



# **IAB-Betriebspanel – Beschäftigungstrends in Nordrhein-Westfalen.**

Auswertung der nordrhein-westfälischen  
Stichprobe der Betriebsbefragung 2007.



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

[www.mags.nrw.de](http://www.mags.nrw.de)



# **IAB-Betriebspanel – Beschäftigungstrends in Nordrhein-Westfalen.**

Auswertung der nordrhein-westfälischen  
Stichprobe der Betriebsbefragung 2007.

# Inhalt.

<b>In aller Kürze</b>	vii	<b>5 Betriebliche Innovationsaktivitäten</b>	60
<b>Vorbemerkungen</b>	1	5.1 Struktur und Umfang der Innovationsbeteiligung	60
<b>Datenbasis</b>	3	5.2 Innovationshemmnisse	66
<b>1 Personalbewegungen und Fachkräftebedarf</b>	8	5.3 Fazit	67
1.1 Personaleinstellungen und aktueller Personalbedarf	8	<b>6 Tarifbindung, Interessenvertretung und Öffnungsklauseln</b>	68
1.2 Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs	24	6.1 Tarifbindung und Interessenvertretung	68
1.3 Personalabgänge	29	6.2 Nutzung von Öffnungsklauseln	70
1.4 Fazit	32	6.3 Fazit	71
<b>2 Ausbildungsbeteiligung und Übernahmesituation</b>	33	<b>7 Wirtschaftliche Situation</b>	72
2.1 Ausbildungsbeteiligung	33	7.1 Investitionen	72
2.2 Verbleib von Absolventen im Ausbildungsbetrieb	40	7.2 Umsatzentwicklung und Ertragslage	74
2.3 Fazit	43	7.3 Fazit	77
<b>3 Betriebliche Weiterbildung</b>	44	<b>8 Zusammenfassung</b>	78
3.1 Inner- und außerbetriebliche Weiterbildung	44	<b>Literatur</b>	80
3.2 Struktur der Weiterbildungsteilnehmer und -teilnehmerinnen	47	<b>Anhang</b>	82
3.3 Fazit	48		
<b>4 Entwicklung von flexiblen Beschäftigungsverhältnissen</b>	49		
4.1 Befristete Beschäftigung	49		
4.2 Teilzeitbeschäftigung	53		
4.3 Leiharbeit	57		
4.4 Fazit	59		

**Tabellen- und Abbildungsverzeichnis.**

<b>Tabelle 1:</b>	Betriebe und Beschäftigte am 30.6. 2007 in Nordrhein-Westfalen – absolut (Grundgesamtheit)	5	<b>Abbildung 27:</b>	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen, 2001 bis 2007 (jew. erstes Halbjahr)	45
<b>Tabelle 2:</b>	Betriebe und Beschäftigte am 30.6. 2007 in Nordrhein-Westfalen – in Prozent (Grundgesamtheit)	6	<b>Abbildung 28:</b>	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen in einzelnen Betriebsgrößenklassen, 2001 bis 2007 (jew. Hj. 2007)	46
<b>Tabelle 3:</b>	Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2007 in den Betrieben Nordrhein-Westfalens nach Betriebsgrößenklasse*	9	<b>Abbildung 29:</b>	Inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen (Mehrfachnennungen möglich)	47
<b>Tabelle 4:</b>	Anteile der Branchen an Einstellungen insgesamt und nach Art der besetzten Stellen	17	<b>Abbildung 30:</b>	Struktur der von den Betrieben unterstützten Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen	48
<b>Tabelle 5:</b>	Struktur der Einstellungen nach Art der besetzten Stellen nach Branchen	18	<b>Abbildung 31:</b>	Anteil befristeter Einstellungen an allen Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen (erstes Halbjahr 2007)	50
<b>Tabelle 6:</b>	Struktur der aktuellen Arbeitskräftenachfrage in einzelnen Branchen	19	<b>Abbildung 32:</b>	Entwicklung des Anteil befristet beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an allen Beschäftigten	51
<b>Tabelle 7:</b>	Struktur der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in einzelnen Branchen	23	<b>Abbildung 33:</b>	Umwandlung von befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse und Beschäftigungsentwicklung im Zeitraum vom 30.6.2006 bis 30.6.2007	53
<b>Tabelle 8:</b>	Erwartete Stellenbesetzungen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren (in Klammern Werte ohne Berücksichtigung von Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten)	24	<b>Abbildung 34:</b>	Entwicklung der Teilzeitquote von 2000-2007	54
<b>Tabelle 9:</b>	Befristete Personaleinstellungen sowie Frauenanteil an Einstellungen und befristeten Einstellungen in ausgewählten Branchen (erstes Halbjahr 2007)	52	<b>Abbildung 35:</b>	Frauenanteil an den Beschäftigten und Teilzeitquote in einzelnen Branchen	55
<b>Tabelle 10:</b>	Entwicklung des Beschäftigtenanteils von Leiharbeiter	58	<b>Abbildung 36:</b>	Verteilung der geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf die einzelnen Branchen	56
<b>Tabelle 11:</b>	Betriebe mit Produktinnovationen und/oder organisatorischen Änderungen in den letzten beiden Jahren nach Betriebsgrößenklassen (Stand: 30.6.2007)	61	<b>Abbildung 37:</b>	Verteilung der Leiharbeitskräfte auf die einzelnen Branchen (Stichtag: 30.6.2007)	58
<b>Tabelle 12:</b>	Tarifbindung in einzelnen Branchen (Stand: 30.6.2007)	69	<b>Abbildung 38:</b>	Betriebe mit Produktinnovationen in den letzten zwei Jahren in den einzelnen Branchen (Stand: 30.6.2007)	61
<b>Tabelle 13:</b>	Investitionsaktivitäten in einzelnen Branchen	73	<b>Abbildung 39:</b>	Organisatorischen Veränderungen in den Betrieben (Zeitraum: 2006 bis 2007)	62
<b>Tabelle 14:</b>	Beurteilung der Ertragslage	75	<b>Abbildung 40:</b>	Verbreitung ausgewählter organisatorischer Veränderungen in den Betrieben der einzelnen Größenklassen (Zeitraum: 2006 bis 2007)	63
<b>Tabelle 15:</b>	Art des realisierten Jahresergebnisses	76	<b>Abbildung 41:</b>	Innovationsaktivitäten, organisatorische Veränderungen und Beschäftigungsentwicklung	64
<b>Abbildung 1:</b>	Zahl der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2007 (jew. 30.6.)	7	<b>Abbildung 42:</b>	Art der Kooperationspartner bei der Entwicklung von Produkten oder Verfahren in den einzelnen Betriebsgrößenklassen	65
<b>Abbildung 2:</b>	Personalbewegungen in den Betrieben Nordrhein-Westfalens	8	<b>Abbildung 43:</b>	Gründe für die Nicht-Durchführung geplanter Innovationen, 2004 und 2007 (Mehrfachnennungen möglich)	66
<b>Abbildung 3:</b>	Entwicklung der Einstellungsbetriebsquote 2001-2007 (jew. erstes Halbjahr)	10	<b>Abbildung 44:</b>	Gründe für die Nicht-Durchführung geplanter Innovationen im regionalen Vergleich (Mehrfachnennungen möglich)	67
<b>Abbildung 4:</b>	Einstellungsbetriebsquoten in den einzelnen Branchen*	11	<b>Abbildung 45:</b>	Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen, 1998-2007	68
<b>Abbildung 5:</b>	Anteile der Branchen an den Beschäftigten und den Personaleinstellungen	12	<b>Abbildung 46:</b>	Investitionsaktivitäten, Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigungserwartungen	73
<b>Abbildung 6:</b>	Entwicklung der Zahl der Beschäftigten auf der Einzelbetriebsebene im regionalen Vergleich	12	<b>Abbildung 47:</b>	In der Region erwirtschafteter Umsatz (Anteil am Gesamtumsatz)	74
<b>Abbildung 7:</b>	Entwicklung der Beschäftigtenzahl und Veränderung gegenüber dem Vorjahr	13	<b>Abbildung 48:</b>	Zusammenhang zwischen Jahresergebnis und Beurteilung der Ertragslage	76
<b>Abbildung 8:</b>	Beschäftigungsentwicklung nach Betriebsgrößenklassen, 30.6.2006 bis 30.6.2007 (Betriebsgrößenklasse zum 30.6.2006)	14			
<b>Abbildung 9:</b>	Frauenanteil am Beschäftigtenbestand und den Personaleinstellungen in Nordrhein-Westfalen im ersten Halbjahr 2007	15			
<b>Abbildung 10:</b>	Entwicklung der beiden häufigsten Gründe für Personalabgänge	20			
<b>Abbildung 11:</b>	Gründe für Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen (erstes Hj. 2007)	21			
<b>Abbildung 12:</b>	Gründe für Personalabgänge in ausgewählten Branchen*	22			
<b>Abbildung 13:</b>	Entwicklung der Zahl der zum nächstmöglichen Einstellungstermin zu besetzenden Stellen in Nordrhein-Westfalen (jew. zum Befragungszeitpunkt)	25			
<b>Abbildung 14:</b>	Anteile der Branchen an den Beschäftigten und den offenen Stellen*	26			
<b>Abbildung 15:</b>	Anteile der Betriebsgrößenklassen an den Beschäftigte und den offenen Stellen	28			
<b>Abbildung 16:</b>	Anteil von Betrieben mit Problemen bei künftigen Stellenbesetzungen in einzelnen Betriebsgrößenklassen	28			
<b>Abbildung 17:</b>	Entwicklung der beiden häufigsten Gründe für Personalabgänge.	29			
<b>Abbildung 18:</b>	Bedeutung innerbetrieblicher Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs für Betriebe mit erwarteten Stellenbesetzungen*	30			
<b>Abbildung 19:</b>	Bedeutung ausgewählter innerbetrieblicher Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs für Betriebe mit erwarteten Stellenbesetzungen*	31			
<b>Abbildung 20:</b>	Fiktives Beispiel für durchschnittliche und betriebsindividuelle Ausbildungsbeteiligung	35			
<b>Abbildung 21:</b>	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe im Zeitverlauf, 2001 bis 2006*	36			
<b>Abbildung 22:</b>	Beschäftigungserwartungen und Ausbildungsbereitschaft, Nordrhein-Westfalen*	37			
<b>Abbildung 23:</b>	Ausbildungsintensität in einzelnen Branchen, Nordrhein-Westfalen (Stand: 30.6.2007)	38			
<b>Abbildung 24:</b>	Meldeverhalten von Betrieben (Anteil an allen Betrieben mit Ausbildungsplatzangeboten für das Ausbildungsjahr 2006/2007)	39			
<b>Abbildung 25:</b>	Übernahme von Absolventen im Ausbildungsbetrieb (Anteil der übernommenen an allen erfolgreichen Absolventen)	41			
<b>Abbildung 26:</b>	Übernahme von Absolventen in einzelnen Branchen	42			

## In aller Kürze.

### **Dynamik auf dem Arbeitsmarkt hat zugenommen. Zahl der Personaleinstellungen ist gestiegen. Beschäftigung ist weiter gewachsen.**

- ◆ Die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt hat zugenommen. Allein im ersten Halbjahr 2007 wurden zwischen 350 und 375 Tsd. Arbeitskräfte eingestellt, deutlich mehr als im Vorjahreszeitraum. Das Gros der erfolgten Einstellungen konzentrierte sich auf das Verarbeitende Gewerbe, Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen. Auf diese drei Branchen entfielen deutlich mehr als die Hälfte aller Personaleinstellungen. Von Bedeutung waren auch das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Bereich der übrigen Dienstleistungen.
- ◆ Im Saldo aus Beschäftigungsauf- und -abbau sind rund 150 Tsd. neue Arbeitsplätze, insbesondere im Mittelstand geschaffen worden. Beschäftigung konnten fast alle Wirtschaftsbereiche aufbauen, wobei vor allem das Verarbeitende Gewerbe ins Gewicht fällt, in dem mehr als 40 Tsd. neue Stellen geschaffen wurden und das damit wesentlich zum jüngsten Beschäftigungswachstum der nordrhein-westfälischen Wirtschaft beitrug.
- ◆ Bemerkenswert ist die Dynamik des aktuellen Beschäftigungswachstums. Erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten im ersten Jahr der Wachstumsphase noch um rund ein Prozent gegenüber dem Vorjahr, so erreichte die jüngste Entwicklung im Jahr 2007 bereits einen Beschäftigungszuwachs in Höhe von rund zwei Prozent.

### **Arbeitgeber suchten vor allem Fachkräfte; ein Fünftel der Stellen für Fachkräfte blieb unbesetzt. Nach wie vor aber auch Bedarf an Arbeitskräften für Anlern-tätigkeiten.**

- ◆ Die Nachfrage der Betriebe konzentrierte sich vornehmlich auf Fachkräfte: In fast allen Branchen wurden mehrheitlich Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten gesucht.
- ◆ Mehr als drei Viertel aller Einstellungen in qualifizierte Arbeit lassen sich vier Branchen zuordnen: Unternehmensnahe Dienstleistungen, Verarbeitendes Gewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Handel.
- ◆ Ein erheblicher Teil der Nachfrage konnte nicht gedeckt werden: Auf vier besetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten kam eine nicht besetzte Stelle. Damit blieben mehrere tausend Stellen für Fachkräfte unbesetzt.
- ◆ Trotz der zunehmenden Bedeutung qualifizierter Arbeit kann von einer Marginalisierung einfacher Arbeit nicht gesprochen werden. Wenngleich sich die Nachfrage mehrheitlich auf qualifizierte Arbeitskräfte erstreckte, waren Besetzungen von Einfacharbeitsplätzen nicht unbedeutend und lagen deutlich über ihrem Anteil an der Gesamtheit der Arbeitsplätze. In dieser Hinsicht fällt vor allem die Branche Übrige Dienstleistungen auf, in der weit mehr als die Hälfte der Einstellungen auf Tätigkeiten entfiel, für die keine Berufsausbildung oder entsprechende Erfahrungen erforderlich sind.

**Jeder zweite Betrieb mit geplanten Einstellungen erwartet Probleme bei der Neubesetzung von Fachkräftestellen. Arbeitgeber forcieren Aus- und Weiterbildung zur Vermeidung von Engpässen.**

◆ 50 Prozent aller Betriebe mit geplanten Einstellungen rechnen mit Schwierigkeiten bei der Besetzung eines Teils oder aller dieser Stellen. Im Verarbeitenden Gewerbe bestehen in dieser Hinsicht die größten Befürchtungen: Knapp drei Viertel der Betriebe rechnen damit, keine geeigneten Bewerber und Bewerberinnen zu finden.

◆ Betriebe, die befürchten, keine geeigneten Bewerber und Bewerberinnen zu finden, setzen neben der eigenen Ausbildung vor allem auf die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Für fast jeden zweiten Betrieb hat die Forcierung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten eine hohe Priorität. Die längere Beschäftigung älterer Beschäftigter spielt ebenfalls eine Rolle, ist aber verglichen mit den genannten Strategien für deutlich weniger Betriebe von Bedeutung.

**Drei Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe haben sich permanent oder mit Pausen an der Ausbildung beteiligt. Ausbildungsengagement ist weiter gestiegen. Fortsetzung der Anstrengungen zur Stabilisierung des erreichten Niveaus erforderlich.**

◆ Die positive konjunkturelle Entwicklung hat den Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften erhöht; zahlreiche Betriebe haben auf die gestiegene Nachfrage bereits mit einer Erhöhung ihrer Ausbildungsleistungen reagiert. Das gestiegenen Ausbildungsengagement der nordrhein-westfälischen Wirtschaft wird u.a. durch die Tatsache belegt, dass die Zahl der neu angebotenen Ausbildungsplätze zum zweiten Mal in Folge höher ausfiel als im Vorjahr.

◆ Rund 47 Prozent der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung haben von 2001 bis 2006 kontinuierlich, weitere 28 Prozent mit Unterbrechungen ausgebildet. Insgesamt haben sich somit drei Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe permanent oder mit Pausen an der Ausbildung beteiligt. Lediglich ein Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe hat in diesem Zeitraum überhaupt nicht ausgebildet.

◆ Bei der Gruppe ausbildungsberechtigter, aber ausbildungspassiver Betriebe handelt es sich fast ausschließlich um Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Die Zahl ausbildungsaktiver Kleinstbetriebe könnte höher sein, würde es ihnen genauso gut wie größeren Betrieben gelingen, alle angebotenen Ausbildungsplätze auch zu besetzen. Wie die Ergebnisse der vorangegangenen Befragung gezeigt haben, blieben rund ein Viertel aller angebotenen Ausbildungsplätze in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten unbesetzt.

◆ Die gestiegene Fachkräftenachfrage der Betriebe hat die Chancen der Auszubildenden, im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, deutlich erhöht. Rund 64 Prozent der Absolventen wurden in ein Beschäftigungsverhältnis in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. Damit ist so vielen Auszubildenden wie seit Jahren nicht mehr ein nahtloser Einstieg in die Berufswelt gelungen.

**Arbeitgeber unterstützen Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Unterstützung konzentriert sich auf Gruppe der Fachkräfte, An- und Ungelernte profitieren kaum.**

◆ Rund 44 Prozent der Betriebe unterstützen aktiv die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entweder durch Freistellung oder Kostenübernahme. Der Anteil der Betriebe, die die berufliche Weiterentwicklung ihrer Beschäftigten fördern, ist damit um rund zwei Prozentpunkte gegenüber dem Vergleichsjahr gestiegen.

◆ Insgesamt ist mehr als jeder vierte Beschäftigte von seinem Betrieb für den Besuch einer Weiterbildungsmaßnahme freigestellt worden bzw. erhielt eine vollständige oder teilweise Erstattung von entstandenen Weiterbildungskosten. Betriebe mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von qualifizierten Beschäftigten unterstützen die berufliche Entwicklung ihrer Beschäftigten in höherem Maße und engagieren sich stärker in Weiterbildung als Betriebe mit mehrheitlich Einfacharbeitsplätzen.

◆ Betriebe unterstützen insbesondere jene Personen, die bereits zu den gut qualifizierten Arbeitskräften zählen. Demgegenüber profitieren un- und angelernte Arbeitskräfte in einem deutlich geringeren Maße von betrieblich unterstützten Weiterbildungsaktivitäten. Ihr Anteil an den Weiterbildungsteilnehmern ist noch nicht einmal halb so hoch wie ihr Anteil an den Beschäftigten.

**Befristete Beschäftigungsverhältnisse und Leiharbeit nehmen weiter zu. Teilzeitarbeit vorläufig nicht weiter gestiegen.**

◆ Befristete Einstellungen gewinnen weiter an Bedeutung. Insbesondere bei Großbetrieben, also Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten, scheinen befristete Einstellungen immer mehr zur Regel zu werden: Fast zwei Drittel aller Personaleinstellungen waren lediglich befristet.

◆ Von dem insgesamt gestiegenen Anteil von Befristungen an den Neueinstellungen waren Frauen und Männer gleichermaßen betroffen. Bei Frauen ist der Anteil der Befristungen an den Einstellungen von 45 auf 48 Prozent, bei Männern von 42 auf 45 Prozent gestiegen. Nach wie

vor wurden Frauen damit etwas häufiger nur befristet eingestellt als Männer; der Abstand zwischen Frauen und Männern beträgt unverändert drei Prozentpunkte.

◆ Bei Teilzeitbeschäftigung hat sich der bisherige Trend einer Ausweitung solcher Beschäftigungsformen in der jüngsten Vergangenheit nicht fortgesetzt. Während die Teilzeitquote in den letzten Jahren auf 25 Prozent gestiegen war, lag der entsprechende Anteil im letzten Jahr mit rund 24 Prozent erstmals geringfügig unter dem Vorjahreswert, wobei in einzelnen Branchen deutlich höhere Werte erzielt werden: Im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten mehr als 40 Prozent der Beschäftigten auf einer Teilzeitstelle.

◆ Geringfügige Beschäftigung wird in vielen Wirtschaftsbereichen genutzt, konzentriert sich aber, gemessen an der beschäftigungspolitischen Bedeutung dieser Art von Arbeitsverhältnissen, auf einige wenige Branchen des Dienstleistungssektors und wird dort vor allem von kleineren Betrieben genutzt.

◆ Leiharbeit hat weiter zugenommen, wenngleich die Bedeutung dieser Beschäftigungsverhältnisse – etwa im Vergleich zur Teilzeitarbeit oder befristeter Beschäftigung – noch vergleichsweise gering ist. Der Anteil von Leiharbeitskräften an den Beschäftigten (Beschäftigte und Leiharbeitskräfte) beträgt derzeit rund zwei Prozent. Leiharbeitskräfte werden in rund vier Prozent aller Betriebe beschäftigt.

◆ Der Einsatz von Leiharbeit ist ein Großbetriebsphänomen. Großbetriebe setzen Leiharbeit nicht nur häufiger, sondern auch deutlich intensiver ein. Das typische Einsatzfeld der Leiharbeit liegt im Verarbeitenden Gewerbe, wo der Beschäftigtenanteil von Leiharbeitskräften mit rund vier Prozent doppelt so hoch ist wie im Durchschnitt Nordrhein-Westfalens. Fast zwei Drittel aller zum Befragungsstichtag erfassten Leiharbeitskräfte wurden in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes eingesetzt.

**Jeder dritte Betrieb mit Innovationsaktivitäten. Entwicklung neuer Produkte und Verfahren erfolgt fast ausnahmslos in Kooperation mit Dritten. Innovative Betriebe mit positiven Einfluss auf die Arbeitskräftenachfrage.**

◆ In Nordrhein-Westfalen engagiert sich eine hohe Zahl von Betrieben in der Entwicklung von Innovationen. Hauptträger des Innovationsgeschehens sind das Verarbeitende Gewerbe sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen.

◆ Insgesamt hat etwa jeder dritte Betrieb in den letzten beiden Jahren ein bestehendes Produkt bzw. eine bereits vorher angebotene Leistung weiterentwickelt, jeder fünfte Betrieb hat ein Produkt bzw. eine Leistung, welches

bereits von anderen Betrieben angeboten wurde, neu in sein Angebotsportfolio aufgenommen, sieben Prozent haben ein völlig neues Produkt bzw. eine völlig neue Leistung entwickelt und eingeführt.

◆ Bei der Entwicklung von neuen Produkten und Verfahren ist der Rückgriff auf Kooperationspartner die Regel, Nicht-Kooperation die Ausnahme. Eine bedeutende Rolle, insbesondere für Großbetriebe, spielen hierbei Partner aus dem akademischen Bereich. Die Verfügbarkeit einer entsprechenden Infrastruktur ist damit eine der wesentlichen Voraussetzung für den Wettbewerbserfolg. Kleinere Betriebe setzen bei der Entwicklung von Produkten oder Verfahren stattdessen stärker auf die Unterstützung anderer Betriebe.

◆ Innovative Betriebe weisen im Durchschnitt eine günstigere Beschäftigungsentwicklung als Betriebe ohne Innovationen. Innovative Betriebe leisten somit nicht nur einen zentralen Beitrag für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit ihrer Region, sondern beeinflussen auch positiv die regionale Nachfrage nach Arbeitskräften.

**Erosion der Tarifbindung setzt sich fort. Immer weniger Betriebe und Beschäftigte sind tariflich gebunden. Orientierungsfunktion von Tarifen aber weiterhin sehr hoch. Öffnungsklauseln vorwiegend zur Anpassung von Arbeitszeiten genutzt.**

◆ Der tarifliche Deckungsgrad beträgt aktuell nur noch rund 38 Prozent. In den tarifgebundenen Betrieben arbeiten weniger als zwei Drittel der nordrhein-westfälischen Beschäftigten; auch dieser Anteil ist im Vergleich zu den Vorjahren deutlich zurückgegangen. Eine vergleichsweise niedrige Tarifbindung ist vor allem für beschäftigungspolitisch bedeutende Teile des Dienstleistungssektors charakteristisch.

◆ Fast die Hälfte der formal nicht tarifgebundenen Betriebe orientiert sich an geltenden Branchentarifverträgen. Insgesamt erstreckt sich damit die faktische Geltung von Tarifverträgen auf rund zwei Drittel der Betriebe bzw. rund 84 Prozent der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. So betrachtet ist die Bedeutung von Tarifverträgen für die Bestimmung von Löhnen und Gehältern erheblich größer als dies in der bloßen Betrachtung der formal tarifgebundenen Betriebe zum Ausdruck kommt.

◆ Rund 14 Prozent der tarifgebundenen Betriebe gaben an, dass ihr aktuell geltender Tarifvertrag Öffnungsklauseln enthält. Bemerkenswert ist der Befund, wonach mit immerhin rund 17 Prozent eine nennenswerte Zahl von Betrieben nicht mit Sicherheit sagen konnten, ob ihr Tarifvertrag überhaupt Öffnungsklauseln enthält.

◆ Enthalten die Tarifverträge Öffnungsklauseln, so macht fast jeder zweite Betrieb auch davon Gebrauch. Dies zeigt, dass zahlreiche Betriebe die vorhandenen Möglichkeiten einer dezentraleren Aushandlung nutzen, wenn die entsprechenden Bedingungen gegeben sind, wobei Betriebe mit einer ungünstigen Beschäftigungs- und Ertragsentwicklung deutlich häufiger von Öffnungsklauseln Gebrauch machen.

**Verstärkte Investitionsanstrengungen, steigende Exporte sowie verbesserte Ertragslage schaffen gute Voraussetzungen für weiteres Beschäftigungswachstum.**

◆ Der Anteil von Betrieben mit Investitionen hat sich von 50 auf 57 Prozent erhöht, womit entscheidende Voraussetzungen für weiteres Produktions- und Beschäftigungswachstum geschaffen wurden. Insgesamt entfiel rund die Hälfte aller Investitionen auf Erweiterungsinvestitionen. Im vorangegangenen Beobachtungszeitraum war der Anteil deutlich niedriger und lag lediglich bei rund einem Drittel.

◆ Für den Beobachtungszeitraum der aktuellen Befragung wurde eine Exportquote in Höhe von rund 19 Prozent ermittelt. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies eine Steigerung um einen Prozentpunkt. Der positive Trend eines zunehmenden Exportanteils hat sich damit fortgesetzt, was nicht zuletzt auf den nochmals gestiegenen Auslandsabsätzen der tragenden Säule des Exports – dem Verarbeitenden Gewerbe – beruht.

◆ Mit Blick auf das zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende Geschäftsjahr wird die Ertragslage von gut einem Drittel der Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen als gut bis sehr gut beurteilt. Ein demgegenüber deutlich kleinerer Teil konstatiert eine lediglich ausreichende oder sogar nur mangelhafte Ertragslage. Im Verarbeitenden Gewerbe, wo der Anteil von Betrieben mit einer mangelhaften Ertragslage im vorangegangenen Jahr noch fast doppelt so hoch ausfiel wie im Durchschnitt aller Branchen, hat sich die Ertragssituation deutlich verbessert.

## Vorbemerkungen.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit führt jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung durch. Mit dieser Befragung unter dem Titel „Das IAB-Betriebspanel – Beschäftigungstrends“ liegt eine wichtige und repräsentative Informationsquelle zur Struktur und Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten vor.

Die mit dem IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen gewonnenen Ergebnisse verbessern wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels Nordrhein-Westfalen alle Betriebe umfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Damit ist das IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft (z. B. Produzierendes Gewerbe) oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe (z. B. mit mindestens 20 Beschäftigten) beschränken.<sup>1</sup>

Ein weiterer Vorzug dieser Arbeitgeberbefragung gegenüber anderen Befragungen besteht darin, dass sowohl für Deutschland insgesamt als auch für die einzelnen Bundesländer mit gleichem Fragenprogramm und gleichem Erfassungs-, Hochrechnungs- und Auswertungsverfahren Informationen gewonnen werden. Infolgedessen ist z. B. ein Vergleich der Befunde auf Ebene des Landes Nordrhein-Westfalen mit den Ergebnissen für Westdeutschland insgesamt möglich. Das

IAB-Betriebspanel ist als Längsschnitterhebung angelegt, d. h. jedes Jahr werden dieselben Betriebe befragt. In Anbetracht dessen, dass die Arbeitgeberbefragung zum wiederholten Male durchgeführt wurde, können Querschnittsvergleiche über die Jahre 2000 bis 2007 in die Auswertung aufgenommen werden. Der Fragebogen enthält neben einem umfangreichen Satz von Standardfragen, die in jeder Erhebungswelle abgefragt werden, von Welle zu Welle wechselnde Schwerpunktthemen.<sup>2</sup>

Die Befragung findet im dritten Quartal jedes Jahres statt. Stichtag für die Bestandsgrößen der Beschäftigung ist jeweils der 30.6.; Stromgrößen der Beschäftigung wie beispielsweise Einstellungen oder Personalabgänge beziehen sich aus befragungstechnischen Gründen jeweils auf das erste Halbjahr des Erhebungsjahres. Betriebswirtschaftliche Kennziffern, wie beispielsweise Investitionen oder Geschäftsvolumen, liegen vielfach nur für das gesamte Jahr vor und werden deshalb jeweils für das vergangene Kalenderjahr erhoben.

Als „Betrieb“ wird die örtliche Einheit eines Unternehmens verstanden, in dem die Produktion von Gütern oder Dienstleistungen tatsächlich durchgeführt wird. Befragte Einheit ist in der Regel die durch die Betriebsnummer

<sup>1</sup> So beinhaltet beispielsweise die amtliche Statistik des Verarbeitenden Gewerbes keine Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten. Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten umfassen 86 Prozent aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen mit 28 Prozent aller Beschäftigten.

<sup>2</sup> Die Fragebogen aller Wellen sind unter <http://betriebspanel.iab.de/fragebogen.htm> einsehbar.

definierte betriebliche Einheit, die im Rahmen der Meldepflicht zur Sozialversicherung von der Bundesagentur für Arbeit vergeben wird. Es werden nur Betriebe befragt, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aufweisen.

Als „Beschäftigte“ werden im IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen alle Personen angesehen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen und zwar unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit, unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Im IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen werden als Beschäftigte also z. B. auch Beamte, tätige Inhaber oder mithelfende Familienangehörige erfasst.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Siehe hierzu auch die Ausführungen am Ende des folgenden Kapitels „Datenbasis“.

## Datenbasis.

Empirische Grundlage der hier vorgestellten Auswertungen bildet das IAB-Betriebspanel. Im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (I-AB) der Bundesagentur für Arbeit befragt TNS Infratest Sozialforschung seit 1993 jedes Jahr mittlerweile knapp 16 Tsd. Betriebe. Die Erhebung begann zunächst in Westdeutschland. Sie wurde 1996 auch auf die ostdeutschen Bundesländer ausgeweitet, so dass seitdem Auswertungen für die gesamte Bundesrepublik möglich sind.

Für die Befragungswelle des Jahres 2007 liegen für Nordrhein-Westfalen verwertbare Interviews von insgesamt rund 1.500 Betrieben vor. Diese Betriebe sind repräsentativ für die Gesamtheit der rund 400 Tsd. Betriebe in Nordrhein-Westfalen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (vgl. Tabelle 1 und Tabelle 2). Für die Auswahl repräsentativer Betriebe wurde die beste Datenbasis herangezogen, die derzeit in Deutschland für diesen Zweck zur Verfügung steht: die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Sie beruht auf den Meldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung und umfasst folglich alle Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Diese Angaben erlauben eine nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen differenzierte Stichprobenziehung. Da es sich um eine mehrfach disproportional geschichtete Stichprobe handelt, werden die Daten für die Analysen gewichtet und auf die Anzahl der Betriebe in der Grundgesamtheit hochgerechnet. Alle im nachfolgenden Text ausgewiesenen Angaben beruhen auf dieser Hochrechnung.<sup>4</sup>

Im vorliegenden Bericht werden die betrieblichen Angaben zu einzelnen Aspekten nach bestimmten Branchen und Betriebsgrößenklassen dargestellt. Die Darstellung nach einzelnen Bereichen der Wirtschaft erfolgt entsprechend der in der amtlichen Statistik verwendeten Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2003). Diese gruppiert wirtschaftliche Tätigkeiten von Unternehmen, Betrieben und anderen statistischen Einheiten in den amtlichen Statistiken einheitlich und basiert auf der durch EG-Verordnungen verbindlich eingeführten statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (NACE Rev.1).<sup>5</sup> Die Darstellung nach Betriebsgrößenklassen erfolgt entsprechend der Definition der EU-Kommission für kleine und mittelständische Betriebe. Diese geht bei der Klassifizierung von Betrieben nach Betriebsgrößenklassen von folgenden Schwellenwerten aus: Kleinbetriebe < 10 Beschäftigte, Kleinstbetriebe = 10 bis 49 Beschäftigte, mittlere Betriebe = 50 bis 249 Beschäftigte, Großbetriebe = 250 Beschäftigte und mehr.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Vgl. zum generellen Überblick über das IAB-Betriebspanel und speziell zum Hochrechnungsverfahren Bellmann, L.: Das IAB-Betriebspanel. Konzeption und Anwendungsbereiche, In: Allgemeines Statistisches Archiv 86, 2000, S. 177-188.

<sup>5</sup> Im vorliegenden Bericht werden Betriebe aus den Bereichen Hotel- und Gaststättengewerbe sowie Abwasserbeseitigung/Abfallbeseitigung/Entsorgung, Kultur/Sport/Unterhaltung, Reinigungen/Wäschereien und Friseurgewerbe/Kosmetik-salons als „Übrige Dienstleistungen“ zusammengefasst.

<sup>6</sup> Vgl. [http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise\\_policy/sme\\_definition/index\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/sme_definition/index_de.htm)

Wie bei allen Stichprobenerhebungen ist auch bei den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels eine gewisse statistische Fehlertoleranz in Rechnung zu stellen. Generell gilt: Je größer die Streuung des betreffenden Merkmals in der Grundgesamtheit und je kleiner die der Hochrechnung zu Grunde liegende Fallzahl, desto größer ist der statistische Unschärfbereich. Maßgeblich ist dabei die ungewichtete Fallzahl, sprich: die Zahl der verwertbaren Interviews. Erhebungsbefunde für Teilgruppen, die mit einer geringen Fallzahl (ungewichtet) besetzt sind, sind wegen der statistischen Fehlertoleranz mit größeren Unsicherheiten behaftet und sollten deshalb nur eingeschränkt interpretiert werden.<sup>7</sup> Bei der Interpretation der hochgerechneten Daten ist darüber hinaus generell der Unterschied zwischen betriebsproportionalen und beschäftigtenproportionalen Aussagen zu beachten.

Bei der Ausgabe von Tabellen wird in der Regel auf ganze Zahlen gerundet. Dies kann bei der Addition der Einzelwerte zu geringfügigen Rundungsdifferenzen führen (z. B. 99 oder 101 statt 100).

Für Vergleichszwecke werden die Ergebnisse im vorliegenden Bericht teilweise ergänzt um Durchschnittswerte für Westdeutschland abzüglich Nordrhein-Westfalens.

<sup>7</sup> Werte für Branchen, bei denen die hochgerechneten Werte auf vergleichsweise geringen Fallzahlen basieren (i.d.R. < 100 Fälle je Branche) und daher nur mit gewissen Einschränkungen interpretierbar sind, werden in Tabellen und Abbildungen des vorliegenden Berichts nicht ausgewiesen oder entsprechend gekennzeichnet.

**Tabelle 1: Betriebe und Beschäftigte am 30.6. 2007 in Nordrhein-Westfalen – absolut (Grundgesamtheit)**

Branche	Betriebe*					Beschäftigte**				
	Kleinstbetriebe (1-9)	Kleinbetriebe (10-49)	Mittelbetriebe (50-249)	Großbetriebe (ab 250)	Insgesamt	Kleinstbetriebe (1-9)	Kleinbetriebe (10-49)	Mittelbetriebe (50-249)	Großbetriebe (ab 250)	Insgesamt
Land- u. Forstwirtschaft / Energiewirt.	11.534	1.333	225	73	13.165	28.684	24.463	24.883	70.017	148.047
Verarbeitendes Gewerbe	28.745	11.335	4.079	979	45.138	97.655	243.330	433.854	621.556	1.396.395
Baugewerbe	34.653	6.214	569	36	41.472	109.519	112.214	51.294	15.952	288.979
Handel und Reparatur	72.238	14.555	2.809	291	89.893	213.148	290.147	272.138	129.064	904.497
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	13.878	4.143	971	171	19.163	42.027	85.851	96.649	97.988	322.515
Kredit- und Versicherungsgewerbe	8.321	1.131	482	163	10.097	18.459	24.357	53.080	117.418	213.314
Unternehmensnahe Dienstleistungen	58.436	9.133	2.627	357	70.553	151.940	183.306	271.672	188.593	795.511
Erziehung und Unterricht	5.822	2.630	398	73	8.923	21.133	50.563	38.569	65.922	176.187
Gesundheits- und Sozialwesen	35.932	5.022	1.833	444	43.231	125.328	99.377	180.514	296.093	701.312
Übrige Dienstleistungen	43.504	4.098	618	78	48.298	106.723	79.495	60.864	40.083	287.165
Organisationen ohne Erwerbszweck	7.469	1.531	254	51	9.305	22.510	29.366	24.928	23.474	100.278
Öffentliche Verwaltung	1.445	1.106	861	290	3.702	5.241	28.566	93.000	191.229	318.036
Nicht zuordenbar	7.358	23	5	8	7.394	8.812	400	466	3.726	13.404
<b>Insgesamt</b>	<b>329.335</b>	<b>62.254</b>	<b>15.731</b>	<b>3.014</b>	<b>410.334</b>	<b>951.179</b>	<b>1.251.435</b>	<b>1.601.911</b>	<b>1.861.115</b>	<b>5.665.640</b>

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; \*Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, \*\*sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

**Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte am 30.6. 2007 in Nordrhein-Westfalen – in Prozent (Grundgesamtheit)**

Branche	Betriebe*				Beschäftigte**					
	Kleinstbetriebe (1-9)	Kleinbetriebe (10-49)	Mittelbetriebe (50-249)	Großbetriebe (ab 250)	Insgesamt	Kleinstbetriebe (1-9)	Kleinbetriebe (10-49)	Mittelbetriebe (50-249)	Großbetriebe (ab 250)	Insgesamt
Land- u. Forstwirtschaft / Energiewirt.	2,8	0,3	0,1	0,0	3,2	0,5	0,4	0,4	1,2	2,6
Verarbeitendes Gewerbe	7,0	2,8	1,0	0,2	11,0	1,7	4,3	7,7	11,0	24,6
Baugewerbe	8,4	1,5	0,1	0,0	10,1	1,9	2,0	0,9	0,3	5,1
Handel und Reparatur	17,6	3,5	0,7	0,1	21,9	3,8	5,1	4,8	2,3	16,0
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	3,4	1,0	0,2	0,0	4,7	0,7	1,5	1,7	1,7	5,7
Kredit- und Versicherungsgewerbe	2,0	0,3	0,1	0,0	2,5	0,3	0,4	0,9	2,1	3,8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14,2	2,2	0,6	0,1	17,2	2,7	3,2	4,8	3,3	14,0
Erziehung und Unterricht	1,4	0,6	0,1	0,0	2,2	0,4	0,9	0,7	1,2	3,1
Gesundheits- und Sozialwesen	8,8	1,2	0,4	0,1	10,5	2,2	1,8	3,2	5,2	12,4
Übrige Dienstleistungen	10,6	1,0	0,2	0,0	11,8	1,9	1,4	1,1	0,7	5,1
Organisationen ohne Erwerbszweck	1,8	0,4	0,1	0,0	2,3	0,4	0,5	0,4	0,4	1,8
Öffentliche Verwaltung	0,4	0,3	0,2	0,1	0,9	0,1	0,5	1,6	3,4	5,6
Nicht zuordenbar	1,8	0,0	0,0	0,0	1,8	0,2	0,0	0,0	0,1	0,2
<b>Insgesamt</b>	<b>80,3</b>	<b>15,2</b>	<b>3,8</b>	<b>0,7</b>	<b>100,0</b>	<b>16,8</b>	<b>22,1</b>	<b>28,3</b>	<b>32,8</b>	<b>100,0</b>

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; \*Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, \*\*sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

**Hinweise zur Verwendung des Begriffs „Beschäftigte“ und zur Vergleichbarkeit der Beschäftigtenzahlen des IAB-Betriebspanels mit anderen Datenquellen.**

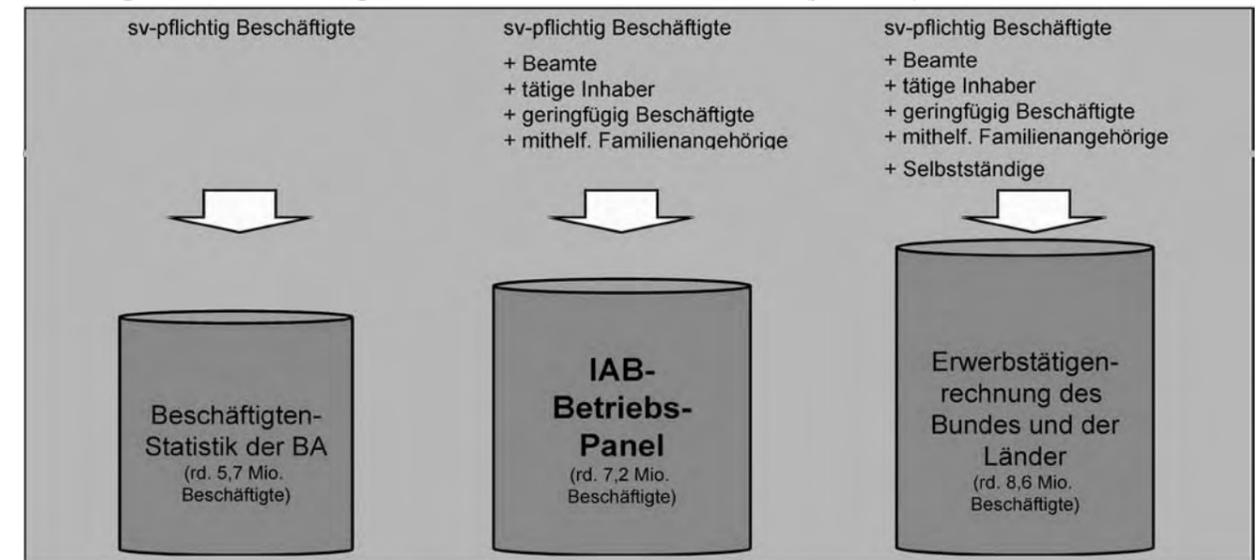
Bei Vergleichen der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen mit anderen Datenquellen – z. B. Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder oder Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) – sind folgende Punkte zu beachten:

- (1) Als Beschäftigte werden im IAB-Betriebspanel alle Personen angesehen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen:  
  
unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit,  
  
unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben,  
  
und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf.

Im IAB-Betriebspanel werden als Beschäftigte also auch Beamte, tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

> Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigtenstatistik der BA keine Beamten, tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten und geringfügig Beschäftigte nur insoweit, wie diese zusätzlich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben oder durch Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig werden, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

**Abbildung 1: Zahl der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2007 (jew. 30.6.)**



- (2) Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist. Private Haushalte werden sogar erst ab einer Zahl von mindestens fünf Beschäftigten erfasst. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt.

> Da die Beschäftigtenzahlen in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder auch Ein-Personen-Betriebe enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen (vgl. Abbildung 1).

- (3) Im IAB-Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn ein Beschäftigter Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z. B. geringfügige).
- (4) Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen ist auch zu beachten, dass sich die Beschäftigtendaten des IAB-Betriebspanels in der Regel auf den Stichtag 30.6. beziehen.
- (5) Aufgrund der unterschiedlichen Erfassungskriterien sind die im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen, insbesondere bei zusätzlichen Differenzierungen wie z. B. nach Branchen oder Betriebsgrößenklassen, nur eingeschränkt mit den Beschäftigtenzahlen anderer Datenquellen vergleichbar.

# 1. Personalbewegungen und Fachkräftebedarf.

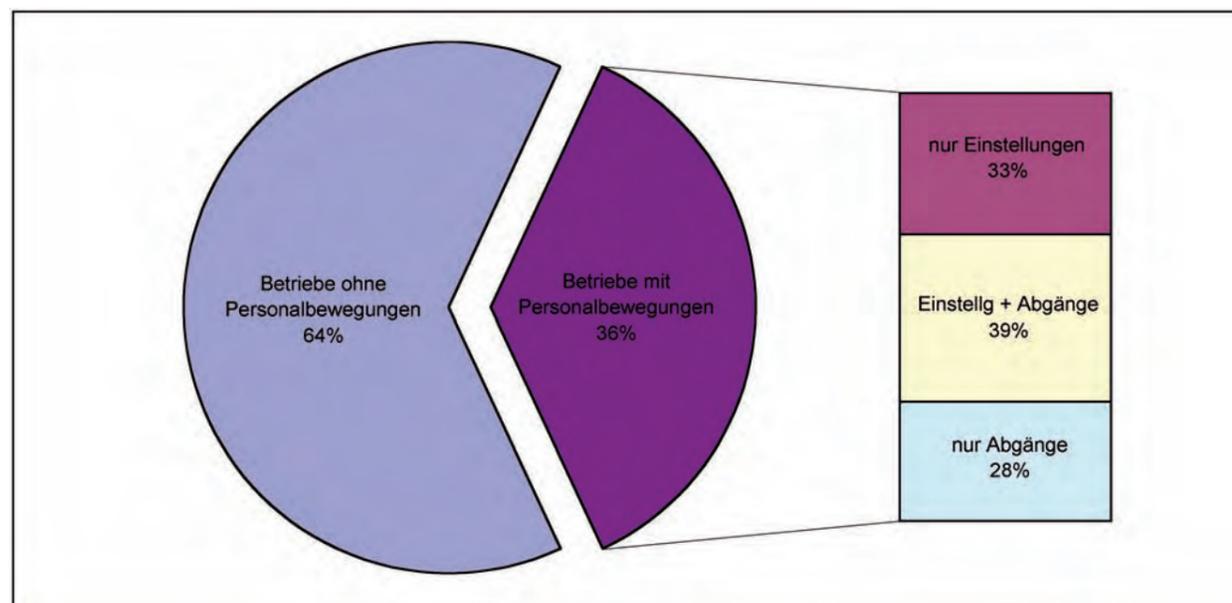
## 1.1 Personaleinstellungen und aktueller Personalbedarf.

Personalbewegungen – Personaleinstellungen und Personalabgänge – beschreiben die Bewegungen auf der Beschäftigtenebene, und zwar zunächst unabhängig davon, ob sich die Gesamtzahl der Beschäftigten verändert oder nicht. Sie sind damit ein wichtiger Indikator für die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt. Wie die Ergebnisse der

Arbeitgeberbefragung zeigen, hält diese unvermindert an: Wie im Vorjahr verzeichneten rund 36 Prozent aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen im ersten Halbjahr 2007 Personalbewegungen. Rund ein Drittel der Betriebe mit Personalbewegungen hat ausschließlich eingestellt (vgl. Abbildung 2).

Dies sind – bezogen auf alle Betriebe, also Betriebe mit sowie Betriebe ohne Personalbewegungen – ungefähr 12

Abbildung 2: Personalbewegungen in den Betrieben Nordrhein-Westfalens



Prozent. Damit wurde in mehr Betrieben ausschließlich Beschäftigung aufgebaut als im vorangegangenen Beobachtungszeitraum (Vorjahr: 10 Prozent). In 28 Prozent der Betriebe mit Personalbewegungen schieden Arbeitskräfte aus, ohne dass im selben Zeitraum neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eingestellt wurden mit der Folge, dass in den betreffenden Betrieben Arbeitsplätze abgebaut wurden. Damit ist der Anteil von Betrieben, die ausschließlich Personal abgebaut haben, im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen (Vorjahr: 31 Prozent). In den übrigen Betrieben mit Personalbewegungen wurden sowohl neue Arbeitskräfte eingestellt als auch Personal freigesetzt. Mit rund 38 Prozent ist der Anteil von Betrieben mit Personalbewegungen im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer geringfügig höher als in Nordrhein-Westfalen. Die Struktur der erfolgten Bewegungen war jedoch ähnlich. Innerhalb Nordrhein-Westfalens bestehen in dieser Hinsicht Unterschiede zwischen dem Ruhrgebiet und dem übrigen Nordrhein-Westfalen. Während der Anteil von Betrieben mit Personalbewegungen mit rund 35 bzw. 38 Prozent ähnlich groß war, lag der Anteil von Betrieben, die ausschließlich eingestellt

haben, im Ruhrgebiet mit rund 47 Prozent – bezogen auf alle Betriebe mit Personalbewegungen – deutlich über dem Anteil im übrigen Nordrhein-Westfalen (29 Prozent). Umgekehrt hatten im Ruhrgebiet deutlich weniger Betriebe ausschließlich Personalabgänge zu verzeichnen (18 Prozent) als im übrigen Nordrhein-Westfalen (31 Prozent).

Unabhängig von der Region oder Branche nimmt die Wahrscheinlichkeit des Auftretens von Personalbewegungen mit der Größe des Betriebes deutlich zu. Nur ein Viertel der Kleinstbetriebe (weniger als 10 Beschäftigte), welche rund 80 Prozent des gesamten Betriebsbestandes in Nordrhein-Westfalen stellen, hat im ersten Halbjahr 2007 Personal eingestellt und/oder freigesetzt. Bei Kleinbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte) erhöht sich dieser Anteil bereits auf etwas mehr als die Hälfte der Fälle. Bei Mittelbetrieben (50 bis 249 Beschäftigte) und Großbetrieben (ab 250 Beschäftigte) gab es in nahezu jedem Betrieb Personalbewegungen (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2007 in den Betrieben Nordrhein-Westfalens nach Betriebsgrößenklasse\*

in %	Betriebe mit Personalbewegungen	Davon:		
		Nur Einstellungen	Einstellungen und Abgänge	Nur Abgänge
Kleinstbetriebe (bis 9 Beschäftigte)	25	39	27	34
Kleinbetriebe (10-49 Beschäftigte)	55	32	43	25
Mittelbetriebe (50-249 Beschäftigte)	91	14	70	16
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	98	3	81	16
<b>Insgesamt</b>	<b>36</b>	<b>33</b>	<b>39</b>	<b>28</b>

\* Betriebsgrößenklasse zum 30.6.2007.

Im Hinblick auf die Struktur der erfolgten Personalbewegungen gibt es ebenfalls deutliche Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen. In der Gruppe der Kleinst- und Kleinbetriebe waren Betriebe, die ausschließlich Einstellungen vorgenommen haben, deutlich häufiger zu beobachten als solche, die ausnahmslos Personal abgebaut haben. In den beiden anderen Größenklassen waren beide Anteile entweder ähnlich, wie bei den mittelgroßen Betrieben, oder lag der Anteil von ausnahmslos einstellenden Betrieben deutlich unter dem jener Betriebe, die ausschließlich Personal abgebaut haben.

### Einstellungsaktivitäten erstrecken sich auf immer mehr Betriebe.

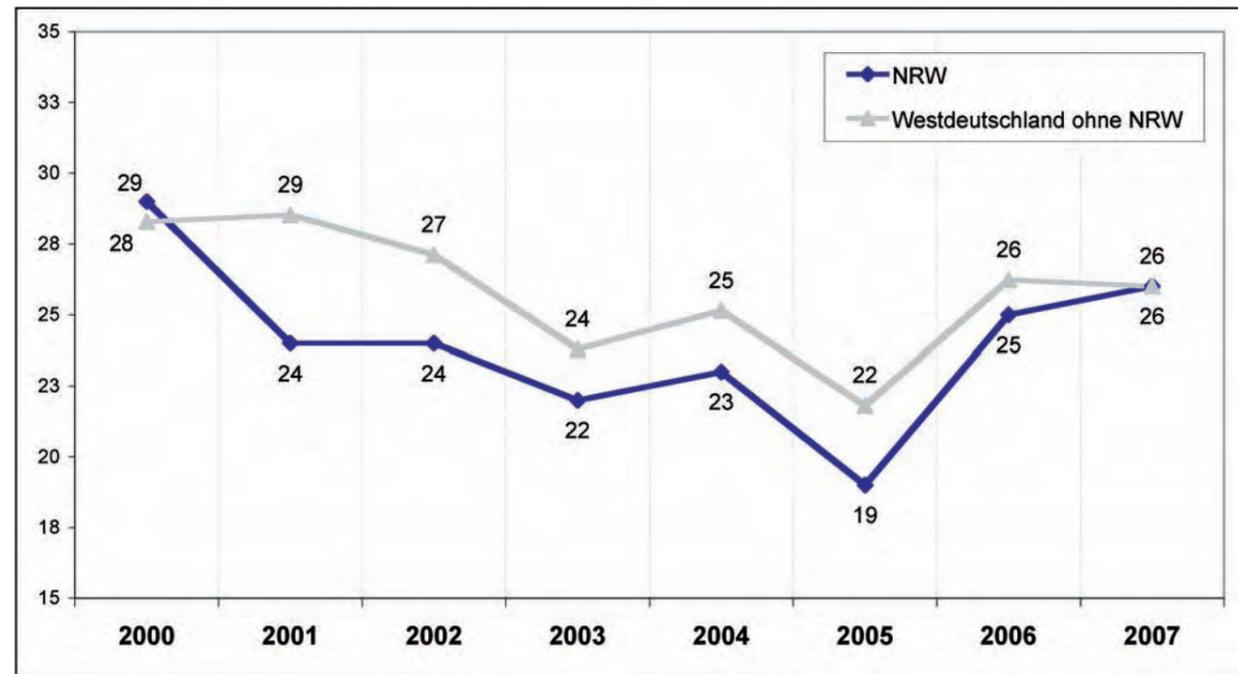
In Nordrhein-Westfalen wurden nicht nur insgesamt mehr Einstellungen vorgenommen als in den Vorjahren.

Die Einstellungsaktivitäten erstrecken sich auch auf immer mehr Betriebe, d. h. immer mehr Betriebe in Nordrhein-Westfalen stellen ein. Ein sichtbarer Indikator hierfür ist die Einstellungsbetriebsquote, welche den Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen an allen Betrieben in einem bestimmten Zeitraum quantifiziert – Beobachtungszeitraum im Rahmen der jährlichen Arbeitgeberbefragung IAB-Betriebspanel ist jeweils das erste Halbjahr. Diese liefert wichtige Informationen über das Ausmaß der Streuung bzw. Konzentration der erfolgten Personaleinstellungen. Diese Quote beträgt in Nordrhein-Westfalen nunmehr 26 Prozent. Weitere fünf Prozent der Betriebe hatten zwar Stellen angeboten, konnten diese aber nicht besetzen. Lag Nordrhein-Westfalen in den vergangenen Jahren teilweise noch deutlich unter den Einstellungsbetriebsquoten des übrigen Bundesgebietes, konnte bereits im vorangegangenen Beobachtungszeitraum wieder aufgeschlossen werden. Dieser in den letzten Jahren einsetzende Aufwärtstrend hat sich durch

die jüngsten Entwicklungen fortgesetzt und verstärkt. Im Unterschied zum übrigen Bundesgebiet, wo die Einstellungsquote auf dem Niveau des Vorjahres

verharrete, ist die Quote in Nordrhein-Westfalen weiter gestiegen (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Entwicklung der Einstellungsquote 2001-2007 (jew. erstes Halbjahr)



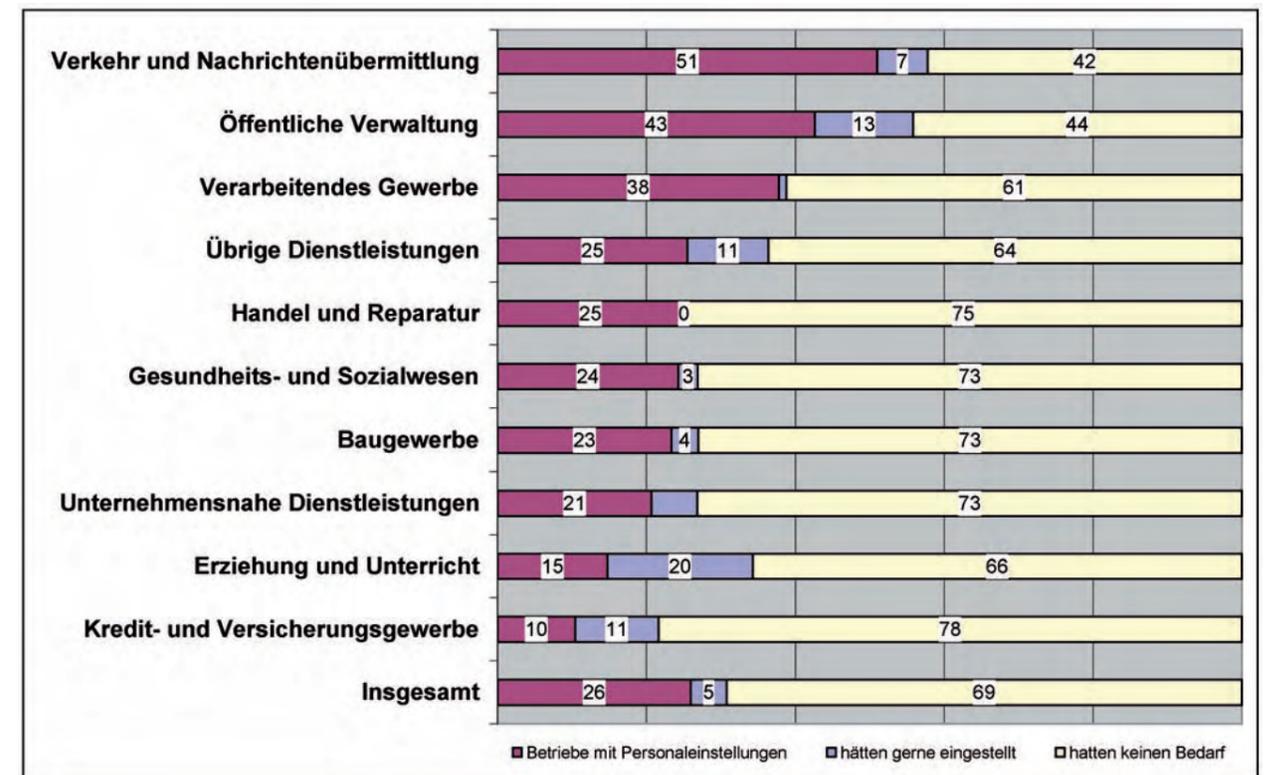
In den einzelnen Bereichen der Wirtschaft Nordrhein-Westfalens fiel die Einstellungsquote unterschiedlich hoch aus; das Einstellungsgeschehen erstreckte sich somit auf einen unterschiedlich großen Teil der Betriebe in den einzelnen Branchen. Wie bereits im Vorjahr weist die Branche Verkehr und Nachrichtenübermittlung die höchste Einstellungsquote auf. Mit rund 51 Prozent ist sie etwa doppelt so hoch wie im Durchschnitt Nordrhein-Westfalens. Jeder zweite Betrieb dieses Wirtschaftsbereichs hat somit Einstellungen vorgenommen.

Am geringsten fiel die Quote im Kredit- und Versicherungsgewerbe aus. Hier stellte lediglich einer von zehn Betrieben neues Personal ein. Allerdings hatte eine ähnlich große Zahl von Betrieben zwar Stellen angeboten, konnten diese aber nicht besetzen. Bei beiden Bereichen handelt es sich um relativ kleine Branchen – gemessen an deren Anteil an allen Betrieben Nordrhein-Westfalens. Auf die Branche Verkehr und Nachrichtenübermittlung entfallen lediglich fünf Prozent, auf das Kredit- und Versicherungsgewerbe sogar nur rund drei Prozent aller Betriebe. In dieser Hinsicht von größerer Bedeutung sind die Branchen Verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen, auf die zusammen rund die Hälfte des Betriebsbestandes entfallen. In diesen drei Branchen stellten rund 21 bis 38 Prozent der Betriebe neues Personal ein (vgl. Abbildung 4).

Die Einstellungsquote ist in den höheren Betriebsgrößenklassen erwartungsgemäß größer als in den unteren Klassen, da bereits eine einzige Einstellung im Beobachtungszeitraum dazu führt, dass ein Betrieb als einstellender Betrieb erfasst wird. Die Wahrscheinlichkeit hierfür steigt naturgemäß mit der Größe eines Betriebes. Bei Großbetrieben, d. h. Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten, beträgt der Anteil der Betriebe mit Einstellungen im ersten Halbjahr 2007 rund 83 Prozent. In den anderen Größenklassen ist die Einstellungsquote demgegenüber deutlich kleiner. Mit rund 15 Prozent ist sie am geringsten in der Gruppe der Kleinstbetriebe. Angesichts des starken Gewichts der Kleinstbetriebe steht hinter diesem verhältnismäßig kleinen Anteil jedoch eine deutlich höhere absolute Zahl von Betrieben mit Einstellungsaktivitäten als in anderen Betriebsgrößenklassen.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Auf Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, entfallen rund 80 Prozent der ca. 400 Tsd. Betriebe in Nordrhein-Westfalen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Abbildung 4: Einstellungsquote in den einzelnen Branchen\*



\* Beobachtungszeitraum: erstes Halbjahr 2007.

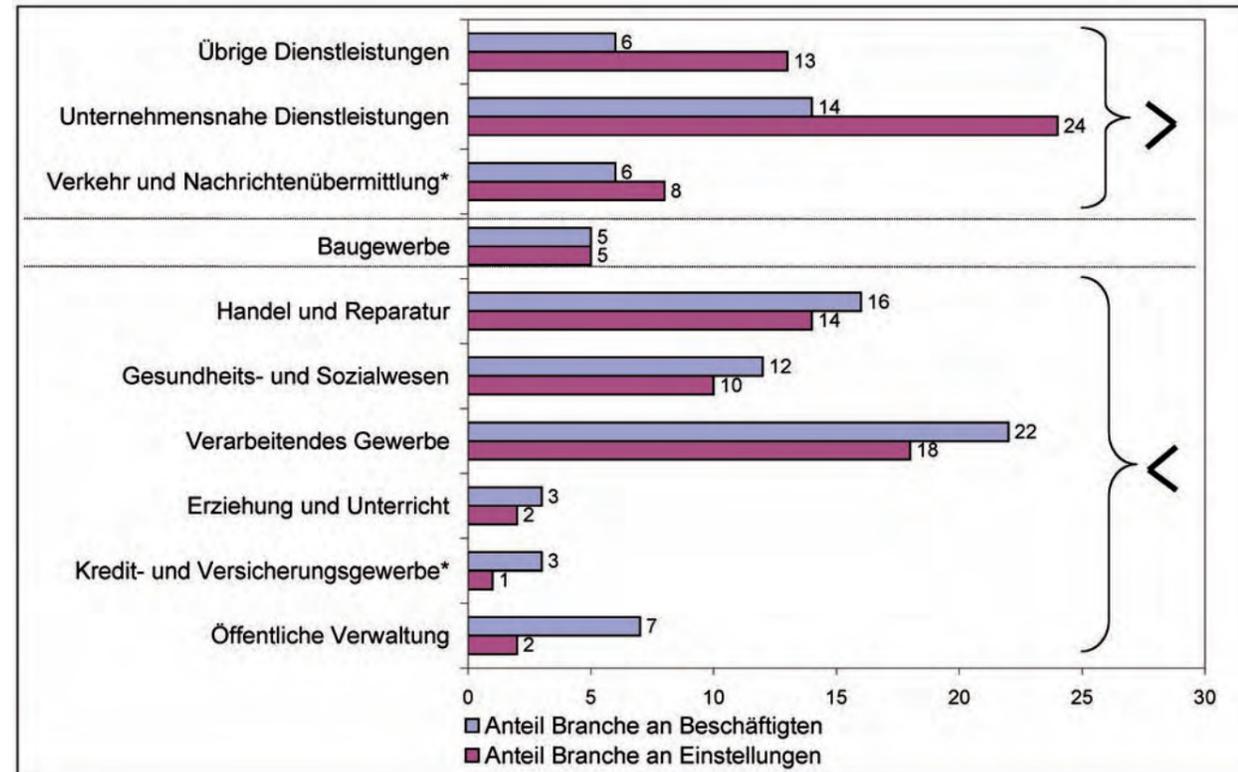
#### Schwerpunkte der Einstellungsaktivitäten.

Im betrachteten Zeitraum wurden insgesamt zwischen 350 und 375 Tsd. Arbeitskräfte eingestellt. Ein Viertel aller im ersten Halbjahr erfolgten Einstellungen entfiel auf das Ruhrgebiet. Dieser Wert lag über dem Anteil der Region an den Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen. Das Gros der im Beobachtungszeitraum erfolgten Einstellungen konzentrierte sich auf die drei beschäftigungsstarken Branchen Verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen. Auf diese drei Branchen entfielen mit rund 56 Prozent deutlich mehr als die Hälfte aller im ersten Halbjahr 2007 vorgenommenen Personaleinstellungen in Nordrhein-Westfalen. Ebenfalls hohe Anteile entfielen auf das Gesundheits- und Sozialwesen sowie den Bereich der Übrigen Dienstleistungen.

Für eine sinnvolle Einordnung der ermittelten Branchenanteile ist es erforderlich, diese ins Verhältnis zu ihrem Anteil an allen Beschäftigten zu setzen. In dieser Hinsicht war die Einstellungsintensität in den genannten fünf Branchen teilweise nicht größer, in einigen Fällen sogar geringer als in anderen Bereichen der Wirtschaft. Die Anteile der beiden Branchen Gesundheits- und Sozialwesen sowie Handel und Reparatur an den insgesamt

vorgenommenen Einstellungen waren zwar jeweils deutlich höher als in vielen anderen Branchen, entsprechen aber ungefähr den höheren Anteilen dieser Branchen an der Gesamtzahl der Beschäftigten, waren also beschäftigungsproportional. Im Verarbeitenden Gewerbe, auf das fast jede fünfte Einstellung im beobachteten Zeitraum entfiel, lag der Anteil an allen Einstellungen sogar unter dem Beschäftigtenanteil dieser Branche. Demgegenüber übersteigt der Anteil der beiden Branchen Unternehmensnahe und Übrige Dienstleistungen an den Einstellungen deutlich deren Anteil an den Beschäftigten. Mit rund 24 Prozent liegt er bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen deutlich darüber; bei den Übrigen Dienstleistungen ist er mit 13 Prozent sogar rund doppelt so hoch. Zu den Branchen, in denen der Anteil an den Einstellungen über dem Anteil an den Beschäftigten lag, zählen neben den beiden genannten auch noch die Branche Verkehr und Nachrichtenübermittlung. Gemessen an der Zahl der Beschäftigten war die Einstellungsintensität in den zuletzt genannten Branchen somit am höchsten (vgl. Abbildung 5).

**Abbildung 5:** Anteile der Branchen an den Beschäftigten und den Personaleinstellungen.



\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. Die fehlenden Prozentpunkte zu 100 entfallen auf weitere, hier nicht ausgewiesene Branchen.

Wenn man ebenso den Anteil der einzelnen Betriebsgrößenklassen an allen Einstellungen im ersten Halbjahr 2007 ins Verhältnis setzt zu ihrem Anteil an allen Beschäftigten, dann zeigt sich, dass kleine und mittelgroße Betriebe in etwas stärkerem, Kleinst- und Großbetriebe demgegenüber in etwas geringerem Maße eingestellt haben. In Klein- und Mittelbetrieben arbeiten zusammen rund 50 Prozent aller Beschäftigten Nordrhein-Westfalens. Auf Betriebe dieser beiden Größenklassen entfallen jedoch rund 59 Prozent aller im ersten Halbjahr 2007 eingestellten Arbeitskräfte. Demgegenüber lag der Anteil der in Großbetrieben erfolgten Personaleinstellungen mit rund 26 Prozent deutlich unter ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten. Die Einstellungsintensität im Mittelstand war somit höher als in anderen Größenklassen.

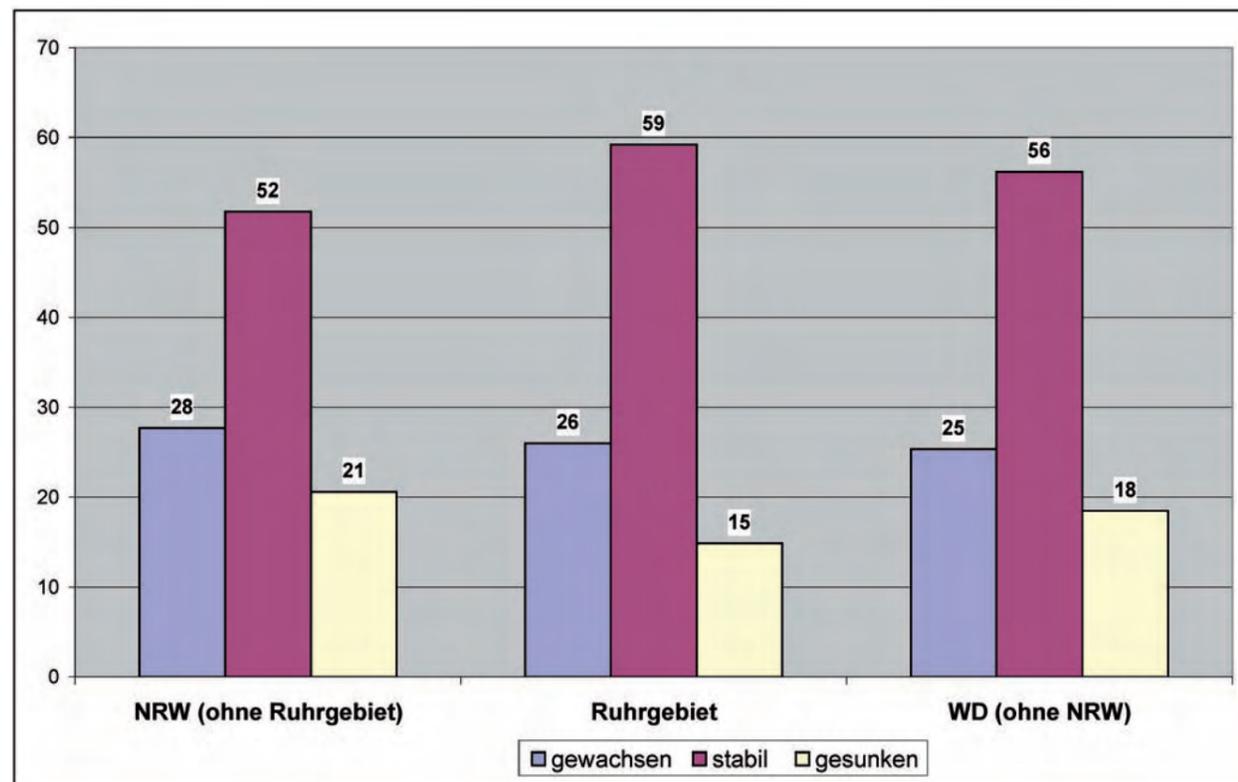
Die gestiegenen Einstellungsaktivitäten der nordrhein-westfälischen Betriebe schlagen sich nieder in einer weiteren Zunahme der Beschäftigtenzahlen. Im Hinblick auf die durchschnittliche Veränderung der Beschäftigtenzahlen auf der Betriebsebene – Stichtag ist jeweils der 30.6. – zeigt sich folgendes Bild: Gegenüber dem Vorjahr ist die Beschäftigung in 27 Prozent der Betriebe gewachsen, in 53 Prozent stabil sowie in 19 Prozent gesunken. Wie der regionale Vergleich zeigt, ist im Ruhrgebiet sowohl der Anteil von Betrieben mit wachsender als auch der

von Betrieben mit schrumpfender Beschäftigung kleiner als im übrigen Nordrhein-Westfalen (vgl. Abbildung 6).

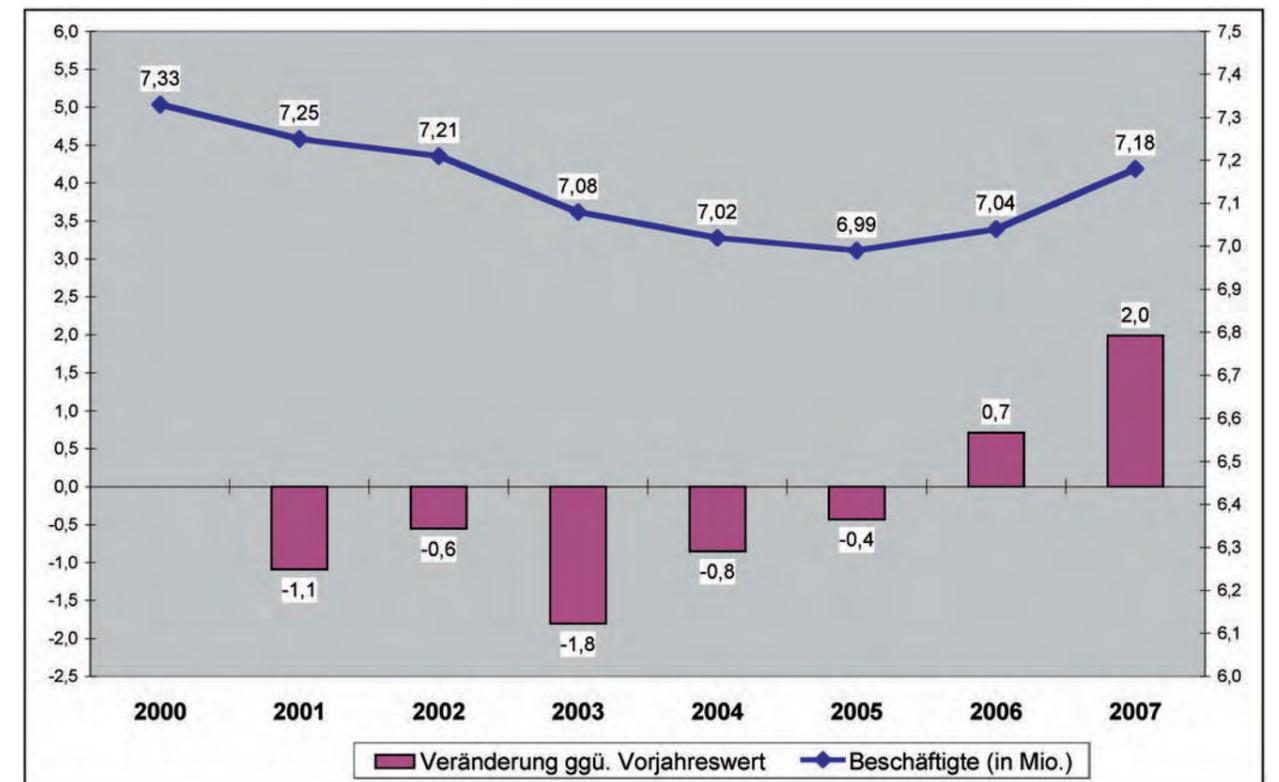
Die positive Entwicklung auf der Einzelbetriebsebene spiegelt sich auch in der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen insgesamt wider (vgl. Abbildung 7)

Nachdem bis 2005 Jahr für Jahr weniger Beschäftigungsverhältnisse in Nordrhein-Westfalen gezählt werden mussten, da die neu geschaffenen Stellen die im gleichen Zeitraum wegfallenden Arbeitsplätze nicht kompensieren konnten, überstieg im Jahr 2006 die Zahl der Beschäftigten erstmals den Vorjahreswert. Dieser positive Trend setzte sich auch im Jahr 2007 fort, wobei vor allem die Dynamik des aktuellen Beschäftigungswachstum bemerkenswert ist. Erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten im ersten Jahr der Wachstumsphase lediglich um rund ein Prozent gegenüber dem Vorjahr, so erreichte die jüngste Entwicklung im Jahr 2007 bereits einen Beschäftigungszuwachs in Höhe von rund zwei Prozent.

**Abbildung 6:** Entwicklung der Zahl der Beschäftigten auf der Einzelbetriebsebene im regionalen Vergleich.



**Abbildung 7:** Entwicklung der Beschäftigtenzahl, 2000 bis 2007.



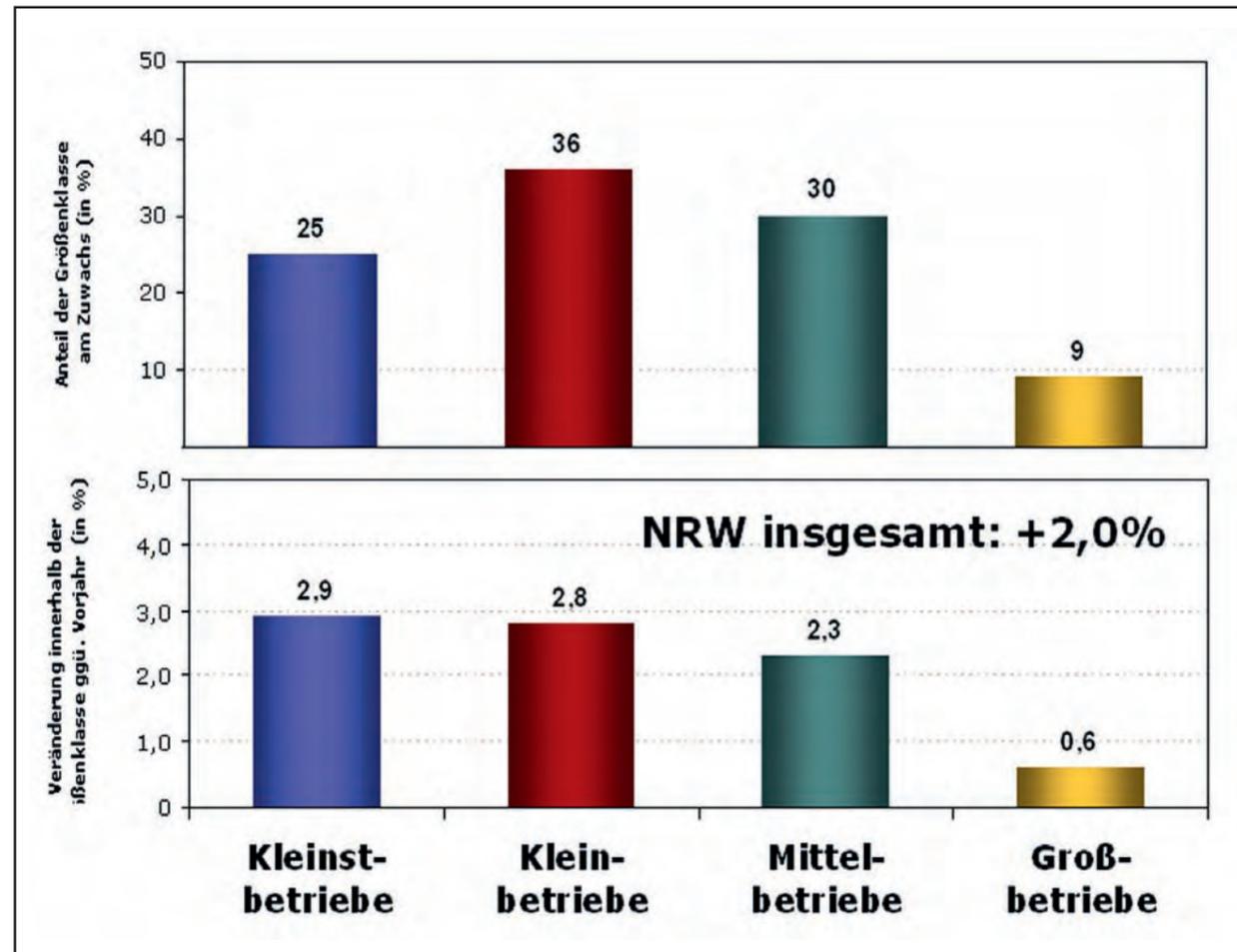
**Kleine und mittelständische Betriebe – Träger des Beschäftigungsaufbaus.**

Wie die hochgerechneten Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, haben die Betriebe der einzelnen Größenklassen und Branchen in unterschiedlich hohem Maße zu der positiven Entwicklung beigetragen (vgl. Abbildung 8).

Im Saldo aus Beschäftigungsauf- und -abbau sind rund 150 Tsd. neue Arbeitsplätze geschaffen worden.

Hiervon entfielen rund 25 Prozent auf die Gruppe der Kleinstbetriebe, was innerhalb dieser Gruppe einen Zuwachs um knapp drei Prozent gegenüber dem Vorjahreswert bedeutet. Dieser Zuwachs war höher als in allen anderen Größenklassen. Mit rund einem Prozent verbuchte die Gruppe der Großbetriebe demgegenüber den geringsten Zuwachs, was sich auch in einem nur geringen Anteil am gesamten Beschäftigungswachstum niederschlägt.

**Abbildung 8:** Beschäftigungsentwicklung vom 30.6.2006 bis 30.6.2007 nach Betriebsgrößenklassen\*



\* Betriebsgrößenklasse zum 30.6.2006.

Die Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung auf Branchenebene zeigt, dass fast alle Wirtschaftsbereiche per Saldo Beschäftigung aufbauen konnten. Lediglich in der Energiewirtschaft sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe wurden mehr Arbeitsplätze ab- als aufgebaut. Überdurchschnittlich zulegen konnten vor allem das Verarbeitende Gewerbe, das Baugewerbe, die Unternehmensnahen Dienstleistungen und die beiden Bereiche Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie Erziehung und Unterricht. In den genannten Bereichen lag der Beschäftigungszuwachs deutlich über dem nordrhein-westfälischen Durchschnittswert in Höhe von rund zwei Prozent. Im Hinblick auf die damit verbundenen absoluten Größenordnungen fällt – neben den Unternehmensnahen

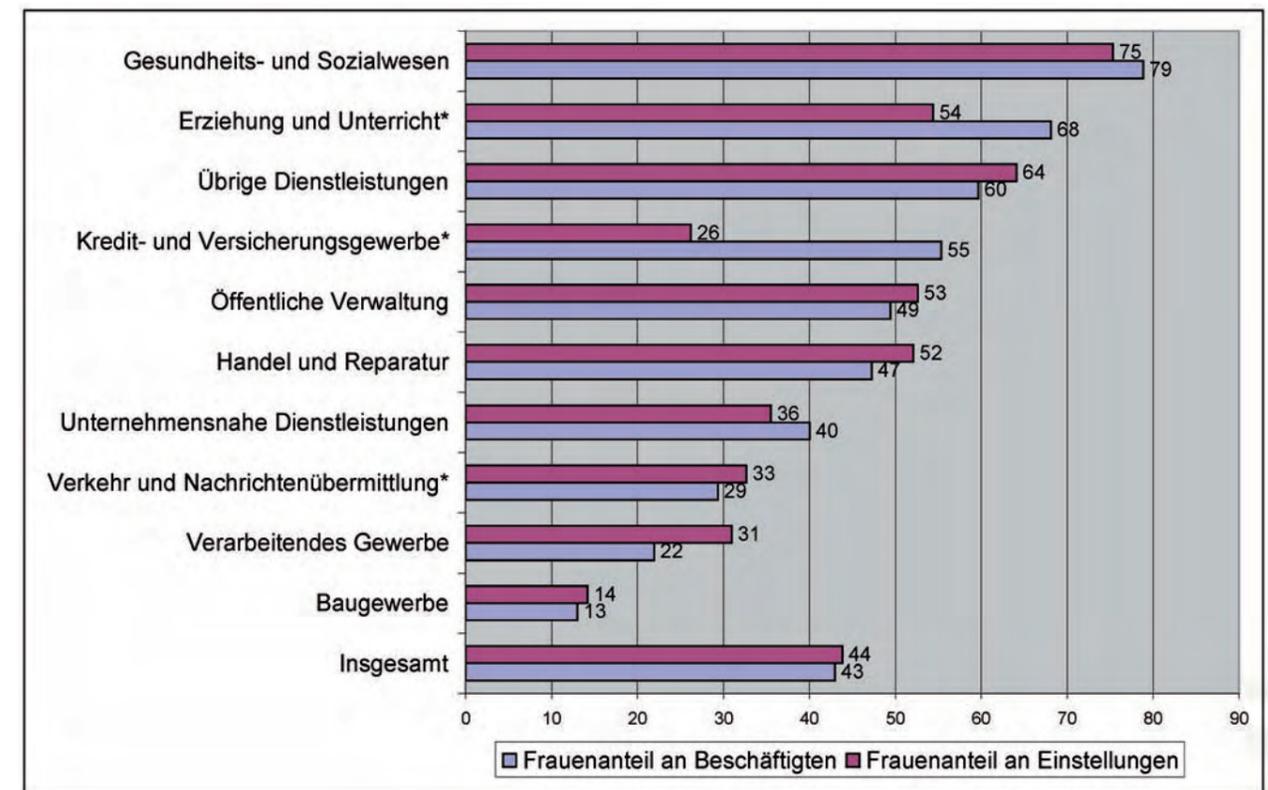
Dienstleistungen – vor allem das Verarbeitende Gewerbe ins Gewicht, in dem per Saldo mehr als 40 Tsd. neue Stellen geschaffen wurden und das damit wesentlich zum jüngsten Beschäftigungswachstum der nordrhein-westfälischen Wirtschaft beitrug.

**Frauenanteil an den Einstellungen leicht gestiegen.**

Rund 44 Prozent aller im ersten Halbjahr 2007 besetzten Arbeitsplätze entfielen auf Frauen. Im Ruhrgebiet lag der Anteil mit rund 41 Prozent deutlich darunter, im übrigen Nordrhein-Westfalen mit 45 Prozent geringfügig über diesem Wert.<sup>9</sup> Damit liegt der Anteil der Frauen an den Einstellungen nicht nur leicht über ihrem Anteil an den Beschäftigten. Auf Frauen entfallen 43 Prozent aller Arbeitsplätze in Nordrhein-Westfalen (Ruhrgebiet: 39 Prozent, NRW ohne Ruhrgebiet: 44 Prozent). Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies auch eine leichte Steigerung um rund zwei Prozentpunkte (Vorjahr: 42 Prozent). Trotz des gewachsenen Frauenanteils an den Einstellungen partizipierten Frauen jedoch nach wie vor in geringerem Maße von den erfolgten Stellenbesetzungen. Die Mehrheit der Arbeitsplätze wie auch der Stellenbesetzungen in Nordrhein-Westfalen entfällt weiterhin auf Männer. Diese Verteilung lässt sich auch in anderen Bundesländern beobachten: Mit durchschnittlich 44 bzw. 46 Prozent fiel der Frauenanteil an den Beschäftigten wie auch an den Einstellungen im übrigen Bundesgebiet West jedoch etwas höher aus als in Nordrhein-Westfalen.

Die beobachteten Unterschiede dürften weniger mit dem Einstellungsverhalten der Arbeitgeber zusammenhängen, als vielmehr mit dem etwas geringeren Gewicht frauentypischer und dem etwas höheren Gewicht männertypischer Branchen, sind somit Resultat der spezifischen Branchenstruktur in der Region. So wurden Frauen in der Regel in jenen Branchen überdurchschnittlich häufig eingestellt, die in berufsfachlicher Hinsicht traditionell von Frauen geprägt und daher durch einen hohen Frauenanteil an den Beschäftigten charakterisiert sind. Zu den Bereichen mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil bei den Einstellungen sind vor allem die verschiedenen Zweige innerhalb des Dienstleistungssektors zu zählen, wie z. B. Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Übrige Dienstleistungen sowie Kredit- und Versicherungsgewerbe. In allen genannten Branchen beträgt der Anteil von Frauen an den Beschäftigten mindestens 55 Prozent. In traditionell männerdominierten Branchen stellten die Betriebe demgegenüber nur in geringerem Maße auch Frauen ein. Als Beispiel kann hier auf das Baugewerbe verwiesen werden, dass durch einen extrem geringen Frauenanteil geprägt ist (vgl. Abbildung 9).

**Abbildung 9:** Frauenanteil am Beschäftigtenbestand und den Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2007.



\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

<sup>9</sup> Im betrachteten Zeitraum wurden in den Betrieben Nordrhein-Westfalens schätzungsweise 350 bis 375 Tsd. Einstellungen vorgenommen. Übernahmen von Auszubildenden gelten nicht als Einstellungen.

Darüber hinaus fällt auf, dass der Frauenanteil an den Einstellungen in denjenigen Branchen, die einen hohen Anteil an den Personaleinstellungen insgesamt aufweisen – mit Ausnahme des Gesundheits- und Sozialwesens – unterdurchschnittlich war. Im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen beispielsweise, auf das rund jede vierte Neueinstellung im ersten Halbjahr 2007 entfiel, wurde die große Mehrheit der angebotenen Arbeitsplätze mit Männern besetzt; nur etwas mehr als ein Drittel aller neuen Stellen in diesem Bereich der Wirtschaft wurde mit Frauen besetzt. Umgekehrt ist der Frauenanteil an den Einstellungen häufig überdurchschnittlich hoch in Wirtschaftsbereichen mit verhältnismäßig geringem Einstellungsvolumen. Insgesamt betrachtet orientierte sich das Einstellungsverhalten der Betriebe wie auch die berufsfachlichen Orientierungen der Arbeit suchenden Frauen und Männer selbst auch weiterhin an traditionellen Beschäftigungsstrukturen, wodurch bestehende geschlechtspezifische Trennlinien gefestigt werden.<sup>10</sup>

#### Arbeitgeber stellten vor allem Fachkräfte ein – nach wie vor aber auch Bedarf an Arbeitskräften für Anlernertätigkeiten.

Die Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage in Deutschland in den letzten 30 Jahren war durch eine deutliche Zunahme qualifizierter zu Lasten einfacher Tätigkeiten geprägt. Ein Beleg hierfür ist der Anteil von Beschäftigten mit einem Berufsabschluss bzw. einem Hoch-/Fachhochschulabschluss, welcher in Westdeutschland im Zeitraum von 1976 bis zum Jahr 2000 von 67 auf 84 Prozent gestiegen ist.<sup>11</sup> Der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsabschluss ist in den letzten 30 Jahren entsprechend gesunken. Die meisten Experten gehen nach dem gegenwärtigen Kenntnisstand davon aus, dass sich der bisherige Entwicklungstrend auf mittlere Sicht weiter fortsetzen wird, d. h. es ist auch für die nächsten Jahre von einer steigenden Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften auszugehen. Dennoch wird es auch zukünftig einen nennenswerten Bedarf an Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten geben.<sup>12</sup>

Vor dem Hintergrund der bisherigen Entwicklungen sowie der aktuellen Debatte um Fachkräftengpässe wurde im IAB-Betriebspanel der aktuellen Befragungswelle auch die Verteilung der eingestellten Arbeitskräfte auf einzelne Qualifikationsgruppen ermittelt, wobei insgesamt zwei Gruppen unterschieden wurden: Einstellungen für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, sowie Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erfordern. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass mehrheitlich Arbeitskräfte für qualifizierte Arbeit von der Wirtschaft nachgefragt werden. Mit einem Anteil von insgesamt 54 Prozent bezog sich die Mehrheit der insgesamt rund 350 bis 375 Tsd. Personaleinstellungen in Nordrhein-

Westfalen im betrachteten Zeitraum auf entsprechend qualifizierte Arbeitskräfte (Westdeutschland ohne NRW: 57 Prozent).<sup>13</sup> Trotz tendenziell steigender Qualifikationsanforderungen und entsprechender Arbeitskräftenachfrage besteht bei den Betrieben jedoch nach wie vor ein nicht unerheblicher Bedarf an Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten. Mit rund 46 Prozent (Westdeutschland ohne NRW: 43 Prozent) war der Anteil an den Einstellungen im ersten Halbjahr, der auf Arbeitsplätze entfiel, die keine spezifischen beruflichen Qualifikationen erfordern, zwar deutlich kleiner als jener, der auf qualifizierte Stellen entfiel. Er war allerdings größer als angesichts der allgemein geteilten Auffassung eines langfristig zunehmenden Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften sowie der aktuellen Debatte um Fachkräftengpässe hätte erwartet werden können. In regionaler Hinsicht zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen dem Ruhrgebiet und dem übrigen Nordrhein-Westfalen. Im Ruhrgebiet wurden relativ weniger Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt. Mit 49 Prozent liegt der entsprechende Anteil an den Einstellungen deutlich niedriger als im übrigen Nordrhein-Westfalen, wo er 57 Prozent beträgt und damit dem Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer entspricht. Der für Nordrhein-Westfalen insgesamt ermittelte, etwas geringere Anteil von Einstellungen in qualifizierte Arbeit ist somit wesentlich durch die spezifische Struktur der Stellenbesetzungen in den Betrieben des Ruhrgebiets bestimmt.

Bei einer Betrachtung der Verteilung von Einstellungen in qualifizierte Arbeit nach Branchen ergibt sich ein uneinheitliches Bild. Mehr als drei Viertel aller Einstellungen in qualifizierte Arbeit lassen sich vier Branchen zuordnen: Unternehmensnahe Dienstleistungen, Verarbeitendes Gewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Handel. Die höheren Anteile dieser Branchen entsprechen annähernd deren höheren Anteilen an den Einstellungen ins-

<sup>10</sup> Diese Entwicklung ist nicht zuletzt auch eine Folge von Entscheidungen bei der Berufswahl, die ungeachtet zahlreicher Initiativen traditionellen Rollenmustern folgen. „Die Verteilung der Auszubildenden auf die anerkannten Ausbildungsberufe hat sich in den vergangenen Jahren kaum verändert, insbesondere die Geschlechterdifferenzen erweisen sich als nahezu resistent gegenüber allen Versuchen, Frauen für technische Berufe zu begeistern.“ (Lander, B.: Auf dem Weg in das Berufsleben: Auszubildende im dualen Ausbildungssystem, in: Statistische Analysen und Studien NRW, Band 42, S. 20).

<sup>11</sup> Der Anteil von Beschäftigten mit Berufsausbildung ist allerdings nur bedingt ein Indikator für die Qualität der Arbeitsplätze, da nicht wenige qualifizierte Arbeitskräfte auf so genannten Einfacharbeitsplätzen, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist, tätig sind.

<sup>12</sup> Vgl. u. a. Reinberg, A.; Hummel, M.: Zur langfristigen Entwicklung des qualifikationsspezifischen Arbeitskräfteangebots und -bedarfs in Deutschland. Empirische Befunde und aktuelle Projektionsergebnisse, in: MittAB 4/2002, S. 580-600; Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK): Zukunft von Bildung und Arbeit. Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2015, Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 104, Bonn, 2002.

<sup>13</sup> Da in nicht wenigen Bereichen einfache Arbeitsplätze mit Beschäftigten besetzt werden, die über eine Berufsausbildung verfügen, ist die Zahl von Einfacharbeitsplätzen nicht unbedingt identisch mit der Zahl der Beschäftigten ohne Berufsabschluss in den Betrieben. Im IAB-Betriebspanel bilden die Anforderungen der Tätigkeit den Maßstab bei der Darstellung der betrieblichen Qualifikationsstruktur. Die Beschreibung einer Stelle bzw. Tätigkeit als „einfach“ oder „qualifiziert“ besagt daher nichts über die formale Qualifikation der Arbeitskräfte, die diese Tätigkeiten ausüben (vgl. Bellmann, Stegmaier: Einfache Arbeit in Deutschland, Restgröße oder relevanter Beschäftigungsbereich? In: Perspektiven der Erwerbsarbeit, S. 10-24).

gesamt. Größere Abweichungen in dieser Hinsicht finden sich in der Branche Gesundheits- und Sozialwesen, deren Anteil an den Einstellungen in qualifizierte Arbeit deutlich höher ist als ihr Anteil an den Einstellungen insgesamt. Im Hinblick auf den Bedarf an Arbeitskräften für einfache

Tätigkeiten fällt vor allem die Branche Übrige Dienstleistungen auf: Deren Anteil an den Einstellungen in einfache Arbeit übersteigt deutlich den Anteil dieser Branche an den Einstellungen insgesamt (vgl. Tabelle 4).

**Tabelle 4: Anteile der Branchen an Einstellungen insgesamt und nach Art der besetzten Stellen**

in %	Anteil der Branche an ...		
	Einstellungen insgesamt**	Einstellungen in einfache Arbeit	Einstellungen in qualifizierte Arbeit
Unternehmensnahe Dienstleistungen	24	26	21
Verarbeitendes Gewerbe	18	17	20
Handel und Reparatur	14	13	13
Übrige Dienstleistungen	13	22	36
Gesundheits- und Sozialwesen	10	4	15
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	8	7	9
Baugewerbe	5	4	6
Erziehung und Unterricht*	2	2	3
Öffentliche Verwaltung	2	1	3
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	1	0	2
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. \*\* Die fehlenden Prozentpunkte zu 100 entfallen auf weitere, hier nicht ausgewiesene Branchen.

#### Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte: Jede fünfte Stelle blieb unbesetzt.

Einstellungen beschreiben erfolgreiche Stellenbesetzungen. Bei der Interpretation der obigen Befunde ist daher zu berücksichtigen, dass die dargestellten Anteile einfacher und qualifizierter Arbeitsplätze sich lediglich auf erfolgreich realisierte Einstellungen beziehen. Diese bilden die Gesamtheit der Nachfrage der Betriebe nach Arbeitskräften in dem Maße ab, zu dem die angebotenen Stellen auch besetzt werden konnten. Im Falle einer hohen Zahl nicht besetzter Stellen kann dies zu leichten Verzerrungen führen. Diese wäre der Fall, wenn sich Nichtbesetzungen ungleichmäßig auf die beiden Tätigkeitsgruppen verteilen. Könnte z. B. ein relevanter Teil von Stellen für Fachkräfte nicht besetzt werden, aber nahezu alle Stellen für einfache Arbeit, würde die Struktur der Einstellungen die tatsächliche Nachfrage der Betriebe nur bedingt widerspiegeln. Im Rahmen der Diskussion um die Entwicklung des Fachkräftebedarfs sowie der Identifikation möglicher Engpässe sind daher jene Stellen von Bedeutung, die nicht besetzt werden konnten.

In der Realität erfordert eine Stellenbesetzung immer eine gewisse Zeit, da die aufgrund normaler Personalfluktuation immer bestehenden Bestände an offenen Stellen nicht sofort besetzt werden können. Dieser friktionelle

Bestand an offenen Stellen entsteht durch den normalen Prozess der Personalsuche (Stellenausschreibung, Warten auf und Sichtung der Bewerbungen, Führung der Personalgespräche etc.). Nicht alle unbesetzten Stellen für Fachkräfte müssen daher als problematisch angesehen werden. Problematisch wird eine unbesetzte Stelle dann, wenn sie längere Zeit unbesetzt bleibt.<sup>14</sup> Im Folgenden wird auf die im ersten Halbjahr unbesetzt gebliebenen Stellen für Fachkräfte eingegangen. Die entsprechende Frage lautete: „Konnten Sie im ersten Halbjahr 2007 Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erfordern, nicht besetzen?“

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels konnten rund ein Viertel aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen mit entsprechenden Angeboten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen. Um das Ausmaß der in diesen Betrieben nicht besetzten Stellen einschätzen zu können, wurde eine Nichtbesetzungsquote gebildet. Diese Quote, die den Anteil der nicht besetzten Stellen an allen ange-

<sup>14</sup> Rückschlüsse auf die Dauer, innerhalb derer eine angebotene Stelle besetzt werden konnte, lassen sich aus den vorliegenden Daten der Befragung selbst nicht ableiten. Allerdings konnte in anderen Untersuchungen des IAB ermittelt werden, dass die Zeitspanne vom Beginn der Bewerbung bis zur Besetzung einer angebotenen Stelle im Jahr 2007 durchschnittlich rund 10 Wochen betrug (vgl. Spitznagel, E.; Kettler, A.: Stellenangebot geht zurück, bleibt aber auf hohem Niveau, IAB-Kurzbericht 7/2008).

botenen Arbeitsplätzen (vollzogene Einstellungen und nicht besetzte Stellen) darstellt, beträgt ca. 20 Prozent, d. h. auf vier besetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten kam eine nicht besetzte Stelle. Hochgerechnet konnten somit schätzungsweise mehr als 50 Tsd. Stellen nicht besetzt werden.<sup>15</sup> Aus Sicht der einzelnen Branchen betrachtet, fällt vor allem das Kredit- und Versicherungsgewerbe auf. Knapp jeder zweite Betrieb in dieser Branche mit Stellenangeboten konnte alle oder einen Teil der Stellen für Fachkräfte nicht besetzen. Insgesamt blieb damit nahezu die Hälfte der angebotenen Stellen für Fachkräfte in dieser Branche unbesetzt. Bei der Interpretation dieses Befundes ist allerdings zu berücksichtigen, dass im Kredit- und Versicherungsgewerbe nur etwa rund 20 Prozent der Betriebe Stellen angeboten hatten; die Hälfte

davon stellte auch ein. Die in der überdurchschnittlich hohen Nichtbesetzungsquote zum Ausdruck kommenden Probleme betreffen somit nur einen sehr kleinen Bereich in der Branche. Es ist zudem zu berücksichtigen, dass es sich bei dieser Branche um eine relativ kleine handelt, die Effekte somit relativ gering sind. In anderen Branchen wie z. B. dem beschäftigungsstarken Verarbeitenden Gewerbe verbinden sich Stellenbesetzungsprobleme mit deutlich größeren Effekten, da sich schon geringe Quoten mit einer weit größeren Zahl von Stellen verbinden. Dies trifft auch auf die beiden beschäftigungs- und einstellungsstarken Branchen Übrige Dienstleistungen und Unternehmensnahe Dienstleistungen zu. Auf die zuletzt genannten drei Branchen entfallen fast zwei Drittel der unbesetzt gebliebenen Stellen für Fachkräfte (vgl. Tabelle 5).

in %	Anteil der Branche an allen nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in NRW**	Anteil nicht besetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an allen zu besetzenden Stellen in der Branche	Anteil von Betrieben mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an allen Betrieben mit Stellenangeboten in der Branche
Unternehmensnahe Dienstleistungen	38	31	21
Verarbeitendes Gewerbe	14	15	19
Übrige Dienstleistungen	12	33	45
Handel und Reparatur	8	13	21
Baugewerbe	7	24	29
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	6	16	31
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	5	49	49
Erziehung und Unterricht*	3	26	41
Gesundheits- und Sozialwesen	3	5	5
Öffentliche Verwaltung	1	9	14
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>20</b>	<b>25</b>

\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. \*\* Die fehlenden Prozentpunkte zu 100 entfallen auf weitere, hier nicht ausgewiesene Branchen.

Wenngleich die Befragungsergebnisse keine weiteren Informationen über die mit den unbesetzt gebliebenen Stellen verbundenen Berufsgruppen liefert, so dürfte es sich im Falle des Verarbeitenden Gewerbes sowie der Unternehmensnahen Dienstleistungen zu einem nennenswerten Anteil um Stellen für Ingenieure handeln. Hierfür sprechen die Ergebnisse einer Studie aus dem letzten Jahr, wonach jedes siebte Unternehmen in Nordrhein-Westfalen, das Ingenieure beschäftigt, erhebliche Probleme hatte, freie Stellen zu besetzen. Vom Ingenieurmangel waren der Studie zufolge vor allem Ingenieurbüros, die der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen zugerechnet werden, und die exportorientierten Branchen des Verarbeitenden Gewerbes wie Maschinenbau, Elektroindustrie oder Fahrzeugbau betroffen.<sup>16</sup>

Die bisherigen Ausführungen haben die Verteilung der

Einstellungen nach Art der besetzten Stellen in Nordrhein-Westfalen insgesamt beschrieben. Im Hinblick auf die Bedeutung einfacher und qualifizierter Arbeit in den einzelnen Branchen zeigt sich, dass mehrheitlich Stellen für qualifizierte Tätigkeiten besetzt wurden. Im Kredit- und Versicherungsgewerbe beispielsweise wurden im ersten Halbjahr 2007 fast ausnahmslos qualifizierte Arbeitskräfte eingestellt. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen bestand im beobachteten Zeitraum anscheinend

<sup>15</sup> Gegenüber dem Jahr 2005 mit lediglich bis zu 28 Tsd. unbesetzten Stellen bedeutet dies eine erhebliche Steigerung. Die Nichtbesetzungsquote betrug zu jener Zeit 17 Prozent. In der vorangegangenen Befragung des Jahres 2006 wurde die Zahl unbesetzt gebliebener Stellen nicht erhoben.

<sup>16</sup> Koppel, O.: Ingenieurmangel in Deutschland – Ausmaß und gesamtwirtschaftliche Konsequenzen. Vorabdruck aus: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 34. Jahrgang, Heft 2/2007.

kaum Bedarf an Arbeitskräften ohne einschlägige Berufsausbildung oder entsprechende Erfahrungen. Hier betrug der Anteil von besetzten Stellen für einfache Tätigkeiten an allen neu besetzten Stellen lediglich 19 Prozent. Ebenfalls gering war der Anteil im Bereich der Öffentlichen Verwaltung, wo sich mehr als drei Viertel der im ersten Halbjahr 2007 erfolgten Stellenbesetzungen auf qualifizierte Tätigkeiten bezogen. Mit Ausnahme des Gesundheits- und Sozialwesens handelt es sich bei den genannten

Bereichen um relativ kleine Branchen. So betrug z. B. im Kredit- und Versicherungsgewerbe der Anteil an den Einstellungen, der auf qualifizierte Tätigkeiten entfiel, zwar rund 99 Prozent. Insgesamt entsprechen diese Einstellungen jedoch lediglich zwei Prozent aller Einstellungen in qualifizierte Arbeit im beobachteten Zeitraum. Die Effekte von verhältnismäßig kleinen Branchen auf die Gesamtnachfrage am Arbeitsmarkt sind somit relativ gering (vgl. Tabelle 6).

**Tabelle 6: Struktur der Einstellungen nach Art der besetzten Stellen nach Branchen**

in %	Anteil an Einstellungen in Branche		Anteil an Beschäftigten in Branche**	
	Einfache Tätigkeiten	Qualifizierte Tätigkeiten***	Einfache Tätigkeiten	Qualifizierte Tätigkeiten***
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	1	99	7	93
Gesundheits- und Sozialwesen	21	79	19	81
Öffentliche Verwaltung	24	76	9	91
Erziehung und Unterricht*	38	62	13	87
Baugewerbe	39	61	18	82
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	40	60	39	61
Verarbeitendes Gewerbe	41	59	27	73
Handel und Reparatur	47	53	26	74
Unternehmensnahe Dienstleistungen	52	48	30	70
Übrige Dienstleistungen	75	25	57	43
<b>Insgesamt</b>	<b>46</b>	<b>54</b>	<b>26</b>	<b>74</b>

\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. \*\* Beschäftigte ohne Auszubildende, Beamtenanwärter, tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer. \*\*\* Beschäftigte mit Tätigkeiten, für die eine Berufsausbildung, ein Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erforderlich ist.

Ganz anders stellt sich demgegenüber die Situation in den zwei Dienstleistungsbranchen Unternehmensnahe sowie Übrige Dienstleistungen dar. Auf beide Branchen entfallen zusammen rund 37 Prozent aller im beobachteten Zeitraum erfolgten Einstellungen. Die Nachfragestruktur dieser Branchen beeinflusst somit in hohem Maße die Gesamtnachfrage auf dem Arbeitsmarkt. In diesen Branchen spielte die Besetzung von Einfacharbeitsplätzen eine deutlich größere Rolle als im Durchschnitt. Während der Anteil einfacher Tätigkeiten an den Stellenbesetzungen im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen mit rund 52 Prozent jedoch nur unwesentlich über dem qualifizierter Tätigkeiten lag, entfiel mit 75 Prozent die große Mehrheit der Stellenbesetzungen im Bereich der Übrigen Dienstleistungen auf einfache Tätigkeiten. Der vergleichsweise hohe Anteil von Einstellungen in einfache Arbeit im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen könnte u. a. auf das stark expandierende Segment der Zeitarbeit zurückzuführen sein, welches dieser Branche zugeordnet wird. Die Zeitarbeitsunternehmen – einschließlich der dort vertraglich gebundenen Leiharbeiter – werden per Definition der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen zugerechnet. Nach

wie vor werden Leiharbeitskräfte vor allem auf Einfacharbeitsplätzen eingesetzt.<sup>17</sup>

Wie der Blick auf die Struktur der Arbeitsplätze zeigt, entspricht die höhere Bedeutung einfacher Tätigkeiten für die Einstellungsaktivitäten dem in diesen Branchen relativ höheren Anteil von Einfacharbeitsplätzen. Der Bereich der Übrigen Dienstleistungen bspw., in dem überdurchschnittlich viele Einstellungen auf Einfacharbeitsplätze erfolgten, weist mit rund 57 Prozent zugleich den höchsten Anteil von Einfacharbeitsplätzen an allen Arbeitsplätzen auf. Bemerkenswert ist jedoch, dass in nahezu allen Branchen der Anteil an den Einstellungen, der auf einfache Tätigkeiten entfiel – ungeachtet des tatsächlichen Umfangs –, über dem entsprechenden Beschäftigtenanteil lag. Das Einstellungsgeschehen konzentrierte sich somit in einem Maße auf einfache Tätigkeiten, welches über die eigentlich geringere Bedeutung dieser Tätigkeiten für die Gesamtheit der Arbeitsplätze in den

<sup>17</sup> Im Juni 2007 übten knapp 60 Prozent der Leiharbeiter eine einfache Tätigkeit aus, für die in der Regel eine Einweisung oder eine kurze Einarbeitung ausreichend ist (vgl. Statistisches Bundesamt: Zeitarbeit. Ergebnisse des Mikrozensus, 18.3.2008; DIW: Leiharbeit breitet sich rasant aus, in: DIW-Wochenbericht Nr. 19/2008, S. 242-252).

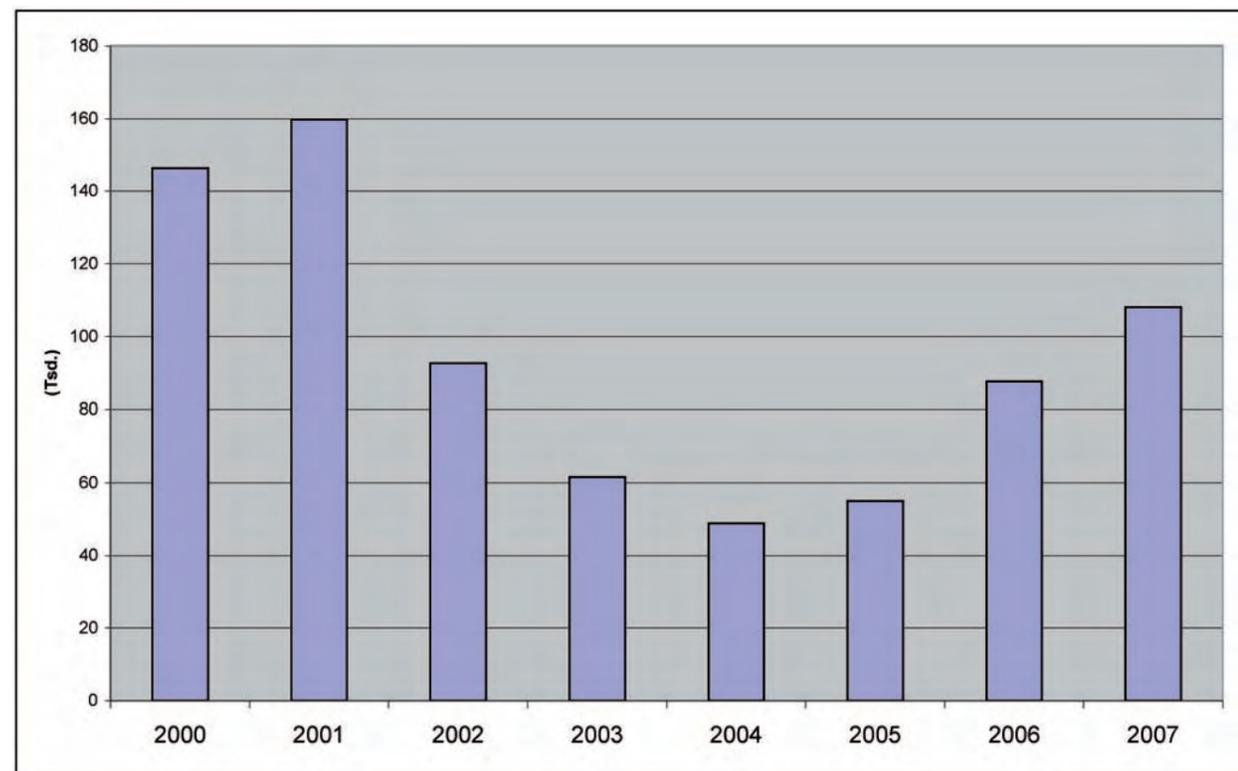
Betrieben und Verwaltungen hinausgeht. Die anhaltende Bedeutung von Einfacharbeitsplätzen zeigt sich auch in der Statistik der BA, wonach die Gruppe der Hilfsarbeiter/Maschinisten mit plus 13 Prozent im letzten Jahr stärker gewachsen ist als jede andere Berufsgruppe in Nordrhein-Westfalen (Durchschnitt: rund zwei Prozent). Nordrhein-Westfalen zählt zudem zu den drei Bundesländern, in denen der Anteil von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne Berufsausbildung an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in jüngster Zeit sogar gestiegen ist; in allen anderen Bundesländern ist er rückläufig. Nordrhein-Westfalen zählt mit rund 17 Prozent zugleich zu den vier Bundesländern – neben Baden-Württemberg, Bayern und Rheinland-Pfalz – mit den höchsten Anteilen von Beschäftigten ohne Berufsausbildung.<sup>18</sup>

**Zahl der offenen Stellen ist weiter gestiegen.**

Im IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen wird zusätzlich zu den erfolgten Personaleinstellungen auch die Zahl der offenen Stellen ermittelt. Die Ermittlung der offenen Stellen erfolgt stichtagsbezogen, ist also eine Momentaufnahme zum Zeitpunkt der Befragung. Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen ist zu berücksichtigen, dass nur die sofort zu besetzenden offenen Stellen erfasst werden. Demgegenüber handelt es sich bei den offenen Stellen, die z. B. in der amtlichen Statistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesen werden, sowohl um sofort als auch später zu besetzende offene Stellen.<sup>19</sup>

Die aktuellen Befunde machen deutlich, dass die jüngsten Beschäftigungsimpulse erheblich kräftiger ausgefallen sind als im Jahr zuvor. Zum Stichtag der Befragung hatten rund 12 Prozent der Betriebe in Nordrhein-Westfalen offene Stellen. In diesen Betrieben standen insgesamt mehr als 100 Tsd. sofort zu besetzende offene Stellen zur Verfügung (vgl. Abbildung 10).

**Abbildung 10:** Entwicklung der Zahl der zum nächstmöglichen Einstellungstermin zu besetzenden Stellen in Nordrhein-Westfalen (jeweils zum Befragungszeitpunkt).



<sup>18</sup> Vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Arbeitsmarktreport NRW 2008. Struktur und Entwicklung sozialversicherungspflichtig Beschäftigung. Düsseldorf 2008. Die in diesem Report zitierten Daten der BA beschränken sich auf die Gruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.  
<sup>19</sup> Die entsprechende Frage zur Ermittlung der offenen Stellen im Rahmen des IAB-Betriebspanels lautet: „Suchen Sie derzeit Arbeitskräfte (ohne Auszubildende), die sofort – also zum nächstmöglichen Einstellungstermin – eingestellt werden sollen?“

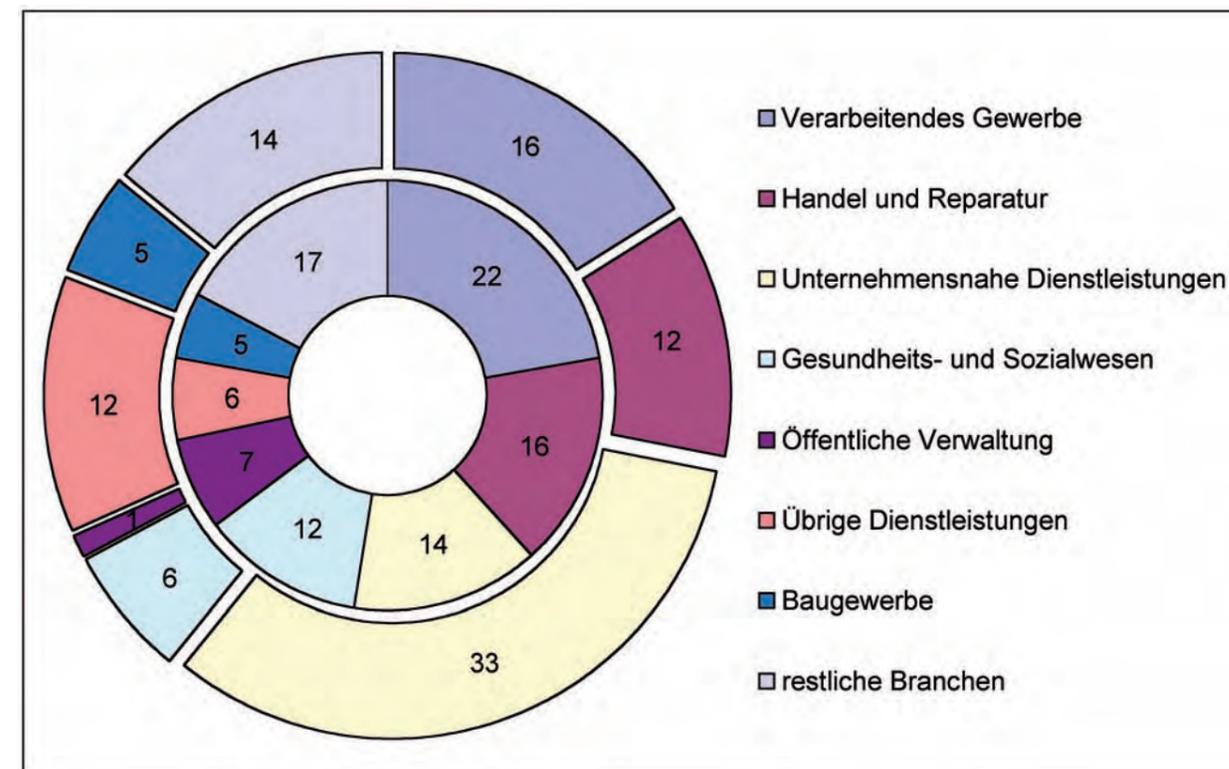
Rund ein Fünftel dieser Stellenangebote wurden von Betrieben im Ruhrgebiet angeboten, vier Fünftel entfielen auf das übrige Nordrhein-Westfalen. Gegenüber dem Vorjahreswert ist die Zahl der sofort zu besetzenden offenen Stellen um knapp 25 Prozent gestiegen. Damit hat sich der positive Trend weiter fortgesetzt.

Die meisten offenen Stellen zur sofortigen Einstellung standen in den vier Wirtschaftszweigen Verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen und Übrige Dienstleistungen zur Verfügung. Mit rund 30 bis 40 Tsd. offenen Stellen wurden

im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen mehr als doppelt so viele Stellen zur sofortigen Besetzung angeboten wie im Verarbeitenden Gewerbe. Auf die vier genannten Branchen entfielen insgesamt knapp drei Viertel der mehr als 100 Tsd. offenen Stellen zum Befragungszeitpunkt.

In der folgenden Abbildung 11 werden die Anteile der verschiedenen Wirtschaftszweige an der Zahl der gesuchten Arbeitskräfte sowie an der Zahl der Beschäftigten miteinander verglichen.<sup>20</sup>

**Abbildung 11:** Anteile der Branchen an den Beschäftigten und den offenen Stellen\*



\* Anteil an den offenen Stellen (äußerer Kreis), Anteil an den Beschäftigten (innerer Kreis).

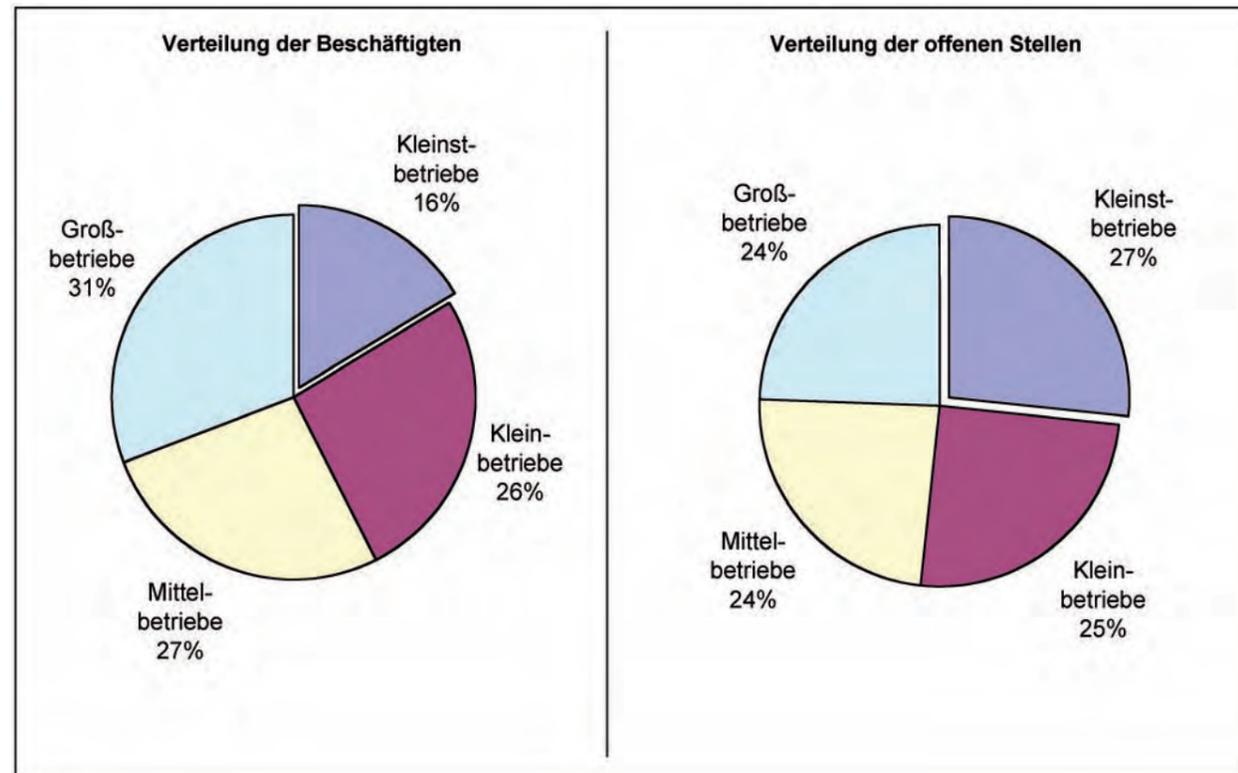
Dadurch können Wirtschaftszweige identifiziert werden, in denen – gemessen am jeweiligen Beschäftigtenanteil – überdurchschnittlich viele Arbeitskräfte gesucht bzw. offene Stellen angeboten wurden. Das in dieser Hinsicht größte Stellenangebot bestand in der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen. Mit 33 Prozent ist der Anteil dieser Branche an allen offenen Stellen mehr als doppelt so hoch wie ihr Anteil an den Beschäftigten. Im Verarbeitenden Gewerbe, in dem nach wie vor die meisten Beschäftigten tätig sind, lag der Anteil an der Gesamtzahl der gesuchten Arbeitskräfte deutlich unter seinem Anteil an den Beschäftigten. So entfielen auf diesen Bereich der Wirtschaft zwar immerhin 16 Prozent der offenen Stellen. Im Verarbeitenden Gewerbe sind jedoch 22 Prozent aller Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen tätig. Auch im Bereich Handel und Reparatur gab es so betrachtet – zumindest zum Stichtag – zu wenige offene Stellen (Beschäftigtenanteil: 12 Prozent, Anteil an offenen Stellen:

16 Prozent). Am ungünstigsten war das Verhältnis von Beschäftigten und offenen Stellen im Bereich der öffentlichen Verwaltung (Beschäftigtenanteil: sieben Prozent, Anteil an offenen Stellen: ein Prozent).

Rund drei Viertel der offenen Stellen wurden von kleinen und mittelständischen Betrieben angeboten; ein Viertel entfiel auf Großbetriebe. Unter Berücksichtigung der konkreten Anzahl der von den Betrieben gesuchten Arbeitskräfte sowie der Beschäftigtenanteile der jeweiligen Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass das relative Angebot an offenen Stellen bei Kleinbetrieben deutlich höher ausfällt als bei Betrieben anderer Betriebsgrößenklassen (vgl. Abbildung 12).

<sup>20</sup> Der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen sind Betriebe aus den folgenden Bereichen zugeordnet: Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts-, Steuer-, Unternehmensberatung, Werbung, Markt- und Meinungsforschung, Call Center, Arbeitnehmerüberlassung, Architekturbüros, Ingenieurbüros, Datenverarbeitung.

**Abbildung 12:** Anteile der Betriebsgrößenklassen an den Beschäftigten und den offenen Stellen.



So beträgt der Anteil der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten an allen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen lediglich 16 Prozent. Auf Betriebe dieser Größenklasse entfielen jedoch 27 Prozent der insgesamt mehr als 100 Tsd. offenen Stellen, für die zum Zeitpunkt der Befragung Arbeitskräfte gesucht wurden. In Betrieben mit 250 oder mehr Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen arbeiten dagegen 31 Prozent aller Beschäftigten. Der Anteil der Betriebe dieser Größenklasse an allen offenen Stellen war mit lediglich 24 Prozent jedoch deutlich geringer.

**Struktur der aktuellen Arbeitskräftenachfrage: Vor allem Fachkräfte gesucht.**

Die Daten des aktuellen IAB-Betriebspanels geben auch über die Qualifikationsstruktur der von den Betrieben derzeit gesuchten Arbeitskräfte Aufschluss. Während bei den Personaleinstellungen im Hinblick auf qualifizierte Arbeitskräfte nicht differenziert werden konnte, ob Beschäftigte mit Berufsabschluss oder Beschäftigte mit Hochschulabschluss eingestellt wurden, liegt diese Information bei der Personalsuche zum nächstmöglichen Zeitpunkt vor. Im Hinblick auf die gesuchten Arbeitskräfte können somit insgesamt drei Qualifikationsgruppen ausgewiesen werden:

- Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern,

- Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern, sowie

- Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern.

Insgesamt entfielen drei Viertel der aktuell angeboten Stellen auf Tätigkeiten, deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein Fachhochschul- bzw. Hochschulstudium voraussetzt. Etwa ein Viertel der zum Zeitpunkt der Befragung offenen Stellen entfiel auf Arbeitsplätze für Un- und Angelernte bzw. auf Tätigkeiten, für deren Ausübung keinerlei Berufsausbildung erforderlich ist, was dem Anteil dieser Arbeitsplätze an allen Arbeitsplätzen in den Betrieben und Verwaltungen Nordrhein-Westfalens annähernd entspricht.

Die Differenzierung der zum Stichtag angebotenen Stellen nach Wirtschaftszweigen zeigt, dass in allen Bereichen der Wirtschaft die große Mehrheit der aktuell angebotenen Stellen auf qualifizierte Fachkräfte entfiel. In einigen Bereichen, wie z. B. dem Kredit- und Versicherungsgewerbe oder der Öffentlichen Verwaltung, auf die zusammen allerdings nur eine relativ kleine Zahl von Stellenangeboten entfiel, wurden zum Zeitpunkt der Befragung sogar ausschließlich Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung gesucht. In der Branche Übrige Dienstleistungen entfiel im Gegensatz zu den anderen Wirtschaftszweigen ein erheblicher Teil der offenen Stellen

auf Einfacharbeiten. Mit rund 48 Prozent war dieser Anteil fast so hoch wie die Anteil, der auf Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern, entfiel. Deutlich differenziert war auch der Bedarf der Wirtschaft an Arbeitskräften mit akademischen Abschlüssen. Legt man die absolute Zahl gesuchter Arbeitskräfte zu Grunde, dann stehen das Verarbeitende Gewerbe sowie die Unternehmensnahe Dienstleistungen an der Spitze der Nachfrage nach akademisch qualifizierten Fachkräften.

Auf beide Branchen entfielen zusammen mehr als zwei Drittel der für diese Arbeitskräfte angebotenen Stellen. Mit 19 Prozent lag der entsprechende Anteil im Bereich Unternehmensnahen Dienstleistungen deutlich niedriger als im Verarbeitenden Gewerbe, wo sich rund 28 Prozent aller Stellenangebote an diese Gruppe richteten. Noch höhere Anteilswerte weist die Öffentliche Verwaltung auf: Hier richteten sich fast die Hälfte aller zum Stichtag angebotenen Stellen an akademisch qualifizierte Arbeitskräfte (vgl. Tabelle 7).<sup>21</sup>

in %	Anteil der Branche an den sofort gesuchten Arbeitskräften**	Struktur der in der Branche angebotenen Stellen nach gesuchter Qualifikation		
		ohne Berufsausbildung	mit Berufsausbildung	mit HS- oder FH-Abschluss
Unternehmensnahe Dienstleistungen	33	22	59	19
Verarbeitendes Gewerbe	16	20	52	28
Handel und Reparatur	12	15	78	8
Übrige Dienstleistungen	12	48	52	0
Gesundheits- und Sozialwesen	6	5	71	24
Baugewerbe	5	8	91	1
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	2	0	75	25
Erziehung und Unterricht*	2	0	74	26
Öffentliche Verwaltung	1	0	52	48
<b>Insgesamt**</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>60</b>	<b>15</b>

\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. \*\* Die fehlenden Prozentpunkte zu 100 entfallen

Ob sich die hohe Nachfrage nach Fachkräften auch im weiteren Einstellungsgeschehen widerspiegeln wird, hängt wesentlich davon ab, ob es den Betrieben künftig besser gelingt, die angebotenen Stellen auch vollständig zu besetzen. Wie die obigen Ausführungen zu bereits realisierten Einstellungsaktivitäten gezeigt haben, konnte in der jüngsten Vergangenheit ein wesentlicher Teil der angebotenen Stellen für Fachkräfte nicht besetzt werden. Da die Besetzung von Stellen für einfache Tätigkeiten demgegenüber anscheinend weniger Schwierigkeiten bereitet, unterschied sich die realisierte von der tatsächlichen Nachfrage der Betriebe, lag der Anteil von besetzten Stellen für Fachkräfte deutlich unter dem Anteil der für Fachkräfte angebotenen Stellen. Im Ergebnis kann dies zu einer Unterschätzung der Nachfrage nach Arbeitskräften für qualifizierte Tätigkeiten bzw. zu einer Überschätzung einfacher Tätigkeiten führen.

**Steigende Bereitschaft der Betriebe, Stellenangebote zu melden.**

Fast die Hälfte aller Stellenangebote (48 Prozent) wurde den Agenturen für Arbeit gemeldet. Im Vergleich zum Meldeverhalten in den vergangenen Jahren bedeutet dies

eine Steigerung um vier Prozentpunkte. Damit haben die Vermittlungsdienste der Agenturen für Arbeit wieder an Bedeutung gewonnen, nachdem sie in früheren Maße nur in geringem Maße eingeschaltet wurden. Ein wachsendes Stellenangebot und damit verbundene, zunehmende Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung scheinen offenbar die Bereitschaft bei den Betrieben zu erhöhen, freie Stellen zu melden.<sup>22</sup>

Die Meldebereitschaft variierte mit der Art der gesuchten Arbeitskräfte. Je höher die gesuchte Qualifikation, um so geringer war die Bereitschaft, sich an die Agenturen für Arbeit zu wenden. So wurden zwar rund 58 Prozent aller Stellenangebote für Un- und Angelernte gemeldet, aber nur 46 bzw. 43 Prozent aller angebotenen Stellen, die einen Berufsabschluss bzw. eine akademische Ausbildung voraussetzen.

<sup>21</sup> Bei der Bewertung der ermittelten Ergebnisse ist folgender Aspekt zu berücksichtigen: Der Bedarf an Arbeitskräften ist in einigen Wirtschaftszweigen, wie z. B. Übrige Dienstleistungen (hier vor allem: Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe) stark saisonabhängig. Die Erfassung der offenen Stellen erfolgt im IAB-Betriebspanel immer im zweiten bzw. dritten Quartal des jeweiligen Jahres. Daher ist es vorstellbar, dass die Ermittlung derselben zu einem anderen Erfassungszeitpunkt, z. B. zum Jahresanfang oder -ende, eine Tätigkeitsstruktur des gesuchten Personals ergibt, die von der hier ausgewiesenen leicht abweichen könnte. <sup>22</sup> Vgl. Spitznagel, E.; Kettler, A.: Stellenangebot geht zurück, bleibt aber auf hohem Niveau, IAB-Kurzbericht 7/2008.

### 1.2 Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs.

Die Betrachtung des bisherigen und des aktuellen Einstellungsgeschehens hat verdeutlicht, dass qualifizierte Arbeitskräfte eine wichtige und im Zeitverlauf zunehmende Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit der meisten Betriebe haben. Vor dem Hintergrund der jüngsten Entwicklungen gerät die Frage der Verfügbarkeit von Fachkräften wieder stärker ins Blickfeld wirtschafts- und arbeitspolitischer Überlegungen. Ein sichtbarer Ausdruck hierfür ist die von der Bundesregierung jüngst beschlossene Qualifizierungsinitiative, die eine Reihe von unterschiedlichen Maßnahmen zur Sicherung der Verfügbarkeit von Fachkräften umfasst.

In den bisherigen Ausführungen wurde gezeigt, dass die Nachfrage nach Fachkräften gegenüber den Vorjahren

deutlich gestiegen ist. Gleichzeitig führte die Besetzung von Stellen für Fachkräfte in der Vergangenheit bei einem Teil der Betriebe zu Schwierigkeiten. Für die Arbeitspolitik ist nun die Frage relevant, wie Betriebe mit dieser Situation umgehen und welche Strategien sie entwickeln, um ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Im aktuellen IAB-Betriebspanel wurden die Betriebe daher gebeten, ausgehend von ihren bisherigen Erfahrungen auf die Entwicklung in den nächsten beiden Jahren zu schließen. Dabei geht es nicht darum, eine konkrete Anzahl von neu zu besetzenden Stellen zu ermitteln, als vielmehr um die Frage, ob überhaupt ein Bedarf an Fachkräften erwartet wird, ob Betriebe bei der Besetzung der Stellen mit Problemen rechnen und wie sie darauf reagieren. Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels erwarteten knapp ein Viertel aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen, in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu besetzen zu müssen (vgl. Tabelle 8).<sup>23</sup>

Tabelle 8: Erwartete Stellenbesetzungen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren (in Klammern Werte ohne Berücksichtigung von Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten)				
in %	Ja, Stellen für Fachkräfte müssen neu besetzt werden	Nein, Stellen für Fachkräfte müssen nicht neu besetzt werden	Kann ich noch nicht sagen	Trifft nicht zu, da keine Stellen für Fachkräfte
Verarbeitendes Gewerbe	29 (43)	46 (34)	26 (24)	0 (0)
Baugewerbe	25 (30)	51 (53)	23 (17)	1 (0)
Handel und Reparatur	17 (33)	59 (53)	19 (15)	4 (0)
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	30 (30)	47 (48)	13 (18)	10 (5)
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	36 (73)	49 (23)	16 (4)	0 (0)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	29 (55)	47 (27)	23 (18)	1 (0)
Erziehung und Unterricht	24 (41)	59 (41)	18 (18)	0 (0)
Gesundheits- und Sozialwesen	28 (56)	49 (23)	23 (22)	0 (0)
Übrige Dienstleistungen	23 (67)	49 (23)	16 (10)	12 (0)
Öffentliche Verwaltung	35 (40)	52 (44)	13 (17)	0 (0)
<b>Insgesamt</b>	<b>24 (43)</b>	<b>52 (39)</b>	<b>20 (17)</b>	<b>4 (0)</b>

\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Mit 29 Prozent lag der entsprechende Anteil für das Ruhrgebiet um rund fünf Prozentpunkte über dem des übrigen Nordrhein-Westfalen (24 Prozent). Etwa 52 Prozent der Betriebe gehen demgegenüber nicht davon aus, dass sie neuen Personalbedarf haben werden. Rund 20 Prozent der Betriebe konnten zum Befragungszeitpunkt noch keine Auskunft über den künftigen betrieblichen Fachkräftebedarf geben. Der Anteil von Betrieben mit erwartetem Fachkräftebedarf unterscheidet sich zwischen den Branchen. Überdurchschnittlich hoch ist er im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie der Öffentlichen Verwaltung. Der vergleichsweise hohe Anteil in diesen Branchen dürfte zum Teil mit dem etwas höheren Anteil von Großbetrieben zusammenhängen. So steigt die Wahrscheinlichkeit der Neubesetzung von Stellen na-

turgemäß mit der Größe der Betriebe, wie die folgenden Befunde bestätigen. Rund drei Viertel aller Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten gehen davon aus, in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu besetzen zu müssen. Dies erwarten demgegenüber lediglich 16 Prozent aller Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Kleinere und größere Betriebe unterscheiden sich darüber hinaus auch bezüglich der Einschätzbarkeit des künftigen Personalbedarfs. Rund 14 Prozent aller Großbetriebe konnten zum Befragungszeitpunkt noch nicht einschätzen, ob sie künftig Stellen für Fachkräfte neu besetzen müssen. Mit abnehmender Beschäftigtenzahl nimmt diese Planungsunsicherheit zu. Mit ca. 21 Pro-

<sup>23</sup> Der erwartete Bedarf bezieht sich hier auf Neueinstellungen, aber auch auf Stellenbesetzungen über interne Wechsel.

zent ist der Anteil jener, die sich außstade sehen, eine entsprechende Prognose zu treffen, bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten besonders hoch. Um den Einfluss der Betriebsgröße auf das Antwortverhalten kontrollieren zu können, wurden alle Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten ausgeklammert und ausschließlich die Erwartungen der Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten berücksichtigt. Dies ergibt folgendes Bild: In nahezu allen Branchen erhöht sich der Anteil von Betrieben, die erwarten, in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu besetzen zu müssen. Im Kredit- und Versicherungsgewerbe ist der Anteil von Betrieben mit erwarteten Stellenbesetzungen auch nach Ausklammerung von Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten am höchsten. Die Öffentliche Verwaltung bewegt sich dagegen mit 40 Prozent nur noch im hinteren Feld. Deutlich höhere Anteile weisen die Branchen Übrige Dienstleistungen, Unternehmensnahe Dienstleistungen oder das Gesundheits- und Sozialwesen auf, in denen 55 bis 67 Prozent aller Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten mit Stellenbesetzungen rechnen.

Bei rund einem Drittel der Betriebe werden diese Neubesetzungen auch deshalb notwendig, weil in den nächsten zwei Jahren Fachkräfte altersbedingt ausscheiden. Gemessen am Anteil der Betriebe, bei denen dies eine Rolle spielt, ist die Bedeutung altersbedingter Abgänge in den einzelnen Branchen unterschiedlich groß. Zu den Branchen mit einem überdurchschnittlich hohem Anteil von Betrieben mit entsprechenden Nennungen sind die Öffentliche Verwaltung sowie Erziehung und Unterricht

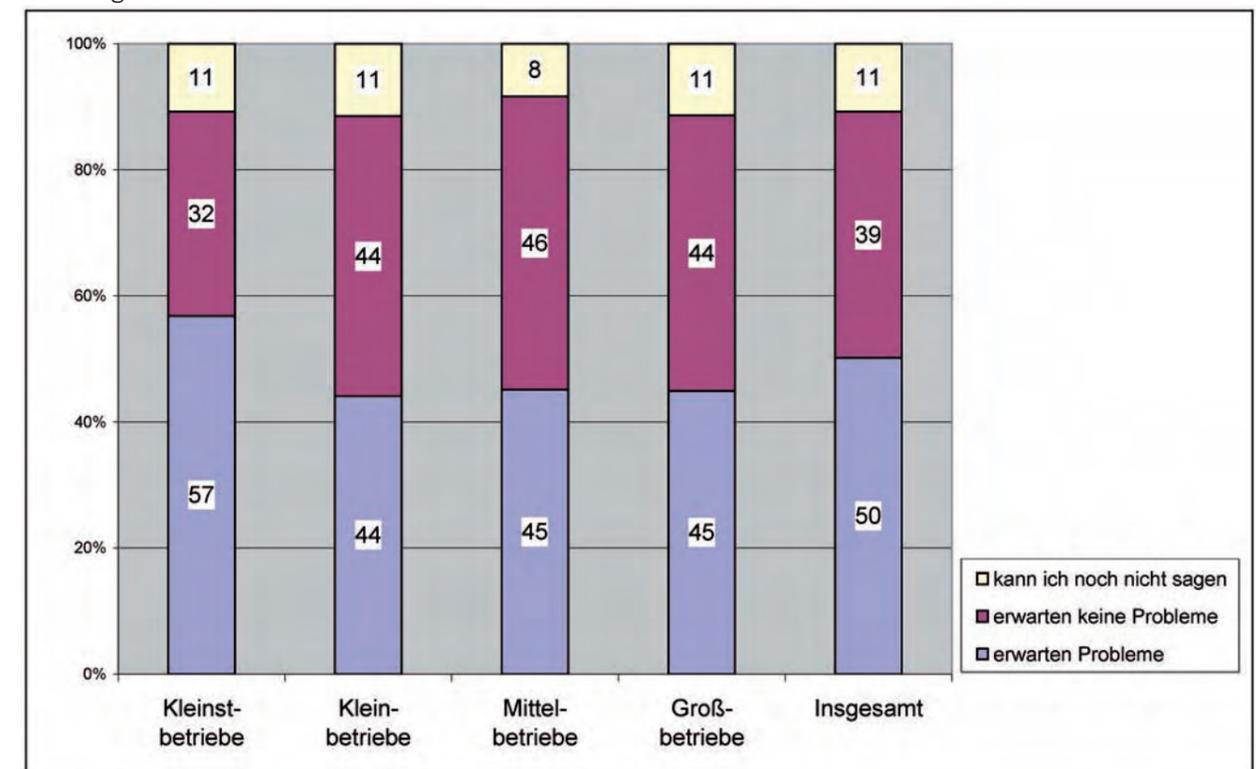
zu zählen. Rund 79 bzw. 67 Prozent der Betriebe begründeten anstehende Neubesetzungen auch mit dem Ausscheiden älterer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. In anderen Branchen wie z. B. dem Baugewerbe oder dem Gesundheits- und Sozialwesen wurde dieser Aspekt demgegenüber von einem nur sehr geringen Teil der Betriebe angeführt.

#### Jeder zweite Betriebe erwartet Probleme bei der Neubesetzung von Fachkräftestellen.

Jeder zweite Betrieb – bezogen auf alle Betriebe mit erwarteten Stellenbesetzungen – rechnet mit Schwierigkeiten bei der Besetzung eines Teils oder aller dieser Stellen. 39 Prozent gehen davon aus, die vorgesehen Stellenbesetzungen problemlos realisieren zu können. Die übrigen 11 Prozent der Betriebe konnten keine diesbezüglichen Einschätzungen abgeben. Generell gilt, dass kleinere Betriebe in stärkerem Maße mit Schwierigkeiten rechnen, geeignete Bewerber und Bewerberinnen zu finden als größere Betriebe (vgl. Abbildung 13).

Im Branchenvergleich fallen das Verarbeitende Gewerbe durch einen weit überdurchschnittlichen Anteil von Betrieben mit erwarteten Schwierigkeiten auf. Knapp drei Viertel der Betriebe rechnen damit, keine geeigneten Bewerber und Bewerberinnen zu finden. Aus Sicht der Betriebe etwas entspannter stellt sich demgegenüber die Situation im Gesundheits- und Sozialwesen oder in der Öffentlichen Verwaltung dar (ca. 22 bis 32 Prozent).

Abbildung 13: Anteil von Betrieben mit Problemen bei künftigen Stellenbesetzungen in einzelnen Betriebsgrößenklassen.



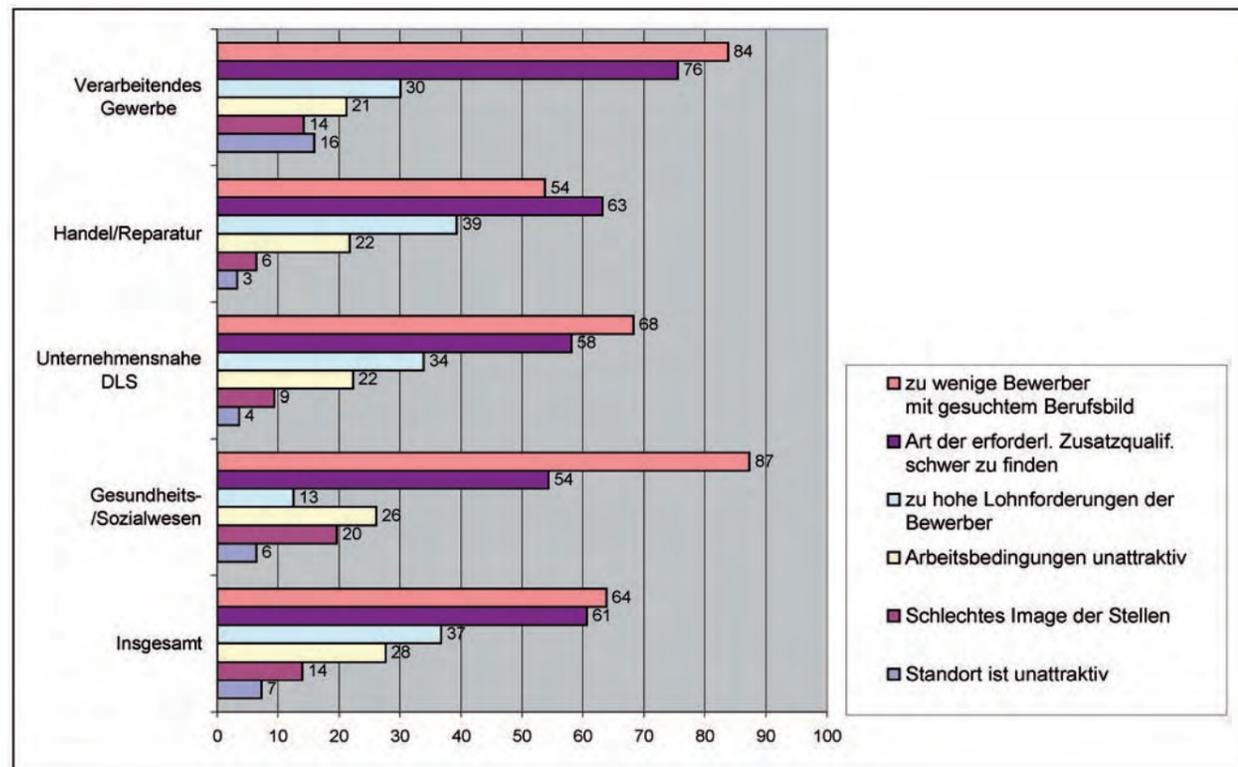
Wenngleich auch in diesen beiden Bereichen teilweise mit Problemen gerechnet wird, dominieren jene Betriebe, die erwarten, geeignete Bewerber und Bewerberinnen zu finden. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass ein Teil der Betriebe zum jetzigen Zeitpunkt nicht abschätzen kann, ob in den kommenden zwei Jahren Stellen neu besetzt werden müssen. Im Durchschnitt erwarten 60 Prozent der Betriebe bei allen anstehenden Stellenbesetzungen Schwierigkeiten, geeignete Bewerber und Bewerberinnen zu finden, 40 Prozent lediglich bei einzelnen Stellen.

Im IAB-Betriebspanel konnten diejenigen Betriebe, die Schwierigkeiten bei der Neubesetzung von Stellen für Fachkräfte erwarten, anhand einer Liste von verschiedenen Items angegeben, warum sie Stellenbesetzungs-

probleme erwarten. Die genannten Ursachen lassen sich danach unterscheiden, ob sie vorwiegend externer oder betriebsspezifischer Natur sind. Zu den externen Problemen zählt ein genereller Mangel an Bewerbern und Bewerberinnen für das gesuchte Berufsbild. Dies lässt sich nur bedingt vom Betrieb beeinflussen. Zu den überwiegend betriebsspezifischen Problemen können ein schlechtes Stellenimage, unattraktive Arbeitsbedingungen, fehlende Spielräume bei der Gestaltung von Löhnen und Gehältern sowie Standortnachteile gerechnet werden. Auf diese Aspekte können Betriebe in den Verhandlungen mit Bewerberinnen und Bewerbern eher Einfluss nehmen als auf betriebsexterne Gründe.

Wie die folgende Abbildung 14 zeigt, dominieren insgesamt betriebsexterne Gründe.

**Abbildung 14:** Gründe für die erwarteten Probleme bei Besetzungen von Fachkräftestellen in ausgewählten Branchen (Mehrfachnennungen möglich).



Am häufigsten begründen Betriebe ihre pessimistische Einschätzung mit der Erwartung eines generellen Mangels an Bewerbern und Bewerberinnen, die über die von den Betrieben gesuchten Berufsbilder verfügen. In allen Branchen nannten mindestens die Hälfte aller Betriebe mit erwarteten Stellenbesetzungsproblemen diesen Aspekt, im Verarbeitenden Gewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen noch häufiger als in anderen Branchen.<sup>24</sup> Andere Betriebe rechnen zwar nicht mit einem generellen Bewerbermangel, befürchteten aber Stellenbesetzungsprobleme, weil man nicht damit rechnet, Bewerber und Bewerberinnen mit Spezialkenntnissen finden zu können. Diese Befürchtungen dürften sich vor allem auf solche beruflichen Tätigkeiten richten, in denen üblicherweise besondere Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind,

die über übliche Fertigkeiten hinausgehen, wie auch auf so genannte Nischenberufe, in denen pro Jahr nur eine relativ kleine Zahl von (Hochschul-)Absolventen ihre Ausbildung beenden (Bsp.: Ingenieure für Gießertechnik). Auch hier sind es wieder Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe, die diesen Aspekt häufiger thematisieren.<sup>25</sup> Deutlich seltener, aber immerhin noch von durchschnittlich mehr als einem Drittel der Betriebe angegeben, werden Fragen der Lohnfindung thematisiert. Die betreffenden Arbeitgeber sehen weniger in der gene-

<sup>24</sup> Aufgrund der bei dieser Frage eingeschränkteren Fallzahlen ist eine branchenspezifische Auswertung der ermittelten Ergebnisse zu den Ursachen der erwarteten Stellenbesetzungsprobleme nur für einige wenige Wirtschaftsbereiche möglich. Hierzu zählen das Verarbeitende Gewerbe sowie mit starken Einschränkungen die Branchen Unternehmensnahe Dienstleistungen, Handel und Reparatur sowie Gesundheits- und Sozialwesen.

rellen Verfügbarkeit geeigneter Fachkräfte ein Problem, als vielmehr in den anscheinend eingeschränkten Möglichkeiten, diesen Fachkräften ein adäquates Einkommen bieten zu können. Im Wettbewerb um knapper werdende Fachkräfte sehen sich insbesondere Kleinbetriebe gegenüber größeren Betrieben benachteiligt, da letztere in der Regel deutlich bessere Konditionen bieten können. Neben den fehlenden Spielräumen bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern spielen weitere betriebsinterne Ursachen wie das Image der zu besetzenden Stellen oder die Attraktivität der Arbeitsbedingungen eine Rolle bei der Einschätzung künftiger Stellenbesetzungsprozesse. Mehr als ein Viertel der Betriebe konstatiert, dass es schwierig wird, Bewerber und Bewerberinnen zu finden, weil die Arbeitsbedingungen als unattraktiv empfunden werden. Etwa 14 Prozent verweisen auf das schlechte Image der zur Neubesetzung anstehenden Stellen. Die beiden zuletzt genannten Aspekte wurde von Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens etwas häufiger angeführt als in anderen Branchen, was aufgrund der in diesem Bereich üblichen Arbeitsbedingungen wie z. B. Schichtbetrieb und Arbeit an Wochenenden plausibel erscheint.

#### Innerbetriebliche personalpolitische Maßnahmen zur Vermeidung von Fachkräftengpässen.

Die Frage ist nun, wie die Betriebe mit diesen Problemen umgehen. Da die erwarteten Probleme am häufigsten auf einen Mangel an Bewerbern und Bewerberinnen zurückgeführt wurden, dürften Strategien, die darauf ausgerichtet sind, künftigen Personalbedarf durch verstärkte Neueinstellungen zu realisieren, nur eingeschränkt als Lösung in Erwägung gezogen werden. Als alternative Lösungsstrategien bieten sich verschiedene innerbetriebliche personalpolitische Maßnahmen an, um künftigen Fachkräftebedarf zu decken und Personalengpässe zu vermeiden. Die Betriebe wurden daher gebeten, anhand einer Liste von verschiedenen Items zu sagen, ob sie neben Neueinstellungen bestimmte innerbetriebliche personalpolitische Maßnahmen realisieren wollen, um ihren künftigen Fachkräftebedarf zu decken. Das Spektrum der abgefragten Maßnahmen ist breit und reicht von der Förderung des innerbetrieblichen Erfahrungsaustausch über die eigene Aus- und Weiterbildung bis hin zur Weiterbeschäftigung Älterer im Betrieb. Darüber hinaus hatten die Betriebe die Möglichkeit, die Priorität der Einzelmaßnahmen mit „hoch“ bzw. „gering“ einzuschätzen oder anzugeben, dass diese „keine Rolle spielen“. Darüber hinaus wurde analysiert, ob Betriebe, die Schwierigkeiten bei der zukünftigen Neubesetzung von Stellen für Fachkräfte befürchteten, andere Strategien verfolgen als Betriebe, die keine Probleme befürchteten.

Die Befunde zeigen zunächst, dass Betriebe mit erwarteten Neubesetzungen von Stellen für Fachkräfte – unabhängig davon, ob sie hierbei Probleme erwarten oder nicht – vor allem auf den innerbetrieblichen Erfahrungsaus-

tausch, die eigene Ausbildung sowie die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen setzen, um ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Für Betriebe, die nicht mit Schwierigkeiten bei anstehenden Neubesetzungen rechnen, haben die eigene Ausbildung und die Weiterbildung eine annähernd gleiche Bedeutung. Die eigene Lehrlingsausbildung hat für 35 Prozent, die betriebliche Weiterbildung für 37 Prozent eine hohe Priorität (vgl. Abbildung 15).

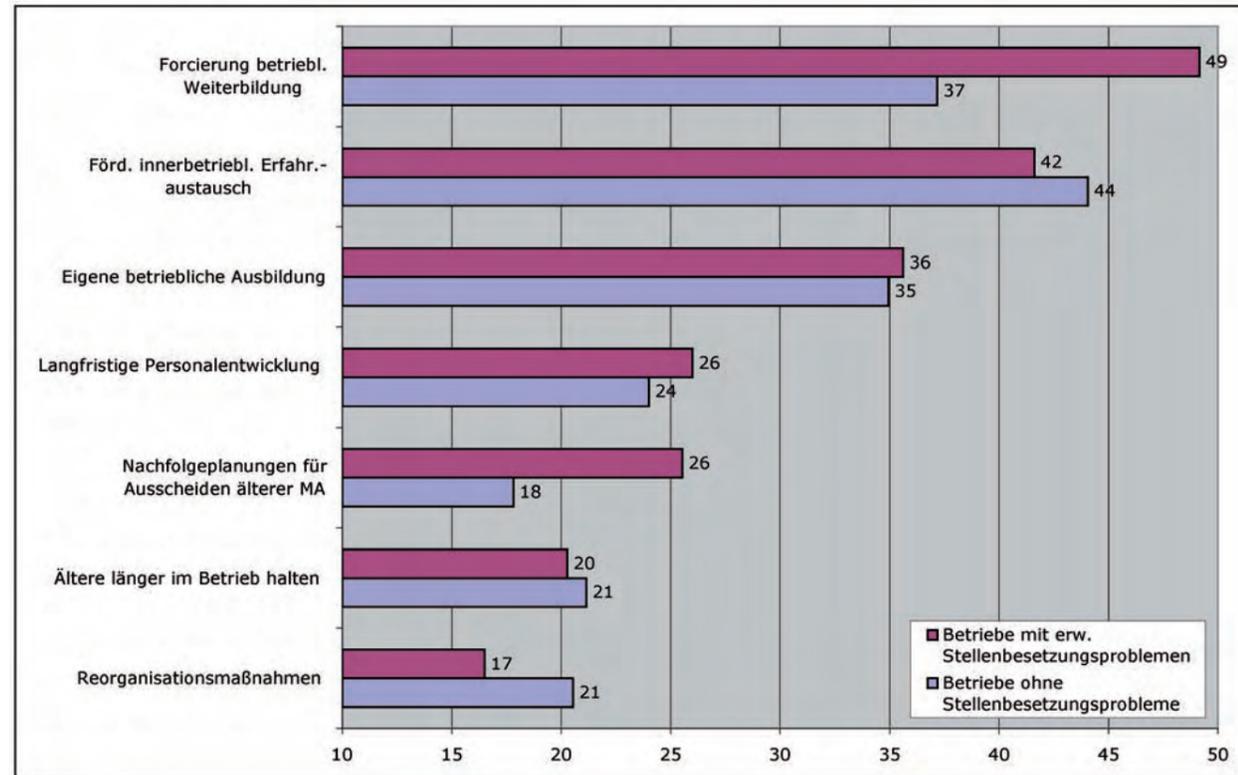
Betriebe, die befürchten, keine geeigneten Bewerber und Bewerberinnen zu finden, setzten dagegen neben der eigenen Ausbildung sehr viel stärker auf die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Für fast jeden zweiten Betrieb hat die Forcierung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten eine hohe Priorität. Nachfolgeplanungen für das Ausscheiden älterer Beschäftigter räumen letztere ebenso einen etwas höheren Stellenwert ein; allerdings ist diese Maßnahme verglichen mit den drei oben genannten nur für relativ wenige Betriebe von Bedeutung. Bei allen anderen personalpolitischen Strategien sind die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen von Betrieben nur minimal. Betriebe, die in den nächsten zwei Jahren einen Fachkräftebedarf erwarten, nutzen somit eine Vielzahl von innerbetrieblichen personalpolitischen Maßnahmen, um diesen zu decken. Diejenigen Betriebe, die befürchten, wegen fehlender Bewerber und Bewerberinnen vakante Stellen nicht besetzen zu können, bilden aus und verstärken vor allem ihre betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Befürchtete Einschränkungen hinsichtlich der Verfügbarkeit von gesuchten Fachkräften auf dem externen Arbeitsmarkt erhöhen anscheinend die Bereitschaft, die berufliche Entwicklung der bereits beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiter zu forcieren.

Eine nach Betriebsgrößenklassen differenzierte Betrachtung zeigt, dass der Anteil von Betrieben mit geplanter Forcierung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten unabhängig von erwarteten Problemen mit zunehmender Zahl der Beschäftigten tendenziell steigt (vgl. Abbildung 16).

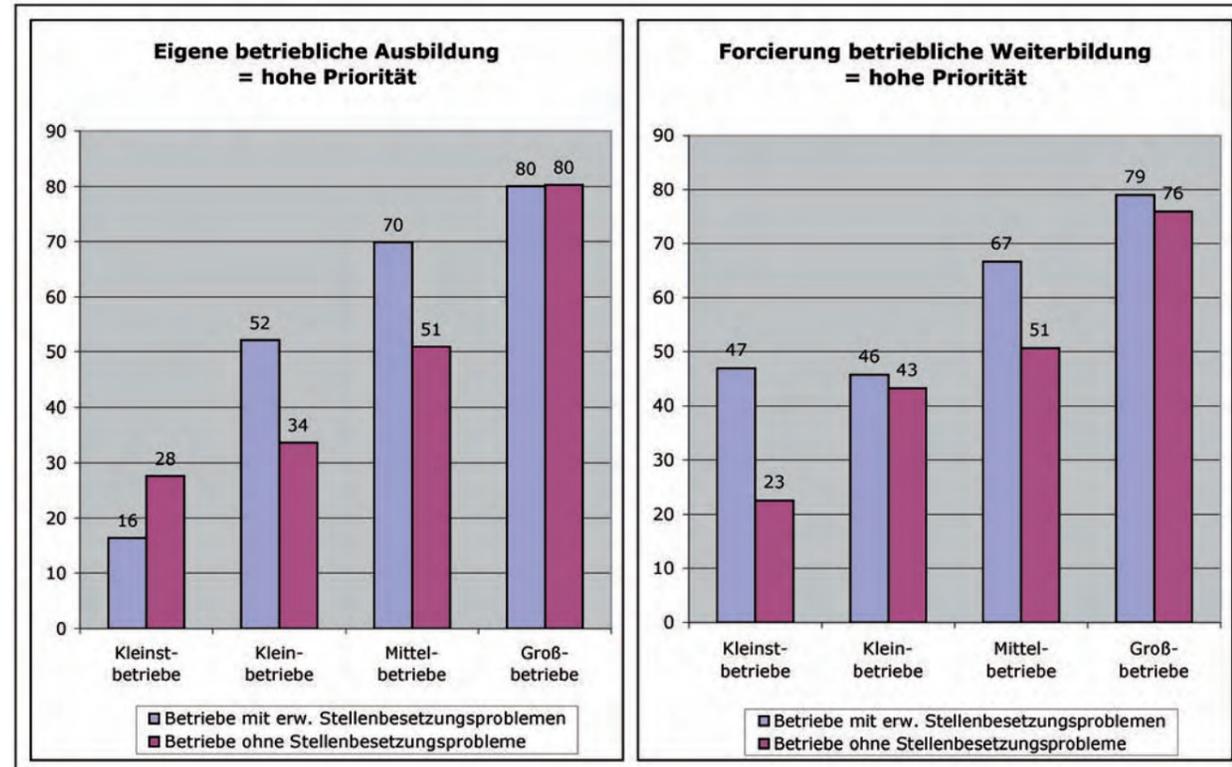
In jeder einzelnen Betriebsgrößenklasse ist der Anteil von Betrieben, die auf Weiterbildung setzen, bei den „Problembetrieben“ leicht bis deutlich größer. Besonders groß fällt der Unterschied bei Kleinbetrieben aus: Für rund 23 Prozent aller Betriebe mit erwarteten „unproblematischen“ Stellenbesetzungen hat die betriebliche Weiterbildung einen hohen Stellenwert, aber für 47 Prozent der Betriebe mit erwarteten Problemen. Im Hinblick auf die Bedeutung eigener Ausbildung lässt sich ebenfalls ein

<sup>25</sup> Der betriebliche Bedarf an solchen zusätzlichen Kenntnissen und Fertigkeiten könnte im Prinzip durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen gedeckt werden. Daher bestehen aus Sicht der Betriebe hier gewisse Einflussmöglichkeiten – im Gegensatz zu einem generellen Mangel an Fachkräften. In der Praxis dürften diese Möglichkeiten von der Art der gesuchten Zusatzqualifikationen sowie den betrieblichen Ressourcen, in entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu investieren, abhängen. In dieser Hinsicht dürften größere Betriebe gegenüber kleineren Betrieben über bessere Voraussetzungen verfügen.

**Abbildung 15:** Bedeutung innerbetrieblicher Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs für Betriebe mit erwarteten Stellenbesetzungen.\*



**Abbildung 16:** Bedeutung ausgewählter innerbetrieblicher Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs für Betriebe mit erwarteten Stellenbesetzungen.



\* Basis: Nur Betriebe, für die genannten Maßnahmen jeweils „hohe Priorität“ haben.

Zusammenhang mit der Betriebsgröße beobachten. Wiederum unabhängig von möglicherweise erwarteten Problemen, nimmt die Bedeutung der Lehrlingsausbildung mit steigender Betriebsgröße zu. Bei erwarteten Besetzungs-

problemen ist die eigene Ausbildung jeweils bei einem deutlich höheren Anteil von Betrieben von Bedeutung. Eine Ausnahme bildet lediglich die Gruppe Kleinstbetriebe. Hier ist der Anteil von Betrieben, die der eigenen Aus-

bildung eine hohe Priorität einräumen, in der Gruppe der „Problembetriebe“ mit 16 Prozent deutlich kleiner als bei jenen, die keine Probleme erwarten (28 Prozent).

Die festgestellten Zusammenhänge lassen sich zusammenfassend wie folgt interpretieren. Es gibt einerseits Betriebe, die anscheinend ausbilden, weil sie befürchten, auf dem externen Arbeitsmarkt keine geeigneten ausgebildeten Fachkräfte zu finden. Die eigene Ausbildung – wie auch die Weiterbildung – dient in dieser Hinsicht dazu, Fachkräfteengpässe vorbeugend zu vermeiden. Es gibt andererseits Betriebe, die möglicherweise gerade deshalb mit Schwierigkeiten bei der Deckung ihres Bedarfs an Fachkräften rechnen (müssen), weil sie selbst nicht ausbilden wollen oder können, was letzten Endes auch die Frage nach möglichen Ausbildungsvoraussetzungen und -hemmnissen aufwirft.

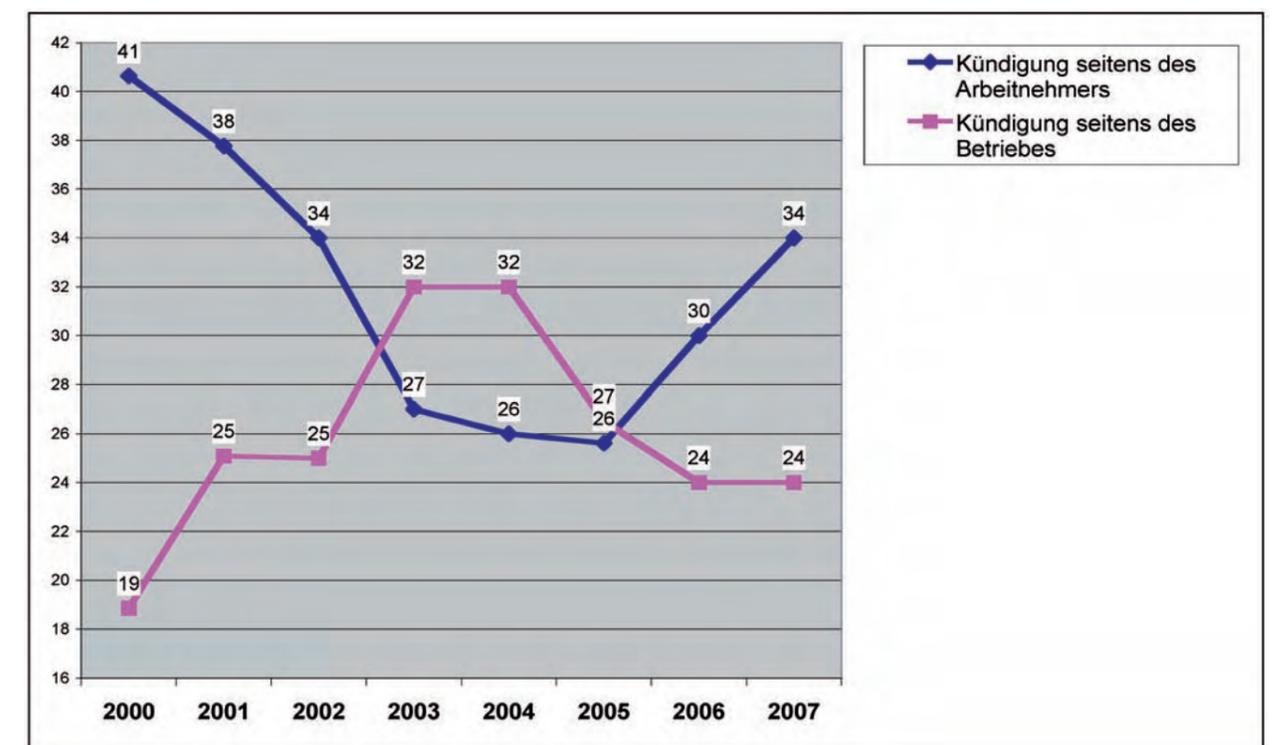
### 1.3 Personalabgänge.

Wenngleich der Anteil von Betrieben mit Personaleinstellungen gegenüber dem Vorjahr zugenommen hat, sind in zahlreichen Betrieben auch Arbeitskräfte ausgeschieden. Dies war in etwa jedem vierten Betrieb der Fall. Damit gab es ungefähr genauso viele Betriebe mit Einstellungen wie solche mit Personalabgängen. Insgesamt schieden schätzungsweise 300 bis 310 Tsd. Arbeitskräfte im beobachteten Zeitraum aus ihren Betrieben aus. Damit sind deutlich weniger Personen ausgeschieden, als im selben Zeitraum eingestellt wurden.

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels stehen an erster Stelle der Gründe für die Personalabgänge in Nordrhein-Westfalen Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Insgesamt war dies die Ursache für 34 Prozent aller im ersten Halbjahr 2007 erfolgten Personalabgänge. Mit 24 Prozent war der Anteil von Abgängen in Folge von Kündigungen seitens des Betriebes demgegenüber deutlich kleiner. Weitere rund 17 Prozent der Personalabgänge waren durch das Auslaufen zeitlich befristeter Verträge verursacht. Die drei genannten Gründe erklären mehr als drei Viertel aller Personalabgänge. In den übrigen Fällen spielten andere Ursachen eine Rolle wie z. B. altersbedingtes Ausscheiden infolge des Erreichens des Rentenalters (acht Prozent), einvernehmliche Aufhebung (fünf Prozent) oder Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit (ein Prozent).

Wie der Blick auf die Entwicklung der beiden häufigsten Abgangsgründe im Zeitverlauf zeigt, scheint der Anteil der Beschäftigten, die aus eigener Initiative den Arbeitsplatz wechseln, in einer engen Beziehung zur Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt zu stehen. Während in den Jahren von 2000 bis 2002 arbeitnehmerseitige Kündigungen häufigste Ursache für Personalabgänge waren, überwiegen in den beiden darauf folgenden Jahren Kündigungen seitens der Arbeitgeber. Mit der wieder einsetzenden Verbesserung der Konjunkturlage haben letztere wieder an Bedeutung verloren, erstere demgegenüber an Bedeutung gewonnen. Ein steigender Bedarf der Betriebe an Arbeitskräften und in der Folge eine wachsende Zahl von Stellenangeboten führen offensichtlich zu einer Erhöhung der Wechselbereitschaft bei beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (vgl. Abbildung 17).

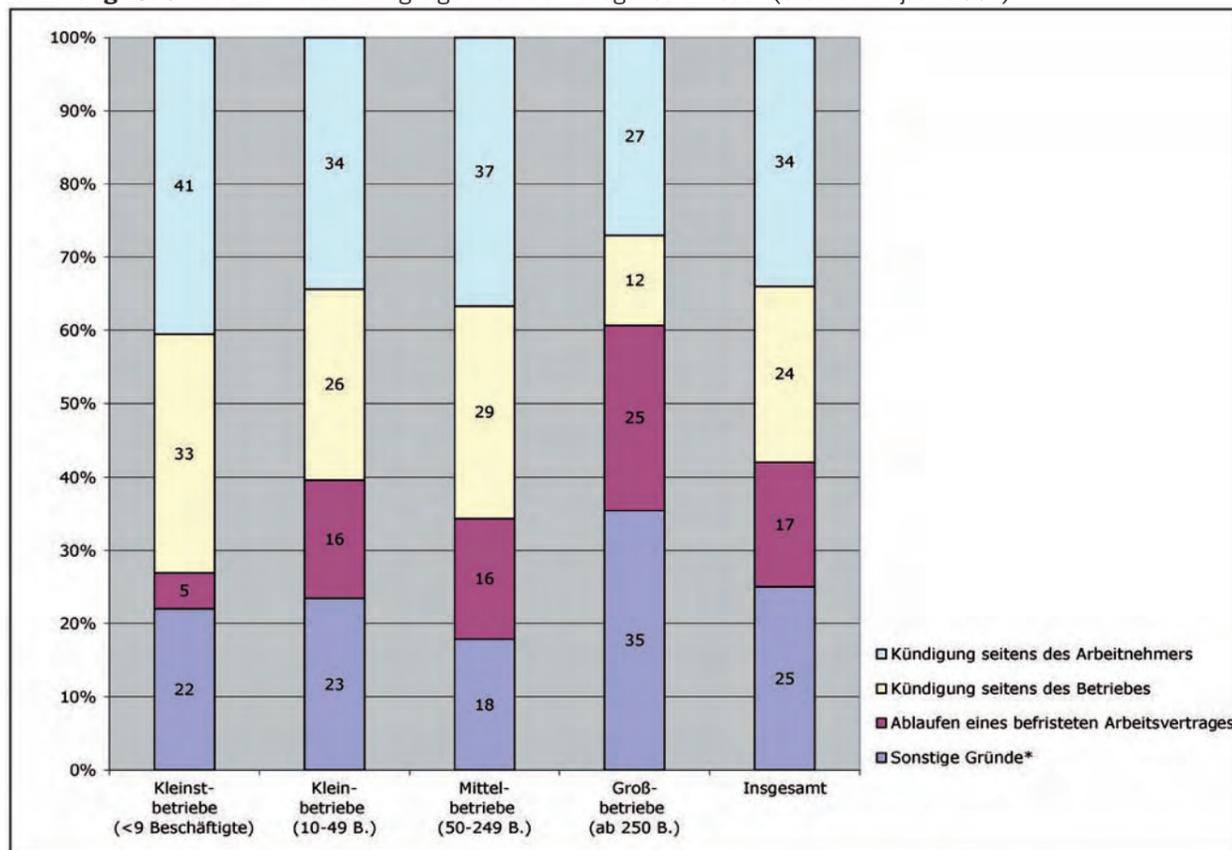
**Abbildung 17:** Entwicklung der beiden häufigsten Gründe für Personalabgänge.



Auf Kleinstbetriebe entfielen 18, auf Kleinbetriebe 22, auf Mittelbetriebe 31 und auf Großbetriebe 28 Prozent der insgesamt rund 300 bis 310 Tsd. Abgänge im Beobachtungszeitraum. Die Bedeutung der einzelnen Abgangsgründe variiert wesentlich mit der Größe der Betriebe. Dies zeigt sich in besonderem Maße bei Kündigungen und dem Auslaufen befristeter Arbeitsverträge. Personalabgänge infolge von Kündigungen, egal ob arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitig, sind in größeren Betrieben deutlich seltener zu beobachten als in kleinen und mittelständischen Betrieben. Lediglich 37 Prozent aller im untersuchten Zeitraum aus Großbetrieben ausgeschiedenen Arbeitskräfte haben selbst oder wurden vom Arbeitgeber gekündigt. Besonders auffällig ist der vergleichsweise geringe Anteil arbeitgeberseitiger Kündigungen an allen Personalabgängen, der in Großbetrieben mit 12 Pro-

zent lediglich halb so hoch ausfällt wie im Durchschnitt Nordrhein-Westfalens. Von relativ hoher Bedeutung ist in Großbetrieben dagegen das Auslaufen von zeitlich befristeten Arbeitsverträgen, was für jedes vierte beendete Beschäftigungsverhältnis galt und die höhere Bedeutung befristeter Arbeitsverhältnisse für Betriebe dieser Größenklasse verdeutlicht. In Großbetrieben wurden insgesamt doppelt so viele Beschäftigungsverhältnisse infolge des Auslaufens eines zeitlich befristeten Arbeitsvertrages beendet als durch Kündigung seitens des Arbeitgebers. Das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge ist somit bei Großbetrieben mittlerweile fast genauso häufig Ursache für Personalabgänge wie arbeitnehmerseitige Kündigungen, die derzeit noch die häufigste Ursache sind (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Gründe für Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen (erstes Halbjahr 2007).



\* Sonstige Gründe = Abgänge nach betrieblicher Ausbildung, Berufs-/Erwerbsunfähigkeit, Einvernehmliche Aufhebung, Ruhestand, Versetzung in einen anderen Betrieb des Unternehmens, Weitere, nicht näher spezifizierte Gründe.

Die hohe Bedeutung des Auslaufens befristeter Arbeitsverträge in Großbetrieben spricht dafür, dass Befristungen dort eher genutzt werden, um die Flexibilität des Personaleinsatzes zu erhöhen, als neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne einer verlängerten Probephase ausgiebig zu testen. Die „Flexibilitätsfunktion“ von

befristeter Arbeit scheint somit stärker ausgeprägt zu sein als die „Probezeitfunktion“. <sup>26</sup> Sollte sich die verstärkte Nutzung von befristeten Arbeitsverhältnissen in Großbetrieben auch zukünftig fortsetzen, dürfte dieser Abgangsgrund schon in mittelfristiger Hinsicht die Spitzenposition übernehmen. <sup>27</sup> Die restlichen 35 Prozent

Betriebsklassen bei mehr als neun Beschäftigten. Bei Berücksichtigung der für Kündigungen relevanten Grenze ergibt sich folgende Verteilung der Abgangsgründe: Bei Betrieben außerhalb des Geltungsbereiches des KSchG entfielen von allen Abgängen 38 Prozent auf arbeitnehmerseitige Kündigungen, 29 Prozent auf arbeitgeberseitige Kündigungen, 12 Prozent auf das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge sowie 21 auf übrige Gründe. Bei Betrieben, die dem KSchG unterliegen, betragen die Anteilswerte 33, 23, 18 und 26 Prozent. Auf erstere Betriebsgruppe entfielen rund 22 Prozent aller Abgänge, rund 78 Prozent auf letztere.

der Personalabgänge in Großbetrieben, die als „sonstige Gründe“ zusammengefasst wurden, verteilen sich wie folgt:

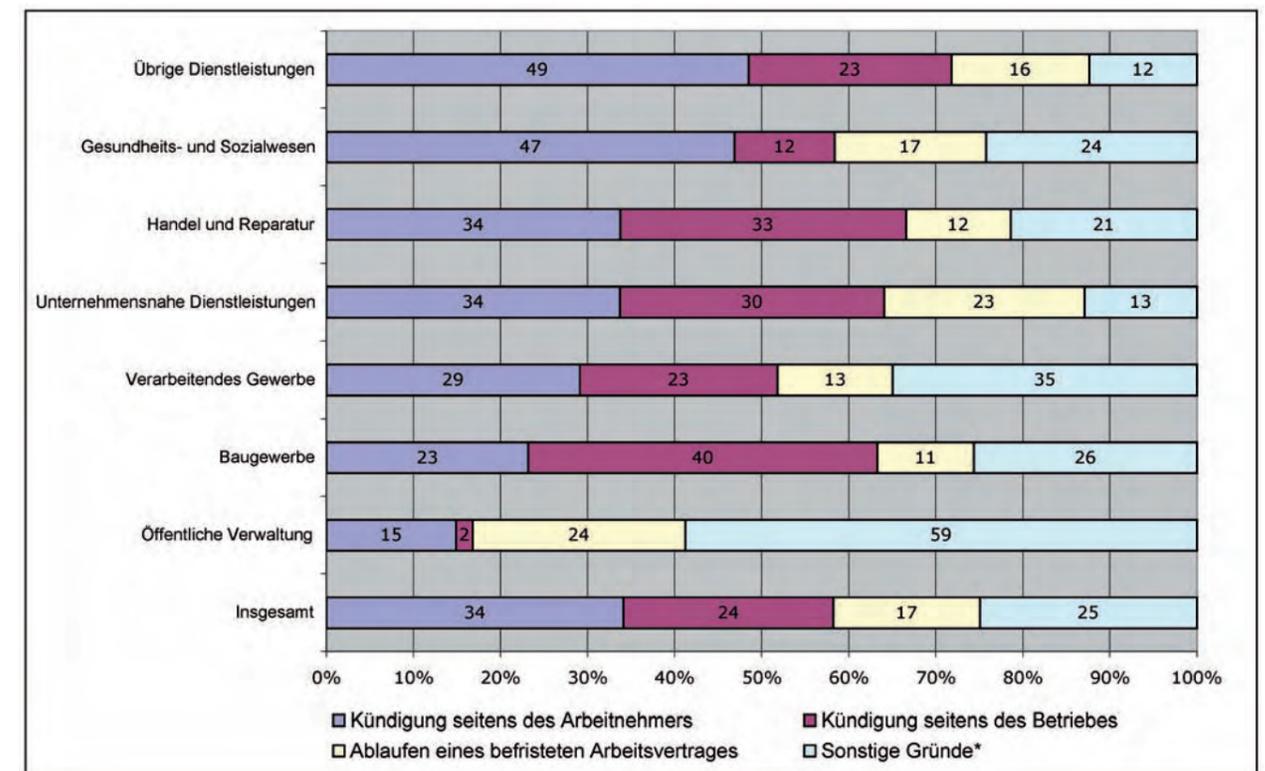
- Ruhestand: 15 Prozent (davon etwas mehr als die Hälfte vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze für den Renteneintritt),
- einvernehmliche Aufhebung (sieben Prozent),
- Abgänge nach betrieblicher Ausbildung (vier Prozent),
- Versetzung in einen anderen Betrieb des Unternehmens (drei Prozent),
- Berufs-/Erwerbsunfähigkeit (ein Prozent) sowie
- weitere, nicht näher spezifizierte Gründe (fünf Prozent).

Nach wie vor spielen vorzeitige Renteneintritte bei Großbetrieben eine deutlich größere Rolle als bei kleinen und mittelständischen Unternehmen. Mit acht Prozent ist der Anteil von Personalabgängen, der auf diese Ursache zu-

rückzuführen ist, bei Großbetrieben doppelt so hoch wie im Durchschnitt Nordrhein-Westfalens. Bei mittelständischen Unternehmen war dieser Abgangsgrund deutlich seltener zu beobachten; bei Kleinstbetrieben kam er im Prinzip nicht vor.

Im Hinblick auf die drei häufigsten Abgangsgründe lassen sich zwischen den einzelnen Branchen ähnlich große Unterschiede wie zwischen den Betrieben unterschiedlicher Größenklassen feststellen. Im Hinblick auf den derzeit häufigsten Grund, arbeitnehmerseitige Kündigungen, fallen insbesondere die Übrigen Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen auf. Mit 49 bzw. 47 Prozent aller Abgänge war der Anteil von arbeitnehmerseitigen Kündigungen in diesen beiden Branchen überdurchschnittlich hoch, was ein Indiz für als ungünstig wahrgenommene Arbeitsbedingungen wie Schicht- und Wochenendarbeit sowie hohe körperliche Belastungen sein kann. Arbeitgeberseitige Kündigungen spielten vor allem im Baugewerbe eine herausragende Rolle. Mit 40 Prozent war dies die häufigste Ursache für Personalabgänge in diesem Bereich der Wirtschaft. In keiner anderen Branche stand diese Ursache an der Spitze der Nennungen (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Gründe für Personalabgänge in ausgewählten Branchen.\*



\* Personalabgänge im ersten Halbjahr 2007.

Im Bereich der Öffentlichen Verwaltung erfolgten demgegenüber kaum Abgänge infolge arbeitgeberseitiger Kündigungen. Mit 59 Prozent spielten dagegen „sonstige Gründe“ eine wesentlich bedeutendere Rolle als in den meisten anderen Branchen. Hierunter fallen insbesondere Eintritte in den Ruhestand, auf die die Mehrheit der

unter dieser Kategorie erfassten Abgangsgründe im Bereich der Öffentlichen Verwaltung entfällt. Deutlich mehr als die Hälfte dieser Eintritte erfolgte vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze. In allen anderen Branchen war dies deutlich seltener Grund für erfolgte Personalabgänge.

## 1.4 Fazit

Die Arbeitskräftenachfrage der Wirtschaft Nordrhein-Westfalens ist weiter gestiegen. Die positive wirtschaftliche Entwicklung hat zu einer Zunahme des Stellenangebots, insbesondere für qualifizierte Fachkräfte geführt, wobei ein Teil der gestiegenen Nachfrage nach Fachkräften nicht gedeckt werden konnte. Vor dem Hintergrund einer anhaltenden Nachfrage nach Fachkräften bei gleichzeitig zunehmenden Engpässen erhöht sich die Bereitschaft der Betriebe, in die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu investieren.

Trotz der zunehmenden Bedeutung qualifizierter Arbeit kann von einer Marginalisierung einfacher Arbeit nicht gesprochen werden. Wenngleich sich die Nachfrage mehrheitlich auf qualifizierte Arbeitskräfte erstreckte, waren Besetzungen von Einfacharbeitsplätzen nicht unbedeutend und lagen deutlich über ihrem Anteil an der Gesamtheit der Arbeitsplätze. Die insgesamt relativ hohe Zahl von unbesetzt gebliebenen Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte dürfte den relativ hohen Anteil von Einstellungen in einfache Arbeit zum Teil erklären. Hätten alle angebotenen Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte besetzt werden können, wäre der Anteil der Einstellungen in qualifizierte Arbeit mit großer Wahrscheinlichkeit höher, in einfache Arbeit dagegen niedriger ausgefallen. Ob der vergleichsweise hohe Bedarf der Betriebe an Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten allerdings zur einer Verbesserung der Beschäftigungschancen von gering qualifizierten Bewerbern und Bewerberinnen führt, lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht beantworten. In dieser Hinsicht ist zumindest Skepsis angebracht, da in nicht wenigen Bereichen einfache Arbeitsplätze mit Personen besetzt werden, die über eine Berufsausbildung verfügen.<sup>28</sup>

<sup>28</sup> Vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland, Berlin, Juni 2007.

## 2. Ausbildungsbeteiligung und Übernahmesituation.

### 2.1 Ausbildungsbeteiligung.

In der Diskussion um einen drohenden Fachkräftemangel spielt die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe eine wesentliche Rolle. Die demografische Entwicklung wird langfristig zu einer wesentlichen Verschiebung der Altersstruktur, insbesondere zu einer Verringerung des Anteils jüngerer Menschen führen. Ausbildung ist daher nicht nur eine zentrale Investition in die Zukunft junger Menschen, sondern auch in die Zukunft wettbewerbsfähiger Unternehmen. Nur wer heute ausbildet, sichert den eigenen Fachkräftebedarf von morgen. Nur so kann Fachkräftemangel verhindert werden.

Die positive konjunkturelle Entwicklung hat den Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften erhöht; zahlreiche Betriebe haben auf die gestiegene Nachfrage mit einer Erhöhung ihrer Ausbildungsleistungen reagiert. Das Ausbildungsengagement der nordrhein-westfälischen Wirtschaft wird nicht nur durch die wieder deutlich gestiegene Ausbildungsbeteiligung der Betriebe belegt, sondern auch durch die Tatsache, dass die Zahl der neu angebotenen Ausbildungsplätze zum zweiten Mal in Folge höher ausfiel als im Vorjahr. Trotz der jüngsten positiven Entwicklungen erfordert die Gestaltung des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung auch weiterhin besondere Anstrengungen aller Beteiligten, wäre ein Nachlassen des hohen Ausbildungsengagements der Wirtschaft fatal. Diese Notwendigkeit ergibt sich vor allem aus der Tatsache, dass einer zuletzt zwar steigenden Zahl von Ausbildungsplatzangeboten eine

weiterhin hohe Zahl von Ausbildungsplatzsuchenden gegenübersteht. Neben geburtenstarken Jahrgängen wird die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen immer stärker durch den wachsenden Anteil von so genannten Altbewerbern bestimmt.<sup>29</sup> Vor dem Hintergrund der auch in den nächsten Jahren zu erwartenden hohen Nachfrage nach Ausbildungsplätzen bedarf es somit einer Verstärkung des hohen Ausbildungsengagements und einer Gestaltung hierfür förderlicher Rahmenbedingungen. Angesichts der anhaltenden Herausforderungen bei der Bereitstellung einer ausreichenden, d. h. der Nachfrage entsprechenden Zahl an Ausbildungsplätzen kommt vor allem der Ausschöpfung der vorhandenen sowie der Erschließung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungspotenziale eine hohe Bedeutung zu. Der Erfolg dieser Bemühungen lässt sich mit dem IAB-Betriebspanel darstellen, welches jährlich Daten zur Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Nordrhein-Westfalen erhebt. Angesichts der anhaltenden Brisanz des Themas enthält die aktuelle Arbeitgeberbefragung „IAB-Betriebspanel“ wiederum einen Fragenblock, der sich speziell dem Thema „Ausbildung“ widmete. Im Mittelpunkt stehen in erster Linie Fragen zur Ausbildungsbeteiligung der Betriebe sowie zur Situation

<sup>29</sup> Als „Altbewerber“ lassen sich all jene, im jeweils aktuellen Berichtsjahr registrierten Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen beschreiben, die sich schon einmal für einen Ausbildungsplatz in einem früheren Jahr beworben haben, oder – unabhängig von konkreten Bewerbungsbemühungen – die Schule bereits in früheren Jahren verlassen haben. In Abhängigkeit von der gewählten Definition beträgt der Altbewerberanteil derzeit zwischen 40 und 50 Prozent (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung [Hrsg.]: Berufsbildungsbericht 2007, Berlin, Bonn 2007; Ulrich, J.; Krekel, E.: Welche Ausbildungschancen haben „Altbewerber“, in: BWP 2/2007, S. 11-13).

der Auszubildenden beim Übergang von der Ausbildung in Beschäftigung, umgangssprachlich auch als so genannte zweite Schwelle bezeichnet.

### Ausbildungsengagement der Wirtschaft.

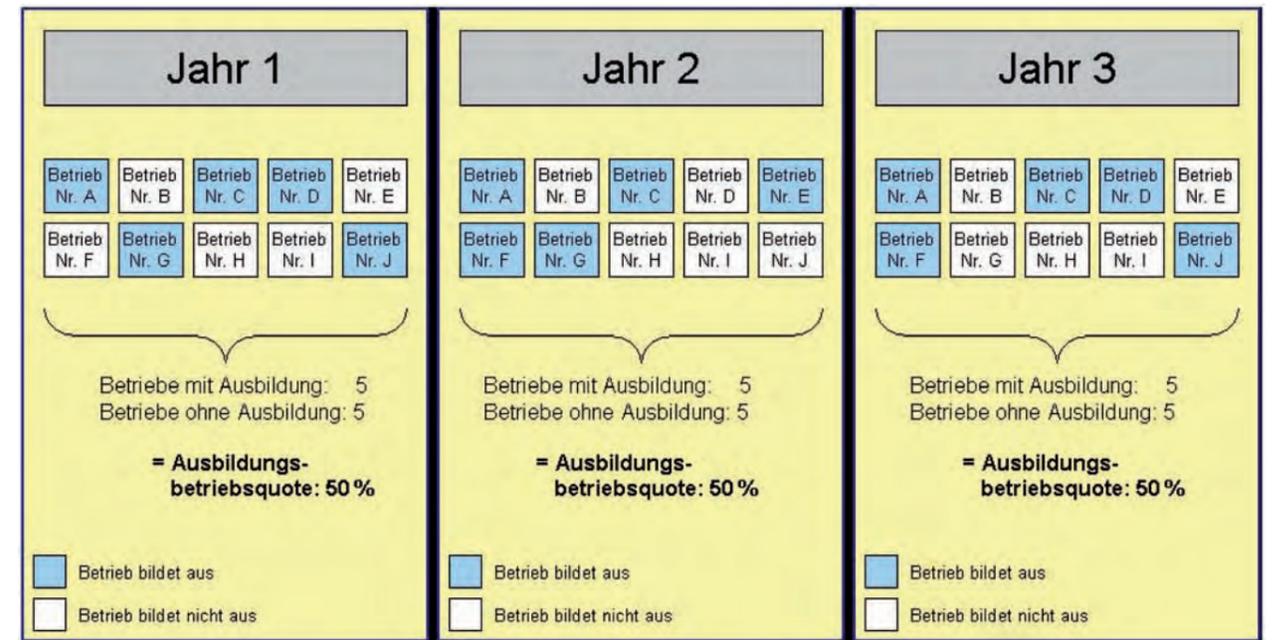
Die politischen Maßnahmen zur Erhöhung des Angebotes an Qualifizierungsmöglichkeiten für ausbildungsinteressierte und -befähigte Jugendliche versuchen zum einen, die Ausbildungsaktivitäten der bereits ausbildenden Betriebe zu erhalten oder sogar noch auszuweiten. Zum anderen sollen aber auch Betriebe, die bisher nicht ausbilden, für die betriebliche Ausbildung gewonnen werden. Im Hinblick auf Strategien zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung ist zu unterscheiden zwischen formal ausbildungsberechtigten Betrieben sowie Betrieben, die aufgrund fehlender betrieblicher oder personeller Voraussetzungen nicht berechtigt und in der Lage sind, selbst auszubilden. Zur Bestimmung der Ausbildungsbeteiligung wird als Indikator in der Regel die so genannte Ausbildungsbetriebsquote herangezogen. Diese beschreibt das Ausmaß der Konzentration bzw. Streuung von Ausbildungsleistungen und liefert damit wichtige Informationen über das rechnerische Ausmaß möglicher Potenziale zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung. Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels engagiert sich aktuell etwa jeder dritte Betrieb Nordrhein-Westfalens in der Ausbildung.<sup>30</sup> Berücksichtigt man nur jene Betriebe, die eigenen Angaben zufolge formal ausbildungsberechtigt sind, beträgt die Ausbildungsbeteiligung sogar 52 Prozent (Westdeutschland ohne NRW: 53 Prozent). Gegenüber dem Vorjahreswert ist dies ein Anstieg um zwei Prozentpunkte. In den letzten Jahren lag die Netto-Ausbildungsbetriebsquote, als Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben, in Nordrhein-Westfalen zum jeweiligen Stichtag der Erhebung immer zwischen 50 und 55 Prozent.

Angesichts der anhaltend hohen Lehrstellennachfrage wird in der öffentlichen Diskussion intensiv diskutiert, wie sich dieser Anteil bzw. die Zahl der Ausbildungsbetriebe noch weiter steigern lassen könnte. Frühere Ergebnisse haben gezeigt, dass viele Betriebe zu ihrer Ausbildungsverantwortung stehen und grundsätzlich bereit wären, sich zu engagieren. In vielen Fällen besteht jedoch aktuell kein Bedarf an Nachwuchskräften, so dass eine Ausbildung zur Folge hätte, dass die Ausgebildeten im Anschluss an eine Ausbildung nicht übernommen werden könnten. Viele Betriebe verzichten daher von vornherein auf eine Ausbildung. In den letzten Jahren waren dies in Nordrhein-Westfalen jeweils rund 45 bis 50 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe zum Erhebungsstichtag. Dieser in den letzten Jahren relativ stabile Anteil nicht ausbildender Betriebe könnte den Schluss nahe legen, dass die Beteiligung zumindest eines Teil dieser Betriebe zu einer Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes beitragen könnte. Bei der Interpretation

dieser Zahl ist zunächst zu berücksichtigen, dass es sich hierbei um eine rein rechnerische Größe handelt, die nicht einfach mit potenziell aktivierbaren Ausbildungsbetrieben gleichgesetzt werden darf. Sie ist vor allem als Hinweis auf ungefähre Größenordnungen zu verstehen, wobei der ermittelte Wert die rechnerische Obergrenze darstellt. Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass sich die Ausbildungsbeteiligung auf der betriebsindividuellen Ebene ganz anders darstellen kann als im Aggregat über alle Betriebe. Dies wäre vor allem dann der Fall, wenn Betriebe nach Abschluss einer Ausbildung nicht sofort eine neue Ausbildung anschließen, und sie im Jahr des „Pausierens“ als nicht-ausbildende Betriebe erfasst werden. Dies soll an einem fiktiven Beispiel verdeutlicht werden. In jedem Jahr wird zum Stichtag erhoben, wie viele Betriebe ausbilden. Die Grundgesamtheit besteht aus 10 Betrieben. Im ersten Befragungsjahr wird ermittelt, dass fünf dieser 10 Betriebe ausbilden. Dies ergibt für das erste Jahr eine Ausbildungsbetriebsquote in Höhe von 50 Prozent, d. h. jeder zweite Betrieb beteiligt sich an der Ausbildung. In den beiden Jahren darauf werden exakt die gleichen Werte ermittelt. Man könnte nun annehmen, dass Jahr für Jahr, also dauerhaft nur die Hälfte der Betriebe ausbildet und sich die andere Hälfte der Betriebe nicht an der Ausbildung beteiligt. Diese Feststellung wäre zutreffend, sofern es sich bei den ausbildenden bzw. den nicht-ausbildenden Betrieben stets um dieselben Betriebe handeln würde. Sie wäre unzutreffend, wenn die Gruppe der ausbildenden Betriebe aus anderen Betrieben bestehen würde, als im jeweils vorangegangenen Jahr. Dieser Fall ist in der folgenden Abbildung 20 dargestellt. Wenngleich für jedes Jahr exakt die gleiche Ausbildungsbetriebsquote in Höhe von 50 Prozent ermittelt wird, bilden in diesen drei Jahren nicht immer dieselben fünf Betriebe aus. Die Betriebe A und C bildeten in jedem Jahr aus. Die Betriebe D, F, G und J bildeten zwar nicht in jedem Jahr aus, beteiligten sich aber mindestens einmal in beobachteten Zeitraum an der Ausbildung. Diese Betriebe können daher nicht als ausbildungspassiv im eigentlichen Sinne bezeichnet werden, da sie durchaus ausbilden, dies aber nicht permanent tun. Insgesamt bildeten kontinuierlich oder mit Pausen sieben der insgesamt 10 Betriebe aus. Lediglich die Betriebe B, H und I haben sich im Beobachtungszeitraum nie an der Ausbildung beteiligt und bilden somit das eigentliche, rein rechnerische Potenzial zur Gewinnung einer höheren Zahl von Ausbildungsbetrieben.

<sup>30</sup> Die Definition von Ausbildungsbetrieben ist im Rahmen der Arbeitgeberbefragung „IAB-Betriebspanel“ relativ weit gefasst. Es werden neben Angaben zu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende und für das beginnende Ausbildungsjahr noch geplante Neuverträge, der gegenwärtige Bestand an Auszubildenden sowie erfolgreiche Ausbildungsabsolventen, die bereits in den ersten Monaten des Jahres und damit vor dem Stichtag der Befragung ihre Ausbildung abgeschlossen haben, berücksichtigt.

Abbildung 20: Fiktives Beispiel zur Ermittlung der betriebsindividuellen Ausbildungsbeteiligung im Zeitverlauf.



Für die politische Debatte ist es also hilfreich, neben der stichtagsbezogenen Ermittlung einer durchschnittlichen Ausbildungsbeteiligung und einem Querschnittsvergleich der Beteiligungsquoten auch das Ausbildungsverhalten der ausbildungsberechtigten Betriebe auf der betriebsindividuellen Ebene im Zeitverlauf zu betrachten. Nur so kann ermittelt werden, wie sich das zumindest rein rechnerisch erschließbare Ausbildungspotenzial zusammensetzt, und es kann differenzierter über mögliche Maßnahmen zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes diskutiert werden.

Eine Berechnung des individuellen Ausbildungsverhalten der einzelnen Betriebe im Zeitverlauf ist methodisch nur möglich, wenn immer dieselben Betriebe befragt werden können. Das IAB-Betriebspanel bietet diese Möglichkeit, da es sich um eine Panelbefragung handelt. Im Folgenden wird in einer ersten Annäherung das Ausbildungsverhalten der ausbildungsberechtigten Betriebe für die Jahre 2001 bis 2006, also einen Zeitraum von insgesamt sechs Jahren betrachtet. Hierbei werden die Betriebe in die drei folgenden Betriebsgruppen gegliedert:

- Betriebe, die kontinuierlich ausbilden (Ausbildungsaktive),
- Betriebe, die zwar ausbilden, aber nicht immer nach Ende einer Ausbildung direkt eine neue anschließen (Ausbildungspausierer),<sup>31</sup>
- Betriebe, die im gesamten Beobachtungszeitraum überhaupt nicht ausgebildet haben (Ausbildungspassive).

Im Ergebnis der vorgenommenen Längsschnittanalyse<sup>32</sup> ergibt sich für den beobachteten Zeitraum folgendes

Bild: Rund 47 Prozent der Betriebe in Nordrhein-Westfalen mit Ausbildungsberechtigung haben von 2001 bis 2006 kontinuierlich ausgebildet (Westdeutschland ohne NRW: 42 Prozent). Etwa 28 Prozent der ausbildungsberechtigten Betrieben haben im Beobachtungszeitraum immer wieder ausgebildet, aber auch pausiert (Westdeutschland ohne NRW: 34 Prozent). Lediglich ein Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe hat im Zeitraum von 2001 bis 2006 überhaupt nicht ausgebildet (Westdeutschland ohne NRW: 24 Prozent). Bei dieser Gruppe von ausbildungspassiven Betrieben handelt es sich fast ausschließlich um Kleinst- und Kleinbetriebe; davon haben ca. 75 Prozent weniger als 10 Beschäftigte und ca. 25 Prozent 10 bis 49 Beschäftigte.

Insgesamt zeigt sich, dass der Anteil von ausbildungsaktiven Betrieben an allen ausbildungsberechtigten Betrieben mit steigender Betriebsgröße zunimmt. Während Großbetriebe nahezu ohne Ausnahme und mehr als 80 Prozent aller mittelgroßen Betriebe mit 50 bis 249 Be-

<sup>31</sup> Die Gruppe der Ausbildungspausierer umfasst verschiedene Betriebstypen: Betriebe, die im Jahr 2006, aber in keinem Jahr zuvor im beobachteten Zeitraum als Ausbildungsbetrieb erfasst wurden, Betriebe, die im Jahr 2006 sowie mindestens einmal zuvor im beobachteten Zeitraum als Ausbildungsbetrieb erfasst wurden, sowie Betriebe, die zwar nicht im Jahr 2006, aber mindestens einmal zuvor im beobachteten Zeitraum als Ausbildungsbetrieb erfasst wurden.

<sup>32</sup> Die Durchführung einer Längsschnittanalyse ist an die Berechnung von so genannten Längsschnittfaktoren gebunden. Aus methodischen Gründen liegen Längsschnittfaktoren nicht für das aktuelle Befragungsjahr vor, sondern immer für das jeweilige Vorjahr. Aus diesem Grund bezieht sich die durchgeführte Längsschnittanalyse auf den Zeitraum 2001 bis 2006. In die Untersuchung wurden alle Betriebe einbezogen, die von 2001 bis 2006 bestanden haben bzw. in dieser Zeit neu gegründet wurden und die in jedem dieser Jahre ausbildungsberechtigt waren. Für die Analyse wurden zudem nur die Betriebe ausgewählt, in denen in jedem Jahr vollständige Angaben zu den betreffenden Ausbildungsfragen vorlagen. Betriebe, die in den betrachteten Jahren mindestens eine der relevanten Fragen nicht beantwortet haben, wurden von der Analyse ausgeschlossen. Die resultierende Betriebsbasis ist daher deutlich kleiner als die Basis der jährlichen Querschnittsanalysen. Die ermittelten Werte der Längsschnittanalyse sind somit nicht direkt mit den Ergebnissen zu Ausbildungsfragen der Querschnittuntersuchung vergleichbar.

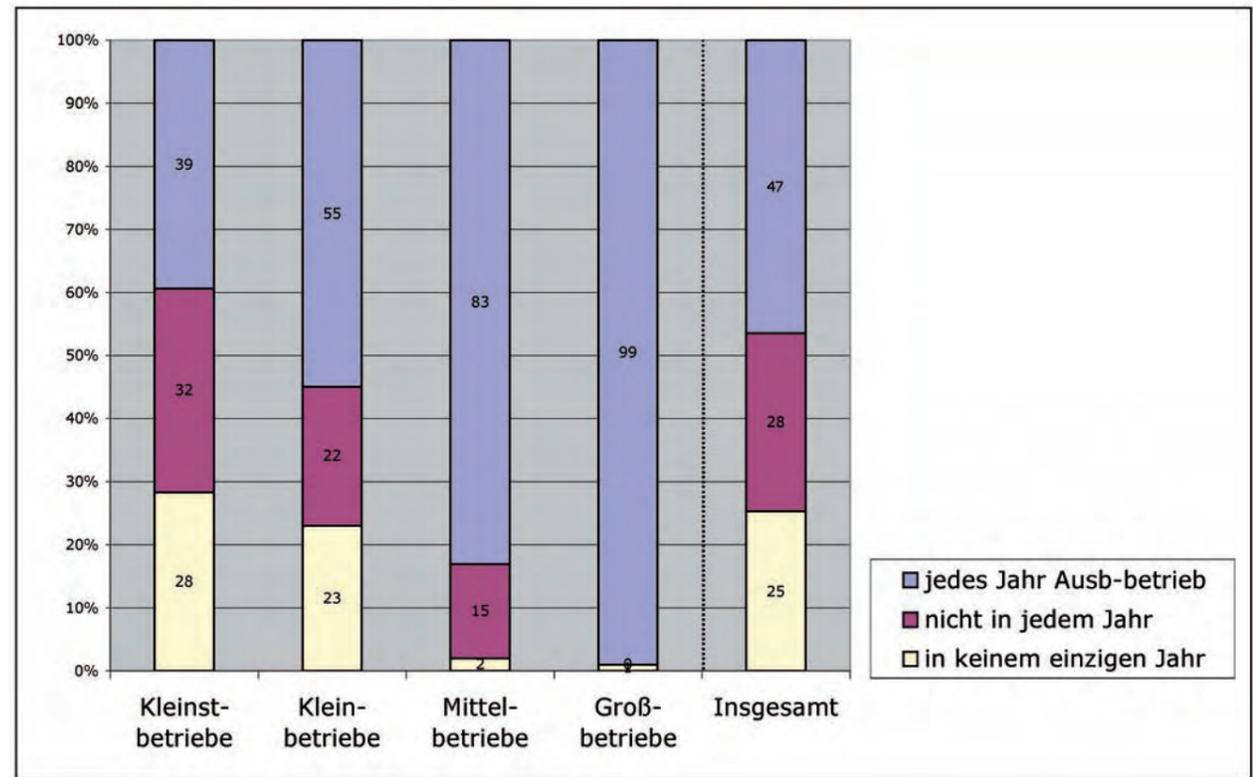
schäftigten im beobachteten Zeitraum permanent ausbildeten, waren die entsprechenden Anteile bei Kleinst- und Kleinbetriebe deutlich geringer. Bildeten bei Kleinbetrieben immerhin noch mehr als die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe im beobachteten Zeitraum permanent aus, so beteiligte sich bei Kleinstbetrieben die Mehrheit der ausbildungsberechtigten Betriebe gar nicht oder nur mit Pausen an der Ausbildung (vgl. Abbildung 21).

Wenngleich sich kleinere, ausbildungsberechtigte Betriebe deutlich seltener permanent an Ausbildung beteiligen als größere Betriebe, so ist doch deren Ausbildungsengagement beachtlich und zeigt, dass es einer Vielzahl von Betrieben trotz der vergleichsweise eingeschränkteren Möglichkeiten gelingt, sich kontinuierlich an der Ausbildung von jungen Frauen und Männern zu beteiligen. Im Prinzip könnte die Zahl ausbildungsaktiver Kleinstbetriebe noch höher sein, würde es ihnen genauso gut wie größeren Betrieben gelingen, alle angebotenen Ausbildungsplätze auch zu besetzen. Wie die Ergebnisse der vorangegangenen Befragung gezeigt haben, blieben rund ein Viertel aller angebotenen Ausbildungsplätze in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten unbesetzt.<sup>33</sup>

Es lässt sich zusammenfassend feststellen: Im beobachteten Zeitraum von insgesamt sechs Jahren haben sich

rund 75 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe in Nordrhein-Westfalen permanent oder mit Pausen an der Ausbildung beteiligt. Dieser Anteil ist deutlich höher als die bisherigen, stichtagsbezogenen Querschnittsanalysen vermuten ließen. Bei drei Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe geht es somit nicht darum, sie überhaupt zur Ausbildung zu aktivieren. Bei diesen Betrieben ist eine Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes über eine Ausweitung bzw. Verstetigung der Ausbildungsaktivitäten zu erreichen. Der Anteil der Betriebe, die formal ausbildungsberechtigt sind, jedoch dauerhaft nicht ausbilden, ist mit einem Viertel hingegen deutlich kleiner als die Querschnittsdaten – es wurde Jahr für Jahr ein Anteil von ca. 45 bis 50 Prozent ermittelt – vermuten ließen. Diese Betriebe bilden das tatsächliche, zumindest rein rechnerische Potenzial; sie könnten das Ausbildungsplatzangebot also erhöhen, wenn sie mit der Ausbildung beginnen würden. Durch das hohe Engagement von Wirtschaft, Kammern, BA und Politik ist es in den letzten Jahren gelungen, Tausende von Betrieben für die Ausbildung zu gewinnen. Eine noch stärkere Erschließung des vorhandenen, rein rechnerischen Potenzials dürfte aufgrund der eingeschränkteren personellen, technischen und finanziellen Voraussetzungen der überwiegend kleinbetrieblich strukturierten Betriebe mit vergleichsweise hohen Anstrengungen verbunden sein und die

Abbildung 21: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe im Zeitverlauf, 2001 bis 2006\*



\* Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung.

<sup>33</sup> Vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Beschäftigungstrends in NRW. Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Düsseldorf 2007.

Nutzung vorhandener Unterstützungsstrukturen erfordern (z. B. Verbundausbildung).<sup>34</sup>

**Beschäftigungserwartungen und Ausbildungsbereitschaft**

Die jüngste positive Beschäftigungsentwicklung und der gestiegene Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften spiegelt sich nicht nur einer gestiegenen Ausbildungsbeteiligung, sondern auch in einer Zunahme der betrieblichen Ausbildungsleistungen wider. Insgesamt hat in Nordrhein-Westfalen mehr als jeder vierte Betrieb (27 Prozent) mit Ausbildungsberechtigung für das zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2006/2007 selbst neue Ausbildungsverträge abgeschlossen). Bei Betrieben, die ihre Beschäftigtenzahl gegenüber dem Vorjahr steigern konnten, beträgt der Anteil sogar 41 Prozent, was den Zusammenhang zwischen betrieblichem Arbeitskräftebedarf und betrieblichem Ausbildungsengagement unterstreicht. Generell ist festzustellen, dass

sich ausbildende Betriebe durch eine deutlich positivere Beschäftigungsentwicklung auszeichnen als nichtausbildende Betriebe. So sind Ausbildungsbereitschaft und Ausbildungsleistungen im Ergebnis sowohl ein Spiegelbild der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wie auch der wirtschaftlichen Lage des einzelnen Betriebes und dessen Beschäftigungsentwicklung.

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels machen deutlich, dass sich positive Beschäftigungserwartungen günstig auf die Ausbildungsbereitschaft auswirken: Fast drei Viertel (72 Prozent) der ausbildungsberechtigten Betriebe, die neue Ausbildungsverträge für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr abgeschlossen hatten, rechnen für ihren Betrieb mit einer steigenden oder stabilen Beschäftigungszahl. Mit 59 Prozent ist der Anteil bei Betrieben ohne Neuabschlüsse deutlich kleiner (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Beschäftigungserwartungen und Ausbildungsbereitschaft, Nordrhein-Westfalen\*



\* Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung.

Ob Betriebe neue Ausbildungsverträge abschließen, und in welchem Umfang sie dies tun, hängt somit u. a. mit künftigen Beschäftigungserwartungen und der hiermit verbundenen Entwicklung des Fachkräftebedarfs zusammen. Darüber hinaus bestehen große Unterschiede zwischen beiden Gruppen hinsichtlich des Anteils von Betrieben, die die weitere Beschäftigungsentwicklung noch nicht abschätzen können. Demnach nimmt mit steigender Sicherheit über die zukünftige und den zukünftigen

Personalbedarf anscheinend auch die Bereitschaft zu, entsprechende Ausbildungsangebote bereitzustellen.

Für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr 2007/2008 hatten durchschnittlich rund 23 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe neue

<sup>34</sup> Im Rahmen des Ausbildungskonsens fördert das Land Nordrhein-Westfalen die Stabilisierung bzw. Erhöhung der Ausbildungskapazitäten durch eine Reihe von Maßnahmen (Förderung der Verbundausbildung, Förderung des externen Ausbildungsmanagements u.a.).

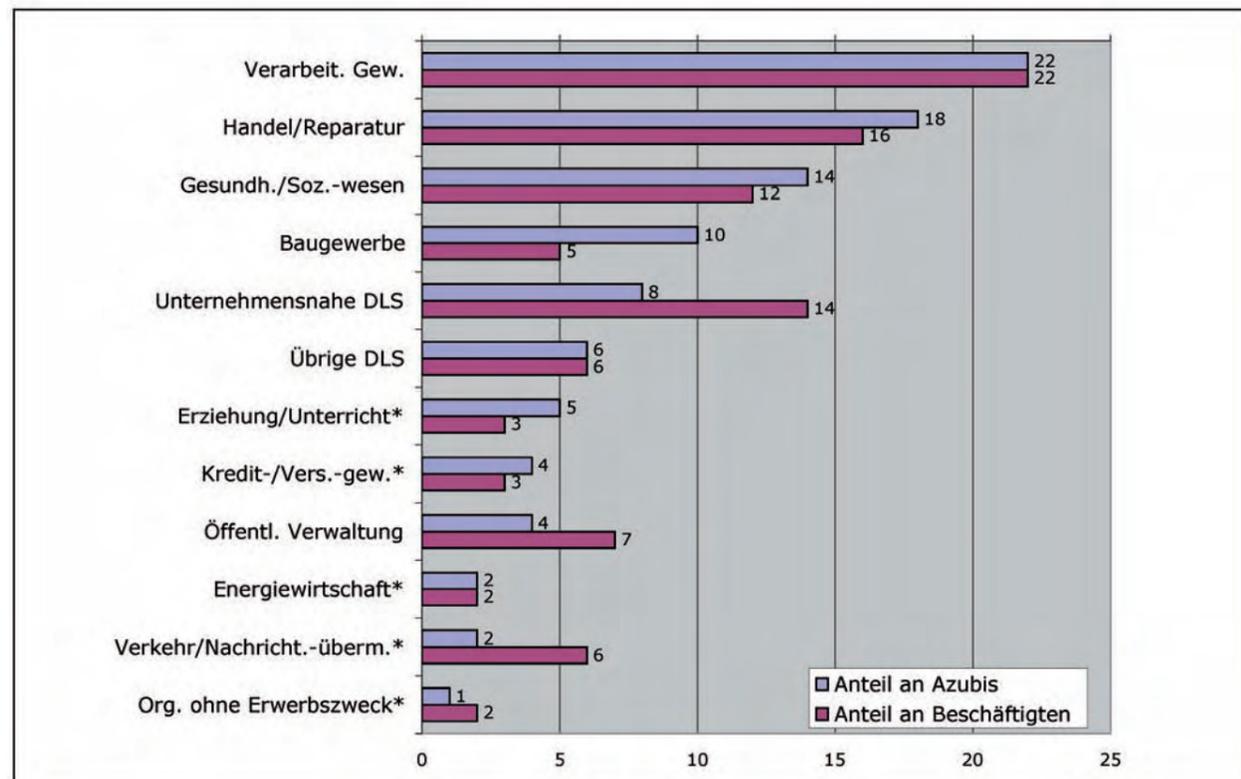
Verträge abgeschlossen. In einigen Branchen wie Öffentliche Verwaltung, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Übrige Dienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen lagen die Anteile deutlich über dem Durchschnitt, in anderen Branchen wie Handel/Reparatur, Kredit- und Versicherungswesen sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen weit unter dem Durchschnitt.

**Struktur und Umfang der Ausbildungsleistungen.**

Im Hinblick auf die absolute Zahl der Auszubildenden, also den Bestand an Auszubildenden, gehören das Verarbeitende Gewerbe, der Handel sowie das Gesundheits-

und Sozialwesen zu den Hauptstützen der Ausbildung in Nordrhein-Westfalen. In den drei genannten Wirtschaftsbereichen werden mehr als die Hälfte der insgesamt rund 300 Tsd. Auszubildenden ausgebildet.<sup>35</sup> Dies ist insofern nicht überraschend, da in den genannten Branchen auch die meisten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen tätig sind. Um die tatsächliche Ausbildungsleistung der einzelnen Branchen einschätzen zu können, muss daher die so genannte Ausbildungsintensität ermittelt werden. Hierzu wird die Zahl der Auszubildenden ins Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten gesetzt. Letztere bildet somit einen Maßstab zur Gewichtung der Ausbildungsleistungen (vgl. Abbildung 23).

**Abbildung 23:** Ausbildungsintensität in einzelnen Branchen, Nordrhein-Westfalen (Stand: 30.6.2007).



\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

In dieser Hinsicht zeigt sich, dass bspw. im Verarbeitenden Gewerbe zwar mehr junge Frauen und Männer ausgebildet werden als in jeder anderen Branche Nordrhein-Westfalens, der Anteil an den Auszubildenden aber letztlich exakt dem Anteil an den Beschäftigten entspricht. Ein deutlich höhere Ausbildungsintensität weisen demgegenüber die beiden anderen großen Ausbildungsbranchen Handel/Reparatur sowie Gesundheits- und Sozialwesen auf. Hier liegt der Anteil an den Auszubildenden leicht über dem Anteil an den Beschäftigten. Die mit Abstand höchste Ausbildungsintensität weist wie schon seit Jahren das Baugewerbe auf, in dem zwar „nur“ 10 Prozent aller Auszubildenden ausgebildet werden, das aber damit – gemessen an seiner Beschäftigtenzahl – einen überproportionalen Beitrag zur Nachwuchsqualifizierung

leistet. Im Baugewerbe beteiligen sich somit nicht nur mehr Betriebe an der Ausbildung, sondern ist die relative Ausbildungsleistung auch deutlich höher als in anderen Branchen.

Bei der Betrachtung der Ausbildungsintensität nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich folgendes Bild: Auf Betrie-

<sup>35</sup> Bei einem Vergleich der hier ermittelten Werte mit Angaben aus anderen Quellen müssen die unterschiedlichen Erfassungskriterien beachtet werden. Im IAB-Betriebspanel werden auch Auszubildende berücksichtigt, die nicht nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) ausgebildet werden, wie z. B. Beamtenanwärter. Andere Statistiken, wie etwa die des BIBB oder Statistischen Bundesamtes, zählen als Auszubildende dagegen lediglich solche Personen, die einen Ausbildungsvertrag im Sinne des BBiG oder der HwO abgeschlossen haben. Darüber hinaus sind die unterschiedlichen Erhebungszeitpunkte zu beachten. Das IAB-Betriebspanel weist den Bestand an Auszubildenden zum Stichtag 30.6., die Statistik des BIBB dagegen zum 30.9. und die des

be mit weniger als 10 Beschäftigten sowie Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten entfallen 16 bzw. 26 Prozent aller Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen. Der Auszubildendenanteil, der auf beide Gruppen entfällt, ist mit 18 bzw. 28 Prozent jeweils etwas höher. Bei den Großbetrieben ist das Verhältnis genau umgekehrt: Auf diese entfallen 31 Prozent der Beschäftigten und 28 Prozent der Auszubildenden. Bei Mittelbetrieben stimmen beide Anteile überein. Gemessen an den jeweiligen Beschäftigtenzahlen sind die Ausbildungsleistungen von Klein- und Mittelbetrieben somit etwas höher einzuschätzen als die von Großbetrieben.

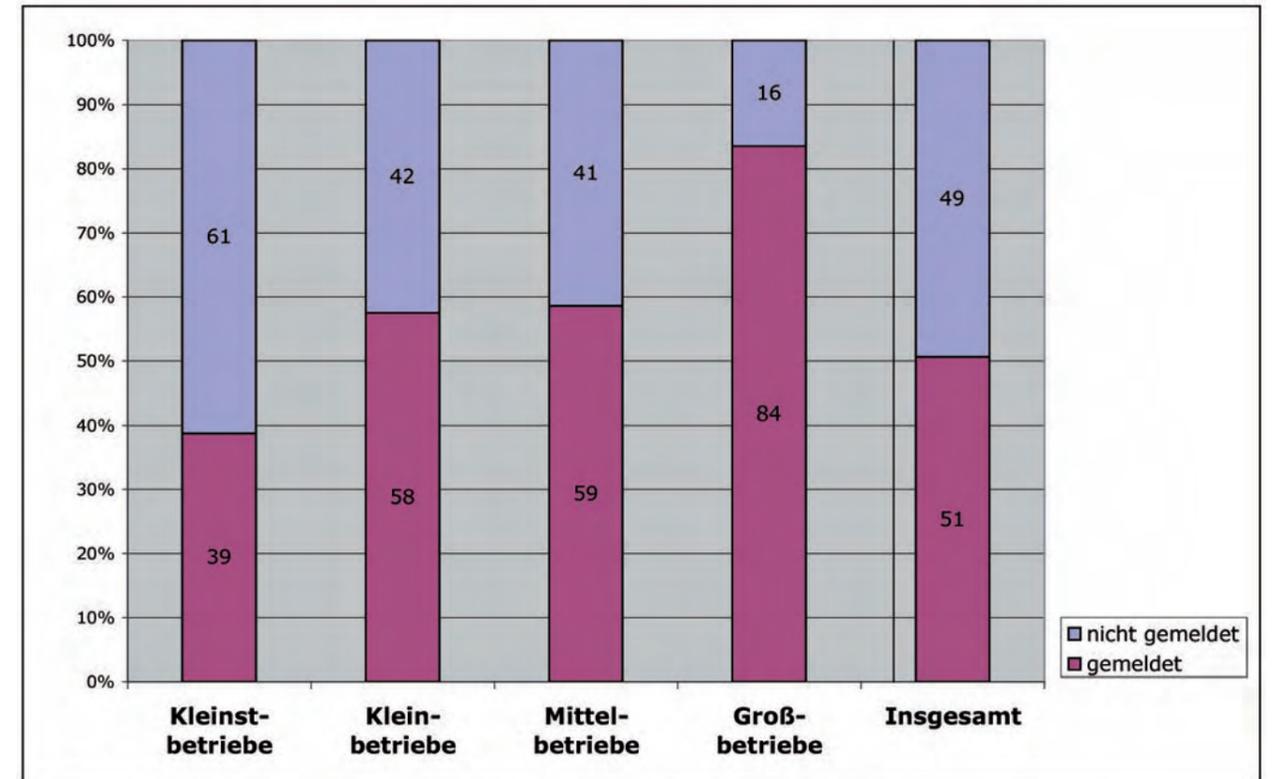
**Unsicherheit bei Abschätzung des Ausbildungsplatzangebotes von Kleinbetrieben.**

Es ist bekannt, dass den Agenturen für Arbeit lediglich ein Teil des Gesamtangebotes an Ausbildungsstellen gemeldet wird, was regelmäßig zu einer Untererfassung des Ausbildungsstellenangebotes in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit führt. Dagegen herrscht weitgehend Unklarheit bezüglich der Frage, wie hoch die Zahl der nicht erfassten Ausbildungsstellenangebote konkret ist. Diese Intransparenz führt zu erheblichen

Unsicherheiten bei der Einschätzung der Lage auf dem Ausbildungsmarkt und erschwert die Abschätzung eventueller Handlungserfordernisse.<sup>36</sup> Um die tatsächliche Zahl an verfügbaren Ausbildungsplätzen ermitteln zu können, enthält der Fragebogen des IAB-Betriebspanels eine entsprechende Frage. Diese lautet: „Wie viele Ausbildungsplätze hatten Sie insgesamt für das Ausbildungsjahr 2006/2007 angeboten? Denken Sie dabei bitte auch an die Plätze, die Sie nicht besetzen konnten! Und wie viele Ausbildungsplätze waren der Agentur für Arbeit gemeldet?“ Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass rund die Hälfte der Betriebe (49 Prozent) darauf verzichtet hat, ihr Ausbildungsplatzangebot den Agenturen für Arbeit zu melden (vgl. Abbildung 24).

Ob Betriebe ihre Lehrstellen melden, hängt in hohem Maße von der Betriebsgröße ab. Je größer ein Betrieb ist, umso wahrscheinlicher ist es, dass er sein Ausbildungsplatzangebot den Agenturen für Arbeit mitteilt. Während bei den Großbetrieben lediglich eine Minderheit auf diese Option verzichtet, scheint dies für die Mehrheit der Kleinbetriebe üblich zu sein. Die jedes Jahr wieder zu beobachtende Unsicherheit hinsichtlich der Frage, wie hoch das Angebot an Lehrstellen ausfallen wird, ist somit in erster Linie dem „Meldeverhalten“ der Betriebe mit

**Abbildung 24:** Meldeverhalten von Betrieben (Anteil an allen Betrieben mit Ausbildungsplatzangeboten für das Ausbildungsjahr 2006/2007).



<sup>36</sup> Weil für beide Seiten Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten sowie Lehrstellenbewerber und -bewerberinnen – keine Meldepflicht besteht, können Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt durch die Berufsberatungsstatistik der Bundesagentur nur unvollständig erfasst werden.

weniger als 10 Beschäftigten geschuldet. Im Vergleich hierzu ist der Umfang der von den größeren Betrieben angebotenen Lehrstellen relativ gut einschätzbar. Berücksichtigt man die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze, die in den beiden Gruppen – „Melder“ und „Nicht-Melder“ – insgesamt angeboten wurden, dann ergibt sich folgende Verteilung. Rund 40 Prozent aller angebotenen Lehrstellen wurden den Agenturen nicht gemeldet. Der Anteil nicht gemeldeter Ausbildungsplatzangebote ist erwartungsgemäß deutlich kleiner als der Anteil von Betrieben ohne Meldungen, da nicht-meldende Betriebe in der Regel nur eine einzige Lehrstelle, meldende dagegen mehrere Stellen anbieten. Mit und 60 Prozent meldeten die Betriebe zuletzt einen etwas höheren Anteil der Ausbildungsplatzangebote als im vorangegangenen Jahr (58 Prozent).<sup>37</sup> Der wieder leicht gestiegene Anteil gemeldeter Ausbildungsplätze könnte ein Indiz dafür sein, dass ein Teil der Betriebe, die sich bislang auf traditionelle Wege der Bewerberfindung verlassen haben, ihre Suchoptionen ausweiten. Über die Gründe, warum insbesondere Kleinstbetriebe ihre freien Ausbildungsstellen nicht melden, liegen keine Erkenntnisse vor. Möglicherweise befürchten diese Betriebe, keine geeigneten Bewerber von den Agenturen für Arbeit vermittelt zu bekommen, oder scheuen den möglicherweise hiermit verbundenen Aufwand.<sup>38</sup> Eine andere Erklärung könnte sein, dass viele Betriebe keine Notwendigkeit sehen, neben den bereits genutzten Wegen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, insbesondere persönliche Kontakte, zusätzlich noch die Dienste der Agenturen für Arbeit einzuschalten. Angesichts des Bewerberüberschusses in vielen Regionen und Berufen war es für viele Betriebe bislang relativ einfach, freie Ausbildungsplätze zu besetzen. Dagegen spricht allerdings der Befund, wonach insbesondere Kleinstbetriebe in den vergangenen Jahren in deutlich höherem Maße als größere Betriebe Schwierigkeiten hatten, angebotene Ausbildungsplätze auch zu besetzen.

Vor dem Hintergrund der offensichtlichen Probleme eines Teils der Kleinst- und Kleinbetriebe, geeignete Bewerber und Bewerberinnen für vorhandene Ausbildungsplätze zu gewinnen, könnte eine Erweiterung der bislang genutzten Wege zur Rekrutierung von Auszubildenden sinnvoll sein. Dies könnte dazu beitragen, das Spektrum potenzieller Bewerberinnen und Bewerber sowie die Auswahlmöglichkeiten zu erweitern, und damit die Wahrscheinlichkeit der Besetzung angebotener Lehrstellen zu erhöhen. Dies erfordert nicht nur auf Seiten der Betriebe eine stärkere Öffnung, sondern auch eine stärkere Berücksichtigung der Spezifika von Kleinstbetrieben seitens der Arbeitsagenturen, was angesichts der oftmals sehr begrenzten Kapazitäten und der daraus resultierenden Konzentration auf mittelständische und größere „Kunden“ sicherlich nicht einfach umzusetzen ist. Damit könnten sich jedoch die Chancen erhöhen, die Zahl vorhandener, letztlich aber unbesetzt bleibender betrieblicher Ausbildungsplätze weiter zu verringern.<sup>39</sup> In dieser Hinsicht sind jedoch nicht nur die Betriebe gefordert.

Erforderlich ist selbstverständlich auch ein auswahlfähiges Angebot an ausbildungsgeeigneten Bewerbern und Bewerberinnen. Frühere Untersuchungen haben gezeigt, dass es gerade kleinere Betriebe bei einem Fehlen der geforderten Eignung vorziehen, angebotene Ausbildungsplätze nicht zu besetzen.<sup>40</sup>

## 2.2 Verbleib von Absolventen im Ausbildungsbetrieb.

Die Übernahme von Ausbildungsabsolventen in ein Beschäftigungsverhältnis beim Ausbildungsbetrieb gewährleistet den Ausgebildeten einen adäquaten Einstieg in das Erwerbsleben. Während die Zahl der Lehrstellenbewerber und das Lehrstellenangebot in der Regel relativ gut in der Ausbildungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit erfasst werden, fehlen entsprechende Angaben zum Verbleib der Ausbildungsabsolventen nach der Ausbildung. Informationen zum Übergang von Ausbildung in Beschäftigung werden seit Jahren mit dem IAB-Betriebspanel erhoben, womit eine wichtige Datenquelle für die Untersuchung von Übergangsprozessen an der „zweiten Schwelle“ geschaffen wurde. Mit Hilfe der jährlich erhobenen Daten des IAB-Betriebspanels können die Anteile der von ihren Ausbildungsbetrieben in ein Beschäftigungsverhältnis übernommenen Ausbildungsabsolventen abgebildet werden.

### Mehr Absolventen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen.

Die gestiegene Fachkräftenachfrage der Betriebe hat die Chancen der Auszubildenden, im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, deutlich erhöht. Die noch in den letzten Jahren zu beobachtende Tendenz einer sinkenden Übernahmequote<sup>41</sup> hat sich nicht fortgesetzt. Von den Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen, die ihre Ausbildung im Befragungsjahr 2007 erfolgreich beendet hatten, wurden rund 64 Prozent in ein Beschäftigungsverhältnis in ihrem Ausbildungsbe-

<sup>37</sup> Es ist darauf hinzuweisen, dass sich der Anteil gemeldeter Lehrstellen auf die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze bezieht. Letztere sind nicht gleichzusetzen mit der Zahl der besetzten Ausbildungsplätze. Da ein Teil der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt wird, ist die Summe aus gemeldeten und nicht gemeldeten Lehrstellen somit stets höher als die Zahl der besetzten Ausbildungsplätze.

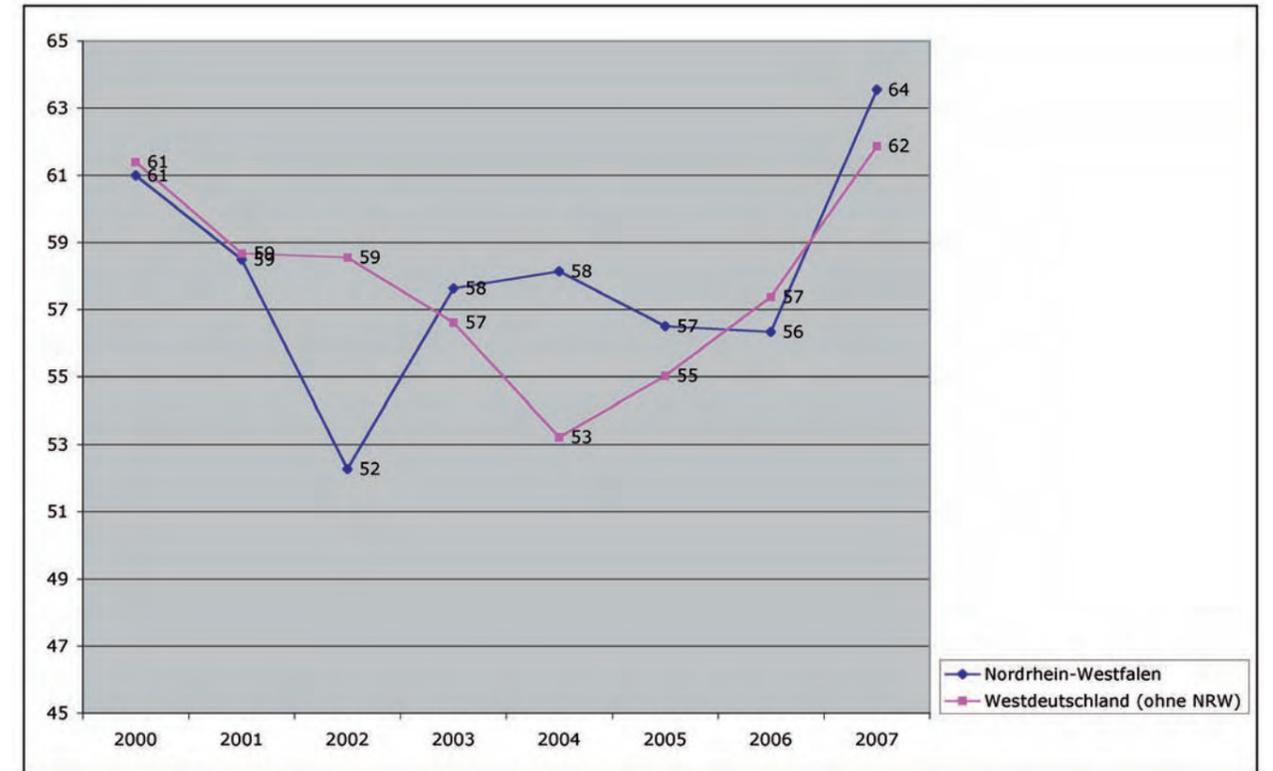
<sup>38</sup> Es wäre auch möglich, dass „nicht-meldende“ Betriebe durchaus über ihr Lehrstellenangebot informieren, dies allerdings an anderer Stelle tun, z. B. bei den Fachberatern der Kammern.

<sup>39</sup> Eine höhere Meldung betrieblicher Ausbildungsplätze würde zugleich die Transparenz über die betrieblichen Bedarfe erhöhen, was letztlich die Möglichkeiten der beruflichen Orientierung Jugendlicher erhöht und damit zu einer Verbesserung des Übergangs an der „ersten Schwelle“ beiträgt. Mit dieser Zielsetzung fördert das MAGS verschiedene Projekte im Rahmen des Programms „Regionales Übergangsmanagement Schule – Beruf“.

<sup>40</sup> Bei der Suche nach geeigneten Jugendlichen stehen den Betrieben – neben den Agenturen für Arbeit – eine Vielzahl weiterer Akteure unterstützend zur Verfügung. Exemplarisch kann hier auf den Service der Fachberater der Kammern in Nordrhein-Westfalen verwiesen werden, welcher durch Mittel des Landes und der EU im Rahmen des Ausbildungskonsens gefördert wird.

<sup>41</sup> Übernahmequote = Anteil der vom Ausbildungsbetrieb übernommenen Auszubildenden an allen Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss (in Prozent)

Abbildung 25: Übernahme von Absolventen im Ausbildungsbetrieb (Anteil der übernommenen an allen erfolgreichen Absolventen).

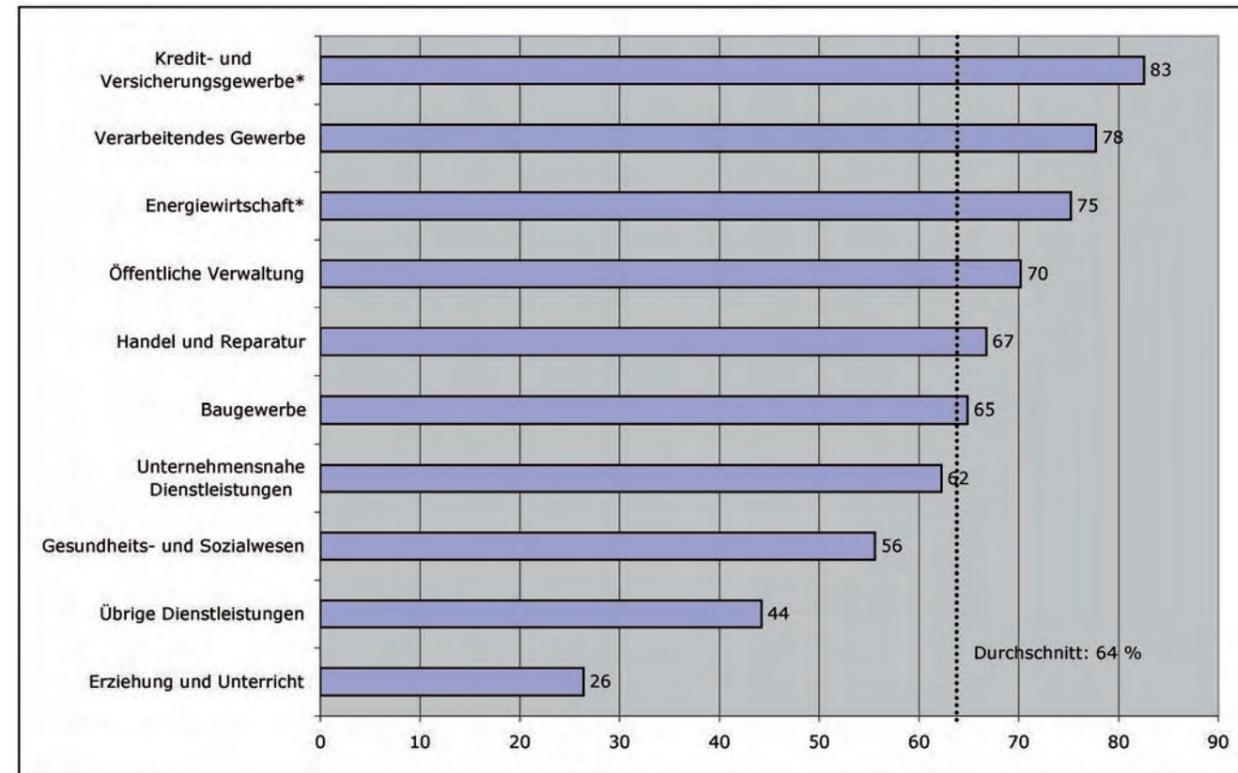


trieb übernommen. Gegenüber dem Vorjahreswert ist dies eine Steigerung um acht Prozentpunkte. Insgesamt ist damit knapp zwei Drittel der Auszubildenden, und damit so vielen wie seit Jahren nicht mehr, ein nahtloser Einstieg in die Berufswelt gelungen. Wie der regionale Vergleich zeigt, verlief die aktuelle Entwicklung in Nordrhein-Westfalen günstiger als im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer (Abbildung 25).

In den einzelnen Wirtschaftszweigen waren die Aussichten für junge Fachkräfte, legt man die Übernahmequote zu Grunde, unterschiedlich gut. Die besten Chancen bestanden wie bereits in den vorangegangenen Jahren mit Abstand im Kredit- und Versicherungsgewerbe, wo weit mehr als 80 Prozent der erfolgreichen Absolventen von ihren Ausbildungsbetrieben in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden. Ebenfalls hohe Quoten weist das Verarbeitende Gewerbe auf: Hier mündeten mehr als drei Viertel der Ausbildungsabsolventen nach ihrer Ausbildung in eine Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb ein. Mit Ausnahme des Verarbeitenden Gewerbes ist der Anteil der genannten Branchen an allen Ausbildungsabsolventen jedoch relativ gering. Während auf das Verarbeitende Gewerbe immerhin mehr als ein Fünftel aller Ausbildungsabsolventen im Befragungsjahr entfallen, beträgt der entsprechende Anteil der übrigen drei Branchen zusammen deutlich weniger als 10 Prozent. Abgesehen vom Verarbeitenden Gewerbe profitiert von den überdurchschnittlich hohen Übernahmequoten in einigen Teilen der Wirtschaft somit nur eine relativ

geringe Zahl von Ausbildungsabsolventen. Schlusslicht bei der Übernahme ist die Branche Erziehung und Unterricht. Hier muss jedoch berücksichtigt werden, dass ein nennenswerter Teil der Auszubildenden außerbetrieblich ausgebildet wird.<sup>42</sup> Im Gegensatz zu betrieblich ausgebildeten Jugendlichen wird der Ausbildungsvertrag bei außerbetrieblich ausgebildeten Jugendlichen zwischen Auszubildenden und Bildungsträger abgeschlossen. In diesen Fällen ist eine Übernahme durch die ausbildenden Einrichtungen somit nicht möglich. Dies erklärt auch die mit 26 Prozent äußerst niedrige Übernahmequote der Branche Erziehung und Unterricht, auf die der größte Teil von außerbetrieblichen Auszubildenden entfällt. Die Einbeziehung dieser Branche in die Ermittlung der durchschnittlichen Übernahmequote wirkt sich mindernd aus. Unter Ausklammerung der genannten Branche ergäbe sich eine gegenüber dem ursprünglichen Wert um einen Prozentpunkt höhere durchschnittliche Übernahmequote von 65 Prozent. Zu den Bereichen, in denen weniger als die Hälfte der Absolventen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen wurden, ist auch die Branche Übrige Dienstleistungen zu zählen (Abbildung 26).

<sup>42</sup> Bundesweit rund 10 Prozent (Westdeutschland: ca. fünf Prozent; Ostdeutschland: ca. 25 Prozent).

**Abbildung 26:** Übernahme von Absolventen in einzelnen Branchen.

\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Die unterschiedlich hohen Übernahmequoten in den einzelnen Branchen dürften u. a. mit der Größe der Ausbildungsbetriebe zusammenhängen. Wie die Differenzierung der Ergebnisse nach Betriebsgrößenklassen zeigt, waren die Übernahmekancen für Auszubildende in größeren Betrieben wie schon in den Vorjahren deutlich besser als in kleineren Betrieben. So wurden in Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten deutlich mehr als zwei Drittel der Auszubildenden im Anschluss an die Ausbildung übernommen, in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten demgegenüber deutlich weniger als die Hälfte der Auszubildenden. Eine zusätzliche Betrachtung der Übernahme-situation innerhalb der Gruppe der Kleinstbetriebe zeigt Unterschiede zwischen Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten und Betrieben mit fünf bis neun Beschäftigten. Bei ersteren wurden durchschnittlich weniger als ein Viertel der Ausbildungsabsolventen übernommen, bei letzteren verblieben dagegen fast zwei Drittel im Ausbildungsbetrieb. Dieser Zusammenhang könnte zum Teil erklären, warum der Anteil der im Ausbildungsbetrieb verbliebenen jungen Frauen und Männern in der Branche Übrige Dienstleistungen deutlich unter dem allgemeinen Durchschnitt liegt. Auf die genannte Branche entfallen zwar 12 Prozent aller Betriebe, aber lediglich sechs Prozent aller Beschäftigten. Es handelt sich somit in der Regel um sehr kleine Betriebe.

Die Tatsache, dass kleinere Betriebe seltener ihre Absolventen übernehmen kann zwar dazu beitragen, die unter-

schiedlichen Übernahmequoten zwischen den Branchen zu erklären. Warum der Anteil von Absolventen, die im Ausbildungsbetrieb verbleiben, gerade bei Kleinstbetrieben so gering ausfällt, kann mit den aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels allerdings nicht beantwortet werden. Für eine Einordnung der hierzu ermittelten Befunde sowie der Ableitung von möglichen Schlussfolgerungen wäre zu ermitteln, ob der Nicht-Verbleib der Absolventen freiwillig erfolgte oder auf Betreiben des Ausbildungsbetriebes zustande kam. In früheren Befragungswellen des IAB-Betriebspanels wurde ermittelt, dass eine fehlende Übernahme von Ausbildungsabsolventen in erster Linie auf Gründe zurückgeführt werden muss, die im Zusammenhang mit der Bedarfslage der Betriebe an ausgebildeten Fachkräften stehen. In rund der Hälfte der Betriebe, die ihre Ausbildungsabsolventen nicht bzw. nicht vollständig übernommen hatten, erfolgte die Ausbildung von vornherein über Bedarf. Bei der Interpretation der ermittelten Befunde muss somit berücksichtigt werden, dass die Bereitschaft der Betriebe, über den eigenen Bedarf hinaus auszubilden – unter ansonsten unveränderten Rahmenbedingungen – naturgemäß zu geringen Verbleibs- bzw. Übernahmequoten führen muss. Der insgesamt deutlich gestiegene Anteil von übernommenen Ausbildungsabsolventen könnte in diesem Sinne ein Indiz für eine zunehmend stärkere Bedarfsorientierung der Ausbildungsleistungen der Wirtschaft und eine tendenzielle Verringerung der Bedeutung der Über-Bedarfs-Ausbildung sein.

## 2.3 Fazit

Ausbildungsbereitschaft und Ausbildungsleistungen sind im Ergebnis sowohl ein Spiegelbild der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wie auch der wirtschaftlichen Lage des einzelnen Betriebes und dessen Beschäftigungsentwicklung. Die anhaltend positive Konjunkturlage spiegelt sich folgerichtig in einem gestiegenen Ausbildungsengagement der nordrhein-westfälischen Betriebe wider. In einer Längsschnittbetrachtung des Ausbildungsverhaltens für den Zeitraum von 2001 bis 2006 konnte gezeigt werden, dass drei Viertel der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung sich entweder permanent oder mit Pausen an der Ausbildung beteiligen, wobei der Anteil von ausbildungsaktiven, d. h. permanent ausbildenden Betrieben, mit steigender Betriebsgröße zunimmt. Die jüngste positive Beschäftigungsentwicklung und der gestiegene Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften zeigt sich nicht nur einer wieder gestiegenen Ausbildungsbeteiligung, sondern hat auch die Chancen der Auszubildenden, im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, deutlich erhöht. Die noch in den letzten Jahren zu beobachtende Tendenz einer sinkenden Übernahmequote, nicht zuletzt eine Folge der Ausbildung über Bedarf, konnte gestoppt werden. Insgesamt wurden knapp zwei Drittel der Ausbildungsabsolventen in ein Beschäftigungsverhältnis in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen; gegenüber dem Vorjahreswert ist dies eine Steigerung um acht Prozentpunkte. Damit verlief die aktuelle Entwicklung in Nordrhein-Westfalen günstiger als im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer. Vor dem Hintergrund einer auch weiterhin bestehenden hohen Nachfrage nach Ausbildungsplätzen gilt es, diese positiven Entwicklungen zu verstetigen. Angesichts der Ergebnisse der Längsschnittbetrachtung zur Ausbildungsbeteiligung sollten Maßnahmen zur Stabilisierung bzw. zur Steigerung der Ausbildungsbeteiligung nicht nur auf Betriebe zugeschnitten sein, die nicht ausbilden, sondern auch auf Betriebe, die nicht jedes Jahr ausbilden. Hierbei handelt es sich eher um kleinere Betriebe. Bei mittleren und größeren Betrieben dürften zusätzliche Ausbildungskapazitäten demgegenüber kaum noch über die Gewinnung von mehr Ausbildungsbetrieben zu erschließen sein. Diese Betriebe könnten vor allem durch ein größeres Angebot an Ausbildungsplätzen zur Verbreiterung des Ausbildungsplatzangebots beitragen.

## 3. Betriebliche Weiterbildung.

### 3.1 Inner- und außerbetriebliche Weiterbildung.

Vor dem Hintergrund des Strukturwandels der Arbeit, der Globalisierung und des demografischen Wandels ist die Bedeutung von Weiterbildung unbestritten. Die berufliche Erstausbildung allein reicht oftmals nicht aus, Beschäftigung und Einkommen dauerhaft zu sichern. Beispielsweise sind im Zusammenhang mit neu eingesetzten Technologien seitens der Beschäftigten Anpassungsleistungen erforderlich, die in vielen Fällen nur mit betrieblicher Weiterbildung ermöglicht werden. Neben der betrieblichen Ausbildung gehört die betriebliche Weiterbildung daher zu den wichtigsten Strategien zum Erhalt und zur Weiterentwicklung der Humanressourcen und damit zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Über Weiterbildung wird nicht nur die Qualifikation der Beschäftigten an die sich entwickelnden Herausforderungen angepasst und damit die Weiterentwicklung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unterstützt. Diese spielt auch eine zentrale Rolle bei innerbetrieblichen Veränderungen, die durch technische Neuerungen oder Umstrukturierungen ausgelöst werden.

Mit Weiterbildung sind gemeinhin alle Lernprozesse gemeint, in denen Beschäftigte ihre fachlichen Fähigkeiten und Kenntnisse anpassen bzw. erweitern, um so neue Entwicklungen im Beruf zu meistern.<sup>43</sup> Eine stärkere begriffliche Eingrenzung ist zwangsläufig mit gewissen Schwierigkeiten verbunden, weil in der betrieblichen Praxis vielfältige Formen des Lernens auftreten. So kann

informelles, nichtorganisiertes Lernen am Arbeitsplatz ebenso zum Erwerb von neuen Kenntnissen bzw. zur Anpassung und Erweiterung der individuellen Qualifikation führen, wie der Besuch von organisierten Lehrgängen. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden im Fragenkomplex „Berufliche Weiterbildung“ daher sowohl organisiertes Lernen als auch informelle Formen des Erwerbs beruflichen Wissens abgebildet. Hierzu ist anzumerken, dass bereits die Zuordnung der einzelnen Formen beruflicher Weiterbildung zu einer der beiden Hauptgruppen in der Forschungspraxis unterschiedlich gehandhabt wird. So gilt z. B. in dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung herausgegebenen „Integrierten Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland“ (Berichtssystem Weiterbildung) der Besuch von Lehrgängen, Seminaren u. ä. als formale Weiterbildung, der Besuch von kurzzeitig stattfindenden Veranstaltungen wie Vorträge oder Tagungen dagegen als informelle Weiterbildung.<sup>44</sup>

Im IAB-Betriebspanel wird in regelmäßigen Abständen danach gefragt, ob Betriebe Weiterbildung fördern, wie viele Mitarbeiter an Weiterbildung teilnehmen und welche konkreten Formen der Weiterbildung genutzt werden. Darüber hinaus werden Fragen zur Struktur der an Wei-

<sup>43</sup> Der Begriff Fortbildung wird häufig in der gleichen Bedeutung wie Weiterbildung gebraucht. Oft bezeichnet der Begriff Fortbildung Maßnahmen, die der Verbesserung der Qualifikation am Arbeitsplatz dienen, also berufliche Weiterbildung meinen. Im SGB III wurde der Begriff Fortbildung dagegen durch den Begriff Weiterbildung abgelöst.

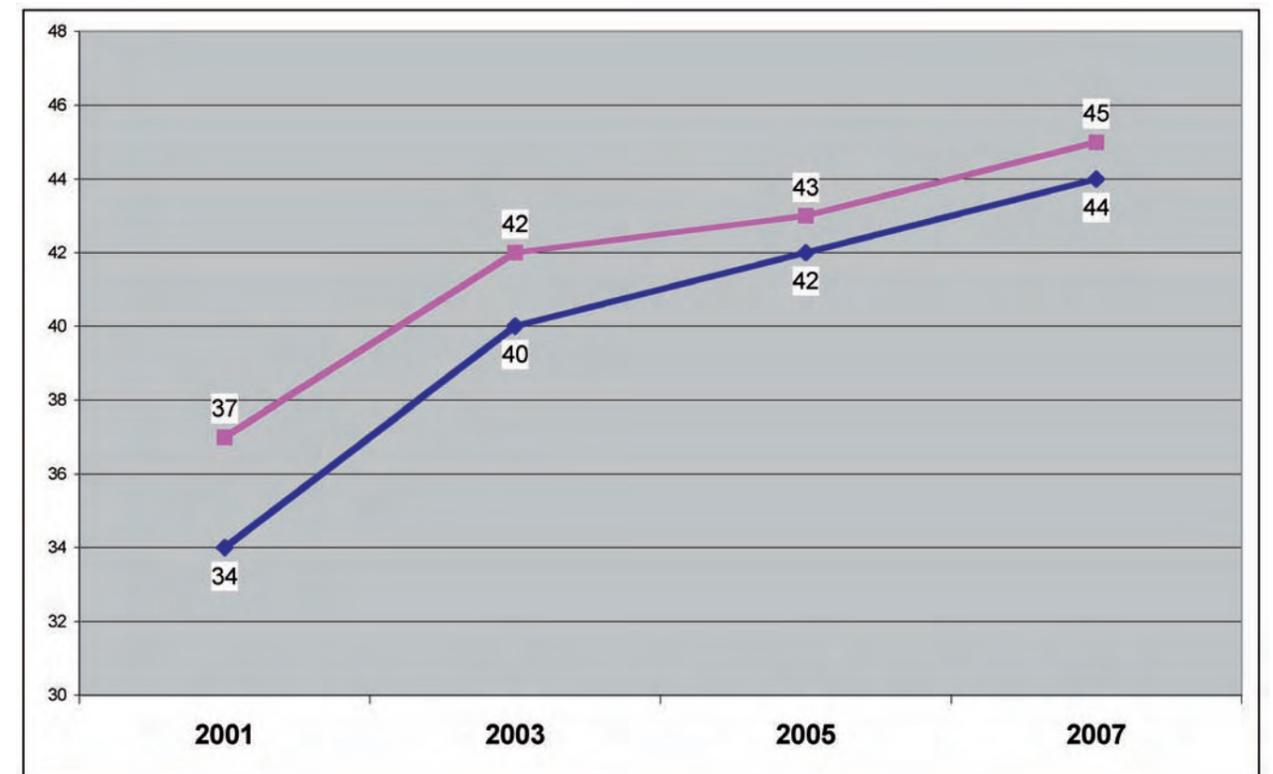
<sup>44</sup> Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn, 2006.

terbildung teilnehmenden Beschäftigten gestellt. Das IAB-Betriebspanel ist somit eine wichtige Datenquelle in der aktuellen Diskussion um Weiterbildung.<sup>45</sup>

**Bereitschaft der Arbeitgeber, berufliche Weiterbildung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu unterstützen, nimmt zu .**

Wie auch in anderen westdeutschen Bundesländern ist in Nordrhein-Westfalen seit Jahren ein kontinuierlicher Anstieg weiterbildungsaktiver Betriebe zu beobachten.

**Abbildung 27:** Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen, 2001 bis 2007 (jew. erstes Halbjahr).



Die Differenzierung der Ergebnisse nach Wirtschaftszweigen zeigt folgendes Bild. An der Spitze steht das Kredit- und Versicherungsgewerbe: Rund 80 Prozent der Betriebe in diesem Bereich der Wirtschaft förderten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Überdurchschnittlich hohe Anteile waren auch in den beiden Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht zu beobachten. Einen demgegenüber unterdurchschnittlichen Anteil weisen das Baugewerbe sowie die übrigen Dienstleistungen auf. Im Hinblick auf die verschiedenen Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass Betriebe aller Größenklassen ihre Aktivitäten tendenziell verstärkt haben, wobei vor allem Kleinbetriebe und Mittelbetriebe auffallen. In beiden Gruppen ist der Anteil von Betrieben mit Weiterbildungsaktivitäten in den letzten sieben Jahren zum Teil deutlich gestiegen. Generell gilt, dass der Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnah-

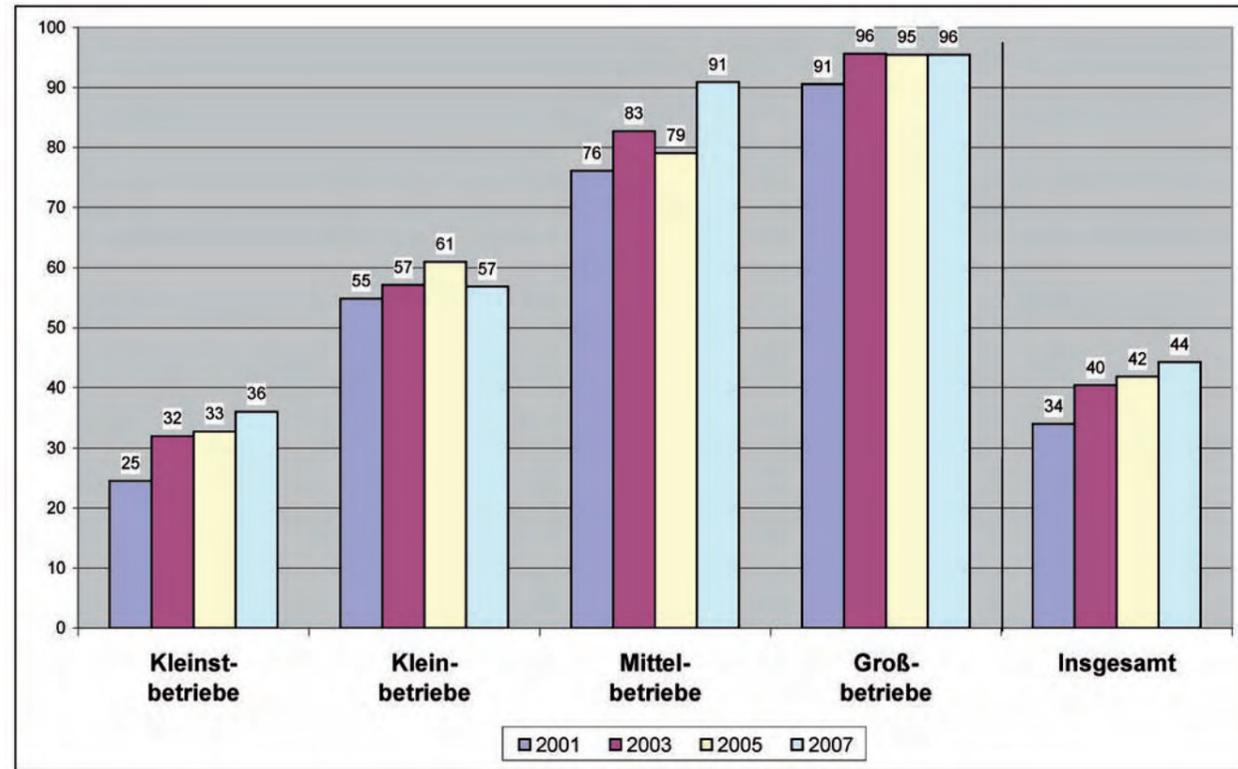
Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels unterstützen rund 44 Prozent der Betriebe in Nordrhein-Westfalen aktiv die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entweder durch Freistellung oder Kostenübernahme. Der Anteil der Betriebe, die die berufliche Weiterentwicklung ihrer Beschäftigten fördern, ist damit um rund zwei Prozentpunkte gegenüber dem Vergleichsjahr gestiegen (vgl. Abbildung 27).

men unterstützen, mit der Betriebsgröße zunimmt (vgl. Abbildung 28).<sup>46</sup>

<sup>45</sup> Bei der Interpretation der nachfolgenden Befunde sowie bei Vergleichen dieser mit Befunden anderer Untersuchungen ist zu berücksichtigen, dass sich sämtliche Angaben zur Weiterbildung auf das erste Halbjahr 2007 beziehen. Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass ausschließlich betrieblich unterstützte Weiterbildung erfasst wird. Weiterbildungsaktivitäten, die von den Betrieben nicht unterstützt werden – im Sinne einer Kostenübernahme oder Freistellung –, wie z. B. individuell getragene Weiterbildung von Beschäftigten in der Freizeit und auf eigene Kosten, sind nicht Bestandteil der Befragung.

<sup>46</sup> Im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer fielen die Anteilswachse gegenüber 2005 weniger stark aus bzw. verringerten sich sogar. Bei Kleinbetrieben stieg der Anteil von Betrieben mit Förderung von Weiterbildung von 34 auf 35 Prozent, bei Kleinbetrieben von 62 auf 63 Prozent und bei Mittelbetrieben fiel er von 84 auf 83 Prozent.

**Abbildung 28:** Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen in einzelnen Betriebsgrößeklassen, 2001 bis 2007 (jew. Hj. 2007).



### Betriebe mit hohem Anteil von qualifizierten Beschäftigten engagieren sich stärker in Weiterbildung.

Ob Betriebe sich für die berufliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen engagieren, hängt u. a. mit der Struktur der Arbeitsplätze, konkret mit der Bedeutung von Qualifikation für die Erstellung des betrieblichen Produktangebots bzw. des betrieblichen Dienstleistungsangebots zusammen. Insgesamt gibt es rund ein Drittel der Betriebe, bei denen mindestens 25 Prozent der Beschäftigten einfache Tätigkeiten ausüben.<sup>47</sup> Zu den Branchen mit einer relativ hohen Zahl von „Einfach-Beschäftigten“, also Betrieben mit einem Anteil von mindestens 25 Prozent Einfacharbeitsplätzen, können das Verarbeitende Gewerbe sowie die beiden Branchen Verkehr/Nachrichtenübermittlung und Übrige Dienstleistungen gezählt werden. Die jeweiligen Anteile reichen hier von 37 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe bis zu 56 Prozent bei den Übrigen Dienstleistungen. Während im Durchschnitt rund 44 Prozent aller Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten förderten, waren hierzu nur rund 33 Prozent der „Einfach-Beschäftigten“ bereit. Je geringer der Anteil qualifizierter Arbeitsplätze im Betrieb, umso geringer ist anscheinend auch die Bereitschaft, in die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten zu investieren.

### Traditionelle Lehr- und Lernformen bevorzugt.

Die Betrachtung der unterstützten Formen beruflicher Weiterbildung zeigt, dass den traditionellen Lehr- und

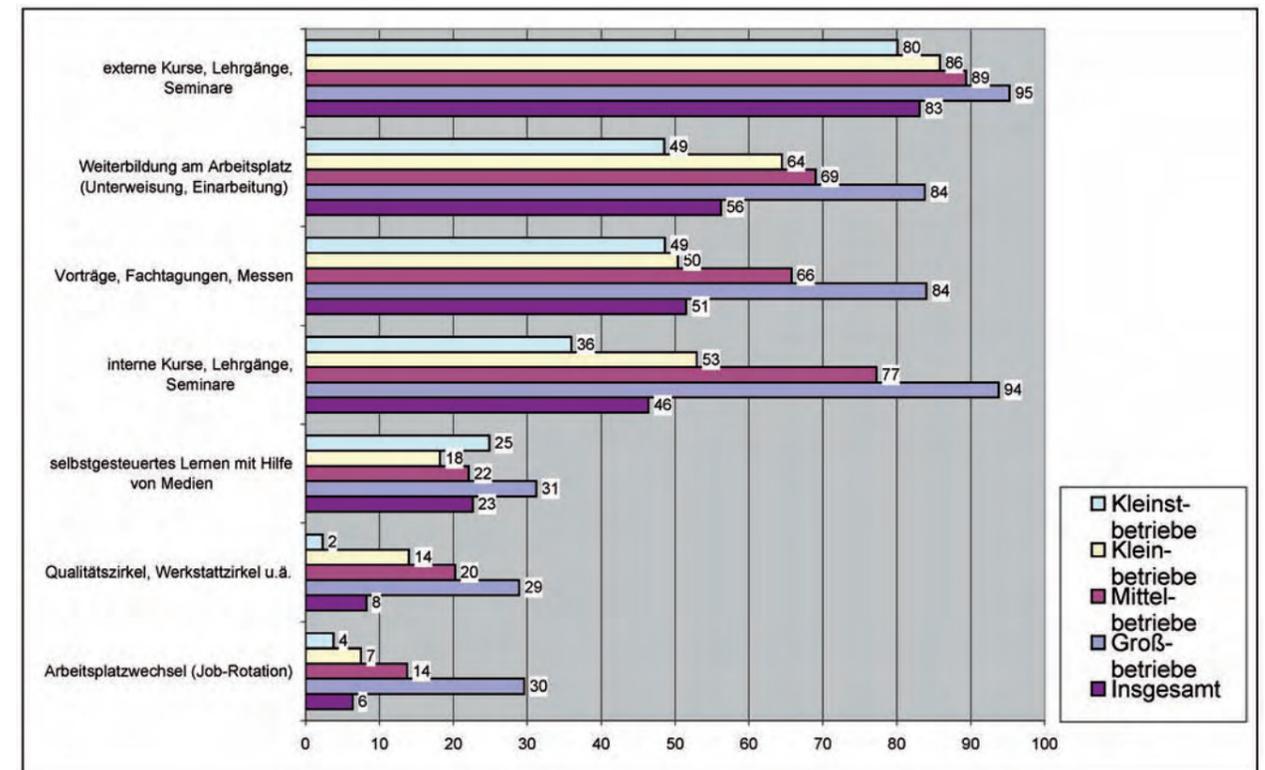
Lernformen der Vorzug gegeben wird. An der Spitze stehen Angebote von externen Bildungsträgern: 83 Prozent der befragten Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten stellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für die Teilnahme an solchen externen Kursen, Seminaren, Lehrgängen u. ä. frei bzw. übernahmen ganz oder teilweise die Kosten dafür. Mit deutlichem Abstand folgen an zweiter Stelle die traditionelle Unterweisung und Einarbeitung am Arbeitsplatz (56 Prozent) sowie Vorträge, Fachtagungen und Messveranstaltungen, deren Besuch von 51 Prozent der Betriebe unterstützt wurde. Rund 46 Prozent boten interne Kurse, Lehrgänge oder Seminare an. Eine nach Betriebsgrößeklassen differenzierte Betrachtung der unterstützten Formen beruflicher Weiterbildung zeigt folgende Zusammenhänge: Je größer ein Betrieb, desto größer ist auch die Vielfalt der genutzten Weiterbildungsformen durch den einzelnen Betrieb. Für kleinere Betriebe sind vor allem externe Möglichkeiten der Weiterbildung von Bedeutung, wie Kurs- und Seminarangebote von externen Anbietern, ebenso wie der Besuch von Fachtagungen, Vorträgen oder Messen. Diese Formen der Weiterbildung sind zwar auch für größere Betriebe von relativ hoher Bedeutung. Diese haben jedoch auf Grund der umfangreicheren Kapazitäten im Betrieb weit mehr Möglichkeiten, die Nutzung externer Weiterbildungsangebote auch durch interne Aktivitäten zu ergänzen. Die Befunde zeigen z. B., dass bei Großbetrieben die Durchführung von internen Lehrgängen genauso häufig verbreitet ist wie die Freistellung von Beschäftigten für den Besuch externer Weiterbildungslehrgänge. Für

<sup>47</sup> Die ermittelten Anteilswerte beziehen sich jeweils auf die Zahl aller Beschäftigten abzüglich Auszubildender bzw. Beamtenanwärter.

kleinere Betriebe haben interne Weiterbildungsangebote dagegen eine tendenziell geringere Bedeutung als für größere Betriebe. Dies erscheint plausibel, da die Umsetzung solcher internen Maßnahmen im eigenen Betrieb entsprechende räumliche und personelle Kapazitäten voraussetzt, und somit erst ab einer bestimmten Betriebsgröße sinnvoll möglich ist (vgl. Abbildung 29).

Weiterbildungsformen, die vor allem auf die betriebliche Praxis in Großbetrieben zugeschnitten sind, wie z. B. Jobrotation oder Qualitätszirkel, spielen in kleineren Betrieben erwartungsgemäß ebenfalls eine deutliche kleinere Rolle als bei größeren Betrieben.

**Abbildung 29:** Inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen (Mehrfachnennungen möglich).



### 3.2 Struktur der Weiterbildungsteilnehmer und -teilnehmerinnen

Nach der Ermittlung der Zahl der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, wurden im aktuellen IAB-Betriebspanel auch Angaben zur Zahl der Mitarbeiter, die an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im definierten Sinn (d. h. Freistellung bzw. Kostenübernahme) teilgenommen haben, erhoben. Dies ermöglicht den Ausweis einer Weiterbildungsquote, die im vorliegenden Bericht als Anteil der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die im Untersuchungszeitraum an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, an allen Beschäftigten definiert wird. Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels lag die so bestimmte Weiterbildungsquote bei 27 Prozent, d. h. mehr als jeder vierte Beschäftigte in Nordrhein Westfalen wurde in diesem Zeitraum von seinem Betrieb für den Besuch einer Weiterbildungsmaßnahme freigestellt bzw. erhielt eine vollständige oder teilweise Erstattung von entstandenen Weiterbildungskosten. Wie die Ergebnisse der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels zeigen, partizipieren Frauen in etwa gleichem Maße von Maßnahmen beruflicher Weiterbildung wie ihre männliche Kollegen. So entsprach die Weiterbildungsquote der

weiblichen Beschäftigten mit rund 28 Prozent in etwa der Quote ihrer männlichen Kollegen (26 Prozent).

Zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen in Nordrhein-Westfalen gibt es wesentliche Abweichungen zum ermittelten Durchschnittswert, wobei die Werte von rund 20 bis 35 Prozent reichen. Die höchsten Weiterbildungsquoten verzeichneten das Gesundheits- und Sozialwesen, das Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie die Branche Erziehung und Unterricht. In diesen Branchen nahmen jeweils rund 35 Prozent aller in diesen Bereichen der Wirtschaft beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an mindestens einer der oben genannten Weiterbildungsaktivitäten teil. Mit Quoten von jeweils rund 20 Prozent lagen das Verarbeitende Gewerbe, die Branche Übrige Dienstleistungen sowie die Öffentlich Verwaltung am unteren Ende des Spektrums.

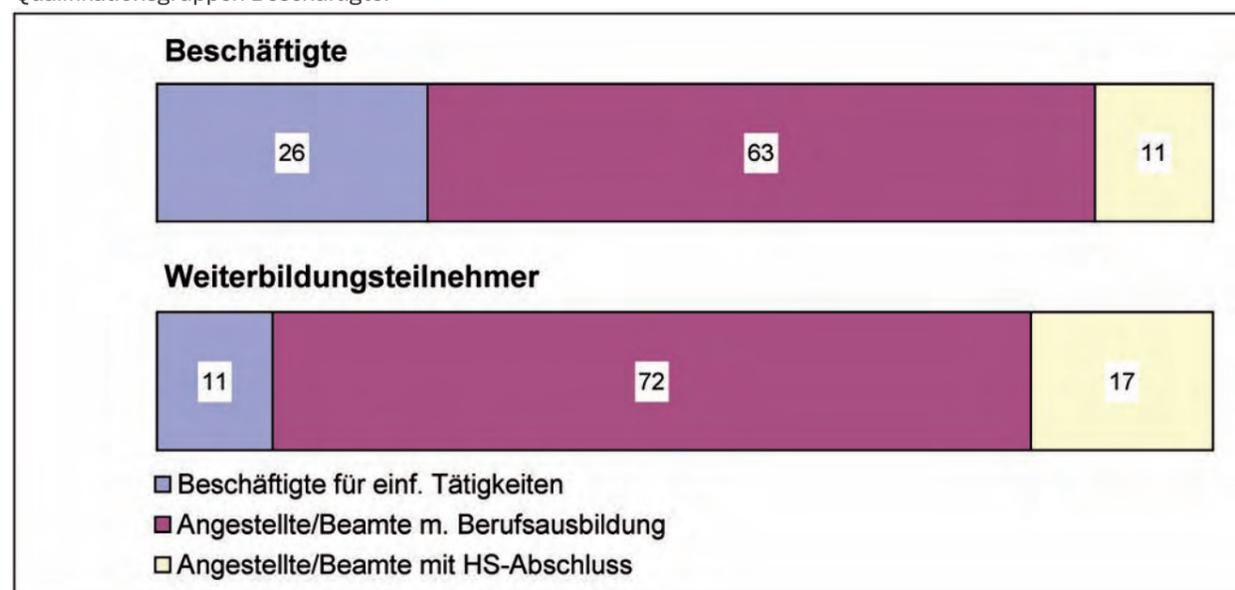
### Unterdurchschnittliche Partizipation gering qualifizierter Beschäftigter.

Die aus zahlreichen Untersuchungen bekannte Erkenntnis, wonach sich vor allem jene Personen beruflich wei-

terbilden, die bereits zu den überdurchschnittlich gut qualifizierten Arbeitskräften zählen, wird durch die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels bestätigt. Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung stellen zwar nur 63 Prozent aller Beschäftigten, aber 72 Prozent aller von den Betrieben unterstützten Weiterbildungsteilnehmer. Demgegenüber profitieren un- und angelernte Arbeitskräfte in einem deutlich geringeren Maße von betrieblich unterstützten Weiterbildungsaktivitäten. Ihr Anteil an den Weiterbildungsteilnehmern ist mit lediglich 11 Prozent noch nicht einmal halb so hoch wie ihr Anteil an den Beschäftigten (vgl. Abbildung 30).<sup>48</sup>

Diese ungleiche Teilhabe zeigt sich auch, wenn die Weiterbildungsaktivitäten separat für jede einzelne Qualifikationsgruppe ermittelt wird. Die hierfür zu untersuchende Frage lautet: Wie viele Einfachqualifizierte wurden, gemessen an der Gesamtzahl dieser Personen, in ihrer beruflichen Entwicklung durch ihre Arbeitgeber unterstützt. Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels haben innerhalb der zahlenmäßig kleinsten Qualifikationsgruppe der Einfachqualifizierten – diese stellen rund ein Viertel aller Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen – lediglich 14 Prozent von betrieblichen gestützten Weiterbildungsaktivitäten profitieren können. Mit rund 33 Prozent ist der Anteil bei der Gruppe von Beschäftigten mit Berufsausbildung mehr als doppelt so hoch. Mit Abstand am stärksten partizipierten Beschäftigte mit einem Hochschulabschluss. Knapp 40 Prozent wurden von ihren Arbeitgebern durch Freistellung oder Kostenübernahme unterstützt. Der Anteil von Weiterbildungsteilnehmern war bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss somit fast drei Mal so hoch wie bei den Einfachbeschäftigten.

**Abbildung 30:** Struktur der von den Betrieben unterstützten Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen Beschäftigte.



### 3.3 Fazit.

Der Anteil der Betriebe, die die berufliche Weiterentwicklung ihrer Beschäftigten fördern, ist gestiegen, womit sich der bereits in den letzten Jahren zu beobachtende Trend eines Anstiegs weiterbildungsaktiver Betriebe fortgesetzt hat. Insgesamt wurden rund ein Viertel aller Beschäftigten von ihren Betrieben für den Besuch einer Weiterbildungsmaßnahme freigestellt bzw. erhielten eine vollständige oder teilweise Erstattung von entstandenen Weiterbildungskosten. Ob sich Betriebe für die berufliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen engagieren, hängt u. a. mit der Struktur der Arbeitsplätze, konkret mit der Bedeutung von Qualifikation für die Erstellung des betrieblichen Produktangebots bzw. des betrieblichen Dienstleistungsangebots zusammen. Betriebe mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von qualifizierten Beschäftigten unterstützen die berufliche Entwicklung ihrer Beschäftigten in höherem Maße und engagieren sich stärker in der Weiterbildung als Betriebe mit einem überdurchschnittlich hohem Anteil von Einfacharbeitsplätzen. Betriebe unterstützen insbesondere jene Personen, die bereits zu den überdurchschnittlich gut qualifizierten Arbeitskräften zählen. Demgegenüber profitieren un- und angelernte Arbeitskräfte in einem deutlich geringeren Maße von betrieblich unterstützten Weiterbildungsaktivitäten. Ihr Anteil an den Weiterbildungsteilnehmern ist noch nicht einmal halb so hoch wie ihr Anteil an den Beschäftigten. Die einzelnen Beschäftigtengruppen profitierten somit in unterschiedlich hohem Maße von der Bereitschaft der Betriebe, die berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu unterstützen.

<sup>48</sup> Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn, 2006; G.I.B. (Hrsg.): Zwischenbilanz zur Umsetzung des Förderinstruments „Bildungsscheck NRW“, Materialien zum Programm-Monitoring, Juni 2008.

## 4. Entwicklung von flexiblen Beschäftigungsverhältnissen.

Flexible, vom so genannten klassischen Normalarbeitsverhältnis abweichende Beschäftigungsverhältnisse gewinnen zunehmend an Bedeutung. Diese Abweichungen können sich beziehen auf die Beschäftigungsdauer (Befristung), den Beschäftigungsumfang (Teilzeitarbeit), den Verdienst (geringfügige Beschäftigung) oder die Flexibilität des Arbeitseinsatzes (Leiharbeit). Flexible Beschäftigungsverhältnisse werden kontrovers diskutiert, die damit verbundenen Chancen und Risiken ambivalent bewertet.<sup>49</sup> Einerseits bieten sie den Betrieben einen größeren Gestaltungsspielraum beim Einsatz von Arbeit. Indem sie spezifischen betrieblichen Flexibilitätsbedürfnissen entgegenkommen, werden Zugangsbarrieren in Beschäftigung abgesenkt, was im Effekt zu mehr Beschäftigung führen kann. Beschäftigte können insofern profitieren, als diese besonderen Beschäftigungsformen wie z. B. Teilzeitarbeit in bestimmten Lebenslagen und gegebenen Rahmenbedingungen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Freizeit beitragen können. Andererseits sind solche Beschäftigungsverhältnisse oftmals mit vergleichsweise ungünstigeren Arbeitsbedingungen, geringerer Beschäftigungsstabilität und sozialer Sicherheit verbunden.<sup>50</sup>

Im Folgenden wird die betriebliche Nutzung von flexiblen Beschäftigungsverhältnissen genauer untersucht: befristete Beschäftigung, Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung sowie Leiharbeit.

### 4.1 Befristete Beschäftigung.

Die vorangegangene Befragung hatte gezeigt, dass zu Beginn des Aufwärtstrends zahlreiche Betriebe noch zögerten, ihren wieder gestiegenen Personalbedarf durch eine dauerhafte Verstärkung und Einbindung neuer Arbeitskräfte zu befriedigen. Obwohl zahlreiche Betriebe einstellten, wurden in vielen Fällen lediglich befristete Arbeitsverträge abgeschlossen. Dieses Einstellungsverhalten wurde mit der Unsicherheit über die zukünftige Beschäftigungsentwicklung begründet. Angesichts der anhaltend guten Auftragslage zahlreicher Unternehmen konnte für die aktuelle Befragung vermutet werden, dass sich der Anteil von unbefristeten Einstellungen wieder verringert. Wie die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, hat sich diese Vermutung nicht bestätigt. Der Anteil der lediglich befristet eingestellten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen hat sich weiter erhöht. Insgesamt erhielten 46 Prozent aller neu eingestellten Personen einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag, wobei in den einzelnen Branchen von der Möglichkeit befristeter Einstellungen in sehr unterschiedlichem Maße Gebrauch gemacht wird. Überdurchschnittlich stark verbreitet waren befristete Einstellungen vor allem in der Branche Erziehung und

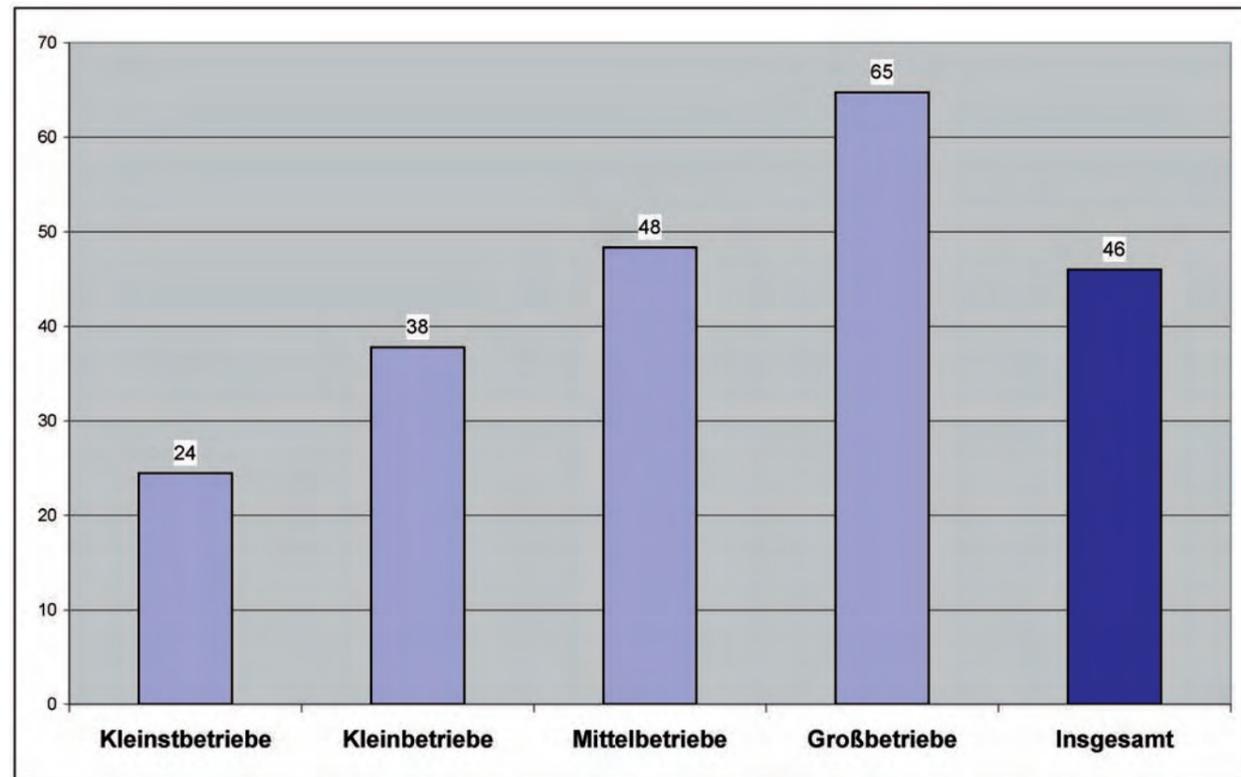
<sup>49</sup> Vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Sozialbericht NRW 2007. Armuts- und Reichtumsbericht, April 2007.

<sup>50</sup> Vgl. Pfeifer, C.: Beschäftigungswirkungen von befristeten Arbeitsverträgen und Leiharbeit: Theoretische Überlegungen und empirische Evidenz. In: Beschäftigungsanalysen mit den Daten des IAB-Betriebspanels. Tagungsband. Beiträge zum Workshop des IAB und IWH 2005. Halle 2006.

Unterricht, in der Land- und Forstwirtschaft sowie der Öffentlichen Verwaltung. In den drei genannten Branchen erhielten mindestens drei Viertel der neu eingestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lediglich einen befristeten Vertrag. Überdurchschnittlich häufig wurde von Befristungen auch im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen Gebrauch gemacht. Am seltensten nutzten demgegenüber die Arbeitgeber im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Baugewerbe die Möglichkeit, nur befristet einzustellen. Hier entfiel maximal ein Viertel der vorgenommenen Einstellungen auf befristete Arbeitsverhältnisse. Von vergleichsweise untergeordneter Bedeutung ist dieses Instrument auch in den beiden beschäftigungsstarken Dienstleistungsbranchen Unternehmensnahe sowie Übrige Dienstleistungen. Der unterschiedlich starke Einsatz von Befristungen in den einzelnen Branchen dürfte – neben unterschiedlich ausgeprägten Erwartungen hinsichtlich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung – mit generell unterschiedlichen Rahmenbedingungen des Einsatzes von Arbeitskraft zusammenhängen. Im Fall der Land- und Forstwirtschaft bspw. kommt dem saisonalen Einsatz von Arbeitskräften eine deutlich höhere Bedeutung zu als in anderen Branchen, was den vergleichsweise hohen Anteil dieser Art von Beschäftigungsverhältnissen in diesem Bereich der Wirtschaft erklären kann. Ebenfalls von Bedeutung dürf-

ten bestehende rechtliche Regelungen sein, die einem flexiblen Personaleinsatz gewisse Grenzen setzen. So können mit befristeten Einstellungen verschiedene, mit dem KSchG verbundene Restriktionen umgangen werden. Hierfür spricht zunächst der Befund, dass der Anteil befristet Eingestellter an allen Eingestellten bei Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten, die den Regelungen des KSchG unterliegen, mit 48 Prozent deutlich höher ausfiel als bei Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten, für die dies nicht der Fall ist. Trotz der deutlichen Unterschiede zeigt der mit 29 Prozent keinesfalls unbedeutende Anteil von befristeten Einstellungen bei Betrieben, die dem KSchG nicht unterliegen, dass größere personalpolitische Handlungsspielräume nicht zwangsläufig mit einem völligen Verzicht auf Befristungen einhergehen müssen, was insofern gegen den oben vermuteten Zusammenhang spricht. Generell gilt, dass das Instrument befristeter Einstellungen mit zunehmender Betriebsgröße an Bedeutung gewinnt, dass Befristungen vor allem von mittleren und großen Betrieben genutzt werden. Insbesondere bei Großbetrieben, also Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten, scheinen befristete Einstellungen immer mehr zur Regel zu werden: Fast zwei Drittel aller Personaleinstellungen waren lediglich befristet (vgl. Abbildung 31).

**Abbildung 31:** Anteil befristeter Einstellungen an allen Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen (erstes Halbjahr 2007).

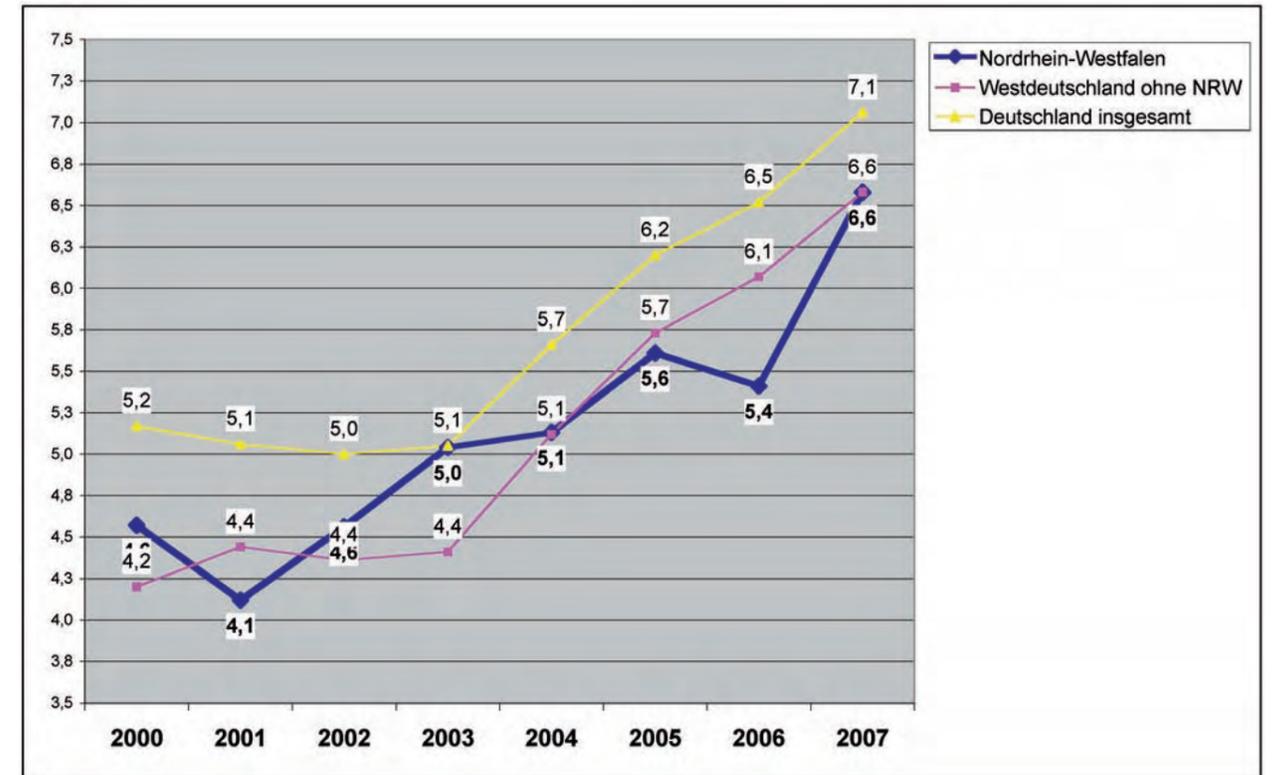


Die Ergebnisse der Befragung machen deutlich, dass beim Einsatz von Befristungen nicht nur große Unterschiede zwischen Betrieben, die dem KSchG unterliegen und solchen, für die dies nicht der Fall ist, bestehen, sondern ebenso zwischen Mittelbetrieben und Großbetrieben, die entsprechenden Regelungen gleichermaßen unterliegen.

Die gestiegene Bedeutung befristeter Arbeitsverträge bei Neueinstellungen blieb nicht ohne Einfluss auf den Anteil

befristet beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Gesamtzahl der gegenwärtig Beschäftigten. Dieser ist mit gegenwärtig rund sieben Prozent aller Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen zwar nach wie vor noch vergleichsweise gering. Der Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre zeigt allerdings, dass der Anteil befristet Beschäftigter und damit der Stellenwert solcher Beschäftigungsverhältnisse in Nordrhein-Westfalen wie auch im übrigen Bundesgebiet weiter zunimmt (vgl. Abbildung 32).<sup>51</sup>

**Abbildung 32:** Entwicklung des Anteil befristet beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an allen Beschäftigten.



**Bedeutung befristeter Arbeitsverhältnisse in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft unterschiedlich hoch.**

Die Bedeutung befristeter Arbeitsverhältnisse nimmt zwar zu, gleichzeitig konzentrieren sich solche Beschäftigungsformen jedoch auf bestimmte Teile der Wirtschaft. Die Trennlinie verläuft dabei zwischen Produzierendem Gewerbe und Dienstleistungssektor. Mit Werten zwischen drei und vier Prozent liegt der Beschäftigtenanteil befristet Beschäftigter in allen Bereichen des Produzierenden Gewerbes (Energiewirtschaft, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe) deutlich unter den Anteilswerten der einzelnen Bereiche des Dienstleistungssektors. In den beiden beschäftigungsstarken Branchen Gesundheits- und Sozialwesen sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen bspw. ist der Anteil befristet Beschäftigter mit rund neun bis 12 Prozent um ein Vielfaches größer.

Wie bereits bei den Einstellungen zeigen sich auch zwischen den Betriebsgrößenklassen Unterschiede. Bei

einer Einteilung der Betriebe entsprechend den Geltungsgrenzen des KSchG ergibt sich folgende Verteilung: Bei Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten betrug der Anteil befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten rund drei Prozent, bei Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten lag der Anteil bei sieben Prozent, war also etwa mehr als doppelt so hoch. Wiederum gilt, dass Befristete Beschäftigung mit steigender Betriebsgröße deutlich an Bedeutung gewinnt. Insgesamt reicht der Anteil befristet beschäftigter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an allen Beschäftigten von drei Prozent in Kleinstbetrieben bis neun Prozent in Großbetrieben. Damit ist der Anteil

<sup>51</sup> Die Entwicklung der Zahl befristet beschäftigter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen kann auch vom Ausmaß des Einsatzes arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen durch Bund, Land, Kommunen und Bundesagentur für Arbeit beeinflusst werden – sofern deren Teilnehmer statistisch als Beschäftigte gelten. In Abhängigkeit vom beschäftigungspolitischen Gewicht solcher Maßnahmen kann die Ausweitung der Teilnehmerzahlen solcher Programme auch zu einem Anstieg befristeter Arbeitsverhältnisse beitragen. Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels können schätzungsweise sieben Prozent der befristeten Arbeitsverhältnisse auf solche zurückgeführt werden, die im Rahmen von öffentlich geförderter Beschäftigung begründet wurden.

befristet Beschäftigter in Großbetrieben dreimal so hoch wie in Kleinbetrieben. Bei Kleinbetrieben und Mittelbetrieben betragen die entsprechenden Anteilswerte fünf bzw. acht Prozent.

#### Frauen etwas häufiger befristet eingestellt als Männer.

Von dem insgesamt gestiegenen Anteil von Befristungen an den Neueinstellungen waren Frauen und Männer gleichermaßen betroffen. Bei Frauen ist der Anteil der Befris-

tungen an den Einstellungen von 45 auf 48 Prozent, bei Männern von 42 auf 45 Prozent gestiegen. Nach wie vor wurden Frauen etwas häufiger nur befristet eingestellt als Männer; der Abstand zwischen Frauen und Männern beträgt unverändert drei Prozentpunkte.

Die Wahrscheinlichkeit für Frauen, lediglich befristet eingestellt zu werden, war in den einzelnen Branchen – gemessen am Verhältnis des Frauenanteils an den Einstellungen insgesamt sowie an den befristeten Einstellungen – unterschiedlich hoch (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Befristete Personaleinstellungen sowie Frauenanteil an Einstellungen und befristeten Einstellungen in ausgewählten Branchen (erstes Halbjahr 2007)			
in %	Anteil der Befristungen an den Einstellungen	Frauenanteil an den Einstellungen	Frauenanteil an den befristeten Einstellungen bei Männern
Verarbeitendes Gewerbe	55	31	32
Baugewerbe	23	14	2
Handel und Reparatur	35	52	58
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	49	33	38
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	25	26	24
Unternehmensnahe Dienstleistungen	38	36	41
Erziehung und Unterricht*	92	54	54
Gesundheits- und Sozialwesen	57	75	75
Übrige Dienstleistungen	42	64	55
Öffentliche Verwaltung	74	53	58
<b>Insgesamt</b>	<b>46</b>	<b>44</b>	<b>46</b>

\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

So betrachtet wurden Frauen überdurchschnittlich häufig in den Branchen Handel und Reparatur, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie in der Öffentlichen Verwaltung lediglich befristet eingestellt. In diesen vier Branchen lag der Frauenanteil an den befristeten Einstellungen signifikant über ihrem Anteil an den Einstellungen insgesamt. In den beiden Branchen, in denen mehrheitlich Frauen eingestellt wurden – Gesundheits- und Sozialwesen sowie Übrige Dienstleistungen – entsprach der Frauenanteil an den befristeten Einstellungen dagegen ihrem Anteil an den Einstellungen insgesamt oder lag sogar deutlich darunter.

#### Übernahme von Beschäftigten aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

In zahlreichen Betrieben erfolgte die Deckung des in folge der verbesserten Konjunktur wieder gestiegenen

Personalnachfrage zunächst durch eine Aufstockung der Randbelegschaften. Dies drückt sich in der hohen Zahl von befristeten Einstellungen aus, die sich, wie oben dargestellt, weiterhin auf hohem Niveau bewegen. Wenn gleich immer noch viele Arbeitgeber bei der Verstärkung ihrer Stammelegschaften zögern, wurden in zahlreichen Betrieben Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die zunächst lediglich befristet eingestellt wurden, im Verlauf des ersten Halbjahres 2007 in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen.<sup>52</sup> Dies war in mehr als jedem vierten Betrieb mit befristet beschäftigten Arbeitskräften der Fall. Bezogen auf die in diesen Betrieben insgesamt befristet beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen lag der Anteil der Übernommenen bei rund 10 Prozent (Westdeutschland ohne NRW: 10 Prozent).

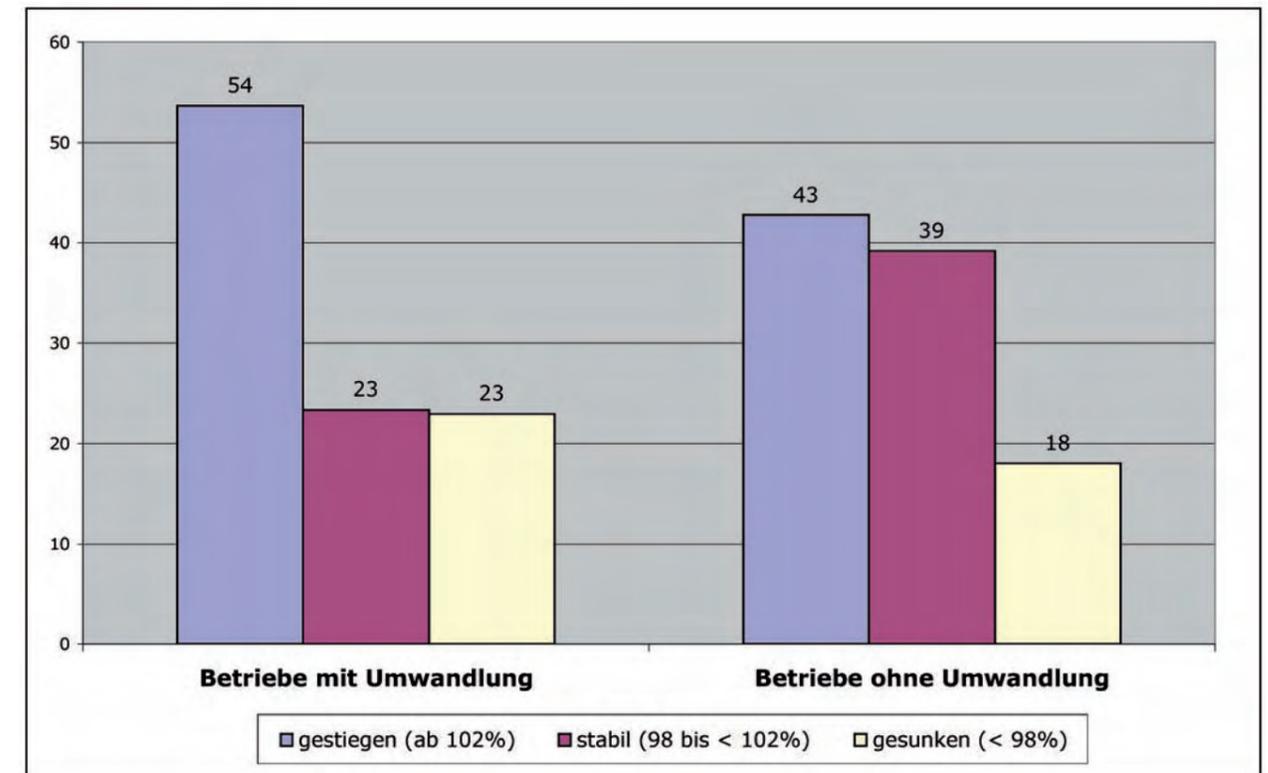
Es kann vermutet werden, dass Umwandlungen von befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse vor allem

<sup>52</sup> Die Übernahme von Auszubildenden im Anschluss an ihre Ausbildung ist hiermit nicht gemeint.

in solchen Betrieben erfolgten, in denen eine steigende Arbeitskräftenachfrage und somit eine positive Beschäftigungsentwicklung zu verzeichnen war. Als Indikator wurde hierzu die Veränderung der Zahl der Beschäftigten im Jahresvergleich herangezogen. Die aufgeworfenen Vermutung wird durch die Daten der aktuellen Befragung bestätigt. Deutlich mehr als die Hälfte der Betriebe mit

Umwandlungen konnte die Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr steigern. Dies war in der Gruppe der „Nicht-Umwandler“ nur bei rund 43 Prozent der Fall (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Umwandlung von befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse und Beschäftigungsentwicklung im Zeitraum vom 30.6.2006 bis 30.6.2007.



Zu den Branchen, in denen vergleichsweise häufig befristete Arbeitskräfte in eine unbefristete Beschäftigung übernommen wurden, zählen das Verarbeitende Gewerbe, das Baugewerbe und der Handel, wobei der Anteil von Wechslern in kleinen und mittelständischen Betrieben deutlich verbreiteter war als in Großbetrieben. Aufgrund der zum Zeitpunkt der Einstellung bestehenden Unsicherheiten hinsichtlich der künftigen Auftragslage haben die betreffenden Betriebe anscheinend zunächst auf befristete Einstellungen zurückgegriffen. Die verbesserte bzw. stabilere Auftragslage dürfte dann in den betreffenden Unternehmen dazu geführt haben, auf die mit befristeten Einstellungen verbundenen Flexibilitätsvorteile bei der Gestaltung des Personalbestandes zu Gunsten der Absicherung des gestiegenen Fachkräftebedarfs zu verzichten und die Stammelegschaften aufzustocken. In der Land- und Forstwirtschaft sowie der Branche Übrige Dienstleistungen waren Übernahmen befristet Beschäftigter demgegenüber relativ wenig verbreitet. Ein wachsender Arbeitskräftebedarf führt in diesen Branchen anscheinend in deutlich geringerem Maße zu einer Ausweitung der Stammelegschaften. Dies könnte damit zu-

sammenhängen, dass der Arbeitskräfteeinsatz in diesen beiden Branchen deutlich stärker von saisonalen Effekten beeinflusst wird als in anderen Branchen, eine Übernahme befristeter Beschäftigter somit auch bei verbesserter Auftragslage nur bedingt angestrebt wird.

#### 4.2 Teilzeitbeschäftigung.

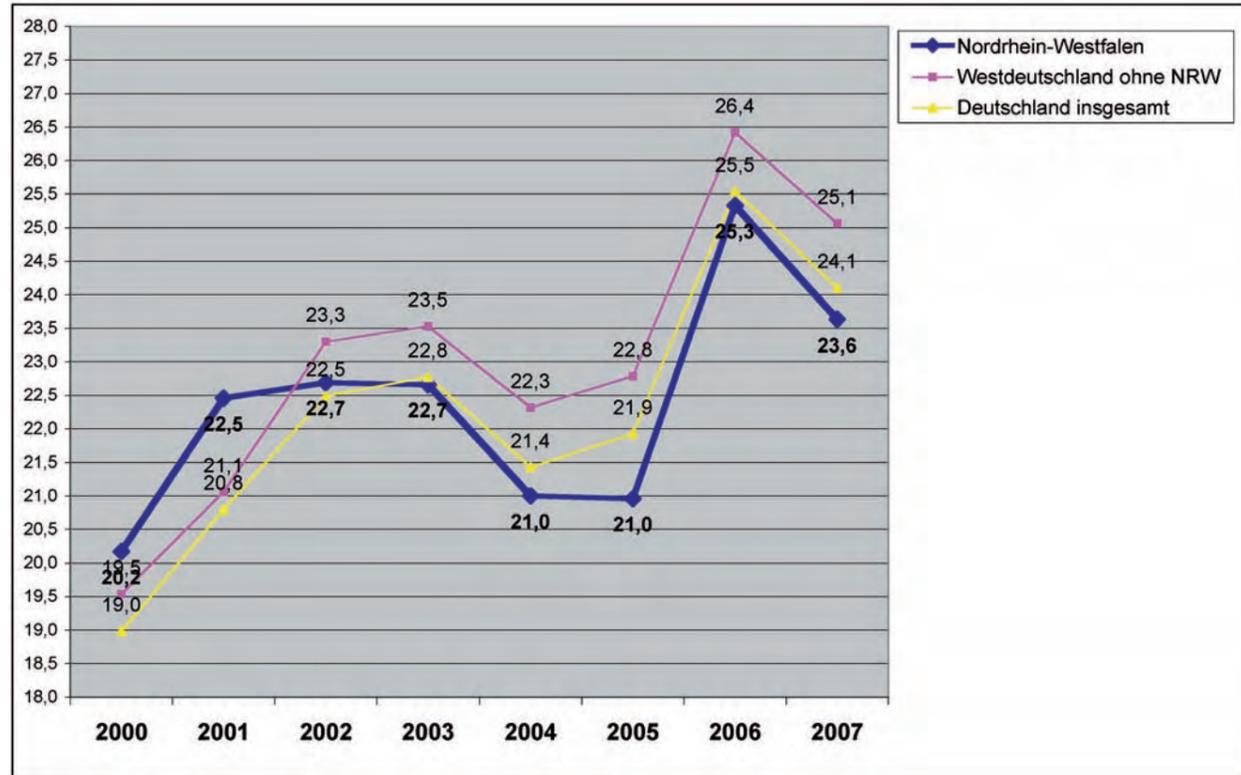
Die positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt infolge der Ausweitung der Beschäftigung in den letzten Jahren war zu einem nicht unerheblichen Umfang auf die deutliche Zunahme von Teilzeitstellen zurückzuführen.<sup>53</sup> Diese Entwicklung war bundesweit zu beobachten und führte dazu, dass die Teilzeitquote, d. h. der Anteil der Teilzeitbeschäft-

<sup>53</sup> Die dem IAB-Betriebspanel zugrunde liegende Definition von Teilzeitarbeit bezeichnet alle diejenigen Beschäftigten als Teilzeitarbeitskräfte, deren Arbeitszeit unter der betrieblich vereinbarten (Voll-)Arbeitszeit liegt. Bei der Erfassung wird nicht zwischen „klassischer“, d. h. sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung einerseits und so genannten Mini-Jobs andererseits unterschieden. Die im Rahmen des IAB-Betriebspanels erfasste Teilzeitbeschäftigung beinhaltet somit auch Arbeitsverhältnisse mit geringer Stundenzahl, sprich geringfügige Beschäftigung bzw. Mini-Jobs.

tigten an allen Beschäftigten, in Nordrhein-Westfalen wie auch im übrigen Bundesgebiet deutlich gestiegen ist. Wenngleich die Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung in den letzten Jahren tendenziell zunahm, hat sich der bisherige Trend einer Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung zumindest in der jüngsten Vergangenheit nicht

fortgesetzt. Während im Jahr 2006 bereits rund jeder vierte Beschäftigte auf einer Teilzeitstelle tätig war (25 Prozent), lag der entsprechende Anteil im letzten Jahr mit rund 24 Prozent erstmals geringfügig unter dem Vorjahreswert (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Entwicklung der Teilzeitquote von 2000–2007.



Trotz des jüngsten Rückgangs der Teilzeitbeschäftigung muss berücksichtigt werden, dass der aktuelle Wert allerdings immer noch deutlich über den Quoten der vergangenen Jahre – mit Ausnahme des Jahres 2006 – liegt.<sup>54</sup> Ob die leicht gesunkene Bedeutung von Teilzeitstellen auf die verbesserte Arbeitsmarktlage und die damit verbundenen, umfangreicheren (Vollzeit-) Beschäftigungsmöglichkeiten in Nordrhein-Westfalen zurückgeführt werden kann, lässt sich nicht belegen.<sup>55</sup> Dagegen spricht, dass die Teilzeitquote auch in solchen Jahren gesunken ist, wie z. B. 2004 und 2005, die durch Beschäftigungsabbau und hohe Arbeitslosigkeit gekennzeichnet waren. Von größerem Einfluss dürfte der Strukturwandel der Wirtschaft sein, in dessen Folge teilzeitferne Branchen wie das Verarbeitende Gewerbe tendenziell an Bedeutung verlieren, teilzeitnahe Branchen wie das Gesundheitswesen an Bedeutung gewinnen. Dies hätte nun eher eine weitere Steigerung der Teilzeitquote erwarten lassen müssen. Eine Besonderheit des jüngsten Aufschwungs ist allerdings, dass der Beschäftigungszuwachs in hohem Maße von klassischen Branchen des Produzierenden Gewerbes getragen wurde. Wenngleich bei den vorgenommenen Einstellungen nicht der Umfang der Arbeitszeit ermittelt wurde, ist aufgrund der gegebenen Beschäftigtenstrukturen anzunehmen, dass z. B.

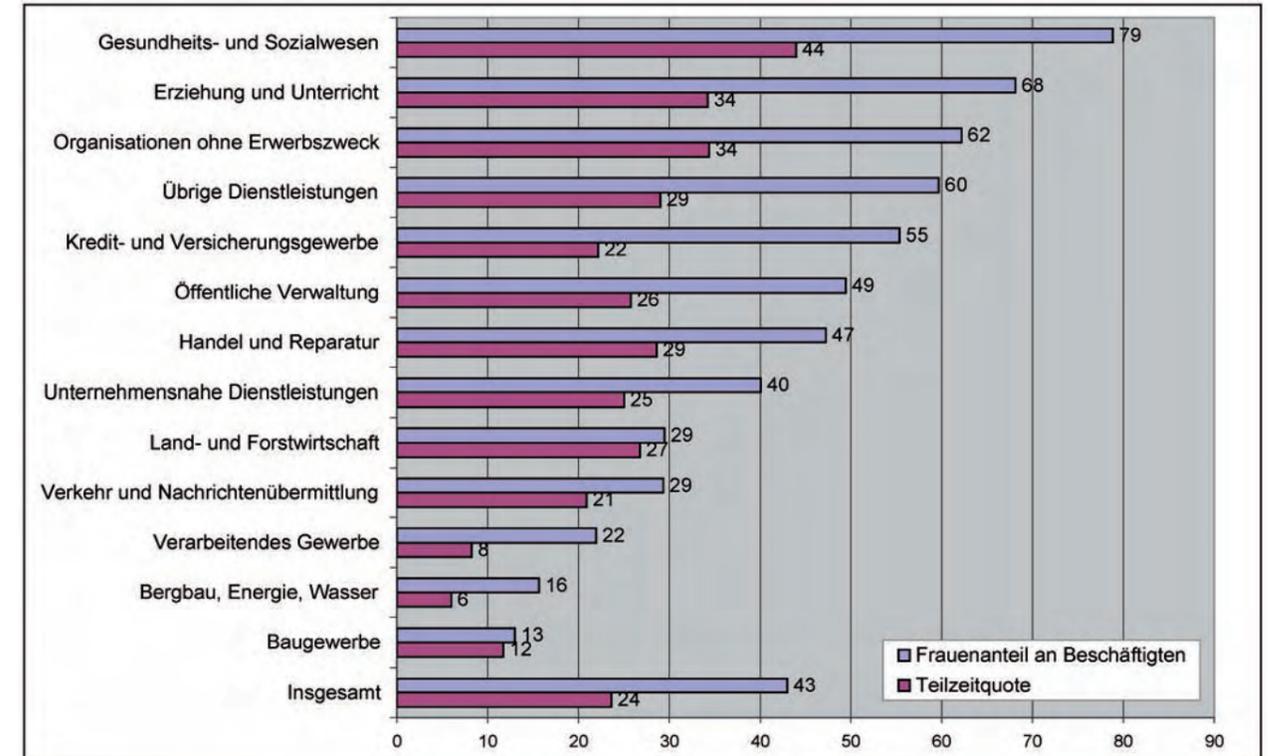
im Verarbeitenden Gewerbe vor allem Vollzeitstellen geschaffen wurden.<sup>56</sup> Ob mit der jüngsten Entwicklung eine Abkehr vom bisherigen Trend verbunden ist oder dieser sich weiter fortsetzt, lässt sich anhand der aktuellen Daten zwar nicht sicher beantworten. Da der geringfügige Rückgang der Teilzeitquote im letzten Jahr möglicherweise mit den jüngst wieder gestiegenen Einstellungsaktivitäten in jenen Branchen zusammenhängen könnte, in denen der Einsatz von Teilzeitbeschäftigung eine vergleichsweise untergeordnete Rolle spielt, dürfte die weitere Entwicklung in hohem Maße vom Gewicht der zukünftigen Einstellungsaktivitäten in den einzelnen Branchen abhängen.

<sup>54</sup> Aufgrund der unterschiedlichen Erfassungskriterien können die Zahlen des IAB-Betriebspanels nicht mit denen der offiziellen Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) verglichen werden. Von der BA werden nur jene Beschäftigten als Teilzeitarbeitskräfte eingestuft, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und 15 oder mehr Wochenstunden, aber weniger als die volle tarifliche Stundenzahl arbeiten. Arbeitskräfte, die weniger als 15 Wochenstunden beschäftigt sind, werden demnach in der Statistik der Bundesagentur nicht zu den Teilzeitarbeitskräften gezählt.  
<sup>55</sup> Die seit den 80er Jahren kontinuierlich zunehmende Teilzeitbeschäftigung wurden von einigen Arbeitsmarktforschern u.a. mit der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit und damit fehlenden Vollzeit-Beschäftigungsoptionen erklärt (vgl. z. B. Hoffmann, E.; Walwei, U.: Erosion oder Renaissance der Normalarbeit? IAB-Kurzbericht Nr. 16/2000).  
<sup>56</sup> Im Hinblick auf erfolgte Einstellungen wird lediglich erfasst, ob es sich um befristete oder unbefristete Stellen handelt. Eine Unterscheidung nach dem Umfang der Wochenarbeitszeit erfolgt demgegenüber nicht, weshalb eine Teilzeitquote zwar für die Beschäftigten insgesamt, nicht jedoch für die vorgenommenen Einstellungen berechnet werden kann.

Wie bereits angedeutet, unterscheiden sich die einzelnen Branchen im Hinblick auf den Einsatz von Teilzeitbeschäftigung deutlich voneinander. Diese Form der Beschäftigung wird vor allem in einzelnen Bereichen des Dienstleistungssektors intensiv genutzt, insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen: Mehr als 40 Prozent der Beschäftigten in dieser Branche arbeiten auf einer Teilzeitstelle. Demgegenüber ist der Einsatz von Teilzeitbeschäftigung in den Branchen des Produzierenden Gewerbes (Energiewirtschaft, Verarbeitendes Gewerbe, Bau-

gewerbe) wenig verbreitet. Hier liegen die Teilzeitquoten mit Werten zwischen sechs und 12 Prozent deutlich unter dem Durchschnittswert anderer Branchen. Teilzeitbeschäftigung ist somit vor allem in jenen Branchen relativ stark verbreitet, in denen Frauen einen hohen Anteil an den Beschäftigten ausmachen. Neben dem Gesundheits- und Sozialwesens zählen hierzu u. a. die Branchen Erziehung und Unterricht sowie Übrige Dienstleistungen (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Frauenanteil an den Beschäftigten und Teilzeitquote in einzelnen Branchen.



\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Insgesamt entfallen 82 Prozent aller Teilzeitstellen in Nordrhein-Westfalen auf Frauen (2006: 80 Prozent). Demnach wird lediglich rund eine von fünf Teilzeitstellen von einem Mann besetzt. Während von allen beschäftigten Frauen fast die Hälfte in Teilzeit arbeitet, sind es bei Männern deutlich weniger als 10 Prozent: Lediglich sieben von hundert männlichen Beschäftigten arbeiten auf einer Teilzeitstelle. Wenngleich Teilzeitarbeit damit weiterhin eine Domäne der weiblichen Beschäftigten bleibt, gibt es einige wenige Branchen, in denen der Anteil von Teilzeitstellen, der auf Männer entfällt, deutlich über dem allgemeinen Durchschnitt liegt. In der Branche Verkehr und Nachrichtenübermittlung bspw. entfallen mehr als ein Drittel aller Teilzeitstellen auf Männer. Ähnlich hoch ist der Anteil in der Land- und Forstwirtschaft, wo rund 31 Prozent aller Teilzeitstellen mit Männern besetzt sind. Demgegenüber stehen die beiden Branchen Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen, wo mit 93 bzw. 92 Prozent nahezu alle Teilzeitstellen mit Frauen besetzt sind.

**Geringfügige Beschäftigung – Mini-Jobs.**

Die geringfügige Beschäftigung ist eine explizit geregelte besondere Form der Teilzeitbeschäftigung.<sup>57</sup> Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse haben in den letzten Jahren, nicht zuletzt befördert durch das vor einigen Jahren in Kraft getretene Zweite Gesetz für Moderne Dienstleis-

<sup>57</sup> Die Geringfügigkeit solcher Beschäftigungsverhältnisse kann sich zum einen daraus ergeben, dass das monatliche Arbeitsentgelt des Beschäftigten eine bestimmte Entgeltgrenze regelmäßig nicht übersteigt. Zum anderen kann die Geringfügigkeit aus der (kurzen) zeitlichen Dauer der Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres resultieren. Solche „Mini-Jobs“ liegen demnach vor, wenn das Arbeitsentgelt 400 Euro nicht übersteigt oder die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist. Konsequenz der Einordnung einer Tätigkeit als geringfügig ist, dass in der Beschäftigung grundsätzlich Versicherungsfreiheit besteht. Der Vorteil, dass das Arbeitsentgelt ohne Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen verbleibt, kann zugleich als Nachteil der Geringfügigkeit einer Beschäftigung angesehen werden. Geringfügig Beschäftigte sind – mit Ausnahme der Unfallversicherung – in allen Versicherungszweigen einschließlich der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei und genießen somit grundsätzlich nicht den Schutz der Sozialversicherung. Aufgrund der Versicherungsfreiheit stehen ihnen keine Ansprüche auf Leistungen aus der Arbeitslosen-, Kranken- oder Pflegeversicherung zu.

tungen am Arbeitsmarkt, an Bedeutung gewonnen. Aus Sicht der Betriebe dürften vor allem personalpolitische Erwägungen eine Rolle beim Einsatz dieser Beschäftigungsform spielen. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse tragen zur Schaffung flexiblerer Strukturen bei, in deren Rahmen der Mitarbeiterinsatz einem schwankenden Arbeitsaufkommen angepasst werden kann. Geringfügige Beschäftigung bietet also die Möglichkeit, einem saisonalen oder stoßzeitbedingten Mehrbedarf an Arbeitskräften zu begegnen oder Krankheits- und Urlaubszeiten zu überbrücken. In Bezug auf die Verteilung ihrer Arbeitszeiten sind Mini-Jobber – bei oftmals geringeren Personalkosten – in der Regel flexibler als ihre sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kollegen und Kolleginnen einsetzbar.

Wie die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels belegen, ist der Anteil von Betrieben mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen auch im letzten Jahr wieder gestiegen und beträgt mittlerweile 56 Prozent, was eine Steigerung um rund fünf Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahreswert bedeutet (Westdeutschland ohne NRW 2007: 52 Prozent, 2006: 49 Prozent). Demgegenüber ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten nicht weiter angestiegen und beträgt wie bereits im vorangegangenen Jahr rund 12 Prozent (Westdeutschland ohne NRW 2007: 13 Prozent, 2006: 12 Prozent).<sup>58</sup> In den einzelnen Bereichen der Wirtschaft werden die Möglichkeiten des Einsatzes geringfügiger Beschäftigung in unterschiedlich starkem Maße genutzt, wobei die Trennlinie zwischen dem Produzierendem Gewerbe auf

der einen und dem Dienstleistungssektor auf der anderen Seite verläuft. In den drei Branchen des Produzierendes Gewerbes – Energiewirtschaft, Verarbeitendes Gewerbe Baugewerbe – setzen zwischen 24 und 50 Prozent aller Betriebe Mini-Jobber ein. In den einzelnen Branchen des Dienstleistungssektors – mit Ausnahme der Öffentlichen Verwaltung und des Kredit- und Versicherungsgewerbes – werden Mini-Jobber demgegenüber von einer zum Teil deutlich höheren Zahl von Betrieben eingesetzt. An der Spitze steht das Gesundheits- und Sozialwesen: Hier beschäftigt zum Stichtag 30.6.2007 rund 79 Prozent der Betriebe Mini-Jobber. Auch in den Branchen Handel und Reparatur, Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie Übrige Dienstleistungen setzen zahlreiche Betriebe auf diese Beschäftigungsverhältnisse. Die Anteilswerte reichen in diesen Branchen von 58 bis 63 Prozent. In Bezug auf den Anteil der Mini-Jobber an der Gesamtzahl der Beschäftigten sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen noch offensichtlicher. Mit 29 Prozent ist der Anteil von Mini-Jobbern in der Branche Übrige Dienstleistungen fast dreimal so hoch wie im Verarbeitenden Gewerbe, wo dieser lediglich 10 Prozent beträgt. Neben den Übrigen Dienstleistungen finden sich überdurchschnittlich hohe Anteile auch im Handel (Beschäftigtenanteil der Mini-Jobber: 20 Prozent), in der Branche Verkehr und Nachrichtenübermittlung (16 Prozent), im Gesundheits- und Sozialwesen (14 Prozent) sowie in der Land- und Forstwirtschaft (24 Prozent).

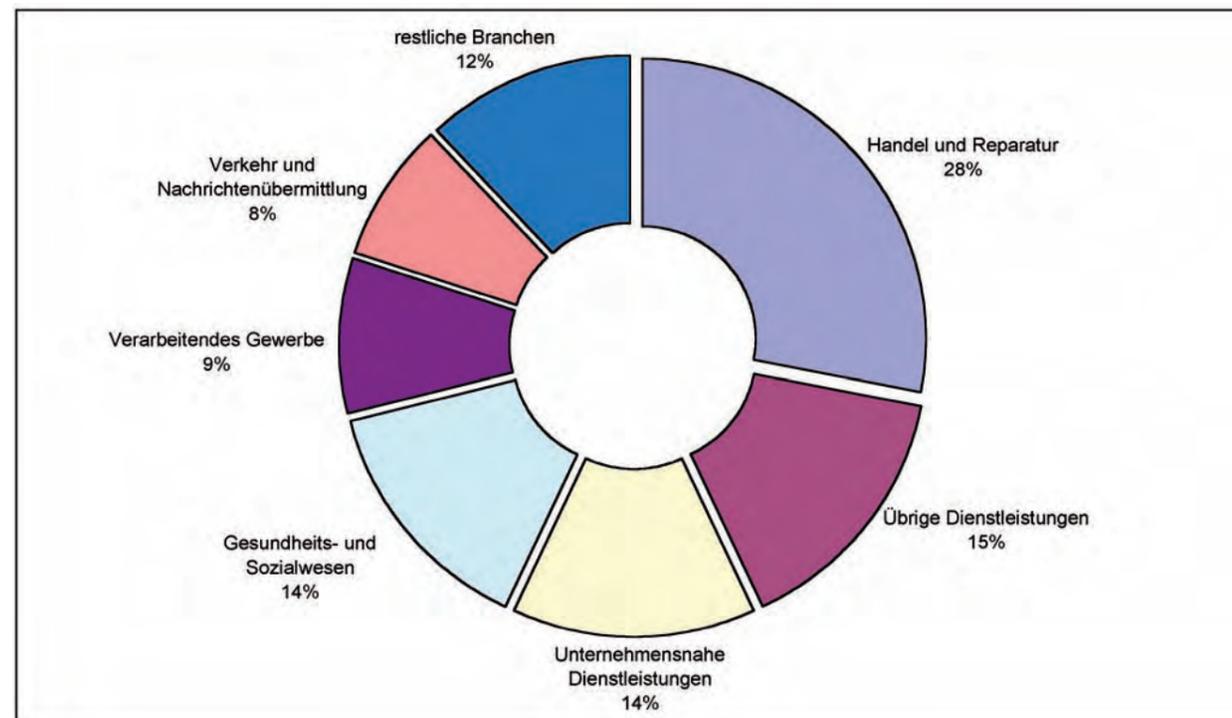
Im Ergebnis der Verbindung aus dem generellen Beschäftigungsgewicht der einzelnen Branchen und dem bran-

chenspezifischen Anteil geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse an den in den jeweiligen Branchen beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ergibt sich folgende Verteilung (vgl. Abbildung 36).

Die mit Abstand meisten Mini-Jobber sind im Dienstleistungssektor tätig. Auf den ersten vier Plätzen rangieren ausschließlich Branchen dieses Sektor. Mit deutlichem Abstand auf die weiteren Plätze rangiert die Branche Handel und Reparatur ganz oben. Mehr als jeder vierte Mini-Jobber ist in diesem Bereich der Wirtschaft tätig. Es folgen die Übrigen sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen und das Gesundheits- und Sozialwesen. Zusammen beschäftigen diese Branchen fast drei Viertel aller Mini-Jobber.

Im Vergleich der Betriebsgrößenklassen fällt der höhere Beschäftigtenanteil geringfügig Beschäftigter bei kleineren Betrieben auf. So liegt der Anteil geringfügiger Beschäftigter an den Beschäftigten bei Betrieben mit weniger als 10 bzw. weniger als 50 Beschäftigten mit 21 bzw. 20 Prozent deutlich über, bei Betrieben mit mindestens 50 bzw. mindestens 250 Beschäftigten mit acht bzw. fünf Prozent deutlich unter dem Durchschnitt Nordrhein-Westfalens. Dementsprechend entfallen rund 70 Prozent aller geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse auf Klein- und Kleinbetriebe, lediglich 30 Prozent auf mittlere und größere Betriebe. Der Anteil der kleineren Betriebe an den Mini-Jobbern verhält sich damit umgekehrt proportional zu den Anteilen derselbigen an der Gesamtbeschäftigung in Nordrhein-Westfalen.

**Abbildung 36:** Verteilung der geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf die einzelnen Branchen.



<sup>58</sup> Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die eine geringfügige Beschäftigung ausüben, sind Teilzeitbeschäftigte nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 2 Abs. 2 TzBfG). Die dargestellten Zahlen dürfen somit

nicht zu den weiter vorne präsentierten Angaben zur Teilzeitbeschäftigung hinzugezählt werden.

#### Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zwischen 400,01 und 800 Euro.

Als geringfügig Beschäftigte gelten auch Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einem Brutto-Monatsverdienst zwischen 400,01 und 800 Euro (Midi-Jobber). Im Gegensatz zu den oben beschriebenen geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen bis 400 Euro werden Beschäftigungsverhältnisse im Einkommensbereich ab 400,01 individuell besteuert. Dadurch genießen die betreffenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen den gesamten Schutz aller Sozialversicherungszweige.

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels beträgt der Anteil von Beschäftigten mit einem Brutto-Monatsverdienst zwischen 400,01 und 800 Euro an allen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen rund drei Prozent. Mit einem Anteil von rund 88 Prozent arbeitet die große Mehrheit dieser Beschäftigten auf einer Teilzeitstelle. Rund 12 Prozent dieser Beschäftigten arbeiten auf Vollzeitstellen. Entsprechend der bereits oben dargestellten Unterschiede zwischen Produzierendem Gewerbe einerseits und Dienstleistungssektor andererseits hinsichtlich der Bedeutung von Teilzeitstellen finden sich Mini-Jobs erwartungsgemäß vor allem in den einzelnen Dienstleistungsbranchen.

Im Verarbeitenden Gewerbe oder im Baugewerbe liegt der Anteil dieser Art von Beschäftigungsverhältnissen deutlich unter dem Durchschnitt.

Im Hinblick auf den Anteil vollzeitbeschäftigter Midi-Jobber an den Midi-Jobbern insgesamt sind die Unterschiede zwischen den Branchen noch größer. Bemerkenswert ist insbesondere der Bereich der Übrigen Dienstleistungen (u. a. Hotel und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe), wo der Anteil vollzeitbeschäftigter Midi-Jobber deutlich höher ausfällt als in allen anderen Branchen. Hier sind insgesamt drei Prozent der Beschäftigten als Midi-Jobber beschäftigt; von diesen arbeiten 26 Prozent in Vollzeit. Unterschiede bestehen auch zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen. Während in Großbetrieben der Anteil vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einem Brutto-Monatsverdienst zwischen 400,01 und 800 Euro an allen Beschäftigten relativ gering ist, trifft dies auf rund 20 Prozent aller Midi-Jobber in Kleinstbetrieben zu.

Es lässt sich festhalten: Geringfügige Beschäftigung wird zwar in vielen Wirtschaftsbereichen genutzt, konzentriert sich aber – gemessen an der beschäftigungspolitischen Bedeutung dieser Art von Arbeitsverhältnissen – auf einige wenige Branchen des Dienstleistungssektors und wird dort vor allem von kleineren Betrieben genutzt.

#### 4.3 Leiharbeit.

Leiharbeit soll Schwankungen bei der Auftragslage oder beim Personalbestand (Mutterschaft, Krankheit, Urlaub usw.) der entleihenden Firma ausgleichen. Die mit dem Kündigungsschutz verbundenen Kündigungs-(Entlassungs-)kosten bei permanent Beschäftigten sowie die Rekrutierungs-(Such-)kosten nach geeignetem Personal entfallen.<sup>59</sup> Die Nutzung dieser Beschäftigungsform wird nach wie vor kontrovers diskutiert. Während von den Befürwortern vor allem der Beitrag zur Flexibilisierung des betrieblichen Arbeitseinsatzes, des Arbeitsmarktes und zum Abbau von Arbeitslosigkeit herausgestellt wird, befürchten Kritiker eine Schlechterstellung der Leiharbeitskräfte gegenüber traditionell beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ein Unterlaufen von Sozialstandards.<sup>60</sup>

In den letzten Jahren hat die Zahl der Leiharbeitskräfte in Nordrhein-Westfalen wie auch in Deutschland insgesamt zugenommen, nicht zuletzt begünstigt durch entsprechende gesetzliche Veränderungen im Hinblick auf die

<sup>59</sup> Hagen, T.; Boockmann, B.: Determinanten der Nachfrage nach befristeten Verträgen, Leiharbeit und freier Mitarbeit. In: Bellmann, L.; Kölling, A.: Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 257, Nürnberg, 2002.

<sup>60</sup> Vgl. Promberger, M. u.a.: Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform, Nürnberg Juli 2006.

Einsatzdauer von Leiharbeit.<sup>61</sup> Dazu zählten die Aufhebung des genannten Synchronisationsverbot, welches bis dahin untersagte, die Beschäftigung beim Verleiher zugleich mit der Beschäftigung in einem Entleihbetrieb zu beenden, sowie der Wegfall der Befristung von Leiharbeitseinsätzen in einem Unternehmen auf maximal zwei Jahre.

Dadurch wurde es für Betriebe deutlich attraktiver, Bedürfnisse nach flexiblem Arbeitseinsatz über Leiharbeit zu decken. Die Zunahme von Leiharbeit erfolgte von einem sehr geringen Niveau aus, so dass trotz der deutlichen Zuwächse die Bedeutung dieser flexiblen Beschäftigungsverhältnisse – etwa im Vergleich zur Teilzeitarbeit oder befristeter Beschäftigung – noch vergleichsweise gering ist (vgl. Tabelle 10).

in %	1998	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Nordrhein-Westfalen	0,7	0,9	0,9	1,2	1,4	1,5	1,6
Westdeutschland (ohne NRW)	0,6	0,7	0,7	0,9	0,9	1,4	1,8
Deutschland insgesamt	0,6	0,7	0,7	0,9	1,0	1,5	1,7

Leiharbeitskräfte werden in rund vier Prozent aller Betriebe beschäftigt. Der Einsatz von Leiharbeit ist in erster Linie ein Großbetriebsphänomen. Während nur ein geringer Teil der Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten auf diese Form der Beschäftigung zurückgreift, waren in 22 Prozent aller Betriebe mit 50 bis 249 sowie in 43 Prozent aller Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten entsprechende Arbeitskräfte im Einsatz. Rund 77 Prozent der zum Zeitpunkt der Befragung erfassten Leiharbeitskräfte entfielen auf Betriebe dieser beiden Größenklassen. Großbetriebe setzen Leiharbeit nicht nur häufiger, son-

dern auch – gemessen am Anteil der Leiharbeitskräfte an der Gesamtzahl von Beschäftigten und Leiharbeitskräften – deutlich intensiver ein.

Im Durchschnitt Nordrhein-Westfalens beträgt der Anteil von Leiharbeitskräften an den Beschäftigten (Beschäftigte und Leiharbeitskräfte) derzeit rund zwei Prozent.<sup>62</sup> In rund zwei Prozent aller Betriebe beträgt der Anteil von Leiharbeitskräften bis zu 10 Prozent, in einem Prozent der Betriebe bereits 11 bis 20 Prozent, bei einem Prozent der Betriebe sogar mehr als 20 Prozent. Bei Groß-

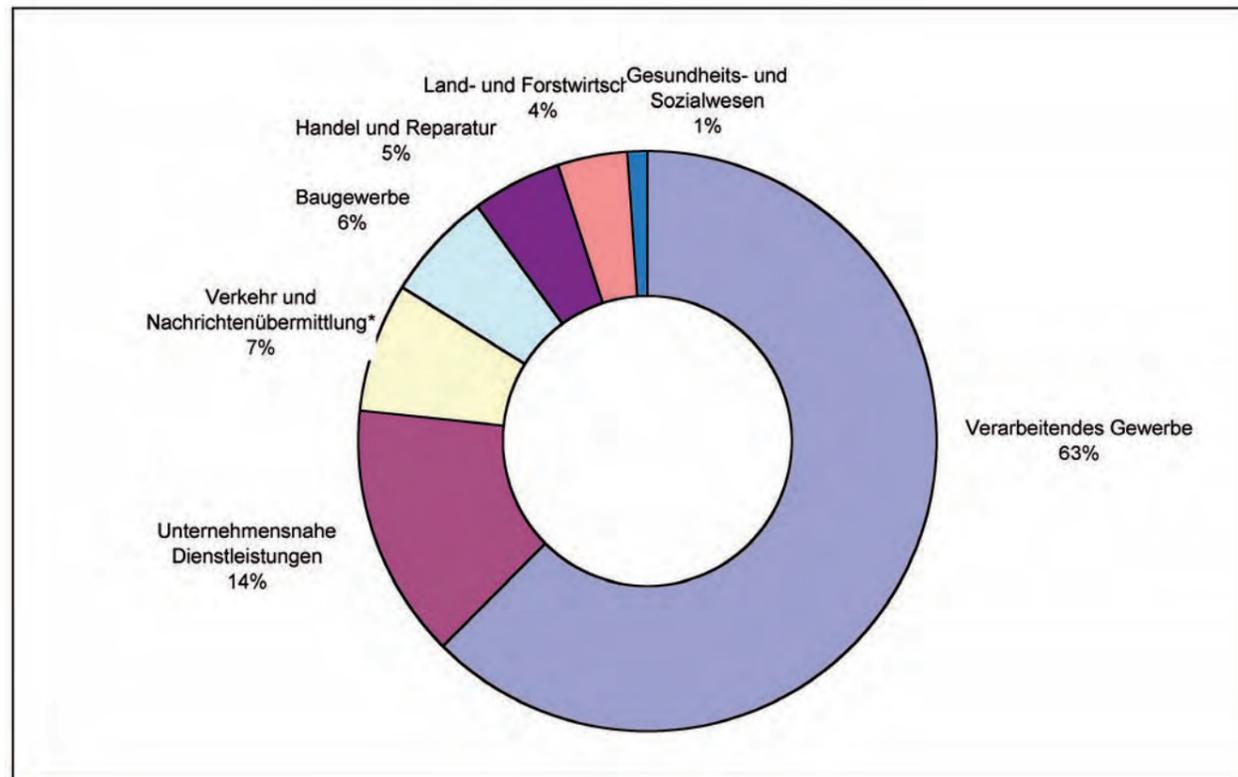
betrieben zeigt sich folgende Struktur: Bei rund sechs Prozent aller Großbetriebe in Nordrhein-Westfalen liegt der Leiharbeiteranteil zwischen 11 bis 20 Prozent. Bei zwei Prozent stellen Leiharbeitskräfte sogar mehr als 20 Prozent der Beschäftigten. Der Anteil solcher Intensivnutzer ist bei Großbetrieben damit doppelt so hoch wie Durchschnitt Nordrhein-Westfalens. Betriebe mit einer vergleichsweise geringen Leiharbeiterquote setzen Leiharbeit vermutlich ein, um kurzfristige Auftragsschübe abzuarbeiten. Dagegen scheint der Einsatz von Leiharbeit bei Intensivnutzern auf eine gezielte Personalstrategie zu deuten, welche über das Ziel, Auftragsspitzen abzufedern, hinausgeht.<sup>63</sup> Leiharbeit konzentriert sich nicht nur auf Großbetriebe, sondern auf ganz bestimmte Segmente der Betriebslandschaft. Das typische Einsatzfeld der Leiharbeit liegt im Verarbeitenden Gewerbe, wo der Beschäftigtenanteil von Leiharbeitskräften mit rund vier Prozent doppelt so hoch ist wie im Durchschnitt Nordrhein-Westfalens. Fast zwei Drittel aller zum Befragungsstichtag erfassten Leiharbeitskräfte wurden in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes eingesetzt. In den verschiedenen Bereichen des Dienstleistungssektors ist die Bedeutung von Leiharbeit demgegenüber deutlich geringer (vgl. Abbildung 37).

Die durchschnittliche Einsatzdauer von Leiharbeitskräften ist in der Regel sehr kurz. Die durchschnittliche Verweildauer von Leiharbeitern und Leiharbeiterinnen im Betrieb liegt bei etwa vier Monaten. Das bedeutet, dass die Betriebe über den Einsatz von Leiharbeit vorrangig kurzfristig bestehende Engpässe ausgleichen und Auftragsspitzen abfangen.<sup>64</sup> In früheren Befragungen im Rahmen des IAB-Betriebspanels konnte zudem ermittelt werden, dass der Anteil un- und angelernter Arbeiter an den Leiharbeitern etwa dreimal so hoch war wie am Personalbestand insgesamt.<sup>65</sup> Vor dem Hintergrund eines tendenziell wachsenden Bedarfs der Wirtschaft an qualifizierten Fachkräften dürfte die weitere Entwicklung von Leiharbeit auch davon abhängen, ob es den Verleihfirmen künftig gelingt, neben den bislang dominierenden geringer Qualifizierten mehr Fachkräfte anzuwerben und einzusetzen.

#### 4.4 Fazit.

Die Erwerbstätigkeit ist durch einen starken Wandel gekennzeichnet. Das traditionelle Normalarbeitsverhältnis in Form einer abhängigen Vollzeitbeschäftigung von unbefristeter Dauer verliert immer mehr an Bedeutung, die Flexibilität des Arbeitseinsatzes nimmt zu. Der Bedeutungsverlust klassischer Erwerbsformen wird zwar durch das Vordringen des Dienstleistungssektors besonders verstärkt, dieser Trend ist jedoch weit verbreitet und zeigt sich – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß – inzwischen in nahezu allen Branchen. Wenngleich flexible Beschäftigungsverhältnisse wie Teilzeitarbeit, geringfügige und befristete Beschäftigung sowie Zeitarbeit immer mehr an Bedeutung gewinnen, war die jüngste Entwicklung mit differenzierten Effekten verbunden. Während der Anteil geringfügig Beschäftigter auf dem Niveau des Vorjahres verharrte und die Teilzeitquote sogar leicht gesunken ist, ist die Bedeutung befristeter Arbeitsverhältnisse sowie von Leiharbeit weiter gestiegen. Ob mit der jüngsten Entwicklung eine Abkehr vom bisherigen Trend verbunden ist oder dieser sich weiter fortsetzt, lässt sich anhand der aktuellen Daten daher nicht sicher beantworten. Die Entwicklung der letzten Jahre spricht jedoch eher für eine weitere Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse. Ob mit der größeren Vielfalt der Erwerbsformen Probleme für die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, insbesondere für ihre soziale Absicherung resultieren, hängt zwar von vielen unterschiedlichen Faktoren ab. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass sich mit der abnehmenden Bedeutung traditioneller Arbeitsverhältnisse nicht nur weit reichende soziale Risiken für die Betroffenen verbinden – je länger während der Erwerbsbiografie bspw. Niedrigeinkommen bezogen werden, desto geringer sind die zu erwartenden Rentenansprüche –, sondern auch für die sozialen Sicherungssysteme. Angesichts der engen Kopplung letzterer an klassische Formen der Arbeit wirft dies die Frage nach der zukünftigen institutionellen Ausgestaltung der Sozialversicherungssysteme auf.

**Abbildung 37:** Verteilung der Leiharbeitskräfte auf die einzelnen Branchen (Stichtag: 30.6.2007).



\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

<sup>61</sup> Seit 2003/2004 ist der unbeschränkte Einsatz von Leiharbeitern möglich. Dies hat nach Meinung von Experten die Nachfrage der Unternehmen nach dieser Art von Beschäftigung begünstigt und damit zu einer Zunahme dieser Beschäftigungsformen geführt (Walwei, U.: Der harte Kern, in: Personalmagazin 07/2007, S. 14-17).

<sup>62</sup> Leiharbeitskräfte zählen lt. Definition und Fragespiegel des IAB-Betriebspanels nicht zu den Beschäftigten der Betriebe, wie sie bisher analysiert wurden. Sie gehen somit über die bisher im vorliegenden Bericht für Nordrhein-Westfalen ausgewiesenen Gesamtzahlen an Beschäftigten hinaus.

<sup>63</sup> Diese Vermutung wird durch Ergebnisse aktueller Untersuchungen bestätigt (vgl. Bellmann, L.; Kühl, A.: Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels, Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, 2007).

<sup>64</sup> Vgl. Jahn, M.: Arbeitnehmerüberlassung, Boomende Branche mit hoher Fluktuation. In: IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 14/19.9.2006; S. 5.

<sup>65</sup> Vgl. Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): IAB-Betriebs-panel NRW 2003, Düsseldorf 2004.

## 5. Betriebliche Innovationsaktivitäten.

### 5.1 Struktur und Umfang der Innovationsbeteiligung.

Betriebliche Innovationen gelten als zentrale Voraussetzung für Produktivitätsfortschritte und damit für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit. Gerade unter zunehmendem internationalem Wettbewerbsdruck ist die Innovationsorientierung von Unternehmen ein entscheidender Erfolgsfaktor und bestimmt Exportchancen und Produktivitätsentwicklung. Diese wiederum beeinflussen wesentlich die Nachfrage der Betriebe nach Arbeitskräften.<sup>66</sup>

#### (a) Produktinnovationen

Bei Produktinnovationen lassen sich insgesamt drei Typen unterscheiden, die sich vor allem durch das Ausmaß ihrer Radikalität bzw. ihres Neuheitsgrades voneinander unterscheiden: Weiterentwicklungen bereits vom Betrieb angebotener Produkte bzw. Leistungen, Erweiterung des eigenen Angebots durch Entwicklung von Produkten bzw. Leistungen, die anderenorts bereits eingeführt wurden sowie Entwicklung völlig neuer Produkte bzw. Leistungen. Etwa jeder dritte Betrieb in Nordrhein-Westfalen hat in den letzten zwei Jahren ein bestehendes Produkt bzw. eine bereits vorher angebotene Leistung verbessert bzw. weiterentwickelt. Rund jeder fünfte Betrieb hat ein Produkt bzw. eine Leistung, welches bereits von anderen Betrieben angeboten wurde, neu in sein Angebotsportfolio aufgenommen – für den jeweiligen Betrieb handelt

es sich hierbei um eine Erweiterung seines Sortiments. Rund sieben Prozent aller Betriebe gaben an, ein völlig neues Produkt bzw. eine völlig neue Leistung entwickelt und eingeführt zu haben.

Eine nach Wirtschaftszweigen differenzierte Betrachtung der Ergebnisse zeigt, dass in allen Bereichen der Wirtschaft Verbesserungen bzw. Weiterentwicklungen von bereits bestehenden Produkten bzw. Leistungen sowie Erweiterungen der bestehenden Produkt- bzw. Leistungspalette dominieren. Der Anteil von Betrieben, die völlig neue Produkte und Leistungen entwickelt und eingeführt haben ist demgegenüber deutlich geringer und beträgt in keinem Bereich der Wirtschaft mehr als zehn Prozent. Eine Ausnahme bildet das Kredit- und Versicherungsgewerbe; hier haben rund 20 Prozent der Betriebe eigenen Angaben zufolge völlig neue Produkte bzw. Leistungen in den letzten beiden Jahren entwickelt und eingeführt (vgl. Abbildung 38).

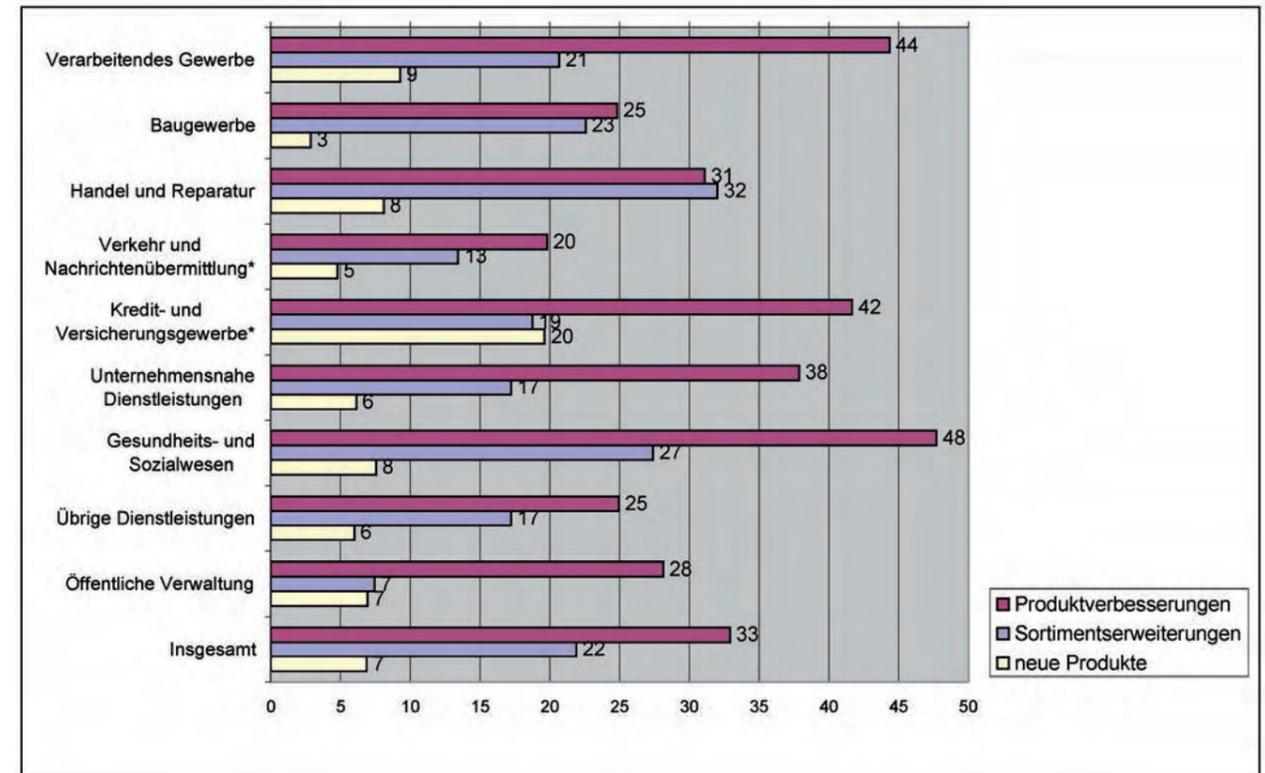
Die Differenzierung der Befunde nach Betriebsgrößenklassen zeigt erwartungsgemäß erhebliche Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben. Je größer ein Betrieb ist, um so wahrscheinlicher ist es, dass er

<sup>66</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden als Innovation neues Wissen, ein neues Verfahren oder ein neues Produkt bezeichnet. Es werden Produktinnovationen und Prozess- bzw. Verfahrensinnovationen unterschieden. Die Innovation kann neu für das betreffende Unternehmen sein („subjektive Innovation“), es muss sich dabei nicht notwendigerweise um eine Marktneuheit („objektive Innovation“) handeln. Wesentlich ist die Beurteilung aus der Sicht des Unternehmens. Es ist auch unerheblich, ob die Innovation vom Unternehmen alleine oder in Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen entwickelt worden ist.

auch innovativ ist. Dies trifft ebenso zu für die Art der verfolgten Innovationsstrategie. So steigt der Anteil von Betrieben, die sich in der Entwicklung und Einführung völlig neuer Produkte bzw. Leistungen bestätigen, mit der Betriebsgröße. Während sechs Prozent aller Kleinstbetriebe in den letzten beiden Jahren neue Produkte bzw. Leistungen entwickelt und in ihr Angebot aufgenommen,

war der Anteil bei Großbetrieben mit rund 23 Prozent um ein Vielfaches höher. Diese Innovationsstrategie erfordert in der Regel eigene Forschungs- und Entwicklungskapazitäten sowie umfangreiche Markt- und Absatzaktivitäten. Die Voraussetzungen hierfür sind in größeren eher gegeben als in kleineren Betrieben (vgl. Tabelle 11).

**Abbildung 38:** Betriebe mit Produktinnovationen in den letzten zwei Jahren in den einzelnen Branchen (Stand 30.6.2007).



\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

**Tabelle 11: Betriebe mit Produktinnovationen und/oder organisatorischen Änderungen in den letzten beiden Jahren nach Betriebsgrößenklassen**

in %	Betriebe mit Produktinnovationen	darunter:		
		mit Verbesserung/Weiterentwicklung	mit Sortiments-erweiterung	mit völlig neuem Produkt/Leistung
Kleinstbetriebe (bis 9 Beschäftigte)	34	27	18	6
Kleinbetriebe (10–49 Beschäftigte)	50	44	29	9
Mittelbetriebe (50–249 Beschäftigte)	67	61	36	15
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	77	71	43	23
<b>Insgesamt</b>	<b>40</b>	<b>33</b>	<b>22</b>	<b>7</b>

Es lässt sich festhalten: Die mit hohen betrieblichen Aufwendungen verbundene Einführung echter Marktneuheiten, für die ein völlig neuer Absatzmarkt geschaffen werden muss, ist weniger verbreitet als so genannte inkrementelle Innovationen. Produktinnovation bedeutet in

der Praxis also für die große Mehrheit der Betriebe, dass vor allem bestehende Produkte weiterentwickelt wurden oder bestehende Sortimente um weitere, anderenorts bereits entwickelte Produkte bzw. Leistungen ergänzt wurden.

(b) Verfahrensinnovationen

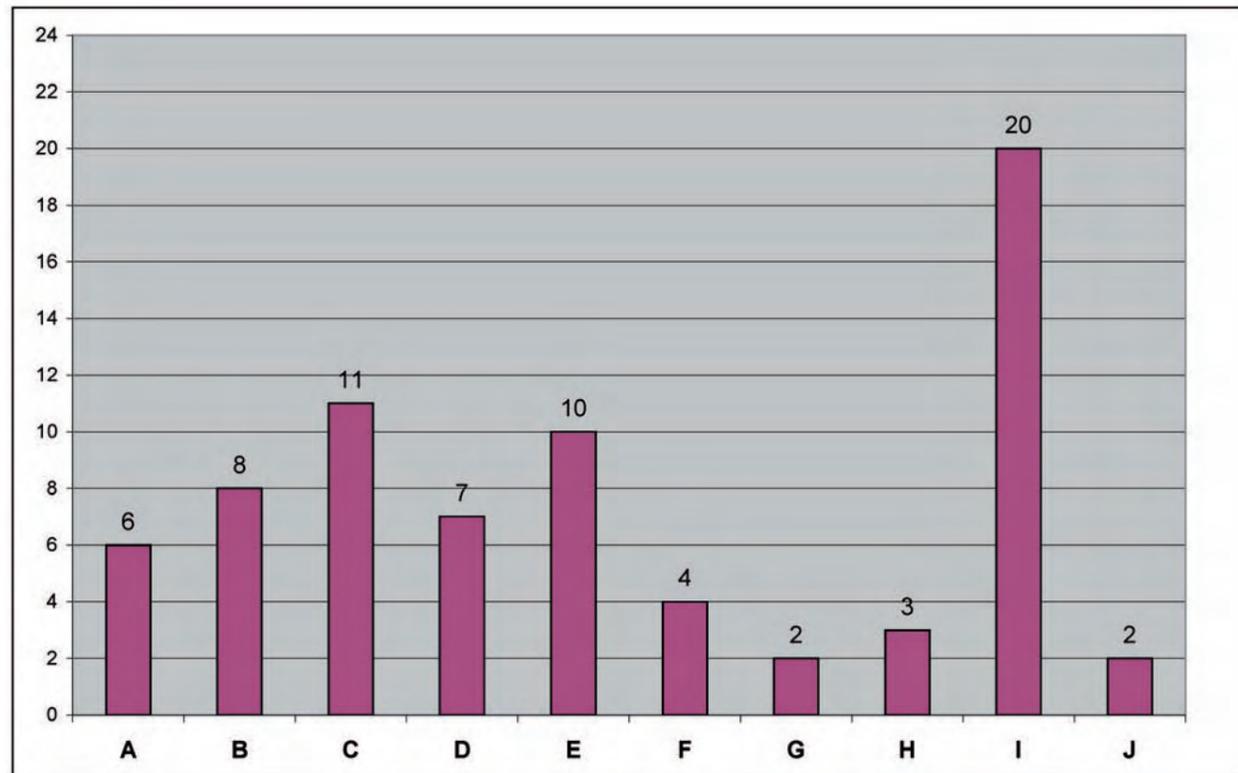
Neben der Ermittlung der Verbreitung von Produkt- bzw. Leistungsinnovationen wurden die Betriebe auch danach gefragt, ob sie in den letzten zwei Jahren Verfahren entwickelt oder eingeführt haben, die den Produktionsprozess bzw. das Bereitstellen von Dienstleistungen wesentlich verbessert haben.<sup>67</sup> Nach den Angaben des IAB-Betriebspanels haben rund 16 Prozent der Betriebe in Nordrhein-Westfalen merklich verbesserte Fertigungs- oder Verfahrenstechniken sowie neue oder merklich verbesserte Verfahren zur Erbringung von Dienstleistungen und zum Vertrieb von Produkten entwickelt oder eingeführt. Erwartungsgemäß steigt der Anteil von Betrieben mit entsprechenden Innovationen mit der Betriebsgröße: 11 Prozent der Kleinstbetriebe, 24 Prozent der Kleinbetriebe, 40 Prozent der Mittelbetriebe sowie 57 Prozent

der Großbetriebe haben entsprechend Verfahren entwickelt oder eingeführt. Mit einem Anteil von rund 25 Prozent waren Verfahrensinnovationen im Verarbeitenden Gewerbe am verbreitetsten.

(c) Organisatorische Veränderungen

Neben der Ermittlung von Produkt- und Verfahrensinnovationen wurde auch das Ausmaß der Durchführung betriebsorganisatorischer Innovationen erfragt.<sup>68</sup> Rund ein Drittel der nordrhein-westfälischen Betriebe haben eine oder mehrere organisatorische Veränderungen in den letzten zwei Jahren durchgeführt. Mit Abstand am häufigsten gaben die Betriebe an, Maßnahmen zur Verbesserung der Qualitätssicherung ergriffen zu haben (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Organisatorischen Veränderungen in den Betrieben (Zeitraum: 2006 bis 2007)



- A Mehr Eigenfertigung/Eigenleistung.
- B Mehr Zukauf von Produkten/Leistungen.
- C Neugestaltung der Beschaffungs-/Vertriebswege bzw. der Kundenbeziehungen.
- D Reorganisation von Abteilungen oder von Funktionsbereichen.
- E Verlagerung von Verantwortung und Entscheidungen nach unten.
- F Einführung von Gruppenarbeit/eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen.
- G Einführung Kostenverantwortung.
- H Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen (z. B. Öko-, Produkt-, Stoffbilanzen, Öko-Audit).
- I Verbesserung der Qualitätssicherung.
- J Sonstige organisatorische Änderungen.

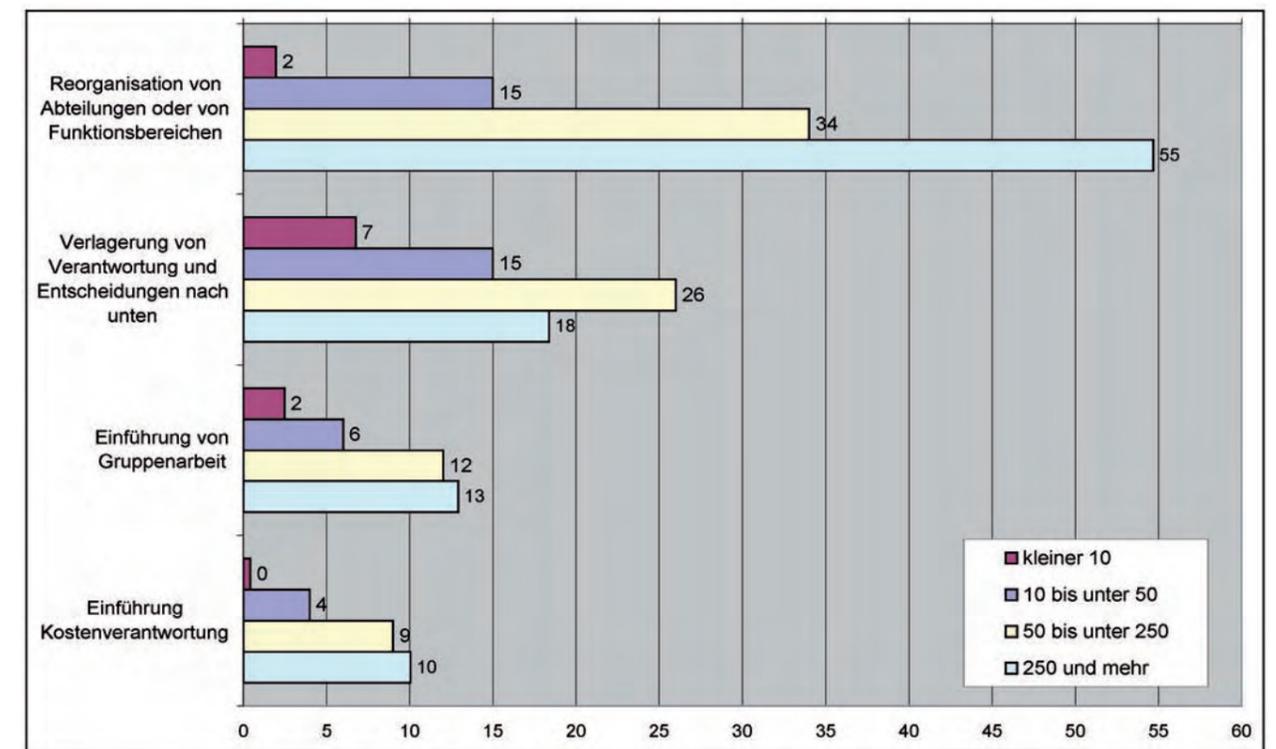
<sup>67</sup> Das Resultat soll sich merklich auf Produktionsniveau, Produkt- oder Dienstleistungsqualität oder Produktions- oder Vertriebskosten auswirken. Die Innovation soll neu für das Unternehmen sein, sie muss nicht notwendigerweise vom Unternehmen als erstes eingeführt worden sein. Wesentlich ist nur die Beurteilung aus der Sicht des Unternehmens. Es ist auch unerheblich, ob die Innovation vom Unternehmen alleine oder in Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen entwickelt worden ist. Rein

organisatorische Veränderungen oder die Einführung von neuen Managementtechniken gelten nicht als Prozess- oder Verfahrensinnovationen.  
<sup>68</sup> Die Fragestellung, mit der die Verbreitung organisatorischer Änderungen in den Betrieben ermittelt wurde, lautete: „Sind in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle in den letzten zwei Jahren eine oder mehrere der folgenden organisatorischen Änderungen vorgenommen worden?“ Den Betrieben wurde hierzu eine Liste mit 10 verschiedenen Maßnahmen vorgelegt.

Die Neugestaltung der Beschaffungs- und Vertriebswege liegt mit knapp 11 Prozent vor Initiativen zur Verlagerung von Verantwortung und Entscheidung an nachgelagerte Hierarchieebenen. Rund acht Prozent haben angegeben, ihren Eigenanteil an den angebotenen Produkten bzw. Leistungen erhöht zu haben. Dem gegenüber haben mit sechs Prozent fast ebenso viele Betriebe bislang bestehende Fertigungsschritte reduziert. Von den verschiedenen Maßnahmen können vier als arbeitsorganisatorische und personalpolitische Innovationen im engeren Sinne betrachtet werden. Es handelt sich hierbei um Reorganisation von Abteilungen, Verlagerung von Verantwortung nach unten, Gruppenarbeit und Einheiten mit eigener

Kosten-/ Ergebnisermittlung. Personalpolitische Innovationen sind zumeist für größere Betriebe ein bedeutendes Instrument zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit. Kleinere Betriebe haben häufig weder die zeitliche noch die finanzielle Kapazität um Reorganisationen durchzuführen und zudem fehlt ihnen meist das fachspezifische Know-how zu deren Umsetzung. Die Vermutung der betriebsgrößenspezifischen Reorganisationsaktivität wird durch die Befragungsergebnisse bestätigt. Während diese Maßnahmen für Kleinbetriebe relativ unbedeutend sind, steigt der Anteil der reorganisierenden Betriebe mit steigender Beschäftigtenzahl (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Verbreitung ausgewählter organisatorischer Veränderungen in den Betrieben der einzelnen Größenklassen (Zeitraum 2006 bis 2007).



Innovative Betriebe mit günstigerer Beschäftigungsentwicklung?

Im Hinblick auf die Beschäftigungswirkungen von Produktinnovationen sowie organisatorischen Änderungen wurden in der Forschung folgende theoretische Überlegungen entwickelt: Produktinnovationen „wirken unmittelbar auf der Nachfrageseite der Märkte für Güter und Dienstleistungen, so dass auf der Ebene des innovierenden Betriebes zunächst positive Beschäftigungseffekte auftreten sollten. Falls die neuen Güter aus der Sicht der Nachfrager lediglich die bereits vorhandenen Güter ersetzen, werden sie für sich betrachtet nur geringe Beschäftigungswirkung zeigen. Schließlich können sogar Produktinnovationen negative Beschäftigungseffekte haben, wenn zu ihrer Durchführung neue Maschinen und Anlagen erforderlich sind, mit der Folge der Kapitalintensivierung.“<sup>69</sup> Organisatorische Ve rände-

rungen wie z. B. die Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen werden zu Kostensenkungen genutzt und können in der Folge zu Personaleinsparungen führen. Da die Produkte bzw. Dienstleistungen mit einem geringeren Einsatz des Produktionsfaktors Arbeit und damit zu geringen Kosten erstellt werden, können organisatorische Änderungen jedoch ebenso zu „Preissenkungen und diese zu einer größeren Nachfrage mit einer entsprechenden Beschäftigungsausweitung führen.“<sup>70</sup>

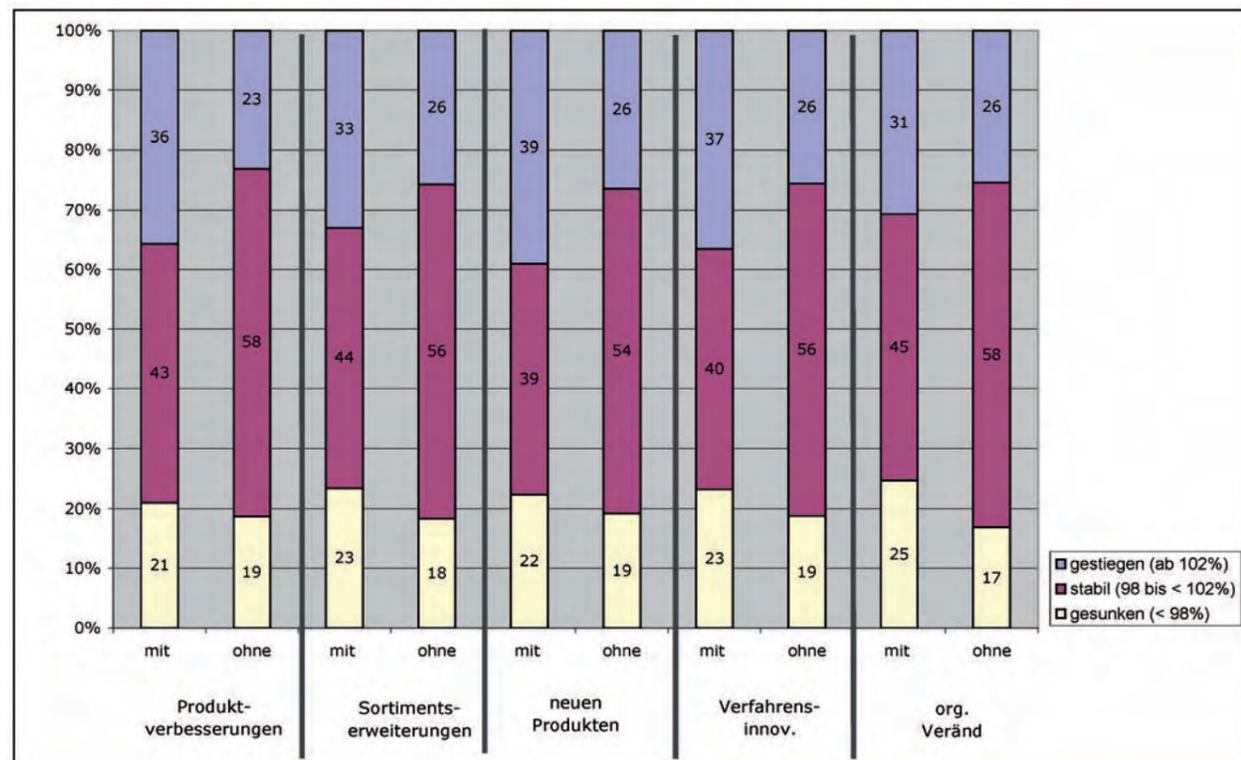
Die kurz skizzierten Zusammenhänge machen deutlich, dass Produktinnovationen sowie organisatorische Ände-

<sup>69</sup> Bellmann, L.; Kohaut, S.; Lahner, M.: Betriebliche Beschäftigungsentwicklung und Innovationsaktivitäten, in: Kleinhenz, G. (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, S. 246.  
<sup>70</sup> Bellmann, L.; Kohaut, S.; Lahner, M.: Betriebliche Beschäftigungsentwicklung und Innovationsaktivitäten, in: Kleinhenz, G. (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, S. 243f, Nürnberg, 2001.

rungen theoretisch betrachtet sowohl Gründe für einen Abbau der Beschäftigung im Betrieb als auch einen Aufbau zulassen. Im Hinblick auf die aufgeworfene Frage, ob sich innovative Betriebe durch eine günstigere Beschäftigungsentwicklung gegenüber nicht innovativen Betrieben auszeichnen, ist zu berücksichtigen, dass die vermuteten Zusammenhänge an dieser Stelle lediglich anhand kurzfristiger Entwicklungen geprüft werden können, wie etwa der Veränderung der Beschäftigtenzahl im Vergleich zum Vorjahresniveau. Signifikante Beschäftigungseffekte von Produktinnovationen können teilweise erst mittel- bis langfristig zur Geltung kommen. Im Gegensatz hierzu dürften mögliche Effekte organisatorischer Änderungen bereits kurzfristig messbar sein. Es zeigt sich zunächst, dass es in allen unterschiedlichen Innovationsgruppen sowohl Betriebe mit Beschäftigungsaufbau wie auch Beschäfti-

gungsabbau gibt. Maßgeblich ist hierbei die Entwicklung der Zahl der Beschäftigten zwischen dem 30.6.2006 und 30.6.2007. Im Hinblick auf die jeweiligen Anteile der Betriebe mit bzw. ohne Beschäftigungswachstum lässt sich feststellen, dass innovative Betriebe – unabhängig vom Innovationstyp – zu einem größeren Anteil an Beschäftigung zugelegt haben als Betriebe ohne entsprechende Innovationen. Am höchsten ist der Anteil von beschäftigungsaufbauenden Betrieben in jener Gruppe, die völlig neue Produkte oder Leistungen entwickelt und eingeführt haben. Rund 39 Prozent der Betriebe konnten ihren Beschäftigtenbestand innerhalb des Beobachtungszeitraumes ausbauen. Bei Betrieben ohne Entwicklung von neuen Produkten oder Leistungen traf dies nur in 26 Prozent aller Fälle zu (vgl. Abbildung 41).

**Abbildung 41:** Innovationsaktivitäten, organisatorische Veränderungen und Beschäftigungsentwicklung.



Insgesamt betrachtet entwickelte sich somit die Beschäftigung in Betrieben mit innovativen günstiger als in Betrieben, die in den letzten zwei Jahren keine Innovationen durchgeführt haben. Der vermutete Zusammenhang zwischen Innovationsaktivitäten und Beschäftigungsentwicklung konnte damit bestätigt werden. Etwas weniger eindeutig stellt sich Situation dar, betrachtet man lediglich die Ebene organisatorischer Veränderungen. Hier zeigt sich, dass Betriebe, die in den letzten zwei Jahren organisatorische Änderungen durchgeführt haben, zwar etwas häufiger Beschäftigung aufgebaut haben als Betriebe ohne entsprechende Änderungen. Gleichzeitig weisen aber Betriebe mit organisatorischen Änderungen einen höheren Anteil von Betrieben mit einer ungünstigen Beschäftigungsentwicklung auf als jene Betriebe ohne solche Maßnahmen. Dieses Ergebnis scheint die Vermu-

tung zu bestätigen, dass organisatorische Änderungen teilweise vor allem zu Kostensenkungen genutzt werden und in der Folge zu Personaleinsparungen führen.

**Forschung und Entwicklung – Voraussetzung für Innovation.**

Eine Reihe von Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat gezeigt, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe Innovationen durchführen, in starkem Maße von dem Vorhandensein eigener Forschung und Entwicklung (FuE) abhängt. Wie die Ergebnisse der Befragung zeigen, befassen sich gegenwärtig fünf Prozent aller Betriebe in eigenen Angaben zufolge mit Forschungs- und Entwicklungsaufgaben – bei aller-

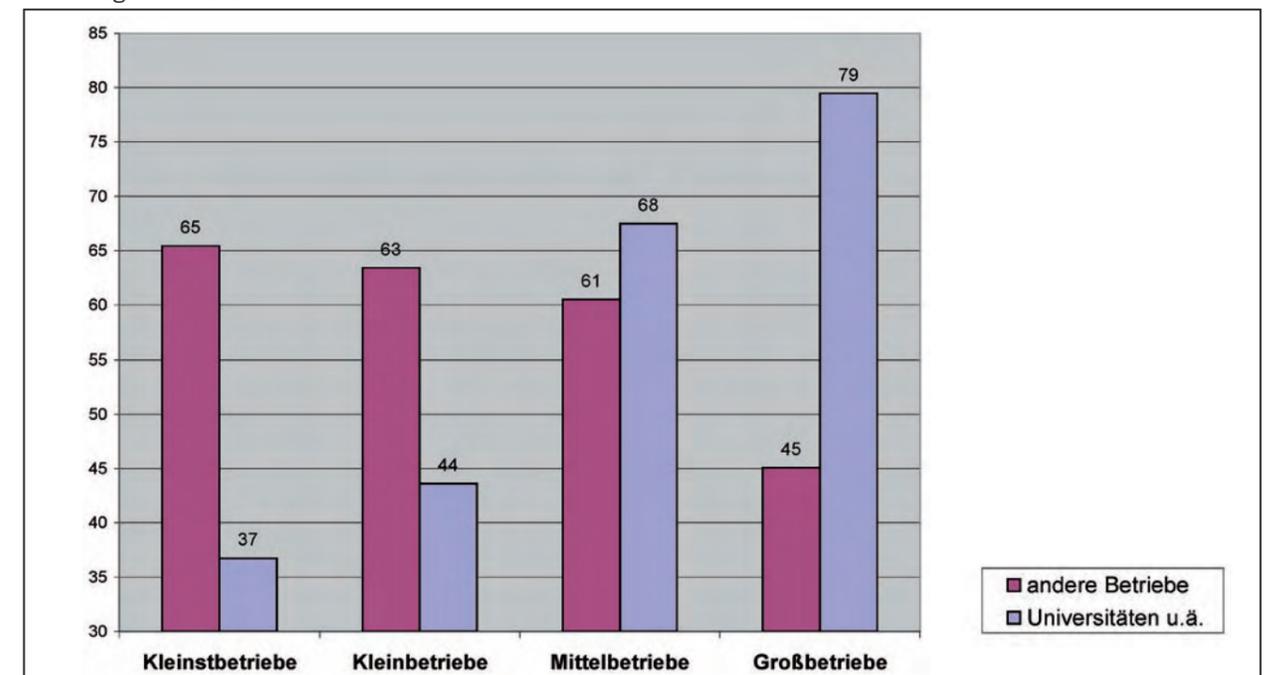
dings deutlich höheren Werten in einzelnen Branchen. Mit 11 bis 12 Prozent liegen die entsprechenden Werte vor allem in den beiden Wirtschaftszweigen Verarbeitendes Gewerbe und Unternehmensnahe Dienstleistungen deutlich über dem Durchschnitt. Im Verarbeitenden Gewerbe sind – bezogen auf alle Betriebe und Beschäftigte dieser Branche – rund drei Prozent der Beschäftigten mit FuE-Aufgaben betraut, wobei die große Mehrheit dieser Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sich kontinuierlich mit FuE beschäftigt. Im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen beträgt der Anteil von FuE-Beschäftigten neun Prozent. Auch hier werden Forschung und Entwicklung von der Mehrheit der betreffenden Fachkräfte kontinuierlich betrieben. Die Ergebnisse zeigen auch, dass der Anteil von Betrieben, die sich mit FuE befassen mit zunehmender Betriebsgröße steigt. Das Spektrum beginnt mit rund zwei Prozent bei Kleinstbetrieben und endet mit 31 Prozent bei Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten. Wenn sich Kleinst- und Kleinbetriebe in Forschung und Entwicklung engagieren, dann ist der Anteil der betreffenden Forscher an den Beschäftigten insgesamt in der Regel kleiner als in größeren Betrieben, konzentriert sich somit auf einige wenige Personen. Anders als in Großbetrieben wird Forschung in kleineren Betrieben überwiegend diskontinuierlich betrieben. In mittelständischen Betrieben und in Großbetrieben bestehen demgegenüber spezielle FuE-Abteilungen; die mit der Forschung und Entwicklung betrauten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen betreiben diese in der Regel kontinuierlich. Ob größere Betriebe damit grundsätzlich besser für solche Aufgaben geeignet wären als kleinere Betriebe lässt sich nicht ohne Kenntnis der Art der Forschungsaktivitäten sowie der Funktion des betreffenden Betrieben im Forschungspro-

zess bestimmen. Mögliche Nachteile kleinerer Betriebe, wie etwa in Bezug auf verfügbare personelle und materielle Ressourcen oder Fragen des Zugangs zu Finanzierungsmöglichkeiten, können oftmals durch verschiedene Arten der Kooperation kompensiert werden.

**Kooperation bei Forschung und Entwicklung die Regel.**

Effektive Forschungsk Kooperationen zwischen Betrieben und wissenschaftlichen Institutionen bilden, so wird in einem aktuellen Positionspapier von Wirtschaftsverbänden und führenden Forschungsgesellschaften festgestellt, eine entscheidende Grundlage für die Sicherung und Steigerung der Innovationsleistung und damit für die Wettbewerbsfähigkeit der zunehmend wissenschaftsbasierten deutschen Volkswirtschaft.<sup>71</sup> Wie die Ergebnisse der Befragung zeigen, unterhält mit einem Anteil von 89 Prozent die große Mehrheit der Betriebe, die sich mit FuE befassen, Kooperationsbeziehungen zu Dritten. Lediglich 11 Prozent der Betriebe mit FuE greifen nicht auf die Unterstützung externer Kooperationspartner zurück. Bei der Entwicklung von neuen Produkten und Verfahren ist somit der Rückgriff auf Kooperationspartner die Regel, Nicht-Kooperation die Ausnahme. Wenngleich es für die große Mehrheit der Betriebe üblich ist, bei der Durchführung von Forschungs- und Entwicklungsvorhaben auf die Unterstützung von Kooperationspartnern zurückzugreifen, bestehen im Hinblick auf die Frage nach den Kooperationspartnern allerdings deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Betriebstypen (vgl. Abbildung 42).

**Abbildung 42:** Art der Kooperationspartner bei der Entwicklung von Produkten oder Verfahren in den einzelnen Betriebsgrößenklassen.



<sup>71</sup> BDA, BDI u. a. : Innovation durch Kooperation. Maßnahmen für eine effektive Nutzung des Forschungspotentials von Wissenschaft und Wirt-

schaft. Positionspapier, Berlin 12. November 2007.

Während die große Mehrheit der Großbetriebe bei der Entwicklung von neuen Produkten und Verfahren mit Kooperationspartnern aus dem akademischen Umfeld zusammenarbeitet, ist diese Option bei kleineren Betrieben weniger stark ausgeprägt. Kleinere Betriebe setzen stattdessen stärker auf die Unterstützung anderer Betriebe. Nur etwas mehr als ein Drittel der forschenden Kleinstbetriebe unterhält Kooperationsbeziehungen zu akademischen Einrichtungen. Für Großbetriebe sind letztere demgegenüber häufiger Partner als andere Betriebe.

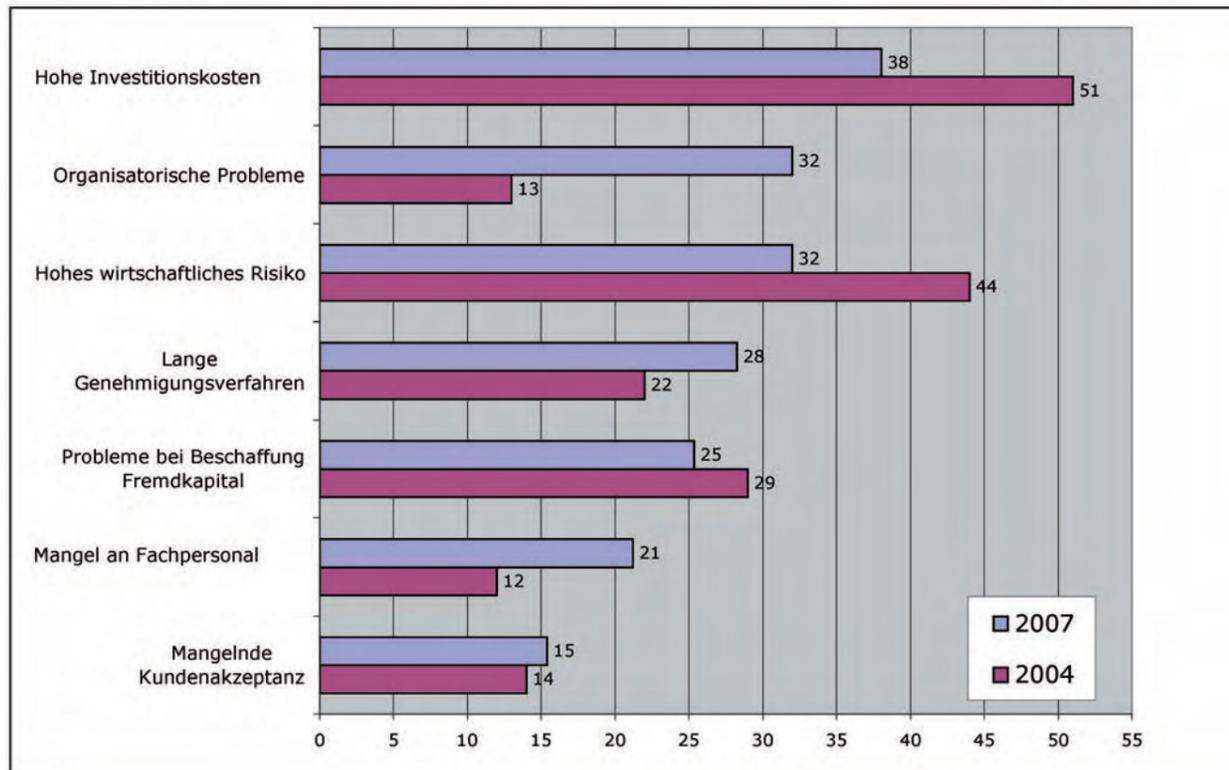
Umständen noch höher hätte sein können. So hatte ein Teil der Betriebe in Nordrhein-Westfalen in den letzten zwei Jahren Produktinnovationen bzw. organisatorische Änderungen zwar geplant, konnte diese letztlich aber nicht durchführen. Dies betraf insgesamt rund sieben Prozent aller Betriebe mit geplanten Innovationen. Mangel an Fachkräften gewinnt als Innovationshemmnis an Bedeutung

Der wesentliche Grund für nicht realisierte Innovationen muss in den hiermit verbundenen Investitionskosten gesehen werden. Für rund 38 Prozent der betroffenen Betriebe war dies die Ursache für das Scheitern des geplanten Innovationsvorhabens (vgl. Abbildung 43).

### 5.2 Innovationshemmnisse.

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass die Innovationsbeteiligung der Betriebe unter bestimmten

**Abbildung 43:** Gründe für die geplante Nicht-Durchführung geplanter Innovationen, 2004 und 2007 (Mehrfachnennungen möglich).

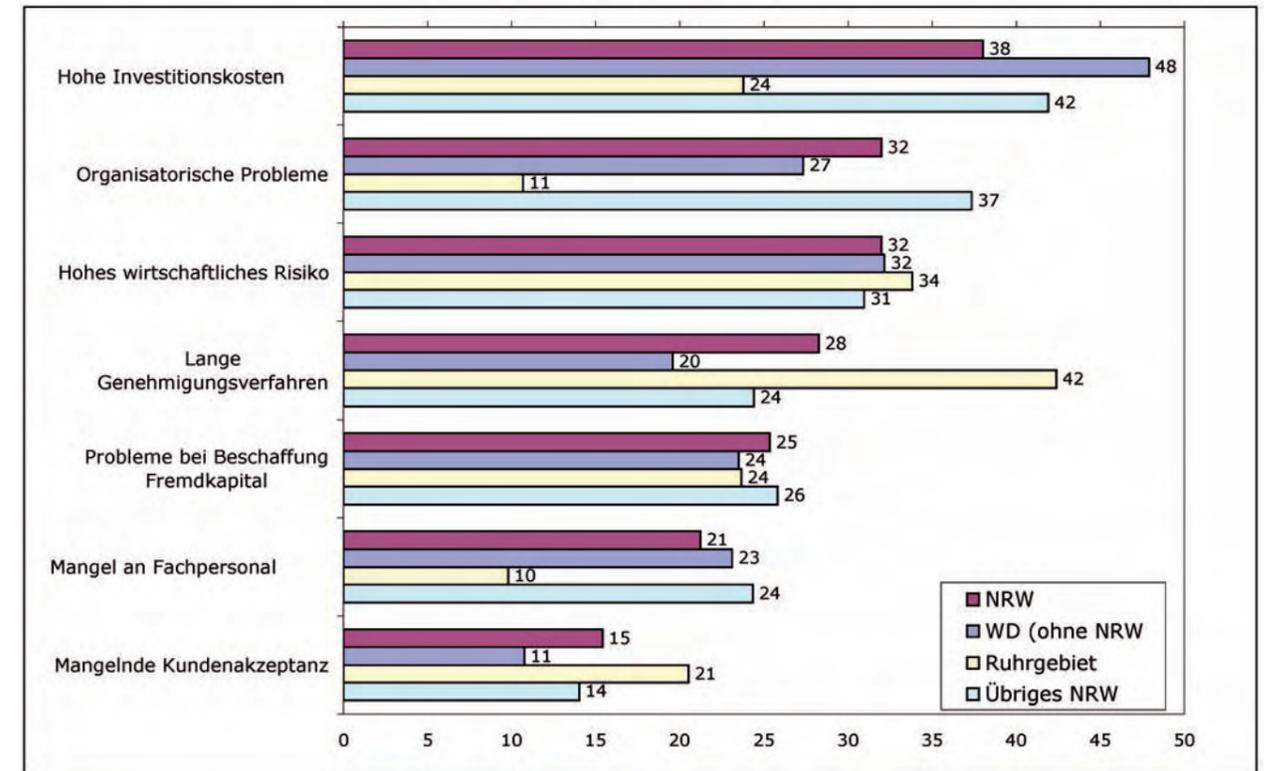


Im Vergleich zum Jahr 2004, als dieser Schwerpunkt im Rahmen des IAB-Betriebspanels zuletzt abgefragt wurde, ist dieser Grund damit zwar immer noch Hauptursache für gescheiterte Innovationen. Der Stellenwert dieses Aspektes ist jedoch deutlich kleiner geworden. An Bedeutung gewonnen haben demgegenüber Fragen, die mit der Verfügbarkeit von qualifizierten Fachkräften, der Durchführung und organisatorischen Gestaltung von Innovationsvorhaben zusammenhängen ebenso wie Probleme, die sich auf rechtliche Regelungen im Rahmen von erforderlichen Genehmigungsverfahren beziehen. Anders als noch vor einigen Jahren stehen somit nicht mehr ausschließlich finanzwirtschaftliche Einflussgrößen

als hemmende Faktoren geplanten Innovationsvorhaben entgegen.

Im regionalen Vergleich zeigen sich einige interessante Unterschiede sowohl zwischen Nordrhein-Westfalen und dem übrigen Bundesgebiet als auch innerhalb Nordrhein-Westfalens. Dies betrifft vor allem Fragen der Kostenbelastung, Genehmigungsfragen, organisatorische Aspekte sowie die Verfügbarkeit von qualifizierten Fachpersonal (vgl. Abbildung 44).

**Abbildung 44:** Gründe für die Nicht-Durchführung geplanter Innovationen im regionalen Vergleich (Mehrfachnennungen möglich).



Im Hinblick auf letzteren Aspekt fällt z. B. der Unterschied zwischen dem Ruhrgebiet und dem übrigen Nordrhein-Westfalen auf. Während die Verfügbarkeit von Fachkräften von den Betrieben im Ruhrgebiet nur selten als Erklärung für gescheiterte Innovationsvorhaben von den Befragten hervorgebracht wurde, war ein Mangel an Fachkräften im übrigen Nordrhein-Westfalen – auch im Vergleich mit dem übrigen Bundesgebiet – weitaus häufiger für das Scheitern geplanter Innovationen verantwortlich. Von den Arbeitgebern im Ruhrgebiet wurde demgegenüber überdurchschnittlich häufig die Länge der für die Durchführung von Innovationsvorhaben erforderlichen Genehmigungsverfahren problematisiert. In diesem Zusammenhang dürften auch die von den Betrieben aus dem Ruhrgebiet häufiger vorgetragenen Nennungen von organisatorischen Problemen bei der Durchführung der geplanten Innovationsvorhaben stehen.

### 5.3 Fazit.

In Nordrhein-Westfalen engagiert sich eine hohe Zahl von Betrieben in der Entwicklung von Innovationen. Das Verarbeitende Gewerbe sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen konnten als Hauptträger des Innovationsgeschehens identifiziert werden. Innovationen werden in der Regel in Kooperation mit Dritten erbracht. Eine bedeutende Rolle spielen hierbei u. a. Partner aus dem akademischen Bereich. Die Verfügbarkeit einer entsprechenden Infrastruktur ist damit eine der wesentlichen Voraussetzung für den Wettbewerbserfolg. Es konnte gezeigt werden, dass innovative Betriebe im Durchschnitt eine günstigere Beschäftigungsentwicklung aufweisen als Betriebe ohne Innovationen. Innovative Betriebe leisten somit nicht nur einen zentralen Beitrag für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit ihrer Region, sondern beeinflussen auch positiv die regionale Nachfrage nach Arbeitskräften.

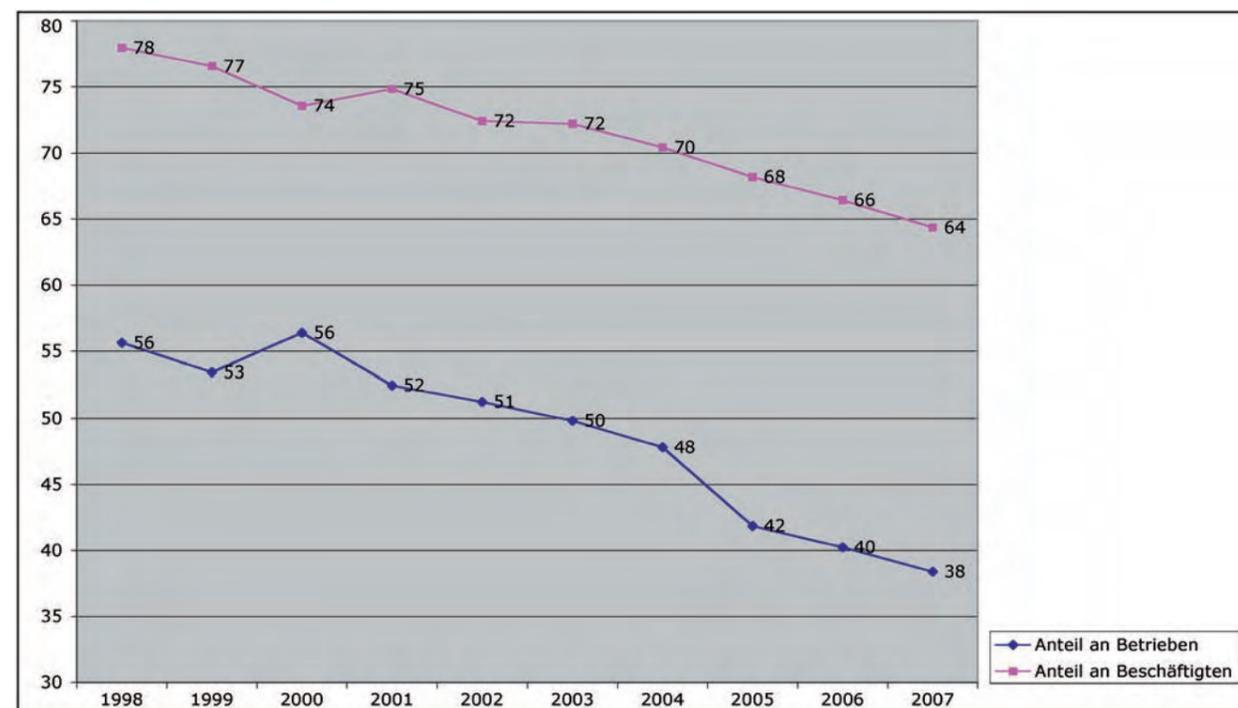
## 6. Tarifbindung, Interessenvertretung und Öffnungsklauseln.

### 6.1 Tarifbindung und Interessenvertretung.

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels belegen, dass die Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen wie auch im übrigen Bundesgebiet von Jahr zu Jahr an Bedeutung verliert. Waren im Jahr 1998 noch deutlich mehr als die Hälfte aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen tarifgebun-

den, gab es wenige Jahre später, im Jahr 2004, erstmals mehr Betriebe ohne Tarifbindung als tariflich gebundene Betriebe. Der tarifliche Deckungsgrad – bezogen auf die erfassten Betriebe – beträgt aktuell nur noch rund 38 Prozent, womit sich der bisherige Trend weiter fortgesetzt hat (vgl. Abbildung 45).

**Abbildung 45:** Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen, 1998-2007.



Der Druck auf das System der kollektiven Aushandlung von Arbeitsbedingungen ist somit trotz der jüngsten positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt nicht geringer geworden. Wenngleich die „Tarifflucht“ anhält, ist die Bindungskraft von tarifvertraglichen Regelungen – bezieht man diese auf die Zahl der erfassten Beschäftigten – nach wie vor hoch. So arbeiten knapp zwei Drittel der nordrheinwestfälischen Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben; aber auch dieser Anteil ist im Vergleich zum Vorjahreswert nochmals zurückgegangen.

Betrachtet man sich die Tarifbindung in den einzelnen Branchen, dann fällt folgender Zusammenhang auf: Eine überdurchschnittlich hohe Tarifbindung ist in der Regel in kleinen Branchen – gemessen an deren Anteil an Betrieben und Beschäftigten – zu beobachten (vgl. Tabelle 12).

**Tabelle 12: Tarifbindung in einzelnen Branchen (Stand: 30.6.2007)**

in %	Tarifbindung	Anteil an Betrieben	Anteil an Beschäftigten
Öffentliche Verwaltung	89	1	7
Erziehung und Unterricht*	75	2	3
Baugewerbe	64	10	5
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	60	2	3
Gesundheits- und Sozialwesen	47	11	12
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	43	5	6
Verarbeitendes Gewerbe	38	11	22
Handel und Reparatur	37	23	16
Übrige Dienstleistungen	34	12	6
Unternehmensnahe Dienstleistungen	13	17	14
<b>Insgesamt</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Auf die zwei Branchen mit der höchsten Tarifbindung – Öffentliche Verwaltung sowie Erziehung und Unterricht – entfallen zusammen nur rund drei Prozent aller Betriebe bzw. acht Prozent aller Beschäftigten. Aus der Gegenüberstellung dieser beiden Anteilswerte wird zugleich deutlich, dass in diesen Bereichen der Wirtschaft in der Regel mehr Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen pro Betrieb bzw. Dienststelle beschäftigt werden als im Durchschnitt Nordrhein-Westfalens, es sich somit um tendenziell größere Betriebe handelt. Diese sind erfahrungsgemäß mehrheitlich tarifgebunden. Der Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Tarifbindung überrascht nicht, da insbesondere große Betriebe von Flächentarifverträgen profitieren. Für sie entfallen unter anderem aufwändige Verhandlungen, die bei Abschluss von individuellen Arbeitsverträgen notwendig würden.<sup>72</sup>

Eine vergleichsweise niedrige Tarifbindung ist vor allem für beschäftigungspolitisch bedeutende Teile des Dienstleistungssektors charakteristisch. Ein tendenziell niedrigere Tarifbindung geht hier einher mit einem hohen Gewicht von Beschäftigtengruppen, die traditionell weniger häufig gewerkschaftlich organisiert sind (Angestellte, Akademiker). Die mit deutlichem Abstand niedrigste Ta-

rifbindung weist die Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen auf. Bei einem Deckungsgrad von rund 13 Prozent sind tarifgebundene Betriebe in diesem Bereich der Wirtschaft eher selten. Gerade diese Branche gehört nun zu denen, die sich in den letzten Jahren durch deutliche Beschäftigungsgewinne ausgezeichnet hat. Die von Jahr zu Jahr sinkende Tarifbindung ist somit nicht nur Folge einer Abkehr ehemals tarifgebundener Betriebe aus dem System kollektiver Regelungen, sondern auch einer Zunahme des Gewichts traditionell tariferner Branchen, Betriebstypen und Beschäftigtengruppen geschuldet.

### Zahlreiche tarifgebundene Betriebe orientieren sich an Branchentarifverträgen.

Trotz der abnehmenden Bindekraft kollektiver Regelungen zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen dürfen jene Betriebe nicht übersehen werden, die eigenen Angaben zufolge nicht tarifgebunden sind, sich aber freiwillig an einem Branchen- bzw. Flächentarifvertrag orientieren. Um

<sup>72</sup> Vgl. Kohaut, S.; Schnabel, C.: Zur Erosion des Flächentarifvertrags: Ausmaß, Einflussfaktoren und Gegenmaßnahmen. In: Industrielle Beziehungen 2/2003, S. 193-219.

die tatsächliche Bindungswirkung der Flächentarifverträge für die Wirtschaft abschätzen zu können, müssen daher auch diese Betriebe genauer betrachtet werden. Das IAB-Betriebspanel ist nach wie vor die einzige repräsentative Datenbasis, die hierzu Ergebnisse liefert. Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels unterliegen derzeit rund 62 Prozent aller Betriebe – auf diese entfallen ca. ein Drittel aller Beschäftigten (36 Prozent) – keinen tarifvertraglichen Bindungen. Fast die Hälfte dieser nicht tarifgebundenen Betriebe orientiert sich bei der Bestimmung von Löhnen und Gehältern eigenen Angaben zufolge an geltenden Branchentarifverträgen. Insgesamt erstreckt sich damit die faktische Geltung von Tarifverträgen auf rund zwei Drittel der Betriebe bzw. rund 84 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Nordrhein-Westfalen (Vorjahr: 86 Prozent). So betrachtet ist die Bedeutung von Tarifverträgen für die Bestimmung von Löhnen und Gehältern erheblich größer als dies in der bloßen Betrachtung der formal tarifgebundenen Betriebe zum Ausdruck kommt.

## 6.2 Nutzung von Öffnungsklauseln.

Vor dem Hintergrund des Rückgangs der Tarifbindung verschärfte sich in den letzten Jahren die Auseinandersetzung um die zukünftige Entwicklung des Tarifsystems. Die Möglichkeit, Öffnungsklauseln zu nutzen, und damit wesentliche Entscheidungen zu dezentralisieren, wurde und wird politisch kontrovers diskutiert. Kritiker sehen in der stärkeren Dezentralisierung die Gefahr, dass einerseits der Einfluss der Gewerkschaften auf die Ausgestaltung von Entlohnung und Arbeitsbedingungen zurückgedrängt wird und es andererseits zu einer Aushöhlung des Flächentarifvertrags kommt. Befürworter hingegen sehen hierin eine zwingend erforderliche Stärkung der betrieblichen Ebene als Ort der Verhandlungen, die letztlich auch dazu beitragen kann, den Flächentarifvertrag als Institution zu erhalten und versuchen daher den Trend zur Verbetrieblung der Tarifpolitik voranzutreiben. Im Kern der Auseinandersetzungen geht es darum, ob und wie die betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten bei der Anwendung von Rahmenverträgen durch zusätzliche Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene erweitert werden können. Diese sollen es den Betrieben gestatten, in bestimmten Situationen betriebliche Vereinbarungen zu schließen, die von den geltenden Normen abweichen. Diese Vereinbarungen sollen letztlich darauf abzielen, die Arbeitskosten zu senken und die Arbeitsproduktivität zu erhöhen. Von einer stärkeren Flexibilisierung zu Gunsten der betrieblichen Ebene werden letztlich positive Effekte auf Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe erwartet. Tarifverträge enthalten daher zunehmend Möglichkeiten, Löhne und Arbeitszeiten im Bedarfsfall flexibel zu gestalten. Mittlerweile gibt in den meisten Tarifverträgen der wichtigsten Tarifbereiche so genannte Öffnungsklauseln, die den Betrieben im Bedarfsfall und unter bestimmten Voraussetzungen Abweichungen von

tarifvertraglichen Vereinbarungen durch zusätzliche Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene erlauben.

Öffnungsklauseln können sich auf verschiedene Aushandlungsgegenstände beziehen:

- **Arbeitszeiten:** Öffnungsklauseln hinsichtlich tariflich vereinbarter Arbeitszeiten räumen den Betriebsparteien Möglichkeiten ein, hiervon je nach Bedarfslage nach oben oder unten abzuweichen (Verlängerung, Korridor, Verkürzung – ohne Lohnausgleich).
- **Löhne/Gehälter:** Entgeltbezogene Öffnungsklauseln räumen den Betriebsparteien Möglichkeiten ein, Löhne und Gehälter teilweise in Abhängigkeit vom Unternehmenserfolg auszuzahlen, Tarifierhöhungen eine bestimmte Zeit lang auszusetzen oder generell vom tariflichen Lohnniveau nach unten abzuweichen (Aussetzung bzw. Verschiebung von Entgelterhöhungen, Tarifabsenkungen, neue, niedrigere Lohngruppen, Einstiegstarife).
- **Sonstige Komponenten:** Andere Öffnungsklauseln beziehen sich auf Sonderzahlungen wie z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld, wobei die exakte Höhe per Betriebsvereinbarung festzulegen ist.

Durch die Anwendung von Öffnungsklauseln werden somit einzelne Aspekte der Lohnfindung und Arbeitszeitregelungen von der tariflichen auf die betriebliche Ebene verlagert. Anders als bei kollektiven Verhandlungen wird der Aushandlungsprozess in diesem Fall von einer starken Machtasymmetrie zwischen Arbeitgebern und Beschäftigtenvertretung bestimmt. Die Delegation von Regelungskompetenzen auf die betriebliche Ebene verbindet sich zudem mit neuen Herausforderungen für die Interessenvertreter der Belegschaften: „Erstmals haben sie die Möglichkeit gemeinsam mit der Geschäftsführung über Arbeitszeit und Entgelt innerhalb von Korridoren zu verhandeln. Damit übernehmen sie auch beschäftigungspolitische Mitverantwortung, für die Sicherheit der Arbeitsplätze und für die Wettbewerbsfähigkeit ihres Unternehmens. Die Betriebsratsarbeit wird durch die neuen Aufgaben inhaltlich aufgewertet, zugleich aber auch schwieriger. Die Thematik, mit der sich die Betriebsräte auseinander setzen müssen, wird breiter, differenzierter und fachlich komplizierter.“<sup>73</sup>

Rund 14 Prozent der tarifgebundenen Betriebe gaben an, dass ihr aktuell geltender Tarifvertrag Öffnungsklauseln enthält. Für die große Mehrheit der Betriebe (67 Prozent) fehlen somit entsprechende Optionen. Bemerkenswert ist der Befund, wonach mit immerhin rund 17 Prozent eine nennenswerte Zahl von Betrieben nicht mit Sicher-

<sup>73</sup> Paprotny, R.: Flächentarif und Standortvereinbarungen: Ein Widerspruch? Ergebnisse einer qualitativen Befragung von Betriebsräten und Personalleitern der niedersächsischen chemischen Industrie, Hannover 2005, S. 3 (<http://www.igbce.de>)

heit sagen konnten, ob ihr Tarifvertrag überhaupt Öffnungsklauseln enthält. Der ermittelte Wert zur Bestimmung der Verbreitung von Öffnungsklauseln stellt somit die Untergrenze dar, der tatsächliche Wert dürfte vermutlich etwas höher ausfallen. Das Vorhandensein von Öffnungsklauseln in Tarifverträgen sagt nun noch nichts darüber aus, ob diese auch tatsächlich Anwendung finden. Diejenigen Betriebe, die mit Sicherheit sagen konnten, dass ihre Tarifverträge Öffnungsklauseln enthalten, wurden daher gefragt, ob sie diese derzeit in Anspruch nehmen. Enthalten die Tarifverträge Öffnungsklauseln, so macht fast jeder zweite Betrieb auch davon Gebrauch. Dies zeigt, dass zahlreiche Betriebe die vorhandenen Möglichkeiten einer dezentraleren Aushandlung nutzen, wenn die entsprechenden Bedingungen gegeben sind. Hieran anschließend stellt sich die Frage, ob sich die beiden Gruppen von einander unterscheiden. Steht die Nutzung von Öffnungsklauseln z. B. in einem Zusammenhang mit der betrieblichen Beschäftigungsentwicklung? Eine Gegenüberstellung von Nutzern und Nicht-Nutzern bestätigt diese Vermutung. So ist der Anteil von Betrieben mit einer ungünstigen Beschäftigungsentwicklung – gemessen an der Art der Personalbewegungen im ersten Halbjahr des Befragungsjahres sowie der Entwicklung der Beschäftigtenzahl – in der Gruppe der Nutzer signifikant höher als bei den Nicht-Nutzern. Bei letzteren mussten rund 13 Prozent im ersten Halbjahr Personal abbauen. Mit 30 Prozent war der entsprechende Anteil bei den Nutzern mehr als doppelt so hoch. Diese, auf einen kürzeren Zeitraum bezogenen Unterschiede zeigen sich auch bei der Betrachtung eines längeren Zeitraumes. Bei den Nicht-Nutzern mussten im Zeitraum vom 30.6.2006 bis zum 30.6.2007 rund 17 Prozent einen Rückgang der Beschäftigtenzahl verbuchen. Bei den Nutzern betrug der entsprechende Anteil rund 27 Prozent und fiel somit deutlich höher aus.<sup>74</sup> Die ermittelten Befunde werden durch Ergebnisse ähnlicher Untersuchungen gestützt. So wurde festgestellt, dass Betriebe mit einer sehr guten oder guten Ertragslage deutlich seltener Gebrauch von Öffnungsklauseln jeder Art machten als vergleichbare andere Betriebe.<sup>75</sup>

### Nutzung von Öffnungsklauseln vorwiegend zur Anpassung von Arbeitszeiten.

In den betroffenen Betrieben werden Öffnungsklauseln überwiegend zur Anpassung von Arbeitszeiten genutzt. 81 Prozent aller Betriebe machen hiervon Gebrauch. Die Nutzung tariflicher Öffnungsmöglichkeiten im Entgeltbereich war demgegenüber vergleichsweise weniger stark ausgeprägt. Bei 36 Prozent aller Betriebe bezieht sich die Nutzung von Öffnungsklauseln auch oder ausschließlich auf Lohn- und Gehaltsaspekte. Bei der Entlohnung nahmen die Beschäftigten vor allem Abstriche bei Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld sowie bei Überstundenzuschlägen in Kauf. Im Hinblick auf den Bereich der Arbeitszeiten liegen zwar keine aktuellen

Informationen über die Art der Anpassung vor. Die vorangegangene Befragung hatte hierzu allerdings detaillierte Befunde ermitteln können. Danach spielte die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Anpassung der Entlohnung die wichtigste Rolle, gefolgt von der Einführung, Ausweitung bzw. Neuregelung von Arbeitszeitkonten sowie dem Abbau von Mehrarbeit. Demgegenüber war eine Verkürzung der Arbeitszeit nur in wenigen Fällen vereinbart worden. Die Ergebnisse zeigten damit, dass die Verlängerung der Arbeitszeiten eine herausragende Rolle spielt.

## 6.3 Fazit.

Die Reichweite von Flächentarifverträgen geht zurück. Immer mehr Betriebe organisieren sich ohne Tarifbindung, immer weniger Beschäftigte werden von tarifvertraglichen Regelungen erfasst. Dies ist nicht nur, aber auch auf den Strukturwandel der Wirtschaft zurückzuführen, in dessen Folge traditionelle Tarifbereiche tendenziell an Bedeutung verlieren, der Anteil eher tarifferner Bereiche an Betrieben und Beschäftigten dagegen zunimmt. Die bestehenden Flächentarifverträge verlieren zugleich durch Öffnungsklauseln zunehmend die Funktion, Arbeits- und Einkommensstandards übergreifend verbindlich festzulegen. Solche, in immer mehr Tarifverträgen enthaltene Möglichkeiten zur Abweichung von geltenden Standards gewinnen an Bedeutung, konzentrieren sich in der Praxis jedoch noch auf bestimmte, von größeren Betrieben dominierte Segmente der Wirtschaft. Die tendenziell sinkende Bedeutung von Tarifverträgen setzt die Funktionsfähigkeit sozialpartnerschaftlicher Standards zur Aushandlung von Arbeitsbedingungen und einkommen zunehmend unter Druck und führt zu einer Intensivierung der Diskussionen um die Einführung von per Rechtsordnung fixierten gesetzlichen Mindestlöhnen. Die zukünftige Geltungskraft tarifvertraglicher Regelungen für Betriebe und Beschäftigte wird somit davon abhängen, ob es den Tarifvertragsparteien gelingt, die fortschreitende Erosion des Tarifvertragssystems zu stoppen.

<sup>74</sup> Eine weitergehende Differenzierung der ermittelten Befunde, etwa nach Branchen oder Betriebsgrößenklassen, ist aufgrund der zugrunde liegenden geringen Fallzahl nicht möglich.

<sup>75</sup> Vgl. Kohaut, S.; Schnabel, C.: Tarifliche Öffnungsklauseln. Verbreitung, Inanspruchnahme und Bedeutung. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 56, Heft 2/2007, S. 33-40.

## 7. Wirtschaftliche Situation.

### 7.1 Investitionen.

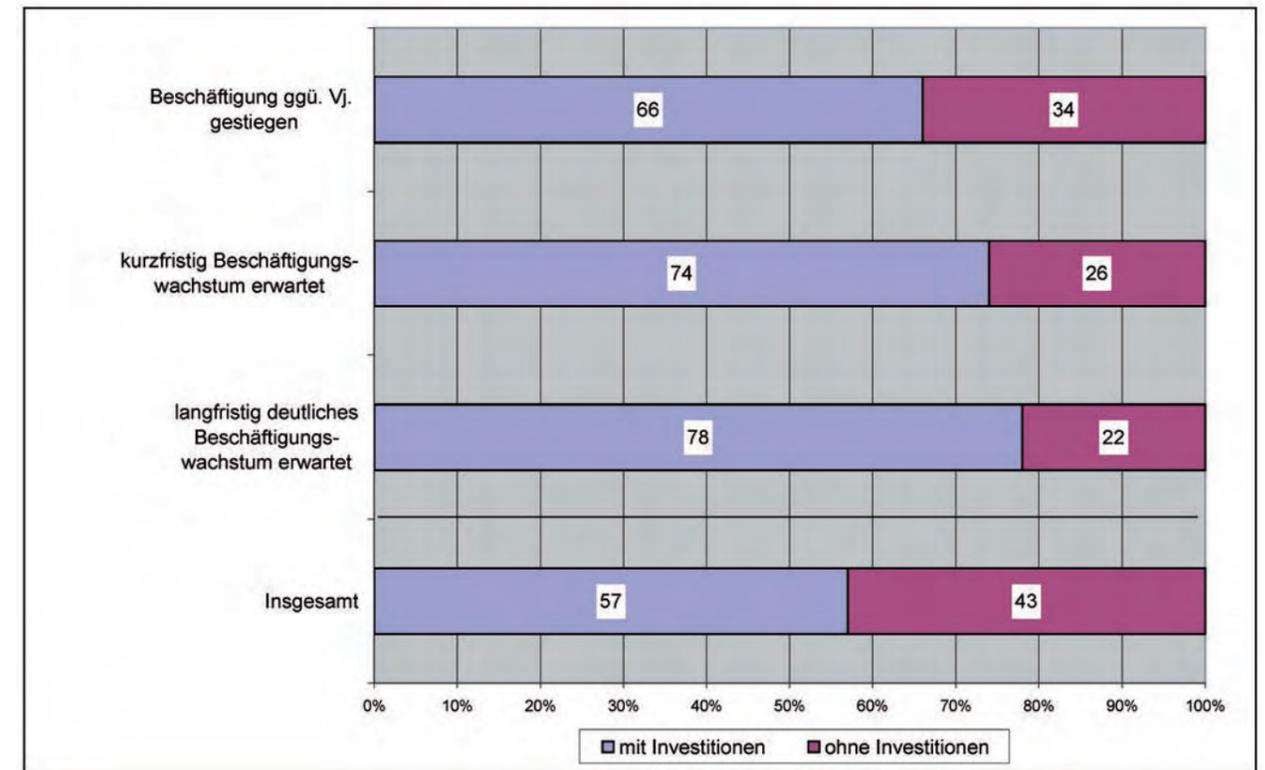
Investitionen sichern die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und tragen wesentlich zum langfristigen Unternehmenserfolg bei. Privatwirtschaftliche Investitionen haben nicht nur kurzfristige konjunkturelle Wirkungen, sondern bestimmen ganz wesentlich den langfristigen Wachstumspfad einer Volkswirtschaft. Investitionen sind damit eine entscheidende Triebfeder für Wachstum und Beschäftigungsaufbau. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels haben rund 57 Prozent der nordrheinwestfälischen Betriebe im zurückliegenden Geschäftsjahr Investitionen getätigt. Damit hat sich nicht nur der positive Trend zunehmender Investitionstätigkeiten fortgesetzt. Im Hinblick auf das jüngste Investitionsengagement der Betriebe liegt Nordrhein-Westfalen auch deutlich über dem Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer (Westdeutschland ohne NRW: 53 Prozent). Parallel zur Ausweitung der Investitionstätigkeiten ist auch die durchschnittliche Investitionssumme pro Betrieb bzw. pro Beschäftigten gestiegen. Lagen beide Werte in den vergangenen Jahren noch deutlich unter den durchschnittlichen Werten der übrigen westdeutschen Bundesländer, liegen sie nunmehr mit rund 121 Tsd. Euro pro Betrieb sowie sieben Tsd. Euro pro Beschäftigten im Durchschnitt. Die gegenüber den Vorjahren günstigeren Konjunkturaussichten spiegeln sich auch in der Struktur des Investitionsvolumens wider. Insgesamt entfiel rund die Hälfte aller Investitionen in Nordrhein-Westfalen auf Erweiterungsinvestitionen. Im vorangegangenen Beobachtungszeitraum war der Anteil deutlich niedriger und

lag lediglich bei rund einem Drittel. Erweiterungsinvestitionen dienen im Gegensatz zu Ersatzinvestitionen dazu, den Produktionsapparat zu vergrößern, z. B. durch die Erweiterung bestehender Produktionsstätten. Sie können damit als ein Indiz für eine positive Geschäftsentwicklung betrachtet werden.

Die deutlich gestiegenen Investitionstätigkeiten verbinden sich insgesamt, wenngleich nicht zwangsläufig, mit einem Aufbau von Beschäftigung. Dies zeigt sich z. B. bei einem Vergleich von Betrieben mit und ohne Investitionen hinsichtlich der bisherigen und der erwarteten Beschäftigungsentwicklung. Von allen Betrieben mit gesteigelter Beschäftigtenzahl haben zwei Drittel investiert, also erheblich mehr als im Durchschnitt. Noch höher ist der Anteil investierender Betriebe bei jenen, die auch zukünftig mit Beschäftigungswachstum rechnen. 74 Prozent aller Betriebe, die kurzfristig von einer weiteren Zunahme des Beschäftigtenvolumens ausgehen, haben Investitionen getätigt. Bei Betrieben, die auch in langfristiger Hinsicht mit einer deutlichen, d. h. um mehr als 10 Prozent steigenden Beschäftigung rechnen, haben sogar 78 Prozent investiert (vgl. Abbildung 46).

Im Vergleich der einzelnen Branchen heben sich das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe hervor: Hier haben jeweils zwei Drittel der Betriebe investiert. In der Branche Übrige Dienstleistungen waren Investitionen demgegenüber weniger verbreitet. Entsprechend den unterschiedlichen Erfordernissen der Produktions- und Leistungsprozesse in den einzelnen Branchen war die Be-

Abbildung 46: Investitionsaktivitäten, Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigungserwartungen.



deutung der einzelnen Investitionsbereiche unterschiedlich ausgeprägt. Investiert wurde hauptsächlich in Produktionsanlagen und die betriebliche Ausstattung sowie speziell in Kommunikationstechnik. Aufwendungen für Kommunikations- und Datenverarbeitungstechnik waren besonders in der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen verbreitet. Hier gab es kaum einen Betrieb, der keine Investitionen im EDV-Bereich tätigte. Investitionen in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung waren demgegenüber von überdurchschnittlich hoher Bedeutung für Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes, des Gesundheits- und Sozialwesens, der Übrigen

Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur. Erneuerungen und Erweiterungen der Verkehrsmittel und Transportsysteme waren vor allem im Baugewerbe verbreitet. Fast 60 Prozent aller Betriebe dieses Wirtschaftszweigs tätigten in diesem Bereich Investitionen. Investitionen in Grundstücke und Gebäude spielten gegenüber den genannten Investitionsbereichen für eine deutliche kleinere Zahl von Betrieben eine Rolle. Insbesondere im Baugewerbe sowie in der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen kam diesem Bereich nur eine marginale Bedeutung zu (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Investitionsaktivitäten in einzelnen Branchen

in %	Betriebe mit Investitionen	davon investierten in (Mehrfachnennungen möglich)			
		Grundstücke, Gebäude	Kommunikationstechnik, Datenverarbeitung (EDV)	Produktionsanlagen, Betriebsausstattung	Verkehrsmittel, Transportsysteme
Verarbeitendes Gewerbe	66	14	63	67	32
Baugewerbe	66	4	30	54	59
Unternehmensnahe Dienstleistungen	62	5	81	43	25
Handel und Reparatur	51	14	64	63	26
Gesundheits- u. Sozialwesen	50	13	76	74	20
Übrige Dienstleistungen	47	10	45	81	22
<b>Insgesamt</b>	<b>57</b>	<b>12</b>	<b>61</b>	<b>59</b>	<b>33</b>

In den vorangegangenen Befragungswellen des IAB-Betriebspanels konnte gezeigt werden, dass sowohl der Anteil investierender Betriebe als auch das durchschnittliche Investitionsvolumen pro Betrieb mit der Betriebsgröße steigt. Dieser Zusammenhang wird auch durch die Ergebnisse der aktuellen Befragung bestätigt. So investierten 52 Prozent aller Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (Vorjahr: 47 Prozent), 64 Prozent aller Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten (58 Prozent) und sogar 80 Prozent aller mittelgroßen Betriebe (75 Prozent). Bei Großbetrieben gab es wiederum nahezu keinen Betrieb, der keine Investitionen getätigt hat. Im Hinblick auf das durchschnittliche Investitionsvolumen pro Betrieb bestehen ebenfalls größere Unterschiede. Während Großbetriebe im Durchschnitt rund 5,5 Mio. Euro pro Betrieb investierten (Vorjahr: 4,5 Mio. Euro), betrug die entsprechende Summe bei Kleinstbetrieben mit durchschnittlich 14 Tsd. Euro lediglich einen Bruchteil dieser Summe. Ungeachtet der Niveauunterschiede sind in allen Größenklassen die Investitionsaktivitäten ausgeweitet worden, ist pro Betrieb im Durchschnitt mehr investiert worden als im vorangegangenen Beobachtungsjahr.

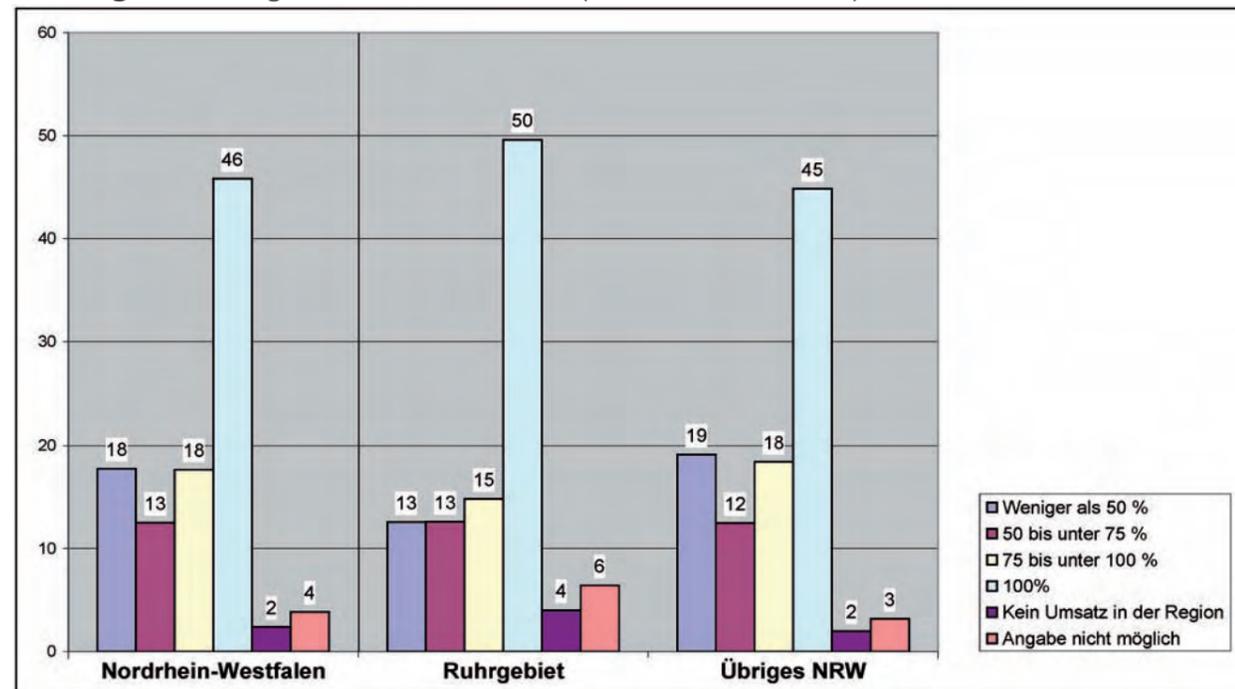
## 7.2 Umsatzentwicklung und Ertragslage.

Weitere wichtige Bestimmungsfaktoren für die Beschäftigungsentwicklung sind das Geschäftsvolumen und die betriebliche Wertschöpfung, also die Eigenleistungen der Betriebe.<sup>76</sup> Im Durchschnitt erwirtschafteten die nordrhein-westfälischen Betriebe im aktuellen Beobachtungsjahr einen Umsatz in Höhe rund 150 bis 200 Tsd.

Euro je Beschäftigten. Die mit Abstand höchsten Umsätze je Beschäftigten wurden in der Energiewirtschaft, im Verarbeitenden Gewerbe sowie in der Branche Handel und Reparatur erzielt. Am anderen Ende des Spektrum rangiert die Branche Übrige Dienstleistungen, deren pro-Kopf-Umsatz deutlich kleiner ausfällt als im Durchschnitt aller Branchen. Dies dürfte u. a. mit der kleinteiligeren Betriebsgrößenstruktur dieser Branche zusammenhängen, da der Umsatz je Beschäftigten mit zunehmender Betriebsgröße erwartungsgemäß steigt. Im Durchschnitt ist der Pro-Kopf-Umsatz in der höchsten Betriebsgrößenklasse mehr als doppelt so hoch wie in der kleinsten Größenklasse.

Mit rund drei Viertel erwirtschaftet das Gros der Betriebe seinen Umsatz in Westdeutschland (einschließlich NRW). Der Binnenmarkt stellt somit für die Mehrheit der Betriebe in Nordrhein-Westfalen das Hauptabsatzgebiet dar. In Abhängigkeit von der Betriebsgröße variiert dieser Anteil zwischen 59 Prozent bei Großbetrieben und 94 Prozent bei Kleinstbetrieben. Im Rahmen der aktuellen Befragung wurde auch ermittelt, welchen Anteil des Umsatzes am Standort der Betriebe, d. h. in einem Umkreis von ca. 30 Kilometern, erzielt wird. Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels erwirtschaften rund 45 Prozent der nordrhein-westfälischen Betriebe ihren gesamten Umsatz am Standort. Betriebe im Ruhrgebiet sind etwas stärker auf die unmittelbare Region orientiert als Betriebe in den übrigen Regionen Nordrhein-Westfalens. Dies erscheint aufgrund der höheren Verdichtung und Konzentration von Betriebsstätten im Ruhrgebiet plausibel (vgl. Abbildung 47).

Abbildung 47: In der Region erwirtschafteter Umsatz (Anteil am Gesamtumsatz).



<sup>76</sup> Das Geschäftsvolumen wird im IAB-Betriebspanel je nach Art des Betriebes unterschiedlich bestimmt. Betriebe der gewerblichen Wirtschaft definieren ihr Geschäftsvolumen als Umsatz, Banken und Kreditinstitute als Bilanzsumme, Versicherungen als Beitragssumme. Bei Gebietskörper-

schaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter entspricht das Geschäftsvolumen dem Haushaltsvolumen. Die folgenden Ausführungen beschränken sich auf Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen als Umsatz ausweisen.

Neben dem regionalen Betriebsstandort – Ballungsraum vs Peripherie – spielt erwartungsgemäß auch die Größe der Betriebe eine große Rolle. Der Anteil sehr regional ausgerichteter Betriebe sinkt deutlich mit steigender Betriebsgröße. Während mehr als die Hälfte aller Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten seine Produkte bzw. Dienstleistungen ausschließlich in einem Umkreis von ca. 30 Kilometern absetzt, sinkt dieser Anteil bei Betrieben der drei nächsthöheren Größenklassen auf ein rund ein Drittel, ein Fünftel bzw. ein Zehntel aller Betriebe.

Die Exportausrichtung des Umsatzes gilt für die Einschätzung der Wettbewerbsfähigkeit als wichtige Bezugsgröße. Für den Beobachtungszeitraum der aktuellen Befragung wurde eine Exportquote in Höhe von rund 19 Prozent ermittelt.<sup>77</sup> Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies eine Steigerung um einen Prozentpunkt. Der positive Trend eines zunehmenden Exportanteils hat sich damit fortgesetzt, was nicht zuletzt auf den nochmals gestiegenen Auslandsabsätzen der tragenden Säule des Exports – dem Verarbeitenden Gewerbe – beruht. Innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes sind der Maschinen- und Anlagenbau, die Automobilindustrie, die Elektroindustrie und die Chemische Industrie zu den Eckpfeilern des Auslandsumsatzes zu zählen. Im Hinblick auf die Absatzregionen der exportierenden Betriebe ist vor allem der EU-Raum von Bedeutung. Die Exporte der nordrheinwestfälischen Wirtschaft konzentrieren sich zu annähernd gleichen Teilen auf die EU-Staaten (acht Prozent des Gesamtumsatzes) sowie das übrige Ausland

(neun Prozent). Weitere zwei Prozent des Gesamtumsatzes entfallen auf die neuen EU-Beitrittsländer.

### Ertragslage.

Neben Investitionen und Umsatz gilt die Ertragslage als weiterer zentraler Indikator für die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben. Die entsprechende Frage zur Ermittlung der Ertragsituation lautet: „Wie war die Ertragslage im letzten Geschäftsjahr? War sie sehr gut, gut, befriedigend, ausreichend oder mangelhaft?“ Diese subjektiven Einschätzungen der Arbeitsgeber wurden um die Erfassung des so genannten Jahresergebnisses (Reingewinn) ergänzt.<sup>78</sup> Mit Blick auf das zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende Geschäftsjahr wird die Ertragslage von gut einem Drittel der Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen als gut bis sehr gut beurteilt. Ein demgegenüber deutlich kleinerer Teil konstatiert eine lediglich ausreichende oder sogar nur mangelhafte Ertragslage. Diese Verteilung entspricht annähernd den Durchschnittswerten für die Gesamtheit der übrigen westdeutschen Bundesländer. Innerhalb NRWs fällt der etwas höhere Anteil ungünstiger Einschätzungen im Ruhrgebiet auf. Fast 30 Prozent der dortigen Betriebe schätzten ihre Ertragslage als ausreichend oder mangelhaft ein. Im übrigen Nordrhein-Westfalen war der entsprechende Anteil mit rund 25 Prozent merklich kleiner (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Beurteilung der Ertragslage

in %	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft
Nordrhein-Westfalen	5	30	39	16	10
- Ruhrgebiet	4	31	35	17	12
- Übriges NRW	5	30	41	16	9
Westdeutschland (ohne NRW)	6	31	35	20	8

Im Vergleich der Branchen steht die Energiewirtschaft am oberen Ende des Spektrums. In keiner anderen Branche wurde die Ertragslage günstiger eingeschätzt. Am unteren Ende des Spektrums rangiert die Branche Übrige Dienstleistungen. Im Verarbeitenden Gewerbe, wo der Anteil von Betrieben mit einer extrem ungünstigen Einschätzung, d.h. einer mangelhaften Ertragslage im vorangegangenen Jahr mit rund 22 Prozent noch fast doppelt so hoch ausfiel wie im Durchschnitt aller Branchen, hat sich die Ertragsituation deutlich verbessert. Nur noch 10 Prozent aller Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe beurteilten ihre Ertragsituation als mangelhaft. Generell steigt der Anteil günstiger Einschätzungen mit der Betriebsgröße. Während lediglich 33 Prozent der Kleinstbetriebe von einer guten bis sehr guten Ertragslage

berichten, beträgt der entsprechende Anteil bei Kleinbetrieben bereits 37 Prozent und bei Mittelbetrieben und Großbetrieben 55 bzw. 52 Prozent. Umgekehrt sinkt der Anteil extrem negativer Einschätzungen mit der Größe des Betriebes. Jeweils rund vier Prozent aller Mittel- und

<sup>77</sup> Bei Vergleichen der hier ermittelten Exportquoten mit Angaben anderer Datenquellen sollten stets die jeweiligen Erfassungskriterien berücksichtigt werden. So beschränken sich beispielsweise die Angaben der Statistischen Landesämter in der Regel auf Daten von Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels beziehen demgegenüber alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein.

<sup>78</sup> Das Jahresergebnis bzw. der Reingewinn eines Geschäftsjahres ergibt sich aus der Summe aller Erträge abzüglich der Summe aller Aufwendungen. Bei Kapitalgesellschaften wird der Jahresüberschuss in der Gewinn- und Verlust-Rechnung, beim Einzelkaufmann und bei Personengesellschaften als Habensaldo ausgewiesen. Das negative Geschäftsergebnis wird als Reinverlust bezeichnet.

Großbetriebe mussten eigener Einschätzung zufolge auf eine mangelhafte Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr zurückblicken, aber sieben Prozent aller Kleinbetriebe und sogar 11 Prozent aller Kleinstbetriebe.

Im Hinblick auf die Ermittlung des Jahresergebnisses ergibt sich folgende Verteilung: 71 Prozent der Betriebe in Nordrhein-Westfalen haben ein positives, 16 Prozent ein ausgeglichenes und acht Prozent ein negatives Jahresergebnis erzielt. Die restlichen fünf Prozent der Betriebe

konnten zum Zeitpunkt der Befragung hierzu noch keine Angaben machen. Wie bereits bei der Bewertung der Ertragslage sind die Unterschiede zwischen Nordrhein-Westfalen und dem Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer relativ gering, die zwischen dem Ruhrgebiet und dem übrigen Nordrhein-Westfalen dagegen vergleichsweise groß. Die Betriebe im Ruhrgebiet schneiden auch beim Jahresergebnis im Durchschnitt schlechter ab als ihre Wettbewerber aus dem übrigen Nordrhein-Westfalen (vgl. Tabelle 15).

in %	Positives Jahresergebnis	Ausgeglichenes Jahresergebnis	Negatives Jahresergebnis	Angabe nicht möglich
Nordrhein-Westfalen	71	8	16	5
- Ruhrgebiet	66	8	23	3
- Übriges NRW	73	8	14	5
Westdeutschland (ohne NRW)	70	8	17	5

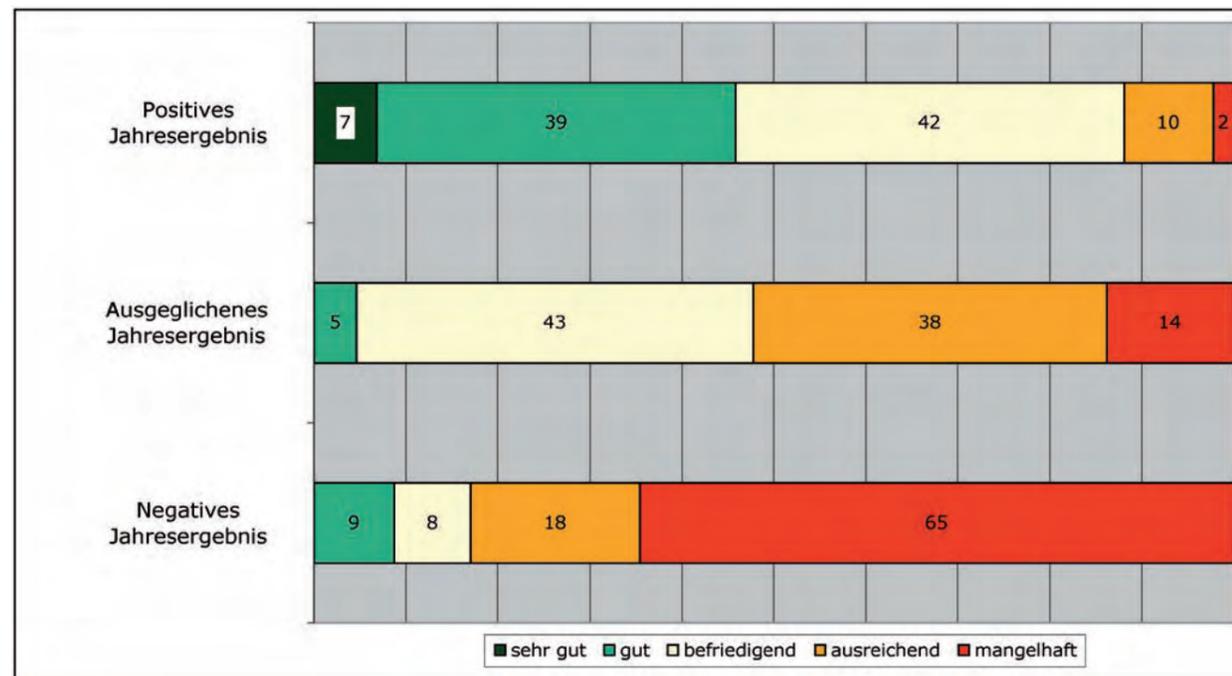
Interessant sind die Ergebnisse für die einzelnen Betriebsgrößenklassen. Im Hinblick auf die subjektive Einschätzung der Ertragslage zeigte sich oben, dass kleinere Betriebe ihre wirtschaftliche Situation deutlich seltener als gut bis sehr gut einschätzten als größere Betriebe. Beim Jahresergebnis sind die Unterschiede deutlich kleiner. Ein positives Jahresergebnis bescheinigen sich rund 69 Prozent aller Kleinstbetriebe und 77 Prozent aller Großbetriebe. Umgekehrt berichten sieben Prozent der Kleinbetriebe und 10 Prozent der Großbetriebe von einem negativen Jahresergebnis. Vergleicht man die Angaben der Befragten zum Jahresergebnis mit ihren Einschätzungen zur Ertragslage, dann zeigt sich folgender Zusammenhang. Wie zunächst anzunehmen war, schätzen Betriebe mit positivem Jahresergebnis ihre Ertrags-

lage insgesamt betrachtet deutlich günstiger ein als jene Betriebe, die nur ein ausgeglichenes oder ein negatives Ergebnis erzielen konnten. Insbesondere im Falle eines negativen Ergebnisses sind die Bewertungen der Befragten eindeutig. Ein große Mehrheit von rund zwei Drittel der Betriebe bewertete ihr negatives Jahresergebnis als mangelhaft. Ein positives Ergebnis wird demgegenüber von den Betrieben weniger eindeutig eingeschätzt. Die subjektive Einschätzung einer im Prinzip positiven Ertragsituation scheint offenbar in nicht geringem Maße von den im Vorfeld bestehenden Erwartungen der Betriebe bestimmt zu sein. Werden diese Erwartungen unterboten, kann ein an sich positives Ergebnis durchaus als weniger günstig empfunden werden (vgl. Abbildung 48).

### 7.3 Fazit.

Der Konjunkturaufschwung hat an Breite gewonnen. Dies belegen relevante Kenngrößen wie Investitionen, Umsatz und Ertragslage. Es hat sich nicht nur der positive Trend zunehmender Investitionstätigkeiten fortgesetzt. Im Hinblick auf das jüngste Investitionsengagement der Betriebe liegt Nordrhein-Westfalen auch deutlich über dem Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer. Parallel zur Ausweitung der Investitionstätigkeiten ist auch die durchschnittliche Investitionssumme pro Betrieb und Beschäftigten gestiegen. Lagen beide Werte in den vergangenen Jahren noch deutlich unter den durchschnittlichen Werten der übrigen westdeutschen Bundesländer, entsprechen sie nun dem Durchschnitt. Ähnlich günstig sind auch die Einschätzungen der Ertragslage, die von gut einem Drittel der Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen als gut bis sehr gut beurteilt wird, wobei der Anteil günstiger Einschätzungen im Ruhrgebiet etwas geringer ausfiel.

**Abbildung 48:** Zusammenhang zwischen Jahresergebnis und Beurteilung der Ertragslage.



## 8. Zusammenfassung.

Der Aufwärtstrend der nordrhein-westfälischen Wirtschaft hat sich fortgesetzt und an Schwung gewonnen. Es haben deutlich mehr Betriebe als in den Vorjahren Personal eingestellt, die Zahl der Beschäftigten ist weiter gestiegen. Mit der wachsenden Arbeitskräftenachfrage nahmen zugleich die Probleme bei der Besetzung von offenen Stellen zu. Mehrere tausend Stellen für Fachkräfte konnten nicht besetzt werden. Ein erheblicher Teil der Betriebe befürchtet, dass die derzeit noch auf bestimmte Bereiche konzentrierten Fachkräfteengpässe kurz- bis mittelfristig zunehmen werden. Vor dem Hintergrund dieser Situation versuchen zahlreiche Betriebe, möglichen Problemen im Hinblick auf die Verfügbarkeit von Fachkräften durch eigene Aus- und Weiterbildungsanstrengungen vorzubeugen. Dies zeigt sich in gestiegenen Ausbildungsanstrengungen der Betriebe wie auch in einer größeren Bereitschaft, ausgebildete junge Frauen und Männer im Anschluss an die Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Dies belegen ebenso die gestiegenen Anstrengungen der Betriebe, die berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu unterstützen, wobei die einzelnen Beschäftigtengruppen in unterschiedlich hohem Maße vom Engagement der Betriebe profitierten. Während gut qualifizierte Fachkräfte überdurchschnittlich stark unterstützt werden, ist die Beteiligung un- und angelernter Beschäftigter an Weiterbildung sehr niedrig. Trotz der tendenziell zunehmenden Bedeutung qualifizierter Arbeit kann von einer Marginalisierung einfacher Arbeit nicht gesprochen werden. Ein wesentlicher Teil des jüngsten Beschäftigungszuwachses erstreckte sich auf einfache Arbeit. Ob der anhaltende Bedarf der Betrie-

be an Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten allerdings zu einer Verbesserung der Beschäftigungschancen von gering qualifizierten Bewerbern und Bewerberinnen führt, ist nicht einfach zu beantworten. Angesichts bisheriger Erfahrungen ist zumindest Skepsis angebracht, da in nicht wenigen Bereichen einfache Arbeitsplätze mit Personen besetzt werden, die über eine Berufsausbildung verfügen.

In vielen Bereichen der Wirtschaft führten die gestiegenen Einstellungsaktivitäten zu einer weiteren Zunahme flexibler Beschäftigungsverhältnisse. Zahlreiche Beschäftigte erhielten lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag oder eine Stelle mit reduzierter Stundenzahl und entsprechend geringeren Verdienstmöglichkeiten. Zahlreiche Betriebe nutzen Leiharbeit. Ein bedeutender Teil der gestiegenen Arbeitskräftenachfrage, insbesondere im Dienstleistungssektor, wird somit durch die Ausweitung flexibler, vom so genannten Normalarbeitsverhältnis abweichenden Beschäftigungsformen gedeckt. Durch das Vordringen des Dienstleistungssektors wird der Bedeutungsverlust klassischer Erwerbsformen zwar besonders verstärkt, dieser Trend ist jedoch weit verbreitet und zeigt sich – wenn auch in unterschiedlicher Form und unterschiedlichem Ausmaß – inzwischen in nahezu allen Branchen. Mit der abnehmenden Bedeutung traditioneller Arbeitsverhältnisse verbinden sich nicht nur weit reichende soziale Folgen für die Betroffenen – je länger während der Erwerbsbiografie Niedrigeinkommen bezogen werden, desto geringer sind die zu erwartenden Rentenansprüche –, sondern auch für die sozialen Sicherungssysteme. Die Akzeptanz dieser Entwicklungen

wird daher in erheblichem Maße davon abhängen, ob sich die zunehmende Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitszeiten für die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einem bestimmten Maß an sozialer Sicherheit verbinden lässt. Angesichts der engen Kopplung letzterer an klassische Formen der Arbeit wirft dies letztlich die Frage nach der zukünftigen institutionellen Ausgestaltung der Sozialversicherungssysteme auf.

## Literatur.

BDA, BDI u. a.: Innovation durch Kooperation. Maßnahmen für eine effektive Nutzung des Forschungspotentials von Wissenschaft und Wirtschaft. Positionspapier, Berlin 12.11.2007.

Bellmann, L.: Das IAB-Betriebspanel. Konzeption und Anwendungsbereiche, In: Allgemeines Statistisches Archiv 86, 2000, S. 177-188.

Bellmann, L.; Kohaut, S.; Lahner, M.: Betriebliche Beschäftigungsentwicklung und Innovationsaktivitäten, In: Kleinhenz, G. (Hrsg.): IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, S. 243-248, Nürnberg, 2001.

Bellmann, L.; Bielenski, H.; Bilger, F.; Dahms, V.; Fischer, G.; Frei, M.; Wahse, J.: Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005, IAB-Forschungsbericht Nr. 11/2006.

Bellmann, L.; Kühl, A.: Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels, Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, 2007.

Bellmann, L.; Stegmaier, J.: Einfache Arbeit in Deutschland, Restgröße oder relevanter Beschäftigungsbereich? In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Perspektiven der Erwerbsarbeit, Juni 2007, S. 10-24.

Bispinck, R.: Streit um den Flächentarifvertrag, Mitbestimmung 6/2003, Düsseldorf, 2003, S. 16-20.

Brehmer, W.; Seifert, H.: Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse, WSI-Diskussionspapier Nr. 156, November 2007.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK): Zukunft von Bildung und Arbeit. Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2015, In: Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 104, Bonn, 2002.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn, 2006.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2007, Berlin, Bonn 2007.

DIW: Leiharbeit breitet sich rasant aus, in: DIW-Wochenbericht Nr. 19/2008, S. 242-252.

Fischer, G.; Wahse, J.; Dahms, V.; Frei, M.; Riedman, A.; Janik, F.: Standortbedingungen und Beschäftigung in den Regionen West- und Ostdeutschlands. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2006, IAB-Forschungsbericht Nr. 5/2007.

Fischer, G.; Dahms, V.; Bechmann, S.; Bilger, F.; Frei, M.; Wahse, J.; Möller, I.: Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2007. IAB Forschungsbericht 3/2008.

Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland, Berlin, Juni 2007.

G.I.B. (Hrsg.): Zwischenbilanz zur Umsetzung des Förderinstruments „Bildungsscheck NRW“, Materialien zum Programm-Monitoring, Juni 2008.

Hagen, T.; Boockmann, B.: Determinanten der Nachfrage nach befristeten Verträgen, Leiharbeit und freier Mitarbeit, In: Bellmann, L.; Kölling, A.: Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 257, Nürnberg, 2002.

Hoffmann, E.; Walwei, U.: Erosion oder Renaissance der Normalarbeit? IAB-Kurzbericht Nr. 16/2000.

Jahn, M.: Arbeitnehmerüberlassung. Boomende Branche mit hoher Fluktuation. In: IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 14/19.9.2006. Kohaut, S.; Schnabel, C.: Zur Erosion des Flächentarifvertrags: Ausmaß, Einflussfaktoren und Gegenmaßnahmen, In: Industrielle Beziehungen 2/2003, S. 193-219.

Kohaut, S.; Schnabel, C.: Tarifliche Öffnungsklauseln. Verbreitung, Inanspruchnahme und Bedeutung. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 56, Heft 2/2007, S. 33-40.

Koppel, O.: Ingenieurmangel in Deutschland – Ausmaß und gesamtwirtschaftliche Konsequenzen. Vorabdruck aus: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 34. Jahrgang, Heft 2/2007.

Lander, B.: Auf dem Weg in das Berufsleben: Auszubildende im dualen Ausbildungssystem, In: Statistische Analysen und Studien NRW, Band 42.

Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): IAB-Betriebspanel NRW 2003, Düsseldorf 2004.

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Sozialbericht NRW 2007. Armuts- und Reichtumsbericht, April 2007.

Ministerium für Arbeit und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Beschäftigungstrends in NRW. Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Düsseldorf 2007.

Ministerium für Arbeit und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Arbeitsmarktreport NRW 2008. Struktur und Entwicklung sozialversicherungspflichtig Beschäftigung. Düsseldorf 2008.

Ostner, I.; Kühnel, S.; Ebert, M.: Flexibilisierung und soziale Sicherheit, Studie der Georg-August-Universität Göttingen im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Abschlussbericht, Göttingen 2005.

Paprotny, R.: Flächentarif und Standortvereinbarungen: Ein Widerspruch? Ergebnisse einer qualitativen Befragung von Betriebsräten und Personalleitern der niedersächsischen chemischen Industrie, Hannover 2005 (<http://www.igbce.de>).

Pfeifer, C.: Beschäftigungswirkungen von befristeten Arbeitsverträgen und Leiharbeit: Theoretische Überlegungen und empirische Evidenz, In: Beschäftigungsanalysen mit den Daten des IAB-Betriebspanels. Tagungsband. Beiträge zum Workshop des IAB und IWH 2005. Halle 2006.

Promberger, M. u.a.: Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform, Nürnberg Juli 2006.

Reinberg, A./Hummel, M.: Zur langfristigen Entwicklung des qualifikationsspezifischen Arbeitskräfteangebots und -bedarfs in Deutschland. Empirische Befunde und aktuelle Projektionsergebnisse, In: MittAB 4/2002, Nürnberg, 2002, S. 580-600.

Schank, T.; Schnabel, C.: Betriebliche Determinanten des Überstundeneinsatzes, In: Bellmann, L.; Schnabel, C. (Hrsg.): Betriebliche Arbeitszeitpolitik im Wandel, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 288, Nürnberg 2004.

Spitznagel, E.; Kettler, A.: Stellenangebot geht zurück, bleibt aber auf hohem Niveau, IAB-Kurzbericht 7/2008

Statistisches Bundesamt: Zeitarbeit. Ergebnisse des Mikrozensus, 18.3.2008.

Traxler, F.: Das deutsche Tarifsysteem im internationalen Vergleich: Strukturmerkmale und Entwicklungstendenzen, 2006.

Walwei, U.: Der harte Kern, In: Personalmagazin 07/2007, S. 14-17.

Ulrich, J.; Krekel, E.: Welche Ausbildungschancen haben „Altbewerber“, in: BWP 2/2007, S. 11-13.

**Anhang.****a) Branchen.**

Die Branchengliederung basiert auf der Klassifizierung der Wirtschaftszweige WZ 2003. Maßgeblich für die Zuordnung eines Betriebs ist die Selbsteinstufung anhand der Branchenliste des Fragebogens. Die Branchen aus dem Fragebogen wurden für die Auswertung wie folgt zusammengefasst:

Bezeichnung	Code der WZ 2003	Code lt. Fragebogen
Land- und Forstwirtschaft	01, 02, 05	01
Energiewirtschaft	10-14, 40-41	02
Verarbeitendes Gewerbe	15 - 37	03 - 18
Baugewerbe	45	19 - 20
Handel und Reparatur	50 - 52	21- 23
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	60 - 64	24 - 25
Kredit- und Versicherungsgewerbe	5 - 67	26 - 27
Unternehmensnahe Dienstleistungen	70 - 74	28 - 32
Erziehung und Unterricht	80	34
Gesundheits- und Sozialwesen	85	35
Übrige Dienstleistungen	55, 90, 92, 93	33, 36 - 38
Organisationen ohne Erwerbszweck	91	39
Öffentliche Verwaltung	75	41

**b) Betriebsgrößenklassen.**

Die Klassifikation der Betriebe nach der Größe erfolgt anhand der Angabe zur Zahl der Beschäftigten insgesamt am 30.06. des Erhebungsjahres laut Frage 1 des Fragebogens. Für die Zwecke dieses Berichts wird in Anlehnung an die Definition der Europäischen Union folgende Einteilung verwendet:

Bezeichnung	Kleinstbetriebe	Kleinbetriebe	Mittlere Betriebe	Großbetriebe
Anzahl Beschäftigte	< 10	10 bis 49	50 bis 249	ab 250

**c) Fragebogen.**

Sozialforschung

## Das IAB-Betriebspanel

**Beschäftigungstrends**

Arbeitgeberbefragung 2007  
im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit

Ihre Antworten werden nach den gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes streng vertraulich behandelt und in anonymisierter Form ausgewertet, so dass Rückschlüsse auf einzelne Betriebe/ Dienststellen nicht möglich sind.

**Kontakt für Rückfragen:**

**TNS Infratest/Sozialforschung**  
Landsberger Straße 338, 80687 München

Kostenfreies Info-Telefon: **0800 - 100 77 55**  
e-mail: [iab-betriebspanel@tns-infratest.com](mailto:iab-betriebspanel@tns-infratest.com)

**Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)  
der Bundesagentur für Arbeit**  
Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg

Viktoria Nußbeck (09 11) 179 - 30 95  
Lutz Bellmann (09 11) 179 - 30 46

für Betriebe/Dienststellen in den neuen Bundesländern auch:

**SÖSTRA – Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH**  
Torstraße 178, 10115 Berlin

Jürgen Wahse (0 30) 2 80 71 74  
Vera Dahms (0 30) 28 09 61 40

Projekt 08.40.52881 · Juni 2007 – f2f

## Wichtige Hinweise für den Interviewer

### ● Welche BETRIEBSEINHEIT soll befragt werden?

Bitte führen Sie das gesamte Interview für die Betriebseinheit bzw. Dienststelle durch, deren **Adresse** und **Beschäftigtenzahl** auf dem zugehörigen **Adressprotokoll** steht. Wenn zu dieser Betriebseinheit keine Auskünfte gegeben werden können, weil die notwendigen Informationen nur für eine größere oder nur für eine kleinere Betriebseinheit zur Verfügung stehen, beschreiben Sie bitte die Einheit, zu der Auskunft gegeben wird, auf der Rückseite des Adressprotokolls.

**Alle** Auskünfte im gesamten Fragebogen müssen sich auf dieselbe Betriebseinheit beziehen.

**Nutzen Sie Frage 1 noch einmal zur Kontrolle der richtigen Betriebseinheit:**

#### ● bei Betrieben, die dieses Jahr erstmals befragt werden:

Übertragen Sie in Kontrollfeld A die entsprechende Zahl aus dem Adressprotokoll (linke Spalte unter dem Adressfeld). Dies ist die vom Betrieb für den Stichtag 30. 6. 2006 an die Sozialversicherungen gemeldete Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter. Die Angaben in Frage 1 zur Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten für das Jahr 2006 sollen damit übereinstimmen. Falls dies nicht zutrifft, erläutern Sie den Grund der Abweichung auf der Rückseite des Adressprotokolls. Das Kontrollfeld B bleibt bei erstmals befragten Betrieben leer.

nur Kontrollfeld A

#### ● bei Betrieben, die bereits im Vorjahr befragt wurden:

Übertragen Sie in die Kontrollfelder A und B die entsprechenden Zahlen aus dem **Adressprotokoll** (linke Spalte unter dem Adressfeld). Dies sind die **Angaben des Betriebes aus dem Vorjahr** für den Stichtag 30. 6. 2006. Die diesjährigen neuen Angaben in Frage 1 zu den Beschäftigtenzahlen für das Jahr 2006 sollen damit übereinstimmen. Falls dies nicht zutrifft, erläutern Sie den Grund der Abweichung gegenüber den Vorjahresangaben auf der Rückseite des Adressprotokolls.

Kontrollfeld A + B

### ● Wer ist SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG beschäftigt?

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind alle **Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden**, die kranken-, renten- und/oder arbeitslosenversicherungspflichtig sind oder für die der Arbeitgeber Beitragsanteile zur Rentenversicherung entrichten muss. Dazu zählen **nicht**: Beamte, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige und die sog. „geringfügig Beschäftigten“.

### ● Wer ist GERINGFÜGIG beschäftigt?

**Geringfügig beschäftigt** ist, wer

- entweder ein monatliches Entgelt von maximal 400 € hat
- oder nur „kurzfristig“ beschäftigt wird (d. h. für maximal 2 Monate oder maximal 50 Tage im Jahr).

## Beschäftigungsentwicklung

1. Interv.: Liste 1 vorlegen! Zahlen aus dem Adressprotokoll in Kontrollfeld A und ggf. B übertragen!

**Wie viele Beschäftigte hatte dieser Betrieb/diese Dienststelle Mitte des letzten Jahres, also am 30. 6. 2006, aufgliedert nach den genannten Beschäftigtengruppen? Und wie hat sich die jeweilige Beschäftigtenzahl bis zum 30. 6. 2007 verändert?**

Teilzeitbeschäftigte bitte voll mitrechnen! Bei nicht vorkommenden Gruppen bitte „0“ eintragen!

#### ● Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte:

(ohne geringfügig Beschäftigte, siehe Erläuterung auf Seite 2)

Anzahl  
30. 6. 06      Anzahl  
30. 6. 07

Arbeiter/innen und Angestellte .....

Auszubildende .....

Kontrollfeld A: Anzahl lt.  
Adressprotokoll

Zwischensumme:  
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte .....  =

#### ● Nicht sozialversicherungspflichtige ...

Beamte (einschl. Beamtenanwärter/innen) .....

tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige .....

#### ● Geringfügig Beschäftigte

(400-€-Kräfte, kurzfristig Beschäftigte, s. Erläuterungen auf S. 2) .....

#### ● Sonstige Beschäftigte

.....

Kontrollfeld B: Anzahl lt.  
Adressprotokoll

Gesamtzahl der Beschäftigten .....  =

### 2. Fanden in Ihrem Betrieb im Zeitraum vom 1. 7. 2006 bis 30. 6. 2007 eine oder mehrere der folgenden Umstrukturierungen statt?

Interv.: Liste 2 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

A Teile des Betriebs wurden ganz geschlossen .....

B Teile des Betriebs wurden in andere Unternehmensteile im Inland ausgegliedert .....

C Teile des Betriebs wurden in andere Unternehmensteile ins Ausland ausgegliedert .....

D Teile des Betriebs wurden im Inland ausgegründet, d.h. als eigenständige Firma weitergeführt

E Teile des Betriebs wurden ins Ausland ausgegründet, d.h. als eigenständige Firma weitergeführt

Nichts davon .....  ► weiter mit Frage 4!

**3. Wie viele Mitarbeiter sind im Zuge dieser Umstrukturierungsmaßnahmen (also Betriebs-schließungen, Ausgliederungen oder Ausgründungen) aus dem Betrieb ausgeschieden?**

Interv.: Falls „keine“: Bitte „0“ eintragen!

Mitarbeiter

**4. Gab es umgekehrt organisatorische Umstellungen der Art, dass Ihrem Betrieb andere Betriebe oder Unternehmensteile eingegliedert wurden?**

Ja  Nein

**5. Welche Beschäftigungsentwicklung erwarten Sie für das kommende Jahr? Wird die Gesamtzahl der Beschäftigten bis Juni 2008 voraussichtlich etwa gleich bleiben, eher steigen oder eher fallen?**  
Falls sie steigt oder fällt: **Auf** wie viele Beschäftigte insgesamt etwa?

Die Beschäftigtenzahl wird bis Juni 2008 voraussichtlich ...

etwa gleich bleiben

eher steigen  und zwar **auf** etwa  Beschäftigte **insgesamt**

eher fallen

Kann man jetzt noch nicht sagen

**6. Wenn Sie einmal noch weiter vorausdenken: Wird die Beschäftigtenzahl in 5 Jahren im Vergleich zu heute vermutlich ...**

deutlich höher sein (mehr als 10 %)

etwas höher sein (bis zu 10 %)

etwa gleich hoch sein

etwas niedriger sein (bis zu 10 %)

deutlich niedriger sein (mehr als 10 %)

Weiß nicht/unmöglich zu sagen

Trifft nicht zu, Betrieb wird wahrscheinlich nicht mehr existieren

### Geschäftspolitik und Geschäftsentwicklung

**7. Gibt es in Ihrem Betrieb/in Ihrer Dienststelle ...**

	Ja	Nein
a) schriftlich fixierte Pläne für die Personalentwicklung und Weiterbildung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) schriftlich fixierte Pläne für den Personalbedarf?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) formal festgelegte Verfahren bei der Stellenbesetzung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Stellenbeschreibungen für die Mehrheit der Arbeitsplätze?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) schriftlich fixierte Zielvereinbarungen mit Mitarbeitern?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) schriftliche Beurteilungen der Arbeitsleistung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) schriftlich fixierte Pläne für Investitionen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) schriftlich fixierte Pläne für Produktion oder Absatz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**8. Wichtige Bestimmungsfaktoren für die Beschäftigungsentwicklung sind das Geschäftsvolumen und die Wertschöpfung, also die Eigenleistung des Betriebes. Mit Geschäftsvolumen meinen wir ...**

Interv.: Bitte zutreffenden Begriff nennen und ankreuzen!

im Normalfall ..... **den Umsatz**   
(ohne Umsatzsteuer)

bei Banken/Kreditinstituten ..... **die Bilanzsumme**  } weiter mit Frage 13!

bei Versicherungen ..... **die Beitragssumme**   
(inkl. Versicherungssteuer)

bei Nichterwerbsorganisationen,  
Gebietskörperschaften, Ämtern u. ä. .... **das Haushaltsvolumen**  } weiter mit Frage 15!  
(Verwaltungs- und Vermögenshaushalt)

**9. Wie hoch war im letzten Geschäftsjahr (in der Regel das Jahr 2006) Ihr Umsatz?**

Angabe bitte nur für die befragte Betriebseinheit (also nicht z. B. für größere Einheit mit anderen Standorten zusammen).  
Falls genaue Angabe nicht möglich, bitte schätzen!

Betrag etwa:  €

**10. Wie viel Prozent Ihres Umsatzes im Jahr 2006 entfielen auf die einzelnen Regionen dieser Liste?**

Interv.: Liste 3 vorlegen! Falls genaue Angaben nicht vorliegen, bitte schätzen!  
Falls kein Umsatz in den betreffenden Regionen: Bitte „0“ eintragen!

Die alten Bundesländer ..... ca.  %

Die neuen Bundesländer einschl. Berlin ..... ca.  %

Die Länder der europäischen Währungsunion (ohne Deutschland):  
Belgien, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien,  
Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Slowenien, Spanien .... ca.  %

Die neuen EU-Länder:  
Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei,  
Tschechien, Ungarn und Zypern ..... ca.  %

Das übrige Ausland ..... ca.  %

Summe = gesamter Umsatz .....  100 %

**11. Welchen Anteil Ihres Umsatzes erzielten Sie im Jahr 2006 in Ihrer Region, also in einem Umkreis von ca. 30 Kilometern?**

Interv.: Angaben vorlesen!

Unter 50 % des Umsatzes  Kein Umsatz in der Region

50 % bis unter 75 % des Umsatzes  Angabe nicht möglich

75 % bis unter 100 % des Umsatzes

Den gesamten Umsatz

12. Welchen Anteil am Umsatz hatten im Jahr 2006 **Vorleistungen und Fremdkosten**? Damit sind gemeint alle von anderen Betrieben bzw. Einrichtungen bezogenen Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Handelsware, Lohnarbeiten, fremde Dienstleistungen, Mieten und Pachten, sonstige Kosten (Werbe- und Vertreterkosten, Reisekosten, Provisionen, Lizenzgebühren, Porto- und Postgebühren, Versicherungsprämien, Prüfungs-, Beratungs- und Rechtskosten, Bankspesen, Beiträge zu Kammern und Berufsverbänden usw.).

Falls genaue Angaben nicht vorliegen, bitte schätzen!

Anteil der Vorleistungen am Umsatz im Jahr 2006 ..... ca.  %

13. Wie war die Ertragslage Ihres Betriebes im **letzten** Geschäftsjahr (2006)? War sie ...

- sehr gut .....
- gut .....
- befriedigend .....
- ausreichend .....
- mangelhaft .....

14. Haben Sie im letzten Geschäftsjahr ein **positives Jahresergebnis (Reingewinn)** oder ein **negatives Jahresergebnis (Reinverlust)** erzielt? Oder war das Jahresergebnis in etwa ausgeglichen? Mit Jahresergebnis meinen wir Erträge abzüglich Aufwendungen.

- Es wurde ein positives Jahresergebnis (Reingewinn) erzielt .....
- Es wurde ein negatives Jahresergebnis (Reinverlust) erzielt .....
- Es wurde ein in etwa ausgeglichenes Jahresergebnis erzielt .....
- Angabe nicht möglich, da Zahlen für den Betrieb nicht vorliegen .....

15. Welche Entwicklung erwarten Sie für das laufende Jahr, also 2007, gegenüber 2006? Wird das Geschäftsvolumen ...

- etwa gleich bleiben .....
- eher steigen .....  } und zwar um ca. ....  %
- eher sinken .....
- Weiß noch nicht .....

16. a) Gibt es in Ihrem Betrieb zusätzliche finanzielle Anreize für die Beschäftigten in Form einer **Kapitalbeteiligung am Unternehmen**?

- Ja .....
- Nein .....

b) Gibt es in Ihrem Betrieb zusätzliche finanzielle Anreize für die Beschäftigten in Form einer **Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung**?

- Ja .....
- Nein .....

## Betriebliche Investitionen

17. Hat der Betrieb im vergangenen Geschäftsjahr 2006 Investitionen in einem oder mehreren der folgenden Bereiche getätigt?

Interv.: Vorgaben vorlesen und alle zutreffenden Investitionsbereiche ankreuzen!

- Grundstücke, Gebäude .....
  - EDV, Informations- und Kommunikationstechnik .....
  - Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung .....
  - Verkehrsmittel, Transportsysteme .....
- Nein – keine Investitionen ....  } weiter mit Frage 21!

18. Wie hoch war die Summe aller Investitionen in diesem Betrieb im Jahr 2006 etwa? ..... ca.  €

Falls genaue Angabe nicht möglich, bitte schätzen!

19. Wie hoch war der Anteil der **Erweiterungsinvestitionen** am Investitionsvolumen? ..... ca.  %

20. Und wie hoch war der Anteil der **Investitionen für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik** am gesamten Investitionsvolumen? ..... ca.  %

21. Sind für das Jahr 2007 Investitionen vorgesehen?

- Ja .....
- Nein .....
- Weiß ich noch nicht .....  } weiter mit Frage 23!

22. Welche **Entwicklung der Investitionen** erwarten Sie für das Jahr 2007 im Vergleich zu 2006? Wird das Investitionsvolumen ...

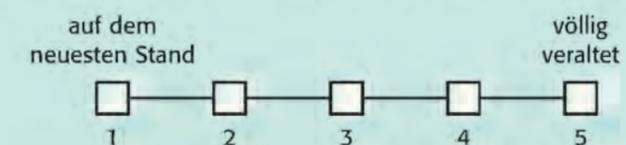
- etwa gleich bleiben .....
- eher zunehmen .....
- eher abnehmen .....
- Weiß ich noch nicht .....

23. Wie beurteilen Sie im Großen und Ganzen den **technischen Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung** dieses Betriebes im Vergleich zu anderen Betrieben in der Branche?

Bitte sagen Sie es anhand dieser Skala!

Interv.: Liste 4 vorlegen!

„1“ bedeutet, dass die Anlagen auf dem neuesten Stand der Technik sind.  
 „5“ bedeutet, dass die Anlagen völlig veraltet sind.  
 Mit den Kästchen dazwischen haben Sie die Möglichkeit, Ihr Urteil abzustufen.



# Innovationen im Betrieb

24. Hat Ihr Betrieb in den letzten 2 Jahren eine vorher bereits von Ihnen angebotene Leistung bzw. ein Produkt verbessert oder weiterentwickelt?
- Ja .....                       Nein .....
25. Haben Sie in den letzten 2 Jahren eine Leistung bzw. ein Produkt, das bereits vorher auf dem Markt vorhanden war, neu in Ihr Angebot aufgenommen?
- Ja .....                       Nein .....
26. Haben Sie in den letzten 2 Jahren eine völlig neue Leistung oder ein neues Produkt, für das ein neuer Markt geschaffen werden muss, in Ihr Angebot aufgenommen?
- Ja .....                       Nein .....
27. Haben Sie in den letzten 2 Jahren Verfahren entwickelt oder eingeführt, die den Produktionsprozess bzw. das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessert haben?
- Ja .....                       Nein .....
28. a) Haben Sie in den letzten 2 Jahren Produkt- bzw. Verfahrensinnovationen geplant, aber nicht durchgeführt?
- Ja .....                       Nein .....  *weiter mit Frage 29!*
- b) Welche der folgenden Faktoren haben die Durchführung verhindert?
- Interv.: Liste 5 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!*
- A Hohe Investitionskosten .....
  - B Hohes wirtschaftliches Risiko .....
  - C Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital .....
  - D Organisatorische Probleme .....
  - E Mangel an Fachpersonal .....
  - F Mangelnde Kundenakzeptanz .....
  - G Lange Genehmigungsverfahren (Gesetze, Normen, rechtliche Regelungen) .....
  - H Sonstige .....

29. a) Sind in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle in den letzten zwei Jahren eine oder mehrere der folgenden organisatorischen Änderungen vorgenommen worden?
- Interv.: Liste 6 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!*
- Falls mehrere Änderungen genannt:
- b) Welche dieser Änderungen war aus Ihrer Sicht die wichtigste?
- Interv.: Nur eine Nennung möglich!*
- |  | a) Durchgeführte Änderungen | b) Wichtigste Änderung   |
|--|-----------------------------|--------------------------|
| A Mehr Eigenfertigung/Eigenleistung .....  | <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/> |
| B Mehr Zukauf von Produkten und Leistungen .....   | <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/> |
| C Neugestaltung der Beschaffungs- und Vertriebswege bzw. der Kundenbeziehungen .....               | <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/> |
| D Reorganisation von Abteilungen oder von Funktionsbereichen .....                                 | <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/> |
| E Verlagerung von Verantwortung und Entscheidungen nach unten .....                                | <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/> |
| F Einführung von Gruppenarbeit/eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen .....                          | <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/> |
| G Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten-/Ergebnismittlung .....                             | <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/> |
| H Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen (z. B. Öko-, Produkt-, Stoffbilanzen, Öko-Audit) ..... | <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/> |
| I Verbesserung der Qualitätssicherung .....  | <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/> |
| J Sonstige .....   | <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/> |
| Keine organisatorischen Änderungen .....   | <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/> |
30. Befasst sich Ihr Betrieb mit Forschung und Entwicklung (F & E)?
- Ja .....                       Nein .....  *weiter mit Frage 33!*
- Ist Aufgabe einer anderen Unternehmenseinheit
31. Forschung und Entwicklung wird häufig in Kooperation mit anderen durchgeführt. Wie ist das bei Ihnen?
- Interv.: Liste 7 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!*
- A Wir arbeiten mit anderen Betrieben zusammen .....
  - B Wir kooperieren mit Universitäten/Fachhochschulen .....
  - C Wir arbeiten mit externen Beratern zusammen (Unternehmensberatern, Ingenieurbüros) .....
  - D Trifft nicht zu, keine Kooperation bei F & E .....
32. Wie viele Beschäftigte sind in Ihrem Betrieb ausschließlich oder zeitweise mit Forschungs- und Entwicklungsaufgaben befasst – unabhängig davon, ob es für Forschung und Entwicklung eine eigene Abteilung gibt?
- Interv.: Falls „keine“: Bitte „0“ eintragen!*
- ca.  Beschäftigte ausschließlich
- ca.  Beschäftigte zeitweise

# Personalstruktur

33. Im Folgenden geht es um die Personalstruktur.

Interv.: Liste 8 vorlegen! Bei nicht vorkommenden Gruppen bitte „0“ eintragen.  
In Frage 1 eventuell genannte „geringfügig Beschäftigte“, „sonstige Beschäftigte“ und „mithelfende Familienangehörige“ bitte auf die hier genannten Beschäftigtengruppen verteilen.

Wie verteilte sich die Gesamtzahl der Beschäftigten am 30. 6. 2007 (lt. Frage 1) auf die hier genannten Beschäftigtengruppen? Und wie viele davon waren Frauen?	Männer u. Frauen insgesamt	davon Frauen
Gesamtzahl der Beschäftigten am 30. 6. 2007 aus Frage 1 übertragen ...	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>Davon waren ...</b>		
Beschäftigte für <u>einfache</u> Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Beschäftigte für <u>qualifizierte</u> Tätigkeiten,		
– die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern ..	<input type="text"/>	<input type="text"/>
– die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Tätige Inhaber/innen, Vorstände, Geschäftsführer/innen .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Auszubildende .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Beamtenanwärter/innen .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>Summe = Gesamtzahl der Beschäftigten (bitte überprüfen)</b> .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>

34. a) Waren unter den in Frage 33 genannten Beschäftigten am 30. 6. 2007 Teilzeitbeschäftigte?  
Ja  Nein  ► weiter mit Frage 35!

Wenn ja:  
b) Wie viele insgesamt? Und wie viele davon waren Frauen?  
Interv.: Falls „keine“: Bitte „0“ eintragen!  
Insgesamt  davon Frauen

35. a) Waren unter den in Frage 33 genannten Beschäftigten am 30. 6. 2007 Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag? Auszubildende sind hier nicht gemeint!  
Ja  Nein  ► weiter mit Frage 36!

Wenn ja:  
b) Wie viele insgesamt? Und wie viele davon waren Frauen?  
Interv.: Falls „keine“: Bitte „0“ eintragen!  
Insgesamt  davon Frauen

c) Und wie viele dieser Beschäftigungsverhältnisse waren befristet wegen öffentlicher Förderung: z. B. ABM oder Lohnkostenzuschüsse?  
Interv.: Falls „keine“: Bitte „0“ eintragen!

36. Hatten Sie am 30. 6. 2007 Beschäftigte, deren Bruttomonatsverdienst zwischen 401 € und 800 € lag? Auszubildende sind hier nicht gemeint!  
Wenn ja: Wie viele waren dies insgesamt? Und wie viele davon waren Vollzeitbeschäftigte?

Interv.: Falls „keine“: Bitte „0“ eintragen!  
Insgesamt  davon Vollzeitbeschäftigte   
Ja .....  ► und zwar .....  
Nein .....

37. Über die in Frage 33 genannte Gesamtzahl von Beschäftigten hinaus: Waren bei Ihnen am 30. 06. 2007 weitere Mitarbeiter folgender Art tätig?  
Wenn ja: Wie viele etwa?

	Ja	und zwar	Anzahl
a) Praktikanten	<input type="checkbox"/>	►	<input type="text"/>
	Nein <input type="checkbox"/>		
b) Freie Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen	<input type="checkbox"/>	►	<input type="text"/>
	Nein <input type="checkbox"/>		
c) Leiharbeitskräfte	<input type="checkbox"/>	►	<input type="text"/>
	Nein <input type="checkbox"/>		

38. Handelt es sich bei Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle um einen Träger für so genannte „1-Euro-Jobber“? Das heißt, erhält Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle eine Trägerpauschale von der zuständigen Arbeitsgemeinschaft aus Arbeitsagentur und Kommune (ARGE) bzw. einer optierenden Kommune?  
Ja  Nein

39. a) Waren am 30. 6. 2007 in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle selbst „1-Euro-Jobber“ beschäftigt? ABM-Kräfte sind hier nicht gemeint.  
Ja  Nein  ► weiter mit Frage 40!  
Wenn ja:  
b) Wie viele waren dies insgesamt?  
Wenn Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle Träger ist, geben Sie bitte nur die „1-Euro-Jobber“ an, die am 30. 6. 2007 in Ihrem Betrieb oder Ihrer Dienststelle selbst beschäftigt waren.  
„1-Euro-Jobber“

# Personalbewegungen im 1. Halbjahr 2007

40. Haben Sie im 1. Halbjahr 2007 Arbeitskräfte eingestellt?  
Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen.  
Ja .....  ► weiter mit Frage 42!  
Nein .....

41. Wenn nein:  
Hätten Sie gerne Arbeitskräfte eingestellt oder hatten Sie gar keinen Bedarf?  
Hätte gerne eingestellt .....  ► weiter mit Frage 47!  
Kein Bedarf .....  ► weiter mit Frage 48!

**42. Wie viele Arbeitskräfte haben Sie im 1. Halbjahr 2007 insgesamt neu eingestellt? Und wie viele davon waren Frauen?**

Insgesamt  davon Frauen

*Interv.: Falls „keine“: Bitte „0“ eintragen!*

**43. Wie verteilen sich die im 1. Halbjahr 2007 insgesamt eingestellten Arbeitskräfte auf die einzelnen Beschäftigtengruppen?**

*Interv.: Liste 9 vorlegen! Bei nicht vorkommenden Gruppen bitte „0“ eintragen!*

Einstellungen für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern

Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erfordern

**44. Und wie viele der im 1. Halbjahr 2007 insgesamt eingestellten Arbeitskräfte waren von der Arbeitsagentur vermittelt?**

*Interv.: Falls „keine“: Bitte „0“ eintragen!*

**45. a) Haben Sie im 1. Halbjahr 2007 Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag eingestellt?**

Ja  Nein  ► weiter mit Frage 46!

**b) Wenn ja: Wie viele waren das insgesamt? Und wie viele davon waren Frauen?**

*Interv.: Falls „keine“: Bitte „0“ eintragen!*

Insgesamt  davon Frauen

**46. Hätten Sie gerne weitere Arbeitskräfte eingestellt oder hatten Sie keinen weiteren Bedarf?**

Hätte gerne weitere Arbeitskräfte eingestellt  Kein weiterer Bedarf  ► weiter mit Frage 48!

**47. a) Konnten Sie im 1. Halbjahr 2007 Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erfordern, nicht besetzen?**

Ja  Nein  ► weiter mit Frage 48!

**b) Wenn ja: Wie viele waren das insgesamt?**

**48. a) Haben Sie im 1. Halbjahr 2007 Beschäftigte aus einem befristeten Arbeitsvertrag in ein unbefristetes übernommen? Auszubildende sind hier nicht gemeint.**

Ja  Nein  ► weiter mit Frage 49!

**b) Wenn ja: Wie viele waren das insgesamt? Und wie viele davon waren Frauen?**

*Interv.: Falls „keine“: Bitte „0“ eintragen!*

Insgesamt  davon Frauen

**49. Sind aus Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle im 1. Halbjahr 2007 Beschäftigte ausgeschieden?**  
Gemeint sind Entlassungen, Kündigungen, Versetzungen in andere Betriebe des Unternehmens, Abgänge nach der Ausbildung, Altersruhestand, Auslauf von Zeitverträgen, Tod.  
Bitte beachten Sie: Während Mutterschaft, Elternzeit (früher: Erziehungsurlaub), Wehr-/Zivildienst und der Freistellungsphase der Altersteilzeit besteht das Beschäftigungsverhältnis fort.

Ja  Nein  ► weiter mit Frage 51!

**50. a) Wie viele Beschäftigte sind insgesamt ausgeschieden? Wie viele davon waren Frauen?  
b) Und wie verteilen sich die Personalabgänge insgesamt auf die hier genannten Gründe?**

*Interv.: Liste 10 vorlegen! Bei nicht vorkommenden Gruppen bitte „0“ eintragen!*

	Insgesamt	davon Frauen
a) Ausgeschiedene insgesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>
b) davon infolge:		
A Kündigung seitens des Arbeitnehmers	<input type="text"/>	<input type="text"/>
B Kündigung seitens des Betriebes/der Dienststelle	<input type="text"/>	<input type="text"/>
C Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung	<input type="text"/>	<input type="text"/>
D Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages	<input type="text"/>	<input type="text"/>
E Einvernehmliche Aufhebung (auch aufgrund eines Sozialplans)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
F Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens	<input type="text"/>	<input type="text"/>
G Ruhestand <u>mit</u> dem Erreichen der regulären (gesetzl.) Altersgrenze	<input type="text"/>	<input type="text"/>
H Ruhestand <u>vor</u> dem Erreichen der regulären (gesetzl.) Altersgrenze	<input type="text"/>	<input type="text"/>
I Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	<input type="text"/>	<input type="text"/>
J Sonstiges	<input type="text"/>	<input type="text"/>

### Derzeitige Personalsuche

**51. a) Suchen Sie derzeit Arbeitskräfte (ohne Auszubildende), die sofort – also zum nächstmöglichen Einstellungstermin – eingestellt werden sollen?**

Ja  Nein  ► weiter mit Frage 52!

**b) Wie viele Arbeitskräfte suchen Sie für sofort? Bitte geben Sie die Gesamtzahl an und zusätzlich die Aufgliederung nach den einzelnen Beschäftigtengruppen!**

*Interv.: Liste 11 vorlegen! Bei nicht vorkommenden Gruppen bitte „0“ eintragen!*

**c) Und wie viele von diesen Stellen sind der Arbeitsagentur gemeldet?**

	a) Gesuchte Arbeitskräfte	b) davon der Arbeitsagentur gemeldet
<b>Gesuchte Arbeitskräfte insgesamt</b>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
davon:		
Arbeitskräfte für <u>einfache</u> Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Arbeitskräfte für <u>qualifizierte</u> Tätigkeiten, – die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern	<input type="text"/>	<input type="text"/>
– die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern	<input type="text"/>	<input type="text"/>

## Künftige Stellenbesetzungen für Fachkräfte

52. **Erwarten Sie, dass in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu besetzt werden müssen? Mit Fachkräften meinen wir Beschäftigte für Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erfordern.**

- Ja .....
- Nein .....  } weiter mit Frage 57!
- Kann ich noch nicht sagen .....
- Trifft nicht zu, da keine Tätigkeiten für Fachkräfte .....  ► weiter mit Frage 58!

53. **Werden diese Stellenbesetzungen auch deshalb notwendig, weil in den nächsten zwei Jahren Fachkräfte altersbedingt aus Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle ausscheiden? Denken Sie bitte auch an die Fachkräfte, für die die Freistellungsphase der Altersteilzeit beginnt.**

- Ja .....
- Nein .....
- Kann ich noch nicht sagen .....

54. **Wenn Sie an die in den nächsten beiden Jahren anstehenden Stellenbesetzungen für Fachkräfte denken: Erwarteten Sie Probleme, geeignete Bewerber zu finden?**

- Ja .....
- Nein, wir erwarten keine Probleme .....  } weiter mit Frage 57!
- Kann ich noch nicht sagen .....

55. **Gehen Sie davon aus, dass Sie bei allen zu besetzenden Stellen für Fachkräfte Probleme haben werden, geeignete Bewerber zu finden? Oder trifft das eher auf einzelne zu besetzende Stellen zu?**

- Probleme bei allen Stellen .....
- Probleme bei einzelnen Stellen .....

56. a) **Aus welchem der folgenden Gründe erwarten Sie Probleme, die geeigneten Bewerber zu finden?**

Interv.: Liste 12 vorlegen und in Spalte a) alles Zutreffende ankreuzen!

b) **Werden die von Ihnen in Frage a) genannten Gründe die erfolgreiche Stellenbesetzung voraussichtlich sehr stark, stark oder weniger stark erschweren?**

Interv.: Frage b) für alle in a) genannten Items angeben

	a) Gründe	b) Erschwernis		
		sehr stark	stark	weniger stark
A Die zu besetzenden Stellen haben ein schlechtes Image	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B Die Arbeitsbedingungen auf diesen Stellen (z.B. Arbeitszeiten) sind wenig attraktiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C Für die gesuchten Berufsbilder gibt es generell zu wenig Bewerber	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D Die benötigten spezifischen Zusatzqualifikationen sind schwer zu finden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E Die Lohnforderungen der Bewerber sind zu hoch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F Der Standort ist für Bewerber wenig attraktiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G Andere Aspekte, die die Stellenbesetzung von Fachkräften erschweren können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

57. **Neben Neueinstellungen können auch innerbetriebliche personalpolitische Maßnahmen dazu beitragen, künftigen Fachkräftebedarf zu decken. Haben die im Folgenden genannten Maßnahmen in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle eine eher hohe oder eine eher geringe Priorität? Oder spielen diese Maßnahmen gar keine Rolle?**

	hohe Priorität	geringe Priorität	spielen keine Rolle
a) Innerbetriebliche Reorganisationsmaßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Gezielte Nachwuchsförderung durch eigene betriebliche Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Forcierung der betrieblichen Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Förderung des innerbetrieblichen Erfahrungsaustauschs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Längerfristige spezifische Personalentwicklung von Mitarbeitern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Ältere Mitarbeiter länger im Betrieb halten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Nachfolgeplanungen für das Ausscheiden älterer Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Sonstige Maßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Betriebliche Weiterbildung

58. a) **Förderte Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle im 1. Halbjahr 2007 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen?**

Das heißt: Wurden Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. wurden die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen?

- Ja, Arbeitskräfte wurden freigestellt bzw. Kosten wurden übernommen ...
- Nein, weder Freistellungen noch Kostenübernahme .....  ► weiter mit Frage 64!

b) **Für welche der folgenden inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen wurden Beschäftigte freigestellt bzw. wurden die Kosten ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen?**

Interv.: Liste 13 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

- A Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare .....
- B Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare .....
- C Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung) .....
- D Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u. ä. ....
- E Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation) .....
- F Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z. B. computer-unterstützte Selbstlernprogramme, Fachbücher) .....
- G Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe .....
- H Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen .....

## Berufsausbildung und Ausbildungsstellen

59. Wenn Sie an die wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen denken:  
Finden die Maßnahmen normalerweise während der Arbeitszeit statt?  
Oder ganz oder teilweise in der Freizeit der Beschäftigten?

- Normalerweise während der Arbeitszeit .....
- Teilweise in der Arbeitszeit, teilweise in der Freizeit .....
- Ganz in der Freizeit der Beschäftigten .....
- Kann ich nicht sagen, ist von Fall zu Fall unterschiedlich .....

60. Werden die Beschäftigten normalerweise vollständig, teilweise oder gar nicht an den direkten Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt, also z. B. den Kursgebühren oder den Reisekosten?

- Ja, vollständig .....
- Ja, teilweise .....
- Nein, gar nicht .....
- Kann ich nicht sagen, ist von Fall zu Fall unterschiedlich .....

61. Gibt es Rückzahlungsvereinbarungen für den Fall, dass ein Weiterbildungsteilnehmer nach Abschluss einer von Ihnen finanzierten Massnahme den Betrieb verlässt?

- Ja .....       Nein .....

62. Wenn es um die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2007 geht:  
Können Sie Angaben eher über die Zahl der teilnehmenden Personen oder eher über die Teilnahmefälle machen?

- Informationen über **Personen** liegen vor, wenn Beschäftigte, die an mehreren Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, **nur einmal gezählt** werden.
- Informationen über **Teilnahmefälle** liegen vor, wenn Beschäftigte, die an mehreren Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, **mehrfach gezählt** werden.

Interv.: Bitte nur eine Nennung ankreuzen und Frage 63 entsprechend der hier angekreuzten Antwort beantworten!

- Personen .....       Teilnahmefälle .....

63. Wie viele Teilnehmer (Personen) oder Teilnahmefälle hatten die Weiterbildungsmaßnahmen (lt. Frage 58 b) im 1. Halbjahr 2007?  
a) Bitte geben Sie die Gesamtzahl und die Aufteilung auf die einzelnen Beschäftigtengruppen an.  
b) Wie viele von den Teilnehmern bzw. Teilnahmefällen insgesamt waren Frauen?

Interv.: Liste 14 vorlegen!  
Falls „keine“: Bitte „0“ eintragen!

- |   | a) Insgesamt         | b) davon Frauen      |
|---|----------------------|----------------------|
| Teilnehmer oder Teilnahmefälle insgesamt .....  | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| davon:  |                      |                      |
| Beschäftigte für <u>einfache</u> Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern .....  | <input type="text"/> |                      |
| Beschäftigte für <u>qualifizierte</u> Tätigkeiten, – die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern ..... | <input type="text"/> |                      |
| – die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern .....  | <input type="text"/> |                      |

64. Erfüllt dieser Betrieb/diese Dienststelle die bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung? Zu den gesetzlichen Voraussetzungen gehören persönlich und fachlich geeignete Ausbilder und eine geeignete Ausbildungsstätte!

- Ja, der Betrieb erfüllt die Voraussetzungen .....       Nein .....  ► weiter mit Frage 75!
- Ja, im Verbund mit anderen Betrieben/Dienststellen oder überbetrieblichen Einrichtungen .....

65. Hatte dieser Betrieb/diese Dienststelle für das jetzt zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2006/2007 selbst neue Ausbildungsverträge abgeschlossen?

- Denken Sie bitte an Ausbildungen
- nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HWO),
  - nach anderen Ausbildungsregelungen, z. B. für Ausbildungsberufe im Gesundheitswesen oder für sozialpflegerische oder sozialpädagogische Berufe,
  - und an die Ausbildung von Beamtenanwärtern.

Das Ausbildungsjahr 2006/2007 begann in der Regel am 1. August 2006 und endet am 31. Juli 2007.

- Ja .....  ► weiter mit Frage 67!

Nein, die Ausbildungsverträge sind von anderen Betrieben/Dienststellen bzw. mit überbetrieblichen Einrichtungen abgeschlossen worden .....

Nein, keine neuen Ausbildungsverträge 2006/2007 .....

66. Auch wenn Sie selbst 2006/2007 keine neuen Ausbildungsverträge abgeschlossen haben:  
Hatten Sie für dieses zu Ende gehende Ausbildungsjahr Ausbildungsplätze angeboten?

- Ja .....       Nein .....  ► weiter mit Frage 68!

67. a) Wie viele Ausbildungsplätze hatten Sie insgesamt für das Ausbildungsjahr 2006/2007 angeboten?  
Denken Sie dabei bitte auch an die Plätze, die Sie nicht besetzen konnten!

Angebotene Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2006/2007 .....

b) Und wie viele Ausbildungsplätze waren der Arbeitsagentur gemeldet? .....

Interv.: Falls „keine“: Bitte „0“ eintragen!

68. Haben im Jahr 2007 Auszubildende, mit denen dieser Betrieb eigene Ausbildungsverträge hatte, ihre Ausbildung erfolgreich beendet?

Die im Jahr 2007 noch zu erwartenden erfolgreichen Abschlüsse bitte mitzählen!

- Ja .....       Nein .....  ► weiter mit Frage 71!

69. a) Wie viele sind das insgesamt?

Auszubildende mit erfolgreichem Abschluss .....

b) Und wie viele davon sind weiblich? .....

70. a) Übernehmen Sie oder ein anderer Betrieb Ihres Unternehmens alle Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich beendet haben?

Ja .....  ► weiter mit Frage 71!  
 Nein .....

b) Wie viele der Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss übernehmen Sie oder ein anderer Betrieb Ihres Unternehmens?

Interv.: Wenn kein Auszubildender übernommen wird, bitte „0“ eintragen!

Anzahl der Auszubildenden, die übernommen werden: .....

c) Und wie viele davon sind weiblich? .....

71. Hat dieser Betrieb/diese Dienststelle für das jetzt beginnende Ausbildungsjahr 2007/2008 selbst neue Ausbildungsverträge abgeschlossen?

Denken Sie bitte wieder an Ausbildungen

- nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HWO),
- nach anderen Ausbildungsregelungen, z. B. für Ausbildungsberufe im Gesundheitswesen oder für sozialpflegerische oder sozialpädagogische Berufe,
- und an die Ausbildung von Beamtenanwärtern.

Das Ausbildungsjahr 2007/2008 beginnt in der Regel am 1. August 2007 und endet am 31. Juli 2008.

Nein, die Ausbildungsverträge werden von anderen Betrieben/Dienststellen bzw. mit überbetrieblichen Einrichtungen abgeschlossen .....  ► weiter mit Frage 73!  
 Ja .....  Nein, keine neuen Ausbildungsverträge 2007/2008 .....

72. Wollen Sie für das Ausbildungsjahr 2007/2008 noch (weitere) Ausbildungsverträge abschließen?

Ja .....  Nein .....

73. Private Bildungsdienstleister, Ausbildungsvereine, aber auch öffentliche Einrichtungen wie die Bundesagentur für Arbeit, die Industrie- und Handelskammer oder die Handwerkskammern, bieten ihre Unterstützung für die betriebliche Ausbildung an. Bitte geben Sie jeweils an, ob Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle diese Unterstützung in Anspruch nimmt.

	Ja	Nein
a) Informationen oder Beratung (z. B. Bedarfsanalysen) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Unterstützung bei der Durchführung der Berufsausbildung (z. B. Auswahl passender Berufe/Bewerber, Erstellung von Ausbildungsplänen) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Teilweise oder vollständige Übernahme der Durchführung der Ausbildung (z. B. Organisation von Verbundausbildungen, Durchführung von Prüfungen, Vermittlung von Ausbildungsinhalten) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Qualifizierung der für die Berufsausbildung Verantwortlichen .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Andere Formen von externer Unterstützung .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

74. Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle eine nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetz gewählte Jugend- und Auszubildendenvertretung?

Ja .....  Nein .....

## Öffentliche Förderung

75. Waren in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle im Jahr 2006 Personen beschäftigt, für die Sie einen Altersteilzeitzuschuss erhalten?

Ja .....  Nein .....

76. Waren in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle im Jahr 2006 Personen im Rahmen folgender Programme der öffentlichen Beschäftigungsförderung tätig?

Interv.: Liste 15 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

A Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM), Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM), Beschäftigungsschaffende Infrastrukturmaßnahmen (BSI), Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante (§ 16 Abs. 3 Satz 1, SGB II) .....

B 1-Euro-Jobs .....

C Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ) .....

D Praktika zur Berufsvorbereitung (z.B. im Rahmen von Berufsvorbereitungsjahren, Berufsgrundbildungsjahren oder auch Schnupperpraktika) .....

E Betriebliche Trainingsmaßnahmen .....

F Eingliederungszuschüsse, d. h. zeitlich befristete Zuschüsse zu den Lohnkosten .....

G Unterstützung der betrieblichen Ausbildung (Zuschüsse zu Ausbildungsvergütungen, zu Lohn-/Gehaltskosten der Ausbilder, zu Ausbildungsverbänden usw.) .....

H Sonstige Programme der öffentlichen Beschäftigungsförderung (z. B. Einstellungszuschuss bei Neugründungen, Leistungen für berufliche Rehabilitation, Lohnkostenzuschüsse des Bundeslandes, ESF-Mittel) .....

Nichts davon .....  ► weiter mit Frage 79!

77. Wie viele Beschäftigte waren im Jahr 2006 in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle im Rahmen der in Frage 76 genannten Programme insgesamt tätig .....  Beschäftigte

78. Und wie viele davon waren 50 Jahre und älter? .....  Beschäftigte

Interv.: Falls „keine“: Bitte „0“ eintragen!

79. Welche der folgenden Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel hat Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle im Jahr 2006 bekommen?

Interv.: Liste 16 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

A Mittel der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ .....

B Mittel aus Bundesprogrammen, auch über die Deutsche Ausgleichsbank (DtA) oder die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) bzw. die neue Mittelstandsbank .....

C Mittel aus Landesprogrammen (z. B. Mittelstandsförderung) .....

D Mittel aus Europäischen Förderprogrammen/Strukturfonds .....

E Steuerliche Hilfen (z. B. Investitionszulagen oder Sonderabschreibungen) .....

F Sachmittelzuschüsse für Ausstattung und Einrichtungen der betrieblichen Ausbildung .....

G Andere Hilfen .....

H Nichts davon .....

80. Wie hoch war im Jahr 2006 der Gesamtbetrag dieser Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel? ..... ca.  €

## Löhne und Gehälter

### 81. Gilt in diesem Betrieb ...

- ein Branchentarifvertrag .....  } weiter mit Frage 83!  
 ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften  
 geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag .....   
 kein Tarifvertrag .....

### 82. Falls für diesen Betrieb kein Tarifvertrag gilt: Orientieren Sie sich an einem Branchentarifvertrag?

- Ja .....  } weiter mit Frage 85!  
 Nein .....

### 83. Wenn Sie den gültigen Tarifvertrag zugrunde legen: Zahlen Sie Löhne und Gehälter über Tarif?

- Ja .....  Nein .....

### 84. a) Gibt es in dem für Ihren Betrieb geltenden Tarifvertrag Öffnungsklauseln?

- Ja .....  } weiter mit Frage 85!  
 Nein .....   
 Weiß nicht .....

### b) Werden solche tariflichen Öffnungsklauseln in Ihrem Betrieb derzeit in Anspruch genommen?

- Ja .....  } weiter mit Frage 85!  
 Nein .....

### c) Für welche betrieblichen Anwendungsbereiche werden diese Öffnungsklauseln genutzt?

Interv.: Liste 17 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

- Anpassung der Arbeitszeiten .....   
 Absenkung der Entlohnung;  
 Aussetzen von Tariferhöhungen/Sonderzahlungen .....   
 Sonstiges .....

### 85. Wie hoch war bei Ihnen die Bruttolohn- und Gehaltssumme für den Monat Juni 2007 (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld)?

Bruttolohn- und Gehaltssumme im Juni 2007:  €

## Allgemeine Angaben zum Betrieb/zur Dienststelle

### 86. Gibt es in Ihrem Betrieb ...

- einen nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personal-  
 vertretungsgesetz gewählten Betriebsrat oder Personalrat? .....  Ja  Nein  
 - eine andere betriebspezifische Form der Mitarbeitervertretung  
 wie z. B. einen Belegschaftssprecher, einen Runden Tisch oder  
 Ähnliches? .....  Ja  Nein

### 87. Welche Rechtsform hat der Betrieb/die Dienststelle?

Interv.: Liste 18 vorlegen!

- A Einzelunternehmen (mit Vollhaftung einer Person) .....  } weiter mit Frage 88!  
 B Personengesellschaft (KG, OHG, CbR) .....   
 C GmbH oder GmbH & Co. KG .....   
 D Kapitalgesellschaft (AG, KGaA) .....   
 E Körperschaft des öffentlichen Rechts, Stiftung, Anstalt, Behörde, Amt .....  } weiter mit Frage 89!  
 F Sonstige Rechtsform (z. B. Verein, Genossenschaft) .....

### 88. Wer bildet in Ihrem Betrieb die Geschäftsführung bzw. die Geschäftsleitung? Sind das ausschließlich Eigentümer bzw. Mitglieder der Eigentümerfamilien, ausschließlich Manager oder beides?

- Ausschließlich Eigentümer/Mitglieder der Eigentümerfamilien .....   
 Ausschließlich Manager .....   
 Beides .....

### 89. Ist Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle oder sind Teile davon im Sinne des Steuerrechts eine gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Einrichtung und damit steuerbegünstigt? Die Anerkennung der Steuerbegünstigung erfolgt durch das zuständige Finanzamt.

- Ja .....   
 Nein .....

### 90. Handelt es sich bei diesem Betrieb um ...

- ein unabhängiges, eigenständiges Unternehmen bzw. eine  
 eigenständige Einrichtung ohne Niederlassungen an anderer Stelle .....   
 die Zentrale oder Hauptverwaltung eines Unternehmens bzw. einer  
 Einrichtung mit Niederlassungen/Dienststellen/Filialen anderswo .....   
 eine Niederlassung/Dienststelle/Filiale eines größeren  
 Unternehmens bzw. einer größeren Einrichtung .....   
 eine regionale oder fachliche Mittelinstanz eines verzweigten  
 Unternehmens bzw. einer verzweigten Behörde/Einrichtung .....

**91. Ist Ihr Betrieb Mitglied in ...**

*Mehrere Angaben möglich!*

- der Handwerkskammer .....
- der Industrie- und Handelskammer .....
- einer anderen Kammer .....
- Nichts davon .....

**92. Befindet sich der Betrieb mehrheitlich oder ausschließlich in ...**

*Bei Tochtergesellschaften bitte den Eigentümer der Muttergesellschaft angeben!*

- westdeutschem Eigentum .....
- ostdeutschem Eigentum .....
- ausländischem Eigentum .....
- öffentlichem Eigentum .....
- Es gibt keinen Mehrheitseigentümer .....
- Nicht bekannt .....

**93. Wurde dieser Betrieb/diese Dienststelle vor 1990 gegründet oder später?**

- Vor 1990 .....
- Später .....

▶ weiter mit Frage 96!

**94. In welchem Jahr wurde der Betrieb gegründet?**

im Jahr

**95. War das eine echte Neugründung oder eine Ausgründung aus einem bestehenden Betrieb? Oder gab es einen Eigentümerwechsel?**

- Neugründung .....
- Ausgründung .....
- Eigentümerwechsel .....

**96. Laut Betriebsnummer der Arbeitsagentur gehört dieser Betrieb zu folgender Branche: ...**

*Interv.: Bitte Angabe auf der Vorderseite des Adressprotokolls vorlesen!*

**a) Ist diese Angabe heute noch richtig?**

- Ja .....
- Nein .....

▶ weiter mit Frage 97!

**b) Wenn nein: Sagen Sie mir bitte anhand der Liste auf der folgenden Seite, zu welcher Branche Sie heute gehören.**

Branchenschlüssel Nr.:

**Produzierendes Gewerbe, Industrie, Handwerk**

**Schlüssel-Nr.:**

- 01 **Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht**
- 02 **Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden, Energie- und Wasserversorgung**

*Verarbeitendes Gewerbe*

- 03 **Nahrungs- und Genussmittelherstellung**
- 04 **Textil- und Bekleidungsgewerbe, Ledergewerbe**
- 05 **Papier- und Druckgewerbe, Verlage**
- 06 **Holzgewerbe (ohne Möbelherstellung)**
- 07 **Chemische Industrie, Mineralölverarbeitung, Kokerei, Spalt- und Brutstoffe**
- 08 **Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren**
- 09 **Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden**
- 10 **Metallerzeugung und -bearbeitung**
- 11 **Recycling**
- 12 **Herstellung von Metallerzeugnissen, Stahl- und Leichtmetallbau**
- 13 **Maschinenbau**
- 14 **Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen**
- 15 **Sonstiger Fahrzeugbau (Schiffe, Schienenfahrzeuge, Luft- und Raumfahrzeuge, Fahrräder, Krafträder u. a.)**
- 16 **Elektrotechnik, Herstellung von Büro-maschinen und Datenverarbeitungsgeräten**
- 17 **Feinmechanik und Optik**
- 18 **Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und anderen Erzeugnissen**

*Baugewerbe*

- 19 **Bauhauptgewerbe (Vorbereitende Baustellenarbeiten, Hoch- und Tiefbau)**
- 20 **Bauinstallation und sonstiges Baugewerbe (Ausbaugewerbe)**

**Handel, Reparatur, Dienstleistungen, Verwaltung**

*Handel und Reparatur*

- 21 **Kraftfahrzeughandel und -reparatur, Tankstellen**
- 22 **Großhandel und Handelsvermittlung**
- 23 **Einzelhandel (ohne Kfz), Reparatur von Gebrauchsgütern**

*Verkehr u. Nachrichtenübermittlung*

- 24 **Verkehr**
- 25 **Nachrichtenübermittlung**

*Kredit- und Versicherungsgewerbe*

- 26 **Kreditinstitute**
- 27 **Versicherungsgewerbe**

*Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen*

- 28 **Datenverarbeitung und Datenbanken**
- 29 **Forschung und Entwicklung**
- 30 **Rechts-, Steuer-, Unternehmensberatung, Werbung, Marktforschung**
- 31 **Grundstücks- und Wohnungswesen**
- 32 **Vermietung beweglicher Sachen, sonstige Dienstleistungen (überwiegend für Unternehmen)**

*Sonstige Dienstleistungen*

- 33 **Gaststätten, Beherbergungsgewerbe**
- 34 **Erziehung und Unterricht**
- 35 **Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen**
- 36 **Entsorgung, Abwasser-, Abfallbeseitigung**
- 37 **Kultur, Sport, Unterhaltung**
- 38 **Andere Dienstleistungen wie: Wäscherei, Reinigung, Friseurgewerbe, Kosmetik, Bestattungswesen, Bäder, Saunas, Solarien etc.**

*Organisationen ohne Erwerbscharakter, Öffentliche Verwaltung*

- 39 **Interessenvertretungen, Verbände, kirchliche und andere religiöse Vereinigungen**
- 40 **Private Haushalte**
- 41 **Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung**

*Anderes, und zwar:  
(Bitte genau erläutern!)*

## Anmerkungen zum Fragebogen

### 97. Hinweise/Erläuterungen/Anregungen zu einzelnen Fragen und zum Fragebogen:


**Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!**

Informationen und Ergebnisse finden Sie unter <http://betriebspanel.iab.de>

## Eintragungen des Interviewers

### 98. Interviewer – bitte auf keinen Fall vergessen:

*Name, Funktion und Telefon-Nummer der Hauptauskunftsperson für eventuell notwendige Rückfragen im Adressprotokoll notieren, wenn die Auskunftsperson neu ist oder wenn sich die Funktion oder die Telefonnummer verändert hat.*

### 99. Wie wurde dieses Interview durchgeführt?

- Ganz als persönlich-mündliches Interview .....
- Überwiegend als persönlich-mündliches Interview, aber für einzelne Fragen wurde der Fragebogen zum Selbstausfüllen hinterlassen .....
- Zum kleineren Teil als persönlich-mündliches Interview, für die meisten Fragen wurde der Fragebogen zum Selbstausfüllen hinterlassen .....
- Der Fragebogen wurde ganz zum Selbstausfüllen hinterlassen .....

--	--	--	--

Listen-Nr.

--	--

Lfd. Nr.

--	--

Welle

--	--	--	--	--	--	--	--

Abrechnungs-Nr.

Ich bestätige die korrekte Durchführung des Interviews und die Übergabe der „Erklärung zum Datenschutz“.

Ort

Datum

Unterschrift des Interviewers

Herausgeber  
Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
Fürstenwall 25  
40219 Düsseldorf  
Telefax: 0211-855-3211  
[www.mags.nrw.de](http://www.mags.nrw.de)  
[info@mags.nrw.de](mailto:info@mags.nrw.de)

Bearbeitung:  
Marek Frei, Vera Dahms, Jürgen Wahse (SÖSTRA)

Datenerhebung:  
TNS Infratest Sozialforschung

Gestaltung:  
Lüdicke\_Concepts, Meerbusch

Fotos:  
© iStockphoto.com/bitbeerdealer

Druck: Hausdruck

Nachdruck, auch auszugsweise,  
nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Düsseldorf, September 2008

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.

A large blue rectangular area at the top of the page, with a red triangle pointing upwards from the bottom right corner.

Ministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf  
Fax 0211 855-3211  
info@mags.nrw.de  
www.mags.nrw.de