

IAB-Betriebspanel Hessen 2001

Kurzfassung des Abschlussberichts

*Dipl. Vw. Christian Baden
Prof. Dr. Alfons Schmid*

Dezember 2002



Bundesanstalt für Arbeit
Landesarbeitsamt Hessen



Zusammenfassung des „IAB-Betriebspanel Hessen 2001“

Der vorliegende Text ist eine Kurzzusammenfassung des vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur erstellten Abschlussberichts „IAB-Betriebspanel Hessen 2001“. Zu bestimmten Themenschwerpunkten des Berichts sind bereits Kurzreporte erschienen. Diese sowie der ausführliche Abschlussbericht sind im Internet abrufbar unter: www.arbeitsamt.de/laa_h/download/abf/betr_panel_index.html.

Datenbasis

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.

Der Panelcharakter der Befragung, der Einbezug aller Branchen und Betriebsgrößenklassen sowie die Berücksichtigung subjektiver Einschätzungen und Bewertungen, bietet eine Informationsgrundlage, deren Qualität über die meisten Erhebungen hinaus geht und die eine wertvolle Ergänzung zu amtlichen Statistiken darstellt.

Seit der Befragung 2001 ist durch die finanzielle Beteiligung des Landesarbeitsamtes Hessen und des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung auch eine länderspezifische Auswertung für Hessen möglich.

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.

Erwerbstätigenentwicklung in Hessen 2000 bis 2001

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

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.

Bezüglich der Beschäftigungsentwicklung interessieren bei der Datenauswertung weniger die absoluten Zahlen. Vielmehr werden Charakteristika herausgearbeitet, die Betriebe mit einem Beschäftigungsanstieg bzw. Rückgang auszeichnen.

Eine bivariate Analyse zeigte, dass Betriebe, die zwischen 2000 und 2001 einen Beschäftigungsanstieg verzeichneten, auch bei der längerfristigen Beschäftigungsprognose (5 Jahre) optimistischer waren. Des weiteren zeichneten sie sich durch überdurchschnittlich hohe Weiterbildungs-, Ausbildungs- und Innovationsaktivitäten aus.

Eine zusätzlich durchgeführte multivariate Regression zeigte, dass bei Großbetrieben eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, 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. Unter bestimmten Voraussetzungen (positive Ertragslage, positive Erwartung bezüglich der Entwicklung des Geschäftsvolumens) gehen positive Beschäftigungsentwicklungen eher von Großbetrieben als von Kleinbetrieben aus.

Kleinere Betriebe zeichnen sich dagegen durch eine vergleichsweise hohe Beschäftigungsstabilität aus. Selbst unter der Bedingung „mangelhafter/ausreichender Ertragslage“ sowie „sinkendem Geschäftsvolumen“ (welche bei Großbetrieben zu einer hohen Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigungsrückgangs führt) ist nur bei etwa der Hälfte der Kleinbetriebe ein Beschäftigungsrückgang zu erwarten.

Längerfristige Beschäftigungsprognose bis 2005

Die Betriebe wurden gefragt, wie sie die Beschäftigung in 5 Jahren im Vergleich zum Befragungszeitpunkt einschätzen. Die Frage wurde qualitativ gestellt (höher bis 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.

Personalstruktur hessischer Betriebe

Im Jahr 2001 waren etwa 49% der Beschäftigten in Hessen qualifizierte Angestellte bzw. Beamte. Dieser Anteil ist deutlich höher als in Westdeutschland (43%). Der Anteil an Facharbeitern ist mit 17% in Hessen geringer als in Westdeutschland (19,6%).

Etwa 24% aller Beschäftigten in Hessen waren Geringqualifizierte ohne abgeschlossene Berufsausbildung (7,2% an- und ungelernete Arbeiter, 16,9% einfache Angestellte), der Anteil der Auszubildenden an den Gesamtbeschäftigten betrug 4%.

Der Frauenanteil entspricht mit 42,8% in etwa der Quote für Westdeutschland.

Bei der Auswertung stand die Frage im Vordergrund, ob eine bestimmte betriebliche Qualifikationsstruktur mit anderen betrieblichen Entwicklungen/Aktivitäten einhergeht. Hierzu wurden die hessischen Betriebe in drei Gruppen unterteilt. Unterscheidungskriterium ist hierbei der jeweilige Anteil an geringqualifizierten Arbeitskräften an den Gesamtbeschäftigten des Betriebs. 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).

Bei dieser 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 überraschendes Ergebnis.

Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigung

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 bezeich-

net, die mehr als 15 Wochenstunden, aber weniger als die volle tarifliche Stundenzahl arbeiten.

Gemäß IAB-Definition hatten zum Befragungszeitpunkt 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%).

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%).

Stellenangebot in Hessen und Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes

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%.

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 in Hessen deutlich höher (Westdeutschland: qualifizierte Angestellte: 46%, Facharbeiter: 30%, Geringqualifizierte: 24%).

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 Westdeutschland geringer ausgeprägt als in Hessen (75% aller offenen Stellen in den dienstleistungsnahen Wirtschaftszweigen).

Charakterisierung von Betrieben mit offenen Stellen

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.

Ertragslage der Betriebe

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.

Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens

Neben der Einschätzung der vergangenen Ertragslage, wurden die Betriebe nach der erwarteten Geschäftsentwicklung bis zum Ende des Geschäftsjahres befragt. 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.

Betriebliche Investitionen

Etwa 63% aller hessischen Unternehmen hatten im Jahr 2000 Investitionen in mindestens einem der Bereiche „Grundstücke, Gebäude“, EDV, „Informations- und Kommunikationstechnik“, „Produktionsanlagen, Betriebsausstattung“ sowie „Verkehrsmittel, Transportsysteme“ 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.

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).

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%).

Themenschwerpunkt Innovationen

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.

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.

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.

- Zum Erfolg von Produktinnovationen

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.

- Prozessinnovationen

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. 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.

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.

- Bivariate Ergebnisse

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. Des weiteren fördern Innovatoren Weiterbildungsmaßnahmen wesentlich häufiger als Nicht-Innovatoren.

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.

- Multivariate Regression

Die Innovationswahrscheinlichkeit wurde in Abhängigkeit von der Größe der Betriebe, dem Weiterbildungsverhalten sowie der erwarteten Entwicklung des Geschäftsvolumens berechnet. Dabei wurde deutlich, dass Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe (neben der Betriebsgröße) einen bedeutsamen Faktor für die Innovationsaktivitäten der Betriebe darstellen. 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.

Ausbildung

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.

Von den hessischen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung bilden nur etwa 74% auch tatsächlich aus. 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.

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 Kleinbetriebe, 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.

Weiterbildung

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 stellen der öffentliche 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).

Differenziert nach Betriebsgröße steigen mit zunehmender Betriebsgröße die Weiterbildungsaktivitäten. Bei Großbetrieben liegt die Weiterbildungsquote nahe 100%.

Betriebliche Weiterbildung konzentriert sich überwiegend auf bereits höherqualifizierte Beschäftigte. 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 zeigt, 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.

Tarifbindung in Hessen

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.

Übertarifliche Entlohnung

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 Verbreitesten 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.

Übertarifliche Entlohnung konzentriert sich auf höherqualifizierte Beschäftigtengruppen. 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%.

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 Hes-

sen ist, zeigt die Quote bei den sonstigen Dienstleistungen: Hier wird nur bei 8% aller Betriebe eine Gewinn- oder Erfolgsbeteiligung gewährt.

Betriebliche Arbeitszeiten

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.

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.

Überstunden

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

- Anzahl ausbezahlter Überstunden

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 Sollarbeitszeit angeben. Die Betriebe werden daher unterteilt, je nachdem 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 Beschäftigten (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%.