

# IAB-Betriebspanel Hessen 2003

## Abschlussbericht

Prof. Dr. Alfons Schmid  
Dipl. Vw. Christian Baden  
November 2004

# Inhaltsverzeichnis

	Seite
<b>1. Einleitung</b>	<b>1</b>
1.1 Datenbasis und Methodik	2
1.2 Erhebung für Hessen	2
1.3 Gewichtung und Hochrechnung	3
1.4 Längsschnitt- oder Paneldauswertungen	3
1.5 Datenaufbereitung und -auswertung	4
<b>2. Betriebsstruktur- und Beschäftigtenentwicklung in Hessen</b>	<b>5</b>
2.1 Betriebe und Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße	5
2.2 Beschäftigungsentwicklung 2002 bis 2003	8
2.2.1 Beschäftigungsentwicklung nach Beschäftigtenkategorien	8
2.2.2 Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße	9
2.3 Beschäftigungsprognose bis Mitte 2004	10
2.4 Längerfristige Beschäftigungsprognose	11
2.5 Fazit	12
2.6 Personal-/Qualifikationsstruktur	13
2.6.1 Vorgehensweise und Änderungen gegenüber den bisherigen Paneldauswertungen	13
2.6.2 Personalstruktur in Hessen zur Jahresmitte 2003	14
2.6.3 Personal- und Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftszweigen	15
2.6.4 Personal- und Qualifikationsstruktur nach Betriebsgröße	17
<b>3. Wirtschaftliche Situation der Betriebe in Hessen</b>	<b>19</b>
3.1 Vorbemerkung	19
3.2 Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Jahr 2002	19
3.3 Geschäftsvolumen der Betriebe	22
3.3.1 Geschäftserwartung für 2003	22
3.4 Betriebliche Investitionen	24
3.4.1 Investitionen hessischer Betriebe 2002	25
3.4.2 Investitionsstruktur	27
3.4.3 Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik	28
3.4.4 Erweiterungsinvestitionen	30
3.5 Technischer Stand des Kapitalstocks	31
3.6 Fazit	31
<b>4. Schwerpunktthema „Betriebliche Flexibilität“</b>	<b>32</b>
4.1 Schwankungen der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit 2002	33
4.2 Betriebliche Reaktionen auf Schwankungen der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit	35
4.3 Beschäftigungsdynamik in Hessen 2003	37
4.3.1 Personaleinstellungen in Hessen im 1. Halbjahr 2003	38
4.3.2 Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2003 nach Wirtschaftszweigen	40
4.3.3 Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2003 nach Betriebsgrößenklassen	42
4.3.4. Exkurs: Ungedekelter Personalbedarf und Wege der Personalsuche	43
4.3.5 Personalabgänge im 1. Halbjahr 2003	47

4.3.6	Ursachen für Personalabgänge	50
4.3.7	Fluktuation in Hessen 2003	51
4.3.8	Fazit	53
4.4	Besondere Beschäftigungsformen	54
4.4.1	Minijobs	55
4.4.1.1	Multivariate Analyse der Einflussfaktoren für die Schaffung von Minijobs	57
4.4.1.2	Ergebnisse des Gesamtmodells	59
4.4.1.3	Bedeutung der Einzelfaktoren	60
4.4.1.4	Ergebnisse des Vier-Faktoren-Modells	62
4.4.1.5	Fazit	65
4.4.2	Midijobs	65
4.4.3	Leiharbeit	67
4.4.4	Sonstige externe Arbeitskräfte	68
4.4.5	Befristete Beschäftigung	69
4.4.6	Teilzeitbeschäftigung	69
4.4.7	Fazit	72
4.5	Überstunden	74
4.5.1	Beschäftigte mit ausbezahlten Überstunden	76
4.6	Kurzarbeit	78
<b>5.</b>	<b>Ausbildung in Hessen 2003</b>	<b>79</b>
5.1	Zum Ausbildungserfolg	81
5.2	Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung	83
5.3	Arbeitskräftebedarf und Ausbildungsbeteiligung	86
5.4	Fazit	87
<b>6.</b>	<b>Weiterbildung in Hessen 2003</b>	<b>88</b>
6.1	Weiterbildung nach Qualifikationsgruppen	90
6.2	Formen betrieblicher Weiterbildung	90
6.3	Ursachen für den Verzicht auf betriebliche Weiterbildung	92
6.4	Beschäftigungsentwicklung und Ertragslage bei weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben	92
6.5	Weiterbildung und Ausbildung	94
6.6	Fazit	95
6.7	Multivariate Analyse der Einflussfaktoren für Weiterbildungsaktivitäten	96
6.7.1	Ergebnisse des Gesamtmodells	97
6.7.2	Bedeutung der Einzelvariablen	97
6.7.3	Ergebnisse des Fünf-Faktoren-Modells	100
<b>7.</b>	<b>Löhne, Gehälter und Tarifbindung</b>	<b>103</b>
7.1	Umfang der Tarifbindung in Hessen	103
7.1.1	Tarifbindung und Ausbildungs- sowie Investitionsverhalten	106
7.1.2	Tarifbindung und Ertragslage bzw. Geschäftsentwicklung	107
7.1.3	Tarifbindung und erwartete Beschäftigtenentwicklung (in 5 Jahren)	108
7.1.4	Fazit	109
7.2	Lohnstruktur in Hessen	109
7.3	Übertarifliche Entlohnung	112
7.3.1	Übertarifliche Entlohnung und betriebliche Entwicklung	114
7.4	Fazit	117

<b>8.</b>	<b>Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Hessen</b>	117
8.1	Rechtsform der Betriebe	117
8.2	Eigentumssituation	118
8.3	Kammernmitgliedschaft	118
8.4	Altersstruktur der Betriebe	119
8.5	Arbeitnehmervertretung	119
	<b>Anhang</b>	
	Regionalisierte Darstellung der Ergebnisse	121

## Tabellenverzeichnis

		Seite
Tabelle II-1	Betriebe in Hessen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, Anteil in Prozent	5
Tabelle II-2	Sozialversicherungspflichtige und nicht-sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 2003, Angaben in %	7
Tabelle IV-1	Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des reduzierten Modells	62
Tabelle IV-2	Vorhergesagte Häufigkeiten für die Schaffung von Minijobs	63
Tabelle IV-3	Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für die Schaffung von Minijobs	64
Tabelle IV-4	Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für den Verzicht auf Schaffung von Minijobs	64
Tabelle IV-5	Anzahl besonderer Beschäftigungsformen in Hessen und Anteil an den Gesamtbeschäftigten	72
Tabelle VI-1	Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des reduzierten Modells	100
Tabelle VI-2	Vorhergesagte Häufigkeiten für Weiterbildungsaktivitäten	101
Tabelle VI-3	Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für betriebliche Förderung von Weiterbildung	102
Tabelle VI-4	Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für betriebliche Förderung von Weiterbildung bei Kleinbetrieben (1-19 Beschäftigte)	102

## Verzeichnis der Graphiken

		Seite
Graphik II-1	Verteilung der Beschäftigten zum 30.6.2003, Angaben in % aller Beschäftigten	5
Graphik II- 2	Verteilung der Beschäftigten zum 30.6.2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Beschäftigten	6
Graphik II-3	Beschäftigungsentwicklung Mitte 2002 bis Mitte 2003 nach Beschäftigtengruppen, Angaben in %	8
Graphik II-4	Beschäftigungsentwicklung in Hessen 2002 bis 2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %	9
Graphik II-5	Beschäftigungsentwicklung in Hessen 2002 bis 2003 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %	10
Graphik II-6	Beschäftigungsentwicklung 2000 bis 2003 in Hessen und Prognose bis 2004 (Beschäftigtenstand 2000 = 100)	10
Graphik II-7	"Die Beschäftigung in 5 Jahren wird....", Angaben in % der Betriebe (Wirtschaftszweige)	11
Graphik II-8	"Die Beschäftigung in 5 Jahren wird....", Angaben in % der Betriebe (Betriebsgrößenklassen)	12
Graphik II-9	Personalstruktur in Hessen und Westdeutschland zum 30.6. 2003, Angaben in %	14
Graphik II-10	Personalstruktur von Frauen in Hessen zum 30.6.2003, Angaben in %	15
Graphik II-11	Personalstruktur in Hessen nach Wirtschaftszweigen; Anteile an den Beschäftigten der jeweiligen Branche in %	16
Graphik II-12	Qualifikationsstruktur in Hessen nach Wirtschaftszweigen; Anteile an den gesamten Beschäftigten der jeweiligen Branche in %	17
Graphik II-13	Personalstruktur in Hessen nach Betriebsgrößenklassen; Anteile an den gesamten Beschäftigten der jeweiligen Größenklasse in %	17
Graphik II-14	Qualifikationsstruktur in Hessen nach Betriebsgrößenklassen; Anteile an den gesamten Beschäftigten der jeweiligen Größenklasse in %	18
Graphik III-1	Einschätzung der Ertragslage (jeweils des Vorjahres) 2001 bis 2003 in Hessen, Angaben in % aller Betriebe(	20
Graphik III-2	Einschätzung der Ertragslage 2002 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Sektors)	21
Graphik III-3	Einschätzung der Ertragslage 2002 nach Betriebsgröße	21
Graphik III-4	Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2003 gegenüber 2002, Angaben in Prozent aller Betriebe	23
Graphik III-5	Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2003 gegenüber 2002 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe im jeweiligen Sektor	23
Graphik III-6	Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2003 gegenüber 2002 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe in der jeweiligen Klasse	24
Graphik III-7	Anteil der Betriebe, die 2002 Investitionen durchgeführt haben nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %	26
Graphik III-8	Anteil der Betriebe, die 2002 Investitionen durchgeführt haben nach Betriebsgröße, Angaben in %	26
Graphik III-9	Investitionsstruktur in Hessen und Westdeutschland, Angaben in %, Basis: Betriebe, die 2002 Investitionen durchgeführt haben; Mehrfachnennungen möglich	27

Graphik III-10	Anteil der Betriebe mit Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik 2000 bis 2002. Basis: alle Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben	28
Graphik III-11	Anteil der Investitionen für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik an den Investitionsausgaben nach Wirtschaftszweigen. Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben	29
Graphik III-12	Anteil der Investitionen für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik an den Investitionsausgaben nach Betriebsgröße. Basis: Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben	29
Graphik III-13	Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Investitionsausgaben nach Wirtschaftszweigen. Basis: Betriebe, die 2002 Investitionen durchgeführt haben	30
Graphik III-14	Beurteilung des Standes der technischen Anlagen in Hessen 2003, Angaben in %	31
Graphik IV-1	Schwankungen der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %	34
Graphik IV-2	Schwankungen der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit in Hessen nach Betriebsgröße, Angaben in %	34
Graphik IV-3	Eingesetzte Instrumente zur Bewältigung von Schwankungen in der Produktion/Geschäftstätigkeit, Angaben in %, Mehrfachnennungen	35
Graphik IV-4	Eingesetzte Instrumente zur Bewältigung von Schwankungen in der Produktion/Geschäftstätigkeit, Angaben in %, Mehrfachnennungen	36
Graphik IV-5	Wichtigstes Instrument zur Bewältigung von Schwankungen in der Produktion/Geschäftstätigkeit, Angaben in % aller Betriebe mit Schwankungen)	37
Graphik IV-6	Neueinstellungen nach Qualifikationsgruppen im 1. Halbjahr 2003 in Hessen, Angaben in % aller Neueinstellungen	38
Graphik IV-7	Einstellungsquoten nach Beschäftigungskategorien im 1. Halbjahr 2003, Angaben in %	39
Graphik IV-8	Struktur der Neueinstellungen in Hessen 2001-2003, Angaben in %	40
Graphik IV-9	Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Neueinstellungen	40
Graphik IV-10	Neueinstellungen nach Wirtschaftszweigen und Qualifikationsgruppen im 1. Halbjahr 2003 in Hessen , Anteile in % an allen Einstellungen der jeweiligen Qualifikationsgruppe	41
Graphik IV-11	Einstellungsquoten (Einstellungen pro 100 Beschäftigte) im 1. Halbjahr 2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %	42
Graphik IV-12a	Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2003 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in % aller Neueinstellungen	42
Graphik IV-12b	Einstellungsquoten im 1. Halbjahr 2003 nach Betriebsgrößenklassen	43
Graphik IV-13	Betriebe, die im 1.Halbjahr 2003 trotz Bedarf keine Personen eingestellt haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %	44
Graphik IV-14	Betriebe, die im 1.Halbjahr 2003 trotz Bedarf keine Personen eingestellt haben, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %	44
Graphik IV-15	Sofort zu besetzende offene Stellen in Hessen Mitte 2001 bis Mitte 2003	45
Graphik IV-16	Genutzte Wege der Personalrekrutierung, Angaben in %, Mehrfachnennungen	46
Graphik IV-17	Genutzte Wege der Personalrekrutierung nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %, Mehrfachnennungen	46
Graphik IV-18	Hohe Bedeutung der genutzten Personalrekrutierungswege, An-	47

Graphik IV-19	gaben in % der Betriebe, die den jeweiligen Weg nutzen Personalabgänge im 1. Halbjahr 2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Personalabgänge	48
Graphik IV-20	Personalabgangsquoten im 1. Halbjahr 2003 nach Wirtschafts- zweigen, Angaben in %	49
Graphik IV-21	Personalabgänge im 1. Halbjahr 2003 nach Betriebsgrößenklas- sen, Angaben in % aller Personalabgänge	49
Graphik IV-22	Gründe für die Personalabgänge in Hessen im 1. Halbjahr 2003, Angaben in % aller Abgänge	50
Graphik IV-23	Ausgewählte Gründe für Personalabgänge im Zeitvergleich, Anga- ben in % aller Personalabgänge	51
Graphik IV-24	Personaleinstellungen und Personalabbau in Hessen im 1. Halb- jahr 2003 nach Wirtschaftszweigen	52
Graphik IV-25	Personaleinstellungen und Personalabgänge in Hessen im 1. Halbjahr 2003 nach Betriebsgrößenklassen	52
Graphik IV-26	Entwicklung der Fluktuationsrate, Angaben in %	53
Graphik IV-27	Anteile der Minijobs an den Gesamtbeschäftigten in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %	56
Graphik IV-28	Verteilung der Minijobs in Hessen zum 30.06.2003, Angaben in % aller Minijobs	57
Graphik IV-29	Verteilung der Minijobs in Hessen zum 30.06.2003 nach Betriebs- größenklassen, Angaben in % aller Minijobs	57
Graphik IV-30	Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Schaffung von Minijobs; Wahrscheinlichkeiten	60
Graphik IV-31	Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Schaffung von Minijobs; Wahrscheinlichkeiten	61
Graphik IV-32	Zusammenhang zwischen der Entwicklung sozialversicherungs- pflichtiger Beschäftigung und der Schaffung von Minijobs; Wahr- scheinlichkeiten	61
Graphik IV-33	Zusammenhang zwischen der erwarteten Geschäftsentwicklung und der Schaffung von Minijobs; Wahrscheinlichkeiten	62
Graphik IV-34	Betriebe und Beschäftigte mit Midijobs in Hessen zum 30.6.2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %	66
Graphik IV-35	Betriebe und Beschäftigte mit Midijobs in Hessen zum 30.6.2003 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %	66
Graphik IV-36	Anteile an Vollzeit und Teilzeitmidijobs in Hessen 2003, Angaben in %	67
Graphik IV-37	Externe Mitarbeiter in Hessen 2002-2003, Angaben in %	69
Graphik IV-38	Teilzeit in Hessen 2001-2003, Angaben in %	70
Graphik IV-39	Teilzeitarbeit in Hessen 2003 nach wöchentlicher Arbeitszeit, An- gaben in %	71
Graphik IV-40	Teilzeitquoten in Hessen 2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %	71
Graphik IV-41	Teilzeitquoten in Hessen 2003 nach Betriebsgrößenklassen, An- gaben in %	72
Graphik IV-42	Anteil der hessischen Betriebe, in denen 2001 und 2002 Über- stunden geleistet wurden nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %	74
Graphik IV-43	Anteil der hessischen Betriebe, in denen 2001 und 2002 Über- stunden geleistet wurden nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %	75
Graphik IV-44	Formen des Überstundenausgleichs in Hessen nach Wirtschafts- zweigen; Basis: Betriebe, in denen 2002 Überstunden geleistet wurden	75
Graphik IV-45	Formen des Überstundenausgleichs in Hessen nach Betriebsgrö- ßenklassen; Basis: Betriebe, in denen 2002 Überstunden geleistet	76

	wurden	
Graphik IV-46	Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden an den gesamten Beschäftigten 2000 bis 2002; Basis: Betriebe, die Überstunden auszahlen	77
Graphik IV-47	Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden an den gesamten Beschäftigten, nach Wirtschaftszweigen, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland; Basis: Betriebe, die Überstunden auszahlen	77
Graphik IV-48	Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden an den gesamten Beschäftigten, nach Betriebsgröße, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland; Basis: Betriebe, die Überstunden auszahlen	78
Graphik V-1	Anteile an allen Auszubildenden in Hessen 2003 nach Wirtschaftszweigen	79
Graphik V-2	Ausbildungsquoten für Hessen 2003 nach Wirtschaftszweigen	80
Graphik V-3	Anteile an allen Auszubildenden in Hessen 2003 nach Betriebsgröße	80
Graphik V-4	Ausbildungsquoten für Hessen 2003, nach Betriebsgröße	81
Graphik V-5	Übernahmequoten von Ausgebildeten in Hessen nach Wirtschaftszweigen	82
Graphik V-6	Übernahmequoten von Ausgebildeten in Hessen nach Betriebsgröße	83
Graphik V-7	Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung 2003	83
Graphik V-8	Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2003 nach Wirtschaftszweigen	84
Graphik V-9	Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2003 nach Betriebsgröße	85
Graphik V-10	Arbeitskräftebedarf und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2003	86
Graphik VI-1	Anteile an weiterbildenden Betrieben 2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %	89
Graphik VI-2	Anteile an weiterbildenden Betrieben 2003 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %	89
Graphik VI-3	Weiterbildung in Hessen 2003 nach Qualifikationsgruppen	90
Graphik VI-4	Formen der Weiterbildung 2003, Angaben in Prozent aller Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern	91
Graphik VI-5	Einsatz von E-Learning in Hessen 2003 nach Sektoren, Angaben in %	91
Graphik VI-6	Gründe für den Verzicht auf betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen 2003, Angaben in %	92
Graphik VI-7	Prognose der Beschäftigtenzahl in den nächsten 5 Jahren von weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben, Angaben in %	93
Graphik VI-8	Ertragslage im Geschäftsjahr 2002 bei weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben in Hessen, Angaben in %	94
Graphik VI-9	Ausbildungsbeteiligung von weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben in Hessen 2003	95
Graphik VI-10	Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen und Branchenzugehörigkeit, Wahrscheinlichkeiten	97
Graphik VI-11	Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen und Betriebsgröße, Wahrscheinlichkeiten	98
Graphik VI-12	Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen und geplanten Investitionen, Wahrscheinlichkeiten	99



Graphik VI-13	Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen und Ausbildung, Wahrscheinlichkeiten	99
Graphik VI-14	Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen und Tarifbindung, Wahrscheinlichkeiten	100
Graphik VII-1	Tarifbindung in Hessen 2003	104
Graphik VII-2	Tarifbindung in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %	105
Graphik VII-3	Tarifbindung in Hessen nach Betriebsgröße, Angaben in %	105
Graphik VII-4	Tarifbindung und Ausbildungsstatus, Angaben in %	106
Graphik VII-5	Tarifbindung und Investitionsverhalten, Angaben in %	107
Graphik VII-6	Tarifbindung und Einschätzung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr 2002	107
Graphik VII-7	Tarifbindung und Erwartung für das laufende Geschäftsjahr	108
Graphik VII-8	Tarifbindung und Beschäftigungsentwicklung in 5 Jahren: Die Beschäftigung in 5 Jahren wird.....	108
Graphik VII-9	Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem (in Euro), nach Wirtschaftszweigen	110
Graphik VII-10	Prozentuale Abweichung von der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem, nach Wirtschaftszweigen	110
Graphik VII-11	Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem (in Euro), nach Betriebsgröße	111
Graphik VII-12	Prozentuale Abweichung von der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem, nach Betriebsgröße	111
Graphik VII-13	Verbreitung übertariflicher Entlohnung in Hessen und Westdeutschland, nach Wirtschaftszweigen; Basis: Betriebe mit Tarifbindung	112
Graphik VII-14	Verbreitung übertariflicher Entlohnung in Hessen und Westdeutschland, nach Betriebsgröße; Basis: Betriebe mit Tarifbindung	113
Graphik VII-15	Durchschnittliche Höhe der übertariflichen Entlohnung (Prozent über Tarif), nach Wirtschaftszweigen für Hessen und Westdeutschland; (Basis: Betriebe mit übertariflicher Entlohnung)	114
Graphik VII-16	Durchschnittliche Höhe der übertariflichen Entlohnung (Prozent über Tarif), nach Betriebsgröße für Hessen und Westdeutschland; Basis: Betriebe mit übertariflicher Entlohnung	114
Graphik VII-17	Übertarifliche Entlohnung und Beurteilung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr 2002	115
Graphik VII-18	Übertarifliche Entlohnung und Erwartung bezüglich des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr 2003 gegenüber 2002	116
Graphik VII-19	Übertarifliche Entlohnung und Beschäftigungsentwicklung in 5 Jahren	116
Graphik VIII-1	Rechtsformen der Betriebe, Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland	117
Graphik VIII-2	Form des Eigentums	118
Graphik VIII-3	Kammernmitgliedschaft nach Wirtschaftszweigen, (Mehrfachnennungen möglich)	118
Graphik VIII-4	Gründungsjahre der hessischen Betriebe in %; Basis: alle Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden	119
Graphik VIII-5	Arbeitnehmervertretung in Hessen nach Wirtschaftszweigen	120
Graphik VIII-6	Arbeitnehmervertretung in Hessen nach Betriebsgrößenklassen	120

# Abschlussbericht IAB-Betriebspanel Hessen 2003

## 1. Einleitung

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

Grundgesamtheit der Bruttostichprobe ist die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, welche alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält (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 wie 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 sowie betriebliches Weiterbildungsverhalten

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.

### **1.1 Datenbasis und Methodik**

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 2003 basieren auf 15.857 auswertbaren Interviews, davon 10.090 Fälle in West-Deutschland und 5.767 Fälle in Ost-Deutschland.

### **1.2 Erhebung für Hessen**

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

In Hessen wurde eine Bruttostichprobe von 1.526 Betriebsadressen eingesetzt. Hieraus konnte in 1.022 Fällen ein auswertbares Interview realisiert werden. Dies entspricht einer Ausschöpfungsquote von 67,1%. Zehn der interviewten Betriebe hatten zum Stichtag keinen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Diese Fälle werden nur für Längsschnittauswertungen herangezogen. Für Querschnittauswertungen stehen somit 1.014 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 bzw. gesondert ausgewiesen. Aufgrund hoher Fehlertoleranzen muss aller-

---

<sup>1</sup> Zu spezifischen Fragestellungen sind bereits mehrere Kurzreporte erstellt und veröffentlicht worden. Die Reporte sind abrufbar unter [www.iwak-frankfurt.de](http://www.iwak-frankfurt.de).

dings 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 Gewichtung und Hochrechnung**

Aufgrund des disproportionalen Stichprobenansatzes<sup>2</sup> muss die Stichprobe mittels der Gewichtung korrigiert werden. Die Gewichtung des IAB-Betriebspanels erfolgt grundsätzlich durch die Hochrechnung auf die Grundgesamtheit, d.h. auf die tatsächliche Verteilung der hessischen Betriebe zum Erhebungszeitpunkt.

Die gewichtete Stichprobe des IAB-Betriebspanels ist betriebsproportional, sie spiegelt die Verteilung der Betriebe über die Zellen der Schichtungsmatrix wieder. Ihre Struktur unterscheidet sich damit von zahlreichen anderen Betriebserhebungen, bei denen die Überrepräsentativität der Großbetriebe nicht korrigiert wird. Diese Befragungen liefern dann zwar beschäftigten- oder umsatzproportionale Ergebnisse, nicht jedoch betriebsproportionale. Mittels des IAB-Betriebspanels sind dagegen neben betriebsproportionalen auch beschäftigungsproportionale Auswertungen möglich.

### **1.4 Längsschnitt- oder Panelauswertungen**

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

1993-2003 (nur Westdeutschland möglich)

1996-2003 (Ost- und Gesamtdeutschland möglich)

2000-2003 (länderspezifische Auswertungen möglich).

Das Land Hessen beteiligt sich seit der Welle 2001 an dem IAB-Betriebspanel. Damit stehen nur drei Analysezeitpunkte zur Verfügung, Längsschnittanalysen werden erst ab 4 Wellen empfohlen bzw. als sinnvoll erachtet (vgl. Diekmann, 1997, S. 270). Desweiteren stehen in Hessen - aufgrund des Modulcharakters des IAB-Betriebspanels, nachdem bestimmte Module nur 2-jährig abgefragt werden - für einige Themen nur eine oder zwei Auswertungen zur Verfügung. Auf eine explizite

---

<sup>2</sup> Um eine ausreichende Besetzung in den einzelnen Zellen zu erreichen sind Großbetriebe in der Stichprobe überrepräsentiert, Kleinbetriebe unterrepräsentiert

Längsschnittauswertung wird daher im Folgenden (noch) verzichtet, es werden aber Entwicklungen anhand von Querschnittsdaten nachgezeichnet.

## **1.5 Datenaufbereitung und -auswertung**

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

### **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

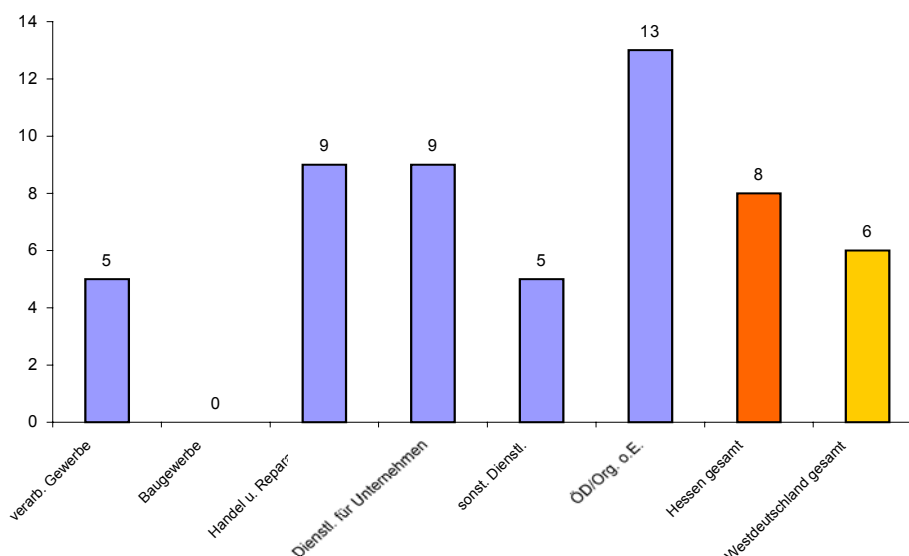
Die Analyse für Hessen für das Jahr 2003 basiert auf den oben beschriebenen 1.014 für Querschnittsanalysen nutzbaren Interviews. Diese Betriebe wurden hinsichtlich Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung der Betriebe in Hessen gewichtet und auf alle Betriebe hochgerechnet.<sup>3</sup>

**Tabelle II-1: Betriebe in Hessen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, Anteile in Prozent aller Betriebe in Hessen 2003**

Wirtschaftszweig	Betriebsgröße nach Zahl der Beschäftigten				Zahl Betriebe absolut
	1 bis 9	10 bis 49	50 bis 249	250 und mehr	
Verarbeitendes Gewerbe	7,2	2,9	1,0	0,3	17.241
Baugewerbe	7,9	1,5	0,2	0,0	14.584
Handel und Reparatur	16,5	5,3	0,8	0,1	34.536
Dienstleistungen für Unternehmen	13,6	4,1	0,6	0,2	28.155
Sonstige Dienstleistungen	25,6	5,2	1,4	0,3	49.518
Öffentl. Dienstl./Orga. ohne Erwerbszweck	2,7	2,1	0,5	0,1	8.220
<b>Zahl der Betriebe absolut</b>	<b>111.958</b>	<b>32.217</b>	<b>6.712</b>	<b>1.369</b>	<b>152.254</b>

Die Anzahl der Beschäftigten in Hessen belief sich 2003 auf circa 2.745.000. Die Beschäftigten verteilen sich dabei wie folgt auf die Betriebsgrößenklassen.

**Graphik II-1: Verteilung der Beschäftigten zum 30.6.2003 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in % aller Beschäftigten**

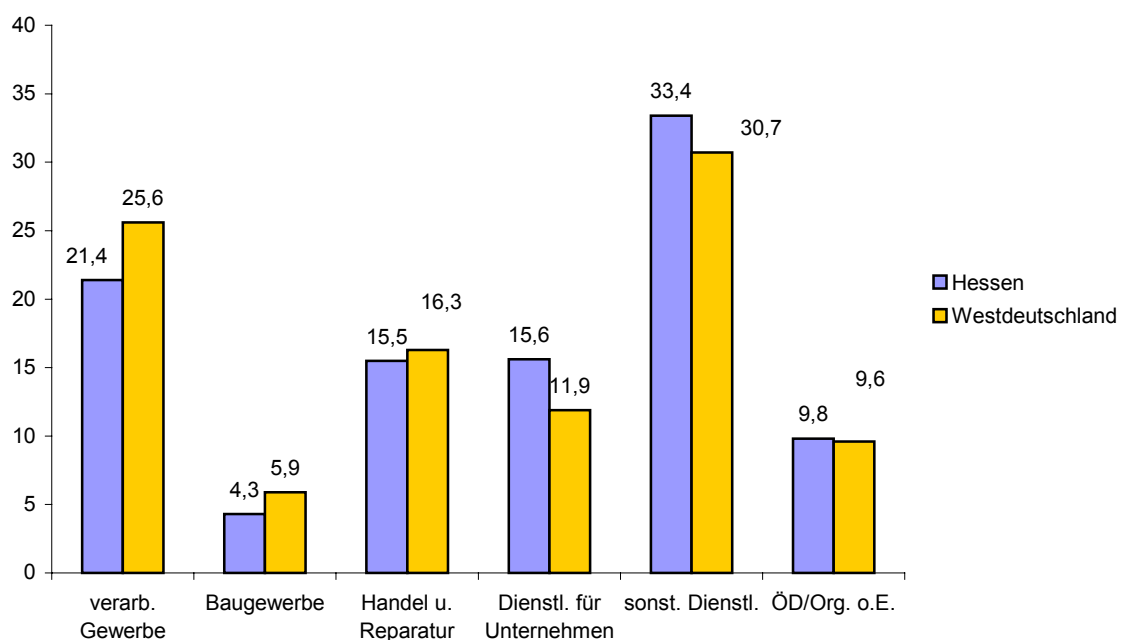


<sup>3</sup> Eine gesonderte Ausweisung für Land-/Forstwirtschaft und Energie/Bergbau erfolgt aufgrund der geringen Fallzahlen in diesen Branchen nicht. Bei Differenzierungen nach Betriebsgrößenklassen kann sich im folgenden daher eine etwas andere Zahl von Betrieben/Beschäftigten ergeben als bei einer Differenzierung nach Sektoren.

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. Insgesamt entspricht die Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen ungefähr dem westdeutschen Muster, Hessen hat etwas weniger Beschäftigte in Kleinbetriebe und etwas mehr in Großbetrieben als Westdeutschland.

Hingegen ergeben sich hinsichtlich der Betrachtung nach Wirtschaftszweigen deutlichere 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 und bei den sonstigen Dienstleistungen deutlich über dem westdeutschen Wert.

**Graphik II-2: Verteilung der Beschäftigten zum 30.6.2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Beschäftigten**



Etwa 79% der Arbeitskräfte in Hessen sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt<sup>4</sup>. In Westdeutschland insgesamt liegt der Anteil um einen Prozentpunkt höher. Entsprechend liegt der Anteil der nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in beiden Fällen zwischen 20 und 21 Prozent.

**Tabelle II-2: Sozialversicherungspflichtige und nicht-sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 2003 in %**

	Anteil an den Gesamtbeschäftigten Hessen	Anteil an den Gesamtbeschäftigten Westdeutschland
<b>Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung</b>		
Angestellte und Arbeiter	75	76
Auszubildende	4	4
Summe I	79	80
<b>Nicht-sozialversicherungspflichtige Beschäftigung</b>		
Beamte	4	4
Tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige	5	5
Sonstige	12	11
Summe II	21	20
<b>Gesamtbeschäft. absolut (Summe I + II)</b>	2.745.000	27.964.000

<sup>4</sup> ohne geringfügig Beschäftigte



## 2.2 Beschäftigungsentwicklung Mitte 2002 bis Mitte 2003

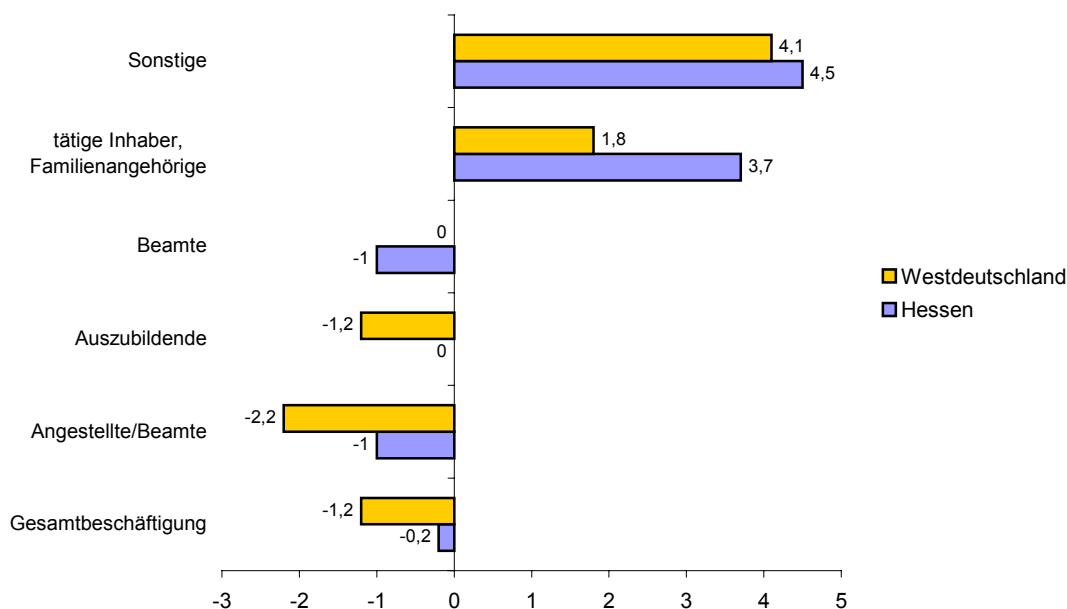
### 2.2.1 Beschäftigungsentwicklung nach Beschäftigtenkategorien

Laut IAB-Betriebspanel hat sich die Gesamtzahl der Beschäftigten zum 30.6.2003 im Vergleich zum Vorjahr minimal um 0,2% verringert, angesichts der Fehlerquellen bei der Hochrechnung kann in Hessen somit von einer ungefähr konstanten Beschäftigung ausgegangen werden.

Allerdings haben sich Verschiebungen innerhalb der Beschäftigtengruppen ergeben: Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeiter und Angestellten (ohne Minijobs) war dabei rückläufig, die der Auszubildenden und Beamten etwa konstant. Gestiegen sind die unter der Rubrik „Sonstige“ zusammengefassten Beschäftigten (Minijobs, externe Mitarbeiter) sowie die tätigen Inhaber/innen bzw. mithelfende Familienangehörige

Hessen steht bezüglich der Beschäftigungsentwicklung vergleichsweise gut da, in Westdeutschland ist die Beschäftigung im gleichen Zeitraum um über 1% gesunken. Dort ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (ohne Minijobs) vergleichsweise stark zurückgegangen, konnte aber durch den leichten Anstieg bei den sonstigen Beschäftigten nicht kompensiert werden, so dass sich per Saldo eine negative Entwicklung ergibt.

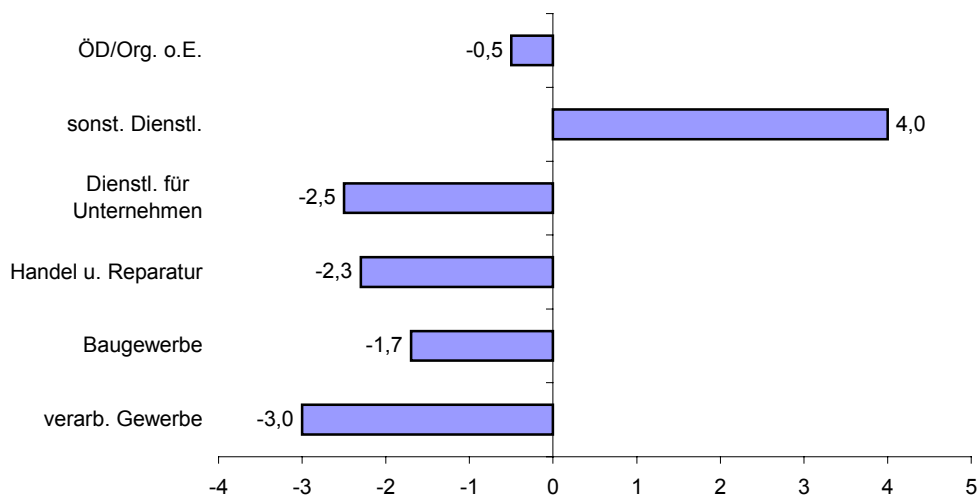
**Graphik II-3: Beschäftigungsentwicklung Mitte 2002 bis Mitte 2003 nach Beschäftigtengruppen, Angaben in %**



## 2.2.2 Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße

Die Beschäftigungsentwicklung zwischen 2002 und 2003 in Hessen verlief in den einzelnen Wirtschaftszweigen durchaus unterschiedlich: Das Verarbeitende Gewerbe (-3%) der Bereich Handel und Reparatur (-2,3%) und auch die Dienstleistungen für Unternehmen (-2,5%) weisen einen deutlich überdurchschnittlichen Stellenabbau aus. Der öffentliche Sektor ist mit -0,6% ebenfalls leicht rückläufig nur die Beschäftigungsentwicklung bei den sonstigen Dienstleistungen verläuft gegen den Trend (+4%) und sorgte somit für die insgesamt gleichbleibende Beschäftigtenzahl in Hessen.

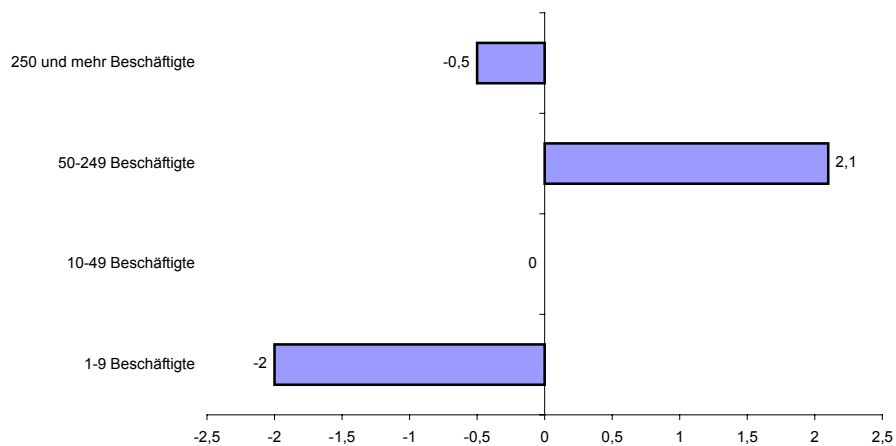
**Graphik II-4: Beschäftigungsentwicklung in Hessen 2002 bis 2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %**



Auffällig im Vergleich zur Entwicklung zwischen 2001 und 2002 ist, dass sich innerhalb der Dienstleistungsbranchen erhebliche Verschiebungen ergeben haben: Zwischen 2001 und 2002 zeigte sich noch eine positive Entwicklung bei den unternehmensnahen Dienstleistungen, während die sonstigen Dienstleistungen sich leicht negativ entwickelten; nun ist es umgekehrt. Es bleibt aber insgesamt festzuhalten, dass seit Beginn der Panelauswertung für Hessen 2001 positive Beschäftigungssignale aus dem Dienstleistungsbereich kommen, negative aus dem Produzierenden Gewerbe.

Auch bei einer nach Betriebsgrößenklassen differenzierten Betrachtung zeigen sich merkliche Unterschiede. Während in Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten der Beschäftigungsrückgang besonders ausgeprägt war (-2% gegenüber 2002), weisen mittelgroße Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten einen Zuwachs in ähnlicher Größenordnung auf. Bei den anderen Größenklassen sind nur geringe Veränderungen zu beobachten.

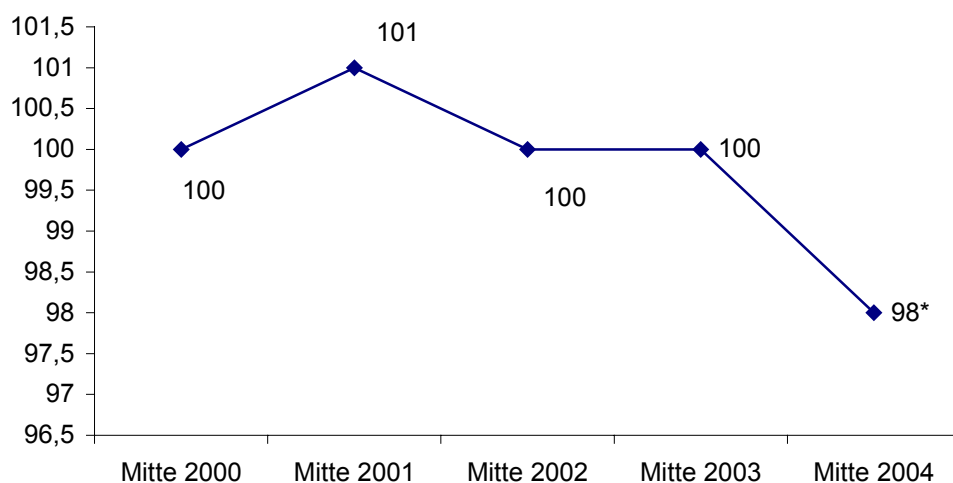
**Graphik II-5: Beschäftigungsentwicklung in Hessen 2002 bis 2003 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %**



### 2.3 Beschäftigungsprognose bis Mitte 2004

Bis Mitte des Jahres 2004 wird von den hessischen Betrieben keine positive Wende bezüglich der Beschäftigtenzahlen erwartet: Es wird eher von einem leichten Rückgang um bis zu 2% ausgegangen. Damit fällt die Prognose etwas besser aus als für Westdeutschland insgesamt (-3%). Über 70% der hessischen Betriebe gehen allerdings von gleichbleibenden Beschäftigtenzahlen aus, ca. 11% erwarten einen Anstieg der Beschäftigung, etwa 12% einen Rückgang. Wenn die Prognose zutrifft, sinkt die Beschäftigung Hessen unter den Stand von 2000<sup>5</sup> wie folgende Graphik zeigt:

**Graphik II-6: Beschäftigungsentwicklung 2000 bis 2003 in Hessen und Prognose bis 2004 (Beschäftigtenstand 2000 = 100)**



\* Prognose

<sup>5</sup> IAB-Betriebspaneldaten für Hessen werden seit dem Jahr 2001 erhoben. In dem Jahr wurden die Betriebe nach der Beschäftigung im zurückliegenden Jahr gefragt, so dass die Daten seit 2000 berücksichtigt werden können.

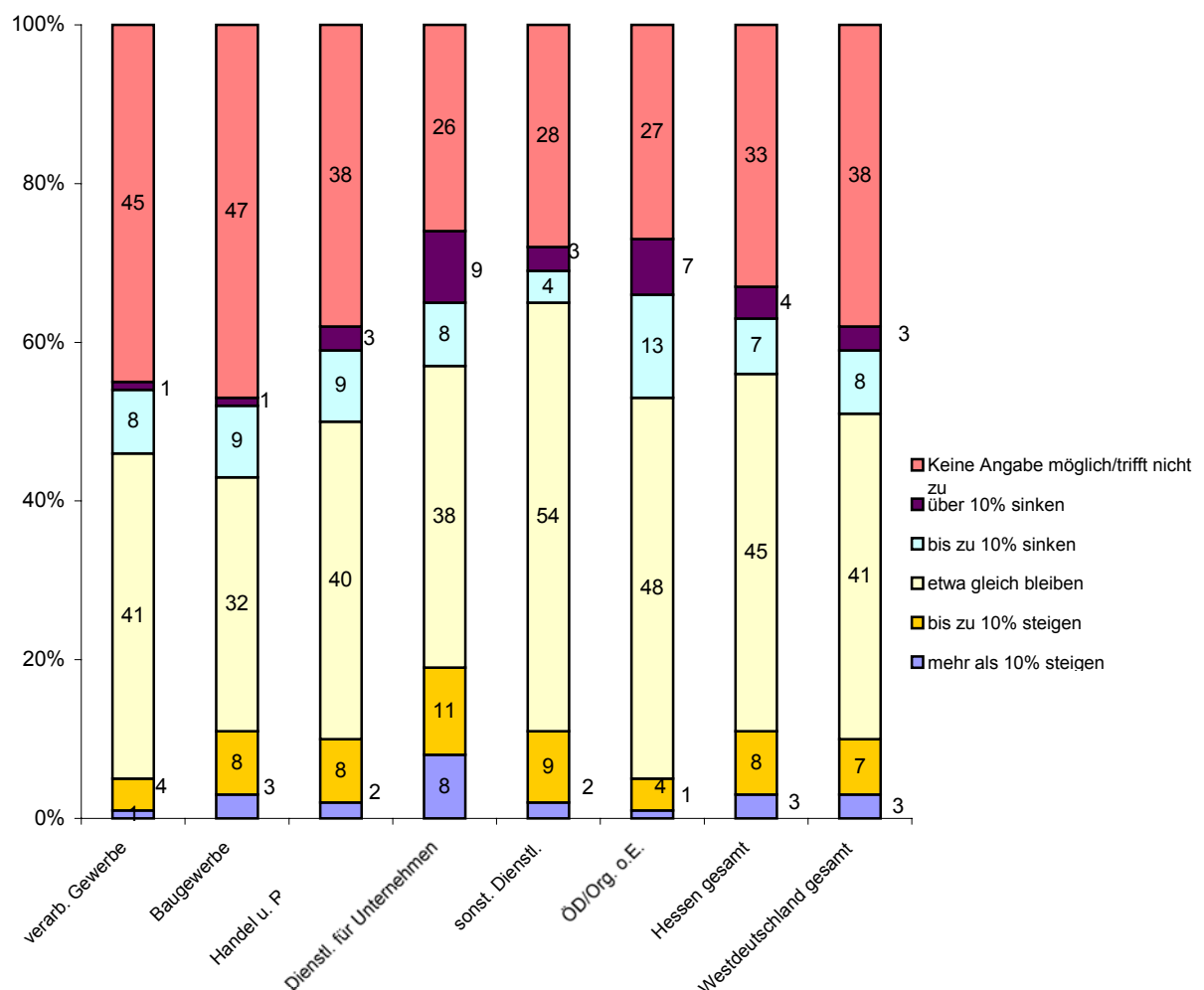
## 2.4 Längerfristige Beschäftigungsprognose (5 Jahre)

Die Betriebe wurden desweiteren gefragt, wie sie die Beschäftigung in 5 Jahren im Vergleich zum Befragungszeitpunkt einschätzen. Die Frage wurde nur qualitativ gestellt (höher/niedriger/gleichbleibend), absolute Prognosezahlen wurden nicht erhoben.

Demnach ist längerfristig von einer gleichbleibenden Beschäftigung auszugehen, etwa 45% der hessischen Betriebe erwarten keine gravierenden Änderungen der Beschäftigtenzahlen. Betriebe, die in 5 Jahren ein Beschäftigungswachstum erwarten und solche, die von einem Rückgang ausgehen, halten sich etwa die Waage (jeweils 11%). Ein knappes Drittel der Betriebe sah sich für diesen Zeitraum außerstande, Angaben zu machen.

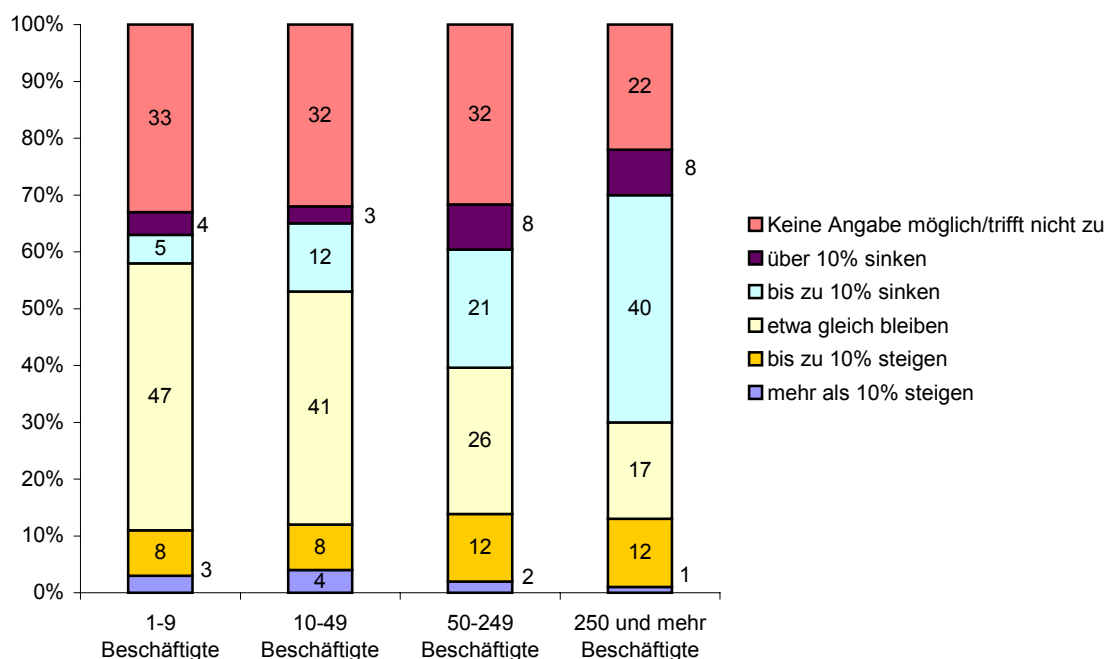
Die schlechteste Prognose kommt hierbei von den öffentlichen Dienstleistungen bzw. Organisationen ohne Erwerbszweck. Negative Entwicklungen sind auch weiterhin im Produzierenden Gewerbe zu erwarten.

**Graphik II- 7: "Die Beschäftigung in 5 Jahren wird...", Angaben in % der Betriebe**



Mit zunehmender Betriebsgröße steigt auch der Anteil der Betriebe, die in den nächsten 5 Jahren einen Rückgang der Beschäftigung erwarten. Nahezu jeder zweite Betrieb mit mehr als 250 Beschäftigten geht von künftig sinkenden Beschäftigtenzahlen aus. Bei den kleineren Betrieben überwiegen Betriebe, die stagnierende Beschäftigtenzahlen voraussagen.

**Graphik II-8: "Die Beschäftigung in 5 Jahren wird...", Angaben in % der Betriebe**



## 2.5 Fazit

Anhand der Daten für 2003 muss für Hessen weiterhin eine eher verhaltene Stimmung konstatiert werden. Die Beschäftigung ist im Vergleich zum Vorjahr zwar nur minimal zurückgegangen, eine positive Trendwende bezüglich der Beschäftigtenzahlen ist jedoch auch künftig nicht in Sicht. Der überwiegende Teil der hessischen Betriebe hatte zwischen 2002 und 2003 stagnierende Beschäftigtenzahlen zu verzeichnen. Insgesamt gestaltete sich die Beschäftigtensituation in Hessen jedoch noch etwas positiver als in Westdeutschland.

Negative Beschäftigtenzahlen kamen vor allem aus dem Verarbeitenden Gewerbe. Auch künftig sind hier rückläufige Beschäftigtenzahlen zu erwarten. Das Baugewerbe bleibt ebenfalls ein Problembereich, allerdings schwächt sich der Beschäftigungsabbau bereits deutlich ab.

Innerhalb der Dienstleistungsbranchen hat sich im vergangenen Jahr eine Verschiebung ergeben: Nicht mehr die unternehmensnahen Dienstleistungen sorgen für positive Beschäftigungssignale, sondern die sonstigen Dienstleistungen.

Der öffentliche Bereich baute bereits im Jahr 2003 Beschäftigung ab und wird dies künftig verstärkt tun. Aus diesem Bereich kommt die negativste Beschäftigungsprognose aller Sektoren.

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigten sich keine eindeutigen Zusammenhänge zwischen Betriebsgröße und Beschäftigungsentwicklung. Kleinstbetriebe bauten Beschäftigung ab, genauso die Großbetriebe. Mittlere Betriebe verzeichneten dagegen zum Teil wachsende Beschäftigtenzahlen. Die Zeiten, in denen gerade Kleinbetriebe den Beschäftigungsmotor für Hessen darstellten, scheinen jedoch vorbei.

## **2.6 Personal-/Qualifikationsstruktur**

### **2.6.1 Vorgehensweise und Änderungen gegenüber den bisherigen Panellauswertungen**

Dieses Kapitel befasst sich mit der Personal- bzw. Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den hessischen Betrieben. In der Befragung des IAB-Betriebspanels wurden die abhängig Beschäftigten bisher in vier Qualifikationsgruppen untergliedert: Die erste Gruppe umfasste die un- und angelernten Arbeiter, die zweite die Facharbeiter. Die beiden übrigen Gruppen bestanden jeweils aus Angestellten und Beamten. Eine Unterscheidung wurde hierbei danach vorgenommen, ob diese Beschäftigten einfache oder qualifizierte Tätigkeiten ausübten. Qualifizierte Tätigkeiten zeichneten sich dabei durch den Umstand aus, dass sie eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine entsprechende berufliche Erfahrung voraussetzen. Diese Gruppe der qualifizierten Angestellten bzw. Beamten wird seit der Welle 2003 weiter differenziert in Angestellte/Beamte mit abgeschlossener Berufsausbildung und solche mit einem (Fach-) Hochschulabschluss. Neben den bereits erwähnten Gruppen werden weiterhin die tätigen Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer sowie die Auszubildenden erfasst.

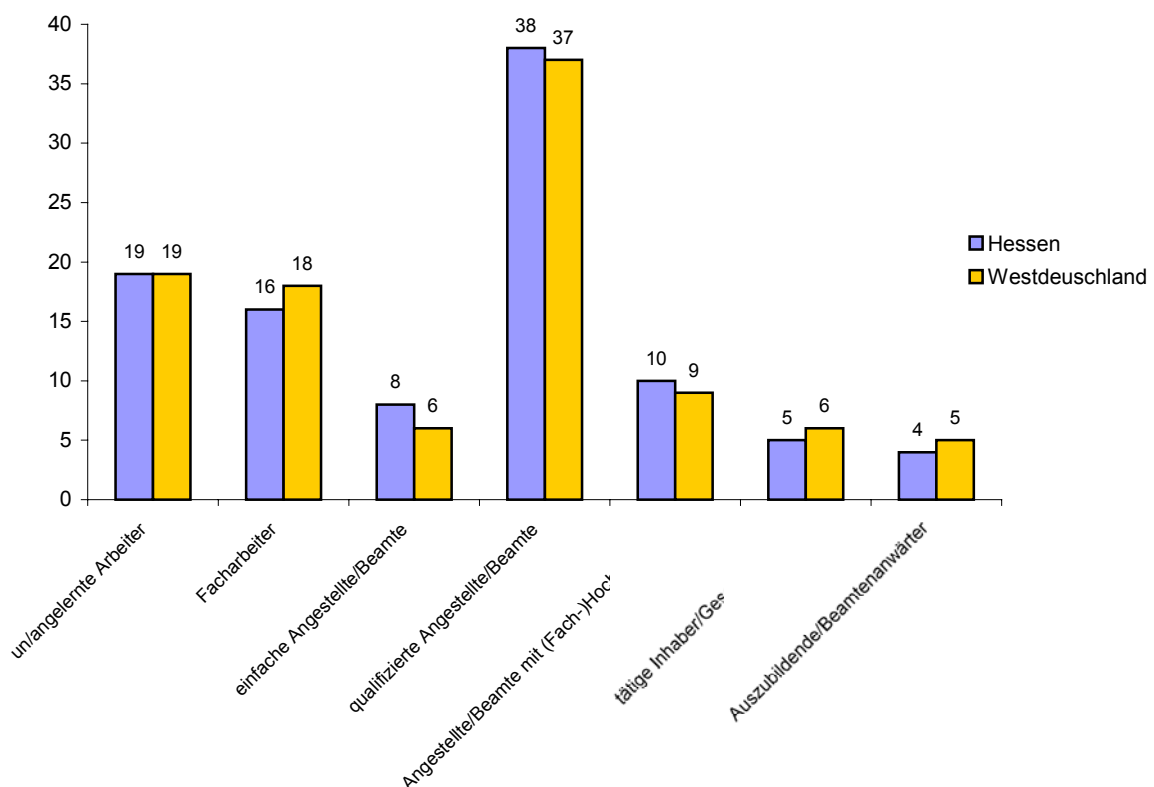
Für eine Reihe von Darstellungen werden die Qualifikationsgruppen der abhängig Beschäftigten zusammengefasst. Dabei bilden die Angestellten/Beamten mit abgeschlossener Berufsausbildung oder (Fach-)Hochschulabschluss zusammen mit den Facharbeitern die Gruppe der höher Qualifizierten. Die anderen beiden 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.

## 2.6.2 Personalstruktur in Hessen zur Jahresmitte 2003

Laut IAB-Betriebspanel betrug die Zahl der Beschäftigten in Hessen zum 30.6.2003 etwa 2,745 Mio. Personen. Die größte Gruppe unter den Beschäftigten machen dabei die Angestellten und Beamten mit abgeschlossener Berufsausbildung aus. Sie stellen ungefähr 38% aller Beschäftigten, werden noch die Angestellten/Beamten mit (Fach-)Hochschulabschluss dazugezählt sind es 48%. Demgegenüber macht die nächst kleinere Gruppe der un- und angelernten Arbeiter nur 19% der Beschäftigten aus, gefolgt von den Facharbeitern mit 18% und den Angestellten und Beamten mit einfacher Tätigkeit mit 8%. Die kleinsten Teilgruppen stellen die Auszubildenden (4%), sowie die tätigen Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer dar.

Beim Vergleich mit Westdeutschland zeigt sich, dass die qualifizierten und hochqualifizierten Angestellten und Beamten in Hessen ein etwas höheres Gewicht besitzen als in Westdeutschland (zusammen 48% der Beschäftigten gegenüber 46% in Westdeutschland). Dafür liegt der Anteil der Facharbeiter in den alten Bundesländern etwas höher (18% gegenüber 16% in Hessen).

**Graphik II-9: Personalstruktur zum 30.6. 2003, Angaben in %**

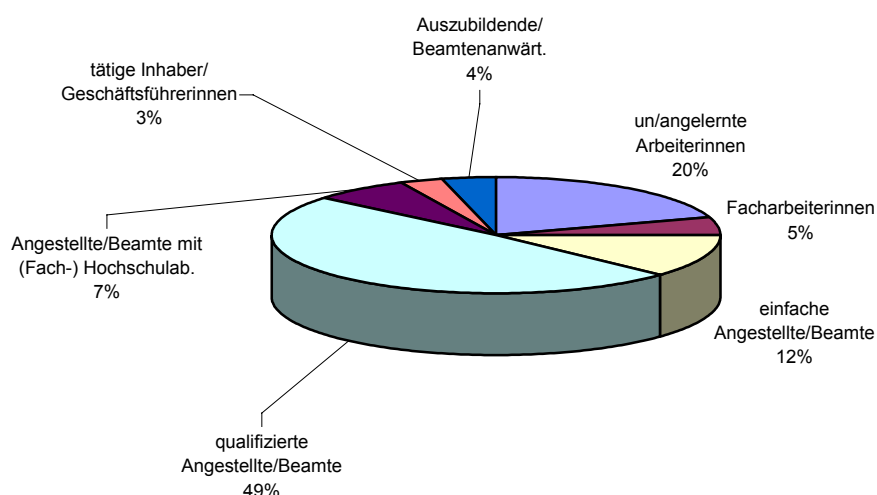


In den letzten beiden Jahren hat sich die Qualifikationsstruktur in Hessen kaum verändert. Der Anteil gering Qualifizierter ist nahezu konstant geblieben und liegt 2003 bei 27% der Gesamtbeschäftigten.

Unter den 2,745 Mio. Beschäftigten in Hessen waren ungefähr 1,202 Mio. Frauen. Der Frauenanteil an den Beschäftigten lag damit bei knapp 44%, das entspricht dem Wert des Jahres 2002.

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 49% Angestellte oder Beamte mit abgeschlossener Berufsausbildung. Dieser Anteilswert liegt wesentlich über dem für alle Beschäftigten mit 38%. Hingegen waren nur 5% der weiblichen Beschäftigten Facharbeiterinnen gegenüber 16% auf Grundlage aller Beschäftigter. Relativ selten sind Frauen in der Gruppe der tätigen Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer. Nur 3% der weiblichen Beschäftigten zählten zu dieser Kategorie. Bei den un- und angelernten Arbeitern und den Auszubildenden entsprechen die Anteilswerte für Frauen ungefähr denen für alle Beschäftigten.

**Graphik II-10: Personalstruktur von Frauen in Hessen zum 30.6.2003**



### 2.6.3 Personal- und Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftszweigen

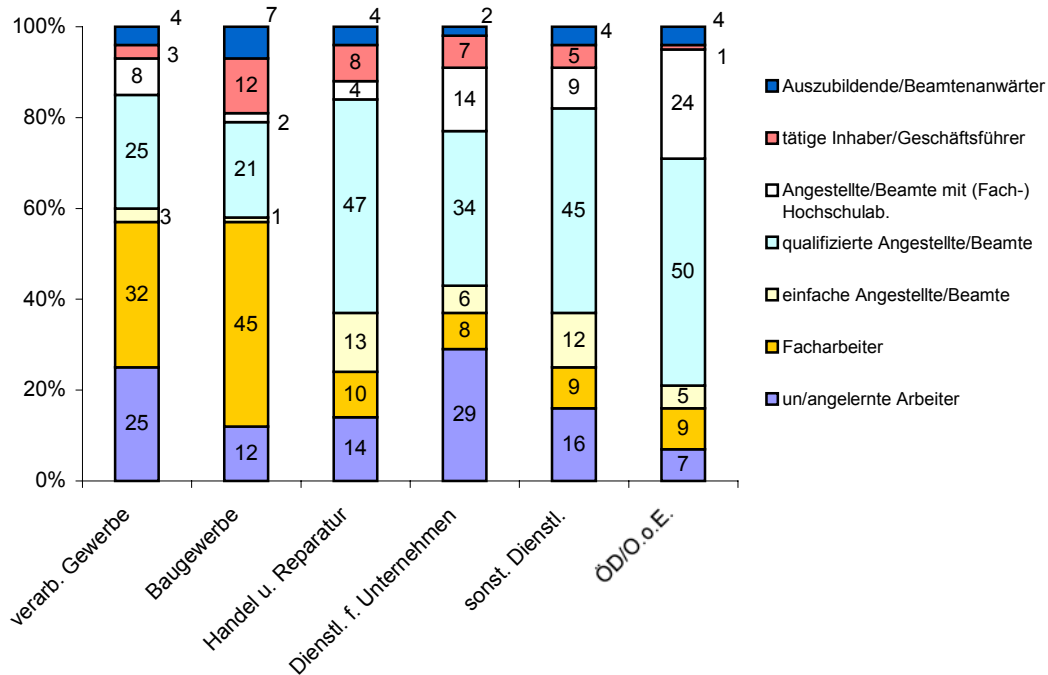
Die Beschäftigtenkategorien sind zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich verteilt. Erwartungsgemäß sind Facharbeiter im Verarbeitenden Gewerbe (32% aller dort Beschäftigten) und im Baugewerbe (49%) überdurchschnittlich vertreten. Das Verarbeitende Gewerbe hat zudem noch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an an- oder ungelerten Arbeitern (25%).

Einfache Angestellte finden sich vergleichsweise häufig im Bereich Handel und Reparatur sowie bei den sonstigen Dienstleistungen (13% bzw. 12%). Weit oberhalb des Durchschnitts bewegt sich der Anteil der Angestellten und Beamten mit qualifi-



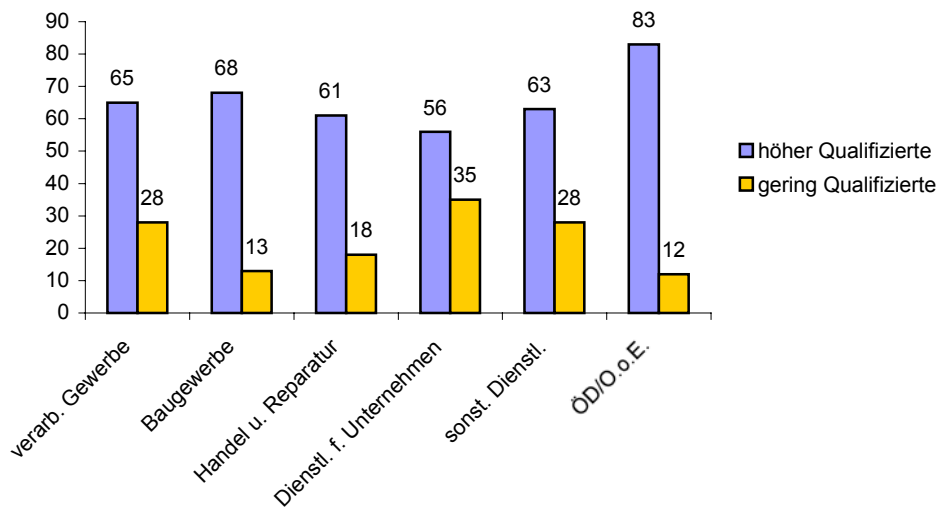
zierter Tätigkeit im Sektor Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter. 50% der dort Beschäftigten gehören zu dieser Kategorie, dazu kommen noch 24% an Angestellten/Beamten mit Fach- oder Hochschulabschluss.

**Graphik II-11: Personalstruktur in Hessen 2003 nach Wirtschaftszweigen; Anteile an den Beschäftigten der jeweiligen Branche in %**



Fasst man die Beschäftigtengruppen zu gering Qualifizierten und höher Qualifizierten zusammen zeigt sich, dass besonders im Öffentlichen Dienst/Organisationen ohne Erwerbscharakter überdurchschnittlich viele höher qualifizierte Arbeitskräfte eingesetzt werden (83% aller dort Beschäftigten). Ähnliches gilt für das Baugewerbe, insbesondere wenn man berücksichtigt, dass hier zu den höher Qualifizierten noch 12% tätige Inhaber bzw. 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% deutlich unter dem hessischen Durchschnitt. Hingegen greifen die Betriebe im Bereich Dienstleistungen für Unternehmen vergleichsweise stark auf gering Qualifizierte zurück. Hier sind etwa 56% der Beschäftigten höher und 35% gering qualifiziert.

**Graphik II-12: Qualifikationsstruktur in Hessen 2003 nach Wirtschaftszweigen; Anteile an den gesamten Beschäftigten der jeweiligen Branche in %**

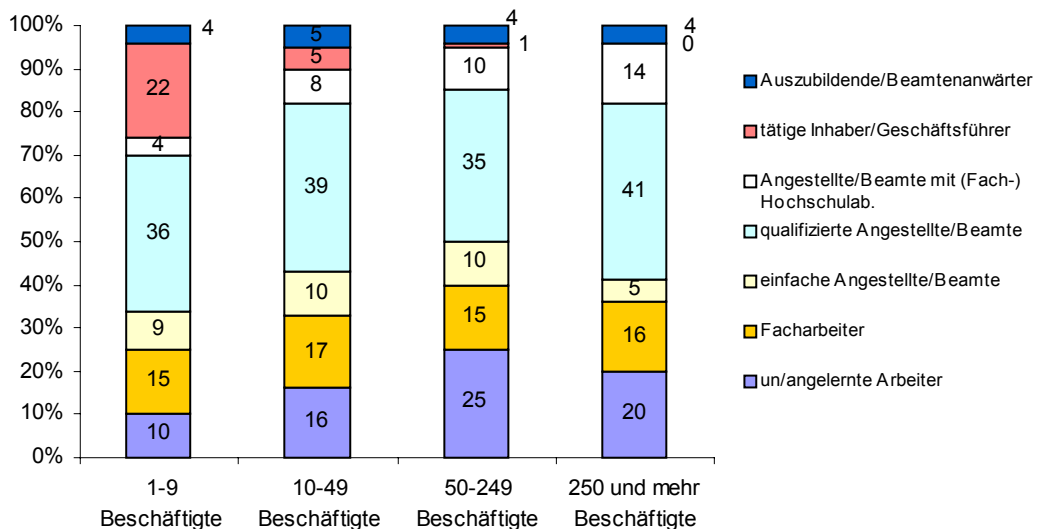


\*fehlend zu 100% = tätige Inhaber, Auszubildende etc.

#### 2.6.4 Personal- und Qualifikationsstruktur nach Betriebsgröße

Differenziert nach Betriebsgröße fällt zunächst auf, dass lediglich bei Kleinbetrieben die Facharbeiter gegenüber den an- bzw. ungelerten Arbeitern in der Mehrzahl sind. Bei dem Vergleich der anderen Qualifikationsgruppen ist zu beachten, dass die tätigen Inhaber/Geschäftsführer bei Kleinbetrieben überrepräsentiert sind und einen Beschäftigtenanteil von 22% ausmachen. Entsprechend fallen in dieser Betriebsgrößenklasse die Gruppe der höher qualifizierten Angestellten und Beamten bzw. der (Fach-) Hochschulabsolventen geringer aus.

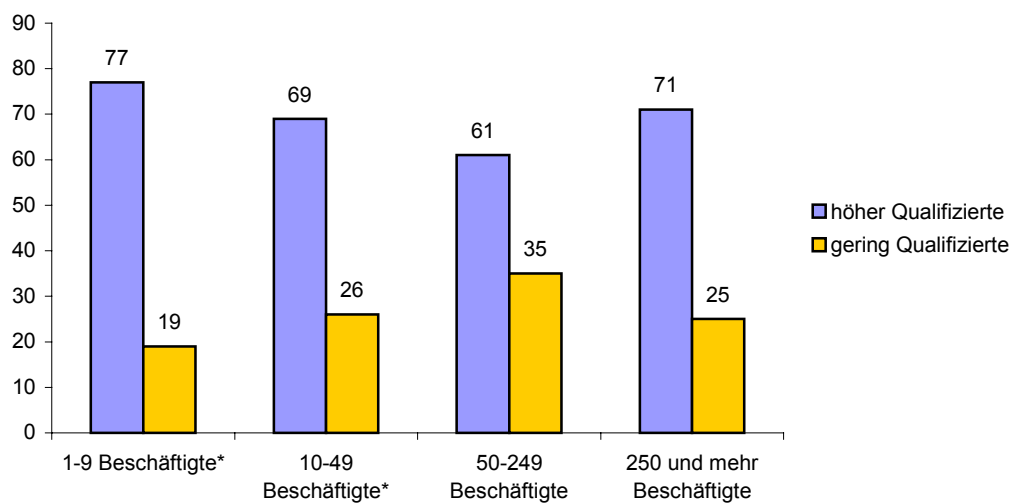
**Graphik II-13: Personalstruktur in Hessen 2003 nach Betriebsgrößenklassen; Anteile an den gesamten Beschäftigten der jeweiligen Größenklasse in %**



Werden die Beschäftigtengruppen wiederum zu höher Qualifizierten und gering Qualifizierten zusammengefasst, zeigt sich, dass Kleinbetriebe über die höchsten Anteile höher Qualifizierter und die geringsten Anteile an gering Qualifizierten ausweisen.

Auch Großbetriebe verfügen über überdurchschnittlich viele höher Qualifizierte, den höchsten Anteil an Geringqualifizierten haben die mittelgroßen Unternehmen (50-249 Beschäftigte) mit 35%.

**Graphik II-14: Qualifikationsstruktur in Hessen 2003 nach Betriebsgrößenklassen; Anteile an den gesamten Beschäftigten der jeweiligen Größenklasse in %**



\*incl. tätige Inhaber/Geschäftsführer

### **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 auf diese beiden Aspekte gelegt.

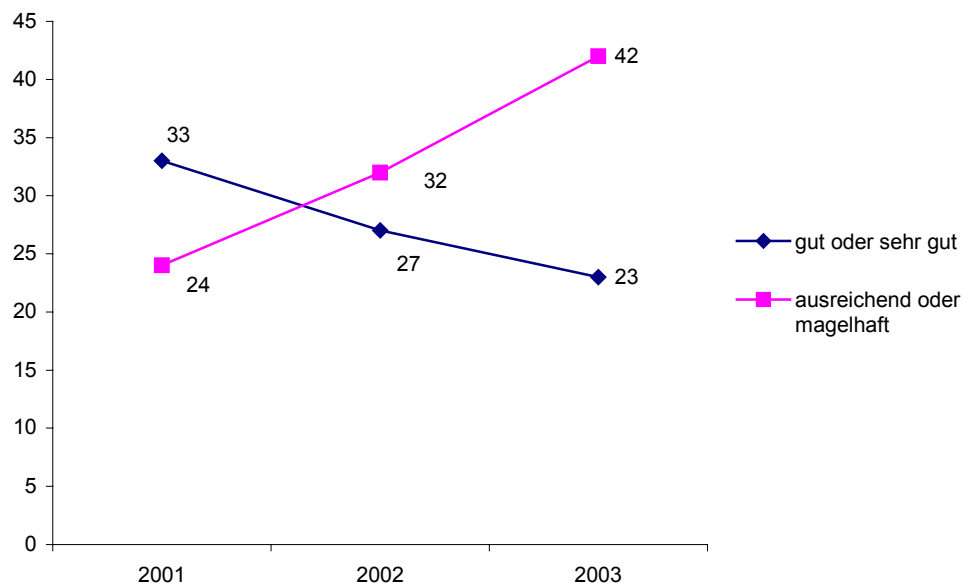
Im Jahre 2003 hatte Hessen ein reales Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von 0,3% im Vergleich zum Vorjahr. 2002 war das Wachstum mit 0,4% ähnlich, 2001 betrug es noch 1,5%, 2000 sogar 3,8%. Dennoch lag das Wachstum in Hessen 2003 weiterhin über dem gesamtdeutschen (-0,1%). Auch bewegte sich das Bruttoinlandsprodukt pro Einwohner mit (nominal) 31.800 Euro deutlich über dem deutschen Durchschnitt von 25.800 Euro.

#### **3.2 Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Jahr 2002**

Im Rahmen des IAB-Panels wurden Betriebe nach ihrer subjektiven Einschätzung der Ertragslage im zuvor abgelaufenen Geschäftsjahr (2002) gefragt. 20% 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 29% der Ansicht, der Ertrag sei lediglich ausreichend gewesen. 13% sprachen von einer mangelhaften Ertragslage. Die Ergebnisse für Hessen liegen dabei nahe an denjenigen für Westdeutschland.

Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich nochmals eine skeptischere Einschätzung der Ertragslage feststellen. Im IAB-Panel 2002 hatten noch 24% die Ertragslage 2001 als gut und 3% als sehr gut bezeichnet. Lediglich 18% bezeichneten sie als ausreichend und 14% als mangelhaft. Damit hat sich die subjektive Einschätzung der Ertragslage im 3. Jahr hintereinander verschlechtert.

**Graphik III-1: Einschätzung der Ertragslage (jeweils des Vorjahres) 2001 bis 2003 in Hessen, Angaben in % aller Betriebe\***

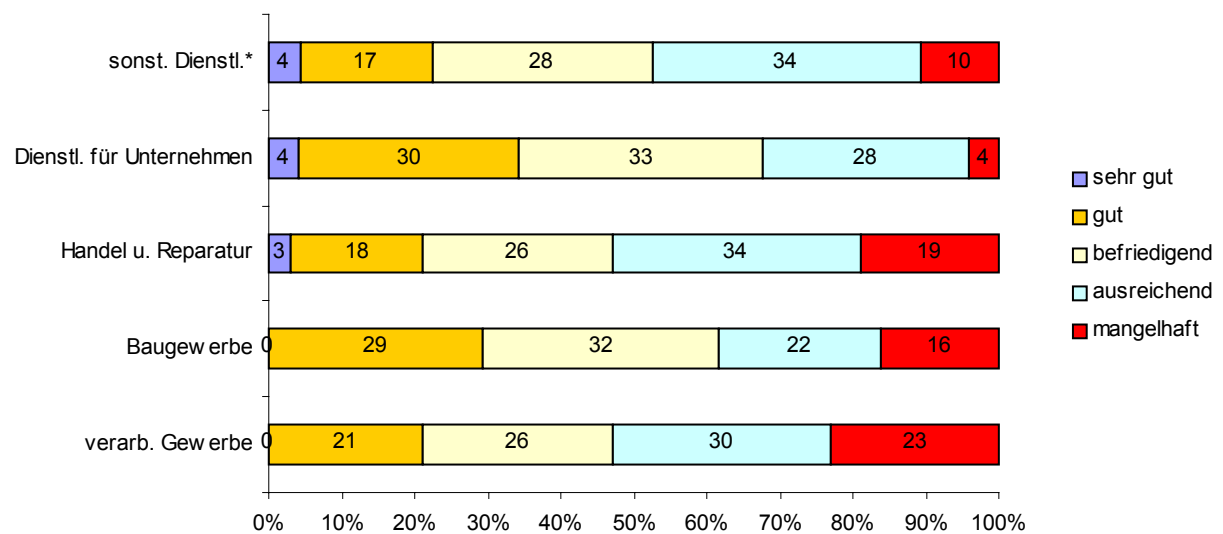


\* ohne öffentliche Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbszweck

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigen sich deutliche Unterschiede bei der Bewertung der Ertragslage des vergangenen Jahres 2003. Mit Abstand am positivsten äußerten sich die Betriebe im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen. Einem Anteil von 34% mit einer positiven Einschätzung stehen lediglich 32% gegenüber, die die Lage als ausreichend oder mangelhaft ansahen. Auch im IAB-Betriebspanel Hessen 2002 waren die Dienstleistungen für Unternehmen der Wirtschaftszweig mit der positivsten Einschätzung. Es bleibt aber für 2003 festzuhalten, dass der positive Verlauf 2002 in diesem Sektor nicht zu einem Beschäftigungsanstieg geführt hat, im Gegenteil (siehe Kapitel 2).

Am anderen Ende des Spektrums befand sich das Verarbeitende Gewerbe: Mehr als 50 der Betriebe beurteilte die Ertragslage 2002 mehr oder weniger negativ. Zu einer sehr guten Einschätzung kommt kein Betrieb mehr, letztes Jahr waren es noch über 5% der Betriebe. Der Wirtschaftszweig der Öffentlichen Dienstleistungen bzw. Organisationen ohne Erwerbscharakter wurde bei dieser Darstellung außer Acht gelassen, da die gestellte Frage nach der Ertragslage für diese Betriebe keine Relevanz besitzt.

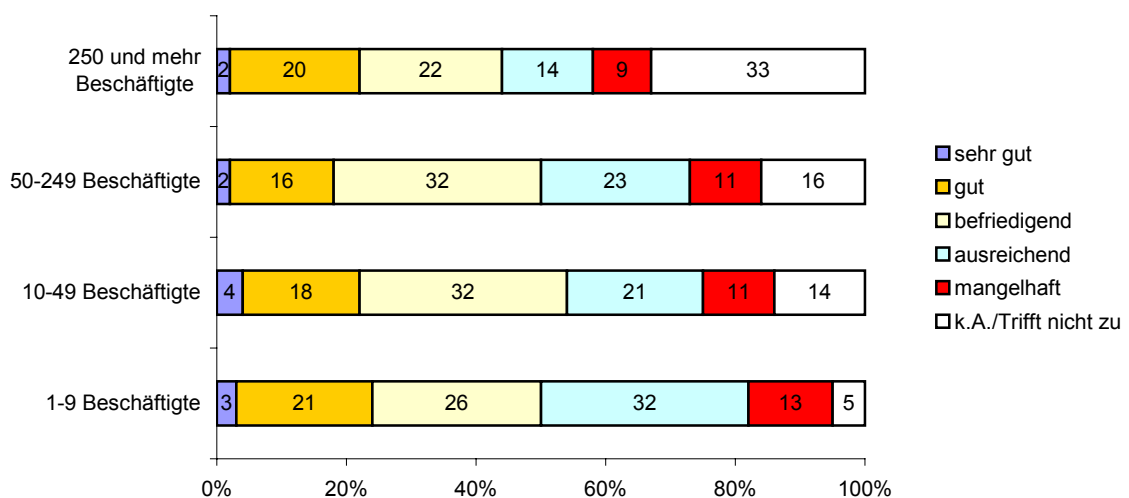
**Graphik III-2: Einschätzung der Ertragslage 2002 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe des jeweiligen Sektors**



\*fehlend zu 100% bei sonstigen Dienstleistungen: Trifft nicht zu, da öffentlicher Dienst o.ä.

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. Von der Tendenz entsprechen die Ergebnisse denen des vergangenen Jahres, allerdings mit insgesamt etwas schlechterer Einschätzung.

**Graphik III-3: Einschätzung der Ertragslage 2002 nach Betriebsgröße, Angaben in % aller hessischen Betriebe in der jeweiligen Größenklasse**



### **3.3 Geschäftsvolumen der Betriebe**

Unter Geschäftsvolumen versteht man im Normalfall den Umsatz eines Betriebes. Bei Banken und Kreditinstituten ist mit Geschäftsvolumen die Bilanzsumme gemeint, bei Versicherungen spricht man von Beitragssumme. Bei Organisationen ohne Erwerbszweck, Ämtern, Gebietskörperschaften u.ä. ist das Geschäftsvolumen als Haushaltsvolumen definiert. Da sich für die Mehrheit der hessischen Betriebe (90%) das Geschäftsvolumen als Umsatz definiert, wird im Folgenden lediglich darauf eingegangen.

Genauere Angaben über den Umsatz zu machen, ist für viele Betriebe ein sensibles Thema. Aus diesem Grund antworteten auch lediglich 83% der Betriebe auf die Frage, wie hoch im letzten Geschäfts- bzw. Haushaltsjahr (2002) ihr Geschäftsvolumen war. Die Betriebe, die eine Antwort darauf gaben, rundeten zum Teil auf oder ab bzw. gaben Schätzungen an, falls sie keine genauen Angaben machen konnten. Das bedeutet, dass die Angaben zum Umsatz als relativ grob einzuschätzen sind und eine Verwendung als „harte“ Größe eher schwierig ist.

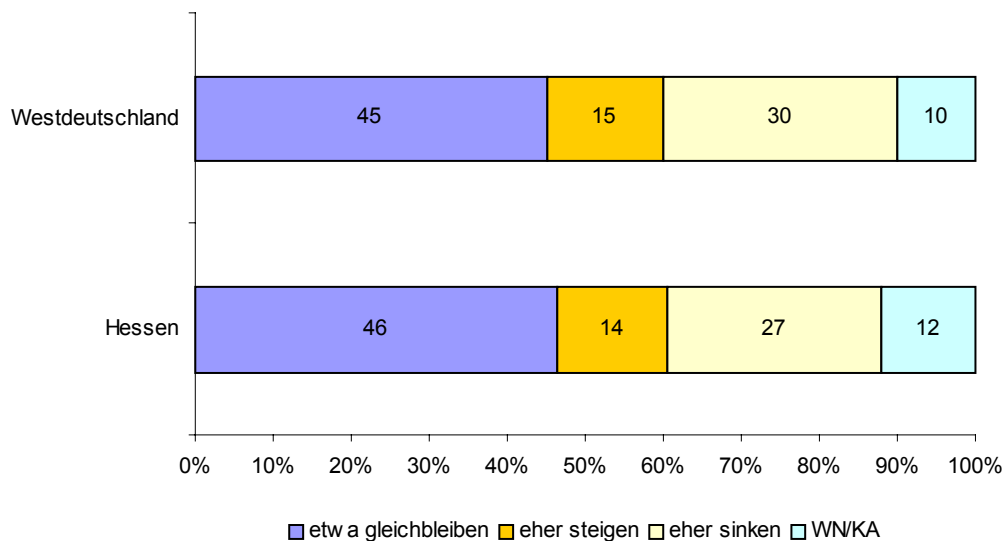
Der Umsatz pro Betrieb lag in Hessen im Geschäftsjahr 2002 durchschnittlich bei etwa € 2.732.000, pro Beschäftigtem betrug er rund € 180.000. In Westdeutschland betrug der durchschnittliche Umsatz pro Betrieb ca. € 2.543.000 und lag damit deutlich unter dem hessischen Wert. Auch der Umsatz pro Beschäftigten war Hessen vergleichsweise höher als in Westdeutschland (€ 172.000).

#### **3.3.1 Geschäftserwartungen für 2003**

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe neben ihrer Einschätzung der vergangenen Ertragslage nach der erwarteten Geschäftsentwicklung bis zum Ende des laufenden Geschäftsjahres befragt (2003). Auch wenn diese Erwartungen bereits überholt sind, werden sie hier trotzdem dargestellt, da sie in Kombination mit anderen Faktoren bei multivariaten Berechnungen miteinbezogen werden (vgl. Kapitel 4).

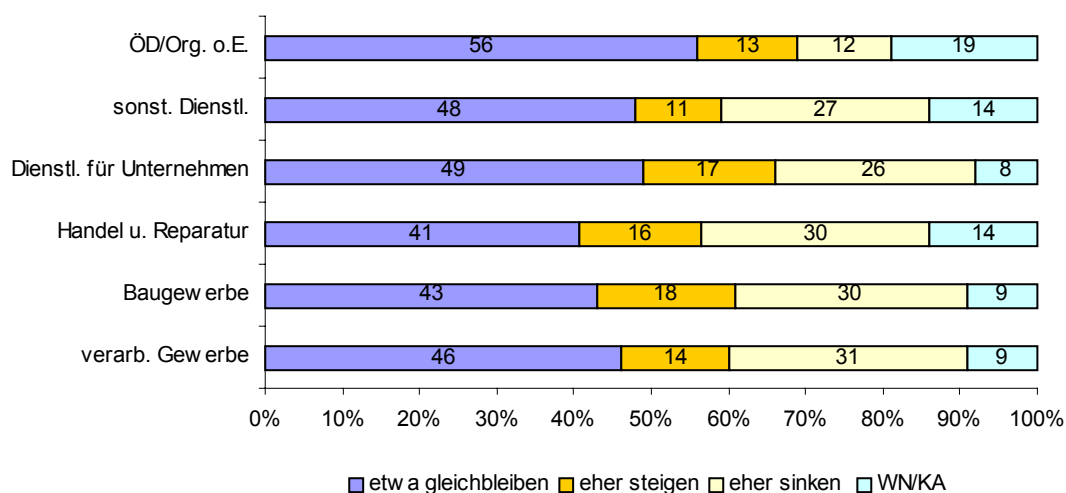
In Hessen prognostizierten etwa 14% der Betriebe, dass ihr Geschäftsvolumen im Jahr 2003 gegenüber 2002 eher ansteigen wird, rund 27% erwarteten hingegen einen Rückgang. Das entsprach auch in etwa der Einschätzung der westdeutschen Betriebe. Auch im Vorjahr wurden die Betriebe bezüglich ihrer Einschätzung der zukünftigen Geschäftsentwicklung befragt hierbei ergaben sich ähnliche Werte wie in der aktuellen Befragung.

**Graphik III-4: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2003 gegenüber 2002, Angaben in Prozent aller Betriebe**



Sektoral differenziert zeigen sich wenig Unterschiede zur Einschätzung auf Basis aller Betriebe: Die vergleichsweise optimistischste Prognose kommt noch aus dem Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen, hier erwarten 17% einen anstieg des Geschäftsvolumens und nur etwa 26% gehen von einem Rückgang aus. Allerdings überwogen insgesamt - bis auf den Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck - die negativen Prognosen die optimistischen in allen Branchen deutlich.

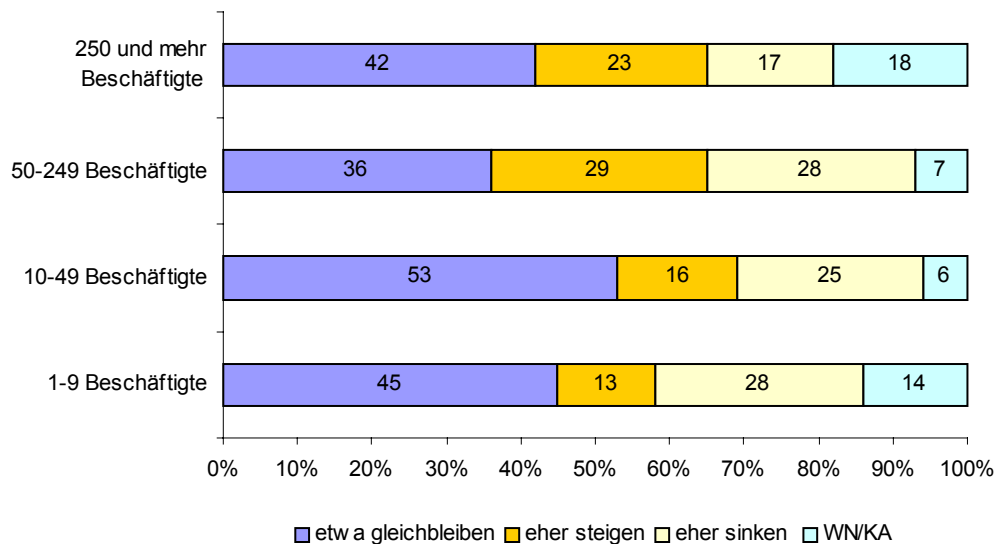
**Graphik III-5: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2003 gegenüber 2002 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe im jeweiligen Sektor**





Differenziert nach Betriebsgröße bestätigt sich die eher pessimistische Einschätzung der Betriebe bezüglich der erwarteten Entwicklung ihres Geschäftsvolumens. Auffällig ist, dass vergleichsweise optimistischere Prognosen von den größeren Betrieben bzw. den Großbetrieben kommen.

**Graphik III-6: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2003 gegenüber 2002 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe in der jeweiligen Klasse**



### 3.4 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.

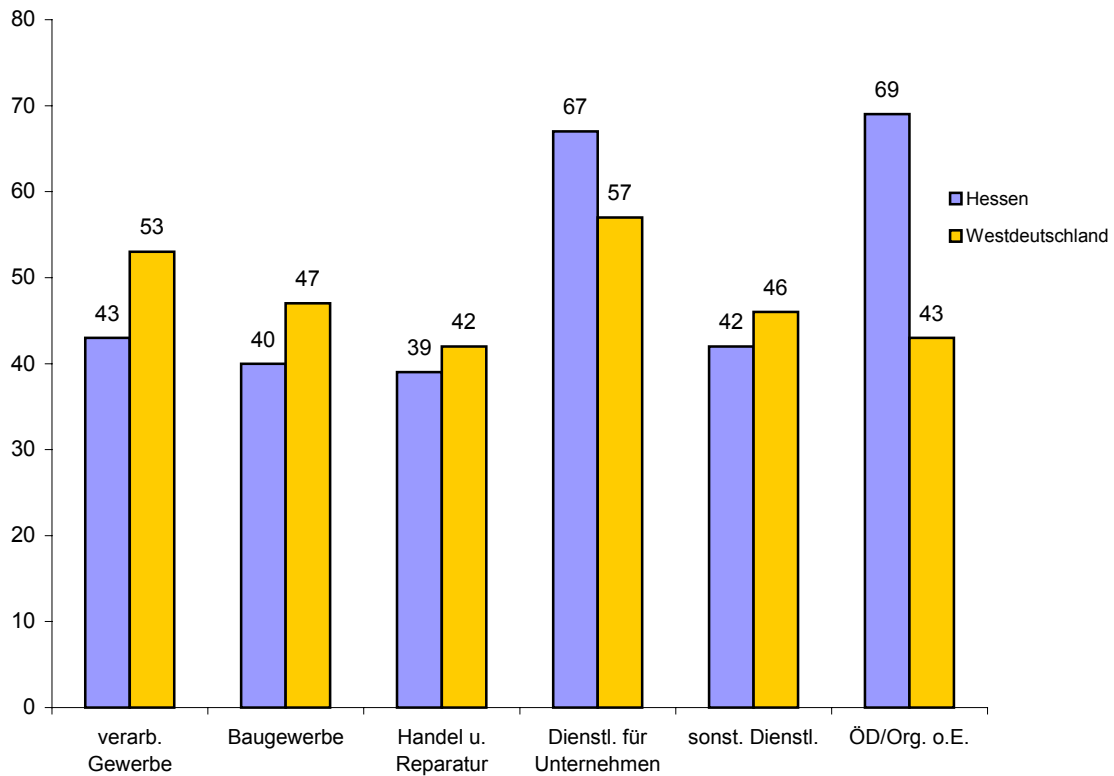
### **3.4.1 Investitionen hessischer Betriebe 2002**

Im Jahr 2002 hatten 47% der hessischen Betriebe Investitionen getätigt (zum Vergleich 2001: 53%; 2000: 63%). Dies liegt etwas unter dem Wert für Westdeutschland (48%).

Hinter den ähnlichen (Gesamt-)Werten für Hessen und Westdeutschland stecken jedoch erhebliche Unterschiede, wie eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen zeigt: Das Produzierende Gewerbe in Hessen kommt auf deutlich geringere Anteile an investierenden Betrieben als Westdeutschland insgesamt. Dafür hat Hessen eine Investitionsquote bei den unternehmensnahen Dienstleistungen und im öffentlichen Sektor, die weit über den westdeutschen Werten liegt.

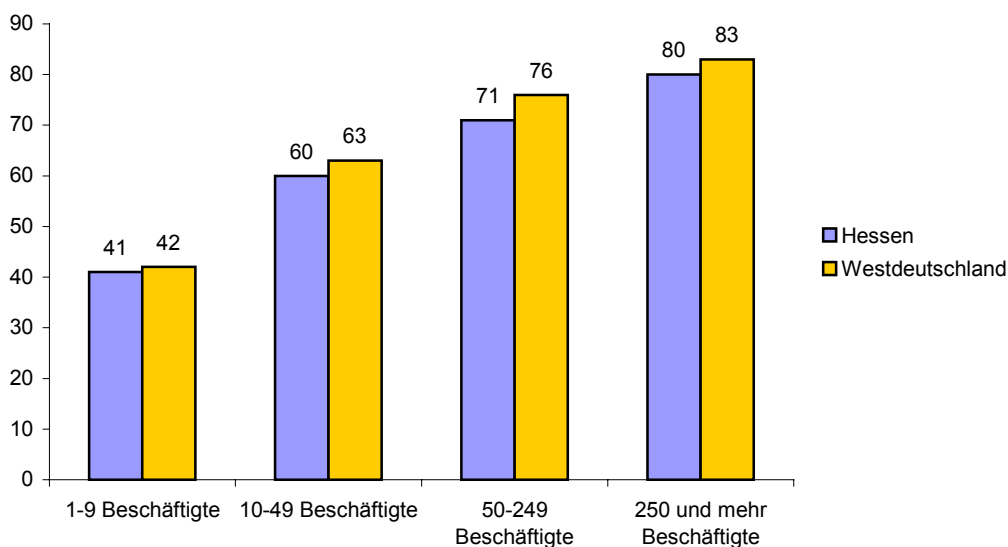
Die Anteile investierender hessischer Betriebe sind im Dienstleistungsbereich im Vergleich zum Vorjahr auch nicht oder nur geringfügig gesunken, im öffentlichen bzw. nicht erwerbsorientierten Bereich sogar gestiegen. Allerdings gab es starke Einbrüche im Produzierenden Gewerbe: Der Anteil investierender Betriebe im verarbeitenden Gewerbe fiel von 69% (2001) auf 43% (2002), im Baugewerbe von 48% auf 40%.

**Graphik III-7: Anteil der Betriebe, die 2002 Investitionen durchgeführt haben nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %**



Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt der Anteil der investierenden Betriebe deutlich zu. Dabei existieren keine wesentlichen Unterschiede zwischen Hessen und Westdeutschland, die hessischen Werte liegen etwas niedriger.

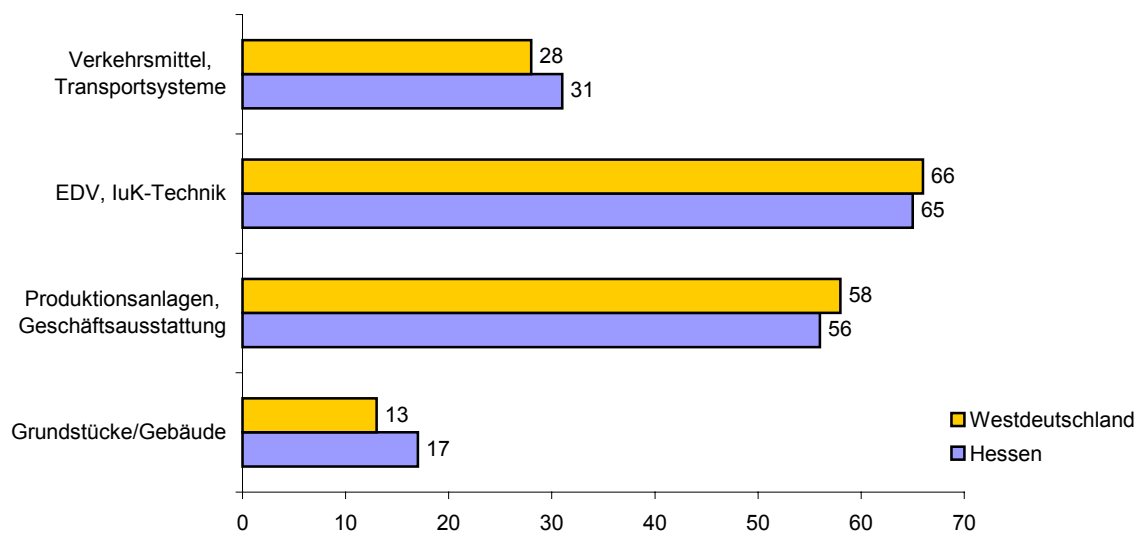
**Graphik III-8: Anteil der Betriebe, die 2002 Investitionen durchgeführt haben nach Betriebsgröße, Angaben in %**



### 3.4.2 Investitionsstruktur

65% der investierenden Betriebe in Hessen haben im Jahr 2002 Investitionen in EDV, Informations- bzw. Kommunikationstechnik getätigt. Damit war diese Kategorie, unabhängig von der Höhe der investierten Summe, die bedeutendste Investitionsart. Es folgen Investitionen in Produktionsanlagen bzw. in Betriebs- und Geschäftsausstattung (54%), Schlusslicht bilden Investitionen in Grundstücke/Gebäude mit 17% aller investierenden Betriebe. Insgesamt ist die Investitionsstruktur in Hessen etwa identisch mit der in Westdeutschland.

**Graphik III-9: Investitionsstruktur, Angaben in %, Basis: Betriebe, die 2002 Investitionen durchgeführt haben; Mehrfachnennungen möglich**



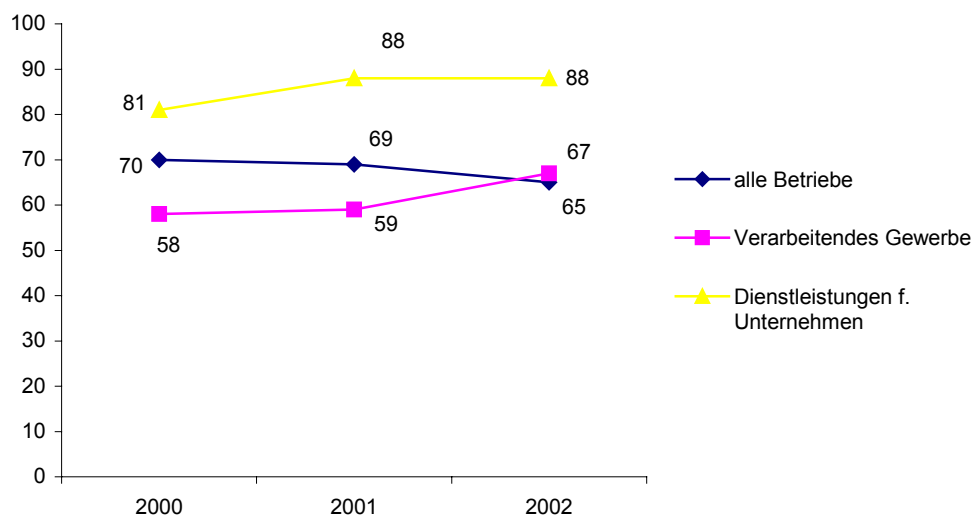
Die hohe Bedeutung von EDV, Informations- und Kommunikationstechnik zeigt sich insbesondere bei den Dienstleistungen für Unternehmen, den Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck sowie dem Sektor Handel und Reparatur. Hier liegt der Anteil der Betriebe, die in diesen Bereich investiert hat, zwischen 88% (Dienstleistungen für Unternehmen) und 72% (öffentliche Dienstleistungen und Handel).

Differenziert nach der Betriebsgröße ergibt sich erwartungsgemäß, dass die Werte für alle Investitionskategorien mit steigender Betriebsgröße zunehmen.

### 3.4.3 Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik

Wie aus den obigen Ausführungen hervorgeht, hat die Mehrzahl der investierenden Betriebe aller Branchen und Betriebsgrößenklassen in EDV bzw. Informations- und Kommunikationstechnik (IuK) investiert. Dennoch ist der Anteil der Betriebe mit Investitionen in EDV/IuK-Technik in den letzten Jahren in Hessen leicht zurückgegangen. Dies gilt erstaunlicherweise nicht für das Verarbeitende Gewerbe. Hier ist der Anteil an Betriebe, die überhaupt investieren, zwar kontinuierlich gesunken. Wenn investiert wurde, dann aber vermehrt in EDV/IuK-Technik. Gegen den Trend eines sinkenden Anteils an EDV/IuK-Technik Investitionen haben sich auch die unternehmensnahen Dienstleistungen entwickelt. Hier hat sich der Anteil investierender Betriebe auf einem hohen Niveau stabilisiert.

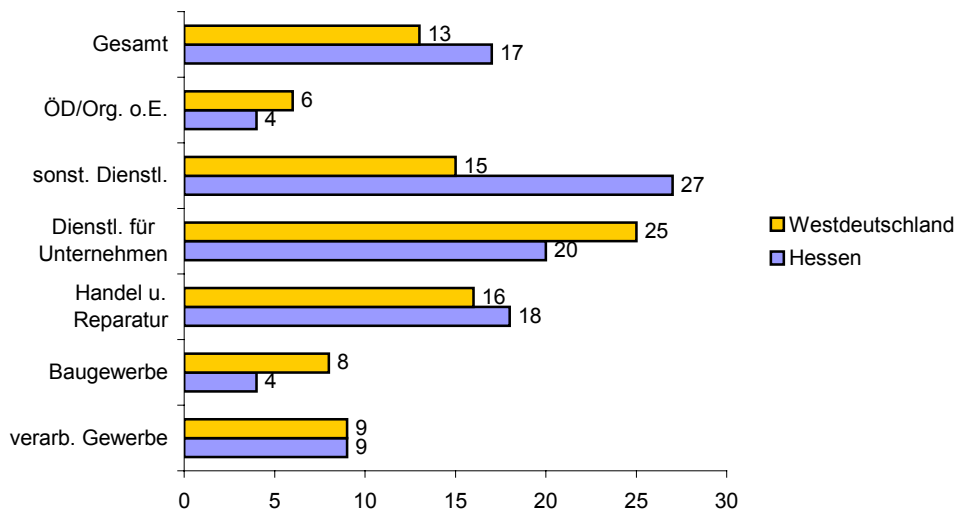
**Graphik III-10: Anteil der Betriebe in Hessen mit Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik 2000 bis 2002. Basis: alle Betriebe, die Investitionen durchgeführt haben**



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 gaben die Betriebe 17% der Investitionsausgaben für diesen Bereich aus (Westdeutschland: 13%). Dabei lassen sich allerdings erhebliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen feststellen. Im Bereich der sonstigen Dienstleistungen wurden durchschnittlich 27% des Investitionsvolumens für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik ausgegeben. Hingegen lag der Anteil im Baugewerbe und im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen bzw. Organisationen ohne Erwerbscharakter mit 4% deutlich niedriger. Der hohe Anteil bei den sonstigen Dienstleistungen wird nochmals deutlich im Vergleich zu Westdeutschland:

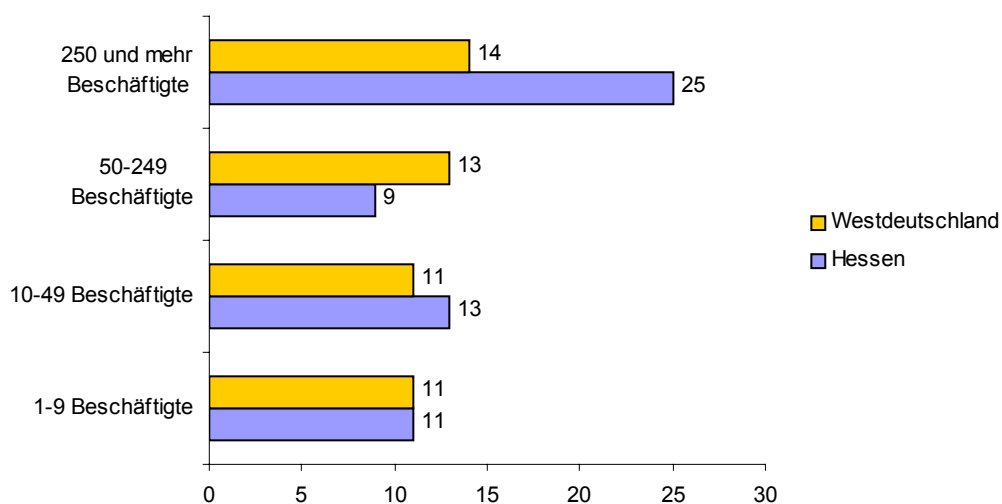
Dort betrug der Anteil der Investitionen für EDV/luK-Technik in diesem Wirtschaftszweig nur 15%.

**Graphik III-11: Anteil der Investitionen für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik an den Investitionsausgaben nach Wirtschaftszweigen. Basis: Betriebe, die 2002 Investitionen durchgeführt haben**



Bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße zeigen sich bei kleineren und mittleren Betrieben ähnliche Ergebnisse zwischen Hessen und Westdeutschland. Ausnahme bilden die hessischen Großbetriebe (mehr als 250 Beschäftigte), hier liegt der Anteil der Ausgaben für EDV/luK-Technik an den gesamten Investitionsausgaben mit 25% deutlich höher als in Westdeutschland (14%) und auch deutlich über den anderen Betriebsgrößenklassen.

**Graphik III-12: Anteil der Investitionen für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik an den Investitionsausgaben nach Betriebsgröße. Basis: Betriebe, die 2002 Investitionen durchgeführt haben**

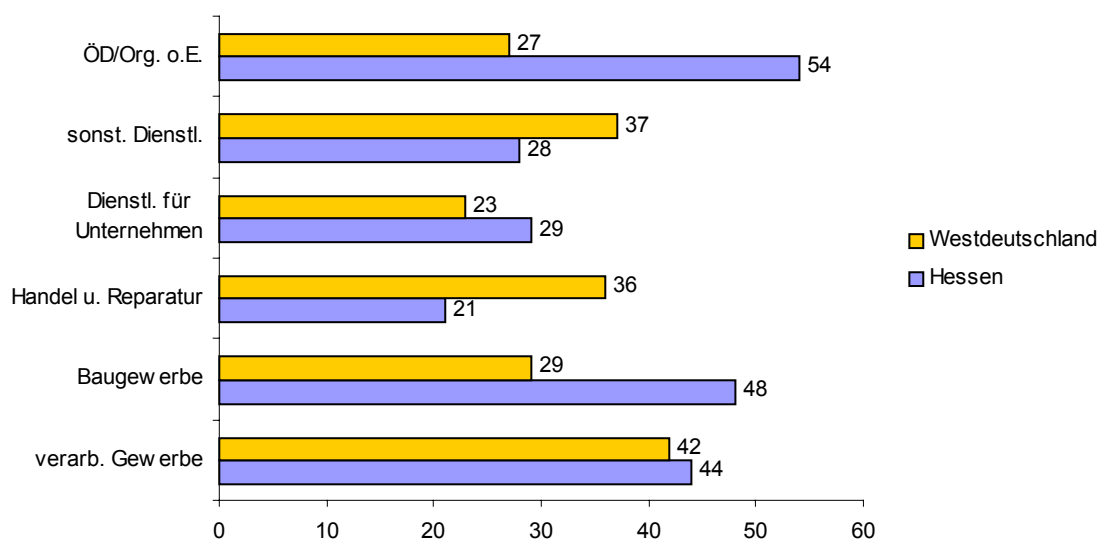


### 3.4.4 Erweiterungsinvestitionen

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 35% der investierten Mittel für Erweiterungsinvestitionen verwendet. Dieser Wert liegt um etwa 4 Prozentpunkte niedriger als im Jahr 2001. Allerdings ist im selben Zeitraum in Westdeutschland der Anteil der Erweiterungsinvestitionen am gesamten Investitionsvolumen noch stärker zurückgegangen, von 42% auf 35%. Es fand somit eine Angleichung zwischen Hessen und Westdeutschland statt.

Im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen und Organisationen ohne Erwerbscharakter wurden 54% der Investitionsmittel für Erweiterungsinvestitionen ausgegeben, dieser Sektor liegt damit in Hessen an der Spitze und auch deutlich über dem Wert für Westdeutschland. Schlusslicht bildet der Bereich Handel und Reparatur mit 21%.

**Graphik III-13: Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Investitionsausgaben nach Wirtschaftszweigen. Basis: Betriebe, die 2002 Investitionen durchgeführt haben**



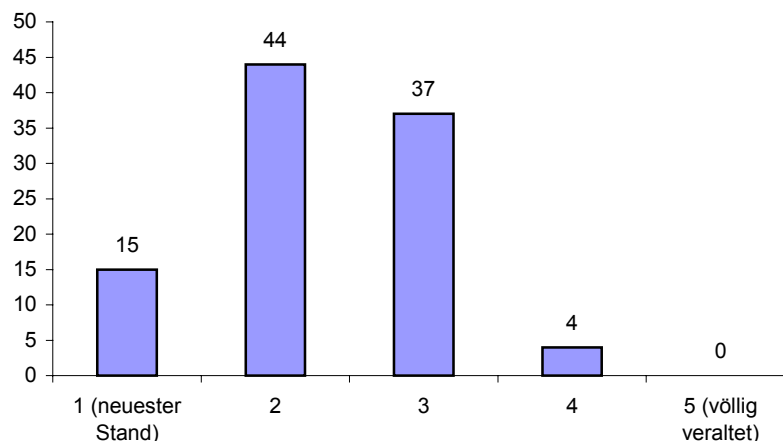
Bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße ergibt sich kein einheitliches Bild. Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Investitionsausgaben in den einzelnen Betriebsgrößenklassen rangiert zwischen 20% (Kleinbetriebe mit 10-49 Beschäftigten) und 54% (Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten), ein Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Anteil an Erweiterungsinvestitionen lässt sich nicht erkennen.

### 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 genau dem letztjährigen Ergebnis und auch dem westdeutschen Durchschnitt entspricht. Die Mehrheit der Betriebe, nämlich etwa 44%, bewerteten ihre Anlagen mit „2“. 15% 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-14: Beurteilung des Standes der technischen Anlagen in Hessen 2003, Angaben in %**



Insgesamt erweist sich die Beurteilung des technischen Standes der Anlagen als relativ gleichförmig. Differenziert nach Wirtschaftszweigen rangieren die Werte für Hessen zwischen 2,1 (Dienstleistungen für Unternehmen) und 2,6 (Öffentliche Dienstleistungen). 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.

### 3.6 Fazit

Insgesamt äußerten sich die Betriebe in Hessen hinsichtlich der Einschätzung ihrer wirtschaftlichen Situation deutlich skeptischer als in der letztjährigen Befragung. Zum



dritten mal hintereinander ist der Anteil der hessischen Betriebe, der die Ertragslage des Vorjahres eher schlecht einschätzte, angestiegen.

Dagegen ist der Anteil der investierenden Betriebe an allen Unternehmen 2002 nochmals deutlich zurückgegangen. Das gilt insbesondere für das Verarbeitende Gewerbe und mit Abstrichen auch für das Baugewerbe.

#### **4. Schwerpunktthema Betriebliche Flexibilität**

Vor dem Hintergrund hoher Arbeitslosigkeit und allenfalls geringem Wirtschaftswachstum in Deutschland wird den Unternehmen immer häufiger mangelnde Wettbewerbsfähigkeit diagnostiziert. Als wesentliche Ursache hierfür wird wiederum eine unzureichende Flexibilität der Betriebe genannt, zumeist bedingt durch starre Regelungen von außen (tariflich, gesetzlich).

Der Schwerpunkt der IAB-Betriebsbefragung 2003 betraf daher die betriebliche Nutzung von Flexibilitätsinstrumenten. Im Gegensatz zu den vorherigen Befragungen und Schwerpunktthemen, bildeten die Fragen zur betrieblichen Flexibilität keinen eigenen, geschlossenen Frageblock; vielmehr wurden andere Themenblöcke (Personalstruktur, Arbeitszeiten, Einstellungen und Entlassungen etc) um Flexibilitätsaspekte erweitert. Dadurch ergeben sich teilweise Abgrenzungsprobleme und Unschärfen gegenüber den bisherigen Auswertungsmustern (bspw. wurden Teilzeit und befristete Beschäftigung bislang unter dem Kapitel „Beschäftigungs- und Personalstruktur“, Einstellungen und Entlassungen unter dem Kapitel „Personalpolitik“ abgehandelt). Dennoch wird im Folgenden versucht, verschiedene Aspekte betrieblicher Flexibilität aus den einzelnen Frageblöcken herauszuziehen und als geschlossenes Kapitel darzustellen. Dabei wird zunächst auf die Ursachen eingegangen, die den Einsatz flexibler Instrumente verlangen: Die Schwankungen in der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit. Die Fragen nach diesen Schwankungen und die Instrumente zu ihrer Bewältigung beziehen sich auf das zum Befragungszeitpunkt abgelaufene Geschäftsjahr 2002.

Anschließend werden für das 1. Halbjahr 2003 Instrumente betrieblicher Flexibilität untersucht. Idealtypisch wird in der Literatur zwischen numerischer und funktionaler Flexibilität unterschieden (vgl. auch Bellmann 1996): Unter *numerischer Flexibilität* fallen hierbei Variationen der Beschäftigtenzahl (Einstellungen bzw. Entlassungen), die Schaffung „besonderer“ Beschäftigungsverhältnisse sowie bestimmte Arbeitszeitformen und Lohndifferenzierungen. Im Vordergrund stehen Aspekte der Kostensenkung. Hierzu dient die (optimale) Aufteilung der Beschäftigten in eine Stamm- und Randbelegschaft. Anpassungen bei ersteren erfolgen überwiegend über Arbeitszeit, bei letzteren über Einstellungen/Entlassungen.

*Funktionaler Flexibilität* beinhaltet dagegen Arbeitszeitmuster, (arbeits-) organisatorische Veränderungen, interne oder externe Qualifizierungsaktivitäten sowie Investitionen und Innovationen. Im Vordergrund steht die Erhöhung der betrieblichen Erträge.

Dieser eher betriebsstrategischen Einteilung der Flexibilitätsinstrumente wird hier nur teilweise gefolgt, da die Daten des IAB-Betriebspanels hierfür nur bedingt geeignet erscheinen. Die mit Bezug auf numerische Flexibilität zu analysierenden Beschäftigungswirkungen und dabei insbesondere die Aufteilung in Stamm- und Randbelegschaften verlangen beschäftigtenbezogene Kombinationen von Daten (Betriebszugehörigkeitsdauer nach Beschäftigtengruppen, Entlohnung nach Beschäftigtengruppen, Entlassungen nach Qualifikation etc.) die das Panel mit dem Betrieb als Grundeinheit nicht hergibt.

Dafür wird zusätzlich (soweit möglich) unterschieden, ob sie in erster Linie mit Variationen der Beschäftigtenzahlen einhergehen (Einstellung/Entlassung) bzw. dieses erleichtern (z.B. befristete Beschäftigung oder externe Mitarbeiter) oder allein durch interne Ausgleichmechanismen (Arbeitszeitvariation, Umbesetzungen) erfolgen.

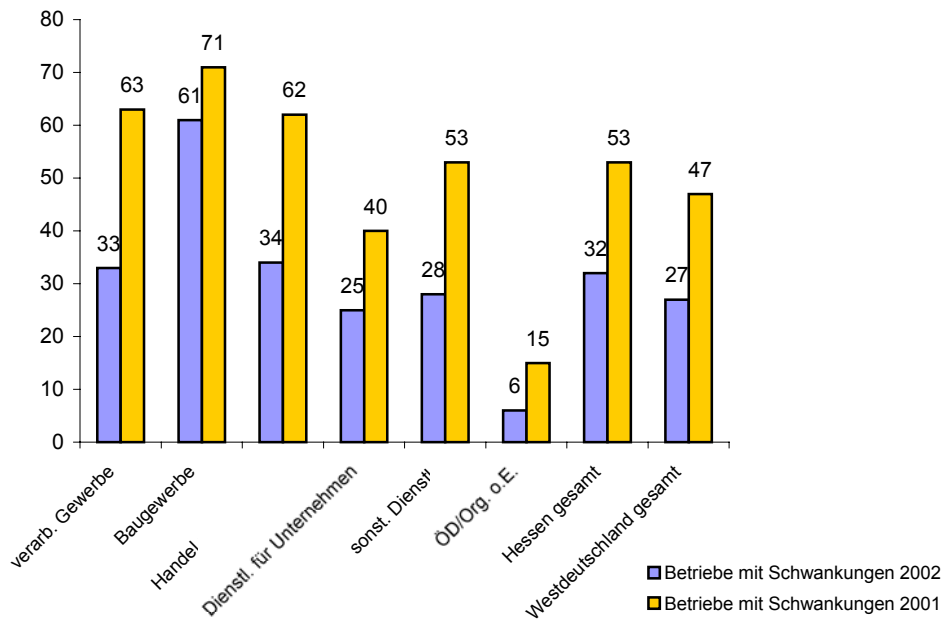
#### **4.1 Schwankungen der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit im Jahr 2002**

Die Betriebe wurden gefragt, ob es im vergangenen Geschäftsjahr Schwankungen der Geschäftstätigkeit gab, mit welchen Instrumenten sie darauf reagierten und welches dieser Instrumente aus ihrer Sicht das bedeutsamste war.

Insgesamt hatten 32% der hessischen Betriebe 2002 stärkere Schwankungen der Geschäftstätigkeit. Das sind sechs Prozentpunkte mehr als in Westdeutschland (27%), aber deutlich weniger als im Jahr zuvor: 2001 hatten noch 53% der hessischen und 47% der westdeutschen Betriebe Schwankungen in der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit.

Am stärksten ausgeprägt sind diese Schwankungen immer noch im Baugewerbe mit 61%. Hier ist der Anteil der Betriebe mit Schwankungen gegenüber dem Vorjahr nur relativ geringfügig gesunken (um 10 Prozentpunkte). Im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Handel und Reparatur und bei den sonstigen Dienstleistungen hat sich der Anteil der Betriebe mit Schwankungen dagegen fast halbiert. Die geringsten Schwankungen weisen die Betriebe aus dem Bereich der öffentlichen Dienstleistungen bzw. Organisationen ohne Erwerbszweck auf (6%).

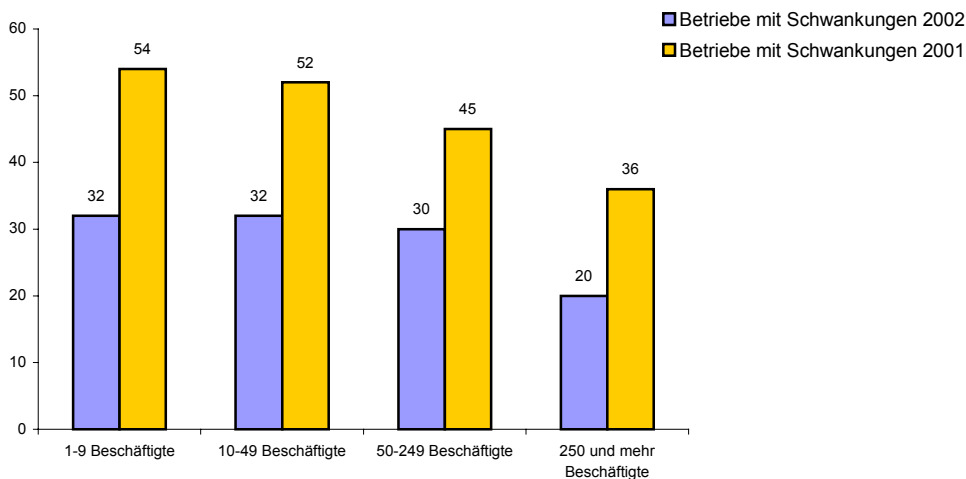
**Graphik IV-1: Schwankungen der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %**



Im Vergleich zur Branchendifferenzierung sind die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen geringer ausgeprägt und liegen in allen Größenklassen nahe dem Durchschnittswert für Hessen. Ausnahme bilden die Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten, hier sind nur 20% der Betriebe von Schwankungen betroffen.

Im Vergleich zu Westdeutschland fällt auf, dass die hessischen Kleinstbetriebe deutlich häufiger diesen Schwankungen ausgesetzt waren als in Westdeutschland insgesamt. Umgekehrt stellt sich dieser Zusammenhang bei Großbetrieben dar: Hier liegt der Anteil der Betriebe mit Schwankungen in Hessen unter dem westdeutschen Durchschnitt.

**Graphik IV-2: Schwankungen der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit in Hessen nach Betriebsgröße, Angaben in %**

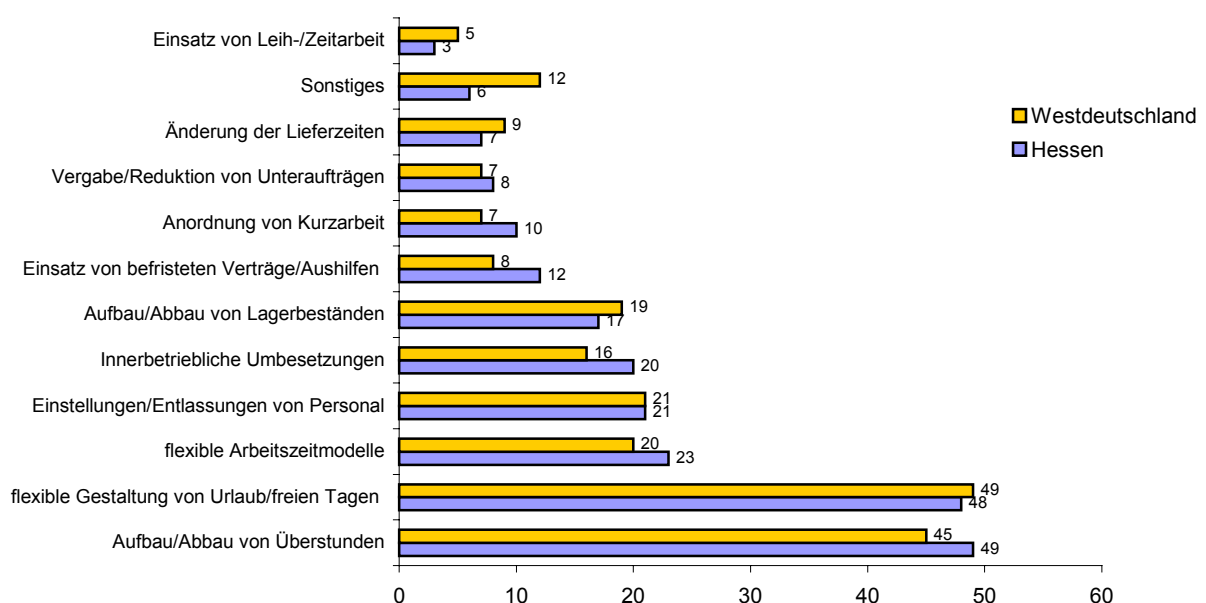


## 4.2 Betriebliche Reaktionen auf Schwankungen der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit

Diejenigen Betriebe, deren Produktion bzw. Geschäftstätigkeit Schwankungen unterlag, wurden weiterhin danach befragt, welche Instrumente der Betrieb nutzte, um hierauf zu reagieren. Dabei zeigte sich, dass Instrumente der Arbeitszeitvariation deutlich häufiger zur Beseitigung von Schwankungen eingesetzt wurden als solche externer Flexibilität (Entlassungen/Einstellungen): Fast 50% der hessischen Betriebe mit Schwankungen nutzte zur Bewältigung u.a. Überstundenregelungen, etwa 48% die flexible Handhabung von Urlaubstagen. Etwa 21% griff auf Entlassung bzw. Einstellung von Personal zurück, besondere Beschäftigungsformen wie der Einsatz von Leih- oder Zeitarbeit spielte nur bei einer Minderheit der Betriebe eine Rolle (3%). Die Ergebnisse für Hessen ähneln denen für Westdeutschland – zumindest was die Rangfolge der eingesetzten Instrumente angeht - sehr stark. Es bleibt somit für Hessen festzuhalten, dass:

- innerbetriebliche Flexibilitätsinstrumente deutlichen Vorrang vor externen Instrumenten haben;
- Entlassungen oder Einstellungen dennoch recht häufig (1/5 der hessischen Betriebe) genutzt werden;
- die in der Diskussion um die Flexibilität/Inflexibilität von Arbeitsmärkten häufig angeführten „besonderen“ Beschäftigungsformen wie Leiharbeit, Zeitarbeit oder Zusatzpersonal durch befristete Verträge/Aushilfen kaum oder gar nicht genutzt werden.

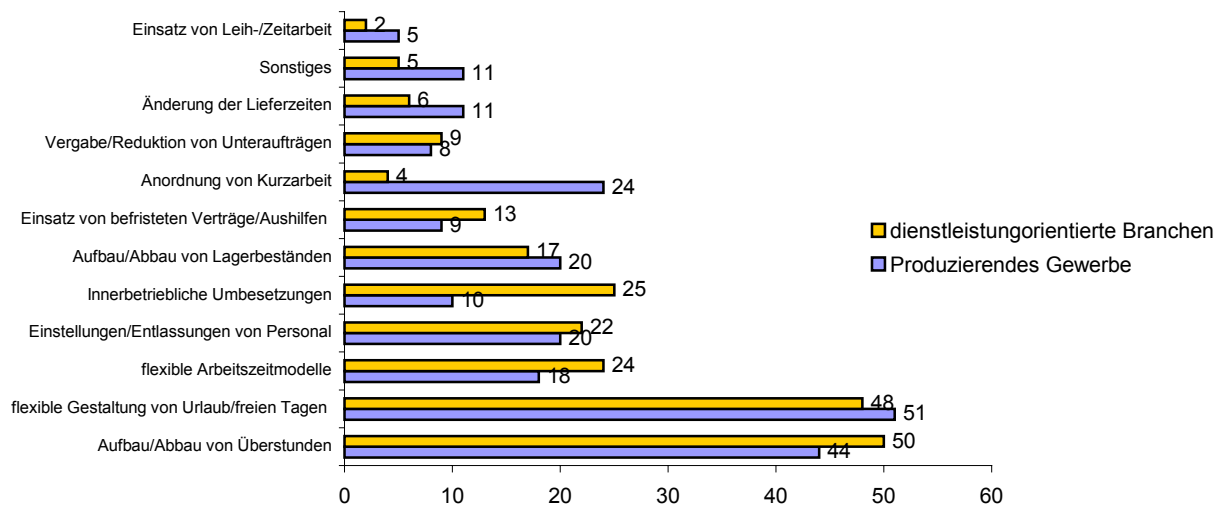
**Graphik IV-3: Eingesetzte Instrumente zur Bewältigung von Schwankungen in der Produktion/Geschäftstätigkeit 2002, Angaben in %, Mehrfachnennungen**



Basis: Betriebe mit Schwankungen in der Produktion/Geschäftstätigkeit

Bei einer Differenzierung nach Wirtschaftszweigen müssen die einzelnen Sektoren - aufgrund teilweise zu geringer Fallzahlen - zusammengefasst werden: Das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe werden zum Produzierenden Gewerbe aggregiert, die übrigen Branchen werden unter dem Begriff der dienstleistungsorientierten Branchen erfasst. Es ergeben sich jedoch nur in Teilbereichen nennenswerte Unterschiede: flexible Arbeitszeitmodelle und innerbetriebliche Umbesetzungen werden in den dienstleistungsorientierten Branchen häufiger genutzt als im Produzierenden Gewerbe. Dafür greifen letztere häufiger zur Kurzarbeit oder nutzen den Auf- bzw. Abbau von Lagerbeständen als Flexibilitätsinstrument. Für beide Branchengruppen gleich bleibt jedoch die Dominanz interner vor externen Flexibilitätsinstrumenten.

**Graphik IV-4: Eingesetzte Instrumente zur Bewältigung von Schwankungen in der Produktion/Geschäftstätigkeit 2002, Angaben in %, Mehrfachnennungen**



Basis: Betriebe mit Schwankungen in der Produktion/Geschäftstätigkeit

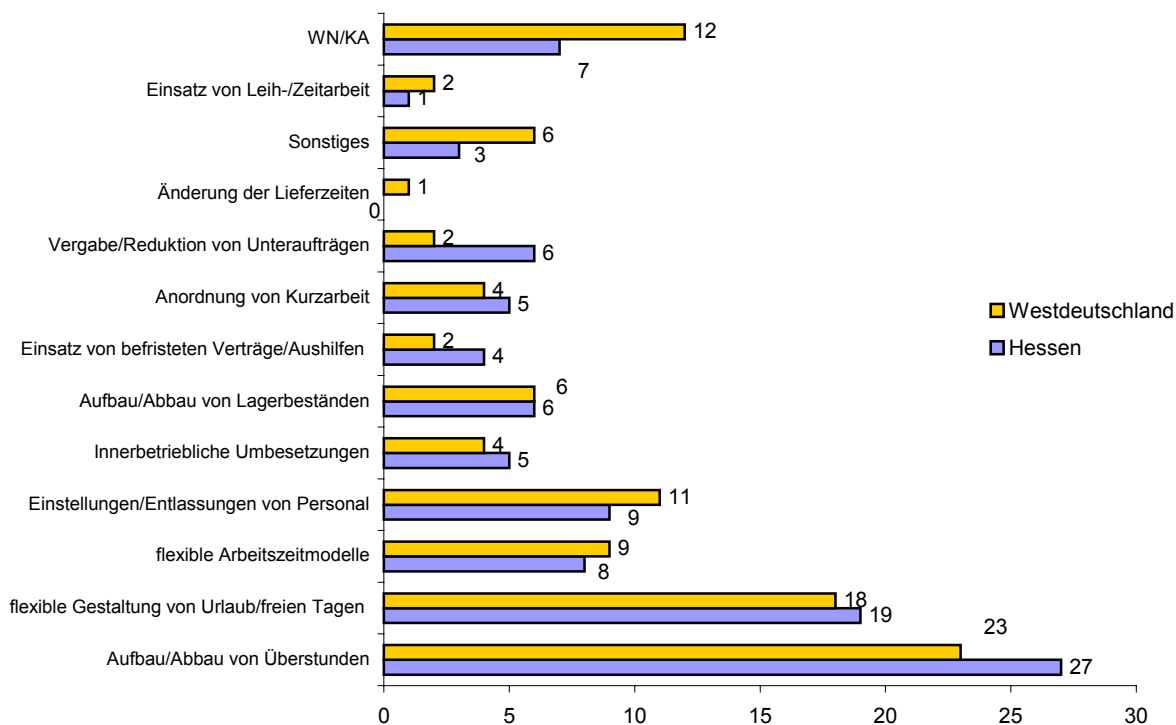
Bei einer Untergliederung der Betriebe nach der Zahl der Beschäftigten zeigen sich ähnliche Ergebnisse für die einzelnen Betriebsgrößenklassen: Es dominieren in allen Klassen Überstunden- bzw. Urlaubsregelungen. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, der Entlassungen/Einstellungen aus Ausgleichsinstrument nutzt, ohne dass jedoch die Häufigkeit interner Instrumente erreicht wird.

Unabhängig von dem tatsächlichen Einsatz der Flexibilitätsinstrumente wurden die Betriebe befragt, welches Instrument aus ihrer Sicht das bedeutsamste sei<sup>6</sup>. Auch hier liegen Überstundenregelungen und die flexible Gestaltung von Urlaub bzw. freien Tagen an der Spitze. Dies gilt für Hessen und Westdeutschland gleichermaßen, wobei in Hessen anteilig noch mehr Betriebe den Auf-/Abbau von Überstunden als wichtigstes Instrument einschätzten. An dritter Stelle folgen Entlassungen bzw. Ein-

<sup>6</sup> Mehrfachnennungen waren hier also nicht möglich.

stellungen vor flexiblen Arbeitszeitmodellen. Leiharbeit oder Zeitarbeit spielten nicht nur in der Praxis kaum eine Rolle, auch in der betrieblichen Einschätzung ihrer Bedeutsamkeit liegen sie mit an letzter Stelle.

**Graphik IV-5: Wichtigstes Instrument zur Bewältigung von Schwankungen in der Produktion/Geschäftstätigkeit, Angaben in % aller Betriebe mit Schwankungen**



### 4.3 Beschäftigungsdynamik in Hessen 2003

In Kapitel 2 wurde dargelegt, dass sich die Gesamtbeschäftigtenzahl in Hessen zwischen dem 30.6.2002 und dem 30.6. 2003 kaum verändert hat. Hinter dieser scheinbar stagnierenden Beschäftigung verbirgt sich jedoch eine wesentlich höhere Dynamik, wenn man alle im Jahresverlauf aufgetretenen Neueinstellungen bzw. Personalabgänge berücksichtigt. Das folgende Kapitel befasst sich mit den Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen im ersten Halbjahr 2003. Auf diesem Wege soll die dort herrschende Fluktuation untersucht werden.

Oben wurde erläutert, dass Einstellungen bzw. Entlassungen im Jahr 2002 aus betrieblicher Sicht das dritt wichtigste Instrument zur Beseitigung von Produktions- bzw. Geschäftstätigkeitsschwankungen waren. Es stellt sich die Frage, inwieweit die tatsächlichen Einstellungen und Entlassungen im 1. Halbjahr 2003 Ausdruck von Flexibilisierungsbestrebungen waren. Hierzu sind Einstellungen und Entlassungen quantitativ und qualitativ einer genaueren Analyse zu unterziehen.

### 4.3.1 Personaleinstellungen in Hessen im 1. Halbjahr 2003

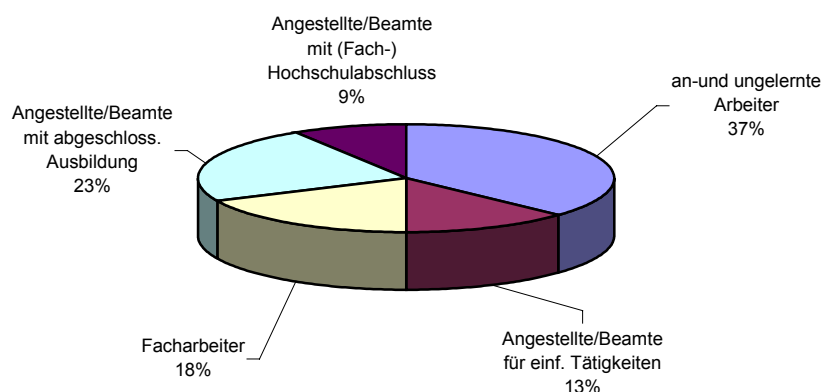
Im ersten Halbjahr 2003 wurden in Hessen ca. 131.000 Personen neu eingestellt (zum Vergleich 1. Halbjahr 2002: 157.000). Bei einem Bestand von etwa 2.745.000 Beschäftigten zur Jahresmitte 2003 entspricht dies einer Quote von 4,8% (zum Vergleich 1. Halbjahr 2002: 5,8%). In Westdeutschland war diese Quote mit 4,6% etwas niedriger. Der Anteil von Frauen an den Neueinstellungen lag in Hessen bei 49% oder rund 64.000 Personen. Dies liegt deutlich über der Frauenerwerbsquote von 44%, Frauen wurden damit überdurchschnittlich häufig neu eingestellt.

Fast 40% der Neueinstellungen erfolgten über einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag, ein Jahr zuvor (1. Halbjahr 2002) lag der Anteil befristeter Arbeitsverträge an allen Neueinstellungen nur bei 30%. Dabei waren Frauen von einer Befristung in höherem Maße betroffen als Männer. Bei ihnen liegt der Anteil der befristet eingestellten Arbeitnehmerinnen an den Neueinstellungen bei über 42%.

Von den gesamten Neueinstellungen wurden ca. 15.000 über die Agenturen für Arbeit vermittelt. Dies entspricht einem Anteil von 11,5%, er liegt unter dem Durchschnitt für Westdeutschland von 14,3%.

Etwa 37% aller neu eingestellten Arbeitskräfte waren an- bzw. ungelernete Arbeiter/innen. Werden hierzu noch die Angestellten/Beamten für einfache Tätigkeiten (Anteil von 13%) hinzugezählt, beträgt der Anteil an Geringqualifizierten an allen Neueinstellungen 50%. Die höherqualifizierten Neueinstellungen verteilen sich auf Facharbeiter (18% aller Neueinstellungen) Angestellte/Beamte mit abgeschlossener Ausbildung (23%) und Angestellte/Beamte mit (Fach-) Hochschulabschluss (9%).

**Graphik IV-6: Neueinstellungen nach Qualifikationsgruppen im 1. Halbjahr 2003 in Hessen, Angaben in % aller Neueinstellungen**

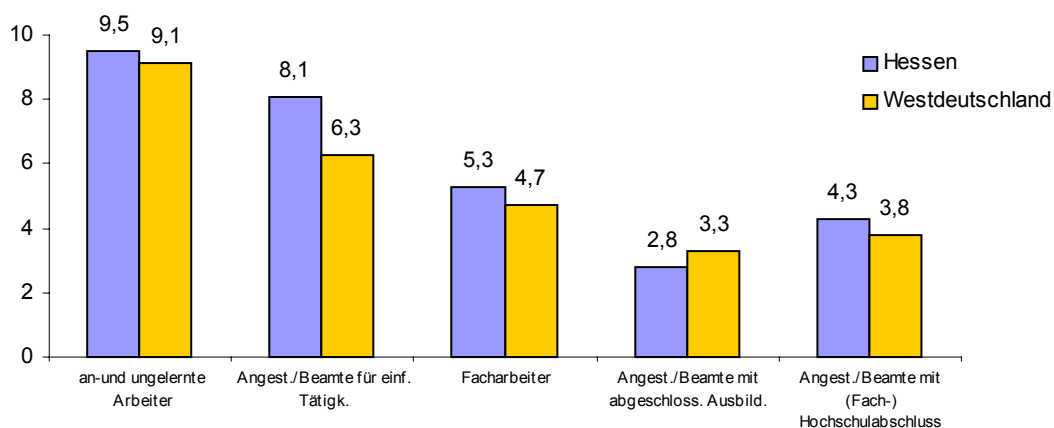


Diese Ergebnisse relativieren sich weiter zugunsten der Geringqualifizierten, berücksichtigt man, dass die hier unterschiedenen Beschäftigtenkategorien unterschiedlich große Anteile an den gesamten Beschäftigten ausmachen. Setzt man die Zahl der

Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2003 mit dem Bestand an Arbeitskräften der jeweiligen Kategorie ins Verhältnis, lässt sich erkennen, dass die Einstellungsquote für Geringqualifizierte wesentlich höher liegt als die für Höherqualifizierte. Die höchste Einstellungsquote hatten *an- und ungelernete Arbeiter* mit 9,5%, die niedrigste die *Angestellten/Beamten mit abgeschlossener Ausbildung* mit 2,8%. Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass 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.

In Westdeutschland ergaben sich ähnliche Ergebnisse. Ausnahme bildeten die Angestellten/Beamten für einfache Tätigkeiten, hier lag die Einstellungsquote in Hessen deutlich über der in Westdeutschland.

**Graphik IV-7: Einstellungsquoten nach Beschäftigungskategorien im 1. Halbjahr 2003, Angaben in %**



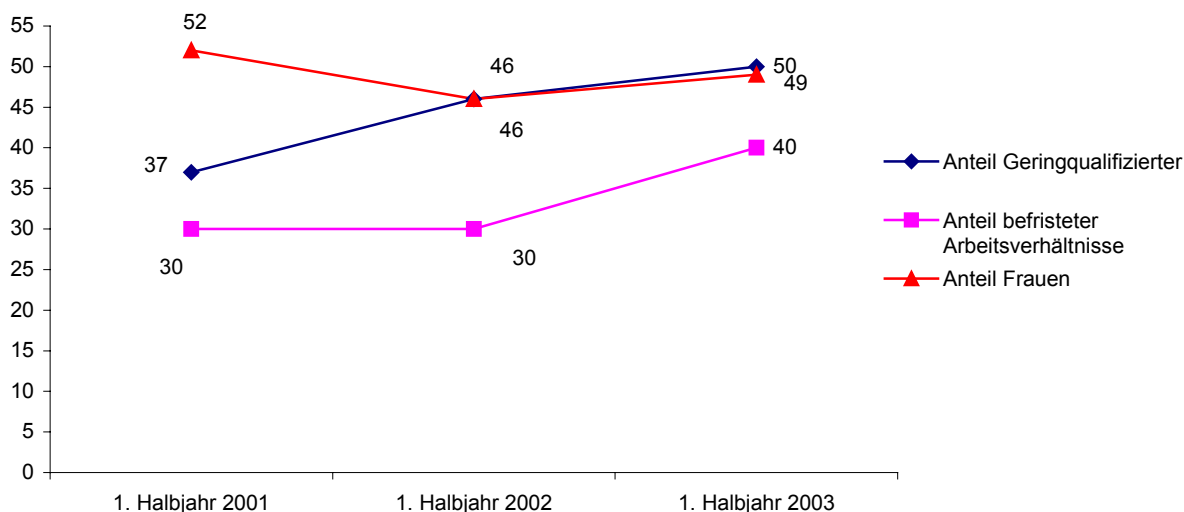
Wird die Entwicklung der Neueinstellungen in Hessen seit 2001 betrachtet zeigt sich, dass der Anteil der Geringqualifizierten an allen Neueinstellungen kontinuierlich zugenommen hat (von 35% auf 50%). Der Anteil befristeter Arbeitsverträge blieb zunächst konstant und erst im letzten Jahr hat sich ein starker Anstieg ergeben.

Bezüglich des Frauenanteils an allen Neueinstellungen ergibt sich keine eindeutige Tendenz: von 2001 auf 2002 sank der Frauenanteil deutlich, 2003 ist wieder ein Anstieg zu verzeichnen.

Etwa 2% aller Betriebe, die Neueinstellungen vornahmen, gaben an, dass unter den Neueinstellungen auch Personen waren, die früher als Leiharbeiter in dem Unternehmen tätig waren.



**Graphik IV-8: Struktur der Neueinstellungen in Hessen 2001-2003, Angaben in %**

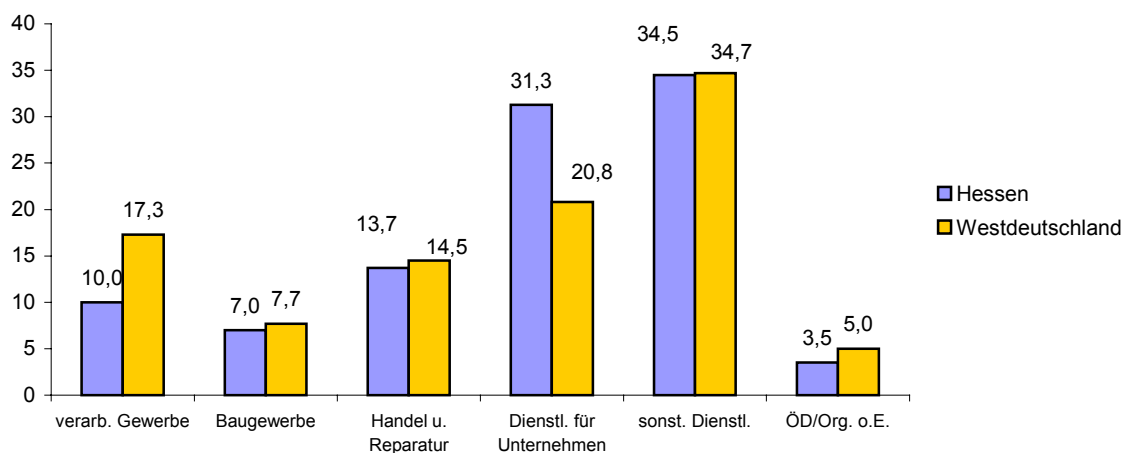


#### 4.3.2 Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2003 nach Wirtschaftszweigen

Wenn im 1. Halbjahr 2003 Arbeitskräfte neu eingestellt wurden, dann hauptsächlich in den dienstleistungsorientierten Sektoren. Nur etwa 17% aller Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2003 wurden im Produzierenden Gewerbe (Baugewerbe und Verarbeitendes Gewerbe) getätigt. Die höchsten Anteile an Neueinstellungen hatten die sonstigen Dienstleistungen mit 34,5% und die unternehmensnahen Dienstleistungen mit 31,3%.

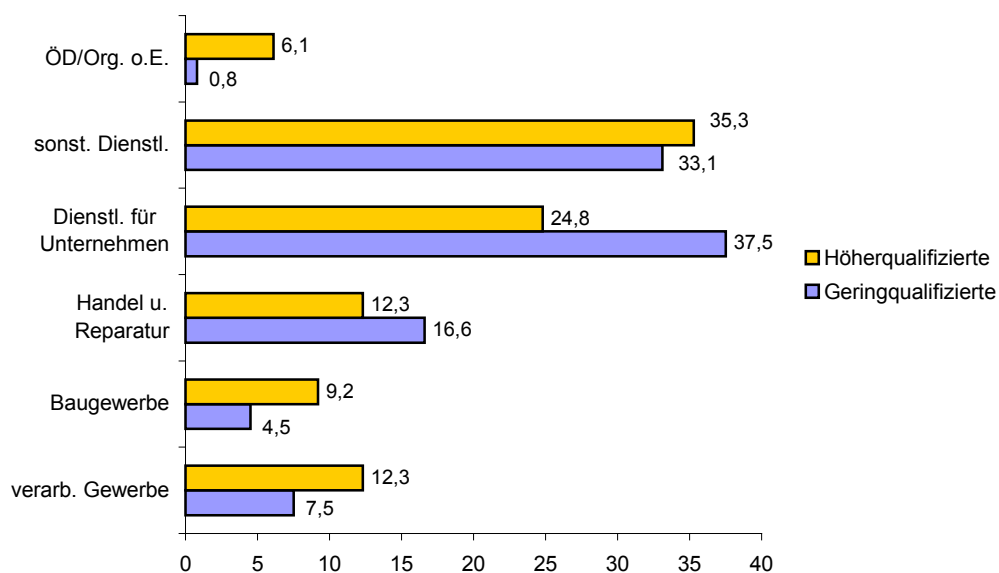
Im Vergleich zu Westdeutschland insgesamt hat Hessen einen wesentlich geringeren Anteil an Neueinstellungen im Verarbeitenden Gewerbe und dafür einen deutlich höheren im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen.

**Graphik IV-9: Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Neueinstellungen**



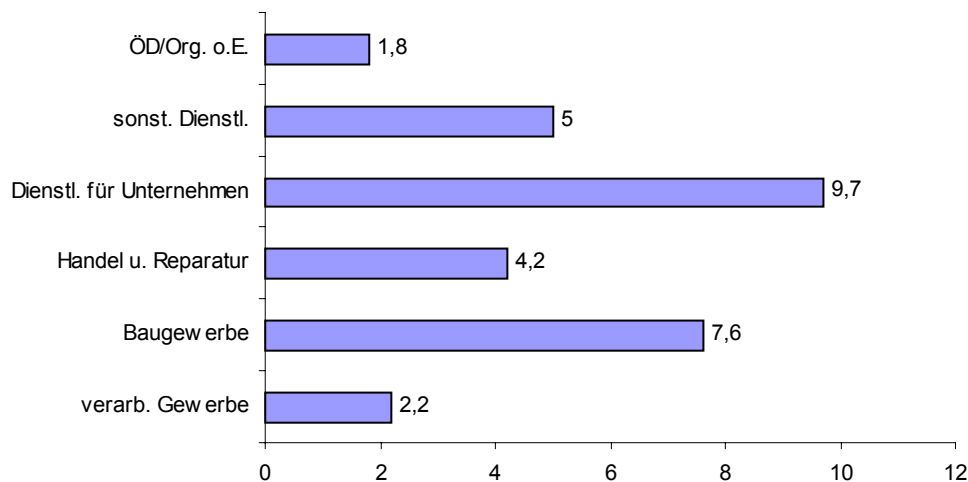
Werden Facharbeiter, Angestellte/Beamte mit Ausbildung bzw. (Fach-) Hochschulabschluss wiederum zur Gruppe der höher Qualifizierten zusammengefasst und der Gruppe der Geringqualifizierten (un- und angelernte Arbeiter sowie einfache Angestellte und Beamte) gegenübergestellt, wird deutlich, dass über 70% aller Geringqualifizierten in den beiden Sektoren „Dienstleistungen für Unternehmen“ und „sonstige Dienstleistungen“ eingestellt wurden. Die Neueinstellungen bei Höherqualifizierten verteilen sich gleichmäßiger über die Sektoren, aber auch hier haben die Dienstleistungsbranchen die höchsten Anteile.

**Graphik IV-10: Neueinstellungen nach Wirtschaftszweigen und Qualifikationsgruppen im 1. Halbjahr 2003 in Hessen , Anteile in % an allen Einstellungen der jeweiligen Qualifikationsgruppe**



Wird die Zahl der Neueinstellungen bezogen auf die Zahl der Beschäftigten zeigt sich, dass die unternehmensnahen Dienstleistungen die mit Abstand höchste Einstellungsquote aufweisen: Auf je Tausend Beschäftigte kommen hier nahezu 100 Neueinstellungen. Die geringsten Einstellungsquoten haben die öffentlichen Dienstleistungen und das Verarbeitende Gewerbe.

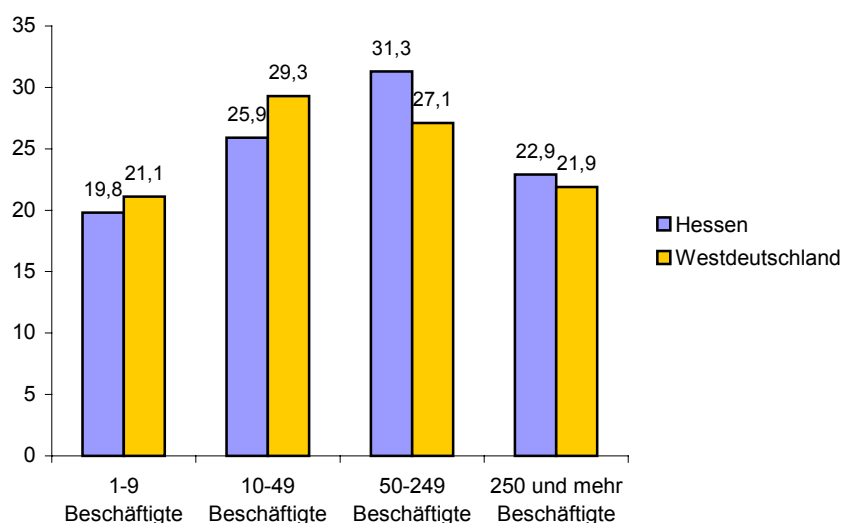
**Graphik IV-11: Einstellungsquoten (Einstellungen pro 100 Beschäftigte) im 1. Halbjahr 2003 in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %**



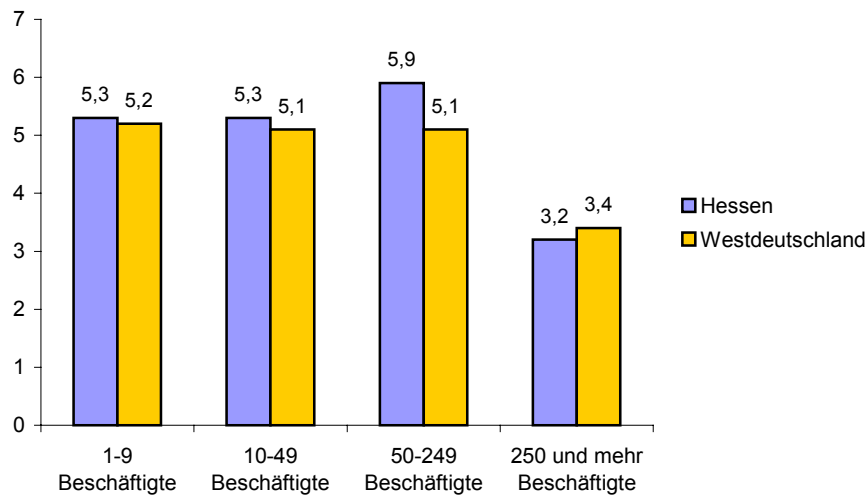
#### 4.3.3 Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2003 nach Betriebsgrößenklassen

Eine Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass die meisten Neueinstellungen von mittelgroßen Betrieben (50-249 Beschäftigte) vorgenommen wurden. Den geringsten Anteil (unter 20%) an Neueinstellungen in Hessen hatten Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Diese Quote liegt auch unter dem westdeutschen Durchschnitt, auf eine generelle Zurückhaltung von Kleinst- oder Kleinbetrieben bei Neueinstellungen zu schließen, wäre jedoch verfehlt. Gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl in diesen Betriebsgrößenklassen, wird eine Einstellungsquote von 5,2% erreicht. Diese Quote liegt deutlich über der von Großbetrieben (3,2%).

**Graphik IV-12a: Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2003 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in % aller Neueinstellungen**



**Graphik IV-12b: Einstellungsquoten im 1. Halbjahr 2003 nach Betriebsgrößenklassen**

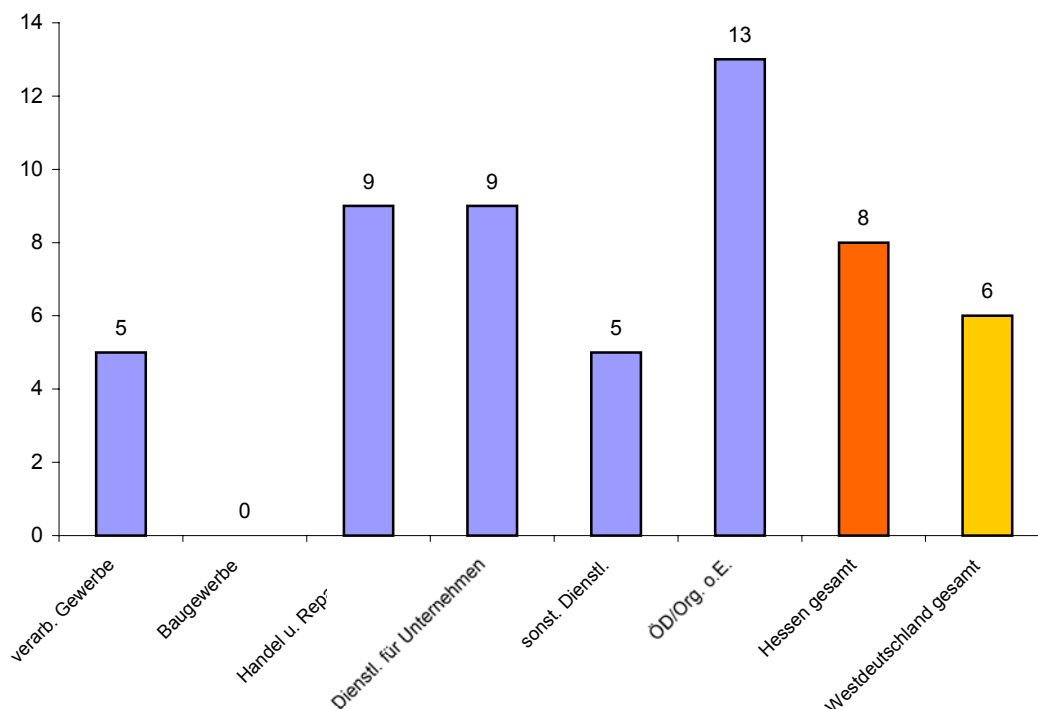


#### **4.3.4 Exkurs: Ungedeckter Personalbedarf und Wege der Personalsuche**

Betrieblicher Personalbedarf bzw. Rekrutierungswege haben nicht direkt etwas mit dem Themenschwerpunkt „Flexibilität“ zu tun. Sie werden hier dennoch (als Exkurs) mitbehandelt, da sie zum einen thematisch mit den Einstellungen eng verbunden sind. Zum anderen gibt der Umfang des zusätzlichen Personalbedarf Aufschluss, inwieweit bei Einstellungen überhaupt Flexibilitätsbarrieren beseitigt werden müssen, oder anders formuliert: Die Obergrenze an Einstellungen, die durch Flexibilisierung des Arbeitsmarktes maximal erreichbar wäre.

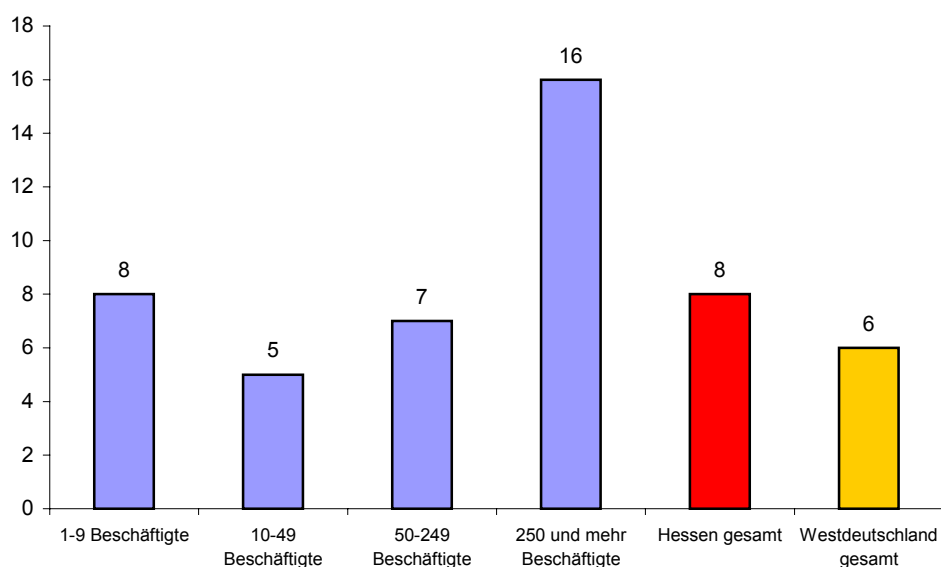
Über die 22% der hessischen Betriebe, die im 1. Halbjahr 2003 Personal eingestellt haben, hinaus, hatten noch 8% der Betriebe Personalbedarf, den sie aber nicht decken konnten. Besonders ausgeprägt war dieser ungedeckte Bedarf im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen bzw. Organisationen ohne Erwerbscharakter: 13% aller Betriebe aus diesem Sektor, die keine Einstellungen im 1. Halbjahr 2003 vorgenommen hatten, hätten gerne Personal eingestellt. Aber auch im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen und des Handels gaben jeweils 9% aller nichteinstellenden Betriebe an, dass sie Personal benötigt hätten. Keinen zusätzlichen Personalbedarf gab es dagegen im Baugewerbe.

**Graphik IV-13: Betriebe, die im 1.Halbjahr 2003 trotz Bedarf keine Personen eingestellt haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %**



16% aller Großbetriebe (mehr als 250 Beschäftigte) haben trotz Bedarfs keine Personen im 1. Halbjahr eingestellt. Gleiches gilt auch immerhin für 8% aller Kleinstbetriebe (weniger als 10 Beschäftigte).

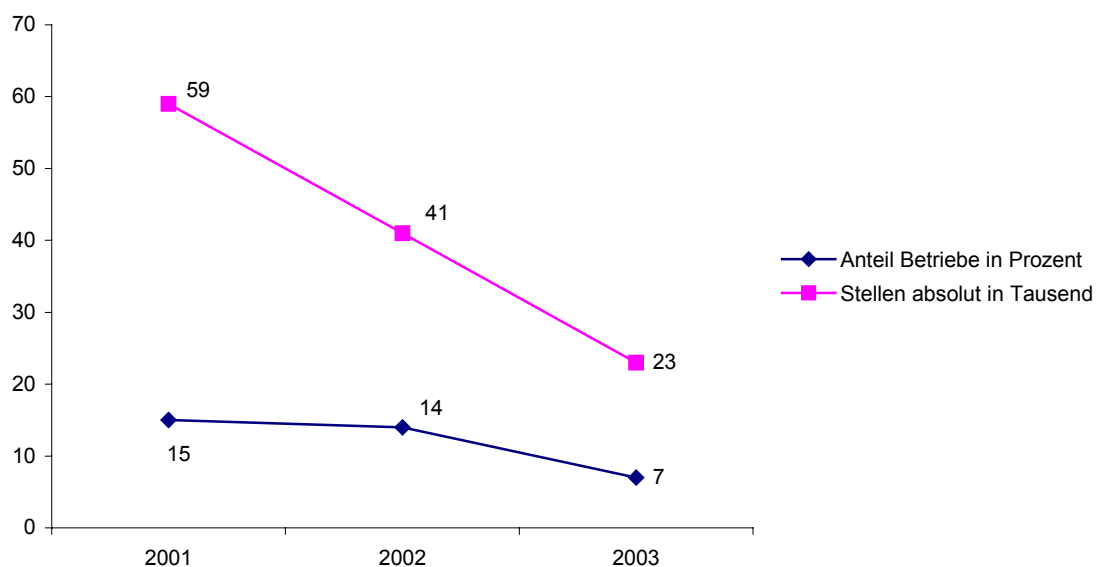
**Graphik IV-14: Betriebe, die im 1.Halbjahr 2003 trotz Bedarf keine Personen eingestellt haben, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %**



Zum Befragungszeitpunkt Mitte 2003 suchten 7% aller hessischen Betriebe akut, d.h. zum nächstmöglichen Einstellungstermin, Arbeitskräfte. Insgesamt waren zu diesem

Zeitpunkt etwa 23.000 Stellen sofort zu besetzen. Etwa 52% dieser Stellen waren der Agentur für Arbeit gemeldet, eine recht hohe Quote (zum Vergleich Westdeutschland: 47%)<sup>7</sup>. Die Zahl der Betriebe mit offenen Stellen hat sich damit gegenüber dem Jahr 2002 halbiert: Bei der letzten Panelbefragung gaben noch 14% aller hessischen Betriebe an, Personal zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu suchen, vakant waren etwa 41.000 Stellen, im Jahr 2001 waren es noch 15% aller Betriebe mit 59.000 offenen Stellen. Angesichts der Höhe und Entwicklung der Arbeitslosenzahlen ist nicht davon auszugehen, dass dieser Rückgang auf eine Abnahme des Mismatch auf dem Arbeitsmarkt zurückzuführen ist, sondern schlichtweg auf einen konjunkturell bedingten Rückgang des Arbeitskräftebedarfs und damit des Stellenangebots.

**Graphik IV-15: Sofort zu besetzende offene Stellen in Hessen Mitte 2001 bis Mitte 2003**

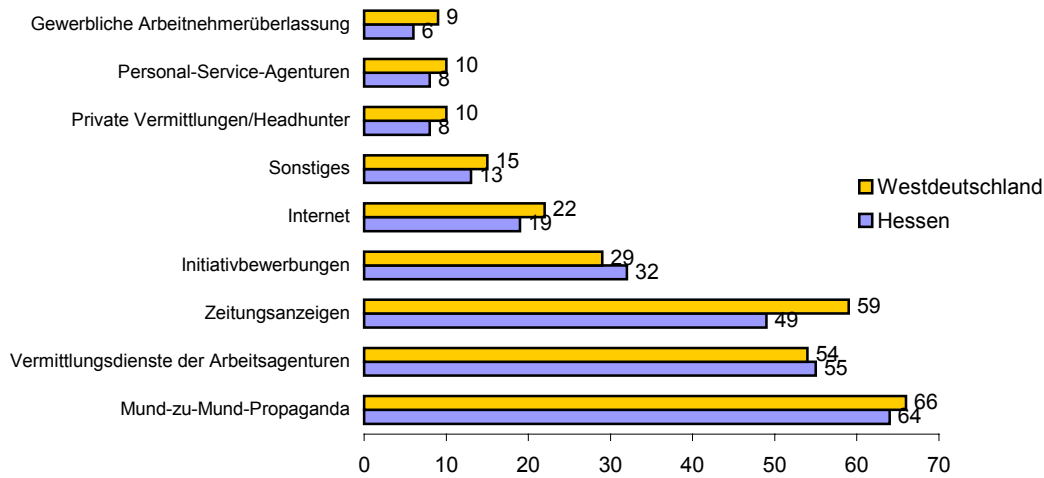


Die Betriebe wurden (unabhängig davon, ob sie akut Arbeitskräfte suchten) gefragt, welche Wege zur Personalrekrutierung sie nutzen und welche dieser Wege für den Betrieb am bedeutsamsten ist.

An erster Stelle bei der Nutzung standen dabei informelle Rekrutierungswege (Mund-zu-Mund-Propaganda), gefolgt von den Vermittlungsdiensten der Arbeitsagenturen und Zeitungsinseraten. Gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung und Personal-Service-Agenturen werden dagegen nur von einer Minderheit der Betriebe genutzt.

<sup>7</sup> Nach IAB-Untersuchungen schwankt der Anteil der gemeldeten an allen offenen Stellen seit dem Jahr 2000 zwischen 33% und 36% (vgl. Spitznagel, Vogler-Ludwig 2004). Dabei sind allerdings auch später zu besetzende Stellen berücksichtigt, die Meldequote bei den Vakanzen liegt zumeist deutlich höher (vgl. ebenda; vgl. auch Scherl 2004).

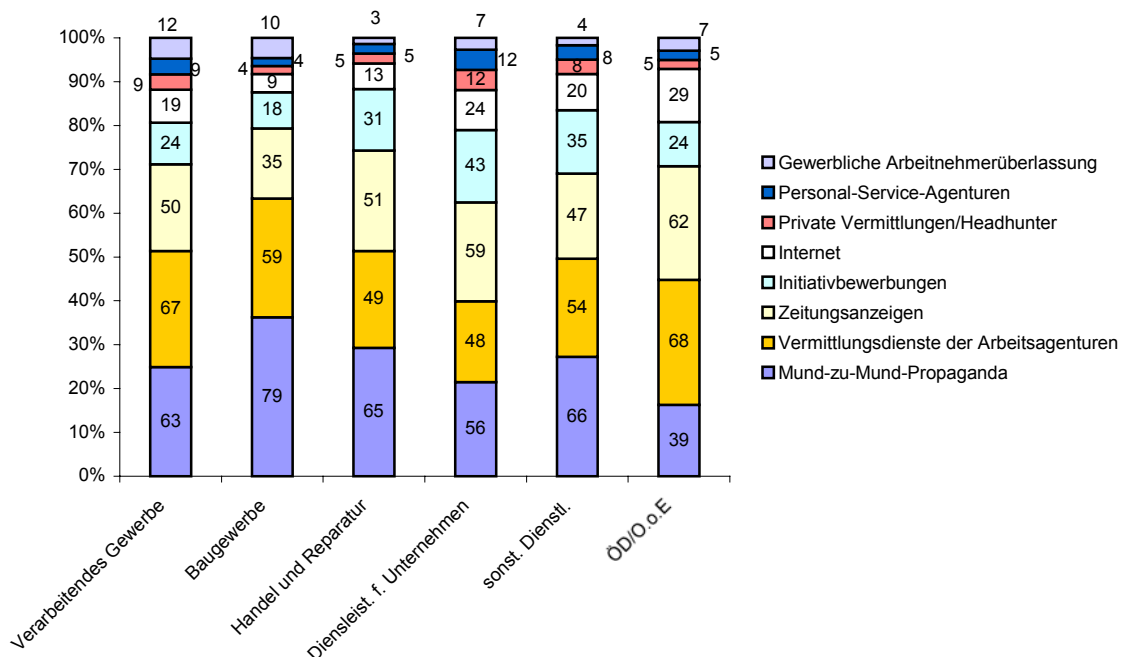
**Graphik-IV-16: Genutzte Wege der Personalrekrutierung 2003, Angaben in %, Mehrfachnennungen**



Die Vermittlungsdienste der Arbeitsagenturen werden dabei besonders häufig von Betrieben des verarbeitenden Gewerbes sowie des öffentlichen Dienstleistungssektors/Organisationen ohne Erwerbscharakter in Anspruch genommen, sie sind in diesen Branchen der am häufigst genutzte Rekrutierungsweg. Diese Vermittlungsdienste werden dafür vom privaten Dienstleistungssektor nur unterdurchschnittlich in Anspruch genommen.

Personal-Service-Agenturen bzw. gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung spielen als Rekrutierungsweg im Verarbeitenden Gewerbe noch eine vergleichsweise bedeutende Rolle, zumindest für die Personal-Service-Agenturen gilt dies auch für die unternehmensnahen Dienstleistungen.

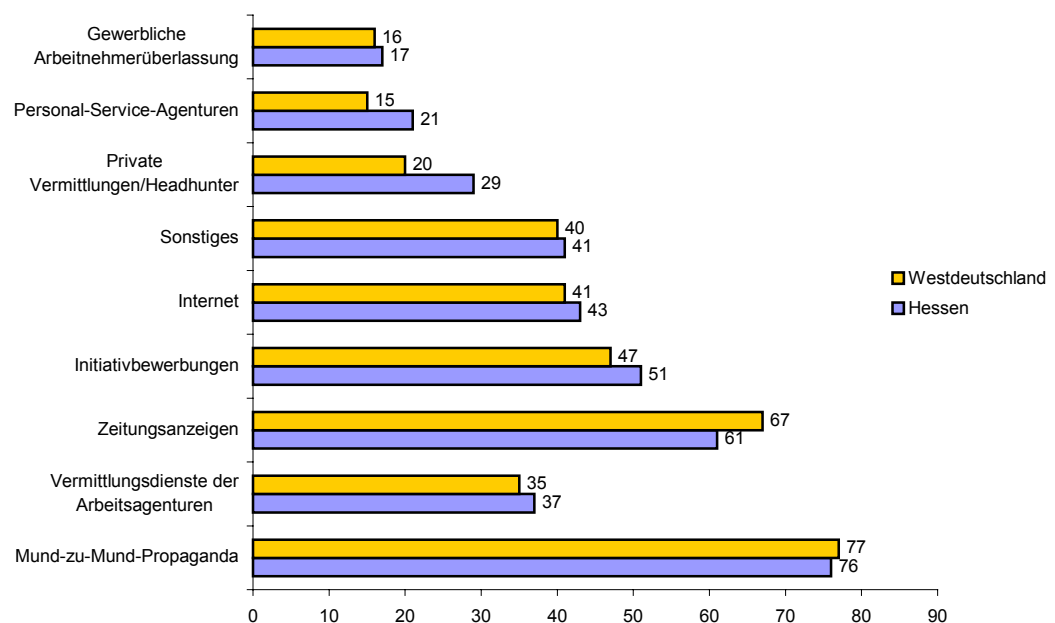
**Graphik IV-17: Genutzte Wege der Personalrekrutierung in Hessen 2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %, Mehrfachnennungen**



Differenziert nach Betriebsgröße ist auffallend, dass nahezu alle genannten Rekrutierungswege mit zunehmender Betriebsgröße häufiger genutzt werden. Ausnahme bildet nur die Mund-zu-Mund-Propaganda, hier gilt der umgekehrte Zusammenhang: Je kleiner der Betrieb, desto häufiger die Nutzung.

Desweiteren wurden die Betriebe gebeten, für jeden der genutzten Rekrutierungswege anzugeben, ob seine Bedeutung für den Betrieb eher hoch oder eher gering ist. Dabei wird deutlich, dass Mund-zu-Mund-Propaganda nicht nur der am häufigsten genutzte Rekrutierungsweg ist, sondern von den Nutzern auch als bedeutsam eingeschätzt wird. Für die Vermittlungsdienste der Arbeitsagenturen gilt dieser Zusammenhang zwischen häufiger Nutzung und hoher Bedeutung dagegen nicht: 55% der Betriebe nutzen sie, aber nur 37% der Nutzer schätzen ihre Bedeutung hoch ein. Das Internet wird dagegen nur von 19% der Betriebe in Anspruch genommen, aber für 43% der Nutzer ist es als Rekrutierungsweg von hoher Bedeutung.

**Graphik IV-18: Hohe Bedeutung der genutzten Personalrekrutierungswege 2003, Angaben in % der Betriebe, die den jeweiligen Weg nutzen**



#### 4.3.5 Personalabgänge im ersten Halbjahr 2003

Den 131.000 Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2003 in Hessen stehen etwa 139.000 Personalabgänge gegenüber. Unter Personalabgängen werden im IAB-Panel Entlassung, Kündigung seitens des Arbeitnehmers, einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrags bzw. Beschäftigungsverhältnisses, Versetzung in anderen Betrieb des gleichen Unternehmens, Abgänge nach der Ausbildung, (Vor-)Ruhestand, Auslauf von befristeten Verträgen sowie gesundheitsbedingte Erwerbsunfähigkeit summiert.

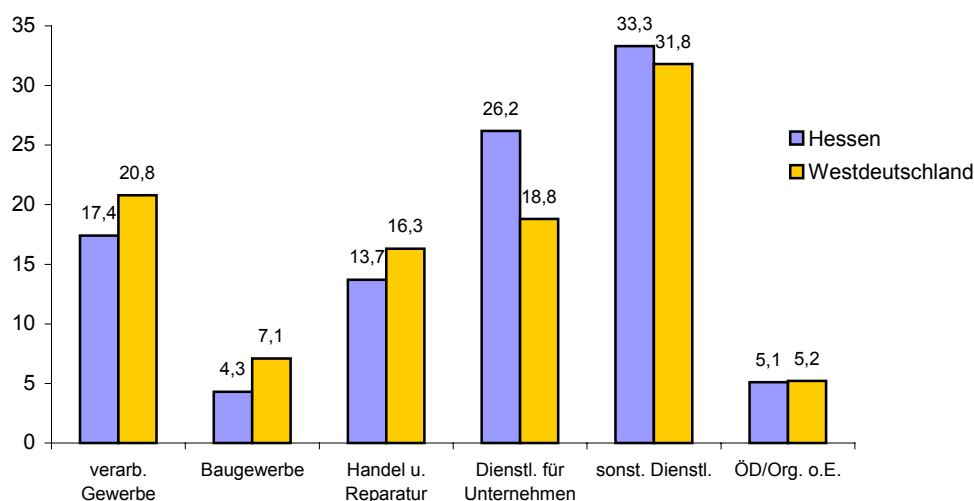


Die Personalabgänge, bezogen auf den Beschäftigtenstand zur Jahresmitte 2003, entsprechen einer Abgangsquote von 5,1% (zum Vergleich: 5,9% im 1. Halbjahr 2002). Unter den Abgängen waren circa 65.000 Frauen, das entspricht 47% aller Personalabgänge und liegt leicht über der Frauenerwerbsquote (44%).

In Westdeutschland lag die Abgangsquote, bezogen auf denselben Zeitraum, bei ca. 5% der Beschäftigten.

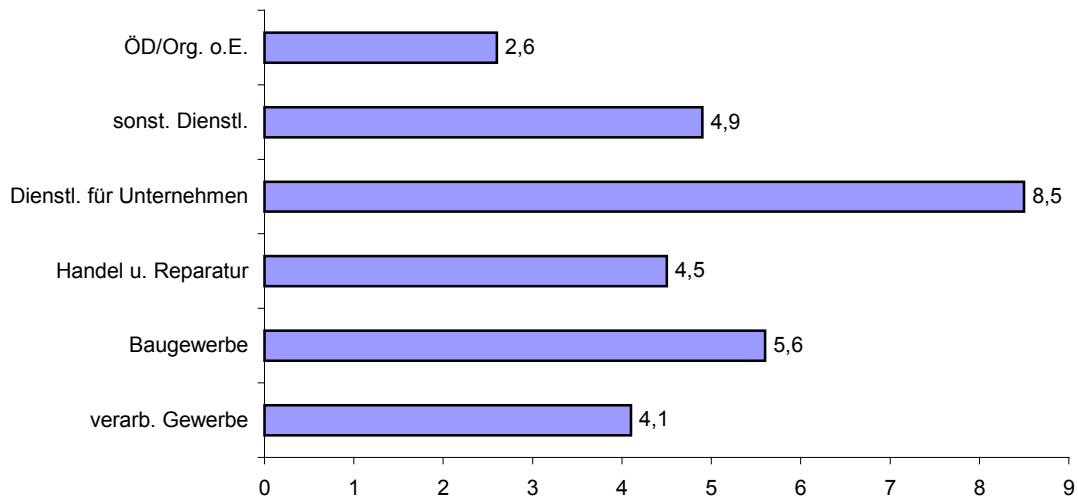
Die meisten Abgänge verzeichneten in Hessen die sonstigen Dienstleistungen sowie die Dienstleistungen für Unternehmen mit 33% respektive 26% an den gesamten Personalabgängen. In Westdeutschland ist die höchste Abgangsquote ebenfalls bei den sonstigen Dienstleistungen zu finden, die Anteile an Personalabgängen bei den unternehmensnahen Dienstleistungen sind aber deutlich geringer als in Hessen.

**Graphik IV-19: Personalabgänge im 1. Halbjahr 2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Personalabgänge**



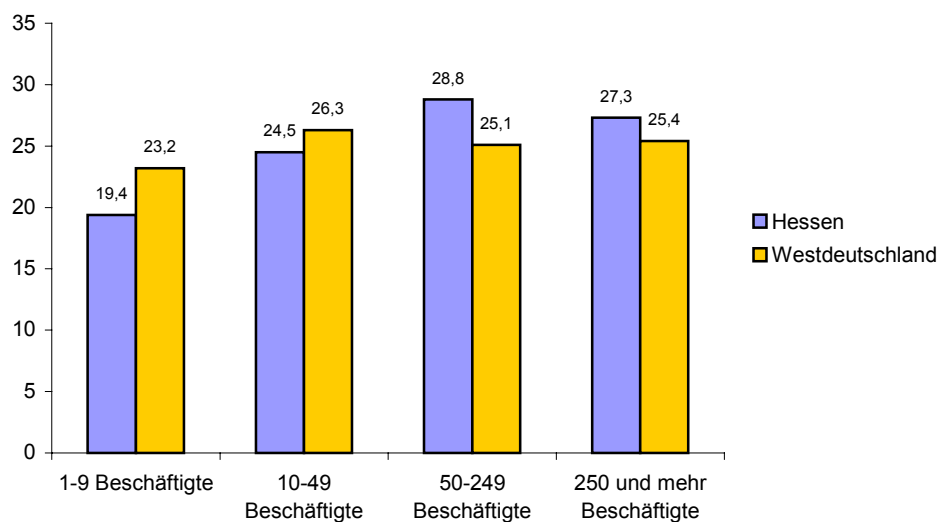
Gemessen an den Beschäftigten im jeweiligen Sektor hatte jedoch der Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen die höchsten Personalabgänge: Pro 1.000 Beschäftigte gab es in diesem Sektor etwa 85 Abgänge. Die geringsten Abgangsquoten hatten der öffentliche Bereich bzw. die Organisationen ohne Erwerbscharakter.

**Graphik IV-20: Personalabgangsquoten in Hessen im 1. Halbjahr 2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %**



Die geringsten Anteile an Personalabgängen in Hessen hatten die Kleinst- und Kleinbetriebe, sie lagen auch unter dem Durchschnitt für Westdeutschland. Dafür waren die Anteile mittelgroßer Betriebe und Großbetriebe in Hessen überdurchschnittlich hoch.

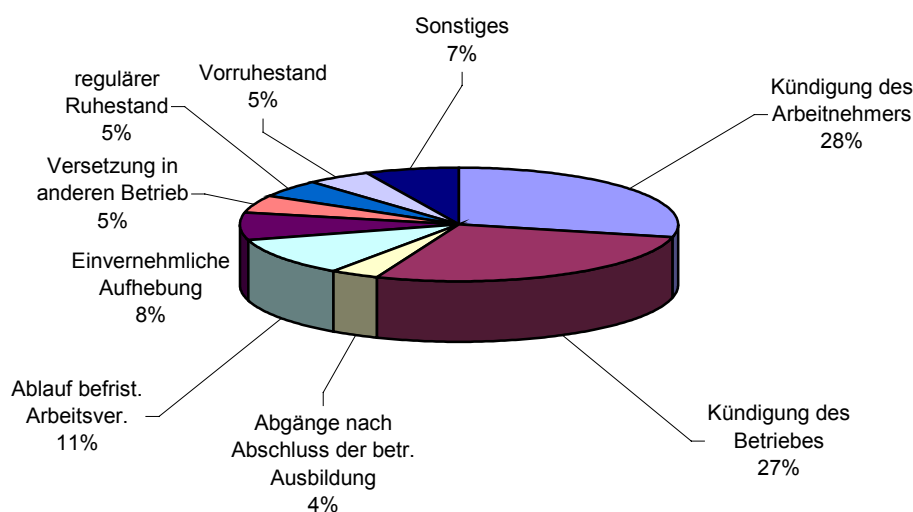
**Graphik IV-21: Personalabgänge im 1. Halbjahr 2003 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in % aller Personalabgänge**



#### 4.3.6 Ursachen für Personalabgänge

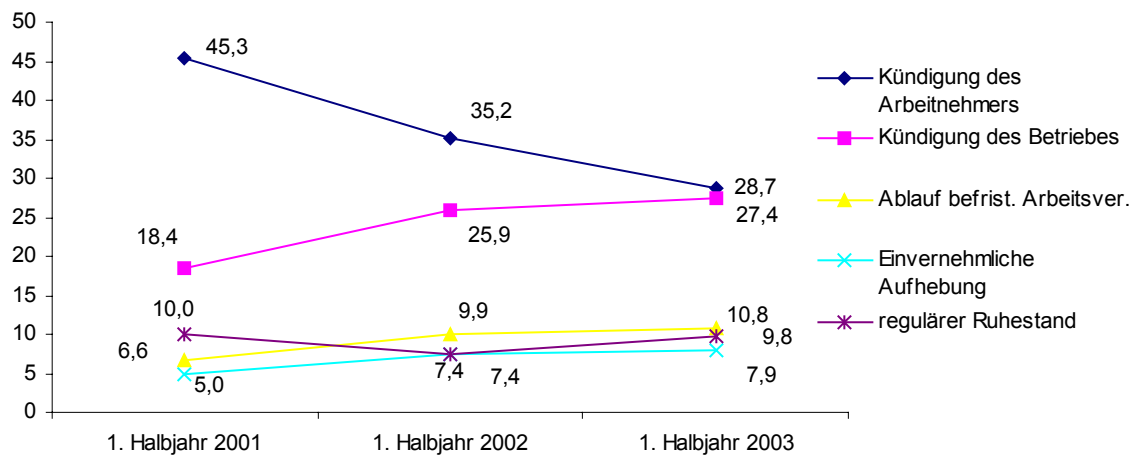
28% aller Personalabgänge in Hessen gingen auf eine Kündigung seitens des Arbeitnehmers zurück. Dies ist immer noch der häufigste Grund für die Personalabgänge. Fast gleichauf folgen inzwischen die Kündigungen seitens des Betriebes mit 27% aller Personalabgänge, der Ablauf befristeter Arbeitsverträge liegt mit 11% an dritter Stelle. Die Ergebnisse für Westdeutschland ähneln denen für Hessen, auch hier liegen Kündigungen seitens der Arbeitnehmer (30%) bzw. seitens der Betriebe (30%) an der Spitze, gefolgt vom Ablauf befristeter Arbeitsverträge (13%).

**Graphik IV-22: Gründe für die Personalabgänge in Hessen im 1. Halbjahr 2003, Angaben in % aller Abgänge**



Verglichen mit den Vorjahren lässt sich in Hessen ein starker Rückgang des Anteils der Kündigungen durch die Arbeitnehmer an allen Personalabgängen beobachten. Zwischen 2001 und 2003 ist er von 45% auf 28% gesunken. Gleichzeitig sind die Anteile betrieblicher Kündigungen stetig angestiegen (von 18% auf 27%). Durch die zunehmende Bedeutung befristeter Beschäftigungsverhältnisse hat auch das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge als Grund für Personalabgänge kontinuierlich an Bedeutung gewonnen. Alle anderen Ursachen sind weitgehend konstant geblieben.

**Graphik IV-23: Ausgewählte Gründe für Personalabgänge in Hessen im Zeitvergleich, Angaben in % aller Personalabgänge**

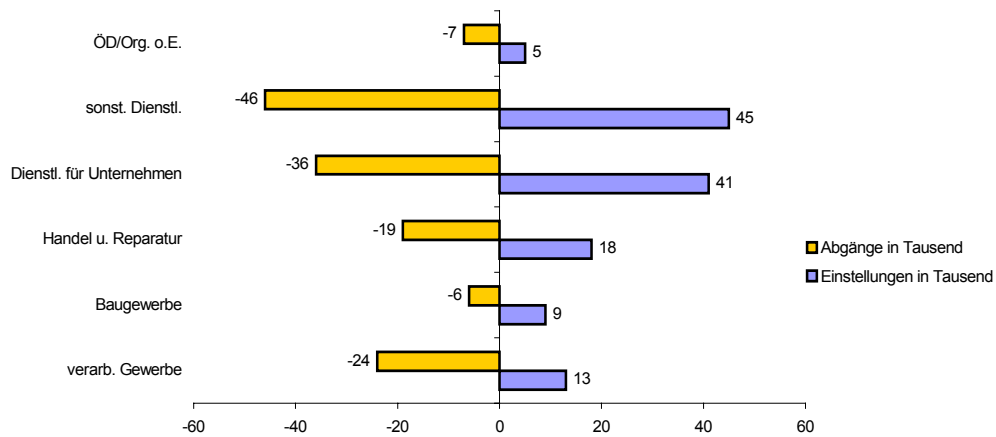


#### 4.3.7 Fluktuation in Hessen 2003

Werden zusammenfassend die Neueinstellungen und Personalabgänge einander gegenübergestellt, zeigt sich bei einer sektoralen Differenzierung, 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 etwa 35.000 bis 45.000 Personen. In allen anderen Branchen lagen die Zu- und Abgänge wesentlich niedriger.

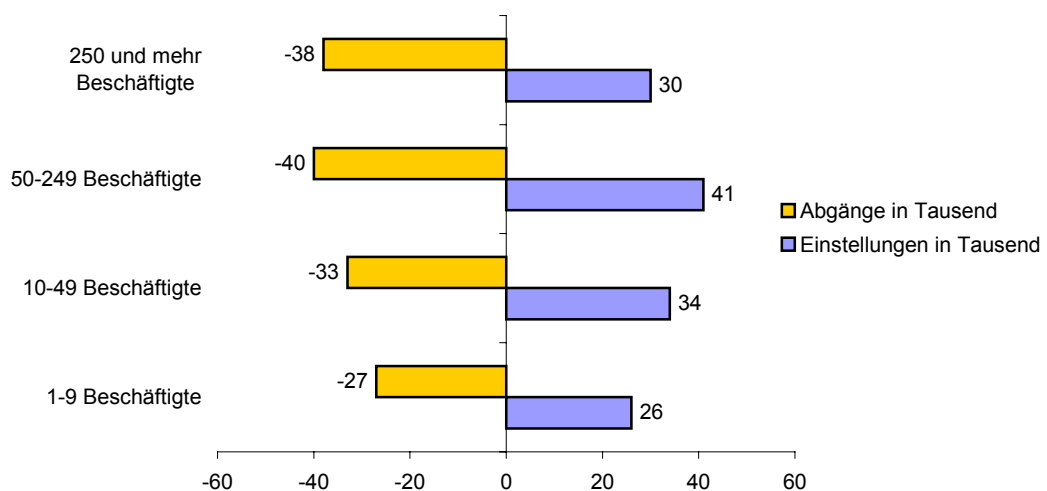
Im Verarbeitenden Gewerbe sind im ersten Halbjahr 2003 deutlich mehr Personen abgegangen, als neu eingestellt worden. Die meisten anderen Branchen wiesen in etwa einen ausgeglichenen Saldo aus, eine (merklich) positive Beschäftigungsbilanz ergab sich nur bei den unternehmensnahen Dienstleistungen, mit Abstrichen (und saisonal verzerrt) noch beim Baugewerbe.

**Graphik IV-24: Personaleinstellungen und Personalabbau in Hessen im 1. Halbjahr 2003 nach Wirtschaftszweigen**



Bei einer Unterscheidung nach der Betriebsgröße fällt auf, dass die Unternehmen im mittleren Spektrum eine leicht positive Beschäftigungsentwicklung aufzuweisen haben. Demgegenüber ist die Bilanz der Zu- und Abgänge bei Großbetrieben mit mindestens 250 Beschäftigten negativ.

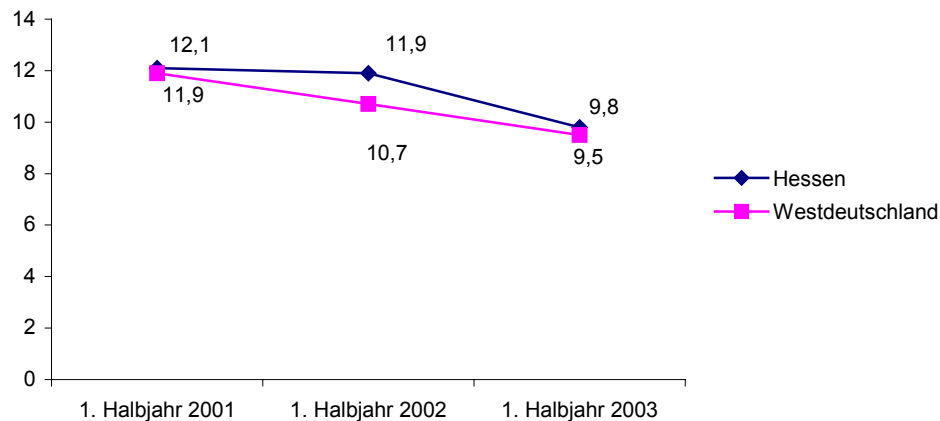
**Graphik IV-25: Personaleinstellungen und Personalabgänge in Hessen im 1. Halbjahr 2003 nach Betriebsgrößenklassen**



Werden Personalabgänge und Personaleinstellungen addiert und in das Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl gesetzt, erhält man die Fluktuationsrate.

Diese lag in Hessen zwischen 2001 und 2003 immer über der Fluktuationsrate in Westdeutschland. Sie ist jedoch stetig gesunken und gleicht sich inzwischen wieder dem Wert für Westdeutschland an.

**Graphik IV-26: Entwicklung der Fluktuationsrate, Angaben in %**



Auffällig ist insbesondere der starke Rückgang der Fluktuationsrate in Hessen zwischen 2002 und 2003 von über 2 Prozentpunkten. Der deutliche Rückgang der Personalbewegungen 2003 könnte als eine Abnahme der (externen) betrieblichen Flexibilität interpretiert werden. Dem widerspricht allerdings die gleichzeitige deutliche Zunahme befristeter Beschäftigung. Wahrscheinlicher erscheint eine Verlagerung zu Instrumenten interner Flexibilität (Überstunden, Kurzarbeit etc.) bzw. geringere Schwankungen in der Geschäftstätigkeit (siehe Kapitel 4.1).

Weiterhin auffällig ist, dass personaleinstellende Betriebe auch gleichzeitig für einen Großteil der Personalabgänge verantwortlich sind: Wie oben ausgeführt wurden die 131.000 Neueinstellungen von etwa 23% der hessischen Betriebe vorgenommen. Genau diese 23% der Betriebe sind auch für 100.000 Entlassungen in diesem Zeitraum verantwortlich, bei der Gesamtzahl von Personalabgängen in Hessen von 138.000 sind dies etwa 72% aller Personalabgänge.

#### **4.3.8 Fazit**

Die Analyse der Personaleinstellungen und Personalabgänge in Hessen zeigt in Bezug auf Flexibilitätsstrategien und -potenzial ein widersprüchliches Bild: Die starke Zunahme des Anteils von befristeten Arbeitsverträgen an allen Neueinstellungen weist auf gestiegene Unsicherheiten auf betrieblicher Seite bzw. gestiegene Flexibilitätsanforderungen hin.

Dagegen spricht der weiterhin geringe Bedarf an Arbeitskräften, der einen Großteil der Betriebe gar nicht vor die Frage nach flexiblen Regelungen bei Einstellungen oder Entlassungen stellt.

Desweiteren ergibt sich kein Zusammenhang zwischen Einstellungsverhalten und Betriebsgröße dergestalt, dass Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (für die ja der Kündigungsschutz nur teilweise Gültigkeit besitzt) höhere Einstellungsquoten hätten als größere Betriebe. Vielmehr hatten mittelgroße Betriebe mit 50-249 Beschäftigten sowohl höhere Einstellungszahlen als auch eine deutlich höhere Einstellungsquote als Kleinstbetriebe.

Insgesamt ist die Fluktuationsrate in Hessen im 1. Halbjahr 2003 gegenüber dem Vorjahr deutlich gesunken. Dass ein Großteil der Personalabgänge von den gleichen Betrieben vorgenommen wurde, die auch Personal eingestellt haben, könnte mit kurzfristigen bzw. saisonalen Schwankungen der Nachfrage erklärt werden. Der allgemeine starke Rückgang bei den Schwankungen in der Geschäftstätigkeit weist jedoch eher auf Austauschprozesse bei der Belegschaft hin. Über die vom Personalabbau betroffenen Personen liegen zwar keine näheren Informationen vor (Qualifikation etc.). Dass diese Austauschprozesse tendenziell zu einer Höherqualifikation der Belegschaften geführt hat, ist jedoch angesichts des hohen Anteils an Geringqualifizierten an den Neueinstellungen zu bezweifeln.

#### **4.4. Besondere Beschäftigungsformen**

Im Rahmen der Diskussion um die Flexibilität von Arbeitsmärkten kommt auch den „besonderen Beschäftigungsformen“ starke Bedeutung zu. Der Begriff „besondere Beschäftigung“ definiert sich dabei durch die Abgrenzung zum „Normalarbeitsverhältnis“ (vgl. Alda 2004): Es werden alle Beschäftigungsformen hierunter subsumiert, die nicht dem unbefristeten, sozialversicherungspflichtigen Vollzeitarbeitsverhältnis entsprechen: Teilzeitarbeit<sup>8</sup>, Mini- oder Midijobs, Leiharbeit, freie Mitarbeiter, befristete Beschäftigung.

Die empirischen und theoretischen Aussagen über Umfang, Bedeutung und Entwicklung dieser Beschäftigungsformen (unter den verschiedensten Begrifflichkeiten wie „flexible“, „prekäre“ oder „atypische“ Beschäftigung) divergieren stark.<sup>9</sup> Dies liegt neben den unterschiedlichen Definition und Begrifflichkeiten an Problemen und Schwierigkeiten bei der Erhebung und Messung sozial- bzw. nicht-sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sowie an gesetzlichen Neuregelungen, welche eine kontinuierliche und einheitliche Erhebung erschweren (vgl. z.B. Rudolph 2003).

Auch die Daten des IAB-Panels sind diesbezüglich nicht ohne weiteres vergleichbar mit anderen Datenquellen wie dem Mikrozensus, dem sozioökonomischen Panel, der Bundesknappschaft oder der Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Zum einen er-

---

<sup>8</sup> Abgrenzungsprobleme bei der Teilzeitarbeit ergeben sich insbesondere für die vollzeitnahe „Teilzeit“. Diese als „besondere Beschäftigungsform“ zu beschreiben, ist sicherlich nicht unproblematisch.

<sup>9</sup> Einigkeit herrscht allerdings darüber, dass nicht-standardisierte Formen der Beschäftigung an Bedeutung gewonnen haben und weiter gewinnen werden (vgl. Bellmann, Alda, 2004).

fasst das IAB-Betriebspanel *Beschäftigungsverhältnisse* und nicht *Personen*, zum anderen werden nur Betriebe mit mindestens einem bzw. private Haushalte mit mindestens 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erfasst. Dies führt insbesondere im Bereich der geringfügigen Beschäftigung (Mini-Jobs) zu niedrigeren Zahlen als bei den anderen Erhebungen. Dennoch ist eine (zusätzliche) Auswertung anhand der Betriebspaneldaten aus folgenden Gründen von Interesse:

- Nur hier wird die Nachfrage von Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach diesen Beschäftigungsformen erfasst. Es wird darauf hingewiesen, dass z.B. für Selbstständige (steuerliche) Anreize bestehen, fingierte Minijobs zu melden, wodurch ein Teil des beobachtbaren Anstiegs dieser Beschäftigungsform erklärbar sei (vgl. Wagner/Schuldt, 2003, S. 64). Selbstständige (ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) werden im Panel nicht berücksichtigt, so dass diese mögliche Fehlerquelle außen vor bleibt.
- Durch den Panelcharakter ist es nicht nur möglich, die (einzel-) betriebliche Nachfrage nach besonderen Beschäftigungsformen im Zeitablauf zu verfolgen, sondern es können auch (näherungsweise) mögliche Verdrängungseffekte beobachtet werden (wenn z.B. in ein und demselben Betrieb mittelfristig die Nachfrage nach besonderen Beschäftigungsformen ansteigt und gleichzeitig die nach Normalarbeitsverhältnissen abnimmt).
- Desweiteren sind im Frühjahr 2003 gesetzliche Neuregelungen bezogen auf Mini- und Midijobs in Kraft getreten. Auch wenn zum Zeitpunkt der IAB-Panelbefragung (Mitte 2003) sich diese Änderungen in den Betrieben erst teilweise niedergeschlagen haben, kann die Erhebung bezogen auf die Minijobs erste Tendenzen aufzeigen und bezüglich der Midijobs als Ausgangspunkt (Nullmessung) für künftige Entwicklungen herangezogen werden.

#### **4.4.1 Minijobs**

Das 2. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt trat am 1. April 2003 in Kraft und hob u.a. die Geringfügigkeitsgrenze von 325 Euro auf 400 Euro monatlich an. Desweiteren wurde die Begrenzung auf 15 Stunden pro Woche abgeschafft und die erste geringfügige Nebenbeschäftigung nicht mehr mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet. Als geringfügig beschäftigt zählt damit jeder, der maximal 400 Euro verdient oder nur kurzfristig (maximal 2 Monate/Jahr bzw. 50Tage/Jahr) beschäftigt ist.

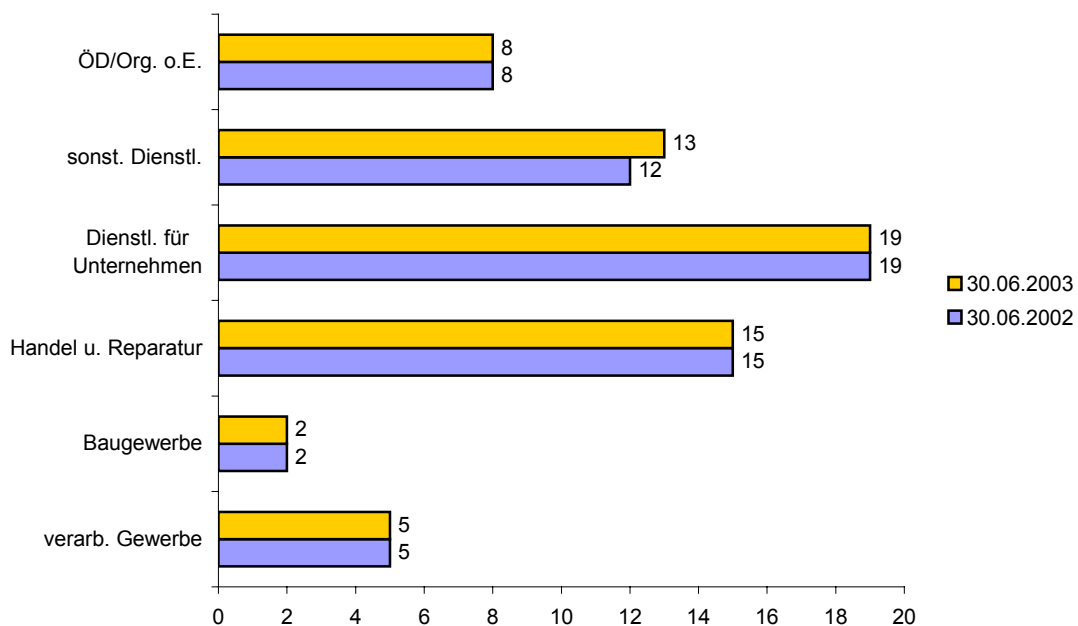
Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels ist die Anzahl der geringfügig Beschäftigten (Minijobs) in Hessen zwischen dem 30.6.2002 und dem 30.6.2003 um ca. 15.000 auf insgesamt 323.000 angestiegen. Ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten



stieg von etwa 11% auf 11,8%. Er liegt damit leicht über dem Durchschnitt für Westdeutschland (knapp 11%).

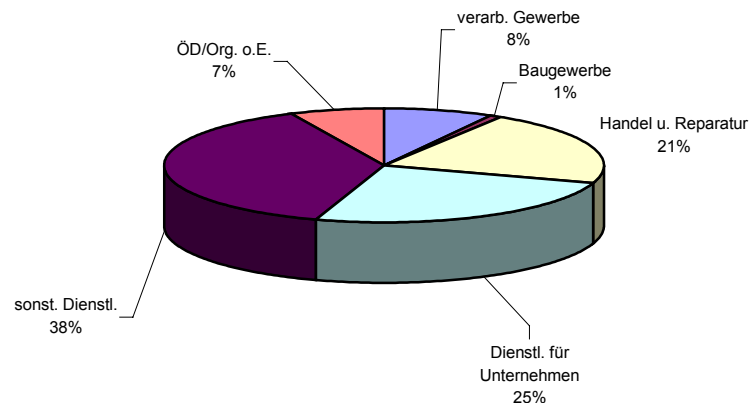
Der Anstieg fand fast ausschließlich im Bereich der sonstigen Dienstleistungen statt, in allen anderen Branchen haben sich nur minimale oder keine Veränderungen ergeben. Die (gemessen an den Gesamtbeschäftigten im jeweiligen Sektor) höchsten Anteile an geringfügig Beschäftigten haben weiterhin die unternehmensnahen Dienstleistungen, gefolgt vom Bereich Handel und Reparatur.

**Graphik IV-27: Anteile der Minijobs an den Gesamtbeschäftigten in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %**



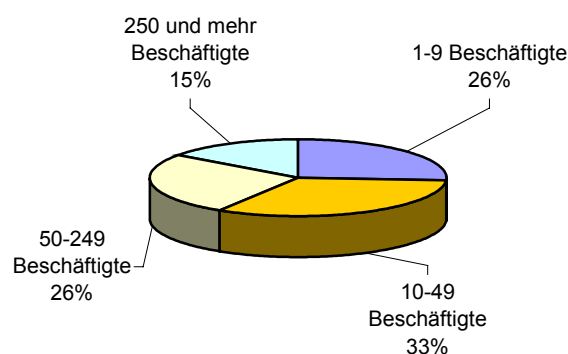
Weniger als 10% aller Minijobs in Hessen fanden sich im Produzierenden Gewerbe (Bau und Verarbeitendes Gewerbe), nur etwa 7% der Minijobs im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen. Die meisten Minijobs bestehen im Bereich der sonstigen Dienstleistungen (38% aller Minijobs) und Dienstleistungen für Unternehmen (25%). Auch in Westdeutschland dominieren diesbezüglich die Dienstleistungsbranchen, allerdings nicht so eindeutig wie in Hessen. In Westdeutschland finden sich immerhin über 16% aller Minijobs im Produzierenden Gewerbe. Dafür fällt der Anteil bei den unternehmensnahen Dienstleistungen entsprechend geringer aus.

**Graphik IV-28: Verteilung der Minijobs in Hessen zum 30.06.2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Minijobs**



Eine Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass nur 15% aller Minijobs in Großbetrieben (mehr als 250 Beschäftigte) zu finden sind. In dieser Betriebsgrößenklasse sind immerhin über 33% aller Beschäftigten in Hessen zu finden, die Minijobs sind dort somit unterdurchschnittlich vertreten. Bei den Großbetrieben ist im Vergleich zum Vorjahr sogar ein leichter Rückgang der Minijobs beobachtbar. Der Anstieg der Gesamtzahl an Minijobs ist vor allem auf eine Steigerung bei mittelgroßen Betrieben (50-249 Beschäftigte) zurückzuführen.

**Graphik IV-29: Verteilung der Minijobs in Hessen zum 30.06.2003 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in % aller Minijobs**



#### 4.4.1.1 Multivariate Analyse der Einflussfaktoren für die Schaffung von Minijobs

Im Folgenden sollen mit Hilfe einer multivariaten Analyse einige mögliche Bestimmungsfaktoren für die Schaffung von Minijobs untersucht werden. Angewendet wird das Verfahren einer multinominalen logistischen Regression. Basis sind alle Betriebe

be, die zwischen dem 30.6.2002 und dem 30.6.2003 einen Anstieg der Minijobs zu verzeichnen hatten und somit (netto) Minijobs geschaffen haben.

Dabei wird zunächst 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 hinsichtlich der Schaffung von Minijobs angenommen werden kann. Anschließend wird in einem reduzierten Modell, das nur noch die zuvor als signifikant identifizierten Faktoren als unabhängige Variablen beinhaltet, die Einflusstruktur auf die Existenz von Minijobs in Betrieben analysiert. Als abhängige Variable dient hierbei, sowohl bei dem umfassenden als auch bei dem reduzierten Modell, der Anteil der Betriebe, der zwischen dem 30.6.2002 und dem 30.6.2003 einen Anstieg der Minijobs zu verzeichnen hatte.

Als mögliche Determinanten der Beschäftigung von Minijobbern werden folgende Variablen betrachtet:

### *1. allgemeine Strukturvariablen*

- Wirtschaftszweige: um die Fallzahl nicht zu gering werden zu lassen, werden die 6 Wirtschaftszweige zu 2 zusammengefasst: Zu dem Produzierenden Gewerbe (Baugewerbe und Verarbeitendes Gewerbe) sowie den dienstleistungsorientierten Branchen (Handel/Reparatur, Dienstleistungen für Unternehmen, Sonstige Dienstleistungen und Öffentlicher Dienst/Organisationen ohne Erwerbscharakter);
- Betriebsgröße: die 4 Betriebsgrößenklassen werden zu 2 zusammengefasst: Betriebe mit 1-19 Beschäftigten (Kleinbetriebe) sowie Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten.

### *2. Beschreibung betrieblicher Flexibilitätsanforderungen*

Minijobs werden hier unter dem Aspekt der betrieblichen Flexibilität betrachtet. Als These wird angenommen, dass mit zunehmender Unsicherheit bzw. hohen Flexibilitätsanforderungen die Wahrscheinlichkeit der Schaffung von Minijobs steigt. Um die betrieblichen Flexibilitätsanforderungen zu umschreiben bzw. zu unterscheiden, fließen folgende Variablen ins Modell ein:

- Schwankungen der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit im abgelaufenen Jahr (ja/nein);
- prognostizierte Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr (steigend, gleichbleibend, sinkend),
- geplante Investitionen (ja/nein).

### 3. Beschäftigungseffekte

Mit den gesetzlichen Änderungen versprach man sich nicht nur Flexibilitätsgewinne für die Unternehmen sondern auch die Schaffung zusätzlicher Beschäftigung im Niedriglohnbereich. Auf der anderen Seite gibt es Stimmen, die statt zusätzlicher Beschäftigung die Substitution bzw. Verdrängung regulärer Beschäftigung befürchten (vgl. Wagner, Schuldt 2003). Es wird daher überprüft, ob sich Zusammenhänge zwischen der Schaffung von Minijobs und der Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bzw. der Existenz von Midijobs ergeben. Daher werden

- die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (ohne Minijobs) über den oben genannten Zeitraum (steigend/gleichbleibend/fallend)
- sowie die Existenz von Midijobs in dem Betrieb (ja, nein)

in das Modell aufgenommen.

#### 4.4.1.2 Ergebnisse des Gesamtmodells

Auf der Grundlage des umfassenden Modells, das heißt unter Einbeziehung aller oben genannten unabhängigen Variablen lassen sich drei Faktoren identifizieren, bei denen ein hochsignifikanter Einfluss auf die abhängige Variable festgestellt werden kann: Die Betriebsgröße, die Existenz von Midijobs im Betrieb, die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (ohne Minijobs). An der Signifikanzgrenze (0,060) liegt die prognostizierte Entwicklung des Geschäftsvolumens. Dieses wird dennoch in das Partialmodell miteinbezogen.

Die Schwankungen in der Geschäftstätigkeit im Jahre 2002, die geplanten Investitionen und die Wirtschaftszweige hatten dagegen keinen signifikanten Einfluss und werden nicht weiter berücksichtigt.

Das Bestimmtheitsmaß von Nagelkerke liegt bei 0,189. Dieser Wert lässt sich dahingehend interpretieren, dass 18,9% der Varianz der abhängigen Variablen durch die vier unabhängigen Variablen erklärt werden können.

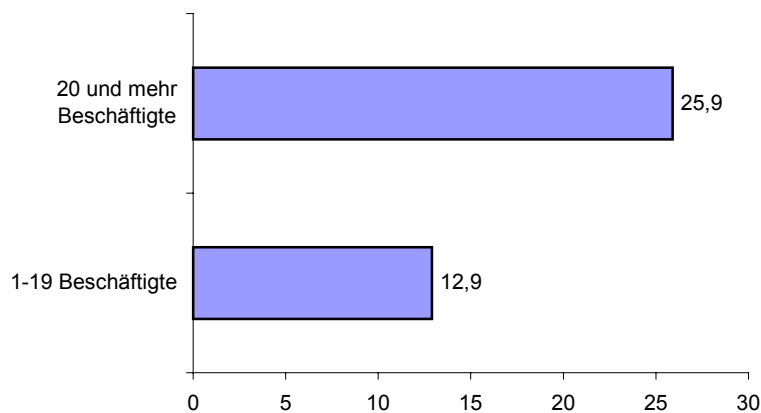
Ein signifikanter Zusammenhang zwischen den oben genannten Variablen und der Existenz von Minijobs bleibt auch dann erhalten, wenn man einzelne der verwendeten unabhängigen Variablen aus der Berechnung herausnimmt. Das bedeutet, dass der festgestellte Zusammenhang zwischen den als signifikant identifizierten Größen und der Existenz von Minijobs als einigermaßen robust angesehen werden kann. Im Folgenden wird die Analyse daher auf diese vier unabhängigen Variablen reduziert. In einem ersten Schritt wird dabei der isolierte Einfluss dieser Faktoren untersucht. Ermittelt werden die Wahrscheinlichkeiten für die abhängige Variable „Schaffung von von Minijobs“ in Abhängigkeit des jeweils betrachteten Faktors. Erst im Anschluss

daran wird in einem weiteren Modell der kombinierte Einfluss der als relevant angesehenen Faktoren analysiert.

#### 4.4.1.3 Bedeutung der Einzelfaktoren

Der Einfluss der Betriebsgröße zeigt sich darin, dass Großbetriebe eine doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit haben, im oben genannten Zeitraum Minijobs zu schaffen, wie Kleinbetriebe<sup>10</sup>:

**Graphik IV-30: Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Schaffung von Minijobs; Wahrscheinlichkeiten**

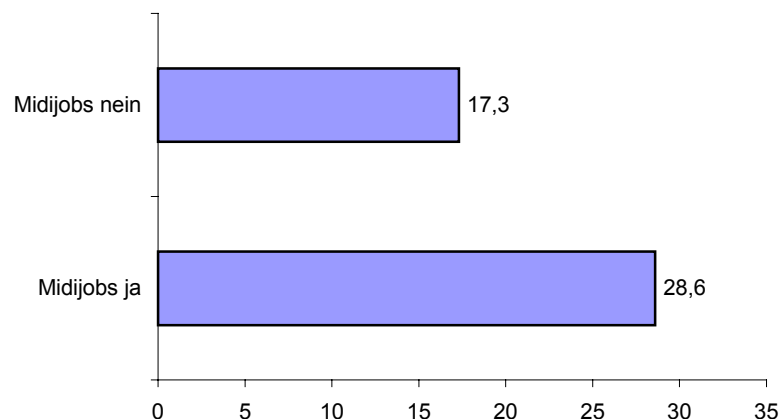


Auch in Hinblick auf die Existenz von Midijobs und der Schaffung von Minijobs existiert ein eindeutiger Zusammenhang: Betriebe, die Midijobs geschaffen haben, haben auch eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit für die Schaffung von Minijobs<sup>11</sup>. Die neuen gesetzlichen Regelungen bieten eigentlich Anreize, bestehende Minijobs durch Midijobs zu ersetzen, da diese für den Betrieb im Endeffekt günstiger sind. Diese Vermutung kann durch die Ergebnisse somit nicht bestätigt werden.

<sup>10</sup> Das Signifikanzniveau liegt bei 0,000, das Maß von Nagelkerke bei 0,060

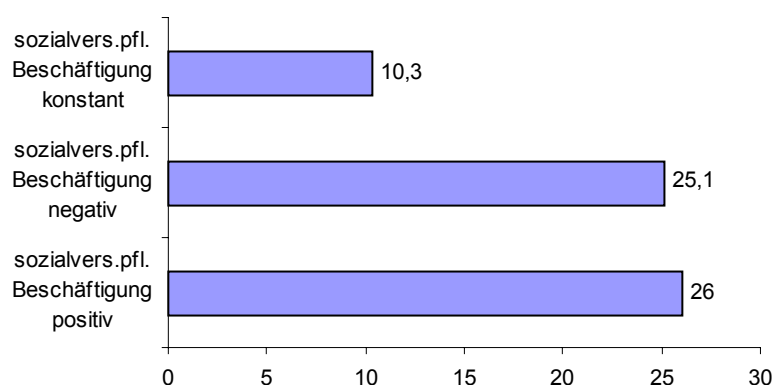
<sup>11</sup> Das Signifikanzniveau liegt bei 0,000, das Maß von Nagelkerke bei 0,045

**Graphik IV-31: Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Schaffung von Minijobs; Wahrscheinlichkeiten**



Der Zusammenhang zwischen der Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und der Schaffung von Minijobs ist dagegen nicht so eindeutig: Betriebe, die zwischen 2002 und 2003 eine stagnierende Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung hatten (ohne Minijobs), haben eine wesentlich geringere Wahrscheinlichkeit (10,3%) für die Schaffung von Minijobs als Betriebe mit einer positiven Beschäftigungsentwicklung (26%). Gleiches gilt jedoch auch für die Betriebe mit einer negativen Beschäftigungsentwicklung (25,1%)<sup>12</sup>. Es ist damit zu vermuten, dass beide oben genannten Effekte im Zusammenhang mit der Schaffung von Minijobs auftreten: Verdrängungseffekte und zusätzliche Beschäftigungseffekte.

**Graphik IV-32: Zusammenhang zwischen der Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und der Schaffung von Minijobs; Wahrscheinlichkeiten**

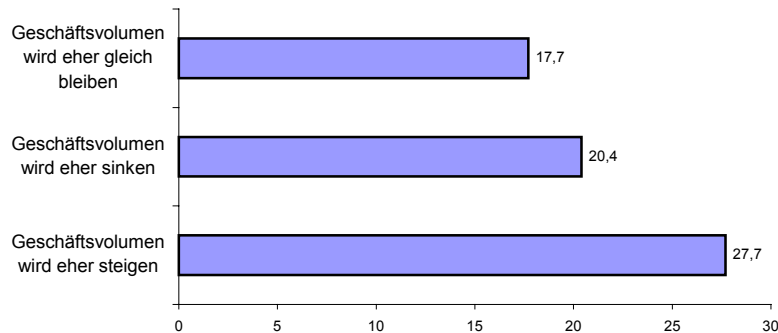


Tendenziell schlägt sich eine positive Erwartung der Geschäftsentwicklung auch in einer erhöhten Wahrscheinlichkeit bei der Schaffung Minijobs nieder. Aber auch hier liegt die Wahrscheinlichkeit, dass Minijobs geschaffen werden bei sinkender Erwar-

<sup>12</sup> Das Maß von Nagelkerke beträgt für diesen Zusammenhang 0,058 bei einer Signifikanz von 0,000

tung des Geschäftsvolumens über der bei gleichbleibender Erwartung. Hier dürften wiederum Verdrängungseffekte eine Rolle spielen.

**Graphik IV-33: Zusammenhang zwischen der erwarteten Geschäftsentwicklung und der Schaffung von Minijobs; Wahrscheinlichkeiten**



#### 4.4.1.4 Ergebnisse des Vier-Faktoren-Modells

Im Folgenden werden die Ergebnisse eines reduzierten Modells vorgestellt, bei dem der kombinierte Einfluss der unabhängigen Variablen Betriebsgröße, erwartete Geschäftsentwicklung, Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und Existenz von Midijobs im Betrieb auf die Schaffung von Minijobs berücksichtigt wird. Diese Faktoren haben sich durchgängig als signifikant erwiesen. Die folgende Tabelle zeigt die Ergebnisse des Likelihood-Quotienten-Tests für das reduzierte Modell mit vier unabhängigen Variablen.

**Tabelle IV-1: 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	
Midijobs	275,434	120,067	6	,002
Beschäftigungsentwicklung	185,259	29,892	2	,001
Geschäftsentwicklung	165,560	10,192	2	,047
Betriebsgröße	166,607	11,240	2	,055

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 IV-2: Vorhergesagte Häufigkeiten für die Schaffung von Minijobs**

Beobachtete und vorhergesagte Häufigkeiten					
Betriebsgröße	redodierter Geschäftsentwicklung	Beschäftigungsentwicklung	401-800 ELR-K	Betriebe Minijobs geschaffen	Vorhergesagt
1-19	etwa gleich bleiben	positiv	Ja	Minijobs positiv	22,1%
				Minijobs gleichnegativ	77,9%
			Nein	Minijobs positiv	13,5%
			Minijobs gleichnegativ	86,5%	
		negativ	Ja	Minijobs positiv	24,3%
				Minijobs gleichnegativ	75,7%
	Nein		Minijobs positiv	15,0%	
		Minijobs gleichnegativ	85,0%		
	keine Veränderung	Ja	Minijobs positiv	11,5%	
			Minijobs gleichnegativ	88,5%	
		Nein	Minijobs positiv	6,7%	
		Minijobs gleichnegativ	93,3%		
	eher steigen	positiv	Ja	Minijobs positiv	32,1%
				Minijobs gleichnegativ	67,9%
			Nein	Minijobs positiv	20,6%
			Minijobs gleichnegativ	79,4%	
		negativ	Ja	Minijobs positiv	34,9%
				Minijobs gleichnegativ	65,1%
	Nein		Minijobs positiv	22,7%	
		Minijobs gleichnegativ	77,3%		
	keine Veränderung	Ja	Minijobs positiv	17,8%	
			Minijobs gleichnegativ	82,2%	
		Nein	Minijobs positiv	10,6%	
		Minijobs gleichnegativ	89,4%		
eher sinken	positiv	Ja	Minijobs positiv	25,1%	
			Minijobs gleichnegativ	74,9%	
		Nein	Minijobs positiv	15,6%	
		Minijobs gleichnegativ	84,4%		
	negativ	Ja	Minijobs positiv	27,5%	
			Minijobs gleichnegativ	72,5%	
		Nein	Minijobs positiv	17,3%	
		Minijobs gleichnegativ	82,7%		
	keine Veränderung	Ja	Minijobs positiv	13,3%	
			Minijobs gleichnegativ	86,7%	
		Nein	Minijobs positiv	7,8%	
		Minijobs gleichnegativ	92,2%		
20 und mehr	etwa gleich bleiben	positiv	Ja	Minijobs positiv	29,4%
				Minijobs gleichnegativ	70,6%
			Nein	Minijobs positiv	18,6%
			Minijobs gleichnegativ	81,4%	
		negativ	Ja	Minijobs positiv	51,6%
				Minijobs gleichnegativ	48,4%
	Nein		Minijobs positiv	32,0%	
		Minijobs gleichnegativ	68,0%		
	keine Veränderung	Ja	Minijobs positiv	20,6%	
			Minijobs gleichnegativ	79,4%	
		Nein	Minijobs positiv	16,0%	
		Minijobs gleichnegativ	84,0%		
	eher steigen	positiv	Ja	Minijobs positiv	40,9%
				Minijobs gleichnegativ	59,1%
			Nein	Minijobs positiv	27,6%
		Minijobs gleichnegativ	72,4%		
	negativ	Ja	Minijobs positiv	44,0%	
			Minijobs gleichnegativ	56,0%	
		Nein	Minijobs positiv	30,2%	
		Minijobs gleichnegativ	69,8%		
	keine Veränderung	Ja	Minijobs positiv	24,1%	
			Minijobs gleichnegativ	75,9%	
		Nein	Minijobs positiv	14,8%	
		Minijobs gleichnegativ	85,2%		
eher sinken	positiv	Ja	Minijobs positiv	33,0%	
			Minijobs gleichnegativ	67,0%	
		Nein	Minijobs positiv	21,3%	
		Minijobs gleichnegativ	78,7%		
	negativ	Ja	Minijobs positiv	35,8%	
			Minijobs gleichnegativ	64,2%	
		Nein	Minijobs positiv	23,5%	
		Minijobs gleichnegativ	76,5%		
	keine Veränderung	Ja	Minijobs positiv	18,4%	
			Minijobs gleichnegativ	81,6%	
		Nein	Minijobs positiv	11,0%	
		Minijobs gleichnegativ	89,0%		

Prozentwerte basieren auf der beobachteten Gesamthäufigkeit in jeder Teilgrundgesamtheit.



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 die Schaffung bzw. Nichtschaffung von Minijobs haben. Nimmt man die drei Fälle mit der höchsten Wahrscheinlichkeit für die Schaffung solcher Jobs, so lässt sich feststellen, dass es sich jedes Mal um größere Betriebe (mehr als 20 Beschäftigte) handelt, in denen auch Midijobs existieren. Bezüglich der Entwicklung der Beschäftigung bzw. der Geschäftsentwicklung lässt sich dagegen keine eindeutige Aussage treffen. Die beiden Kombinationen mit der höchsten Wahrscheinlichkeit zeigen positive Geschäftserwartung sowie eine positive bzw. negative Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Die Kombination mit der dritthöchsten Wahrscheinlichkeit zur Schaffung von Minijobs zeigt dagegen sinkende Beschäftigung und eine negative Geschäftsprognose. Konstante Beschäftigung und Geschäftsentwicklung kommt bei den höchsten Wahrscheinlichkeiten nicht vor, die Schaffung der Minijobs wird somit durch Schwankungen dieser Variablen gefördert.

**Tabelle IV-3: Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für die Schaffung von Minijobs**

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Midijobs	Sozialversicherungspfl. Beschäftigungsentwicklung	Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens	vorhergesagte Häufigkeit
20 und mehr	<i>Ja</i>	<i>Negativ</i>	<i>Eher steigen</i>	44,0
20 und mehr	<i>ja</i>	<i>Positiv</i>	<i>Eher steigen</i>	40,9
20 und mehr	<i>Ja</i>	<i>Negativ</i>	<i>Eher sinken</i>	35,8

Umgekehrt, d.h. für die Kombinationen mit den höchsten Wahrscheinlichkeiten **keine** Minijobs zu schaffen, ist nicht die Betriebsgröße dominant, sondern stagnierende Beschäftigtenzahlen sowie die Nichtexistenz von Midijobs. Bei zwei von drei Kombinationen mit der höchsten Wahrscheinlichkeit handelt es sich um einen Kleinbetrieb, einmal um einen größeren Betrieb.

**Tabelle V-4: Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für den Verzicht auf die Schaffung von Minijobs**

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Midijobs	Sozialversicherungspfl. Beschäftigungsentwicklung	Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens	vorhergesagte Häufigkeit
1 bis 19	<i>Nein</i>	<i>Konstant</i>	<i>Gleich bleiben</i>	93,3
1 bis 19	<i>Nein</i>	<i>Konstant</i>	<i>Eher sinken</i>	92,2
20 und mehr	<i>Nein</i>	<i>konstant</i>	<i>Eher sinken</i>	89,0

#### **4.4.1.5 Fazit**

Insgesamt lässt sich ein eindeutiger Einfluss der Existenz von Midijobs sowie der Betriebsgröße auf die Schaffung von Minijobs feststellen. Da auch die Midijobs innerhalb des betrachteten Zeitraums neu geschaffen wurden, kann davon ausgegangen werden, dass die neue Regelung zu den Midijobs keine Verdrängung von Minijobs bewirkt.

Für die anderen beiden Variablen „Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung“ und „erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens“ ergibt sich nur insofern ein eindeutiger Zusammenhang, als dass Stagnation (dies gilt für beide Variablen) die Entstehung von Minijobs eher verhindert und Veränderung sie eher begünstigt – unabhängig davon in welcher Richtung sich die Veränderung vollzieht (steigend oder sinkend). Dies kann als mit den Minijobs verbundene Erhöhung der Flexibilität interpretiert werden.

Ob durch Minijobs sozialversicherungspflichtige Beschäftigung substituiert oder neue Beschäftigung geschaffen wird, lässt sich nicht eindeutig beantworten. Nach den vorliegenden Ergebnissen findet beides statt. Betriebe zu charakterisieren, bei denen die Minijobs zusätzliche Beschäftigung schaffen (werden), bedarf der Berücksichtigung weiterer Variablen, was dann angesichts der zu geringen Fallzahlen Probleme bereiten dürfte. Tatsache ist, dass beide Entwicklungen in beiden Betriebsgrößenklassen beobachtbar sind und dass die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Wirtschaftszweig keine Rolle spielt.

#### **4.4.2 Midijobs**

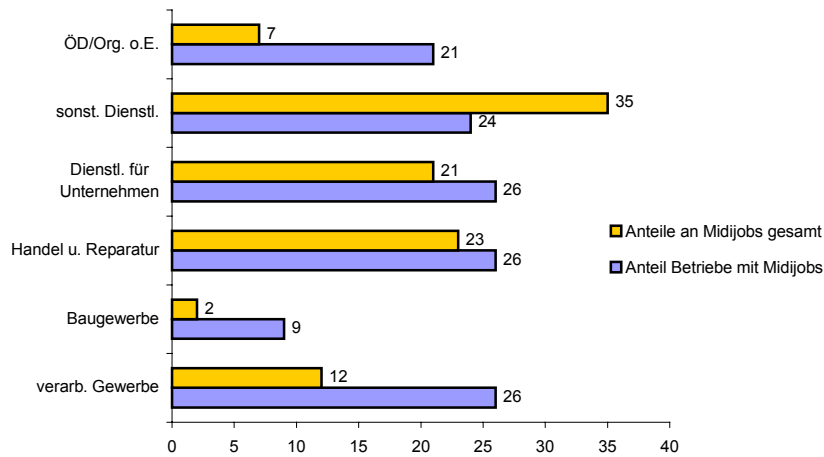
Ebenfalls zum 1.4.2003 wurde eine Gleitzone zwischen einem monatlichen Einkommen von 400,01 Euro und 800,00 Euro geschaffen. Mit einem sukzessiven Anstieg der arbeitnehmerseitigen Beitragssätze zur Sozialversicherung (von 4% bis 21%) sollte der Sprung in der Abgabenlast zwischen „geringfügigen“ und „normalen“ Jobs gemildert und diese Jobs entsprechend attraktiver werden.

In Hessen gab es zum 30.6.2003 in 24% aller Betriebe diese Midijobs, das entspricht in etwa dem Durchschnitt für Westdeutschland (25%). Die Gesamtzahl der Midijobs in Hessen lag bei 87.000, ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten betrug damit ca. 3%.

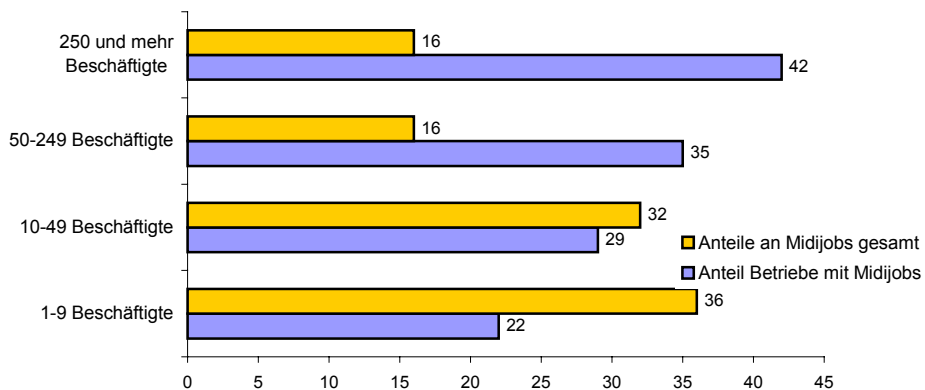
Die meisten Midijobs finden sich wiederum bei den sonstigen Dienstleistungen (35% aller Midijobs), gefolgt von Handel und Reparatur (23%) sowie den unternehmensnahen Dienstleistungen (21%).

Nach Betriebsgrößenklassen differenziert dominieren bei den Midijobs die Klein- und Kleinstbetriebe: 2/3 aller Midijobs finden sich in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten.

**Graphik IV-34: Betriebe und Beschäftigte mit Midijobs in Hessen zum 30.6.2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %**



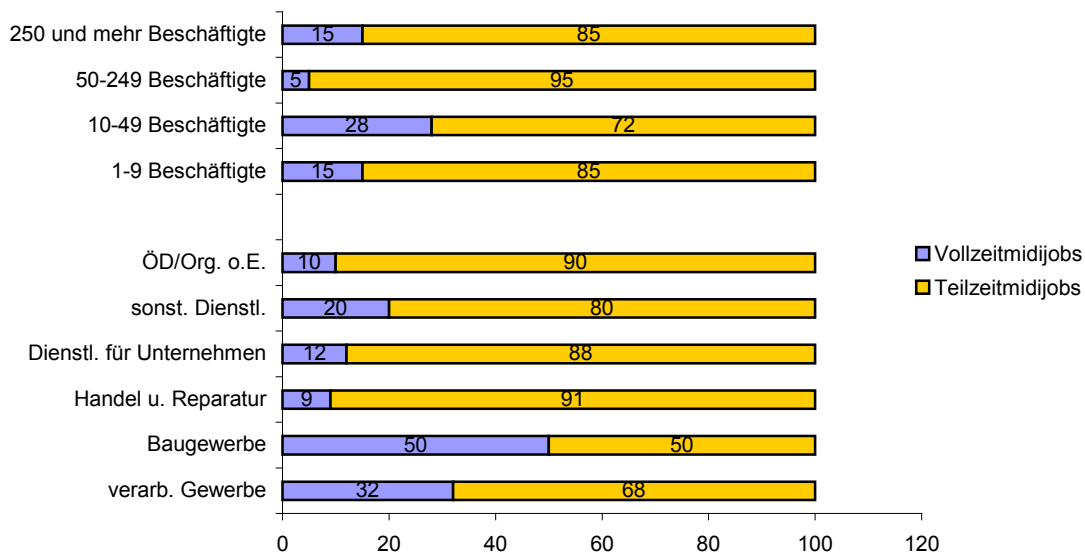
**Graphik IV-35: Betriebe und Beschäftigte mit Midijobs in Hessen zum 30.6.2003 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %**



Etwa 18% der Midijobs in Hessen waren Vollzeitjobs, dies liegt deutlich unter der Quote für Westdeutschland von 25%.

Sektoral die höchsten Anteile an Vollzeitmidijobs hatte das Baugewerbe. Allerdings liegen hier die Fallzahlen sehr niedrig, ansonsten finden sich noch im Verarbeitenden Gewerbe und bei den sonstigen Dienstleistungen überdurchschnittlich hohe Anteile. Differenziert nach Betriebsgrößenklassen liegen Kleinbetriebe mit 10-49 Beschäftigten vorne, 28% aller Midijobs in dieser Betriebsgrößenklasse sind Vollzeitjobs.

**Graphik IV-36: Anteile an Vollzeit und Teilzeitmidijobs in Hessen 2003, Angaben in %**



Alle Betriebe (d.h. unabhängig davon, ob sie bereits Midijobs zum 30.6.2003 hatten oder nicht) wurden gefragt, ob und aus welchen Gründen sie im 1. Halbjahr 2003 Midijobstellen nicht besetzen konnten. Demnach hatten 4% aller hessischen Betriebe in diesem Zeitraum Midijobstellen angeboten, die aber unbesetzt blieben. In Westdeutschland lag diese Quote nur bei 2%.

Bei der Analyse der Ursachen für die Nichtbesetzung dieser Stellen ist angesichts der geringen Fallzahlen Zurückhaltung geboten. Tendenziell liegen die Ursachen in Hessen jedoch eher in einem quantitativen oder qualitativen Mangel an Bewerbungen als an zu hohen Lohnforderungen oder arbeitszeitlichen Inflexibilitäten der Bewerber.

#### **4.4.3 Leiharbeit**

3% der hessischen Betriebe hatten im 1. Halbjahr 2003 Leiharbeiter beschäftigt (Westdeutschland: ebenfalls 3%). Die Gesamtzahl der Leiharbeiter in Hessen belief sich auf ca. 36.0000 (zum Vergleich 1. Halbjahr 2002: 23.000).

Aufgrund dieser geringen Fallzahlen sind differenzierte Aussagen nach Betriebsgröße oder Wirtschaftszweigen nicht oder nur bedingt möglich. Im Folgenden werden deshalb die Wirtschaftszweige zusammengefasst in das Produzierende Gewerbe auf der einen und die dienstleistungsorientierten Branchen auf der anderen Seite. Dennoch sind die folgenden Aussagen als Tendenzaussagen zu interpretieren:

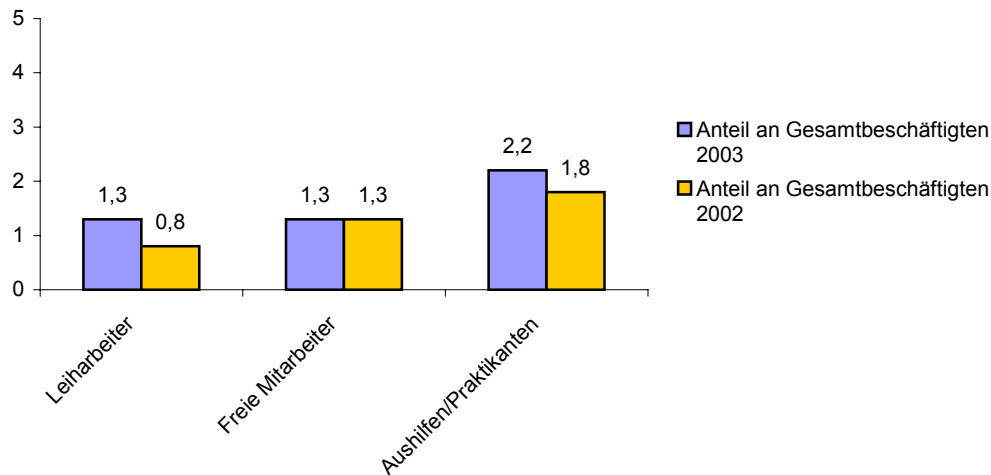
- Deutlich über 40% der Leiharbeiter sind im Produzierenden Gewerbe tätig. Das Produzierende Gewerbe hat einen Anteil an den hessischen Gesamtbeschäftigten von ca. 25%, Leiharbeit ist hier also überdurchschnittlich vertreten.

- Leiharbeit spielt in Kleinstbetrieben (weniger als 10 Beschäftigte) keine und in Kleinbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte) so gut wie keine Rolle. Etwa 80% aller Leiharbeitskräfte arbeiten in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten.
- Die Leiharbeitskräfte sind überwiegend an- und ungelernete Arbeiter (über 70% aller Leiharbeitskräfte). Deutlich weniger als 30% der Leiharbeitskräfte haben eine abgeschlossene Ausbildung oder eine gleichwertige/höherwertige Qualifikation.
- Nicht (vorrangig) gewinnorientierte Verleiher spielen bei der Vermittlung von Leiharbeit nur eine untergeordnete Rolle. Etwa 80% der Leiharbeitskräfte kamen von kommerziellen Leiharbeitsfirmen und nur 3% aus Arbeitskräftepools bzw. Beschäftigungs- oder Qualifizierungsgesellschaften.
- Die Einsatzdauer von Leiharbeitskräften in Hessen ist im Vergleich zu Westdeutschland überdurchschnittlich hoch: 45% der Leiharbeitskräfte in Hessen waren länger als 3 Monate beschäftigt (Westdeutschland 34%), ein knappes Viertel davon sogar länger als ein Jahr. Sehr kurze Einsatzzeiten (weniger als eine Woche) blieben in Hessen die Ausnahme (nur 5% aller Leiharbeitskräfte im Vergleich zu 18% in Westdeutschland). Dies deutet darauf hin, dass Leiharbeit in Hessen nicht so sehr bei kurzfristigen und unvorhersehbaren Auftragschwankungen, sondern eher zum Ausgleich mittelfristiger Geschäfts-/Produktionszyklen genutzt wird.

#### **4.4.4 Sonstige externe Arbeitskräfte**

Weiterhin wurde im IAB-Betriebspanel 2003 die Zahl der Aushilfen und Praktikanten sowie der freien Mitarbeiter abgefragt. Demnach waren in Hessen zum Stichtag 30.6.2003 in 16% aller Betriebe Aushilfen oder Praktikanten beschäftigt. 8% der Betriebe beschäftigten freie Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen. Insgesamt belief sich die Zahl der Aushilfen/Praktikanten auf ca. 62.000 (Vorjahr 51.000), die der freien Mitarbeiter auf etwa 37.000 (Vorjahr 35.000). Damit ergibt sich insgesamt ein leichter Anstieg der Beschäftigung externer Mitarbeiter (Leiharbeit, Aushilfen, externe Mitarbeiter) zwischen 2002 und 2003. Die Bedeutung diese Beschäftigungsformen ist jedoch im Vergleich zur Zahl der Gesamtbeschäftigten weiterhin gering, ihr Anteil liegt bei knapp 5%.

**Graphik IV-37: Externe Mitarbeiter in Hessen, Angaben in %**



#### **4.4.5 Befristete Beschäftigung**

Laut IAB-Betriebspanel erfolgten 40% aller Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2003 in Hessen über einen befristeten Arbeitsvertrag (vgl. Kapitel 4.3). Insgesamt ist die Zahl der befristet Beschäftigten in Hessen zum 30.6.2003 gegenüber dem Vorjahr um etwa 10.000 auf ca. 131.000 gestiegen. Der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse an allen Beschäftigten stieg somit von 4,4% auf 4,8% und entspricht in etwa dem Durchschnitt für Westdeutschland. Frauen sind von der Befristung überdurchschnittlich betroffen (58% aller befristeten Arbeitsverhältnisse; zum Vergleich im Vorjahr: 55%).

Eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße ist aufgrund der geringen Fallzahlen mit hoher Fehlertoleranz belastet, daher werden nur Tendenzaussagen getroffen:

- Die weitaus meisten befristeten Beschäftigungsverhältnisse bestehen im Bereich der sonstigen Dienstleistungen. Es folgt (mit großem Abstand) das Verarbeitende Gewerbe. Im Handel und im Baugewerbe spielt befristete Beschäftigung eine vergleichsweise geringe Rolle.
- Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und dem Anteil befristeter Beschäftigung: Mit zunehmender Betriebsgrößenklasse steigt sowohl die absolute Zahl befristeter Beschäftigter als auch ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten deutlich an.

#### **4.4.6 Teilzeitbeschäftigung**

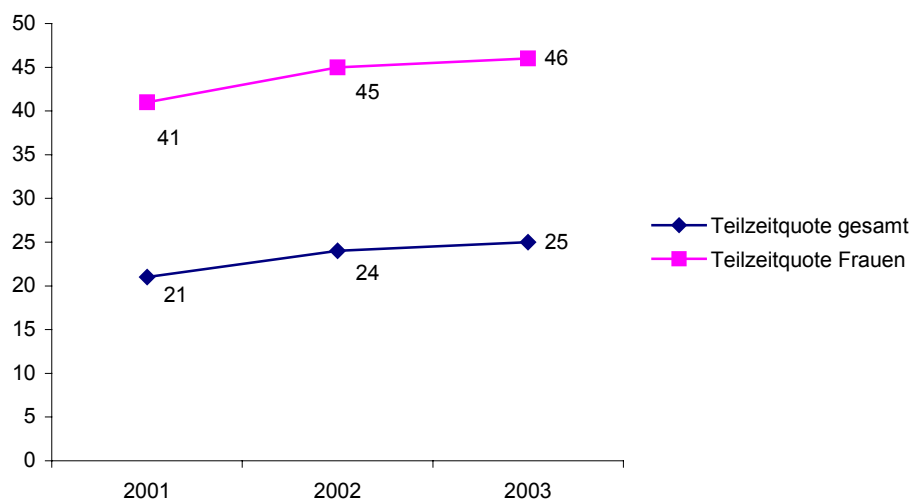
Die dem IAB-Betriebspanel zugrunde gelegte Definition von Teilzeitarbeit klassifiziert alle Beschäftigten als Teilzeitarbeitskräfte, deren Arbeitszeit unter der betrieblich vereinbarten (Voll-) Arbeitszeit liegt. Dabei spielt es keine Rolle, ob diese Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind oder nicht. Damit sind die Zahlen des IAB-

Panels nicht vergleichbar mit der offiziellen Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Dort werden nur jene sozialversicherungspflichtig Beschäftigte als Teilzeitarbeitskräfte bezeichnet, die mehr als 15 Wochenstunden, aber weniger als die volle tarifliche Stundenzahl arbeiten.

Gemäß der IAB-Definition griffen zum 30.6.2003 etwa 67% der hessischen Betriebe auf Teilzeitarbeitskräfte zurück. Dies sind weniger als im Vorjahr, die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist dabei allerdings nicht zurückgegangen sondern leicht gestiegen (von 660.000 auf 680.000). Die Teilzeitquote 2003 liegt mit 25% entsprechend 1 Prozentpunkt höher als im Vorjahr. Etwa 79% aller Teilzeitbeschäftigten in Hessen waren Frauen (Vorjahr: 82%), damit liegt die Teilzeitquote bei den weiblichen Beschäftigten bei 46% (Vorjahr 45%).

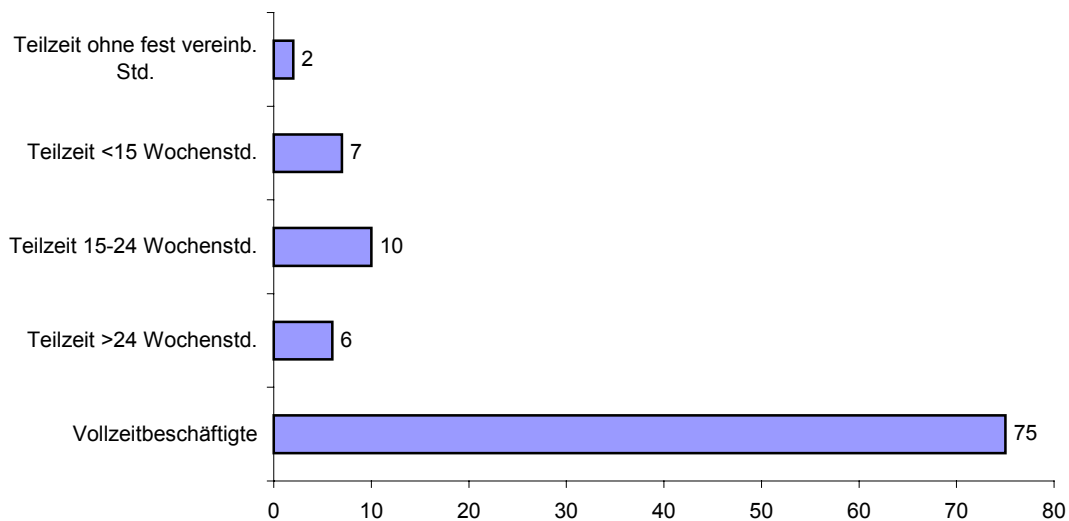
Seit Januar 2001 ist das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigung in Kraft. Hierdurch (Erleichterung für Arbeitnehmer beim Wechsel von Voll- auf Teilzeit und umgekehrt, rechtliche Angleichung zwischen Voll- und Teilzeitarbeit) sollte die Teilzeitarbeit gestärkt und damit neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Nachdem im 1. Halbjahr 2002 ein deutlicher Anstieg der Teilzeitarbeit zu beobachten war, hat sich dieser inzwischen verlangsamt.

**Graphik IV-38: Teilzeit in Hessen, Angaben in %**



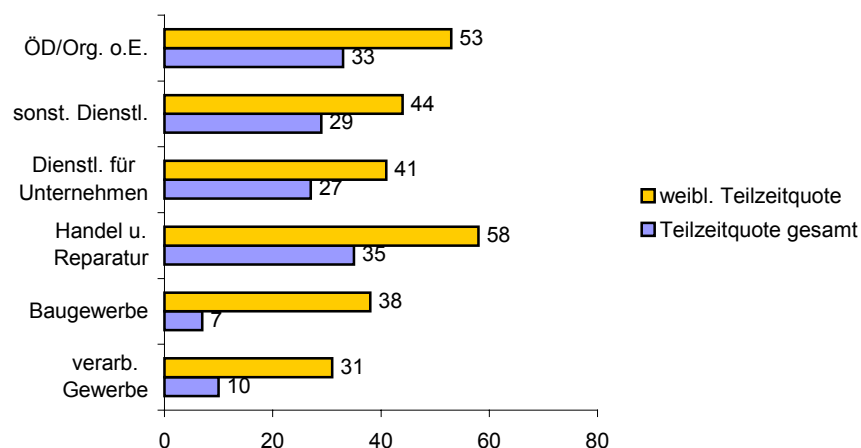
Etwa 39% aller Teilzeitarbeitskräfte (entspricht 10% der Gesamtbeschäftigten) in Hessen hatten 2003 eine vereinbarte Wochenarbeitszeit von 15 bis 24 Stunden, 27% arbeiteten weniger als 15 Stunden, 25% mehr als 24 Stunden. Weitere 9% waren Teilzeitkräfte ohne fest vereinbarte Stundenzahl.

**Graphik IV-39: Teilzeitarbeit in Hessen 2003 nach wöchentlicher Arbeitszeit, Angaben in %**



Teilzeitarbeitsplätze sind eine Domäne der Dienstleistungsbranchen. Fast 40% aller Teilzeitarbeitskräfte arbeiteten im Bereich der sonstigen Dienstleistungen, weitere 17% in den unternehmensnahen Dienstleistungen. Im Produzierenden Gewerbe finden sich nur 9% aller Teilzeitarbeitskräfte. Die höchste Teilzeitquote hatte jedoch der Bereich Handel und Reparatur, gefolgt vom öffentlichen Sektor. Die sektoralen Teilzeitquoten haben sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert.

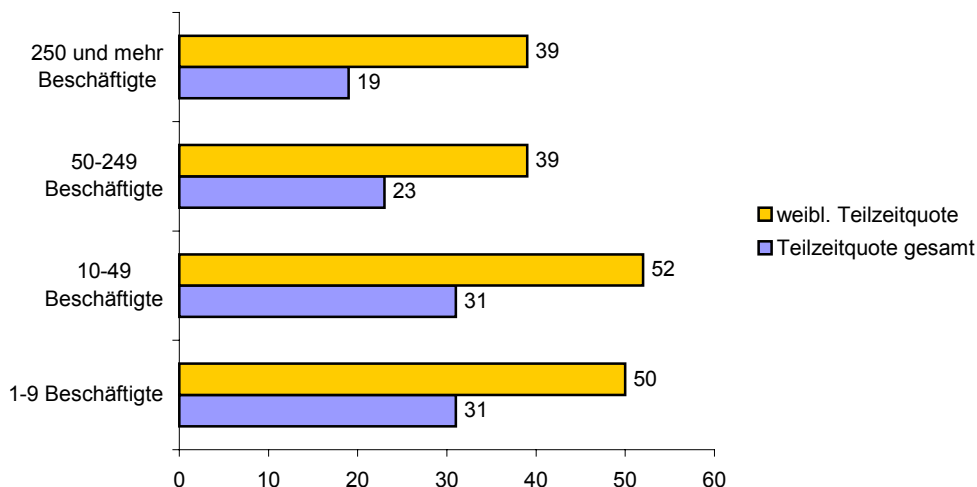
**Graphik IV-40: Teilzeitquoten in Hessen 2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %**



Mit zunehmender Betriebsgröße sinkt die Teilzeitquote von 31% (bei Kleinstbetrieben) auf 19% (bei Großbetrieben). Auch hier ergeben sich kaum Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr.



**Graphik IV-41: Teilzeitquoten in Hessen 2003 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %**



#### 4.4.7 Fazit

Alle im Rahmen des IAB-Betriebspanels abgefragten „besonderen“ Beschäftigungsformen sind in Hessen zwischen Mitte 2002 und Mitte 2003 absolut und relativ zur Gesamtbeschäftigtenzahl angestiegen. Inzwischen zählt etwa jedes dritte Arbeitsverhältnis zu den nicht-standardisierten Beschäftigungsformen.

**Tabelle IV-5: Anzahl besonderer Beschäftigungsformen in Hessen und Anteil an den Gesamtbeschäftigten**

Beschäftigungsform (Stand 6/2003)*	Anzahl	Anteil an Gesamtbeschäftigten
Minijobs (bis 400 € monatl.)	323.000	11,8%
Midijobs (400 bis 800 € monatl.)	87.000	3,0%
Leiharbeiter	36.000	1,3%
freie Mitarbeiter	37.000	1,3%
Aushilfen/Praktikanten	62.000	2,2%
Teilzeitbeschäftigte insgesamt	680.000	25,0%
davon		
mehr als 24 Std./Woche	170.000	25%
15-24 Std./Woche	265.200	39%
weniger als 15 Std./Woche	183.600	27%
keine feste Stundenzahl	61.200	9%
befristet Beschäftigte	131.000	4,8%

\* in der Tabelle sind Doppelzählungen möglich, d.h. ein befristet Beschäftigter kann z.B. auch noch als Teilzeitbeschäftigter und als Minijobber gezählt werden.

Zu einem Anstieg der Gesamtbeschäftigtenzahl hat dies jedoch nicht geführt, vielmehr ist die standardisierte Beschäftigung in ähnlicher Größenordnung gesunken. Ob und inwieweit die seit April 2003 bestehenden Neuregelungen zwar keinen Beschäftigungsanstieg bewirken, aber ein Absinken der Beschäftigung verhindert haben, lässt sich anhand der Daten nicht beantworten. Festzuhalten bleibt, dass gerade die Midijobs in relativ kurzer Zeit eine nicht unerhebliche Bedeutung erlangt haben, nahezu jeder 4. Betrieb in Hessen hatte bereits 3 Monate nach der Gesetzesänderung Midijobber beschäftigt.

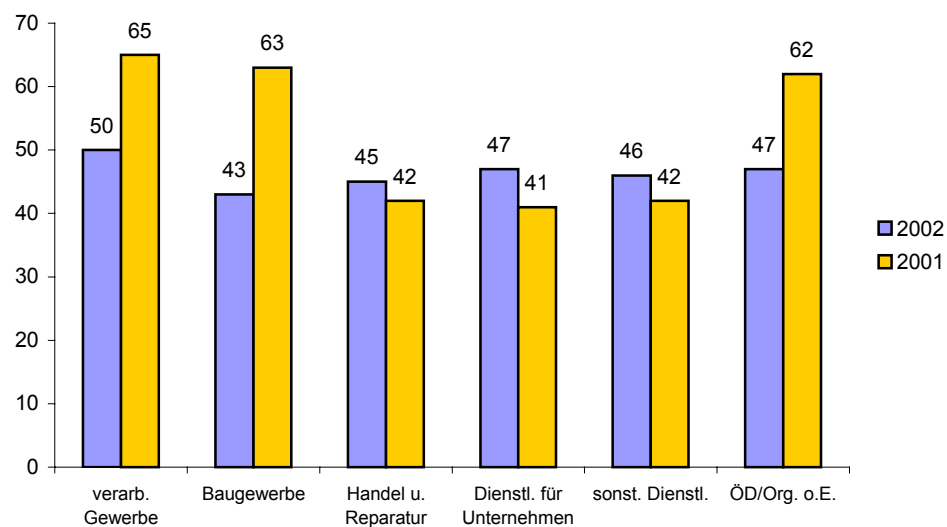
Die Zahl der geringfügig Beschäftigten ist - trotz neuer gesetzlicher Anreize für Arbeitnehmer - nur gering gestiegen. Ein Boom bei der geringfügigen Beschäftigung ist jedenfalls aus den Ergebnissen des IAB-Panels nicht zu erkennen. Aus betrieblicher Sicht sind Minijobs durch die gesetzlichen Änderungen nicht unbedingt attraktiver geworden (die Pauschalabgaben zur Sozialversicherung sind von 21% auf 25% gestiegen), Midijobs sind aus betrieblicher Sicht hier günstiger. Trotz dieses Anreizes scheinen Midijobs die Minijobs nicht zu verdrängen, im Gegenteil: Betriebe die Midijobs haben, verzeichnen überdurchschnittlich häufig auch einen Anstieg der Minijobs. Leiharbeit und andere externe Beschäftigungsformen sind in ihren Zahlen zwar ebenfalls leicht angestiegen, ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten bleibt gering. Leiharbeit konzentriert sich überwiegend auf an- oder ungelernete Arbeiter. Wie gering ihre Bedeutung als Instrument betrieblicher Flexibilität ist, zeigen nicht nur diese Zahlen, sondern auch die entsprechende Einschätzung der Betriebe: Von allen Instrumenten zum Ausgleich von Geschäftsschwankungen wird Leiharbeit als das am wenigsten genutzte und am wenigsten bedeutsame beschrieben (vgl. IAB-Betriebspanel-Report 3/2004).

Teilzeitarbeit ist zwar ebenfalls leicht angestiegen, allerdings nicht mehr so stark wie zwischen 2001 und 2002. Teilzeitarbeit erreicht inzwischen einen Anteil von 25% an allen Beschäftigten in Hessen. Einen durchaus merklichen Anstieg verzeichneten befristete Beschäftigungsverhältnisse (+9%). Dies ist insbesondere bei den Neueinstellungen spürbar, hierbei erreichten sie einen Anteil von 40%.

#### 4.5 Überstunden

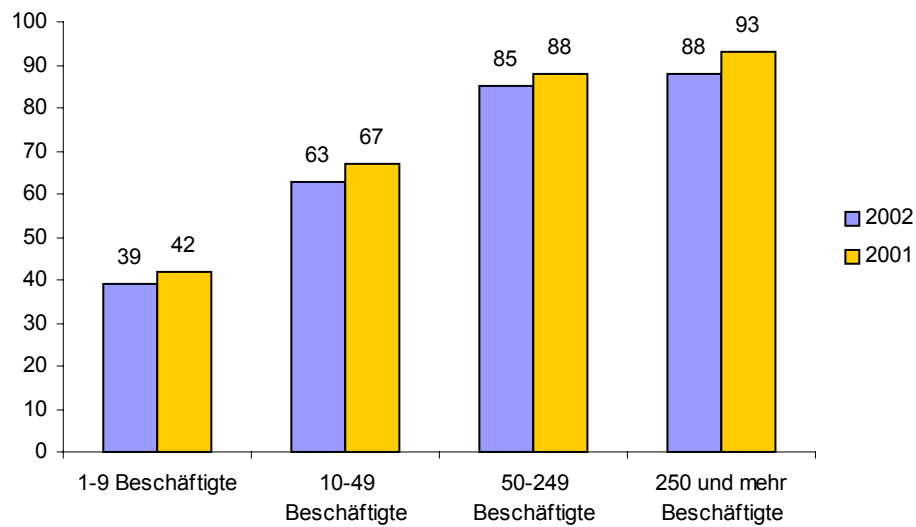
In 47% der hessischen Betriebe wurden im Jahr 2002 Überstunden geleistet. Dies ist ein deutlich höherer Anteil als in Westdeutschland (43%), er liegt jedoch unter dem Wert des Jahres 2001 (50% in Hessen und 48% in Westdeutschland). Der Anteil der Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden, verteilt sich recht gleichmäßig über die einzelnen Wirtschaftszweige und liegt zwischen 43% und 50%. Dies war im Jahre 2001 noch anders, dort lagen der öffentliche Bereich sowie das Produzierende Gewerbe deutlich vor dem privaten Dienstleistungssektor.

**Graphik IV-42: Anteil der hessischen Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %**



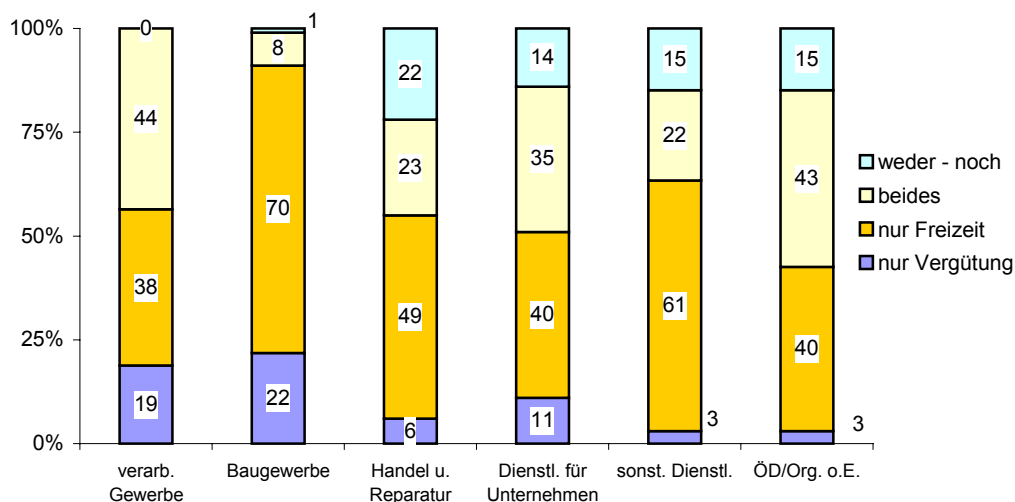
Mit steigender Betriebsgröße nimmt auch der Anteil der Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden, deutlich zu. Dies entspricht den Ergebnissen des letzten IAB-Betriebspanels und trifft auch für Westdeutschland zu.

**Graphik IV-43: Anteil der hessischen Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %**



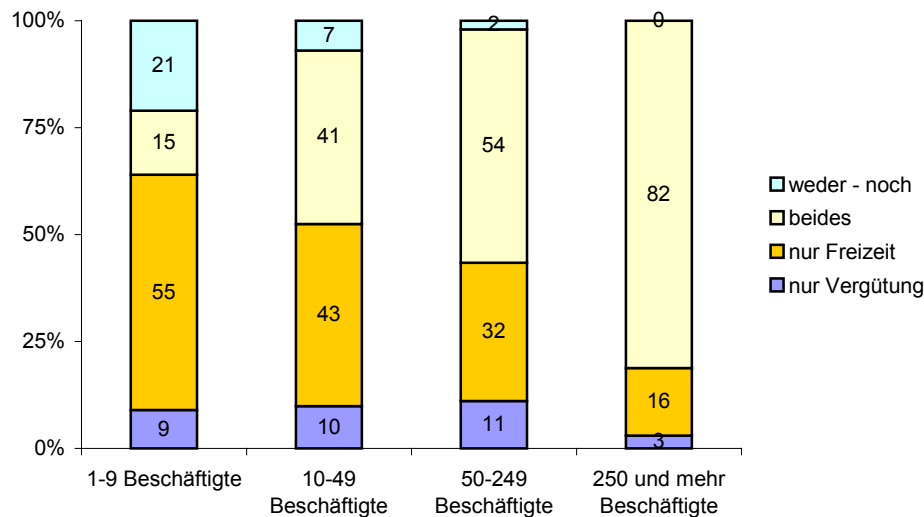
49% der Betriebe, in denen 2002 Überstunden geleistet wurden, gab an, diese ausschließlich durch Freizeit auszugleichen. Lediglich 9% glichen Überstunden ausschließlich durch Geldzahlungen aus, 26% der Betriebe boten beides. Bei 15% der Betriebe wurden die Überstunden weder vergütet noch durch Freizeit ausgeglichen. Dabei ergeben sich doch recht deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen: Dass Überstunden überhaupt nicht ausgeglichen werden, kommt im Produzierenden Gewerbe so gut wie nicht vor. Im öffentlichen und privaten Dienstleistungssektor dagegen bei etwa 15% der Betriebe und im Bereich Handel und Reparatur sogar bei 22%.

**Graphik IV-44: Formen des Überstundenausgleichs in Hessen nach Wirtschaftszweigen; Basis: Betriebe, in denen 2002 Überstunden geleistet wurden**



21% aller Kleinstbetriebe verzichten auf einen Überstundenausgleich. Dieser Anteil nimmt mit zunehmender Betriebsgröße stetig ab. Gleiches gilt für den ausschließlichen Überstundenausgleich durch Freizeit. Großbetriebe nutzen überwiegend beide Ausgleichsinstrumente.

**Graphik IV-45: Formen des Überstundenausgleichs in Hessen nach Betriebsgrößenklassen; Basis: Betriebe, in denen 2002 Überstunden geleistet wurden**

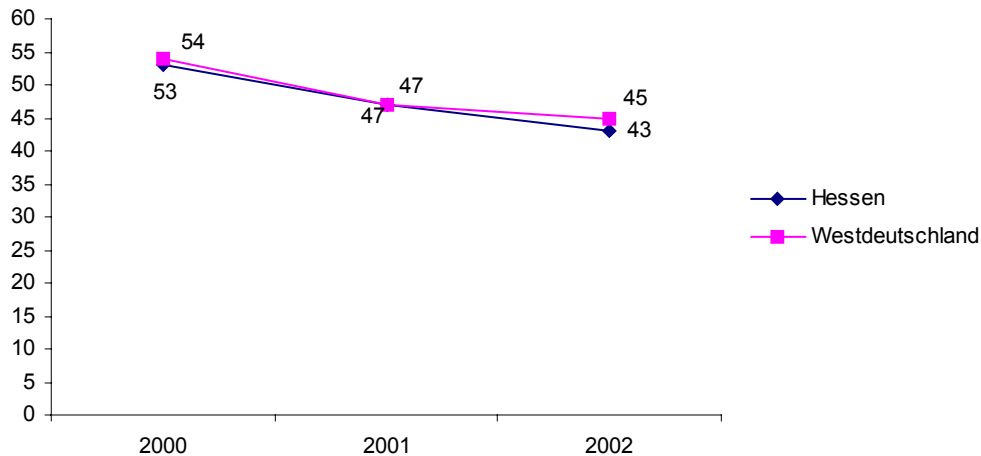


#### 4.5.1 Beschäftigte mit ausbezahlten Überstunden

Angaben über den Anteil der Betriebe, in denen überhaupt Überstunden geleistet worden sind, lassen zwar Aussagen über die Verbreitung dieses Instruments zu, jedoch noch keine über das Ausmaß an Überstunden. 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 2002 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.

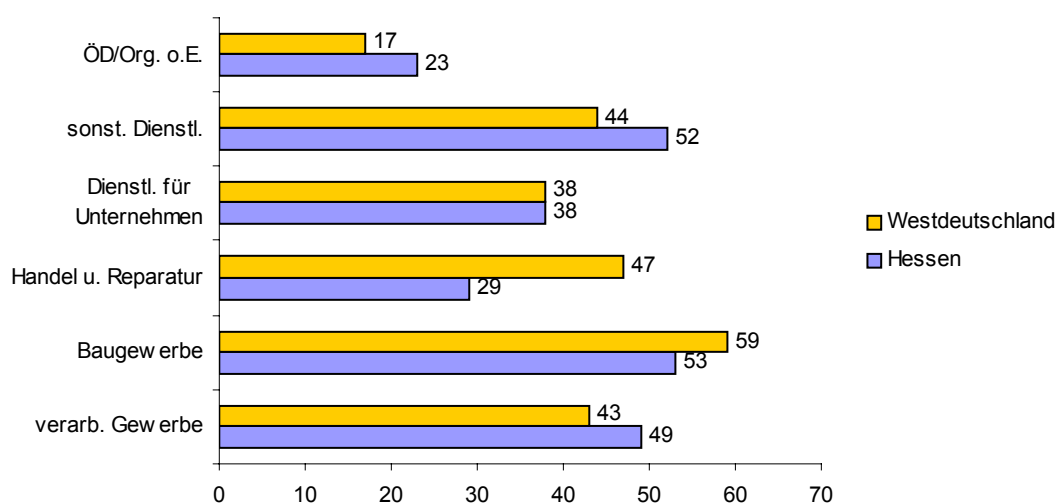
In Hessen bekamen etwa 43% der in den entsprechenden Betrieben Beschäftigten in Hessen Überstunden ausbezahlt (Westdeutschland: 45%). Der Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden ist in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken. Dies gilt für Hessen und Westdeutschland gleichermaßen.

**Graphik IV-46: Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden an den gesamten Beschäftigten; Basis: Betriebe, die Überstunden auszahlen**



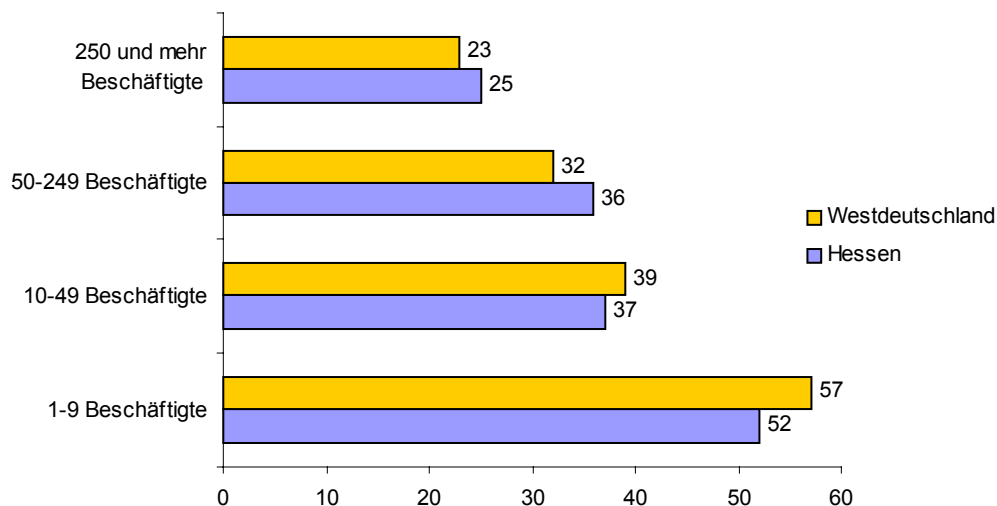
Am verbreitetsten sind ausbezahlte Überstunden im Baugewerbe und im Bereich der sonstigen Dienstleistungen. 53% bzw. 52% der in den entsprechenden Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer in Hessen bekamen Überstunden ausbezahlt. Hingegen haben im Öffentlichen Bereich in den Betrieben, die Überstunden auszahlen, in Hessen lediglich 23%, in Westdeutschland sogar nur 17% der Belegschaften im Jahr 2002 ausbezahlte Überstunden geleistet.

**Graphik IV-47: Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden an den gesamten Beschäftigten 2002 nach Wirtschaftszweigen; Basis: Betriebe, die Überstunden auszahlen**



Je kleiner ein Betrieb ist, der Überstunden auszahlt, desto höher ist –statistisch gesehen – der Anteil der Beschäftigten, die 2002 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 IV-48: Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden an den gesamten Beschäftigten 2002, nach Betriebsgröße,; Basis: Betriebe, die Überstunden auszahlen**



#### 4.6 Kurzarbeit

Als weiteres Flexibilitätsinstrument steht den Betrieben die Anordnung von Kurzarbeit zur Verfügung. Dieses wird aber sowohl von den hessischen Betrieben als auch den westdeutschen Unternehmen insgesamt selten eingesetzt. Nur in 3% aller hessischen Unternehmen gab es 2002 Kurzarbeit (Westdeutschland 2%). Wenn Kurzarbeit eingesetzt wurde, dann überwiegend im Verarbeitenden Gewerbe (13% der Betriebe) und im Baugewerbe (8%), im Dienstleistungsbereich spielt Kurzarbeit keine oder nur eine sehr geringe Rolle.

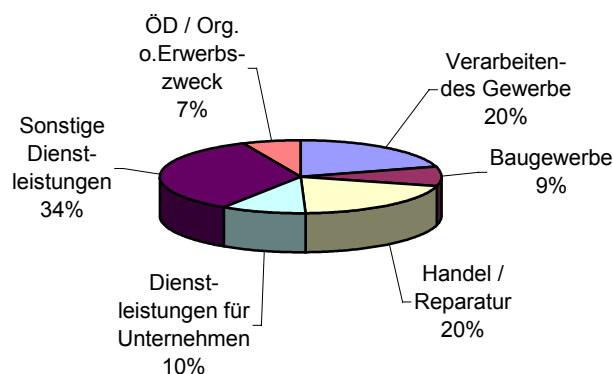
Insgesamt waren im Jahr 2002 in Hessen etwa 60.000 Beschäftigte von Kurzarbeit betroffen (über 50% hiervon im Verarbeitenden Gewerbe), dies sind etwa 2% der Gesamtbeschäftigten.

## 5. Ausbildung in Hessen 2003

Die Zahl der Auszubildenden (ohne Beamtenanwärter) in Hessen betrug zur Jahresmitte 2003 circa 107.100. Dies stellt gegenüber 2002 einen Anstieg um etwa 1.500 Personen oder 1,5% dar. Der Anteil der Auszubildenden an den gesamten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag damit bei 4,9% (2002 4,8%).

Ungefähr ein Drittel der hessischen Auszubildenden findet sich im Bereich der sonstigen Dienstleistungen. Jeweils 20% sind in den Branchen Verarbeitendes Gewerbe sowie Handel/Reparatur anzutreffen. Allerdings verzeichnen diese beiden Branchen einen Rückgang um mehr als einen Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr. Hingegen hat der Anteil des Baugewerbes im Jahresvergleich um mehr als einen Prozentpunkt zugenommen und weist damit den stärksten Zuwachs auf.

**Graphik V-1: Anteile an allen Auszubildenden in Hessen 2003 nach Wirtschaftszweigen**

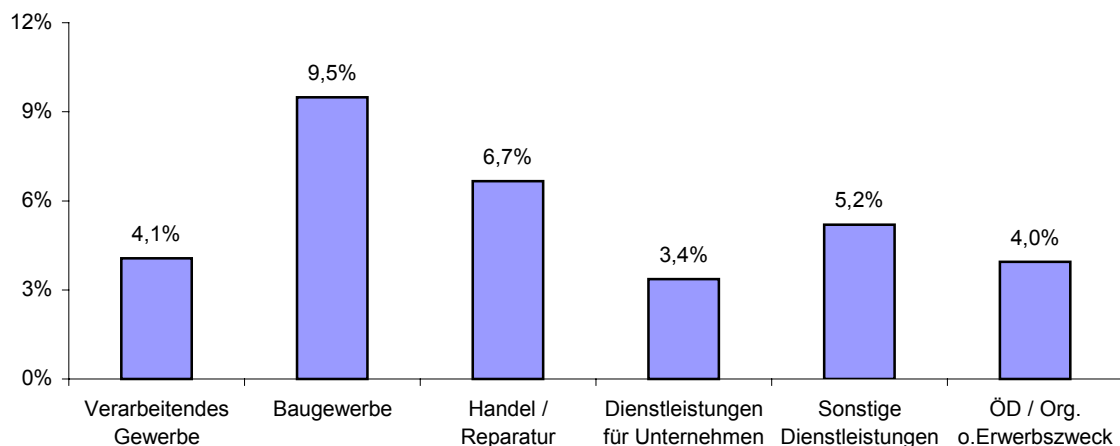


Dieses Bild relativiert sich, wenn man die Zahl der Auszubildenden in Relation zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrachtet. Danach weisen die einzelnen Wirtschaftszweige deutlich unterschiedliche Ausbildungsquoten auf. Im Verhältnis zur Anzahl der Beschäftigten bildet das Baugewerbe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

Auch bei dieser Betrachtung bleiben die Veränderungen gegenüber dem Vorjahr moderat. Den stärksten Anstieg bei der Ausbildungsquote zeigt abermals das Baugewerbe. Letztes Jahr lag die Ausbildungsquote hier noch bei 8,0%.



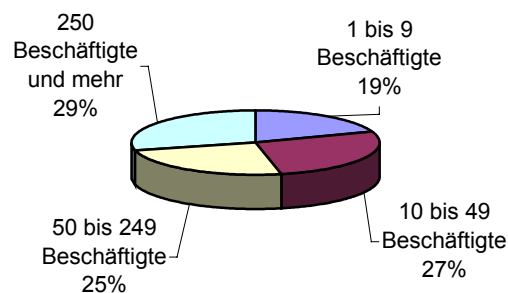
**Graphik V-2: Ausbildungsquoten\* für Hessen 2003 nach Wirtschaftszweigen**



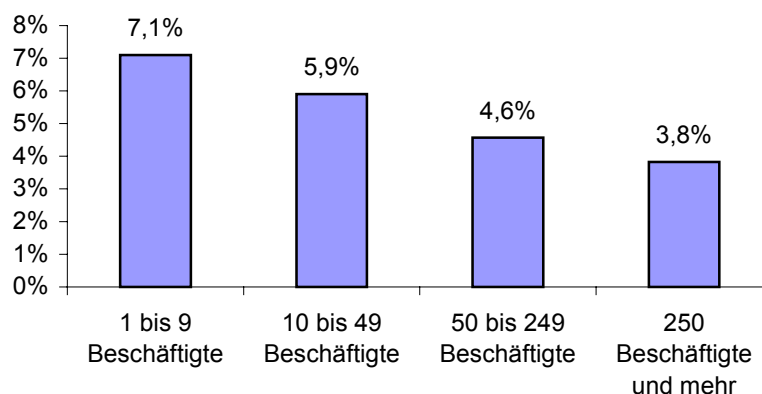
\*Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

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. Dementsprechend lag die Ausbildungsquote in den Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten mit 7,1% deutlich über dem Wert für Großunternehmen, in denen Auszubildende lediglich 3,8% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stellen. Allerdings haben sich in allen Größenklassen die Ausbildungsquoten gegenüber dem Jahr 2002 erhöht, wenngleich nur in sehr moderatem Ausmaß.

**Graphik V-3: Anteile an allen Auszubildenden in Hessen 2003 nach Betriebsgröße**



**Graphik V-4: Ausbildungsquoten für Hessen 2003, nach Betriebsgröße**



Im Ausbildungsjahr 2002 wurden laut Befragung 42.800 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Dies bedeutet einen Rückgang gegenüber dem Ausbildungsjahr 2001 um circa 5.000 Verträge. Dieser Rückgang wiegt umso schwerer, als bereits von 2000 auf 2001 die Zahl der Ausbildungsverträge um fast 10.000 zurückgegangen war. Für die Zukunft zeichnet sich keine Erholung ab. Im Jahr 2003 waren zum Befragungszeitpunkt 39.500 neue Verträge abgeschlossen worden. Zwar gaben die Betriebe an, insgesamt weitere 7.000 Auszubildende für das laufende Jahr zu suchen. Erfahrungsgemäß sollten solche Absichtserklärungen jedoch mit großer Vorsicht betrachtet werden. Von den im Ausbildungsjahr 2002 abgeschlossenen Verträgen entfielen circa 45,6% auf weibliche Auszubildende. Damit lag der Frauenanteil ein wenig höher als im Vorjahr (44,2%).

### **5.1 Zum Ausbildungserfolg**

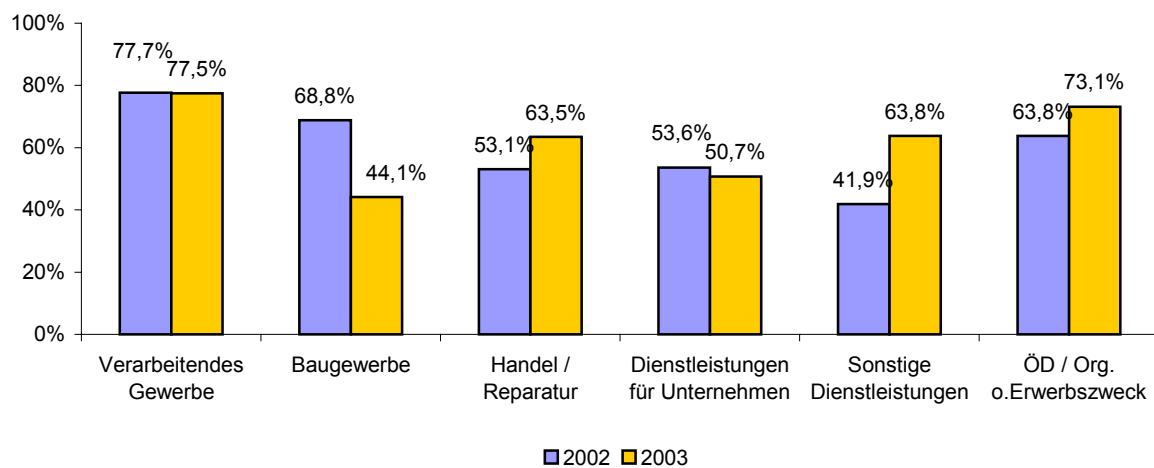
Im Jahre 2003 haben etwa 37.900 Personen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Hiervon wurden 24.600 von ihrem Betrieb oder einem anderen Betrieb desselben Unternehmens übernommen. Die Übernahmequote lag bei 65% und hat damit fast wieder den Stand des Jahres 2001 erreicht (67%). Zwischenzeitlich war die Quote im Jahre 2002 auf lediglich 54% abgesunken.

Im letztjährigen Bericht war festgestellt worden, dass die Lage für weibliche Auszubildende deutlich schwieriger ist als für ihre männlichen Kollegen. Insbesondere waren sie seltener von dem ausbildenden Betrieb übernommen worden. Dieses Ergebnis wird durch die diesjährige Befragung nicht bestätigt. Die Übernahmequote für Frauen liegt mit 66% sogar knapp über derjenigen für alle Auszubildenden. Darüber hinaus erwarben 2003 mehr Frauen als Männer einen Abschluss. Der Frauenanteil an den erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungen lag bei 54%.

Hinsichtlich der Übernahmequoten bestehen deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen. Am höchsten ist die Chance, nach einem erfolg-

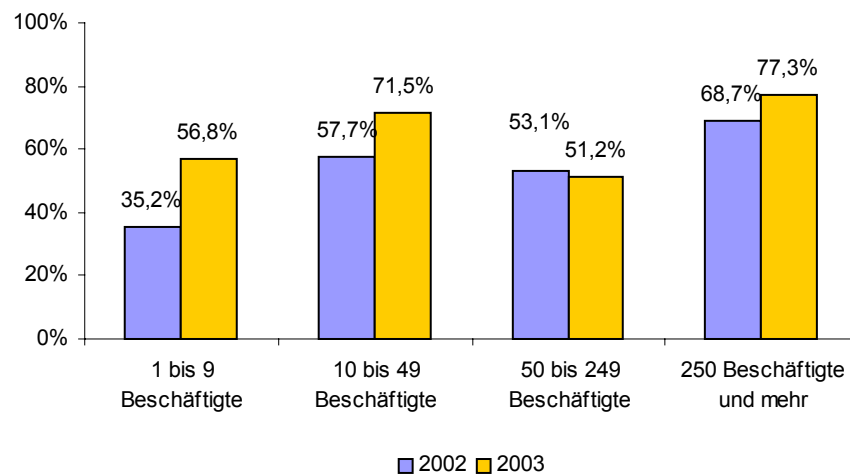
reichen Abschluss von dem ausbildenden Unternehmen übernommen zu werden, im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Öffentlichen Bereich. Hingegen liegt die Übernahmequote im Baugewerbe besonders niedrig, nämlich lediglich bei knapp 44%. Dies ist insofern besonders auffällig, als im Jahre 2002 das Baugewerbe noch die zweithöchste Übernahmequote aufgewiesen hatte. Das bedeutet, die Chance, von dem ausbildenden Betrieb übernommen zu werden, ist im Baugewerbe entgegen dem allgemeinen Trend stark zurückgegangen. Demgegenüber ist im Bereich Sonstige Dienstleistungen, der 2002 noch das Schlusslicht gewesen war, die Übernahmequote deutlich gestiegen.

**Graphik V-5: Übernahmequoten von Ausgebildeten in Hessen nach Wirtschaftszweigen**



Auch zwischen den Betriebsgrößenklassen bestehen hinsichtlich der Übernahmequoten Unterschiede. Allerdings sind diese Unterschiede wesentlich weniger stark ausgeprägt als bei den Wirtschaftszweigen. Zudem haben sich die Differenzen im Vergleich zu den Ergebnissen des Jahres 2002 verringert. In fast allen Größenklassen haben sich überdies die Übernahmequoten, gemäß der allgemeinen Entwicklung, merklich erhöht. Lediglich die Betriebe mittlerer Größe (50 bis 249 Beschäftigte) weisen einen moderaten Rückgang auf.

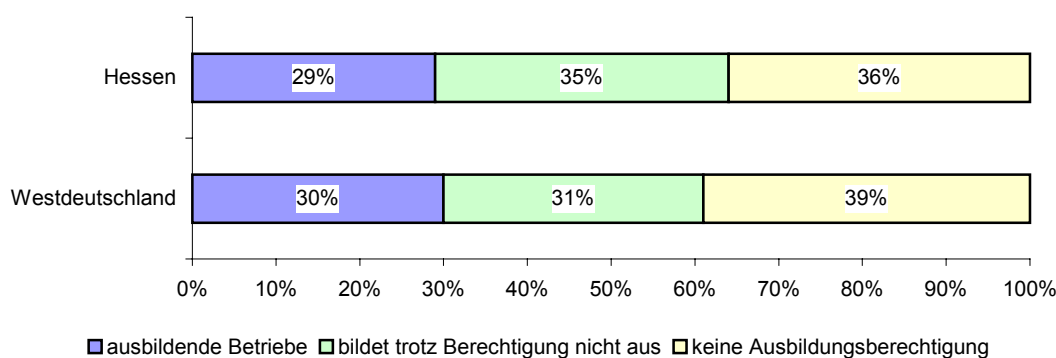
**Graphik V-6: Übernahmequoten von Ausgebildeten in Hessen nach Betriebsgröße**



## 5.2 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung

Fast zwei Drittel der hessischen Betriebe, insgesamt circa 100.500, besitzen die Berechtigung zur Ausbildung. Von diesen macht allerdings weniger als die Hälfte von dieser Berechtigung auch tatsächlich Gebrauch. Dies führt dazu, dass insgesamt nur 29% der hessischen Betriebe ausbilden, während 35% ihre Möglichkeit zur Ausbildung brach liegen lassen. Damit lässt sich, wie bereits in den vergangenen Jahren, ein erhebliches, ungenutztes Ausbildungspotenzial konstatieren.<sup>1</sup> Die Ausbildung im Verbund, das heißt in Zusammenarbeit mit anderen Betrieben oder überbetrieblichen Dienststellen, wird nach wie vor nur wenig genutzt. Wie im Vorjahr nahmen lediglich 3% der hessischen Betriebe an einer Verbundausbildung teil.

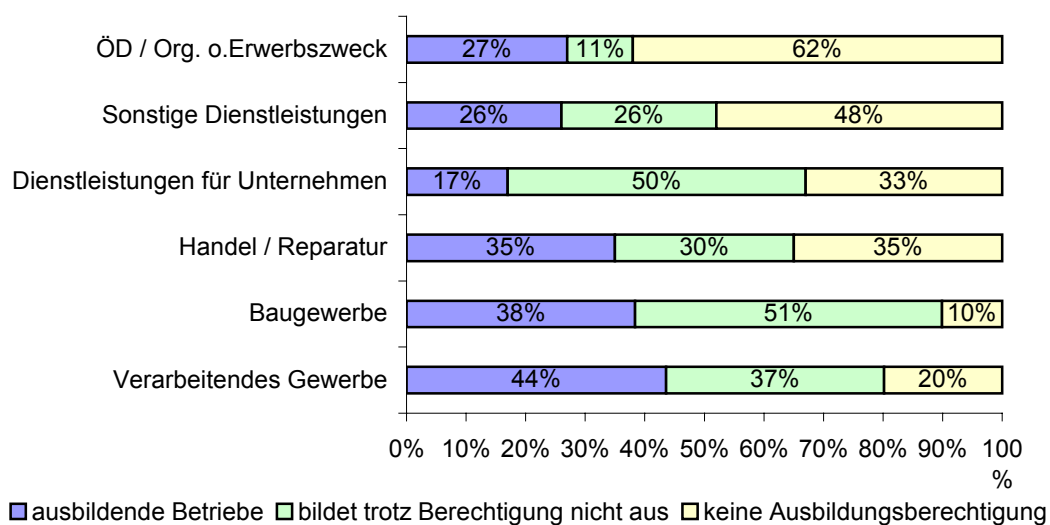
**Graphik V-7: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung 2003**



<sup>1</sup> „Ausbildungsbetriebe“ wurden im IAB-Panel definiert als alle Betriebe, 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. Aufgrund dieser weiten Definition von Ausbildungsbetrieben sind die im vorliegenden Bericht genannten Anteilswerte nicht unbedingt mit anderen Erhebungen/Statistiken vergleichbar.

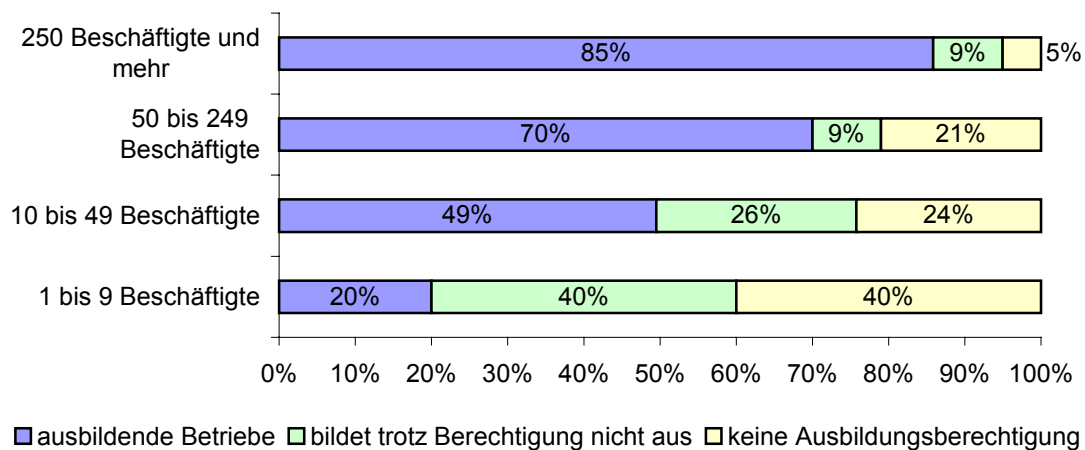
Die höchste Ausbildungsbereitschaft findet sich im Verarbeitenden Gewerbe (44%) und im Baugewerbe (38%). Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass der Anteil der ausbildenden Betriebe im Baugewerbe gegenüber dem Vorjahr deutlich gesunken ist (2002 46%). Der Anteil an Betrieben, die über keine Ausbildungsberechtigung verfügen, ist bei den Sonstigen Dienstleistungen (48%) sowie vor allem im Öffentlichen Bereich (62%) am ausgeprägtesten. Hinsichtlich des extrem hohen Wertes im Öffentlichen Bereich muss allerdings beachtet werden, dass dieser Sektor auch die Organisationen ohne Erwerbszweck umfasst. Diese verfügen vermutlich nur selten über eine Ausbildungsberechtigung. Einen besonderen Fall stellen die Dienstleistungen für Unternehmen dar. Hier besitzen zwar überdurchschnittlich viele Betriebe eine Ausbildungsberechtigung (67%), doch wird diese von lediglich 17% (gemessen an allen Betrieben) auch tatsächlich genutzt. Damit war das ungenutzte Ausbildungspotenzial in dieser Branche sowie im Baugewerbe mit 50% respektive 51% am höchsten.

**Graphik V-8: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2003 nach Wirtschaftszweigen**



Hinsichtlich der Unternehmensgröße lässt sich feststellen, dass sowohl der Anteil der ausbildungsberechtigten als auch der tatsächlich ausbildenden Betriebe mit steigender Größe stark zunimmt. Bislang nicht genutztes Ausbildungspotenzial besteht insbesondere bei den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass gemäß der hier verwendeten Definition ein Betrieb bereits dann als ausbildender Betrieb gilt, wenn er mindestens einen einzigen Auszubildenden im Befragungsjahr beschäftigt hat oder zu beschäftigen plante. Das bedeutet, dass auch in Großunternehmen durchaus ungenutzte Ausbildungskapazitäten vorhanden sein können, die in den hier präsentierten Daten nicht abgebildet werden.

**Graphik V-9: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2003 nach Betriebsgröße**



Gegenüber dem Jahr 2002 ist die Zahl der Betriebe, die über die Berechtigung zur Ausbildung verfügen, gestiegen, nämlich von 93.500 auf etwa 100.500. Das bedeutet, während im Vorjahr 60% der hessischen Betriebe die Befähigung zur Ausbildung besaßen, sind es nun 64%. In diesem Zusammenhang ist von Bedeutung, dass durch die Aussetzung der Ausbilder-Eignungs-Verordnung im Mai 2003 die Voraussetzungen zum Erwerb der Ausbildungsberechtigung reduziert worden sind. Mehr als 6.000 Betriebe geben an, die Voraussetzungen zur Berufsausbildung nur aufgrund dieser Maßnahme erworben zu haben. Insbesondere im Bereich Handel und Reparatur haben viele Betriebe auf diesem Wege die Ausbildungsberechtigung erlangt (11% aller ausbildungsberechtigten Betriebe dieses Sektors).

Andererseits ist die Kenntnis dieser geänderten Rechtslage noch nicht sehr weit verbreitet. Lediglich 40% der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung geben an, sie wüssten hierüber Bescheid. Allerdings geben auch von denjenigen Betrieben, denen diese Änderung bekannt ist, nur sehr wenige an, sich nun um den Erwerb einer Ausbildungsberechtigung bemühen zu wollen.

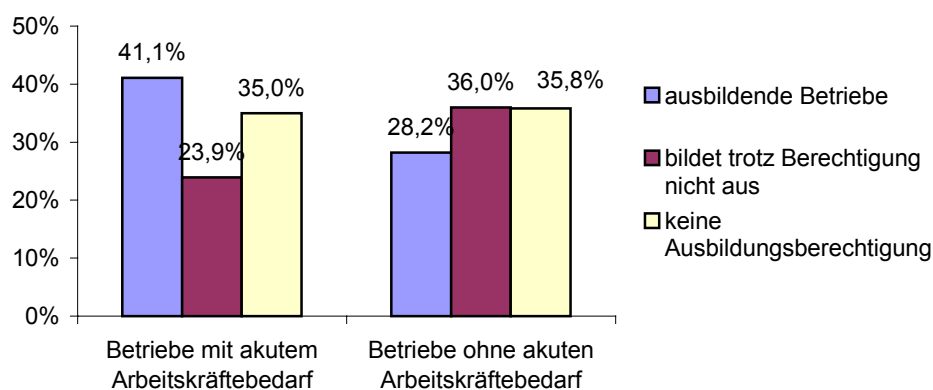
Insgesamt erscheint die Aussetzung der Ausbilder-Eignungs-Verordnung in Maßen als eine geeignete Vorgehensweise, um eine größere Zahl von Ausbildungsplätzen zu schaffen. Dabei muss allerdings bedacht werden, dass in Hessen weniger ein Mangel an ausbildungsberechtigten Betrieben für die schlechte Ausbildungssituation verantwortlich ist, als eine ungenügende Ausnutzung des bereits vorhandenen Potenzials. Zwar steht zu vermuten, dass ein Betrieb sich nur dann um die Ausbildungsberechtigung bemühen wird, wenn er auch beabsichtigt, diese zu nutzen. Insofern kann durchaus ein positiver Zusammenhang zwischen den vorgenommenen Erleichterungen und der Schaffung von Ausbildungsplätzen angenommen werden.

Wie groß dieser Effekt allerdings tatsächlich ist und ob nicht andere Maßnahmen eine höhere Effektivität aufweisen würden, bleibt hierbei offen.

### 5.3 Arbeitskräftebedarf und Ausbildungsbeteiligung

Die 2003 festgestellte Erholung bei den Übernahmequoten ist umso bemerkenswerter, als die Nachfrage nach neuen Arbeitskräften insgesamt stark rückläufig ist. In der Befragung des Jahres 2002 hatten noch 14,3% der Betriebe angegeben, zum nächstmöglichen Einstellungstermin nach Arbeitskräften zu suchen. 2003 gaben dies nur noch 6,5% der befragten Betriebe an. Dabei war bereits im Zeitraum von 2001 auf 2002 die Zahl der sofort zu besetzenden Stellen um fast 20.000 zurückgegangen. Bis 2003 sank sie noch einmal um mehr als 18.000. Das heißt, es wurden zum Befragungszeitpunkt in Hessen lediglich 22.900 Personen unmittelbar gesucht. Zwei Drittel dieser offenen Stellen richteten sich an Personen mit höherer Qualifikation, das heißt an Facharbeiter oder Arbeitnehmer mit einem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss, einer Lehre oder vergleichbarer Berufserfahrung. Allerdings ist der Anteil der gesuchten gering qualifizierten Arbeitskräfte gestiegen (2002 15%; 2003 33,2%).

**Graphik V-10: Arbeitskräftebedarf und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2003**



Es existiert ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem aktuellen Bedarf an Arbeitskräften und dem Ausbildungsverhalten. Obwohl die Berechtigung zur Ausbildung in den beiden hier betrachteten Gruppen von Betrieben ungefähr gleich weit verbreitet ist, sind Unternehmen mit Arbeitskräftebedarf deutlich häufiger gleichzeitig ausbildende Betriebe. Innerhalb der Gruppe ohne akuten Arbeitskräftebedarf hingegen überwiegen jene Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden. Insofern kann angenommen werden, dass die Entscheidung darüber, ob ein ausbildungsberechtigter Betrieb tatsächlich ausbildet oder nicht, auch von seinem aktuellen Arbeitskräftebedarf abhängt.

## 5.4 Fazit

Die Ausbildungssituation in Hessen spiegelt deutlich die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt wider. Zum zweiten Mal in Folge ist der Bedarf an Arbeitskräften, wie er von den befragten Unternehmen geäußert worden ist, binnen Jahresfrist stark zurückgegangen. Insofern kann es nicht verwundern, dass auch die Zahl der im Jahr 2003 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge erneut rückläufig ist. Nach wie vor existiert ein hohes ungenutztes Ausbildungspotenzial. Insbesondere der Sektor Dienstleistungen für Unternehmen sowie das Baugewerbe bilden, gemessen an ihren Möglichkeiten, wenig aus.

Andere Größen zeigen allenfalls verhaltene Zeichen der Erholung. Sowohl die Zahl der Auszubildenden als auch die Ausbildungsquoten sind gegenüber 2002 kaum gestiegen. Allerdings haben sich die Übernahmequoten, die 2002 eingebrochen waren, wieder erholt. Vor allem der Bereich Sonstige Dienstleistungen weist gegenüber 2002 einen Anstieg der Übernahmequoten auf. Gleichwohl werden damit lediglich zwei Drittel derjenigen Personen, die eine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, von ihrem Betrieb übernommen. Dieser Umstand ist für die Zukunftsaussichten der eine Ausbildung anstrebenden Personen von immenser Bedeutung. Gleichzeitig ist zu bedenken, dass sich der vorhandene Arbeitskräftebedarf mehrheitlich an höher qualifizierte Arbeitskräfte richtet.

Die im Jahr 2002 festgestellte Benachteiligung von Frauen hinsichtlich der Übernahme nach einer erfolgreichen Ausbildung konnte bei der Befragung 2003 nicht mehr bestätigt werden. Frauen schlossen häufiger als ihre männlichen Kollegen eine Ausbildung erfolgreich ab und wurden bei erfolgreichem Abschluss etwas öfter vom ausbildenden Betrieb übernommen. Eventuell liegt hier der Umstand vor, dass Frauen zwar nicht strukturell benachteiligt werden, jedoch bei dem außergewöhnlichen Einbruch der Übernahmequoten im Jahr 2002 vorrangig als Ausgleichsfaktor auf dem Arbeitsmarkt fungierten.

In Hinblick auf die verschiedenen Wirtschaftszweige stellt das Baugewerbe einen besonderen Problembereich dar. Nur sehr wenige Betriebe dieser Branche geben in der Befragung einen sofortigen Bedarf an Arbeitskräften an. Gleichzeitig sind sowohl die Ausbildungstätigkeit als auch die Übernahmequoten im Baugewerbe im Vergleich zum Vorjahr stark zurückgegangen.

Insgesamt hat sich an der problematischen Ausbildungssituation in Hessen wenig geändert. Wie bereits in den vergangenen Jahren ist auch 2003 die Lage durch brachliegende Ausbildungskapazitäten und – trotz einer gewissen Erholung – unbefriedigende Übernahmequoten gekennzeichnet. Angesichts des gezeigten Zusammenhanges zwischen Arbeitskräftebedarf und Ausbildungsaktivität muss darüber



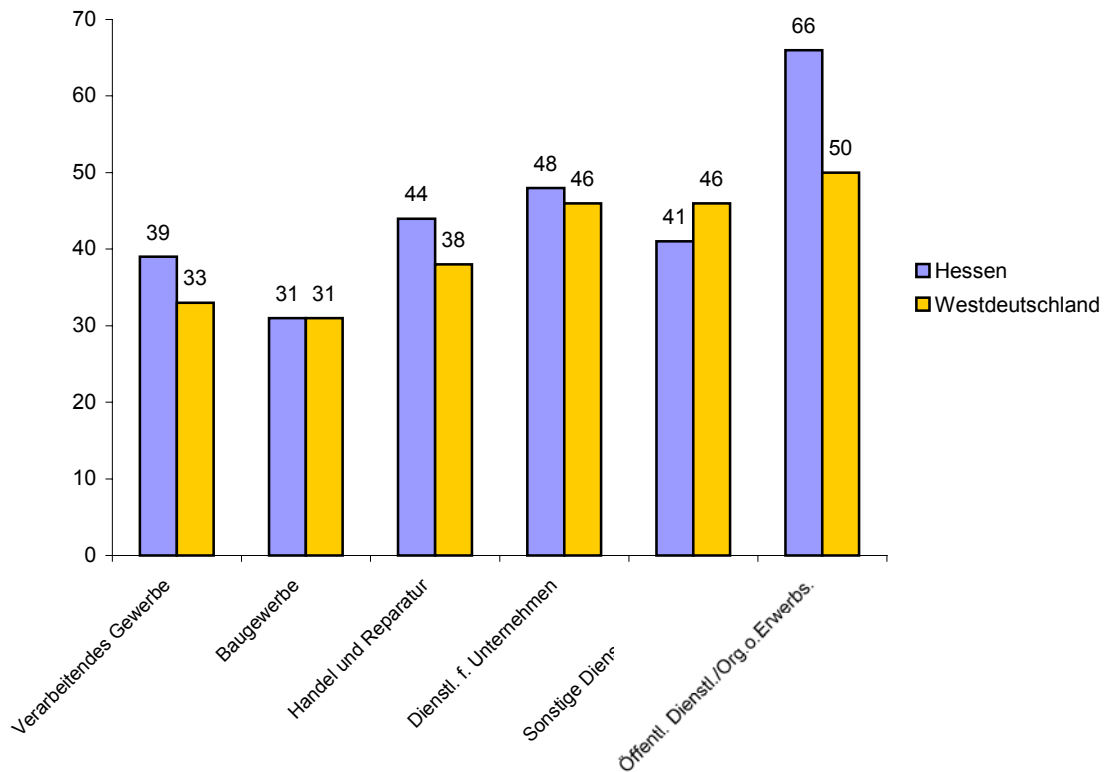
hinaus der Einbruch bei der geäußerten Nachfrage nach Arbeitskräften als besonderes Krisenzeichen gewertet werden. Paradox bleibt in diesem Zusammenhang, dass, obgleich an zwei Drittel der gesuchten Arbeitskräfte die Anforderung einer abgeschlossenen Berufsausbildung gestellt wird, viele Unternehmen selbst keine Anstrengungen in dieser Hinsicht unternehmen.

## **6. Weiterbildung in Hessen 2003**

Im 1. Halbjahr 2003 förderten 42% aller hessischen Betriebe (das sind ca. 65.000 Betriebe) Weiterbildungsmaßnahmen, d.h. sie stellten Beschäftigte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblicher Weiterbildung frei und/oder finanzierten diese. Die betriebliche „Weiterbildungsquote“ liegt in Hessen damit leicht über dem Durchschnitt für Westdeutschland (41%). Im Vergleich zum 1. Halbjahr 2001 ist sie in Hessen allerdings nur um 3 Prozentpunkte angestiegen, während in Westdeutschland im gleichen Zeitraum ein Anstieg um 5 Prozentpunkte zu beobachten war.

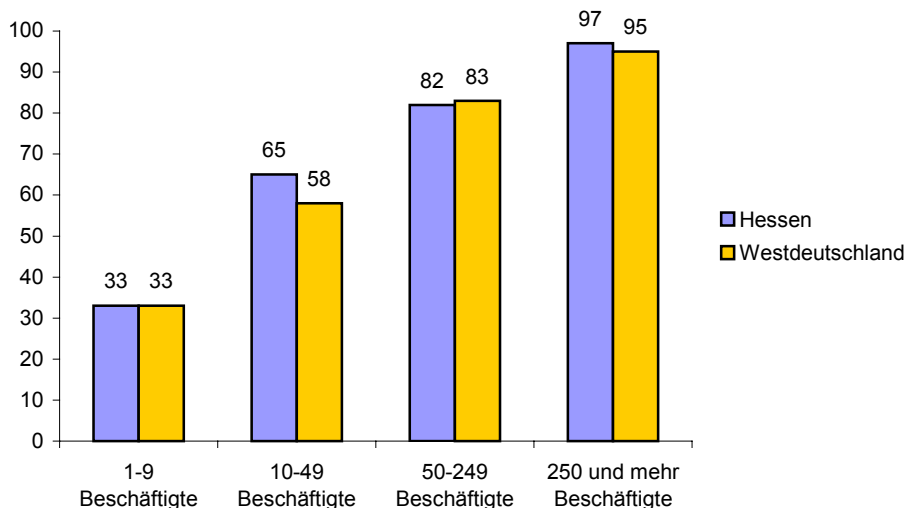
Wie schon 2001 hatte auch 2003 der Bereich der öffentlichen Verwaltung bzw. Organisationen ohne Erwerbscharakter den weitaus höchsten Anteil an weiterbildenden Betrieben (66%). Dieser liegt auch deutlich höher als der westdeutsche Durchschnitt von 50%. Die anteilig geringsten Weiterbildungsaktivitäten finden im Baugewerbe statt, weniger als ein Drittel aller Betriebe dieses Sektors fördert Weiterbildungsmaßnahmen. Mit Ausnahme des Baugewerbes und der sonstigen Dienstleistungen liegt in allen Wirtschaftszweigen der Anteil weiterbildender Betriebe in Hessen über dem Durchschnitt für Westdeutschland.

**Graphik VI-1: Anteile an weiterbildenden Betrieben 2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %**



Mit zunehmender Betriebsgröße steigen auch die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe: Die Weiterbildungsquote steigt von 33% (bei Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten) auf fast 100% bei Großbetrieben. Die Unterschiede zwischen Hessen und Westdeutschland sind hierbei nur gering. Im Vergleich zur IAB-Befragung 2001 haben sich in Hessen kaum Veränderungen ergeben.

**Graphik VI-2: Anteile an weiterbildenden Betrieben 2003 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %**

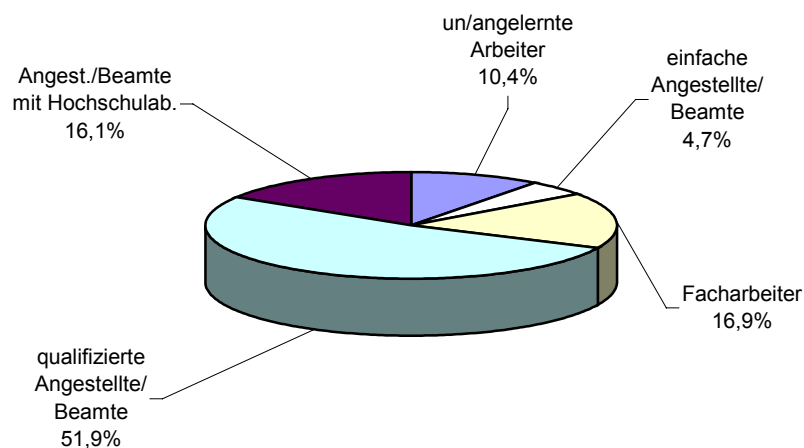


## 6.1 Weiterbildung nach Qualifikationsgruppen

Insgesamt wurden im 1. Halbjahr 2003 ca. 585.000 Personen durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert, etwa 45% hiervon waren Frauen. Der Frauenanteil an den Weiterbildungsteilnehmer/innen liegt damit leicht über ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt (43,7%).

Der Anteil an an- und ungelernten Arbeitern an allen Weiterbildungsteilnehmern hat sich in den letzten 2 Jahren zwar mehr als verdoppelt (von 4,2% auf 10,4%). Die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe konzentrieren sich jedoch weiterhin auf bereits qualifizierte Beschäftigte: Von allen Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen hatten 85% zumindest eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine höhere Qualifikation (Hochschulabschluss).

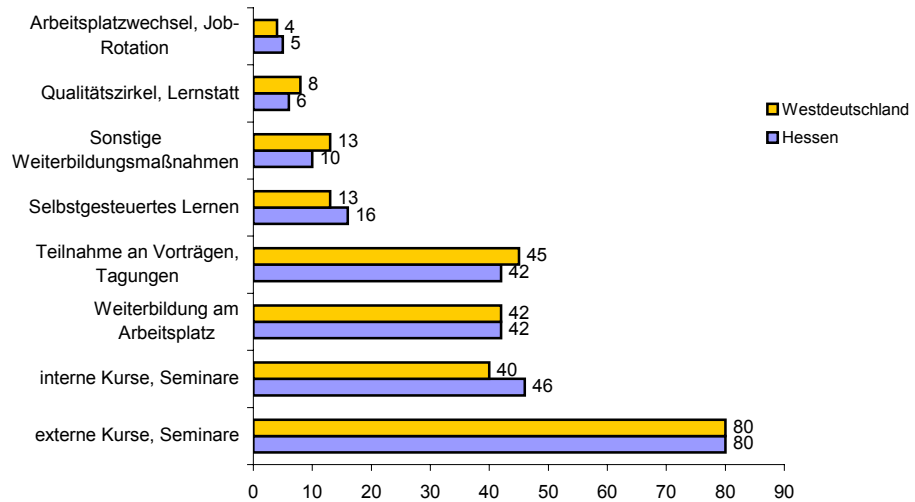
**Graphik IV-3: Weiterbildung in Hessen 2003 nach Qualifikationsgruppen**



## 6.2 Formen betrieblicher Weiterbildung

Etwa 80% der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, stellen Mitarbeiter für externe Kurse oder Seminare frei bzw. finanzieren diese. Externe Weiterbildungsmaßnahmen sind damit die mit Abstand am häufigsten praktizierte Weiterbildungsform. Es folgen interne Kurse, Lehrgänge oder Seminare (bei 46% aller Betriebe, die Weiterbildung fördern) sowie Weiterbildung am Arbeitsplatz (42%) und die Teilnahme an Messen oder Fachtagungen (42%). Immerhin 16% aller weiterbildenden Betriebe fördern selbstgesteuertes Lernen; Jobrotation und Qualitätszirkel spielen dagegen nur eine untergeordnete Rolle. Die Ergebnisse für Hessen entsprechen weitgehend denen für Westdeutschland.

**Graphik VI-4: Formen der Weiterbildung 2003, Angaben in Prozent aller Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern**

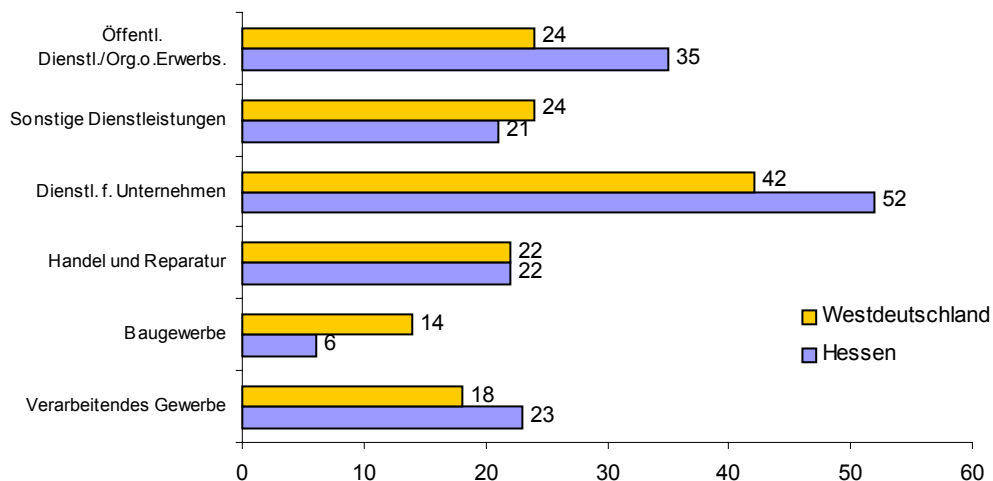


Differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen ergeben sich keine größeren Abweichungen bezüglich der obigen Rangfolge .

Zusätzlich wurde 2003 explizit nach der Nutzung von PC und Internet zum Zwecke der Weiterbildung gefragt. 26% der hessischen Betriebe gaben an, betriebliche Weiterbildung auf diese Weise zu unterstützen. Damit liegt Hessen etwas über dem westdeutschen Durchschnitt (24%).

Differenziert nach Sektoren zeigt sich, dass das E-Learning im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen einen besonderen Stellenwert hat. Mehr als die Hälfte aller hessischen Betriebe aus diesem Wirtschaftszweig nutzt PC und Internet zum Zwecke der Weiterbildung. Auf der anderen Seite steht das Baugewerbe mit nur 6% der Betriebe.

**Graphik VI-5: Einsatz von E-Learning in Hessen 2003 nach Sektoren, Angaben in %**



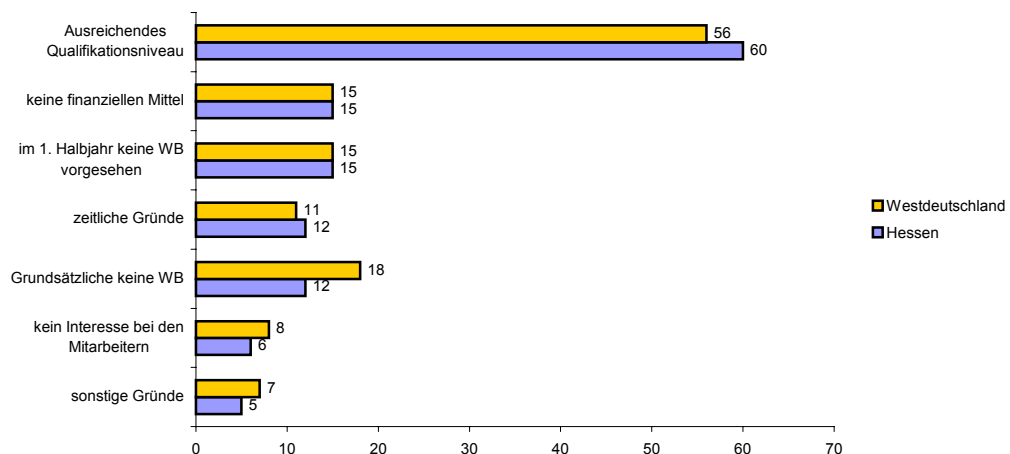
Erwartungsgemäß nimmt die Nutzung von PC und Internet zur Weiterbildung mit steigender Betriebsgröße zu. Während nur 22% aller hessischen Kleinbetriebe (weniger als 10 Beschäftigte) E-Learning nutzen, sind es bei den Großbetrieben 55%.

### 6.3 Ursachen für den Verzicht auf betriebliche Weiterbildung

Die Betriebe, die keine Weiterbildungsaktivitäten fördern, wurden nach den Gründen für die Nicht-Förderung gefragt. Erstaunlicherweise spielen zeitliche und/oder finanzielle Gründe hierbei nur eine untergeordnete Rolle: Nur 15% dieser Betriebe gab an, keine finanziellen Mittel für Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung zu haben, etwa 12% nannten zeitliche Engpässe. Weitere 12% fördern grundsätzlich keine Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Mehrheit der nicht weiterbildenden Betriebe (60%) verzichteten jedoch auf Weiterbildungsmaßnahmen, weil sie das Qualifikationsniveau ihrer Belegschaft als ausreichend erachten.

**Graphik VI-6: Gründe für den Verzicht auf betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen 2003, Angaben in %**



### 6.4 Beschäftigungsentwicklung und Ertragslage bei weiterbildenden Betrieben und nicht-weiterbildenden Betrieben

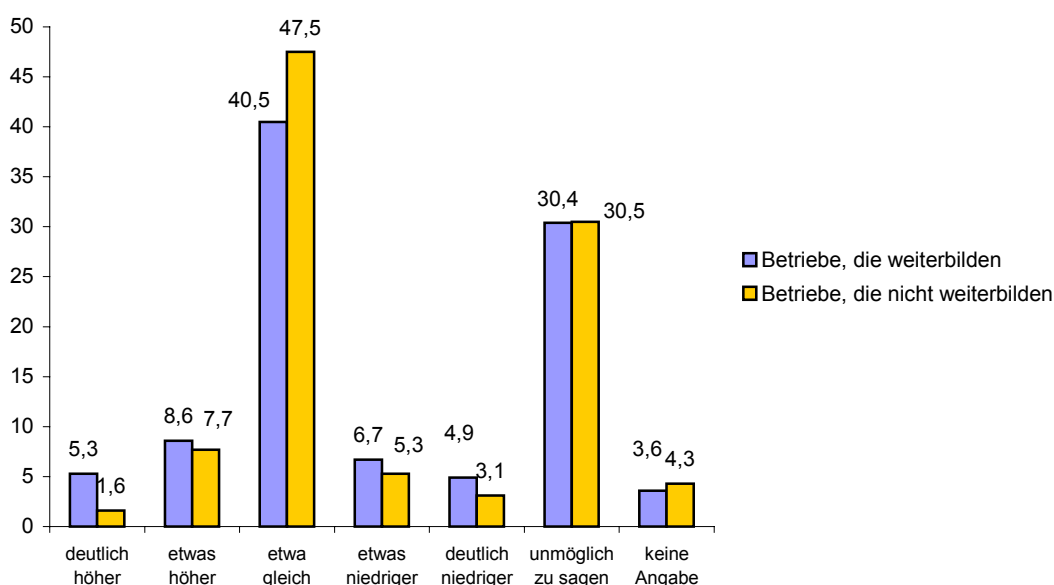
Die hessischen Betriebe insgesamt verzeichneten zwischen Juni 2002 und Juni 2003 stagnierende Beschäftigtenzahlen. Hierbei schnitten die weiterbildenden Betriebe jedoch deutlich besser ab als Betriebe, die keine Weiterbildungsmaßnahmen förderten. Bei ersteren ergab sich im oben genannten Zeitraum ein leichter Anstieg der Beschäftigung von 0,2%, während letztere einen Rückgang um etwa 1,4% zu verzeichnen hatten.

Dieser Unterschied lässt sich teilweise durch die unterschiedliche sektorale und Betriebsgrößenstruktur in den beiden Gruppen der weiterbildenden Betriebe und nicht-weiterbildenden Betriebe erklären: So sind bei den nicht-weiterbildenden Betrieben überdurchschnittlich viele Kleinbetriebe, diese wiederum hatten eine besonders schlechte Beschäftigungsentwicklung.

Allerdings bleiben die Unterschiede auch bestehen, wenn nur die Beschäftigungsentwicklung von weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Kleinbetrieben verglichen wird: Bei weiterbildenden Kleinbetrieben ergab sich ein Beschäftigungsrückgang von 1,5 %, bei nichtweiterbildenden einer von 2,3%.

Auch bei der längerfristigen Beschäftigungsprognose sind die weiterbildenden Betriebe optimistischer als die nicht-weiterbildenden Unternehmen: Bei der Frage nach dem Beschäftigtenstand in 5 Jahren kamen deutlich mehr weiterbildende Betriebe zu einer positiven Prognose.

**Graphik VI-7: Prognose der Beschäftigtenzahl in den nächsten 5 Jahren von weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben in Hessen, Angaben in %**

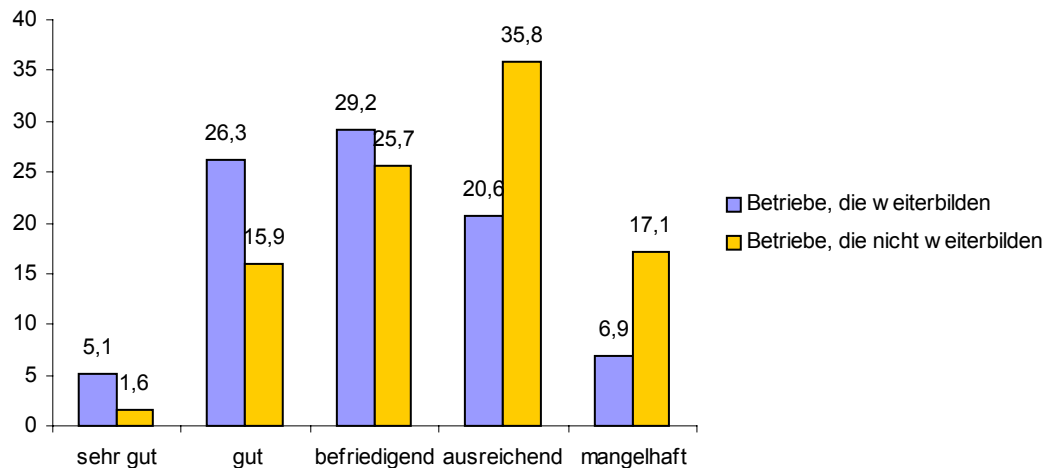


Ähnliche Ergebnisse ergeben sich auch, wenn nur Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten betrachtet werden: Hier liegt der Anteil der Betriebe, die einen Beschäftigungsanstieg erwarten, bei weiterbildenden Betrieben fast doppelt so hoch wie bei den nicht-weiterbildenden Betrieben.

Auch ihre Ertragslage im Geschäftsjahr 2002 schätzten die weiterbildenden Betriebe deutlich besser ein als solche, die keine Weiterbildungsmaßnahmen fördern: Fast 32% der weiterbildenden Betriebe beschrieb ihre Ertragslage als gut oder sehr gut. Bei den nicht-weiterbildenden Betrieben waren es nur knapp 18%. Eine Betrachtung der Kleinbetriebe kommt tendenziell auch hier zu ähnlichen Ergebnissen.

In welcher Richtung hier der Zusammenhang besteht, d.h. ob eine gute Ertragslage Weiterbildungsaktivitäten begünstigt oder ob Weiterbildung sich positiv auf den Ertrag auswirkt, lässt sich an dieser Stelle allerdings nicht beantworten.

**Graphik VI-8: Ertragslage im Geschäftsjahr 2002 bei weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben in Hessen, Angaben in %**

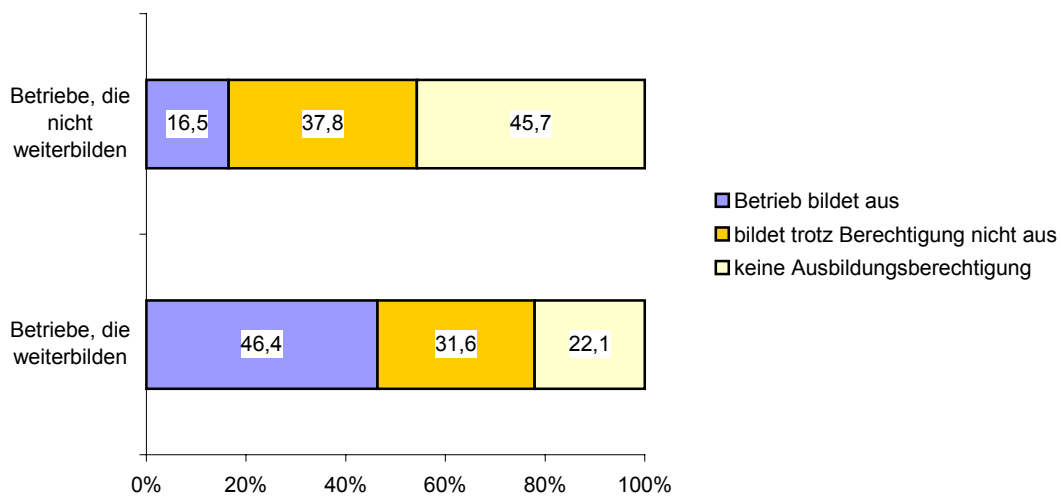


## 6.5 Weiterbildung und Ausbildung

Ein Vergleich weiterbildender und nicht-weiterbildender Betriebe zeigt zudem, dass ein Zusammenhang zwischen der Förderung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten und beruflicher Ausbildung besteht. Betriebe, die Weiterbildung fördern, bilden auch wesentlich häufiger aus als nicht-weiterbildende Betriebe. Bei ersteren liegt die Ausbildungsquote bei über 46%, bei letzteren nur bei 16,5%.

Desweiteren liegt das nicht genutzte Ausbildungspotenzial (d.h. Betriebe, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden) bei nicht-weiterbildenden Betrieben über dem von Betrieben, die weiterbilden.

**Graphik VI-9: Ausbildungsbeteiligung von weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben in Hessen 2003**



## 6.6 Fazit

Der Anteil an Betrieben, die Weiterbildung fördern, ist in Hessen in den letzten beiden Jahren um 3 Prozentpunkte angestiegen und liegt mit 42% leicht über dem Durchschnitt für Westdeutschland (41%). Allerdings fiel dieser Anstieg in Hessen geringer aus als in Westdeutschland (+5 Prozentpunkte), so dass eine Angleichung erfolgte. Hessen hat im Vergleich zu Westdeutschland weiterhin eine überdurchschnittliche Weiterbildungsquote in den meisten Wirtschaftszweigen. Lediglich bei den sonstigen Dienstleistungen liegt Hessen unter dem Durchschnitt.

Was den von Weiterbildung profitierenden Personenkreis betrifft, so hat sich in Hessen zwar eine leichte Verschiebung zugunsten von an- und ungelernten Arbeitern ergeben (ihr Anteil an allen Weiterbildungsteilnehmern ist von knapp 5% auf über 10% gestiegen), dennoch konzentrieren sich betriebliche Weiterbildungsaktivitäten weiterhin auf bereits qualifizierte Arbeitskräfte. Die Unterschiede zwischen Gering- und Höherqualifizierten werden durch betriebliche Weiterbildung somit tendenziell verstärkt.

Teilweise überraschend ist die betriebliche Begründung für den Verzicht auf Weiterbildung: Für die Mehrzahl der nicht-weiterbildenden Betriebe sind nicht finanzielle Gründe oder personelle Engpässe hier ausschlaggebend, sondern die Einschätzung, dass ihre Beschäftigten über ein ausreichendes Qualifikationsniveau verfügen.

Ein Vergleich von weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben hat jedoch gezeigt, dass mit der Förderung von Weiterbildung positive Entwicklungen von Ertragslage und Beschäftigung einhergehen. Es bestehen damit für nicht-weiterbildende Betriebe – auch wenn sie ihre Beschäftigten als ausreichend quali-



ziert einschätzen – durchaus Möglichkeiten, ihre betriebliche Situation durch Weiterbildung zu verbessern.

## **6.7 Multivariate Analyse der Einflussfaktoren für Weiterbildungsaktivitäten**

Über die betriebliche Selbsteinschätzung hinaus, welche Faktoren Weiterbildung verhindern (siehe oben), ist es von Interesse, welche Faktoren betriebliche Weiterbildungsaktivitäten fördern. Dies soll wiederum mittels einer multivariaten Analyse geschehen. Für die Analyse der Faktoren, die Weiterbildungsaktivitäten fördern, wird das gleiche Verfahren verwendet wie in Kapitel 4.4.1.1.

Als mögliche Determinanten für betriebliche Weiterbildungsaktivitäten werden folgende Variablen betrachtet:

- Betriebsgröße: Sie ist ein zentraler Indikator für Weiterbildungsaktivitäten, da sie u.a. verschiedene personelle und finanzielle Ressourcen zum Ausdruck bringt. Bei der bivariaten Analyse werden noch alle vier Betriebsgrößenklassen differenziert, in dem multivariaten Modell aus Übersichtsgründen nur noch zwei (1 bis 19 Beschäftigte sowie 20 und mehr Beschäftigte)
- Wirtschaftszweige: Auch hier werden bei der bivariaten Betrachtung noch alle 6 Wirtschaftszweige differenziert, bei der multivariaten ebenfalls nur zwei (Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungen).
- Ausbildungsverhalten: Oben wurde bereits anhand der beobachteten Ausprägungen die Vermutung geäußert, dass ein enger Zusammenhang zwischen Ausbildung und Weiterbildung besteht. Dieser wird hier überprüft.
- Investitionsverhalten: Dieses wird daran gemessen, ob für das laufende Jahr 2003 Investitionen geplant sind oder nicht. Zu überprüfen wäre, ob die Betriebe solche Pläne prophylaktisch mit Weiterbildungsaktivitäten unterstützen
- Personalbedarf: Besteht ein Zusammenhang zwischen Personalbedarf und Weiterbildungsbedarf?
- Tarifbindung: Fördern tarifliche Regelungen eher die Weiterbildungsaktivitäten oder behindern sie es?

### 6.7.1 Ergebnisse des Gesamtmodells

Die Analyse des Gesamtmodells zeigt, dass fast alle einbezogenen Variablen hochsignifikant sind. Ausnahme bildet der betriebliche Personalbedarf, hier zeigte sich kein signifikanter Einfluss auf die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe.

Das Bestimmtheitsmaß nach Nagelkerke beträgt 0,346, d.h. 34,6% der Varianz der abhängigen Variablen (Weiterbildungsaktivität) könne durch die unabhängigen Variablen erklärt werden.

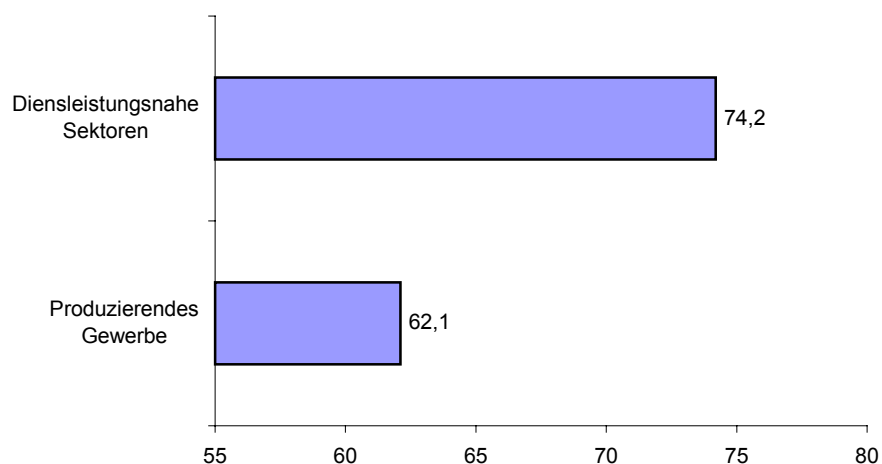
Der signifikante Zusammenhang zwischen den oben genannten Variablen und dem Weiterbildungsverhalten bleibt auch dann bestehen, wenn einzelne Variablen aus der Rechnung genommen werden, das Modell ist somit durchaus robust.

Analog zur Regression im Kapitel 4. wird im Folgenden zunächst der isolierte Einfluss der Faktoren untersucht. Anschließend wird der kombinierte Einfluss der signifikanten Faktoren betrachtet.

### 6.7.2 Bedeutung der Einzelvariablen

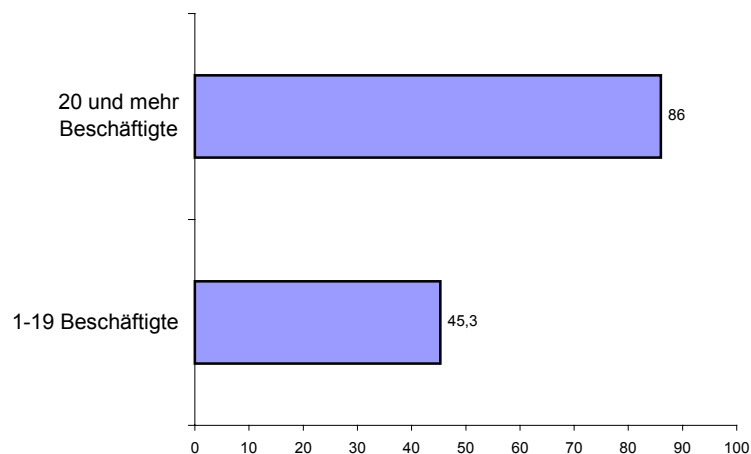
Der Brancheneinfluss auf das Weiterbildungsverhalten zeigt sich in einer deutlich höheren Wahrscheinlichkeit von Betrieben aus den dienstleistungsnahen Wirtschaftszweigen, Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen. Dies gilt auch bei einer differenzierteren Betrachtung nach 6 Wirtschaftszweigen: In allen den dienstleistungsnahen Branchen zugerechneten Sektoren ist die Wahrscheinlichkeit, dass betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden, höher als im Verarbeitenden oder im Baugewerbe. Das Signifikanzniveau liegt bei der isolierten Betrachtung bei 0,000, das Maß nach Nagelkerke bei 0,048.

**Graphik VI-10: Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen und Branchenzugehörigkeit, Wahrscheinlichkeiten**



Noch eindeutiger ist der Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und betrieblicher Weiterbildung. Betriebe mit 20 oder mehr Beschäftigten führen mit einer Wahrscheinlichkeit von 86% Weiterbildungsmaßnahmen durch bzw. finanzieren sie. Bei Kleinbetrieben beträgt die Wahrscheinlichkeit nur 45,3%. Auch hier gilt wieder, dass die Ergebnisse bei einer weiteren Ausdifferenzierung bestätigt werden. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Weiterbildungswahrscheinlichkeit kontinuierlich an.<sup>2</sup>

**Graphik VI-11: Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen und Betriebsgröße, Wahrscheinlichkeiten**

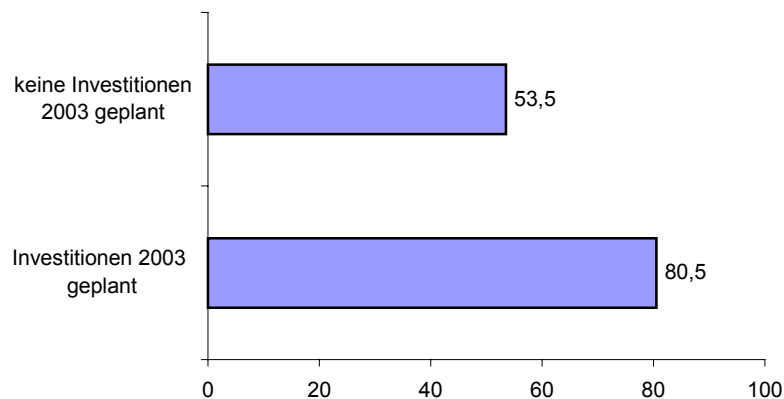


Geplante Investitionen beeinflussen ebenfalls die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe. Dies kann in zweifacher Hinsicht interpretiert werden: Zum einen könnte es sein, dass sie damit frühzeitig auf mögliche Änderungen in den Qualifikationsanforderungen reagieren. Zum anderen könnte man geplante Investitionen als Maß für die Wirtschaftskraft interpretieren und damit auch auf vorhandene finanzielle Ressourcen schließen<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Auch hier liegt das Signifikanzniveau bei 0,000, das Nagelkerkemaß beträgt 0,296.

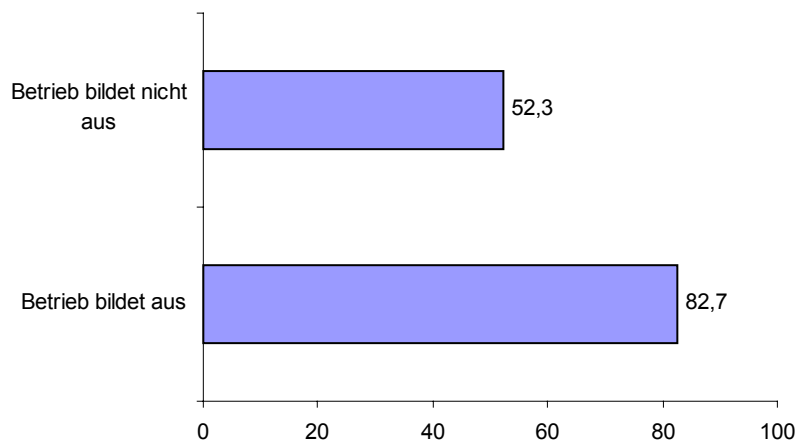
<sup>3</sup> Das Signifikanzniveau für den isolierten Einfluss von Investitionen beträgt 0,000. Das Maß nach Nagelkerke 0,111.

**Graphik VI-12: Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen und geplanten Investitionen, Wahrscheinlichkeiten**



Der bereits angesprochene Zusammenhang zwischen Ausbildungsbeteiligung und Weiterbildungsaktivitäten wird durch die isolierte Betrachtung bestätigt: Betriebe, die ausbilden führen mit einer Wahrscheinlichkeit von 82,7% auch Weiterbildungsmaßnahmen durch. Betriebe, die nicht ausbilden, haben eine deutlich geringere Wahrscheinlichkeit. Auch dieser Zusammenhang ist hochsignifikant (Signifikanzniveau 0,000), das Nagelkerkemaß beträgt 0,144.

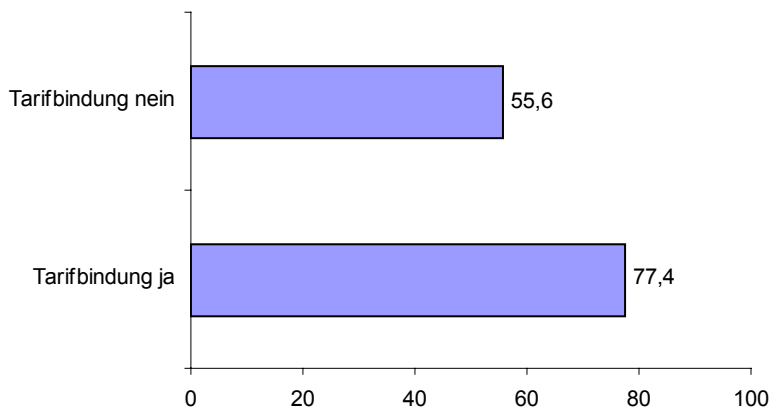
**Graphik VI-13: Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen und Ausbildung, Wahrscheinlichkeiten**



Desweiteren ergibt sich ein positiver Zusammenhang zwischen Tarifbindung des Betriebs und Weiterbildungsaktivität: Tarifgebundene Betriebe führen mit deutlich höherer Wahrscheinlichkeit Weiterbildungsmaßnahmen durch als solche ohne Tarifbindung<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Signifikanz = 0,000, Nagelkerkemaß = 0,069.

**Graphik VI-14: Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen und Tarifbindung, Wahrscheinlichkeiten**



### 6.7.3 Ergebnisse des 5-Faktoren-Modells

Die oben dargestellten Einzelfaktoren haben sich als durchgängig signifikant erwiesen. Die folgende Tabelle zeigt die Ergebnisse des Likelihood-Quotienten-Tests für das Modell mit den 5 unabhängigen Variablen:

**Tabelle VI-1: Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des reduzierten Modells**

Effekt	-2 Log-Likelihood für reduziertes Modell	Chi-Quadrat	Freiheitsgrade	Signifikanz
konstanter Term	114,822	,000	0	,
Wirtschaftszweige	144,374	29,552	1	0,000
Betriebsgröße	170,025	55,202	1	0,000
Ausbildungsbeteiligung	140,689	25,876	1	0,000
Geplante Investitionen	133,264	18,442	1	0,000
Tarifbindung	127,266	12,444	1	0,000

Nagelkerke = 0,346

Auf der Grundlage der 5 unabhängigen Variablen lassen sich für die verschiedenen Kombinationen folgende Wahrscheinlichkeiten berechnen:

**Beobachtete und vorhergesagte Häufigkeiten**

Tarifbindung ja/nein	rekodierte geplante Investitionen für 2003 vorgesehen	Ausbildungs- beteiligung	Betriebsgrös- se	Wirtschaftszweige	Weiterbildung im 1. Hj. 2003	Prozent
						Vorhergesagt
ja	Investitionen vorgesehen	Betrieb bildet aus	1-19	Produzierendes Gewerbe'	Ja	62,2%
				Produzierendes Gewerbe'	Nein	37,8%
				Dienstleistungsorientierte Branchen	Ja	83,0%
			Dienstleistungsorientierte Branchen	Nein	17,0%	
			20 und mehr	Produzierendes Gewerbe'	Ja	87,1%
				Produzierendes Gewerbe'	Nein	12,9%
		Dienstleistungsorientierte Branchen		Ja	95,2%	
		Dienstleistungsorientierte Branchen	Nein	4,8%		
		Betrieb bildet nicht aus	1-19	Produzierendes Gewerbe'	Ja	38,3%
				Produzierendes Gewerbe'	Nein	61,7%
				Dienstleistungsorientierte Branchen	Ja	64,8%
			Dienstleistungsorientierte Branchen	Nein	35,2%	
	20 und mehr		Produzierendes Gewerbe'	Ja	71,8%	
			Produzierendes Gewerbe'	Nein	28,2%	
		Dienstleistungsorientierte Branchen	Ja	88,3%		
	Dienstleistungsorientierte Branchen	Nein	11,7%			
	keine Investitionen vorgesehen	Betrieb bildet aus	1-19	Produzierendes Gewerbe'	Ja	42,9%
				Produzierendes Gewerbe'	Nein	57,1%
				Dienstleistungsorientierte Branchen	Ja	69,0%
			Dienstleistungsorientierte Branchen	Nein	31,0%	
			20 und mehr	Produzierendes Gewerbe'	Ja	75,5%
				Produzierendes Gewerbe'	Nein	24,5%
		Dienstleistungsorientierte Branchen		Ja	90,1%	
		Dienstleistungsorientierte Branchen	Nein	9,9%		
Betrieb bildet nicht aus		1-19	Produzierendes Gewerbe'	Ja	22,1%	
			Produzierendes Gewerbe'	Nein	77,9%	
			Dienstleistungsorientierte Branchen	Ja	45,6%	
		Dienstleistungsorientierte Branchen	Nein	54,4%		
	20 und mehr	Produzierendes Gewerbe'	Ja	53,8%		
		Produzierendes Gewerbe'	Nein	46,2%		
Dienstleistungsorientierte Branchen		Ja	77,5%			
Dienstleistungsorientierte Branchen	Nein	22,5%				
nein	Investitionen vorgesehen	Betrieb bildet aus	1-19	Produzierendes Gewerbe'	Ja	46,3%
				Produzierendes Gewerbe'	Nein	53,7%
				Dienstleistungsorientierte Branchen	Ja	71,9%
			Dienstleistungsorientierte Branchen	Nein	28,1%	
			20 und mehr	Produzierendes Gewerbe'	Ja	78,0%
				Produzierendes Gewerbe'	Nein	22,0%
		Dienstleistungsorientierte Branchen		Ja	91,3%	
		Dienstleistungsorientierte Branchen	Nein	8,7%		
		Betrieb bildet nicht aus	1-19	Produzierendes Gewerbe'	Ja	24,6%
				Produzierendes Gewerbe'	Nein	75,4%
				Dienstleistungsorientierte Branchen	Ja	49,1%
			Dienstleistungsorientierte Branchen	Nein	50,9%	
	20 und mehr		Produzierendes Gewerbe'	Ja	57,2%	
			Produzierendes Gewerbe'	Nein	42,8%	
		Dienstleistungsorientierte Branchen	Ja	79,8%		
	Dienstleistungsorientierte Branchen	Nein	20,2%			
	keine Investitionen vorgesehen	Betrieb bildet aus	1-19	Produzierendes Gewerbe'	Ja	28,2%
				Produzierendes Gewerbe'	Nein	71,8%
				Dienstleistungsorientierte Branchen	Ja	53,8%
			Dienstleistungsorientierte Branchen	Nein	46,2%	
			20 und mehr	Produzierendes Gewerbe'	Ja	61,8%
				Produzierendes Gewerbe'	Nein	38,2%
		Dienstleistungsorientierte Branchen		Ja	82,7%	
		Dienstleistungsorientierte Branchen	Nein	17,3%		
Betrieb bildet nicht aus		1-19	Produzierendes Gewerbe'	Ja	12,9%	
			Produzierendes Gewerbe'	Nein	87,1%	
			Dienstleistungsorientierte Branchen	Ja	30,6%	
		Dienstleistungsorientierte Branchen	Nein	69,4%		
	20 und mehr	Produzierendes Gewerbe'	Ja	37,9%		
		Produzierendes Gewerbe'	Nein	62,1%		
Dienstleistungsorientierte Branchen		Ja	64,4%			
Dienstleistungsorientierte Branchen	Nein	35,6%				

Prozentwerte basieren auf der beobachteten Gesamthäufigkeit in jeder Teilgrundgesamtheit.

Auch hier lassen sich wiederum Faktorkombinationen finden, bei denen bestimmte Ereignisse (hier: betriebliche Förderung bzw. Verzicht auf Förderung von Weiterbildung) mit hoher Wahrscheinlichkeit auftreten.

Betrachtet man die Kombinationen mit den drei höchsten Wahrscheinlichkeiten für betriebliche Weiterbildungsaktivitäten zeigt sich, dass dies in allen drei Fällen Dienstleistungsbetriebe mit mehr als 20 Beschäftigten sind, die auch ausbilden.

Bezüglich der Tarifbindung und dem Investitionsverhalten zeigt sich kein so eindeutiges Ergebnis. Lediglich die Kombination „keine Tarifbindung“ und „keine Investitionen geplant“ kommt hier nicht vor.

**Tabelle VI-3: Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für betriebliche Förderung von Weiterbildung**

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Wirtschaftszweig	Ausbildung	Tarifbindung	Investitionen geplant	Vorhergesagte Häufigkeit
20 und mehr	Dienstleistungssektor	Ja	Ja	Ja	95,2
20 und mehr	Dienstleistungssektor	Ja	nein	ja	91,3
20 und mehr	Dienstleistungssektor	Ja	ja	nein	90,1

Die Betriebsgröße ist ein dominanter Faktor für die Förderung betrieblicher Weiterbildung. Werden daher nur Kleinbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten betrachtet, so zeigen sich jedoch die gleichen Ergebnisse (mit etwas geringeren Wahrscheinlichkeiten): alle Kombinationen von Kleinbetrieben mit den drei höchsten Wahrscheinlichkeiten für Weiterbildungsaktivitäten zeigen die Ausprägung „Dienstleistungsbetrieb“ und „Betrieb bildet aus“. Auch hier ergibt sich bezüglich der Tarifbindung und dem Investitionsverhalten kein eindeutiges Ergebnis.

**Tabelle VI-4: Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für betriebliche Förderung von Weiterbildung bei Kleinbetrieben (1-19 Beschäftigte)**

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Wirtschaftszweig	Ausbildung	Tarifbindung	Investitionen geplant	Vorhergesagte Häufigkeit
1-19	Dienstleistungssektor	Ja	Ja	Ja	83,0
1-19	Dienstleistungssektor	Ja	nein	ja	71,9
1-19	Dienstleistungssektor	Ja	ja	nein	69,0

## **7. 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 Hemmnis für die Flexibilitätsanforderungen 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.<sup>5</sup>

### **7.1 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. Diese Zahlen entsprechen den Ergebnissen des letzten Jahres.

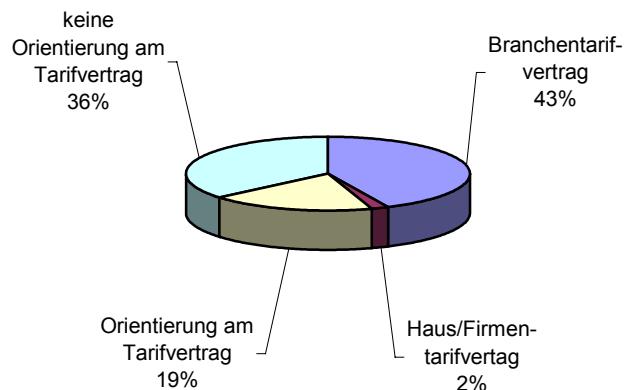
Von den 55% der Betriebe ohne direkte Tarifbindung orientierten sich dennoch 36% (das sind etwa 19% aller hessischen Betriebe) bezüglich Löhnen und Gehältern an einem Tarifvertrag, obgleich sie selbst nicht tarifgebunden waren. Im letztem Jahr waren es noch 24% der Betriebe, hier ist ein deutlicher Rückgang feststellbar.

---

<sup>5</sup> In Bezug auf das betriebliche Weiterbildungsverhalten wurde dies schon in Form einer multivariaten Analyse in Kapitel 6 durchgeführt



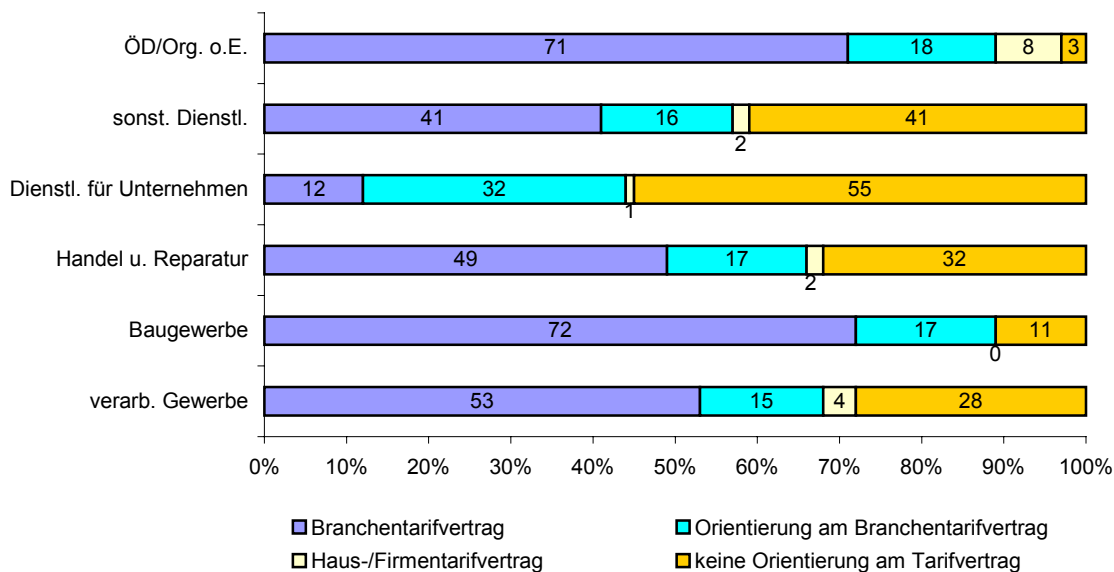
### Graphik VII-1: Tarifbindung in Hessen 2003



Besonders ausgeprägt ist die Tarifbindung im Baugewerbe und bei den Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter. Im Baugewerbe waren circa 72% der Unternehmen direkt tarifvertraglich gebunden. Im Öffentlichen Bereich lag der Anteil bei etwa 79%: 71% über Branchentarifvertrag und 8% über Haus- bzw. Firmentarifvertrag.

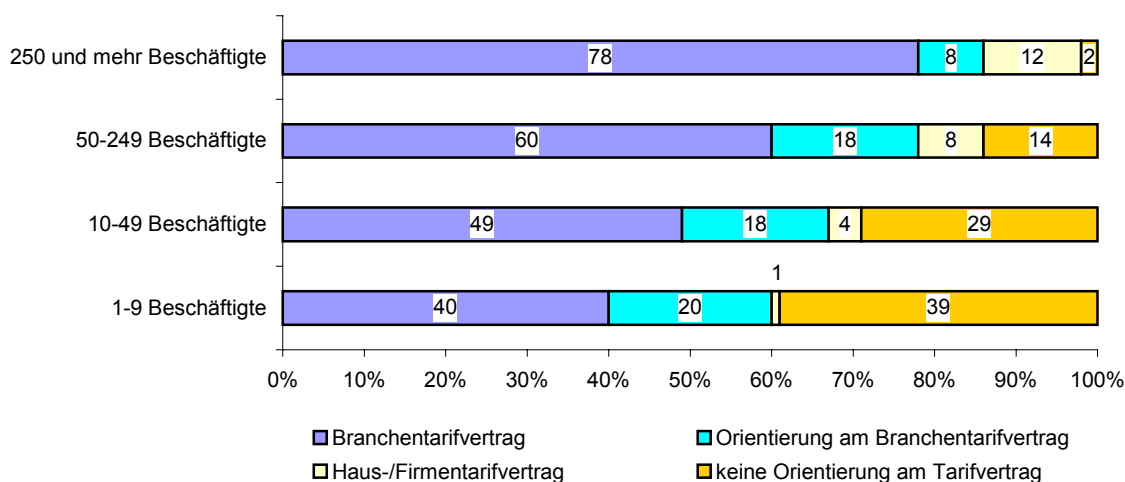
Am geringsten war der Anteil tarifgebundener Betriebe bei den Dienstleistungen für Unternehmen. Nur 12% hatten einen Branchentarifvertrag, dazu war noch 1% über einen Haus-/Firmentarifvertrag gebunden. Zwar orientiert sich fast ein Drittel aller Unternehmen aus diesem Sektor bezüglich der Löhne und Gehälter an einem Tarifvertrag, dennoch liegt der Anteil der Betriebe, die sich nicht an tariflichen Regelungen orientieren bei 55%. Dies ist deutlich mehr als in allen anderen Branchen, am nächsten kommen diesbezüglich noch die sonstigen Dienstleistungen mit 41%.

**Graphik VII-2: Tarifbindung in Hessen 2003 nach Wirtschaftszweigen**



Bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße zeigt sich erwartungsgemäß eine Zunahme der Tarifbindung mit steigender Betriebsgröße. Während bei den Kleinstbetrieben knapp über 40% der Betriebe der Tarifbindung unterlagen, waren es bei den Großbetrieben 90%. Insbesondere nimmt der Anteil der Betriebe mit Haus- bzw. Firmentarifvertrag mit steigender Größe deutlich zu und liegt bei Großbetrieben (mehr als 250 Beschäftigte) bei 12%.

**Graphik VII-3: Tarifbindung in Hessen 2003 nach Betriebsgröße**

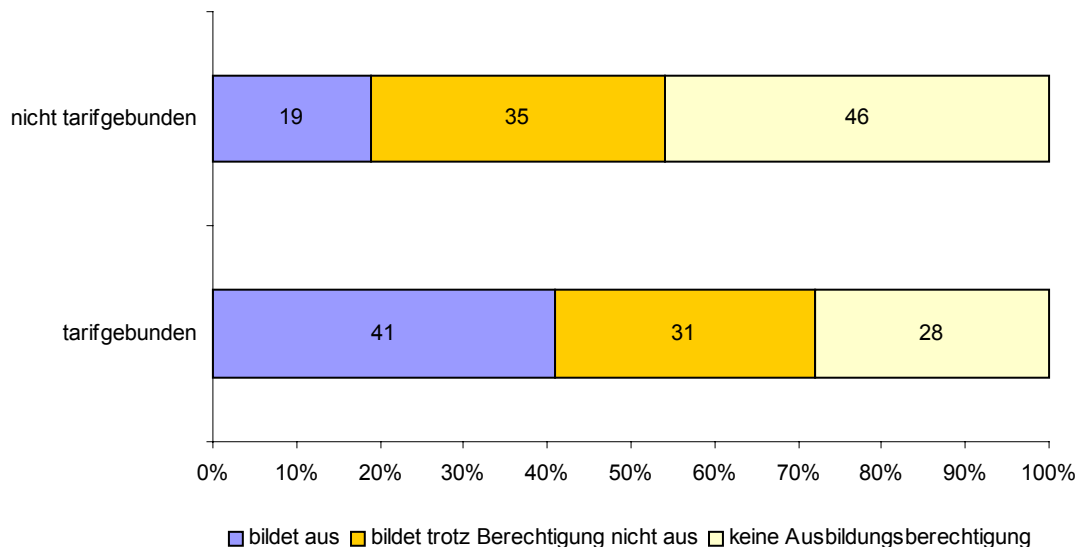


### 7.1.1 Tarifbindung und Ausbildungs- sowie Investitionsverhalten

Betriebe mit Haus- bzw. Firmentarifvertrag und Betriebe mit Branchentarifvertrag werden im Folgenden zusammengefasst betrachtet, da die Fallzahl bei den an Haus-/Firmentarif gebundenen Betriebe für repräsentative Aussagen zu klein ist. Desweiteren wird bei den nicht-gebundenen Betrieben nicht mehr unterschieden, ob sie sich an einen Tarifvertrag orientieren oder nicht, schließlich sollen Ansatzpunkte für den Einfluss von institutionell festgelegten Regelungen gefunden werden. Dies ist bei einer freiwilligen Orientierung an solchen Regelungen aber nicht gegeben.

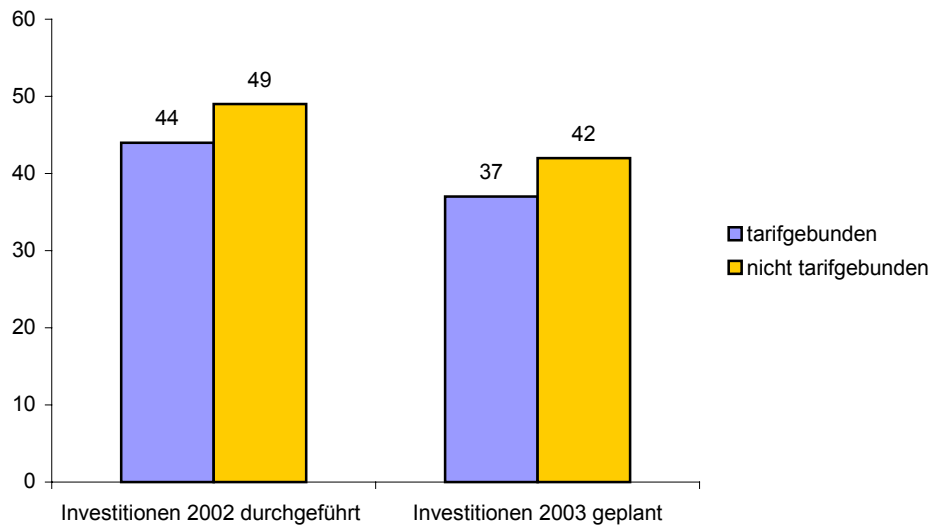
Betriebe, für die ein Tarifvertrag abgeschlossen wurde, bilden deutlich häufiger aus als andere Betriebe. 41% der tarifgebundenen Betriebe bildeten aus, bei den Unternehmen ohne Tarifvertrag war der Anteil der ausbildenden Betriebe wesentlich niedriger (19%). Allerdings verfügen tarifgebundene Betriebe auch wesentlich häufiger über eine Ausbildungsberechtigung (etwa 72%) als nicht-tarifgebundene (etwa 46%). Dennoch ist das nicht genutzte Ausbildungspotenzial bei letzteren deutlich höher als bei den tarifgebundenen Betrieben.

**Graphik VII-4: Tarifbindung und Ausbildungsstatus in Hessen 2003**



Der Blick auf das Investitionsverhalten der Betriebe zeigt, dass tarifgebundene Betriebe im Jahr 2002 anteilig weniger Investitionen durchgeführt haben als nicht-tarifgebundene Betriebe. Gleiches gilt für die Investitionsplanung im laufenden Geschäftsjahr 2003: Von den tarifgebundenen Betrieben planten nur 37% weitere Investitionen, bei nicht-tarifgebundenen waren es immerhin 42%.

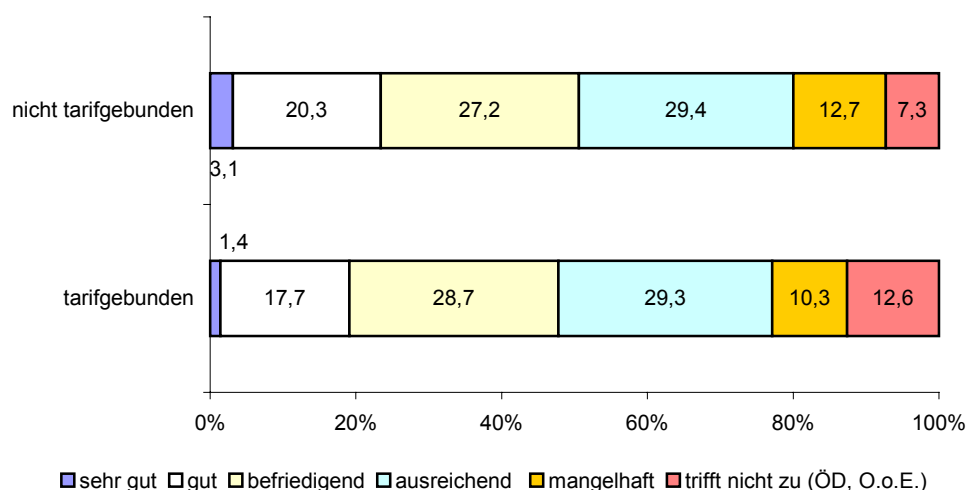
**Graphik VII-5: Tarifbindung und Investitionsverhalten in Hessen, Angaben in %**



### 7.1.2 Tarifbindung und Ertragslage bzw. Geschäftsentwicklung

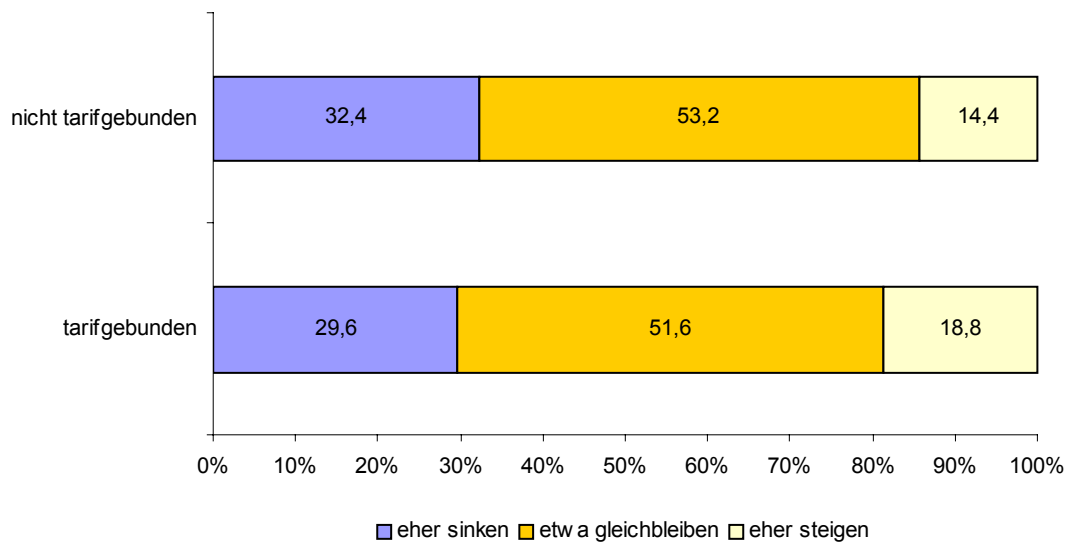
Bezüglich des Zusammenhangs zwischen Tarifbindung und der betrieblichen Einschätzung der Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr (2002) ergibt sich kein eindeutiges Bild: Nicht-tarifgebundene Betriebe kamen häufiger zu der Einschätzung, das Jahr 2002 sei sehr gut oder gut verlaufen als tarifgebundene Betriebe. Gleichzeitig kamen aber auch mehr der nicht-tarifgebundenen Betriebe zu einer mangelhaften Bewertung.

**Graphik VII-6: Tarifbindung und Einschätzung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr 2002 in Hessen**



Hinsichtlich der Erwartungen für das laufende Geschäftsjahr 2003 schnitten die tarifgebundenen Betriebe besser ab als die nicht-tarifgebundenen Betriebe: Circa 19% dieser Betriebe gingen von einem steigenden Geschäftsvolumen aus. Das sind gut 4 Prozentpunkte mehr als bei den nicht-tarifgebundenen Unternehmen.

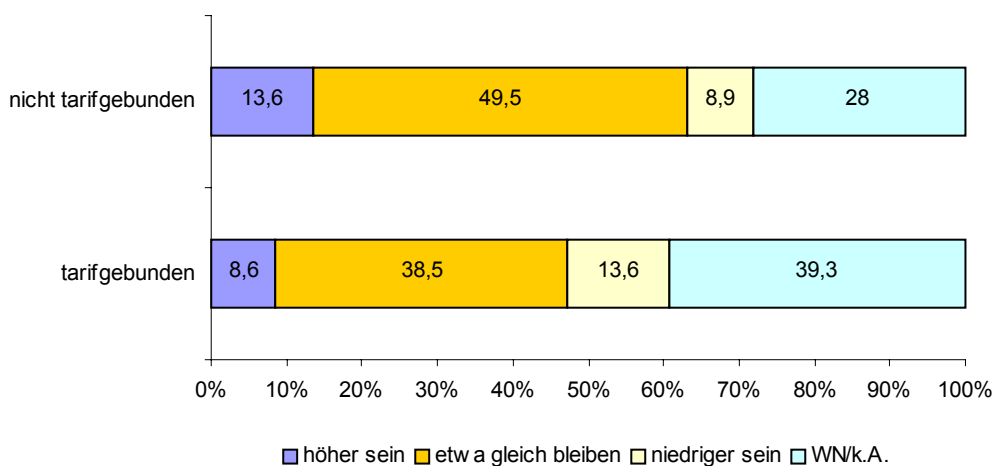
**Graphik VII-7: Tarifbindung und Erwartung für das laufende Geschäftsjahr (2003) in Hessen**



### 7.1.3 Tarifbindung und erwartete Beschäftigungsentwicklung (in 5 Jahren)

Bei der längerfristigen Beschäftigungsprognose kommen die nicht-tarifgebundenen Betriebe zu einem positiveren Ergebnis: 13,6% dieser Betriebe erwarten in 5 Jahren eine höhere Beschäftigtenzahl als zum Befragungszeitpunkt. Nur 8,9% gehen von einem Beschäftigungsrückgang aus. bei den tarifgebundenen Unternehmen ist das Ergebnis in etwa umgekehrt: Nur 8,6% erwarten einen Anstieg, dagegen 13,6% einen Rückgang der Beschäftigung.

**Graphik VII-8: Tarifbindung und Beschäftigungsentwicklung in Hessen in 5 Jahren: Die Beschäftigung in 5 Jahren wird.....**



#### **7.1.4 Fazit**

Die Gegenüberstellung von tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben hat teilweise zu widersprüchlichen Ergebnissen geführt. Eindeutig ist, dass tarifgebundene Betriebe öfter Weiterbildungsaktivitäten betreiben bzw. ausbilden.

Bezüglich der Indikatoren zur Messung der wirtschaftlichen Situation der Betriebe ergeben sich dagegen keine eindeutigen Tendenzen: Mal liegen tarifgebundene Unternehmen vorn, mal nicht-tarifgebundene. Letztere wiederum prognostizieren bessere Ergebnisse für die künftige Beschäftigungsentwicklung.

Es ist zu vermuten, dass andere Variablen, die hier nicht aufgeführt wurden, weiteren Erklärungsgehalt bieten und den Einfluss der tariflichen Regelungen womöglich überkompensieren. Dies gilt insbesondere für die Branchenstruktur: Wie oben erläutert sind in der Gruppe der nicht-tarifgebundenen Unternehmen überdurchschnittlich viele Betriebe aus den unternehmensnahen bzw. sonstigen Dienstleistungen. Dafür sind bei den tarifgebundenen die öffentlichen Dienstleistungen sowie das verarbeitende Gewerbe überrepräsentiert.

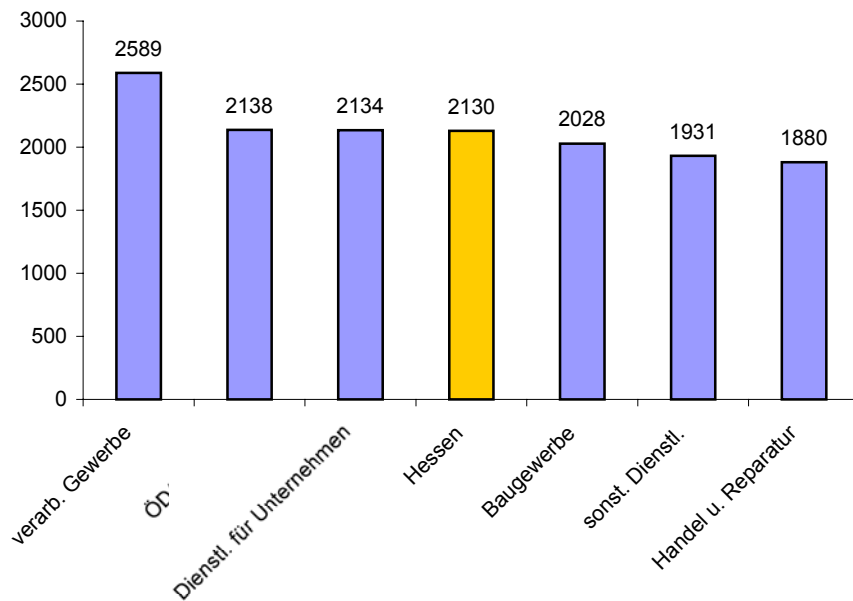
Nicht eindeutige Ergebnisse sind jedoch auch ein Ergebnis: Sie machen in diesem Fall zumindest klar, dass monokausale Begründungsmuster á la „tarifliche Regelungen führen unweigerlich zu XY“ hier zu kurz greifen.

## **7.2 Lohnstruktur in Hessen**

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 wurde in 2003 für Hessen eine durchschnittliche Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem von € 2130,- festgestellt. In Westdeutschland lag der entsprechende Wert etwas niedriger, bei € 2093,-.

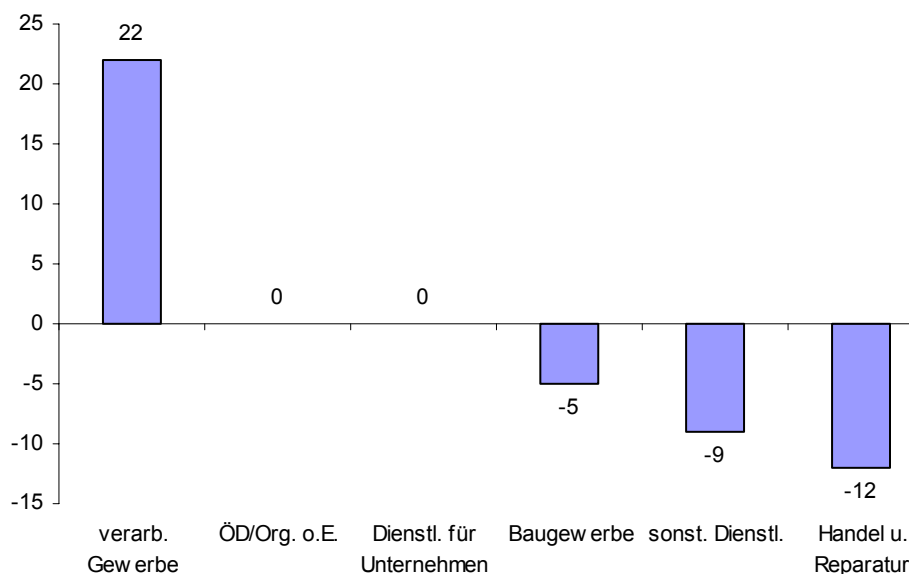
Dabei existieren deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen. Mit Abstand an der Spitze stand das Verarbeitende Gewerbe: Hier lag die durchschnittliche Lohn- bzw. Gehaltssumme bei € 2.589,-, gefolgt von dem öffentlichen Bereich (€ 2.138,-) und den unternehmensnahen Dienstleistungen (€ 2.134,-). Im Bereich Handel und Reparatur sowie bei den sonstigen Dienstleistungen lagen die Verdienstmöglichkeiten dagegen weit unter dem Durchschnitt.

**Graphik VII-9: Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem (in Euro) 2003, nach Wirtschaftszweigen**



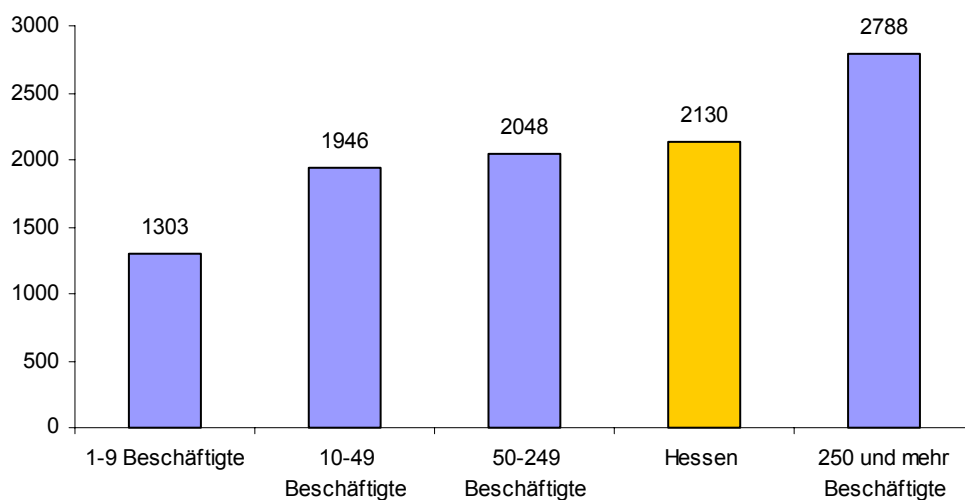
Die strukturellen Unterschiede bei der Entlohnung werden besonders deutlich, wenn man sie in Relation zur Durchschnittsentlohnung setzt. Zu diesem Zweck verzeichnet die folgende Graphik für Hessen die prozentuale Abweichung der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme der einzelnen Wirtschaftszweige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

**Graphik VII-10: Prozentuale Abweichung von der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem in Hessen 2003, nach Wirtschaftszweigen**



Mit zunehmender Betriebsgröße zeigt sich 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 € 1303,- entfielen, waren es bei einem Beschäftigten in einem Großunternehmen mehr als das Doppelte (€ 2788,-). In Westdeutschland ist dieses Gefälle ähnlich ausgeprägt. Auch hier lag die Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem in Großunternehmen mehr als doppelt so hoch als in einem Kleinunternehmen (€ 2669,- zu € 1301,-).

**Graphik VII-11: Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem 2003 (in Euro), nach Betriebsgröße**



**Graphik VII-12: Prozentuale Abweichung von der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem in Hessen 2003, nach Betriebsgröße**





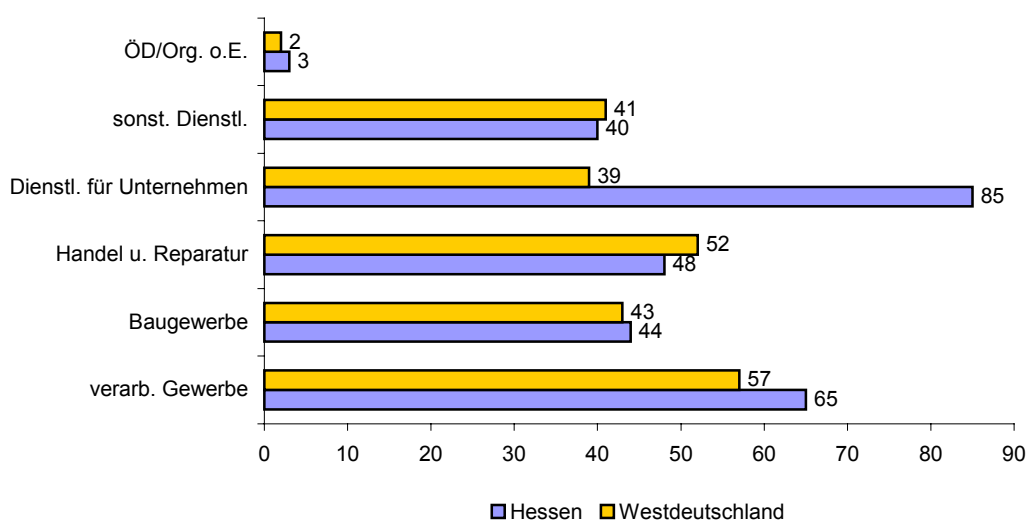
### 7.3 Übertarifliche Entlohnung

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 45% der Betriebe, die einem Tarifvertrag unterliegen übertarifliche Löhne. In Westdeutschland lag dieser Anteil mit 43% etwas niedriger. Desweiteren zahlen noch 27% der Betriebe, die zwar keinem Tarifvertrag unterliegen, sich aber an einem orientieren, übertarifliche Löhne bzw. Gehälter.

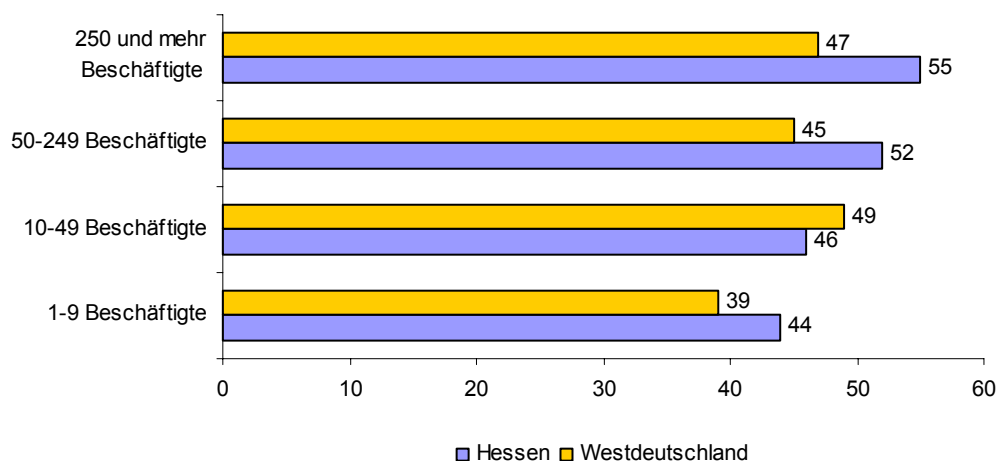
Sektoral differenziert fand die übertarifliche Entlohnung von tarifgebundenen Unternehmen in Hessen vor allem im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen und im Verarbeitenden Gewerbe Anwendung. Während in Westdeutschland im Verarbeitenden Gewerbe ebenfalls häufig übertariflich entlohnt wird, stellen die unternehmensnahen Dienstleistungen eine Besonderheit dar: Während in Hessen 85% aller tarifgebundenen Betriebe dieses Sektors übertarifliche Löhne oder Gehälter zahlen, sind es im westdeutschen Durchschnitt nur 39%. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass in diesem Wirtschaftszweig nur 13% der Betriebe tarifgebunden sind. Die geringsten Anteile an Betrieben mit übertariflichen Löhnen und Gehältern hat der Bereich der öffentlichen Dienstleistungen und Organisationen ohne Erwerbscharakter (3%).

**Graphik VII-13: Verbreitung übertariflicher Entlohnung in Hessen 2003, nach Wirtschaftszweigen; Basis: Betriebe mit Tarifbindung, Angaben in %**



Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößen zeigt sich, dass übertarifliche Entlohnung mit zunehmender Betriebsgröße in Hessen zunimmt. Die Unterschiede sind allerdings deutlich geringer ausgeprägt als bei einer Differenzierung nach Wirtschaftszweigen.

**Graphik VII-14: Verbreitung übertariflicher Entlohnung 2003 nach Betriebsgröße; Basis: Betriebe mit Tarifbindung, Angaben in %**

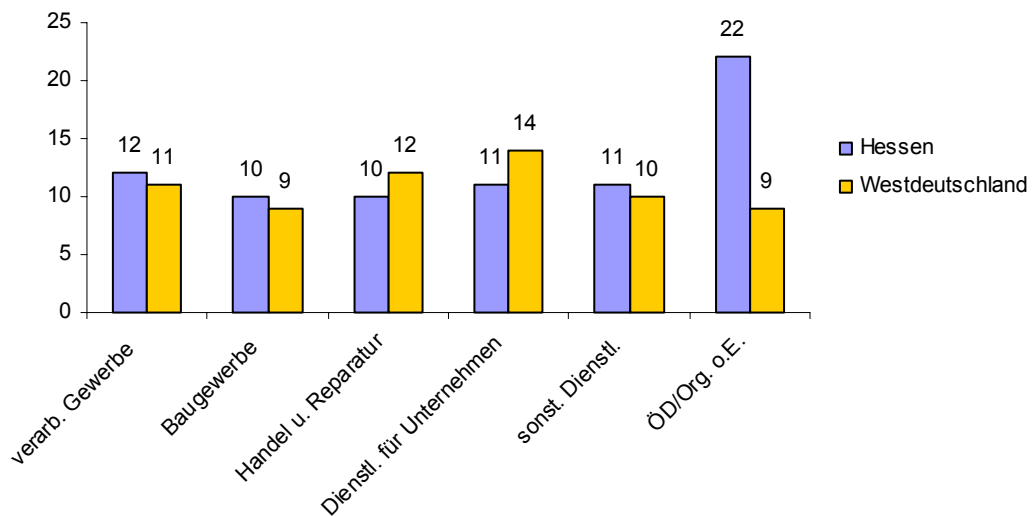


Der Aufschlag auf die Tariflöhne betrug in Hessen bei tarifgebundenen Betrieben durchschnittlich etwa 11%, ähnlich in Westdeutschland. Zwischen den Branchen ergeben sich dabei keine nennenswerten Unterschiede. Ausnahme ist lediglich der Öffentliche Bereich in Westdeutschland. Hier lag der übertarifliche Zuschlag bei durchschnittlich circa 22%.<sup>6</sup>

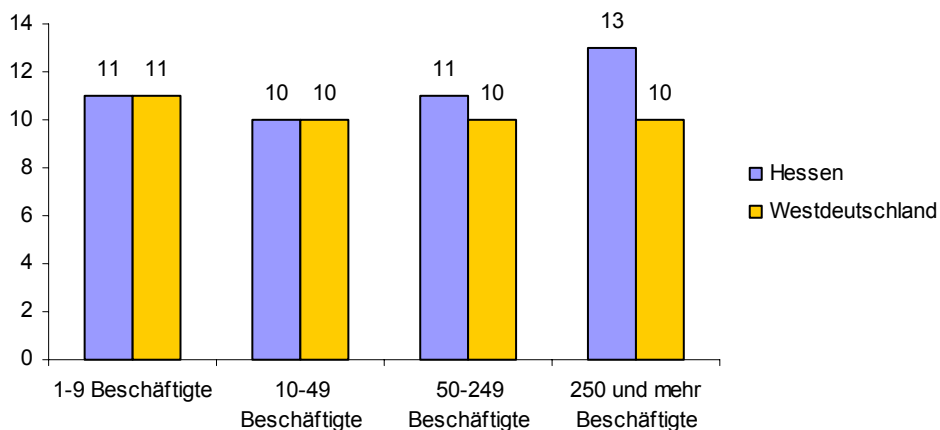
Auch die Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen zeigt keine wesentlichen Unterschiede, tendenziell zahlen Großbetriebe einen etwas höheren Aufschlag.

<sup>6</sup> 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. Entsprechend gering ist die Fallzahl und hoch die Fehlertoleranz

**Graphik VII-15: Durchschnittliche Höhe der übertariflichen Entlohnung 2003 (Prozent über Tarif), nach Wirtschaftszweigen; (Basis: Betriebe mit übertariflicher Entlohnung)**



**Graphik VII-16: Durchschnittliche Höhe der übertariflichen Entlohnung 2003 (Prozent über Tarif), nach Betriebsgröße; Basis: Betriebe mit übertariflicher Entlohnung**



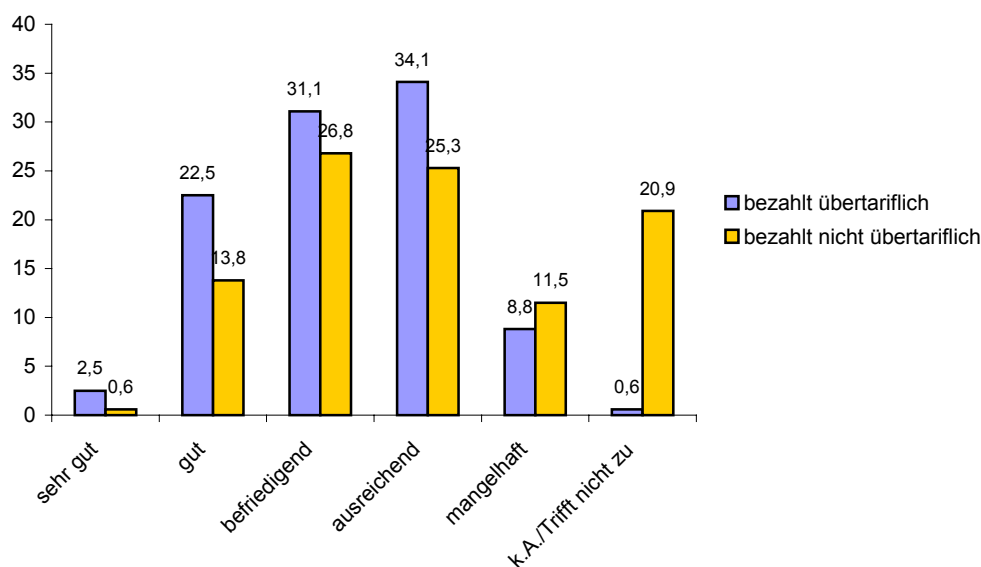
### 7.3.1 Übertarifliche Entlohnung und betriebliche Entwicklung

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 wiederum 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.

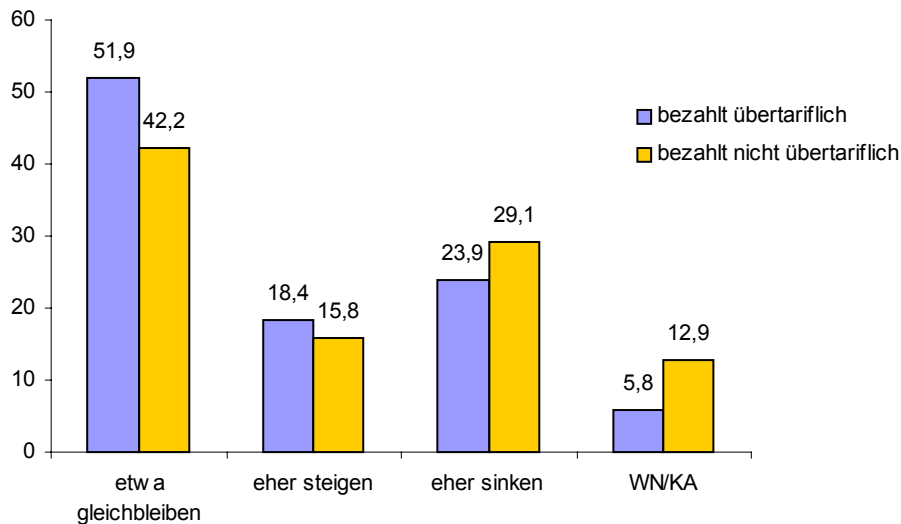
Tarifgebundene Betriebe mit übertariflicher Entlohnung schätzten die Ertragslage des vergangenen Geschäftsjahres 2002 vergleichsweise positiv ein. 25% dieser Betriebe bezeichneten die Ertragslage als sehr gut oder gut, fast ein weiteres Drittel als befriedigend. In der Gruppe der Betriebe, die nach Tarif entlohnen, lag der Schwerpunkt hingegen eindeutig auf „befriedigend bis ausreichend“. Nur etwa 14% bezeichneten die Ertragslage als sehr gut oder gut, also wesentlich weniger 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 (20,9%). Hier liegt vermutlich ein branchenbedingter Einfluss vor. Wie oben gezeigt wurde, 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 VII-17: Übertarifliche Entlohnung und Beurteilung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr (2002) in Hessen, Angaben in %**



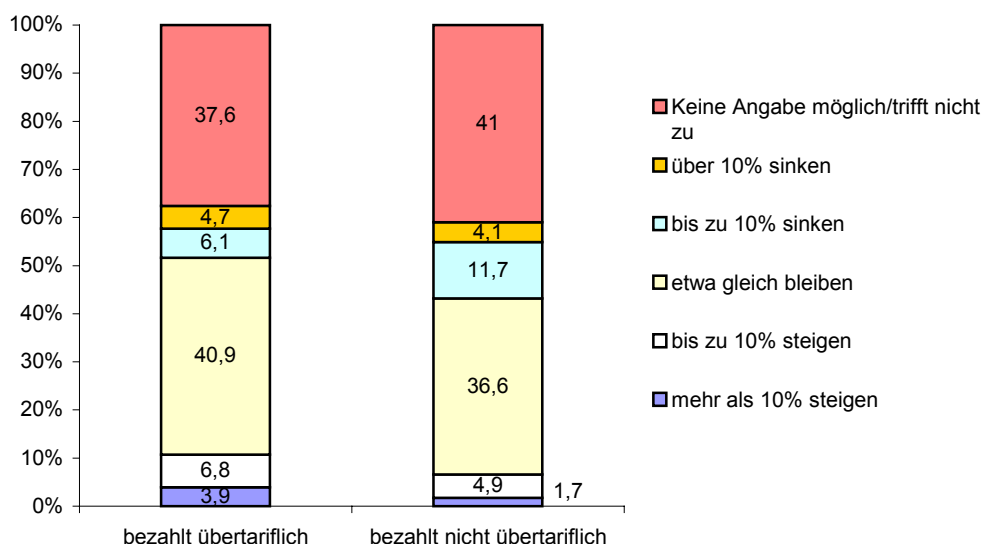
Auch hinsichtlich der Erwartung für das laufende Geschäftsjahr 2003 ist die Stimmung bei den Betrieben mit übertariflicher Bezahlung etwas positiver: Über 18% (gegenüber 15,8%) gehen von einem Anstieg des Geschäftsvolumens aus. Gleichzeitig geben sie auch weniger häufiger an, das Geschäftsvolumen werde vermutlich sinken (23,9% gegenüber 29,1%).

**Graphik VII-18: Übertarifliche Entlohnung und Erwartung bezüglich des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr 2003 gegenüber 2002 in Hessen, Angaben in %**



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 2004. Allerdings fällt die längerfristige Beschäftigungsprognose bei den Betrieben mit übertariflicher Entlohnung etwas besser aus.

**Graphik VII-19: Übertarifliche Entlohnung und Beschäftigungsentwicklung in 5 Jahren in Hessen, Angaben in %**



## 7.4 Fazit

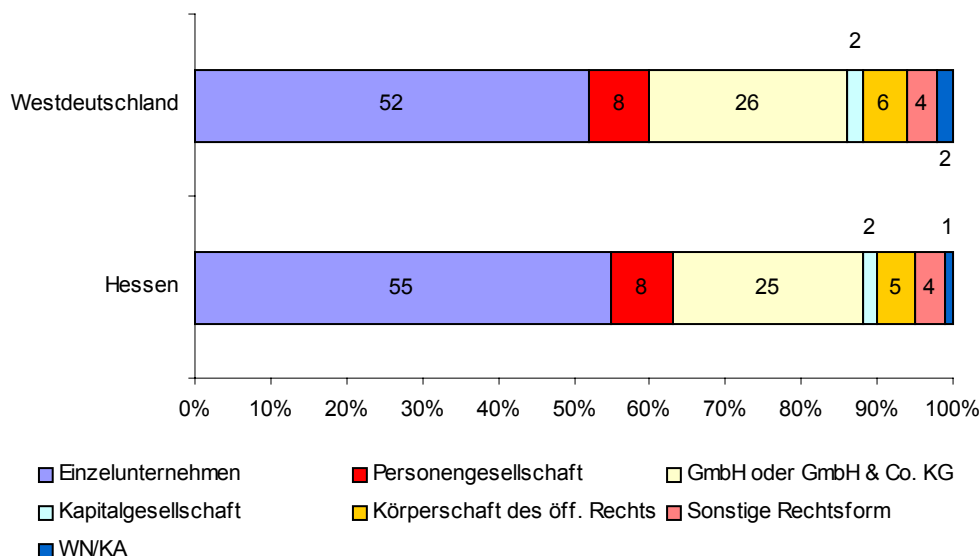
Anfangs des Kapitels war auf die These hingewiesen worden, dass die Geltung von Flächentarifverträgen die Unternehmen an einer Anpassung an die jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten hindere. Die hier präsentierten Daten zeigen jedoch, dass für die Betriebe in Hessen teilweise Spielräume existieren. Zum einen sind weniger als die Hälfte der hessischen Betriebe tarifgebunden. Zum anderen besteht die Möglichkeit zur übertariflichen Entlohnung. 45% der Betriebe in Hessen, die einem Tarifvertrag unterliegen, 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 Betrieben 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.

## 8. Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Hessen

### 8.1.1 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. Die Ergebnisse entsprechen weitgehend denen des letzten Jahres.

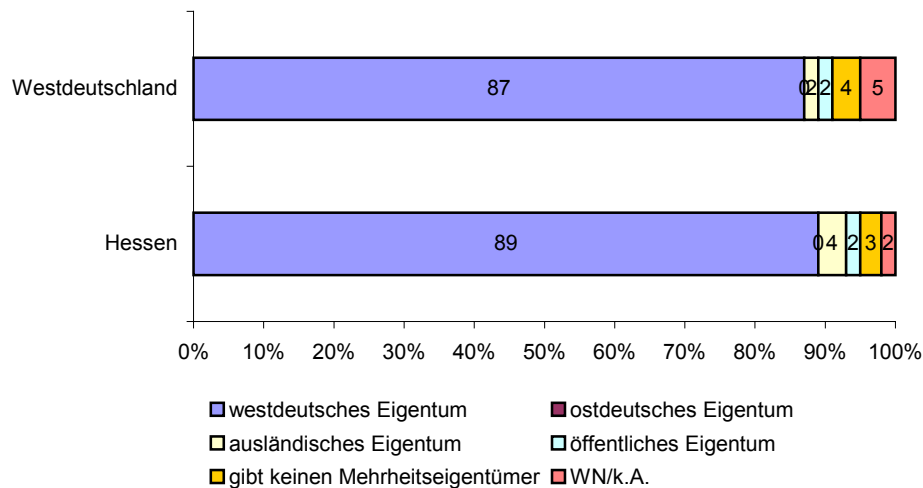
**Graphik VIII-1: Rechtsformen der Betriebe 2003**



## 8.2. Eigentumssituation

Die überwiegende Mehrheit der hessischen Betriebe (fast 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.

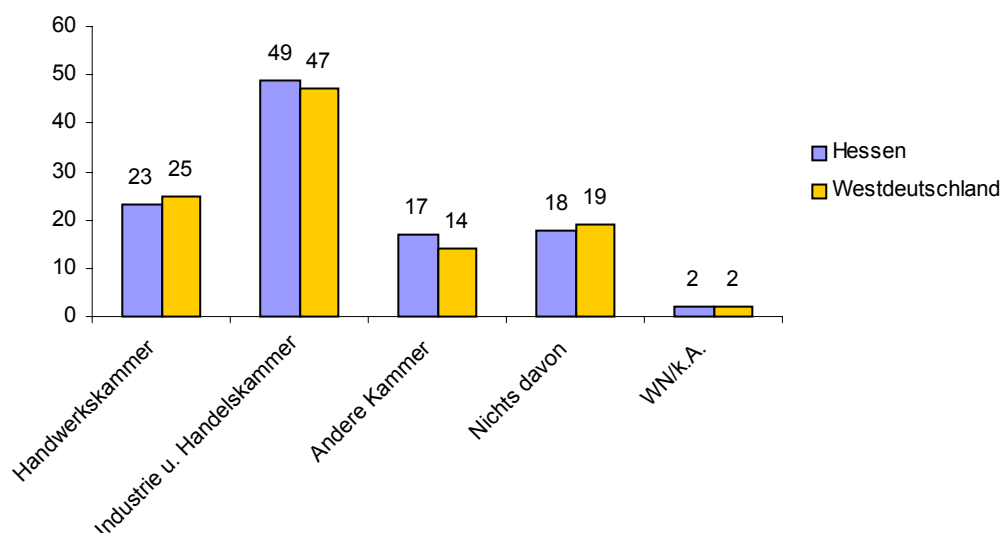
**Graphik VIII-2: Form des Eigentums 2003**



## 8.3. Kammermitgliedschaft

In Hessen waren 49% der Betriebe Mitglied in der Industrie- und Handelskammer, 23% gehörten der Handwerkskammer an. Insgesamt gaben 18% der Betriebe an, gar keiner Kammer anzugehören.

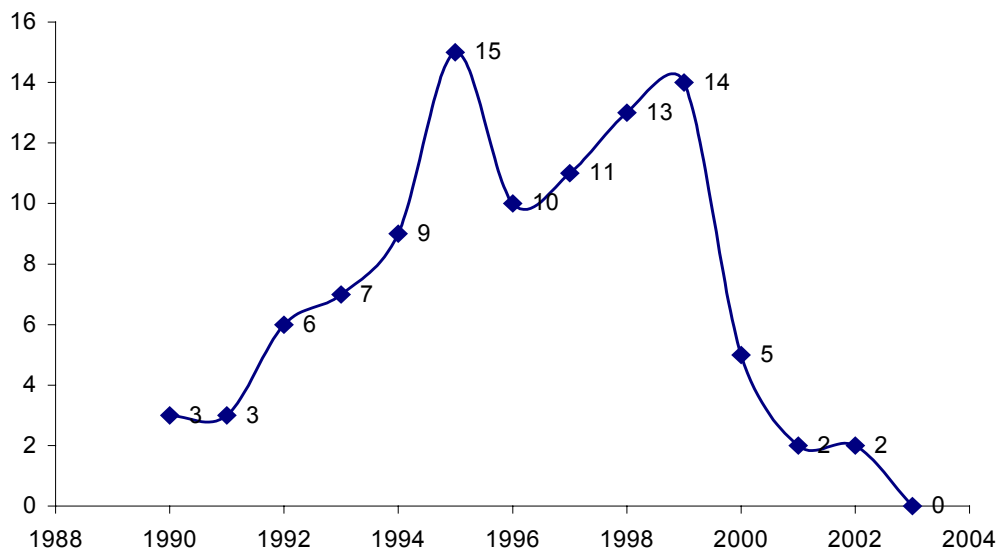
**Graphik VIII-3: Kammermitgliedschaft nach Wirtschaftszweigen, (Mehrfachnennungen möglich)**



#### 8.4 Alterstruktur der Betriebe

68% der Betriebe wurden 1990 oder später gegründet (Westdeutschland 65%). Auf Basis dieser Betriebe (=100%) verteilen sich die Gründungen seit 1990 wie folgt:

**Graphik VIII-4: Gründungsjahre der hessischen Betriebe in %; Basis: alle Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden**



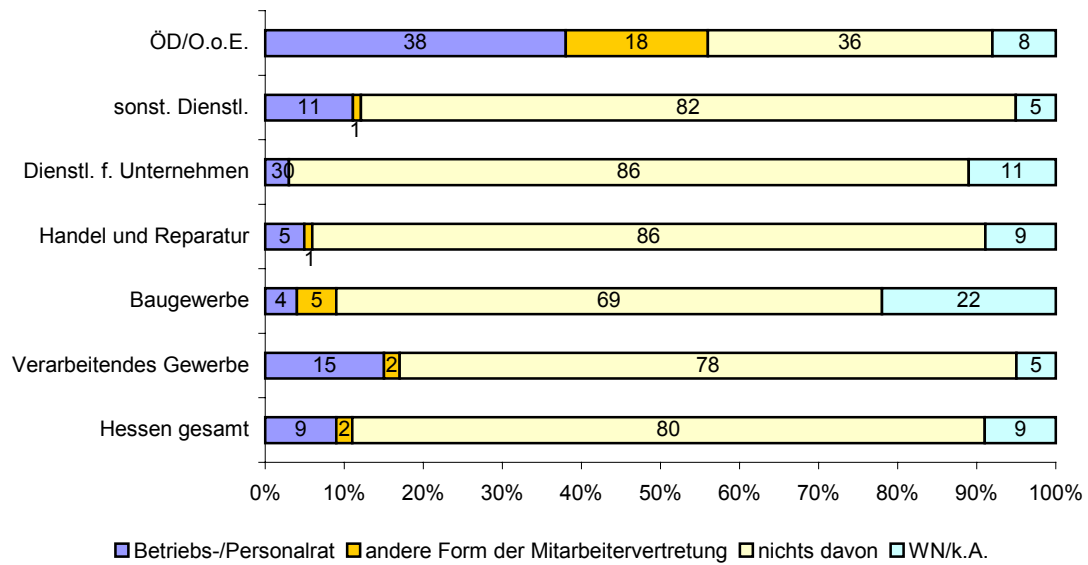
#### 8.5 Arbeitnehmervertretung

Etwa 9% der hessischen Unternehmen hat einen Betriebs- bzw. Personalrat, weitere 2% eine vergleichbare Form der Mitarbeitervertretung. Bei diesen recht niedrig erscheinenden Zahlen muss berücksichtigt werden, dass über 50% aller Beschäftigten in diesen Betrieben tätig sind.

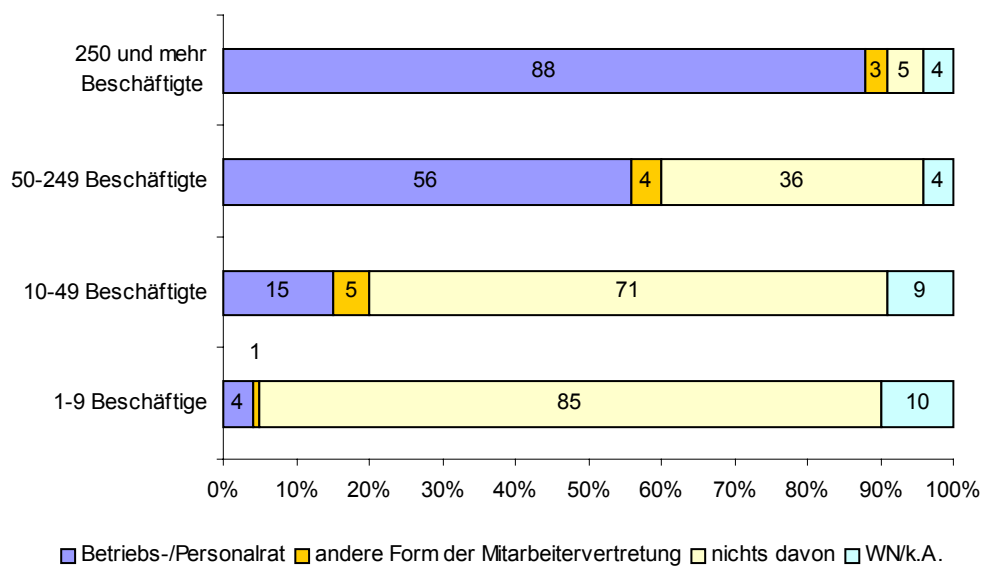
Überdurchschnittlich ausgeprägt ist die Arbeitnehmervertretung im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen bzw. Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie im Verarbeitenden Gewerbe. Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt auch der Anteil der Betriebe mit Arbeitnehmervertretung deutlich zu.



**Graphik VIII-5: Arbeitnehmervertretung in Hessen nach Wirtschaftszweigen 2003**



**Graphik VIII-6: Arbeitnehmervertretung in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2003**



## Anhang: Ausgewählte Ergebnisse nach Regionen (Regierungsbezirke)

**Tabelle A1: Beschäftigte zum 30.06.2003**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Beschäftigte gesamt	1.580.623	462.978	701.787	2.745.388
➔ Anzahl Betriebe	85.585	32.867	37.760	156.212
Beschäftigte Frauen absolut	699.964	201.960	299.140	1.201.064
➔ Verteilung in %	58,3%	16,8%	24,9%	100%
An-/ ungelernete Arbeiter absolut	267.032	95.246	151.462	513.740
➔ Verteilung in %	52,0%	18,5%	29,5%	100%
An-/ ungelernete Frauen absolut	120.575	49.047	66.828	236.450
➔ Verteilung in %	51,0%	20,7%	28,3%	100%
Facharbeiter absolut	195.930	97.603	141.783	435.316
➔ Verteilung in %	45,0%	22,4%	32,6%	100%
Facharbeiterinnen absolut	31.151	11.920	15.696	58.767
➔ Verteilung in %	53,0%	20,3%	26,7%	100%
Ang./Beamte mit einf. Tätigkeiten absolut	149.281	26.761	43.930	219.972
➔ Verteilung in %	67,9%	12,1%	20,0%	100%
Ang./Beamte Frauen mit einf. Tätigkeiten absolut	96.897	16.955	31.913	145.765
➔ Verteilung in %	66,5%	11,6%	21,9%	100%
Ang./Beamte mit qual. Tätigk. + Lehre absolut	621.308	166.503	251.729	1.039.550
➔ Verteilung in %	59,8%	16,0%	24,2%	100%
Ang./Beamte Frauen mit qual. Tätigk. + Lehre absolut	337.653	98.086	147.889	583.628
➔ Verteilung in %	57,9%	16,8%	25,3%	100%
Ang./Beamte mit qual. Tätigk. + Uni/FH absolut	210.957	24.115	41.005	276.077
➔ Verteilung in %	76,4%	8,7%	14,9%	100%
Ang./Beamte Frauen mit qual. Tätigk. + Uni/FH absolut	70.813	7.774	10.532	89.119
➔ Verteilung in %	79,5%	8,7%	11,8%	100%
Tätige Inhaber, Vorstände, Gesch.führer absolut	79.878	33.822	36.742	150.442
➔ Verteilung in %	53,1%	22,5%	24,4%	100%
Tätige Inhaber, Vorstände, Gesch.führer Frauen absolut	17.582	9.111	9.745	36.438
➔ Verteilung in %	48,3%	25,0%	26,7%	100%
Azubis absolut	52.849	19.937	34.298	107.084
➔ Verteilung in %	49,4%	18,6%	32,0%	100%
Azubis Frauen absolut	24.344	7.127	15.897	47.368
➔ Verteilung in %	51,4%	15,0%	33,6%	100%
Beamtenanwärter absolut	2.582	54	838	3.474
➔ Verteilung in %	74,3%	1,6%	24,1%	100%
Beamtenanwärter Frauen absolut	977	23	185	1.185
➔ Verteilung in %	82,5%	1,9%	15,6%	100%

**Tabelle A2: Beschäftigtenzahl in 5 Jahren; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
deutlich höher	3,8	2,1	2,7	3,2
etwas höher	6,5	4,7	14,6	8,1
etwa gleich	47,9	45,8	36,0	44,6
etwas niedriger	7,1	5,5	8,7	7,2
deutlich niedriger	4,1	4,1	3,0	3,8
weiß nicht	27,6	32,7	29,7	29,2
trifft nicht zu	2,3	0,6	4,9	2,6
keine Angabe	0,7	4,5	0,4	1,4
<i>Summe</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

**Tabelle A3: Beschäftigte zwischen 401 und 800 € („Midi-Jobs“); Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	24,1	20,1	27,8	24,2
Nein	75,3	79,9	72,2	74,2
Weiß nicht /keine Angabe	0,5	0,0	0,0	0,3
<i>Summe</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

**Tabelle A4: Anzahl Beschäftigte zwischen 401 und 800 € („Midi-Jobs“)**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Beschäftigte gesamt	36.792	15.539	25.672	78.003
→ Verteilung in %	47,2%	19,9%	32,9%	100
davon vollzeitbeschäftigt	16.199	9.846	4.750	30.795
→ Verteilung in %	52,6%	32,0%	15,4%	100

**Tabelle A5: Entwicklung des Geschäftsvolumens 2003 => 2002; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
etwa gleich bleiben	50,2	45,0	37,8	46,1
eher steigen	12,0	17,9	16,9	14,5
eher sinken	24,7	30,2	30,9	27,3
weiß noch nicht	13,0	6,9	13,1	11,7
keine Angabe	0,1	0,0	1,2	0,4
<i>Summe</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

**Tabelle A6: Ertragslage im Jahr 2002; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
sehr gut	2,8	4,4	2,5	3,1
Gut	22,1	24,5	12,3	20,3
Befriedigend	24,1	26,8	34,5	27,2
Ausreichend	31,7	25,1	27,9	29,4
Mangelhaft	12,0	13,4	13,7	12,9
trifft nicht zu (öffentlicher Dienst, gemeinnützig etc.)	7,2	5,8	8,9	7,3
keine Angabe	0,2	0,0	0,0	0,1
<i>Summe</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

**Tabelle A7: Investitionen im Jahr 2002; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	45,5	51,1	44,9	46,6
Nein	54,5	48,9	55,1	53,4
<i>Summe</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

**Tabelle A8: Bereiche, in die 2002 investiert wurde; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Grundstücke / Gebäude	1,3	0,4	3,6	1,7
EDV, IuK-Technik	14,6	9,0	6,9	11,5
Produktionsanlagen / Betriebs- & Geschäftsausstattung	18,1	23,2	17,0	18,9
Verkehrsmittel / Transportsysteme	11,6	18,5	17,4	14,4
Nein	54,5	48,9	55,1	53,4
<i>Summe</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

**Tabelle A9: Entwicklung der Investitionen 2002 => 2003; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
etwa gleich bleiben	29,5	22,3	28,8	27,8
zunehmen	49,5	44,8	24,3	41,0
abnehmen	14,1	22,2	33,8	21,7
weiß noch nicht	4,8	9,4	10,2	7,4
keine Angabe	2,1	1,3	2,8	2,1
<i>Summe</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

**Tabelle A10: Teilzeitbeschäftigte im Betrieb; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	63,3	68,1	75,7	67,3
Nein	36,7	31,9	24,3	32,7
<i>Summe</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

**Tabelle A11: Anzahl Teilzeitbeschäftigte im Betrieb**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
absolut	349.955	121.247	205.156	676.358
➔ darunter Frauen	274.641	96.950	165.504	537.095

**Tabelle A12: befristet Beschäftigte im Betrieb; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	15,3	13,7	16,0	15,1
Nein	84,7	86,3	84,0	84,9
Summe	100	100	100	100

**Tabelle A13: Anzahl befristet Beschäftigte im Betrieb**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
absolut	71.149	14.901	46.811	132.861
→ darunter Frauen	40.234	7.504	25.224	72.962

**Tabelle A14: Aushilfen / Praktikanten im Betrieb; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	14,2	16,2	19,4	15,8
Nein	85,8	81,7	80,2	83,6
weiß nicht / keine Angabe	0,1	2,1	0,4	0,6
Summe	100	100	100	100

**Tabelle A15: Anzahl Aushilfen / Praktikanten im Betrieb**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
absolut	31.282	14.853	15.116	61.251

**Tabelle A16: freie Mitarbeiter im Betrieb; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	9,0	7,5	6,7	8,1
Nein	90,2	92,2	90,1	90,6
weiß nicht / keine Angabe	0,9	0,2	3,2	1,3
Summe	100	100	100	100

**Tabelle A17: Anzahl freie Mitarbeiter im Betrieb**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Absolut	24.455	3.851	6.694	35.000

**Tabelle A18: Weiterbildung 2003 gefördert; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	43,8	40,3	40,5	42,3
Nein	56,2	59,7	59,5	57,7
Summe	100	100	100	100

**Tabelle A19: Neueinstellungen 2003; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	23,6	17,1	24,4	22,4
Nein	76,4	82,9	75,6	77,6
Summe	100	100	100	100

**Tabelle A20: Bei Nicht-Einstellung: Gründe; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
hätten gerne eingestellt	7,0	8,8	8,0	7,6
kein Bedarf	90,3	90,8	92,0	90,8
weiß nicht / keine Angabe	2,7	0,4	0,0	1,5
Summe	100	100	100	100

**Tabelle A21: befristet Beschäftigte eingestellt; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	35,7	44,9	40,1	38,4
Nein	61,5	55,1	59,9	60,1
weiß nicht / keine Angabe	2,7	0,0	0,0	1,6
Summe	100	100	100	100

**Tabelle A22: Personalabgänge in 2003; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	26,1	22,7	32,6	27,0
Nein	73,9	77,3	67,3	73,0
weiß nicht / keine Angabe	0,0	0,0	0,1	0,0
Summe	100	100	100	100

**Tabelle A23: Schwankungen bei Produktion / Geschäftstätigkeit in 2002; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	24,7	34,9	47,1	32,2
Nein	75,3	65,1	52,9	67,8
Summe	100	100	100	100

**Tabelle A24: Betriebe, die Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllen; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Betrieb darf alleine ausbilden	61,0	65,8	60,1	61,7
Betrieb darf im Verbund ausbilden	1,7	3,0	4,4	2,7
Betrieb darf nicht ausbilden	37,3	31,2	35,5	35,6
Summe	100	100	100	100

**Tabelle A25: Ausbildungsvoraussetzungen erfüllt wg. Änderung der Ausbilder-Eignungs-Verordnung; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	6,8	2,7	8,2	6,2
Nein	73,8	93,1	91,0	82,3
weiß nicht / keine Angabe	19,4	4,1	0,8	11,5
Summe	100	100	100	100



**Tabelle A26: Neue Ausbildungsverträge 2002/03 abgeschlossen; Angaben in %**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
Ja	21,6	22,0	22,5	21,9
Nein, nur andere Dienststelle/Betrieb	2,3	2,9	3,1	2,6
Nein, keine Neuverträge	74,4	75,2	74,4	74,5
weiß nicht / keine Angabe	1,7	0,0	0,0	0,9
Summe	100	100	100	100

**Tabelle A27: Anzahl neue Ausbildungsverträge 2002/03**

	DARMSTADT	GIESSEN	KASSEL	Gesamt
absolut	20.566	9.099	12.471	42.136
➔ darunter Frauen	9.401	3.869	2.689	15.959