



IAB-Betriebspanel

Beschäftigungstrends in Nordrhein-Westfalen.

Auswertung der nordrhein-westfälischen
Stichprobe der Betriebsbefragung 2008.



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

www.mags.nrw.de



IAB-Betriebspanel – Beschäftigungstrends in Nordrhein-Westfalen.

Auswertung der nordrhein-westfälischen
Stichprobe der Betriebsbefragung 2008.

Inhalt.

In aller Kürze	VII
Vorbemerkungen	1
Datenbasis	3
1. Beschäftigungsentwicklung, Personalbewegungen und Fachkräftebedarf	8
1.1 Beschäftigungsentwicklung	8
1.2 Personaleinstellungen	12
1.2.1 Schwerpunkte der Einstellungsaktivitäten	12
1.2.2 Qualifikationsstruktur der besetzten Stellen	14
1.2.3 Befristete Einstellungen	17
1.3 Personalabgänge	21
1.4 Stellenbesetzungsprobleme und betriebliche Strategien zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs	24
1.5 Einschaltung der Agenturen für Arbeit bei der Stellenbesetzung	26
2. Beschäftigung älterer und erfahrener Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen	28

3.	Beschäftigung von Frauen	33
3.1	Merkmale der Beschäftigung von Frauen	33
3.2	Frauen in Führungspositionen	39
3.3	Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	40
4.	Betriebliche Aus- und Weiterbildung	43
4.1	Betriebliche Ausbildungsbeteiligung	43
4.2	Betriebliches Weiterbildungsengagement	47
5.	Tarifbindung, Interessenvertretung und betriebliche Arbeitszeiten	51
5.1	Tarifliche Bindung und Interessenvertretung	51
5.2	Arbeitszeiten und Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung	53
6.	Zusammenfassung	58
	Literatur	60
	Anhang	62
	Beschäftigungstrends – Arbeitgeberbefragung 2008	63

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis.

Tabelle 1:	Betriebe und Beschäftigte in Nordrhein-Westfalen – absolut (Grundgesamtheit)	5
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte in Nordrhein-Westfalen – in Prozent (Grundgesamtheit)	6
Tabelle 3:	Anteile der Branchen an den Beschäftigten und den Personaleinstellungen	12
Tabelle 4:	Struktur der besetzten Stellen in einzelnen Branchen	16
Tabelle 5:	Struktur der besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in einzelnen Branchen	17
Tabelle 6:	Struktur der besetzten Stellen in einzelnen Branchen	18
Tabelle 7:	Betriebe mit älteren Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an Zahl der Betriebe)	29
Tabelle 8:	Betriebe mit älteren Beschäftigten nach Beschäftigtengrößenklassen (Anteil an Zahl der Betriebe)	30
Tabelle 9:	Betriebe mit Maßnahmen für Ältere, 2002, 2006 und 2008	31
Tabelle 10:	Betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte und Alterstruktur in Betrieben mit älteren Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen	32
Tabelle 11:	Frauenanteil am Beschäftigtenbestand und den Personaleinstellungen	36
Tabelle 12:	Struktur der Beschäftigten nach ausgeübter Tätigkeit	39
Tabelle 13:	Betriebe mit Vereinbarungen zur Förderung von Chancengleichheit, 2004 und 2008	41
Tabelle 14:	Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit je Vollzeitbeschäftigten nach Branchen	54
Abbildung 1:	Zahl der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen (jew. 30.6.)	7
Abbildung 2:	Entwicklung der Zahl der Beschäftigten im regionalen Vergleich (30.6.2007–30.6.2008; Anteil der Betriebe in Prozent)	8
Abbildung 3:	Beschäftigungsentwicklung nach regionaler Ausrichtung des Absatzes	9
Abbildung 4:	Entwicklung der Beschäftigtenzahl, 2000 bis 2008	10
Abbildung 5:	Entwicklung der Veränderung der Beschäftigtenzahl 2000 bis 2008 (2000=100)	10
Abbildung 6:	Entwicklung der Veränderung der Beschäftigtenzahl 2000 bis 2008 sowie 2007 bis 2008 in ausgewählten Branchen	11
Abbildung 7:	Einstellungsbetriebsquoten in einzelnen Branchen	14
Abbildung 8:	Entwicklung der Personaleinstellungen insgesamt und für qualifizierte Tätigkeiten	15
Abbildung 9:	Entwicklung von befristeten Einstellungen	18
Abbildung 10:	Befristungsquote (Anteil von befristeten Beschäftigten an allen Beschäftigten) nach Branchen	19
Abbildung 11:	Beschäftigungsentwicklung und Umwandlung befristeter in unbefristete Verträge	20
Abbildung 12:	Entwicklung der Zahl der Personalabgänge (jew. erstes Halbjahr)	21
Abbildung 13:	Entwicklung der beiden häufigsten Gründe für Personalabgänge	22
Abbildung 14:	Gründe für Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen	23
Abbildung 15:	Entwicklung der Relation aus Personaleinstellungen und Personalabgängen in Nordrhein-Westfalen, 2000–2008 (jew. erstes Halbjahr)	24
Abbildung 16:	Entwicklung der Zahl nicht besetzter Fachkräftestellen und der Nichtbesetzungsquote (jew. erstes Halbjahr)	25
Abbildung 17:	Einschaltung der Arbeitsagenturen bei der Stellenbesetzung, 2000 bis 2008	27
Abbildung 18:	Altersstruktur der Belegschaften in den Betrieben nach dem Anteil von Beschäftigten im Alter 50+ (Anteil der Betriebe in Prozent)	29
Abbildung 19:	Betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte	31
Abbildung 20:	Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen in Nordrhein-Westfalen (Erwerbsquote)	34
Abbildung 21:	Verteilung der Frauen auf die einzelnen Branchen	35
Abbildung 22:	Entwicklung der Teilzeitquote (Anteil Teilzeitstellen an allen Stellen)	37
Abbildung 23:	Struktur der Arbeitsplätze in einzelnen Branchen	38
Abbildung 24:	Struktur Arbeitsplätze – Frauenanteil, einfache AP	39
Abbildung 25:	Ausbildungsbeteiligung und Neuverträge im Zeitverlauf, 2000 bis 2008	44
Abbildung 26:	Angebotene, besetzte und unbesetzte Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2008/2009 nach Betriebsgrößenklassen	45
Abbildung 27:	Übernahme nach Branchen (Anteil übernommener an allen Absolventen)	46
Abbildung 28:	Übernahme von Absolventen nach Betriebsgrößenklassen	47
Abbildung 29:	Betriebe mit Fort- und Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen, 2000 bis 2008 (jeweils erstes Halbjahr)	48

Abbildung 30:	Beschäftigte mit Fort- und Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen, 2000 bis 2008 (jeweils erstes Halbjahr)	49
Abbildung 31:	Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen, 1998–2008	52
Abbildung 32:	Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen	53
Abbildung 33:	Ausgleich von Überstunden	56
Abbildung 34:	Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen	57

In aller Kürze.

Beschäftigung zum dritten Mal in Folge gegenüber Vorjahr gewachsen. Zuwächse in fast allen Branchen. Bedarf an Fachkräften gestiegen. Nach wie vor aber auch Bedarf an Arbeitskräften für Anlerntätigkeiten.

◆ Die Zahl der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen ist zum dritten Mal in Folge gewachsen. In 25 Prozent der Betriebe in Nordrhein-Westfalen ist die Zahl der Arbeitsplätze gestiegen, in 55 Prozent blieb sie stabil, in 20 Prozent ist sie gesunken. Im Saldo aus Beschäftigungsaufbau und -abbau entstanden in Nordrhein-Westfalen rund 150 Tsd. neue Arbeitsplätze, davon rund 20 Prozent im Ruhrgebiet und 80 Prozent im übrigen Nordrhein-Westfalen. Die positive Beschäftigungsentwicklung hielt damit auch im letzten Jahr an, hat sich aber noch vor dem Ausbruch der Krise im dritten Quartal des letzten Jahres bereits leicht abgeschwächt.

◆ Nahezu alle Wirtschaftsbereiche konnten per Saldo Beschäftigung aufbauen. Überdurchschnittlich zugelegt haben vor allem das Gesundheitswesen und der Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen. Mit jeweils rund vier Prozent fiel der jüngste Beschäftigungszuwachs in diesen beiden Bereichen der Wirtschaft fast doppelt so hoch aus wie im Durchschnitt Nordrhein-Westfalens. Damit setzte sich in beiden Branchen die seit Jahren bestehende positive Entwicklung fort. Die hier neu entstandenen Arbeitsplätze machen rund die Hälfte des gesamten Beschäftigungszuwachses im letzten Jahr aus.

Beide Branchen sind somit wesentliche Stützen des Beschäftigungsaufbaus in Nordrhein-Westfalen.

◆ Die Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen konnte mit rund 28 Prozent ihren Anteil an den Einstellungen gegenüber dem Vorjahr deutlich steigern (2007: 24 Prozent). Bemerkenswert ist auch die Entwicklung im Gesundheits- und Sozialwesen: Deren Anteil an den Einstellungen stieg von 10 auf 14 Prozent. Damit wurden im Gesundheitswesen genauso viele Einstellungen vorgenommen wie im Verarbeitenden Gewerbe, welches mit 22 Prozent einen wesentlich höheren Anteil an den Beschäftigten aufweist als das Gesundheits- und Sozialwesen.

◆ Im Vergleich zur letzten Befragung entfiel mit 62 Prozent ein deutlich höherer Anteil der Einstellungen auf Stellen, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erfordern. Dies ist zugleich der höchste Anteil der letzten acht Jahre. Rund ein Fünftel dieser Stellen für qualifizierte Fachkräfte entfielen auf solche, deren Ausübung einen Fach- bzw. einen Hochschulabschluss voraussetzt.

◆ Trotz der gesunkenen Bedeutung einfacher Arbeit, ist deren Anteil an allen besetzten Stellen nach wie nicht unerheblich. Bei mehr als jeder dritten besetzten Stelle in Nordrhein-Westfalen handelte es sich um so genannte Einfacharbeitsplätze. Nachfrage nach einfacher Arbeit bestand vor allem im Bereich der Übrigen Dienstleistungen

(personenbezogene Dienstleistungen wie zum Beispiel Hotel- und Gaststättengewerbe), in dem mehr als drei Viertel der Einstellungen auf Tätigkeiten entfiel, für die keine Berufsausbildung oder entsprechende Erfahrungen erforderlich sind.

Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen haben zugenommen. Steigende Kompromissbereitschaft der Betriebe bei der Stellenbesetzung. Wachsende Bereitschaft der Betriebe, freie Stellen den Agenturen für Arbeit zu melden.

◆ Ein erheblicher Teil der betrieblichen Nachfrage im letzten Jahr konnte nicht gedeckt werden: Allein im ersten Halbjahr konnten rund 90 Tsd. Stellen nicht besetzt werden. Bei 59 Prozent der unbesetzten Stellen handelte es sich um solche, für deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung oder vergleichbare Berufserfahrungen erforderlich ist, weitere 20 Prozent setzten eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung voraus. Die restlichen 21 Prozent der unbesetzten Stellen verlangten demgegenüber keinerlei berufliche Vorkenntnisse.

◆ Die Nichtbesetzungsquote bei qualifizierten Tätigkeiten, welche den Anteil unbesetzter Stellen am Gesamtstellenangebot (vollzogene Einstellungen und nicht besetzte Stellen) darstellt, ist von 22 auf 25 Prozent angestiegen. Damit kamen auf drei besetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten eine nicht besetzte Stelle. Hochgerechnet konnten für rund 70 Tsd. Stellen keine qualifizierten Fachkräfte gefunden werden. Gegenüber dem vorangegangenen Jahr ist dies eine Steigerung um 40 Prozent.

◆ Etwa 29 Prozent aller Betriebe mussten bei der Besetzung von Stellen für qualifizierte Fachkräfte Kompromisse eingehen. Im Jahr 2005, als diese Informationen letztmalig erhoben wurden, war der Anteil von Betrieben, die bei der Stellenbesetzung Kompromisse eingehen mussten, mit rund 24 Prozent noch merklich kleiner. Am häufigsten wurde von den Betrieben ein höherer Einarbeitungsaufwand, der nach Auffassung der Befragten über das übliche Maß hinausging, in Kauf genommen. Etwas mehr als jeder zweite Betrieb (52 Prozent) war bereit, aufgrund der geringeren Kenntnisse und Fähigkeiten der Eingestellten einen entsprechenden Aufwand zu betreiben. Ebenfalls von Bedeutung waren betriebliche Aufwendungen, die sich auf den Ausgleich von Qualifikationsdefiziten bezogen. So gaben rund 42 Prozent der Betriebe an, die betreffenden, neu eingestellten Arbeitskräfte zunächst intern weitergebildet zu haben. Fast ebenso häufig waren die Betriebe aber auch bereit, ihre ursprünglichen Ansprüche an die geforderte fachliche Qualifikation der Bewerber und Bewerberinnen zu reduzieren (40 Prozent). Zugeständnisse bei Fragen von Lohn und Gehalt waren demgegenüber deutlich seltener zu beobachten.

◆ Insgesamt schalteten 47 Prozent aller Betriebe mit offenen Stellen die Vermittlungsdienste der Agenturen für Arbeit ein. Der Anteil gemeldeter Stellen an allen Stellenangeboten betrug rund 55 Prozent. Erstmals seit Jahren wurden damit wieder mehr als die Hälfte aller zum Zeitpunkt der Befragung offenen und zur sofortigen Besetzung bestehenden Stellen gemeldet. Dies war zuletzt im Jahr 2004 der Fall. Anders als in den Vorjahren wendeten sich die Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen nicht nur bei der Suche nach Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten verstärkt an die Agenturen für Arbeit, sondern zunehmend auch bei qualifizierten Fachkräften. So wurden 52 Prozent aller Stellen für einfache Tätigkeiten sowie 58 Prozent aller Stellen für qualifizierte Fachkräfte an die Agenturen für Arbeit gemeldet. Je größer ein Betrieb ist, umso wahrscheinlicher ist es, dass er sein Stellenangebot den Agenturen für Arbeit mitteilt.

Befristete Einstellungen auf hohem Niveau. Überdurchschnittlich starke Verbreitung im Dienstleistungssektor.

◆ Der Anteil von Betrieben, die von befristeten Einstellungen Gebrauch machen, ist auch im letzten Jahr gestiegen. Allerdings ist die Befristungsquote, d.h. der Anteil der befristeten an allen eingestellten Personen nicht weiter angestiegen und beträgt wie bereits im vorangegangenen Jahr 46 Prozent. Damit hat sich der Anteil der befristet eingestellten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erstmals seit Jahren nicht weiter erhöht. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass sich dieser stabile Anteil auf eine gestiegene Anzahl von Einstellungen bezieht. Die Zahl von befristet eingestellten Personen ist somit weiter gestiegen.

◆ Befristungen konzentrieren sich auf bestimmte Teile der Wirtschaft: Die Trennlinie verläuft zwischen Produzierendem Gewerbe und Dienstleistungssektor. Überdurchschnittlich stark verbreitet waren befristete Einstellungen vor allem in der Öffentlichen Verwaltung, im Bereich Erziehung und Unterricht, im Bereich der Übrigen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. In den vier genannten Branchen erhielt die große Mehrheit der neu eingestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Generell gilt, dass das Instrument befristeter Einstellungen mit zunehmender Betriebsgröße an Bedeutung gewinnt, dass Befristungen vor allem von mittleren und großen Betrieben genutzt werden.

◆ In jedem dritten Betrieb mit befristet beschäftigten Arbeitskräften wurden alle bzw. ein Teil der befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt. Im vorangegangenen Beobachtungszeitraum war dies nur in jedem vierten Betrieb der Fall. Bezogen auf die in den betreffenden Betrieben insgesamt befristet beschäftigten

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen lag der Anteil der Übernommenen allerdings unverändert bei 10 Prozent.

Wechselbereitschaft der beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gestiegen. Mehr Abgänge infolge von Kündigungen durch Beschäftigte als durch Betriebe.

◆ Parallel zur gestiegenen Zahl von Neueinstellungen hat auch die Zahl der Personalabgänge in Nordrhein-Westfalen zugenommen. In mehr als jedem vierten Betriebe (27 Prozent) sind Beschäftigte ausgeschieden (Vorjahr: 24 Prozent). Insgesamt schieden schätzungsweise 330 Tsd. Arbeitskräfte im beobachteten Zeitraum aus ihren Betrieben aus. Damit sind deutlich mehr Personen ausgeschieden, als im selben Zeitraum vor einem Jahr. Vor dem Hintergrund einer wachsenden Zahl von Neueinstellungen hat sich somit der „Umschlag“ von Arbeitskraft am Arbeitsmarkt erhöht.

◆ An erster Stelle der Gründe für die erfolgten Personalabgänge standen Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Insgesamt war dies die Ursache für 36 Prozent aller erfolgten Personalabgänge. Mit 22 Prozent war der Anteil von Abgängen in Folge von Kündigungen seitens des Betriebes demgegenüber deutlich kleiner. Weitere rund 16 Prozent der Personalabgänge waren durch das Auslaufen zeitlich befristeter Verträge verursacht. Die drei genannten Gründe erklären fast drei Viertel aller Personalabgänge. In den übrigen Fällen spielten andere Ursachen eine Rolle wie zum Beispiel altersbedingtes Ausscheiden infolge des Erreichens des Rentenalters (sieben Prozent), einvernehmliche Aufhebung (sechs Prozent) oder Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit (ein Prozent).

◆ Personalabgänge infolge von Kündigungen, egal ob arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitig, waren in größeren Betrieben deutlich seltener zu beobachten als in kleinen und mittelständischen Betrieben. Lediglich 26 Prozent aller im untersuchten Zeitraum aus Großbetrieben ausgeschiedenen Arbeitskräfte haben selbst oder wurden vom Arbeitgeber gekündigt (10 Prozent). Von höherer Bedeutung war in Großbetrieben dagegen das Auslaufen von zeitlich befristeten Arbeitsverträgen, was für 29 Prozent aller beendeten Beschäftigungsverhältnisse galt. In Großbetrieben wurden damit fast dreimal so viele Beschäftigungsverhältnisse infolge des Auslaufens eines zeitlich befristeten Arbeitsvertrages beendet wie durch Kündigung seitens des Arbeitgebers. Im vorangegangenen Beobachtungszeitraum betrug dieses Verhältnis noch 2:1.

Belegschaften werden älter. Betriebliche Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wenig verbreitet.

◆ Rund 61 Prozent der Betriebe in Nordrhein-Westfalen beschäftigen derzeit Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die 50 Jahre oder älter sind. Im Vergleich zu den vergangenen Jahren hat sich somit der Anteil von Betrieben mit älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht erhöht, jedoch ist der Anteil älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an den Beschäftigten deutlich gestiegen. Lag dieser Anteil im Jahr 2002 noch bei etwa 18 Prozent, beträgt er nunmehr rund 22 Prozent.

◆ In mehr als jedem dritten Betrieb (39 Prozent) in Nordrhein-Westfalen gibt es überhaupt keine älteren Arbeitskräfte. Demgegenüber gibt es zahlreiche Betriebe, die – gemessen am Durchschnitt – äußerst ungünstige Altersstrukturen aufweisen. So beträgt der Anteil von Älteren in jedem vierten Betrieb mehr als 30 Prozent. Die Herausforderungen älter werdender Belegschaften trifft die Betriebe in Nordrhein-Westfalen somit in unterschiedlich starkem Maße.

◆ Mit einem Anteil Älterer an allen Beschäftigten in Höhe von 35 Prozent steht die Öffentliche Verwaltung an der Spitze. In allen anderen Branchen ist der Anteil deutlich kleiner. Die kleinsten Anteile finden sich vor allem dort – aber nicht ausschließlich –, wo körperlich belastende Tätigkeiten den beruflichen Alltag prägen, wie in der Landwirtschaft oder dem Baugewerbe. Mit 12 bzw. 15 Prozent liegen die Anteile dieser beiden Branchen deutlich unter dem Durchschnitt Nordrhein-Westfalens.

◆ Wengleich zahlreiche Betriebe durch ungünstige Altersstrukturen geprägt sind, gibt es derzeit in lediglich 16 Prozent der Betriebe, die Ältere beschäftigen, besondere Maßnahmen, um die Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu erhalten. Wenn Betriebe Maßnahmen für Ältere durchführen, beziehen diese sich zumeist auf die Einführung von Altersteilzeit. Auf Ältere zugeschnittene Weiterbildungsangebote oder Arbeitsplatzausstattungen, welche die spezifischen Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen berücksichtigen, spielen bislang eine sehr geringe Rolle.

◆ Die sich abzeichnende sukzessive Erhöhung des durchschnittlichen Alters der Belegschaften wird gegenwärtig von nur wenigen Arbeitgebern als zu lösendes personalpolitisches Problem erachtet. Lediglich vier Prozent der Betriebe in Nordrhein-Westfalen befürchten in dieser Hinsicht kurz- bis mittelfristig Probleme.

Erwerbsbeteiligung von Frauen gestiegen. Frauen arbeiten jedoch nach wie vor auf anderen Arbeitsplätzen als Männer. In Führungspositionen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert.

◆ Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist sukzessive gestiegen. Mit rund 65 Prozent liegt die Erwerbsquote von Frauen bereits heute deutlich über den EU-Vorgaben. Die in den letzten Jahren gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen ging einher mit einem leichten Anstieg des Frauenanteils an den Beschäftigten. Dieser ist seit 2000 um zwei Prozentpunkte von 42 auf 44 Prozent gestiegen.

◆ Mit insgesamt 78 Prozent arbeiten mehr als drei Viertel aller Frauen in Betrieben des Dienstleistungssektors. Die typischste Frauenbranche ist das Gesundheits- und Sozialwesen: Mehr als jede fünfte Frau in Nordrhein-Westfalen arbeitet in diesem Bereich; mehr als drei Viertel aller Arbeitsplätze im Gesundheits- und Sozialwesen sind von Frauen besetzt. Von Relevanz sind noch der Handel sowie der Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen. In den drei genannten Branchen sind mehr als die Hälfte aller Frauen in Nordrhein-Westfalen tätig (55 Prozent).

◆ Die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen steht in engem Zusammenhang mit so genannten atypischen Beschäftigungsformen wie zum Beispiel Teilzeitarbeit. So ist Teilzeitarbeit in Nordrhein-Westfalen nahezu gleichbedeutend mit weiblicher Beschäftigung. Fast die Hälfte aller beschäftigten Frauen arbeitet in Teilzeit (47 Prozent), 82 Prozent aller Teilzeitstellen in Nordrhein-Westfalen entfallen auf Frauen.

◆ Insgesamt ist die Teilzeitquote wieder gestiegen. Damit hat sich nicht nur der Trend der letzten Jahre eines stetig steigenden Anteils von Teilzeitstellen fortgesetzt, angesichts der insgesamt gestiegenen Beschäftigtenzahl hat auch die absolute Zahl von Teilzeitstellen weiter zugenommen. Mit 25,1 Prozent befindet sich der Anteil von Teilzeitstellen an allen Stellen wieder auf dem relativ hohen Niveau zu Beginn des Konjunkturaufschwungs im Jahr 2006.

◆ Die unterschiedliche Bedeutung von Teilzeitarbeit für Männer und Frauen spiegelt sich auch in den einzelnen Branchen wider. Das Spektrum reicht von der Energiewirtschaft mit einer Teilzeitquote von rund acht Prozent bis zum Gesundheits- und Sozialwesen, im dem mittlerweile nahezu die Hälfte der Beschäftigten auf einer Teilzeitstelle tätig ist.

◆ Rund 27 Prozent aller Frauen in Nordrhein-Westfalen arbeiten auf Arbeitsplätzen, deren Ausübung keine Ausbildung voraussetzt, aber nur 20 Prozent der männlichen Beschäftigten. Umgekehrt ist der Anteil von Arbeitsplätzen, deren Ausübung einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss voraussetzt, bei Männern mit

durchschnittlich 14 Prozent deutlich größer als unter den weiblichen Beschäftigten (neun Prozent).

◆ Der Frauenanteil an allen Führungskräften auf der obersten Ebene beträgt lediglich 23 Prozent. Gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil in Höhe von 44 Prozent sind weibliche Beschäftigte damit in leitenden Tätigkeiten deutlich unterrepräsentiert. Dies gilt vor allem für Großbetriebe, welche fast ausnahmslos von Männern geführt werden. Sind Frauen bei kleineren Betrieben zumindest nicht selten, so müssen Frauen auf Führungsetagen in Großbetrieben fast als Exoten betrachtet werden.

◆ Ein nur relativ kleiner Teil von Betrieben in Nordrhein-Westfalen (sechs Prozent) engagiert sich mit verschiedenen Maßnahmen für die Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Diesem eher geringen Anteil an den Betrieben steht allerdings gegenüber, dass in diesen Betrieben mehr als ein Drittel aller Beschäftigten tätig ist. Damit ist die Reichweite solcher Maßnahmen auf Ebene der Beschäftigten deutlich höher, als es die Betrachtung der Betriebsanteile vermuten lässt.

Ausbildungsengagement auf stabilem Niveau. Große Mehrheit der Absolventen nach Abschluss der Ausbildung übernommen, aber weniger als im Vorjahr.

◆ Rund 61 Prozent der Betriebe verfügen eigenen Angaben zufolge über die Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. Von den ausbildungsberechtigten Betrieben engagierte sich zum Stichtag der Befragung Mitte letzten Jahres etwa jeder zweite Betrieb in der Ausbildung (Netto-Ausbildungsquote: 51 Prozent).

◆ Etwa 11 Prozent der hochgerechnet rund 145 Tsd. von den Betrieben für das letzte Ausbildungsjahr angebotenen Ausbildungsplätze konnten nicht besetzt werden. Ein Teil des Ausbildungspotenzials wurde somit nicht ausgeschöpft. Einen deutlichen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, ob ein angebotener Ausbildungsplatz besetzt werden konnte, hat die Größe des Ausbildungsbetriebs: Während Betriebe ab 50 Beschäftigten nahezu alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten, blieb bei Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten etwa jeder sechste unbesetzt (16 Prozent).

◆ Die große Mehrheit der insgesamt mehr als 100 Tsd. Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen, die ihre Ausbildung im Befragungsjahr 2008 erfolgreich beendet hatten, davon 55 Prozent männlich und 45 Prozent weiblich, wurde in ein Beschäftigungsverhältnis in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. Die durchschnittliche Übernahmequote in Höhe von 62 Prozent lag unter dem Wert des vorangegangenen Beobachtungszeitraums.

Zunehmende Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe. Steigende Zahl von Beschäftigten in ihrer beruflichen Fortbildung unterstützt, aber ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nur unterdurchschnittlich beteiligt.

◆ Rund 48 Prozent der Betriebe in Nordrhein-Westfalen unterstützen aktiv die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entweder durch Freistellung oder Kostenübernahme. Damit haben die Betriebe ihre Weiterbildungsaktivitäten nochmals deutlich gesteigert, und zwar um rund vier Prozentpunkte gegenüber dem Wert des vorangegangenen Beobachtungszeitraums. Eine Steigerung des Weiterbildungsengagements war in allen Betriebsgrößenklassen zu beobachten.

◆ Insgesamt wurde mehr als jeder vierte Beschäftigte in Nordrhein-Westfalen von seinem Betrieb für den Besuch einer Bildungsmaßnahme freigestellt bzw. erhielt eine vollständige oder teilweise Erstattung von entstandenen Weiterbildungskosten. Gegenüber dem Wert des vorangegangenen Beobachtungszeitraums bedeutet dies einen Anstieg um fünf Prozentpunkte.

◆ Rund 46 Prozent aller Beschäftigten, deren berufliche Fortbildung vom Arbeitgeber unterstützt wurde, waren weiblich, 54 Prozent männlich. Gemessen am Anteil von Männern und Frauen an den Beschäftigten, partizipierten beide Gruppen damit in annähernd gleichem Maße an den angebotenen Fort- und Bildungsmaßnahmen.

◆ Der Anteil von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Altersgruppe „50 und älter“ an allen Beschäftigten mit Weiterbildung im ersten Halbjahr betrug 17 Prozent, was deutlich unter ihrem Beschäftigtenanteil lag. Ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wurden damit in geringerem Maße unterstützt als ihre jüngeren Kollegen und Kolleginnen.

Tarifbindung erstmals seit acht Jahren nicht weiter gesunken.

◆ Die Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen ist erstmals seit acht Jahren nicht weiter gesunken. Der tarifliche Deckungsgrad – bezogen auf die erfassten Betriebe – beträgt derzeit rund 38 Prozent, womit der bisherige Abwärtstrend vorerst gestoppt werden konnte. In den tarifgebundenen Betrieben arbeiten knapp zwei Drittel der nordrhein-westfälischen Beschäftigten (64 Prozent). Auch dieser Anteil ist im Vergleich zum Vorjahreswert stabil geblieben.

◆ Eine große Reichweite hat die Branchentarifbindung mit immer noch rund zwei Drittel der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe, welches nach wie vor die meisten Arbeitsplätze stellt und traditionell als „Hochburg“ von Mitbestimmung und Tarifbindung gilt. Die mit deutli-

chem Abstand niedrigste Tarifbindung weist die Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen auf. Mit rund 41 Prozent liegt der Anteil der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dieser Branche, die in tarifgebundenen Betrieben beschäftigt sind, weit unter der durchschnittlichen Tarifbindung.

◆ Rund 42 Prozent der nicht tarifgebundenen Betriebe orientieren sich bei der Bestimmung von Löhnen und Gehältern eigenen Angaben zufolge an geltenden Branchentarifverträgen. Damit erstreckt sich die faktische Geltung von Tarifverträgen auf insgesamt rund zwei Drittel der Betriebe (64 Prozent) bzw. rund 84 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Nordrhein-Westfalen. Der Einfluss von Flächentarifverträgen geht somit weit über die rein formale Tarifbindung hinaus.

Dauer der vertraglich vereinbarte Arbeitszeiten stabil, aber intensiverer Einsatz von Überstunden. Wachsende Zahl von Betrieben mit Arbeitszeitkonten.

◆ Die in den letzten Jahren zu beobachtende leichte Erhöhung der Arbeitszeiten hat sich nicht fortgesetzt. Die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit je Vollzeitbeschäftigten in den Betrieben Nordrhein-Westfalens beträgt durchschnittlich 38,7 Stunden bei deutlichen Unterschieden zwischen den Branchen. Am niedrigsten sind die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten im Verarbeitenden Gewerbe (37,4 Stunden), am höchsten im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung (39,7 Stunden).

◆ Die vereinbarte Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten beträgt im Durchschnitt weniger als die Hälfte der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten. Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Schwankungsbreite zwischen niedrigster und höchster Wochenarbeitszeit erheblich größer als bei Vollzeitbeschäftigten und reicht von durchschnittlich 13 Stunden in der Land- und Forstwirtschaft bis hin zu jeweils 21 Stunden in der Energiewirtschaft, im Bereich Erziehung und Unterricht und in der Öffentlichen Verwaltung.

◆ In kleineren Betrieben arbeiten Vollzeitbeschäftigte in der Regel länger als in größeren Betrieben. Die vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten sind in kleineren Betrieben dagegen deutlich kürzer als in größeren Betrieben.

◆ Überstunden wurden in 44 Prozent der nordrhein-westfälischen Betriebe geleistet. Damit ist der Anteil von Betrieben mit Überstunden im Vergleich zur Befragung, in der die Verbreitung von Überstunden letztmalig ermittelt wurde, um zwei Prozentpunkte gestiegen. Mit 34 Prozent war der Anteil von Betrieben mit Überstunden im Produzierenden Gewerbe mehr als doppelt so hoch wie im Dienstleistungssektor (15 Prozent).

- ◆ Generell nimmt die Bedeutung von Überstunden mit steigender Betriebsgröße zu. Während es in der Gruppe der Großbetriebe nahezu keinen Betrieb gab, der nicht auf dieses Instrument zurückgriff, und in kleinen und mittleren Betrieben zwischen zwei Drittel und drei Viertel aller Betriebe Überstunden einsetzten, kam die große Mehrheit der Kleinstbetriebe ohne Überstunden aus.
- ◆ In nur 45 Prozent der Betriebe mit Überstunden wurden Überstundenzuschläge gezahlt. Die Mehrheit der Betriebe setzte dagegen auf andere Ausgleichsformen. Rund 44 Prozent der Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen haben angefallene Überstunden ausschließlich mit Freizeit abgegolten oder verzichteten völlig auf einen Ausgleich (10 Prozent).
- ◆ In mehr als jedem fünften nordrhein-westfälischen Betrieb gibt es Arbeitszeitkonten (21 Prozent). Gegenüber der vorangegangenen Erhebung bedeutet dies eine Steigerung um zwei Prozentpunkte. Während im Verarbeitenden Gewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung bereits mehr als zwei Drittel der Betriebe mit Arbeitszeitkonten arbeiten, sind sie im Handel (16 Prozent) oder im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen (17 Prozent) noch gering verbreitet.
- ◆ Generell nimmt die Existenz von Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten mit steigender Betriebsgröße zu: Während nur 13 Prozent aller Kleinstbetriebe Regelungen zu Arbeitszeitkonten anwenden, ist es unter den kleineren Betrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten bereits jeder dritte und bei den Mittel- und Großbetrieben sogar weit mehr als die Hälfte.
- ◆ Durch die Konzentration der Arbeitszeitkontenregelungen auf größere Betriebe ergibt sich auf Beschäftigenebene eine deutlich stärkere Verbreitung: So erstreckt sich die Geltung von Regelungen zu Arbeitszeitkonten auf 43 Prozent aller Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen. Bezogen auf Beschäftigte ist die Verbreitung von Arbeitszeitkonten somit höher einzuschätzen.

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 (zum Beispiel Produzierendes Gewerbe) oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe (zum Beispiel mit mindestens 20 Beschäftigten) beschränken.¹

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 zum Beispiel ein Vergleich der Befunde auf Ebene des Landes Nordrhein-Westfalen mit den Ergebnissen für West-

deutschland 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 2008 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.²

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

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

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

Einheit ist in der Regel die durch die Betriebsnummer 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 zum Beispiel auch Beamte, tätige Inhaber oder mit-helfende Familienangehörige erfasst.³

³ 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 (IAB) 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 2008 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.⁴

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).⁵ 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: Kleinstbetriebe < 10 Beschäftigte, Kleinbetriebe = 10 bis 49 Beschäftigte, mittlere Betriebe = 50 bis 249 Beschäftigte, Großbetriebe = 250 Beschäftigte und mehr.⁶

Wie bei allen Stichprobenerhebungen ist auch bei den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels eine gewisse

4 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.

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

6 Vgl. http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/sme_definition/index_de.htm

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 Unschärfebereich. 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. 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 (zum Beispiel 99 oder 101 statt 100).

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

7 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 in Nordrhein-Westfalen – absolut (Grundgesamtheit)

Branche	Betriebe*					Beschäftigte**				
	Kleinst- betriebe (1–9)	Klein- betriebe (10–49)	Mittel- betriebe (50–249)	Groß- betriebe (ab 250)	Insgesamt	Kleinst- betriebe (1–9)	Klein- betriebe (10–49)	Mittel- betriebe (50–249)	Groß- betriebe (ab 250)	Insgesamt
Land- u. Forstwirtschaft / Energie- wirtschaft	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 Nachrichtenübermitt- lung	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 Dienst- leistungen	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
Insgesamt	329.335	62.254	15.731	3.014	410.334	951.179	1.251.435	1.601.911	1.861.115	5.665.640

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

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte 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 / Energiewirtschaft	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	
Insgesamt	80,3	15,2	3,8	0,7	100,0	16,8	22,1	28,3	32,8	100,0	

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; *Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, **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 – zum Beispiel 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 Beschäftigten-

statistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

- (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 zum Beispiel 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, zum Beispiel 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 zum Beispiel nach Branchen oder Betriebsgrößenklassen, nur eingeschränkt mit den Beschäftigtenzahlen anderer Datenquellen vergleichbar.

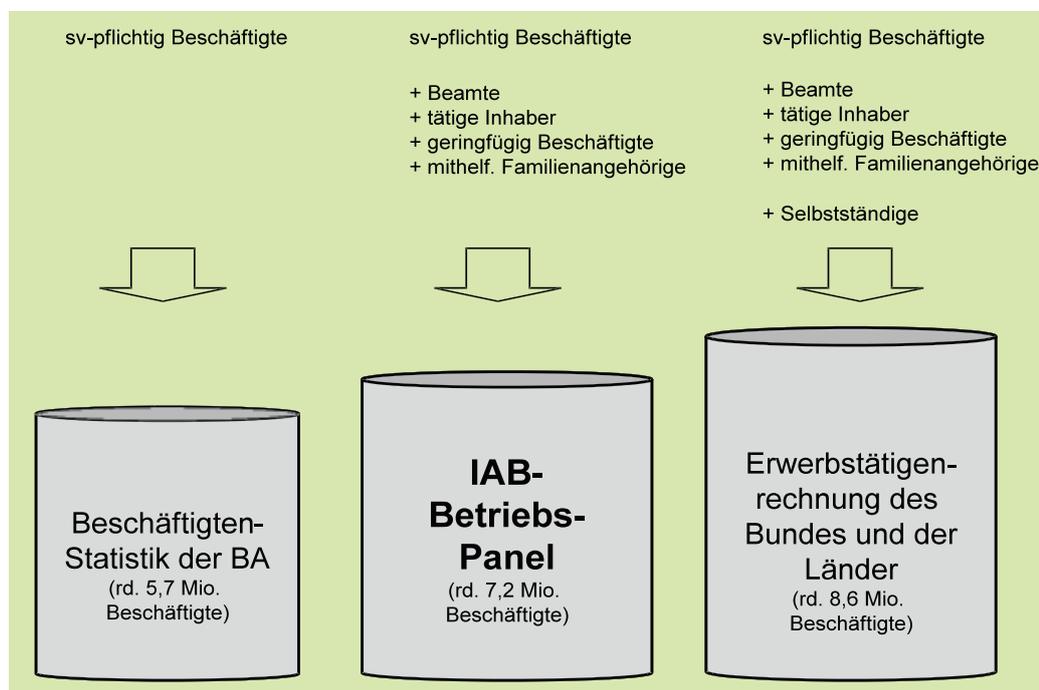


Abbildung 1:
Zahl der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen (jeweils 30.6.)

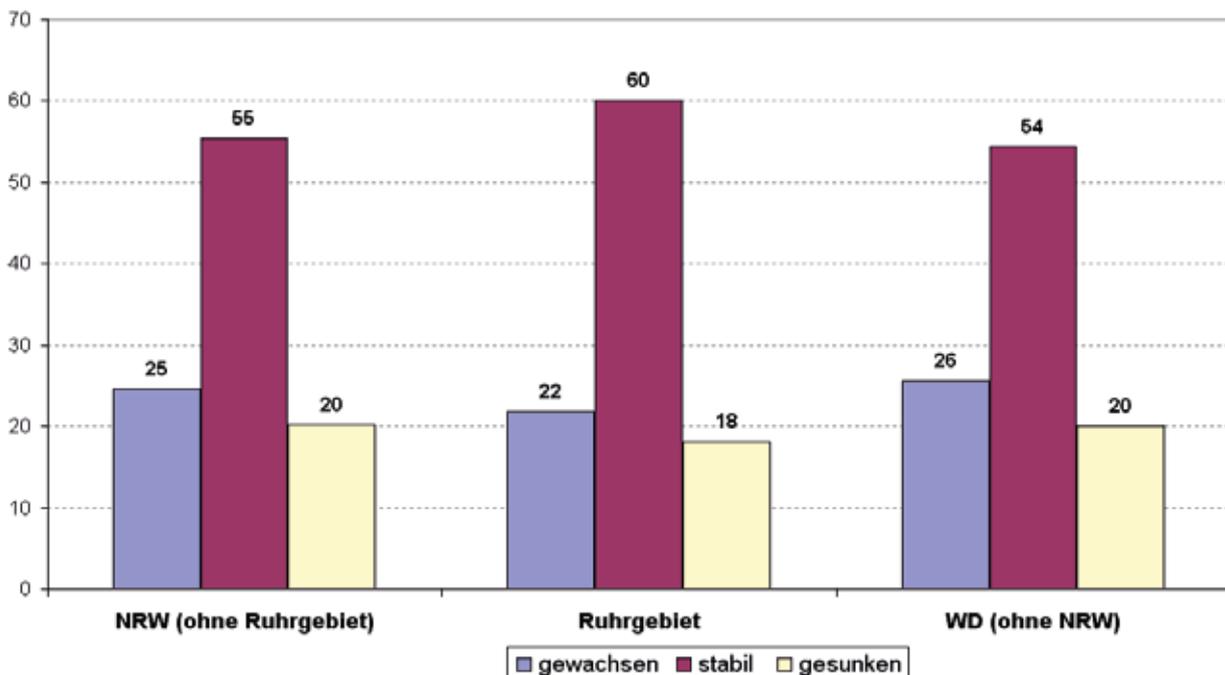
1. Beschäftigungsentwicklung, Personalbewegungen und Fachkräftebedarf.

1.1 Beschäftigungsentwicklung.

Es ist derzeit kaum möglich, verlässliche Aussagen darüber zu treffen, wie schwerwiegend die Auswirkungen der aktuellen Krise sein werden. Es besteht jedoch die begründete Hoffnung, dass aufgrund der zuletzt erzielten Erfolge auf dem Arbeitsmarkt deutlich bessere Voraus-

setzungen zur Bewältigung der wirtschaftlichen Schwächeperiode gegeben sind als in den vergangenen Krisen. Das Fundament hierfür wurde durch die äußerst positive Beschäftigungsentwicklung in der jüngeren Vergangenheit gelegt, wie die aktuellen Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung „IAB-Betriebspanel“ belegen. Die im Jahr 2006 einsetzende positive Entwicklung hielt auch im letz-

Abbildung 2: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten im regionalen Vergleich (30.6.2007–30.6.2008; Anteil der Betriebe in Prozent)



ten Jahr an, wie die durchschnittliche Veränderung der Beschäftigtenzahlen auf der Betriebsebene – Stichtag ist jeweils der 30.6. – belegt. Im Einzelnen war folgende Entwicklung zu beobachten: In 24 Prozent der Betriebe in Nordrhein-Westfalen ist die Zahl der Arbeitsplätze gestiegen, und zwar um ungefähr 350 Tsd., in 56 Prozent blieb sie stabil, in 20 Prozent ist sie gesunken, und zwar um ca. 200 Tsd. Im Saldo aus Beschäftigungsaufbau und -abbau entstanden in Nordrhein-Westfalen rund 150 Tsd. neue Arbeitsplätze, davon rund 20 Prozent im Ruhrgebiet und 80 Prozent im übrigen Nordrhein-Westfalen. Die positive Beschäftigungsentwicklung hielt damit zwar auch im letzten Jahr an, hat sich aber noch vor dem Ausbruch der Krise im dritten Quartal des letzten Jahres bereits leicht abgeschwächt. Wenngleich auch im letzten Jahr wiederum deutlich mehr Betriebe Beschäftigung aufgebaut als abgebaut haben, deutete der Vergleich mit den Werten der vorangegangenen Befragungswelle jedoch schon eine leichte Abschwächung der positiven Entwicklung an. Mit 27 Prozent war der Anteil wachsender Betriebe in der vorangegangenen Befragung etwas größer, der Anteil von Betrieben mit Beschäftigungsabbau etwas kleiner (19 Prozent).

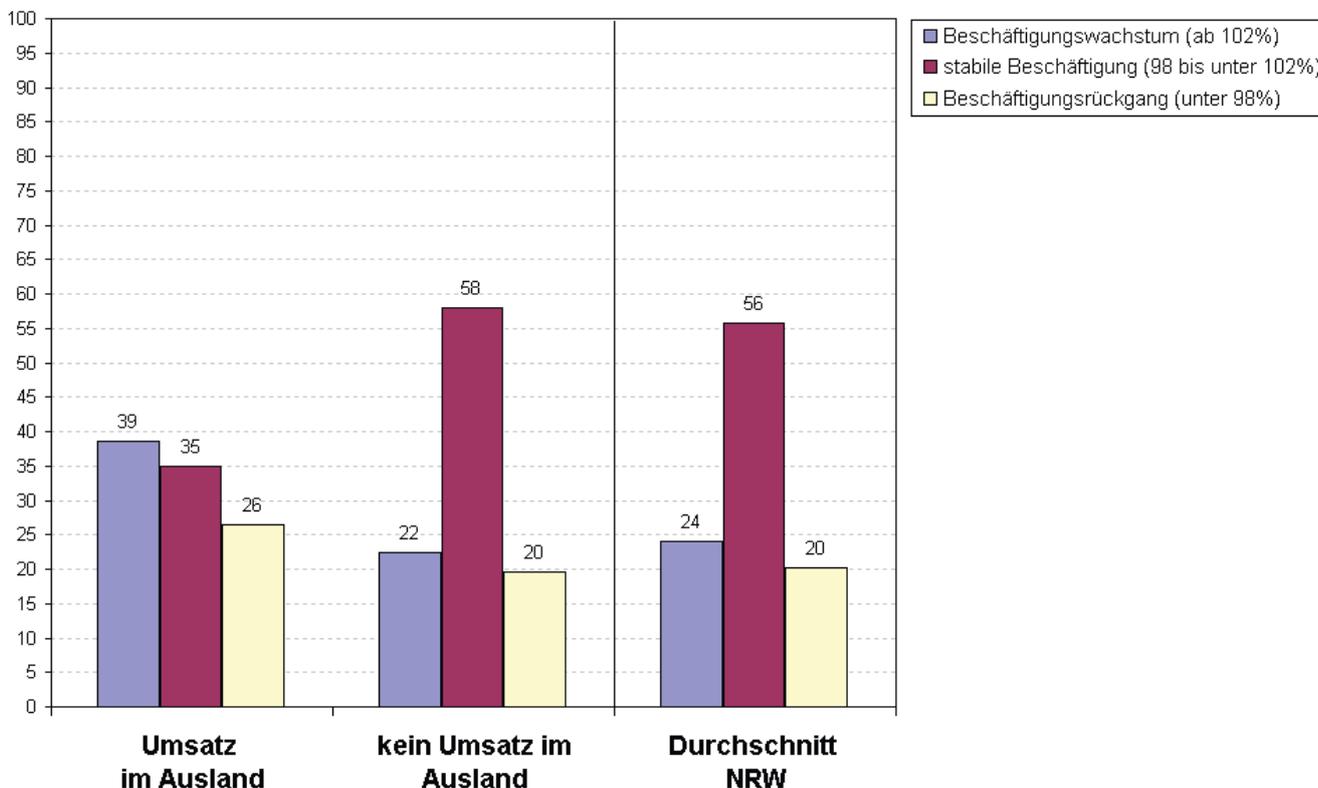
Wie der regionale Vergleich zeigt, folgte die Entwicklung in den einzelnen Regionen Nordrhein-Westfalens dem Landestrend, d. h. die Zahl von Betrieben mit Beschäftigungsgewinnen lag im Ruhrgebiet ebenso über der Zahl

schrumpfender Betriebe wie im übrigen Nordrhein-Westfalen (vgl. Abbildung 2).

Der Anteil von Betrieben mit wachsender Beschäftigung war im Ruhrgebiet jedoch deutlich kleiner als im übrigen Nordrhein-Westfalen. Mit 22 Prozent fiel dieser Anteil auch kleiner aus als im Jahr zuvor, als er noch 26 Prozent betrug. Wenngleich der Anteil von Betrieben mit wachsender Beschäftigung im übrigen Nordrhein-Westfalen höher ausfiel als im Ruhrgebiet, so lag er jedoch ebenfalls unter dem Vorjahreswert (2007: 28 Prozent, 2008: 25 Prozent). Im übrigen Nordrhein-Westfalen war auch der Anteil von Betrieben mit schrumpfenden Belegschaften größer als im Ruhrgebiet (20 vs 18 Prozent). Demgegenüber wies das Ruhrgebiet mit 60 Prozent einen deutlich höheren Anteil von Betrieben mit stabiler Beschäftigung auf. Im übrigen Nordrhein-Westfalen betrug dieser Anteil lediglich 55 Prozent.

Wie der Vergleich der Beschäftigungsentwicklung exportierender und nicht exportierender Betriebe zeigt, entwickelten sich erstere deutlich positiver als letztere. Mit 39 Prozent war der Anteil von Betrieben mit Beschäftigungsaufbau nahezu doppelt so hoch wie in der Gruppe nicht exportierender Betriebe. Dies belegt, dass die lange Zeit gute Weltkonjunktur gerade der in Nordrhein-Westfalen starken Investitions- und Vorleistungsgüterindustrie zugute kam (vgl. Abbildung 3).⁸

Abbildung 3: Beschäftigungsentwicklung nach regionaler Ausrichtung des Absatzes



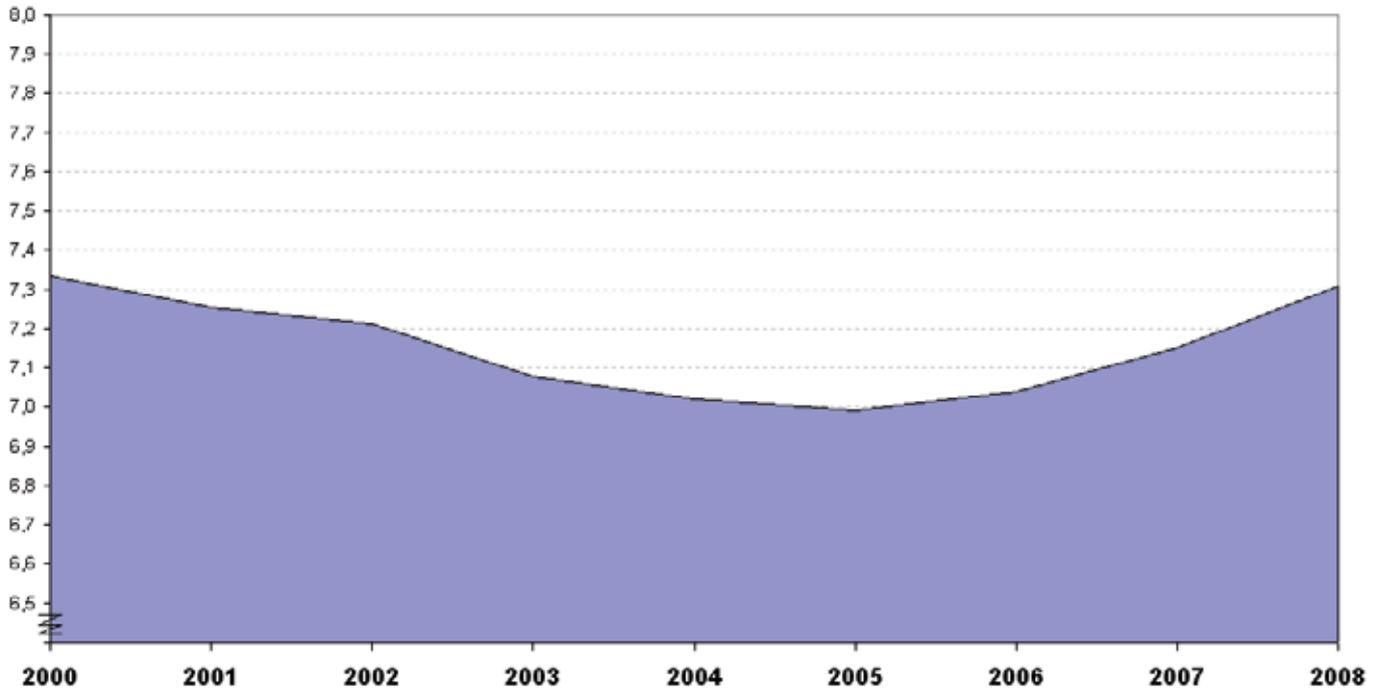
⁸ Rund 11 Prozent der Betriebe sind in den Export eingebunden. Insgesamt wurden 18 Prozent des Gesamtumsatzes in Nordrhein-Westfalen exportiert. Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes erwirtschafteten im beobachteten Zeitraum im Durchschnitt deutlich mehr als ein Drittel ihres Jahresumsatzes im Ausland. Dies waren rund 80 Prozent des gesamten

Auslandsatzes in Nordrhein-Westfalen. Der Anteil überregional ausgerichteter Betriebe wächst mit steigender Betriebsgröße, wobei Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes in nahezu allen Betriebsgrößenklassen deutlich höhere Anteile exportierender Betriebe aufweisen als im Durchschnitt.

Durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze in Tausenden von Betrieben, welche den Stellenabbau in anderen Betrieben bei weitem übertrafen, ist die Zahl der Beschäf-

tigten in Nordrhein-Westfalen zum dritten Mal in Folge gewachsen (vgl. Abbildung 4).

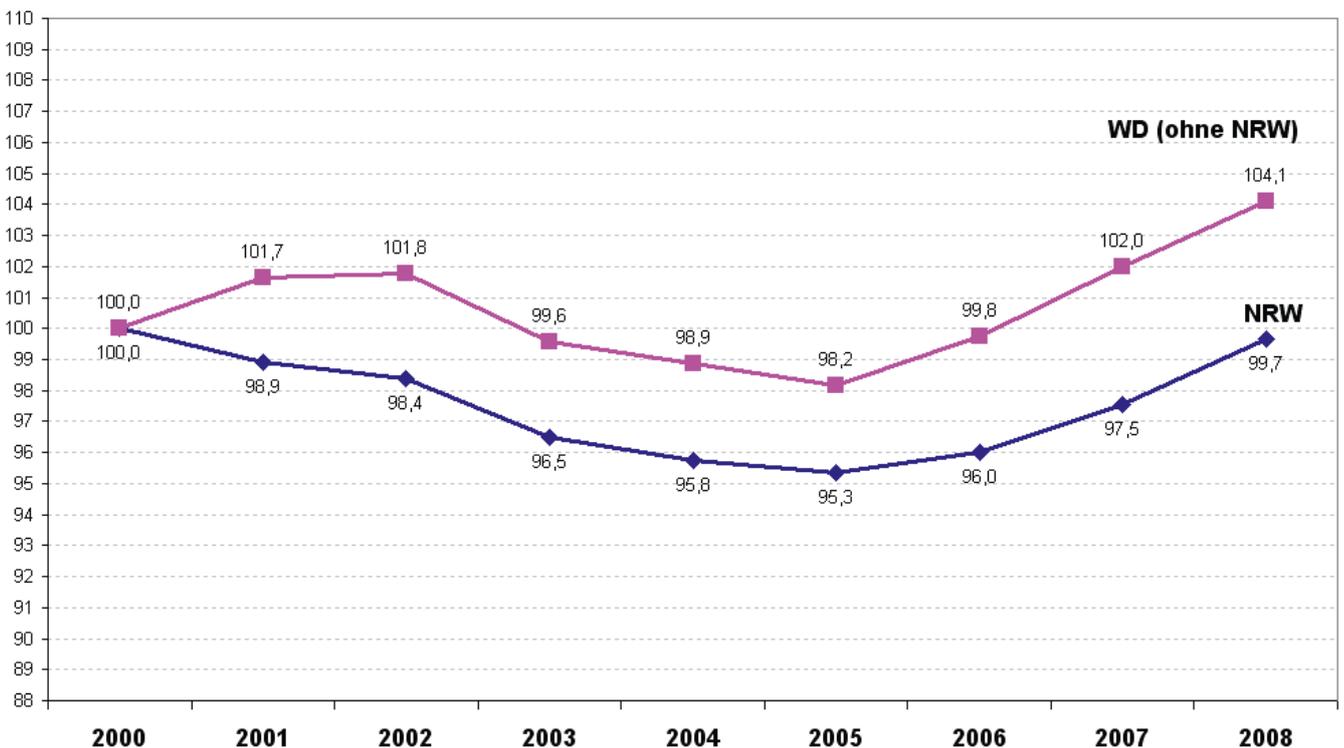
Abbildung 4: Entwicklung der Beschäftigtenzahl, 2000 bis 2008.



Mit nunmehr rund 7,3 Mio. Beschäftigten wurde der Stand aus dem Jahr 2000 wieder nahezu erreicht. Der Vergleich mit der Entwicklung der übrigen westdeutschen Bundesländer zeigt, dass es anderen Regionen noch etwas besser als Nordrhein-Westfalen gelungen ist, Beschäftigung aufzubauen. Während es in Nordrhein-

Westfalen zwar gelungen ist, wieder an das vergleichsweise hohe Beschäftigungsniveau Ende der 90er bzw. Anfang der 2000er Jahre anzuknüpfen, ging der Beschäftigungsaufbau im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer noch über das damals erreichte Niveau hinaus (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Entwicklung der Veränderung der Beschäftigtenzahl 2000 bis 2008 (2000=100).



Es bleibt festzuhalten: Auch im letzten Jahr wurde mehr Beschäftigung aufgebaut als abgebaut. Im Ergebnis konnte die Zahl der Arbeitsplätze in Nordrhein-Westfalen nochmals gesteigert werden. Die Entwicklungen bis Mitte des letzten Jahres ließen noch nichts von den wenige Monate später einbrechenden weltweiten Krise erahnen.

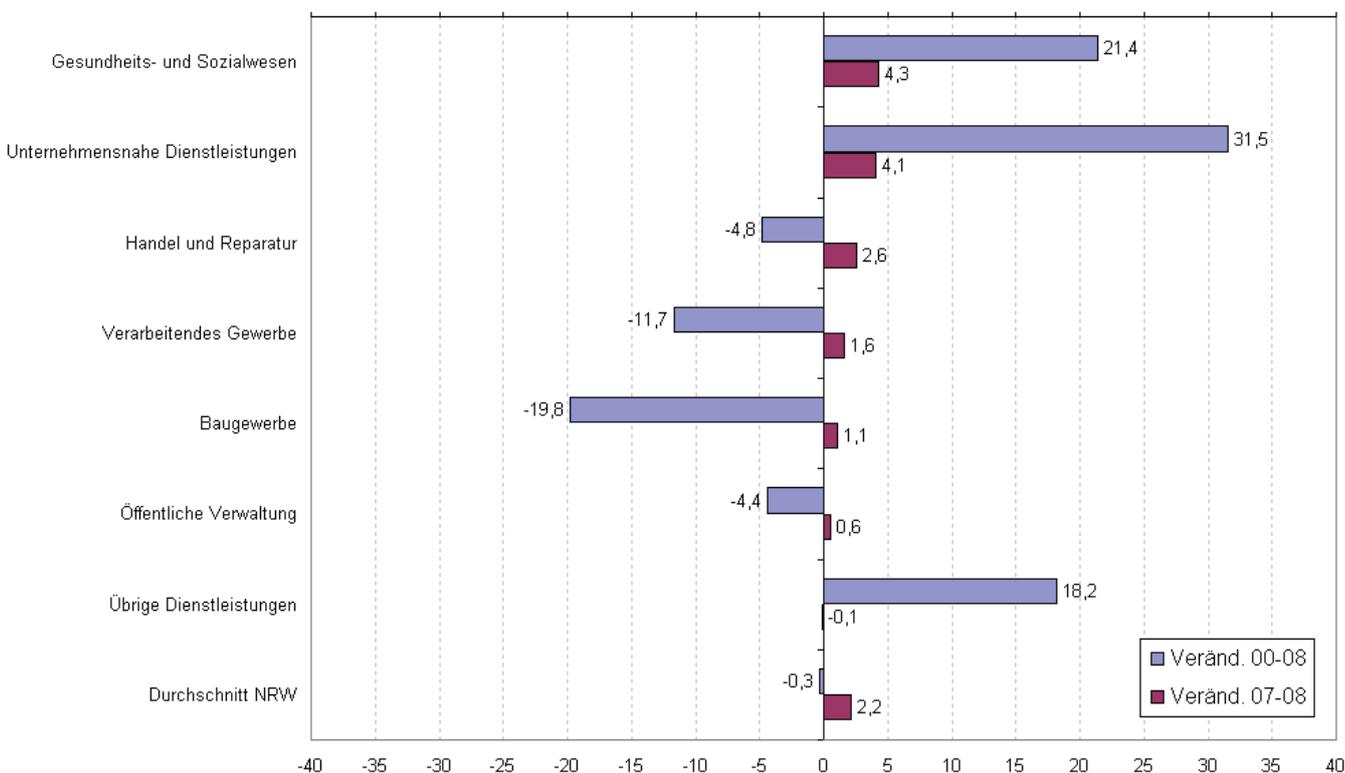
Beschäftigungsaufbau in fast allen Branchen.

Die Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung auf Branchenebene zeigt, dass nahezu alle Wirtschaftsbereiche per Saldo Beschäftigung aufbauen konnten. Überdurchschnittlich zulegen konnten vor allem das Gesundheitswesen und der Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen. Mit jeweils rund vier Prozent fiel der jüngste Beschäftigungszuwachs in diesen beiden Bereichen der Wirtschaft fast doppelt so hoch aus wie im Durchschnitt Nordrhein-Westfalens. Wie der Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, setzte sich damit in beiden Branchen die seit Jahren bestehende positive Entwicklung fort. Die hier neu entstandenen Arbeitsplätze machen rund die Hälfte des gesamten Beschäftigungszuwachses im letzten Jahr aus. Beide Branchen sind somit wesentliche Stützen des Beschäftigungsaufbaus in Nordrhein-Westfalen. Zu den Branchen, in denen der Beschäftigungszuwachs, wenngleich nicht so hoch wie in den genannten Bereichen, aber doch ebenfalls über dem nordrhein-westfälischen Durchschnittswert lag, gehört der Handel. Im Gegensatz zum Gesundheits- und Sozial-

wesen oder den Unternehmensnahen Dienstleistungen ist im Handel in den letzten Jahren mehr Beschäftigung abgebaut als aufgebaut worden. Dies trifft ebenso zu für das Verarbeitende Gewerbe, in dem in den letzten Jahren ebenfalls Beschäftigungsverluste hingenommen werden mussten, welches aber zuletzt zweimal in Folge – trotz spektakulärer Arbeitsplatzverlagerungen einiger Großkonzerne – mehr neue Arbeitsplätze aufbauen als abbauen konnte (vgl. Abbildung 6).

Die jüngste positive Entwicklung im Bereich der Industrie verdankte sich in hohem Maße der zumindest bis zum Beginn der Krise noch überdurchschnittlich hohen Nachfrage nach Industrieprodukten aus dem Ausland. Ein beachtlicher Teil der jüngsten Beschäftigungserfolge im Bereich der Industrie resultiert daher aus der starken Einbindung des Verarbeitenden Gewerbes in die internationale Arbeitsteilung. Mehr als jeder vierte nordrhein-westfälische Industriebetrieb exportiert; 38 Prozent des gesamten Umsatzes im Verarbeitenden Gewerbe gehen ins Ausland (Durchschnitt NRW: 11 Prozent bzw. 18 Prozent). Die Kopplung an die internationale Entwicklung birgt allerdings das Risiko, stärker als andere Branchen, wie zum Beispiel das Gesundheits- und Sozialwesen, von den negativen Auswirkungen der weltweiten Krise getroffen zu werden.

Abbildung 6: Entwicklung der Veränderung der Beschäftigtenzahl 2000 bis 2008 sowie 2007 bis 2008 in ausgewählten Branchen.



Wie der Blick auf die Einschätzungen der Betriebe im Hinblick auf die künftige Beschäftigungsentwicklung zeigt, rechneten nur noch etwa 13 Prozent der Betriebe der nordrhein-westfälischen Betriebe zum Zeitpunkt der Befragung Mitte 2008 – also noch vor Beginn der weltweiten Finanzkrise – mit einem Anstieg der Beschäftigtenzahl (2007: 15 Prozent). Rund acht Prozent, und damit mehr als im vorangegangenen Jahr, gingen von sinkenden Beschäftigtenzahlen aus (2007: fünf Prozent), was bereits auf eine Abschwächung des drei Jahre anhaltenden Konjunkturhochs hindeutete.⁹

1.2 Personaleinstellungen.

1.2.1 Schwerpunkte der Einstellungsaktivitäten.

Im betrachteten Zeitraum wurden insgesamt ca. 400 Tsd. Arbeitskräfte und damit wiederum deutlich mehr als im Jahr davor eingestellt. Mit 22 Prozent entfiel etwas mehr als ein Fünftel aller im ersten Halbjahr erfolgten Einstellungen auf das Ruhrgebiet. Dies entspricht zwar dem Anteil des Ruhrgebiets an den Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen, bedeutet gegenüber dem Vorjahreswert aber einen Rückgang um drei Prozentpunkte. Im Zeitraum der vorangegangenen Befragungswelle überstieg der Anteil an den vorgenommenen Einstellungen noch den Beschäftigtenanteil des Ruhrgebiets.

Das Gros der im Beobachtungszeitraum erfolgten Einstellungen konzentrierte sich auf die fünf beschäftigungsstarken Branchen des Landes: Verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur, Unternehmensnahe Dienstleis-

tungen, Übrige Dienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen. Auf diese fünf Branchen entfielen mehr als drei Viertel aller im ersten Halbjahr 2008 vorgenommenen Personaleinstellungen in Nordrhein-Westfalen. Wie der Vergleich mit den Ergebnissen des vorangegangenen Beobachtungszeitraums zeigt, haben die Unternehmensnahe Dienstleistungen mit rund 28 Prozent ihren Anteil an den Einstellungen nochmals steigern können (2007: 24 Prozent), der Anteil der Übrigen Dienstleistungen ging demgegenüber von ehemals 13 Prozent auf nunmehr 11 Prozent leicht zurück. Bemerkenswert ist die Entwicklung im Gesundheits- und Sozialwesen: Deren Anteil an den Einstellungen stieg von 10 auf 14 Prozent. Damit wurden im Gesundheitswesen genauso viele Einstellungen vorgenommen wie im Verarbeitenden Gewerbe, welches mit 22 Prozent einen wesentlich höheren Anteil an den Beschäftigten aufweist als das Gesundheits- und Sozialwesen. Im Gegensatz zum Gesundheits- und Sozialwesen konnte das Verarbeitende Gewerbe jedoch seinen Anteil an den Einstellungen nicht steigern. Der Vorjahreswert war mit 18 Prozent noch deutlich höher.

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 einigen der genannten fünf Branchen teilweise größer, in einigen Fällen geringer als in anderen Bereichen der Wirtschaft. Wie bereits im vorangegangenen Beobachtungszeitraum überstiegen die Anteile der beiden Branchen Unternehmensnahe und Übrige Dienstleistungen an den Einstellungen deutlich deren Anteil an den Beschäftigten. Mit rund 24 Prozent bzw. 11 Prozent sind sie annähernd doppelt

Tabelle 3: Anteile der Branchen an den Beschäftigten und den Personaleinstellungen		
in %	Anteil Branche an allen Beschäftigten	Anteil Branche an allen Einstellungen
Land- und Forstwirtschaft*	1,0	2,5
Energiewirtschaft*	1,4	1,2
Verarbeitendes Gewerbe	21,9	14,6
Baugewerbe	5,1	4,8
Handel und Reparatur	16,3	15,0
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	6,1	6,5
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	3,4	2,1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14,6	23,6
Erziehung und Unterricht*	3,0	2,3
Gesundheits- und Sozialwesen	12,6	12,2
Übrige Dienstleistungen	6,5	10,8
Organisationen ohne Erwerbszweck*	1,6	1,6
Öffentliche Verwaltung	6,7	2,6

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

⁹ Die übrigen Befragten konnten erwarteten gleichbleibende Beschäftigtenzahlen oder konnten noch keine Einschätzung über die weitere Beschäftigungsentwicklung in ihren Betrieben geben.

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 Branchen Gesundheits- und Sozialwesen, Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie Landwirtschaft (vgl. Tabelle 3).

Im Gegensatz zu den genannten Branchen war die Einstellungsintensität in einzelnen, relativ beschäftigungsstarken Branchen sehr niedrig. Besonders ungünstig fiel das Verhältnis im Verarbeitenden Gewerbe aus, dem nach wie vor beschäftigungsstärksten Wirtschaftsbereich Nordrhein-Westfalens. Angesichts eines Beschäftigtenanteils in Höhe von rund 22 Prozent, ist der Anteil an den erfolgten Einstellungen mit lediglich rund 15 Prozent vergleichsweise gering. Auch im Bereich Handel und Reparatur, einer ebenfalls beschäftigungsstarken Branche, lag der Anteil an den Einstellungen unter dem Anteil dieses Wirtschaftsbereichs an den Beschäftigten.¹⁰

Wenn man ebenso den Anteil der einzelnen Betriebsgrößenklassen an allen Einstellungen 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 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.

Insgesamt betrachtet entsprach die Einstellungsintensität in Nordrhein-Westfalen annähernd dem Durchschnitt der übrigen Bundesländer. Mit rund 20 Prozent liegt der Anteil Nordrhein-Westfalens an allen Einstellungen in Deutschland nur geringfügig unter dem Anteil des Landes an allen Beschäftigten, welcher 21 Prozent beträgt.

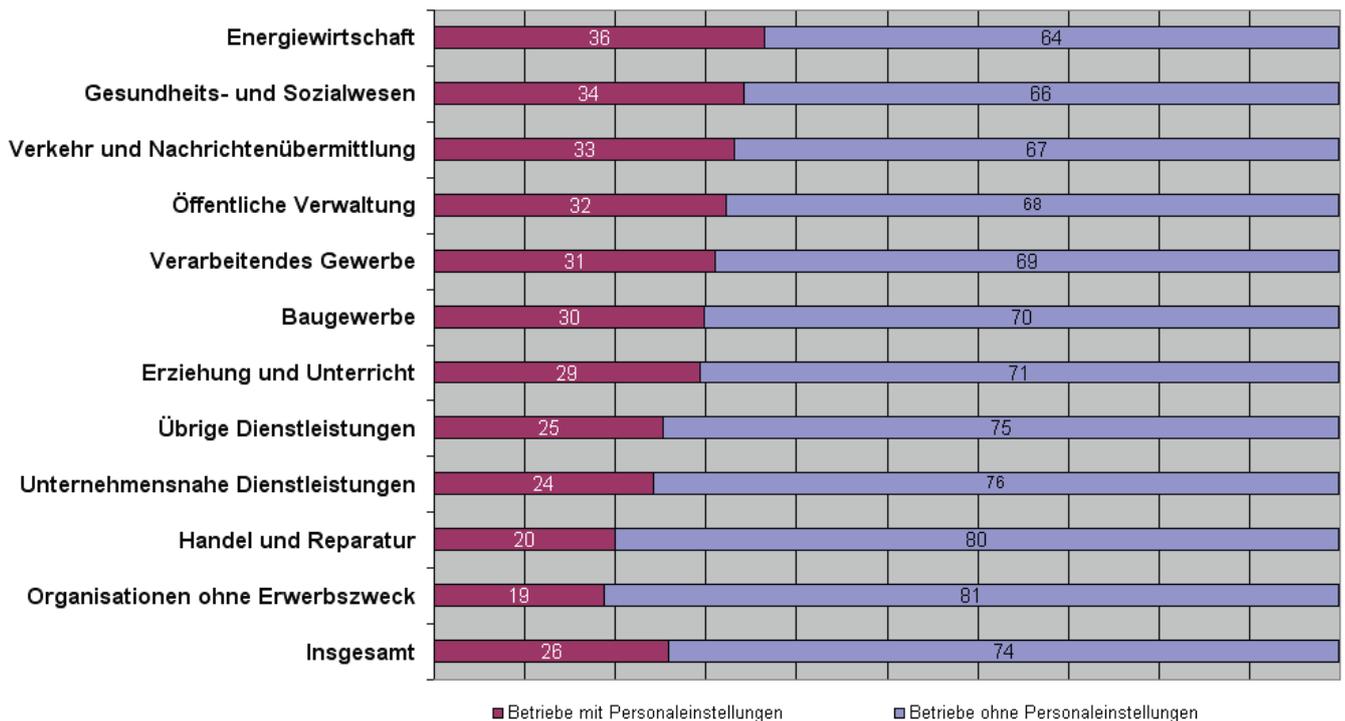
Betriebliche Einstellungsbasis stabil.

Vor dem Hintergrund der dargestellten Entwicklung stellt sich die Frage, von wie vielen Betrieben die gestiegenen Einstellungen getragen wurden. Haben mehr Betriebe als in den Vorjahren eingestellt oder haben bereits in der Vergangenheit einstellende Betriebe ihre Einstellungsaktivitäten erhöht? Wichtige Informationen über das Ausmaß der Streuung bzw. Konzentration der erfolgten Personaleinstellungen gibt die Einstellungsbetriebsquote, welche den Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen an allen Betrieben in einem bestimmten Zeitraum quantifiziert. In den letzten Jahren erstreckte sich diese Quote von 19 Prozent im Jahr 2005 bis hin zum Höchstwert von 29 Prozent im Jahr 2000. 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 nicht verstärkt. Diese Quote beträgt in Nordrhein-Westfalen nunmehr rund 26 Prozent und hat sich damit gegenüber dem vorangegangenen Beobachtungszeitraum nicht weiter erhöht. Im Unterschied zu Nordrhein-Westfalen, wo die Einstellungsbetriebsquote auf dem Niveau des Vorjahres verharrte, ist die Quote im übrigen Bundesgebiet weiter gestiegen.

In den einzelnen Bereichen der Wirtschaft Nordrhein-Westfalens fiel die Einstellungsbetriebsquote unterschiedlich hoch aus; in den einzelnen Branchen erstreckte sich das Einstellungsgeschehen somit auf einen unterschiedlich großen Teil der Betriebe. Dies sagt noch nichts aus über die Zahl der Einstellungen, sondern informiert zunächst darüber, wie typisch das beobachtete Einstellungsgeschehen für die einzelne Branche ist. In welchen Branchen erstrecken sich diese Aktivitäten auf eine breite Masse von Betrieben, wo beschränken sich Einstellungen auf eine Minderheit innerhalb der Branche? Es fällt zunächst auf, dass die Einstellungsbetriebsquote in fast allen beschäftigungsstarken Branchen, wie zum Beispiel dem Verarbeitenden Gewerbe oder dem Handel, gegenüber dem vorangegangenen Beobachtungszeitraum zurückgegangen ist. Ausnahmen bilden das Gesundheitswesen und die Unternehmensnahen Dienstleistungen. Bemerkenswert ist auch die Entwicklung im Baugewerbe. Hier stieg die Einstellungsbetriebsquote von ehemals 25 auf nunmehr 30 Prozent. Die höchste Einstellungsbetriebsquote aller Branchen wies im vergangenen Jahr die Energiewirtschaft auf. Mehr als jeder dritte Betrieb nahm Einstellungen vor (vgl. Abbildung 7).

¹⁰ Die Frage, ob jene Branchen wie die zum Beispiel die Unternehmensnahen Dienstleistungen, die – gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil – überdurchschnittlich eingestellt haben, sukzessive an beschäftigungspolitischer Bedeutung gewinnen, die anderen Branchen dagegen verlieren, lässt sich aus den beobachteten Entwicklungen allein nicht beantworten. Hierzu müssen nicht nur die Einstellungen, sondern zugleich die im selben Zeitraum erfolgten Personalabgänge betrachtet werden.

Abbildung 7: Einstellungsbetriebsquoten in einzelnen Branchen

Mit rund 36 Prozent lag die Einstellungsbetriebsquote 10 Prozentpunkte über dem Durchschnitt Nordrhein-Westfalens. Am geringsten fiel die Quote im Bereich der Organisationen ohne Erwerbszweck aus. Hier stellte lediglich einer von fünf Betrieben neues Personal ein. Bei den beiden zuletzt genannten Bereichen handelt es sich um relativ kleine Branchen – gemessen an deren Anteil an allen Betrieben Nordrhein-Westfalens. Auf Organisationen ohne Erwerbszweck entfallen lediglich ein Prozent, auf die Energiewirtschaft sogar nur rund 0,3 Prozent aller Betriebe. Bezogen auf die in beiden Branchen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen betragen die Werte zwei bzw. ein Prozent. In dieser Hinsicht von größerer Bedeutung ist das Gesundheits- und Sozialwesen, auf das rund 11 Prozent des Betriebsbestandes sowie rund 13 Prozent aller Beschäftigten entfallen. Hier stellen rund ein Drittel aller Betriebe neues Personal ein.

In größeren Betrieben ist die Einstellungsbetriebsquote erwartungsgemäß größer als in den kleineren Betrieben, 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, betrug der Anteil der Betriebe mit Einstellungen 92 Prozent. In den anderen Größenklassen ist die Einstellungsbetriebsquote demgegenüber deutlich kleiner. Mit rund sieben 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. Auf Kleinstbetriebe, d. h. Betrie-

be mit weniger als 10 Beschäftigten, entfallen rund 80 Prozent der ca. 400 Tsd. Betriebe in Nordrhein-Westfalen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

1.2.2 Qualifikationsstruktur der besetzten Stellen.

Die Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage in den letzten 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. Der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsabschluss ist in den letzten 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. Vor dem Hintergrund der bisherigen Entwicklungen sowie der zumindest bis Beginn der konjunkturellen Krise Oktober letzten Jahres bestimmenden Debatte um Fachkräftengpässe wurde im IAB-Betriebspanel der aktuellen Befragungswelle danach gefragt, welche qualifikatorischen Voraussetzungen die eingestellten Arbeitskräfte erfüllen mussten. Wie in der vorangegangenen Befragungswelle wurden zunächst zwei Gruppen von Stellen unterschieden: Stellen für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, sowie Stellen für qualifizierte Tätig-

keiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erfordern. Mit der aktuellen Befragung wurde erstmals für die Gruppe der qualifizierte Tätigkeiten danach unterschieden, ob es sich entweder um Stellen handelt, die eine Berufsausbildung bzw. eine vergleichbare Berufserfahrung erfordern, oder um Stellen, die ein Hochschulstudium voraussetzen. Im Hinblick auf die gesuchten Arbeitskräfte können somit insgesamt drei Qualifikationsgruppen ausgewiesen werden:

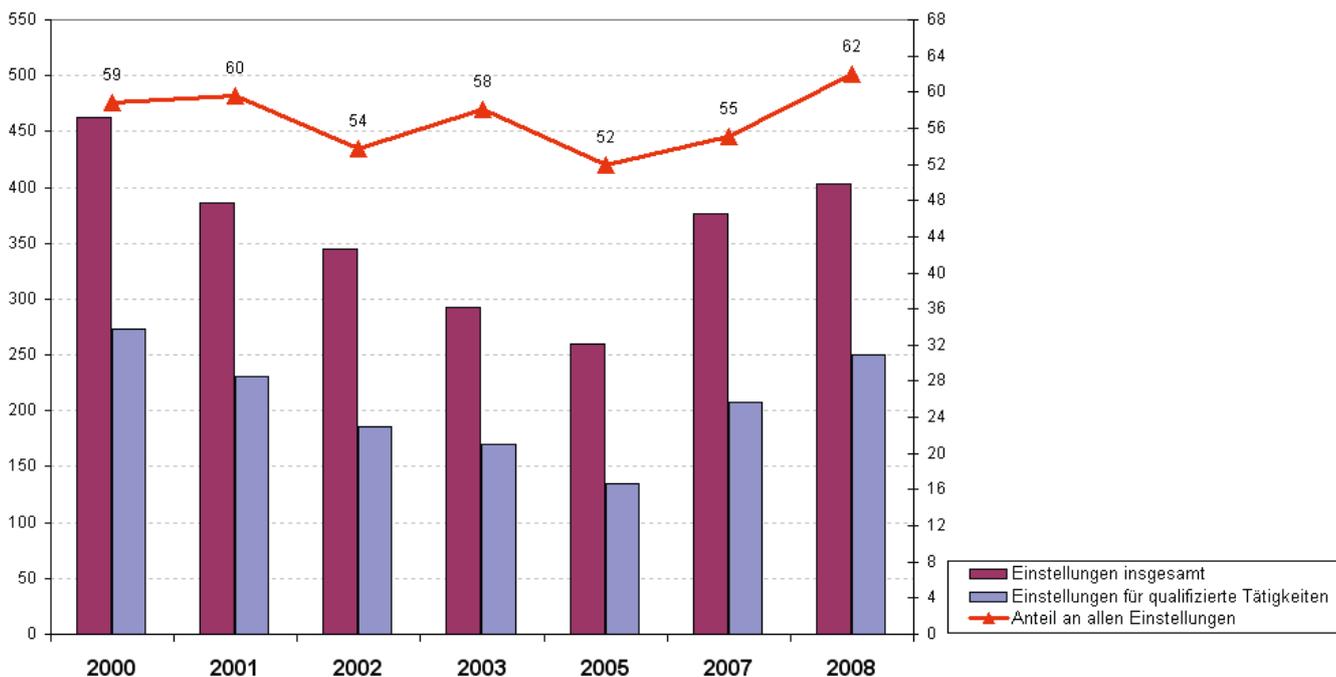
- Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern,
- Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern, sowie
- Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern.

Die Ergebnisse des aktuellen IAB-Betriebspanels zeigen eine im Vergleich zur letzten Befragung gestiegene Bedeutung qualifizierter Arbeit: Es wurden nicht nur absolut gesehen mehr qualifizierte Stellen besetzt als im vorangegangenen Jahr, mit 62 Prozent entfiel auch ein deutlich höherer Anteil auf Stellen, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erfordern. Dies ist zugleich der höchste Anteil der letzten acht Jahre (vgl. Abbildung 8).¹¹

Im Hinblick auf Einfacharbeitsplätze ist nicht nur der Anteil an allen besetzten Stellen gesunken, sondern auch deren absolute Zahl. Wie bereits im vorangegangenen Befragungsjahr hatten einfache Arbeitsplätze im Ruhrgebiet eine deutlich höhere Bedeutung als im übrigen Nordrhein-Westfalen. Deren Anteil an allen besetzten Stellen im beobachteten Zeitraum ist aber ebenso wie im übrigen Nordrhein-Westfalen deutlich gesunken.

Die Entwicklung der letzten Jahre deutet darauf hin, dass Betriebe in konjunkturellen Hochphasen in stärkerem Maße qualifizierte Arbeit nachfragen als in schwächeren Phasen. Trotz der – gemessen an der Zahl der neu besetzten Arbeitsplätze –, gesunkenen Bedeutung einfacher Arbeit, ist deren Anteil an allen besetzten Stellen nach wie nicht unerheblich. Bei mehr als jeder dritten besetzten Stelle in Nordrhein-Westfalen handelt es sich um einen Einfacharbeitsplatz. Da in nicht wenigen Bereichen einfache Arbeitsplätze mit Beschäftigten besetzt werden, die über eine Berufsausbildung verfügen, ist die Zahl von Einfacharbeitsplätzen allerdings 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.¹²

Abbildung 8: Entwicklung der Personaleinstellungen insgesamt und für qualifizierte Tätigkeiten.



11 In den Jahren 2004 und 2006 wurden diese Informationen nicht erhoben.

12 Vgl. Bellmann, L.; Stegmaier, A.: Einfache Arbeit in Deutschland. Restgröße oder relevanter Beschäftigungsbereich? In: Perspektiven der Erwerbsarbeit, S. 10–24).

Die Differenzierung der Stellenbesetzungen nach Branchen zeigt, dass in allen Bereichen der Wirtschaft die große Mehrheit der besetzten Stellen auf qualifizierte Fachkräfte entfiel. Eine Ausnahme stellt lediglich der Bereich der Übrigen Dienstleistungen dar. In diesem Bereich, zu dem verschiedene personenbezogene Dienstleistungen

wie zum Beispiel Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseurgewerbe/Kosmetiksalons, Reinigungen/Wäschereien oder Kultur/Sport/Unterhaltung zählen, handelte es sich in mehr als drei Viertel der besetzten Stellen um Einfacharbeitsplätze (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Struktur der besetzten Stellen in einzelnen Branchen			
in %	Anteil der Branche an allen Einstellungen in NRW	Struktur der Einstellungen**	
		Einstellungen in einfache Arbeit	Einstellungen in qualifizierte Arbeit
Übrige Dienstleistungen	11	77	24
Unternehmensnahe Dienstleistungen	28	42	57
Handel und Reparatur	13	38	61
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	7	31	69
Verarbeitendes Gewerbe	14	30	70
Gesundheits- und Sozialwesen	14	19	82
Baugewerbe	4	19	80
Öffentliche Verwaltung	2	11	89
Erziehung und Unterricht*	2	10	89
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	1	6	95
Insgesamt	100	37	62

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

** Einzelwerte werden der Regel auf ganze Zahlen gerundet. Dies kann bei der Addition zu geringfügigen Rundungsdifferenzen führen (zum Beispiel 99 oder 101 statt 100).

Neben den Übrigen Dienstleistungen fallen noch der Handel sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen durch überdurchschnittlich hohe Anteile auf. Bei allen drei Bereichen, allesamt aus dem Dienstleistungssektor, handelt es sich um relativ beschäftigungsstarke Branchen: Allein auf diese drei Branchen entfielen mehr als die Hälfte aller Einstellungen. Die Einstellungsaktivitäten in diesen Bereichen haben somit einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtstruktur der Einstellungen in Nordrhein-Westfalen. Zu den Branchen mit vergleichsweise geringen Anteilen einfacher Arbeit sowie überdurchschnittlich hohen Anteilen qualifizierter Arbeit – gemessen an den vorgenommenen Einstellungen – gehören das Kredit- und Versicherungsgewerbe, die Branche Erziehung und Unterricht sowie die Öffentliche Verwaltung. In diesen drei Branchen lag der Anteil besetzter Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte deutlich über dem allgemeinen Durchschnitt. Bewerber und Bewerberinnen ohne einschlägige Berufsausbildung oder entsprechende Erfahrungen hatten hier vergleichsweise geringe Chancen. Da es sich bei allen genannten Bereichen zugleich um vergleichsweise beschäftigungsschwache Branchen handelt, waren die Effekte auf die Gesamtnachfrage am Arbeitsmarkt relativ gering, war das Stellenpotenzial somit vergleichsweise begrenzt. Auf diese drei Branchen entfallen zusammen lediglich fünf Prozent aller Einstellungen in Nordrhein-Westfalen.

Besetzung von Stellen, deren Ausübung einen Hoch- bzw. Fachhochschulabschluss voraussetzt.

In den bisherigen Auswertungen wurde bei Stellenbesetzungen für qualifizierte Fachkräfte nicht zwischen Stellen für Beschäftigte mit abgeschlossener Lehre einerseits und Stellen für Beschäftigte mit einem Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss andererseits unterschieden. Nach den Ergebnissen des diesjährigen IAB-Betriebspanels entfielen insgesamt rund ein Fünftel aller besetzten Stellen für qualifizierte Fachkräfte auf solche, die einen Fach- bzw. einen Hochschulabschluss voraussetzen. Wie die folgenden Ausführungen zeigen, lässt ein hoher Anteil von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht zwingend auf einen hohen Anteil von Stellen für Arbeitskräfte mit Hochschulabschluss schließen, wie beispielsweise im Kredit- und Versicherungsgewerbe zu sehen ist. Hier wurden zwar nahezu ausschließlich Stellen für qualifizierte Tätigkeiten besetzt. In der Regel wurden hierfür jedoch Männer und Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung gesucht. Lediglich 11 Prozent der besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten richteten sich an Arbeitskräfte mit Hochschulabschluss. Demgegenüber stehen Branchen, bei denen sich Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten überdurchschnittlich häufig an Männer und Frauen mit Hochschulabschluss richteten. Hierzu gehören vor allem der Bereich Erziehung und Unterricht, in

dem dies rund die Hälfte aller besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten betraf. Relativ differenziert stellt sich die Situation im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen dar: Mit 56 Prozent lag der Anteil von besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten zwar unter dem Durchschnitt. Wenn solche Stellen besetzt wurden, dann richtete sich das Interesse der Betriebe jedoch überdurchschnittlich häufig an Bewerber und Bewerberinnen

mit Hochschulabschluss. Auf der einen Seite finden sich somit Branchen, wie zum Beispiel das Baugewerbe oder der Handel, bei denen sich die Besetzung von Stellen für qualifizierte Fachkräfte fast ausnahmslos auf Arbeitskräfte mit Berufsabschluss bezog, auf der anderen Seite solche, bei denen in großem Umfang qualifizierte Fachkräfte mit akademischer Ausbildung eingestellt wurden (vgl. Tabelle 5).

in %	Struktur der qualifizierten Einstellungen**	
	Besetzte Stellen für Arbeitskräfte mit BA***	Besetzte Stellen für Arbeitskräfte mit HS-Abschluss
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	97	3
Baugewerbe	95	5
Handel und Reparatur	95	5
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	89	11
Übrige Dienstleistungen	85	15
Gesundheits- und Sozialwesen	83	17
Verarbeitendes Gewerbe	79	21
Unternehmensnahe Dienstleistungen	67	33
Öffentliche Verwaltung	57	43
Erziehung und Unterricht*	48	52
Insgesamt	79	21

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

** Einzelwerte werden der Regel auf ganze Zahlen gerundet. Dies kann bei der Addition zu geringfügigen Rundungsdifferenzen führen (zum Beispiel 99 oder 101 statt 100).

*** BA = Berufsausbildung.

1.2.3 Befristete Einstellungen.

Die vorangegangenen Befragungen hatten gezeigt, dass zu Beginn des Aufwärtstrends vor drei Jahren zahlreiche Betriebe noch zögerten, ihren wieder gestiegenen Personalbedarf durch eine dauerhafte Verstärkung und Einbindung neuer Arbeitskräfte zu befriedigen. In hohem Maße wurden Randbelegschaften ausgeweitet. Obwohl zahlreiche Betriebe einstellten und sich die Zahl der neu geschaffenen Arbeitsplätze erhöhten, wurden in vielen Fällen lediglich befristete Arbeitsverträge abgeschlossen. Dieses Einstellungsverhalten ließ sich auf die Ungewissheit bezüglich der zukünftigen Auftragsentwicklung begründen. Betriebe können in Zeiten unsicherer Auftragslagen ihre Beschäftigtenzahlen schneller an Schwankungen auf der Absatzseite anpassen. Entwickelt sich der Arbeitskräftebedarf positiv, werden zunächst befristete Arbeitskräfte eingestellt. Hält die positive Entwicklung an, so ist zu vermuten, werden auch wieder vermehrt unbefristete Einstellungen vorgenommen. Die Erfahrungen zeigen allerdings, dass Betriebe auch bei verbesserter Auftragslage einen bestimmten Teil ihrer neuen Arbeitsplätze nur mit befristet Beschäftigten besetzten, um sie im Bedarfsfall, etwa bei einer Verschlechterung der Auftragslage wieder senken zu können, ohne dass Kündi-

gungskosten entstehen. Die hohe Bedeutung von befristeten Einstellungen erklärt sich somit in erster Linie aus deren „Pufferfunktion“ für die Betriebe. Demgegenüber scheinen Befristungen kaum im Sinne einer verlängerten Probezeit genutzt worden zu sein. Gegen die „Probefunktion“ spricht die Tatsache, dass in den letzten Jahren nur eine kleine Minderheit von befristet Eingestellten in unbefristete Arbeitsverhältnisse im selben Betrieb übernommen wurden.¹³

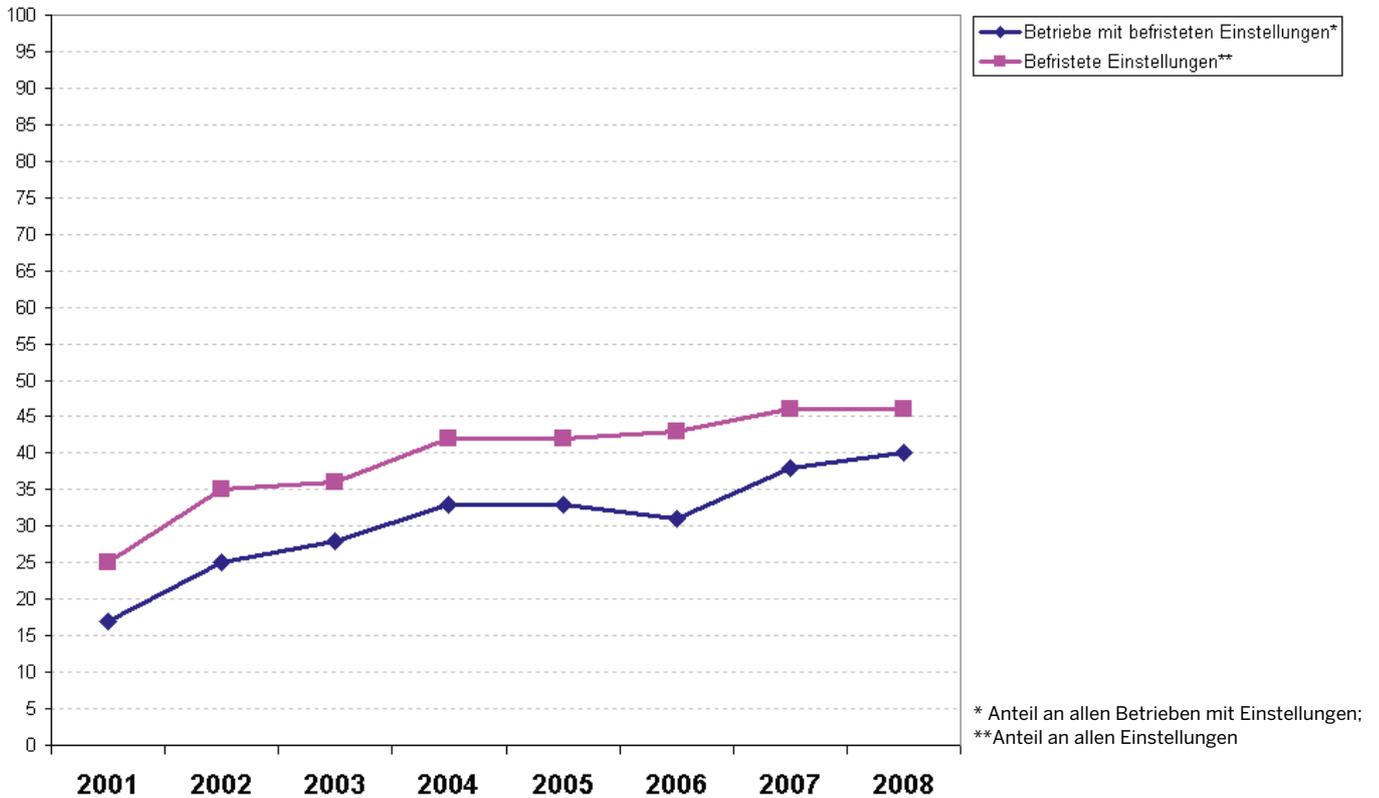
Angesichts des dritten erfolgreichen Jahres in Folge stellte sich erneut die Frage, wie die Betriebe die Situation reagierten. Angesichts der bis zum Zeitpunkt der Befragung Mitte des Jahres 2008 noch anhaltend guten und relativ stabilen Auftragslage konnte für die aktuelle Befragung vermutet werden, dass zunehmend mehr Unternehmen damit beginnen, ihre Stammbeslegschaften zu verstärken, dass unbefristete Einstellungen dementsprechend wieder an Bedeutung gewinnen. Wie die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, hat sich diese Vermutung nur teilweise bestätigt. Der Anteil von Betrieben, die von befristeten Einstellungen Gebrauch machen,

13 Vgl. MAGS (Hrsg.): IAB-Betriebspanel – Beschäftigungstrends in Nordrhein-Westfalen. Auswertung der nordrhein-westfälischen Stichprobe der Betriebsbefragung 2007. Düsseldorf, September 2008, S. 52f.

ist auch im letzten Jahr gestiegen. Damit wird die Zahl von Betrieben, die ausschließlich befristet einstellen, von Jahr zu Jahr größer. Allerdings ist die Befristungsquote, d.h. der Anteil der befristeten an allen eingestellten Personen nicht weiter angestiegen und beträgt wie bereits im vorangegangenen Jahr 46 Prozent. Damit hat sich

der Anteil der befristet eingestellten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erstmals seit Jahren nicht weiter erhöht. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass sich dieser stabile Anteil auf eine gestiegene Anzahl von Einstellungen bezieht. Die Zahl von befristet eingestellten Personen ist somit weiter gestiegen (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Entwicklung von befristeten Einstellungen



Wie die folgende Tabelle 6 zeigt, wurde in den einzelnen Branchen von der Möglichkeit befristeter Einstellungen in sehr unterschiedlichem Maße Gebrauch gemacht.

Überdurchschnittlich stark verbreitet waren befristete Einstellungen in der Öffentlichen Verwaltung, im Bereich Erziehung und Unterricht, im Bereich der Übrigen Dienst-

Tabelle 6: Struktur der besetzten Stellen in einzelnen Branchen			
in %	Anteil der Branche an allen Einstellungen in NRW	Art der Einstellungen**	
		befristet	unbefristet
Öffentliche Verwaltung	2	72	28
Erziehung und Unterricht*	2	70	30
Übrige Dienstleistungen	11	61	39
Gesundheits- und Sozialwesen	14	57	43
Verarbeitendes Gewerbe	14	48	52
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	7	43	57
Unternehmensnahe Dienstleistungen	28	39	61
Handel und Reparatur	13	38	62
Baugewerbe	4	34	66
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	1	18	82
Durchschnitt NRW	100	46	54

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

** Einzelwerte werden der Regel auf ganze Zahlen gerundet. Dies kann bei der Addition zu geringfügigen Rundungsdifferenzen führen (zum Beispiel 99 oder 101 statt 100).

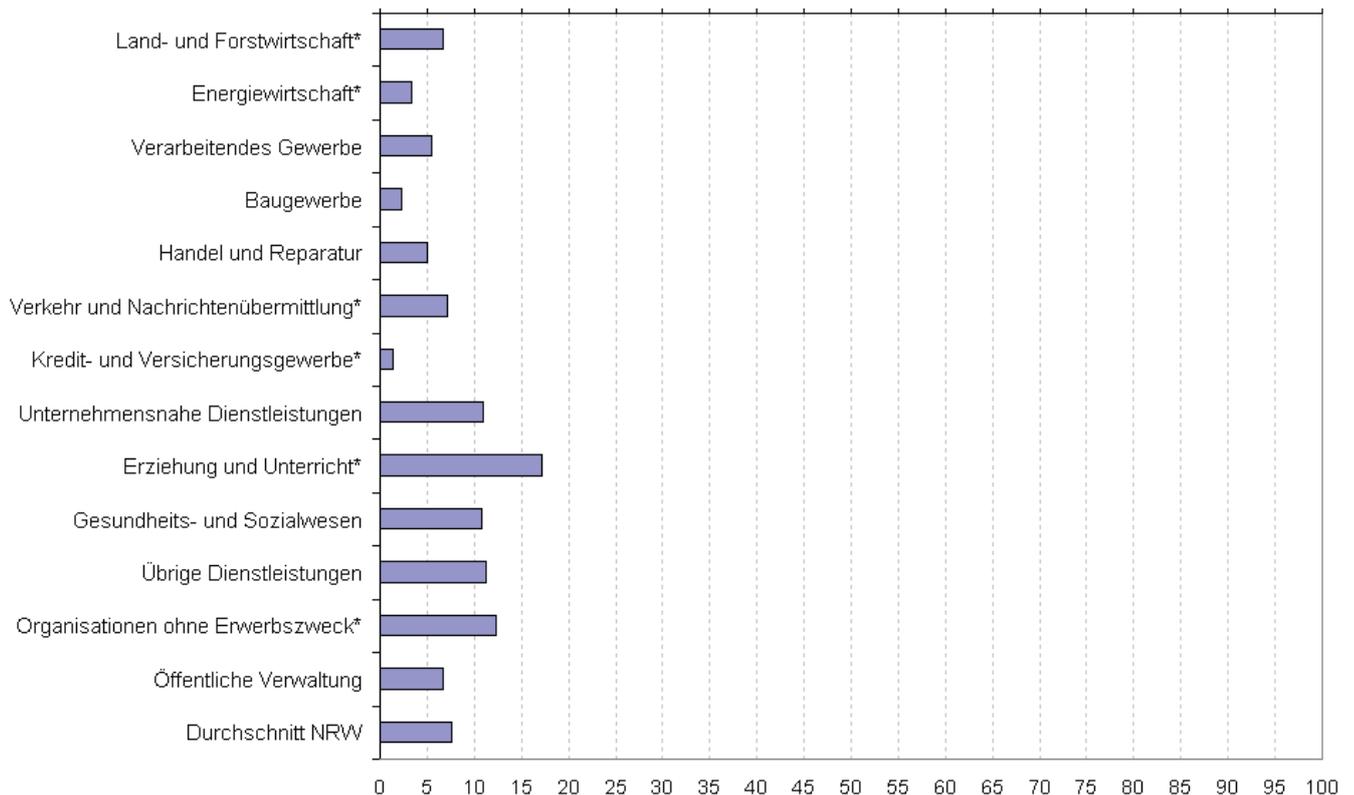
leistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. In den vier genannten Branchen erhielt die große Mehrheit der neu eingestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Überdurchschnittlich häufig wurde von Befristungen auch im Verarbeitenden Gewerbe Gebrauch gemacht. Hier hatten befristete und unbefristete Einstellungen annähernd die gleiche Bedeutung. Seltener, aber dennoch in bedeutendem Umfang wird dieses Instrument in den beiden beschäftigungs- und wachstumsstarken Branchen Handel und Unternehmensnahe Dienstleistungen angewendet. Die einzige Branche, in der Befristungen nur bei einer Minderheit der Einstellungen genutzt wurden, ist das Kredit- und Versicherungsgewerbe. Hier entfielen maximal ein Fünftel der vorgenommenen Einstellungen auf befristete Arbeitsverhältnisse.

Größere Unterschiede bei der Nutzung von Befristungen zeigen sich auch zwischen Betrieben der einzelnen Größenklassen, was teilweise mit unterschiedlichen rechtlichen, mit der Betriebsgröße verbundenen Restriktionen in Zusammenhang gebracht werden kann. So konnte anhand der Daten der vorangegangenen Befragung herausgearbeitet werden, dass der Anteil befristet Eingestellter an allen Eingestellten bei Betrieben, die den Regelungen des KSchG unterliegen, deutlich höher ausfiel als bei Betrieben, für die dies nicht der Fall ist. Trotz der deutlichen Unterschiede zeigte der nicht unbedeutende Anteil von befristeten Einstellungen bei Betrieben, die dem KSchG nicht unterliegen, dass theoretisch größere personalpoli-

tische Handlungsspielräume keineswegs mit einem Verzicht auf Befristungen einhergeht. Möglicherweise haben befristete Einstellungen in kleineren Betrieben eine andere Funktion als in größeren Betrieben. Ob Kleinbetriebe befristete Einstellungen vor allem als verlängerte Probezeit nutzen, größere Betriebe dagegen überwiegend als Flexibilitätspuffer, kann mit den vorliegenden Daten der Befragung allerdings nicht beantwortet werden.¹⁴ Generell gilt, dass das Instrument befristeter Einstellungen mit zunehmender Betriebsgröße an Bedeutung gewinnt, dass Befristungen vor allem von mittleren und großen Betrieben genutzt werden. Dieser Zusammenhang kann mit den Daten der aktuellen Arbeitgeberbefragung bestätigt werden. Im Vergleich zum vorangegangenen Beobachtungszeitraum fällt allerdings auf, dass sich der Anteil von befristeten Einstellungen bei Großbetrieben – entgegen dem bisherigen Trend – erstmals wieder verringert hat. Waren noch im vorangegangenen Beobachtungszeitraum fast zwei Drittel aller Personaleinstellungen lediglich befristet, so war deren Anteil an den zuletzt erfolgten Einstellungen mit rund 58 Prozent erheblich kleiner.

Die zwar vorerst nicht weiter gestiegene, jedoch anhaltend hohe Bedeutung befristeter Arbeitsverträge bei Neueinstellungen wirkt sich auf den Anteil befristet beschäftigter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an der Gesamtzahl der gegenwärtig Beschäftigten aus. Dieser ist mit gegenwärtig acht Prozent aller Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen zwar nach wie vor noch vergleichs-

Abbildung 10: Befristungsquote (Anteil von befristeten Beschäftigten an allen Beschäftigten) nach Branchen



¹⁴ Diese Datenlücke wird mit der kommenden Arbeitgeberbefragung „IAB-Betriebspanel“ geschlossen, in der neben der Verbreitung befristeter Einstellungen erstmals auch nach den dahinter stehenden Motiven gefragt wird.

weise gering, ist aber gegenüber dem Vorjahreswert um einen Prozentpunkt gestiegen. Damit nimmt der Stellenwert solcher Beschäftigungsverhältnisse in Nordrhein-Westfalen wie auch im übrigen Bundesgebiet weiter zu. Gleichzeitig konzentrieren sich solche Beschäftigungsformen auf bestimmte Teile der Wirtschaft. Die Trennlinie verläuft dabei zwischen Produzierendem Gewerbe und Dienstleistungssektor (vgl. Abbildung 10).

Mit Werten zwischen drei und fünf 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 beispielsweise ist der Anteil befristet Beschäftigter mit jeweils 11 Prozent mehr als doppelt so hoch.

Übernahme von Beschäftigten aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

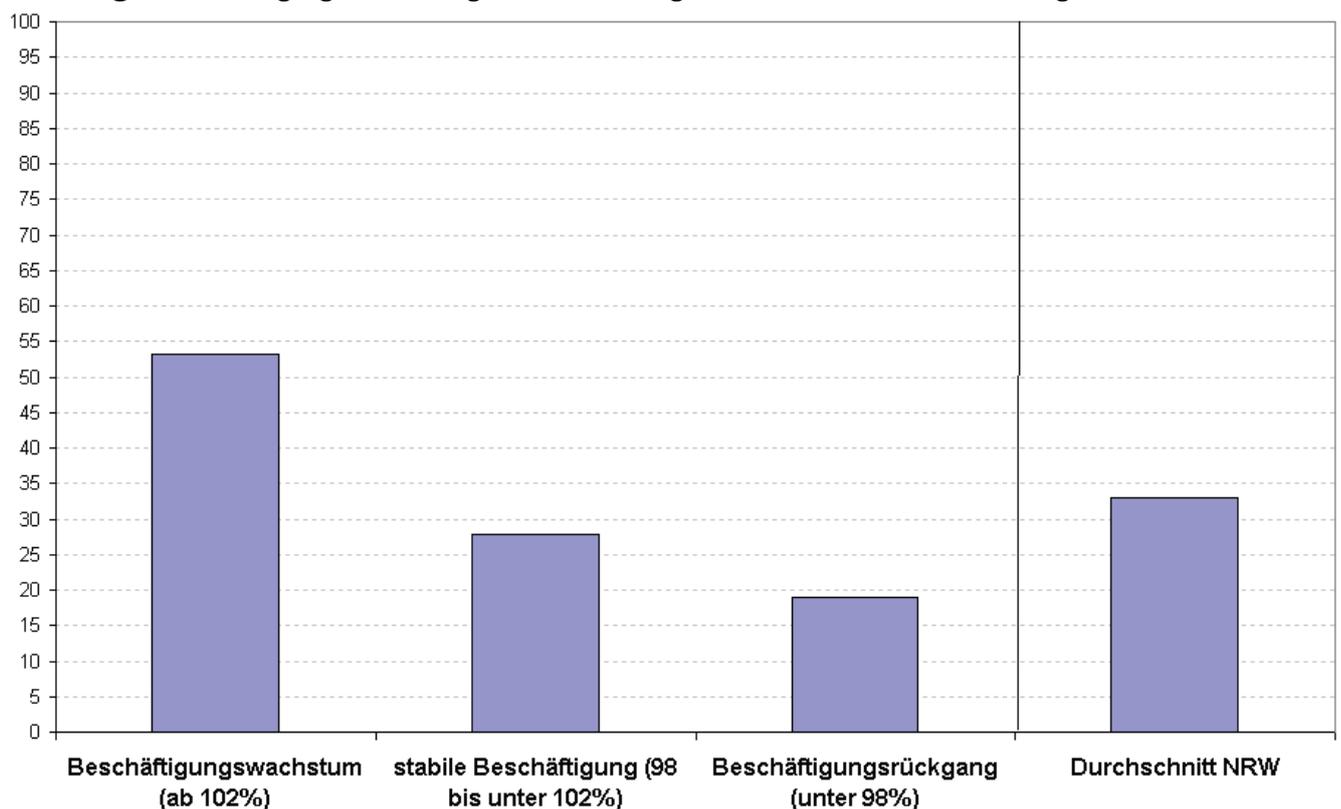
In zahlreichen Betrieben erfolgte die Deckung der infolge der verbesserten Konjunktur wieder gestiegenen Personalnachfrage zunächst durch eine Aufstockung der Stammbeschaftungen. Dies drückt sich in der hohen Zahl von befristeten Einstellungen aus, die, wie oben dargestellt, zwar nicht weiter gestiegen sind, sich aber auf hohem Niveau bewegen. In diesem Zusammenhang interessiert die Fra-

ge, in wie vielen Betrieben Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die zunächst lediglich befristet eingestellt wurden, in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden. Hat die verbesserte Auftragslage in den betreffenden Unternehmen dazu geführt, auf die mit befristeten Einstellungen verbundenen Flexibilitätsvorteile bei der Gestaltung des Personalbestandes zu Gunsten der Absicherung des gestiegenen Fachkräftebedarfs zu verzichten und die Stammbeschaftungen aufzustocken.¹⁵

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wurde in jedem dritten Betrieb mit befristet beschäftigten Arbeitskräften alle bzw. ein Teil der befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt. Im vorangegangenen Beobachtungszeitraum war dies nur in jedem vierten Betrieb der Fall. Betriebe, die ihren Beschäftigtenbestand erweitert haben, wandelten überdurchschnittlich häufig befristete in unbefristete Arbeitsverhältnisse um. Mit 53 Prozent war der Anteil der „Umwandler“ fast doppelt so hoch wie bei Betrieben mit lediglich stabiler Beschäftigungssituation und fast dreimal so hoch wie bei Betrieben mit Beschäftigungsabbau. Die Wahrscheinlichkeit einer Entfristung befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist somit bei expandierenden Betrieben am größten (vgl. Abbildung 11).

Bezogen auf die in den betreffenden Betrieben insgesamt befristet beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen lag der Anteil der Übernommenen allerdings unverändert bei 10 Prozent (Westdeutschland ohne NRW: 10 Prozent).

Abbildung 11: Beschäftigungsentwicklung und Umwandlung befristeter in unbefristete Verträge



¹⁵ Die Übernahme von Auszubildenden im Anschluss an ihre Ausbildung ist hiermit nicht gemeint.

1.3 Personalabgänge.

Parallel zur gestiegenen Zahl von Neueinstellungen hat auch die Zahl der Personalabgänge in Nordrhein-Westfalen insgesamt zugenommen. In mehr als jedem vierten Betriebe (27 Prozent) sind Beschäftigte ausgeschieden (Vorjahr: 24 Prozent). Insgesamt schieden schätzungsweise 330 Tsd. Arbeitskräfte im beobachteten Zeitraum aus ihren Betrieben aus. Damit sind deutlich mehr Personen ausgeschieden, als im selben Zeitraum vor einem Jahr. Vor dem Hintergrund einer wachsenden Zahl von Neueinstellungen hat sich somit der „Umschlag“ von Arbeitskraft am Arbeitsmarkt erhöht (vgl. Abbildung 12).

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels standen an erster Stelle der Gründe für die erfolgten Personalabgänge Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Insgesamt war dies die Ursache für 36 Prozent aller erfolgten Personalabgänge. Im Ruhrgebiet lag der Wert mit 32 Prozent unter, im übrigen Nordrhein-Westfalen mit 37 Prozent über dem Landesdurchschnitt. Mit 22 Prozent war der Anteil von Abgängen in Folge von Kündigungen seitens des Betriebes demgegenüber deutlich kleiner. Weitere rund 16 Prozent der Personalabgänge waren durch das Auslaufen zeitlich befristeter Verträge verursacht. Die drei genannten Gründe erklären fast drei Viertel aller Personalabgänge. In den übrigen Fällen spielten andere Ursachen eine Rolle wie zum Beispiel altersbedingtes Ausscheiden infolge des Erreichens des Rentenalters (sieben Prozent), einvernehmliche Auf-

hebung (sechs 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, überwogen in den beiden darauf folgenden Jahren Kündigungen seitens der Arbeitgeber. Mit der wieder einsetzenden Verbesserung der Konjunkturlage ab 2006 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 verbinden sich demnach mit einer Erhöhung der Wechselbereitschaft von beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 12: Entwicklung der Zahl der Personalabgänge (jeweils erstes Halbjahr).

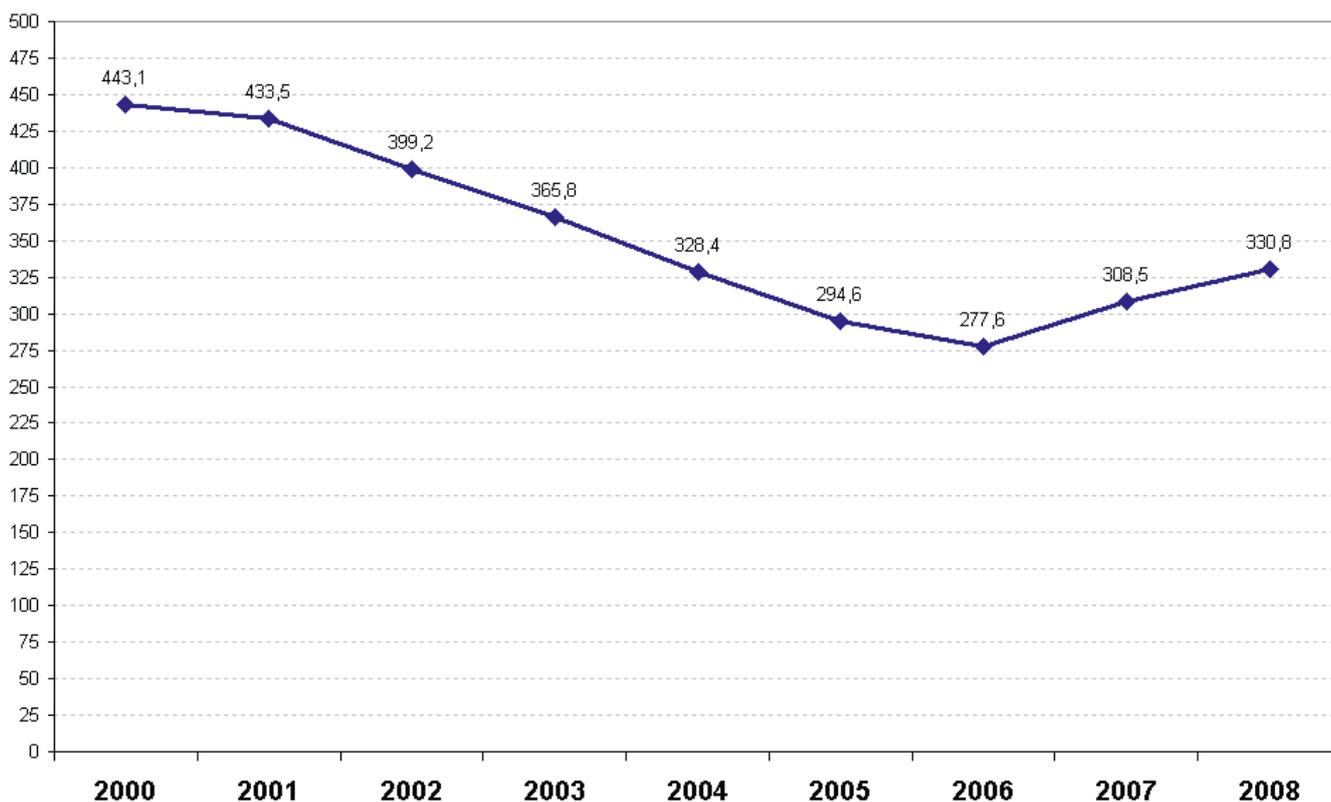
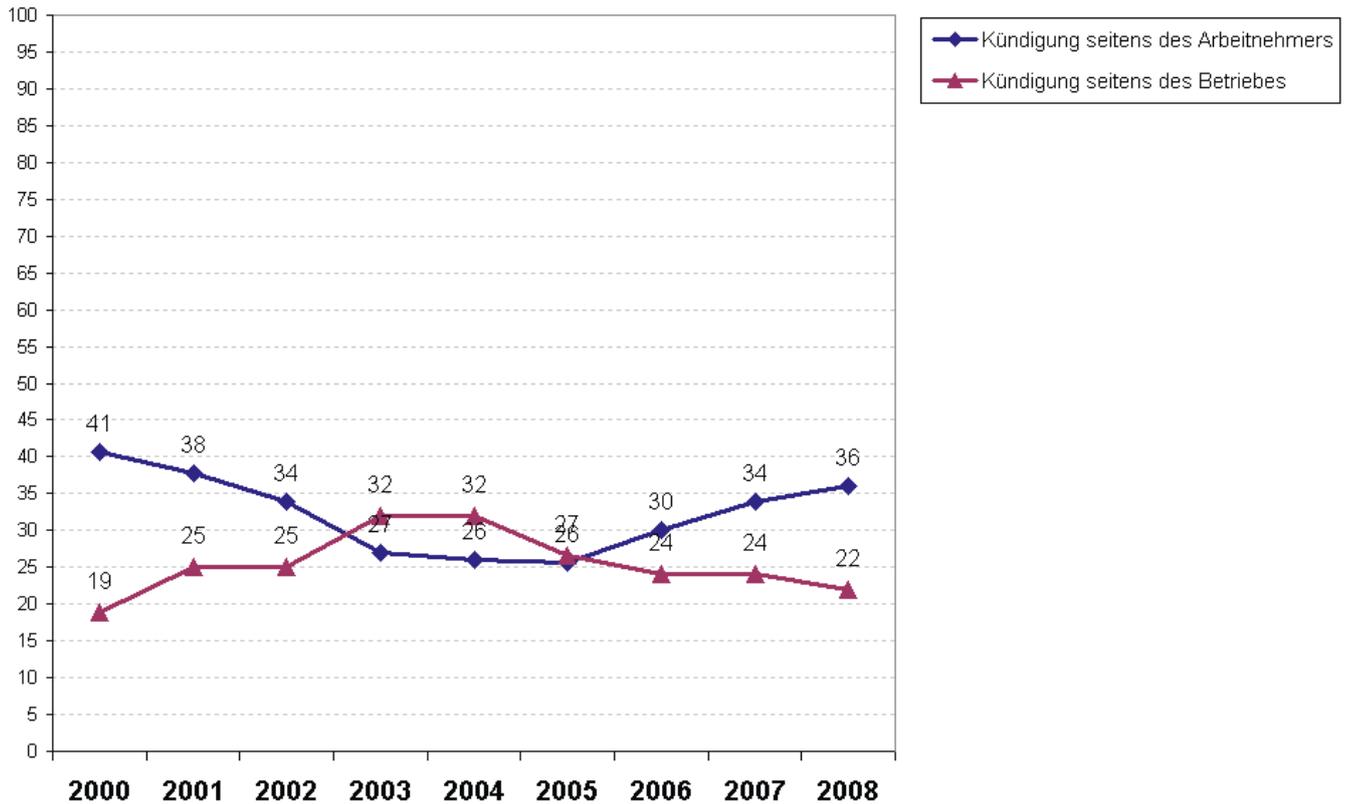


Abbildung 13: Entwicklung der beiden häufigsten Gründe für Personalabgänge

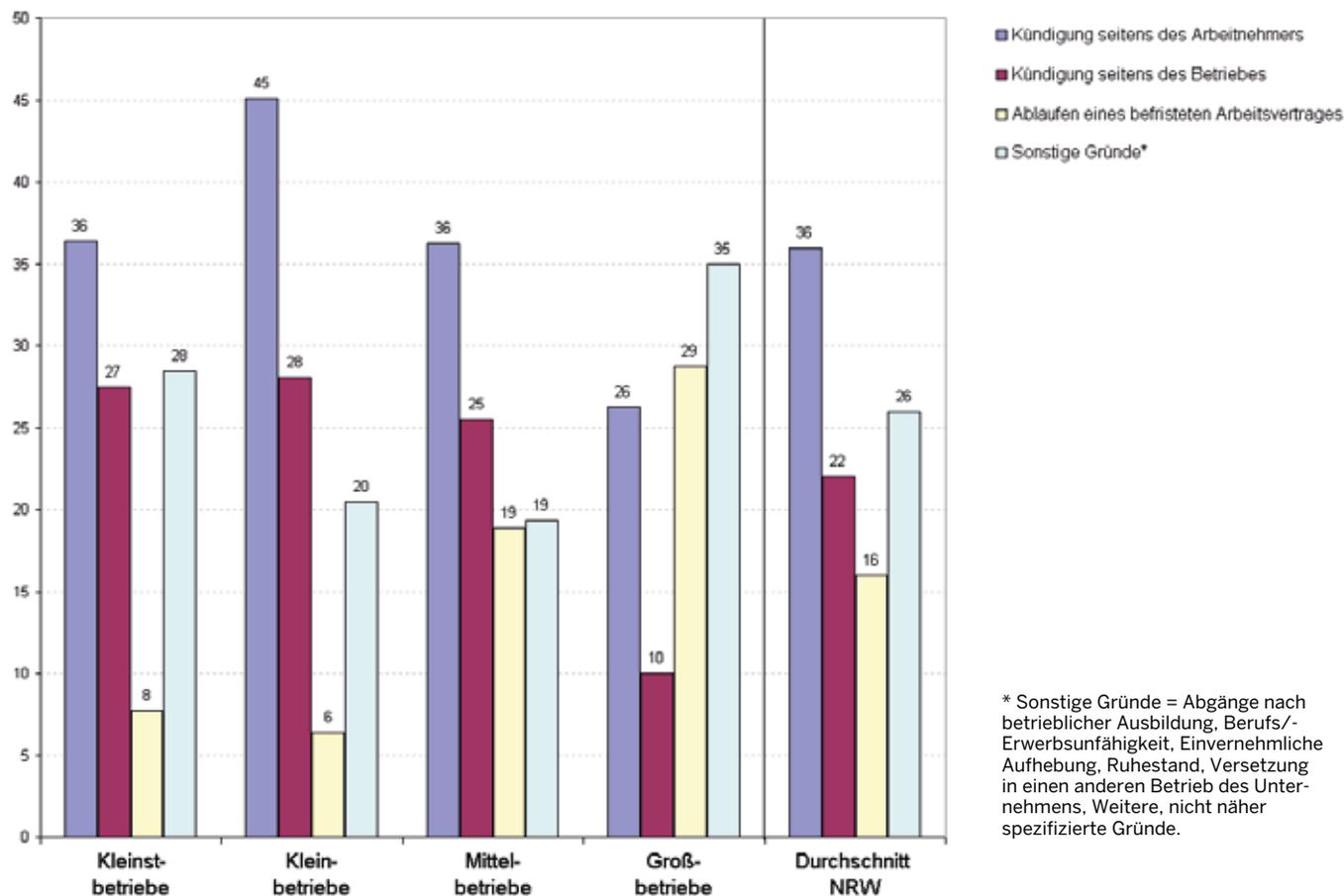
Die Bedeutung der einzelnen Abgangsgründe variiert wesentlich mit der Größe der Betriebe. Dies zeigt sich in besonderem Maße bei Kündigungen und dem Auslaufen befristeter Arbeitsverträge. Personalabgänge infolge von Kündigungen, egal ob arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitig, waren in größeren Betrieben deutlich seltener zu beobachten als in kleinen und mittelständischen Betrieben. Lediglich 36 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 10 Prozent weniger als 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 mehr als jedes vierte beendete Beschäftigungsverhältnis galt und die höhere Bedeutung befristeter Arbeitsverhältnisse für Betriebe dieser Größenklasse verdeutlicht. In Großbetrieben wurden insgesamt fast dreimal so viele Beschäftigungsverhältnisse infolge des Auslaufens eines zeitlich befristeten Arbeitsvertrages beendet wie durch Kündigung seitens des Arbeitgebers. Im vorangegangenen Beobachtungszeitraum betrug dieses Verhältnis noch 2:1. Das Auslaufen von befristeter Beschäftigung kletterte damit bei Großbetrieben erstmals auf den ersten Rang als Grund für erfolgte Personalabgänge – noch vor arbeitnehmerseitigen oder arbeitgeberseitigen Kündigungen (vgl. Abbildung 14).

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“.¹⁶ Sollte sich die verstärkte Nutzung von befristeten Arbeitsverhältnissen in Großbetrieben auch zukünftig fortsetzen, dürfte dieser Abgangsgrund die jüngst erreichte Spitzenposition halten. Die restlichen 35 Prozent der Personalabgänge in Großbetrieben, die als „sonstige Gründe“ zusammengefasst wurden, verteilen sich wie folgt: Ruhestand: 13 Prozent (davon etwas mehr als die Hälfte mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze für den Renteneintritt), einvernehmliche Aufhebung (sechs Prozent), Abgänge nach betrieblicher Ausbildung (fünf Prozent), Versetzung in einen anderen Betrieb des Unternehmens (fünf Prozent), Berufs-/Erwerbsunfähigkeit (ein Prozent) sowie weitere, nicht näher spezifizierte Gründe (sechs Prozent).

Beschäftigungseffekte der Personalbewegungen.

Für die Beurteilung der Beschäftigungseffekte für den nordrhein-westfälischen Arbeitsmarkt ist die Struktur der erfolgten Personalbewegungen sowie der Saldo aus den insgesamt erfolgten Einstellungen und Abgängen-

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

Abbildung 14: Gründe für Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen

entscheidend. Im Hinblick auf die Struktur von Personalbewegungen können drei Typen unterschieden werden:

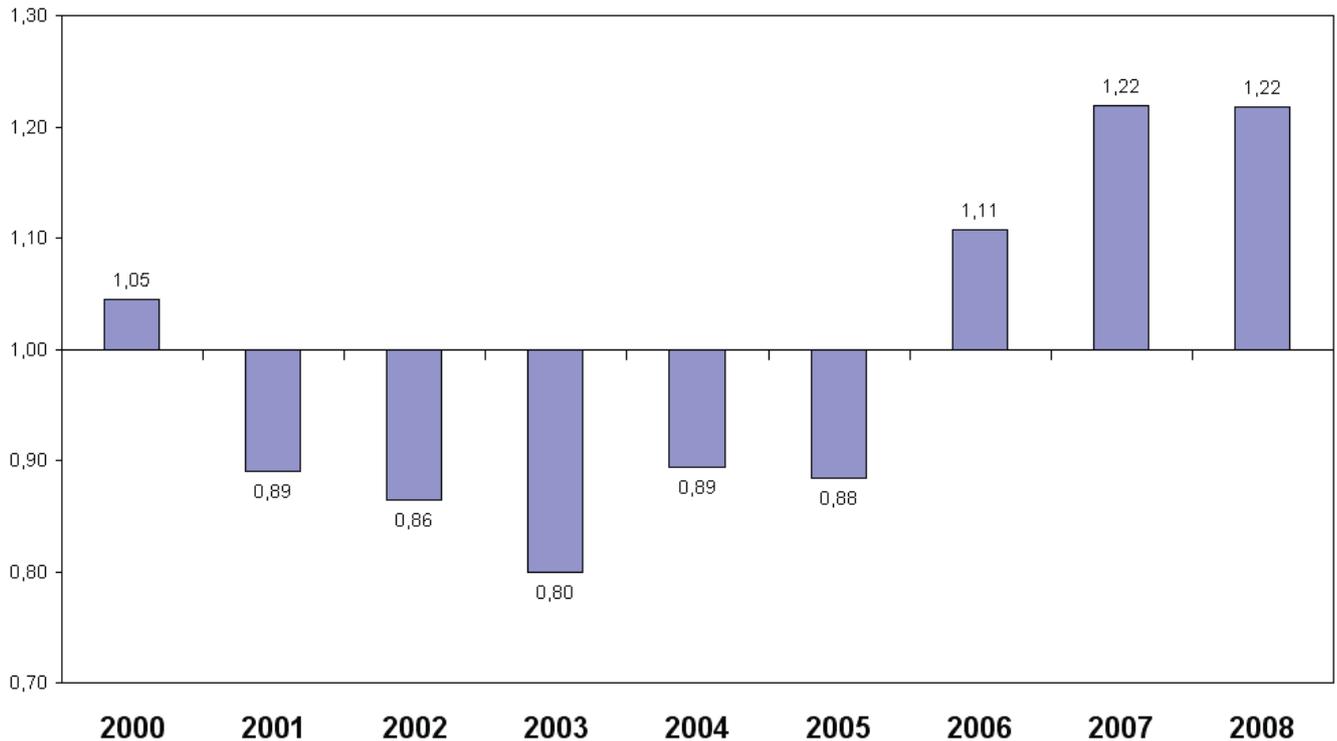
- Betriebe mit ausschließlich Einstellungen,
- Betriebe mit ausschließlich Abgängen sowie
- Betriebe mit Einstellungen und Abgängen.

Wie der Vergleich mit den Ergebnissen aus dem vorangegangenen Beobachtungszeitraum zeigt, ging die aktuelle Zunahme von Betrieben mit Personalbewegungen nicht einher mit einer Steigerung der Zahl von Betrieben, welche ausschließlich Personal eingestellt und damit im Saldo neue Arbeitsplätze geschaffen haben. So ist der Anteil ausschließlich einstellender Betriebe an allen Betrieben mit Personalbewegungen im letzten Jahr trotz der zu jener Zeit noch besseren konjunkturellen Lage gesunken. Nur noch etwas mehr als ein Viertel (27 Prozent) der nordrhein-westfälischen Betriebe mit Personalbewegungen hat ausschließlich eingestellt. Im vorangegangenen Beobachtungszeitraum war dieser Anteil mit rund einem Drittel noch deutlich höher. Der Anteil von Betrieben, welche ausschließlich Personalabgänge zu verzeichnen hatten, ist demgegenüber gestiegen und zwar von 28 Prozent auf nunmehr 30 Prozent. In diesen Betrieben 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. In den übrigen rund 43 Prozent der Betriebe mit Personalbewegungen wurde sowohl eingestellt als auch freigesetzt. Insgesamt wurden somit in 70 Prozent aller Betriebe mit Personalbewegungen Arbeitskräfte neu eingestellt. Bezogen auf alle Betriebe – also Betriebe mit als auch ohne Personalbewegungen – sind dies 26 Prozent.¹⁷ Innerhalb Nordrhein-Westfalens sind deutliche Unterschiede zwischen dem Ruhrgebiet und dem übrigen Nordrhein-Westfalen festzustellen sind. Mit rund 23 Prozent liegt der Anteil von Betrieben, die ausschließlich eingestellt haben, im Ruhrgebiet – bezogen auf alle Betriebe mit Personalbewegungen – deutlich unter dem Anteil im übrigen Nordrhein-Westfalen (28 Prozent).

Wie die folgende Abbildung 15 zeigt, sind zwar auch im letzten Jahr wiederum mehr Arbeitskräfte im ersten Halbjahr eingestellt worden, als im selben Zeitraum freigesetzt wurden. Die Zahl der neu entstandenen Arbeitsplätze konnte somit nochmals gesteigert werden. Allerdings ist die Relation aus vorgenommenen Einstellungen und Freisetzungen – anders als noch im vorangegangenen Beobachtungszeitraum – im letzten Jahr nicht mehr gegenüber dem Vorjahreswert gestiegen. Mit einem Wert von 1,22 entsprach diese nur noch dem Verhältnis des vorangegangenen Beobachtungszeitraums.

¹⁷ Die Übernahme von Ausbildungsabsolventen zählt nicht als Einstellung.

Abbildung 15: Entwicklung der Relation aus Personaleinstellungen und Personalabgängen in Nordrhein-Westfalen, 2000–2008 (jeweils erstes Halbjahr)

1.4 Stellenbesetzungsprobleme und betriebliche Strategien zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs.

Die wirtschaftliche Expansion der vergangenen drei Jahre hat den Bedarf der Wirtschaft ab Arbeitskräften erheblich wachsen lassen. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung wurden Klagen über Stellenbesetzungsprobleme zunehmend lauter. Ob damit immer auch ein „Mangel“ an Fachkräften verbunden war, ist schwierig zu beantworten. Einerseits gab es zumindest statistisch betrachtet auch auf dem Zenit des Wirtschaftsbooms in den meisten Berufen noch mehr Arbeitsuchende als offene Stellen. Andererseits zeigte sich bereits in der vorangegangenen Befragungswelle, dass jede fünfte Stelle für qualifizierte Arbeitskräfte unbesetzt blieb. Wie stellte sich die Situation im letzten Jahr dar? Haben sich die Probleme ausgeweitet oder ist es den Betrieben besser gelungen, ihre angebotenen Stellen zu besetzen? Die abkühlende Konjunktur sorgt derzeit zwar für eine gewisse Entspannung in der „Fachkräftedebatte“. Das Thema Fachkräftemangel wird jedoch schon bald eine wieder an Bedeutung gewinnen, da die Wirtschaft aufgrund der demographischen Entwicklung mit immer weniger Arbeitskräften auskommen muss.

Einstellungen beschreiben erfolgreiche Stellenbesetzungen. Die bisherigen Befunde beschrieben somit erfolgreich realisierte Einstellungen. 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 füh-

ren. Könnte zum Beispiel 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.

Im Folgenden wird auf die im ersten Halbjahr unbesetzt gebliebenen Stellen eingegangen. Im Gegensatz zur letzten Befragung wurden diesmal sowohl nach den unbesetzten Stellen für qualifizierte Fachkräfte als auch nach unbesetzten gebliebenen Einfacharbeitsplätzen gefragt. Bei der Interpretation der folgenden Befunde sollte berücksichtigt werden, dass Stellenbesetzungen immer eine gewisse Zeit erfordern, 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.

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels konnten im ersten Halbjahr 2008 rund 90 Tsd. Stellen nicht besetzt werden. Bei 59 Prozent der unbesetzten Stellen handelte es sich um solche, für deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung oder vergleichbare Berufserfahrungen erforderlich ist, weitere 20 Prozent

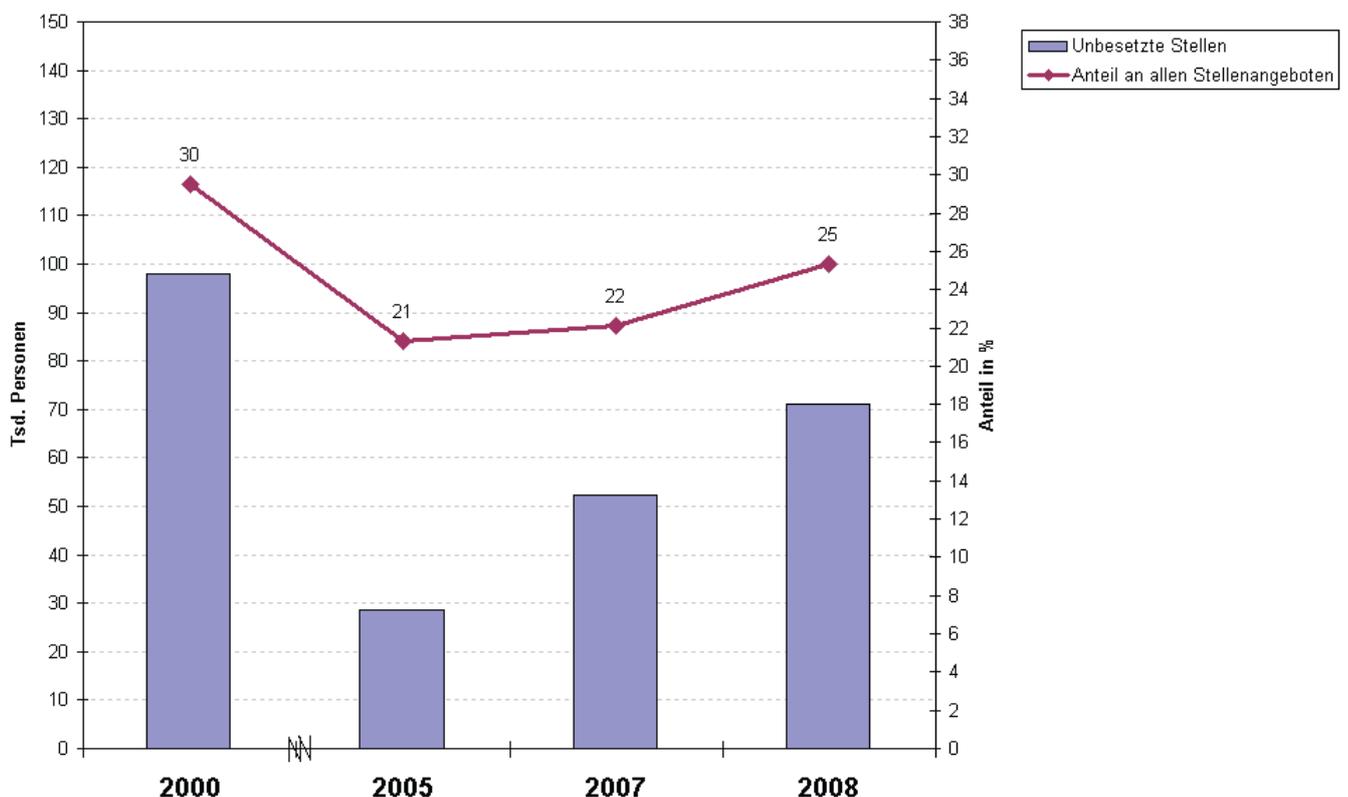
setzten eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung voraus. Die restlichen 21 Prozent der unbesetzten Stellen verlangten demgegenüber keinerlei berufliche Vorkenntnisse. Wie die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, hat sich das Problem unbesetzter Stellen, insbesondere im Fachkräftebereich, deutlich verstärkt. Sowohl die Zahl unbesetzter Fachkräftestellen als auch der Anteil der unbesetzten Stellen am gesamten Stellenangebot für qualifizierte Arbeitskräfte haben mit dem Anziehen der Konjunktur erheblich zugenommen. So ist die Nichtbesetzungsquote, welche den Anteil unbesetzter Stellen am Gesamtstellenangebot (vollzogene Einstellungen und nicht besetzte Stellen) darstellt, von 22 auf 25 Prozent angestiegen. Damit kamen auf drei besetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten eine nicht besetzte Stelle. Hochgerechnet konnten für rund 70 Tsd. Stellen keine qualifizierten Fachkräfte gefunden werden. Gegenüber dem vorangegangenen Jahr ist dies eine Steigerung um 40 Prozent (vgl. Abbildung 16).¹⁸

Reaktionen der Betriebe auf knapper werdendes Arbeitskräfteangebot.

In der Wirtschaft wächst die Befürchtung, dass spätestens nach Überwindung der aktuellen Krise, die Gewinnung von Fachkräften (wieder) zum Problem werden wird – nicht nur im Bereich von höherqualifizierten Fachkräf-

ten wie zum Beispiel Ingenieurwissenschaften und Naturwissenschaften, sondern auch in technischen Lehrberufen. Dass diese Sorge nicht zu vernachlässigen ist, wird durch die Entwicklungen der letzten Jahre in Nordrhein-Westfalen belegt. So führte die Besetzung von Stellen für Fachkräfte bei einem zunehmenden Teil der Betriebe zu Schwierigkeiten, war es in den letzten Jahren zunehmend aufwändiger, Stellen für qualifizierte Fachkräfte zu besetzen, konnten mangels entsprechend qualifizierter Bewerber und Bewerberinnen Stellen nicht immer besetzt werden. 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. In der Befragungswelle 2008 wurde – zum zweiten Mal nach 2005 – ermittelt, wie die Betriebe auf ein gegenüber den Vorjahren eingeschränkteres Fachkräfteangebot reagierten. Haben die zunehmenden Schwierigkeiten bei der Besetzung von offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten die Bereitschaft der Arbeitgeber erhöht, Abstriche bei ihren Anforderungen an die Fähigkeiten und Kenntnisse von Bewerbern und Bewerberinnen zu machen? Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: „Mussten Sie bei der Besetzung dieser Stellen Kompromisse eingehen? Bitte geben Sie an, was von der Liste zutrifft (Liste vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!)“.¹⁹

Abbildung 16: Entwicklung der Zahl nicht besetzter Fachkräftestellen und der Nichtbesetzungsquote (iew. erstes Halbjahr)



¹⁸ In der Befragung des Jahres 2006 wurde die Zahl unbesetzt gebliebener Stellen nicht erhoben.

¹⁹ Das Spektrum der möglichen Antworten reicht von einer Reduzierung der Ansprüche an die fachliche Qualifikation über eine Erhöhung des betrieblichen Einarbeitungsaufwand bis hin zu Zugeständnissen bei Arbeitszeiten oder Lohn/Gehalt.

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels mussten etwa 29 Prozent aller Betriebe bei der Besetzung von Stellen für qualifizierte Fachkräfte Kompromisse eingehen. Demgegenüber gaben 71 Prozent der einstellenden Betriebe an, dass es nicht erforderlich war, Kompromisse einzugehen. Wenngleich es damit der großen Mehrheit der Betriebe nach wie vor gelungen ist, von vornherein passende Bewerber und Bewerberinnen für die zu besetzenden Stellen zu finden, ist der Anteil der nur mit Abstrichen an den ursprünglichen Vorstellungen der Arbeitgeber hinsichtlich Qualifikation, Arbeitszeiten oder Lohn/Gehalt zu besetzenden Stellen gegenüber den Vorjahren gestiegen. Im Jahr 2005, als diese Informationen letztmalig erhoben wurden, war der Anteil von Betrieben, die bei der Stellenbesetzung Kompromisse eingehen mussten, mit rund 24 Prozent noch merklich kleiner. Welche Art von Zugeständnissen wurden bei der Stellenbesetzung konkret gemacht, um die Stellen trotz des Fehlens geeigneter Bewerber und Bewerberinnen bzw. der erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten besetzen zu können? Am häufigsten wurde von den Betrieben ein höherer Einarbeitungsaufwand, der nach Auffassung der Befragten über das übliche Maß hinausging, in Kauf genommen. Etwas mehr als jeder zweite Betrieb (52 Prozent) war bereit, aufgrund der geringeren Kenntnisse und Fähigkeiten der Eingestellten einen entsprechenden Aufwand zu betreiben. Ebenfalls von Bedeutung waren betriebliche Aufwendungen, die sich auf den Ausgleich von Qualifikationsdefiziten bezogen. So gaben rund 42 Prozent der Betriebe an, die betreffenden, neu eingestellten Arbeitskräfte zunächst intern weitergebildet zu haben. Fast ebenso häufig waren die Betriebe aber auch bereit, ihre ursprünglichen Ansprüche an die geforderte fachliche Qualifikation der Bewerber und Bewerberinnen zu reduzieren (40 Prozent). Ob die betrieblichen Ansprüche an die Qualifikation der Bewerber und Bewerberinnen in diesen Fällen angemessen oder von vornherein überzogen waren, lässt sich an dieser Stelle nicht beantworten. Wenngleich sich betriebliche Ansprüche in erster Linie von den fachlichen und sozialen Anforderungen der zu besetzenden Stellen ableiten lassen, kann vermutet werden, dass das Angebot an Bewerbern und Bewerberinnen nicht ohne Einfluss auf die Bestimmung der geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse seitens der einstellenden Betriebe bleibt. Zugeständnisse bei Fragen von Lohn und Gehalt waren demgegenüber deutlich seltener zu beobachten: Nur etwa jeder vierte Betrieb machte in diesem Punkt Zugeständnisse (28 Prozent). Noch seltener waren Kompromisse bei Arbeitszeiten. Lediglich fünf Prozent aller Betriebe gaben an, dass sie in diesem

Verhandlungspunkt von ihren ursprünglich Vorstellungen abweichen mussten.²⁰

Es lässt sich somit festhalten: Im Vergleich zu den Vorjahren ist der Aufwand bei der Besetzung von Stellen für qualifizierte Fachkräfte gestiegen. Einem nennenswerten Anteil von Betrieben war es nicht möglich, angebotene Stellen mit Bewerbern und Bewerberinnen zu besetzen, die den ursprünglichen betrieblichen Vorstellungen entsprachen. Um die Stellen dennoch besetzen zu können, machten viele Arbeitgeber Abstriche hinsichtlich der gewünschten Kenntnisse und Fähigkeiten oder waren zu Zugeständnissen bei Lohn, Gehalt und Arbeitszeiten bereit.

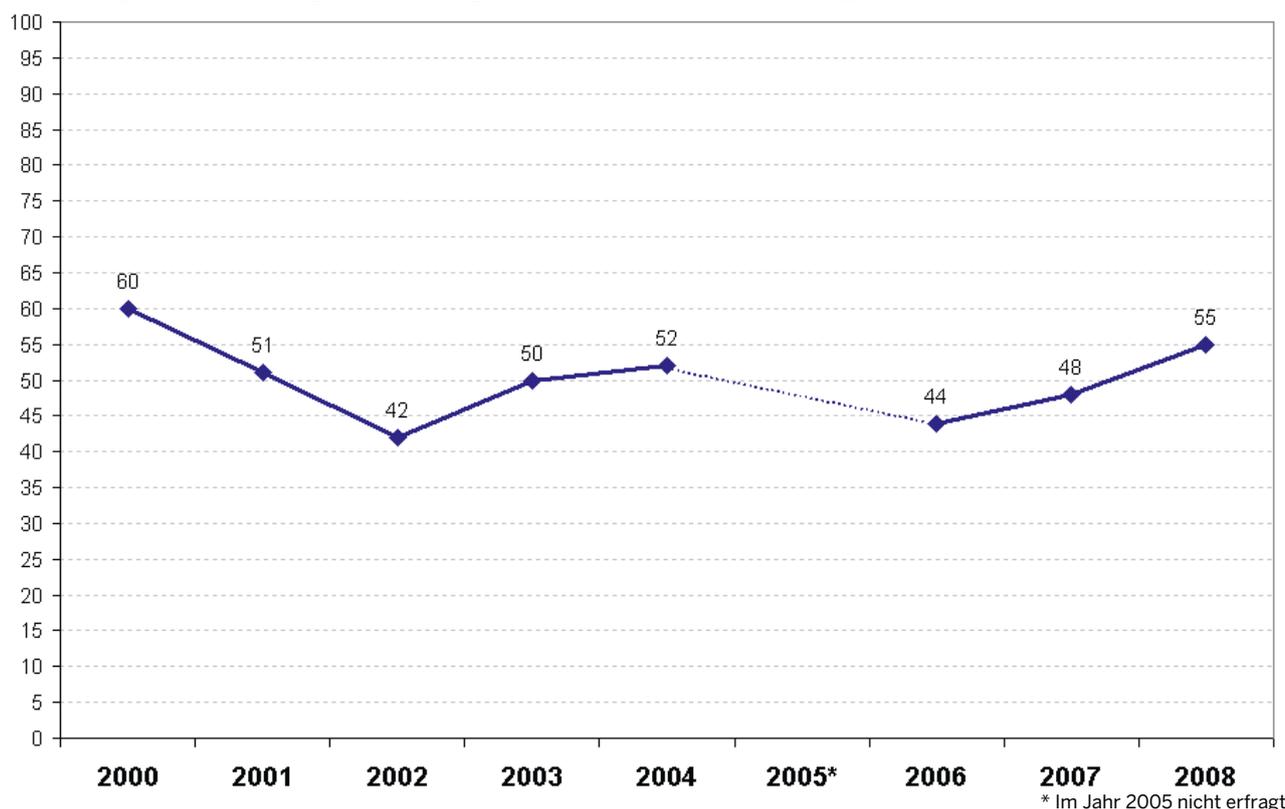
1.5 Einschaltung der Agenturen für Arbeit bei der Stellenbesetzung.

Zahlreiche Betriebe, die sich bislang auf alternative Wege der Bewerberfindung beschränkt haben, haben ihre Suchoptionen ausgeweitet. Dies belegt die gestiegene Bereitschaft der Betriebe, freie Stellen den Agenturen für Arbeit zu melden. Insgesamt schalteten 47 Prozent aller Betriebe mit offenen Stellen die Vermittlungsdienste der Agenturen für Arbeit ein. Parallel dazu nahm auch der Anteil offener Stellen zu, der den Arbeitsagenturen mitgeteilt wurden. Erstmals seit Jahren wurden mehr als die Hälfte aller zum Zeitpunkt der Befragung offenen und zur sofortigen Besetzung bestehenden Stellen gemeldet. Dies war zuletzt im Jahr 2004 der Fall (vgl. Abbildung 17).

Insgesamt boten 12 Prozent aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen zum Zeitpunkt der Befragung offene Stellen zur sofortigen Besetzung an. Anders als in den Vorjahren wendeten sich die Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen nicht nur bei der Suche nach Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten verstärkt an die Agenturen für Arbeit, sondern zunehmend auch bei qualifizierten Fachkräften. In den Vorjahren variierte die Meldebereitschaft noch sehr stark 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 waren zum Stichtag der vorangegangenen Befragung zwar rund 58 Prozent aller Stellenangebote für Un- und Angelernte gemeldet, aber nur 46 Prozent aller angebotenen Stellen, die einen Berufsabschluss voraussetzen. Dieses Verhältnis hat sich nunmehr umgekehrt: So wurden 52 Prozent aller Stellen für einfache Tätigkeiten sowie 58 Prozent aller Stellen für qualifizierte Fachkräften

²⁰ Die gewonnenen Erkenntnisse zur Art der konkret eingegangenen Kompromisse beziehen sich ausschließlich auf die Betriebsebene. Eine Zuordnung der im Einzelnen eingegangenen Kompromisse auf die insgesamt mit Kompromissen besetzten Stellen – der Anteil von mit Kompromissen besetzten Stellen an allen besetzten Stellen für qualifizierte Fachkräfte beträgt 25 Prozent – ist nicht möglich. Es lässt sich somit nicht darstellen, für wie viele der mit Kompromissen neu eingestellten Arbeitskräfte welche Art von Zugeständnissen gemacht wurden. Dies sei an folgendem Beispiel verdeutlicht: Es lässt sich ermitteln, dass 52 Prozent aller Betriebe, welche bei den vorgenommenen Einstellungen Kom-

promisse eingingen, konkret einen höheren Einarbeitungsaufwand in Kauf genommen. Da die Zahl der mit Kompromiss eingestellten Arbeitskräfte in den einzelnen Betrieben unterschiedlich hoch war, heißt dies allerdings nicht zwangsläufig, dass bei 52 Prozent aller mit Kompromiss eingestellten Arbeitskräfte ein höherer Einarbeitungsaufwand in Kauf genommen wurde. Dies wäre nur dann der Fall, wenn alle Betriebe mit Kompromissen jeweils nur eine Arbeitskraft mit Kompromiss eingestellt hätten. Der Anteil der Arbeitskräfte, deren Einstellung sich mit einem höheren Einarbeitungsaufwand verband, kann somit auch höher oder geringer als der auf Betriebsebene ermittelte Anteil ausfallen.

Abbildung 17: Einschaltung der Arbeitsagenturen bei der Stellenbesetzung, 2000 bis 2008

an die Agenturen für Arbeit gemeldet. Die Vermittlungsdienste der Agenturen für Arbeit haben somit nicht nur weiter an Bedeutung gewonnen. Ein wachsendes Stellenangebot bei gleichzeitig schrumpfendem Arbeitskräfteangebot im Bereich qualifizierter Fachkräfte sowie damit verbundene Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung haben anscheinend die Bereitschaft der Arbeitgeber erhöht, ihre freien Stellen zunehmend auch im Bereich qualifizierter Tätigkeiten zu melden.

Insgesamt hatten 47 Prozent aller Betriebe mit Stellenangeboten diese auch den Agenturen für Arbeit gemeldet. Wie oben gesehen, betrug der Anteil gemeldeter Stellen an allen Stellenangeboten rund 55 Prozent. Er war damit deutlich höher als der Anteil von Betrieben mit Meldungen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass meldende Betriebe größer sind und in der Regel mehr Stellen zu besetzen hatten, als nicht meldende Betriebe. Im Durchschnitt boten meldende Betriebe 3,0 Stellen, nicht meldende Betriebe demgegenüber lediglich 1,8 Stellen je Betrieb an. Von der Betriebsgröße hängt auch ab, ob Betriebe ihre freien Stellen überhaupt melden. Je größer ein Betrieb ist, umso wahrscheinlicher ist es, dass er sein Stellenangebot den Agenturen für Arbeit mitteilt. Während bei den Großbetrieben lediglich eine Minderheit auf diese Option verzichtet, ist die Einschaltung der Agenturen für Arbeit in den Suchprozess für die Mehrheit der Kleinstbetriebe nach wie vor unüblich. Nur rund ein Drittel aller Kleinstbetriebe mit zum Zeitpunkt der Befragung sofort zu besetzenden freien Stellen hatte diese den Agenturen für Arbeit gemeldet, aber zwischen 57 und 65 Prozent der Betriebe der nächsthöheren Betriebsgrößeklassen. Über die Gründe, warum ein Teil der Betriebe,

insbesondere Kleinstbetriebe, ihre freien Stellen 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. Eine andere Erklärung könnte sein, dass viele Betriebe keine Notwendigkeit sehen, neben den bereits genutzten Wegen bei der Besetzung von freien Stellen, 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 anscheinend relativ einfach, freie Stellen zu besetzen.

Vor dem Hintergrund der offensichtlichen Probleme eines Teils der Kleinst- und Kleinbetriebe, geeignete Bewerber und Bewerberinnen für vorhandene Stellen zu gewinnen, könnte eine Erweiterung der bislang genutzten Wege zur Gewinnung von Arbeitskräften sinnvoll sein. Dies könnte dazu beitragen, das Spektrum potenzieller Bewerber und Bewerberinnen sowie die Auswahlmöglichkeiten zu erweitern, und damit die Wahrscheinlichkeit der Besetzung angebotener Stellen 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 Stellen weiter zu verringern.

2. Beschäftigung älterer und erfahrener Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Nach der Vorausberechnung zur Bevölkerungsentwicklung des Landesbetriebes Information und Technik wird die Bevölkerung in Nordrhein-Westfalen bis zum Jahr 2030 von derzeit rund 18,0 Millionen auf rund 17,3 Millionen zurückgehen. Im Ergebnis dieser Entwicklung wird sich erstens das Gesamtangebot an Arbeitskräften verringern. Zweitens wird die Bevölkerung älter; der Anteil Jüngerer sinkt, der Anteil Älterer steigt. Dies wird dazu führen, dass sich Betriebe langfristig auf ältere Belegschaften und damit verbundene Herausforderungen, etwa im Hinblick auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen, einstellen müssen. Wie sieht die Realität in Nordrhein-Westfalen gegenwärtig aus? Welche Betriebe beschäftigen überhaupt ältere Arbeitnehmer? Wie hoch ist der Anteil dieser Altersgruppe an den Beschäftigten?

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels beschäftigen derzeit rund 61 Prozent der Betriebe in Nordrhein-Westfalen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die 50 Jahre oder älter sind. Im Vergleich zu den vergangenen Jahren hat sich somit der Anteil von Betrieben mit älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht erhöht. Anders als in Nordrhein-Westfalen ist der Anteil von Betrieben mit Älteren im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer deutlich gestiegen, und zwar von 59 Prozent im Jahr 2002 auf nunmehr 65 Prozent. Wie die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels weiter zeigen, ist jedoch der Anteil älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an den Beschäftigten deutlich gestiegen.²¹ Lag dieser Anteil im Jahr 2002 noch bei etwa 18 Prozent, beträgt er

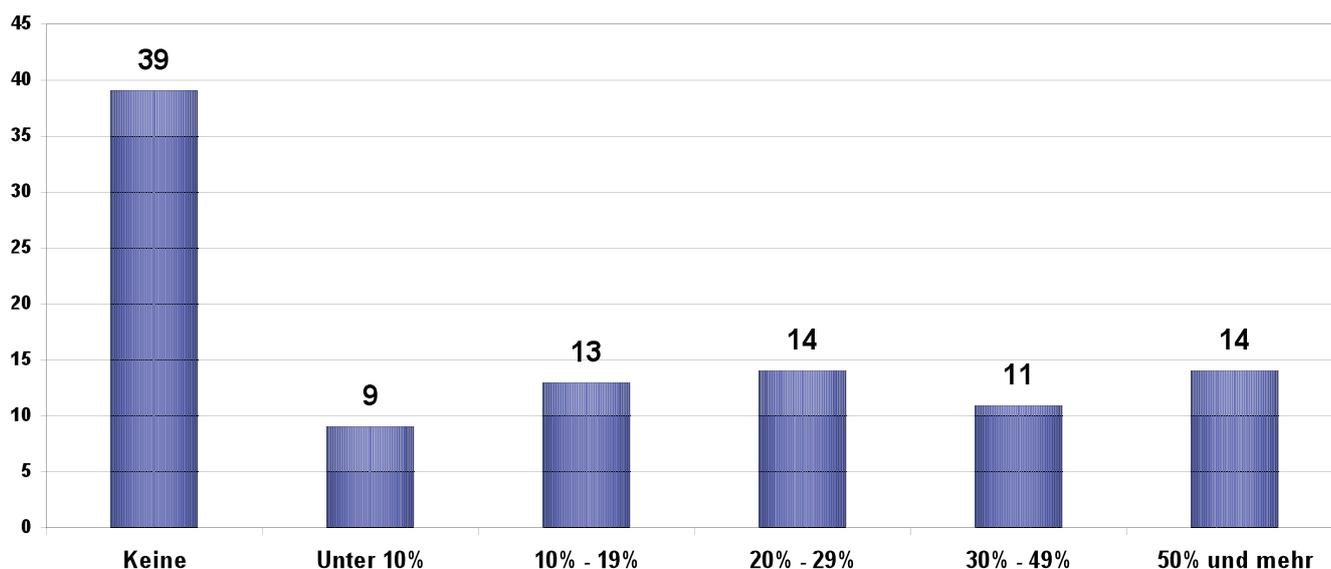
nunmehr schätzungsweise 22 Prozent (Westdeutschland ohne NRW: 23 Prozent).²² Damit ist der Anteil Älterer an den Beschäftigten innerhalb nur weniger Jahre um rund vier Prozentpunkte gestiegen.

Diese Entwicklung darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass viele Betriebe nach wie vor kaum über Erfahrungen mit der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verfügen. In mehr als jedem dritten Betrieb (39 Prozent) in Nordrhein-Westfalen gibt es überhaupt keine älteren Arbeitskräfte. Demgegenüber gibt es zahlreiche Betriebe, die – gemessen am Durchschnitt – äußerst ungünstige Altersstrukturen aufweisen. So beträgt der Anteil von Älteren in jedem vierten Betrieb mehr als 30 Prozent. In mehr als der Hälfte dieser Betriebe ist mindestens die Hälfte der Belegschaft 50 Jahre oder älter. Die Herausforderungen älter werdender Belegschaften trifft die Betriebe in Nordrhein-Westfalen somit in unterschiedlich starkem Maße (vgl. Abbildung 18).

Lässt sich aus dem Befund, dass in mehr als jedem dritten Betrieb keine älteren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt werden, schlussfolgern, dass ein Großteil der

21 Ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind hier definiert als Personen, die 50 Jahre oder älter sind.

22 Da der Anteil von Beschäftigten ab 50 Jahren lediglich im Rahmen von Anteilsklassen ermittelt wurde, wurde der durchschnittliche Anteilswert wie folgt geschätzt: unter 10 Prozent = Mittelwert: 5 Prozent; 10 Prozent bis unter 20 Prozent, 10 Prozent bis 19 Prozent = Mittelwert: 15 Prozent, 20 Prozent bis unter 30 Prozent = Mittelwert: 25 Prozent, 30 Prozent bis unter 50 Prozent = Mittelwert: 40 Prozent, 50 Prozent und mehr = Mittelwert: 75 Prozent.

Abbildung 18: Altersstruktur der Belegschaften in den Betrieben nach dem Anteil von Beschäftigten im Alter 50+ (Anteil der Betriebe in Prozent).

Betriebe in Nordrhein-Westfalen Vorbehalte gegenüber älteren Arbeitnehmern hat? Muss die vergleichsweise hohe Zahl von Betrieben ohne einen einzigen älteren Beschäftigten als ein Ausdruck für eine altersdiskriminierende Personalpolitik in den Betrieben betrachtet werden? Für die Beantwortung dieser Frage ist es hilfreich, die Ergebnisse zur Verbreitung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zusätzlich nach der Betriebsgrößenzugehörigkeit zu differenzieren. Danach haben bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten einerseits 50 Prozent überhaupt keine Mitarbeiter im Alter 50 Jahre oder älter, andererseits sind in 20 Prozent der Betriebe dieser Größenklasse mindestens ein Drittel der Belegschaft 50 Jahre und älter. Der Anteil

von Betrieben mit einer mittleren Altersstruktur, also Anteilen Älterer zwischen 10 Prozent und 30 Prozent, beträgt in der kleinsten Größenklasse lediglich 20 Prozent. Völlig anders stellt sich die Situation bei Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten dar. Betriebe dieser Größenklasse stellen in Nordrhein-Westfalen zwar weniger als ein Prozent aller Betriebe, aber rund ein Drittel der Beschäftigten. Hier beträgt der Anteil von Betrieben mit einer mittleren Altersstruktur rund 60 Prozent. Lediglich ein Prozent der Betriebe dieser Größenklasse hat mehr als 50 Prozent Ältere, während es andererseits keinen einzigen Betrieb in dieser Größenklasse gibt, der nicht mindestens einen älteren Mitarbeiter beschäftigt (vgl. Tabelle 7).²³

in %	Betriebe ohne Beschäftigte ab 50 Jahre	darunter mit folgendem Anteil Älterer				
		unter 10%	10% bis unter 20%	20% bis unter 30%	30% bis unter 50%	50% und mehr
Kleinstbetriebe	50	4	8	11	9	17
Kleinbetriebe	16	18	22	22	15	7
Mittelbetriebe	2	28	28	21	18	3
Großbetriebe	0	8	24	36	32	1
Durchschnitt NRW	39	9	13	14	11	14
Westdeutschland (ohne NRW)	35	10	14	12	13	17

23 Dies bedeutet allerdings nicht, dass die Einstellungschancen älterer Bewerberinnen und Bewerber bei größeren Betrieben besser sind als bei kleineren Betrieben. Tatsächlich scheint eher das Gegenteil der Fall zu sein, wie verschiedene Untersuchungen belegen (vgl. u. a. Frei, M.: Ein-

stellungsverhalten von Personalverantwortlichen. Studie im Auftrag der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung NRW [G.I.B.], Berlin 2006).

Ob Betriebe über Erfahrungen mit der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verfügen, hängt auch mit der Branche zusammen. So ist der Anteil der Betriebe, in denen Ältere beschäftigt sind, in einzel-

nen Branchen des Dienstleistungssektors deutlich höher als im Bereich des Produzierenden Gewerbes (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Betriebe mit älteren Beschäftigten nach Beschäftigtengrößenklassen (Anteil an Zahl der Betriebe)

in %	Betriebe ohne Mitarbeiter ab 50 Jahre	Betriebe mit Mitarbeitern ab 50 Jahre	darunter mit folgendem Anteil Älterer				
			unter 10%	10% bis 20%	20% bis 30%	30% bis 50%	50% und mehr
Land und Forstwirtschaft*	69	31	8	8	8	0	7
Energiewirtschaft*	0	100	12	15	42	31	0
Verarbeitendes Gewerbe	32	68	12	14	12	19	11
Baugewerbe	53	47	12	11	9	9	6
Handel und Reparatur	32	68	9	13	16	13	18
Verkehr u. Nachrichtenübermittl.*	22	78	8	11	9	21	30
Kredit und Versicherungsgew.*	52	48	5	19	10	9	5
Unternehmensnahe Dienstleist.	39	61	7	11	17	10	17
Erziehung und Unterricht*	18	82	9	34	15	2	22
Gesundheits und Sozialwesen	39	61	7	20	18	10	6
Übrige Dienstleistungen	55	45	9	8	13	5	10
Organisationen o. Erwerbschar.*	28	72	4	7	14	19	27
Öffentliche Verwaltung	0	100	0	13	26	38	24
Durchschnitt NRW	39	61	9	13	14	11	14
Westdeutschland (ohne NRW)	35	65	10	14	12	13	17

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

Überdurchschnittlich hohe Anteile finden sich zum Beispiel in den Branchen Öffentliche Verwaltung (100 Prozent), Erziehung und Unterricht (82 Prozent) sowie Organisationen ohne Erwerbszweck (72 Prozent). Demgegenüber liegen die Anteile in der Landwirtschaft oder dem Baugewerbe mit 31 bzw. 47 Prozent deutlich unter dem Durchschnitt Nordrhein-Westfalens. Die aufgezeigten Zusammenhänge bestätigen sich auch bei einer Betrachtung der Beschäftigtenanteile. Mit einem Anteil Älterer an allen Beschäftigten in Höhe von 35 Prozent steht die Öffentliche Verwaltung wiederum an der Spitze. In allen anderen Branchen ist der Anteil deutlich kleiner. Die kleinsten Anteile finden sich vor allem dort – aber nicht ausschließlich –, wo körperlich belastende Tätigkeiten den beruflichen Alltag prägen, wie in der Landwirtschaft oder dem Baugewerbe. Mit 12 bzw. 15 Prozent liegen die Anteile dieser beiden Branchen deutlich unter dem Durchschnitt Nordrhein-Westfalens. Die nach Branchen differenzierten Ergebnisse verweisen somit auf zwei unterschiedliche Muster: Auf der einen Seite finden sich Branchen mit einem hohen Anteil von Betrieben, die ältere Arbeitnehmer beschäftigen. In diesen Branchen ist zugleich der Anteil der Älteren an allen Beschäftigten überdurchschnittlich hoch (zum Beispiel Öffentliche Verwaltung). Auf der anderen Seite gibt es Branchen, bei denen nicht nur der Anteil von Betrieben, in denen Ältere

tätig sind, äußerst gering ist, sondern auch der Anteil älterer Beschäftigter an allen Beschäftigten (zum Beispiel Landwirtschaft, Baugewerbe).

Betriebliche Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Der demografische Wandel stellt eine der großen Herausforderungen für Arbeitsmarkt und Betriebe dar. Vor dem Hintergrund eines tendenziell abnehmenden Arbeitskräfteangebots und einer zunehmenden Alterung der Belegschaften muss betriebliche Personalpolitik Instrumente und Wege finden, die ein alters- und altersgerechtes Arbeiten ermöglichen. Bei allen Unterschieden in den vorliegenden Diagnosen und Therapieansätzen zu dieser Frage herrscht Einigkeit darüber, dass die betrieblichen Sicht- und Verhaltensweisen eine wesentliche Rolle für die erfolgreiche Bewältigung dieser Herausforderungen spielen.²⁴ Um die Verbreitung von entspre-

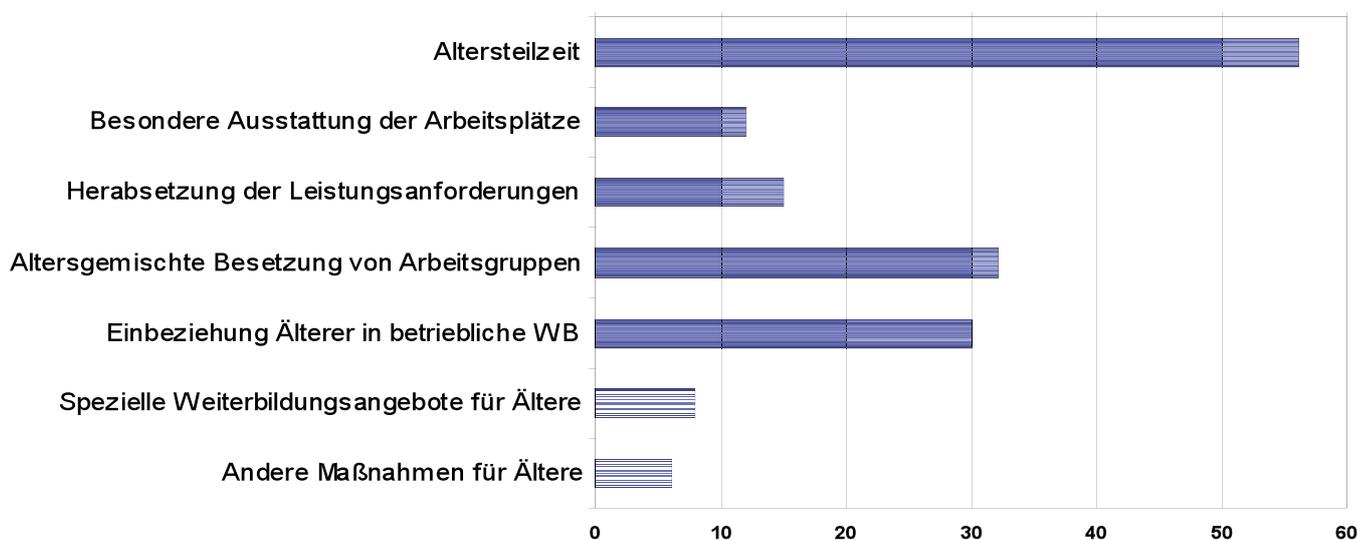
24 Vgl. hierzu ausführlich: Frei, M.: Einstellungsverhalten von Personalverantwortlichen. Studie im Auftrag der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung NRW (G.I.B.), Berlin 2006; Frei, M.: Das Einstellungsverhalten von Personalverantwortlichen: (Keine) Chancen für Bewerber ab 50? In: G.I.B.-Info 4/2006, S. 34–37. Bottrop 2006. Prozent auf letztere.

chenden betrieblichen Maßnahmen zu ermitteln, wurden denjenigen Betrieben, die auch Ältere beschäftigen, folgende Frage gestellt: „Welche der folgenden Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beziehen, gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle? Sagen Sie es mir bitte anhand dieser Liste“.

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass Betriebe die demographischen Herausforderungen und auch die Aufgaben, die sich für sie aus den Rentenreformen der Vergangenheit wie Zukunft ergeben, noch nicht angegangen sind. Spezifische Maßnahmen, die sich speziell auf ältere Arbeitnehmer und Arbeitneh-

merinnen beziehen, finden sich nur bei vergleichsweise wenigen Betrieben. Wenngleich zahlreiche Betriebe durch ungünstige Altersstrukturen geprägt sind, gibt es derzeit in lediglich 16 Prozent der Betriebe, die Ältere beschäftigen, besondere Maßnahmen, um die Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu erhalten. Wenn Betriebe Maßnahmen für Ältere durchführen, beziehen diese sich zumeist auf die Einführung von Altersteilzeit. Auf Ältere zugeschnittene Weiterbildungsangebote oder Arbeitsplatzausstattungen, welche die spezifischen Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen berücksichtigen, spielen bislang eine sehr geringe Rolle (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte.



Wie der Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, hatten die bisherigen, auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ausgerichteten Sensibilisierungsmaßnahmen und Appelle, offensichtlich noch zu keinen sichtbaren Veränderungen auf der betrieblichen Ebene geführt. Waren es 2002 immerhin

noch 19 Prozent der Betriebe, die zumindest eine der auf der Liste genannten Maßnahmen nannten, so ist der entsprechende Anteil in der Befragung 2008 auf 16 Prozent gesunken. Diese Entwicklung ist keinesfalls auf Nordrhein-Westfalen beschränkt, sondern zeigt sich auch in den übrigen Bundesländern (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Betriebe mit Maßnahmen für Ältere, 2002, 2006 und 2008								
in %	Betriebe mit Maßnahmen	A	B	C	D	E	F	G
NRW								
2002	19	12	2	2	5	5	1	1
2006	18	10	2	3	6	6	1	1
2008	16	9	2	3	5	5	1	1
Westdeutschland (ohne NRW)								
2002	21	12	2	3	6	6	1	1
2006	18	11	1	2	4	6	1	1
2008	18	10	2	2	6	7	1	1

A Altersteilzeit
 B Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze
 C Herabsetzung der Leistungsanforderungen
 D Altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen
 E Einbeziehung Älterer in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten

F Spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere
 G Andere Maßnahmen für Ältere

Der Rückgang des Anteils von Betrieben mit Maßnahmen resultiert in erster Linie aus der nachlassenden Nutzung von Altersteilzeitregelungen, der bislang mit Abstand dominierenden unter den aufgeführten Maßnahmen. Die Anwendung der übrigen Maßnahmen verharrt demgegenüber auf dem Niveau der letzten Jahre. Insgesamt fällt auf, dass das Ausmaß der Nutzung von spezifischen Regelungen bezüglich des Einsatzes älterer und erfahrener Arbeitskräfte mit zunehmender Betriebsgröße steigt. Während solche Maßnahmen in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten so gut wie keine Rolle spielen, macht die Mehrheit größerer Betriebe davon Gebrauch. So gaben nur fünf Prozent aller Kleinstbetriebe mit älteren Beschäftigten an, eine oder mehrere solcher Maßnahmen anzuwenden. Bei Kleinbetrieben beträgt der Anteil bereits 23 Prozent, bei Mittelbetrieben 59 Prozent und bei Großbetrieben nutzen sogar 86 Prozent entsprechende Maßnahmen. Auch in den einzelnen Branchen sind Maßnahmen für Ältere unterschiedlich stark verbreitet. Während entsprechende Regelungen in der Öffentlichen Verwaltung überdurchschnittlich häufig genutzt werden, sind sie in den übrigen Bereichen der Wirtschaft nur von geringer Bedeutung. Wenn Betriebe angaben, solche Maßnahmen zu nutzen, dann handelte es sich branchenübergreifend vorrangig um Altersteilzeitregelungen. Da Altersteilzeit im Regelfall in Form des Blockmodells genutzt wird, verbinden sich diese Maßnahmen allerdings weniger mit dem Bestreben, ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen möglichst lange im Betriebe zu halten, als vielmehr deren vorzeitiges Ausscheiden zu unterstützen.²⁵

Altersstruktur und betriebliche Maßnahmen für Ältere.

Nutzen Betriebe mit einem vergleichsweise hohen Anteil älterer Beschäftigter in stärkerem Maße als anderen Betriebe Maßnahmen für Ältere, um deren Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten? Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels können den vermuteten Zusammenhang zunächst nicht bestätigen. Zwar verdoppelt sich der durchschnittliche Anteil von Betrieben mit Maßnahmen von 12 auf 24

Prozent, sobald ein Beschäftigtenanteil von 10 Prozent Älteren überschritten wird. Mit zunehmenden Anteil Älterer an den Beschäftigten sinkt der Anteil mit Maßnahmen dann allerdings wieder. Dieses zunächst überraschende Ergebnis ist darauf zurückzuführen, dass es in kleineren Betrieben – unabhängig von der Altersstruktur – kaum besondere Maßnahmen für Ältere gibt. Auch wenn zum Beispiel in kleineren Betrieben fünf von neun Beschäftigten bereits älter als 50 Jahre sein sollten, führt dies im Regelfall nicht zu besonderen Anstrengungen. Weder wird Altersteilzeit genutzt, noch gibt es bestimmte Veränderungen der Arbeitsplatzausstattung. Sind dagegen in einem Betrieb mit 100 Beschäftigten die Hälfte der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen älter als 50 Jahre, ist die Wahrscheinlichkeit spezifischer, auf Ältere bezogener Maßnahmen sehr hoch. Betrachtet man dementsprechend ausschließlich Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten, lassen sich eindeutige Belege für den vermuteten Zusammenhang beobachten: Je älter die Belegschaften, umso häufiger finden sich auch besondere Maßnahmen für ältere Beschäftigte. So gibt es zum Beispiel in 46 Prozent aller Großbetriebe, bei denen der Anteil älterer Beschäftigter unter 10 Prozent liegt, spezifische Maßnahmen für Ältere. Beträgt der Anteil mindestens 50 Prozent, dann beträgt der Anteil von Betrieben mit entsprechenden Maßnahmen sogar 100 Prozent. Es ist allerdings zu berücksichtigen, dass größere Betriebe mit solch unausgewogenen Altersstrukturen derzeit noch die Ausnahme bilden (vgl. Tabelle 10).

Es bleibt festzuhalten: Angesichts der gegenwärtig noch geringen Wahrnehmung und Auseinandersetzung des großen Teils der Betriebe mit den Folgen des demografischen Wandels überrascht es kaum, dass sich bislang lediglich eine Minderheit mit der Herausforderung alternder Belegschaften durch den Einsatz verschiedener personalpolitischer Instrumente praktisch auseinandersetzt. Die derzeit noch geringe Verbreitung solcher Maßnahmen dürfte möglicherweise auch damit zusammenhängen, dass die Belegschaften der meisten Betriebe – nicht zuletzt durch den massiven Einsatz von Altersteilzeitregelungen – noch relativ jung sind.

in %	unter 10%	10% bis unter 20%	20% bis unter 30%	30% bis unter 50%	50% und mehr
Kleinstbetriebe (bis 9 Beschäftigte)	8	11	3	3	3
Kleinbetriebe (10–49 Beschäftigte)	8	25	31	19	33
Mittelbetriebe (50–249 Beschäftigte)	33	64	72	74	74
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	46	84	90	95	100
Durchschnitt NRW	12	24	20	16	7

* Teilgesamtheit: Nur Betriebe mit älteren Beschäftigten.

25 Vgl. Wanger, S.: Altersteilzeit. Beliebt, aber nicht zukunftsgerecht. IAB-Kurzbericht 8/2009, Nürnberg.

3. Beschäftigung von Frauen.

3.1 Merkmale der Beschäftigung von Frauen.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der strukturellen Veränderungen der Arbeitswelt werden eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen sowie die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben als ein Schlüssel zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber und der Beschäftigung weiblicher Arbeitskräfte betrachtet. Durch betriebliche Rahmenbedingungen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, kann das Arbeitspotenzial von Frauen mit Familienverantwortung besser genutzt, weibliche Arbeitskräfte langfristig an das Unternehmen gebunden werden. Dadurch können Überbrückungs-, Fluktuations- und Wiedereingliederungskosten vermieden bzw. verringert werden. Höhere Arbeitszufriedenheit und Identifikation mit dem Unternehmen können zudem dazu beitragen, die Arbeitsproduktivität zu steigern. Familienfreundliche Personalpolitik zielt jedoch nicht nur auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es geht dabei auch um Chancengleichheit und eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Unternehmen.

Diese Zielstellungen hat die Politik bereits mit zahlreichen Programmen zur Frauenförderung aufgegriffen. In der freiwilligen Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, die am 02.07.2001 zwischen der Bun-

desregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft abgeschlossen wurde, ist formuliert, „durch aktive betriebliche Fördermaßnahmen sowohl die Ausbildungsperspektiven und die beruflichen Chancen der Frauen als auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter nachhaltig zu verbessern. Damit soll eine deutliche Erhöhung des Beschäftigungsanteils von Frauen erreicht werden, auch in den Bereichen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind. Dies sind insbesondere Führungspositionen und zukunftsorientierte Berufe.“²⁶

Inwieweit diese Maßnahmen erfolgreich sind, hängt in hohem Maße von der Bereitschaft der Betriebe ab, weibliche Fachkräfte einzustellen und Frauen gezielt zu fördern. Da personalpolitische Entscheidungen auf die Entwicklungsmöglichkeiten und die Stellung von Frauen und Männern im Betrieb maßgeblich Einfluss haben, gelten Unternehmen als wesentliche „Schaltstellen“ für die Förderung der Chancengleichheit. Sie können Frauen aktiv fördern, können förderliche Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie schaffen.

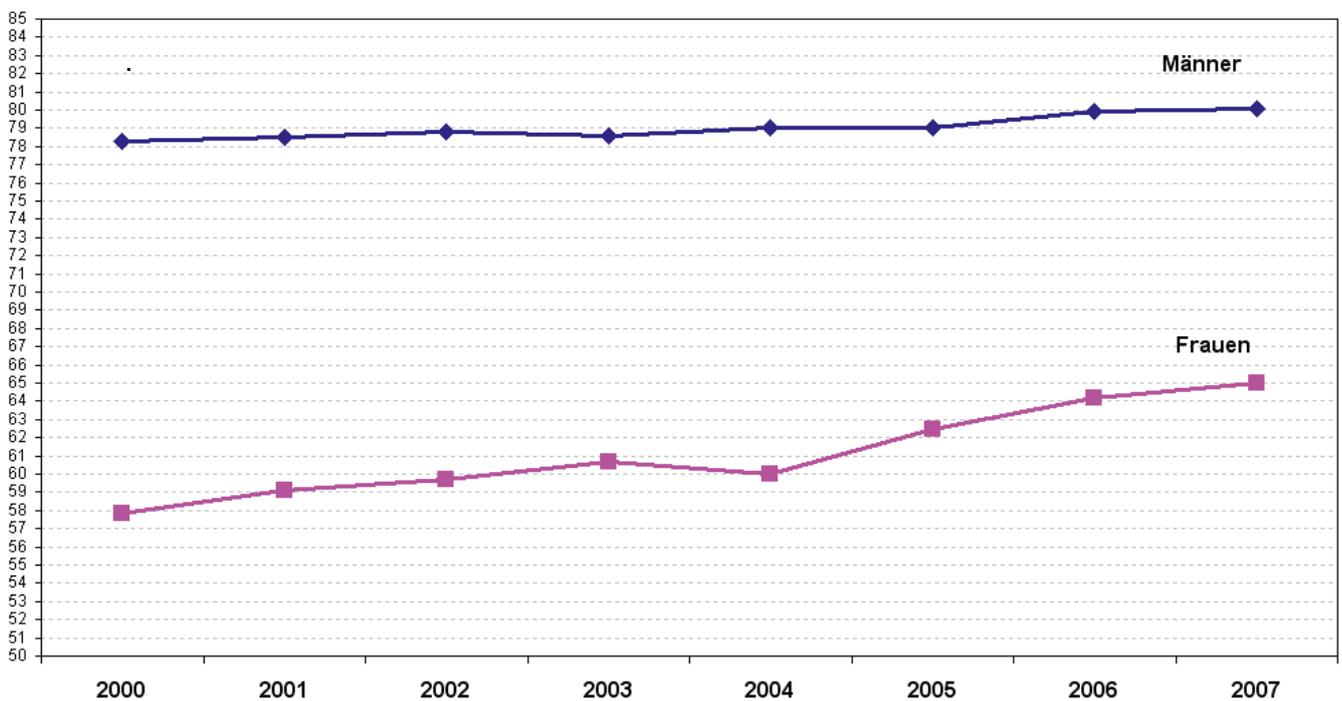
Wie die Entwicklung der Erwerbsquote zeigt, ist die Erwerbsbeteiligung der Frauen sukzessive gestiegen. Mit rund 65 Prozent liegt die Erwerbsquote von Frauen bereits heute deutlich über den EU-Vorgaben, wonach

²⁶ Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom 02.07.2001; Bereits im Amsterdamer Vertrag von 1997 haben die EU-Mitgliedstaaten die Gleichstellung von Frauen und Männern als Pflichtaufgabe in allen Politikbereichen vereinbart.

diese bis 2010 mindestens 60 Prozent betragen soll.²⁷ Trotz der in den letzten Jahren gestiegenen Erwerbsquote partizipieren Frauen nach wie vor weniger stark am

Erwerbsleben als Männer. Allerdings hat sich der Abstand zwischen Männern und Frauen in dieser Hinsicht merklich verringert (vgl. Abbildung 20).²⁸

Abbildung 20: Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen in Nordrhein-Westfalen (Erwerbsquote)*



* Eigene Darstellung nach Angaben des LDS Nordrhein-Westfalen.

Die in den letzten Jahren gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen ging einher mit einem leichten Anstieg des Frauenanteils an den Beschäftigten. Dieser ist seit 2000 um zwei Prozentpunkte von 42 auf 44 Prozent gestiegen. Dieser Anstieg erfolgte bei einer in diesem Zeitraum gleichzeitig geringfügigen Zunahme der Gesamtbeschäftigung. Damit ist die Zahl der weiblichen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen auch absolut gestiegen. Mit 44 Prozent ist der Anteil von Frauen an allen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen genauso hoch wie im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer. Innerhalb NRWs bestehen allerdings nennenswerte regionale Unterschiede: Mit 40 Prozent ist der Frauenanteil an den Beschäftigten im Ruhrgebiet deutlich kleiner als im übrigen Nordrhein-Westfalen. Dieser Unterschied hängt in erster Linie mit dem unterschiedlichen Branchenmix in den einzelnen Regionen zusammen. So ist das Ruhrgebiet trotz der in den letzten Jahren vollzogenen Wandlungsprozesse nach wie vor stärker von Branchen des Produzierenden Gewerbes geprägt als die übrigen Regionen Nordrhein-Westfalens.

Wo arbeiten Frauen?

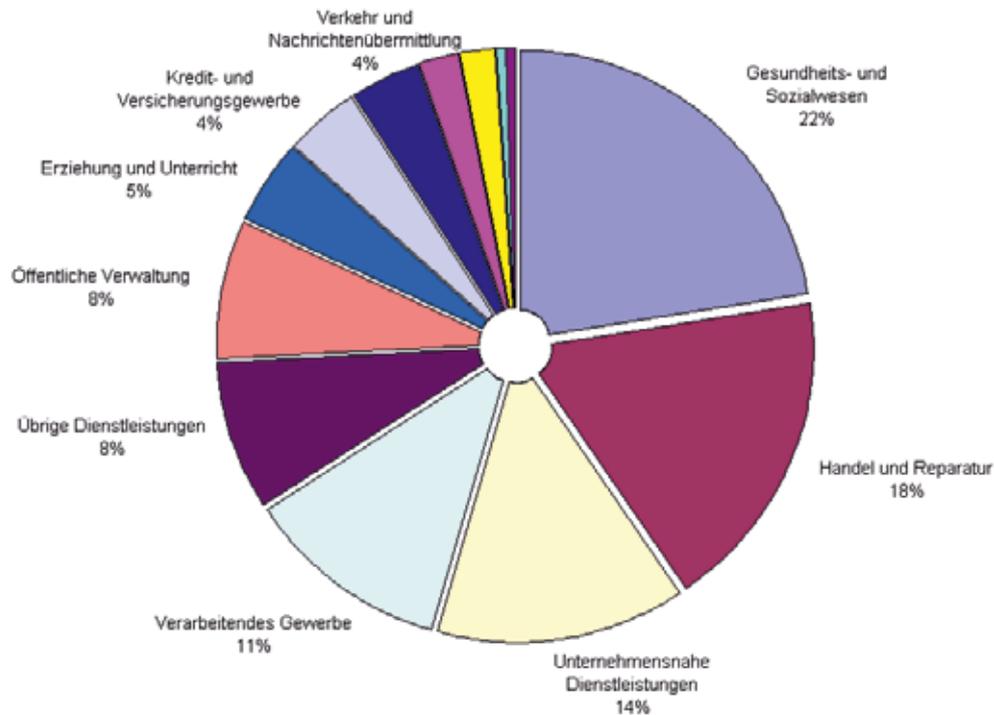
Wie der Blick auf die Verteilung der weiblichen Beschäftigten auf die einzelnen Bereiche der Wirtschaft zeigt, bestehen nach wie vor klare Trennlinien zwischen Männern und Frauen, ist die Wirtschaft in Männer- und Frau-

enbetriebe aufgeteilt. Als Männerbetriebe können alle Betriebe gelten, in denen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten weniger als 30 Prozent beträgt. Betriebe, in denen dieser Anteil mindestens 70 Prozent beträgt, können demgegenüber als Frauenbetriebe betrachtet werden. So gesehen sind rund 34 Prozent aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen Männer- und rund 28 Prozent Frauenbetriebe. Bei insgesamt fast zwei Drittel aller Betriebe handelt es sich somit entweder um Männer- oder Frauenbetriebe. Männerbetriebe finden sich erwartungsgemäß besonders häufig in den einzelnen Branchen des Produzierenden Gewerbes, Frauenbetriebe demgegenüber im Dienstleistungssektor. Die Gegenpole bilden das Baugewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen: In ersterem liegt der Anteil von Frauenbetrieben bei lediglich einem Prozent, in letzterem bei 74 Prozent. Dementsprechend unterschiedlich sind die Anteile der einzelnen Branchen an den männlichen und weiblichen Beschäftigten.

Mit insgesamt 78 Prozent arbeiten mehr als drei Viertel aller Frauen in Betrieben des Dienstleistungssektors – gegenüber 53 Prozent bei den Männern. Insgesamt entfallen auf diesen Sektor fast zwei Drittel aller Beschäftig-

27 Gemäß einer Vereinbarung auf dem Lissabon-Gipfel sollen die EU-Mitgliedsstaaten bis zum Jahr 2010 mit geeigneten politischen Maßnahmen dazu beitragen, die Erwerbsbeteiligung von Frauen auf 60 Prozent zu steigern.

28 Erwerbsquote = Zahl der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) je 100 Personen der Bevölkerung im Alter 15 bis 64 Jahre.

Abbildung 21: Verteilung der Frauen auf die einzelnen Branchen.

ten in Nordrhein-Westfalen. Im Produzierenden Gewerbe ist der Frauenanteil dagegen äußerst gering. Hier arbeiten dreimal so viele Männer wie Frauen. Die typischste Frauenbranche ist das Gesundheits- und Sozialwesen: Mehr als jede fünfte Frau in Nordrhein-Westfalen arbeitet in diesem Bereich; mehr als drei Viertel aller Arbeitsplätze im Gesundheits- und Sozialwesen sind von Frauen besetzt. Von Relevanz sind noch der Handel sowie der Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen. In den drei genannten Branchen sind mehr als die Hälfte aller Frauen in Nordrhein-Westfalen tätig (55 Prozent). An vierter Stelle folgt das Verarbeitende Gewerbe, in dem weibliche Beschäftigung zwar eine vergleichsweise untergeordnete Rolle spielt – mehr als drei Viertel der Beschäftigten sind männlich –, das aber immerhin 11 Prozent aller Frauen einen Arbeitsplatz bietet (vgl. Abbildung 21).

Wo wurden Frauen aktuell eingestellt?

Rund 47 Prozent der im ersten Halbjahr 2009 besetzten Arbeitsplätze entfielen auf Frauen. Damit haben Frauen von den vorgenommenen Einstellungen – gemessen am Anteil der Frauen an den Beschäftigten (44 Prozent) – nicht nur stärker profitiert als Männer. Der Frauenanteil an den Einstellungen hat sich zudem zum zweiten Mal in Folge gegenüber dem Vorjahreswert erhöht. In den Vorjahren betrug die Werte 42 und 44 Prozent. Diese Verteilung lässt sich auch in anderen Bundesländern beobachten: Mit durchschnittlich 45 Prozent fiel der Frauenanteil an den Einstellungen in Nordrhein-Westfalen allerdings – anders als im Vorjahr – etwas höher aus als im übrigen

Bundesgebiet West. Im Ruhrgebiet lag der Frauenanteil an den Einstellungen mit rund 44 Prozent wie bereits im Vorjahr unter dem Landesdurchschnitt, ist jedoch gegenüber dem Vorjahreswert (41 Prozent) deutlich gestiegen. Die beobachteten regionalen 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 den Regionen.

Nach wie vor folgt die Besetzung von Stellen geschlechtsspezifischen Mustern, welche ihrerseits auf das unterschiedliche Berufswahlverhalten von Männern und Frauen zurückgeführt werden muss. Frauen wurden 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 zum Beispiel Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Organisationen ohne Erwerbszweck, Übrige Dienstleistungen sowie Kredit- und Versicherungsgewerbe. In allen genannten Branchen liegt der Anteil von Frauen an den Beschäftigten deutlich über 50 Prozent. In traditionell männerdominierten Branchen des Produzierenden Gewerbes 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. Tabelle 11).

in %		Frauenanteil an den Einstellungen	Anteil Branche an allen Einstellungen in NRW
Gesundheits- und Sozialwesen		74	12,2
Erziehung und Unterricht*		51	2,3
Organisationen ohne Erwerbszweck*		65	1,6
Übrige Dienstleistungen		65	10,8
Kredit- und Versicherungsgewerbe*		62	2,1
Öffentliche Verwaltung		57	2,6
Handel und Reparatur		55	15,0
Unternehmensnahe Dienstleistungen		42	23,6
Land- und Forstwirtschaft*		7	2,5
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*		39	6,5
Verarbeitendes Gewerbe		25	14,6
Energiewirtschaft*		36	1,2
Baugewerbe		13	4,8
Durchschnitt NRW/Summe		47	100,0

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

Mit der Tertiarisierung, dem zunehmenden Gewicht von Dienstleistungsbranchen und der abnehmenden Bedeutung von traditionellen Branchen des sekundären Sektors, verbinden sich bei gleichzeitig stabilem Berufswahlverhalten zunehmend größere Beschäftigungschancen für Frauen. Das Gesundheits- und Sozialwesen, die frauendominierte Branche schlechthin, stellt mittlerweile fast genauso Arbeitskräfte ein wie das Verarbeitende Gewerbe. 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. Die bestehenden Unterschiede zwischen Männern und Frauen wurden somit durch die aktuellen Einstellungsprozesse verfestigt. Diese Entwicklung ist nicht zuletzt auch eine Folge von Entscheidungen bei der Berufswahl, die ungeachtet zahlreicher Initiativen traditionellen Rollenmustern folgen. So hat sich die „Verteilung der Auszubildenden auf die anerkannten Ausbildungsberufe (...) in den vergangenen Jahren kaum verändert, insbesondere die Geschlechterdifferenzen erweisen sich als nahezu resistent gegenüber allen Versuchen, Frauen für technische Berufe zu begeistern.“²⁹

Welche Stellen besetzen Frauen?

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in den letzten Jahren stetig gestiegen, der Anteil von Frauen an den Beschäftigten hat sich erhöht und es bestehen in dieser Hinsicht immer weniger Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Nach wie vor bestehen jedoch Unterschiede im Hinblick auf die Art der ausgeübten Tätigkeiten. Dies zeigt sich konkret am Arbeitszeitvolumen und den

qualifikatorischen Anforderungen, die sich mit den ausgeübten Tätigkeiten von Männern und Frauen verbinden. So steht die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen in engem Zusammenhang mit so genannten atypischen Beschäftigungsformen wie zum Beispiel Teilzeitarbeit. Die Bedeutung dieser Beschäftigungsform hat in den letzten Jahren stetig zugenommen, wobei der Trend zu mehr Teilzeitbeschäftigung vor allem von den Frauen geprägt wird. So ist Teilzeitarbeit in Nordrhein-Westfalen nahezu gleichbedeutend mit weiblicher Beschäftigung. Während von allen beschäftigten Frauen fast die Hälfte in Teilzeit arbeitet (47 Prozent), sind es bei Männern deutlich weniger als 10 Prozent: Lediglich acht vH männlichen Beschäftigten arbeiten auf einer Teilzeitstelle. Betrachtet man die Gesamtheit der Teilzeitstellen, ergibt sich folgendes Bild: Lediglich eine von fünf Teilzeitstellen wird von einem Mann besetzt. Dagegen entfallen 82 Prozent aller Teilzeitstellen in Nordrhein-Westfalen auf Frauen (2006: 80 Prozent, 2007: 82 Prozent). Ausschlaggebend für die Ausweitung von Teilzeitarbeit dürften somit weniger Unternehmensstrategien sein, die auf eine Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes zielen, als vielmehr spezifische Arbeitszeitpräferenzen von in den Erwerbsarbeitsmarkt drängenden Frauen mit Familienpflichten. In Untersuchungen wurde ermittelt, dass bei rund zwei Drittel der teilzeitarbeitenden Frauen in Nordrhein-Westfalen persönliche und familiäre Verpflichtungen den ausschlaggebenden Grund für die individuelle Verkürzung der Arbeitszeiten darstellten, wobei dürfte die Entscheidung für oder gegen Teilzeit wesentlich von der familiären Gesamteinkommenssituation sowie dem

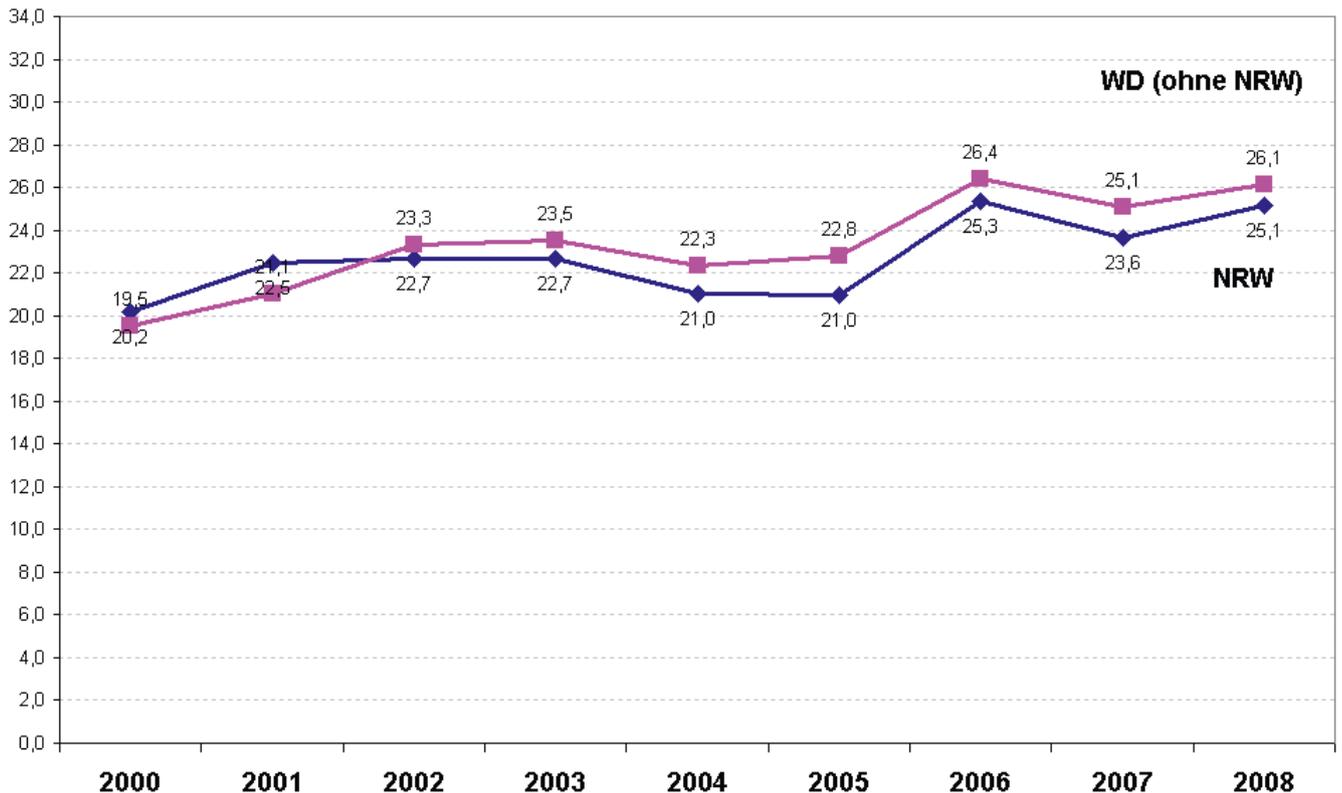
²⁹ Lander, B.: Auf dem Weg in das Berufsleben: Auszubildende im dualen Ausbildungssystem, in: Statistische Analysen und Studien NRW, Band 42, S. 20.

Umfang an Betreuungsangeboten im vorschulischen und schulischen Bereich beeinflusst sein. Wenngleich Teilzeit für die große Mehrheit der Frauen den Präferenzen der Betroffenen entspricht, hat sich der Anteil von Frauen, die unfreiwillig einer Teilzeitarbeit nachgehen, in den letzten Jahren verdoppelt.³⁰

Der leichte Rückgang der Teilzeitquote, d.h. des Anteils von Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten, der noch im vorangegangenen Beobachtungszeitraum zu beobachten war, hat sich im letzten Jahr nicht fortgesetzt.

Die Teilzeitquote ist wieder gestiegen. Damit hat sich nicht nur der Trend der letzten Jahre eines stetig steigenden Anteils von Teilzeitstellen fortgesetzt, angesichts der insgesamt gestiegenen Beschäftigtenzahl hat auch die absolute Zahl von Teilzeitstellen weiter zugenommen. Mit 25,1 Prozent befindet sich der Anteil von Teilzeitstellen an allen Stellen wieder auf dem relativ hohen Niveau zu Beginn des Konjunkturaufschwungs im Jahr 2006 (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Entwicklung der Teilzeitquote (Anteil Teilzeitstellen an allen Stellen).



In verschiedenen Untersuchungen zu dieser spezifischen Form von Erwerbsarbeit wurde herausgestellt, dass durch die frauendominierende Struktur der Teilzeitarbeit die bestehende geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes verstärkt wird. Teilzeitangebote haben es einerseits immer mehr Frauen ermöglicht, erwerbstätig zu sein. Andererseits verbindet sich Teilzeit für die betroffenen Frauen (wie auch für Männer) gemeinhin mit geringeren Einkommen und dementsprechenden Nachteilen in den Systemen sozialer Sicherheit.³¹ Zusätzlich ist Teilzeit durch geringere Aufstiegsmöglichkeiten gekennzeichnet, was u.a. damit zusammenhängt, dass Teilzeitbeschäftigte weniger häufiger an beruflicher Weiterbildung teilnehmen als Vollzeitbeschäftigte als. Teilzeitbeschäftigte arbeiten darüber hinaus häufiger als Angelernte, Hilfsarbeiterinnen oder als Angestellte mit Hilfs- oder gelernten Tätigkeiten.³²

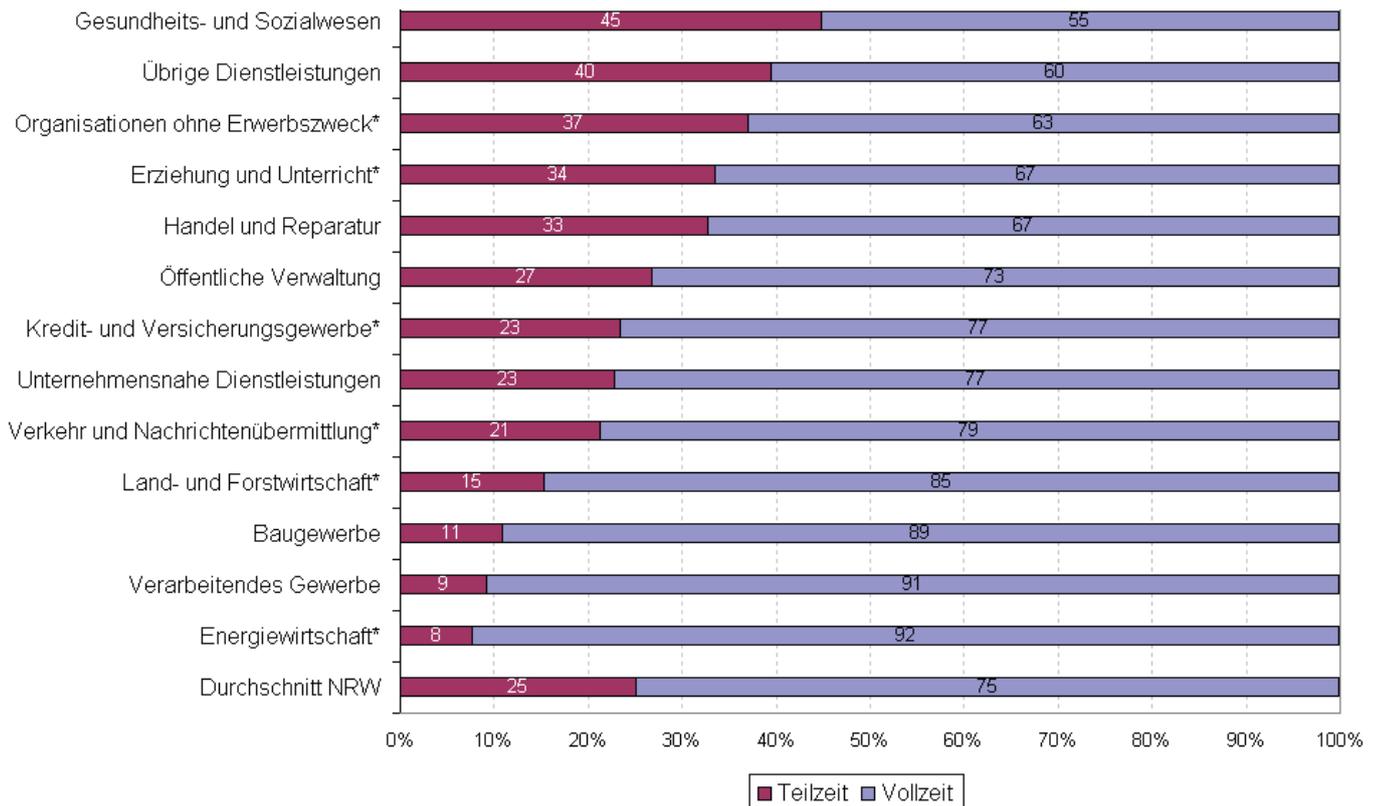
Die unterschiedliche Bedeutung von Teilzeitarbeit für Männer und Frauen spiegelt sich auch in den einzelnen

Branchen wider, wobei die Trennlinie zwischen „Männerbranchen“ im Produzierendem Gewerbe auf der einen sowie den „Frauenbranchen“ im Dienstleistungssektor auf der anderen Seite verläuft. Das Spektrum reicht von der Energiewirtschaft mit einer Teilzeitquote von rund acht Prozent bis zum Gesundheits- und Sozialwesen, in dem mittlerweile nahezu die Hälfte der Beschäftigten auf einer Teilzeitstelle tätig ist (vgl. Abbildung 23).

30 Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Frauen zwischen Beruf und Familie. Entwicklungen in Nordrhein-Westfalen 1997–2005. Düsseldorf 2007, S. 25f.

31 Nach Berechnungen des Statistisches Landesamtes NRW verdienen teilzeitbeschäftigte Frauen mit 14,62 Euro je Stunde mehr als ihre männlichen Kollegen (14,44 Euro). Dieser knappe Verdienstvorsprung im Teilzeitbereich ist nach Auffassung des Statistisches Landesamt vor allem auf die im Schnitt höhere Qualifikation teilzeitbeschäftigter Frauen zurückzuführen. Die Verdienste vollzeitbeschäftigter Frauen lagen demgegenüber mit 16,30 Euro je Stunde um 19 Prozent unter denen der Männer (20,13 Euro). Statistisches Landesamt NRW: Frauen in NRW verdienen ein Fünftel weniger als Männer, Pressemitteilung vom 6. März 2009.

32 Cornelißen, W. (Hrsg.): Gender-Datenreport. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, München Juli 2005.

Abbildung 23: Struktur der Arbeitsplätze 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 Bedeutung von Teilzeit unterscheidet sich nicht nur zwischen den Branchen, sondern auch zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen. Je kleiner ein Betrieb, um so höher die Teilzeitquote. Teilzeit wird somit von Kleinst- und Kleinbetrieben in deutlich stärkerem Maße genutzt als von mittleren und größeren Betrieben. In Kleinstbetrieben arbeitet mittlerweile fast jeder bzw. jede dritte Beschäftigte auf einer Teilzeitstelle (31 Prozent). Mit einer Quote von lediglich 21 Prozent hat Teilzeit bei Großbetrieben demgegenüber eine erheblich geringere Bedeutung.

Welche Tätigkeiten üben Frauen aus?

Das IAB-Betriebspanel erlaubt eine Differenzierung der Tätigkeiten der Beschäftigten entsprechend den qualifikatorischen Anforderungen, die zur Ausübung dieser Tätigkeiten erforderlich sind. Es werden insgesamt drei Gruppen unterschieden: (1) einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, (2) Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre oder vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern sowie (3) Tätigkeiten, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern. Dabei ist es unerheblich, über welche formale Qualifikation die Beschäftigten, welche die betreffenden Tätigkeiten ausüben, verfügen. Wie die Ergebnisse der Befragung zeigen, üben Frauen Tätigkeiten aus, die sich im Hinblick auf die Tätigkeitsmerkmale bzw. die damit verbundenen Qualifikations-

anforderungen deutlich von denen der Männer unterscheiden. Rund 27 Prozent aller Frauen in Nordrhein-Westfalen arbeiten auf Arbeitsplätzen, deren Ausübung keine Ausbildung voraussetzt, aber nur 20 Prozent der männlichen Beschäftigten. Umgekehrt ist der Anteil von Arbeitsplätzen, deren Ausübung einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss voraussetzt, bei Männern mit durchschnittlich 14 Prozent deutlich größer als unter den weiblichen Beschäftigten. Auffällig ist auch die Differenz im Hinblick auf die Gruppe der Führungskräfte, in der Geschäftsführer, tätige Inhaber und Vorstände zusammengefasst sind. Der diesbezügliche Anteil bei Männern ist mit acht Prozent mehr als doppelt so hoch wie bei Frauen (vgl. Tabelle 12).

Sind Frauen demnach vor allem in Bereichen der Wirtschaft beschäftigt, in denen einfache Tätigkeiten überdurchschnittlich häufig verbreitet sind? Wie die Ergebnisse der Befragung zeigen, liegt der Frauenanteil in den meisten Branchen, in denen einfache Arbeit verbreiteter als im Durchschnitt ist, unter ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt. Eine Ausnahme bildet die Branche Übrige Dienstleistungen, welche den höchsten Anteil an einfacher Arbeit aufweist: So entfallen in dieser Branche 42 Prozent aller Arbeitsplätze auf Tätigkeiten, deren Ausübung keine berufliche Ausbildung voraussetzt. Mit 57 Prozent liegt der Frauenanteil an allen Beschäftigten dieser Branche deutlich über ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung (44 Prozent). In jenen drei Branchen mit den höchsten Frauenanteilen an den Beschäftigten –

in %	Berufs- ausbildung	Hochschul- oder Fachhoch- schulabschluss	Tätige Inhaber, Vorstände, Ge- schäftsführer
Männer	58	14	8
Frauen	61	9	3
Durchschnitt NRW	59	12	6

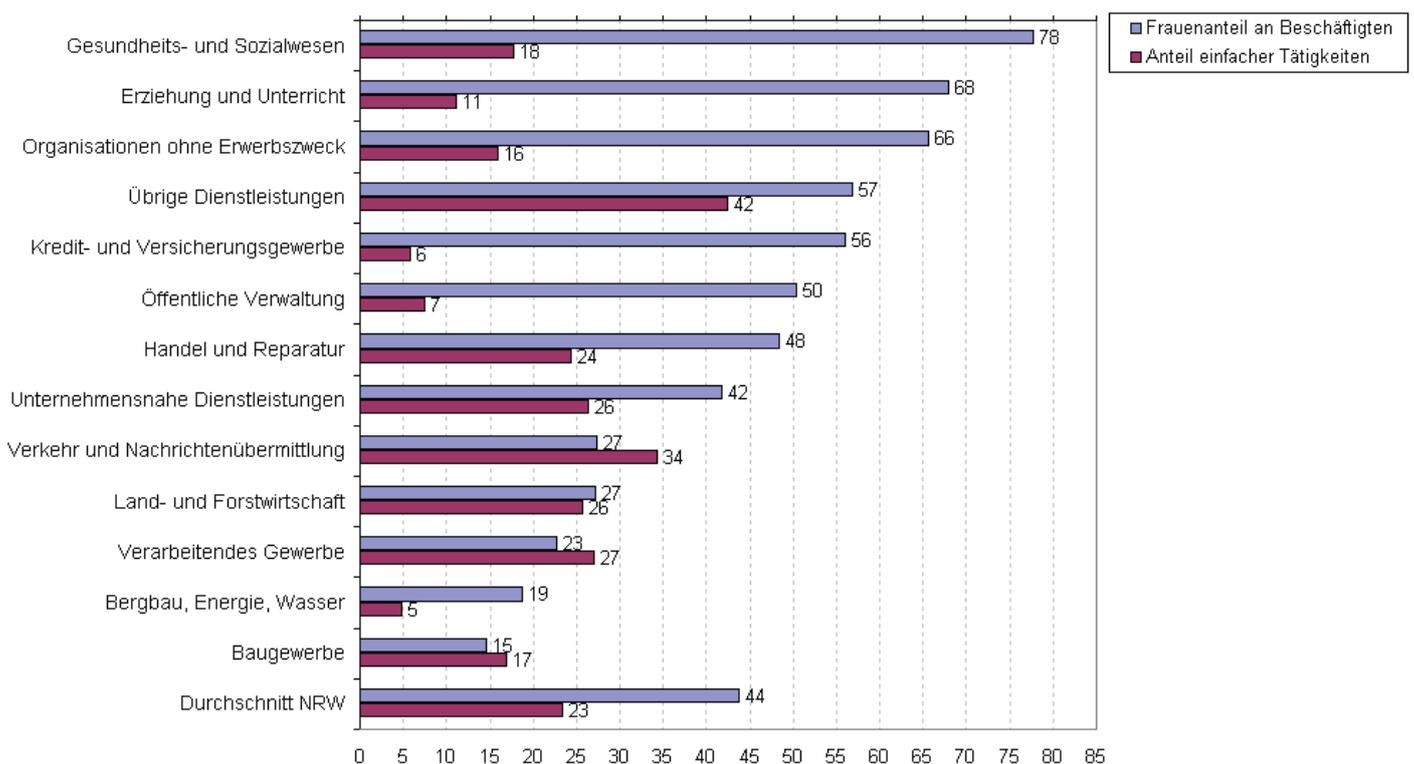
Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Organisationen ohne Erwerbszweck – liegt der Anteil einfacher Tätigkeiten dagegen zum Teil deutlich unter dem Landesdurchschnitt (vgl. Abbildung 24).

3.2 Frauen in Führungspositionen.

Eine zentrale Frage, an der sich der Stand der Umsetzung von Chancengleichheit in der Wirtschaft messen lassen muss, ist die Teilhabe von Frauen in Führungspositionen. In der 3. Bilanz der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft wird festgestellt, dass Deutschland in Bezug auf den Anteil von Frauen in Führungspositionen im unteren Drittel rangiert. In diesem Punkt Verbesserungen herbeizuführen, ist eine von vier Zielstellungen, zu der sich die Privatwirtschaft in ihrer Vereinbarung mit der Bundesregierung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Jahr 2001 verpflichtet hat.

Nach 2004 legt das IAB-Betriebspanel zum zweiten Mal Ergebnisse zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ vor. Mit den Daten der aktuellen Befragung lässt sich prüfen, ob der Anteil von weiblichen Führungskräften in den nordrhein-westfälischen Betrieben seit der letztmaligen Befragung zu diesem Thema vor vier Jahren gestiegen ist. Die entsprechende Frage im Fragebogen hierzu lautete: „Wie viele Personen insgesamt haben in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle eine Vorgesetztenfunktion auf der obersten Ebene (Geschäftsführung, Eigentümer, Vorstand, Filialeitung, Betriebsleitung)? Und wie viele davon sind Frauen?“ Die Ergebnisse zeigen zunächst, dass in 80 Prozent der Betriebe die oberste Führungsebene lediglich aus einer Person besteht. Dies ist nicht überraschend, handelt es sich doch bei mehr als zwei Drittel der Betriebe um so genannte Kleinbetriebe, die weniger als 10 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigten. In 78 Prozent dieser Fälle ist diese Führungsperson männlich, in 22 Prozent weiblich. In den übrigen 20 Prozent der Betriebe, in denen die oberste Führungsebene aus

Abbildung 24: Struktur Arbeitsplätze – Frauenanteil, einfache AP



mehr als einer Person besteht – tendenziell handelt es sich hierbei um größere Betriebe –, sind diese Führungspositionen in 55 Prozent der Fälle ausnahmslos mit Männern und in fünf Prozent ausnahmslos mit Frauen besetzt. In den übrigen 40 Prozent der Betriebe mit mindestens zwei Führungskräften sind Männer und Frauen gleichermaßen vertreten, wenngleich nicht mit ähnlichen Anteilen. Lediglich 24 Prozent dieser Führungsstellen sind mit Frauen besetzt.

In der aggregierten Summe und unabhängig von der Zahl der auf obersten Führungsebenen vorhandenen Personen beträgt der Frauenanteil an allen Führungskräften auf der obersten Ebene 23 Prozent. Gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil in Höhe von 44 Prozent sind Frauen auf den Führungsetagen damit erheblich unterrepräsentiert. Im Vergleich zur letztmaligen Befragung vor vier Jahren sind geringfügige Veränderungen zu beobachten. Bei einem damaligen Beschäftigtenanteil in Höhe von 43 Prozent betrug der Anteil von Frauen an den Führungspositionen 22 Prozent. In den letzten vier Jahren sind somit die Frauenbeschäftigung wie auch die Präsenz von Frauen in den Führungsetagen der nordrhein-westfälischen Betriebe geringfügig gestiegen.³³

Die Wahrscheinlichkeit von Frauen in Führungspositionen, so kann vermutet werden, steigt tendenziell mit ihrem Anteil an den Beschäftigten. Dort, wo viele Frauen beschäftigt sind, gibt es auch eher Frauen in Führungspositionen. Demnach dürfte der Vergleich zwischen verschiedenen Branchen deutliche Unterschiede bei der Verbreitung von Frauen in Führungspositionen sichtbar machen. Es ist zu erwarten, dass der Anteil von Frauen an Führungspositionen in den einzelnen Branchen des Dienstleistungssektor höher, in denjenigen des Sekundären Sektors dagegen niedriger als im Durchschnitt ausfällt. Die Befunde auf der aggregierten Ebene bestätigen diese Vermutung. Besonders hohe Anteile finden sich in den Bereichen Erziehung und Unterricht (59 Prozent), Übrige Dienstleistungen (39 Prozent), Organisationen ohne Erwerbszweck (38 Prozent) sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen (30 Prozent). Daneben zählt auch noch der Handel zu jenen Branchen, in denen Frauen überdurchschnittlich häufig Führungspositionen besetzen. Bei allen genannten Branchen stellen Frauen die Mehrheit der Beschäftigten. Eine Ausnahme bildet das Kredit- und Versicherungsgewerbe, in dem trotz des hohen Frauenteils an den Beschäftigten Frauen in Führungspositionen kaum vertreten sind. In allen anderen Branchen bilden Frauen nicht nur im Hinblick auf die Beschäftigtenanteile die Minderheit, sondern sind zugleich auch nur äußerst selten in Führungspositionen vertreten. Frauen nehmen somit in Frauenbranchen häufiger Führungspositionen ein als in Männerbranchen. Es fällt allerdings auf, dass in ausnahmslos allen Branchen, also auch in den Frauenbranchen, der Frauenanteil an den Führungspositionen stets unter dem Anteil der Frauen an den Beschäftigten liegt.

In Großbetrieben für Frauen kaum Chancen auf Führungspositionen.

Die Differenzierung der Ergebnisse nach der Betriebsgröße zeigt, dass der ermittelte durchschnittliche Frauenanteil an Führungspositionen in Höhe von 23 Prozent lediglich in der Gruppe der Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten überschritten wird. Rund 26 Prozent der Führungspositionen in diesen Betrieben werden von Frauen besetzt. Bei Klein- und Mittelbetrieben, also Betrieben mit 10 bis 249 Beschäftigten, beträgt der entsprechende Wert nur noch 19 Prozent: Auf eine Frau mit Führungsverantwortung kommen somit bereits vier Männer. Noch ungünstiger sieht das Verhältnis in Großbetrieben aus: Lediglich 10 Prozent aller Führungspositionen sind mit Frauen besetzt. Die Ursachen hierfür dürften mitnichten im Fehlen von weiblichen Beschäftigten in Großbetrieben liegen. In Betrieben dieser Größenklasse sind anteilig zwar weniger Frauen als in Kleinbetrieben beschäftigt. Bei Kleinbetrieben beträgt der Frauenanteil an den Beschäftigten 48 Prozent. Mit 42 Prozent ist der entsprechende Anteil bei Großbetrieben jedoch nicht so klein, als dass dies die geringe Verbreitung von Frauen auf den Führungsetagen in Großbetrieben erklären könnte.

Es kann festhalten werden, dass weibliche Beschäftigte trotz eines Beschäftigtenanteils von inzwischen immerhin 44 Prozent in leitenden Tätigkeiten nach wie vor unterrepräsentiert sind. Dies gilt vor allem für Großbetriebe, welche fast ausnahmslos von Männern geführt werden. Sind Frauen bei kleineren Betrieben zumindest nicht selten, so müssen Frauen auf Führungsetagen in Großbetrieben fast als Exoten betrachtet werden.

3.3 Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt steht in einem engem Zusammenhang mit gleichen Chancen für Frauen und damit – vor dem Hintergrund der bestehenden Rollenverteilung – insbesondere der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Angesichts der zunehmenden Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt gerät die betriebliche Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern durch verschiedene Maßnahmen, die es ermöglichen, Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren, zunehmend in den Blickpunkt. Das aktuelle IAB-Betriebspanel liefert nach 2004 zum zweiten Mal Informationen über die Verbreitung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit zur Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.³⁴ Im Mittelpunkt

³³ In etwas mehr als jedem vierten Betrieb (27 Prozent) gibt es unterhalb der obersten noch eine zweite Führungsebene. Mit durchschnittlich 33 Prozent ist der Frauenanteil auf dieser Hierarchieebene zwar deutlich höher als auf der obersten Führungsebene, liegt aber ebenfalls deutlich unter dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt.

³⁴ Informationen zur Verbreitung von betrieblichen Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit wurden bereits 2002 erhoben. Ein Vergleich der in dieser Befragung ermittelten Befunde mit denen der Jahre 2004 und 2008 ist aufgrund der abweichenden Fragestellungen jedoch nicht möglich.

steht hierbei zunächst die Frage nach dem generellen Vorhandensein solcher Maßnahmen sowie dem Formalisierungsgrad und damit der Verbindlichkeit solcher Maßnahmen. Möglich sind tarifliche Vereinbarungen, betriebliche Vereinbarungen oder freiwillige Initiativen ohne formale Festlegungen. Die Frage, mit der die Verbreitung entsprechender Vereinbarungen ermittelt wurde, lautete: „Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle betriebliche oder tarifliche Vereinbarungen oder freiwillige Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen? Nach den Erkenntnissen des aktuellen IAB-Betriebspanels beträgt der Anteil von Betrieben mit solchen Vereinbarungen in Nordrhein-Westfalen sechs Prozent und ist damit nur unwesentlich kleiner als im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer. Während der für Nordrhein-Westfalen aktuell beobachtete Wert dem Niveau des letztmaligen Erhebungszeitpunkts vor vier Jahren entspricht, ist der Anteil im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer leicht zurückgegangen. Vereinbarungen oder Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern somit in Nordrhein-Westfalen wie auch im übrigen Bundesgebiet immer noch relativ wenig verbreitet. Ähnlich wie in Nordrhein-Westfalen haben auch hier entsprechende tarifliche Vereinbarungen an Bedeutung gewonnen. Neben der Verbreitung von Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit wurden die Betriebe auch nach konkreten Maßnahmen zur

Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefragt. Die Frage, mit der entsprechende betriebliche Aktivitäten ermittelt wurden, lautete: „Auf dieser Liste finden Sie verschiedene Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Sagen Sie mir bitte, was es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle gibt.“ Das Spektrum der erfragten Maßnahmen erstreckt sich von betriebliche Kinderbetreuungsangebote (zum Beispiel Betriebskindergarten, -kinderkrippe, -kindertagesstätte), finanzielle Hilfen oder andere Formen der Hilfe zur Kinderbetreuung über Angebote an Beschäftigte, die wegen Elternzeit freigestellt sind, um den Kontakt zum Betrieb bzw. zum Beruf zu halten, bis hin zu gezielter Förderung des weiblichen Nachwuchses durch Karriereplanung, Mentoringprogramme für Frauen, bevorzugte Stellenbesetzung mit Frauen oder Quotierung. Nach den Erkenntnissen des aktuellen IAB-Betriebspanels sind entsprechende betriebliche Angebote an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach wie vor noch relativ selten. In nur rund sechs Prozent aller Betriebe werden entsprechende Maßnahmen angeboten. Im Vergleich zu 2004 hat sich das betriebliche Engagement im Bereich der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern somit nicht wesentlich erhöht (vgl. Tabelle 13).

in %	NRW		WD (ohne NRW)	
	2004	2008	2004	2008
Betriebe mit Vereinbarungen/Initiativen*	6	6	9	7
dar.: Betriebliche Vereinbarungen	1	1	2	2
dar.: Tarifliche Vereinbarungen	1	3	1	3
dar.: Freiwillige Initiativen	2	2	3	3
Betriebe mit Maßnahmen*	6	7	9	9
dar.: Unterstützung der Kinderbetreuung	1	1	1	2
dar.: Angebote an Beschäftigte in Elternzeit	3	6	6	6
dar.: gezielte Frauenförderung	1	1	2	2

* Mehrfachnennungen möglich.

Am verbreitetsten, wenngleich auf relativ niedrigem Niveau, sind spezielle Angebote an Beschäftigte, die wegen Elternzeit freigestellt sind, aber den Kontakt zum Betrieb aufrecht erhalten möchten. Solche Angebote gibt es in rund sechs Prozent aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen. Maßnahmen wie etwa die Bereitstellung betrieblicher Kinderbetreuungsangebote oder die Unterstützung entsprechender Betreuungsmöglichkeiten sowie gezielte Frauenförderung sind demgegenüber deutlich seltener und werden nur von einer Minderheit der Betriebe angeboten. Die Rangfolge der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist innerhalb der einzelnen Branchen nahezu identisch. In allen

Bereichen der Wirtschaft und Betriebsgrößenklassen stehen Angebote an Beschäftigte in Elternzeit an der Spitze der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Bei der Interpretation der ermittelten Befunde ist zu berücksichtigen, dass die Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins von solchen Vereinbarungen und Maßnahmen in hohem Maße von der Betriebsgröße beeinflusst wird. Mit durchschnittlich 90 Beschäftigten sind Betriebe mit Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern um ein Vielfaches größer als Betriebe ohne Maßnahmen (Durchschnitt: 13 Beschäftigte). In Kleinst- und Kleinbetrieben sind entsprechende Maßnahmen

somit äußerst selten. Da Betriebe dieser Größenklassen rund 80 Prozent aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen stellen, wirkt sich dies entsprechend mindernd auf den ermittelten Durchschnittswert aus. Berücksichtigt man daher zusätzlich die Beschäftigtenanteile, erhält man ein deutlich positiveres Bild. Danach beschäftigen Betriebe mit einer oder mehreren der genannten Maßnahmen zusammen mehr als ein Drittel (36 Prozent) aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Nordrhein-Westfalen. Jeder bzw. jede dritte Beschäftigte arbeitet somit in einem Betrieb, der sich auf diesem Gebiet in der einen oder anderen Form engagiert.

Es kann festgehalten werden: Ein nach wie vor nur relativ kleiner Teil von Betrieben in Nordrhein-Westfalen engagiert sich mit verschiedenen Maßnahmen für die Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Diesem eher geringen Anteil an den Betrieben steht allerdings gegenüber, dass in diesen Betrieben mehr als ein Drittel aller Beschäftigten tätig ist. Damit ist die Reichweite solcher Maßnahmen auf Ebene der Beschäftigten deutlich höher, als es die Betrachtung der Betriebsanteile vermuten lässt.

4. Betriebliche Aus- und Weiterbildung.

4.1 Betriebliche Ausbildungs- beteiligung.

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. Angesichts der anhaltenden Herausforderungen bei der Bereitstellung einer ausreichenden, d. h. der Nachfrage entsprechenden Zahl an Ausbildungsplätzen kommt der Ausschöpfung der vorhandenen sowie der Erschließung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungspotenziale eine hohe Bedeutung zu. Die Anstrengungen 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. 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 Relevanz des Themas enthält die aktuelle Arbeitgeberbefragung „IAB-Betriebspanel“ wiederum einen Fragenblock, der sich speziell dem Thema „Ausbildung“ widmet. Im Mittelpunkt stehen in erster Linie Fragen zur Ausbildungsbeteiligung der Betriebe sowie zur Situation

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

Ausbildungsengagement der Wirtschaft.

Zur Bestimmung der Ausbildungsbeteiligung wird als Indikator in der Regel die so genannte Ausbildungsbertragsquote 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. In Abhängigkeit von der verwendeten Basis lässt sich eine Brutto-Quote (als Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben) oder eine Netto-Quote (als Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben) bestimmen.³⁵ Insgesamt verfügen rund 61 Prozent der Betriebe eigenen Angaben zufolge über die Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. In dieser Hinsicht bestehen keine Unterschiede zwischen dem Ruhrgebiet und dem übrigen Nordrhein-Westfalen (Westdeutschland ohne NRW: 60 Prozent).

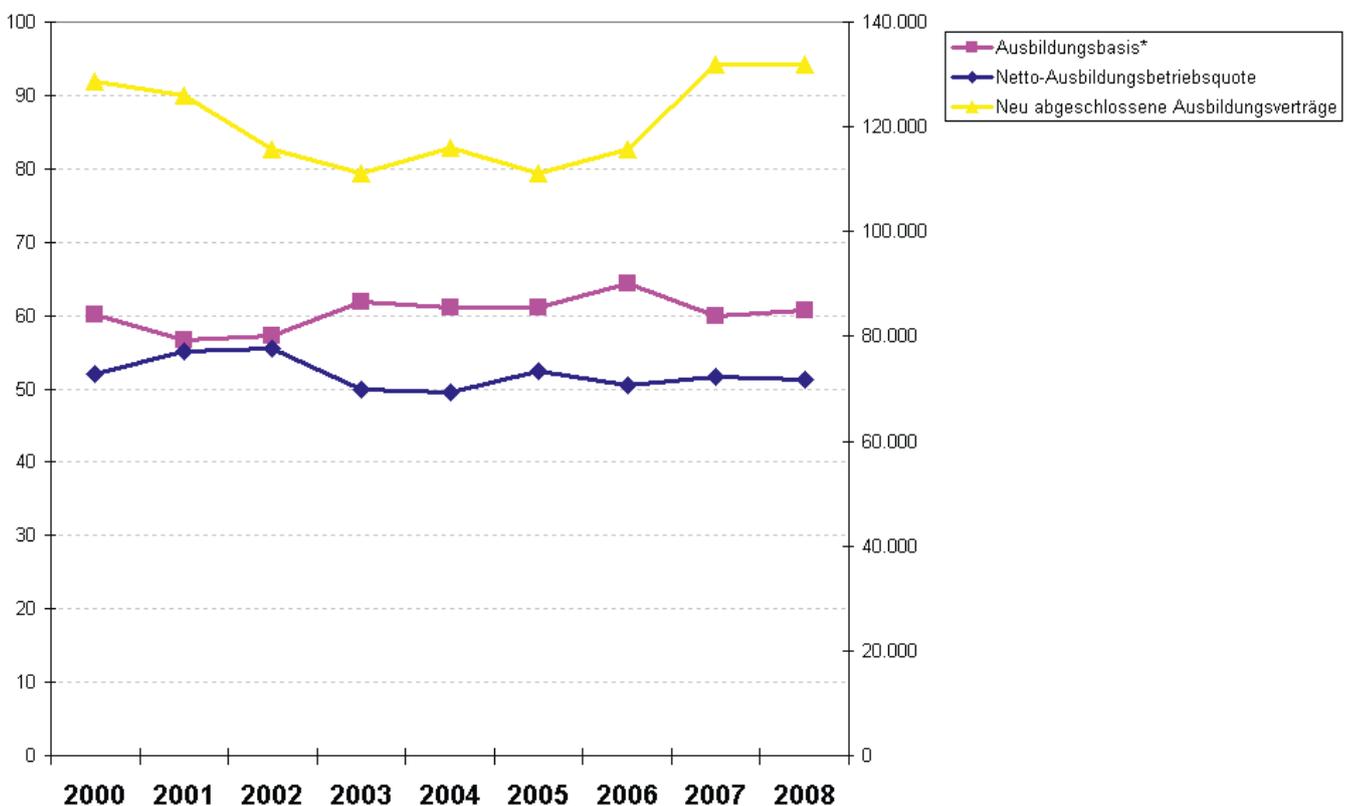
³⁵ Die Definition von Ausbildungsbetrieben ist im Rahmen der Arbeitgeberbefragung „IAB-Betriebspanel“ relativ weit gefasst. Es werden neben Angaben zu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende und für das beginnende Ausbildungsjahr noch geplante Neuverträge, 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.

Die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung sind in kleineren Betrieben in geringerem Maße gegeben als in größeren Betrieben. Rund 45 Prozent der Betriebe mit maximal neun Beschäftigten sind eigenen Angaben zufolge nicht berechtigt, selbst auszubilden. Betriebe dieser Betriebsgrößenklasse stellen 70 Prozent aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen, allerdings nur 16 Prozent aller Beschäftigten. Mit steigender Betriebsgröße wird der Anteil nicht ausbildungsberechtigter Betriebe immer kleiner. Bei kleinen Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten kommen auf einen nicht berechtigten bereits drei ausbildungsberechtigte Betriebe. Bei mittleren und größeren Betrieben sind nahezu alle Betriebe formal in der Lage, selbst auszubilden. In welchem Maße haben sich Betriebe an der Ausbildung beteiligt? Von den ausbildungsberechtigten Betrieben Nordrhein-Westfalen engagierte sich zum Stichtag der Befragung Mitte letzten Jahres etwa jeder zweite Betrieb Nordrhein-Westfalens in der Ausbildung (Netto-Ausbildungsquote: 51 Prozent). Berücksichtigt man auch jene Betriebe, die eigenen Angaben zufolge nicht ausbildungsberechtigt sind, betrug die Ausbildungsbeteiligung 31 Prozent (Westdeutschland ohne NRW: 32 Prozent).

Der Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre macht deutlich, dass Ausbildungsbasis und Ausbildungsbeteiligung im Zeitverlauf relativ konstant waren. In den letz-

ten Jahren lag die Netto-Ausbildungsbetriebsquote, als Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben, in Nordrhein-Westfalen zum jeweiligen Stichtag der Erhebung immer bei mindestens 50 Prozent und maximal 55 Prozent. Einerseits ist es somit gelungen, trotz der unterschiedlichen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen im beobachteten Zeitraum, einen relativ gleichbleibenden Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe für die Ausbildung zu gewinnen. Andererseits haben sich trotz des positiven konjunkturellen Umfeldes sowie zunehmenden Klagen über Fachkräftemangel anscheinend nicht wesentlich mehr Betriebe entschlossen, in die Ausbildung des Nachwuchses zu investieren. Wie der Vergleich mit den jährlichen Neuabschlüssen zeigt, verbergen sich hinter konstanten Beteiligungsquoten ganz unterschiedlich Ausbildungszahlen. Die jüngste Steigerung der Neuabschlüsse im Zeitraum von 2006 bis 2008 erfolgte vor dem Hintergrund einer annähernd stabilen Ausbildungsbasis und Ausbildungsbeteiligung der Wirtschaft. Dies bedeutet, dass nicht mehr Betriebe ausbilden, sondern die Gesamtheit der zum jeweiligen Stichtag ermittelten ausbildenden Betriebe ihre durchschnittlichen Ausbildungsleistungen erhöht hat. Der Zuwachs an Ausbildungsverträgen ist somit anscheinend keine Folge einer Verbreiterung der Ausbildungsbasis oder einer Erhöhung der Zahl ausbildender Betriebe (vgl. Ausbildung 25).³⁶

Abbildung 25: Ausbildungsbeteiligung und Neuverträge im Zeitverlauf, 2000 bis 2008



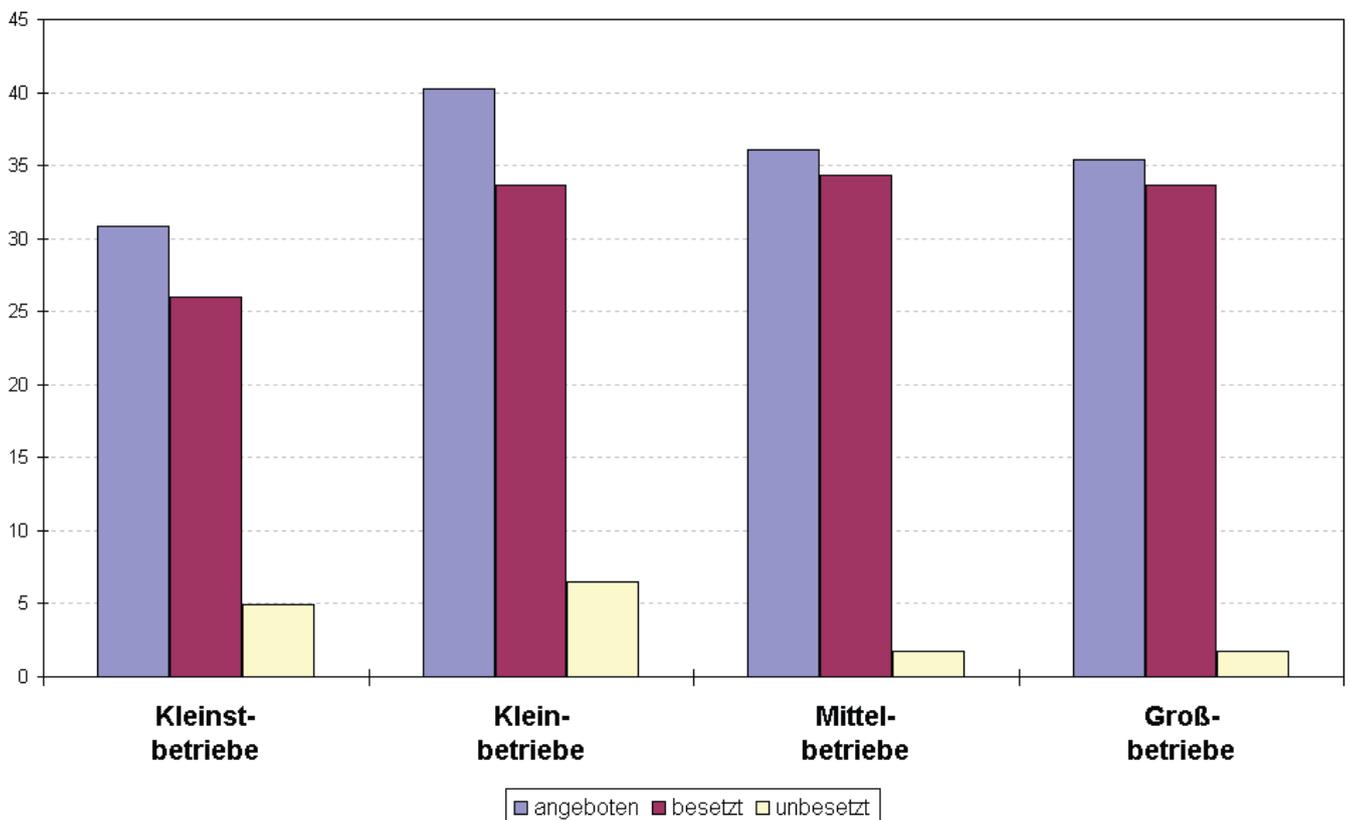
³⁶ Angaben zur Zahl der Neuverträge nach: Information und Technik Nordrhein-Westfalen: Statistische Berichte. Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Nordrhein-Westfalen 2008. Düsseldorf, März 2009..

Trotz gleicher Ausbildungsbasis handelt es sich keinesfalls stets um dieselben Betriebe. Wie Analysen mit Daten des IAB-Betriebspanels gezeigt haben, gibt es zahlreiche ausbildungsengagierte Betriebe, die Ausbildungspausen einlegen. Die Gesamtzahl der Betriebe, die im Zeitverlauf relativ konstant ist, speist sich daher neben permanent ausbildenden auch aus solchen Betrieben, die wieder oder erstmals neu für die Ausbildung gewonnen werden können, während sich gleichzeitig zahlreiche Betriebe aus der Ausbildung zeitweise oder dauerhaft zurückziehen.³⁷

Rund jeder 10. Ausbildungsplatz blieb unbesetzt.

In der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels wurde auch der Anteil der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in den Betrieben ermittelt. Nach Ergebnissen des IAB-Betriebspanels konnten ca. 11 Prozent der hochgerechnet rund 145 Tsd. von den Betrieben für das letzte Ausbildungsjahr angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Ein Teil des Ausbildungspotenzials wurde somit nicht ausgeschöpft. Einen deutlichen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, ob ein angebotener Ausbildungsplatz besetzt werden konnte, hat nach den Ergebnissen der aktuellen Befragung die Größe des Ausbildungsbetriebs (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Angebotene, besetzte und unbesetzte Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2008/2009 nach Betriebsgrößeklassen



Während Betriebe ab 50 Beschäftigten nahezu alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten, blieb bei Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten etwa jeder sechste unbesetzt (16 Prozent). Auf Kleinstbetriebe (weniger als 10 Beschäftigte) und Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte) entfielen insgesamt rund drei Viertel der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze (76 Prozent).

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 Lehrstellen-

bewerber 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.

³⁷ Frei, M.; Janik, F.: Betriebliche Berufsausbildung: Wo Ausbildungspotenzial noch brach liegt, IAB-Kurzbericht Nr. 19/2008, Nürnberg 2008.

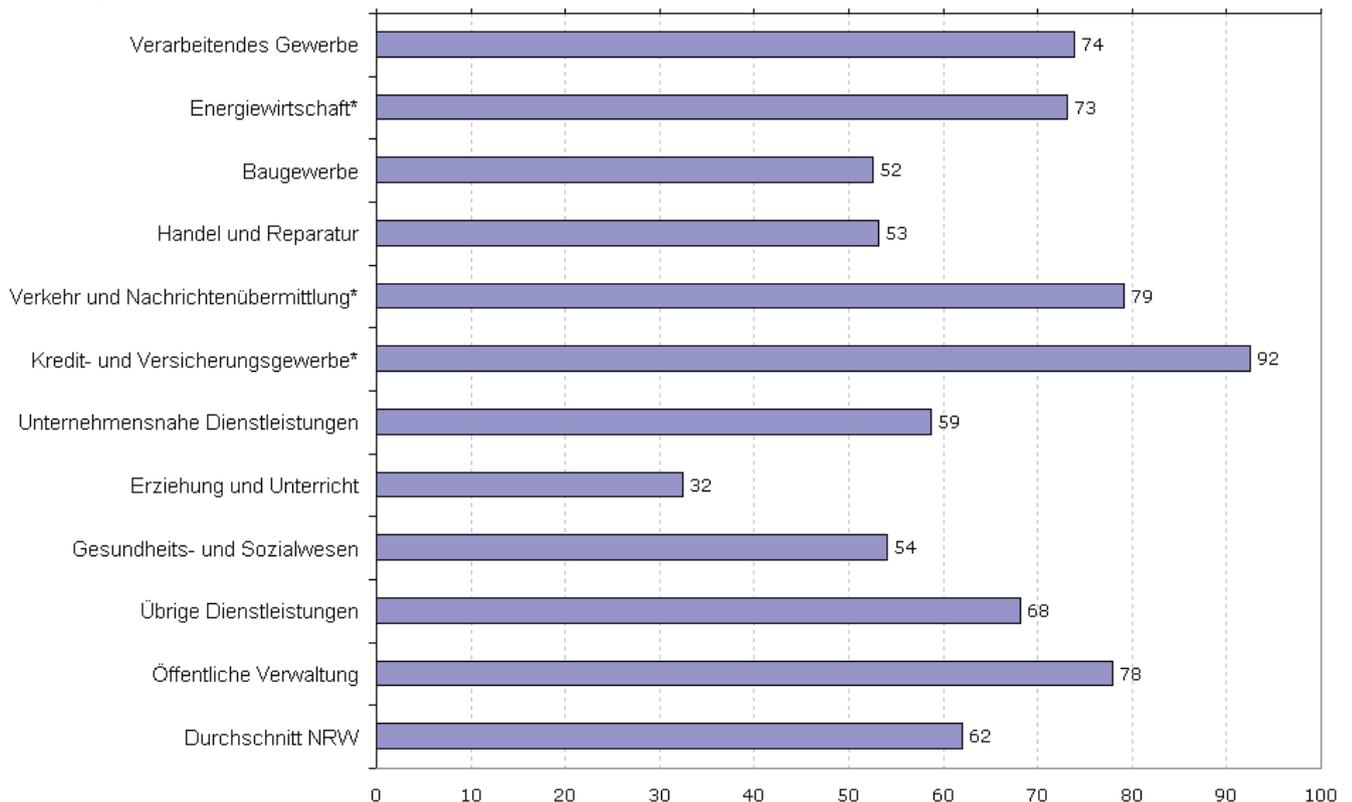
Mit der anhaltend hohen Fachkräftenachfrage der Betriebe waren die Chancen von Auszubildenden, im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, nach wie vor gut. Die große Mehrheit der insgesamt mehr als 100 Tsd. Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen, die ihre Ausbildung im Befragungsjahr 2008 erfolgreich beendet hatten, davon 55 Prozent männlich und 45 Prozent weiblich, wurden in ein Beschäftigungsverhältnis in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. Insgesamt ist damit fast zwei Drittel der Ausbildungsabsolventen in Nordrhein-Westfalen ein nahtloser Einstieg in die Berufswelt gelungen. Mit durchschnittlich 62 Prozent lag die Übernahmequote³⁸ allerdings unter dem Wert des vorangegangenen Beobachtungszeitraum (2007: 64 Prozent), worin sich – ebenso wie die im Vergleich zu den Vorjahren etwas pessimistischeren Geschäftserwartungen – schon eine Abschwächung des Konjunkturhochs abzeichnete.

In den einzelnen Wirtschaftszweigen waren die Aussichten für junge Fachkräfte, legt man die ermittelte Übernahmequote zu Grunde, unterschiedlich gut. Die besten Chancen bestanden wie bereits in den vorangegangenen Jahren mit Abstand im Kredit- und Versicherungsgewerbe, wo nahezu alle erfolgreichen Absolventen von ihren Ausbildungsbetrieben in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden. Ebenfalls hohe Quoten weisen die Öffentliche Verwaltung, die Energiewirtschaft und das Verarbeitende Gewerbe auf: Hier mündeten jeweils rund drei Viertel der

Ausbildungsabsolventen nach ihrer Ausbildung in eine Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb ein. Mit Ausnahme des Verarbeitenden Gewerbes war 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 entfiel (22 Prozent), betrug der entsprechende Anteil der übrigen drei Branchen zusammen deutlich weniger als 10 Prozent. Abgesehen vom Verarbeitenden Gewerbe profitierte von den überdurchschnittlich hohen Übernahmequoten in einigen Teilen der Wirtschaft somit nur eine relativ geringe Zahl von Ausbildungsabsolventen. Schlusslicht bei der Übernahme war wie bereits in den Vorjahren die Branche Erziehung und Unterricht (Abbildung 27).

Im Hinblick auf den Bereich Erziehung und Unterricht muss jedoch berücksichtigt werden, dass ein nennenswerter Teil der Auszubildenden außerbetrieblich ausgebildet wird. Deren Anteil an allen Auszubildenden beträgt bundesweit rund 10 Prozent (Westdeutschland: ca. fünf Prozent; Ostdeutschland: ca. 25 Prozent).³⁹ 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 32 Prozent äußerst niedrige Übernahmequote der Branche Erziehung und Unterricht, auf die

Abbildung 27: Übernahme nach Branchen (Anteil übernommener an allen Absolventen)



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

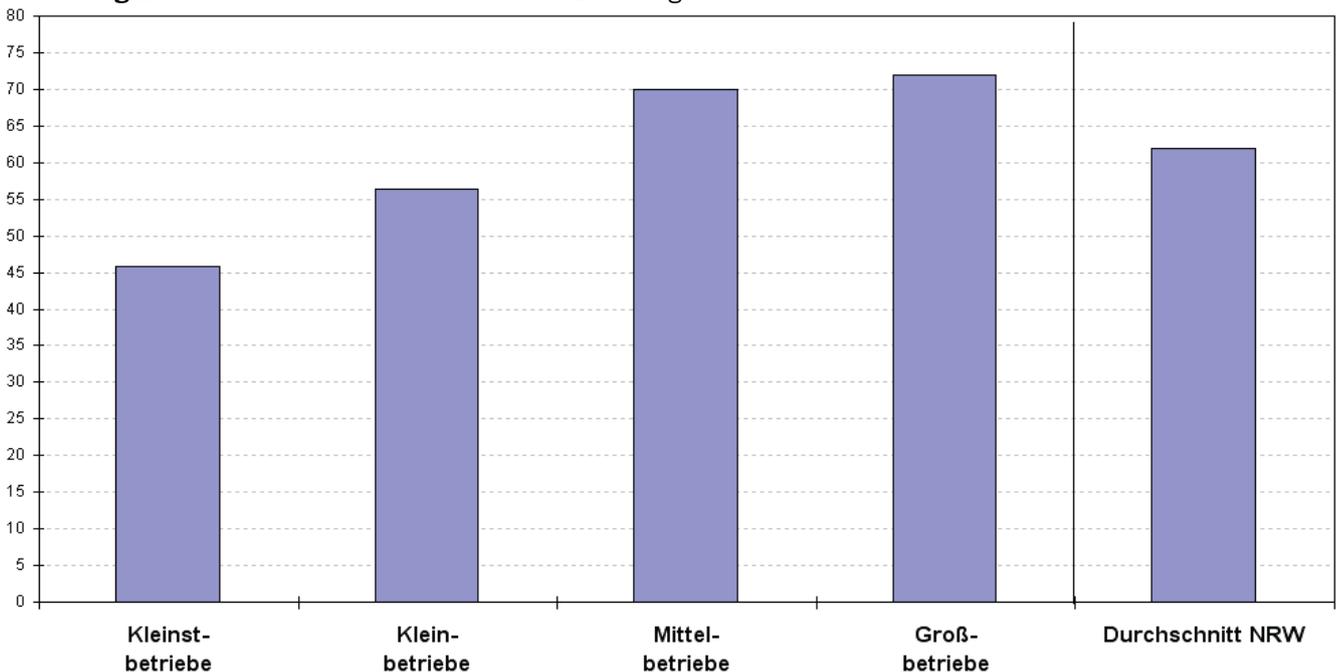
38 Übernahmequote = Anteil der vom Ausbildungsbetrieb übernommenen Auszubildenden an allen Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss (in Prozent).
39 Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2008. Berlin 2008.

der größte Teil von außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnissen entfällt. Die Einbeziehung dieser Branche in die Ermittlung der durchschnittlichen Übernahmequote wirkt sich mindernd aus. Unter Ausklammerung der genannten Branche ergäbe sich für Nordrhein-Westfalen eine gegenüber dem ursprünglichen Wert um einen Prozentpunkt höhere durchschnittliche Übernahmequote von 63 Prozent.

Die unterschiedlich hohen Übernahmequoten in den einzelnen Branchen dürften u. a. auch mit der Größe der Ausbildungsbetriebe zusammenhängen. Wie die Diffe-

renzierung der Ergebnisse nach Betriebsgrößenklassen zeigt, waren die Übernahmechancen für Auszubildende in größeren Betrieben wie schon in den Vorjahren deutlich besser als in kleineren Betrieben: Je größer ein Betrieb, umso größer ist der Anteil der nach Beendigung der Lehre im Ausbildungsbetrieb verbleibenden jungen Frauen und Männer. 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 (Abbildung 28).

Abbildung 28: Übernahme von Absolventen nach Betriebsgrößenklassen



Eine zusätzliche Betrachtung der Übernahmesituation innerhalb der Gruppe der Kleinstbetriebe zeigt Unterschiede zwischen Betrieben mit bis zu vier Beschäftigten und Betrieben mit fünf bis neun Beschäftigten. Auf Betriebe mit bis zu vier Beschäftigten entfielen rund ein Zehntel aller Absolventen des letzten Jahres. Von diesen wurde durchschnittlich nur rund einer von vier Ausbildungsabsolventen übernommen. Die Wahrscheinlichkeit, nach abgeschlossener Ausbildung in ein Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb einzumünden, ist in Betrieben dieser Größenklasse somit sehr gering. Bei Betrieben mit fünf bis neun Beschäftigten verblieben dagegen mit 60 Prozent mehr als doppelt so viele Absolventen im Ausbildungsbetrieb, was annähernd dem Durchschnittswert für Nordrhein-Westfalen entsprach. Die überdurchschnittlich geringe Übernahmequote in der Gruppe der Kleinstbetriebe ist somit in erster Linie ein Resultat der geringen Übernahme von Auszubildenden bei den besonders kleinen Betrieben.

4.2 Betriebliches Weiterbildungsengagement.

Die Bedeutung von Weiterbildung ist unbestritten. Weiterbildung sichert die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und steigert die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe. 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. 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.

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 Weiterbildung teilnehmenden Beschäftigten gestellt. Das IAB-

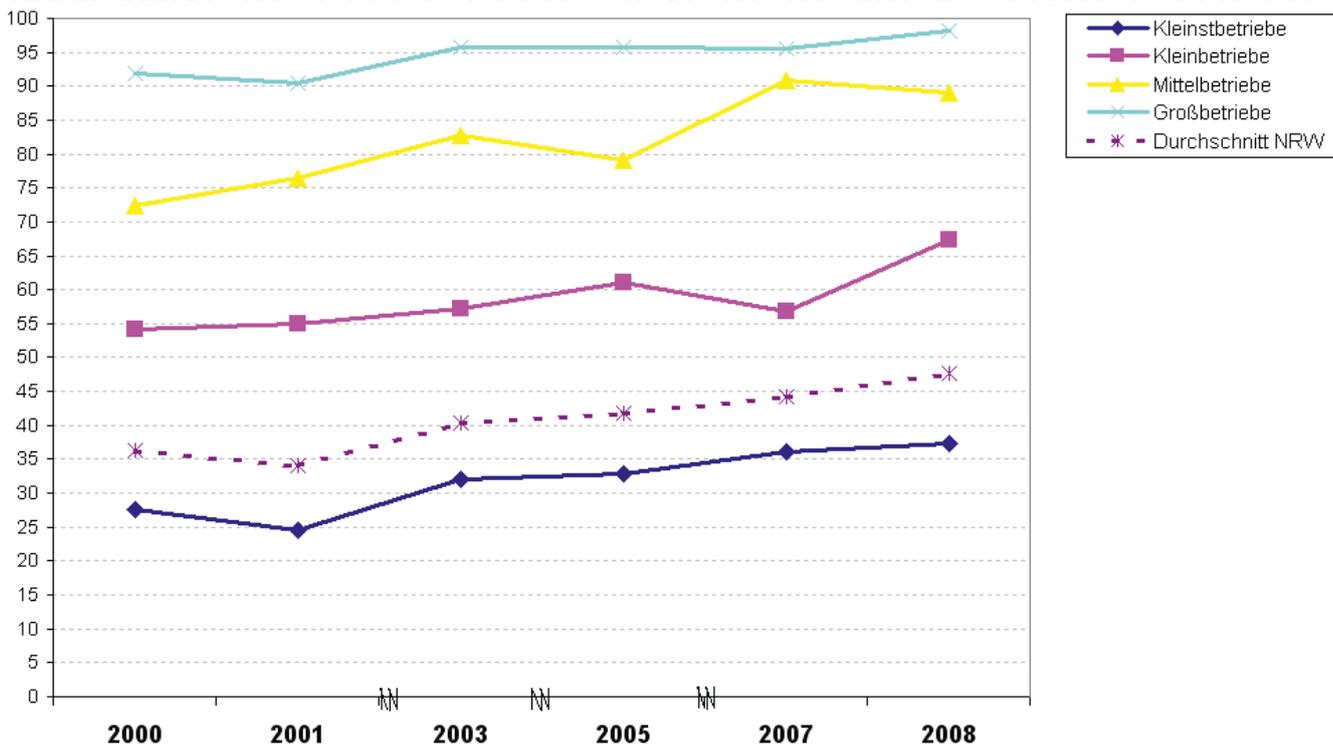
Betriebspanel ist somit eine wichtige Datenquelle in der aktuellen Diskussion um Weiterbildung. Mit Weiterbildung sind im Rahmen der Befragung gemeinhin alle Lernprozesse gemeint, in denen Beschäftigte ihre fachlichen Fähigkeiten und Kenntnisse anpassen bzw. erweitern, um so neue Entwicklungen im Beruf zu bewältigen. Eine stärkere begriffliche Eingrenzung ist zwangsläufig mit gewissen Schwierigkeiten verbunden, weil in der betrieblichen Praxis vielfältige Formen des Lernens auftreten. So kann informelles, nicht-organisiertes 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. Die Frage mit der betriebliches Weiterbildungsengagement ermittelt wurde, lautete: „Förderte Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle im ersten Halbjahr 2008 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?“⁴⁰

Immer mehr Arbeitgeber unterstützen berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels unterstützten rund 48 Prozent der Betriebe in Nordrhein-West-

falen aktiv die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entweder durch Freistellung oder Kostenübernahme, wobei das Ruhrgebiet mit 43 Prozent unter, das übrige Nordrhein-Westfalen mit 49 Prozent über dem Durchschnitt liegt. Wie der Blick auf Entwicklung der letzten Jahre zeigt, haben die Betriebe in Nordrhein-Westfalen damit ihre Weiterbildungsaktivitäten nochmals deutlich gesteigert, und zwar um rund vier Prozentpunkte gegenüber dem Wert des vorangegangenen Beobachtungszeitraums. Bei Betrieben, die Mitglied einer Handwerkskammer sind, beträgt die Quote 41 Prozent. Die gegenüber dem für Nordrhein-Westfalen insgesamt ermittelten Durchschnittswert geringere Weiterbildungsbereitschaft im Handwerk dürfte mit hoher Wahrscheinlichkeit mit der spezifischen Betriebsgröße von Handwerksbetrieben zusammenhängen. Bei Handwerksbetrieben handelt es sich überwiegend um Kleinst- und Kleinbetriebe. Betriebe dieser Größenklasse, so zeigen die Daten, engagieren sich – gemessen am Anteil von Betrieben mit Weiterbildungsunterstützung im oben definierten Sinne – weniger stark als größere Betriebe. Betriebe ab 50 Beschäftigte unterstützen fast ausnahmslos in der einen oder anderen Form die berufliche Qualifizierung ihrer Beschäftigung. Mit rund zwei Drittel aller Kleinbetriebe trifft dies auch für die große Mehrheit der Kleinbetriebe zu. Bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten war der Anteil mit 37 Prozent deutlich kleiner. Wenngleich somit größere Betriebe nach wie vor weiterbildungsaktiver als kleinere Betriebe sind, ist bemerkenswert, dass das Engagement der Betriebe in allen Betriebsgrößenklassen in den letzten Jahren merklich gestiegen ist (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Betriebe mit Fort- und Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen. 2000 bis 2008 (iew. erstes Halbjahr).



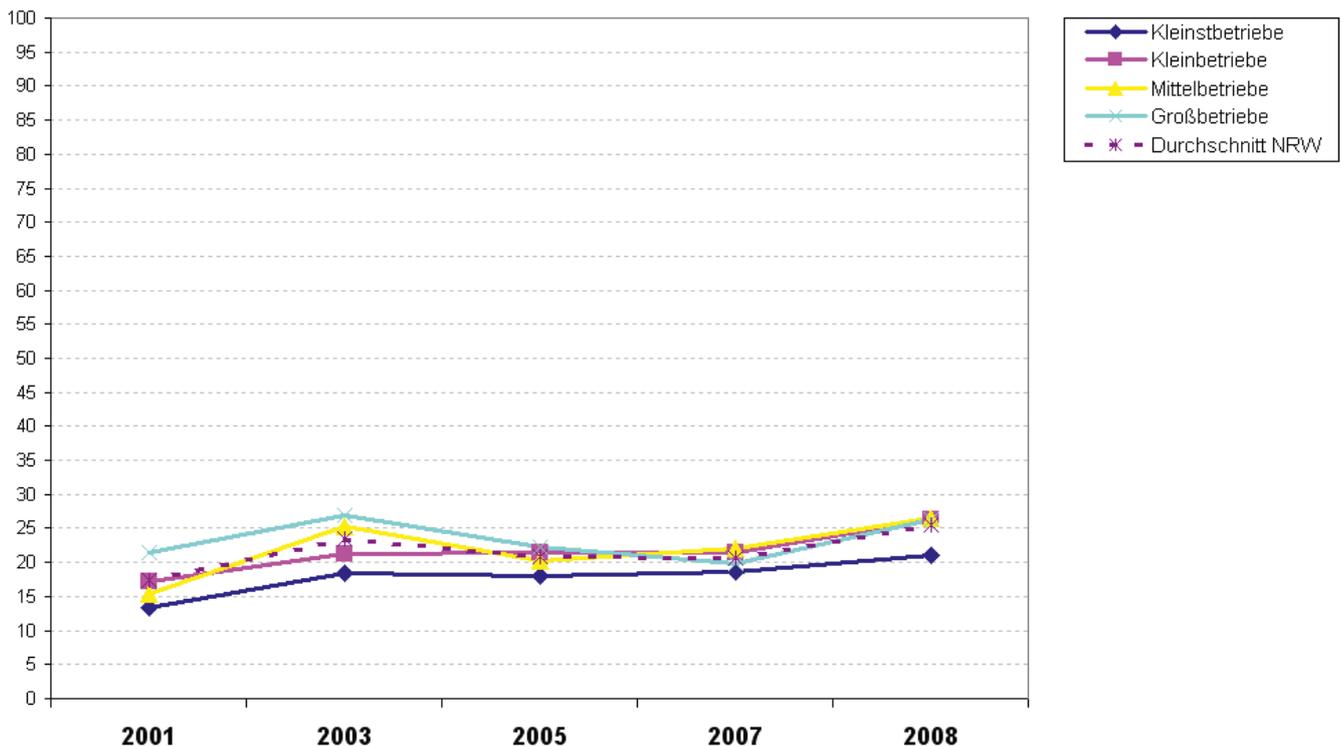
40 Bei der Interpretation der nachfolgend dargestellten Befunde sowie bei Vergleichen dieser mit Befunden anderer Untersuchungen ist zu berücksichtigen, dass sich sämtliche Angaben zur Weiterbildung auf das erste Halbjahr beziehen. Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass ausschließlich betrieblich unterstützte Weiterbildung erfasst wird.

Weiterbildungsaktivitäten, die von den Betrieben nicht unterstützt werden – im Sinne einer Kostenübernahme oder Freistellung –, wie zum Beispiel individuell getragene Weiterbildung von Beschäftigten in der Freizeit und auf eigene Kosten, waren nicht Bestandteil der Befragung.

Neben 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 26 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. Gegenüber dem Wert des vorangegangenen Beobachtungszeitraums bedeutet dies einen Anstieg um fünf Pro-

zentpunkte. Im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer stieg die Weiterbildungsquote im selben Zeitraum von 22 auf 27 Prozent, womit die Veränderung der erreichten Steigerung in Nordrhein-Westfalen entspricht. Im Gegensatz zur Weiterbildungsbeteiligung zeigen sich bei der Weiterbildungsquote kaum größere Unterschiede zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen. In den einzelnen Klassen hat sich nicht nur der Anteil der mit Weiterbildung unterstützten Beschäftigten an allen Beschäftigten erhöht, sondern Kleinst- und Kleinbetriebe schneiden nicht wesentlich schlechter ab als größere Betriebe. In der Gruppe der Kleinbetriebe wurden rund einer von fünf, bei allen anderen Größenklassen rund einer von vier Beschäftigten zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. wurden die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Beschäftigte mit Fort- und Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen, 2000 bis 2008 (jeweils erstes Halbjahr)



Formen beruflicher Weiterbildung.

Das Spektrum der unterstützten Formen beruflicher Weiterbildung erstreckt sich von traditionellen Fortbildungskursen bei externen Qualifizierungsanbietern über die Teilnahme an Fachtagungen bis hin zu internen Lehrgängen im Betrieb. Am häufigsten und mit großen Abstand gegenüber den nachfolgenden Optionen wurden Angebote von externen Bildungsträgern genutzt: 81 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. Rund 52 Prozent der Betriebe – und damit deutlich weniger – führten interne Kurse, Lehrgänge oder Seminare sowie traditionelle Unterweisungen und Einarbeitungen am Arbeitsplatz durch. Die Teilnahme an Fachtagungen und Messeveranstaltungen wurde von 45 Prozent der Betriebe unterstützt. Anderen Maßnahmen wie Arbeitsplatzwechsel, Qualitätszirkel u. ä. wurden demgegenüber deutlich seltener genannt.

Eine nach Betriebsgrößenklassen differenzierte Betrachtung der unterstützten Formen beruflicher Weiterbildung zeigt folgenden Zusammenhang: Je größer ein Betrieb, desto größer ist auch die Vielfalt der genutzten Weiterbil-

dungsformen durch den einzelnen Betrieb. Für kleinere Betriebe sind vor allem externe Möglichkeiten der Weiterbildung von Bedeutung, wie Kurs- und Seminarangebote von externen Anbietern, welche von mehr als drei Viertel aller Kleinstbetriebe mit Weiterbildung genutzt wurden. Kurse von externen Qualifizierungsanbietern 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 zum Beispiel, dass bei Großbetrieben die Durchführung von internen Lehrgängen genauso häufig verbreitet ist wie die Freistellung von Beschäftigten für den Besuch externer Weiterbildungslehrgänge. Für 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. Weiterbildungsformen, die vor allem auf die betriebliche Praxis in Großbetrieben zugeschnitten sind, wie zum Beispiel Jobrotation oder Qualitätszirkel, spielen in kleineren Betrieben erwartungsgemäß ebenfalls eine deutliche kleiner Rolle als bei größeren Betrieben.

Struktur der Weiterbildungsteilnehmer und -teilnehmerinnen.

Eine Differenzierung der Weiterbildungsteilnehmer und -teilnehmerinnen nach Geschlecht und Alter zeigt folgendes Bild: Rund 46 Prozent aller Beschäftigten, deren berufliche Fortbildung vom Arbeitgeber unterstützt wurde, waren weiblich, 54 Prozent männlich. Gemessen am Anteil von Männern und Frauen an den Beschäftigten, partizipierten beide Gruppen damit in annähernd gleichem Maße an den angebotenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Dies drückt sich in vergleichbaren Weiterbildungsquoten aus, welche bei Männern 24 Prozent, bei Frauen 27 Prozent betrug. Der Anteil von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Altersgruppe „50 und älter“ an allen Beschäftigten mit Weiterbildung im ersten Halbjahr betrug 17 Prozent, was deutlich unter ihrem Beschäftigtenanteil lag. Dementsprechend gering ist die Weiterbildungsquote dieser Altersgruppe, welche mit 20 Prozent um sechs Prozentpunkte niedriger ausfällt als im Durchschnitt. Dieser Unterschied lässt sich in allen Betriebsgrößenklassen beobachten: Weder bei kleineren noch bei größeren Betrieben entspricht die Weiterbildungsquote älterer Beschäftigter dem Durchschnitt. Ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wurden damit in geringerem Maße unterstützt als ihre jüngeren Kollegen und Kolleginnen.

Es bleibt festzuhalten: Externe Qualifizierungsangebote sind für den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit und Humanressourcen am Standort Nordrhein-Westfalen von eminenter Bedeutung. Gerade kleinere Betriebe sind auf das Vorhandensein entsprechender Angebote angewiesen, da sie ein Fehlen solcher im Gegensatz zu größeren Betrieben in der Regel nicht kompensieren können. Dies verdeutlicht die hohe Bedeutung eines funktionierenden Systems beruflicher Weiterbildung. Von der Bereitschaft der Arbeitgeber, berufliche Fortbildung durch Freistellung oder Kostenübernahme zu übernehmen, profitierten Beschäftigte in unterschiedlichem Maße. Die Trennlinien verlaufen dabei weniger zwischen Männern und Frauen, als zwischen Jüngeren und Älteren.

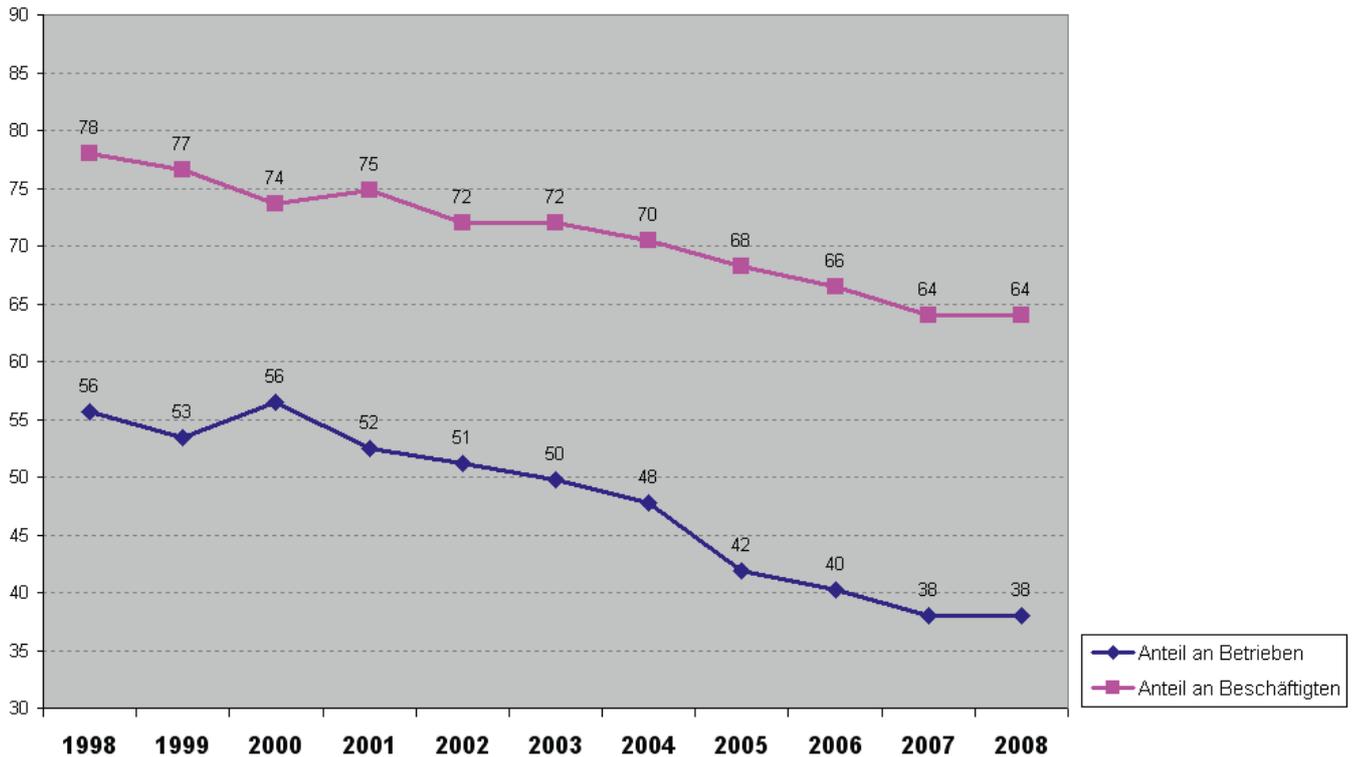
5. Tarifbindung, Interessenvertretung und betriebliche Arbeitszeiten.

5.1 Tarifliche Bindung und Interessenvertretung.

In unsicheren Zeiten wie diesen, in denen sich zukünftige Entwicklungen kaum vorhersagen lassen, erwies sich bislang zumindest ein Trend als äußerst stabil: In immer weniger Betrieben wurden Arbeitsbedingungen durch überbetrieblich ausgehandelte Tarifverträge bestimmt – und dies relativ unabhängig vom Auf und Ab der Konjunktur. Diese Entwicklung ist nicht nur, aber auch auf den Strukturwandel der Wirtschaft zurückzuführen, in dessen Folge traditionelle Tarifbereiche tendenziell an Bedeutung verlieren, der Anteil eher tariffreier Bereiche an Betrieben und Beschäftigten dagegen tendenziell zunimmt. Von Bedeutung hierbei ist vor allem die abnehmende Bedeutung so genannter Normalarbeitsverhältnisse. Wer befristet oder geringfügig beschäftigt ist, ist schwerer gewerkschaftlich zu organisieren als industrielle Kernbelegschaften. Gerade letztere aber verlieren immer mehr an Bedeutung. Die durch die Globalisierung verschärfte Standortkonkurrenz hat den Druck auf das Tarifsystem zusätzlich erhöht. Auf diese Herausforderungen reagierten Interessenvertreter in zahlreichen Betrieben, indem sie Öffnungsklauseln und Haustarifverträgen zustimmten. Das gesamte Lohnfindungssystem ist damit vielschichtiger geworden. Das schwächte zwar Flächentarifverträge in ihrer Funktion, betriebliche Arbeitsbedingungen zu vereinheitlichen, trug aber zur Sicherung von Arbeitsplätzen bei.

Tariffucht gestoppt.

Mit Beginn der Krise Ende des letzten Jahres mehren sich die Stimmen, die von einer Renaissance der Gewerkschaften und des Tarifvertragssystems sprechen. In dem Maße, wie öffentliche und politische Diskussionen bestimmt werden von Themen wie Konjunkturpakete, Begrenzung von Managergehältern oder Mindestlohn, rücken auch die Gewerkschaften wieder stärker in den Blickpunkt der Aufmerksamkeit. In diesem Zusammenhang wird auch die Frage aufgeworfen, ob die aktuelle Krise den bisherigen Trend eines stetigen Rückgangs der Tarifbindung stoppen kann? Wie die Ergebnisse des aktuellen IAB-Betriebspanels belegen, ist dies tatsächlich der Fall: Die Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen ist erstmals seit acht Jahren nicht weiter gesunken. Der tarifliche Deckungsgrad – bezogen auf die erfassten Betriebe – beträgt derzeit rund 38 Prozent, womit der bisherige Abwärtstrend vorerst gestoppt werden konnte. In den tarifgebundenen Betrieben arbeiten knapp zwei Drittel der nordrhein-westfälischen Beschäftigten. Auch dieser Anteil ist im Vergleich zum Vorjahreswert stabil geblieben (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen, 1998-2008

Ein Betrachtung der Tarifbindung in einzelnen Betriebsgrößenklassen und Branchen zeigt folgende Zusammenhänge auf: Eine große Reichweite hat die Branchentarifbindung mit immer noch rund zwei Drittel der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe, welches nach wie vor die meisten Arbeitsplätze stellt und traditionell als „Hochburg“ von Mitbestimmung und Tarifbindung gilt.⁴¹ Allerdings ist auch hier die Tarifbindung rückläufig, waren doch im Jahr 2000 mit 78 Prozent noch deutlich mehr als drei Viertel der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Verarbeitenden Gewerbe in tarifgebundenen Betrieben beschäftigt. Eine überdurchschnittlich hohe Tarifgebundenheit besteht auch in der Öffentliche Verwaltung sowie im Bereich Erziehung und Unterricht. Im Gegensatz zum Verarbeitenden Gewerbe entfallen auf diese beiden Branchen jedoch zusammen nur rund drei Prozent aller Betriebe bzw. 10 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. So nimmt der Anteil tariflich gebundener Betriebe steigender Betriebsgröße signifikant zu. Während lediglich ein Drittel (32 Prozent) aller Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten entsprechenden Regelungen unterliegen, erfolgt die Bestimmung von Löhnen und Arbeitsbedingungen für 79 Prozent und damit die große Mehrheit der Betriebe ab 250 Beschäftigten auf der Grundlage von Flächen- oder Haustarifverträgen. Der Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Tarifbindung überrascht nicht, da insbesondere große Betriebe von Kollektivverträgen

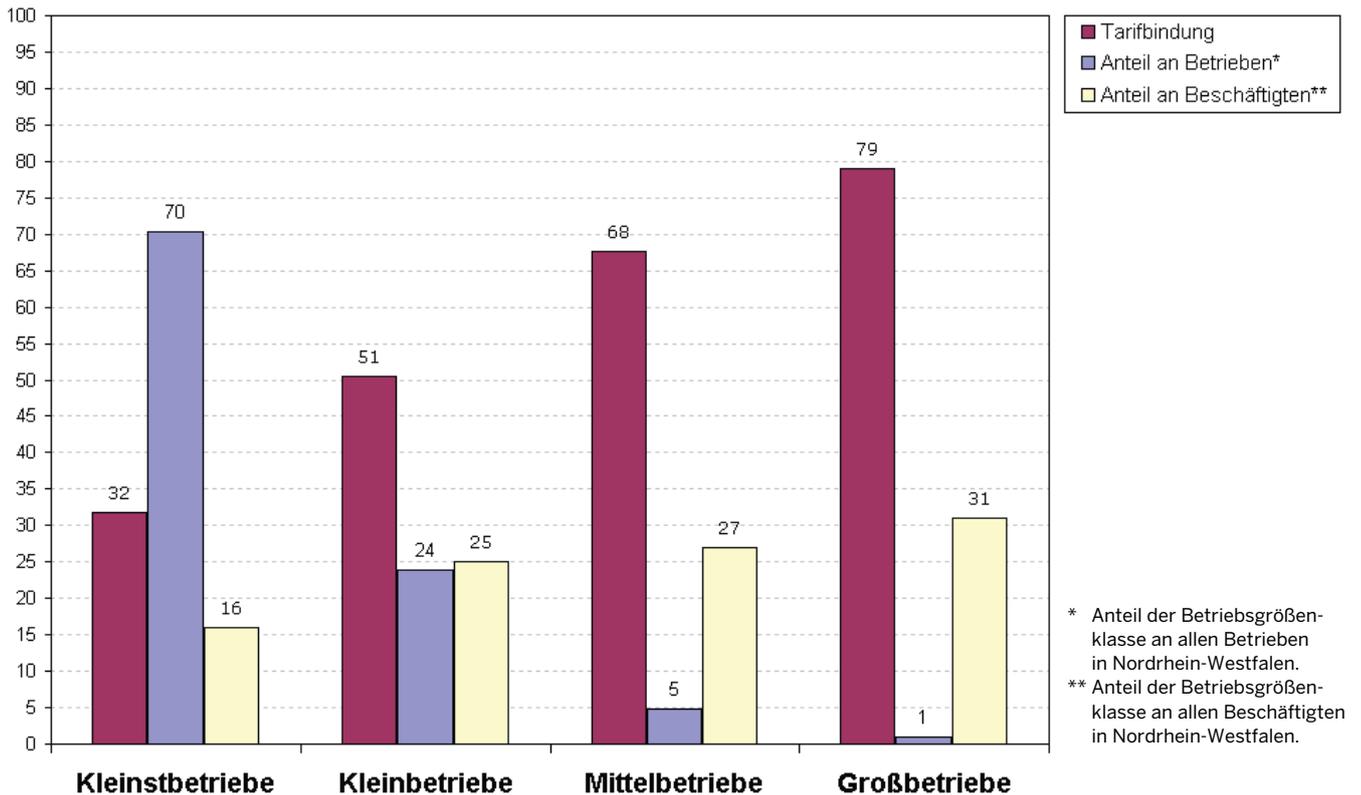
profitieren. Für sie entfallen unter anderem aufwändige Verhandlungen, die bei Abschluss von individuellen Arbeitsverträgen notwendig würden (vgl. Abbildung 32).

Die mit deutlichem Abstand niedrigste Tarifbindung weist die Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen auf. Bei einem Deckungsgrad von rund 13 Prozent sind tarifgebundene Betriebe in diesem Bereich der Wirtschaft eher selten. Mit rund 41 Prozent ist der Anteil der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dieser Branche, die in tarifgebundenen Betrieben beschäftigt, zwar deutlich höher als der betriebliche Deckungsgrad in der Branche, liegt aber weit unter der durchschnittlichen, auf Beschäftigte bezogenen Tarifbindung in Höhe von 64 Prozent. Gerade diese Branche gehört zu denen, die sich in den letzten Jahren durch deutliche Beschäftigungsgewinne ausgezeichnet hat. Die – mit Ausnahme des letzten Jahres – 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 tendenziell tarifferner Branchen, Betriebstypen und Beschäftigtengruppen geschuldet.

Orientierungsfunktion von Branchentarifverträgen: Tarifeinfluss höher als formale Tarifbindung.

Trotz der tendenziell abnehmenden Bindekraft kollektiver Regelungen zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen muss berücksichtigt werden, dass zahlreiche Betriebe, die eigenen Angaben zufolge nicht tarifgebunden sind, sich freiwillig an einem Branchen- bzw. Flächentarifvertrag

41 Vgl. Kohaut, S.; Ellguth, P.: Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden, IAB-Kurzbericht 16/2008, Nürnberg.

Abbildung 32: Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen

orientieren. Um die tatsächliche Bindungswirkung von Flächentarifverträgen für die Wirtschaft abschätzen zu können, müssen daher auch diese Betriebe 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 in Nordrhein-Westfalen keinen tarifvertraglichen Bindungen. Rund 42 Prozent dieser nicht tarifgebundenen Betriebe orientieren sich bei der Bestimmung von Löhnen und Gehältern eigenen Angaben zufolge jedoch an geltenden Branchentarifverträgen. Der Einfluss von Flächentarifverträgen geht somit weit über die rein formale Tarifbindung hinaus. Gleichwohl zeigt sich, dass die Orientierungskraft von Tarifverträgen in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft unterschiedlich stark wirkt. So steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ein nicht tarifgebundener Betrieb sich an vorhandenen Tarifverträgen orientiert, mit der Betriebsgröße. Bei Betrieben ab 100 Beschäftigten, wo die große Mehrheit der Betriebe ohnehin tarifgebunden ist, orientieren sich ca. drei Viertel der nicht gebundenen Minderheit an geltenden Tarifverträgen. Damit erstrecken sich tarifliche Regelungen de facto auf nahezu alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Betrieben ab 100 Beschäftigten. Bei kleineren Betrieben, welche mehrheitlich keinen tariflichen Regelungen unterliegen, ist der Anteil von sich an Tarifverträgen orientierenden Betrieben demgegenüber deutlich kleiner. In jenen Bereichen, die bereits durch eine ohnehin überdurchschnittlich hohe Tarifbindung geprägt sind, orientieren sich somit deutlich mehr nichtgebundene Betriebe an vorhandenen Tarifverträgen als in solchen Bereichen, wo dies nicht der Fall ist. Bei Berücksichtigung von Betrieben, die zwar nicht tarif-

gebunden sind, sich aber an Tarifverträgen orientieren, erstreckt sich die faktische Geltung von Tarifverträgen auf insgesamt rund zwei Drittel der Betriebe (64 Prozent) bzw. rund 84 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Nordrhein-Westfalen. So betrachtet ist die Bedeutung von Tarifverträgen für die Bestimmung von Löhnen und Gehältern trotz der tendenziell rückläufigen Bindekraft nach wie vor erheblich größer, als dies in der bloßen Betrachtung der formal tarifgebundenen Betriebe und Beschäftigten zum Ausdruck kommt.

Es kann festgehalten werden: Die von Jahr zu Jahr sinkende Bedeutung von Tarifverträgen, welche die Funktionsfähigkeit sozialpartnerschaftlicher Standards zur Aushandlung von Arbeitsbedingungen und -einkommen zunehmend unter Druck setzte und zu einer Intensivierung der Diskussionen um die Einführung von per Rechtsordnung fixierten gesetzlichen Mindestlöhnen führte, hat sich im letzten Jahr nicht fortgesetzt. Die bislang fortschreitende Erosion des Tarifvertragssystems konnte damit vorerst gestoppt werden.

5.2 Arbeitszeiten und Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung.

Nachdem in deutschen Betrieben über Jahrzehnte hinweg in erster Linie eine Tendenz zur Verkürzung der Wochenarbeitszeiten bei ansonsten relativ stabilen Arbeitszeitmustern zu beobachten war, ist in die Arbeitszeitdebatte seit etlichen Jahren Bewegung geraten. Eine deutliche Zunahme von Teilzeitarbeitsverhältnissen, die zunehmende Einbeziehung bisher arbeitsfreier Wochen-

tage und die Ausweitung von Arbeitszeitkontensystemen auf immer mehr Beschäftigtengruppen haben zu einer sukzessiven Erosion der Normalarbeitszeit geführt. Doch wie stark und andauernd ist die Entwicklung weg vom standardisierten Vollzeitarbeitsverhältnis tatsächlich? Welche Betriebe nutzen diese Instrumente verstärkt, welche dagegen nicht oder kaum? Um diese Fragen zu beantworten, wird zunächst ein Blick auf die Entwicklung der Dauer der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte einschließlich Überstundenarbeit geworfen. Anschließend wird die Verbreitung von Arbeitszeitkonten, welche vom traditionellen Standard-Vollzeitarbeitsmuster mit festgelegtem Arbeitsbeginn und -ende in Bezug auf die Dauer, die Lage oder die Verteilung der Arbeitszeiten abweichen, untersucht.

Entwicklung der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit.

Die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten ist eine wichtige Kenngröße in der Arbeitszeitanalyse, zumal sie häufig auch den Orientierungsrahmen für die in den Betrieben angewandten atypischen, vom Vollzeitarbeitsverhältnis abweichenden Arbeitszeitvereinbarungen darstellt. Hierbei handelt es sich um die durchschnittliche, in den Betrieben vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte. Diese entspricht nicht der tatsächlichen, von den Beschäftigten geleisteten Arbeitszeit in den Betrieben, da Überstunden nicht mit eingerechnet werden. Sie liegt auch höher als die durchschnittliche Arbeitszeit der Beschäftigten, da die Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten nicht mit einbezogen wird. Über Jahrzehnte hinweg war die Dauer der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit für Vollzeitbe-

schäftigte rückläufig. Dieser Trend ist jedoch etwa Mitte der 90er Jahre zum Stillstand gekommen. Statt weitere Arbeitszeitverkürzungen durchzusetzen, musste die Arbeitnehmerseite beispielsweise im Rahmen betrieblicher Bündnisse oder als Folge des Ausscherens von Unternehmen aus dem Flächentarifvertrag wieder Verlängerungen der Arbeitszeit in Kauf nehmen, die meist mit einem zunehmenden Kosten- und Flexibilisierungsdruck aufgrund der Internationalisierung der Märkte begründet wurden. Die in den letzten Jahren zu beobachtende leichte Erhöhung der Arbeitszeiten hat sich nach Angaben des aktuellen IAB-Betriebspanels nicht fortgesetzt. Wie bereits im Jahr 2006, als diese Information letztmalig ermittelt wurde, beträgt die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit je Vollzeitbeschäftigten in den Betrieben Nordrhein-Westfalens 38,7 Stunden.

Im Hinblick auf die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten gibt es deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Am niedrigsten sind die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten im Verarbeitenden Gewerbe (37,4 Stunden), am höchsten im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung (39,7 Stunden). Vollzeitbeschäftigte aus letzteren Bereich arbeiten somit rund zwei Stunden pro Woche länger als ihre Kollegen und Kolleginnen im Verarbeitenden Gewerbe. Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Schwankungsbreite zwischen niedrigster und höchster Wochenarbeitszeit erheblich größer und reicht von 13 Stunden in der Land- und Forstwirtschaft bis hin zu jeweils 21 Stunden in der Energiewirtschaft, im Bereich Erziehung und Unterricht und in der Öffentlichen Verwaltung. Im Durchschnitt beträgt die vereinbarte Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten weniger als die Hälfte der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten (vgl. Tabelle 14).

in %		Teilzeitbeschäftigte
Land- und Forstwirtschaft*		13
Energiewirtschaft*		21
Verarbeitendes Gewerbe		17
Baugewerbe		14
Handel und Reparatur		16
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*		15
Kredit- und Versicherungsgewerbe*		19
Unternehmensnahe Dienstleistungen		17
Erziehung und Unterricht*		21
Gesundheits- und Sozialwesen		19
Übrige Dienstleistungen		15
Organisationen ohne Erwerbszweck*		19
Öffentliche Verwaltung		21
Durchschnitt NRW		17
Westdeutschland (ohne NRW)		17

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

Die durchschnittliche Dauer der Arbeitszeiten von Beschäftigten hängt auch von der Betriebsgröße ab, wie die folgenden Befunde belegen. In kleineren Betrieben unterscheiden sich die Arbeitszeiten von Voll- und Teilzeitbeschäftigten in erheblich größerem Maße als bei größeren Betrieben. So beträgt der Unterschied der Arbeitszeiten zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten 24 Stunden in Kleinstbetrieben, aber lediglich 18 Stunden in Großbetrieben. Darüber hinaus arbeiten Vollzeitbeschäftigten in kleineren Betrieben in der Regel länger als in größeren Betrieben. Demgegenüber sind die vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten in kleineren Betrieben deutlich kürzer als in größeren Betrieben.

Überstunden breiter genutzt.

Überstunden als eine klassische Form der Ausweitung der wöchentlichen vereinbarten Arbeitszeit werden vor allem genutzt, um temporäre Produktionsschwankungen zu bewältigen. Überstunden als betriebliches Flexibilitätsinstrument sind jedoch nicht unumstritten. In der Öffentlichkeit wird häufig kritisiert, dass auf der einen Seite Beschäftigte Überstunden leisten, während auf der anderen Seite viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Beschäftigung suchen. Von einem Abbau des Überstundenvolumens wird eine positive Wirkung auf die Arbeitskräftenachfrage erwartet. Unter welchen Umständen und in welchem Ausmaß durch Überstundenabbau tatsächlich neue Arbeitsplätze entstehen könnten, ist allerdings strittig, wobei die Messung und Bewertung von Überstundenarbeit zunehmend schwieriger wird.⁴² Zum einen ist innerhalb von Arbeitszeitkontenmodellen die Definition von Überstunden oft erst nach Ende des vereinbarten Bezugszeitraums möglich. Zum anderen werden Überstunden vermehrt nicht mehr finanziell abgegolten, sondern in Form von Freizeit ausgeglichen. In Freizeit abgegoltene Überstunden, die in Betrieben ohne Arbeitszeitkontenregelungen abgeleistet werden, stellen im Grunde genommen eine Art Zwischenform zwischen klassischer Überstundenarbeit und Arbeitszeitkonto dar, da sie anders als ausbezahlte Überstunden längerfristig betrachtet nicht zu einer Erhöhung des durchschnittlichen Arbeitspensums des Einzelnen führen. Während der Arbeitnehmer jedoch bei Arbeitszeitkonten eher die Möglichkeit hat, die Arbeitszeitgestaltung auch nach eigenen Bedürfnissen und Wünschen auszurichten, dürfte bei den in Freizeit abgegoltenen Überstunden weitgehend das betriebliche Interesse die Möglichkeit des Abbaus von Überstunden bestimmen.

Überstunden wurden nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels in 44 Prozent der nordrhein-westfälischen Betriebe geleistet. Damit ist der Anteil von Betrieben mit Überstunden im Vergleich zur Befragung, in der die Verbreitung von Überstunden letztmalig ermittelt wurde, um zwei Prozentpunkte gestiegen.⁴³ Mit einem Anteil von

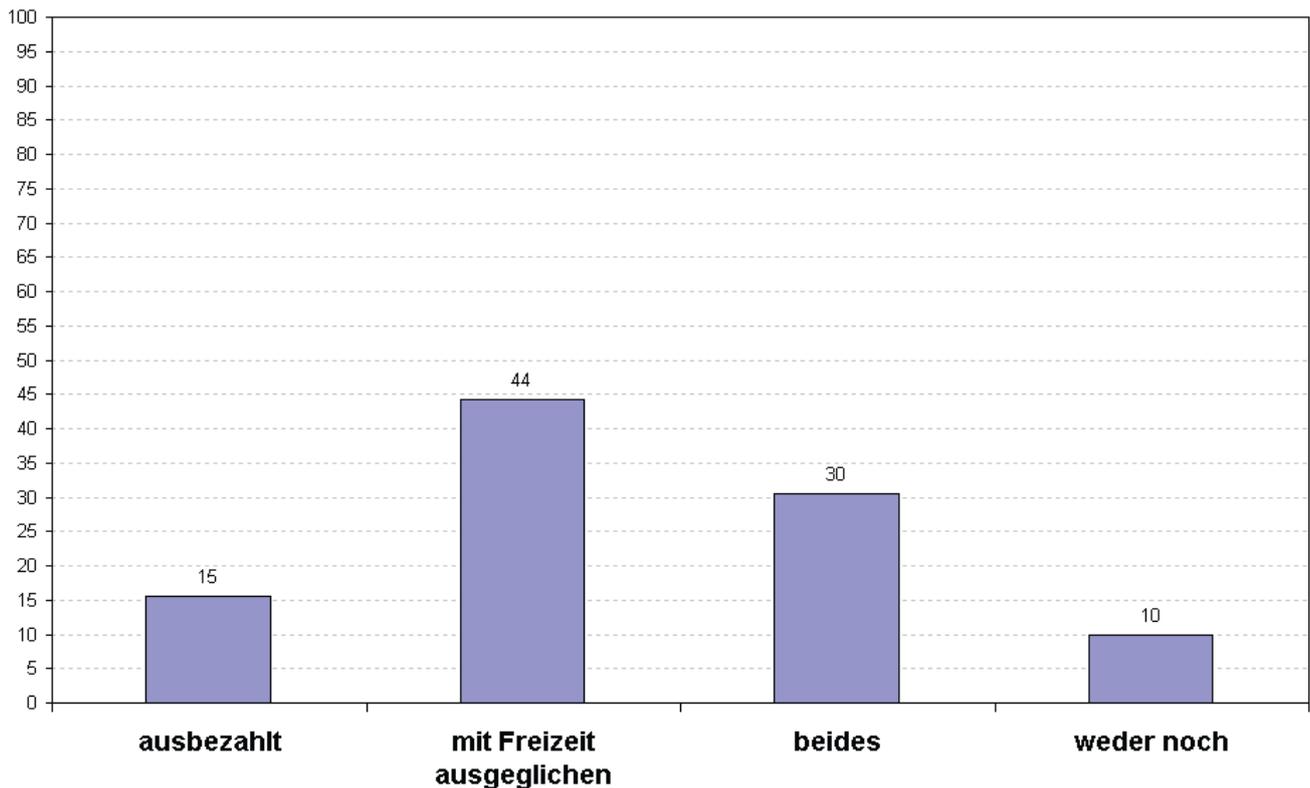
41 Prozent war der Anteil von Betrieben mit Überstunden im Ruhrgebiet deutlich kleiner als im übrigen Nordrhein-Westfalen, wo er 47 Prozent betrug. Insgesamt waren Überstunden im Produzierenden Gewerbe nicht nur verbreiteter als im Durchschnitt der Dienstleistungsbranchen. Mit 34 Prozent war der Anteil von Betrieben mit Überstunden auch mehr als doppelt so hoch wie im Dienstleistungssektor (15 Prozent). Generell nimmt die Bedeutung von Überstunden mit steigender Betriebsgröße zu. Während es in der Gruppe der Großbetriebe nahezu keinen Betrieb gab, der nicht auf dieses Instrument zurückgriff, und in kleinen und mittleren Betrieben zwischen zwei Drittel und drei Viertel aller Betriebe Überstunden einsetzten, kam die große Mehrheit der Kleinstbetriebe ohne Überstunden aus.

Der Einsatz von Überstunden ist für Betriebe im Prinzip mit Mehrkosten verbunden, da entsprechende Zuschläge gezahlt werden müssen. Wie die Befragungsergebnisse zeigen, wurden Überstunden allerdings in nur wenigen Betrieben ausschließlich finanziell entgolten. In lediglich 15 Prozent der Betriebe mit Überstunden wurden diese ausnahmslos ausgezahlt, bei 30 Prozent der Betriebe wurden Überstunden auch durch zusätzliche Freizeit abgegolten (vgl. Abbildung 33).

Insgesamt wurden damit in nur 45 Prozent der Betriebe Überstundenzuschläge gezahlt. Die Mehrheit der Betriebe setzte dagegen auf andere Ausgleichsformen – 44 Prozent der Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen gaben an, angefallene Überstunden ausschließlich mit Freizeit abgegolten zu haben – oder verzichtete völlig auf einen Ausgleich. So wurden in 10 Prozent der Betriebe Überstunden weder durch Überstundenzuschläge noch durch zusätzliche Freizeit ausgeglichen, wobei dies fast ausschließlich für kleine Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigte zutraf. In größeren Betrieben wurden Überstunden demgegenüber ausnahmslos ausgeglichen, sei es finanziell, durch Freizeit oder beides.

42 Vgl. Gerlach, K.; Meyer, W.: Überstunden und Beschäftigung – Ein Beitrag zu einer andauernden Debatte, in: Bellmann, L.; Gerlach, K.; Hübler, Olaf; Meyer, W. (Hrsg.): Beschäftigungseffekte betrieblicher Arbeitszeitgestaltung, Nürnberg 2001, S. 211-230.

43 Die Angaben der befragten Arbeitgeber zu Überstunden beziehen sich auf das zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende Geschäftsjahr 2007, die Vergleichswerte auf das Geschäftsjahr 2005.

Abbildung 33: Ausgleich von Überstunden.**Arbeitszeitkonten stärker verbreitet.**

Im Gegensatz zu traditionellen Instrumenten der Anpassung des Arbeitsvolumens an Auslastungsschwankungen wie Überstunden oder Kurzarbeit, gilt die Verwaltung von Mehr- oder Minderstunden über Arbeitszeitkonten als flexibleres und moderneres Instrument der Arbeitszeitsteuerung. Bei hoher Auslastung werden Zeitguthaben angespart, statt sie als Überstunden auszahlend; bei niedriger Auslastung wird weniger gearbeitet, und die Guthaben werden aufgelöst oder das Arbeitszeitkonto geht sogar ins Minus. Arbeitszeitkonten, angefangen von der Gleitzeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen, bieten Betrieben damit eine gute Möglichkeit, um auf Nachfrageschwankungen adäquat zu reagieren. Arbeitszeitkonten bieten nicht nur Flexibilitätspotenziale, weil so Maschinen und Anlagen besser genutzt werden können. Für Betriebe haben Zeitkonten auch den Vorteil, dass sie gegenüber Überstunden zugleich relativ kostengünstig sind, da die entsprechenden Überstundenzuschläge entfallen. Die aus Arbeitszeitkonten resultierende Steigerung der Gestaltungsoptionen ermöglicht es somit Betrieben, kostengünstiger und produktiver zu produzieren. Aus der Perspektive der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bieten Zeitkonten den Vorteil, dass sie die Zeitautonomie des Einzelnen erhöhen und die Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Anforderungen verbessern oder gar die Lebensarbeitszeit zu verkürzen. Arbeitszeitkonten können somit die Zeitsouveränität der Beschäftigten steigern. Andererseits reduziert es ihre Möglichkeiten, Überstunden zu machen und so Zusatzverdienste zu erzielen; außerdem ist die Arbeitsdauer von der Auslastung des Betriebes statt von eigenen

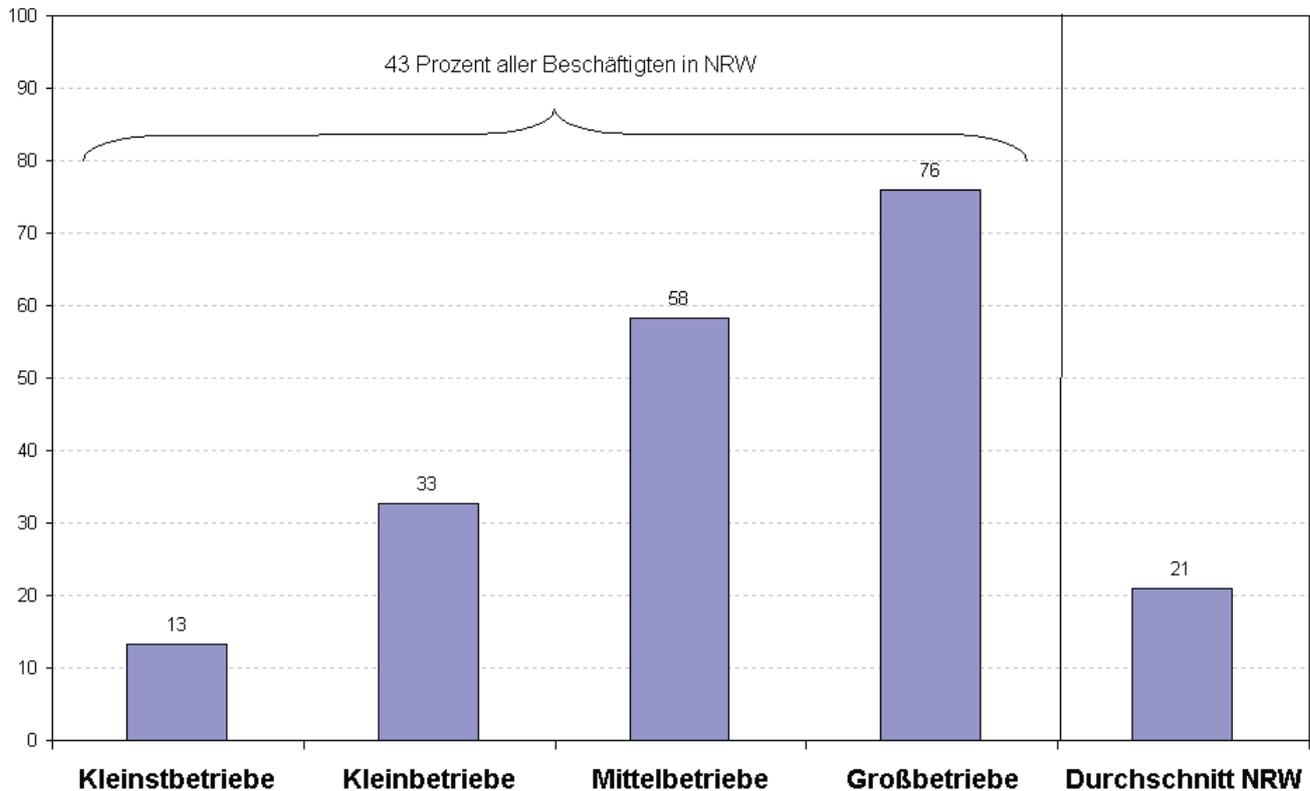
Planungen abhängig. Wenngleich die genauen Regelungen von Betrieb zu Betrieb verschieden sind, geht es im Kern jedoch in allen Fällen darum, dass die Dauer der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit abweichend von der Regelarbeitszeit mal kürzer, mal länger gestaltet werden kann. Wie arbeitnehmerfreundlich ein flexibles Arbeitszeitmodell letztlich ist, hängt in erster Linie von der betrieblichen Ausgestaltung der Regelungen und von der den Arbeitnehmern in der Praxis gewährten Autonomie im Umgang mit den Zeitkonten ab.

Nach den Ergebnissen des aktuellen IAB-Betriebspanels gibt es in mehr als jedem fünften nordrhein-westfälischen Betrieb Arbeitszeitkonten (21 Prozent). Gegenüber den vorangegangenen Erhebungen bedeutet dies eine Steigerung um zwei Prozentpunkte. Demgegenüber sind separate Langzeitkonten, auf denen Arbeitszeitguthaben für eine längere Freistellung oder eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit angespart werden können, in Nordrhein-Westfalen wie auch im übrigen Bundesgebiet nach wie vor wenig verbreitet. Gerade einmal zwei Prozent aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen bieten entsprechende Kontenregelungen an. Wie die zusätzliche Differenzierung der Befunde nach Branchen zeigt, werden Arbeitszeitkonten in allen Bereichen der Wirtschaft genutzt, wenn auch in unterschiedlich starkem Maße. Während im Verarbeitenden Gewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung bereits mehr als zwei Drittel der Betriebe mit Arbeitszeitkonten arbeiten, gibt es Wirtschaftsbereiche, in denen sich die Nutzung solcher Instrumente noch auf eine Minderheit von Betrieben beschränkt. Vergleichsweise gering verbreitet sind Arbeitszeitkonten beispielsweise im Handel (16 Prozent) oder im Bereich der Unternehmens-

nahen Dienstleistungen (17 Prozent). Generell nimmt die Existenz von Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten mit steigender Betriebsgröße zu: Während nur 13 Prozent aller Kleinstbetriebe Regelungen zu Arbeitszeitkonten an-

wenden, ist es unter den kleineren Betrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten bereits jeder dritte und bei den Mittel- und Großbetrieben sogar weit mehr als die Hälfte (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen



Durch die Konzentration der Arbeitszeitkontenregelungen auf größere Betriebe ergibt sich auf Beschäftigtenenebene eine deutlich stärkere Verbreitung: So erstreckt sich die Geltung von Regelungen zu Arbeitszeitkonten auf 43 Prozent aller Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen. Bezogen auf Beschäftigte ist die Verbreitung von Arbeitszeitkonten somit höher einzuschätzen. Da Einführung und Pflege von Mitarbeiterkonten Investitionen in EDV und Personalverwaltung erfordern, überrascht der deutliche Einfluss der Betriebsgröße auf die Existenz von Arbeitszeitkonten nicht. Ein großer Teil der anfallenden Kosten sind Fixkosten. Pro Person fallen die Kosten somit umso geringer aus, je mehr Mitarbeiter in die Kontenregelung einbezogen sind. Die Befunde unterstreichen, dass Arbeitszeitkonten einen Formalisierungsgrad voraussetzen, den Kleinbetriebe oft nicht haben und auch nicht benötigen.

Es bleibt festzuhalten: Die Daten des IAB-Betriebspanels belegen eine generelle, nicht auf einzelne Wirtschaftssektoren beschränkte Abschwächung des in den letzten Jahren beobachteten Trends hin zu einer längeren vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit für Vollzeitarbeitskräfte. Der Anteil der Betriebe mit Überstunden ist dagegen wieder gestiegen. Werden Überstunden geleistet, erfolgt der Ausgleich überwiegend und mit zunehmender Tendenz in Form von Freizeit. Der Freizeitausgleich von Überstunden

stellt bereits eine Vorform der Arbeitszeitkonten dar. Letztere sind mittlerweile in allen Bereichen der Wirtschaft zu beobachten und gelten für mehr als 40 Prozent der Beschäftigten. Die demgegenüber noch vergleichsweise geringe Verbreitung von Langzeitkonten könnte möglicherweise mit dem Problem der Insolvenzabsicherung zusammenhängen. Frühere Befunde hatten gezeigt, dass lediglich ein Drittel der Betriebe mit separaten Langzeitkonten entsprechende Absicherungen der Zeitguthaben vorgenommen oder zumindest geplant hatte.⁴⁴ Diese damit verbundenen Risiken sollen mit dem 01.01.2009 in Kraft getretenen „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ („Flexi II“) beseitigt werden. Die weitere Entwicklung wird zeigen, ob es durch diese Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen bei der Verwendung und zum Schutz von Langzeitarbeitszeitkonten zu einer Neustrukturierung der betrieblichen Zeitkontenlandschaft kommen wird.

⁴⁴ Vgl. MAGS (Hrsg.): Beschäftigungstrends in NRW. Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Düsseldorf, Oktober 2007.

6. Zusammenfassung.

Es ist derzeit kaum möglich, verlässliche Aussagen darüber zu treffen, wie schwerwiegend die Auswirkungen der aktuellen Krise sein werden. Es besteht jedoch die begründete Hoffnung, dass aufgrund der zuletzt erzielten Erfolge auf dem Arbeitsmarkt deutlich bessere Voraussetzungen zur Bewältigung der wirtschaftlichen Schwächeperiode gegeben sind als in den vergangenen Krisen. Das Fundament hierfür wurde durch die äußerst positive Beschäftigungsentwicklung in der jüngeren Vergangenheit sowie die hohe Flexibilitätsbereitschaft der nordrhein-westfälischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gelegt, wie die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung „IAB-Betriebspanel“ belegen. So konnte beispielsweise die Zahl der Arbeitsplätze zum dritten Mal in Folge gesteigert werden. Gleichwohl deuteten eingetribtere Beschäftigungserwartungen sowie einige andere Indikatoren zur Abschätzung der künftigen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt wie zum Beispiel eine gegenüber dem Vorjahr geringere Bereitschaft, Auszubildende nach Beendigung der Lehre zu übernehmen, bereits eine Abschwächung des Konjunkturhochs an. Dennoch konnte aus den Ergebnissen der Befragungen noch nicht auf die folgende Krise geschlossen werden. Die jährliche Befragung des IAB-Betriebspanels erfolgt jeweils von Juni bis Oktober. Die letztjährige Erhebung fand somit vor Ausbruch der weltweiten Finanzkrise statt. Dementsprechend spiegeln die Ergebnisse der vorliegenden Befragung die Situation und die Trends unmittelbar vor Ausbruch der Krise wider.

Während in der derzeitigen Situation diskutiert wird, wie das vorhandene Potenzial an beschäftigten Fachkräften in den Betrieben trotz der verschlechterten Auftragslage gehalten werden kann, so standen bis zum Beginn der Krise vor allem Probleme der Verfügbarkeit von Fachkräften im Mittelpunkt der betrieblichen Personalpolitik. So zeigten die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung „IAB-Betriebspanel“, dass im Zuge des gestiegenen Personalbedarfs die Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen, insbesondere für qualifizierte Fachkräfte weiter gewachsen sind. Viele Betriebe reagierten auf diese Situation mit einer gestiegenen Bereitschaft, fehlende Kompetenzen durch einen höheren Einarbeitsaufwand und zusätzliche Bildungsinvestitionen auszugleichen. Darüber hinaus wurde das Spektrum der Personalaquise erweitert. Deutlich mehr Betriebe als in den Vorjahren schalteten bei der Suche nach Arbeitskräften auch die Agenturen für Arbeit ein, um den Erfolg bei der Besetzung offener Stellen zu erhöhen.

Trotz der deutlich gestiegenen Probleme bei der Deckung des betrieblichen Fachkräftebedarfs konnte keine Abschwächung des bereits in den letzten Jahren beobachteten Trends zu besonderen Beschäftigungsformen festgestellt werden. Ungeachtet der zum Zeitpunkt der Befragung noch guten Konjunkturlage setzten auch im letzten Jahr wieder zahlreiche Betriebe auf flexible Formen der Beschäftigung wie Befristung und Leiharbeit. Fast die Hälfte aller Eingestellten wurde auf Zeit eingestellt. Damit hat sich die Zahl der lediglich mit einem be-

fristeten Arbeitsvertrag eingestellten Personen weiter erhöht. Die hohe Bedeutung befristeter Arbeitsverträge bei Neueinstellungen wirkte sich auf den Anteil befristet beschäftigter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an der Gesamtzahl der gegenwärtig Beschäftigten aus. Dieser ist mit gegenwärtig acht Prozent aller Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen zwar nach wie vor noch vergleichsweise gering, ist aber gegenüber dem Vorjahreswert um einen Prozentpunkt gestiegen. Damit hat der Stellenwert solcher Beschäftigungsverhältnisse in Nordrhein-Westfalen wie auch im übrigen Bundesgebiet weiter zugenommen.

Während die Zahl der Arbeitsplätze im letzten Jahr nochmals gewachsen ist, verharrte die Zahl der ausbildenden Betriebe wie auch die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf dem Niveau des Vorjahres. Die gestiegene Arbeitskräftenachfrage sowie vermehrte Stellenbesetzungsprobleme haben somit nicht zu einer Steigerung der Ausbildungsaktivitäten geführt, womit Möglichkeiten, Problemen im Hinblick auf die Verfügbarkeit von Fachkräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen vorzubeugen, nicht im vollen Umfang genutzt wurden. Die künftige Vermeidung von Fachkräftengpässen wird neben der Frage der eigenen Aus- und Weiterbildung in nicht unbedeutendem Maße auch davon abhängen, inwieweit es gelingt, vorhandene Arbeitskraftpotenziale wie zum Beispiel Ältere und Frauen noch wirksamer und zielgerichteter zu nutzen. Die bislang nach wie vor geringe Auseinandersetzung mit den betrieblichen Herausforderungen älter werdender Belegschaften, etwa im Hinblick auf alters- und alternsgerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen oder Unterstützung der Weiterbildung älterer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zeigt, dass die vorhandenen Potenziale gegenwärtig noch nicht hinreichend ausgeschöpft werden. Trotz verbesserter Arbeitsmarktsituation für Ältere ist die Erwerbsbeteiligung der über 60-Jährigen nach wie vor sehr gering. Ebenso werden die Potenziale von Frauen auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor nur unzureichend genutzt. Die Zahl weiblicher Beschäftigter wie auch deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung ist in den letzten Jahren zwar gestiegen. Die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen steht jedoch in engem Zusammenhang mit der Ausweitung so genannter atypischer Beschäftigungsformen. Wenngleich zahlreiche nordrhein-westfälische Betriebe sich mit verschiedenen Maßnahmen engagieren, um die Chancengleichheit von Männern und Frauen zu erhöhen, unterscheiden sich die Arbeitsplätze von Frauen deutlich von denen der Männer. Frauenarbeit ist geprägt durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil einfacher Tätigkeiten sowie einem hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigung. Und in den Führungsetagen der Betriebe sind sie – gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten – nur sehr schwach vertreten.

Wenngleich das Thema Fachkräfte in der derzeitigen Situation vorübergehend in den Hintergrund getreten ist, werden sich die nordrhein-westfälischen Betriebe spätestens nach der Krise – nicht zuletzt aufgrund der demografisch bedingten Reduzierung des Arbeitskräfteangebots – mit der Lösung dieser Frage noch intensiver als bisher auseinandersetzen müssen. Vor dem Hintergrund künftig zu erwartender personalpolitischer Herausforderungen sind die Betriebe gefordert, bislang unausgeschöpfte Angebotspotenziale stärker als bisher zu berücksichtigen, und sich an der Schaffung der hierfür erforderlichen Voraussetzungen zu beteiligen.

Literatur.

- Bellmann, L.: Das IAB-Betriebspanel. Konzeption und Anwendungsbereiche, In: Allgemeines Statistisches Archiv 86, 2000, S. 177–188.
- Bellmann, L.; Bielski, 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.; Stegmaier, J.: Einfache Arbeit in Deutschland, Restgröße oder relevanter Beschäftigungsbereich? In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Perspektiven der Erwerbsarbeit, Juni 2007, S. 10–24.
- Brehmer, W.; Seifert, H.: Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse, WSI-Diskussionspapier Nr. 156, November 2007.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2001 bis 2008. Erhebung zum 30. September. Berlin, Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn, 2006.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2008. Berlin 2008.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2008, Berlin, Bonn 2008.
- 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.
- Cornelißen, W. (Hrsg.): Gender-Datenreport. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, München Juli 2005.
- 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.
- Frei, M.: Das Einstellungsverhalten von Personalverantwortlichen: (Keine) Chancen für Bewerber ab 50? In: G.I.B.-Info 4/2006, S. 34–37. Bottrop 2006.
- Frei, M.: Einstellungsverhalten von Personalverantwortlichen. Studie im Auftrag der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung NRW (G.I.B.), Berlin 2006.
- Frei, M.; Janik, F.: Betriebliche Berufsausbildung: Wo Ausbildungspotenzial noch brach liegt, IAB-Kurzbericht Nr. 19/2008, Nürnberg 2008.
- Gerlach, K.; Meyer, W.: Überstunden und Beschäftigung – Ein Beitrag zu einer andauernden Debatte, In: Bellmann, L.; Gerlach, K.;
- Hübler, Olaf; Meyer, W. (Hrsg.): Beschäftigungseffekte betrieblicher Arbeitszeitgestaltung, Nürnberg 2001, S. 211–230.
- Information und Technik Nordrhein-Westfalen: Statistische Berichte. Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Nordrhein-Westfalen 2008. Düsseldorf, März 2009.
- Kohaut, S.; Ellguth, P.: Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden, IAB-Kurzbericht 16/2008, Nürnberg.
- Lander, B.: Auf dem Weg in das Berufsleben: Auszubildende im dualen Ausbildungssystem, in: Statistische Analysen und Studien NRW, Band 42, S. 20.
- Ministerium für Arbeit und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Beschäftigungstrends in NRW. Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Düsseldorf, Oktober 2007.
- Ministerium für Arbeit und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): IAB-Betriebspanel – Beschäftigungstrends in Nordrhein-Westfalen. Auswertung der nordrhein-westfälischen Stichprobe der Betriebsbefragung 2007. Düsseldorf September 2008, S. 52f.
- Ministerium für Arbeit und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Arbeitsmarktreport NRW 2008. Struktur und Entwicklung sozialversicherungspflichtig Beschäftigung. Düsseldorf 2008.
- Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Frauen zwischen Beruf und Familie. Entwicklungen in Nordrhein-Westfalen 1997–2005, Düsseldorf 2007, S. 25f.

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.

Statistisches Landesamt Nordrhein-Westfalen: Frauen in NRW verdienen ein Fünftel weniger als Männer, Pressemitteilung vom 6. März 2009.

Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom 02.07.2001.

Wanger, S.: Altersteilzeit. Beliebt, aber nicht zukunftsgerecht, IAB-Kurzbericht 8/2009, Nürnberg.

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:

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	65–67	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 Frage-

bogens. 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 2008
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**

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

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. 2007 **an die Sozialversicherungen gemeldete Zahl sozialversicherungspflichtig** Beschäftigter. Die Angaben in Frage 1 zur Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten für das Jahr 2007 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. 2007. Die diesjährigen neuen Angaben in Frage 1 zu den Beschäftigtenzahlen für das Jahr 2007 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. 2007, aufgliedert nach den genannten Beschäftigtengruppen? Und wie hat sich die jeweilige Beschäftigtenzahl bis zum 30. 6. 2008 verändert?

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

	Anzahl 30. 6. 07	Anzahl 30. 6. 08
● Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte: (ohne geringfügig Beschäftigte, siehe Erläuterung auf Seite 2)		
Arbeiter/innen und Angestellte	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
Auszubildende	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
<i>Kontrollfeld A: Anzahl lt. Adressprotokoll</i>		
Zwischensumme: sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	 = <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
● Nicht sozialversicherungspflichtige ...		
Beamte (einschl. Beamtenanwärter/innen)	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
● Geringfügig Beschäftigte (400-€-Kräfte, kurzfristig Beschäftigte, s. Erläuterungen auf S. 2)		
	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
● Sonstige Beschäftigte		
	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
<i>Kontrollfeld B: Anzahl lt. Adressprotokoll</i>		
Gesamtzahl der Beschäftigten	 = <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>

2. **Wurden im Zeitraum vom 1. 7. 2007 bis 30. 6. 2008 Teile dieses Betriebes ganz geschlossen oder in andere Unternehmensteile ausgegliedert oder wurden Betriebsteile ausgegründet, d. h. als eigenständige Firma weitergeführt?**

Mehrere Angaben möglich!

- Ja, geschlossen Nein, nichts davon
- Ja, ausgegliedert
- Ja, ausgegründet

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

- Ja Nein

**4. Welche Beschäftigungsentwicklung erwarten Sie für das kommende Jahr?
Wird die Gesamtzahl der Beschäftigten bis Juni 2009 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 2009 voraussichtlich ...

etwa gleich bleiben	<input type="checkbox"/>	} und zwar <u>auf</u> etwa <input type="text"/> Beschäftigte <u>insgesamt</u>
eher steigen	<input type="checkbox"/>	
eher fallen	<input type="checkbox"/>	
Kann man jetzt noch nicht sagen ..	<input type="checkbox"/>	

Geschäftspolitik und Geschäftsentwicklung

**5. Welche Personalprobleme erwarten Sie in den nächsten beiden Jahren für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle?
Bitte nennen Sie alle zutreffenden Punkte auf dieser Liste!**

Interv.: Liste 2 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

A Zu hoher Personalbestand	<input type="checkbox"/>
B Hohe Personalfuktuation	<input type="checkbox"/>
C Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen	<input type="checkbox"/>
D Personalmangel	<input type="checkbox"/>
E Überalterung	<input type="checkbox"/>
F Großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung	<input type="checkbox"/>
G Mangelnde Arbeitsmotivation	<input type="checkbox"/>
H Hohe Fehlzeiten/Krankenstand	<input type="checkbox"/>
I Hohe Belastung durch Lohnkosten	<input type="checkbox"/>
J Andere Personalprobleme	<input type="checkbox"/>
Keine Personalprobleme	<input type="checkbox"/>

6. a) Wie beurteilen Sie den Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck, dem Ihr Betrieb ausgesetzt ist? Besteht ...

kein Wettbewerbsdruck	<input type="checkbox"/>	} weiter mit Frage 7!
geringer Wettbewerbsdruck	<input type="checkbox"/>	
mittlerer Wettbewerbsdruck	<input type="checkbox"/>	
hoher Wettbewerbsdruck	<input type="checkbox"/>	

▼

b) Falls ein hoher Wettbewerbsdruck besteht: Könnte dadurch der Fortbestand Ihres Betriebes in Gefahr geraten?

Ja	<input type="checkbox"/>
Nein	<input type="checkbox"/>

7. Hat Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle im letzten Geschäftsjahr, also 2007, Leistungen, die zuvor selbst erbracht wurden, fremd vergeben?

- Ja ► weiter mit Frage 8!
 Nein ► weiter mit Frage 9!

8. Wo werden diese Leistungen jetzt erbracht? Im Inland, im Ausland, sowohl im Inland als auch im Ausland?

- Im Inland
 Im Ausland
 Sowohl im Inland als auch im Ausland
 Weiß nicht

9. 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 **Bruttozins- und Provisions-
erträge sowie das Handelsergebnis** } weiter mit Frage 10!
 bei Versicherungen die **Bruttobeitragseinnahmen**
 bei Nichterwerbsorganisationen,
 Gebietskörperschaften, Ämtern u. ä. das **Haushaltsvolumen**
 (Verwaltungs- und Vermögenshaushalt) ► weiter mit Frage 17!

10. Wie hoch war im letzten Geschäftsjahr (in der Regel das Jahr 2007) Ihr Geschäftsvolumen?

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

Betrag etwa: €

11. Wie viel Prozent Ihres Geschäftsvolumens im Jahr 2007 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. %
 Das Ausland ca. %
 Summe = gesamter Umsatz 100 %

12. *Bitte einstufen lt. Frage 9:*

„Umsatz“ angekreuzt

„Bruttozins- und Provisionserträge sowie das Handelsergebnis“ oder „Bruttobeitragseinnahmen“ angekreuzt .. ► *weiter mit Frage 15!*

13. **Welchen Anteil am Umsatz hatten im Jahr 2007 Vorleistungen und Fremdkosten?**

Damit sind gemeint alle von anderen Betrieben oder 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 2007 ca. %

14. **Angenommen, es hätte die entsprechende Nachfrage gegeben: Hätten Sie 2007 mit dem vorhandenen Personal und den vorhandenen Anlagen (Maschinen, Räumen) mehr Umsatz erzielen können? Oder hätten Sie dafür zusätzliches Personal oder zusätzliche Anlagen benötigt?**

Mehrere Angaben möglich!

Mehr Umsatz wäre mit vorhandenem Personal/Anlagen möglich gewesen
 Hätten dafür zusätzliches Personal benötigt
 Hätten dafür zusätzliche Anlagen benötigt

15. **Wie war die Ertragslage Ihres Betriebes im letzten Geschäftsjahr (2007)? War sie ...**

sehr gut
 gut
 befriedigend
 ausreichend
 mangelhaft

16. **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

17. **Welche Entwicklung erwarten Sie für das laufende Jahr, also 2008, gegenüber 2007? Wird das Geschäftsvolumen ...**

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

24. Hat Ihr Betrieb im letzten Geschäftsjahr 2007 eine vorher bereits von Ihnen angebotene Leistung oder ein Produkt verbessert oder weiterentwickelt?

Ja

Nein

25. Haben Sie im letzten Geschäftsjahr 2007 eine Leistung oder ein Produkt, das bereits vorher auf dem Markt vorhanden war, neu in Ihr Angebot aufgenommen?

Ja

Nein

26. Haben Sie im letzten Geschäftsjahr 2007 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 im letzten Geschäftsjahr 2007 Verfahren entwickelt oder eingeführt, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessert haben?

Ja

Nein

Beschäftigungs- bzw. Standortsicherung

28. a) Gibt es in Ihrem Betrieb derzeit eine betriebliche Vereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Belegschaft oder deren Interessensvertretung zur Beschäftigungs- oder Standortsicherung? Gemeint sind Vereinbarungen, die Leistungen und Gegenleistungen beider Parteien beinhalten.

Ja
▼

Nein ► weiter mit Frage 29!

Wenn es in Ihrem Betrieb mehrere Vereinbarungen gibt, beziehen Sie die Angabe auf die wichtigste Vereinbarung.

b) In welchem Jahr wurde die Vereinbarung abgeschlossen?

Unabhängig davon, ob derzeit eine betriebliche Vereinbarung zur Beschäftigungs- oder Standortsicherung gilt:

29. a) Gab es in der Vergangenheit eine derartige Vereinbarung, die mittlerweile ausgelaufen ist?

Ja
▼

Nein ► weiter mit Frage 30!

Wenn es in Ihrem Betrieb mehrere Vereinbarungen gab, die mittlerweile ausgelaufen sind, beziehen Sie die Angabe auf die wichtigste Vereinbarung.

b) In welchem Jahr wurde die Vereinbarung abgeschlossen?

Personalstruktur

30. Im Folgenden geht es um die Personalstruktur.

*Interv.: Liste 6 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 <u>Gesamtzahl</u> der Beschäftigten am 30. 6. 2008 (lt. Frage 1) auf die hier genannten Beschäftigten- gruppen? Und wie viele davon waren Frauen?	Männer u. Frauen insgesamt	davon Frauen
Gesamtzahl der Beschäftigten am 30. 6. 2008 aus Frage 1 übertragen ...	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	
Davon waren ...		
Beschäftigte für <u>einfache</u> Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
Beschäftigte für <u>qualifizierte</u> Tätigkeiten,		
– die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern ...	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
– die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
Tätige Inhaber/innen, Vorstände, Geschäftsführer/innen	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
Auszubildende	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
Beamtenanwärter/innen	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
Summe =	<hr style="width: 50px;"/>	<hr style="width: 50px;"/>
Gesamtzahl der Beschäftigten (bitte überprüfen)	<input style="width: 50px; height: 20px; border: 2px solid black;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px; border: 2px solid black;" type="text"/>

31. a) Waren unter den in Frage 30 genannten Beschäftigten am 30. 6. 2008 Teilzeitbeschäftigte?

Ja Nein ► weiter mit Frage 32!

Wenn ja:

b) Wie viele insgesamt? Und wie viele davon waren Frauen?	Insgesamt	davon Frauen
<i>Interv.: Falls „keine“: Bitte „0“ eintragen!</i>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>

32. a) Waren unter den in Frage 30 genannten Beschäftigten am 30. 6. 2008 Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag? Auszubildende sind hier nicht gemeint!

Ja Nein ► weiter mit Frage 33!

Wenn ja:

b) Wie viele insgesamt? Und wie viele davon waren Frauen?	Insgesamt	davon Frauen
<i>Interv.: Falls „keine“: Bitte „0“ eintragen!</i>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>

c) Und wie viele dieser Beschäftigungsverhältnisse waren befristet wegen öffentlicher Förderung: z. B. ABM oder Lohnkostenzuschüsse? Und wie viele davon waren Frauen?

<i>Interv.: Falls „keine“: Bitte „0“ eintragen!</i>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
---	---	---

33. Hatten Sie am 30. 6. 2008 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	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Nein	<input type="checkbox"/>		

34. Über die in Frage 30 genannte Gesamtzahl von Beschäftigten hinaus: Waren bei Ihnen am 30. 06. 2008 weitere Mitarbeiter folgender Art tätig?
Wenn ja: **Wie viele etwa?**

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

35. a) Waren am 30. 6. 2008 in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle selbst so genannte „1-Euro-Jobber“ beschäftigt? ABM-Kräfte sind hier nicht gemeint.

Ja Nein ► weiter mit Frage 37!

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. 2008 in Ihrem Betrieb oder Ihrer Dienststelle selbst beschäftigt waren.

„1-Euro-Jobber“

36. Erhält Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle eine Trägerpauschale für den Einsatz von „1-Euro-Jobbern“ von der zuständigen Arbeitsgemeinschaft aus Arbeitsagentur und Kommune (ARGE) oder einer optierenden Kommune?

Ja Nein

37. Was schätzen Sie: Wie viel Prozent der Beschäftigten in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle sind 50 Jahre und älter?

Interv.: Liste 7 vorlegen!

Es gibt bei uns **keine** Mitarbeiter ab 50 Jahre ► weiter mit Frage 39!

Unter 10 %

10 % bis unter 20 %

20 % bis unter 30 %

30 % bis unter 50 %

50 % und mehr

▼
weiter mit Frage 38!

38. Welche der folgenden Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beziehen, gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle? Sagen Sie es mir bitte anhand dieser Liste!

Interv.: Liste 8 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

- A Altersteilzeit
- B Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze
- C Herabsetzung der Leistungsanforderungen
- D Altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen
- E Einbeziehung Älterer in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten
- F Spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere
- G Andere Maßnahmen für Ältere
- H **Keine** Maßnahmen für Ältere

Personalbewegungen und Personalsuche

39. Haben Sie im 1. Halbjahr 2008 Arbeitskräfte eingestellt?

Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen.

- Ja ► weiter mit Frage 41!
- Nein

40. 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 50!

41. Wie viele Arbeitskräfte haben Sie im 1. Halbjahr 2008 insgesamt neu eingestellt? Und wie viele davon waren Frauen?

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

	Insgesamt	davon Frauen
	<input type="text"/>	<input type="text"/>

42. a) Haben Sie im 1. Halbjahr 2008 Personen für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt, die eine Berufsausbildung, vergleichbare Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erfordern?

- Ja Nein ► weiter mit Frage 44!

Wenn ja:

b) Wie verteilen sich die Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten auf folgende Beschäftigten-gruppen? Und wie viele davon waren Frauen?

Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten,

	Insgesamt	davon Frauen
– die eine abgeschlossene Lehre oder 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"/>

43. a) Es ist nicht immer möglich, Stellen genau mit den Bewerbern zu besetzen, die den betrieblichen Vorstellungen auch entsprechen. Wenn Sie an alle eben genannten Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten denken: Mussten Sie bei der Besetzung dieser Stellen Kompromisse eingehen? Bitte geben Sie an, was von der Liste zutrifft.

Interv.: Liste 9 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

- | | | |
|---|--|---|
| <p>A Wir haben unsere Ansprüche an die fachliche Qualifikation reduziert</p> <p>B Wir hatten aufgrund der geringeren fachlichen Qualifikation einen höheren Einarbeitungsaufwand als vorgesehen ...</p> <p>C Wir haben aufgrund der geringeren fachlichen Qualifikation intern weitergebildet .</p> <p>D Wir haben unsere Vorstellungen hinsichtlich der Bezahlung verändert</p> <p>E Wir haben unsere Arbeitszeitvorstellungen verändert</p> <p>F Sonstiges</p> | <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> | <p>G Wir mussten keine Kompromisse eingehen <input type="checkbox"/> ► <i>weiter mit Frage 44!</i></p> |
|---|--|---|

b) Für wie viele der im 1. Halbjahr neu eingestellten Personen für qualifizierte Tätigkeiten trifft mindestens einer dieser Kompromisse zu?

Mit Kompromiss eingestellte Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten .. Personen

c) Und wie viele davon wurden für Tätigkeiten eingestellt, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern?

Mit Kompromiss eingestellte Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern

Personen

44. a) Haben Sie im 1. Halbjahr 2008 Personen für einfache Tätigkeiten eingestellt, die keine Berufsausbildung erfordern?

Ja Nein ► *weiter mit Frage 45!*

Wenn ja:

b) Wie viele waren das insgesamt?

Insgesamt

Einstellungen für einfache Tätigkeiten

45. a) Haben Sie im 1. Halbjahr 2008 Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag eingestellt?

Ja Nein ► *weiter mit Frage 46!*

Wenn ja:

b) Wie viele waren das insgesamt? Und wie viele davon waren Frauen?

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

	Insgesamt	davon Frauen
	<input style="width: 50px;" type="text"/>	<input style="width: 50px;" type="text"/>

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

Hätte gerne weitere
Arbeitskräfte eingestellt

Kein weiterer Bedarf . . . ► weiter mit Frage 49!

47. a) Konnten Sie im 1. Halbjahr 2008 Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erfordern, nicht besetzen?

Ja

Nein ► weiter mit Frage 48!

Wenn ja:

b) Wie viele waren das insgesamt?

c) Wie viele dieser unbesetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten erfordern einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss?

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

48. a) Konnten Sie im 1. Halbjahr 2008 Stellen für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, nicht besetzen?

Ja

Nein ► weiter mit Frage 49!

Wenn ja:

b) Wie viele waren das insgesamt?

49. a) Waren unter den Beschäftigten, die Sie im 1. Halbjahr 2008 neu eingestellt haben, Personen, die unmittelbar davor oder auch zu einem früheren Zeitpunkt in Ihrem Betrieb/ Ihrer Dienststelle als Leiharbeitskräfte eingesetzt waren?

Ja

Nein ► weiter mit Frage 50!

Wenn ja:

b) Wie viele waren das insgesamt?

50. a) Haben Sie im 1. Halbjahr 2008 Beschäftigte aus einem befristeten Arbeitsvertrag in ein unbefristetes übernommen? Auszubildende sind hier nicht gemeint.

Ja

Nein ► weiter mit Frage 51!

Wenn ja:

b) Wie viele waren das insgesamt? Und wie viele davon waren Frauen?

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

	Insgesamt	davon Frauen
	<input type="text"/>	<input type="text"/>

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

Ja Nein ► weiter mit Frage 53!

**52. a) Wie viele Arbeitskräfte suchen Sie für sofort? Bitte geben Sie die Gesamtzahl an und zusätzlich die Aufgliederung nach den einzelnen Beschäftigtengruppen!
b) Und wie viele von diesen Stellen sind der Arbeitsagentur gemeldet?**

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

	a) Gesuchte Arbeitskräfte	b) davon der Arbeitsagentur gemeldet
Gesuchte Arbeitskräfte insgesamt	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
davon:		
Arbeitskräfte für <u>einfache</u> Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
Arbeitskräfte für <u>qualifizierte</u> Tätigkeiten, – die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufs- ausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
– die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>

53. Sind aus Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle im 1. Halbjahr 2008 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 55!

**54. 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 11 vorlegen!
Bei nicht vorkommenden Gruppen bitte „0“ eintragen!*

	Insgesamt	davon Frauen
a) Ausgeschiedene insgesamt	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
b) davon infolge:		
A Kündigung seitens des Arbeitnehmers	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	
B Kündigung seitens des Betriebes/der Dienststelle	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	
C Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	
D Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	
E Einvernehmliche Aufhebung (auch aufgrund eines Sozialplans) ...	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	
F Versetzung in einen anderen Betrieb des Unternehmens	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	
G Ruhestand <u>mit</u> dem Erreichen der regulären (gesetzl.) Altersgrenze	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	
H Ruhestand <u>vor</u> dem Erreichen der regulären (gesetzl.) Altersgrenze	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	
I Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	
J Sonstiges	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	

Chancengleichheit

55. Im Folgenden geht es um die Führungsstruktur in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle. Oft gibt es verschiedene Ebenen. Die Führungskräfte auf jeder Ebene haben für die darunter liegenden Ebenen eine Vorgesetztenfunktion.

a) Wie viele Personen insgesamt haben in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle eine Vorgesetztenfunktion auf der **obersten Ebene** (Geschäftsführung, Eigentümer, Vorstand, Filialleitung, Betriebsleitung)?

b) Und wie viele davon sind Frauen?

a) Insgesamt

b) davon
Frauen

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

56. a) Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle unterhalb der obersten Führungsebene noch eine **zweite Führungsebene**?

Ja

Nein ► weiter mit Frage 57!

b) Wie viele Personen insgesamt haben eine Vorgesetztenfunktion auf dieser zweiten Führungsebene?

c) Und wie viele davon sind Frauen?

b) Insgesamt

c) davon
Frauen

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

57. Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle betriebliche oder tarifliche Vereinbarungen oder freiwillige Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen?

Mehrere Angaben möglich!

Betriebliche Vereinbarungen

Tarifliche Vereinbarungen

Freiwillige Initiativen

Nein, nichts davon

58. Auf dieser Liste finden Sie verschiedene Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Sagen Sie mir bitte, was es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle gibt.

Interv.: Liste 12 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

A Betriebliche Kinderbetreuungsangebote, (z. B. Betriebskindergarten, -kinderkrippe, -kindertagesstätte, Hausaufgabenbetreuung im Betrieb), finanzielle Hilfen oder andere Formen der Hilfe zur Kinderbetreuung

B Angebote an Beschäftigte, die wegen Elternzeit (früher: Erziehungsurlaub) freigestellt sind

C Gezielte Förderung des weiblichen Nachwuchses, gezielte Karriereplanung, Mentoringprogramme für Frauen, bevorzugte Stellenbesetzung mit Frauen, Quotierung

D Andere Maßnahmen, und zwar

E Nichts davon

Löhne und Gehälter

59. Gilt in diesem Betrieb ...

- ein Branchentarifvertrag } weiter mit Frage 61!
 ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften
 geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag }
 kein Tarifvertrag ▼

60. Falls für diesen Betrieb kein Tarifvertrag gilt:

Orientieren Sie sich hinsichtlich der Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag?

- Ja } weiter mit Frage 63!
 Nein }

61. Wenn Sie den gültigen Tarifvertrag zugrunde legen: Zahlen Sie Löhne und Gehälter über Tarif?

- Ja Nein ► weiter mit Frage 63!
 ▼

62. Wenn ja: Was schätzen Sie:

Um wie viel Prozent liegen die Löhne und Gehälter bei Ihnen im Durchschnitt über dem Tarif?

Im Durchschnitt um ca. %

63. Wie hoch war bei Ihnen die Bruttolohn- und Gehaltssumme für den Monat Juni 2008 (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld)?

Bruttolohn- und Gehaltssumme im Juni 2008: €

Berufsausbildung und Ausbildungsstellen

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 74!
 Ja, im Verbund mit anderen Betrieben/Dienststellen
 oder überbetrieblichen Einrichtungen ▼

65. Hatte dieser Betrieb/diese Dienststelle für das jetzt zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2007/2008 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 2007/2008 begann in der Regel am 1. August 2007 und endet am 31. Juli 2008.

- Ja ► weiter mit Frage 67!

Nein, die Ausbildungsverträge sind von anderen Betrieben/Dienststellen
 oder mit überbetrieblichen Einrichtungen abgeschlossen worden ▼

Nein, keine neuen Ausbildungsverträge 2007/2008 ▼
 weiter mit Frage 66!

66. Auch wenn Sie selbst 2007/2008 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 2007/2008 angeboten?
Denken Sie dabei bitte auch an die Plätze, die Sie nicht besetzen konnten!

Angebotene Ausbildungsplätze
für das Ausbildungsjahr 2007/2008

b) Und wie viele dieser Ausbildungsplätze haben Sie besetzen
können?

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

68. Haben im Jahr 2008 Auszubildende, mit denen dieser Betrieb eigene Ausbildungsverträge
hatte, ihre Ausbildung erfolgreich beendet?

Die im Jahr 2008 noch zu erwartenden erfolgreichen Abschlüsse bitte mitzählen!

Ja Nein ► weiter mit Frage 72!

69. a) Wie viele sind das insgesamt?

Auszubildende mit erfolgreichem Abschluss

b) Und wie viele davon sind weiblich?

70. Übernimmt Ihr Betrieb oder ein anderer Betrieb Ihres Unternehmens alle Auszubildenden,
die ihre Ausbildung im Jahr 2008 bei Ihnen erfolgreich beendet haben?

Ja ► weiter mit Frage 72!

Nein

71. a) 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:

b) Und wie viele davon sind weiblich?

72. Hat dieser Betrieb/diese Dienststelle für das jetzt beginnende Ausbildungsjahr 2008/2009
selbst neue Ausbildungsverträge abgeschlossen?

Das Ausbildungsjahr 2008/2009 beginnt in der Regel am 1. August 2008 und endet am 31. Juli 2009.

Nein, die Ausbildungsverträge werden von
anderen Betrieben/Dienststellen oder mit über-
betrieblichen Einrichtungen abgeschlossen

Ja Nein, keine neuen Ausbildungsverträge 2008/2009 ► weiter mit Frage 74!

Ja Nein

73. Wollen Sie für das Ausbildungsjahr 2008/2009 noch (weitere) Ausbildungsverträge abschließen?

Ja Nein

Betriebliche Weiterbildung

74. Förderte Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle im 1. Halbjahr 2008 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 78!

75. 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. computerunterstützte Selbstlernprogramme, Fachbücher)
- G Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe
- H Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen

76. Wenn es um die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2008 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.

Nachfolgende Informationen über Weiterbildungsteilnehmer/innen beziehen sich stets auf ...

Personen

Teilnahmefälle

77. a) Wie viele Teilnehmer (Personen) bzw. Teilnahmefälle hatten die Weiterbildungsmaßnahmen (lt. Frage 75) im 1. Halbjahr 2008 insgesamt? Und wie viele unter den Teilnehmern bzw. Teilnahmefällen insgesamt waren Frauen?

Interv.: Bei nicht vorkommenden Gruppen bitte „0“ eintragen!

	Insgesamt	davon Frauen
Teilnehmer bzw. Teilnahmefälle insgesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>

b) Wenn Sie an alle Teilnehmer (Personen) bzw. Teilnahmefälle an Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2008 denken: Wie viele davon waren 50 Jahre oder älter?

Teilnehmer bzw. Teilnahmefälle, die 50 Jahre oder älter waren

Betriebliche Arbeitszeiten

78. Wie lang ist gegenwärtig bei Ihnen die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte?

Wochenarbeitszeit: , Stunden pro Woche

79. Wie verteilen sich die Beschäftigten in diesem Betrieb/dieser Dienststelle nach der vereinbarten Wochenarbeitszeit?
Bitte geben Sie in etwa die Prozentwerte an!

*Interv.: Liste 14 vorlegen! Schätzwerte genügen!
Bei nicht vorkommenden Gruppen bitte „0“ eintragen!*

Vollzeitbeschäftigte ca. %

Teilzeitbeschäftigte mit einer vereinbarten
Wochenarbeitszeit von ...

mehr als 24 Stunden ca. %

15 bis 24 Stunden ca. %

weniger als 15 Stunden ca. %

Teilzeitbeschäftigte ohne fest vereinbarte Stunden ca. %

Summe = alle Beschäftigten %

80. a) Wurden bei Ihnen im abgelaufenen Jahr, also im Jahr 2007, Überstunden geleistet?

Ja Nein ▶ weiter mit Frage 82!

b) Wurden in 2007 Überstunden in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle generell ausbezahlt oder gab es ausschließlich Freizeitausgleich? Oder gab es beides?

Ausschließlich Vergütung der Überstunden

Beides – Vergütung und Freizeitausgleich

Ausschließlich Freizeitausgleich für Überstunden

Weder Vergütung noch Freizeitausgleich } weiter mit Frage 82!

81. Was schätzen Sie: Wie viel Prozent Ihrer Beschäftigten haben während des vergangenen Jahres, also im Jahr 2007, ausbezahlte Überstunden geleistet?

Etwa % Kann ich nicht sagen

82. a) Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle Regelungen zu Arbeitszeitkonten, also von der Gleitzeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen? Oder sind solche Regelungen geplant?

Regelungen zu Arbeitszeitkonten sind ...

vorhanden geplant } weiter mit Frage 84!

weder vorhanden noch geplant ..

b) Bitte schätzen Sie: Für wie viel Prozent der Beschäftigten gelten diese vorhandenen Regelungen?

Für ca. %

83. Innerhalb welches Zeitraums müssen die Abweichungen von der vereinbarten Sollarbeitszeit spätestens ausgeglichen werden?

Interv.: Liste 15 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

- A Ausgleichszeitraum bis zu einem Halbjahr
- B Ausgleichszeitraum bis zu einem Jahr.
- C Ausgleichszeitraum mehr als ein Jahr und bis zu zwei Jahren
- D Ausgleichszeitraum mehr als zwei Jahre.
- E Es gilt **kein** fester Ausgleichszeitraum

84. Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle separate Langzeitkonten, um größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen? Sagen Sie es mir bitte anhand dieser Liste.

Interv.: Liste 16 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

- Ja, und zwar für ...
- A Langzeitfreistellungen (sabbaticals) Nein
 - B Weiterbildungszeiten
 - C Verkürzung der Lebensarbeitszeit
 - D Freistellungen für Familienzeiten
 - E Sonstiges,
und zwar:

85. Ich lese Ihnen nun verschiedene Instrumente der Arbeitszeitsteuerung vor. Bitte geben Sie jeweils an, ob diese Instrumente in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle eingesetzt werden oder nicht.

Interv.: Liste 17 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

- | | Ja | Nein |
|--|--------------------------|--------------------------|
| A Ständige oder regelmäßige Samstagsarbeit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B Bedarfsabhängige Einbeziehung des Samstags | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| C Ständige oder regelmäßige Sonntagsarbeit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| D Versetzte Arbeitszeiten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| E Schichtarbeit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| F Vertrauensarbeitszeit/eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung (ohne betriebsseitige Arbeitszeiterfassung) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| G Veränderung der Dauer und Lage der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| H Arbeitszeitkorridore oder Bandbreitenmodelle | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| I Beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Allgemeine Angaben zum Betrieb/zur Dienststelle

86. Gibt es in Ihrem Betrieb ...

- | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| | Ja | Nein |
| - einen nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetz gewählten Betriebsrat oder Personalrat ? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - eine andere betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung wie z. B. einen Belegschaftssprecher, einen Runden Tisch oder Ähnliches? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

87. Besitzt Ihr Betrieb die Erlaubnis zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung?

- Ja
- Nein

88. Interv.: Bitte ankreuzen laut Adressprotokoll!

Hat dieser Betrieb/diese Dienststelle bereits im Vorjahr an der Arbeitgeberbefragung 2007 über „Beschäftigungstrends“ teilgenommen?

- Ja ► weiter mit Frage 98!
- Nein ▼

89. Welche Rechtsform hat der Betrieb/die Dienststelle?

Interv.: Liste 18 vorlegen!

- | | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| A Einzelunternehmen (mit Vollhaftung einer Person) | <input type="checkbox"/> | |
| B Personengesellschaft (KG, OHG, GbR) | <input type="checkbox"/> | |
| C GmbH oder GmbH & Co. KG | <input type="checkbox"/> | |
| D Kapitalgesellschaft (AG, KGaA) | <input type="checkbox"/> | |
| E Körperschaft des öffentlichen Rechts, Stiftung, Anstalt, Behörde, Amt .. | <input type="checkbox"/> | } weiter mit Frage 91! |
| F Sonstige Rechtsform (z. B. Verein, Genossenschaft) | <input type="checkbox"/> | |

90. Wer bildet in Ihrem Betrieb die Geschäftsführung/-leitung?
Sind das ausschließlich Eigentümer/Mitglieder der Eigentümerfamilien, ausschließlich Manager oder beides?

- Ausschließlich Eigentümer/Mitglieder der Eigentümerfamilien
- Ausschließlich Manager
- Beides

91. Handelt es sich bei diesem Betrieb um ...

- ein **unabhängiges, eigenständiges** Unternehmen oder eine eigenständige Einrichtung **ohne** Niederlassungen an anderer Stelle
- die **Zentrale oder Hauptverwaltung** eines Unternehmens oder einer Einrichtung mit Niederlassungen/Dienststellen/Filialen anderswo
- eine **Niederlassung/Dienststelle/Filiale** eines größeren Unternehmens oder einer größeren Einrichtung
- eine regionale oder fachliche **Mittelinanz** eines verzweigten Unternehmens oder einer verzweigten Behörde/Einrichtung

92. Ist Ihr Betrieb Mitglied in ...

Mehrere Angaben möglich!

- der Handwerkskammer
- der Industrie- und Handelskammer
- einer anderen Kammer
- Nichts davon

93. 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

94. 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

95. a) Wurde dieser Betrieb/diese Dienststelle vor 1990 gegründet oder später?

- Vor 1990
- Später

▶ weiter mit Frage 97!

b) In welchem Jahr wurde der Betrieb gegründet?

im Jahr

96. War das eine echte Neugründung oder eine Ausgründung aus einem bestehenden Betrieb? Oder gab es einen Eigentümerwechsel?

- Neugründung
- Ausgründung
- Eigentümerwechsel

97. 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 98!

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, Krafräder 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, Dienst- leistungen, 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-, Unternehmens**beratung**,
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, Be-
stattungswesen, Bäder, Saunas, Solarien etc.

Organisationen ohne Erwerbs- charakter, Öffentliche Verwaltung

- 39 **Interessenvertretungen**, Verbände, kirch-
liche und andere religiöse Vereinigungen
- 40 **Private Haushalte**
- 41 **Öffentliche Verwaltung**, Verteidigung,
Sozialversicherung

Anderes, und zwar:
(Bitte genau erläutern!)

Anmerkungen zum Fragebogen

98. 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

99. *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.

100. **Wie wurde dieses Interview durchgeführt?**

Ganz als persönlich-mündliches Interview

Überwiegend als persönlich-mündliches Interview, aber für einzelne Fragen wurde der Fragebogen zum Selbstauffüllen hinterlassen

Zum kleineren Teil als persönlich-mündliches Interview, für die meisten Fragen wurde der Fragebogen zum Selbstauffüllen hinterlassen

Der Fragebogen wurde ganz zum Selbstauffüllen 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
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, August 2009

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbenden 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.