



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

IAB-Betriebspanel Rheinland-Pfalz 2003

Beschäftigungstrends

Abschlussbericht zur vierten Welle des IAB-Betriebspanels

Dipl. Soz. Susanne Dera

Prof. Dr. Alfons Schmid

November 2004



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	6
1.2 Regionalisierung des IAB-Betriebspanels für Rheinland-Pfalz	15
1.3 Gewichtung und Hochrechnung	16
1.4 Datenaufbereitung und -auswertung für Rheinland-Pfalz	16
2. Betriebsstruktur- und Beschäftigtenentwicklung	18
2.1 Betriebe und Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße	18
2.2 Beschäftigungsentwicklung Mitte 2002 bis Mitte 2003	20
2.2.1 Beschäftigungsgruppen	20
2.2.2 Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen	21
2.3 Beschäftigungsprognose bis Mitte 2004	22
2.4 Beschäftigungsprognose für die nächsten fünf Jahre	23
2.5 Fazit	24
3. Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz	26
3.1 Vorgehensweise und Veränderungen gegenüber den vorangegangenen Auswertungen des IAB-Betriebspanels	26
3.2 Qualifikationsstruktur in Rheinland-Pfalz zur Jahresmitte 2003	26
3.2.1 Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftszweigen	28
3.2.2 Qualifikationsstruktur nach Betriebsgrößenklassen	29
3.3 Fazit	30
4. Wirtschaftliche Situation der rheinland-pfälzischen Betriebe	31
4.1 Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Jahr 2002	31
4.2 Geschäftsvolumen der Betriebe	34
4.3 Geschäftserwartungen für 2003	34
4.4 Betriebliche Investitionen	36
4.4.1 Investitionen rheinland-pfälzischer Betriebe 2002	36
4.4.2 Investitionsstruktur	38
4.4.3 Investitionen in EDV, Informations- bzw. Kommunikationstechnologien	40
4.4.4 Erweiterungsinvestitionen	42
4.5 Technischer Stand des Kapitalstocks und der Anlagen	44
4.6 Fazit	45

5. Betriebliche Flexibilität	46
5.1 Beschäftigungsdynamik in Rheinland-Pfalz 2003.....	46
5.1.1 Personaleinstellungen im 1. Halbjahr 2003	47
5.1.1.1 Personaleinstellungen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen.....	47
5.1.1.2 Personaleinstellungen nach Qualifikationsstruktur	48
5.1.1.3 Neueinstellungen geringer und höher qualifizierter Beschäftigter nach Branchen.....	50
5.1.1.4 Neueinstellung geringer und höher qualifizierter Beschäftigter nach Betriebsgrößenklassen	51
5.1.2 Personalabgänge im 1. Halbjahr 2003	52
5.1.3 Ursachen der Personalabgänge	54
5.1.4 Fluktuation in Rheinland-Pfalz 2003	55
5.1.4.1 Fluktuation nach Wirtschaftszweigen.....	56
5.1.4.2 Fluktuation nach Betriebsgrößenklassen.....	57
5.1.5 Exkurs: Ungedeckter Personalbedarf und Strategien der Personalgewinnung ..	58
5.1.5.1 Sofort zu besetzende Stellen nach Qualifikationsstruktur.....	59
5.1.5.2 Sofort zu besetzende Stellen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen	60
5.1.5.3 Strategien der Personalgewinnung.....	61
5.1.6 Fazit.....	62
5.2 Besondere Beschäftigungsformen.....	63
5.2.1 Geringfügige Beschäftigung – Mini-Jobs	64
5.2.2 Multivariate Analyse der Einflussfaktoren für die Schaffung von Mini-Jobs	66
5.2.2.1 Regressionsmodell	67
5.2.2.2 Einfluss der Einzelfaktoren	68
5.2.2.3 Kombination der Einzelfaktoren	70
5.2.2.4 Fazit	72
5.2.3 Midi-Jobs	72
5.2.4 Leiharbeit.....	74
5.2.5 Sonstige externe Arbeitskräfte.....	76
5.2.6 Befristete Beschäftigung.....	77
5.2.7 Teilzeitbeschäftigung	77
5.3 Überstunden	81
5.3.1 Überstunden nach Branchen und Betriebsgrößenklassen	81
5.3.2 Ausgleich der Überstunden	82
5.4 Kurzarbeit	84
5.5 Schwankungen in der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit im Jahr 2002	85
5.5.1 Betriebliche Reaktionen auf Schwankungen der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit nach Angaben der Betriebe	87
5.5.2 Bewertung der Wichtigkeit der verschiedenen Instrumente zum Umgang mit betriebsbedingten Schwankungen in der Geschäftstätigkeit.....	88
5.5.3 Gegenüberstellung von Betrieben mit und ohne betrieblichen Schwankungen bezüglich ihrer Nutzung der Flexibilisierungsinstrumente	89

5.6	Fazit.....	91
6.	Betriebliche Ausbildung in Rheinland-Pfalz 2003	93
6.1	Ausbildungsberechtigung rheinland-pfälzischer Betriebe.....	93
6.2	Ausbildungsbeteiligung und nicht genutztes Ausbildungspotenzial.....	95
6.3	Ausbildungszahlen in Rheinland-Pfalz	98
6.4	Ausbildungsverträge in den Ausbildungsjahren 2002/2003 und 2003/2004.....	100
6.5	Zum Erfolg der betrieblichen Ausbildung 2003.....	100
6.6	Übernahmequoten der Auszubildenden in Rheinland-Pfalz 2003	101
6.7	Arbeitskräftebedarf und Ausbildungsbeteiligung	102
6.8	Fazit.....	103
7.	Betriebliche Weiterbildung in Rheinland-Pfalz.....	105
7.1	Weiterbildungsaktivitäten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen.....	105
7.2	Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Qualifikationsgruppen.....	107
7.3	Formen betrieblicher Weiterbildung.....	108
7.4	Gründe für den Verzicht auf betriebliche Weiterbildung	110
7.5	Qualifikationsstruktur der Beschäftigten bei weiterbildenden und nicht- weiterbildenden Betrieben	111
7.6	Beschäftigungsentwicklung und Ertragslage weiterbildender und nicht- weiterbildender Betriebe	112
7.7	Weiterbildung und Ausbildung.....	114
7.8	Multivariate Analyse der Einflussfaktoren für Weiterbildungsaktivitäten.....	114
7.8.1	Vorstellung des Regressionsmodells.....	115
7.8.2	Einfluss der Einzelfaktoren	116
7.8.3	Kombination der Einzelfaktoren.....	118
7.9	Fazit.....	121
8.	Löhne, Gehälter und Tarifbindung.....	122
8.1	Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2003.....	122
8.1.1	Tarifbindung und Ausbildungs- sowie Investitionsverhalten	124
8.1.2	Tarifbindung und Ertragslage bzw. erwartete Geschäftsentwicklung	125
8.1.3	Tarifbindung und längerfristig erwartete Beschäftigtenentwicklung.....	126
8.1.4	Fazit.....	126
8.2	Lohnstruktur in Rheinland-Pfalz.....	127
8.2.1	Durchschnittliche Bruttolohn- und Gehaltssumme.....	127
8.2.2	Übertarifliche Entlohnung	129
8.2.3	Übertarifliche Entlohnung und betriebliche Entwicklungen.....	130
8.3	Fazit.....	132

9. Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Rheinland-Pfalz.....	133
9.1 Rechtsform der Betriebe.....	133
9.2 Eigentumsituation der Betriebe in Rheinland-Pfalz.....	133
9.3 Kammermitgliedschaft	134
9.4 Arbeitnehmervertretung	134
9.5 Altersstruktur der Betriebe	135
10. Schlussbemerkungen	135
Literaturverzeichnis	137
Anhang	139

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Betriebe in Rheinland-Pfalz gewichtet nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, absolute Zahlen.....	18
Tabelle 2:	Betriebe in Rheinland-Pfalz gewichtet nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent	18
Tabelle 3:	Verteilung der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Juni 2003, Angaben in Prozent.....	19
Tabelle 4:	Verteilung der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Juni 2003, Angaben in Prozent	19
Tabelle 5:	Sozialversicherungspflichtig und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 30.06.2003, Rheinland-Pfalz und Westdeutschland	20
Tabelle 6:	Einstellungs- und Abgangsraten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen ..	57
Tabelle 7:	Einstellungs- und Abgangsraten in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen.....	58
Tabelle 8:	Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des reduzierten Modells.....	68
Tabelle 9:	Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten für die Schaffung bzw. Existenz von Minijobs bei Kombination der unabhängigen Variablen.....	71
Tabelle 10:	Kombinationen mit höherer Wahrscheinlichkeit für die Schaffung von Minijobs	71
Tabelle 11:	Kombinationen mit höherer Wahrscheinlichkeit für die Nicht-Schaffung von Minijobs.....	72
Tabelle 12:	Leiharbeitskräfte in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen	74
Tabelle 13:	Leiharbeitskräfte in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen	75
Tabelle 14:	Besondere Beschäftigungsformen in Rheinland-Pfalz	91
Tabelle 15:	Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des reduzierten Modells.....	115
Tabelle 16:	Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen bei Kombination der unabhängigen Variablen.....	119
Tabelle 17:	Kombinationen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit für die betriebliche Förderung von Weiterbildung	120
Tabelle 18:	Kombinationen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit dafür, dass keine Förderung von Weiterbildungsaktivitäten stattfinden.....	120

Abbildungsverzeichnis

Graphik 1: Beschäftigungsentwicklung Mitte 2002 bis Mitte 2003 nach Beschäftigtengruppen, Angaben in Prozent	20
Graphik 2: Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz Mitte 2002 bis Mitte 2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	21
Graphik 3: Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz Mitte 2002 bis Mitte 2003 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent	22
Graphik 4: Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz von 1999 bis 2003 und Prognose bis Mitte 2004 (Beschäftigung 1999 = 100)	22
Graphik 5: „Die Beschäftigung wird in 5 Jahren...“, Angaben in Prozent der Betriebe	23
Graphik 6: „Die Beschäftigung wird in 5 Jahren...“, Angaben in Prozent der Betriebe je Branche	24
Graphik 7: „Die Beschäftigung wird in 5 Jahren...“, Angaben in Prozent der Betriebe je Betriebsgrößenklasse	24
Graphik 8: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland zum 30.06.2003, Angaben in Prozent	27
Graphik 9: Qualifikationsstruktur der beschäftigten Frauen im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten zum 30.06.2003, Angaben in Prozent	27
Graphik 10: Qualifikationsgruppen in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten des jeweiligen Sektors	28
Graphik 11: Anteil gering und höher qualifizierter Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten des jeweiligen Sektors nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent*	29
Graphik 12: Qualifikationsgruppen in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten der jeweiligen Größenklasse.....	29
Graphik 13: Anteil gering und höher qualifizierter Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten der jeweiligen Betriebsgrößenklasse, Angaben in Prozent*	30
Graphik 14: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2002, Angaben in Prozent aller Betriebe.....	32
Graphik 15: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage in den Geschäftsjahren 1999 bis 2002, Angaben in Prozent aller Betriebe	32
Graphik 16: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2002 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor*.....	33
Graphik 17: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2002 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse*	33
Graphik 18: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens (jeweils des laufenden Geschäftsjahres gegenüber dem Vorjahr) 2000 bis 2003, Angaben in Prozent der Betriebe.....	34
Graphik 19: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2003 gegenüber 2002, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektors	35
Graphik 20: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2003 gegenüber 2002, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse ..	35

Graphik 21:	Betriebe, die investiert haben, Entwicklung 1999 bis 2002, Angaben in Prozent aller Betriebe	36
Graphik 22:	Betriebe, die 2002 investiert haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Branche	37
Graphik 23:	Betriebe, die 2002 investiert haben, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse	37
Graphik 24:	Investitionsvolumen pro Beschäftigtem 2002 in Euro nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Beschäftigte der Betriebe, die 2002 Investitionen durchführten	38
Graphik 25:	Investitionsstruktur 2002, Basis: alle Betriebe, die 2002 investiert haben, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich	39
Graphik 26:	Investitionsstruktur 1999 bis 2002, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich	39
Graphik 27:	Investitionsstruktur 2002 nach Branchen bzw. Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich	40
Graphik 28:	Anteil der Betriebe mit Investitionen in EDV/IuK 1999 bis 2002, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor	41
Graphik 29:	Anteil der Investitionen in EDV/IuK an den Gesamtinvestitionsausgaben nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor	42
Graphik 30:	Anteil der Investitionen in EDV/IuK an den Gesamtinvestitionsausgaben nach Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse	42
Graphik 31:	Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Gesamtinvestitionsausgaben, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben	43
Graphik 32:	Anteil der Erweiterungsinvestitionen 2002 an den Gesamtinvestitionsausgaben nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben, je Branche	43
Graphik 33:	Anteil der Erweiterungsinvestitionen 2002 an den Gesamtinvestitionsausgaben nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben, je Größenklasse	44
Graphik 34:	Beurteilung des Standes der technischen Anlagen und der Betriebs- und Geschäftsausstattung, Angaben in Prozent aller Betriebe.....	44
Graphik 35:	Neueinstellungen nach Wirtschaftszweigen in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent an den gesamten Neueinstellungen	48
Graphik 36:	Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent an den gesamten Neueinstellungen	48
Graphik 37:	Neueinstellungen nach Qualifikationsgruppen in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent an den gesamten Neueinstellungen	49
Graphik 38:	Einstellungsquoten nach Beschäftigtenkategorien im 1. Halbjahr 2003, Angaben in Prozent.....	50
Graphik 39:	Neueinstellungen nach Wirtschaftszweigen und Qualifikationsgruppen, Anteile in Prozent an den gesamten Einstellungen der jeweiligen Qualifikationsstufe	50
Graphik 40:	Neueinstellungen nach Wirtschaftszweigen und Qualifikationsgruppen, Anteile in Prozent an den gesamten Einstellungen der jeweiligen Branche	51

Graphik 41:	Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen und Qualifikationsgruppen, Anteile in Prozent an den gesamten Einstellungen der jeweiligen Qualifikationsstufe	52
Graphik 42:	Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen und Qualifikationsgruppen, Anteile in Prozent an den gesamten Einstellungen der jeweiligen Größenklasse	52
Graphik 43:	Personalabgänge nach Wirtschaftszweigen in Rheinland-Pfalz.....	53
Graphik 44:	Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der gesamten Personalabgänge	54
Graphik 45:	Gründe für Personalabgänge im 1. Halbjahr 2003, Angaben in Prozent aller Abgänge	54
Graphik 46:	Gründe für Personalabgänge im 1. Halbjahr 2003, Angaben in Prozent aller Abgänge	55
Graphik 47:	Fluktuationsrate in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, Basis: alle Betriebe	56
Graphik 48:	Beschäftigungsfluktuation (Einstellungen und Abgänge in Tsd.) in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2003, nach Wirtschaftszweigen	56
Graphik 49:	Beschäftigungsfluktuation (Einstellungen und Abgänge in Tsd.) in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2003, nach Betriebsgrößenklassen	57
Graphik 50:	Verteilung der sofort zu besetzenden Stellen nach Qualifikationsgruppen, Angaben in Prozent der offenen Stellen	59
Graphik 51:	Sofort zu besetzende Stellen in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller offenen Stellen	60
Graphik 52:	Sofort zu besetzende Stellen in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der offenen Stellen	60
Graphik 53:	Betriebliche Strategien der Personalgewinnung, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen	61
Graphik 54:	Bedeutung der verschiedenen Strategien zur Personalgewinnung aus betrieblicher Sicht.....	62
Graphik 55:	Anteil der Mini-Jobs an den Gesamtbeschäftigten im 1. Halbjahr 2002 und 2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor ..	65
Graphik 56:	Verteilung der Mini-Jobs in Rheinland-Pfalz zum 30.06.2004 nach Branchen, Angaben in Prozent aller Mini-Jobs	65
Graphik 57:	Anteil der Mini-Jobs an den Gesamtbeschäftigten im 1. Halbjahr 2002 und 2003 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse	66
Graphik 58:	Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Schaffung bzw. Existenz von Minijobs, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten	69
Graphik 59:	Zusammenhang zwischen der Branche und der Schaffung bzw. Existenz von Minijobs, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten	69
Graphik 60:	Zusammenhang zwischen der Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung Mitte 2002 bis Mitte 2003 und der Schaffung bzw. Existenz von Minijobs, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten	70
Graphik 61:	Anteil der Midi-Jobber an den Gesamtbeschäftigten im 1. Halbjahr 2003 nach Branchen, Angaben in Prozent der Beschäftigten je Sektor	73

Graphik 62:	Anteil der Midi-Jobber an den Gesamtbeschäftigten im 1. Halbjahr 2003 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Beschäftigten je Größenklasse	73
Graphik 63:	Leiharbeitskräfte nach Verleihform, Basis: Betriebe, die Leiharbeitskräfte beschäftigt haben, Angaben in Prozent der Leiharbeitskräfte	75
Graphik 64:	Leiharbeitskräfte nach Qualifikationsgruppen, Angaben in Prozent an allen Leiharbeitskräften.....	76
Graphik 65:	Einsatzdauer der Leiharbeitskräfte, Angaben in Prozent an allen Leiharbeitskräften.....	76
Graphik 66:	Sonstige externe Arbeitskräfte in Rheinland-Pfalz 2002 bis 2003, Angaben in Prozent.....	77
Graphik 67:	Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung im Jahresverlauf, Angaben in Prozent.....	78
Graphik 68:	Beschäftigte nach Voll- und Teilzeit, Angaben in Prozent aller Beschäftigten	79
Graphik 69:	Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor	79
Graphik 70:	Teilzeitarbeitskräfte nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten je Sektor	80
Graphik 71:	Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse	80
Graphik 72:	Teilzeitarbeitskräfte nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten je Größenklasse	81
Graphik 73:	Betriebe, in den Überstunden geleistet wurden, nach Wirtschaftszweigen im Jahresvergleich, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor	82
Graphik 74:	Betriebe, in denen im Jahr 2002 Überstunden geleistet wurden, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse.....	82
Graphik 75:	Ausgleich der Überstunden nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe je Sektor, in denen Überstunden geleistet wurden	83
Graphik 76:	Ausgleich der Überstunden nach Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe je Größenklasse, in denen Überstunden geleistet wurden	83
Graphik 77:	Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden nach Branchen, Angaben in Prozent der Gesamtbeschäftigten je Sektor	84
Graphik 78:	Betriebe, die Kurzarbeit einsetzten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor	85
Graphik 79:	Betriebe mit stärkeren Schwankungen in der Geschäftstätigkeit, Angaben in Prozent der Betriebe je Kategorie	86
Graphik 80:	Betriebe mit stärkeren Schwankungen in der Geschäftstätigkeit 2001 und 2002, Angaben in Prozent der Betriebe je Kategorie	86
Graphik 81:	Eingesetzte Instrumente zur Bewältigung betrieblicher Schwankungen in der Geschäftstätigkeit, Angaben in Prozent aller Betriebe mit derartigen Schwankungen, Mehrfachnennungen.....	87
Graphik 82:	Reihenfolge der Wichtigkeit der Instrumente im Umgang mit betrieblichen Schwankungen, Angaben in Prozent aller Betriebe mit derartigen Schwankungen.....	88
Graphik 83:	Instrumente der Flexibilisierung bei Betrieben mit und ohne betriebliche Schwankungen, Angaben in Prozent.....	90

Graphik 84:	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung, Angaben in Prozent an allen Betrieben	93
Graphik 85:	Ausbildungsberechtigte Betriebe nach Branchen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor	94
Graphik 86:	Ausbildungsberechtigte Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse.....	94
Graphik 87:	Ausbildungsbeteiligung und nicht genutztes Ausbildungspotenzial, Angaben in Prozent aller Betriebe	95
Graphik 88:	Ausbildung und nicht genutztes Ausbildungspotenzial nach Branchen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor	96
Graphik 89:	Ausbildende Betriebe nach Branchen, Angaben in Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe je Sektor	97
Graphik 90:	Ausbildung und nicht genutztes Ausbildungspotenzial nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse	97
Graphik 91:	Anteile an allen Auszubildenden nach Branchen	98
Graphik 92:	Ausbildungsquote pro 100 Beschäftigten nach Branchen, Angaben in Prozent der Auszubildenden an den Gesamtbeschäftigten je Sektor	99
Graphik 93:	Anteile an allen Auszubildenden nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent	99
Graphik 94:	Ausbildungsquote pro 100 Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Auszubildenden an den Gesamtbeschäftigten je Größenklasse	99
Graphik 95:	Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse nach Branchen, Angaben in Prozent der erfolgreichen Abschlüsse.....	101
Graphik 96:	Übernahmequoten nach Branchen, Angaben in Prozent	102
Graphik 97:	Übernahmequoten nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent.....	102
Graphik 98:	Übernahmequoten nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent.....	103
Graphik 99:	Weiterbildende Betriebe nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor	106
Graphik 100:	Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Branchen im Jahresvergleich, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor*	106
Graphik 101:	Weiterbildende Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse	107
Graphik 102:	Weiterbildung in Rheinland-Pfalz nach geförderten Qualifikationsgruppen..	108
Graphik 103:	Inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, Mehrfachnennungen	109
Graphik 104:	Einsatz von PC und Internet zur Weiterbildung nach Branchen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor.....	109
Graphik 105:	Einsatz von PC und Internet zur Weiterbildung nach Betriebgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklassen	110
Graphik 106:	Art der Unterstützung von E-Learning zur Weiterbildung, Angaben in Prozent der Betriebe, die E-Learning nutzen, Mehrfachnennungen	110
Graphik 107:	Gründe, warum keine Weiterbildungsmaßnahmen gefördert wurden, Angaben in Prozent der nicht-fördernden Betriebe, Mehrfachnennungen.....	111

Graphik 108:	Qualifikationsstruktur weiterbildender und nicht-weiterbildender Betriebe, Angaben in Prozent der Gesamtbeschäftigten	111
Graphik 109:	Qualifikationsstruktur weiterbildender und nicht-weiterbildender Kleinstbetriebe, Angaben in Prozent der Gesamtbeschäftigten	112
Graphik 110:	Gesuchte Arbeitskräfte nach Qualifikation bei weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben, Angaben in Prozent aller gesuchten Arbeitskräfte.....	113
Graphik 111:	Ertragslage im Geschäftsjahr 2002 bei weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben, Angaben in Prozent der Betriebe je Kategorie ..	114
Graphik 112:	Ausbildungsbeteiligung bei weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben, Angaben in Prozent der Betriebe je Kategorie	114
Graphik 113:	Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildung und Betriebsgröße, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten	116
Graphik 114:	Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildung und Branche, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten	117
Graphik 115:	Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildung und geplanten Investitionen für 2003, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten.....	117
Graphik 116:	Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildung und Ausbildungsverhalten, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten ..	118
Graphik 117:	Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildung und Tarifbindung, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten.....	118
Graphik 118:	Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2003, Angaben in Prozent	122
Graphik 119:	Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2003 nach Branchen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor	123
Graphik 120:	Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2003 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse.....	124
Graphik 121:	Tarifbindung und Ausbildungsstatus, Angaben in Prozent aller Betriebe	124
Graphik 122:	Tarifbindung und Investitionsverhalten, Angaben in Prozent aller Betriebe ..	125
Graphik 123:	Tarifbindung und Einschätzung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr 2002, Angaben in Prozent aller Betriebe	125
Graphik 124:	Tarifbindung und Erwartung für das laufende Geschäftsjahr, Angaben in Prozent aller Betriebe	126
Graphik 125:	Tarifbindung und längerfristige Beschäftigungsentwicklung: Die Beschäftigung wird in 5 Jahren.....	126
Graphik 126:	Durchschnittliche Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem (in Euro), nach Branchen.....	127
Graphik 127:	Prozentuale Abweichung von der durchschnittliche Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem, nach Branchen.....	128
Graphik 128:	Durchschnittliche Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem (in Euro), nach Betriebsgrößenklassen	128
Graphik 129:	Prozentuale Abweichung von der durchschnittliche Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem, nach Betriebsgrößenklassen	128
Graphik 130:	Verbreitung übertariflicher Entlohnung in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, nach Branchen, Angaben in Prozent, Basis: Betriebe mit Tarifbindung.....	129

Graphik 131:	Verbreitung übertariflicher Entlohnung in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent, Basis: Betriebe mit Tarifbindung.....	130
Graphik 132:	Übertarifliche Entlohnung und Beurteilung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr 2002, Basis: Betriebe mit Tarifvertrag	131
Graphik 133:	Übertarifliche Entlohnung und Erwartung bezüglich des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr 2003 gegenüber 2002, Basis: Betriebe mit Tarifvertrag	131
Graphik 134:	Übertarifliche Entlohnung und Beschäftigungsentwicklung bis in 5 Jahren, Basis: Betriebe mit Tarifvertrag	132
Graphik 135:	Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach ihrer Rechtsform, Angaben in Prozent aller Betriebe	133
Graphik 136:	Form des Eigentums, Angaben in Prozent aller Betriebe	133
Graphik 137:	Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach ihrer Kammermitgliedschaft, Angaben in Prozent aller Betriebe.....	134
Graphik 138:	Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach Arbeitnehmervertretung, Angaben in Prozent aller Betriebe	134
Graphik 139:	Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach ihrer Altersstruktur, Angaben in Prozent aller Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden	135

1. Einleitung

1.1 IAB-Betriebspanel – Datenbasis und Methodik

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche Betriebsbefragung im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), die seit 1993 (Westdeutschland zzgl. West-Berlin) bzw. 1996 (Ostdeutschland zzgl. Ost-Berlin) durchgeführt wird. Es handelt sich dabei um eine breite Befragung, die repräsentative Aussagen über Wirtschaft und Arbeitsmarkt aus der betrieblichen Sicht ermöglicht. Im Rahmen dieser Befragung hat TNS Infratest Sozialforschung München im Jahr 2003 insgesamt 15.857 Betriebe persönlich-mündlich befragt, darunter 10.090 in Westdeutschland und 5.767 in Ostdeutschland. Grundgesamtheit der Bruttostichprobe ist die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, die 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. Das IAB-Betriebspanel ist für alle Betriebe in Deutschland mit Ausnahme der Unternehmen ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten repräsentativ.

Ziel dieses Panels ist es, ein repräsentatives, betriebsgestütztes Beobachtungssystem zur Verfügung zu stellen, das zum einen einer kontinuierlichen Analyse der betrieblichen Beschäftigung und deren Determinanten dient, zum anderen Aussagen zur wirtschaftlichen Situation der Betriebe ermöglicht. Dadurch, dass (soweit wie möglich) jedes Jahr dieselben Betriebe befragt werden, können dynamische Abläufe beobachtet und Ursache-Wirkungsketten im Zeitverlauf analysiert werden. Außerdem ist es möglich, Erwartungen der Betriebe zu erheben und diese mit der späteren Wirklichkeit zu vergleichen.¹ Auf diese Weise werden Informationen über die wirtschaftliche Entwicklung der Betriebe sowie Einsichten in das betriebliche Beschäftigungsverhalten gewonnen und für die Umsetzung wirtschaftspolitischer Entscheidungen nutzbar gemacht.

Durch das IAB-Betriebspanel wird eine Bestandsaufnahme betrieblicher Strukturen, Situationen und Problemzusammenhänge vorgenommen. Darüber hinaus werden Stimmungslagen und zukünftige Einschätzungen der Betriebe eingefangen.² Zudem soll das Panel helfen, die betrieblichen Beschäftigungsprozesse transparenter zu machen und die unternehmensinternen Bestimmungsgrößen aufzeigen. Die Ergebnisse aus dem Betriebspanel ergänzen entsprechend die einzel- und gesamtwirtschaftlichen Informationen über die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Das breite Spektrum des Fragebogens umfasst folgende betriebliche Themenbereiche, von denen manche jährlich, andere nur alle zwei Jahre erhoben werden:

- Bestimmungsgrößen der Beschäftigungsentwicklung (Produktion, Umsatz, Arbeitszeiten, Investitionen, Auslastung);
- Personalnachfrage und Beschäftigungserwartungen (Vakanzen, offene Stellen, Fluktuation, betriebliche Beschäftigungspolitik);

¹ Vgl. Bellmann et al. (1991), S. 514ff.

² Vgl. <http://betriebspanel.iab.de>

- Stand und Entwicklung der Technik und Organisation sowie deren Auswirkungen auf die Arbeitsplätze;
- Einflussgrößen auf die Produktivität, z.B. technische, organisatorische und betriebswirtschaftliche Faktoren;
- Daten zur Biographie von Betrieben, Inanspruchnahme von Fördermaßnahmen und deren Wirkungen auf die Beschäftigung;
- Aktivitäten in der Ausbildung sowie der betrieblichen Weiterbildung.

Neben diesen regelmäßig abgefragten Themenkomplexen enthält der Fragebogen jährlich wechselnde Schwerpunktthemen, wodurch ein Bezug zu aktuellen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Problemen und Fragestellungen hergestellt wird. In 2002 waren lag der Fokus auf betrieblicher Flexibilität, besonderen Beschäftigungsformen und betriebliche Weiterbildung.

1.2 Regionalisierung des IAB-Betriebspanels für Rheinland-Pfalz

Seit dem Jahr 2000 sind im Rahmen des IAB-Betriebspanels durch Aufstockungen der befragten Betriebe auch gesonderte Auswertungen für die einzelnen Bundesländer möglich. Durch die Unterstützung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit in Mainz sowie die Förderung durch den Europäischen Sozialfonds ist eine derartige Auswertung seitdem auch für Rheinland-Pfalz durchführbar. Diese erfolgt durch das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) in Form des vorliegenden Berichtes.³

In Rheinland-Pfalz wurde eine Bruttostichprobe von insgesamt 1.093 Betriebsadressen eingesetzt. Daraus konnte in 835 Fällen ein auswertbares Interview durchgeführt werden. Bezogen auf die Bruttostichprobe entspricht dies einer Ausschöpfungsquote von 76,4%. 25 der befragten Betriebe hatten keine sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, weshalb sie nicht zur Grundgesamtheit für Querschnittsauswertungen herangezogen wurden. Damit stehen für Rheinland-Pfalz 810 Fälle zur Verfügung. Diese Fallzahl ist ausreichend, um auf alle Betriebe in Rheinland-Pfalz schließen zu können. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass bei tieferer Disaggregation der Daten oder bei Filterfragen Abstriche bezüglich der Repräsentativität der Daten gemacht werden müssen. Ergebnisse, die sich auf weniger als 100 ungewichtete Fälle pro Besetzungszelle beziehen, werden im Textteil des Bereichs deshalb in der Regel nicht interpretiert. Zum Teil finden sich die Ergebnisse im Tabellenanhang. Ausnahmen bei dieser Kennzeichnung bilden generell das Baugewerbe sowie der Wirtschaftszweig Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck, da die Anzahl der befragten Betriebe dieser beiden Sektoren zwar keine repräsentativen Ergebnisse, aber doch gute Tendenzaussagen ermöglicht. Vor einer Überinterpretation solcher Daten muss jedoch gewarnt werden. Falls die Fallzahl 50 unterschreitet, ist auch von Tendenzaussagen abzuraten. Für alle Zahlenangaben in dieser Studie gilt, dass sich durch Rundungen bei der Summierung der Einzelangaben geringfügige Abweichungen zur Endsumme ergeben können.

³ Zu den Themen Weiterbildung, Ausbildung, Beschäftigungsdynamik sowie Arbeitszeitflexibilität wurden bereits Kurzreports erstellt und veröffentlicht. Diese sind abrufbar unter www.iwak-frankfurt.de.

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 Stichprobenansatzes⁴ wird die Stichprobe mittels einer Gewichtung korrigiert. Dafür wurden die Fälle der Stichprobe hinsichtlich der Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen gemäß der tatsächlichen Verteilung der Betriebe in Rheinland-Pfalz gewichtet und auf alle Betriebe hochgerechnet. Damit ist es möglich, repräsentative Aussagen für die Gesamtzahl aller Betriebe in Rheinland-Pfalz mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum Zeitpunkt des 30.06.2003 zu treffen. Bei der Interpretation der hochgerechneten Daten ist darauf zu achten, dass die Auswertungsstichprobe betriebsproportional ist; das bedeutet, sie spiegelt die Verteilung der Betriebe über die Zellen der Schichtungsmatrix wider.⁵ Diese Befragungen liefern dann zwar beschäftigten- oder umsatzproportionale Ergebnisse, nicht jedoch betriebsproportionale.

1.4 Datenaufbereitung und -auswertung für Rheinland-Pfalz

Der aus dem IAB-Betriebspanels hervorgehende Datensatz für Rheinland-Pfalz wurde nach folgenden Kategorien zusammengefasst und ausgewertet:

a) Wirtschaftszweige

Die im IAB-Betriebspanel in 41 Ausprägungen erhobenen Wirtschaftszweige wurden für Rheinland-Pfalz zu 5 Sektoren zusammengefasst. Dabei werden die Bereiche Land- und Forstwirtschaft sowie Bergbau, Energie- und Wasserversorgung aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht gesondert ausgewiesen. Die unterschiedenen Wirtschaftszweige sind:

- Verarbeitendes Gewerbe
- Baugewerbe
- Handel und Reparatur
- Dienstleistungen⁶
- Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck.

⁴ Um eine ausreichende Besetzung in den einzelnen Zellen zu erreichen, sind Großbetriebe in der Stichprobe überrepräsentiert, Kleinbetriebe unterrepräsentiert.

⁵ Damit unterscheidet sich das IAB-Betriebspanel von anderen Betriebsbefragungen, deren Ergebnisse zum Teil auf beschäftigtenproportionale Stichproben zurückzuführen sind und bei denen die Überrepräsentativität der Großbetriebe nicht korrigiert wird. Der Unterschied von betriebs- und beschäftigungsproportionalen Stichproben und daraus resultierende Schwierigkeiten beim Vergleich derselben ist ausführlich beschrieben in: Bellmann u.a. (1997), S. 129ff.

⁶ Unter „Dienstleistungssektor“ wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels die Bereiche Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Dienstleistungen für Unternehmen sowie sonstige Dienstleistungen zusammengefasst. Die Sektoren Handel und Reparatur sowie der Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen werden gesondert betrachtet. Damit umfasst der Wirtschaftszweig, der hier als „Dienstleistungssektor“ ausgewiesen wird, nicht alle Bereiche, die in anderen Statistiken unter „Dienstleistungen“ verstanden werden. Darauf ist bei der Interpretation der Daten zu achten.

b) Betriebsgrößenklassen

Gemäß ihrer Beschäftigtenzahl wurden die Betriebe in folgende Größenklassen zusammengefasst:

- 1 – 9 Beschäftigte (Kleinstbetriebe);
- 10 – 49 Beschäftigte (Kleinbetriebe);
- 50 – 249 Beschäftigte (mittlere Betriebe);
- 250 Beschäftigte und mehr (Großbetriebe).

c) Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten je Betrieb

Die Betriebe wurden anhand ihres jeweiligen Frauenanteils an den Gesamtbeschäftigten in drei Kategorien eingeteilt.

- 0 bis unter 20% (geringer Frauenanteil);
- 20 bis unter 60% (mittlerer Frauenanteil);
- 60 bis 100% (hoher Frauenanteil).

d) Region

Zusätzlich erfolgte eine Auswertung der Befragungsergebnisse gesondert nach Regionen. Dazu wurden in Rheinland-Pfalz drei Regionen gebildet, die auf der Abgrenzung der Arbeitsamtsbezirke beruhen und Pendlerverflechtungen berücksichtigen:

- Region 1: Arbeitsamtsbezirke Mayen, Koblenz, Neuwied, Montabaur
- Region 2: Arbeitsamtsbezirke Bad Kreuznach, Kaiserslautern, Landau, Primasens, Trier
- Region 3: Arbeitsamtsbezirke Ludwigshafen, Mainz.

Hierbei muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass die Gewichtung der Stichprobe neben Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße nicht zusätzlich nach Regionen erfolgte, weshalb die Auswertungen nach Regionen nicht repräsentativ und möglicherweise verzerrt sind. Sie liefern jedoch zusätzliche Informationen, weshalb die Auswertungen nach Regionen im Anhang zu finden sind. Gleiches gilt für die Berechnungen nach dem betrieblichen Frauenanteil.

2. Betriebsstruktur- und Beschäftigtenentwicklung

2.1 Betriebe und Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße

Die Analyse für Rheinland-Pfalz basiert für das Jahr 2003 auf den oben beschriebenen 810 nutzbaren Interviews. Diese Betriebe wurden hinsichtlich Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung der rheinland-pfälzischen Betriebe gewichtet und auf alle Unternehmen hochgerechnet.

Tabelle 1: Betriebe in Rheinland-Pfalz gewichtet nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, absolute Zahlen

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte	Summe
Land-/Forstwirtschaft, Fischerei	3.414	281	10	0	3.706
Energie, Bergbau	160	314	49	4	527
Verarbeitendes Gewerbe	8.071	2.961	834	203	12.069
Baugewerbe	9.353	2.023	203	12	11.591
Handel und Reparatur	15.368	5.572	498	32	21.471
Dienstleistungssektor	35.450	9.976	1.842	184	47.452
Öffentl. Dienstleistungen / Organisationen ohne Erwerbszweck	4.682	1.190	517	152	6.542
Summe	72.924	21.722	3.894	583	103.358

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die prozentuale Verteilung der Betriebe sowohl nach Wirtschaftszweigen als auch nach Betriebsgrößenklassen.⁷

Tabelle 2: Betriebe in Rheinland-Pfalz gewichtet nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte
Verarbeitendes Gewerbe	66,9	24,5	6,9	1,7
Baugewerbe	80,7	17,5	1,8	0,1
Handel und Reparatur	71,6	26,0	2,3	0,1
Dienstleistungssektor	74,7	21,0	3,9	0,4
Öffentl. Dienstleistungen / Organisationen ohne Erwerbszweck	71,6	18,2	7,9	2,3
Summe	73,6	21,9	3,9	0,6

In diesen knapp 103.400 Betrieben belief sich die Anzahl der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz zum 30.06.2003 auf etwa 1.517.000. Davon waren rund 646.000 Frauen, was einem Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten von etwa 43% entspricht.

⁷ Eine gesonderte Auswertung für Land-/Forstwirtschaft sowie Energie/Bergbau wird aufgrund der geringen Fallzahlen in dieser Branche nicht vorgenommen. Bei Differenzierungen nach Betriebsgrößenklassen kann sich im Folgenden daher eine etwas andere Zahl von Betrieben/Beschäftigten ergeben als bei einer Differenzierung nach Sektoren.

Tabelle 3: Verteilung der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Juni 2003, Angaben in Prozent

Betriebsgröße	Verteilung der Beschäftigten gesamt	Verteilung beschäftigte Frauen	Anteil Frauen in Betriebsgrößenklasse
1 bis 9 Beschäftigte	21,5	24,6	48,9
10 bis 49 Beschäftigte	26,9	30,0	47,3
50 bis 249 Beschäftigte	25,9	24,1	39,6
250 u. mehr Beschäftigte	25,7	21,3	35,4
Summe	100	100	42,6

Obwohl der Anteil der Großbetriebe (Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten) an allen Betrieben lediglich 0,6% betrug, war über ein Viertel aller rheinland-pfälzischen Arbeitskräfte dort beschäftigt. Frauen waren hier unterdurchschnittlich vertreten, dafür hatten sie bei den Kleinstbetrieben einen Beschäftigtenanteil von knapp 49%. Die Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen entsprach weitgehend der von Westdeutschland. Einzige Ausnahme war, dass die Großbetriebe in den alten Bundesländern einen etwas höheren Anteil an den Gesamtbeschäftigten (30,5%) und die der Kleinstbetriebe einen etwas geringeren (18,8%) ausmachten.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen ergaben sich zwischen Rheinland-Pfalz und Westdeutschland ebenfalls keine bedeutenden Unterschiede bezüglich der Beschäftigtenverteilung. Rheinland-Pfalz hatte im Vergleich zu Westdeutschland einen etwas höheren Beschäftigtenanteil im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck (etwa 12,5% zu 9,4%). Dafür waren in Rheinland-Pfalz relativ weniger Arbeitskräfte im Dienstleistungssektor beschäftigt (40,0% zu 41,7%).

Der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten differierte über die einzelnen Sektoren deutlich stärker als nach Betriebsgrößenklassen. Im Verarbeitenden Gewerbe sowie in der Baubranche lag er erwartungsgemäß deutlich unter dem Durchschnitt, in den anderen Sektoren hingegen zum Teil stark darüber.

Tabelle 4: Verteilung der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Juni 2003, Angaben in Prozent

Wirtschaftszweige	Verteilung der Beschäftigten gesamt	Verteilung beschäftigte Frauen	Anteil Frauen in Wirtschaftszweigen
Verarbeitendes Gewerbe	24,6	13,9	24,2
Baugewerbe	6,5	1,6	10,4
Handel und Reparatur	16,4	18,6	48,4
Dienstleistungssektor	40,0	52,8	56,5
Öffentl. Dienstleistungen / Organisationen ohne Erwerbszweck	12,5	13,1	44,9
Summe	100	100	42,6

Zum Befragungszeitpunkt waren etwa 78% der Arbeitskräfte in Rheinland-Pfalz sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten setzten sich zusammen aus Beamten, tätigen Inhaber/innen, mithelfenden Familienangehörigen sowie geringfügig Beschäftigten. Auf sie entfiel entsprechend ein Anteil von 22%. Damit ent-

sprach die Verteilung der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz in etwa der von Westdeutschland insgesamt.

Tabelle 5: Sozialversicherungspflichtig und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 30.06.2003, Rheinland-Pfalz und Westdeutschland

Beschäftigte zum 30.06.2003	Beschäftigte absolut in Rheinland-Pfalz	Anteil an den Gesamtbeschäftigten Rheinland-Pfalz	Anteil an den Gesamtbeschäftigten Westdeutschland
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	1.183.003	77,9	80,1
davon: Arbeiter/innen und Angestellte	1.109.730	73,1	75,6
Auszubildende	73.273	4,7	4,5
Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	334.321	22,1	19,9
davon: Beamte	80.466	5,3	3,6
Tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige	100.340	6,6	5,5
Sonstige	153.515	10,1	10,8
Gesamtbeschäftigte	1.517.324	100	100

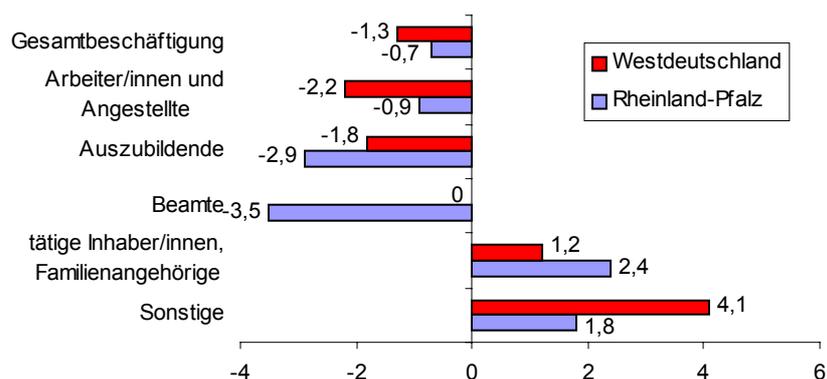
2.2 Beschäftigungsentwicklung Mitte 2002 bis Mitte 2003

2.2.1 Beschäftigungsgruppen

Laut IAB-Betriebspanel ist die Gesamtzahl der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz im Zeitraum 2002 bis 2003 um etwa 0,7% gesunken. Allerdings haben sich im Vergleich zum Vorjahr deutliche Verschiebungen innerhalb der einzelnen Beschäftigtengruppen ergeben: So ist bspw. die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeiter/innen und Angestellten (ohne Minijobs) sowie der Beamten und Auszubildenden rückläufig. Gestiegen sind hingegen die tätigen Inhaber/innen sowie die unter der Rubrik „Sonstige“ zusammengefassten Beschäftigten (Minijobs, externe Mitarbeiter/innen).

Verglichen mit Westdeutschland zeigt sich in Rheinland-Pfalz ein vergleichsweise gutes Bild, da die Beschäftigung in den alten Bundesländern im gleichen Zeitraum um über 1% zurückgegangen ist. In Westdeutschland ist vor allem die Zahl der Arbeiter/innen und Angestellten sowie der Auszubildenden zurückgegangen, die stärksten Zunahmen gab es mit Abstand bei den sonstigen Beschäftigten.

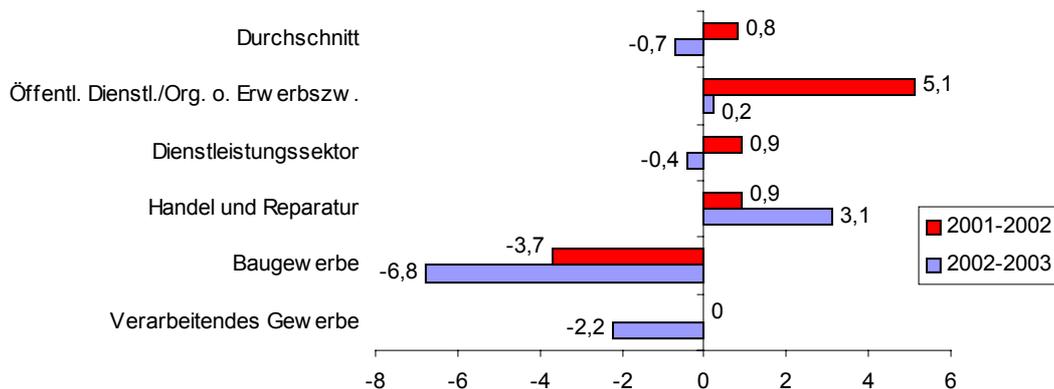
Graphik 1: Beschäftigungsentwicklung Mitte 2002 bis Mitte 2003 nach Beschäftigtengruppen, Angaben in Prozent



2.2.2 Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen

Die Beschäftigungsentwicklung zwischen 2002 und 2003 stellte sich in Rheinland-Pfalz in den einzelnen Wirtschaftszweigen durchaus unterschiedlich dar: So hatten das Baugewerbe (-6,8%) und das Verarbeitende Gewerbe (-2,2%) einen deutlich überdurchschnittlichen Stellenabbau zu verzeichnen. Auch der Dienstleistungssektor ist mit -0,4% leicht rückläufig. Nur die Beschäftigungsentwicklung im Bereich Handel und Reparatur (+3,1%) sowie die leichte Zunahme im Öffentlichen Sektor (+0,2%) verliefen gegen den Trend und reduzierten den Beschäftigungsrückgang in Rheinland-Pfalz branchenübergreifend auf -0,7%.

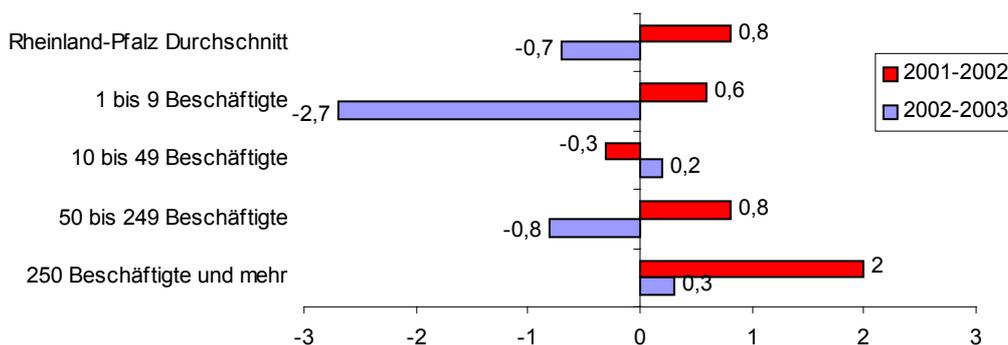
Graphik 2: Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz Mitte 2002 bis Mitte 2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Vergleicht man dies mit der Entwicklung zwischen 2001 und 2002 zeigen sich innerhalb einzelner Branchen zum Teil deutliche Verschiebungen: So ließ sich bspw. im Dienstleistungssektor zwischen 2001 und 2002 noch eine positive Entwicklung feststellen (+0,9%). Gemessen an den Vorjahreszahlen lässt sich auch im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck ein deutlicher Rückgang feststellen (2001/2002 +5,1%). In den Betrieben des Sektors Handel und Reparatur hingegen ist eine positive Entwicklung im Vergleich zum Zeitraum 2001 bis 2002 festzustellen (2001/2002 nur +0,9%). Grundsätzlich ist jedoch festzuhalten, dass seit Beginn der Panelauswertung für Rheinland-Pfalz im Jahr 2000 positive Beschäftigungssignale von den dienstleistungsnahen Branchen ausgehen, negative vom Produzierenden Gewerbe.

Auch bei Differenzierung der Betriebe anhand ihrer Betriebsgrößenklassen lassen sich merkliche Unterschiede in der Beschäftigtenentwicklung feststellen. Während in Kleinstbetrieben der Beschäftigungsrückgang gegenüber 2002 mit -2,7% am deutlichsten ausgeprägt war, wiesen sowohl Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten als auch Großbetriebe leichte Zunahmen auf, wie die folgende Graphik zeigt.

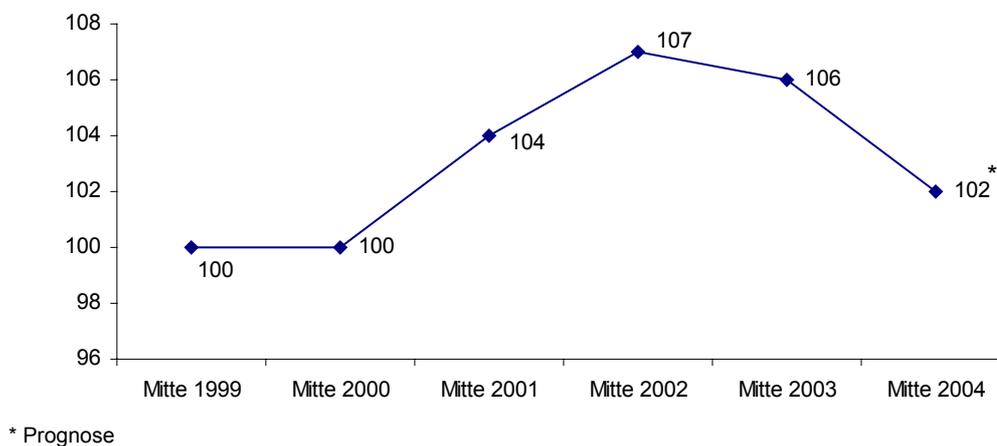
Graphik 3: Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz Mitte 2002 bis Mitte 2003 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



2.3 Beschäftigungsprognose bis Mitte 2004

Die rheinland-pfälzischen Betriebe prognostizierten, dass bis Mitte nächsten Jahres ein weiterer Beschäftigtenrückgang von bis zu 3,5% zu erwarten ist. Damit entspricht die Prognose für Rheinland-Pfalz in etwa der für Westdeutschland insgesamt (-3%). Bei der qualitativen Frage, ob die Beschäftigungsentwicklung eher steigen, gleich bleiben oder sinken wird, gaben 76% der Betriebe in Rheinland-Pfalz an, von gleichbleibenden Beschäftigtenzahlen auszugehen. Etwa 8% rechnen mit steigenden und etwa 9% mit sinkenden Mitarbeiterzahlen. Wenn die Prognose zutrifft, nähert sich die Beschäftigung in Rheinland-Pfalz wieder dem Stand von 1999⁸ an, liegt noch immer leicht über dem Ausgangspunkt im Jahr 1999.

Graphik 4: Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz von 1999 bis 2003 und Prognose bis Mitte 2004 (Beschäftigung 1999 = 100)



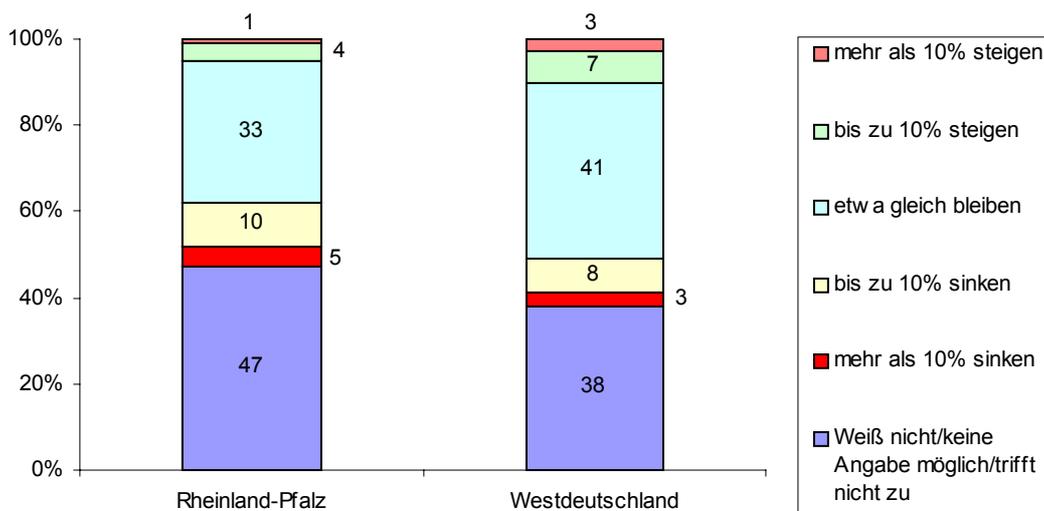
⁸ Die IAB-Betriebspanel-Daten für Rheinland-Pfalz werden seit 2000 erhoben. In jedem Jahr werden die Betriebe jedoch auch nach den Beschäftigtenzahlen des jeweils zurückliegenden Jahres befragt, so dass die Daten an dieser Stelle seit 1999 berücksichtigt werden können.

2.4 Beschäftigungsprognose für die nächsten fünf Jahre

Die Betriebe wurden darüber hinaus gebeten anzugeben, wie sie die Beschäftigtenzahl in fünf Jahren im Vergleich zu heute einschätzen. Dabei ist zu betonen, dass die Frage lediglich qualitativ formuliert war (höher/niedriger/gleichbleibend) und keine absoluten Prognosezahlen abgefragt wurden.

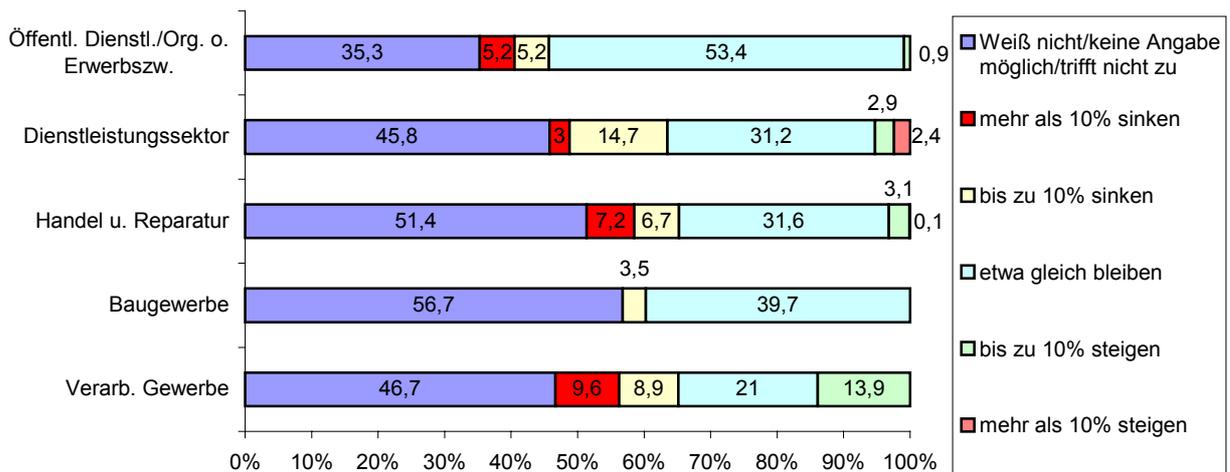
Anhand der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels ist in Rheinland-Pfalz bis 2008 von einer relativ gleichbleibenden Beschäftigung mit leichter Tendenz zum Personalabbau auszugehen. So erwarteten rund 33% der rheinland-pfälzischen Betriebe keine gravierenden Änderungen bezüglich der Beschäftigtenzahlen, etwa 15% gingen von einem Beschäftigtenrückgang aus. Dem gegenüber standen lediglich 5% der Betriebe, die einen Anstieg bei den Beschäftigtenzahlen erwarten. Es ist jedoch festzuhalten, dass sich zum Zeitpunkt der Befragung etwa 47% der rheinland-pfälzischen Betriebe nicht in der Lage sahen, eine Einschätzung zur längerfristigen Beschäftigtenentwicklung abzugeben. Damit fällt die Prognose für Rheinland-Pfalz etwas schlechter aus als für Westdeutschland gesamt. In den alten Bundesländern erwarteten anteilig mehr Betriebe einen Beschäftigtenanstieg (10%) bzw. ein zahlenmäßig gleichbleibendes Beschäftigtenniveau (41%).

Graphik 5: „Die Beschäftigung wird in 5 Jahren...“, Angaben in Prozent der Betriebe



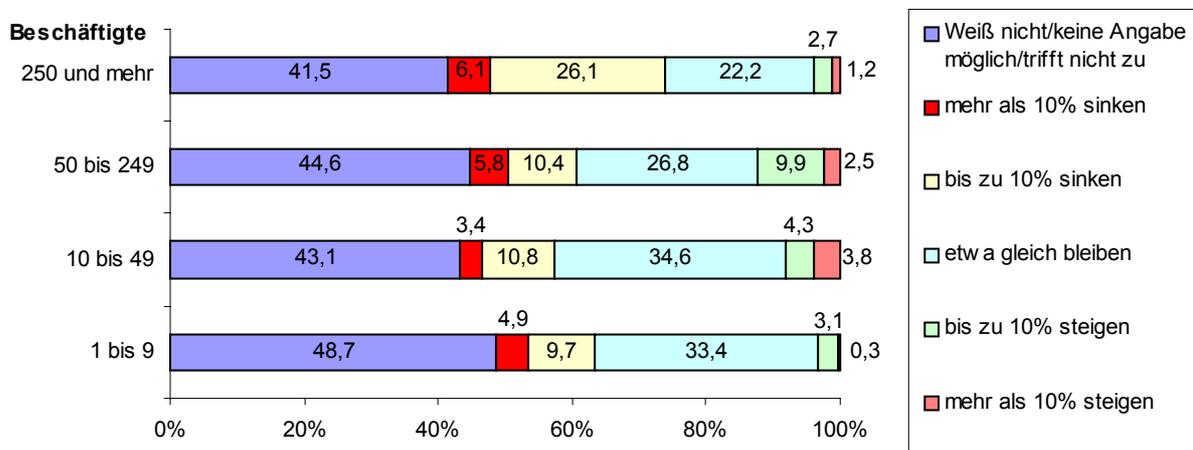
Die folgende Graphik zeigt, dass differenziert nach Wirtschaftszweigen einige Unterschiede bezüglich der längerfristig erwarteten Entwicklung der Beschäftigtenzahlen festzustellen sind, auch wenn alle Branchen von eher negativen Entwicklungen ausgehen. So erwartet der Öffentliche Sektor prozentual mit Abstand am häufigsten eine gleichbleibende Beschäftigtenzahl, wohingegen die anderen Sektoren von zum Teil deutlich stärkeren Zu- und Abnahmen ausgehen.

Graphik 6: „Die Beschäftigung wird in 5 Jahren...“, Angaben in Prozent der Betriebe je Branche



Unterschieden nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich zudem, dass Betriebe mit hohen Beschäftigtenzahlen in den nächsten fünf Jahren deutlich häufiger einen Rückgang an Mitarbeiter/innen erwarten. So ging etwa ein Drittel der Großbetriebe von zukünftig sinkender Beschäftigung aus. Die häufigsten Zunahmen wurden anteilig von Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten vorausgesagt (12%), wobei in dieser Größenklasse auch über 16% der Betriebe von einem Rückgang ausgingen. Bei kleineren Unternehmen überwog hingegen die Voraussage stagnierender Beschäftigtenzahlen.

Graphik 7: „Die Beschäftigung wird in 5 Jahren...“, Angaben in Prozent der Betriebe je Betriebsgrößenklasse



2.5 Fazit

Bezüglich der Beschäftigung lässt sich anhand der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für Rheinland-Pfalz eine eher verhaltende Entwicklung konstatieren. Die Beschäftigung ging im Vergleich zum Vorjahr leicht zurück und ausgehend von der betrieblichen Einschätzung bezüglich der Entwicklung bis Mitte 2004 wird sich dieser Trend voraussichtlich verstärken. Damit liegt Rheinland-Pfalz in etwa im Trend der alten Bundesländer.

Negative Beschäftigungsimpulse gingen dabei im letzten Jahr vor allem vom Verarbeitenden Gewerbe aus, in dem auch künftig eher rückläufige Beschäftigtenzahlen zu erwarten sind. Auch in der Baubranche bleibt die Beschäftigungssituation problematisch, wobei hier keine weiteren Einbrüche in den Beschäftigtenzahlen zu erwarten sind. Die einzige Branche von der positive Beschäftigungssignale ausgegangen sind, ist der Bereich Handel und Reparatur. Hier fand im Vergleich zu 2002 ein Anstieg der Beschäftigtenzahlen von über 3% statt.

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen ergaben sich keine eindeutigen Zusammenhänge zwischen Betriebsgröße und Beschäftigungsentwicklung. Sehr deutlich hat sich jedoch abgezeichnet, dass Großbetriebe bereits 2003 massiv Personal abgebaut haben und sich dieser Trend zukünftig weiter fortsetzen wird. Kleinstbetriebe und mittelgroße Unternehmen hatten hingegen einen leichten Zuwachs an Mitarbeiter/innen zu verzeichnen und auch in den nächsten Jahren wird gerade in den mittleren Betrieben zum Teil weiterhin mit eher steigenden Beschäftigtenzahlen gerechnet. Die kleineren Betriebe gehen hingegen eher von stagnierenden bis sinkenden Beschäftigtenzahlen in den nächsten Jahren aus.

3. Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz

3.1 Vorgehensweise und Veränderungen gegenüber den vorangegangenen Auswertungen des IAB-Betriebspanels

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den rheinland-pfälzischen Betrieben. Die Verteilung der Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen gibt einen Überblick über die betrieblichen Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten sowie über das hier gebündelte Humankapital.

In den bisherigen Befragungen im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die abhängig Beschäftigten in vier Qualifikationsgruppen untergliedert: Un-/angelernte Arbeiter/innen, Facharbeiter/innen, Angestellte und Beamte für einfache Tätigkeiten sowie Angestellte und Beamte für qualifizierte Tätigkeiten. Qualifizierte Tätigkeiten zeichneten sich dabei durch den Umstand aus, dass sie eine berufliche Erstausbildung oder eine entsprechende berufliche Erfahrung voraussetzten. Diese letzte Gruppe der Beschäftigten wird seit der Welle 2003 nochmals weiter differenziert in Angestellte/Beamte mit abgeschlossener Berufsausbildung und solche mit einem (Fach-)Hochschulabschluss. Über die genannten Gruppen hinaus werden bezüglich des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten zusätzlich die tätigen Inhaber/innen/Vorstände/Geschäftsführer sowie die Auszubildenden erfasst.

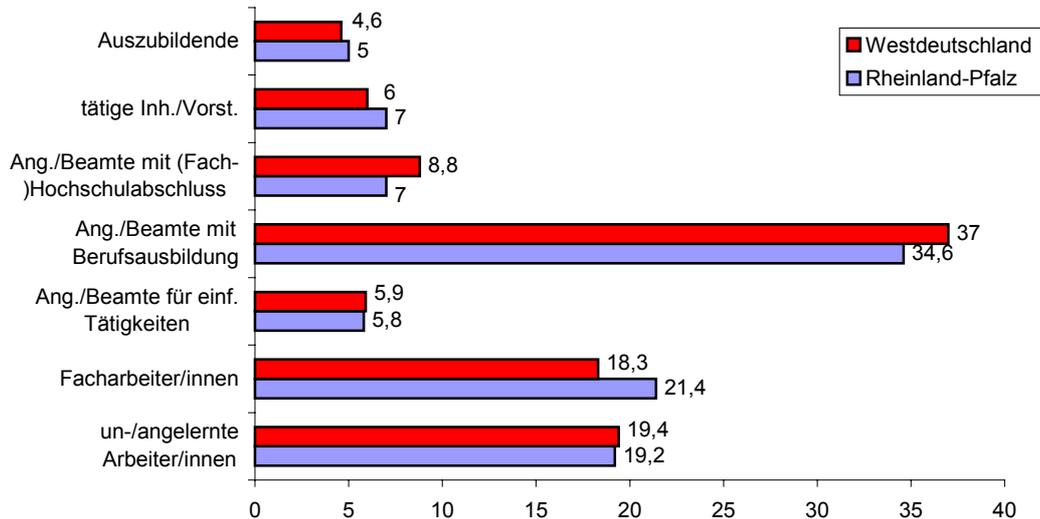
Für einige Darstellungen wurden die Qualifikationsgruppen der abhängig Beschäftigten zur Gruppe der höher Qualifizierten bzw. der der geringer Qualifizierten zusammengefasst. Als höher Qualifizierte sind die Angestellten/Beamten mit abgeschlossener Berufsausbildung oder (Fach-)Hochschulabschluss sowie die Facharbeiter/innen zu verstehen. Die beiden anderen Qualifikationsgruppen (un-/angelernte Arbeiter/innen sowie Angestellte/Beamte mit einfachen Tätigkeiten) bilden die Gruppe der geringer Qualifizierten, da sie über keine entsprechende Ausbildung bzw. berufliche Erfahrung verfügen. Eine derartige Zusammenfassung ist deshalb sinnvoll, um branchenspezifische sowie betriebsgrößenbezogene Unterschiede hinsichtlich des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten herauszuarbeiten.

3.2 Qualifikationsstruktur in Rheinland-Pfalz zur Jahresmitte 2003

Wie bereits erwähnt betrug laut IAB-Betriebspanel die Gesamtzahl der Beschäftigten (inkl. der nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) in Rheinland-Pfalz zum 30.06.2003 rund 1,517 Mio. Personen. Die größte Beschäftigtengruppe stellten dabei mit Abstand die Angestellten und Beamten mit abgeschlossener Berufsausbildung. Sie machten in Rheinland-Pfalz einen Anteil an den Gesamtbeschäftigten von etwa 35% aus. Die nächst kleinere Gruppe der Facharbeiter/innen umfasste hingegen nur 21% und die der un-/angelernten Arbeiterinnen sogar nur rund 19%. Die kleinsten Gruppen stellten die Auszubildenden (5%), die tätigen Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen sowie Angestellte/Beamte mit Hochschulabschluss (je 7%). Damit lässt sich im Vergleich zu den Vorjahren nur bei den tätigen Inhaber/innen eine nennenswerte Veränderung bezüglich der Verteilung der Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen feststellen (2002: 4%).

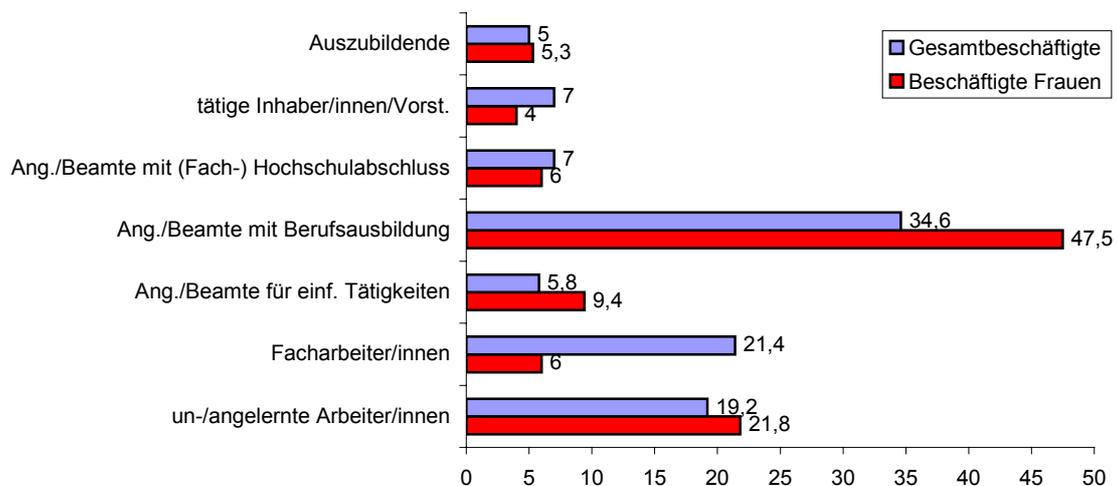
Im Vergleich zeigt sich, dass geringe Unterschiede zu Westdeutschland dergestalt bestehen, dass die Facharbeiter/innen sowie die tätigen Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen in Rheinland-Pfalz anteilig ein etwas höheres Gewicht haben als in den alten Bundesländern. Dafür liegt der Anteil der Angestellten/Beamten mit Berufsausbildung sowie derjenigen mit (Fach-)Hochschulabschluss in Westdeutschland vergleichsweise etwas höher.

Graphik 8: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland zum 30.06.2003, Angaben in Prozent



Im Vergleich zur Verteilung der Gesamtbeschäftigten über die einzelnen Qualifikationsgruppen ergaben sich bei den Frauen deutliche Unterschiede. So stellten die Frauen in Rheinland-Pfalz einen deutlich unterdurchschnittlichen Anteil an den Facharbeiter/innen. Dafür lag ihr Anteil an den Angestellten bzw. Beamten mit Berufsausbildung deutlich über dem Durchschnitt der Gesamtbeschäftigten. Das entspricht auch in etwa der Verteilung in den alten Bundesländern sowie den Vorjahren.

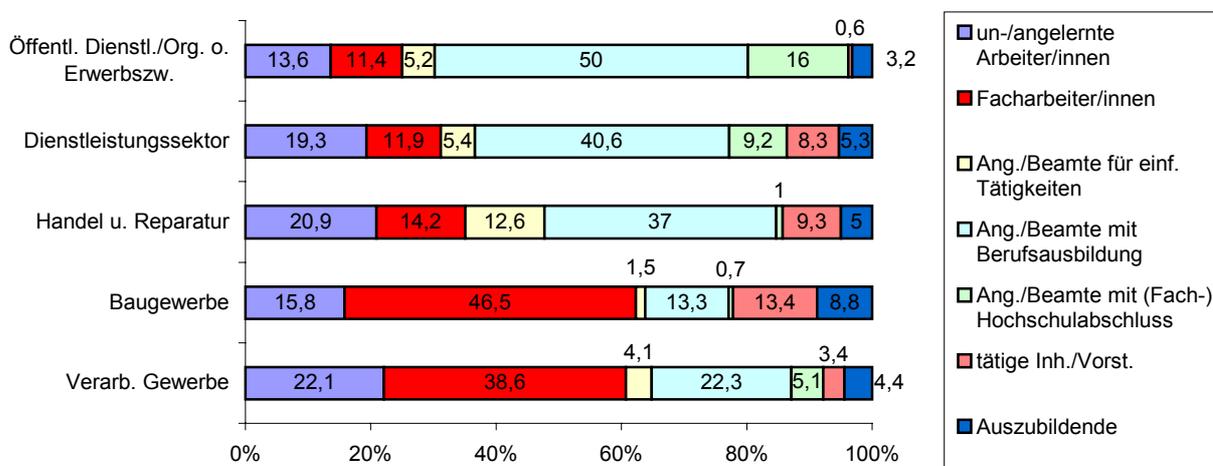
Graphik 9: Qualifikationsstruktur der beschäftigten Frauen im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten zum 30.06.2003, Angaben in Prozent



3.2.1 Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftszweigen

Die verschiedenen Qualifikationsgruppen sind in den einzelnen Wirtschaftszweigen unterschiedlich stark vertreten. Erwartungsgemäß hatten die Betriebe des Baugewerbes (ca. 47%) und des Verarbeitenden Gewerbes (ca. 39%) die höchsten Anteile an Facharbeiter/innen. Im Baugewerbe fanden sich zudem anteilig die meisten Auszubildenden an den Gesamtbeschäftigten (9%). In den dienstleistungsnahen Branchen (Öffentlicher Sektor, Dienstleistungssektor und Handel/Reparatur) überwogen hingegen Angestellte und Beamte mit Berufsausbildung. Anteilig die meisten tätigen Inhaber/innen gab es im Baugewerbe und im Bereich Handel und Reparatur.

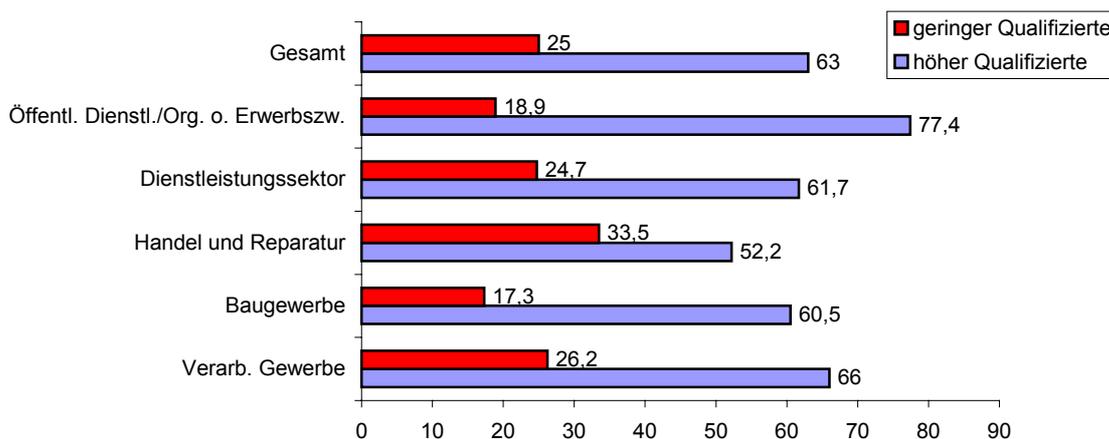
Graphik 10: Qualifikationsgruppen in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten des jeweiligen Sektors



Fasst man die Qualifikationsgruppen zu den Gruppen der geringer und höher Qualifizierten zusammen, entfallen in Rheinland-Pfalz etwa 25% der Arbeitskräfte auf den Bereich der gering qualifizierten und ca. 63% auf den der höher qualifizierten Beschäftigten. Damit lässt sich im Vergleich zu 2002 ein Rückgang um 7 Prozentpunkte bei den höher qualifizierten Beschäftigten feststellen, der zum Teil durch den in 2003 vergleichsweise höheren Anteil an tätigen Inhaber/innen erklärt werden kann (2002: 4%).

Gemessen an der durchschnittlichen Verteilung der Beschäftigten nach Qualifikationsgrad ergeben sich sektoral einige Unterschiede: Bei den geringer Qualifizierten lag der Bereich Handel und Reparatur als einzige Branche mit knapp 34% an allen Arbeitskräften deutlich über dem Landesdurchschnitt. Überdurchschnittlich viele höher qualifizierte Beschäftigte fanden sich hingegen im Öffentlichen Sektor (77%). Ähnliches gilt für das Verarbeitende Gewerbe (66%). Berücksichtigt man den hohen Anteil an tätigen Inhaber/innen ist auch im Baugewerbe ein deutlich über dem rheinland-pfälzischen Landesdurchschnitt liegender Teil der Beschäftigten höher qualifiziert (höher Qualifizierte + tätige Inhaber/innen = 73,9%).

Graphik 11: Anteil gering und höher qualifizierter Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten des jeweiligen Sektors nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent*

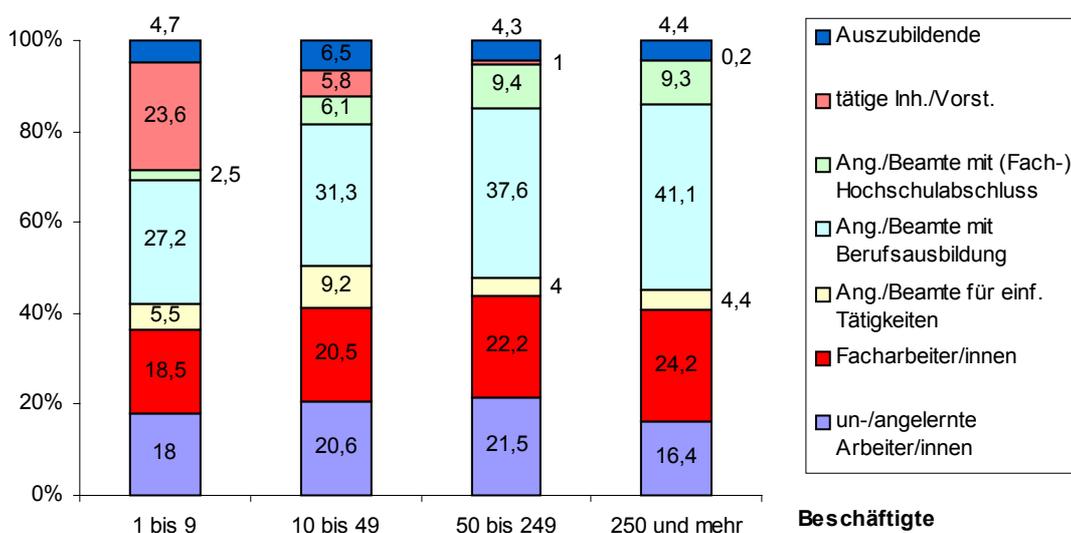


* fehlend zu 100% = tätige Inhaber/innen und Auszubildende

3.2.2 Qualifikationsstruktur nach Betriebsgrößenklassen

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen fällt auf, dass nur bei Großbetrieben der Anteil der Facharbeiter/innen deutlich über dem der un-/angelernten Arbeiter/innen liegt. In allen anderen Größenklassen halten sich diese beiden Qualifikationsgruppen in etwa die Waage. Außerdem steigt sowohl der Anteil der Angestellten/Beamten mit Berufsausbildung sowie der mit (Fach-)Hochschulabschluss mit zunehmender Beschäftigtenzahl an. Erwartungsgemäß ist der Anteil der tätigen Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen in den Kleinstbetrieben mit Abstand am höchsten, was den geringen Anteil der Angestellten/Beamten mit Studienabschluss in dieser Betriebsgrößenklasse erklärt. Damit lassen sich keine bedeutenden Unterschiede zum Vorjahr feststellen.

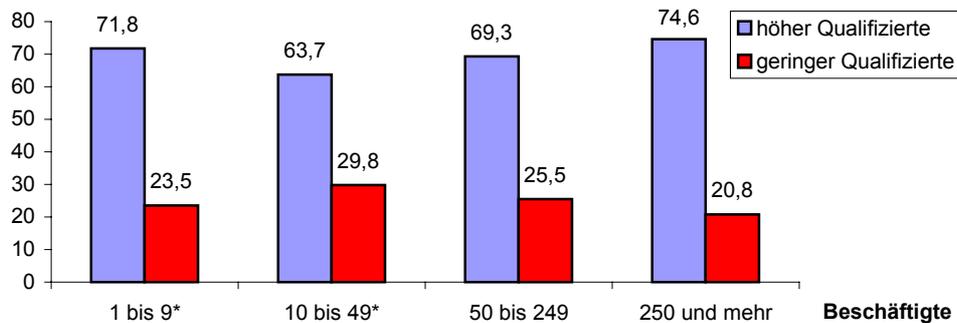
Graphik 12: Qualifikationsgruppen in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten der jeweiligen Größenklasse



Fasst man die Beschäftigten wiederum zu höher und geringer Qualifizierten zusammen zeigt sich, dass die rheinland-pfälzischen Großbetriebe über die höchsten Anteile höher Qualifi-

zierter verfügen sowie die niedrigsten Anteile an geringer Qualifizierten aufweisen. Auch Kleinstbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten haben überdurchschnittlich viele höher Qualifizierte. Der höchste Anteil an geringer qualifizierten Arbeitskräften findet sich in Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten. Auch hier bestehen keine gravierenden Unterschiede bezüglich des Vorjahres.

Graphik 13: Anteil gering und höher qualifizierter Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten der jeweiligen Betriebsgrößenklasse, Angaben in Prozent*



* inkl. tätige Inhaber/innen, Vorstände, Geschäftsführer/innen

3.3 Fazit

Die Mehrzahl der Arbeitskräfte sowohl in Westdeutschland als auch in Rheinland-Pfalz sind qualifizierte Beschäftigte, wobei die größte Gruppe von den Angestellten/Beamten mit Berufsausbildung gestellt wird. In dieser Qualifikationsgruppe lag der Frauenanteil deutlich über dem Durchschnitt, wohingegen Frauen im Bereich der Facharbeiter/innen stark unterrepräsentiert waren. Differenziert in höher und geringer qualifizierte Beschäftigte ließ sich im Vergleich zudem ein Rückgang der höher Qualifizierten um 7 Prozentpunkte feststellen.

Auch bei einer Betrachtung der branchen- bzw. betriebsgrößenspezifischen Qualifikationsstruktur der Beschäftigten zeigten sich einige Unterschiede: So finden sich überdurchschnittlich viele höher Qualifizierte im Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck und in Groß- sowie Kleinstbetrieben. Hingegen waren die geringer Qualifizierten besonders im Bereich Handel und Reparatur und in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten vertreten.

4. Wirtschaftliche Situation der rheinland-pfälzischen Betriebe

In diesem Kapitel wird die wirtschaftliche Situation der Betriebe in Rheinland-Pfalz anhand verschiedener Indikatoren dargestellt. Die dabei erhobenen Daten sind zum Teil auch Bestandteil amtlicher Statistiken und diesen zu entnehmen. Beispiele hierfür sind die Ertragslage und das Geschäfts- bzw. Umsatzvolumen der Betriebe. Das IAB-Betriebspanel ermöglicht jedoch über die „harten Zahlen“ hinaus die Gewinnung zusätzlicher Informationen. Zu nennen sind dabei vor allem Einschätzungen der Betriebe in Bezug auf aktuelle und/oder künftige Entwicklungen. Diese können mit anderen, ebenfalls im Betriebspanel erhobenen Größen in Zusammenhang gesetzt werden. Eine solche Auswertung liefert Informationen, die aus der amtlichen Statistik nicht entnommen werden können, weshalb im Folgenden der Schwerpunkt darauf gelegt wird.

Zur wirtschaftlichen Gesamtsituation in Rheinland-Pfalz ist festzuhalten, dass Rheinland-Pfalz im Vergleich zum Vorjahr 2003 eine Stagnation des realen Bruttoinlandsproduktes von zu verzeichnen hatte (+0,1%). 2002 fand hingegen ein Wachstum um 1,0% statt. Damit lag Rheinland-Pfalz 2003 im Vergleich zu den anderen Bundesländern jedoch immer noch im oberen Mittelfeld und über der durchschnittlichen Wachstumsrate von Westdeutschland (-0,1%). Das (nominale) Bruttoinlandsprodukt pro Kopf betrug in Rheinland-Pfalz etwa 22.860 Euro, was im Vergleich zu 2002 einer Steigerung von 0,9% gleichkommt. Damit liegt Rheinland-Pfalz auch hier knapp vor Westdeutschland (0,6%).⁹ Die Arbeitslosenquote, gemessen an den abhängig Beschäftigten, betrug im Juni 2003 in Rheinland-Pfalz 8,2%, in Westdeutschland 9,0%. Damit ist die rheinland-pfälzische Arbeitslosenquote um 0,5 und die westdeutsche um 0,6 Prozentpunkte gestiegen.¹⁰

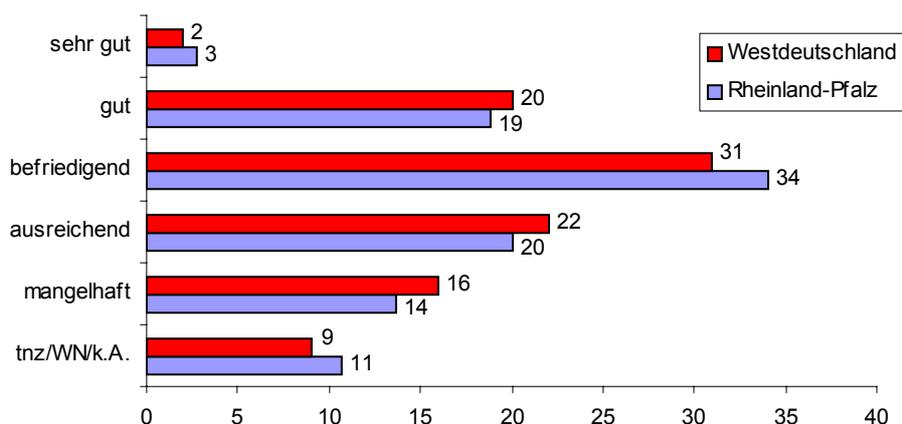
4.1 Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Jahr 2002

Die Ertragslage gibt Aufschluss über die wirtschaftliche Situation eines Betriebes und beinhaltet verschiedene betriebswirtschaftliche Aspekte wie bspw. den Gewinn, die Kostenstruktur und die Auftragslage. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe gebeten, eine subjektive Einschätzung ihrer Ertragslage im zuvor abgelaufenen Geschäftsjahr (2002) vorzunehmen. 20% der rheinland-pfälzischen Betriebe schätzten ihre Ertragslage im vergangenen Jahr als gut ein, 3% sogar als sehr gut. Hingegen bewerteten etwa 20% sie mit lediglich ausreichend und 14% sprachen von einer mangelhaften Ertragslage. Im Vergleich zu Westdeutschland kamen die rheinland-pfälzischen Betriebe damit zu einer etwas besseren Bewertung des vergangenen Geschäftsjahres.

⁹ Die Daten zum Bruttoinlandsprodukt gehen zurück auf die Arbeitsgemeinschaft „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“. Vgl. zum realen Bruttoinlandsprodukt: www.vgrdl.de/Arbeitskreis_VGR/Tab02.asp und zum nominalen Bruttoinlandsprodukt www.vgrdl.de/Arbeitskreis_VGR/Tab01.asp.

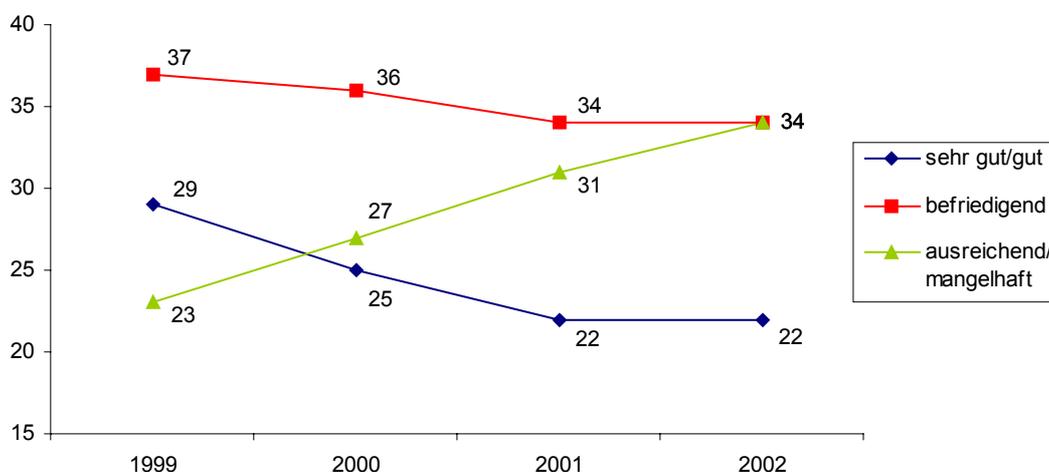
¹⁰ Die Daten zur Arbeitslosenquote sind der Statistik der Bundesagentur für Arbeit entnommen. Vgl. hierzu: www.pub.arbeitsamt.de/hast/services/statistik/detail/a.html.

Graphik 14: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2002, Angaben in Prozent aller Betriebe



Wie die folgende Graphik zeigt, lässt sich, verglichen mit den Vorjahren, eine nochmals skeptischere Einschätzung der Ertragslage feststellen. Auch wenn im letztjährigen IAB-Betriebspanel der Anteil der Betriebe, die eine positive Einschätzung abgaben, genauso hoch war wie in diesem Jahr, hat sich der Anteil derer, die ihre Ertragslage in diesem Zeitraum als ausreichend oder sogar mangelhaft bezeichneten, weiter erhöht. Damit verschlechterte sich die subjektive Einschätzung der Ertragslage im vierten Jahr hintereinander.

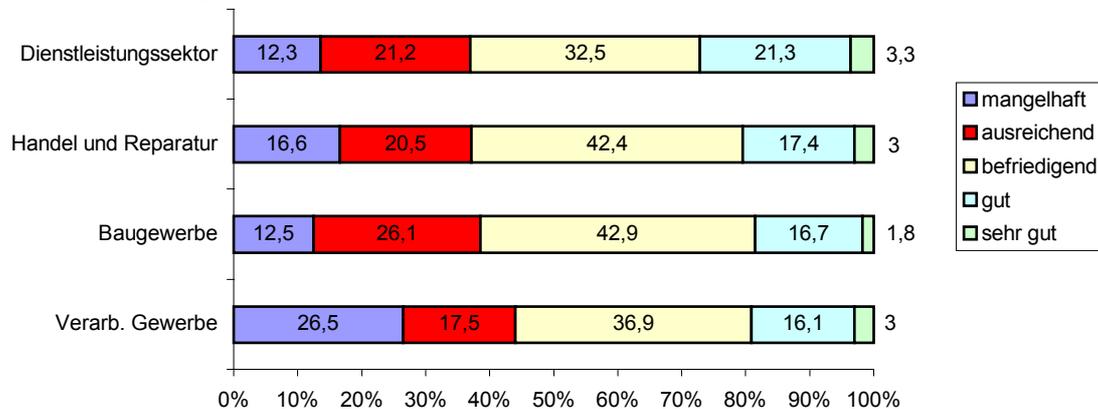
Graphik 15: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage in den Geschäftsjahren 1999 bis 2002, Angaben in Prozent aller Betriebe



Differenziert nach Wirtschaftszweigen lässt sich feststellen, dass deutliche branchenspezifische Unterschiede bezüglich der Einschätzung der Ertragslage bestehen. Betriebe im Dienstleistungssektor waren anteilig am zufriedensten mit ihrer Ertragslage. Hier standen etwa 24% der Betriebe mit positiver Einschätzung rund 34% mit negativer gegenüber. Die pessimistischste Bewertung gaben die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes ab. In dieser Branche bewerteten nur etwa 19% der Unternehmen ihre Ertragslage mit gut oder sehr gut, hingegen gaben jedoch 44% an, mit ihrer Ertragslage unzufrieden zu sein. Der Großteil der beiden anderen Sektoren (Handel und Reparatur, Baugewerbe) wertete ihre Ertragslage als „befriedigend“. Auch im letztjährigen IAB-Betriebspanel Rheinland-Pfalz war der Dienstleistungssektor derjenige mit der positivsten Einschätzung. Es bleibt jedoch festzuhalten, dass sich dies nicht in einem Beschäftigtenanstieg niedergeschlagen hat. Vielmehr war in dieser

Branche ein Rückgang von 0,4% festzustellen (vgl. Kapitel 2.2.2). Der Wirtschaftszweig Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck wurde bei dieser Darstellung nicht berücksichtigt, da die Frage nach der Einschätzung der Ertragslage für fast alle Betriebe dieser Branche nicht von Relevanz ist.

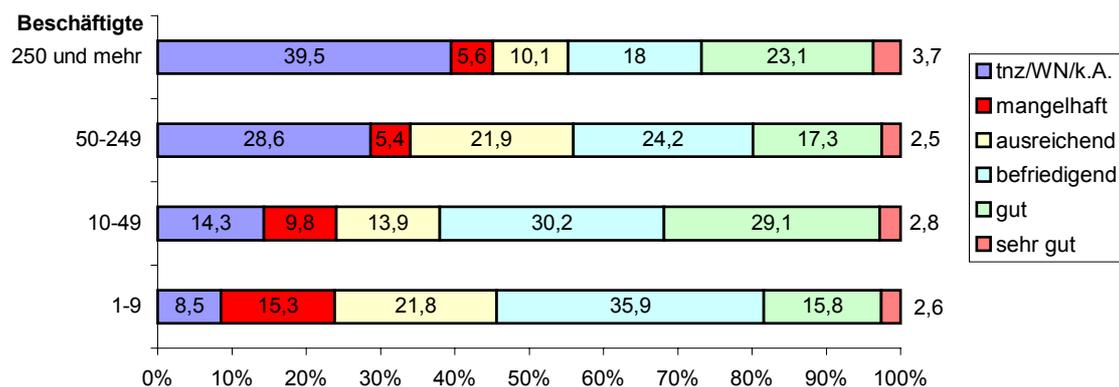
Graphik 16: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2002 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor*



* fehlend zu 100%: trifft nicht zu oder k.A.

Unterschieden nach Betriebsgrößenklassen zeigen sich eher geringe Unterschiede bezüglich der Einschätzung der Ertragslage und es lässt sich kein eindeutiger Trend ausmachen, außer dass mit der Zahl der Beschäftigten der Anteil an Betrieben ansteigt, für die keine Aussage getroffen werden kann. Eine Erklärung hierfür könnte der steigende Anteil an Betrieben im Öffentlichen Dienst sein, für die eine derartige Einschätzung nicht zutrifft. Ansonsten ist festzuhalten, dass Kleinbetriebe die negativste Bewertung ihrer Ertragslage abgegeben haben und Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten die positivste.

Graphik 17: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2002 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse*



4.2 Geschäftsvolumen der Betriebe

Unter Geschäftsvolumen wird in der Regel der Umsatz eines Betriebs verstanden. Bei Banken und Kreditinstituten spricht man von der Bilanzsumme, bei Versicherungen von der Beitragssumme. Bei Organisationen ohne Erwerbszweck, Ämtern, Gebietskörperschaften u.ä. ist das Geschäftsvolumen als Haushaltsvolumen definiert. Da die Mehrheit der rheinland-pfälzischen Betriebe ihr Geschäftsvolumen als Umsatz bezeichnet (88%), wird im Folgenden lediglich darauf eingegangen.

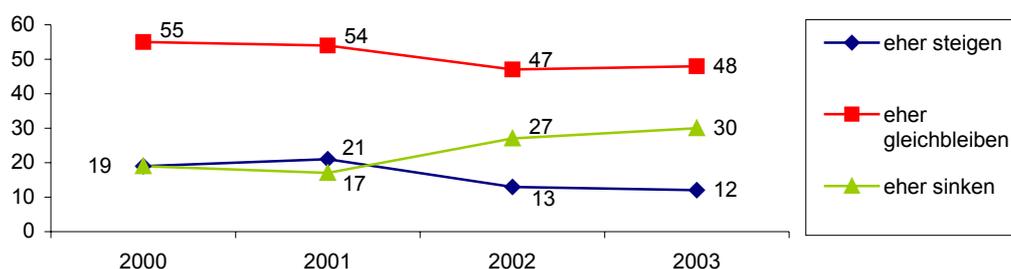
Für viele Betriebe ist es ein sensibles Thema, genaue Angaben über ihren Umsatz zu machen. Aus diesem Grund antworteten auch lediglich etwa drei Viertel der rheinland-pfälzischen Betriebe auf die Frage nach der Höhe ihres Geschäftsvolumens im letzten Geschäfts- bzw. Haushaltsjahr (2002). Die Betriebe, die Angaben dazu machten, rundeten teilweise auf oder ab bzw. gaben lediglich Schätzungen an. Aus diesem Grund sind die Angaben zum Umsatz als relativ grob einzuschätzen. Laut IAB-Betriebspanel lag im Geschäftsjahr 2002 der Umsatz pro Betrieb in Rheinland-Pfalz durchschnittlich bei etwa 1.714 Mio. Euro. Pro Beschäftigtem betrug er ca. 136.000 Euro. Damit lag der Umsatz in Rheinland-Pfalz deutlich unter dem westdeutschen Durchschnitt. In den alten Bundesländern betrug er durchschnittlich 2.543 Mio. Euro. Auch pro Beschäftigtem war der Umsatz in Westdeutschland mit 172.000 Euro höher.

4.3 Geschäftserwartungen für 2003

Zusätzlich zu ihrer Einschätzung der vergangenen Ertragslage wurden die Betriebe im Rahmen des IAB-Betriebspanels dazu befragt, wie sie die Geschäftsentwicklung bis zum Ende des laufenden Geschäftsjahres (2003) einschätzen. Auch wenn aus anderen Quellen bereits aktuellere Daten zur Geschäftsentwicklung vorliegen, werden die Daten hier trotzdem dargestellt, da sie in Kombination mit anderen Faktoren bei multivariaten Berechnungen miteinbezogen werden (vgl. hierzu Kapitel 5).

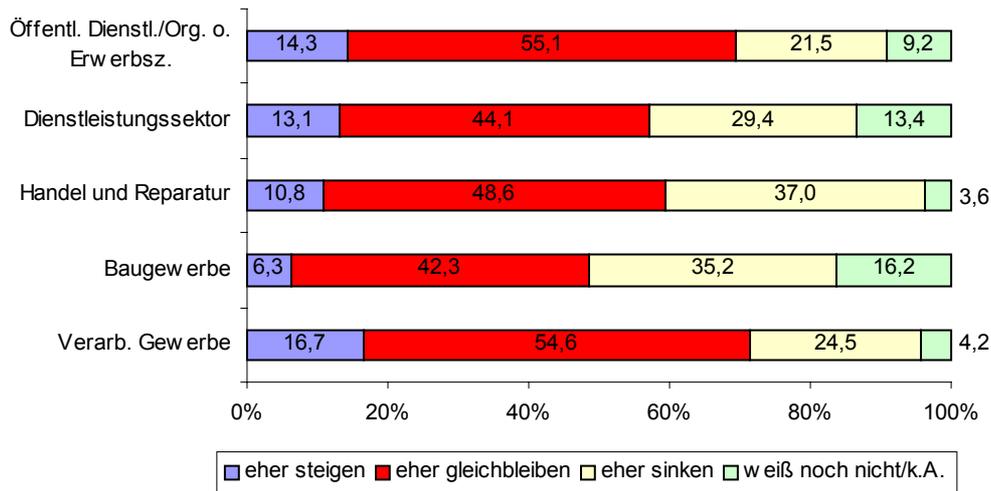
In Rheinland-Pfalz prognostizierten etwa 12%, dass verglichen mit 2002 ihr Geschäftsvolumen 2003 eher ansteigen wird, rund 30% gingen hingegen von einem Rückgang aus. Das entspricht auch in etwa der Einschätzung der westdeutschen Betriebe. Verglichen mit den Vorjahren lässt sich feststellen, dass sich auch bezüglich der Geschäftserwartungen der negative Trend der letzten Jahre fortsetzte.

Graphik 18: *Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens (jeweils des laufenden Geschäftsjahres gegenüber dem Vorjahr) 2000 bis 2003, Angaben in Prozent der Betriebe*



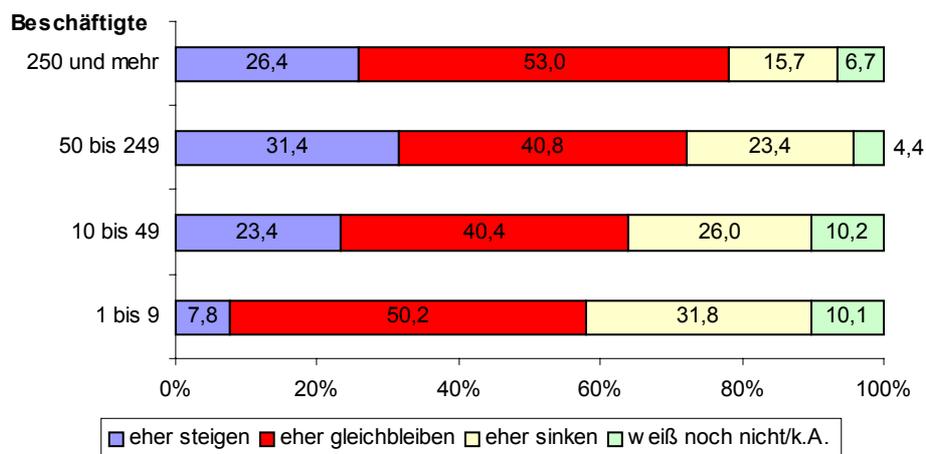
Sektoral differenziert zeigt sich zunächst, dass in Rheinland-Pfalz über alle Branchen hinweg optimistische Prognosen eher selten waren. In allen Sektoren überwogen die negativen Einschätzungen die positiven deutlich. Anteilig die meisten positiven Erwartungen kamen aus dem Verarbeitenden Gewerbe. Hier rechneten knapp 17% mit einem Anstieg des Geschäftsvolumens und ca. 25% gingen von einem Rückgang aus. Ein ähnliches Verhältnis lässt sich auch für den Öffentlichen Sektor konstatieren.

Graphik 19: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2003 gegenüber 2002, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektors



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass größere Betriebe eine positivere Einschätzung bezüglich der Entwicklung ihres Geschäftsvolumens abgaben als Kleinst- und Kleinbetriebe. Lediglich in diesen beiden Betriebsgrößenklassen liegt der Anteil der Betriebe, die eine positive Geschäftsentwicklung erwarteten unter dem, der von einer negativen Veränderung ausging.

Graphik 20: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2003 gegenüber 2002, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse



4.4 Betriebliche Investitionen

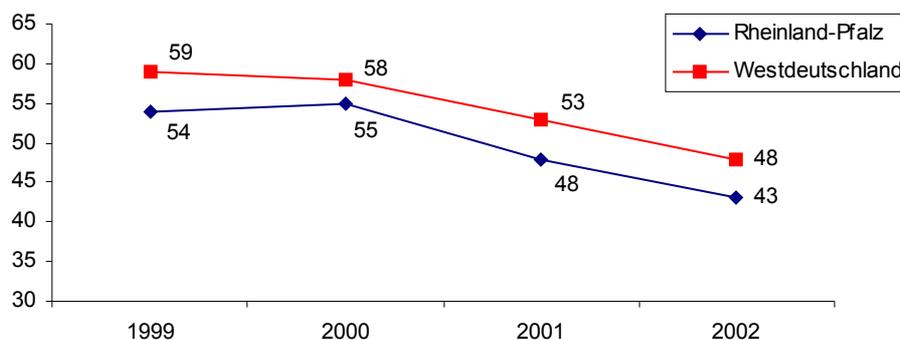
Neben der direkten Befragung der Betriebe zu ihrem Geschäftsvolumen sowie der prognostizierten zukünftigen Geschäftsentwicklung kann auch aus dem Investitionsverhalten der Betriebe auf die Einschätzung der gegenwärtigen wirtschaftlichen Situation und künftige Erwartungen geschlossen werden. Aus diesem Grund wird im IAB-Betriebspanel nach den im vergangenen Jahr getätigten Investitionen gefragt. Dabei wird explizit unterschieden in Investitionen in:

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

4.4.1 Investitionen rheinland-pfälzischer Betriebe 2002

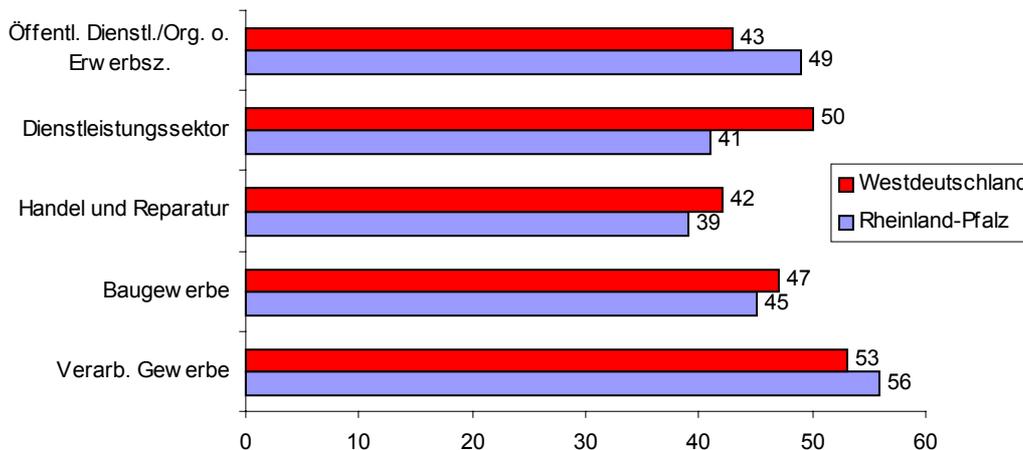
Im Jahr 2002 tätigten etwa 43% der rheinland-pfälzischen Betriebe Investitionen. Damit ist im Vergleich zu den Vorjahren der Anteil der Betriebe, die investiert haben, kontinuierlich weiter gesunken. Haben 1999/2000 noch 54% bzw. 55% der Unternehmen in Rheinland-Pfalz Investitionen getätigt, waren es 2002 nur noch 43%. Dieser Trend lässt sich auch für Westdeutschland feststellen, wobei in allen Jahren der Anteil der investierenden Betriebe hier etwas höher lag als in Rheinland-Pfalz.

Graphik 21: *Betriebe, die investiert haben, Entwicklung 1999 bis 2002, Angaben in Prozent aller Betriebe*



Dieser Unterschied ist sektoral betrachtet vor allem durch eine deutlich unterdurchschnittliche Investitionstätigkeit der rheinland-pfälzischen Betriebe des Dienstleistungsbereichs zu erklären. In dieser Branche tätigten lediglich 41% der Unternehmen in Rheinland-Pfalz Investitionen im letzten Geschäftsjahr, hingegen jedoch die Hälfte aller westdeutschen Betriebe. Verglichen mit den alten Bundesländern investierten anteilig jedoch die rheinland-pfälzischen Unternehmen des Öffentlichen Sektors sowie des Verarbeitenden Gewerbes häufiger.

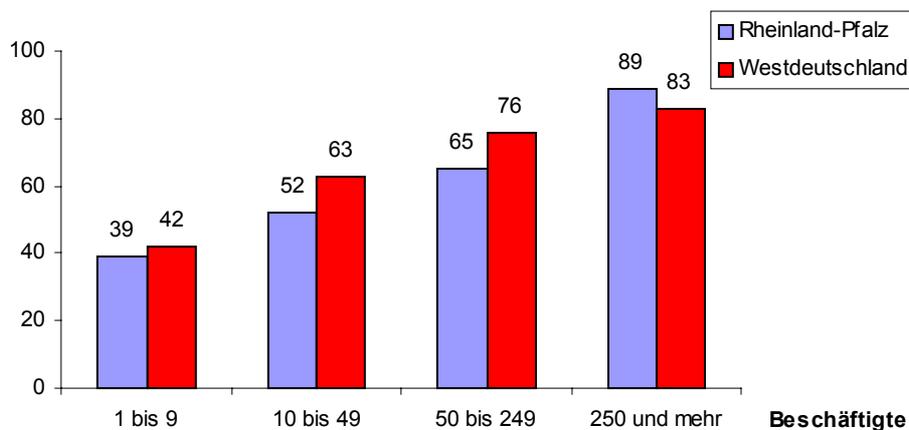
Graphik 22: Betriebe, die 2002 investiert haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Branche



Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich bezüglich der Investitionstätigkeit feststellen, dass 2002 in Rheinland-Pfalz gerade im Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck deutlich häufiger investiert wurde (2001: 39%). Starke Einbrüche gab es jedoch im Bereich Handel und Reparatur (2001: 55%; 2002: 39%) sowie im Baugewerbe (2001: 51%; 2002: 45%).

Wie zu erwarten war stieg mit zunehmender Betriebsgröße auch der Anteil der investierenden Betriebe an. Während der Anteil der rheinland-pfälzischen Kleinbetriebe, die Investitionen getätigt haben, lediglich 39% betrug, lag er bei den Großbetrieben bei 89%. Dieser Trend lässt sich auch für Westdeutschland feststellen, wobei der Anteil der investierenden Betriebe in den alten Bundesländern im Durchschnitt etwas höher war als in Rheinland-Pfalz. Einzige Ausnahme sind die Großbetriebe: Hier investierten in Rheinland-Pfalz anteilig mehr Unternehmen als in Westdeutschland.

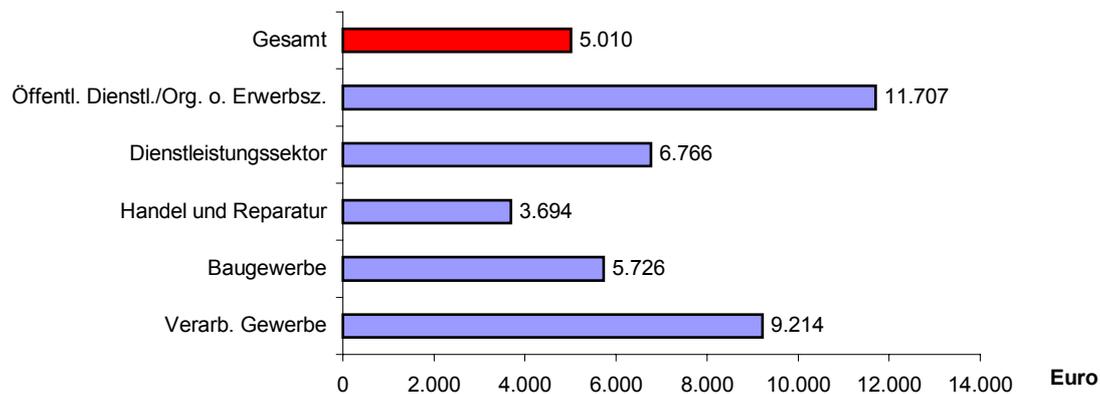
Graphik 23: Betriebe, die 2002 investiert haben, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse



Das Investitionsvolumen betrug in Rheinland-Pfalz im Jahr 2002 etwa 175.000 Euro pro investierendem Betrieb und ist damit im Vergleich zum Vorjahr relativ stabil (2001: 179.000 Euro). Besonders hoch waren die Ausgaben im Öffentlichen Sektor (450.000 Euro) sowie im Verarbeitenden Gewerbe (380.000 Euro). Die Schlusslichter waren das Baugewerbe mit nur etwa 55.000 Euro sowie der Bereich Handel und Reparatur mit rund 57.000 Euro.

Aufgrund der unterschiedlichen Konzentration von Klein- und Großbetrieben innerhalb der einzelnen Branchen sind die durchschnittlichen Investitionsausgaben pro Beschäftigtem aussagefähiger für das Ausmaß der Investitionsaktivitäten. Diese lagen laut IAB-Betriebspanel im Schnitt bei etwa 5.000 Euro und sind damit im Vergleich zum Vorjahr drastisch gesunken (2001: 9.000 Euro). Auch hier führte der Öffentliche Sektor, gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe. Schlusslicht bildete wieder der Bereich Handel und Reparatur. Das ist besonders auffallend, da im Vorjahr in diesem Sektor die meisten Investitionsausgaben dem pro Beschäftigtem getätigt wurden (2001: 12.900).

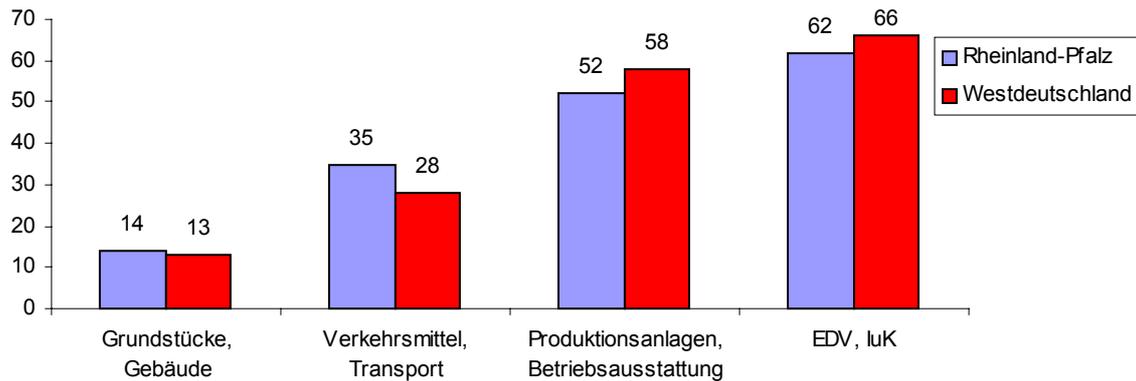
Graphik 24: *Investitionsvolumen pro Beschäftigtem 2002 in Euro nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Beschäftigte der Betriebe, die 2002 Investitionen durchführten*



4.4.2 Investitionsstruktur

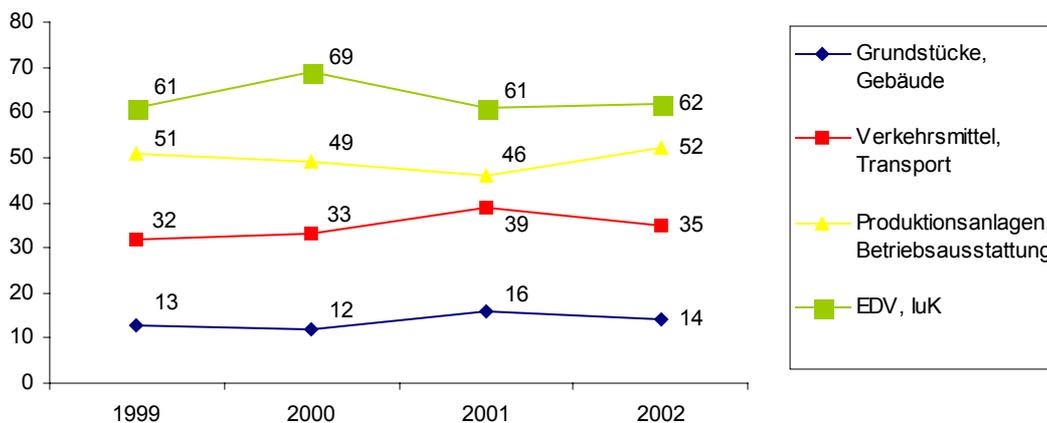
Wie erwähnt wird im Rahmen des IAB-Betriebspanel auch gefragt, in welchen Bereichen die Betriebe Investitionen getätigt haben. Dabei zeigt sich, dass etwa 62% der rheinland-pfälzischen Betriebe in EDV, Informations- bzw. Kommunikationstechnologien (EDV/IuK) investiert haben. Damit ist diese Investitionsart – unabhängig von der Höhe der investierten Summe – die bedeutendste. An zweiter Stelle folgten mit 52% der Nennungen Investitionen in Produktionsanlagen sowie in Betriebs- und Geschäftsausstattung. Das Schlusslicht bildeten Investitionen in Grundstücke und Gebäude (14%). Insgesamt unterscheidet sich damit die Investitionsstruktur in Rheinland-Pfalz nicht maßgeblich von der in Westdeutschland, wobei lediglich der Anteil der Betriebe, die 2002 in den Bereich Verkehrsmittel und Transportsysteme investiert haben, in Rheinland-Pfalz über dem in den alten Bundesländern lag.

Graphik 25: Investitionsstruktur 2002, Basis: alle Betriebe, die 2002 investiert haben, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich



Betrachtet man die Investitionsstruktur über die letzten Jahre hinweg zeigt sich zwar, dass innerhalb der einzelnen Investitionsbereiche Veränderungen stattgefunden haben, die Reihenfolge zwischen denselben jedoch konstant geblieben ist. Unabhängig von der Investitionshöhe waren Investitionen in EDV/IuK am bedeutendsten und solche in Grundstücke/Gebäude am wenigsten relevant.

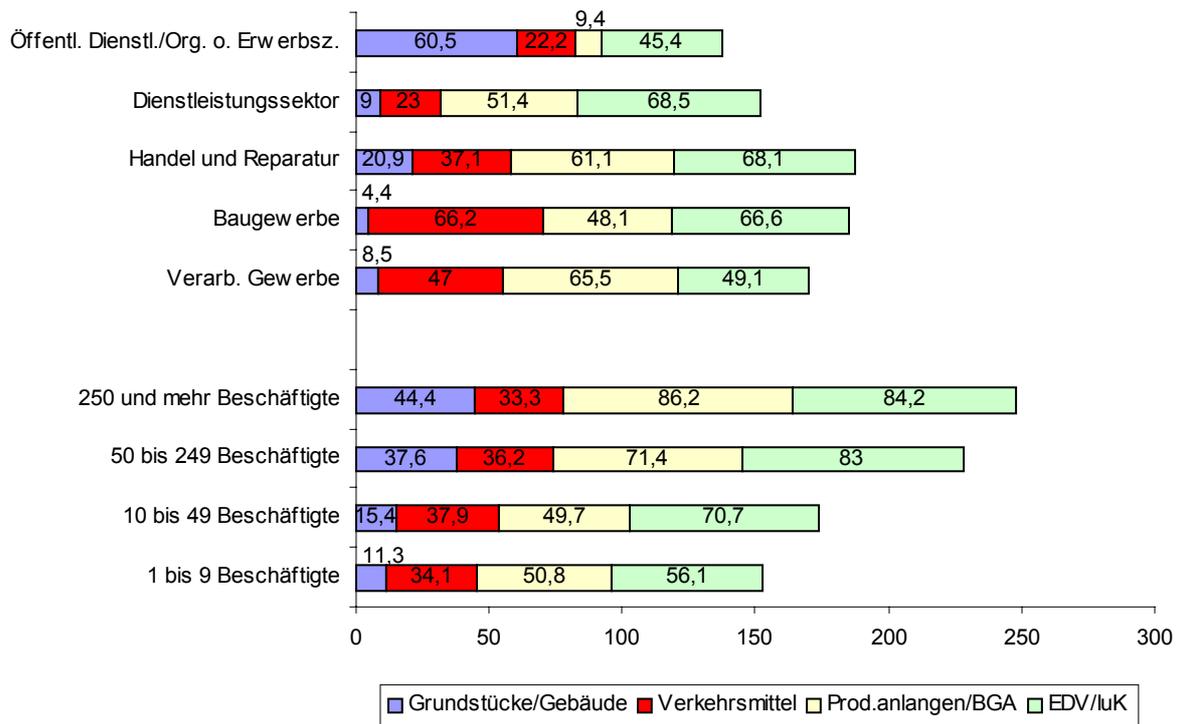
Graphik 26: Investitionsstruktur 1999 bis 2002, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich



Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigen sich deutliche Unterschiede bezüglich der Investitionsstruktur. Investitionen in EDV/IuK wurden vor allem im Dienstleistungsbereich sowie im Sektor Handel/Reparatur und im Baugewerbe getätigt. Die Betriebe des Baugewerbes investierten zusätzlich häufig in Verkehrsmittel und Transportsysteme (66%). Im Öffentlichen Sektor dominierten hingegen Investitionen in Grundstücke und Gebäude (61%).

Eine Unterscheidung nach Betriebsgrößenklassen ergab erwartungsgemäß, dass mit zunehmender Beschäftigtenzahl die Investitionstätigkeit in fast allen Einsatzfeldern anstieg. Einzige Ausnahme war der Bereich der Verkehrsmittel und Transportsysteme. Wie bereits in den Vorjahren wurde hier häufiger von kleinen und mittleren Betrieben investiert als von Großbetrieben. In allen Betriebsgrößenklassen wurde anteilig am häufigsten in EDV, Informations- bzw. Kommunikationstechnologien investiert.

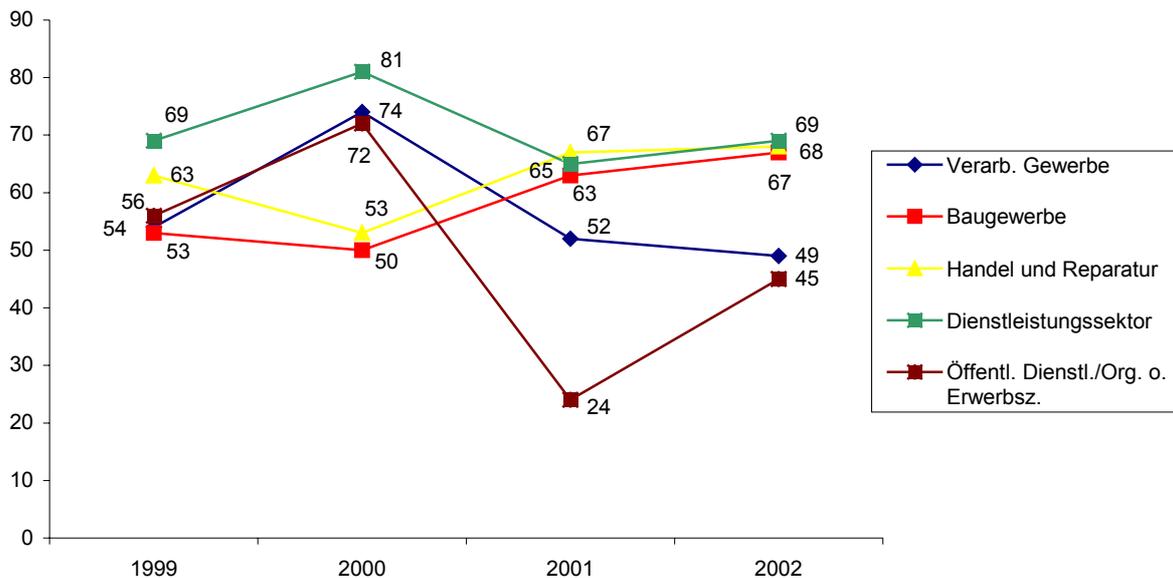
Graphik 27: Investitionsstruktur 2002 nach Branchen bzw. Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich



4.4.3 Investitionen in EDV, Informations- bzw. Kommunikationstechnologien

Wie aus den obigen Ausführungen hervorgeht, hat 2002 die Mehrzahl der rheinland-pfälzischen Betriebe Investitionen in EDV/luK getätigt. Das gilt nahezu unabhängig von Branche und Betriebsgröße. Betrachtet man jedoch die Veränderungen über die letzten Jahre lassen sich deutliche Schwankungen bezüglich des Anteils der Betriebe, die in EDV/luK-Technologien investierten, feststellen. Die deutlichsten Veränderungen bezüglich der gab es im Öffentlichen Sektor. Hier fand 2000/2001 ein Einbruch um 48 Prozentpunkte statt, um bis 2002 wiederum um 21 Prozentpunkte anzusteigen. Auch im Verarbeitenden Gewerbe ist ein starker Rückgang an Betrieben, die in diesen Bereich investierten, feststellbar (2000: 74%; 2002: 49%). Eine gegenläufige Entwicklung findet sich im Baugewerbe sowie bei den Betrieben des Sektors Handel und Reparatur. In diesen Branchen ist der Anteil investierender Betriebe über die letzten Jahre hinweg stetig leicht angestiegen.

Graphik 28: Anteil der Betriebe mit Investitionen in EDV/IuK 1999 bis 2002, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor

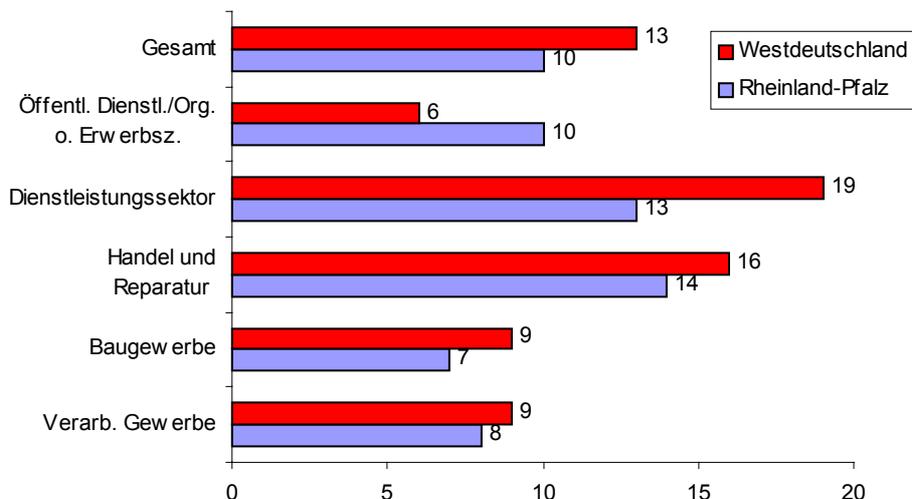


Zusätzlich zur Frage, ob überhaupt Investitionen im Bereich EDV/IuK getätigt wurden, wurde danach gefragt, wie hoch der Anteil der Investitionen in diesem Bereich an den gesamten Investitionsausgaben des jeweiligen Unternehmens war. Dadurch relativiert sich die Bedeutung der Investitionen in diesen Bereich etwas: Obwohl etwa 62% der rheinland-pfälzischen Betriebe in EDV/IuK investierten, betrug ihr Anteil an den Gesamtinvestitionen im Jahr 2002 nur knapp 10% (Westdeutschland 13%).

Verglichen mit dem Vorjahr ist der Anteil der Investitionen in EDV/IuK am Gesamtinvestitionsaufkommen etwas zurückgegangen (2001: 11%). Auch die gesamten Aufwendungen für EDV/IuK sind von 910 Mio. Euro in 2001 auf 728 Mio. Euro in 2002 gesunken, womit sie unter dem Niveau von 2000 liegen (2000: 770 Mio. Euro). Entsprechend sind auch die Investitionen pro Betrieb in diesem Bereich leicht zurückgegangen (2002: 17.000 Euro; 2001: 19.000 Euro). Im Unterschied dazu blieben die durchschnittlichen Investitionen in EDV/IuK pro Betrieb in Westdeutschland konstant auf einem deutlich höheren Niveau (2001 und 2002: 28.000 Euro).

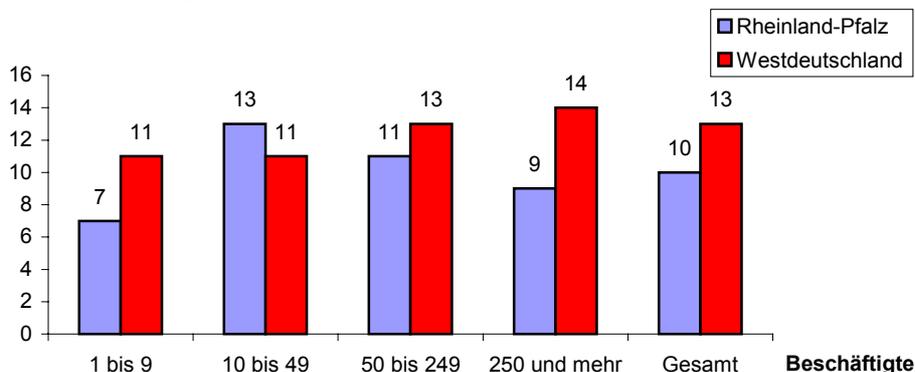
Sektoral variiert der Anteil der Investitionen in EDV/IuK an den Gesamtinvestitionen zum Teil deutlich. Im Bereich Handel und Reparatur wurden durchschnittlich etwa 14% des Gesamtinvestitionsvolumens für EDV/IuK ausgegeben. Hingegen lag der Anteil im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe mit 7% bzw. 8% deutlich niedriger. Die einzige Branche, in der – gemessen am Gesamtinvestitionsvolumen – die rheinland-pfälzischen Betriebe durchschnittlich mehr in EDV/IuK investierten als im westdeutschen Durchschnitt, war der der Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck. In allen anderen Branchen waren die rheinland-pfälzischen Unternehmen zurückhaltender mit ihren Investitionsausgaben als die alten Bundesländer.

Graphik 29: Anteil der Investitionen in EDV/IuK an den Gesamtinvestitionsausgaben nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor



Bei einer Unterscheidung nach Betriebsgröße zeigen sich zwischen Rheinland-Pfalz und Westdeutschland unterschiedliche Ergebnisse bezüglich des Anteils der Investitionen in EDV/IuK an den Gesamtinvestitionsausgaben. So gaben sowohl die rheinland-pfälzischen Kleinbetriebe als auch die Unternehmen mit 250 Beschäftigten und mehr deutlich weniger für EDV/IuK-Technologien aus als der westdeutsche Durchschnitt. Die rheinland-pfälzischen Kleinbetriebe waren hingegen etwas investitionsfreudiger als die der alten Bundesländer.

Graphik 30: Anteil der Investitionen in EDV/IuK an den Gesamtinvestitionsausgaben nach Betriebsgrößeklassen, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse

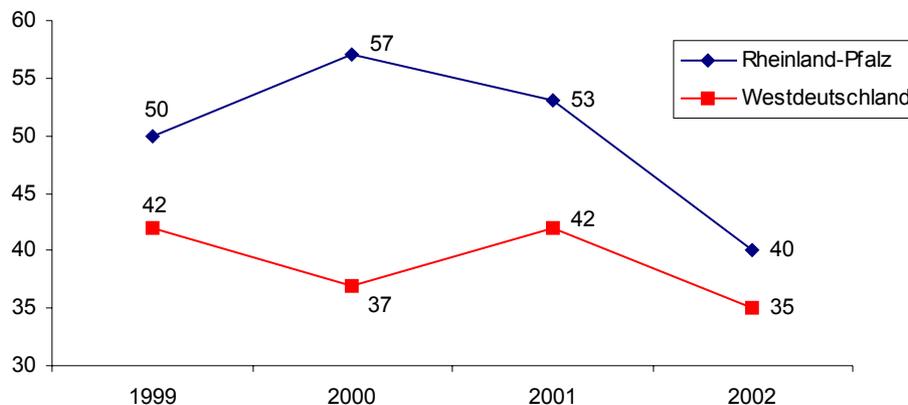


4.4.4 Erweiterungsinvestitionen

Die Erweiterungsinvestitionen sind insofern von besonderem Interesse, als sie Rückschlüsse auf die wirtschaftliche Lage sowie künftige Erwartungen der Betriebe zulassen. Sie tragen zur Verbesserung der betrieblichen Leistungsfähigkeit bei und schaffen zusätzliche Produktionskapazitäten, was Beschäftigungseffekte nach sich ziehen kann. Insgesamt wurden in Rheinland-Pfalz etwa 40% der investierten Mittel für Erweiterungsinvestitionen verwendet, was den niedrigsten Wert in den letzten Jahren darstellt. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Erweiterungsinvestitionen am Gesamtinvestitionsaufkommen um 13 Prozentpunk-

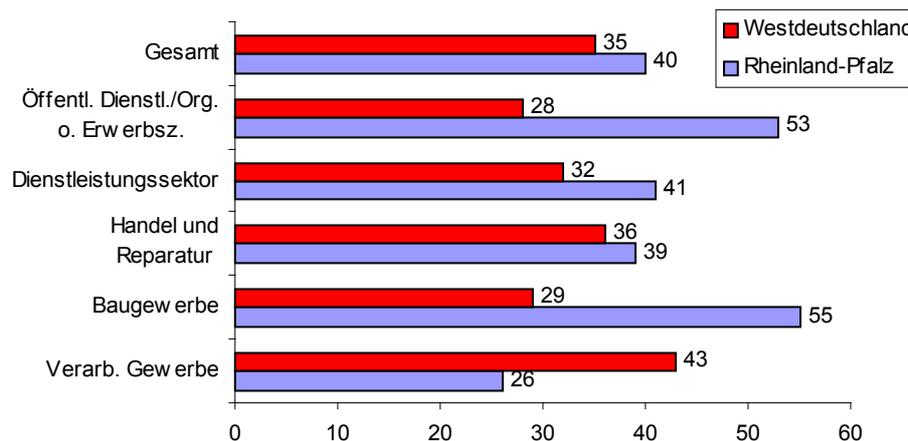
te gesunken. Damit setzt sich der Rückgang an Erweiterungsinvestitionen in Rheinland-Pfalz weiter fort. Trotzdem liegt der Anteil der Erweiterungsinvestitionen an allen Investitionen in Rheinland-Pfalz noch immer über dem westdeutschen Durchschnitt.

Graphik 31: Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Gesamtinvestitionsausgaben, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben



Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Gesamtinvestitionen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen ist unterschiedlich hoch. Überraschenderweise wurden im rheinland-pfälzischen Baugewerbe 55% der gesamten Investitionsmittel für Erweiterungsinvestitionen ausgegeben.¹¹ Damit lag dieser Sektor in Rheinland-Pfalz gemeinsam mit dem Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck mit Abstand an der Spitze und deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt. Das Schlusslicht bildete das Verarbeitende Gewerbe mit 26%. Das war gleichzeitig die einzige Branche, in der die Erweiterungsinvestitionen unter dem Durchschnitt der alten Bundesländer lag (Westdeutschland 43%).

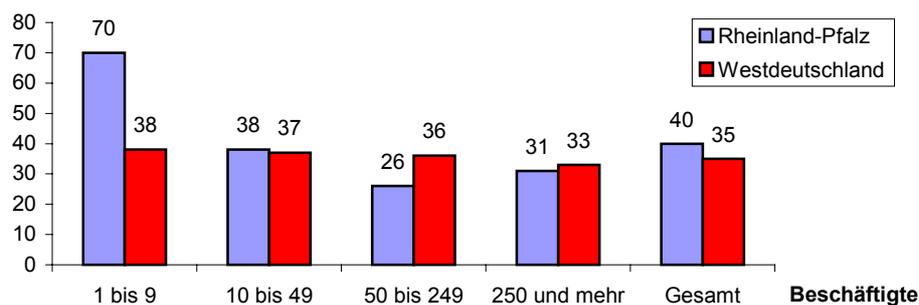
Graphik 32: Anteil der Erweiterungsinvestitionen 2002 an den Gesamtinvestitionsausgaben nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben, je Branche



¹¹ Diese Aussage ist aufgrund der geringen Fallzahlen im Baugewerbe als Tendenzaussage zu interpretieren.

Bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße zeigt sich kein einheitliches Bild. Ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Betriebsgrößenklasse und dem Anteil der Erweiterungsinvestitionen am Gesamtinvestitionsvolumen lässt sich nicht erkennen. Es fällt jedoch auf, dass in Rheinland-Pfalz deutlich stärkere Unterschiede bezüglich des Anteils der Erweiterungsinvestitionen auszumachen sind als in Westdeutschland. Besonders ins Auge springen die Kleinstbetriebe. Diese gaben etwa 70% ihrer gesamten Investitionsmittel für Erweiterungsinvestitionen aus, in Westdeutschland waren es hingegen nur 38%.

Graphik 33: Anteil der Erweiterungsinvestitionen 2002 an den Gesamtinvestitionsausgaben nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben, je Größenklasse

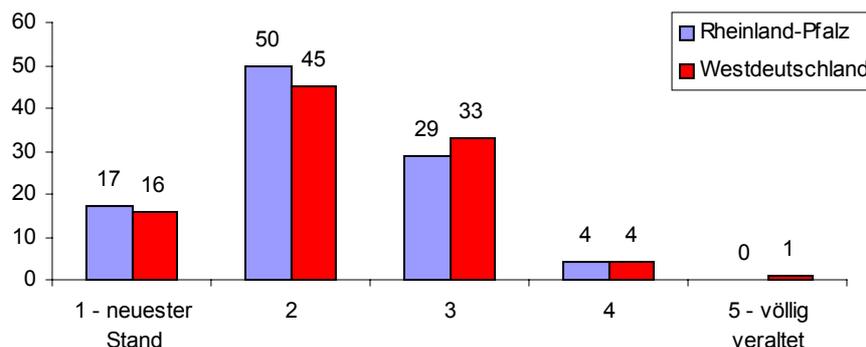


4.5 Technischer Stand des Kapitalstocks und der Anlagen

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden die Betriebe auch regelmäßig darum gebeten, den Stand ihrer technischen Anlagen sowie der Betriebs- und Geschäftsausstattung im Vergleich zu anderen Betrieben derselben Branche einschätzen. Die Unternehmen sollten anhand einer Skala von 1 bis 5 eine Selbstbeurteilung vornehmen, wobei „1“ für den neuesten Stand der Technik steht. „5“ würde bedeuten, dass die Anlagen technisch völlig überaltert sind.

Die rheinland-pfälzischen Betriebe kamen wie im Vorjahr durchschnittlich auf einen Wert von 2,2, (Westdeutschland 2,3). Die Hälfte der Betriebe bewerteten ihre Anlagen mit „2“, etwa 29% mit „3“. Etwa 17% der Unternehmen gaben an, ihre Anlagen entsprechen dem neuesten Stand der Technik. Als völlig veraltet schätzte sie nur eine sehr geringe Zahl der Betriebe ein (<1%).

Graphik 34: Beurteilung des Standes der technischen Anlagen und der Betriebs- und Geschäftsausstattung, Angaben in Prozent aller Betriebe



Sektoral betrachtet erweist sich die Beurteilung des technischen Standes der Anlagen als relativ gleichförmig. Differenziert nach Wirtschaftszweigen rangieren die Werte für Rheinland-Pfalz zwischen 2,3 (Verarbeitendes Gewerbe und Öffentlicher Sektor) und 2,1 (Baugewerbe). Damit ergeben sich auch im Vergleich mit Westdeutschland keine gravierenden Unterschiede. Gleiches gilt für eine Betrachtung nach Betriebsgrößengruppen.

4.6 Fazit

Insgesamt äußerten sich die rheinland-pfälzischen Betriebe hinsichtlich der Einschätzung ihrer wirtschaftlichen Situation deutlich skeptischer als noch in der letztjährigen Befragung. So hat sich die subjektive Einschätzung der Ertragslage im vierten Jahr hintereinander verschlechtert. Auch bei den betrieblichen Erwartungen bezüglich der Geschäftsentwicklung lässt sich über die Jahre ein negativer Trend ausmachen. So prognostizierten lediglich etwa 12% der rheinland-pfälzischen Unternehmen eine positive Entwicklung ihres Geschäftsvolumens für 2003, 30% erwarteten einen Rückgang.

Diese eher vorsichtige Einschätzung schlägt sich auch im Investitionsverhalten der Betriebe nieder. So ist der Anteil der investierenden Betriebe an allen Unternehmen in 2002 nochmals deutlich zurückgegangen. Das gilt insbesondere für den Bereich Handel und Reparatur sowie für das Baugewerbe. In diesen Branchen waren die Einbrüche innerhalb der letzten Jahre am gravierendsten.

5. Betriebliche Flexibilität

Vor dem Hintergrund anhaltend hoher Arbeitslosigkeit sowie allenfalls geringem Wirtschaftswachstum und eher negativen Geschäftserwartungen wird Unternehmen immer häufiger mangelnde Wettbewerbsfähigkeit diagnostiziert. Als eine wesentliche Ursache dafür wird oftmals eine unzureichende Flexibilität der Betriebe genannt, die zumeist durch starre Regelungen von außen bedingt sei (tariflich, gesetzlich) und eine angemessene Anpassung an die betrieblichen Notwendigkeiten behindern könne.

Der Schwerpunkt der IAB-Betriebsbefragung 2003 widmete sich daher der betrieblichen Nutzung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente für die Beschäftigung. Im Gegensatz zu den Schwerpunktthemen in den vorherigen Befragungswellen bildeten die Fragen zur betrieblichen Flexibilität keinen in sich geschlossenen Themenblock. Vielmehr wurden andere Themenbereiche wie bspw. Personalstruktur, Arbeitszeiten, Einstellungen und Entlassungen um Flexibilitätsaspekte erweitert. Dadurch ergeben sich zum Teil Abgrenzungsprobleme und Unschärfen gegenüber dem Aufbau der bisherigen Auswertungen im Rahmen des IAB-Betriebspanels. So wurde bspw. Teilzeit und befristete Beschäftigung bislang unter dem Kapitel „Personalpolitik“ abgehandelt. Im Folgenden werden aus den verschiedenen Themenkomplexen die jeweiligen Aspekte betrieblicher Flexibilität herausgezogen, um diese geschlossen darzustellen. Daran schließt sich eine nähere Untersuchung der verschiedenen Instrumente der betrieblichen Flexibilisierung an. Die Daten beziehen sich dabei auf das 1. Halbjahr 2003.

Idealtypischerweise wird in der Literatur zwischen numerischer (bzw. externer) und funktionaler (bzw. interner) Flexibilität unterschieden (vgl. hierzu Bellmann 1996 und Ganßmann/Haas 1999). Unter *numerischer Flexibilität* werden Personalzu- und -abgänge, die Schaffung „besonderer“ Beschäftigungsformen sowie bestimmte Arbeitszeitmodelle und Lohndifferenzierungen verstanden. *Funktionale Flexibilität* bezieht sich hingegen auf betriebsinterne und -externe Qualifizierungsmaßnahmen, Arbeitszeitmuster, (arbeits-)organisatorische Veränderungen sowie Investitionen und Innovationen. Beim Einsatz derartiger Instrumente steht stets die langfristige Stärkung der betrieblichen Erträge im Vordergrund.

Im Folgenden konzentrieren sich die Auswertungen des IAB-Betriebspanels auf eine differenzierte Betrachtung flexibler Beschäftigungsverhältnisse sowie der Beschäftigungsdynamik im Rahmen der Variation von Beschäftigtenzahlen (Einstellungen und Entlassungen). Außerdem wird untersucht, welche Rolle internen Ausgleichmechanismen (bspw. Arbeitszeitvariation und Umbesetzungen) im Rahmen betrieblicher Flexibilisierung zukommt.

5.1 Beschäftigungsdynamik in Rheinland-Pfalz 2003

Wie in Kapitel 2 dargelegt waren zur Jahresmitte 2003 laut IAB-Betriebspanel in Rheinland-Pfalz etwa 1.517.000 Personen beschäftigt. Das entspricht einem Rückgang von etwa 10.300 Personen gegenüber der Jahresmitte 2002 und somit einer Veränderung von knapp 0,7%. Entsprechend ist von einer Stagnation der Beschäftigung in diesem Zeitraum zu spre-

chen. Dahinter verbirgt sich jedoch eine nicht unwesentliche Beschäftigungsdynamik, berücksichtigt man alle Neueinstellungen und Personalabgänge. Durch Gegenüberstellung der Neueinstellungen und Personalabgänge ist es möglich, die auf dem Arbeitsmarkt herrschende Dynamik bzw. externe Flexibilität der Unternehmen näher zu beleuchten.

5.1.1 Personaleinstellungen im 1. Halbjahr 2003

In Rheinland-Pfalz haben laut IAB-Betriebspanel im ersten Halbjahr 2003 rund 21% der Betriebe neue Arbeitskräfte eingestellt. Dabei handelt es sich um etwa 79.100 Personen. Bei einem Bestand von ca. 1.517.000 Beschäftigten zur Jahresmitte 2003 entspricht dies einer Einstellungsquote von 5,2%. In Westdeutschland lag diese Quote mit 4,6% deutlich niedriger. Gegenüber dem Vorjahr ist damit der Anteil der Neueinstellungen an den Gesamtbeschäftigten in Rheinland-Pfalz leicht angestiegen (2002: 4,8%). In den Jahren 2001 und 2000 war die Einstellungsquote jedoch mit 6,0% bzw. 5,7% deutlich höher als das aktuelle Niveau. Diese Tendenz lässt sich auch für Westdeutschland feststellen.

Die Frauenquote an den Neueinstellungen lag in Rheinland-Pfalz bei etwa 40% (Westdeutschland 44,1%) bzw. rund 31.600 Personen. Damit ist sie etwas niedriger als die durchschnittliche Frauenbeschäftigtenquote in Rheinland-Pfalz (42,6%). Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil der Frauen an den Neueinstellungen deutlich zurückgegangen (2002: 47%).

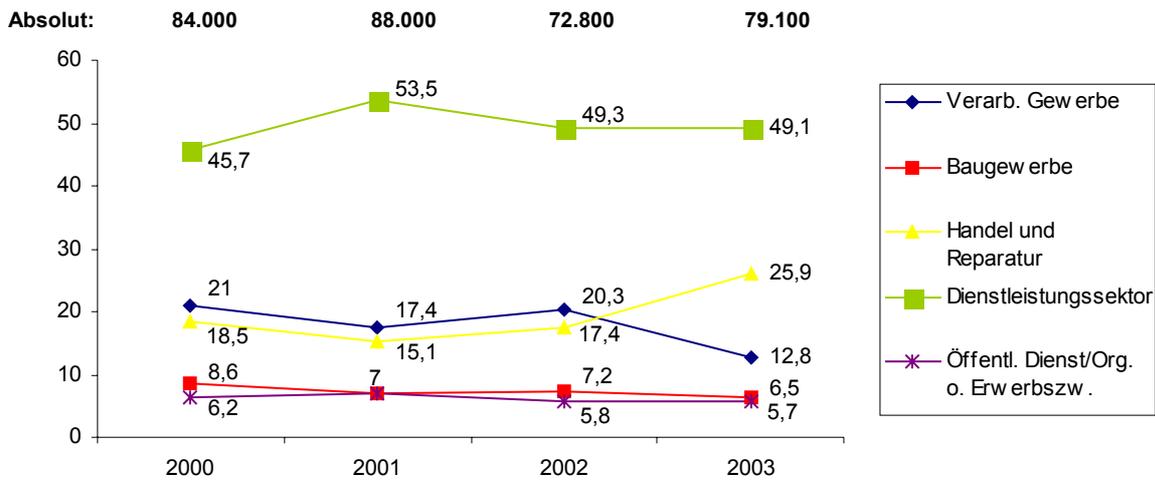
Von allen Neueinstellungen wurden etwa 13.100 durch die Arbeitsagentur vermittelt. Das entspricht einer Vermittlungsquote von ca. 16,5% und ist damit in etwa so hoch wie 2002 (16%). In Westdeutschland lag die Vermittlungsquote 2003 mit 14,3% niedriger.

Etwa 28.500 Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2003 waren zeitlich befristet. Der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse an den Neueinstellungen betrug damit knapp 36% und entspricht dem Niveau des Vorjahres. Dabei waren Frauen verglichen mit Männern nicht mehr in so viel höherem Maße von einer Befristung betroffen wie noch 2002. Entfielen 2002 noch 51% der befristeten Neueinstellungen auf weibliche Arbeitskräfte, waren es 2003 nur noch 40,8%.

5.1.1.1 Personaleinstellungen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

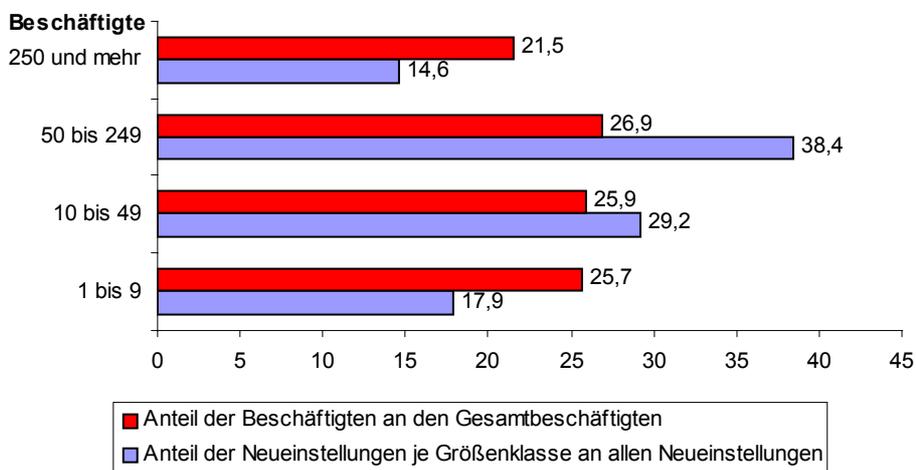
Bei sektoraler Differenzierung zeigt sich, dass im 1. Halbjahr 2003 nur etwa ein Fünftel aller Neueinstellungen auf das Produzierende Gewerbe (Baugewerbe und Verarbeitendes Gewerbe) und vier Fünftel auf die dienstleistungsorientierten Branchen (alle anderen) entfielen. Damit fanden deutlich weniger Einstellungen im Produzierenden Gewerbe statt als noch vor einem Jahr (2002 knapp ein Drittel). Auch verglichen mit den Gesamtbeschäftigten im Produzierenden Bereich (ca. 30%) wurden im ersten Halbjahr 2003 unterdurchschnittlich viele Arbeitskräfte neu eingestellt. Innerhalb der einzelnen Branchen sind deutliche Veränderungen über die Jahre hinweg feststellbar, wie die unten stehende Graphik zeigt. Hatte bspw. bis 2002 das Verarbeitende Gewerbe einen höheren Anteil an den Neueinstellungen als der Bereich Handel und Reparatur, hat sich das 2003 umgekehrt.

Graphik 35: Neueinstellungen nach Wirtschaftszweigen in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent an den gesamten Neueinstellungen



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen lässt sich festhalten, dass im ersten Halbjahr 2003 Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten anteilig die meisten Neueinstellungen tätigten. Die Unternehmen dieser Branche haben, gemessen an den Gesamtbeschäftigten, in diesem Sektor deutlich überdurchschnittlich eingestellt. Anteilig die wenigsten neuen Mitarbeiter haben die Großunternehmen sowie die Kleinstbetriebe gebunden. Dies gilt sowohl gemessen an den Gesamtbeschäftigten als auch an den Neueinstellungen insgesamt.

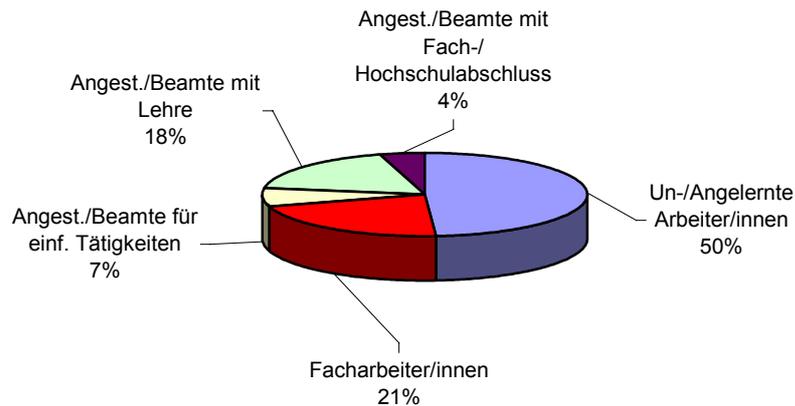
Graphik 36: Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent an den gesamten Neueinstellungen



5.1.1.2 Personaleinstellungen nach Qualifikationsstruktur

Betrachtet man die Neueinstellungen nach der Qualifikationsstruktur der neu eingestellten Beschäftigten zeigt sich, dass 57% davon Geringerqualifizierte waren. Davon entfielen 50% aller Stellen auf solche für un-/ angelernte Arbeiter/innen, etwa 7% der Neueinstellungen waren Angestellte bzw. Beamte für einfache Tätigkeiten. Rund 21% waren Facharbeiter/innen und 18% Angestellte/Beamte für Tätigkeiten, für die man eine berufliche Ausbildung benötigt. Lediglich gut 4% entfielen auf hochqualifizierte Angestellte und Beamte mit (Fach-)Hochschulabschluss.

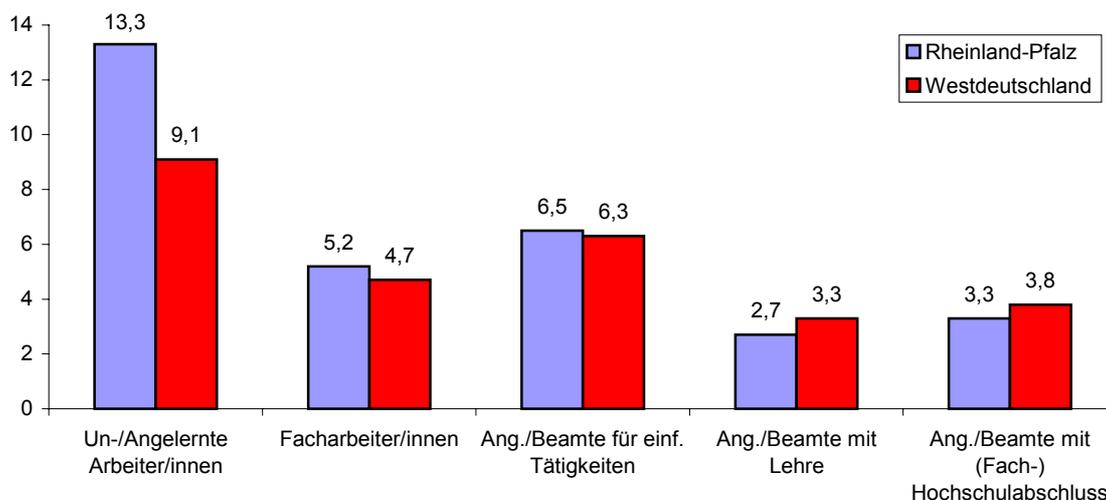
Graphik 37: Neueinstellungen nach Qualifikationsgruppen in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent an den gesamten Neueinstellungen



Berücksichtigt man zudem, dass die hier unterschiedenen Beschäftigtenkategorien unterschiedlich große Anteile an den gesamten Beschäftigten ausmachen, zeigt sich deutlich, dass die Einstellungsquoten nach Qualifikationsgruppe zum Teil stark variieren. 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 un-/angelernte Arbeiter/innen mit Abstand am höchsten war. Mit 13,3% lag sie mehr als doppelt so hoch wie die ihr folgende Kategorie der Angestellten/Beamten für einfache Tätigkeiten. Hingegen wiesen die Angestellten bzw. Beamten mit Ausbildung trotz ihres relativ hohen Anteils an den gesamten Neueinstellungen mit 2,7% eine sehr niedrige Einstellungsquote auf. Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass bei den un- und angelernten Arbeiter/innen in der Regel auch die Abgangsraten überdurchschnittlich hoch sein dürften. Die hohe Einstellungsquote dieser Beschäftigtenkategorie ist somit vermutlich auch durch eine vergleichsweise kurze Dauer der Betriebszugehörigkeit bedingt. Wie sich später noch zeigen wird, ist gerade bei den Geringerqualifizierten die Fluktuation besonders hoch, was die höheren Beschäftigungschancen in dieser Kategorie relativiert.

In Westdeutschland waren die Unterschiede zwischen den einzelnen Beschäftigtenkategorien weniger stark ausgeprägt. Insbesondere lag die Einstellungsquote der un-/angelernten Arbeiter/innen deutlich niedriger als in Rheinland-Pfalz. Dafür lag die der Angestellten/Beamten mit Ausbildung sowie mit (Fach-)Hochschulabschluss leicht darüber.

Graphik 38: Einstellungsquoten nach Beschäftigtenkategorien im 1. Halbjahr 2003, Angaben in Prozent

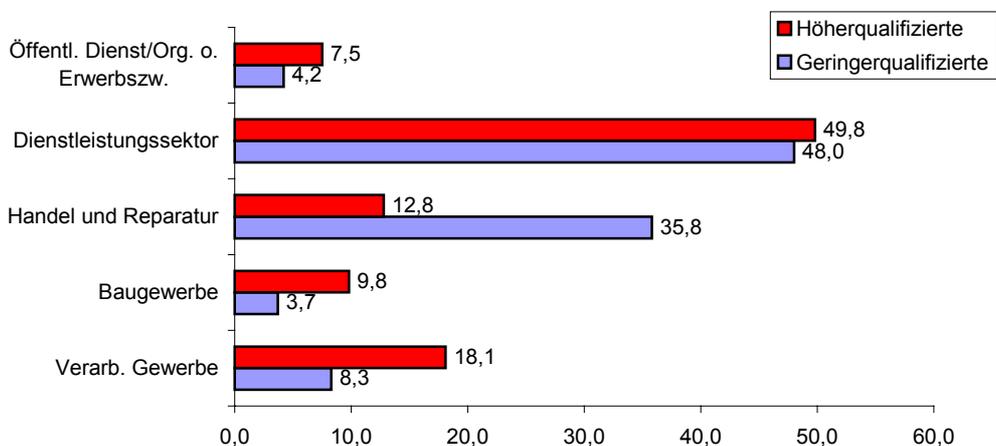


5.1.1.3 Neueinstellungen geringer und höher qualifizierter Beschäftigter nach Branchen

Facharbeiter/innen, Angestellte/Beamte mit Ausbildung sowie mit (Fach-)Hochschulabschluss lassen sich zur Gruppe der Höherqualifizierten zusammenfassen und der Gruppe der Geringerqualifizierten (un-/angelernte Arbeiter/innen sowie Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten) gegenüberstellen. Differenziert nach Wirtschaftszweigen fällt auf, dass deutliche Branchenunterschiede dahingehend bestehen, ob vermehrt Geringer- oder Höherqualifizierte eingestellt wurden.

Die meisten der Höherqualifizierten wurden in Rheinland-Pfalz im Dienstleistungssektor eingestellt (ca. 50%), gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe (etwa 18%). Auch hinsichtlich der Geringerqualifizierten überwog der Bedarf im Dienstleistungsbereich. Etwa 48% aller Neueinstellungen mit geringer Qualifikation fanden sich hier. Danach folgte der Bereich Handel und Reparatur mit rund 36%.

Graphik 39: Neueinstellungen nach Wirtschaftszweigen und Qualifikationsgruppen, Anteile in Prozent an den gesamten Einstellungen der jeweiligen Qualifikationsstufe

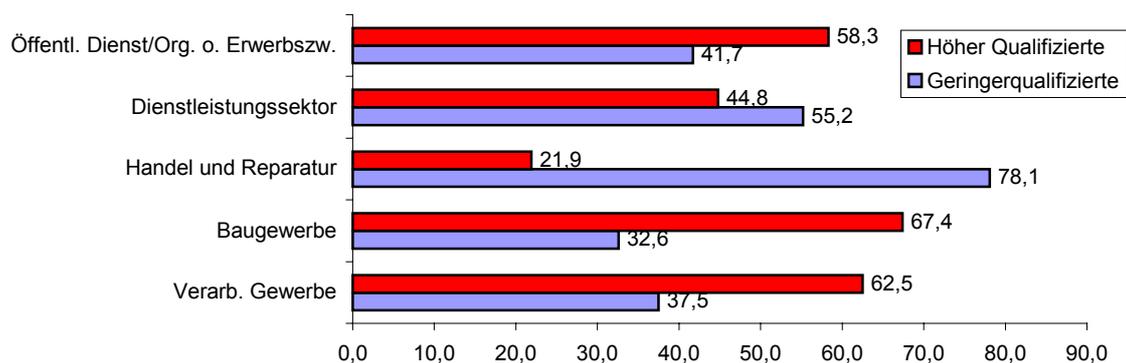


Insgesamt wurden in fast allen Branchen – mit Ausnahme des Bereichs Handel und Reparatur sowie dem Dienstleistungssektor – vergleichsweise mehr Höher- als Geringerqualifizierte eingestellt. Bemerkenswert ist der sehr hohe Anteil an geringerqualifizierten Neueinstellungen im Bereich Handel und Reparatur. Hier hatten etwa 78% aller Neueinstellungen keine Ausbildung.

Verglichen mit dem Vorjahr lässt sich festhalten, dass durch alle Branchen des Dienstleistungsbereichs (Handel und Reparatur, Öffentlicher Dienst/Organisationen ohne Erwerbszweck, Dienstleistungssektor) 2003 anteilig deutlich mehr Geringerqualifizierte eingestellt wurden. In diesen Branchen lässt sich durchweg eine Zunahme an nicht-ausgebildeten Arbeitskräften von bis zu 20% feststellen. So waren 2002 bspw. im Bereich Handel und Reparatur nur etwa die Hälfte der Neueinstellungen Geringerqualifizierte, im Dienstleistungssektor etwa 38% und im Öffentlichen Bereich ca. 21%. Im Produzierenden Gewerbe ist die Verteilung der Neueinstellungen anhand des Qualifikationsniveaus hingegen relativ konstant.

Insgesamt kann somit eine besondere Bedeutung des Dienstleistungssektors für die Neubeschäftigung in Rheinland-Pfalz festgestellt werden. Dies gilt insbesondere für die Beschäftigungschancen von Geringerqualifizierten.

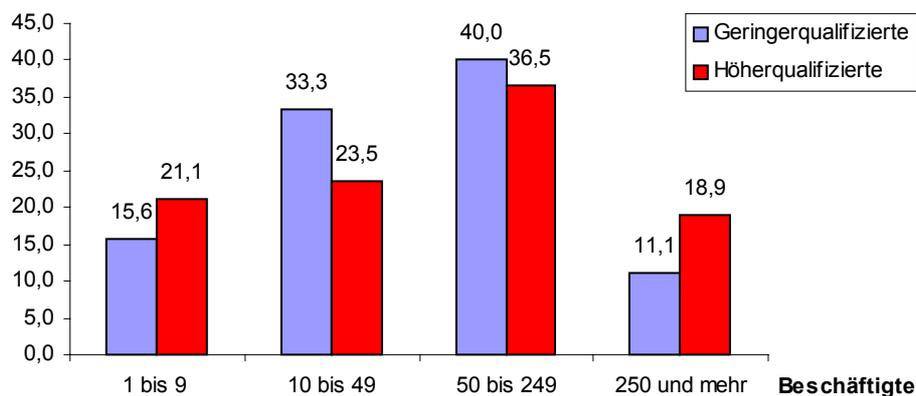
Graphik 40: *Neueinstellungen nach Wirtschaftszweigen und Qualifikationsgruppen, Anteile in Prozent an den gesamten Einstellungen der jeweiligen Branche*



5.1.1.4 Neueinstellung geringer und höher qualifizierter Beschäftigter nach Betriebsgrößenklassen

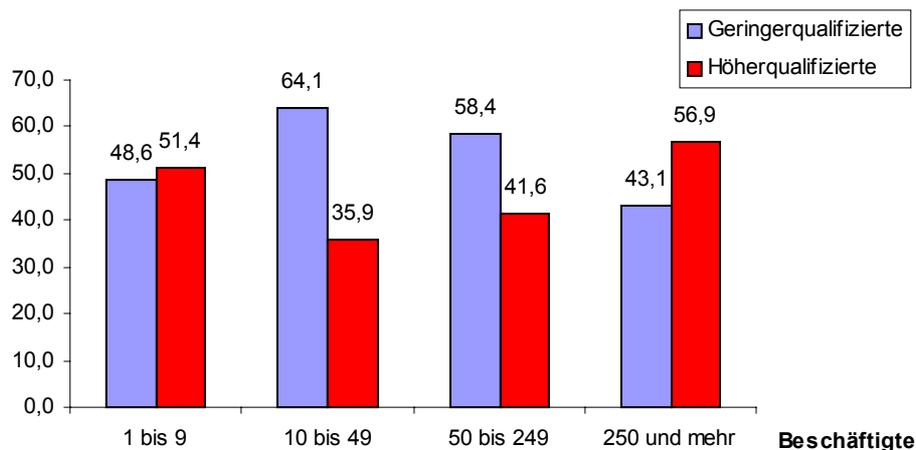
Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass anteilig sowohl bei den Geringer- als auch den Höherqualifizierten die meisten Personen von Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten eingestellt wurden. Die geringsten Einstellungen Geringer- sowie Höherqualifizierter fanden bei Großunternehmen sowie Kleinbetrieben statt.

Graphik 41: Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen und Qualifikationsgruppen, Anteile in Prozent an den gesamten Einstellungen der jeweiligen Qualifikationsstufe



Anhand der unten folgenden Graphik wird außerdem deutlich, dass in den beiden mittleren Betriebsgrößenklassen (10 bis 49 Beschäftigte und 50 bis 249 Beschäftigte) deutlich mehr Gering- als Höherqualifizierte eingestellt wurden. Bei Kleinstbetrieben hielt es sich etwa die Waage und bei Großbetrieben mit 250 Mitarbeitern und mehr lag das Schwergewicht bei den Neueinstellungen auf den Höherqualifizierten.

Graphik 42: Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen und Qualifikationsgruppen, Anteile in Prozent an den gesamten Einstellungen der jeweiligen Größenklasse



5.1.2 Personalabgänge im 1. Halbjahr 2003

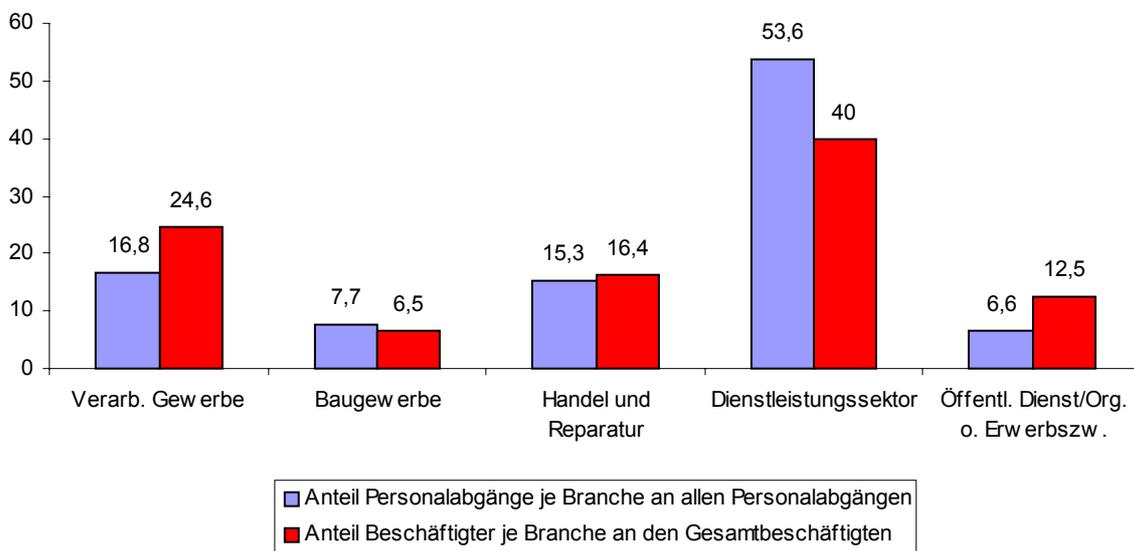
Unter Personalabgängen werden im IAB-Betriebspanel Entlassungen, Kündigungen seitens des Arbeitnehmers, einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrages bzw. Beschäftigungsverhältnisses, Versetzungen in andere Betriebe des Unternehmens, Abgänge nach der Ausbildung, Ruhestand vor bzw. mit dem Erreichen der regulären Altersgrenze, Auslauf von befristeten Verträgen sowie gesundheitsbedingte Erwerbsunfähigkeit verstanden. Abwesenheiten während der Mutterschaft, Erziehungsurlaub sowie Wehr- und Zivildienst zählen nicht zu den Personalabgängen, da während dieser Zeit das Arbeitsverhältnis fortbesteht.

Im Zeitraum zwischen dem 30.06.200 und dem 30.06.2003 hatten laut IAB-Betriebspanel etwa 22% der rheinland-pfälzischen Unternehmen Personalabgänge zu verzeichnen. In Westdeutschland lag dieser Anteil mit 27% etwas höher. Insgesamt haben im ersten Halb-

jahr 2003 in Rheinland-Pfalz etwa 77.000 Personen ihren Arbeitsplatz gekündigt bzw. wurden freigesetzt. Das entspricht ca. 5,1% aller Beschäftigten bezogen auf den Personalbestand zur Jahresmitte 2003 und ist damit im Vergleich zum Vorjahr unverändert. In Westdeutschland lag die Abgangsquote bezogen auf den gleichen Zeitraum bei 5,0% der Beschäftigten. Etwa 31.300 der Personalabgänge betrafen Frauen. Damit liegt der Frauenanteil mit 40,1% etwas unter der durchschnittlichen rheinland-pfälzischen Frauenerwerbsquote (42,6%).

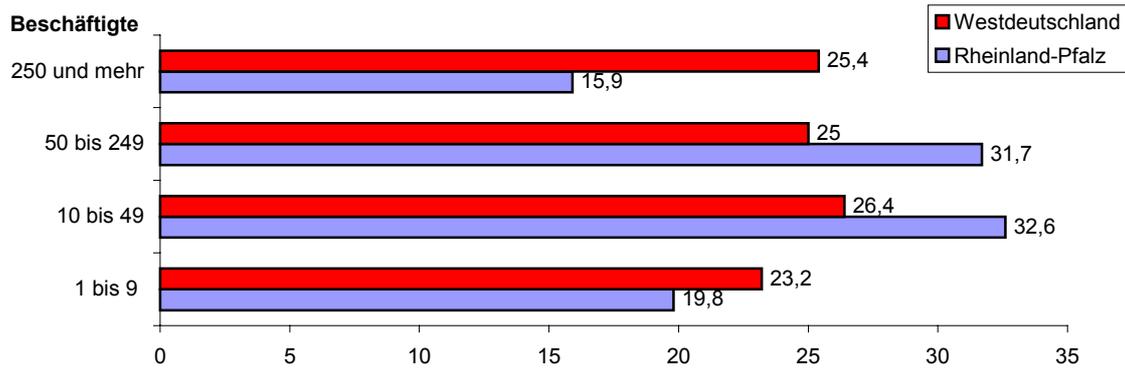
Mit Abstand die meisten Abgänge verzeichneten sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Westdeutschland die Betriebe des Dienstleistungssektors. Zudem fällt jedoch auf, dass in dieser Branche gemessen an den gesamten Beschäftigten überdurchschnittlich viele Personalabgänge stattfanden. Vergleichsweise weniger Abgänge hatten das Verarbeitende Gewerbe sowie der Öffentliche Sektor zu verzeichnen.

Graphik 43: Personalabgänge nach Wirtschaftszweigen in Rheinland-Pfalz



Hinsichtlich der Betriebsgrößen fanden in Rheinland-Pfalz die meisten Freisetzungen in Unternehmen mit 10 bis 49 sowie 50 bis 249 Beschäftigten statt. Sowohl in Kleinstbetrieben als auch in Großunternehmen waren vergleichsweise weniger Personalabgänge zu verzeichnen. In Westdeutschland hingegen verteilten sich die Freisetzungen relativ gleichmäßig über die Betriebsgrößenklassen.

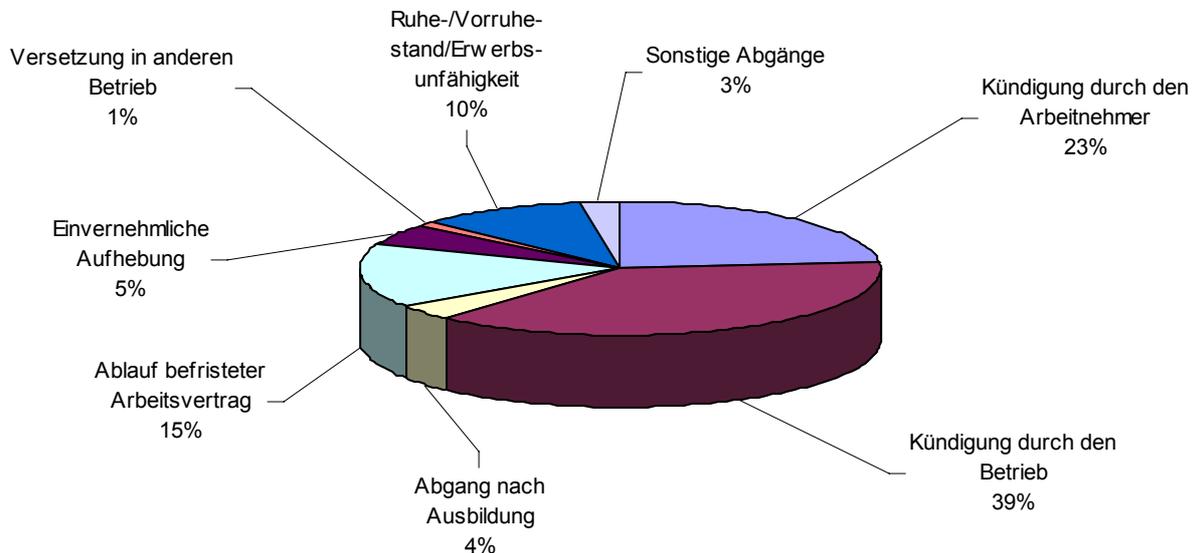
Graphik 44: Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der gesamten Personalabgänge



5.1.3 Ursachen der Personalabgänge

Bei den Ursachen der Personalabgänge dominierten Kündigungen durch den Betrieb. Etwa 39% aller Freisetzungen erfolgten aufgrund einer betrieblichen Entlassung seitens des Arbeitgebers. Etwa ein knappes Viertel der Personalabgänge geht auf eine Kündigung seitens der Arbeitnehmer/innen zurück (23%). Als weitere Gründe folgten der Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages (15%) und (Vor-)Ruhestand/Berufsunfähigkeit (10%). Die Ergebnisse für Westdeutschland ähneln denen für Rheinland-Pfalz. Auch hier lagen Kündigungen seitens der Betriebe (30%) bzw. seitens der Arbeitnehmer (30%) an der Spitze, gefolgt vom Ablauf befristeter Arbeitsverträge (13%).

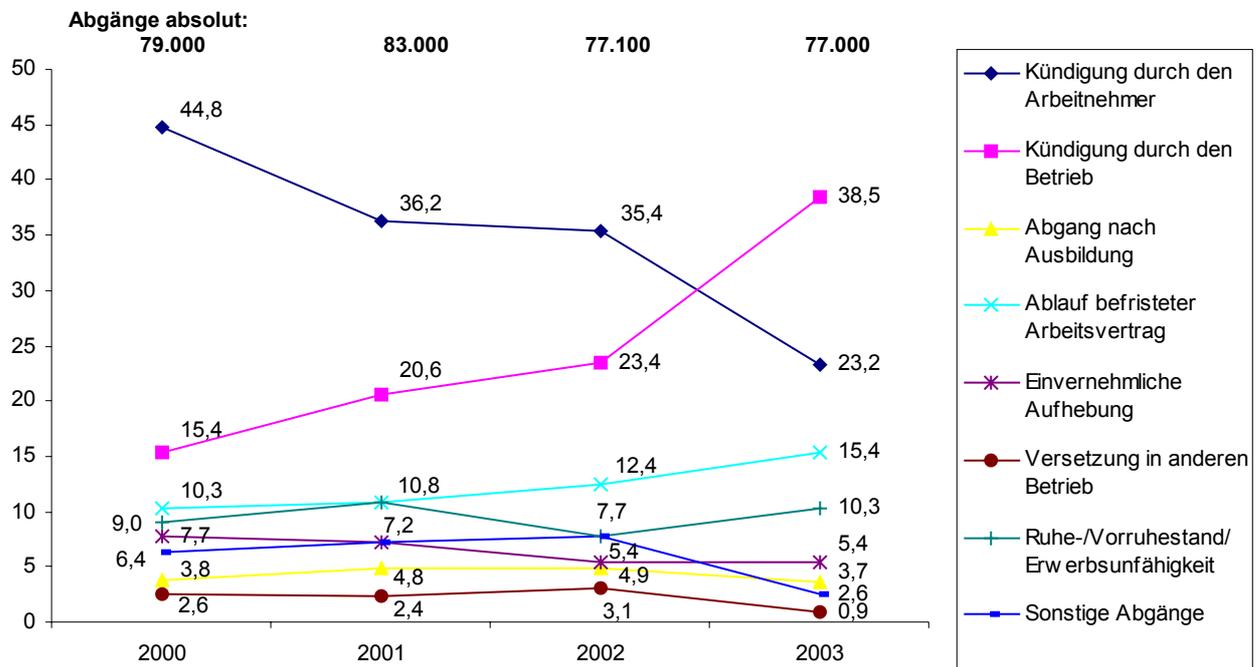
Graphik 45: Gründe für Personalabgänge im 1. Halbjahr 2003, Angaben in Prozent aller Abgänge



Verglichen mit den Vorjahren lässt sich anhand der folgenden Graphik eine deutliche Trendwende dahingehend feststellen, dass Personalabgänge mittlerweile sehr viel seltener auf arbeitnehmerseitige Kündigungen zurückzuführen sind. Dafür hat der Anteil der Kündigungen durch den Betrieb über die Jahre stetig zugenommen und rangiert 2003 zum ersten Mal vor den Freisetzungen aufgrund von Arbeitnehmerkündigungen. Bei den anderen Kündigungsgründen sind hingegen nur leichte Veränderungen feststellbar. Diese Verschiebung

lässt sich wohl vor allem durch die anhaltend schwierige Arbeitsmarktsituation und dadurch hervorgerufene Unsicherheiten bei den Beschäftigten erklären.

Graphik 46: Gründe für Personalabgänge im 1. Halbjahr 2003, Angaben in Prozent aller Abgänge



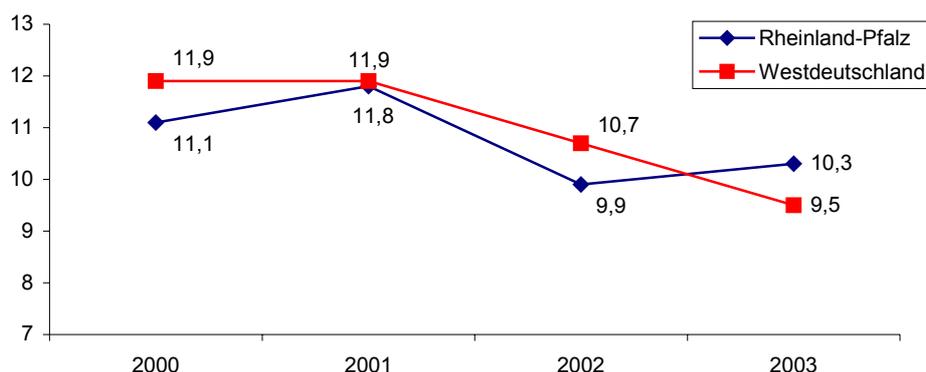
5.1.4 Fluktuation in Rheinland-Pfalz 2003

Im ersten Halbjahr 2003 hat die Zahl der abhängig Beschäftigten in Rheinland-Pfalz um etwa 2.100 Erwerbstätige zugenommen. Hinter diesem Saldo stehen jedoch dynamische Prozesse auf dem Arbeitsmarkt, deren Umfang diese Zahl deutlich übersteigt: Das leichte Plus resultiert aus rund 79.100 Personaleinstellungen¹² und etwa 77.000 Personalabgängen. Den um 2.100 gestiegenen Beschäftigtenzahlen stehen damit insgesamt 156.100 Personalbewegungen gegenüber. Um die Fluktuationsrate der Beschäftigten zu ermitteln werden diese auf die Gesamtbeschäftigten in Rheinland-Pfalz zum 30.06.2003 bezogen. Dabei ergibt sich eine Fluktuationsrate von 10,3%, die über der von Westdeutschland liegt (9,5%). Dort standen etwa 1,28 Mio. Einstellungen rund 1,4 Mio. Personalabgängen gegenüber.

Die Fluktuationsraten in den Vorjahren stellen sich etwas anders dar. Lagen sie im Vorjahr in Rheinland-Pfalz bei nur 9,9%, waren sie in den Jahren zuvor deutlich höher. Auch im Vergleich zu Westdeutschland ergeben sich Unterschiede über den Zeitverlauf: Stieg die Fluktuationsrate in Rheinland-Pfalz nach einem deutlichen Rückgang 2002 im Jahr 2003 wieder leicht an, ging sie in Westdeutschland kontinuierlich zurück. Daraus lässt sich schließen, dass die rheinland-pfälzischen Betriebe etwas flexibler auf sich vollziehende Entwicklungen reagieren, wobei sich dies lediglich auf die Nutzung des Instruments der Personaleinstellungen bzw. -entlassungen bezieht.

¹² Die Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeiter/innen mit befristeten Arbeitsverträgen zählen nicht zu den Neueinstellungen.

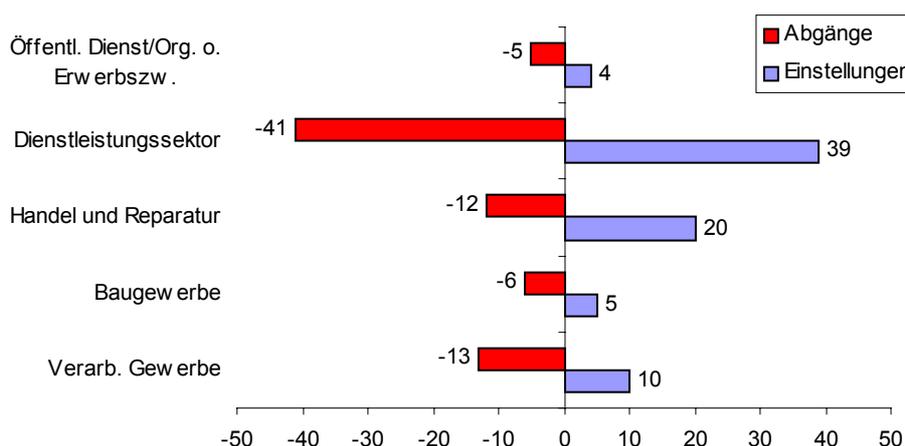
Graphik 47: Fluktuationsrate in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, Basis: alle Betriebe



5.1.4.1 Fluktuation nach Wirtschaftszweigen

Bei Differenzierung nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass die weitaus größten Personalbewegungen im Dienstleistungssektor stattfanden. Etwa 50% aller Einstellungen, aber auch 53% der Personalabgänge betrafen diese Branche. Hier war zudem per Saldo die stärkste Beschäftigungsabnahme zu verzeichnen. Außerdem fällt auf, dass außer im Bereich Handel und Reparatur in allen Wirtschaftszweigen die Abgänge die Einstellungen zahlenmäßig übersteigen. In den Betrieben im Sektor Handel und Reparatur sind auch verglichen mit dem Vorjahr auch deutlich mehr Einstellungen zu verzeichnen (2002: 12.000). In den anderen Sektoren lassen sich keine gravierenden Unterschiede feststellen. In Westdeutschland zeigt sich bezüglich der Verteilung über die Branchen ein vergleichbares Bild, außer dass hier durchgängig in allen Wirtschaftszweigen die Abgänge die Einstellungen übersteigen.

Graphik 48: Beschäftigungsfuktuation (Einstellungen und Abgänge in Tsd.) in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2003, nach Wirtschaftszweigen



Setzt man nun die Neueinstellungen und Abgänge in Relation zur Gesamtzahl der Beschäftigten in einer Branche, lässt sich anhand der so ermittelten sektoralen Einstellungs- und Abgangsraten feststellen, in welchem Wirtschaftszweig die Dynamik relativ gesehen am höchsten und in welchem am geringsten war. Die Einstellungsrate betrug für Rheinland-Pfalz insgesamt 5,2%, die Abgangsrate 5,1%. Diese Werte werden im folgenden als Referenzpunkt gewählt, um die branchenspezifische Arbeitskräftefluktuation einzuordnen.

Tabelle 6: Einstellungen- und Abgangsdaten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen

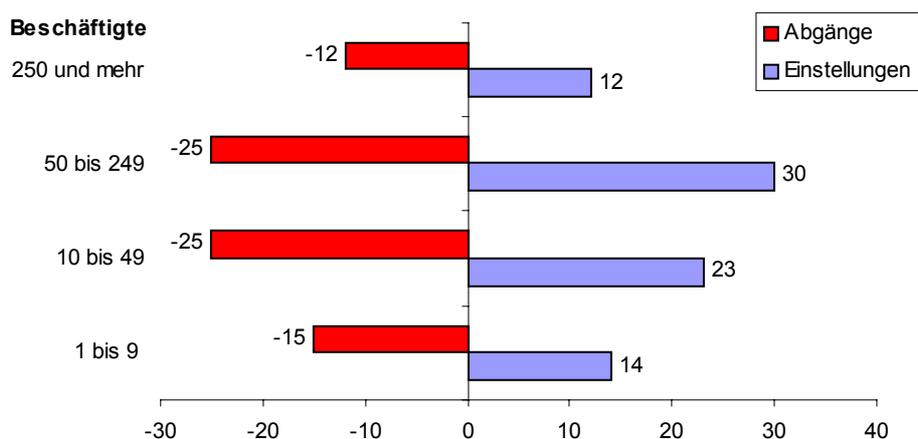
	Neueinstellungen in Prozent der Beschäftigten je Sektor	Personalabgänge im Prozent der Beschäftigten je Sektor
Dienstleistungssektor	6,5	6,9
Baugewerbe	5,3	6,1
Rheinland-Pfalz gesamt	5,2	5,1
Handel und Reparatur	8,3	4,8
Verarbeitendes Gewerbe	2,8	3,5
Öffentl. Dienst/Org. o. Erwerbszw.	2,4	2,7

Bezogen auf die Beschäftigungsdynamik lässt sich anhand obiger Tabelle feststellen, dass der Dienstleistungsbereich und das Baugewerbe als Branchen mit hoher Arbeitskräftedynamik anzusehen sind. Im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Öffentlichen Bereich besteht hingegen eine unterdurchschnittliche Arbeitskräftedynamik.

5.1.4.2 Fluktuation nach Betriebsgrößenklassen

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass sowohl bei den Neueinstellungen als auch den Personalabgängen in Rheinland-Pfalz die Betriebe der beiden mittleren Größenklassen die höchsten Anteile erzielten. Per Saldo ergibt sich in fast allen Größenklassen ein leichtes Minus bzw. ein Ausgleich. Lediglich bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten überwiegen die Einstellungen die Abgänge. Damit unterscheiden sich die rheinland-pfälzischen Unternehmen vom westdeutschen Durchschnitt: Hier sind die Personalabgänge relativ gleich über die Betriebsgrößenklassen verteilt und die meisten Einstellungen wurden in Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten getätigt. Generell sind die Unterschiede über die Betriebsgrößenklassen dort jedoch bei weitem nicht so ausgeprägt wie in Rheinland-Pfalz.

Graphik 49: Beschäftigungsfluktuation (Einstellungen und Abgänge in Tsd.) in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2003, nach Betriebsgrößenklassen



Die höchste Beschäftigungsdynamik, gemessen an Einstellungs- und Abgangsdaten, ist bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten festzustellen, die geringste besteht in Großbetrieben. Verglichen mit dem Vorjahr lassen sich somit einige Verschiebungen feststellen: Generell hat sich die Beschäftigungsdynamik in den einzelnen Größenklassen zum Teil deutlich verändert. So ist die Arbeitskräftedynamik in Betrieben mit 50 bis 249 Mitarbeitern stark angestie-

gen. Bei Kleinbetrieben ist sie hingegen massiv zurückgegangen. Außerdem sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen im Jahr 2003 stärker ausgeprägt als noch im Vorjahr. Dieser Umstand ist gerade mit Blick auf den betrieblichen Kündigungsschutz um so verwunderlicher, da die Flexibilität in Unternehmen, in denen kein Kündigungsschutz greift, zurückgegangen ist, hingegen in Betrieben mit 50 bis 249 Mitarbeitern deutlich zugenommen hat, wenngleich hier rechtliche Kündigungsschutzregelungen vorhanden sind.

Tabelle 7: Einstellungs- und Abgangsraten in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen

	Neueinstellungen in Prozent der Beschäftigten je Größe		Personalabgänge im Prozent der Beschäftigten je Größe	
	2003	2002	2003	2002
50 bis 249 Beschäftigte	7,7	5,0	6,2	4,9
10 bis 49 Beschäftigte	5,6	4,7	6,2	5,6
Rheinland-Pfalz gesamt	5,2	4,8	5,1	5,1
1 bis 9 Beschäftigte	4,4	6,4	4,7	6,5
250 und mehr Beschäftigte	3,0	3,6	3,1	3,6

5.1.5 Exkurs: Ungedeckter Personalbedarf und Strategien der Personalgewinnung

Ein Einflussfaktor für die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt ist die Zahl der offenen Stellen. Auch wenn der betriebliche Personalbedarf bzw. die Rekrutierungswege nicht direkt etwas mit dem Themenschwerpunkt „Flexibilität“ zu tun haben, werden sie hier dennoch (als Exkurs) mitbehandelt, da sie zum einen thematisch eng mit den Personaleinstellungen verbunden sind. Zum anderen gibt der Umfang des zusätzlichen Personalbedarfes Aufschluss darüber, wo die Obergrenze an Einstellungen liegt, die durch zunehmende Flexibilisierung des Arbeitsmarktes überhaupt erreicht werden könnte.

Das IAB-Betriebspanel erhebt in diesem Rahmen die Anzahl der zum Befragungszeitpunkt ausschließlich die sofort zu besetzenden offenen Stellen. Diese Zahl ist nicht identisch mit dem in der Mismatch-Diskussion zugrunde gelegten Begriff jener Arbeitsplätze, die aufgrund struktureller Probleme nicht besetzt werden können. Der hier erhobene Bestand an offenen Stellen gibt vielmehr Auskunft über die generelle Suche nach Arbeitskräften. Das bedeutet, die verwendeten Angaben über offene Stellen umfassen neben den längerfristig nicht zu besetzenden Arbeitsplätzen auch solche, die möglicherweise problemlos kurzfristig besetzt werden könnten. Enthalten sind somit bspw. auch Stellen, die aufgrund einer problemlosen Neubesetzung gar nicht erst dem Arbeitsamt als offen gemeldet werden.

In Rheinland-Pfalz betrug die Arbeitslosenquote im Juni 2003 8,2%.⁵ Gleichzeitig suchten laut IAB-Betriebspanel etwa 6,5% der Betriebe Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Insgesamt handelte es sich dabei nach Aussage der Betriebe um ca. 13.600 Stellen. Das bedeutet, dass auf jeweils 1.000 Beschäftigte 9 offene Stellen kamen. 2002 lag diese Zahl bei etwa 13 offenen Stellen pro 1.000 Beschäftigten, 2001 sogar noch bei 20. Das entspricht in etwa der Entwicklung in Westdeutschland: Hier fand ein Rückgang von 21 offenen Stellen pro 1.000 Beschäftigten im Jahr 2001 auf 10 in 2003 statt.

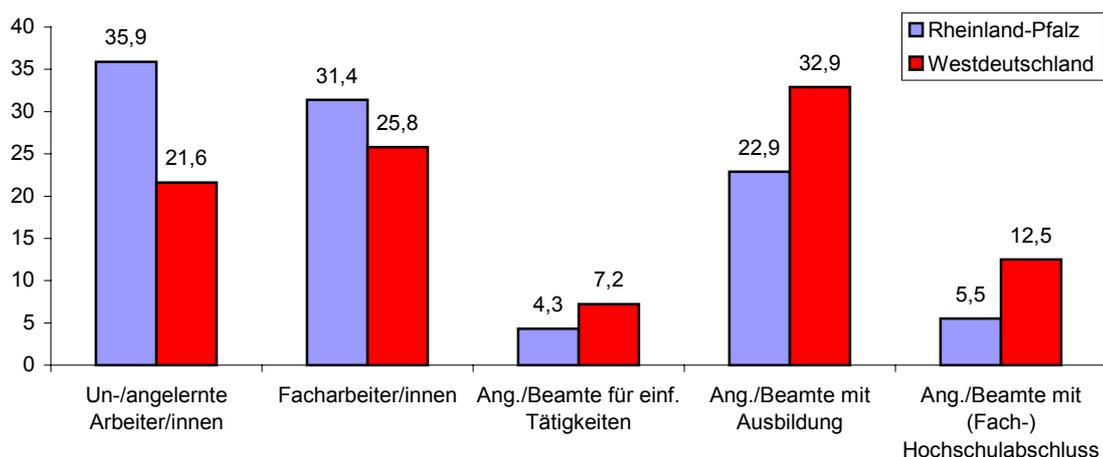
⁵ vgl. www.arbeitsagentur.de.

Von den gesamten offenen Stellen waren etwa 7.800 der Arbeitsagentur als offen gemeldet.⁶ Das entspricht einer recht hohen Einschaltquote der Arbeitsagentur von rund 57%.¹³ 2002 wurden hingegen nur etwa 40% der offenen Stellen den Arbeitsagenturen gemeldet. In Westdeutschland lag die Einschaltquote der Arbeitsagentur im ersten Halbjahr 2003 mit etwa 47% deutlich niedriger.

5.1.5.1 Sofort zu besetzende Stellen nach Qualifikationsstruktur

Die Mehrzahl der sofort zu besetzenden offenen Stellen in Rheinland-Pfalz waren solche für Höherqualifizierte (59,8%). Allerdings bezogen sich etwa 36% der Stellen, die sofort zu besetzen waren, auf un-/angelernte Arbeiter/innen. Auch wenn der Umfang der Arbeitskräfte-nachfrage in Westdeutschland und Rheinland-Pfalz in etwa gleich ist, bestehen qualitative Unterschiede: Rheinland-Pfalz wies 2003 einen deutlich höheren Anteil an sofort zu besetzenden Stellen für un-/angelernte Arbeiter/innen auf und fragte etwas häufiger Facharbeiter/innen nach. Dafür suchten die westdeutschen Bundesländer vermehrt einfache sowie qualifizierte Angestellte und Beamte.

Graphik 50: Verteilung der sofort zu besetzenden Stellen nach Qualifikationsgruppen, Angaben in Prozent der offenen Stellen



⁶ Hier ergeben sich deutliche Unterschiede zur amtlichen Statistik. Die Arbeitsagentur weist etwa 28.800 Stellen als offen aus (vgl. www.arbeitsagentur.de). Dieser deutliche Unterschied zwischen den Zahlen lässt sich möglicherweise dadurch erklären, dass etliche Betriebe die Besetzung ehemals als offen gemeldeter Stellen der Arbeitsagentur nicht mitgeteilt haben. Außerdem werden im IAB-Betriebspanel lediglich die *somit* zu besetzenden offenen Stellen abgefragt und nicht solche, die zu einem späteren Zeitpunkt zu besetzen wären.

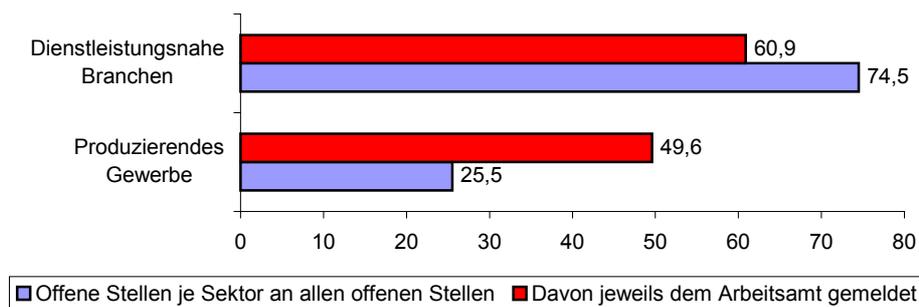
¹³ Nach IAB-Untersuchungen schwankt der Anteil der gemeldeten an allen offenen Stellen seit dem Jahr 2000 zwischen 33% und 36% (vgl. Spitznagel, Vogler-Ludwig 2004). Dabei sind allerdings auch später zu besetzende Stellen berücksichtigt. Die Meldequote bei den Vakanzen liegt zumeist deutlich höher (vgl. ebenda; vgl. auch Scherl 2004).

5.1.5.2 Sofort zu besetzende Stellen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Aufgrund zu geringer Fallzahlen ist eine Differenzierung der offenen Stellen nach Branchen nicht möglich. Es kann jedoch das Produzierende Gewerbe den dienstleistungsnahen Branchen gegenübergestellt werden. Die so gewonnenen Ergebnisse sollten jedoch aufgrund der geringen Fallzahlen lediglich als Tendenzaussagen interpretiert werden.

Es zeigt sich, dass die Mehrzahl der offenen Stellen im dienstleistungsnahen Bereich zu besetzen war. Knapp 75% der offenen Stellen fanden sich in Rheinland-Pfalz in diesen Sektoren. Dementsprechend lag der Anteil der sofort zu besetzenden Stellen im Produzierenden Gewerbe bei lediglich rund 25%. Das entspricht in etwa der Verteilung in Westdeutschland. Auch im Vergleich zum Vorjahr lässt sich keine bemerkenswerte Veränderung feststellen. Allerdings fällt auf, dass die Betriebe der dienstleistungsnahen Branchen deutlich häufiger das Arbeitsamt bei der Suche nach neuen Arbeitskräften einschalteten. Diese Branchen meldeten etwa 61% ihrer offenen Stellen der Arbeitsagentur, gegenüber knapp 50% im Produzierenden Gewerbe.

Graphik 51: *Sofort zu besetzende Stellen in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller offenen Stellen*



Die offenen Stellen verteilen sich in Rheinland-Pfalz relativ gleichmäßig über die einzelnen Betriebsgrößenklassen mit Ausnahme der Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte). Hier fanden sich lediglich 8% aller sofort zu besetzenden Stellen. Die Betriebe der anderen Größenklassen umfassen jeweils etwa 30% aller offenen Stellen. In Westdeutschland war das Gewicht der Großbetriebe etwas höher, während in den Betrieben mit 50 bis 249 weniger Stellen sofort zu besetzen waren.

Graphik 52: *Sofort zu besetzende Stellen in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der offenen Stellen*

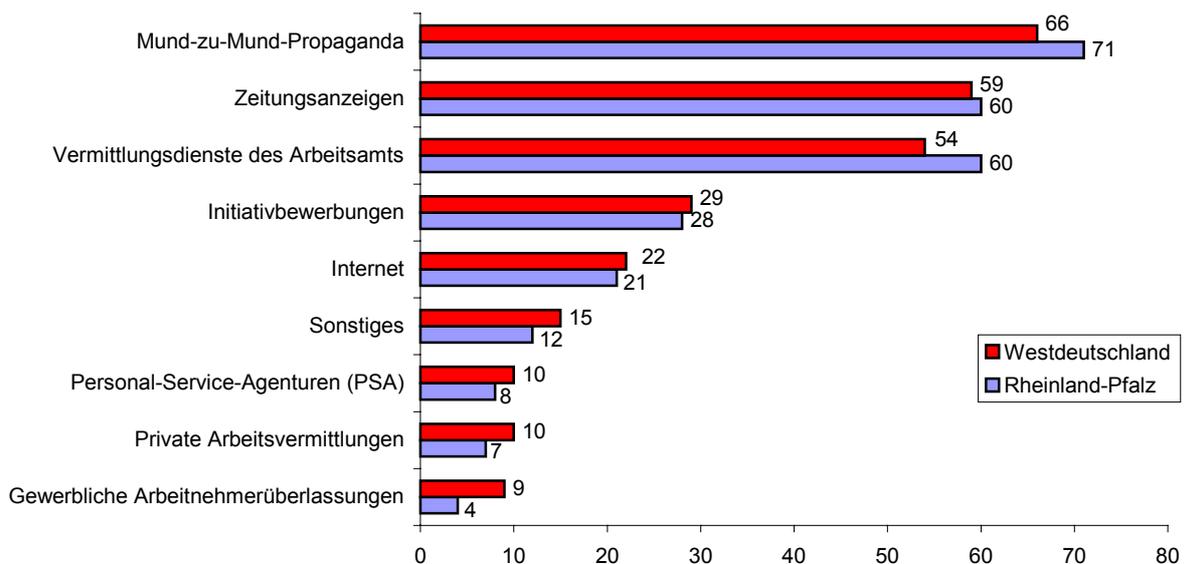


5.1.5.3 Strategien der Personalgewinnung

Unabhängig davon, ob sie aktuell Arbeitskräfte suchten, wurden die Unternehmen im Rahmen des IAB-Betriebspanels zu ihren Personalrekrutierungsstrategien befragt. Dabei gaben sie an, welche Strategien sie zur Besetzung von offenen Stellen anwenden und nahmen gleichzeitig eine Einschätzung der Bedeutung der einzelnen Strategien vor.

Die gängigsten Wege der Personalgewinnung waren in Rheinland-Pfalz Mund-zu-Mund-Propaganda (71%), Zeitungsanzeigen (60%) und die Nutzung der Vermittlungsdienste der Arbeitsagentur (60%). Weniger Bedeutung wurde hingegen gewerblichen Arbeitnehmerüberlassungen, privaten Arbeitsvermittlungen und Personal-Service-Agenturen zugemessen. Die Reihenfolge der angewandten Rekrutierungsstrategien ist in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland identisch. Auffällig ist nur, dass die drei häufigsten Strategien von rheinland-pfälzischen Betrieben noch öfter Anwendung finden als durchschnittlich in den alten Bundesländern. Bei allen anderen Methoden der Personalfindung verhält es sich hingegen umgekehrt.

Graphik 53: Betriebliche Strategien der Personalgewinnung, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen

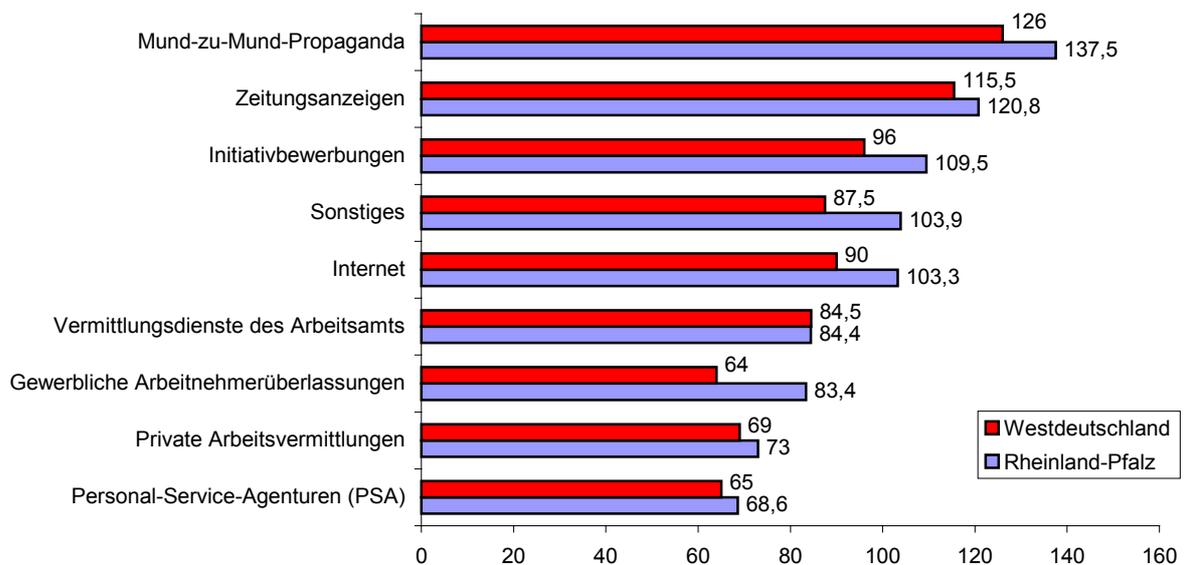


Die Betriebe wurden zudem gebeten, die Relevanz der verschiedenen von ihnen verwendeten Rekrutierungsstrategien neuer Arbeitskräfte einzuschätzen (Bedeutung hoch/Bedeutung gering). Um die Bedeutung der einzelnen Eigenschaften vergleichen zu können, wurden die Prozentwerte der Antworten mit Gewichtungsfaktoren multipliziert: „Bedeutung hoch“ mit dem Faktor 1,5, „Bedeutung gering“ mit dem Faktor 0,5. Die Zahlen der folgenden Tabelle sind die Summen der gewichteten Antworten für jede Eigenschaft. Auf diese Weise lässt sich eine Rangfolge der Rekrutierungsstrategien anhand ihrer Wichtigkeit für die Betriebe aufstellen.

Das zentrale Ergebnis dieser Auswertung ist, dass Mund-zu-Mund-Propaganda aus betrieblicher Sicht als wichtigstes Werkzeug zur Gewinnung neuer Arbeitskräfte angesehen wird, gefolgt von klassischen Zeitungsanzeigen und Initiativbewerbungen. Von vergleichsweise geringer Bedeutung werden hingegen Personal-Service-Agenturen sowie private und ge-

werbliche Arbeitnehmerüberlassungen eingestuft. Bezugnehmend auf die aktuelle Diskussion lässt sich entsprechend festhalten, dass die Personal-Service-Agenturen die in sie gesetzten Erwartungen aktuell (noch) nicht erfüllen. Auch die Vermittlungsdienste der Arbeitsagentur werden als eher wenig bedeutsam für die Personalrekrutierung angesehen. Dies gilt sowohl für Rheinland-Pfalz als auch für Westdeutschland.

Graphik 54: Bedeutung der verschiedenen Strategien zur Personalgewinnung aus betrieblicher Sicht



5.1.6 Fazit

Die Analyse der Personaleinstellungen sowie -abgänge zeigt in Rheinland-Pfalz ein widersprüchliches Bild in Bezug auf Flexibilisierungsstrategien und -potenziale: Zwar weist der Anstieg der Fluktuationsrate in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2003 gegenüber dem Vorjahr auf gestiegene externe Flexibilisierungsanforderungen hin. Der weiterhin geringe Bedarf an Arbeitskräften, der einen Großteil der Betriebe jedoch gar nicht vor die Frage nach flexiblen Regelungen bei Einstellungen und Entlassungen stellt, spricht jedoch dagegen. Des Weiteren ließ sich nicht feststellen, dass kleinere Betriebe höhere Einstellungsquoten hätten als größere. Vielmehr hatten mittelgroße Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten sowohl höhere Einstellungszahlen als auch eine deutlich höhere Einstellungsquote als die Kleinstbetriebe.

Insgesamt lag die Fluktuationsrate in Rheinland-Pfalz 2003 erstmalig seit 2000 über der der alten Bundesländer. Gemessen daran scheinen die rheinland-pfälzischen Betriebe das Instrument der Einstellungen/Entlassungen mittlerweile etwas häufiger zu nutzen als der westdeutsche Durchschnitt. 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 Qualifikationen liegen zwar keine näheren Informationen vor. Angesichts des hohen Anteils an Geringqualifizierten an

den Neueinstellungen ist jedoch nicht davon auszugehen, dass diese Austauschprozesse tendenziell zu einer Höherqualifizierung der Belegschaften geführt haben.

5.2 Besondere Beschäftigungsformen

Im Rahmen der Diskussion um die Flexibilisierung von Arbeitsmärkten wird „besonderen“ Beschäftigungsformen verstärkte Aufmerksamkeit gewidmet. Der Begriff der „besonderen Beschäftigung“ definiert sich dabei durch die Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis¹⁴ und umfasst alle Beschäftigungsformen, die nicht dem unbefristeten, sozialversicherungspflichtigen Vollzeitverhältnis entsprechen: Teilzeitarbeit¹⁵, Mini- und Midijobs, Leiharbeit, freie Mitarbeit sowie befristete Beschäftigung. Die theoretischen und empirischen Aussagen über Bedeutung, Umfang und zukünftige Entwicklung dieser Beschäftigungsformen werden in der Öffentlichkeit – insbesondere bezüglich ihrer Auswirkungen auf die Arbeitnehmer – kontrovers diskutiert. Einigkeit herrscht jedoch darüber, dass derartige nicht-standardisierte Formen der Beschäftigung an Bedeutung gewonnen haben und in Zukunft noch weiter gewinnen werden.¹⁶

Die verschiedenen Einschätzungen der besonderen Beschäftigungsformen rührt zum einen von den unterschiedlichen Definitionen und Begrifflichkeiten her, zum anderen von Problemen und Schwierigkeiten bei der Erhebung sowie Messung sozial- bzw. nicht-sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Dabei erschweren auch gesetzliche Neuregelungen in diesem Bereich eine kontinuierliche und einheitliche Erhebung.¹⁷

Die Daten des IAB-Betriebspanels zu den besonderen Beschäftigungsformen sind nicht ohne weiteres vergleichbar mit anderen Datenquellen wie bspw. dem sozioökonomischen Panel (SOEP), dem Mikrozensus, der Statistik der Bundesagentur für Arbeit oder der Bundesknappschaft. Ein Unterschied besteht darin, dass das IAB-Betriebspanel Beschäftigungsverhältnisse und nicht Personen erfasst. Zudem werden lediglich Betriebe mit mindestens einem bzw. private Haushalte mit mindestens fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berücksichtigt. Das führt im Vergleich mit anderen Erhebungen insbesondere bei Mini-Jobs zu einer Unterschätzung dieser Beschäftigungsform. Es gibt jedoch eine Reihe von Gründen, warum eine zusätzliche Auswertung anhand der Betriebspaneldaten sinnvoll und von Interesse ist:

- Im Betriebspanel werden lediglich Betriebe berücksichtigt, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. In der Literatur wird darauf hingewiesen, dass für Selbständige Anreize bestehen, fingierte Mini-Jobs zu melden, was zu einem beachtlichen Anstieg dieser Beschäftigungsform geführt hätte.¹⁸ Diese Fehlerquelle wird mittels der Verwendung des IAB-Betriebspanels jedoch ausgeschlossen, da Selbständige (ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) im Panel nicht berücksichtigt werden.

¹⁴ Vgl. hierzu Alda 2004.

¹⁵ Bei der Teilzeitarbeit ergeben sich jedoch Abgrenzungsprobleme insbesondere bei der vollzeitnahen Teilzeit. Diese als besondere Beschäftigungsform zu beschreiben ist sicherlich nicht unproblematisch.

¹⁶ Vgl. hierzu exemplarisch Bellmann, Alda 2004.

¹⁷ Vgl. Rudolph 2003.

¹⁸ Vgl. Wagner/Schuldt 2003.

- Aufgrund des Panelcharakters ist es anhand der Daten zum einen möglich, die (einzel-)betriebliche Nachfrage nach besonderen Beschäftigungsformen im Zeitverlauf zu verfolgen. Zum anderen können zusätzlich näherungsweise mögliche Verdrängungseffekte beobachtet werden, sollte in einem Betrieb bei gleichzeitigem Anstieg der Nachfrage nach besonderen Beschäftigungsformen die nach Normalarbeitsverhältnissen abnehmen.
- Darüber hinaus sind im April 2003 gesetzliche Neuregelungen bezüglich Mini- und Midi-Jobs in Kraft getreten. Auch wenn sich zum Zeitpunkt der IAB-Betriebsbefragung (Mitte 2003) diese Änderungen in den Betrieben erst teilweise niedergeschlagen haben, können mittels der Daten erste Tendenzen bezüglich der Entwicklung der Nachfrage nach Mini-Jobs aufgezeigt werden. Außerdem können die 2003 zum ersten mal im IAB-Betriebspanel erhobenen Midi-Jobs als Ausgangspunkt (Nullmessung) für künftige Panelerhebungen herangezogen werden.

5.2.1 Geringfügige Beschäftigung – Mini-Jobs

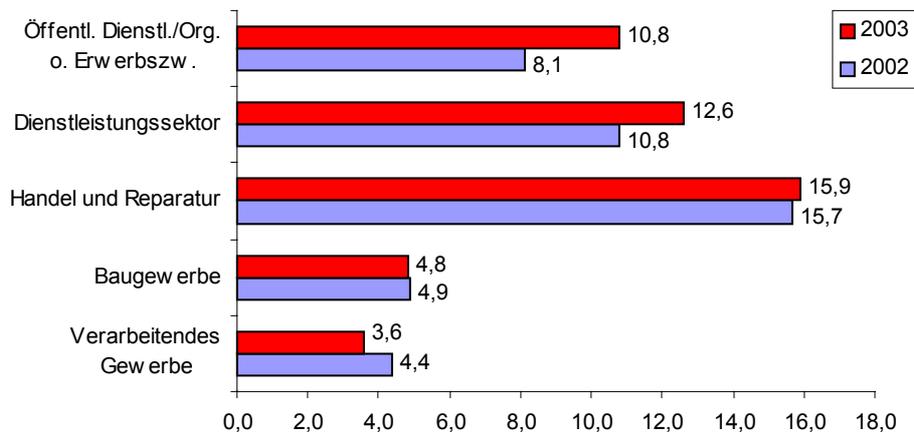
Mit dem am 1. April 2003 in Kraft getretenen zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurde u.a. die Geringfügigkeitsgrenze neuregelt und von 325 Euro auf 400 Euro monatlich angehoben. Zudem wurde die Begrenzung auf 15 Stunden pro Woche abgeschafft. Außerdem wird die erste geringfügige Nebenbeschäftigung nun nicht mehr mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet. Damit zählt jeder als geringfügig Beschäftigter, der maximal 400 Euro verdient oder nur kurzfristig – d.h. maximal zwei Monate bzw. 50 Tage pro Jahr – beschäftigt ist.

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels ist der Anteil der Betriebe mit mindestens einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis in Rheinland-Pfalz von 40,3% im Jahr 2002 auf 41,0% in 2003 leicht angestiegen. Auch der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten ist mit 10,1% deutlich höher als im Vorjahr (2002: 9,1%¹⁹). In Westdeutschland lag der Anteil mit 10,7% etwas höher. Diese Zunahme ist nicht zu unterschätzen, da sich die Werte auf den Stichtag Mitte 2003 beziehen und die Erleichterungen für diese Beschäftigungsform durch die Neuregelung des Gesetzes erst zum 2. Quartal 2003 in Kraft getreten sind. Insgesamt waren ausgehend von den Daten des IAB-Betriebspanels in Rheinland-Pfalz Mitte 2003 ca. 154.000 Arbeitskräfte im Rahmen von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen tätig (2002: 139.000).

Sektoral betrachtet zeigt sich, dass der Zuwachs an Mini-Jobs vor allem im Dienstleistungssektor sowie im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck stattgefunden hat. Den höchsten Anteil an geringfügig Beschäftigten hatten – wie im Jahr zuvor – die Betriebe aus Handel und Reparatur.

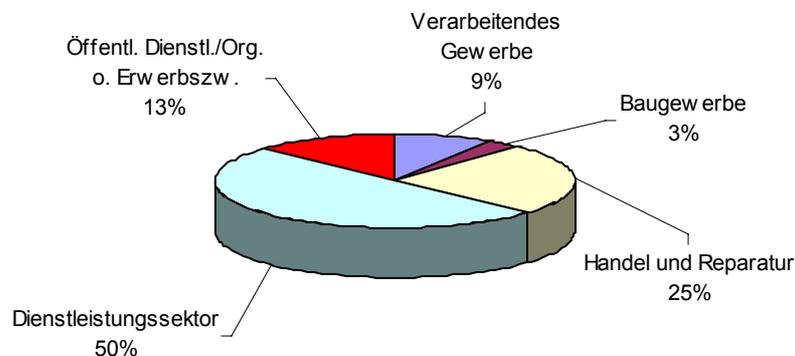
¹⁹ Als Bezugsgröße wurde hier die Anzahl der geringfügig Beschäftigten aus der Vorjahreserhebung des IAB-Betriebspanels herangezogen, da die zeitnah erhobenen Daten in der Regel als die exakteren angenommen werden können. (Vgl. hierzu Dera, Schmid 2003). Nach den Daten der amtlichen Statistik der Bundesagentur für Arbeit ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten in Rheinland-Pfalz mit 24% deutlich höher.

Graphik 55: Anteil der Mini-Jobs an den Gesamtbeschäftigten im 1. Halbjahr 2002 und 2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor



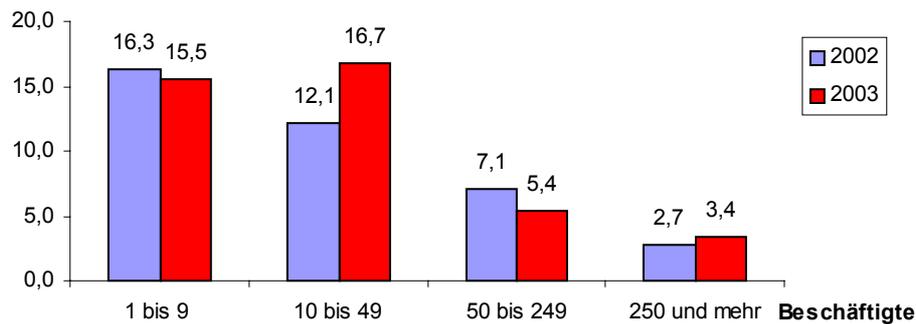
Betrachtet man die Verteilung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse nach Branchen zeigt sich, dass die Hälfte aller Mini-Jobs im Dienstleistungssektor zu finden sind. Etwa ein Viertel der Mini-Jobber arbeitet im Bereich Handel und Reparatur. Nur etwa 11% sind im Produzierenden Gewerbe (Bau- und Verarbeitendes Gewerbe) eingesetzt. In Westdeutschland finden sich hingegen immerhin rund 16% aller Mini-Jobs in diesem Sektor. Dafür fiel hier der Anteil im Öffentlichen Sektor geringer aus (6%).

Graphik 56: Verteilung der Mini-Jobs in Rheinland-Pfalz zum 30.06.2004 nach Branchen, Angaben in Prozent aller Mini-Jobs



Eine Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen ergab zudem, dass der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Kleinst- und Kleinbetrieben am höchsten war. In Großbetrieben fanden sich Mini-Jobs hingegen deutlich seltener. Wie die folgende Graphik zeigt gab es die größten Zunahmen im letzten Jahr bei Betrieben mit zwischen 10 und 49 Beschäftigten. Das gilt sowohl für Rheinland-Pfalz als auch für Westdeutschland gesamt.

Graphik 57: Anteil der Mini-Jobs an den Gesamtbeschäftigten im 1. Halbjahr 2002 und 2003 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse



5.2.2 Multivariate Analyse der Einflussfaktoren für die Schaffung von Mini-Jobs

Im Folgenden werden mit Hilfe einer multivariaten Analyse mögliche Bestimmungsfaktoren für die Schaffung von Minijobs untersucht. Angewendet wird das Verfahren einer multinominalen logistischen Regression.²⁰ Basis der Untersuchung sind die Betriebe, die zwischen dem 30.06.2002 und dem 30.06.2003 einen Anstieg der Minijobs zu verzeichnen hatten und somit Minijobs neu geschaffen haben.

Dabei ist zunächst ein umfassendes Modell zu konstruieren, in dem eine Reihe möglicher Einflussfaktoren berücksichtigt werden. Auf der Grundlage dieses Modells werden die Faktoren identifiziert, von denen ein signifikanter Einfluss bezüglich der Schaffung von Minijobs angenommen werden kann. Anschließend wird mittels eines reduzierten Modells, das als unabhängige Variablen nur noch die zuvor als signifikant eingestufteten Faktoren enthält, die Einflusststruktur auf die Existenz von Minijobs in Betrieben analysiert. Als abhängige Variable dient sowohl bei dem reduzierten als auch dem umfassenden Modell der Anteil der Betriebe, der zwischen dem 30.06.2002 und dem 30.06.2003 einen Anstieg der Minijobs zu verzeichnen hatte, auf Basis der Unternehmen, die überhaupt Minijobber beschäftigten.

Als mögliche Bestimmungsfaktoren bezüglich der Beschäftigung von geringfügig Beschäftigten fließen folgende unabhängige Variablen in das Regressionsmodell ein:

1. allgemeine Strukturvariablen:

- Wirtschaftszweige: Damit die Fallzahlen nicht zu gering werden, werden die fünf Branchen zu zweien zusammengefasst. Dabei bilden das Baugewerbe sowie das Verarbeitende Gewerbe das *Produzierende Gewerbe* und die Branchen Handel/Reparatur, Dienstleistungen und Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck die *dienstleistungsorientierten Branchen*;
- Betriebsgröße: Die vier Betriebsgrößenklassen werden zu zweien zusammengefasst und zwar in *Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten* und *Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten*.

²⁰ Da die logistische Regression aus methodischen Gründen mit dem ungewichteten Datensatz durchgeführt wird, sind die Ergebnisse nicht direkt mit den vorangegangenen vergleichbar. Das Verfahren der multinominalen Regression wird an dieser Stelle nicht weiter beschrieben, da dies bereits vielfach an anderer Stelle geschehen ist (vgl. hierzu exemplarisch: Bühl/Zöfel 2002; Backhaus et al. 2003).

2. *Beschreibung betrieblicher Flexibilitätsanforderungen*

Minijobs bzw. die Schaffung derselben wird hier unter dem Aspekt der betrieblichen Flexibilität betrachtet. Die dahinter stehende These ist, dass mit zunehmender Unsicherheit bzw. steigenden Flexibilitätsanforderungen die Wahrscheinlichkeit der Schaffung von Minijobs zunimmt. Deshalb fließen folgende Variablen in das Regressionsmodell ein:

- Schwankungen in der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit im vorangegangenen Geschäftsjahr (ja/nein);
- Prognostizierte Entwicklung des Geschäftsvolumens im laufenden Geschäftsjahr (steigend, gleichbleibend, sinkend).

3. *Beschäftigungseffekte*

Mit den oben angesprochenen gesetzlichen Änderungen sollten nicht nur Flexibilitätsgewinne für die Unternehmen umsetzbar, sondern auch zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse im Niedriglohnssektor geschaffen werden. Auf der anderen Seite gibt es Stimmen, die statt zusätzlicher Beschäftigung die Substituierung bzw. Verdrängung regulärerer Beschäftigung durch Mini- bzw. Midijobs befürchten (vgl. Wagner, Schuldt 2003). Aus diesem Grund wird hier überprüft, ob sich Zusammenhänge zwischen der Schaffung von Minijobs und der Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bzw. der Existenz von Midijobs feststellen lassen. Daher werden zusätzlich als unabhängige Variablen

- die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (ohne Minijobs) über den oben genannten Zeitraum (positiv, gleichbleibend, negativ)
- und die Existenz von Midijobs in dem jeweiligen Betrieb (ja/nein)

in das Regressionsmodell aufgenommen.

Zunächst wird das Regressionsmodell vorgestellt. Anschließend daran werden die Einflüsse der einzelnen Faktoren auf die abhängige Variable bivariat geprüft, bevor der gleichzeitige Einfluss aller Faktoren auf die Schaffung von Minijobs dargestellt wird, um so die Bedeutung derselben im Zusammenwirken herauszuarbeiten.

5.2.2.1 **Regressionsmodell**

Als erster Schritt einer multivariaten Auswertung ist die Güte der Anpassung des Modells zu prüfen. Dabei signalisiert ein signifikanter Chi-Quadrat-Wert, dass durch die Berücksichtigung der unabhängigen Variablen von einer verbesserten Vorhersage bezüglich der Existenz von Minijobs ausgegangen werden kann.²¹ Ein Zusammenhang ist umso signifikanter, je näher er an 0 liegt.²² Als Bestimmungsmaß des Zusammenhangs wird das nach Nagelker-

²¹ Als Maß hierzu dient der negative doppelte Wert des Logarithmus der Likelihood-Funktion. Der Anfangswert bezieht sich auf das Regressionsmodell nur mit der Konstante. Durch Hinzunahme der Faktoren wird der Wert der Funktion kleiner. Die Differenz wird als Chi-Quadrat ausgewiesen.

²² Die Chi-Quadrat-Statistik stellt die Differenz der $-2 \log$ Likelihoods zwischen dem endgültigen Modell und einem reduzierten Modell dar. Das reduzierte Modell wird berechnet, indem Effekte von Einflussfaktoren aus dem end-

$k e^{23}$ herangezogen, das zwischen 0 und 1 variiert. Es lässt eine Aussage darüber zu, wie hoch der prozentuale Anteil der durch das Modell richtig vorhergesagten Ergebnisse bezüglich der abhängigen Variable durch die unabhängigen Variablen ist.

Unter Berücksichtigung aller oben genannten Faktoren (gesättigtes Modell) lassen sich lediglich drei identifizieren, bei denen ein hochsignifikanter Einfluss auf die abhängige Variable feststellbar ist: Die Branche, die Betriebsgröße und die Beschäftigungsentwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Minijobs). Die anderen Faktoren hatten hingegen keinen signifikanten Einfluss auf die Schaffung von Minijobs und werden deshalb nicht weiter berücksichtigt. Vielmehr wird im Folgenden mit einem reduzierten Modell gearbeitet, in das nur die signifikanten Faktoren eingehen.

Zur Prüfung der Güte des reduzierten Modells wird der Likelihood-Quotienten-Test herangezogen. Die Ergebnisse dieses Prüfverfahrens können aus der folgenden Tabelle abgelesen werden.

Tabelle 8: Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des reduzierten Modells

Effekt	-2 log Likelihood für reduziertes Modell	Chi-Quadrat	Freiheitsgrade	Signifikanz
Konstante	49,368	,000	0	,
Branche	57,492	8,124	1	,004
Betriebsgröße	55,533	6,166	1	,013
Entwicklung der sozialvers.pfl. Beschäftigten 2002 bis 2003	79,321	29,953	2	,000

Das Bestimmtheitsmaß nach Nagelkerke beträgt 0,109 und besagt, dass unter Einbeziehung aller Faktoren des reduzierten Modells etwa 11% der Varianz der abhängigen Variable durch die vier unabhängigen erklärt werden können.²⁴ Alle Faktoren, die als unabhängige in das reduzierte Modell eingegangen sind, sind als hoch signifikant einzustufen.

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 eingestuften Größen und dem Vorhandensein von Minijobs als einigermaßen robust angesehen werden kann.

5.2.2.2 Einfluss der Einzelfaktoren

Im Folgenden gilt es den isolierten Einfluss der Faktoren des reduzierten Modells zu untersuchen. Dabei wird in Abhängigkeit vom jeweiligen Faktor die Wahrscheinlichkeit für die abhängige Variable „Schaffung von Minijobs“ ermittelt. Auf diese Weise kann herausgearbeitet werden, welche Bedeutung die einzelnen isolierten Determinanten auf die Existenz von Minijobs haben. Dabei ist zu betonen, dass es sich hierbei nicht um beobachtete Verteilungen

gültigen Modell weggelassen werden. Hierbei liegt eine Nullhypothese zugrunde, nach der alle Parameter dieser Effekte 0 betragen.

²³ Im Vergleich zum Bestimmtheitsmaß nach Cox und Snell hat das nach Nagelkerke den Vorteil, dass der Wert 1 theoretisch erreicht werden kann.

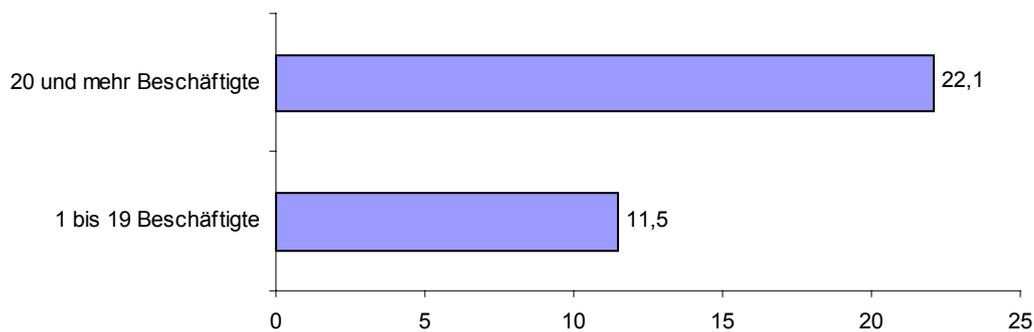
²⁴ Hier kann nur von einer „Pseudo-Varianz“ ausgegangen werden, da die abhängige Variable nicht metrisch ist.

handelt, sondern vielmehr um Wahrscheinlichkeiten, mit der durch Kenntnis der jeweils unabhängigen Variable die Ausprägung der abhängigen vorhergesagt werden kann.

Betriebsgröße

Der Einfluss der Betriebsgröße auf die Schaffung bzw. Existenz von Minijobs zeigt sich darin, dass Großbetriebe eine nahezu doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit haben, im oben genannten Zeitraum Minijobs geschaffen zu haben als Kleinbetriebe mit maximal 19 Beschäftigten.²⁵

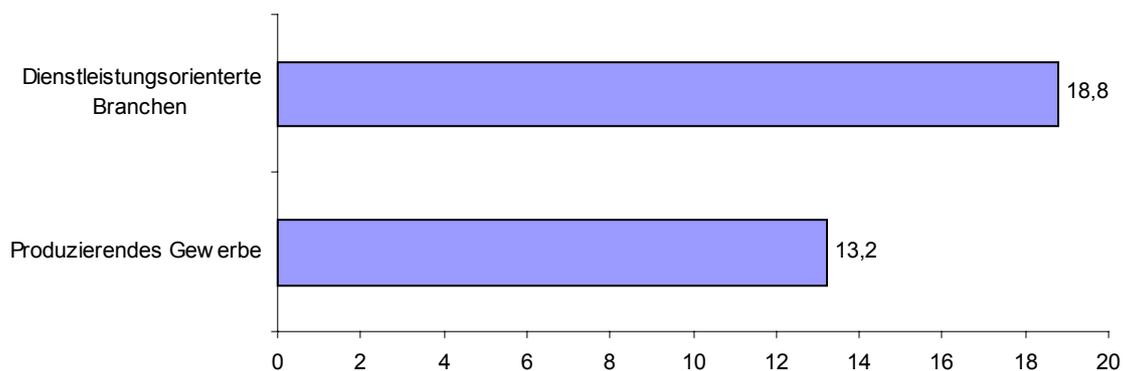
Graphik 58: Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Schaffung bzw. Existenz von Minijobs, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten



Branche

Bezüglich des Einflusses der Wirtschaftszweige auf die Schaffung bzw. Existenz von Minijobs lässt sich anhand der vorliegenden Daten sagen, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Minijobs geschaffen werden, in dienstleistungsorientierten Betrieben etwas höher ist als im produzierenden Gewerbe.²⁶

Graphik 59: Zusammenhang zwischen der Branche und der Schaffung bzw. Existenz von Minijobs, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten



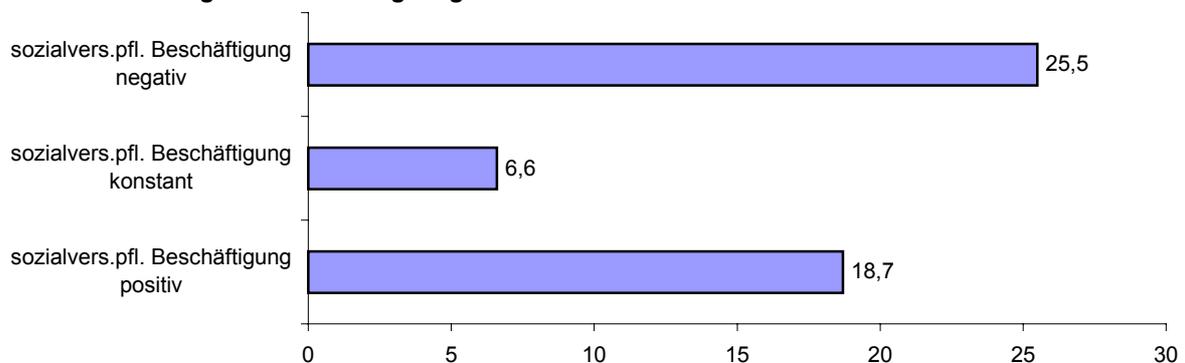
²⁵ Beurteilung der Modellanpassung: Nagelkerke = 0,034; Chi-Quadrat = 16,531; sig. 0,000.

²⁶ Beurteilung der Modellanpassung: Nagelkerke = 0,008; Chi-Quadrat = 3,785; sig. 0,052.

Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (ohne Minijobs)

Der Einfluss der Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (ohne Minijobs) auf die Schaffung von Stellen für geringfügig Beschäftigte ist dagegen nicht so eindeutig: Betriebe, die zwischen Mitte 2002 und Mitte 2003 eine stagnierende Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten hatten, haben eine wesentlich geringere Wahrscheinlichkeit (6,6%) für die Schaffung von Minijobs als Betriebe mit einer positiven Beschäftigungsentwicklung (18,7%). Gleiches gilt jedoch noch stärker für die Betriebe mit einer negativen Beschäftigungsentwicklung (25,5%).²⁷ Das legt die Vermutung nahe, dass beide oben genannten Effekte im Zusammenhang mit der Schaffung von Minijobs auftreten: Verdrängungseffekte und zusätzliche Beschäftigungseffekte.

Graphik 60: Zusammenhang zwischen der Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung Mitte 2002 bis Mitte 2003 und der Schaffung bzw. Existenz von Minijobs, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten



5.2.2.3 Kombination der Einzelfaktoren

Nach der bivariaten Betrachtung der Einzelfaktoren wird nun der gleichzeitige Einfluss aller drei Faktoren auf die Schaffung bzw. Existenz von Minijobs betrachtet. Auf diese Weise werden die Einflüsse um Interkorrelationen bereinigt. Dieses Vorgehen ist außerdem deshalb sinnvoll, da in der Realität die einzelnen Determinanten nie isoliert auftreten, sondern stets gemeinsam wirken.

In der folgenden Tabelle werden die Wahrscheinlichkeiten für die Schaffung bzw. Existenz von Minijobs auf Grundlage des reduzierten Modells mit den drei unabhängigen Variablen dargestellt. Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind der Tabelle lediglich die Wahrscheinlichkeiten zu entnehmen. Eine Tabelle mit den detaillierten Ergebnissen findet sich im Anhang.

²⁷ Beurteilung der Modellanpassung: Nagelkerke = 0,083; Chi-Quadrat = 41,410; sig. 0,000.

Tabelle 9: Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten für die Schaffung bzw. Existenz von Minijobs bei Kombination der unabhängigen Variablen

Entwicklung der soz.-vers.pfl. Beschäftigung	Betriebsgröße/ Beschäftigte	Branche	Betriebe mit Minijobs ja/nein	Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit in Prozent
negativ	1 bis 19	Prod. Gewerbe	Minijobs positiv	13,8%
			Minijobs gleich/negativ	86,2%
		DL-orient. Branchen	Minijobs positiv	23,1%
			Minijobs gleich/negativ	76,9%
	20 und mehr	Prod. Gewerbe	Minijobs positiv	21,5%
			Minijobs gleich/negativ	78,5%
		DL-orient. Branchen	Minijobs positiv	34,0%
			Minijobs gleich/negativ	66,0%
Keine Veränderung	1 bis 19	Prod. Gewerbe	Minijobs positiv	3,5%
			Minijobs gleich/negativ	96,5%
		DL-orient. Branchen	Minijobs positiv	6,5%
			Minijobs gleich/negativ	93,5%
	20 und mehr	Prod. Gewerbe	Minijobs positiv	5,9%
			Minijobs gleich/negativ	94,1%
		DL-orient. Branchen	Minijobs positiv	10,6%
			Minijobs gleich/negativ	89,4%
positiv	1 bis 19	Prod. Gewerbe	Minijobs positiv	8,7%
			Minijobs gleich/negativ	91,3%
		DL-orient. Branchen	Minijobs positiv	15,2%
			Minijobs gleich/negativ	84,8%
	20 und mehr	Prod. Gewerbe	Minijobs positiv	14,0%
			Minijobs gleich/negativ	86,0%
		DL-orient. Branchen	Minijobs positiv	23,5%
			Minijobs gleich/negativ	76,5%

Anhand dieser Tabelle lassen sich nun Faktorkombinationen identifizieren, die mit einer besonders hohen Wahrscheinlichkeit auftreten. Indem man diese Kombinationen hinsichtlich ihrer Gemeinsamkeiten überprüft, kann man diejenigen Faktoren ermitteln, die für das jeweilige Resultat bestimmend sind.

Zunächst wird betrachtet, welche Faktoren die Schaffung bzw. Existenz von Minijobs wahrscheinlicher machen. Dafür werden exemplarisch die drei Fälle mit der höchsten Wahrscheinlichkeit für die Schaffung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen dargestellt. Dabei ergibt sich folgende Rangfolge:

Tabelle 10: Kombinationen mit höherer Wahrscheinlichkeit für die Schaffung von Minijobs

Kombination von Ausprägungen				Wahrscheinlichkeit in Prozent
Entwicklung der soz.-vers.pfl. Beschäftigung	Betriebsgröße/ Beschäftigte	Be-	Branche	
negativ	20 und mehr		DL-orient. Branchen	34,0
negativ	1 bis 19		DL-orient. Branchen	23,5
positiv	20 und mehr		DL-orient. Branchen	23,1

Die Wahrscheinlichkeit für die Schaffung von Minijobs ist bei mittleren bzw. größeren Betrieben der dienstleistungsorientierten Branchen mit einer rückläufigen Zahl an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten am höchsten (34,0%). Die drei höchsten Wahrscheinlichkeiten beinhalteten zudem als Ausprägung *immer* „Dienstleistungsorientierte Branchen“. Diese Variable ist entsprechend sehr dominant bezüglich der Wahrscheinlichkeit zur Schaffung von Minijobs. Die beiden anderen Faktoren können unterschiedlich ausgeprägt sein, wobei die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in keinem der drei Fälle konstant war.

Der hohe Einfluss der Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zeigt sich umgekehrt gerade bei der Wahrscheinlichkeit, welche Betriebe eher nicht dazu neigen werden, Minijobs zu schaffen: Alle drei Fälle beinhalten immer eine stagnierende Beschäftigtenzahl der sozialversicherungspflichtig Arbeitnehmer/innen. Je zwei der drei höchsten Wahrscheinlichkeiten beinhalten zudem die Ausprägungen „Produzierendes Gewerbe“ und „1 bis 19 Beschäftigte“.

Tabelle 11: Kombinationen mit höherer Wahrscheinlichkeit für die Nicht-Schaffung von Minijobs

Kombination von Ausprägungen			Wahrscheinlichkeit in Prozent
Entwicklung der soz.vers.pfl. Beschäftigung	Betriebsgröße/ Beschäftigte	Branche	
Keine Veränderung	1 bis 19	Produzierendes Gewerbe	96,5
Keine Veränderung	20 und mehr	Produzierendes Gewerbe	94,1
Keine Veränderung	1 bis 19	DL-orient. Branchen	93,5

5.2.2.4 Fazit

Insgesamt lässt sich festhalten, dass ein eindeutiger Einfluss der Branche sowie der Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf die Schaffung von Minijobs besteht. Für die beiden anderen Variablen ergibt sich insofern ein eindeutiger Zusammenhang.

Diese Beobachtung legt die Vermutung nahe, dass Minijobs zum Teil tatsächlich reguläre Beschäftigungsverhältnisse substituieren, jedoch auch neue Beschäftigung geschaffen wird. Nach den vorliegenden Ergebnissen findet beides statt. Betriebe zu charakterisieren, bei denen Minijobs zusätzliche Beschäftigung schaffen (werden), bedarf der Berücksichtigung weiterer Variablen. Das ist aufgrund der dann zu geringen Fallzahlen an dieser Stelle jedoch nicht möglich.

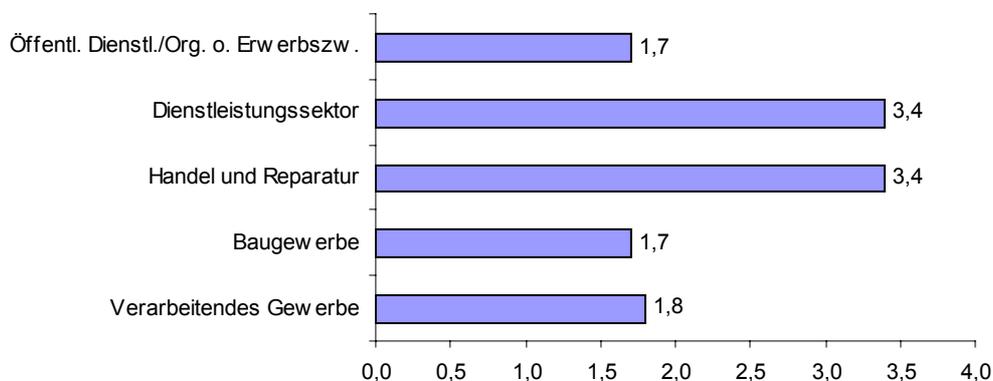
5.2.3 Midi-Jobs

Seit April 2004 ist durch die Neuregelung der Sozialversicherungsbeiträge für Beschäftigte mit einer Entlohnung von über 400 € bis 800 € der Sprung in der Abgabenbelastung zwischen geringfügigen und „normalen“ Arbeitsverhältnissen gemildert worden. Mit einem sukzessiven Anstieg der arbeitnehmerseitigen Beitragssätze zur Sozialversicherung (4% bis 21%) sollen diese Beschäftigungsverhältnisse attraktiver werden. So könnte gerade mit Blick auf flexiblere Arbeitszeiten möglicherweise ein neues Beschäftigtenpotenzial für die Betriebe eröffnet werden.

Laut IAB-Betriebspanel gab es im 1. Halbjahr 2003 in etwa 22% der rheinland-pfälzischen Betriebe Beschäftigte im Rahmen von Midi-Jobs (Westdeutschland 25%). Insgesamt handelte es sich nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels dabei um etwa 41.400 Beschäftigungsverhältnisse, was einem Anteil an den Gesamtbeschäftigten von ca. 2,7% gleichkommt. Von diesen Midi-Job-Kräften waren etwa 10.500 vollzeitbeschäftigt.

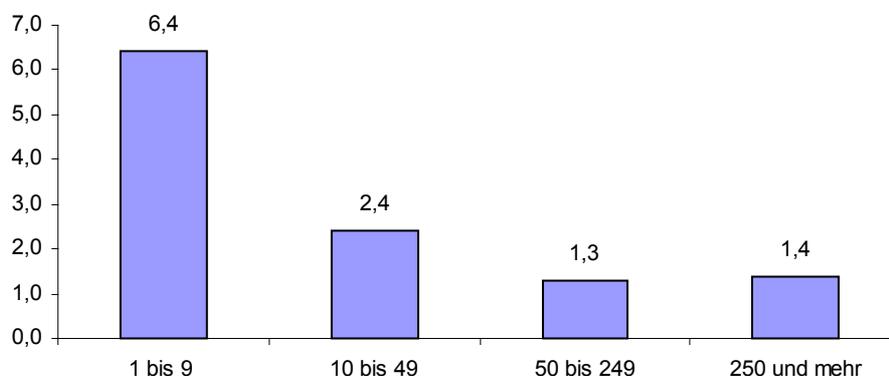
Gemessen an dem Anteil der Midi-Job-Kräfte an den Gesamtbeschäftigten spielt diese Form des Beschäftigungsverhältnisses im Bereich Handel und Reparatur sowie im Dienstleistungssektor eine größere Rolle. Hier sind jeweils etwa 3,4% der Gesamtbeschäftigten Midi-Job-Kräfte. Von deutlich geringerer Bedeutung ist diese Beschäftigungsform im Öffentlichen Sektor sowie im Produzierenden Gewerbe (Baugewerbe und Verarbeitendes Gewerbe).

Graphik 61: Anteil der Midi-Jobber an den Gesamtbeschäftigten im 1. Halbjahr 2003 nach Branchen, Angaben in Prozent der Beschäftigten je Sektor



Anhand der folgenden Graphik zeigt sich außerdem, dass, differenziert nach Betriebsgrößenklassen, dieses Instrument der Flexibilisierung primär von kleineren Betrieben verwendet wird, da der Anteil der Midi-Job-Kräfte an den Gesamtbeschäftigten mit zunehmender Beschäftigtenzahl sinkt. Sind in Kleinstbetrieben noch etwa jeweils 6,4% der Mitarbeiter Midi-Jobber/innen, sind es in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten nur noch 1,3% und in Großbetrieben 1,4%.

Graphik 62: Anteil der Midi-Jobber an den Gesamtbeschäftigten im 1. Halbjahr 2003 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Beschäftigten je Größenklasse



Unabhängig davon, ob die Betriebe Midi-Jobber/innen beschäftigten oder nicht, wurden sie dazu befragt, ob sie im 1. Halbjahr 2003 Midi-Job-Stellen nicht besetzen konnten. Lediglich 0,6% der rheinland-pfälzischen Betriebe bejahten dies (Westdeutschland: 2%). Inwiefern zukünftig eine vermehrte Nutzung dieser Beschäftigungsform erfolgt, lässt sich erst im Laufe der nächsten Jahre abschätzen.

5.2.4 Leiharbeit

Laut IAB-Betriebspanel beschäftigten in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2003 etwa 2,3% der Betriebe Leiharbeitskräfte (Westdeutschland 3%). Das waren insgesamt etwa 16.400 Beschäftigte, was einer Leiharbeiterquote an den Gesamtbeschäftigten von etwa 1,1% entspricht. Aufgrund der geringen Fallzahlen ist eine Ausdifferenzierung nach Wirtschaftszweigen nicht möglich, weshalb im Folgenden die Branchen zusammengefasst werden. Die Aussagen sind jedoch nur als Tendenzaussagen zu interpretieren.

Etwa 76% der Leiharbeitskräfte entfielen auf das Produzierende Gewerbe, etwa 24% auf dienstleistungsorientierte Betriebe. Gemessen an den Gesamtbeschäftigten in der jeweiligen Branche ergibt sich für das Produzierende Gewerbe eine Leiharbeiterquote von 2,1%, für die dienstleistungsorientierten Branchen von nur 0,4%. Im Durchschnitt wurden im ersten Halbjahr 2003 in Rheinland-Pfalz etwa 7,1 Leiharbeitskräfte pro Betrieb beschäftigt, wobei im Produzierenden Gewerbe 8,3 und im dienstleistungsorientierten Bereich nur 3,2 Leiharbeitskräfte pro Unternehmen eingesetzt wurden. Damit wird deutlich, dass dieses Instrument der externen Flexibilisierung vor allem im Produzierenden Gewerbe angewendet wird.

Tabelle 12: Leiharbeitskräfte in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen

	Leiharbeitskräfte absolut	Anteil an den gesamten Leiharbeitskräften in %	Gesamtbeschäftigte	Anteil der Leiharbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten in %	Durchschnittl. pro Betrieb beschäftigte Leiharbeitskräfte
Produzierendes Gewerbe	12.500	76,4	608.000	2,1	8,3
Dienstleistungsorientierte Branchen	3.900	23,8	1.023.000	0,4	3,2

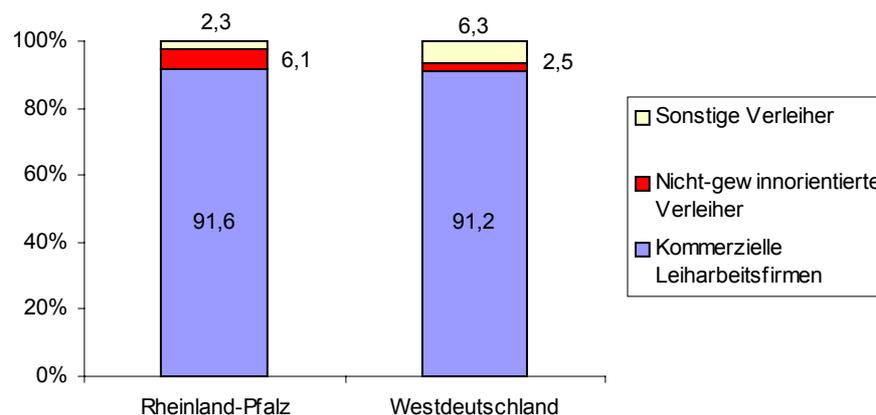
Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass mit zunehmender Beschäftigtenzahl auch die Anzahl der Leiharbeitskräfte stieg. So fanden sich in Kleinstbetrieben lediglich 5,7% der Leiharbeitskräfte, in Großbetrieben hingegen 37,3%. Auch der Anteil der Leiharbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten je Betriebsgrößenklasse steigt mit wachsender Beschäftigtenzahl stetig an. So betrug er bei Kleinstbetrieben nur 0,3%, bei Großbetrieben hingegen 1,6%. Diese Zunahme der Bedeutung von Leiharbeitskräften mit wachsender Beschäftigtenzahl schlägt sich auch in der durchschnittlichen Zahl an Leiharbeitskräften pro Betrieb nieder. Wurden in Kleinstbetrieben lediglich durchschnittlich 1,5 Leiharbeitskräfte beschäftigt, waren es in Großbetrieben 30,9.

Tabelle 13: Leiharbeitskräfte in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen

Beschäftigte	Leiharbeitskräfte absolut	Anteil an den gesamten Leiharbeitskräften in %	Gesamtbeschäftigte	Anteil der Leiharbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten in %	Durchschnittl. pro Betrieb beschäftigte Leiharbeitskräfte
1 bis 9	900	5,7	326.000	0,3	1,5
10 bis 49	3.600	21,7	409.000	0,9	5,0
50 bis 249	5.800	35,3	393.000	1,5	7,4
250 u. mehr	6.100	37,3	390.000	1,6	30,9

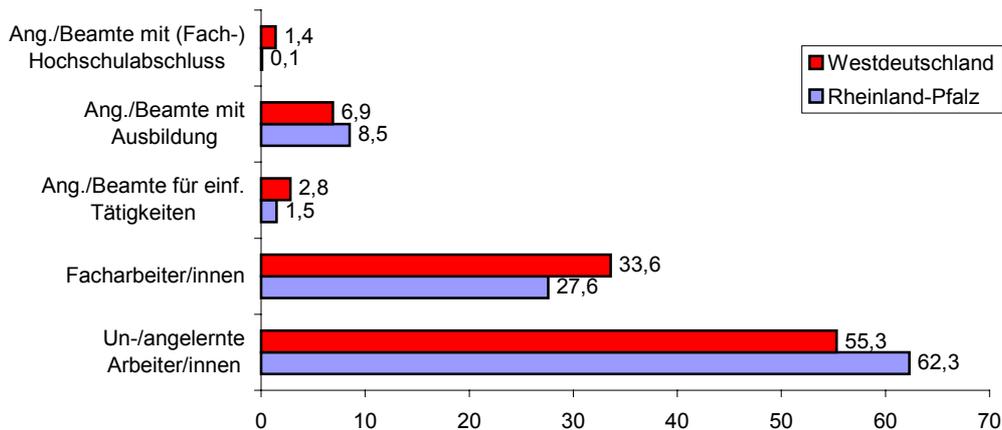
Bezüglich des Einsatzes von Leiharbeitskräften lassen sich anhand des IAB-Betriebspanels einige weitere Rahmendaten festmachen. So zeigt sich, dass etwa 92% der Leiharbeitskräfte, die während des ersten Halbjahres 2003 in Rheinland-Pfalz beschäftigt wurden, durch kommerzielle Leiharbeitsfirmen vermittelt wurden. Etwa 6% kamen von nicht primär gewinnorientierten Verleihern wie z.B. Arbeitskräftepools und etwa 2% von sonstigen Verleihern. In Westdeutschland zeichnet sich ein ähnliches Bild ab, nur dass hier die Rollen der sonstigen und die der nicht-gewinnorientierten Verleiher vertauscht sind.

Graphik 63: Leiharbeitskräfte nach Verleihform, Basis: Betriebe, die Leiharbeitskräfte beschäftigt haben, Angaben in Prozent der Leiharbeitskräfte



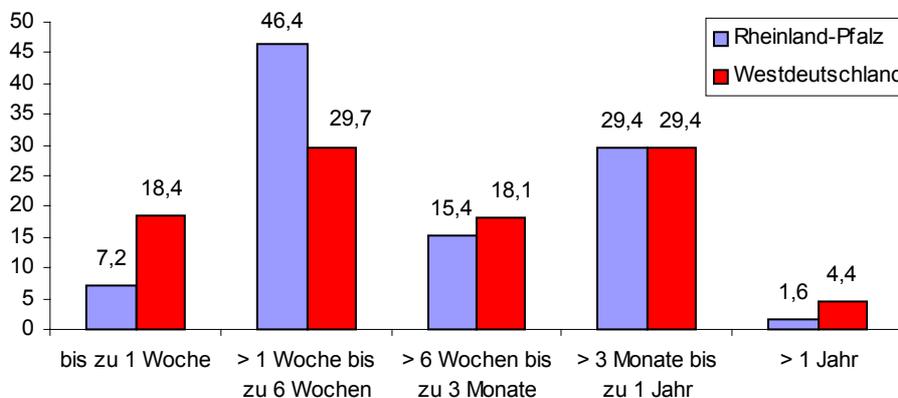
Neben der Verleihform gibt das IAB-Betriebspanel auch Aufschluss darüber, über welche Qualifikation die eingesetzten Leiharbeitskräfte verfügen. Es zeigt sich, dass die deutliche Mehrheit der Leiharbeitskräfte zur Gruppe der un-/angelernten Arbeiter/innen gehört. Rund 64% aller in Rheinland-Pfalz eingesetzten Leiharbeitskräfte waren Geringerqualifizierte, etwa 28% Facharbeiter/innen und nur knapp 9% qualifizierte Angestellte/Beamte. In Westdeutschland war hingegen der Anteil der Geringerqualifizierten an den Leiharbeitskräften etwas niedriger, überwogen die Höherqualifizierten jedoch ebenfalls deutlich.

Graphik 64: Leiharbeitskräfte nach Qualifikationsgruppen, Angaben in Prozent an allen Leiharbeitskräften



Auch die Einsatzdauer der Leiharbeitskräfte differiert etwas zwischen Rheinland-Pfalz und Westdeutschland. In Rheinland-Pfalz wurde der größte Anteil der im ersten Halbjahr beschäftigten Leiharbeitskräfte für einen Zeitraum von über einer bis unter sechs Wochen eingesetzt (46,4%). Etwa 29% waren zwischen drei Monaten und einem Jahr beschäftigt. Länger als ein Jahr bzw. nur bis zu einer Woche wurden Leiharbeitskräfte in Rheinland-Pfalz jedoch vergleichsweise selten eingesetzt. In Westdeutschland hingegen wurden Leiharbeitskräfte vermehrt auch für sehr kurze Einsatzfristen (bis zu einer Woche) herangezogen (18,4%).

Graphik 65: Einsatzdauer der Leiharbeitskräfte, Angaben in Prozent an allen Leiharbeitskräften

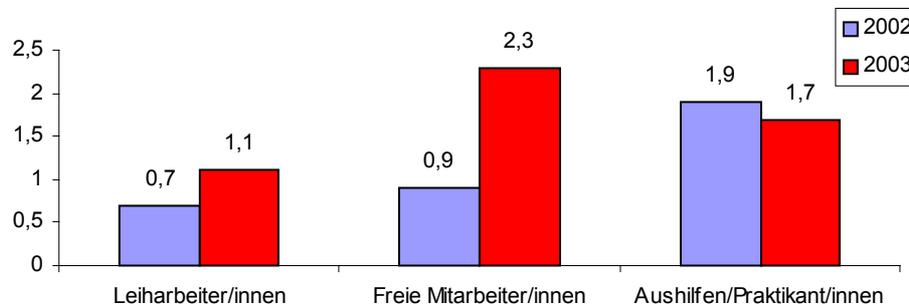


5.2.5 Sonstige externe Arbeitskräfte

Weiterhin wurde im IAB-Betriebspanel 2003 nach der Zahl der Aushilfen und Praktikant/innen sowie nach der der freien Mitarbeiter/innen gefragt. Demnach waren in Rheinland-Pfalz zum 30.06.2003 in 13% aller Betriebe Aushilfen und/oder Praktikant/innen beschäftigt (Westdeutschland 15%). In nur etwa 3% der Unternehmen waren freie Mitarbeiter/innen im Rahmen von Werk- oder Dienstverträgen tätig (Westdeutschland 5%). Die Zahl der Aushilfen und/oder Praktikant/innen belief sich dabei auf 35.000 (2002: 29.000), die der freien Mitarbeiter/innen auf 26.000 (2002: 14.000). Damit lässt sich zwar insgesamt zwischen

2002 und 2003 ein relativ starker Anstieg der Beschäftigung sonstiger externer Arbeitskräfte feststellen. Die Bedeutung dieser Beschäftigungsformen ist jedoch im Vergleich zur Zahl der Gesamtbeschäftigten weiterhin eher gering. Ihr Anteil an allen Arbeitskräften lag 2003 bei lediglich 4%.

Graphik 66: Sonstige externe Arbeitskräfte in Rheinland-Pfalz 2002 bis 2003, Angaben in Prozent



5.2.6 Befristete Beschäftigung

Laut IAB-Betriebspanel waren etwa 37% aller Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2003 in Rheinland-Pfalz über einen befristeten Arbeitsvertrag geregelt. Insgesamt befanden sich zum 30.06.2003 etwa 64.000 Beschäftigte in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Damit ist die Zahl der befristet Beschäftigten in Rheinland-Pfalz gegenüber der Jahresmitte 2002 um etwa 10.000 Arbeitskräfte gesunken (2002: 65.000). Der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse an allen Arbeitskräften ist damit von 4,3% in 2002 auf 4,2% in 2003 zurückgegangen. Damit liegt Rheinland-Pfalz deutlich unter dem westdeutschen Mittel (Westdeutschland 4,8%). Frauen sind mit 51% überdurchschnittlich von der Befristung betroffen (2002: 61%).

Eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen ist aufgrund der geringen Fallzahlen nicht möglich. Als Tendenzaussage lässt sich jedoch festhalten, dass die meisten befristeten Beschäftigungsverhältnisse im Dienstleistungssektor bestanden, gefolgt vom Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck. Im Bereich Handel und Reparatur spielte Befristung hingegen eine äußerst untergeordnete Rolle. Außerdem scheint ein enger Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Befristung zu bestehen: Mit zunehmender Betriebsgrößenklasse stieg sowohl die absolute Zahl der befristeten Arbeitskräfte als auch ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten deutlich an.

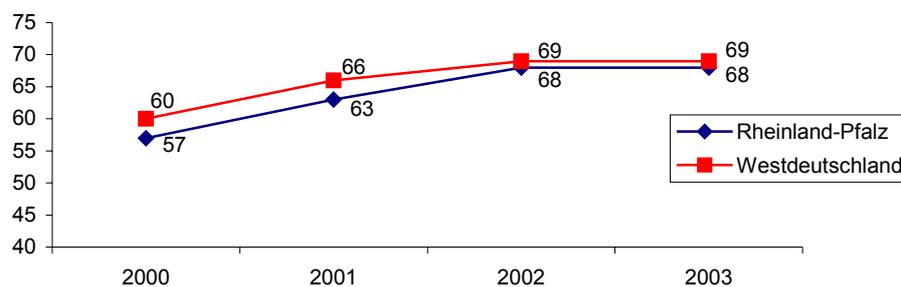
5.2.7 Teilzeitbeschäftigung

Die dem IAB-Betriebspanel zugrunde liegende Definition von Teilzeitarbeit bezeichnet alle diejenigen Beschäftigten als Teilzeitarbeitskräfte, deren Arbeitszeit unter der betrieblich vereinbarten Arbeitszeit liegt. Dabei spielt es keine Rolle, ob diese Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind oder nicht. Damit sind die Zahlen des IAB-Betriebspanels nicht mit denen der offiziellen Statistik der Bundesagentur für Arbeit vergleichbar. Dort werden nur jene Beschäftigten als Teilzeitarbeitskräfte eingestuft, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und 15 oder mehr Wochenstunden, aber weniger als die volle tarifliche Stundenzahl arbeiten. Arbeitskräfte, die weniger als 15 Wochenstunden beschäftigt sind, werden

demnach in der amtlichen Statistik der Bundesagentur nicht zu den Teilzeitkräften gezählt. Im Betriebspanel fließen sie jedoch in die Betrachtung mit ein, weshalb die Zahlen von der amtlichen Statistik abweichen (können).

Gemäß der Definition des IAB-Betriebspanels beschäftigten etwa 68% der rheinland-pfälzischen Betriebe im 1. Halbjahr 2003 Teilzeitarbeitskräfte (Westdeutschland 69%). Es zeigt sich, dass Teilzeitarbeit über die Jahre hinweg für die Betriebe an Bedeutung gewonnen hat: 2000 setzten lediglich 57% der rheinland-pfälzischen Betriebe Teilzeitarbeitskräfte ein, 2001 waren es bereits 63% und seit 2002 ist die Quote mit 68% konstant. Die gleiche Entwicklung zeigt sich auch in Westdeutschland.

Graphik 67: Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung im Jahresverlauf, Angaben in Prozent

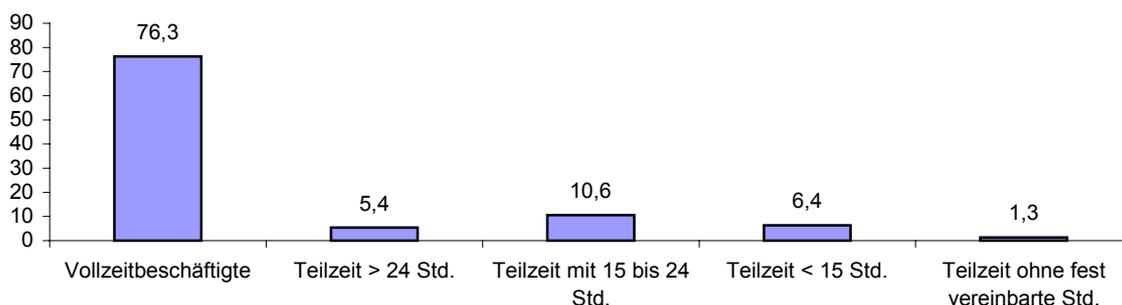


Die Anzahl der Teilzeitkräfte belief sich Mitte 2003 insgesamt auf ca. 353.000. Gemessen an den Gesamtbeschäftigten entspricht dies einem Anteil von rund 23% und damit exakt dem Wert des Vorjahres. Von den Teilzeitbeschäftigten waren etwa 291.000 Frauen, was einer Frauenquote an den Teilzeitkräften von etwa 82,5% gleichkommt. Damit ist sie im Vergleich zum Vorjahr um etwa 3,5 Prozentpunkte gesunken und damit ungefähr auf dem Niveau von 2001.

Durchschnittlich waren pro Betrieb, der Teilzeitkräfte beschäftigt, etwa fünf Mitarbeiter/innen in dieser Form der Erwerbsarbeit zu finden (2002 ebenfalls 5; 2001: 4,8). Davon entfielen 4,2 Stellen auf Frauen (2002: 4,3; 2001: 4,1). Damit lag Rheinland-Pfalz etwas hinter Westdeutschland zurück: In den alten Bundesländern wurden im Schnitt 5,5 Teilzeitstellen pro Betrieb besetzt, davon 4,5 mit Frauen. Bezüglich der Stellenanzahl für Teilzeitarbeitskräfte lässt sich somit weder für Rheinland-Pfalz noch für Westdeutschland ein gravierender Unterschied zu den Vorjahren ausmachen. Es ist jedoch zu beachten, dass der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, über die Jahre deutlich angestiegen ist und entsprechend auch mehr Stellen für Teilzeitarbeitskräfte geschaffen wurden. Wie bereits erwähnt blieb jedoch trotz der Zunahme der Teilzeitstellen das Verhältnis von weiblichen zu männlichen Teilzeitkräften relativ konstant: Teilzeit ist und bleibt eine Domäne der Frauen.

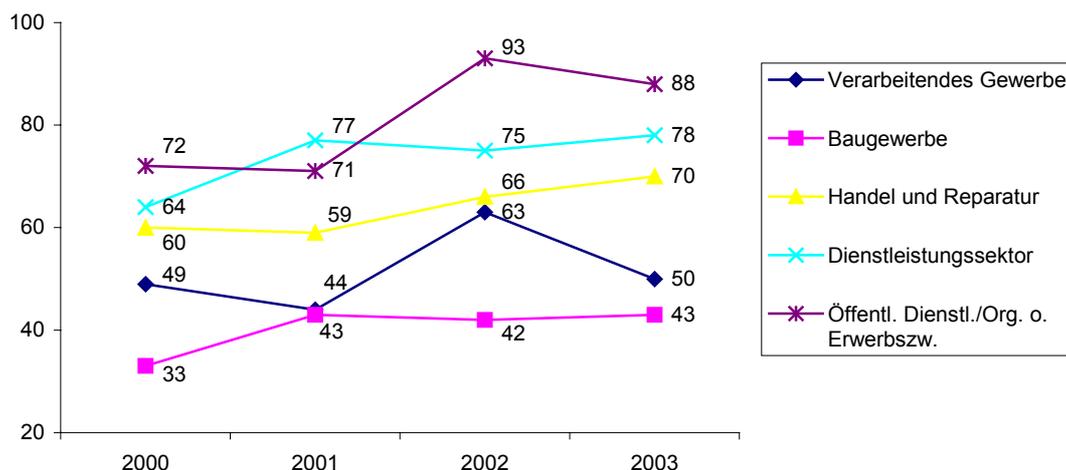
Zur näheren Differenzierung der Teilzeitstellen bietet sich eine Betrachtung nach den vereinbarten Arbeitsstunden an. Dabei ist allen Wirtschaftszweigen gemein, dass Teilzeitbeschäftigung ohne fest vereinbarte Stunden eine untergeordnete Rolle spielt. Wenn Teilzeit genutzt wurde, dann überwiegend mit einer Wochenarbeitszeit von 15 bis 24 Stunden, gefolgt von einer Wochenarbeitszeit von unter 15 Stunden. Das gilt über alle Betriebsgrößenklassen und Sektoren hinweg. Außerdem lassen sich im Vergleich zum Vorjahr und zu Westdeutschland keine Unterschiede feststellen.

Graphik 68: Beschäftigte nach Voll- und Teilzeit, Angaben in Prozent aller Beschäftigten



Der Anteil der Betriebe, die Teilzeitarbeitskräfte beschäftigen, variiert sektoral zum Teil erheblich. Die folgende Graphik zeigt zudem, dass innerhalb der einzelnen Branchen über die Jahre hinweg deutliche Schwankungen bezüglich des Einsatzes dieses Flexibilisierungsinstrumentes bestanden. So lässt sich zum Beispiel feststellen, dass die Betriebe des Baugewerbes durchgängig am seltensten Teilzeitarbeitskräfte beschäftigen. Hingegen nahm der Anteil der Betriebe des Öffentlichen Sektors, die Teilzeitarbeitsplätze anbieten, von 2000 bis 2002 um 21 Prozentpunkte auf 93% zu, um in 2003 wieder um fünf Prozentpunkte auf 88% zu sinken. Damit ist dieser Sektor derjenige, in dem anteilig die meisten Betriebe Teilzeitkräfte beschäftigen. Auch überdurchschnittlich häufig sind in Betrieben des Dienstleistungssektors sowie des Bereichs Handel und Reparatur Teilzeitkräfte vorhanden. Auffällig ist zudem die Entwicklung im Verarbeitenden Gewerbe. Sie ähnelt in ihrem Verlauf sehr stark derjenigen des Bereichs Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck, jedoch auf deutlich niedrigerem Niveau. Worauf dies zurückzuführen ist, lässt sich anhand der Daten nicht beantworten. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, über die Jahre hinweg in fast allen Sektoren angestiegen ist.

Graphik 69: Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor

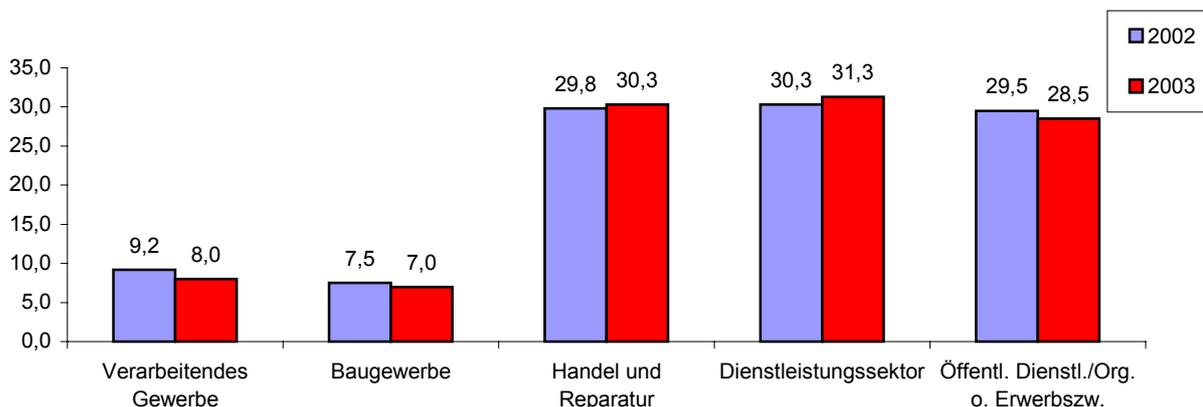


* hohe Fehlertoleranzen im Baugewerbe und im Bereich Öffentl. Dienstl./Org. o. Erwerbszw. aufgrund geringer Fallzahlen.

Auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten des jeweiligen Sektors unterscheidet sich zum Teil deutlich. Während im Baugewerbe der Anteil der Teilzeitbeschäftigten lediglich 7% betrug, arbeiteten – gemessen an allen Beschäftigten der jeweiligen

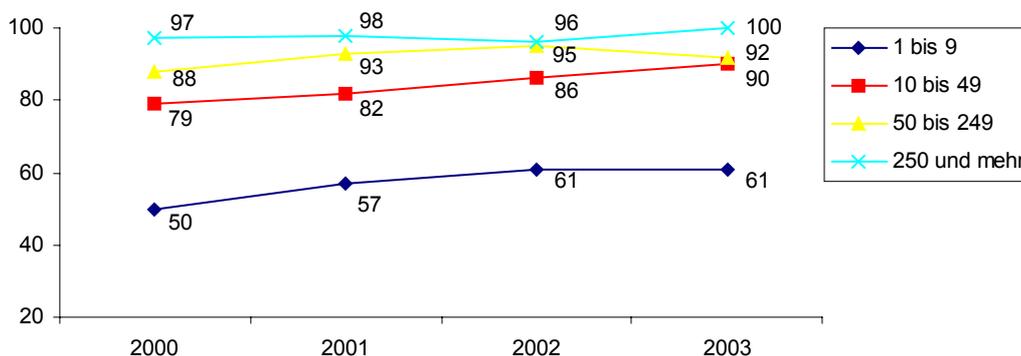
Branche – mit Abstand die meisten Teilzeitkräfte in der Dienstleistungsbranche (31,3%). Vergleicht man dies mit den Vorjahreszahlen zeigt sich, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Wirtschaftszweigen im Vergleich zu 2002 sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Westdeutschland relativ konstant geblieben ist. Das lässt darauf schließen, dass Teilzeitbeschäftigung nur in geringem Maße dazu genutzt wird, um sich betrieblichen und konjunkturellen Schwankungen anzupassen.

Graphik 70: Teilzeitarbeitskräfte nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten je Sektor



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen erhöht sich erwartungsgemäß der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, mit zunehmender Anzahl der Beschäftigten. So fanden sich 2003 in allen rheinland-pfälzischen Großbetrieben Teilzeitarbeitskräfte, jedoch nur in 61% der Kleinbetriebe. Diese Tendenz lässt sich auch für die Jahre 2000 bis 2002 feststellen. Generell lässt sich jedoch über fast alle Betriebsgrößenklassen eine Zunahme des Anteils der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften ausmachen.

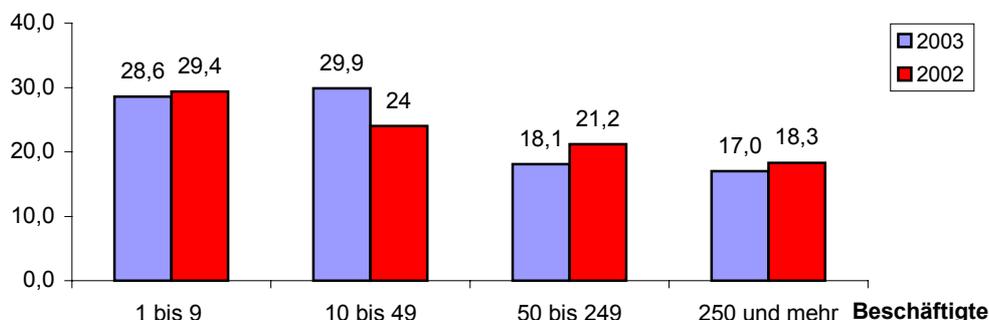
Graphik 71: Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse



Mit zunehmender Betriebsgröße sank jedoch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten leicht. Wie der folgenden Graphik zu entnehmen ist, lag der Teilzeitanteil an allen Beschäftigten in Kleinbetrieben bei etwa 29%, in Großbetrieben hingegen nur bei ca. 17%. Im Vergleich zum Vorjahr ist damit der Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten in den Betrieben aller Größenklassen außer den Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten relativ konstant geblieben. In den Kleinbetrieben ist der Anteil der Teilzeit-

kräfte an allen Beschäftigten um etwa 6 Prozentpunkte zurückgegangen. Die vermehrte Präsenz von Teilzeitkräften in Kleinstbetrieben lässt sich möglicherweise dadurch erklären, dass gerade kleinere Betriebe stark konjunktur reagibel sind und durch den Einsatz von Teilzeitarbeitskräften besser auf wirtschaftliche Schwankungen reagieren können. Wobei zu betonen ist, dass der Einsatz von Teilzeitkräften nicht nur ein konjunkturelles Instrument ist.

Graphik 72: Teilzeitarbeitskräfte nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten je Größenklasse



5.3 Überstunden

Auch Überstunden sind als (internes) Flexibilitätsinstrument der Betriebe anzusehen. Je nach Auslastung können Betriebe Überstunden dafür nutzen, die individuelle Arbeitszeit an die betrieblichen Bedürfnisse anzupassen. Problematisch ist jedoch, dass der exakte Umfang dieses Instruments objektiv nur schwer festlegbar ist.

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wurden 2002 in etwa 32% der rheinland-pfälzischen Betriebe Überstunden geleistet. Damit liegt Rheinland-Pfalz deutlich hinter Westdeutschland zurück. Hier wurde von etwa 43% der Betriebe auf Überstunden zurückgegriffen. Auch verglichen mit den Vorjahren wurden im Jahr 2002 Überstunden in rheinland-pfälzischen Betrieben deutlich seltener eingesetzt (2001: 40%; 2000: 40%). Das lässt sich möglicherweise zum Teil darauf zurückführen, dass 2003 in Rheinland-Pfalz – gemessen an den Gesamtbeschäftigten – anteilig mehr Arbeitskräfte eingestellt wurden als im letzten Jahr. (2003: 5,2%; 2002: 4,8%).

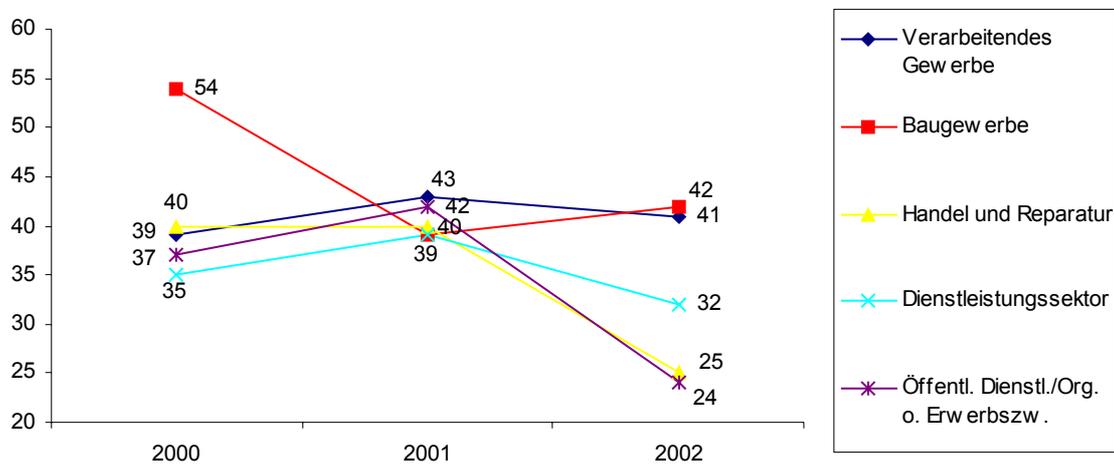
5.3.1 Überstunden nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Die höchsten Anteile an Betrieben mit Überstunden fanden sich 2003 sektoral betrachtet im Baugewerbe (42%) sowie dem Verarbeitenden Gewerbe (41%). Unterdurchschnittlich häufig wurden hingegen im Öffentlichen Sektor (24%) sowie im Bereich Handel und Reparatur Überstunden geleistet (25%).

Wie die folgende Graphik zeigt, sind über die Jahre hinweg deutliche branchenspezifische Unterschiede bezüglich des Einsatzes von Überstunden auszumachen. Sehr stark zeigt sich das am Baugewerbe: Wurden 2000 noch von über der Hälfte der Betriebe Überstunden eingesetzt, sank der Anteil der Betriebe im Jahr 2001 auf 39%, um 2002 wieder leicht auf 42% anzusteigen. Ähnlich gravierende Veränderungen, wenn auch mit einem ganz anderen Ver-

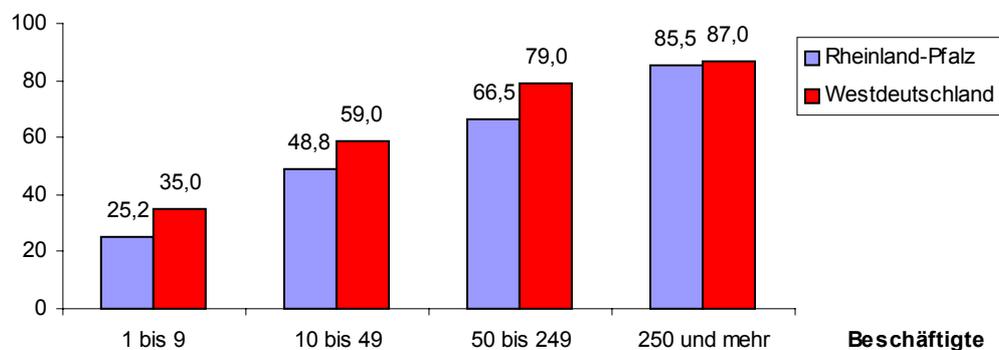
lauf, zeigen sich in den Bereichen Handel und Reparatur sowie den Öffentlichen Dienstleistungen/ Organisationen ohne Erwerbszweck. Das legt die Vermutung nahe, dass Überstunden in diesen Branchen tatsächlich als Flexibilisierungsinstrument genutzt wurden und sich der Einsatz derselben an den konjunkturellen und wirtschaftlichen Schwankungen ausrichtet.

Graphik 73: *Betriebe, in den Überstunden geleistet wurden, nach Wirtschaftszweigen im Jahresvergleich, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor*



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich deutlich, dass mit zunehmender Beschäftigtenzahl der Anteil der Betriebe mit Überstunden steigt: Das gilt sowohl für Rheinland-Pfalz als auch für Westdeutschland und bei Betrachtung über die letzten Jahre hinweg.

Graphik 74: *Betriebe, in denen im Jahr 2002 Überstunden geleistet wurden, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse*

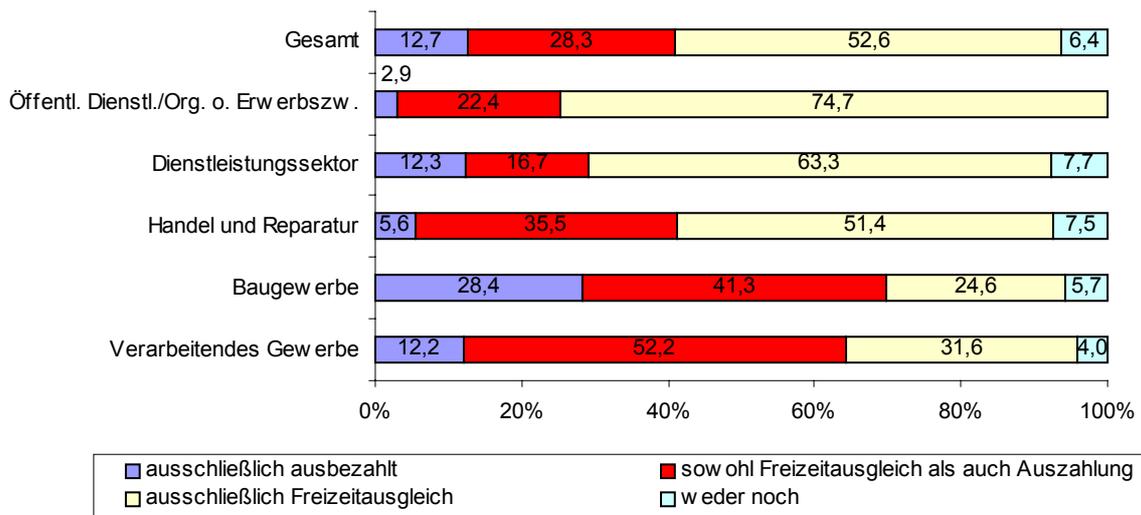


5.3.2 Ausgleich der Überstunden

Der Überstundenausgleich erfolgte in Rheinland-Pfalz primär durch Zeitausgleich. Etwa 53% der Betriebe gaben an, dass Überstunden ausschließlich auf diese Weise ausgeglichen werden. Etwa 13% der Unternehmen zahlten sie generell aus, 28% nutzten beide Ausgleicharten und ca. 6% gaben an, weder Freizeit noch Bezahlung als Ausgleich anzubieten. Damit ist die Art des Ausgleichs über die Jahre hinweg in Rheinland-Pfalz stabil geblieben und entspricht zudem tendenziell der Verteilung in Westdeutschland.

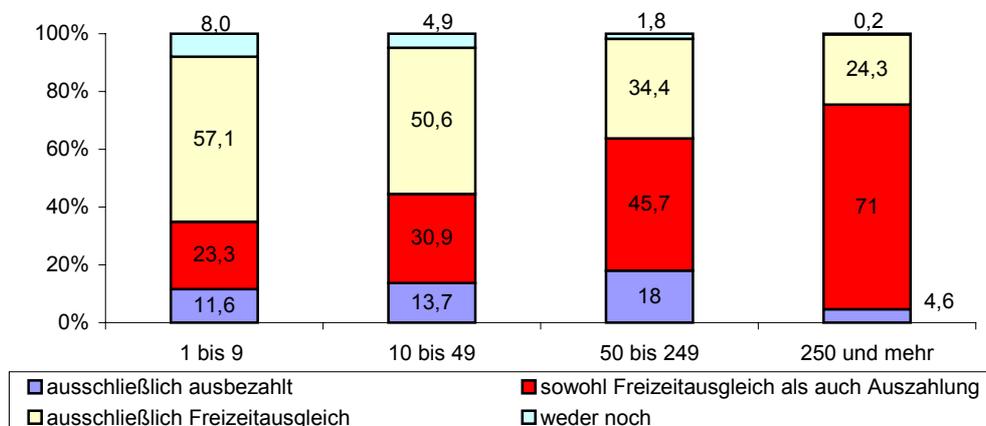
Der Ausgleich der Überstunden wird jedoch in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich gehandhabt: Auszahlungen wurden vor allem im Baugewerbe gewährt (28%), im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck, der Dienstleistungsbranche sowie in Handel und Reparatur dominierte hingegen eindeutig der Freizeitausgleich. Das lässt sich zum Teil dadurch erklären, dass gerade in diesen Sektoren relativ häufig Gleitzeitkonten vorhanden sind, auf denen angefallene Überstunden verbucht werden und somit gar nicht zum direkten Ausgleich anfallen.

Graphik 75: *Ausgleich der Überstunden nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe je Sektor, in denen Überstunden geleistet wurden*



Mit zunehmender Betriebsgröße nahm der Anteil der Betriebe, die Überstunden ausschließlich durch Freizeitausgleich vergüten, deutlich ab. In etwa gleichem Maße stieg der Anteil der Unternehmen, die sowohl Freizeitausgleich als auch Auszahlung als Ausgleichsmöglichkeit anbieten.

Graphik 76: *Ausgleich der Überstunden nach Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe je Größenklasse, in denen Überstunden geleistet wurden*



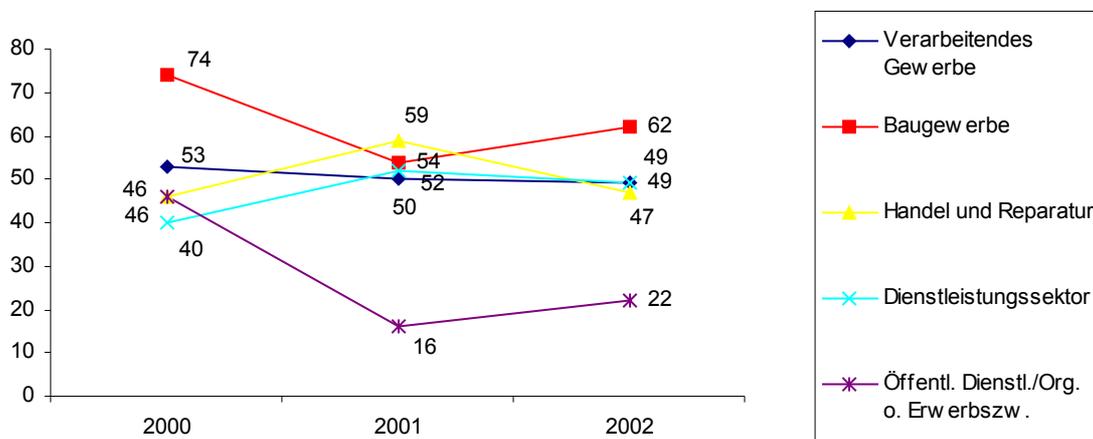
Mit Freizeit ausgeglichene Überstunden („transitorische“ Überstunden) bieten längerfristig kein zusätzliches Beschäftigungspotenzial und führen im Durchschnitt nicht zu einer Erhöhung der Arbeitszeit. Aus diesem Grund werden bei der Betrachtung, wie viele Beschäftigte von Überstunden betroffen waren, lediglich die Betriebe einbezogen, in denen Überstunden finanziell ausgeglichen wurden.

In Rheinland-Pfalz leisteten im Jahr 2002 etwa 51% der Beschäftigten ausbezahlte Überstunden, was etwa 6 Prozentpunkte über dem westdeutschen Durchschnitt lag. Das lässt sich durch die traditionelle Unternehmensstruktur der überdurchschnittlich vielen Kleinst- und Kleinbetriebe in Rheinland-Pfalz begründen. Differenziert nach Betriebsgröße lässt sich nämlich feststellen, dass der Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden mit steigender Betriebsgröße tendenziell eher abnimmt: Bei Kleinstbetrieben lag er bei 67%, bei Großbetrieben hingegen nur noch bei 25%.

Auch sektoral betrachtet zeigen sich deutliche Unterschiede: Den geringsten Anteil an Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden hatte 2002 der Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck (22%), den höchsten das Baugewerbe (62%).

Über die Jahre hinweg zeigt sich, dass nicht nur der Anteil der Betriebe, die Überstunden einsetzen, variiert, sondern vielmehr auch der Anteil der Beschäftigten, die Überstunden leisten, an den Gesamtbeschäftigten. Besonders deutliche Veränderungen zeigen sich im Öffentlichen Sektor sowie im Baugewerbe. Das Verarbeitende Gewerbe stellt sich hingegen relativ konstant dar.

Graphik 77: Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden nach Branchen, Angaben in Prozent der Gesamtbeschäftigten je Sektor



5.4 Kurzarbeit

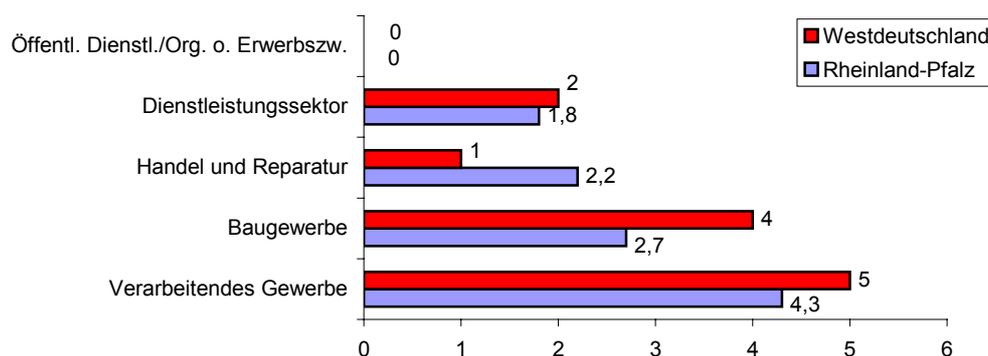
Ein weiteres Flexibilisierungsinstrument ist die Kurzarbeit. Kurzarbeit heißt, dass die betriebliche Arbeitszeit für einen oder mehrere Monate reduziert bei gleichzeitiger Absenkung des Entgelts. Ziel der Kurzarbeit ist es dabei, Entlassungen zu vermeiden.

Sowohl rheinland-pfälzische als auch westdeutsche Betriebe setzten Kurzarbeit nur sehr selten ein. So gaben lediglich 2% der Unternehmen in Rheinland-Pfalz an, dass es im 1. Halbjahr 2003 bei ihnen Kurzarbeit gab (Westdeutschland ebenfalls 2%). Sektoral betrachtet

zeigt sich, dass Kurzarbeit im Produzierenden Gewerbe häufiger eingesetzt wurde als im Dienstleistungsbereich. Das gilt sowohl für Rheinland-Pfalz als auch die alten Bundesländer. Differenziert nach Betriebsgrößenklassen ergaben sich keine gravierenden Unterschiede bzw. Abweichungen vom Durchschnitt bezüglich des Einsatzes von Kurzarbeit.

Insgesamt waren – nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels – in Rheinland-Pfalz etwa 18.700 Beschäftigte von Kurzarbeit betroffen. Das entspricht etwa 1,2% der rheinland-pfälzischen Gesamtbeschäftigten.

Graphik 78: Betriebe, die Kurzarbeit einsetzten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor



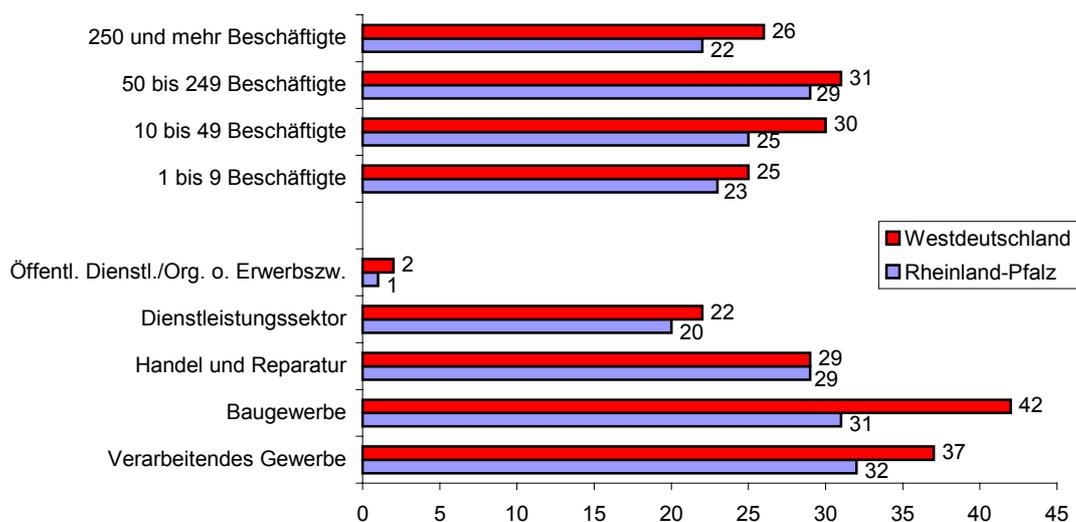
5.5 Schwankungen in der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit im Jahr 2002

Eine mögliche Ursache für den Einsatz der genannten Flexibilisierungsinstrumente sind stärkere betriebliche Schwankungen in der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit. An dieser Stelle wird untersucht, ob Betriebe mit derartigen Produktionsschwankungen die dargestellten Flexibilisierungsinstrumente häufiger anwenden als solche ohne. Die Fragen nach den betriebsbedingten Schwankungen sowie den Strategien zu ihrer Bewältigung beziehen sich auf das zum Befragungszeitpunkt abgelaufene Geschäftsjahr 2002.

Zunächst ein Überblick: Etwa 23% der rheinland-pfälzischen Betriebe gaben an, stärkeren Schwankungen bei der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit zu unterliegen (Westdeutschland 27%). Ein Schwerpunkt lag dabei im Verarbeitenden Gewerbe (32%) und dem Baugewerbe (31%), aber auch im Bereich Handel und Reparatur gaben 29% der Unternehmen an, derartige Schwankungen zu haben. Die geringsten Schwankungen bestanden im Öffentlichen Sektor (1%). Damit lassen sich zum Teil Unterschiede zu Westdeutschland feststellen, wie die unten stehende Graphik verdeutlicht. So war bspw. der Anteil der Betriebe mit Schwankungen in der Geschäftstätigkeit im Baugewerbe im westdeutschen Durchschnitt deutlich höher. Generell lässt sich festhalten, dass der Anteil der Unternehmen, die Schwankungen unterliegen, in den alten Bundesländern im Schnitt über dem in Rheinland-Pfalz lag.

Differenziert nach Betriebsgröße zeigten sich weniger starke Unterschiede. Sowohl in Westdeutschland als auch in Rheinland-Pfalz gaben jedoch die Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten am häufigsten an, ausgeprägten Schwankungen in der Geschäftstätigkeit zu unterliegen.

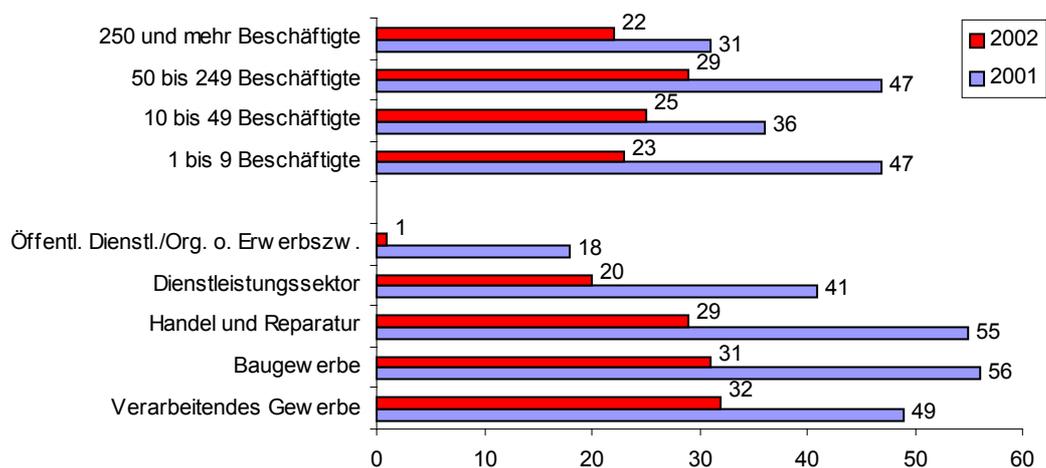
Graphik 79: Betriebe mit stärkeren Schwankungen in der Geschäftstätigkeit, Angaben in Prozent der Betriebe je Kategorie



Verglichen mit dem Vorjahr lässt sich damit sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Westdeutschland ein deutlicher Rückgang an Betrieben feststellen, die ausgeprägteren Schwankungen unterliegen. Sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Westdeutschland gaben insgesamt im Jahr 2001 etwa 47% der Unternehmen an, mit Schwankungen in der Geschäftsauslastung konfrontiert zu werden. Das entspricht einem Rückgang um 24% in Rheinland-Pfalz, in Westdeutschland um 20%. Wie untenstehende Graphik verdeutlicht, ist, verglichen mit dem Vorjahr, der Anteil der Betriebe mit Schwankungen in der Geschäftstätigkeit in allen Branchen deutlich gesunken. Am stärksten ausgeprägt sind diese Schwankungen noch immer im Verarbeitenden Gewerbe. Hier ist der Anteil der Betriebe mit unregelmäßiger Auslastung nur um 17 Prozentpunkte gesunken. In allen anderen Branchen hat sich der Anteil der Betriebe mindestens um die Hälfte reduziert.

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen ist im Vergleich zum Vorjahr der Anteil der Kleinbetriebe deutlich weniger stark von Schwankungen betroffen. Hier hat sich der Anteil der Betriebe mit unregelmäßiger Betriebsauslastung halbiert. Die geringsten Rückgänge zeigten sich bei Großbetrieben.

Graphik 80: Betriebe mit stärkeren Schwankungen in der Geschäftstätigkeit 2001 und 2002, Angaben in Prozent der Betriebe je Kategorie

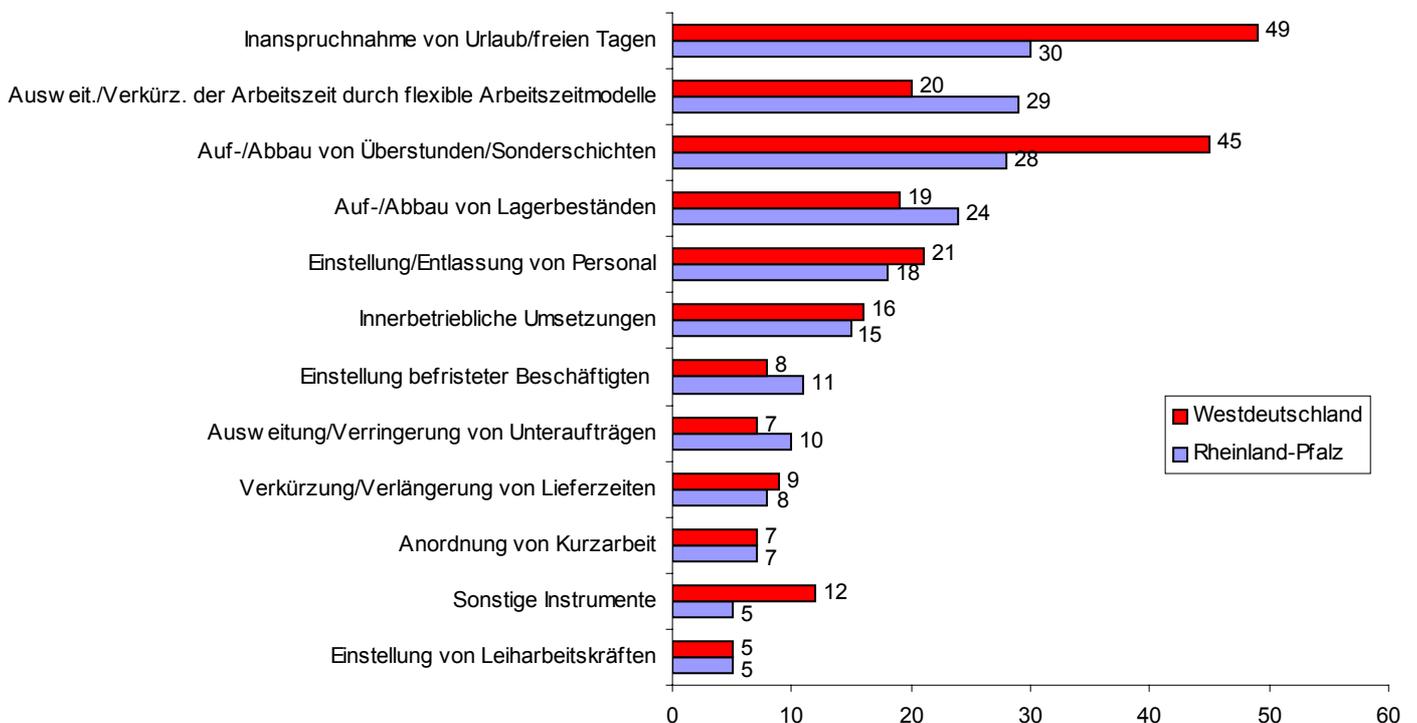


5.5.1 Betriebliche Reaktionen auf Schwankungen der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit nach Angaben der Betriebe

Die Betriebe, die vermehrt Schwankungen unterlagen, wurden darüber hinaus zu ihren Strategien und Instrumenten zum Umgang mit eben diesen befragt. Betrachtet man die folgende Graphik fällt auf, dass nach Einschätzung der Betriebe die am häufigsten verwendeten Instrumente solche der Arbeitszeitflexibilisierung sind. So gaben etwa 28% der Betriebe an, auf betriebliche Schwankungen durch den Auf- bzw. Abbau von Überstunden zu reagieren, ca. 30% nutzten die Inanspruchnahme von Urlaub bzw. freien Tagen nach hohem Arbeitsanfall und rund 29% erweiterten bzw. kürzten die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle. Weiterhin von Bedeutung im Umgang mit derartigen Schwankungen in der Auslastung war der Auf- bzw. Abbau von Lagerbeständen (24%). Etwa 18% der Betriebe griff auf Einstellung bzw. Entlassung von Personal zurück. Besondere Beschäftigungsformen wie Leih- oder Zeitarbeit spielte nur bei sehr wenigen Betrieben eine Rolle (5%).

Im Vergleich zu Westdeutschland fällt auf, dass in den alten Bundesländern die Reihenfolge der eingesetzten Instrumente zwar ähnlich ist, jedoch gerade der Auf- bzw. Abbau von Überstunden sowie die Inanspruchnahme von freien Tagen bzw. Urlaub im westdeutschen Durchschnitt deutlich stärker genutzt werden. Dafür hat in Rheinland-Pfalz die Verkürzung/Verlängerung der Arbeitszeit im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle eine größere Bedeutung.

Graphik 81: *Eingesetzte Instrumente zur Bewältigung betrieblicher Schwankungen in der Geschäftstätigkeit, Angaben in Prozent aller Betriebe mit derartigen Schwankungen, Mehrfachnennungen*



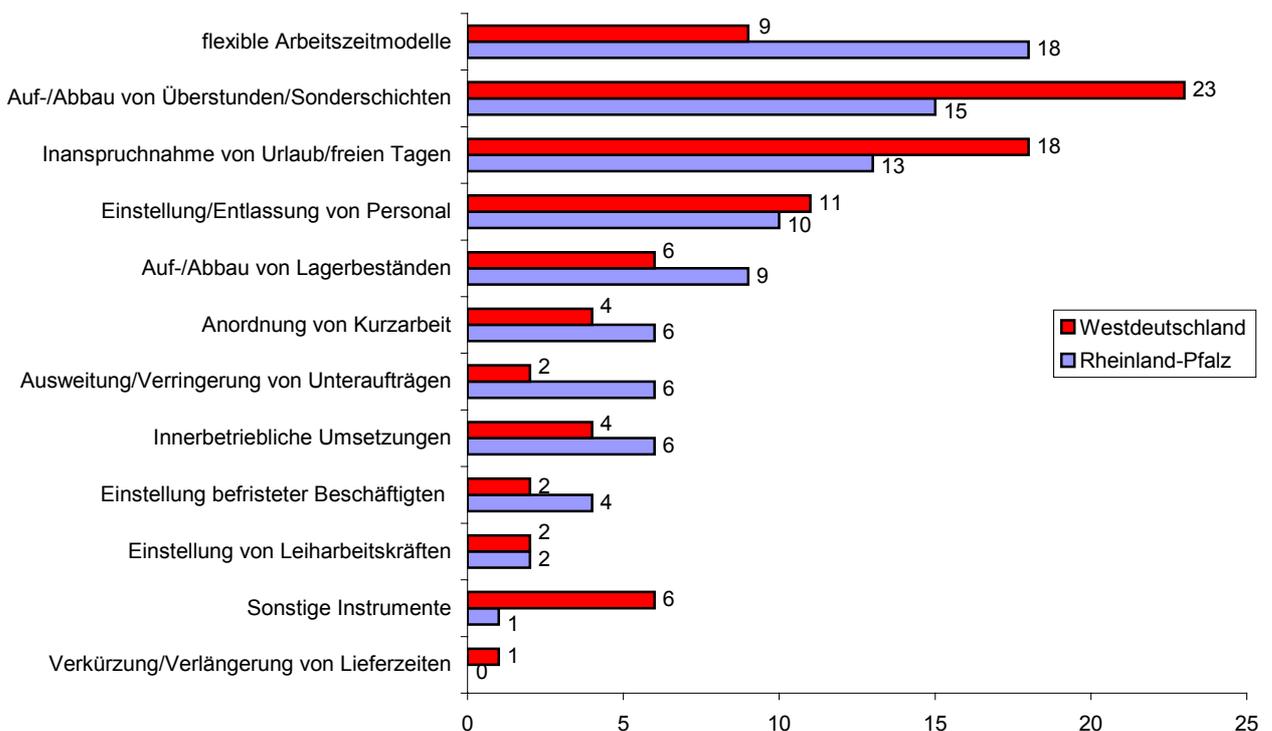
Für Rheinland-Pfalz bleibt entsprechend festzuhalten, dass nach betrieblicher Selbsteinschätzung:

- die innerbetrieblichen Flexibilitätsinstrumente deutlichen Vorrang vor externen Instrumenten haben;
- Entlassungen und Einstellungen von etwa einem Fünftel der rheinland-pfälzischen Betriebe genutzt werden und
- die in der Diskussion um die Flexibilisierung von Arbeitsmärkten häufig angeführten „besonderen“ Beschäftigungsformen wie Leiharbeit, Zeitarbeit oder Zusatzpersonal durch befristet Beschäftigte bzw. Aushilfen kaum oder gar nicht genutzt werden.

5.5.2 Bewertung der Wichtigkeit der verschiedenen Instrumente zum Umgang mit betriebsbedingten Schwankungen in der Geschäftstätigkeit

Unabhängig vom Einsatz der Flexibilisierungsinstrumente wurden die Betriebe darum gebeten einzuschätzen, welches der Instrumente für sie das wichtigste war, um die betrieblichen Schwankungen auszugleichen. Wie sich anhand der folgenden Graphik zeigt, werden die Instrumente, die nach Angabe der Betriebe primär eingesetzt wurden gleichzeitig auch als am wichtigsten erachtet. Dabei fällt auf, dass der Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle in Rheinland-Pfalz als das wichtigste Instrument eingeschätzt wird, in Westdeutschland hingegen erst auf Rang 4 rangiert. Hier dominieren vor allem der Auf- bzw. Abbau von Überstunden und die Inanspruchnahme von Urlaub bzw. freien Tagen.

Graphik 82: Reihenfolge der Wichtigkeit der Instrumente im Umgang mit betrieblichen Schwankungen, Angaben in Prozent aller Betriebe mit derartigen Schwankungen



An dieser Stelle ist zu betonen, dass es sich bei dieser Rangliste um subjektive Selbsteinschätzungen der Betriebe handelt. Ob Betriebe mit Schwankungen tatsächlich häufiger bzw. andere Flexibilisierungsinstrumente einsetzen als solche ohne ist damit noch nicht abschließend geklärt. Dafür ist es notwendig zu untersuchen, ob Betriebe mit Schwankungen in der Geschäftstätigkeit häufiger auf die oben besprochenen Flexibilisierungsinstrumente zurückgreifen als solche, die keinen unregelmäßigen Geschäftsauslastungen unterliegen. Dies wird im Folgenden anhand einer Gegenüberstellung der Betriebe mit und ohne Schwankungen in der Geschäftstätigkeit vorgenommen.

5.5.3 Gegenüberstellung von Betrieben mit und ohne betrieblichen Schwankungen bezüglich ihrer Nutzung der Flexibilisierungsinstrumente

Ausgehend von der subjektiven Aussage der Betriebe, dass Arbeitszeitflexibilisierung eine besonders häufig genutzte Strategie ist, um mit betrieblichen Schwankungen umzugehen, wird nun näher betrachtet, ob diese Betriebe tatsächlich öfter auf besondere Beschäftigungsformen zurückgreifen als solche Unternehmen, die derartigen Schwankungen nicht ausgesetzt sind. Dafür werden die Betriebe – wie bereits erwähnt – in zwei Gruppen unterteilt: Unternehmen, die stärkeren Schwankungen der Geschäftstätigkeit unterliegen und Betriebe, bei denen das nicht der Fall ist. Diese beiden Gruppen werden einander bezüglich der Häufigkeit der Nutzung von Teilzeitarbeit, Überstunden, Kurzarbeit, geringfügige Beschäftigung sowie Midi-Jobs gegenübergestellt. So kann annähernd ermittelt werden, ob tatsächlich Unterschiede in der Nutzung von flexibilisierenden Maßnahmen bestehen. Im Folgenden werden die einzelnen Instrumente jeweils gesondert betrachtet und in der nachstehenden Graphik zusammenfassend dargestellt.

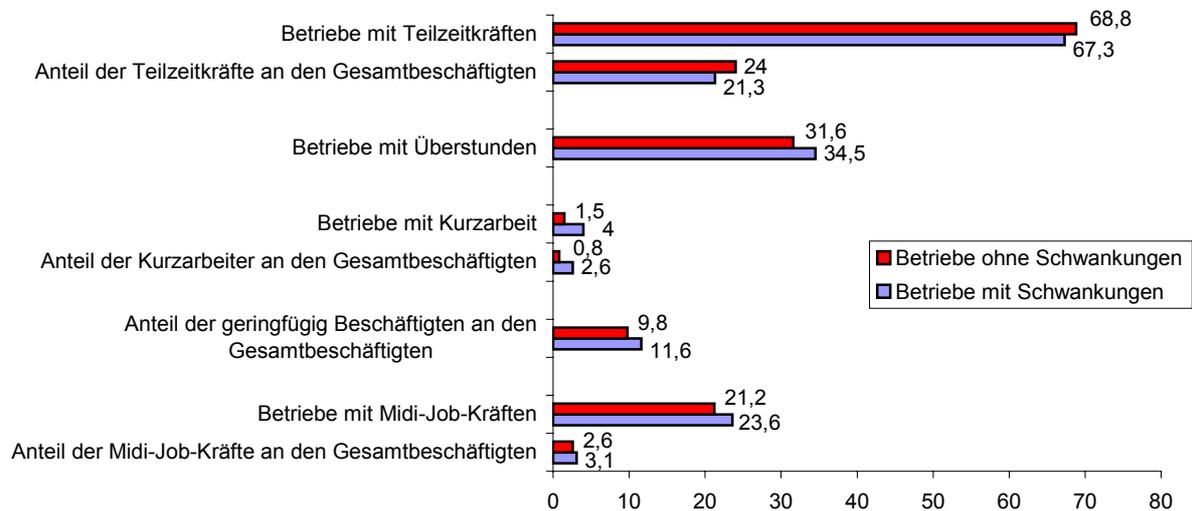
Bezüglich der Teilzeitbeschäftigung lässt sich feststellen, dass kein bedeutender Unterschied zwischen Betrieben mit Schwankungen und solchen ohne besteht. Das gilt sowohl für den Anteil der Betriebe, die Arbeitskräfte in Teilzeit beschäftigen, als auch den Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Mitarbeitern. Vielmehr lässt sich sogar festhalten, dass der Anteil der Teilzeitkräfte an den Gesamtbeschäftigten bei Unternehmen, die angaben keinen Schwankungen zu unterliegen, etwas höher ist, als bei Betrieben mit derartigen Schwankungen.

Bezüglich des Einsatzes von Überstunden zeigt sich hingegen, dass in Betrieben mit Schwankungen in der Geschäftstätigkeit anteilig etwas häufiger Überstunden geleistet werden als in Unternehmen mit regelmäßiger Betriebsauslastung. Das Gleiche gilt für den Einsatz von Kurzarbeit: Etwa 4% der Betriebe mit Schwankungen setzten im 1. Halbjahr 2003 Kurzarbeit ein, hingegen nur 1,5% der Unternehmen ohne Schwankungen. Die höhere Bedeutung dieses Flexibilisierungsinstrumentes für Betriebe mit unregelmäßiger Betriebsauslastung lässt sich auch anhand des Anteils der Kurzarbeiter/innen an den Gesamtbeschäftigten ablesen. So waren in Betrieben mit Schwankungen etwa 2,6% der Beschäftigten in Kurzarbeit, in Unternehmen ohne hingegen nur 0,8%.

Betriebe mit Schwankungen in der Geschäftstätigkeit beschäftigten anteilig an den Gesamtbeschäftigten außerdem etwas mehr geringfügig Beschäftigte (11,6%) als Unternehmen ohne Schwankungen (9,8%). Das gilt ebenso für Mitarbeiter/innen auf Midi-Job-Basis: In etwa

24% der Unternehmen mit unregelmäßiger Betriebsauslastung sind Midi-Jobber/innen beschäftigt, hingegen nur in ca. 21% der Betriebe ohne Schwankungen. Der Anteil der Midi-Jobber/innen an den Gesamtbeschäftigten ist hingegen bei beiden Gruppen ähnlich niedrig.

Graphik 83: Instrumente der Flexibilisierung bei Betrieben mit und ohne betriebliche Schwankungen, Angaben in Prozent



Es lässt sich festhalten, dass zwischen den Betrieben der beiden Gruppen zwar Unterschiede in der Nutzung besonderer Beschäftigungsverhältnisse bestehen, man jedoch nicht davon sprechen kann, dass Betriebe mit stärkeren betrieblichen Schwankungen in der Geschäftstätigkeit deutlich häufiger darauf zurückgreifen. Unternehmen mit unregelmäßiger Betriebsauslastung geben zwar selbst an, diese Instrumente zum Ausgleich der Schwankungen einzusetzen, allerdings ergab die Gegenüberstellung der beiden Betriebsgruppen – Betriebe mit Schwankungen und Betriebe ohne –, dass anhand der Daten des IAB-Betriebspanels jedoch keine gravierenden Unterschiede in der Häufigkeit des Einsatzes festzustellen sind. Bedeutenderen Einfluss auf den Einsatz der genannten Instrumente haben vielmehr die Branche sowie die Betriebsgröße der Unternehmen.

Auch wenn die Betriebe, die stärkeren Schwankungen in der Geschäftstätigkeit unterliegen, angaben, dass sie zum Ausgleich der Auslastungsschwankungen primär auf Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung zurückgreifen, ließ sich kein bedeutsamer Unterschied in der Nutzung dieser Maßnahmen gegenüber den Betrieben feststellen, die keinen Produktionsschwankungen unterliegen. Aus diesem Grund wurde untersucht, ob Unternehmen mit Schwankungen möglicherweise auch auf externe Flexibilisierungsmaßnahmen zurückgreifen wie Personalentlassungen und -einstellungen. Dafür wird die Fluktuationsrate der Beschäftigten herangezogen. Diese wird ermittelt, indem die Personalbewegungen, die sich aus den Personaleinstellungen und Personalabgängen zusammensetzen, auf die Gesamtbeschäftigten zum 30.06.2003 bezogen werden. Diese Rate liegt in Rheinland-Pfalz insgesamt bei etwa 10,3%.

Trennt man die Unternehmen wiederum in solche, die Schwankungen unterliegen, und solche ohne Auslastungsunterschiede zeigt sich, dass die Fluktuationsrate bei Betrieben mit Auslastungsschwankungen mit knapp 21% deutlich höher ist als die der Betriebe, die keinen

derartigen Schwankungen unterliegen (7,1%). Dieses Ergebnis widerspricht jedoch den Angaben der Betriebe, dass die Maßnahmen der externen Flexibilisierung eine geringere Bedeutung zum Umgang mit Schwankungen in der Geschäftstätigkeit haben als die der Arbeitszeitflexibilisierung. Dabei ist zu beachten, dass die höhere externe Flexibilität der Betriebe mit Auslastungsschwankungen auch andere Gründe haben kann als betriebsbedingte Schwankungen. Als Beispiele sind diesbezüglich technische Neuerungen und „veraltete“ Qualifikationen der Beschäftigten denkbar, die Neueinstellungen notwendig machen.

5.6 Fazit

Betrachtet man den Anteil der Normalarbeitsverhältnisse an allen gegenüber den besonderen Beschäftigungsformen lässt sich festhalten, dass etwa ein knappes Drittel aller Arbeitsverhältnisse im Rahmen von besonderen Beschäftigungsformen besteht. Mit Ausnahme der befristeten Beschäftigung sind in Rheinland-Pfalz alle im Rahmen des IAB-Betriebspanels abgefragten besonderen Beschäftigungsformen von Mitte 2002 bis Mitte 2003 absolut und relativ zur Gesamtbeschäftigtenzahl angestiegen. Die folgende Tabelle fasst nochmals die absoluten Beschäftigtenzahlen sowie den Anteil der einzelnen Beschäftigungsformen an den Gesamtbeschäftigten zusammen.

Tabelle 14: Besondere Beschäftigungsformen in Rheinland-Pfalz

Beschäftigungsform (Stand 30.06.2004)	Anzahl absolut	Anteil an den Gesamtbeschäftigten in %
Mini-Jobs (bis monatl. 400 Euro)	154.000	10,2
Midi-Jobs (> 400 bis 800 Euro monatl.)	41.000	2,7
Leiharbeiter/innen	16.000	1,1
Freie Mitarbeiter/innen	26.000	1,7
Aushilfen/Praktikant/innen	35.000	2,3
Teilzeitbeschäftigte insgesamt	353.000	23,4
davon		
> als 24Std./Woche	80.000	22,7
15 – 24 Std./Woche	158.000	44,8
< als 15 Std./Woche	96.000	27,2
Keine feste Stundenzahl	19.000	5,4
Befristet Beschäftigte	64.000	4,2

Zu einem Anstieg der Gesamtbeschäftigtenzahl hat dies jedoch nicht geführt. Ob und inwiefern die im Frühjahr 2003 in Kraft getretenen gesetzlichen Neuregelungen zwar keinen Beschäftigtenanstieg bewirkt, jedoch möglicherweise einen Rückgang der Beschäftigung verhindert haben, lässt sich anhand der Daten des IAB-Betriebspanels nicht beantworten. Es ist jedoch festzuhalten, dass den Midi-Jobs in relativ kurzer Zeit eine nicht unerhebliche Bedeutung zukam: Fast jeder vierte Betrieb in Rheinland-Pfalz beschäftigte bereits drei Monate nach der Gesetzesänderung Midi-Jobber.

Die Zahl der geringfügig Beschäftigten ist im letzten Jahr in Rheinland-Pfalz um etwa 15.000 gestiegen. Auch der Anteil der Mini-Jobber an den Gesamtbeschäftigten hat zugenommen

(2002: 9,1%; 2003: 10,1%). Ein Boom bei der geringfügigen Beschäftigung ist anhand der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels jedoch nicht zu erkennen. Aus betrieblicher Sicht sind durch die gesetzlichen Änderungen Mini-Jobs zudem etwas benachteiligt geworden, da die Pauschalabgaben zur Sozialversicherung von 21% auf 25% angestiegen sind. Obwohl Midi-Jobs hier für die Betriebe günstiger sind, scheinen sie Mini-Jobs nicht zu verdrängen.

Leiharbeit und andere externe Beschäftigungsformen sind in ihren Zahlen zwar ebenfalls angestiegen. Ihre Anteile an den Gesamtbeschäftigten bewegen sich jedoch immer noch auf einem sehr geringen Niveau. Leiharbeit konzentriert sich dabei vordringlich auf un-/angelernte Arbeiter/innen. Ihre geringe Bedeutung als Instrument betrieblicher Flexibilisierung wird nicht nur durch diese Zahlen gestützt. Vielmehr wird diese Beschäftigungsform von allen Maßnahmen zum Ausgleich betrieblicher Schwankungen mit am seltensten genutzt und als das am wenigsten bedeutsame Instrument bezeichnet.

Teilzeitarbeit hat ebenfalls leicht an Bedeutung gewonnen und erreichte mittlerweile einen Anteil von über 23% an den rheinland-pfälzischen Gesamtbeschäftigten. Lediglich die befristete Beschäftigung hatte vom 30.06.2002 bis zur Mitte des Jahres 2003 einen leichten Rückgang zu verzeichnen.

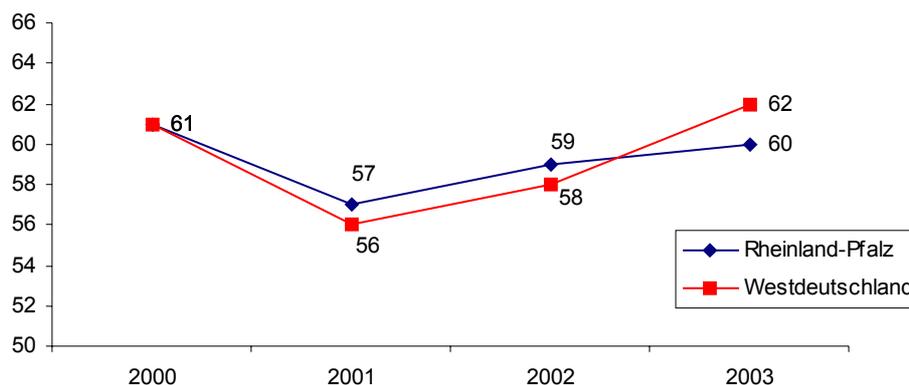
6. Betriebliche Ausbildung in Rheinland-Pfalz 2003

In diesem Kapitel wird auf die Ausbildungssituation in Rheinland-Pfalz eingegangen. Zunächst gilt es darzustellen, wie viele Betriebe in Rheinland-Pfalz über eine Ausbildungsbe-
rechtigung verfügen, wie viele von diesen tatsächlich ausbilden und welche ungenutzten Po-
tenziale in diesem Bereich bestehen. Dabei wird auch betrachtet, ob innerhalb der letzten
Jahre diesbezüglich Veränderungen feststellbar waren. Neben der Zahl der Auszubildenden
werden die erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse sowie die betrieblichen Übernahmequoten
der Absolvent/innen untersucht. Zudem ist die Frage zu beantworten, ob Betriebe, die die
gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung nicht erfüllen, zum einen über die Aussetzung
der Ausbilder-Eignungs-Verordnung seit Mai 2003 unterrichtet sind und zum anderen dar-
aufhin eine Ausbildungsberechtigung erwerben wollen.

6.1 Ausbildungsberechtigung rheinland-pfälzischer Betriebe

Damit Betriebe ausbilden dürfen, müssen sie bestimmte gesetzliche Anforderungen erfüllen.
Dazu gehören fachlich geeignete Ausbilder/innen sowie eine angemessene Ausbildungsstät-
te. Zum Befragungszeitraum verfügten in Rheinland-Pfalz etwa 58% der Betriebe selbst über
eine Ausbildungsberechtigung. Hinzu kommen rund 3%, die im Verbund mit anderen Betrie-
ben oder Einrichtungen ausbilden können. D.h. ca. 40% der rheinland-pfälzischen Unter-
nehmen dürfen nicht ausbilden. Das entspricht in etwa der anteiligen Verteilung in West-
deutschland. Über die Jahre hinweg hat sich der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberech-
tigung nur gering verändert. Nach einem Absinken der Betriebe mit Ausbildungsberechtigun-
gen sowohl in Rheinland-Pfalz als auch Westdeutschland, stieg der Anteil der ausbildungs-
berechtigten Unternehmen bis zum Jahr 2003 kontinuierlich wieder bis auf das Ausgangsni-
veau im Jahr 2000 an.

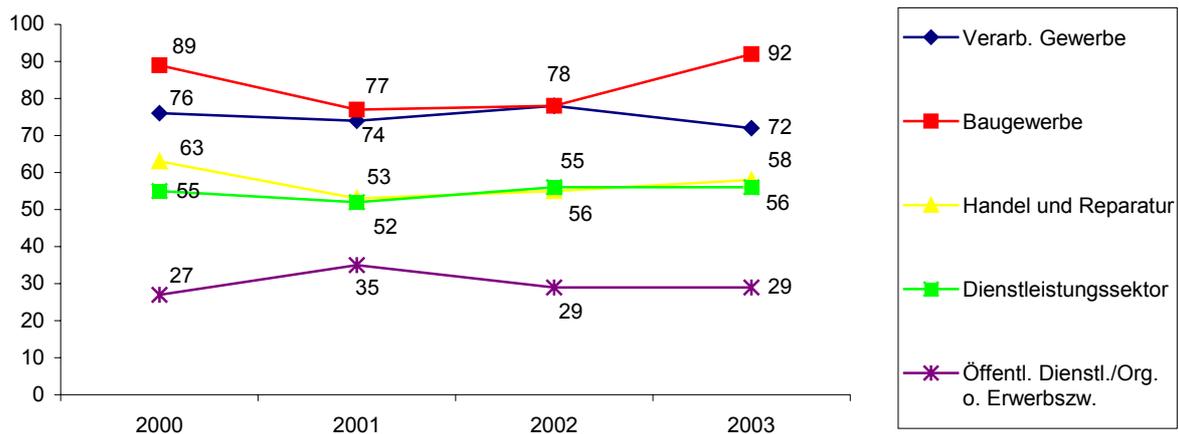
Graphik 84: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung, Angaben in Prozent an allen Betrieben



Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe mit Ausbil-
dungsberechtigung sektoral zum Teil stark schwankt. So haben rund 91% der Betriebe des
Baugewerbes eine Ausbildungsberechtigung, wohingegen im Öffentlichen Sektor nur 29%
darüber verfügen.

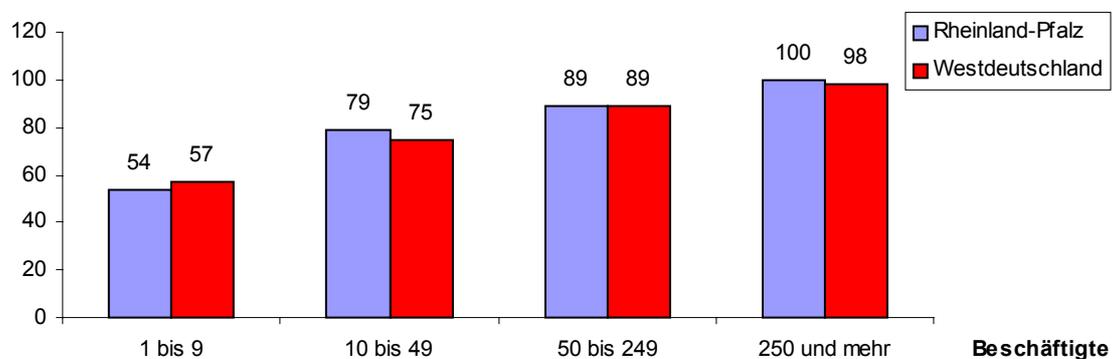
Wie die folgende Graphik zeigt, gab es über die Jahre hinweg zum Teil auch innerhalb einzelner Branchen deutliche Schwankungen bezüglich der Ausbildungsberechtigung. Tendenziell waren diese besonders stark im Baugewerbe ausgeprägt: Hier ging die der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe von 89% im Jahr 2000 auf 77% im Jahr 2001 zurück, um bis 2003 auf 92% anzusteigen. Eine andere Entwicklung findet sich hingegen im Bereich des Verarbeitenden Gewerbes sowie im Dienstleistungssektor. In diesen Branchen fanden über die Jahre nur leichte Veränderungen bezüglich der Ausbildungsberechtigung statt.

Graphik 85: Ausbildungsberechtigte Betriebe nach Branchen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor



Unterschieden nach Betriebsgröße wird deutlich, dass mit zunehmender Beschäftigtenzahl auch der Anteil der ausbildungsberechtigten Unternehmen ansteigt. So erfüllten nur etwa 54% der rheinland-pfälzischen Kleinstbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten die gesetzlichen Ausbildungsvoraussetzungen, hingegen alle Großbetriebe (Unternehmen mit 250 Beschäftigten und mehr). Diese Verteilung findet sich dergestalt auch in Westdeutschland und ist im Vergleich über die Jahre hinweg stabil. Die rheinland-pfälzische Wirtschaftsstruktur ist geprägt durch viel kleine Betriebe, was die leicht unter dem westdeutschen Durchschnitt liegende Quote an Betrieben mit Ausbildungsberechtigungen erklärt.

Graphik 86: Ausbildungsberechtigte Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse



Um Betriebe, die bisher noch keine Ausbildungsberechtigung besaßen, zur betrieblichen Erstausbildung anzureizen, wurden im Mai 2003 die gesetzlichen Voraussetzungen für die Ausbildung derart gelockert, dass die Ausbilder-Eignungs-Verordnung zunächst für die Dauer von fünf Jahren ausgesetzt wurde. Das bedeutet, die Ausbilder benötigen seitdem keine formale Kammerprüfung mehr, um als Ausbilder eingesetzt werden zu können. Die Ergebnisse der IAB-Betriebsbefragung zeigen jedoch, dass lediglich 3% der rheinland-pfälzischen Betriebe die gesetzlichen Ausbildungsvoraussetzungen deshalb erfüllen, weil die Ausbilder-Eignungs-Verordnung ausgesetzt wurde. In Westdeutschland waren es mit 7% etwas mehr.

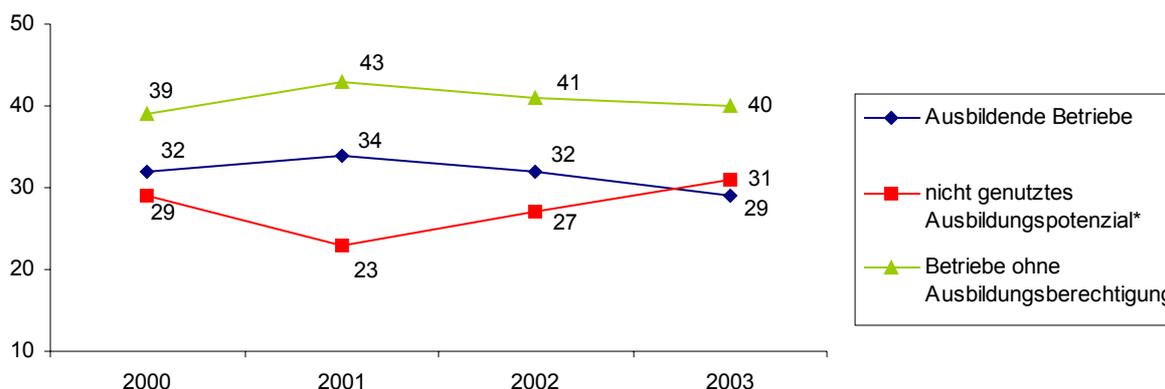
Weiterhin wurden die Betriebe, die keine Ausbildungsberechtigung besitzen, dazu befragt, ob ihnen diese Neuregelung bekannt ist. Dies bejahten nur knapp 43% der Unternehmen, die zum Befragungszeitpunkt nicht ausbilden durften. Lediglich 11% dieser Betriebe gaben an, aufgrund dieser Änderung zu planen, eine Ausbildungsberechtigung zu erwerben.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Wirkung der Aussetzung der Ausbilder-Eignungs-Verordnung auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, die im Herbst 2003 keine Ausbildungsberechtigung besaßen, bisher als eher mäßig einzustufen ist. Allerdings bleibt abzuwarten, welche Wirkungen sich längerfristig daraus ergeben.

6.2 Ausbildungsbeteiligung und nicht genutztes Ausbildungspotenzial

Im Gegensatz zur Konstanz bezüglich der Ausbildungsberechtigungen ist die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe in Rheinland-Pfalz im Vergleich zu den Vorjahren weiter rückläufig. Zum einen lag die Ausbildungsbetriebsquote (Anteil der Ausbildungsbetriebe²⁸ an allen Betrieben) nur noch bei 29% und hat damit seit 2000 den Tiefststand erreicht. Zum anderen bilden 31% aller Betriebe trotz Ausbildungsberechtigung nicht aus, was – verglichen mit den letzten Jahren – einen deutlichen Anstieg an nicht genutztem Ausbildungspotenzial bedeutet.

Graphik 87: *Ausbildungsbeteiligung und nicht genutztes Ausbildungspotenzial, Angaben in Prozent aller Betriebe*



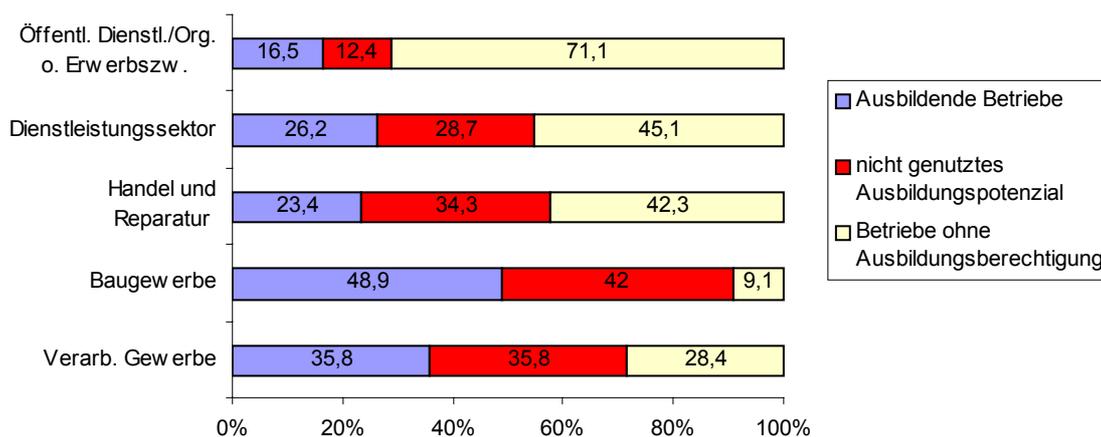
* nicht genutztes Ausbildungspotenzial = Betriebe, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden.

²⁸ „Ausbildungsbetriebe“ werden im IAB-Betriebspanel definiert als alle Betriebe, die entweder Auszubildende in ihrem Personalbestand führen oder im Befragungsjahr Abgänge von Auszubildenden zu verzeichnen hatten oder im Befragungsjahr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen haben oder das noch planen.

Zieht man ausschließlich die ausbildungsberechtigten Betriebe als Basis heran, zeigt sich der Rückgang der Ausbildungsbeteiligung noch deutlicher: Bildeten 2001 noch 61% der ausbildungsberechtigten Betriebe aus, waren es 2002 nur noch 54% und 2003 letztlich nur noch 48%. Hochgerechnet gab es zum 30.06.2004 in Rheinland-Pfalz somit rund 32.500 Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden. Gerade in dieser Gruppe besteht ein nicht unerhebliches Potenzial an bisher ungenutzten Ausbildungsplätzen.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass zwar das Baugewerbe – gemessen an der Zahl aller Betriebe in diesem Sektor – anteilig am meisten ausbildete (49% der Betriebe), allerdings in dieser Branche auch über 90% aller Unternehmen über eine Ausbildungsbe-
 rechtigung verfügten. Entsprechend fand sich hier auch das höchste ungenutzte Ausbil-
 dungspotenzial: Etwa 42% der Betriebe dieser Branche bildeten nicht aus, obwohl sie eine
 Ausbildungsberechtigung besitzen. Auch das Verarbeitende Gewerbe (36%) führte über-
 durchschnittlich häufig Ausbildungen durch, wobei auch hier das ungenutzte Ausbildungs-
 potenzial sehr hoch war (36%). In den anderen Branchen überwogen die Betriebe, die nicht
 ausbilden dürfen.

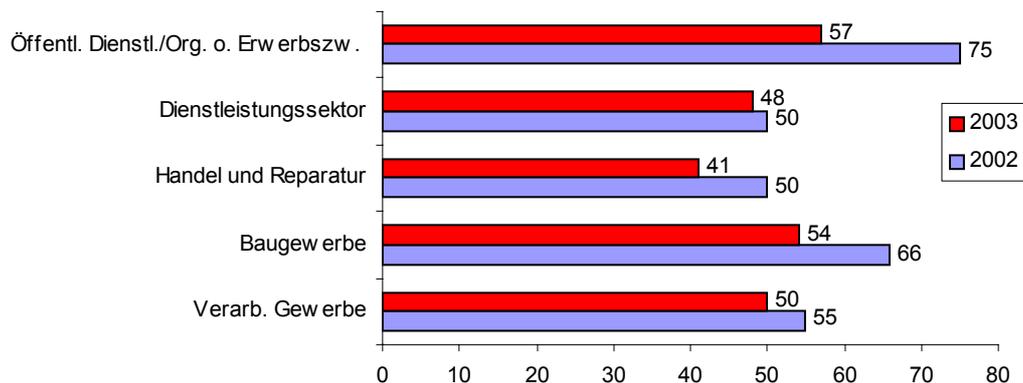
Graphik 88: Ausbildung und nicht genutztes Ausbildungspotenzial nach Branchen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor



Diese Verteilung hat sich im Vergleich zum Vorjahr etwas verändert: So ist bspw. im Öffentlichen Sektor der Anteil der ausbildenden Betriebe im Vergleich zu den Betrieben, die nicht ausbilden, um rund 6 Prozentpunkte zurückgegangen. Gleiches gilt für den Bereich Handel und Reparatur. Im Baugewerbe hingegen ist der Anteil der Betriebe, die nicht ausbilden dürfen, um ca. 13 Prozentpunkte gesunken, bei gleichzeitigem Anstieg des Anteils der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden (Anstieg: 25 Prozentpunkte).

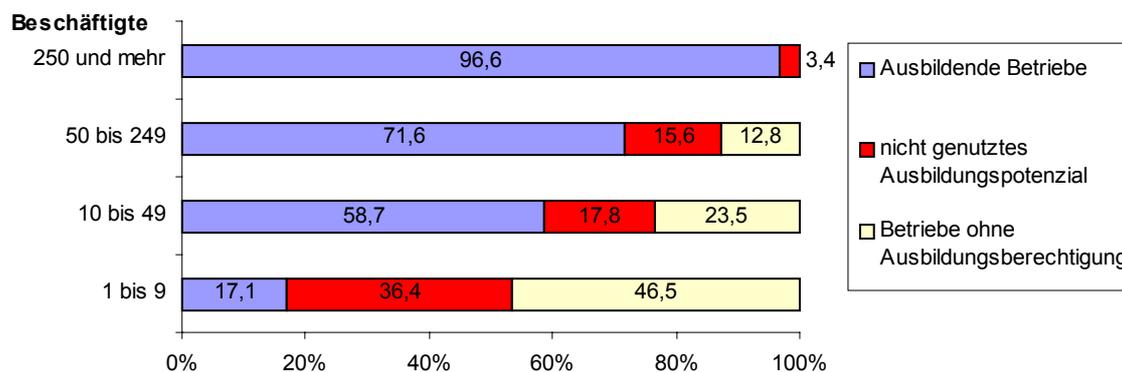
Neben der Betrachtung aller Betriebe ist es sinnvoll, die Ausbildungsbetriebsquoten auf Basis der ausbildungsberechtigten Betriebe zu berechnen. Anhand der folgenden Graphik wird deutlich, dass die Ausbildungsbeteiligung im Vergleich zu 2002 in allen Branchen mehr oder weniger deutlich zurückgegangen ist. Abgeleitet daraus ist der Anteil der Betriebe, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden, in allen Branchen angestiegen.

Graphik 89: Ausbildende Betriebe nach Branchen, Angaben in Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe je Sektor



Eine Differenzierung der Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen zeigt einen eindeutigen Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Ausbildungsverhalten. Mit steigender Beschäftigtenzahl nimmt sowohl der Anteil der ausbildungsberechtigten als auch der tatsächlich ausbildenden Betriebe zu. Gleichzeitig sinkt der Anteil der Unternehmen, die trotz Berechtigung nicht ausbilden. So bilden etwa nur 17% aller Kleinbetriebe aus, etwa 36% verfügen über ungenutztes Ausbildungspotenzial. Insgesamt bedeutet das, dass über zwei Drittel der ausbildungsberechtigten Kleinbetriebe nicht ausbilden. Im Vergleich zum Vorjahr ist damit ein deutlicher Anstieg an nicht genutztem Ausbildungspotenzial festzustellen (2002: 29%). Hingegen finden sich kaum Großbetriebe, die ihre Ausbildungsbechtigung nicht nutzen. In dieser Betrachtung unberücksichtigt bleibt, ob – wenn ausgebildet wird – die Zahl der möglichen Ausbildungsplätze tatsächlich ausgeschöpft wird. Festzuhalten bleibt, dass Kleinbetriebe häufig gar nicht ausbilden. Aus diesem Grund sollten gerade hier Anreize gefunden werden, um die Ausbildungsbeteiligung zu erhöhen.

Graphik 90: Ausbildung und nicht genutztes Ausbildungspotenzial nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse

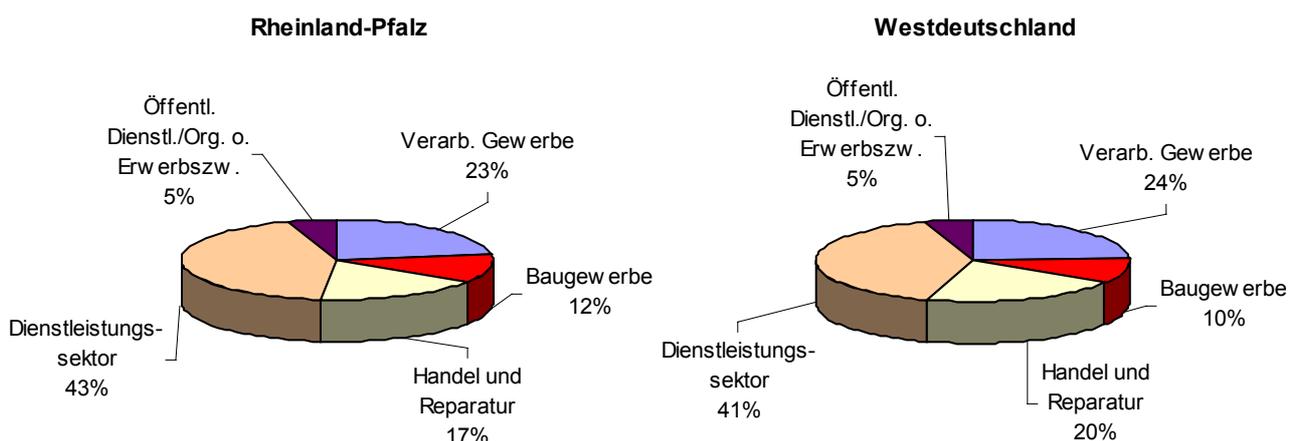


6.3 Ausbildungszahlen in Rheinland-Pfalz

Im Vergleich zu den letzten Jahren sind die Ausbildungszahlen 2003 deutlich zurückgegangen. Waren 2000 noch rund 83.000 Auszubildende in Rheinland-Pfalz beschäftigt, waren es am 30.06.2003 nur noch etwa 73.200. Die Ausbildungsquote (Anteil der Auszubildenden an den Gesamtbeschäftigten) ist in diesem Zeitraum von 5,6% auf 4,8% gesunken. Damit war sie jedoch auch in 2003 wieder höher als in Westdeutschland (4,5%). Hier ist nochmals darauf hinzuweisen, dass die Daten des IAB-Betriebspanels jeweils nur Auskunft über das 1. Halbjahr geben und keine abschließende Aussage über die Auszubildendenzahlen für das gesamte Jahr möglich sind. So lag bspw. die Ausbildungsquote Ende 2002 bei 7% und damit deutlich höher als zum Befragungszeitpunkt.

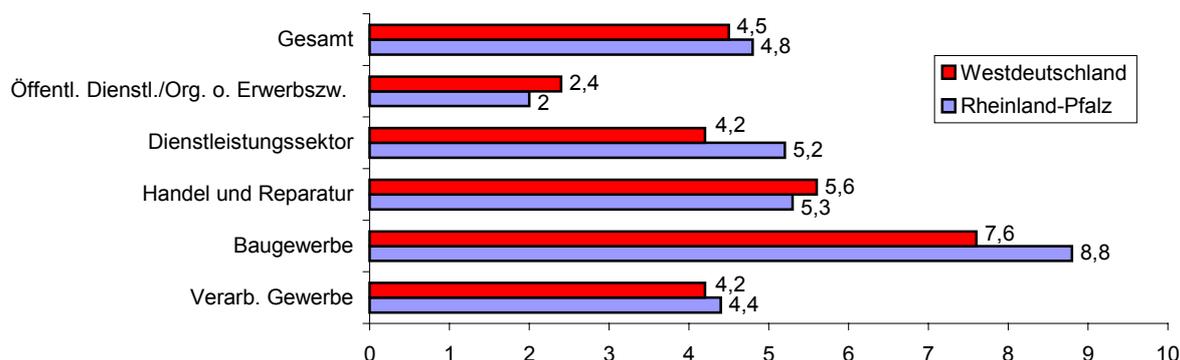
Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass über 43% der Ausbildungsplätze im Dienstleistungssektor zu finden waren, gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe (23%) sowie dem Bereich Handel und Reparatur (17%). Die Verteilung der Ausbildungsstellen entspricht damit sowohl der des letzten Jahres als auch in etwa der von Westdeutschland.

Graphik 91: Anteile an allen Auszubildenden nach Branchen



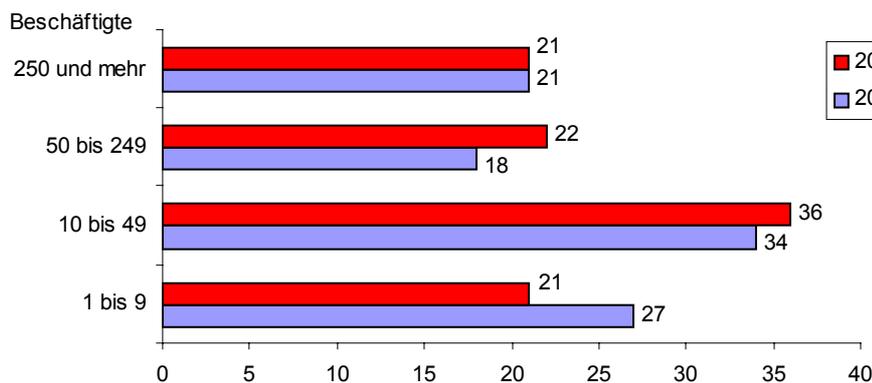
Betrachtet man den Anteil der Auszubildenden an den Gesamtbeschäftigten zeigt sich, dass die höchste Ausbildungsquote im Baugewerbe zu finden war. Auf 100 Beschäftigte kamen in dieser Branche knapp 9 Ausbildungsplätze. Damit liegt die Baubranche noch immer weit über dem rheinland-pfälzischen Durchschnitt von 4,8 Auszubildenden pro 100 Beschäftigte, ist im Vergleich zu 2002 jedoch deutlich gesunken (2002: 12,6 Ausbildungsplätze pro 100 Beschäftigte). Die geringste Ausbildungsquote fand sich 2003 im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck (2,0%). Das entspricht auch in etwa der Verteilung der Ausbildungsplätze in den alten Bundesländern. Dabei ist jedoch darauf hinzuweisen, dass in Rheinland-Pfalz durchschnittlich eine etwas höhere Ausbildungsquote bestand, was sich durch den höheren Anteil an Ausbildungsplätzen im Baugewerbe sowie im Dienstleistungsbereich erklären lässt.

Graphik 92: Ausbildungsquote pro 100 Beschäftigten nach Branchen, Angaben in Prozent der Auszubildenden an den Gesamtbeschäftigten je Sektor



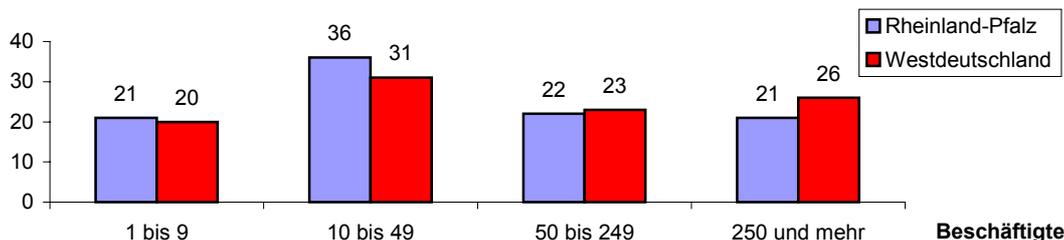
Die Zahl der Auszubildenden verteilt sich auch über die Betriebsgrößenklassen unterschiedlich: Der höchste Anteil an Auszubildenden entfiel 2003 mit etwa 36% auf Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten (Kleinbetriebe), gefolgt von Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern (ca. 22%). Im Vergleich zum Vorjahr sind damit gerade in dieser Größenklasse die anteiligen Auszubildendenzahlen deutlich angestiegen (2002: 18%). Bei den Kleinbetriebe fanden sich hingegen im Vergleich zum Vorjahr anteilig deutlich weniger Auszubildende.

Graphik 93: Anteile an allen Auszubildenden nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Wie die folgende Graphik zeigt, bestätigt sich die starke Präsenz von Auszubildenden in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten durch die Ausbildungsquote. In dieser Größenklasse kommen auf 100 Beschäftigte etwa 6,4 Auszubildende. Am geringsten ist die Ausbildungsquote hingegen in Großbetrieben (3,9%). Damit erklärt sich zum Teil auch die etwas höhere rheinland-pfälzische Quote im Vergleich zu Westdeutschland.

Graphik 94: Ausbildungsquote pro 100 Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Auszubildenden an den Gesamtbeschäftigten je Größenklasse



6.4 Ausbildungsverträge in den Ausbildungsjahren 2002/2003 und 2003/2004

Im Rückblick auf das Ausbildungsjahr 2002/2003 haben die Betriebe in diesem Zeitraum insgesamt ca. 30.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen.²⁹ Davon entfielen etwa 15.000 auf weibliche Auszubildende, was einer Frauenquote von etwa 50% entspricht. Diese Verträge verteilten sich insgesamt auf 26% der rheinland-pfälzischen Betriebe. Darüber hinaus gaben etwa 3% der Unternehmen an, dass Ausbildungsverträge von anderen Dienststellen oder überbetrieblichen Einrichtungen abgeschlossen wurden.

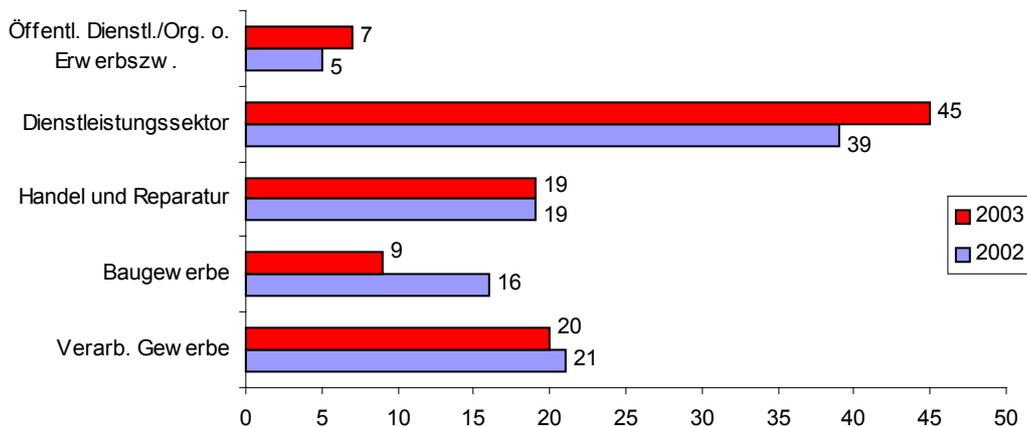
Stellt man dem nun die bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2003/2004 gegenüber lässt sich feststellen, dass sowohl der Anteil der Unternehmen, die bis zum 30.06.2003 Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten als auch die absolute Anzahl der Ausbildungsverträge deutlich gesunken sind. Lediglich 21% der rheinland-pfälzischen Betriebe gaben zum Stichtag an, bisher Ausbildungsverträge für dieses Ausbildungsjahr abgeschlossen zu haben. Dabei handelte es sich um etwa 24.400 Ausbildungsverträge, wovon knapp 52% auf weibliche Auszubildende entfielen. Da zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht alle Ausbildungsplätze besetzt waren, wurden die Betriebe zusätzlich dazu befragt, ob sie planen, noch weitere Ausbildungsverträge abzuschließen. Daraufhin gaben etwa 4,5% der rheinland-pfälzischen Unternehmen an, weitere Ausbildungsverträge abschließen zu wollen. Insgesamt bezifferten sich diese auf etwa 3.200 Ausbildungsverhältnisse. Aber selbst wenn diese zusätzlichen Ausbildungsverträge tatsächlich zustande gekommen sind, muss anhand der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels im Ausbildungsjahr 2003/2004 insgesamt von einem deutlichen Rückgang der Ausbildungsverhältnisse ausgegangen werden.

6.5 Zum Erfolg der betrieblichen Ausbildung 2003

Insgesamt haben in Rheinland-Pfalz im Jahr 2003 etwa 22.500 Auszubildende erfolgreich ihre Ausbildung beendet. Davon waren rund 51,4% Frauen. Durchschnittlich schlossen pro ausbildungsberechtigtem Betrieb ca. 1,8 Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich ab (Westdeutschland 1,9). Sektoral verteilen sich die Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss ähnlich wie die bereits beschriebene Gesamtzahl der Auszubildenden, wobei leichte Verschiebungen zum Vorjahr festzustellen sind: Die meisten erfolgreichen Abschlüsse sind, wie im Vorjahr, im Dienstleistungssektor zu verzeichnen (45%). Damit hat der Anteil der erfolgreichen Abschlüsse in diesem Wirtschaftszweig im Vergleich zu 2002 um etwa 6 Prozentpunkte zugenommen. Allerdings haben 2003 im Baugewerbe anteilig deutlich weniger Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich beendet als noch im Vorjahr.

²⁹ Im Rahmen des letztjährigen IAB-Betriebspanels gaben die Betriebe an, für dieses Ausbildungsjahr bereits 30.600 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen zu haben. Die Differenz lässt sich zum Teil dadurch erklären, dass möglicherweise nicht alle potenziellen Auszubildenden, mit denen Verträge abgeschlossen wurden, dann auch tatsächlich die Ausbildung angetreten haben oder Ausbildungsverträge vorzeitig wieder gelöst wurden.

Graphik 95: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse nach Branchen, Angaben in Prozent der erfolgreichen Abschlüsse*



* n = Betriebe, in denen 2003 Auszubildende erfolgreich ihre Ausbildung abgeschlossen haben ohne Land-/Forstwirtschaft, Energie/Bergbau

Unterschiede zeigen sich auch, wenn man sektoral differenziert betrachtet, wie viele Auszubildende durchschnittlich ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben. Im Öffentlichen Sektor waren pro ausbildungsberechtigtem Betrieb etwa 2,7 Auszubildende erfolgreich, im Baugewerbe sowie im Bereich Handel und Reparatur hingegen lediglich jeweils 1,4.

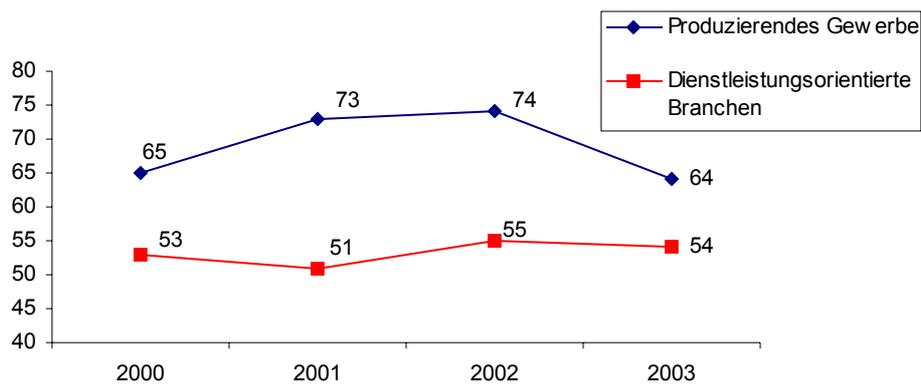
Differenziert nach Betriebsgrößenklassen lassen sich keine großen Unterschiede zwischen der Verteilung der gesamten Auszubildenden und der erfolgreichen Beendigung der Ausbildung feststellen. Allerdings entfallen über die Hälfte aller erfolgreichen Abschlüsse auf Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten (54%).

6.6 Übernahmekquoten der Auszubildenden in Rheinland-Pfalz 2003

Arbeitsmarktpolitisch ist es von besonderem Interesse, ob die Auszubildenden nach ihrem erfolgreichen Abschluss vom ausbildenden Betrieb übernommen werden. Insgesamt wurden 2003 etwa 12.700 Auszubildende in dem jeweils ausbildenden Unternehmen weiterbeschäftigt. Im Vorjahr waren es noch knapp 16.100 Auszubildende, was einem Rückgang bezüglich der Übernahmen im Jahr 2003 um etwa 21% entspricht. Insgesamt wurden damit 2003 ca. 57% der erfolgreichen Absolvent/innen übernommen. Damit ist die Übernahmekquote der Auszubildenden im Vergleich zum Vorjahr um etwa 4 Prozentpunkte gesunken. Die Frauenquote an den übernommenen Absolvent/innen betrug rund 49% und ist im Vergleich zu 2002 um 6 Prozentpunkte angestiegen.

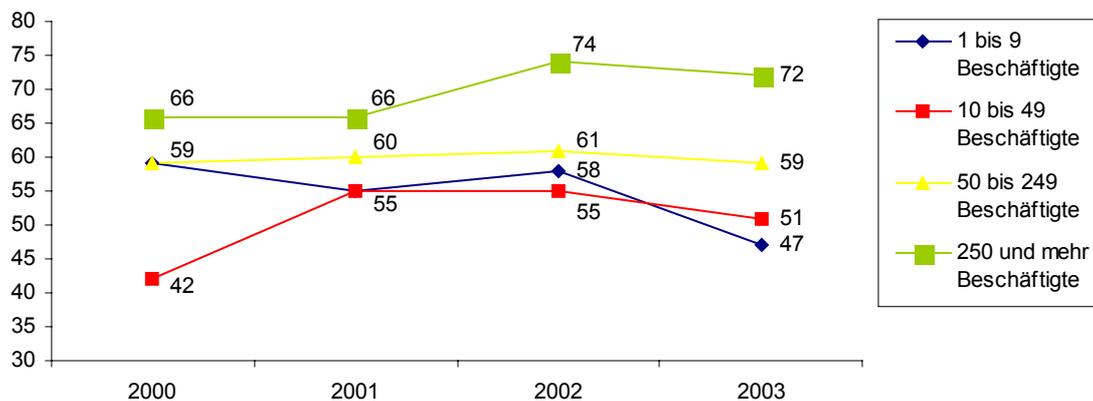
Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigen sich über die Jahre deutlichere Schwankungen bezüglich der Übernahmekquote. So ist der Anteil der übernommenen Auszubildenden an allen erfolgreichen Absolvent/innen im Produzierenden Gewerbe von 2000 bis 2003 zwar durchgängig höher als in dienstleistungsorientierten Branchen, jedoch lassen sich gerade hier über die Jahre starke Schwankungen feststellen: Ausgehend von einer Übernahmekquote im Jahr 2000 von 65% stieg diese bis auf 74% im Jahr 2002 an, um 2003 unter das Niveau von 2000 zu fallen.

Graphik 96: Übernahmequoten nach Branchen, Angaben in Prozent



Wie die folgende Graphik zeigt, ließen sich zum Teil auch betriebsgrößenspezifische Unterschiede in Bezug auf die Übernahmequote feststellen. Es lässt sich festhalten, dass sich mit zunehmender Beschäftigtenzahl tendenziell auch der Anteil der übernommen Absolvent/innen erhöht. Mit Blick auf die Vorjahre lassen sich jedoch auch hier Schwankungen innerhalb der einzelnen Betriebsgrößenklassen feststellen. So ist bspw. die Übernahmequote bei den Kleinstbetrieben über die Jahre eher gesunken, wohingegen sie bei den Großbetrieben eher angestiegen ist. Dies lässt sich auch für Westdeutschland konstatieren. Das bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass die nicht übernommenen Auszubildenden der kleineren Betriebe arbeitslos geworden sind. Vielmehr können sie eine Stelle in anderen Unternehmen angenommen haben. Zu denken ist hier vor allem an große Betriebe sowie der Wechsel in ein anderes Bundesland.

Graphik 97: Übernahmequoten nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



6.7 Arbeitskräftebedarf und Ausbildungsbeteiligung

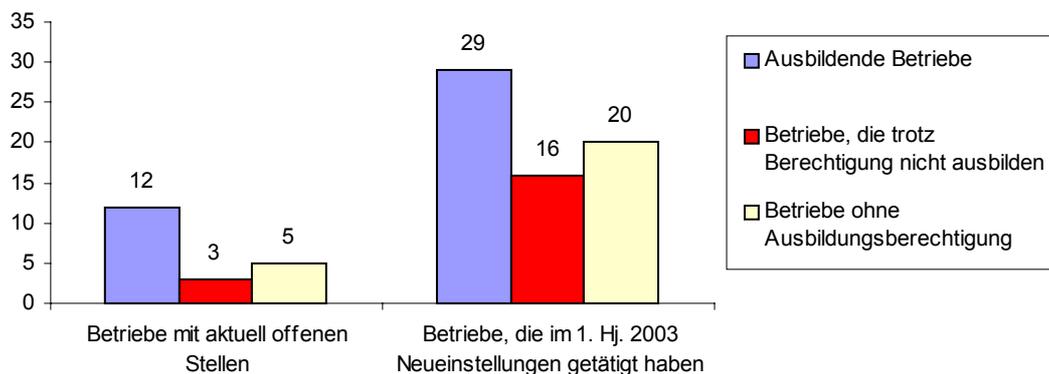
Anhand der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels suchten im Herbst 2003 etwa 7% der rheinland-pfälzischen Betriebe Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Dabei handelte es sich insgesamt um ca. 14.000 offene Stellen, von denen etwa 57% durch qualifizierte Fachkräfte zu besetzen waren. Im Vergleich zu den Vorjahren ist damit die nicht befriedigte Nachfrage nach Arbeitskräften deutlich zurückgegangen: 2001 suchten noch 16% aller rheinland-

pfälzischen Betriebe Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt; 2002 waren es schon nur noch 9%. Trotzdem stellen der Arbeitskräftebedarf im Allgemeinen und der Fachkräftebedarf im Besonderen für etliche Betriebe ein nicht zu unterschätzendes Problem dar.

Eine Möglichkeit zur Minimierung des Arbeitskräftebedarfs liegt in der verstärkten betrieblichen Ausbildung. Eine Differenzierung der Betriebe nach ihrem Ausbildungsverhalten zeigt, dass ausbildende Unternehmen deutlich häufiger offene Stellen haben. So suchten rund 12% der Betriebe, die Ausbildungen durchführten, Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Hingegen gaben nur etwa 3% der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbildeten, an, sofort Arbeitskräfte einstellen zu wollen. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass ausbildende Betriebe häufiger akuten Arbeitskräftebedarf haben als nicht-ausbildende Unternehmen.

Ergänzend dazu lässt sich festhalten, dass sich auch das Einstellungsverhalten der rheinland-pfälzischen Betriebe anhand der Ausbildungsbeteiligung unterscheidet. So haben im 1. Halbjahr 2003 ausbildende Betriebe weitaus häufiger Personal eingestellt (29%) als solche, die trotz Berechtigung nicht ausbilden (16%) bzw. nicht ausbilden dürfen (20%). Das verstärkt die Annahme, dass ausbildende Betriebe einen höheren Personalbedarf haben als Unternehmen, die nicht ausbilden.

Graphik 98: Übernahmequoten nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



6.8 Fazit

Anhand der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels lässt sich festhalten, dass zwar der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe seit 2000 relativ konstant geblieben, jedoch die tatsächliche Ausbildungsbeteiligung sukzessive gesunken ist. Auch die Zahl der Auszubildenden ist in diesem Zeitraum kontinuierlich zurückgegangen. So ist der Anteil der Auszubildenden an den Gesamtbeschäftigten im ersten Halbjahr von 5,4% in 2001 auf 4,8% in 2003 gesunken. Damit lag die Ausbildungsquote jedoch auch in diesem Jahr wieder über dem Durchschnitt in Westdeutschland (4,5%). Dieser Trend bestätigt sich auch bei Betrachtung des Abschlusses neuer Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2003/2004. Laut der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels wurden bis zum 30.06.2003 weniger Verträge für dieses Ausbildungsjahr eingegangen als für das vorherige. Dies bestätigt sich auch bei Heranziehen des Bundesbildungsberichtes, in dem von einem Rückgang an neuen Ausbildungsplätzen

von über 11% im Vergleich zu 1998 gesprochen wird (vgl. Bundesbildungsbericht 2004). Der Rückgang an Auszubildenden verschärft sich noch, da zudem die Übernahmequote von Auszubildenden, die erfolgreich ihre Ausbildung beendet haben, deutlich gesunken ist.

Betrachtet man die Betriebe mit ungenutztem Ausbildungspotenzial etwas genauer zeigt sich, dass vor allem Kleinst- und Kleinbetriebe häufig trotz Berechtigung nicht ausbilden. Differenziert nach Wirtschaftszweigen finden sich die meisten Potenziale im Baugewerbe sowie im Verarbeitenden Gewerbe.

Die schwierige Ausbildungssituation konnte bisher auch nicht durch die Aussetzung der Ausbildungs-Eignungs-Verordnung entzerrt werden. Nur wenige Betriebe gaben an, aufgrund dieser Erleichterung eine Ausbildungsberechtigung erworben zu haben. Allerdings planten immerhin 11% der bislang nicht ausbildungsberechtigten Betriebe, aufgrund dieser Änderung eine Ausbildungsberechtigung zu erwerben. Welche konkreten Auswirkungen dies auf die Ausbildungsbeteiligung haben wird, bleibt allerdings abzuwarten. Es ist jedoch dringend geboten, zusätzlich Maßnahmen zur Aktivierung der ungenutzten Ausbildungspotenziale einzusetzen.

7. Betriebliche Weiterbildung in Rheinland-Pfalz

In diesem Kapitel wird auf die Weiterbildungsaktivitäten rheinland-pfälzischer Betriebe eingegangen. Dabei werden sowohl Umfang und Art der betrieblichen Weiterbildung dargestellt, als auch welche Gründe die Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen nicht fördern, dafür angeben, dass sie ihre Mitarbeiter/innen weder für Weiterbildungen freistellen noch die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen übernehmen. Außerdem ist die Nutzung von E-Learning zu Weiterbildungszwecken Thema. Daran schließt sich eine Analyse an, inwieweit Unterschiede zwischen weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betriebe bestehen. Dafür werden die Unternehmen bezüglich ihrer Qualifikationsstruktur, der Beschäftigungsentwicklung und ihrer Ertragslage sowie ihrem Bedarf nach zusätzlichen Arbeitskräften und ihrem Ausbildungsverhalten betrachtet und einander gegenübergestellt. Aufgrund der ungleichen Verteilung der Weiterbildungstätigkeiten nach Betriebsgröße (fast alle Großbetriebe gehören zur Gruppe der weiterbildenden Betriebe und sind entsprechend bei den nicht-ausbildenden Betrieben unterrepräsentiert) wird, um daraus resultierende Verzerrungen zu minimieren, wenn möglich ein Vergleich zwischen weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Kleinstbetrieben gezogen.

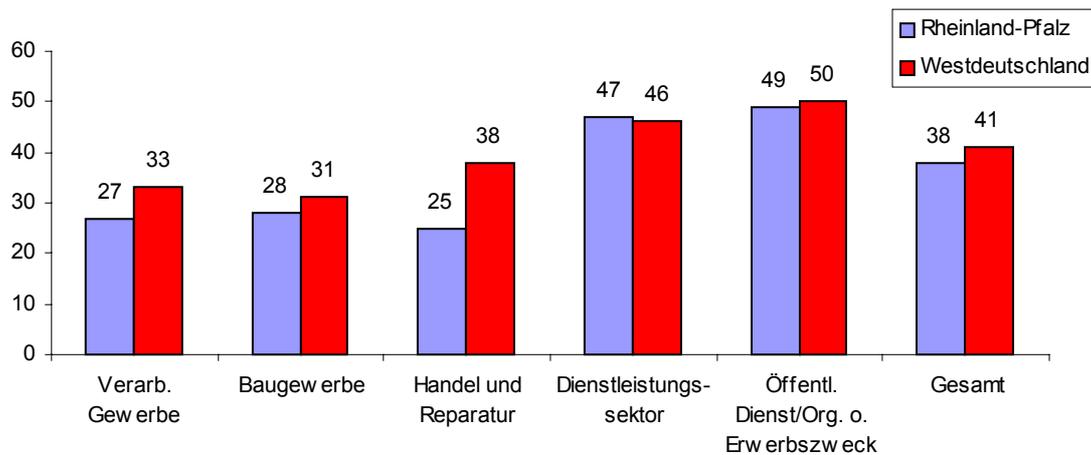
7.1 Weiterbildungsaktivitäten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Unter beruflicher Weiterbildung werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels sowohl formale als auch informelle Weiterbildungsangebote verstanden. Formale Weiterbildungsmaßnahmen sind im Allgemeinen in Form von Kursen, Seminaren oder Lehrgängen organisiert. Als informelle Weiterbildung werden hingegen all diejenigen Lernformen zusammengefasst, die nicht in dieser Art aufgebaut sind. Als Beispiel hierfür lässt sich selbstgesteuertes Lernen am Arbeitsplatz anführen.

Laut dem IAB-Betriebspanel förderten im 1. Halbjahr 2003 etwa 38% aller rheinland-pfälzischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen, indem sie Beschäftigte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblicher Weiterbildung freistellten und/oder diese Maßnahme finanzierten. Das entspricht absolut etwa 37.000 weiterbildenden Unternehmen. Damit liegt die betriebliche „Weiterbildungsquote“ in Rheinland-Pfalz etwas niedriger als in Westdeutschland (41%). Verglichen mit den Vorjahren ist sie jedoch stetig angestiegen (2000: 33%; 2001: 36%).

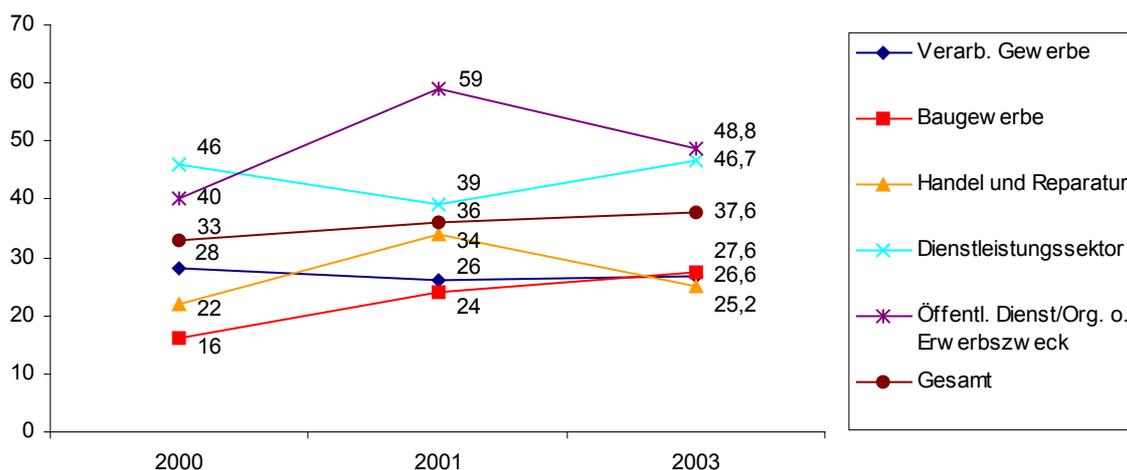
Differenziert nach Wirtschaftszweigen finden sich anteilig im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck die meisten weiterbildenden Betriebe. Hier bildeten etwa 49% aller Unternehmen ihre Mitarbeiter/innen weiter bzw. finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen. Schlusslicht war der Bereich Handel und Reparatur. Nur etwa ein Viertel aller Betriebe in dieser Branche förderte Weiterbildung. Verglichen mit Westdeutschland zeigt sich, dass gemessen am westdeutschen Durchschnitt gerade die Betriebe des Produzierenden Gewerbes (Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe) sowie des Bereichs Handel und Reparatur Weiterbildungsmaßnahmen nur unterdurchschnittlich unterstützten. In den anderen Branchen hingegen ließ sich kein nennenswerter Unterschied feststellen.

Graphik 99: Weiterbildende Betriebe nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor



Betrachtet man die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe im Zeitverlauf, lassen sich branchenseitig einige Veränderungen feststellen: Besondere Steigerungen in der Weiterbildungsförderung fanden im Baugewerbe statt. 2000 wurden nur von 16% der Betriebe dieses Sektors Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt, 2001 waren es hingegen schon 24% der Unternehmen. Ein Rückgang zum Jahr 2001 zeigte sich hingegen im Bereich Handel und Reparatur. Beim Dienstleistungssektor lässt sich feststellen, dass nach einem kurzen Einbruch in 2001 der Anteil an weiterbildenden Betrieben wieder auf das Niveau von 2000 angestiegen ist. Sowohl damals als auch 2002 führten in dieser Branche etwa 46% der rheinland-pfälzischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen durch oder förderten diese.

Graphik 100: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Branchen im Jahresvergleich, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor*

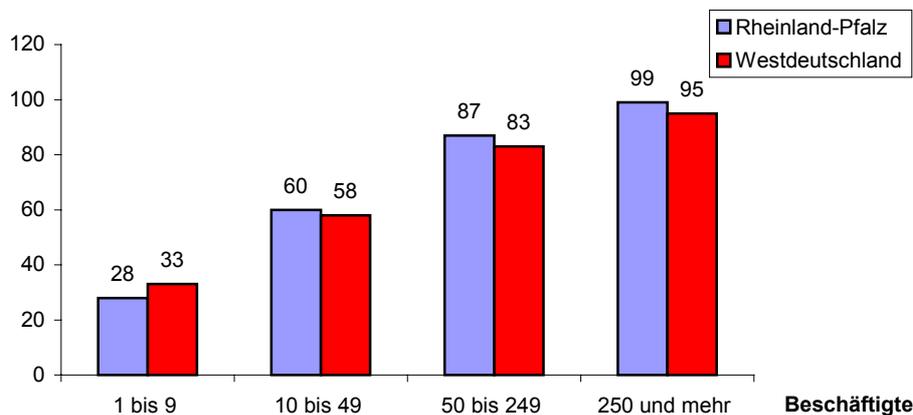


* Im Jahr 2002 wurde betriebliche Weiterbildung im Rahmen des IAB-Betriebspanels nicht abgefragt.

Bezogen auf die Betriebsgrößenstruktur zeigt sich, dass mit steigender Betriebsgröße auch der Anteil der weiterbildenden Betriebe zunimmt. Förderten im ersten Halbjahr 2003 nur etwa 28% der rheinland-pfälzischen Kleinbetriebe Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter/innen, waren es bei den Großbetrieben hingegen fast alle. Dies gilt sowohl für Rheinland-

Pfalz als auch für Westdeutschland. Dabei ist jedoch nochmals darauf hinzuweisen, dass in Rheinland-Pfalz, gemessen an Westdeutschland, überdurchschnittlich viele Klein- und Kleinstbetriebe vorhanden sind. Es ist anzunehmen, dass sich diese überproportionale Vertretung von kleineren Betrieben in der geringeren Weiterbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz niederschlägt.

Graphik 101: Weiterbildende Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse



7.2 Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Qualifikationsgruppen

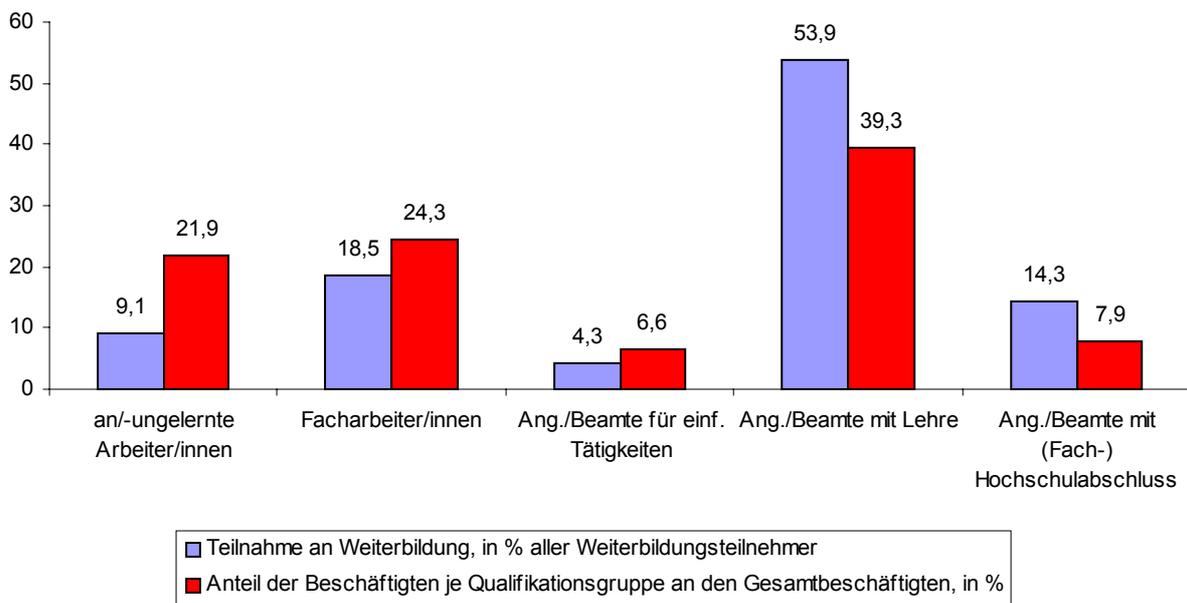
Bei der Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurde zwischen Teilnehmer/innen und Teilnahmefällen unterschieden. Die Teilnehmer/innen wurden personenbezogen ausgewiesen und entsprechend auch dann, wenn sie mehrfach an Weiterbildungen teilgenommen haben, nur einmal gezählt. Wurden Teilnahmefälle ausgewiesen, wurden Beschäftigte, die an mehreren Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, mehrfach gezählt. Zur Vereinfachung und zur einheitlichen Darstellung wurden die Teilnahmefälle auf Personen umgerechnet. So können Aussagen über die Personen getroffen werden, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben.

Insgesamt wurden im 1. Halbjahr 2003 in Rheinland-Pfalz etwa 310.700 Personen durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Davon waren etwa 145.300 Frauen, was einer Frauenquote an den Weiterbildungsteilnehmer/innen von ca. 46,8% entspricht. Die durchschnittliche Frauenbeschäftigtenquote in Rheinland-Pfalz betrug hingegen nur rund 40%. Damit werden Frauen in Rheinland-Pfalz überdurchschnittlich häufig betrieblich weitergebildet, wobei darauf hinzuweisen ist, dass Frauen auch vordringlich in Branchen beschäftigt sind, die häufig Weiterbildungsmaßnahmen durchführen bzw. fördern. Die vergleichsweise hohe Frauenquote an den Weiterbildungsteilnehmer/innen ist daher entsprechend nicht unbedingt auf gezielte Weiterbildung von Frauen zurückzuführen, sondern vielmehr auf die branchen- und/oder betriebsgrößenspezifisch höhere Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe, in denen die Mehrzahl der Frauen beschäftigt ist.

Betrachtet man die Teilnehmer/innen an betrieblicher Weiterbildung nach ihrer formalen Qualifikation zeigt sich, dass primär bereits höher Qualifizierte weitergebildet werden: Fast 54% der Teilnehmer/innen waren Angestellte/Beamte mit Lehre, etwa 18% Facharbei-

ter/innen und ca. 14% Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulabschluss. Lediglich gut 13% kamen aus dem Bereich „an/ungelernte Arbeiter/innen“ und „Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten“. Die Konzentration betrieblicher Weiterbildung auf bereits höher qualifizierte Beschäftigte wird noch deutlicher, setzt man die Teilnahmequoten in Bezug zu den jeweiligen Anteilen an den Gesamtbeschäftigten. So sind knapp 22% aller Beschäftigten un-/angelernte Arbeiter/innen, ihr Anteil an den Weiterbildungsmaßnahmen lag jedoch nur bei rund 9%. Umgekehrt liegt der Fall bei den Angestellten/Beamten mit Lehre sowie mit (Fach-)Hochschulabschluss. Sie nehmen – gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil – deutlich überdurchschnittlich an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil.

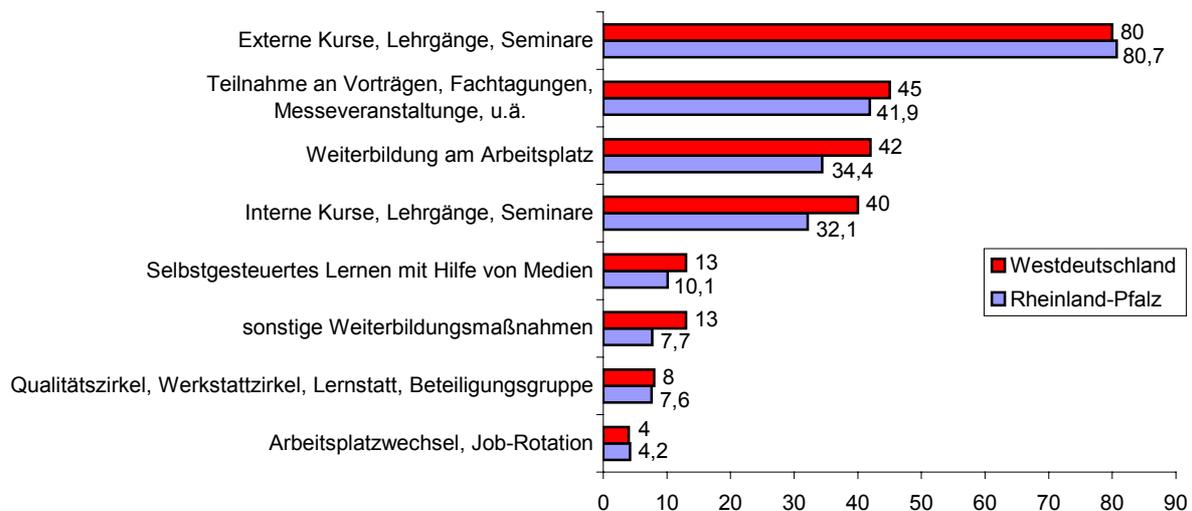
Graphik 102: Weiterbildung in Rheinland-Pfalz nach geförderten Qualifikationsgruppen



7.3 Formen betrieblicher Weiterbildung

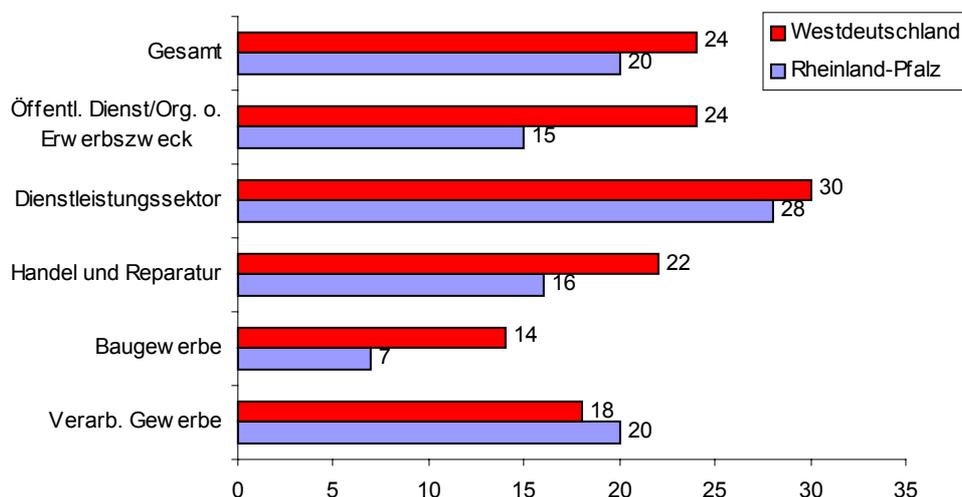
Die häufigste Art der beruflichen Weiterbildung sind externe Kurse, Lehrgänge und Seminare. Über 80% der rheinland-pfälzischen Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, stellten ihre Mitarbeiter/innen im ersten Halbjahr 2003 für derartige Veranstaltungen frei bzw. finanzierten dies ganz oder zum Teil. An zweiter Stelle folgten die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen und Messerveranstaltungen (ca. 42%). Die geringste Bedeutung für Weiterbildung hatte Jobrotation. Lediglich in 4% der Betriebe, die Weiterbildung förderten, fand derartiger Arbeitsplatzwechsel statt. Diese Verteilung findet sich sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Westdeutschland. Eine Differenzierung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen ist aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht möglich.

Graphik 103: Inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, Mehrfachnennungen



Im IAB-Betriebspanel wurde zudem explizit nach der betrieblichen Nutzung von PC und Internet zum Zweck der Weiterbildung gefragt. Etwa 20% der rheinland-pfälzischen Betriebe gaben an, betriebliche Weiterbildung auf diese Weise zu unterstützen. Damit liegt Rheinland-Pfalz etwas unter dem westdeutschen Durchschnitt (24%). Am häufigsten wird E-Learning im Dienstleistungsbereich eingesetzt, am seltensten im Baugewerbe. Das gilt sowohl für Rheinland-Pfalz als auch für Westdeutschland.

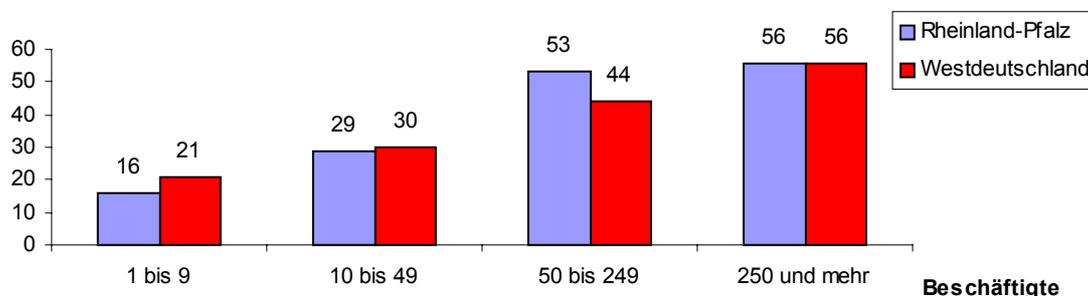
Graphik 104: Einsatz von PC und Internet zur Weiterbildung nach Branchen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass – genauso wie die generelle Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen – mit zunehmender Beschäftigtenzahl auch die Nutzung von E-Learning zunimmt. Ziehen nur etwa 16% der Kleinstbetriebe PC und Internet zur betrieblichen Weiterbildung heran, nutzen 56% der Großbetriebe derartige Medien zu diesem Zweck. An dieser Stelle ist jedoch wiederum auf die rheinland-pfälzische Betriebsgrößenklassenstruktur zu verweisen. Der verglichen mit Westdeutschland überdurchschnittlich hohe Bestand an Klein- und Kleinstbetrieben, und die in dieser Betriebsgrößenklasse deut-

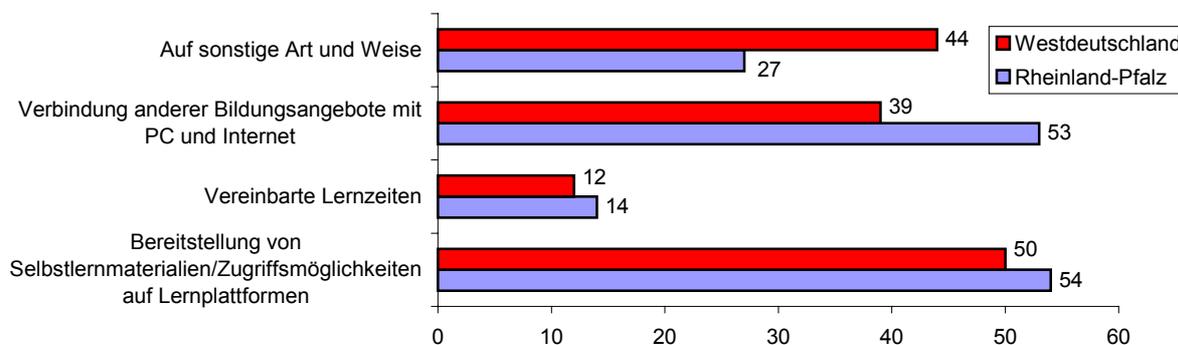
lich geringere Bereitschaft zur Durchführung bzw. Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen, schlägt sich auch in dem geringeren Einsatz von E-Learning zu Weiterbildungszwecken nieder.

Graphik 105: Einsatz von PC und Internet zur Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklassen



Die Betriebe wurden zudem gebeten, anzugeben, auf welche Weise sie die Nutzung von PC und Internet zur Weiterbildung unterstützen. Am häufigsten wurde in Rheinland-Pfalz diesbezüglich die Bereitstellung von Selbstlernmaterialien bzw. Zugriffsmöglichkeiten auf Lernplattformen genannt, dicht gefolgt von der Verbindung anderer Bildungsangebote mit der Nutzung von PC und Internet. Weniger wichtig waren hingegen vereinbarte Lernzeiten am PC.

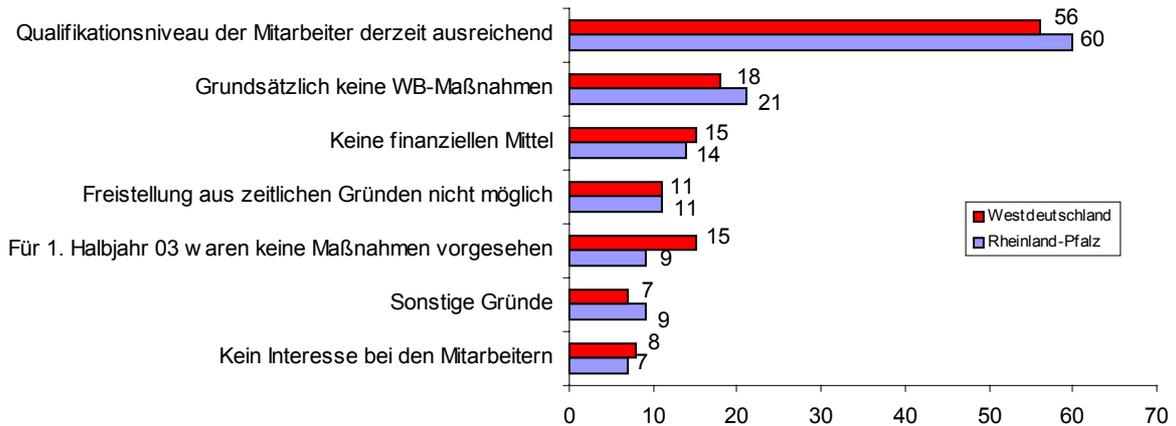
Graphik 106: Art der Unterstützung von E-Learning zur Weiterbildung, Angaben in Prozent der Betriebe, die E-Learning nutzen, Mehrfachnennungen



7.4 Gründe für den Verzicht auf betriebliche Weiterbildung

Um ein differenzierteres Bild davon zu erhalten, warum so viele Betriebe keine Weiterbildungsmaßnahmen förderten, wurden diese explizit nach ihren Gründen dafür gefragt. Als Hauptgrund kristallisierte sich heraus, dass die Mehrzahl der Betriebe das Qualifikationsniveau ihrer Beschäftigten als ausreichend einschätzte. Etwa 60% der nicht-weiterbildenden Betriebe gaben dies als Grund für ihre Zurückhaltung bei der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen an. Allerdings förderten über 21% der rheinland-pfälzischen Unternehmen generell keine Weiterbildungsmaßnahmen. In etwa je 11% der Unternehmen war eine Weiterbildung aus zeitlichen oder finanziellen Gründen nicht möglich.

Graphik 107: Gründe, warum keine Weiterbildungsmaßnahmen gefördert wurden, Angaben in Prozent der nicht-fördernden Betriebe, Mehrfachnennungen

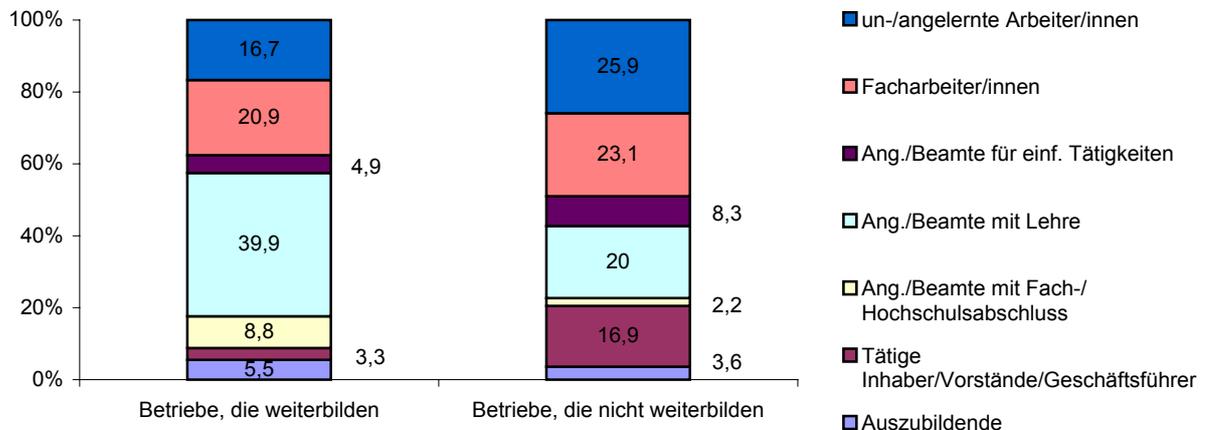


7.5 Qualifikationsstruktur der Beschäftigten bei weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben

Da Weiterbildung im Allgemeinen und betriebliche Weiterbildung im Besonderen eine wichtige Strategie gegen Fachkräftemangel und Arbeitslosigkeit darstellt, wird im Folgenden darauf eingegangen, ob und wenn ja wie sich Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, von solchen unterscheiden, die dies nicht tun.

Diesbezüglich ist zunächst festzuhalten, dass weiterbildende Betriebe über einen deutlich höheren Anteil an qualifizierten Beschäftigten verfügen als solche, die keine Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen. So ist der Anteil der qualifizierten Angestellten und Beamten in Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, deutlich höher als in solchen, die Weiterbildung nicht unterstützen. Hingegen ist der Anteil der un-/angelernten Arbeiter/innen an den Gesamtbeschäftigten in nicht-weiterbildenden Betrieben vergleichsweise hoch.

Graphik 108: Qualifikationsstruktur weiterbildender und nicht-weiterbildender Betriebe, Angaben in Prozent der Gesamtbeschäftigten

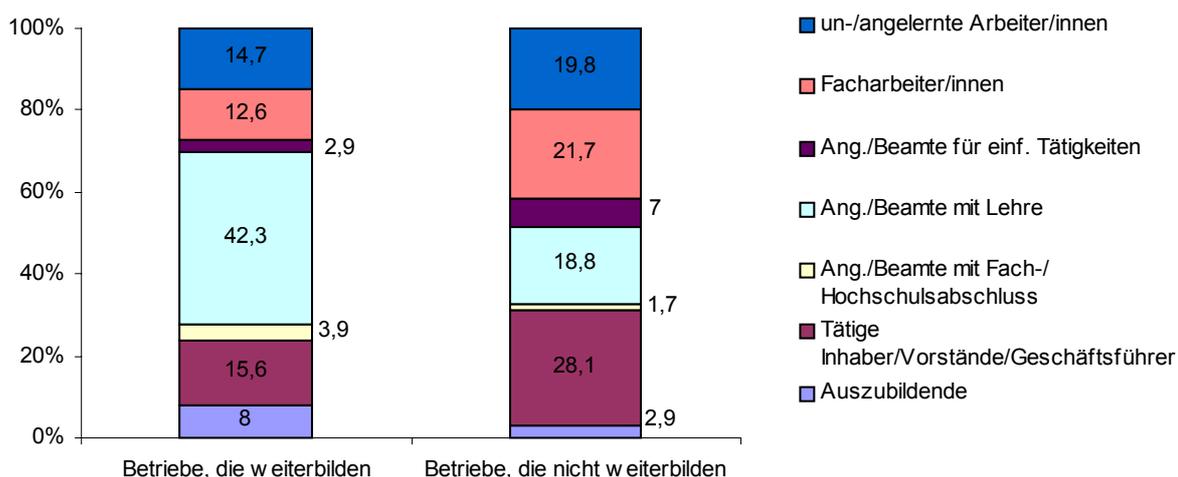


Diese Unterschiede lassen sich teilweise durch die unterschiedliche Struktur der Wirtschaftszweige erklären. Im Dienstleistungsbereich wird Weiterbildung häufiger unterstützt als im Produzierenden Gewerbe. Gleichzeitig haben Betriebe der Dienstleistungsbranche höhere

Anteile an qualifizierten Angestellten und Beamten. Gerade diese Beschäftigtengruppe nimmt jedoch besonders häufig an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Somit korrelieren hier teilweise die Branchen mit der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. Die differenzierende Weiterbildungsintensität der Sektoren erklärt jedoch nicht das gesamte Ausmaß der dargestellten Unterschiede.

Ähnliches gilt für die Betriebsgröße: Kleinere Betriebe betreiben geringere Weiterbildungsaktivitäten als Großbetriebe und weisen gleichzeitig höhere Anteile an tätigen Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen auf. Damit sind jedoch die großen Unterschiede bezüglich dieser Gruppe in der obigen Graphik nur zum Teil erklärbar. Das bestätigt sich, da die Unterschiede in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten auch dann bestehen bleiben, wenn man nur Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten betrachtet. In diesen Betrieben ist der Anteil der tätigen Inhaber naturgemäß höher als in größeren Unternehmen. Allerdings liegt auch bei den Kleinstbetrieben der Anteil der tätigen Inhaber/innen an den Gesamtbeschäftigten bei nicht-weiterbildenden Betrieben deutlich über dem der weiterbildenden Unternehmen.

Graphik 109: Qualifikationsstruktur weiterbildender und nicht-weiterbildender Kleinstbetriebe, Angaben in Prozent der Gesamtbeschäftigten



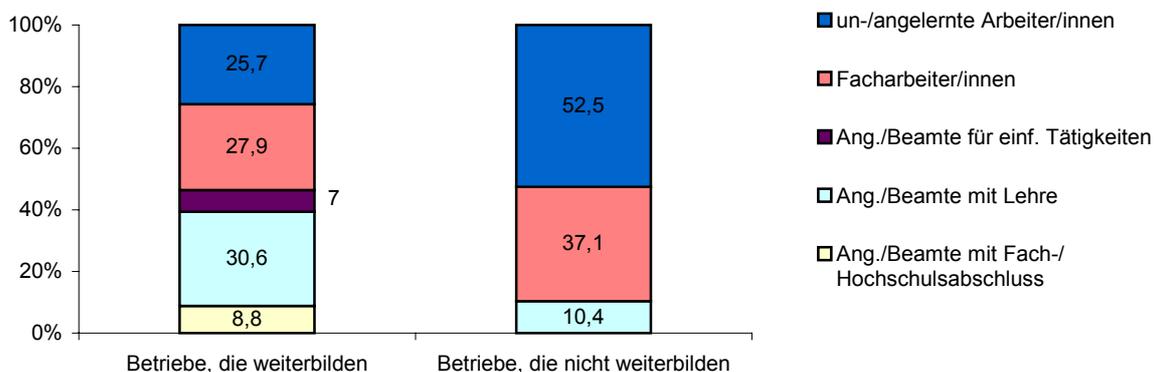
7.6 Beschäftigungsentwicklung und Ertragslage weiterbildender und nicht-weiterbildender Betriebe

Vergleicht man die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen zwischen Juni 2002 und Juni 2003, ergeben sich zwischen weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben deutliche Unterschiede. So ist die Zahl der Gesamtbeschäftigten bei Betrieben, die keine Weiterbildung förderten, im oben genannten Zeitraum um etwa 2,2% zurückgegangen. Bei den weiterbildenden Betrieben war jedoch nur ein Beschäftigtenrückgang von 0,1% zu verzeichnen. Diese Entwicklung ist auch bei Kleinstbetrieben zu beobachten, jedoch in etwas abgeschwächter Form: In nicht-weiterbildenden Kleinstunternehmen ging die Beschäftigung um 3,0% zurück, bei weiterbildenden nur um 2,3%.

Weiterbildende Betriebe gaben auch deutlich häufiger an, aktuell Arbeitskräfte zu suchen: 10,4% aller weiterbildenden Betriebe hatten offene Stellen. Bei nicht-weiterbildenden Unternehmen lag der Anteil hingegen nur bei 4,2%. Dieser Zusammenhang bestätigt sich jedoch nicht, betrachtet man nur die rheinland-pfälzischen Kleinstbetriebe. So hatten nur etwa 4,1% der weiterbildenden Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten auch offene Stellen. Anteilig ungefähr genauso viele nicht-weiterbildende Kleinstunternehmen suchten zu diesem Zeitpunkt Arbeitskräfte (3,9%).

Zudem zeigt sich anhand der nachfolgenden Graphik, dass Betriebe, die Weiterbildung förderten, ein anderes Qualifikationsprofil nachfragten als solche, die keine Weiterbildung unterstützten. Erstgenannte suchten vor allem qualifizierte Angestellte bzw. Beamte (39,4%) gefolgt von Facharbeiter/innen (27,9%). Dagegen benötigten nicht-weiterbildende Betriebe vorrangig un-/angelernte Arbeiter/innen (52,5%). Facharbeiter/innen standen auch hier an zweiter Stelle (37,1%).

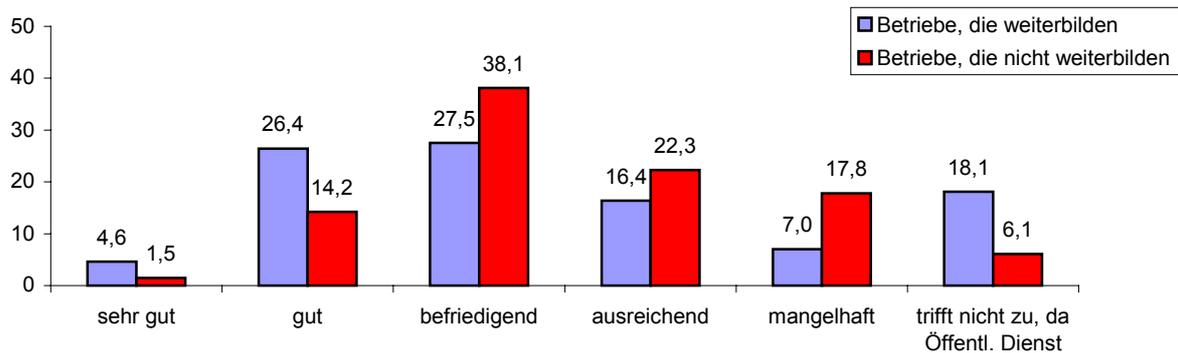
Graphik 110: Gesuchte Arbeitskräfte nach Qualifikation bei weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben, Angaben in Prozent aller gesuchten Arbeitskräfte



Wie bereits erwähnt, ist der Anteil an qualifizierten Arbeitskräften an den gesamten Beschäftigten bei weiterbildenden Betrieben deutlich höher als bei solchen, die keine Weiterbildungsmaßnahmen durchführen. Verglichen mit ihrer bestehenden Qualifikationsstruktur suchten damit die weiterbildenden Betriebe leicht überproportional viele un-/angelernte Arbeiter/innen sowie Facharbeiter/innen und nur einen unterproportionalen Anteil an Angestellten und Beamten mit Lehre. Noch deutlichere Abweichungen zeigen sich bei den Betrieben, die keine Weiterbildungsmaßnahmen förderten. So wiesen diese stark überproportional offene Stellen für un-/angelernte Arbeiter/innen und Facharbeiter/innen auf.

Auch ihre Ertragslage schätzten weiterbildende Betriebe im Geschäftsjahr 2002 vergleichsweise besser ein als solche, die keine Weiterbildungsmaßnahmen unterstützten. Nur etwa 15,7% der Unternehmen, die keine Weiterbildung förderten, bezeichneten ihre Ertragslage als gut oder sehr gut. Bei weiterbildenden Betrieben waren es hingegen doppelt so viele (31,0%). Über 40% der nicht-weiterbildenden Betriebe nannten ihre Ertragslage lediglich ausreichend bzw. sogar mangelhaft (weiterbildende Betriebe 23,4%). In welcher Richtung hier ein Zusammenhang besteht – das heißt ob eine gute Ertragslage die Durchführung von Weiterbildungsaktivitäten begünstigt oder ob sich Weiterbildung positiv auf den Ertrag niederschlägt – lässt sich an dieser Stelle nicht beantworten.

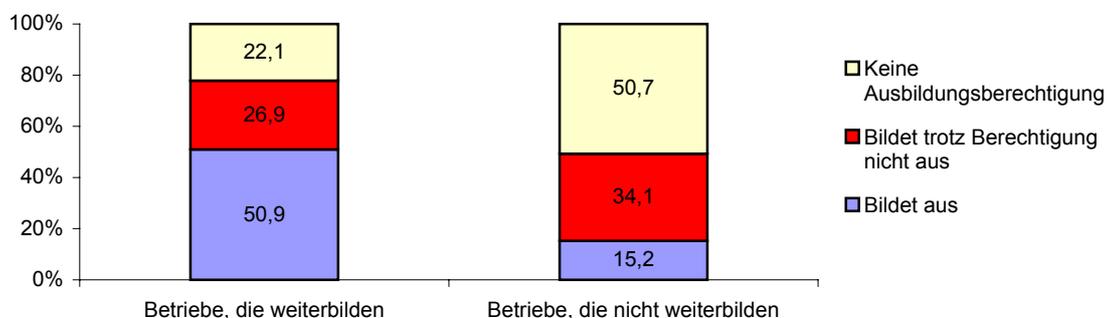
Graphik 111: Ertragslage im Geschäftsjahr 2002 bei weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben, Angaben in Prozent der Betriebe je Kategorie



7.7 Weiterbildung und Ausbildung

Es lässt sich zudem festhalten, dass ein Zusammenhang zwischen der Durchführung von Weiterbildungsaktivitäten und beruflicher Ausbildung besteht. Betriebe, die Weiterbildung fördern, bilden wesentlich häufiger aus als solche, die nicht weiterbilden. Während etwa die Hälfte aller weiterbildenden Betrieb auch Ausbildungen durchführte (50,9%), waren es von den Unternehmen, die nicht weiterbilden, mit 15% nur knapp ein Siebtel. Nicht-weiterbildende Betriebe bildeten auch dann seltener aus, wenn sie über eine Ausbildungsbe-
rechtigung verfügten.

Graphik 112: Ausbildungsbeteiligung bei weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben, Angaben in Prozent der Betriebe je Kategorie



7.8 Multivariate Analyse der Einflussfaktoren für Weiterbildungsaktivitäten

Über die betriebliche Selbsteinschätzung hinaus, welche Faktoren die Durchführung bzw. Unterstützung von Weiterbildung verhindern, ist es von Interesse, welche Faktoren die betriebliche Weiterbildung fördern. Dies wird wiederum mittels einer multivariaten Analyse eru-
iert. Für die Analyse der Faktoren, die einen positiven Einfluss auf die Durchführung von Weiterbildung haben, wird mit einer multinominalen logistischen Regression das gleiche Ver-
fahren verwendet wie in Kapitel 5.2.2, weshalb auf die Darstellung des methodischen Vorge-
hens an dieser Stelle verzichtet wird.

Als mögliche Determinanten für betriebliche Weiterbildungsaktivitäten fließen folgende Fak-
toren als unabhängige Variablen in das Regressionsmodell ein:

- Betriebsgröße: Sie ist ein zentraler Indikator für Weiterbildungsaktivitäten, da sie u.a. verschiedene personelle und finanzielle Ressourcen zum Ausdruck bringt. Bei der zuvor durchgeführten deskriptiven Analyse wurden vier Betriebsgrößenklassen unterschieden. Aus Gründen der Übersichtlichkeit sowie geringer Fallzahlen werden diese im multivariaten Modell zu zwei Klassen zusammengefasst (1 bis 19 Beschäftigte sowie 20 und mehr Beschäftigte).
- Wirtschaftszweige: Auch hier werden die fünf Gruppen, in die bei der deskriptiven Betrachtung unterschieden wurde, analog zu Kapitel 5.2.2 zu zweien zusammengefasst (Produzierendes Gewerbe und dienstleistungsorientierte Branchen).
- Ausbildungsverhalten: Anhand der oben dargestellten Ausprägungen wurde bereits die Vermutung geäußert, dass ein enger Zusammenhang zwischen Aus- und Weiterbildungsverhalten besteht. Dieser wird hier näher überprüft.
- Investitionsverhalten: Anhand der betrieblichen Aussage, ob für das laufende Jahr 2003 Investitionen geplant sind oder nicht, wird hier überprüft, ob die Betriebe solche Pläne mit Weiterbildungsaktivitäten unterstützen.
- Personalbedarf: Diese Variable geht in das Regressionsmodell ein, da getestet werden soll, ob ein Zusammenhang zwischen Personalbedarf und Weiterbildungsaktivitäten besteht.
- Tarifbindung: Die Tarifbindung geht deshalb in das Modell ein, da zu prüfen ist, ob tarifliche Regelungen Weiterbildungsaktivitäten eher fördern oder sie behindern.

7.8.1 Vorstellung des Regressionsmodells

Unter Berücksichtigung aller oben genannter Faktoren (gesättigtes Modell) zeigt sich, dass fast alle der einbezogenen Variablen hochsignifikant sind. Ausnahme bildet der betriebliche Personalbedarf, weshalb dieser Faktor im Folgenden aus den Berechnungen ausgeschlossen werden.

Zur Prüfung der Güte des um den Personalbedarf reduzierten Modells wird wiederum der Likelihood-Quotienten-Test herangezogen. Die Ergebnisse dieses Prüfverfahrens können der folgenden Tabelle entnommen werden.

Tabelle 15: Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des reduzierten Modells

Effekt	-2 log Likelihood für reduziertes Modell	Chi-Quadrat	Freiheitsgrade	Signifikanz
Konstante	114,689	,000	0	,
Branchen	145,252	30,563	1	,000
Betriebsgröße	155,414	40,724	1	,000
Ausbildungsverhalten	161,195	46,506	1	,000
geplante Investitionen	125,431	10,742	1	,001
Tarifbindung	121,138	6,448	1	,011

Das Bestimmtheitsmaß nach Nagelkerke beträgt 0,429, das heißt 42,9% der Varianz der abhängigen Variable (Weiterbildungsaktivitäten) kann durch die unabhängigen Variablen

erklärt werden. Alle Faktoren sind anhand des Likelihood-Quotienten-Test als hoch signifikant einzustufen.

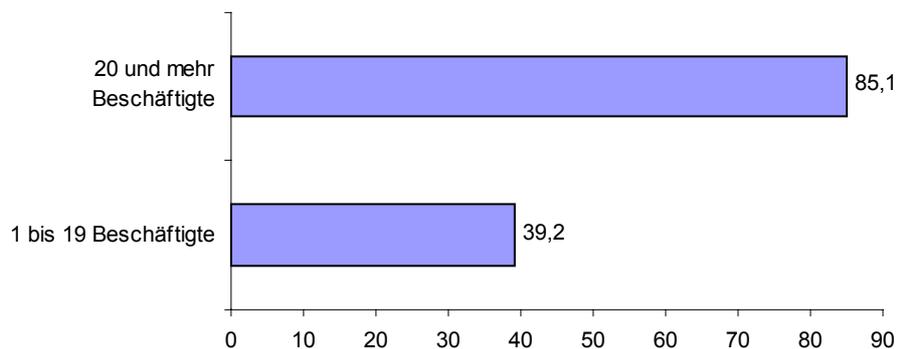
7.8.2 Einfluss der Einzelfaktoren

Analog zur Regression in Kapitel 4 wird im Folgenden zunächst der isolierte Einfluss der einzelnen Variablen auf das Weiterbildungsverhalten der Betriebe untersucht. Daran schließt sich eine Betrachtung des kombinierten Einflusses der fünf unabhängigen Variablen auf die abhängige an.

Betriebsgröße

Der Einfluss der Betriebsgröße auf die betriebliche Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen zeigt sich dergestalt, dass es in größeren Betrieben deutlich wahrscheinlicher ist, dass Weiterbildungsaktivitäten gefördert und/oder finanziert werden.³⁰ Betriebe mit 20 oder mehr Beschäftigten führten mit einer Wahrscheinlichkeit von 85% Weiterbildungsmaßnahmen durch, Kleinbetriebe hingegen nur mit 39%.

Graphik 113: Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildung und Betriebsgröße, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten



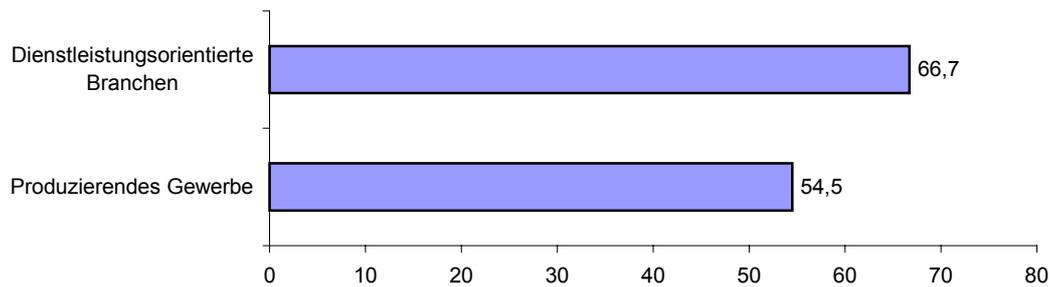
Branche

Die Branchenzugehörigkeit hat hingegen einen nicht so bedeutenden Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten der rheinland-pfälzischen Betriebe. Zwar besteht in dienstleistungsorientierten Branchen eine höhere Wahrscheinlichkeit zur Förderung bzw. Finanzierung betrieblicher Weiterbildung (67%), jedoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass im Produzierenden Gewerbe Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt werden, nicht bedeutend geringer (55%).³¹

³⁰ Beurteilung der Modellanpassung: Nagelkerke = 0,288; Chi-Quadrat = 191,974; sig. 0,000.

³¹ Beurteilung der Modellanpassung: Nagelkerke = 0,018; Chi-Quadrat = 10,294; sig. 0,000.

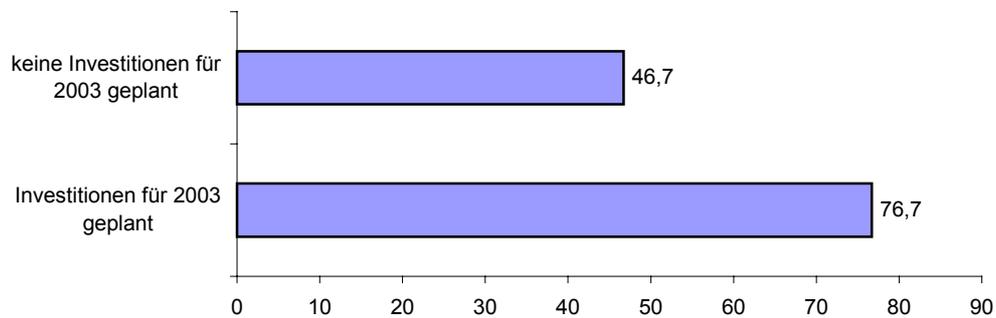
Graphik 114: Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildung und Branche, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten



Geplante Investitionen

Auch geplante Investitionen beeinflussen die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe: Unternehmen, die Investitionen für 2003 geplant haben, fördern mit einer Wahrscheinlichkeit von 77% berufliche Weiterbildungsmaßnahmen.³² Dies kann in zweierlei Hinsicht interpretiert werden. Zum einen könnte es sein, dass sie damit frühzeitig auf mögliche Änderungen in den Qualifikationsanforderungen reagieren. Zum anderen können geplante Investitionen auch als Maß für die Wirtschaftskraft bzw. die finanziellen Ressourcen eines Betriebes interpretiert werden.

Graphik 115: Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildung und geplanten Investitionen für 2003, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten



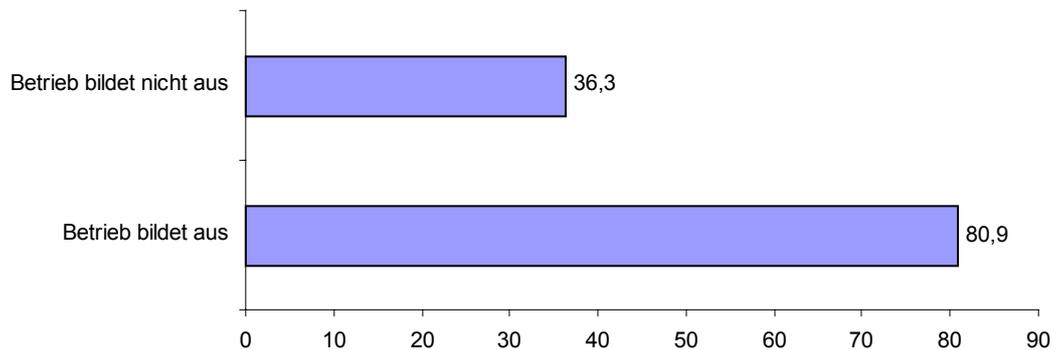
Ausbildungsverhalten

Der bereits angesprochene Zusammenhang zwischen Ausbildungsbeteiligung und der Förderung bzw. Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen wird bei der isolierten Betrachtung bestätigt: Betriebe, die ausbilden führen mit einer Wahrscheinlichkeit von 81% auch Weiterbildungsaktivitäten durch. Für Unternehmen, die nicht ausbilden, lässt sich dies nur mit einer deutlich geringeren Wahrscheinlichkeit voraussagen.³³

³² Beurteilung der Modellanpassung: Nagelkerke = 0,125; Chi-Quadrat = 67,779; sig. 0,000.

³³ Beurteilung der Modellanpassung: Nagelkerke = 0,257; Chi-Quadrat = 169,259; sig. 0,000.

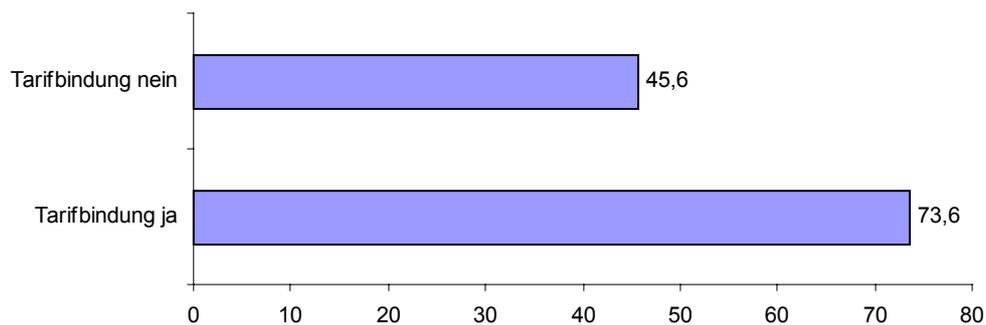
Graphik 116: Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildung und Ausbildungsverhalten, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten



Tarifbindung

Auch bezüglich der Tarifbindung und dem betrieblichen Weiterbildungsverhalten ergibt sich ein positiver Zusammenhang. Tarifgebundene Betriebe führen mit einer deutlich höheren Wahrscheinlichkeit Weiterbildungsmaßnahmen durch, als solche, die keinem Tarifvertrag unterliegen.³⁴

Graphik 117: Zusammenhang zwischen der betrieblichen Förderung von Weiterbildung und Tarifbindung, Angaben in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten



7.8.3 Kombination der Einzelfaktoren

Nach der bivariaten Betrachtung der isolierten Einzelfaktoren wird nun der gleichzeitige Einfluss aller Faktoren auf die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten untersucht. In der folgenden Tabelle werden die Wahrscheinlichkeiten für die Durchführung bzw. Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen dargestellt.

³⁴ Beurteilung der Modellanpassung: Nagelkerke = 0,103; Chi-Quadrat = 63,699; sig. 0,000.

Tabelle 16: Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen bei Kombination der unabhängigen Variablen

Tarifbindung ja/nein	Geplante Investitio- nen	Ausbildungsverhalten	Betriebsgröße / Beschäftigte	Branche	Weiterbildung durchgeführt	Vorherge- sagte Wahr- scheinlich- keiten	
ja	Investitionen geplant	Betrieb bildet aus	1 bis 19	Prod. Gewerbe	ja	58,3%	
				DL.orient. Branchen	nein	41,7%	
			20 und mehr	Prod. Gewerbe	ja	82,4%	
				DL.orient. Branchen	nein	17,6%	
			20 und mehr	Prod. Gewerbe	ja	85,3%	
				DL.orient. Branchen	nein	14,7%	
		Betrieb bildet nicht aus	1 bis 19	Prod. Gewerbe	ja	95,1%	
				DL.orient. Branchen	nein	4,9%	
			20 und mehr	Prod. Gewerbe	ja	24,3%	
				DL.orient. Branchen	nein	75,7%	
			20 und mehr	Prod. Gewerbe	ja	51,8%	
				DL.orient. Branchen	nein	48,2%	
	Keine Investitionen geplant	Betrieb bildet aus	1 bis 19	Prod. Gewerbe	ja	57,0%	
				DL.orient. Branchen	nein	43,0%	
			20 und mehr	Prod. Gewerbe	ja	81,6%	
				DL.orient. Branchen	nein	18,4%	
			Betrieb bildet nicht aus	1 bis 19	Prod. Gewerbe	ja	41,5%
					DL.orient. Branchen	nein	58,5%
		20 und mehr		Prod. Gewerbe	ja	70,4%	
				DL.orient. Branchen	nein	29,6%	
		20 und mehr		Prod. Gewerbe	ja	74,6%	
				DL.orient. Branchen	nein	25,4%	
		Betrieb bildet nicht aus	1 bis 19	Prod. Gewerbe	ja	90,8%	
				DL.orient. Branchen	nein	9,2%	
20 und mehr	Prod. Gewerbe		ja	14,0%			
	DL.orient. Branchen		nein	86,0%			
20 und mehr	Prod. Gewerbe		ja	35,3%			
	DL.orient. Branchen		nein	64,7%			
nein	Investitionen geplant	Betrieb bildet aus	1 bis 19	Prod. Gewerbe	ja	45,4%	
				DL.orient. Branchen	nein	54,6%	
			20 und mehr	Prod. Gewerbe	ja	73,6%	
				DL.orient. Branchen	nein	26,4%	
			20 und mehr	Prod. Gewerbe	ja	77,5%	
				DL.orient. Branchen	nein	22,5%	
		Betrieb bildet nicht aus	1 bis 19	Prod. Gewerbe	ja	92,0%	
				DL.orient. Branchen	nein	8,0%	
			20 und mehr	Prod. Gewerbe	ja	16,0%	
				DL.orient. Branchen	nein	84,0%	
			20 und mehr	Prod. Gewerbe	ja	39,0%	
				DL.orient. Branchen	nein	61,0%	
	Keine Investitionen geplant	Betrieb bildet aus	1 bis 19	Prod. Gewerbe	ja	44,1%	
				DL.orient. Branchen	nein	55,9%	
			20 und mehr	Prod. Gewerbe	ja	72,6%	
				DL.orient. Branchen	nein	27,4%	
			Betrieb bildet nicht aus	1 bis 19	Prod. Gewerbe	ja	29,7%
					DL.orient. Branchen	nein	70,3%
		20 und mehr		Prod. Gewerbe	ja	58,6%	
				DL.orient. Branchen	nein	41,4%	
		20 und mehr		Prod. Gewerbe	ja	63,6%	
				DL.orient. Branchen	nein	36,4%	
		Betrieb bildet nicht aus	1 bis 19	Prod. Gewerbe	ja	85,4%	
				DL.orient. Branchen	nein	14,6%	
20 und mehr	Prod. Gewerbe		ja	8,8%			
	DL.orient. Branchen		nein	91,2%			
20 und mehr	Prod. Gewerbe		ja	24,5%			
	DL.orient. Branchen		nein	75,5%			
Betrieb bildet nicht aus	1 bis 19	Prod. Gewerbe	ja	28,6%			
		DL.orient. Branchen	nein	71,4%			
	20 und mehr	Prod. Gewerbe	ja	57,3%			
		DL.orient. Branchen	nein	42,7%			

Auch hier lassen sich anhand der obigen Tabelle Faktorkombinationen identifizieren, bei denen die betriebliche Förderung bzw. der Verzicht auf die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen wahrscheinlich sind.

Betrachtet man die Kombinationen mit den drei höchsten Wahrscheinlichkeiten für die Durchführung bzw. Förderung von betrieblicher Weiterbildung zeigt sich, dass dies in allen drei Fällen Dienstleistungsbetriebe mit mehr als 20 Beschäftigten sind, die zudem ausbilden. Bezüglich der Tarifbindung und dem geplanten Investitionsverhalten zeigt sich hingegen kein eindeutiges Ergebnis. Lediglich die Kombination „keine Tarifbindung“ und „keine Investitionen geplant“ kommt hier nicht vor.

Tabelle 17: Kombinationen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit für die betriebliche Förderung von Weiterbildung

Kombination von Ausprägungen					Wahrscheinlichkeit in Prozent
Tarifbindung	Geplante Investitionen	Ausbildungsverhalten	Betriebsgröße / Beschäftigte	Branche	
ja	Investitionen geplant	Betrieb bildet aus	20 und mehr	DL-orient. Branchen	95,1
nein	Investitionen geplant	Betrieb bildet aus	20 und mehr	DL-orient. Branchen	92,0
ja	Keine Investitionen geplant	Betrieb bildet aus	20 und mehr	DL-orient. Branchen	90,8

Der starke Einfluss des Ausbildungsverhaltens, der Betriebsgröße sowie der Branche auf die Wahrscheinlichkeit der Durchführung bzw. Förderung von Weiterbildungsaktivitäten bestätigt sich auch, wenn man sich die höchsten Wahrscheinlichkeiten dafür betrachtet, welche Betriebe keine Weiterbildungsaktivitäten fördern. Diese Unternehmen zeigen alle die Ausprägungen, „Betrieb bildet nicht aus“, „1 bis 19 Beschäftigte“ und finden sich im Produzierenden Gewerbe. Auch hier ergibt sich bezüglich der Tarifbindung und der geplanten Investitionen kein eindeutiges Ergebnis.

Tabelle 18: Kombinationen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit dafür, dass keine Förderung von Weiterbildungsaktivitäten stattfinden

Kombination von Ausprägungen					Wahrscheinlichkeit in Prozent
Tarifbindung	Geplante Investitionen	Ausbildungsverhalten	Betriebsgröße / Beschäftigte	Branche	
nein	Keine Investitionen geplant	Betrieb bildet nicht aus	1 bis 19	Produzierendes Gewerbe	91,2
ja	Keine Investitionen geplant	Betrieb bildet nicht aus	1 bis 19	Produzierendes Gewerbe	86,0
nein	Investitionen geplant	Betrieb bildet nicht aus	1 bis 19	Produzierendes Gewerbe	84,0

7.9 Fazit

Der Anteil der rheinland-pfälzischen Betriebe, die Weiterbildung fördern, lag im ersten Halbjahr 2003 etwas niedriger als der westdeutsche Durchschnitt. Verglichen mit den Vorjahren ist der Anteil jedoch stetig gestiegen. Die Weiterbildungsbeteiligung variiert stark in den verschiedenen Wirtschaftszweigen. In einzelnen Branchen ist sie deutlich unterdurchschnittlich (bspw. Bereich Handel und Reparatur sowie Baugewerbe), in anderen Sektoren hingegen bilden die Betriebe ihre Mitarbeiter/innen stark überdurchschnittlich weiter (Öffentlicher Sektor und Dienstleistungsbranche). Dies bestätigt sich auch in der multivariaten Analyse. Differenziert nach Betriebsgröße hat sich gezeigt, dass mit zunehmender Beschäftigtenzahl auch der Anteil der weiterbildenden Betriebe ansteigt. So lag die Weiterbildungsquote bei Großbetrieben bei nahezu 100%, bei Kleinstbetrieben mit bis zu 10 Beschäftigten hingegen nur bei 28%.

Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen konzentrieren sich vorwiegend auf bereits höher qualifizierte Beschäftigte. Damit werden die Unterschiede zwischen Geringer- und Höherqualifizierten – und damit auch die Fähigkeiten und Chancen auf dem Arbeitsmarkt – durch betriebliche Weiterbildung verstärkt. Frauen nahmen im ersten Halbjahr 2003 gemessen an der Frauenbeschäftigtenquote überdurchschnittlich häufig an Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Ein Vergleich der weiterbildenden mit den nicht-weiterbildenden Betrieben hat zudem verdeutlicht, dass zum Teil gravierende Unterschiede zwischen den Betrieben der beiden Gruppen bestehen. So geht mit der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen zumeist eine positive Entwicklung der Beschäftigung sowie der Ertragslage einher. Außerdem suchten weiterbildende Betriebe wesentlich häufiger zusätzlich Arbeitskräfte und bildeten überdurchschnittlich oft aus. In welchem Umfang diese Unterschiede jedoch direkt auf die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen zurückzuführen sind, kann an dieser Stelle nicht abschließend geklärt werden. Vielmehr liegt die Schlussfolgerung nahe, dass Betriebe, die offene Stellen haben bzw. betriebliche Ausbildungen durchführen eher dazu neigen, Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen, da ihre Nachfrage an qualifizierten Beschäftigten nicht gedeckt ist.

Ergebnis der multivariaten Analyse ist, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Weiterbildungsmaßnahmen gefördert bzw. finanziert werden, gekoppelt ist an die Betriebsgröße, die Branchenzugehörigkeit und das Ausbildungsverhalten der Unternehmen. So ist die Wahrscheinlichkeit, dass Weiterbildung unterstützt wird, in mittleren bzw. großen Dienstleistungsbetrieben, die zudem ausbilden, am höchsten.

8. Löhne, Gehälter und Tarifbindung

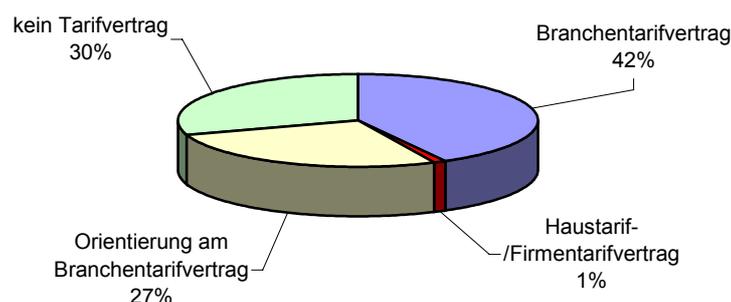
Im Zuge der Diskussion um die Deregulierung des Arbeitsmarktes genießt auch die Tarifbindung der Unternehmen besondere Aufmerksamkeit. Der Institution des Flächentarifvertrages wird dabei häufig unterstellt, die Flexibilität der Betriebe zu behindern. Vorschläge zur Reformierung des als zu starr empfundenen Flächentarifvertrages zielen dabei vornehmlich darauf ab, eine stärkere Flexibilisierung und Differenzierung der Löhne und Gehälter zu ermöglichen. Hinter dieser Forderung steht dabei häufig die Annahme eines im internationalen Vergleich zu hohen Niveaus der Lohnkosten in Deutschland. Dabei wird unterstellt, dass die hoch angesetzten Tariflöhne gerade kleinere Unternehmen dazu zwingen, durch die damit verbundenen Kosten unrentabel gewordene Arbeitsplätze einzusparen. In diesem Zusammenhang wird zudem angeführt, die weite Verbreitung des Flächentarifvertrages reduziere aufgrund des vergleichsweise hohen Lohnniveaus die Beschäftigungsmöglichkeiten gerade von geringer qualifizierten Arbeitskräften.

Das IAB-Betriebspanel liefert etliche Informationen über Umfang sowie Struktur der tariflichen Bindung sowie übertarifliche Entlohnung. Im Folgenden werden diese Informationen differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen dargestellt. Darüber hinaus werden sie dazu herangezogen, um zumindest näherungsweise Auskunft darüber zu geben, ob und inwiefern sich tarifgebundene Betriebe hinsichtlich ihres Ausbildungs- und Investitionsverhaltens sowie bezüglich ihrer Ertragslage und längerfristigen Beschäftigungsentwicklung von Unternehmen ohne Tarifvertrag unterscheiden.

8.1 Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2003

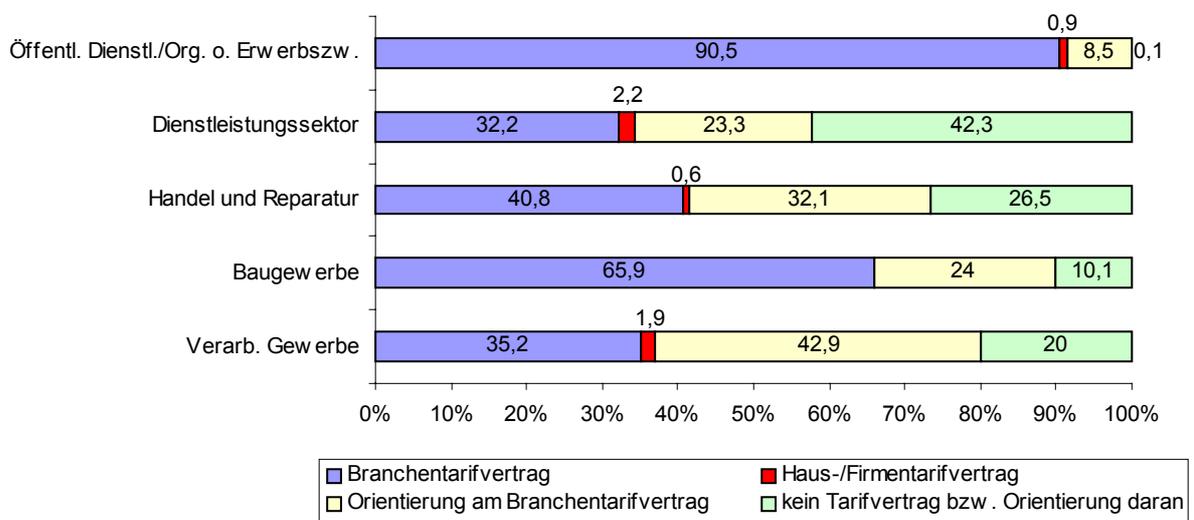
Zum Befragungszeitpunkt galt für etwa 42% der rheinland-pfälzischen Betriebe ein Branchentarifvertrag (2002: 42%), weitere 1% verfügten über einen Haus- bzw. Firmentarifvertrag (2002: 4%). Etwa 57% unterlagen keiner direkten Tarifbindung. Von den mehr oder weniger tarifungebundenen Betrieben orientierten sich jedoch weitere 47% bezüglich der von ihnen gezahlten Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag. Das sind mit 27% der rheinland-pfälzischen Unternehmen etwas mehr als im Vergleich zum Vorjahr (22%). Damit ist der Anteil der tarifgebundenen Betriebe über die Jahre in etwa konstant.

Graphik 118: Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2003, Angaben in Prozent



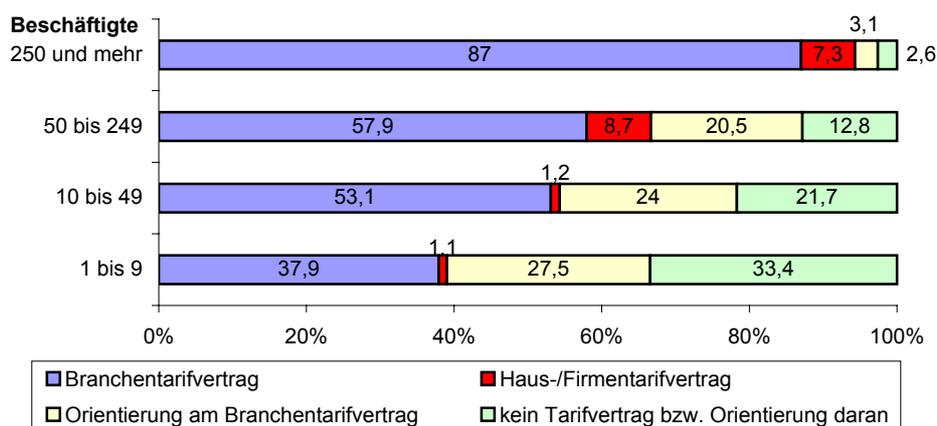
Differenziert nach Branchen zeigen sich deutliche Unterschiede bezüglich der Tarifbindung: Besonders ausgeprägt ist sie im Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen und Organisationen ohne Erwerbszweck. Hier waren etwa 92% aller Betriebe direkt tarifvertraglich gebunden. Auch bei den Betrieben des Baugewerbes finden sich überdurchschnittlich viele mit Tarifvertrag (66%). Am geringsten war der Anteil tarifgebundener Betriebe 2003 im Dienstleistungssektor (34%). Zwar orientierte sich ein knappes Viertel der nicht tarifgebundenen Unternehmen in diesem Sektor bezüglich der Löhne und Gehälter an einem Tarifvertrag, jedoch war der Anteil der Betriebe, die sich nicht an tarifvertraglichen Regelungen orientierten, mit 42% hier deutlich höher als in allen anderen Branchen.

Graphik 119: Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2003 nach Branchen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor



Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass der Anteil der tarifvertraglich gebundenen Betriebe mit steigender Beschäftigtenzahl erwartungsgemäß zunimmt. Während bei den Kleinstbetrieben lediglich 39% der Unternehmen angaben, an einen Tarifvertrag gebunden zu sein, waren es bei den Großbetrieben 94%. Auffällig ist, dass die Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten am häufigsten angaben, über einen Haus- bzw. Firmentarifvertrag zu verfügen.

Graphik 120: Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2003 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse

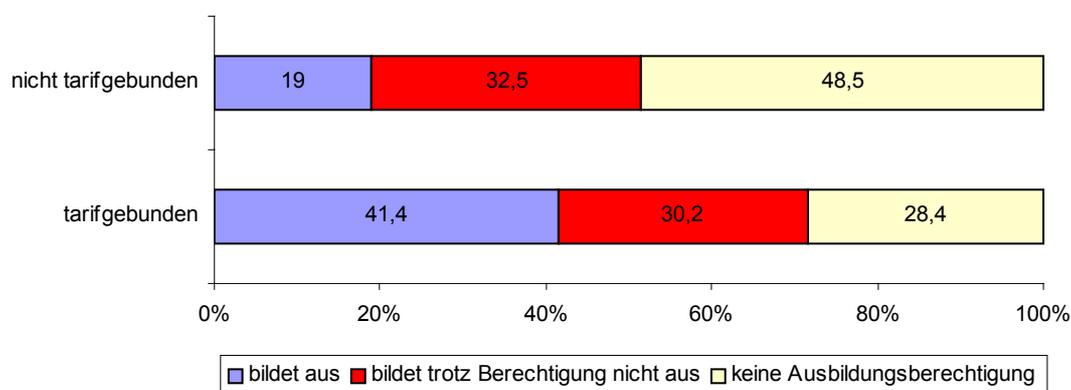


8.1.1 Tarifbindung und Ausbildungs- sowie Investitionsverhalten

Im Folgenden werden verschiedene betriebliche Größen in Verbindung mit der Tarifbindung dargestellt. Dabei werden Betriebe mit Haus- bzw. Firmentarifvertrag und solche mit Branchentarifvertrag zusammengefasst. Außerdem werden Betriebe, die sich an einem Tarifvertrag orientieren nicht mehr als eigene Kategorie betrachtet, da es hier darum geht, Ansatzpunkte für den Einsatz institutioneller Regelungen zu finden. Bei einer lediglich freiwilligen Orientierung an diesen Regelungen ist dies jedoch nicht gegeben.

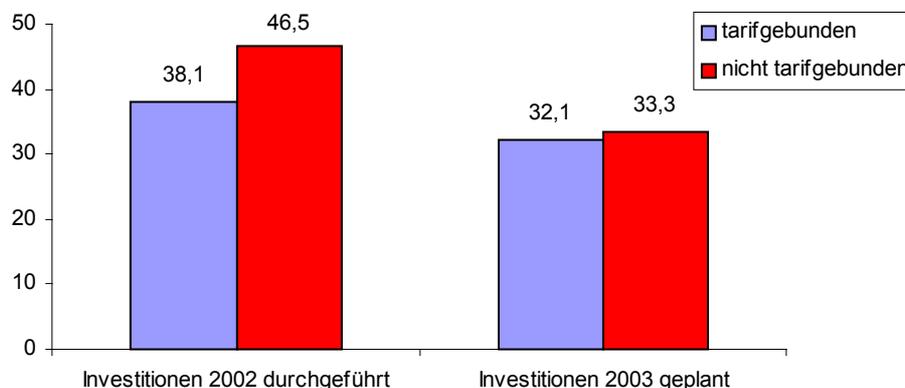
Bei dieser Differenzierung zeigt sich, dass tarifvertraglich gebundene Betriebe deutlich häufiger ausbilden als Unternehmen, die keinem Tarifvertrag unterliegen. So bildeten etwa 41% der Betriebe mit Tarifvertrag aus. Der Anteil der ausbildenden Betriebe, die nicht tarifvertraglich verpflichtet waren, lag hingegen mit 19% deutlich niedriger. Auch verfügten tarifgebundene Betriebe deutlich häufiger über eine Ausbildungsberechtigung (72%) als tariflich nicht gebundene Unternehmen (52%). Allerdings ließ sich bezüglich des nicht-genutzten Ausbildungspotenzials kein gravierender Unterschied feststellen.

Graphik 121: Tarifbindung und Ausbildungsstatus, Angaben in Prozent aller Betriebe



Auch das Investitionsverhalten der Betriebe unterscheidet sich anhand der Tarifbindung: Es zeigt sich, dass tarifgebundene Unternehmen im Jahr 2002 anteilig weniger Investitionen durchgeführt haben als solche, die keinen tarifvertraglichen Regelungen unterlagen. Hinsichtlich der Investitionsplanung des zum Befragungszeitpunkt laufenden Geschäftsjahres (2003) ließen sich jedoch keine gravierenden Unterschiede feststellen.

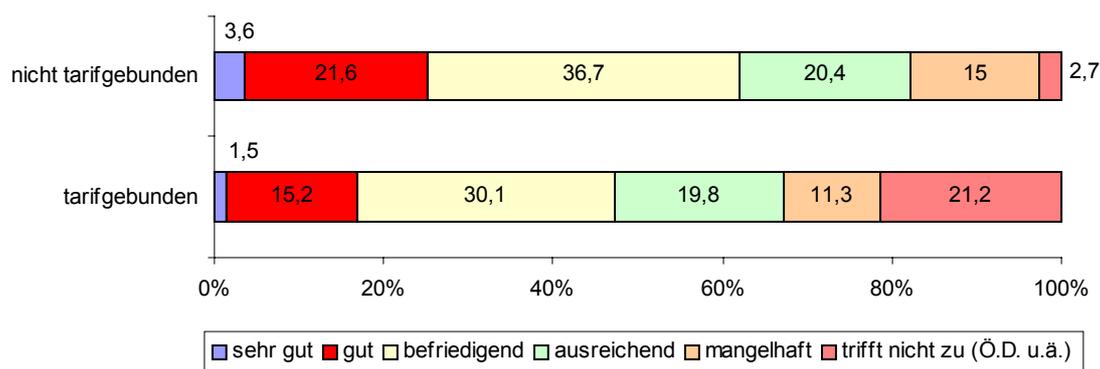
Graphik 122: Tarifbindung und Investitionsverhalten, Angaben in Prozent aller Betriebe



8.1.2 Tarifbindung und Ertragslage bzw. erwartete Geschäftsentwicklung

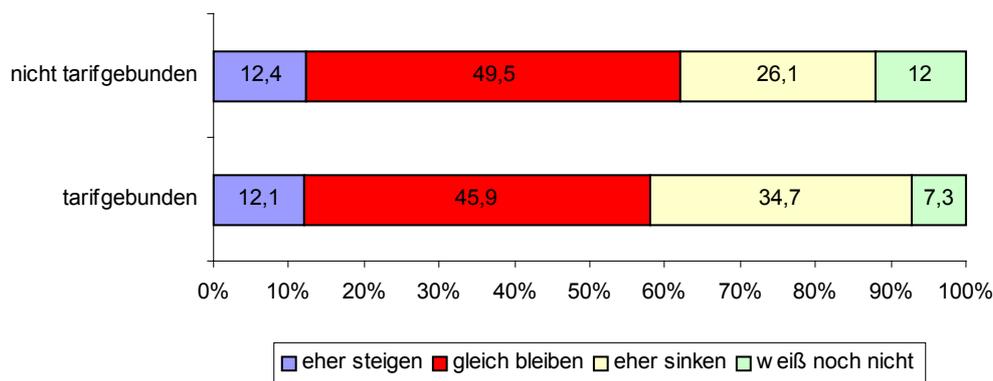
Zwischen der betrieblichen Selbsteinschätzung zur Ertragslage im vorangegangenen Geschäftsjahr 2002 und der Tarifbindung der Betriebe lässt sich kein eindeutiger Zusammenhang erkennen: Nicht tarifgebundene Unternehmen schätzten ihre Ertragslage anteilig häufiger als sehr gut bzw. gut ein, kamen jedoch gleichzeitig auch häufiger zu einer mangelhaften Bewertung als tarifvertraglich verpflichtete Betriebe.

Graphik 123: Tarifbindung und Einschätzung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr 2002, Angaben in Prozent aller Betriebe



Hinsichtlich der Erwartungen für das aktuelle Geschäftsjahr 2003 schnitten die tarifgebundenen Betriebe etwas schlechter ab als die ohne Tarifvertrag. Zwar kamen sie auch nicht häufiger zu der Einschätzung, dass ihr Geschäftsvolumen 2003 steigen würde, jedoch erwarteten sie seltener eine Verschlechterung der Geschäftsentwicklung. So gingen etwa 35% der tarifvertraglich gebundenen Betriebe davon aus, dass ihr Geschäftsvolumen 2003 im Vergleich zum Vorjahr sinken wird. Diese Einschätzung teilten hingegen nur 26% der Betriebe ohne Tarifvertrag.

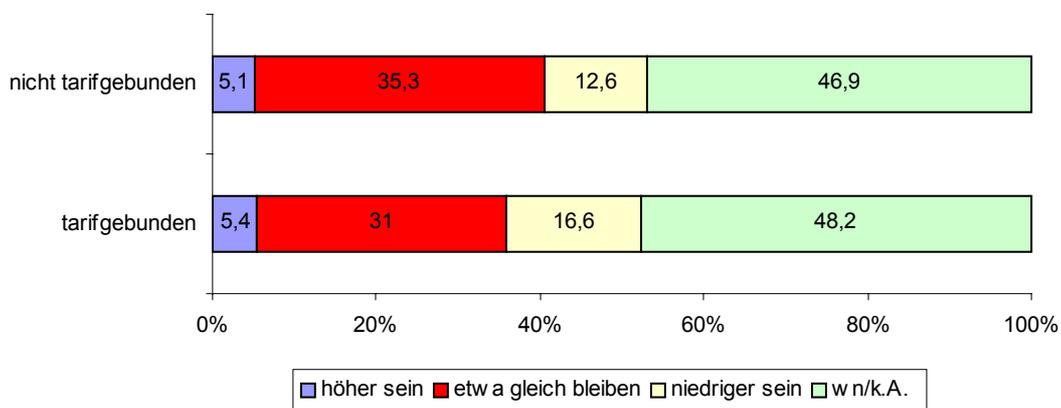
Graphik 124: Tarifbindung und Erwartung für das laufende Geschäftsjahr, Angaben in Prozent aller Betriebe



8.1.3 Tarifbindung und längerfristig erwartete Beschäftigtenentwicklung

Bei Betrachtung der längerfristigen Beschäftigungsentwicklung (bis in 5 Jahren) zeigen sich nur geringe Unterschiede zwischen tarifgebundenen Betrieben und solchen, die keinem Tarifvertrag unterliegen. Nicht tarifvertraglich verpflichtete Betriebe gingen jedoch etwas häufiger von einer gleich bleibenden Beschäftigtenzahl aus, wohingegen Unternehmen mit Tarifvertrag öfter angaben, mit sinkenden Zahlen zu rechnen. Beide Gruppen haben gemeinsam, dass jeweils nur 5% der Betriebe mit einer positiven Beschäftigungsentwicklung rechneten.

Graphik 125: Tarifbindung und längerfristige Beschäftigungsentwicklung: Die Beschäftigung wird in 5 Jahren...



8.1.4 Fazit

Die Gegenüberstellung von tarifgebundenen und nicht-tarifvertraglich verpflichteten Betrieben hat nicht durchgängig zu eindeutigen Ergebnissen geführt. Deutlich wurde jedoch, dass tarifgebundene Betriebe häufiger über eine Ausbildungsberechtigung verfügen und diese auch anteilig öfter nutzen als Unternehmen ohne Tarifvertrag.

Bezüglich der Indikatoren zur Messung der wirtschaftlichen Situation der Betriebe lassen sich hingegen keine gravierenden Unterschiede zwischen den beiden Gruppen ableiten.

Tendenziell schätzten die nicht tarifvertraglich gebundenen Betriebe ihre wirtschaftliche Situation etwas besser ein als Unternehmen mit Tarifvertrag.

Es ist zu vermuten, dass andere, hier nicht berücksichtigte Variablen tieferen Erklärungsgehalt bieten und den Einfluss der tariflichen Regelungen möglicherweise überkompensieren. Dabei ist vor allem an die Branchenstruktur zu denken: Wie oben erläutert finden sich in der Gruppe der nicht-tarifgebundenen Unternehmen überdurchschnittlich viele aus dem Dienstleistungssektor. Dafür sind bei den tarifgebundenen die Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck und das Baugewerbe überrepräsentiert.

Die Ergebnisse weisen jedoch darauf hin, dass monokausale Ursache-Wirkungs-Annahmen bezüglich der tariflichen Regelungen und der daraus resultierenden Folgen zu kurz greifen.

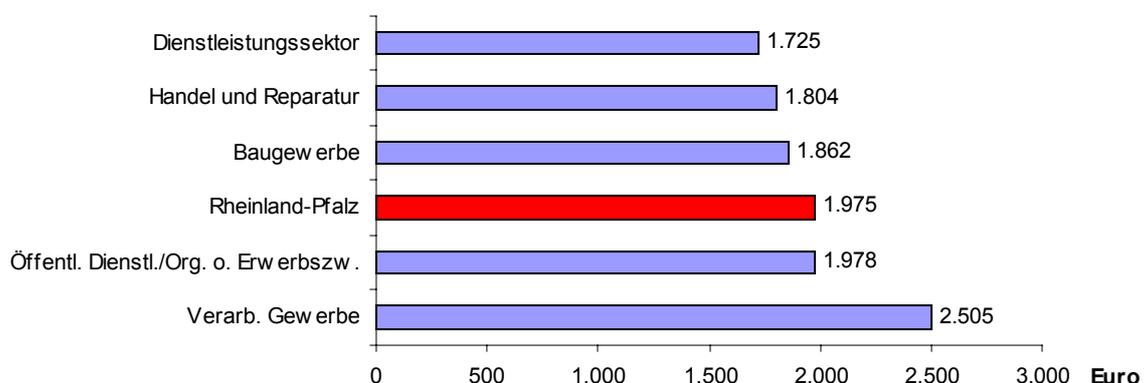
8.2 Lohnstruktur in Rheinland-Pfalz

8.2.1 Durchschnittliche Bruttolohn- und Gehaltssumme

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wird exemplarisch für den Monat Juni des jeweiligen Befragungsjahres die Bruttolohn- und Gehaltssumme (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) der Betriebe erhoben. Auf dieser Grundlage wurde in Rheinland-Pfalz im Jahr 2003 eine durchschnittliche Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem von etwa 1.975 Euro festgestellt. In Westdeutschland lag der entsprechende Wert mit 2.093 Euro etwas darüber.

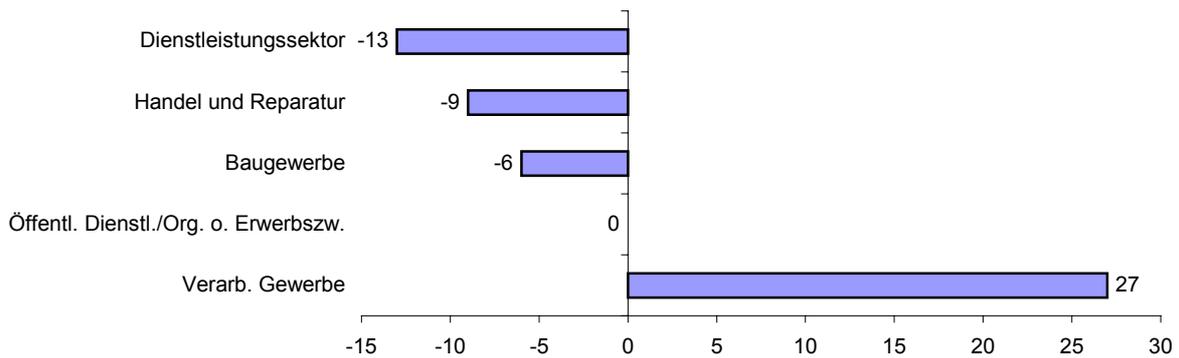
Dabei lassen sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen feststellen: An der Spitze stand mit Abstand die durchschnittliche Lohn- und Gehaltssumme des Verarbeitenden Gewerbes (2.505 Euro) gefolgt vom Öffentlichen Sektor (1.978). Im Baugewerbe, dem Dienstleistungsbereich und den Betrieben im Sektor Handel und Reparatur lagen die Verdienstmöglichkeiten hingegen weit unter dem Durchschnitt.

Graphik 126: Durchschnittliche Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem (in Euro), nach Branchen



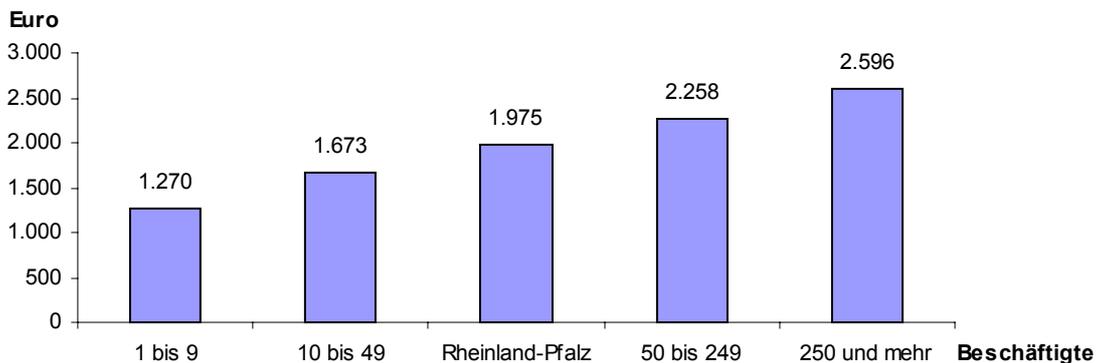
Die strukturellen Unterschiede bei der Entlohnung zeigen sich besonders deutlich, wenn man sie in Relation zur Durchschnittsentlohnung betrachtet. Aus diesem Grund wird in der folgenden Graphik die prozentuale Abweichung der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme der einzelnen Branchen vom gesamtwirtschaftlichen Landesdurchschnitt dargestellt.

Graphik 127: Prozentuale Abweichung von der durchschnittliche Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem, nach Branchen

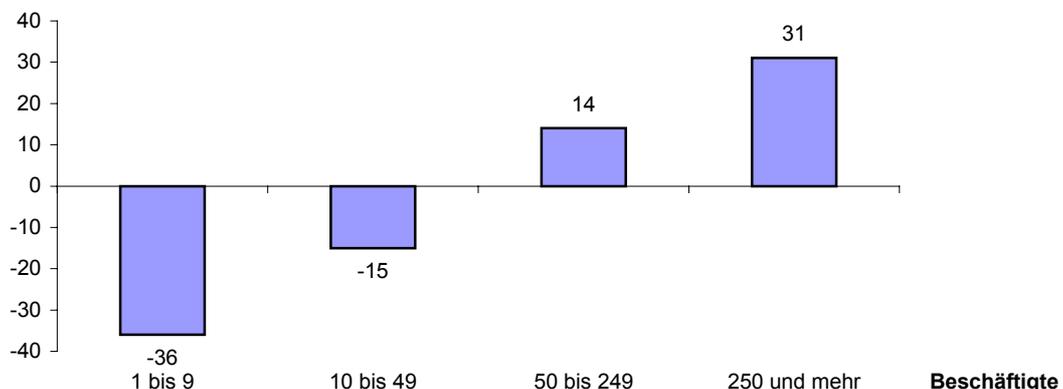


Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Höhe der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme. So verdienen die Beschäftigten in rheinland-pfälzischen Kleinstunternehmen durchschnittlich 1.270 Euro. Bei den Mitarbeiter/innen von Großbetrieben waren es mit 2.596 Euro mehr als das Doppelte. In Westdeutschland war dieses Gefälle ähnlich ausgeprägt. Auch hier lag die Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem in Großunternehmen mehr als doppelt so hoch als in einem Kleinstunternehmen (2.669 Euro zu 1.301 Euro).

Graphik 128: Durchschnittliche Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem (in Euro), nach Betriebsgrößenklassen



Graphik 129: Prozentuale Abweichung von der durchschnittliche Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem, nach Betriebsgrößenklassen



8.2.2 Übertarifliche Entlohnung

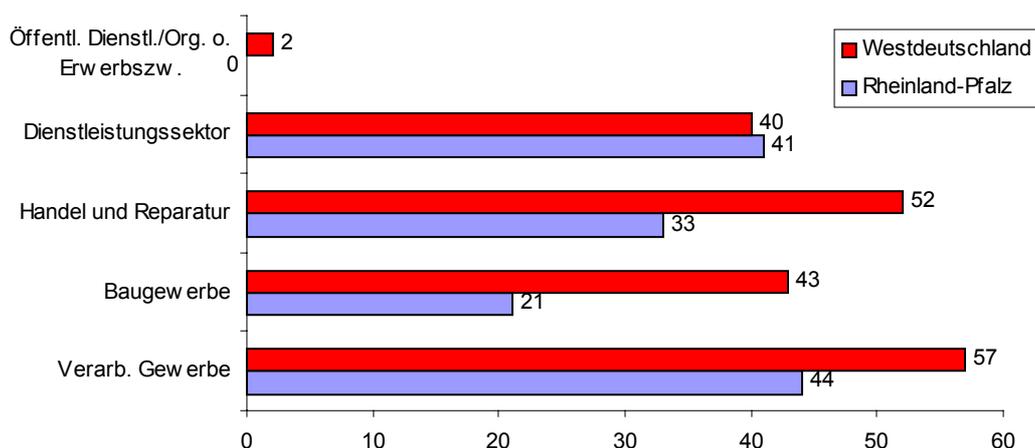
Aufgrund der Tarifbindung sind die Betriebe bei der Entlohnung an bestimmte Mindestlöhne und -gehälter gebunden, von denen tarifgebundene Unternehmen jedoch durch die Zahlung übertariflicher Löhne zumindest nach oben abweichen können. Übertarifliche Entlohnung kann sinnvoll sein, um Mitarbeiter/innen längerfristig an den Betrieb zu binden und zu motivieren, was in der Folge wiederum dem Unternehmen zugute kommt.

In Rheinland-Pfalz zahlten 31% der tarifgebundenen Betriebe übertarifliche Löhne, in westdeutschland waren es hingegen 43%. Zusätzlich entlohnten jedoch etwa 32% der rheinland-pfälzischen Betriebe, die zwar keinem Tarifvertrag unterlagen, sich aber bezüglich der Löhne und Gehälter an einem orientierten, ihre Beschäftigten über Tarif (Westdeutschland 26%).

Differenziert nach Wirtschaftszweigen lässt sich feststellen, dass die tarifgebundenen Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes am häufigsten übertariflich entlohnten (44%), dicht gefolgt vom Dienstleistungssektor (41%). Keine Rolle spielte übertarifliche Bezahlung der Beschäftigten im Öffentlichen Sektor. Verglichen mit Westdeutschland zeigen sich hier deutliche Unterschiede: Auch in den alten Bundesländern wurde am häufigsten im Verarbeitenden Gewerbe übertariflich entlohnt. Allerdings war der Anteil der (tarifgebundenen) Betriebe mit übertariflicher Entlohnung, in Westdeutschland deutlich größer als in Rheinland-Pfalz. Außerdem lagen hier die Betriebe des Bereichs Handel und Reparatur vor denen des Dienstleistungssektors (52%).

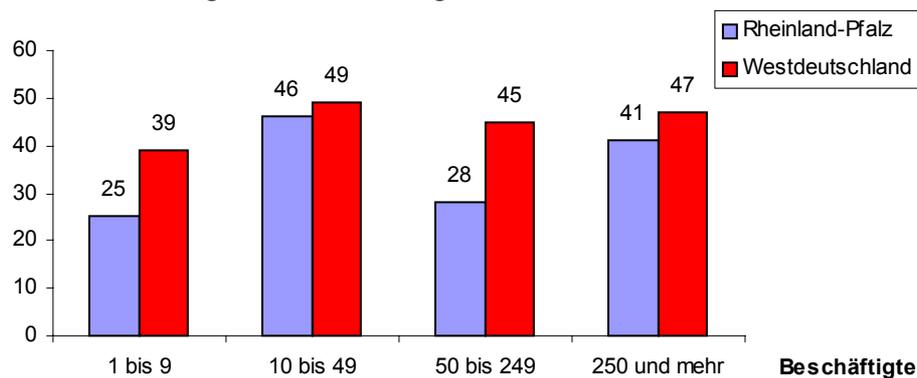
Auch verglichen mit dem Vorjahr lässt sich ein Unterschied festmachen. So zahlten 2002 mehr als doppelt so viele tarifgebundene Betriebe des Baugewerbes überdurchschnittliche Löhne (43%). Die anderen Branchen sind im Vergleich zu 2002 relativ konstant.

Graphik 130: Verbreitung übertariflicher Entlohnung in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, nach Branchen, Angaben in Prozent, Basis: Betriebe mit Tarifbindung



Bei einer Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Westdeutschland bei den Betrieben mit Tarifvertrag vor allem die Kleinbetriebe übertariflich entlohnen, gefolgt von den Großbetrieben. Das Schlusslicht bildeten jeweils die Betriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten. Generell lag jedoch der Anteil der Betriebe, die übertarifliche Löhne zahlten, in Rheinland-Pfalz in allen Betriebsgrößenklassen unter dem westdeutschen Durchschnitt.

Graphik 131: Verbreitung übertariflicher Entlohnung in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent, Basis: Betriebe mit Tarifbindung



Der Aufschlag auf die Tariflöhne betrug bei den tarifgebundenen Betrieben in Rheinland-Pfalz im Schnitt 10,6% (Westdeutschland 10,5%). Den höchsten Aufschlag zahlten mit 13,3% die rheinland-pfälzischen Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes, gefolgt von denen des Bereichs Handel und Reparatur (11,1% Aufschlag). Verglichen mit Westdeutschland zahlten damit die tarifgebundenen Betriebe in Rheinland-Pfalz einen etwas höheren Aufschlag (Westdeutschland 10,7%). In fast keiner Branche war ein gravierender Unterschied feststellbar, im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen jedoch lag der Aufschlag in Rheinland-Pfalz durchschnittlich bei lediglich 1%, in Westdeutschland hingegen bei 9,1%. Diese Werte müssen jedoch vor dem Hintergrund gesehen werden, dass in dieser Branche der Anteil der tarifgebundenen Betriebe, die übertariflich entlohnen, sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Westdeutschland sehr niedrig ist, weshalb die Fehlertoleranz als sehr hoch einzuschätzen ist.

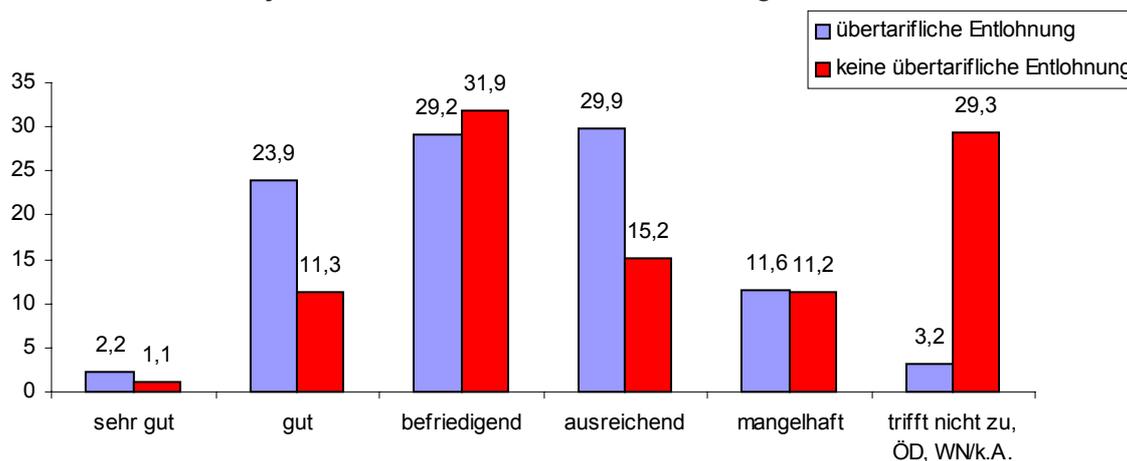
8.2.3 Übertarifliche Entlohnung und betriebliche Entwicklungen

Im Folgenden wird untersucht, ob ein Zusammenhang zwischen der Zahlung einer übertariflichen Entlohnung und der allgemeinen wirtschaftlichen Situation eines Betriebes besteht. Dabei ist jedoch gewisse Vorsicht geboten, da die aufgezeigten Zusammenhänge lediglich bivariat betrachtet werden und die zuvor aufgezeigten Einflüsse der Branchen und Betriebsgrößenklassen in die Untersuchung nicht mit eingehen. Die folgenden Darstellungen geben lediglich Auskunft über die Häufigkeit des Auftretens bestimmter einzelner Merkmale innerhalb der Gruppe der Unternehmen mit bzw. ohne übertarifliche Entlohnung, wobei die Analyse auf denjenigen Betrieben basiert, die einem Tarifvertrag unterliegen.

Bei der Differenzierung in Betriebe, die übertariflich entlohnen und in solche, die keine übertariflichen Löhne bezahlen, hat sich gezeigt, dass ein Viertel der Unternehmen, die über Tarif bezahlen, ihre Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr (2002) als vergleichsweise positiv einschätzten. Ein Viertel der Betriebe bezeichneten sie als sehr gut bzw. gut, fast ein weiteres Drittel als befriedigend. Allerdings gab in dieser Gruppe ein weiteres knappes Drittel an, lediglich eine ausreichende Ertragslage gehabt zu haben. Bei der Gruppe der Betriebe, die nach Tarif entlohnten hatten hingegen nur etwa 12% der Betriebe eine gute bzw. sehr gute

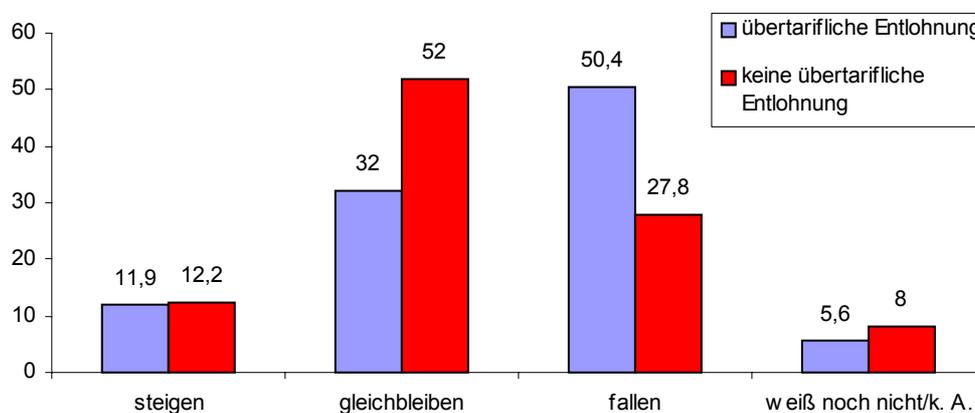
Ertragslage, jedoch auch deutlich weniger eine nur ausreichende. Bemerkenswert ist der hohe Anteil derjenigen Betriebe, die keine Aussage bzgl. ihrer Ertragslage treffen können oder wollen (29%). Hier liegt vermutlich ein branchenbedingter Einfluss vor. Wie oben gezeigt wurde, wird im Öffentlichen Sektor verhältnismäßig selten über Tarif entlohnt. Das bedeutet, dass die Öffentlichen Dienstleistungen und Organisationen ohne Erwerbszweck in der Gruppe der Betriebe mit tariflicher Entlohnung einen relativ hohen Einfluss besitzen.

Graphik 132: Übertarifliche Entlohnung und Beurteilung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr 2002, Basis: Betriebe mit Tarifvertrag



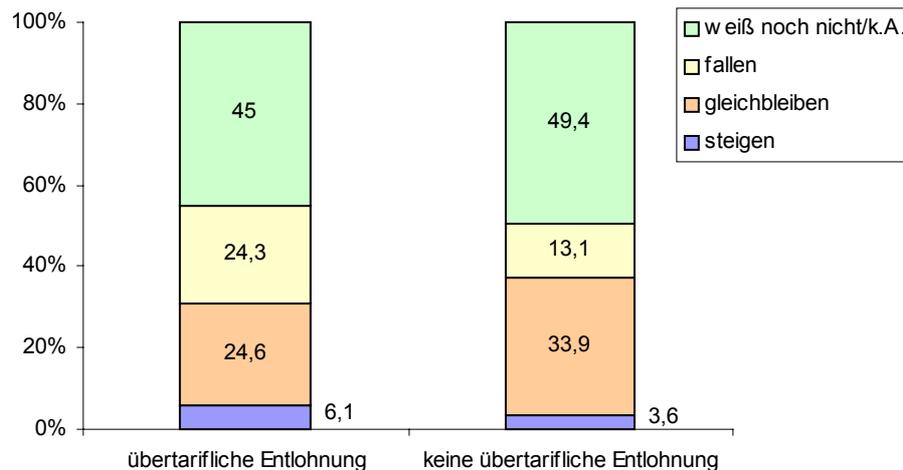
Hinsichtlich der Erwartungen bezüglich der Entwicklung des Geschäftsvolumens für das zum Befragungszeitpunkt laufende Geschäftsjahr (2003) gingen die Betriebe mit tariflicher Entlohnung von positiveren Vorzeichen aus. Zwar unterscheidet sich der Anteil der Betriebe, die tariflich entlohnen und gleichzeitig von einem steigenden Geschäftsvolumen ausgehen nicht von dem der Betriebe mit übertariflicher Entlohnung, jedoch rechnet über die Hälfte aller tariflich entlohnenden Unternehmen mit einem gleichbleibenden Geschäftsvolumen. Bei den Betrieben, die über Tarif bezahlen, ist es hingegen lediglich ein Drittel. Dafür geht etwa die Hälfte aller Unternehmen mit übertariflicher Entlohnung von sinkendem Geschäftsvolumen aus.

Graphik 133: Übertarifliche Entlohnung und Erwartung bezüglich des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr 2003 gegenüber 2002, Basis: Betriebe mit Tarifvertrag



Neben der Entwicklung des Geschäftsvolumens ist die Beschäftigungsentwicklung eine weitere Größe, die als Indikator für die wirtschaftliche Lage eines Betriebes herangezogen werden kann. Sie ist zudem deshalb von Interesse, da ein Zusammenhang zwischen der Höhe der Entlohnung und der Nachfrage nach Arbeitskräften besteht. Anhand der hier vorliegenden Daten lässt sich festhalten, dass Betriebe mit übertariflicher Entlohnung längerfristig häufiger von sinkenden Beschäftigtenzahlen ausgehen (24%) als solche, die nach Tarif bezahlen (13%). Gleichzeitig rechnen sie im Vergleich jedoch auch etwas öfter mit steigenden Beschäftigtenzahlen.

Graphik 134: Übertarifliche Entlohnung und Beschäftigungsentwicklung bis in 5 Jahren, Basis: Betriebe mit Tarifvertrag



8.3 Fazit

Eingangs wurde auf die in der öffentlichen Diskussion häufig angeführte These hingewiesen, dass die Geltung von Flächentarifverträgen die Unternehmen an einer Anpassung an die jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten hindere und Flexibilisierungsbestrebungen erschwere. Die dargestellten Daten zeigen jedoch, dass hier Spielräume bestehen, die die rheinland-pfälzischen Unternehmen auch tatsächlich nutzen: Zum einen sind weniger als die Hälfte der Betriebe tarifgebunden, zum anderen besteht die Möglichkeit zur übertariflichen Entlohnung – auch für Betriebe, die einem Tarifvertrag unterliegen. Davon macht auch fast ein Drittel der tarifgebundenen Unternehmen Gebrauch.

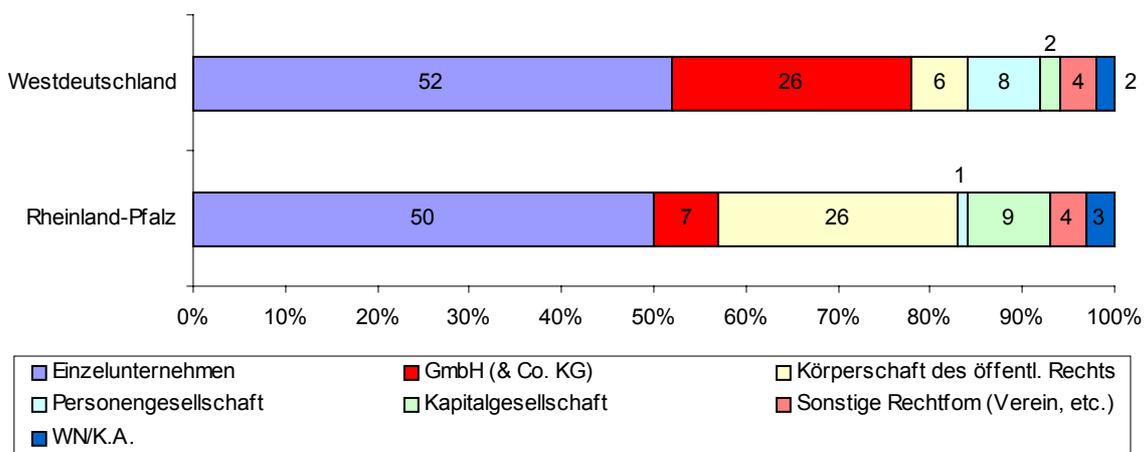
Sowohl bezüglich der übertariflichen Entlohnung als auch in Bezug auf die Geltung eines Tarifvertrages bestehen zum Teil sehr deutliche branchen- sowie betriebsgrößenspezifische Unterschiede. Ebenfalls starke Differenzen zwischen den einzelnen Branchen und Betriebsgrößensklassen ergeben sich bei der Betrachtung der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem.

9. Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Rheinland-Pfalz

9.1 Rechtsform der Betriebe

Sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Westdeutschland waren im Jahr 2003 etwa die Hälfte aller rheinland-pfälzischen Betriebe Einzelunternehmen mit Vollhaftung einer Person. Etwa 7% der rheinland-pfälzischen Unternehmen waren GmbHs oder GmbH & Co. KGs, hingegen firmierte etwa ein Viertel aller westdeutschen Betriebe mit dieser Rechtsform. In Rheinland-Pfalz fanden sich hingegen anteilig deutlich mehr Körperschaften des öffentlichen Rechts als in Westdeutschland. Gemessen an den Vorjahren lässt sich keine Veränderung bezüglich der Rechtsform der Betriebe feststellen.

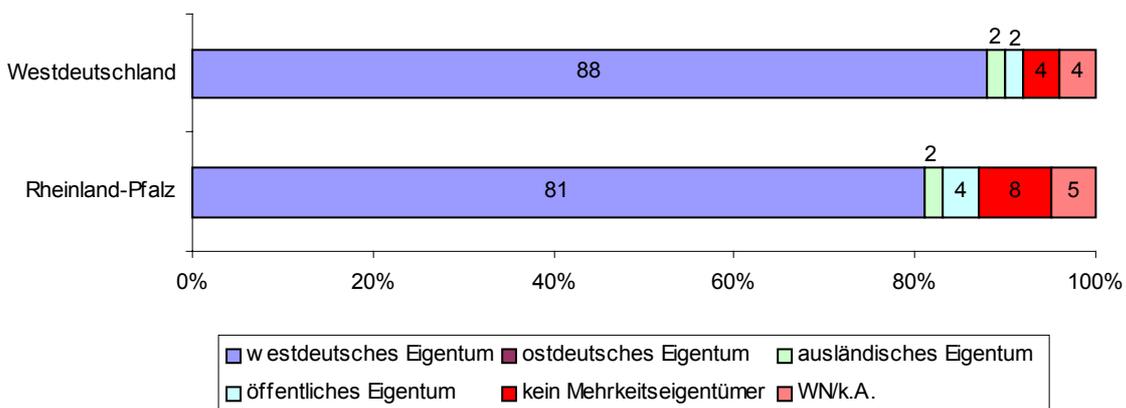
Graphik 135: Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach ihrer Rechtsform, Angaben in Prozent aller Betriebe



9.2 Eigentumssituation der Betriebe in Rheinland-Pfalz

Die überwiegende Mehrheit sowohl der rheinland-pfälzischen als auch der westdeutschen Betriebe befand sich in westdeutschem Eigentum. Bei etwa 8% der Unternehmen in Rheinland-Pfalz gab es keinen Mehrheitseigentümer (Westdeutschland 4%). Ostdeutsches Eigentum war gar nicht vertreten – sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in den alten Bundesländern gesamt.

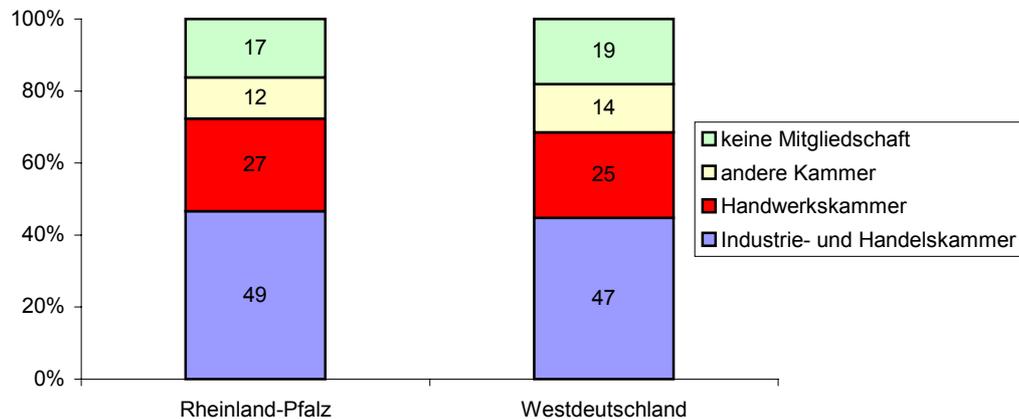
Graphik 136: Form des Eigentums, Angaben in Prozent aller Betriebe



9.3 Kammermitgliedschaft

In Rheinland-Pfalz war etwa die Hälfte der Betriebe Mitglied in der Industrie- und Handelskammer, etwa 27% gehörten der Handwerkskammer an. Insgesamt gaben etwa 17% der Unternehmen an, keiner Kammer anzugehören.

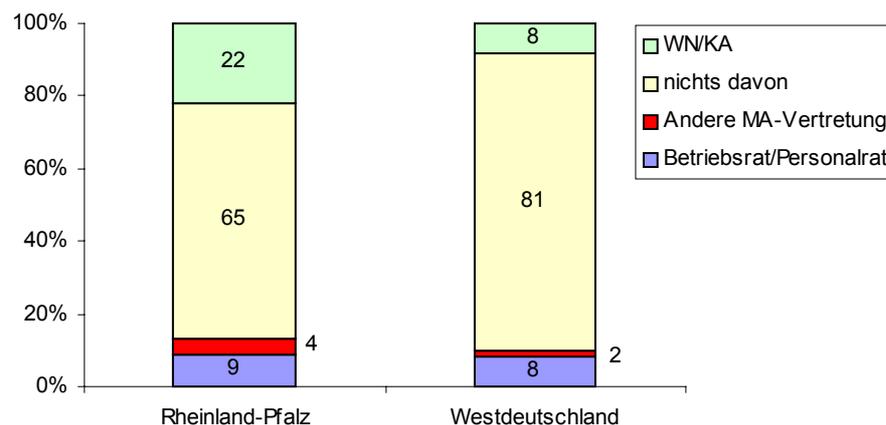
Graphik 137: Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach ihrer Kammermitgliedschaft, Angaben in Prozent aller Betriebe



9.4 Arbeitnehmervertretung

Etwa 9% aller rheinland-pfälzischen Unternehmen hatten 2003 einen Betriebs- bzw. Personalrat, rund 4% verfügten über eine andere Form der Mitarbeitervertretung. Bei diesen recht niedrig erscheinenden Zahlen muss beachtet werden, dass in diesen Betriebe über 50% aller Arbeitnehmer/innen beschäftigt sind.

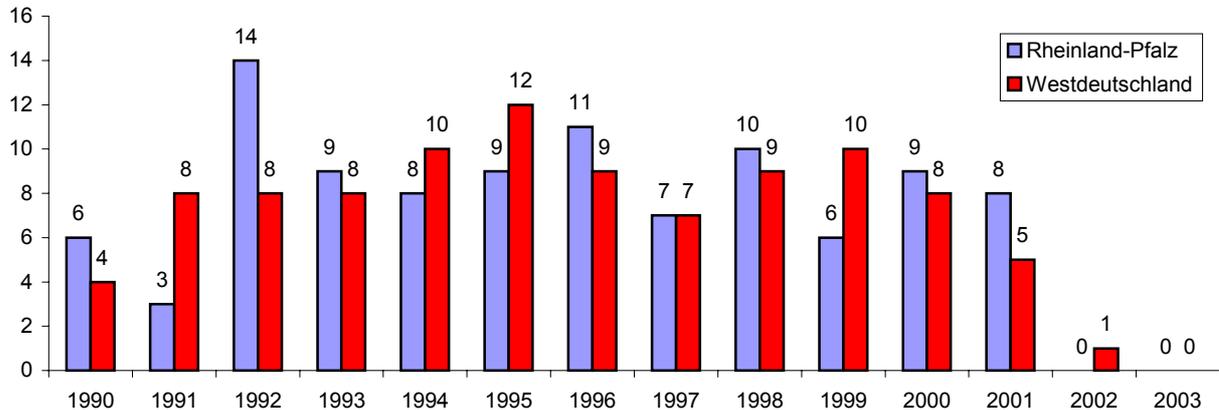
Graphik 138: Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach Arbeitnehmervertretung,, Angaben in Prozent aller Betriebe



9.5 Altersstruktur der Betriebe

Etwa 68% der rheinland-pfälzischen Betriebe wurden vor 1990 gegründet (Westdeutschland 65%). Auf Basis der Betriebe, die später gegründet wurden, stellt sich die Verteilung der Gründungen wie folgt dar:

Graphik 139: *Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach ihrer Altersstruktur, Angaben in Prozent aller Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden*



10. Schlussbemerkungen

Die Auswertung des IAB-Betriebspanels sowohl in den thematischen Kurzreports als auch dem vorliegenden Endbericht brachte eine Fülle fundierter Informationen und Einsichten in das wirtschaftliche Gefüge, die Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsentwicklung der rheinland-pfälzischen Betriebe sowie die betrieblichen Flexibilisierungsstrategien. Hier sollen diese nicht noch einmal zusammengefasst werden. Vielmehr werden einige Anknüpfungspunkte für regionalpolitisches Handeln der verschiedenen Arbeitsmarktakteure angeführt, da die hier gewonnenen Erkenntnisse zum Teil bereits bestehende Aktivitäten zusätzlich fundieren als auch weitere Handlungsnotwendigkeiten und -möglichkeiten aufzeigen. Aus diesem Grund werden hier einige besondere Herausforderungen für eine regionale Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik benannt, die sich aus der Analyse der vorliegenden Daten ergeben haben.

- Ausgehend von dem Vorwurf der mangelnden Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe wird der betrieblichen Flexibilität und den damit verbundenen Strategien eine besondere Bedeutung zugemessen. Anhand der Daten hat sich allerdings gezeigt, dass das Hauptproblem nicht mangelnde Flexibilisierung ist. Vielmehr bestehen Möglichkeiten zur Flexibilisierung, die auch genutzt werden, wobei diesbezüglich starke sektorale und betriebsgrößenspezifische Unterschiede bestehen. Schwerpunkt weiterer Deregulierungsbemühungen sollte entsprechend nicht eine weitergehende Flexibilisierung sein, sondern vielmehr die Unterstützung einer betriebsbezogenen Ausnutzung von bereits bestehenden Flexibilitätspotenzialen.

- Besondere Beschäftigungsverhältnisse haben in den letzten Jahren zwar grundsätzlich an Bedeutung gewonnen, zu einem Anstieg der Gesamtbeschäftigtenzahl hat dies jedoch nicht geführt. Vielmehr wurden Indizien dafür gefunden, dass zum Teil Normalarbeitsverhältnisse durch besondere Beschäftigungsformen substituiert wurden. Die gesetzlichen Neuregelungen haben jedoch möglicherweise einen Rückgang der Beschäftigung verhindert, der ohne die erhöhte Flexibilität durch die besonderen Beschäftigungsformen nicht hätte vermieden werden können. Entsprechend ist es notwendig, weiterhin Anreize zu schaffen, dass besondere Beschäftigungsverhältnisse vermehrt eingegangen werden. Gleichzeitig ist darauf zu achten, dass dadurch kein Verdrängungseffekt aus den Normalarbeitsverhältnissen resultiert.
- Das Ausbildungspotenzial wurde auch 2003 nicht in dem Umfang ausgeschöpft, wie es möglich wäre. Um dieses besser zu nutzen, gilt es weiterhin Anreize für ausbildungsberechtigte Betriebe zu setzen, auch tatsächlich auszubilden. Aber auch Betriebe, die die gesetzlichen Voraussetzungen zur Zeit noch nicht erfüllen, sollten Möglichkeiten geschaffen und genutzt werden, die Ausbildungsbetriebsquote weiter zu erhöhen. Die Aussetzung der Ausbilder-Eignungs-Verordnung hat in diesem Rahmen bisher nur zum Teil eine Entzerrung der insgesamt eher schwierigen Ausbildungssituation bewirkt.
- Auch die Förderung bzw. Finanzierung von betrieblicher Weiterbildung könnte und sollte in Rheinland-Pfalz erhöht werden, um deren Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten bzw. weiterhin zu steigern. Die betriebliche Weiterbildung ist ein zentraler Wettbewerbsfaktor sowohl für Betriebe als auch für Arbeitskräfte und hat erhebliche Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung des Landes insgesamt. Dabei ist vor allem auch an eine Weiterqualifizierung von bisher geringer Qualifizierten zu denken, die aktuell eher selten an Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren, wodurch die Schere zwischen Geringer- und Höherqualifizierten immer größer wird.

Insgesamt zeichnen die Daten des IAB-Betriebspanels und die daraus ableitbaren Erkenntnisse ein differenziertes Bild und bilden eine gute Entscheidungsgrundlage sowohl für die verschiedenen regionalen arbeitsmarktpolitischen Akteure als auch die Unternehmen selbst. Vor dem Hintergrund der aktuellen Wirtschaftslage kommt es nun darauf an, geeignete Maßnahmen und Initiativen zu entwickeln und zu implementieren, um gesellschaftlich unerwünschte Entwicklungen zu minimieren und bislang ungenutzte Potenziale sinnvoll zu nutzen. Diesbezüglich sind die verschiedenen Flexibilisierungsstrategien sowie die Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung zu nennen.

Literaturverzeichnis

- Alda, H. (2004): Beschäftigungsverhältnisse. In: SOFI, IAB, ISF, INIFES (Hrsg.): Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweise. Berichtsmanuskript. Göttingen u.a.O.
- Arbeitsgemeinschaft „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“
http://www.vgrdl.de/Arbeitskreis_VGR/Tab01.asp.
http://www.vgrdl.de/Arbeitskreis_VGR/Tab02.asp.
- Backhaus, K. et al. (2003): Multivariate Analysemethoden. 10. Aufl. Berlin.
- Bellmann, L. et al. (1991): Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Aufbau. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3, S. 514 – 530.
- Bellmann, L. et al. (1996): Flexibilität von Betrieben in Deutschland. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 200, Nürnberg.
- Bellmann, L.; Alda, H. (2004): Betriebliche Personal- und Beschäftigungspolitik zwischen Flexibilität und Stabilität. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 57, H. 5, S. 255-261.
- Bühl, A.; Zöfel, P. (2002): SPSS 11. Einführung in die moderne Datenanalyse unter Window. 8. Aufl. München.
- Bundesagentur für Arbeit
www.pub.arbeitsamt.de/hast/services/statistik/detail/a.html.
www.arbeitsagentur.de.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2004): Bundesbildungsbericht 2004. Bonn, Berlin.
- Dera, S.; Schmid, A. (2003): IAB-Betriebspanel Rheinland-Pfalz 2002. Beschäftigungstrends. Abschlussbericht zur dritten Welle des IAB-Betriebspanels. Hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit, Berichte aus der Arbeitsmarktforschung, Nr. 29, Mainz.
- Ganßmann, H.; Haas, M. (1999): Arbeitsmärkte im Vergleich. Rigidität und Flexibilität auf den Arbeitsmärkten der USA, Japans und der BRD. Marburg, Schüren.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung <http://betriebspanel.iab.de>.
- IWAK-Reporte 1996 bis 2004 sowie Betriebspanel Reporte Rheinland-Pfalz sowie Hessen: www.iwak-frankfurt.de/pubrep/iwak.htm
- Rudolph, H. (2003): Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit. In: IAB-Kurzbericht Nr. 6, 23.05.2003.
- Scherl, H. (2004): Verlaufstypen, Bestands- und Stromgrößen beim gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot - mit einer "Stellenangebots Gesamtrechnung" für Westdeutschland 2001. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 37, H. 1, S. 9-28.

- Spitznagel, E.; Vogler-Ludwig, K. (2004): Wachstumsschwäche. Stellenangebot und Personalmangel nehmen weiter ab. Stellen werden schneller besetzt. Partielle Knappheiten sind nicht das Kernproblem am Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht Nr. 08/2004.
- Wagner, A.; Schuldt, K. (2003): Arbeitsmarktpolitische Reformen im Kontext der Vorschläge der Hartz-Kommission – Chancen und Risiken für den ostdeutschen Arbeitsmarkt. Kurzgutachten im Auftrag der Otto-Brenner-Stiftung. Berlin 2003.

Anhang

Anmerkung: Der Anhang enthält im Wesentlichen regional differenzierte und nach betrieblichem Frauenanteil aufbereitete Auswertungen, die im Textteil nicht berücksichtigt wurden. Die rheinland-pfälzischen Betriebe wurden dabei unterteilt in drei Regionen, die auf der Abgrenzung der Arbeitsamtsbezirke beruhen. Region 1 umfasst die Arbeitsamtsbezirke Mayen, Koblenz, Neuwied und Montabaur, Region 2 die der Gebiete Bad Kreuznach, Kaiserslautern, Landau, Pirmasens und Trier. Region 3 vereint die Arbeitsamtsbezirke Ludwigshafen und Mainz. Weiterhin wurden die Betriebe anhand des Frauenanteils an ihren Gesamtbeschäftigten unterschieden in Betriebe mit niedrigem Frauenanteil (bis unter 20% der Gesamtbeschäftigten sind Frauen), solche mit mittlerem (20 bis unter 60%) und mit hohem Frauenanteil (60% und mehr Frauen an den Gesamtbeschäftigten).

Es ist nochmals zu betonen, dass das IAB-Betriebspanel zwar **repräsentativ für ganz Rheinland-Pfalz** ist. Diese Repräsentativität bezüglich der Verteilung der Betriebe nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen ist sowohl **regional differenziert als auch unterschieden nach dem betrieblichen Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten jedoch nicht unbedingt gegeben**. Die folgenden Tabellen sind demnach allenfalls als Tendenzwerte zu interpretieren.

Des weiteren sind im Anhang Tabellen enthalten, auf deren Darstellung im Textteil aus Gründen der Übersichtlichkeit verzichtet wurde. Dies betrifft insbesondere die vollständigen Tabellen zu den multivariaten Regressionen.

a) Ausgewählte regionale Differenzierungen

Betriebs- und Beschäftigtenstruktur

Tabelle A1: Betriebe in Rheinland-Pfalz zum 30.06.2003 nach Regionen

Regionen	Betriebe		Beschäftigte	
	Anzahl absolut	Verteilung in Prozent	Anzahl absolut	Verteilung in Prozent
Region 1	37.000	35,9	489.000	32,2
Region 2	48.000	46,6	754.000	49,7
Region 3	18.000	17,5	274.000	18,1
insgesamt	103.000	100,0	1.517.000	100,0

Tabelle A19: Sozialversicherungspflichtig und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Regionen

	Region 1	Region 2	Region 3
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	394.000	569.000	219.000
Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte			
Davon: Beamte	21.000	53.000	7.000
Tätige Inhaber/mithelfende Familienangehörige	38.000	46.000	16.000
Sonstige	36.000	86.000	32.000

Beschäftigungsentwicklung und -prognose

Tabelle A3: Beschäftigungsentwicklung Mitte 2002 bis Mitte 2003 nach Regionen

Regionen	Beschäftigte		Veränderung in Prozent
	Anzahl absolut 2002	Anzahl absolut 2003	
Region 1	495.000	489.000	-1,2%
Region 2	761.000	754.000	-0,9%
Region 3	271.000	274.000	1,1%
Insgesamt	1.528.000	1.517.000	-0,7%

Tabelle A4: Entwicklung der Beschäftigung bis zum 30.06.2004 nach Regionen, Angaben in Prozent

Beschäftigtenzahl wird bis dahin...	steigen	gleich bleiben	sinken	kann man noch nicht sagen
Region 1	6	83	5	6
Region 2	7	75	11	6
Region 3	13	63	11	13

Tabelle A5: Entwicklung der Beschäftigung bis in 5 Jahren, nach Regionen

Beschäftigtenzahl wird bis dahin...	Mehr als 10% steigen	Bis zu 10% steigen	Etwa gleich bleiben	Bis zu 10% sinken	Mehr als 10% sinken	kann man noch nicht sagen
Region 1	0	1	32	11	5	52
Region 2	1	5	35	9	4	46
Region 3	3	7	33	12	4	40

Qualifikationsstruktur der Beschäftigten

Tabelle A6: Beschäftigte nach Beschäftigtengruppen und Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Un-/angelernte Arbeiter/innen	17,1	18,6	24,8
Facharbeiter/innen	23,7	20,6	19,3
Angestellte/Beamte für einf. Tätigkeiten	4,2	7,3	4,7
Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung	34,4	35,9	31,4
Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulstudium	6,5	6,6	8,8
Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer	8,1	6,4	6,6
Auszubildende	6,0	4,6	4,4

Tabelle A7: Beschäftigte Frauen nach Beschäftigtengruppen und Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Un-/angelernte Arbeiterinnen	22,3	20,4	25,2
Facharbeiterinnen	6,4	5,5	6,1
Angestellte/Beamte für einf. Tätigkeiten	6,9	11,5	7,8
Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung	48,1	47,6	46,1
Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulstudium	5,9	5,8	7,0
Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer	4,0	4,0	3,5
Auszubildende	6,4	5,2	4,3

Ertragslage und Geschäftsentwicklung

Tabelle A8: Beurteilung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2002 nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
sehr gut	2	2	6
Gut	19	19	18
befriedigend	39	32	30
ausreichend	17	24	16
Mangelhaft	13	11	23
trifft nicht zu, keine Antwort	10	12	7

Tabelle A9: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens im Jahr 2003 gegenüber 2002 nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
eher steigen	6	14	21
etwa gleich bleiben	56	43	39
eher sinken	26	31	33
weiß nicht, keine Angabe	12	12	6

Investitionen und technischer Stand

Tabelle A10: Anteil der Betriebe mit Investitionen im Jahr 2002 nach Regionen

	Anteil Betriebe, die investiert haben	Durchschnittliche Investitionssumme pro Betrieb
Region 1	41%	128.000 €
Region 2	43%	211.000 €
Region 3	48%	175.000 €

Tabelle A11 Einsatzfelder der Investitionen im Jahr 2002 nach Regionen, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

	Region 1	Region 2	Region 3
Gebäude, Grundstücke	8	19	14
EDV, Informations- und Kommunikationstechnologie	59	60	70
Produktionsanlagen, Betriebs-/Geschäftsausstattung	54	49	56
Verkehrsmittel, Transportsysteme	36	34	37

Tabelle A12: Erweiterungsinvestitionen im Jahr 2002 nach Regionen

	Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den gesamten Investitionen, in Prozent	Durchschnittliche Erweiterungsinvestitionen pro Betrieb
Region 1	46,1%	59.000 €
Region 2	40,8%	86.000 €
Region 3	29,7%	52.000 €

Tabelle A203: Investitionen in EDV/IuK im Jahr 2002 nach Regionen

	Anteil der Investitionen für EDV/IuK an den gesamten Investitionen, in Prozent	Durchschnittliche Investitionen für EDV/IuK pro Betrieb
Region 1	10,9%	14.000 €
Region 2	8,5%	18.000 €
Region 3	12,0%	21.000 €

Tabelle A1421: Beurteilung des technischen Standes der Anlagen nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
1 = auf dem neuesten Stand	16	21	10
2	59	42	52
3	22	34	32
4	4	3	6
5 = völlig veraltet	0	1	0
Weiß nicht, keine Angabe	0	0	0

Schwankungen in der Produktion

Tabelle A15: Betriebe mit Schwankungen in der Produktion nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Anteil Betriebe mit Schwankungen in der Produktion	18	25	29

Personaleinstellungen und -abgänge

Tabelle A16: Neueinstellungen nach Regionen

	Anteil Betriebe mit Neueinstellungen	Eingestellte Arbeitskräfte absolut	Anteil der Neueinstellungen an den Beschäftigten im Bezirk
Region 1	20%	17.000	3,5%
Region 2	23%	38.000	5,0%
Region 3	20%	23.000	8,4%

Tabelle A17: Verteilung der Neueinstellungen nach Beschäftigtengruppen und Regionen, Angaben in Prozent

Einstellungen nach Beschäftigtengruppen	Region 1	Region 2	Region 3
Un-/angelernte Arbeiter/innen	41,2	41,0	66,6
Facharbeiter/innen	23,5	25,6	12,5
Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten	5,9	10,3	4,2
Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung	29,5	17,9	12,5
Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulabschluss	5,9	5,2	4,2
Anteil Frauen an den Einstellungen	41,2	41,0	33,3

Tabelle A18: Personalabgänge nach Regionen

	Betriebe mit Personalabgängen, in Prozent	Ausgeschiedene Arbeitskräfte absolut	Darunter Frauen in Prozent	Anteil der Personalabgänge an den Beschäftigten in der Region, in Prozent
Region 1	20	21.000	47,6	4,3
Region 2	22	36.000	38,9	4,8
Region 3	24	20.000	35,0	7,3

Tabelle A19: Beschäftigungsfluktuation nach Regionen

	Einstellungen absolut	Abgänge absolut	Fluktuationsrate im Bezirk
Region 1	17.000	21.000	7,8%
Region 2	38.000	36.000	9,8%
Region 3	23.000	20.000	15,7%

Offene Stellen und Rekrutierungsstrategien

Tabelle A20: Gesuchte Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach Regionen

	Anteil Betriebe, die Arbeitskräfte suchen	Zahl gesuchter Arbeitskräfte absolut	Davon dem Arbeitsamt gemeldet in Prozent
Region 1	5%	4.000	75%
Region 2	7%	7.000	43%
Region 3	8%	3.000	67%

Tabelle A21: Strategien der Personalgewinnung nach Regionen, Angaben in Prozent, hrfachnennungen

	Region 1	Region 2	Region 3
Mund-zu-Mund-Propaganda	72	69	60
Zeitungsanzeigen	58	55	65
Vermittlungsdienste des Arbeitsamts	55	61	54
Initiativbewerbungen	22	34	20
Internet	21	20	17
Personal-Service-Agenturen (PSA)	7	7	9
Private Arbeitsvermittlungen	8	6	8
Gewerbliche Arbeitnehmerüberlassungen	3	3	10
Sonstiges	7	11	24

Besondere Beschäftigungsformen – Externe Flexibilität

Mini-Jobs

Tabelle A22: Mini-Jobs nach Regionen, Angaben in Prozent

	Anteil Betriebe mit Mini-Jobs	Anteil Mini-Jobber an Gesamtbeschäftigten	Verteilung der Mini-Jobs nach Regionen
Region 1	36,1	7,4	23,4
Region 2	46,7	11,4	55,8
Region 3	17,2	11,7	20,8

Midi-Jobs

Tabelle A23: *Midi-Jobs nach Regionen, Angaben in Prozent*

	Anteil Betriebe mit Midi-Jobs	Anteil Midi-Jobber an Gesamtbeschäftigten	Verteilung der Midi-Jobs nach Regionen
Region 1	25	3,3	38,9
Region 2	20	2,6	46,5
Region 3	20	2,2	14,6

Leiharbeit

Tabelle A24: *Leiharbeit nach Regionen, Angaben in Prozent*

	Leiharbeitskräfte absolut	Anteil an den gesamten Leiharbeitskräften in %	Gesamtbeschäftigte	Anteil der Leiharbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten in %	Durchschn. pro Betrieb beschäftigte Leiharbeitskräfte
Region 1	7.000	43,8	489.000	1,4	6,1
Region 2	5.000	31,2	754.000	0,7	8,6
Region 3	4.000	25,0	274.000	1,5	8,0

Befristete Beschäftigung

Tabelle A25: *Befristete Beschäftigte zum 30.06.2003 nach Regionen, Angaben in Prozent*

	Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten	Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten	Frauenanteil an den befristet Beschäftigten
Region 1	9	2,8	59,3
Region 2	13	4,4	50,7
Region 3	14	6,4	44,9

Teilzeitarbeitskräfte

Tabelle A26: *Teilzeitbeschäftigte zum 30.06.2003 nach Regionen, Angaben in Prozent*

	Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten	Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten
Region 1	60	20,2	84,5
Region 2	71	24,2	83,4
Region 3	79	26,2	77,4

Interne Flexibilität

Überstunden

Tabelle A27: *Betriebe mit Überstunden im Jahr 2002 nach Regionen, Angaben in Prozent*

	Region 1	Region 2	Region 3
Anteil Betriebe mit Überstunden 2001	33	34	28

Tabelle A28: Ausgleich der Überstunden im Jahr 2002 nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Generell ausbezahlt	10	15	13
Sowohl Freizeitausgleich als auch Ausbezahlung möglich	38	21	26
Ausschließlich Freizeitausgleich	44	57	60
Weder noch	8	7	1

Kurzarbeit

Tabelle A29: Betriebe mit Kurzarbeit im 1. Halbjahr 2003 nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Anteil Betriebe mit Kurzarbeit 2001	5	1	0

Ausbildung

Tabelle A30: Ausbildungsverhalten nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Ausbildende Betriebe	27	30	27
Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden	28	33	34
Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung	45	36	39

Tabelle A31: Durchschnittliche Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2002/2003 nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Durchschnittlich pro Betrieb abgeschlossene Verträge	1,9	1,9	2,2
Darunter mit weiblichen Auszubildenden	0,9	1,0	1,1

Tabelle A32: Durchschnittliche Zahl der Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Durchschnitt der erfolgreichen Abschlüsse pro Betrieb	1,9	1,7	1,7
Davon übernommen pro Betrieb	1,0	0,9	0,8

Tabelle A33: Neue Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2003/2004 pro Betrieb nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Anteil der Betriebe mit neuen Ausbildungsverträgen in Prozent	25	17	26
Durchschnittlich pro Betrieb abgeschlossene Verträge	1,9	2,0	1,7
Darunter mit weiblichen Auszubildenden	0,8	1,2	0,9

Weiterbildung

Tabelle A34: Weiterbildende Betriebe nach Regionen

	Region 1	Region 2	Region 3
Weiterbildende Betriebe in Prozent aller Betriebe	32	43	36

Tabelle A35: Weiterbildungsteilnehmer/innen nach Qualifikationsgruppen und Regionen, Angaben in Prozent

Weiterbildungsteilnehmer nach Qualifikationsstufe	Region 1	Region 2	Region 3
Un-/angelernte Arbeiter/innen	7,8	11,2	6,3
Facharbeiter/innen	18,2	17,5	21,9
Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten	5,2	5,6	0
Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung	50,6	55,9	53,1
Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulabschluss	18,2	9,8	18,7
Anteil Frauen an den Weiterbildungsteilnehmern	47,6	50,3	44,1

Tabelle A36: Gründe für den Verzicht auf Weiterbildung nach Regionen, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen

Gründe für den Verzicht	Region 1	Region 2	Region 3
Qualifikationsniveau der MA derzeit ausreichend	72	50	52
Grundsätzlich kein WB-Maßnahmen	28	14	21
Keine finanziellen Mittel dafür	9	15	9
Freistellung aus zeitlichen Gründen nicht möglich	10	10	14
Für 1. Hj. 03 waren keine Maßnahmen vorgesehen	4	11	13
Kein Interesse bei den Mitarbeiter/innen	3	5	20
Sonstige Gründe	1	19	9

Löhne, Gehälter und Tarifbindung

Tabelle A37: Tarifbindung nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Branchentarifvertrag	31	47	49
Haus-/Firmentarifvertrag	1	2	1
Kein Tarifvertrag	68	50	50

Tabelle A38: Orientierung an einem Tarifvertrag bezüglich der Löhne und Gehälter nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Ja	43	51	40
Nein	53	48	60
weiß nicht, keine Angabe	3	1	0

Tabelle A39: *Bezahlung übertariflicher Löhne und Gehälter bei tarifvertraglich gebundenen Betrieben nach Regionen, Angaben in Prozent*

	Region 1	Region 2	Region 3
Ja	30	32	28
Nein	70	68	72
weiß nicht, keine Angabe	0	0	0

b) Ausgewählte Differenzierungen nach dem Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

Betriebs- und Beschäftigtenstruktur

Tabelle A40: *Betriebe in Rheinland-Pfalz zum 30.06.03 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten*

Frauenanteil	Betriebe		Beschäftigte	
	Anzahl absolut	Verteilung in Prozent	Anzahl absolut	Verteilung in Prozent
Bis unter 20%	26.000	25,2	474.000	31,5
20% bis unter 60%	35.000	34,0	507.000	33,8
60% und mehr	42.000	40,8	522.000	34,7
Insgesamt	103.000	100,0	1.503.000	100,0

Tabelle A41: *Sozialversicherungspflichtig und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten*

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	415.000	379.000	378.000
Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte			
Davon: Beamte	11.000	47.000	19.000
Tätige Inhaber/mithelfende Familienangehörige	23.000	37.000	40.000
Sonstige	24.000	44.000	85.000

Beschäftigungsentwicklung und -prognose

Tabelle A42: *Beschäftigungsentwicklung Mitte 2002 bis Mitte 2003 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten*

Frauenanteil	Beschäftigte		Veränderung in Prozent
	Anzahl absolut 2002	Anzahl absolut 2003	
Bis unter 20%	487.000	474.000	-2,7
20% bis unter 60%	505.000	507.000	0,4
60% und mehr	523.000	522.000	-1,9
Insgesamt	1.515.000	1.503.000	-0,7

Tabelle A43: *Entwicklung der Beschäftigung bis zum 30.06.2004 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten*

Beschäftigtenzahl wird bis dahin...	Beschäftigte			
	steigen	gleich bleiben	sinken	kann man noch nicht sagen
Bis unter 20%	10	68	13	9
20% bis unter 60%	7	79	6	8
60% und mehr	7	78	9	6

Tabelle A44: *Entwicklung der Beschäftigung bis in 5 Jahren, nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten*

Beschäftigtenzahl wird bis dahin...	Mehr als 10% steigen	Bis zu 10% steigen	Etwa gleich bleiben	Bis zu 10% sinken	Mehr als 10% sinken	kann man noch nicht sagen
Bis unter 20%	0	10	29	6	9	45
20% bis unter 60%	2	1	35	9	1	51
60% und mehr	1	2	34	13	5	45

Qualifikationsstruktur der Beschäftigten

Tabelle A45: *Beschäftigte nach Beschäftigtengruppen und Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent*

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Un-/angelernte Arbeiter/innen	18,1	20,0	19,8
Facharbeiter/innen	42,5	17,6	6,1
Angestellte/Beamte für einf. Tätigkeiten	4,0	4,2	9,0
Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung	20,8	37,7	44,1
Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulstudium	3,8	8,5	7,9
Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer	5,3	7,7	7,9
Auszubildende	5,5	4,3	5,2

Tabelle A46: *Beschäftigte Frauen nach Beschäftigtengruppen und Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent*

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Un-/angelernte Arbeiterinnen	17,4	24,1	21,3
Facharbeiterinnen	6,5	6,7	5,5
Angestellte/Beamte für einf. Tätigkeiten	6,5	7,1	10,9
Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung	56,6	46,7	46,9
Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulstudium	4,3	6,2	6,2
Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer	2,2	5,1	3,5
Auszubildende	6,5	4,1	5,7

Ertragslage und Geschäftsentwicklung

Tabelle A47: *Beurteilung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2002 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent*

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
sehr gut	2	2	4
gut	17	15	23
befriedigend	33	42	27
ausreichend	23	19	19
mangelhaft	20	15	9
trifft nicht zu, keine Antwort	5	6	19

Tabelle A48: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens im Jahr 2003 gegenüber 2002 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
eher steigen	11	12	13
etwa gleich bleiben	43	52	46
eher sinken	37	26	29
weiß nicht, keine Angabe	9	10	12

Investitionen und technischer Stand

Tabelle A49: Anteil der Betriebe mit Investitionen im Jahr 2002 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Anteil Betriebe, die investiert haben	Durchschnittliche Investitionssumme pro Betrieb
Bis unter 20%	47	273.000 €
20% bis unter 60%	48	182.000 €
60% und mehr	37	88.000 €

Tabelle A50: Einsatzfelder der Investitionen im Jahr 2002 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Gebäude, Grundstücke	8	16	17
EDV, Informations- und Kommunikationstechnologie	59	62	63
Produktionsanlagen, Betriebs-/Geschäftsausstattung	46	54	55
Verkehrsmittel, Transportsysteme	56	35	19

Tabelle A51: Erweiterungsinvestitionen im Jahr 2002 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den gesamten Investitionen, in Prozent	Durchschnittliche Erweiterungsinvestitionen pro Betrieb
Bis unter 20%	34,1	93.000 €
20% bis unter 60%	50,0	91.000 €
60% und mehr	33,0	29.000 €

Tabelle A52: Investitionen in EDV/IuK im Jahr 2002 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Anteil der Investitionen für EDV/IuK an den gesamten Investitionen, in Prozent	Durchschnittliche Investitionen für EDV/IuK pro Betrieb
Bis unter 20%	8,1	22.000 €
20% bis unter 60%	11,5	21.000 €
60% und mehr	10,2	9.000 €

Tabelle A53: Beurteilung des technischen Standes der Anlagen nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
1 = auf dem neuesten Stand	13	14	22
2	54	51	47
3	28	31	28
4	5	4	2
5 = völlig veraltet	0	0	1
Weiß nicht, keine Angabe	0	0	0

Schwankungen in der Produktion

Tabelle A54: Betriebe mit Schwankungen in der Produktion nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Anteil Betriebe mit Schwankungen in der Produktion	30	23	20

Personaleinstellungen und -abgänge

Tabelle A55: Neueinstellungen nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen	Eingestellte Arbeitskräfte absolut	Anteil der Neueinstellungen an den Beschäftigten im Bezirk
Bis unter 20%	23%	28.000	5,9%
20% bis unter 60%	20%	28.000	5,5%
60% und mehr	22%	23.000	4,4%

Tabelle A56: Verteilung der Neueinstellungen nach Beschäftigtengruppen und Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

Einstellungen nach Beschäftigtengruppen	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Un-/angelernte Arbeiter/innen	48,1	57,1	40,9
Facharbeiter/innen	40,7	14,3	9,1
Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten	0,0	3,6	18,2
Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung	7,4	21,4	27,3
Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulabschluss	3,7	3,6	4,5
Anteil Frauen an den Einstellungen	11,1	35,7	86,4

Tabelle A57: Personalabgänge nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Betriebe mit Personalabgängen, in Prozent	Ausgeschiedene Arbeitskräfte absolut	Darunter Frauen in Prozent	Anteil der Personalabgänge an den Beschäftigten in der Region, in Prozent
Bis unter 20%	25	32.000	4.000	6,8
20% bis unter 60%	21	22.000	8.000	4,3
60% und mehr	20	23.000	19.000	4,4

Tabelle A58: Beschäftigungsfluktuation nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Einstellungen absolut	Abgänge absolut	Fluktuationsrate im Bezirk
Bis unter 20%	28.000	32.000	12,7%
20% bis unter 60%	28.000	22.000	9,9%
60% und mehr	23.000	23.000	8,8%

Offene Stellen und Rekrutierungsstrategien

Tabelle A59: Gesuchte Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Anteil Betriebe, die Arbeitskräfte suchen	Zahl gesuchter Arbeitskräfte absolut	Davon dem Arbeitsamt gemeldet in Prozent
Bis unter 20%	6	4.000	75,0
20% bis unter 60%	6	4.000	50,0
60% und mehr	7	5.000	60,0

Tabelle A60: Strategien der Personalgewinnung nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Mund-zu-Mund-Propaganda	70	67	68
Zeitungsanzeigen	56	51	65
Vermittlungsdienste des Arbeitsamts	55	59	58
Initiativbewerbungen	27	30	25
Internet	17	25	17
Personal-Service-Agenturen (PSA)	9	11	3
Private Arbeitsvermittlungen	10	9	3
Gewerbliche Arbeitnehmerüberlassungen	6	5	2
Sonstiges	12	14	11

Besondere Beschäftigungsformen – Externe Flexibilität

Mini-Jobs

Tabelle A61: Mini-Jobs nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Anteil Betriebe mit Mini-Jobs	Anteil Mini-Jobber an Gesamtbeschäftigten	Verteilung der Mini-Jobs nach Regionen
Bis unter 20%	24,9	5,1	15,6
20% bis unter 60%	34,6	8,7	28,6
60% und mehr	40,5	16,3	55,2

Midi-Jobs

Tabelle A62: Midi-Jobs nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Anteil Betriebe mit Midi-Jobs	Anteil Midi-Jobber an Gesamtbeschäftigten	Verteilung der Midi-Jobs nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten
Bis unter 20%	6	1,0	11,4
20% bis unter 60%	25	3,0	36,9
60% und mehr	29	4,1	51,7

Leiharbeit

Tabelle A63: *Leiharbeit nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten*

	Leiharbeitskräfte absolut	Anteil an den gesamten Leiharbeitskräften in %	Gesamtbeschäftigte	Anteil der Leiharbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten	Durchschn. pro Betrieb beschäftigte Leiharbeitskräfte
Bis unter 20%	9.000	53,0	474.000	1,9	6,1
20% bis unter 60%	5.000	29,4	507.000	1,0	8,6
60% und mehr	3.000	17,6	522.00	0,8	8,0

Befristete Beschäftigung

Tabelle A64: *Befristete Beschäftigte zum 30.06.2003 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent*

	Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten	Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten	Frauenanteil an den befristet Beschäftigten
Bis unter 20%	11	3,3	11,0
20% bis unter 60%	11	4,8	43,7
60% und mehr	13	4,6	84,1

Teilzeitarbeitskräfte

Tabelle A65: *Teilzeitbeschäftigte zum 30.06.2003 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent*

	Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten	Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten
Bis unter 20%	36	7,8	42,2
20% bis unter 60%	69	20,2	78,3
60% und mehr	88	40,6	91,4

Interne Flexibilität

Überstunden

Tabelle A66: *Betriebe mit Überstunden im Jahr 2002 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent*

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Anteil Betriebe mit Überstunden 2001	42	28	29

Tabelle A67: *Ausgleich der Überstunden im Jahr 2002 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent*

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Generell ausbezahlt	23	6	9
Sowohl Freizeitausgleich als auch Ausbezahlung möglich	38	37	11
Ausschließlich Freizeitausgleich	28	54	73
Weder noch	12	3	6

Kurzarbeit

Tabelle A68: Betriebe mit Kurzarbeit im 1. Halbjahr 2003 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Anteil Betriebe mit Kurzarbeit 2001	5	3	0

Ausbildung

Tabelle A69: Ausbildungsverhalten nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Ausbildende Betriebe	32	22	32
Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden	29	36	29
Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung	39	42	39

Tabelle A70: Durchschnittliche Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2002/2003 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Durchschnittlich pro Betrieb abgeschlossene Verträge	2,3	1,9	1,7
Darunter mit weiblichen Auszubildenden	0,3	0,8	1,5

Tabelle A71: Durchschnittliche Zahl der Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Durchschnitt der erfolgreichen Abschlüsse pro Betrieb	2,1	2,2	1,4
Davon übernommen pro Betrieb	0,3	0,9	1,2

Tabelle A72: Neue Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2003/2004 pro Betrieb nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Anteil der Betriebe mit neuen Ausbildungsverträgen in Prozent	19	18	25
Durchschnittlich pro Betrieb abgeschlossene Verträge	2,3	1,9	1,6
Darunter mit weiblichen Auszubildenden	0,3	0,8	1,4

Weiterbildung

Tabelle A73: Weiterbildende Betriebe nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Weiterbildende Betriebe in Prozent aller Betriebe	32	26	51

Tabelle A74: Weiterbildungsteilnehmer nach Qualifikationsgruppen und Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

Weiterbildungsteilnehmer nach Qualifikationsstufe	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Un-/angelernte Arbeiter/innen	13,3	7,7	8,9
Facharbeiter/innen	42,7	13,8	3,6
Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten	1,3	3,1	8,0
Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung	36,0	56,9	63,4
Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulabschluss	6,7	18,5	16,1
Anteil Frauen an den Einstellungen	12,0	40,0	81,3

Tabelle A75: Gründe für den Verzicht auf Weiterbildung nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen

Gründe für den Verzicht	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Qualifikationsniveau der MA derzeit ausreichend	48	67	59
Grundsätzlich kein WB-Maßnahmen	27	22	15
Keine finanziellen Mittel dafür	7	11	15
Freistellung aus zeitlichen Gründen nicht möglich	7	10	15
Für 1. Hj. 03 waren keine Maßnahmen vorgesehen	7	6	15
Kein Interesse bei den Mitarbeiter/innen	7	0	16
Sonstige Gründe	18	7	4

Löhne, Gehälter und Tarifbindung

Tabelle A76: Tarifbindung nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Branchentarifvertrag	52	25	50
Haus-/Firmentarifvertrag	1	2	2
Kein Tarifvertrag	47	73	48

Tabelle A77: Orientierung an einem Tarifvertrag bezüglich der Löhne und Gehälter nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Ja	63	41	42
Nein	37	56	56
weiß nicht, keine Angabe	0	3	1

Tabelle A78: Bezahlung übertariflicher Löhne und Gehälter bei tarifvertraglich gebundenen Betrieben nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Ja	28	23	36
Nein	72	77	64
weiß nicht, keine Angabe	0	0	0

c) Weitere ergänzende Tabellen zu dem Gesamtbericht

zur Regression zur Schaffung von Mini-Jobs

Tabelle A79: Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des gesättigten Regressionsmodells zur Schaffung von Mini-Jobs

Effekt	-2 Log-Likelihood für reduziertes Modell	Chi-Quadrat	Freiheitsgrade	Signifikanz
Konstanter Term	219,305	,000	0	,
Wirtschaftszweig	227,281	7,796	1	,005
Betriebsgrößenklasse	223,568	4,263	1	,039
Midijobs ja/nein	221,673	2,368	1	,124
Beschäftigungsentwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	247,990	28,685	2	,000
Schwankungen i. d. Produktion	219,852	,547	1	,460
Entwicklung des Geschäftsvolumens	219,709	,404	2	,817

Tabelle A22: Beobachtete und vorausgesagte Häufigkeiten und Wahrscheinlichkeiten des reduzierten Regressionsmodells zur Schaffung von Mini-Jobs

Entwicklung der soz.vers.pfl. Beschäftigung	Betriebsgröße/Beschäftigte	Branche	Betriebe mit Minijobs ja/nein	Häufigkeit beobachtet	Häufigkeit vorhergesagt	Pearson-Residuum	Prozent beobachtet	Prozent vorhergesagt	
negativ	1 bis 19	Prod. Gewerbe	Minijobs positiv	1	1,304	-,278	6,7%	13,8%	
			Minijobs gleich/negativ	14	13,696	,278	93,3%	86,2%	
		DL-orient. Branchen	Minijobs positiv	4	6,233	-,971	9,8%	23,1%	
			Minijobs gleich/negativ	37	34,767	,971	90,2%	76,9%	
	20 und mehr	Prod. Gewerbe	Minijobs positiv	7	7,150	-,060	13,7%	21,5%	
			Minijobs gleich/negativ	44	43,850	,060	86,3%	78,5%	
		DL-orient. Branchen	Minijobs positiv	29	26,314	,599	25,9%	34,0%	
			Minijobs gleich/negativ	83	85,686	-,599	74,1%	66,0%	
Keine Veränderung	1 bis 19	Prod. Gewerbe	Minijobs positiv	4	5,370	-,637	10,3%	3,5%	
			Minijobs gleich/negativ	35	33,630	,637	89,7%	96,5%	
		DL-orient. Branchen	Minijobs positiv	17	16,647	,099	23,6%	6,5%	
			Minijobs gleich/negativ	55	55,353	-,099	76,4%	93,5%	
	20 und mehr	Prod. Gewerbe	Minijobs positiv	17	14,604	,707	25,0%	5,9%	
			Minijobs gleich/negativ	51	53,396	-,707	75,0%	94,1%	
		DL-orient. Branchen	Minijobs positiv	35	36,380	-,282	32,7%	10,6%	
			Minijobs gleich/negativ	72	70,620	,282	67,3%	89,4%	
	positiv	1 bis 19	Prod. Gewerbe	Minijobs positiv	1	1,627	-,501	2,2%	8,7%
				Minijobs gleich/negativ	45	44,373	,501	97,8%	91,3%
			DL-orient. Branchen	Minijobs positiv	14	9,820	1,379	9,2%	15,2%
				Minijobs gleich/negativ	138	142,180	-1,379	90,8%	84,8%
20 und mehr		Prod. Gewerbe	Minijobs positiv	1	,946	,058	6,3%	14,0%	
			Minijobs gleich/negativ	15	15,054	-,058	93,8%	86,0%	
		DL-orient. Branchen	Minijobs positiv	2	5,607	-1,611	3,8%	23,5%	
			Minijobs gleich/negativ	51	47,393	1,611	96,2%	76,5%	

zur Regression zu Einflussfaktoren auf das Weiterbildungsverhalten

Tabelle A81: Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des gesättigten Regressionsmodells zur Durchführung von betrieblicher Weiterbildung

Effekt	-2 Log-Likelihood für reduziertes Modell	Chi-Quadrat	Freiheitsgrade	Signifikanz
Konstanter Term	178,120	,000	0	,
Wirtschaftszweig	210,177	32,057	1	,000
Betriebsgrößenklasse	212,497	34,377	1	,000
Ausbildung ja / nein	225,628	47,508	1	,000
Personalbedarf ja/nein	178,155	,036	1	,850
Investitionen geplant	188,800	10,681	1	,001
Tariffindung	184,004	5,884	1	,015

Tabelle A82: Beobachtete und vorausgesagte Häufigkeiten und Wahrscheinlichkeiten des reduzierten Regressionsmodells zur Durchführung von betrieblicher Weiterbildung

Tariffindung ja/nein	Geplante Investitionen	Ausbildungsverhalten	Betriebsgröße / Beschäftigte	Branche	Weiterbildung durchgeführt	Häufigkeit beobachtet	Häufigkeit vorhergesagt	Pearson-Residuum	Prozent beobachtet	Prozent vorhergesagt	
ja	Investitionen geplant	Betrieb bildet aus	1 bis 19	Prod. Gewerbe	ja	5	5,246	-,167	55,6%	58,3%	
					nein	4	3,754	,167	44,4%	41,7%	
				DL.orient. Branchen	ja	11	9,890	,842	91,7%	82,4%	
					nein	1	2,110	-,842	8,3%	17,6%	
				20 und mehr	Prod. Gewerbe	ja	51	50,299	,257	86,4%	85,3%
						nein	8	8,701	-,257	13,6%	14,7%
		DL.orient. Branchen	ja	132	131,230	,304	95,7%	95,1%			
			nein	6	6,770	-,304	4,3%	4,9%			
		Betrieb bildet nicht aus	1 bis 19	Prod. Gewerbe	ja	0	1,213	-1,266	,0%	24,3%	
					nein	5	3,787	1,266	100,0%	75,7%	
				DL.orient. Branchen	ja	7	9,841	-1,304	36,8%	51,8%	
					nein	12	9,159	1,304	63,2%	48,2%	
				20 und mehr	Prod. Gewerbe	ja	4	2,280	1,737	100,0%	57,0%
						nein	0	1,720	-1,737	,0%	43,0%
		DL.orient. Branchen	ja	13	12,245	,504	86,7%	81,6%			
			nein	2	2,755	-,504	13,3%	18,4%			
Keine Investitionen geplant	Betrieb bildet aus	1 bis 19	Prod. Gewerbe	ja	8	7,878	,057	42,1%	41,5%		
				nein	11	11,122	-,057	57,9%	58,5%		
			DL.orient. Branchen	ja	15	14,074	,453	75,0%	70,4%		
				nein	5	5,926	-,453	25,0%	29,6%		
		20 und mehr	Prod. Gewerbe	ja	8	9,692	-1,077	61,5%	74,6%		
				nein	5	3,308	1,077	38,5%	25,4%		

				DL.orient. Branchen	ja	24	26,321	-1,488	82,8%	90,8%
					nein	5	2,679	1,488	17,2%	9,2%
		Betrieb bildet nicht aus	1 bis 19	Prod. Gewerbe	ja	3	2,375	,437	17,6%	14,0%
					nein	14	14,625	-,437	82,4%	86,0%
				DL.orient. Branchen	ja	17	15,866	,354	37,8%	35,3%
					nein	28	29,134	-,354	62,2%	64,7%
			20 und mehr	Prod. Gewerbe	ja	3	2,009	,904	60,0%	40,2%
					nein	2	2,991	-,904	40,0%	59,8%
				DL.orient. Branchen	ja	5	5,540	-,414	62,5%	69,3%
					nein	3	2,460	,414	37,5%	30,7%
nein	Investiti- onen geplant	Betrieb bildet aus	1 bis 19	Prod. Gewerbe	ja	0	2,271	-2,040	,0%	45,4%
					nein	5	2,729	2,040	100,0%	54,6%
				DL.orient. Branchen	ja	12	11,779	,125	75,0%	73,6%
					nein	4	4,221	-,125	25,0%	26,4%
			20 und mehr	Prod. Gewerbe	ja	16	15,498	,269	80,0%	77,5%
					nein	4	4,502	-,269	20,0%	22,5%
				DL.orient. Branchen	ja	18	17,485	,436	94,7%	92,0%
					nein	1	1,515	-,436	5,3%	8,0%
		Betrieb bildet nicht aus	1 bis 19	Prod. Gewerbe	ja	1	1,923	-,726	8,3%	16,0%
					nein	11	10,077	,726	91,7%	84,0%
				DL.orient. Branchen	ja	12	12,875	-,312	36,4%	39,0%
					nein	21	20,125	,312	63,6%	61,0%
			20 und mehr	Prod. Gewerbe	ja	2	1,764	,237	50,0%	44,1%
					nein	2	2,236	-,237	50,0%	55,9%
				DL.orient. Branchen	ja	12	10,160	1,102	85,7%	72,6%
					nein	2	3,840	-1,102	14,3%	27,4%
	Keine Investiti- onen geplant	Betrieb bildet aus	1 bis 19	Prod. Gewerbe	ja	2	1,483	,506	40,0%	29,7%
					nein	3	3,517	-,506	60,0%	70,3%
				DL.orient. Branchen	ja	14	9,958	1,990	82,4%	58,6%
					nein	3	7,042	-1,990	17,6%	41,4%
			20 und mehr	Prod. Gewerbe	ja	4	5,085	-,797	50,0%	63,6%
					nein	4	2,915	,797	50,0%	36,4%
				DL.orient. Branchen	ja	11	12,810	-1,324	73,3%	85,4%
					nein	4	2,190	1,324	26,7%	14,6%
		Betrieb bildet nicht aus	1 bis 19	Prod. Gewerbe	ja	3	1,411	1,401	18,8%	8,8%
					nein	13	14,589	-1,401	81,3%	91,2%
				DL.orient. Branchen	ja	14	15,915	-,553	21,5%	24,5%
					nein	51	49,085	,553	78,5%	75,5%
			20 und mehr	Prod. Gewerbe	ja	1	0,571	,671	50,0%	28,6%
					nein	1	1,429	-,671	50,0%	71,4%
				DL.orient. Branchen	ja	3	4,010	-,772	42,9%	57,3%
					nein	4	2,990	,772	57,1%	42,7%

zur öffentlichen Förderung

Tabelle A83: Anteile an öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachnennungen möglich

Art der Förderung	Betriebe in Prozent
Zuschüsse für ABM-Beschäftigte	0
Strukturanpassungsmaßnahmen (ohne SAM OfW)	0
Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen (SAM OfW)	0
Lohnkostenzuschüsse oder Zuschüsse für Qualifizierungs-ABM aus dem Jugend-Sofortprogramm	0
Mittel zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung	1
Eingliederungszuschuss	3
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	1
Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose	1
Leistungen für berufliche Rehabilitation	0
Arbeit statt Sozialhilfe	0
Altenteilzeitzuschuss	1
Sonstige Lohnkostenzuschüsse	2
Nichts davon	91

Angaben zum Betrieb

Tabelle A84: Gründung des Unternehmens, Anteile in Prozent der Betriebe, die 1990 oder später gegründet wurden

Gründung	Rheinland-Pfalz
Neugründung	76
Ausgründung	6
Eigentümerwechsel	16
Weiß nicht, keine Angabe	1