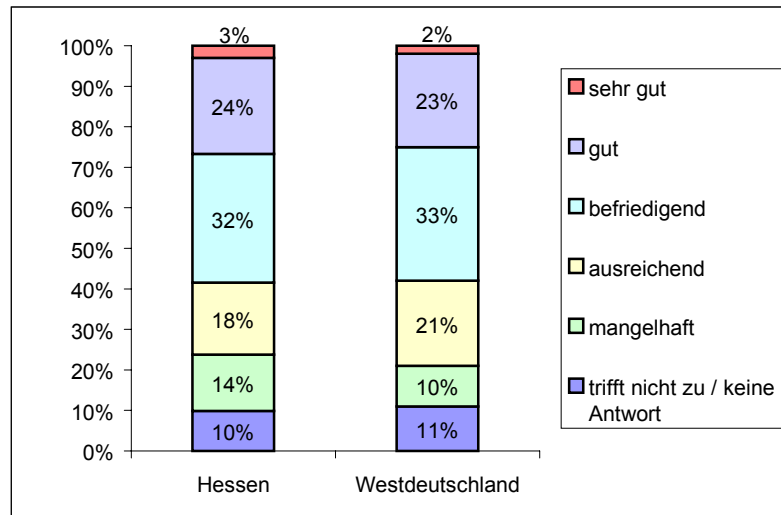
3.2 Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Jahr 2001

Im Rahmen des IAB-Panels wurden Betriebe nach ihrer subjektiven Einschätzung der Ertragslage im zuvor abgelaufenen Geschäftsjahr (2001) gefragt. 24% der Betriebe in Hessen waren der Auffassung, die Ertragslage im vergangenen Jahr sei gut gewesen. 3% bezeichneten die Ertragslage sogar als sehr gut. Hingegen waren 18% der Ansicht, der Ertrag sei lediglich ausreichend gewesen. 14% sprachen von einer mangelhaften Ertragslage. Die Ergebnisse für Hessen liegen dabei nahe an denjenigen für Westdeutschland, wenngleich in den alten Bundesländern ein etwas geringerer Anteil der Betriebe ihre Ertragslage als mangelhaft bezeichnete. Dafür war dort die Beurteilung als „ausreichend“ etwas häufiger als in Hessen.

Im Vergleich zum Jahre 2001 lässt sich eine deutlich skeptischere Einschätzung der Ertragslage feststellen. Damals hatten in Hessen die positiven Beurteilungen (Antwort „sehr gut“ oder „gut“) mit 33% zu 24% die negativen (Antwort „ausreichend“ oder „mangelhaft“) deutlich übertroffen. Für Westdeutschland waren die positiven und negativen Beurteilungen gleich häufig gewesen (jeweils 28%). Das bedeutet, bei der Betriebsbefragung 2001 hatten die hessischen Betriebe das gerade vergangene Geschäftsjahr insgesamt deutlich besser beurteilt als die westdeutschen Unternehmen. Für 2002 zeigen die Umfrageergebnisse hingegen, dass sowohl in Hessen als auch in Westdeutschland nun die negativen Beurteilungen überwiegen. In Hessen gaben 27% der befragten Betriebe eine positive Einschätzung gegenüber

32% die die Lage negativ beurteilen. Für Westdeutschland lauten die jeweiligen Anteile 25% bzw. 31%.

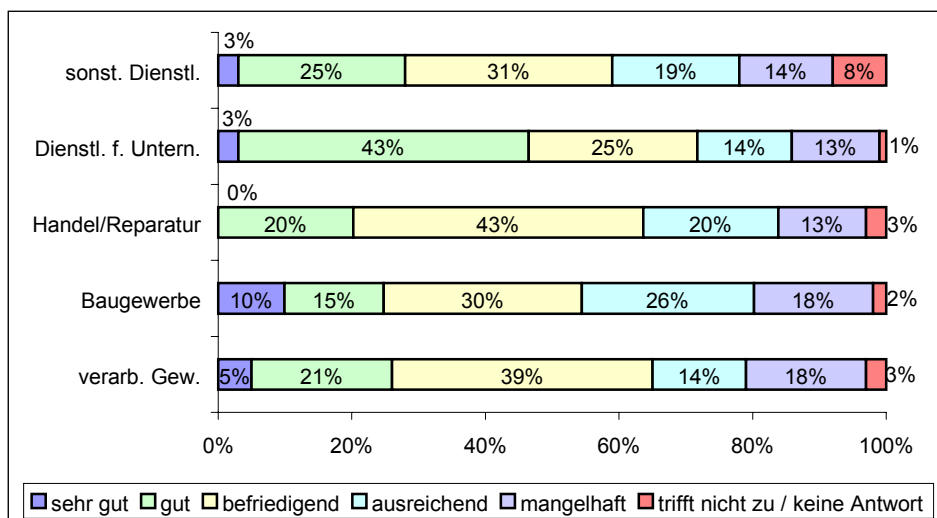
Graphik III-1: Einschätzung der Ertragslage 2001, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland (ohne Öffentlichen Dienst/Organisationen ohne Erwerbszweck)



Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigen sich deutliche Unterschiede bei der Bewertung der Ertragslage des vergangenen Jahres 2001. Mit Abstand am positivsten äußerten sich die Betriebe im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen. Einem Anteil von 46% mit einer positiven Einschätzung stehen lediglich 27% gegenüber, die die Lage als ausreichend oder mangelhaft ansahen. Am anderen Ende des Spektrums befanden sich das Verarbeitende Gewerbe sowie das Baugewerbe. Insbesondere im Baugewerbe äußerten lediglich 25% der Betriebe eine positive Einschätzung bezüglich ihrer Ertragslage, während 44% sie als negativ beurteilen. Interessanterweise gibt es jedoch gerade im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe überdurchschnittlich viele Betriebe, die die Lage als sehr gut beurteilt haben. Im Baugewerbe ist der Anteil mehr als dreimal so hoch als im hessischen Durchschnitt (10% gegenüber 3% der Betriebe). Der geringste Anteil an Betrieben mit einer positiven Einschätzung findet sich in der Branche Handel und Reparatur.

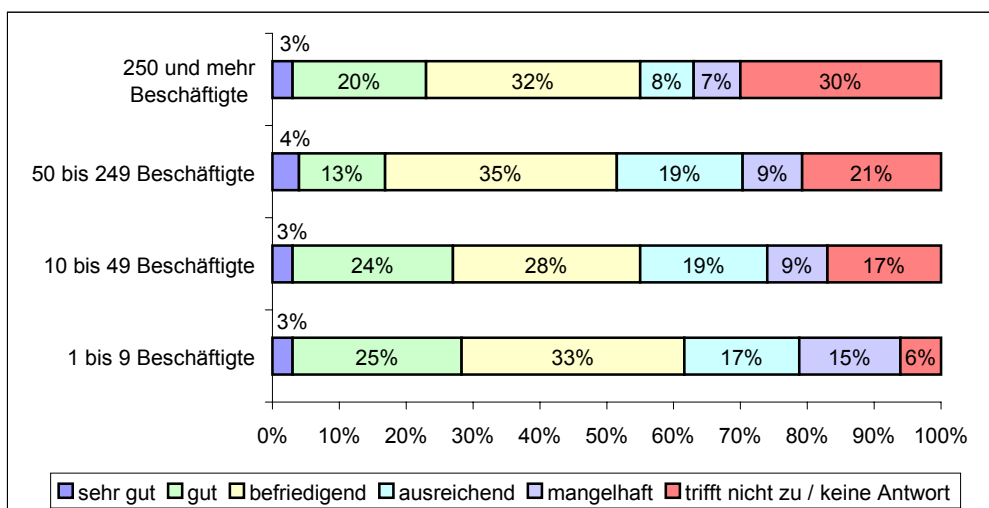
Der Wirtschaftszweig der Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter wurde bei dieser Darstellung außer Acht gelassen, da die gestellte Frage nach der Ertragslage für diese Betriebe keine Relevanz besitzt.

**Graphik III-2: Einschätzung der Ertragslage 2001 nach Wirtschaftszweigen
(ohne Öffentlichen Dienst/Organisationen ohne Erwerbszweck)**



Differenziert nach der Betriebsgröße ergeben sich geringere Unterschiede als bei der Betrachtung nach Wirtschaftszweigen. Es lässt sich kein eindeutiger Trend feststellen, sieht man einmal davon ab, dass mit steigender Betriebsgröße der Anteil an Unternehmen zunimmt, für die keine Aussage getroffen werden kann. Dies hängt vermutlich mit dem Umstand zusammen, dass Großbetriebe überdurchschnittlich oft den Öffentlichen Dienstleistungen oder den Organisationen ohne Erwerbscharakter zuzurechnen sind.

Graphik III-3: Einschätzung der Ertragslage 2001 nach Betriebsgröße



3.3 Betriebliche Investitionen

Neben der direkten Befragung kann auch aus dem Investitionsverhalten der Betriebe auf die Einschätzung der gegenwärtigen wirtschaftlichen Situation sowie auf künftige Erwartungen geschlossen werden. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wird aus diesem Grund nach den getätigten Investitionen im vergangenen Jahr gefragt. Dabei wird unterschieden nach Investitionen in

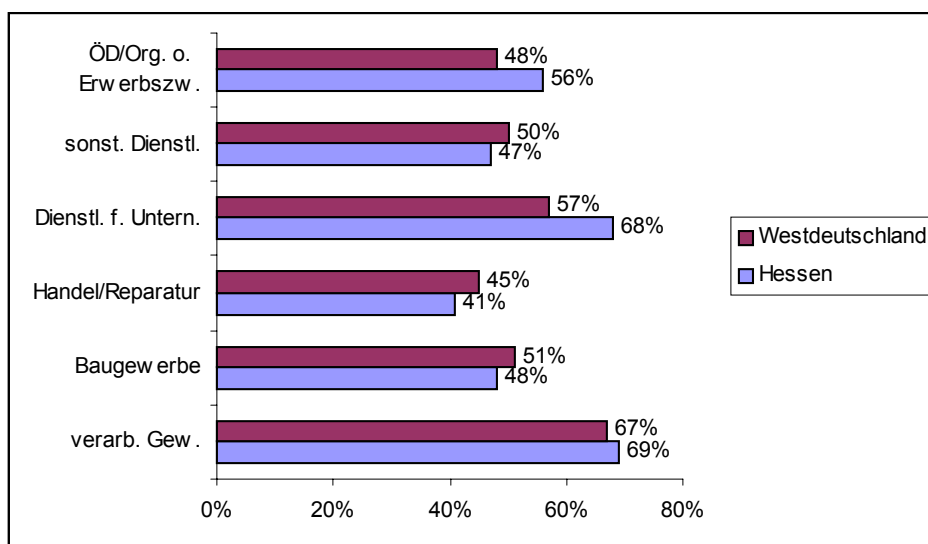
- Grundstücke und Gebäude,
- EDV, Informations- und Kommunikationstechnik,
- Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung,
- Verkehrsmittel und Transportsysteme.

Neben den getätigten Investitionen werden auch die Investitionsabsichten für das folgende Jahr thematisiert.

3.3.1 Investitionen hessischer Betriebe 2001

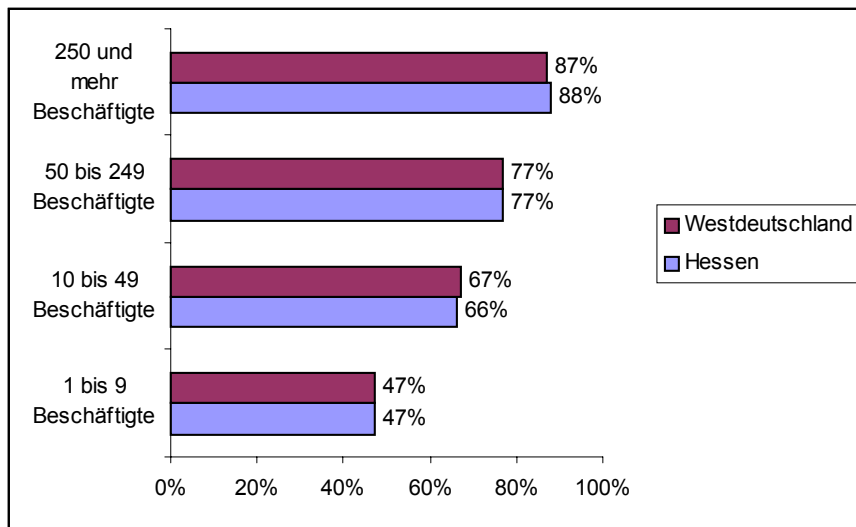
Im Jahr 2001 hatten 53% der Betriebe überhaupt Investitionen getätigt. Diese Zahl liegt zehn Prozentpunkte niedriger als im Jahr 2000. In Westdeutschland hatten ebenfalls 53% der Betriebe investiert, allerdings lag der Anteil der Betriebe mit Investitionen dort bereits im Jahr 2000 bei nur 58%, so dass der Rückgang weniger drastisch ausfällt als in Hessen. Differenziert nach Wirtschaftszweigen lässt sich erkennen, dass im Bereich Dienstleistungen für Unternehmen in Hessen deutlich häufiger Investitionen vorgenommen wurden, als in Westdeutschland. Ähnlich ist es im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter. Hingegen liegt die Investitionshäufigkeit im Verarbeitenden Gewerbe nur geringfügig über der westdeutschen. Bei den Sonstigen Dienstleistungen, dem Handel und Reparatur sowie dem Baugewerbe haben weniger Betriebe investiert als im Vergleich zu Westdeutschland. In allen Wirtschaftszweigen in Hessen ist jedoch der Anteil der investierenden Betriebe im Vergleich zum Vorjahr gesunken.

Graphik III-4: Anteil der Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben, nach Wirtschaftszweigen, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland



Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt der Anteil der investierenden Betriebe deutlich zu. Dabei existieren keine wesentlichen Unterschiede zwischen Hessen und Westdeutschland.

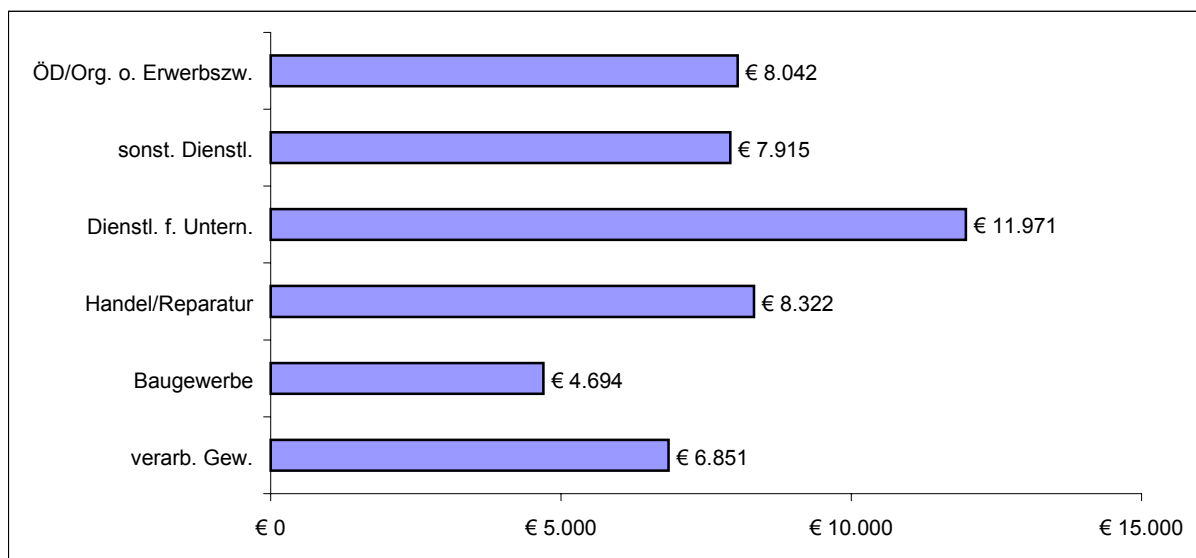
Graphik III-5: Anteil der Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben, nach Betriebsgröße, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland



Es zeigen sich große Abweichungen zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen hinsichtlich des durchschnittlichen Investitionsvolumens pro Beschäftigtem. Bei der folgenden Darstellung wurden nur jene Betriebe berücksichtigt, die überhaupt investiert hatten. Das höchste Investitionsvolumen weisen die Betriebe des Sektors Dienstleistungen für Unternehmen auf mit fast € 12.000 pro Beschäftigtem. Hingegen hat das Baugewerbe durchschnittlich nur knapp € 4.700 pro Beschäftigtem investiert. Die übrigen Branchen rangieren zwischen diesen beiden Werten.

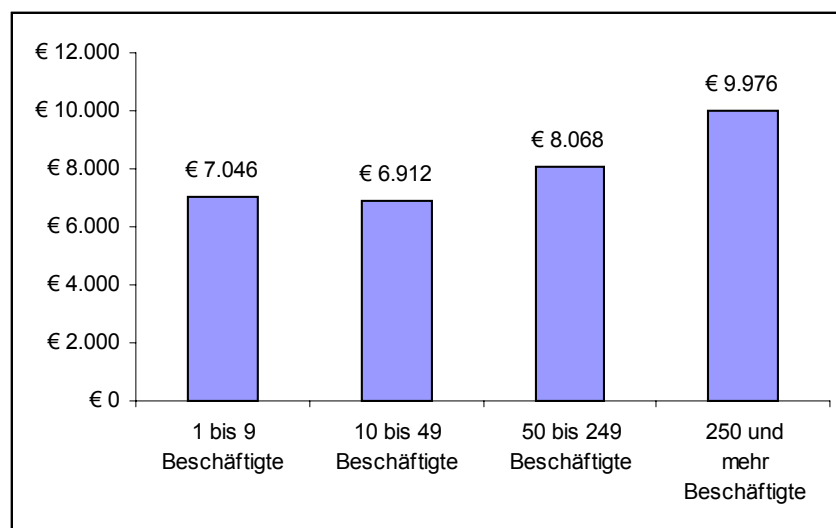
Auch im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich das unterschiedliche Investitionsverhalten der verschiedenen Branchen sehr deutlich. Während die Bereiche Handel und Reparatur sowie die Sonstigen Dienstleistungen vergleichsweise moderate Rückgänge zu verzeichnen haben (von circa € 10.400 auf € 8.300 im Falle des Handels/Reparatur bzw. knapp € 8.900 auf € 7.900 bei den Sonstigen Dienstleistungen), sind die Investitionen pro Beschäftigtem im Verarbeitenden Gewerbe und bei den Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter stark gesunken (von € 11.600 auf etwa € 6.900 im Verarbeitenden Gewerbe bzw. € 13.300 auf € 8.000 bei den Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter). Hingegen ist das Investitionsvolumen pro Beschäftigtem im Baugewerbe und bei den Dienstleistungen für Unternehmen sogar leicht gestiegen. Damit zeigen gerade jene Branchen, die die gegensätzlichen Enden des Spektrums ausmachen, ein Entwicklung entgegen dem allgemeinen Trend.

**Graphik III-6: Investitionsvolumen pro Beschäftigtem in Hessen, nach Wirtschaftszweigen
(Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben)**



Bei einer nach der Betriebsgröße differenzierten Betrachtung des Investitionsvolumens pro Beschäftigtem zeigt sich, dass der investierte Betrag tendenziell mit steigender Unternehmensgröße zunimmt. Allerdings lag das Investitionsvolumen pro Kopf bei den Betrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten geringfügig unterhalb dem Wert für die Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. Insgesamt sind die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen deutlich weniger stark ausgeprägt als zwischen den Wirtschaftszweigen.

**Graphik III-7: Investitionsvolumen pro Beschäftigtem in Hessen, nach Betriebsgröße
(Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben)**

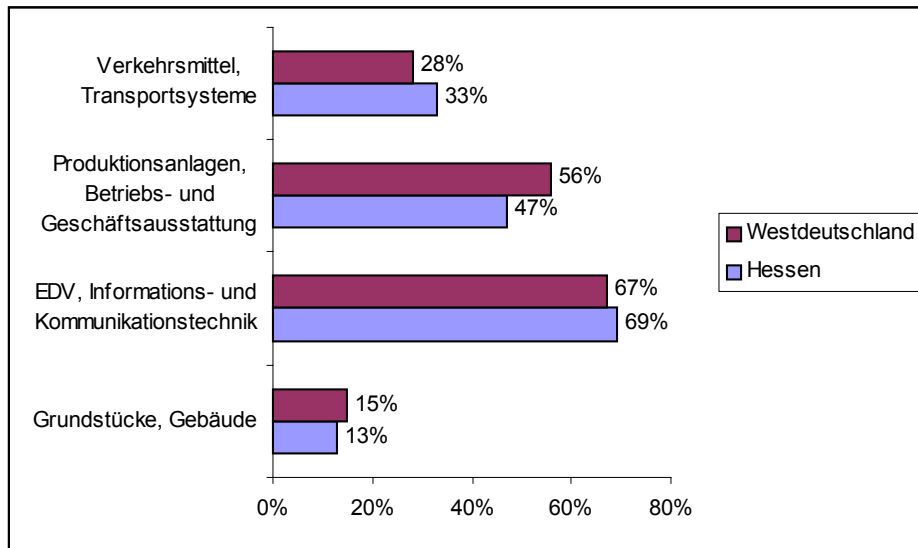


3.3.2 Investitionsstruktur

Mehr als zwei Drittel der Betriebe in Hessen haben im Jahr 2001 Investitionen in EDV, Informations- bzw. Kommunikationstechnik getätigt. Damit war diese Kategorie, unabhängig von der Höhe der investierten Summe, die bedeutendste Investitionsart. Hingegen tätigten nur 13% der Betriebe Investitionen in Grundstücke oder Gebäude. Insgesamt ist die Investi-

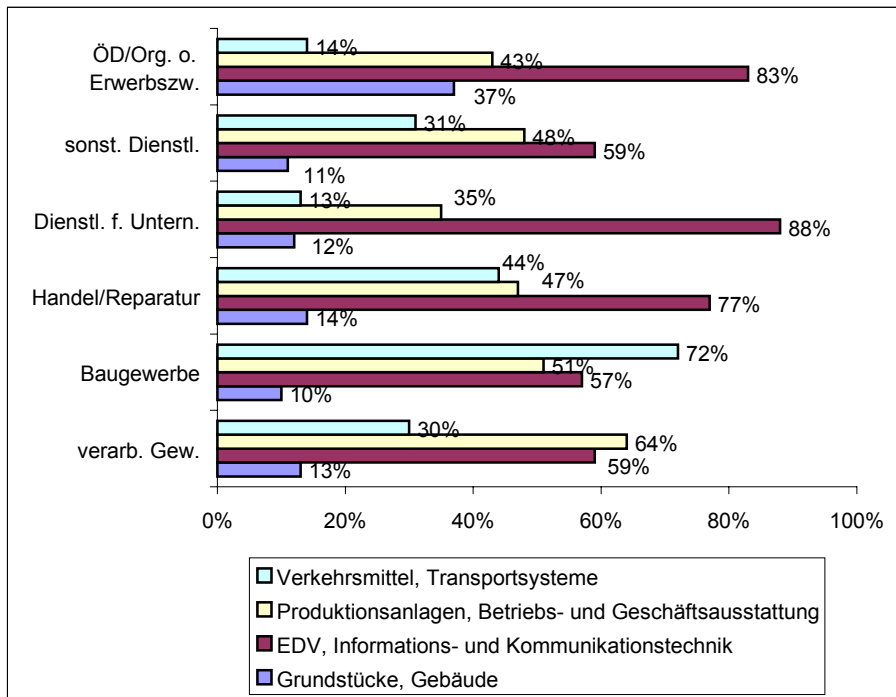
tionsstruktur in Hessen etwa identisch mit der in Westdeutschland, wenngleich in Hessen etwas häufiger in Verkehrsmittel und Transportsysteme investierte wurde und seltener in Produktionsanlagen oder Betriebs- und Geschäftsausstattungen.

Graphik III-8: Struktur der Investitionen
(Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben; Mehrfachnennungen möglich)



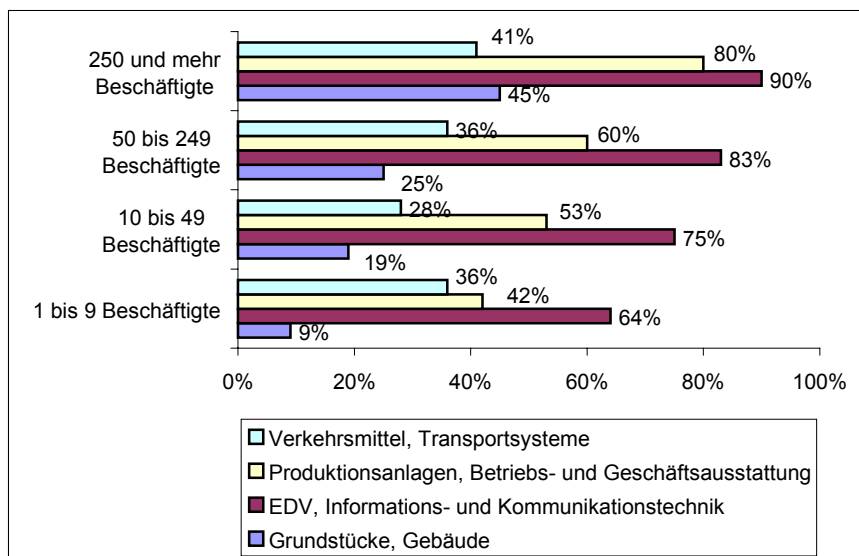
Die hohe Bedeutung von EDV, Informations- und Kommunikationstechnik zeigt sich insbesondere bei den Dienstleistungen für Unternehmen, den Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck sowie dem Sektor Handel und Reparatur. Die Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck zeichnen sich auch durch den Umstand aus, dass sie überdurchschnittlich häufig in Grundstücke und Gebäude investierten (37% der investierenden Betriebe dieses Sektors). Außergewöhnlich ist auch der hohe Anteil der Betriebe im Baugewerbe, der in Verkehrsmittel und Transportsysteme investiert hat (72%). Hingegen haben im Öffentlichen Bereich und bei den Dienstleistungen für Unternehmen nur verhältnismäßig wenige Betriebe in diesem Bereich Investitionen getätigt.

Graphik III-9: Investitionsstruktur in Hessen, nach Wirtschaftszweigen
 (Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben; Mehrfachnennungen möglich)



Differenziert nach der Betriebsgröße ergibt sich erwartungsgemäß, dass die Werte für alle Investitionskategorien mit steigender Betriebsgröße zunehmen. Eine Ausnahme bilden lediglich die Investitionen für Verkehrsmittel und Transportsysteme, bei denen die Kleinstbetriebe einen ungewöhnlich hohen Wert verzeichnen.

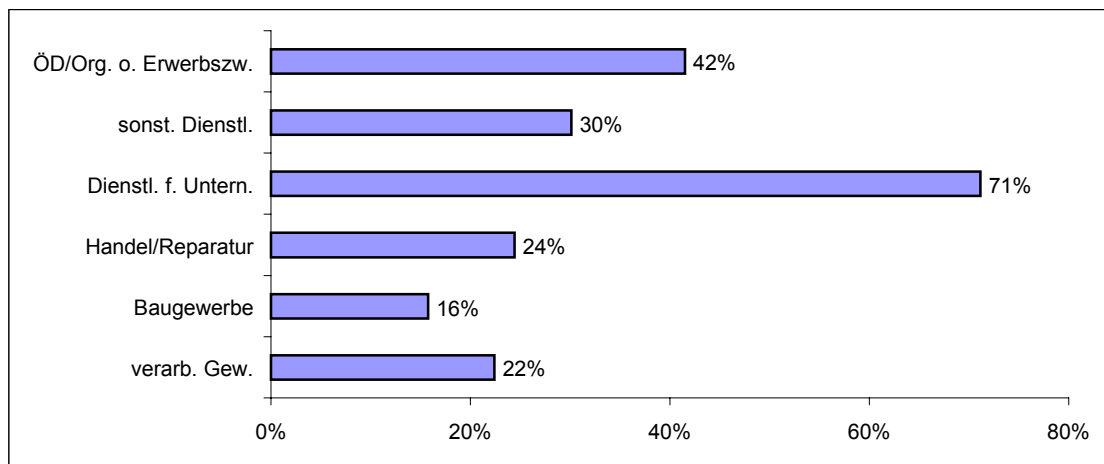
Graphik III-10: Investitionsstruktur in Hessen, nach Betriebsgröße
 (Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben; Mehrfachnennungen möglich)



3.3.3 Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik

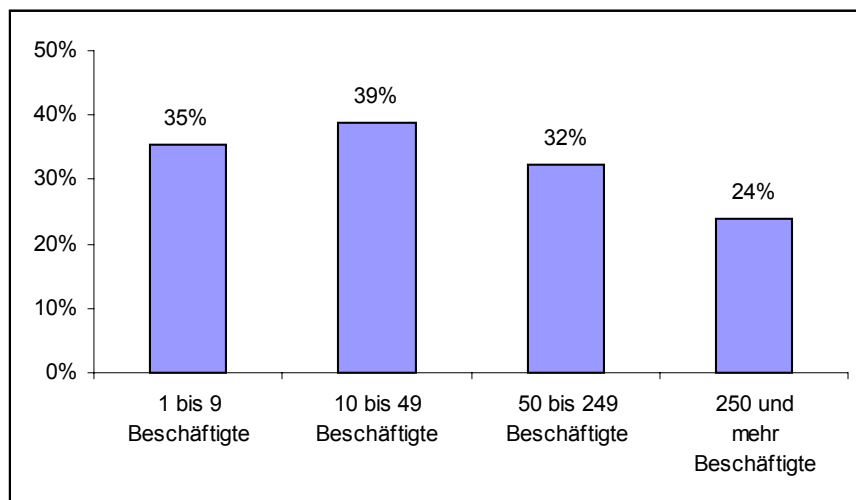
Wie aus den obigen Ausführungen hervorgeht, hat die Mehrzahl der Betriebe aller Branchen und Betriebsgrößenklassen in EDV bzw. Informations- und Kommunikationstechnik investiert. Zusätzlich zu der Frage, ob überhaupt Investitionen getätigt wurden, wurde danach gefragt, wie hoch der Anteil der Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik an den gesamten Investitionsausgaben des jeweiligen Unternehmens war. Durchschnittlich entfielen pro Betrieb 36% der Investitionsausgaben auf diesen Bereich. Dabei lassen sich allerdings erhebliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen feststellen. So gab ein Betrieb des Bereiches Dienstleistungen für Unternehmen durchschnittlich 71% seines Investitionsvolumens für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik aus. Hingegen lag der Anteil im Bereich Handel und Reparatur (durchschnittlich 24%), im Verarbeitenden Gewerbe (22%) und insbesondere im Baugewerbe (16%) vergleichsweise niedrig.

**Graphik III-11: Durchschnittlicher Anteil der Investitionen für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik an den Investitionsausgaben pro Betrieb, nach Wirtschaftszweigen
(Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben)**



Auch hier ergeben sich bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße weniger starke Unterschiede als bei den Wirtschaftszweigen. Die höchsten Ausgaben für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik hatten, relativ zu ihren gesamten Investitionsausgaben, die Unternehmen mit zwischen zehn und 49 Beschäftigten. Gerade die größeren Unternehmen tätigten hingegen einen geringeren Anteil ihrer Investitionsausgaben in diesem Bereich.

**Graphik III-12: Durchschnittlicher Anteil der Investitionen für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik an den Investitionsausgaben pro Betrieb, nach Betriebsgröße
(Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben)**

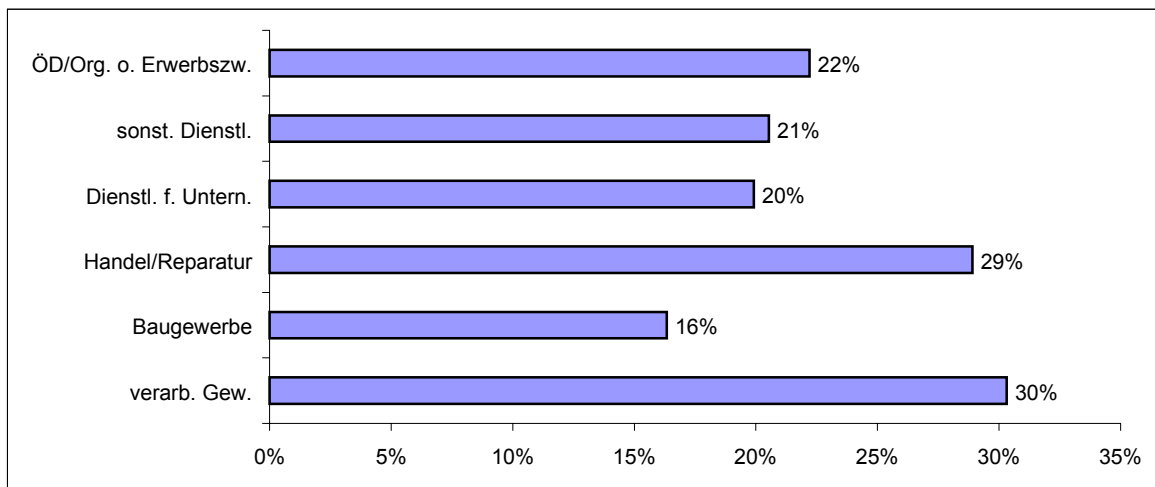


3.3.4 Erweiterungsinvestitionen

Die Erweiterungsinvestitionen sind insofern von besonderem Interesse, als sie Rückschlüsse auf die wirtschaftliche Lage und diesbezügliche Erwartungen der Betriebe erlauben. Insgesamt wurden in Hessen etwa 39% der investierten Mittel für Erweiterungsinvestitionen verwendet. Dieser Wert liegt gleich hoch wie im Jahr 2000. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass im selben Zeitraum in Westdeutschland der Anteil der Erweiterungsinvestitionen am gesamten Investitionsvolumen von 37% auf 42% gestiegen ist. Da Erweiterungsinvestitionen als vorweggenommene Anpassung an künftige Absatzsteigerungen interpretiert werden können, bedeutet das, dass die hessischen Betriebe die Zukunftsaussichten skeptischer beurteilen als die westdeutschen Betriebe insgesamt.

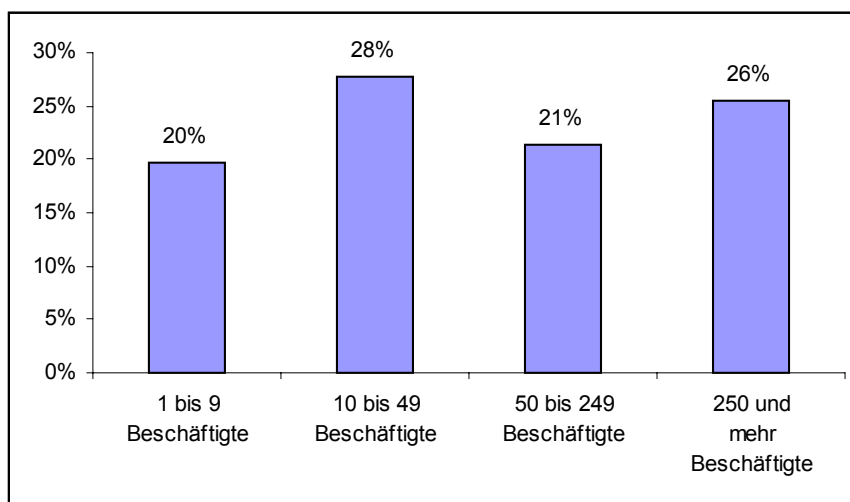
Ein durchschnittlicher hessischer Betrieb wendete 2001 circa 22% seiner Investitionsausgaben für Erweiterungsinvestitionen auf. Dabei schnitten die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes sowie des Handels und der Reparatur überdurchschnittlich ab (30% bzw. 29%). Hingegen wurde von Betrieben des Baugewerbes im Durchschnitt nur ein verhältnismäßig geringer Anteil ihrer Investitionsausgaben für Erweiterungsinvestitionen aufgewendet (16%).

Graphik III-13: Durchschnittlicher Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Investitionsausgaben pro Betrieb, nach Wirtschaftszweigen
(Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben)



Bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße ergibt sich kein einheitliches Bild. Der durchschnittliche Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Investitionsausgaben der einzelnen Betriebe rangiert zwischen 20% und 28%, ohne dass sich eine bestimmte Systematik erkennen ließe.

Graphik III-14: Durchschnittlicher Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Investitionsausgaben pro Betrieb, nach Betriebsgröße
(Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben)



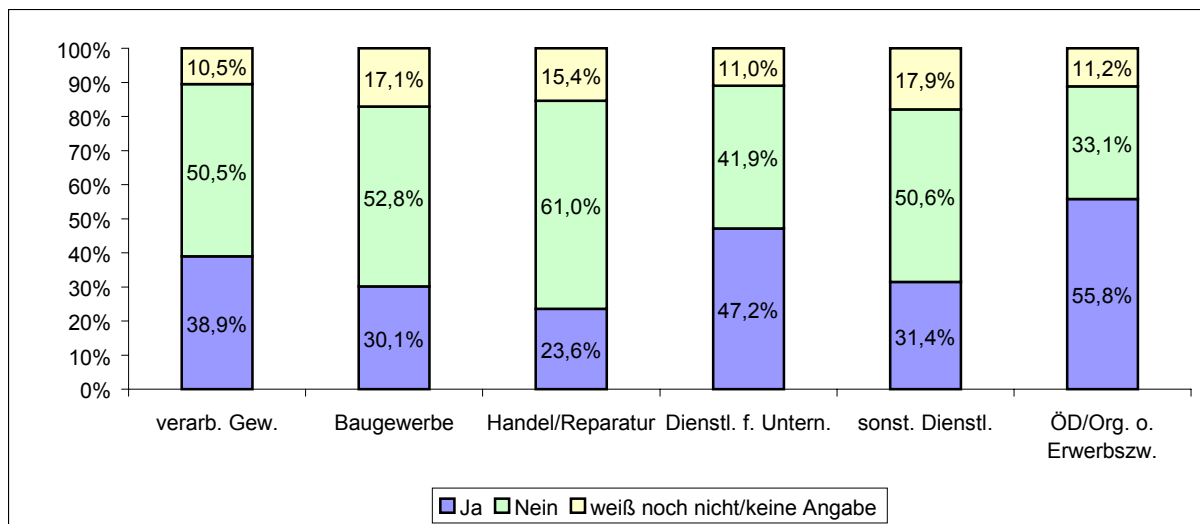
3.4 Investitionsabsichten und Investitionsplanung 2002

Danach befragt, ob für das Jahr 2002 Investitionen vorgesehen sind, verneinten 51% der Betriebe in Hessen. 35% gaben an, dass Investitionen geplant seien. Die restlichen befragten Betriebe machten keine Angaben bzw. hatten diesbezüglich noch keine Entscheidung getroffen. Damit äußerten sich die hessischen Betriebe etwas skeptischer als die westdeutschen insgesamt (37% die Investitionen planen, gegenüber 47% die verneinen). Besonders ausgeprägt waren die Investitionsabsichten bei den Öffentlichen Dienstleistungen und Orga-

nisationen ohne Erwerbscharakter sowie den Dienstleistungen für Unternehmen. Zurückhaltend zeigte sich hingegen der Sektor Handel und Reparatur mit nur circa 24% der Betriebe, die für 2002 Investitionen planten, bei gleichzeitig 61% ohne Investitionsabsichten. Ebenfalls zurückhaltend, wenngleich nicht in gleichem Maße wie der Bereich Handel/Reparatur, waren das Baugewerbe und die Sonstigen Dienstleistungen.

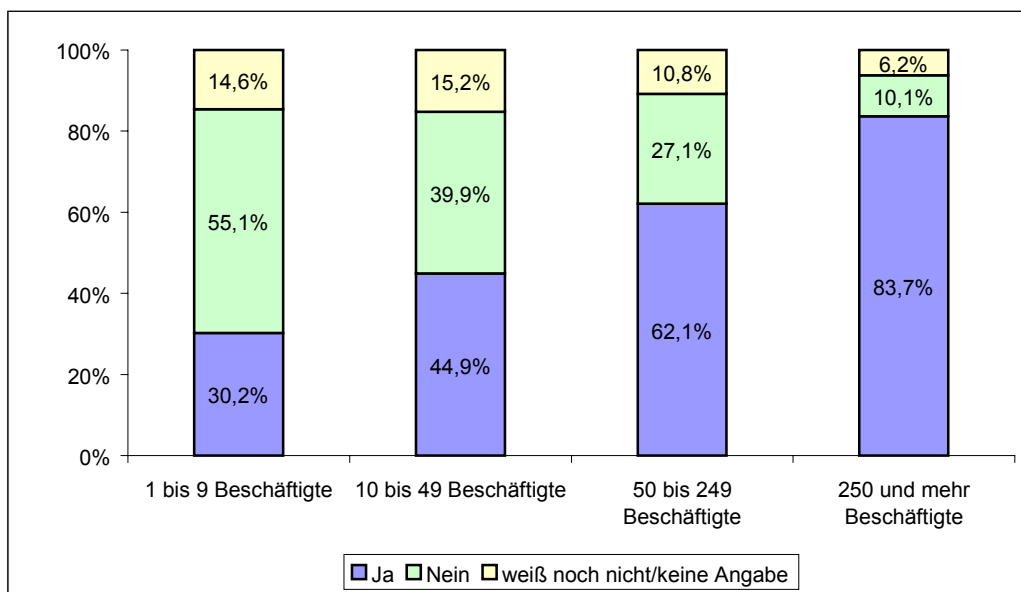
Die geäußerten Investitionsabsichten für 2002 entsprachen damit nur teilweise den tatsächlich vorgenommenen Investitionen im Jahr 2001 (vgl. Graphik III-4 in Abschnitt 3.3.1). Zwar hatten sich auch in 2001 das Baugewerbe, die Sonstigen Dienstleistungen und vor allem der Bereich Handel/Reparatur als besonders zurückhaltend in ihrem Investitionsverhalten gezeigt, doch hatten andererseits insbesondere die Betriebe der Sektoren Dienstleistungen für Unternehmen und Verarbeitendes Gewerbe überdurchschnittlich oft Investitionen getätigt. Der Öffentliche Dienst und die Organisationen ohne Erwerbszweck zeichneten sich hingegen eher durch ein durchschnittliches Investitionsverhalten aus.

Graphik III-15: Investitionsplanung für 2002, nach Wirtschaftszweigen
(Frage: „Sind für das Jahr 2002 Investitionen vorgesehen?“)



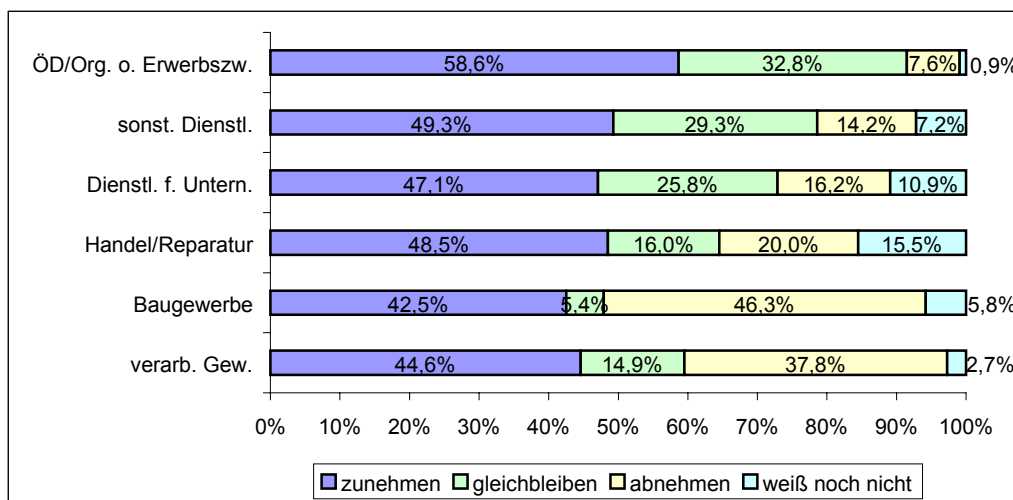
Nach der Betriebsgröße stiegen die Investitionsabsichten mit zunehmender Beschäftigtenzahl deutlich an. Dieses Muster entspricht den tatsächlich vorgenommenen Investitionen in 2001 (vgl. Graphik III-5 in Abschnitt 3.3.1).

**Graphik III-16: Investitionsplanung für 2002, nach Betriebsgröße
(Frage: „Sind für das Jahr 2002 Investitionen vorgesehen?“)**



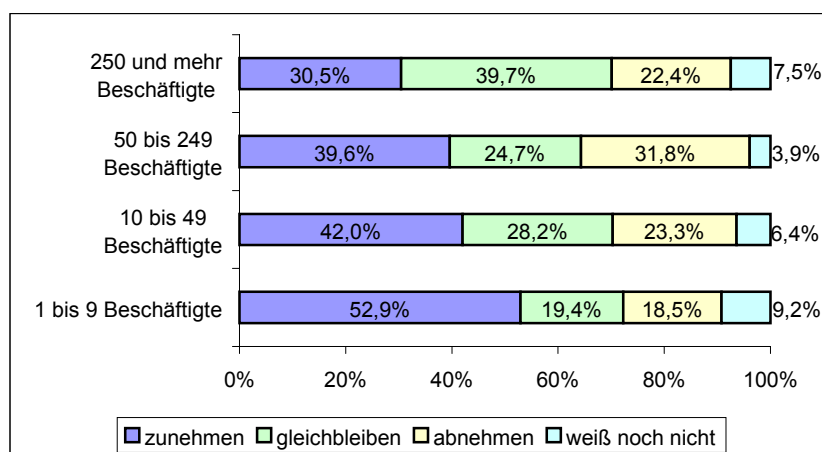
Obgleich der Anteil der Betriebe, die Investitionen für das folgende Jahr planen, 2002 gegenüber 2001 zurückgegangen sind, ging eine Mehrheit von 48% der Betriebe in Hessen von einem steigenden Investitionsvolumen gegenüber dem Vorjahr aus. 21% sagten, das Investitionsvolumen werde sinken, 23% meinten, es werde gleich bleiben. Diese Zahlen sind abermals etwas pessimistischer als die bei der letztjährigen Befragung gemachten Angaben (51% Anstieg; 16% Rückgang). Dabei zeigt sich der Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter abermals überdurchschnittlich optimistisch. 59% der hierzu zählenden Betriebe gehen von einem steigenden Investitionsvolumen aus, nur etwa 8% von einem sinkenden. Besonders skeptisch sind hingegen das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe. Das Baugewerbe ist überdies der einzige Wirtschaftszweig, in dem eine Mehrheit von 46% von einem sinkenden Investitionsvolumen ausgeht, gegenüber etwa 43% die einen Anstieg des Volumens annehmen.

**Graphik III-17: Erwartete Entwicklung des Investitionsvolumens, nach Wirtschaftszweigen
(Basis: Betriebe, die für 2002 Investitionen planen)**



Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen lässt sich feststellen, dass kleinere Unternehmen häufiger von einem Anstieg des Investitionsvolumens ausgingen als größere. Bei den Großunternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten ging eine Mehrheit von etwa 40% der Betriebe von gleich bleibenden Investitionen aus. In allen anderen Größenklassen überwog der Anteil der Betriebe, die mit einem Anstieg rechneten.

**Graphik III-18: Erwartete Entwicklung des Investitionsvolumens, nach Betriebsgröße
(Basis: Betriebe, die für 2002 Investitionen planen)**



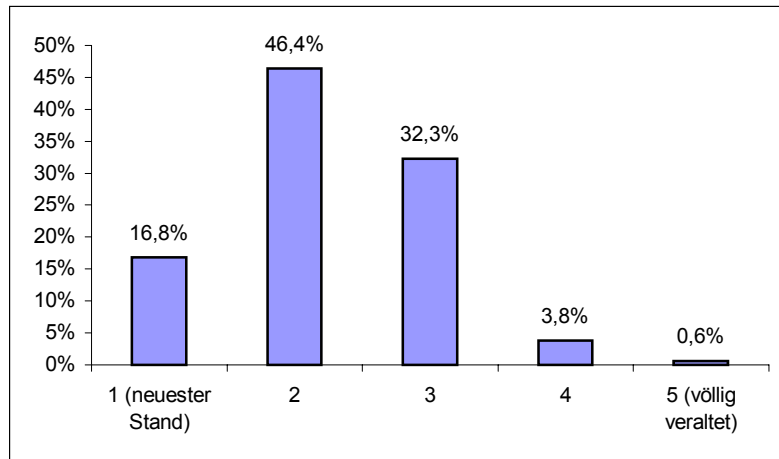
3.5 Technischer Stand des Kapitalstocks

Die Betriebe wurden danach befragt, wie sie den technischen Stand ihrer Anlagen sowie der Betriebs- und Geschäftsausstattung im Vergleich zu anderen Betrieben derselben Branche einschätzen. Die Unternehmen sollten eine Beurteilung anhand einer Skala von 1 bis 5 vornehmen, bei der „1“ für den neuesten Stand der Technik steht. „5“ würde bedeuten, dass die Anlagen technisch völlig überaltert sind.

Im Durchschnitt kamen die hessischen Betriebe bei der Beurteilung auf einen Punktwert von 2,3, was praktisch dem westdeutschen Durchschnitt von 2,2 Punkten entspricht. Die Mehr-

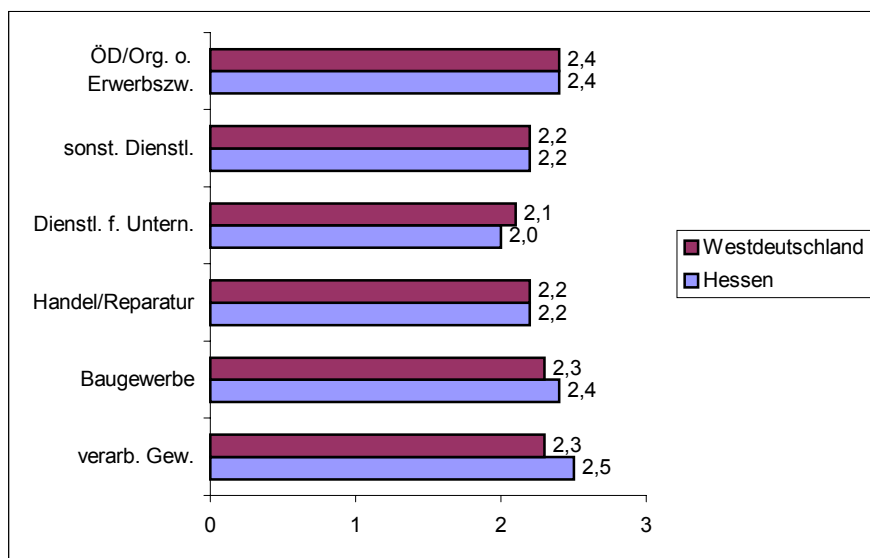
heit der Betriebe, nämlich etwa 46%, belegten ihre Anlagen mit dem Punktwert „2“. Fast 17% gaben an, ihre Anlagen seien auf dem neuesten Stand der Technik. Hingegen wurden die beiden niedrigsten Kategorien „4“ und „5“ nur sehr selten belegt.

Graphik III-19: Beurteilung des Standes der technischen Anlagen

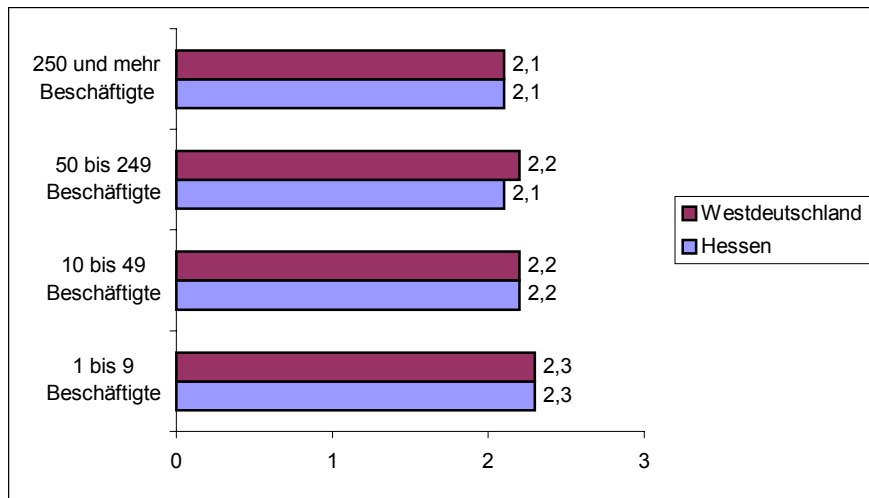


Insgesamt erweist sich die Beurteilung des technischen Standes der Anlagen als relativ gleichförmig. Differenziert nach Wirtschaftszweigen rangieren die Werte für Hessen zwischen 2,0 (Dienstleistungen für Unternehmen) und 2,5 (Verarbeitendes Gewerbe). Auch im Vergleich zu den Angaben für Westdeutschland zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede. Dies gilt in noch stärkerem Maße für die nach der Betriebsgröße differenzierte Betrachtung.

Graphik III-20: Durchschnittliche Beurteilung des Stands der technischen Anlagen nach Wirtschaftszweigen, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland



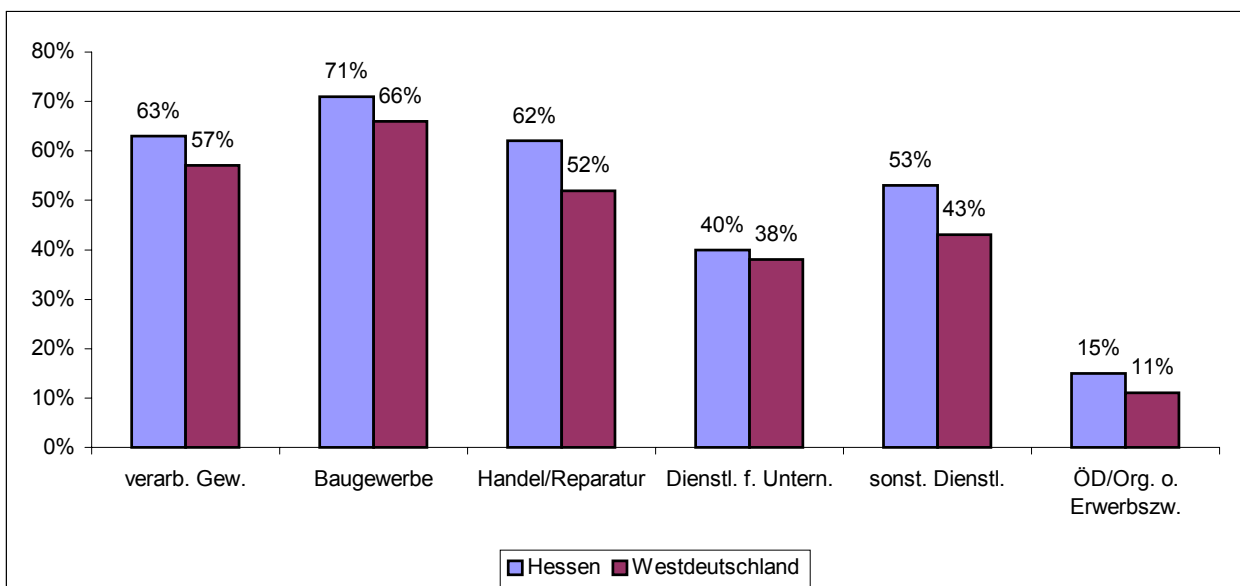
Graphik III-21: Durchschnittliche Beurteilung des Stands der technischen Anlagen nach Betriebsgröße, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland



3.6 Schwankungen der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit

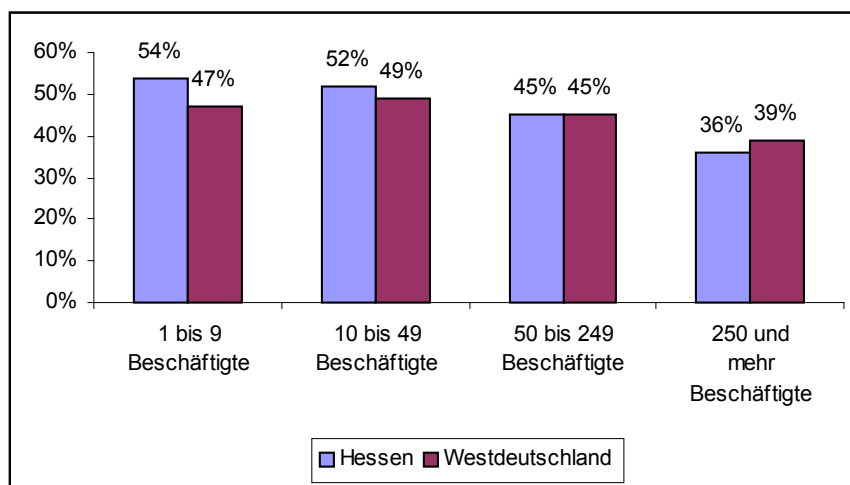
53% der hessischen Betriebe geben an, dass ihre Produktion bzw. Geschäftstätigkeit im Jahresverlauf stärkeren Schwankungen unterliegt. Das sind fünf Prozentpunkte mehr als in Westdeutschland (47%). Am stärksten ausgeprägt sind diese Schwankungen im Baugewerbe mit 71%. Ebenfalls überdurchschnittlich viele Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes und des Bereichs Handel und Reparatur geben an, stärkeren Schwankungen zu unterliegen (63% respektive 62%). Hingegen treten im Sektor Dienstleistungen für Unternehmen (40%) und insbesondere bei den Öffentlichen Dienstleistungen und Organisationen ohne Erwerbscharakter (15%) verhältnismäßig selten Schwankungen der Produktion bzw. der Geschäftstätigkeit auf. Die Unterschiede zwischen den Branchen ähneln dabei denjenigen in Westdeutschland. Allerdings die Werte dort durchgängig etwas niedriger als in Hessen.

Graphik III-22: Schwankungen der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit, nach Wirtschaftszweigen



Beim Vergleich der Häufigkeit von Schwankungen zwischen Hessen und Westdeutschland fällt, neben den bereits angesprochenen Niveauunterschieden, vor allem auf, dass die Unterschiede zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen in Hessen ausgeprägter sind als in Westdeutschland. Während 54% der Kleinstbetriebe in Hessen Schwankungen unterliegen, ist dies nur bei 36% der Großbetriebe mit mindestens 250 Beschäftigten der Fall. Überdies sind in Hessen Kleinstunternehmen am häufigsten von Schwankungen betroffen, während in Westdeutschland die nächstgrößere Betriebskategorie (10 bis 49 Beschäftigte) diesbezüglich den höchsten Wert aufweist. Hinsichtlich der Großunternehmen liegt in Westdeutschland, trotz der genannten Niveauunterschiede, der Anteil der Betriebe mit Schwankungen höher als in Hessen (39% in Westdeutschland zu 36% in Hessen).

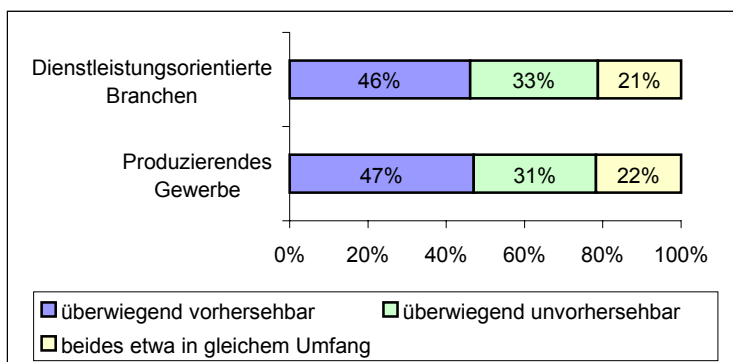
Graphik III-23: Schwankungen der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit, nach Betriebsgröße



Diejenigen Betriebe, deren Produktion bzw. Geschäftstätigkeit Schwankungen unterlag, wurden weiterhin danach befragt, ob diese Schwankungen überwiegend vorhersehbar oder unvorhersehbar seien bzw. ob beides in etwa gleichem Maße zutreffe. Die Mehrheit der Betriebe in Hessen, circa 47%, gibt an, die Schwankungen seien überwiegend vorhersehbar. 32% sagen, sie seien überwiegend unvorhersehbar, 21% meinen beides treffe etwa in gleichem Umfang zu. In Westdeutschland hingegen gehen anteilmäßig deutlich mehr Betriebe von vorhersehbaren Schwankungen aus (54%). Entsprechend liegt der Anteil der Betriebe mit überwiegend unvorhersehbaren Schwankungen niedriger als in Hessen (28%). 18% der Betriebe in Westdeutschland gaben an, vorhersehbare und unvorhersehbare Schwankungen hielten sich in etwa die Waage.

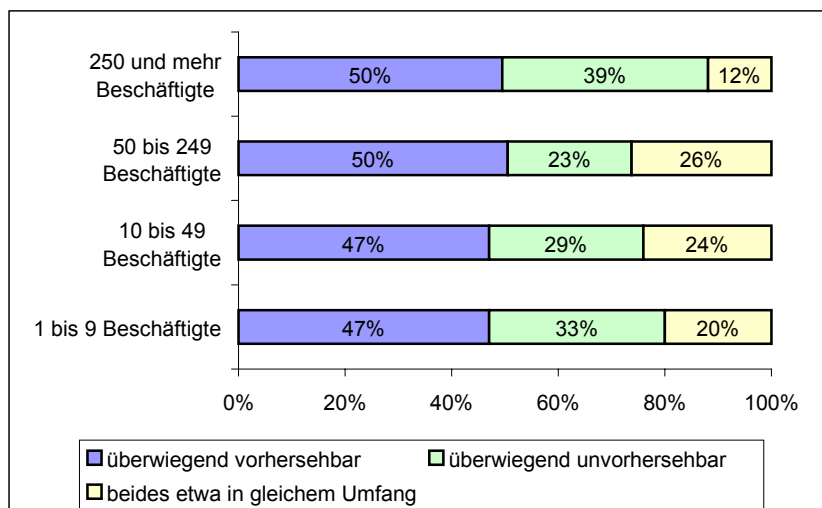
Aufgrund geringer Fallzahlen ist eine Untergliederung in die üblichen Branchen nicht möglich. Man kann jedoch das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe zum Produzierenden Gewerbe zusammenfassen. Die übrigen Wirtschaftszweige werden unter dem Begriff der Dienstleistungsorientierten Branchen erfasst. Es ergeben sich jedoch praktisch keine Unterschiede zwischen diesen beiden Sektoren hinsichtlich der Art der vorliegenden Schwankungen.

**Graphik III-24: Art der Schwankungen, nach Wirtschaftszweigen
(Basis: Betriebe mit Schwankungen)**



Bei einer Untergliederung der Betriebe nach der Zahl der Beschäftigten lassen sich allerdings einige Unterschiede feststellen. Zwar ist der Anteil der Betriebe mit überwiegend vorhersehbaren Schwankungen mit 47% bis 50% überall in etwa gleich hoch, doch weisen Kleinstbetriebe mit weniger als zehn und insbesondere Großbetriebe mit mindestens 250 Beschäftigten überdurchschnittlich oft unvorhersehbare Schwankungen der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit auf. Bei den Kleinstbetrieben sind dies 33%, bei den Großbetrieben sogar 39% der Betriebe. Dementsprechend unterscheidet sich auch der Anteil derjenigen Betriebe, bei denen die auftretenden Schwankungen etwa in gleichem Umfang vorhersehbar wie unvorhersehbar sind.

**Graphik III-25: Art der Schwankungen, nach Betriebsgröße
(Basis: Betriebe mit Schwankungen)**



3.7 Fazit

Insgesamt äußerten sich die Betriebe in Hessen hinsichtlich der Einschätzung ihrer wirtschaftlichen Situation deutlich skeptischer als in der letztjährigen Befragung. Der Anteil der investierenden Betriebe an allen Unternehmen ist 2001 deutlich zurückgegangen. Das gleiche gilt für das Investitionsvolumen pro Beschäftigtem, allerdings mit merklichen Unterschieden zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen. Schließlich äußern sich die Betriebe

auch in Hinblick auf die Investitionsabsichten für 2002 insgesamt etwas pessimistischer als im Vorjahr, und zwar sowohl was die Häufigkeit als auch was die erwartete Höhe der Investitionen betrifft.

4. Personal- und Qualifikationsstruktur

4.1 Vorgehensweise

Dieses Kapitel befasst sich mit der Personal- bzw. Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den hessischen Betrieben. In der Befragung des IAB-Betriebspanels werden die abhängig Beschäftigten in vier Qualifikationsgruppen untergliedert. Die erste Gruppe umfasst die un- und angelernten Arbeiter, die zweite die Facharbeiter. Die beiden übrigen Gruppen bestehen jeweils sowohl aus Angestellten als auch aus Beamten. Eine Unterscheidung wird hierbei danach vorgenommen, ob diese Beschäftigten einfache Tätigkeiten ausüben oder qualifizierte. Qualifizierte Tätigkeiten zeichnen sich dabei durch den Umstand aus, dass sie eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine entsprechende berufliche Erfahrung voraussetzen. Neben den bereits erwähnten Gruppen werden weiterhin die tätigen Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer sowie die Auszubildenden erfasst.

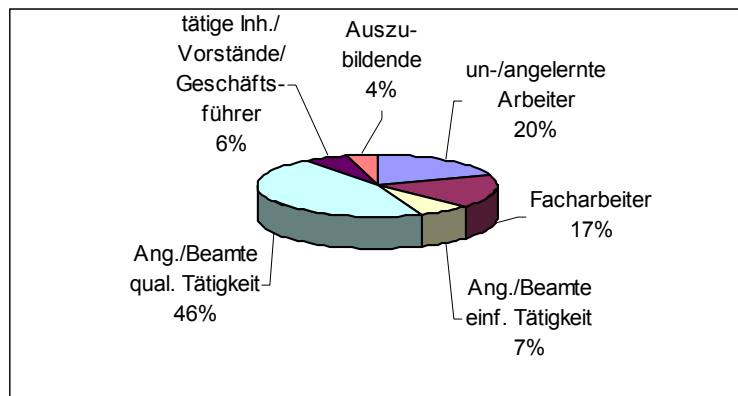
Für eine Reihe von Darstellungen werden die Qualifikationsgruppen der abhängig Beschäftigten zusammengefasst. Dabei bilden die Angestellten und Beamten mit qualifizierter Tätigkeit zusammen mit den Facharbeitern die Gruppe der höher Qualifizierten. Insgesamt lässt sich diese Gruppe am besten dadurch charakterisieren, dass die hier vertretenen Arbeitnehmer über eine abgeschlossene berufliche Qualifikation verfügen. Die anderen beiden Qualifikationsgruppen, nämlich die un- und angelernten Arbeiter sowie die Angestellten und Beamten mit einfachen Tätigkeiten verfügen über keine entsprechende Ausbildung oder berufliche Erfahrung und werden daher zu den gering Qualifizierten zusammengefasst.

4.2 Personalstruktur in Hessen zur Jahresmitte 2002

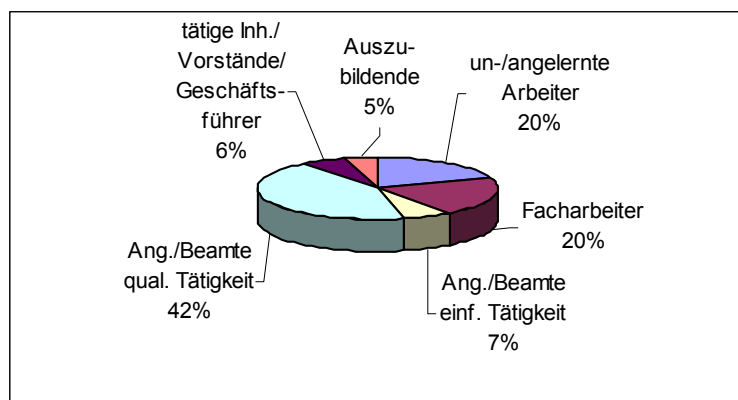
Laut IAB-Betriebspanel betrug die Zahl der Beschäftigten in Hessen zum 30.6.2002 etwa 2,73 Mio. Personen. Dies stellt gegenüber dem Jahr 2001 einen Rückgang um etwa 18.000 Personen dar. Die größte Gruppe unter den Beschäftigten machen dabei die qualifizierten Angestellten und Beamten aus. Sie stellen ungefähr 46% aller Beschäftigten. Demgegenüber macht die nächst kleinere Gruppe der un- und angelernten Arbeiter nur 20% der Beschäftigten aus, gefolgt von den Facharbeitern mit 17% und den Angestellten und Beamten mit einfacher Tätigkeit mit 7%. Die kleinsten Teilgruppen stellen die Auszubildenden dar (4%), sowie jene Gruppe, bei der tätige Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer zusammengefasst worden sind.

Im Vergleich zum Vorjahr haben sich damit laut der Befragung kaum Veränderungen bei der Personalstruktur ergeben. Beim Vergleich mit Westdeutschland zeigt sich vor allem, dass die qualifizierten Angestellten und Beamten in Hessen ein etwas höheres Gewicht besitzen als in Westdeutschland (46% der Beschäftigten gegenüber 42% in Westdeutschland). Demgegenüber liegt der Anteil der Facharbeiter in den alten Bundesländern etwas höher (20% gegenüber 17% in Hessen).

Graphik IV-1: Personalstruktur Hessen

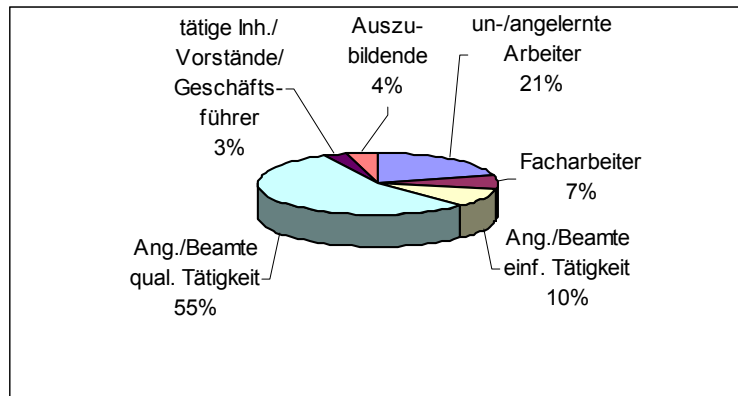


Graphik IV-2: Personalstruktur Westdeutschland



Unter den 2,73 Mio. Beschäftigten in Hessen waren ungefähr 1,2 Mio. Frauen. Der Frauenanteil an den Beschäftigten lag somit bei knapp 44%. Betrachtet man die Personalstruktur der Frauen in Hessen, so fallen insbesondere die Unterschiede bei den qualifizierten Angestellten und Beamten sowie bei den Facharbeitern auf. Bei den weiblichen Beschäftigten waren 55% Angestellte oder Beamte mit qualifizierter Tätigkeit. Dieser Anteilswert liegt wesentlich über dem für alle Beschäftigten mit 46%. Hingegen waren nur 7% der weiblichen Beschäftigten Facharbeiterinnen gegenüber 17% auf Grundlage aller Beschäftigter. Etwas moderatere Unterschiede ergeben sich bei den Angestellten und Beamten mit einfacher Tätigkeit (10% bei den Frauen gegenüber 7% bei allen Beschäftigten). Relativ selten sind Frauen in der Gruppe der tätigen Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer. Nur 3% der weiblichen Beschäftigten zählten zu dieser Kategorie. Dieser Wert ist halb so hoch wie der aller Beschäftigten. Bei den un- und angelernten Arbeitern und den Auszubildenden entsprechen die Anteilswerte für Frauen ungefähr denen für alle Beschäftigten.

Graphik IV-3: Personalstruktur von Frauen in Hessen



4.2.1 Personal und Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftszweigen

Die Beschäftigtenkategorien sind zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich verteilt. Stark überdurchschnittlich ist der Anteil der Facharbeiter im Verarbeitenden Gewerbe (32%) und im Baugewerbe (49%). Diese beiden Branchen greifen hingegen relativ wenig auf Angestellte und Beamte zurück, insbesondere auf solche mit qualifizierter Tätigkeit. Darüber hinaus liegt der Anteil der un- und angelernten Arbeiter im Baugewerbe deutlich unter dem Durchschnitt. Weit oberhalb des Durchschnitts bewegt sich der Anteil der Angestellten und Beamten mit qualifizierter Tätigkeit im Sektor Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter. 73% der dort Beschäftigten gehören zu dieser Kategorie. Im Vergleich zu den bereits genannten Branchen liegt die Personalstruktur in den Bereichen Handel und Reparatur, Dienstleistungen für Unternehmen und Sonstige Dienstleistungen verhältnismäßig nahe beim gesamthessischen Durchschnitt.

Auffällig ist überdies die hohe Bedeutung, die die tätigen Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer im Baugewerbe und – etwas weniger deutlich – im Bereich Handel und Reparatur aufweisen.

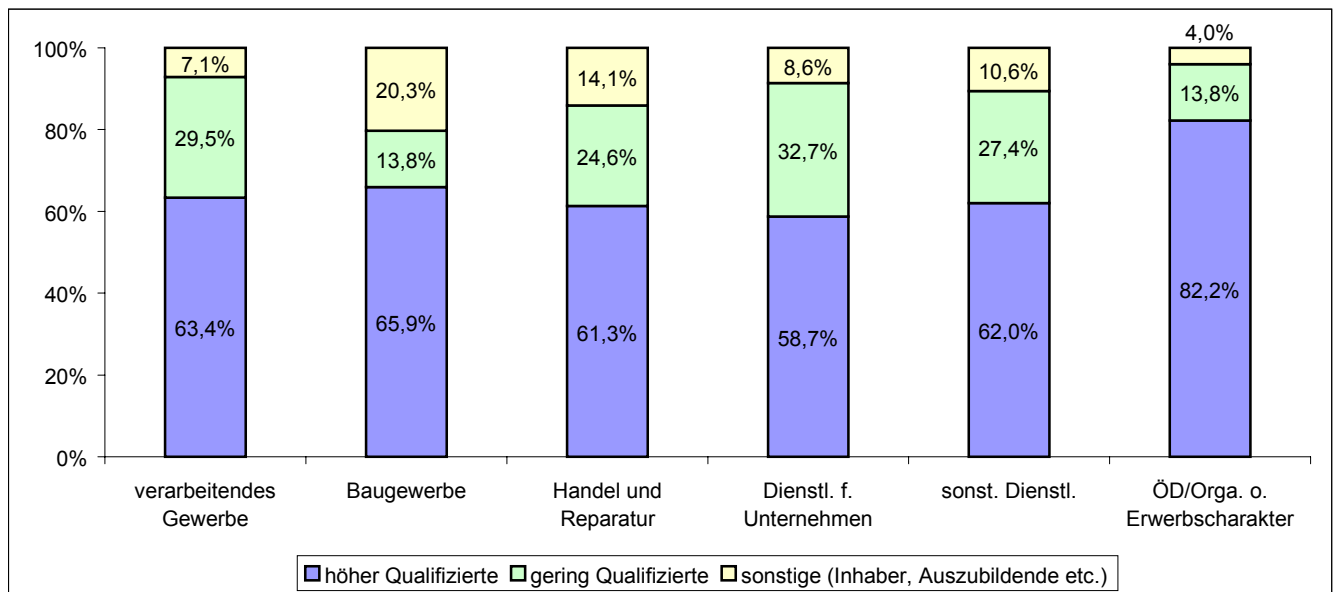
**Tabelle IV-1: Personalstruktur in Hessen nach Wirtschaftszweigen
(Anteile an den Beschäftigten der jeweiligen Branche in %)**

	Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Handel und Reparatur	Dienstl. f. Unternehmen	sonst. Dienstl.	ÖD/Orga. o. Erwerbscharakter
un-/angelernte Arbeiter	26,0	10,9	14,3	28,1	17,2	8,0
Facharbeiter	31,6	48,6	13,4	10,6	10,5	9,1
Ang./Beamte einf. Tätigkeit	3,5	2,9	10,3	4,6	10,2	5,8
Ang./Beamte qual. Tätigkeit	31,8	17,4	48,0	48,1	51,5	73,2
tätige						
Inh./Vorstände/Geschäftsführer	3,1	11,6	8,8	6,4	6,0	0,4
Auszubildende	4,0	8,7	5,3	2,2	4,6	2,2
Beamtenanwärter	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4
gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Bezogen auf alle Beschäftigten in Hessen gehörten 63,8% den höher Qualifizierten an (also den Facharbeitern oder qualifizierten Angestellten bzw. Beamten), 26,3% waren gering Qualifizierte (un- und angelernte Arbeiter, Angestellte bzw. Beamte mit einfacher Tätigkeit). Dabei werden besonders im Öffentlichen Dienst/Organisationen ohne Erwerbscharakter über-

durchschnittlich viele höher qualifizierte Arbeitskräfte eingesetzt. Dasselbe gilt für das Baugewerbe, insbesondere wenn man berücksichtigt, dass hier zu den höher Qualifizierten, die allein schon fast zwei Drittel der in dieser Branche Beschäftigten ausmachen, noch 11,6% tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer hinzukommen, die in der Regel ebenfalls über eine gute Ausbildung verfügen. Sowohl im Öffentlichen Bereich als auch im Baugewerbe liegt dementsprechend der Anteil der gering Qualifizierten mit 13,8% nur etwa halb so hoch wie im hessischen Durchschnitt. Hingegen greifen die Betriebe im Bereich Dienstleistungen für Unternehmen vergleichsweise stark auf gering Qualifizierte zurück. Hier sind etwa 58,7% der Beschäftigten höher und 32,7% gering qualifiziert.

**Graphik IV-4: Qualifikationsstruktur in Hessen nach Wirtschaftszweigen
(Anteile an den gesamten Beschäftigten der jeweiligen Branche)**



4.2.2 Personal- und Qualifikationsstruktur nach Betriebsgröße

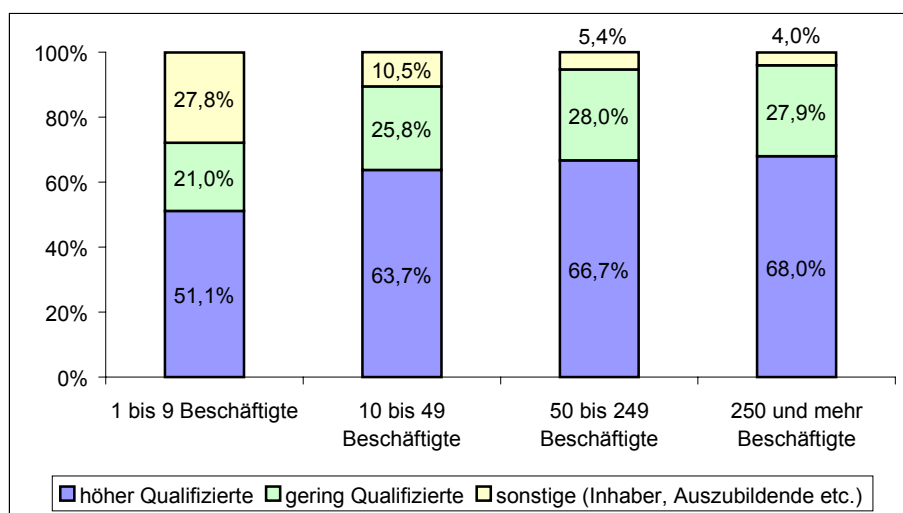
Differenziert nach der Betriebsgröße zeigen sich geringere Unterschiede als bei einer Differenzierung nach Wirtschaftszweigen. Es fällt allerdings auf, dass der Anteil der Angestellten und Beamten mit qualifizierter Tätigkeit mit steigender Betriebsgröße zunimmt. Hingegen nimmt der Anteil der tätigen Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer erwartungsgemäß mit steigender Betriebsgröße ab.

Tabelle IV-2: Personalstruktur in Hessen nach Betriebsgröße
(Anteile an den Beschäftigten der jeweiligen Betriebsgrößenklasse in %)

	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte
un-/angelernte Arbeiter	12,6	17,5	22,6	21,8
Facharbeiter	16,8	18,8	17,7	16,7
Ang./Beamte einf. Tätigkeit	8,4	8,3	5,4	6,2
Ang./Beamte qual. Tätigkeit	34,3	44,9	49,0	51,3
tätige				
Inh./Vorstände/Geschäftsführer	23,2	6,0	1,3	0,2
Auszubildende	4,6	4,5	4,0	3,5
Beamtenanwärter	0,0	0,0	0,1	0,3
gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Der Umstand, dass die tätigen Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer in Kleinunternehmen fast ein Viertel der gesamten Beschäftigten stellen, muss auch bei der Interpretation der Qualifikationsstruktur berücksichtigt werden. Gemessen allein an den Facharbeitern und den Angestellten und Beamten mit qualifizierter Tätigkeit machen die höher Qualifizierten nur knapp die Hälfte aller Beschäftigten in Kleinstbetrieben aus. Würde man jedoch die Gruppe der tätigen Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer zu dieser Kategorie hinzuzählen, so stiege der Anteil an den Beschäftigten auf nahezu drei Viertel. Der Anteil der gering Qualifizierten liegt bei den Kleinstbetrieben mit 21,0% deutlich unter dem Durchschnitt. Bei den übrigen Betriebsgrößenklassen sind die Unterschiede hinsichtlich der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten vergleichsweise gering.

Graphik IV-5: Qualifikationsstruktur in Hessen nach Betriebsgröße
(Anteile an den gesamten Beschäftigten der jeweiligen Betriebsgrößenklasse)



4.3 Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigung

4.3.1 Teilzeitbeschäftigung

Die dem IAB-Betriebspanel zugrunde gelegte Definition von Teilzeitarbeit klassifiziert alle Beschäftigten als Teilzeitarbeitskräfte, deren Arbeitszeit unter der betrieblich vereinbarten Arbeitszeit liegt. Dabei spielt es keine Rolle, ob diese Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind oder nicht. Damit sind die Zahlen des IAB-Panels nicht vergleichbar mit der offiziellen Statistik der Bundesanstalt für Arbeit. Dort werden nur jene sozialversicherungs-

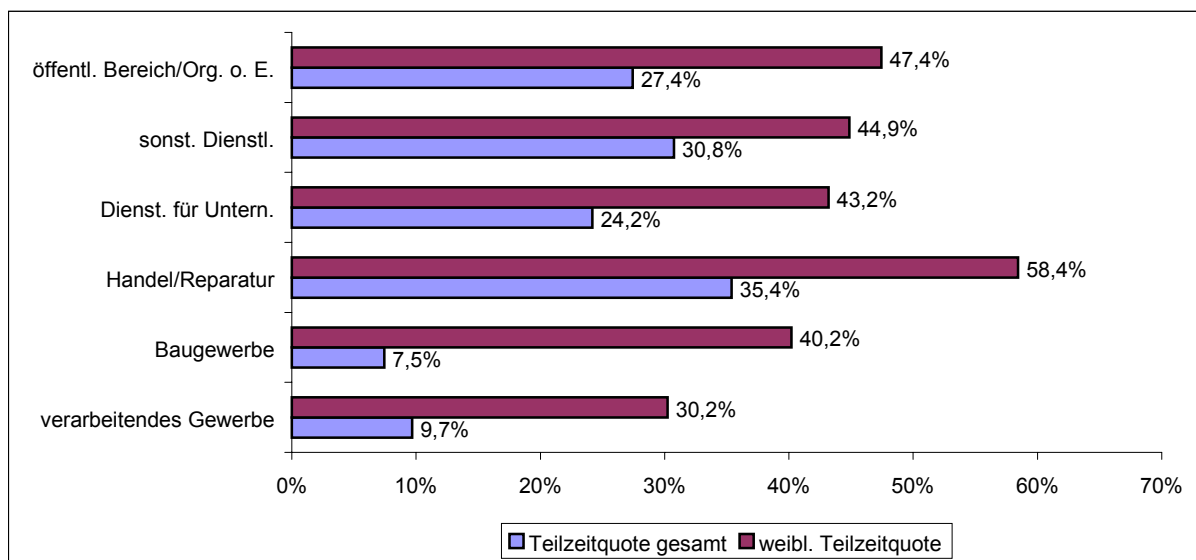
pflichtig Beschäftigte als Teilzeitarbeitskräfte bezeichnet, die mehr als 15 Wochenstunden, aber weniger als die volle tarifliche Stundenzahl arbeiten.

Gemäß der IAB-Definition griffen zum 30.6.2002 etwa 71% der hessischen Betriebe auf Teilzeitarbeitskräfte zurück. Dies sind deutlich mehr als im Vorjahr. Zur Jahresmitte 2001 hatten 63% der hessischen Betriebe Teilzeitarbeitskräfte beschäftigt. Auch in Westdeutschland ist der Anteil der Betriebe, die Teilzeitarbeitskräfte beschäftigen, gestiegen, wenngleich moderater von 66% auf 69% aller Betriebe. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in Hessen belief sich zur Jahresmitte 2002 auf circa 659.700 Personen. Dies entsprach 24,1% der gesamten Beschäftigten. 2001 hatte dieser Anteil noch bei etwa 21% gelegen. In Westdeutschland lag der Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den gesamten Beschäftigten mit 23,6% etwa gleich hoch wie in Hessen. Bei den weiblichen Beschäftigten lag der Anteil der Teilzeitkräfte in Hessen wesentlich höher als bei den Gesamtbeschäftigten nämlich bei 45,5%. Insgesamt sind 82,7% der Teilzeitarbeitskräfte in Hessen weiblich.

Besonders hoch ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den gesamten Beschäftigten in Hessen in den Sektoren Handel und Reparatur sowie Sonstige Dienstleistungen. Im Öffentlichen Bereich liegt er leicht über dem Durchschnitt. Hingegen greifen Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes und des Baugewerbes verhältnismäßig selten auf Teilzeitbeschäftigte zurück. Die Teilzeitbeschäftigungsquote weiblicher Arbeitnehmer folgt ungefähr dem Muster der gesamten Teilzeitbeschäftigung, wenngleich auf wesentlich höherem Niveau.

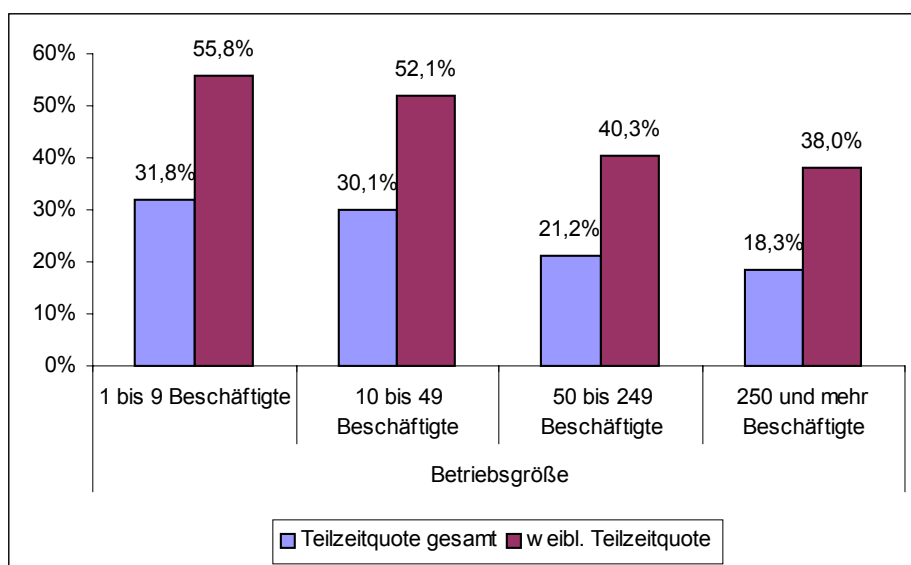
Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich dabei eine uneinheitliche Entwicklung der verschiedenen Wirtschaftszweige. Während sich die Teilzeitbeschäftigungsquote in den Bereichen Handel und Reparatur, Dienstleistungen für Unternehmen und Sonstige Dienstleistungen teilweise stark erhöht hat (Handel/Reparatur: von 29,1% auf 35,4%; Dienstleistungen für Unternehmen: von 19,5% auf 24,2%; Sonstige Dienstleistungen: von 26,1% auf 30,8%), ist die Quote im Öffentlichen Bereich etwa gleich geblieben (Vorjahreswert: 27,8%). Im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten sogar etwas gesunken, nämlich von 10,3% auf 9,7% bzw. von 8,3% auf 7,5%.

Graphik IV-6: Teilzeitbeschäftigungsquote (Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten), nach Wirtschaftszweigen



Die Differenzierung nach der Betriebsgrößenklasse zeigt, dass mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den gesamten Beschäftigten zurückgeht. Dabei zeigt sich im Vergleich zum Vorjahr für alle Größenklassen eine Erhöhung des Anteils von Teilzeitbeschäftigten.

Graphik IV-7: Teilzeitbeschäftigungsquote (Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten), nach Betriebsgröße



4.3.2 Befristete Beschäftigung

Seit 1985 ist der Abschluss befristeter Arbeitsverträge auch ohne sachliche Begründung für die Dauer von 18 Monaten möglich. Die Dauer der Befristung wurde 1996 von 18 auf maximal 24 Monate erhöht und 2001 durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz neu geregelt. Hintergrund und Ziel dieser Deregulierungsbemühung war es, den Arbeitgebern höhere Flexibili-

tätsspielräume zu gewähren in der Hoffnung auf Zunahme der Neueinstellungen und eine positive Beschäftigungswirkung.

Zum 30.6.2002 gab es in 11% aller Betriebe in Hessen befristet Beschäftigte. Dies entspricht etwa dem Wert des Vorjahres (12%). Insgesamt waren in Hessen circa 120.400 Personen befristet eingestellt. Damit lag der Anteil der befristet Eingestellten an den gesamten Arbeitskräften bei ungefähr 4,4% (Vorjahr 4,3%). 54,1% der befristet Beschäftigten waren Frauen. Angesichts eines Frauenanteils an den Gesamtbeschäftigten von 43,9% waren Frauen von befristeter Beschäftigung somit deutlich überdurchschnittlich betroffen.

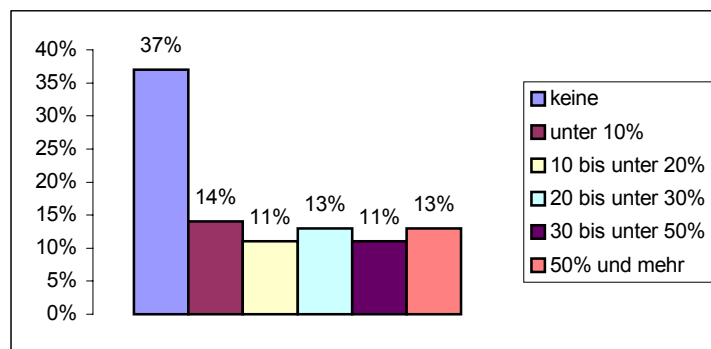
Aufgrund geringer Fallzahlen kann keine aussagekräftige Differenzierung der befristet Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen oder Betriebsgrößenklassen vorgenommen werden. Tendenziell kann jedoch gesagt werden, dass der Anteil befristet Beschäftigter mit steigender Unternehmensgröße zunimmt. Überdurchschnittlich hoch lag der Anteil der befristet Beschäftigten generell in den Dienstleistungsbranchen einschließlich des Öffentlichen Bereichs. Hingegen existierten im Bereich Handel und Reparatur, im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe verhältnismäßig wenig befristete Arbeitsverhältnisse.

5. Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer

5.1 Ausmaß der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

In der tagespolitischen Diskussion wird häufig die Frage gestellt, ob ältere Arbeitnehmer aufgrund geringerer Flexibilität und Belastbarkeit im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmern eher eine Belastung für die Unternehmen darstellen, oder ob sie im Gegenteil wegen ihrer in der Regel langjährigen Berufserfahrung als besonderer Aktivposten für die Betriebe zu werten sind.² Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurde gefragt, wie hoch der Anteil von Arbeitnehmern im Alter von 50 Jahren und älter an der Belegschaft des Betriebes ist. Mehr als ein Drittel der hessischen Betriebe, nämlich 37%, beschäftigte 2002 gar keine Arbeitnehmer diesen Alters. Das heißt es existiert eine bedeutsame Gruppe an Unternehmen, die, aus welchen Gründen auch immer, generell auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer verzichtet. Ansonsten scheinen keine Vorbehalte gegen die Beschäftigung Älterer zu bestehen. Bildet man Gruppen von Betrieben nach Maßgabe des Anteils Älterer an der Belegschaft, so zeigen sich keine signifikanten Unterschiede.

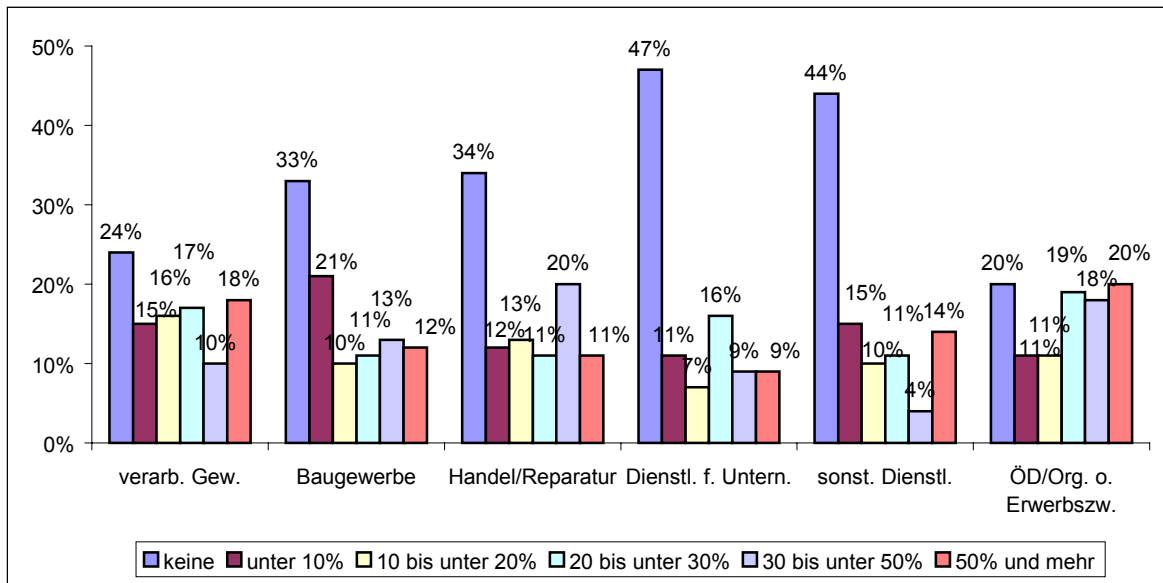
Graphik V-1: Beschäftigte im Alter 50 Jahre und älter; Anteile an der Belegschaft



Besonders zurückhaltend bei der Beschäftigung Älterer sind die Dienstleistungsbranchen. 47% der Betriebe im Bereich Dienstleistungen für Unternehmen und 44% bei den Sonstigen Dienstleistungen verzichteten vollständig auf ältere Arbeitnehmer. Hingegen scheint das Alter bei den Öffentlichen Dienstleistungen und den Organisationen ohne Erwerbscharakter keine Rolle zu spielen. Im Baugewerbe und im Bereich Handel und Reparatur verzichteten 33% bzw. 34% der Unternehmen auf ältere Arbeitnehmer; im Verarbeitenden Gewerbe sind es mit 24% deutlich weniger.

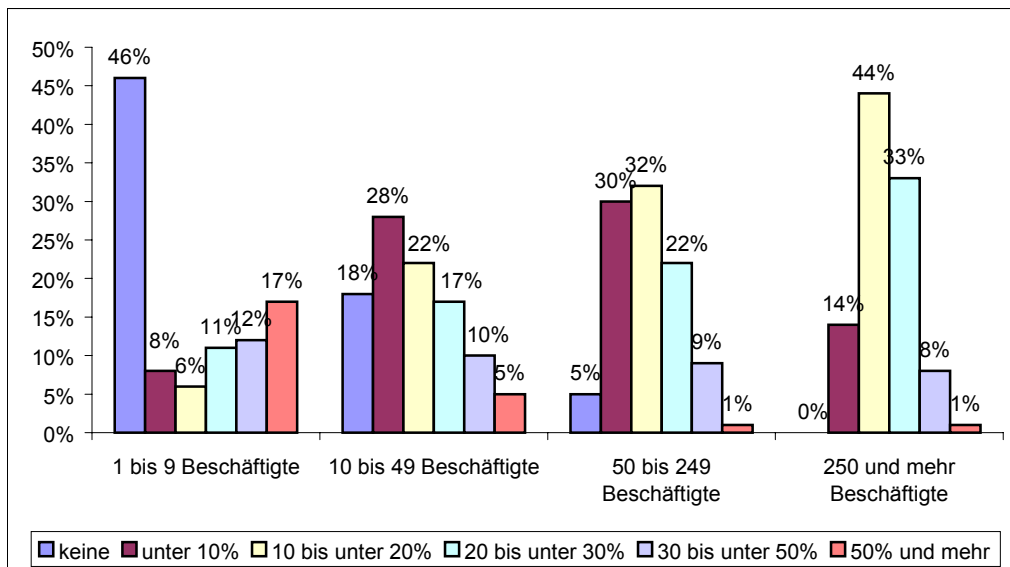
² Die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer in Hessen im Jahre 2002 war auch Thema des IAB-Kurzreports „Ältere Beschäftigte in Hessen“. Dieser sowie weitere Kurzreporte auf der Grundlage der Auswertung des IAB-Betriebspanels Hessen sind als Download verfügbar unter: www.iwak-frankfurt.de

Graphik V-2: Beschäftigte im Alter 50 Jahre und älter; Anteile an der Belegschaft, nach Wirtschaftszweigen



Der Anteil der Betriebe ohne ältere Arbeitnehmer nimmt mit steigender Betriebsgröße ab. Bei den Kleinstbetrieben unter 10 Beschäftigten verzichtet fast die Hälfte auf Arbeitnehmer im Alter von 50 Jahren oder älter. Bei den Großbetrieben mit mindestens 250 Beschäftigten gibt es hingegen keinen Betrieb ohne ältere Arbeitnehmer. Bei der Mehrheit dieser Betriebe rangiert der Anteil Älterer zwischen 10% und 30% der Belegschaft.

Graphik V-3: Beschäftigte im Alter 50 Jahre und älter; Anteile an der Belegschaft, nach Betriebsgröße



5.2 Maßnahmen für Ältere

Die überwiegende Mehrheit der Betriebe, die ältere Arbeitnehmer beschäftigen, führt keine besonderen Maßnahmen für Ältere durch. Am verbreitetsten ist noch die Altersteilzeit. 12% der Betriebe mit älteren Beschäftigten bieten diese Maßnahme an. Bei den ebenfalls abge-

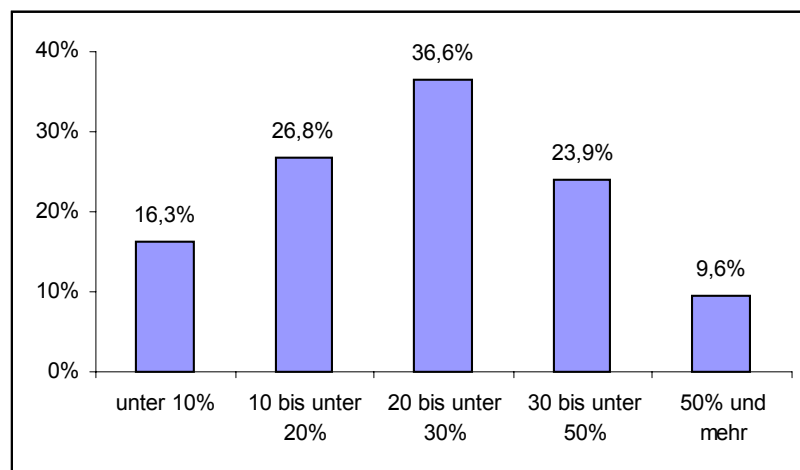
fragten Maßnahmen der Einbeziehung Älterer in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten und die altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen, die 8% bzw. 7% der befragten Betriebe durchführen, muss offen bleiben, ob es sich hierbei um gezielte Maßnahmen für Ältere oder den normalen Arbeitsablauf handelt.

Tabelle V-1: Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung Älterer beziehen
Anteile der Betriebe, die die jeweilige Maßnahme durchführen
(Basis: Betriebe mit Beschäftigten im Alter von 50 Jahren und älter)

Altersteilzeit	12%
Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze	1%
Herabsetzung der Leistungsanforderungen	3%
Altersgemischte Besetzung der Arbeitsgruppen	7%
Einbeziehung Älterer in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten	8%
Spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere	0%
Andere Maßnahmen für Ältere	1%
Keine Maßnahmen für Ältere	78%

Am verbreitetsten ist das Angebot von Maßnahmen für Ältere in den Betrieben mit einem Anteil von 20% bis 30% Älterer an der Belegschaft. Sowohl bei Betrieben mit niedrigerem als auch bei Betrieben mit höherem Anteil älterer Beschäftigter nimmt die Häufigkeit von Maßnahmen kontinuierlich ab. Die Abnahme dieser Häufigkeit ab einem Anteil Älterer an den Beschäftigten von 30% ist vermutlich dem Umstand geschuldet, dass Arbeitnehmer über 49 Jahre in diesen Betrieben als normaler Bestandteil der Belegschaft und daher nicht in besonderem Maße als förderungswürdig angesehen werden.

Graphik V-4: Anteil der Betriebe, die Maßnahmen für Ältere durchführen, in Abhängigkeit vom Anteil der Personen ab 50 an der Belegschaft

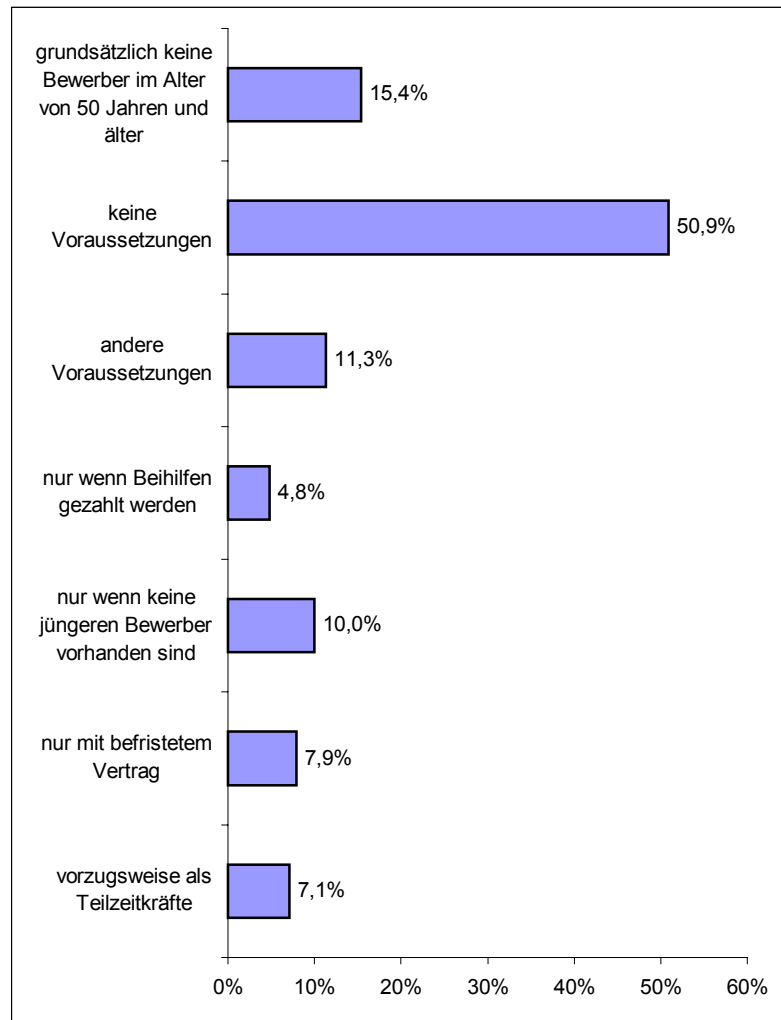


5.3 Voraussetzungen für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Im Rahmen der Befragung wurde ermittelt, welche Voraussetzungen für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer gelten müssten. Gut die Hälfte der Betriebe (50,9%) gab an, es existierten keine besonderen Voraussetzungen. 15,4% sagten, sie würden grundsätzlich keine Bewerber im Alter von 50 Jahren und darüber berücksichtigen, 10% gaben an, sie zögen solche Bewerber nur in Betracht, wenn keine jüngeren Arbeitskräfte zur Verfügung stünden.

7,9% wollten Ältere nur mit einem befristeten Vertrag und 7,1% nur als Teilzeitkräfte einstellen. 4,8% machten die Einstellung Älterer von der Zahlung von Beihilfen abhängig.

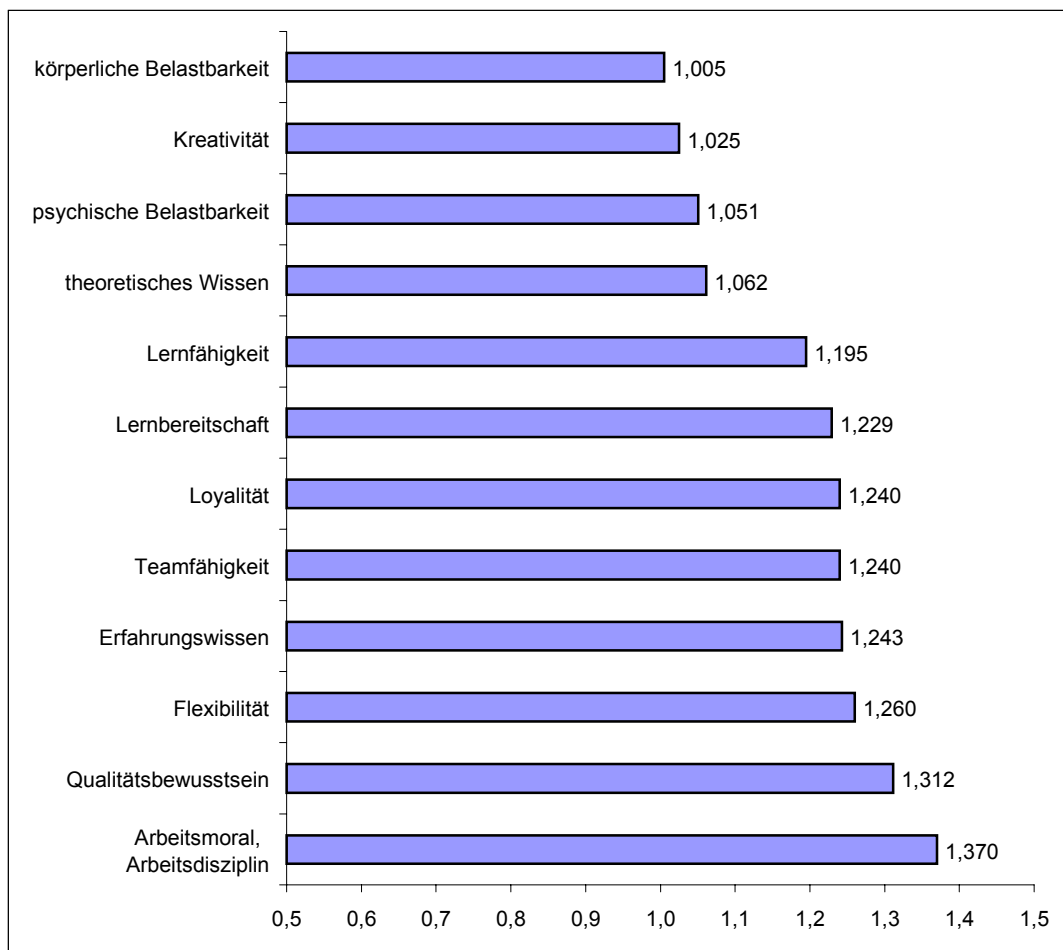
**Graphik V-5: Voraussetzungen für die Beschäftigung von Bewerbern ab 50 Jahre
(Mehrfachnennungen möglich)**



Im Rahmen der Panels wurde auch die Frage nach bestimmten Eigenschaften gestellt. Dabei wurde zunächst gefragt, wie wichtig diese Eigenschaften für die Mehrheit der Arbeitsplätze des Betriebes sind. Anschließend wurde die Frage gestellt, ob diese Eigenschaft tendenziell eher bei älteren oder bei jüngeren Arbeitnehmern anzutreffen sei.

Um die Bedeutsamkeit der verschiedenen Eigenschaften vergleichen zu können, wurde ein Index konstruiert. Dabei wurden für jede Eigenschaft die Prozentwerte der Antworten mit Gewichtungsfaktoren multipliziert und zwar mit dem Faktor 1,5 für „sehr wichtig“, 1 für „wichtig“ und 0,5 für „weniger wichtig“. Rein rechnerisch kann dieser Index einen Wert zwischen 1,5 (100% der Betriebe halten diese Eigenschaft für sehr wichtig) und 0,5 (100% der Betriebe halten diese Eigenschaft für weniger wichtig) annehmen.

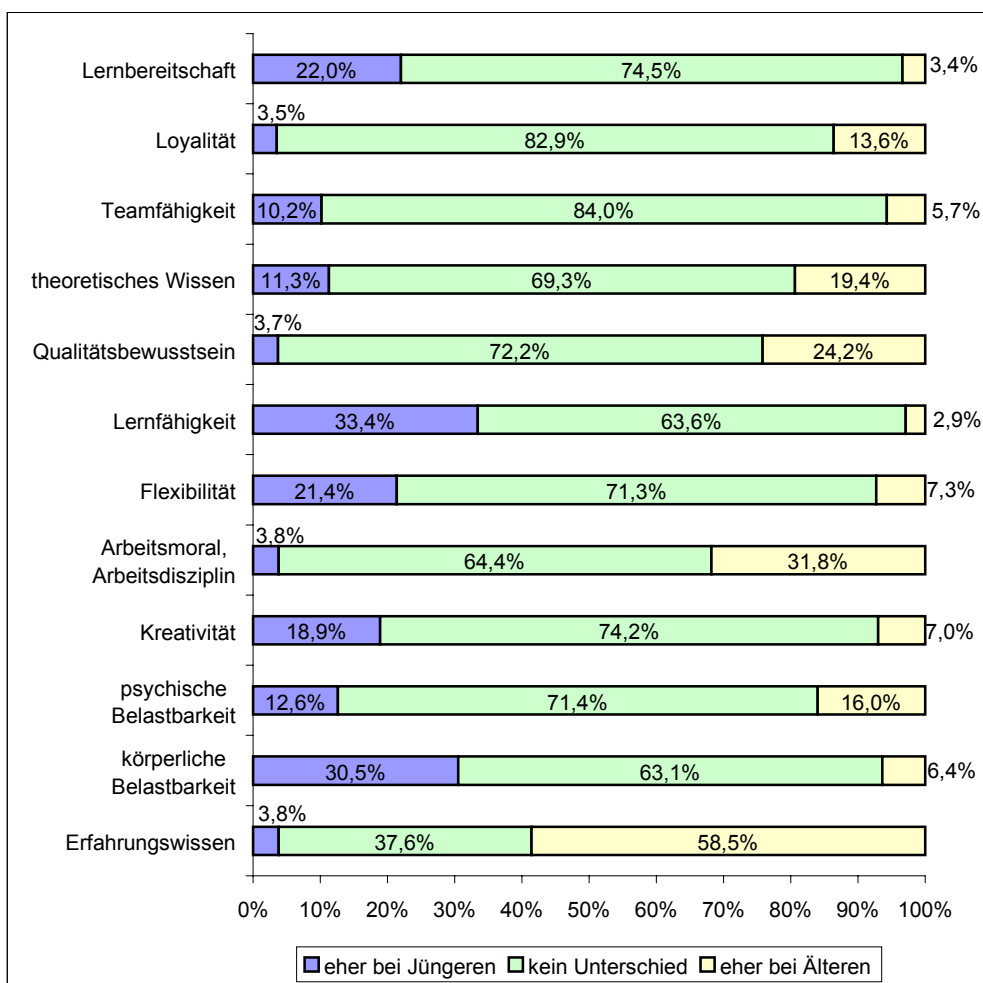
Graphik V-6: Bedeutung verschiedener Eigenschaften für die Mehrheit der Arbeitsplätze



In Hinblick auf die meisten dieser Eigenschaften wurde kein Unterschied zwischen Älteren und Jüngeren gesehen. Gewisse Vorteile jüngerer Arbeitnehmer werden hinsichtlich der Lernbereitschaft, der Lernfähigkeit, der Flexibilität, der Kreativität und der körperlichen Belastbarkeit gesehen. Dabei wird vor allem die Eigenschaft der Flexibilität, aber auch Lernbereitschaft und Lernfähigkeit als wichtig erachtet. Die Vorteile älterer Arbeitnehmer hingegen bestehen tendenziell in einer höheren Loyalität, ausgeprägterem Qualitätsbewusstsein und einer besseren Arbeitsmoral bzw. -disziplin. Insbesondere werden ältere Arbeitnehmer jedoch mit einem höheren Erfahrungswissen in Verbindung gebracht. Dabei gilt Erfahrungswissen ebenso wie Loyalität und Qualitätsbewusstsein für die meisten Betriebe als wichtige Eigenschaften. Die ebenfalls tendenziell eher älteren Arbeitnehmern zugeschriebene höhere Arbeitsmoral und Arbeitsdisziplin kann gemäß der Befragung sogar als wichtigste Eigenschaft überhaupt angesehen werden.

Insgesamt kommt die Erhebung zu dem Ergebnis, dass ältere Arbeitnehmer durchaus gegenüber jüngeren in einer Reihe von Eigenschaften über Vorteile verfügen. Dabei handelt es sich überdies um Eigenschaften, die von einer Mehrzahl der Betriebe als sehr wichtig eingestuft werden.

Graphik V-7: Eigenschaft findet sich bei ...



5.4 Multivariate Analyse der Einflussfaktoren auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

5.4.1 Vorgehensweise und verwendeter Modellansatz

Wie der vorangegangene Abschnitt gezeigt hat, werden älteren Arbeitnehmern eine Reihe von Eigenschaften zugesprochen, welche die Mehrheit der Betriebe als wichtig oder gar sehr wichtig erachten. Dennoch erklärten in der Befragung immerhin mehr als 15% der befragten Betriebe, sie würden grundsätzlich keine Bewerber im Alter von 50 Jahren oder älter einstellen. Auch in der tagespolitischen Diskussion wird häufig auf die Beschäftigungsschwierigkeiten älterer Arbeitnehmer hingewiesen. Im Folgenden sollen mit Hilfe einer multivariaten Analyse einige mögliche Bestimmungsfaktoren der Beschäftigung Älterer untersucht werden. Angewendet wird das Verfahren einer multinominalen logistischen Regression.

Dabei soll folgendermaßen vorgegangen werden. Zunächst wird ein umfassendes Modell konstruiert, in welches eine Reihe möglicher Einflussfaktoren integriert sind. Auf der Grundlage dieses Modells sollen solche Faktoren identifiziert werden, von denen ein signifikanter Einfluss auf das Einstellungsverhalten der Betriebe hinsichtlich älterer Arbeitnehmer angenommen werden kann. Anschließend wird in einem reduzierten Modell, das nur noch die

zuvor als signifikant identifizierten Faktoren als unabhängige Variablen beinhaltet, die Einflussstruktur auf die Beschäftigung Älterer näher betrachtet werden. Als abhängige Variable dient hierbei, sowohl bei dem umfassenden als auch bei dem reduzierten Modell, der Anteil von Beschäftigten im Alter von 50 Jahren oder älter an den gesamten Beschäftigten eines Betriebes.

Dabei werden drei Kategorien unterschieden:

1. Betriebe ohne ältere Beschäftigte,
2. Betriebe mit einem Anteil älterer Beschäftigter bis unter 30% der Belegschaft und
3. Betriebe mit einem Anteil älterer Beschäftigter an der Belegschaft von 30% oder mehr.

Bei der ersten Kategorie kann im Regelfall von einem bewussten Verzicht auf die Beschäftigung Älterer ausgegangen werden. Bei der dritten Gruppe hingegen wird angenommen, dass definitiv keine Vorbehalte gegen die Beschäftigung Älterer existieren.

Als mögliche Determinanten des Umfangs der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer werden folgende Variablen betrachtet:

- Wirtschaftszweige, unterschieden in die sechs Branchen Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Handel/Reparatur, Dienstleistungen für Unternehmen, Sonstige Dienstleistungen und Öffentlicher Dienst/Organisationen ohne Erwerbscharakter;
- Betriebsgröße, anhand der Zahl der Beschäftigten unterschieden in folgende vier Kategorien, ein bis neun, zehn bis 49, 50 bis 249 oder 250 Beschäftigte und mehr;
- Alter des Betriebes als dichotome Variable je nachdem, ob der Betrieb vor 1990 gegründet wurde oder 1990 und später;
- offene Stellen als dichotome Variable je nachdem, ob sofort zu besetzende offene Stellen existieren oder nicht;
- Beschäftigungsentwicklung, wobei danach unterschieden wird, ob die Beschäftigung innerhalb des Betriebes zwischen 2001 und 2002 gestiegen, gefallen oder gleich geblieben ist;
- Investitionen in EDV bzw. Informations- und Kommunikationstechnik, je nachdem ob solche Investitionen getätigt wurden oder nicht; Hintergrund für die Berücksichtigung dieser Variable ist es zu prüfen, ob die Daten die oftmals getroffene Aussage bestätigen, Ältere hätten Schwierigkeiten, sich an neue Arbeitstechniken zu gewöhnen;
- Ausbildungsstatus, unterschieden danach, ob der Betrieb im Betrachtungszeitraum wenigstens einen Auszubildenden hatte oder nicht;
- Betriebs- bzw. Personalrat als dichotome Variable, je nachdem, ob ein solches Gremium existiert oder nicht;
- Teilzeitbeschäftigte, je nachdem ob solche Arbeitskräfte im Betrieb beschäftigt sind oder nicht;

- Frauenanteil, unterschieden in drei Gruppen mit unter 20%, 20% bis 59% bzw. mindestens 60% Frauen in der Belegschaft;
- Vorliegen von Restriktionen bei der Beschäftigung Älterer auf der Grundlage der Befragung der Betriebe, ob für die Einstellung von älteren Beschäftigten Voraussetzungen existieren. Hierbei wurden zwei Kategorien gebildet. Die erste Kategorie umfasst diejenigen Betriebe, in denen keine (geäußerten) Voraussetzungen für die Beschäftigung Älterer existieren; die zweite Kategorie setzt sich aus denjenigen Betrieben zusammen, in denen solche Voraussetzungen existieren (unabhängig davon welche Voraussetzungen dies konkret sind), sowie denjenigen, die grundsätzlich keine Arbeitskräfte über 49 einstellen.

5.4.2 Ergebnisse des Gesamtmodells

Auf der Grundlage des umfassenden Modells, das heißt unter Einbeziehung aller elf oben genannten unabhängigen Variablen lassen sich fünf Faktoren identifizieren, bei denen ein signifikanter Einfluss auf die abhängige Variable festgestellt werden kann. Es handelt sich hierbei um die Wirtschaftszweige, die Betriebsgröße, das Alter des Betriebes, den Ausbildungsstatus sowie das Vorliegen eines Betriebs- oder Personalrates. Alle übrigen Variablen sind nicht signifikant. Das Bestimmtheitsmaß von Nagelkerke liegt bei 0,426. Dieser Wert lässt sich dahingehend interpretieren, dass 42,6% der Varianz³ der abhängigen Variablen durch die elf unabhängigen Variablen erklärt werden können. Eine Tabelle mit den Ergebnissen des Likelihood-Quotienten-Tests für dieses Modells findet sich im Anhang.

Die Existenz eines signifikanten Zusammenhangs zwischen den oben genannten fünf Variablen und dem Anteil Älterer an den gesamten Beschäftigten bleibt auch dann erhalten, wenn man einzelne der verwendeten elf unabhängigen Variablen aus der Berechnung herausnimmt. Das bedeutet, dass der festgestellte Zusammenhang zwischen den als signifikant identifizierten Größen und dem Anteil Älterer an der Belegschaft als einigermaßen robust angesehen werden kann. Im Folgenden wird die Analyse daher auf diese fünf unabhängigen Variablen reduziert. In einem ersten Schritt wird dabei in fünf Modellen der isolierte Einfluss dieser Faktoren untersucht. Ermittelt werden die Wahrscheinlichkeiten für die drei verschiedenen Ausprägungen der abhängigen Variablen „Anteil Älterer an der Belegschaft“ in Abhängigkeit des jeweils betrachteten Faktors. Erst im Anschluss daran wird in einem weiteren Modell der kombinierte Einfluss der als relevant angesehenen Faktoren analysiert.

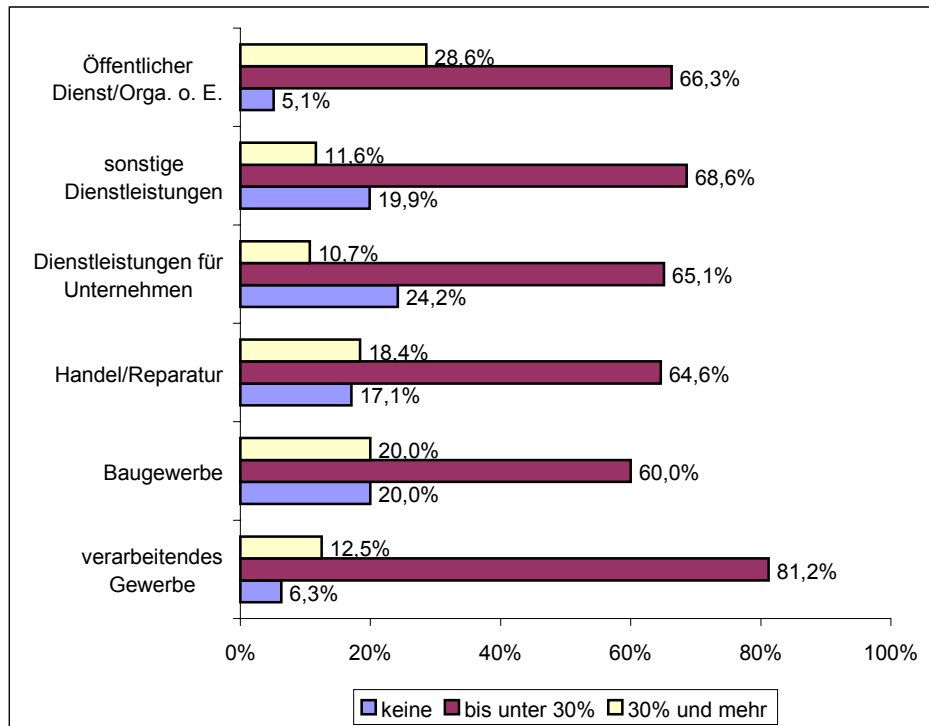
5.4.3 Bedeutung der Einzelfaktoren

Für den Einfluss der Branche auf den Anteil Älterer lassen sich kaum systematische Aussagen treffen. Man kann lediglich zwei Besonderheiten feststellen. Zum einen weist das Verarbeitende Gewerbe eine hohe Zahl an Betrieben mit einem mittleren Anteil Älterer auf. Das heißt, die Zugehörigkeit zu dieser Branche resultiert mit hoher Wahrscheinlichkeit in einem

³ Streng genommen handelt es sich hierbei um eine Pseudovarianz, da die abhängige Variable ordinal skaliert ist.

Anteil Älterer zwischen 0% und 30%. Zum anderen liegt im Öffentlichen Bereich der Anteil der Betriebe mit einer hohen Zahl Älterer deutlich über dem Durchschnitt.⁴

Graphik V-8: Zusammenhang zwischen den Wirtschaftszweigen und dem Anteil Älterer an den Beschäftigten; Wahrscheinlichkeiten

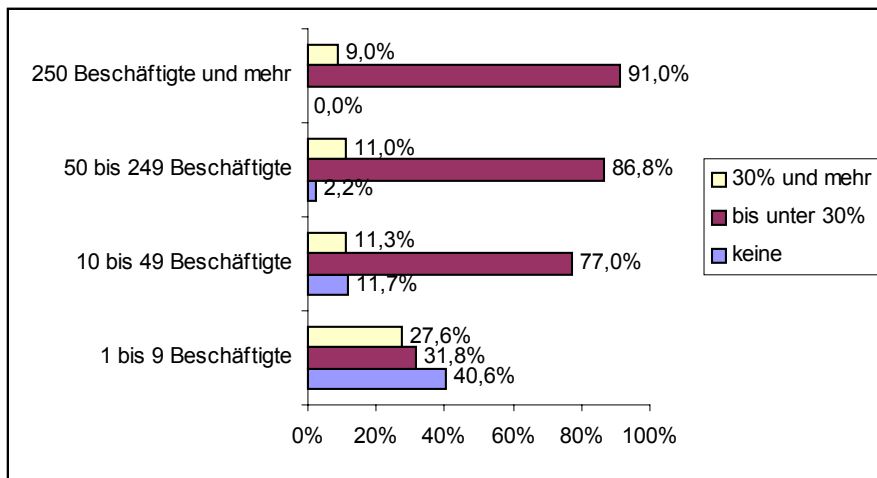


Anders als bei den Wirtschaftszweigen lässt sich bei einer Analyse nach den Betriebsgrößenklassen ein eindeutiger Zusammenhang bereits aus der Graphik erkennen. Mit zunehmender Betriebsgröße sinkt die Wahrscheinlichkeit dafür, dass der Betrieb gar keine Älteren hat. Ebenso, wenngleich etwas langsamer, vollzieht sich der Rückgang des Anteils derjenigen Betriebe mit einem hohen Älterenanteil von 30% oder mehr. Hingegen nimmt die Zahl der Betriebe mit einem Anteil Älterer an den Beschäftigten zwischen 0% und 30% mit steigender Betriebsgröße deutlich zu. In der Gruppe der Großbetriebe beträgt die Wahrscheinlichkeit eines mittleren Älterenanteils mehr als 90%.⁵

⁴ Das Signifikanzniveau liegt bei dieser isolierten Betrachtung der Wirtschaftszweige bei 0,000, das Maß von Nagelkerke bei 0,073.

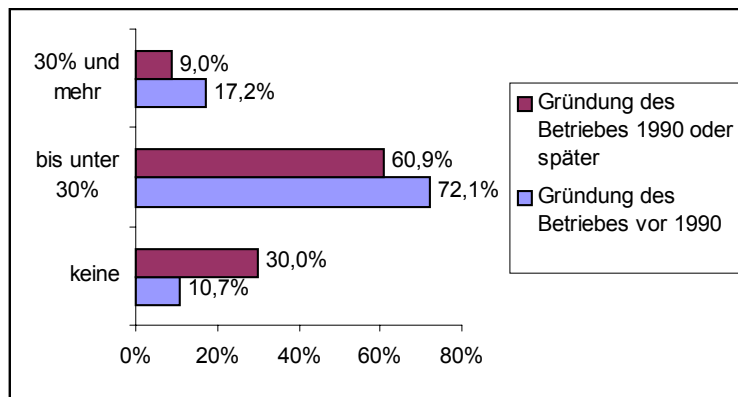
⁵ Die Signifikanz des Einflussfaktors Betriebsgröße liegt bei 0,000. Das Nagelkerkemaß beträgt 0,339.

Graphik V-9: Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Anteil Älterer an den Beschäftigten; Wahrscheinlichkeiten



Auch in Hinblick auf das Alter des Betriebes existiert ein eindeutiger Zusammenhang. Jüngere Betriebe, das heißt solche, die 1990 oder später gegründet worden sind, haben dem Modell zufolge vergleichsweise wenige ältere Beschäftigte. Es steht zu vermuten, dass die Belegschaften zumindest teilweise zusammen mit ihren Betrieben altern.⁶

Graphik V-10: Zusammenhang zwischen dem Alter des Betriebes und dem Anteil Älterer an den Beschäftigten; Wahrscheinlichkeiten

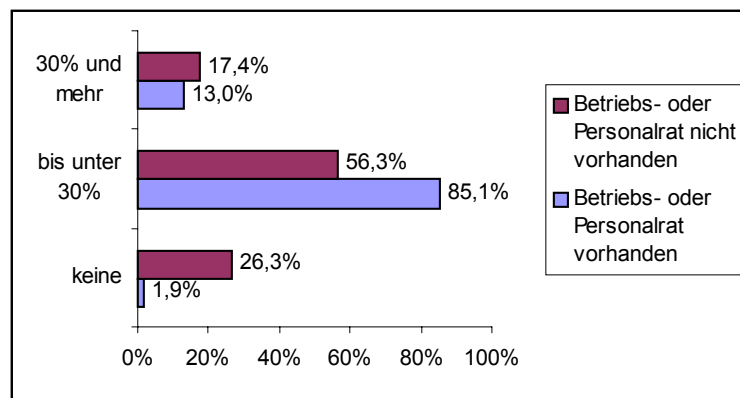


Tendenziell erhöht ein Betriebs- oder Personalrat die Beschäftigung Älterer in einem Unternehmen. Während nur verschwindend wenige Betriebe mit einem Personal- oder Betriebsrat gar keine älteren Beschäftigten haben, sind es bei den Betrieben ohne Rat mehr als ein Viertel. Dementsprechend liegt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb einen Anteil Älterer an der Belegschaft zwischen 0% und 30% aufweist, bei den Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat wesentlich höher als bei der Vergleichsgruppe. Allerdings dreht sich dieses Verhältnis bei den Betrieben mit einem hohen Älterenanteil wieder um, wenngleich der Unterschied alles in allem vergleichsweise moderat bleibt.⁷

⁶ Das Signifikanzniveau liegt bei 0,00, das Nagelkerkemaß bei 0,060.

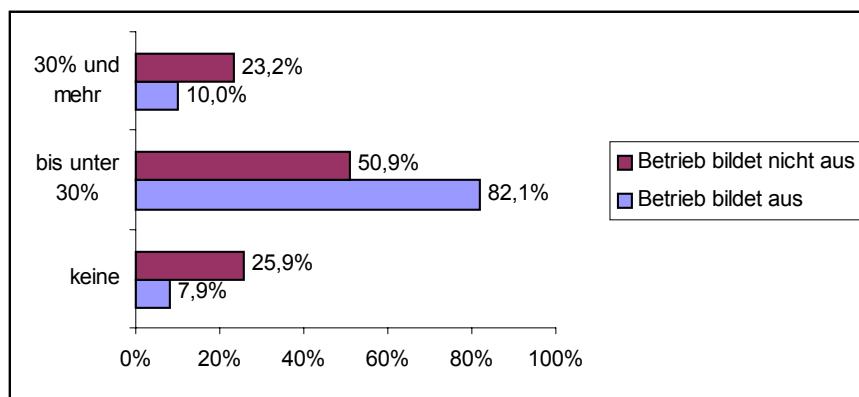
⁷ Das Maß von Nagelkerke beträgt für diesen Zusammenhang 0,178 bei einer Signifikanz von 0,000.

Graphik V-11: Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebs- oder Personalrats und dem Anteil Älterer an den Beschäftigten; Wahrscheinlichkeiten



Ähnlich wie bei dem Vorliegen eines Betriebs- oder Personalrates, ergibt sich bei der Frage nach dem Ausbildungsverhalten, dass ausbildende Betriebe wesentlich häufiger als nicht ausbildende einen Älterenanteil von zwischen 0% und 30% der Belegschaft haben. Hingegen ist es bezüglich der Betriebe mit einem Anteil Älterer von mindestens 30% umgekehrt. Die Wahrscheinlichkeit dafür, dass Betriebe gar keine Älteren beschäftigt, ist für die ausbildenden Betrieben wesentlich niedriger als für die nicht ausbildenden.⁸

Graphik V-12: Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsverhalten und dem Anteil Älterer an den Beschäftigten; Wahrscheinlichkeiten



5.4.4 Ergebnisse des Vier-Faktoren-Modells

Im Folgenden werden die Ergebnisse eines reduzierten Modells vorgestellt, bei dem der kombinierte Einfluss der unabhängigen Variablen Betriebsgröße, Alter des Betriebes, Existenz eines Betriebs- oder Personalrates und Ausbildungsverhalten auf den Anteil Älterer berücksichtigt wird. Diese Faktoren haben sich durchgängig als signifikant erwiesen. Gleichzeitig ließ sich bei der Betrachtung des isolierten Einflusses eine eindeutige Systematik des Zusammenhanges mit der abhängigen Variablen feststellen. Die Wirtschaftszweige werden nachfolgend nicht mehr berücksichtigt. Neben dem Umstand, dass sich der Einfluss der Branchen nur schwer systematisch begründen lässt, sind hierfür auch Darstellungsgründe relevant. Die Einbeziehung sechs verschiedener Branchen würde die Menge der betrachte-

⁸ Bei diesem Zusammenhang liegt das Nagelkerkemaß bei 0,131 und die Signifikanz bei 0,000.

ten Fälle derart vervielfachen, dass eine übersichtliche Präsentation der Ergebnisse kaum mehr möglich ist. Darüber hinaus kann im Rahmen der multivariaten Analyse, die auf der Grundlage des ungewichteten Datensatzes gerechnet wird, bei den Wirtschaftszweigen das Problem zu geringer Fallzahlen relevant werden.⁹

Die folgende Tabelle zeigt die Ergebnisse des Likelihood-Quotienten-Tests für das reduzierte Modell mit vier unabhängigen Variablen. Der Wert für das Nagelkerkemaß beträgt 0,384.

Tabelle V-2: Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des reduzierten Modells

Effekt	-2 Log-Likelihood für reduziertes Modell	Chi-Quadrat	Freiheitsgrade	Signifikanz
konstanter Term	155,367	,000	0	
Betriebsgröße	275,434	120,067	6	,000
Alter des Betriebes	185,259	29,892	2	,000
Ausbildungsverhalten	165,560	10,192	2	,006
Betriebs-/Personalrat	166,607	11,240	2	,004

Die nachfolgende Tabelle präsentiert die Kombination der Einflussfaktoren auf der Grundlage des Modells mit vier unabhängigen Variablen. Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden lediglich die vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten dargestellt. Eine Tabelle mit den detaillierten Ergebnissen findet sich im Anhang.

Tabelle V-3: Vorhergesagte Häufigkeiten für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer
Betriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Alter des Betriebes	Betriebs- / Personalrat	Ausbildungsverhalten	Älteranteil	vorhergesagte Häufigkeit
1 bis 9	vor 1990	ja	bildet aus	keine	13,4%
				bis unter 30%	49,8%
				30% und mehr	36,8%
		bildet nicht aus	keine	12,1%	
			bis unter 30%	34,9%	
			30% und mehr	53,1%	
	nein	bildet aus	keine	34,1%	
			bis unter 30%	42,6%	
			30% und mehr	23,3%	
		bildet nicht aus	keine	32,8%	
			bis unter 30%	31,6%	
			30% und mehr	35,6%	
1990 oder später	ja	bildet nicht aus	keine	30,5%	
			bis unter 30%	40,1%	
			30% und mehr	29,4%	
	nein	bildet aus	keine	58,2%	
			bis unter 30%	33,1%	
			30% und mehr	8,7%	
bildet nicht aus	keine	59,6%			
	bis unter 30%	26,2%			
	30% und mehr	14,2%			

⁹ Im Übrigen bleiben alle betrachteten Variablen signifikant, unabhängig davon, ob die Wirtschaftszweige in die Berechnung einbezogen werden oder nicht. Bei einer Analyse unter Berücksichtigung der Wirtschaftszweige, das heißt bei einem Modell mit fünf unabhängigen Variablen, liegt das Nagelkerkemaß bei 0,407, die Signifikanz für die Wirtschaftszweige bei 0,001.

Fortsetzung Tabelle V-3
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Alter des Betriebes	Betriebs- / Personalrat	Ausbildungs- verhalten	Älterenanteil	vorhergesagte Häufigkeit
10 bis 49	vor 1990	ja	bildet aus	keine	3,6%
				bis unter 30%	83,9%
				30% und mehr	12,5%
		nein	bildet nicht aus	keine	4,0%
				bis unter 30%	73,4%
				30% und mehr	22,5%
	1990 oder später	ja	bildet aus	keine	10,3%
				bis unter 30%	80,8%
				30% und mehr	8,9%
		nein	bildet nicht aus	keine	11,8%
				bis unter 30%	71,9%
				30% und mehr	16,3%
1990 oder später	ja	bildet aus	keine	8,0%	
			bis unter 30%	85,8%	
			30% und mehr	6,1%	
	nein	bildet nicht aus	keine	9,5%	
			bis unter 30%	78,9%	
			30% und mehr	11,6%	
nein	bildet aus	keine	21,0%		
		bis unter 30%	75,1%		
		30% und mehr	4,0%		
nein	bildet nicht aus	keine	24,5%		
		bis unter 30%	68,0%		
				30% und mehr	7,4%

Fortsetzung Tabelle V-3
Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten

50 bis 249	vor 1990	ja	bildet aus	keine	1,1%
				bis unter 30%	87,6%
				30% und mehr	11,3%
		bildet nicht aus	keine	1,2%	
			bis unter 30%	78,0%	
			30% und mehr	20,8%	
	nein	bildet aus	keine	3,3%	
			bis unter 30%	88,3%	
			30% und mehr	8,5%	
		bildet nicht aus	keine	3,8%	
			bis unter 30%	80,3%	
			30% und mehr	15,8%	
1990 oder später	ja	bildet aus	keine	2,5%	
			bis unter 30%	91,8%	
			30% und mehr	5,7%	
		bildet nicht aus	keine	3,0%	
			bis unter 30%	86,0%	
			30% und mehr	11,0%	
	nein	bildet aus	keine	7,2%	
			bis unter 30%	88,7%	
			30% und mehr	4,1%	
		bildet nicht aus	keine	8,7%	
			bis unter 30%	83,4%	
			30% und mehr	7,9%	

Fortsetzung Tabelle V-3
Betriebe mit 250 Beschäftigten und mehr

250 und mehr	vor 1990	ja	bildet aus	keine	0,0%
				bis unter 30%	90,9%
				30% und mehr	9,1%
		bildet nicht aus	keine	0,0%	
			bis unter 30%	83,0%	
			30% und mehr	17,0%	
	nein	bildet aus	keine	0,0%	
			bis unter 30%	93,1%	
			30% und mehr	6,9%	
		bildet nicht aus	keine	0,0%	
			bis unter 30%	86,8%	
			30% und mehr	13,2%	
1990 oder später	ja	bildet aus	keine	0,0%	
			bis unter 30%	95,4%	
			30% und mehr	4,6%	
		bildet nicht aus	keine	0,0%	
			bis unter 30%	91,0%	
			30% und mehr	9,0%	
	nein	bildet aus	keine	0,0%	
			bis unter 30%	96,6%	
			30% und mehr	3,4%	

Auf der Grundlage dieser Tabelle lassen sich nun Faktorkombinationen identifizieren, bei denen bestimmte Ergebnisse mit einer besonders hohen Wahrscheinlichkeit auftreten. Indem man diese Kombinationen auf Gemeinsamkeiten hin überprüft, kann man diejenigen Faktoren ermitteln, die für das jeweilige Resultat bestimmend sind. Zunächst werden solche Fälle betrachtet, die eine besonders hohe vorhergesagte Wahrscheinlichkeit für einen hohen Anteil Älterer an den Gesamtbeschäftigten aufweisen. Nimmt man die drei Fälle mit der höchsten Wahrscheinlichkeit, so lässt sich feststellen, dass es sich jedes Mal um Kleinbetriebe handelt, die vor 1990 gegründet wurden. Hingegen existiert hinsichtlich der Existenz eines Betriebs- oder Personalrats sowie in Bezug auf das Ausbildungsverhalten keine eindeutige Aussage.

Tabelle V-4: Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für einen hohen Anteil Älterer an den Gesamtbeschäftigten

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Alter des Betriebes	Betriebs- / Personalrat	Ausbildungsverhalten	vorhergesagte Häufigkeit
1 bis 9	vor 1990	ja	bildet nicht aus	53,1%
1 bis 9	vor 1990	ja	bildet aus	36,8%
1 bis 9	vor 1990	nein	bildet nicht aus	36,8%

Am anderen Ende der Skala stehen diejenigen Betriebe, die gar keine Älteren beschäftigen. Betrachtet man die drei Fälle mit den höchsten vorhergesagten Häufigkeiten, so stellt man fest, dass es sich hierbei, ebenso wie bei den Betrieben mit einem hohen Älterenanteil, um Kleinbetriebe handelt. Anders als bei diesen lässt sich bezüglich des Alters des Betriebes jedoch keine klare Aussage treffen, genauso wenig wie in Hinblick auf das Ausbildungsverhalten. Es wird jedoch deutlich, dass das Fehlen eines Betriebs- oder Personalrates offenbar den vollständigen Verzicht auf ältere Beschäftigte erleichtert.

Tabelle V-5: Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für Betriebe, die keine Ältere beschäftigen

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Alter des Betriebes	Betriebs- / Personalrat	Ausbildungsverhalten	vorhergesagte Häufigkeit
1 bis 9	1990 oder später	nein	bildet nicht aus	59,6%
1 bis 9	1990 oder später	nein	bildet aus	58,2%
1 bis 9	vor 1990	nein	bildet aus	34,1%

Auch in Hinblick auf die Wahrscheinlichkeit eines Älterenanteils zwischen 0% und 30% zeigt sich die hohe Bedeutung der Betriebsgröße. Allerdings ist die vorhergesagte Häufigkeit eines mittleren Älterenanteils vor allem für Großbetriebe besonders hoch. Ebenso zeigt sich ein klarer Einfluss des Ausbildungsverhaltens dahingehend, dass ein positiver Zusammenhang zwischen der Durchführung betrieblicher Ausbildung und einem Anteil Älterer zwischen 0% und 30% festgestellt werden kann. Die Bedeutung des Betriebsalters sowie der Existenz eines Betriebs- oder Personalrats ist hingegen weniger deutlich.

Tabelle V-6: Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für einen Älterenanteil zwischen 0% und 30%

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Alter des Betriebes	Betriebs- / Personalrat	Ausbildungsverhalten	vorhergesagte Häufigkeit
250 und mehr	1990 oder später	nein	bildet aus	96,6%
250 und mehr	1990 oder später	ja	bildet aus	95,4%
250 und mehr	vor 1990	nein	bildet aus	93,1%

5.4.5 Fazit

Insgesamt lässt sich insbesondere ein eindeutiger Einfluss der Betriebsgröße auf die Beschäftigung Älterer feststellen, dieser ist allerdings zwiespältig. Sowohl ein besonders hoher Anteil älterer Arbeitnehmer an der Belegschaft als auch ein vollständiger Verzicht auf Ältere werden durch eine sehr kleine Betriebsgröße von weniger als zehn Personen begünstigt. Hingegen liegt gerade bei Großbetrieben, also bei dem entgegengesetzten Ende auf der Skala der Betriebsgröße, die Wahrscheinlichkeit für einen mittleren Älterenanteil besonders hoch.

Ein hoher Anteil Älterer von 30% und mehr wird durch ein vergleichsweise hohes Betriebsalter begünstigt. Es steht zu vermuten, dass dies zumindest teilweise in Zusammenhang mit einer eingesessenen Belegschaft steht, die eine relativ hohe Dauer der Betriebszugehörigkeit aufweist und mit dem Unternehmen zusammen gealtert ist.

Hinsichtlich der Existenz eines Betriebs- oder Personalrats muss vorsichtig argumentiert werden. Tendenziell scheint das Vorhandensein eines solchen Gremiums die Beschäftigungschancen Älterer zu erhöhen. Vor allem aber lässt sich ein negativer Zusammenhang feststellen dahingehend, dass bei Betrieben, die keinen Betriebs- oder Personalrat besitzen, die Wahrscheinlichkeit dafür, dass gar keine Älteren beschäftigt werden, besonders hoch ist.

Hingegen steht das Ausbildungsverhalten eines Betriebes mit einem mittleren Anteil Älterer in Zusammenhang. Hierzu muss man sich vor Augen halten, dass die innerbetriebliche Ausbildung wesentlich einen Wissenstransfer zwischen Arbeitskräftegenerationen darstellt. Insofern sind ausbildende Betriebe sowohl durch die Einstellung junger Erwerbstätiger als auch durch das Vorhandensein älterer erfahrener Arbeitskräfte gekennzeichnet. Gleichzeitig ist es für einen Betrieb von Interesse, ausgebildete Beschäftigte möglichst lange im Unternehmen zu halten. Mit der Zunahme einer kontinuierlichen Beschäftigungsdauer erhöht sich jedoch auch die Wahrscheinlichkeit, dass ältere Arbeitnehmer in diesem Betrieb vorhanden sind.

Es lässt sich festhalten, dass die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer durch eine Reihe von Faktoren bestimmt sind, die auf recht unterschiedliche Weise wirken. Dabei sind zwei der hier betrachteten Determinanten, nämlich die Betriebsgröße und das Alter des Betriebes, von der Politik nur sehr schwer oder gar nicht zu beeinflussen. Die Wirkung von Betriebs- oder Personalräten muss mit Vorsicht interpretiert werden. Sie besteht wohl eher in einer Schutzmaßnahme gegen die Freisetzung älterer Arbeitskräfte und weniger in deren aktiver Förderung. Betont werden muss jedoch die Rolle der betrieblichen Ausbildung. Über die in der Tagespolitik häufig getroffene Feststellung hinaus, dass die Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen jüngeren Erwerbstätigen einen Einstieg in das Arbeitsleben ermöglicht, bewirkt sie gleichzeitig eine Einbindung älterer Beschäftigter in die betrieblichen Ablä-

fe. Indem die speziellen Kenntnisse und Erfahrungen Älterer auf diesem Wege nutzbar gemacht werden, erhöht sie nicht nur die Beschäftigungschancen Jüngerer, sondern auch die der älteren Arbeitskräfte.

6. Personalbedarf und Personalpolitik

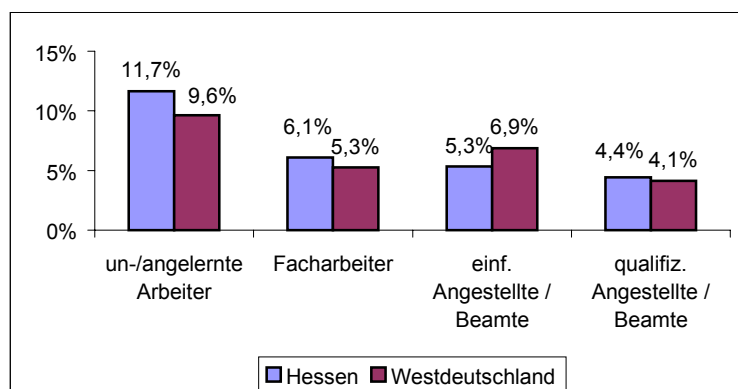
6.1 Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2002

Im ersten Halbjahr 2002 wurden in Hessen circa 157.000 Personen neu eingestellt. Bei einem Bestand von etwa 2.733.000 Beschäftigten zur Jahresmitte 2002 entspricht dies einer Quote von 5,7%. In Westdeutschland war diese Quote mit 5,2% etwas niedriger. Der Anteil von Frauen an den Neueinstellungen lag in Hessen bei 46% oder rund 73.000 Personen. Dies entspricht in etwa der Frauenerwerbsquote von 44%. 30% der Neueinstellungen erfolgten über einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag. Dabei waren Frauen von einer Befristung nicht in höherem Maße betroffen als Männer. Auch bei ihnen liegt der Anteil der befristet eingestellten Arbeitnehmer an den Neueinstellungen bei 30%.¹⁰

Von allen Neueinstellungen fiel der höchste Anteil auf un- oder angelernte Arbeiter (40%). Allerdings lag der Anteil der qualifizierten Angestellten und Beamten, das heißt solcher, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung verfügen, mit 36% nur wenig niedriger. 18% der Neueinstellungen waren Facharbeiter und nur 6% einfache Angestellte und Beamte.

Diese Ergebnisse relativieren sich, berücksichtigt man, dass die hier unterschiedenen Beschäftigtenkategorien unterschiedlich große Anteile an den gesamten Beschäftigten ausmachen. Setzt man die Zahl der Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2002 mit dem Bestand an Arbeitskräften der jeweiligen Kategorie ins Verhältnis, lässt sich erkennen, dass die Einstellungsquote für un- und angelernte Arbeiter mit Abstand am höchsten liegt. Mit fast 12% ist sie knapp doppelt so hoch wie die für die darauf folgende Kategorie der Facharbeiter. Hingegen weisen die qualifizierten Angestellten und Beamten, trotz ihres hohen Anteils an den gesamten Neueinstellungen, mit 4,4% die niedrigste Einstellungsquote auf. Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass – wie aus anderen Untersuchungen bekannt ist – bei den un- und angelernten Arbeitern in der Regel auch die Abgangsraten überdurchschnittlich hoch sind. Die hohe Einstellungsquote dieser Kategorie von Beschäftigten ist somit vermutlich auch durch eine vergleichsweise kurze Dauer der Betriebszugehörigkeit bedingt.

Graphik VI-1: Einstellungsquoten für die einzelnen Beschäftigtenkategorien, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland



¹⁰ Eine eingehendere Behandlung der Themen Beschäftigungsdynamik und Personalbedarf in Hessen findet sich in dem vierten IAB-Kurzreport „Beschäftigungsdynamik in Hessen 2002“. Dieser sowie andere Kurzreporte auf der Grundlage der Auswertung des IAB-Betriebspanels Hessen sind als Download verfügbar unter: www.iwak-frankfurt.de

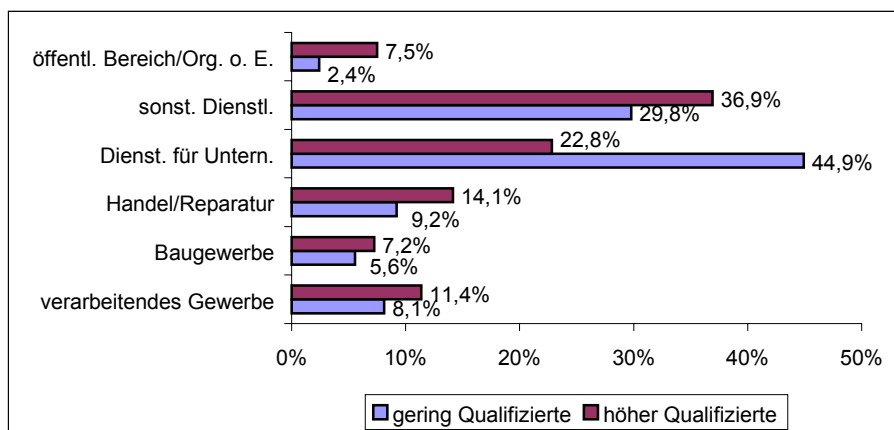
Facharbeiter und qualifizierte Angestellte/Beamte lassen sich, wie bereits ausgeführt, zur Gruppe der höher Qualifizierten zusammenfassen und der Gruppe der gering Qualifizierten (un- und angelernte Arbeiter sowie einfache Angestellte und Beamte) gegenüberstellen.

Die meisten der höher Qualifizierten wurden im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen neu eingestellt, nämlich ungefähr 37% aller höher Qualifizierten. Danach folgen die Dienstleistungen für Unternehmen mit etwa 23%. Hinsichtlich der gering Qualifizierten überwog der Bedarf im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen. 45% aller neu eingestellten gering Qualifizierten findet sich hier, gefolgt von den Sonstigen Dienstleistungen mit circa 30%. Insgesamt wurden in fast allen Branchen mehr höher als gering Qualifizierte eingestellt. Die einzige, bemerkenswerte Ausnahme sind die Dienstleistungen für Unternehmen. Dort gehörten ungefähr zwei Drittel der neu eingestellten Beschäftigten den gering Qualifizierten an.

Insgesamt kann somit eine besondere Bedeutung des Dienstleistungssektors für die Neubeschäftigung in Hessen festgestellt werden. Dies gilt insbesondere auch für die Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten.

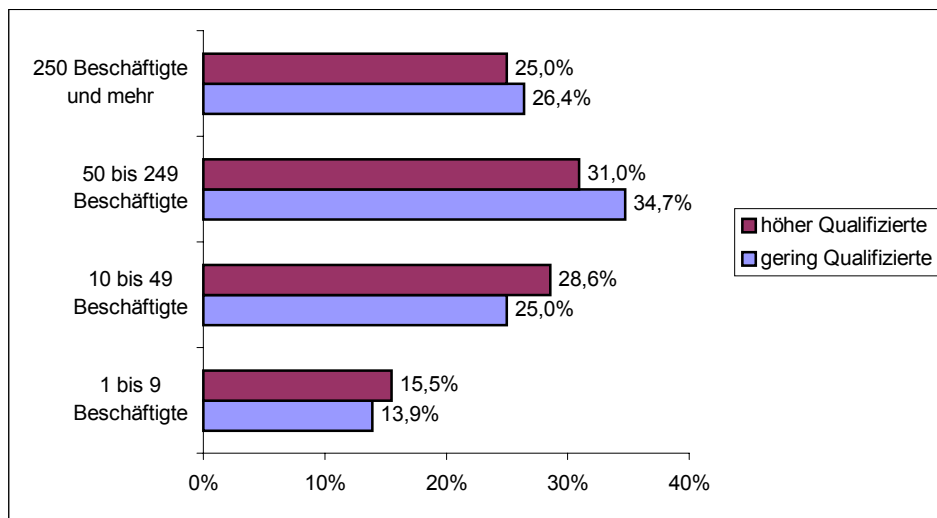
Graphik VI-2: Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2002 nach Qualifikationsniveau und Wirtschaftszweig

(Anteile an den gesamten neu Eingestellten der jeweiligen Qualifikationsstufe)



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass sowohl bei den gering als auch bei den höher Qualifizierten die meisten Personen von Unternehmen mit 50 bis unter 250 Beschäftigten eingestellt wurden. Die geringsten Neueinstellungen fanden bei den Kleinstunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten statt. In allen Größenklassen wurden mehr höher als gering Qualifizierte neu eingestellt.

Graphik VI-3: Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2002 nach Qualifikationsniveau und Betriebsgröße
 (Anteile an den gesamten neu Eingestellten der jeweiligen Qualifikationsstufe)



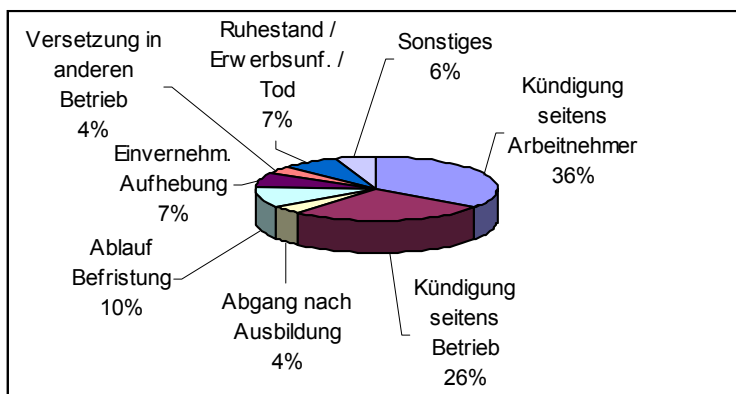
6.2 Personalabgänge im ersten Halbjahr 2002

Im ersten Halbjahr 2002 haben etwa 161.000 Personen in Hessen ihren Arbeitsplatz verlassen. Das entspricht 5,9% aller Beschäftigten bezogen auf den Personalbestand zur Jahresmitte 2002. Darunter waren circa 73.000 Frauen. Mit einer Frauenquote von 45% an den Personalabgängen entspricht dies abermals ungefähr der Frauenerwerbsquote. In Westdeutschland lag die Abgangsquote bezogen auf denselben Zeitraum bei 5,5% der Beschäftigten.

Die meisten Abgänge verzeichneten die Sonstigen Dienstleistungen sowie die Dienstleistungen für Unternehmen mit 33% respektive 30% an den gesamten Personalabgängen. Hinsichtlich der Betriebsgrößen fanden die meisten Abgänge in Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten statt, knapp gefolgt von Großunternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten.

In Hessen wird als häufigster Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nämlich in circa 35% der Fälle, eine Kündigung seitens des Arbeitnehmers angegeben. 26% der Personalabgänge gehen auf eine Kündigung seitens des Betriebes zurück. In 10% der Fälle erfolgt der Personalabgang, weil ein befristeter Arbeitsvertrag ausläuft. Dabei lässt sich eine deutliche Veränderung im Vergleich zum Vorjahr feststellen. Gegenüber den Angaben von 2001 hat sich die Bedeutung der Kündigungen seitens des Arbeitnehmers merklich verringert, nämlich von 45% auf 35% aller Personalabgänge. Spiegelbildlich hierzu haben die Kündigungen durch den Arbeitgeber zugenommen und zwar um knapp 8 Prozentpunkte.

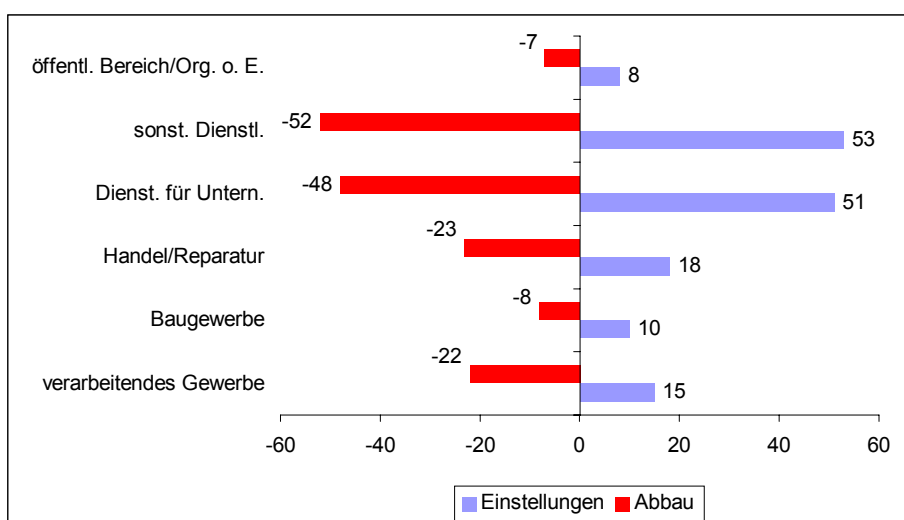
Graphik VI-4: Gründe für Personalabgänge



6.3 Überblick über die Beschäftigungsdynamik

Die Beschäftigungsdynamik lässt sich dadurch erfassen, dass man Neueinstellungen und Personalabgänge einander gegenüberstellt. Die nachfolgenden Graphiken verzeichnen die Zu- bzw. Abgänge in Tsd. Personen. Bei einer Unterscheidung nach Wirtschaftszweigen wird deutlich, dass insbesondere im Dienstleistungsbereich hohe Zu- und Abgänge festzustellen sind. Sowohl bei den Dienstleistungen für Unternehmen als auch bei den Sonstigen Dienstleistungen beläuft sich die Zahl derjenigen, die ein Unternehmen verlassen haben bzw. neu in ein Unternehmen eingetreten sind, auf eine Größenordnung von jeweils etwa 50.000 Personen. In allen anderen Branchen lagen die Zu- und Abgänge wesentlich niedriger. In den Bereichen Handel und Reparatur sowie im Verarbeitenden Gewerbe sind im ersten Halbjahr 2002 mehr Personen abgegangen als neu eingestellt worden. Hingegen weisen die anderen Branchen eine positive Beschäftigungsbilanz auf.

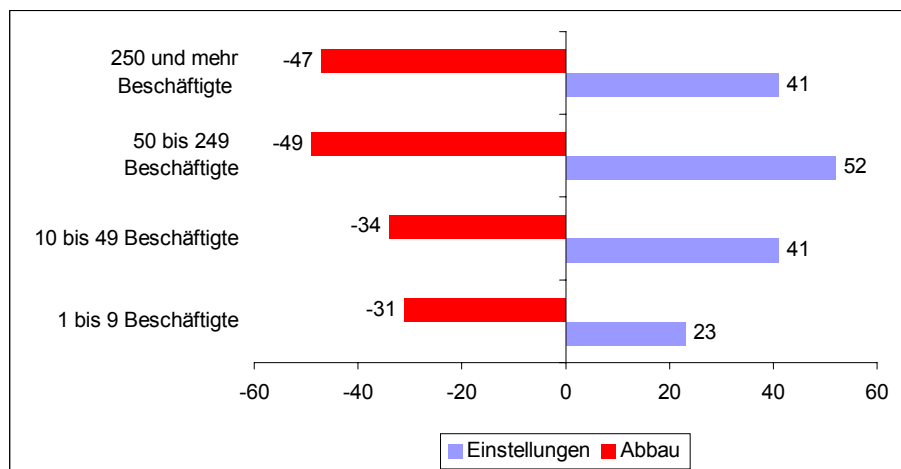
Graphik VI-5: Beschäftigungsdynamik (Einstellungen und Abgänge in Tsd.) nach Wirtschaftszweigen



Bei einer Unterscheidung nach der Betriebsgröße fällt auf, dass die Unternehmen im mittleren Spektrum eine positive Beschäftigungsentwicklung aufzuweisen haben. Demgegenüber

ist die Bilanz der Zu- und Abgänge sowohl bei Kleinbetrieben mit weniger als zehn als auch bei Großbetrieben mit mindestens 250 Beschäftigten negativ.

Graphik VI-6: Beschäftigungsdynamik (Einstellungen und Abgänge in Tsd.) nach Betriebsgröße



In den nachfolgenden Tabellen werden die Neueinstellungen und Abgänge in Relation zur Gesamtzahl der Beschäftigten gesetzt. Bei einer Betrachtung auf der Grundlage der Wirtschaftszweige wird deutlich, dass die Dynamik im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen am höchsten war. Hier wurden im Verlauf des ersten Halbjahres 2002 rechnerisch etwa zehn Prozent der Belegschaften ausgetauscht. Überdurchschnittlich hoch waren die Einstellungs- und Abgangsraten auch im Baugewerbe sowie bei den Sonstigen Dienstleistungen. Die geringste Dynamik weisen das Verarbeitende Gewerbe sowie der Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen und Organisationen ohne Erwerbszweck auf.

Tabelle VI-1: Einstellungs- und Abgangsraten nach Wirtschaftszweigen

	Neueinstellungen in % der Beschäftigten	Personalabgänge in % der Beschäftigten
Verarbeitendes Gewerbe	2,6	3,8
Baugewerbe	7,3	5,8
Handel/Reparatur	4,3	5,5
Dienst. für Untern.	10,2	9,6
Sonst. Dienstl.	6,8	6,6
Öffentl. Bereich/Org. o. E.	2,9	2,5
gesamt	5,7	5,9

Über alle Betriebsgrößen hinweg bewegen sich die Einstellungs- und Abgangsraten ungefähr in derselben Größenordnung. Mit 1,8 Prozentpunkten weisen die Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten die größte Differenz zwischen Neueinstellungs- und Abgangsrate auf. Insgesamt ist die Beschäftigungsdynamik bei den Betrieben mit 50 bis unter 250 Beschäftigten am stärksten ausgeprägt. Großbetriebe mit mindestens 250 Arbeitnehmern weisen hingegen eine unterdurchschnittliche Beschäftigungsdynamik auf.

Tabelle VI-2: Einstellungs- und Abgangsraten nach Betriebsgröße

	Neueinstellungen in % der Beschäftigten	Personalabgänge in % der Beschäftigten
1 bis 9 Beschäftigte	5,1	6,9
10 bis 49 Beschäftigte	6,2	5,1
50 bis 249 Beschäftigte	7,3	6,9
250 und mehr Beschäftigte	4,5	5,2
gesamt	5,7	5,9

Aus der Addition der rund 157.000 Neueinstellungen mit den 161.000 Personalabgängen ergibt sich insgesamt eine Anzahl von circa 318.000 Personalbewegungen. Um ein Maß für die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt zu finden, kann man diese Zahl in Relation zum Gesamtbestand der Beschäftigten am 30.6.2002 setzen. Daraus ergibt sich eine Fluktuationsrate von 12%. Dies entspricht der Rate, die auf der Grundlage der Befragung von 2001 ermittelt wurde. Hinsichtlich der Arbeitsmarktdynamik hat sich in Hessen somit im Jahresvergleich keine Veränderung ergeben. Des Weiteren liegt die hessische Fluktuationsrate nur unwesentlich oberhalb der westdeutschen mit 11% (etwa 1.482.000 Neueinstellungen und 1.550.000 Abgänge im ersten Halbjahr 2002 bei einem Beschäftigtenbestand von rund 28.314.000 Personen zum 30.6.2002).

6.4 Personalbedarf

Zum Befragungszeitpunkt gaben 14,3% der befragten Betriebe an, zum nächstmöglichen Einstellungstermin nach Arbeitskräften zu suchen. Insgesamt wurden für sofort ca. 41.200 neue Arbeitskräfte gesucht. Dies ist gegenüber dem Vorjahr ein deutlicher Rückgang um fast 20.000 Personen. Betrachtet man die Zahl der offenen Stellen in Relation zur Gesamtzahl der Beschäftigten ergibt sich, dass auf jeweils 1000 Beschäftigte knapp 15 offene Stellen kamen. Im Vorjahr hatte diese Zahl noch bei etwa 21 offenen Stellen pro 1000 Beschäftigten gelegen. Jedoch hat in Westdeutschland im gleichen Zeitraum ein wesentlich dramatischerer Rückgang stattgefunden, nämlich von ebenfalls 21 offenen Stellen pro 1000 Beschäftigten auf nur noch 12.

Eine Unterscheidung nach Wirtschaftszweigen zeigt große Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Während insbesondere in den Dienstleistungsbranchen Bedarf an Arbeitskräften existiert, wurden im Baugewerbe sowie im Bereich Handel und Reparatur nur von verhältnismäßig wenigen Betrieben Arbeitskräfte gesucht. Im Verarbeitenden Gewerbe liegt der Anteil der Betriebe, die zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach Arbeitskräften suchen, mit 15% etwas über dem Durchschnitt, im Öffentlichen Bereich mit 12% etwas darunter. Gleichzeitig nimmt der Anteil der Betriebe mit sofort zu besetzenden offenen Stellen mit der Unternehmensgröße deutlich zu. Während nur 12,1% der Kleinstbetriebe offene Stellen aufweisen, liegt der Anteil bei den Großbetriebe bei 46,3%.

Die überwiegende Mehrzahl der sofort zu besetzenden offenen Stellen in Hessen sind solche für qualifizierte Angestellte und Beamte. Etwa 64% der offenen Stellen bezogen sich auf diese Kategorie von Arbeitskräften. 21% der offenen Stellen waren solche, für die Facharbeiter gesucht wurden. Das bedeutet, etwa 85% der sofort zu besetzenden Stellenangebote richteten sich an Arbeitskräfte mit höherer Qualifikation. Nur etwa 10% bzw. 5% der Stellen-

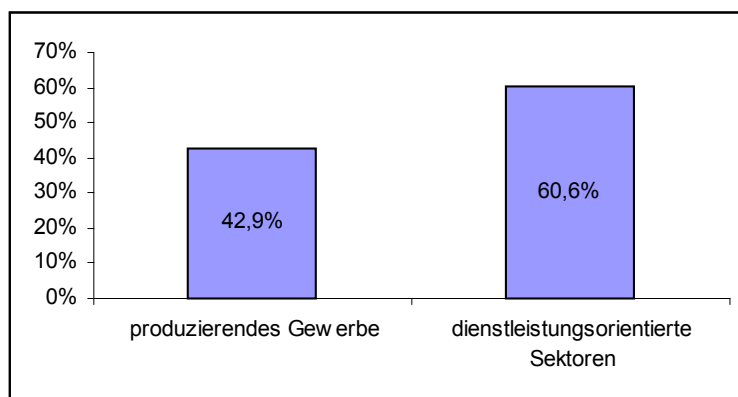
angebote bezogen sich auf un- oder angelernte Arbeiter respektive einfache Angestellte oder Beamte.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass sich die Mehrzahl der sofort zu besetzenden offenen Stellen in dienstleistungsorientierten Sektoren findet. 85% der offenen Stellen in Hessen wurden von diesen Branchen angeboten. Dementsprechend lag der Anteil des Produzierenden Gewerbes bei lediglich 15%. Als Produzierendes Gewerbe wird hierbei das Verarbeitende Gewerbe zusammen mit dem Baugewerbe bezeichnet. Die übrigen Branchen werden unter dem Oberbegriff der dienstleistungsorientierten Sektoren zusammengefasst. Aufgrund teilweise zu geringer Fallzahlen ist eine detailliertere Untergliederung nach Branchen im Falle der offenen Stellen nicht möglich.

6.5 Einschaltung des Arbeitsamtes

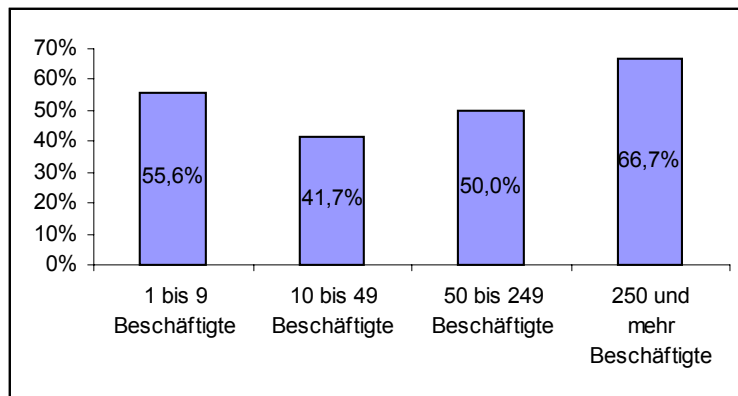
Von den gesamten 41.000 offenen Stellen in Hessen waren 23.000 dem Arbeitsamt gemeldet. Dies entspricht einem Einschaltungsgrad von 56%. Die Betriebe des Produzierenden Gewerbes schalteten deutlich seltener das Arbeitsamt bei der Suche nach neuen Arbeitnehmern ein. Nur 43% der offenen Stellen wurden dem Arbeitsamt gemeldet, gegenüber 61% bei den dienstleistungsorientierten Branchen.

Graphik VI-7: Einschaltungsgrad nach Wirtschaftszweigen
(Anteil der dem Arbeitsamt gemeldeten Stellen an allen offenen Stellen)



Relativ zur Anzahl der offenen Stellen greifen die Großbetriebe am häufigsten auf die Vermittlung durch das Arbeitsamt zurück. Zwei Drittel der offenen Stellen werden hier gemeldet. Hingegen greifen die mittleren Betriebe und vor allem die kleineren Betriebe mit zehn bis 49 Beschäftigten relativ selten auf das Arbeitsamt zurück. Für die Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten entspricht der Einschaltungsgrad ziemlich exakt dem Durchschnitt über alle Betriebe.

**Graphik VI-8: Einschaltungsgrad nach Betriebsgröße
(Anteil der dem Arbeitsamt gemeldeten Stellen an allen offenen Stellen)**

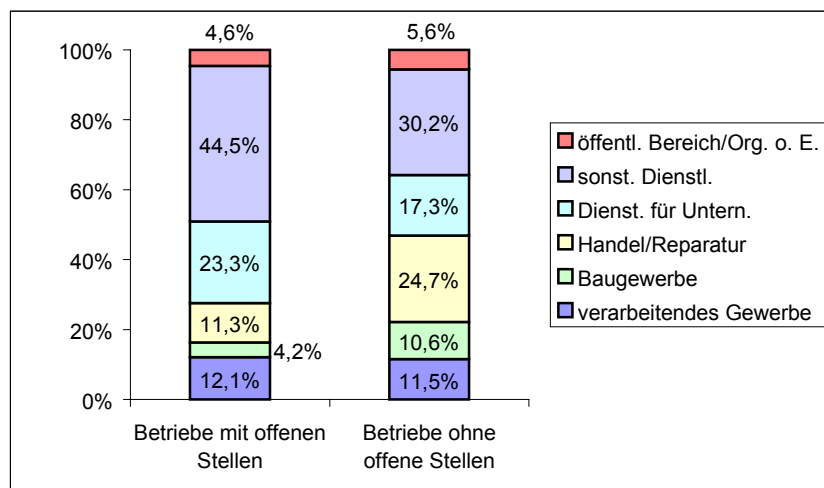


6.6 Charakterisierung der Betriebe mit offenen Stellen

14% der Betriebe in Hessen, das entspricht etwa einer Zahl von 21.900 Betrieben, hatten zum Befragungszeitpunkt akuten Personalbedarf. Diese Gruppe wird im Folgenden jenen Betrieben ohne offene Stellen gegenübergestellt. Diese Gegenüberstellung ist allerdings mit einer gewissen Vorsicht zu interpretieren, da zwischen beiden Gruppen deutliche strukturelle Unterschiede existieren. Das bedeutet, dass Verschiedenheiten zwischen den Betrieben mit und ohne offene Stellen auch durch branchen- oder betriebsgrößenspezifische Faktoren verursacht sein können, ohne dass ein systematischer Zusammenhang mit einer weiteren betrachteten Variable vorliegen muss.

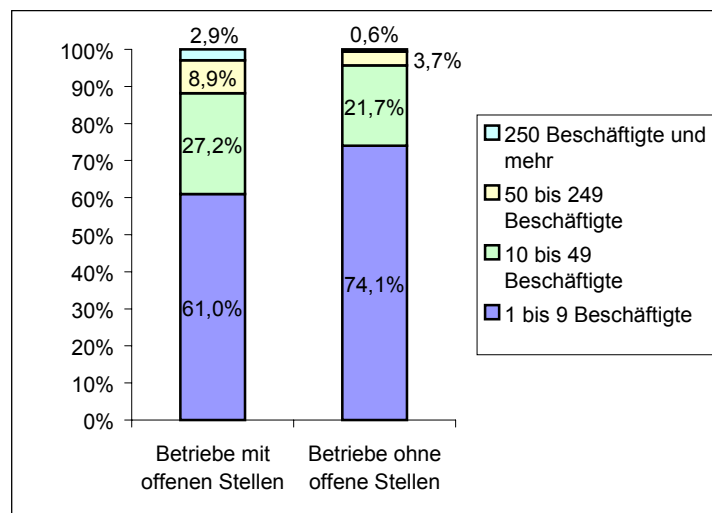
Im Vergleich zu den Betrieben ohne offene Stellen weisen die Betriebe mit offenen Stellen einen wesentlich höheren Anteil an den Bereichen Dienstleistungen für Unternehmen sowie Sonstige Dienstleistungen auf (23,3% bzw. 44,5% im Vergleich zu 17,3% bzw. 30,2% bei den Betrieben ohne offene Stellen). Hingegen sind Betriebe des Baugewerbes und des Bereichs Handel und Reparatur nur unterdurchschnittlich vertreten (4,2% bzw. 11,3% statt 10,6% bzw. 24,7%).

Graphik VI-9: Sektorale Struktur der Betriebe mit bzw. ohne offene Stellen



Auch hinsichtlich der Größenstruktur zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Betrieben mit und ohne offene Stellen. Während in der Gruppe der Betriebe ohne offene Stellen etwa drei Viertel der Betriebe Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten sind, liegt der Anteil dieser Betriebsgrößenklasse an den Betrieben mit offenen Stellen bei weniger als zwei Drittel. Entsprechend sind größere Betriebe bei denjenigen mit offenen Stellen deutlich überproportional vertreten.

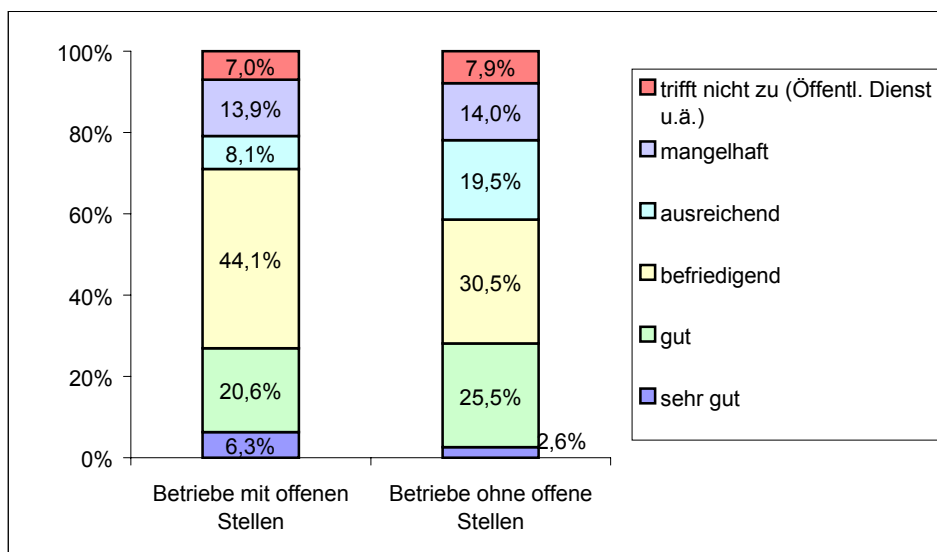
Graphik VI-10: Größenstruktur der Betriebe mit bzw. ohne offene Stellen



6.6.1 Einschätzung des vergangenen Geschäftsjahres und Erwartungen für 2002

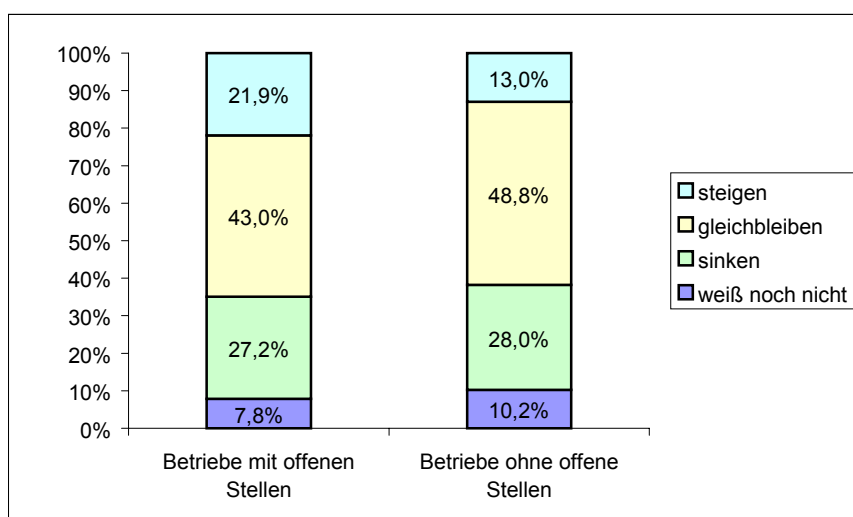
Hinsichtlich der Einschätzung des vergangenen Geschäftsjahres zeigten sich Betriebe mit offenen Stellen etwas weniger pessimistisch als solche ohne offene Stellen. Nur 8,1% der Betriebe mit offenen Stellen beurteilten die Ertragslage des Jahres 2001 als mangelhaft. Bei der Vergleichsgruppe liegt der Anteil mehr als zehn Prozentpunkte höher. Dieser Unterschied ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass anteilig mehr Betriebe mit offenen Stellen das Jahr 2001 als befriedigend ansehen (44,1% im Vergleich zu 30,5% bei den Betrieben ohne offene Stellen). Jeweils etwas mehr als ein Viertel der Betriebe, nämlich 26,9% bei den Betrieben mit und 28,1% bei den Betrieben ohne offene Stellen, beurteilen das Geschäftsjahr 2001 als „gut“ oder „sehr gut“. Dabei sind es vor allem Betriebe mit offenen Stellen, die eine Einschätzung als „sehr gut“ vornehmen (6,3% gegenüber 2,6% bei den Betrieben ohne offene Stellen).

Graphik VI-11: Einschätzung des vergangenen Geschäftsjahres 2001



Auch hinsichtlich der Erwartung bezüglich der Geschäftsentwicklung des laufenden Jahres 2002 haben sich Betriebe, die aktuell nach Arbeitskräften gesucht haben, etwas optimistischer geäußert. 21,9% der Betriebe dieser Gruppe gingen von einem steigenden Geschäftsvolumen aus. Bei den Betrieben ohne offene Stellen waren dies nur 13,0%. Allerdings gab es innerhalb beider Gruppen mehr Betriebe, die von einem sinkenden als von einem steigenden Geschäftsvolumen ausgingen.

Graphik VI-12: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2002 gegenüber 2001

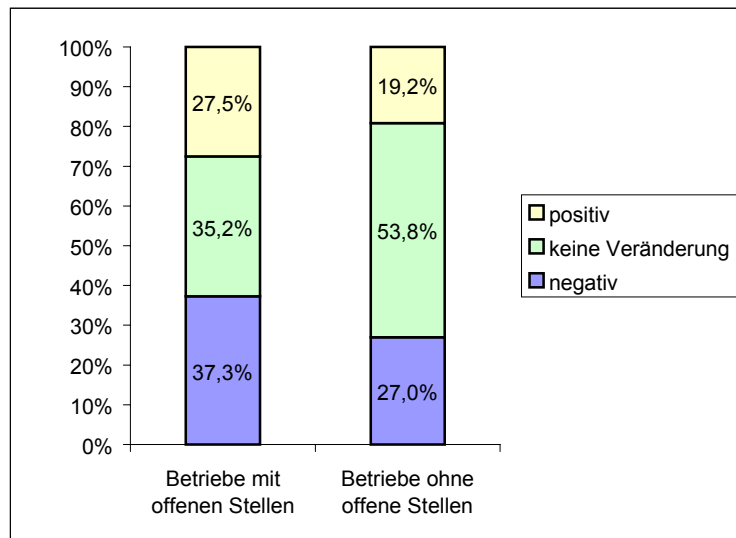


6.6.2 Vergangene und voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung

Betrachtet man den Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsentwicklung im vergangenen Jahr und dem Vorhandensein offener Stellen, so fällt vor allem auf, dass bei den Betrieben mit offenen Stellen Veränderungen der Beschäftigtenzahlen häufiger sind als bei Betrieben ohne offene Stellen. Sowohl der Anteil der Betriebe mit positiver als auch der solcher mit negativer Beschäftigungsentwicklung liegt innerhalb der Gruppe der Betriebe, die aktuell nach Arbeitskräften suchen, höher als bei der Vergleichsgruppe. Hingegen wird die Gruppe

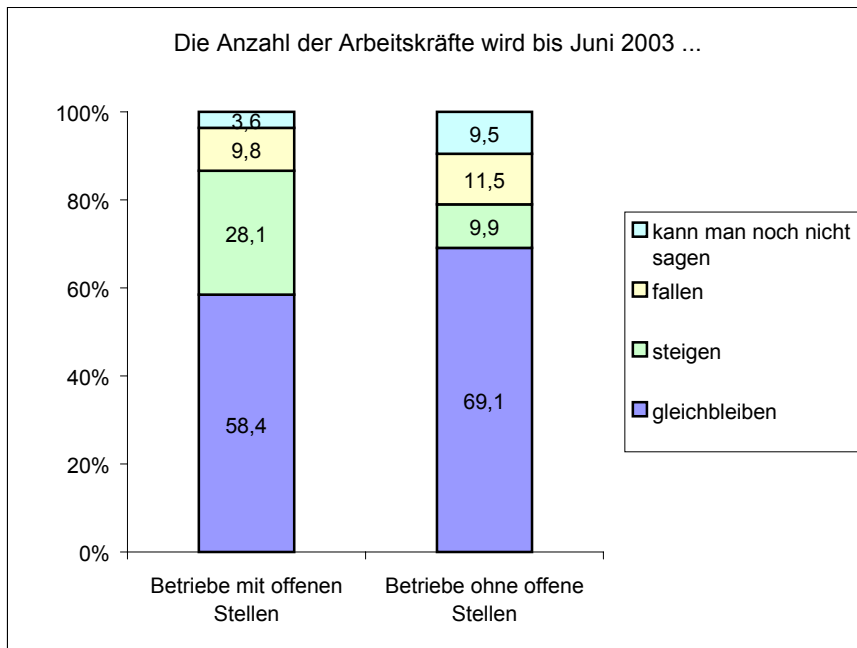
der Betriebe ohne offene Stellen eindeutig von jenen Betrieben dominiert, bei denen sich die Beschäftigtenzahl nicht verändert hat (53,8% der Betriebe dieser Gruppe).

Graphik VI-13: Beschäftigungsentwicklung 2001 bis 2002



In Hinblick auf die voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2003 zeigen sich die Betriebe mit offenen Stellen deutlich positiver. 28,1% dieser Betriebe gehen von einer steigenden Zahl an Arbeitskräften aus gegenüber 9,9% bei denjenigen Betrieben, die momentan keine Arbeitskräfte suchen. Wie auch bei der vergangenen Beschäftigungsentwicklung dominieren auch hinsichtlich der erwarteten Entwicklung bei den Betrieben ohne offene Stellen eindeutig diejenigen ohne Veränderung. 69,1% der Betriebe ohne offene Stellen gehen davon aus, dass sich die Beschäftigtenzahl nicht verändern wird. Bei den Betrieben mit offenen Stellen liegt der entsprechende Wert bei 58,4%. Er umfasst damit zwar ebenfalls die absolute Mehrheit der Betriebe dieser Gruppe, ist im Vergleich mit den Betrieben ohne offene Stellen jedoch wesentlich geringer.

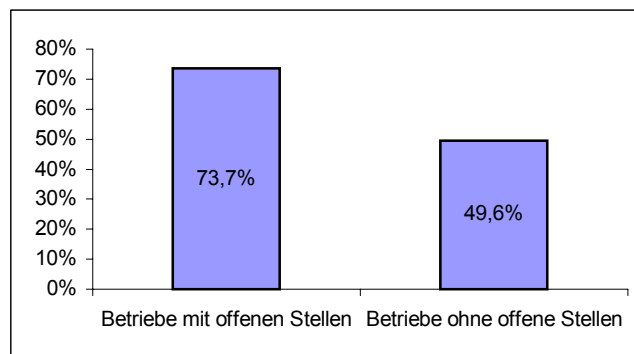
Graphik VI-14: Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung



6.6.3 Investitionsverhalten

Betriebe mit offenen Stellen haben überdurchschnittlich häufig Investitionen durchgeführt. Fast drei Viertel der Betriebe, die akut nach Arbeitskräften gesucht haben, hatten im Laufe des Geschäftsjahres 2001 Investitionen getätigt. Bei den Betrieben ohne offene Stellen lag der Anteil bei knapp der Hälfte.

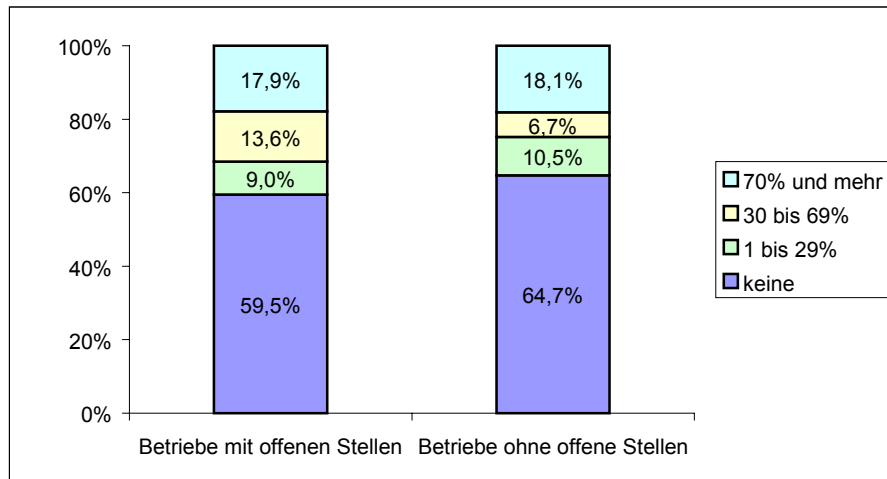
Graphik VI-15: Anteil der Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben



Sowohl bei den Betrieben mit als auch bei denjenigen ohne offene Stellen hat nur eine absolute Minderheit der Betriebe Erweiterungsinvestitionen vorgenommen. Auf der Grundlage jener Betriebe, die überhaupt im Laufe des Jahres 2001 investiert haben, haben circa 60% der Betriebe mit offenen Stellen keine Erweiterungsinvestitionen getätigt. Bei den Betrieben ohne offene Stellen lag der entsprechende Wert sogar etwa fünf Prozentpunkte höher. Ein deutlicher Unterschied ergibt sich darüber hinaus hinsichtlich der relativen Häufigkeit von Betrieben mit einem Anteil der Erweiterungsinvestitionen am gesamten Investitionsvolumen von 30% bis 69%. Hier liegt der Wert für die Betriebe mit offenen Stellen etwa doppelt so hoch wie bei den Betrieben ohne offene Stellen (13,6% gegenüber 6,7%). Einen hohen An-

teil der Erweiterungsinvestitionen am gesamten Investitionsvolumen von 70% oder mehr haben in beiden Gruppen ungefähr 18% der Betriebe.

**Graphik VI-16: Anteil der Erweiterungsinvestitionen am gesamten Investitionsvolumen
(Basis: Betriebe, die im Geschäftsjahr 2001 Investitionen getätigt haben)**



6.7 Fazit

Insgesamt weisen die verfügbaren Daten auf eine beträchtliche Dynamik am Arbeitsmarkt hin. Rechnerisch gesehen hat innerhalb des ersten Halbjahres 2002 mehr als jeder zwanzigste Beschäftigte den Arbeitsplatz gewechselt. Die Dynamik zeigt sich ebenso in einem – trotz herrschender Arbeitslosigkeit – vorhandenen Bestand an offenen Stellen.

Für Hessen ist dabei insbesondere auf die hohe Bedeutung der Dienstleistungsbranchen hinzuweisen. Sowohl absolut als auch in Relation zu den dort Beschäftigten finden die meisten Neueinstellungen und Abgänge im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen sowie der Sonstigen Dienstleistungen statt.

Im Vergleich zum Vorjahr ist speziell die Veränderung bei den Gründen für die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses auffällig. Einem starken Rückgang bei den Kündigungen durch den Arbeitnehmer steht hierbei ein deutlicher Anstieg der Kündigungen seitens des Arbeitgebers gegenüber. Dies kann, ebenso wie der Rückgang bei der Zahl der sofort zu besetzenden offenen Stellen, als Indiz für die allgemeine Lage auf dem Arbeitsmarkt gesehen werden.

7. Betrieblicher Kontakt zum Arbeitsamt

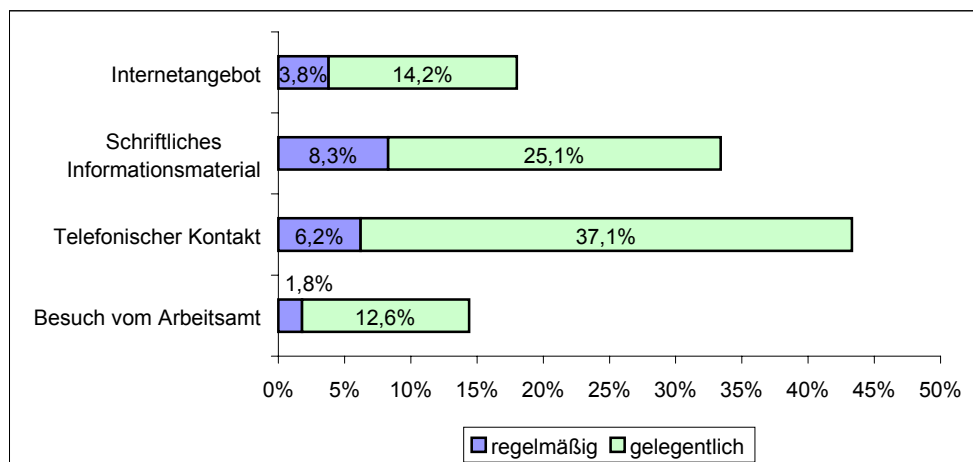
Im vorangegangenen Kapitel ist bereits kurz auf die Einschaltung des Arbeitsamtes bei der Besetzung offener Stellen eingegangen worden. Das vorliegende Kapitel wirft nun einen etwas detaillierteren Blick auf den Kontakt der Betriebe zum Arbeitsamt. Dabei wird zum einen nach den Formen des Kontakt differenziert, d.h. ob der Kontakt telefonisch oder durch Besuche von Mitarbeitern des Arbeitsamtes erfolgt, ob schriftliche Informationsmaterialien oder die Internetangebote des Arbeitsamtes genutzt werden. Zum anderen wird danach unterschieden, welche Themen für die Betriebe bei diesem Kontakt von Bedeutung sind. Schließlich wird der Frage nachgegangen, wie die Betriebe die Tätigkeit des Arbeitsamtes einschätzen und beurteilen.¹¹

7.1 Formen des Kontakts zum Arbeitsamt

7.1.1 Häufigkeit des Kontakts

Im Rahmen der Befragung wird ermittelt, ob die Betriebe regelmäßig oder gelegentlich Kontakt mit dem Arbeitsamt unterhalten. Dabei werden verschiedene Formen des Kontakts unterschieden. Als häufigste Form erweist sich der telefonische Kontakt. 37% der befragten Betriebe geben an, gelegentlich telefonischen Kontakt zum Arbeitsamt zu haben. Weitere 6% sprechen sogar von regelmäßigem telefonischem Kontakt. Die zweithäufigste Form des Kontaktes stellt die Nutzung schriftlichen Informationsmaterials des Arbeitsamtes dar. Ein Viertel aller Betriebe nutzt solche Publikationen gelegentlich, eine regelmäßige Nutzung findet in 8% der Betriebe statt. Das Internetangebot des Arbeitsamtes wird insgesamt von 18% der Betriebe verwendet, davon von etwa 4% (bezogen auf die Gesamtzahl aller Betriebe) regelmäßig. 14% sagten, sie nutzten die Internetangebote gelegentlich. Besuche durch Mitarbeiter des Arbeitsamtes finden in knapp 2% der Betriebe regelmäßig statt. Weitere 12,6% werden gelegentlich besucht.

**Graphik VII-1: Formen des Kontakts zum Arbeitsamt
(Mehrfachnennungen möglich)**

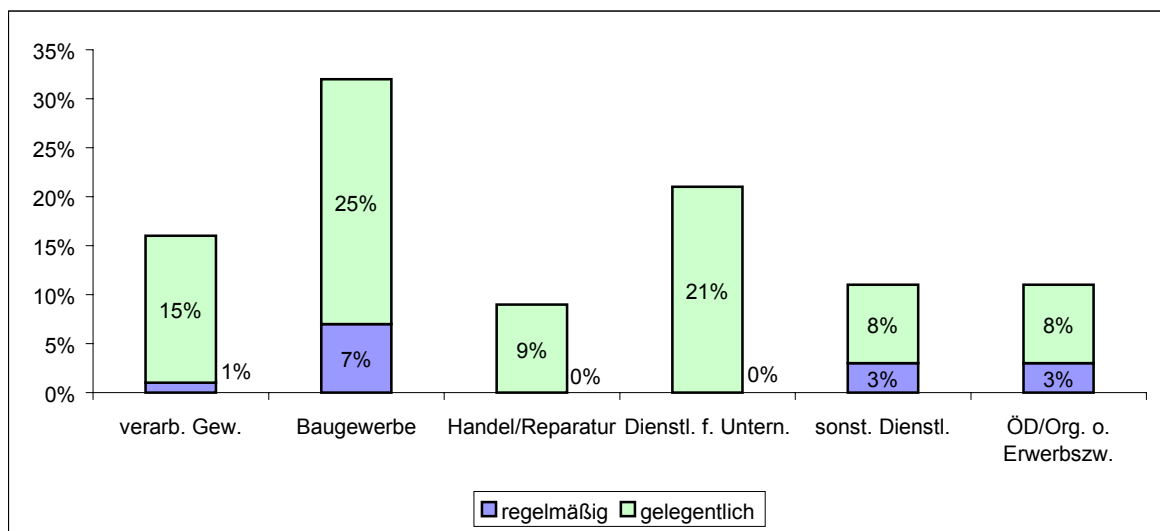


¹¹ Die Zusammenarbeit zwischen den Betrieben und dem Arbeitsamt in Hessen im Jahre 2002 war auch Thema des IAB-Kurzreports „Betrieblicher Kontakt zum Arbeitsamt“. Dieser sowie weitere Kurzreporte auf der Grundlage der Auswertung des IAB-Betriebspanels Hessen sind als Download verfügbar unter: www.iwak-frankfurt.de

7.1.2 Formen des Kontakts zum Arbeitsamt nach Wirtschaftszweigen

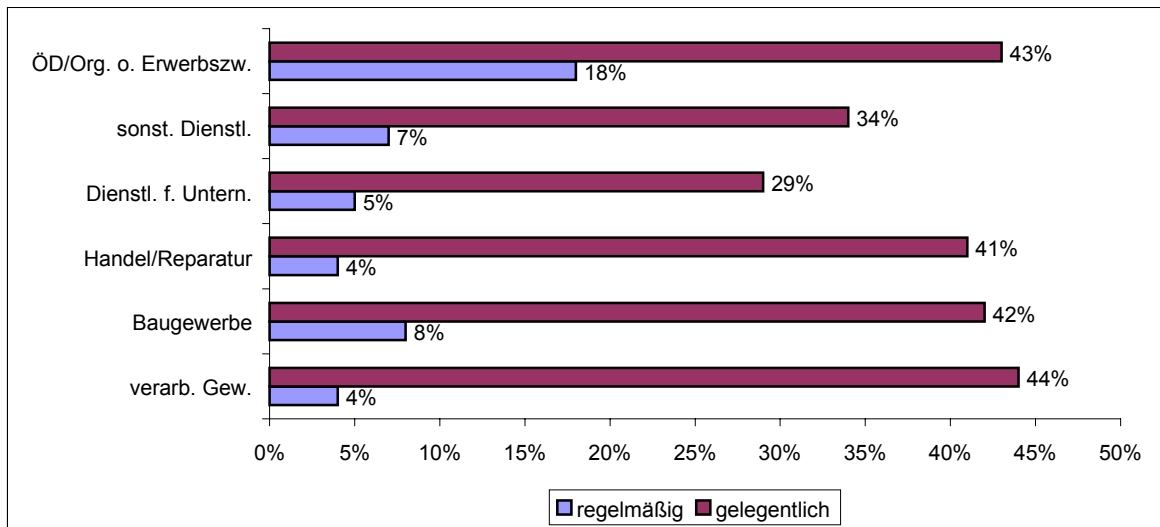
Besuche von Mitarbeitern des Arbeitsamtes sind insbesondere im Baugewerbe häufig. Fast ein Drittel der Betriebe dieser Branche hält auf diesem Wege zum Arbeitsamt Kontakt. Dabei geben 7% der Betriebe (bezogen auf die Gesamtzahl der Betriebe in diesem Wirtschaftszweig) an, dass diese Besuche regelmäßig erfolgten. Überdurchschnittlich oft erfolgte der Kontakt über Besuche auch bei den Dienstleistungen für Unternehmen. Gleichwohl fanden diese Besuche in kaum einem Fall regelmäßig statt. Doch wurden 21% der Betriebe gelegentlich besucht. Am seltensten sind die Besuche im Bereich Handel und Reparatur. Hier gaben lediglich 9% der Betriebe an, sie würden von Mitarbeitern des Arbeitsamtes besucht, und das auch nur gelegentlich.

Graphik VII-2: Besuch von Mitarbeitern des Arbeitsamtes, nach Wirtschaftszweigen



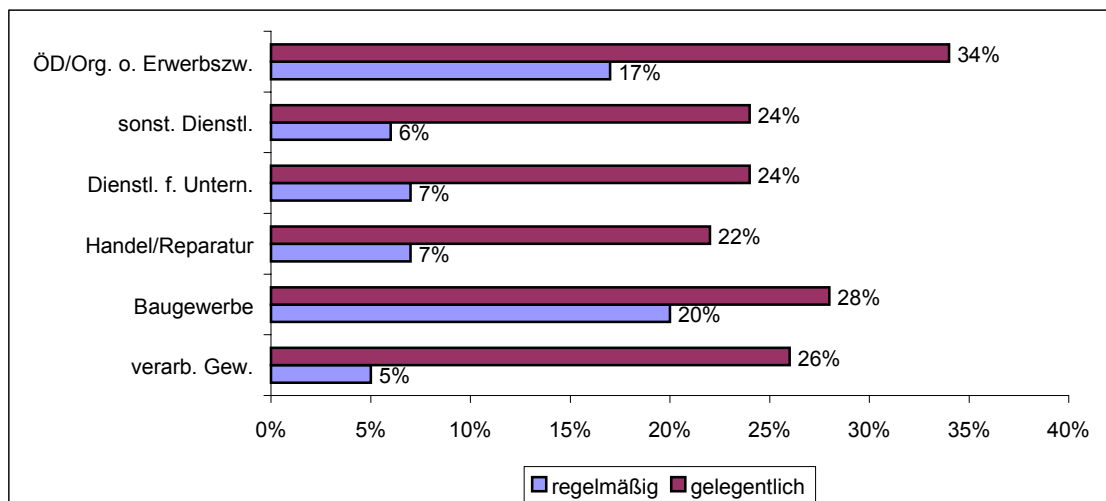
Telefonischen Kontakt zum Arbeitsamt halten insbesondere die Betriebe des Öffentlichen Dienstes und der Organisationen ohne Erwerbscharakter. Mehr als die Hälfte, nämlich 61%, der Betriebe telefonierten regelmäßig oder gelegentlich mit dem Arbeitsamt. Mit einem Anteil von 18% liegt der Anteil der Betriebe, die regelmäßigen telefonischen Kontakt zum Arbeitsamt unterhielten, sogar mehr als dreimal so hoch wie der Durchschnitt über alle Betriebe in Hessen. Hingegen erfolgte bei den Betrieben im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen verhältnismäßig selten telefonischer Kontakt.

Graphik VII-3: Telefonischer Kontakt zum Arbeitsamt, nach Wirtschaftszweigen



Die Nutzung schriftlicher Informationsmaterialien des Arbeitsamtes erfolgte vor allem im Baugewerbe und bei den Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter. Im Baugewerbe nutzten 28% der Betriebe diese Materialien gelegentlich, 20% sogar regelmäßig. Im Öffentlichen Bereich gaben 17% der Betriebe an, Schriften des Arbeitsamtes regelmäßig zu nutzen. In einem weiteren Drittel der Betriebe dieser Branche erfolgte die Verwendung gelegentlich. Insgesamt greift damit etwa die Hälfte der Betriebe des Öffentlichen Bereichs auf Schriften des Arbeitsamtes zurück.

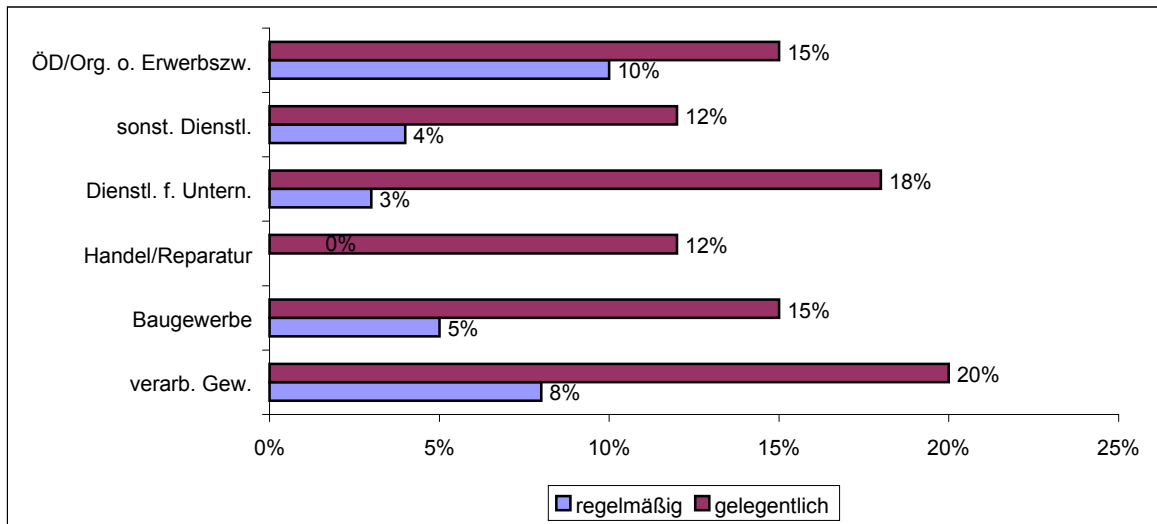
Graphik VII-4: Nutzung schriftlicher Informationsmaterialien des Arbeitsamtes, nach Wirtschaftszweigen



Die Informationsangebote des Arbeitsamtes im Internet werden insbesondere vom Verarbeitenden Gewerbe überdurchschnittlich oft genutzt. 8% der hier angesiedelten Betriebe nutzen diese Möglichkeit regelmäßig, weitere 20% gelegentlich. Auch die Betriebe des Öffentlichen Bereichs greifen verhältnismäßig häufig auf diese Angebote zurück, was insbesondere auf den mit 10% vergleichsweise hohen Anteil von Betrieben zurückzuführen ist, die regelmäßig den Internetauftritt des Arbeitsamtes nutzen. Am seltensten ist die Nutzung dieses Angebots

in den Betrieben des Handels und der Reparatur. Hier halten nur 12% der Betriebe mit dem Arbeitsamt über das Internet Kontakt und auch das nur gelegentlich.

Graphik VII-5: Nutzung der Informationsangebote des Arbeitsamtes im Internet, nach Wirtschaftszweigen



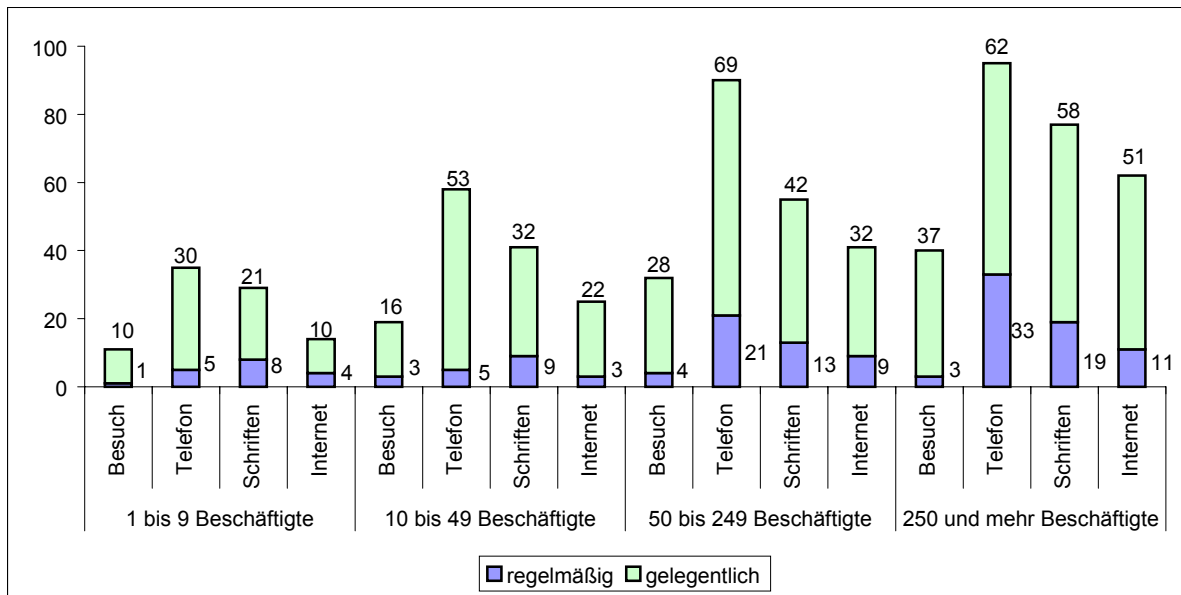
Insgesamt lässt sich feststellen, dass vor allem der Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter häufigen Kontakt mit dem Arbeitsamt unterhält. Dies gilt sowohl für den telefonischen Kontakt als auch für die Nutzung von Schriften des Arbeitsamtes oder der Internetangebote. Die Dienstleistungen für Unternehmen erhalten verhältnismäßig häufig Besuch von Mitarbeitern des Arbeitsamtes; hingegen ist telefonischer Kontakt hier eher selten. Das Baugewerbe vertraut bei dem Kontakt zum Arbeitsamt überdurchschnittlich oft auf Besuche und nutzt die schriftlichen Informationsmaterialien, während das Verarbeitende Gewerbe insbesondere das Internetangebot annimmt. Hingegen zeigt der Bereich Handel und Reparatur hinsichtlich seines Kontaktes zum Arbeitsamt eine eher zurückhaltende Nutzung des Internets sowie der Besuche durch Mitarbeiter.

7.1.3 Formen des Kontakts zum Arbeitsamt nach Betriebsgröße

Für alle Formen des Kontakts zum Arbeitsamt lässt sich sagen, dass sie um so häufiger genutzt werden, je größer der Betrieb ist. Insbesondere halten 90% der mittleren Betriebe, das heißt der Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten, telefonischen Kontakt zum Arbeitsamt. Bei den Großbetrieben sind es sogar 95%.

Besonders ausgeprägt ist der Unterschied zwischen Betrieben unterschiedlicher Größenklassen hinsichtlich der Nutzung des Internets. Während 14% der Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten regelmäßig oder gelegentlich die Internetangebote des Arbeitsamtes nutzen, liegt dieser Anteil bei den Großbetrieben mehr als viermal so hoch.

Graphik VII-6: Formen des Kontaktes zum Arbeitsamt, nach Betriebsgröße (in %)

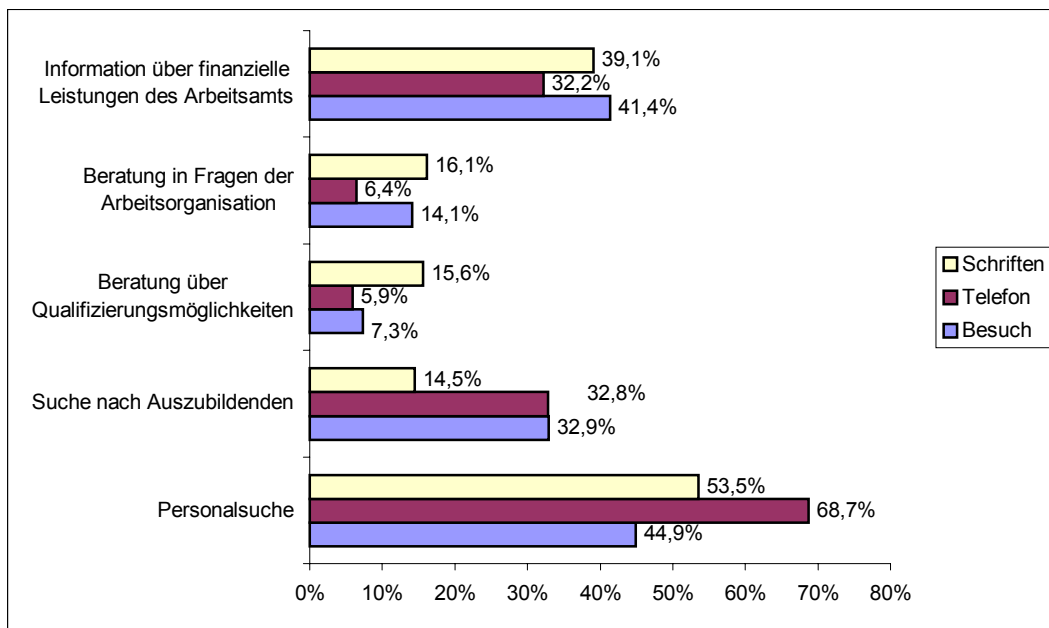


7.2 Zweck des Kontaktes zum Arbeitsamt

Es ist anzunehmen, dass sich die bevorzugte Form des Kontaktes zum Arbeitsamt nicht nur nach Wirtschaftszweig und Betriebsgröße unterscheidet, sondern auch davon abhängig ist, um welches Anliegen es sich handelt. Bei der Personalsuche wird insbesondere auf das Telefon zurückgegriffen. Doch nutzt etwas mehr als die Hälfte der Betriebe auch Schriftmaterial des Arbeitsamtes bei der Personalsuche. Hingegen spielen Schriften bei der Suche nach Auszubildenden eine untergeordnete Rolle; hier dominieren die Nutzung des Telefons sowie persönliche Besuche. Bei Fragen über Qualifizierungsmöglichkeiten wird verstärkt auf schriftliche Informationsmaterialien zurückgegriffen, während bei Fragen bezüglich der Arbeitsorganisation neben Schriften auch Besuche durch Mitarbeiter des Arbeitsamtes zum Tragen kommen.

Graphik VII-7: Nutzung des Kontakts zum Arbeitsamt

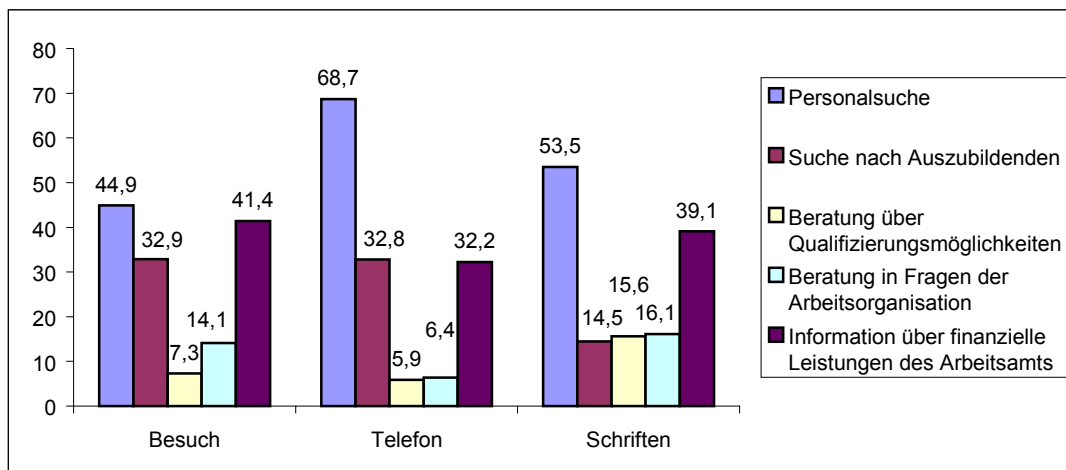
(Basis: jeweils diejenigen Betriebe, die die entsprechende Form des Kontaktes nutzen; Mehrfachnennungen möglich)



Besuche durch Mitarbeiter des Arbeitsamtes werden vornehmlich zur Personalsuche, zur Information über finanzielle Leistungen des Arbeitsamtes sowie – etwas weniger stark ausgeprägt – zur Suche nach Auszubildenden genutzt. Die Personalsuche und Fragen bezüglich finanzieller Leistungen sind im Wesentlichen auch die Gründe für eine Nutzung der schriftlichen Informationsmaterialien des Arbeitsamtes. Beim telefonischen Kontakt liegt das Schwergewicht eindeutig bei der Personalsuche. Hingegen wird das Telefon auffällig selten genutzt, um Beratung bezüglich der Qualifizierungsmöglichkeiten oder der Arbeitsorganisation zu erhalten.

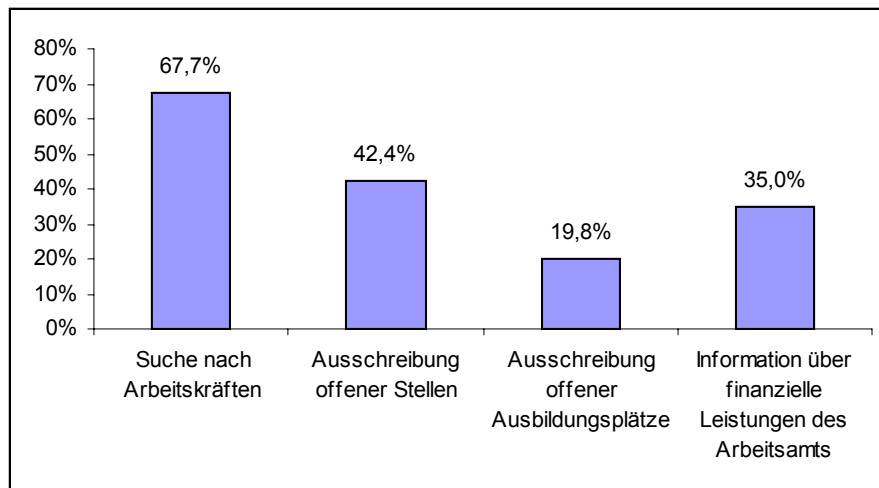
Graphik VII-8: Nutzung des Kontakts zum Arbeitsamt (in %)

(Basis: jeweils diejenigen Betriebe, die die entsprechende Form des Kontaktes nutzen; Mehrfachnennungen möglich)



Das Internetangebot wird von den Betrieben insbesondere zur Suche nach Arbeitskräften genutzt. Zwei Drittel der Betriebe, die das Internetangebot nutzen, verwendeten es zu diesem Zwecke. Seltener ist hingegen die Ausschreibung offener Stellen bzw. offener Ausbildungsplätze über den Internetdienst des Arbeitsamtes (42,4% bzw. 19,8% der das Internet nutzenden Betriebe). Informationen über die finanziellen Leistungen des Arbeitsamtes sind für 35% der Betriebe ein Grund zur Nutzung der Internetangebote des Arbeitsamtes.

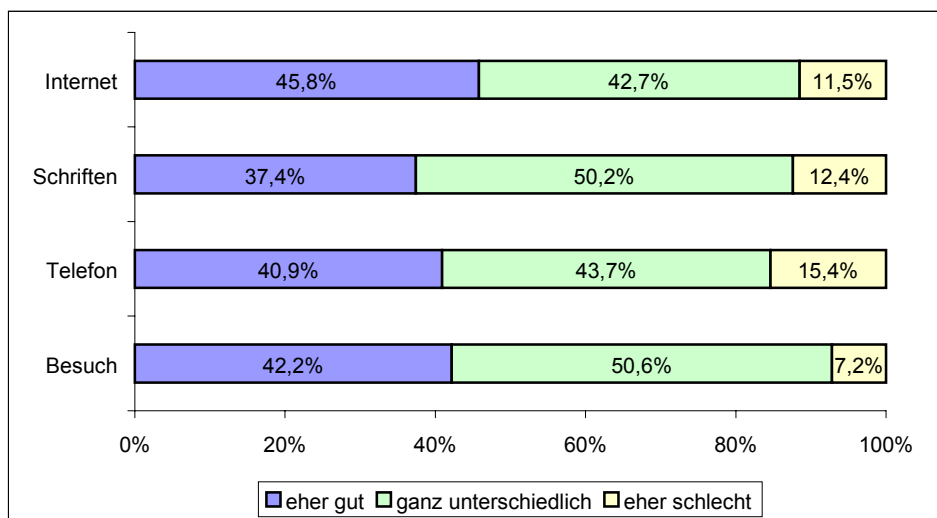
Graphik VII-9: Nutzung des Internetangebots des Arbeitsamtes
(Mehrfachnennungen möglich; Basis: Betriebe, die das Internetangebot des Arbeitsamtes nutzen; Mehrfachnennungen möglich)



7.3 Erfahrungen mit dem Arbeitsamt

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe nach ihren Erfahrungen mit dem Arbeitsamt befragt. Dabei wurde nach der Form des Kontaktes unterschieden. Auffälligstes Ergebnis hierbei ist, dass nur recht geringe Unterschiede zwischen den einzelnen Kontaktformen existieren. Tendenziell wurden die Internetangebote sowie die Besuche durch Mitarbeiter des Arbeitsamtes eher positiv bewertet. Etwas skeptischer zeigten sich die Betriebe bei der Nutzung der schriftlichen Informationsmaterialien bzw. der telefonischen Beratung. Insgesamt lässt sich jedoch bei allen Kontaktformen feststellen, dass es anteilig wesentlich mehr Betriebe gibt, die von eher guten Erfahrungen sprechen als solche, die den Kontakt als eher schlecht beurteilen. Der Anteil der Betriebe mit der Einschätzung „eher gut“ liegt bei allen Kontaktformen um die 42%. Hingegen rangiert der Anteil der Betriebe mit eher schlechten Erfahrungen bei circa 12%.

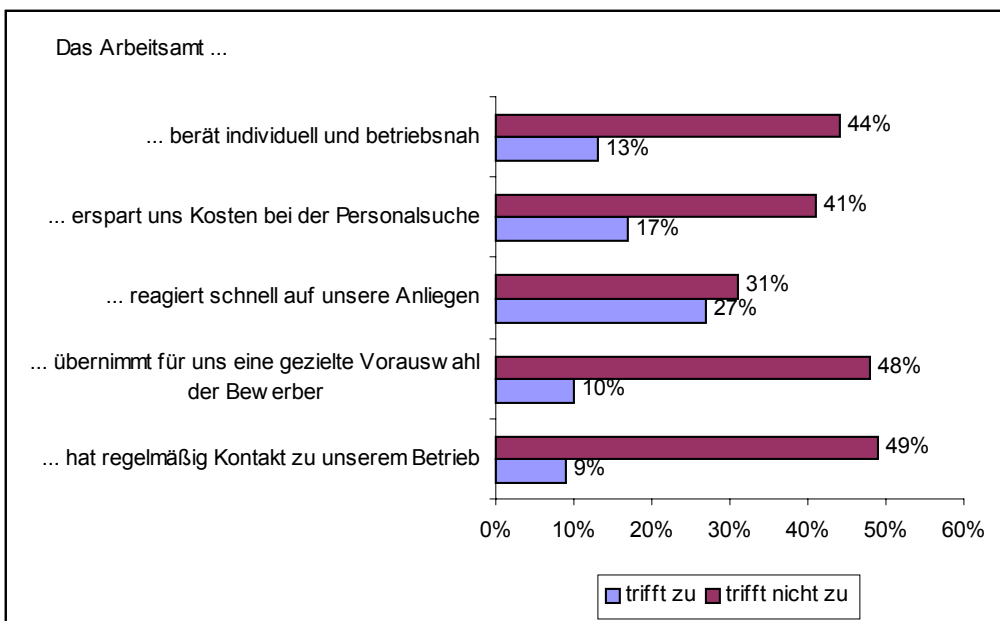
Graphik VII-10: Erfahrungen mit dem Arbeitsamt
(Basis: jeweils diejenigen Betriebe, die die entsprechende Form des Kontaktes nutzen)



Um die Einschätzungen der Betriebe bezüglich des Arbeitsamtes zu ermitteln, wurde den Befragten eine Reihe von Aussagen vorgelegt und gefragt, ob diese Aussagen für ihren Betrieb zutreffen oder nicht. Als Basis diente bei dieser Befragung die Gesamtheit der Betriebe in Hessen. Die an hundert fehlenden Prozent resultieren daher aus jenen Betrieben, die bezüglich dieser Einschätzung keine Aussage getroffen haben, in der Regel weil sie nicht mit dem Arbeitsamt zusammenarbeiten.

Bezüglich der Aussage, das Arbeitsamt berate individuell und betriebsnah, sagten 13% der Betriebe, dass dies zutreffe, 44% hingegen waren der Meinung, diese Aussage treffe nicht zu. 17% der Betriebe geben an, das Arbeitsamt erspare ihnen Kosten bei der Personalsuche, wohingegen 41% sagen, dies sei nicht der Fall. Für 10% der Betriebe übernimmt das Arbeitsamt eine gezielte Vorauswahl der Bewerber. In 48% der Betriebe ist das nicht der Fall. Fast die Hälfte aller Betriebe arbeitet zwar mit dem Arbeitsamt zusammen, unterhält aber keinen regelmäßigen Kontakt. Ein solcher regelmäßiger Kontakt existierte nur in 9% der Fälle. Verhältnismäßig positiv schneidet das Arbeitsamt bezüglich der Aussage ab, es reagiere schnell auf die Anliegen der Betriebe. Mit 27% sagten fast genauso viele Betriebe, dass diese Aussage zutreffe, wie umgekehrt (31%).

Graphik VII-11: Einschätzungen bezüglich des Arbeitsamtes
(an 100 fehlende Prozent: keine Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt)



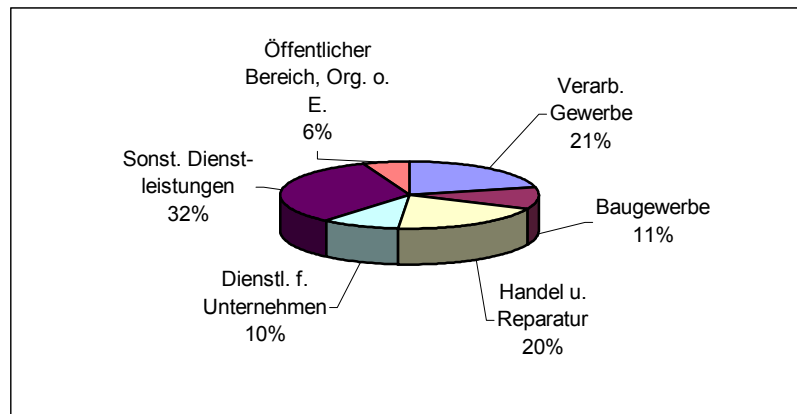
8. Betriebliche Ausbildung

8.1 Ausbildungssituation 2002

Zur Jahresmitte 2002 lag die Zahl der Auszubildenden in Hessen bei circa 110.300 Personen. Die Ausbildungsquote, das heißt der Anteil der Auszubildenden (ohne Beamtenanwärter) an den Gesamtbeschäftigten, lag damit bei 4% (2001: 3,9%).¹²

Besonders viele Auszubildende fanden sich im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen. Ungefähr ein Drittel der Ausbildungsplätze war in diesem Wirtschaftszweig anzutreffen. Im Vergleich zum Vorjahr hat insbesondere die Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes zugenommen, von 15% auf 21% der gesamten Auszubildenden. Hingegen ist der Anteil des Öffentlichen Bereiches an den Auszubildenden um vier Prozentpunkte zurückgegangen. Etwas geringere Veränderungen ergaben sich im Bereich Handel und Reparatur, der um drei Prozentpunkte zugenommen hat, sowie im Bereich Dienstleistungen für Unternehmen, dessen Anteil an den gesamten Auszubildenden im gleichen Ausmaß zurückging.

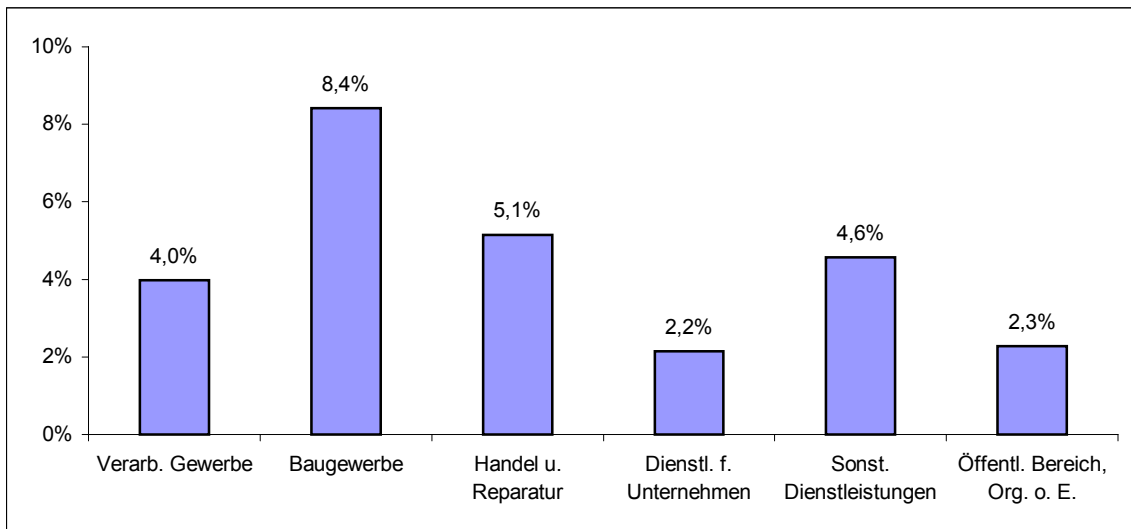
Graphik VIII-1: Anteile an allen Auszubildenden in Hessen 2002, nach Wirtschaftszweigen



Dieses Bild relativiert sich, wenn man die Zahl der Auszubildenden in Relation zu den Beschäftigten betrachtet. Danach weisen die einzelnen Wirtschaftszweige deutlich unterschiedliche Ausbildungsquoten auf. Im Verhältnis zur Anzahl der Beschäftigten bildet das Baugewerbe die meisten Personen aus. Besonders niedrig liegen die Ausbildungsquoten hingegen in den Bereichen Dienstleistungen für Unternehmen sowie Öffentlicher Bereich/Organisationen ohne Erwerbszweck. Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass in der Darstellung Beamtenanwärter nicht berücksichtigt wurden.

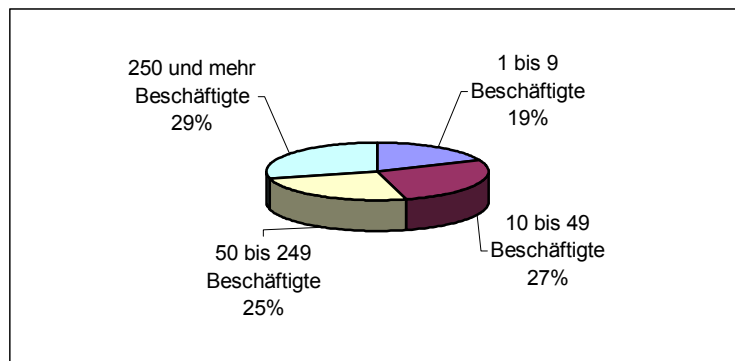
¹² Die Ausbildungssituation in Hessen im Jahre 2002 war auch Thema des IAB-Kurzreports „Ausbildung in Hessen“. Dieser sowie weitere Kurzreporte auf der Grundlage der Auswertung des IAB-Betriebspanels Hessen sind als Download verfügbar unter: www.iwak-frankfurt.de

Graphik VIII-2: Ausbildungsquoten für Hessen 2002, nach Wirtschaftszweigen

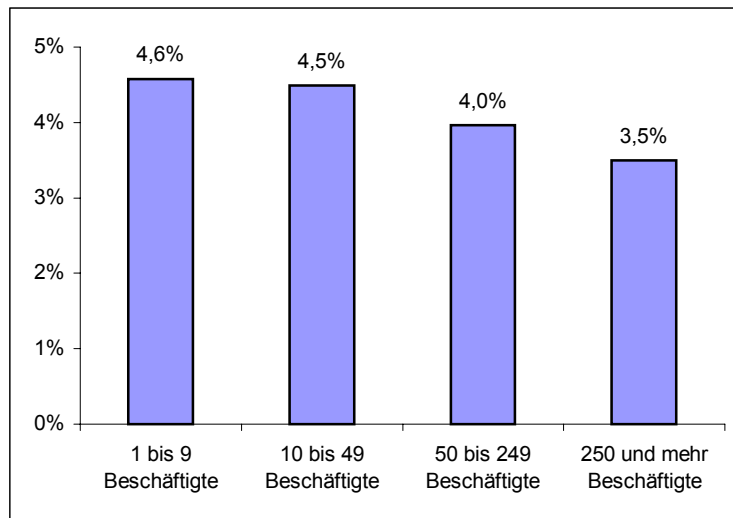


Die Auszubildenden verteilen sich relativ gleichmäßig über die Betriebsgrößenklassen. Im Verhältnis zu den jeweiligen Gesamtbeschäftigten bilden kleinere Unternehmen jedoch tendenziell mehr Personen aus als Großunternehmen. Allerdings sind die Unterschiede in den Ausbildungsquoten hinsichtlich der Betriebsgrößenklassen bei weitem nicht so markant wie zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen.

Graphik VIII-3: Anteile an allen Auszubildenden in Hessen 2002, nach Betriebsgröße



Graphik VIII-4: Ausbildungsquoten für Hessen 2002, nach Betriebsgröße



Der Befragung des IAB-Betriebspanels zufolge wurden im Ausbildungsjahr 2001 in Hessen etwa 47.800 neue Ausbildungsverträge geschlossen (einschl. Beamtenanwärtern u.ä.). Dies bedeutet gegenüber dem Vorjahr einen Rückgang um nahezu 10.000 Verträge. 44,2% der Verträge entfielen dabei auf Frauen. Frauen und Männer waren von dem Rückgang an Ausbildungsverträgen etwa in gleichem Maße betroffen. Für das Jahr 2002 setzte sich dieser Rückgang nicht fort. Zum Zeitpunkt der Befragung waren ca. 43.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Darüber hinaus gaben die Unternehmen an, noch ungefähr 6.000 weitere Verträge abschließen zu wollen.

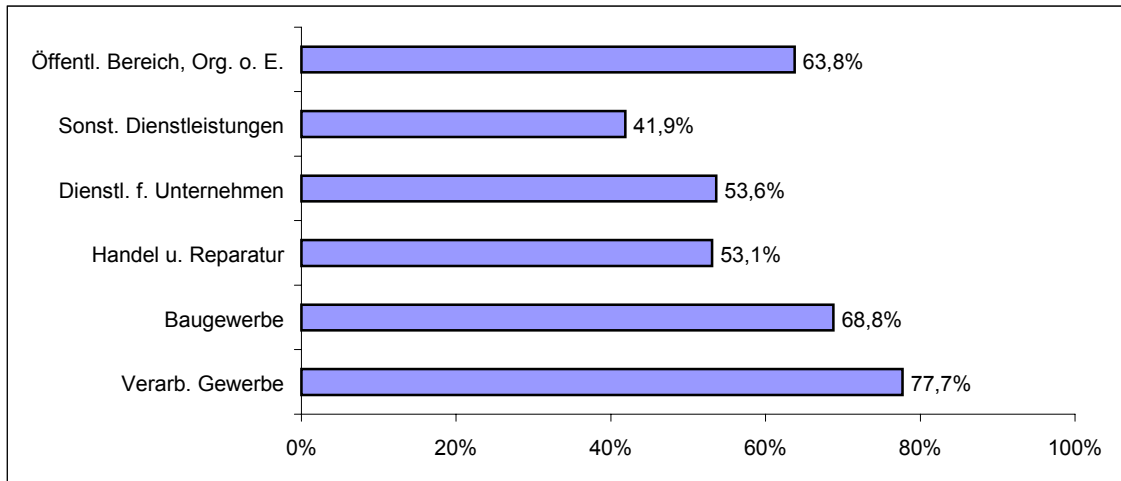
8.2 Übernahmen nach der Ausbildung

Insgesamt haben im Jahre 2002 etwa 39.400 Personen ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Rund 21.500 von ihnen wurden von ihrem Betrieb oder von einem anderen Betrieb desselben Unternehmens übernommen. Dies entspricht einer Übernahmequote von etwa 54%. Im Jahr zuvor betrug die Übernahmequote noch 67%. Es wird zunehmend deutlich, dass sich die Situation für Frauen erheblich schlechter darstellt, als für ihre männlichen Kollegen. Für das Jahr 2002 liegt die Übernahmequote weiblicher Auszubildender mit 46,9% acht Prozentpunkte unter derjenigen für alle Auszubildenden.

Die Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss verteilen sich über die verschiedenen Wirtschaftszweige in ähnlicher Weise wie die zuvor dargestellte Gesamtzahl der Auszubildenden. Das bedeutet, dass die Erfolgschancen, gemessen an einem erfolgreichen Abschluss, in den einzelnen Branchen ungefähr gleich hoch sind. Anders sieht es mit den Übernahmequoten aus. Während die Chancen, bei erfolgreichem Abschluss vom ausbildenden Unternehmen übernommen zu werden, besonders in den Bereichen Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe überdurchschnittlich gut sind, weisen insbesondere die Sonstigen Dienstleistungen eine geringe Übernahmequote auf. Dies hängt vermutlich damit zusammen, dass im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen der Frauenanteil an den Auszubildenden besonders hoch ist. Wie bereits erwähnt werden Frauen deutlich seltener von ihrem Unternehmen ü-

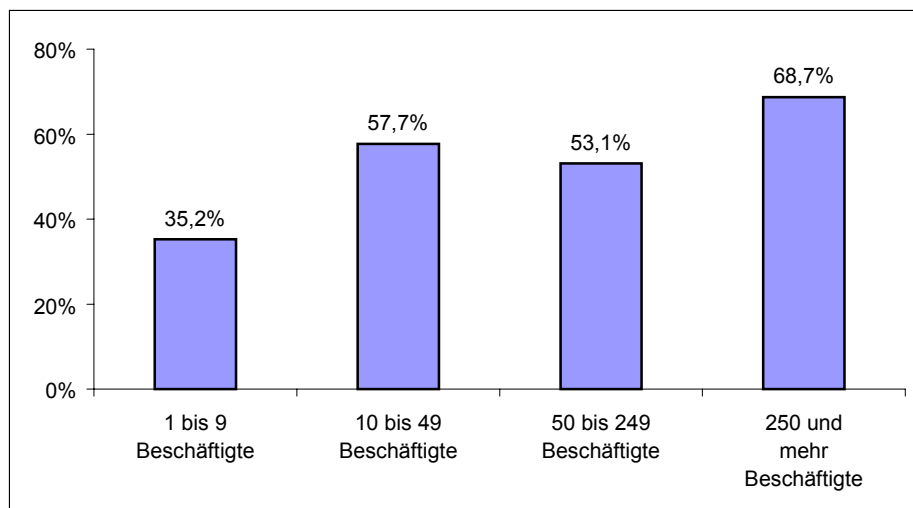
bernommen als Männer. Hingegen zeichnen sich die Bereiche Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe nicht nur durch hohe Übernahmequoten, sondern auch durch einen verhältnismäßig geringen Frauenanteil aus.

Graphik VIII-5: Übernahmequoten von Ausgebildeten nach Wirtschaftszweigen



Bei einer Betrachtung der Betriebsgrößenklassen fällt auf, dass Auszubildende von Großunternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten wesentlich häufiger übernommen werden als von Kleinunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten.

Graphik VIII-6: Übernahmequoten von Ausgebildeten nach Betriebsgröße



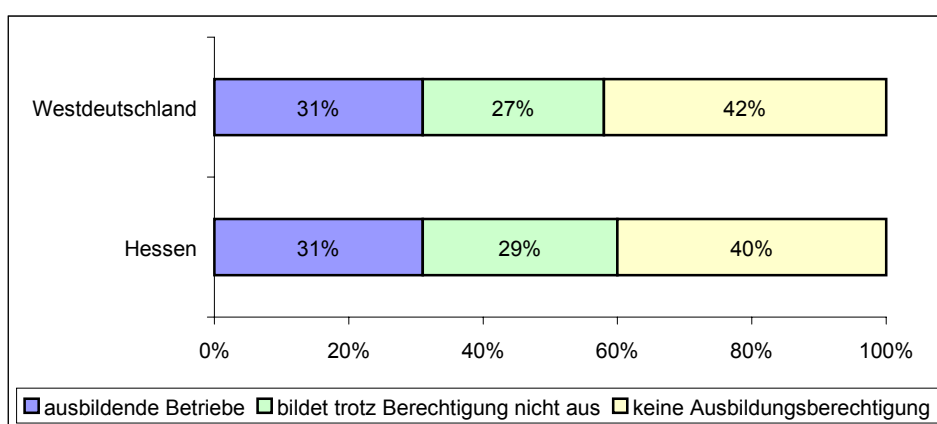
8.3 Nicht genutztes Ausbildungspotenzial

Im Jahre 2002 erfüllten in Hessen rund 93.500 Betriebe die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung. Dies entspricht ungefähr 60% aller Betriebe. Die Mehrzahl hiervon, nämlich 57% gemessen an der Anzahl der Betriebe überhaupt, besaß selbst die Befugnis zur Ausbildung. Die verbliebenen drei Prozentpunkte erfüllten die Voraussetzungen im Verbund mit anderen Betrieben. Die Befugnis zur Ausbildung lag damit leicht oberhalb des westdeutschen Durchschnitts. In den alten Bundesländern hatten 55% aller Betriebe eine eigene

Ausbildungsberechtigung, weitere 3% im Verbund. Es ist allerdings bekannt, dass oftmals Betriebe von einer vorhandenen Ausbildungsberechtigung keinen Gebrauch machen.

Im Folgenden werden all jene Betriebe als Ausbildungsbetriebe definiert, die entweder Auszubildende (auch Beamtenanwärter etc.) in ihrem Personalbestand führen oder im Befragungsjahr Abgänge von Auszubildenden zu verzeichnen hatten oder im Befragungsjahr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen haben oder das noch planen. Trotz dieser weiten Definition können für das Jahr 2002 nur 51% der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen als Ausbildungsbetriebe gelten. Das bedeutet, dass etwa 45.800 Betriebe ihre Ausbildungsmöglichkeiten nicht nutzten. Diese Betriebe stellen ein großes Potenzial an zusätzlichen Ausbildungsplätzen dar.

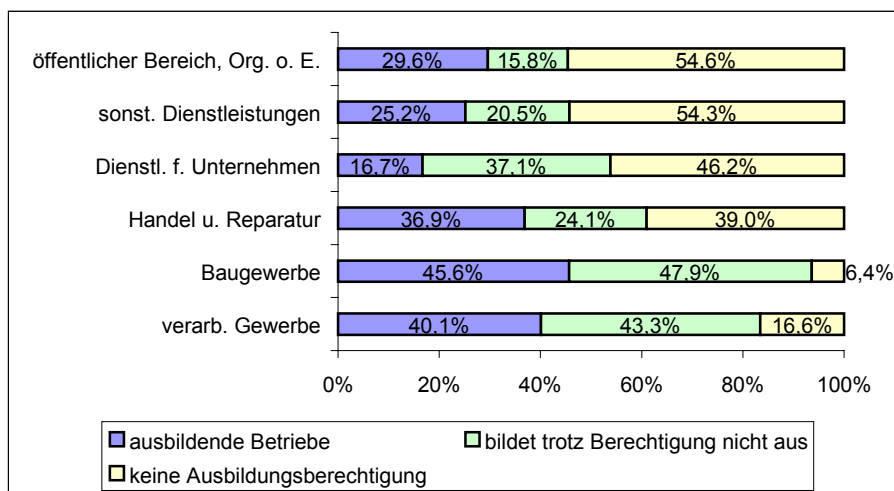
Graphik VIII-7: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsverhalten in Hessen 2002



Bei dieser Darstellung muss bedacht werden, dass das tatsächliche ungenutzte Ausbildungspotenzial eher noch unterzeichnet wird. Denn bei der Definition der ausbildenden Betriebe wird lediglich berücksichtigt, ob der betreffende Betrieb überhaupt ausbildet. Es ist möglich, dass auch innerhalb der bereits ausbildenden Betriebe noch ungenutzte Möglichkeiten zur Steigerung der Zahl an Ausbildungsplätzen existieren.

Bei einer Aufgliederung der Daten nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass sich die Bedeutung des ungenutzten Ausbildungspotenzials zwischen den einzelnen Branchen stark unterscheidet. Besonders umfangreich war 2002 das Potenzial in den Bereichen Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe. Im Öffentlichen Bereich/Organisationen ohne Erwerbszweck war im letztjährigen Bericht ein weit unterdurchschnittliches brachliegendes Potenzial von nur 3% der gesamten Betriebe festgestellt worden. 2002 ist das ungenutzte Potenzial in dieser Branche jedoch auf 15,8% der gesamten Betriebe angewachsen. Dies steht vermutlich in Zusammenhang mit dem starken Rückgang der Zahl der Auszubildenden in diesem Bereich. Nichtsdestotrotz liegt das ungenutzte Potenzial im Öffentlichen Bereich/Organisationen ohne Erwerbszweck nach wie vor deutlich unter dem der anderen Sektoren.

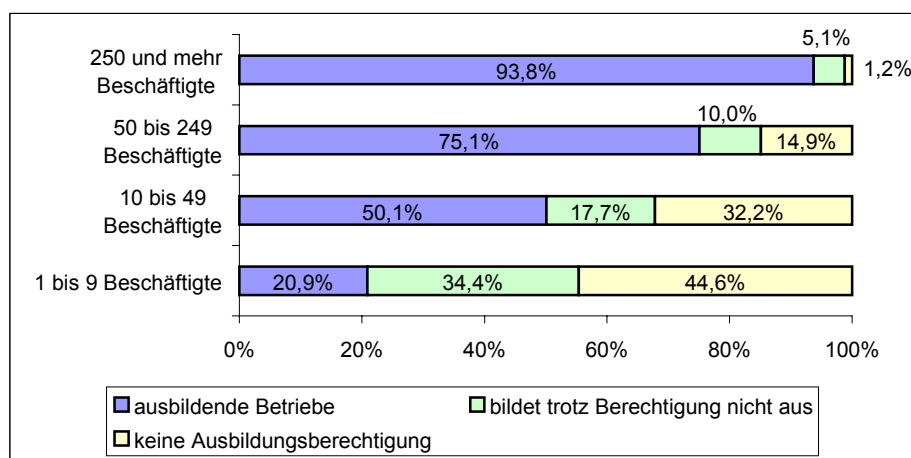
Graphik VIII-8: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsverhalten in Hessen 2002, nach Wirtschaftszweigen



Hinsichtlich der Unternehmensgröße lässt sich erkennen, dass der Anteil der ausbildungsberechtigten Unternehmen mit steigender Beschäftigtenzahl stark zunimmt. Gleichzeitig geht das nicht genutzte Ausbildungspotenzial deutlich zurück.

Im letztjährigen Bericht war u.a. darauf hingewiesen worden, dass eine Stärkung der Ausbildung im Verbund neue Möglichkeiten zur Steigerung der Ausbildungsaktivitäten bietet. 32% der nicht ausbildenden Betriebe hatten damals angegeben, sich eine Teilnahme an einer Ausbildung im Verbund durchaus vorstellen zu können. Diese Möglichkeit ist nicht genutzt worden. Stattdessen ist der Anteil der Betriebe mit eigener Ausbildungsberechtigung gegenüber dem Vorjahr leicht angestiegen (2 Prozentpunkte). Allerdings muss berücksichtigt werden, dass nach wie vor das Hauptproblem weniger in der Schaffung neuer Ausbildungsberechtigungen besteht als vielmehr in der Ausnutzung des bereits vorhandenen Potenzials.

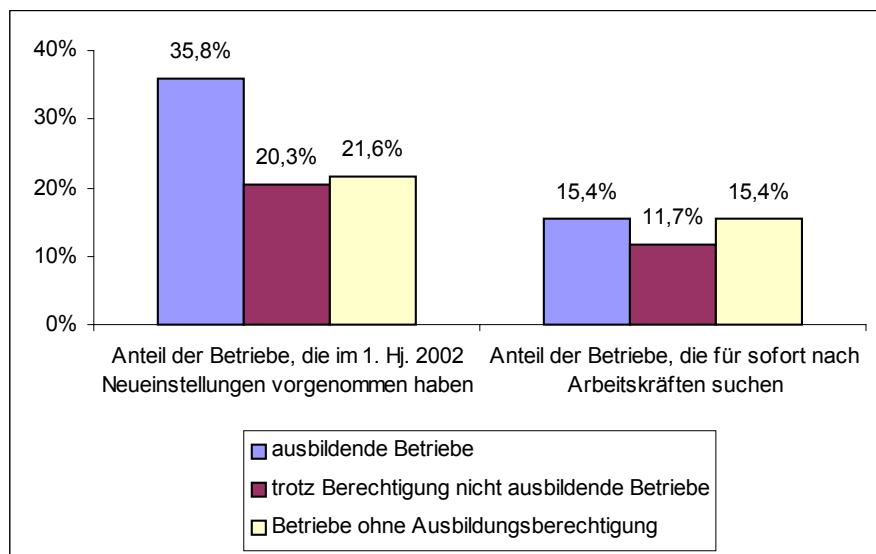
Graphik VIII-9: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsverhalten in Hessen 2002, nach Betriebsgröße



In Kapitel 6 war festgestellt worden, dass zum Befragungszeitpunkt, ungeachtet eines deutlichen Rückgangs gegenüber dem Vorjahr, in den Betrieben ein akuter Bedarf an circa 41.000

neuen Arbeitskräften existierte. In diesem Zusammenhang hatte sich ebenso ergeben, dass sich 85% der sofort zu besetzenden offenen Stellen an Facharbeiter oder Angestellte bzw. Beamte mit qualifizierter Tätigkeit richteten, mithin an Erwerbspersonen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Dieser Bedarf steht in Gegensatz zur festgestellten Existenz eines hohen ungenutzten Potenzials hinsichtlich der Ausbildung von Arbeitskräften. Dabei scheint für einen Betrieb die Entscheidung, auszubilden oder nicht, auch von seinem aktuellen Bedarf an Arbeitskräften abzuhängen. 15,4% der ausbildenden Betriebe gaben an, aktuell nach Arbeitskräften zu suchen. Bei den Betrieben, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbildeten, suchten hingegen nur 11,7% zum Befragungszeitpunkt akut nach Arbeitskräften. Bei Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung lag der Anteil der derzeit nach Arbeitskräften suchenden ebenso hoch wie bei den ausbildenden Betrieben. Dabei hatten bereits 35,8% der ausbildenden Betriebe im Verlauf des ersten Halbjahres 2002 Neueinstellungen vorgenommen. Bei den nicht ausbildenden Betrieben lag dieser Anteil deutlich niedriger und zwar unabhängig davon, ob diese Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung verfügten oder nicht.

Graphik VIII-10: Einstellungsverhalten im ersten Halbjahr 2002 sowie aktuelle Arbeitskräftesuche, nach Ausbildungsstatus



8.4 Fazit

Bereits auf der Grundlage der Erhebung des Jahres 2001 war ein hohes ungenutztes Ausbildungspotenzial festgestellt worden. Damals waren die Betriebe überdies gezielt danach befragt worden, ob sie sich eine Ausbildung im Verbund mit anderen Betrieben vorstellen könnten. Knapp ein Drittel der nicht ausbildenden Betriebe hatte dabei geäußert, sich die Teilnahme an einer Verbundausbildung grundsätzlich vorstellen zu können. Der vorliegende Bericht erlaubt nun eine erste Bestandsaufnahme. Auffälligstes Ergebnis ist, dass das ungenutzte Ausbildungspotenzial unverändert fortbesteht. Fast die Hälfte aller Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, machen von dieser keinen Gebrauch. Dabei existieren allerdings deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen und

insbesondere hinsichtlich der Unternehmensgröße. Vor allem in Kleinbetrieben wird trotz vorhandener Ausbildungsberechtigung oftmals nicht ausgebildet.

Trotz der vor einem Jahr geäußerten Bereitschaft zur Verbundausbildung sind in diesem Bereich bislang keine Fortschritte gemacht worden. Nach wie vor erfüllen lediglich 3% aller Betriebe die Voraussetzungen zur Ausbildung im Verbund mit anderen Unternehmen. Die überwiegende Mehrheit hingegen vertraut weiterhin auf eine eigenständige Ausbildungsbe-
rechtigung.

Insgesamt stellte sich die Ausbildungssituation in Hessen im Jahr 2002 als wenig optimistisch dar. Zwar ließ sich auf der Grundlage der Befragungen ein sofortiger Bedarf von mehr als 40.000 Personen feststellen. Gleichzeitig gingen jedoch die Übernahmequoten für Auszubildende, die ihren Abschluss gemacht haben, in fast allen Wirtschaftszweigen deutlich zurück. Lediglich im Bereich Öffentliche Dienste/Organisationen ohne Erwerbszweck ist die Übernahmequote gestiegen, was allerdings in Verbindung mit dem starken Rückgang der Auszubildenden überhaupt in dieser Branche gesehen werden muss. Wie gezeigt worden ist, sind insbesondere Frauen von diesem Rückgang betroffen. Weniger als die Hälfte der weiblichen Auszubildenden wurde nach Abschluss ihrer Ausbildung von ihrem Betrieb oder einem anderen Betrieb desselben Unternehmens übernommen.

9. Löhne, Gehälter und Tarifbindung

Seit einigen Jahren genießt im Zusammenhang mit der Diskussion über die Deregulierung des Arbeitsmarktes auch die Tarifbindung der Unternehmen besondere Aufmerksamkeit. Die Institution des Flächentarifvertrags wird dabei oftmals als wesentliches Hemmnis für die Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage einzelner Betriebe angesehen. Vorschläge, den als zu starr empfundenen Flächentarifvertrag durch eine vermehrte Anwendung von Öffnungsklauseln zu reformieren, zielen vornehmlich darauf ab, eine stärkere Differenzierung und Flexibilisierung der Löhne zu ermöglichen. Im Hintergrund steht dabei oftmals die Vorstellung eines im internationalen Vergleich zu hohen Niveaus der Lohnstückkosten. Dabei wird unterstellt, dass die zu hoch festgesetzten Tariflöhne insbesondere kleinere Unternehmen dazu zwingen, solcherart unrentabel gewordene Arbeitsplätze abzubauen. In diesem Zusammenhang findet sich häufig das Argument, die weite Verbreitung von Flächentarifverträgen verringere aufgrund des vergleichsweise hohen Lohnniveaus die Beschäftigungsmöglichkeiten insbesondere der gering qualifizierten Arbeitnehmer.

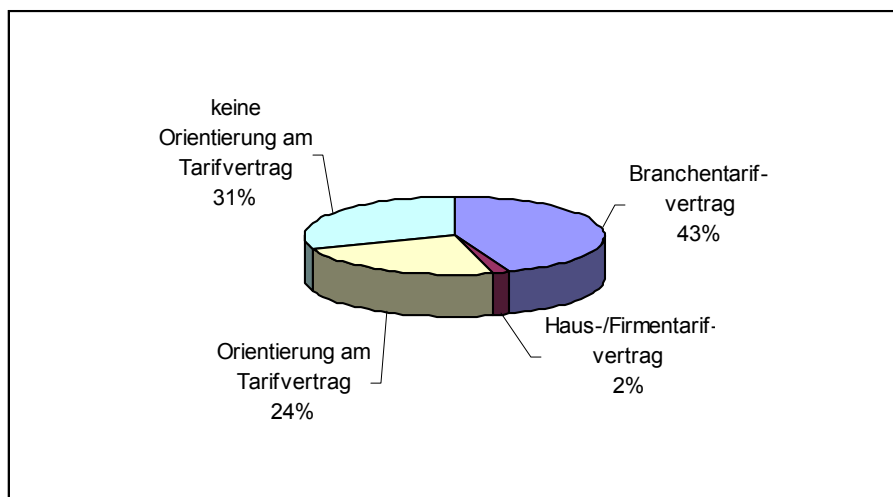
Das IAB-Betriebspanel liefert eine Reihe von Informationen über das Ausmaß der tariflichen Bindung, übertarifliche Entlohnung und die Existenz eines Betriebs- bzw. Personalrats. Diese Informationen können auch dazu herangezogen werden, um zumindest näherungsweise Auskunft darüber zu geben, ob sich tarifgebundene Unternehmen hinsichtlich ihrer Ertragslage, ihres Ausbildungs- oder Investitionsverhaltens von anderen Betrieben unterscheiden.

Allerdings ist bei der Betrachtung der Tarifbindung ein Wort der Vorsicht angebracht. Aufgrund ihrer vergleichsweise geringen Verbreitung beruhen die Aussagen bezüglich der Haus- bzw. Firmentarifverträge auf lediglich 59 Fällen innerhalb des Betriebspanels. Diese Zahl ist so gering, dass mit einer hohen Toleranz gerechnet werden muss. Die im Folgenden angegebenen exakten Prozentwerte sollten nicht darüber hinwegtäuschen, dass bezüglich der Haus- und Firmentarifverträge im Grunde lediglich Tendenzaussagen getroffen werden können. Wenn hier dennoch diese Fälle nicht mit den Branchentarifverträgen zusammengefasst worden sind, so liegt das daran, dass in der politischen Diskussion Haus- und Firmentarifverträge als Mittel zur Flexibilisierung des Tarifsystems besondere Aufmerksamkeit genießen. Es schien daher angebracht, bei aller Vorsicht in der Interpretation, auch zu diesen Betrieben eine Aussage zu ermöglichen.

9.1 Umfang der Tarifbindung in Hessen

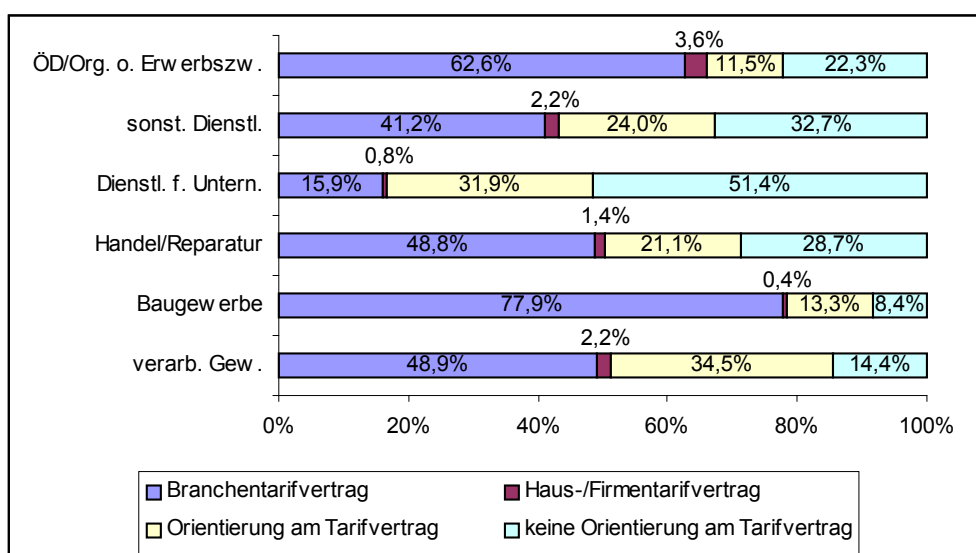
Für 43% der hessischen Betriebe gilt ein Branchentarifvertrag, 2% verfügen über einen Haus- bzw. Firmentarifvertrag. 55% der Betriebe unterlagen keiner direkten Tarifbindung, doch orientierten sich 24% der hessischen Betriebe an einem Tarifvertrag, obgleich sie selbst nicht tarifgebunden waren. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich hinsichtlich der Tarifbindung keine nennenswerten Veränderungen ergeben.

Graphik IX-1: Tarifbindung in Hessen 2002



Besonders ausgeprägt ist die Tarifbindung im Baugewerbe und bei den Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter. Im Baugewerbe waren circa 78% der Unternehmen direkt tarifvertraglich gebunden, entweder über einen Branchen- oder über einen Haus- bzw. Firmentarifvertrag. Im Öffentlichen Bereich lag der Anteil bei etwa 66%. Am geringsten war der Anteil tarifgebundener Betriebe bei den Dienstleistungen für Unternehmen. Hier unterlag mehr als die Hälfte weder direkt noch indirekt einem Tarifvertrag. Eine Besonderheit stellt auch das Verarbeitende Gewerbe dar. Zwar war die Zahl der direkt tarifgebundenen Unternehmen nur etwas höher als der hessische Durchschnitt (51% statt 45%), doch orientierten sich hier besonders viele Unternehmen, ohne direkt tarifgebunden zu sein an einem Tarifvertrag (circa 35% gegenüber einem hessischen Durchschnitt von 24%).

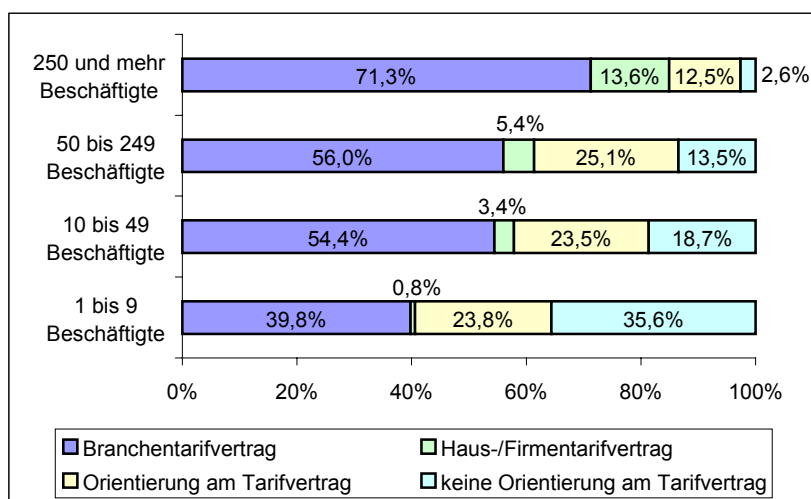
Graphik IX-2: Tarifbindung in Hessen, nach Wirtschaftszweigen



Bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße lässt sich erkennen, dass die Tarifbindung mit steigender Größe zunimmt. Während bei den Kleinbetrieben knapp über 40% der Betriebe der Tarifbindung unterlagen, waren es bei den Großbetrieben fast 85%. Insbesondere

nimmt der Anteil der Betriebe mit Haus- bzw. Firmentarifvertrag mit steigender Größe deutlich zu.

Graphik IX-3: Tarifbindung in Hessen, nach Betriebsgröße

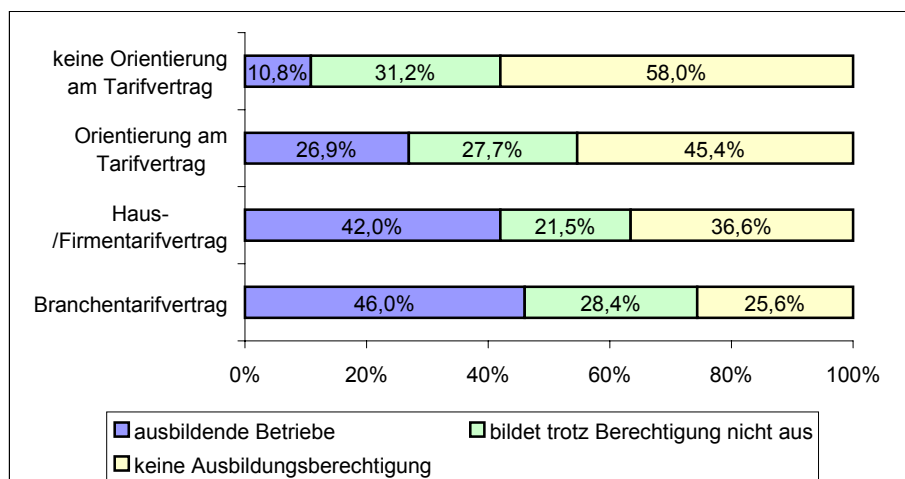


9.2 Charakterisierung der tarifgebundenen Betriebe

9.2.1 Tarifbindung und Ausbildungs- bzw. Investitionsverhalten

Betriebe, für die ein Tarifvertrag abgeschlossen wurde, bilden deutlich häufiger aus als andere Betriebe. Nur etwa ein Viertel der Betriebe, die einem Branchentarifvertrag unterliegen, verfügten 2002 nicht über eine Ausbildungsberechtigung. Bei den Betrieben mit einem Haus- oder Firmentarifvertrag waren bereits mehr als ein Drittel nicht ausbildungsberechtigt. Dafür lag in dieser Gruppe von Betrieben der Anteil derjenigen, die trotz einer Berechtigung nicht ausbilden, am niedrigsten. Somit bildeten insgesamt 42% der Betriebe mit Haus- oder Firmentarifvertrag und 46% der Betriebe mit Branchentarifvertrag tatsächlich aus. Bei den Unternehmen ohne Tarifvertrag war der Anteil der ausbildenden Betriebe wesentlich niedriger. Bei denjenigen Betrieben, die sich an einem Tarifvertrag orientierten, verfügte etwas weniger als die Hälfte über keine Ausbildungsberechtigung und von den ausbildungsberechtigten Betrieben bildete weniger als die Hälfte tatsächlich aus. Bei den Betrieben ohne Orientierung an einem Tarifvertrag besaß sogar mehr als die Hälfte keine Berechtigung zur Ausbildung, nämlich 58%. Darüber hinaus machte hier nur etwa ein Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe, von dieser Berechtigung auch Gebrauch. Damit lag der Anteil der tatsächlich ausbildenden Betriebe bei den sich nicht an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben bei weniger als 11%.

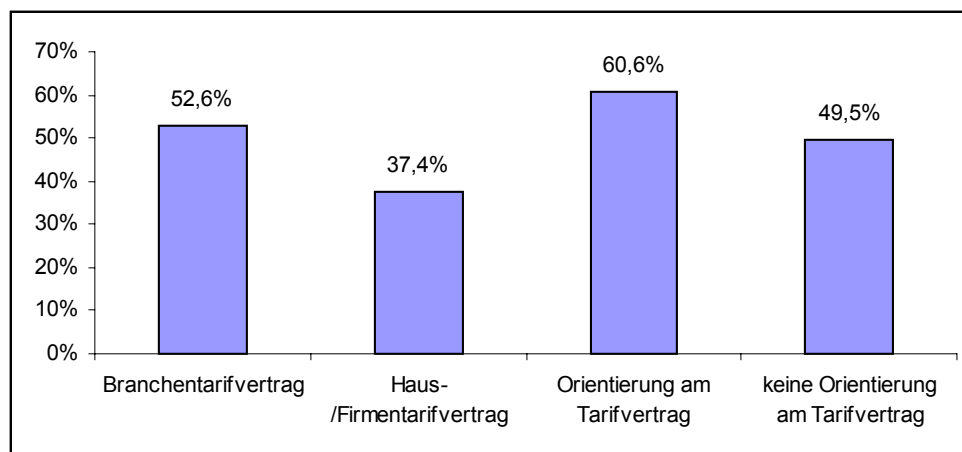
Graphik IX-4: Tarifbindung und Ausbildungsstatus



Der Blick auf das Investitionsverhalten der Betriebe ergibt kein klares Bild. Am höchsten war der Anteil derjenigen Betriebe, die im Jahre 2001 Investitionen durchgeführt haben, bei den Betrieben, die nicht direkt einem Tarifvertrag unterliegen, sich aber an einem solchen orientieren. Am geringsten war der Anteil bei den Betrieben mit Haus- bzw. Firmentarifvertrag und das obgleich in dieser Gruppe besonders viele Großbetriebe vertreten sind, die eigentlich häufiger als andere Betriebe Investitionen vornehmen (vgl. Abschnitt 3.4.1).

Graphik IX-5: Tarifbindung und Investitionsverhalten

(Anteil an den Betrieben, der jeweiligen Gruppe, die im Jahr 2001 Investitionen getätigt haben, in %)

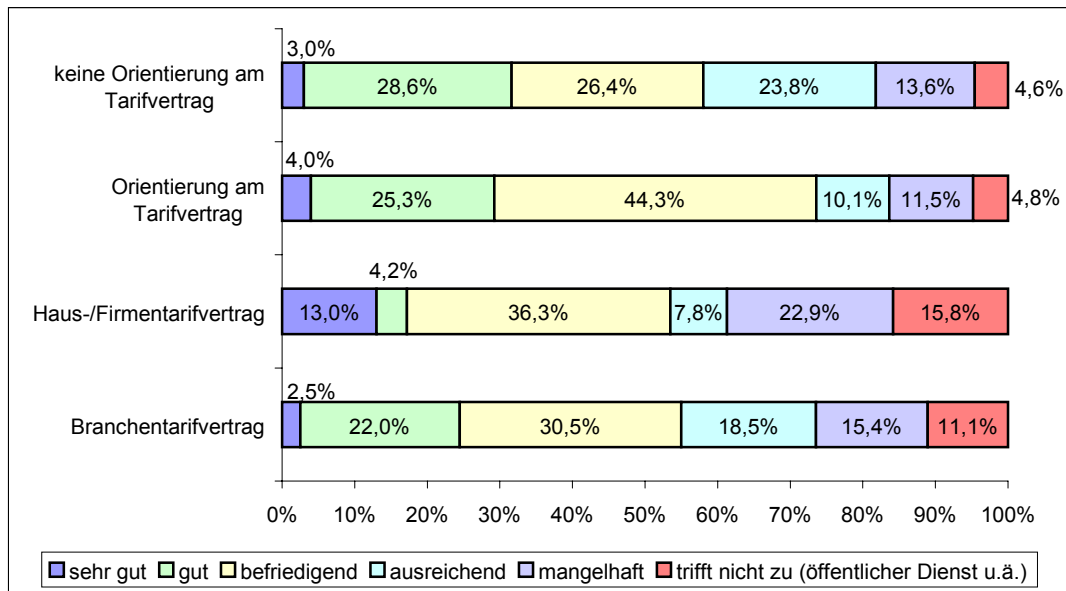


9.2.2 Tarifbindung und Geschäftsentwicklung

Diejenigen Betriebe, die sich an einem Tarifvertrag orientieren, ohne selbst einen solchen Vertrag abgeschlossen zu haben, stellten die einzige Gruppe dar, in der die Betriebe häufiger die Ertragslage des vergangenen Geschäftsjahres als gut oder sehr gut bezeichneten, denn als ausreichend oder mangelhaft. Etwa 25% dieser Betriebe sagen das Jahr 2001 sei gut verlaufen, 4% hielten es sogar für sehr gut, während zusammen knapp 22% es als ausreichend respektive mangelhaft einschätzten. Sehr viel pessimistischer waren dem gegenüber die Betriebe mit einem Haus- oder Firmentarifvertrag. Allein die Betriebe, die die Lage als mangelhaft einstufen, machten einen größeren Anteil aus, als diejenigen, für die das

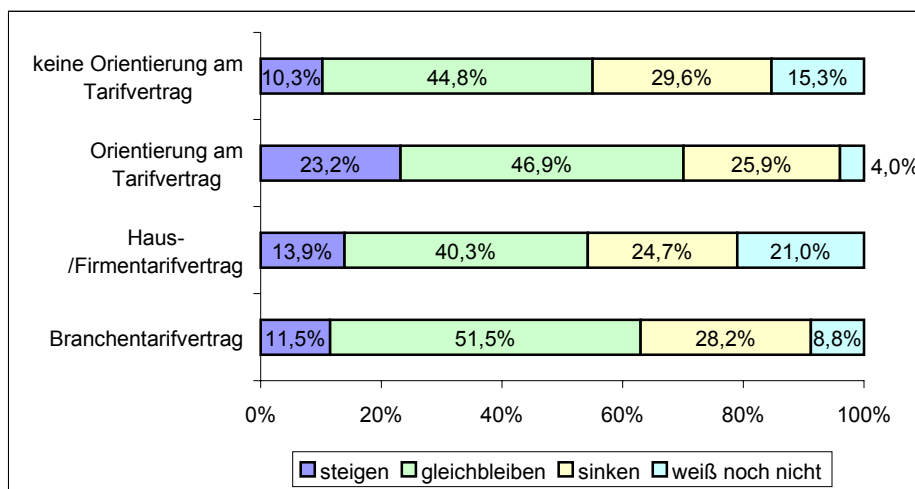
Jahr 2001 gut oder sehr gut war. Allerdings war dessen ungeachtet mit 13% der Anteil derjenigen, die angaben, 2001 sei sehr gut gewesen, in dieser Gruppe überdurchschnittlich hoch. Bei den Betrieben ohne Orientierung am Tarifvertrag fällt auf, dass hier sowohl die Anteile derjenigen die eine positive Einschätzung vornehmen (Antworten „gut“ und „sehr gut“) als auch die derjenigen mit einer negativen Beurteilung (Antworten „ausreichend“ und „mangelhaft“) von allen Gruppen am höchsten waren.

Graphik IX-6: Tarifbindung und Einschätzung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr 2001



Auch hinsichtlich der Erwartungen für das laufende Geschäftsjahr 2002 schnitten die Betriebe mit einer Orientierung am Tarifvertrag am besten ab. Circa 23% dieser Betriebe gingen von einem steigenden Geschäftsvolumen aus. Das sind etwa zehn Prozentpunkte mehr als bei den anderen Gruppen. Hinsichtlich der Erwartung eines sinkenden Geschäftsvolumens sind die Unterschiede weniger stark ausgeprägt. Die Anteile der Betriebe mit negativer Geschäftserwartung bewegten sich zwischen 24,7% bei den Betrieben mit Haus- bzw. Firmentarifvertrag und 29,6% bei den Betrieben ohne Orientierung an einem Tarifvertrag.

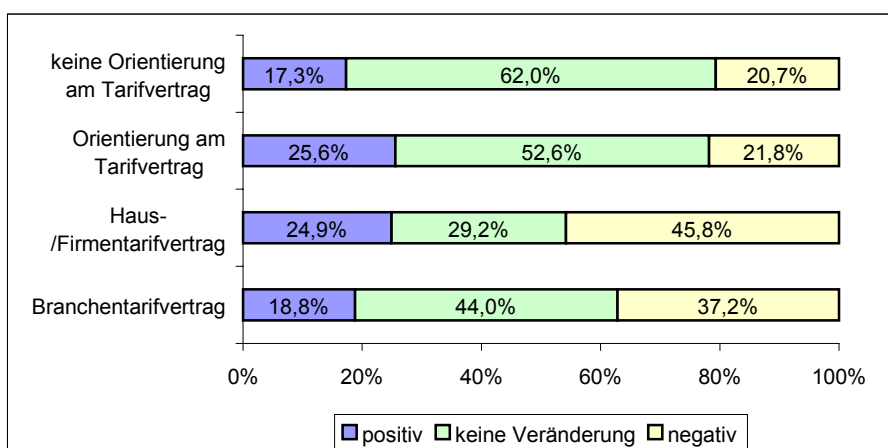
Graphik IX-7: Tarifbindung und Erwartung für das laufende Geschäftsjahr
 („Das Geschäftsvolumen wird im Vergleich zu 2001 ..“.)



9.2.3 Tarifbindung und Beschäftigungsentwicklung

Ebenso wie bei der Entwicklung des Geschäftsvolumens schneiden auch bei der Beschäftigungsentwicklung die Betriebe mit Orientierung am Tarifvertrag relativ am besten ab, denn dies ist die einzige Gruppe, in der mehr Betriebe eine positive als eine negative Beschäftigungsentwicklung aufweisen können. Gerade bei tarifgebundenen Unternehmen hingegen überwiegt der Anteil der Betriebe mit einer negativen Beschäftigungsentwicklung. Bei den Betrieben mit Branchentarifvertrag hatten 37,2% der Betriebe einen Beschäftigungsrückgang zu verzeichnen, bei denjenigen mit einem Haus- oder Firmentarifvertrag waren es sogar 45,8%.

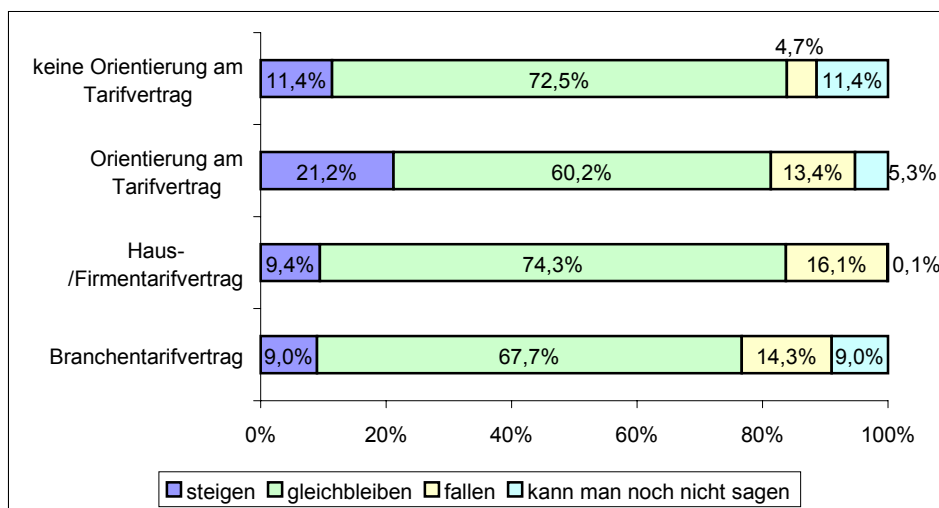
Graphik IX-8: Tarifbindung und Beschäftigungsentwicklung 2001 bis 2002



Befragt nach der erwarteten Beschäftigungsentwicklung bis zur Jahresmitte 2003 dominierte bei allen Betriebsgruppen der Anteil derjenigen, die von keiner Veränderung ausgehen. Dennoch lassen sich, bei einer Gegenüberstellung der Anteile derjenigen Betriebe, die von einem Anstieg bzw. einem Rückgang der Beschäftigtenzahlen ausgingen, eine Reihe von Unterschieden ausmachen. Entsprechend der vergangenen Beschäftigungsentwicklung zeigten sich auch hinsichtlich der erwarteten Beschäftigungsentwicklung die Betriebe, die

sich an einem Tarifvertrag orientieren, am optimistischsten. Mit ungefähr 21% gegenüber 13% gingen deutlich mehr Betriebe dieser Gruppe von einem Zuwachs als von einem Rückgang aus. Auch bei den Betrieben ohne Orientierung an einem Tarifvertrag sahen mehr Betriebe einen Anstieg als einen Rückgang voraus (circa 11% gegenüber 5%). Hingegen waren die tarifgebundenen Betriebe deutlich skeptischer. Etwa 14% der Betrieben mit einem Branchentarifvertrag gingen von einem Rückgang der Beschäftigung aus. Bei den Betrieben mit einem Haus- oder Firmentarifvertrag waren es sogar 16%.

Graphik IX-9: Tarifbindung und erwartete Beschäftigungsentwicklung für das kommende Jahr



9.2.4 Fazit

Wie bereits angesprochen, müssen die Ergebnisse bezüglich der Tarifbindung von Betrieben mit einer gewissen Vorsicht interpretiert werden, und dies nicht nur wegen der erwähnten geringen Fallzahlen für die Betriebe mit einem Haus- oder Firmentarifvertrag. Es ist stets zu berücksichtigen, dass bei der hier durchgeführten Analyse eventuell andere erklärende Variablen unberücksichtigt geblieben sind. Insofern kann keine Schlussfolgerung auf einen zwingenden ursächlichen Zusammenhang zwischen der Tarifbindung und den weiteren hier betrachteten Größen gezogen werden.

Dennoch fällt bei den in diesem Abschnitt vorgenommenen Gegenüberstellungen auf, dass in jeder Kategorie diejenigen Betriebe am besten abgeschnitten haben, die sich an einem Tarifvertrag orientieren, ohne jedoch selbst einen solchen Vertrag abgeschlossen zu haben. Man kann dieses Ergebnis dahingehend interpretieren, dass ein Tarifvertrag auch für den Betrieb Vorteile hat, beispielsweise in der Form höherer Zukunftssicherheit, besserer Planbarkeit und einem höheren sozialen Frieden innerhalb des Betriebs. Dies würde erklären, weshalb diese Betriebe besser abschneiden, als diejenigen, die sich nicht an einem Tarifvertrag orientieren. Andererseits birgt die bloße Orientierung an einem Tarifvertrag offensichtlich auch Vorteile gegenüber dem Abschluss eines solchen Vertrages. Neben der Einsparung an Kosten, die in Zusammenhang mit dem Vertragsschluss an sich anfallen, beispielsweise in der Form begleitender Arbeitskämpfmaßnahmen, muss dabei insbesondere berücksichtigt werden, dass die Orientierung an einem Tarifvertrag dem Betrieb einen höheren Handlungsspielraum belässt, als wenn ein verbindlicher Vertrag geschlossen würde. Jedenfalls schnei-

den die Betriebe mit einer Orientierung an einem Tarifvertrag regelmäßig besser ab als diejenigen mit einer direkten Tarifbindung.

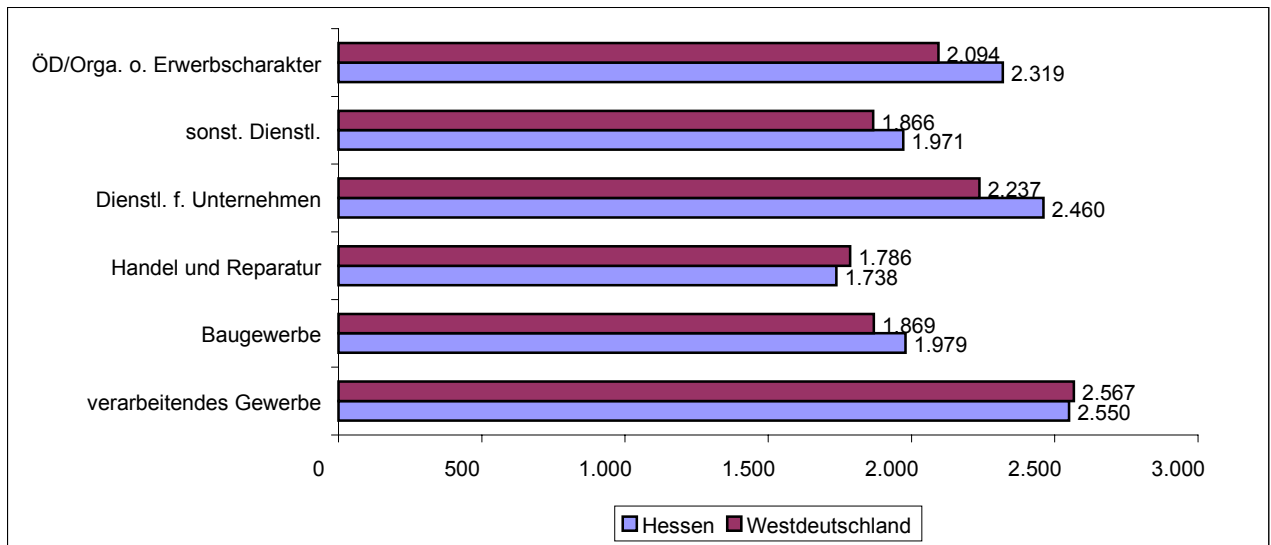
Allerdings muss bei dieser Strategie berücksichtigt werden, dass eine Orientierung an einem Tarifvertrag nur dann möglich ist, wenn andere Betriebe zuvor bereits einen Tarifvertrag abgeschlossen haben, der als Referenzpunkt dienen kann. Insofern ist die Orientierung an einem Tarifvertrag keine Strategie, die allgemein angewendet werden könnte. Die diese Vorgehensweise wählenden Betriebe nehmen vielmehr eine „Freifahrerposition“ gegenüber den tarifgebundenen Betrieben ein.

Wie bereits angeführt, sind die Ergebnisse bezüglich der Betriebe mit Haus- oder Firmentarifverträgen mit besonderer Zurückhaltung zu interpretieren. Es fällt jedoch auf, dass diese Betriebe verhältnismäßig schlecht abschneiden. Dies gilt um so mehr, wenn man berücksichtigt, dass in dieser Gruppe besonders viele Großunternehmen enthalten sind, die ansonsten eher positive Ergebnisse aufweisen. In diesem Zusammenhang muss allerdings bedacht werden, dass aufgrund der hier verwendeten Daten keine Information darüber vorliegt, ob ein bestimmter Betrieb bereits in der Vergangenheit einen solchen Tarifvertrag abgeschlossen hatte. Insbesondere kann nicht ausgeschlossen werden, dass Betriebe wegen einer schlechten Geschäftsentwicklung aus dem Flächentarifvertrag ausgeschieden und zu einem Haustarifvertrag übergegangen sind.

9.3 Lohnstruktur

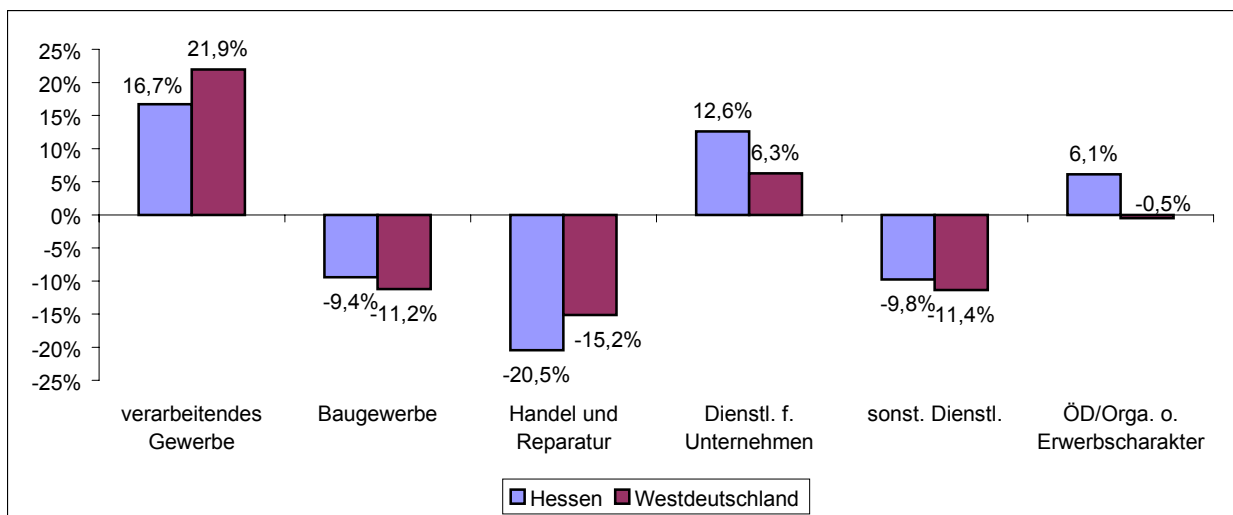
Das IAB-Betriebspanel befragt die Betriebe exemplarisch nach der Bruttolohn- und Gehaltssumme (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) für den Monat Juni des jeweiligen Befragungsjahres. Auf der Grundlage dieser Daten konnte in 2002 für Hessen eine durchschnittliche Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem von € 2185,- festgestellt werden. In Westdeutschland lag der entsprechende Wert bei € 2105,-. Dabei existieren merkliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen. Überdurchschnittlich gut waren die Verdienstmöglichkeiten in Hessen vor allem im Verarbeitenden Gewerbe, bei den Dienstleistungen für Unternehmen sowie bei den Öffentlichen Dienstleistungen und Organisationen ohne Erwerbscharakter. Der Öffentliche Bereich und die Dienstleistungen für Unternehmen zeichneten sich darüber hinaus dadurch aus, dass zwischen Hessen und Westdeutschland besonders große Unterschiede herrschten. Dies führte beispielsweise dazu, dass die Verdienstmöglichkeiten im Öffentlichen Bereich in Westdeutschland in etwa dem (westdeutschen) Durchschnitt entsprachen, während in Hessen deutlich überdurchschnittlich entlohnt wurde.

Graphik IX-10: Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem (in Euro), nach Wirtschaftszweigen



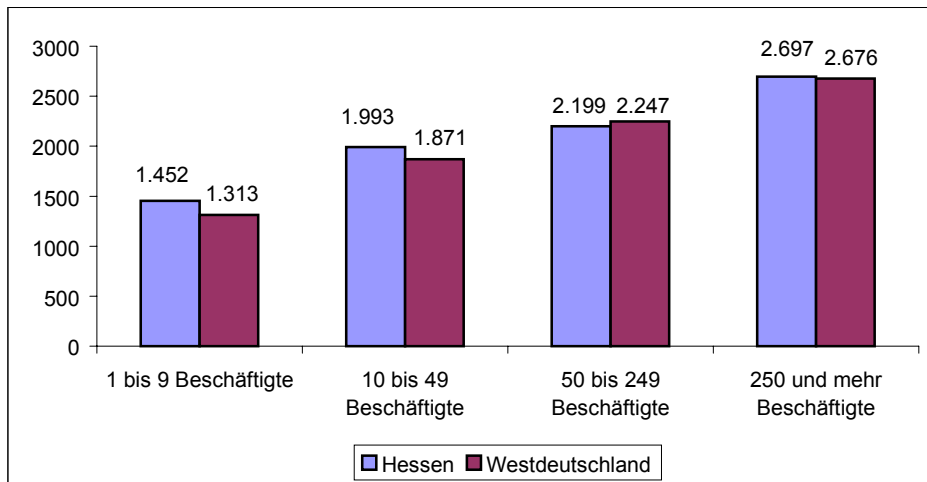
Die strukturellen Unterschiede bei der Entlohnung werden besonders deutlich, wenn man sie in Relation zur Durchschnittsentlohnung setzt. Zu diesem Zwecke verzeichnet Graphik IX-11 für Hessen und Westdeutschland die prozentuale Abweichung der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme der einzelnen Wirtschaftszweige vom jeweiligen gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt.

Graphik IX-11: Prozentuale Abweichung von der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem, nach Wirtschaftszweigen

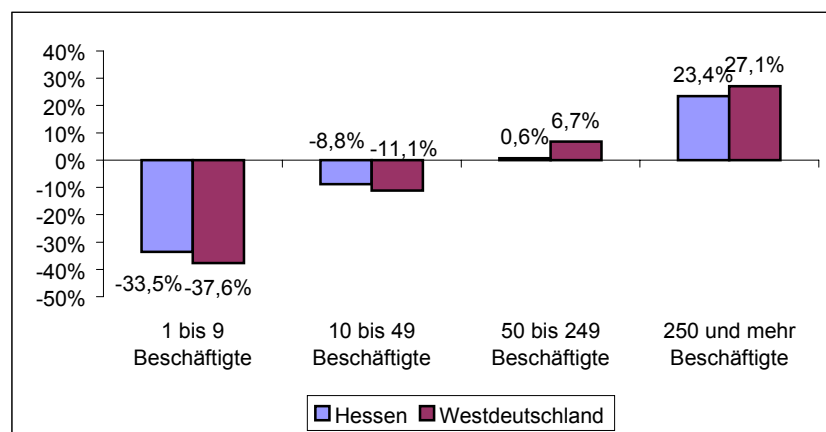


Differenziert nach der Betriebsgröße zeigt sich mit zunehmender Betriebsgröße ein deutlicher Anstieg der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Kopf. Während in Hessen auf einen Beschäftigten in einem Kleinunternehmen eine Bruttolohn- und Gehaltssumme von durchschnittlich € 1452,- entfielen, waren es bei einem Beschäftigten in einem Großunternehmen € 2697,-. In Westdeutschland ist dieses Gefälle sogar noch ausgeprägter. Hier lag die Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem in Großunternehmen mehr als doppelt so hoch als in einem Kleinunternehmen (€ 2676,- zu € 1313,-).

Graphik IX-12: Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem (in Euro), nach Betriebsgröße



Graphik IX-13: Prozentuale Abweichung von der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem, nach Betriebsgröße



9.4 Übertarifliche Entlohnung

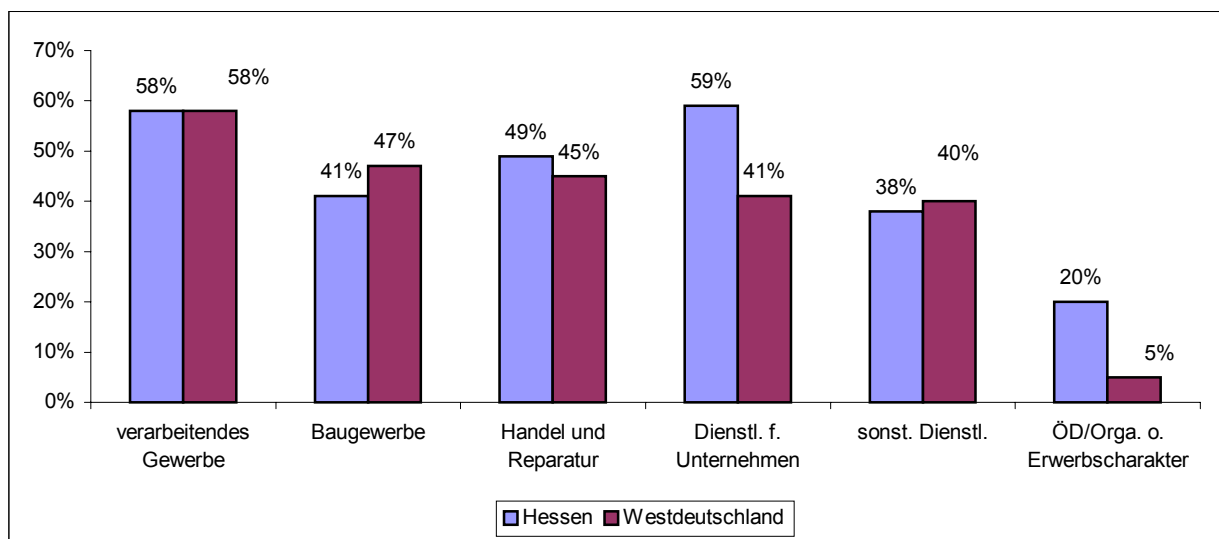
9.4.1 Übertarifliche Entlohnung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße

Ungeachtet der Diskussion um die Höhe der Tariflöhne und ein daraus resultierendes zu hohes Lohnniveau, zahlen zahlreiche Betriebe freiwillig Löhne oberhalb des Tariflohns. Erklärt wird dieser Umstand meist mit der Absicht, Mitarbeiter zu motivieren und längerfristig an das Unternehmen zu binden.

In Hessen zahlten 46% der Betriebe, die einem Tarifvertrag unterliegen oder sich an einem solchen orientieren, übertarifliche Löhne. In Westdeutschland lag dieser Anteil mit 42% etwas niedriger. Sowohl in Hessen als auch in Westdeutschland insgesamt fand die übertarifliche Entlohnung im Bereich Handel/Reparatur und vor allem im Verarbeitenden Gewerbe Anwendung. Wenig verbreitet ist sie hingegen bei den Sonstigen Dienstleistungen und speziell bei den Öffentlichen Dienstleistungen sowie den Organisationen ohne Erwerbscharakter. In letztgenanntem Wirtschaftszweig wurde in Hessen nur von 20%, in Westdeutschland sogar nur von 5% der Betriebe über Tarif entlohnt. In Hinblick auf das Baugewerbe und die

Dienstleistungen für Unternehmen sind die Ergebnisse für Hessen und Westdeutschland uneinheitlich. Während die hessischen Betriebe der Bauwirtschaft unterdurchschnittlich häufig übertariflich entlohnten, trat im westdeutschen Baugewerbe übertarifliche Entlohnung relativ häufig auf. Umgekehrt war es bei den Dienstleistungen für Unternehmen. Hier wies der Anteil der Betriebe mit übertariflicher Entlohnung für Hessen sogar den höchsten Wert auf (59%), während der entsprechende Wert in Westdeutschland knapp hinter dem (westdeutschen) Durchschnitt zurückbleibt.

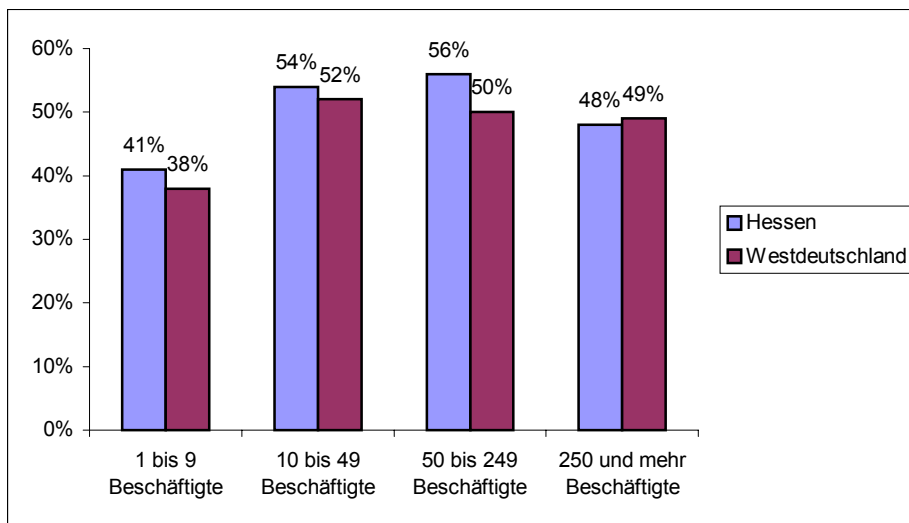
Graphik IX-14: Verbreitung übertariflicher Entlohnung in Hessen und Westdeutschland, nach Wirtschaftszweigen
(Basis: Betriebe mit Tarifbindung oder Orientierung an einem Tarifvertrag)



Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößen zeigt sich keine durchgängige Systematik. Zwar lässt sich feststellen, dass Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten verhältnismäßig selten über Tarif entlohnten, doch zeichnet sich hiervon abgesehen keine klare Tendenz ab.

Graphik IX-15: Verbreitung übertariflicher Entlohnung in Hessen und Westdeutschland, nach Betriebsgröße

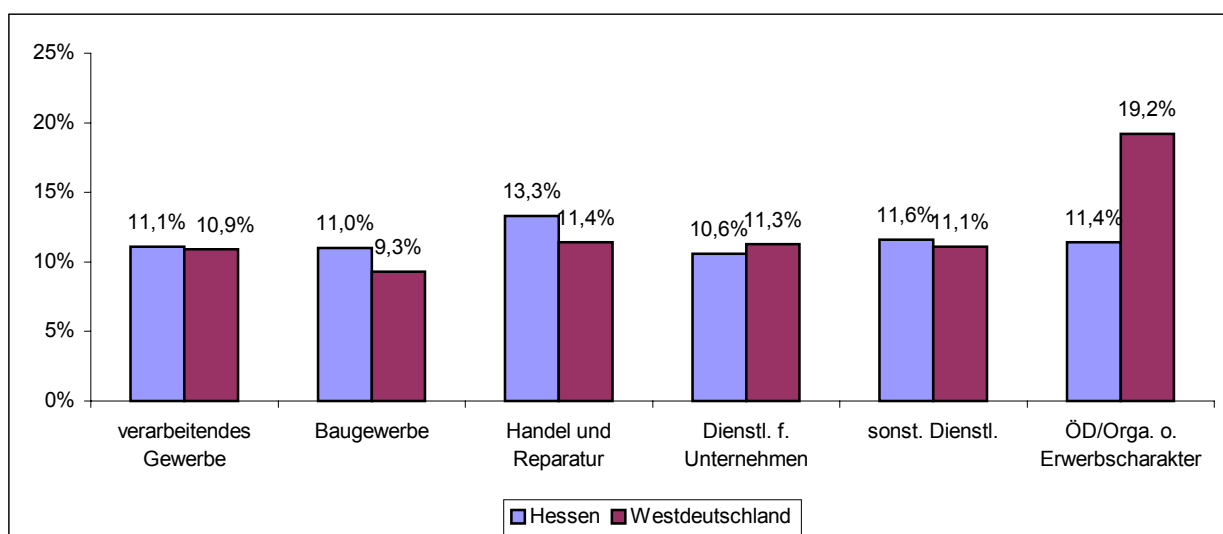
(Basis: Betriebe mit Tarifbindung oder Orientierung an einem Tarifvertrag)



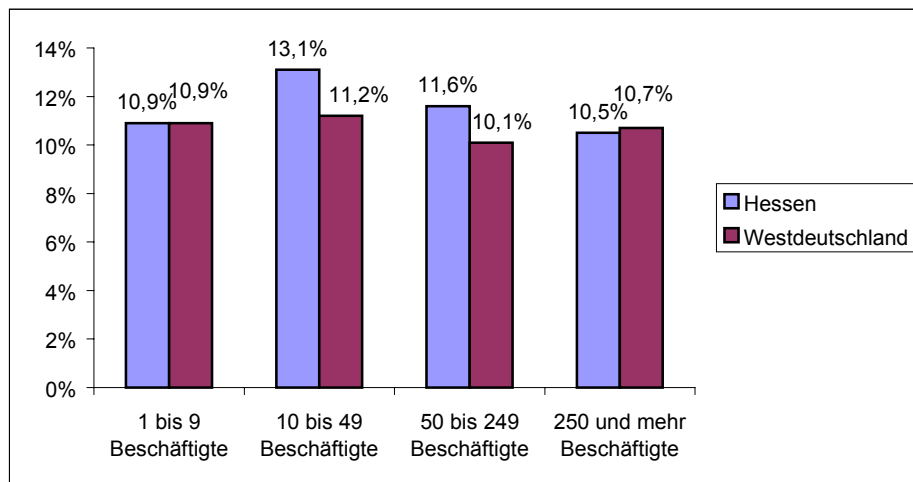
Der Aufschlag auf die Tariflöhne betrug in Hessen durchschnittlich etwa 12%, in Westdeutschland 11% ohne dass sich zwischen den Branchen nennenswerte Unterschiede ergeben würden. Ausnahme ist lediglich der Öffentliche Bereich in Westdeutschland. Hier lag der übertarifliche Zuschlag bei durchschnittlich circa 19%. Dieser hohe Wert muss jedoch vor dem Hintergrund gesehen werden, dass in dieser Branche in Westdeutschland der Anteil der Betriebe, die überhaupt über Tarif entlohnen, extrem niedrig ist. Auch die Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen zeigt keine wesentlichen Unterschiede.

Graphik IX-16: Durchschnittliche Höhe der übertariflichen Entlohnung (Prozent über Tarif), nach Wirtschaftszweigen für Hessen und Westdeutschland

(Basis: Betriebe mit übertariflicher Entlohnung)



Graphik IX-17: Durchschnittliche Höhe der übertariflichen Entlohnung (Prozent über Tarif), nach Betriebsgröße für Hessen und Westdeutschland (Basis: Betriebe mit übertariflicher Entlohnung)

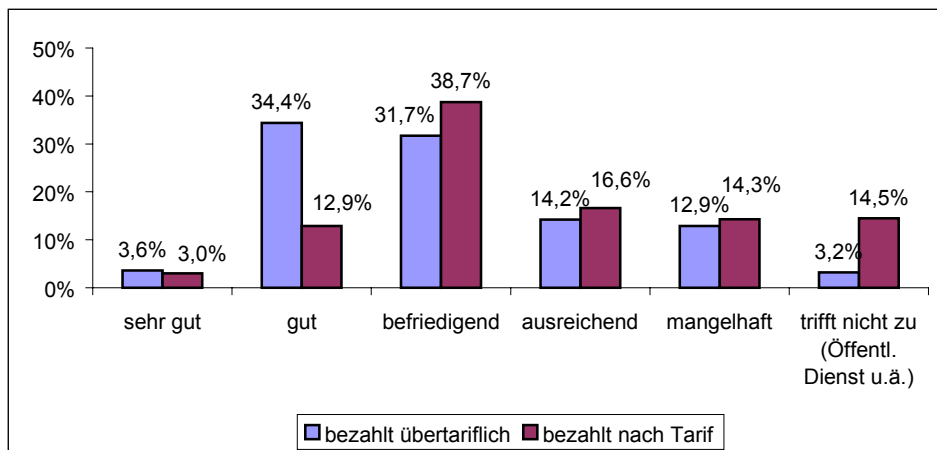


9.4.2 Übertarifliche Entlohnung und betriebliche Entwicklung

Im Folgenden wird eine Verbindung zwischen der Zahlung einer übertariflichen Entlohnung und verschiedenen Variablen hergestellt, die einen Eindruck von der allgemeinen wirtschaftlichen Lage des Betriebes geben sollen. Hierbei ist allerdings eine gewisse Vorsicht geboten, da die aufgezeigten Verbindungen auf Kreuztabellen basieren. Wie die vorangegangene Analyse gezeigt hat, bestehen hinsichtlich der übertariflichen Entlohnung einige Unterschiede zwischen verschiedenen Branchen oder Betrieben unterschiedlicher Größe, die auch auf die nachfolgend dargestellten Verbindungen einwirken können. Die folgenden Darstellungen geben Auskunft über die Häufigkeit des Auftretens bestimmter Merkmale innerhalb der Gruppe der Unternehmen mit bzw. ohne übertarifliche Entlohnung. Die Analyse basiert dabei auf denjenigen Betrieben, die einem (Branchen-, Haus- oder Firmen-) Tarifvertrag unterliegen oder sich an einem solchen orientieren.

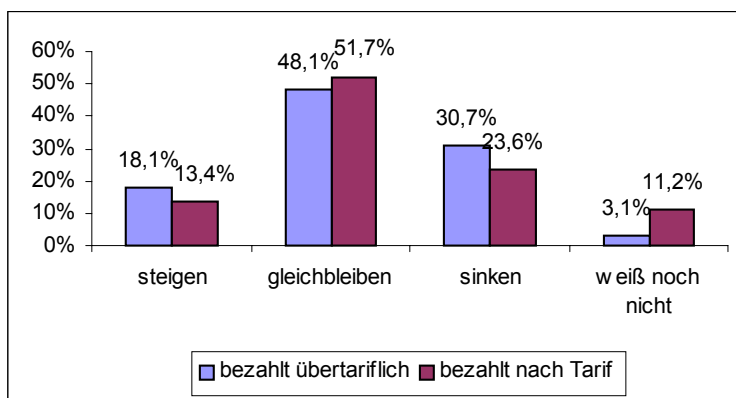
Betriebe mit übertariflicher Entlohnung schätzten die Ertragslage des vergangenen Geschäftsjahres 2001 verhältnismäßig positiv ein. Etwas mehr als ein Drittel dieser Betriebe bezeichnete die Ertragslage als gut, fast ein weiteres Drittel als befriedigend. In der Gruppe der Betriebe, die nach Tarif entlohnen, lag der Schwerpunkt hingegen eindeutig auf „befriedigend“. Mit fast 13% war der Anteil dieser Betriebe, die die Lage als gut bezeichnen, wesentlich niedriger als bei denen mit übertariflicher Entlohnung. Hingewiesen werden muss bei den Betrieben, die nach Tarif entlohnen, auf den hohen Anteil derjenigen, die keine Aussage bezüglich der Ertragslage treffen (14,5%). Hier liegt vermutlich ein branchenbedingter Einfluss vor. Wie Graphik IX-14 gezeigt hat, wird im Öffentlichen Bereich verhältnismäßig selten über Tarif entlohnt. Dies bedeutet, dass die Öffentlichen Dienstleistungen und Organisationen ohne Erwerbscharakter innerhalb der Gruppe der Betriebe mit tariflicher Entlohnung ein relativ hohes Gewicht besitzen.

Graphik IX-18: Übertarifliche Entlohnung und Beurteilung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr 2001



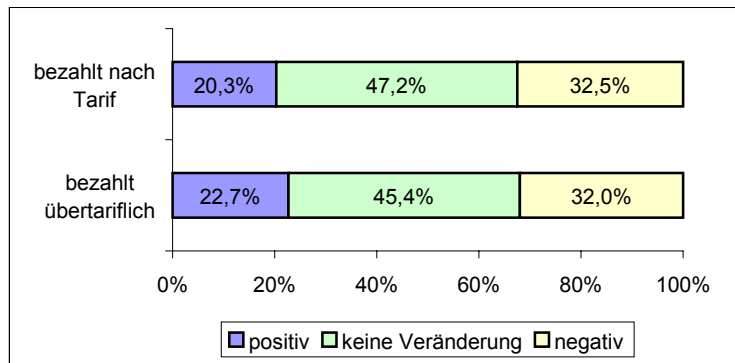
Trotz der Unterschiede bei der Einschätzung des vergangenen Geschäftsjahres, lässt sich hinsichtlich der Erwartung für das laufende Geschäftsjahr 2002 keine eindeutige Aussage treffen. Betriebe mit übertariflicher Entlohnung gehen etwas häufiger als solche, die tariflich entlohnen, von einem steigendem Geschäftsvolumen aus (18,1% gegenüber 13,4%). Gleichzeitig geben sie auch häufiger an, das Geschäftsvolumen werde vermutlich sinken (30,7% gegenüber 23,6%).

Graphik IX-19: Übertarifliche Entlohnung und Erwartung bezüglich des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr 2002 gegenüber 2001

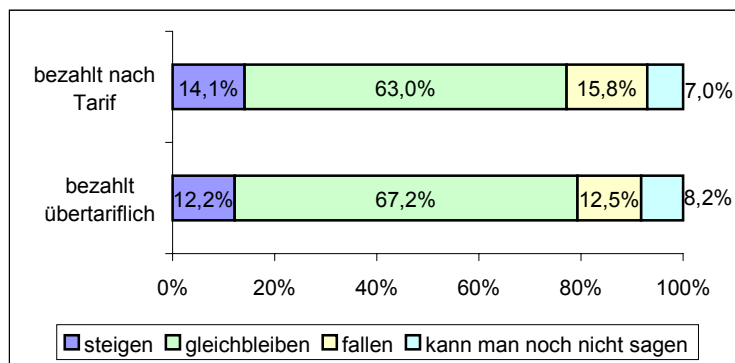


Neben der Entwicklung des Geschäftsvolumens ist die Beschäftigungsentwicklung der Betriebe eine weitere Größe, die als Indikator für die wirtschaftliche Lage des Unternehmens herangezogen werden kann. Sie ist außerdem deshalb von Interesse, weil ein Zusammenhang zwischen der Höhe der Entlohnung und der Nachfrage nach Arbeitskräften existiert. Anhand der hier vorgelegten Daten lässt sich allerdings kein nennenswerter Unterschied zwischen Unternehmen mit und ohne übertarifliche Entlohnung feststellen. Dies gilt sowohl für die Beschäftigungsentwicklung des zurückliegenden Geschäftsjahres als auch hinsichtlich der erwarteten Entwicklung bis Juni 2003.

Graphik IX-20: Übertarifliche Entlohnung und Beschäftigungsentwicklung 2001 bis 2002



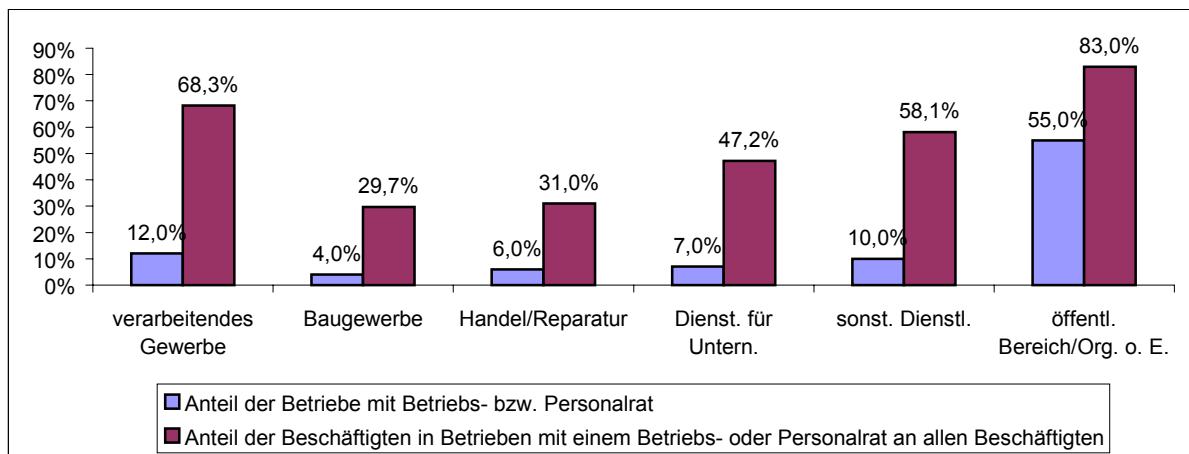
Graphik IX-21: Übertarifliche Entlohnung und erwartete zukünftige Personalentwicklung bis Juni 2003



9.5 Verbreitung von Betriebs- bzw. Personalräten

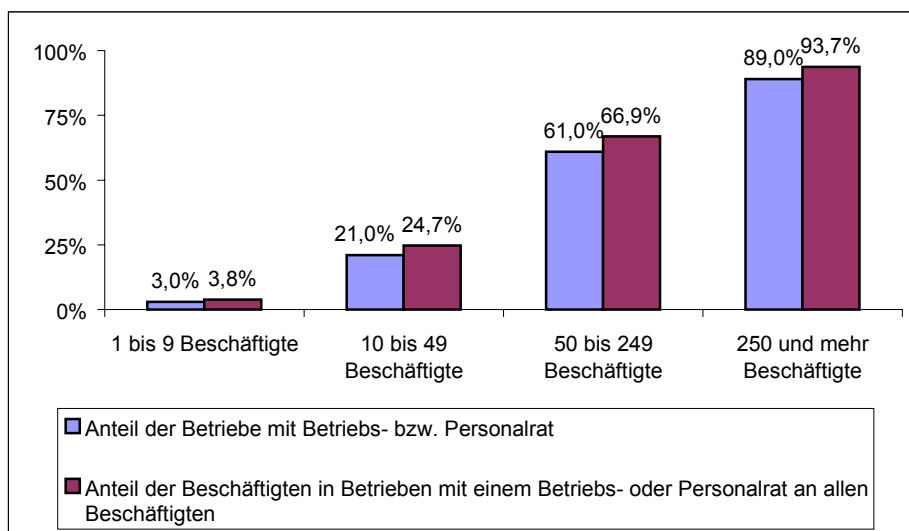
Neben der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen durch Gewerkschaften und dem Abschluss von Tarifverträgen besteht die Möglichkeit zur Bildung von Betriebs- bzw. Personalräten als Interessenvertretung der Belegschaften ihren Arbeitgebern gegenüber. Laut IAB-Betriebspanel existierte 2002 in 11% der Betriebe in Hessen ein Betriebs- bzw. Personalrat. Allerdings waren knapp 55% aller Beschäftigten in diesen Betrieben tätig. Gleichzeitig lässt sich ein großer Unterschied zwischen öffentlichem und privatwirtschaftlichem Bereich feststellen. In 55% der Betriebe im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter bestand ein Betriebs- bzw. Personalrat. In allen übrigen Branchen lag der entsprechende Wert sehr viel niedriger. Die weiteste Verbreitung innerhalb des privatwirtschaftlichen Bereiches hatten Betriebs- und Personalräte im Verarbeitenden Gewerbe (12% der Betriebe) und bei den Sonstigen Dienstleistungen (10%); am geringsten war ihre Verbreitung im Baugewerbe (4%). Dies führt dazu, dass beispielsweise 83% der Beschäftigten im Öffentlichen Bereich in einem Betrieb mit Betriebs- bzw. Personalrat beschäftigt waren aber nur circa 30% der Beschäftigten des Baugewerbes.

Graphik IX-22: Anteil der Betriebe mit Betriebs- bzw. Personalrat, nach Wirtschaftszweigen



Gleichzeitig lässt sich eine starke Zunahme der Verbreitung von Betriebs- bzw. Personalräten mit steigender Unternehmensgröße feststellen. 89% der Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten verfügten über eine solche Einrichtung. Bei den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten war es hingegen eine absolute Minderheit von lediglich 3%.

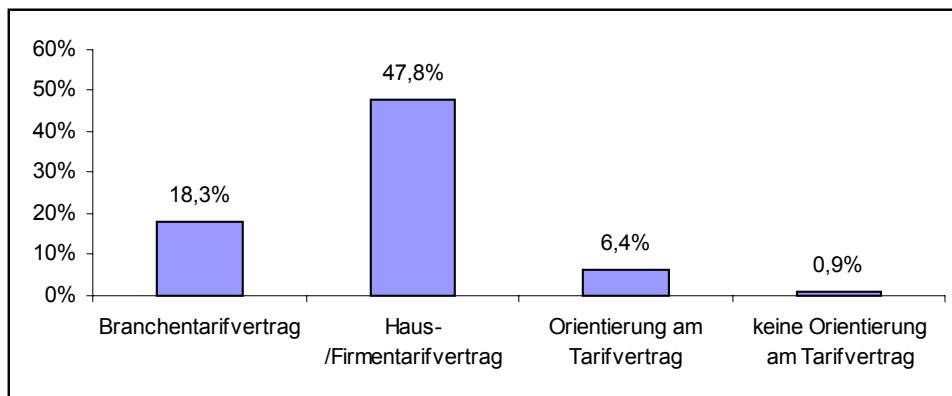
Graphik IX-23: Anteil der Betriebe mit Betriebs- bzw. Personalrat, nach Betriebsgröße



Theoretisch könnten die Vertretung durch einen Betriebs- bzw. Personalrat und die Aushandlung eines Tarifvertrages durch eine Gewerkschaft als alternative Instrumente zur Wahrung der Interessen der Beschäftigten gesehen werden. In der Praxis treten beide Einrichtungen jedoch häufig zusammen auf. Insbesondere bei der Geltung eines Haus- oder Firmentarifvertrages existiert in fast der Hälfte der Fälle ein Betriebs- oder Personalrat, obgleich dieser nach geltendem Recht nicht selbst als Tarifpartner in Frage kommt. In Betrieben mit einem Branchentarifvertrag waren zwar deutlich seltener, nämlich in etwa 18% der Fälle, Betriebs- oder Personalräte anzutreffen, doch lag diese Zahl immer noch deutlich über dem hessischen Durchschnitt von 11%. In Betrieben ohne Tarifvertrag hingegen sind Betriebs- und Personalräte relativ selten. Auch hier lässt sich jedoch feststellen, dass ein Betriebs-

bzw. Personalrat häufiger ist, wenn sich das Unternehmen an einem Tarifvertrag orientiert (mehr als 6% gegenüber weniger als 1%).

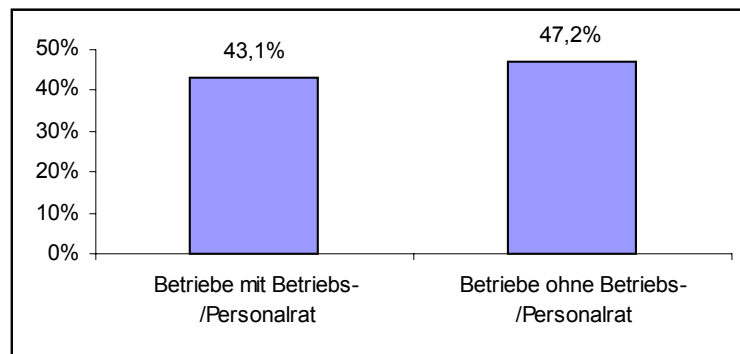
Graphik IX-24: Anteil der Betriebe mit Betriebs- bzw. Personalrat, nach Geltung eines Tarifvertrages



9.6 Betriebs- bzw. Personalräte und Entlohnung, Überstunden, Ausbildungsverhalten und Investitionen

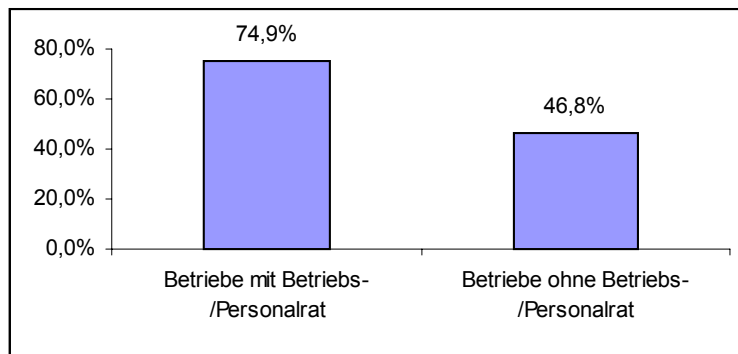
In Betrieben ohne Betriebs- bzw. Personalrat ist die übertarifliche Entlohnung etwas weiter verbreitet als in denen mit einer solchen Einrichtung. Allerdings ist die Differenz zwischen diesen beiden Gruppen mit etwa vier Prozentpunkten nicht sehr ausgeprägt.

Graphik IX-25: Betriebs- bzw. Personalrat und übertarifliche Entlohnung (Basis: Betriebe mit Tarifbindung oder Orientierung an einem Tarifvertrag)



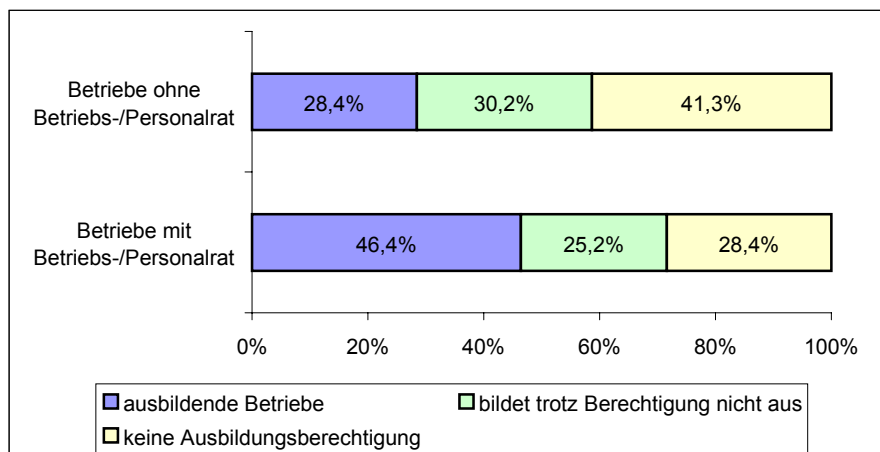
In etwa drei Viertel der Betriebe mit einem Betriebs- bzw. Personalrat wurden im Jahre 2001 Überstunden geleistet. Bei den Betrieben ohne Betriebs- oder Personalrat lag dieser Anteil deutlich niedriger. Überstunden wurden hier in weniger als der Hälfte der Fälle geleistet.

Graphik IX-26: Betriebs- bzw. Personalrat und geleistete Überstunden im Jahre 2001



Unterschiede ergaben sich auch hinsichtlich des Ausbildungsverhaltens. Fast 72% der Betriebe mit einem Betriebs- oder Personalrat verfügten über eine Ausbildungsberechtigung; circa 46% bildeten tatsächlich aus. Bei den Betrieben ohne Betriebs- oder Personalrat waren hingegen weniger als 60% ausbildungsberechtigt. Darüber hinaus bildete mehr als die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe dieser Gruppe nicht aus. Der Anteil der ausbildenden Betriebe lag hier bei etwa 28% gemessen an der Gesamtzahl der Betriebe ohne Betriebs- oder Personalrat.

Graphik IX-27: Betriebs- bzw. Personalrat und Ausbildungsverhalten



9.7 Fazit

In der Einleitung zu diesem Kapitel war auf die These hingewiesen worden, dass die Geltung von Flächentarifverträgen die Unternehmen an einer Anpassung an die jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten hindere. Nach einem Blick auf die hier präsentierten Daten muss jedoch konstatiert werden, dass für die Betriebe in Hessen durchaus Spielräume existieren. Zum einen sind weniger als die Hälfte der hessischen Betriebe tarifgebunden. Zum anderen besteht mit der Möglichkeit zur übertariflichen Entlohnung ein Gestaltungsspielraum hinsichtlich der Lohnpolitik zumindest in Form einer Überschreitung des tarifvertraglich vereinbarten Lohnes. 46% der Betriebe in Hessen, die einem Tarifvertrag unterliegen oder sich an einem solchen orientieren, machten von dieser Möglichkeit auch Gebrauch. Sowohl hinsichtlich der übertariflichen Entlohnung als auch vor allem in Bezug auf die Geltung von Tarifverträgen existieren deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen bzw. zwischen Betrie-

ben unterschiedlicher Größe. Auch bezüglich der Lohnstruktur, gemessen an der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem, lassen sich erhebliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen bzw. Betriebsgrößenklassen ausmachen.

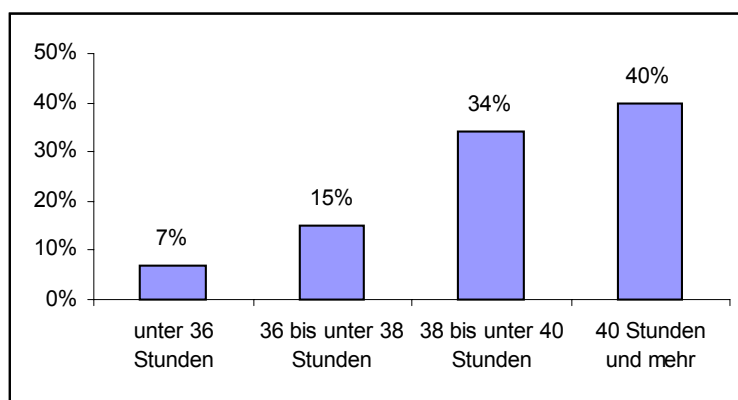
In der tagespolitischen Diskussion wird mitunter der Vorschlag unterbreitet, anstelle der Gewerkschaften die Betriebsräte zum tarifvertraglichen Pendant der Arbeitgeberseite aufzuwerten. Ein Blick auf die derzeitige Lage zeigt jedoch, dass momentan gewerkschaftliche Vertretung und Vertretung durch den Betriebs- bzw. Personalrat eher als Parallelen denn als Alternativen gelten müssen. Jedenfalls sind Betriebs- und Personalräte vornehmlich in jenen Betrieben vorhanden, in denen tarifvertragliche Regelungen gelten.

10. Betriebliche Arbeitszeiten

10.1 Durchschnittliche Arbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte

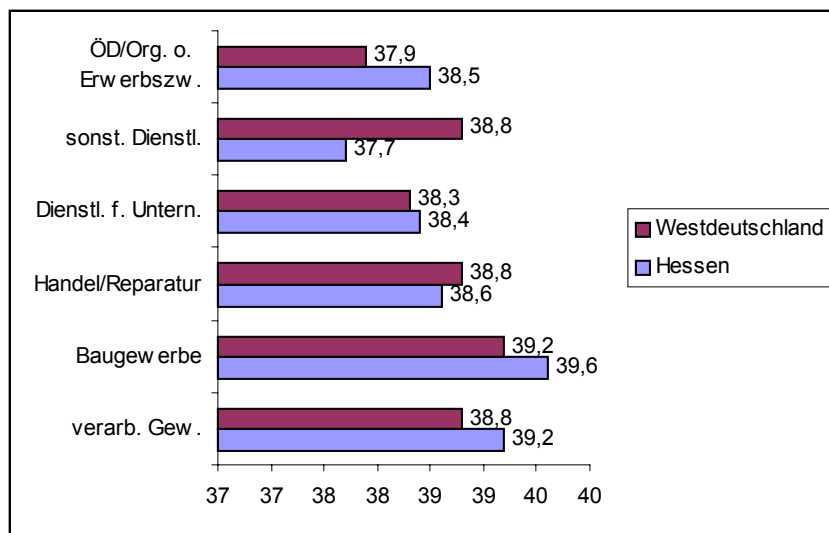
Die durchschnittliche vereinbarte Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in Hessen betrug 2002 pro Woche 38,5 Stunden und ist damit gegenüber dem Vorjahr gesunken. 2001 hatte sie noch 39,1 Stunden betragen. In Westdeutschland ist die durchschnittliche vereinbarte Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte ebenfalls gesunken, allerdings weniger stark von 39,0 auf 38,8 Stunden. Dabei arbeitete die Mehrzahl der Vollzeitbeschäftigten in Hessen, nämlich 40%, wöchentlich 40 Stunden und mehr. 34% arbeiteten 38 bis unter 40, 15% 36 bis unter 38 Stunden. Lediglich 7% der Vollzeitbeschäftigten hatten eine vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von weniger als 36 Stunden.

Graphik X-1: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte



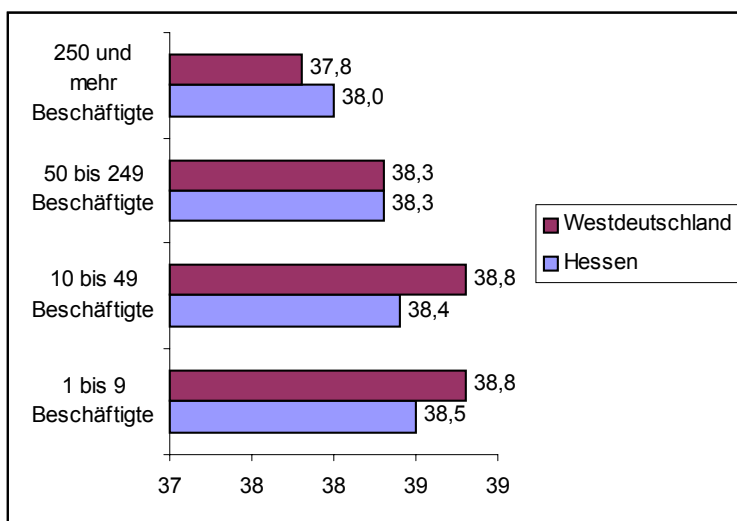
Bei einer Differenzierung der durchschnittlichen vereinbarten Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte nach Wirtschaftszweigen ergeben sich zwischen Hessen und Westdeutschland merkliche strukturelle Unterschiede. Zwar wies das Baugewerbe sowohl in Hessen als auch in den alten Bundesländern eine überdurchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf, doch während in Hessen auch die Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes überdurchschnittlich lange arbeiten, lag der Wert in Westdeutschland genau im (westdeutschen) Mittel. Auch die Sonstigen Dienstleistungen wiesen in Westdeutschland eine durchschnittliche Arbeitszeit auf, während sie in Hessen deutlich unterdurchschnittlich war. Umgekehrt war es bei den Öffentlichen Dienstleistungen und Organisationen ohne Erwerbscharakter. Hier lag der hessische Wert im Durchschnitt, während in Westdeutschland verhältnismäßig kurze Arbeitszeiten galten.

Graphik X-2: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland, nach Wirtschaftszweigen



Darüber hinaus zeigt sich, dass die durchschnittliche vereinbarte Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte mit steigender Betriebsgröße abnimmt. Dieser Rückgang ist in Westdeutschland wesentlich ausgeprägter als in Hessen. In Hessen sinkt die Arbeitszeit, ausgehend bei den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten, lediglich um eine halbe Stunde von 38,5 auf 38,0 Stunden. In Westdeutschland hingegen lag die durchschnittliche Arbeitszeit in Großbetrieben mit 37,8 Stunden eine volle Stunde niedriger als in Kleinstbetrieben. Insgesamt lag damit die Arbeitszeit in hessischen Großbetrieben höher als im Vergleich zu Westdeutschland, während sie in den Klein- und Kleinstbetrieben geringer war.

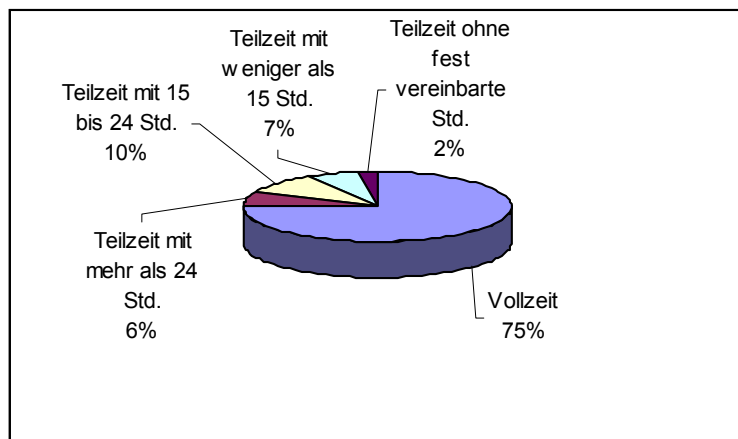
Graphik X-3: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland, nach Betriebsgröße



10.2 Teilzeitbeschäftigung

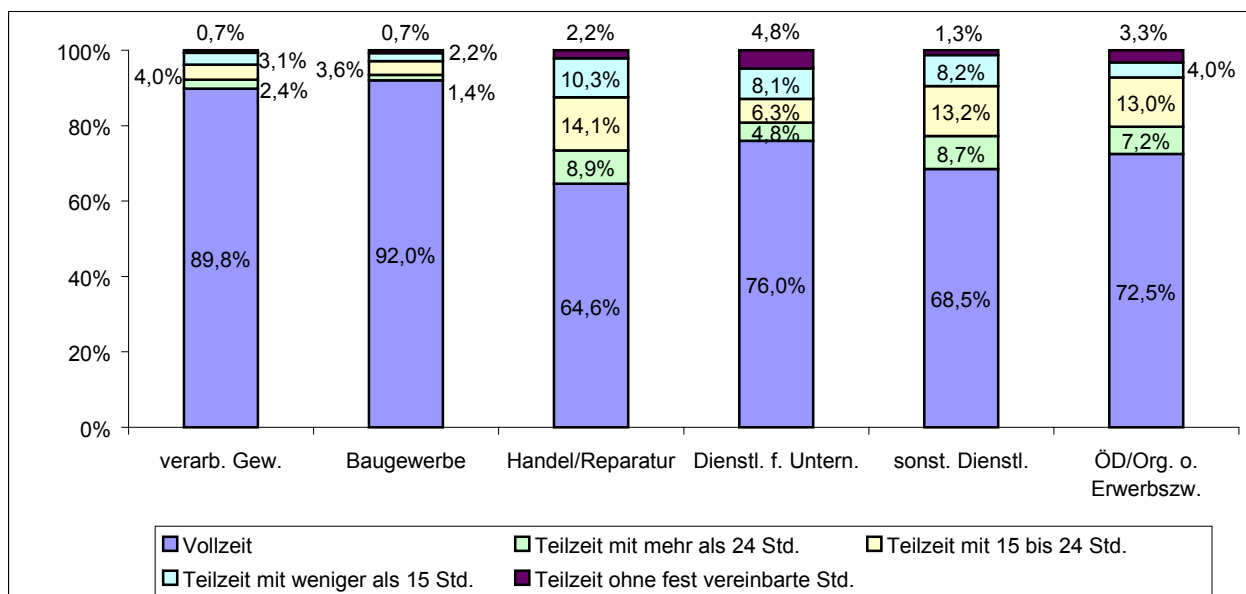
Es sei nochmals darauf verwiesen, dass die im Rahmen des IAB-Panels verwendete Definition von Teilzeit von der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit abweicht. Im Panel werden alle Beschäftigte als Teilzeitbeschäftigte bezeichnet, deren Wochenarbeitszeit von der betrieblich vereinbarten Arbeitszeit nach unten abweicht. Nach dieser Definition waren 2002 75% der Beschäftigten in Hessen als Vollzeitbeschäftigte anzusehen. Für die meisten der Teilzeitbeschäftigten, nämlich 10% bezogen auf alle Beschäftigten, war eine Arbeitszeit zwischen 15 und 24 Stunden wöchentlich vereinbart. Höhere bzw. niedrigere vereinbarte Arbeitszeiten galten für etwa gleich viele der Teilzeitbeschäftigten (6% bzw. 7% der gesamten Beschäftigten). Nur etwa 2% aller Beschäftigten waren Teilzeitarbeitskräfte ohne fest vereinbarte Wochenarbeitszeit. Die hessischen Werte entsprechen fast exakt denjenigen für Westdeutschland insgesamt. Gegenüber dem Vorjahr lässt sich allerdings ein leichter Rückgang des Anteils der Vollzeitbeschäftigten feststellen. Er hatte 2001 noch bei etwa 78% der Beschäftigten gelegen.

Graphik X-4: Beschäftigte in Voll- und Teilzeit, Angaben in % der gesamten Beschäftigten



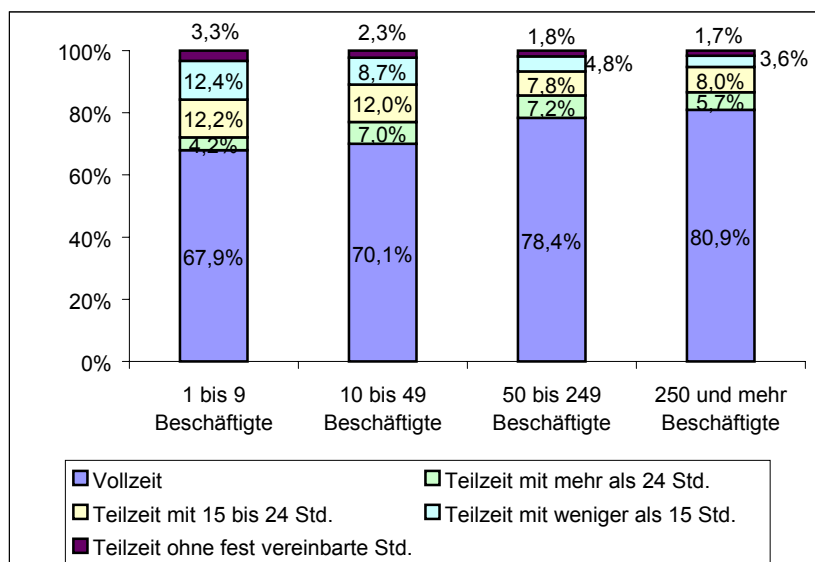
Sowohl das Verarbeitende Gewerbe als auch das Baugewerbe greifen verhältnismäßig selten auf Teilzeitbeschäftigte zurück. In diesen beiden Wirtschaftszweigen arbeiteten ungefähr 90% der Beschäftigten Vollzeit. Hingegen waren etwa 35% der Beschäftigten im Bereich Handel/Reparatur Teilzeitkräfte. Auch in den Sonstigen Dienstleistungen gehörte fast ein Drittel der Beschäftigten dieser Kategorie an (31,5%). Wenn Teilzeit genutzt wird, dann überwiegend mit einer Wochenarbeitszeit von 15 bis 24 Stunden. Eine Ausnahme bilden in dieser Hinsicht die Dienstleistungen für Unternehmen. Hier galt für etwa ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten eine vereinbarte Wochenarbeitszeit von weniger als 15 Stunden. Gleichzeitig war in dieser Branche der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ohne fest vereinbarte Stundenzahl verhältnismäßig hoch.

Graphik X-5: Beschäftigte in Voll- und Teilzeit, nach Wirtschaftszweigen



Tendenziell finden Teilzeitbeschäftigte eher in kleineren Unternehmen Verwendung. Während in Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten etwa ein Drittel der Beschäftigten dieser Kategorie zuzuordnen waren, bestanden die Belegschaften von Großunternehmen zu weniger als 20% aus Teilzeitarbeitskräften.

Graphik X-6: Beschäftigte in Voll- und Teilzeit, nach Betriebsgröße



Abschließend lässt sich festhalten, dass bislang die Teilzeitbeschäftigung weitgehend auf bestimmte Bereiche beschränkt bleibt. Insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe sowie in mittleren und größeren Unternehmen sind noch Potenziale für den Einsatz von Teilzeitkräften zu vermuten. Dabei ist vor allem zu berücksichtigen, dass Teilzeitbeschäftigung, je nach Einsatz, auch für die Unternehmen eine erhöhte Flexibilität bedeuten kann.

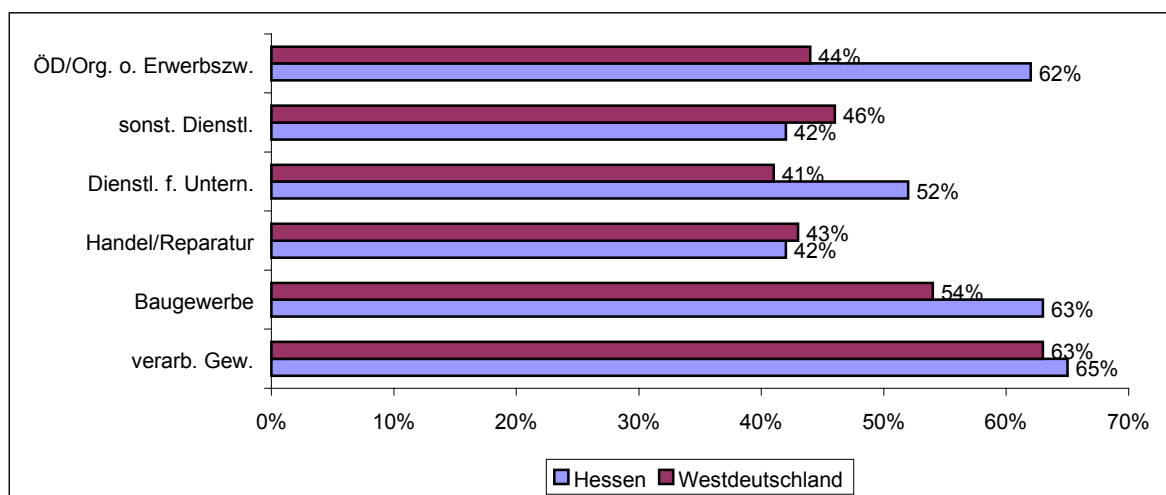
10.3 Überstunden

10.3.1 Verbreitung von Überstunden

Es ist nicht einfach, aus volkswirtschaftlicher Sicht das optimale Ausmaß von Überstunden zu bestimmen. Einerseits ist ein gewisses Maß an Überstunden sicherlich notwendig, um flexibel auf Auslastungsschwankungen reagieren zu können. Andererseits ist es zumindest theoretisch denkbar, dass Überstunden in zusätzliche Arbeitsplätze umgewandelt werden. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels 2002 wurden die Betriebe danach befragt, ob im vergangenen Jahr, also 2001, Überstunden geleistet worden sind. In Hessen war dies in 50% der Betriebe der Fall; in Westdeutschland war der Vergleichswert mit 48% etwas geringer.

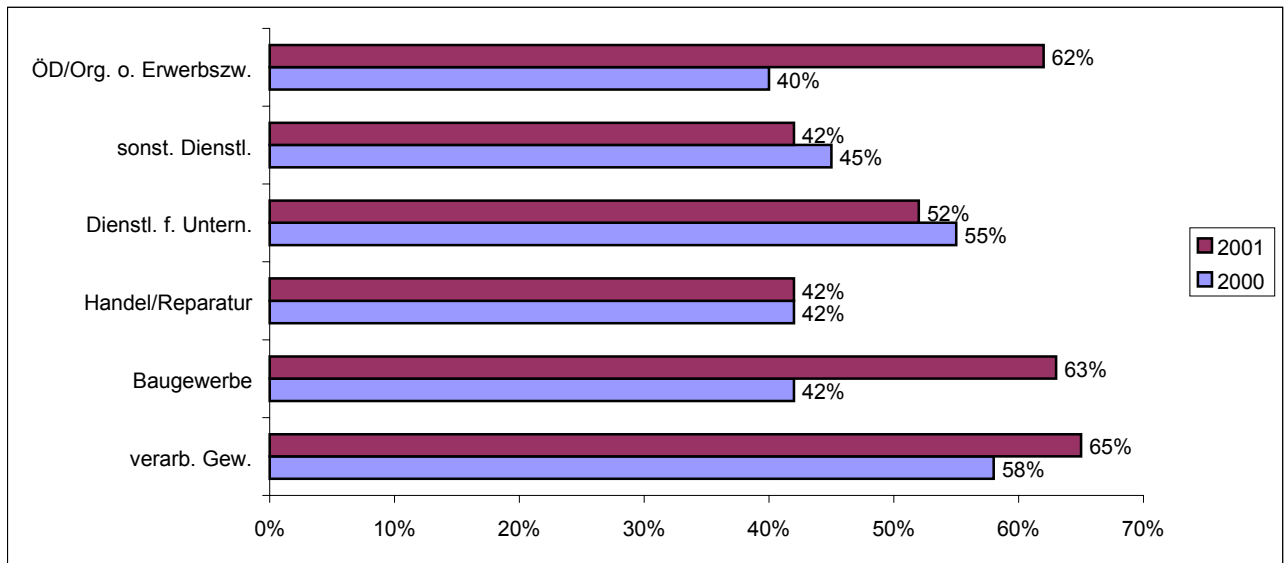
Generell werden in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes und des Baugewerbes verhältnismäßig häufig Überstunden geleistet. In den Bereichen Handel und Reparatur sowie in den Sonstigen Dienstleistungen ist dies seltener der Fall. Als besonders stellt sich die Lage in den Dienstleistungen für Unternehmen und den Öffentlichen Dienstleitungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter dar. In Hessen lag in diesen beiden Branchen der Anteil der Betriebe mit Überstunden oberhalb des (hessischen) Durchschnitts, im Öffentlichen Bereich sogar deutlich mit 62% gegenüber einem Durchschnitt von 50%. In Westdeutschland hingegen wurden in diesen beiden Wirtschaftszweigen unterdurchschnittlich häufig Überstunden geleistet.

Graphik X-7: Anteil der Betriebe, in denen im Jahr 2001 Überstunden geleistet wurden, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland, nach Wirtschaftszweigen



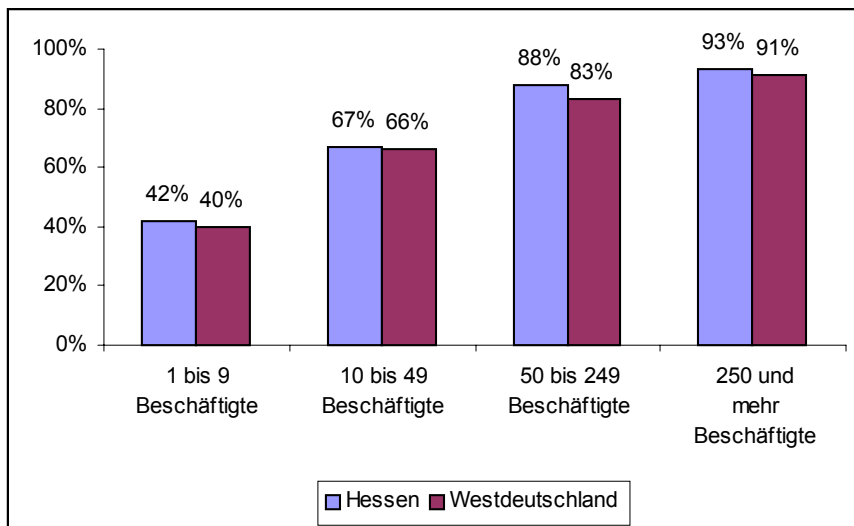
Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Betriebe mit Überstunden etwas angestiegen. In Hessen um etwa 3 Prozentpunkte, in Westdeutschland insgesamt um circa 5 Prozentpunkte. Differenziert man allerdings nach Wirtschaftszweigen, so lassen sich erhebliche Unterschiede bei der Verbreitung von Überstunden zwischen den einzelnen Branchen feststellen. Besonders auffällig ist der Anstieg der Werte im Baugewerbe und im Öffentlichen Bereich. In diesen beiden Branchen hat sich der Anteil der Betriebe mit Überstunden um mehr als 20 Prozentpunkte erhöht. Hingegen sind die entsprechenden Werte bei den Dienstleistungen für Unternehmen sowie den Sonstigen Dienstleistungen trotz des gestiegenen Durchschnitts sogar leicht zurückgegangen.

Graphik X-8: Anteil der Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden, in Hessen, Vergleich der Jahre 2000 und 2001, nach Wirtschaftszweigen



Sowohl in Hessen als auch in Westdeutschland steigt der Anteil der Betriebe mit Überstunden mit der Betriebsgröße deutlich an. Dabei liegen die hessischen Werte in allen Größeklassen knapp über den westdeutschen.

Graphik X-9: Anteil der Betriebe, in denen im Jahr 2001 Überstunden geleistet wurden, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland, nach Betriebsgröße

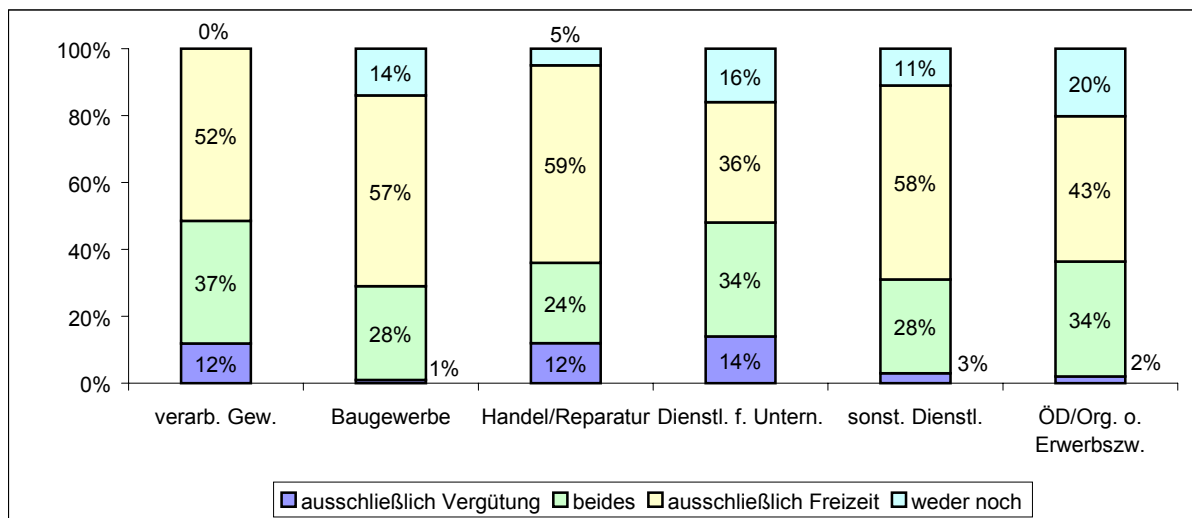


10.3.2 Formen des Überstundenausgleichs

Nimmt man als Basis alle Betriebe in Hessen, in denen im Jahr 2001 Überstunden geleistet wurden, so gab mehr als die Hälfte, nämlich 52%, an, Überstunden ausschließlich durch Freizeit auszugleichen. Hingegen glichen lediglich 8% Überstunden ausschließlich durch Geldzahlungen aus. 29% der Betriebe boten beides, die verbliebenen 11% erklärten, Überstunden weder durch Freizeit noch durch Bezahlung auszugleichen.

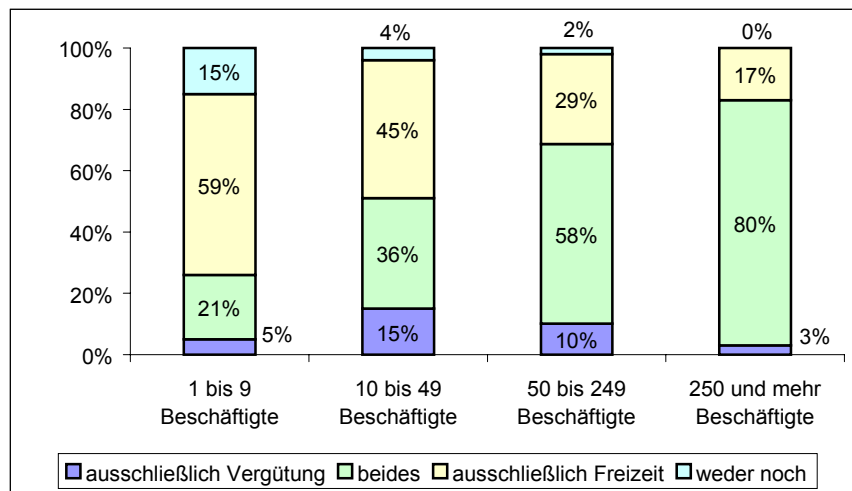
Zwischen den einzelnen Branchen existieren in dieser Hinsicht markante Unterschiede. Ein finanzieller Ausgleich von Überstunden lässt sich am ehesten für die Dienstleistungen für Unternehmen feststellen. Zwar bot auch hier mehr als ein Drittel der Betriebe ausschließlich einen Freizeitausgleich und ein weiteres Drittel glich Überstunden sowohl durch Freizeit als auch durch Geldleistungen aus. Jedoch blieb der Freizeitausgleich damit deutlich hinter dem hessischen Durchschnitt zurück, während die ausschließliche Ausbezahlung von Überstunden mit 14% der Betriebe in dieser Branche relativ weit verbreitet war. Auch im Verarbeitenden Gewerbe war der finanzielle Ausgleich mit 12% der Betriebe verhältnismäßig bedeutsam. Hingegen legten das Baugewerbe und die Sonstigen Dienstleistungen deutlich größeres Gewicht auf den Freizeitausgleich. Der Bereich Handel und Reparatur zeichnet sich durch den Umstand aus, dass sich die Betriebe dieser Branche *entweder* für einen finanziellen *oder* für Freizeitausgleich entschieden, während nur 24% der in diesem Wirtschaftszweig angesiedelten Betriebe beides ermöglichten. Bei den Öffentlichen Dienstleistungen und den Organisationen ohne Erwerbscharakter gab es relativ viele Betriebe, die weder das eine noch das andere anboten. Somit blieb dieser Bereich sowohl was den ausschließlichen Freizeitausgleich angeht als auch in Hinblick auf die ausschließliche finanzielle Vergütung hinter dem hessischen Durchschnitt zurück.

Graphik X-10: Formen des Überstundenausgleichs, nach Wirtschaftszweigen
(Basis: Betriebe, in denen im Jahr 2001 Überstunden geleistet wurden)



Bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße fällt vor allem auf, dass insbesondere größere Betriebe einen Ausgleich der Überstunden sowohl über Freizeit als auch durch Ausbezahlung vorsehen. Dem entsprechend geht insbesondere der Anteil der Betriebe, die ausschließlich einen Freizeitausgleich bieten, mit zunehmender Unternehmensgröße deutlich zurück. Ebenso reduziert sich der Anteil der Betriebe die weder das eine noch das andere gewähren.

**Graphik X-11: Formen des Überstundenausgleichs, nach Betriebsgröße
(Basis: Betriebe, in denen im Jahr 2001 Überstunden geleistet wurden)**

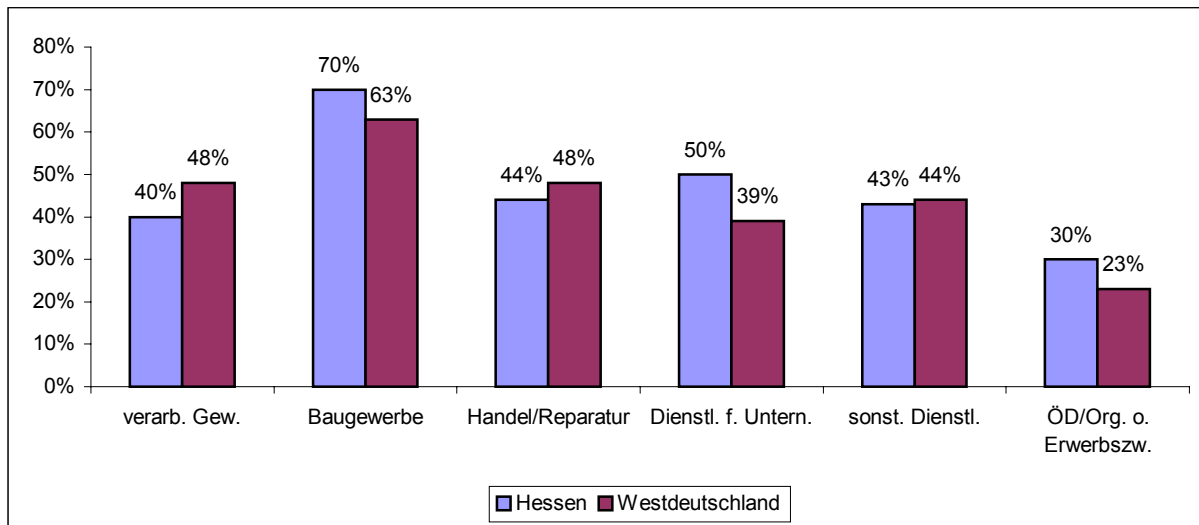


10.3.3 Beschäftigte mit ausbezahlten Überstunden

Bislang ist dargestellt worden, in wie vielen Betrieben überhaupt Überstunden geleistet worden sind. Damit lässt sich jedoch noch keine konkrete Aussage über das Ausmaß an Überstunden treffen. Insbesondere bedeutet die Existenz von Überstundenregelungen in einem Betrieb nicht, dass diese für die gesamte Belegschaft Gültigkeit besitzen. Im Folgenden wird daher der Anteil der Beschäftigten, die im Jahr 2001 Überstunden geleistet haben, an den gesamten Beschäftigten ermittelt. Dabei wird die Betrachtung auf Betriebe eingeschränkt, die Überstunden ausbezahlt haben. Ausbezahlte Überstunden sind beschäftigungspolitisch insofern von besonderer Relevanz als hier, anders als bei den durch Freizeit abgegoltenen Überstunden, auch bei einer längerfristigen Betrachtung tatsächlich Mehrarbeit geleistet worden ist. Damit stellen diese Überstunden ein konkretes zusätzliches Beschäftigungspotenzial dar.

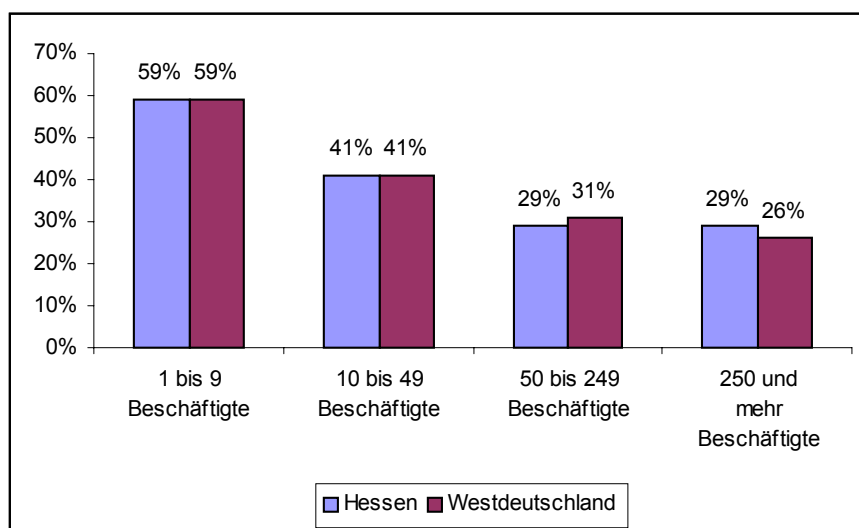
Am verbreitetsten sind ausbezahlte Überstunden im Baugewerbe. 70% der in den entsprechenden Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer in Hessen und 63% in Westdeutschland bekamen Überstunden ausbezahlt. Hingegen haben im Öffentlichen Bereich in den Betrieben, die Überstunden auszahlten, in Hessen lediglich 30%, in Westdeutschland sogar nur 23% der Belegschaften im Jahr 2001 ausbezahlte Überstunden geleistet. Für alle übrigen Wirtschaftszweige kann ein Anteil von circa 40% bis 50% der Belegschaft als üblich angesehen werden.

Graphik X-12: Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden an den gesamten Beschäftigten, nach Wirtschaftszweigen, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland
 (Basis: Betriebe, die Überstunden auszahlen)



Je kleiner ein Betrieb, der Überstunden auszahlt, ist, desto höher ist –statistisch gesehen – der Anteil der Beschäftigten, die 2001 ausbezahlte Überstunden geleistet haben. In Kleinstbetrieben liegt der Anteil bei deutlich mehr als der Hälfte, in mittleren und großen Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten hat weniger als ein Drittel der Belegschaften ausbezahlte Überstunden geleistet.

Graphik X-13: Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden an den gesamten Beschäftigten, nach Betriebsgröße, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland
 (Basis: Betriebe, die Überstunden auszahlen)



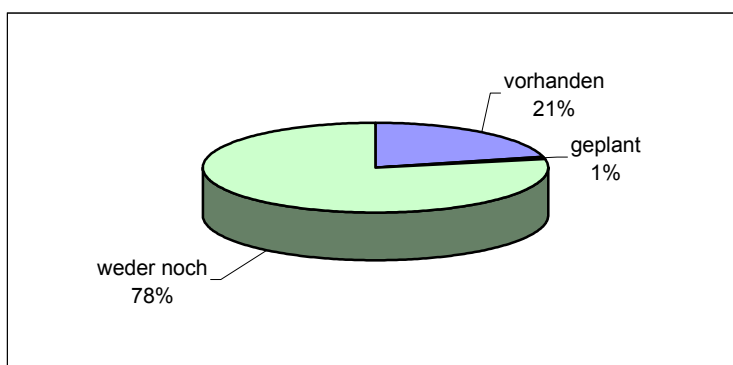
10.4 Arbeitszeitkonten

10.4.1 Verbreitung von Arbeitszeitkonten

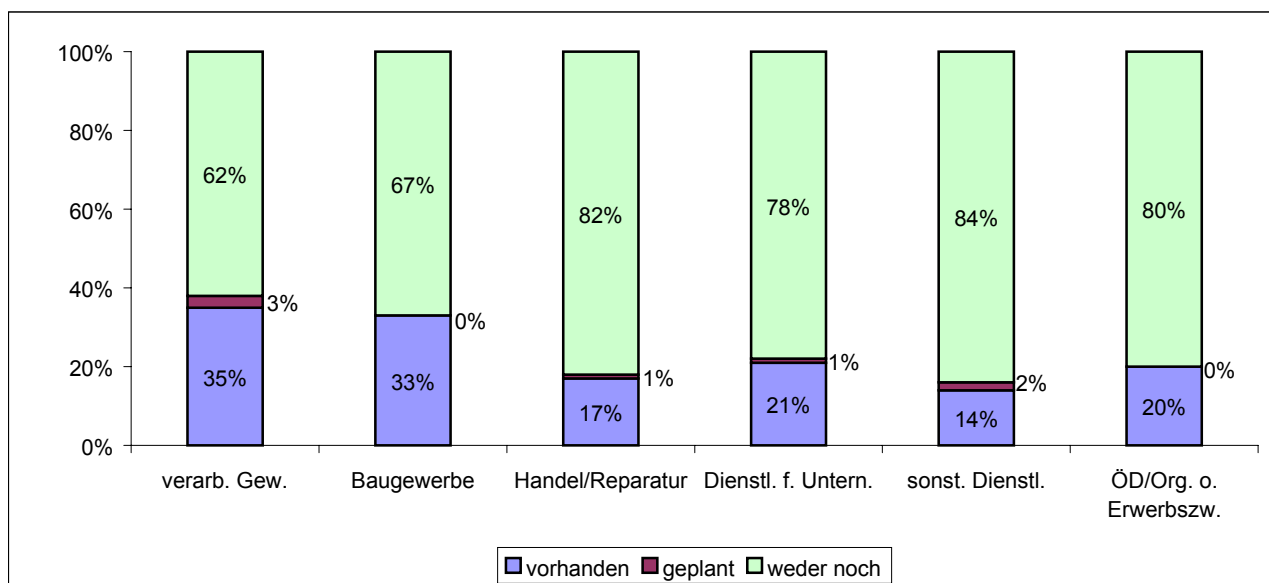
Eine Möglichkeit zur Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes ist die Verwendung von Arbeitszeitkonten. In der Befragung für das IAB-Betriebspanel werden hierunter von der Gleitzeit bis

hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen alle Maßnahmen verstanden, bei denen ein prinzipiell festgelegtes Arbeitszeitkontingent variabel abgeleistet werden kann. In Hessen existierte 2002 eine solche Möglichkeit allerdings nur in 21% der Betriebe. Weitere 1% gaben an, die Einführung von Arbeitszeitkonten zu planen. Somit bleibt eine Mehrheit von mehr als drei Viertel der Betriebe, in denen keine Arbeitszeitkonten vorhanden und auch für die Zukunft nicht geplant sind. Besonders verbreitet sind Arbeitszeitkonten im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe, wo jeweils ungefähr ein Drittel der Betriebe entsprechende Maßnahmen ergriffen hat. Verhältnismäßig selten sind Arbeitszeitkonten hingegen vor allem bei den Sonstigen Dienstleistungen (14% der Betriebe), aber auch im Handel und in der Reparatur (17%).

Graphik X-14: Verbreitung von Arbeitszeitkonten

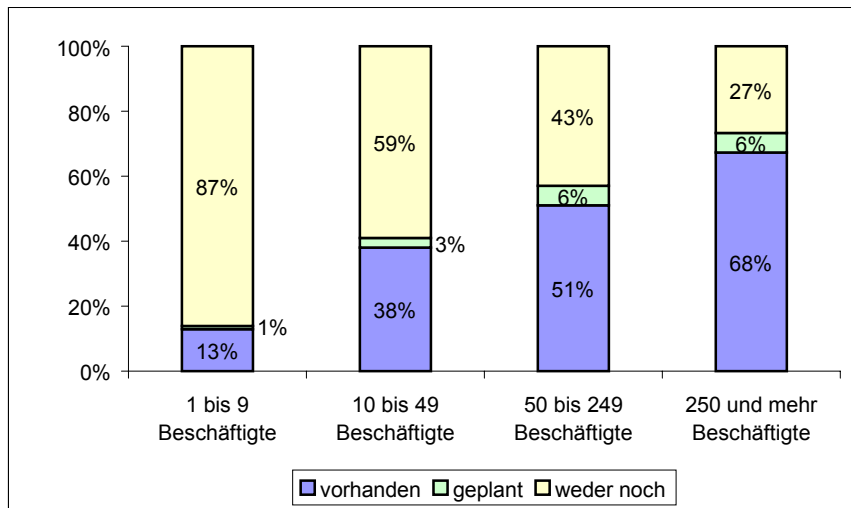


Graphik X-15: Verbreitung von Arbeitszeitkonten, nach Wirtschaftszweigen



Die Verbreitung von Arbeitszeitkonten nimmt mit steigender Betriebsgröße deutlich zu. Während nur 13% der Kleinbetriebe solche Regelungen eingeführt haben, sind es bei den mittelgroßen Betrieben bereits knapp mehr als die Hälfte. Bei den Großbetrieben mit mindestens 250 Beschäftigten verfügten sogar 68% der Betriebe über Arbeitszeitkonten, weitere 6% haben die Einführung geplant.

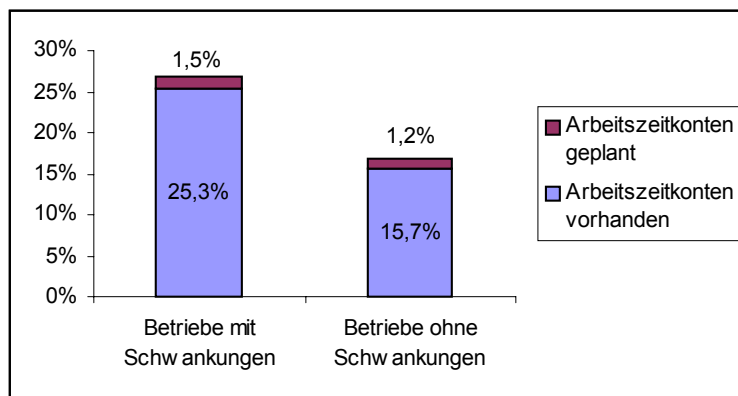
Graphik X-16: Verbreitung von Arbeitszeitkonten, nach Betriebsgröße



10.4.2 Arbeitszeitkonten und Schwankungen der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit

Arbeitszeitkonten stellen ein Instrument zur Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes dar. Insofern steht zu vermuten, dass insbesondere solche Betriebe auf diese Möglichkeit zurückgreifen, die eine besondere Notwendigkeit zur Anpassung an eine wechselnde Kapazitätsauslastung aufweisen. Tatsächlich liegt der Anteil von Betrieben mit Arbeitszeitkonten bei jenen Betrieben, deren Produktion bzw. Geschäftstätigkeit im Laufe des Jahres stärkeren Schwankungen unterliegt, deutlich höher als sonst. Fast 27% der Betriebe mit Schwankungen griffen auf Arbeitszeitkonten zurück oder planten die Einführung von Arbeitszeitkonten für die Zukunft. Bei den Betrieben ohne Schwankungen waren dies nur knapp 17%.

Graphik X-17: Verbreitung von Arbeitszeitkonten, nach Vorliegen von stärkeren Schwankungen im Jahresverlauf

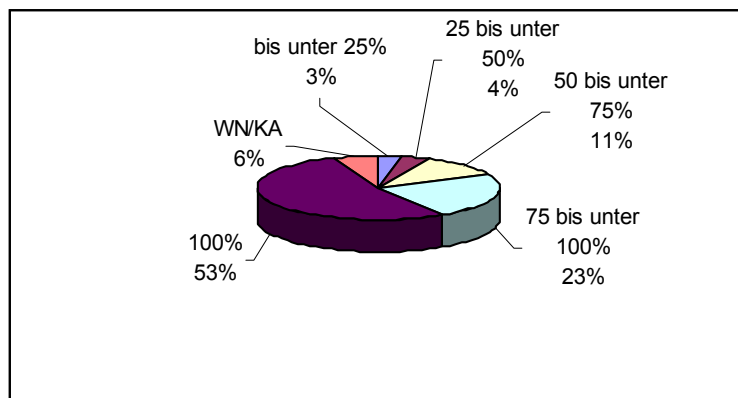


10.4.3 Verbreitung von Arbeitszeitkonten innerhalb der Belegschaft

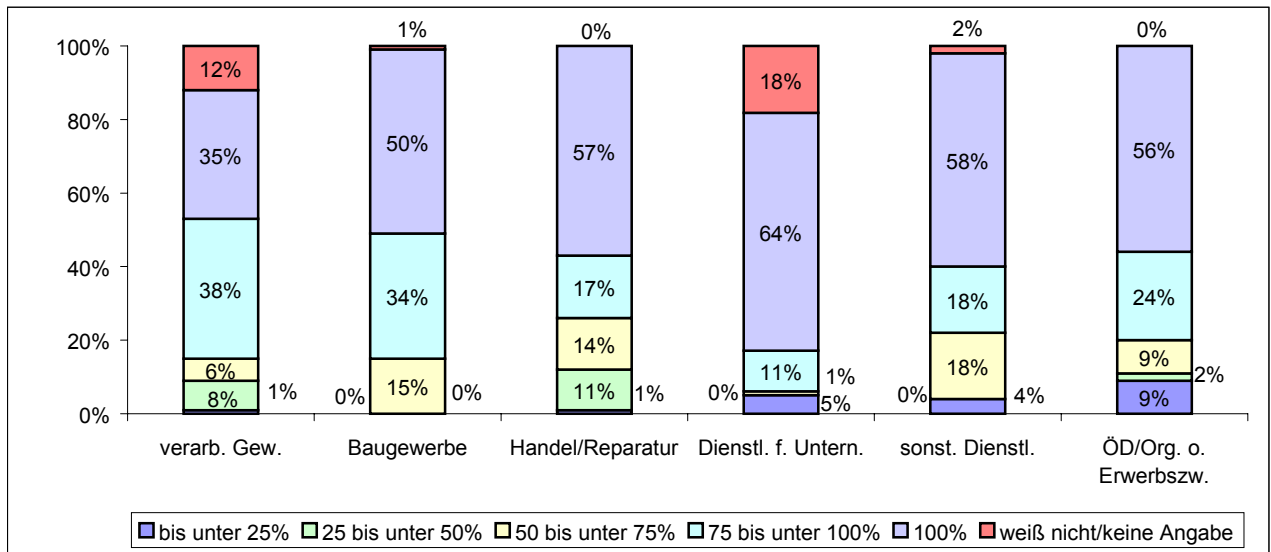
Die Existenz von Arbeitszeitkonten in einem Unternehmen bedeutet nicht notwendigerweise, dass diese Maßnahme auch auf die gesamte Belegschaft angewendet wird. Nur in etwas mehr als der Hälfte der hessischen Betriebe mit Arbeitszeitkonten galt diese Regelung für alle dort Beschäftigten. In weiteren 23% waren es immerhin mindestens drei Viertel. Doch gibt es durchaus eine Reihe von Fällen, in denen Arbeitszeitkonten auf weniger als die Hälfte der Belegschaft angewendet werden. In 3% der Betriebe war die Anwendung von Arbeitszeitkonten sogar auf weniger als ein Viertel der Beschäftigten beschränkt.

Die selektive Berücksichtigung nur bestimmter Gruppen innerhalb der Belegschaft in Hinblick auf die Anwendung von Arbeitszeitkonten findet sich insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe. Hingegen werden Arbeitszeitkonten im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen tendenziell auf die gesamte Belegschaft angewendet.

**Graphik X-18: Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten an der Belegschaft
(Basis: Betriebe, in denen Arbeitszeitkonten vorhanden sind)**

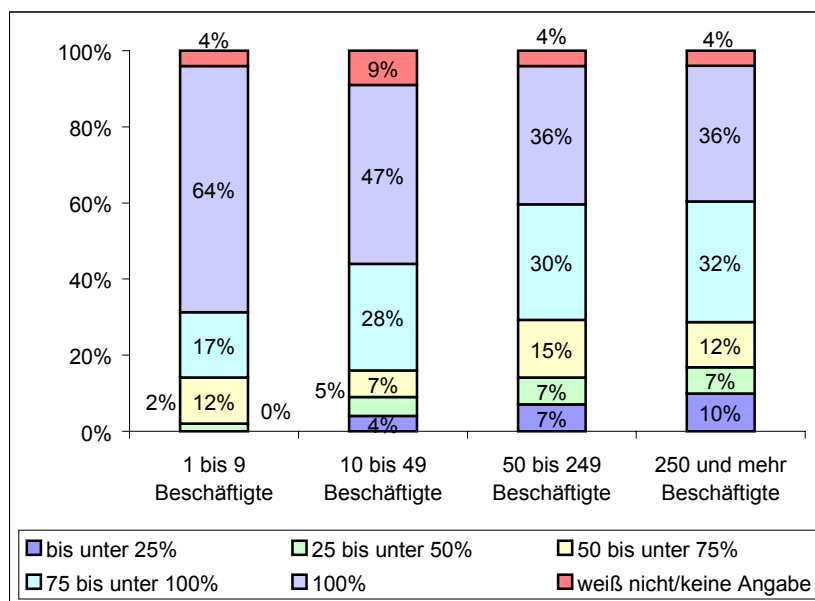


Graphik X-19: Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten an der Belegschaft, nach Wirtschaftszweigen
(Basis: Betriebe, in denen Arbeitszeitkonten vorhanden sind)



Kleinere Betriebe tendieren eher dazu, geltende Arbeitszeitkonten auf die gesamte Belegschaft anzuwenden. Mit steigender Belegschaftsgröße nimmt hingegen der Anteil derjenigen Betriebe zu, die bei der Anwendung von Arbeitszeitkonten zwischen verschiedenen Gruppen von Beschäftigten differenzieren. Bei den Betrieben mit mehr als fünfzig Beschäftigten finden nur in etwas mehr als einem Drittel der Fälle Arbeitszeitkonten unterschiedslos auf die gesamte Belegschaft Anwendung.

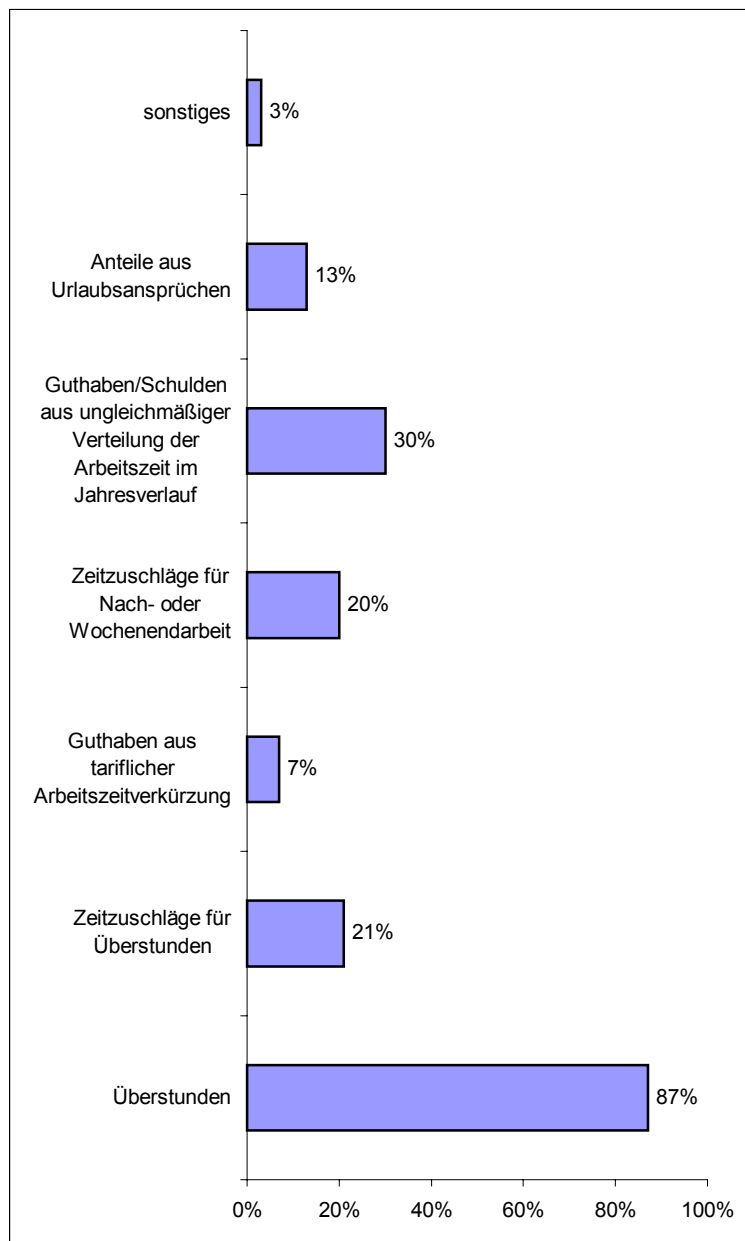
Graphik X-20: Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten an der Belegschaft, nach Betriebsgröße
(Basis: Betriebe, in denen Arbeitszeitkonten vorhanden sind)



10.4.4 Auf den Arbeitszeitkonten verbuchte Zeitelemente und Zeitraum für den Ausgleich

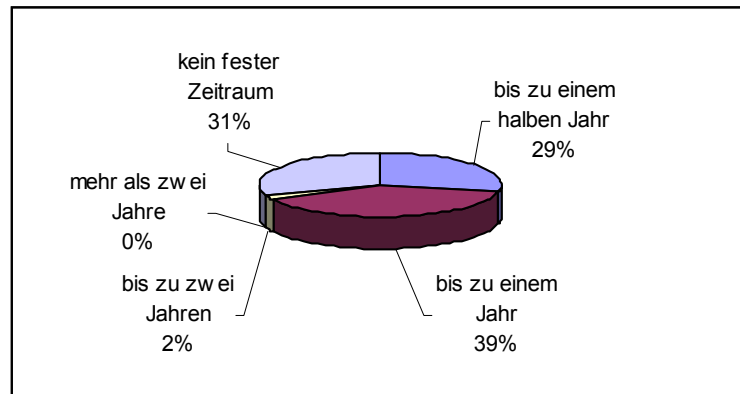
Die übliche Form der auf Arbeitszeitkonten verbuchten Zeitelemente sind Überstunden. 87% der Betriebe mit Arbeitszeitkonten sahen die Berücksichtigung dieses Elements vor. Guthaben bzw. Schulden aus einer ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit im Jahresverlauf wurden in 30% der Betriebe auf Arbeitszeitkonten angerechnet. 21% bzw. 20% der Betriebe berücksichtigten Zeitzuschläge für Überstunden bzw. für Nacht- oder Wochenendarbeit. Hingegen sahen nur 13% der Betriebe eine anteilige Verbuchung von Urlaubsansprüchen auf Arbeitszeitkonten vor.

Graphik X-21: Zeitelemente auf den Arbeitszeitkonten
(Mehrfachnennungen möglich; Basis: Betriebe mit Arbeitszeitkonten)



Hinsichtlich der Frist, innerhalb derer ein Ausgleich der Arbeitszeitkonten erfolgen muss, sahen 39% der Betriebe einen Zeitraum von einem Jahr vor. 29% setzten eine Frist von maximal einem halben Jahr, 31% gaben diesbezüglich keinen festen Zeitraum vor.

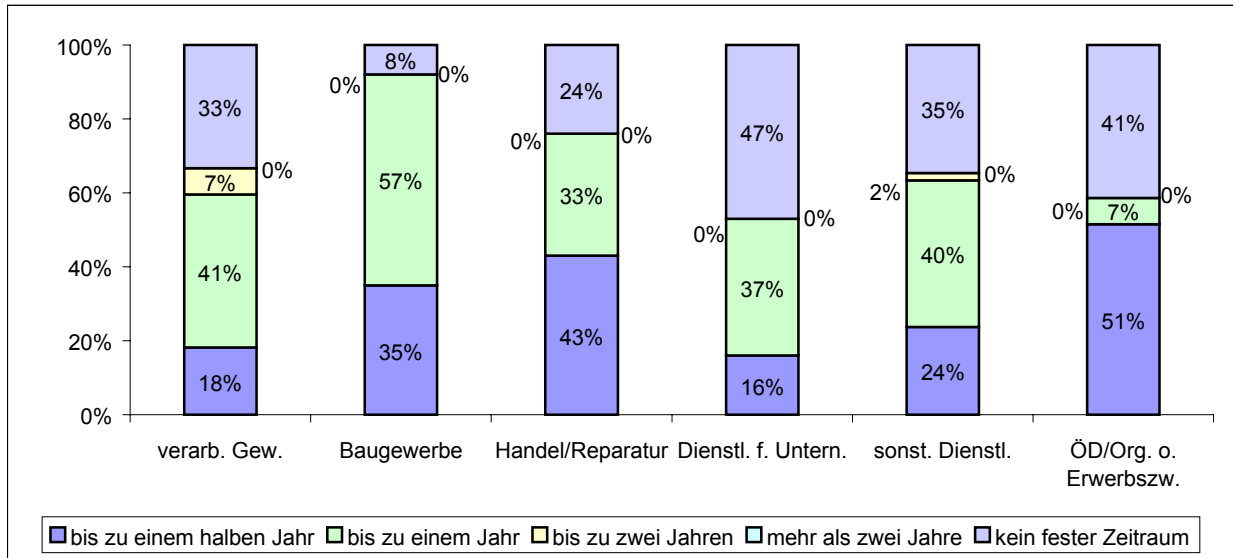
**Graphik X-22: Zeitraum für den Ausgleich von Arbeitszeitkonten
(Basis: Betriebe, in denen Arbeitszeitkonten vorhanden sind)**



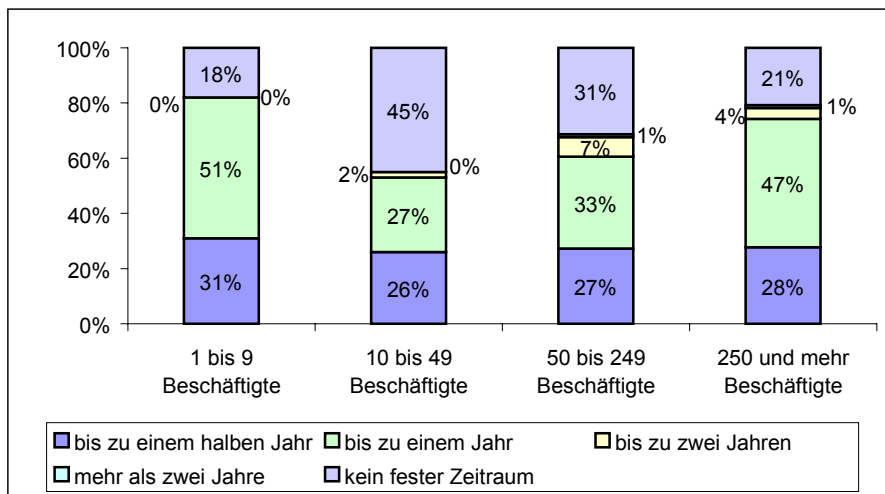
Verhältnismäßig kurze Ausgleichszeiträume sahen insbesondere der Öffentliche Dienst und die Organisationen ohne Erwerbscharakter vor. Selbiges kann, wenn auch in geringerem Ausmaß, von dem Bereich Handel und Reparatur gesagt werden. Der Anteil der Betriebe, die einen Zeitraum von bis zu einem Jahr vorsahen, war mit 57% im Baugewerbe am höchsten. Eine Besonderheit bildet noch das Verarbeitende Gewerbe. Hier galt in immerhin 7% der Fälle eine Frist von maximal zwei Jahren. In den anderen Wirtschaftszweigen spielt dieser lange Zeitraum praktisch keine Rolle.

Bei einer Differenzierung der Ausgleichszeiträume nach der Betriebsgröße lässt sich kein klares Muster ausmachen. Zwar nimmt ab einer Größe von mindestens zehn Beschäftigten der Ausgleichszeitraum von einem Jahr an Bedeutung zu, während der Anteil von Betrieben ohne fest vereinbarten Zeitraum abnimmt, doch fallen die Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten aus dieser Tendenz heraus. Die in diesen Betrieben festgelegten Zeiträume ähneln am ehesten denen der Großbetriebe mit mindestens 250 Beschäftigten.

Graphik X-23: Zeitraum für den Ausgleich von Arbeitszeitkonten, nach Wirtschaftszweigen
 (Basis: Betriebe, in denen Arbeitszeitkonten vorhanden sind)



Graphik X-24: Zeitraum für den Ausgleich von Arbeitszeitkonten, nach Betriebsgröße
 (Basis: Betriebe, in denen Arbeitszeitkonten vorhanden sind)



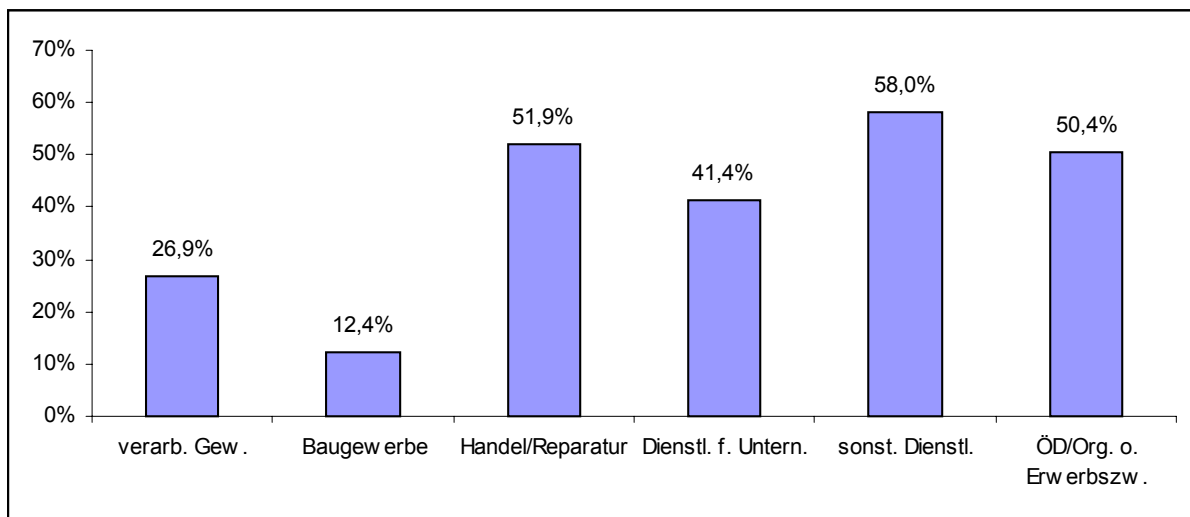
11. Beschäftigungssituation von Frauen

11.1 Ausmaß der Frauenbeschäftigung

In Hessen waren zum 30.6.2002 ungefähr 1,2 Mio. Frauen beschäftigt. Dies entspricht einem Frauenanteil an den gesamten Beschäftigten von circa 44%. Im Jahr zuvor hatte er noch bei knapp 41% gelegen. In Westdeutschland ist der Frauenanteil an den Beschäftigten in diesem Zeitraum ebenfalls gestiegen, allerdings moderater von etwa 42% auf 43%.

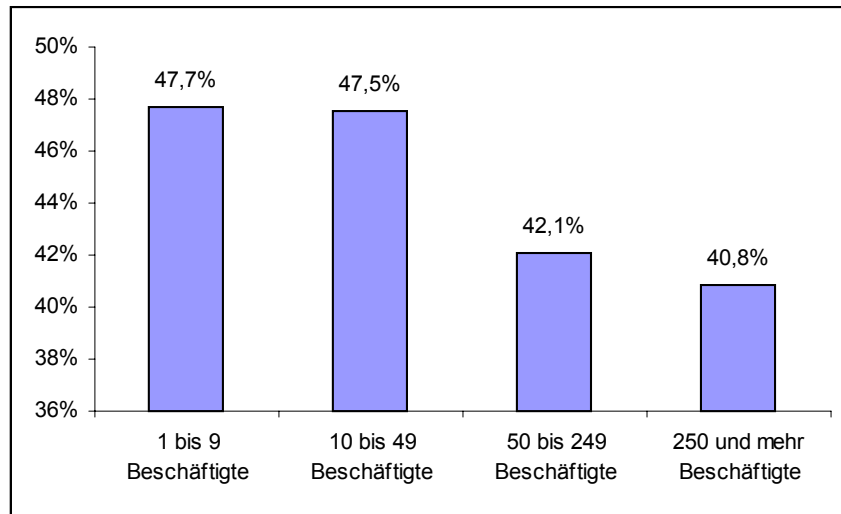
Die Erwerbstätigkeit von Frauen konzentriert sich sehr stark auf einige Wirtschaftszweige. In den Branchen Handel/Reparatur, Sonstige Dienstleistungen und Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck stellen Frauen mehr als die Hälfte der Beschäftigten. Der Frauenanteil in diesen Wirtschaftszweigen lag 2002 bei etwa 52%, 58% bzw. 50%. Hingegen waren nur etwas über ein Viertel der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe Frauen. Im Baugewerbe lag der Anteil sogar nur bei circa 12%.

Graphik XI-1: Frauenanteil an den Beschäftigten, nach Wirtschaftszweigen



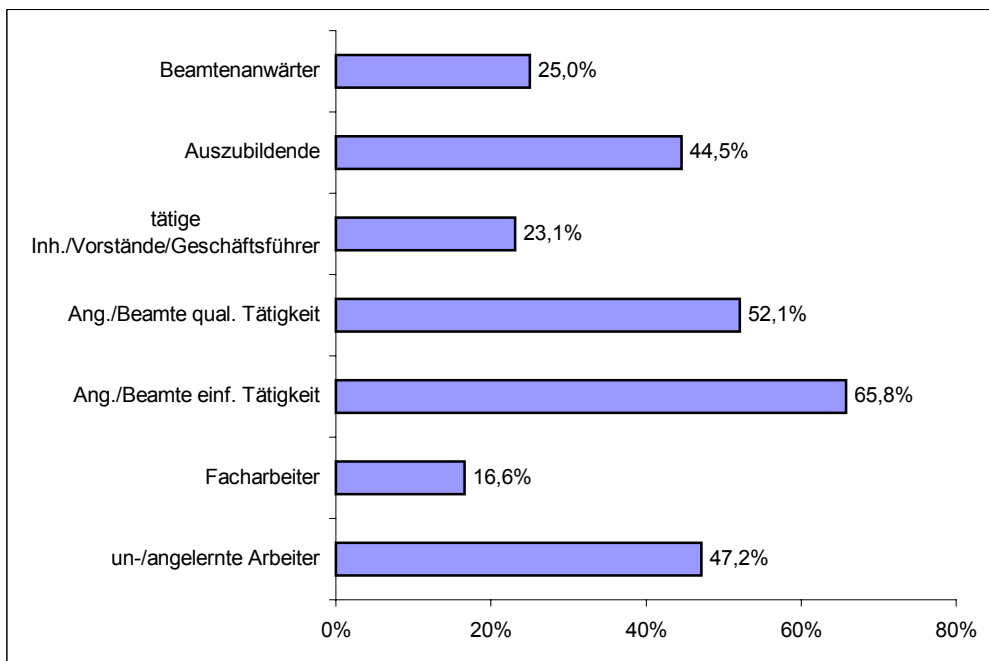
Frauen arbeiten überwiegend in kleineren Betrieben mit weniger als fünfzig Mitarbeitern. Hier besteht durchschnittlich fast die Hälfte der Belegschaft aus Frauen. Bei mittleren und großen Unternehmen nähert sich der Anteil von Frauen an den Beschäftigten hingegen der 40%-Marke.

Graphik XI-2: Frauenanteil an den Beschäftigten, nach Betriebsgröße



Es existieren ausgeprägte Unterschiede hinsichtlich des Frauenanteils zwischen den verschiedenen Beschäftigtenkategorien. Gemessen an dem Frauenanteil an allen Beschäftigten von 44%, war der Frauenanteil bei den Angestellten und Beamten in einfacher bzw. in qualifizierter Tätigkeit deutlich überdurchschnittlich (ungefähr 66% respektive 52%). Hingegen zählten verhältnismäßig wenige Frauen zur Gruppe der tätigen Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer (23%) sowie zu den Facharbeitern (fast 17%). Bei den Auszubildenden lag der Frauenanteil ungefähr ebenso hoch, wie bei allen Beschäftigten (45% gegenüber 44%). Andererseits war nur ein Viertel der Beamtenanwärter weiblich.

Graphik XI-3: Frauenanteil an den Beschäftigten nach Beschäftigtenkategorie

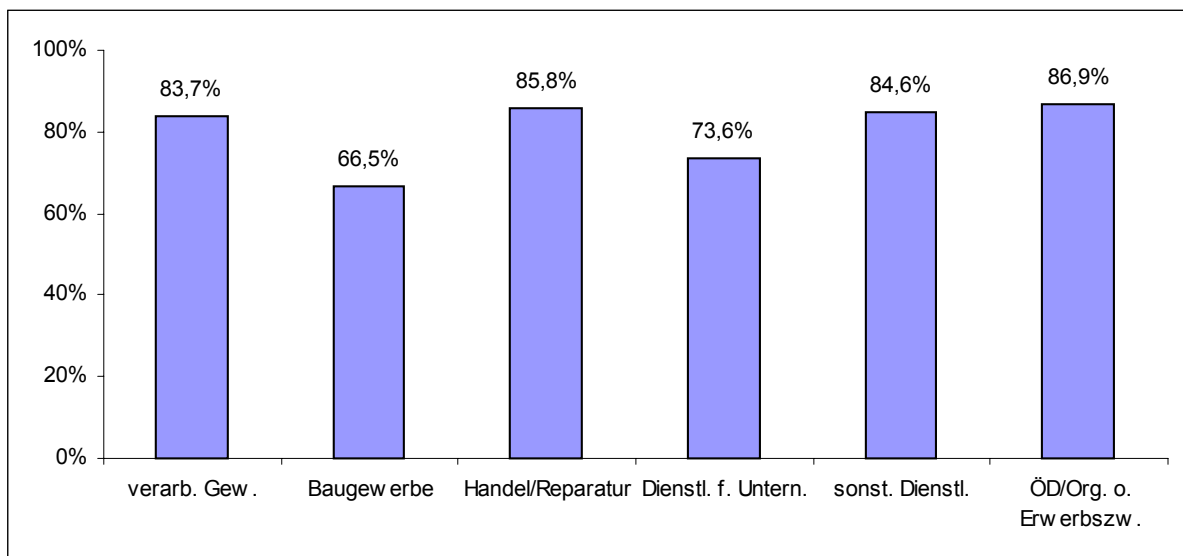


11.2 Frauen und Teilzeitbeschäftigung

Wie bereits in Abschnitt 4.3 dargelegt gehen Frauen verhältnismäßig häufig einer Teilzeitbeschäftigung nach. Insgesamt waren zum Stichtag fast 83% der Teilzeitbeschäftigten weiblichen Geschlechts. Selbst in denjenigen Wirtschaftszweigen, in denen der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten am niedrigsten lag, nämlich im Baugewerbe und bei den Dienstleistungen für Unternehmen, machten sie noch zwei Drittel bzw. fast drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten aus. In den anderen Wirtschaftszweigen belief sich der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten auf ungefähr 85%.

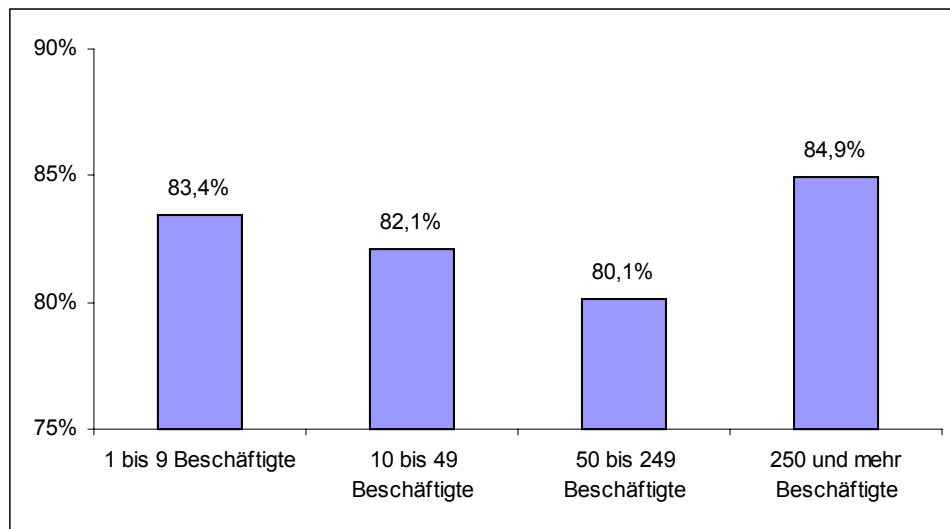
Der Umstand, dass Teilzeitbeschäftigung mehrheitlich von Frauen ausgeübt wird, bedingt, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen weiblichen Beschäftigten bei circa 46% liegt. Bezogen auf alle Beschäftigten hingegen beträgt der Anteil der Teilzeitarbeitskräfte lediglich 24% (vgl. Kapitel 4).

Graphik XI-4: Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten, nach Wirtschaftszweigen



Was die Teilzeitbeschäftigung von Frauen angeht, sind die Unterschiede zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe nicht sonderlich ausgeprägt. In allen Betriebsgrößenklassen lag der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten zwischen 80% und 85%. Dabei ist zu berücksichtigen, dass – wie in Kapitel 4 gezeigt worden ist – der Einsatz von Teilzeitarbeitskräften mit steigender Betriebsgröße an Bedeutung verliert. Dies gilt auch für weibliche Arbeitskräfte.

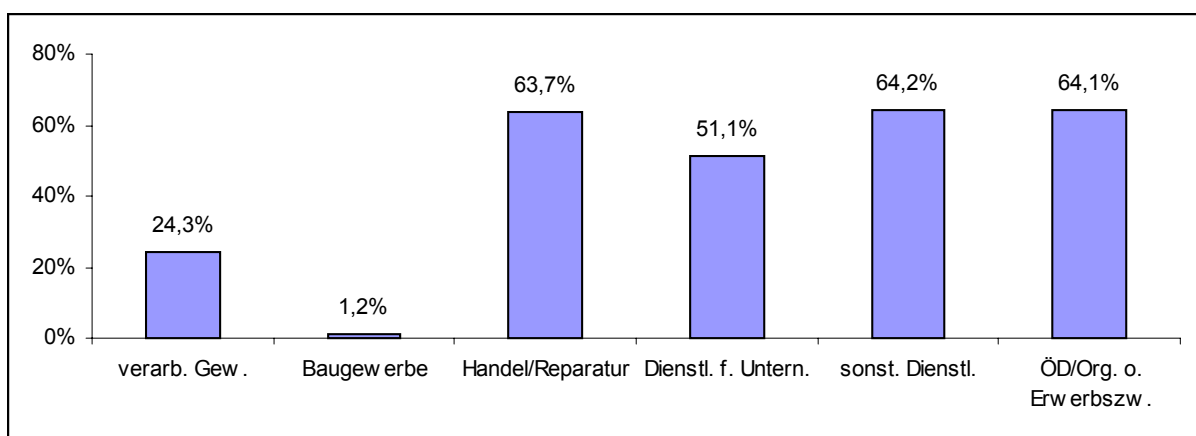
Graphik XI-5: Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten, nach Betriebsgröße



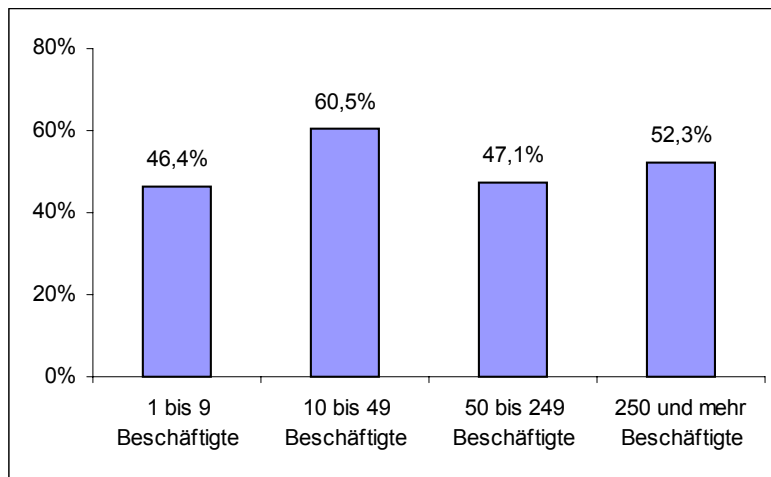
11.3 Frauen und befristete Beschäftigung

Auch hinsichtlich der Arbeitskräfte mit befristetem Arbeitsvertrag besitzen Frauen ein Übergewicht, allerdings mit etwa 52% wesentlich weniger ausgeprägt als in Hinblick auf die Teilzeitbeschäftigung. Bei dieser Zahl muss freilich berücksichtigt werden, dass Frauen nur 44% der gesamten Beschäftigten ausmachen. Insofern kann auch hier festgestellt werden, dass Frauen überdurchschnittlich häufig von befristet beschäftigt sind. Dabei spielt die befristete Beschäftigung von Frauen im Baugewerbe praktisch keine Rolle. Nur 1,2% der befristet Beschäftigten dieser Branche waren weiblich. Auch im Verarbeitenden Gewerbe war der Frauenanteil mit ungefähr einem Viertel vergleichsweise gering. Hingegen spielte die befristete Beschäftigung von Frauen insbesondere in den Bereichen Handel und Reparatur, den Sonstigen Dienstleistungen und im Öffentlichen Dienst/Organisationen ohne Erwerbscharakter eine Rolle. Die Differenzierung nach der Betriebsgröße ergibt kein systematisches Bild.

Graphik XI-6: Anteil der Frauen an den Beschäftigten mit befristetem Arbeitsvertrag, nach Wirtschaftszweigen



Graphik XI-7: Anteil der Frauen an den Beschäftigten mit befristetem Arbeitsvertrag, nach Betriebsgröße

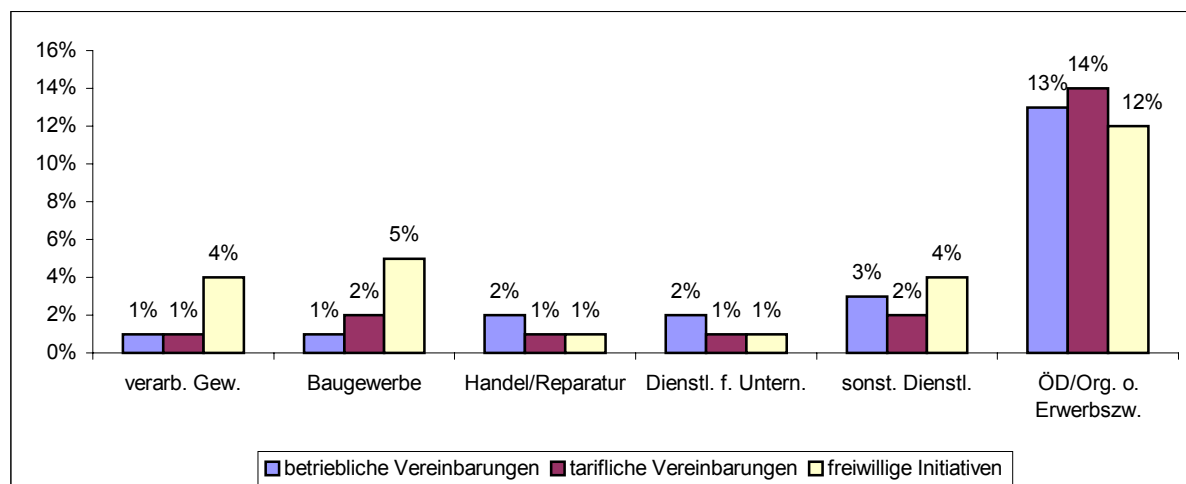


11.4 Vereinbarungen und Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen

Im Rahmen der Befragung wurde ermittelt, ob die Betriebe über tarifliche bzw. betriebliche Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen verfügen oder ob entsprechende freiwillige Initiativen ergriffen worden sind. Dabei erweist es sich, dass in den Betrieben des Öffentlichen Dienstes und der Organisationen ohne Erwerbscharakter solche Programme am verbreitetsten sind. In 13% beziehungsweise 14% der Betriebe galten betriebliche oder tarifliche Vereinbarungen, in 12% existieren freiwillige Initiativen. In allen anderen Branchen existierten solche Programme nur vereinzelt. Dabei kann allerdings festgestellt werden, dass im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe freiwillige Initiativen gegenüber betrieblichen oder tariflichen Vereinbarungen deutlich bevorzugt werden.

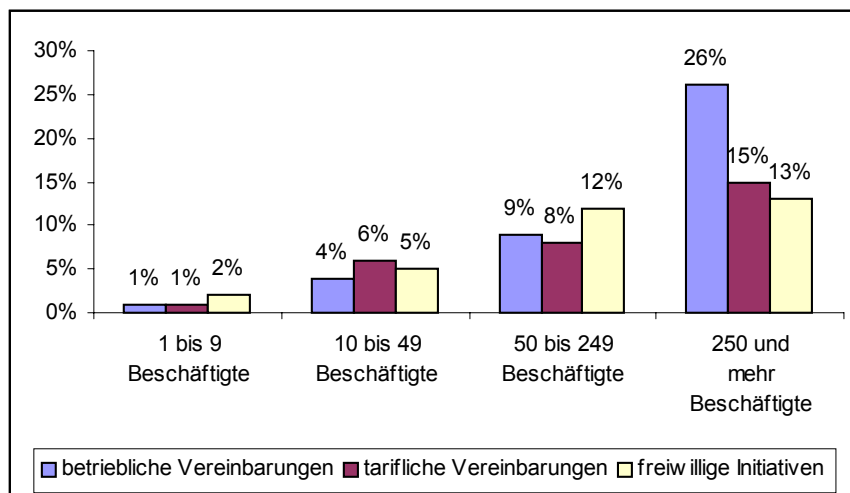
Insgesamt muss betont werden, dass bei dieser Befragung Mehrfachnennungen möglich waren. Es ist also beispielsweise durchaus denkbar, dass für einen Betrieb sowohl betriebliche als auch tarifvertragliche Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit gelten. Insgesamt gaben 93% der Betriebe an, die Chancengleichheit von Männern und Frauen weder durch betriebliche, noch durch tarifliche Vereinbarungen, noch durch freiwillige Initiativen zu fördern. Dabei existierten kaum Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen. Als Ausnahme hiervon kann lediglich der Öffentliche Bereich gelten, in dem nur 74% der Betriebe angeben, über keines der genannten Programme zu verfügen.

Graphik XI-8: Verbreitung von Vereinbarungen oder Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen, nach Wirtschaftszweigen (Mehrfachnennungen möglich)



Die Verbreitung solcher Vereinbarungen bzw. Initiativen nimmt mit steigender Betriebsgröße zu. Während 96% der Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten angaben, über kein derartiges Programm zu verfügen, waren es in Großunternehmen nur noch 56%. Dabei steigt insbesondere die Verbreitung betrieblicher Vereinbarungen mit der Unternehmensgröße an. Mehr als ein Viertel der Großbetriebe mit mindestens 250 Beschäftigten verfügte über eine solche Übereinkunft.

Graphik XI-9: Verbreitung von Vereinbarungen oder Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen, nach Betriebsgröße (Mehrfachnennungen möglich)



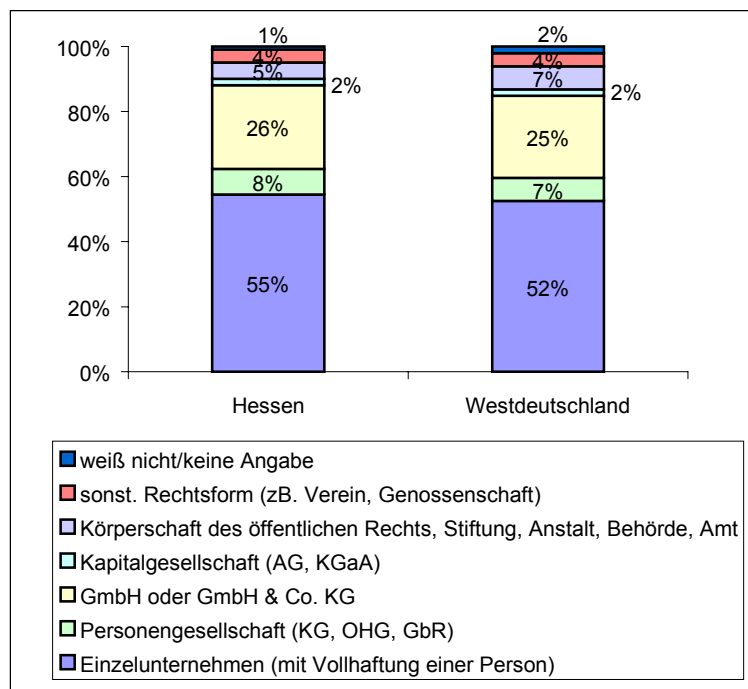
In diesem Zusammenhang wurden die Betriebe auch danach befragt, welche Art von Maßnahmen sie zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen durchführen. Am verbreitetsten war dabei die besondere Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse von Eltern bei der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung beispielsweise in der Form flexibler Arbeitszeitgestaltung oder durch Telearbeit. 12% aller Betriebe gaben an, solche Maßnahmen durchzuführen. Dem gegenüber waren alle Maßnahmen, die sich auf die Kinderbetreuung bezogen (wie zum Beispiel betriebliche Kinderbetreuungsangebote, das Sponsoring von Kinderbetreuung oder die Unterstützung von Elterninitiativen), kaum vorhanden.

12. Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Hessen

12.1 Rechtsform der Betriebe

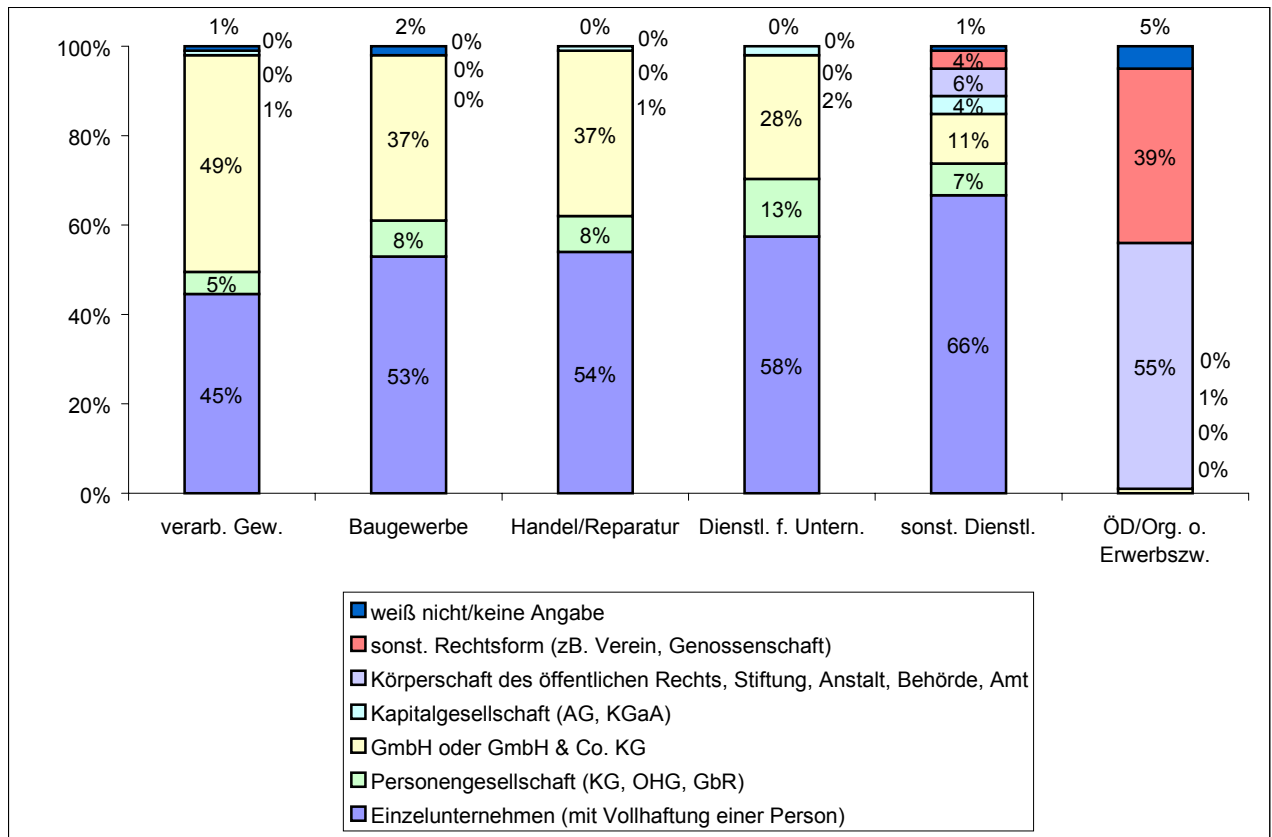
Sowohl in Hessen als auch in Westdeutschland insgesamt sind über die Hälfte der Betriebe Einzelunternehmen mit Vollhaftung einer Person. In Hessen wiesen 55%, in Westdeutschland 52% der Betriebe diese Rechtsform auf. Jeweils etwa ein Viertel waren GmbHs oder GmbH & Co. KGs.

Graphik XII-1: Rechtsformen der Betriebe, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland



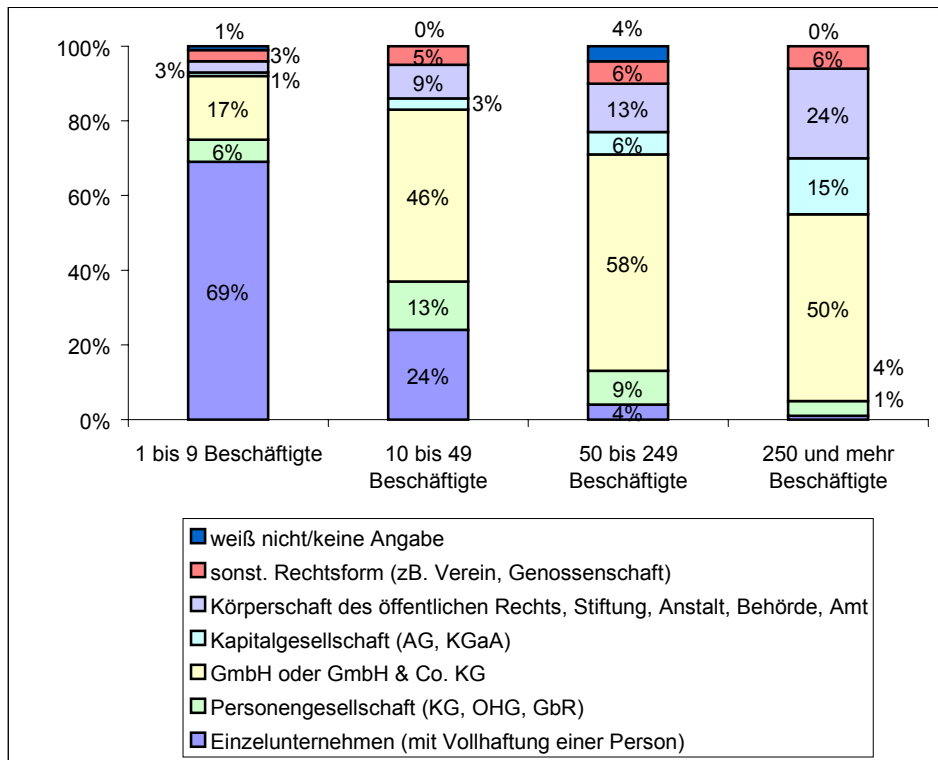
In den Dienstleistungen für Unternehmen und den Sonstigen Dienstleistungen ist die Rechtsform des Einzelunternehmens vergleichsweise häufig. 58% bzw. 66% der Unternehmen dieser Wirtschaftszweige waren Einzelunternehmen. Hingegen waren nur 45% der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes Einzelunternehmen. Im Öffentlichen Bereich spielt diese Rechtsform praktisch überhaupt keine Rolle. Die Rechtsform der GmbH oder GmbH & Co. KG ist insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe anzutreffen (49% der dort angesiedelten Betriebe). Aber auch im Baugewerbe und im Bereich Handel und Reparatur ist diese Rechtsform überdurchschnittlich vertreten (jeweils 37% der Betriebe). Hingegen ist sie bei den Sonstigen Dienstleistungen eher selten (11%) und bei den Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter kaum vorhanden (1%). Personengesellschaften (KG, OHG, GbR) existieren vor allem bei den Dienstleistungen für Unternehmen. Insgesamt weist insbesondere der Öffentliche Bereich große Besonderheiten hinsichtlich der Rechtsformen auf. 55% der Betriebe dieses Wirtschaftszweiges waren Körperschaften des öffentlichen Rechts, Stiftungen, Anstalten, Behörden oder Ämter, weitere 39% wurden als sonstige Rechtsformen eingestuft also beispielsweise als Vereine oder Genossenschaften. Diese beiden Kategorien von Rechtsformen spielen für die Wirtschaftszweige jenseits des Öffentlichen Bereichs praktisch gar keine Rolle.

Graphik XII-2: Rechtsformen der Betriebe, nach Wirtschaftszweigen



Bei einer Unterscheidung nach der Betriebsgröße fällt vor allem auf, dass die Rechtsform des Einzelunternehmens vor allem bei Kleinbetrieben verbreitet ist. 69% der Betriebe dieser Größenklasse waren Einzelunternehmen. Danach nimmt der Anteil der Betriebe mit dieser Rechtsform mit steigender Unternehmensgröße rapide ab. Dafür nimmt die Bedeutung der GmbHs bzw. GmbH & Co. KGs tendenziell zu. Die weiteste Verbreitung, nämlich 58% der Betriebe, hatte diese Rechtsform bei den mittleren Betrieben. Bei den Großbetrieben gehört noch die Hälfte der Betriebe zu den GmbHs bzw. GmbH & Co. KGs. Auch der Anteil der Körperschaften des öffentlichen Rechts, Stiftungen, Anstalten, Behörden bzw. Ämter steigt mit zunehmender Unternehmensgröße. Bei den Großunternehmen gehörte fast ein Viertel der Betriebe dieser Kategorie an. Entsprechendes gilt auch für die Kapitalgesellschaften, wenngleich auf niedrigerem Niveau. Während lediglich 1% der Kleinbetriebe angab, Kapitalgesellschaft zu sein, waren es bei den Großbetrieben 15%.

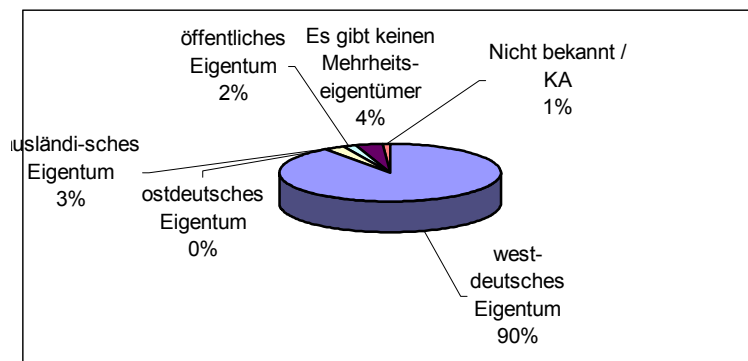
Graphik XII-3: Rechtsformen der Betriebe, nach Betriebsgröße



12.2. Eigentumssituation

Die überwiegende Mehrheit der hessischen Betriebe, nämlich 90%, befand sich in westdeutschem Eigentum. In ausländischem Eigentum befanden sich 3%, in öffentlichem Eigentum 2% der Betriebe. Ostdeutsches Eigentum war praktisch gar nicht vertreten.

Graphik XII-4: Form des Eigentums



12.3. Kammernmitgliedschaft

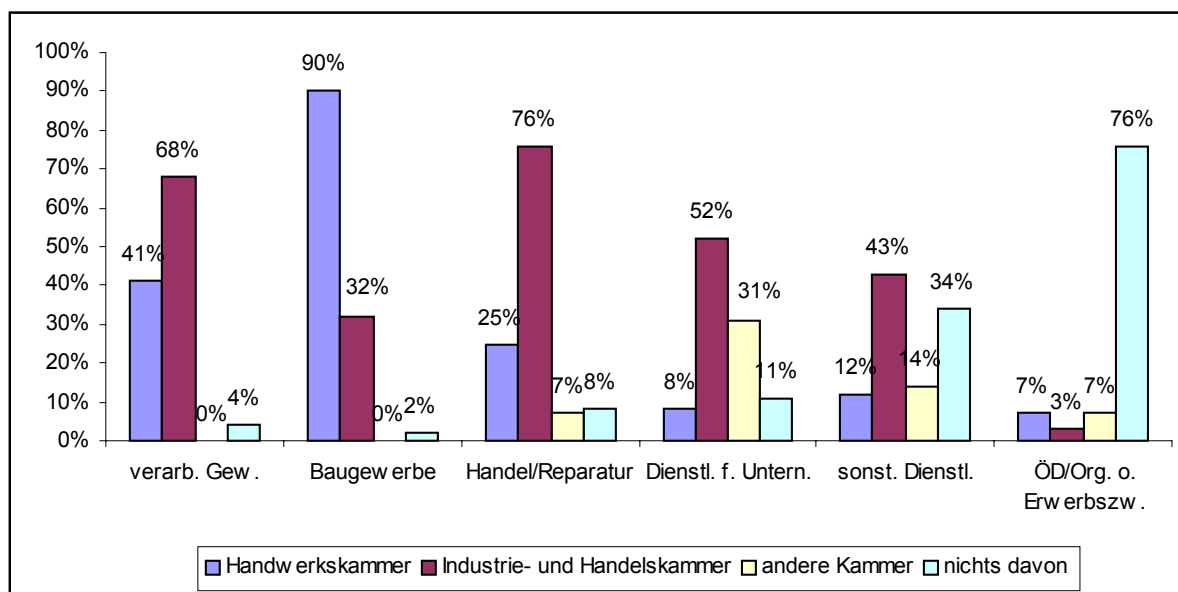
In Hessen waren 52% der Betriebe Mitglied in der Industrie- und Handelskammer, 24% gehörten der Handwerkskammer an. Insgesamt gaben 20% der Betriebe an, gar keiner Kammer anzugehören.

Die Bedeutung der Handwerkskammer ist dabei insbesondere im Baugewerbe ausgeprägt. 90% der Betriebe dieses Sektors gehörten dieser Kammer an. Auch im Verarbeitenden Gewerbe waren überdurchschnittlich viele Betriebe, nämlich 41%, Mitglied der Handwerks-

kammer. Bei den Dienstleistungen für Unternehmen, den Sonstigen Dienstleistungen sowie im Öffentlichen Bereich spielte sie hingegen eine untergeordnete Rolle. Die Mitgliedschaft in der Industrie- und Handelskammer hingegen war im Verarbeitenden Gewerbe und insbesondere im Bereich Handel und Reparatur verbreitet (68% bzw. 76% der Betriebe). Bei den Sonstigen Dienstleistungen und im Baugewerbe waren hingegen verhältnismäßig wenige Betriebe IHK-Mitglied (43% respektive 32%). Im Öffentlichen Bereich waren es nur 3% der Betriebe. Andere Kammern als die bereits genannten waren insbesondere bei den Dienstleistungen für Unternehmen und – in etwas geringerem Maße – bei den Sonstigen Dienstleistungen relevant. 31% bzw. 14% der zu diesen Branchen zählenden Betriebe gaben an, einer solchen Kammer anzugehören.

In fast allen Wirtschaftszweigen befinden sich die Betriebe, die gar keiner Kammer angehören, deutlich in der Minderheit. Eine Ausnahme stellen lediglich die Sonstigen Dienstleistungen dar, bei denen die Betriebe ohne Kammernmitgliedschaft immerhin etwa ein Drittel aller Betriebe ausmachten, sowie vor allem der Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter. In dieser Branche gehörten drei Viertel der Betriebe keiner Kammer an.

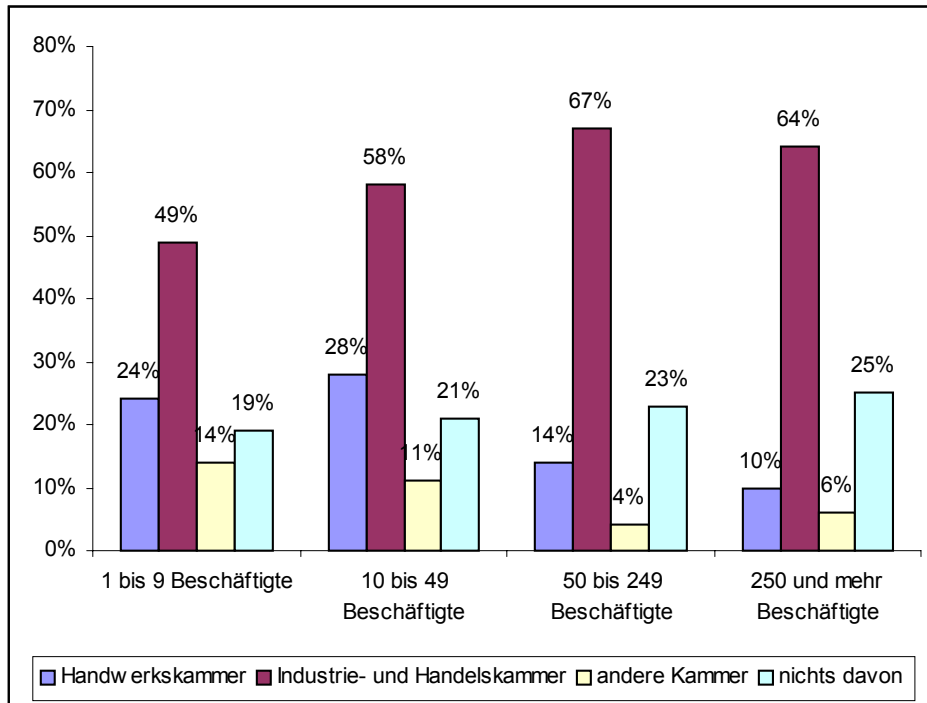
**Graphik XII-5: Kammernmitgliedschaft nach Wirtschaftszweigen
(Mehrfachnennungen möglich)**



Zwei Drittel der Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten waren Mitglied in der Industrie- und Handelskammer. Bei den Großbetrieben lag der Anteil etwas geringer. Bei den Kleinstbetrieben war knapp die Hälfte IHK-Mitglied. Hinsichtlich der Handwerkskammer wiesen Betriebe mit zehn bis 49 Beschäftigten die höchsten Mitgliedswerte auf (28% der Betriebe). Auch bei den Kleinstbetrieben betrug der Anteil der Mitglieder in der Handwerkskammer noch etwa ein Viertel. Bei den mittleren und großen Betrieben ist die Mitgliedschaft in der Handwerkskammer deutlich weniger verbreitet. In Hinblick auf den Anteil der Betriebe, die in gar keiner Kammer Mitglied sind, lässt sich mit steigender Unternehmensgröße eine leicht zunehmende Tendenz feststellen. Allerdings sind die Unterschiede hierbei vergleichsweise gering. So wa-

ren 19% der Kleinstbetriebe in keiner Kammer Mitglied, während der Anteil bei den Großbetrieben 25% betrug.

**Graphik XII-6: Kammernmitgliedschaft nach Betriebsgröße
(Mehrfachnennungen möglich)**



13. Schlussbemerkung

Die Auswertung des IAB-Betriebspanels für Hessen hat ein detailliertes Bild der Betriebs- und Beschäftigungsstruktur ergeben. Sowohl der vorliegende Abschlussbericht als auch die separat veröffentlichten Kurzreports zeigen eine Reihe von Entwicklungen und Problemfeldern auf und liefern gleichzeitig Ansatzpunkte für wirtschaftspolitisches Handeln auf der regionalen Ebene. Auf diese Weise liefert er zahlreichen wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Akteuren eine Orientierungs- und Argumentationshilfe. Im Folgenden sollen einige zentrale Ergebnisse dieses Berichts dargelegt werden.

- Insgesamt deuten zahlreiche Indikatoren auf eine verhaltene Stimmung der hessischen Betriebe im Jahr 2002 hin. Während sich die Betriebe 2001 noch tendenziell optimistischer gezeigt hatten als die westdeutschen, äußerten sie sich 2002 merklich zurückhaltender. Diese Einschätzung zeigte sich ebenso hinsichtlich der Erwartungen für 2003, die sich beispielsweise auch in einem vorsichtigeren Investitionsverhalten niederschlugen.
- Hessen weist im Vergleich zu Westdeutschland eine regionale Spezialisierung auf. Nimmt man die alten Bundesländer als Maßstab, so zeichnet sich Hessen durch eine hohe Bedeutung der Dienstleistungen für Unternehmen aus, die größtenteils zu Lasten des Verarbeitenden Gewerbes geht. Dies zeigt sich auch an dem hohen Stellenwert, den die Dienstleistungsbranchen in Hessen für den Arbeitsmarkt besitzen, und zwar sowohl hinsichtlich der Neueinstellungen als auch bezüglich der Ausbildung. Gerade gering qualifizierten Arbeitnehmern bieten besonders die Dienstleistungen für Unternehmen verhältnismäßig gute Beschäftigungsaussichten.
- Ungeachtet der herrschenden Arbeitslosigkeit existieren offene Stellen, die sofort besetzt werden könnten. Dabei werden überwiegend ausgebildete Arbeitskräfte nachgefragt. Dies steht in einem gewissen Widerspruch zu dem Umstand, dass die Möglichkeiten zur Ausbildung in Hessen nicht ausgeschöpft werden. Beinahe die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe hat nicht einen einzigen Auszubildenden. Die Möglichkeit der Ausbildung im Verbund mit anderen Unternehmen wird nur wenig genutzt.
- Hinsichtlich der Vermittlungstätigkeit des Arbeitsamtes existieren noch ungenutzte Spielräume. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Meldung offener Stellen beim Arbeitsamt als auch in Hinblick auf die durch das Arbeitsamt angebotenen Beratungsprogramme und Informationsdienste.
- Es bestehen deutliche Unterschiede in Bezug auf die Beschäftigung von Männern und Frauen. Jedoch genießen Programme zur Förderung der Chancengleichheit nur eine geringe Verbreitung.
- Es lässt sich eine gewisse Zurückhaltung der Betriebe hinsichtlich der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer feststellen und dies, obgleich Ältere nicht grundsätzlich als weniger leistungsfähig eingestuft werden als Jüngere. Maßnahmen zur Förderung älterer Beschäftigter auf Betriebsebene sind selten.

Auf der Basis des IAB-Betriebspanels und den thematischen Schwerpunkten lassen sich nun einige spezifische Handlungsfelder identifizieren. Im Folgenden werden diese kurz skizziert und die Frage gestellt, welche Maßnahmen ergriffen werden können, um die sich abzeichnenden Probleme anzugehen.

- Aufgrund der hohen Arbeitslosenzahlen ist eine effektive Arbeitsvermittlung gerade auch von Seiten der Arbeitsämter von großer Bedeutung. Die Informations- und Leistungsangebote des Arbeitsamtes werden von den Betrieben jedoch verhältnismäßig zurückhaltend genutzt. Es ist demnach zu überlegen, wie eine breitere Nutzung der Angebote des Arbeitsamtes erreicht werden kann. Diesbezüglich ist sowohl eine stärker an den Bedürfnissen der Unternehmen ausgerichtete Vermittlungstätigkeit des Arbeitsamtes notwendig als auch eine umfassendere Meldung offener Kapazitäten von Seiten der Betriebe. Es müssen Anstrengungen unternommen werden, um die Kommunikation und Koordination zwischen den Betrieben und den Arbeitsämtern zu verbessern und eine engere Zusammenarbeit zwischen diesen zu erreichen. Dies gilt insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen, die bislang meist nur selten auf das Arbeitsamt zurückgreifen.
- Angesichts des hohen Anteils von Betrieben, die trotz bestehender Ausbildungsbezeichnung nicht ausbilden, stellt sich die Frage, wie diese Betriebe zu einer verstärkten Ausbildungsaktivität motiviert werden können. Neben der besseren Information der Betriebe über bereits existierende Programme und Möglichkeiten, wäre hierbei vor allem an eine Stärkung der Ausbildung im Verbund mit anderen Unternehmen bzw. unter Beteiligung externer Bildungsträger zu denken.
- Die Mehrheit der Unternehmen attestiert älteren Arbeitnehmern die gleiche Leistungsfähigkeit wie jüngeren und gerade die Eigenschaften, die primär Älteren zugeschrieben werden, werden besonders geschätzt. Dem steht jedoch eine eher zögerliche Bereitschaft gegenüber, Ältere auch tatsächlich einzustellen. Diese Diskrepanz gilt es nicht zuletzt vor dem Hintergrund des demographischen Wandels aktiv anzugehen. Dafür ist es notwendig, die Leistungsfähigkeit und Vorteile gerade auch älterer Arbeitnehmer zu kommunizieren und durch entsprechende Maßnahmen gezielt zu erhöhen.

Insgesamt zeigen die Informationen des IAB-Betriebspanels ein differenziertes Bild und bilden eine gute Entscheidungsgrundlage sowohl für regionalpolitische Akteure, seien dies staatliche Stellen, Verbände oder Tarifparteien, als auch für die Betriebe selbst. Vor dem Hintergrund der derzeitigen Wirtschaftslage kommt es nun darauf an, geeignete Initiativen zu entwickeln und zu implementieren, um gesellschaftlich ungewünschte Entwicklungen zu vermeiden und bislang ungenutzte Potenziale sinnvoll zu nutzen.

Anhang

a) regionale Differenzierung

Hinweis: Im Zuge der Datenaufbereitung wurden die Ergebnisse der Stichprobe auf alle Betriebe in Hessen hochgerechnet. Dabei wurden Gewichtungsfaktoren benutzt, die sich auf ganz Hessen beziehen. Da zwischen den im folgenden betrachteten Regionen strukturelle Unterschiede existieren, besteht hinsichtlich der regionalen Auswertung der so gewonnenen Daten eine verhältnismäßig hohe Fehlertoleranz. Die nachfolgenden Ergebnisse sind daher mit einer gewissen Vorsicht zu interpretieren.

Betriebs- und Beschäftigungsstruktur

Tabelle A-1: Betriebe und Beschäftigte zum 30.6.2002

		Darmstadt	Gießen	Kassel	insgesamt
Betriebe	absolut	85.000	31.000	40.000	156.000
	Verteilung	54%	20%	26%	100%
Beschäftigte	absolut	1.578.000	480.000	675.000	2.733.000
	Verteilung	58%	18%	25%	100%

Tabelle A-2: Beschäftigungsstruktur nach Beschäftigtengruppen (in %)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiter/Angestellte	77%	73%	76%	76%
Auszubildende	4%	5%	5%	4%
Beamte	5%	1%	3%	4%
tätige Inhaber/mithelfende Familienangehörige	4%	7%	6%	5%
sonstige	9%	15%	11%	10%

Tabelle A-3: Beschäftigungsstruktur nach Qualifikation (in %)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
un-/angelernte Arbeiter	19%	21%	20%	19%
Facharbeiter	16%	20%	20%	17%
Ang./Beamte einf. Tätigkeit	8%	5%	6%	7%
Ang./Beamte qual. Tätigkeit	49%	41%	43%	46%
tätige Inh./Vorstände/Geschäftsführer	5%	7%	6%	6%
Auszubildende	4%	5%	5%	4%
Beamtenanwärter	0%	0%	0%	0%

Tabelle A-4: Beschäftigungsstruktur von Frauen nach Qualifikation (in %)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
un-/angelernte Arbeiterinnen	20%	23%	20%	21%
Facharbeiterinnen	6%	6%	7%	7%
Ang./Beamtinnen einf. Tätigkeit	11%	6%	11%	10%
Ang./Beamtinnen qual. Tätigkeit	56%	54%	53%	55%
tätige Inh./Vorstände/Geschäftsführerinnen	2%	5%	3%	3%
Auszubildende	4%	4%	5%	4%
Beamtenanwärterinnen	0%	0%	0%	0%

Tabelle A-5: Frauenquote nach Qualifikation

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
un-/angelernte Arbeiterinnen	48%	50%	43%	47%
Facharbeiterinnen	18%	14%	16%	17%
Ang./Beamtinnen einf. Tätigkeit	66%	54%	76%	66%
Ang./Beamtinnen qual. Tätigkeit	50%	60%	53%	52%
tätige Inh./Vorstände/Geschäftsführerinnen	21%	29%	22%	23%
Auszubildende	46%	41%	41%	45%
Beamtenanwärterinnen	33%		0%	25%

Tabelle A-6: Sozialversicherungspflichtig und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (in Tsd.)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung				
Angestellte und Arbeiter	1212	354	523	2089
Auszubildende	58	24	31	113
Zwischensumme Sozialversicherungspflichtige	1270	378	555	2202
Nicht-sozialversicherungspflichtige Beschäftigung				
Beamte	82	5	23	111
Tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige	71	35	39	145
Sonstige	146	68	78	293
Gesamtbeschäftigte	1570	486	695	2751

Tabelle A-7: Beschäftigungsstruktur nach Sozialversicherungspflicht

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung				
Angestellte und Arbeiter	77%	73%	75%	76%
Auszubildende	4%	5%	4%	4%
Zwischensumme Sozialversicherungspflichtige	81%	78%	80%	80%
Nicht-sozialversicherungspflichtige Beschäftigung				
Beamte	5%	1%	3%	4%
Tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige	5%	7%	6%	5%
Sonstige	9%	14%	11%	11%

Tabelle A-8: Teilzeitbeschäftigung

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten	70%	73%	72%	71%
Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten	22%	29%	27%	24%
Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten	82%	81%	84%	83%

Tabelle A-9: Befristete Beschäftigung

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten	10%	16%	10%	11%
Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten	4%	4%	6%	4%
Frauenanteil an den befristet Beschäftigten	55%	60%	45%	53%

Personaleinstellungen und -abgänge

Tabelle A-10: Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2002

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anteil der Betriebe, die eingestellt haben	21%	31%	30%	26%
eingestellte Arbeitskräfte	89.000	31.000	38.000	157.000
Anteil an allen Beschäftigten	6%	6%	6%	6%

Tabelle A-11: Beschäftigungsstruktur der im 1. Halbjahr 2002 neu eingestellten Arbeitskräfte

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
un-/angelernte Arbeiter	35%	45%	42%	39%
Facharbeiter	18%	16%	21%	18%
Ang./Beamte einf. Tätigkeit	7%	3%	5%	6%
Ang./Beamte qual. Tätigkeit	38%	32%	29%	36%
Anteil Frauen an den Einstellungen	51%	48%	34%	46%

Tabelle A-12: Neueinstellungen mit befristetem Arbeitsvertrag im 1. Halbjahr 2002

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anteil befristeter Verträge an den Neueinstellungen	25%	30%	42%	30%
Frauenanteil an den Neueinstellungen mit befristetem Vertrag	49%	58%	34%	46%

Tabelle A-13: Personalabgänge im 1. Halbjahr 2002

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anteil der Betriebe mit Personalabgängen	30%	33%	33%	32%
ausgeschiedene Arbeitskräfte	94.000	27.000	40.000	161.000
Frauenanteil an den ausgeschiedenen Arbeitskräften	49%	41%	40%	45%
Anteil der Personalabgänge an allen Beschäftigten	6%	6%	6%	6%

Arbeitskräftesuche und Einschaltung des Arbeitsamts

Tabelle A-14: Für sofort gesuchte Arbeitskräfte

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anteil der Betriebe, die Arbeitskräfte suchen	15%	12%	16%	14%
gesuchte Arbeitskräfte	26.000	5.000	10.000	41.000
davon dem Arbeitsamt gemeldet (in %)	50%	60%	60%	56%

Ertragslage und Geschäftsentwicklung

Tabelle A-15: Beurteilung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2001

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
sehr gut	3%	3%	4%	3%
gut	24%	32%	18%	24%
befriedigend	35%	26%	30%	32%
ausreichend	16%	13%	24%	18%
mangelhaft	14%	16%	12%	14%
trifft nicht zu (Öffentlicher Dienst; gemeinnützig; u.ä.)	7%	7%	9%	8%

Tabelle A-16: Erwartete Geschäftsentwicklung für das laufende Jahr 2002

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
etwa gleich bleiben	47%	46%	50%	48%
eher steigen	12%	21%	13%	14%
eher sinken	30%	25%	26%	28%
weiß ich noch nicht	11%	7%	10%	10%

Investitionen und technischer Stand der Anlagen

Tabelle A-17: Investitionsverhalten im Geschäftsjahr 2001

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anteil der Betriebe, die Investitionen getätigt haben	50%	59%	55%	53%
durchschnittliches Investitionsvolumen pro Betrieb (Tsd. Euro)	285	133	159	216

**Tabelle A-18: Einsatzfelder der Investitionen 2001
(Mehrfachnennungen möglich)**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Grundstücke, Gebäude	13%	6%	20%	13%
EDV, Informations- und Kommunikationstechnik	67%	74%	69%	69%
Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	41%	51%	54%	47%
Verkehrsmittel, Transportsysteme	30%	32%	42%	33%

Tabelle A-19: Erweiterungsinvestitionen 2001

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anteil der Betriebe, die Erweiterungsinvestitionen getätigt haben	54%	26%	31%	41%
durchschnittliches Investitionsvolumen pro Betrieb (Tsd. Euro)	112	55	65	85

Tabelle A-20: Investitionen für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik 2001

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anteil der Betriebe, die Investitionen für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik getätigt haben	67%	74%	69%	69%
durchschnittliches Investitionsvolumen pro Betrieb (Tsd. Euro)	48	20	17	33

Tabelle A-21: Sind für das Jahr 2002 noch Investitionen vorgesehen?

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
ja	34%	42%	33%	35%
nein	52%	50%	46%	50%
weiß ich noch nicht	14%	8%	20%	14%

Tabelle A-22: Beurteilung des Standes der technischen Anlagen

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
1 = auf dem neuesten Stand	18%	19%	12%	17%
2	42%	47%	55%	46%
3	34%	32%	28%	32%
4	5%	2%	2%	4%
5 = völlig veraltet	0%	0%	2%	1%

Ausbildung

Tabelle A-23: Ausbildungsstatus (Anteile an allen Betrieben)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausbildungsbetriebe	29%	27%	36%	31%
bildet trotz Berechtigung nicht aus	27%	38%	27%	29%
keine Ausbildungsberechtigung	44%	35%	36%	40%

**Tabelle A-24: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2001/2002
(Basis: Betriebe, die für das Ausbildungsjahr 2001/2002 neue Verträge abgeschlossen haben)**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
durchschnittlich pro Betrieb	2,2	2,4	2,1	2,2
darunter weibliche Auszubildende	1,0	1,0	0,9	1,0

**Tabelle A-25: Auszubildende mit erfolgreichem Abschluss
(Basis: Betriebe, in denen Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich beendet haben)**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
durchschnittlich pro Betrieb	1,8	2,0	2,1	1,9
darunter weibliche Auszubildende	1,0	1,2	1,0	1,0

**Tabelle A-26: Nach erfolgreichem Abschluss übernommene Auszubildende
(Basis: Betriebe, in denen Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich beendet haben)**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
durchschnittlich pro Betrieb	1,0	1,3	1,1	1,0
darunter weibliche Auszubildende	0,5	0,6	0,4	0,5

**Tabelle A-27: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2002/2003
(Basis: Betriebe, die für das Ausbildungsjahr 2002/2003 neue Verträge abgeschlossen haben)**

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
durchschnittlich pro Betrieb	2,0	2,1	2,0	2,0
darunter weibliche Auszubildende	1,0	0,7	1,0	1,0

Arbeitszeit

Tabelle A-28: Vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit für Vollarbeitskräfte

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Wochenarbeitszeit (Stunden)	37,8	39,1	39,4	38,5

Tabelle A-29: Überstunden im Jahr 2001

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anteil der Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden	50%	42%	57%	50%

Tabelle A-30: Überstundenausgleich

(Basis: Betriebe, in denen 2001 Überstunden geleistet wurden)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
ausschließlich Vergütung	5%	17%	8%	8%
beides – Vergütung und Freizeitausgleich	34%	28%	21%	29%
ausschließlich Freizeitausgleich	48%	38%	66%	52%
weder noch	12%	16%	5%	11%

Löhne, Gehälter und Tarifbindung

Tabelle A-31: Tarifbindung

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Branchentarifvertrag	40%	35%	60%	44%
Haus-/Firmentarifvertrag	2%	1%	2%	2%
kein Tarifvertrag	58%	64%	39%	54%

Tabelle A-32: Orientierung am Branchentarifvertrag

(Basis: Betriebe ohne Tarifvertrag)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
ja	40%	44%	53%	43%
nein	60%	53%	47%	56%
weiß nicht/keine Antwort	-	3%	-	1%

Tabelle A-33: Bezahlung übertariflicher Löhne und Gehälter

(Basis: Betriebe mit Tarifvertrag oder Orientierung an einem Branchentarifvertrag)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
ja	53%	54%	28%	46%
nein	45%	46%	72%	54%
weiß nicht/keine Antwort	2%	-	-	1%

b) detaillierte Ergebnisse der Regressionsanalyse zur Beschäftigung Älterer (vgl. Kapitel 5)

Tabelle B-1: Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des Gesamtmodells

Effekt	-2 Log-Likelihood für reduziertes Modell	Chi-Quadrat	Freiheitsgrade	Signifikanz
konstanter Term	1075,251	,000	0	
Wirtschaftszweige	1102,970	27,719	10	,002
Betriebsgröße	1154,634	79,382	6	,000
Alter des Betriebes	1094,239	18,988	2	,000
offene Stellen	1079,629	4,378	2	,112
Beschäftigungsentwicklung	1079,453	4,201	4	,379
Investitionen in EDV/IuK	1076,795	1,544	2	,462
Ausbildungsverhalten	1087,068	11,816	2	,003
Betriebs-/Personalrat	1085,425	10,173	2	,006
Restriktionen bei der Beschäftigung Älterer	1080,593	5,342	2	,069
Teilzeitbeschäftigte	1078,906	3,655	2	,161
Frauen	1076,885	1,634	4	,803

Tabelle B-2: Beobachtete und vorhergesagte Häufigkeiten für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer auf der Grundlage des Vier-Faktoren-Modells
Betriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Alter des Betrie- bes	Betriebs- / Perso- nalrat	Ausbildungs- verhalten	Älterenanteil	Häufigkeit		Pearson- Residuum	Prozent	
					beobachtet	vorhergesagt		beob- achtet	vorher- gesagt
1 bis 9	vor 1990	ja	bildet aus	keine	2	,535	2,153	50,0%	13,4%
				bis unter 30%	2	1,992	,008	50,0%	49,8%
				30% und mehr	0	1,473	-1,527	,0%	36,8%
		bildet nicht aus	keine	4	1,572	2,065	30,8%	12,1%	
			bis unter 30%	3	4,531	-,891	23,1%	34,9%	
			30% und mehr	6	6,897	-,499	46,2%	53,1%	
	nein	bildet aus	keine	15	13,654	,449	37,5%	34,1%	
			bis unter 30%	17	17,024	-,008	42,5%	42,6%	
			30% und mehr	8	9,322	-,494	20,0%	23,3%	
		bildet nicht aus	keine	40	42,589	-,484	30,8%	32,8%	
			bis unter 30%	41	41,082	-,015	31,5%	31,6%	
			30% und mehr	49	46,329	,489	37,7%	35,6%	
1990 oder später	ja	bildet nicht aus	keine	0	,305	-,663	,0%	30,5%	
			bis unter 30%	1	,401	1,222	100,0%	40,1%	
			30% und mehr	0	,294	-,645	,0%	29,4%	
		bildet aus	keine	13	11,639	,617	65,0%	58,2%	
			bis unter 30%	5	6,619	-,769	25,0%	33,1%	
			30% und mehr	2	1,742	,205	10,0%	8,7%	
	nein	bildet nicht aus	keine	38	41,706	-,903	54,3%	59,6%	
			bis unter 30%	21	18,350	,720	30,0%	26,2%	
			30% und mehr	11	9,944	,362	15,7%	14,2%	

Fortsetzung Tabelle B-2
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Alter des Betrie- bes	Betriebs- / Perso- nalrat	Ausbildungs- verhalten	Älterenanteil	Häufigkeit		Pearson- Residuum	Prozent	
					beobachtet	vorhergesagt		beob- achtet	vorher- gesagt
10 bis 49	vor 1990	ja	bildet aus	keine	0	1,323	-1,172	,0%	3,6%
				bis unter 30%	32	31,054	,424	86,5%	83,9%
				30% und mehr	5	4,623	,187	13,5%	12,5%
			bildet nicht aus	keine	0	1,254	-1,143	,0%	4,0%
				bis unter 30%	23	22,766	,095	74,2%	73,4%
				30% und mehr	8	6,980	,439	25,8%	22,5%
	nein	bildet aus	keine	10	9,158	,294	11,2%	10,3%	
			bis unter 30%	74	71,911	,562	83,1%	80,8%	
			30% und mehr	5	7,931	-1,090	5,6%	8,9%	
		bildet nicht aus	keine	4	5,795	-,794	8,2%	11,8%	
			bis unter 30%	35	35,208	-,066	71,4%	71,9%	
			30% und mehr	10	7,997	,774	20,4%	16,3%	
1990 oder später	ja	bildet aus	keine	0	,241	-,511	,0%	8,0%	
			bis unter 30%	3	2,575	,703	100,0%	85,8%	
			30% und mehr	0	,184	-,443	,0%	6,1%	
		bildet nicht aus	keine	1	,571	,596	16,7%	9,5%	
			bis unter 30%	5	4,732	,268	83,3%	78,9%	
			30% und mehr	0	,697	-,888	,0%	11,6%	
	nein	bildet aus	keine	4	4,820	-,420	17,4%	21,0%	
			bis unter 30%	19	17,265	,836	82,6%	75,1%	
			30% und mehr	0	,915	-,976	,0%	4,0%	
		bildet nicht aus	keine	13	8,837	1,612	36,1%	24,5%	
			bis unter 30%	19	24,490	-1,962	52,8%	68,0%	
			30% und mehr	4	2,673	,844	11,1%	7,4%	

Fortsetzung Tabelle B-2
Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Alter des Betrie- bes	Betriebs- / Perso- nalrat	Ausbildungs- verhalten	Älterenanteil	Häufigkeit		Pearson- Residuum	Prozent	
					beobachtet	vorhergesagt		beob- achtet	vorher- gesagt
50 bis 249	vor 1990	ja	bildet aus	keine	0	1,149	-1,078	,0%	1,1%
				bis unter 30%	90	92,852	-,840	84,9%	87,6%
				30% und mehr	16	11,999	1,227	15,1%	11,3%
			bildet nicht aus	keine	1	,324	1,194	3,8%	1,2%
				bis unter 30%	22	20,279	,815	84,6%	78,0%
				30% und mehr	3	5,397	-1,159	11,5%	20,8%
	nein	bildet aus	keine	1	1,338	-,297	2,4%	3,3%	
			bis unter 30%	36	36,196	-,095	87,8%	88,3%	
			30% und mehr	4	3,465	,300	9,8%	8,5%	
		bildet nicht aus	keine	2	,307	3,115	25,0%	3,8%	
			bis unter 30%	6	6,426	-,379	75,0%	80,3%	
			30% und mehr	0	1,267	-1,227	,0%	15,8%	
1990 oder später	ja	bildet aus	keine	0	,423	-,659	,0%	2,5%	
			bis unter 30%	16	15,607	,347	94,1%	91,8%	
			30% und mehr	1	,969	,032	5,9%	5,7%	
		bildet nicht aus	keine	0	,302	-,558	,0%	3,0%	
			bis unter 30%	9	8,599	,365	90,0%	86,0%	
			30% und mehr	1	1,100	-,101	10,0%	11,0%	
	nein	bildet aus	keine	0	,719	-,880	,0%	7,2%	
			bis unter 30%	10	8,873	1,127	100,0%	88,7%	
			30% und mehr	0	,408	-,652	,0%	4,1%	
		bildet nicht aus	keine	1	,437	,892	20,0%	8,7%	
			bis unter 30%	4	4,168	-,202	80,0%	83,4%	
			30% und mehr	0	,395	-,655	,0%	7,9%	

Fortsetzung Tabelle B-2
Betriebe mit 250 Beschäftigten und mehr

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Alter des Betrie- bes	Betriebs- / Perso- nalrat	Ausbildungs- verhalten	Älterenanteil	Häufigkeit		Pearson- Residuum	Prozent	
					beobachtet	vorhergesagt		beob- achtet	vorher- gesagt
250 und mehr	vor 1990	ja	bildet aus	keine	0	,000	,000	,0%	0,0%
				bis unter 30%	154	155,516	-,404	90,1%	90,9%
				30% und mehr	17	15,484	,404	9,9%	9,1%
			bildet nicht aus	keine	0	,000	,000	,0%	0,0%
				bis unter 30%	8	6,639	1,281	100,0%	83,0%
				30% und mehr	0	1,361	-1,281	,0%	17,0%
	nein	bildet aus	keine	0	,000	,000	,0%	0,0%	
			bis unter 30%	5	4,657	,607	100,0%	93,1%	
			30% und mehr	0	,343	-,607	,0%	6,9%	
		bildet nicht aus	keine	0	,000	,000	,0%	0,0%	
			bis unter 30%	1	,868	,390	100,0%	86,8%	
			30% und mehr	0	,132	-,390	,0%	13,2%	
1990 oder später	ja	bildet aus	keine	0	,000	,000	,0%	0,0%	
			bis unter 30%	20	20,996	-1,017	90,9%	95,4%	
			30% und mehr	2	1,004	1,017	9,1%	4,6%	
		bildet nicht aus	keine	0	,000	,000	,0%	0,0%	
			bis unter 30%	6	5,462	,769	100,0%	91,0%	
			30% und mehr	0	,538	-,769	,0%	9,0%	
	nein	bildet aus	keine	0	,000	,000	,0%	0,0%	
			bis unter 30%	4	3,863	,377	100,0%	96,6%	
			30% und mehr	0	,137	-,377	,0%	3,4%	