

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB
Years

IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

1/2017

15 Jahre IAB-Betriebspanel Hessen

Die wichtigsten Ergebnisse im Kurzporträt

Emanuel Bennewitz

ISSN 1861-3578

IAB Hessen

in der Regionaldirektion

Hessen

15 Jahre IAB-Betriebspanel Hessen

Die wichtigsten Ergebnisse im Kurzporträt

Emanuel Bennewitz (IAB Hessen)

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	8
1 Einleitung	9
2 Die Geschichte des IAB-Betriebspanels	9
3 Das Modulkonzept des IAB-Betriebspanel-Fragebogens	13
4 Wie das IAB-Betriebspanel funktioniert	15
5 Zentrale Ergebnisse des IAB-Betriebspanels Hessen	17
6 Schlussbemerkung	38
Literatur	40

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Zahl der befragten Betriebe von 1993 bis 2015 in West- und Ostdeutschland	10
Abbildung 2:	Erwartete Beschäftigungsentwicklung bis zum Juni der Jahre 2007 bis 2016 in Hessen, Angaben in Prozent	18
Abbildung 3:	Durchschnittlicher Umsatz pro Betrieb (in Mio. Euro) in den Geschäftsjahren 2005 bis 2014 in Hessen	19
Abbildung 4:	Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr 2011 und 2015 in Hessen	21
Abbildung 5:	Anteil der Betriebe mit Produkt- oder Prozessinnovationen im Geschäftsjahr 2014 in Hessen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)	23
Abbildung 6:	Gründe für nicht umgesetzte Innovationen in den Geschäftsjahren 2012 und 2014 in Hessen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)	24
Abbildung 7:	Anteil der Beschäftigten nach Tätigkeitsebene in den Jahren 2006 und 2015 in Hessen, Angaben in Prozent	25
Abbildung 8:	Beschäftigtenanteil nach Altersgruppen in den Jahren 2011 und 2015 in Hessen, Angaben in Prozent	26
Abbildung 9:	Maßnahmen für ältere Beschäftigte ab 50 Jahren in hessischen Betrieben 2015, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)	27
Abbildung 10:	Im Jahr 2015 angegebene Gründe für die Nichteinstellung älterer Bewerber in Hessen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)	29
Abbildung 11:	Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsangeboten im ersten Halbjahr der Jahre 2011 bis 2015 in Hessen, Angaben in Prozent	31
Abbildung 12:	Von den Betrieben im ersten Halbjahr 2015 angebotene Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)	32
Abbildung 13:	Anteil der Betriebe ohne Tarifvertrag und Anteil der Betriebe ohne Tarifvertrag mit Orientierung an Branchentarifverträgen in den Jahren 2006, 2011 und 2015 in Hessen, Angaben in Prozent	33
Abbildung 14:	Anteil ausbildungsberechtigter und ausbildender Betriebe an allen Betrieben in den Jahren 2006 bis 2015 in Hessen, Angaben in Prozent	35
Abbildung 15:	Rechtsform der Betriebe im Jahr 2015 in Hessen	37

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Umsetzung der Aufstockungsstichproben von 1993 bis 2015	11
Tabelle 2:	Umfang der IAB-Betriebspanelbefragung in den Jahren 2001 bis 2015 in Hessen	12
Tabelle 3:	Aktuelles Modulkonzept der Befragungswellen 2015 bis 2018	14
Tabelle 4:	Bewertung der Ertragslage der Geschäftsjahre 2005 bis 2014 in Hessen	20
Tabelle 5:	Anteil der Betriebe mit Einstellungen und im Durchschnitt pro Betrieb eingestellte Arbeitskräfte im ersten Halbjahr der Jahre 2011 bis 2015 in Hessen	28
Tabelle 6:	Anteil der Betriebe mit Personalabgängen und Zahl der Personalabgänge im ersten Halbjahr der Jahre 2011 bis 2015 in Hessen	30
Tabelle 7:	Bereitschaft der Betriebe Auszubildende zu übernehmen in den Jahren 2006 bis 2015 in Hessen	36

Zusammenfassung

Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und erhebt betriebliche Bestimmungsgrößen der Beschäftigung. Die Befragung wird in Westdeutschland seit 1993 und in Ostdeutschland seit 1996 durchgeführt. Dank der finanziellen Beteiligung der Hessischen Landesregierung, des Europäischen Sozialfonds und der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit ist seit dem Jahr 2001 auch eine repräsentative Auswertung der Befragungsergebnisse für das Bundesland Hessen möglich.

Damit feierte das IAB-Betriebspanel 2015 in Hessen sein 15-jähriges Bestehen. Anlässlich dieses Jubiläums möchte der Beitrag die Bedeutung dieser Arbeitgeberbefragung für die Darstellung der betrieblichen Nachfrageseite in Hessen hervorheben. Dies erfolgt anhand einer Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse der Befragungswelle aus dem Jahr 2015. Ein Überblick über die Geschichte des IAB-Betriebspanels sowie die Beschreibung methodischer Aspekte wie etwa der Gestaltung des Fragebogens, des Stichprobendesigns oder der Befragung an sich runden diesen Beitrag ab.

Am Ende wird sich zeigen, dass der Erfolg des IAB-Betriebspanels begründet ist durch die stetige Weiterentwicklung und die Fähigkeit, aktuelle Fragen von Wirtschaft und Politik aus Sicht der Betriebe zu beantworten. Dennoch lebt das IAB-Betriebspanel in Hessen allein durch die Teilnahmebereitschaft der im Schnitt jährlich etwa 1.000 befragten Betriebe. Denn nur anhand der Antworten der im Jahr 2015 insgesamt 1.046 befragten Betriebsvertreter ist es möglich, repräsentative Aussagen über die hochgerechnet etwa 158 Tsd. Betriebe und rund 3.055 Tsd. Erwerbstätigen des Jahres 2015 zu treffen.

Keywords:

Beschäftigung, Betriebe, Hessen, IAB-Betriebspanel

Wir bedanken uns bei Barbara Schwengler und Stefan Böhme für die inhaltlichen Anregungen und wertvollen Kommentare sowie bei Annette Röhrig für die umfangreichen Arbeiten rund um die Gestaltung der Veröffentlichung.

1 Einleitung

„Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung. [...] Diese repräsentative Betriebsbefragung umfasst ein breites Fragenspektrum zu einer Vielzahl beschäftigungspolitischer Themen, die in verschiedenen Forschungsprojekten untersucht werden. Ergänzt wird das jährliche Standard-Fragenprogramm um jeweils aktuelle Themenschwerpunkte. [...] Die Angaben der Betriebe sollen helfen, die Vermittlungs- und Beratungstätigkeiten der Bundesagentur für Arbeit näher an der betrieblichen Realität zu orientieren. Die Analysen werden auch zur Entscheidungsfindung von Politik, Tarifparteien und Verbänden genutzt.“

Mit diesen Worten präsentiert sich das IAB-Betriebspanel aktuell auf der Homepage¹ des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Hinter dem IAB-Betriebspanel verbergen sich eine seit 1993 andauernde Erfolgsgeschichte und ein einzigartiger Längsschnitt-Datensatz, mit dessen Hilfe eine fortlaufende Analyse der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes möglich ist.

Anlässlich des 15-jährigen Bestehens des IAB-Betriebspanels in Hessen hebt dieser Beitrag das Potenzial der jährlich stattfindenden Arbeitgeberbefragung für die Darstellung der betrieblichen Nachfrageseite in Hessen hervor. Hierzu wird zunächst kurz die Geschichte des IAB-Betriebspanels von der Idee bis hin zur aktuellen Welle umrissen. Im Anschluss daran folgt eine Darstellung des Modulkonzeptes des Fragebogens. Kapitel 4 befasst sich schließlich mit methodischen Aspekten der Befragung wie etwa der Stichprobenziehung, dem Ablauf der Feldphase und der Hochrechnung. Im darauf folgenden Kapitel werden zentrale Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für Hessen präsentiert. Den Abschluss des vorliegenden Beitrages bildet eine zusammenfassende Schlussbemerkung.

2 Die Geschichte des IAB-Betriebspanels

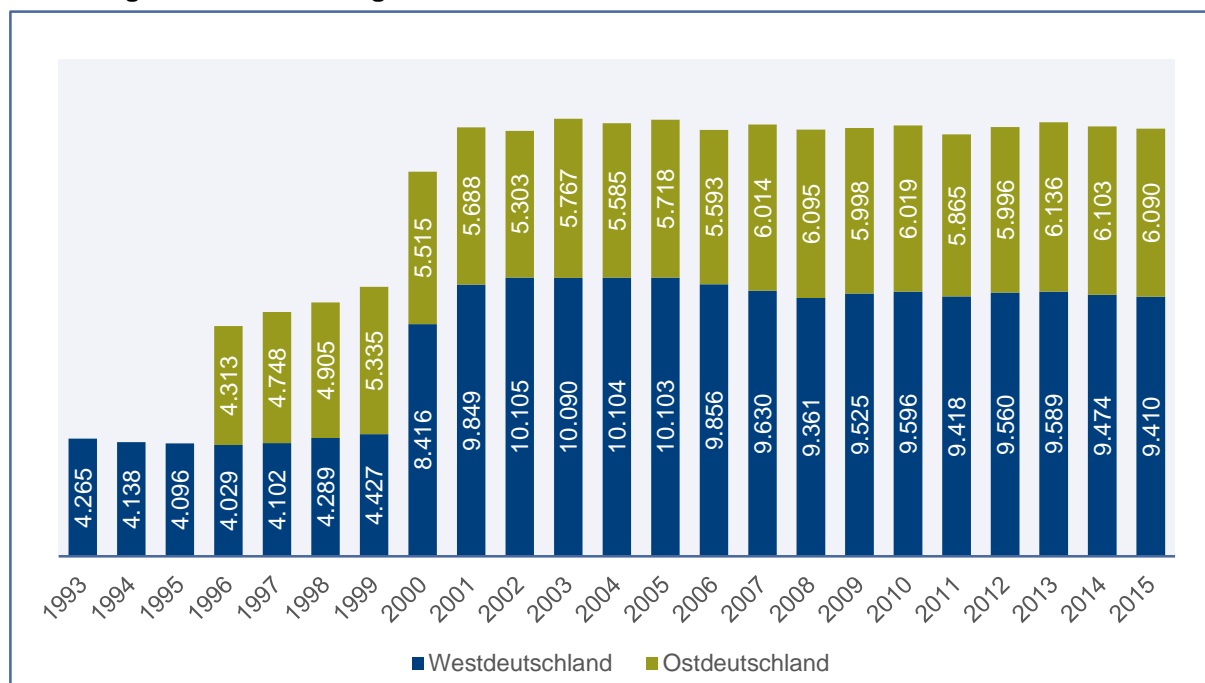
Zu Beginn der 1990er Jahre war man sich in wissenschaftlichen Kreisen darin einig, dass in der Arbeitsmarktforschung ein erhebliches Ungleichgewicht zwischen der Verfügbarkeit von Informationen über Arbeitslose und Beschäftigte auf der einen und über einzel- und gesamtwirtschaftliche Informationen der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes auf der anderen Seite besteht (Winters/Kargus/Bellmann 2013). Die an der Gründung des IAB-Betriebspanels maßgeblich beteiligten Akteure fassten den Mangel an Informationen über die betriebliche Seite des Arbeitsmarktes 1993 mit folgenden Worten zusammen: *„In der Arbeitsverwaltung, in der Arbeitsmarktforschung, in der Personalwirtschaftslehre und in den Betrieben ist ein erhebliches Defizit an systematischen, für die Gesamtheit der Betriebe repräsentativen Informationen über die Einflussgrößen und Abhängigkeiten der Beschäftigung erkennbar. Die amtliche Statistik, die Geschäftsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit sowie partielle Forschungs- und Befragungsansätze einzelner Wissenschaftsdisziplinen erfassen stets nur Teilaspekte des betrieblichen Beschäftigungsgeschehens, ohne dass die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes einzel- und vor allem gesamtwirtschaftlich transparent wird.“* (Dostal et al. 1993: 399).

¹ Siehe: <http://iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx>

Diesem Informationsdefizit über betriebliche Bestimmungsgrößen von Arbeitsplätzen und Beschäftigung sowie über die Anpassungsvorgänge zwischen Arbeitskräfteangebot und betrieblicher Nachfrage (Bellmann et al. 1991) wollte man entgegenwirken und entwickelte am IAB das Konzept einer breit angelegten Betriebsbefragung. Von Anfang an war das IAB-Betriebspanel als Paneluntersuchung angelegt, in welcher dieselben Betriebe über einen Zeitraum von mehreren Jahren hinweg wiederholt befragt werden sollten (Dostal et al. 1993).

Nach einer Phase umfangreicher, theoretischer, methodischer und empirischer Überlegungen sowie verschiedener Testerhebungen (Dostal et al. 1993), startete man im Jahr 1993 mit der ersten Befragungswelle in Westdeutschland. Im Zuge derer wurden knapp 4.300 Betriebe (vgl. Abbildung 1) befragt, die Teilnahmebereitschaft der erreichbaren Betriebe betrug 71 Prozent (Bellmann et al. 1994) und war damit als sehr gut zu bewerten.

Abbildung 1: Zahl der befragten Betriebe von 1993 bis 2015 in West- und Ostdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel 1993 bis 2015.

Auf eine Befragung ostdeutscher Betriebe verzichtete man zunächst, da aufgrund des wirtschaftlichen Transformationsprozesses die Turbulenzen in der ostdeutschen Betriebslandschaft zu groß waren. Wegen des hohen Gründungs- und Schließungsgeschehens schien es im Jahr 1993 nicht sinnvoll, Betriebe zu befragen, die kurze Zeit später möglicherweise nicht mehr existierten, visierte aber bereits zu Beginn für das Jahr 1996 ein gesamtdeutsches IAB-Betriebspanel an (Dostal et al. 1993 und Winters/Kargus/Bellmann 2013).

Mit der Realisierung dieses Vorhabens erfuhr das IAB-Betriebspanel im Jahr 1996 seine erste wesentliche Erweiterung. Zudem verfolgte man mit diesem Schritt nicht nur das Ziel einer bundesweiten Befragung, man wollte auch die Aussagekraft des IAB-Betriebspanels auf regionaler Ebene erhöhen. Fast alle der neuen Bundesländer beteiligten sich am IAB-Betriebspanel

durch finanzielle Aufstockungen der Basis-Stichprobe, um auch länderspezifische Auswertungen zu ermöglichen. Im Zuge dessen verdoppelte sich im Vergleich zu den drei vorherigen Wellen die Zahl der befragten Betriebe auf etwa 8.300 (4.000 West/4.300 Ost).

In den darauf folgenden Jahren schlossen sich als weitere Kooperationspartner das Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH), das Land Sachsen-Anhalt sowie ab dem Jahr 2000 westdeutsche Bundesländer durch Finanzierung von Aufstockungsstichproben dem IAB-Betriebspanels an (Bellmann/Kohaut/Lahner 2002) (vgl. Tabelle 1). Aktuell sind mit Ausnahme des Landes Schleswig-Holstein und der Stadt Hamburg alle Bundesländer, zum Teil mit finanzieller Unterstützung durch den Europäischen Sozialfonds, am IAB-Betriebspanel beteiligt.

Tabelle 1: Umsetzung der Aufstockungsstichproben von 1993 bis 2015

Bundesland	1993 bis 1995	1996 bis 1997	1998 bis 1999	2000	2001	2002 bis 2003	2004	2005	2006 bis 2007	2008	2009 bis 2012	2013 bis 2015
Schleswig-Holstein						x	keine Unterstützung seit 2004					
Hamburg				x	x	keine Unterstützung seit 2002						
Niedersachsen				x	x	x	x	x	x	x	x	x
Bremen				x	x	x	x	x	x	x	x	x
Nordrhein-Westfalen				x	x	x	x		x	x	x	x
Hessen					x	x	x	x	x	x	x	x
Rheinland-Pfalz				x	x	x	x	x	x	x	x	x
Baden-Württemberg				x	x	x	x	x	x	x	x	x
Bayern					x	x	x	x	x	x	x	x
Saarland					x	x	x					x
Berlin		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Brandenburg		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Mecklenburg-Vorpommern		x	x	x	x	x	x	x	x		x	x
Sachsen		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Sachsen-Anhalt				x	x	x	x	x	x	x	x	x
Thüringen		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Verarbeitendes Gewerbe Ostdeutschland ²			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Quelle: IAB-Betriebspanel 1993 bis 2015.

Die Besonderheit der Ko-Finanzierung des IAB-Betriebspanels durch fast alle Bundesländer und dem Institut für Wirtschaftsforschung Halle ermöglichte es im Jahr 2015 bundesweit 15.500 Betriebe zu befragen. Dieser Erfolg hängt allerdings nicht nur von finanziellen Aspekten ab, sondern auch von der Teilnahmebereitschaft der Betriebe. Diese wird unter anderem durch die Unterstützung der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände und der Bundesagentur für Arbeit (BA) durch entsprechende Empfehlungsschreiben an die Betriebe positiv beeinflusst. Im Gegenzug ist es den Kooperationspartnern gestattet, das jeweilige Länder-Sample (Aufstockungs- und Basis-Stichprobe) für ihre eigenen Untersuchungen zu verwenden. Zudem wird den Kooperationspartnern ein gewisser Einfluss in die inhaltliche Ausgestaltung des Fragebogens eingeräumt. Sie können Vorschläge für neue Themen oder ergän-

² Diese Aufstockungsstichprobe zum Verarbeitenden Gewerbe in Ostdeutschland wird durch das IWH finanziert.

zende Fragen zu bestehenden Themen einbringen, für deren Platzbedarf ein fest vorgeschriebener Umfang von drei der insgesamt 24 Fragebogenseiten vorgesehen ist (Ellguth/Kohaut/Möller 2014).

Die Beteiligung Hessens am IAB-Betriebspanel

Seit dem Jahr 2001 ist durch die finanzielle Beteiligung der Hessischen Landesregierung, dem Europäischen Sozialfonds und der Regionaldirektion Hessen der BA auch eine Auswertung für Hessen möglich. In deren Auftrag veröffentlicht das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main (IWAK) auf Basis der aktuellsten Befragungsergebnisse jährlich vier Reporte sowie einen umfangreichen Abschlussbericht zum IAB-Betriebspanel Hessen³.

In den Jahren 2001 bis 2015 wurde das Länder-Sample für Hessen im Schnitt durch etwa 1.000 Betriebe gebildet. In der IAB-Betriebspanelwelle des Jahres 2015 wurden 1.046 Betriebe befragt. Diese repräsentieren hochgerechnet etwa 158 Tsd. Betriebe, 3.055 Tsd. Erwerbstätige und darunter etwa 2.405 Tsd. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Umfang der IAB-Betriebspanelbefragung in den Jahren 2001 bis 2015 in Hessen

Jahr	Hessen			
	Betriebe (befragt)	Betriebe (hochgerechnet)	Erwerbstätige (hochgerechnet)	darunter
	absolut	in Tsd.	in Tsd.	svp. Beschäftigte (hochgerechnet) in Tsd.
2001	993	156	2.697	2.186
2002	1.016	156	2.733	2.192
2003	1.014	156	2.745	2.169
2004	1.013	152	2.679	2.119
2005	999	150	2.578	2.061
2006	1.030	149	2.636	2.094
2007	1.021	148	2.694	2.129
2008	946	150	2.737	2.151
2009	1.034	151	2.763	2.160
2010	979	152	2.782	2.183
2011	988	153	2.831	2.228
2012	989	154	2.872	2.274
2013	989	155	2.958	2.292
2014	960	156	3.060	2.352
2015	1.046	158	3.055	2.405

Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen, 2001 bis 2015.

³ Siehe: <http://www.iwak-frankfurt.de/projekt/iab-betriebspanel-hessen/>

3 Das Modulkonzept des IAB-Betriebspanel-Fragebogens

Für eine als Längsschnitterhebung konzipierte Befragung ist es ausgesprochen wichtig, bei den Befragten wiederholt die gleichen Informationen mit einer identischen Frageformulierung einzuholen. Denn allein kleinste Veränderungen in der Frageformulierung können das Antwortverhalten beeinflussen und somit die Vergleichbarkeit der Antworten einschränken. Dennoch sind die Fragen bzw. die Inhalte des Fragebogens des IAB-Betriebspanels, einmal konzipiert, nicht für immer unveränderlich. Denn zu dem Erfolg des IAB-Betriebspanels tragen auch dynamische Weiterentwicklungen und die Berücksichtigung neuer Themen bei (Bellmann 2014). Daher können neue Fragen ergänzt, bestehende Fragen gestrichen oder deren Komplexität durch Verzicht auf Details reduziert werden. Die Gründe für eine Streichung oder Reduktion finden sich in der Regel in nicht akzeptierbaren Problemen mit der Datenqualität oder beruhen darauf, dass sich die Frage aufgrund gesetzlicher oder struktureller Veränderungen nicht mehr als zeitgemäß erweist (Ellguth/Kohaut/Möller 2014).

Für das IAB-Betriebspanel wurde ein modulares Fragekonzept entwickelt, welches den Panelcharakter der Befragung sichert, den Umfang der Befragung und damit die Belastung der Betriebe begrenzt und es zudem ermöglicht, auch aktuelle Fragestellungen in die Erhebung einfließen zu lassen. Ein wesentlicher Teil der Fragen erfasst betriebliche Kenngrößen, die sich jährlich ändern können (z. B. Beschäftigung, Umsatz, Investitionen). Andere Fragenkomplexe bilden betriebliche Strukturen ab, die sich längerfristig entwickeln (Bellmann/Kohaut/Lahner 2002) oder werden von den jährlich wechselnden Schwerpunktthemen mit politischem oder wissenschaftlichem Bezug besetzt, die dem IAB und den anderen am IAB-Betriebspanel beteiligten Kooperationspartnern wichtig erscheinen (Winters/Kargus/Bellmann 2013).

Tabelle 3 fasst das aktuelle Modulkonzept der Befragungswellen 2015 bis 2018 zusammen. Dieser Tabelle ist zu entnehmen, dass 18,5 der insgesamt 24 Seiten für die sogenannten Basismodule vorgesehen sind. Neben vier organisatorischen Seiten (Titelblatt, Erläuterungen, Branchenliste, möglichen Anmerkungen zum Fragebogen und den Eintragungen des Interviewers) finden sich Fragenkomplexe, welche unter anderem Beschäftigungsentwicklungen, die Geschäftspolitik und Personalstruktur, Löhne und Gehälter sowie anhand eines Basisfragensets die betriebliche Aus- und Weiterbildung fokussieren.

Weitere 2,5 Seiten entfallen auf sogenannte mehrjährige Module. Es handelt sich dabei um Fragen, welche im Zeitraum 2015 bis 2018 in einem Turnus von zwei Jahren gestellt werden sollen. Für die Jahre 2015 und 2017 ist vorgesehen, Ergänzungsfragen zum Basisfragenset der Weiterbildung und Innovation sowie Fragen zu organisatorischen Änderungen mit einem Umfang von zwei Seiten zu stellen und auf einer halben Seite Informationen zur Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Beschäftigten als auch deren Altersstruktur einzuholen. In den jeweils darauffolgenden Jahren ersetzen die beiden Module zu Frauen in Führungspositionen (0,5 Seiten) und zur betrieblichen Arbeitszeit sowie zu Arbeitszeitschwankungen (2 Seiten) diese Fragen.

Die drei verbleibenden Seiten sind den jährlich wechselnden Schwerpunktthemen vorbehalten. Diese widmeten sich in den vergangenen Jahren unter anderem der Unternehmensnachfolge, den Auswirkungen des Mindestlohnes, den Gründen für unbesetzte Ausbildungsplätze

und der vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverträgen. Aber auch Themen wie „Führen in Teilzeit“ oder die Chancen von Ausbildungsplatzbewerbern⁴ mit schlechten schulischen Leistungen stellten Befragungsinhalte dar.

Tabelle 3: Aktuelles Modulkonzept der Befragungswellen 2015 bis 2018

	Seitenzahl			
	2015	2016	2017*	2018*
BASISMODULE				
Titelblatt und Erläuterungen	2,0	2,0	2,0	2,0
Beschäftigungsentwicklung	1,5	1,5	1,5	1,5
Geschäftspolitik und -entwicklung	2,5	2,5	2,5	2,5
Investitionen und Innovationen	1,0	1,0	1,0	1,0
Personalstruktur	1,5	1,5	1,5	1,5
Personalbewegung inkl. Personalsuche	2,5	2,5	2,5	2,5
Berufsausbildung	1,5	1,5	1,5	1,5
Weiterbildung (Basisfragen)	1,0	1,0	1,0	1,0
Arbeitszeiten (Basisfragen)	0,5	0,5	0,5	0,5
Löhne und Gehälter	0,5	0,5	0,5	0,5
Allgemeine Angaben zum Betrieb	2,0	2,0	2,0	2,0
Branchenliste	1,0	1,0	1,0	1,0
Anmerkungen, Interviewart	1,0	1,0	1,0	1,0
Basismodule insgesamt	18,5	18,5	18,5	18,5
MEHRJÄHRIGE MODULE				
Weiterbildung (Ergänzungsfragen)	0,5		0,5	
Innovationen im Betrieb	1,0		1,0	
Organisatorische Änderungen	0,5		0,5	
Frauen in Führungspositionen		0,5		0,5
Altersstruktur der Beschäftigten	0,3		0,3	
Gewinn- und Kapitalbeteiligung	0,2		0,2	
Betriebliche Arbeitszeiten/Schwankungen		2,0		2,0
Mehrjährige Module insgesamt	2,5	2,5	2,5	2,5
Schwerpunktthemen/Aktuelles	3,0	3,0	3,0	3,0
Insgesamt	24,0	24,0	24,0	24,0

* aktuelle Planung; Änderungen vorbehalten.

Quelle: IAB-Betriebspanel.

Sollen Fragen abgeändert und/oder neue Fragen (bspw. in Form von Schwerpunktthemen) in den Fragebogen aufgenommen werden, so sind diese zunächst einer zweistufigen Qualitätsprüfung zu unterziehen. In einer ersten Phase prüfen das IAB und das Befragungsinstitut Kantar Public Deutschland (ehemals: TNS Infratest Sozialforschung), ob die Frage den inhaltlichen Anforderungen einer Betriebsbefragung angemessen ist, ob die Frage grundsätzlich für die Befragten verständlich und letztlich anhand der verfügbaren Informationen auf der Betriebsebene beantwortbar ist. Sind diese Bedingungen erfüllt, wird

⁴ Zugunsten der besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht ausschließlich die grammatikalisch männliche Form verwendet. Darunter sind stets beide Geschlechter zu verstehen.

der um die abgeänderte bzw. neue Frage ergänzte Fragebogen in einer zweiten Phase einem Pretest unterzogen, welcher jährlich bei etwa 100 Betrieben durchgeführt wird (Ellguth/Kohaut/Möller 2014). Dabei testet man nicht nur die eigentliche Interviewsituation, sondern geht auch auf Verständnis- und Interpretationsprobleme bei den Interviewten ein (Fischer et al. 2008). Erst wenn anhand der Pretest-Ergebnisse ersichtlich ist, dass bei der Beantwortung der abgeänderten/neuen Frage keine Probleme auftreten, kann sie in den endgültigen Fragebogen aufgenommen werden.

4 Wie das IAB-Betriebspanel funktioniert

„Von Anfang an hatte das IAB die Absicht, mit dem IAB-Betriebspanel den Wissensfortschritt, der durch die Nutzung von Einzeldaten über das Verhalten von Individuen oder Haushalten bzw. das Arbeitsangebot mit dem Mikrozensus, dem SOEP [Sozio-oekonomisches Panel] oder der IAB-Beschäftigtenstichprobe erzielt wurde, auch für den Bereich der Betriebe oder der Arbeitsnachfrage zu erreichen“ (Bellmann/Kohaut/Lahner 2002: 13). Damit wurde der Grundstein für den Erfolg des IAB-Betriebspanels gelegt. Dennoch hätte es heute nicht die Bedeutung in der wissenschaftlichen aber auch politischen Landschaft, wäre es nicht für Betriebe und Beschäftigte auf Ebene der Bundesländer und Branchen repräsentativ auswertbar. Doch wie gelangt man zu dieser Repräsentativität? Ziel dieses Kapitels ist es, die methodischen Aspekte zu beleuchten, die notwendig sind, um Jahr für Jahr zu einem fertigen und repräsentativ auswertbaren Datensatz zu gelangen. Diese Aspekte umfassen unter anderem die Stichprobe, die Erhebung und die Hochrechnung. Alle Angaben dieses Kapitels beruhen – sofern nicht anders angegeben – auf dem FDZ-Methodenreport 01/2008 (Fischer et al. 2008).

Die Stichprobe

Die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels ist durch alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten definiert. Eine geeignete Quelle, um aus dieser Grundgesamtheit eine Stichprobe zu ziehen, stellt die Betriebsdatei der BA dar. Diese umfasst alle Betriebe, welche im Rahmen ihrer Meldepflicht die Beschäftigten des Betriebes an die Sozialversicherungsträger melden. Da die Informationen zu den Meldungen erst etwa ein halbes Jahr nach dem jeweiligen Stichtag vorliegen, greift man für die Ziehung der Stichprobe auf die Betriebsdatei zum 30.06. des Vorjahres zurück. Die Stichprobe selbst wird geschichtet nach Betriebsgröße, Branche und Bundesland gezogen und unterliegt dabei einer mehrfach disproportionalen Schichtung. Dabei wird die *„Sollbesetzung der Zellen der Schichtungsmatrix [...] zum einen durch den Umfang der Aufstockungsstichproben und zum anderen nach dem „Prinzip der optimalen Schichtung“ (Buttler/Fickel 2002: 147 f.) über die Betriebsgrößenklassen beschäftigtenproportional bestimmt. Im Ergebnis sind große Betriebe, kleine Bundesländer und kleine Branchen sowie das Verarbeitende Gewerbe in Ostdeutschland überrepräsentiert“* (Fischer et al. 2008: 8). Durch diese disproportional geschichtete Stichprobe ist es notwendig – möchte man bei deskriptiven Auswertungen repräsentative Ergebnisse erzielen – ausschließlich hochgerechnete Daten zu verwenden.

Da das IAB-Betriebspanel als Panelbefragung konzipiert ist, spielt die Befragung von Betrieben aus dem Vorjahr eine wichtige Rolle. Denn nur über Wiederholungsbefragungen wird man dem Anspruch einer Längsschnitterhebung gerecht. Zudem sind auch Dynamiken in

der betrieblichen Landschaft abzubilden, die sich auf Betriebsschließungen bzw. Neugründungen beziehen. Ebenso ist der Panelmortalität⁵ entgegenzuwirken. Aus diesen Gründen werden in jedem Jahr nicht nur die teilnehmenden Betriebe aus dem Vorjahr wiederholt, sondern auch neue Betriebe erstmalig befragt (Janik/Kohaut, 2009).

Die Erhebung

Die Feldphase der jährlichen Betriebsbefragungen findet von Mitte Juni bis Mitte Oktober statt und wird durch Ankündigungsschreiben eingeleitet. In diesen Ankündigungsschreiben werben die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände und die BA für die Teilnahme der Betriebe. Im Anschluss daran wird seitens der Interviewer des Befragungsinstitutes Kantar Public Deutschland Kontakt zu den Betrieben aufgenommen und Termine für die Befragung vereinbart.

Die Befragung beginnt in der Regel während des Sommers und beruht mehrheitlich auf persönlich-mündlichen Interviews⁶. Um die Motivation der Befragten aufrecht zu erhalten, setzt das Befragungsinstitut auf Kontinuität bei den Interviewern und legt großen Wert darauf, dass jedes Jahr möglichst der gleiche Interviewer die Befragung im Betrieb durchführt. Ebenso ist es in Ausnahmefällen möglich, den Fragebogen im Falle nicht sofort beantwortbarer Fragen im Betrieb zu hinterlassen und später zu vervollständigen. Die Befragungen selbst sind in der Regel bis Mitte Oktober abgeschlossen.

Bereits während der Feldphase werden die erfassten Daten auf Fehler und Unplausibilitäten geprüft wie auch die Datenqualität optimiert. Sind Fehler oder Unplausibilitäten nicht durch die Angaben im Fragebogen zu bereinigen, wird der Betrieb telefonisch kontaktiert und die Unstimmigkeit geklärt.

Die Hochrechnung

Das Erhebungsdesign des IAB-Betriebspanels ermöglicht sowohl Auswertungen im Quer- als auch im Längsschnitt. Quer- oder Längsschnitt folgen dabei jeweils einer anderen Logik: Im Querschnitt werden ausschließlich die Betriebe der jeweiligen Befragungswelle betrachtet. Bei Längsschnittauswertungen nimmt man Bezug auf Betriebe, die über mehrere Befragungswellen hinweg zum Bestand des IAB-Betriebspanels gehören.

Durch die mehrfach disproportionale Struktur der Stichprobe sind große Betriebe, kleine Bundesländer und kleine Branchen sowie das ostdeutsche Verarbeitende Gewerbe überrepräsentiert. Um folglich zu repräsentativen Auswertungsergebnissen zu gelangen, muss die Disproportionalität der Stichprobe mittels Gewichtung korrigiert werden. Dies erreicht man, indem die

⁵ Unter Panelmortalität versteht man im Allgemeinen den Ausfall von Untersuchungseinheiten (im Falle des IAB-Betriebspanels sind es Betriebe) während des Verlaufs einer Panelstudie (Haunberger 2011).

⁶ Die Befragung der Betriebe im IAB-Betriebspanel erfolgt grundsätzlich in Form persönlich-mündlicher Interviews. In Schleswig-Holstein und im Saarland wurde jedoch ein Teil der Befragungen auf schriftlich-postalischem Weg durchgeführt, um mit dem vorhandenen Interviewerstab alle Interviews in dem Befragungszeitraum realisieren zu können. Ab dem Jahr 2015 werden alle Interviews nur noch persönlich-mündlich durchgeführt. Eine Ausnahme bildet das Saarland, wo erst 2016 komplett auf persönlich-mündliche Interviews umgestellt wurde.

Struktur der Stichprobe mittels Hochrechnung an die tatsächliche Struktur der Grundgesamtheit gemäß der Betriebsdatei der BA zum Stichtag (30.06. des Vorjahres) angepasst wird. Hierbei berücksichtigt man Verteilungen hinsichtlich der Branchen und Betriebsgrößen je Bundesland gemäß der Schichtungsmatrix für die Stichprobenziehung. Im Ergebnis erhält jeder Betrieb sowohl für den Quer- als auch für den Längsschnitt einen individuellen Hochrechnungsfaktor⁷.

5 Zentrale Ergebnisse des IAB-Betriebspanels Hessen

Dank der finanziellen Beteiligung der Hessischen Landesregierung, des Europäischen Sozialfonds und der Regionaldirektion Hessen der BA kann seit dem Jahr 2001 für Hessen eine Aufstockungsstichprobe in Höhe von etwa 1.000 Betrieben realisiert werden. Die Fallzahl ist damit groß genug, um für Hessen repräsentative Auswertungen vorzunehmen. Ziel dieses Kapitels ist es, zentrale Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für Hessen darzustellen. Dabei sollen nicht nur Ergebnisse der Befragungswelle aus dem Jahr 2015, sondern zum Teil auch Ergebnisse früherer Wellen berücksichtigt werden⁸. Die Reihenfolge der hier dargestellten Ergebnisse orientiert sich an der Struktur des Fragebogens aus dem Jahr 2015.

Beschäftigungsentwicklung

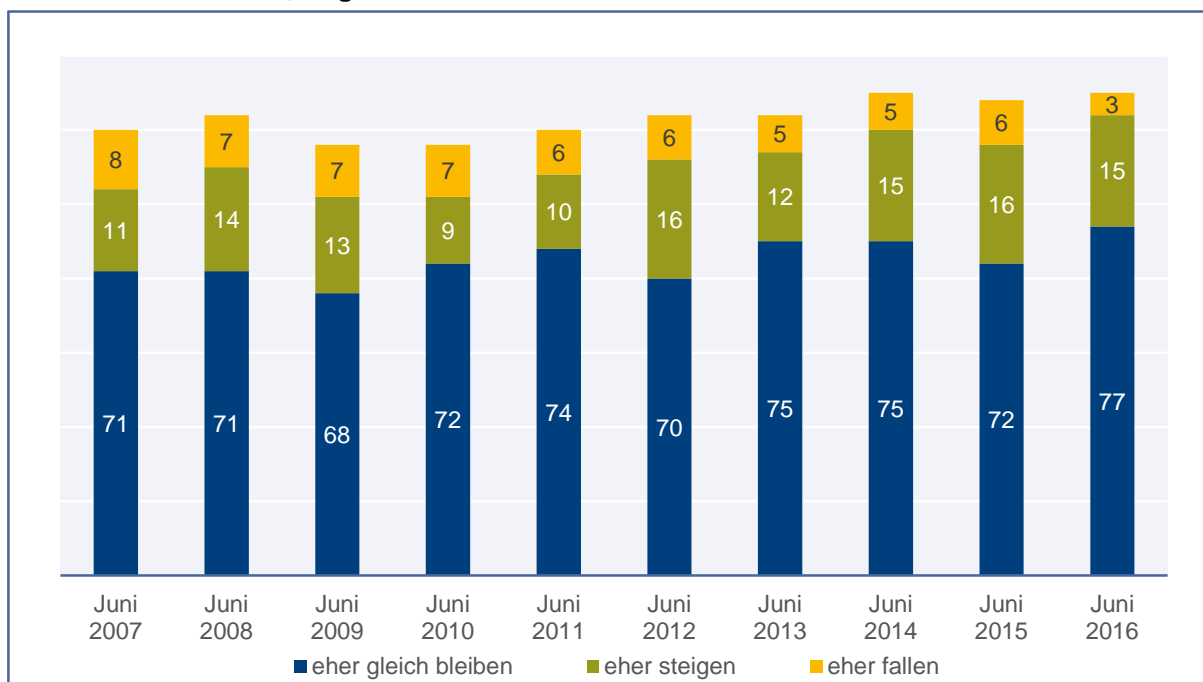
Der Fragebogen des IAB-Betriebspanels 2015 umfasst auf den 24 Seiten knapp 100 Fragen, die sich in unterschiedliche Themenblöcke untergliedern. Im ersten Block werden Beschäftigungsentwicklungen abgefragt. Eine der Fragen zielt auf die Erwerbstätigenzahl zum 30.06.2015 ab. Die Ergebnisse zeigen, dass in den Betrieben Hessens zum 30.06.2015 hochgerechnet etwa 3.055 Tsd. Personen tätig waren. Die Gesamtzahl der Erwerbstätigen ergibt sich aus den 2.405 Tsd. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (inkl. Auszubildenden) und den 650 Tsd. nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, zu welchen Beamte, tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige, geringfügige und sonstige Beschäftigte zählen. Mit insgesamt 3.055 Tsd. ist die Gesamtzahl der Erwerbstätigen in Hessen laut Angaben des IAB-Betriebspanel im Vergleich zum Jahr 2011 um 224 Tsd. und die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 177 Tsd. gestiegen.

Eine weitere Frage innerhalb dieses Themenblockes gibt Aufschluss darüber, mit welcher Beschäftigungsentwicklung die Betriebe im Laufe des nächsten Jahres (bis Juni 2016) rechneten. Kennzeichnend für die Einschätzung ist eine neutrale bis positive Erwartungshaltung. So gingen 92 Prozent der hessischen Betriebe von einer unveränderten (77 %) bis steigenden (15 %) Beschäftigtenzahl aus. Abbildung 2 zeigt, dass damit der höchste Wert seit zehn Jahren erreicht wurde. Dies bedeutet gleichzeitig: Innerhalb dieses Zeitraumes war der Anteil der Betriebe, die bis zum Juni des nächsten Jahres mit einer fallenden Beschäftigtenzahl rechneten im Jahr 2015 mit 3 Prozent am niedrigsten.

⁷ Für eine ausführliche Beschreibung zur Quer- und Längsschnitthochrechnung bzw. gegebenen Besonderheiten: siehe Fischer et al. 2008.

⁸ Grundlage der im Folgenden dargestellten Ergebnisse ist der Abschlussbericht des IAB-Betriebspanels Hessen 2015 (Fischer/Schmidt/Larsen 2017) sowie eigene Berechnungen.

Abbildung 2: Erwartete Beschäftigungsentwicklung bis zum Juni der Jahre 2007 bis 2016 in Hessen, Angaben in Prozent



Basis: Alle Betriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen, 2006 bis 2015.

Geschäftspolitik und Geschäftsentwicklung

Auf die Fragen zur Beschäftigungsentwicklung folgen Fragen zur Geschäftspolitik und Geschäftsentwicklung. Inhaltlich beziehen sie sich auf den wahrgenommenen Konkurrenz- bzw. Wettbewerbsdruck, fragen Kennziffern zum Geschäftsvolumen und Jahresergebnis ab und erkundigen sich nach der Einschätzung der Betriebe zur Geschäftsentwicklung bis zum Jahresende im Vergleich zum vorherigen Jahr. Im Rahmen des mehrjährigen Modulkonzepts wurden die Betriebe im Jahr 2015 zu ihren organisatorischen Änderungen innerhalb des Betriebes befragt.

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels belegen, dass parallel zur positiven Beschäftigungsentwicklung in Hessen der durch die Betriebe antizipierte Konkurrenz- bzw. Wettbewerbsdruck innerhalb der vergangenen fünf Jahre abgenommen hat. Während 2011 noch 31 Prozent der Betriebe bestätigten, unter einem hohen Wettbewerbsdruck zu stehen, waren es im Jahr 2015 nur 23 Prozent. Dabei hat sich gleichermaßen der Anteil der Betriebe, die aufgrund des hohen Wettbewerbsdruckes den Fortbestand des Betriebes gefährdet sahen, reduziert. So waren es im Jahr 2011 12 Prozent, im Jahr 2015 nur noch 8 Prozent der Betriebe. Der Anteil der Betriebe, die keinen Wettbewerbsdruck feststellen konnten, erhöhte sich von 12 auf 17 Prozent. Einen geringen bis mittleren Wettbewerbsdruck stellten in den Jahren 2011 bis 2015 im Schnitt etwa 58 Prozent der Betriebe fest.

Die Betriebe werden zudem um Angaben zu dem durchschnittlichen Geschäftsvolumen des zurückliegenden Geschäftsjahres – abgefragt als Umsatz (ohne Umsatzsteuer)⁹ – gebeten. Die Ergebnisse zeigen: Mit der anhaltend positiven Arbeitsmarktentwicklung und dem reduzierten Wettbewerbsdruck hat sich in den Jahren 2011 bis 2015 auch das durchschnittliche Geschäftsvolumen von 2,88 Mio. Euro (Geschäftsjahr 2010) um 1,18 Mio. Euro auf 4,06 Mio. Euro (Geschäftsjahr 2014) erhöht. Ein Blick auf Abbildung 3 offenbart, dass mit dem für das Geschäftsjahr 2014 erreichten Wert auch der höchste Umsatz innerhalb der vergangenen zehn Jahre generiert wurde und insbesondere vom Geschäftsjahr 2013 auf 2014 eine deutliche Umsatzsteigerung stattgefunden hat.

Abbildung 3: Durchschnittlicher Umsatz pro Betrieb (in Mio. Euro) in den Geschäftsjahren 2005 bis 2014 in Hessen



Basis: Betriebe mit Umsatz.

Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen, 2006 bis 2015.

Die positive Umsatzentwicklung des Geschäftsjahres 2014 spiegelt sich auch in der Bewertung der Ertragslage¹⁰ des letzten Geschäftsjahres wider (vgl. Tabelle 4). Analog zum Umsatz bewerteten mit 57 Prozent der hessischen Betriebe so viele Betriebe wie nie innerhalb der letzten zehn Jahre die Ertragslage als gut bis sehr gut. Im Geschäftsjahr 2005 betrug der Anteil noch 26 Prozent und hat sich demnach mehr als verdoppelt. Der Anteil der Betriebe, die ihre Ertragslage als mangelhaft einstufen, erreichte in der Befragungswelle 2015 mit 4 Prozent

⁹ Bei dieser Betrachtung bleiben Bruttozins- und Provisionserträge sowie Handelsergebnisse von Banken und Kreditinstituten, Bruttobeitrageinnahmen von Versicherungen und das Haushaltsvolumen von Nichterwerbsorganisationen, Gebietskörperschaften, Ämtern und Ähnlichen unberücksichtigt. Der Anteil der Betriebe mit Umsatz an allen Betrieben beläuft sich auf 89 Prozent.

¹⁰ Bei dieser Betrachtung sind lediglich Nichterwerbsorganisationen, Gebietskörperschaften, Ämter und Ähnliche ausgeschlossen. Banken, Kreditinstitute und Versicherungen wurden neben den Betrieben mit Umsatz ebenfalls um eine Einschätzung gebeten.

den niedrigsten Wert der letzten zehn Jahre. Getragen wurde dieses Ergebnis durch die Tatsache, dass fast drei Viertel (74 %) der Betriebe im letzten Geschäftsjahr ein positives Jahresergebnis erzielten. Dies stellt ebenfalls den höchsten Wert seit der Einführung der Fragestellung im Jahr 2007 dar. Lediglich 8 Prozent erzielten im Geschäftsjahr 2014 ein negatives Ergebnis, bei 14 Prozent war es ausgeglichen.

Tabelle 4: Bewertung der Ertragslage der Geschäftsjahre 2005 bis 2014 in Hessen

Geschäftsjahr	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	keine Angabe
	in Prozent					
2005	3	23	36	24	14	1
2006	6	32	31	22	8	0
2007	4	33	38	18	6	1
2008	5	30	36	22	6	2
2009	3	32	34	19	12	1
2010	4	36	37	16	6	1
2011	4	44	32	13	7	1
2012	6	42	33	14	5	1
2013	6	45	29	13	6	1
2014	6	51	28	12	4	1

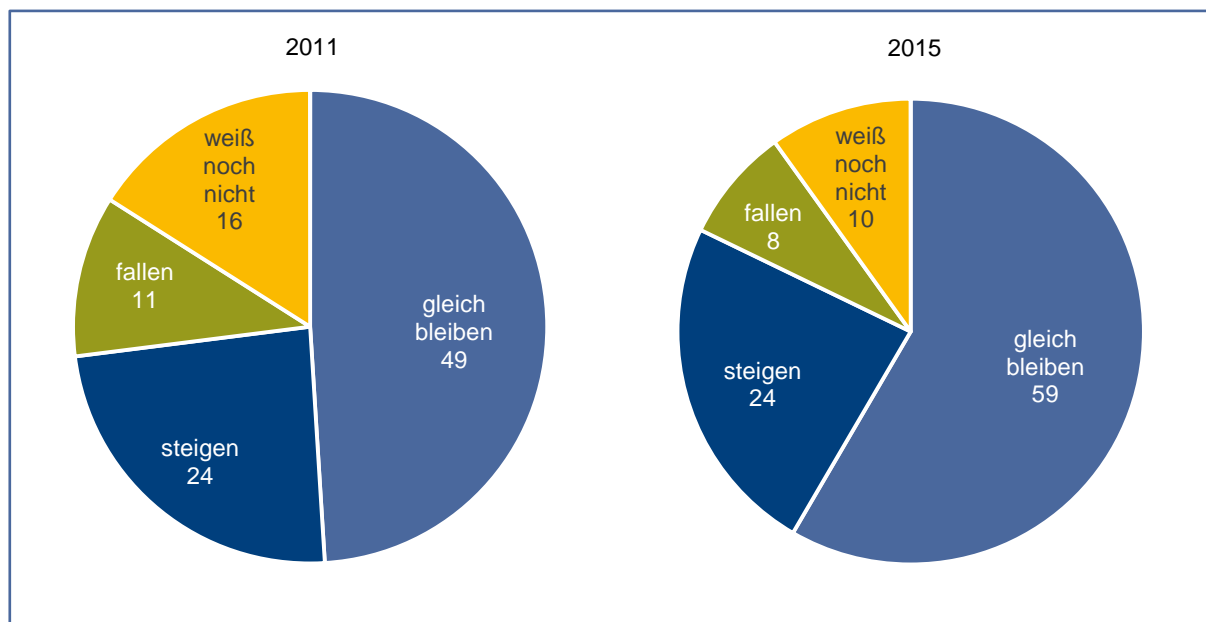
Basis: Betriebe mit Umsatz, Bruttozins-/Provisionserträgen, Handelsergebnis, Bruttobeitragseinnahmen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen, 2006 bis 2015.

In Hinblick auf die erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens¹¹ für das jeweils laufende Jahr lässt sich in der jüngeren Vergangenheit ebenfalls eine zunehmend optimistische Haltung in Hessen erkennen. 83 Prozent der Betriebe gingen von einer gleichbleibenden bis steigenden Entwicklung des Geschäftsvolumens für 2015 aus. Nur 8 Prozent erwarteten eine Reduzierung. Noch im Jahr 2011 wurde eine Reduzierung von 11 Prozent der Betriebe und ein unverändertes oder gesteigertes Geschäftsvolumen von nur 73 Prozent der Betriebe erwartet (vgl. Abbildung 4).

¹¹ Das Geschäftsvolumen umfasst an dieser Stelle neben dem Umsatz auch Bruttozins- und Provisionserträge sowie Handelsergebnisse von Banken und Kreditinstituten, Bruttobeitragseinnahmen von Versicherungen sowie das Haushaltsvolumen von Nichterwerbsorganisationen, Gebietskörperschaften, Ämtern und Ähnlichen.

Abbildung 4: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr 2011 und 2015 in Hessen



Basis: Alle Betriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen, 2011 und 2015.

Seit dem Jahr 2010 werden als mehrjähriges Modul Informationen zu organisatorischen Änderungen innerhalb der letzten zwei Jahre im Betrieb erhoben. Bisher wurde die Frage in den Jahren 2010, 2012, 2014 und 2015 gestellt. Neben einer Vielzahl möglicher organisatorischer Änderungen¹² wird zudem abgefragt, welche der durchgeführten Änderungen die wichtigste darstellte. Während im Jahr 2010 noch in 36 Prozent der hessischen Betriebe organisatorische Änderungen durchgeführt wurden, waren es im Jahr 2015 lediglich 22 Prozent. Dennoch zeigte sich für jedes der Erhebungsjahre, dass die Verbesserung der Qualitätssicherung nicht nur am häufigsten genannt (11 bis 20 % der Betriebe), sondern zur gleichen Zeit auch von den meisten Betrieben als die wichtigste der möglichen Änderungen eingestuft wurde (2010, 2012, 2014: je 11 %; 2015: 5 %).

Betriebliche Investitionen und Innovationen

Im anschließenden inhaltlichen Block des Fragebogens werden Kennziffern zum betrieblichen Investitions- und Innovationsverhalten abgefragt. Dabei wird jedes Jahr erhoben, ob, in was und in welcher Gesamthöhe Betriebe investiert haben, wie der technische Stand der Anlagen, Betriebs- bzw. Geschäftsausstattung des eigenen Betriebes bewertet wird und in welcher Form Innovationen stattgefunden haben. Als mehrjähriges Modul wird weiter abgefragt, ob und warum geplante Innovationen nicht durchgeführt wurden. Weiterhin geht man im Rahmen dieses Moduls auf die Aktivität der Betriebe in Bezug auf Forschung und Entwicklung näher ein.

¹² Die Fragebögen der bisherigen Wellen können auf der Seite des Forschungsdatenzentrums des IAB heruntergeladen werden: http://fdz.iab.de/de/FDZ_Establishment_Data/IAB_Establishment_Panel.aspx

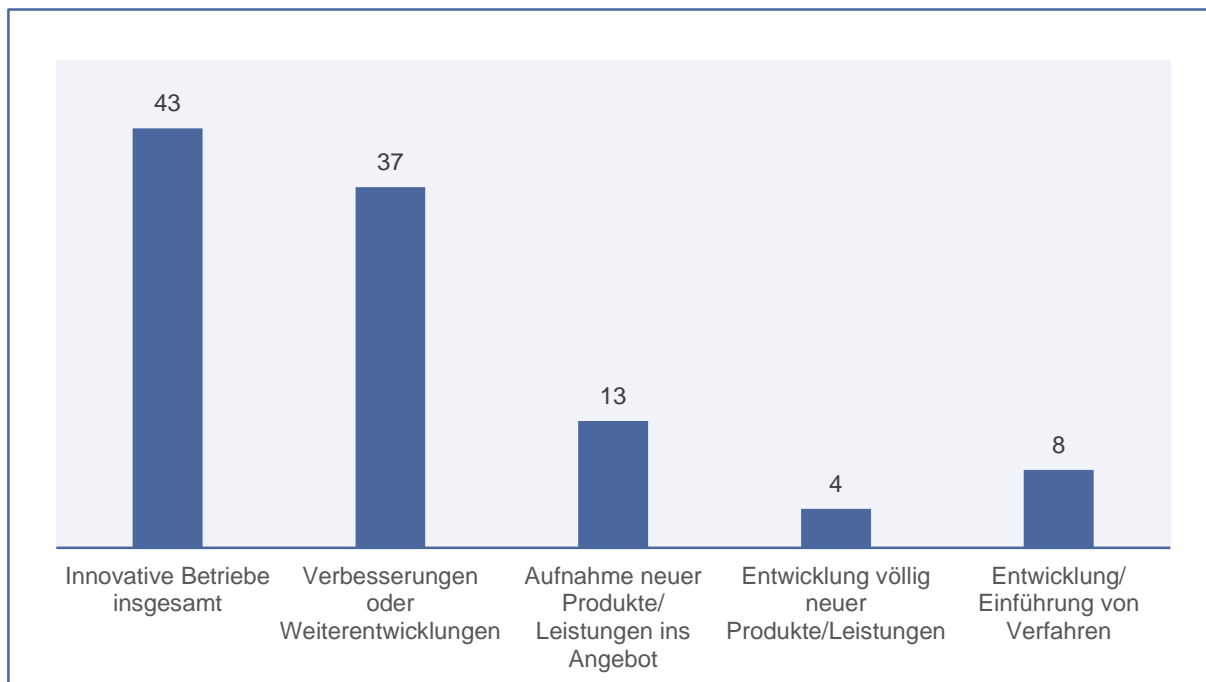
Laut den Ergebnissen der Befragungswelle 2015 haben 47 Prozent der hessischen Betriebe im Geschäftsjahr 2014 Investitionen getätigt. Dabei flossen die Investitionen am häufigsten in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung (58 %) und/oder EDV, Informations- und Kommunikationstechnik (57 %). Seltener dagegen tätigten die Betriebe Investitionen in Verkehrsmittel und Transportsysteme (31 %) bzw. Grundstücke und Gebäude (21 %).

In den letzten Jahren ist eine abnehmende Investitionsbereitschaft der Betriebe erkennbar. So hat sich die durchschnittliche Investitionssumme pro Betrieb tendenziell verringert. Während laut den Ergebnissen der Befragung des Jahres 2011 im Geschäftsjahr 2010 53 Prozent der hessischen Betriebe im Schnitt etwa 224 Tsd. Euro investierten, belief sich die Höhe der Investitionen bei einem um 6 Prozentpunkte verringerten Anteil investierender Betriebe im Geschäftsjahr 2014 auf 199 Tsd. Euro.

Im Jahr 2015 bewerteten 67 Prozent der hessischen Betriebe den technischen Stand ihrer Anlagen, Betriebs- bzw. Geschäftsausstattung im Vergleich zu anderen Betrieben ihrer Branche mit sehr gut bis gut. Fünf Jahre zuvor belief sich der Anteil der Betriebe mit dieser Einschätzung auf 66 Prozent. Der im Vergleich zu 2011 derzeit niedrigere Anteil investierender Betriebe ist somit nicht auf einen aktuell geringeren Investitionsbedarf hinsichtlich des technischen Stands der Anlagen zurückzuführen.

Im Geschäftsjahr 2014 haben 43 Prozent aller hessischen Betriebe Innovationen umgesetzt (vgl. Abbildung 5). Dies bedeutet, Leistungen oder Produkte wurden verbessert bzw. weiterentwickelt, bereits auf dem Markt vorhandene bzw. völlig neue Leistungen oder Produkte in das betriebseigene Angebot aufgenommen oder Verfahrensoptimierungen entwickelt und/oder umgesetzt. Dabei konzentrierte man sich in Hessen am häufigsten auf die Verbesserung oder Weiterentwicklung eigener Produkte und Leistungen. Derartige Innovationen wurden von 37 Prozent der Betriebe realisiert. Mit einem Anteil von 13 Prozent deutlich seltener nehmen Betriebe Leistungen oder Produkte, die bereits auf dem Markt bestehen, in das eigene Portfolio auf. Nur 4 Prozent der Betriebe haben völlig neue Produkte oder Leistungen entwickelt und in das Angebot aufgenommen. Prozessinnovationen, also die Entwicklung oder Einführung von Verfahren, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessern, wurden von 8 Prozent der Betriebe umgesetzt.

Abbildung 5: Anteil der Betriebe mit Produkt- oder Prozessinnovationen im Geschäftsjahr 2014 in Hessen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)

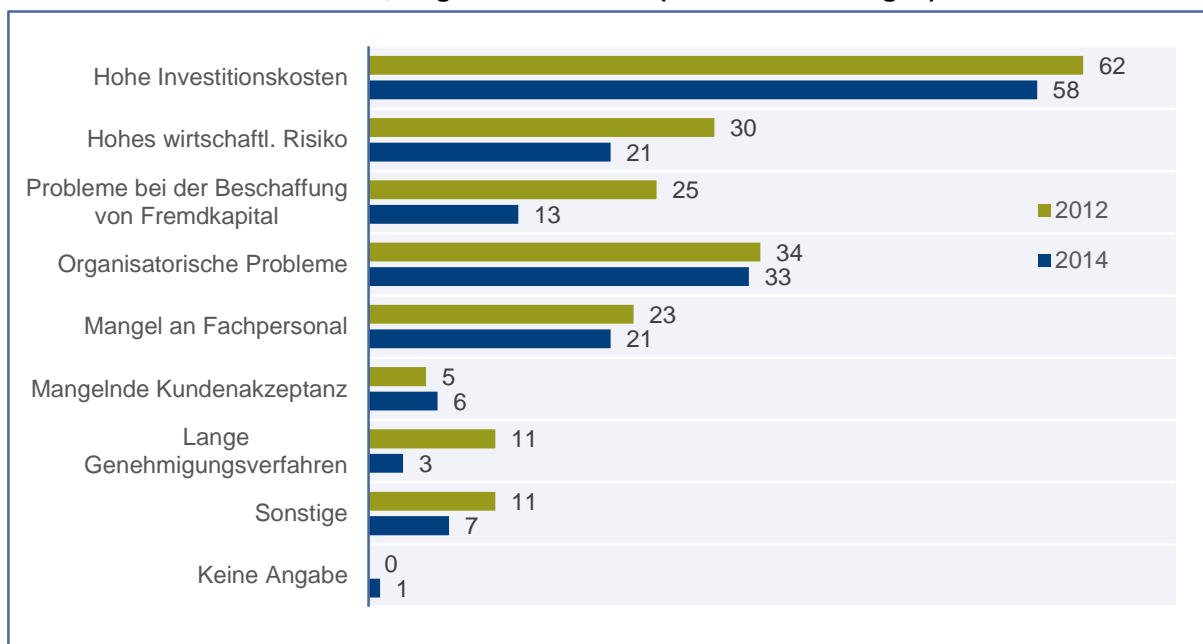


Basis: Alle Betriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen, 2015.

Mit 6 Prozent bestätigte aktuell nur ein relativ geringer Anteil von Betrieben, dass für das zurückliegende Geschäftsjahr Innovationen geplant waren, letztlich aber nicht durchgeführt wurden. Ursächlich hierfür waren in mehr als der Hälfte der Fälle (58 %) die Höhe der Investitionskosten. Aber auch organisatorische Probleme (33 %), ein hohes wirtschaftliches Risiko und der Mangel an Fachpersonal (je 21 %) sowie Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital (13 %) zählen zu den am häufigsten genannten Gründen. Da es sich bei dieser Frage um ein Element eines mehrjährigen Moduls handelt, wurde die Frage mit Bezug auf das Geschäftsjahr 2012 zuletzt im Jahr 2013 gestellt. Hier gaben mit 8 Prozent etwas mehr Betriebe an, geplante Innovationen nicht umgesetzt zu haben. Die Hauptgründe dafür waren ähnlich gelagert, wurden insgesamt aber häufiger von den Betrieben genannt (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Gründe für nicht umgesetzte Innovationen in den Geschäftsjahren 2012 und 2014 in Hessen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Basis: Betriebe, die Produkt- bzw. Verfahrensinnovationen geplant, aber nicht durchgeführt haben.

Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen, 2013 und 2015.

Nur 6 Prozent der hessischen Betriebe beschäftigte sich im Jahr 2015 mit Forschung und Entwicklung. Damit hat sich der Anteil gegenüber dem Jahr 2011 nicht verändert. Es zeigt sich, dass die Betriebe mehrheitlich – sofern sie sich mit Forschung und Entwicklung befassten – auf Kooperationen setzten. Mit 11 Prozent baute lediglich ein kleiner Anteil (2011: 17 %) der in Forschung und Entwicklung aktiven Betriebe nicht auf Kooperationspartner. Lag eine Kooperation vor, so fanden sich diese im Jahr 2015 am häufigsten in Form von Kooperationen mit anderen Betrieben (54 %) oder mit Universitäten und Fachhochschulen (45 %). Aber auch Kooperationen mit externen Beratern oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen und -instituten spielten für je knapp ein Drittel der Betriebe eine Rolle.

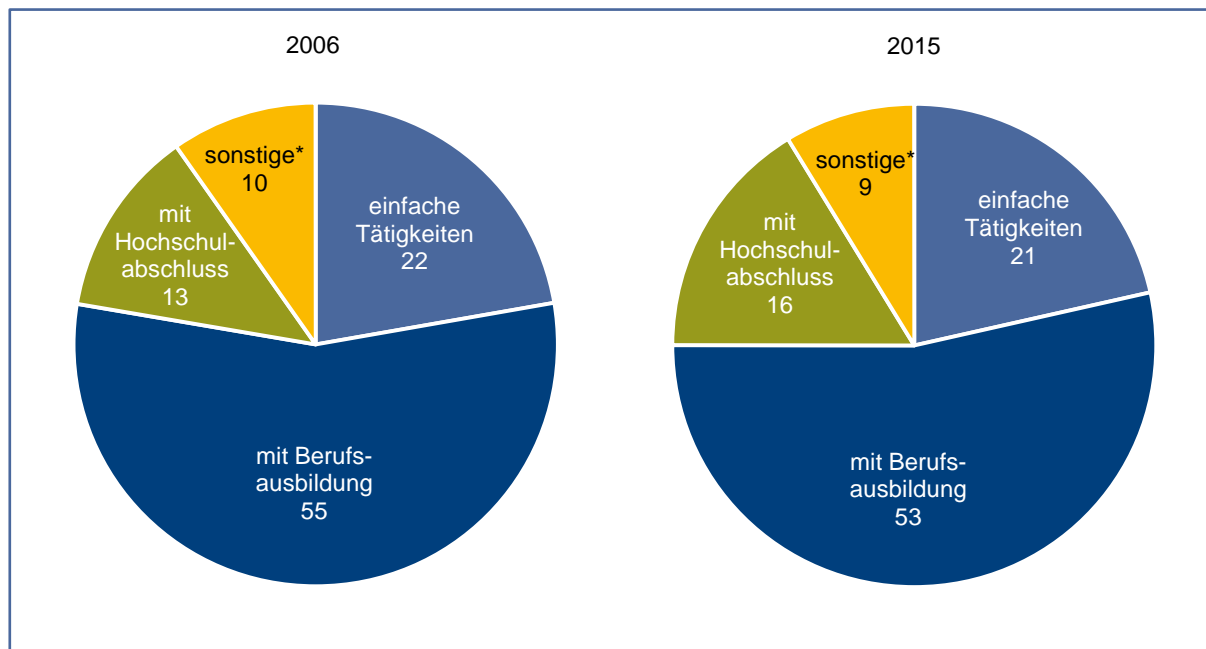
Personalstruktur

Ein weiterer Fragenkomplex des IAB-Betriebspanels befasst sich mit der Personalstruktur der Betriebe. Von den laut IAB-Betriebspanel zum 30.06.2015 insgesamt 3.055 Tsd. Erwerbstätigen in Hessen übten 21 Prozent der Beschäftigten einfache Tätigkeiten aus, die keine Berufsausbildung erfordern. Mit knapp 70 Prozent war die deutliche Mehrheit als qualifizierte Beschäftigte tätig. Dabei waren 53 Prozent mit Tätigkeiten betraut, die eine Berufsausbildung bzw. eine entsprechende Berufserfahrung voraussetzen. 16 Prozent der Beschäftigten verrichten Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern. Die verbleibenden 9 Prozent entfielen auf Beamtenanwärter, Auszubildende, tätige Inhaber, Geschäftsführer und Vorstände.

Anhand der Abbildung 7 werden die gegenüber 2006 geringer gewordenen Anteile der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (-1 Prozentpunkt) und der Beschäftigten, deren Tätigkeitsprofil eine Berufsausbildung bzw. eine entsprechende Berufserfahrung voraussetzt (-2 Prozentpunkte), erkennbar. Der Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss ist dagegen um

3 Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil der Beamtenanwärter, Auszubildenden, tätigen Inhaber, Geschäftsführer und Vorstände hat sich leicht um einen Prozentpunkt verringert.

Abbildung 7: Anteil der Beschäftigten nach Tätigkeitsebene in den Jahren 2006 und 2015 in Hessen, Angaben in Prozent



*sonstige: Beamtenanwärter, Auszubildende, tätige Inhaber, Geschäftsführer und Vorstände.

Basis: Alle Betriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen, 2006 und 2015.

Insgesamt gab es am 30.06.2015 in 79 Prozent der Betriebe in Hessen Teilzeitbeschäftigte (inkl. geringfügiger Beschäftigter). Der Anteil der Betriebe mit Beschäftigten in befristeten Arbeitsverhältnissen belief sich auf 16 Prozent. Darüber hinaus waren im Jahr 2015 in 73 Prozent der Betriebe geringfügig Beschäftigte tätig, der Anteil der Betriebe mit Beschäftigten im Midi-Job-Bereich (Bruttomonatsverdienst zwischen 451 und 850 Euro) belief sich auf 20 Prozent. 11 Prozent der Betriebe setzten Praktikanten ein. Freie Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen und Leiharbeitskräfte gab es in 8 bzw. 3 Prozent der Betriebe.

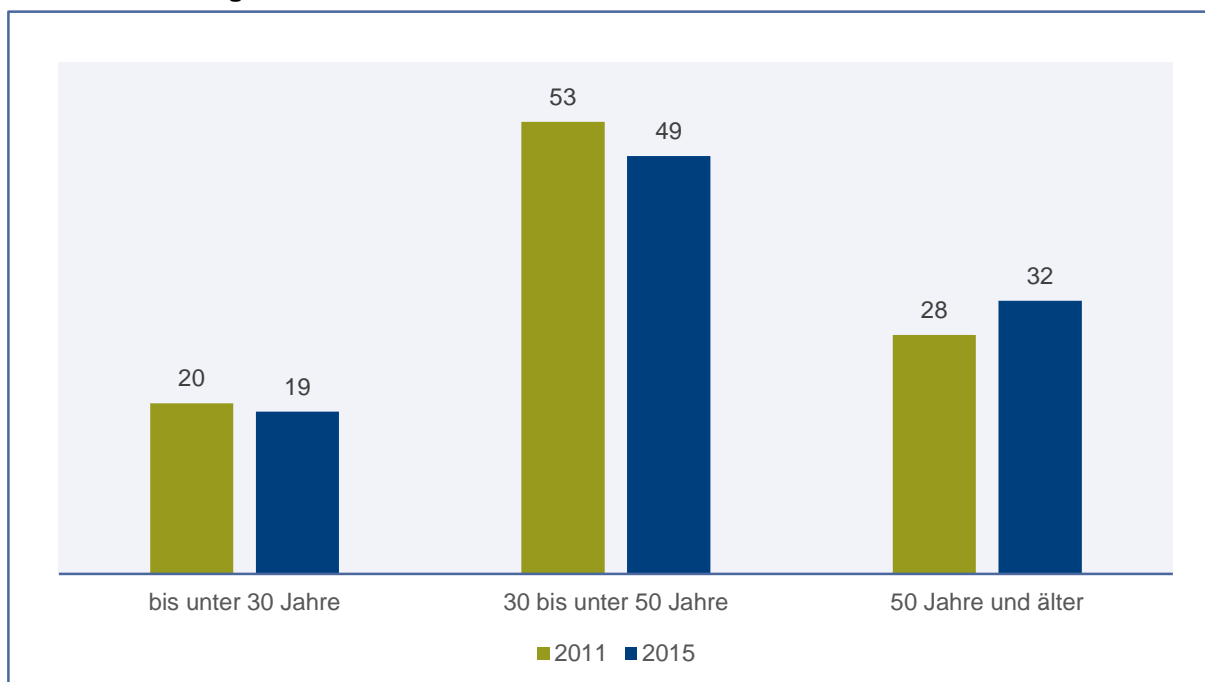
Altersstruktur und Maßnahmen für ältere Beschäftigte

Bei den Fragen zur Altersstruktur und den Maßnahmen für ältere Beschäftigte handelt es sich ebenfalls um ein mehrjähriges Modul. Ziel des Moduls ist es, einen genaueren Einblick in die nach Altersgruppen¹³ differenzierte Zusammensetzung der Belegschaft zu erhalten. In Bezug auf ältere Beschäftigte ab 50 Jahren wird zudem erhoben, inwiefern es besondere innerbetriebliche Maßnahmen gibt, welche die Beschäftigungsfähigkeit der Älteren fördern und erhalten sollen.

¹³ Die Abfrage erfolgt nach vier Altersgruppen: Beschäftigte bis unter 30 Jahre, Beschäftigte im Alter von 30 bis unter 50 Jahren, Beschäftigte im Alter von 50 bis unter 60 Jahren und Beschäftigte im Alter von 60 oder mehr Jahren.

Im Durchschnitt über alle Betriebe in Hessen waren im Juni 2015 19 Prozent der Beschäftigten jünger als 30 Jahre. Knapp die Hälfte (49 %) war zwischen 30 bis 49 Jahre alt und knapp ein Drittel (32 %) mindestens 50 Jahre alt. Damit wird die im Vergleich zu 2011 veränderte Altersstruktur in den Betrieben erkennbar. Noch vor vier Jahren lag der Anteil der Älteren bei 28 Prozent (vgl. Abbildung 8). Demzufolge hat sich der Anteil jüngerer Arbeitnehmer reduziert. Ergebnisse aus dem Jahr 2015 zeigen, dass sich der Anteil der Beschäftigten mit mindestens 60 Jahren auf knapp 9 Prozent beläuft.

Abbildung 8: Beschäftigtenanteil nach Altersgruppen in den Jahren 2011 und 2015 in Hessen, Angaben in Prozent

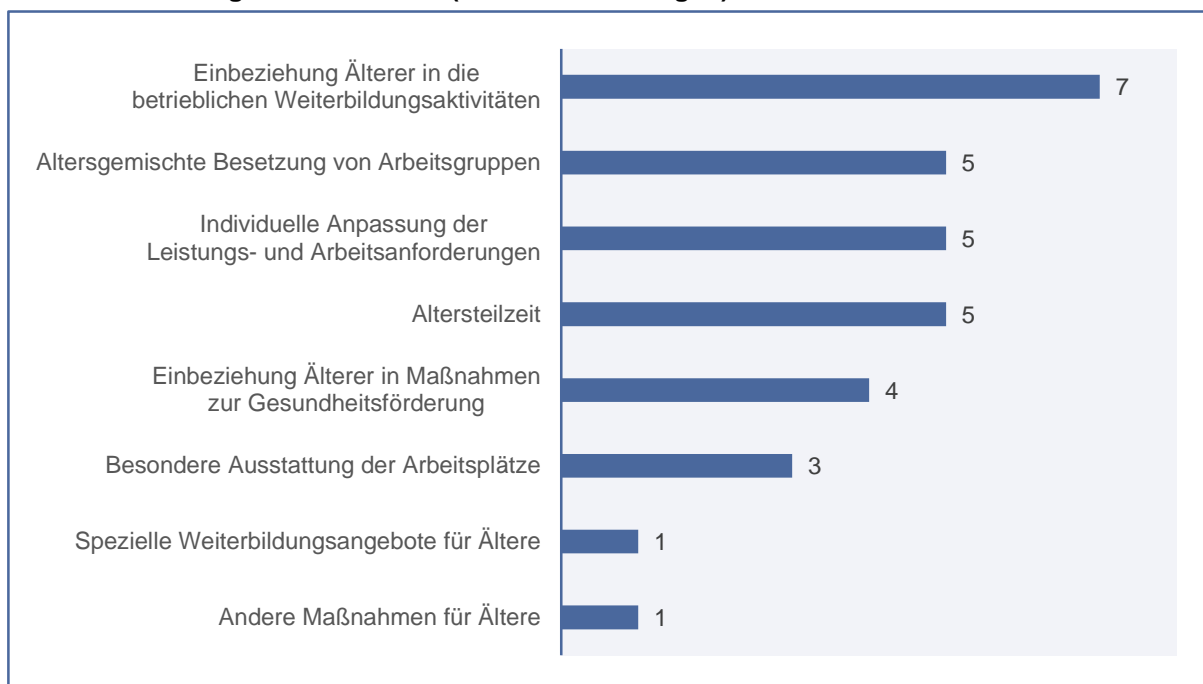


Basis: Alle Betriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen, 2011 und 2015.

Trotz der älter werdenden Belegschaft in den Betrieben, scheinen Maßnahmen, die speziell auf ältere Arbeitnehmer ausgerichtet sind, einen relativ geringen Stellenwert zu besitzen. In lediglich 15 Prozent der Betriebe mit älteren Beschäftigten ab 50 Jahren gab es solche Maßnahmen. Dabei spielte die Einbeziehung von Älteren in betriebliche Weiterbildungsaktivitäten (7 % der Betriebe) noch die größte Rolle (vgl. Abbildung 9). Danach folgten mit Anteilen von jeweils 5 Prozent die Altersteilzeit, die individuelle Anpassung der Leistungs- und Arbeitsanforderungen sowie die altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen. Die Einbeziehung von Älteren in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung fand sich in 4 Prozent der Betriebe, eine besondere Ausstattung der Arbeitsplätze in 3 Prozent. Spezielle Weiterbildungsangebote bzw. sonstige Maßnahmen für Ältere waren jeweils nur bei einem Prozent der Betriebe vorhanden.

Abbildung 9: Maßnahmen für ältere Beschäftigte ab 50 Jahren in hessischen Betrieben 2015, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Basis: Betriebe mit Mitarbeitern, die 50 Jahre oder älter sind.

Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen, 2015.

Personalbewegung und Personalsuche

Einen klassischen Teil des IAB-Betriebspanels stellt das Thema der Personalbewegung und Personalsuche dar. Innerhalb des dazugehörigen Fragenkataloges wird unter anderem erhoben, ob und in welchem Umfang Betriebe Personal eingestellt haben. Weiterhin wird abgefragt, ob es derzeit sofort zu besetzende Stellen gibt. Ebenso wird nach Personalabgängen und den Gründen dafür gefragt. Besonderes Element der Befragung 2015 stellen Fragen zu möglichen Einstellungen älterer Beschäftigter ab 50 Jahren dar.

Mit 30 Prozent hat etwa ein Drittel der hessischen Betriebe im ersten Halbjahr 2015 Arbeitskräfte eingestellt. Weitere 9 Prozent hätten gerne Einstellungen vorgenommen, konnten dieses Vorhaben allerdings nicht umsetzen. Dabei haben im ersten Halbjahr 2015 die Betriebe im Durchschnitt vier Arbeitskräfte eingestellt. Auch wenn sich im Laufe der letzten fünf Jahre der Anteil der einstellenden Betriebe nur geringfügig vergrößert hat, zuletzt sogar um einen Prozentpunkt zurückging, zeigt sich anhand der durchschnittlichen Zahl eingestellter Personen die positive Entwicklung des Arbeitsmarktes. Anhand der Tabelle 5 wird ersichtlich, dass mit durchschnittlich vier eingestellten Arbeitskräften dieser Wert im Jahr 2015 den höchsten der letzten fünf Jahre erreichte. So wurden im ersten Halbjahr 2011 im Durchschnitt 3,6 Personen eingestellt. Dieser Wert war sogar zwischenzeitlich (2013) auf 3,1 abgesunken.

Tabelle 5: Anteil der Betriebe mit Einstellungen und im Durchschnitt pro Betrieb eingestellte Arbeitskräfte im ersten Halbjahr der Jahre 2011 bis 2015 in Hessen

Befragungsjahr	Anteil der Betriebe mit Einstellungen (in Prozent)	<u>Betriebe mit Einstellungen:</u> Im Durchschnitt pro Betrieb eingestellte Arbeitskräfte
2011	28	3,6
2012	29	3,3
2013	31	3,1
2014	31	3,7
2015	30	4,0

Basis: Alle Betriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen, 2011 bis 2015.

Von allen Betrieben, die Einstellungen vorgenommen haben, wurden in 38 Prozent der Betriebe Beschäftigte für einfache Tätigkeiten und in 73 Prozent der Betriebe Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt. Im Durchschnitt bedeutet dies pro Betrieb 1,7 eingestellte Personen für einfache und 2,3 eingestellte Personen für qualifizierte Tätigkeiten. In 32 Prozent der einstellenden Betriebe erfolgte mindestens eine Einstellung in Form eines befristeten Arbeitsverhältnisses, pro Betrieb waren es durchschnittlich 5,3 befristete Einstellungen.

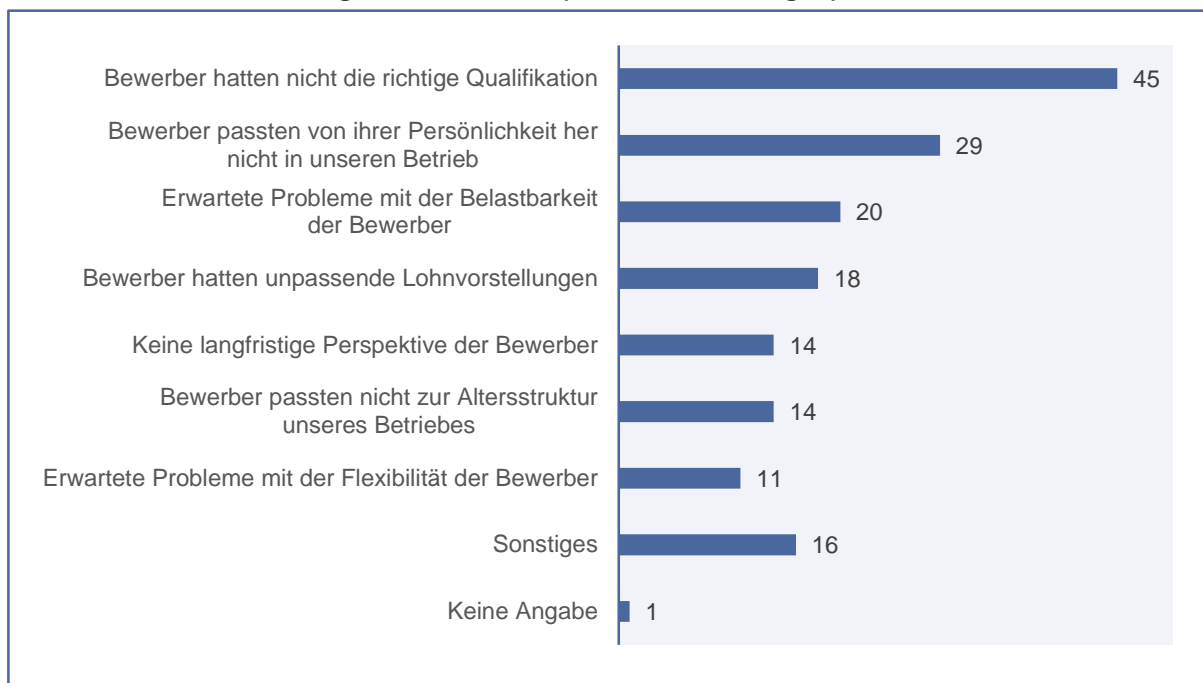
21 Prozent der hessischen Betriebe mit Einstellungen hätten gerne noch weitere Arbeitskräfte eingestellt. Zusammen mit den 9 Prozent der Betriebe, die überhaupt keine Einstellungen vorgenommen haben, dies allerdings gerne getan hätten, hat somit knapp ein Drittel der Betriebe die Bestrebungen zur Stellenbesetzung nicht im gewünschten Umfang realisieren können. Zum Befragungszeitpunkt suchten 17 Prozent der Betriebe hochgerechnet etwa 80 Tsd. Arbeitskräfte zur sofortigen Einstellung bzw. zum nächstmöglichen Einstellungstermin. Dabei wurden am häufigsten Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Lehre oder vergleichbare Berufsausbildung bzw. Berufserfahrung erfordern (45 Tsd.), gesucht. Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten und Arbeitskräfte mit Hochschulabschluss suchte man mit je 17 Tsd. seltener.

Von allen Betrieben, die im ersten Halbjahr 2015 Einstellungen vorgenommen haben, hat etwa ein Fünftel (21 %) Verträge mit Arbeitskräften abgeschlossen, die mindestens 50 Jahre alt waren. Allerdings wurden nur wenige Ältere eingestellt, so dass auf jeden einstellenden Betrieb durchschnittlich nur 0,5 Ältere entfallen. Mehrheitlich wurde lediglich ein Älterer (16 % der Betriebe), deutlich seltener zwei oder mehr Arbeitskräfte (5 % der Betriebe) mit mindestens 50 Jahren eingestellt.

Bezogen auf die letzte zu besetzende Stelle erhielten 18 Prozent der Betriebe Bewerbungen von Personen, die 50 Jahre oder älter waren. Mehr als die Hälfte dieser Betriebe (52 %) hat die Stelle schließlich auch mit einem älteren Bewerber besetzt. Von den Betrieben, welche die Stelle mit einer jüngeren Person besetzten, wurde als Grund für die Entscheidung gegen den älteren Bewerber am häufigsten eine fehlende bzw. nicht passende Qualifikation (45 %) angegeben (vgl. Abbildung 10). Aus Sicht der Betriebe stellte dies auch den wichtigsten Grund dar. Mit 29 Prozent am zweithäufigsten passte der Bewerber von der Persönlichkeit her nicht

in den Betrieb und in 20 Prozent der Fälle wurden Probleme mit der Belastbarkeit des Bewerbers erwartet. 14 Prozent der Betriebe gaben an, dass der Bewerber aufgrund seines Alters nicht in die Altersstruktur des Betriebes gepasst hätte.

Abbildung 10: Im Jahr 2015 angegebene Gründe für die Nichteinstellung älterer Bewerber in Hessen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Basis: Betriebe, die auf die zuletzt besetzte Stelle keine Bewerber mit 50 Jahren oder älter eingestellt haben.

Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen, 2015.

Neben der Personaleinstellung sind für die Gesamtbetrachtung der Personalbewegung auch die Personalabgänge zu berücksichtigen. Personalabgänge waren im ersten Halbjahr 2015 in rund 27 Prozent der Betriebe in Hessen zu beobachten. Obwohl dieser Wert – nach dem des Jahres 2011 – den niedrigsten innerhalb der letzten fünf Jahre darstellt, zeigt sich anhand der personenbezogenen Abgangszahlen, dass mit hochgerechnet 146 Tsd. Personalabgängen im ersten Halbjahr 2015 deutlich mehr Arbeitskräfte aus den Betrieben ausschieden als bspw. noch im Jahr 2011 (vgl. Tabelle 6). Angesichts der steigenden Zahl der Neueinstellungen und der hohen Zahl an Personalabgängen lässt sich somit eine in den vergangenen Jahren deutlich gesteigerte Beschäftigungsdynamik feststellen.

Tabelle 6: Anteil der Betriebe mit Personalabgängen und Zahl der Personalabgänge im ersten Halbjahr der Jahre 2011 bis 2015 in Hessen

Befragungsjahr	Anteil der Betriebe mit Personalabgängen (in Prozent)	<u>Betriebe mit Personalabgängen:</u> Zahl der Personalabgänge (in Tsd.)
2011	26	119
2012	30	136
2013	29	140
2014	29	145
2015	27	146

Basis: Alle Betriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen, 2011 bis 2015.

Von den insgesamt 146 Tsd. Personalabgängen waren 36 Prozent auf eine arbeitnehmerseitige Kündigung zurückzuführen. Weitere 21 Prozent wurden durch den Arbeitgeber gekündigt und in 11 Prozent endete ein befristetes Arbeitsverhältnis. Die verbleibenden Abgänge beruhen auf Abgängen in den Ruhestand oder auf einem Beschäftigungsende nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung, auf einvernehmlichen Aufhebungen, Versetzungen sowie auf Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeiten oder sonstigen Gründen (insgesamt 32 %).

Betriebliche Arbeitszeiten

Nur ein relativ kurzer Teil der jährlich wiederkehrenden Fragen¹⁴ befasst sich mit den betrieblichen Arbeitszeiten. In 62 Prozent der Betriebe belief sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte auf mindestens 40 Stunden. In 33 Prozent der Betriebe lag die Arbeitszeit darunter, 5 Prozent machten keine Angaben zu dieser Frage. Weiterhin wurden in fast der Hälfte der Betriebe (45 %) im Jahr 2014 Überstunden geleistet. Im Verlauf der Jahre 2011 bis 2015 zeigt sich ein kaum variierender Anteil der Betriebe mit einer vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit von 40 oder mehr Stunden. Gleiches gilt – mit Ausnahme des Jahres 2013 – für den Anteil der Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden. In gut einem Drittel der Betriebe gab es 2015 Regelungen zu Arbeitszeitkonten, die dann auch fast allen Beschäftigten (im Durchschnitt pro Betrieb 92 % der Beschäftigten) zu Gute kamen.

Betriebliche Weiterbildung

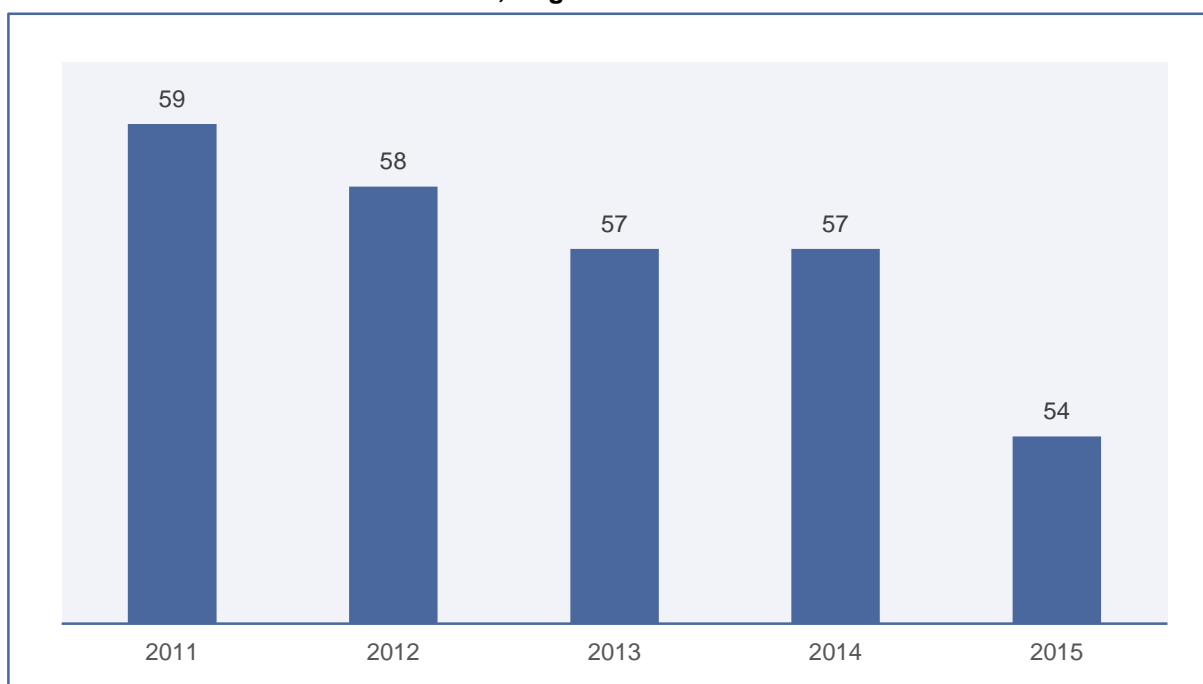
Einen festen Bestandteil der IAB-Betriebspanel-Befragung stellt der Abschnitt dar, der sich mit der betrieblichen Weiterbildung befasst. Hier wird abgefragt, ob der Betrieb Weiterbildungsmaßnahmen fördert, welche Maßnahmen gefördert werden und wie viele Beschäftigte an entsprechenden Maßnahmen teilgenommen haben. Diese Standardfragen wurden im Jahr 2015 durch das mehrjährige Weiterbildungsmodul ergänzt. Diese zusätzlichen Fragen geben Aufschluss darüber, wann Weiterbildung stattfindet und ob Beschäftigte an den Kosten beteiligt

¹⁴ Ergänzt werden die jährlichen Fragen zu den betrieblichen Arbeitszeiten um ein mehrjähriges Modul. Im Rahmen dieses Moduls werden Kennziffern nach Arbeitszeiten, Überstunden und Arbeitszeitkonten ausführlicher abgefragt.

werden. Besondere Themen des Jahres 2015 waren Fragen zur Förderung älterer Beschäftigter und zum Förderprogramm „**Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen**“ (WeGebAU) der BA¹⁵.

Insgesamt förderten im ersten Halbjahr 2015 54 Prozent der hessischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen. Allerdings hat sich dieser Anteil seit 2011 stetig verringert (vgl. Abbildung 11). So belief sich der Anteil im Jahr 2011 noch auf 59 Prozent. Weiterbildungen fanden zu 77 Prozent während der Arbeitszeit statt, in 16 Prozent der Betriebe war seitens der Arbeitnehmer ein Teil der Freizeit für die Weiterbildung aufzuwenden, in 4 Prozent der Betriebe fand Weiterbildung ausschließlich in der Freizeit statt und in 3 Prozent wurde situationsabhängig von Fall zu Fall unterschiedlich entschieden. Ebenso übernahm die deutliche Mehrheit der Betriebe (72 %) die Kosten für die Weiterbildung im vollen Umfang. In 4 Prozent der weiterbildungsaktiven Betriebe mussten die Beschäftigten einen Teil der Kosten, in 21 Prozent der Fälle sogar die gesamten Kosten übernehmen. Ebenfalls in 4 Prozent der Betriebe wurde dies im Einzelfall geprüft.

Abbildung 11: Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsangeboten im ersten Halbjahr der Jahre 2011 bis 2015 in Hessen, Angaben in Prozent



Basis: Alle Betriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen, 2011 bis 2015.

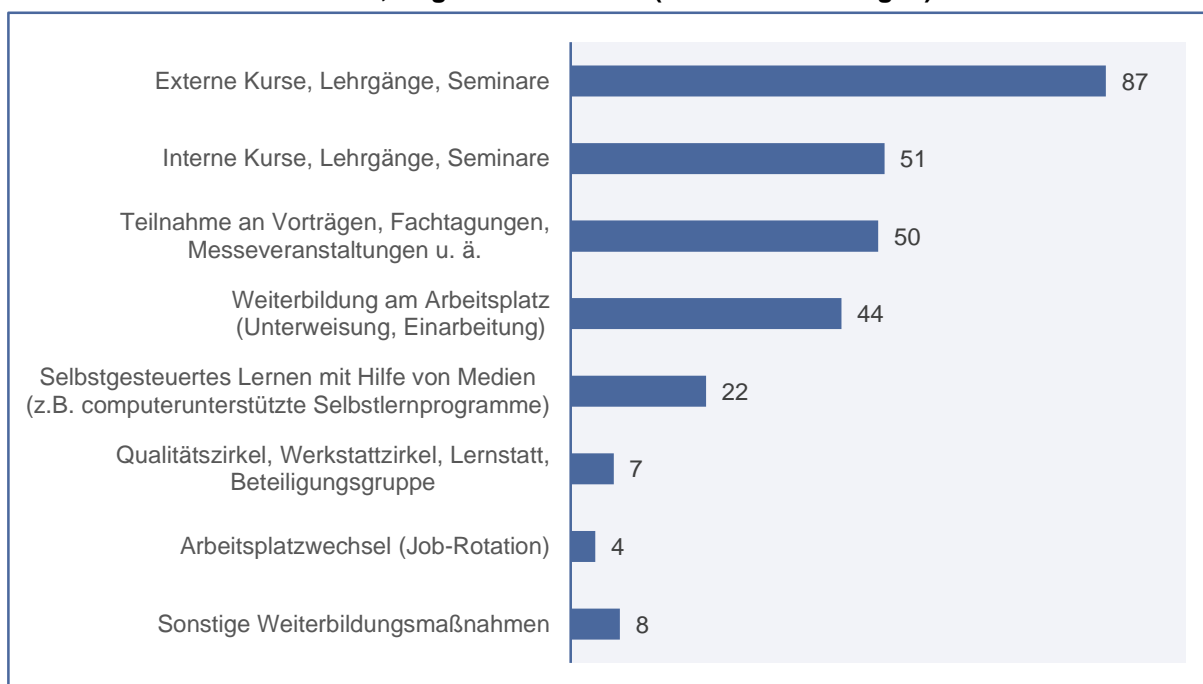
Die Reichweite der in Hessen geförderten Weiterbildungsmaßnahmen erstreckte sich im ersten Halbjahr 2015 auf 899 Tsd. Beschäftigte – darunter 206 Tsd. Beschäftigte im Alter von mindestens 50 Jahren. Die Mehrheit der durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen

¹⁵ Bei diesem Förderprogramm handelt es sich um eine bundesweite Förderinitiative der BA. Im Rahmen von verschiedenen möglichen Zuschüssen werden Unternehmen bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten unterstützt (siehe hierzu: <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Weiterbildung/Foerdermoeglichkeiten/Beschaeftigtenfoerderung/index.htm>).

(582 Tsd.) kam Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten mit abgeschlossener Lehre oder anderweitiger Berufsausbildung/-erfahrung zu Gute. Deutlich seltener werden Beschäftigte, die mit einfachen Tätigkeiten betraut sind, an der Weiterbildung beteiligt (109 Tsd.). Zusätzlich wurden im ersten Halbjahr 2015 174 Tsd. Beschäftigte mit Hochschulabschluss weitergebildet. Zu den verbleibenden weitergebildeten Beschäftigten liegen keine Informationen zum Anforderungsniveau vor.

Die vier häufigsten Weiterbildungsmaßnahmen der hessischen Betriebe, für welche Beschäftigte freigestellt bzw. für die seitens des Betriebes die anfallenden Kosten ganz oder teilweise übernommen wurden, können der Abbildung 12 entnommen werden. Es handelt sich um externe und interne Kurse, Lehrgänge und Seminare (87 bzw. 51 %). Danach folgt mit 50 Prozent der Betriebe die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen und Ähnlichem. 44 Prozent der Betriebe förderten Weiterbildungen am Arbeitsplatz.

Abbildung 12: Von den Betrieben im ersten Halbjahr 2015 angebotene Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Basis: Betriebe, die im 1. Halbjahr 2015 Weiterbildungsmaßnahmen förderten.

Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen, 2015.

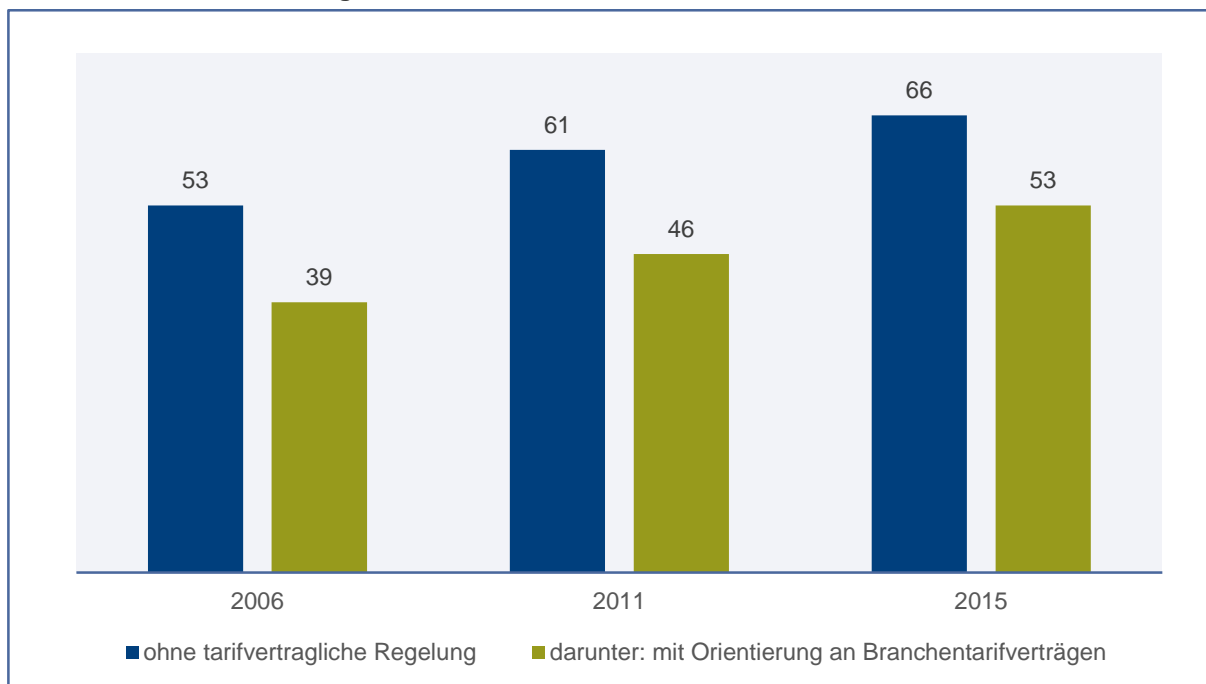
In etwa 800 hessischen Betrieben wurde im vorangegangenen Jahr, d. h. in 2014, die Weiterbildung durch das Programm WeGebAU der BA gefördert. In der Mehrheit der Betriebe wäre die Weiterbildung anderweitig nicht durchgeführt worden, in etwa einem Viertel hätte man die Weiterbildung auch ohne dieses Förderprogramm durchgeführt.

Löhne und Gehälter

Der an die Fragen zur Weiterbildung anschließende Block greift das Thema der Löhne und Gehälter auf, liefert Informationen darüber, ob der Betrieb einer tarifvertraglichen Regelung unterliegt und fragt die Höhe der Bruttolohn- und Gehaltssumme des Betriebes ab.

Die durchschnittliche Höhe der Bruttolohn- und Gehaltssumme erreichte im Juni des Jahres 2015 51 Tsd. Euro pro Betrieb und hat sich – gestützt durch das Beschäftigungswachstum im Laufe der vergangenen Jahre – von 42 Tsd. Euro (2011) um 9 Tsd. Euro erhöht. Weiterhin unterlagen zum Befragungszeitpunkt 66 Prozent der Betriebe keiner tarifvertraglichen Regelung, in 32 Prozent der Betriebe griff ein Branchentarifvertrag und in 2 Prozent der Betriebe bestanden Haus- bzw. Firmentarifverträge, die zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossen wurden. Der Anteil der Betriebe ohne tarifvertragliche Regelungen hat in den letzten Jahren immer weiter zugenommen. Im Jahr 2006 waren noch 53 Prozent der Betriebe ohne tarifvertragliche Gehaltsregelungen, im Jahr 2011 waren es bereits 61 Prozent und im Jahr 2015 schließlich 66 Prozent (vgl. Abbildung 13). Allerdings orientiert sich ein größer werdender Anteil der Betriebe ohne Tarifvertrag hinsichtlich der Löhne und Gehälter an bestehenden Branchentarifverträgen. Dieser Anteil vergrößerte sich ausgehend von 39 Prozent (2006) über 46 (2011) auf 53 Prozent im Jahr 2015.¹⁶

Abbildung 13: Anteil der Betriebe ohne Tarifvertrag und Anteil der Betriebe ohne Tarifvertrag mit Orientierung an Branchentarifverträgen in den Jahren 2006, 2011 und 2015 in Hessen, Angaben in Prozent



Basis: Alle Betriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen, 2006, 2011 und 2015.

¹⁶ Der Anteil nicht tarifgebundener Betriebe wird auch durch eine hohe Zahl kleinerer Betriebe in der hessischen Betriebslandschaft beeinflusst. Weiterführende Untersuchungen zu diesem Thema ergeben, dass in Hessen 53 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung arbeiten. Für weitere 9 Prozent der Beschäftigten liegt ein Haustarifvertrag vor, so dass insgesamt 38 Prozent der Beschäftigten in Betrieben ohne explizite tarifvertragliche Regelungen tätig sind (Ellguth/Kohaut 2016).

Gewinn- und Kapitalbeteiligung

Bei der Frage zur Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Beschäftigten handelt es sich um eine der Modulfragen, die nur alle zwei Jahre abgefragt werden. Im Jahr 2015 setzten 2 Prozent der hessischen Betriebe in Form einer Kapitalbeteiligung am Unternehmen zusätzliche finanzielle Anreize für Beschäftigte. Davon profitierte dann im Durchschnitt pro Betrieb etwa die Hälfte der Belegschaft. Mit 9 Prozent erkennbar häufiger wurden durch die Betriebe Anreize durch Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligungen gesetzt. Diese hatten dann eine Reichweite von 67 Prozent der Beschäftigten. Das heißt, etwa zwei Drittel der Beschäftigten kamen in den Genuss dieser Leistung.

Mindestlohn

Einen besonderen – weil im Jahr 2015 als Schwerpunktthema definierten – Fragenblock stellt der Teil rund um den Mindestlohn dar. Man verfolgte mit diesen Fragen das Ziel, die Auswirkungen der Mindestlohneinführung im Jahr 2015 bei den Betrieben zu erfassen. Im Zuge dessen wurde nach Anpassungen der Gehaltshöhe bzw. deren Umfang gefragt. Ebenso wurde nach weiteren auf betriebliche Strukturen, Planungen und Abläufe bezogenen Auswirkungen gefragt.

Von allen Betrieben in Hessen wurden aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes in 17 Prozent der Betriebe Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro angehoben. Dabei erfolgte im Durchschnitt pro Betrieb eine Anpassung für 5,2 Beschäftigte. Weitere Lohnanpassungen wurden nur in sehr geringem Umfang vorgenommen. So erfolgte weder eine Absenkung bestehender Stundenlöhne oberhalb von 8,50 Euro noch wurden Sonderzahlungen gekürzt oder gestrichen. Lediglich 2 Prozent der Betriebe haben zusätzlich Stundenlöhne oberhalb von 8,50 Euro aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes angehoben. Durch Ausnahmeregelungen bedingte Stundenlöhne von weniger als 8,50 Euro wurden in einem Prozent der Betriebe gezahlt.

Obwohl in 17 Prozent der Betriebe in Hessen die Stundenlöhne angepasst wurden, führte dies nur in geringem Umfang dazu, dass in den Betrieben Anpassungsmaßnahmen ergriffen wurden. So zeigte sich nur ein Prozent der Betriebe bei Einstellungen bzw. der Wiederbesetzung von Stellen zurückhaltend, ein weiteres Prozent beabsichtigt dies noch zu tun. Gleiches gilt für die Reduzierung oder Zurückstellung angedachter Investitionen. Die Arbeitszeit reduziert bzw. die Arbeit verdichtet haben 3 Prozent der Betriebe. Auch hier wird dies von einem Prozent der Betriebe beabsichtigt. Ein Prozent der Betriebe plant wegen des Mindestlohnes verstärkt in Weiterbildung zu investieren. Wenngleich auf niedrigem Niveau schlägt sich die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes noch am ehesten in der Erhöhung der Absatzpreise nieder. In jeweils 3 Prozent der Betriebe wurde diese Maßnahme entweder bereits ergriffen oder man beabsichtigt dies in Zukunft noch.

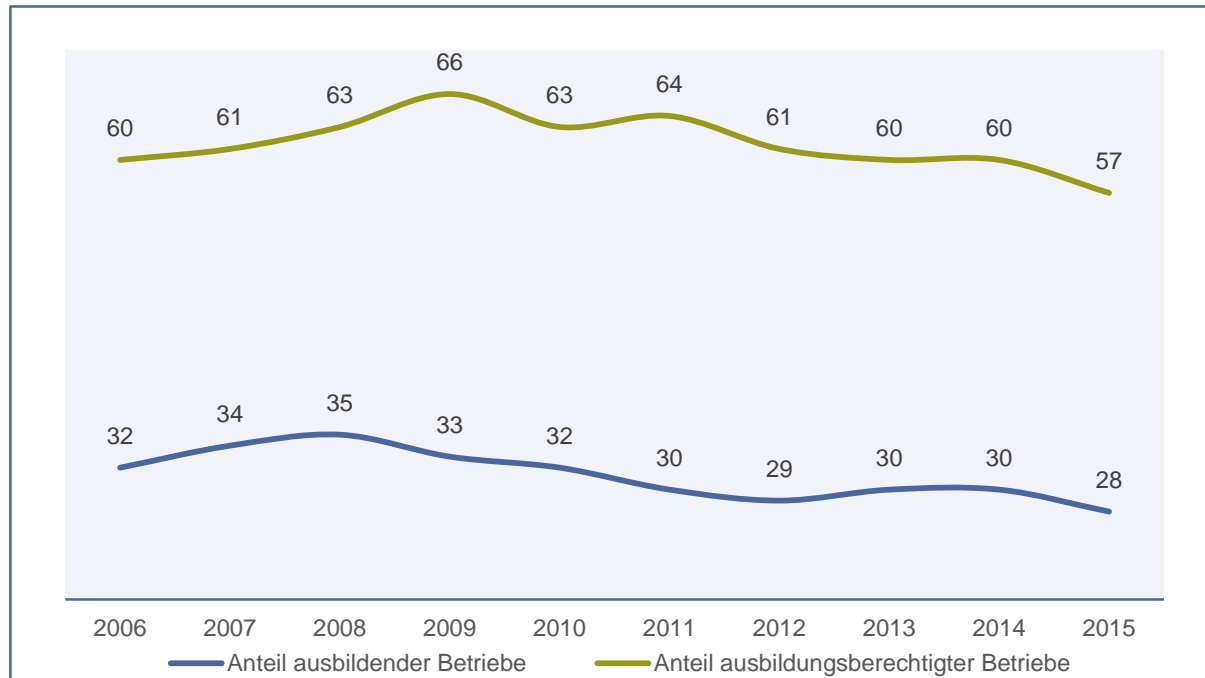
Indirekte Auswirkungen bspw. in Form von Preiserhöhungen der Zulieferer oder geänderten Wettbewerbsbedingungen antizipierten 7 Prozent der hessischen Betriebe. Mehr als die Hälfte dieser Betriebe (59 %) gab an, aufgrund dessen selbst Maßnahmen ergriffen zu haben. Beispiele wären hier ebenfalls Preiserhöhungen, Entlassungen von Beschäftigten oder der Bezug von Zulieferungen aus dem Ausland.

Berufsausbildung und Ausbildungsstellen

Die Abfrage zur Ausbildungsaktivität der Betriebe ist ein weiterer fester Bestandteil des jährlichen Fragenkataloges. Im Rahmen der neun Hauptfragen dieses Themengebietes wird unter anderem geklärt, ob der Betrieb ausbildungsberechtigt ist, inwiefern er tatsächlich ausbildet und in welchem Umfang dies geschieht. Weiterhin wird erhoben, ob Ausbildungsstellen nicht besetzt werden konnten und Auszubildende nach dem Ausbildungsabschluss vom Betrieb übernommen werden.

In Hessen erfüllten zum Befragungszeitpunkt 54 Prozent der Betriebe die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung. Weitere 3 Prozent verfügten über eine Ausbildungsbe-
rechtigung im Verbund mit anderen Betrieben, Dienststellen oder überbetrieblichen Einrichtungen. Somit hätte mehr als die Hälfte der Betriebe die Möglichkeit, den eigenen Fachkräftebedarf zum Teil über die betriebseigene Ausbildung zu decken. Dennoch bildeten nur 28 Prozent der Betriebe und somit knapp die Hälfte aller ausbildungsberechtigten Betriebe überhaupt aus. Anhand der Abbildung 14 zeigt sich zudem, dass immer weniger Betriebe tatsächlich ausbilden. Noch im Jahr 2006 belief sich der Anteil ausbildender Betriebe auf 32 Prozent. In den beiden darauffolgenden Jahren erhöhte er sich auf 35 Prozent (2008), verringerte sich schließlich aber bis 2012 auf 29 Prozent. In den Jahren 2013 und 2014 erhöhte sich der Anteil ausbildender Betriebe zunächst wieder auf 30 Prozent, fiel aber im Jahr 2015 sogar unter das Niveau von 2012.

Abbildung 14: Anteil ausbildungsberechtigter und ausbildender Betriebe an allen Betrieben in den Jahren 2006 bis 2015 in Hessen, Angaben in Prozent



Basis: Alle Betriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen, 2006 bis 2015.

Für das im Juli 2015 zu Ende gegangene Ausbildungsjahr hatten 21 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen eigene Ausbildungsverträge abgeschlossen. Von den Betrieben, die keine Verträge abgeschlossen haben, boten zwar 8 Prozent Ausbildungsplätze an, konnten diese aber nicht besetzen. Insgesamt wurden für das Ausbildungsjahr pro Betrieb durchschnittlich 2,3 Ausbildungsplätze angeboten, 1,9 der angebotenen Stellen konnten erfolgreich besetzt werden. Auch hier zeigt sich im Zeitverlauf eine erkennbare Veränderung für den Anteil der Betriebe, die Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten. Dieser ist seit dem Jahr 2011 von 5 auf 8 Prozent angestiegen. Die Zahl der angebotenen und der erfolgreich besetzten Stellen blieb gegenüber 2011 mit durchschnittlich 2,2 bzw. 1,9 besetzten Stellen pro Betrieb allerdings nahezu unverändert.

In 19 Prozent der ausbildenden Betriebe Hessens beendeten im Jahr 2015 Auszubildende erfolgreich ihre Ausbildung – im Durchschnitt 2,2 Auszubildende pro Betrieb. 61 Prozent der Betriebe mit Ausbildungsabsolventen haben alle Auszubildenden übernommen. Von den Betrieben, die nur einen Teil der Auszubildenden übernahmen, wurden pro Betrieb durchschnittlich 1,2 Auszubildende übernommen. Damit ist an dieser Stelle ein neuer Höchststand festzuhalten (vgl. Tabelle 7). Denn noch nie innerhalb der letzten zehn Jahre erreichten der Anteil der Betriebe, die alle Auszubildenden übernommen haben und der Wert für die im Durchschnitt pro Betrieb übernommenen Auszubildenden diese Marken.

Tabelle 7: Bereitschaft der Betriebe Auszubildende zu übernehmen in den Jahren 2006 bis 2015 in Hessen

Befragungsjahr	Anteil der Betriebe, die alle Auszubildenden übernommen haben (in Prozent)	Anteil der Betriebe, die nicht alle Auszubildenden übernommen haben (in Prozent)	davon:
			Im Schnitt pro Betrieb übernommene Auszubildende
2006	49	51	0,9
2007	50	50	0,9
2008	54	46	0,8
2009	49	51	0,8
2010	48	52	0,7
2011	52	48	0,8
2012	52	48	0,7
2013	60	40	0,9
2014	57	43	1,0
2015	61	39	1,2

Basis: Betriebe, in denen im jeweiligen Jahr Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich beendet haben.

Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen, 2006 bis 2015.

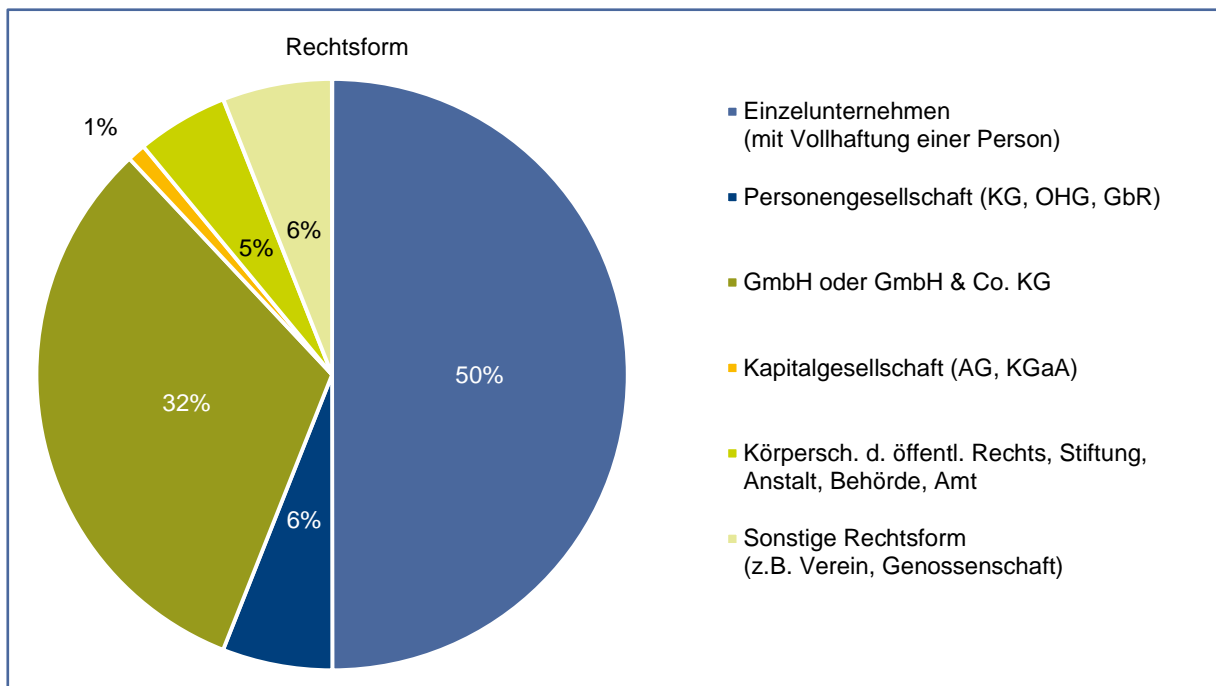
Für das 2015 neu begonnene Ausbildungsjahr hatten zum Befragungszeitpunkt in Hessen 20 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe selbst neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, 9 Prozent der Betriebe wollten noch (weitere) Ausbildungsverträge abschließen.

Allgemeine Angaben zum Betrieb/zur Dienststelle

Das letzte Kapitel der Befragung liefert Aufschluss über allgemeine Betriebsangaben, die insbesondere für Auswertungen spezifischer Betriebstypen relevant sind. So werden unter anderem Informationen über die Rechtsform des Betriebes eingeholt und die Existenz eines Betriebs- oder Personalrates sowie Kammer-Mitgliedschaften abgefragt. Ebenfalls werden das Gründungsjahr und die Wirtschaftszweigzugehörigkeit des Betriebes bestimmt.

Die Gesamtheit der Betriebe in Hessen setzte sich zum Zeitpunkt der Befragung aus folgenden Rechtsformen zusammen: Die Hälfte der Betriebe waren Einzelunternehmen (mit Vollhaftung einer Person), knapp ein Drittel war eine GmbH oder GmbH & Co. KG. Deutlich weniger Betriebe (6 %) waren Personengesellschaften (KG, OHG, GbR) und ein Prozent der Betriebe firmierte als Kapitalgesellschaft (AG, KGaA). Weitere 5 Prozent waren Körperschaften des öffentlichen Rechts, Stiftungen, Anstalten, Behörden oder Ämter und 6 Prozent entfielen auf sonstige Rechtsformen wie bspw. Vereine oder Genossenschaften. Nur ein Fünftel der 2015 befragten Betriebe war nicht Mitglied in einer Kammer. 21 Prozent der Betriebe waren Mitglied der Handwerkskammer, 54 Prozent der Industrie- und Handelskammer und 10 Prozent gehörten einer anderen Kammer an.

Abbildung 15: Rechtsform der Betriebe im Jahr 2015 in Hessen



Basis: Alle Betriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel Hessen, 2015.

In 9 Prozent der hessischen Betriebe gab es zum Befragungszeitpunkt einen nach dem Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsgesetz gewählten Betriebs- oder Personalrat. In 7 Prozent der Betriebe verfügte man über eine andere betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung (z. B. Belegschaftssprecher, runder Tisch oder Ähnliches).

Bezogen auf das Alter der Betriebe ergibt sich, dass 40 Prozent vor 1990 gegründet wurden und 60 Prozent ein jüngeres Gründungsdatum haben. Davon sind 28 Prozent in den 1990er Jahren gegründet, 72 Prozent in den Jahren 2000 bis 2015.

6 Schlussbemerkung

Anlässlich der 15. Befragungswelle des IAB-Betriebspanels in Hessen hat dieser Beitrag das Potenzial dieser jährlich stattfindenden Arbeitgeberbefragung für die Darstellung der betrieblichen Nachfrageseite in Hessen hervorgehoben. Hierzu wurde ein kurzer Einblick in die Geschichte des IAB-Betriebspanels seit den Anfängen geliefert und im Detail das Konzept des Fragebogens mit seinen Basisfragen, mehrjährigen Modulen und Schwerpunktthemen dargestellt. Auch wurden die wichtigsten methodischen Aspekte der Stichprobenziehung, Feldphase und Hochrechnung erläutert.

Gerade diese Kapitel haben gezeigt, dass das IAB-Betriebspanel trotz seiner langen Geschichte längst nicht zu einem Selbstläufer geworden ist. Der Erfolg des IAB-Betriebspanels beruht auf der Arbeit aller beteiligten Partner – sei es das IAB-Betriebspanelteam, das Erhebungsinstitut Kantar Public Deutschland und dessen Interviewer, die verschiedenen Kooperationspartner, die finanziell am IAB-Betriebspanel beteiligt sind bzw. für die jährlichen Länderauswertungen verantwortlich sind, sowie die vielen Wissenschaftler, die mit dem IAB-Betriebspanel arbeiten.

Das IAB-Betriebspanel lebt von seiner stetigen Weiterentwicklung und seiner Fähigkeit – gestärkt durch die Schwerpunktthemen – aktuelle Fragen von Wirtschaft und Politik aus der Sicht der Betriebe zu beantworten. Im Zuge dessen wurde bspw. ersichtlich, dass fast alle hessischen Betriebe von einer gleichbleibenden bis steigenden Beschäftigtenzahl ausgehen, drei Viertel der Betriebe im letzten Geschäftsjahr ein positives Jahresergebnis erzielten und noch nie so viele Ausbildungsabsolventen übernommen wurden wie zuletzt im Jahr 2015. Aber auch die Erkenntnisse darüber, dass der Anteil Beschäftigter mit mindestens 50 Jahren immer weiter wächst und dass die Einführung des Mindestlohnes zwar zu Lohnanhebungen, weniger aber zu weiteren Anpassungen wie etwa Arbeitszeitreduzierungen oder Preiserhöhungen führte, sind für arbeitsmarktbezogene Politik von großem Interesse. Dennoch werden die Potenziale des IAB-Betriebspanels längst nicht alle gehoben. Der Blick über den Tellerrand der üblichen Betrachtungen nach Wirtschaftszweigen und/oder Betriebsgrößen verspricht noch viele gewinnbringende Erkenntnisse, die aus den jährlichen Ergebnissen des IAB-Betriebspanels gewonnen werden können. So ist beispielsweise die Fallzahl für Hessen ausreichend, um nicht nur das Land an sich zu untersuchen, sondern auch für die drei Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel Entwicklungstendenzen abzuleiten. Aber auch Auswertungen, die sich an der Tarifbindung, der Rechtsform oder der Kammerzugehörigkeit der Betriebe orientieren, sind vorstellbar.

Abschließend ist der Hessischen Landesregierung, dem Europäischen Sozialfonds und der Regionaldirektion Hessen der BA für die finanzielle Unterstützung des IAB-Betriebspanels in Hessen zu danken. Die finanzielle Unterstützung sichert die nun seit 15 Jahren bestehende Aufstockungsstichprobe und ermöglicht somit erst die Auswertbarkeit des IAB-Betriebspanels auf Ebene des Bundeslandes Hessen.

Ganz besonderer Dank ist aber an die hessischen Betriebe zu richten, deren anhaltende Bereitschaft, an der umfassenden Befragung teilzunehmen, erst die Realisierung des „Projektes IAB-Betriebspanel Hessen“ ermöglicht.

Literatur

Bellmann, Lutz (2014): Kontinuität und Veränderung des IAB-Betriebspanels. In: *Journal for Labour Market Research*, Vol. 47, No. 1–2, S. 5–26.

Bellmann, Lutz; Dostal, Werner; Hadler, Bernd; Kohaut, Susanne; Kühl, Jürgen; Lahner, Manfred; Ulrich, Erhard; Wolfsteiner, Manfred (1994): Das IAB-Betriebspanel. Ergebnisse der ersten Welle 1993. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 27, H. 1, S. 20–32.

Bellmann, Lutz; Dörfer, Gerhard; Dostal, Werner; Kühl, Jürgen; Lahner, Manfred; Schnur, Peter; Ulrich, Erhard; Wolfsteiner, Manfred (1991): Das IAB-Betriebspanel. Ansatz und Aufbau. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 24, H. 3, S. 514–530.

Bellmann, Lutz; Kohaut, Susanne; Lahner, Manfred (2002): Das IAB-Betriebspanel. Ansatz und Analysepotenziale. In: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.) (2002): *IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 250, Nürnberg, S. 13–20.

Buttler, Günter; Fickel, Norman (2002): *Statistik mit Stichproben*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Dostal, Werner; Hadler, Bernd; Kühl, Jürgen; Lahner, Manfred; Ulrich, Erhard; Wolfsteiner, Manfred (1993): Das IAB-Betriebspanel - Testphase im Jahr 1992. Ein Sachstandsbericht. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 26, H. 3, S. 399-422.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2014): The IAB Establishment Panel - methodological essentials and data quality. In: *Journal for Labour Market Research*, Vol. 47, No. 1–2, S. 27–41.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne (2016): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2015. In: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 69, H. 4, S. 283-291.

Fischer, Gabriele; Janik, Florian; Müller, Dana; Schmucker, Alexandra (2008): Das IAB-Betriebspanel - von der Stichprobe über die Erhebung bis zur Hochrechnung. *FDZ-Methodenreport*, 01/2008, Nürnberg, 42 S.

Fischer, Anna; Schmidt, Franziska; Larsen, Christa (2017): *Beschäftigungspolitik und Qualifikation in Hessen 2015 – Abschlussbericht des IAB Betriebspanels Hessen 2015*. Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main, Frankfurt am Main, 104 S.

Haunberger, Sigrid (2011): *Teilnahmeverweigerung in Panelstudien*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 254 S.

Janik, Florian; Kohaut, Susanne (2009): Warum antworten sie nicht? Unit-Nonresponse im IAB-Betriebspanel. *FDZ-Methodenreport*, 07/2009, Nürnberg, 25 S.

Winters, Jutta; Kargus, Andrea; Bellmann, Lutz (2013): "Das IAB-Betriebspanel ist bis heute ein einzigartiges Projekt": Ein Gespräch mit Lutz Bellmann. In: *IAB-Forum*, Nr. 1, S. 40–47.

In der Reihe IAB-Regional Hessen sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
3/2016	Bennewitz, Emanuel; Kislak, Julia; Buch, Tanja; Dengler, Katharina	Digitalisierung der Arbeitswelt. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Hessen
2/2016	Schaade, Peter	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Hessen im Jahr 2014
1/2016	Bennewitz, Emanuel	Berufe in der Fahrzeugführung und Logistik
2/2015	Schanne, Norbert; Thoma, Oliver	Erwerbstätige ALG II-Bezieher in Hessen 2007–2014
1/2015	Garloff, Alfred; Lepper, Timo	Was treibt die saisonalen Bewegungen der Arbeitslosigkeit und Beschäftigung?

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Regional“ finden Sie [hier](http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx):

<http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx>

Impressum

IAB-Regional. IAB Hessen
Nr. 1/2017

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/regional/H/2017/regional_h_0117.pdf

Eine vollständige Liste aller erschienenen Berichte finden
Sie unter
<http://www.iab.de/de/publikationen/regional/hessen.aspx>

ISSN 1861-3578

Rückfragen zum Inhalt an:

Emanuel Bennewitz
Telefon 069.6670 318
E-Mail IAB-Hessen@iab.de