

ABF aktuell

Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Referat ICF

Landesarbeitsamt Hessen Saonestr. 2-4 60528 Frankfurt am Main

ISSN 0944 - 9612

24.01.2003



Betriebspanel Report Hessen

Betriebsbefragung 2001



Bundesanstalt für Arbeit
Landesarbeitsamt Hessen

IAB-Betriebspanel Hessen 2001

Abschlussbericht

Dipl. Vw. Christian Baden

Prof. Dr. Alfons Schmid

Dezember 2002



Bundesanstalt für Arbeit
Landesarbeitsamt Hessen



hessen »
Hier ist die Zukunft

Inhaltsverzeichnis

Seite

1.	Datenbasis und Methodik	1
1.1	Auswertung für Hessen	2
1.2	Datenaufbereitung und -auswertung für Hessen	3
2.	Betriebsstruktur- und Beschäftigtenentwicklung in Hessen	4
2.1	Betriebe und Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, Stand Juni 2001	4
2.2	Beschäftigungsentwicklung 2000 bis 2001 und Beschäftigungsprognose	6
2.2.1	Vorgehensweise und Fragestellung	6
2.2.2	Beschäftigungsentwicklung 2000 bis 2001	6
2.2.3	Längerfristige Beschäftigungsprognose (5 Jahre)	7
2.2.4	Längerfristige Beschäftigungsprognose nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße	8
2.3	Charakterisierung der Betriebe mit positiver und negativer Beschäftigungsentwicklung zwischen 2000 und 2001	9
2.3.1	Beschäftigungsentwicklung 2000 bis 2001 und längerfristige Beschäftigungsprognose	11
2.3.2	Beschäftigungsentwicklung 2000 bis 2001 und Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen	12
2.3.3	Beschäftigungsentwicklung 2000-2001 und Ausbildungsverhalten	12
2.3.4	Beschäftigungsentwicklung 2000-2001 und Innovationsverhalten	13
2.3.5	Entwicklung des Geschäftsvolumens und Beschäftigungsentwicklung	13
2.4	Exkurs: Logistische Regression – Beschäftigungsentwicklung 2000 bis 2001	14
2.4.1	Vorgehensweise	15
2.4.2	Vorhergesagte Häufigkeiten für bivariate Kombinationen	16
2.4.3	Kombination der Einflussfaktoren	17
2.4.4	Fazit	21

3.	Personal- und Qualifikationsstruktur in Hessen	22
3.1	Vorgehensweise	22
3.2	Personalstruktur in Hessen 2001	22
3.2.1	Personal- und Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftszweigen	24
3.2.2	Personal- und Qualifikationsstruktur nach Betriebsgrößenklassen	25
3.3	Einfluss der Qualifikationsstruktur auf betriebliche Entwicklungen	25
3.3.1	Qualifikationsstruktur und Beschäftigungsentwicklung	26
3.3.2	Qualifikationsniveau und Aus- und Weiterbildungsaktivitäten	26
3.3.3	Innovationsverhalten und Qualifikationsniveau der Betriebe	28
3.3.4	Ertragslage 2000 und Qualifikationsniveau der Betriebe	28
3.3.5	Entwicklung des Geschäftsvolumens und betriebliches Qualifikationsniveau	29
3.3.6	Arbeitskräftesuche von Betrieben mit unterschiedlichem Qualifikationsniveau	30
3.3.7	Fazit	31
3.4	Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigung	33
3.4.1	Teilzeitbeschäftigung	33
3.4.2	Befristete Beschäftigung	34
4.	Personalbedarf und Personalpolitik	35
4.1	Personaleinstellungen und Personalabbau im 1. Halbjahr 2001	35
4.1.1	Personaleinstellungen nach Geschlecht, Beschäftigtengruppen und Befristung	35
4.2	Personalabgänge	36

4.3	Personaleinstellungen, Personalabbau und Arbeitskräftedynamik nach Wirtschaftszweigen	37
4.4	Personaleinstellungen, Personalabbau und Arbeitskräftedynamik nach Betriebsgrößen	38
4.5	Personalbedarf, offene Stellen und Einschaltung des Arbeitsamtes	40
4.5.1	Vorgehensweise	40
4.5.2	Sofort zu besetzende offene Stellen in Hessen und Westdeutschland	40
4.5.3	Offene Stellen in Hessen nach Wirtschaftszweigen und Sektoren	41
4.5.4	Zu einem späteren Zeitpunkt zu besetzende offene Stellen	42
4.5.5	Fazit: Gesamtes Stellenangebot in Hessen	43
4.6	Charakterisierung der Betriebe mit offenen Stellen	44
4.6.1	Beschäftigungsentwicklung von Betrieben mit und ohne offene Stellen	44
4.6.2	Aus- und Weiterbildungsaktivitäten bei Betrieben mit und ohne offene Stellen	45
4.6.3	Innovationen, Ertragslage und Investitionen bei Betrieben mit und ohne offene Stellen	46
4.6.4	Fazit	47
5.	Wirtschaftliche Situation der Betriebe in Hessen	48
5.1	Einleitung	48
5.2	Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Jahr 2000	48
5.3	Geschäftserwartungen für 2001	50
5.4	Betriebliche Investitionen	52
5.4.1	Investitionen hessischer Betriebe 2000	52
5.4.2	Investitionsstruktur	53
5.4.3	Investitionen in EDV sowie Informations- und Kommunikationstechnologien	54
5.4.4	Erweiterungsinvestitionen	55
5.5	Investitionsabsichten und Investitionserwartungen 2001	57
5.6	Erwartete Entwicklung des Investitionsvolumens	58
6.	Technischer Stand des Kapitalstocks	59
6.1	Ausstattung der Betriebe mit Computern und Internetzugang	60

7.	Themenschwerpunkt Innovationen	65
7.1	Bedeutung und Definition von Innovationen	65
7.2	Innovationsverhalten in Hessen	65
7.3	Zum Erfolg von Innovationen	67
7.4	Organisatorische Innovationen hessischer Betriebe	68
7.4.1	Ursachen für die Durchführung von organisatorischen Änderungen	68
7.5	Auswirkungen von organisatorischen Veränderungen auf die Beschäftigung	69
7.6	Qualifikationsstruktur und Innovationen	70
7.7	Beschäftigungsentwicklung in innovativen Unternehmen	71
7.8	Ertragslage innovativer Unternehmen	72
7.9	Weiterbildungsaktivitäten in innovativen Unternehmen	72
7.10	Ausbildungsverhalten innovativer Unternehmen	74
7.11	Innovative Betriebe und offene Stellen	75
7.12	Fazit	76
7.13	Exkurs: Logistische Regression – Innovationen	77
7.13.1	Vorgehensweise	78
7.13.2	Vorhergesagte Häufigkeiten für bivariate Kombinationen	78
7.13.3	Kombination der Einflussfaktoren	80
7.13.4	Fazit	82
8.	Betriebliche Aus- und Weiterbildung in Hessen	83
8.1	Situation auf dem Ausbildungsmarkt 2001	83
8.2	Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung	83
8.3	Nicht genutztes Ausbildungspotenzial	84
8.4	Zahl der Auszubildenden in Hessen	86
8.5	Ausbildungsverträge in den Ausbildungsjahren 2000/2001 und 2001/2002	87
8.6	Zum Erfolg der betrieblichen Ausbildung	87
8.7	Übernahmequoten von Auszubildenden	88
8.8	Ausbildung im Verbund – Möglichkeit zur Steigerung der Ausbildungsaktivitäten?	89

8.9	Arbeitskräftebedarf und Ausbildung	90
8.10	Fazit	91
9.	Betriebliche Weiterbildung in Hessen	92
9.1	Weiterbildende Betriebe in Hessen	92
9.2	Weiterbildung nach Qualifikationsgruppen	93
9.3	Themenschwerpunkte der betrieblichen Weiterbildung	94
9.4.	Weiterbildung in Zusammenhang mit Innovationen und Investitionen	95
9.4.1	Weiterbildungsmaßnahmen in Zusammenhang mit der Einführung neuer Produkte und Leistungen	95
9.4.2	Weiterbildung in Zusammenhang mit Sachkapitalinvestitionen	95
9.4.3	Weiterbildung in Zusammenhang mit organisatorischen Änderungen	96
9.5	Qualifikationsstruktur weiterbildender Betriebe	97
9.6	Beschäftigungsentwicklung und Ertragslage bei weiterbildenden Betrieben	98
9.7	Stellenbesetzungsprobleme und Weiterbildungsaktivitäten	99
9.8	Innovation und Weiterbildung	100
9.9	Ausbildung und Weiterbildung	100
9.10	Fazit	100
10.	Löhne, Gehälter und Tarifbindung	102
10.1	Tarifbindung in Hessen	102
10.2	Übertarifliche Entlohnung	104
10.3	Übertarifliche Entlohnung nach Beschäftigtengruppen	106
10.4	Übertarifliche Entlohnung und betriebliche Entwicklungen	107
10.5	Zusätzliche finanzielle Anreize für die Beschäftigten	109
10.6	Fazit	111
11.	Betriebliche Arbeitszeiten	112
11.1	Durchschnittliche Arbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte	112
11.2	Vollzeit und Teilzeitbeschäftigte in Hessen	113
11.3	Überstundenregelungen in Hessen	115

11.4	Ausgleich der Überstunden	117
11.5	Umfang der ausbezahlten Überstunden	118
11.6	Beschäftigte mit ausbezahlten Überstunden	118
11.7	Anzahl der ausbezahlten Überstunden in Hessen	118
12.	Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Hessen	120
	Tabellenanhang	122

Tabellenverzeichnis

Seite

Tabelle 1:	Befragte Betriebe in Hessen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße	4
Tabelle 2:	Betriebe in Hessen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, absolute Zahlen	4
Tabelle 3:	Betriebe in Hessen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, Angaben in Prozent	4
Tabelle 4:	Verteilung der Beschäftigten in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Stand Juni 2001; Zahlen gerundet	5
Tabelle 5:	Verteilung der Beschäftigten in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Stand Juni 2001; Zahlen gerundet	5
Tabelle 6:	Sozialversicherungspflichtige und nicht – sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Vergleich Hessen und Westdeutschland	6
Tabelle 7:	Likelihood-Quotienten-Test	15
Tabelle 8:	Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten für die Beschäftigungsentwicklung	18
Tabelle 9:	Kombinationen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit für einen Beschäftigungsanstieg	19
Tabelle 10:	Kombinationen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit für einen Beschäftigungsrückgang	20
Tabelle 11:	Kombinationen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit für Stagnation der Beschäftigung	20
Tabelle 12:	Personalstruktur in Hessen nach Wirtschaftszweigen	24
Tabelle 13:	Personalstruktur in Hessen nach Betriebesgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten in der jeweiligen Größenklasse	25
Tabelle 14:	Personalstrukturen in den gebildeten Betriebsgruppen	25
Tabelle 15:	Zusammenfassende Übersicht	32
Tabelle 16:	Einstellungs- und Abgangsraten nach Wirtschaftszweigen	38
Tabelle 17:	Einstellungs- und Abgangsraten nach Betriebsgröße	39
Tabelle 18:	Organisatorische Änderungen in den letzten zwei Jahren, Angaben in Prozent aller Betriebe	68
Tabelle 19:	Gründe für die Durchführung der wichtigsten organisatorischen Änderung, Angaben in Prozent innovativer Betriebe	69
Tabelle 20:	Likelihood-Quotienten-Test	77
Tabelle 21:	Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten für Innovationen	80
Tabelle 22:	Kombinationen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit Innovationen durchzuführen	80

Tabelle23:	Kombinationen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit keine Innovationen durchzuführen	81
Tabelle 24:	Innovationswahrscheinlichkeiten bei Betrieben mit mehr als 49 Beschäftigten	81
Tabelle 25:	Innovationswahrscheinlichkeiten bei Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten	82

Verzeichnis der Graphiken		Seite
Graphik 1:	Entwicklung der Beschäftigung in Hessen 2000 bis 2001, Angaben in Prozent	7
Graphik 2:	Die Beschäftigung in 5 Jahren wird im Vergleich zum Befragungszeitpunkt....(alle Betriebe)	8
Graphik 3:	Die Beschäftigung in 5 Jahren wird im Vergleich zum Befragungszeitpunkt....(nach Wirtschaftszweigen)	8
Graphik 4:	Die Beschäftigung in 5 Jahren wird im Vergleich zum Befragungszeitpunkt....(nach Sektoren)	9
Graphik 5:	Betriebe mit steigender, gleichbleibender oder sinkender Beschäftigung 2000-2001 nach Betriebsgröße	10
Graphik 6:	Betriebe mit steigender, gleichbleibender oder sinkender Beschäftigung 2000-2001 nach Wirtschaftszweigen	11
Graphik 7:	Betriebe mit steigender, gleichbleibender oder sinkender Beschäftigung 2000 bis 2001 und längerfristige Beschäftigungsprognose	11
Graphik 8:	Betriebe mit steigender, gleichbleibender oder sinkender Beschäftigung 2000 bis 2001 und Förderung von Weiterbildung	12
Graphik 9:	Betriebe mit steigender, gleichbleibender oder sinkender Beschäftigung 2000 bis 2001 und Ausbildungsverhalten	12
Graphik 10:	Betriebe mit steigender, gleichbleibender oder sinkender Beschäftigung 2000 bis 2001 und Innovationsaktivitäten	13
Graphik 11:	Betriebe mit steigender, gleichbleibender oder sinkender Beschäftigung und erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens	14
Graphik 12 :	Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigungsanstiegs in Abhängigkeit von der Ertragslage	16
Graphik 13 :	Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigungsanstiegs in Abhängigkeit von der Entwicklung des Geschäftsvolumens	17
Graphik 14 :	Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigungsanstiegs in Abhängigkeit von der Betriebsgröße	17
Graphik 15:	Personalstruktur in Hessen und Westdeutschland	23
Graphik 16:	Personalstruktur der beschäftigten Frauen in Hessen, Angaben in Prozent aller beschäftigten Frauen	23
Graphik 17:	Qualifikationsstruktur in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten des jeweiligen Sektors	24
Graphik 18:	Die Beschäftigtenzahl in 5 Jahren wird....	26
Graphik 19:	Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach betrieblichem Qualifikationsniveau	27
Graphik 20:	Ausbildende Betriebe nach betrieblichem Qualifikationsniveau	27
Graphik 21:	Anteile innovativer Betriebe nach betrieblichem Qualifikationsniveau	28
Graphik 22:	Ertragslage 2000 nach betrieblichem Qualifikationsniveau	29
Graphik 23:	Erwartete Geschäftsentwicklung 2001 nach betrieblichem Qualifikationsniveau	29

Graphik 24:	Anteile der Betriebe, die Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt suchen	30
Graphik 25:	Verteilung der offenen Stellen nach gesuchter Qualifikation	31
Graphik 26:	Teilzeitbeschäftigte in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten im jeweiligen Sektor	33
Graphik 27:	Teilzeitbeschäftigte In Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten der jeweiligen Größenklasse	34
Graphik 28:	Neueinstellungen 1. Halbjahr 2001 nach Beschäftigtengruppen, Anteile in Prozent aller Neueinstellungen	35
Graphik 29:	Neueinstellungen Geringqualifizierter nach Sektoren	36
Graphik 30:	Neueinstellungen höher Qualifizierter nach Sektoren	36
Graphik 31:	Gründe für Personalabgänge in Hessen, Angaben in % aller Personalabgänge	36
Graphik 32:	Gründe für Personalabgänge in Westdeutschland, Angaben in % aller Personalabgänge	37
Graphik 33:	Personaleinstellungen und Personalabbau im 1. Halbjahr 2001 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in 1000 Beschäftigte	37
Graphik 34:	Personaleinstellungen und Personalabbau im 1. Halbjahr 2001 nach Betriebsgröße, Angaben in 1000 Beschäftigte	39
Graphik 35:	Verteilung der sofort zu besetzenden offenen Stellen in Hessen und Westdeutschland nach Beschäftigtengruppen, Angaben in % aller offenen Stellen	41
Graphik 36:	Verteilung der sofort zu besetzenden offenen Stellen in Hessen und Westdeutschland nach Sektoren, Angaben in % aller offenen Stellen	42
Graphik 37:	Verteilung der sofort zu besetzenden offenen Stellen in Hessen und Westdeutschland nach Betriebsgröße, Angaben in % aller offenen Stellen	42
Graphik 38:	Verteilung der später zu besetzenden offenen Stellen in Hessen und Westdeutschland nach Beschäftigtengruppen, Angaben in % aller offenen Stellen	43
Graphik 39:	Sektorale Verteilung der Betriebe mit und der Betriebe ohne offene Stellen	44
Graphik 40:	Die Beschäftigung in 5 Jahren wird...; Vergleich von Betrieben mit offenen Stellen und Betrieben ohne offene Stellen	45
Graphik 41:	Anteile aus- und weiterbildender Betriebe, Vergleich Betriebe mit und Betriebe ohne offene Stellen	45
Graphik 42:	Innovationen und Investitionen, Vergleich Betriebe mit und Betriebe ohne offene Stellen	46
Graphik 43:	Bewertung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2000, Vergleich Betriebe mit und Betriebe ohne offene Stellen	46
Graphik 44:	Prognose der Geschäftsentwicklung bis Ende 2001 im Vergleich zu 2000, Vergleich Betriebe mit und Betriebe ohne offene Stellen	47
Graphik 45:	Einschätzung der Ertragslage 2000, Vergleich Hessen und Westdeutschland, Angaben in % aller Betriebe	49

Graphik 46:	Einschätzung der Ertragslage 2000 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Betriebe im jeweiligen Sektor	49
Graphik 47:	Einschätzung der Ertragslage 2000 nach Betriebsgröße, Angaben in % aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasse	50
Graphik 48:	Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2001, Vergleich Hessen und Westdeutschland, Angaben in % aller Betriebe	50
Graphik 49:	Erwartete Geschäftsentwicklung 2001 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Betriebe im jeweiligen Sektor	51
Graphik 50:	Investitionen 2000 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Betriebe im jeweiligen Sektor	52
Graphik 51:	Investitionen nach Betriebsgröße, Angaben in % aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasse	52
Graphik 52:	Investitionsvolumen 2000 pro Beschäftigten 2000 in DM, Basis: alle Beschäftigten der Betriebe, die 2000 Investitionen durchführten	53
Graphik 53:	Struktur der Investitionen 2000, Basis: alle Betriebe, die 2000 Investitionen durchführten, Mehrfachnennungen	53
Graphik 54:	Struktur der Investitionen 2000 nach Sektoren, Basis = alle Betriebe, die 2000 Investitionen durchführten, Mehrfachnennungen möglich	54
Graphik 55:	Anteil der Investitionen in EDV/IuK am gesamten Investitionsvolumen nach Wirtschaftszweigen	55
Graphik 56:	Anteil der Investitionen in EDV/IuK am gesamten Investitionsvolumen nach Betriebsgröße	55
Graphik 57:	Anteil der Erweiterungsinvestitionen am gesamten Investitionsvolumen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %	56
Graphik 58:	Anteil der Erweiterungsinvestitionen am gesamten Investitionsvolumen nach Betriebsgröße, Angaben in %	56
Graphik 59:	Investitionsplanung für 2001 nach Wirtschaftszweigen, Vergleich Hessen und Westdeutschland, Angaben in % aller Betriebe	57
Graphik 60:	Entwicklung des Investitionsvolumens 2001 gegenüber 2000 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller investierenden Betriebe im jeweiligen Sektor	58
Graphik 61:	Entwicklung des Investitionsvolumens 2001 gegenüber 2000 nach Betriebsgröße, Angaben in % aller investierenden Betriebe in der jeweiligen Größenklasse	58
Graphik 62:	Einschätzung des technischen Stands der Anlagen und der Geschäftsausstattung, Angaben in % aller Betriebe	59
Graphik 63:	Durchschnittliche Bewertung des technischen Stands der Anlagen und der Geschäftsausstattung nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Betriebe im jeweiligen Sektor	60
Graphik 64:	Ausstattung von Büroarbeitsplätzen mit Computern, Vergleich Hessen Westdeutschland, Angaben in % aller Betriebe	60
Graphik 65:	Ausstattung von Büroarbeitsplätzen mit Computern nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Betriebe im jeweiligen Wirtschaftszweig, die alle oder die meisten Büroarbeitsplätze mit Computern ausgestattet haben	61

Graphik 66:	Anzahl der Büroarbeitsplätze mit Netzzugang, Angaben in %	62
Graphik 67:	Ausstattung von Arbeitsplätzen außerhalb des Büros mit Computern, Angaben in % der Betriebe, die Arbeitsplätze außerhalb des Büros haben	63
Graphik 68:	Ausstattung von Arbeitsplätzen außerhalb des Büros mit Computern nach Sektoren, Angaben in % der Betriebe, die Arbeitsplätze außerhalb des Büros haben	63
Graphik 69:	Anzahl der Arbeitsplätzen außerhalb des Büros mit Netzzugang, Angaben in % der Betriebe, die Arbeitsplätze außerhalb des Büros haben	64
Graphik 70:	Innovationen in Hessen und Westdeutschland, Angaben in % aller Betriebe	66
Graphik 71:	Innovative Betriebe in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Betriebe im jeweiligen Sektor	66
Graphik 72:	Innovationen Betriebe in Hessen nach Betriebsgröße, Angaben in % aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasse	67
Graphik 73:	Umsatzanteil mit Produktinnovationen 2001, Angaben in Prozent am Gesamtumsatz	67
Graphik 74:	Qualifikationsstruktur bei innovativen und nicht-innovativen Unternehmen	70
Graphik 75a:	Beschäftigungsprognose innovativer und nicht-innovativer Betriebe	71
Graphik 75b:	Beschäftigungsprognose innovativer und nicht-innovativer Betriebe (5 Jahre)	71
Graphik 76:	Ertragslage im Jahr 2000 bei innovativen und nicht-innovativen Betrieben	72
Graphik 77:	Weiterbildungsaktivitäten in innovativen und nicht-innovativen Unternehmen	73
Graphik 78:	Themenschwerpunkte der Weiterbildung in innovativen und nicht-innovativen Betrieben	74
Graphik 79:	Ausbildungsverhalten von innovativen und nicht-innovativen Betrieben, Angaben in Prozent	74
Graphik 80:	Verteilung offener Stellen nach Qualifikationsgruppen, Angaben in % aller offenen Stellen	75
Graphik 81:	Innovationswahrscheinlichkeit und Weiterbildungsaktivitäten	78
Graphik 82:	Innovationswahrscheinlichkeit und Entwicklung des Geschäftsvolumens	79
Graphik 83:	Innovationswahrscheinlichkeit und Betriebsgröße	79
Graphik 84:	Ausbildung und nicht genutztes Ausbildungspotenzial	84
Graphik 85:	Ausbildung und nicht genutztes Ausbildungspotenzial nach Sektoren	85
Graphik 86:	Ausbildung und nicht genutztes Ausbildungspotenzial nach Betriebsgröße	85
Graphik 87:	Anteile an allen Auszubildenden in Hessen 2001 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße	86
Graphik 88:	Auszubildende pro 1000 Beschäftigte nach Sektoren	87
Graphik 89:	Übernahmequoten von Auszubildenden nach Wirtschaftszweigen	88
Graphik 90:	Übernahmequoten von Ausgebildeten nach Betriebsgröße	89
Graphik 91:	Ausbildung im Verbund vorstellbar, nach Sektoren, Angaben in % der Betriebe, die derzeit nicht ausbilden	89

Graphik 92:	Ausbildung im Verbund vorstellbar, nach Betriebsgröße, Angaben in % der Betriebe, die derzeit nicht ausbilden	90
Graphik 93:	Anteile weiterbildender Betriebe nach Wirtschaftszweigen, Vergleich Hessen und Westdeutschland	92
Graphik 94:	Anteile weiterbildender Betriebe nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent aller Betriebe in der jeweiligen Betriebsgrößenklasse	93
Graphik 95:	Weiterbildung in Hessen nach geförderten Qualifikationsgruppen	93
Graphik 96:	Themenschwerpunkte der Weiterbildungsaktivitäten, Angaben in % aller Weiterbildenden Betriebe	94
Graphik 97:	Weiterbildungsaktivitäten in Zusammenhang mit der Einführung neuer Produkte, Vergleich Hessen und Westdeutschland, Angaben in % aller Betriebe, die neue Produkte/Leistungen eingeführt haben	95
Graphik 98:	Weiterbildungsaktivitäten in Zusammenhang mit Sachkapitalinvestitionen, Vergleich Hessen und Westdeutschland, Angaben in % aller Betriebe, die Sachkapitalinvestitionen durchgeführt haben	96
Graphik 99:	Weiterbildungsaktivitäten in Zusammenhang mit organisatorischen Änderungen, Vergleich Hessen und Westdeutschland, Angaben in % aller Betriebe, die organisatorische Veränderungen durchgeführt haben	96
Graphik 100:	Qualifikationsstruktur weiterbildender und nicht-weiterbildender Betriebe	97
Graphik 101:	Qualifikationsstruktur von weiterbildenden und nicht weiterbildenden Kleinbetrieben (1-9 Beschäftigte)	98
Graphik 102:	Beschäftigung in 5 Jahren wird...., Vergleich weiterbildender und nicht-weiterbildender Betriebe	99
Graphik 103:	Ertragslage im Jahr 2000...., Vergleich weiterbildender und nicht-weiterbildender Betriebe	99
Graphik 104:	Tarifbindung in Hessen, Angaben in % aller Betriebe	103
Graphik 105:	Tarifbindung in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Betriebe im jeweiligen Sektor	103
Graphik 106:	Tarifbindung in Hessen nach Betriebsgröße, Angaben in % aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasse	104
Graphik 107:	Übertarifliche Entlohnung in Hessen und Westdeutschland, Angaben in % aller Betriebe mit Tarifbindung/Orientierung in dem jeweiligen Sektor	105
Graphik 108:	Übertarifliche Entlohnung in Hessen und Westdeutschland, Angaben in % aller Betriebe mit Tarifbindung/-orientierung in der jeweiligen Betriebsgrößenklasse	105
Graphik 109:	Übertarifliche Entlohnung in Hessen und Westdeutschland nach Beschäftigtengruppen, Angaben in % aller Betriebe mit übertariflicher Entlohnung, Mehrfachnennungen möglich	106
Graphik 110:	Übertarifliche Entlohnung in Hessen nach Beschäftigtengruppen und Betriebsgröße, Angaben in % aller Betriebe mit übertariflicher Entlohnung in der jeweiligen Größenklasse, Mehrfachnennungen möglich	107
Graphik 111:	Übertarifliche Entlohnung und Einschätzung der Ertragslage	108
Graphik 112:	Übertarifliche Entlohnung und erwartete Geschäftsentwicklung	108
Graphik 113:	Übertarifliche Entlohnung und Beschäftigungsprognose (5 Jahre)	109

Graphik 114:	Gewinn-/Erfolgsbeteiligung in Hessen und Westdeutschland nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Betriebe im jeweiligen Sektor	110
Graphik 115:	Gewinn-/Erfolgsbeteiligung in Hessen und Westdeutschland nach Betriebsgröße, Angaben in % aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasse	110
Graphik 116:	Betriebliche Wochenarbeitszeiten in Hessen, Angaben in % aller Betriebe	112
Graphik 117:	Betriebliche Wochenarbeitszeiten in Hessen und Westdeutschland nach Sektoren, Angaben in % aller Betriebe im jeweiligen Sektor	113
Graphik 118:	Betriebliche Wochenarbeitszeiten in Hessen und Westdeutschland nach Betriebsgröße, Angaben in % aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasse	113
Graphik 119:	Beschäftigte in Hessen nach Vollzeit und Teilzeit, Angaben in % aller Beschäftigten	114
Graphik 120:	Voll- und Teilzeitbeschäftigte in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Beschäftigten im jeweiligen Sektor	114
Graphik 121:	Voll- und Teilzeitbeschäftigte in Hessen nach Betriebsgröße, Angaben in % aller Beschäftigten in der jeweiligen Größenklasse	115
Graphik 122:	Betriebe in Hessen und Westdeutschland, in denen im Jahr 2000 Überstunden geleistet wurden, Angaben in % aller Betriebe in dem jeweiligen Sektor	116
Graphik 123:	Betriebe in Hessen und Westdeutschland, in denen im Jahr 2000 Überstunden geleistet wurden, Angaben in % aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasse	116
Graphik 124:	Ausgleich der Überstunden in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Betriebe in dem jeweiligen Sektor, die Überstunden im Jahr 2000 leisteten	117
Graphik 125:	Ausgleich der Überstunden in Hessen nach Betriebsgröße, Angaben in % aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasse, die Überstunden im Jahr 2000 leisteten	117
Graphik 126:	Anteile der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden an den Gesamtbeschäftigten nach Wirtschaftszweigen; Basis alle Betriebe, die Überstunden auszahlen	118
Graphik 127:	Betriebe in Hessen und Westdeutschland nach Rechtsform, Angaben in % aller Betriebe	120
Graphik 128:	Kammermitgliedschaft hessischer Betriebe nach Wirtschaftszweigen	121

Abschlussbericht IAB-Betriebspanel Hessen 2001

1. Datenbasis und Methodik

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

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

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

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

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

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

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

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

Der Panelcharakter der Befragung, der Einbezug aller Branchen und Betriebsgrößenklassen sowie die Berücksichtigung subjektiver Einschätzungen und Bewertun-

gen bietet eine Informationsgrundlage, deren Qualität über die meisten Erhebungen hinaus geht und die eine wertvolle Ergänzung zu amtlichen Statistiken darstellt.

Ursprünglich konnten mit diesem Datensatz nur Aussagen für west- und ostdeutsche Betriebe gemacht werden. Durch eine finanzielle Beteiligung der ostdeutschen Bundesländer seit 1996 und der westdeutschen Bundesländer seit 2000 konnten die Stichproben so weit aufgestockt werden, dass darüber hinaus auch regionale Auswertungen möglich sind. Im Jahr 2001 wurden knapp 16.000 Betriebe in Deutschland befragt (davon fast 5.700 in Ostdeutschland).

1.1 Auswertung für Hessen

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

In Hessen wurde eine Bruttostichprobe von 1.883 Betriebsadressen eingesetzt. Hieraus konnte in 999 Fällen ein auswertbares Interview realisiert werden, 6 dieser Betriebe hatten zum Stichtag keinen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und wurden deshalb nicht zur Grundgesamtheit für die Querschnittsauswertungen herangezogen. Somit stehen für Hessen 993 Fälle zur Verfügung. Diese Fallzahl ist ausreichend, um repräsentative Aussagen für alle Betriebe in Hessen zu treffen.

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

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

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

1.2 Datenaufbereitung und -auswertung für Hessen

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

a) Wirtschaftszweige

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

- Verarbeitendes Gewerbe (WZ 03-18);
- Baugewerbe (WZ 19-20);
- Handel u. Reparatur (WZ 21-23);
- Dienstleistungen für Unternehmen (WZ 28-32);
- Sonstige Dienstleistungen (WZ 24-27; 33-38);
- Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter (WZ 39-41).

b) Betriebsgrößenklassen

Die Betriebe wurden gemäß ihrer Beschäftigtenzahl in folgenden Größenklassen zusammengefasst:

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

c) Regionen

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

2. Betriebsstruktur- und Beschäftigtenentwicklung in Hessen

2.1 Betriebe und Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, Stand Juni 2001

Die 993 befragten Betriebe in Hessen verteilen sich wie folgt auf die beiden Auswahlkategorien Betriebsgröße und Wirtschaftszweige:

Tabelle 1: Befragte Betriebe in Hessen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße

Beschäftigte	1 bis 9	10 bis 49	50 bis 249	250 und mehr	Summe
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	7	4	2	0	13
Energie, Bergbau	1	1	5	6	13
Verarbeitendes Gewerbe	37	49	64	89	239
Baugewerbe	25	25	12	5	67
Handel und Reparatur	52	63	34	16	165
Dienstleistungen für Unternehmen	31	45	26	22	124
sonstige Dienstleistungen	78	65	59	74	276
ÖD/Orga. ohne Erwerbscharakter	5	27	30	34	96
Summe	236	279	232	246	993

Diese Betriebe wurden hinsichtlich Betriebsgröße und Wirtschaftszweigen gemäß der tatsächlichen Verteilung der Betriebe in Hessen gewichtet und auf alle Betriebe hochgerechnet:

Tabelle 2: Betriebe in Hessen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, absolute Zahlen

Beschäftigte	1 bis 9	10 bis 49	50 bis 249	250 und mehr	Summe
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	3.034	238	67	0	3.339
Energie, Bergbau	270	181	108	21	580
Verarbeitendes Gewerbe	12.165	4.209	1.125	311	17.810
Baugewerbe	11.208	3.383	402	24	15.017
Handel und Reparatur	25.992	7.935	1.135	76	35.138
Dienstleistungen für Unternehmen	18.729	6.790	1.132	189	26.840
sonstige Dienstleistungen	38.110	8.165	1.701	438	48.414
ÖD/Orga. ohne Erwerbscharakter	3.483	4.030	970	250	8.733
Summe	112.991	34.931	6.640	1.309	155.871

Tabelle 3: Betriebe in Hessen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, Angaben in Prozent

Beschäftigte	1 bis 9	10 bis 49	50 bis 249	250 und mehr	Summe
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	90,8	7,1	2,1	0,0	100,0
Energie, Bergbau	46,6	31,2	18,6	3,6	100,0
Verarbeitendes Gewerbe	68,4	23,6	6,3	1,7	100,0
Baugewerbe	74,5	22,5	2,8	0,2	100,0
Handel und Reparatur	74,0	22,6	3,2	0,2	100,0
Dienstleistungen für Unternehmen	69,8	25,3	4,2	0,7	100,0
sonstige Dienstleistungen	78,7	16,9	3,5	0,9	100,0
ÖD/Orga. ohne Erwerbscharakter	39,9	46,1	11,1	2,9	100,0
Summe	72,4	22,5	4,3	0,8	100,0

Mit diesen knapp 156.000 Betrieben werden etwa 2.669.000 Beschäftigte erfasst. Die Beschäftigten verteilen sich dabei wie folgt auf die Betriebsgrößenklassen:

Tabelle 4: Verteilung der Beschäftigten in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Stand Juni 2001; Zahlen gerundet

Betriebsgröße	Verteilung Beschäftigte gesamt	Verteilung beschäftigte Frauen	Anteil Frauenbeschäftigung in Größenklasse
1-9	17,0	20,0	52,7
10-49	24,0	25,2	44,2
50-249	25,0	24,5	42,5
250 und mehr	34,0	30,3	38,6
Gesamt	2.669.000	100,0	41,3

Obwohl der Anteil der Großbetriebe (mehr als 250 Beschäftigte) an allen Betrieben nur 0,8% beträgt, sind hier über ein Drittel aller hessischen Arbeitskräfte beschäftigt. Frauen sind hier nur unterdurchschnittlich vertreten, dafür haben sie bei Kleinbetrieben einen Beschäftigtenanteil von über 52%.

Die Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen entspricht weitgehend der in Westdeutschland.

Unterschiede zwischen Hessen und Westdeutschland bestehen allerdings bezüglich der Beschäftigtenverteilung nach Wirtschaftszweigen. Hessen hat im Vergleich zu Westdeutschland einen deutlich geringeren Beschäftigtenanteil im Verarbeitenden Gewerbe (17,4% zu 23,9%). Dafür sind in Hessen anteilig mehr Arbeitskräfte in den Bereichen „Dienstleistungen für Unternehmen“ sowie im Öffentlichen Bereich/Organisationen ohne Erwerbscharakter tätig.

Der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten liegt im Verarbeitenden Gewerbe und vor allem im Baugewerbe weit unter dem Durchschnitt. Überdurchschnittlich vertreten sind Frauen im Bereich der sonstigen Dienstleistungen sowie im öffentlichen Sektor/Organisationen ohne Erwerbscharakter mit Beschäftigtenanteilen von über 50%.

Tabelle 5: Verteilung der Beschäftigten in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Stand Juni 2001; Zahlen gerundet

	Verteilung Beschäftigte gesamt	Verteilung beschäftigte Frauen	Anteil Frauen an Gesamtbeschäftigten
(WZ 01-02)*	2,5*	*	*
Verarbeitendes Gewerbe	17,4	11,3	26,7
Baugewerbe	5,7	1,6	12,1
Handel und Reparatur	14,8	16,8	48,5
Dienstleistungen für Unternehmen	18,7	17,3	38,5
sonstige Dienstleistungen	28,2	37,7	56,4
ÖD/Orga. ohne Erwerbscharakter	12,7	15,3	51,5
Summe	2.669.000	100,0	41,3

*WZ 01-02 = Land-/Forstwirtschaft sowie Bergbau, Energie-, Wasserversorgung. Diese Betriebe gehen zwar in die Gesamtrechnungen mit ein, die Zahl der befragten Betriebe in diesen Wirtschaftszweigen ist jedoch für eine repräsentative Auswertung auf sektoraler Ebene zu gering. Bei den in diesem Bericht folgenden Differenzierungen werden sie daher nicht mehr berücksichtigt.

Etwa 81% der Arbeitskräfte in Hessen sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Auf die nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Beamte, tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige, geringfügig Beschäftigte bzw. 630 DM-Kräfte) entfällt entsprechend ein Anteil von 19% (zum Vergleich Westdeutschland: ebenfalls 19%).

Tabelle 6: Sozialversicherungspflichtige und nicht-sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Vergleich Hessen und Westdeutschland

	Anteil an Gesamtbeschäftigten Hessen	Anteil an Gesamtbeschäftigten Westdeutschland
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung:		
<i>Angestellte und Arbeiter</i>	77,1	76,6
<i>Auszubildende</i>	3,9	4,4
Summe I	81,0	81,0
Nicht-sozialversicherungspflichtige Beschäftigung		
<i>Beamte</i>	4,1	3,8
<i>Tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige</i>	5,3	5,3
<i>Sonstige</i>	9,6	9,9
Summe II	19,0	19,0
Gesamtbeschäftigte absolut (Summe I +II)	2.697.000	28.147.000

2.2 Beschäftigungsentwicklung 2000 bis 2001 und Beschäftigungsprognose

2.2.1 Vorgehensweise und Fragestellung

Im folgenden Kapitel wird die Beschäftigungsentwicklung in Hessen im Zeitraum zwischen 2000 und 2001, sowie die längerfristige Beschäftigungsprognose der Betriebe (Beschäftigung in 5 Jahren) dargestellt.

Auf eine Ausdifferenzierung der absoluten bzw. relativen Beschäftigungsveränderung 2000-2001 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen wird im folgenden verzichtet. Hierzu liegen für den Zeitraum statistische Daten auch aus anderen Quellen vor. Des weiteren sind in Einzelfällen aufgrund geringer Fallzahlen statistische Ungenauigkeiten möglich.

Es wird eine andere Fragestellung und ein anderes Vorgehen in den Vordergrund gestellt: Zunächst werden die hessischen Betriebe in drei Gruppen unterteilt, in Betriebe mit steigender, gleich bleibender und sinkender Beschäftigung zwischen den Jahren 2000 und 2001. Anschließend wird versucht, spezifische Charakteristika der jeweiligen Gruppen herauszuarbeiten.

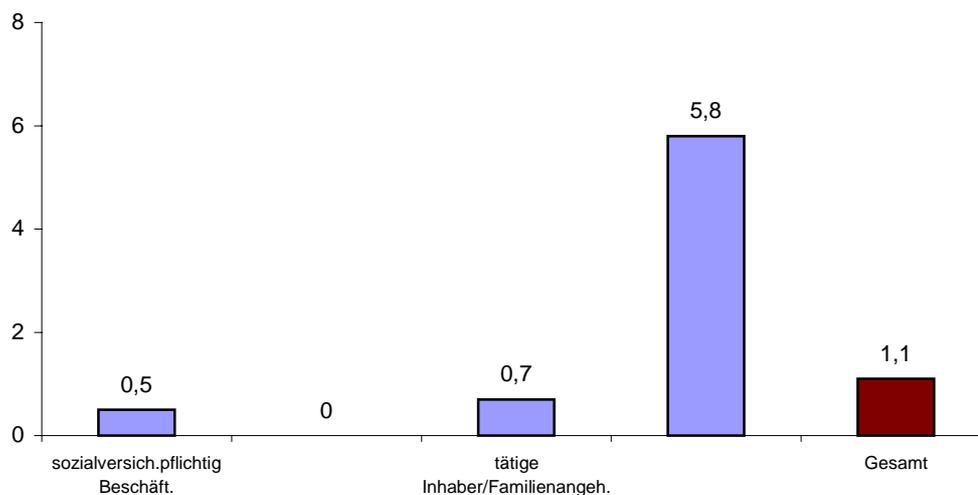
2.2.2 Beschäftigungsentwicklung 2000 bis 2001

Laut IAB-Betriebspanel stieg die Gesamtzahl der Beschäftigten in Hessen (incl. nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) im Zeitraum zwischen Juli 2000 und Juli 2001 um etwas über 1%. Dies entspricht in etwa der Entwicklung in Westdeutschland (+1,0%).

In Hessen ist hierbei die nicht-sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überdurchschnittlich angestiegen. Hier ist eine Wachstumsrate von 3,3% zu verzeichnen, während die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nur um 0,6% anstieg.

Verantwortlich für das Wachstum der nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist fast ausschließlich die Zunahme im Bereich der geringfügigen Beschäftigung bzw. der 630-DM-Arbeitskräfte: Während die Zahl der Beamten und die der tätigen Inhaber bzw. mithelfenden Familienangehörigen in etwa konstant blieb, stieg die geringfügige Beschäftigung um 5,8% an.

Graphik 1: Entwicklung der Beschäftigung in Hessen 2000 bis 2001, Angaben in Prozent

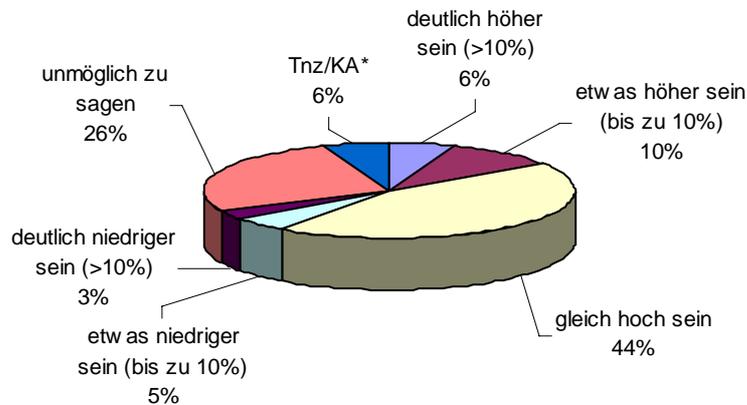


2.2.3 Längerfristige Beschäftigungsprognose (5 Jahre)

Die Betriebe wurden gefragt, wie sie die Beschäftigung in 5 Jahren im Vergleich zum Befragungszeitpunkt einschätzen. Die Frage wurde qualitativ gestellt (höher-niedriger), absolute Zahlen (Beschäftigung steigt um X) wurden nicht erhoben.

Insgesamt kommen die hessischen Betriebe für diesen Zeitraum zu einer tendenziell positiven Einschätzung. 16% der Betriebe erwarten einen deutlichen (>10%) oder zumindest geringen (bis zu 10%) Beschäftigungsanstieg. Dem stehen 8% der Betriebe gegenüber, die mit einem leichten oder starken Rückgang rechnen.

Graphik 2 Die Beschäftigung in 5 Jahren wird im Vergleich zum Befragungszeitpunkt....

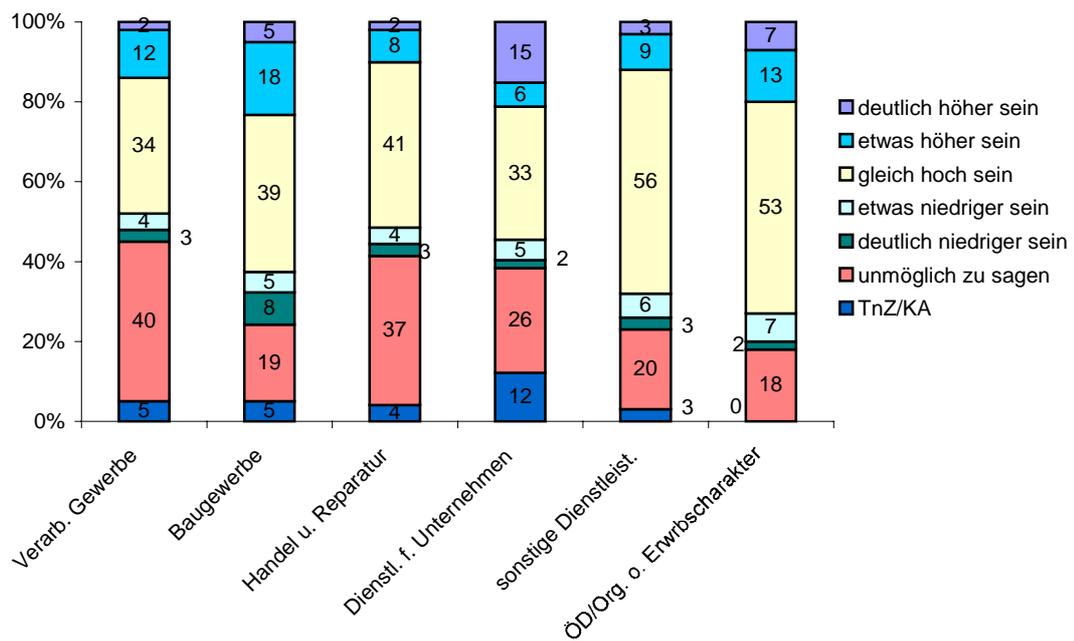


*Tnz/KA = trifft nicht zu, der Betrieb wird wahrscheinlich nicht mehr existieren/Keine Angabe

2.2.4 Längerfristige Beschäftigungsprognose nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße

Differenziert nach Wirtschaftszweigen kommt die optimistischste Prognose aus dem Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen. Etwa 15% der Betriebe aus diesem Sektor rechnen mit einem deutlichen, 6% noch mit einem leichten Beschäftigungsanstieg in den nächsten 5 Jahren. Etwas überraschend ist die recht positive Einschätzung im Bausektor: Hier rechnen deutlich mehr Betriebe mit einem Anstieg als mit einem Rückgang. Große Unsicherheiten herrschen im Verarbeitenden Gewerbe und im Handel: 40% bzw. 37% der Betriebe aus diesen Sektoren konnten keine längerfristige Prognose abgeben.

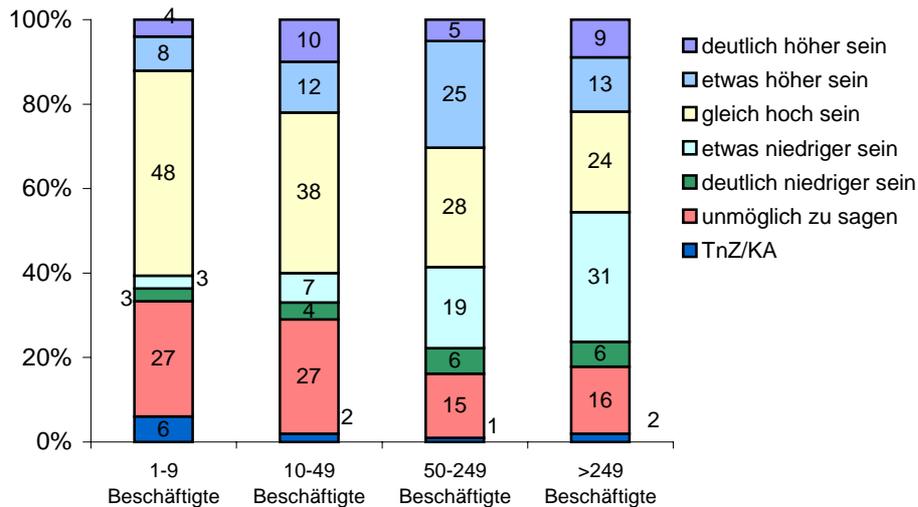
Graphik 3: Die Beschäftigung in 5 Jahren wird im Vergleich zum Befragungszeitpunkt....



Stellenabbau bei Großbetrieben erwartet – Zuwachs bei mittelgroßen Betrieben

Großbetriebe erwarten in den nächsten 5 Jahren tendenziell einen Rückgang der Beschäftigung. 37% aller Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten gehen von einer leichten oder deutlichen Abnahme aus. Positive Signale kommen dagegen von mittelgroßen Betrieben mit 50-249 Beschäftigten. Hier prognostizieren 30% einen Beschäftigungszuwachs. Kleinstbetriebe rechnen ebenfalls per Saldo eher mit einem Anstieg als mit einer Abnahme der Beschäftigung.

Graphik 4 Die Beschäftigung in 5 Jahren wird im Vergleich zum Befragungszeitpunkt...



Hessen und Westdeutschland im Vergleich

Insgesamt ist die Prognose für Hessen und Westdeutschland sehr ähnlich, die Anteile der Betriebe die steigende bzw. sinkende Beschäftigung erwarten sind in etwa gleich. Sektoral ergeben sich allerdings Unterschiede: Die Prognose aus dem Verarbeitenden Gewerbe ist für Westdeutschland etwas besser als für Hessen. Gleiches gilt für den Handel. Dafür sind die Unternehmen aus dem Öffentlichen Sektor und dem Baugewerbe in Hessen etwas optimistischer als in Westdeutschland insgesamt.

2.3 Charakterisierung der Betriebe mit positiver und negativer Beschäftigungsentwicklung zwischen 2000 und 2001

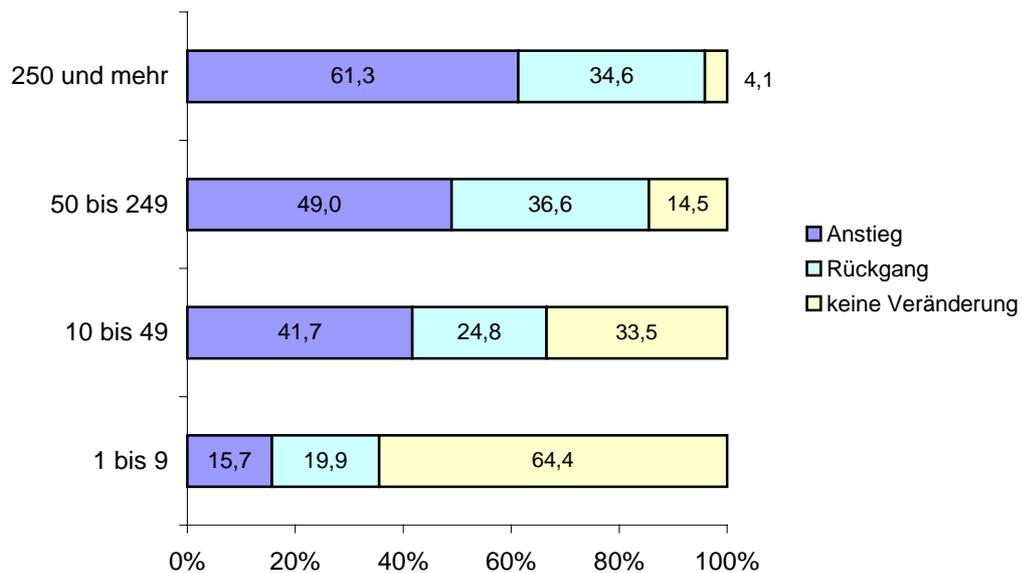
Der Blickpunkt konzentriert sich im folgenden auf die Frage, ob es bestimmte (aus der IAB-Befragung zu entnehmende) Gemeinsamkeiten/Merkmale gibt, die Betriebe mit steigender bzw. sinkender Beschäftigung zwischen den Jahren 2000 und 2001 auszeichnen. Hierzu gehören u.a. die längerfristige Beschäftigungsprognose der Betriebe (5 Jahre), das Innovations-, Ausbildungs- und Weiterbildungsverhalten, die betriebliche Qualifikationsstruktur und die betriebliche Ertragslage.

Gemäß den hier interessierenden Fragestellungen, unterteilen wir die Betriebe in drei Gruppen:

- 23,3% aller Betriebe verzeichneten in dem genannten Zeitraum einen Beschäftigungszuwachs;
- 21,8% aller Betriebe hatten einen Beschäftigungsrückgang;
- bei 54,9% aller Betriebe blieb die Beschäftigtenzahl unverändert.

Über die Betriebsgrößenklassen verteilen sich die gemessen an der Beschäftigtenzahl wachsenden, stagnierenden oder schrumpfenden Betriebe wie folgt:

Graphik 5: Betriebe mit steigender, gleichbleibender oder sinkender Beschäftigung 2000-2001 nach Betriebsgröße

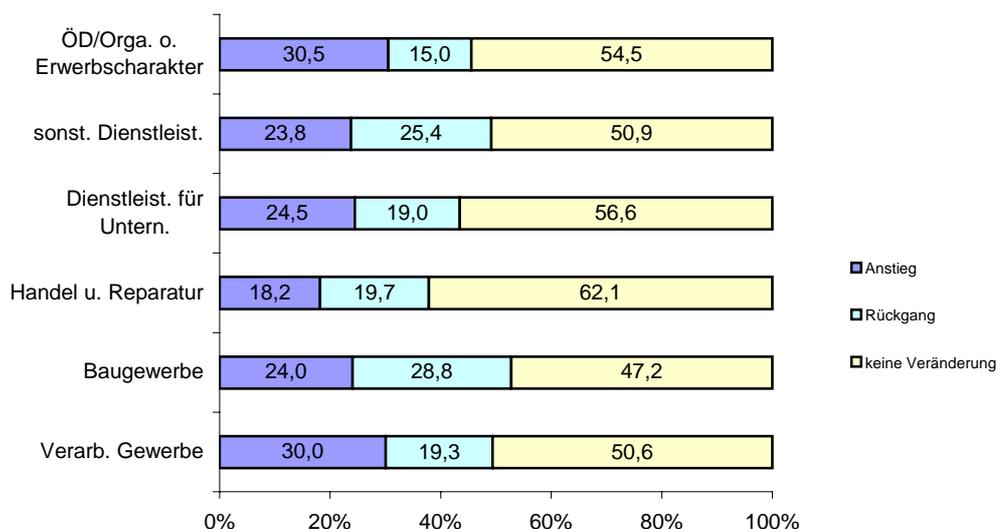


Aus der Graphik wird folgendes deutlich:

- Der überwiegende Teil der Kleinbetriebe (1-9 Beschäftigte) hatte stagnierende Beschäftigtenzahlen zu verzeichnen.
- Mit zunehmender Betriebsgröße steigen sowohl die Anteile der Betriebe mit steigender Beschäftigung als auch die mit sinkender Beschäftigung, die Anteile stagnierender Betriebe nehmen deutlich ab. Es besteht hier ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Beschäftigungsdynamik (positiv wie negativ) und Betriebsgröße.
- Mit Ausnahme der Kleinbetriebe gibt es in jeder Betriebsgrößenklasse mehr Betriebe mit steigender als Betriebe mit sinkender Beschäftigung.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen ergeben sich nicht so deutliche Unterschiede. Die Anteile der Betriebe mit stagnierenden Beschäftigungszahlen liegen in allen Sektoren zwischen 47% (Baugewerbe) und 62% (Handel und Reparatur). Diese beiden Sektoren sowie die sonstigen Dienstleistungen haben, gemessen an der Anzahl der Betriebe, auch einen negativen Beschäftigungssaldo (mehr Betriebe mit Beschäftigungsrückgang als mit Beschäftigungsanstieg).

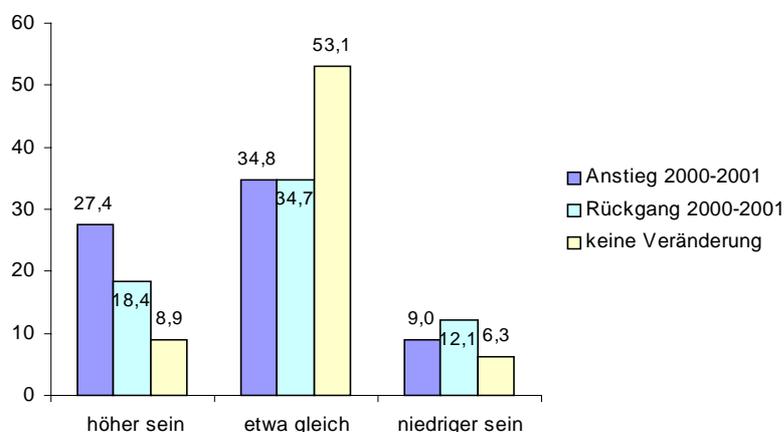
Graphik 6: Betriebe mit steigender, gleichbleibender oder sinkender Beschäftigung 2000-2001 nach Wirtschaftszweigen



2.3.1 Beschäftigungsentwicklung 2000 bis 2001 und längerfristige Beschäftigungsprognose

Setzt man die 5-Jahres-Prognose in Bezug zur vergangenen Beschäftigungsentwicklung, so zeigt sich, dass sich vergangene Entwicklungen tendenziell weiter fortsetzen werden: Betriebe mit einem Beschäftigungsanstieg zwischen 2000 und 2001 erwarten auch für die nächsten 5 Jahre überdurchschnittlich häufig einen weiteren Zuwachs. Betriebe mit stagnierender Beschäftigung 2000/2001 erwarten zumeist auch künftig gleich bleibende Beschäftigtenzahlen, der gleiche Zusammenhang ergibt sich für die negative Prognose: Die anteilig meisten Betriebe hatten auch in der Vergangenheit rückläufige Beschäftigtenzahlen.

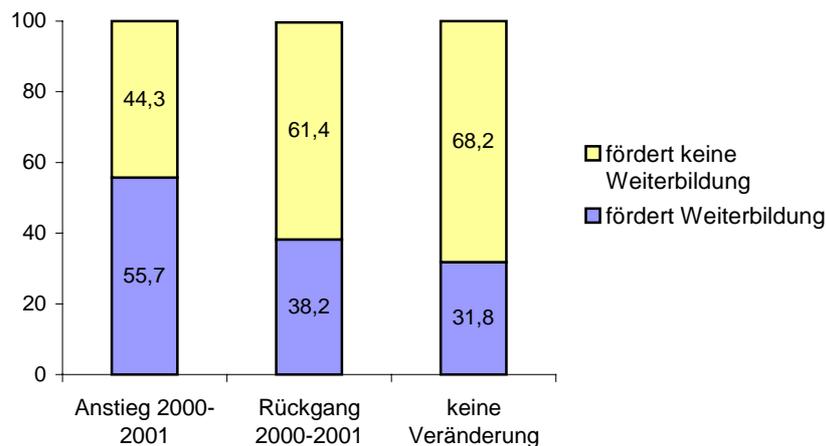
Graphik 7: Betriebe mit steigender, gleichbleibender oder sinkender Beschäftigung 2000 bis 2001 und längerfristige Beschäftigungsprognose, Angaben in %



2.3.2 Beschäftigungsentwicklung 2000 bis 2001 und Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen

Betriebe, die zwischen 2000 und 2001 einen Beschäftigungsanstieg verzeichneten, führten 2001 auch überdurchschnittlich häufig Weiterbildungsmaßnahmen durch bzw. finanzierten diese. Schlusslicht bilden hier Betriebe mit Beschäftigungsstagnation. Weniger als ein Drittel dieser Betriebe förderte Weiterbildungsmaßnahmen.

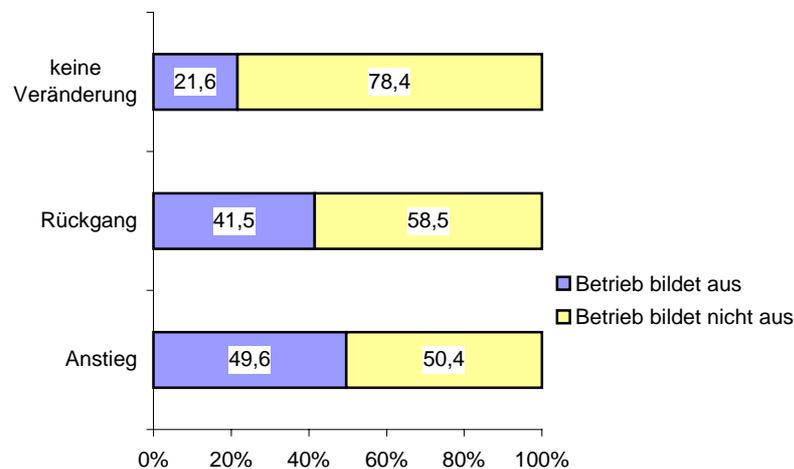
Graphik 8: Betriebe mit steigender, gleichbleibender oder sinkender Beschäftigung 2000 bis 2001 und Förderung von Weiterbildung, Angaben in %



2.3.3 Beschäftigungsentwicklung 2000-2001 und Ausbildungsverhalten

Ein ähnliches Bild ergibt sich bezüglich der Ausbildungsquote der Betriebe: Die höchste Ausbildungsquote hatten Betriebe mit Beschäftigungswachstum, die stagnierenden Unternehmen hatten mit 21,6% den weitaus geringsten Anteil an ausbildenden Betrieben.

Graphik 9: Betriebe mit steigender, gleichbleibender oder sinkender Beschäftigung 2000 bis 2001 und Ausbildungsverhalten

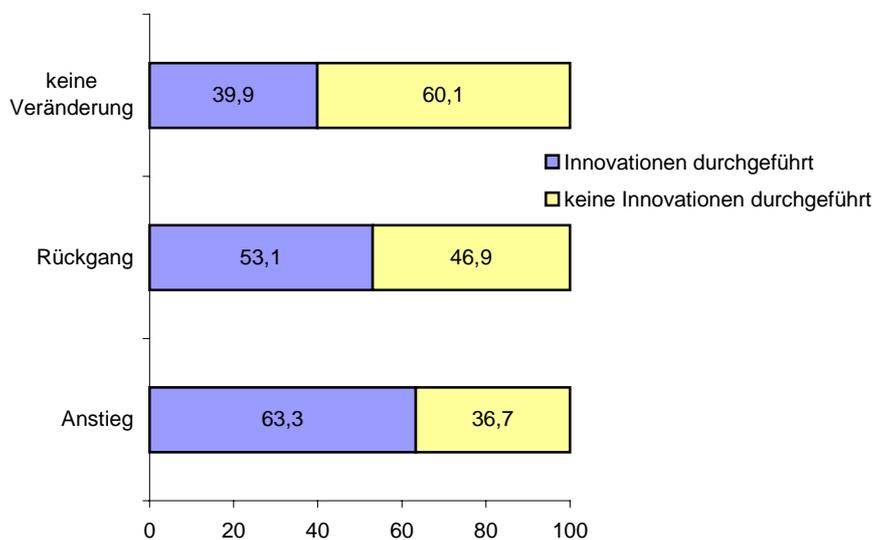


2.3.4 Beschäftigungsentwicklung 2000-2001 und Innovationsverhalten

Innovative Betriebe werden im Folgenden als solche definiert, die in den letzten 2 Jahren mindestens eine Prozess- oder Produktinnovation eingeführt haben. Dabei ergaben sich folgende Ergebnisse:

- Die Betriebe mit steigender Beschäftigung hatten den höchsten Anteil innovativer Unternehmen.
- Es folgen die Betriebe, die einen Beschäftigungsrückgang zu verzeichnen hatten.
- Mit Abstand den geringsten Anteil innovativer hatten die Betriebe mit stagnierender Beschäftigung.

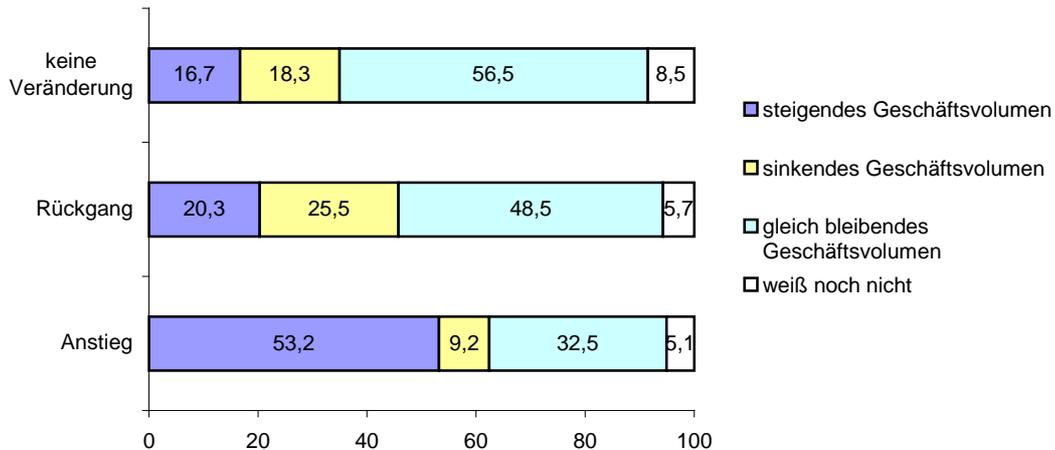
Graphik 10: Betriebe mit steigender, gleichbleibender oder sinkender Beschäftigung 2000 bis 2001 und Innovationsaktivitäten, Angaben in %



2.3.5 Entwicklung des Geschäftsvolumens und Beschäftigungsentwicklung

Betriebe mit einer positiven Beschäftigungsentwicklung in der Vergangenheit waren zum Befragungszeitpunkt auch optimistischer, was ihre künftige Geschäftsentwicklung anbelangte. Über 53% dieser Betriebe gingen von einem steigendem Geschäftsvolumen bis Ende des Jahres 2001 aus, nur 9% erwarteten einen Rückgang. Bei den anderen beiden Betriebsgruppen halten sich die Anteile der Unternehmen, die einen Anstieg bzw. Rückgang erwarten in etwa die Waage.

Graphik 11: Betriebe mit steigender, gleich bleibender oder sinkender Beschäftigung und erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens, Angaben in %



2.4 Exkurs: Logistische Regression – Beschäftigungsentwicklung 2000 bis 2001

Die Beschäftigungsentwicklung in den hessischen Unternehmen wurde oben im Zusammenhang mit verschiedenen Faktoren bivariat ausgewertet. Dabei wurden einzelne beobachtete Merkmalsausprägungen jeweils gegenübergestellt (bspw. Beschäftigungsentwicklung und Entwicklung des Geschäftsvolumens).

Im Folgenden sollen nun Faktorenkombinationen zur Erklärung der Beschäftigungsentwicklung betrachtet werden. Dazu wird eine multinominale logistische Regression durchgeführt. (zum Verfahren vgl. z. B.: Bühl/ Zöfel 2001; Backhaus et al. 2000). Die zu erklärende Variable ist die Beschäftigungsentwicklung.

Da die logistische Regression mit dem ungewichteten Datensatz durchgeführt wird, sind die ermittelten Prozentzahlen mit den vorangegangenen Ergebnissen nicht direkt vergleichbar.

Als Fragestellung interessiert hierbei insbesondere, ob und inwieweit sich positive (negative) wirtschaftliche Entwicklungen der Betriebe auch positiv (negativ) auf die Beschäftigung niederschlagen. Um die wirtschaftliche Situation der Betriebe zu beschreiben, werden folgende Faktoren bei der Regression berücksichtigt:

- Investitionstätigkeit;
- Ertragslage 2000;
- Einschätzung der Geschäftsentwicklung 2001;
- Betriebsgröße;
- Wirtschaftszweig.

In der Regressionsrechnung wird zunächst die Güte der Anpassung des Modells geprüft. Ein hochsignifikanter Chi-Quadrat-Wert signalisiert, dass durch die Berücksichtigung der Faktoren von einer verbesserten Vorhersage der Beschäftigungsentwicklung

lung ausgegangen werden kann². Das Bestimmtheitsmaß nach Nagelkerke von 0,320 zeigt³, dass durch die Einbeziehung der Faktoren 32 % der Varianz der abhängigen Variablen erklärt werden können.

Tabelle 7: Likelihood-Quotienten-Test

Effekt	-2 log Likelihood für reduziertes Modell	Chi-Quadrat	Freiheitsgrade	Signifikanz
Konstanter Term	600,81	,000	0	,
Entwicklung des Geschäftsvolumens	652,562	52,481	4	,000
Betriebsgröße	701,637	101,556	2	,000
Wirtschaftszweige	603,839	3,758	8	,878
Investitionstätigkeit	610,340	10,259	2	,006
Ertragslage	627,127	27,046	4	,000

Die Chi-Quadrat-Statistik stellt die Differenz der -2 log Likelihoods zwischen dem endgültigen Modell und einem reduziertem Modell dar. Das reduzierte Modell wird berechnet, indem ein Effekt aus dem endgültigen Modell weggelassen wird. Hierbei liegt die Nullhypothese zugrunde, nach der alle Parameter dieses Effekts 0 betragen.

Alle Faktoren mit Ausnahme der Wirtschaftszweige leisten einen hochsignifikanten Beitrag zur Verbesserung des Modells. Das heißt, dass davon ausgegangen werden kann, dass Investitionstätigkeit, Ertragslage, Einschätzung der Geschäftsentwicklung sowie die Betriebsgröße einen signifikanten Einfluss darauf haben, ob Unternehmen eine steigende, gleich bleibende oder sinkende Beschäftigung verzeichneten.

Kernstück der Regression ist die Berechnung der Parameter (Betakoeffizienten). Auf deren Basis werden die Wahrscheinlichkeiten berechnet, mit welchen Kombinationen der Ausprägungen der unabhängigen Faktoren der Kategorie „Beschäftigungsanstieg“, „-rückgang“ oder „gleich bleibende Beschäftigung“ der abhängigen Variablen zugeordnet werden können. Da das Gesamtmodell mit allen Faktoren nicht sehr übersichtlich ist, haben wir uns für die Darstellung von einem Submodell entschieden.

Als Hypothese wird im Folgenden angenommen, dass sich sowohl eine positive Einschätzung der Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr, als auch eine optimistische Erwartung der Entwicklung des Geschäftsvolumens auch in einer steigenden Beschäftigung niederschlagen. Auf einen Einbezug der Investitionstätigkeiten wird verzichtet, da die Fallzahlen dann zu gering ausfallen. Zusätzlich wird dafür der Einfluss der Betriebsgröße dargestellt, da diese sich anhand der Berechnungen als ein zentraler Bestimmungsfaktor erwies.

2.4.1 Vorgehensweise

Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt in zwei Schritten. Zunächst werden die vorhergesagten Häufigkeiten für die bivariate Relation einer der o.g. unabhängigen

² Als Maß dient dazu 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 und ist höchst signifikant

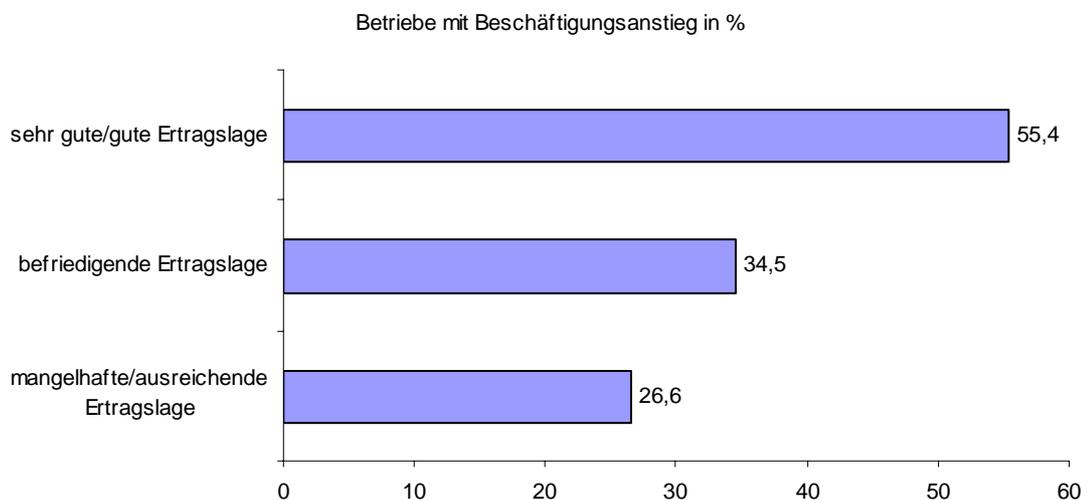
³ Im Vergleich dazu wird für das Bestimmtheitsmaß nach Cox und Snell ein Wert von 0,226 ermittelt. Dieses Maß hat den Nachteil, dass der Wert 1 theoretisch nicht erreicht werden kann.

Faktoren und der Beschäftigungsentwicklung berechnet. Anschließend werden durch die sukzessive Hinzunahme weiterer Faktoren jeweils die vorhergesagten Häufigkeiten für die Kategorien „steigende Beschäftigung“, „gleich bleibende Beschäftigung“ bzw. „sinkende Beschäftigung“ betrachtet⁴.

2.4.2 Vorhergesagte Häufigkeiten für bivariate Kombinationen

Wird der Einfluss der Ertragslage auf die Entwicklung der Beschäftigung isoliert betrachtet, zeigt sich, dass bei Betrieben mit sehr guter oder guter Ertragslage mit einer Wahrscheinlichkeit von ca. 55% auch ein Beschäftigungsanstieg zu verzeichnen ist. Bei Betrieben mit ausreichender bzw. mangelhafter Ertragslage liegt diese nur bei 26,7%.

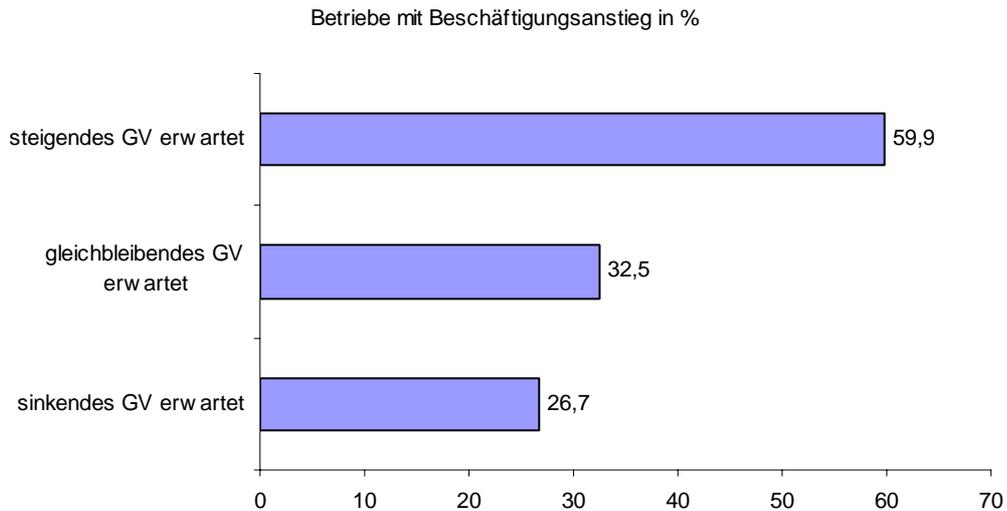
Graphik 12 : Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigungsanstiegs in Abhängigkeit von der Ertragslage



Ähnlich gestaltet sich der Einfluss der künftigen Entwicklung des Geschäftsvolumens: Die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe mit steigenden Erwartungen des Geschäftsvolumens auch einen Beschäftigungsanstieg verzeichnen, ist mehr als doppelt so hoch wie bei Betrieben mit negativen Erwartungen.

⁴ Das Verhältnis der Häufigkeiten ist hier relevant. Eine Prozentuierung vereinfacht die Erfassung des Verhältnisses.

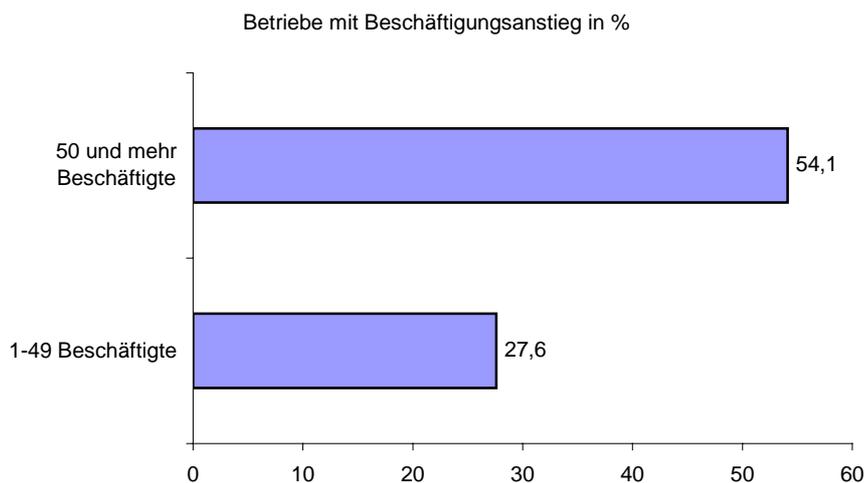
Graphik 13: Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigungsanstiegs in Abhängigkeit von der Entwicklung des Geschäftsvolumens



GV = Geschäftsvolumen

Die Betriebsgröße beeinflusst ebenfalls die Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigungsanstiegs: Bei Betrieben mit mehr als 49 Beschäftigten liegt sie bei 54%, bei kleineren oder Kleinstbetrieben bei knapp 28%. Allerdings haben die größeren Betriebe auch eine höhere Wahrscheinlichkeit auf einen Beschäftigungsrückgang als kleinere Betriebe (38% gegenüber 29%).

Graphik 14: Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigungsanstiegs in Abhängigkeit von der Betriebsgröße



2.4.3 Kombination der Einflussfaktoren

In der folgenden Tabelle sind die oben aufgeführten Einflussfaktoren und die damit verbundenen vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten für die Beschäftigungsentwicklung dargestellt (in der Tabelle sind aus Gründen der Übersichtlichkeit die beobach-

teten Häufigkeiten und Prozente nicht aufgeführt. Gleiches gilt für das Pearson-Residuum. Die vollständige Tabelle findet sich im Anhang:

Tabelle 8 Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten für die Beschäftigungsentwicklung

Ertragslage	Geschäftsvolumen	Betriebsgröße	Beschäftigungsentwicklung	Wahrscheinlichkeit vorhergesagt
mangelhaft/ ausreichend	sinkend	Kleinst-/ Kleinbetriebe	Positiv	12,8
			Negativ	49,5
			gleich bleibend	37,7
		mittlere, große Betriebe	Positiv	26,0
			Negativ	67,3
			gleich bleibend	6,7
	gleich bleibend	Kleinst-/ Kleinbetriebe	Positiv	13,5
			Negativ	31,3
			gleich bleibend	55,3
		mittlere, große Betriebe	Positiv	34,4
			Negativ	53,3
			gleich bleibend	12,3
steigend	Kleinst-/Kleinbetriebe	Positiv	33,4	
		Negativ	33,6	
		gleich bleibend	33,0	
	mittlere, große Betriebe	Positiv	56,9	
		Negativ	38,2	
		gleich bleibend	4,9	
befriedigend	sinkend	Kleinst-/Kleinbetriebe	Positiv	18,8
			Negativ	39,9
			gleich bleibend	41,2
		mittlere, große Betriebe	Positiv	38,4
			Negativ	54,3
			gleich bleibend	7,3
	gleich bleibend	Kleinst-/Kleinbetriebe	Positiv	18,9
			Negativ	23,9
			gleich bleibend	57,2
		mittlere, große Betriebe	Positiv	47,3
			Negativ	40,1
			gleich bleibend	12,6
steigend	Kleinst-/ Kleinbetriebe	Positiv	43,9	
		Negativ	24,1	
		gleich bleibend	32,0	
	mittlere, große Betriebe	Positiv	69,9	
		Negativ	25,6	
		gleich bleibend	4,5	

Fortsetzung Tabelle 8

Sehr gut/gut	sinkend	Kleinst-/ Kleinbetriebe	Positiv	29,1
			Negativ	34,4
			gleich bleibend	36,5
		Mittlere, große Betriebe	Positiv	52,6
			Negativ	41,6
			gleich bleibend	5,8
gleich bleibend		Kleinst-/ Kleinbetriebe	Positiv	29,0
			Negativ	20,5
			gleich bleibend	50,4
		mittlere, große Betriebe	Positiv	61,6
			Negativ	29,1
			gleich bleibend	9,3
steigend		Kleinst-/ Kleinbetriebe	Positiv	58,0
			Negativ	17,8
			gleich bleibend	24,2
		Mittlere, große Betriebe	Positiv	80,6
			Negativ	16,5
			gleich bleibend	2,9

Anhand der Tabelle lassen sich Kombinationen von Faktorenausprägungen identifizieren, die mit einer besonders hohen Wahrscheinlichkeit für einen Beschäftigungsanstieg bzw. für eine Stagnation oder einen Rückgang verbunden sind. Werden exemplarisch nur die drei höchsten Wahrscheinlichkeiten für die jeweiligen Ausprägungen der Beschäftigungsentwicklung betrachtet, ergibt sich folgende Rangfolge:

Tabelle 9: *Kombinationen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit für einen Beschäftigungsanstieg*

Kombinationen von Ausprägungen			Wahrscheinlichkeit
Ertrag	Geschäftsvolumen	Betriebsgröße	
sehr gut/gut	steigend	> 49 Beschäftigte	80,6
befriedigend	steigend	> 49 Beschäftigte	69,9
sehr gut/gut	gleich bleibend	> 49 Beschäftigte	61,6

Die drei höchsten Wahrscheinlichkeiten, dass die Beschäftigung ansteigt, beinhalten als Ausprägung **immer** „Betriebsgröße mehr als 49 Beschäftigte“. Weiterhin ist dies **in keinem Fall** mit einer schlechten Ertragslage oder einem sinkenden Geschäftsvolumen verbunden. Mit anderen Worten: Größere Betriebe haben eine sehr hohe Wahrscheinlichkeit auf eine steigende Beschäftigung, wenn (und nur wenn):

- diese Betriebe gleichzeitig eine sehr gute Ertragslage und mindestens ein gleich bleibendes Geschäftsvolumen verzeichnen;
- oder diese Betriebe ein steigendes Geschäftsvolumen erwarten und die Ertragslage mindestens als befriedigend einschätzen.

Tabelle 10: Kombinationen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit für einen Beschäftigungsrückgang

Kombinationen von Ausprägungen			Wahrscheinlichkeit
Ertrag	Geschäftsvolumen	Betriebsgröße	
mangelhaft/ausreichend	sinkend	> 49 Beschäftigte	67,3
befriedigend	sinkend	> 49 Beschäftigte	54,3
mangelhaft/ausreichend	gleich bleibend	> 49 Beschäftigte	53,3

Auch bei den drei höchsten Wahrscheinlichkeiten, dass die Beschäftigung sinkt, ist immer die Ausprägung „Betriebsgröße >49 Beschäftigte“ vorhanden. Dies ist aber nur dann der Fall, wenn gleichzeitig **nicht** mit einer sehr guten/guten Ertragslage oder einem steigenden Geschäftsvolumen gerechnet wird.

Tabelle 11: Kombinationen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit für Stagnation der Beschäftigung

Kombinationen von Ausprägungen			Wahrscheinlichkeit
Ertrag	Geschäftsvolumen	Betriebsgröße	
befriedigend	gleich bleibend	< 50 Beschäftigte	57,2
mangelhaft/befriedigend	gleich bleibend	< 50 Beschäftigte	55,3
sehr gut/gut	gleich bleibend	< 50 Beschäftigte	50,4

Die Wahrscheinlichkeit für eine gleich bleibende Beschäftigung wiederum ist dann am höchsten, wenn es sich um Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten handelt und zugleich eine gleich bleibende Entwicklung des Geschäftsvolumens erwartet wird. Die Variable „Ertragslage“ kann dann jeden der drei Werte von „sehr gut/gut“ bis „mangelhaft/befriedigend“ annehmen.

Mit der Darstellung der „Extremwerte“ für einen Beschäftigungsanstieg bzw. Rückgang sind auch gleichzeitig die „besten“ und „schlechtesten“ Kombinationsmöglichkeiten bei Großbetrieben beschrieben. Bleibt die Frage, unter welcher Merkmalskombination sich nun bei Kleinbetrieben eine hohe Wahrscheinlichkeit für einen Anstieg bzw. Rückgang vorhersagen lässt.

Beschäftigungswachstum bei kleineren und Kleinstbetrieben

Die Wahrscheinlichkeit, dass diese Betriebe einen Beschäftigungsanstieg verzeichnen, betrug in der obigen bivariaten Betrachtung etwa 28%. Der Einbezug zusätzlicher Einflussfaktoren kann diesen Wert erhöhen oder senken. Werden das Geschäftsvolumen und Ertragslage berücksichtigt zeigt sich, dass:

- eine positive Einschätzung des Geschäftsvolumens die Wahrscheinlichkeit für einen Beschäftigungsanstieg auf mindestens 33% erhöht. Diese 33% werden auch dann erreicht, wenn die Ertragslage als mangelhaft/ausreichend beschrieben wurde. Falls diese als sehr gut/gut eingeschätzt wird, steigt die

Wahrscheinlichkeit für einen Beschäftigungsanstieg auf 58%. Dieser Wert liegt aber noch deutlich unter den besten Werten der Großbetriebe;

- auf der anderen Seite eine sehr gute bzw. gute Ertragslage die Wahrscheinlichkeit für einen Beschäftigungsanstieg bei Kleinbetrieben gegenüber dem bivariaten Wert nur minimal erhöht, wenn damit nicht gleichzeitig auch eine positive Erwartung bezüglich der Entwicklung des Geschäftsvolumens verbunden ist. Ansonsten liegen die Wahrscheinlichkeiten nur bei jeweils 29% (sehr guter Ertrag und sinkendes oder gleich bleibendes Geschäftsvolumen erwartet)

Beschäftigungsrückgang bei kleineren und Kleinstbetrieben

Die höchste Wahrscheinlichkeit für einen Beschäftigungsrückgang bei Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten ist bei einer Kombination von mangelhafter/ausreichender Ertragslage und sinkendem Geschäftsvolumen zu erwarten. In diesem Falle ist in 49,5% der Betriebe mit einem Rückgang zu rechnen. Die gleiche Merkmalskombination würde allerdings bei größeren Betrieben zu einer Rückgangswahrscheinlichkeit von über 67% führen. Kleinere Betriebe zeichnen sich gegenüber größeren Betrieben insgesamt durch eine größere Beschäftigungsstabilität bei schlechten wirtschaftlichen Rahmendaten/Erwartungen aus.

2.4.4 Fazit

Diese Ergebnisse sind teilweise etwas überraschend. Untersuchungen für die Region Rhein/Main in den letzten Jahren haben ergeben, dass ein Beschäftigungsanstieg zumeist von kleineren Betrieben getragen wurde, während größere Unternehmen einen Beschäftigungsabbau betrieben (vgl. IWAK-Reporte 2000-2002). Die Ergebnisse der Regression widersprechen dem zwar nicht. Es bleibt jedoch festzuhalten, dass unter bestimmten Bedingungen positive Beschäftigungswirkungen eher von Großbetrieben als von Kleinbetrieben ausgehen. Auf der anderen Seite ist die Wahrscheinlichkeit für einen Beschäftigungsrückgang bei schlechter betrieblicher Ertragslage oder pessimistischen Erwartungen bei größeren Betrieben wesentlich höher als bei kleineren oder Kleinstbetrieben.

Zusammenfassend lassen sich folgende Ergebnisse aus der obigen Regression ableiten:

Bei Großbetrieben besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass sie ihre Beschäftigtenzahl an die betriebliche Ertragslage oder an künftige Geschäftserwartungen anpassen. Dieser Zusammenhang besteht in positiver (Beschäftigungsanstieg) wie auch in negativer (Beschäftigungsrückgang) Hinsicht.

Kleinere Betriebe zeichnen sich durch eine vergleichsweise hohe Beschäftigungsstabilität aus. Selbst unter der Bedingung mangelhafter/ausreichender Ertragslage sowie sinkendem Geschäftsvolumen ist nur bei etwa der Hälfte der Kleinbetriebe ein Beschäftigungsrückgang zu erwarten. Bei allen anderen kombinierten Merkmalsausprägungen überwiegt die Zahl der Betriebe, mit gleich bleibender oder wachsender Beschäftigung.

Bei Kleinbetrieben haben die künftigen Erwartungen (bezüglich des Geschäftsvolumens) augenscheinlich einen stärkeren Einfluss auf die Beschäftigungsentwicklung als die Ertragslage im zurückliegenden Geschäftsjahr. Wird auch nur ein gleich bleibendes Geschäftsvolumen erwartet, so bleibt die Beschäftigung in den meisten Kleinbetrieben zumindest stabil, selbst bei schlechter Einschätzung der Ertragslage. Bei positiven Erwartungen des Geschäftsvolumens steigt die Wahrscheinlichkeit für ein Beschäftigungswachstum deutlich. Dies gilt bei positiver Bewertung der Ertragslage nur sehr eingeschränkt.

3. Personal- und Qualifikationsstruktur in Hessen

3.1 Vorgehensweise

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit der Personal- bzw. Qualifikationsstruktur der hessischen Betriebe. Zunächst werden die Anteile der abgefragten Beschäftigtengruppen differenziert nach Betriebsgröße und Sektoren dargestellt. Des weiteren erfolgt eine Einteilung nach der Höhe der Qualifikation der Beschäftigten. Dazu werden die Bereiche, für die üblicherweise keine Ausbildung erforderlich ist (Angestellte/Beamte mit einfachen Tätigkeiten sowie an- und ungelernete Arbeiter) zu der Gruppe der „Geringqualifizierten“ zusammengefasst. Die tätigen Inhaber/Geschäftsführer, Facharbeiter und qualifizierten Angestellten/Beamten bilden die Gruppe der „höher Qualifizierten“.

Anschließend steht die Frage im Vordergrund, ob eine bestimmte Qualifikationsstruktur mit anderen betrieblichen Entwicklungen/Aktivitäten einhergeht. Hierzu werden die hessischen Betriebe in drei Gruppen unterteilt. Unterscheidungskriterium ist hierbei der jeweilige Anteil an geringqualifizierten Arbeitskräften an den Gesamtbeschäftigten des Betriebs. Durchschnittlich liegt dieser Anteil in Hessen bei etwa 24%. Demnach lassen sich die Betriebe unterteilen in:

- *Betriebe mit einem unterdurchschnittlichen Anteil an Geringqualifizierten (<20% der Beschäftigten)*
- *Betriebe mit einem durchschnittlichen Anteil an Geringqualifizierten (20%-30% der Beschäftigten)*
- *Betriebe mit einem überdurchschnittlichen Anteil an Geringqualifizierten (>30% der Beschäftigten)*

Anschließend wird untersucht, ob es bestimmte (aus der IAB-Befragung zu entnehmende) Gemeinsamkeiten/Merkmale gibt, die die jeweiligen Betriebsgruppen charakterisieren. Hierzu gehören u.a. die Beschäftigungsentwicklung 2000 bis 2001, die längerfristige Beschäftigungsprognose der Betriebe (5 Jahre), das Innovations-, Ausbildungs- und Weiterbildungsverhalten, die Arbeitskräftesuche und die betriebliche Ertragslage.

3.2 Personalstruktur in Hessen 2001

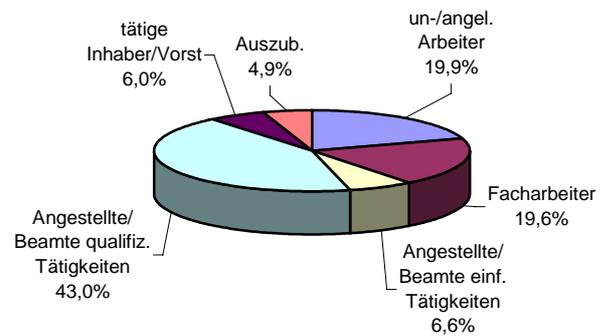
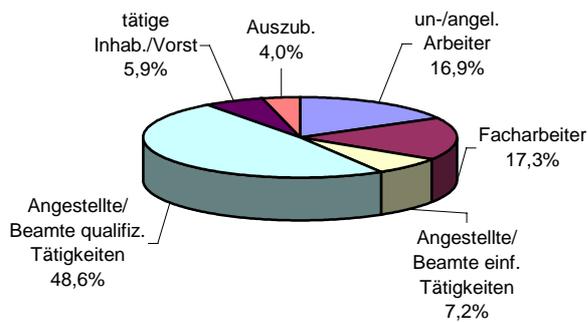
Laut IAB-Betriebspanel betrug die Gesamtzahl der Beschäftigten in Hessen (incl. nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) zum 30.6. 2001 2,69 Mio. Hiervon

konnten jedoch nur 2,63 Mio. den abgefragten Beschäftigtengruppen zugeordnet werden. Auf Basis dieser Zahl ergibt sich für Hessen folgende Personalstruktur:

Graphik 15 Personalstruktur in Hessen und Westdeutschland

Personalstruktur Hessen

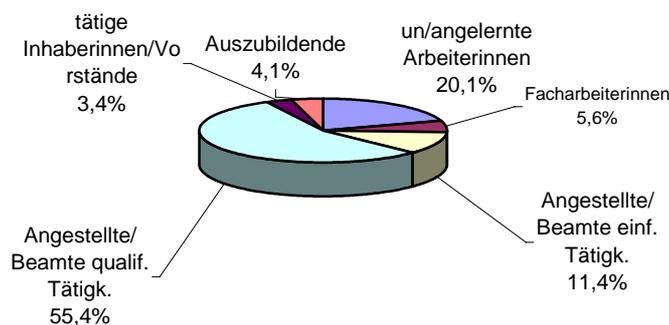
Personalstruktur Westdeut.



Hessen unterscheidet sich gegenüber Westdeutschland vor allem durch einen insgesamt höheren Anteil an Angestellten/Beamten. Dies trifft insbesondere für die höherqualifizierten Angestellten/Beamten zu (48,6% zu 43%). Der Arbeiteranteil in Hessen ist entsprechend geringer als in Westdeutschland, gleiches gilt für den Anteil an Auszubildenden.

Von den 2.698.000 Beschäftigten in Hessen zum 30.6.2001 waren 1.115.000 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 41,3% und liegt etwas unter der Quote für Westdeutschland (42,4%). Dabei ergibt sich folgende Personalstruktur:

Graphik 16: Personalstruktur der beschäftigten Frauen in Hessen, Angaben in Prozent aller beschäftigten Frauen



Im Vergleich zur Gesamtbeschäftigtenstruktur haben Frauen einen deutlich geringeren Anteil an Facharbeitern. Dafür liegt der Anteil an qualifizierten Angestell-

ten/Beamten bei Frauen um etwa 10% höher. Insgesamt fallen etwa 30% der beschäftigten Frauen in den Bereich der Geringqualifizierten.

3.2.1 Personal- und Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftszweigen

Den höchsten Facharbeiteranteil haben erwartungsgemäß das Baugewerbe und das Verarbeitende Gewerbe. Im Baugewerbe liegt dieser über 50%, des weiteren sind hier anteilig die meisten Auszubildenden zu finden (8,3% der Gesamtbeschäftigten im Baugewerbe). Der höchste Anteil an qualifizierten Angestellten/Beamten findet sich im öffentlichen Dienst bzw. bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter (über 2/3 aller Beschäftigten in diesem Sektor).

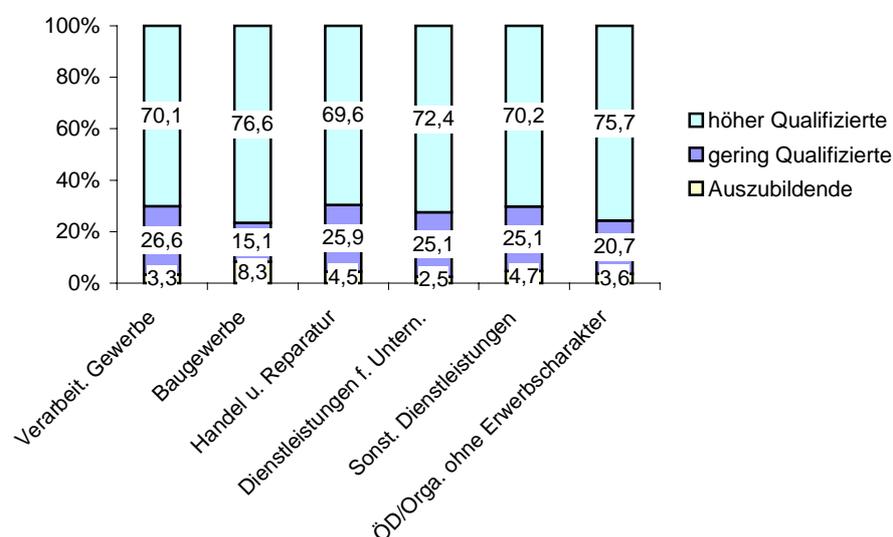
Tabelle 12: Personalstruktur in Hessen nach Wirtschaftszweigen

Personalstruktur	Verarbeit. Gewerbe	Baugewerbe	Handel u. Reparatur	Dienstleistungen f. Untern.	Sonst. Dienstleistungen	ÖD/Orga. o. Erwerbscharakter
un-/angel. Arbeiter	23,2	11,7	15,2	20,3	15,9	9,8
Facharbeiter	35,4	50,4	12,3	11,7	7,9	7,7
Angestellte/Beamte einf. Tätigk.	3,4	3,4	10,7	4,8	9,2	10,9
Angestellte/Beamte qualif. Tätigk.	30,9	16,7	47,2	54,2	56,2	67,1
tätige Inhaber/Vorst./GF	3,8	9,6	10,1	6,4	6,0	1,0
Auszubildende	3,3	8,3	4,5	2,5	4,7	3,6*

*hier sind Beamtenanwärter mit eingerechnet. Diese machen 0,9% der Beschäftigten im öffentlichen Bereich aus

Zusammengefasst nach der Qualifikation fallen in Hessen insgesamt 24,1% der Beschäftigten auf den Bereich Geringqualifizierter (an- und ungelernete Arbeiter sowie einfache Angestellte/Beamte) und 71,8% auf den höherqualifizierten Bereich (Inhaber/Geschäftsführer, Facharbeiter und qualifizierte Angestellte/Beamte). Differenziert nach Wirtschaftszweigen ergeben sich kaum sektorale Unterschiede bzw. Besonderheiten. Ausgenommen ist das Baugewerbe: Hier liegt der Anteil der Geringqualifizierten deutlich unter dem Landesdurchschnitt, der Anteil höher Qualifizierter bei über 76%. In schwächerer Form gilt dies auch noch für den öffentlichen Bereich/ Organisationen ohne Erwerbscharakter.

Graphik 17: Qualifikationsstruktur in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten des jeweiligen Sektors



3.2.2 Personal- und Qualifikationsstruktur nach Betriebsgrößenklassen

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigen sich die wesentlichen Unterschiede bei den qualifizierten Angestellten und den tätigen Inhabern/Geschäftsführern. Die Anteile der qualifizierten Angestellten/Beamten steigen mit zunehmender Betriebsgröße (bis zu ca. 59% bei Großbetrieben), der Anteil der tätigen Inhaber/Geschäftsführer nimmt erwartungsgemäß mit zunehmender Betriebsgröße ab.

Die höchsten Anteile an Geringqualifizierten finden sich in den mittelgroßen Betrieben (50-249 Beschäftigte). An-/ungelernte Arbeiter und einfache Angestellte/Beamte haben hier zusammen einen Beschäftigtenanteil von über 30%.

Tabelle 13: Personalstruktur in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten in der jeweiligen Größenklasse

Beschäftigte	1 bis 9	10 bis 49	50 bis 249	250 und mehr
Un-/angelernte Arbeiter	12,9	17,5	20,9	15,4
Facharbeiter	16,8	19,3	15,9	17,1
Angestellte/Beamte einf. Tätigkeiten	7,7	7,9	9,5	4,7
Angestellte/Beamte qual. Tätigkeiten	33,7	45,0	49,2	58,8
tätige Inhaber/Vorst./GF	24,4	5,3	0,9	0,2
Auszubildende	4,4	4,8	3,4	3,5
Beamtenanwärter	0,0	0,0	0,2	0,3

3.3 Einfluss der Qualifikationsstruktur auf betriebliche Entwicklungen

Von uns als „Betriebe mit geringem Qualifikationsniveau“ eingestufte Unternehmen haben **im Durchschnitt** einen Anteil an Geringqualifizierten an ihren Beschäftigten von fast 59%, die Unternehmen mit „hohem Qualifikationsniveau“ im Durchschnitt einen Geringqualifiziertenanteil von 5,2%. Die obige Unterteilung ist damit durchaus trennscharf.

Des Weiteren ist hervorzuheben, dass in der Gruppe der „niedrigqualifizierten“ Betriebe 78% aller Geringqualifizierten zu finden sind; diese Gruppe beinhaltet aber nur 30% aller Betriebe. Die Beschäftigung Geringqualifizierter konzentriert sich somit auf vergleichsweise wenige Betriebe.

Tabelle 14: Personalstrukturen in den gebildeten Betriebsgruppen

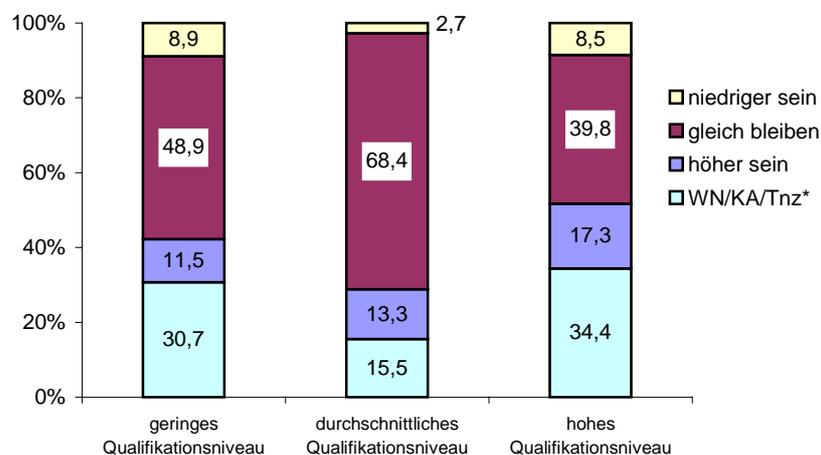
	Betriebe mit niedrigem Qualifikationsniveau (Anteil Geringqualifizierter >30%)	Betriebe mit durchschnittl. Qualifikationsniveau (Anteil Geringqualifizierter 20-30%)	Betriebe mit hohem Qualifikationsniveau (Anteil Geringqualifizierter < 20%)
An-/Ungelernte	42,0	15,6	3,3
Einf. Angest./Beamte	16,6	8,3	1,9
Facharbeiter	10,8	24,0	19,7
Qual. Angest./Beamte	22,8	42,3	63,9
Tätige Inh./Geschäftsf.	5,0	5,1	6,5
Auszubildende	2,8	4,7	4,5
Beschäftigte insg.	845.782	258.963	1.534.638

3.3.1 Qualifikationsstruktur und Beschäftigungsentwicklung

Die Beschäftigung in Hessen wuchs zwischen 2000 und 2001 um ca. 1%. Unterteilt nach dem betrieblichen Qualifikationsniveau, ergeben sich Unterschiede im Beschäftigungswachstum: Betriebe mit einem unterdurchschnittlichen Qualifikationsniveau (Anteil an Geringqualifizierten >30%) verzeichneten ein Wachstum von 1,3%, Betriebe mit überdurchschnittlichem Qualifikationsniveau (Anteil Geringqualifizierter <20%) nur ein Plus von 0,7%.

Nach der Beschäftigungsprognose der Betriebe für die nächsten 5 Jahre wird sich diese Entwicklung jedoch umkehren: 17,3% der „höherqualifizierten“ Betriebe erwarten, dass die Beschäftigung in 5 Jahren höher sein wird, nur 8,5% gehen von einem Rückgang aus. Von den „geringqualifizierten“ Betrieben rechnen nur 11,3% mit einem Beschäftigungswachstum für diesen Zeitraum, 8,8% erwarten eine Abnahme.

Graphik 18: Die Beschäftigtenzahl in 5 Jahren wird...

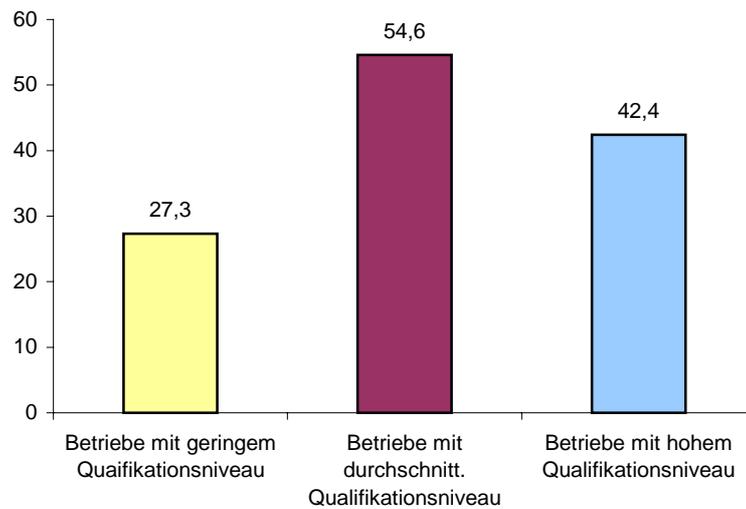


* WN/KA/Tnz = Weiß nicht / keine Angabe/ trifft nicht zu, der Betrieb wird nicht mehr existieren

3.3.2 Qualifikationsniveau und Aus- und Weiterbildungsaktivitäten

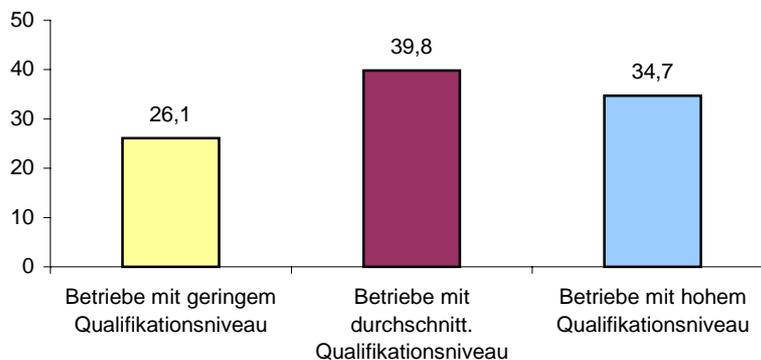
Betriebe mit hohem Qualifikationsniveau fördern wesentlich häufiger Weiterbildungsmaßnahmen als Betriebe mit unterdurchschnittlichem Qualifikationsniveau (42,4% zu 27,3%). Der Zusammenhang zwischen betrieblichem Qualifikationsniveau und Weiterbildungsaktivitäten ist jedoch nicht so eindeutig, wie zu vermuten wäre: Die höchste Weiterbildungsquote haben die Betriebe mit nur durchschnittlichem Qualifikationsniveau (55%).

Graphik 19: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach betrieblichem Qualifikationsniveau, Angaben in %



Ein ähnliches Bild ergibt sich bezüglich des Ausbildungsverhaltens: Auch hier bilden die Betriebe mit einem hohen Qualifikationsniveau häufiger aus als Betriebe mit geringem Qualifikationsniveau. Die höchste Ausbildungsquote haben aber ebenfalls die Unternehmen mit durchschnittlichem Qualifikationsniveau.

Graphik 20: Ausbildende Betriebe nach betrieblichem Qualifikationsniveau, Angaben in %



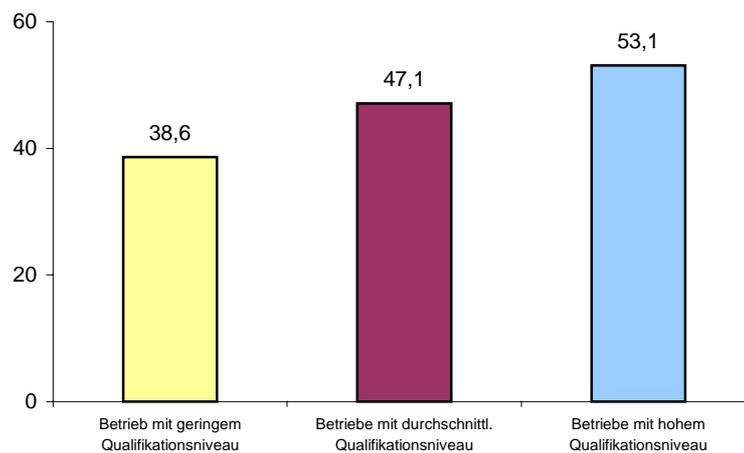
Die Frage nach den Ursachen für die hohe Aus- und Weiterbildungsquote bei den Betrieben mit nur durchschnittlichem Qualifikationsniveau können wir hier nicht beantworten. Eine mögliche Begründung wäre die unterschiedliche Betriebsgrößenstruktur der drei Gruppen. In der Gruppe der Betriebe mit durchschnittlichem Qualifikationsniveau sind anteilig etwas weniger Kleinbetriebe (1-9 Beschäftigte) als in den anderen beiden Gruppen. Gleichzeitig ist bekannt, dass Kleinbetriebe geringere Aus- und Weiterbildungsquoten haben als größere Betriebe. Erste differenziertere Berechnungen nur auf Basis der Kleinbetriebe in allen drei Gruppen haben jedoch

gezeigt, dass auch hier die Betriebe mit durchschnittlichem Qualifikationsniveau über die höchsten Quoten bei den Aus- und Weiterbildungsquoten verfügen.

3.3.3 Innovationsverhalten und Qualifikationsniveau der Betriebe

Bezüglich des Qualifikationsniveaus und den Innovationsaktivitäten der Betriebe ergibt sich ein eindeutiger Zusammenhang. Je höher das Qualifikationsniveau, desto häufiger wurden in den letzten zwei Jahren betriebliche Innovationen getätigt.

Graphik 21: Anteile innovativer Betriebe nach betrieblichem Qualifikationsniveau, Angaben in %

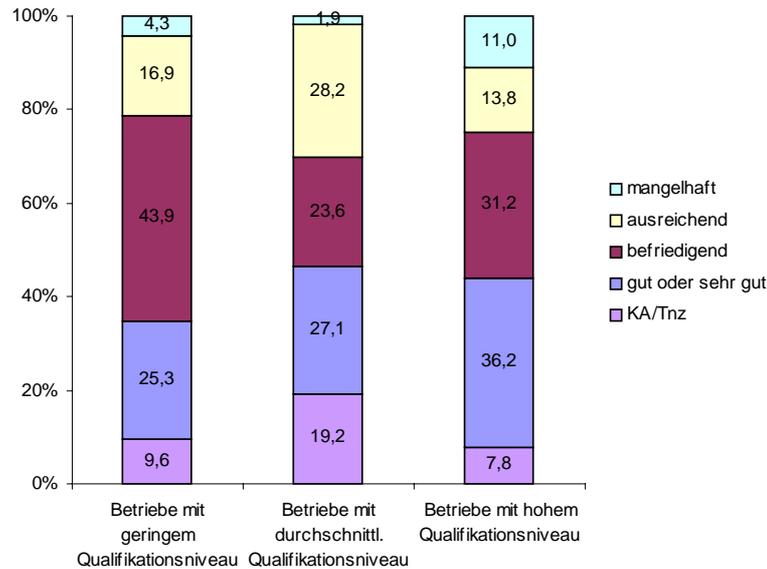


3.3.4 Ertragslage 2000 und Qualifikationsniveau der Betriebe

Über 36% der hochqualifizierten Unternehmen bezeichneten die Ertragslage 2000 als gut oder sehr gut. Dies ist ein deutlich höherer Anteil als bei den Betrieben mit durchschnittlichem (27,1%) oder geringem Qualifikationsniveau (25,3%). Gleichzeitig schätzten allerdings 11% der „hochqualifizierten“ Betriebe die Ertragslage 2000 als „mangelhaft“ ein und liegen damit ebenfalls deutlich vor den anderen beiden Betriebsgruppen. Ein hohes Qualifikationsniveau der Beschäftigten geht somit nicht immer mit einer besseren Ertragslage einher, vielmehr sind die Unterschiede in dieser Betriebsgruppe ausgeprägter.

Gleichzeitig impliziert ein hoher Anteil an Geringqualifizierten nicht eine schlechte Ertragslage – im Gegenteil: 70% dieser Betriebe betrachteten die Ertragslage als befriedigend oder besser, nur etwa 4% als ausdrücklich schlecht.

Graphik 22: Ertragslage 2000 nach betrieblichem Qualifikationsniveau



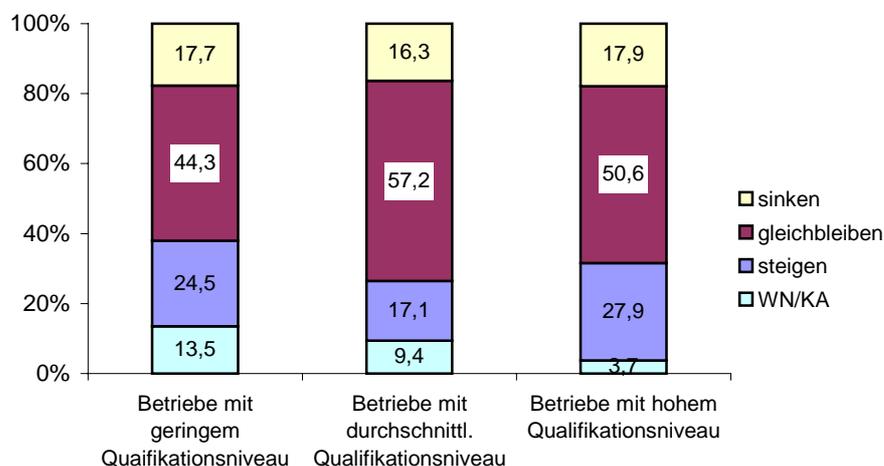
* KA/Tnz= Keine Angabe / trifft nicht zu, da öffentlicher Dienst, gemeinnützige Einrichtung

3.3.5 Entwicklung des Geschäftsvolumens und betriebliches Qualifikationsniveau

Zum Untersuchungszeitpunkt im Juli 2001 wurden die Betriebe des weiteren gefragt, welche Entwicklung ihrer Ansicht nach das Geschäftsvolumen bis Ende 2001 nehmen wird. Hierbei sind die Unterschiede zwischen den drei Betriebsgruppen nicht so stark ausgeprägt. In schwächerer Form spiegelt sich das obige Ergebnis wieder: In der Gruppe der hochqualifizierten Betriebe gibt es die höchsten Anteile an Betrieben mit positiver **und** die höchsten Anteile mit negativer Prognose des Geschäftsvolumens.

Insgesamt ist hierbei auffällig, dass sich die Unterschiede zwischen den hoch- und geringqualifizierten Betrieben weiter verringern wie folgende Graphik zeigt:

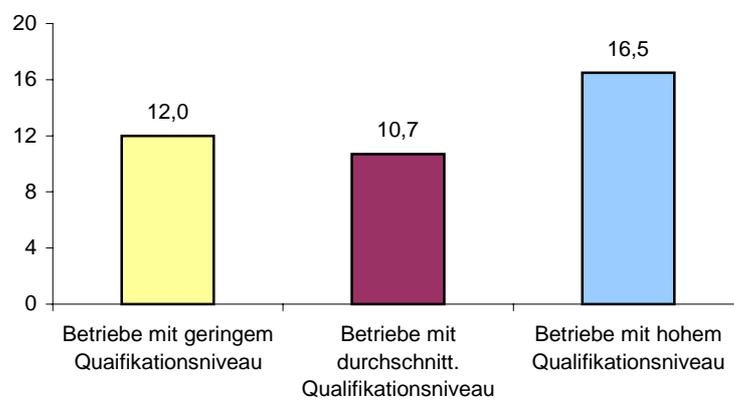
Graphik 23: Erwartete Geschäftsentwicklung 2001 nach betrieblichem Qualifikationsniveau



3.3.6 Arbeitskräftesuche von Betrieben mit unterschiedlichem Qualifikationsniveau

16,5% der Betriebe mit hohem Qualifikationsniveau suchten im Juni 2001 Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Einstellungstermin. Dieser Anteil liegt deutlich über dem der anderen beiden Betriebsgruppen. Allerdings liegt der Anteil bei den Betrieben mit niedrigem Qualifikationsniveau immerhin noch bei 12% und damit höher als bei den durchschnittlich qualifizierten Unternehmen.

Graphik 24: Anteile der Betriebe, die Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt suchen, Angaben in %

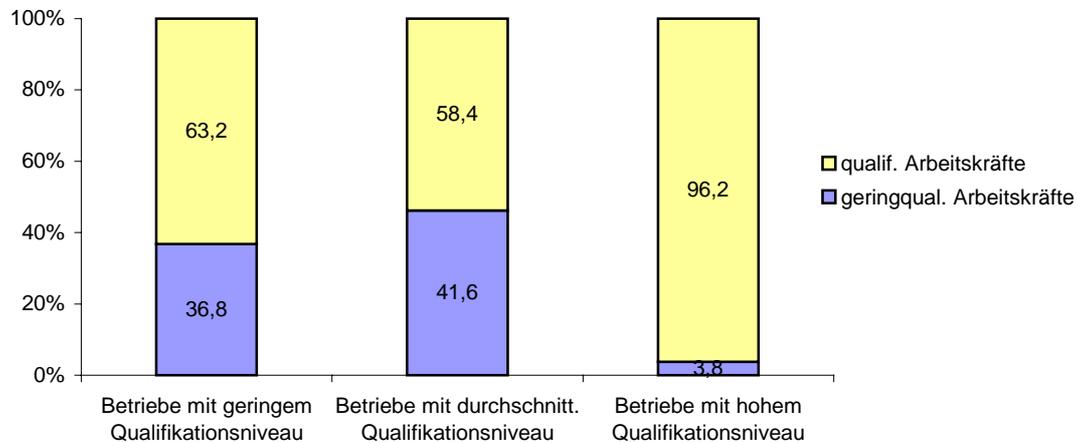


Zum Befragungszeitpunkt gab es nach Angaben der Betriebe fast 60.000 offene Stellen. Der überwiegende Teil der offenen Stellen befand sich in der Gruppe der Betriebe mit überdurchschnittlichem Qualifikationsniveau (ca. 71% aller offenen Stellen). Allerdings ist diese Gruppe sowohl gemessen an der Zahl der Betriebe als auch an der Zahl der Beschäftigten die weitaus größte.

Aussagefähiger für das Ausmaß der Stellenbesetzungsprobleme ist daher die Anzahl der offenen Stellen pro 1.000 Beschäftigte in den drei Gruppen. Auch nach dieser Maßzahl liegen die hochqualifizierten Betriebe deutlich vor den anderen beiden Gruppen: Auf jeweils 1.000 Beschäftigte fallen hier 27,4 offene Stellen, es folgen die geringqualifizierten Betriebe mit 15,7 und die durchschnittlich qualifizierten Betriebe mit 10,5 offenen Stellen pro 1.000 Beschäftigte.

Differenziert man die offenen Stellen nach der geforderten Eingangsqualifikation zeigen sich signifikante Unterschiede in der Arbeitskräftesuche der drei Betriebsgruppen: Betriebe mit hohem Qualifikationsniveau suchen **fast ausschließlich** bereits qualifizierte Mitarbeiter. Hier besteht somit zwar hoher Fachkräftebedarf, es bieten sich aber kaum Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte. Anders sieht es bei den Betrieben mit geringem Qualifikationsniveau aus: Fast 37% aller offenen Stellen betreffen Arbeitsplätze für Geringqualifizierte. Es bleibt festzuhalten, dass diese Betriebe über eine recht hohe Anzahl an offenen Stellen verfügen und diese auch häufig mit geringqualifizierten Mitarbeitern besetzen wollen.

Graphik 25: Verteilung der offenen Stellen nach gesuchter Qualifikation



3.3.7 Fazit

Bei der vorgenommenen Gruppierung der Betriebe nach ihrem Qualifikationsniveau wurde deutlich, dass sich die Beschäftigung geringqualifizierter Arbeitnehmer auf vergleichsweise wenige Betriebe in Hessen konzentriert. In 30% der hessischen Unternehmen sind fast 80% aller Geringqualifizierten beschäftigt.

Es zeigte sich weiterhin, dass Betriebe mit geringem Qualifikationsniveau in den Bereichen Ausbildung, betriebliche Weiterbildung und Innovationen vergleichsweise geringe Aktivitäten aufweisen. Auf der anderen Seite hatten sie zwischen 2000 und 2001 das stärkste Beschäftigungswachstum und zeichnen sich auch in Bezug auf Ertragslage und Geschäftsentwicklung durch, für diese Gruppe unerwartet gute, Ergebnisse und Prognosen aus. Hierin stellen diese Betriebe eine recht homogene Gruppe dar, es gibt kaum Unternehmen, die ihre wirtschaftliche Situation als „sehr gut“ oder als „mangelhaft“ bezeichnen.

Des Weiteren gibt es bei den Unternehmen mit geringem Qualifikationsniveau eine nicht unerhebliche Anzahl offener Stellen, vornehmlich für geringqualifizierte Arbeitskräfte. Auch dies ist angesichts der Tatsache, dass Stellenbesetzungsprobleme in erster Linie unter dem Stichwort „Fachkräftemangel“ diskutiert werden, ein etwas überraschendes Ergebnis.

Tabelle 15: Zusammenfassende Übersicht

	Betriebe mit geringem Qualifikationsniveau	Betriebe mit durchschnittlichem Qualifikationsniveau	Betriebe mit hohem Qualifikationsniveau
<i>Beschäftigungsentwicklung 2000-2001</i>	überdurchschnittliches Wachstum	---	nur unterdurchschnittliches Wachstum
<i>Beschäftigungsprognose</i>	gleich bleibende Beschäftigung	gleich bleibende Beschäftigung	wachsende Beschäftigung
<i>Ausbildungsquote</i>	gering	sehr hoch	hoch
<i>Weiterbildungsaktivitäten</i>	gering	sehr hoch	hoch
<i>Innovationsaktivitäten</i>	gering	mittel	hoch
<i>Ertragslage 2000</i>	überwiegend gut bis befriedigend, homogen	überwiegend gut bis ausreichend, homogen	inhomogen, hohe Anteile mit sehr guter und mit sehr schlechter Ertragslage
<i>Entwicklung Geschäftsvolumen 2001</i>	gleich bleibend	gleich bleibend	leicht wachsend
<i>Offene Stellen</i>	relativ hoher Anteil	geringer Anteil	sehr hoher Anteil
<i>gesuchte Arbeitskräfte</i>	alle Qualifikationen	alle Qualifikationen	fast ausschließlich qualifizierte Arbeitskräfte

3.4 Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigung

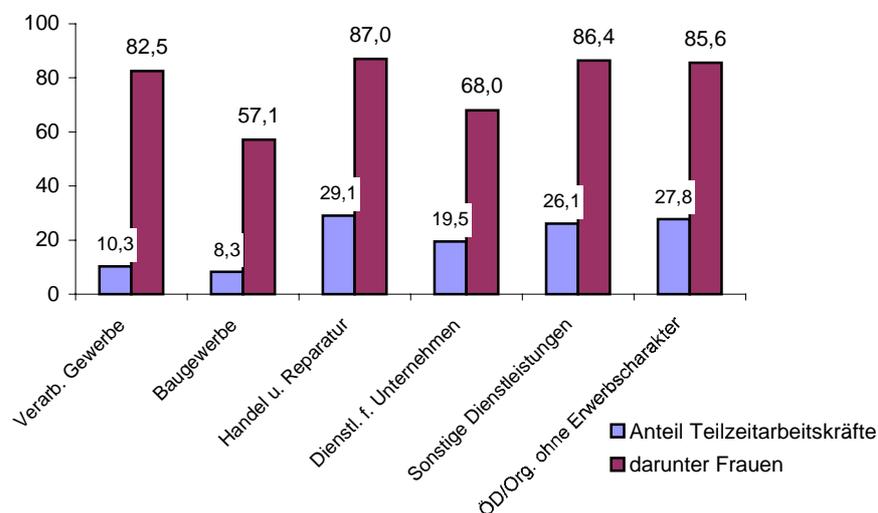
3.4.1 Teilzeitbeschäftigung

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

Gemäß IAB-Definition hatten 63% aller hessischen Betriebe (Westdeutschland: 66% aller Betriebe) Teilzeitarbeitskräfte, ihre Anzahl zum 30.6.2001 belief sich auf ca. 568.000. Dies entspricht einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von etwa 21% (Westdeutschland 21,5%). Über 80% der Teilzeitbeschäftigten waren Frauen (Westdeutschland 81,5%).

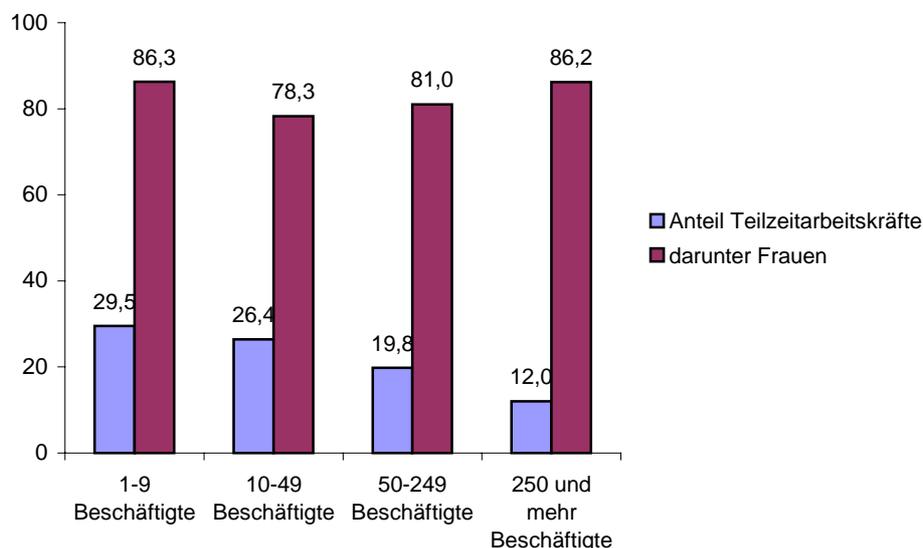
Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass im Produzierenden Gewerbe Teilzeitarbeit deutlich unter dem Durchschnitt liegt. Die höchsten Anteile an Teilzeitarbeitskräften haben der Sektor Handel und Reparatur sowie der Bereich öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter.

Graphik 26: Teilzeitbeschäftigte in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten im jeweiligen Sektor



Mit zunehmender Betriebsgröße sinkt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten. Bei den Kleinbetrieben (1-9 Beschäftigte) liegt der Teilzeitanteil fast bei 30%, bei den Großbetrieben nur noch bei 12%.

Graphik 27: *Teilzeitbeschäftigte In Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten der jeweiligen Größenklasse*



3.4.2 Befristete Beschäftigung

Seit 1985 ist der Abschluss befristeter Arbeitsverträge auch ohne sachliche Begründung für die Dauer von 18 Monaten möglich. Die Dauer der Befristung wurde 1996 von 18 auf maximal 24 Monate erhöht. Hintergrund und Ziel dieser Deregulierungsbemühungen war es, den Arbeitgebern höhere Flexibilitätsspielräume zu gewähren in der Hoffnung auf Zunahme der Neueinstellungen und eine letztendlich positive Beschäftigungswirkung.

Zum 30.6.2001 gab es in Hessen in 12% aller Betriebe befristet Beschäftigte. Diese Betriebe hatten 117.000 Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Dies sind 4,3% der Gesamtbeschäftigten und entspricht in etwa der Quote für Westdeutschland (4,4%). Fast 57% aller befristet Beschäftigten sind Frauen, sie sind damit überdurchschnittlich von der Befristung betroffen (Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung: 42,8%).

Die Zahl der Betriebe mit befristet Beschäftigten ist in einzelnen Wirtschaftszweigen zu gering, um gesicherte sektorale Differenzierungen durchzuführen, gleiches gilt für eine Unterteilung nach Betriebsgröße. Tendenziell ist der Anteil der befristet Beschäftigten an den jeweils Gesamtbeschäftigten im Bereich der sonstigen Dienstleistungen und im öffentlichen Bereich überdurchschnittlich hoch.

Des weiteren steigt sowohl die Anzahl der Betriebe mit befristeten Beschäftigten als auch ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten mit zunehmender Betriebsgröße.

4. Personalbedarf und Personalpolitik

4.1 Personaleinstellungen und Personalabbau im 1. Halbjahr 2001

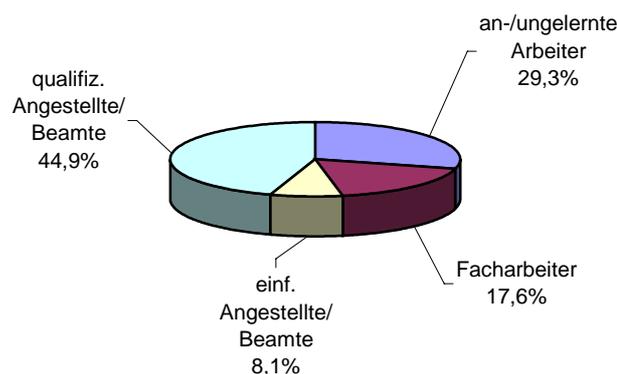
Die Beschäftigung in Hessen stieg im 1. Halbjahr 2001 um 26.500 Beschäftigte, das entspricht einer Wachstumsrate von etwas weniger als 1%. Hinter diesem Saldo von +26.500 Beschäftigten stehen jedoch dynamische Prozesse auf dem Arbeitsmarkt, deren Umfang diese Zahl deutlich übersteigt: Das leichte Plus auf dem Arbeitsmarkt resultiert aus 174.500 Personaleinstellungen⁵ und rund 148.000 Personalabgängen, dem Anstieg um 26.500 Beschäftigte stehen somit zusammen 322.500 Personalbewegungen gegenüber. Werden die Personalbewegungen auf die Gesamtbeschäftigten in Hessen zum 30.6.2001 bezogen, ergibt sich eine Fluktuationsrate von 12%. Dies entspricht der Rate für Westdeutschland. Dort standen 1,706 Mio. Einstellungen 1,687 Mio. Abgängen gegenüber (Beschäftigungsplus von 0,07%).

4.1.1 Personaleinstellungen nach Geschlecht, Beschäftigtengruppen und Befristung

Etwa 52% aller im 1. Halbjahr eingestellten Arbeitskräfte waren Frauen. 2/3 aller eingestellten Frauen fanden einen Arbeitsplatz in Bereichen „Dienstleistungen für Unternehmen“ oder „sonstige Dienstleistungen“.

Etwa 45% aller Neueinstellungen betrafen qualifizierte Angestellte/Beamte. Danach folgen die an- und ungelerten Arbeiter mit über 29%. Insgesamt betrug der Anteil von geringqualifizierten Arbeitskräften an den Neueinstellungen immerhin ca. 37%. Gemessen an ihrem Gesamtbeschäftigungsanteil von 24% wurden Geringqualifizierte also überdurchschnittlich häufig eingestellt.

Graphik 28: Neueinstellungen 1. Halbjahr 2001 nach Beschäftigtengruppen, Anteile in Prozent aller Neueinstellungen

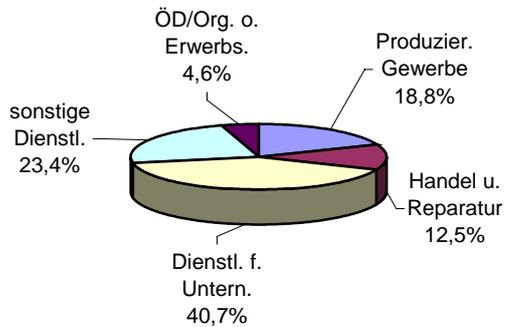


Geringqualifizierte wurden hauptsächlich im Dienstleistungsbereich neu eingestellt, allein die unternehmensbezogenen Dienstleistungen hatten einen Anteil von über

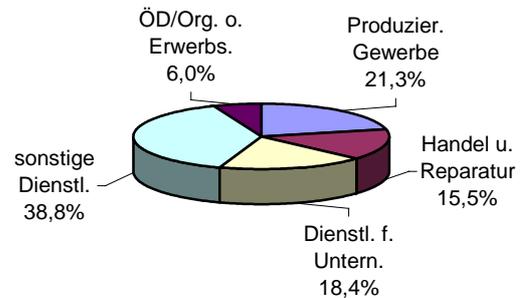
⁵ Die Übernahmen von Auszubildenden und von Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen zählen hier nicht zu den Neueinstellungen.

40% an allen Neueinstellungen geringqualifizierter Arbeitnehmer. Bei den Neueinstellungen von Höherqualifizierten haben die sonstigen Dienstleistungen den weitaus größten Anteil.

Graphik 29: Neueinstellungen Geringqualifizierter nach Sektoren



Graphik 30: Neueinstellungen höher Qualifizierter nach Sektoren



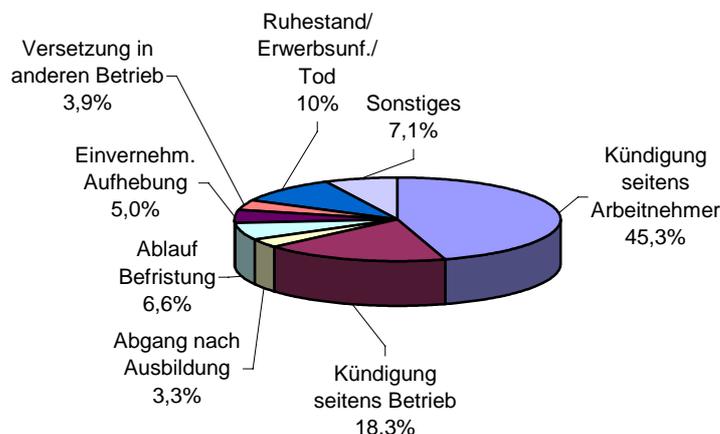
Von den 174.500 Neueinstellungen im 1. Halbjahr waren 51.600 zeitlich befristet. Der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnissen an den Neueinstellungen beträgt damit ca. 30%. Auch hier sind die Frauen von der Befristung wieder überdurchschnittlich betroffen (56% aller befristeten Neueinstellungen).

4.2 Personalabgänge

31% aller hessischen Betriebe hatten im 1. Halbjahr 2001 Personalabgänge zu verzeichnen. Von 148.000 Personalabgängen waren 67.000 oder 45,2% Frauen.

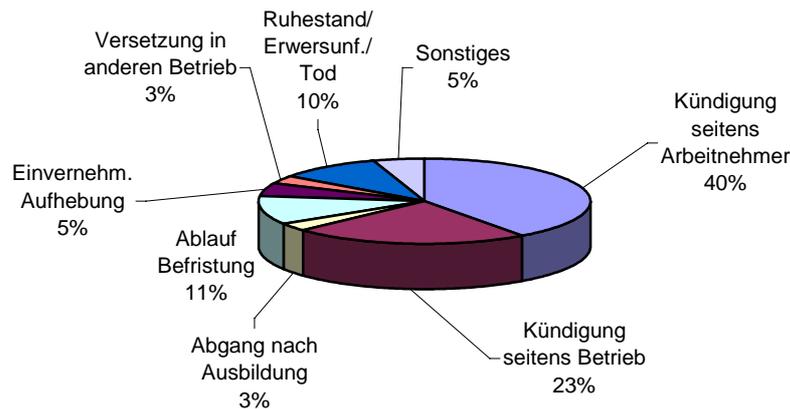
Bei den Ursachen für die Personalabgänge dominieren Kündigungen seitens der Arbeitnehmer (über 45% aller Personalabgänge), es folgen Kündigungen seitens des Betriebes (18,3%) sowie (Vor-)Ruhestand bzw. Erwerbsunfähigkeit oder Tod (10,3%).

Graphik 31: Gründe für Personalabgänge in Hessen, Angaben in % aller Personalabgänge



Im Vergleich zu Westdeutschland sind in Hessen Kündigungen seitens der Arbeitnehmer überdurchschnittlich häufig, Kündigungen seitens des Betriebes dafür unterdurchschnittlich ausgeprägt. Auch das Ablaufen befristeter Arbeitsverträge wurde in Hessen wesentlich seltener als Ursache für den Personalabbau genannt als in Westdeutschland.

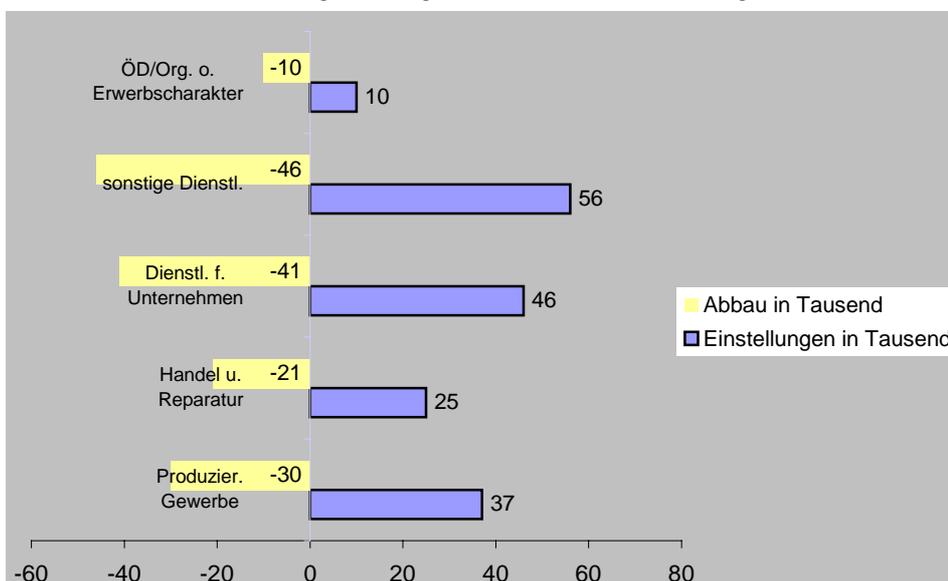
Graphik 32: Gründe für Personalabgänge in Westdeutschland, Angaben in % aller Personalabgänge



4.3 Personaleinstellungen, Personalabbau und Arbeitskräftedynamik nach Wirtschaftszweigen

Die weitaus größten Personalbewegungen fanden in den Bereichen „Dienstleistungen für Unternehmen“ sowie „sonstige Dienstleistungen“ statt. Fast 59% aller Einstellungen, aber auch knapp 60% des Personalabbaus betrafen diese beiden Sektoren. Des weiteren wurden hier per Saldo die stärksten Beschäftigungszuwächse verzeichnet.

Graphik 33: Personaleinstellungen und Personalabbau im 1. Halbjahr 2001 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in 1000 Beschäftigte



Werden die Zahl der Neueinstellungen und die Zahl der Personalabgänge jeweils auf die Gesamtbeschäftigtenzahlen in den Wirtschaftszweigen bezogen, erhält man die sektoralen Einstellungs- bzw. Abgangsraten:

Tabelle 16: Einstellungs- und Abgangsraten nach Wirtschaftszweigen

	Neueinstellungen in Prozent der Beschäftigten	Personalabgänge in Prozent der Beschäftigten
Dienstl. f. Unternehmen	9,0	8,0
Sonstige Dienstleistungen	7,4	6,0
Hessen gesamt	6,6	5,5
Handel u. Reparatur	6,3	5,3
Produzierendes Gewerbe	6,0	4,8
Öd/Org. O. Erwerbscharakter	2,9	2,9

Die Einstellungsrate (Zahl der Einstellungen/Gesamtbeschäftigte) für Hessen insgesamt betrug 6,6%, die Abbaurate 5,5%. Anhand dieser Durchschnittszahlen lassen sich Branchen identifizieren, die sich durch eine hohe bzw. geringe Arbeitskräftedynamik auszeichnen.

Wenn eine hohe Arbeitskräftedynamik zu verzeichnen ist, ist sie in positiver wie in negativer Hinsicht überdurchschnittlich ausgeprägt, es gibt keine Branche, bei der Personalabbau **oder** Personaleinstellungen dominieren. Bezogen auf die Arbeitskräftedynamik lässt sich aus obiger Tabelle folgende Einteilung treffen:

1. Branchen mit hoher Arbeitskräftedynamik:

- *Dienstleistungen für Unternehmen*
- *Sonstige Dienstleistungen*

2. Branchen mit durchschnittlicher Arbeitskräftedynamik:

- *Handel und Reparatur*

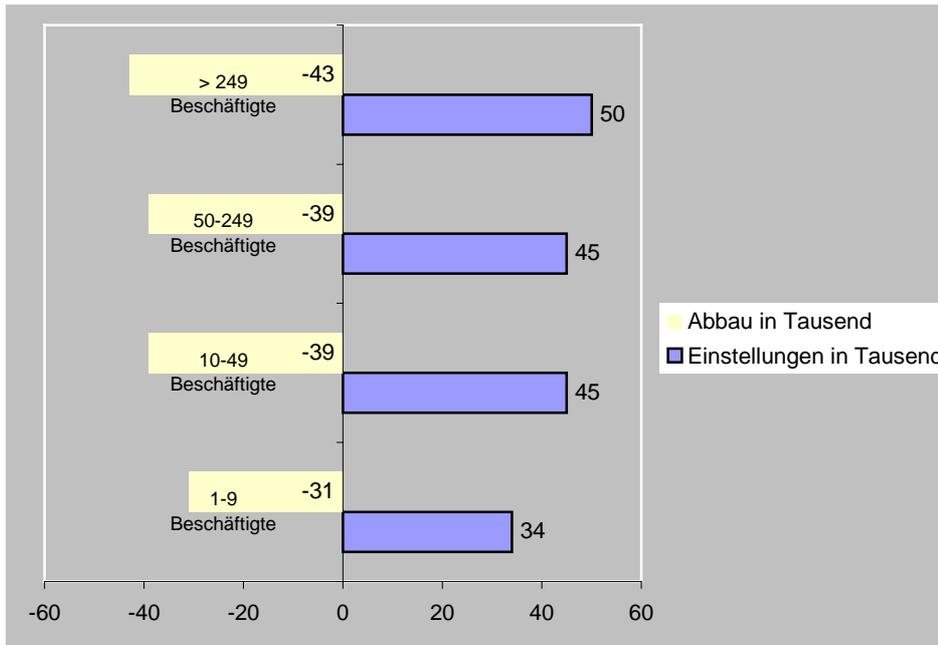
3. Branchen mit geringer Arbeitskräftedynamik:

- *Öffentlicher Dienst/Organisationen ohne Erwerbscharakter*
- *Produzierendes Gewerbe*

4.4 Personaleinstellungen, Personalabbau und Arbeitskräftedynamik nach Betriebsgrößen

Sowohl bei den Neueinstellungen als auch beim Personalabbau haben die Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten die höchsten Anteile. Jeweils etwa 30% der Einstellungen bzw. des Personalabbaus in Hessen wurde von Großbetrieben getätigt. Per Saldo ergibt sich in allen Betriebsgrößenklassen ein leichtes Plus, den stärksten Beschäftigungszuwachs hatten die mittelgroßen Betriebe (50-249 Beschäftigte) mit +1,3%.

Graphik 34 Personaleinstellungen und Personalabbau im 1. Halbjahr 2001 nach Betriebsgröße, Angaben in 1000 Beschäftigte



Auch wenn hohe Anteile der Personalbewegungen auf die Großbetriebe entfallen, ist die Fluktuation gemessen an der Beschäftigtenzahl dieser Betriebe vergleichsweise gering. Arbeitskräftedynamisch im obigen Sinne sind eher die Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Insgesamt bleibt aber festzuhalten, dass die Unterschiede in der Arbeitskräftedynamik in den Betriebsgrößenklassen nicht so stark ausgeprägt sind wie in den Wirtschaftszweigen.

Tabelle 17: Einstellungs- und Abgangsraten nach Betriebsgröße

	Neueinstellungen in Prozent der Beschäftigten	Personalabgänge in Prozent der Beschäftigten
1-9 Beschäftigte	7,3	6,7
10-49 Beschäftigte	6,8	5,9
50-249 Beschäftigte	6,8	5,4
Hessen gesamt	6,6	5,5
Mehr als 250 Beschäftigte	5,5	4,7

4.5 Personalbedarf, offene Stellen und Einschaltung des Arbeitsamtes

4.5.1 Vorgehensweise

Der „Mismatch“ auf dem Arbeitsmarkt, d.h. die Existenz einer nicht unerheblichen Anzahl offener Stellen bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit ist seit längerem Gegenstand vielfältiger empirischer Untersuchungen und Analysen (vgl. zum Mismatch im Rhein/Main-Gebiet IWAK-Reporte 1996-2002).

Wenn im folgenden von offenen Stellen gesprochen wird, ist dies nicht mit dem Problem von „unbesetzten“ Stellen gleichzusetzen, wie es in der Mismatch-Diskussion zum Ausdruck kommt. Die offenen Stellen in der Befragung 2001 wurden Stichtags bezogen zum 30.6.2001 erhoben und hätten u.U. problemlos kurzfristig besetzt werden können. Die Zahl der offenen Stellen umfasst somit die rein friktionsbedingte (kurzfristige) Nicht-Besetzung von Arbeitsplätzen als auch die Möglichkeit von längerfristigen Mismatchproblemen.

Im folgenden werden zunächst die offenen Stellen in Hessen, differenziert nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgröße und gesuchter Qualifikation sowie die Einschaltung des Arbeitsamtes bei der Stellensuche dargestellt und mit Westdeutschland verglichen.

Dabei wird des weiteren unterschieden zwischen offenen Stellen, die sofort, und solchen, die erst zu einem späteren Zeitpunkt zu besetzen sind.

Anschließend werden die Betriebe die entweder sofort und/oder später Arbeitskräfte suchen, zu einer Gruppe zusammengefasst. Diese Gruppe wird anhand spezifischer Kriterien mit den Betrieben verglichen, die keine Arbeitskräfte suchen.

4.5.2 Sofort zu besetzende offene Stellen in Hessen und Westdeutschland

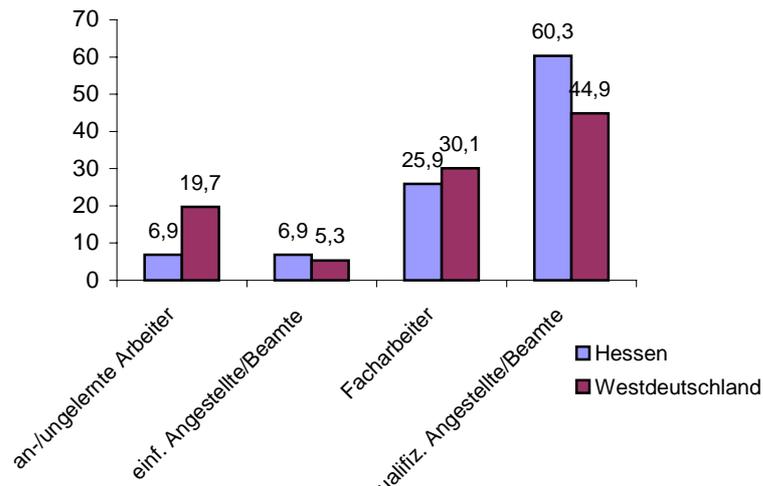
In Hessen betrug die Arbeitslosenquote im Juni 2001 6,5%. Gleichzeitig suchten zu diesem Zeitpunkt laut IAB-Betriebspanel 15% aller hessischen Betriebe Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Insgesamt gab es nach Angaben der Betriebe 59.000 offene Stellen, die sofort zu besetzen waren. Von diesen 59.000 offenen Stellen waren 34.000 dem Arbeitsamt gemeldet, das entspricht einer Einschaltquote des Arbeitsamtes von etwa 57%. Bezogen auf die Gesamtbeschäftigten in Hessen kamen auf je 1.000 Arbeitsplätze etwa 47 offene Stellen.

In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe, der sofort Arbeitskräfte suchte, ebenfalls bei 15%. Hier gab es 597.000 offene Stellen, die Einschaltquote des Arbeitsamtes betrug 56%. Auf jeweils 1.000 Beschäftigte in Westdeutschland kamen knapp 48 offene Stellen. Sowohl der Umfang der Stellenbesetzungsprobleme als auch die Einschaltung des Arbeitsamtes waren damit in Hessen und Westdeutschland etwa auf gleichem Niveau.

Die Diskussion um die Probleme bei der Besetzung offener Stellen konzentriert sich zumeist auf das Stichwort „Fachkräftemangel“. In Hessen betreffen 86% aller offenen Stellen Arbeitsplätze für Facharbeiter bzw. qualifizierte Angestellte/Beamte. Insofern hat die Zuspitzung der Problematik auf Fachkräfte ihre Berechtigung. Dennoch sollte nicht unberücksichtigt bleiben, dass etwa 14% aller sofort zu besetzenden Stellen (potenzielle) Arbeitsplätze für Geringqualifizierte sind.

Auch wenn die Zahl der offenen Stellen insgesamt in Hessen und Westdeutschland in etwa gleich ist, ergeben sich doch qualitative Unterschiede: Westdeutschland hat einen deutlich höheren Anteil an offenen Stellen für an-/ungelernte Arbeiter und auch für Facharbeiter, entsprechend niedriger sind die Anteile für Angestellte. Insgesamt betreffen in Westdeutschland „nur“ 75% aller offenen Stellen Arbeitsplätze für höherqualifizierte Arbeitnehmer.

Graphik 35: Verteilung der sofort zu besetzenden offenen Stellen in Hessen und Westdeutschland nach Beschäftigtengruppen, Angaben in % aller offenen Stellen



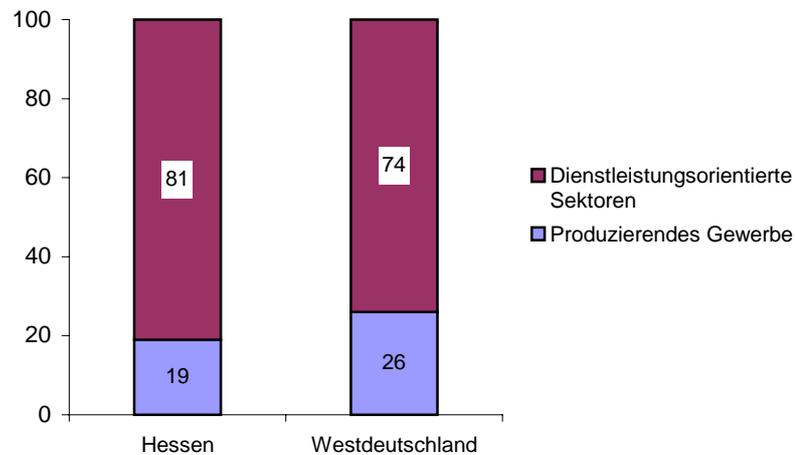
Der Anteil der offenen Stellen in Hessen, die dem Arbeitsamt gemeldet werden, liegt bei Stellen für Arbeiter deutlich höher als bei Stellen für Angestellte. Dies ist unabhängig von der geforderten Eingangsqualifikation. Der Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes liegt bei an- und ungelerten Arbeitern bei 75%, bei Facharbeitern bei 73%. Bei den Angestellten/Beamten sind dies nur 50% (einfache Tätigkeiten) bzw. 53% (qualifizierte Tätigkeiten).

4.5.3 Offene Stellen in Hessen nach Wirtschaftszweigen und Sektoren

Eine Unterteilung der offenen Stellen nach einzelnen Wirtschaftszweigen ist aufgrund z.T. zu geringer Fallzahlen nicht möglich. Im Folgenden werden daher Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe zum „Produzierenden Gewerbe“, die restlichen Branchen zu den „dienstleistungsorientierten Sektoren“ zusammengefasst.

19% (Westdeutschland: 26%) aller offenen Stellen in Hessen sind im Produzierenden Gewerbe zu finden, entsprechend 81% (Westdeutschland: 74%) in den Dienstleistungssektoren. Von den offenen Stellen im Produzierenden Gewerbe wurden 63% (Westdeutschland: 59%) dem Arbeitsamt gemeldet, im Dienstleistungsbereich lag der Einschaltungsgrad bei nur 40% (Westdeutschland: 53%).

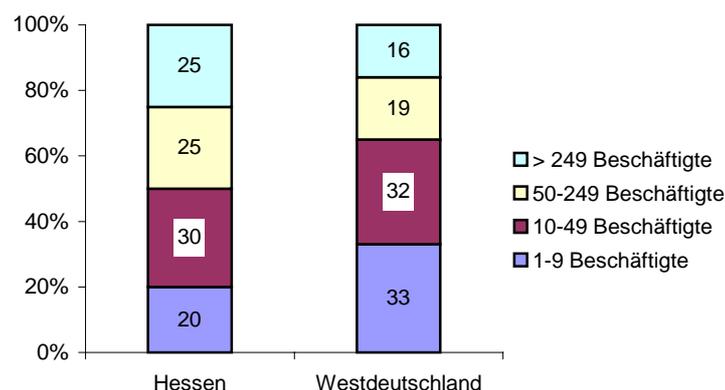
Graphik 36: Verteilung der sofort zu besetzenden offenen Stellen in Hessen und Westdeutschland nach Sektoren, Angaben in % aller offenen Stellen



Die offenen Stellen in Hessen verteilen sich relativ gleichmäßig auf die Betriebsgrößenklassen, den höchsten Anteil haben kleinere Betriebe mit 10-49 Beschäftigten. Auch beim Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes gibt es hier nicht so große Unterschiede wie bei der sektoralen Differenzierung: Mit 66% liegt er bei mittelgroßen Betrieben (50-249 Beschäftigte) am höchsten, es folgen Kleinstbetriebe (<10 Beschäftigte) mit 58%. Schlusslicht bilden die Großbetriebe mit einem Einschaltungsgrad von 54%.

In Westdeutschland verteilen sich die offenen Stellen etwas anders: Je kleiner die Betriebe, desto höher der Anteil an den offenen Stellen:

Graphik 37: Verteilung der sofort zu besetzenden offenen Stellen in Hessen und Westdeutschland nach Betriebsgröße, Angaben in % aller offenen Stellen

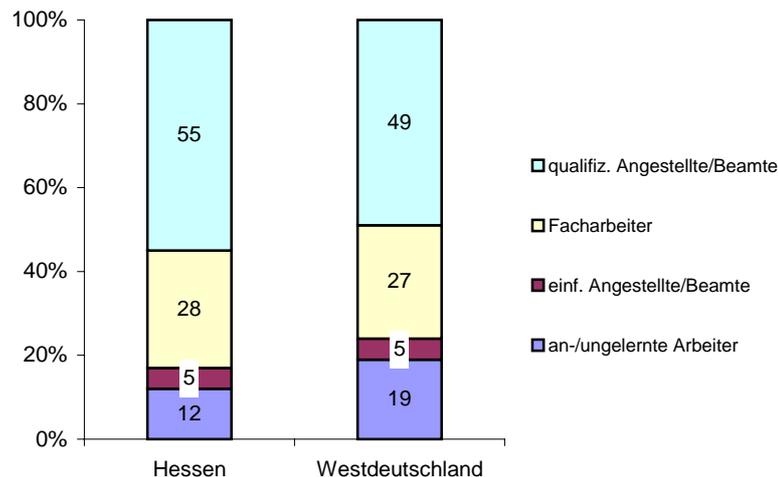


4.5.4 Zu einem späteren Zeitpunkt zu besetzende offene Stellen

Neben den sofort zu besetzenden offenen Stellen suchen 11% aller hessischen Betriebe Arbeitskräfte für einen späteren Zeitpunkt. Der Personalbedarf beläuft sich hierbei auf 34.000 Arbeitskräfte, zusammen mit oben beschriebenen sofort zu besetzenden Arbeitsplätzen ergibt sich damit ein Potenzial von 93.000 Arbeitsplätzen.

Auch bei den künftig zu besetzenden offenen Stellen konzentriert sich die Arbeitskräftesuche auf höherqualifizierte Angestellte/Beamte. Allerdings steigt der Anteil der gesuchten an-/ungelernten Arbeiter an allen offenen Stellen von 7% (sofort) auf 12% (später).

Graphik 38: Verteilung der später zu besetzenden offenen Stellen in Hessen und Westdeutschland nach Beschäftigtengruppen, Angaben in % aller offenen Stellen



4.5.5 Fazit: Gesamtes Stellenangebot in Hessen

Nur jede zweite offene Stelle in Hessen wurde dem Arbeitsamt gemeldet

Insgesamt belief sich die Zahl der offenen Stellen in Hessen zum Befragungszeitpunkt auf ca. 93.000. Davon hätten 59.000 (oder 64%) sofort besetzt werden können, 34.000 zu einem späteren Zeitpunkt. Nur ca. jede zweite dieser offenen Stellen wurde dem Arbeitsamt gemeldet, bezogen auf die künftig zu besetzenden Stellen lag der Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes nur bei 35%.

Gesucht wurden überwiegend qualifizierte Angestellte/Beamte

58% des gesamten Stellenangebots in Hessen waren Gesuche für qualifizierte Angestellte bzw. Beamte, ca. 27% für Facharbeiter und etwa 15% der offenen Stellen betrafen Arbeitsplätze für Geringqualifizierte. Im Vergleich zu Westdeutschland liegt damit der Anteil der offenen Stellen für Höherqualifizierte im allgemeinen und für qualifizierte Angestellte im besonderen an allen offenen Stellen deutlich höher (Westdeutschland: qualifizierte Angestellte: 46%, Facharbeiter: 30%, Geringqualifizierte: 24%).

Offene Stellen konzentrieren sich auf die Dienstleistungsbereiche

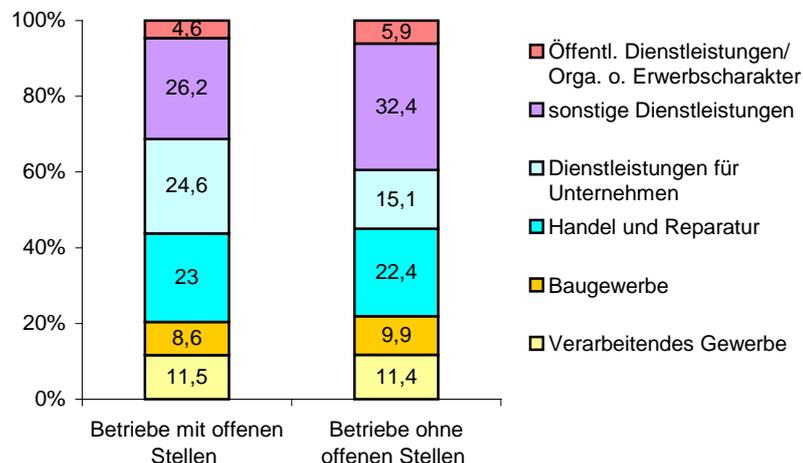
83% der offenen Stellen in Hessen sind bei Betrieben aus den dienstleistungsnahen Sektoren zu finden. Insbesondere die unternehmensnahen Dienstleistungen suchten zum Befragungszeitpunkt Arbeitskräfte (34% des gesamten Stellenangebots). Die Konzentration des Stellenangebots auf Dienstleistungssektoren ist in Westdeutsch-

land geringer ausgeprägt als in Hessen (75% aller offenen Stellen in den Dienstleistungs-nahen Wirtschaftszweigen).

4.6 Charakterisierung der Betriebe mit offenen Stellen

Insgesamt hatten 22% der hessischen Betriebe zum Befragungszeitpunkt (akuten oder künftigen) Personalbedarf. Diese Gruppe der Betriebe wird im Folgenden den Betrieben, die keine offenen Stellen hatten gegenübergestellt. Dieses Vorgehen erscheint nur dann sinnvoll, wenn sich die beiden Gruppen bezüglich ihrer Betriebsstruktur zumindest ähnlich sind. Dies ist bezogen auf die Wirtschaftszweige gegeben, es ergeben sich nur nennenswerte Verschiebungen innerhalb des Dienstleistungssektors (Betrieb mit offenen Stellen haben einen höheren Anteil an den unternehmensnahen Dienstleistungen, dafür einen geringeren an den sonstigen Dienstleistungen)

Graphik 39: Sektorale Verteilung der Betriebe mit und der Betriebe ohne offene Stellen

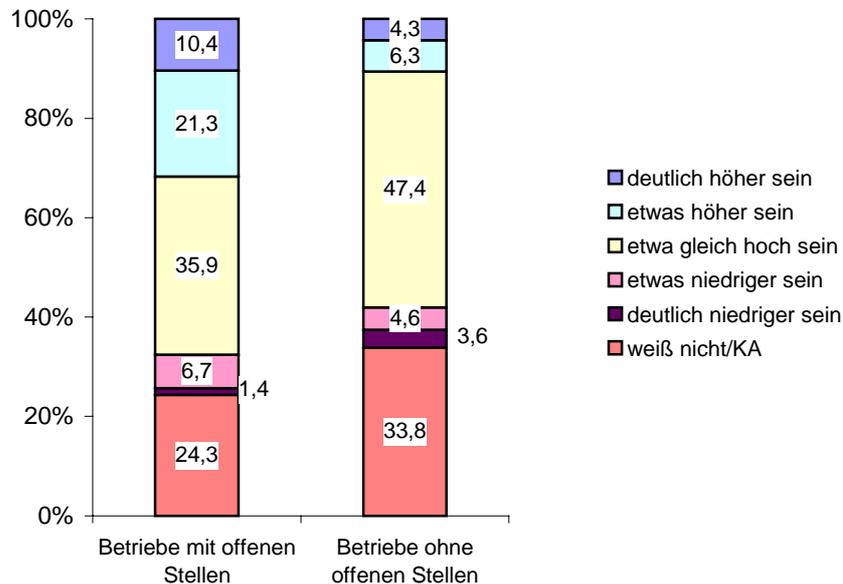


Bezüglich der Betriebsgröße sind relevante Unterschiede zwischen den beiden Gruppen festzustellen, die die im folgenden aufgeführten Ergebnisse beeinflussen könnten: Die Betriebsgruppe mit offenen Stellen enthält anteilig weniger Kleinbetriebe und mehr Großbetriebe als die Gruppe der Betriebe ohne offenen Stellen. Wie sich diese „Ungleichverteilung“ auswirkt, ließe sich nur mit einer multivariaten Regression berechnen. Die folgenden Ergebnisse sind entsprechend mit Zurückhaltung zu interpretieren.

4.6.1 Beschäftigungsentwicklung von Betrieben mit und ohne offene Stellen

Betriebe mit offenen Stellen hatten in der Vergangenheit (2000-2001) ein überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum zu verzeichnen (+2,1% gegenüber +0,1% bei den Betrieben ohne offene Stellen). Auch die längerfristige Beschäftigungsprognose fällt bei diesen Betrieben deutlich positiver aus: Etwa 32% der Betriebe mit offenen Stellen rechnet im Jahr 2005 mit einem höheren Beschäftigungsstand als zum Befragungszeitpunkt, bei den anderen Betrieben waren dies nur etwas mehr als 10%.

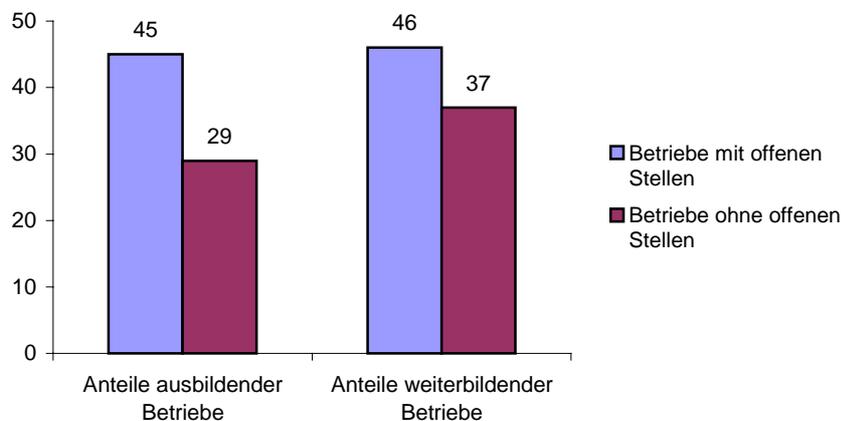
Graphik 40: Die Beschäftigung in 5 Jahren wird...; Vergleich von Betrieben mit offenen Stellen und Betrieben ohne offene Stellen



4.6.2 Aus- und Weiterbildungsaktivitäten bei Betrieben mit und ohne offene Stellen

Verstärkte Aktivitäten im Bereich der Aus- und Weiterbildung bieten eine Möglichkeit, auf den betrieblichen Personalbedarf zu reagieren. Tatsächlich sind Unterschiede in den betrieblichen Aus- und Weiterbildungsquoten festzustellen. Von den Betrieben mit offenen Stellen förderten im 1. Halbjahr 2001 etwa 46% Weiterbildungsaktivitäten (Betriebe ohne offene Stellen: 37%). Noch stärker sind die Differenzen in den Ausbildungsquoten: 45% der Betriebe mit Personalbedarf bildeten auch aus, bei den anderen Betrieben lag der Anteil nur bei 29%.

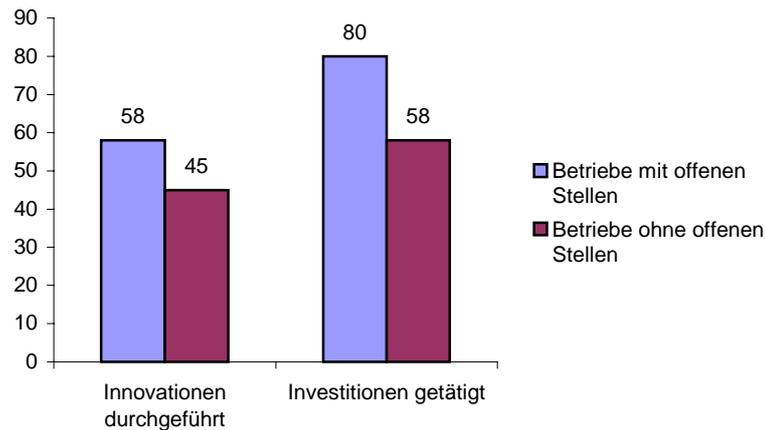
Graphik 41: Anteile aus- und weiterbildender Betriebe, Vergleich Betriebe mit und Betriebe ohne offene Stellen, Angaben in %



4.6.3 Innovationen, Ertragslage und Investitionen bei Betrieben mit und ohne offene Stellen

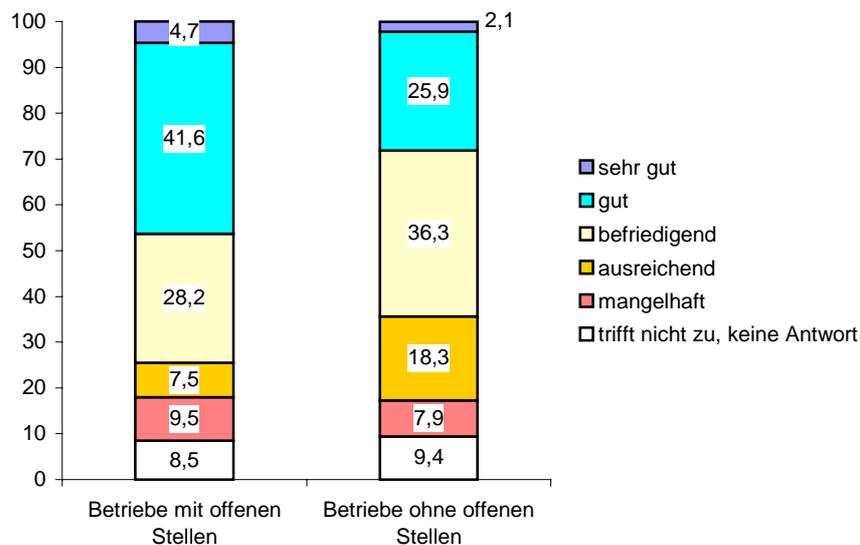
Ewa 80% der Betriebe mit Personalbedarf hatten im letzten Geschäftsjahr Investitionen durchgeführt. Bei den Betrieben ohne offene Stellen lag der Anteil nur bei 58%. Des Weiteren sind die Betriebe mit offenen Stellen innovativer: 58% führten mindestens eine Innovation innerhalb der letzten 2 Jahre durch (andere Betriebe: 45%).

Graphik 42: Innovationen und Investitionen, Vergleich Betriebe mit und Betriebe ohne offene Stellen, Angaben in %



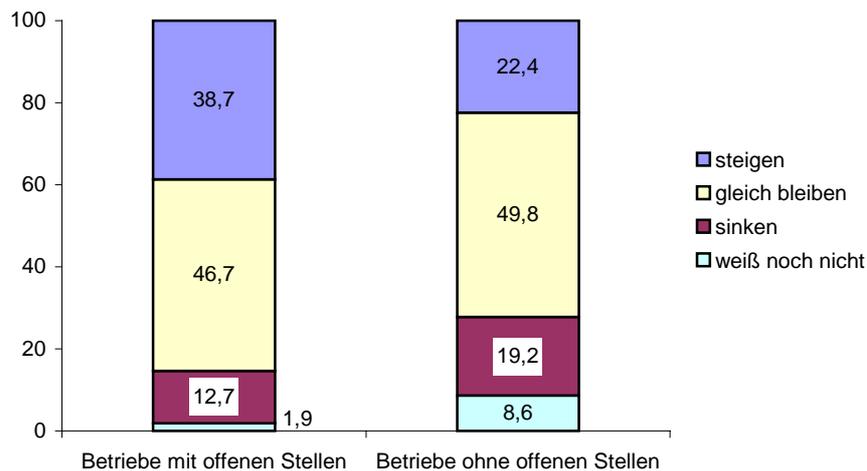
Die Ertragslage im Jahr 2000 wurde bei den Betrieben mit offenen Stellen besser bewertet als bei den anderen Betrieben. Etwa 46% der Betriebe mit Personalbedarf bewerteten die Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr als sehr gut oder gut (andere Betriebe: 28%).

Graphik 43: Bewertung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2000, Vergleich Betriebe mit und Betriebe ohne offene Stellen, Angaben in %



Ähnliches gilt für die Einschätzung der Geschäftsentwicklung im Jahr 2001 gegenüber dem Jahr 2000. Die Betriebe mit offenen Stellen waren hier in ihrer Prognose deutlich optimistischer:

Graphik 44: Prognose der Geschäftsentwicklung bis Ende 2001 im Vergleich zu 2000, Vergleich Betriebe mit und Betriebe ohne offene Stellen, Angaben in %



4.6.4 Fazit

Betriebe mit Personalbedarf zeichnen sich durch vergleichsweise häufige Weiterbildungs- und Ausbildungsaktivitäten aus. Mit diesen Aktivitäten könnte der betriebliche Bedarf an (qualifizierten) Arbeitskräften verringert werden. Ob vermehrte Aus- und Weiterbildung mit den offenen Stellen in direktem Zusammenhang steht, können wir nicht beantworten, aus der Feststellung (zeitpunktbezogener) offener Stellen lässt sich schließlich nur der Arbeitskräftebedarf, aber nicht unbedingt betrieblicher Handlungsbedarf ableiten. Schließlich könnte es sein, dass es für die Betriebe kein Problem ist, die offenen Stellen in relativ kurzer Zeit zu besetzen.

Alle weiteren untersuchten Indikatoren betrieblicher Entwicklung zeigten für die Betriebe mit offenen Stellen deutlich positivere Ergebnisse. Dies gilt für die Ertragslage und Geschäftsentwicklung genauso wie für vergangene Beschäftigungsentwicklungen und die längerfristige Beschäftigungsprognose.

5. Wirtschaftliche Situation der Betriebe in Hessen

5.1 Einleitung

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

1. Es werden subjektive Einschätzungen der Betriebe über ihre aktuelle Situation und auch über künftige Entwicklungen erfasst.
2. Das IAB-Betriebspanel ermöglicht, diese betrieblichen Daten mit anderen, ebenfalls erhobenen Indikatoren (wie z.B. die Beschäftigungsentwicklung) in Zusammenhang zu setzen und diesbezüglich auszuwerten.

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

Die wirtschaftliche Gesamtentwicklung in Hessen war in den Jahren 2000/2001 gemessen an der Entwicklung des realen Bruttoinlandprodukts durchaus positiv. Im Jahr 2001 wurde gegenüber 2000 ein Wachstum von 2,1% erzielt, Hessen lag damit leicht über der Wachstumsrate Westdeutschlands (+1,9%).

Das Bruttoinlandprodukt je Erwerbstätigen betrug 30.538 Euro (Westdeutschland: 26.775 Euro). Gemessen an dieser Zahl lag Hessen an der Spitze aller Bundesländer.¹

5.2 Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Jahr 2000

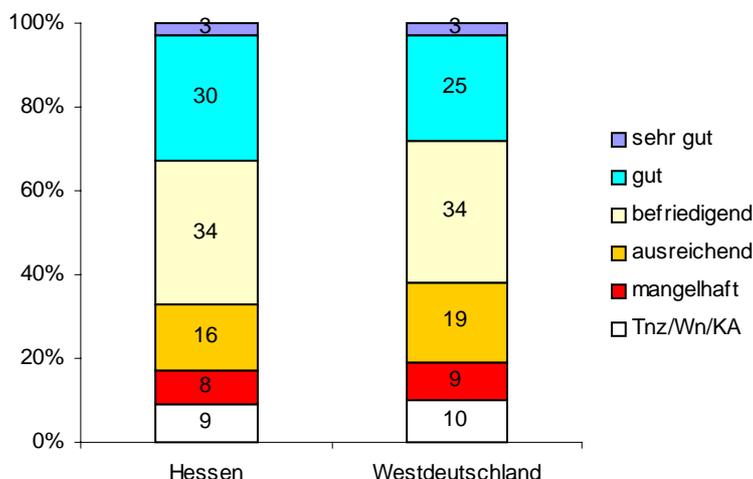
Im Rahmen des IAB-Panels wurden die Betriebe nach ihrer **subjektiven** Einschätzung der Ertragslage im zuvor abgelaufenen Geschäftsjahr (2000) gefragt. Das Ergebnis spiegelt recht unterschiedliche individuelle betriebliche Entwicklungen wieder. Auf der einen Seite schätzen nur 3% der Betriebe die Ertragslage 2000 als „sehr gut“ ein und immerhin 8% als „mangelhaft, bei den Extremen überwiegen damit die negativen Bewertungen.

Andererseits bewerteten 30% der hessischen Betriebe die Ertragslage als „gut“ und nur 16% als „ausreichend“ („befriedigend“ = 34%). Insgesamt überwiegen damit die eher positiven Einschätzungen (gut oder sehr gut) gegenüber den eher negativen (ausreichend oder mangelhaft).

Im Vergleich zu Westdeutschland kommen die hessischen Betriebe insgesamt zu einer etwas besseren Bewertung des Geschäftsjahres 2000.

¹ Ausnahme bilden die Stadtstaaten Bremen und Hamburg. Deren Zahlen sind allerdings aufgrund der hohen Pendlerverflechtungen mit dem Umland nicht mit anderen Bundesländern vergleichbar.

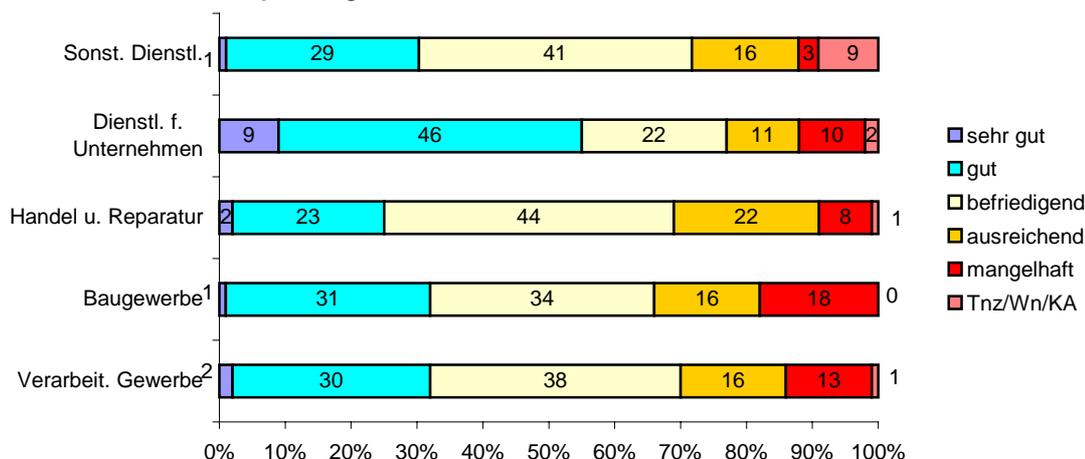
Graphik 45: *Einschätzung der Ertragslage 2000, Vergleich Hessen und Westdeutschland, Angaben in % aller Betriebe*



Differenziert nach Wirtschaftszweigen ergeben sich unterschiedliche Bewertungen:

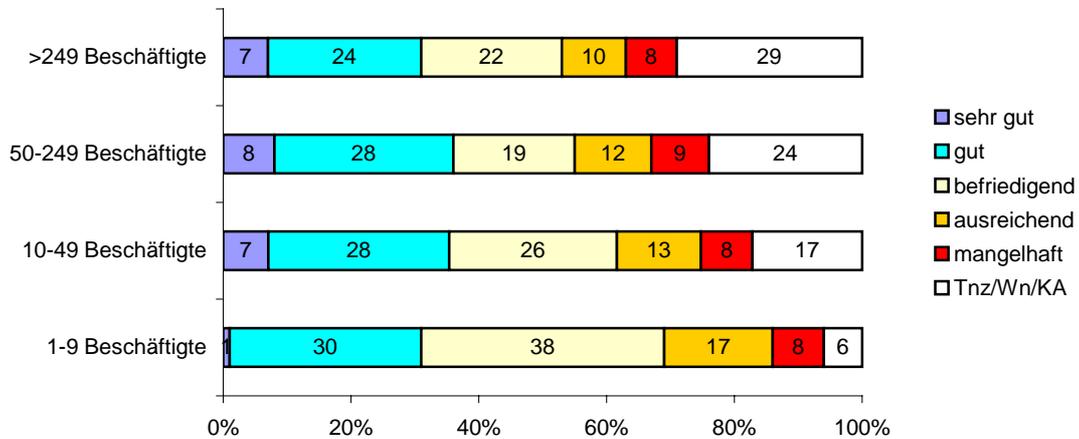
- Betriebe aus dem Bereich „Dienstleistungen für Unternehmen“ waren mit der Ertragslage besonders zufrieden. 55% aller Betriebe aus diesem Sektor schätzten sie als „sehr gut“ oder „gut“ ein.
- Die sonstigen Dienstleistungen zeichnen sich dadurch aus, dass hier die wenigsten Betriebe eine „mangelhafte“ Bewertung abgaben.
- Vergleichsweise schlecht schneiden das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe ab. Zwar kommen auch hier über jeweils 30% der Betriebe zu einer sehr guten bis guten Bewertung, relativ viele Betriebe bezeichneten die Ertragslage jedoch als mangelhaft.

Graphik 46: *Einschätzung der Ertragslage 2000 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Betriebe im jeweiligen Sektor*



Im Gegensatz zu der sektoralen Differenzierung zeigt eine Aufteilung nach Betriebsgröße nur geringe Unterschiede zwischen den einzelnen Größenklassen:

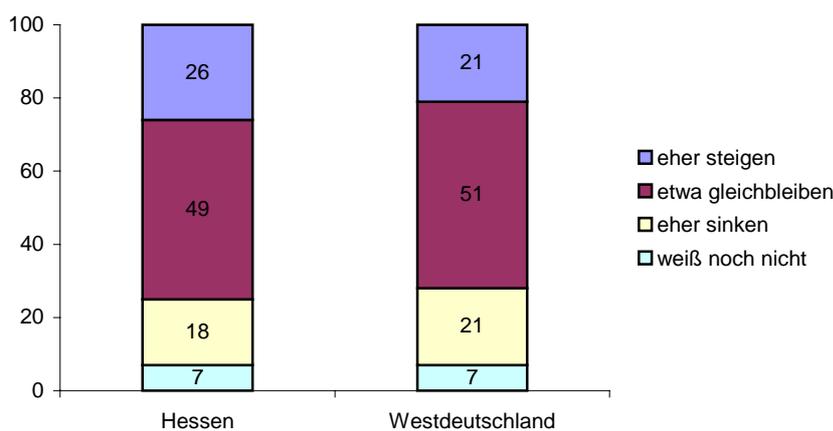
Graphik 47: *Einschätzung der Ertragslage 2000 nach Betriebsgröße, Angaben in % aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasse*



5.3 Geschäftserwartungen für 2001

Neben der Einschätzung der vergangenen Ertragslage, wurden die Betriebe nach der erwarteten Geschäftsentwicklung bis zum Ende des Geschäftsjahres befragt². Die hessischen Betriebe waren dabei etwas optimistischer als die westdeutschen Betriebe insgesamt. Etwa 26% rechneten mit steigendem Geschäftsvolumen, nur 18% erwarteten einen Rückgang. In Westdeutschland halten sich die Anteile mit positiver und negativer Erwartung in etwa die Waage.

Graphik 48: *Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2001, Vergleich Hessen und Westdeutschland, Angaben in % aller Betriebe*

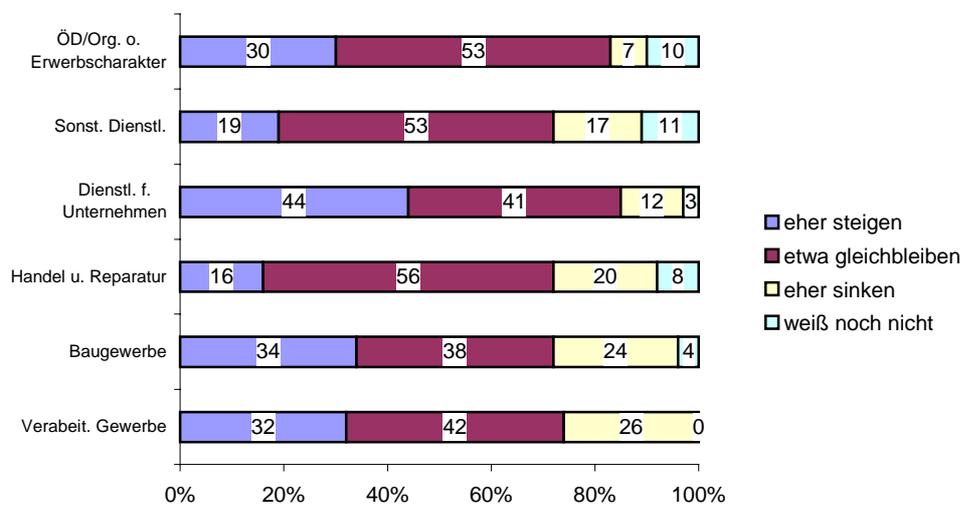


² Auch wenn diese Erwartungen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichts von der „Realität überholt“ wurden, werden sie kurz dargestellt, da sie Bestandteil der bivariaten und multivariaten Berechnungen sind.

Sektoral differenziert kamen die optimistischsten Prognosen aus dem Bereich „Dienstleistungen für Unternehmen“. Etwa 44% der Betriebe gingen von einer steigenden Geschäftsentwicklung aus, nur etwa 12% erwarteten ein Sinken des Geschäftsvolumens. Im Verarbeitenden und Baugewerbe wurden gegensätzliche Entwicklungen erwartet: Hier sind die Anteile mit positiver und negativer Prognose recht hoch, wobei die positiven leicht überwiegen. Entsprechend gering sind in diesen Wirtschaftszweigen, die Anteile der Betriebe, die von einer stagnierenden Beschäftigungsentwicklung ausgehen.

Per Saldo negativ stellen sich nur die Erwartungen der Betriebe aus dem Bereich Handel und Reparatur dar.

Graphik 49: Erwartete Geschäftsentwicklung 2001 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Betriebe im jeweiligen Sektor



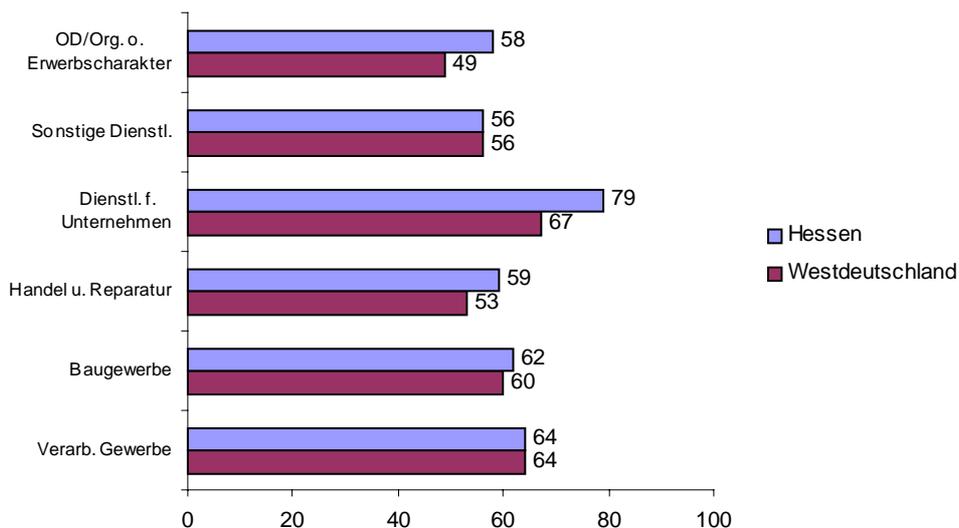
5.4. Betriebliche Investitionen

Ein weiterer Indikator für die wirtschaftliche Situation des Betriebes und auch für seine künftigen Erwartungen sind Art und Umfang der betrieblichen Investitionen. Hierunter werden zunächst die Bereiche „Grundstücke, Gebäude“, EDV, „Informations- und Kommunikationstechnik“, „Produktionsanlagen, Betriebsausstattung“ sowie „Verkehrsmittel, Transportsysteme“ zusammengefasst.

5.4.1 Investitionen hessischer Betriebe 2000

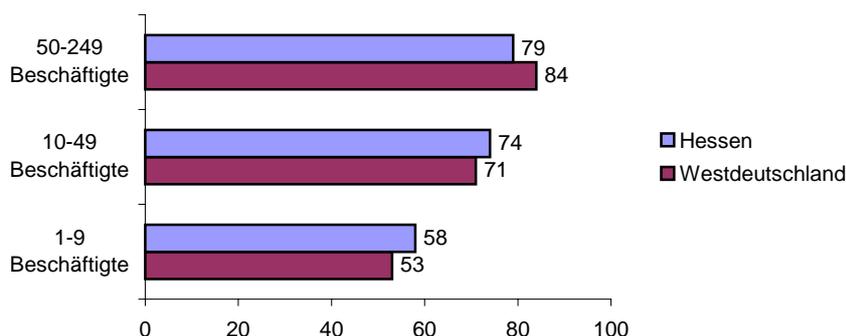
Etwa 63% aller hessischen Unternehmen hatte im Jahr 2000 Investitionen in mindestens einem dieser Bereiche getätigt. Der Anteil liegt deutlich über dem aller westdeutschen Betriebe (58%). Der Unterschied ist sektoral insbesondere durch eine verstärkte Investitionsbereitschaft der hessischen Betriebe aus dem Bereich „Dienstleistungen für Unternehmen“ und dem öffentlichen Sektor zu erklären. Im Produzierenden Gewerbe dagegen zeigen sich gemessen an den Anteilen investierender Betriebe kaum Differenzen zwischen Hessen und Westdeutschland.

Graphik 50: Investitionen 2000 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Betriebe im jeweiligen Sektor



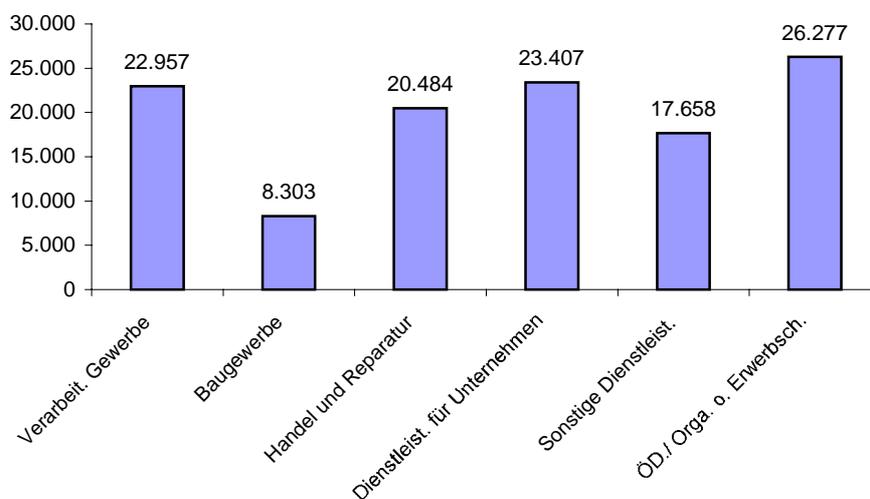
Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt der Anteil investierender Betriebe deutlich zu, bei den Großbetrieben liegt er schließlich bei 87%. Dieser Zusammenhang gilt für Hessen und Westdeutschland gleichermaßen.

Graphik 51: Investitionen nach Betriebsgröße, Angaben in % aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasse



Im Durchschnitt betrug das Investitionsvolumen 2000 ca. 431.000 DM pro (investierenden) Betrieb. Besonders hoch lagen die Ausgaben im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisation ohne Erwerbscharakter mit 1,242 Mio. DM pro Betrieb, Schlusslicht bildete das Baugewerbe mit 100.000 DM pro Betrieb. Aussagefähiger über das Ausmaß der Investitionsaktivitäten sind aufgrund der unterschiedlichen Größe der Wirtschaftszweige jedoch die Investitionsausgaben pro Beschäftigten. Auch nach dieser Maßzahl liegt der öffentliche bzw. nicht gewinnorientierte Bereich vorne, gefolgt von den unternehmensbezogenen Dienstleistungen und dem verarbeitenden Gewerbe:

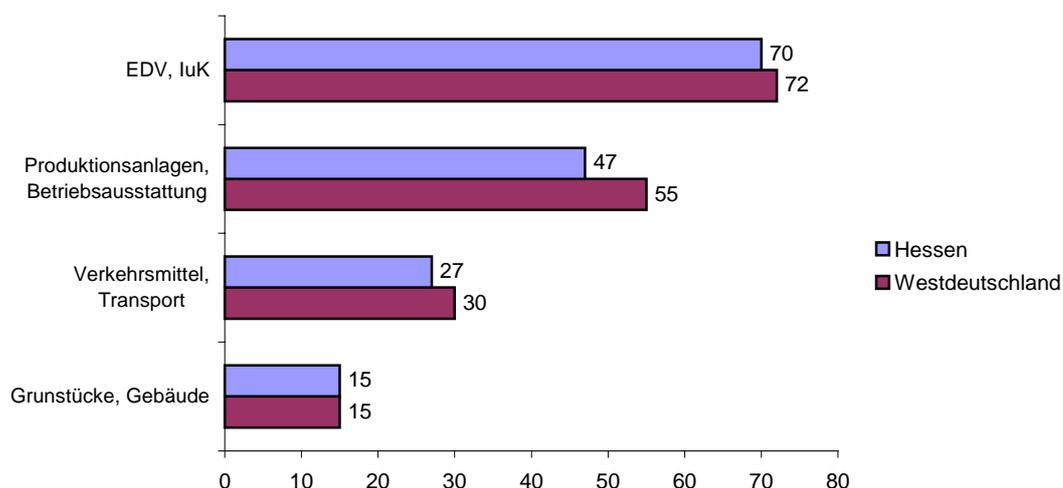
Graphik 52: Investitionsvolumen 2000 pro Beschäftigten 2000 in DM, Basis: alle Beschäftigten der Betriebe, die 2000 Investitionen durchführten



5.4.2 Investitionsstruktur

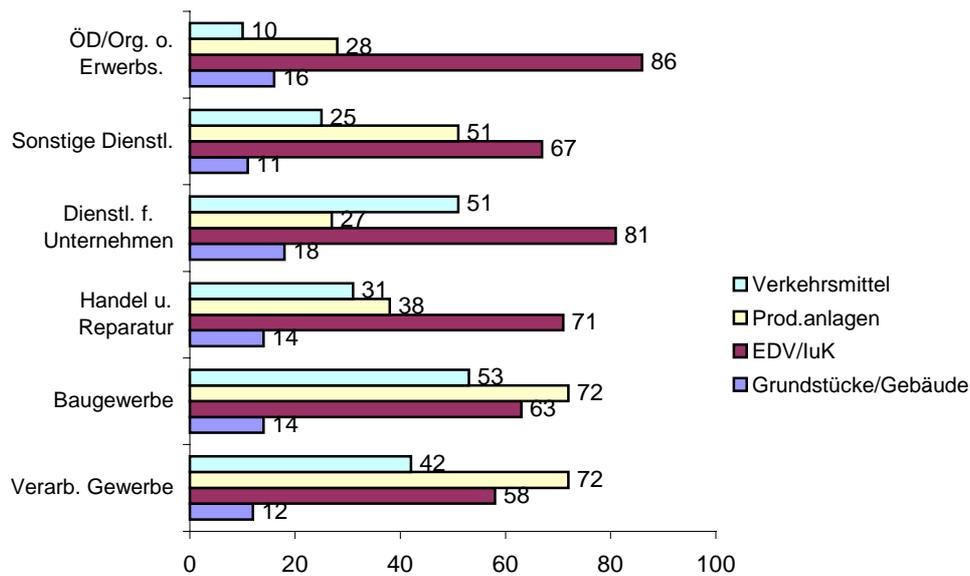
Besondere Bedeutung kam 2000 den Investitionen in EDV bzw. Informationstechnologien zu. Dies gilt für Hessen wie für Westdeutschland gleichermaßen. Von allen hessischen Betrieben, die 2000 Investitionen durchführten, tätigten 70% diese (auch oder ausschließlich) in Datenverarbeitung bzw. Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK).

Graphik 53: Struktur der Investitionen 2000, Basis: alle Betriebe, die 2000 Investitionen durchführten, Angaben in %, Mehrfachnennungen



Eine sektorale Differenzierung verdeutlicht nochmals die Dominanz der Investitionen in neue Technologien bzw. EDV in nahezu allen Wirtschaftszweigen. Ausnahme bildet das Produzierende Gewerbe: Sowohl im Baugewerbe als auch im Verarbeitenden Gewerbe stehen an erster Stelle (gemessen an der Häufigkeit) Investitionen in Produktionsanlagen bzw. Geschäftsausstattung. Aber auch hier investierten deutlich mehr als 50% der Betriebe in die Bereiche IuK/EDV. In allen anderen Branchen liegt der Anteil der in IuK/EDV investierenden Betriebe bei mindestens 67%, im öffentlichen Sektor sogar bei 86%.

Graphik 54: Struktur der Investitionen 2000 nach Sektoren, Basis = alle Betriebe, die 2000 Investitionen durchführten, Angaben in %, Mehrfachnennungen

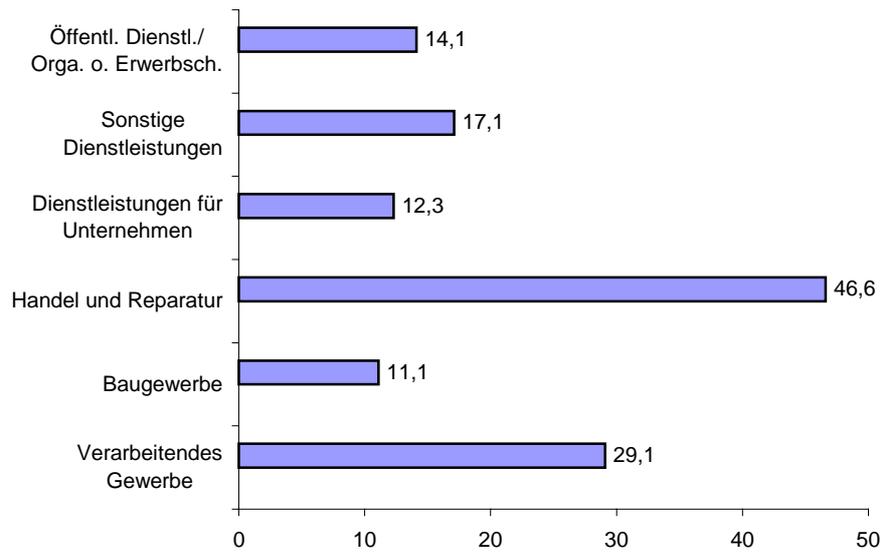


Nach Betriebsgrößenklassen unterteilt ergeben sich die erwarteten Ergebnisse: Für alle Investitionsbereiche steigen die Anteile investierender Betriebe mit zunehmender Betriebsgröße. In allen Betriebsgrößenklassen wird anteilig am häufigsten in EDV/IuK investiert (vgl. auch Tabellenanhang).

5.4.3 Investitionen in EDV sowie Informations- und Kommunikationstechnologien

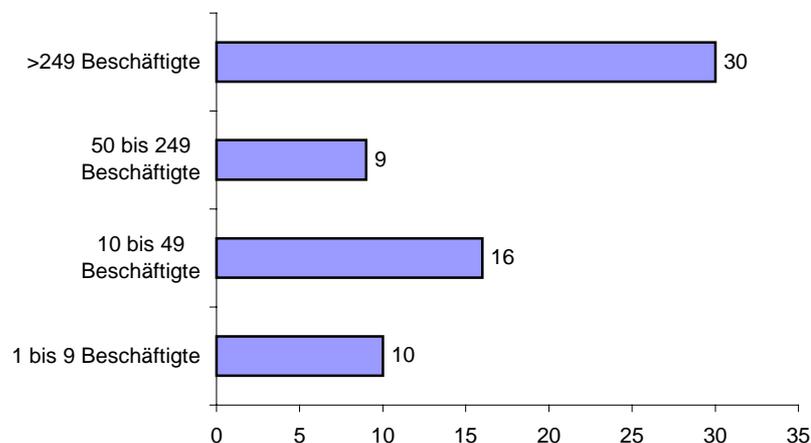
Es wurde deutlich, dass Investitionen in EDV/IuK unabhängig von Betriebsgröße und Wirtschaftszweig ein zentrales Element betrieblicher Investitionsentscheidungen sind. Obwohl dieser Bereich am häufigsten von Investitionsaktivitäten betroffen ist, beträgt sein Anteil am Gesamtvolumen aller Investitionen (in DM) nur etwa 21%. Am größten ist dieser Anteil im Bereich Handel und Reparatur mit über 46%, gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe mit 29%. Schlusslicht stellt das Baugewerbe mit einem Anteil von 11% dar.

Graphik 55: Anteil der Investitionen in EDV/IuK am gesamten Investitionsvolumen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %



Differenziert nach Betriebsgröße ergibt sich bezüglich des Investitionsanteils von EDV/IuK kein einheitliches Bild. Großbetriebe investierten 30% der gesamten Investitionssumme in EDV/IuK, größere Betriebe (50-249) nur 9% und damit weniger als Klein- bzw. Kleinstbetriebe.

Graphik 56: Anteil der Investitionen in EDV/IuK am gesamten Investitionsvolumen nach Betriebsgröße, Angaben in %



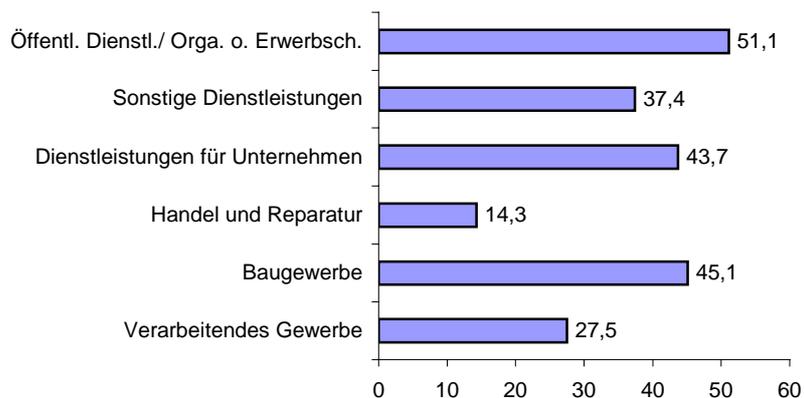
5.4.4 Erweiterungsinvestitionen

Erweiterungsinvestitionen dienen der Anpassung an erwartete Absatzsteigerungen und lassen damit Rückschlüsse auf die wirtschaftliche Lage und künftige Erwartungen der Betriebe zu. Aufgrund der damit verbundenen möglichen Beschäftigungseffekte sind sie von besonderer Bedeutung und werden im Folgenden ebenfalls differenziert dargestellt.

Rund 39% des gesamten Investitionsvolumens 2000 fiel auf Erweiterungsinvestitionen. Der Anteil liegt damit etwas höher als bei allen westdeutschen Betrieben insgesamt (37%).

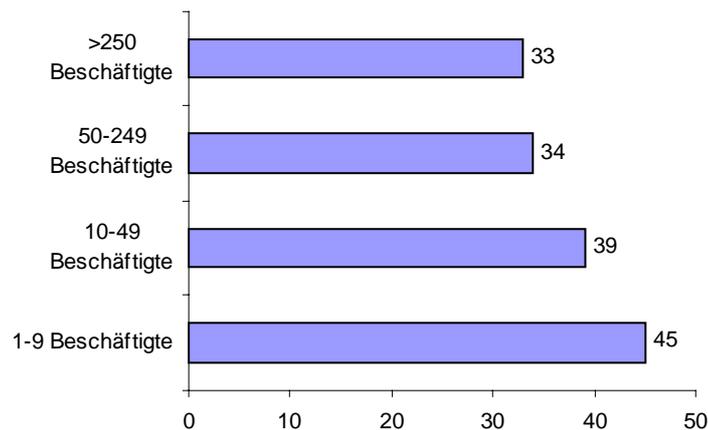
In den einzelnen Wirtschaftszweigen sind die Anteile der Erweiterungsinvestitionen sehr unterschiedlich ausgeprägt, am höchsten im Öffentlichen Bereich, bei den Dienstleistungen für Unternehmen und im Baugewerbe. Unter dem hessischen Durchschnitt liegen der Bereich Handel und Reparatur sowie das Verarbeitende Gewerbe.

Graphik 57: Anteil der Erweiterungsinvestitionen am gesamten Investitionsvolumen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %



Mit zunehmender Betriebsgröße sinken die Anteile der Erweiterungsinvestitionen am gesamten Investitionsvolumen.

Graphik 58: Anteil der Erweiterungsinvestitionen am gesamten Investitionsvolumen nach Betriebsgröße, Angaben in %

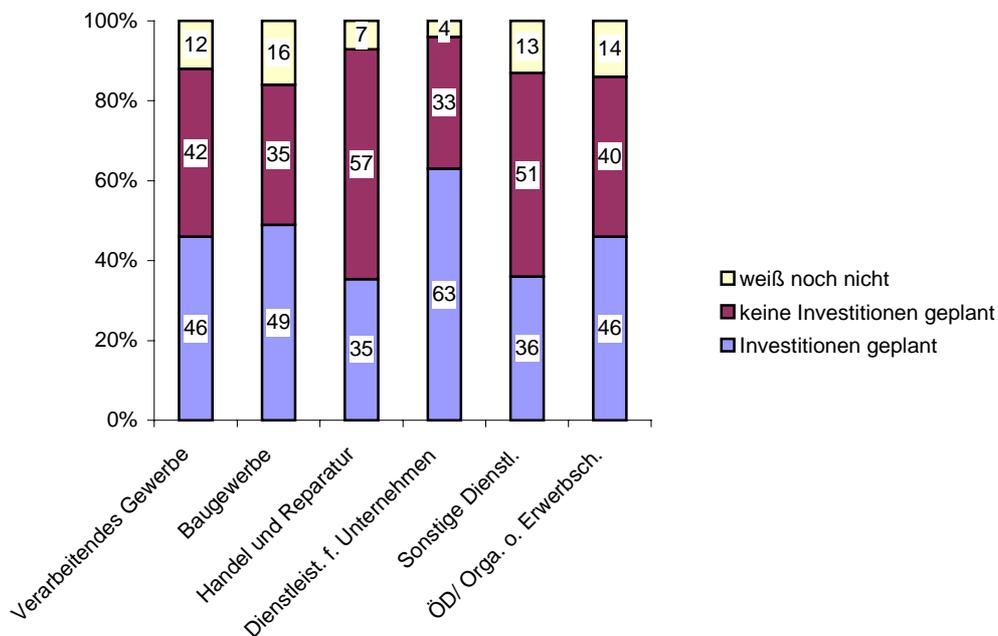


5.5 Investitionsabsichten und Investitionserwartungen 2001

Etwa 44% der hessischen Unternehmen hatten für das Jahr 2001 Investitionen vorgesehen, etwa 10% hatten zum Befragungszeitpunkt noch keine Entscheidung getroffen und 46% schlossen Investitionen in dem Jahr aus. Die Investitionsbereitschaft lag damit in Hessen etwas höher als in Westdeutschland (42%).

Die Investitionsabsichten 2001 waren im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen am höchsten (63%), gleichzeitig war hier die Planungsunsicherheit am geringsten ausgeprägt, nur 4% der Betriebe hatten noch keine Entscheidung über künftige Investitionen getroffen. Die Investitionsbereitschaft im Sektor Handel und Reparatur war dagegen am geringsten. 57% der Handelsbetriebe hatten keine Investitionen für das Jahr 2001 geplant. Handel/Reparatur sowie die sonstigen Dienstleistungen sind die einzigen Wirtschaftszweige, in denen über die Hälfte der Betriebe 2001 definitiv keine Investitionen mehr durchführen wollte.

Graphik 59: Investitionsplanung für 2001 nach Wirtschaftszweigen, Vergleich Hessen und Westdeutschland, Angaben in % aller Betriebe



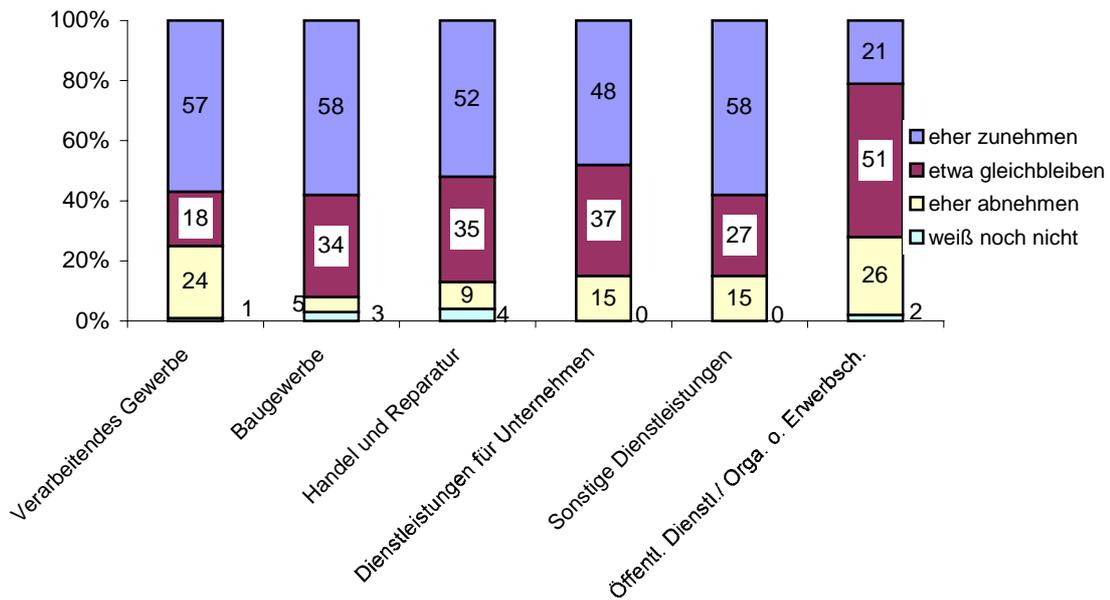
Die Investitionsplanungen spiegeln differenziert nach Betriebsgröße das Verhalten des vergangenen Jahres (2000) wieder: Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe mit Investitionsabsichten an und liegt bei Großbetrieben bei etwa 81%.

5.6 Erwartete Entwicklung des Investitionsvolumens

Für das Jahr 2001 erwarteten von allen Betrieben mit Investitionsabsichten über 51% eine Steigerung des Investitionsvolumens gegenüber dem Jahr 2000, einen Rückgang befürchteten nur etwa 16%.

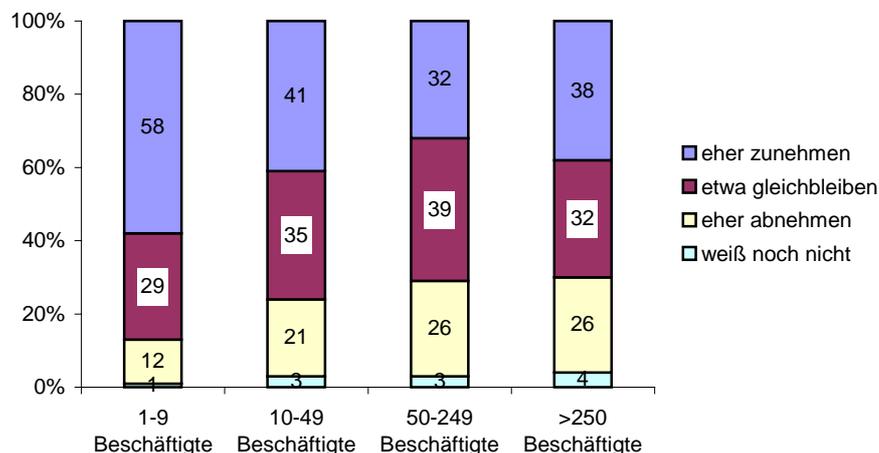
Eine Zunahme wurde überdurchschnittlich häufig von Betrieben aus dem Baugewerbe und den sonstigen Dienstleistungen erwartet. Auch im Verarbeitenden Gewerbe gingen 57% der Betriebe von einem Anstieg des Investitionsvolumens aus, dem stehen jedoch 26% der Betriebe gegenüber, die hier einen Rückgang erwarten.

Graphik 60: Entwicklung des Investitionsvolumens 2001 gegenüber 2000 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller investierenden Betriebe im jeweiligen Sektor



Insbesondere Kleinbetriebe planten eine Ausweitung ihrer Investitionsaktivitäten: 58% dieser Betriebe gingen von einem Anstieg aus, nur 12% erwarteten eine Abnahme. Damit kommen die mit Abstand positivsten Erwartungen von den Kleinbetrieben.

Graphik 61: Entwicklung des Investitionsvolumens 2001 gegenüber 2000 nach Betriebsgröße, Angaben in % aller investierenden Betriebe in der jeweiligen Größenklasse

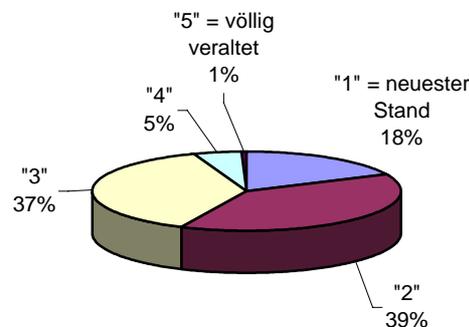


6. Technischer Stand des Kapitalstocks

Die Betriebe wurden gefragt, wie sie den technischen Stand der Anlagen sowie der Betriebs- und Geschäftsausstattung im Vergleich zu anderen Betrieben ihrer Branche einschätzen. Die Unternehmen sollten die Beurteilung anhand einer Skala von 1 bis 5 vornehmen, wobei „1“ bedeutet, dass die Anlagen auf dem neuesten Stand der Technik sind und „5“, dass sie völlig veraltet sind.

Die hessischen Betriebe insgesamt kamen bei ihrer Beurteilung zu einem Durchschnittswert von 2,3, was etwa dem Wert für Westdeutschland entspricht (2,2%). 18% der Betriebe in Hessen waren der Meinung, ihr Kapitalstock entspräche dem neuesten Stand der Technik, zu der Beurteilung „völlig veraltet“ kam nur eine sehr geringe Zahl der Betriebe (<1%).

Graphik 62: *Einschätzung des technischen Stands der Anlagen und der Geschäftsausstattung, Angaben in % aller Betriebe*

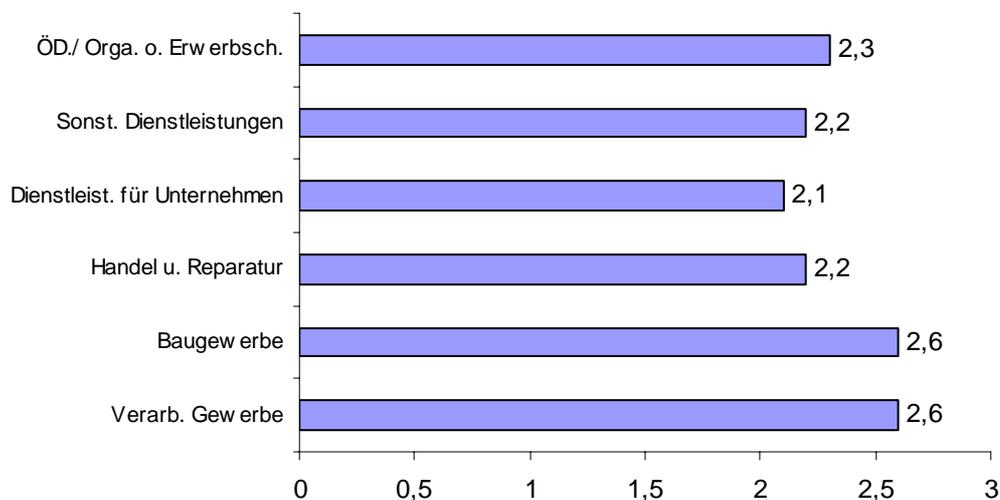


Die schlechtesten Durchschnittswerte kamen aus dem Produzierenden Gewerbe (2,6). Im Verarbeitenden Gewerbe beurteilten nur 8% der Betriebe den Stand der Anlagen und Geschäfts-/Betriebsausstattung mit „auf dem neuesten Stand“, im Baugewerbe waren es 10%. Gleichzeitig kamen 12% (Verarbeitendes Gewerbe) bzw. 16% (Baugewerbe) zu einer Bewertung von „4“.

Die besten Noten gaben sich Betriebe aus dem Bereich „Dienstleistungen für Unternehmen“ (Durchschnittswert 2,1): 24% dieser Betriebe gaben ihrem Kapitalstock Bestnoten, zu einer schlechteren Einschätzung als „3“ kam nur eine sehr geringe Anzahl der Betriebe (<0,5%). Ähnlich positive Bewertungen gaben der Handel und die sonstigen Dienstleistungen ab.

Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen ergaben sich nur geringfügige Unterschiede in der Selbsteinschätzung. Größere Betriebe gaben tendenziell eine leicht bessere Bewertung ab als kleinere Betriebe.

Graphik 63 Durchschnittliche Bewertung des technischen Stands der Anlagen und der Geschäftsausstattung nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Betriebe im jeweiligen Sektor



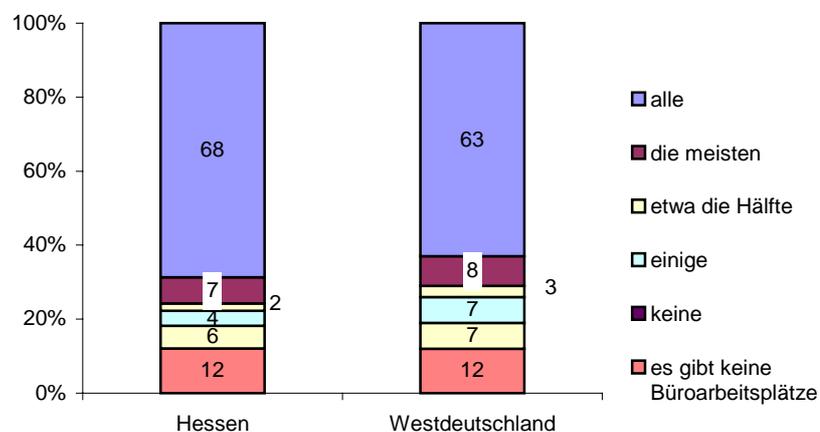
6.1 Ausstattung der Betriebe mit Computern und Internetzugang

Die Frage nach der Ausstattung mit Computern und Internetzugang wurde getrennt für *Büroarbeitsplätze* und für *Arbeitsplätze außerhalb des Büros* gestellt.

a) Büroarbeitsplätze

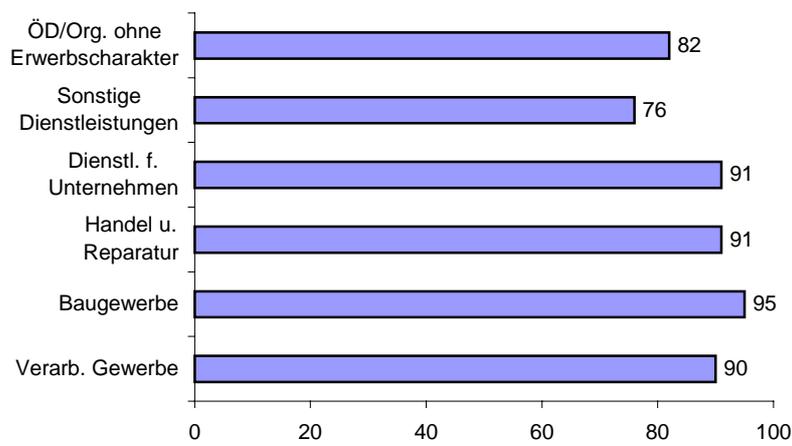
68% der hessischen Betriebe gaben an, dass zum Befragungszeitpunkt bereits alle Büroarbeitsplätze mit Computern ausgestattet waren, bei weiteren 7% waren es die meisten Büroarbeitsplätze und nur 6% hatten noch keine Computer an diesen Arbeitsplätzen (etwa 12% der hessischen Betriebe hatten keine Büroarbeitsplätze). Der Anteil der Betriebe, der bereits alle Büroarbeitsplätze mit Computern ausgestattet hatte liegt in Hessen um etwa 5% höher als in Westdeutschland insgesamt.

Graphik 64: Ausstattung von Büroarbeitsplätzen mit Computern, Vergleich Hessen Westdeutschland, Angaben in % aller Betriebe



Werden nur Betriebe betrachtet, die auch über Büroarbeitsplätze verfügen, ist die Komplettausstattung mit Computern in den einzelnen Wirtschaftszweigen recht ähnlich. Werden die Anteile der Betriebe addiert, die entweder „alle“ oder „die meisten“ Büroarbeitsplätze mit Computern ausgestattet haben, erreichen fast alle Wirtschaftszweige 90% oder mehr. Nur die Sonstigen Dienstleistungen mit einem Anteil von 75% sowie die öffentlichen Dienstleistungen bzw. Organisationen ohne Erwerbscharakter fallen etwas von den übrigen Branchen ab:

Graphik 65: Ausstattung von Büroarbeitsplätzen mit Computern nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Betriebe im jeweiligen Wirtschaftszweig, die alle oder die meisten Büroarbeitsplätze mit Computern ausgestattet haben



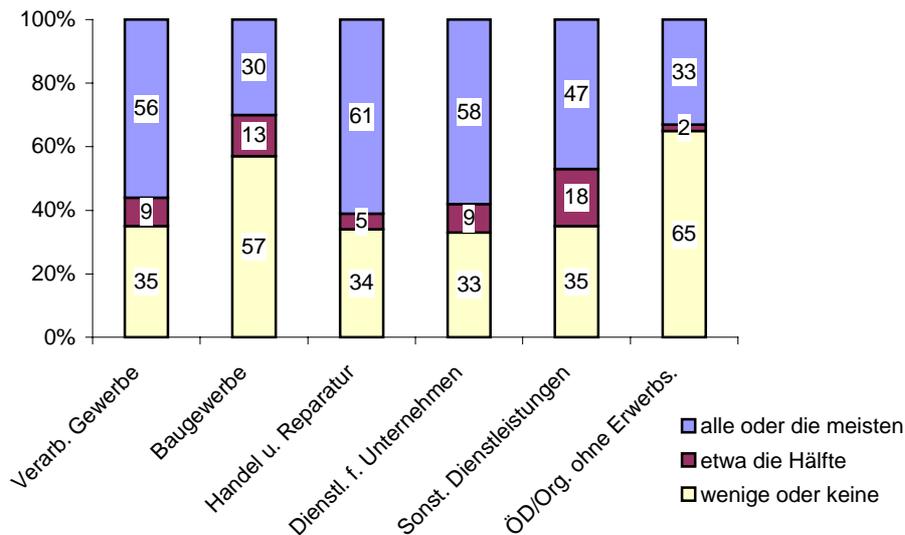
Die Unterschiede nach Betriebsgrößenklassen sind ebenfalls gering: Kleinst- (1-9 Beschäftigte) und kleinere Betriebe (10-49 Beschäftigte) sind jeweils zu 85% vollständig oder überwiegend mit PCs ausgestattet, in größeren (50-249 Beschäftigte) und Großbetrieben (mehr als 249 Beschäftigte) sind es 95%.

Vernetzung der Büroarbeitsplätze

Die Betriebe mit Büroarbeitsplätzen (88% aller hessischen Betriebe) wurden des Weiteren gefragt, ob diese Arbeitsplätze über einen Netzzugang verfügen (Internet oder firmeneigenes Intranet). Bei rund 52% dieser Betriebe verfügen alle Büroarbeitsplätze über einen Netzzugang (Westdeutschland 42%), bei 8% sind die meisten Büroarbeitsplätze vernetzt, bei 7% etwa die Hälfte. In 16% der Unternehmen sind nur wenige Arbeitsplätze mit einem Netzzugang ausgestattet, in 27% keiner.

Differenziert nach Sektoren zeigt sich, dass das Verarbeitende Gewerbe, Handel und Reparatur sowie die unternehmensnahen Dienstleistungen vergleichsweise häufig über Netzzugänge für die Mehrzahl der Arbeitsplätze verfügen. Die Vernetzung im Baugewerbe, im öffentlichen Bereich und bei den sonstigen Dienstleistungen ist dagegen gering ausgeprägt.

Graphik 66: Anzahl der Büroarbeitsplätze mit Netzzugang, Angaben in %



Wie oben beschrieben ist die Computerausstattung von Büroarbeitsplätzen relativ unabhängig von der Betriebsgröße. Auch bei der Zahl der Netzzugänge ergeben sich ähnliche Anteile. Sie liegen in den einzelnen Betriebsgrößenklassen bei etwa 50%, in Großbetrieben mit 58% etwas darüber.

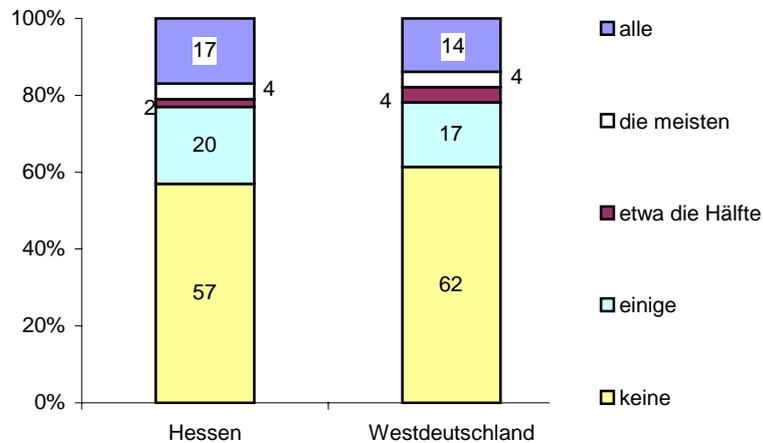
Insgesamt bleibt festzuhalten, dass der überwiegende Teil der Büroarbeitsplätze in Hessen mit Computern ausgestattet ist. Die Unterschiede in den Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen sind hierbei nur gering. Bezüglich des Zugangs zu Internet oder Intranet zeigen sich dagegen teilweise deutliche Differenzen zwischen einzelnen Wirtschaftszweigen, wobei ein hoher Ausstattungsgrad mit Computern nicht unbedingt einen hohen Vernetzungsgrad zur Folge haben muss, wie das Baugewerbe zeigt.

b) Arbeitsplätze außerhalb des Büros

53% der hessischen und 50% der westdeutschen Betriebe haben keine Arbeitsplätze außerhalb des Büros. Die folgenden Auswertungen beziehen sich daher nur auf die verbleibenden 47% bzw. 50% der Betriebe.

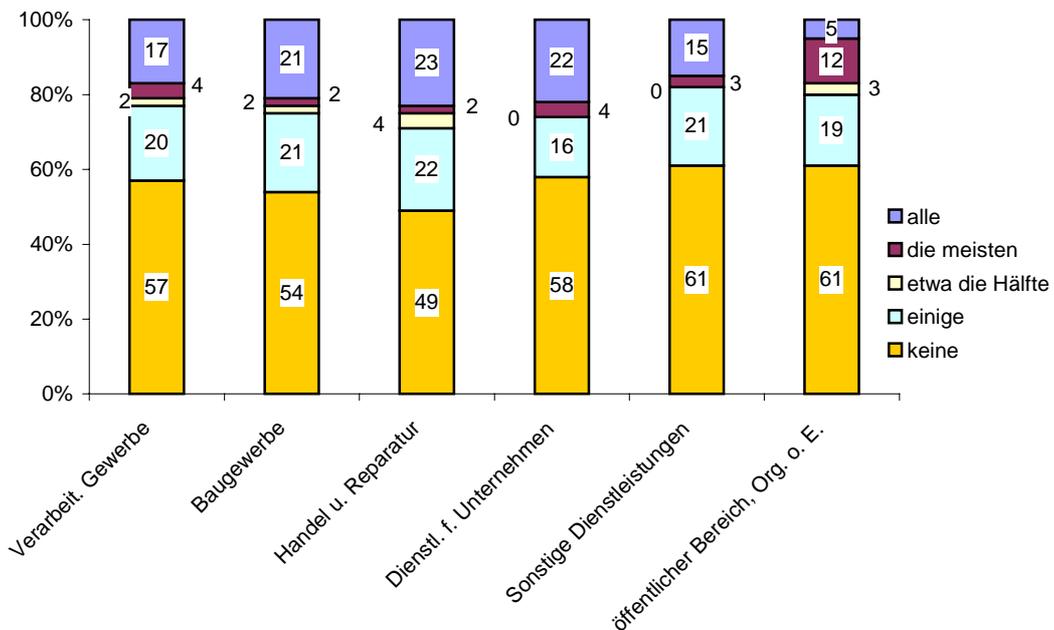
Die Ausstattung dieser Arbeitsplätze mit Computern ist insgesamt deutlich geringer als bei den Büroarbeitsplätzen. In Hessen gibt es bei 57% der Betriebe keine Computer an diesen Arbeitsplätzen (Westdeutschland 62% der Betriebe). Nur 17% der Betriebe in Hessen und 14% in Westdeutschland haben alle diese Arbeitsplätze mit Computern ausgestattet. In Hessen gibt es somit zwar anteilig weniger Betriebe mit Arbeitsplätzen außerhalb des Büros als in Westdeutschland; die Ausstattung der Arbeitsplätze mit Computern ist aber in Hessen etwas höher ausgeprägt.

Graphik 67: Ausstattung von Arbeitsplätzen außerhalb des Büros mit Computern, Angaben in % der Betriebe, die Arbeitsplätze außerhalb des Büros haben



Der Bereich „Handel und Reparatur“ ist in Hessen der einzige Wirtschaftszweig, in dem mehr als die Hälfte der dort ansässigen Betriebe mindestens einen dieser Arbeitsplätze mit PCs ausgestattet haben. Insgesamt ist hier die Ausstattung mit Computern am höchsten ausgeprägt, die geringsten Ausstattungsgrade sind in den sonstigen und in den öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter zu finden.

Graphik 68: Ausstattung von Arbeitsplätzen außerhalb des Büros mit Computern nach Sektoren, Angaben in % der Betriebe, die Arbeitsplätze außerhalb des Büros haben



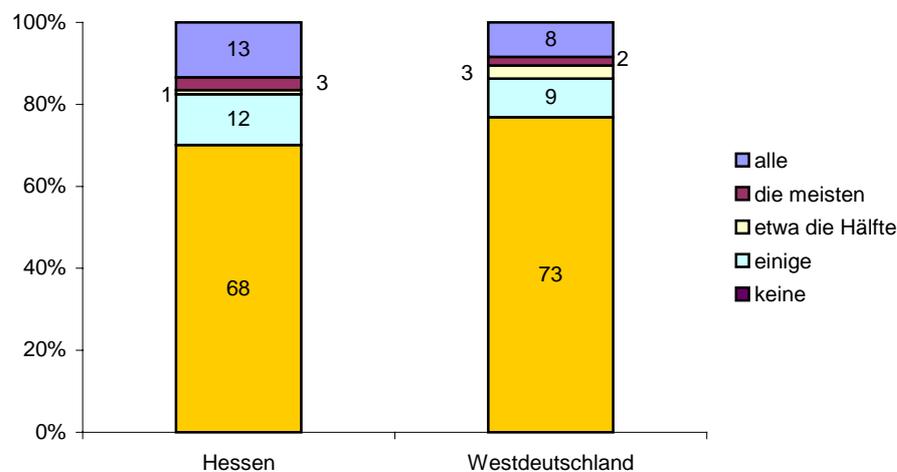
Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Ausstattung mit Computern auch bei diesen Arbeitsplätzen leicht an. In Kleinstbetrieben stehen nur bei 16% der Betriebe für

alle Arbeitsplätze Computer zur Verfügung, in Großbetrieben sind es immerhin 27% der Betriebe.

Vernetzung von Arbeitsplätzen außerhalb des Büros

Der Zugang zu Internet/Intranet ist bei Arbeitsplätzen außerhalb des Büros insgesamt ebenfalls gering ausgeprägt. In Hessen sind immerhin in 16% der Betriebe diese Arbeitsplätze vernetzt, in Westdeutschland nur 10%. Dennoch bleibt festzuhalten, dass sowohl in Hessen als auch in Westdeutschland bei mehr als 2/3 der Betriebe keiner dieser Arbeitsplätze über einen Netzzugang verfügt.

Graphik 69: Anzahl der Arbeitsplätzen außerhalb des Büros mit Netzzugang, Angaben in % der Betriebe, die Arbeitsplätze außerhalb des Büros haben



fehlend zu 100% = keine Angabe

Differenziert nach Wirtschaftszweigen ergibt sich ein ähnliches Bild wie bei der Ausstattung mit Computern: Handel und Reparatur sowie die unternehmensnahen Dienstleistungen verfügen über die höchsten Anteile an Betrieben, die alle oder die meisten dieser Arbeitsplätze mit Netzzugang ausgestattet haben (21% bzw. 24% der Betriebe), öffentliche und sonstige Dienstleistungen bilden auch hier das Schlusslicht (16% bzw. 12% der Betriebe).

7. Themenschwerpunkt Innovationen

7.1 Bedeutung und Definition von Innovationen

Angesichts der Globalisierung und des verschärften Standortwettbewerbs gewinnen regionale Innovationspotenziale verstärkt an Bedeutung. Dies betrifft vor allem innovationsfreundliches Verwaltungshandeln, den Ausbildungs- und Wissensstand der Erwerbsbevölkerung, eine leistungsfähige Wissenschafts- und Forschungsinfrastruktur sowie attraktive Dienstleistungsangebote. Somit besteht die Möglichkeit auf regionaler Ebene die Anreizwirkung von Forschungs-, Markt- und Produktionskompetenzen zu verstärken. Wissenschaftliche und technologische Entwicklungen werden dadurch zu zentralen Elementen der Regionalpolitik. Dazu sollte sich die Regionalpolitik ihre lokalen und regionalen Stärken und Besonderheiten zunutze machen.

Innovatoren werden gemäß der OECD–Abgrenzung als Betriebe definiert, die innerhalb eines bestimmten zurückliegenden Zeitraums (nach OECD 3 Jahre; bei der IAB-Befragung wurden nur die letzten 2 Jahre abgefragt) entweder

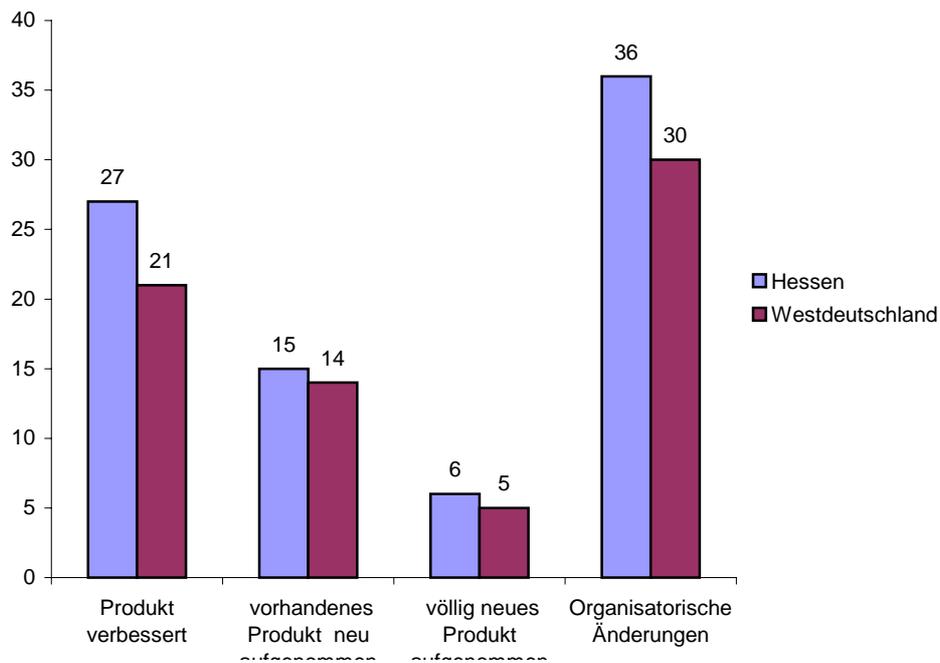
- ein völlig neues Produkt /Verfahren eingeführt haben oder
- ein solches verbessert bzw. weiterentwickelt haben oder
- ein bereits vorhandenes Produkt/Verfahren neu in ihr Angebot aufgenommen haben.

Es spielt somit keine Rolle, ob ein anderes Unternehmen diese Innovation bereits eingeführt hat, entscheidend ist nur die Beurteilung aus der Sicht des Unternehmens. Innovationen können dabei sowohl Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen als auch Prozess- bzw. Verfahrensinnovationen sein.

7.2 Innovationsverhalten in Hessen

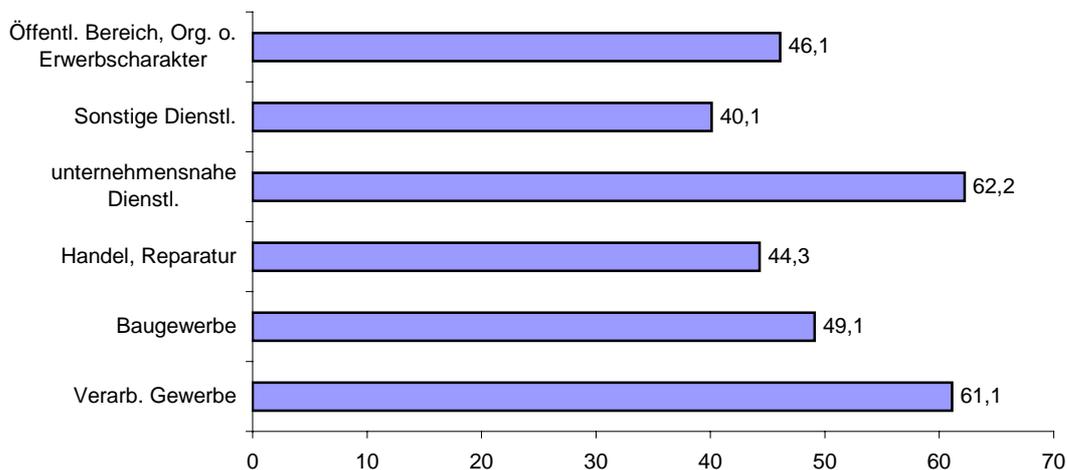
In Hessen führte knapp die Hälfte der Betriebe (48,2%) Innovationen gemäß obiger Definition durch. Unterteilt man die Art der Innovation nach den Kategorien Produktverbesserung, Produktimitation, völlig neues Produkt und organisatorische Innovationen, zeigt sich, dass Hessen in allen Bereichen über dem Durchschnitt der westdeutschen Betriebe liegt. Dies gilt insbesondere für Produktverbesserung bzw. organisatorische Änderungen, wie folgende Graphik zeigt:

Graphik 70: Innovationen in Hessen und Westdeutschland Angaben in % aller Betriebe

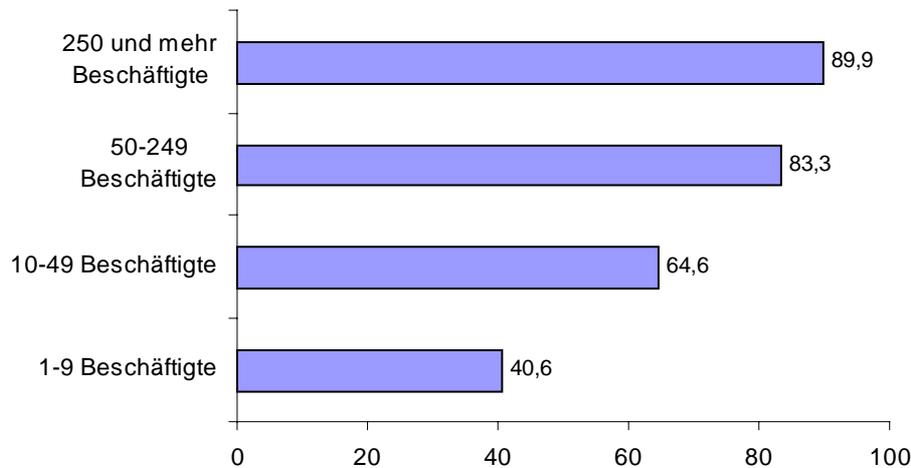


Eine Differenzierung der innovativen Betriebe nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen zeigt: Sektoral liegen die unternehmensnahen Dienstleistungen sowie das Verarbeitende Gewerbe weit vorne, mit zunehmender Betriebsgröße erhöht sich der Anteil innovativer Unternehmen deutlich.

Graphik 71: Innovative Betriebe in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Betriebe im jeweiligen Sektor



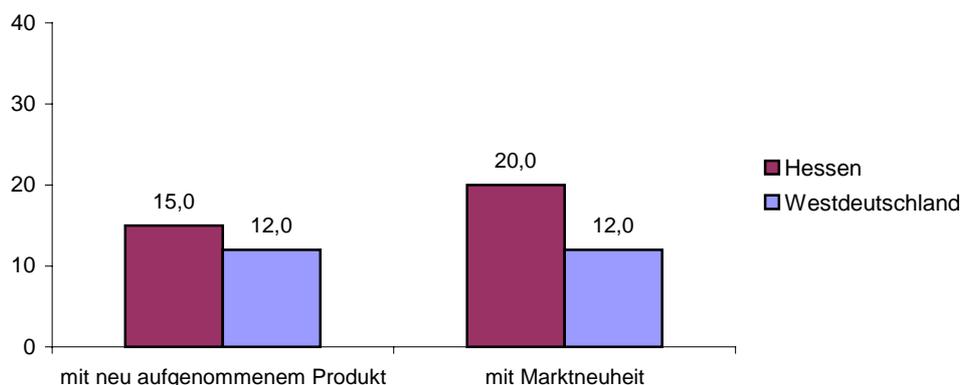
Graphik 72: Innovative Betriebe in Hessen nach Betriebsgröße, Angaben in % aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasser



7.3 Zum Erfolg von Innovationen

Der Innovationserfolg wird gemessen als Umsatzanteil, der mit Produktinnovationen bzw. Marktneuheiten erzielt wird (vgl. ZEW 2001, 8). Die Betriebe in Hessen, die Produkte bzw. Leistungen neu in ihr Angebot aufgenommen haben, erwirtschafteten damit im Durchschnitt einen Anteil von rund 15 Prozent an ihrem Geschäftsvolumen. Mit Marktneuheiten konnte sogar ein Anteil von rund 20 Prozent am Geschäftsvolumen erzielt werden. Im Vergleich zu Westdeutschland waren die hessischen Betriebe damit überdurchschnittlich erfolgreich. Dort lagen die Anteile sowohl mit den Produktinnovationen als auch mit den Marktinnovationen bei einem Anteil von rund 12 Prozent.

Graphik 73: Umsatzanteil mit Produktinnovationen 2001 Angaben in Prozent am Gesamtumsatz



7.4 Organisatorische Innovationen hessischer Betriebe

In Hessen führten 36 Prozent der Betriebe im zurückliegenden Zeitraum von zwei Jahren organisatorische Änderungen durch, in den alten Bundesländern lag dieser Anteil bei 30 Prozent. Der Schwerpunkt der organisatorischen Änderungen lag auf der Qualitätssicherung. 17 Prozent der hessischen Betriebe führten in diesem Bereich Verbesserungen durch. Die anderen organisatorischen Änderungen folgen mit deutlichem Abstand. Von etwa gleich großer Bedeutung erweisen sich danach die Zunahme von Eigenfertigung/Eigenleistungen, die Neugestaltung der Beschaffungs- und Vertriebswege bzw. der Kundenbeziehungen, die Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen sowie die Verlagerung von Entscheidungen nach unten mit jeweils 10 bis 12 Prozent der Nennungen. Für Westdeutschland insgesamt ergibt sich von der Rangfolge der durchgeführten Maßnahmen ein ähnliches Bild, allerdings mit jeweils geringeren Prozentzahlen.

Tabelle 18: Organisatorische Änderungen in den letzten zwei Jahren, Angaben in Prozent aller Betriebe

Organisatorische Änderungen in den letzten zwei Jahren	Hessen	West- Deutschland
Verbesserung der Qualitätssicherung	17	15
Verlagerung von Verantwortung und Entscheidungen nach unten	12	9
Neugestalt. der Beschaffungs-/Vertriebswege bzw. der Kundenbez.	11	9
Mehr Eigenfertigung/Eigenleistungen	10	8
Mehr Zukauf von Produkten und Leistungen	10	7
Reorganisation von Abteilungen oder von Funktionsbereichen	10	9
Einführung von Gruppenarbeit/eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen	5	4
Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten-/Ergebnisermittlung	4	3
Sonstige	4	3
Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen	3	4
Keine organisatorische Änderungen	64	70

Mehrfachnennungen

7.4.1 Ursachen für die Durchführung von organisatorischen Änderungen

Hauptursache für die Durchführung der aus betrieblicher Sicht wichtigsten organisatorischen Veränderungen ist die Verbesserung der Flexibilität bzw. Leistungsfähigkeit. Dies wurde von $\frac{3}{4}$ der innovativen Betriebe in Hessen als Grund genannt. Weiterhin bedeutsam sind Prozessinnovationen, die aus bereits in der Vergangenheit durchgeführten Organisationsveränderungen folgen.

Tabelle 19: Gründe für die Durchführung der wichtigsten organisatorischen Änderung, Angaben in Prozent innovativer Betriebe

	Hessen	West- Deutschland
Folge vorangegangener organisatorischer Änderungen	20	13
Verbesserung der Leistungsfähigkeit/Flexibilität	75	75
Wegen vorangegangener größerer Investitionen in Sachkapital	7	4
Wegen der Einführung wichtiger neuer Produkte	12	9
Sonstiges	17	17

Mehrfachnennungen

7.5 Auswirkungen von organisatorischen Veränderungen auf die Beschäftigung

Etwa 20% der im organisatorischen Bereich innovativen Betriebe gaben an, dass infolge der wichtigsten organisatorischen Änderung die Beschäftigtenzahl gestiegen ist, nur 8% nannten eine sinkende Zahl der Beschäftigten als Folge. Damit sind zwar noch keine eindeutigen Aussagen über die quantitativen Beschäftigungseffekte möglich; schließlich könnte die absolute Zahl des Beschäftigungsabbaus bei den 8% der Betriebe das Wachstum bei den 20% übersteigen. Eine nähere Betrachtung nach Betriebsgröße zeigt jedoch, dass in allen Betriebsgrößenklassen (also auch bei Großbetrieben) mehr Betriebe von einem Anstieg als von einem Rückgang der Beschäftigtenzahlen ausgingen. Der Trend geht damit deutlich in Richtung positiver Beschäftigungswirkungen. Dies überrascht, werden im Zusammenhang mit Prozessinnovationen üblicherweise vor allem die Rationalisierungsaspekte hervorgehoben.

Weiterhin ergibt sich im Zuge der wichtigsten organisatorischen Veränderung ein eindeutiger Trend zur Höherqualifizierung der Beschäftigten. 21 Prozent der hier innovativen Betriebe gaben an, dass die Qualifikationen bei der Mehrzahl der davon betroffenen Beschäftigten gestiegen sind. Nur in einem Prozent der Fälle führte sie zu sinkenden Qualifikationen, in 77 Prozent der Betriebe blieben die Qualifikationen der Mehrzahl der Betroffenen unverändert.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass

- die Betriebe in Hessen „innovativer“ sind als der Durchschnitt in Westdeutschland;
- mit Produktinnovationen ein im Vergleich zu Westdeutschland überdurchschnittlich hoher Anteil am Geschäftsvolumen erzielt werden konnte;
- als direkte Folge von Prozessinnovationen eher positive Effekte auf Beschäftigung und Qualifikationsniveau zu verzeichnen sind³.

Neben der Frage nach Art und Höhe der Innovationen sowie ihren direkten Auswirkungen interessiert, wodurch sich die innovativen Betriebe in spezifischen arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitisch relevanten Bereichen auszeichnen. Mit anderen

³ Im IAB-Panel wurde nur in Bezug auf Prozessinnovationen nach direkten Beschäftigungs- und Qualifizierungseffekten gefragt. Auswirkungen von Innovationen insgesamt lassen sich nur durch Regressionen berechnen.

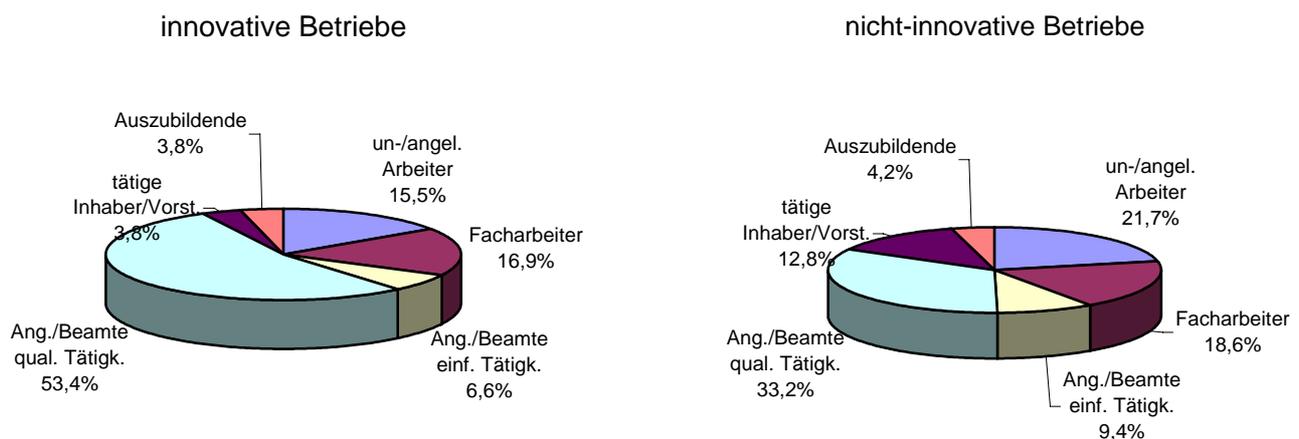
Worten: Gibt es bestimmte Charakteristika in der Qualifikationsstruktur, dem Weiterbildungsverhalten, der Beschäftigungsentwicklung etc., in denen sich innovative von nicht-innovativen Betrieben deutlich unterscheiden?

7.6 Qualifikationsstruktur und Innovationen

Ein Vergleich der Qualifikationsstruktur von innovativen und nicht-innovativen Betrieben zeigt deutliche Unterschiede:

- Innovative Betriebe haben einen erheblich geringeren Anteil an Geringqualifizierten. An- und ungelernte Arbeiter sowie Angestellte mit einfachen Tätigkeiten machen hier zusammen einen Anteil von ca. 21% aus, bei den nicht-innovativen Unternehmen sind dies etwa 31%.
- Dafür liegt der Anteil an qualifizierten Angestellten bei innovativen Betrieben mit fast 52% weit über dem der nicht-innovativen Betriebe (33%).
- Im Facharbeiterbereich sind die Unterschiede dagegen nicht so signifikant. Nicht-innovative Betriebe haben einen leicht höheren Facharbeiteranteil. Gleiches gilt für die Auszubildenden.

Graphik 74: Qualifikationsstruktur bei innovativen und nicht-innovativen Unternehmen



Auch bezüglich der Art der Beschäftigungsverhältnisse ergeben sich Unterschiede: 67% der innovativen Unternehmen beschäftigen *Teilzeitkräfte*, im Durchschnitt arbeiten hier pro Betrieb 7,6 Teilzeitbeschäftigte. Bei den nicht-innovativen Betrieben sind nur in 59% der Fälle Teilzeitkräfte beschäftigt, auch die Anzahl ist mit durchschnittlich 4 Teilzeitbeschäftigten pro Betrieb geringer.

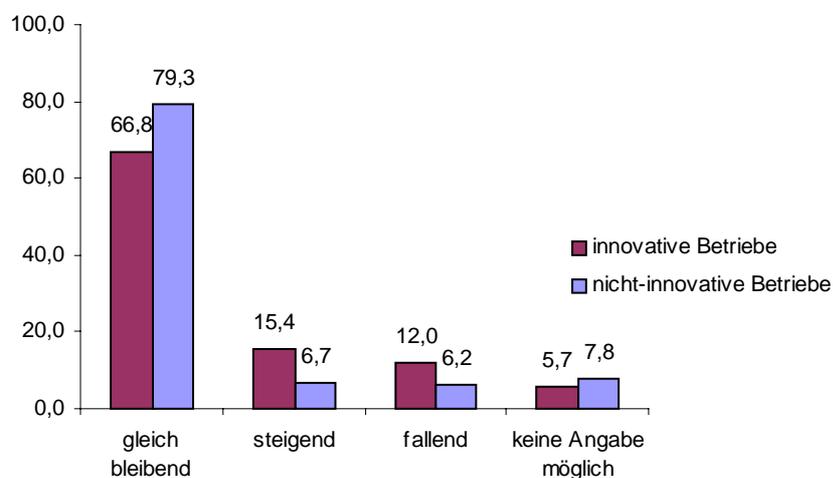
Bei den *befristet Beschäftigten* bestehen noch größere Differenzen. Der Anteil der Betriebe, die befristet Beschäftigte eingestellt hat, beträgt in den nicht-innovativen Betrieben im Durchschnitt rund 8 Prozent. In den innovativen Betrieben liegt er mit rund 15 Prozent etwa doppelt so hoch. Auch die durchschnittliche Anzahl der befristet Beschäftigten unterscheidet sich. Während die nicht-innovativen Betriebe im Durchschnitt 3,8 befristet Beschäftigte eingestellt haben, sind es in den innovativen Betrieben 8,2.

7.7 Beschäftigungsentwicklung in innovativen Unternehmen

Die Beschäftigungsentwicklung zwischen 2000 und 2001 verlief bei den innovativen Unternehmen deutlich positiver als bei nicht-innovativen. Erstere verzeichneten einen Beschäftigungszuwachs um ca. 1,6%, während bei letzteren die Beschäftigung um 0,8% zurückging.

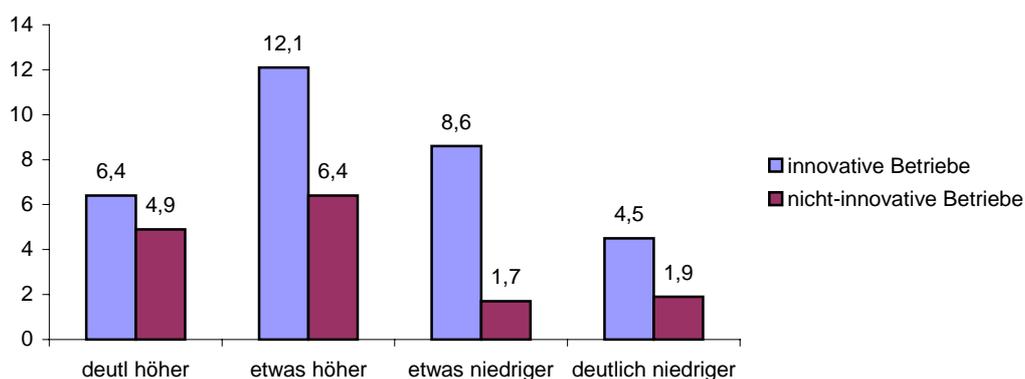
Die kurzfristige (bis Juni 2002) und die längerfristige Beschäftigungsprognose zeigen bei innovativen Betrieben deutlich größere Personalbewegungen, sowohl in positiver als auch in negativer Richtung. Es dürften allerdings die positiven Aspekte dominieren:

Graphik 75a: Beschäftigungsprognose innovativer und nicht-innovativer Betriebe, Angaben in Prozent



Der gleiche Trend zeichnet sich für die kommenden fünf Jahre ab. Von den innovativen Betrieben gibt einerseits ein wesentlich höherer Anteil an, dass die Zahl der Beschäftigten entweder stark steigen (um mehr als 10 Prozent) oder steigen wird (bis zu 10 Prozent) als von nicht innovativen Unternehmen. Gleiches gilt jedoch auch für die Zahl der Betriebe, die einen Beschäftigungsrückgang erwarten. Auch hier liegen die innovativen Betriebe vorn.

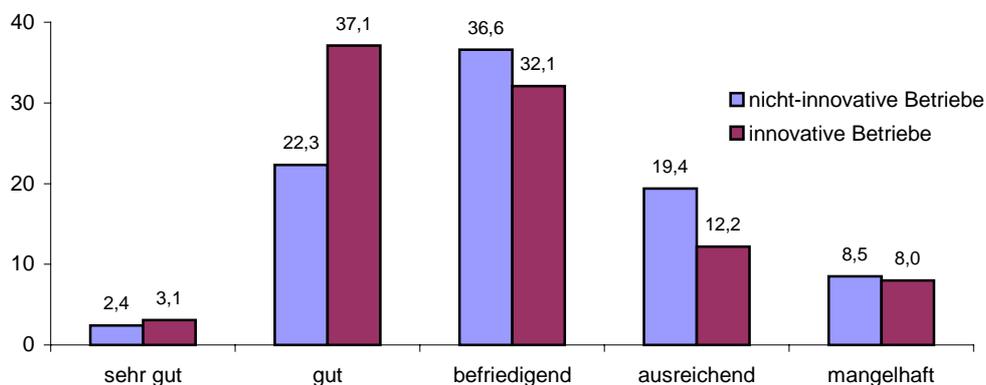
Graphik 75b: Beschäftigungsprognose innovativer und nicht-innovativer Betriebe (5 Jahre, Angaben in %)



7.8 Ertragslage innovativer Unternehmen

Auch bezogen auf die Ertragslage im Jahr 2000 ergibt sich eine sichtbar positivere Einschätzung innovativer Unternehmen gegenüber Nicht-Innovatoren. Von den nicht-innovativen Betrieben waren rund 24,7 Prozent der Ansicht, dass die Ertragslage 2000 sehr gut oder gut war, bei den innovativen Betrieben lag dieser Anteil mit 40,2 Prozent weitaus höher. Von den innovativen Betrieben bewerteten nur ca. 20 Prozent die Ertragslage als ausreichend oder sogar mangelhaft, bei den Nicht-Innovatoren lag der Anteil bei etwa 28%.

Graphik 76: Ertragslage im Jahr 2000 bei innovativen und nicht-innovativen Betrieben, Angaben in %



Ähnliche Ergebnisse ergaben sich bezüglich der Einschätzung der Geschäftsvolumenentwicklung für das (zum Zeitpunkt der Befragung laufende) Jahr 2001. 36% der innovativen Unternehmen erwarteten, dass das Geschäftsvolumen 2001 (bei 90% der Betriebe gleichbedeutend mit dem Umsatz) gegenüber dem Jahr 2000 nochmals steigen wird. Bei den nicht-innovativen Betrieben betrug der Anteil nur rund 10%. Umgekehrt erwarteten lediglich 15,5% der Innovatoren einen Rückgang des Geschäftsvolumens. Bei den Nicht-Innovatoren sind dies immerhin fast 20%.

7.9 Weiterbildungsaktivitäten in innovativen Unternehmen

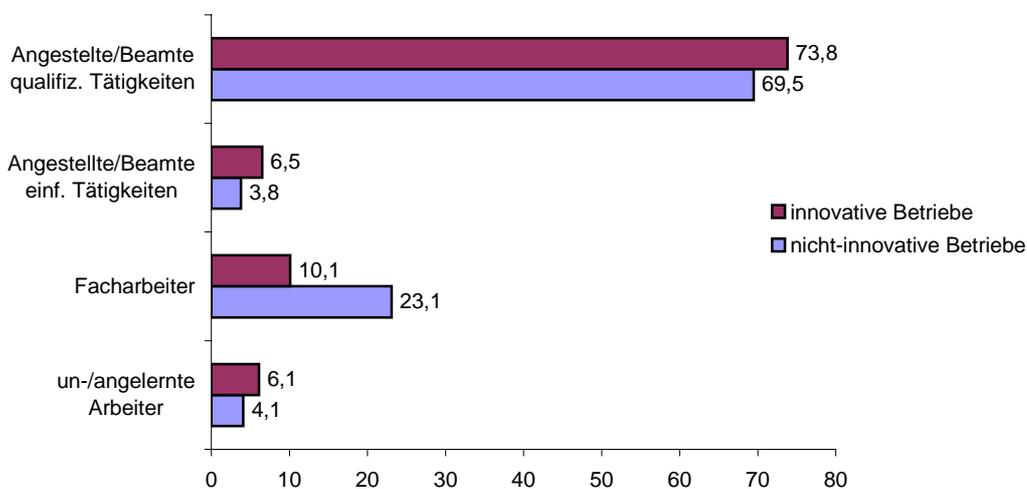
Neben den oben beschriebenen direkten Qualifikationseffekten von Produkt- oder Prozessinnovationen ist von Interesse, ob und inwieweit sich innovative Betriebe durch ihr Qualifizierungsverhalten insgesamt von Nicht-Innovatoren unterscheiden.

Innovatoren fördern Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen merklich stärker als Nicht-Innovatoren. Bei über der Hälfte der innovativen Betriebe wurden im Jahr 2001 Beschäftigte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. die Kosten für die Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen. Bei den nicht-innovativen Betrieben betrug der Anteil nur 24 Prozent. Ob diese vermehrten Qualifizierungsaktivitäten Folge oder Ursache innovativen Verhaltens sind, lässt sich allerdings nicht eindeutig beantworten.

Eine nähere Betrachtung der Qualifizierungsaktivitäten zeigt nicht nur Unterschiede in der Häufigkeit der Maßnahmen, sondern auch in den gesetzten Schwerpunkten und geförderten Personengruppen.

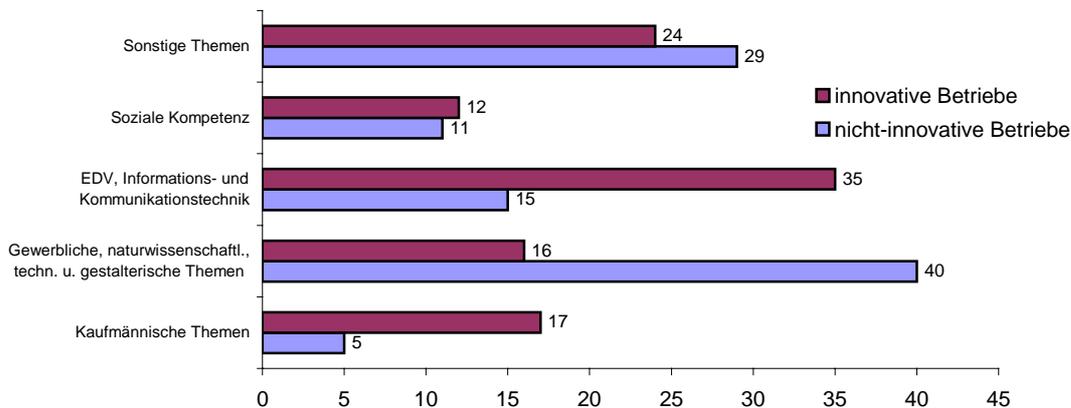
Dass in innovativen Betrieben der Qualifizierungsschwerpunkt auf qualifizierte Angestellte gelegt wird und diese hier auch häufiger qualifiziert werden als bei Nicht-Innovatoren, überrascht angesichts des hohen Anteils dieser Beschäftigtengruppe nicht. Auffällig ist allerdings, dass Innovatoren auch für geringer Qualifizierte (an- und ungelernte Arbeiter; Angestellte mit einfachen Tätigkeiten) häufiger Qualifizierungsmaßnahmen fördern als Nichtinnovatoren. Letztere liegen dafür bei der Weiterbildung für Facharbeiter vorne.

Graphik 77: Weiterbildungsaktivitäten in innovativen und nicht-innovativen Unternehmen, Angaben in %



Bezüglich der Inhalte der betrieblichen Weiterbildung werden bei Innovatoren die Schwerpunkte eindeutig auf EDV bzw. IuK-Technologien sowie kaufmännische Themen gelegt. In den nicht-innovativen Unternehmen stehen gewerbliche, naturwissenschaftlich-technische und gestalterische Themen im Vordergrund.

Graphik 78: Themenschwerpunkte der Weiterbildung in innovativen und nicht-innovativen Betrieben, Angaben in %

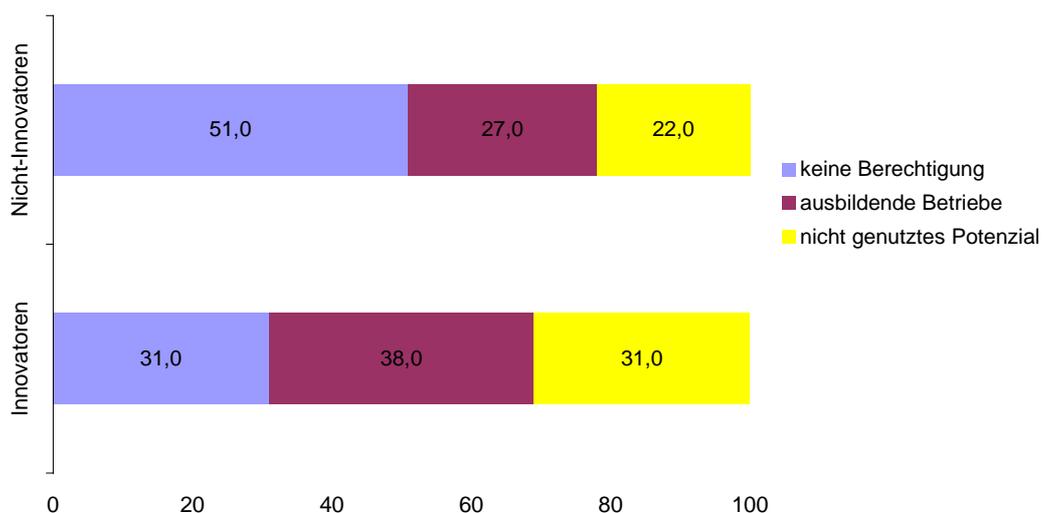


7.10 Ausbildungsverhalten innovativer Unternehmen

Vor der Frage nach dem Ausbildungsverhalten der Betriebe steht die nach der Ausbildungsberechtigung. Um Ausbildungen durchführen zu können, müssen Betriebe bestimmte gesetzliche Voraussetzungen erfüllen, zu denen persönlich und fachlich geeignete Ausbilder zählen sowie eine geeignete Ausbildungsstätte. Nicht alle Betriebe erfüllen diese Voraussetzungen.

Von den innovativen Betrieben sind 69% ausbildungsberechtigt (allein oder im Verbund), bei den nicht-innovativen Unternehmen liegt die Quote bei 49%. Diese Zahlen stellen damit das Potenzial ausbildender Betriebe dar.

Graphik 79: Ausbildungsverhalten von innovativen und nicht-innovativen Betrieben, Angaben in Prozent



Von den innovativen Betrieben insgesamt bilden jedoch nur 38% aus (27% bei den nicht-innovativen Betrieben). Das Ausbildungspotenzial wird damit bei weitem nicht ausgeschöpft.

In Bezug auf die Ausbildung bleibt festzuhalten, dass

- innovative Betriebe zwar im Vergleich zu Nicht-Innovatoren anteilig häufiger ausbilden (38% gegenüber 27%);
- innovative Betriebe jedoch auch wesentlich häufiger über eine Ausbildungsbe-
rechtigung verfügen. Das nicht genutzte Ausbildungspotenzial bei den Inno-
vatoren liegt damit im Endeffekt über dem der Nicht-Innovatoren.

Angesichts des beachtlichen Ausbildungspotenzials für ein höheres Ausbildungs-
platzangebot erscheint es sinnvoll, Anreize zu bieten und Wege zu finden, um die
Ausbildungsbeteiligung der Betriebe zu erhöhen. Eine Möglichkeit bietet die Ausbil-
dung im Verbund. Um die Einstellungen der Betriebe, die derzeit nicht ausbilden oder
die Voraussetzungen für betriebliche Berufsausbildungen nicht erfüllen, zu dieser
Option zu eruieren, wurden die Betriebe gefragt, ob sie sich vorstellen können aus-
zubilden, wenn die Ausbildung im Verbund mit einem anderen Bildungsträger oder
im Verbund mit anderen Betrieben organisiert wäre.

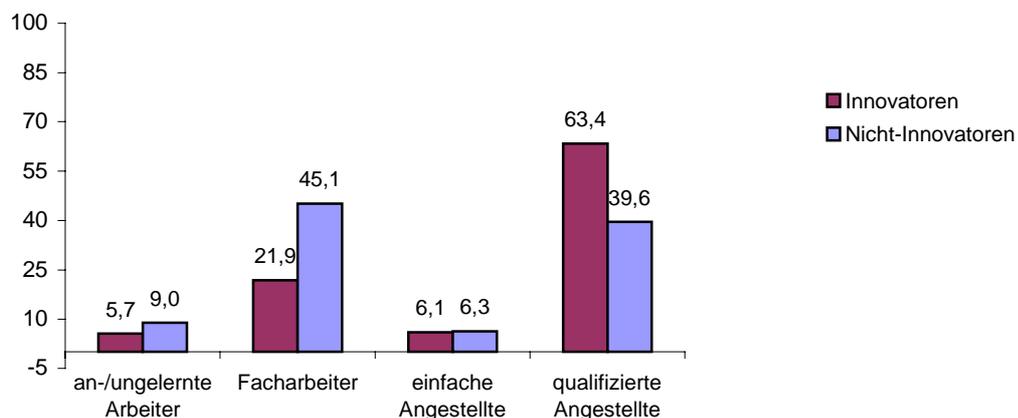
Von den innovativen Betrieben, die nicht ausbilden, können sich rund 30 Prozent
vorstellen, im Verbund mit einem Bildungsträger oder mit anderen Betrieben auszu-
bilden. Bei den nicht-innovativen Betrieben liegt dieser Anteil mit ca. 15 Prozent
deutlich niedriger.

7.11 Innovative Betriebe und offene Stellen

Untersucht man die Stellenbesetzungsproblematik bei Innovatoren bzw. Nicht-
Innovatoren, so zeigt sich, dass bei den Betrieben, die in den vergangenen zwei Jah-
ren Innovationen durchgeführt haben, im Vergleich zu nicht-innovativen Unterneh-
men deutlich mehr offene Stellen zu besetzen sind. 21 Prozent dieser Betriebe ha-
ben offene Stellen, die sofort, also zum nächstmöglichen Termin besetzt werden
sollen. Bei nicht-innovativen Unternehmen sind dies nur rund 9 Prozent.

Innovatoren und Nicht-Innovatoren suchen vor allem qualifizierte Arbeitskräfte. Bei
ersteren sind dies jedoch hauptsächlich qualifizierte Angestellte, bei letzteren Fach-
arbeiter.

Graphik 80: Verteilung offener Stellen nach Qualifikationsgruppen, Angaben in % aller
offenen Stellen



7.12 Fazit

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels sind die hessischen Unternehmen im Vergleich zu Westdeutschland überdurchschnittlich innovativ. In Bezug auf Prozessinnovationen ergaben sich unmittelbar vorteilhafte Effekte auf die Beschäftigungsentwicklung und das Qualifikationsniveau der Beschäftigten. Bezüglich Innovationen insgesamt (Produkt- und/oder Prozessinnovationen) sind ebenfalls positive Zusammenhänge auf Ertragslage sowie Beschäftigungsentwicklung erkennbar.

Als problematisch erweist sich bei innovativen Unternehmen die Besetzung offener Stellen, hier gibt es im Vergleich zu nicht-innovativen Unternehmen überdurchschnittliche Schwierigkeiten. Gleichzeitig nutzen innovative Unternehmen ihr Ausbildungspotenzial bei weitem nicht aus, d.h., trotz Ausbildungsberechtigung erfolgt häufig keine betriebliche Ausbildung. Hier besteht prinzipiell die Möglichkeit, durch verstärkte Ausbildungsaktivitäten die Stellenbesetzungsprobleme zu vermindern.

7.13: Exkurs: Logistische Regression – Innovationen

Analog zur Beschäftigungsentwicklung wird im Folgenden eine logistische Regression bezüglich des Innovationsverhaltens der Betriebe durchgeführt. Das methodische Vorgehen entspricht dem in Kapitel 2.4 und wird daher nicht nochmals ausgeführt.

Basierend auf den Ergebnissen von bivariaten Analysen hat sich gezeigt, dass die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens u.a. durch folgende Faktoren beeinflusst werden kann:

- Investitionstätigkeit;
- Weiterbildungsaktivitäten;
- Einschätzung der Geschäftsentwicklung;
- Ertragslage
- Betriebsgröße;
- Wirtschaftszweige;
- Ausbildungsaktivitäten.

Eine Berechnung anhand dieser Faktoren hat gezeigt, dass Ausbildung, Ertragslage und Wirtschaftszweige keine signifikanten Werte ergeben. Aufgrund theoretischer Überlegungen (siehe unten) und um eine ausreichende Fallzahl in allen Ausprägungskombinationen zu erreichen, wird das Modell reduziert auf folgende drei Faktoren:

- Weiterbildungsaktivitäten
- Betriebsgröße
- Entwicklung des Geschäftsvolumens.

Alle diese drei Faktoren sind hochsignifikant, das Bestimmtheitsmaß nach Nagelkerke von 0,273 zeigt⁴, dass durch die Einbeziehung der Faktoren 27 % der Varianz der abhängigen Variablen erklärt werden können⁵.

Tabelle 20: Likelihood-Quotienten-Test

Effekt	-2 log Likelihood für reduziertes Modell	Chi-Quadrat	Freiheitsgrade	Signifikanz
Konstanter Term	58,507	,000	0	,
Entwicklung des Geschäftsvolumens	109,549	51,042	1	,000
Betriebsgröße	85,083	26,577	2	,000
Weiterbildung	94,367	35,860	1	,000

Aufgrund der Signifikanz kann davon ausgegangen werden, dass Investitionstätigkeit, Weiterbildung, Einschätzung der Geschäftsentwicklung einen signifikanten Einfluss darauf haben, ob Unternehmen der Kategorie ‚innovativ‘ oder ‚nicht innovativ‘ zugeordnet werden können.

⁴ Im Vergleich dazu wird für das Bestimmtheitsmaß nach Cox und Snell ein Wert von 0,118 ermittelt. Dieses Maß hat den Nachteil, dass der Wert 1 theoretisch nicht erreicht werden kann.

⁵ Es kann hier nur von einer ‚Pseudo‘-Varianz ausgegangen werden, da keine metrische abhängige Variable vorliegt.

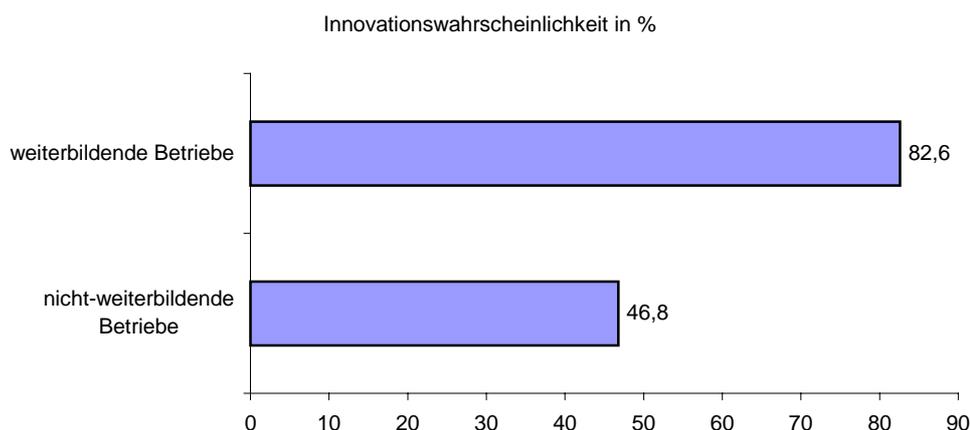
7.13.1 Vorgehensweise

Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt in zwei Schritten analog zu Kapitel 2.4. Zunächst werden auch hier die vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten für die bivariate Relation einer der o.g. unabhängigen Faktoren und der Innovationstätigkeit berechnet. Anschließend werden durch die sukzessive Hinzunahme weiterer Faktoren jeweils die vorhergesagten Häufigkeiten für die Kategorien „innovativ“ bzw. „nicht innovativ“ betrachtet⁶. Da die Darstellung der Kombination aller möglichen Ausprägungen der o.g. Faktoren den Rahmen sprengen würde, haben wir hier exemplarisch als theoretisch interessante Faktorenkombination *Weiterbildung, erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens und Betriebsgröße* angenommen.

7.13.2 Vorhergesagte Häufigkeiten für bivariate Kombinationen

Als eine Ausgangshypothese wird angenommen, dass zur Innovationsaktivität Humankapitalinvestitionen hilfreich bzw. notwendig sind. Als Messgröße für diese Einflussfaktor dienen die Weiterbildungsaktivitäten (ja/nein) der Betriebe.

Graphik 81: Innovationswahrscheinlichkeit und Weiterbildungsaktivitäten

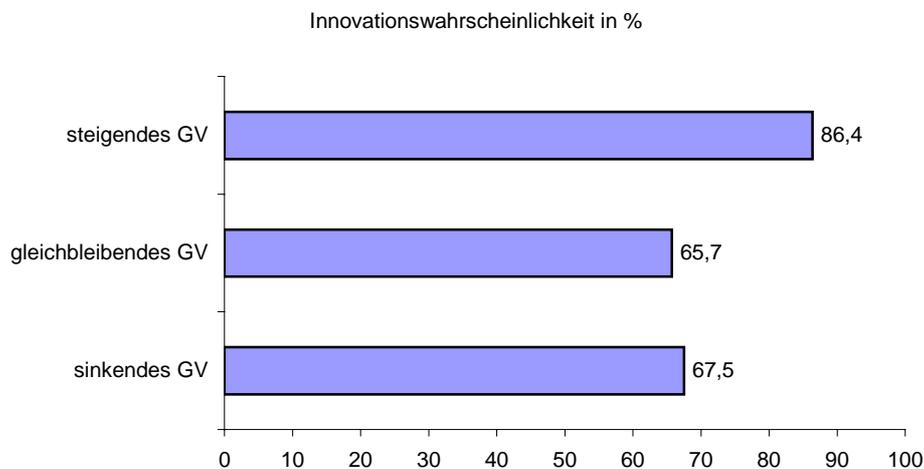


Die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe, die weiterbilden, Innovationen durchführen, liegt mit über 82 Prozent fast doppelt so hoch wie bei Betrieben, die keine Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter fördern.

Als weitere Hypothese nehmen wir an, dass Betriebe, die ein steigendes Geschäftsvolumen erwarten, innovativer sind als Betriebe, die mit einem gleich bleibenden oder sinkenden Geschäftsvolumen rechnen, da ihnen zusätzliche finanzielle Mittel zur Verfügung stehen.

⁶ Das Verhältnis der Häufigkeiten ist hier relevant. Eine Prozentuierung vereinfacht die Erfassung des Verhältnisses.

Graphik 82: Innovationswahrscheinlichkeit und Entwicklung des Geschäftsvolumens

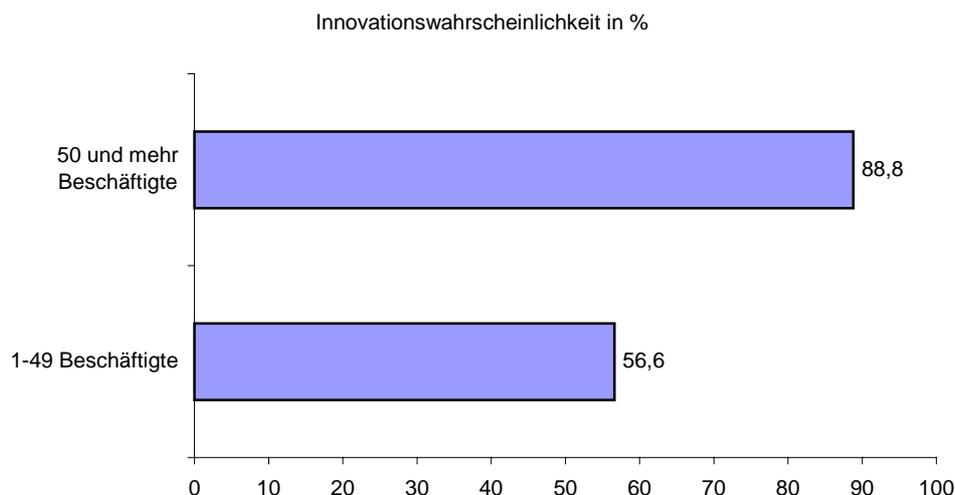


GV = Geschäftsvolumen

Der Einfluss der Entwicklung des Geschäftsvolumens auf die Innovationsaktivitäten ist nicht eindeutig: Zwar führt eine positive Erwartung zu der höchsten Innovationswahrscheinlichkeit, es folgen jedoch die Betriebe mit sinkenden Erwartungen des Geschäftsvolumens (67%) vor den Betrieben mit stagnierenden Erwartungen (65%). Auf mögliche Ursachen hierfür werden wir noch später eingehen

Als dritte Hypothese wird angenommen, dass mittlere und große Betriebe eher Innovationen fördern als Kleinst- und Kleinbetriebe, da erstgenannte im Allgemeinen über eine höhere finanzielle und personelle Potenz verfügen.

Graphik 83: Innovationswahrscheinlichkeit und Betriebsgröße



Die Ergebnisse bestätigen, dass die Wahrscheinlichkeit deutlich höher ist, dass mittlere und große Betriebe innovativ tätig sind als kleinere Betriebe.

7.13.3 Kombination der Einflussfaktoren

In der folgenden Tabelle⁷ sind die oben aufgeführten Einflussfaktoren und die damit verbundenen vorhergesagten Häufigkeiten für Innovationen dargestellt:

Tabelle 21: Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten für Innovationen

Weiterbildung	Geschäftsvolumen	Betriebsgröße	Innovationen	Prozent vorhergesagt
Ja	sinkend	Kleinst-/Kleinbetriebe	Ja	65,2
			Nein	34,8
		mittlere, große Betriebe	Ja	87,9
			Nein	12,1
	gleich bleibend	Kleinst-/Kleinbetriebe	Ja	64,4
			Nein	35,4
		mittlere, große Betriebe	Ja	87,6
			Nein	12,4
	steigend	Kleinst-/Kleinbetriebe	Ja	83,2
			Nein	16,8
		mittlere, große Betriebe	Ja	95,1
			Nein	4,9
Nein	sinkend	Kleinst-/Kleinbetriebe	Ja	39,4
			Nein	60,6
		mittlere, große Betriebe	Ja	71,6
			Nein	28,4
	gleich bleibend	Kleinst-/Kleinbetriebe	Ja	38,7
			Nein	61,3
		mittlere, große Betriebe	Ja	71,0
			Nein	29,0
	steigend	Kleinst-/Kleinbetriebe	Ja	63,2
			Nein	36,8
		mittlere, große Betriebe	Ja	87,0
			Nein	13,0

Anhand der Tabelle lassen sich Kombinationen von Faktorenausprägungen identifizieren, die mit einer besonders hohen bzw. besonders niedrigen Innovationswahrscheinlichkeit verbunden sind. Werden exemplarisch nur die drei höchsten Wahrscheinlichkeiten für Innovationsaktivität bzw. Nicht-Innovationsaktivität betrachtet, ergibt sich folgende Rangfolge:

Tabelle 22: Kombinationen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit Innovationen durchzuführen

Weiterbildung	steigendes Geschäftsvolumen erwartet	mehr als 49 Beschäftigte	95,1
Weiterbildung	gleich bleibendes Geschäftsvolumen erwartet	mehr als 49 Beschäftigte	87,6
Weiterbildung	sinkendes Geschäftsvolumen erwartet	mehr als 49 Beschäftigte	87,9

Die drei höchsten Wahrscheinlichkeiten, dass Innovationen stattfinden, beinhalten als Ausprägung **immer** „Betriebsgröße mehr als 50 Beschäftigte“ sowie „Weiterbildung: ja“, während das erwartete Geschäftsvolumen unterschiedlich ausgeprägt sein kann.

⁷ Die vollständige Tabelle mit den beobachteten Werten findet sich im Anhang.

*Tabelle23: Kombinationen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit **keine Innovationen** durchzuführen*

keine Weiterbildung	stagnierendes Geschäftsvolumen erwartet	weniger als 50 Beschäftigte	61,3
keine Weiterbildung	sinkendes Geschäftsvolumen erwartet	weniger als 50 Beschäftigte	60,6
keine Weiterbildung	steigendes Geschäftsvolumen erwartet	weniger als 50 Beschäftigte	36,8

Auf der anderen Seite beinhalten die drei höchsten Wahrscheinlichkeiten für nicht-innovatives Verhalten **immer** die Ausprägung „Betriebsgröße kleiner 50 Beschäftigte“ sowie „keine Weiterbildung“. Auch hier kann das Geschäftsvolumen jeden Wert annehmen.

Die Betriebsgröße und Weiterbildungsaktivitäten stellen damit bedeutende Faktoren dar, die den Einfluss der Geschäftsentwicklung gegebenenfalls überlagern. Daher erscheint es sinnvoll, die größeren und die kleineren Betriebe getrennt zu betrachten:

1. Mittlere und Großbetriebe (>50 Beschäftigte)

Die Wahrscheinlichkeit, dass Großbetriebe innovativ sind, betrug in der obigen bivariaten Betrachtung etwa 88%. Der Einbezug zusätzlicher Einflussfaktoren kann diesen Wert erhöhen oder senken. Werden das Geschäftsvolumen und Weiterbildungsaktivitäten berücksichtigt zeigt sich, dass:

- nur die Kombination „Weiterbildungsaktivitäten“ und „steigendes Geschäftsvolumen“ den bivariaten Wert erheblich erhöht (auf 95%)
- sobald keine Weiterbildungsaktivitäten stattfinden und kein steigendes Geschäftsvolumen erwartet wird, sich die Innovationswahrscheinlichkeit deutlich vermindert.

Tabelle 24: Innovationswahrscheinlichkeiten bei Betrieben mit mehr als 49 Beschäftigten

Steigendes Geschäftsvolumen	Weiterbildung ja	95,1
Gleichbleibendes Geschäftsvolumen	Weiterbildung ja	87,6
Sinkendes Geschäftsvolumen	Weiterbildung ja	87,9
Steigendes Geschäftsvolumen	Weiterbildung nein	87,0
Gleichbleibendes Geschäftsvolumen	Weiterbildung nein	71,0
Sinkendes Geschäftsvolumen	Weiterbildung nein	71,6

Ob ein gleich bleibendes oder sinkendes Geschäftsvolumen erwartet wird, ist im Zusammenhang mit Innovationsaktivitäten bei größeren Betrieben relativ unbedeutend. Gleich bleibendes oder sinkendes Geschäftsvolumen führen (bei jeweils gleicher Ausprägung der Variable „Weiterbildung“) zu nahezu identischen Innovationswahrscheinlichkeiten. Steigendes Geschäftsvolumen und die Durchführung von Weiterbildungsaktivitäten erhöhen dagegen jeweils die Innovationswahrscheinlichkeit.

2. Kleinst- und Kleinbetriebe (weniger als 50 Beschäftigte)

Für die kleineren Betriebe ergibt sich insgesamt eine deutlich geringere Innovationswahrscheinlichkeit als für die größeren Betriebe.

Bei kleineren Betrieben führt ebenfalls die Ausprägung „Weiterbildung ja“ zu den höchsten Innovationswahrscheinlichkeiten. Auch hier sind jedoch deutliche „Brüche“ festzustellen:

- Weiterbildungsaktivitäten und steigendes Geschäftsvolumen ergeben als Kombination die mit Abstand höchste Innovationswahrscheinlichkeit.
- Keine Weiterbildungsaktivitäten und gleich bleibendes oder sinkendes Geschäftsvolumen ergeben die mit Abstand geringsten Innovationswahrscheinlichkeiten.

Alle anderen Kombinationen liegen mit ihren Wahrscheinlichkeitswerten nahe beieinander. Falls ein Kleinbetrieb keine Weiterbildungsaktivitäten durchführt, aber ein steigendes Geschäftsvolumen prognostiziert, erreicht er fast die gleiche Innovationswahrscheinlichkeit, als wenn er Weiterbildung durchführt und gleich bleibendes/sinkendes Geschäftsvolumen erwartet.

Tabelle 25: Innovationswahrscheinlichkeiten bei Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten

Steigendes Geschäftsvolumen	Weiterbildung ja	83,2
Gleichbleibendes Geschäftsvolumen	Weiterbildung ja	64,6
Sinkendes Geschäftsvolumen	Weiterbildung ja	65,2
Steigendes Geschäftsvolumen	Weiterbildung nein	63,2
Gleichbleibendes Geschäftsvolumen	Weiterbildung nein	39,4
Sinkendes Geschäftsvolumen	Weiterbildung nein	38,7

7.13.4 Fazit

Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe stellen (neben der Betriebsgröße) einen bedeutsamen Faktor für die Innovationsaktivitäten der Betriebe dar. Sowohl Groß- als auch Kleinbetriebe haben eine wesentlich höhere Innovationswahrscheinlichkeit, wenn sie Weiterbildungsmaßnahmen fördern. Dies gilt weitgehend unabhängig von der erwarteten Entwicklung des Geschäftsvolumens. Ausnahme bildet der Fall eines steigenden Geschäftsvolumens welches ebenfalls die Innovationswahrscheinlichkeit deutlich erhöht. Aber selbst dann wird bei gleichzeitiger fehlender Weiterbildung nicht der Wert erreicht, den Betriebe mit sinkendem Geschäftsvolumen und Weiterbildungsaktivitäten erzielen.

8. Betriebliche Aus- und Weiterbildung in Hessen

8.1 Situation auf dem Ausbildungsmarkt 2001

Die Zahl der 2001 beim Arbeitsamt gemeldeten Ausbildungsstellen ist bundesweit gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken, noch stärker ging jedoch die Zahl der gemeldeten Ausbildungsbewerber zurück, so dass sich insgesamt die Angebots/Nachfrage-Relation leicht verbesserte (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2002).

In Hessen hielt die positive Tendenz der letzten Jahre auf dem Ausbildungsmarkt weiter an. Im Berufsberatungsjahr 2000/2001 wurden etwas über 42.000 Ausbildungsstellen dem Arbeitsamt gemeldet, dies entspricht einem leichten Plus von 0,6% gegenüber dem Vorjahr (vgl. statistischer Jahresbericht des Landesarbeitsamts Hessen 2001). Gleichzeitig ging die Zahl der gemeldeten Bewerber deutlich zurück (-7,2%). Dennoch standen den gemeldeten 42.000 Ausbildungsplätzen rund 47.500 Bewerber gegenüber, auf einen Ausbildungsplatz kamen somit etwa 1,1 Ausbildungssuchende.

Trotz weiterer Verbesserung auf dem hessischen Ausbildungsmarkt besteht damit ein Defizit an (gemeldeten) Ausbildungsplätzen. Angesichts des aus betrieblicher Sicht häufig beklagten Fachkräftemangels eine nicht unproblematische Situation.

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit der Ausbildungssituation in Hessen aus betrieblicher Sicht. Ein Schwerpunkt wird dabei auf die Darstellung möglicher Ausbildungspotenziale gelegt, die bisher nicht genutzt wurden.

8.2 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung

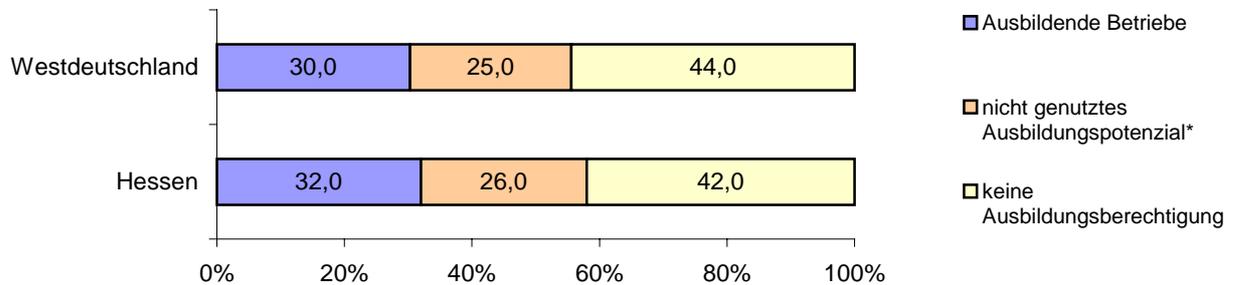
Um ausbilden zu können, müssen Betriebe gesetzliche Anforderungen (u.a. das Vorhandensein einer geeigneten Ausbildungsstätte sowie fachlich geeigneter Ausbilder) erfüllen. In Hessen verfügten zum Befragungszeitpunkt 42% aller Betriebe über keine Ausbildungsberechtigung, 55% erfüllten die Ausbildungsvoraussetzungen selber und 3% im Verbund mit anderen Betrieben/Einrichtungen.

Von den Betrieben mit Ausbildungsberechtigung bilden jedoch nur etwa 74% auch tatsächlich aus. Damit liegt die Ausbildungsbetriebsquote (der Anteil der „Ausbildungsbetriebe“ an **allen** Betrieben) in Hessen bei 32% (zum Vergleich Westdeutschland: 30%).⁸

Hochgerechnet gibt es in Hessen über 40.000 Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden. Diese Gruppe stellt ein erhebliches Potenzial an Ausbildungsplätzen dar. Hier liegen Ansatzpunkte um das Ausbildungsplatzangebot durch geeignete Maßnahmen zu erhöhen.

⁸ „Ausbildungsbetriebe“ wurden im IAB-Panel definiert als alle Betriebe, die entweder Auszubildende (auch Beamtenanwärter etc.) in ihrem Personalbestand führen oder im Befragungsjahr Abgänge von Auszubildenden zu verzeichnen hatten oder im Befragungsjahr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen haben oder das noch planen. Aufgrund dieser weiten Definition von Ausbildungsbetrieben ist der oben genannte Anteil von 32% nicht unbedingt mit anderen Erhebungen/Statistiken vergleichbar.

Graphik 84: Ausbildung und nicht genutztes Ausbildungspotenzial



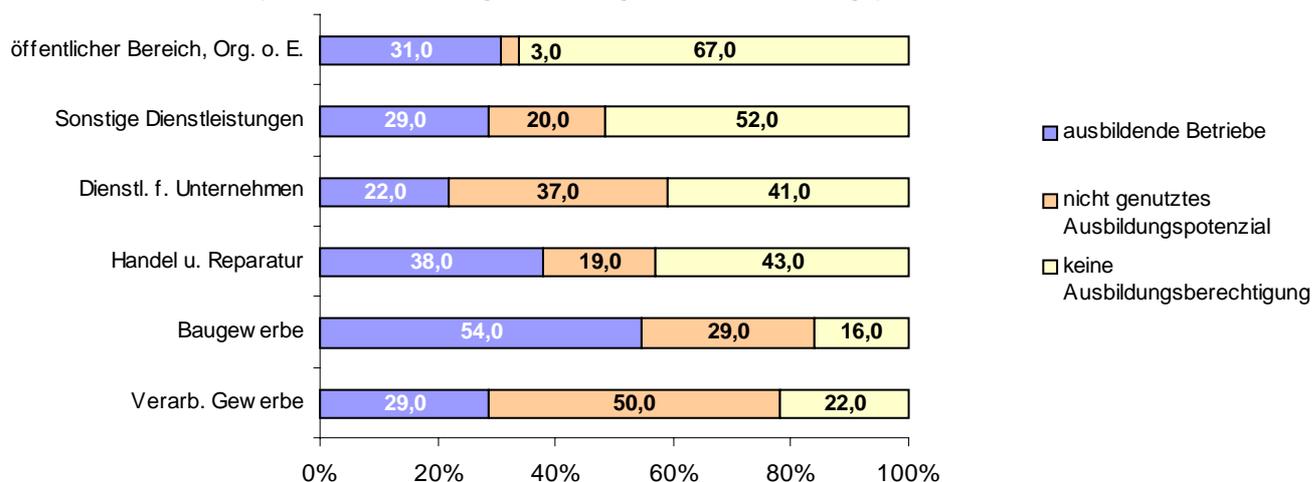
* nicht genutztes Ausbildungspotenzial = Betriebe, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden

8.3 Nicht genutztes Ausbildungspotenzial

Gemessen an der Zahl der Betriebe wird im Baugewerbe (54% aller Betriebe) und im Bereich Handel und Reparatur (38% aller Betriebe) überdurchschnittlich häufig ausgebildet. Sektoral die geringsten Ausbildungsbetriebsquoten haben unternehmensnahe Dienstleistungen sowie das Verarbeitende Gewerbe.

Die Ausbildungsbetriebsquoten lassen sich jedoch nur sinnvoll im Verhältnis zum Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe interpretieren. Hierbei wird deutlich, dass die beiden letztgenannten Sektoren zwar geringe Ausbildungsbetriebsquoten haben, gleichzeitig aber auch über die höchsten nicht genutzten Ausbildungspotenziale verfügen. Im Verarbeitenden Gewerbe bildet die Hälfte der hier ausbildungsberechtigten Betriebe nicht aus. Im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen sind es immerhin noch 37%. Die geringen Ausbildungsbetriebsquoten in diesen Wirtschaftszweigen sind somit nicht durch unzureichende Ausbildungsberechtigungen begründet, sondern schlichtweg dadurch, dass viele Betriebe ihre Berechtigung nicht zur Ausbildung nutzen. In Zusammenhang mit dem gerade in diesen beiden Branchen häufig beklagten Fachkräftemangel erscheinen Maßnahmen zur Aktivierung vorhandener Ausbildungspotenziale dringend erforderlich.

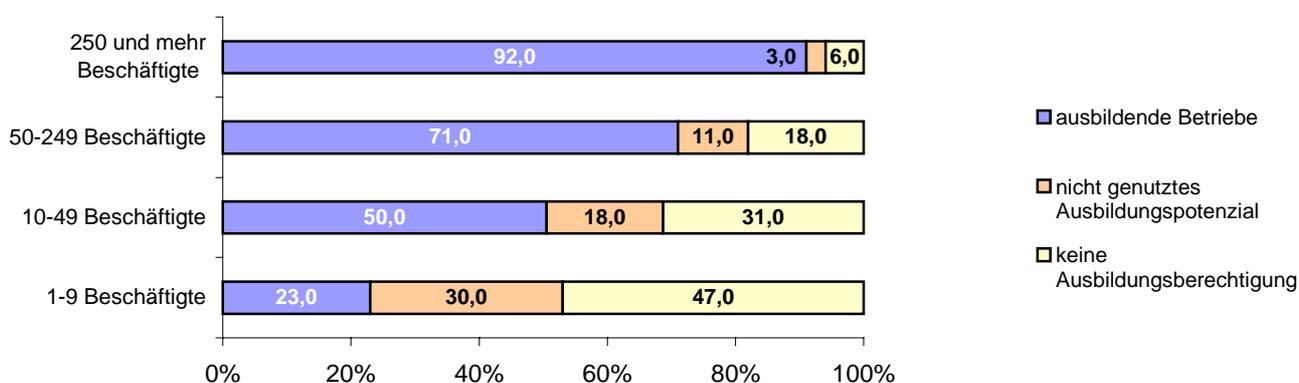
Graphik 85: Ausbildung und nicht genutztes Ausbildungspotenzial nach Sektoren



Eine Differenzierung der Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen ergibt einen eindeutigen Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Ausbildungsverhalten: Der Anteil ausbildender Betriebe steigt und das unausgeschöpfte Ausbildungspotenzial sinkt mit zunehmender Betriebsgröße.

Bei Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten bilden immerhin 30% der Betriebe trotz Berechtigung nicht aus. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass Kleinbetriebe aufgrund ihres geringen Bedarfs häufig nur in mehrjährigen Abständen ausbilden.

Graphik 86: Ausbildung und Ausbildungspotenzial nach Betriebsgröße



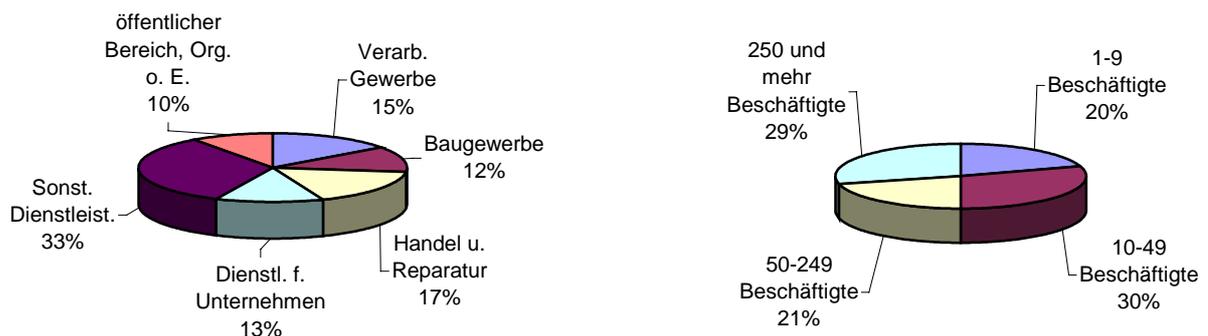
8.4 Zahl der Auszubildenden in Hessen

Die Zahl der Auszubildenden in Hessen ist im Jahr 2001 gegenüber dem Jahr 2000 minimal um 0,3% auf 105.000 gestiegen. Die Ausbildungsquote, gemessen als Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbeschäftigung betrug in Hessen 3,9% (zum Vergleich Westdeutschland: 4,5%).

Ein Drittel aller Ausbildungsplätze sind im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen zu finden. Während die Anzahl der Auszubildenden insgesamt zwischen 2000 und 2001 nahezu gleich geblieben ist, ergab sich eine Verschiebung der Anteile hin zum Dienstleistungssektor: Die Sonstigen Dienstleistungen verzeichnen 2001 einen Anstieg des Anteils an allen Auszubildenden um 3 Prozentpunkte, die unternehmensnahen Dienstleistungen um 2 Prozentpunkte. Dies ging hauptsächlich zu Lasten des Baugewerbes (Rückgang des Anteils von 15% auf 12%).

Über die Betriebsgrößenklassen verteilt sich die Zahl der Auszubildenden relativ gleichmäßig. In kleineren Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten ist etwa die Hälfte aller Auszubildenden zu finden.

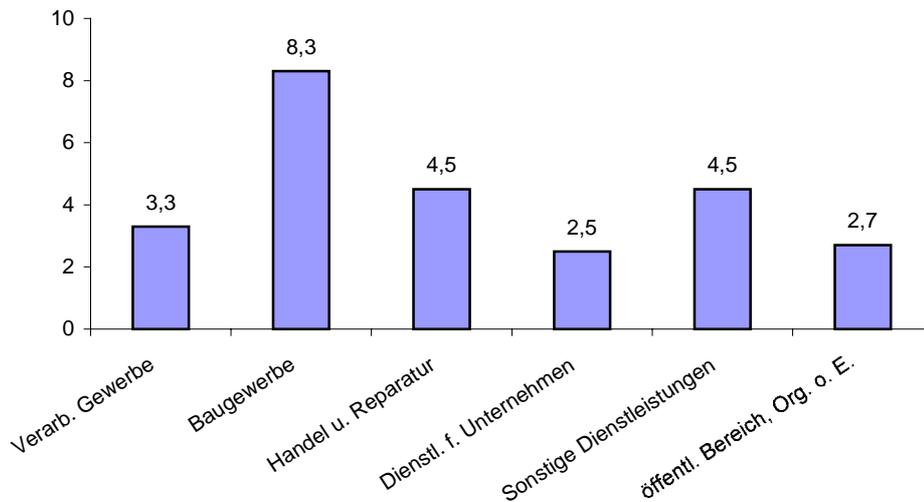
Graphik 87: *Anteile an allen Auszubildenden in Hessen 2001 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße*



Im Verhältnis zur Anzahl der Beschäftigten in den Sektoren findet sich die höchste Ausbildungsquote im Baugewerbe. Auf 100 Beschäftigte kommen im Bausektor über 8 Ausbildungsplätze. Dies liegt weit über der durchschnittlichen Quote für Hessen von 3,9 Auszubildenden pro 100 Beschäftigte.

Auch hier sind die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen geringer als zwischen den Sektoren: Kleinbetriebe haben eine leicht überdurchschnittliche Anzahl an Auszubildenden pro 100 Beschäftigte, Großbetriebe eine leicht unterdurchschnittliche.

Graphik 88: Auszubildende pro 100 Beschäftigte nach Sektoren



8.5 Ausbildungsverträge in den Ausbildungsjahren 2000/2001 und 2001/2002

In Hessen sind im Ausbildungsjahr 2000/2001 laut Befragung rund 57.700 neue Ausbildungsverträge (einschließlich Beamtenanwärter) abgeschlossen worden. Rund 45% der Verträge entfallen auf weibliche Auszubildende, etwa 13% auf ausländische Auszubildende.

Für das im Jahr der Befragung beginnende neue Ausbildungsjahr 2001/2002 lagen noch keine vollständigen Informationen vor. Zum Befragungszeitpunkt waren für das neue Jahr bereits 43.300 Ausbildungsverträge abgeschlossen (darunter 45% mit weiblichen, 11% mit ausländischen Auszubildenden). Darüber hinaus planten die Betriebe noch weitere Ausbildungsplätze zu besetzen, die Zahl der Verträge dürfte nach Angaben der Betriebe nochmals um ca. 10.000 steigen.

8.6 Zum Erfolg der betrieblichen Ausbildung

Insgesamt haben in Hessen im Jahr 2001 40.400 Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Hiervon wurden rund 27.000 vom Betrieb übernommen. Dies entspricht einer Übernahmequote von 67%.

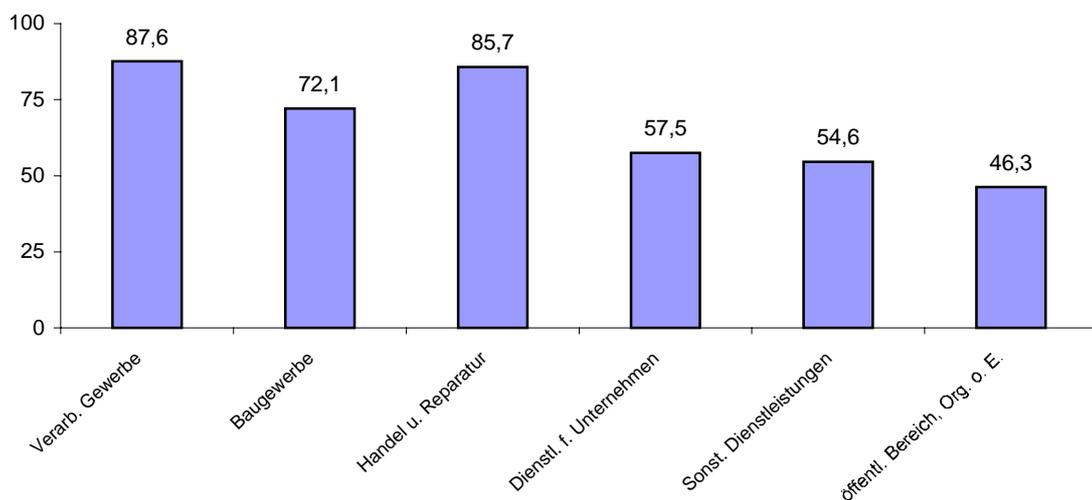
Die Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss 2001 verteilen sich über die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen in ähnlicher Weise wie die oben beschriebene Gesamtzahl der Auszubildenden. Die mit Abstand meisten erfolgreichen Abschlüsse, sind im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen zu verzeichnen (31% aller Abschlüsse 2001), gefolgt von Handel und Reparatur mit ca. 17%.

Auf kleinere Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten entfallen etwa 50% der erfolgreichen Abschlüsse 2001.

8.7 Übernahmequoten von Auszubildenden

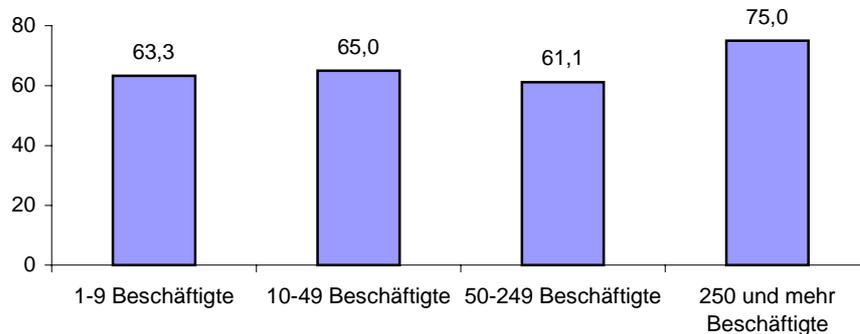
Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht von besonderem Interesse ist, ob die Auszubildenden auch von dem ausbildenden Betrieb übernommen werden konnten. Die Übernahmequoten differieren je nach Wirtschaftszweig deutlich. Vorne liegen das Verarbeitende Gewerbe sowie der Bereich Handel und Reparatur. Mehr als 85% aller hier erfolgreichen Absolventen wurden vom Betrieb übernommen. Im öffentlichen Bereich bzw. den Organisationen ohne Erwerbscharakter fanden dagegen weniger als die Hälfte der hier Ausgebildeten anschließend einen Arbeitsplatz in dem ausbildenden Unternehmen. Auffällig ist auch die relativ geringe Quote bei den Sonstigen Dienstleistungen. Dieser Sektor bildet mit Abstand am meisten aus, es werden jedoch nur knapp 55% der Ausgebildeten übernommen. Ob hier die Betriebe in diesen Sektoren über ihren Bedarf hinaus ausbilden oder ob die Ausgebildeten selbst in andere Bereiche wechseln wollen, lässt sich aus den vorliegenden Daten nicht beantworten.

Graphik 89: Übernahmequoten von Auszubildenden nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %



In den einzelnen Betriebsgrößenklassen sind die Übernahmequoten nicht so unterschiedlich ausgeprägt. Die höchste Übernahmequote haben Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigte (75%). Die anderen Betriebsgrößenklassen liegen um bzw. leicht unter dem Durchschnittswert für alle Betriebe.

Graphik 90: Übernahmequoten von Ausgebildeten nach Betriebsgröße, Angaben in %

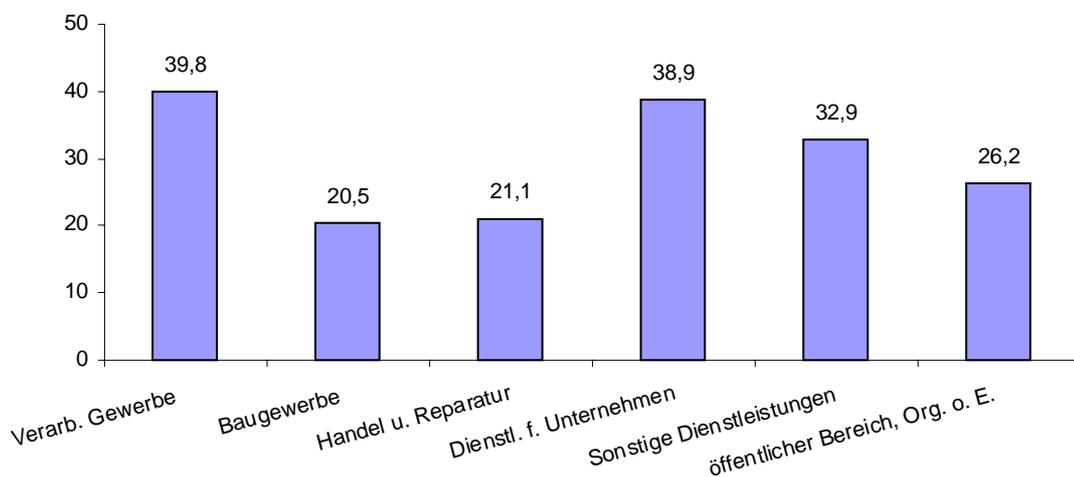


8.8 Ausbildung im Verbund – Möglichkeit zur Steigerung der Ausbildungsaktivitäten?

Oben wurde deutlich, dass von allen Betrieben in Hessen nur 32% selber ausbilden. Die restlichen 68% haben entweder keine Ausbildungsberechtigung oder bilden trotz Berechtigung nicht aus. In beiden Fällen könnte die Verbundausbildung mit anderen Betrieben oder mit einem Bildungsträger die Ausbildungsaktivitäten steigern. Von allen Betrieben, die derzeit nicht ausbilden, gaben immerhin 32% an, sie könnten sich eine Ausbildung im Verbund vorstellen. Dies sind hochgerechnet für Hessen fast 34.000 Betriebe.

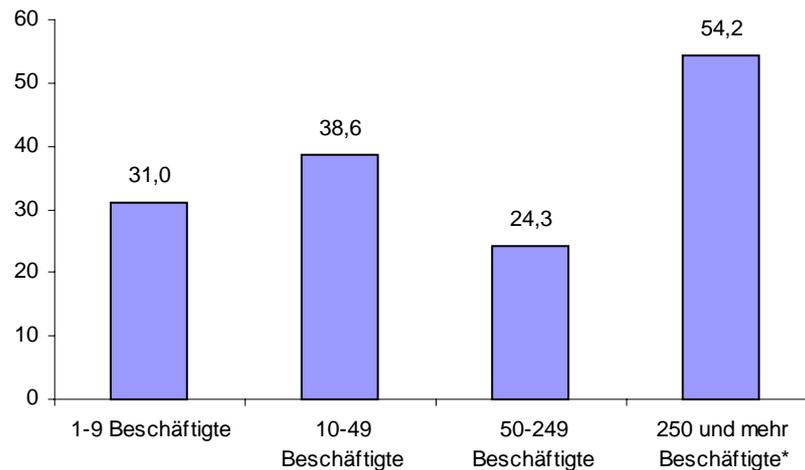
Besonders ausgeprägt ist die Bereitschaft, im Rahmen eines Verbundes doch auszubilden im Verarbeitenden Gewerbe sowie bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Fast 40% der hier zurzeit nicht-ausbildenden Betriebe könnten sich eine Verbundausbildung mit einem Bildungsträger und/oder anderem Betrieb vorstellen:

Graphik 91: Ausbildung im Verbund vorstellbar, nach Sektoren, Angaben in % der Betriebe, die derzeit nicht ausbilden



Die oben beschriebene Problematik betrifft insbesondere kleinere Betriebe. Sie bilden das Gros der nicht-ausbildenden Betriebe und hier sind die zur Ausbildung notwendigen finanziellen und personellen Kapazitäten häufig beschränkt. Dennoch gaben hier immerhin 31% der nicht-ausbildenden Kleinstbetriebe (weniger als 9 Beschäftigte) und fast 39% der kleineren Betriebe an, eine Ausbildung im Verbund wäre vorstellbar.

Graphik 92: *Ausbildung im Verbund vorstellbar, nach Betriebsgröße, Angaben in % der Betriebe, die derzeit nicht ausbilden*



* zu große Fehlertoleranz aufgrund der zu geringen Fallzahl bei nicht-ausbildenden Großbetrieben

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass sich die Zahl der ausbildenden Betriebe durch Maßnahmen zur Förderung der Verbundausbildung sicherlich erhöhen ließe. Dies bietet sich insbesondere bei Kleinbetrieben (hoher Anteil nicht-ausbildender Betriebe) und im Verarbeitenden Gewerbe (hohe Bereitschaft zur Verbundausbildung) an.

8.9 Arbeitskräftebedarf und Ausbildung

Der Arbeitskräftebedarf im Allgemeinen und der Fachkräftebedarf im Besonderen stellen trotz weiterhin hoher Arbeitslosigkeit ein Problem für viele Betriebe dar. Nach der vorliegenden IAB-Befragung suchten im Herbst 2001 15% aller hessischen Betriebe Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Einstellungszeitpunkt, immerhin 11% aller Betriebe suchten bereits Arbeitskräfte für einen späteren Zeitpunkt.

Im Herbst 2001 wurden hochgerechnet 60.000 Arbeitskräfte aktuell gesucht, über 2/3 dieser nicht besetzten offenen Stellen betrafen Arbeitsplätze für qualifizierte Angestellte bzw. Facharbeiter. Vorausgesetzt wurde mithin eine abgeschlossene Berufsausbildung.

Eine Möglichkeit dem Fachkräftemangel zu begegnen, besteht in verstärkten betrieblichen Ausbildungsaktivitäten, insbesondere in Unternehmen, die bisher trotz Berechtigung nicht ausbilden.

Eine Unterteilung der Betriebe nach dem Ausbildungsverhalten zeigt, dass im Herbst 2001

- von den ausbildenden Betrieben fast 22% Personal zum nächstmöglichen Einstellungszeitpunkt suchten;

- von den nicht-ausbildenden Betrieben insgesamt nur 11,3% sofort Arbeitskräfte suchten;
- von nicht-ausbildenden Betrieben mit Ausbildungsberechtigung wiederum 12,3% Personalbedarf hatten.

Ausbildende Betriebe haben somit deutlich häufiger Arbeitskräftebedarf als nicht-ausbildende Unternehmen. Dennoch bleibt festzuhalten, dass es eine nicht unerhebliche Anzahl von Betrieben in Hessen gibt (hochgerechnet etwa 5.000), welche Arbeitskräftemangel zu beklagen haben und gleichzeitig trotz Ausbildungsberechtigung nicht selber ausbilden.

Auch bei der Frage nach der Suche nach Arbeitskräften, die erst zu einem späteren Zeitpunkt eingestellt werden sollen, ergaben sich ähnliche Ergebnisse. 11,6% aller Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, suchten Personal, welches sie zu einem späteren Zeitpunkt einstellen wollten.

8.10 Fazit

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels liegt der Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben in Hessen mit 32% über dem Durchschnitt für Westdeutschland (30%). Gleichzeitig ist das nicht genutzte Ausbildungspotenzial - Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden - in Hessen im Vergleich zu Westdeutschland leicht überdurchschnittlich.

Eine Ausdifferenzierung der Betriebe nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße hat gezeigt, dass dieses unausgeschöpfte Ausbildungspotenzial bei kleineren Betrieben und -sektoral gesehen- im Verarbeitenden Gewerbe sowie bei den unternehmensnahen Dienstleistungen besonders hoch ist.

Gerade in diesen Sektoren besteht gleichzeitig ein nicht unerheblicher Bedarf an Fachkräften. Dieser wird zum Teil auch von Betrieben beklagt, die trotz Berechtigung nicht ausbilden. Maßnahmen zur Aktivierung der ungenutzten Ausbildungspotenziale scheinen hier dringend geboten.

Eine Möglichkeit hierzu ist in einer forcierten Förderung der Verbundausbildung zu sehen. Nach der Befragung ist für eine erstaunlich hohe Anzahl von Betrieben, die derzeit nicht ausbilden, eine Ausbildung im Verbund durchaus vorstellbar. Dies gilt insbesondere für Kleinstbetriebe, deren finanzielle und personelle Kapazitäten für eigene Ausbildungsaktivitäten häufig nicht ausreichen. Die Tatsache, dass fast ein Drittel der bisher nicht-ausbildenden Kleinbetriebe (weniger als 9 Beschäftigte) eine Ausbildung im Verbund für realisierbar halten, spricht für den Ausbildungsbedarf und die Ausbildungsbereitschaft dieser Betriebe.

9. Betriebliche Weiterbildung in Hessen

Neben der Darstellung von Umfang und Art der Weiterbildungsmaßnahmen, wird im Folgenden analysiert, inwieweit bezüglich Qualifikationsstruktur, Beschäftigungsentwicklung etc. Unterschiede zwischen weiterbildenden und nicht weiterbildenden Betrieben bestehen. Um hierbei Verzerrungen durch die Betriebsgröße zu minimieren (in der Gruppe der weiterbildenden Betriebe sind fast alle Großbetriebe, bei den nicht weiterbildenden Betrieben entsprechend fast keine), wird - wenn es die Fallzahl zulässt - auch ein Vergleich zwischen weiterbildenden und nicht weiterbildenden Kleinbetrieben gezogen.

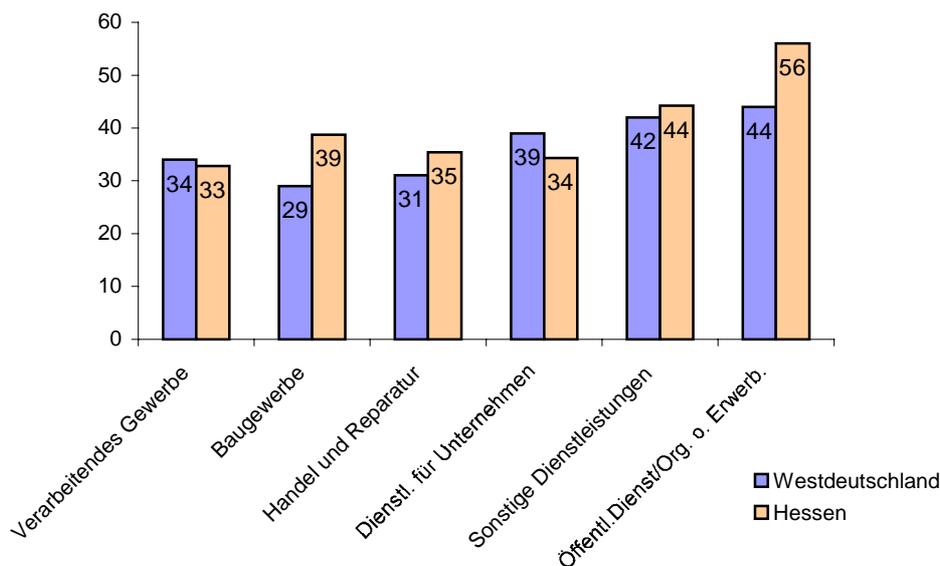
9.1 Weiterbildende Betriebe in Hessen

Laut Befragung förderten im 1. Halbjahr 2001 39% aller hessischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen, d.h. sie stellten Beschäftigte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblicher Weiterbildung frei und/oder finanzierten diese. Dies entspricht über 60.000 weiterbildenden Betrieben. Die betriebliche „Weiterbildungsquote“ in Hessen liegt damit über dem Durchschnitt für Westdeutschland (36%).

Sektoral hat der Bereich öffentlicher Dienst und Organisationen ohne Erwerbscharakter den weitaus höchsten Anteil an weiterbildenden Betrieben. Schlusslicht bildet das Verarbeitende Gewerbe, nur ein knappes Drittel aller Betriebe aus diesem Wirtschaftszweig fördert Weiterbildung.

Erstaunlich ist der vergleichsweise geringe Anteil an weiterbildenden Betrieben bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen in Hessen (34% im Vergleich zu 39% für Westdeutschland).

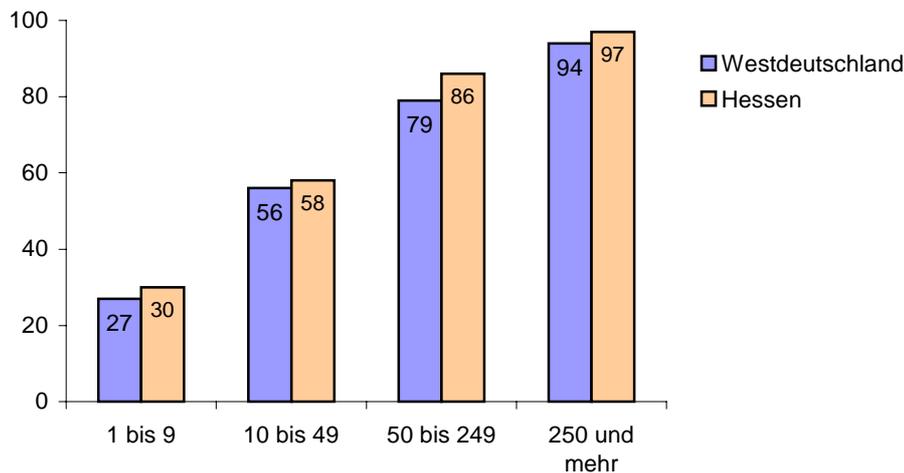
Graphik 93: Anteile weiterbildender Betriebe nach Wirtschaftszweigen, Vergleich Hessen und Westdeutschland, Angaben in %



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen ergibt sich bezogen auf die Weiterbildungsaktivitäten folgender Zusammenhang: Mit zunehmender Betriebsgröße steigen

auch die Anteile weiterbildender Betriebe. Bei größeren Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten liegt der Anteil bei über 97%. Im Vergleich mit Westdeutschland zeigen sich hier nur geringe Unterschiede.

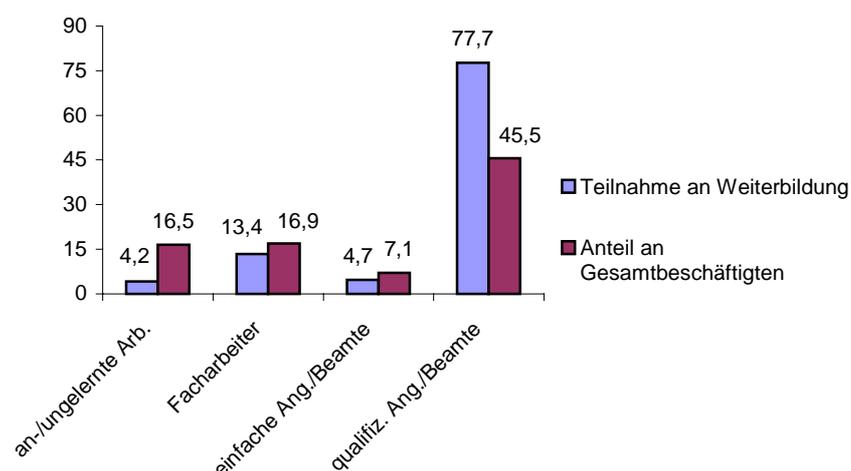
Graphik 94: Anteile weiterbildender Betriebe nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent aller Betriebe in der jeweiligen Betriebsgrößeklasse, Angaben in %



9.2 Weiterbildung nach Qualifikationsgruppen

Insgesamt wurden im 1. Halbjahr 2001 in Hessen ca. 510.000 Personen durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Fast 78% davon waren qualifizierte Angestellte bzw. Beamte mit qualifizierten Tätigkeiten. Weniger als 10% der Teilnehmer kamen aus dem Bereich „an-/ungelernte Arbeiter“ und „Angestellte/Beamte mit einfachen Tätigkeiten“. Die Konzentration betrieblicher Weiterbildung auf bereits höher qualifizierte Beschäftigte wird deutlicher, wenn man die Teilnahmequoten zu den jeweiligen Anteilen an den Gesamtbeschäftigten in Bezug setzt. So sind etwa 16,5% aller Beschäftigten in Hessen an- bzw. ungelernete Arbeiter. Ihr Anteil an den Weiterbildungsmaßnahmen liegt jedoch nur bei 4,2%. Umgekehrt liegt der Fall bei den qualifizierten Angestellten/Beamten. Auf sie entfallen 78% aller Weiterbildungsaktivitäten, ihr Beschäftigungsanteil liegt nur bei 47,5%.

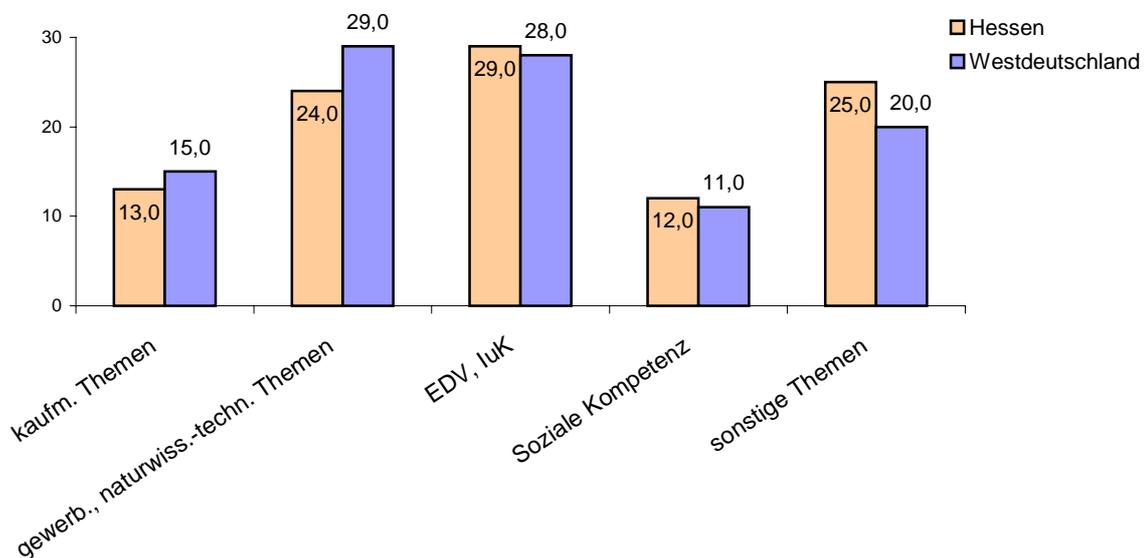
Graphik 95: Weiterbildung in Hessen nach Qualifikationsgruppen, Angaben in %



9.3 Themenschwerpunkte der betrieblichen Weiterbildung

Ein zentrales Element betrieblicher Weiterbildung besteht in der Vermittlung von Qualifikationen aus dem Bereich EDV/Informations- und Kommunikationstechnik. Von allen Betrieben, die Weiterbildung fördern, nannten über 29% dies als wichtigsten Weiterbildungsbereich. Es folgen „gewerbliche, naturwissenschaftlich-technische und gestalterische Themen“ (von 25% als wichtigster Bereich genannt). Die Förderung sozialer Kompetenzen (Teamfähigkeit, Konfliktmanagement etc.) hat dagegen nur bei 12% der weiterbildenden Betriebe Priorität.

Graphik 96: Themenschwerpunkte der Weiterbildungsaktivitäten, Angaben in % aller weiterbildenden Betriebe



Weiter differenziert nach Wirtschaftszweigen ergeben sich Verschiebungen in der Schwerpunktsetzung⁹.

- Im Produzierenden Gewerbe wird gewerblichen, naturwissenschaftlich-technischen und gestalterischen Themen die meiste Bedeutung beigemessen. Dafür spielt soziale Kompetenz nur eine untergeordnete Rolle. Dies gilt insbesondere für das Baugewerbe.
- Betriebe aus dem Bereich unternehmensbezogene Dienstleistungen aber auch der öffentliche Dienst sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter betrachten EDV/Informations- und Kommunikationstechnologie mit Abstand als wichtigstes Weiterbildungsthema.
- Für die „Sonstigen Dienstleistungen“ ist der Themenbereich „soziale Kompetenz“ hervorzuheben. Mit Abstrichen gilt dies auch für den öffentlichen Sektor und Organisationen ohne Erwerbscharakter.

⁹ Eine komplette Darstellung aller Branchen kann aus statistischen Gründen nicht erfolgen. Die Fallzahl ist in einzelnen Wirtschaftszweigen zu gering und daher mit einer zu hohen Fehlertoleranz belastet.

9.4. Weiterbildung in Zusammenhang mit Innovationen und Investitionen

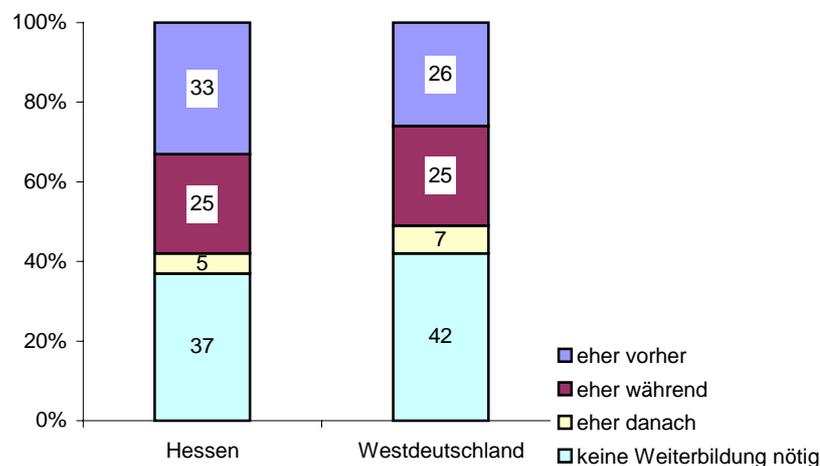
Ob die mit Investitionen und Innovationen erwarteten Kapazitäts- und Produktivitätssteigerungen realisiert werden können, hängt nicht zuletzt von den in diesem Zusammenhang getätigten Humankapitalinvestitionen ab. Die Betriebe wurden daher gefragt, ob und wann sie in Zusammenhang mit der Einführung neuer Produkte, mit größeren Sachkapitalinvestitionen und mit organisatorischen Neuerungen Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt haben.

9.4.1 Weiterbildungsmaßnahmen in Zusammenhang mit der Einführung neuer Produkte und Leistungen

54% der hessischen Unternehmen (48% in Westdeutschland) hatten in den letzten zwei Jahren neue Produkte oder Leistungen eingeführt, diese Betriebe sind Basis für die folgenden Ausführungen.

In Hessen hielten etwa 37% dieser Betriebe Weiterbildungsaktivitäten für die betroffenen Mitarbeiter für unnötig (Westdeutschland 42%). Von den in diesem Zusammenhang weiterbildenden Betrieben führte der überwiegende Teil die Fortbildungsmaßnahmen vor oder während des Innovationsprozesses durch. Nur 5% der Betriebe, die in den letzten zwei Jahren ein neues Produkt oder eine neue Leistung eingeführt hatte, bildete seine Mitarbeiter erst nach der Einführung weiter.

Graphik 97: Weiterbildungsaktivitäten in Zusammenhang mit der Einführung neuer Produkte, Vergleich Hessen und Westdeutschland, Angaben in % aller Betriebe, die neue Produkte/Leistungen eingeführt haben



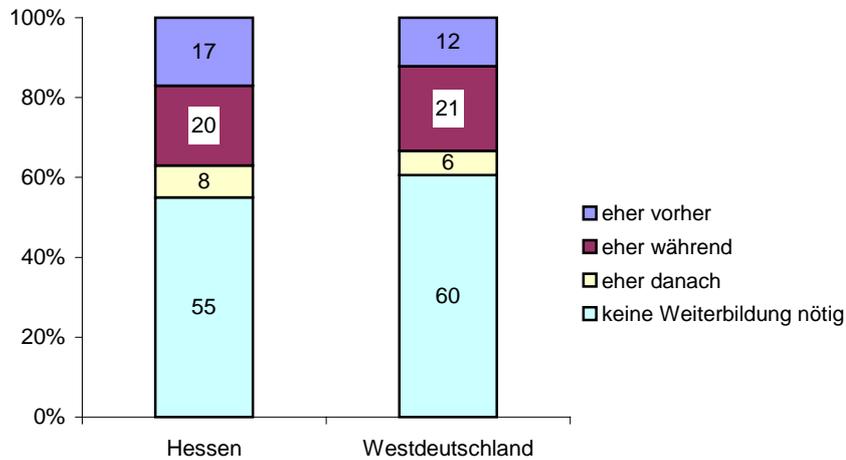
9.4.2 Weiterbildung in Zusammenhang mit Sachkapitalinvestitionen

49% aller hessischen Betriebe hatten in den letzten 2 Jahren keine größeren Sachkapitalinvestitionen getätigt, die folgenden Auswertungen basieren auf den 51% in Sachkapital investierenden Betrieben.

Von diesen hielten 55% keine Weiterbildungsmaßnahmen in direktem Zusammenhang mit den Investitionen für notwendig. 17% gaben an, schon vor der Investition

Weiterbildungsaktivitäten für die betroffenen Mitarbeiter durchgeführt zu haben, 20% während des Investitionsprozesses und 8% nach der Investition.

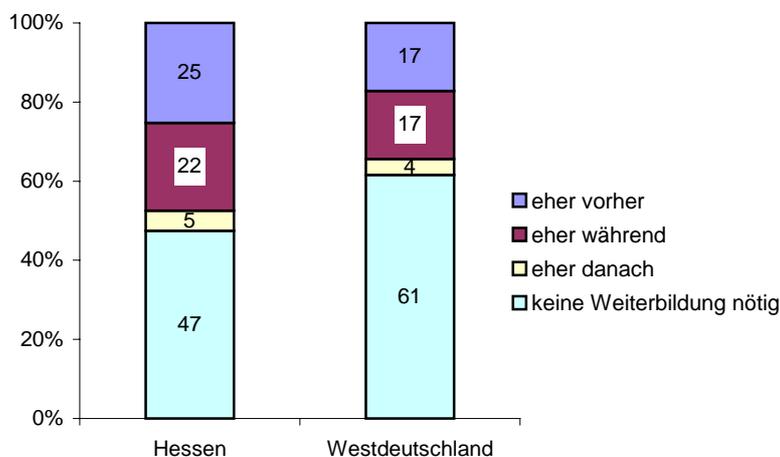
Graphik 98: Weiterbildungsaktivitäten in Zusammenhang mit Sachkapitalinvestitionen, Vergleich Hessen und Westdeutschland, Angaben in % aller Betriebe, die Sachkapitalinvestitionen durchgeführt haben



9.4.3 Weiterbildung in Zusammenhang mit organisatorischen Änderungen

Auch bei Weiterbildungsaktivitäten in Zusammenhang mit organisatorischen Änderungen agieren die Betriebe – wenn sie denn weiterbilden – überwiegend vor oder während des Umstrukturierungsprozesses. Der Anteil der Betriebe, die erst nach diesen Änderungen in Bezug auf Weiterbildung aktiv werden, liegt in Hessen bei 5%, in Westdeutschland bei nur 4%. Allerdings führen in Hessen anteilig wesentlich mehr Betriebe Weiterbildungsaktivitäten durch als in Westdeutschland.

Graphik 99: Weiterbildungsaktivitäten in Zusammenhang mit organisatorischen Änderungen, Vergleich Hessen und Westdeutschland, Angaben in % aller Betriebe, die organisatorische Veränderungen durchgeführt haben



Insgesamt bleibt festzuhalten, dass Weiterbildungsaktivitäten in Zusammenhang mit Sachkapitalinvestitionen oder organisatorischen Innovationen in Hessen zwar häufiger als in Westdeutschland durchgeführt werden. Die Anteile der Betriebe die weiterbilden, liegen jedoch auch hier unter (bei Investitionen) oder knapp über 50% (bei organisatorischen Änderungen). Wesentlich häufiger werden Weiterbildungsmaßnahmen in Zusammenhang mit der Einführung neuer Produkte durchgeführt (von 63% der Betriebe).

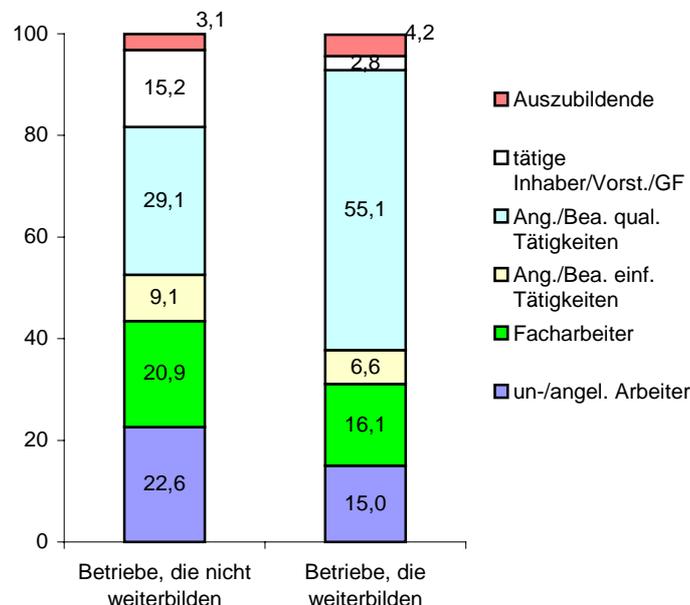
Gemeinsam ist allen Weiterbildungsaktivitäten, dass sie zumeist schon vor oder während der Neuerungsprozesse getätigt werden.

9.5 Qualifikationsstruktur weiterbildender Betriebe

Vergleicht man die Beschäftigtenstruktur von Betrieben, die Weiterbildung fördern mit solchen, die dies nicht tun, werden gravierende Unterschiede deutlich:

- Weiterbildende Betriebe haben einen wesentlich kleineren Anteil an geringqualifizierten Mitarbeitern (an- und ungelernete Arbeiter sowie Angestellte/Beamte mit einfachen Tätigkeiten). Er liegt nur bei 21,6% gegenüber fast 30% bei den Betrieben, die keine Weiterbildung fördern.
- Der Anteil der qualifizierten Angestellten an den Gesamtbeschäftigten ist bei weiterbildenden Betrieben fast doppelt so hoch wie bei nicht weiterbildenden Unternehmen. Der Anteil an Facharbeitern ist dafür etwas geringer.
- Keine wesentlichen Unterschiede bestehen dagegen bei den Anteilen an Auszubildenden.

Graphik 100: Qualifikationsstruktur weiterbildender und nicht-weiterbildender Betriebe, Angaben in %



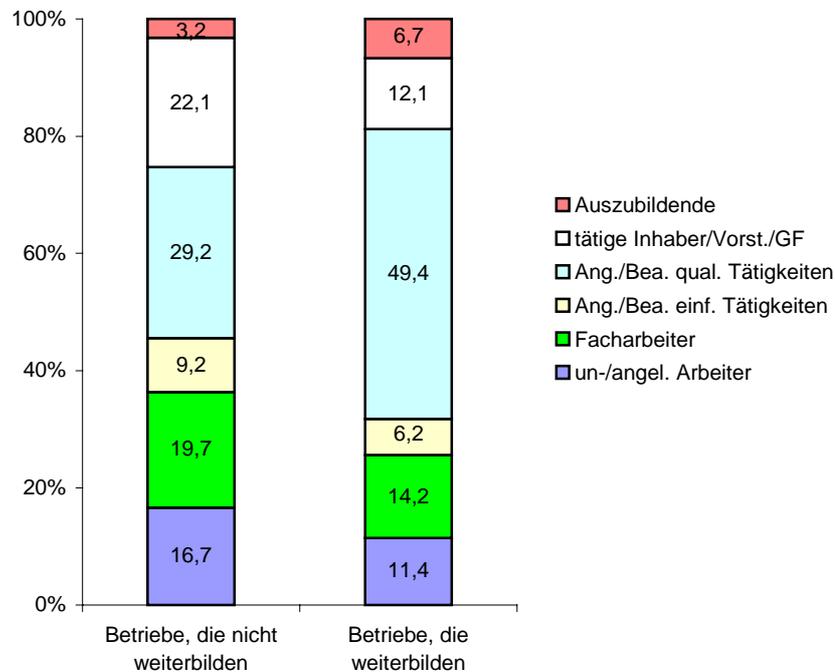
Diese Differenzen sind teilweise durch unterschiedliche Weiterbildungsaktivitäten in den Wirtschaftszweigen und in den Betriebsgrößenklassen mit beeinflusst. Im Dienstleistungsbereich wird häufiger Weiterbildung gefördert als im Produzierenden Gewerbe. Gleichzeitig haben Dienstleistungsbetriebe höhere Anteile an Angestellten.

Die unterschiedliche Weiterbildungsintensität der Sektoren erklärt jedoch nicht das Ausmaß der dargestellten Unterschiede.

Ähnliches gilt für die Betriebsgröße: Kleinere Betriebe betreiben geringere Weiterbildungsaktivitäten als Großbetriebe und haben gleichzeitig höhere Anteile an tätigen Inhabern/Geschäftsführern. Damit sind die großen Unterschiede bezüglich dieser Gruppe in der obigen Grafik teilweise zu erklären.

Aber auch für die Betriebsgröße gilt: Hierdurch werden die Ergebnisse zwar beeinflusst, die Unterschiede aber nicht ausreichend erklärt. So bleiben die Unterschiede in der Qualifikationsstruktur zwischen weiterbildenden und nicht weiterbildenden Betrieben tendenziell weiter bestehen, auch wenn man nur Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten betrachtet:

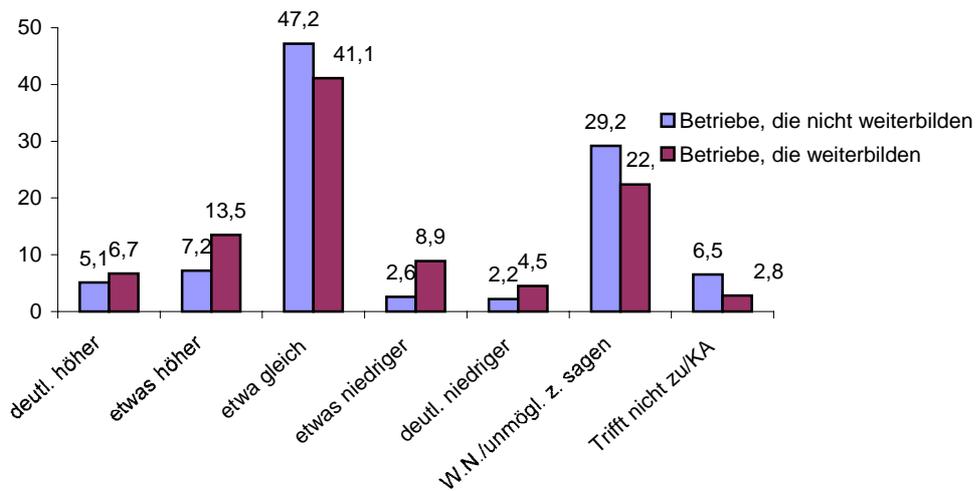
Graphik 101: Qualifikationsstruktur von weiterbildenden und nicht weiterbildenden Kleinbetrieben (1-9 Beschäftigte)



9.6 Beschäftigungsentwicklung und Ertragslage bei weiterbildenden Betrieben

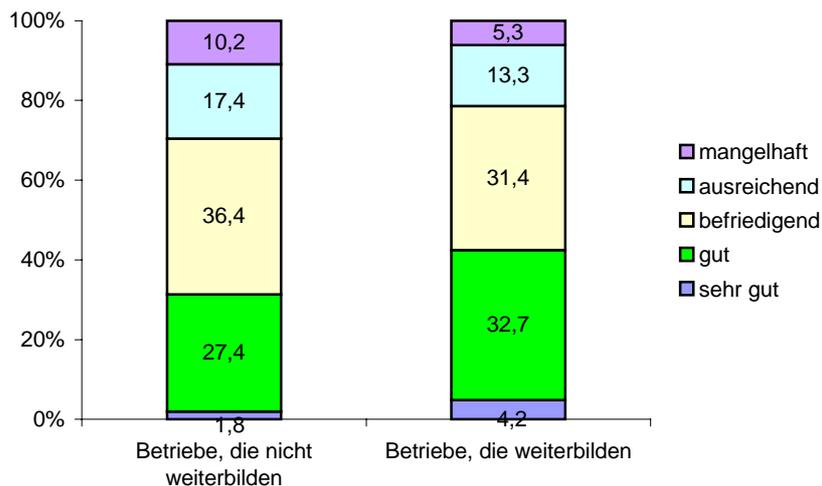
Ein Vergleich der Entwicklung der Beschäftigtenzahl zwischen Juni 2000 und Juni 2001 bei weiterbildenden und nicht weiterbildenden Betrieben ergibt ebenfalls deutliche Unterschiede: Bei Betrieben, die keine Weiterbildung förderten, ist die Zahl der Beschäftigten im genannten Zeitraum um 0,8% zurückgegangen; die weiterbildenden Betriebe verzeichneten dagegen einen Anstieg um 1,7%. Bei Kleinbetrieben (weniger als 10 Beschäftigte) ist diese unterschiedliche Entwicklung noch gravierender: Bei nicht weiterbildenden Kleinbetrieben ging die Beschäftigung um 1% zurück, bei weiterbildenden stieg sie um 2,6% an. Auch die längerfristige Beschäftigungsprognose (für die nächsten 5 Jahre) fällt bei weiterbildenden Unternehmen etwas positiver aus:

Graphik 102 *Beschäftigung in 5 Jahren wird...., Vergleich weiterbildender und nicht-weiterbildender Betriebe, Angaben in %*



Die Ertragslage im Geschäftsjahr 2000 war bei Betrieben, die Weiterbildung fördern, besser als bei nicht weiterbildenden Betrieben. Nur 29,2% der Unternehmen, die keine Weiterbildung fördern, bezeichneten die Ertragslage als gut oder sehr gut. Bei weiterbildenden Betrieben waren es dagegen über 37%. In welcher Richtung hier ein Zusammenhang besteht (d.h. ob eine gute Ertragslage Weiterbildungsaktivitäten begünstigt oder ob sich Weiterbildung positiv auf den Ertrag niederschätzt), lässt sich nicht eindeutig beantworten.

Graphik 103: *Ertragslage im Jahr 2000...., Vergleich weiterbildender und nicht-weiterbildender Betriebe*



fehlend zu 100% = trifft nicht zu, da öffentlicher Bereich/keine Angabe

9.7 Stellenbesetzungsprobleme und Weiterbildungsaktivitäten

Der Arbeitskräftebedarf im Allgemeinen und der Fachkräftebedarf im Besonderen stellen trotz weiterhin hoher Arbeitslosigkeit ein Problem für einen Teil der Betriebe

dar. Nach der vorliegenden IAB-Befragung suchten im Herbst 2001 15% aller hessischen Betriebe Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Einstellungszeitpunkt, immerhin 11% aller Betriebe suchten bereits Arbeitskräfte für einen späteren Zeitpunkt.

Verstärkte Aus- und Weiterbildung ist eine Möglichkeit, Probleme bei der Besetzung offener Stellen zu vermindern. In dem Kurzreport zur Ausbildung in Hessen wurde bereits deutlich, dass der Arbeitskräftebedarf bei ausbildenden Betrieben deutlich höher ist, als bei nicht ausbildenden Unternehmen (vgl. Betriebspanel Report Hessen 2/2002). Ein ähnlicher Zusammenhang ergibt sich bezüglich der Weiterbildungsaktivitäten: Über 20% der Betriebe, die Weiterbildung fördern, suchten im Herbst 2001 zum nächstmöglichen Zeitpunkt Arbeitskräfte. Bei nicht weiterbildenden Betrieben lag der Anteil nur bei ca. 10%. Dieser Zusammenhang gilt in etwas schwächerer Form auch, wenn nur Kleinbetriebe betrachtet werden: 15% aller weiterbildenden Kleinbetriebe hatten offene Stellen; bei nicht weiterbildenden Kleinbetrieben waren es 10%.

9.8 Innovation und Weiterbildung

Innovatoren werden hier als Betriebe definiert, die innerhalb der letzten 2 Jahre entweder ein völlig neues Produkt/Verfahren eingeführt haben, oder ein solches verbessert bzw. weiterentwickelt haben oder ein bereits vorhandenes Produkt/Verfahren neu in ihr Angebot aufgenommen haben.

Über 68% aller weiterbildenden Betriebe sind Innovatoren gemäß obiger Definition (nicht weiterbildende Unternehmen: nur 35,5%). Eine Betrachtung der Kleinbetriebe (1-9 Beschäftigte) führt zu fast dem gleichen Ergebnis (63,9% zu 35,1%).

9.9 Ausbildung und Weiterbildung

Des Weiteren besteht ein enger Zusammenhang zwischen Weiterbildungsaktivitäten und Ausbildung. Von allen Betrieben, die Weiterbildung fördern, bilden auch 52,5% aus. Bei den nicht weiterbildenden Betrieben liegt der Anteil der ausbildenden Betriebe nur bei 19,5%.

9.10 Fazit

Der Anteil von Betrieben, die Weiterbildung fördern, liegt in Hessen insgesamt leicht über dem Durchschnitt für Westdeutschland. In einzelnen Wirtschaftszweigen ist die Weiterbildungsquote in Hessen jedoch unterdurchschnittlich (im Verarbeitenden Gewerbe und insbesondere bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen). Differenziert nach Betriebsgröße ergab sich das Bild: Mit zunehmender Betriebsgröße steigen die Weiterbildungsaktivitäten, bei Großbetrieben liegt die Weiterbildungsquote nahe 100%.

Es wurde deutlich, dass sich betriebliche Weiterbildung überwiegend auf bereits höherqualifizierte Beschäftigte konzentriert. Die Unterschiede zwischen Geringqualifizierten und Höherqualifizierten - und damit auch die Fähigkeiten und Chancen, auf

dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen - werden durch die betriebliche Weiterbildung weiter verstärkt.

Thematisch stehen bei den Betrieben die Förderung von Fähigkeiten aus den Bereichen EDV, IuK-Technologien sowie gewerbliche und naturwissenschaftlich-technische Inhalte im Vordergrund. Förderung sozialer Kompetenzen hat nur bei einer geringen Zahl der Betriebe Priorität. Andere Untersuchungen haben gezeigt, dass viele Betriebe in diesem Bereich über Defizite klagen. Hier und in der Förderung Geringqualifizierter könnte u.a. eine verstärkte Förderung außerbetrieblicher Weiterbildung nötig sein.

Ein Vergleich von weiterbildenden und nicht weiterbildenden Betrieben hat gezeigt, dass mit der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen zumeist positive Entwicklungen von Beschäftigung, Ertragslage und Innovationsaktivitäten einhergehen. Auch haben weiterbildende Betriebe wesentlich häufiger zusätzlichen Bedarf an Arbeitskräften.

10. Löhne, Gehälter und Tarifbindung

In der Diskussion um eine Deregulierung des Arbeitsmarktes und der damit erhofften Reduktion der Arbeitslosigkeit nimmt die Flexibilisierung der Löhne/Gehälter breiten Raum ein. In Bezug auf die Löhne wird zum einen häufig ein *generell* zu hohes Lohnniveau beklagt, welches im internationalen Wettbewerb Nachteile mit sich bringe. Zum anderen konzentriert sich die Diskussion auf die Senkung der Lohnkosten für geringqualifizierte Arbeitnehmer. Um hier erweiterte Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen, wird bereits eine Vielzahl von Modellen erprobt (vgl. als Übersicht Kaltenborn 2002).

Was den Aspekt des insgesamt zu hohen Lohnniveaus bzw. die angeblichen Nachteile der Tarifbindung betrifft, stehen diesen Kostenargumenten Theorien gegenüber, die die möglichen Effizienzgewinne von vergleichsweise hohen Löhnen und weiteren monetären Anreizen hervorheben. Ihre (freiwillige) Bezahlung/Gewährung würde qualifizierte Mitarbeiter an den Betrieb binden und hätte (motivational begründete) positive Auswirkungen auf die Arbeitsproduktivität, welche den Kostenaspekt übersteige.

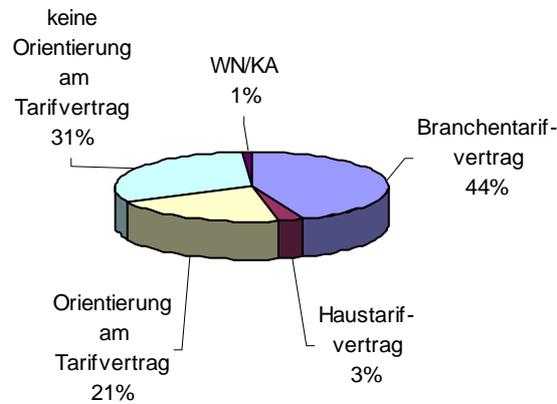
Hier liefert das IAB Betriebspanel Informationen über Umfang und Struktur tariflicher und übertariflicher Entlohnung, sowie der Gewährung weiterer finanzieller Anreize für die Beschäftigten. Diese werden im Folgenden differenziert nach Wirtschaftssektoren und Betriebsgröße dargestellt. Des Weiteren lassen sich zumindest näherungsweise Hinweise über den Zusammenhang von Tarifbindung oder übertariflicher Entlohnung und wirtschaftlicher Situation der Betriebe finden, indem bspw. das Beschäftigungswachstum oder die Ertragslage bei den Betrieben mit/ohne übertarifliche Entlohnung miteinander verglichen wird.

10.1 Tarifbindung in Hessen

Die Vereinbarungen der Tarifparteien in den Firmen- oder Flächentarifverträgen vor allem bezüglich der Festlegung zu Lohnniveau, Lohndifferenzierung sowie zur Arbeitszeit sind für die Beschäftigungsentwicklung mit bestimmend (vgl. IAB-Werkstattbericht 11/2002). Oft wird unterstellt, dass Flächentarifverträge die Flexibilität der Unternehmen behindern, da sie nicht ausreichend differenzieren und deshalb beschäftigungsschädliche Wirkungen aufweisen.

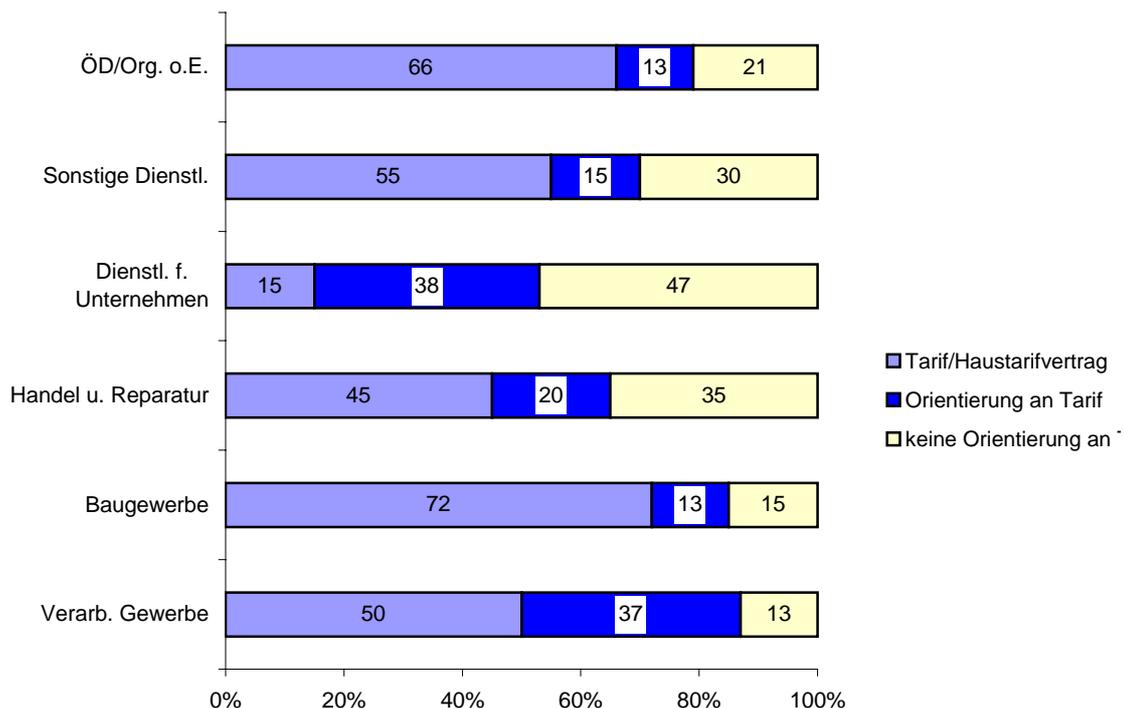
In 44% aller hessischen Betriebe gilt ein Branchentarifvertrag, weitere 3% haben einen Firmen/Haustarifvertrag und in 53% gibt es keinerlei Tarifbindung. Dies zeigt eine recht hohe Flexibilität in der Tarifgestaltung. Von den 56% aller Betriebe, die hier mehr oder weniger ungebunden sind, orientieren sich jedoch weitere 46% an einem Branchentarifvertrag. Von allen hessischen Betrieben sind damit knapp 31% weder an einen Tarifvertrag gebunden, noch orientieren sie sich an einem. Die Ergebnisse entsprechen weitgehend denen für Westdeutschland, Abweichungen erklären sich überwiegend durch Rundungsfehler.

Graphik 104: Tarifbindung in Hessen, Angaben in % aller Betriebe



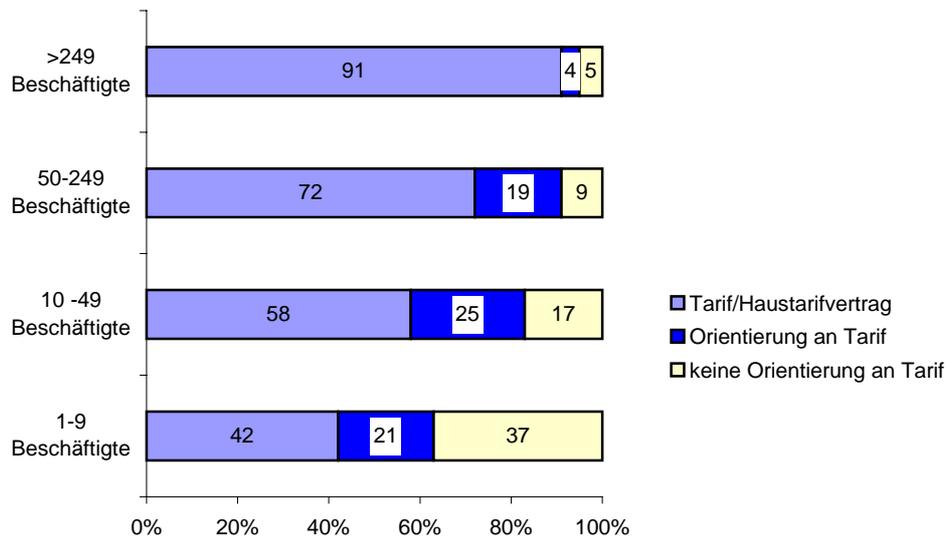
Differenziert nach Sektoren zeigen sich deutliche Unterschiede in der Tarifbindung: Im Baugewerbe sind 72% der Betriebe an tarifliche Entlohnung gebunden, weitere 13% orientieren sich daran. Entsprechend gering fällt der Anteil der Betriebe aus, die nicht an einen Tarifvertrag gebunden sind oder sich (freiwillig) daran orientieren. Ähnliches gilt für das Verarbeitende Gewerbe. Auf der anderen Seite stehen die (nicht-öffentlichen) Dienstleistungen, insbesondere die Dienstleistungen für Unternehmen: Hier gilt nur bei 15% der Betriebe ein Branchentarifvertrag, weitere 38% orientieren sich daran.

Graphik 105: Tarifbindung in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Betriebe im jeweiligen Sektor



Der Anteil der Betriebe mit Branchentarifvertrag bzw. Haustarifvertrag, nimmt mit steigender Betriebsgröße zu. Während er bei Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten nur bei 41% liegt, sind es bei Großbetrieben (mehr als 250 Beschäftigte) über 90%.

Graphik 106: Tarifbindung in Hessen nach Betriebsgröße, Angaben in % aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasser

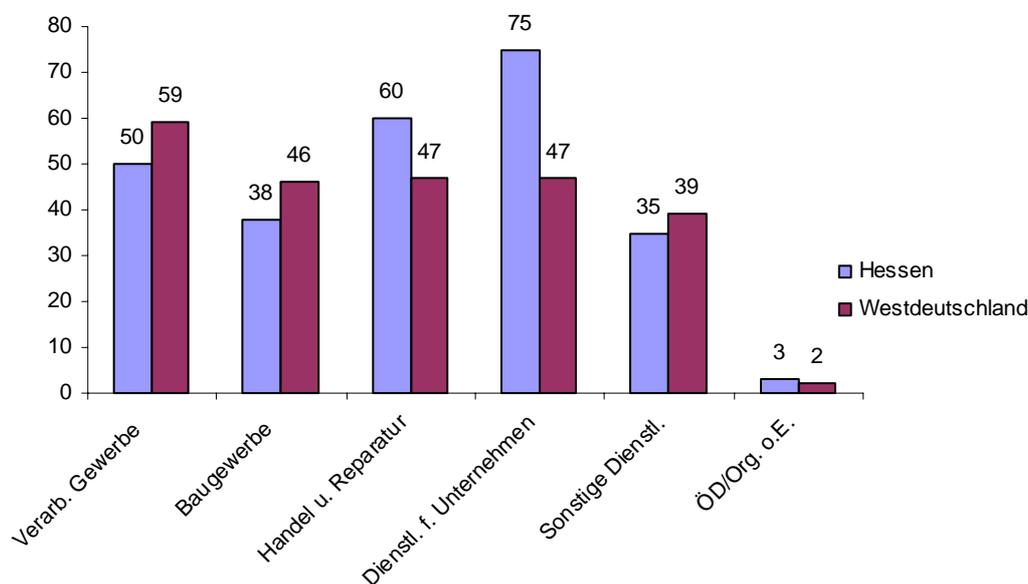


10.2 Übertarifliche Entlohnung

Es wurde deutlich, dass es bezüglich der Entlohnung in Hessen ein erhebliches Flexibilitätspotenzial gibt. Darüber hinaus könnten auch die Betriebe, die sich einer Tarifbindung unterworfen haben, durch die Zahlung übertariflicher Löhne zumindest nach oben von dieser Reglementierung abweichen. Übertarifliche Entlohnung ist ein zentrales Instrument, um Mitarbeiter längerfristig an den Betrieb zu binden bzw. sie zu motivieren.

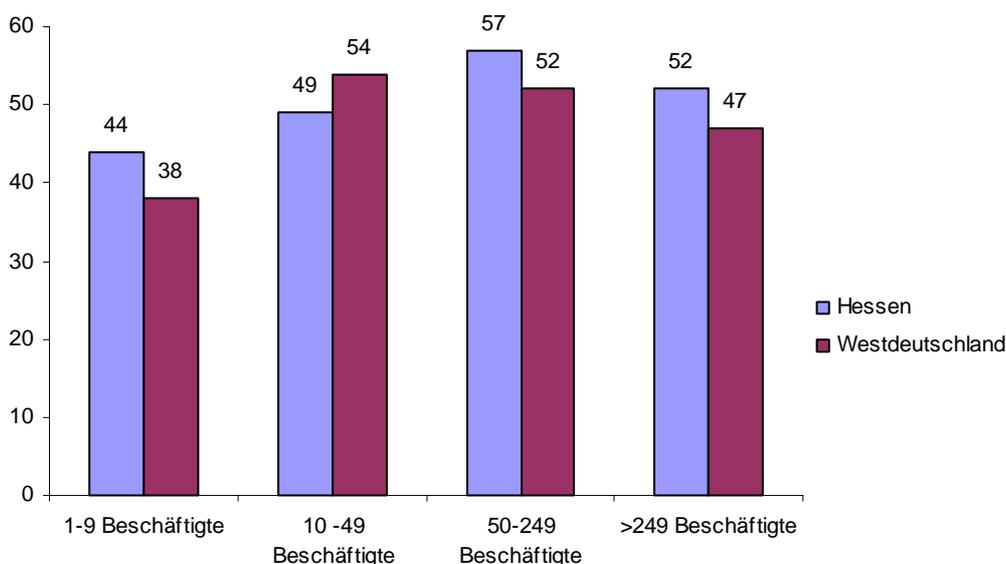
Von allen Betrieben, in denen ein Branchentarifvertrag gilt bzw. die sich an einem solchen orientieren, zahlen 46% zumindest für einen Teil der Belegschaft übertarifliche Löhne/Gehälter (zum Vergleich Westdeutschland: 43%). Am verbreitetsten ist dieses Instrument im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen, hier wird in 75% aller Betriebe (auch) über Tarif bezahlt. Keine Rolle spielt diese Entlohnung bei den Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter (3% der Betriebe), nur eine geringe im Baugewerbe und den sonstigen Dienstleistungen (38% bzw. 35% der Betriebe). Die Zahlen weichen insbesondere in Bezug auf die unternehmensnahen Dienstleistungen deutlich von den Daten für Westdeutschland ab: In diesem Sektor gibt es in Westdeutschland nur bei 47% der Betriebe übertarifliche Entlohnung, dafür sind die Anteile im Produzierenden Gewerbe diesbezüglich etwas höher als in Hessen.

Graphik 107: *Übertarifliche Entlohnung in Hessen und Westdeutschland, Angaben in % aller Betriebe mit Tarifbindung/Orientierung in dem jeweiligen Sektor*



Bezogen auf die Betriebsgrößenklassen sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Klassen nicht so stark ausgeprägt. In Hessen wird das Instrument der übertariflichen Entlohnung anteilig am häufigsten bei größeren Betrieben mit 49-249 Beschäftigten genutzt (57% aller Betriebe dieser Größenklasse), den geringsten Anteil haben Kleinstbetriebe mit 44%. Die übertarifliche Entlohnung bei Kleinstbetrieben liegt damit aber noch deutlich über dem Wert für Westdeutschland.

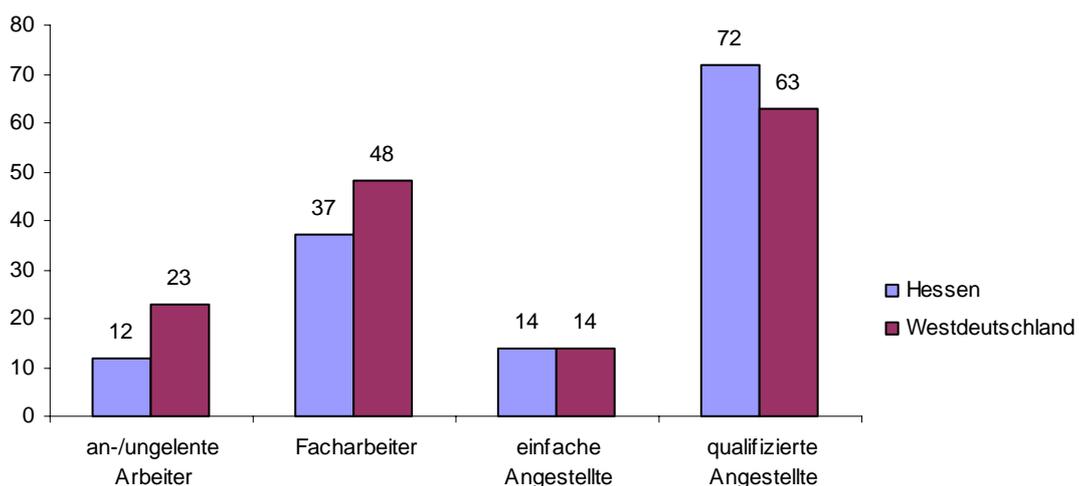
Graphik 108: *Übertarifliche Entlohnung in Hessen und Westdeutschland, Angaben in % aller Betriebe mit Tarifbindung/-orientierung in der jeweiligen Betriebsgrößenklasse*



10.3 Übertarifliche Entlohnung nach Beschäftigtengruppen

Weiterhin stellt sich die Frage, welche Beschäftigtengruppe besonders von einer übertariflichen Entlohnung profitiert. Es ist davon auszugehen, dass dieses Instrument bei höherqualifizierten Mitarbeitern zur Motivation **und** zur Betriebsbindung genutzt wird, bei geringer Qualifizierten dürfte der Motivationsaspekt im Vordergrund stehen. Es zeigt sich, dass sich die übertarifliche Entlohnung auf höherqualifizierte Beschäftigtengruppen konzentriert. Insbesondere Angestellte/Beamte mit qualifizierten Tätigkeiten profitieren von solchen betrieblichen Regelungen: 72% aller Betriebe mit übertariflicher Bezahlung gewähren diese zumindest einem Teil ihrer qualifizierten Angestellten/Beamten. Bei den Facharbeitern sind es noch 37%, Schlusslicht bilden die an- und ungelerten Arbeiter mit 12%. Auch hier ergeben sich deutliche Unterschiede zu Westdeutschland, wie folgende Graphik zeigt:

Graphik 109: *Übertarifliche Entlohnung in Hessen und Westdeutschland nach Beschäftigtengruppen, Angaben in % aller Betriebe mit übertariflicher Entlohnung, Mehrfachnennungen möglicher*



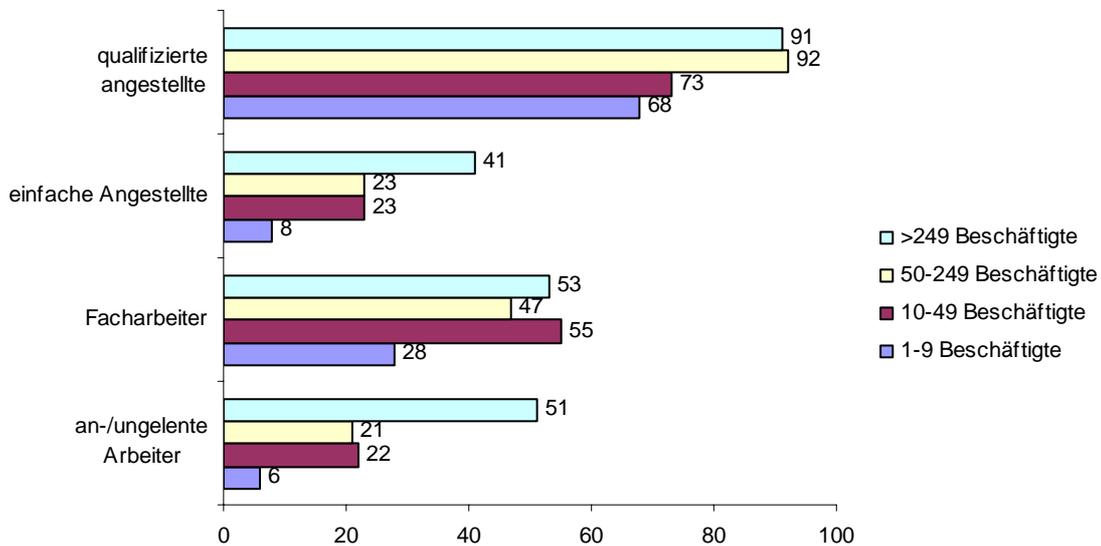
A

g

verzichtet. Werden nur noch Betriebe mit übertariflicher Entlohnung betrachtet, sind die Fallzahlen in einzelnen Wirtschaftszweigen nicht ausreichend. Des weiteren ist davon auszugehen, dass bestimmte Beschäftigtengruppen in einigen Betrieben einzelner Wirtschaftszweige gar nicht mehr vorkommen (z.B. einfache Angestellte im Baugewerbe), so dass hier zusätzliche Verzerrungen auftreten können.

Eine Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen zeigt dafür erhebliche Unterschiede: Kleinstbetriebe verzichten weitgehend auf eine übertarifliche Entlohnung für Geringqualifizierte. Großbetriebe entlohnen dagegen auch an- und ungelernete Arbeiter (in 51% aller Fälle) bzw. einfache Angestellte (41%) häufig über Tarif.

Graphik 110: *Übertarifliche Entlohnung in Hessen nach Beschäftigtengruppen und Betriebsgröße, Angaben in % aller Betriebe mit übertariflicher Entlohnung in der jeweiligen Größenklasse, Mehrfachnennungen möglich*



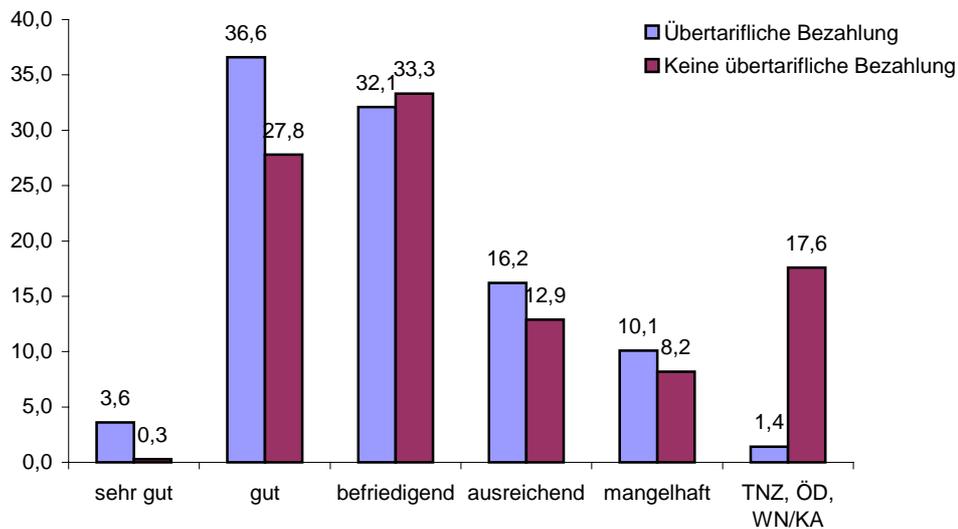
Wenn übertariflich bezahlt wird, liegt die Entlohnung im Durchschnitt etwa 14% über Tarif (Westdeutschland ca. 12%). Dies gilt für alle Beschäftigtengruppen nahezu gleichermaßen.

10.4 Übertarifliche Entlohnung und betriebliche Entwicklungen

Um mögliche Auswirkungen der freiwilligen übertariflichen Entlohnung auf Geschäfts- und Beschäftigungsentwicklungen zu untersuchen, bedarf es multivariater, ökonomischer Methoden, auf die im Folgenden nicht zurückgegriffen wird. Näherungsweise werden Betriebe mit und Betriebe ohne Einsatz dieser Entlohnungsform gegenübergestellt und ihre Ertragslage, Geschäfts- und Beschäftigungserwartungen verglichen. Systematische Verzerrungen ergeben sich allerdings schon allein aufgrund der Tatsache, dass der Bereich der Öffentliche Dienstleistungen bzw. Organisationen ohne Erwerbscharakter nur in Ausnahmefällen übertariflich entlohnt und damit fast alle diese Betriebe in einer der beiden Gruppen zu finden sind. Des Weiteren gibt es Unterschiede in der Betriebsgrößenstruktur der beiden Gruppen (mit und ohne übertarifliche Entlohnung), sie sind somit nur bedingt miteinander vergleichbar. Die folgenden Ausführungen sind somit als Tendenzaussagen zu interpretieren.

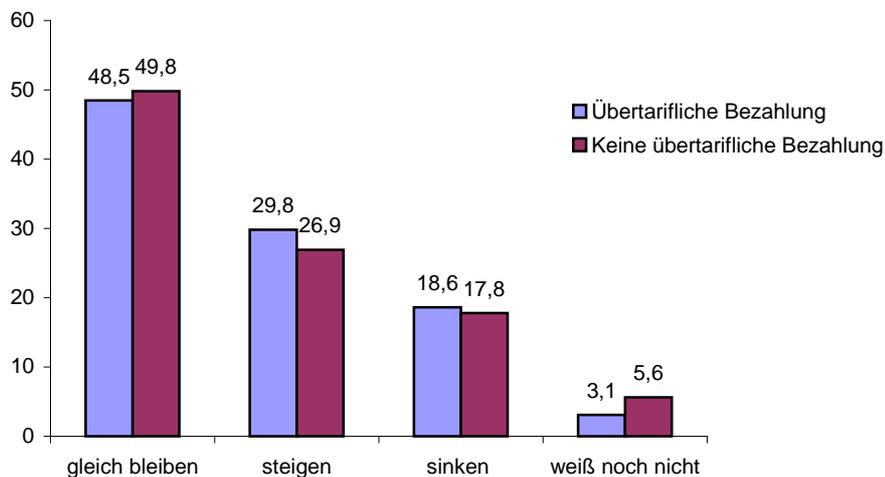
Hinsichtlich der betrieblichen Einschätzung der Ertragslage des (zum Befragungszeitpunkt) abgelaufenen Geschäftsjahres 2000 zeigen sich Unterschiede zwischen den beiden Gruppen: Betriebe mit übertariflicher Bezahlung kommen deutlich häufiger zu einer positiven Einschätzung. Fast 40% betrachteten die Ertragslage als sehr gut oder gut, bei Betrieben ohne übertariflicher Bezahlung waren es nur knapp 28%.

Graphik 111: Übertarifliche Entlohnung und Einschätzung der Ertragslage, Angaben in %



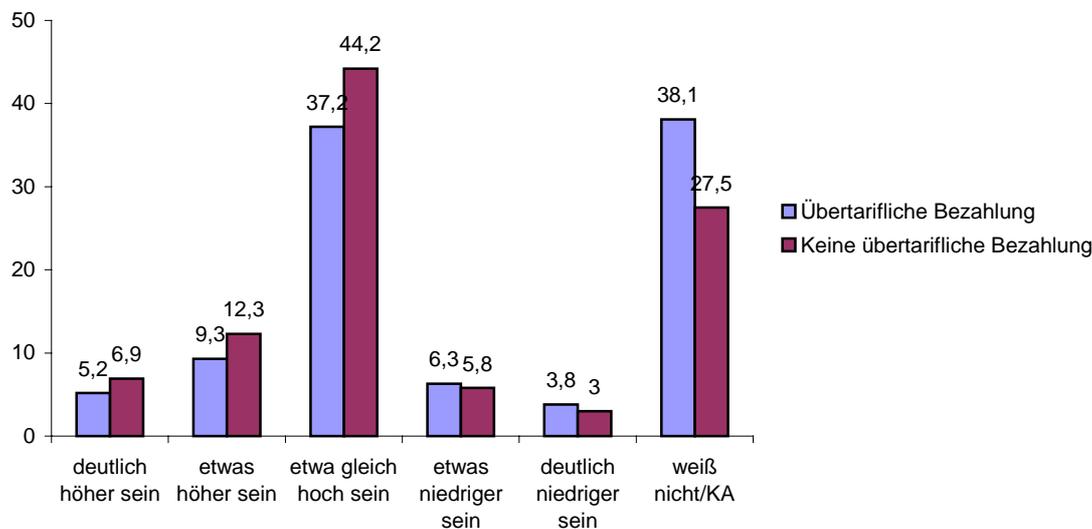
Bezüglich der erwarteten Entwicklung des Geschäftsvolumens für das Jahr 2001 ergeben sich nur geringe Unterschiede zwischen den beiden Betriebsgruppen. Betriebe mit übertariflicher Entlohnung erwarten anteilig etwas häufiger einen Anstieg des Geschäftsvolumens.

Graphik 112: Übertarifliche Entlohnung und erwartete Geschäftsentwicklung, Angaben in %



Die längerfristige Beschäftigungsprognose (Beschäftigung in 5 Jahren) fällt dagegen bei den Betrieben mit übertariflicher Entlohnung insgesamt negativer aus. Allerdings können gerade von diesen Betrieben überdurchschnittlich viele keine Angaben für diesen langen Zeitraum machen.

Graphik 113: Übertarifliche Entlohnung und Beschäftigungsprognose (5 Jahre), Angaben in %



10.5 Zusätzliche finanzielle Anreize für die Beschäftigten

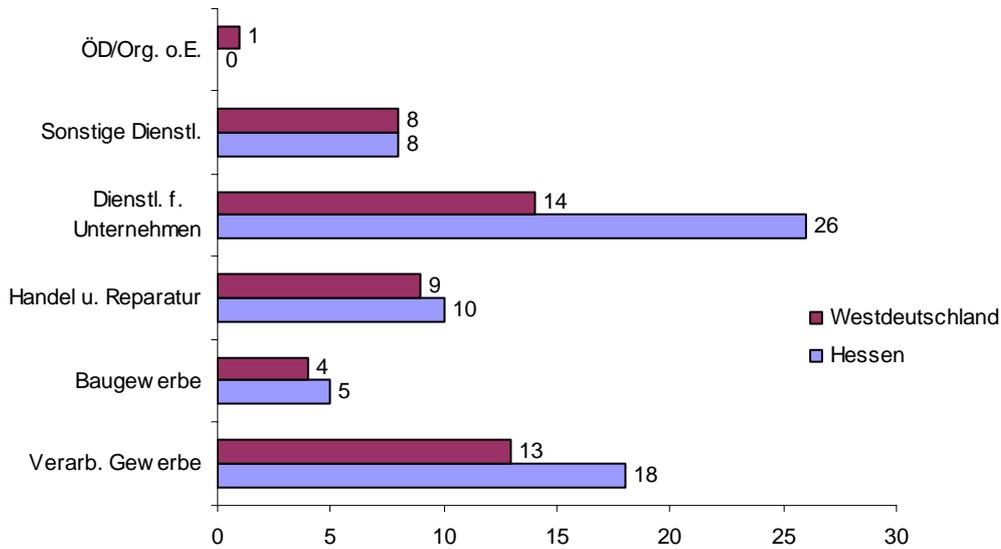
Neben der übertariflichen Entlohnung können die Betriebe ihren Beschäftigten zusätzliche monetäre Anreize gewähren. Im Rahmen des IAB-Panels wurden dabei die Verbreitung der Kapitalbeteiligung am Unternehmen sowie der Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung erhoben.

Kapitalbeteiligung spielt dabei in Hessen eine untergeordnete Rolle. Nur 1% der hessischen Unternehmen gewähren eine Kapitalbeteiligung, in Westdeutschland sind es immerhin 3%.

Deutlich verbreiteter ist die Gewinn-/Erfolgsbeteiligung. Sie wird in 12% der hessischen Unternehmen als Instrument eingesetzt (Westdeutschland 9%). Besonders hervorzuheben ist hierbei wiederum der Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen: 26% der Betriebe aus diesem Sektor beteiligen ihre Mitarbeiter am Gewinn/Erfolg. Dass dies nicht typisch für den gesamten Dienstleistungssektor in Hessen ist, zeigt die Quote bei den sonstigen Dienstleistungen: Hier wird nur bei 8% aller Betriebe eine Gewinn- oder Erfolgsbeteiligung gewährt.

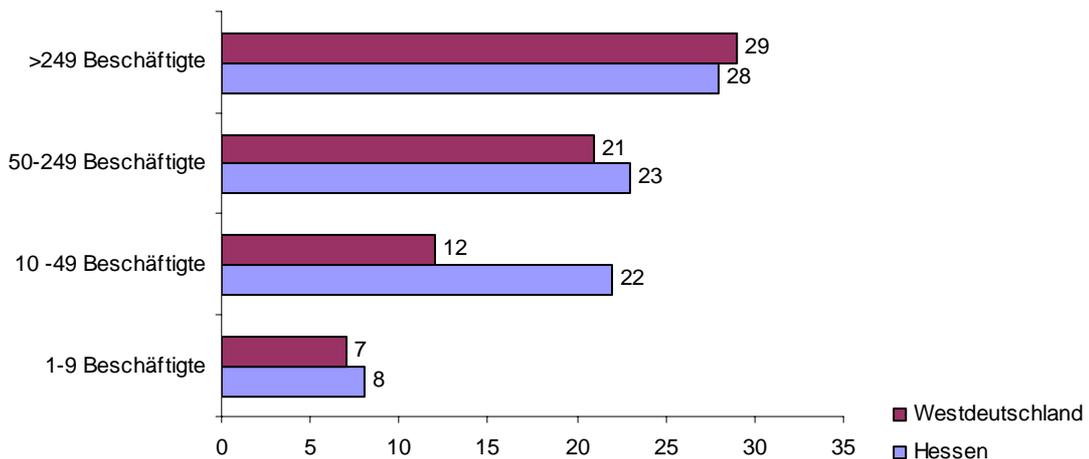
Darüber hinaus wird bei einem Vergleich mit Westdeutschland deutlich, dass die hohe Gewinnbeteiligung bei den unternehmensnahen Dienstleistungen in Hessen eher „untypisch“ ist.

Graphik 114: Gewinn-/Erfolgsbeteiligung in Hessen und Westdeutschland nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Betriebe im jeweiligen Sektor



Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die diese Form der Entlohnung als Instrument einsetzen. Dies gilt für Hessen und Westdeutschland gleichermaßen. Hessen und Westdeutschland unterscheiden sich hier hauptsächlich bei den kleineren Betrieben mit 10-49 Beschäftigten

Graphik 115: Gewinn-/Erfolgsbeteiligung in Hessen und Westdeutschland nach Betriebsgröße, Angaben in % aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasse



10.6 Fazit

Es bleibt festzuhalten, dass es bei den hessischen Betrieben bezogen auf die Tarifbindung doch recht hohe Flexibilitätsspielräume gibt. Nur 44% der Betriebe haben sich einer Tarifbindung unterworfen. Dennoch orientieren sich weitere 21% der Betriebe an einem Branchentarifvertrag. Ursachen/Gründe dürften Motivationsaspekte sowie der Versuch der Bindung von Mitarbeitern an den Betrieb sein.

Eine Sonderrolle kommt in Hessen den unternehmensnahen Dienstleistungen zu: Auf der einen Seite ist dies mit Abstand der Sektor mit der geringsten tariflichen Reglementierung (nur 15% der Betriebe sind an Branchentarif gebunden). Auf der anderen Seite wird hier im Vergleich zu anderen Branchen in Hessen, aber auch im Vergleich zu den alten Bundesländern, überdurchschnittlich häufig das Anreiz-/Allokationsinstrument der übertariflichen Entlohnung eingesetzt. Auch wenn eine zusätzliche Differenzierung der übertariflichen Entlohnung nach Wirtschaftszweigen **und** Beschäftigtengruppen aufgrund zu geringer Fallzahlen mit einer relativ hohen Fehlertoleranz belastet ist, lässt sich bezogen auf die unternehmensnahen Dienstleistungen zumindest die Tendenzaussage treffen, dass dieser hohe Anteil übertariflicher Bezahlung auch für geringqualifizierte Beschäftigtengruppe zutrifft.

11. Betriebliche Arbeitszeiten

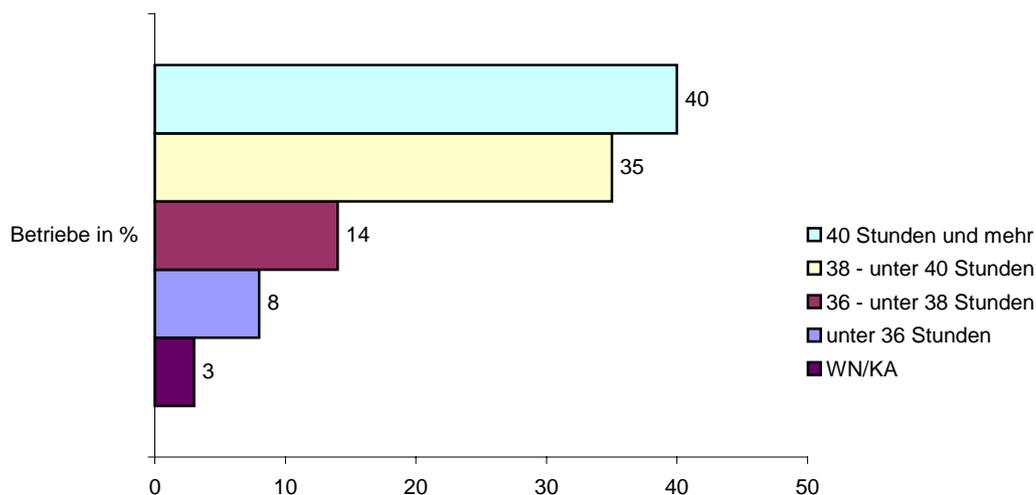
Die betriebliche Nutzung verschiedener Arbeitszeitmodelle stellt eine weitere Möglichkeit zu Erhöhung der Flexibilität dar. Auftragsschwankungen können hierdurch aufgefangen werden, ohne dass es zu einer unter (Transaktions-) Kostengesichtspunkten teuren Erhöhung oder Verminderung der Beschäftigtenzahl bedarf. Neben dem Flexibilitätsaspekt werden insbesondere mit einem Ausbau der Teilzeitarbeit sowie einem Abbau der Überstunden Hoffnungen auf positive Beschäftigungseffekte verbunden.

Das IAB-Betriebspanel liefert mit der Befragungswelle 2001 fundierte Informationen zur Teilzeitarbeit sowie zu Überstundenregelungen.

11.1 Durchschnittliche Arbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte

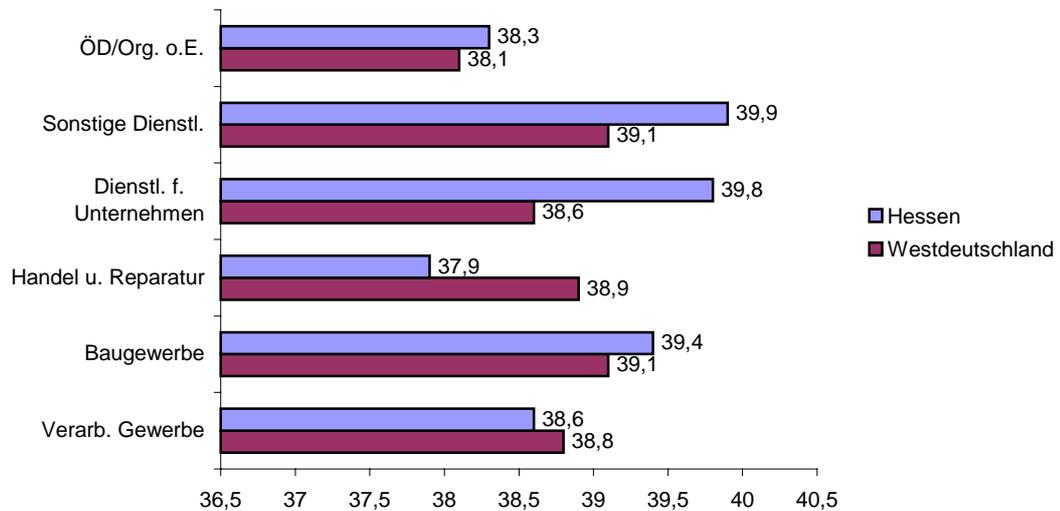
Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Hessen betrug 2001 39,1 Stunden und entspricht damit in etwa dem Durchschnitt für Westdeutschland (39,0). Allerdings gab es in 40% der hessischen Betriebe eine vereinbarte Wochenarbeitszeit von 40 Stunden oder mehr.

Graphik 116: Betriebliche Wochenarbeitszeiten in Hessen, Angaben in % aller Betriebe



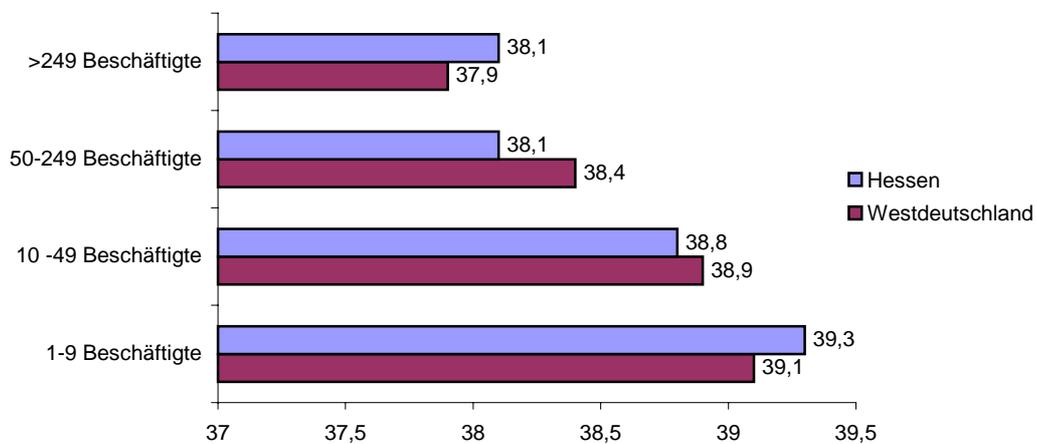
Die durchschnittlich kürzeste Wochenarbeitszeit hatten die öffentlichen Dienstleistungen (38,3 Stunden) sowie das Verarbeitende Gewerbe (38,6 Stunden), am längsten wurde im Bereich der unternehmensbezogenen und sonstigen Dienstleistungen gearbeitet (39,8 bzw. 39,9 Stunden). Während die durchschnittliche Arbeitszeit auf Basis aller Betriebe in etwa den Zahlen für Westdeutschland entspricht, ergeben sich sektoral differenziert deutliche Unterschiede zwischen Hessen und den alten Bundesländern. Dies ist wiederum vor allem auf die unternehmensnahen Dienstleistungen zurückzuführen. In Betrieben dieses Sektors wird in Hessen wöchentlich durchschnittlich 1,2 Stunden länger gearbeitet als in vergleichbaren Betrieben in Westdeutschland. Weitere Differenzen ergeben sich im Bereich Handel und Reparatur. Hier liegt die Wochenarbeitszeit in Hessen durchschnittlich eine Stunde unter der in den alten Bundesländern.

Graphik 117: Betriebliche Wochenarbeitszeiten in Hessen und Westdeutschland nach Sektoren, Angaben in Stunden



Mit zunehmender Betriebsgröße sinkt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei den Vollzeitbeschäftigten. Dies gilt für Hessen und Westdeutschland gleichermaßen:

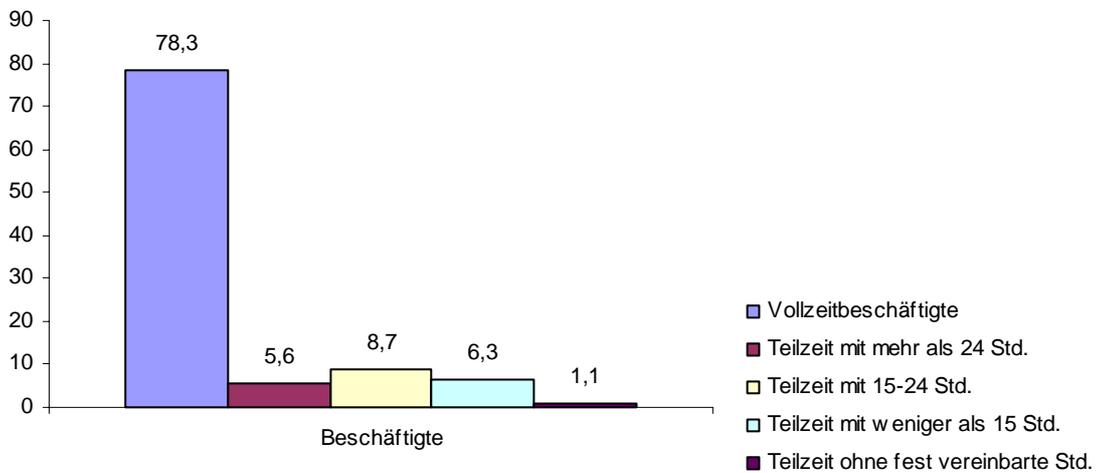
Graphik 118: Betriebliche Wochenarbeitszeiten in Hessen und Westdeutschland nach Betriebsgröße, Angaben in Stunden



11.2 Vollzeit und Teilzeitbeschäftigte in Hessen

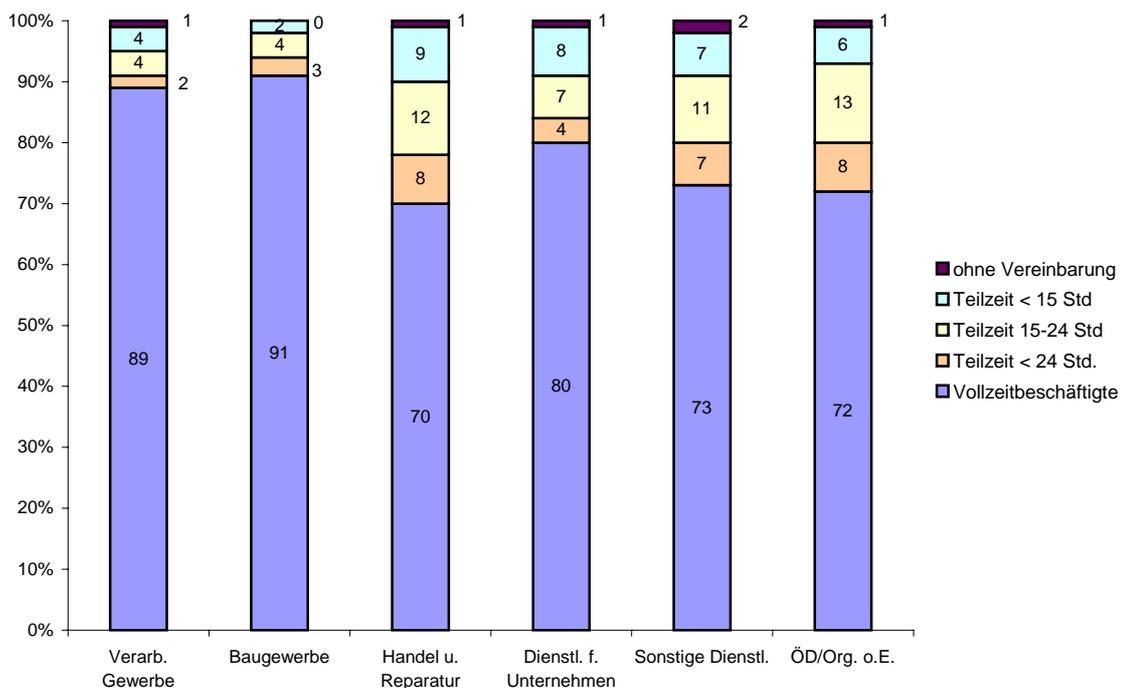
Es sei nochmals darauf verwiesen, dass die im Rahmen des IAB-Panels verwendete Definition von Teilzeit von der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit abweicht. Im Folgenden werden alle Beschäftigte als Teilzeitbeschäftigte bezeichnet, deren Wochenarbeitszeit von der betrieblich vereinbarten Arbeitszeit nach unten abweicht. Nach dieser Definition sind 78% der Beschäftigten in Hessen vollzeit- und 22% teilzeitbeschäftigt. Die Teilzeitbeschäftigten wiederum teilen sich dabei auf folgende Wochenarbeitszeiten auf (es bestehen nur minimale Abweichungen zu Westdeutschland):

Graphik 119: Beschäftigte in Hessen nach Vollzeit und Teilzeit, Angaben in % aller Beschäftigten



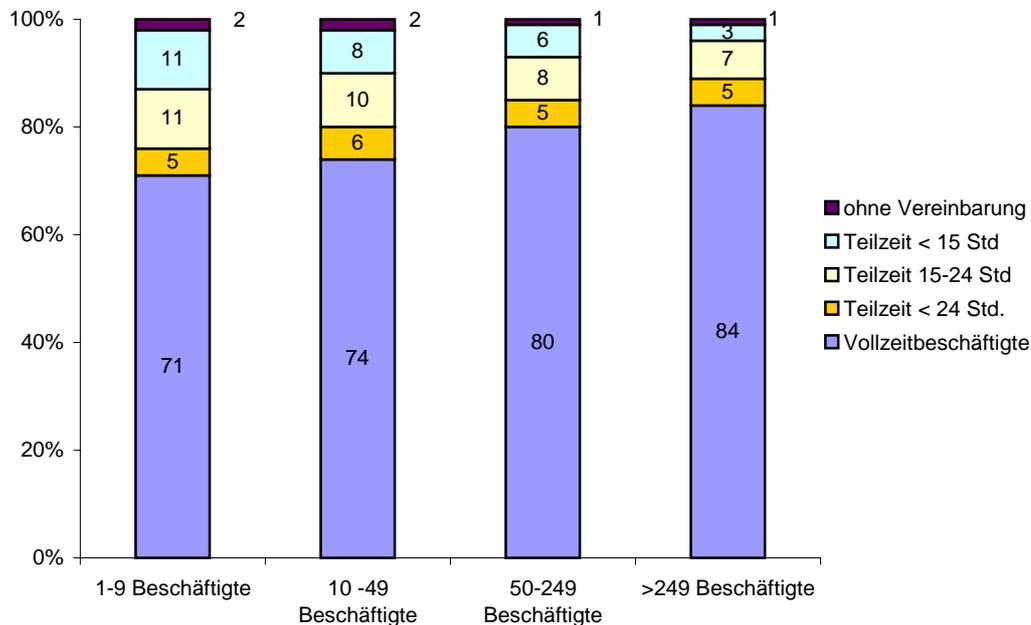
Allen Wirtschaftszweigen ist gemeinsam, dass die Teilzeit ohne fest vereinbarte Stunden nur eine untergeordnete Rolle spielt. Ansonsten ergeben sich teilweise deutliche Unterschiede in der Nutzung von Teilzeitarbeit. Im Produzierenden Gewerbe wird sie kaum eingesetzt, etwa 90% der Beschäftigten sind hier Vollzeitbeschäftigte. Am verbreitetsten ist Teilzeit im Bereich Handel und Reparatur sowie in den öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter. Fast 30% der Beschäftigten sind in diesen Sektoren Teilzeitarbeitnehmer. Wenn Teilzeit genutzt wird, dann überwiegend mit einer Wochenarbeitszeit zwischen 15 und 24 Stunden.

Graphik 120: Voll- und Teilzeitbeschäftigte in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Beschäftigten im jeweiligen Sektor



Mit zunehmender Betriebsgröße sinkt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten: Während in Kleinstbetrieben noch fast 30% aller Beschäftigten Teilzeitarbeitskräfte sind, liegt ihr Anteil in den Großbetrieben nur noch bei 16%.

Graphik 121: Voll- und Teilzeitbeschäftigte in Hessen nach Betriebsgröße, Angaben in % aller Beschäftigten in der jeweiligen Größenklasse



Insgesamt bleibt festzuhalten, dass Teilzeitbeschäftigung in Hessen in Einzelbereichen noch gering verbreitet ist. Dies gilt insbesondere für das Bau- und das Verarbeitende Gewerbe sowie für Großbetriebe. Hier sind sicherlich noch Beschäftigungs- und Flexibilitätspotenziale vorhanden, die es angesichts der hohen Arbeitslosenzahlen zu nutzen gilt.

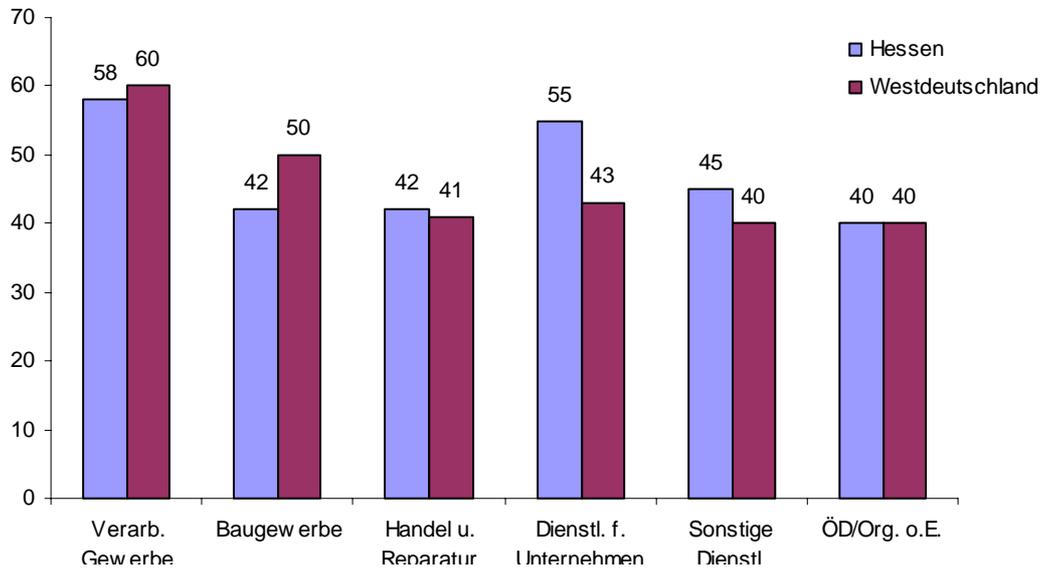
11.3 Überstundenregelungen in Hessen

Aus beschäftigungspolitischer Sicht ist der Umfang der geleisteten Überstunden zumindest problematisch einzuschätzen. Einerseits benötigen die Betriebe einen gewissen Umfang an Überstunden als Flexibilitätspuffer, dessen Umfang jedoch objektiv schwer festzulegen ist. Andererseits stellt sich die Frage, ob nicht ein beachtlicher Teil des kumulierten Volumens von rund 1,8 Mrd. bezahlten Überstunden pro Jahr in zusätzliche Beschäftigung transformierbar ist (vgl. IAB-Werkstattbericht 14/2002). Im Folgenden wird der Stand der Überstunden im Jahr 2000 in Hessen dargestellt.

Etwa in 47% der hessischen Betriebe wurden im Jahr 2000 Überstunden geleistet (Westdeutschland 43%). Die höchsten Anteile an Betrieben mit Überstunden haben das Verarbeitende Gewerbe sowie die unternehmensnahen Dienstleistungen. Unterdurchschnittlich ist die Leistung von Überstunden im Öffentlichen Sektor sowie im Bereich Handel und Reparatur.

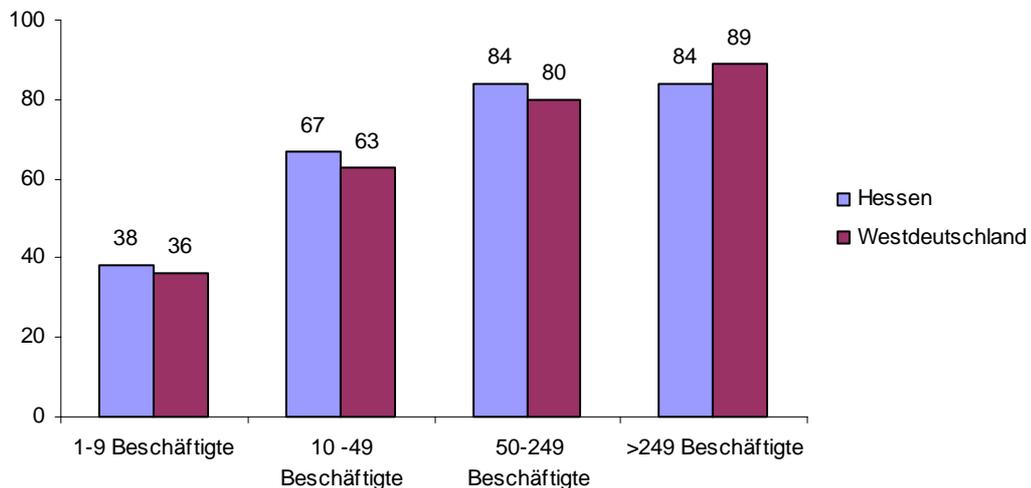
Im Vergleich mit Westdeutschland sind wiederum die sonstigen Dienstleistungen hervorzuheben: Während in Hessen in diesem Sektor 55% der Betriebe Überstunden leisteten sind es in Westdeutschland nur 43%.

Graphik 122: Betriebe in Hessen und Westdeutschland, in denen im Jahr 2000 Überstunden geleistet wurden, Angaben in % aller Betriebe in dem jeweiligen Sektor



Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe mit Überstunden stark an. Dies gilt für Hessen und Westdeutschland gleichermaßen.

Graphik 123: Betriebe in Hessen und Westdeutschland, in denen im Jahr 2000 Überstunden geleistet wurden, Angaben in % aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasse

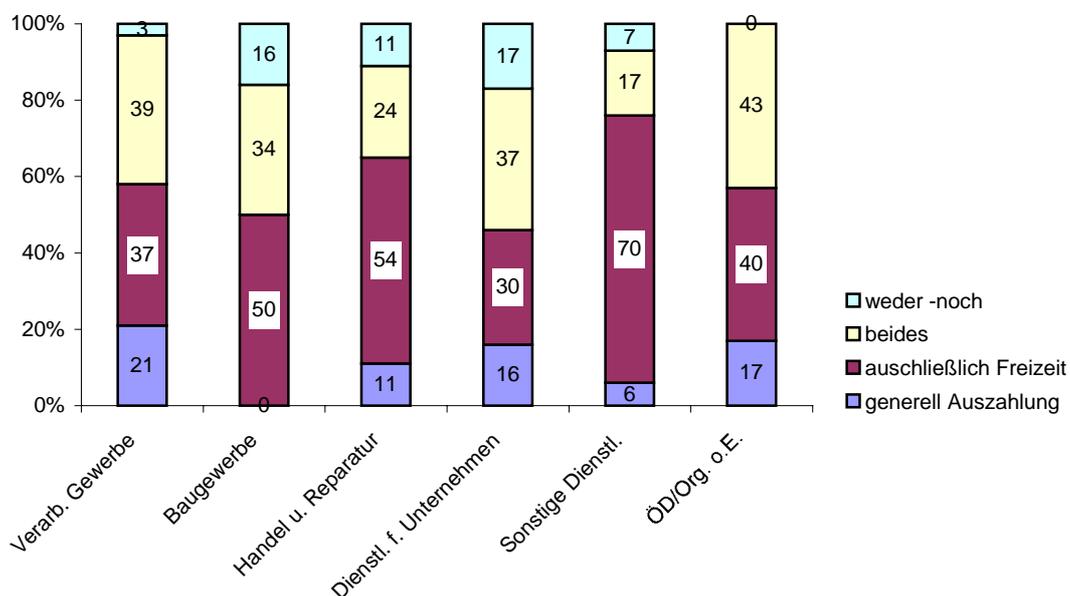


11.4 Ausgleich der Überstunden

In 51% der Fälle wurden die Überstunden ausschließlich mit Freizeit ausgeglichen. 11% der Betriebe, die Überstunden leisteten, zahlten sie generell aus, 28% nutzten beides und 10% gaben an weder Freizeit noch Bezahlung als Ausgleich anzubieten.

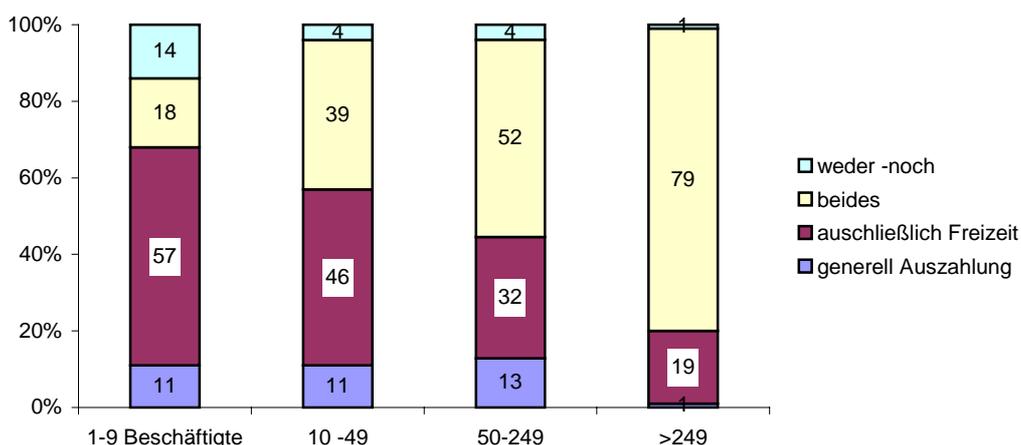
Der Ausgleich der Überstunden wird in den einzelnen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich gehandhabt: Geldzahlungen werden am ehesten noch im Verarbeitenden Gewerbe gewährt (21%), bei den sonstigen Dienstleistungen zahlen dagegen nur 6% der Betriebe Überstunden aus. Hier dominiert der Freizeitausgleich (70% aller Betriebe).

Graphik 124: Ausgleich der Überstunden in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Betriebe in dem jeweiligen Sektor, die Überstunden im Jahr 2000 leisteten



Während Kleinbetriebe noch zu 57% Überstunden ausschließlich mit Freizeit vergüten, nimmt diese Ausgleichsform mit zunehmender Betriebsgröße immer mehr ab. In großen und größeren Betrieben dominiert eine Mischung aus Auszahlung und Freizeitausgleich.

Graphik 125 Ausgleich der Überstunden in Hessen nach Betriebsgröße, Angaben in % aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasse, die Überstunden im Jahr 2000 leisteten



11.5 Umfang der ausbezahlten Überstunden

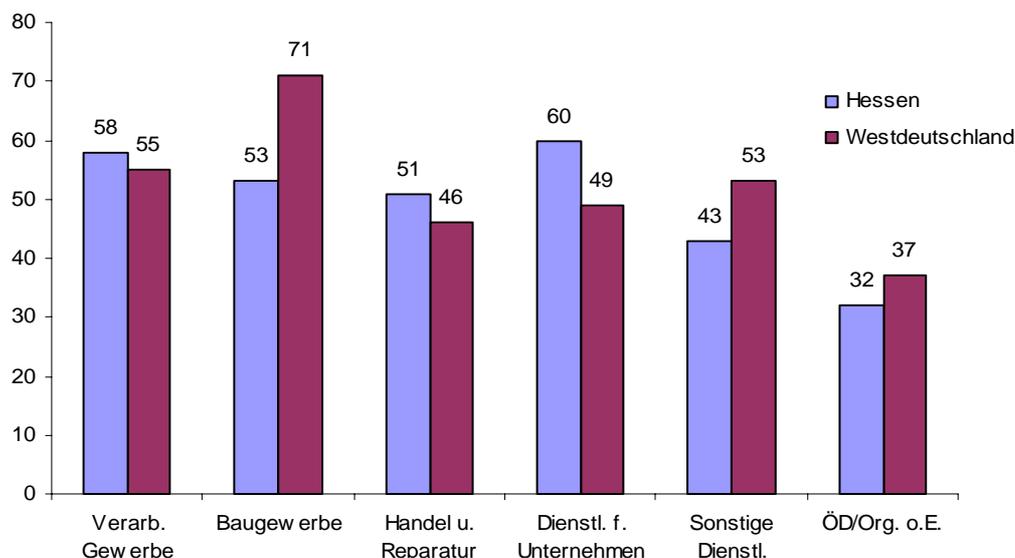
Im Folgenden werden nur Betriebe betrachtet, in denen Überstunden ausbezahlt wurden. Zum einen bieten mit Freizeit ausgeglichene Überstunden längerfristig kein zusätzliches Beschäftigungspotenzial, die betriebliche Arbeitszeit hat sich über den zugrunde gelegten Zeitraum nicht erhöht. Zum anderen sind zumeist nur die „definitiven“ Überstunden quantifizierbar, mit Freizeit ausgeglichene Überstunden werden häufig betriebsintern nicht systematisch erfasst.

11.6 Beschäftigte mit ausbezahlten Überstunden

In Hessen wurden im Jahr 2000 im Durchschnitt von 53% aller Beschäftigten ausbezahlte Überstunden geleistet (Westdeutschland 54%). Den geringsten Anteil an Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden hat der Bereich der öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter (32%). An der Spitze stehen die unternehmensbezogenen Dienstleistungen mit 60%.

Deutliche Unterschiede zu Westdeutschland ergeben sich vor allem im Baugewerbe und bei den unternehmensnahen Dienstleistungen:

Graphik 126: Anteile der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden an den Gesamtbeschäftigten nach Wirtschaftszweigen; Basis alle Betriebe, die Überstunden auszahlen



Differenziert nach Betriebsgröße nimmt der Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden mit zunehmender Betriebsgröße ab. Bei Kleinbetrieben liegt er noch bei 68%, bei Großbetrieben bei nur 28%.

11.7 Anzahl der ausbezahlten Überstunden in Hessen

Die korrekte und vollständige Ermittlung der ausbezahlten Überstunden ist gerade bei kleineren Betrieben ohne ausgeprägtes Personalwesen nicht einfach. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden den Betrieben daher zwei Antwortmöglichkeiten gegeben: Möglichst sollten sie die Anzahl der ausbezahlten Überstunden benennen. Falls dies nicht möglich war, sollten sie den Anteil der Überstunden an der Sollar-

beitszeit angeben. Die Betriebe werden daher unterteilt, je nach dem welche Angaben zur Zahl der Überstunden gemacht wurden. Auf eine Ausdifferenzierung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen muss aufgrund der zu geringen Fallzahlen verzichtet werden.

a) Betriebe die die Anzahl ausbezahlter Überstunden genannt haben

Von allen Betrieben die Überstunden auszahlten, konnten 34% Angaben zur Anzahl machen. Auf dieser Basis ergab sich eine durchschnittliche Anzahl von 1.085 ausbezahlten Überstunden pro Betrieb oder zusammengerechnet 10,8 Mio. Überstunden. Der Wert ist deutlich niedriger als der für Westdeutschland mit 1.705 ausbezahlten Überstunden pro Betrieb.

Wird die Zahl der Überstunden auf die Beschäftigten umgerechnet, ergaben sich für Hessen 21 ausbezahlte Überstunden pro Beschäftigtem (Westdeutschland: 33).

b) Betriebe, die Angaben zum Anteil der ausbezahlten Überstunden an der Sollarbeitszeit gemacht haben

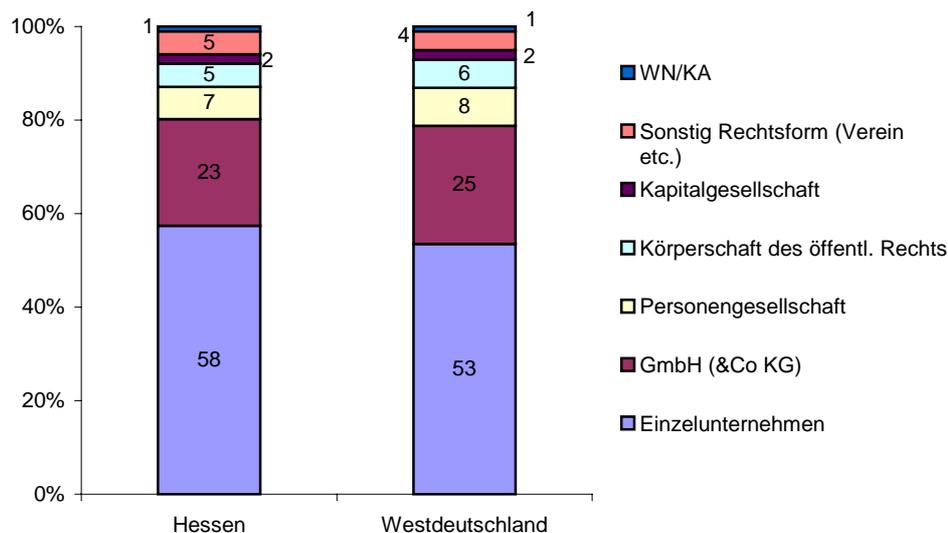
Weitere 48% der Betriebe, die Überstunden auszahlten konnten Angaben zum Anteil der ausbezahlten Überstunden an der Sollarbeitszeit machen. Dieser lag in Hessen durchschnittlich bei 9% und liegt ebenfalls unter dem Durchschnittwert für Westdeutschland von 11%.

12. Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Hessen

Rechtsform der Betriebe

Etwa 58% der hessischen Betriebe sind Einzelunternehmen (mit Vollhaftung einer Person), es folgen GmbHs bzw. GmbH und Co. KG mit 23% und Personengesellschaften mit 7%. Alle anderen Rechtsformen haben höchstens einen Anteil von 5% an allen hessischen Unternehmen.

Graphik 127: Betriebe in Hessen und Westdeutschland nach Rechtsform, Angaben in % aller Betriebe



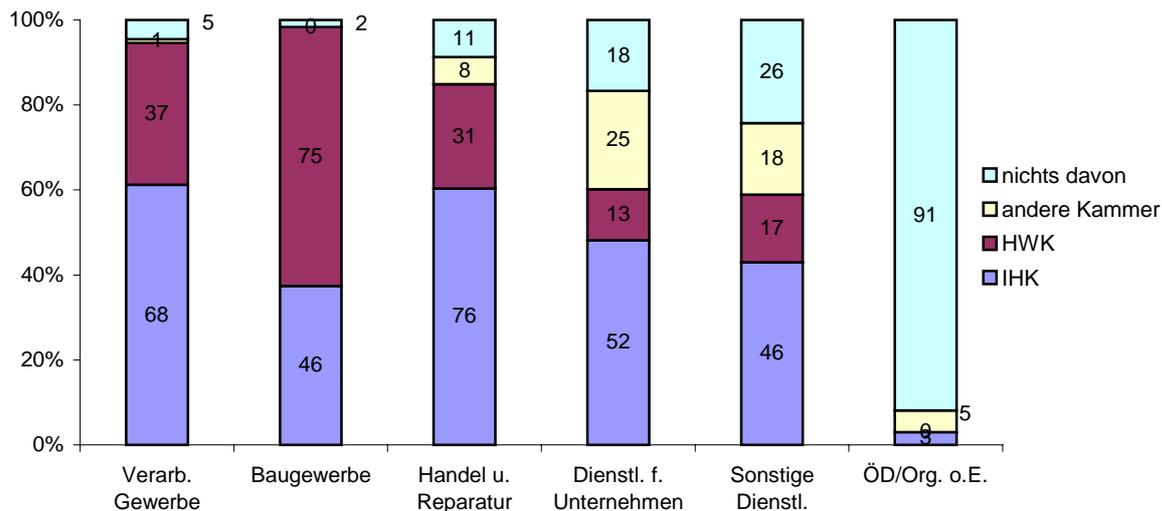
Betriebs- und Personalräte

10% der hessischen Betriebe haben einen Betriebs- oder Personalrat, bei 83% gibt es keinen und 7% konnten hierüber keine Angaben machen. Diese Angaben entsprechen etwa denen für Westdeutschland insgesamt.

Kammernmitgliedschaft

Bei der Frage nach der Mitgliedschaft zu einer Kammer gaben 80% der Betriebe an, Mitglied in der Industrie- und Handelskammer (IHK), der Handwerkskammer (HWK) oder einer anderen Kammer zu sein. Im Produzierenden Gewerbe sind nahezu alle Betriebe Kammern angeschlossen, im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen bzw. Organisationen ohne Erwerbscharakter nur 8%.

Graphik 128: Kammernmitgliedschaft hessischer Betriebe nach Wirtschaftszweigen



Die Anteile der Betriebe, die einer Kammer angehören sind über die Betriebsgrößenklassen recht gleichmäßig verteilt. Sie liegen in allen Größenklassen bei etwa 80%, Ausnahmen bilden nur die Großbetriebe mit mehr als 249 Beschäftigten. In dieser Klasse sind lediglich 70% der Betriebe Mitglied in einer Kammer.

Anhang

Anmerkung: Der Anhang enthält im Wesentlichen regional differenzierte Auswertungen, die im Textteil nicht berücksichtigt wurden. Die hessischen Betriebe wurden dabei unterteilt nach den 3 Regierungsbezirken Darmstadt, Gießen und Kassel. Es ist allerdings hervorzuheben, dass das IAB-Betriebspanel zwar **repräsentativ für ganz Hessen** ist. Diese Repräsentativität bezüglich der tatsächlichen Verteilung der Betriebe nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen ist **regional differenziert jedoch nicht unbedingt gegeben**. Die folgenden Tabellen sind daher 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 zur multivariaten Regression.

a) Ausgewählte regionale Differenzierungen

Betriebs- und Beschäftigtenstruktur

Tabelle A1: Betriebe und Beschäftigte zum 30.6.2001 nach Regionen

Regionen	Betriebe		Beschäftigte	
	Anzahl absolut	Verteilung in Prozent	Anzahl absolut	Verteilung in Prozent
Darmstadt	84.000	54	1.599.000	59
Gießen	31.000	19	421.000	16
Kassel	41.000	26	677.000	25
insgesamt	156.000	100	2.697.000	100

Tabelle A2: Beschäftigte nach Beschäftigtengruppen und Regionen in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel
an-/ungelernte Arbeiter	15,6	19,0	18,3
Facharbeiter	14,3	20,0	22,4
Ang./Bea. einf. Tätigkeiten	8,0	6,0	6,4
Ang./Bea. qual. Tätigkeiten	53,1	41,8	42,4
tätige Inhaber/Vorst./GF	5,0	9,7	6,1
Auszubildende	4,0	4,2	4,7

Tabelle A3: Beschäftigte Frauen nach Regionen und Beschäftigtengruppen in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel
an-/ungelernte Arbeiter	18,0	24,2	22,3
Facharbeiter	4,0	3,8	8,3
Ang./Bea. einf. Tätigkeiten	12,3	8,5	11,6
Ang./Bea. qual. Tätigkeiten	59,0	53,9	49,0
tätige Inhaber/Vorst./GF	3,0	5,1	4,0
Auszubildende	4,2	4,4	3,6
Frauenanteil gesamt	43,6	42,7	44,3

Tabelle A4: Sozialversicherungspflichtig und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Regionen

Qualifikationsstruktur	Darmstadt	Gießen	Kassel
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	1.315.000	332.000	539.000
<i>Nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte</i>			
Beamte	82.000	6.000	22.000
Tätige Inhaber, mithelf. Familienangehörige	67.000	37.000	37.000
Sonstige	135.000	45.000	80.000

Tabelle A5 : Teilzeitbeschäftigte zum 30.6.2000 nach Regionen, Anteile in Prozent

Regionen	Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten	Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten
Darmstadt	60	19	80
Gießen	57	24	82
Kassel	74	25	86

Tabelle A6: Befristet Beschäftigte zum 30.6.2001 nach Regionen, Anteile in Prozent

Regionen	Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten	Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten	Frauenanteil an den befristet Beschäftigten
Darmstadt	10	4	56
Gießen	15	6	62
Kassel	12	5	53

Beschäftigungsprognose, Personaleinstellungen und Personalabgänge

Tabelle A7: Entwicklung der Beschäftigung in den kommenden 5 Jahren nach Regionen, in Prozent

Die Beschäftigtenzahl in 5 Jahren wird vermutlich...	Darmstadt	Gießen	Kassel
deutlich höher sein	6	7	3
etwas höher sein	9	11	10
etwa gleich hoch sein	51	35	41
etwas niedriger sein	3	6	8
deutlich niedriger sein	3	1	6
weiß nicht/unmöglich zu sagen/KA	27	37	32
Trifft nicht zu, der Betrieb wird wahrscheinlich nicht mehr existieren	1	3	0
Summe	100	100	100

Tabelle A8: Neueinstellungen nach Regionen, Anteile in Prozent

Regionen	Betriebe	eingestellte Arbeitskräfte	Anteil der Neueinstellungen an den Beschäftigten im Bezirk
Darmstadt	30	111.000	6,9
Gießen	32	27.000	6,4
Kassel	30	37.000	5,4

Tabelle A9: Verteilung der neu eingestellten Arbeitskräfte nach Beschäftigtengruppen und nach Regionen in %

Einstellungen nach Beschäftigtengruppen	Darmstadt	Gießen	Kassel
un- und angelernte Arbeiter/innen	31,5	23,2	25,0
Facharbeiter	11,8	27,0	31,3
Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten	8,1	16,0	2,7
Angestellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten	48,5	33,8	41,0
Einstellungen insgesamt	99,9	100,0	100,0
Anteil Frauen an Einstellungen	51,3	51,8	48,6

Tabelle A10: Einstellung befristet Beschäftigte nach Regionen in %

Regionen	Anteil befristeter Arbeitsverträge an Neueinstellungen	dar. Frauen
Darmstadt	24,3	63,0
Gießen	47,4	50,0
Kassel	30,8	52,6

Tabelle A11: Personalabgänge nach Regionen, Anteile in Prozent

Regionen	Betriebe mit Personalabgängen	ausgeschiedene Arbeitskräfte	dar. Frauen	Anteil der Personalabgänge an den Beschäftigten in Bezirk
Darmstadt	29,0	96.000	46,0	6,0
Gießen	27,0	19.000	42,0	4,5
Kassel	38,0	34.000	47,0	5,0

Arbeitskräftesuche und Einschaltung des Arbeitsamtes

Tabelle A12 : Gesuchte Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Termin nach Regionen, Anteile in %

Regionen	Anteil Betriebe, die Arbeitskräfte suchen	Zahl gesuchter Arbeitskräfte	dar. dem Arbeitsamt gemeldet in %
Darmstadt	18	41.000	58,3
Gießen	14	11.000	45,4
Kassel	9	7.000	71,1

Tabelle A13 : Gesuchte Arbeitskräfte, die erst zu einem späteren Zeitpunkt eingestellt werden sollen, nach Regionen, Anteile in Prozent

Regionen	Anteil Betriebe, die Arbeitskräfte suchen	Zahl gesuchter Arbeitskräfte	dar. dem Arbeitsamt gemeldet in %
Darmstadt	9	21.000	28,5
Gießen	17	7.000	42,8
Kassel	9	7.000	28,5

Ertragslage und Geschäftsentwicklung nach Regionen

Tabelle A14: Beurteilung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2000 nach Regionen, in %

Regionen	Darmstadt	Gießen	Kassel
sehr gut	4	3	1
gut	28	41	24
befriedigend	32	34	40
ausreichend	17	11	18
mangelhaft	8	5	11
trifft nicht zu, keine Antwort	11	6	7

Tabelle A15: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens im Jahr 2001 gegenüber 2000 nach Regionen, Angaben in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel
etwa gleich bleiben	55	44	42
eher steigen	23	35	25
eher sinken	13	19	26
keine Angaben, weiß nicht	9	3	7

Investitionen und technischer Stand der Anlagen

Tabelle A16: Anteil der Betriebe mit Investitionen im Jahr 2000 nach Regionen, Angaben in %

	Anteil Betriebe	Durchschnittl. Investitionssumme pro Betrieb
Darmstadt	64	508.000
Gießen	64	288.000
Kassel	58	381.000

Tabelle A17: Einsatzfelder der Investitionen 2000 nach Regionen, Angaben in %, Mehrfachnennungen

Investitionen 2000	Darmstadt	Gießen	Kassel
Gebäude, Grundstücke	7	19	29
EDV, Informations- u. Kommunikationstechnik	72	61	73
Produktionsanlagen, Betriebs/Geschäftsausstattung	44	42	56
Verkehrsmittel, Transportsysteme	28	30	25

Tabelle A18: Erweiterungsinvestitionen 2000 nach Regionen

Erweiterungsinvestitionen	Durchschnittliche Erweiterungsinvestitionen pro Betrieb,	Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den gesamten Investitionen in Prozent
Darmstadt	175.000	33,4
Gießen	156.000	54,2
Kassel	158.000	41,4

Tabelle A19: Investitionen für EDV, Informations- u. Kommunikationstechnik 2000 nach Regionen

Investitionen für EDV, Informations- u. Kommunikationstechnik	Durchschnittliche Investitionen für EDV, Informations- u. Kommunikationstechnik pro Betriebe	Anteil der Investitionen für EDV, Informations- u. Kommunikationstechnologie an den gesamten Investitionen in %
Darmstadt	141.000	27,7
Gießen	27.000	9,4
Kassel	37.000	9,7

Tabelle A20: Sind für das Jahr 2001 Investitionen vorgesehen?, Angaben in % nach Regionen

Regionen	Ja	Nein	Weiß nicht
Darmstadt	40	48	12
Gießen	47	47	6
Kassel	49	41	10

Tabelle A21: Beurteilung des technischen Standes der Anlagen nach Regionen, Angaben in %

Beurteilung des technischen Standes der Anlagen	Darmstadt	Gießen	Kassel
1 = auf dem neuesten Stand	17	19	20
2	35	46	39
3	41	28	37
4	6	5	4
5 = völlig veraltet	0	1	0
weiß nicht/keine Antwort	0	0	0
Durchschnitt	2,4	2,2	2,2

Ausstattung des Betriebes mit Computern und Zugängen zum Internet

Tabelle A22: Arbeitsplätze im Büro mit einem Computer nach Regionen, Angaben in %

Anzahl der Arbeitsplätze im Büro mit einem Computer	Darmstadt	Gießen	Kassel
alle	64	81	66
die meisten	9	5	6
etwa die Hälfte	3	1	2
einige	5	3	3
keine	7	2	9
Es gibt keine Büroarbeitsplätze	12	9	14

Tabelle A23: Arbeitsplätze im Büro mit einem Netzzugang (Internet) oder einem firmeneigenen Intranet nach Regionen, Angaben in %

Arbeitsplätze im Büro mit einem Netzzugang	Darmstadt	Gießen	Kassel
alle	16	8	11
die meisten	3	0	4
etwa die Hälfte	1	1	0
einige	9	13	15
keine	66	74	66
WN/KA	5	4	3

Tabelle A24: Anzahl der Arbeitsplätze außerhalb des Büros mit einem Computer, nach Regionen, in Prozent

Arbeitsplätze außerhalb des Büros mit einem Computer	Darmstadt	Gießen	Kassel
alle	8	8	9
die meisten	2	1	2
etwa die Hälfte	1	1	1
einige	8	11	11
keine	24	34	28
Es gibt keine Arbeitsplätze außerhalb des Büros	58	45	48

Tabelle A25: Anzahl der Arbeitsplätze außerhalb des Büros mit einem Netzzugang nach Regionen, Angaben in %

Arbeitsplätze außerhalb des Büros mit einem Netzzugang	Darmstadt	Gießen	Kassel
alle	16	8	11
die meisten	3	0	4
etwa die Hälfte	1	1	0
einige	9	13	15
keine	66	74	66
weiß nicht/keine Antwort	5	4	3

Aus- und Weiterbildung

Tabelle A26: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2001 nach Regionen, Angaben in %

	Weiterbildung gefördert
Darmstadt	40
Gießen	36
Kassel	38

Tabelle A27: Wichtigste Bereiche der Weiterbildung nach Regionen, Angaben in % weiterbildender Betriebe

	Darmstadt	Gießen	Kassel
kaufmännische Themen	15	4	17
Gewerbliche, naturwiss.-technische Themen	17	29	33
EDV/luK	33	21	26
Soziale Kompetenz	11	21	6
Sonstige	28	26	19

Tabelle A28 : Ausbildung nach Regionen, Angaben in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel
Ausbildende Betriebe	33	29	33
Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden	25	32	23
Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung	42	40	45

Tabelle A29: Durchschnittliche Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2000/2001 (pro Betrieb) nach Regionen

	Darmstadt	Gießen	Kassel
Durchschnitt/Betrieb	2,2	2,0	2,0
dar. weibliche Auszubildende	1,0	1,0	0,9
dar. ausländische Auszubildende	0,3	0,2	0,2

Tabelle A30: Durchschnittliche Zahl Auszubildender mit erfolgreichem Abschluss 2001 (pro Betrieb) nach Regionen

	Darmstadt	Gießen	Kassel
Durchschnitt/Betrieb	1,9	1,7	2,0
darunter übernommen	1,3	1,3	1,2

Tabelle A31: Neue Ausbildungsverträge 2001/2002 nach Regionen

	Darmstadt	Gießen	Kassel
Anteil der Betriebe mit neuen Ausbildungsverträgen in %	32	31	23
Anzahl Ausbildungsverträge pro Betrieb	2,3	2,3	2,4
dar. mit weibl. Auszubildenden	1,0	1,1	1,1
dar. mit ausländ. Auszubildenden	0,3	0,1	0,2

Tabelle A32: Ausbildung im Verbund vorstellbar? Angaben in %, nach Regionen

	Darmstadt	Gießen	Kassel
Ausbildung im Verbund vorstellbar	12	32	35
Nicht vorstellbar	51	31	26
Trifft nicht zu, Betrieb bildet aus	33	29	33
WN/KA	4	9	6

Tabelle A33: Bevorzugter Verbund, Angaben in % der Betriebe, für die Verbundausbildung vorstellbar ist, nach Regionen, Mehrfachnennungen

	Darmstadt	Gießen	Kassel
Verbund mit Bildungsträger	67	52	64
Verbund mit anderen Betrieben	39	59	49

Innovationen

Tabelle A34: Produktinnovationen in den letzten 2 Jahren nach Regionen, Angaben in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel
Produkt/Leistung verbessert/weiterentwickelt	27	36	29
Vorhandenes Produkt/Leistung neu aufgenommen	11	19	18
Völlig neues Produkt/Leistung aufgenommen	5	9	7

Tabelle A35: Durchschnittlicher Anteil am Geschäftsvolumen mit Produktinnovationen nach Regionen, Angaben in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel
mit neu aufgenommenen Produkt	11,2	7,0	25,7
mit völlig neuen Produkt	14,5	29,6	17,7

Tabelle A36: Organisatorische Neuerungen in den letzten 2 Jahren nach Regionen, Angaben in %, Mehrfachnennungen

	Darmstadt	Gießen	Kassel
Mehr Eigenleistung/Eigenfertigung	11	6	12
Mehr Zukauf von Produkten/Leistungen	11	8	11
Neue Beschaffungs-/Vertriebswege	10	7	14
Reorganisation von Abteilungen/Funktionsbereichen	12	6	9
Hierarchieverlagerung nach unten	12	11	12
Einführung von Gruppenarbeit	5	3	7
Einrichtung von Einheiten mit eigener Kostenstelle	6	3	3
Umweltbezogene Maßnahmen	3	4	3
Verbesserung der Qualitätssicherung	17	13	20
Sonstige	3	3	6
Keine organisatorischen Veränderungen	64	69	60

Tabelle A37: Forschung und Entwicklung im Betrieb nach Regionen, Angaben in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel
Ja	5	2	8
Nein	93	94	87
Ist Aufgabe anderer Unternehmenseinheit	0	0	1
WN/KA	2	3	5

Arbeitszeit

Tabelle A38: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte nach Regionen

	Darmstadt	Gießen	Kassel
Wochenarbeitszeit (Stunden)	39,5	39,0	38,6

Tabelle A39: Betriebe mit Überstunden im Jahr 2000 nach Regionen, Angaben in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel
Anteil Betriebe mit Überstunden 2000	49	49	42

Tabelle A40: Ausgleich der Überstunden, Angaben in % der Betriebe mit Überstunden nach Regionen

	Darmstadt	Gießen	Kassel
generell ausbezahlt	13	13	6
beides - sowohl ausbezahlt als auch Freizeitausgleich	30	23	30
ausschließlich Freizeitausgleich	48	48	61
weder noch	10	16	4

Löhne, Gehälter und Tarifbindung

Tabelle A41 : Tarifbindung nach Regionen, Angaben in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel
Branchentarifvertrag	43	36	51
Haustarif/Firmentarifvertrag	3	1	4
kein Tarifvertrag	54	62	44

Tabelle A42 : Orientierung am Branchentarifvertrag, Angaben in % aller Betriebe ohne Branchentarifvertrag nach Regionen

	Darmstadt	Gießen	Kassel
Ja	29	56	54
Nein	68	44	46
WN/KA	3	0	0

Tabelle A43 : Bezahlung übertariflicher Löhne und Gehälter nach Regionen, Angaben in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel
Ja	50	48	38
Nein	48	52	62
WN/KA	2	0	0

Tabelle A44: Beschäftigtengruppen mit übertariflicher Bezahlung, Angaben in % aller Betriebe mit übertariflicher Bezahlung nach Regionen, Mehrfachnennungen

Beschäftigtengruppen mit übertariflicher Bezahlung	Darmstadt	Gießen	Kassel
un-/angel. Arbeiter	16	6	10
Facharbeiter	41	25	40
Ang./Bea. einf. Tätigkeiten	17	4	16
Ang./Bea. qual. Tätigkeiten	72	88	57

Tabelle A45: Kapitalbeteiligung am Unternehmen, Gewinn-/Erfolgsbeteiligung nach Regionen, Angaben in %

Regionen	Kapitalbeteiligung	Gewinn-/Erfolgsbeteiligung
Darmstadt	1	11
Gießen	0	18
Kassel	2	10

b) Weitere ergänzende Tabellen zu dem Gesamtbericht

zur Regression Beschäftigungsentwicklung und Innovation

Tabelle A44: Beobachtete und vorhergesagte Häufigkeiten und Wahrscheinlichkeiten des Regressionsmodells zur Beschäftigungsentwicklung

Ertragslage	Geschäftsvolumen	Betriebsgröße	Beschäftigungsentwicklung	Häufigkeit beobachtet	Häufigkeit vorhergesagt	Pearson-Residuum	Prozent beobachtet	Prozent vorhergesagt
mangelhaft/ausreichend	sinkend	Kleinst-/Kleinbetriebe	Positiv	5	5,48	-,222	11,6	12,8
			Negativ	21	21,28	-,087	48,8	49,5
			gleichbleibend	17	16,23	,242	39,5	37,7
		mittlere, große Betriebe	Positiv	9	8,57	,170	27,3	26,0
			Negativ	22	22,21	-,079	66,7	67,3
			gleichbleibend	2	2,217	-,151	6,1	6,7
	gleichbleibend	Kleinst-/Kleinbetriebe	Positiv	7	7,13	-,054	13,2	13,5
			Negativ	16	16,56	-,168	30,2	31,3
			gleichbleibend	30	29,23	,194	56,6	55,3
		mittlere, große Betriebe	Positiv	12	11,34	,241	36,4	34,4
			Negativ	17	17,59	-,205	51,5	53,3
			gleichbleibend	4	4,10	-,370	12,1	12,3
steigend	Kleinst-/Kleinbetriebe	Positiv	8	9,62	-,666	27,6	33,4	
		Negativ	12	9,74	,887	41,4	33,6	
		gleichbleibend	9	9,56	-,223	31,0	33,0	
	mittlere, große Betriebe	Positiv	20	18,77	,430	60,6	56,9	
		Negativ	12	12,60	-,217	36,4	38,2	
		gleichbleibend	1	1,65	-,499	3,0	4,9	
befriedigend	sinkend	Kleinst-/Kleinbetriebe	Positiv	7	5,84	,532	22,6	18,8
			Negativ	13	12,7	,228	41,9	39,9
			gleichbleibend	11	12,7	-,650	35,5	41,2
		mittlere, große Betriebe	Positiv	10	7,29	1,279	52,6	38,4
			Negativ	8	10,31	-1,067	42,1	54,3
			gleichbleibend	1	1,39	-,374	5,3	7,3
	gleichbleibend	Kleinst-/Kleinbetriebe	Positiv	16	17,72	-,454	17,0	18,9
			Negativ	23	22,74	,127	24,5	23,9
			gleichbleibend	55	53,80	,249	58,5	57,2

		mittlere, große Betriebe	Positiv	16	17,04	-,348	44,4	47,3
			Negativ	17	14,43	,872	47,2	40,1
			gleichbleibend	3	4,52	-,766	8,3	12,6
steigend		Kleinst-/Kleinbetriebe	Positiv	16	16,23	-,079	43,3	43,9
			Negativ	7	8,91	-,736	18,9	24,1
			gleichbleibend	14	11,84	,758	37,8	32,0
		Mittlere, große Betriebe	Positiv	25	25,86	-,311	67,6	69,9
			Negativ	10	9,45	,194	27,0	25,6
			gleichbleibend	2	1,65	,279	5,4	4,5
Sehr gut/gut	sinkend	Kleinst-/Kleinbetriebe	Positiv	5	8,45	-1,407	17,2	29,1
			Negativ	12	9,98	,787	41,4	34,4
			gleichbleibend	12	10,57	,551	41,4	36,5
		Mittlere, große Betriebe	Positiv	7	7,37	-,198	50,0	52,6
			Negativ	6	5,82	,096	42,9	41,6
			gleichbleibend	1	0,87	,222	7,1	5,8
gleichbleibend		Kleinst-/Kleinbetriebe	Positiv	23	19,45	,957	34,3	29,0
			Negativ	11	13,76	-,836	16,4	20,5
			gleichbleibend	33	33,78	-,193	49,3	50,4
		Mittlere, große Betriebe	Positiv	35	36,31	-,352	59,3	61,6
			Negativ	18	17,17	,238	30,5	229,1
			gleichbleibend	6	5,51	,217	10,2	9,3
steigend		Kleinst-/Kleinbetriebe	Positiv	32	29,00	,859	64,0	58,0
			Negativ	9	8,88	,042	18,0	17,8
			gleichbleibend	9	12,12	-1,02	18,0	24,2
		Mittlere, große Betriebe	Positiv	59	60,42	-,416	78,7	80,6
			Negativ	12	12,36	-,114	16,0	16,5
			gleichbleibend	4	2,20	1,226	5,3	2,9

Tabelle A47: Beobachtete und vorhergesagte Häufigkeiten und Wahrscheinlichkeiten des Regressionsmodells zu Innovationen

Weiterbil- dung	Geschäfts- volumen	Innovatio- nen	Betriebs- größe	Beobach- tete Häu- figkeit	Vorher- gesagte Häufig- keit	Pearson- Resi- duum	Beob. Wahr- schein- lichkeit	Prozent vorherge- sagt
Ja	sinkend	Ja	Kleinst-/ Kleinbetrie- be	32	33,95	-,558	61,5	65,2
			Nein	20	18,05	,588	38,5	34,8
		Ja	mittlere, große Be- triebe	73	74,74	-,580	85,9	87,9
				Nein	12	10,28	,580	14,1
	gleich blei- bend	Ja	Kleinst-/ Kleinbetrie- be	82	78,79	,606	67,2	64,4
				Nein	40	43,20	-,606	32,8
		Ja	mittlere, große Be- triebe	138	138,46	-,112	87,3	87,6
				Nein	20	19,53	,112	12,7
	steigend	Ja	Kleinst-/ Kleinbetrie- be	63	64,07	-,328	81,3	83,2
				Nein	14	12,92	,328	18,2
		Ja	mittlere, große Be- triebe	156	154,00	,723	96,3	95,1
				Nein	6	7,99	-,723	3,7
Nein	sinkend	Ja	Kleinst-/ Kleinbetrie- be	25	23,61	,366	41,7	39,4
				Nein	35	36,38	-,366	58,3
		Ja	mittlere, große Be- triebe	8	5,72	1,78	90,0	71,6
				Nein	1	2,27	-1,78	10,0
	gleich blei- bend	Ja	Kleinst-/ Kleinbetrie- be	45	48,73	-,619	36,0	38,7
				Nein	80	76,62	,619	64,0
		Ja	mittlere, große Be- triebe	12	11,36	,349	75,0	71,0
				Nein	4	4,63	-,349	25,0
	steigend	Ja	Kleinst-/ Kleinbetrie- be	34	32,22	,516	66,7	63,2
				Nein	17	18,78	-,516	33,3
		Ja	mittlere, große Be- triebe	6	8,69	-2,53	60,0	87,0
				Nein	4	1,30	2,53	40,0

Zur öffentlichen Förderung

Tabelle A48: Anteile an öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten, Angaben in % aller Betriebe, Mehrfachnennungen

Art der Förderung	Betriebe in %
Zuschüsse für ABM-Beschäftigte	2
Strukturanpassungsmaßnahmen (ohne SAM OfW)	0
Strukturanpassungsmaßnahmen Ost f. Wirtschaftsunternehmen	0
Lohnkostenzuschüsse oder Zuschüsse für Qualifizierung aus dem Jugend-Sofortprogramm	0
Mittel zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung	2
Eingliederungszuschuss	4
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	1
Aktion Beschäftigungshilfe für Langzeitarbeitslose	2
Leistungen für berufliche Rehabilitation	0
Arbeit statt Sozialhilfe	1
Altersteilzeitzuschuss	1
Sonstige Lohnkostenzuschüsse	1
Nichts davon	89

Angaben zum Betrieb

Tabelle A49: Gründungsjahr des Betriebes, Anteile in % aller Betriebe

	Hessen
Vor 1990	66
1990	2
1991	2
1992	1
1993	4
1994	2
1995	3
1996	3
1997	2
1998	5
1999	7
2000	3
2001	0

Tabelle A50: Gründung des Unternehmens, Angaben in %

	Hessen
Neugründung	68
Ausgründung	7
Eigentümerwechsel	23
WN/KA	3

Herausgeber

Landesarbeitsamt Hessen
Referat Information, Controlling und Forschung (ICF)
Saonestr. 2 – 4
60528 Frankfurt am Main

Telefon: 069 – 6670 - 0
 - 424
 - 429

Telefax: 069 – 6670 - 294
 - 459

E-Mail:

Hessen.ICF@arbeitsamt.de

Verantwortlich

Dr. Wolfgang Klems, Peter Schaade

Rechte

Nachdruck (auch auszugsweise) nur mit Quellenangabe und vorheriger Genehmigung des Referates ICF, Landesarbeitsamt Hessen

Bezug

ABF aktuell erscheint unregelmäßig.
Ein postalischer Versand erfolgt nur im Ausnahmefall auf besondere Anforderung, da die Ausgaben im Internet unter www.arbeitsamt.de/laa_h/download/abf veröffentlicht werden.