IWAK
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

IAB-Betriebspanel Rheinland-Pfalz 2002

Beschäftigungstrends

Abschlussbericht zur dritten Welle des IAB-Betriebspanel

Dipl. Soz. Susanne Dera

Prof. Dr. Alfons Schmid

November 2003

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung – Datenbasis und Methode 1

1.1 Regionalisierung des IAB-Betriebspanels für Rheinland-Pfalz 2

1.2 Datenaufbereitung und -auswertung für Rheinland-Pfalz 3

2. Betriebsstruktur und Beschäftigungsentwicklung 5

2.1 Betriebe und Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße 5

2.2 Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigtenstrukturen 8
2.2.1 Vorgehensweise und Fragestellung 8
2.2.2 Beschäftigungsentwicklung 2001 bis 2002 8

2.3 Charakterisierung der Betriebe mit positiver und negativer Beschäftigungsentwicklung 9
2.3.1 Beschäftigungsentwicklung und Ausbildung 10
2.3.2 Beschäftigungsentwicklung und Ertragslage im Geschäftsjahr 2001 11
2.3.3 Beschäftigungsentwicklung und erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2002 gegenüber 2001 11

2.4 Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2003 12

2.5 Vergleich der letztjährigen Prognose zur Beschäftigungsentwicklung mit den tatsächlichen Veränderungen von Juni 2001 bis Juni 2002 14

2.6 Fazit 15

3. Wirtschaftliche Situation der Betriebe in Rheinland-Pfalz 17

3.1 Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Jahr 2001 17

3.2 Geschäftsvolumen der Betriebe 19

3.3 Geschäftserwartungen für 2002 19

3.4 Betriebliche Investitionen 21
3.4.1 Investitionen rheinland-pfälzischer Betriebe in 2001 21
3.4.2 Investitionsstruktur 24
3.4.3 Investitionen in EDV sowie Informations- und Kommunikationstechnologien 25
3.4.4 Erweiterungsinvestitionen 27
3.4.5 Investitionsplanung für 2002 28
3.4.6 Erwartete Entwicklung des Investitionsvolumens 29

3.5 Technischer Stand der Anlagen 31

3.6 Schwankungen in der Produktion 33

3.7 Fazit 35

4. Personal- und Qualifikationsstruktur in Rheinland-Pfalz 37

4.1 Qualifikationsstruktur in Rheinland-Pfalz im Jahr 2002 37
4.1.1 Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftszweigen 38
4.1.2 Qualifikationsstruktur nach Betriebsgrößenklassen 39

4.2 Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigung 40
4.2.1 Teilzeitbeschäftigung in Rheinland-Pfalz 40

4.2.2 Befristete Beschäftigung in Rheinland-Pfalz 42
4.3 Fazit 43

5. Personalbedarf und Personalpolitik 44

5.1 Personaleinstellungen und Personalabbau im 1. Halbjahr 2002 44
5.1.1 Personaleinstellungen nach Geschlecht, Beschäftigtengruppen und Befristung 44
5.1.2 Personalabgänge 46
5.2 Personaleinstellungen, Personalabbau und Arbeitskräftedynamik nach Wirtschaftszweigen 47
5.3 Personaleinstellungen, Personalabbau und Arbeitskräftedynamik nach Betriebsgrößenklassen 48
5.4 Personalbedarf, offene Stellen und Einschaltung des Arbeitsamtes 49
5.4.1 Vorgehensweise 49
5.4.2 Offene Stellen nach Qualifikationsstruktur 50
5.4.3 Offene Stellen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen 52
5.5 Charakterisierung der Betriebe mit und ohne offene Stellen 53
5.5.1 Beschäftigungsentwicklung von Betrieben mit und ohne offene Stellen 54
5.5.2 Ausbildungsverhalten von Betrieben mit und ohne offene Stellen 55
5.5.3 Ertragslage und Investitionen bei Betrieben mit und ohne offene Stellen 56
5.6 Fazit 57

6. Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer 58

6.1 Vorgehensweise 58
6.2 Ältere Beschäftigte in Rheinland-Pfalz 58
6.3 Betriebliche Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer 60
6.4 Bedeutung persönlicher Eigenschaften der Beschäftigten für den Betrieb 61
6.4.1 Vorgehensweise 61
6.4.2 Persönliche Eigenschaften der Beschäftigten in der Reihenfolge ihrer Wichtigkeit 61
6.4.3 Zuschreibung der Eigenschaften zu jüngeren und älteren Arbeitnehmern 62
6.5 Betriebliche Bereitschaft zur Besetzung offener Stellen mit älteren Arbeitskräften 63
6.5.1 Voraussetzungen zur Besetzung von offenen Stellen mit älteren Arbeitskräften nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen 64
6.5.2 Einfluss positiver Erfahrungen mit älteren Arbeitnehmern auf das Einstellungsverhalten der Betriebe 66
6.6 Exkurs: Logistische Regression zur Analyse der Wirkungen von Faktoren auf das betriebliche Einstellungsverhalten bei älteren Arbeitskräften 67
6.6.1 Fragestellung und Vorgehensweise 67
6.6.2 Vorstellung des Regressionsmodells 69

6.6.3 Einfluss der Einzelfaktoren 70
6.6.4 Kombination der Einflussfaktoren 72
6.6.5 Zusammenfassung und Folgerungen 75
6.7 Fazit 76

7. Betrieblicher Kontakt zum Arbeitsamt 78
7.1 Betrieblicher Kontakt zum Arbeitsamt nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen 78
7.2 Arten des betrieblichen Kontakts zum Arbeitsamt 79
7.3 Gründe für die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt 80
7.4 Erfahrungen der Betriebe bezüglich des Kontakts mit dem Arbeitsamt 81
7.5 Arbeitsvermittlung 82
7.5.1 Nutzung der Arbeitsvermittlung 82
7.5.2 Sektorale und betriebsgrößenspezifische Unterschiede in der Nutzung der Arbeitsvermittlung 82
7.5.3 Beurteilung der Arbeitsvermittlung durch die rheinland-pfälzischen Betriebe 83
7.6 Fazit 85

8. Betriebliche Ausbildung in Rheinland-Pfalz 87
8.1 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung 87
8.2 Nicht genutztes Ausbildungspotenzial 89
8.3 Zahl der Auszubildenden in Rheinland-Pfalz 91
8.4 Ausbildungsverträge in den Ausbildungsjahren 2001/2002 und 2002/2003 92
8.5 Zum Erfolg der betrieblichen Ausbildung 2002 93
8.6 Übernahmequoten der Auszubildenden in Rheinland-Pfalz 93
8.7 Arbeitskräftebedarf und Ausbildung 95
8.8 Fazit 96

9. Löhne, Gehälter und Tarifbindung 97
9.1 Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 97
9.2 Übertarifliche Entlohnung 99
9.3 Übertarifliche Entlohnung und betriebliche Entwicklungen 101
9.4 Durchschnittliche Bruttolohn- und Gehaltssumme 102
9.5 Fazit 104

10. Betriebliche Arbeitszeiten 105
10.1 Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte 105
10.2 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte in Rheinland-Pfalz 106
10.3 Überstunden 109
10.3.1 Überstunden nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen 109

10.3.2 Ausgleich der Überstunden 110
10.3.3 Beschäftigte mit ausbezahlten Überstunden 111
10.3.4 Beschäftigte mit ausbezahlten Überstunden nach Qualifikationsstufen 112

10.4 Arbeitszeitkonten 113
10.4.1 Zeitelemente auf den Arbeitszeitkonten 114
10.4.2 Ausgleich der Abweichungen von der Sollarbeitszeit im Rahmen der Arbeitszeitkonten 115
10.4.3 Separate Langzeitkonten für größere Arbeitszeitguthaben 116

10.5 Fazit 117

11. Beschäftigungssituation von Frauen 119

11.1 Verteilung der weiblichen Beschäftigten in Rheinland-Pfalz 119

11.2 Darstellung der rheinland-pfälzischen Betriebe nach ihrem Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten 120

11.3 Qualifikationsstruktur von Männern und Frauen im Vergleich 121

11.4 Neueinstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr 2002 differenziert nach Geschlecht 122
11.4.1 Neueinstellungen nach Geschlecht 122
11.4.2 Personalabgänge nach Geschlecht 124

11.5 Zur Bedeutung der Teilzeitarbeit für die Beschäftigungssituation von Frauen 125

11.6 Ausbildungssituation von Frauen 126

11.7 Vereinbarungen und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen 128
11.7.1 Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit 129
11.7.2 Konkrete betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit 129

11.8 Fazit 131

12. Allgemeine Angaben zu rheinland-pfälzischen Betrieben 132

12.1 Rechtsform der Betriebe 132

12.2 Betriebs- und Personalräte 132

12.3 Kammermitgliedschaft 132

13. Schlussbetrachtung 134

Literaturverzeichnis 136

Anhang 137

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Tatsächlich befragte Betriebe in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, absolute Zahlen	5
Tabelle 2:	Betriebe in Rheinland-Pfalz gewichtet nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, absolute Zahlen	5
Tabelle 3:	Betriebe in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, Anteile in Prozent	6
Tabelle 4:	Verteilung der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Stand Juni 2002, Angaben in Prozent	6
Tabelle 5:	Verteilung der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Stand Juni 2002, Angaben in Prozent	7
Tabelle 6:	Sozialversicherungspflichtig und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 30.06.2003, Vergleich Hessen und Westdeutschland	7
Tabelle 7:	Durchschnittliche Investitionen in EDV/IuK 2001 nach Wirtschaftszweigen	26
Tabelle 8:	Durchschnittliche Investitionen in EDV/IuK 2001 nach Betriebsgrößenklassen	27
Tabelle 9:	Durchschnittliche Erweiterungsinvestitionen 2001 nach Wirtschaftszweigen	28
Tabelle 10:	Durchschnittliche Erweiterungsinvestitionen 2001 nach Betriebsgrößenklassen	28
Tabelle 11:	Qualifikationsgruppen in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten des jeweiligen Sektors	38
Tabelle 12:	Qualifikationsgruppen in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten des jeweiligen Sektors	39
Tabelle 13:	Einstellungs- und Abgangsraten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen	48
Tabelle 14 :	Einstellungs- und Abgangsraten in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen	49
Tabelle 15:	Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des reduzierten Modells	69
Tabelle 16:	Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten bezüglich des Anteils der Älteren an den Gesamtbeschäftigten bei Kombination der unabhängigen Variablen	73
Tabelle 17:	Kombinationen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit für einen Anteil Älterer an den Gesamtbeschäftigten bis unter 30%	74
Tabelle 18:	Kombinationen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit für Betriebe, die keine Älteren beschäftigen	74
Tabelle 19:	Kombinationen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit für einen Anteil Älterer an den Gesamtbeschäftigten von 30% und mehr	74
Tabelle 20:	Nutzung der verschiedenen Kontaktarten zum Arbeitsamt in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent der Betriebe, die die jeweilige Kontaktart nutzen, Mehrfachnennungen möglich	80
Tabelle 21:	Ausbildungsverträge in den Ausbildungsjahren 2001/2002 und 2002/2003, Angaben in Prozent je Ausbildungsjahr, Basis: alle ausbildungsberechtigten Betriebe	93
Tabelle 22:	Verteilung der Auszubildenden 2002 nach betrieblichem Frauenanteil, Angaben in Prozent	127
Tabelle 23:	Verteilung der Auszubildenden 2002 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	127

Abbildungsverzeichnis

Graphik 1:	Entwicklung der Beschäftigung in Rheinland-Pfalz 2001 bis 2002, Angaben in Prozent	8
Graphik 2:	Betriebe nach ihrer Beschäftigungsentwicklung 2001/2002, Angaben in Prozent	9
Graphik 3:	Betriebe nach ihrer Beschäftigungsentwicklung 2001/2002 nach Betriebsgrößenklassen	9
Graphik 4:	Betriebe nach ihrer Beschäftigungsentwicklung 2001/2002 und nach Wirtschaftszweigen	10
Graphik 5:	Betriebe nach Beschäftigungsentwicklung 2001/2002 und Ausbildungsverhalten	11
Graphik 6:	Betriebe nach Beschäftigungsentwicklung 2001/2002 und Ertragslage in 2001, Angaben in Prozent	11
Graphik 7:	Betriebe nach Beschäftigungsentwicklung 2001/2002 und erwarteter Entwicklung des Geschäftsvolumens in 2002 gegenüber 2001	12
Graphik 8:	Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz bis Juni 2003	12
Graphik 9:	Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	13
Graphik 10:	Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2003 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent	13
Graphik 11:	Betriebe nach Beschäftigungsentwicklung 2001/2002 und zukünftiger Beschäftigtenprognose bis Juni 2003, Angaben in Prozent	14
Graphik 12:	Vergleich der tatsächlichen und prognostizierten Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2002, Angaben in Prozent	14
Graphik 13:	Betriebliche Einschätzung der Ertragslage in Geschäftsjahr 2001, Angaben in Prozent	18
Graphik 14:	Betriebliche Einschätzung der Ertragslage in Geschäftsjahr 2001 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe im jeweiligen Sektor	18
Graphik 15:	Betriebliche Einschätzung der Ertragslage in Geschäftsjahr 2001 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe in der jeweiligen Klasse	19
Graphik 16:	Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2002 gegenüber 2001, Angaben in Prozent aller Betriebe	20
Graphik 17:	Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2002 gegenüber 2001 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe im jeweiligen Sektor	20
Graphik 18:	Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2002 gegenüber 2001 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe in der jeweiligen Klasse	21
Graphik 19:	Investitionen 2001 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe im jeweiligen Sektor	22
Graphik 20:	Investitionen 2001 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasse	22
Graphik 21:	Investitionsvolumen 2001 pro Beschäftigtem in Euro nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Beschäftigten der Betriebe, die 2001 Investitionen durchführten	23
Graphik 22:	Investitionsvolumen 2001 pro Beschäftigtem in Euro nach Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Beschäftigten der Betriebe, die 2001 Investitionen durchführten	23

Graphik 23:	Investitionsstruktur 2001, Basis: alle Betriebe, die 2001 investiert haben, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen	24
Graphik 24:	Investitionsstruktur 2001 nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe, die 2001 investiert haben, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen	25
Graphik 25:	Investitionsstruktur 2001 nach Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe, die 2001 investiert haben, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen	25
Graphik 26:	Investitionsplanung für 2002 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe	29
Graphik 27:	Erwartete Entwicklung der Investitionen 2002 gegenüber 2001, Angaben in Prozent aller Betriebe, die Investitionen für 2002 planen	30
Graphik 28:	Erwartete Entwicklung der Investitionen 2002 gegenüber 2001 nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe, die Investitionen für 2002 planten	30
Graphik 29:	Erwartete Entwicklung der Investitionen 2002 gegenüber 2001 nach Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe, die Investitionen für 2002 planen	31
Graphik 30:	Beurteilung des technischen Standes der Anlagen und der Betriebs- und Geschäftsausstattung	32
Graphik 31:	Durchschnittliche Beurteilung des technischen Standes der Anlagen sowie der Betriebs- und Geschäftsausstattung nach Wirtschaftszweigen im Vergleich zum Vorjahr	32
Graphik 32:	Schwankungen bei der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe	33
Graphik 33:	Schwankungen bei der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe	34
Graphik 34:	Schwankungen bei der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe, die Schwankungen haben	34
Graphik 35:	Schwankungen bei der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit nach Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe, die Schwankungen haben	35
Graphik 36:	Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland	37
Graphik 37:	Qualifikationsstruktur der beschäftigten Frauen in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland	38
Graphik 38:	Anteil gering und höher qualifizierter Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten des jeweiligen Sektors nach Wirtschaftszweigen	39
Graphik 39:	Anteil gering und höher qualifizierter Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten des jeweiligen Sektors nach Betriebgrößenklassen	40
Graphik 40:	Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften, Angaben in Prozent aller Betriebe	41
Graphik 41:	Teilzeitarbeitskräfte in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten je Sektor	42
Graphik 42:	Teilzeitarbeitskräfte in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten der jeweiligen Größenklasse	42
Graphik 43:	Neueinstellungen 1. Halbjahr 2002 nach Qualifikationsgruppen, Anteile in Prozent aller Neueinstellungen	45
Graphik 44:	Neueinstellungen nach Qualifikationsgruppen und Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe mit Neueinstellungen	45
Graphik 45:	Gründe für Personalabgänge im 1. Halbjahr 2002 in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent aller Personalabgänge	46

Graphik 46:	Gründe für Personalabgänge im 1. Halbjahr 2001 in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent aller Personalabgänge	47
Graphik 47:	Personaleinstellungen und -abbau im 1. Halbjahr 2002 in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in 1.000 Beschäftigten	47
Graphik 48:	Personaleinstellungen und -abbau im 1. Halbjahr 2002 in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in 1.000 Beschäftigten	49
Graphik 49:	Offene Stellen nach Qualifikationsgruppen, Angaben in Prozent aller offenen Stellen, Basis: Betriebe mit offenen Stellen	51
Graphik 50:	Dem Arbeitsamt gemeldete offene Stellen nach Qualifikationsgruppen, Angaben in Prozent aller offenen Stellen je Kategorie, Basis: Betriebe mit offenen Stellen	51
Graphik 51:	Sofort zu besetzende Stellen in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller offenen Stellen, Basis: alle Betriebe mit offenen Stellen	52
Graphik 52:	Offene Stellen in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller offenen Stellen, Basis: alle Betriebe mit offenen Stellen	53
Graphik 53:	Dem Arbeitsamt gemeldete offene Stellen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller offenen Stellen, Basis: alle Betriebe mit offenen Stellen	53
Graphik 54:	Sektorale Verteilung der Betriebe mit und ohne offene Stellen, Angaben in Prozent aller Betriebe	54
Graphik 55:	Entwicklung der Beschäftigtenzahl bis Juni 2003, Vergleich der Betriebe mit und ohne offene Stellen, Angaben in Prozent aller Betriebe	55
Graphik 56:	Anteile ausbildender Betriebe, Vergleich Unternehmen mit und ohne offenen Stellen, Angaben in Prozent	55
Graphik 57:	Investitionen, Vergleich Betriebe mit und ohne offene Stellen, Angaben in Prozent	56
Graphik 58:	Bewertung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2001, Vergleich Betriebe mit und ohne offene Stellen	56
Graphik 59:	Bewertung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2001, Vergleich Betriebe mit und ohne offene Stellen	57
Graphik 60:	Betriebe nach dem Anteil der älteren Beschäftigten an ihrer Belegschaft zum 30.06.2003, Basis: alle Betriebe	59
Graphik 61:	Betriebe nach Wirtschaftszweigen und dem Anteil der älteren Beschäftigten an ihrer Belegschaft zum 30.06.2003, Basis: alle Betriebe	59
Graphik 62:	Betriebe nach Betriebsgrößenklassen und dem Anteil der älteren Beschäftigten an ihrer Belegschaft zum 30.06.2003, Basis: alle Betriebe	60
Graphik 63:	Maßnahmen, die sich auf ältere Beschäftigte beziehen, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahren, Mehrfachnennungen möglich	60
Graphik 64:	Bedeutung verschiedener persönlicher Eigenschaften der Beschäftigten aus Sicht der Betriebe in Rheinland-Pfalz	62
Graphik 65:	Werden die Eigenschaften eher Älteren oder Jüngeren zugeschrieben?, nach Reihenfolge der Bedeutung der Eigenschaften, Angaben in Prozent der Betriebe	63
Graphik 66:	Bereitschaft der Betriebe zur Besetzung offener Stellen mit älteren Arbeitnehmern, Basis: alle Betriebe	64
Graphik 67:	Voraussetzungen für die Besetzung offener Stellen mit Älteren, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachnennungen möglich	64
Graphik 68:	Voraussetzungen für die Besetzung offener Stellen mit Älteren nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor	65

Graphik 69:	Voraussetzungen für die Besetzung offener Stellen mit Älteren nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse	65
Graphik 70:	Anteil Älterer an der Belegschaft nach der Bereitschaft der Betriebe zur Einstellung Älterer, Angaben in Prozent der Betriebe je Kategorie	66
Graphik 71:	Wahrscheinlichkeiten des Anteils Älterer an den Gesamtbeschäftigten in Abhängigkeit von der Betriebsgröße	70
Graphik 72:	Wahrscheinlichkeiten des Anteils Älterer an den Gesamtbeschäftigten in Abhängigkeit vom Alter des Betriebes	71
Graphik 73:	Wahrscheinlichkeiten des Anteils Älterer an den Gesamtbeschäftigten in Abhängigkeit von der Einschätzung des Erfahrungswissens als sehr wichtig und Zuschreibung desselben zu Jüngeren oder Älteren	71
Graphik 74:	Wahrscheinlichkeiten des Anteils Älterer an den Gesamtbeschäftigten in Abhängigkeit vom betrieblichen Ausbildungsverhalten	72
Graphik 75:	Betrieblicher Kontakt zum Arbeitsamt nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor	78
Graphik 76:	Betrieblicher Kontakt zum Arbeitsamt nach Betriebsgrößenklasse, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse	79
Graphik 77:	Arten des Kontakts zum Arbeitsamt in Rheinland-Pfalz, Basis: alle Betriebe	80
Graphik 78:	Erfahrungen der Betriebe in Rheinland-Pfalz mit ihrem Kontakt zum Arbeitsamt, Angaben in Prozent je Kategorie	81
Graphik 79:	Nutzung der Arbeitsvermittlung des Arbeitsamtes, Basis: alle Betriebe	82
Graphik 80:	Nutzung der Arbeitsvermittlung des Arbeitsamtes nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor	83
Graphik 81:	Nutzung der Arbeitsvermittlung des Arbeitsamtes nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse	83
Graphik 82:	Betriebliche Einschätzung der Arbeitsvermittlung des Arbeitsamts, Angaben in Prozent der Betriebe, die diese nutzen	84
Graphik 83:	Ausbildungsberechtigung nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe im jeweiligen Sektor	88
Graphik 84:	Ausbildung und ungenutztes Ausbildungspotenzial, Basis: alle Betriebe	89
Graphik 85:	Ausbildung und ungenutztes Ausbildungspotenzial nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor	89
Graphik 86:	Ausbildung und ungenutztes Ausbildungspotenzial nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe je Sektor	90
Graphik 87:	Ausbildung und ungenutztes Ausbildungspotenzial nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse	90
Graphik 88:	Anteile an allen Auszubildenden in Rheinland-Pfalz 2002 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen	91
Graphik 89 :	Auszubildende je 100 Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen, Basis: Betriebe mit Auszubildenden	92
Graphik 90:	Übernahmequoten von Auszubildenden nach Wirtschaftzweigen, Angaben in Prozent, Basis: ausbildende Betriebe	94
Graphik 91:	Übernahmequoten von Auszubildenden nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent	94
Graphik 92:	Personalbedarf nach dem betrieblichen Ausbildungsverhalten 2002, Angaben in Prozent, Basis: alle Betriebe	95
Graphik 93:	Tarifbindung in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent aller Betriebe	97

Graphik 94:	Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2002 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe	98
Graphik 95:	Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2002 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe	99
Graphik 96:	Übertarifliche Entlohnung in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland 2002 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Tarifbindung/Orientierung an einem Branchentarifvertrag in dem jeweiligen Sektor	100
Graphik 97:	Übertarifliche Entlohnung in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland 2002 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Tarifbindung/Orientierung an einem Branchentarifvertrag in der jeweiligen Größenklasse	100
Graphik 98:	Übertarifliche Entlohnung und Einschätzung der Ertragslage, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Tarifbindung/Orientierung an einem Branchentarifvertrag	101
Graphik 99:	Übertarifliche Entlohnung und Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2003, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Tarifbindung/Orientierung an einem Branchentarifvertrag	102
Graphik 100:	Übertarifliche Entlohnung und erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für 2002, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Tarifbindung/Orientierung an einem Branchentarifvertrag	102
Graphik 101:	Durchschnittlicher Bruttolohn nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Euro je Beschäftigtem	103
Graphik 102:	Durchschnittlicher Bruttolohn nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Euro je Beschäftigtem	103
Graphik 103:	Betriebliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte, Angaben in Prozent aller Betriebe	105
Graphik 104:	Betriebliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Stunden	106
Graphik 105:	Betriebliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Stunden	106
Graphik 106:	Beschäftigte in Rheinland-Pfalz nach Vollzeit und Teilzeit, Angaben in Prozent aller Beschäftigten	107
Graphik 107:	Voll- und Teilzeitbeschäftigte in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten im jeweiligen Sektor	107
Graphik 108:	Voll- und Teilzeitbeschäftigte in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten in der jeweiligen Größenklasse	108
Graphik 109:	Voll- und Teilzeitbeschäftigte in Rheinland-Pfalz nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent aller Beschäftigten in der jeweiligen Kategorie	108
Graphik 110:	Betriebe, in denen im Jahr 2001 Überstunden geleistet wurden, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe in dem jeweiligen Sektor	109
Graphik 111:	Betriebe, in denen im Jahr 2001 Überstunden geleistet wurden, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasse	110
Graphik 112:	Ausgleich der Überstunden in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe in dem jeweiligen Sektor, in denen 2001 Überstunden geleistet wurden	110

Graphik 113:	Ausgleich der Überstunden in Rheinland-Pfalz nach Betriebgrößenklassen, Basis: alle Betriebe in der jeweiligen Größenklasse, in denen 2001 Überstunden geleistet wurden	111
Graphik 114:	Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden an den Gesamtbeschäftigten nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe, die 2001 Überstunden auszahlten, Angaben in Prozent	111
Graphik 115:	Personalstruktur der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden nach Qualifikation in Rheinland-Pfalz, Basis: alle Betriebe, die 2001 Überstunden ausbezahlt haben	112
Graphik 116:	Personalstruktur der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden nach Qualifikation und Wirtschaftszweigen in Rheinland-Pfalz, Basis: alle Betriebe, die 2001 Überstunden ausbezahlt haben	112
Graphik 117:	Personalstruktur der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden nach Qualifikation und Betriebsgrößenklassen in Rheinland-Pfalz, Basis: alle Betriebe, die 2001 Überstunden ausbezahlt haben	113
Graphik 118:	Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe in dem jeweiligen Sektor	113
Graphik 119:	Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe in der jeweiligen Größenklasse	114
Graphik 120:	Zeitelemente auf den Arbeitszeitkonten, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Arbeitszeitkonten, Mehrfachnennungen möglich	114
Graphik 121:	Ausgleichzeitraum der Abweichungen von der Sollarbeitszeit, Angaben in Prozent der Betriebe mit Zeitarbeitskonten, Mehrfachnennungen möglich	115
Graphik 122:	Ausgleichzeitraum der Abweichungen von der Sollarbeitszeit nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe mit Zeitarbeitskonten, Mehrfachnennungen möglich	115
Graphik 123:	Ausgleichzeitraum der Abweichungen von der Sollarbeitszeit nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe mit Zeitarbeitskonten, Mehrfachnennungen möglich	116
Graphik 124:	Nutzung separater Langzeitkonten zur Ansparung längerfristiger Arbeitsfreistellungen, Angaben in Prozent, Basis: alle Betriebe mit derartigen Regelungen, Mehrfachnennungen möglich	117
Graphik 125:	Betriebe nach ihrem Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Basis: alle Betriebe	120
Graphik 126:	Betriebe nach ihrem Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten und Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe in dem jeweiligen Sektor	121
Graphik 127:	Verteilung der Beschäftigten je Qualifikationsstufe nach Geschlecht, Angaben in Prozent der Gesamtbeschäftigten je Kategorie	122
Graphik 128:	Frauenanteil an den Neueinstellungen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der gesamten Neueinstellungen in dem jeweiligen Sektor	123
Graphik 129:	Frauenanteil an den Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der gesamten Neueinstellungen in der jeweiligen Größenklasse	123
Graphik 130:	Frauenanteil an den Personalabgängen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der gesamten Neueinstellungen in dem jeweiligen Sektor	124
Graphik 131:	Quote der Personalabgänge an den gesamten Beschäftigten und bei den weiblichen Beschäftigten, Angaben in Prozent der Beschäftigten je Betriebsgrößenklasse	125
Graphik 132:	Teilzeitarbeitskräfte nach betrieblichem Frauenanteil, Angaben in Prozent aller Teilzeitbeschäftigten	125

Graphik 133:	Teilzeitarbeitskräfte pro Betrieb nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe mit Teilzeitkräften	126
Graphik 134:	Vereinbarungen zur betrieblichen Chancengleichheit, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachnennungen möglich	129
Graphik 135:	Vorhandene Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen, Angaben in Prozent aller Betriebe, *Mehrfachnennungen möglich	130
Graphik 136:	Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach Rechtsform, Angaben in Prozent aller Betriebe	132
Graphik 137:	Kammermitgliedschaft in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachnennungen möglich	133
Graphik 138:	Kammermitgliedschaft in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe in dem jeweiligen Sektor, Mehrfachnennungen möglich	133
Graphik 139:	Kammermitgliedschaft in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasse, Mehrfachnennungen möglich	134

1. Einleitung

IAB-Betriebspanel – Datenbasis und Methodik

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche Befragung im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), die seit 1993 (Westdeutschland zzgl. West-Berlin) bzw. 1996 (Ostdeutschland zzgl. Ost-Berlin) durchgeführt wird. Es handelt sich dabei um eine breite Befragung von Betrieben, die repräsentative Aussagen über Wirtschaft und Arbeitsmarkt ermöglicht. Im Rahmen dieser Befragung hat Infratest Sozialforschung München im Jahr 2002 insgesamt über 15.400 Betriebe befragt, darunter etwa 10.100 in Westdeutschland und rund 5.300 in Ostdeutschland.

Ziel des Betriebspanels ist es, ein repräsentatives, betriebsgestütztes Beobachtungssystem zur Verfügung zu stellen, das zum einen der kontinuierlichen Analyse der betrieblichen Beschäftigung und deren Determinanten dient, zum anderen Aussagen zur wirtschaftlichen Situation der Betriebe ermöglicht. Der Panelcharakter und die dadurch mögliche Längsschnittbetrachtung ermöglicht es dabei, u.a. dynamische Abläufe zu beobachten, Ursache-Wirkungs-Ketten im Zeitverlauf zu analysieren sowie die Erhebung von Erwartungen und deren Vergleich mit der späteren Wirklichkeit.[1] So ist es möglich, Informationen über die wirtschaftliche Entwicklung der Betriebe sowie Einsichten in das betriebliche Beschäftigungsverhalten zu gewinnen und diese Erkenntnisse für die Umsetzung wirtschaftspolitischer Entscheidungen zu nutzen. Die gewonnenen Ergebnisse bieten dabei den relevanten Akteuren eine fundierte Basis für problemadäquates Handeln.

Durch das IAB-Betriebspanel wird eine Bestandsaufnahme betrieblicher Strukturen, Situationen und Problemzusammenhänge vorgenommen. Darüber hinaus werden Stimmungslagen und zukünftige Einschätzungen der Betriebe eingefangen.[2] Zudem soll das Panel helfen, die betrieblichen Beschäftigungsprozesse transparenter zu machen und die unternehmensinternen Bestimmungsgrößen aufzeigen. Die Ergebnisse aus dem Betriebspanel ergänzen entsprechend die einzel- und gesamtwirtschaftlichen Informationen über die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Das breite Spektrum an Fragen umfasst folgende betriebliche Informationen, von denen manche jährlich, andere nur alle zwei Jahre erhoben werden:

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

[1] Vgl. Bellmann et al. (1991), S. 514ff.
[2] Vgl. http://betriebspanel.iab.de

- Aktivitäten in der Ausbildung sowie der betrieblichen Weiterbildung.

Neben diesen regelmäßig abgefragten Themenkomplexen enthält der Fragebogen jährlich wechselnde Schwerpunktthemen, wodurch ein Bezug zu aktuellen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Problemen und Fragestellungen herausgestellt werden kann. In 2002 waren dies ältere Arbeitnehmer, der betriebliche Kontakt zum Arbeitsmarkt sowie die Chancengleichheit von Männern und Frauen.

1.1 Regionalisierung des IAB-Betriebspanels für Rheinland-Pfalz

Seit dem Jahr 2000 sind im Rahmen des IAB-Betriebpanels durch Aufstockungen auch gesonderte Auswertungen für die einzelnen Bundesländer möglich. Durch die Unterstützung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit in Mainz sowie die Förderung durch den Europäischen Sozialfonds ist eine derartige Auswertung seitdem auch für Rheinland-Pfalz durchführbar. Diese erfolgt durch das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) in Form des vorliegenden Berichtes.[3]

In Rheinland-Pfalz wurde eine Bruttostichprobe von insgesamt 1.433 Betriebsadressen eingesetzt. Daraus konnte in 931 Fällen ein auswertbares Interview durchgeführt werden. 14 dieser Betriebe hatten keine sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, weshalb sie nicht zur Grundgesamtheit für Querschnittsauswertungen herangezogen wurden. Damit stehen für Rheinland-Pfalz 917 Fälle zur Verfügung. Diese Fallzahl ist ausreichend, um auf alle Betriebe in Rheinland-Pfalz schließen zu können. Dafür wurden die Fälle der Stichprobe hinsichtlich der Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen gemäß der tatsächlichen Verteilung der Betriebe in Rheinland-Pfalz gewichtet und auf alle Betriebe hochgerechnet. Damit ist es möglich, repräsentative Aussagen für die Gesamtzahl aller Betriebe in Rheinland-Pfalz mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum Zeitpunkt des 30.06.2002 zu treffen. Bei der Interpretation der hochgerechneten Daten ist darauf zu achten, dass die Auswertungsstichprobe betriebsproportional ist. Damit unterscheidet sich das IAB-Betriebpanel von anderen Betriebsbefragungen, deren Ergebnisse zum Teil auf beschäftigtenproportionale Stichproben zurückzuführen sind.[4]

Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass bei tieferer Disaggregation der Daten oder bei Filterfragen Abstriche bezüglich der Repräsentativität der Daten gemacht werden müssen. Ergebnisse, die sich auf weniger als 100 ungewichtete Fälle pro Besetzungszelle beziehen, werden im Textteil des Bereichs deshalb in der Regel nicht interpretiert. Zum Teil finden sich die Ergebnisse im Tabellenanhang. Ausnahmen bei dieser Kennzeichnung bilden generell das Baugewerbe sowie der Wirtschaftszweig Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck, da die Anzahl der befragten Betriebe dieser beiden Sektoren zwar keine repräsentativen Ergebnisse, aber doch gute Tendenzaussagen ermöglicht. Vor einer Überinterpretation solcher Daten muss jedoch gewarnt werden. Falls die Fallzahl 50 unterschreitet,

[3] Zu den Themen Ältere Beschäftigte, betrieblicher Kontakt zum Arbeitsamt, Ausbildung sowie der Beschäftigungssituation von Frauen wurden bereits Kurzreport erstellt und veröffentlicht. Diese sind abrufbar unter www.iwak-frankfurt.de.

[4] Der Unterschied von betriebs- und beschäftigungsproportionalen Stichproben und daraus resultierende Schwierigkeiten beim Vergleich derselben ist ausführlich beschrieben in: Bellmann u.a. (1997), S. 129ff.

ist auch von Tendenzaussagen abzuraten. Für alle Zahlenangaben in dieser Studie gilt, dass sich durch Rundungen bei der Summierung der Einzelangaben geringfügige Abweichungen zur Endsumme ergeben können.

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

1.2 Datenaufbereitung und -auswertung für Rheinland-Pfalz

Der aus dem IAB-Betriebspanels hervorgehende Datensatz für Rheinland-Pfalz wurde – z. T. abweichend von anderen Länderauswertungen – nach folgenden Kategorien zusammengefasst und ausgewertet:

a) Wirtschaftszweige

Die im IAB-Betriebpanel in 42 Ausprägungen erhobenen Wirtschaftszweige wurden für Rheinland-Pfalz zu 5 Sektoren zusammengefasst. Dabei werden die Bereiche Land- und Forstwirtschaft sowie Bergbau, Energie- und Wasserversorgung aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht gesondert berücksichtigt. Als Wirtschaftszweige werden unterschieden:

- Verarbeitendes Gewerbe
- Baugewerbe
- Handel und Reparatur
- Dienstleistungen[5]
- Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck.

b) Betriebsgrößenklassen

Gemäß ihrer Beschäftigtenzahl wurden die Betriebe in folgende Größenklassen zusammengefasst:

- 1 – 9 Beschäftigte (Kleinstbetriebe)
- 10 – 49 Beschäftigte (Kleinbetriebe)
- 50 – 249 Beschäftigte (Mittlere Betriebe)
- 250 Beschäftigte und mehr (Großbetriebe).

[5] Unter „Dienstleistungssektor“ wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels die Bereiche Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Dienstleistungen für Unternehmen sowie sonstige Dienstleistungen zusammengefasst. Die Sektoren Handel und Reparatur sowie der Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen werden jedoch gesondert betrachtet. Damit umfasst der Wirtschaftszweig, der hier als „“Dienstleistungssektor“ ausgewiesen wird, nicht alle Bereiche, die in anderen Statistiken unter „Dienstleistungen“ verstanden werden. Darauf ist bei der Interpretation der Daten stets zu achten.

c) Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten je Betrieb

Die Betriebe wurden anhand ihres jeweiligen Frauenanteils an den Gesamtbeschäftigten in drei Kategorien eingeteilt. Dabei ergaben sich folgende Klassen bezüglich des Anteils der Frauen an den Gesamtbeschäftigten zum 30.06.2002:

- 0 bis unter 20% (geringer Frauenanteil)
- 20 bis unter 60% (mittlerer Frauenanteil)
- 60 bis 100% (hoher Frauenanteil).

d) Region

Zusätzlich wurden die Befragungsergebnisse gesondert nach Regionen ausgewertet. Dazu wurden in Rheinland-Pfalz drei Regionen gebildet, die auf der Abgrenzung der Arbeitsamtsbezirke beruhen und Pendlerverflechtungen berücksichtigen sollen:

- Region 1: Arbeitsamtsbezirke Mayen, Koblenz, Neuwied, Montabaur
- Region 2: Arbeitsamtsbezirke Bad Kreuznach, Kaiserslautern, Landau, Primasens, Trier
- Region 3: Arbeitsamtsbezirke Ludwigshafen, Mainz.

Hierbei muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass die Gewichtung der Stichprobe neben Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße nicht zusätzlich nach Regionen erfolgte, weshalb die Auswertungen nach Regionen nicht repräsentativ und möglicherweise verzerrt sind. Sie liefern jedoch zusätzliche Informationen, weshalb die Auswertungen nach Regionen im Anhang zu finden sind. Gleiches gilt für die Berechnungen nach dem betrieblichen Frauenanteil.

2. Betriebsstruktur und Beschäftigungsentwicklung

2.1 Betriebe und Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße

Die 917 befragten rheinland-pfälzischen Betriebe verteilten sich am 30.06.2002 wie folgt auf die beiden Auswahlkategorien Betriebsgröße und Wirtschaftszweige:

Tabelle 1: Tatsächlich befragte Betriebe in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, absolute Zahlen

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte	Summe
Land-/Forstwirtschaft, Fischerei	19	6	2	0	**27**
Energie, Bergbau	4	7	5	2	**18**
Verarbeitendes Gewerbe	45	48	58	47	**198**
Baugewerbe	27	26	6	2	**61**
Handel und Reparatur	51	53	24	6	**134**
Dienstleistungssektor	144	121	80	44	**389**
Öffentl. Dienstleistungen / Organisationen ohne Erwerbszweck	13	15	35	27	**90**
Summe	**303**	**276**	**210**	**128**	**917**

Diese Betriebe wurden hinsichtlich Betriebsgröße und Wirtschaftszweigen gemäß der tatsächlichen Verteilung der rheinland-pfälzischen Betriebe gewichtet und auf alle Betriebe des Landes hochgerechnet. Danach ergibt sich folgende Verteilung:

Tabelle 2: Betriebe in Rheinland-Pfalz gewichtet nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, absolute Zahlen

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte	Summe
Land-/Forstwirtschaft, Fischerei	3.509	240	32	0	**3.781**
Energie, Bergbau	244	267	43	11	**566**
Verarbeitendes Gewerbe	7.624	3.120	907	235	**11.886**
Baugewerbe	9.278	2.299	203	14	**11.793**
Handel und Reparatur	15.930	5.205	617	28	**21.780**
Dienstleistungssektor	36.384	8.966	1.408	221	**46.978**
Öffentl. Dienstleistungen / Organisationen ohne Erwerbszweck	5.207	695	507	146	**6.556**
Summe	**78.176**	**20.792**	**3.717**	**655**	**103.340**

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die prozentuale Verteilung der Betriebe sowohl nach Wirtschaftszweigen als auch nach Betriebsgrößen.

Tabelle 3: Betriebe in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, Anteile in Prozent

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte	Summe
Land-/Forstwirtschaft, Fischerei	92,9	6,3	0,8	0,0	**100,0**
Energie, Bergbau	43,2	47,3	7,6	1,9	**100,0**
Verarbeitendes Gewerbe	64,2	26,2	7,6	2,0	**100,0**
Baugewerbe	78,7	19,5	1,7	0,1	**100,0**
Handel und Reparatur	73,2	23,9	2,8	0,1	**100,0**
Dienstleistungssektor	77,4	19,1	3,0	0,5	**100,0**
Öffentl. Dienstleistungen / Organisationen ohne Erwerbszweck	79,5	10,6	7,7	2,2	**100,0**
Summe	**75,7**	**20,1**	**3,6**	**0,6**	**100,0**

In diesen gut 103.300 Betrieben arbeiteten etwa 1.516.000 Beschäftigte. Davon waren rund 653.000 Frauen, was einem Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten von etwa 43% entspricht.[1] Die Beschäftigten verteilten sich nun wie folgt auf die Betriebsgrößenklassen:

Tabelle 4: Verteilung der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Stand Juni 2002, Angaben in Prozent

Betriebsgröße	**Verteilung der Beschäftigten gesamt**	**Verteilung beschäftigte Frauen**	**Anteil Frauen in Betriebsgrößenklasse**
1 bis 9 Beschäftigte	21,9	25,1	**49,3**
10 bis 49 Beschäftigte	26,2	26,9	**44,1**
50 bis 249 Beschäftigte	24,9	24,4	**42,2**
250 u. mehr Beschäftigte	26,9	23,6	**37,8**
Summe	**100,0**	**100,0**	**43,1**

Obwohl der Anteil der Großbetriebe (Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten) an allen Betrieben lediglich 0,6% betrug, binden diese über ein Viertel aller rheinland-pfälzischen Arbeitskräfte. Frauen waren hier jedoch anteilig unterdurchschnittlich vertreten, dafür hatten sie bei den Kleinstbetrieben einen Beschäftigtenanteil von knapp 50%. Die Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen entsprach weitgehend der von Westdeutschland. Einzige Ausnahme ist, dass die Großbetriebe in den alten Bundesländern anteilig einen etwas höheren Anteil an den Gesamtbeschäftigten ausmachten (31%).

Auch differenziert nach Wirtschaftszweigen ergaben sich zwischen Rheinland-Pfalz und Westdeutschland keine bedeutenden Unterschiede bezüglich der Beschäftigtenverteilung. Rheinland-Pfalz hatte im Vergleich zu Westdeutschland einen etwas höheren Beschäftigtenanteil im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck (etwa 13% zu 10%). Dafür waren in Rheinland-Pfalz anteilig weniger Arbeitskräfte im Dienstleistungssektor beschäftigt (39% zu 42%).

[1] Zu näheren Informationen zur Beschäftigungssituation weiblicher Arbeitnehmer vgl. Kapitel 11 in dieser Studie und den Kurzreport zum Betriebspanel Report Rheinland-Pfalz 2002 zur Beschäftigungssituation von Frauen.

Der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten differierte über die einzelnen Sektoren deutlich stärker als nach Betriebsgrößenklassen. Im Verarbeitenden Gewerbe sowie in der Baubranche lag er deutlich unter dem Durchschnitt, in den anderen Sektoren hingegen zum Teil stark darüber.

Tabelle 5: Verteilung der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Stand Juni 2002, Angaben in Prozent

Wirtschaftszweige	Verteilung der Beschäftigten gesamt	Verteilung beschäftigte Frauen	Anteil Frauen in Wirtschaftszweigen
(WZ 01 und 02)*	2,1*	1,8*	*
Verarbeitendes Gewerbe	25,8	14,8	24,8
Baugewerbe	6,9	1,8	11,2
Handel und Reparatur	15,5	17,7	49,5
Dienstleistungssektor	39,3	51,7	56,9
Öffentl. Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck	12,5	14,0	48,6
Summe	**100,0**	**100,0**	**43,1**

*WZ 01 und 02 = Land-, Forstwirtschaft, Fischerei sowie Energie, Bergbau. Diese Betriebe gehen zwar in die Gesamtrechnungen mit ein, die Zahl der befragten Betriebe in diesen Branchen ist jedoch zu gering für eine sektorale Differenzierung. Bei den in dieser Studie folgenden Unterscheidungen werden sie daher nicht mehr berücksichtigt.

Betrachtet man die Verteilung der Beschäftigten zeigt sich, dass zum Befragungszeitpunkt etwa 79% der Arbeitskräfte in Rheinland-Pfalz sozialversicherungspflichtig sind. Die nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigen setzten sich zusammen aus Beamten, tätigen Inhaber, mithelfenden Familienangehörigen sowie geringfügig Beschäftigten. Auf sie entfiel ein Anteil von 21% an den Gesamtbeschäftigten. Damit entsprach die Verteilung der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz in etwa der von Westdeutschland.

Tabelle 6: Sozialversicherungspflichtig und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 30.06.2003, Vergleich Hessen und Westdeutschland

Beschäftigte zum 30.06.2002		**Beschäftigte absolut in Rheinland-Pfalz**	**Anteil an den Gesamtbeschäftigten Rheinland-Pfalz**	**Anteil an den Gesamtbeschäftigten Westdeutschland**
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte		**1.191.371**	**78,6**	**80,8**
davon:	Arbeiter und Angestellte	1.113.964	73,5	76,3
	Auszubildende	77.407	5,1	4,5
Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte		**324.652**	**21,4**	**19,2**
davon:	Beamte	88.536	5,8	3,6
	Tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige	97.333	6,4	5,3
	Sonstige	138.782	9,2	10,3
Gesamtbeschäftigte		**1.516.022**	**100,0**	**100,0**

2.2 Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigungsstrukturen

2.2.1 Vorgehensweise und Fragestellung

Im folgenden Kapitel wird die Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz im Zeitraum zwischen 2001 und 2002 betrachtet. Darüber hinaus wird die letztjährige Prognose zur Beschäftigungsentwicklung der tatsächlichen Veränderung gegenüber gestellt.

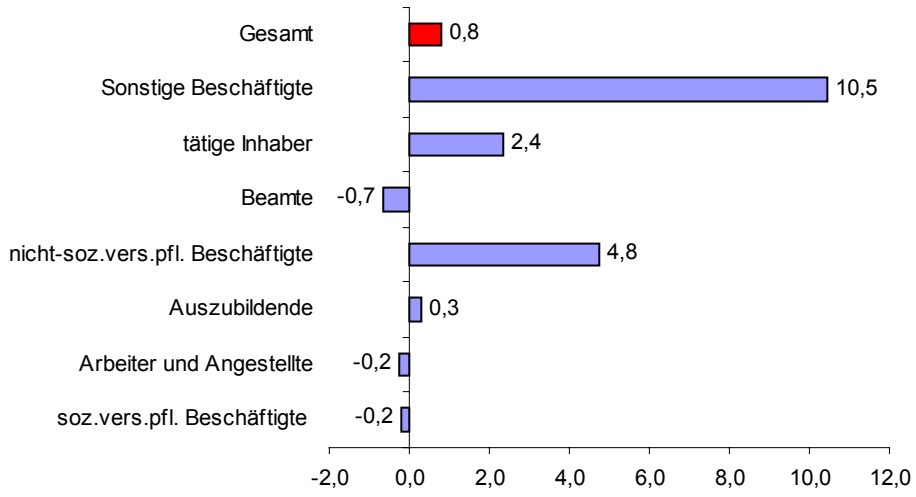
Auf eine Ausdifferenzierung der absoluten und relativen Beschäftigungsveränderung nach Betriebsgrößen und Wirtschaftszweigen wird im Folgenden verzichtet. Hierzu liegen für den Zeitraum statistische Daten aus anderen Quellen vor. Außerdem sind aufgrund geringer Fallzahlen in Einzelfällen statistische Ungenauigkeiten möglich.

Hier wird eine andere Fragestellung verfolgt. Zunächst werden die rheinland-pfälzischen Betriebe anhand ihrer Beschäftigungsentwicklung in drei Gruppen unterteilt: In Betriebe mit sinkender, gleich bleibender und steigender Beschäftigung zwischen den Jahren 2001 und 2002. Anschließend werden spezifische Charakteristika der jeweiligen Gruppen herausgearbeitet und dargestellt.

2.2.2 Beschäftigungsentwicklung 2001 bis 2002

Laut IAB-Betriebspanel stieg die Gesamtzahl der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz im Zeitraum von 2001 bis 2002 um etwa 0,8%. In Westdeutschland hingegen sank die Gesamtzahl um knapp 0,2%.

Graphik 1: Entwicklung der Beschäftigung in Rheinland-Pfalz 2001 bis 2002, Angaben in Prozent



In Rheinland-Pfalz ist 2002 die nicht-sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zum Vorjahr deutlich überdurchschnittlich angestiegen. Hier ist eine Zunahme 4,8% zu verzeichnen. In Westdeutschland hingegen ging die Beschäftigung in diesem Bereich um 0,1% zurück. Verantwortlich für das Wachstum der nicht-sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ist in Rheinland-Pfalz fast ausschließlich die Zunahme im Bereich der geringfügigen Beschäftigung bzw. der (damals) 325-Euro-Arbeitskräfte. Während die Zahl der Beamten und die der

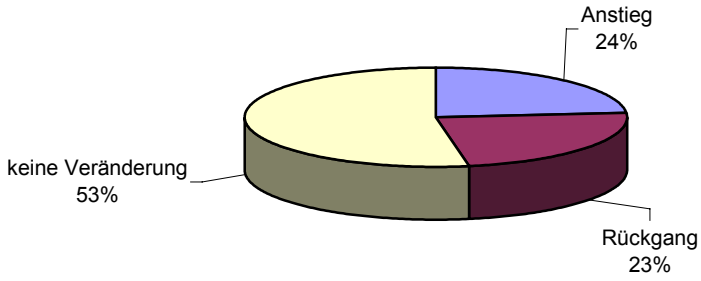
tätigen Inhaber nur geringe Veränderungen verzeichnete, stieg die der geringfügig Beschäftigten von 2001 bis 2002 um 10,5% an. In Westdeutschland wuchs der Anteil der geringfügig Beschäftigten hingegen nur um 2,6%. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Rheinland-Pfalz sank um 0,2%, in Westdeutschland verringerte sie sich jedoch um 0,7%.

2.3 Charakterisierung der Betriebe mit positiver und negativer Beschäftigungsentwicklung

Anhand der IAB-Befragung lassen sich die rheinland-pfälzischen Betriebe differenzieren in solche mit gestiegener, gesunkener und gleichgebliebener Beschäftigungsentwicklung zwischen 2001 und 2002. So lassen sich Merkmale herausarbeiten, die für die jeweilige Kategorie typisch sind. In diesem Zusammenhang wird neben sektoralen und größenspezifischen Unterschieden auf das Ausbildungsverhalten, die betriebliche Ertragslage und die erwartete zukünftige Beschäftigungsentwicklung bis zum 30.06.2003 eingegangen.

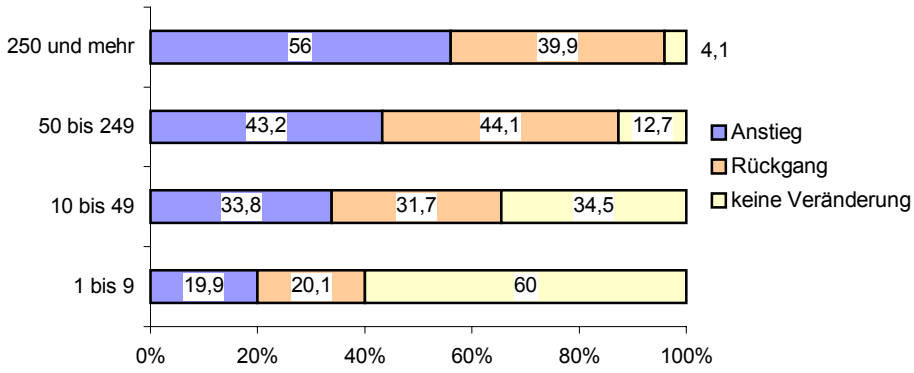
Zunächst ist festzuhalten, dass etwa 24% der rheinland-pfälzischen Betriebe im Zeitraum zwischen 2001 und 2002 einen Personalanstieg zu verzeichnen hatten. Rund 23% der Betriebe haben Personal abgebaut und bei etwa 53% blieb die Beschäftigtenzahl unverändert.

Graphik 1: Betriebe nach ihrer Beschäftigungsentwicklung 2001/2002, Angaben in Prozent



Über die Betriebsgrößenklassen verteilen sich die Betriebe mit gestiegener, gesunkener bzw. gleichgebliebender Beschäftigtenzahl anteilig wie folgt:

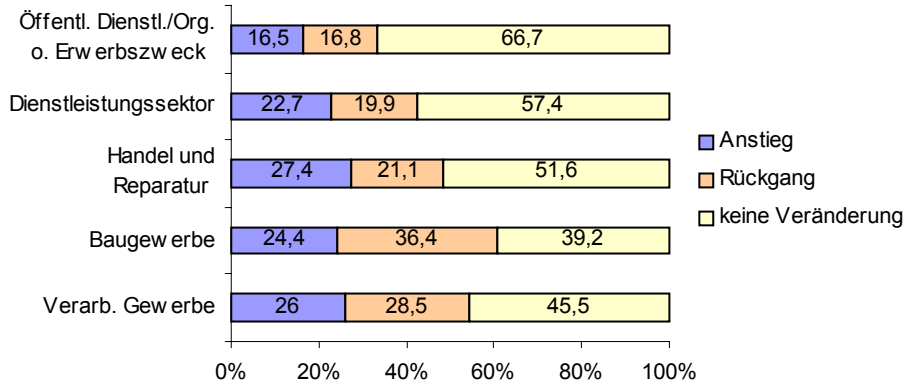
Graphik 2: Betriebe nach ihrer Beschäftigungsentwicklung 2001/2002 nach Betriebsgrößenklassen



Aus der Graphik wird deutlich, dass der überwiegende Anteil der Kleinstbetriebe (Betriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten) keine Veränderungen bezüglich der Beschäftigtenzahlen zu verzeichnen hatte. Weiterhin zeigt sich, dass mit zunehmender Betriebsgröße sowohl die Anteile der Betriebe mit steigender als auch mit sinkender Beschäftigung deutlich zunahmen. Gleichzeitig sank der Anteil der Betriebe mit gleichbleibenden Beschäftigtenzahlen. Somit besteht ein eindeutiger Zusammenhang zwischen positiver wie negativer Beschäftigungsentwicklung und der Betriebsgröße. Es fällt außerdem auf, dass bei allen Betrieben, außer denen mit 250 Beschäftigten und mehr, der Anteil der Betriebe mit steigender und sinkender Beschäftigung in etwa gleich hoch war. Bei den Großbetrieben hingegen war der Anteil der Betriebe, deren Beschäftigungszahlen zwischen 2001 und 2002 gestiegen sind, deutlich höher.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen ergeben sich nicht so markante Unterschiede. Anteilig die meisten Rückgänge in der Beschäftigung verzeichnete das Baugewerbe (36%), gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe (29%). In diesen beiden Sektoren gingen auch jeweils in einem höheren Anteil der Betriebe die Beschäftigtenzahlen zurück als dass sie anstiegen. Der größte anteilige Anstieg an der Beschäftigung ist im Bereich Handel und Reparatur zu verzeichnen (27%). In allen Sektoren gab es jedoch anteilig in den meisten Betriebe keine Veränderungen hinsichtlich der Beschäftigtenzahlen.

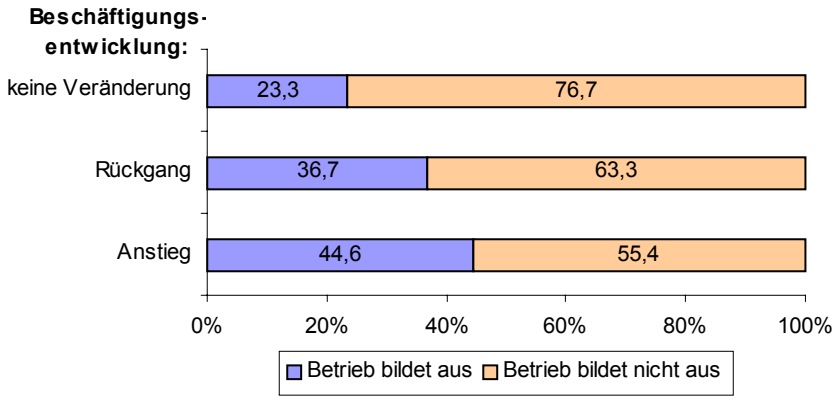
Graphik 3: ***Betriebe nach ihrer Beschäftigungsentwicklung 2001/2002 und nach Wirtschaftszweigen***



2.3.1 Beschäftigungsentwicklung und Ausbildung

Setzt man das Ausbildungsverhalten der Betriebe ins Verhältnis zur Beschäftigungsentwicklung zwischen 2001 und 2002 zeigt sich, dass Betriebe mit einem Beschäftigungsanstieg überdurchschnittlich häufig ausbilden. Immerhin 45% dieser Betriebe führten betriebliche Ausbildung durch. Dagegen lag die Ausbildungsquote der Betriebe, die einen Personalrückgang zu verzeichnen hatten mit 37% etwas geringer. Unternehmen mit stagnierender Beschäftigungsentwicklung stellten jedoch mit 23% den weitaus geringsten Teil an ausbildenden Betrieben. Zum Vorjahr ist die Verteilung damit weitgehend konstant geblieben.

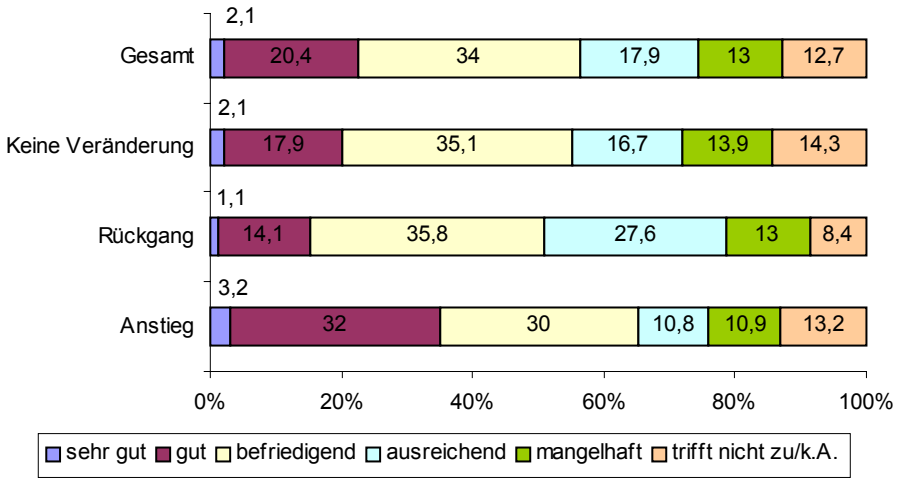
Graphik 4: ***Betriebe nach Beschäftigungsentwicklung 2001/2002 und Ausbildungsverhalten***



2.3.2 Beschäftigungsentwicklung und Ertragslage im Geschäftsjahr 2001

Betriebe mit einem Beschäftigungsanstieg zeichnen sich durch eine positivere Einschätzung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2001 aus. Über 35% dieser Betriebe beurteilten die Ertragslage als gut bzw. sehr gut, 30% als befriedigend und nur etwa 24% als ausreichend oder mangelhaft. Betriebe mit einem Beschäftigungsabbau stuften hingegen ihre Ertragslage in 2001 anteilig am häufigsten als befriedigend ein (36%), etwa 27% bezeichneten sie als ausreichend und 13% als mangelhaft.

Graphik 5: ***Betriebe nach Beschäftigungsentwicklung 2001/2002 und Ertragslage in 2001, Angaben in Prozent***

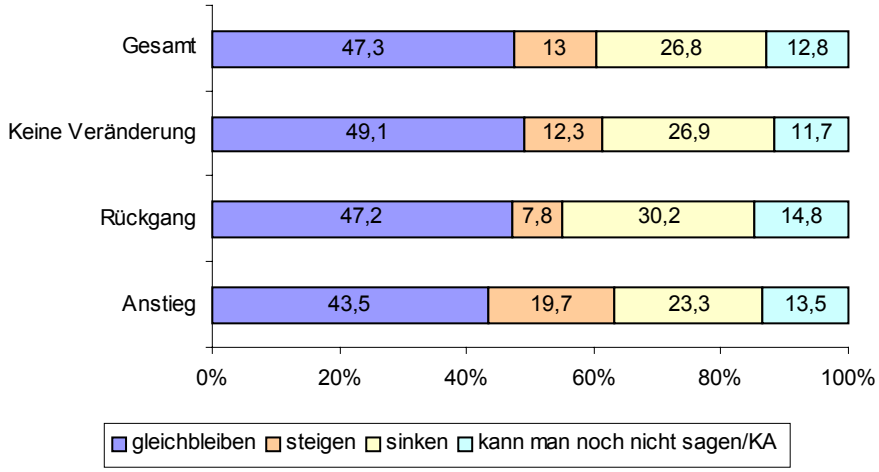


2.3.3 Beschäftigungsentwicklung und erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2002 gegenüber 2001

Zwischen der für 2002 erwarteten Entwicklung des Geschäftsvolumens gegenüber dem Vorjahr zeigen sich einige Unterschiede. Prinzipiell ist anzumerken, dass die Betriebe in 2002 häufiger von einer Verschlechterung des Geschäftsvolumens ausgingen als in 2001. Von den Betrieben mit positiver Beschäftigungsentwicklung prognostizierten dies etwa 23%. Etwa

20% dieser Unternehmen nahmen ein steigendes Geschäftsvolumen an. Hingegen gaben nur 8% der rheinland-pfälzischen Betriebe, in denen Personal abgebaut wurde, an, mit einem steigenden Geschäftsvolumens zu rechnen. In diesen Betrieben gingen vielmehr 30% von einem sinkenden Geschäftsvolumen aus.

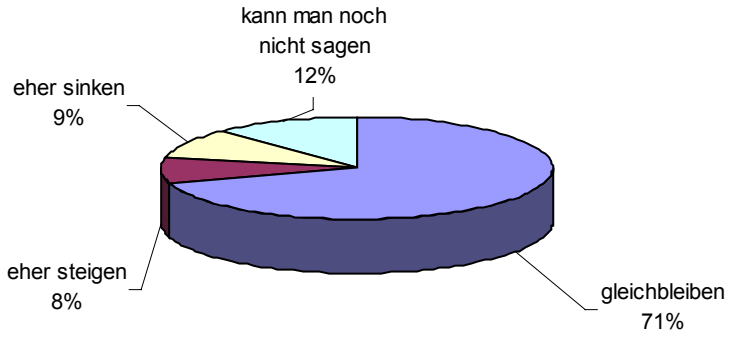
Graphik 6: ***Betriebe nach Beschäftigungsentwicklung 2001/2002 und erwarteter Entwicklung des Geschäftsvolumens in 2002 gegenüber 2001***



2.4 Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2003

Bezüglich der Beschäftigungsprognose bis Juni 2003 ist zunächst festzuhalten, dass über 70% der rheinland-pfälzischen Betriebe von einer gleichbleibenden Beschäftigtenzahl ausgingen. Lediglich 8% rechneten zum Befragungszeitpunkt mit steigenden und 9% mit sinkenden Beschäftigtenzahlen. 12% der Betriebe konnten zum Zeitpunkt der Befragung noch keine Aussage dazu treffen.

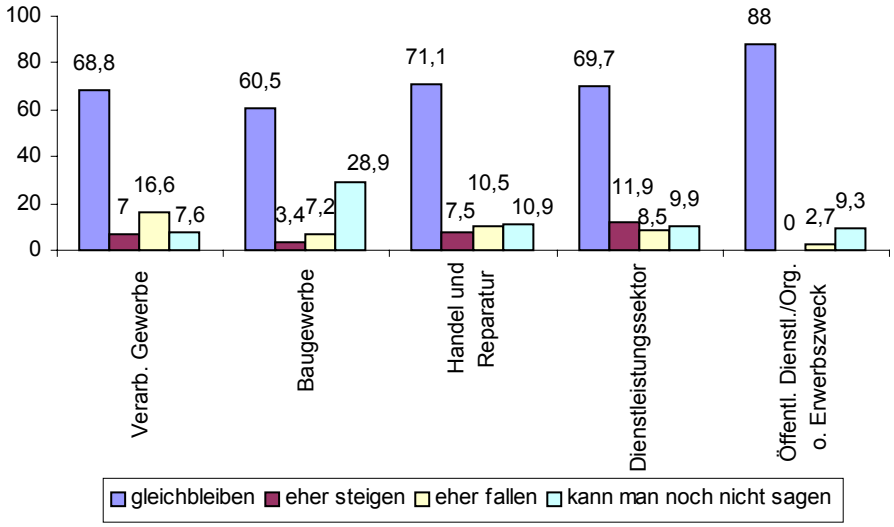
Graphik 7: ***Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz bis Juni 2003***



Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass auch über alle Sektoren die Mehrheit der Betriebe von gleichbleibenden Beschäftigtenzahlen ausging. Anteilig am häufigsten gaben die Betriebe des Dienstleistungsbereiches an, mit steigenden Beschäftigtenzahlen zu rechnen (12%), den stärksten Personalrückgang erwartete das Verarbeitende Gewerbe. Etwa 17% der rheinland-pfälzischen Betriebe dieses Sektors gingen von sinkenden Beschäftig-

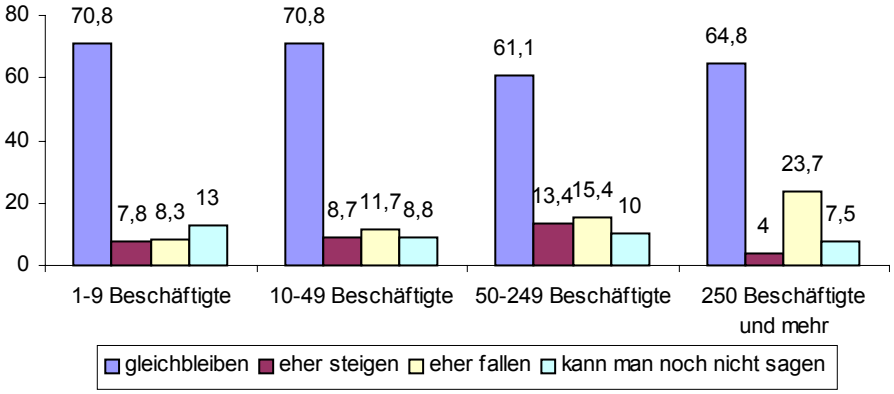
tenzahlen aus. Auffällig ist, dass über alle Wirtschaftszweige hinweg ein relativ hoher Anteil der Betriebe zum Zeitpunkt der Befragung noch keine Prognose bezüglich ihrer Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2003 abgeben konnte. Besonders groß war dieser Anteil im Baugewerbe (29%).

Graphik 8: ***Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2003 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent***



Unterschieden nach Betriebsgrößenklassen bestätigt sich wiederum, dass über alle Größenklassen hinweg die Mehrzahl der Betriebe von stagnierenden Beschäftigtenzahlen ausgeht. Anteilig rechneten die Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten am häufigsten mit einem Anstieg der Beschäftigten (13%). Der Anteil der Betriebe, die von einem Personalabbau ausgehen, nahm mit zunehmender Betriebsgröße zu. So rechneten nur etwa 8% der Kleinstbetriebe jedoch 24% der Großbetriebe mit sinkenden Beschäftigtenzahlen.

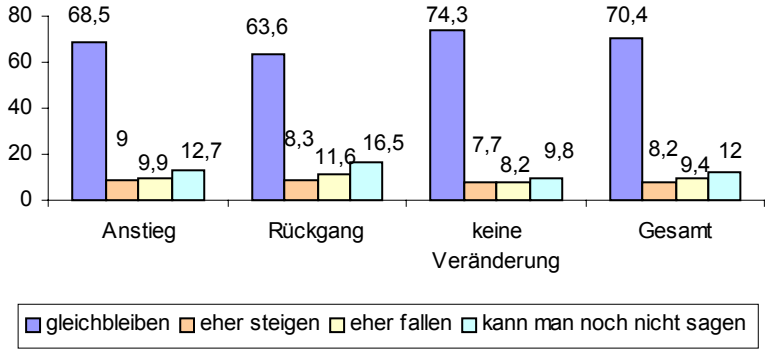
Graphik 9: ***Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2003 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent***



Betriebe, die zwischen Juni 2001 und Juni 2002 einen Beschäftigungsanstieg zu verzeichnen hatten, prognostizierten nicht vermehrt, dass ihre Personalzahlen bis Juni 2003 weiterhin steigen würden. In allen Kategorien gab der überwiegende Anteil der Betriebe an, von stagnierenden Beschäftigtenzahlen auszugehen. Etwa 10% der Betriebe mit Beschäftigungsanstieg sowie ein etwas größerer Anteil an Betrieben mit negativer Beschäftigungs-

entwicklung (12%) rechneten mit einem Beschäftigungsrückgang bis Juni 2003. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Einschätzung damit deutlich pessimistischer: 2001 gaben noch 22% der Betriebe mit positiver Beschäftigungsentwicklung an, auch weiterhin von steigenden Beschäftigtenzahlen auszugehen.

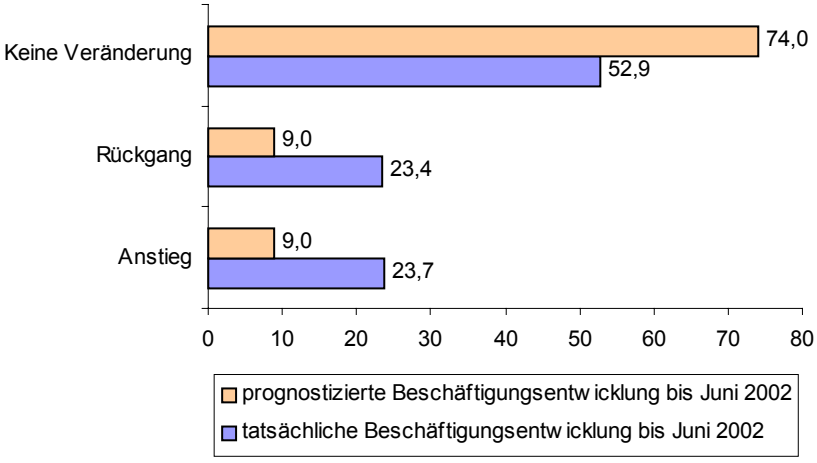
Graphik 10: ***Betriebe nach Beschäftigungsentwicklung 2001/2002 und zukünftiger Beschäftigtenprognose bis Juni 2003, Angaben in Prozent***



2.5 Vergleich der letztjährigen Prognose zur Beschäftigungsentwicklung mit den tatsächlichen Veränderungen von Juni 2001 bis Juni 2002

Stellt man nun die letztjährige Beschäftigungsprognose den tatsächlichen Veränderungen an der Beschäftigtenzahl gegenüber, zeigt sich, wie realistisch die betriebliche Selbsteinschätzung bezüglich der Beschäftigungsentwicklung ist. Auffällig ist, dass 2001 bedeutend mehr Betriebe angaben, sie gingen davon aus, dass im Folgejahr keine Veränderung bezüglich der Beschäftigtenzahlen stattfinden würde. Es wurde nur von je 9% der Betriebe eine positive oder negative Beschäftigungsentwicklung angenommen. Tatsächlich jedoch wurde in 23% der Betriebe Personal abgebaut; in 24% der Unternehmen gab es eine steigende Beschäftigungsentwicklung.

Graphik 11: ***Vergleich der tatsächlichen und prognostizierten Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2002, Angaben in Prozent***



Die Prognose zur Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2002 war im Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen trotz einiger Fehleinschätzung am zutreffendsten. 85% der Betriebe gingen in der letztjährigen Befragung davon aus, dass keine Personalveränderungen (in der Summe) bis Juni 2002 stattfinden würden. Tatsächlich bestätigte sich das für 67% der Betriebe. 14% der Betriebe dieses Sektors gaben an, mit rückläufigen Beschäftigtenzahlen zu rechnen, faktisch hatten 17% der Betriebe abnehmende Beschäftigtenzahlen zu verzeichnen. Am wenigsten zutreffend war die Prognose des Verarbeitenden Gewerbes. Hier gaben 74% der Betriebe an, mit gleichbleibenden Personalzahlen zu rechnen, tatsächlich war dies jedoch nur in 46% der Betriebe der Fall. Lediglich 6% gingen von einem Anstieg, nur 3% von einem Rückgang der Beschäftigten aus, allerdings hatten die Betriebe dieses Sektors zu je über 26% eine positive bzw. negative Beschäftigtenentwicklung zu verzeichnen.

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen lässt sich festhalten, dass die rheinland-pfälzischen Kleinstbetriebe ihre Situation bezüglich der Beschäftigtenentwicklung bis Juni 2002 am realistischsten einschätzten. 76% der Betriebe gingen von einem gleichbleibenden Beschäftigtenniveau aus. Tatsächlich gab es in 60% der Betriebe keine Veränderungen diesbezüglich. Am wenigsten zutreffend war die Einschätzung der Großbetriebe. Hier gaben 59% der Unternehmen an, mit gleichbleibenden Beschäftigtenzahlen zu rechnen. Faktisch hatten lediglich 4% der Betriebe keine Zu- oder Abgänge zu verzeichnen. Nur 10% der Betriebe mit 250 Beschäftigten und mehr gaben an, von einem Anstieg an den Beschäftigen auszugehen, tatsächlich war in 56% der Unternehmen die Beschäftigungsentwicklung positiv.

Als Grund für diese Unterschiede zwischen der Beschäftigungsprognose und der tatsächlichen Entwicklung kann die über alle Branchen und Betriebsgrößen hinweg unsichere wirtschaftliche Situation der Unternehmen genannt werden. Hinzu kommt, dass die Betriebe meist situativ auf veränderte Produktionsgegebenheiten reagieren und einen relativ kurzen Planungshorizont aufweisen. Es muss auch darauf hingewiesen werden, dass hier lediglich festgestellt werden kann, dass Prognose und tatsächliche Entwicklung voneinander abweichen, nicht um wie viel dies der Fall ist.

2.6 Fazit

In Rheinland-Pfalz waren zum 30.06.2002 in 103.300 Betrieben rund 1.516.000 Arbeitskräfte beschäftigt, die sich zu etwa gleichen Teilen über die einzelnen Betriebsgrößenklassen verteilen. Sektoral fanden sich die meisten Beschäftigten im Dienstleistungssektor und dem Verarbeitenden Gewerbe. Etwa 79% der Arbeitskräfte waren sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Im Vergleich zum Vorjahr ist damit die Gesamtzahl der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz um etwa 0,8% angestiegen. Rund 24% der Betriebe haben in diesem Zeitraum einen Personalanstieg zu verzeichnen, ca. 23% bauten Personal ab. Betriebe mit Beschäftigungsanstieg zeichneten sich verglichen mit solchen mit Personalrückgang durch regeres Ausbildungsverhalten sowie eine positivere Einschätzung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2001 aus.

Stellt man die aus dem IAB-Betriebspanel 2001 entnommene Prognose zur Beschäftigungsentwicklung der tatsächlichen Beschäftigtenzahl zum 30.06.2002 gegenüber zeigt sich, dass Realität und Prognose recht weit auseinanderfallen. Die deutliche Mehrheit der Betriebe ging 2001 davon aus, dass es keine Veränderung bezüglich der Beschäftigtenzahlen bis zum 30.06.2002 geben würde. Dies war allerdings in erheblich weniger Unternehmen auch tatsächlich der Fall.

3. Wirtschaftliche Situation der Betriebe in Rheinland-Pfalz

In diesem Kapitel wird anhand verschiedener Indikatoren die gesamtwirtschaftliche Entwicklung der Betriebe in Rheinland-Pfalz dargestellt. Die diesbezüglich erhobenen Daten sind zum Teil auch Bestandteil anderer Sekundärstatistiken und diesen zu entnehmen. Beispiele hierfür sind die Ertragslage und das Geschäfts- bzw. Umsatzvolumen der Betriebe. Das IAB-Betriebspanel ermöglich jedoch über die „harten Zahlen" hinaus die Gewinnung zusätzlicher Informationen. Zu nennen sind dabei vor allem Einschätzungen der Betriebe in Bezug auf aktuelle und/oder künftige Entwicklungen. Diese können mit anderen, ebenfalls im Betriebspanel erhobenen Größen in Zusammenhang gesetzt werden. Eine derartige Auswertung liefert Informationen, die aus der amtlichen Statistik nicht entnommen werden können. Aus diesem Grund wird im Folgenden der Schwerpunkt darauf liegen.

Zur wirtschaftlichen Gesamtentwicklung in Rheinland-Pfalz ist zu sagen, dass sie, gemessen an der Entwicklung des realen Bruttoinlandsproduktes, durchaus positiv war. Im Jahr 2002 wurde gegenüber 2001 ein Wachstum von 1,0% erzielt. Damit lag Rheinland-Pfalz im Vergleich zu den anderen Bundesländern an der Spitze und deutlich über der durchschnittliche Wachstumsrate von Westdeutschland (+0,2%). Das Bruttoinlandsprodukt pro Kopf betrug in Rheinland-Pfalz 23.038 Euro, was einer Steigerung im Vergleich zum Vorjahr von 2,3% entspricht. Damit liegt Rheinland-Pfalz vor Westdeutschland (+1,4%).[1] Die Arbeitslosenquote, gemessen an den abhängig Beschäftigten, betrug im Juni 2002 in Rheinland-Pfalz 7,7%, in Westdeutschland 7,9%. Beide sind damit im Vergleich zum Vorjahresmonat um 0,5% gestiegen.[2]

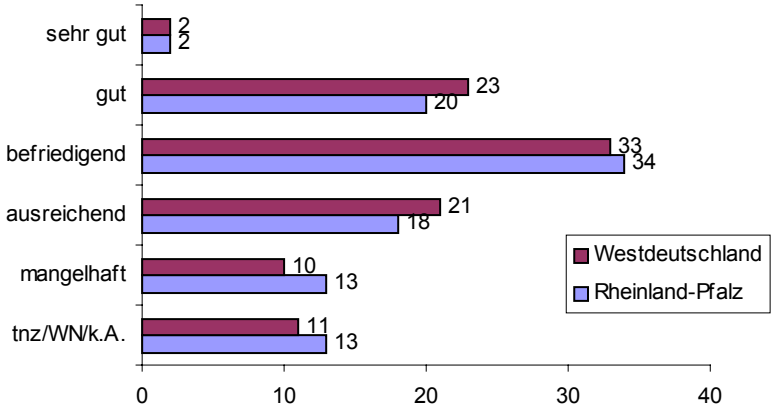
3.1 Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Jahr 2001

Die Ertragslage gibt Aufschluss über die wirtschaftliche Situation eines Betriebes. Sie beinhaltet verschiedene betriebswirtschaftliche Aspekte, wie z.B. die Kostenstruktur, den Gewinn und die Auftragslage. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe nach ihrer subjektiven Einschätzung der Ertragslage des abgelaufenen Geschäftsjahres (2001) gefragt. Das Ergebnis zeigt, dass recht unterschiedliche Entwicklungen vorhanden sind. So schätzten nur 2% der Betriebe ihre Ertragslage in 2001 als sehr gut ein, hingegen 13% als mangelhaft. Weiterhin bewerteten etwa 20% der rheinland-pfälzischen Unternehmen ihre Ertragslage als gut, 34% als befriedigend und 18% als ausreichend. Insgesamt überwogen damit eher negative Einschätzungen bezüglich der Ertragslage in 2001. Gemessen an den Vorjahreszahlen (2000) lassen sich keine nennenswerten Veränderungen feststellen. Im Vergleich zu Westdeutschland kamen die rheinland-pfälzischen Betriebe insgesamt zu einer etwas schlechteren Bewertung des Geschäftsjahres.

[1] Die Daten zum Bruttoinlandsprodukt gehen zurück auf die Arbeitsgemeinschaft „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder". Vgl. hierzu: http://www.vgrdl.de/tab01.asp.2

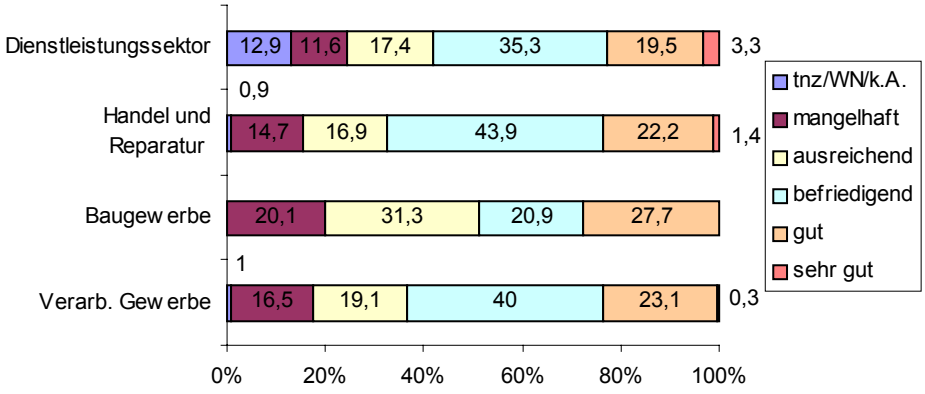
[2] Die Daten zur Arbeitslosenquote sind der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit entnommen. Vgl. hierzu: http://www.pub.arbeitsamt.de/hast/services/statistik/200206/iiia4/s034l.pdf.

Graphik 13: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage in Geschäftsjahr 2001, Angaben in Prozent



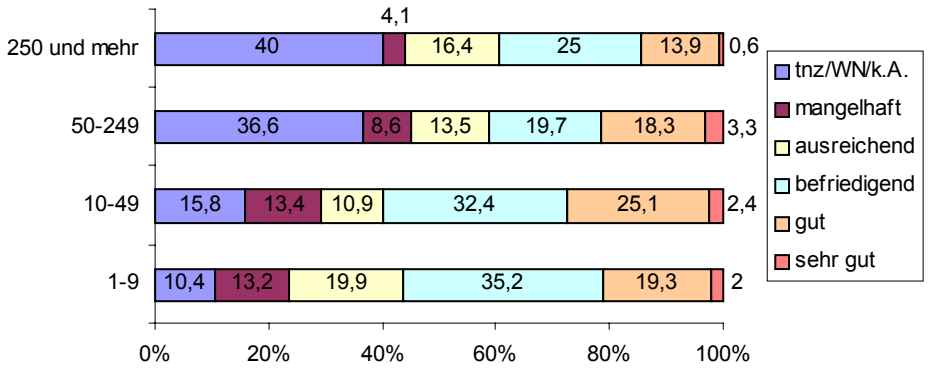
Differenziert nach Wirtschaftszweigen ergeben sich unterschiedliche Bewertungen bezüglich des Geschäftsjahres 2001: Betriebe aus dem Baugewerbe waren am häufigsten besonders zufrieden mit ihrer Ertragslage. 28% der Betriebe schätzten diese als „gut“ bzw. „sehr gut“ ein. Allerdings gaben gleichzeitig über 31% der Betriebe ihre Ertragslage als lediglich „ausreichend“ und immerhin 20% als „mangelhaft“ an. Der Großteil der Betriebe der anderen Sektoren wertete ihre Ertragslage als „befriedigend“. Der Bereich Handel und Reparatur zeichnete sich dadurch aus, dass hier anteilig die wenigsten Betriebe eine „mangelhafte“ bzw. „ausreichende“ Einschätzung ihrer Ertragslage in 2001 vornahmen.

Graphik 14: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage in Geschäftsjahr 2001 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe im jeweiligen Sektor



Unterschieden nach Betriebsgrößenklassen fällt zunächst auf, dass mit zunehmender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, die keine Einschätzung bezüglich ihrer Ertragslage in 2001 gemacht haben, deutlich zunahm. Eine Erklärung hierfür könnte der steigende Anteil an Betrieben im Öffentlichen Dienst sein, für die eine derartige Einschätzung nicht zutrifft. Anteilig am häufigsten gaben Kleinbetriebe (Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten) eine positive Bewertung ihrer Ertragslage ab. Ansonsten zeigten sich differenziert nach Betriebsgrößenklassen eher geringere Unterschiede bezüglich der Einschätzung der Ertragslage in 2001.

Graphik 15: ***Betriebliche Einschätzung der Ertragslage in Geschäftsjahr 2001 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe in der jeweiligen Klasse***



3.2 Geschäftsvolumen der Betriebe

Unter Geschäftsvolumen versteht man im Normalfall den Umsatz eines Betriebes. Bei Banken und Kreditinstituten ist mit Geschäftsvolumen die Bilanzsumme gemeint, bei Versicherungen spricht man von Beitragssumme. Bei Organisationen ohne Erwerbszweck, Ämtern, Gebietskörperschaften u.ä. ist das Geschäftsvolumen als Haushaltsvolumen definiert. Da sich für die Mehrheit der rheinland-pfälzischen Betriebe (87%) das Geschäftsvolumen als Umsatz definiert, wird im Folgenden lediglich darauf eingegangen.

Genaue Angaben über den Umsatz zu machen, ist für viele Betriebe ein sensibles Thema. Aus diesem Grund antworteten auch lediglich 75% der Betriebe auf die Frage, wie hoch im letzten Geschäfts- bzw. Haushaltsjahr (2001) ihr Geschäftsvolumen war. Die Betriebe, die eine Antwort darauf gaben, rundeten zum Teil auf oder ab bzw. gaben Schätzungen an, falls sie keine genauen Angaben machen konnten. Das bedeutet, dass die Angaben zum Umsatz als relativ grob einzuschätzen sind und eine Verwendung als „harte“ Größe eher schwierig ist.

Der Umsatz pro Betrieb lag in Rheinland-Pfalz im Geschäftsjahr 2001 durchschnittlich bei etwa € 1.695.000, pro Beschäftigtem betrug er rund € 141.000. In Westdeutschland betrug der durchschnittliche Umsatz pro Betrieb ca. € 2.422.000 und lag damit deutlich über dem rheinland-pfälzischen Wert. Auch der Umsatz pro Beschäftigten war in Westdeutschland vergleichsweise höher (€ 164.000).

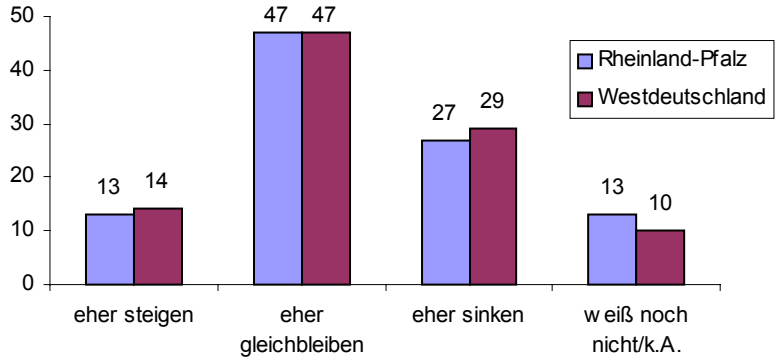
3.3 Geschäftserwartungen für 2002

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe neben ihrer Einschätzung der vergangenen Ertragslage nach der erwarteten Geschäftsentwicklung bis zum Ende des laufenden Geschäftsjahres befragt (2002). Auch wenn diese Erwartungen bereits überholt sind, werden sie hier trotzdem dargestellt, da sie besonders in Kombination mit anderen Faktoren Aufschluss über die Bedeutung des erwarteten Geschäftsvolumens für dieselben liefern.

In Rheinland-Pfalz prognostizierten etwa 13% der Betriebe, dass ihr Geschäftsvolumen in 2002 gegenüber 2001 eher ansteigen wird, rund 27% erwarteten hingegen einen Rückgang.

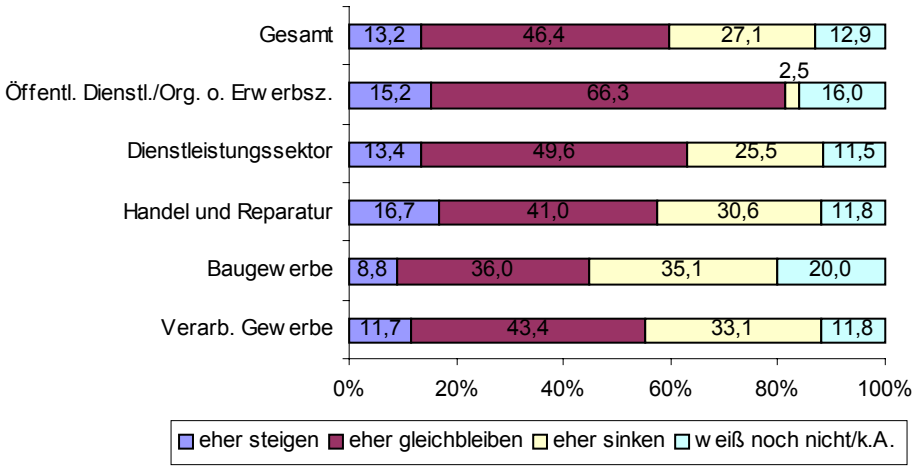
Das entsprach auch in etwa der Einschätzung der westdeutschen Betriebe. Auch im Vorjahr wurden die Betriebe bezüglich ihrer Einschätzung der zukünftigen Geschäftsentwicklung befragt. Verglichen damit gaben dieses Jahr deutlich weniger Betriebe an, mit einem steigenden Geschäftsvolumen zu rechnen. In 2001 gingen etwa 21% der Betriebe von einem Anstieg aus, nur etwa 17% der Unternehmen prognostizierten einen Rückgang.

Graphik 16: ***Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2002 gegenüber 2001, Angaben in Prozent aller Betriebe***



Sektoral unterschieden ist zunächst festzuhalten, dass in Rheinland-Pfalz über alle Branchen hinweg nur wenige Betriebe optimistische Prognosen abgaben. Anteilig die meisten positiven Vorhersagen kamen aus dem Bereich Handel und Reparatur (etwa 17%). Bis auf den Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck überwogen die negativen Prognosen die optimistischen in allen Branchen deutlich. Am pessimistischsten äußerte sich das Baugewerbe. Hier gaben über 35% der Betriebe an, von einem Rückgang auszugehen. Über alle Sektoren hinweg rechneten die Unternehmen mehrheitlich mit einem stagnierenden Geschäftsvolumen.

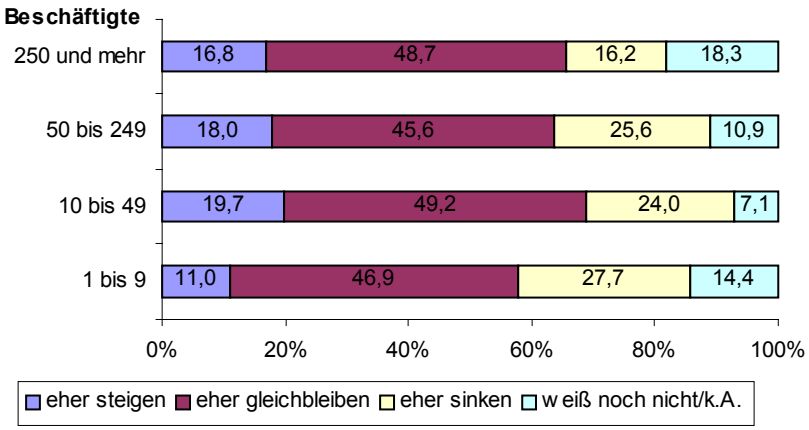
Graphik 17: ***Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2002 gegenüber 2001 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe im jeweiligen Sektor***



Differenziert nach Betriebsgröße bestätigt sich die eher pessimistische Einschätzung der Betriebe bezüglich der erwarteten Entwicklung ihres Geschäftsvolumens. Lediglich Großbe-

triebe (250 Beschäftigte und mehr) gaben etwas häufiger an, von einem Anstieg denn von einem Rückgang ihres Geschäftsvolumens auszugehen. In allen anderen Betriebsgrößenklassen überwogen die negativen Prognosen.

Graphik 18: ***Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2002 gegenüber 2001 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe in der jeweiligen Klasse***



3.1 Betriebliche Investitionen

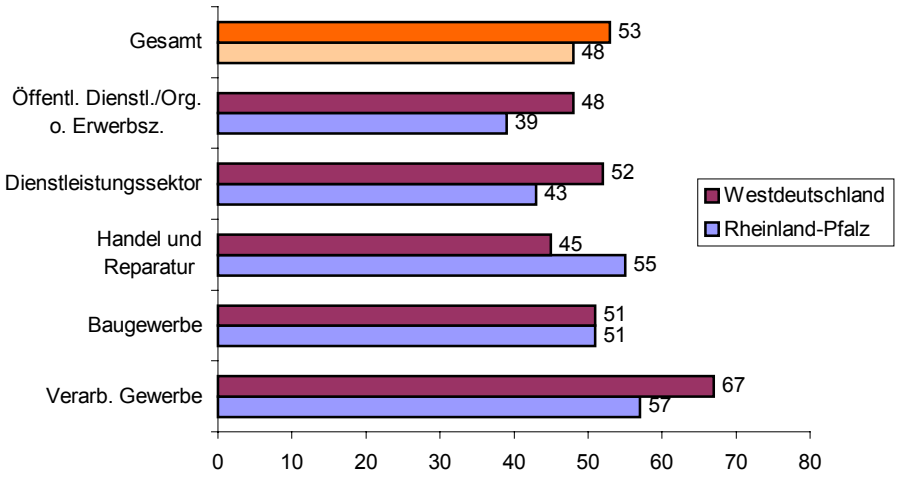
Ein weiterer Indikator für die wirtschaftliche Situation eines Betriebes sind Art und Umfang der betrieblichen Investitionen. Diese sind notwendige Voraussetzung für die Einführung neuer Technologien, die Anpassung an die wirtschaftlichen Gegebenheiten und die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Unter Investitionen werden zunächst alle Investitionen zusammengefasst dargestellt, bevor eine ausdifferenzierte Betrachtung der einzelnen Investitionen in den Bereichen „Grundstücke/Gebäude“, „EDV/Informations- und Kommunikationstechnologie“, „Produktionsanlagen/Geschäftsausstattung“ sowie „Verkehrsmittel/Transportsysteme“ erfolgt.

3.4.1 Investitionen rheinland-pfälzischer Betriebe in 2001

Etwa 48% der rheinland-pfälzischen Betriebe haben im Geschäftsjahr 2001 Investitionen getätigt. Im Vergleich zum Vorjahr ist damit der Anteil der Betriebe, die investiert haben um 7 Prozentpunkte gesunken. In Westdeutschland lag der Anteil der Unternehmen, die Investitionen durchführten, mit 53% etwas höher. Hier ist der Anteil der investierenden Betriebe um 5 Prozentpunkte gesunken.

Der Unterschied ist sektoral betrachtet insbesondere durch eine geringere Investitionstätigkeit der rheinland-pfälzischen Betriebe im Dienstleistungsbereich sowie im Verarbeitenden Gewerbe zu erklären. Im Baugewerbe investierten sowohl in den alten Bundesländern als auch in Rheinland-Pfalz etwa 51% der Betriebe. Nur im Bereich Handel und Reparatur tätigten die rheinland-pfälzischen Unternehmen anteilig häufiger Investitionen als die im westdeutschen Durchschnitt.

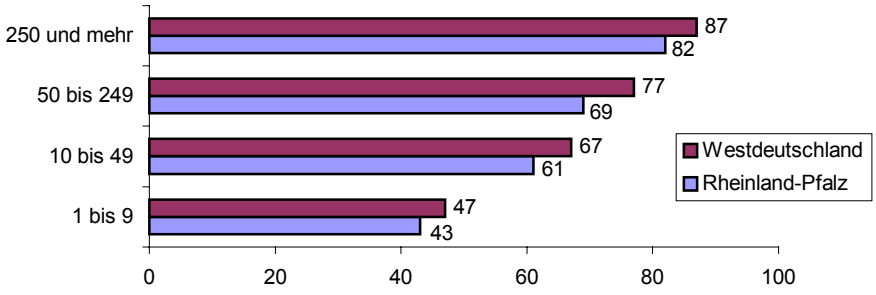
Graphik 19: Investitionen 2001 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe im jeweiligen Sektor



Verglichen mit den Investitionen im Geschäftsjahr 2000 ist festzuhalten, dass sie bis auf den Sektor Handel und Reparatur in allen Branchen zurückgegangen sind. Gerade im Baugewerbe sowie dem Dienstleistungssektor sind sie jedoch drastisch gesunken.[1] Im Vorjahr investierten noch 64% der rheinland-pfälzischen Betriebe des Baugewerbes sowie 59% der Betriebe der Dienstleistungsbranche. Das entspricht einem Rückgang von 13 bzw. 16 Prozentpunkten. Im Bereich Handel und Reparatur haben hingegen anteilig etwas mehr Betriebe Investitionen getätigt (Vorjahr 51%).

Mit zunehmender Betriebsgröße stieg – wie erwartet – der Anteil der Betriebe, die im Geschäftsjahr 2001 Investitionen tätigten, deutlich an. Während von den Kleinstbetrieben nur 43% der rheinland-pfälzischen Betriebe investierten, waren es bei den Großbetrieben etwa 82%. Dieser Zusammenhang gilt sowohl für Rheinland-Pfalz als auch für Westdeutschland. In den alten Bundesländern wurde jedoch über alle Betriebsgrößenklassen hinweg von einem etwas höheren Anteil an Unternehmen Investitionen durchgeführt.

Graphik 20: Investitionen 2001 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasse



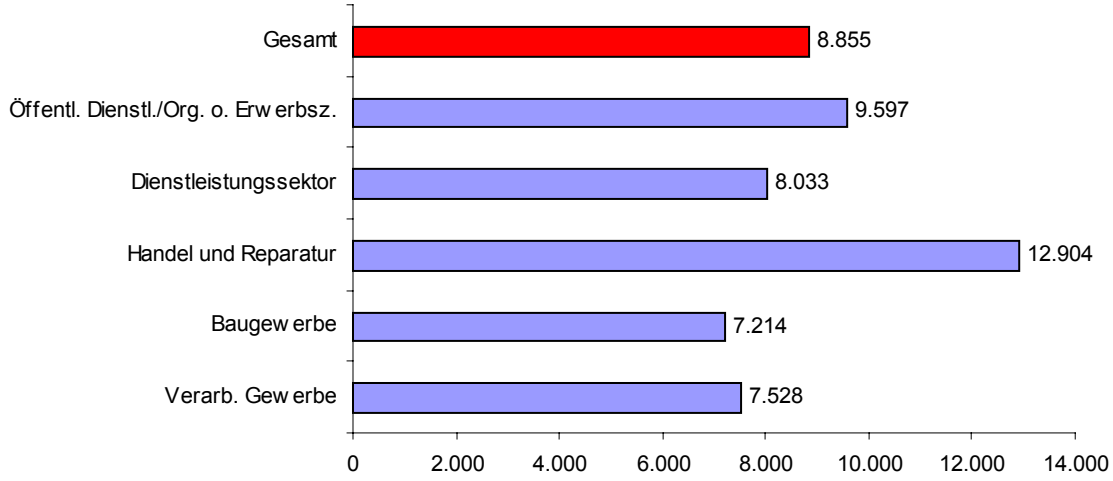
Das Investitionsvolumen betrug im Jahr 2001 etwa € 179.000 pro investierendem Betrieb. Besonders hoch waren die Ausgaben im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck mit € 471.000 pro Unternehmen. Schlusslicht bilde-

[1] Dabei ist auf die geringe Fallzahl im Baugewerbe zu verweisen, wodurch möglicherweise hohe Fehlertoleranzen bestehen können.

te das Baugewerbe mit nur etwa € 80.000 pro Betrieb. Im Jahr zuvor lagen die durchschnittlichen Investitionen in Rheinland-Pfalz mit rund € 207.000 noch deutlich höher.

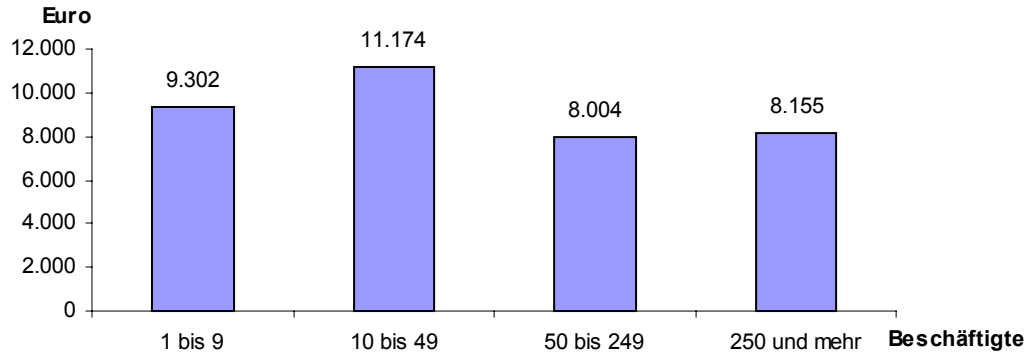
Aussagefähiger für das Ausmaß der Investitionsaktivitäten sind aufgrund der unterschiedlichen Ballung von Klein- bzw. Großbetrieben innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige die Investitionsausgaben pro Beschäftigtem. Diese lagen bei etwa € 9.000 und haben sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert. Auch bei dieser Maßzahl war der Bereich Handel und Reparatur führend, gefolgt vom öffentlichen bzw. nicht gewinnorientierten Sektor und der Dienstleistungsbranche.

Graphik 21: Investitionsvolumen 2001 pro Beschäftigtem in Euro nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Beschäftigten der Betriebe, die 2001 Investitionen durchführten



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass gerade die Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten überdurchschnittlich investitionsfreudig waren. Hier wurden etwa € 11.000 an Investitionsaufwendungen pro Beschäftigtem getätigt. Bei Betrieben ab 50 Beschäftigten lag die Investitionshöhe pro Beschäftigtem hingegen unter dem rheinland-pfälzischen Durchschnitt. Verglichen mit dem Vorjahr sind damit die Investitionen der Großbetriebe zurückgegangen, wohingegen die der Kleinst- und gerade die der Kleinbetriebe deutlich gestiegen sind.

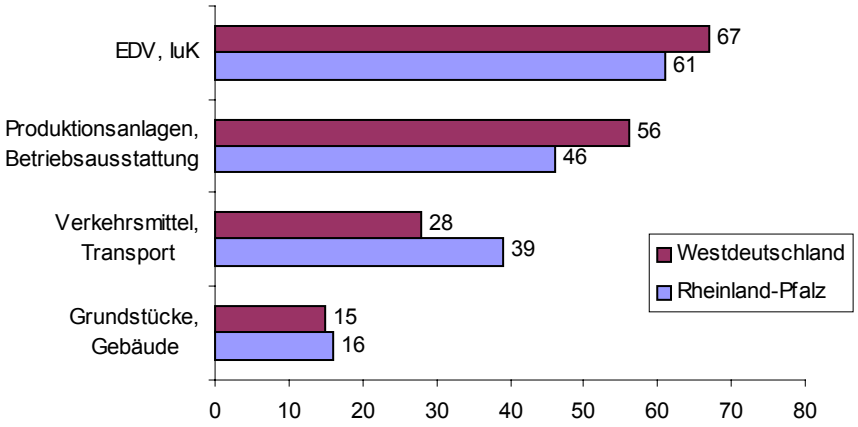
Graphik 22: Investitionsvolumen 2001 pro Beschäftigtem in Euro nach Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Beschäftigten der Betriebe, die 2001 Investitionen durchführten



3.4.2 Investitionsstruktur

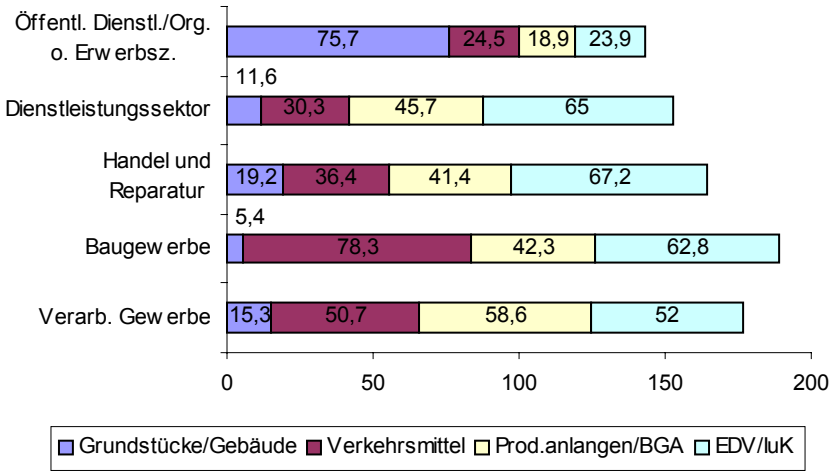
Außer zur Höhe der Investitionen sind vor allem die Einsatzfelder der Investitionen von Relevanz. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden diesbezüglich vier Investitionsarten unterschieden. Dabei nennen die Betriebe der alten Bundesländer die Einsatzfelder der Investitionen in der gleichen Reihenfolge wie die rheinland-pfälzischen Unternehmen. Besondere Bedeutung kam im Jahr 2001 den Investitionen in EDV bzw. Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK) zu. Von allen rheinland-pfälzischen Betrieben, die 2001 Investitionen durchführten, tätigten 61% diese auch oder ausschließlich in diesem Bereich. An zweiter Stelle folgten mit 46% der Nennungen Investitionen in Produktionsanlagen sowie Betriebs- und Geschäftsausstattung. Etwa 39% der Betriebe investierten in Verkehrsmittel und Transportsysteme. Damit besteht in Rheinland-Pfalz ein deutlich höherer Anteil an in diesen Bereich investierenden Betrieben als in Westdeutschland. Anteilig die wenigsten Betriebe investierten in den Bereich Grundstücke und Gebäude.

Graphik 23: Investitionsstruktur 2001, Basis: alle Betriebe, die 2001 investiert haben, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen



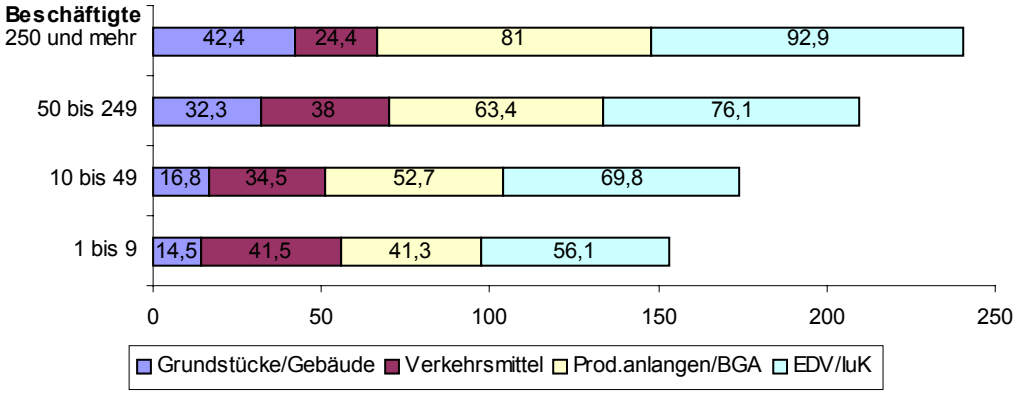
Eine sektorale Differenzierung bringt deutliche Unterschiede bezüglich der Häufigkeit der Investitionen in den einzelnen Einssatzfeldern zu Tage. Sowohl im Dienstleistungssektor als auch im Bereich Handel und Reparatur hat der größte Teil der Betriebe in EDV bzw. IuK investiert. In der Branche Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck waren die Investitionen in diesem Einsatzfeld hingegen eher gering (24%). Hier dominierten im Gegensatz zu allen anderen Wirtschaftszweigen Investitionen in Grundstücke und Gebäude. Auch im Baugewerbe standen die Aufwendungen für EDV/IuK nicht an erster Stelle. Vielmehr investierten hier über drei Viertel der Unternehmen in den Bereich Verkehrsmittel/Transport. In Produktionsanlagen/Betriebs- und Geschäftsausstattung investierten anteilig am häufigsten die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes (59%).

Graphik 24: ***Investitionsstruktur 2001 nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe, die 2001 investiert haben, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen***



Unterteilt nach Betriebsgrößen ergibt sich wie erwartet, dass mit zunehmender Betriebsgröße die Investitionstätigkeit in fast allen Einsatzfeldern steigt. Einzige Ausnahme bildet der Bereich der Verkehrsmittel und Transportsysteme. Wie bereits in den letzten beiden Jahren wurde hier von einem höheren Anteil der kleinen und mittleren Betriebe investiert als von den Großbetrieben. In allen Betriebsgrößenklassen wird anteilig am häufigsten in EDV/IuK investiert.

Graphik 25: ***Investitionsstruktur 2001 nach Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe, die 2001 investiert haben, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen***



3.4.3 Investitionen in EDV sowie Informations- und Kommunikationstechnologien

Wie bereits gezeigt, kommt den Investitionen in EDV und Informations- sowie Kommunikationstechnologien eine große Bedeutung zu. Dies gilt nahezu unabhängig von Wirtschaftszweig und Betriebsgröße und ist durch den technologischen Wandel sowie die fortschreitende Globalisierung zu erklären. Obwohl dieser Bereich am häufigsten von Investitionsaktivitäten betroffen ist – rund 61% der rheinland-pfälzischen Betriebe tätigten in diesem Bereich Investitionen – betrug sein Anteil am Gesamtinvestitionsvolumen im Jahr 2001 nur etwa

11%. Insgesamt wendeten die Betriebe damit rund € 910 Mio. für EDV/IuK auf. Die Betriebe, die in diesen Bereich investierten, taten dies im Jahr 2001 im Durchschnitt mit € 19.000.

Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies, dass ein etwas höherer Anteil der rheinland-pfälzischen Betriebe in EDV/IuK investiert hat (2000 waren es 8%). Auch die gesamten Aufwendungen für EDV/IuK sind von € 770 Mio. in 2000 auf € 910 Mio. in 2001 angestiegen. Entsprechend haben auch die Aufwendungen pro Betrieb in diesem Bereich leicht zugenommen (2000 rund € 15.000). Im Unterschied dazu verzeichnen die alten Bundesländer einen leichten Rückgang der durchschnittlichen Investitionen in EDV/IuK pro Betrieb von etwa € 30.000 in 2000 auf € 28.000 im Folgejahr.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen ist feststellbar, dass der Anteil der Investitionen in EDV/IuK an den Gesamtinvestitionen in den Sektoren Handel und Reparatur sowie im Dienstleistungsbereich am höchsten war (je 13%). Am geringsten war er mit knapp 5% im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck.

Die durchschnittlichen Investitionen pro Betrieb in EDV/IuK variierten sektoral sehr stark. Die höchsten Ausgaben hatte 2001 hierbei das Verarbeitende Gewerbe mit rund € 33.000. An zweiter Stelle stand der Öffentliche Sektor sowie die Organisationen ohne Erwerbszweck und das Schlusslicht bildete das Baugewerbe mit einer Investitionssumme pro Betrieb von etwa € 7.000.

Tabelle 7: Durchschnittliche Investitionen in EDV/IuK 2001 nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweige	Durchschnittliche Investitionen für EDV/IuK pro Betrieb, in Euro	Anteil der Investitionen in EDV/IuK an den gesamten Investitionen
Verarb. Gewerbe	33.000	10,0
Baugewerbe*	7.000	8,2
Handel und Reparatur	17.000	13
Dienstleistungen	19.000	13,3
Öffent. Dienstl./Org. o. Erwerbsz.*	23.000	4,9

*hohe Fehlertoleranzen

Unterschieden nach Betriebsgrößenklassen ergibt sich ein uneinheitliches Bild. Generell variieren die Anteile der Investitionen für EDV/IuK an den Gesamtinvestitionen nach Betriebsgröße eher wenig. Kleinstbetriebe investierten etwa 8% der gesamten Investitionssumme in EDV/IuK, größere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte) knapp 13% und Großbetriebe etwa 11%. Damit unterscheidet sich das Bild deutlich von dem im Jahr 2000. Im Vorjahr nahm der Anteil der Investitionen in EDV/IuK an allen getätigten Investitionen mit zunehmender Betriebsgröße eindeutig ab.

Wie erwartet stieg die durchschnittliche Investitionssumme pro Betrieb für EDV/IuK mit zunehmender Betriebsgröße stark an. Wurden in den Kleinstbetrieben lediglich etwa € 4.000 pro Unternehmen in diesem Bereich investiert, waren es in Großbetrieben € 590.000. Damit haben sich die Ausgaben in den rheinland-pfälzischen Großbetrieben im Vergleich zum Vorjahr nahezu verdoppelt.

Tabelle 8: Durchschnittliche Investitionen in EDV/IuK 2001 nach Betriebsgrößenklassen

Beschäftigte	Durchschnittliche Investitionen für EDV/IuK pro Betrieb, in Euro	Anteil der Investitionen in EDV/IuK an den gesamten Investitionen
1 bis 9	4.000	8,0
10 bis 49	24.000	11,1
50 bis 249	100.000	12,5
250 und mehr	590.000	10,6

3.4.4 Erweiterungsinvestitionen

Erweiterungsinvestitionen dienen der Anpassung an erwartete Absatzsteigerungen und lassen damit Rückschlüsse auf die wirtschaftliche Lage sowie künftige Erwartungen der Betriebe zu. Sie tragen zur Vergrößerung der betrieblichen Leistungsfähigkeit bei und schaffen zusätzliche Produktionskapazitäten. Aufgrund der damit verbundenen möglichen Beschäftigungseffekte sind sie von besonderer Bedeutung und werden im Folgenden ebenfalls differenziert dargestellt.

Etwa 53% des gesamten Investitionsvolumens entfielen in Rheinland-Pfalz auf Erweiterungsinvestitionen. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Erweiterungsinvestitionen am gesamten Investitionsvolumen damit leicht gesunken (2000: 57%). Die durchschnittliche Investitionshöhe in diesem Bereich pro Betrieb ist jedoch etwas gestiegen und betrug 2001 etwa € 100.000. Ein Jahr zuvor lagen die Erweiterungsinvestitionen noch bei € 92.000 pro Unternehmen. Damit lagen sie im Jahr 2001 – ebenso wie in den Jahren davor – deutlich über den westdeutschen Erweiterungsinvestitionen pro Betrieb, die € 88.000 betrugen.

Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Gesamtinvestitionen ist in den verschiedenen Sektoren unterschiedlich hoch. Gemessen am gesamten Investitionsvolumen waren die Erweiterungsinvestitionen im Bereich Handel und Reparatur besonders hoch. Hier entfielen 70% der Investitionen auf Erweiterungsinvestitionen, im Baugewerbe waren es hingegen nur 43%.

Verglichen mit dem hohen Anteil der Erweiterungsinvestitionen an allen Investitionen im Sektor Handel und Reparatur, lagen die in dieser Branche getätigten durchschnittlichen Erweiterungsinvestitionen pro Betrieb mit € 98.000 vergleichsweise niedrig. Im Öffentlichen Bereich waren diese bspw. etwa mehr als zweimal so hoch. Auch im Verarbeitenden Gewerbe waren die durchschnittlichen Erweiterungsinvestitionen pro Unternehmen deutlich höher als im Sektor Handel und Reparatur. Dies lässt sich möglicherweise dadurch erklären, dass gerade in diesen Bereichen sektoral betrachtet die höchsten Investitionen in EDV/IuK getätigt wurden. Das Baugewerbe wandte im Vergleich dazu mit etwa € 37.000 einen eher geringen Betrag für Erweiterungsinvestitionen auf. Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass es sich bei den Sektoren Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck häufig eher um größere Betriebe handelt, wohingegen der Bausektor überdurchschnittlich viele Kleinst- und Kleinbetriebe umfasst.

Tabelle 9: Durchschnittliche Erweiterungsinvestitionen 2001 nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweige	Durchschnittliche Erweiterungs-investitionen pro Betrieb, in Euro	Anteil Erweiterungsinvestitionen an den gesamten Investitionen, in %
Verarb. Gewerbe	159.000	46,8
Baugewerbe*	37.000	43,1
Handel und Reparatur	98.000	69,5
Dienstleistungen	79.000	52,2
Öffent. Dienstl./Org. o. Erwerbsz.*	256.000	53,2

*hohe Fehlertoleranz

Zwischen den verschiedenen Betriebsgrößenklassen variiert der Anteil der Erweiterungsinvestitionen ebenfalls recht stark. Kleinbetriebe wendeten mit über 69% den größten Anteil ihrer Gesamtinvestitionen für Erweiterungsinvestitionen auf, Großbetriebe mit 45% den kleinsten. Auch die anderen Betriebsgrößenklassen lagen unter dem rheinland-pfälzischen Durchschnitt. Im Vergleich mit 2000 erhöhten die Klein- und Großbetriebe ihren Anteil an den Erweiterungsinvestitionen deutlich. Hier gab es einen Anstieg um 22 bzw. 12 Prozentpunkte. Dafür reduzierten die Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten ihren Anteil der Erweiterungsinvestitionen am gesamten Investitionsvolumen merklich (2000: 60%).

Erwartungsgemäß erhöhte sich die durchschnittlich pro Betrieb für Erweiterungsinvestitionen aufgewendete Investitionssumme mit zunehmender Betriebsgröße sehr deutlich.

Tabelle 10: Durchschnittliche Erweiterungsinvestitionen 2001 nach Betriebsggößenklassen

Beschäftigte	Durchschnittliche Erweiterungs-investitionen pro Betrieb, in Euro	Anteil Erweiterungsinvestitionen an den gesamten Investitionen, in %
1 bis 9	24.000	51,2
10 bis 49	152.000	69,1
50 bis 249	403.000	48,9
250 und mehr	2.727.000	45,1

3.4.5 Investitionsplanung für 2002

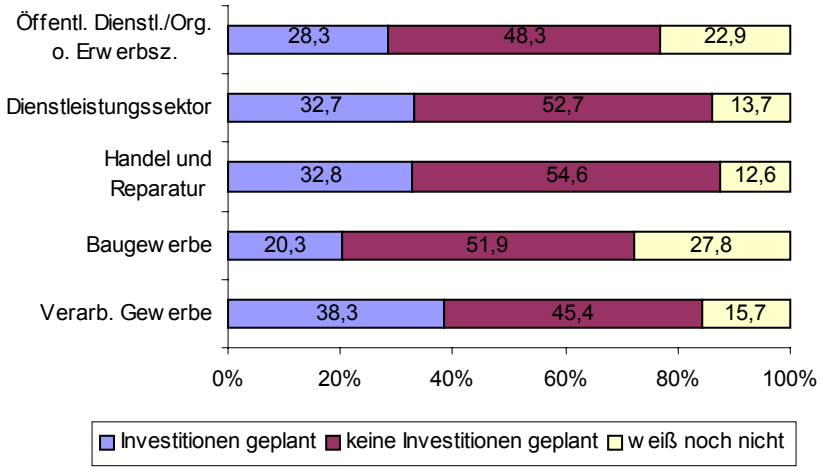
Zum Zeitpunkt der Befragung gaben etwa 32% der Betriebe an, dass für das Jahr 2002 Investitionen vorgesehen seien. Etwa 52% der Betriebe planten keine Investitionen und rund 16% konnten darüber zum Befragungszeitpunkt keine Angaben machen. Im Vergleich zum Vorjahr sank der Anteil der Betriebe, die investieren wollten, damit um 5 Prozentpunkte. 2000 planten noch 37% der Unternehmen Investitionen für das kommende Jahr (2001). Die Investitionsbereitschaft lag in 2002 in Rheinland-Pfalz etwas niedriger als in Westdeutschland (37%).

Sektoral betrachtet waren die Investitionsabsichten für 2002 im Verarbeitenden Gewerbe am höchsten. Hier planten 38% der rheinland-pfälzischen Betriebe, Investitionen zu tätigen. Am geringsten war die Investitionsbereitschaft im Baugewerbe. 52% der Betriebe dieses Sektors hatten keine Investitionen für 2002 geplant und nur 20% gaben an, dass sie Investitionen vorgesehen hätten. Außerdem war die Planungsunsicherheit in dieser Branche am größten: 28% der Unternehmen konnten zum Zeitpunkt der Befragung noch keine Äußerung bezüg-

lich ihrer Investitionsplanung treffen. Anteilig am häufigsten gaben die Betriebe aus Handel und Reparatur an, nicht investieren zu wollen (55%), gefolgt vom Dienstleistungssektor mit 53%.

Im Vergleich zum letzten Jahr gaben in 2002 mit Ausnahme des Verarbeitenden Gewerbes die Betriebe aller Sektoren anteilig deutlich seltener an, Investitionen zu planen. Hier stieg der Anteil der Betriebe, die investieren wollten, leicht um 2 Prozentpunkte. Alle anderen Sektoren hatten in 2002 eine niedrigere Investitionsbereitschaft als in 2001. Die größten Veränderungen gab es im Baugewerbe. Hier sank der Anteil der Betriebe, die investieren wollten um 14 Prozentpunkte (2001: 34%).

Graphik 26: Investitionsplanung für 2002 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe



Die Investitionsplanungen für 2002 spiegeln differenziert nach Betriebsgröße das Verhalten des vergangenen Jahres (2001) wider: Mit zunehmender Betriebsgröße stieg der Anteil der Betriebe mit Investitionsabsichten an und lag bei Großbetrieben bei etwa 73%. Verglichen mit dem Vorjahr sank jedoch über alle Betriebsgrößen hinweg die Bereitschaft zu investieren. Bei den Großbetrieben gaben bspw. 2001 noch 84% der Betriebe an, Investitionen zu planen.

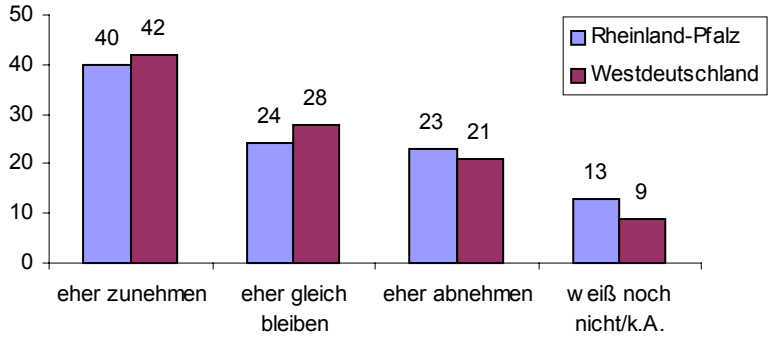
3.4.6 Erwartete Entwicklung des Investitionsvolumens

Von den Betrieben mit Investitionsabsichten für 2002 prognostizierten etwa 40% eine Steigerung des Investitionsvolumens gegenüber dem Vorjahr. Etwa 24% rechneten mit gleichbleibenden Investitionen und rund 23% mit einem Rückgang. Damit hat der Anteil der Betriebe, die von einem sinkenden Investitionsvolumen ausgehen, im Vergleich zum Vorjahr deutlich zugenommen (2000: 13%). Auch der Anteil der Betriebe, die mit steigenden Investitionen rechnen, ist zurückgegangen. Hier ist jedoch anzumerken, dass es sich lediglich um qualitative Aussagen handelt, die keine Aussage über das Ausmaß der Veränderung zulassen.

Die Prognosen von Rheinland-Pfalz und Westdeutschland waren diesbezüglich in etwa vergleichbar. In den alten Bundesländern planten 42% der Betriebe, die Investitionen zu erhö-

hen, etwa 28% gingen von einer gleichbleibenden Investitionssumme aus und 21% rechneten mit einem Rückgang der Investitionen.

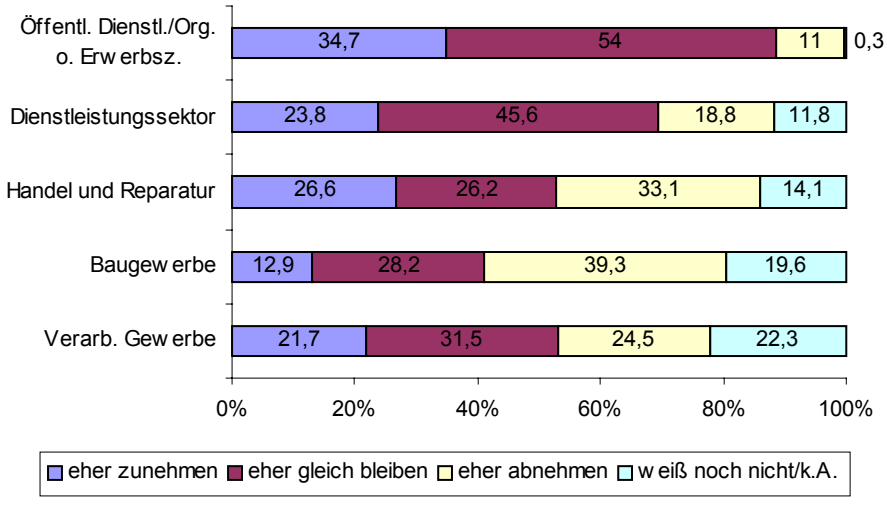
Graphik 27: ***Erwartete Entwicklung der Investitionen 2002 gegenüber 2001, Angaben in Prozent aller Betriebe, die Investitionen für 2002 planen***



Die Prognose bezüglich der Investitionshöhe für 2002 unterscheidet sich zum Teil deutlich nach Wirtschaftszweigen. Die Betriebe des Öffentlichen Sektors gaben mit 35% anteilig am häufigsten an, von steigenden Investitionen auszugehen. Hier rechnete jedoch gleichzeitig über die Hälfte aller Betriebe mit einem gleichbleibenden Investitionsvolumen. Nur 11% der Betriebe prognostizierten rückläufige Investitionen. Auch der Dienstleistungssektor war vergleichsweise relativ optimistisch. Von sinkenden Investitionen gingen vor allem das Baugewerbe (39%) sowie der Bereich Handel und Reparatur aus (33%).

Im Vergleich zum letzten Jahr ergeben sich bezüglich der prognostizierten Investitionsentwicklung deutliche Unterschiede. Generell ist in allen Sektoren der Anteil der Betriebe, die von steigenden Investitionen ausgehen, deutlich gesunken. Im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck verlagerte sich dieser Anteil primär auf die Kategorie „gleich bleibende Investitionshöhe“. Hier besteht eine Differenz von 42 Prozentpunkten. Gleiches gilt für den Dienstleistungssektor. In den Sektoren Handel und Reparatur sowie im Baugewerbe schlug sich dies jedoch vermehrt in einer negativen Einschätzung der Investitionserwartung nieder.

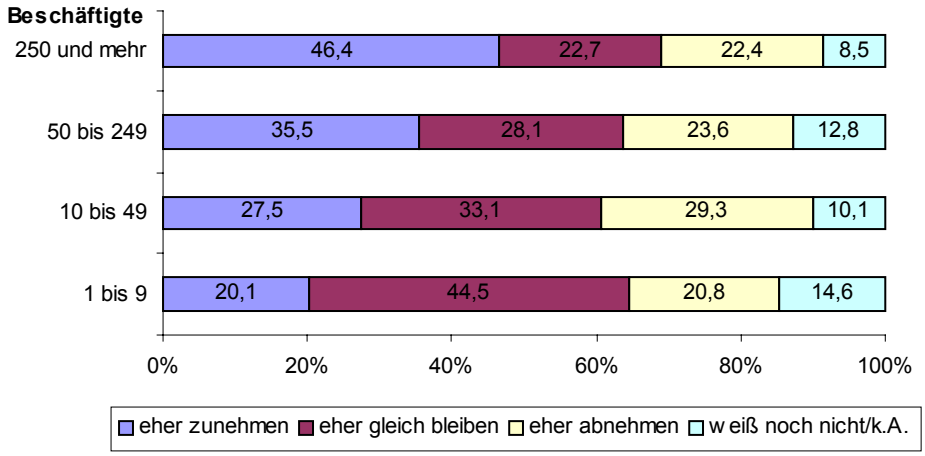
Graphik 28: ***Erwartete Entwicklung der Investitionen 2002 gegenüber 2001 nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe, die Investitionen für 2002 planten***



Wie im Jahr zuvor stieg der Anteil der Betriebe, die für 2002 mit höheren Investitionen rechnen, mit zunehmender Betriebsgröße an. Gleichzeitig sank der Anteil der Unternehmen, die von gleichbleibenden Investitionen ausgehen. Diese Tendenz besteht auch in Westdeutschland.

Verglichen mit dem Vorjahr ist festzuhalten, dass 2001 die rheinland-pfälzischen Kleinstbetriebe etwas zurückhaltender in ihrer Prognose waren. Zu diesem Zeitpunkt gaben nur 16% der Kleinstbetriebe an, mit steigenden Investitionen zu kalkulieren. Gleiches gilt für die Kleinbetriebe. Bei den Großbetrieben hat 2002 verglichen mit dem Vorjahr jedoch der Anteil der Betriebe, die zunehmende Investitionen prognostizierten, deutlich abgenommen (2001 55%).

Graphik 29: ***Erwartete Entwicklung der Investitionen 2002 gegenüber 2001 nach Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe, die Investitionen für 2002 planen***

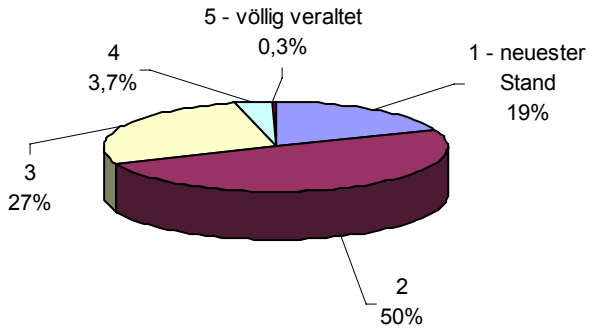


3.5 Technischer Stand der Anlagen

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe darüber befragt, wie sie den technischen Stand ihrer Anlagen sowie der Betriebs- und Geschäftsausstattung im Vergleich zu anderen Betrieben ihrer Branche einschätzen. Dies ist deshalb zu thematisieren, da die technische Ausstattung über die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Betriebe mitentscheidet.

Anhand einer Skala von 1 bis 5 – bei der 1 bedeutet, dass die Anlagen auf dem neuesten Stand der Technik und 5, dass die Anlagen völlig veraltet sind – sollten die Unternehmen eine Selbstbeurteilung vornehmen. Die rheinland-pfälzischen Betriebe kamen bei ihrer Beurteilung im Durchschnitt auf einen Wert von 2,2, was exakt dem Wert für Westdeutschland entspricht. 19% der Betriebe waren der Ansicht, ihr Kapitalstock entspräche dem neuesten Stand der Technik. Als völlig veraltet schätzte ihn nur eine sehr geringe Zahl der Unternehmen ein (<1%).

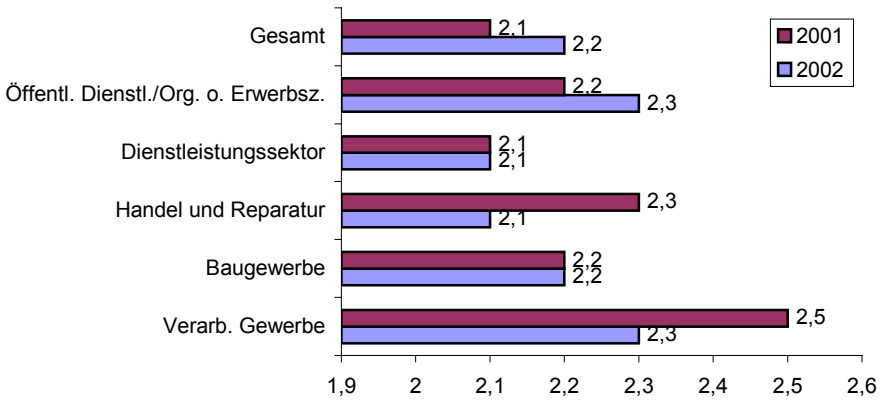
Graphik 30: ***Beurteilung des technischen Standes der Anlagen und der Betriebs- und Geschäftsausstattung***



Nach Sektoren unterschieden sich die betrieblichen Beurteilungen des technischen Standes der Anlagen sowie der Betriebs- und Geschäftsausstattung zum Teil nur gering. Die Sektoren Handel und Reparatur sowie der Dienstleistungsbereich gaben mit einem Durchschnittswert von je 2,1 die positivsten Einschätzungen ab. Die schlechtesten Beurteilungen äußerten das Verarbeitende Gewerbe und der Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck mit einem Durchschnittswert von 2,3. Im Bereich Handel und Reparatur kamen 76% der Betriebe zu einer guten Bewertung ihres Kapitalstocks (21% gaben 1 an, 56% 2). Auch im Baugewerbe wurde der Stand der technischen Anlagen eher gut eingeschätzt (Durchschnittswert 2,2). Am schlechtesten schätzten die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes ihren Stand der Anlagen ein: 13% der Betriebe beurteilten ihn mit 1 („sehr gut"), 48% mit 2 und über 8% mit 4.

Im Vergleich zum Vorjahr bestehen beim Verarbeitenden Gewerbe sowie den Sektoren Handel und Reparatur sowie dem Öffentlichen Bereich Unterschiede. Sowohl im Verarbeitenden Gewerbe als auch im Wirtschaftszweig Handel und Reparatur kamen die Betriebe in 2002 durchschnittlich zu einer besseren Einschätzung ihres Kapitalstocks. Im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck verschlechterte sich die Beurteilung hingegen etwas (2001 Durchschnittswert 2,2). Die Einschätzung der Betriebe der anderen Sektoren hat sich anhand des Durchschnittswertes nicht verändert.

Graphik 31: ***Durchschnittliche Beurteilung des technischen Standes der Anlangen sowie der Betriebs- und Geschäftsausstattung nach Wirtschaftszweigen im Vergleich zum Vorjahr***

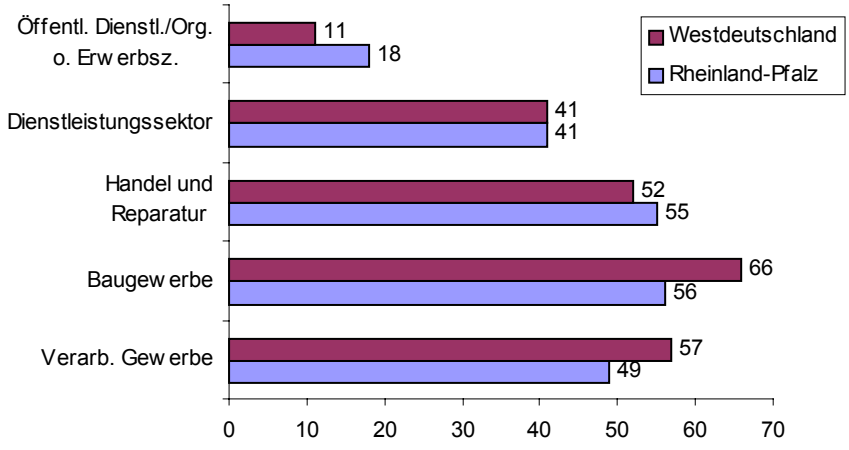


Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen ergaben sich nur sehr geringe Unterschiede in der Selbsteinschätzung der Betriebe. Klein- und Kleinstunternehmen sowie Großbetriebe beurteilten ihren Kapitalstock im Durchschnitt mit 2,2, Betrieb mit 50 bis 249 Beschäftigten mit 2,1. Verglichen mit dem Vorjahr zeigt sich hier in 2001 exakt das gleiche Bild.

3.6 Schwankungen in der Produktion

Etwa 47% der rheinland-pfälzischen Betriebe gaben an, dass ihre Geschäftstätigkeit bzw. Produktion innerhalb eines Jahres stärkeren Schwankungen unterliegt. Das entspricht genau dem Anteil in Westdeutschland. Am häufigsten ist das Baugewerbe[1] davon betroffen (56%) gefolgt vom Bereich Handel und Reparatur (55%) und dem Verarbeitenden Gewerbe (49%). Den geringsten Schwankungen unterlag wie erwartet der Öffentliche Sektor/Organisationen ohne Erwerbszweck. Hier gaben nur 18% der Betriebe an, Schwankungen in der Geschäftstätigkeit zu haben. Dieses Bild unterscheidet sich etwas vom westdeutschen Durchschnitt. In den alten Bundesländern fanden sich zwar auch die stärksten Schwankungen im Bausektor, hier jedoch deutlich höher (66%). Daran schlossen sich das Verarbeitende Gewerbe (57%) und der Bereich Handel und Reparatur (52%) an.

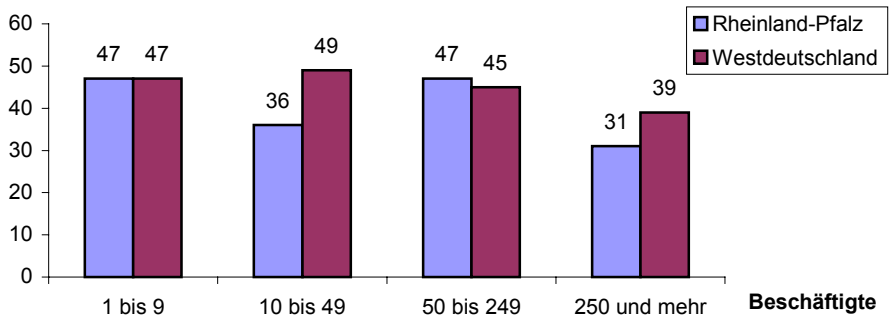
Graphik 32: Schwankungen bei der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe



Differenziert nach Betriebsgröße zeigt sich ein uneinheitliches Bild. Anteilig die meisten Schwankungen gab es in den rheinland-pfälzischen Kleinstbetrieben sowie solchen Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten. Bei beiden Betriebsgrößen gaben je 47% der Betriebe an, derartigen Schwankungen zu unterliegen. Die geringsten Schwankungen in der Produktion wiesen Großunternehmen auf. Ebenfalls selten waren die Kleinbetriebe (36%) von Schwankungen betroffen. In den alten Bundesländern hingegen gab es gerade in dieser Betriebsgrößenklasse anteilig am häufigsten Schwankungen in der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit.

[1] Mglw. hohe Fehlertoleranzen aufgrund der geringen Fallzahlen.

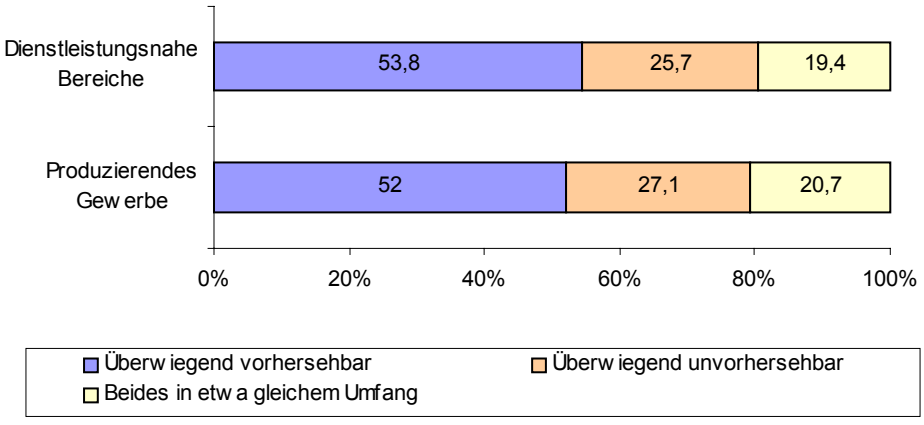
Graphik 33: ***Schwankungen bei der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe***



Die Betriebe, die Schwankungen in der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit haben, wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels zusätzlich zur Art der Schwankungen befragt. Sie sollten einschätzen, ob die Schwankungen eher vorhersehbar, überwiegend unvorhersehbar oder beides in etwa gleichem Umfang sind. Die Mehrheit der rheinland-pfälzischen Betriebe gab an, dass es sich überwiegend um vorhersehbare Schwankungen handelt. Etwa 25% hatten überwiegend unvorhersehbare Schwankungen und etwa 19% der Unternehmen betraf beides in etwa gleichem Umfang. Damit entsprechen die Daten in etwa denen der alten Bundesländer.

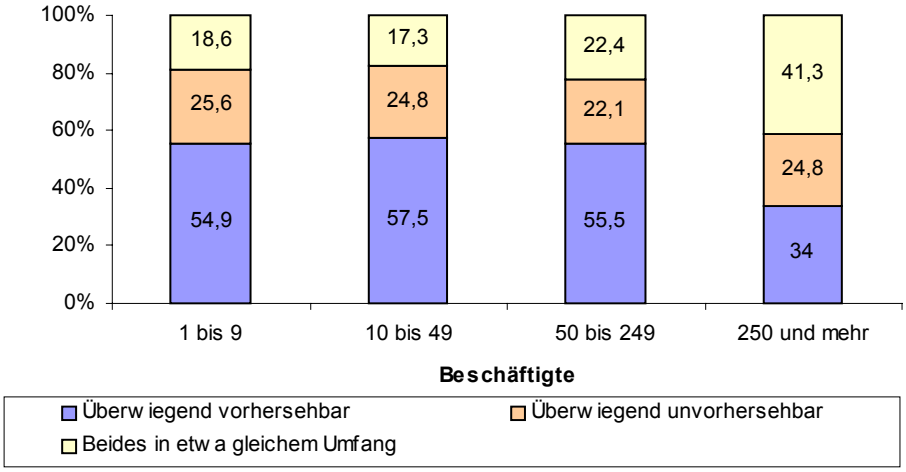
Aufgrund geringer Fallzahlen ist eine Differenzierung der Betriebe anhand der gewohnten Branchen nicht möglich. Allerdings lassen sich die Unternehmen zusammenfassen in die Sektoren Produzierendes Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe) sowie dienstleistungsnahe Bereiche (alle anderen Sektoren). Es zeigt sich, dass sektoral betrachtet keine großen Unterschiede bestehen. In beiden Sektoren gaben über die Hälfte aller Betriebe an, dass die Schwankungen in der Produktion überwiegend vorhersehbar seien. Etwa je ein Viertel hatte eher unvorhersehbare Schwankungen und rund 20% der Betriebe beides in gleichem Umfang.

Graphik 34: ***Schwankungen bei der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe, die Schwankungen haben***



Deutlichere Unterschiede ergeben sich, betrachtet man die Betriebe anhand ihrer Größe. Großbetriebe gaben deutlich seltener an, überwiegend vorhersehbare Schwankungen in der Produktion zu haben. Über 41% dieser Unternehmen hatten sowohl vorhersehbare als auch unvorhersehbare Schwankungen in ihrer Produktion. Die anderen Betriebsgrößenklassen wichen in ihren Ausprägungen hingegen nur gering vom rheinland-pfälzischen Durchschnitt ab.

Graphik 35: ***Schwankungen bei der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit nach Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe, die Schwankungen haben***



3.7 Fazit

Die Bewertung der wirtschaftlichen Gesamtentwicklung in Rheinland-Pfalz variiert aus betrieblicher Sicht zum Teil recht stark. Vor allem die Ertragslage wurde im Geschäftsjahr 2001 von den Betrieben zum Teil unterschiedlich eingeschätzt. Insgesamt überwogen in Rheinland-Pfalz jedoch eher negative Angaben. Besonders skeptisch äußerten sich hier die Betriebe des Baugewerbes[1]. Ausgehend davon prognostizierten etwa 13% der Unternehmen für 2002 ein steigendes Geschäftsvolumen, etwa 27% erwarteten einen Rückgang.

Dies schlägt sich auch im Investitionsverhalten der Betriebe nieder. So haben nur 48% der rheinland-pfälzischen Unternehmen in 2001 Investitionen getätigt, was einem Rückgang zum Vorjahr von 7 Prozentpunkten gleichkommt. Anteilig besonders zurückhaltend waren die Betriebe des Sektors Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck sowie des Dienstleistungsbereichs. Auch die Investitionssumme pro investierendem Betrieb ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken. Diese Abwärtsbewegung bestätigt sich auch für das Geschäftsjahr 2002. Etwa 52% der Betriebe gaben an, für diesen Zeitraum keine Investitionen zu planen.

[1] Dies sollte als Tendenzaussage interpretiert werden, da relativ hohe Fehlertoleranzen vorliegen.

Bezüglich der Kontinuität der Geschäftstätigkeit gab fast die Hälfte der Betriebe an, innerhalb eines Jahres stärkeren Schwankungen zu unterliegen. In der Mehrheit der Unternehmen waren diese Schwankungen jedoch vorhersehbar und somit zumindest bis zu einem gewissen Grad kalkulierbar.

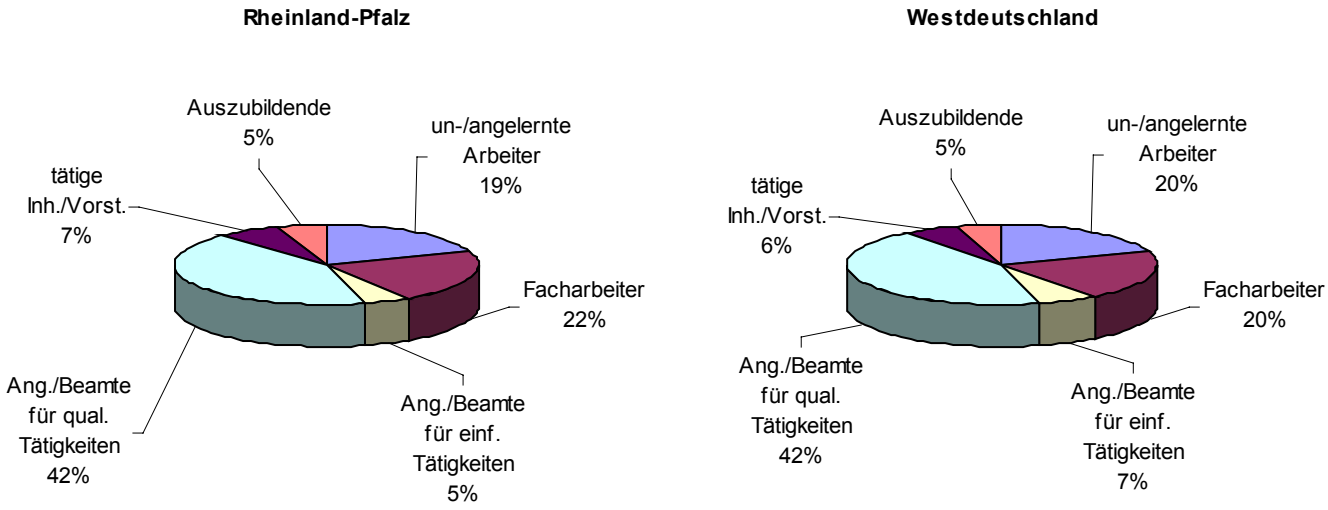
4. Personal- und Qualifikationsstruktur in Rheinland-Pfalz

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit der Personal- und Qualifikationsstruktur der rheinland-pfälzischen Betriebe. Die Verteilung der Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen gibt einen Überblick über das Qualifikationsniveau bzw. die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten in den Betrieben sowie über das vorhandene Humankapital. Zunächst werden die Anteile der abgefragten Beschäftigtengruppen nach ihrer Qualifikation im Vergleich zu Westdeutschland dargestellt, bevor eine Betrachtung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen erfolgt. Daraus lassen sich Aussagen über die Qualifikationsstruktur der Betriebe ableiten. Anschließend wird das Verhältnis von Voll- und Teilzeitarbeitskräften dargestellt sowie die Bedeutung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen für rheinland-pfälzische Betriebe.

4.1 Qualifikationsstruktur in Rheinland-Pfalz im Jahr 2002

Wie bereits erwähnt betrug die Gesamtzahl der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz (inkl. der nicht-sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten) zum 30.06.2002 laut IAB-Betriebspanel rund 1.516.000. Diese verteilten sich wie folgt über die einzelnen Qualifikationsgruppen:

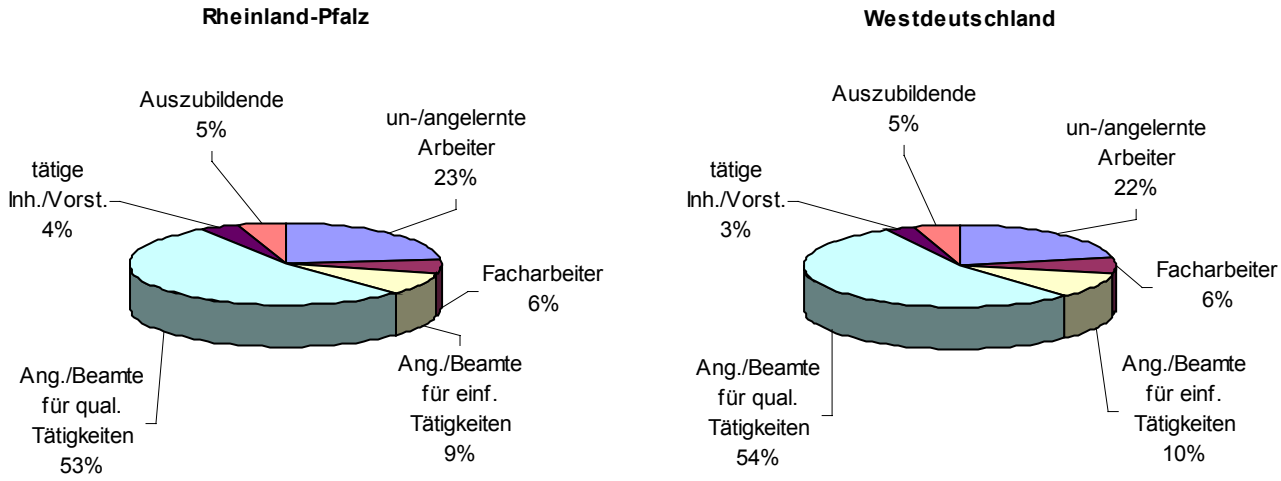
Graphik 36: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland



Fast zwei Drittel der Arbeitskräfte in Rheinland-Pfalz waren qualifizierte Beschäftigte: 42% Angestellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten, 22% Facharbeiter. Nur etwa ein Viertel der Beschäftigten verfügte über geringe Qualifikationen, 19% als un- bzw. angelernter Arbeiter und 5% als Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten. Der Anteil der tätigen Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer machte 7% aus, etwa 5% der Beschäftigten waren Auszubildende (hierunter fallen auch die Beamtenanwärter). Im Vergleich zeigt sich, dass nur sehr geringe Unterschiede zu Westdeutschland bestehen. Mit Blick auf die Verteilung der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz über die einzelnen Qualifikationsstufen zum 30.06.2001 sowie zum 30.06.2000 lassen sich keine nennenswerten Veränderungen feststellen.

Im Vergleich zur Gesamtbeschäftigtenstruktur stellten Frauen in Rheinland-Pfalz einen deutlich geringeren Anteil an Facharbeitern. Dafür lag ihr Anteil an den qualifizierten Angestellten/Beamten um 11 Prozentpunkte höher. Insgesamt fanden sich 32% der weiblichen Beschäftigten in dem Bereich der Geringqualifizierten. Zwischen Rheinland-Pfalz und Westdeutschland ergaben sich bei der Verteilung der Frauen über die einzelnen Qualifikationsstufen keine nennenswerten Unterschiede.

Graphik 37: Qualifikationsstruktur der beschäftigten Frauen in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland



4.1.1 Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftszweigen

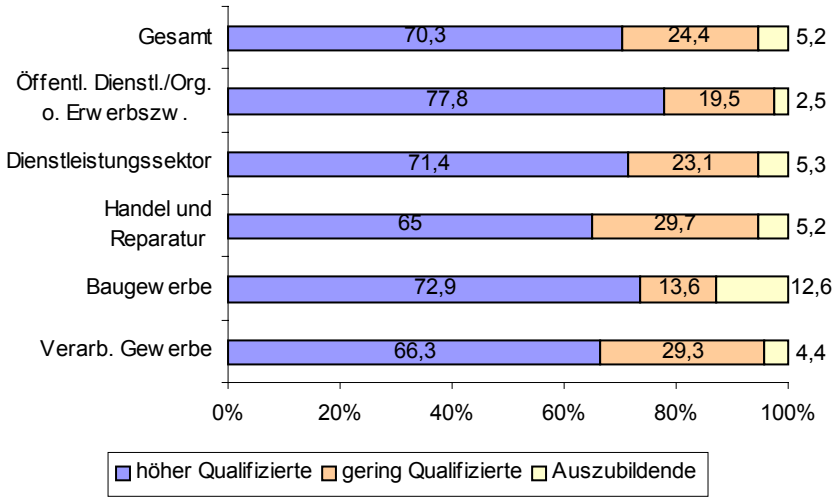
Den höchsten Facharbeiteranteil hatten erwartungsgemäß die Betriebe des Baugewerbes (44%) und des Verarbeitenden Gewerbes (39%). Im Baugewerbe fanden sich zudem die meisten Auszubildenden in Relation zu den Gesamtbeschäftigten (13%). Die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes beschäftigten außerdem überdurchschnittlich viele un- bzw. angelernte Arbeiter (26%). Qualifizierte Angestellte und Beamte arbeiten überdurchschnittlich häufig im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck (68%), gefolgt vom Dienstleistungssektor sowie der Branche Handel und Reparatur. Anteilig die meisten tätigen Inhaber gab es im Baugewerbe und im Sektor Handel und Reparatur.

Tabelle 11: Qualifikationsgruppen in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten des jeweiligen Sektors

Qualifikationsgruppen	Verarb. Gewerbe	Bauge-werbe	Handel und Reparatur	Dienstleistungs-sektor	Öffentl. Dienstl./Org. o. Erw.
Un-/angelernte Arbeiter	25,6	11,7	19,7	19,0	13,0
Facharbeiter	38,6	43,7	14,4	11,8	9,7
Ang./Beamte für einf. Tätigkeiten	3,7	1,9	10,0	4,1	6,5
Ang./Beamte für qual. Tätigkeiten	24,3	14,6	41,0	51,2	67,6
Tätige Inhaber/Vorst./GF	3,4	14,6	9,6	8,4	0,5
Auszubildende	4,4	12,6	5,2	5,3	2,7

Fasst man die Qualifikationsgruppen nach gering und höher qualifizierten Beschäftigten zusammen, entfallen in Rheinland-Pfalz insgesamt 24% der Arbeitskräfte auf den Bereich der gering Qualifizierten (un-/angelernte Arbeiter und einfache Angestellte/Beamte) und 70% auf den der höher Qualifizierten (Facharbeiter und qualifizierte Angestellte/Beamte). Sektoral ergeben sich diesbezüglich einige leichte Unterschiede: Das Baugewerbe lag mit 14% gering Qualifizierten Beschäftigten an den gesamten Arbeitskräften deutlich unter dem Landesdurchschnitt.[1] In schwächerer Form gilt dies auch für den Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck. Hier war der Anteil der höher qualifizierten Beschäftigten mit 78% an den Gesamtbeschäftigten am höchsten.

Graphik 38: ***Anteil gering und höher qualifizierter Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten des jeweiligen Sektors nach Wirtschaftszweigen***



4.1.2 Qualifikationsstruktur nach Betriebsgrößenklassen

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigen sich die wesentlichen Unterschiede bei den qualifizierten Angestellten und Beamten sowie den tätigen Inhabern, Vorständen und Geschäftsführern. Der Anteil der Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten an den Gesamtbeschäftigten war bei den Kleinstbetrieben mit 30% am geringsten und stieg bei Betrieben ab 50 Beschäftigten auf etwa 50% an. Der Anteil der tätigen Inhaber nahm hingegen erwartungsgemäß mit zunehmender Betriebsgröße deutlich ab.

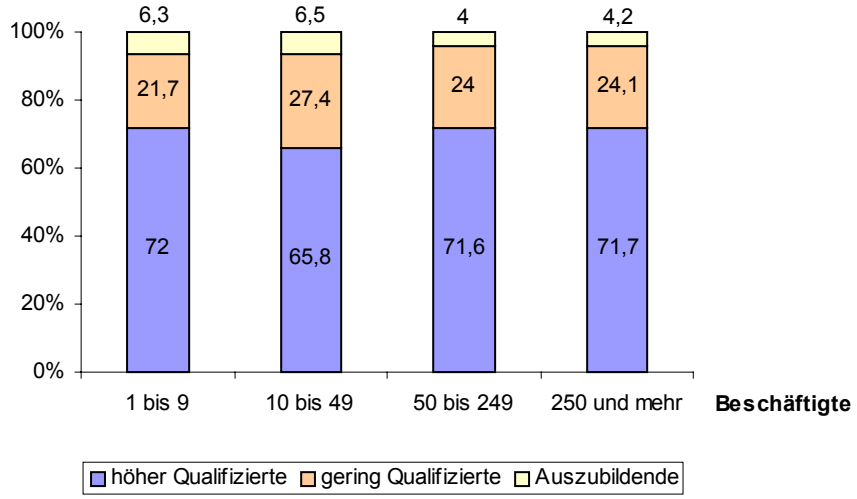
Tabelle 12: ***Qualifikationsgruppen in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten des jeweiligen Sektors***

Beschäftigte	1 bis 9	10 bis 49	50 bis 249	250 und mehr
Un-/angelernte Arbeiter	15,7	22,1	19,8	19,4
Facharbeiter	18,4	22,1	21,7	23,0
Ang./Beamte für einf. Tätigkeiten	6,0	5,3	4,2	4,7
Ang./Beamte für qual. Tätigkeiten	29,8	38,2	48,9	48,5
Tätige Inh./Vorst./GF	23,8	5,5	1,0	0,2
Auszubildende	6,3	6,5	4,0	4,2

[1] Hohe Fehlertoleranzen aufgrund geringer Fallzahlen möglich.

Die höchsten Anteile an gering Qualifizierten fanden sich in Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten. An- und ungelernte Arbeiter sowie Angestellte und Beamte für einfache Tätigkeiten hatten hier einen Anteil an den Gesamtbeschäftigten von 27%. In dieser Betriebsgrößenklasse war entsprechend der Anteil der höher qualifizierten Arbeitskräfte am geringsten.

Graphik 39: ***Anteil gering und höher qualifizierter Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten des jeweiligen Sektors nach Betriebgrößenklassen***



4.2 Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigung

Nicht nur in Deutschland ist ein Umbruch hinsichtlich der traditionellen Formen der Erwerbsarbeit festzustellen. Das Verhältnis zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage wird immer häufiger über neue, der aktuellen Situation angepasste Vertragsformen organisiert. Angesichts der steigenden Vielfalt bei den Beschäftigungsformen wird es zunehmend schwerer, „normale Erwerbsarbeit“ zu definieren. Sind doch bspw. Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigungsverhältnisse schon längst zu einem gewohnten Bild der Erwerbsarbeit geworden. Für die Betriebe liegen die Vorteile der neuen Formen der Erwerbsarbeit vor allem in der erhöhten Flexibilität des Einsatzes der Arbeitskräfte, einer genaueren Anpassung derselben an die betriebliche Auslastung sowie der Kostenersparnis durch effektivere Arbeit. Teilzeitarbeit widerspricht dabei keineswegs immer den Wünschen der Beschäftigten. Diese Form der Beschäftigung bietet bspw. gerade für Elternteile nach längeren Erziehungszeiten eine Rückkehrmöglichkeit in reguläre Beschäftigungsverhältnisse.

4.2.1 Teilzeitbeschäftigung in Rheinland-Pfalz

Die dem IAB-Betriebspanel zugrunde liegende Definition von Teilzeitarbeit bezeichnet alle diejenigen Beschäftigten als Teilzeitarbeitskräfte, deren Arbeitszeit unter der betrieblich vereinbarten Arbeitszeit liegt. Dabei spielt es keine Rolle, ob diese Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind oder nicht. Damit sind die Zahlen des IAB-Betriebspanels nicht vergleichbar mit der offiziellen Statistik der Bundesanstalt für Arbeit. Dort werden nur jene Beschäftigten als Teilzeitarbeitskräfte eingestuft, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt

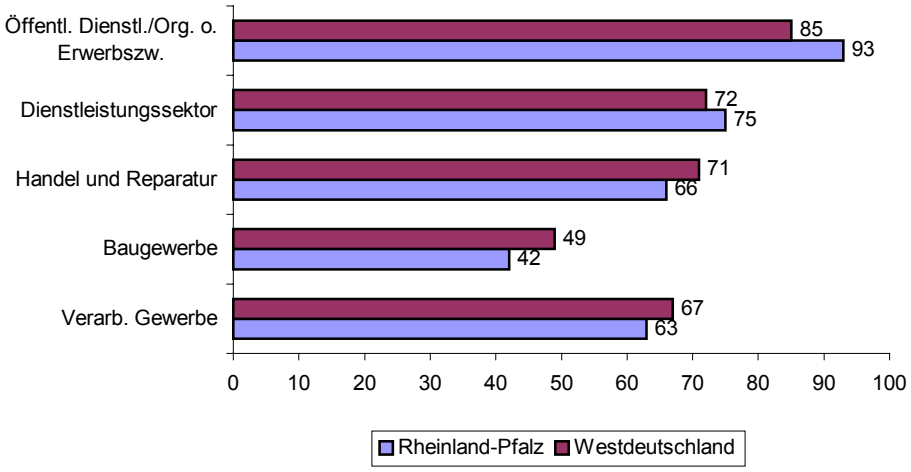
sind und 15 oder mehr Wochenstunden, aber weniger als die volle tarifliche Stundenzahl arbeiten. Arbeitskräfte, die weniger als 15 Wochenstunden beschäftigt sind, werden demnach in der amtlichen Statistik nicht zu den Teilzeitkräften gezählt. Im Betriebspanel fließen sie jedoch in die Betrachtung mit ein.

Gemäß der Definition des IAB-Betriebspanels beschäftigten etwa 68% der rheinland-pfälzischen Betriebe Teilzeitarbeitskräfte (Westdeutschland 69%). Im Vergleich zum Vorjahr stieg damit der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigten um 5 Prozentpunkte an (2001: 63%). Die Anzahl der Teilzeitkräfte belief sich zum 30.06.2002 auf ca. 348.000. Gemessen an den Gesamtbeschäftigten entspricht dies einem Anteil von rund 23% und damit exakt dem Wert für Westdeutschland. Im Vorjahr lag dieser Anteil in Rheinland-Pfalz noch bei 20%. Von den Teilzeitbeschäftigten waren zum 30.06.2002 etwa 297.000 Frauen, was einer Frauenquote an den Teilzeitkräften von 86% gleichkommt (Westdeutschland 82%). Die Frauenquote an den Teilzeitarbeitskräften ist im Vergleich zu 2001 um 4 Prozentpunkte höher und hat damit wieder den Stand von 2000 erreicht.

Durchschnittlich waren pro Betrieb, der Teilzeitkräfte beschäftigt, fünf Mitarbeiter in dieser Form der Erwerbsarbeit zu finden (2001: 4,8). Davon entfielen 4,3 Stellen auf Frauen. Damit lag Rheinland-Pfalz etwas hinter den alten Bundesländern zurück. Im Schnitt wurden in Westdeutschland 5,5 Teilzeitstellen pro Betrieb besetzt, davon 4,5 mit Frauen.

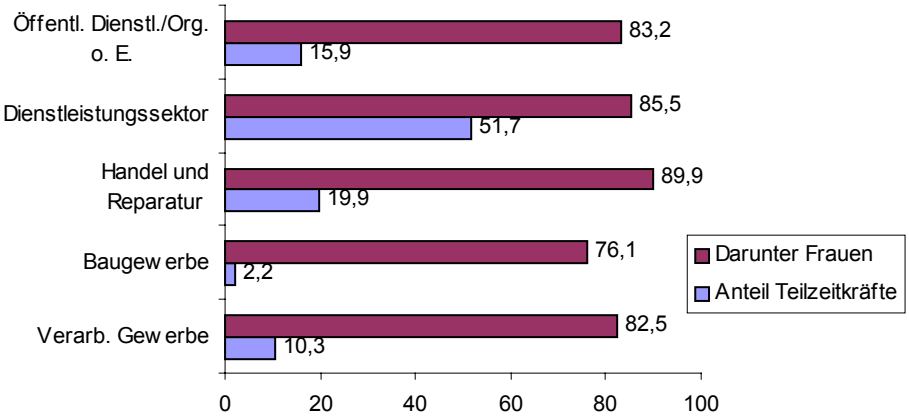
Der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, variiert sektoral zum Teil erheblich. Nahezu alle Betriebe des Bereichs Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck beschäftigten Teilzeitarbeitskräfte (93%), gefolgt vom Dienstleistungssektor (75%). Das Schlusslicht bildet das Baugewerbe. Hier gab es nur in 42% der Unternehmen Teilzeitarbeitskräfte. Verglichen mit dem Vorjahr stieg in allen Branchen bis auf das Baugewerbe und den Dienstleistungssektor der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, deutlich an. Den größten Anstieg hatte dabei der Öffentliche Sektor mit 21 Prozentpunkten zu verzeichnen. In Westdeutschland stellte sich die Verteilung in 2002 tendenziell ähnlich dar.

Graphik 40: Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften, Angaben in Prozent aller Betriebe



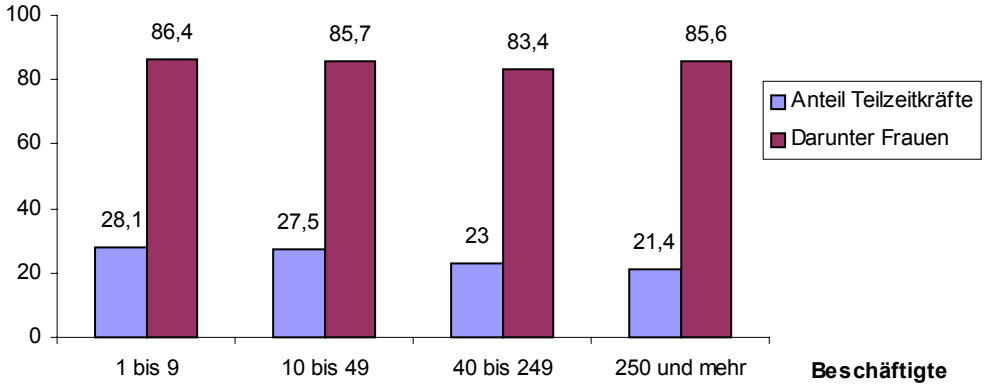
Auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten des jeweiligen Sektors unterscheidet sich zum Teil sehr deutlich. Während im Baugewerbe der Anteil der Teilzeitkräfte lediglich 2% betrug[2], arbeiteten – gemessen an allen Beschäftigten – mit Abstand die meisten Teilzeitkräfte in der Dienstleistungsbranche (52%).

Graphik 41: Teilzeitarbeitskräfte in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten je Sektor



Der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, erhöhte sich erwartungsgemäß mit steigender Betriebsgröße, von 61% in den Kleinstbetrieben auf 96% in den Großbetrieben. Mit zunehmender Betriebsgröße sank jedoch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten leicht. Bei den Kleinstbetriebe lag der Teilzeitanteil bei etwa 28%, bei den Großbetrieben bei 21%. Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten war über alle Betriebsgrößen relativ konstant. Diese Verteilung entspricht in etwa auch der der westlichen Bundesländer.

Graphik 42: Teilzeitarbeitskräfte in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten der jeweiligen Größenklasse



4.2.2 Befristete Beschäftigung in Rheinland-Pfalz

Seit 1995 ist der Abschluss befristeter Verträge für die Dauer von 18 Monaten auch ohne sachliche Begründung möglich. Die Dauer der Befristung wurde 1996 von 18 auf maximal 24 Monate erhöht und 2001 im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes neu geregelt. Hintergrund und Ziel dieser Deregulierungsbemühungen war es, den Arbeitgebern höhere

[2] Hohe Fehlertoleranzen aufgrund geringer Fallzahlen.

Flexibilitätsspielräume zu gewähren in der Hoffnung auf Zunahme der Neueinstellungen und damit eine positive Beschäftigungsentwicklung.

Zum 30.06.2002 gab es in etwa 11% aller rheinland-pfälzischen Betriebe befristet Beschäftigte. Dabei handelte es sich um rund 65.000 Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Dies sind 4,3% der Gesamtbeschäftigten (Westdeutschland 4,0%). Fast 61% aller befristet Beschäftigten waren Frauen, womit sie überdurchschnittlich häufig von Befristung betroffen sind (Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten: 43%).

Die Zahl der befristet Beschäftigten ist zu gering, um gesicherte sektorale Differenzierungen durchzuführen. Gleiches gilt für eine Unterteilung nach Betriebsgrößenklassen. Tendenziell ist der Anteil der befristeten Arbeitskräfte an den jeweils Gesamtbeschäftigten im Dienstleistungssektor und im öffentlichen Bereich überdurchschnittlich hoch. Des weiteren steigt mit zunehmender Betriebsgröße anteilig sowohl die Anzahl der Betriebe mit befristet Beschäftigten als auch der Anteil der befristet Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten.

4.3 Fazit

Die Mehrzahl der Arbeitskräfte sowohl in Westdeutschland als auch in Rheinland-Pfalz sind qualifizierte Beschäftigte, wobei Frauen im Bereich der Facharbeiter deutlich unterrepräsentiert und bei den qualifizierten Angestellten/Beamten überdurchschnittlich häufig vertreten sind.

Eine immer wichtigere Rolle in der Erwerbsarbeit nehmen Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigungsverhältnisse ein. Entsprechend ist der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen im Vergleich zum Vorjahr auf 68% angestiegen, wobei starke sektorale Unterschiede auszumachen sind. Am verbreitetsten ist Teilzeitarbeit im Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck, am seltensten wird sie im Baugewerbe eingesetzt. Gemessen an den Gesamtbeschäftigten arbeiteten 23% der Beschäftigten im Rahmen eines Teilzeitvertrages. Dabei ist die herausragende Position der Frauen an den Teilzeitkräften zu betonen: Durchschnittlich wurden pro Betrieb, der Teilzeitarbeitskräfte beschäftigt, mehr als vier von fünf Teilzeitstellen von Frauen besetzt. Auch von befristeter Beschäftigung waren Frauen überdurchschnittlich häufig betroffen.

5. Personalbedarf und Personalpolitik

Aufgrund zunehmender interner Anpassungs- und Kostenprobleme der Unternehmen, verstärkter Internationalisierung, sich verändernder Rahmenbedingungen sowie sich wandelnder gesellschaftlicher Wertvorstellungen ist in den letzten Jahren zum Teil eine erhebliche Personaldynamik in den Betrieben feststellbar. In Zeiten raschen technologischen, wirtschaftlichen und sozialen Wandels steht und fällt der Unternehmenserfolg mit seinen Mitarbeitern. Das Personalmanagement mit den Kernaufgaben der Personalbeschaffung und -entwicklung ist hier von großer Bedeutung für den langfristigen Erfolg eines Betriebes.

5.1 Personaleinstellungen und Personalabbau im 1. Halbjahr 2002

Stellt man die Personaleinstellungen den Personalabgängen im 1. Halbjahr 2002 gegenüber so ist festzustellen, dass die Zahl der abhängig Beschäftigten in Rheinland-Pfalz in diesem Zeitraum um etwa 4.300 Erwerbstätige gesunken ist. Das entspricht einem Rückgang von 0,3%. Hinter diesem Saldo von 4.300 Beschäftigten stehen jedoch dynamische Prozesse auf dem Arbeitsmarkt, deren Umfang diese Zahl deutlich übersteigt: Das leichte Minus auf dem Arbeitsmarkt resultiert aus 72.800 Personaleinstellungen[1] und rund 77.100 Personalabgängen. Den um 4.300 gesunken Beschäftigtenzahlen stehen damit zusammen 149.900 Personalbewegungen gegenüber. Bezieht man diese auf die Gesamtbeschäftigten in Rheinland-Pfalz zum 30.06.2002, ergibt sich eine Fluktuationsrate von 9,9%. Damit liegt die Fluktuationsrate von Rheinland-Pfalz etwas unter der von Westdeutschland (10,7%). Dort standen 1,48 Mio. Einstellungen etwa 1,55 Mio. Personalabgängen gegenüber (Beschäftigungsminus von 0,2%).

Die Personalbewegungen in den Vorjahren stellen sich etwas anders dar. Sowohl im 1. Halbjahr 2000 als auch in den ersten sechs Monaten 2001 ist die Beschäftigung jeweils um rund 5.000 Beschäftigte gestiegen. Auch die Fluktuationsraten waren in den beiden Vorjahren deutlich höher als 2002: So betrug sie in 2000 etwa 11,1% und 2001 sogar 11,8%.

5.1.1 Personaleinstellungen nach Geschlecht, Beschäftigtengruppen und Befristung

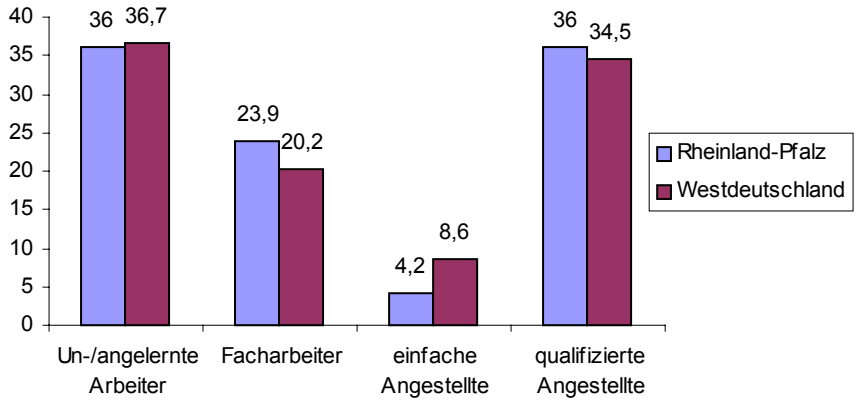
In Rheinland-Pfalz haben im 1. Halbjahr 2002 rund 28% der Betriebe neue Mitarbeiter eingestellt. Von den 72.800 neueingestellten Beschäftigten waren etwa 34.400 Frauen. Das entspricht einer Frauenquote an den Neueinstellungen von ca. 47% (Westdeutschland 46%). Rund 60% aller eingestellten Frauen fanden einen Arbeitsplatz im Dienstleistungssektor.

Betrachtet man die Neueinstellungen nach der Qualifikationsstruktur der neuen Beschäftigten, entfielen je 36% der Neueinstellungen auf un-/angelernte Arbeiter und qualifizierte Angestellte bzw. Beamte. Der Anteil an gering qualifizierten Arbeitskräften an den Neueinstellungen betrug insgesamt gut 40% (Westdeutschland 45%). Gemessen an

[1] Die Übernahme von Auszubildenden und von Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen zählten hier nicht zu den Neueinstellungen.

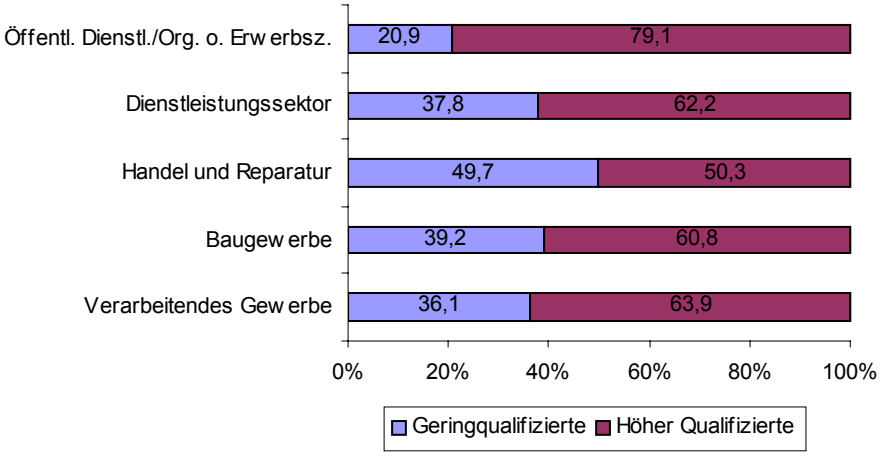
ihrem Beschäftigtenanteil von 24% an den Gesamtbeschäftigten wurden gering Qualifizierte damit überdurchschnittlich häufig eingestellt.

Graphik 43: ***Neueinstellungen 1. Halbjahr 2002 nach Qualifikationsgruppen, Anteile in Prozent aller Neueinstellungen***



Ein gutes Drittel aller Neueinstellungen entfiel auf das Produzierende Gewerbe, etwa zwei Drittel auf die dienstleistungsorientierten Branchen. Gemessen an allen Neueinstellungen je Sektor wurden gering Qualifizierte vor allem im Sektor Handel und Reparatur eingestellt. Hier waren die Hälfte aller Neueinstellungen entweder un-/angelernte Arbeiter oder Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten. Den geringsten Anteil an gering Qualifizierten an den Neueinstellungen in der jeweiligen Branche gab es im Öffentlichen Bereich. Hier waren 79% der personalen Neuzugänge höher Qualifizierte.

Graphik 44: ***Neueinstellungen nach Qualifikationsgruppen und Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe mit Neueinstellungen***



Von den 72.800 Neueinstellungen wurden etwa 11.500 durch das Arbeitsamt vermittelt. Das entspricht einer Vermittlungsquote von ca. 16%. Dabei zeigt sich, dass etwa die Hälfte der über das Arbeitsamt vermittelten Stellen solche für gering Qualifizierte waren. Etwa 26.100 Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2002 waren zeitlich befristet. Der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse an den Neueinstellungen betrug damit knapp 36%. Auch hier sind die Frauen wieder überdurchschnittlich stark von der Befristung betroffen. Rund 51% der befristeten Neueinstellungen entfielen auf weibliche Arbeitskräfte.

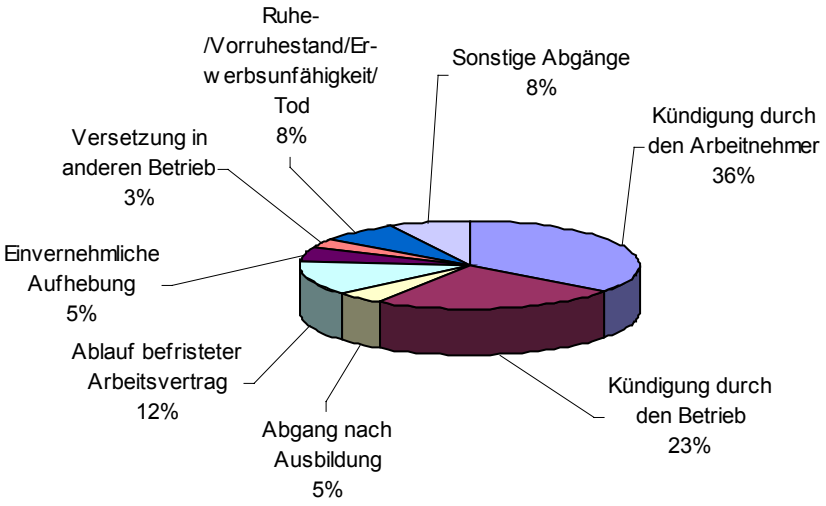
5.1.2 Personalabgänge

Unter Personalabgängen werden im IAB-Betriebspanel Entlassungen, Kündigungen seitens des Arbeitnehmers, Versetzungen in andere Betriebe des Unternehmens, Abgänge nach der Ausbildung, Altersruhestand, Auslauf von befristeten Verträgen sowie gesundheitsbedingte Erwerbsunfähigkeit verstanden. Abwesenheiten während der Mutterschaft, Erziehungsurlaub sowie Wehr- und Zivildienst zählen nicht zu den Personalabgängen, da während dieser Zeit das Arbeitsverhältnis fortbesteht.

Etwa 30% aller rheinland-pfälzischen Betriebe hatten bis zum 30.06.2002 Personalabgänge zu verzeichnen. In den alten Bundesländern lag dieser Anteil mit 29% etwa genauso hoch. Von insgesamt 77.100 Beschäftigungsabgängen waren rund 33.900 Frauen, was einer Frauenquote an den Personalabgängen von 44% entspricht.

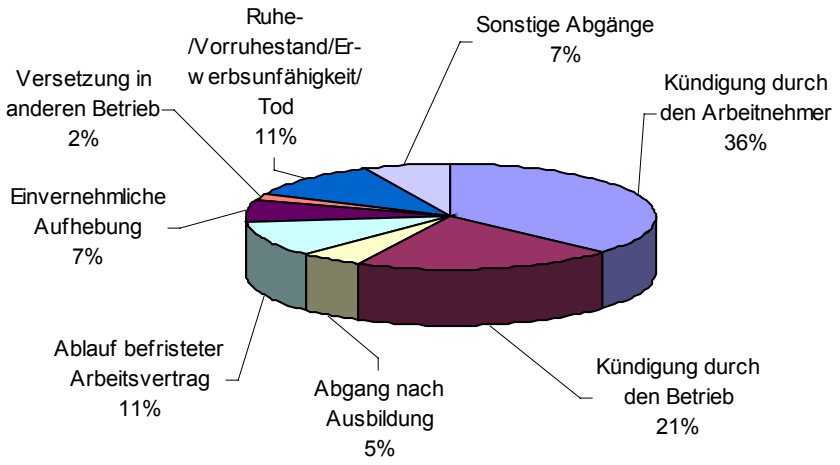
Bei den Ursachen für die Personalabgänge dominieren Kündigungen seitens des Arbeitnehmers. 36% aller Freisetzungen erfolgten aufgrund der Kündigung der Beschäftigten. Etwa 23% aller Personalabgänge resultierten aus der Kündigung seitens des Betriebes bzw. der Dienststelle. Als weitere Gründe folgten Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages (12%), (Vor-)Ruhestand/Tod sowie sonstige Abgänge (jeweils 8%). Diese Verteilung entspricht in etwa der von Westdeutschland.

Graphik 45: Gründe für Personalabgänge im 1. Halbjahr 2002 in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent aller Personalabgänge



Verglichen mit den Personalabgängen im 1. Halbjahr 2001 zeigt sich, dass anteilig die Kündigung seitens des Betriebes etwas häufiger als Grund für den Beschäftigtenabgang genannt wurde (2001: 21%). Eine Kündigung durch den Arbeitnehmer ist hingegen im Vergleich zu 2001 etwas seltener (2001: 37%). Auch der Ablauf befristeter Arbeitsverträge wurde in 2002 etwas häufiger angegeben als 2001. Allerdings war die Entlassung in den (Vor-)Ruhestand bzw. die Erwerbsunfähigkeit des Arbeitnehmers als Grund für den Personalabgang etwas weniger relevant.

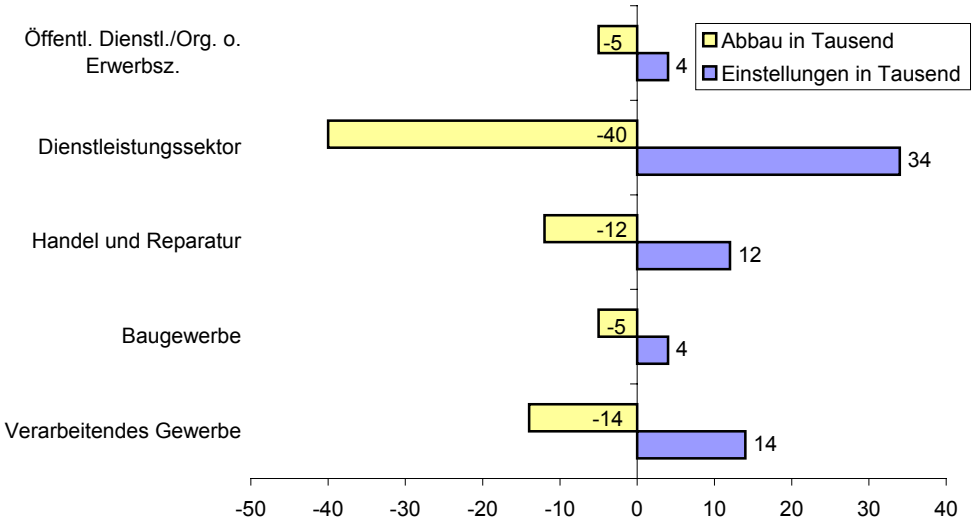
Graphik 46: ***Gründe für Personalabgänge im 1. Halbjahr 2001 in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent aller Personalabgänge***



5.2 Personaleinstellungen, Personalabbau und Arbeitskräftedynamik nach Wirtschaftszweigen

Die weitaus größten Personalbewegungen fanden im Dienstleistungssektor statt. Etwa 49% aller Einstellungen, aber auch 53% des Personalabbaus betrafen diese Branche. Hier wurde zudem per Saldo die stärkste Beschäftigungsabnahme verzeichnet.

Graphik 47: ***Personaleinstellungen und -abbau im 1. Halbjahr 2002 in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in 1.000 Beschäftigten***



Vergleicht man dies mit Westdeutschland zeigt sich, dass dort sowohl der Anteil der Einstellungen als auch der der Personalabgänge im Dienstleistungssektor deutlich höher ist. Die Einstellungen in dieser Branche machten etwa 58% aller Neueinstellungen aus, die Personalabgänge 52%. In diesem Sektor war in den westlichen Bundesländern im Durchschnitt ein Beschäftigungswachstum zu verzeichnen.

Bezieht man die Zahl der Neueinstellungen sowie der Personalabgänge jeweils auf die in einem Wirtschaftszweig insgesamt beschäftigten Arbeitskräfte, erhält man die sektoralen Einstellungs- bzw. Abgangsraten. Die Einstellungsrate (Zahl der Einstellungen pro Gesamtbeschäftigte) für Rheinland-Pfalz insgesamt betrug 4,8% die Abgangsrate 5,1%. Anhand dieser Durchschnittszahlen lassen sich nun Branchen identifizieren, die sich durch eine hohe bzw. geringe Arbeitskräftedynamik auszeichnen.

Liegt eine hohe Arbeitskräftedynamik vor, sind beide Raten überdurchschnittlich ausgeprägt. Es gibt jedoch Branchen, bei denen Personaleinstellungen **oder** Personalabbau dominierten. Diese Branchen werden als durchschnittlich dynamisch eingestuft.

Tabelle 13: Einstellungs- und Abgangsraten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen

	Neueinstellungen in Prozent der Beschäftigten je Sektor	Personalabgänge in Prozent der Beschäftigten je Sektor
Dienstleistungssektor	5,8	6,8
Handel und Reparatur	5,4	5,0
Rheinland-Pfalz gesamt	**4,8**	**5,1**
Baugewerbe	4,4	5,2
Verarbeitendes Gewerbe	3,7	3,5
Öffentl. Dienstl./Org. o. Erwerbszw.	2,4	2,6

Bezogen auf die Arbeitskräftedynamik lässt sich aus obiger Tabelle folgende Einteilung treffen:

a) Branchen mit hoher Arbeitskräftedynamik
   - *Dienstleistungssektor*

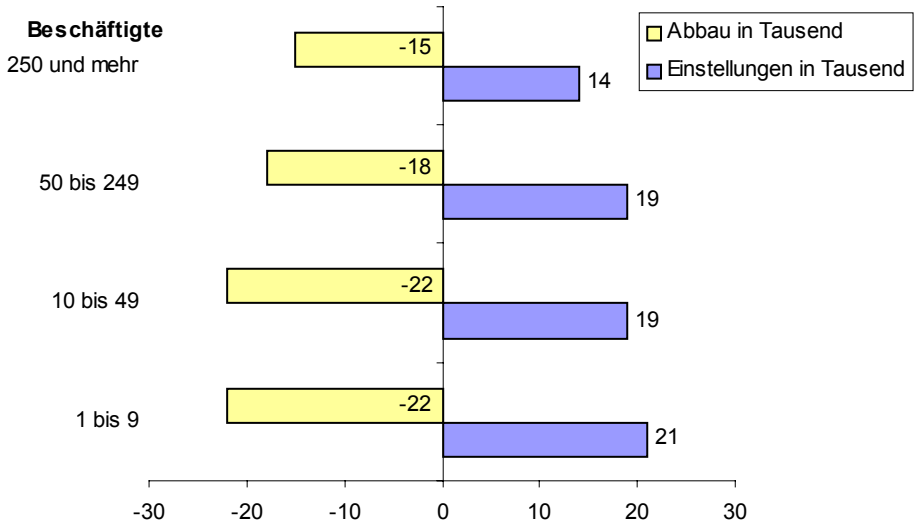
b) Branchen mit durchschnittlicher Arbeitskräftedynamik
   - *Handel und Reparatur*
   - *Baugewerbe*

c) Branchen mit unterdurchschnittlicher Arbeitskräftedynamik
   - *Verarbeitendes Gewerbe*
   - *Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck*

5.3 Personaleinstellungen, Personalabbau und Arbeitskräftedynamik nach Betriebsgrößenklassen

Sowohl bei den Neueinstellungen als auch beim Personalabbau haben in Rheinland-Pfalz die Kleinstbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten die höchsten Anteile. 29% der Personaleinstellungen sowie der Personalabgänge entfielen auf die Betriebe dieser Größenklasse. Per Saldo ergibt sich in fast allen Größenklassen ein leichtes Minus. Lediglich die Kleinbetriebe mit zehn bis 49 Beschäftigten verzeichneten ein schwaches Plus. Damit unterscheiden sich die rheinland-pfälzischen Unternehmen vom westdeutschen Durchschnitt: Hier entfiel der größte Anteil der Neueinstellungen mit 29% auf die Kleinbetriebe, anteilig die meisten Personalabgänge waren bei Großbetrieben mit mindestens 250 Beschäftigten zu verzeichnen.

Graphik 48: Personaleinstellungen und -abbau im 1. Halbjahr 2002 in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in 1.000 Beschäftigten



Die höchste Arbeitskräftedynamik ist bei den Kleinstbetrieben festzustellen, die geringste Dynamik besteht in Großbetrieben. In den beiden mittleren Größenklassen liegt eine durchschnittliche Arbeitskräftedynamik vor. Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die Unterschiede diesbezüglich in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen nicht so stark ausgeprägt sind wie in den Wirtschaftszweigen.

Tabelle 14: Einstellungs- und Abgangsraten in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen

Beschäftigte	Neueinstellungen in Prozent der Beschäftigten je Sektor	Personalabgänge in Prozent der Beschäftigten je Sektor
1 bis 9	6,4	6,5
10 bis 49	4,7	5,6
50 bis 249	5,0	4,9
250 und mehr	3,6	3,6
Rheinland-Pfalz gesamt	**4,8**	**5,1**

5.4 Personalbedarf, offene Stellen und Einschaltung des Arbeitsamtes

5..4.1 Vorgehensweise

Auch bei den hohen Arbeitslosenzahlen besteht ein nicht zu unterschätzender „Mismatch“ auf dem Arbeitsmarkt. „Mismatch“ meint die Existenz einer nicht unerheblichen Anzahl offener Stellen bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit und ist seit längerem Gegenstand vielfältiger quantitativer sowie qualitativer Untersuchungen und Analysen.[2] Wenn im Folgenden von offenen Stellen die Rede ist, ist dies jedoch nicht mit dem generellen Problem von „unbesetzten“ Stellen gleichzusetzen, wie es in der Mismatch-Diskussion thematisiert wird. Vielmehr wurden die hier behandelten offenen Stellen in der IAB-Betriebsbefragung stichtagsbezogen zum 30.06.2002 erhoben und hätten möglicherweise problemlos kurzfristig

[2] Vgl. zur Mismatch-Thematik generell und speziell zum Mismatch in der Gruppe der Geringqualifizierten: Christensen (2001).

besetzt werden können. Dies wurde jedoch nicht abgeprüft. Die Zahl der offenen Stellen umfasst somit sowohl die rein friktionsbedingte (kurzfristige) Nicht-Besetzung von Arbeitsplätzen als auch die Möglichkeit längerfristiger Mismatchprobleme.

Zunächst werden die offenen Stellen in Rheinland-Pfalz dargestellt und nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgrößen und gesuchter Qualifikation differenziert. Zudem wird die Einschaltung des Arbeitsamtes bei den zu besetzenden Stellen in den Blick genommen und mit Westdeutschland verglichen. Anschließend werden die Betriebe mit offenen Stellen anhand verschiedener Kriterien mit denen verglichen, die keine Stellen zu besetzen haben. Auf diese Weise sollen mögliche Unterschiede bzw. Gemeinsamkeiten der Betriebe herausgearbeitet werden.

5.4.2 Offene Stellen nach Qualifikationsstruktur

In Rheinland-Pfalz betrug die Arbeitslosenquote im Juni 2002 7,7%. Gleichzeitig suchten laut IAB-Betriebspanel etwa 9% aller rheinland-pfälzischen Betriebe Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Im Jahr zuvor lag dieser Anteil noch bei 16%. Insgesamt handelte es sich 2002 um ca. 19.600 offene Stellen, die sofort zu besetzen waren. Im Jahr 2001 wurden noch 30.500 Stellen von den Betrieben als offen angegeben. Das bedeutet, es gibt einen Rückgang an offenen Stellen von etwa einem Drittel. 2000 suchten 11% der rheinland-pfälzischen Betriebe Mitarbeiter; insgesamt handelte es sich dabei um rund 29.000 offene Stellen. Bezogen auf die Gesamtbeschäftigten in Rheinland-Pfalz kamen zum 30.06.2002 auf je 1.000 Arbeitsplätze knapp 13 offene Stellen.

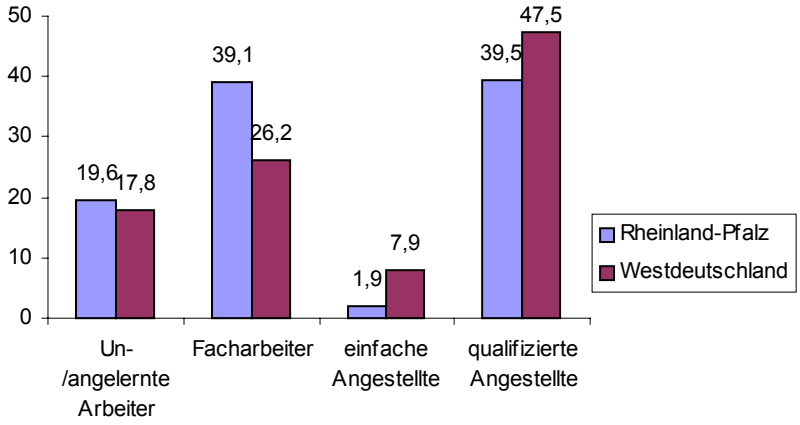
Von diesen 19.600 Stellen waren etwa 7.800 dem Arbeitsamt als offen gemeldet, was einer Einschaltquote des Arbeitsamtes von etwa 40% entspricht. 2001 wurde noch die Hälfte aller sofort zu besetzenden Stellen dem Arbeitsamt gemeldet. In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe, der zum nächstmöglichen Zeitpunkt Arbeitskräfte suchte, mit 11% etwas höher. Hier gab es etwa 343.000 offene Stellen und die Einschaltquote des Arbeitsamtes betrug 47%. Auf jeweils 1.000 Beschäftigte kamen in Westdeutschland 12 Stellen, die sofort zu besetzen waren. Der Umfang der Stellenbesetzungsproblematik war demnach in Westdeutschland und Rheinland-Pfalz auf etwa gleichem Niveau. Die Einschaltungsquote des Arbeitsamtes war jedoch in den alten Bundesländern im Durchschnitt etwas höher.[3]

Die Diskussion um Stellenbesetzungsprobleme konzentriert sich zumeist auf das Stichwort „erhöhte Fachkräftenachfrage“. In Rheinland-Pfalz betreffen 79% aller offenen Stellen Arbeitsplätze für Facharbeiter bzw. Angestellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten. Insofern hat die Zuspitzung der Problematik auf Fachkräfte durchaus ihre Berechtigung. Dennoch sollte nicht unberücksichtigt bleiben, dass über 20% der aktuell offenen Stellen in Rheinland-Pfalz von gering Qualifizierten zu besetzen sind.

[3] Auf die im Vergleich zu Westdeutschland geringere Nutzung des Arbeitsamtes durch die rheinland-pfälzischen Betriebe wird vertieft in Kapitel 7 des vorliegenden Berichtes eingegangen. Außerdem wurde zum betrieblichen Kontakt zum Arbeitsamt bereits ein Betriebspanel Report Rheinland-Pfalz veröffentlicht, der unter www.iwak-frankfurt.de abrufbar ist.

Auch wenn der Umfang der Arbeitskräftenachfrage in Westdeutschland und Rheinland-Pfalz in etwa gleich ist, bestehen qualitative Unterschiede: Rheinland-Pfalz hatte einen deutlich höheren Anteil an sofort zu besetzenden Stellen für Facharbeiter und fragte etwas häufiger un-/angelernte Arbeiter nach. Dafür suchten die westlichen Bundesländer durchschnittlich vermehrt einfache sowie qualifizierte Angestellte/Beamte.

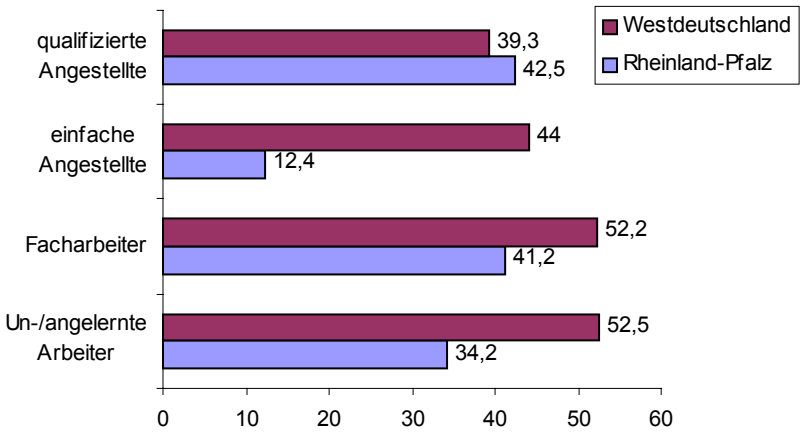
Graphik 49: ***Offene Stellen nach Qualifikationsgruppen, Angaben in Prozent aller offenen Stellen, Basis: Betriebe mit offenen Stellen***



Der Anteil der offenen Stellen in Rheinland-Pfalz, die dem Arbeitsamt als solche gemeldet waren, lag am 30.06.2002 bei Stellen für höher Qualifizierte deutlich über denen für gering Qualifizierte. Der Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes betrug bei Stellen für Facharbeiter 41% und für Angestellte/Beamte mit qualifizierten Tätigkeiten sogar 42%. Bei den un-/angelernten Arbeitern waren hingegen nur 34% der Stellen dem Arbeitsamt als offen gemeldet, bei Arbeitsplätzen für einfache Angestellte/Beamte waren es sogar nur 12%.

In Westdeutschland war bezüglich der Meldung beim Arbeitsamt ein anderer Zusammenhang feststellbar. Hier wurden die Stellen für Arbeiter anteilig häufiger als offen gemeldet als die für Angestellte/Beamte und zwar unabhängig davon, ob für einfache oder qualifizierte Tätigkeiten. Hier ist jedoch wieder darauf zu achten, dass die Fallzahlen für Rheinland-Pfalz sehr gering waren. Aus diesem Grund ist die Interpretation lediglich als Tendenzaussage zu verstehen.

Graphik 50: ***Dem Arbeitsamt gemeldete offene Stellen nach Qualifikationsgruppen, Angaben in Prozent aller offenen Stellen je Kategorie, Basis: Betriebe mit offenen Stellen***

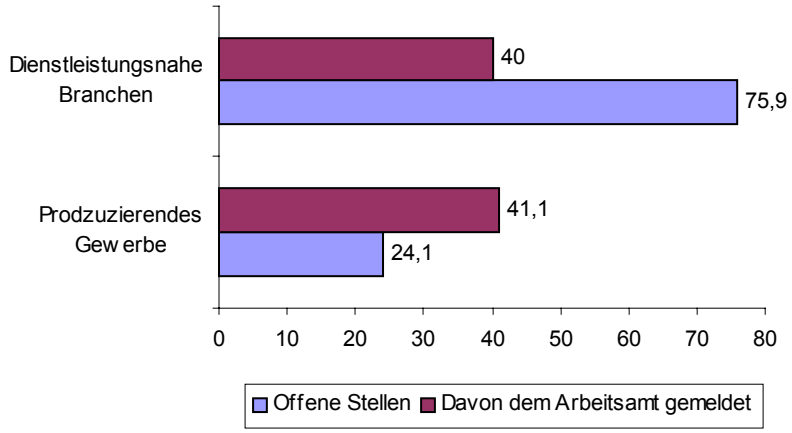


5.4.3 Offene Stellen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen

Aufgrund zu geringer Fallzahlen ist eine Differenzierung der offenen Stellen nach Branchen leider nicht möglich. Es können jedoch das Produzierende Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe) und die dienstleistungsorientierten Branchen (Handel/Reparatur, Dienstleistungssektor, Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck) einander gegenüber gestellt werden. Die so gewonnenen Daten sollten jedoch aufgrund der geringen Fallzahlen lediglich als Tendenzaussagen interpretiert werden.

Nur etwa 24% aller offenen Stellen fanden sich im Produzierenden Gewerbe, entsprechend rund 76% im Dienstleistungsnahen Bereich. Von den sofort zu besetzenden Stellen waren in beiden Sektoren je etwa 40% dem Arbeitsamt als offen gemeldet. Das entspricht in etwa der sektoralen Verteilung der offenen Stellen in Westdeutschland. Jedoch war in den alten Bundesländern der Anteil der dem Arbeitsamt gemeldeten Stellen im Dienstleistungsbereich etwas höher als in Rheinland-Pfalz (Westdeutschland 48%).

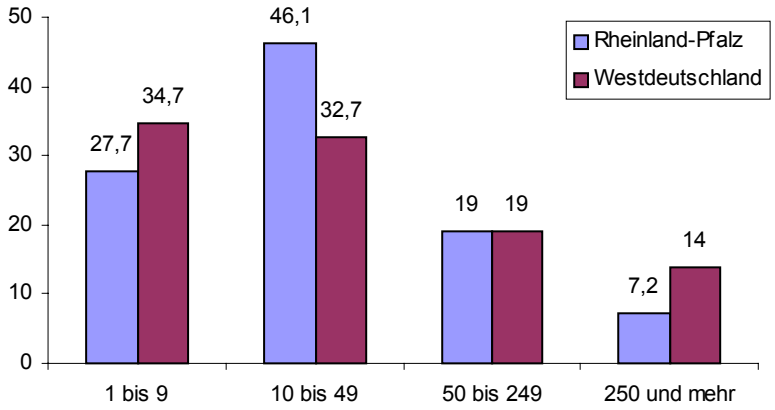
Graphik 51: ***Sofort zu besetzende Stellen in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller offenen Stellen, Basis: alle Betriebe mit offenen Stellen***



Die offenen Stellen in Rheinland-Pfalz verteilen sich ziemlich ungleichmäßig über die einzelnen Betriebsgrößenklassen. Anteilig die meisten offenen Stellen verzeichneten zum 30.06.2002 die Kleinbetriebe mit zehn bis 49 Beschäftigten. Auf diese Größenklassen entfielen 46% aller sofort zu besetzenden Stellen. Die geringste nicht-gedeckte Arbeitskräftenachfrage hatten hingegen Großbetriebe. Nur etwa 7% aller offenen Stellen finden sich in Betrieben mit 250 und mehr Mitarbeitern.

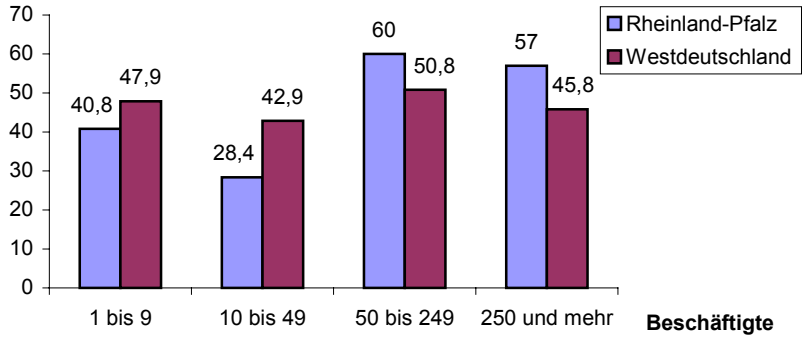
Vergleicht man dies mit Westdeutschland, ergeben sich Unterschiede in der Verteilung der offenen Stellen über die einzelnen Betriebsgrößenklassen. In den alten Bundesländern überwogen bei dem Angebot von offenen Stellen die Kleinstbetriebe, Kleinbetriebe folgten auf Platz 2. Jedoch war der Anteil der sofort zu besetzenden Arbeitsplätze, in den Betrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten in Westdeutland deutlich geringer als in Rheinland-Pfalz. Dafür suchten hier anteilig mehr Großbetriebe neue Mitarbeiter (14%).

Graphik 52: ***Offene Stellen in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller offenen Stellen, Basis: alle Betriebe mit offenen Stellen***



Auch beim Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes gibt es zum Teil gravierende Unterschiede zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen. Den höchsten Einschaltungsgrad hatten Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten (60%), den niedrigsten die Kleinbetriebe (28%). In Westdeutschland wurden hingegen über alle Betriebsgrößen hinweg zwischen 43% (Kleinbetriebe) und 51% (Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten) der offenen Stellen dem Arbeitsamt gemeldet. Auch hier ist wieder darauf hinzuweisen, dass aufgrund nur geringer Fallzahlen hier lediglich von einer Tendenzaussage gesprochen werden kann.

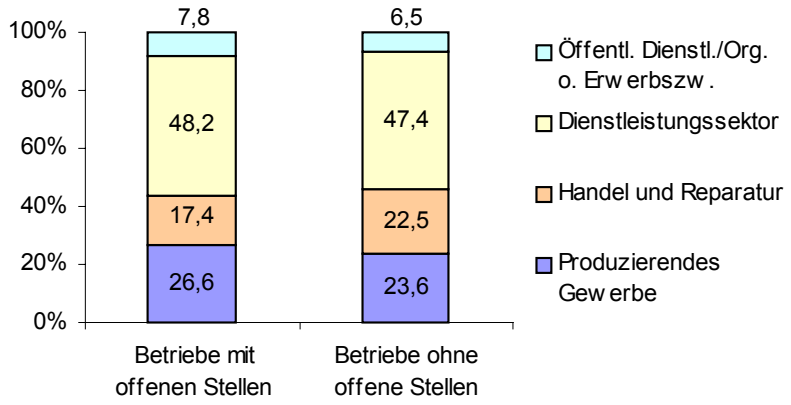
Graphik 53: ***Dem Arbeitsamt gemeldete offene Stellen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller offenen Stellen, Basis: alle Betriebe mit offenen Stellen***



5.5 Charakterisierung der Betriebe mit und ohne offene Stellen

Insgesamt hatten 9% der rheinland-pfälzischen Betriebe zum Befragungszeitpunkt aktuellen Personalbedarf. Diese Gruppe der Betriebe wird im Folgenden den Betrieben, die zum damaligen Zeitpunkt keine offenen Stellen hatten, gegenübergestellt. Dieses Vorgehen ist nur dann sinnvoll, wenn sich die beiden Gruppen bezüglich ihrer Betriebsstruktur zumindest ähnlich sind. Dies ist in Bezug auf die sektorale Verteilung der Betriebe gegeben. Es bestehen nur nennenswerte Verschiebungen im Bereich Handel und Reparatur. Hier geben etwas mehr Betriebe an, keine offenen Stellen zu haben.

Graphik 54: ***Sektorale Verteilung der Betriebe mit und ohne offene Stellen, Angaben in Prozent aller Betriebe***



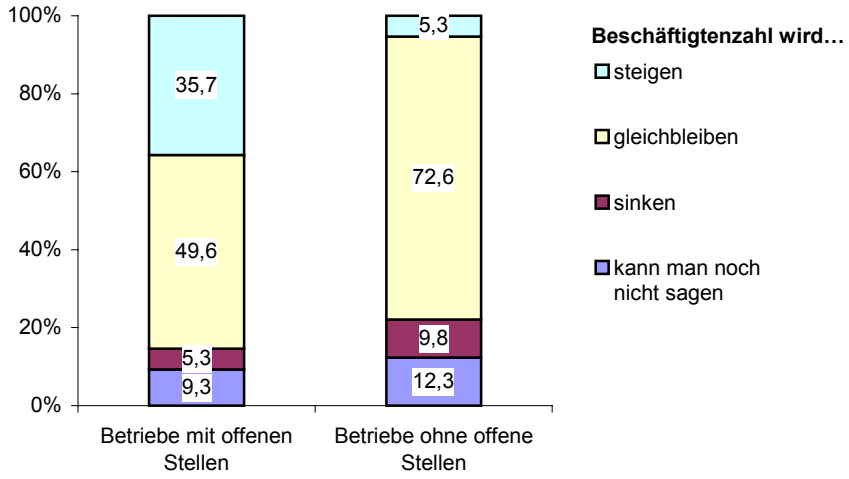
Bezüglich der Betriebsgröße sind relevante Unterschiede zwischen den beiden Gruppen festzustellen, die die im Folgenden dargestellten Ergebnisse beeinflussen könnten: Die Betriebsgruppe mit offenen Stellen enthält anteilig deutlich weniger Kleinstbetriebe und mehr Großbetriebe als die Vergleichsgruppe ohne offene Stellen. Die folgenden Ergebnisse müssen aus diesem Grund zurückhaltend interpretiert werden.

5.5.1 Beschäftigungsentwicklung von Betrieben mit und ohne offene Stellen

Die Beschäftigungsentwicklung war bei den Betrieben mit Personalbedarf etwas positiver als bei solchen ohne. Absolut hatten Unternehmen mit Personalbedarf in diesem Zeitraum ein etwas höheres durchschnittliches Beschäftigungswachstum zu verzeichnen als solche ohne (+1,0% gegenüber +0,8%). Im Vorjahreszeitraum war der Unterschied zwischen den beiden Betriebsgruppen bezüglich des Beschäftigungswachstums jedoch deutlicher ausgeprägt. Auch hier betrug es bei den Betrieben mit zum Zeitpunkt der Befragung offenen Stellen durchschnittlich +1%, bei solchen ohne allerdings nur +0,2%. Etwa 36% der Betriebe mit offenen Stellen gaben an, zwischen 2001 und 2002 einen Personalanstieg verzeichnet zu haben. Hingegen nannten dies nur 23% der Unternehmen ohne offene Stellen. Hier gab über die Hälfte aller Betriebe an, dass es keine Veränderung gegeben habe (55%).

Weiterhin fällt die Beschäftigungsprognose bis Juni 2003 bei den Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt aktuelle Stellen zu besetzen hatten, deutlich positiver aus als bei solchen, die keinen Personalbedarf haben: Etwa 36% der Betriebe mit offenen Stellen gaben an, dass sie von einer steigenden Beschäftigtenzahl ausgehen. Bei der Vergleichsgruppe waren es lediglich 5%. Hier gingen 73% der Betriebe von einer gleichbleibenden Mitarbeiterzahl aus.

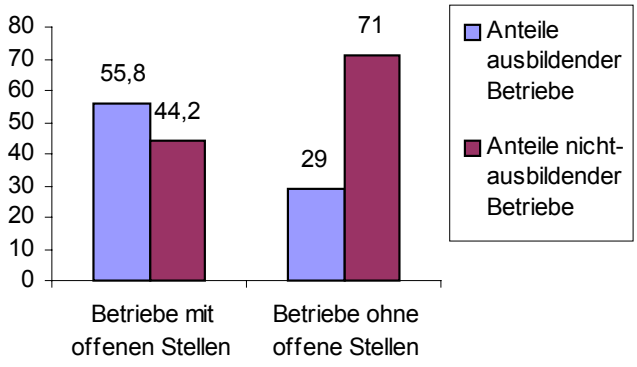
Graphik 55: Entwicklung der Beschäftigtenzahl bis Juni 2003, Vergleich der Betriebe mit und ohne offene Stellen, Angaben in Prozent aller Betriebe



5.5.2 Ausbildungsaktivitäten bei Betrieben mit und ohne offene Stellen

Die eigene betriebliche Ausbildung bietet eine Möglichkeit, flexibel auf den Personalbedarf zu reagieren und diesen zu steuern. Neben der rein quantitativen Verringerung der Nachfrage nach externen Arbeitskräften eröffnet die Ausbildung im eigenen Betrieb bzw. im Verbund mit anderen Unternehmen oder Bildungsträgern eine passgenaue Schulung der eigenen Mitarbeiter. Tatsächlich sind bezüglich der Ausbildungsaktivitäten der Betriebe mit und ohne offene Stellen Unterschiede feststellbar. Von den Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt aktuell Personal suchten, nahmen 56% der Betriebe die Möglichkeit zur Ausbildung wahr. Bei den Betrieben ohne offene Stellen waren es hingegen lediglich 29%. 71% der Betriebe, die aktuell keine Stellen zu besetzen hatten, bildeten nicht aus.

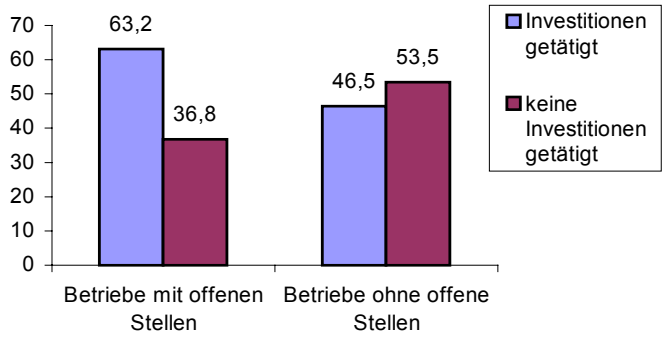
Graphik 56: Anteile ausbildender Betriebe, Vergleich Unternehmen mit und ohne offenen Stellen, Angaben in Prozent



5.5.3 Investitionen, Ertragslage und Entwicklung des Geschäftsvolumens bei Betrieben mit und ohne offene Stellen

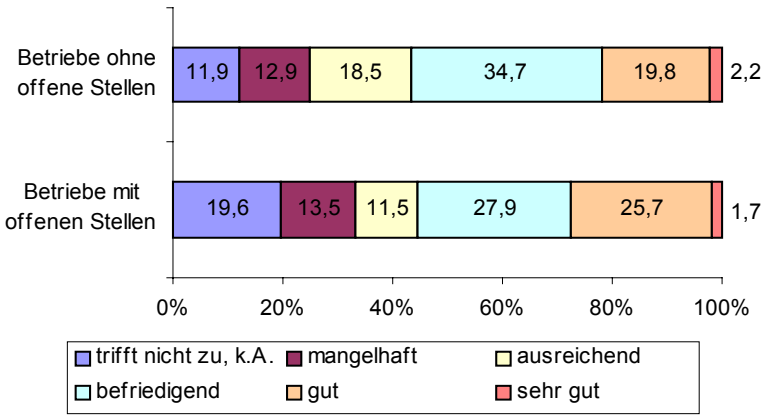
Auch bezüglich der 2001 getätigten Investition ergeben sich Unterschiede bei den beiden Betriebsgruppen. Etwa 63% der Betriebe mit Personalbedarf führten in diesem Geschäftsjahr Investitionen durch, nur rund 37% der Unternehmen investierten nicht. Bei den Betrieben ohne offene Stellen stellte sich dies anders dar. Hier tätigten nur 47% Investitionen, 53% führten keine Investitionen durch.

Graphik 57: Investitionen, Vergleich Betriebe mit und ohne offene Stellen, Angaben in Prozent



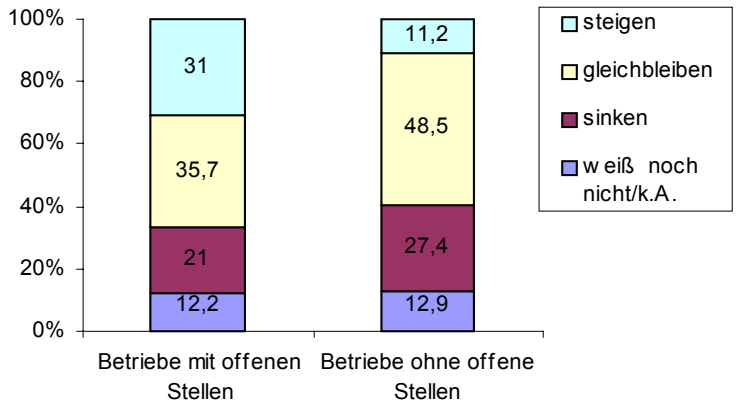
Die Ertragslage in 2001 bewerteten die Betriebe mit zum Zeitpunkt der Befragung aktuellem Personalmangel im Durchschnitt etwas besser als die ohne offene Stellen. Etwa 26% der Betriebe mit sofort zu besetzenden Stellen beurteilten ihre Ertragslage als gut bzw. sehr gut und lediglich 25% gaben die Einschätzung ausreichend bzw. mangelhaft ab. Die Betriebe ohne offene Stellen bezeichneten ihre Ertragslage im Vergleich dazu anteilig seltener als gut/sehr gut und häufiger als eher schlecht.

Graphik 58: Bewertung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2001, Vergleich Betriebe mit und ohne offene Stellen



Ähnliches gilt für die Einschätzung der Entwicklung des Geschäftsvolumens im Jahr 2002 gegenüber der des Vorjahres. Die Betriebe mit offenen Stellen waren hier deutlich optimistischer. Etwa 31% dieser Betriebe gaben an, von einem steigenden Geschäftsvolumen auszugehen. Davon gingen hingegen nur etwa 11% der Unternehmen der Vergleichsgruppe aus. Betriebe ohne aktuellen Personalbedarf gaben entsprechend häufiger an, mit sinkendem Geschäftsvolumen zu rechnen.

Graphik 59: ***Bewertung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2001, Vergleich Betriebe mit und ohne offene Stellen***



5.6 Fazit

Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt offene Stellen zu verzeichnen hatten, zeichnen sich durch vergleichsweise häufigere Ausbildungsaktivitäten aus als solche, die keine Stellen zu besetzen hatten. Dies könnte ein Indikator dafür sein, dass die Betriebe mit Personalbedarf durch die eigene betriebliche Ausbildung den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften verringern wollen. Ob jedoch die vermehrte Ausbildung in direktem Zusammenhang mit den offenen Stellen steht, kann jedoch nicht beantwortet werden, da sich aus der Feststellung zeitpunktbezogener offener Stellen zwar Arbeitskräftebedarf ableiten lässt, der jedoch auch ohne Ausbildungstätigkeit möglicherweise in relativ kurzer Zeit adäquat gedeckt werden könnte.

Alle anderen untersuchten Indikatoren zur betrieblichen Entwicklung wiesen für die Betriebe mit offenen Stellen deutlich positivere Ergebnisse auf. Dies gilt sowohl für die Ertragslage in 2001, die erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in 2002 sowie die vergangene Beschäftigungsentwicklung als auch die Beschäftigtenprognose bis Juni 2003.

6. Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer

Ein Schwerpunktthema der Befragung 2002 war die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer. Das betriebliche Bild dieser Beschäftigtengruppe ist häufig geprägt von den angeblichen „Defiziten“, die diesen Arbeitskräften zugeschrieben werden. Äußerungen, dass ältere Arbeitnehmer weniger leistungs- und lernfähig, inflexibel und wenig innovativ seien, sind nicht selten. Investitionen in notwendige Weiterbildungsmaßnahmen würden sich bei ihnen aufgrund der kürzeren Verweildauer im Betrieb nicht lohnen. Dadurch entsteht der Anschein, vielen Unternehmen gehe es eher um „Ausgliederung“ denn um Einbeziehung Älterer in ihre betrieblichen Prozesse. Dies bestätigt sich auch durch einen Blick auf Inanspruchnahme von Vorruhestandsregelungen durch die Betriebe.

Aufgrund der demographischen Entwicklung ist es jedoch unverzichtbar, dass der Anteil der Älteren an den Gesamtbeschäftigten zukünftig ansteigt, soll der Bedarf an Arbeitskräften gedeckt werden. Aus diesem Grund gilt es, die u.U. bestehende Zurückhaltung der Betriebe bei der Beschäftigung Älterer aufzuzeigen, um für diese Problematik zu sensibilisieren und dagegen anzugehen.

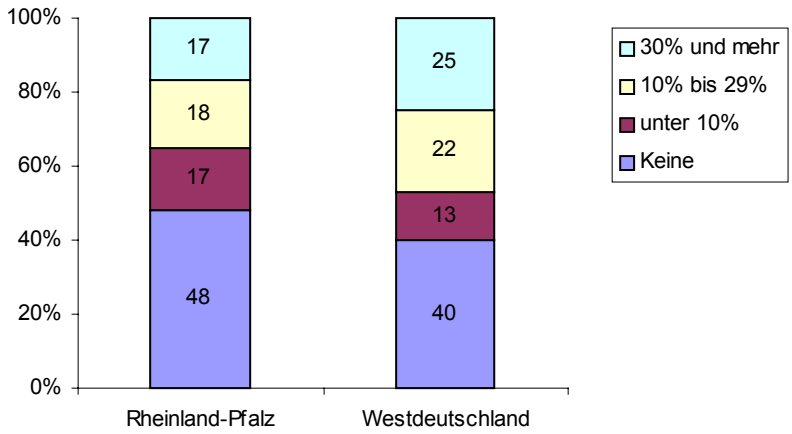
6.1 Vorgehensweise

Nach einem kurzen Überblick darüber, welche Betriebe Arbeitnehmer ab 50 Jahre beschäftigen bzw. in welchen Bereichen diese unterrepräsentiert sind, wird untersucht, ob es von Seiten der Betriebe spezifische Maßnahmen zur Unterstützung älterer Arbeitnehmer im Unternehmen gibt. Anschließend wird betrachtet, welche Qualifikationen die Betriebe vermehrt nachfragen und wem sie diese im Vergleich eher zuschreiben, Älteren oder Jüngeren. Auf dieser Basis wird schließlich untersucht, welche Betriebe bereit sind, ältere Arbeitnehmer einzustellen und ob es Diskrepanzen zwischen der Beurteilung der Leistungsfähigkeit Älterer und der Einstellungsbereitschaft der Betriebe gibt. Anhand einer multivariaten Regressionsanalyse wird dann näher untersucht, welche Variablen die wichtigste Rolle spielen bezüglich des betrieblichen Einstellungsverhalten von älteren Arbeitskräften.

6.2 Ältere Beschäftigte in Rheinland-Pfalz

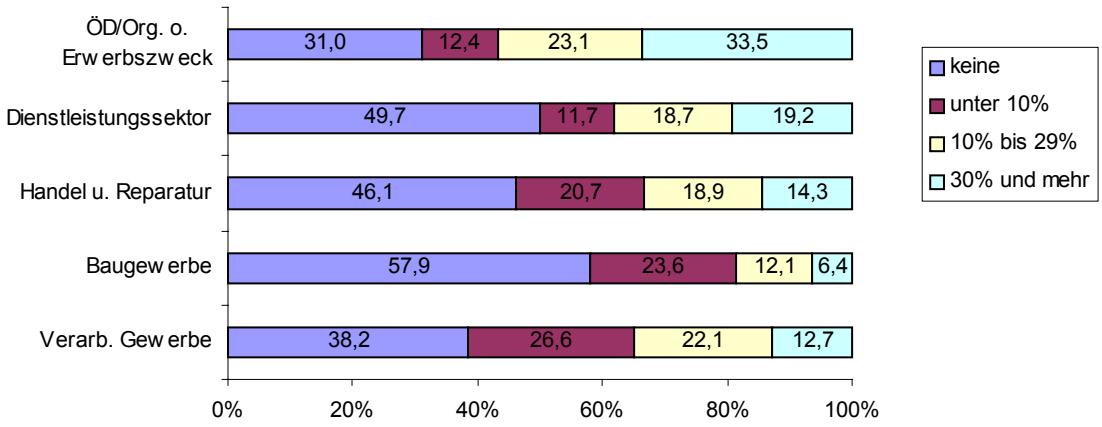
In Westdeutschland beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung etwa 60% der Betriebe Arbeitnehmer, die 50 Jahre oder älter sind. In rheinland-pfälzischen Unternehmen arbeiteten gemessen daran unterdurchschnittlich häufig ältere Beschäftigte. So gaben nur knapp 52% der Betriebe an, Arbeitskräfte in diesem Alter zu beschäftigen. Damit hat gerade einmal die Hälfte der Betriebe eigene Erfahrungen mit der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Der Anteil der Betriebe, die Ältere beschäftigen, ist jedoch verglichen mit dem Vorjahr sowohl in Westdeutschland als auch in Rheinland-Pfalz deutlich angestiegen. So gaben damals 36% der rheinland-pfälzischen Unternehmen an, eigene Erfahrungen mit älteren Arbeitnehmern zu haben, in Westdeutschland waren es 42%.

Graphik 60: ***Betriebe nach dem Anteil der älteren Beschäftigten an ihrer Belegschaft zum 30.06.2003, Basis: alle Betriebe***



Bei einer sektoralen Betrachtung zeigt sich, dass der Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahren je nach Branche zum Teil deutlich differiert. Am häufigsten beschäftigen Betriebe aus dem Bereich der öffentlichen Dienstleistungen bzw. Organisationen ohne Erwerbscharakter Ältere (69%). Auch im Verarbeitenden Gewerbe lag der Anteil der Betriebe, die Ältere beschäftigen, mit 62% über dem Durchschnitt. Deutlich seltener sind ältere Beschäftigte hingegen im Baugewerbe vertreten.[1] Hier gaben 58% der Betriebe an, keine Arbeitnehmer ab 50 Jahren zu haben.

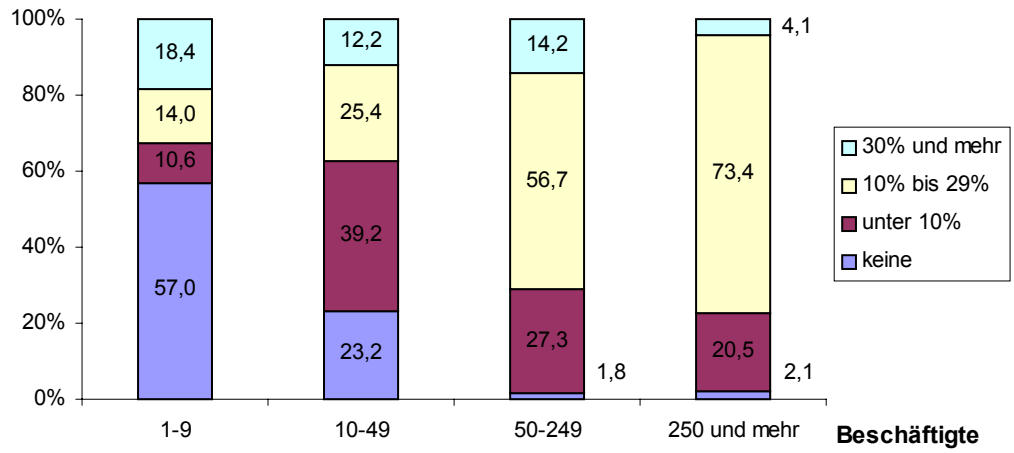
Graphik 61: ***Betriebe nach Wirtschaftszweigen und dem Anteil der älteren Beschäftigten an ihrer Belegschaft zum 30.06.2003, Basis: alle Betriebe***



Differenziert nach Betriebsgröße fällt weiterhin auf, dass es ein deutliches Gefälle zwischen großen und kleinen Betrieben gibt. Vor allem Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte) geben an, keine Älteren zu beschäftigen. So sagen 57% dieser Unternehmen, dass sie keine älteren Mitarbeiter haben. Große Betriebe beschäftigen hingegen fast immer auch Arbeitnehmer ab 50 Jahren; nur 2% dieser Betriebe beschäftigen keine Älteren.

[1] Aufgrund der geringen Fallzahlen sind die Aussagen über das Baugewerbe als Tendenzaussage zu interpretieren.

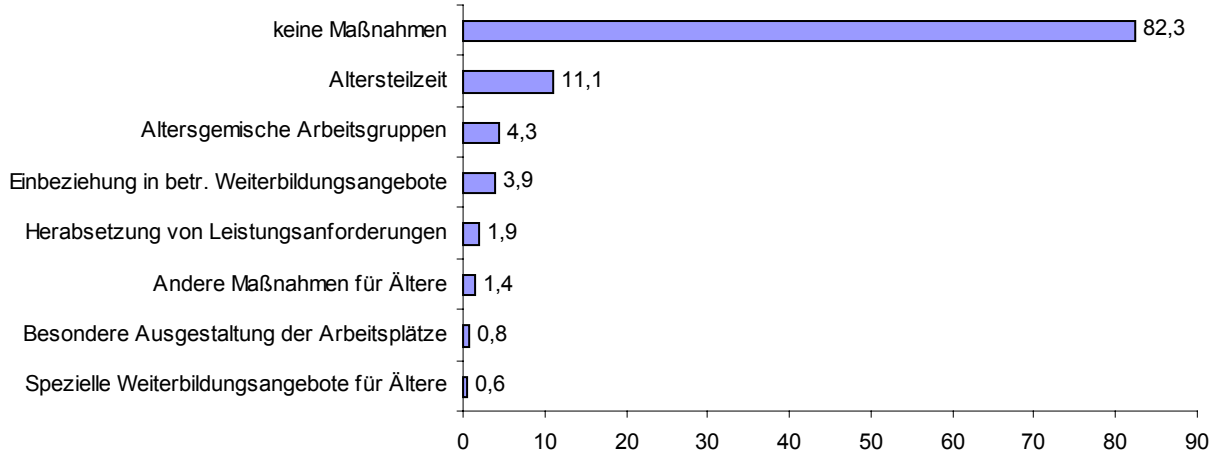
Graphik 62: ***Betriebe nach Betriebsgrößenklassen und dem Anteil der älteren Beschäftigten an ihrer Belegschaft zum 30.06.2003, Basis: alle Betriebe***



6.3 Betriebliche Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer

Auch wenn etwa die Hälfte der rheinland-pfälzischen Betriebe Ältere beschäftigt, verfügen die wenigsten Unternehmen über spezifische betriebliche Maßnahmen für diese Gruppe (z.B. Altersteilzeit, altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen, spezielle Weiterbildungsangebote etc.). Von den Betrieben, die ältere Arbeitnehmer beschäftigen, gaben über 82% an, keine spezifischen Maßnahmen für Ältere zu haben. Damit befinden sich die rheinland-pfälzischen Betriebe nah am westdeutschen Durchschnitt (80%). Führen Betriebe Maßnahmen für Ältere durch, handelt es sich dabei meist um die Einführung von Altersteilzeit. Spezifische Weiterbildungsangebote für ältere Beschäftigte, eine besondere Ausstattung der Arbeitsplätze sowie die Herabsetzung von Leistungsanforderungen spielen nur eine sehr geringe Rolle. Zudem bezogen nur 4% der Betriebe Ältere in ihre betrieblichen Weiterbildungsangebote ein.

Graphik 63: ***Maßnahmen, die sich auf ältere Beschäftigte beziehen, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahren, Mehrfachnennungen möglich***



Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigen sich ähnliche Ergebnisse. Lediglich der Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter bildet eine Ausnahme. Hier hat Altersteilzeit eine größere Bedeutung und wurde von 37% der Betriebe als spezielle Maßnahme angegeben. Besondere Weiterbildungsangebote, Veränderungen der Leistungsanforderungen sowie eine spezifische Ausstattung der Arbeitsplätze sind jedoch auch hier selten zu finden.

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die Maßnahmen für ältere Mitarbeiter durchführen, deutlich an. Die häufigste Maßnahme stellt auch hier die Einführung von Altersteilzeit dar. So gaben 90% der Großbetriebe (Betriebe ab 250 Beschäftigten) an, Altersteilzeit durchzuführen. Demgegenüber gibt es Altersteilzeit nur bei 4% der Kleinstbetriebe. Des weiteren wurden von 38% der Großbetriebe Arbeitsgruppen altersgemischt besetzt und immerhin 31% bezogen ältere Arbeitnehmer in ihre allgemeinen betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten mit ein.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass ein erheblicher Unterschied zwischen der relativ hohen Anzahl an Betrieben, die Ältere beschäftigen, und der geringen Zahl der Unternehmen, die Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer durchführen, besteht. Dieser Unterschied lässt sich möglicherweise dadurch erklären, dass entsprechende Maßnahmen aus betrieblicher Sicht zu teuer sind. Auch denkbar ist jedoch, dass die Mehrzahl der Betriebe die Leistungsfähigkeit und Qualifikation älterer Arbeitnehmer als ausreichend erachtet und somit spezielle Maßnahmen für unnötig hält.

6.4 Bedeutung persönlicher Eigenschaften der Beschäftigten für den Betrieb

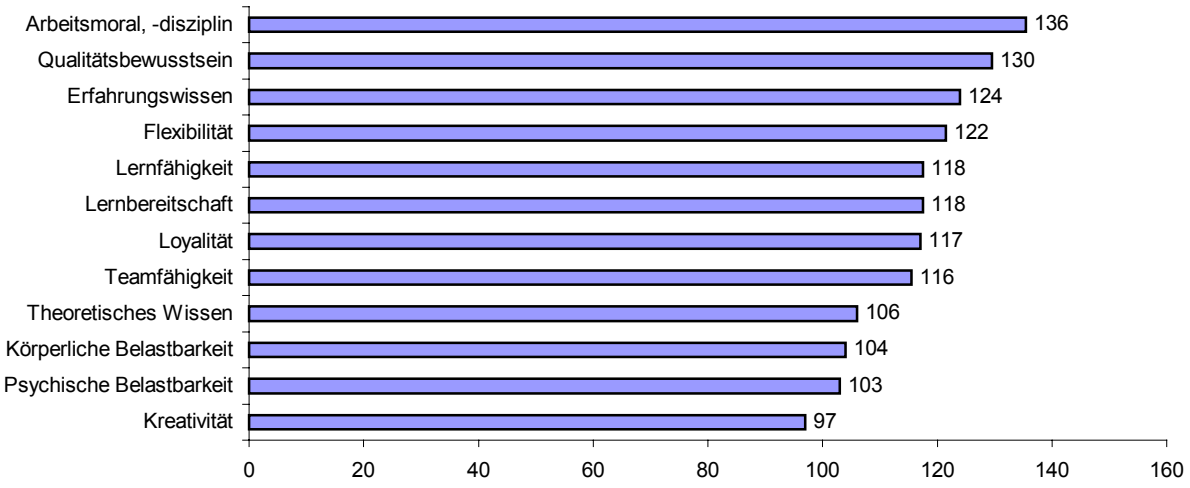
6.4.1 Vorgehensweise

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe gebeten, die Relevanz verschiedener persönlicher Eigenschaften für den Arbeitsprozess einzuschätzen (sehr wichtig/wichtig/weniger wichtig). Um die Bedeutung der einzelnen Eigenschaften vergleichen zu können, wurden die Prozentwerte der Antworten mit Gewichtungsfaktoren multipliziert: „sehr wichtig“ mit dem Faktor 1,5, „wichtig“ mit dem Faktor 1 und „weniger wichtig“ mit dem Faktor 0,5. Die Zahlen der folgenden Tabelle sind die Summen der gewichteten Antworten für jede Eigenschaft. Auf diese Weise ist es möglich, eine Rangfolge der Eigenschaften zu bilden, wobei jedoch die absoluten Zahlen nicht mehr den Fallzahlen entsprechen.

6.4.2 Persönliche Eigenschaften der Beschäftigten in der Reihenfolge ihrer Wichtigkeit

Das zentrale Ergebnis dieser Auswertung ist, dass die Arbeitdisziplin und das Qualitätsbewusstsein der Beschäftigen von herausragender Bedeutung für die Betriebe sind. Auch das Erfahrungswissen nimmt einen vorderen Platz in der Rangfolge ein. Eine vergleichsweise geringere Rolle spielen hingegen Kreativität sowie psychische und körperliche Belastbarkeit.

Graphik 64: Bedeutung verschiedener persönlicher Eigenschaften der Beschäftigten aus Sicht der Betriebe in Rheinland-Pfalz

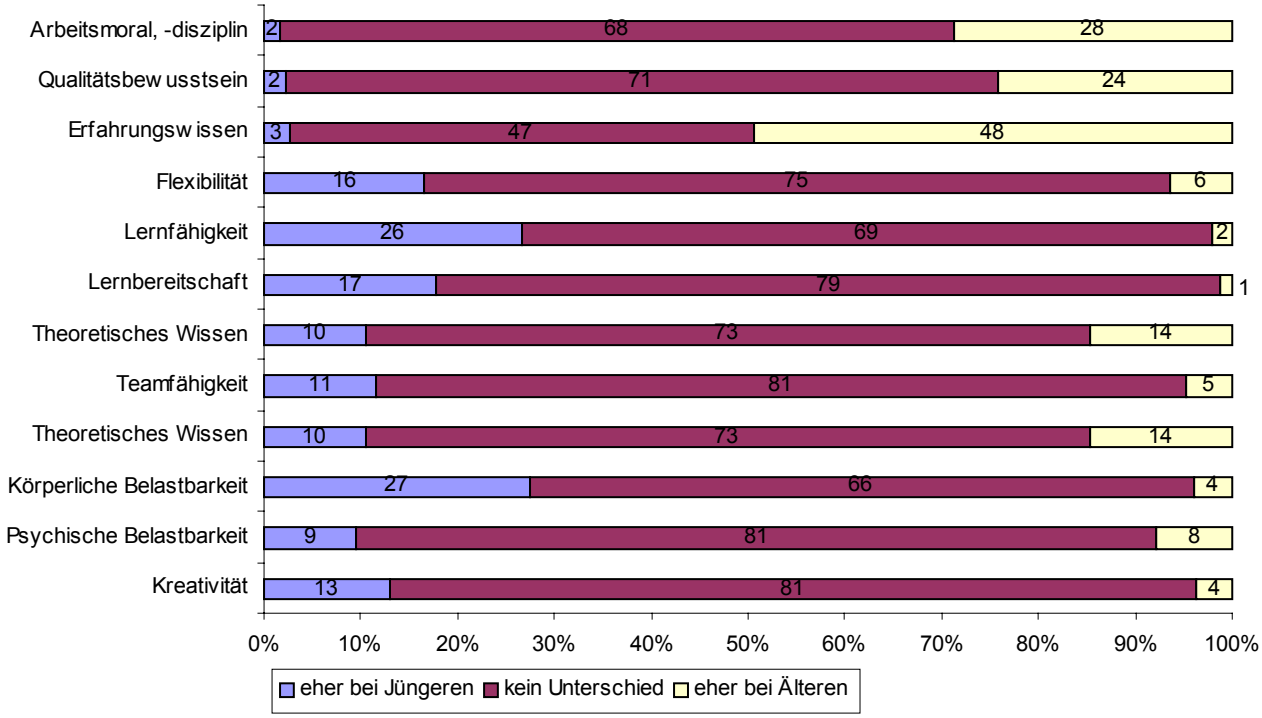


Bei Betrachtung der Betriebe nach Wirtschaftszweigen ergeben sich zum Teil zwar unterschiedliche Einschätzungen bezüglich der Wichtigkeit der einzelnen Qualifikationen. Mit Ausnahme einzelner zu erwartender Besonderheiten fallen diese jedoch relativ gering aus. Unterschiede zeigen sich bspw. in der stärkeren Bedeutung der körperlichen Leistungsfähigkeit im Baugewerbe sowie im Verarbeitenden Gewerbe als auch in der größeren Wichtigkeit der psychischen Belastbarkeit im Dienstleistungssektor.

6.4.3 Zuschreibung der Eigenschaften zu jüngeren und älteren Arbeitnehmern

Die befragten Betriebe wurden weiterhin um eine Einschätzung gebeten, ob diese Qualifikationen eher bei jüngeren oder bei älteren Arbeitnehmern ausgeprägt sind. Die Ergebnisse widersprechen vielen der gängigen Urteile gegenüber der Leistungsfähigkeit Älterer. So sind Ältere aus Sicht der Betriebe bezüglich der abgefragten Qualifikationen ihren jüngeren Kollegen zumindest gleichwertig, wenn nicht sogar überlegen: Gerade Qualifikationen, die für die Betriebe überdurchschnittlich bedeutsam sind wie Arbeitsmoral, Qualitätsbewusstsein und Erfahrungswissen, werden eher älteren Arbeitnehmern zugeschrieben. Flexibilität sowie Lernfähigkeit und -bereitschaft sind hingegen eher bei Jüngeren vorhanden. Jüngere Arbeitnehmer haben weiterhin Vorteile in den Bereichen Kreativität und körperliche Belastbarkeit. Diese Eigenschaften werden jedoch von den Betrieben als vergleichsweise unbedeutend eingeschätzt.

Graphik 65: Werden die Eigenschaften eher Älteren oder Jüngeren zugeschrieben?, nach Reihenfolge der Bedeutung der Eigenschaften, Angaben in Prozent der Betriebe

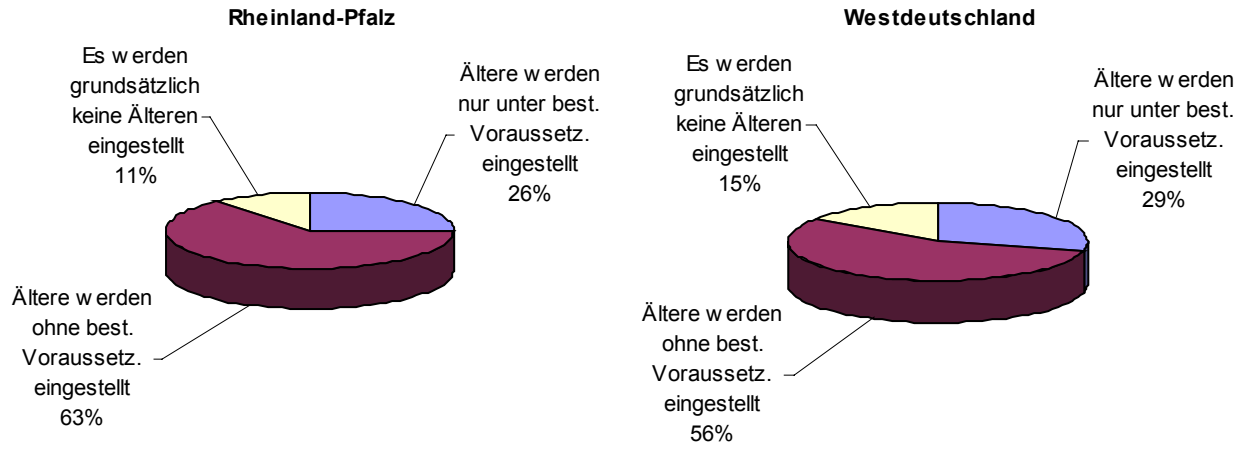


Nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen differenziert ergeben sich bezüglich der Einschätzung, bei welcher dieser beiden Altersgruppen einzelne Qualifikationen stärker ausgeprägt sind, leicht differierende Ergebnisse. Diese sind jedoch nicht grundlegend unterschiedlich. Die Rangfolge der Eigenschaften bleibt meist gleich. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das Qualifikationsprofil älterer Arbeitnehmer keinesfalls hinter dem Jüngerer zurücksteht. Gerade Eigenschaften, die von betrieblicher Seite stark nachgefragt werden, schreiben Unternehmen eher Älteren zu.

6.5 Betriebliche Bereitschaft zur Besetzung offener Stellen mit älteren Arbeitskräften

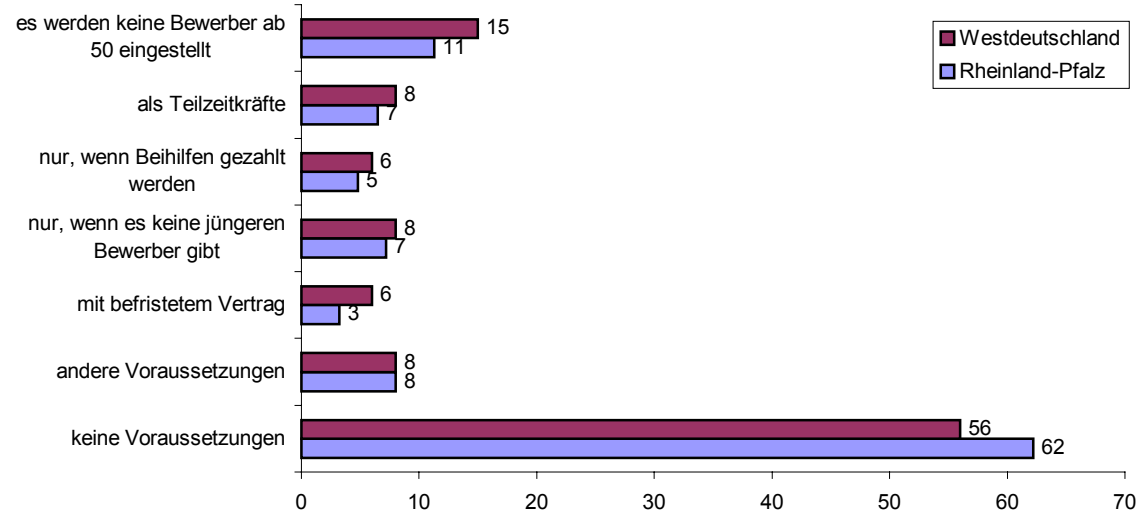
Die betriebliche Bereitschaft, offene Stellen mit Älteren zu besetzen, ist gerade mit Blick auf die positive Beurteilung der Leistungsfähigkeit dieser Gruppe vergleichsweise gering. Etwa 11% der rheinland-pfälzischen Betriebe gaben an, grundsätzlich keine älteren Arbeitnehmer einzustellen. Weitere 26% knüpften eine Einstellung an bestimmte Bedingungen. Vergleicht man diese Zahlen mit Westdeutschland, würden allerdings überdurchschnittlich viele Betriebe in Rheinland-Pfalz offene Stellen mit Älteren besetzen. 63% der rheinland-pfälzischen Betriebe waren grundsätzlich dazu bereit, wohingegen sich der westdeutsche Durchschnitt nur auf 56% beläuft.

Graphik 66: Bereitschaft der Betriebe zur Besetzung offener Stellen mit älteren Arbeitnehmern, Basis: alle Betriebe



Betrachtet man die Einstellungsvoraussetzungen Älterer genauer, zeigt sich, dass etwa 7% der Betriebe in Rheinland-Pfalz ältere Arbeitnehmer nur dann einstellen würden, wenn es keine jüngeren Bewerber gibt, die für die Stelle in Frage kommen. Ebenso viele Betriebe gaben an, sie würden Ältere nur als Teilzeitkraft einstellen.

Graphik 67: Voraussetzungen für die Besetzung offener Stellen mit Älteren, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachnennungen möglich

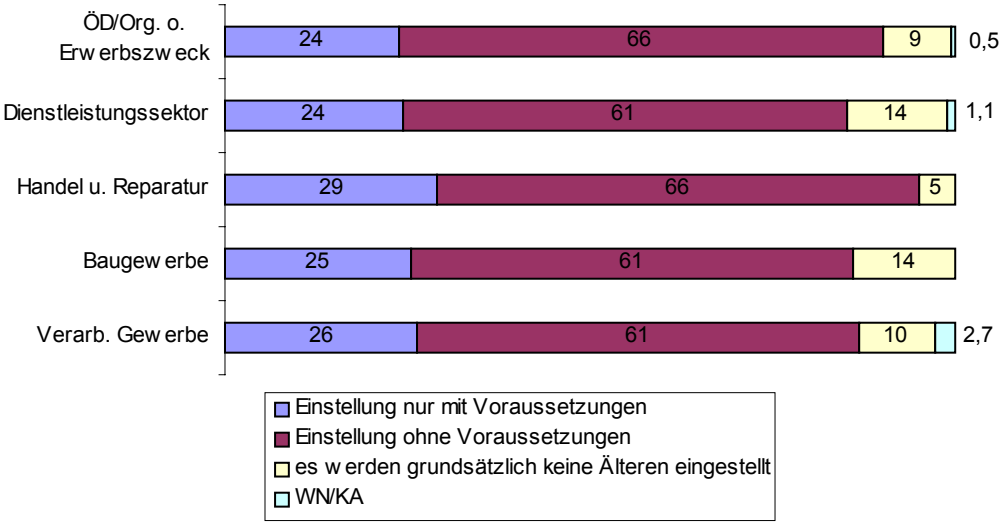


6.5.1 Voraussetzungen zur Besetzung offener Stellen mit älteren Arbeitskräften nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen

Da über die Hälfte der Betriebe angibt, keine besonderen Voraussetzungen als Einstellungsgrund von Älteren anzulegen, werden die Betriebe im Folgenden unterteilt in solche, die angeben, bestimmte Voraussetzungen dazu zu benötigen, und solche, die dies nicht tun, sowie Unternehmen, die grundsätzlich keine Älteren einstellen. Differenziert nach Wirtschaftszweigen werden diesbezüglich zum Teil Unterschiede im Einstellungsverhalten von Älteren deutlich. So ist die Bereitschaft, Ältere ohne weitere Voraussetzungen einzustellen, im Sektor

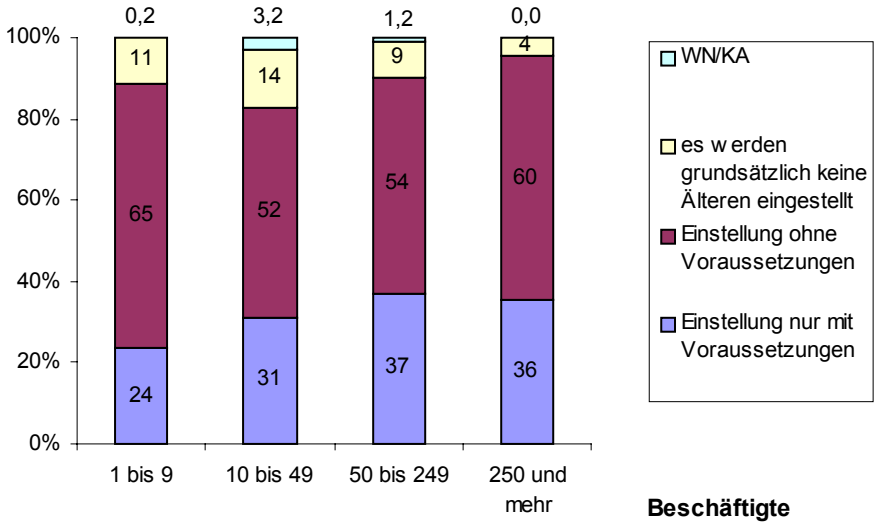
Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck sowie im Bereich Handel/Reparatur mit jeweils über 66% der Betriebe am höchsten.

Graphik 68: ***Voraussetzungen für die Besetzung offener Stellen mit Älteren nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor***



Wie nicht anders zu erwarten, nimmt der Anteil der Betriebe, die grundsätzlich keine Älteren einstellen, mit zunehmender Betriebsgröße stark ab. So gaben nur etwa 4% der Großbetriebe an, grundsätzlich keine Älteren beschäftigen zu wollen, bei Kleinstbetrieben lag der Anteil mit 11% deutlich höher. Gleichzeitig würden hier jedoch 65% der Betriebe offene Stellen ohne Vorbehalt mit Älteren besetzen. Damit liegen sie sogar vor den Großbetrieben, die dies nur zu 60% angaben. Auf dieses Phänomen wird in der noch folgenden multivariaten Analyse näher betrachtet und interpretiert, weshalb an dieser Stelle lediglich eine Darstellung der Datenlage erfolgt.

Graphik 69: ***Voraussetzungen für die Besetzung offener Stellen mit Älteren nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse***

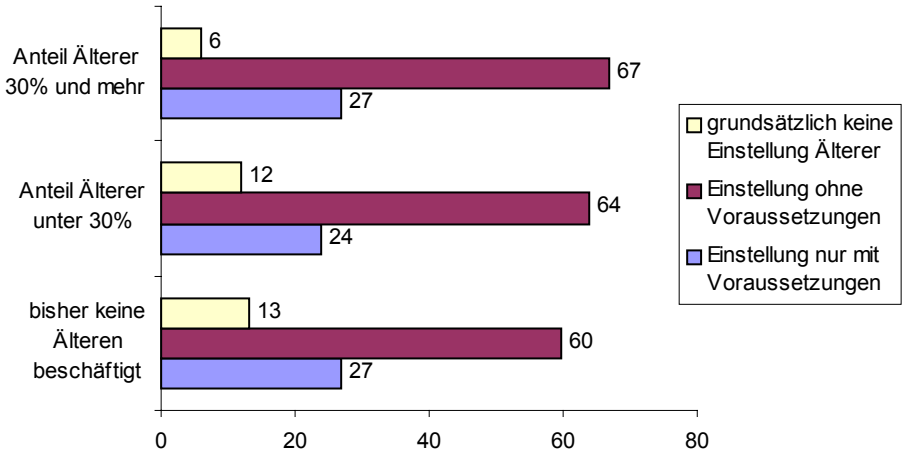


6.5.2 Einfluss positiver Erfahrungen mit älteren Arbeitnehmer auf das Einstellungsverhalten der Betriebe

Auch wenn die rheinland-pfälzischen Betriebe häufiger als der westdeutsche Durchschnitt offene Stellen mit Älteren besetzen würden, stellt sich die Frage, warum viele Betriebe ältere Arbeitnehmer gar nicht oder nur unter bestimmten Voraussetzungen einstellen würden, obwohl sie die Leistungsfähigkeit derselben so positiv beurteilen. Unterteilt man die Betriebe entsprechend ihrer Bereitschaft, Ältere einzustellen in drei Gruppen (Betriebe, die Ältere ohne Vorbehalt einstellen; Betriebe, die Ältere nur unter bestimmten Voraussetzungen einstellen; Betriebe, die Ältere grundsätzlich nicht einstellen), zeigt sich, dass es zwischen diesen keine wesentlichen Unterschiede in der Beurteilung der Qualifikationen Älterer gibt. Sie sind zumindest nicht so gravierend, dass sich damit ein derart abweichendes Stellenbesetzungsverhalten erklären ließe.

Eine möglicher Ansatz hierzu ist, dass positive Erfahrungen bei der Beschäftigung Älterer das Einstellungsverhalten der Betriebe mit bestimmen. Es zeigt sich, dass mit steigendem Anteil von Älteren an den Gesamtbeschäftigten die Bereitschaft eines Betriebes steigt, Ältere einzustellen. Etwa 67% der Betriebe, die zum Zeitpunkt der Befragung Ältere beschäftigten, knüpften eine Einstellung älterer Arbeitnehmer nicht an bestimmte Voraussetzungen. Nur 6% dieser Betriebsgruppe gaben weiterhin an, grundsätzlich keine älteren Arbeitnehmer einzustellen. Hingegen werden 13% der Betriebe, die aktuell keine Arbeitnehmer ab 50 Jahren beschäftigten, auch in Zukunft keine Stellen mit Älteren besetzen.

Graphik 70: ***Anteil Älterer an der Belegschaft nach der Bereitschaft der Betriebe zur Einstellung Älterer, Angaben in Prozent der Betriebe je Kategorie***



Trifft diese These zu, sind zur Beseitigung von Einstellungshemmnissen gegenüber Älteren über die allgemeine Bewertung derselben auch konkrete und aktuelle Erfahrungen mit älteren Arbeitnehmern hilfreich. Dafür scheinen jedoch die hier zur Verfügung stehenden Instrumente wie etwa Befristung und Arbeitsteilzeit zumindest in der bisherigen Form als unzureichend.

6.6 Multivariate Analyse der Einflussfaktoren auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

6.6.1 Fragestellung und Vorgehensweise

Bisher wurde neben der Frage, welche Betriebe ältere Arbeitnehmer beschäftigen, vor allem betrachtet, welche Faktoren einen Einfluss auf den Anteil der Älteren an den Gesamtbeschäftigten haben. Im Folgenden wird nun herausgearbeitet, welche Bedeutung dabei den verschiedenen Faktoren zukommt. Dazu wird das Verfahren der multinominalen logistischen Regression angewandt.[2] Diese Methode ermöglicht Aussagen darüber, durch welche Einzelfaktoren und Faktorenkombinationen die Wahrscheinlichkeit beeinflusst wird, dass Unternehmen einen hohen bzw. niedrigen Anteil an älteren Arbeitskräften haben. In diesem Rahmen wird zunächst untersucht, welchen Einfluss jede einzelne Determinante darauf ausübt. Da diese Faktoren jedoch stets gleichzeitig wirken, wird anschließend betrachtet, wie sie sich in Kombination auf die Beschäftigungssituation von Älteren auswirken. Dabei werden Interkorrelationen zwischen den Einzelfaktoren berücksichtigt, wodurch die Bedeutung der einzelnen Determinanten sichtbar wird.

Basierend auf den in diesem Kapitel bisher dargestellten Ergebnissen ist davon auszugehen, dass der Anteil der Älteren an den Gesamtbeschäftigten vor allem durch die Faktoren „Wirtschaftszweige“, „Betriebsgrößenklasse“ [3] und „Offene Stelle/n ja/nein“ beeinflusst wird.

Bisher wurde auch darauf eingegangen, dass aus betrieblicher Sicht unterschiedliche Eigenschaften jüngeren bzw. älteren Arbeitnehmern zugeschrieben werden. Älteren wurde in diesem Zusammenhang vor allem ein höheres Erfahrungswissen unterstellt. Ausgehend davon ist anzunehmen, dass Betriebe, die das Erfahrungswissen als sehr wichtig ansehen und gleichzeitg eher Älteren zuschreiben, einen höheren Anteil Älterer an den Gesamtbeschäftigten aufweisen als solche, die es eher bei Jüngeren vermuten. Aus diesem Grund wird die Variable der Zuschreibung des Erfahrungswissens zu Jüngeren bzw. Älteren als weiterer Faktor aufgenommen.

Zudem ist davon auszugehen, dass in diesem Kapitel bisher noch nicht berücksichtigte Faktoren einen Einfluss auf den Anteil Älteren an den Gesamtbeschäftigten haben. In diesem Zusammenhang ist das Alter des jeweiligen Betriebes bzw. die Anzahl der Jahre der Geschäftstätigkeit von Relevanz, da davon ausgegangen werden kann, dass die Belegschaft teilweise zusammen mit dem Betrieb „altert“. Das „Alter des Betriebes“ wird deshalb als weiterer Faktor in das Modell aufgenommen. Festgemacht wird das Alter des Betriebes anhand des Gründungsjahres. Dabei werden die Betriebe differenziert in solche, die vor 1990 und solche die in diesem Jahr oder später gegründet wurden. Ausgehend von diesen Überlegungen wird angenommen, dass Betriebe, die vor 1990 gegründet wurden, einen höheren Anteil Älterer aufweisen als solche, die erst später ihre Geschäftstätigkeit aufgenommen haben.

---

[2] Da die logistische Regression aus methodischen Gründen mit dem ungewichteten Datensatz durchgeführt wird, sind die Ergebnisse mit den vorangegangenen nicht direkt vergleichbar. Das Verfahren der multinominalen Regression wird an dieser Stelle nicht weiter beschrieben, da dies bereits vielfach an anderer Stelle geschehen ist (Vgl. z.B.: Bühl/Zöfel 2001; Backhaus et al. 2000).

[3] Aufgrund der zu geringen Fallzahlen in den Einzelkategorien und der vorangegangenen deskriptiven Ergebnisse werden die Betriebsgrößenklassen zu den Kategorien „Kleinst- und Kleinbetriebe“ sowie „Mittlere und Großbetriebe“ zusammengefasst.

Der Anteil Älterer an den Gesamtbeschäftigten dürfte auch nach dem betrieblichen Ausbildungsverhalten differieren. Wurde im Zuge einer betrieblichen Ausbildung in Arbeitskräfte investiert, ist es aus Sicht der Unternehmen vorteilhaft, dieses Humankapital so lange wie möglich im Betrieb zu halten. Darüber hinaus setzen betriebliche Ausbildungstätigkeiten das Vorhandensein von Ausbildern voraus, die über ein relativ hohes Maß an Erfahrungswissen verfügen. Aus diesen Gründen ist davon auszugehen, dass Betriebe, die ausbilden, mehr Ältere beschäftigen als solche, die nicht ausbilden. Somit fließt „Ausbildung ja/nein" als zusätzlicher Faktor in das Regressionsmodell ein.[4]

Gleiches gilt für das Vorhandensein von Teilzeitstellen. Ältere Arbeitnehmer arbeiten häufig in flexiblen Arbeitszeitmodellen, wobei Teilzeit eine große Rolle spielt. Es wird demnach angenommen, dass Betriebe, in denen zumindest Teile der Belegschaft Teilzeitarbeitsverträge haben auch einen höheren Anteil an Älteren an den Gesamtbeschäftigten aufweisen.

In das Regressionsmodell fließen demnach als unabhängige Variablen folgende Faktoren ein:

- Wirtschaftszweig;
- Betriebsgrößenklasse;
- Offene Stelle/n ja/nein;
- Zuschreibung des Erfahrungswissens eher zu Jüngeren oder Älteren bei den Betrieben, die das Erfahrungswissen als sehr wichtig erachten;
- Alter des Betriebs;
- Betriebliche Ausbildung ja/nein;
- Teilzeitarbeitskräfte im Betrieb vorhanden ja/nein.

In der Regression stellen diese Faktoren die unabhängigen Variablen und der Anteil der älteren Arbeitnehmer an den Gesamtbeschäftigten das abhängige Merkmal dar. Die abhängige Variable wurde dabei unterschieden in die Kategorien „Keine Älteren", „bis unter 30% Ältere an den Gesamtbeschäftigten" sowie „30% und mehr Ältere an den Gesamtbeschäftigten". Diese Aufteilung wurde deshalb gewählt, da die Betriebe, die gar keine Älteren beschäftigen, gesondert ausgewiesen werden sollen. Bei den Betrieben, die über 30% Ältere beschäftigen, kann von einer bewussten Entscheidung für ältere Arbeitskräfte ausgegangen werden.

Zunächst wird im Folgenden das Regressionsmodell vorgestellt. Anschließend daran werden die Einflüsse der einzelnen Faktoren auf die abhängige Variable bivariat geprüft. Anschließend wird der gleichzeitige Einfluss aller Faktoren dargestellt, um so die Bedeutung derselben herauszuarbeiten.

[4] Zwischen Betriebsgröße und dem Ausbildungsverhalten ist von einem Zusammenhang auszugehen. Inhaltlich spiegeln die beiden Variablen jedoch unterschiedliche Aspekte wider, weshalb das betriebliche Ausbildungsverhalten als weiterer Faktor berücksichtigt wird.

6.6.2 Vorstellung des Regressionsmodells

Als erster Schritt einer multivariaten Auswertung muss die Güte der Anpassung des Modells geprüft werden. Dabei signalisiert ein signifikanter Chi-Quadrat-Wert, dass durch die Berücksichtigung der unabhängigen Variablen von einer verbesserten Vorhersage des Anteils der Älteren an den Gesamtbeschäftigten ausgegangen werden kann.[5] Ein Zusammenhang ist umso signifikanter, je näher er an 0 liegt.[6] Als Bestimmtheitsmaß des Zusammenhangs wird das nach Nagelkerke[7] herangezogen, das zwischen 0 und 1 variiert. Es lässt eine Aussage darüber zu, wie hoch der prozentuale Anteil der durch das Modell richtig vorhergesagten Ergebnisse bezüglich der abhängigen Variable durch die unabhängigen Variablen ist.

Unter Berücksichtigung aller oben genannten Faktoren (gesättigtes Modell) zeigt sich, dass lediglich von den Faktoren „Betriebsgrößenklasse", „Alter des Betriebes", „Erfahrungswissen" sowie „Ausbildungsbeteiligung der Betriebe" ein signifikanter Einfluss auf die abhängige Variable (Anteil Älterer an den Gesamtbeschäftigten) ausgeht. Aus diesem Grund wird im Folgenden mit einem reduzierten Modell gearbeitet, in das nur die gerade genannten Faktoren einfließen.

Zur Prüfung der Güte des reduzierten Modells wird der Likelihood-Quotienten-Test herangezogen. Die Ergebnisse dieses Prüfverfahrens können aus der folgenden Tabelle abgelesen werden. Es ergibt sich, dass alle berücksichtigten Faktoren einen signifikanten Einfluss auf den Anteil der Älteren an den Gesamtbeschäftigten aufweisen.

Tabelle 15: Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des reduzierten Modells

Effekt	-2 log Likelihood für redzuiertes Modell	Chi-Quadrat	Freiheitsgrade	Signifikanz
Konstante	45,781	,000	0	,
Betriebsgrößenklasse	77,382	31,601	2	,000
Alter des Betriebes	54,851	9,070	2	,011
Erfahrungswissen sehr wichtig/Zuschreibung nach Alter	58,570	12,789	2	,002
Ausbildungstätigkeit	68,741	22,960	2	,000

Das Bestimmtheitsmaß nach Nagelkerke beträgt 0,39 und besagt, dass unter Einbeziehung aller Faktoren des reduzierten Modells der prozentuale Anteil der richtig vorhergesagten Ergebnisse bei 39% liegt. Das bedeutet, durch die kombinierten unabhängigen Variablen können 39% der Varianz[8] der abhängigen Variablen richtig vorhergesagt werden.

An dieser Stelle ist jedoch explizit darauf hinzuweisen, dass ein Einfluss der Faktoren „Wirtschaftszweig", „offene Stellen" und „Teilzeitarbeitskräfte ja/nein" auf den Anteil der Älteren an den gesamten Arbeitskräften eines Betriebes nicht generell ausgeschlossen werden kann.

[5] Als Maß dient hierzu der negative doppelte Wert des Logarithmus der Likelihood-Funktion. Der Anfangswert bezieht sich auf das Regressionsmodell nur mit der Konstante. Durch Hinzunahme der Faktoren wird der Wert der Funktion kleiner. Die Differenz wird als Chi-Quadrat ausgewiesen.

[6] Die Chi-Quadrat-Statistik stellt die Differenz der -2 log Likelihoods zwischen dem endgültigen Modell und einem reduzierten Modell dar. Das reduzierte Modell wird berechnet, indem Effekte von Einflussfaktoren aus dem endgültigen Modell weggelassen werden. Hierbei liegt eine Nullhypothese zugrunde, nach der alle Parameter dieser Effekte 0 betragen.

[7] Im Vergleich zum Bestimmtheitsmaß nach Cox und Snell hat das nach Nagelkerke den Vorteil, dass der Wert 1 theoretisch erreicht werden kann.

[8] Hier kann nur von einer „Pseudo-Varianz" ausgegangen werden, da die abhängige Variable nicht metrisch ist.

Die Ursache dafür, dass hier kein Zusammenhang festgestellt werden konnte, liegt vielmehr in der verfügbaren Datenbasis begründet. Die im Rahmen des IAB-Betriebspanels gewonnenen Daten sind nur teilweise für eine multivariate Auswertung der hier betrachteten Fragestellung verwendbar. Aus diesem Grund wäre eine weiterführende Untersuchung des hier dargestellten theoretischen Zusammenhangs auf einer anderen Datenbasis notwendig.

Das Kernstück der Regression, die Berechnung der Parameter (Betakoeffizienten), wird anhand des reduzierten Modells durchgeführt. Auf Basis dieser Parameter werden die Wahrscheinlichkeiten berechnet, mit welchen Ausprägungenkombinationen der isolierten bzw. kombinierten unabhängigen Faktoren den Kategorien „keine Ältere an den Gesamtbeschäftigten", „bis unter 30% Ältere an den Gesamtbeschäftigten" und „30% und mehr Ältere an den Gesamtbeschäftigten" der abhängigen Variable zugeordnet werden können.

6.6.3 Einfluss der Einzelfaktoren

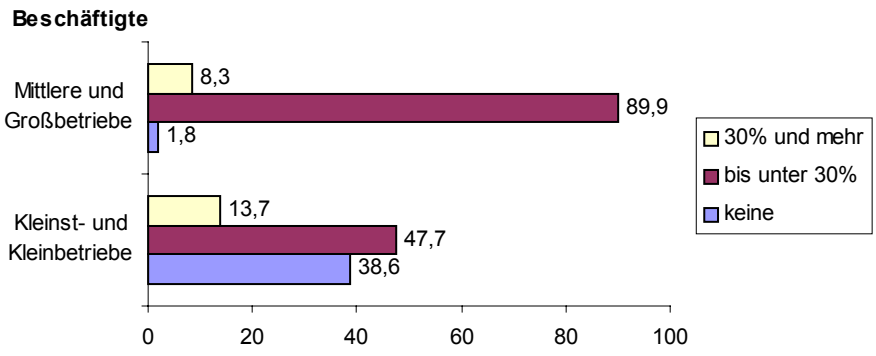
Zunächst wird nun der Einfluss der Faktoren auf die Beschäftigung Älterer einzeln bivariat geprüft. Auf diese Weise kann herausgearbeitet werden, welche Bedeutung die einzelnen Determinanten isoliert auf den Anteil der Älteren an den Gesamtbeschäftigten haben. Bei den folgenden Darstellungen ist explizit darauf hinzuweisen, dass es sich nicht um beobachtete Verteilungen handelt sondern vielmehr um Wahrscheinlichkeiten, mit der durch Kenntnis der unabhängigen Variable die Ausprägung der abhängigen vorhergesagt werden kann.

Betriebsgröße

Für Kleinst- und Kleinbetriebe zeigen sich zwei Zusammenhänge: Zum einen ist in diesen Betrieben die Wahrscheinlichkeit deutlich höher als in mittleren und Großbetrieben, dass keine Älteren beschäftigt werden. Zum anderen ist davon auszugehen, dass sich hier auch häufiger ein hoher Anteil Älterer von über 30% an den Gesamtbeschäftigten findet.

In mittleren und großen Betrieben ist es hingegen mit Abstand am wahrscheinlichsten, dass Ältere bis zu 30% der Belegschaft ausmachen.

Graphik 71: Wahrscheinlichkeiten des Anteils Älterer an den Gesamtbeschäftigten in Abhängigkeit von der Betriebsgröße [9]

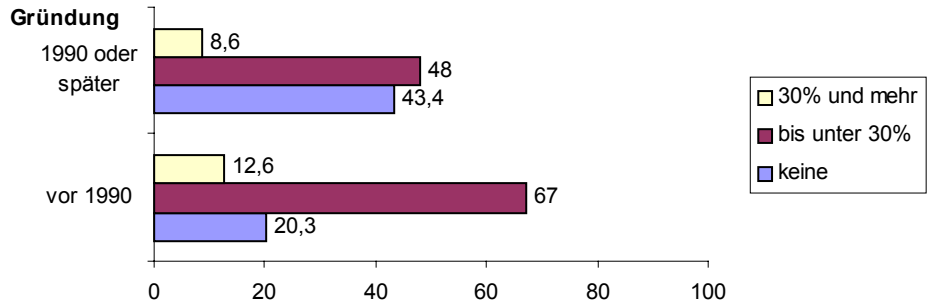


[9] Beurteilung der Modellanpassung: Nagelkerke = 0,263; Chi-Quadrat = 225,537; df = 2; sig. 0,000.

Alter des Betriebes

Der Einfluss des Alters eines Betriebes ist relativ eindeutig: Die Wahrscheinlichkeit, dass in einem Betrieb älteren Arbeitskräfte beschäftigt sind, ist bei Betrieben, die vor 1990 ihre Geschäftstätigkeit aufgenommen haben, höher als bei solchen, die später gegründet wurden (43% vs. 20%). Dies gilt für beide Kategorien der Älteren. Umgekehrt ist anzunehmen, dass in einem Betrieb, der 1990 oder später gegründet wurde, seltener ältere Arbeitskräfte zu finden sind als bei einem Unternehmen, das älter ist.

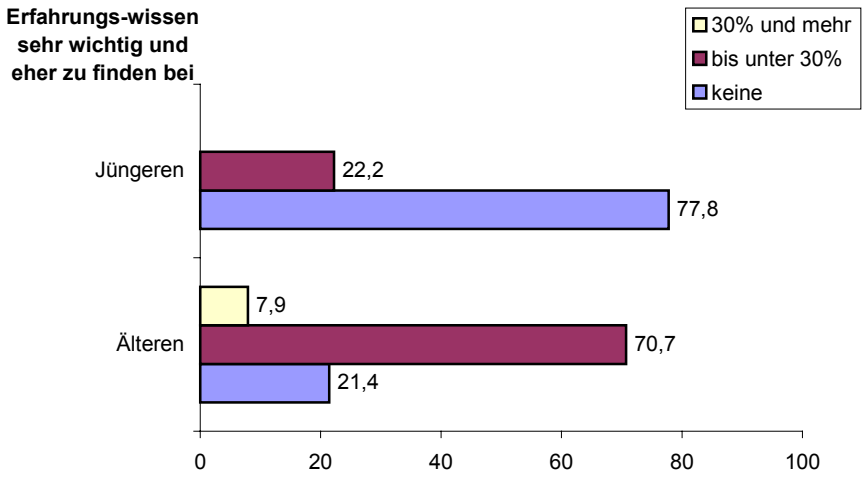
Graphik 72: ***Wahrscheinlichkeiten des Anteils Älterer an den Gesamtbeschäftigten in Abhängigkeit vom Alter des Betriebes*** [10]



Erfahrungswissen

Bezüglich des Einflusses des Faktors Erfahrungswissen wird angenommen, dass in Betrieben, die das Erfahrungswissen ihrer Mitarbeiter als eine sehr wichtige persönliche Eigenschaft einschätzen und diese gleichzeitig eher Älteren zuschreiben, die Wahrscheinlichkeit höher ist, dass sie ältere Arbeitskräfte beschäftigen, als bei solchen, die das Erfahrungswissen eher bei Jüngeren sehen.

Graphik 73: ***Wahrscheinlichkeiten des Anteils Älterer an den Gesamtbeschäftigten in Abhängigkeit von der Einschätzung des Erfahrungswissens als sehr wichtig und Zuschreibung desselben zu Jüngeren oder Älteren*** [11]



[10] Beurteilung der Modellanpassung: Nagelkerke = 0,053; Chi-Quadrat = 40,418; df = 2; sig. 0,000.
[11] Beurteilung der Modellanpassung: Nagelkerke = 0,053; Chi-Quadrat = 12,946; df = 2; sig. 0,002.

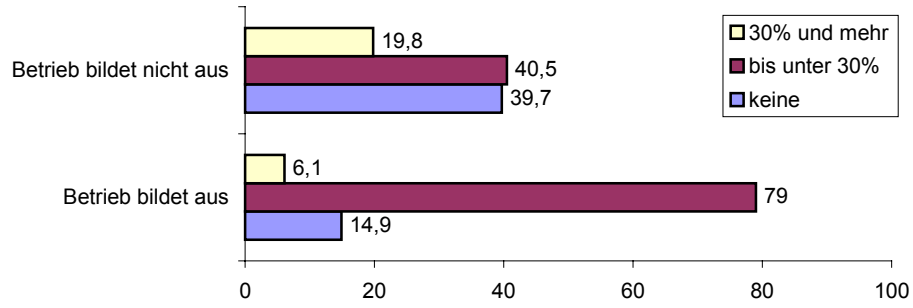
Aus der vorangegangenen Graphik lässt sich dieser Zusammenhang bestätigen. Betriebe, die das Erfahrungswissen eher Jüngeren zuschreiben, beschäftigen mit einer Wahrscheinlichkeit von 78% gar keine Älteren. Weiterhin ist davon auszugehen, bei Betrieben, die das Erfahrungswissen als sehr wichtig erachten und dieses eher Älteren zuschreiben mit bis zu 71% Ältere beschäftigten und diese einen Anteil an ihren Gesamtbeschäftigten von unter 30% ausmachen. Weiterhin ist anzunehmen, dass ein Teil der Betriebe, die das Erfahrungswissen eher Älteren zuschreiben, viele Ältere beschäftigt.

Ausbildungsverhalten

Auch das Ausbildungsverhalten hat einen Einfluss auf die Beschäftigung von Älteren. Die Wahrscheinlichkeit, dass ausbildende Betriebe Ältere beschäftigen, ist deutlich höher als bei nicht ausbildenden Betrieben. Umgekehrt wird in Betrieben die nicht ausbilden zu 40% kein Arbeitnehmer ab 50 Jahren zu finden sein, in ausbildenden hingegen nur zu 15%.

Allerdings ist weiterhin davon auszugehen, dass Betriebe die nicht ausbilden häufiger einen hohen Anteil Älterer beschäftigen, als solche, die ausbilden. Das Ausbildungsverhalten beeinflusst demnach die Beschäftigung Älterer, jedoch in den einzelnen Kategorien auf unterschiedliche Weise.

Graphik 74: Wahrscheinlichkeiten des Anteils Älterer an den Gesamtbeschäftigten in Abhängigkeit vom betrieblichen Ausbildungsverhalten [12]



6.6.4 Kombination der Einflussfaktoren

Nach der bivariaten Betrachtung der Einzelfaktoren wird nun der gleichzeitige Einfluss aller Faktoren auf den Anteil der Älteren an den Gesamtbeschäftigten eines Betriebes betrachtet. Auf diese Weise werden die Einflüsse um Interkorrelationen bereinigt. Außerdem ist dieses Vorgehen deshalb sinnvoll, da in der Realität die einzelnen Determinanten nie isoliert auftreten sondern stets gemeinsam wirken.

In der folgenden Tabelle werden die Wahrscheinlichkeiten für den Anteil der Älteren an den Gesamtbeschäftigten bei der Berücksichtigung aller Determinanten dargestellt. In der Tabelle sind aus Gründen der Übersichtlichkeit die beobachteten Häufigkeiten sowie die Prozente

[12] Beurteilung der Modellanpassung: Nagelkerke = 0,174; Chi-Quadrat = 142,722; df = 2; sig. 0,000.

nicht aufgeführt. Gleiches gilt für das Pearsons'sche Residuum. Die vollständige Tabelle findet sich im Anhang.

Tabelle 16: ***Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten bezüglich des Anteils der Älteren an den Gesamtbeschäftigten bei Kombination der unabhängigen Variablen***

Ausbildungsverhalten	Gründung des Betriebes	Erfahrungswissen sehr wichtig	Betriebsgrößenklassen	**Anteil Älterer an den Gesamtbeschäftigten**	**Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit in Prozent**
Betriebe bilden aus	Vor 1990	Eher bei Älteren	Kleinst-/Kleinbetriebe	**Keine**	**21,1**
				Bis 30%	**75,4**
				30% und mehr	**3,5**
			Mittlere, Großbetriebe	**Keine**	**2,0**
				Bis 30%	**96,5**
				30% und mehr	**1,5**
		Eher bei Jüngeren	Kleinst-/Kleinbetriebe	**Keine**	**70,4**
				Bis 30%	**29,6**
				30% und mehr	**0,0**
	1990 oder später	Eher bei Älteren	Kleinst-/Kleinbetriebe	**Keine**	**50,1**
				Bis 30%	**45,8**
				30% und mehr	**4,1**
			Mittlere, Großbetriebe	**Keine**	**7,2**
				Bis 30%	**90,1**
				30% und mehr	**2,7**
Betriebe bilden nicht aus	Vor 1990	Eher bei Älteren	Kleinst-/Kleinbetriebe	**Keine**	**33,3**
				Bis 30%	**46,4**
				30% und mehr	**20,3**
			Mittlere, Großbetriebe	**Keine**	**4,3**
				Bis 30%	**83,4**
				30% und mehr	**12,3**
		Eher bei Jüngeren	Kleinst-/Kleinbetriebe	**Keine**	**85,9**
				Bis 30%	**14,1**
				30% und mehr	**0,0**
	1990 oder später	Eher bei Älteren	Kleinst-/Kleinbetriebe	**Keine**	**60,5**
				Bis 30%	**21,6**
				30% und mehr	**18,0**
			Mittlere, Großbetriebe	**Keine**	**13,7**
				Bis 30%	**67,4**
				30% und mehr	**18,8**
		Eher bei Jüngeren	Kleinst-/Kleinbetriebe	**Keine**	**96,0**
				Bis 30%	**4,0**
				30% und mehr	**0,0**

Anhand der Tabelle lassen sich Kombinationen von Faktorausprägungen identifizieren, die mit einer besonders hohen Wahrscheinlichkeit für einen hohen bzw. mittleren Anteil der Älteren an allen Beschäftigten verbunden sind bzw. welche Betriebe wahrscheinlich gar keine

Älteren beschäftigen. Werden exemplarisch jeweils die drei höchsten Wahrscheinlichkeiten für die Ausprägungen der abhängigen Variable betrachtet, ergibt sich folgende Rangfolge:

Tabelle 17: Kombinationen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit für einen Anteil Älterer an den Gesamtbeschäftigten bis unter 30%

Kombinationen von Ausprägungen				Wahrscheinlichkeit in Prozent
Ausbildung ja/nein	Gründungsjahr	Erfahrungswissen eher bei	Betriebsgröße	
Betrieb bildet aus	Vor 1990	Älteren	Mittlere, große Betriebe	96,5
Betrieb bildet aus	1990 oder später	Älteren	Mittlere, große Betriebe	90,1
Betrieb bildet nicht aus	Vor 1990	Älteren	Mittlere, große Betriebe	83,4

Am höchsten ist die Wahrscheinlichkeit, dass bis zu 30% der Beschäftigten 50 Jahre und älter sind, bei ausbildenden mittleren/großen Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden und Erfahrungswissen als sehr wichtig einschätzen bei gleichzeitiger Zuschreibung desselben zu Älteren. Die drei höchsten Wahrscheinlichkeiten beinhalten zudem als Ausprägung *immer* „Mittlere/große Betriebe" mit 50 oder mehr Beschäftigten sowie eine Zuschreibung des Erfahrungswissens zu Älteren bei gleichzeitiger Einschätzung dieser persönlichen Eigenschaft als sehr wichtig. Die beiden anderen Faktoren können unterschiedlich ausgeprägt sein, wobei in zwei von drei Fällen betriebliche Ausbildung stattfindet sowie die Unternehmen vor 1990 gegründet wurden.

Tabelle 18: Kombinationen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit für Betriebe, die keine Älteren beschäftigen

Kombinationen von Ausprägungen				Wahrscheinlichkeit in Prozent
Ausbildung ja/nein	Gründungsjahr	Erfahrungswissen eher bei	Betriebsgröße	
Betrieb bildet nicht aus	1990 oder später	Jüngeren	Kleinst-/Kleinbetriebe	96,0
Betrieb bildet nicht aus	Vor 1990	Jüngeren	Kleinst-/Kleinbetriebe	85,9
Betrieb bildet aus	Vor 1990	Jüngeren	Kleinst-/Kleinbetriebe	70,4

Von den drei höchsten Wahrscheinlichkeiten dafür, dass gar keine Älteren in einem Betrieb beschäftigt sind, beinhalten *alle*, dass das Erfahrungswissen eher Jüngeren zugeschrieben wird sowie die Ausprägung „Kleinst-/Kleinbetriebe". Ausbildungsverhalten sowie das Gründungsjahr des Betriebes können wiederum unterschiedlich ausgeprägt sein: In zwei von drei Fällen wurde der Betrieb vor 1990 gegründet; dasselbe gilt für die Ausprägung „Betrieb bildet nicht aus". Die höchste Wahrscheinlichkeit dafür, dass in einem Betrieb gar keine älteren Arbeitskräfte zu finden sind, besteht bei Kleinst-/Kleinbetrieben die nicht ausbilden, 1990 oder später gegründet wurden und das Erfahrungswissen eher Jüngeren zuschreiben.

Tabelle 19: Kombinationen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit für einen Anteil Älterer an den Gesamtbeschäftigten von 30% und mehr

Kombinationen von Ausprägungen				Wahrscheinlichkeit in Prozent
Ausbildung ja/nein	Gründungsjahr	Erfahrungswissen eher bei	Betriebsgröße	
Betrieb bildet nicht aus	Vor 1990	Älteren	Kleinst-/Kleinbetriebe	20,3
Betrieb bildet nicht aus	1990 oder später	Älteren	Mittlere, große Betriebe	18,8
Betrieb bildet nicht aus	1990 oder später	Älteren	Kleinst-/Kleinbetriebe	18,0

Die drei höchsten Wahrscheinlichkeiten dafür, dass ein hoher Anteil Älterer an den Gesamtbeschäftigten (30% und mehr) zu finden sind, beinhalten *immer* die Ausprägung „Betrieb bildet nicht aus“ sowie die Zuschreibung des Erfahrungswissens zu Älteren bei gleichzeitiger Einstufung desselben als sehr wichtig. In zwei von drei Fällen sind Kleinst-/Kleinbetriebe enthalten sowie fand die Betriebsgründung 1990 oder später statt.

6.6.5 Zusammenfassung und Folgerungen

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass von den im Rahmen des reduzierten multivariaten Modells berücksichtigten Faktoren sowohl einzeln als auch in Kombination ein Einfluss auf die Beschäftigung Älterer ausgeht. Ihnen kommt eine relativ hohe Bedeutung bezüglich der Beantwortung der Frage zu, warum manche Betriebe einen höheren, andere einen niedrigeren Anteil Älterer an den Gesamtbeschäftigten aufweisen bzw. gar keine Älteren beschäftigen. Deshalb ist es möglich, anhand dieser Determinanten Vorhersagen bezüglich der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu treffen.

In der bivariaten Betrachtung hat sich insbesondere ein starker Einfluss der Betriebsgröße gezeigt, der jedoch nicht eindeutig ist. Sowohl ein besonders hoher Anteil Älterer an den Gesamtbeschäftigten als auch ein vollständiger Verzicht auf Arbeitskräfte ab 50 Jahre werden durch eine kleine Betriebsgröße begünstigt. Hingegen liegt gerade bei mittleren und großen Unternehmen die Wahrscheinlichkeit für einen mittleren Anteil an Älteren besonders hoch.

Zudem ist ersichtlich, dass sowohl für Kleinst- und Kleinbetriebe als auch für mittlere und große Betriebe aufgrund der Zuschreibung des Erfahrungswissens zu Älteren bzw. Jüngeren der Anteil Älterer an den Gesamtbeschäftigten teilweise vorhergesagt werden kann. So zeigt sich, dass Betriebe, die diese Eigenschaft eher Älteren zuschreiben, mit einer höheren Wahrscheinlichkeit Ältere beschäftigen als solche, die sie eher bei Jüngeren sehen. Unterstützt wird diese Tendenz durch das betriebliche Ausbildungsverhalten sowie zum Teil das Alter des Betriebes.

Hinsichtlich des Betriebsalters muss vorsichtig argumentiert werden. Ein hoher Anteil Älterer geht nicht immer mit einer längeren Geschäftstätigkeit des Unternehmens einher. Auch umgekehrt lässt sich nicht sagen, dass Betriebe, die erst 1990 oder später gegründet wurden, tendenziell keine Älteren beschäftigen. Der Einfluss dieser Variable wird demnach stark von den Faktoren Betriebsgröße und Zuschreibung des Erfahrungswissens beeinflusst und wirkt lediglich verstärkend.

Das Ausbildungsverhalten eines Betriebes steht vor allem mit einem mittleren Anteil Älterer an den Gesamtbeschäftigten in Zusammenhang. Dies lässt sich möglicherweise dadurch erklären, dass Betriebe, die ausbilden, aufgrund der dadurch angefallenen Kosten daran interessiert sind, ihre Beschäftigten auf Dauer im Betrieb zu halten.

Die besondere Rolle der Betriebsgröße wie auch der Zuschreibung des Erfahrungswissens zu Ältren bzw. Jüngeren wurde auch bei der gleichzeitigen Berücksichtung aller Faktoren deutlich. Diese beiden Faktoren waren bei der Vorhersage der Wahrscheinlichkeiten für alle drei Kategorien der abhängigen Variable von besonderer Bedeutung. So ist die Wahrschein-

lichkeit dafür, dass keine Älteren beschäftigt werden dann am größten, wenn das Erfahrungswissen eher Jüngeren zugeschrieben wird und die Betriebe nicht mehr als 49 Arbeitskräfte beschäftigen. Ausbildung sowie Alter des Betriebes wirken hier lediglich verstärkend.

Weiterhin ist davon auszugehen, dass Unternehmen, die das Erfahrungswissen eher Älteren zuschreiben, auch vermehrt Ältere beschäftigen. Machen die Älteren einen mittleren Anteil an den Gesamtbeschäftigten aus, ist zudem anzunehmen, dass es sich um mittlere oder große Betriebe handelt, die tendenziell ausbilden und vor 1990 gegründet wurden. Besteht die Belegschaft zu 30% oder mehr aus älteren Arbeitskräften, ist hingegen die Wahrscheinlichkeit recht hoch, dass diese Betriebe nicht ausbilden, 1990 oder später gegründet wurden und eher geringe Mitarbeiterzahlen aufweisen. Teilweise wirken demnach die Einflussfaktoren auf unterschiedliche Weise und verschieden stark in den einzelnen Kategorien.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer durch verschiedene Faktoren bestimmt werden. Dabei sind zwei der hier benannten Determinanten, nämlich die Betriebsgröße und das Alter des Betriebes, von der Politik nur schwer oder gar nicht beeinflussbar. Betont werden muss jedoch die Rolle der betrieblichen Ausbildung sowie der Einschätzung der persönlichen Fähigkeiten Älterer. Dabei gilt es vor allem bei Kleinst- und Kleinbetrieben anzusetzen, da hier die höchsten Wahrscheinlichkeiten dafür zu finden sind, dass keine Älteren beschäftigt werden. Dem gilt es entgegenzuwirken, indem der Anteil Älterer an den Gesamtbeschäftigten gerade in Betrieben mit geringen Mitarbeiterzahlen durch geeignete Maßnahmen erhöht wird.

6.7 Fazit

Etwa die Hälfte der Betriebe in Rheinland-Pfalz beschäftigt Personen, die 50 Jahre und älter sind. Damit liegen sie deutlich unter dem westdeutschen Durchschnitt. Spezifische Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung Älterer beziehen, führen jedoch nur wenige Betriebe durch. Das betrifft insbesondere die Herabsetzung von Leistungsanforderungen, die besondere Ausstattung der Arbeitsplätze und spezifische Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmer. Die Frage, ob dies aus Kostengründen so ist oder ob die Betriebe derartige Maßnahmen als unnötig erachten, kann an dieser Stelle nicht eindeutig beantwortet werden. Die Einschätzung der Leistungsfähigkeit Älterer spricht eher für letzteres: Nach Aussage der Betriebe sind die Qualifikationen Älterer gegenüber denen Jüngerer zumindest gleichwertig. In einigen, von den Betrieben als besonders wichtig erachteten Bereichen, sind sie diesen sogar überlegen. Dies betrifft insbesondere die Ausprägung der Arbeitsmoral und des Qualitätsbewusstseins.

Der überraschend positiven Beurteilung Älterer steht eine vergleichsweise zögerliche Bereitschaft der Betriebe gegenüber, Ältere einzustellen. Zwar liegen die rheinland-pfälzischen Unternehmen diesbezüglich über dem westdeutschen Durchschnitt, jedoch würden immer noch 11% der Betriebe grundsätzlich keine Älteren einstellen, etwa ein Drittel der Unternehmen knüpft eine Einstellung an bestimmte Voraussetzungen. Das spricht dafür, dass sich die Beschäftigungssituation durch betriebliche Maßnahmen wie Ausweitung von Teilzeitarbeit, vermehrte Einführung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Lohnkostenzuschüsse nur

bedingt verbessern lässt. Es ist also festzuhalten, dass eine starke Diskrepanz zwischen der betrieblichen Einschätzung der Leistungsfähigkeit Älterer, der Bereitschaft der Betriebe, Ältere ohne bestimmte Voraussetzungen zu beschäftigen und dem tatsächlichen Einstellungsverhalten besteht.

Die zentrale Frage bleibt entsprechend, warum sich die grundsätzlich positive Beurteilung der Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer nicht in einer erhöhten Bereitschaft, Ältere einzustellen, niederschlägt. Die Weigerung, Ältere einzustellen bzw. ihre Einstellung an bestimmte Bedingungen zu knüpfen, hängt nicht vom betrieblichen Personalbedarf ab: Betriebe, die grundsätzlich keine Älteren einstellen, haben anteilig in etwa den gleichen Bedarf an Arbeitskräften wie andere Betriebe. Auch haben sie in der näheren Vergangenheit anteilig etwa gleich viele Arbeitskräfte eingestellt.

Es hat sich aber gezeigt, dass mit dem Anteil der Älteren an den Gesamtbeschäftigten eines Betriebes auch dessen Bereitschaft steigt, Ältere einzustellen. Eine allgemeine positive Beurteilung Älterer scheint somit nur in Zusammenhang mit konkreten Erfahrungen mit älteren Arbeitnehmern im Betrieb die Einstellungsbereitschaft gegenüber diesen zu erhöhen. Bei Betrieben, die bisher keine Erfahrungen mit Älteren gemacht haben, scheint trotz grundsätzlich positiver Einschätzung älterer Arbeitnehmer eine Skepsis zu bestehen, die sich vor allem auf „betriebsfremde“ oder arbeitslose Ältere beziehen dürfte.

Besonders zu bemerken ist, dass trotz des hohen Anteils der Betriebe, die aktuell keine Älteren beschäftigen, überdurchschnittlich viele Unternehmen ältere Arbeitnehmer ohne Vorbehalte einstellen würden. Das deutet auf ein hohes noch auszuschöpfendes Potenzial in dieser Hinsicht hin, da die Bereitschaft, Ältere einzustellen, in Rheinland-Pfalz höher ist als im westdeutschen Durchschnitt. Trotzdem gilt es gerade mit Blick auf den demographischen Wandel und die daraus resultierenden Notwendigkeiten, die bestehenden Maßnahmen für Ältere dahingehend zu modifizieren, dass die scheinbar vorhandene betriebliche Hemmschwelle bezüglich der Beschäftigung Älterer überwunden wird.

7. Betrieblicher Kontakt zum Arbeitsamt

Aufgrund der hohen Arbeitslosenzahl in der Bundesrepublik ist eine effektive Arbeitsvermittlung von großer Bedeutung. Die Bundesanstalt für Arbeit mit ihren einzelnen Arbeitsämtern nimmt hier eine Schlüsselposition ein. Deshalb und aufgrund der Reformdiskussion über die Bundesanstalt für Arbeit bildete das Verhältnis von Betrieb und Arbeitsamt einen Schwerpunkt des IAB-Betriebpanels 2002.[1]

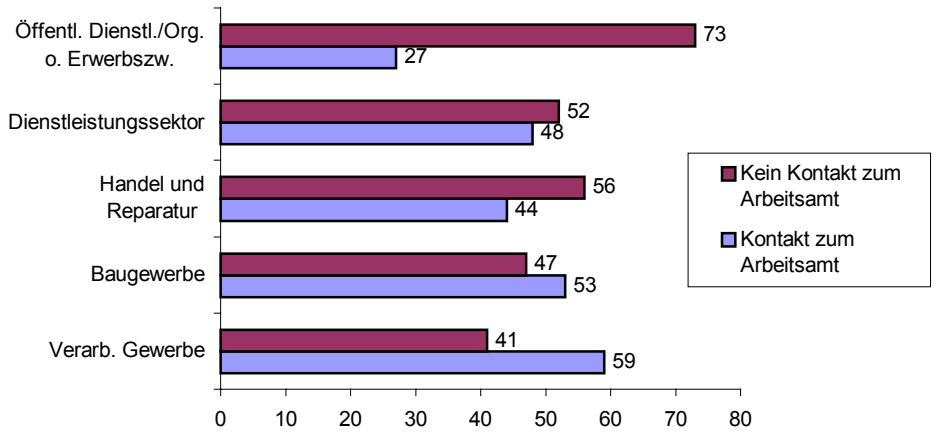
Im Folgenden wird auf Basis dieses Panels dargestellt, wie viele Betriebe in Rheinland-Pfalz überhaupt Kontakt zum Arbeitsamt haben, wie dieser aussieht und wozu er genutzt wird. Des weiteren werden die Erfahrungen, die die Betriebe bei der Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt gemacht haben, dargestellt. Die zentrale Aufgabe des Arbeitsamtes ist die Arbeitsvermittlung, weshalb im Anschluss daran betrachtet wird, wie viele Betriebe diese nutzen und wie sie von Seiten der Unternehmen eingeschätzt wird. Abschließend wird untersucht, welche Rolle das Arbeitsamt bei der Neubesetzung von Stellen spielt.

7.1 Betrieblicher Kontakt zum Arbeitsamt nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels hatten 2002 in Rheinland-Pfalz etwa 47% der Betriebe Kontakt zum Arbeitsamt. Rund 53% arbeiteten nicht mit dem Arbeitsamt zusammen. Das bedeutet, dass nicht einmal die Hälfte aller rheinland-pfälzischen Betriebe in irgendeiner Form Kontakt zum Arbeitsamt hatte. In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe, die mit dem Arbeitsamt zusammenarbeiteten geringfügig höher (51%).

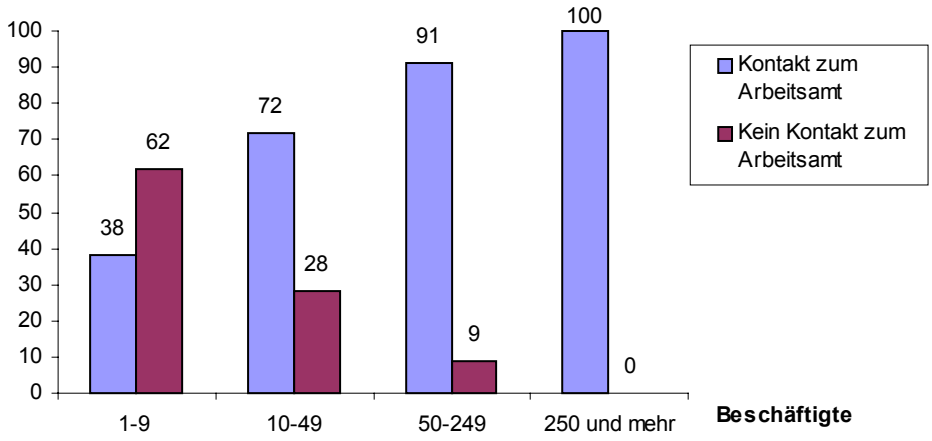
Zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen bestehen erhebliche Unterschiede: So hatten etwa 59% der rheinland-pfälzischen Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes Kontakt zum Arbeitsamt, im Bausektor waren es immerhin noch 53%. Völlig anders gestaltet sich das im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck. Hier gaben lediglich 27% der Betriebe an, mit dem Arbeitsamt zusammen zu arbeiten.

Graphik 75: Betrieblicher Kontakt zum Arbeitsamt nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen ergeben sich deutliche Unterschiede bezüglich der Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt. Während nur etwa 38% der Kleinstbetriebe angaben, in Kontakt zum Arbeitsamt stehen, lag dieser Anteil bei den Großbetrieben bei 100%.

Graphik 76: Betrieblicher Kontakt zum Arbeitsamt nach Betriebsgrößenklasse, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse



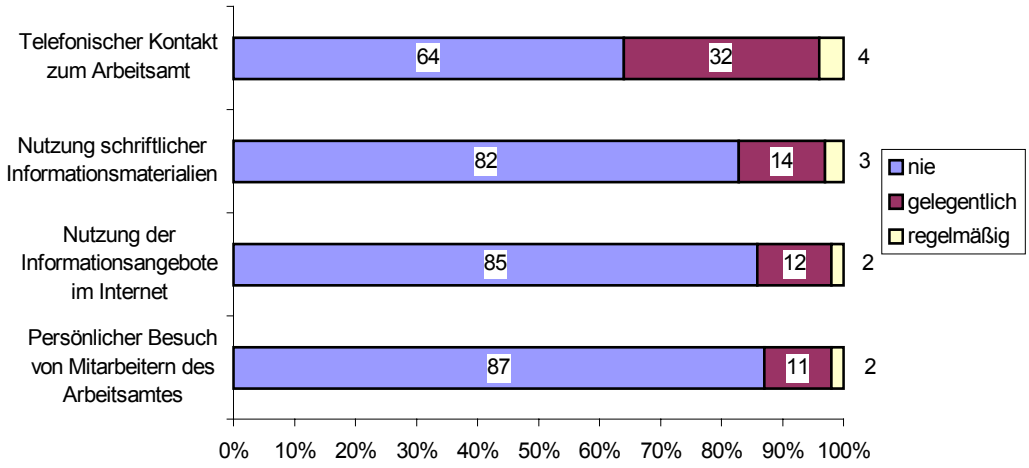
7.2 Arten des betrieblichen Kontakts zum Arbeitsamt

Als Kontaktarten wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels persönliche Besuche von Vertretern des Arbeitsamtes, telefonischer Kontakt, Nutzung der schriftlichen Informationsmaterialien sowie Nutzung des Internetangebotes unterschieden. Dabei zeigt sich, dass rheinland-pfälzische Betriebe primär telefonisch in Kontakt zum Arbeitsamt stehen. Etwa 36% aller Betriebe gaben an, auf diese Weise mit dem Arbeitsamt zusammenzuarbeiten. Betriebsbesuche spielten hingegen eine untergeordnete Rolle. Lediglich ca. 13% der Unternehmen hatten derartige Kontakte. Auch die anderen Kontaktarten wurden eher selten genutzt. Damit entspricht Rheinland-Pfalz in etwa dem westdeutschen Durchschnitt.

Die Häufigkeit des Kontaktes zum Arbeitsamt ist jedoch über alle Kontaktarten eher gering. So gaben lediglich 4% der Betriebe mit Telefonkontakt an, regelmäßig mit dem Arbeitsamt zu telefonieren. Rund 32% der Unternehmen pflegten hingegen nur gelegentlich telefonischen Kontakt zum Arbeitsamt. Die anderen Kontaktarten wurden von den rheinland-pfälzischen Betrieben sogar noch seltener regelmäßig genutzt. Das bedeutet, dass der Kontakt zum Arbeitsamt, wenn er überhaupt stattfindet, grundsätzlich eher unregelmäßig ist. Auch damit liegen die rheinland-pfälzischen Betriebe gleichauf mit Westdeutschland.

[1] Zu diesem Thema wurde bereits der Schwerpunktreport „IAB-Betriebspanel Rheinland-Pfalz 2002 – Betrieblicher Kontakt zum Arbeitsamt“ veröffentlicht, der unter www.iwak-frankfurt.de abrufbar ist und weiterführende Informationen enthält.

Graphik 77: Arten des Kontakts zum Arbeitsamt in Rheinland-Pfalz, Basis: alle Betriebe



7.3 Gründe für die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt

Auch wenn die verschiedenen Kontaktarten zum Teil zu unterschiedlichen Zwecken genutzt werden, wird bei allen die Personalsuche als häufigster Grund für die Zusammenarbeit genannt. Dies trifft sowohl für Rheinland-Pfalz als auch für Westdeutschland zu. So gaben etwa 76% der rheinland-pfälzischen Betriebe mit telefonischem Kontakt zum Arbeitsamt an, dass dieser primär der Personalsuche dient. Nur wenige Betriebe nannten zudem Beratung über Qualifizierungsmöglichkeiten oder die Arbeitsorganisation als Gründe des Kontaktes. Hingegen wurden die schriftlichen Informationsmaterialien vergleichsweise oft dafür genutzt (ca. 21%). Am häufigsten wird diese Art des Kontaktes zum Arbeitsamt jedoch zur Information über finanzielle Leistungen des Arbeitsamtes herangezogen. Dies gaben 44% der Betriebe an, die die schriftlichen Informationsmaterialien nutzen.

Tabelle 20: Nutzung der verschiedenen Kontaktarten zum Arbeitsamt in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent der Betriebe, die die jeweilige Kontaktart nutzen, Mehrfachnennungen möglich

Kontakt wird genutzt zur…	Persönliche Besuche	Telefonischer Kontakt	Nutzung des schriftlichen Infomaterials
Personalsuche	62	76	46
Suche nach Auszubildenden	25	28	28
Beratung über Qualifizierungsmöglichkeiten	14	7	21
Beratung bzgl. Arbeitsorganisation	16	6	21
Information über finanzielle Leistungen des Arbeitsamts	28	24	44

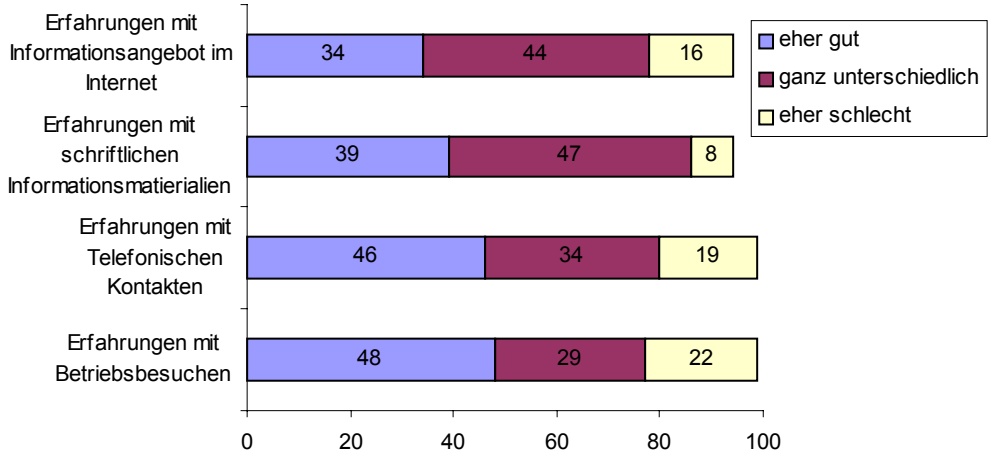
Dem Internetangebot der Arbeitsämter kommt insgesamt eine vergleichsweise geringe Bedeutung zu. Lediglich 14% aller Betriebe in Rheinland-Pfalz nutzten das Internetangebot des Arbeitsamtes überhaupt. Auch hier stand die Personalsuche an erster Stelle der Nutzung. Immerhin rund 36% der Betriebe nutzten es jedoch auch, um offene Stellen auszuschreiben, weitere 22% zur Ausschreibung offener Ausbildungsplätze. Trotzdem wird damit das Poten-

zial, offene Stellen qua Internet auszuschreiben, bei weitem nicht ausgeschöpft. Auch hier unterscheiden sich die Angaben der rheinland-pfälzischen Betriebe nur unwesentlich von denen in Westdeutschland.

7.4 Erfahrungen der Betriebe bezüglich des Kontakts mit dem Arbeitsamt

Die Betriebe wurden gebeten, ihre Erfahrungen mit dem Kontakt zum Arbeitsamt einzuschätzen. Grundtenor ist eine etwas zurückhaltende Beurteilung. Jeweils nur eine Minderheit der Betriebe gab an, eher schlechte Erfahrungen gemacht zu haben, allerdings kamen auch bei allen Kontaktarten weniger als die Hälfte aller Betriebe zu einer positiven Einschätzung. Getrennt nach ihrer Kontaktart zum Arbeitsamt betrachtet ergaben sich die besten Einschätzungen für die Betriebsbesuche. Immerhin etwa 48% der Betriebe, die von Mitarbeitern des Arbeitsamtes besucht wurden, haben gute Erfahrungen damit gemacht. Allerdings gaben auch ca. 22% der Betriebe, die von Arbeitsamtsvertretern besucht wurden, an, damit eher schlechte Erfahrungen zu verbinden. Auch bei allen anderen Kontaktarten lässt sich keine einheitliche Einschätzung der Betriebe ausmachen.

Graphik 78: Erfahrungen der Betriebe in Rheinland-Pfalz mit ihrem Kontakt zum Arbeitsamt, Angaben in Prozent je Kategorie



Im Vergleich zu Westdeutschland beurteilten die rheinland-pfälzischen Betriebe ihre Erfahrungen mit dem Arbeitsamt etwas schlechter. So gaben rund 22% der Betriebe in Rheinland-Pfalz, bei denen Betriebsbesuche vom Arbeitsamt stattfanden, an, mit diesen Kontakten eher schlechte Erfahrungen gemacht zu haben. In Westdeutschland waren es hingegen nur 13%. Auch die Erfahrungen mit dem Internetangebot wurden in Rheinland-Pfalz seltener als gut eingestuft. Nur ca. 34% der Betriebe, die das Internetangebot des Arbeitsamtes nutzten, gaben an, gute Erfahrungen damit gemacht zu haben (Westdeutschland 44%).

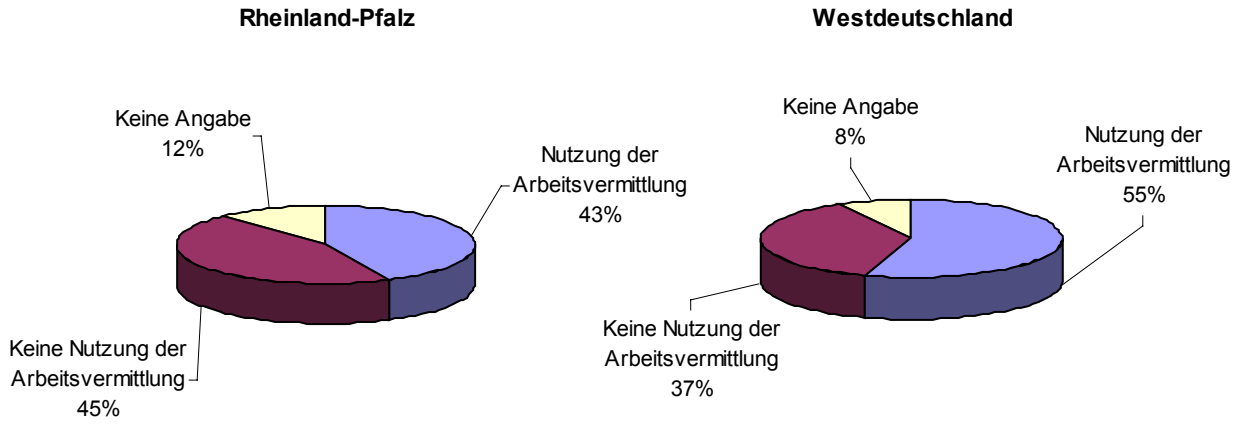
Grundsätzlich können auf Basis des IAB-Betriebspanels keine Aussagen darüber getroffen werden, warum die Betriebe ihre Erfahrungen mit dem Arbeitsamt nicht besser einschätzen. Eine Untersuchung dieser Gründe könnte jedoch für eine Verbesserung der Zusammenarbeit hilfreich sein.

7.5 Arbeitsvermittlung

7.5.1 Nutzung der Arbeitsvermittlung

Das Kerngeschäft der Arbeitsämter ist die Arbeitsvermittlung. Die Daten des IAB-Betriebspanels bestätigen, dass Betriebe vorrangig aus diesem Grund mit dem Arbeitsamt zusammenarbeiten. So gaben etwa 43% der rheinland-pfälzischen Betriebe an, die Arbeitsvermittlung zu nutzen. Der Anteil der Betriebe, die überhaupt Kontakt zum Arbeitsamt haben, lag lediglich 4 Prozentpunkte höher. Rund 45% der rheinland-pfälzischen Betriebe nutzen die Arbeitsvermittlung grundsätzlich nicht, was verglichen mit Westdeutschland unterdurchschnittlich oft ist. So greifen ca. 55% der westdeutschen Betriebe auf die Arbeitsvermittlung zurück und lediglich 37% geben an, diese nicht zu nutzen.

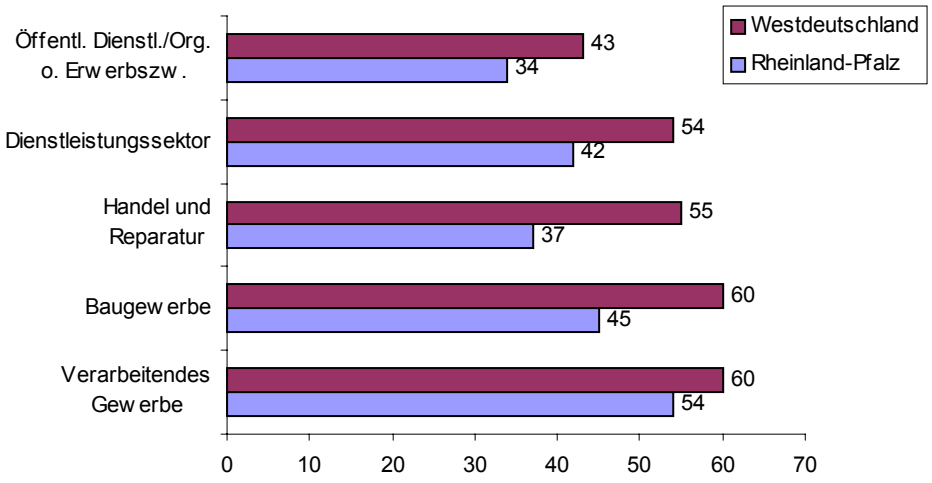
Graphik 79: Nutzung der Arbeitsvermittlung des Arbeitsamtes, Basis: alle Betriebe



7.5.2 Sektorale und betriebsgrößenspezifische Unterschiede in der Nutzung der Arbeitsvermittlung

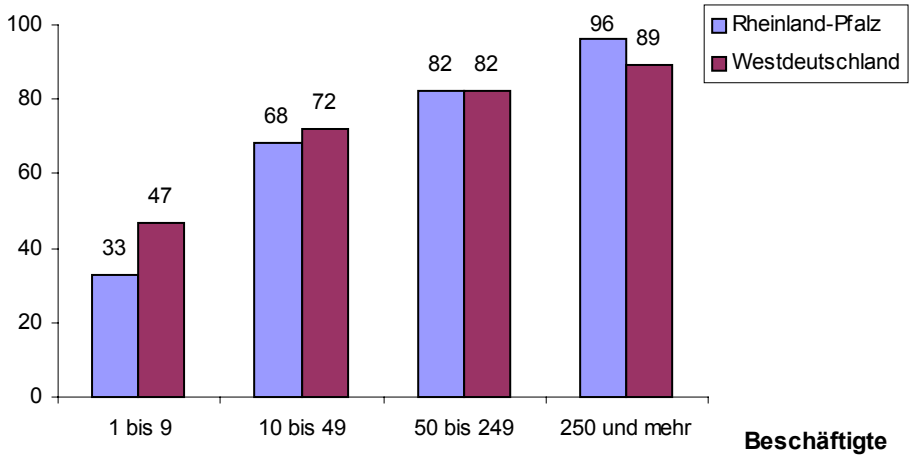
Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass vor allem Betriebe des Sektors Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck die Arbeitsvermittlung des Arbeitsamtes nur selten in Anspruch nehmen. Lediglich 34% der rheinland-pfälzischen Betriebe dieser Branche gaben an, dieses Angebot zu nutzen. Überdurchschnittlich tun dies die rheinland-pfälzischen Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes sowie der Baubranche. Das entspricht tendenziell den westdeutschen Ergebnissen, in den alten Bundesländern ist jedoch die Nutzung über alle Branchen hinweg höher.

Graphik 80: Nutzung der Arbeitsvermittlung des Arbeitsamtes nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor



Noch deutlichere Unterschiede ergeben sich zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen: Mit zunehmender Betriebsgröße steigt auch der Anteil der Unternehmen, die auf die Arbeitsvermittlung des Arbeitsamts zurückgreifen. So gaben z.B. nur 34% der rheinland-pfälzischen Kleinstbetriebe an, die Arbeitsvermittlung zu nutzen, bei Großbetrieben waren es hingegen 96% der Unternehmen. Diese Tendenz lässt sich auch für Westdeutschland feststellen. In den alten Bundesländern nahmen jedoch mit 89% etwas weniger Großbetriebe die Arbeitsvermittlung in Anspruch als in Rheinland-Pfalz. Grundsätzlich bestätigt sich hier jedoch die generelle Tendenz, mit zunehmender Betriebsgröße auch vermehrt mit dem Arbeitsamt zusammenzuarbeiten.

Graphik 81: Nutzung der Arbeitsvermittlung des Arbeitsamtes nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse

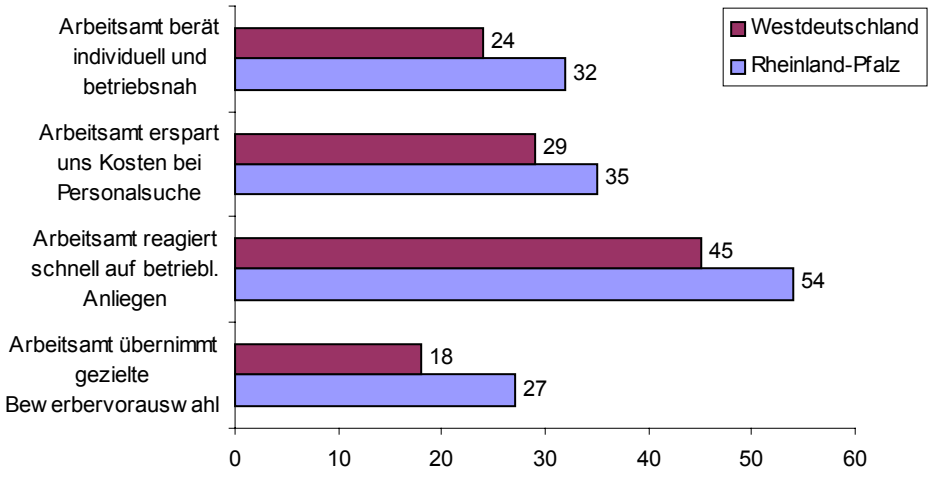


7.5.3 Beurteilung der Arbeitsvermittlung durch die rheinland-pfälzischen Betriebe

Die Betriebe wurden auch gefragt, wie zufrieden sie speziell mit der Arbeitsvermittlung des Arbeitsamtes seien. Insgesamt beurteilten die rheinland-pfälzischen Betriebe die Leistungen des Arbeitsamtes diesbezüglich besser als im westdeutschen Mittel: So gaben etwa 27% der rheinland-pfälzischen Betriebe, die die Arbeitsvermittlung nutzten, an, dass das Arbeitsamt

für sie eine gezielte Bewerberauswahl vornimmt. Im Vergleich dazu waren es nur 18% der westdeutschen Betriebe mit Kontakt zum Arbeitsamt. Genauso stellt es sich auch für die Schnelligkeit der Reaktion auf betriebliche Anliegen, die Kostenersparnis der Betriebe bei der Personalsuche durch die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt als auch für die Frage nach der individuellen und betriebsnahen Beratung dar. Das bedeutet, dass die Arbeitsvermittlung durch das Arbeitsamt in Rheinland-Pfalz zwar weniger stark in Anspruch genommen wird als in den alten Bundesländern, die Betriebe, die dies tun, jedoch deutlich zufriedener mit den Leistungen des Arbeitsamtes sind.

Graphik 82: ***Betriebliche Einschätzung der Arbeitsvermittlung des Arbeitsamts, Angaben in Prozent der Betriebe, die diese nutzen***



Bezüglich der betrieblichen Einschätzung der Leistungen im Rahmen der Arbeitsvermittlung gibt es branchenspezifische Unterschiede, die sich in Rheinland-Pfalz deutlich von denen in Westdeutschland unterscheiden. In Rheinland-Pfalz sind gerade Betriebe in den Branchen häufiger mit den Leistungen des Arbeitsamtes zufrieden, die anteilig auch öfter die Arbeitsvermittlung nutzen. So gaben dies bspw. die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes überdurchschnittlich häufig an, hingegen die Betriebe der Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck eher selten. In Westdeutschland waren jedoch gerade Betriebe des Öffentlichen Sektors überdurchschnittlich oft mit den Leistungen des Arbeitsamtes zufrieden. Auch in Westdeutschland ist dies jedoch der Sektor, der anteilig am seltensten die Arbeitsvermittlung des Arbeitsamtes nutzt.

Differenziert nach den einzelnen Bewertungen der Leistungen des Arbeitsamtes im Rahmen der Arbeitsvermittlung zeigen sich zudem sektorale und betriebsgrößenspezifische Unterschiede:

- Im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck gaben die rheinland-pfälzischen Betriebe deutlich häufiger als in den anderen Sektoren an, das Arbeitsamt reagiere schnell auf die betrieblichen Anliegen.
- Die Branche, die am häufigsten angab, dass die Nutzung der Arbeitsvermittlung des Arbeitsamtes ihnen Kosten bei der Personalsuche erspart, ist das Verarbeitende Gewerbe. Bei etwa 49% der Unternehmen dieses Wirtschaftszweiges in Rheinland-Pfalz

war dies so, in Westdeutschland hingegen lediglich bei 28%. Dagegen nannten ca. 33% der westdeutschen Betriebe des öffentlichen Sektors an, dass ihnen dadurch Kosten erspart bleiben – in Rheinland-Pfalz waren es hingegen nur 18%.

- Über alle Wirtschaftszweige hinweg nannten die rheinland-pfälzischen Betriebe individuelle und betriebsnahe Beratung durch das Arbeitsamt anteilig häufiger als in Westdeutschland. Besonders ausgeprägt ist der Unterschied zwischen den alten Bundesländern und Rheinland-Pfalz im Verarbeitenden Gewerbe (Rheinland-Pfalz 41%, Westdeutschland 23%).
- Rheinland-pfälzische Kleinstbetriebe sind mit den Leistungen des Arbeitsamtes anteilig eher selten zufrieden, mit zunehmender Betriebsgröße steigt jedoch der Anteil der Betriebe, die zu einer positiven Beurteilung kommen. So gaben Großbetriebe sehr viel häufiger an, mit den Leistungen zufrieden zu sein.

7.6 Fazit

Es lässt sich festhalten, dass 2002 in Rheinland-Pfalz rund die Hälfte der Betriebe Kontakt zum Arbeitsamt hatte. Etwa 43% der Unternehmen nutzten deren Arbeitsvermittlung. Damit nahmen die rheinland-pfälzischen Betriebe die Arbeitsvermittlung seltener in Anspruch als der Durchschnitt in Westdeutschland. Allerdings fielen die Bewertung der Leistungen des Arbeitsamtes in diesem Bereich in Rheinland-Pfalz besser aus als in den alten Bundesländern: Im Vergleich zu Westdeutschland gaben überdurchschnittlich viele Betriebe an, dass die Suche nach Arbeitskräften durch die Leistungen der Arbeitsämter schneller, kostengünstiger und flexibler gestaltet wird. Hierbei sind zudem starke Unterschiede nach Branchen und Betriebsgrößenklassen auszumachen: Unzufrieden äußerten sich in Rheinland-Pfalz vor allem Betriebe des Öffentlichen Sektors sowie Kleinstbetriebe. Das Verarbeitende Gewerbe hingegen schätzte die Leistungen am besten ein. In Westdeutschland waren die Betriebe im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck am zufriedensten mit den Leistungen des Arbeitsamtes. Grundsätzlich ist jedoch festzuhalten, dass auch das vergleichsweise bessere Ergebnis der Leistungsbeurteilung durch die rheinland-pfälzischen Betriebe nicht darüber hinwegtäuschen darf, dass der Anteil der mit den Leistungen zufriedenen Betriebe eher mäßig ausfällt.

Darüber hinaus ist an dieser Stelle nochmals darauf hinzuweisen, dass zum Befragungszeitpunkt nur etwa 40% der sofort zu besetzenden Stellen dem Arbeitsamt als offen gemeldet waren (vgl. Kapitel 5.4), was unter dem westdeutschen Durchschnitt liegt. Gleichzeitig war allerdings der Anteil der durch das Arbeitsamt vermittelten Neueinstellungen höher als in Westdeutschland. Dies könnte erklären, warum die rheinland-pfälzischen Betriebe, die die Arbeitsvermittlung nutzen, mit den Leistungen des Arbeitsamtes zufriedener sind als in Westdeutschland. Bemerkenswert ist zudem, dass, obwohl die Betriebe des Öffentlichen Sektors die Arbeitsvermittlung eher schlecht bewerten, gerade hier die Vermittlungsquote durch das Arbeitsamt mit Abstand am höchsten war. Allerdings ist diese Branche genauso wie das Baugewerbe ein stagnierender Sektor. Neueinstellungen finden hingegen primär im

Dienstleistungssektor und im Verarbeitenden Gewerbe statt, die die Leistungen des Arbeitsamtes positiver beurteilten.

Es gibt Anhaltspunkte dafür, dass sich die Beurteilungen der Betriebe auch in den anteiligen Vermittlungen durch das Arbeitsamt an allen Neueinstellungen niederschlagen. Betrachtet man lediglich die Betriebe, die die Qualität der Arbeitsamtsleistungen im Rahmen der Arbeitsvermittlung durchweg positiv beurteilt haben, zeigt sich, dass bei diesen etwa 35% aller neubesetzten Stellen durch das Arbeitsamt vermittelt wurden. Bezogen auf alle rheinland-pfälzischen Betriebe waren es hingegen nur 15%. Diese anteilig hohen Vermittlungen von Beschäftigten dürften sich positiv auf die Leistungseinschätzung des Arbeitsamtes auswirken. Diese Aussage ist allerdings lediglich als Tendenz zu interpretieren, da die Fallzahlen hier zu gering sind, um gesicherte Aussagen treffen zu können.

8. Betriebliche Ausbildung in Rheinland-Pfalz

Gute allgemeine und berufliche Bildung haben nach wie vor eine erhebliche Bedeutung für die individuellen Lebenschancen der Menschen sowie die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungsmöglichkeiten eines Landes. Neue Technologien, eine veränderte Arbeitsorganisation, ein wachsender Dienstleistungssektor und die zunehmende internationale Verflechtung der Wirtschaft erfordern neue Qualifikationen und mehr Flexibilität. Eine qualifizierte Aus- und Weiterbildung nimmt diesbezüglich eine tragende Rolle ein. Nur mit gut ausgebildeten Menschen können Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sowie Arbeitsplätze gesichert werden und neue Arbeitsplätze entstehen. Der Sicherung einer breiten und qualitativ hochwertigen beruflichen Ausbildung kommt dabei eine zentrale Bedeutung zu (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003, http://www.berufsbildungsbericht.info). Die duale Berufsausbildung hat einen hohen Stellenwert, der auch in den nächsten Jahren beibehalten wird. Davon gehen das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und die Prognos AG in einer gemeinsamen Qualifikationsprognose aus. Demnach wird der Anteil der Erwerbstätigen mit einer betrieblichen Ausbildung bis zum Jahr 2010 nahezu unverändert etwa 60% betragen (vgl. Dostal/Reinberg 1999, S. 4).

Im Jahr 2002 ging das Angebot an Ausbildungsplätzen im Vergleich zum Vorjahr in einer unerwarteten Größenordnung zurück. Zugleich hat sich die Anzahl der Nachfragenden deutlich verringert. Das führte dazu, dass sich die Angebots-Nachfrage-Relation – nach den Verbesserungen in den Jahren 2000 und 2001 – wieder verschlechterte (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003). Der entscheidende Grund für den Rückgang der Angebote dürfte vor allem in der schwachen konjunkturellen Entwicklung liegen, die Betriebe und Unternehmen zurückhaltender in Ausbildung investieren lässt, da sich diese tendenziell erst mittelfristig rechnet. Zudem erschwert eine als unsicher wahrgenommene wirtschaftliche Entwicklung die Einschätzung des zukünftig erforderlichen Bedarfs an Fachkräften. Dass die Ausbildungsneigung der Jugendlichen zurückging, ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass sie sich häufiger als im Vorjahr für alternative Qualifizierungswege wie die Aufnahme eines Studiums entschieden (vgl. ebenda).

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit der Ausbildungssituation in Rheinland-Pfalz aus betrieblicher Sicht. Ein Schwerpunkt wird dabei auf die Darstellung möglicher Ausbildungspotenziale gelegt, die bisher nicht genutzt wurden.[1]

8.1 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung

Um ausbilden zu können, müssen Betriebe gesetzliche Anforderungen erfüllen, wie bspw. das Vorhandensein einer angemessenen Ausbildungsstätte sowie fachlich geeignete Ausbilder. In Rheinland-Pfalz verfügten zum Befragungszeitpunkt etwa 56% der Betriebe selbst über eine Ausbildungsberechtigung. Etwa 3% konnten im Verbund mit anderen Betrieben oder Einrichtungen ausbilden, 41% der Unternehmen hatten keine Ausbildungsberechtigung.

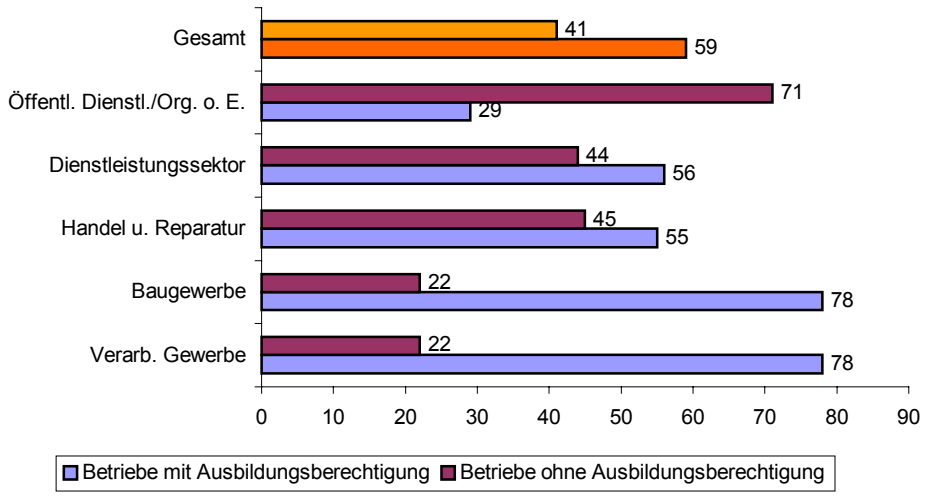
[1] Auch zur Ausbildungssituation wurde bereits ein Report veröffentlicht, der dezidierter auf die Ergebnisse bezüglich dieser Thematik eingeht. Vgl. hierzu: Betriebspanel Report Rheinland-Pfalz 2002 – Betriebliche Ausbildung in Rheinland-Pfalz. Der Kurzreport steht zum Download bereit unter: www.iwak-frankfurt.de.

Das entspricht in etwa der anteiligen Verteilung in Westdeutschland. Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich damit ein leichter Rückgang der Betriebe ausmachen, die nicht ausbilden dürfen (2001: 43%). 2000 lag jedoch der Anteil der Betriebe, die nicht ausbilden durften unter dem Niveau von 2002 (2000: 39%).

Unterschieden nach Betriebsgrößenklassen wird deutlich, dass mit zunehmender Größe auch der Anteil der Unternehmen, die eine Ausbildungsberechtigung haben, deutlich ansteigt. So erfüllten zum Befragungszeitpunkt nur etwa 52% der rheinland-pfälzischen Kleinstbetriebe die gesetzlichen Ausbildungsvoraussetzungen, hingegen 96% der Betriebe mit 250 Beschäftigten und mehr.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass es bezüglich der Ausbildungsberechtigung starke branchenspezifische Unterschiede gibt. So hatten bspw. 71% der Betriebe im Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck keine Ausbildungsberechtigung. Dies lässt sich möglicherweise zum Teil durch die Zusammensetzung dieses Bereiches erklären. So finden sich hier neben der öffentlichen Verwaltung auch die verschiedensten Interessensvertretungen, Verbände und kirchliche sowie andere religiöse Vereinigungen, die eher selten ausbilden. Je 78% der Unternehmen des Verarbeitenden sowie des Baugewerbes erfüllten hingegen die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung.

Graphik 83: Ausbildungsberechtigung nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe im jeweiligen Sektor



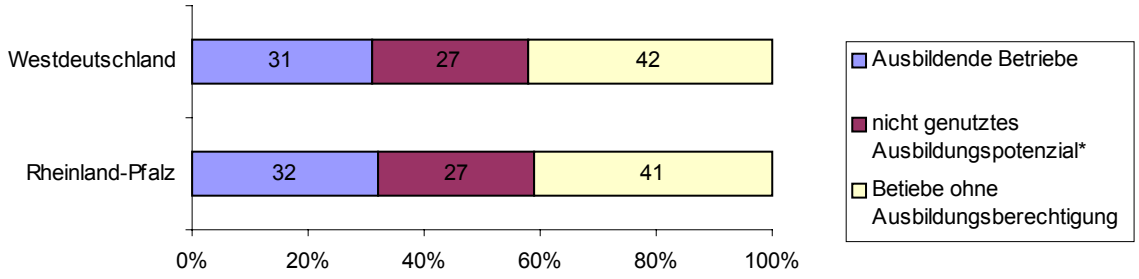
Im Gegensatz zum Anstieg der Ausbildungsberechtigungen ist die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Rheinland-Pfalz im Vergleich zum Vorjahr etwas gesunken. Betrachtet man alle rheinland-pfälzischen Betriebe zeigt sich, dass die Ausbildungsbetriebsquote (der Anteil der Ausbildungsbetriebe[2] an *allen* Betrieben) bei ca. 32% liegt. Etwa 27% der Betriebe, die

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

ausbildungsberechtigt sind, bilden jedoch nicht aus . Diese Verteilung entspricht der der alten Bundesländer.

Hochgerechnet gab es in Rheinland-Pfalz somit über 32.000 Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden. Gerade in dieser Gruppe besteht ein erhebliches Potenzial an bisher ungenutzten Ausbildungsplätzen.

Graphik 84: Ausbildung und ungenutztes Ausbildungspotenzial, Basis: alle Betriebe

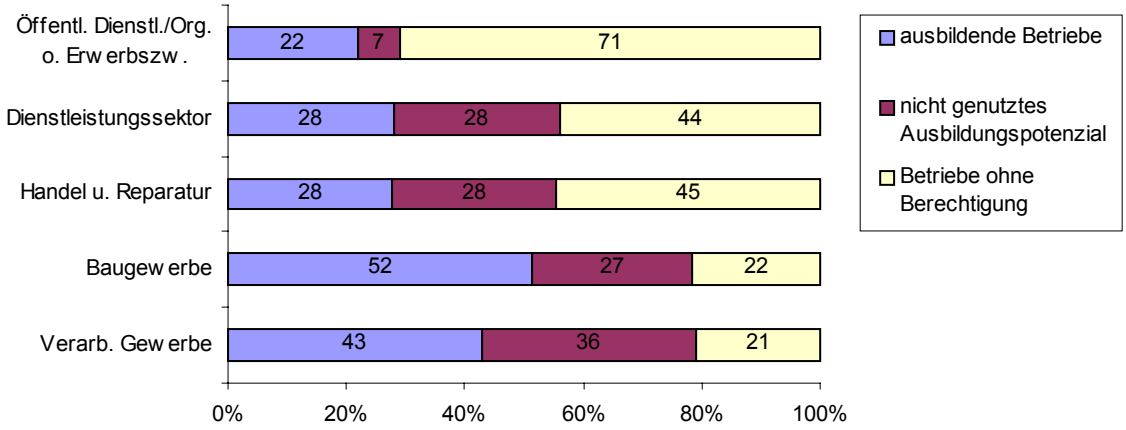


* nicht genutztes Ausbildungspotenzial = Betriebe, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden

8.2 Nicht genutztes Ausbildungspotenzial

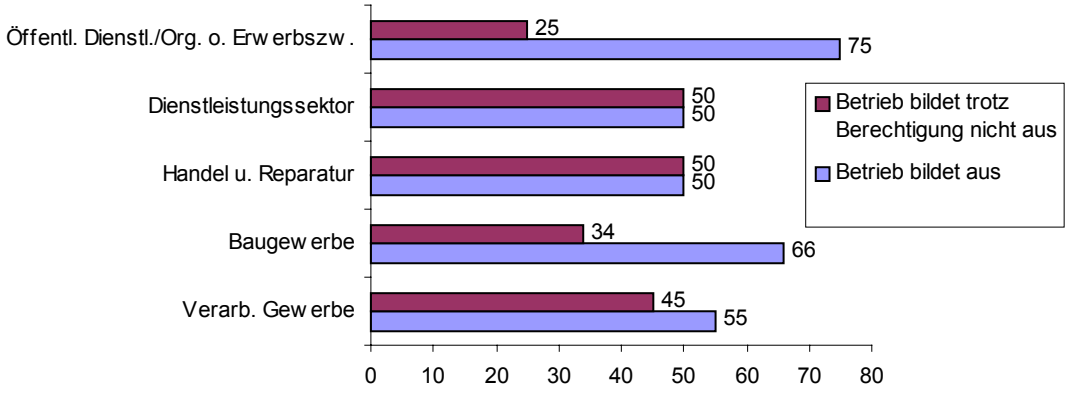
Gemessen an der Zahl aller Betriebe bildet das Baugewerbe anteilig am meisten aus (52% der Betriebe dieses Sektors). Auch das Verarbeitende Gewerbe führt überdurchschnittlich häufig Ausbildungen durch (43%). In diesem Sektor fand sich jedoch auch das höchste ungenutzte Ausbildungspotenzial: Etwa 36% der Betriebe bildeten hier nicht aus, obwohl sie eine Ausbildungsberechtigung besaßen. Auch in den anderen Sektoren gab es mit Ausnahme des Öffentlichen Bereiches relativ hohe, nicht genutzte Ausbildungspotenziale (27 bis 28% der Betriebe pro Sektor). Im Öffentlichen Sektor waren hingegen anteilig sowohl die wenigsten ausbildenden Betriebe zu finden (22%) als auch das geringste ungenutzte Ausbildungspotenzial (7%). Hier hatten mit Abstand die meisten Betriebe keine Ausbildungsberechtigung. Diese Verteilung ist im Vergleich zum Vorjahr relativ stabil geblieben. Lediglich im Öffentlichen Sektor ist der Anteil der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, zugunsten der ausbildenden Betriebe gesunken. Im Bereich Handel und Reparatur ist hingegen die umgekehrte Entwicklung feststellbar.

Graphik 85: Ausbildung und ungenutztes Ausbildungspotenzial nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor



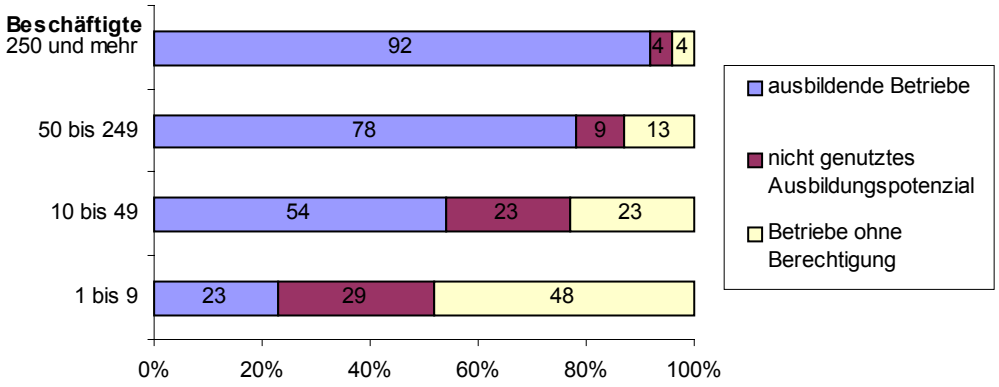
Betrachtet man die Ausbildungsbetriebsquoten auf Basis der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung wird deutlich, dass die Bereiche Handel und Reparatur sowie der Dienstleistungssektor vergleichsweise über das höchste ungenutzte Ausbildungspotenzial verfügten: Bei beiden Sektoren bildete lediglich je die Hälfte der dazu berechtigten Betriebe tatsächlich aus. Außerdem wird die anteilig überdurchschnittliche Ausbildungstätigkeit des Bereiches Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck deutlich.

Graphik 86: Ausbildung und ungenutztes Ausbildungspotenzial nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe je Sektor



Eine Differenzierung der Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen zeigt einen eindeutigen Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Ausbildungsverhalten. Mit steigender Betriebsgröße nimmt nicht nur der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe zu, sondern auch der der tatsächlich ausbildenden. Gleichzeitig sinkt der Anteil der Unternehmen, die trotz Berechtigung nicht ausbilden. So bildeten bspw. nur 23% der Kleinstbetriebe überhaupt aus; etwa 29% verfügten über ungenutztes Ausbildungspotenzial. Hingegen finden sich kaum Großbetriebe, die nicht ausbilden. Rund 92% nutzten ihre Ausbildungsberechtigung und nur bei 4% bestand nicht genutztes Potenzial in diese Richtung.

Graphik 87: Ausbildung und ungenutztes Ausbildungspotenzial nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse



Festzuhalten ist demnach, dass gerade Kleinstbetriebe wenig ausbilden. Das ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass diesen Betrieben nur eingeschränkte Kapazitäten zur Verfügung stehen. Aus diesem Grund ist es notwendig, Anreize zu finden, um die Ausbildungsbe-

teiligung gerade auch hier zu erhöhen. Bereits im letztjährigen IAB-Betriebspanel wurde aufgezeigt, dass die Ausbildung im Verbund eine Möglichkeit wäre, die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe zu steigern. Die Unternehmen, die bis dato nicht ausbildeten, wurden dazu befragt, ob sie sich eine Ausbildungstätigkeit im Verbund mit einem Bildungsträger oder anderen Betrieben vorstellen könnten. Dies bejahten immerhin 16% der Unternehmen. Entsprechend stellt die Verbundausbildung ein Instrument dar, mit dem das Ausbildungspotenzial stärker nutzbar gemacht werden kann (vgl. Schmid/Wagner 2002).

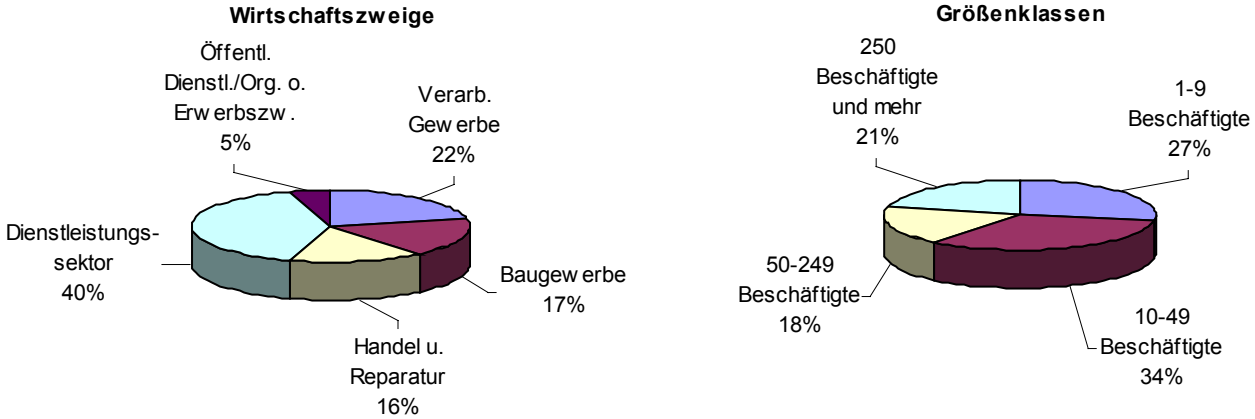
8.3 Zahl der Auszubildenden in Rheinland-Pfalz

Die Ausbildungszahlen sind 2002 im Vergleich zu den Vorjahren von 83.000 im Jahr 2000 bzw. 81.000 in 2001 auf etwa 77.000 Auszubildende zurückgegangen. Die Ausbildungsquote (Anteil der Auszubildenden an den Gesamtbeschäftigten) ist in Rheinland-Pfalz entsprechend von 5,6% im Jahr 2000 auf 5,4% in 2001 bzw. 5,1% in 2002 gesunken. Damit ist sie jedoch auch 2002 noch immer höher als die Ausbildungsquote in Westdeutschland. Sowohl in den Jahren 2000 und 2001 als auch 2002 lag diese in den alten Bundesländern bei 4,5%.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen fällt auf, dass über 40% der Ausbildungsplätze im Dienstleistungssektor zu finden waren. Das Verarbeitende Gewerbe folgt mit 22%, und die wenigsten Ausbildungsplätze stellt der Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck (4,8%). Damit weicht die Verteilung der Ausbildungsstellen nach Branchen leicht von der der alten Bundesländer ab: In Westdeutschland gab es 2002 weniger Ausbildungsstellen im Baugewerbe, dafür mehr im Bereich Handel und Reparatur sowie im Verarbeitenden Gewerbe.

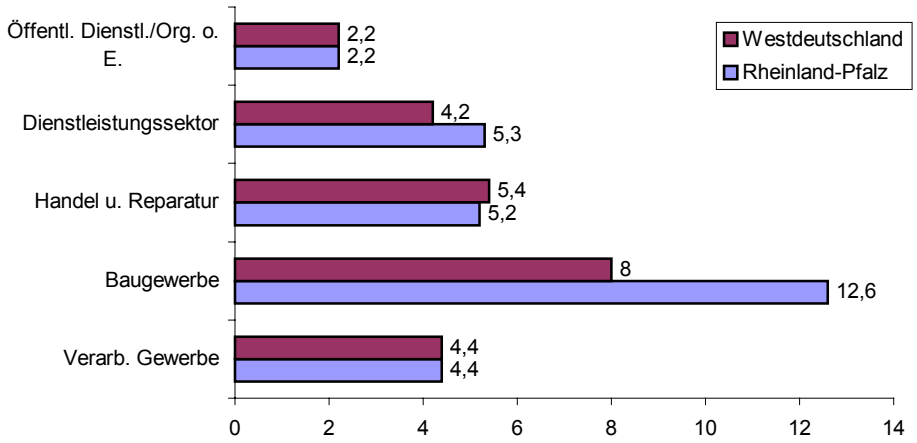
Auch über die Betriebgrößenklassen verteilte sich die Zahl der Auszubildenden unterschiedlich: Der höchste Anteil an Auszubildenden entfiel auf Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten (33,6%). Auch die Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte) stellten mit 27,3% der Ausbildungsplätze einen vergleichsweise hohen Anteil. In Betrieben ab 50 Beschäftigten hingegen waren deutlich weniger Auszubildende beschäftigt. Im Vergleich zu Westdeutschland hatten damit die Großbetriebe in Rheinland-Pfalz anteilig weniger Ausbildungsplätze, Kleinstbetriebe hingegen überdurchschnittlich viele.

Graphik 88: ***Anteile an allen Auszubildenden in Rheinland-Pfalz 2002 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen***



Im Verhältnis zur Anzahl der Gesamtbeschäftigten in den einzelnen Sektoren fand sich die höchste Ausbildungsquote im Baugewerbe. Auf 100 Beschäftigte kamen zum Befragungszeitpunkt im Bausektor über 12 Ausbildungsplätze. Das liegt weit über der durchschnittlichen Quote für Rheinland-Pfalz von 5,1 Auszubildenden pro 100 Beschäftigten. Die geringste Ausbildungsquote gab es mit 2,2% im Öffentlichen Bereich. Damit entspricht die sektorale Verteilung der Ausbildungsplätze in Rheinland-Pfalz tendenziell der von Westdeutschland. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass in Rheinland-Pfalz eine höhere durchschnittliche Ausbildungsquote besteht, die sich primär durch den hohen Anteil an Ausbildungsplätzen im Baugewerbe erklären lässt.

Graphik 89: Auszubildende je 100 Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen, Basis: Betriebe mit Auszubildenden



8.4 Ausbildungsverträge in den Ausbildungsjahren 2001/2002 und 2002/2003

Für das Ausbildungsjahr 2001/2002 haben etwa 26% der ausbildungsberechtigten Betriebe in Rheinland-Pfalz neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Zudem gaben 5% der Unternehmen an, dass die Ausbildungsverträge von anderen Dienststellen oder überbetrieblichen Einrichtungen abgeschlossen wurden. Das entspricht etwa den Ergebnissen für Westdeutschland. In absoluten Zahlen bedeutet das, dass in Rheinland-Pfalz im Ausbildungsjahr 2001/2002 etwa 30.700 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen wurden. Davon entfielen ca. 13.500 auf weibliche Auszubildende, was einer Frauenquote an den Auszubildenden von 43,9% gleichkommt.

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Unternehmen, die für das Ausbildungsjahr 2002/2003 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen haben, bisher unverändert. Lediglich der Anteil der Betriebe, die angeben, dass neue Ausbildungsverträge von anderen Betrieben/Dienststellen abgeschlossen werden, ist leicht auf 8% angestiegen. Damit gaben 66% der ausbildungsberechtigten Betriebe in Rheinland-Pfalz an, bisher keine neuen Ausbildungsverträge für das laufende Ausbildungsjahr abgeschlossen zu haben.

Tabelle 21: Ausbildungsverträge in den Ausbildungsjahren 2001/2002 und 2002/2003, Angaben in Prozent je Ausbildungsjahr, Basis: alle ausbildungsberechtigten Betriebe

Neue Ausbildungsverträge	2001/2002	2002/2003
Ja	26	26
Nein, Ausbildungsverträge sind von anderen Betrieben/Dienststellen bzw. überbetr. Einrichtungen abgeschlossen worden	5	8
Nein, keine neuen Ausbildungsverträge abgeschlossen	68	66

Insgesamt waren zum Zeitpunkt der Befragung bereits etwa 30.600 neue Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2002/2003 geschlossen. Davon entfielen etwa 13.900 auf weibliche Auszubildende, was einer Frauenquote von 45,4% entspricht. Etwa 4% der rheinland-pfälzischen Betriebe gaben zusätzlich an, noch weitere Ausbildungsverhältnisse eingehen zu wollen. Dabei handelt es sich um ca. 3.900 Ausbildungsverträge. Anhand der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels wäre demnach für das Ausbildungsjahr 2002/2003 aus damaliger Sicht insgesamt von einem leichten Anstieg der Ausbildungsverhältnisse auf etwa 34.500 auszugehen.

8.5 Zum Erfolg der betrieblichen Ausbildung 2002

In Rheinland-Pfalz beendeten im Jahr 2002 insgesamt rund 26.300 Auszubildende erfolgreich ihre Ausbildung. Davon entfielen etwa 12.100 Abschlüsse auf weibliche Auszubildende. Im Durchschnitt schlossen somit 1,8 Auszubildende pro ausbildungsberechtigtem Betrieb ihre Ausbildung erfolgreich ab. Auf die Wirtschaftszweige verteilten sich die Absolventen im Jahr 2002 ähnlich wie die oben beschriebene Gesamtzahl der Auszubildenden. Im Dienstleistungssektor waren auch hier mit Abstand die meisten erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse zu verzeichnen (40%). Das Schlusslicht bildete mit 5% wieder der Öffentliche Sektor.

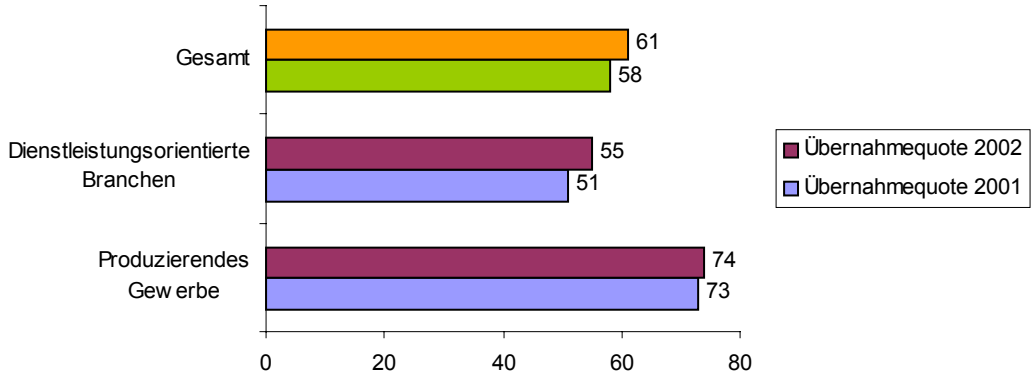
Auch differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich bezüglich der erfolgreichen Beendigung der Ausbildung in 2002 kein großer Unterschied bei der Verteilung der gesamten Auszubildenden auf die verschiedenen Kategorien. Auf kleinere Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigte entfielen über die Hälfte der erfolgreichen Abschlüsse (58%).

8.6 Übernahmequoten der Auszubildenden in Rheinland-Pfalz

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist es von besonderem Interesse, ob die Auszubildenden von dem ausbildenden Betrieb übernommen werden. Insgesamt wurden knapp 16.100 der Auszubildenden, die in 2002 ihre Ausbildung erfolgreich beendet haben, von ihrem Betrieb übernommen. Das entspricht einem Anteil von etwa 61%. Damit ist die Übernahmequote der Auszubildenden im Vergleich zum Vorjahr um 3 Prozentpunkte, im Vergleich zu 2000 um 4 Prozentpunkte gestiegen. Von den übernommenen Auszubildenden waren etwa 7.000 weiblich, was einer Frauenquote an den übernommenen Absolventen von 43% gleichkommt. Die Übernahmequote differiert je nach Wirtschaftszweig erheblich. Überdurchschnittlich viele Auszubildende wurden im Produzierenden Gewerbe weiterbeschäftigt. Hier wurden etwa

76% der erfolgreichen Absolventen übernommen. In den dienstleistungsorientierten Branchen hingegen wurden nur 55% der Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung vom Betrieb weiterbeschäftigt. Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich damit in beiden Sektoren eine leichte Steigerung der Übernahmequoten feststellen. Dabei ist zu bemerken, dass die Übernahmequoten in dienstleistungsorientierten Branchen etwas stärker angestiegen sind als im Produzierenden Gewerbe.

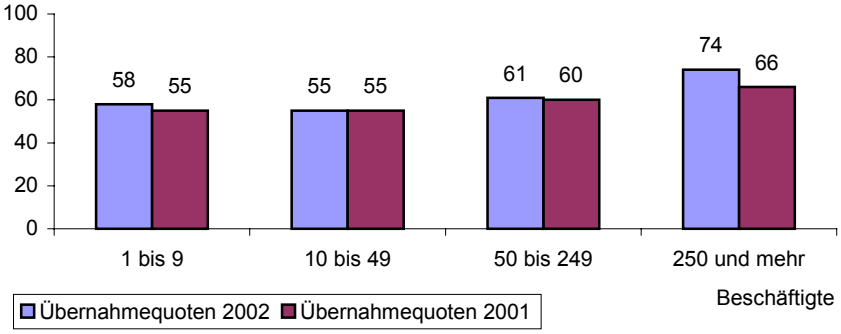
Graphik 90: Übernahmequoten von Auszubildenden nach Wirtschaftzweigen, Angaben in Prozent, Basis: ausbildende Betriebe



Auch zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen bestehen zum Teil Unterschiede bezüglich der Übernahmequote. Mit zunehmender Größe erhöht sich tendenziell auch der Anteil der Auszubildenden, der übernommen wird. Im Vergleich zum Vorjahr hat hier jedoch eine Verschiebung stattgefunden: Wurden 2001 von den Kleinstbetrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten noch etwa 55% der Auszubildenden in ein anschließendes Arbeitsverhältnis übernommen, waren es 2002 ca. 58%. Die mittleren Betriebe (Betriebe mit 50-249 Beschäftigten) übernahmen 2002 etwa 61%, was eine leichte Steigung zum Vorjahr bedeutet (60%). Deutlich mehr Auszubildende wurden von den Großbetrieben übernommen.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass das Ausbildungsverhalten von einer stärkeren Bedarfsorientierung geprägt ist. Eine Ausbildung über den eigenen Bedarf hinaus erfolgt seltener als früher.

Graphik 91: Übernahmequoten von Auszubildenden nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



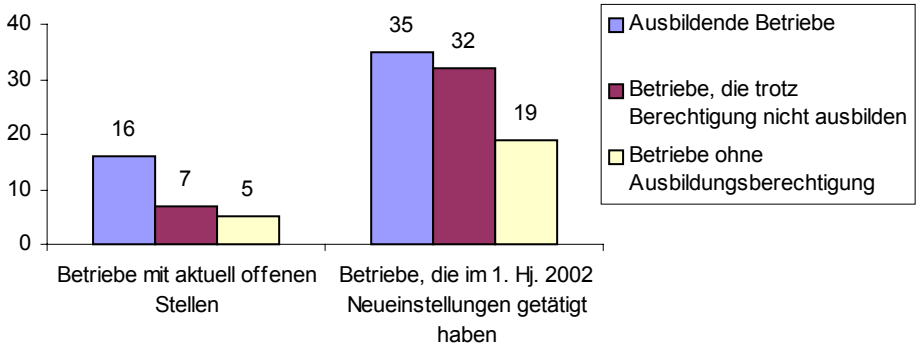
8.7 Arbeitskräftebedarf und Ausbildung

Der Arbeitskräftebedarf im Allgemeinen und der Fachkräftebedarf im Besonderen stellen trotz weiterhin hoher Arbeitslosigkeit ein Problem für etliche Betriebe dar. Nach den Ergebnissen der vorliegenden IAB-Betriebsbefragung suchten im Herbst 2002 etwa 9% aller rheinland-pfälzischen Betriebe zum nächstmöglichen Zeitpunkt Arbeitskräfte. Insgesamt handelte es sich dabei hochgerechnet um etwa 19.600 Arbeitskräfte. Knapp 80% der nicht besetzten offenen Stellen betrafen dabei Arbeitsplätze für qualifizierte Angestellte bzw. Facharbeiter.

Eine Möglichkeit, dem Fachkräftemangel zu begegnen, liegt in verstärkten betrieblichen Ausbildungsaktivitäten. Eine Differenzierung der Betriebe nach ihrem Ausbildungsverhalten zeigt, dass diesbezüglich deutliche Unterschiede bei den aktuell offenen Stellen bestehen. Etwa 16% der ausbildenden Betriebe suchten Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Bei den Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbildeten, gaben nur 7% an, sofort Arbeitskräfte einstellen zu wollen, und bei solchen ohne Ausbildungsberechtigung sogar nur 5%. Ausbildende Betriebe haben somit deutlich häufiger akuten Arbeitskräftebedarf als Betriebe, die nicht ausbilden. Dennoch ist festzuhalten, dass etwa 2.100 Betriebe in Rheinland-Pfalz Arbeitskräftemangel beklagen und gleichzeitig nicht selbst ausbilden, obwohl sie eine Ausbildungsberechtigung besitzen.

Betrachtet man ergänzend zu den zum Zeitpunkt der Befragung offenen Stellen das Einstellungsverhalten der rheinland-pfälzischen Betriebe im 1. Halbjahr 2002 zeigt sich, dass ausbildungsberechtigte Betriebe in diesem Zeitraum zudem weitaus häufiger Personal eingestellt haben, als Betriebe, die keine Ausbildungsberechtigung besitzen. So haben 35% der ausbildenden Betriebe Neueinstellungen vorgenommen. Immerhin 32% der Betriebe, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden, stellten Personal ein, hingegen nur 19% der Betriebe, die nicht ausbilden dürfen. Setzt man dies nun in Bezug zu den zum Befragungszeitpunkt offenen Stellen, verstärkt sich die Annahme, dass ausbildende Betriebe einen höheren Personalbedarf haben.

Graphik 92: ***Personalbedarf nach dem betrieblichen Ausbildungsverhalten 2002, Angaben in Prozent, Basis: alle Betriebe***



8.8 Fazit

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels lag der Anteil der ausbildenden Betriebe im Jahr 2002 mit 31,5% gleichauf mit dem Durchschnitt für Westdeutschland (31%). Auch das nicht genutzte Ausbildungspotenzial – also Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden – entsprach dem der alten Bundesländer. Die Zahl der Auszubildenden ist 2002 im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken, und der Anteil der Auszubildenden an den Gesamtbeschäftigten hat sich entsprechend leicht von 5,4% auf 5,1% reduziert. Damit lag die Ausbildungsquote jedoch auch in 2002 wieder höher als die in Westdeutschland (4,5%). Anders als die Ausbildungsquote ist die Übernahmequote von Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich beendet haben, im Vergleich zum Vorjahr leicht angestiegen.

Unterschieden nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass vor allem in kleinen Betrieben häufig trotz Berechtigung nicht ausgebildet wird. Eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen weist darauf hin, dass unausgeschöpfte Ausbildungspotenziale vor allem im Verarbeitenden Gewerbe sowie dem Dienstleistungssektor zu finden sind. Gerade in diesen Sektoren besteht jedoch gleichzeitig ein gewisser Fachkräftebedarf. Dies wird zum Teil auch von Betrieben bemängelt, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden. Maßnahmen zur Aktivierung dieser ungenutzten Potenziale scheinen hier dringend geboten. Eine Möglichkeit bietet in diesem Zusammenhang die Verbundausbildung. Im letztjährigen Endbericht des IAB-Betriebspanels Rheinland-Pfalz wurde darauf hingewiesen, dass sich etwa 16% der damals nicht ausbildenden Betriebe eine Ausbildung entweder im Verbund mit einem Bildungsträger oder mit anderen Betrieben vorstellen können.

9. Löhne, Gehälter und Tarifbindung

In der Diskussion um eine Deregulierung des Arbeitsmarktes und der damit erhofften Verringerung der Arbeitslosigkeit nimmt die Flexibilisierung der Löhne und Gehälter breiten Raum ein. In Bezug auf die Löhne wird häufig ein generell zu hohes Lohnniveau beklagt, wodurch im internationalen Wettbewerb Nachteile entstehen können. Diesen Kostenargumenten stehen jedoch Theorien gegenüber, die die möglichen Effizienzgewinne von vergleichsweise hohen Löhnen und anderen monetären Anreizen hervorheben. Ihre (freiwillige) Bezahlung würde qualifizierte Mitarbeiter an den Betrieb binden und hätte motivational begründete positive Auswirkungen auf die Arbeitsproduktivität, die den Kostenaspekt überstiegen.

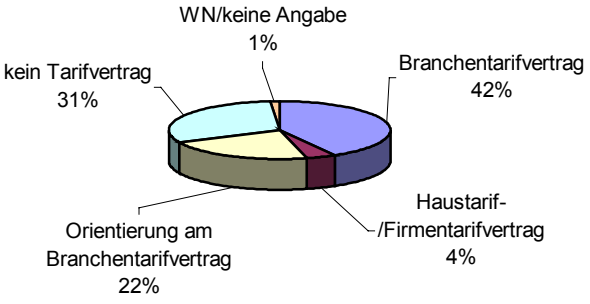
Im Zuge dieser Diskussionen wird zunehmend die Tarifbindung unter Beschuss genommen. Oft wird unterstellt, dass Tarifverträge die Flexibilität der Unternehmen behindern, da sie nicht ausreichend differenzieren und damit beschäftigungsschädliche Wirkungen aufweisen können. Dies hat dazu geführt, dass sich Unternehmen vermehrt aus der Tarifbindung lösen, wobei Tarifverträge aus betrieblicher Sicht durchaus auch Vorteile haben. So helfen sie beispielsweise, Transaktionskosten zu senken (vgl. Koch et al. 2002, S. 43).

Das IAB-Betriebspanel liefert Informationen über Umfang und Struktur tariflicher und überbetrieblicher Entlohnung. Diese werden im Folgenden differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen dargestellt. Des Weiteren lassen sich zumindest näherungsweise Hinweise über den Zusammenhang von Tarifbindung oder übertariflicher Entlohung und der wirtschaftlichen Situation der Betriebe finden, indem bspw. das Beschäftigungswachstum und die Ertragslage der Unternehmen mit/ohne übertarifliche Entlohung miteinander verglichen werden.

9.1 Tarifbindung in Rheinland-Pfalz

In Rheinland-Pfalz zeigen sich ausgeprägte Unterschiede in der Tarifgestaltung der Betriebe. Für etwa 42% aller Betriebe galt zum Befragungszeitpunkt ein Branchentarifvertrag, weitere 4% hatten einen Haus- bzw. Firmentarifvertrag und in 53% gab es keinerlei Tarifbindung. Von den mehr oder weniger ungebundenen Betrieben orientierten sich weitere 22% an einem Branchentarifvertrag. Etwa 31% aller rheinland-pfälzischen Unternehmen waren weder an einen Tarifvertrag gebunden noch orientierten sie sich an einem. Damit entsprechen die Ergebnisse weitgehend denen für Westdeutschland.

Graphik 93: Tarifbindung in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent aller Betriebe

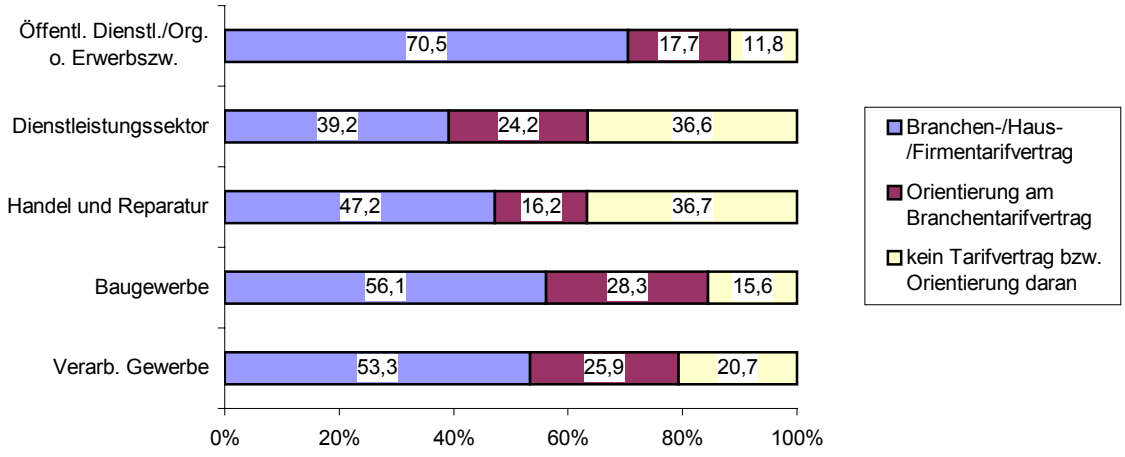


Differenziert nach Sektoren ergaben sich zudem zum Teil recht deutliche Besonderheiten bezüglich der Tarifbindung: Im Bereich Öffentliche Dienstleistungen waren zum Befragungszeitpunkt 71% der Betriebe an tarifliche Entlohnung gebunden, weitere 18% orientierten sich daran. Entsprechend gering war der Anteil der Betriebe, die nicht durch einen Tarifvertrag reglementiert wurden oder sich (freiwillig) daran orientierten. Auch das Baugewerbe sowie das Verarbeitende Gewerbe waren überdurchschnittlich häufig an einen Tarifvertrag gebunden. Anderes gilt für den Dienstleistungssektor. Hier unterlagen nur 40% aller Betriebe einem Tarifvertrag. Für fast ebenso viele galt weder ein Tarifvertrag noch orientierten sie sich an einem. Ähnliches ist für die Betriebe des Wirtschaftszweiges Handel und Reparatur zu sagen.

Verglichen mit dem Vorjahr fällt hier eine deutliche Verschiebung im Baugewerbe auf: Im Jahr 2001 gaben noch 81% aller Betriebe dieses Sektors an, an einen Tarifvertrag gebunden zu sein, weitere 17% orientierten sich an einem. Lediglich 2% der Unternehmen unterlagen keinen derartigen Regelungen. Das bedeutet, der Anteil der Betriebe, für die ein Tarifvertrag gilt, ist 2002 um 25 Prozentpunkte gesunken. Dies wird zum Teil zwar aufgefangen durch einen höheren Anteil an Unternehmen, die sich am gültigen Branchentarifvertrag orientieren, schlägt sich jedoch auch in dem deutlich höheren Prozentsatz der Betriebe nieder, für die weder implizit noch explizit ein Tarifvertrag gilt. Eine Erklärung dafür ist sicherlich in der zur Zeit schwierigen wirtschaftlichen Situation des gesamten Baugewerbes zu sehen. Diese Interpretation ist jedoch wieder aufgrund geringer Fallzahlen und hoher Fehlertoleranzen nur vorsichtig zu verwenden.

Gleiches gilt in abgeschwächter Form auch für den Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck. Hier gaben in 2001 noch 78% der Unternehmen an, einem Tarifvertrag zu unterliegen (2002: 71%), weitere 12% orientierten sich an einem (2002: 18%).

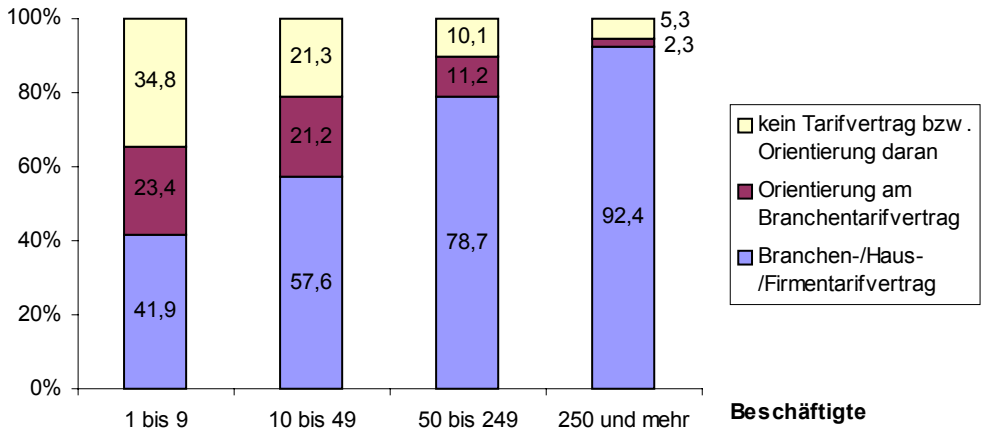
Graphik 94: Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2002 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe



Mit steigender Betriebsgröße nimmt der Anteil der Betriebe mit Branchentarifvertrag bzw. Haus- oder Firmentarifvertrag erwartungsgemäß zu. Während er in den Kleinstbetrieben bei lediglich 42% lag, waren es bei den Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten 92%.

Hingegen nahmen sowohl der Anteil der Betriebe, die sich (freiwillig) an einem Tarifvertrag orientierten als auch derjenigen, für die kein Tarifvertrag galt, ab. In 2001 war hingegen im Bereich der Orientierung an einem Tarifvertrag noch die gegenläufige Tendenz beobachtbar: Etwa 23% der Betriebe mit bis zu 9 Beschäftigten gaben an, sich an einem Branchentarifvertrag zu orientieren, hingegen nur 2% der Großbetriebe.

Graphik 95: Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2002 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe



9.2 Übertarifliche Entlohnung

Aufgrund der Tarifbindung der Unternehmen besteht auch bei der Entlohnung eine gewisse Bindung. Auch tarifgebundene Unternehmen können jedoch durch die Zahlung übertariflicher Löhne zumindest nach oben von dieser Reglementierung abweichen. Übertarifliche Entlohnung kann sinnvoll sein, um Mitarbeiter längerfristig an den Betrieb zu binden bzw. sie zu motivieren, was wiederum dem Unternehmen zugute kommt.

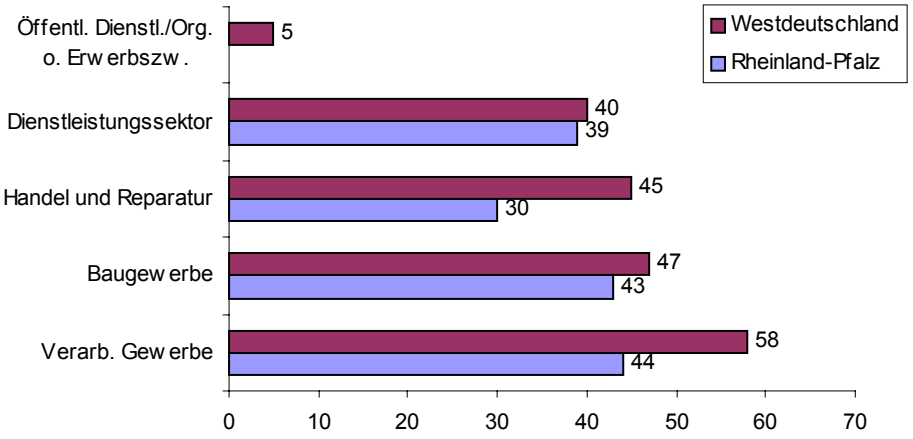
Etwa 34% der rheinland-pfälzischen Betriebe, die an einen Tarifvertrag gebunden waren oder sich freiwillig an einem solchen orientierten, zahlten zum Zeitpunkt der Befragung zumindest einem Teil ihrer Belegschaft übertarifliche Löhne und Gehälter. In den alten Bundesländern waren es hingegen 42%. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Betriebe damit in Rheinland-Pfalz um fünf Prozentpunkte gesunken, in Westdeutschland um einen Prozentpunkt.

Am verbreitetsten war dieses personalpolitische Instrument in Rheinland-Pfalz beim Verarbeitenden Gewerbe (44%), gefolgt vom Baugewerbe. Hier zahlten trotz des starken Rückgangs der Tarifbindung und der problematischen wirtschaftlichen Lage 43% der Betriebe übertarifliche Löhne und Gehälter. Keine Rolle spielte diese Entlohnung bei den Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck. Die Zahlen weichen zum Teil erheblich von denen der alten Bundesländer ab: Zwar zahlten auch hier die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes anteilig am häufigsten übertarifliche Löhne, jedoch lag der Anteil in Rheinland-Pfalz deutlich unter dem von Westdeutschland (58%). Auch im Bereich Handel und Re-

paratur entlohnten in den westlichen Bundesländern anteilig deutlich mehr Betriebe ihre Mitarbeiter übertariflich.

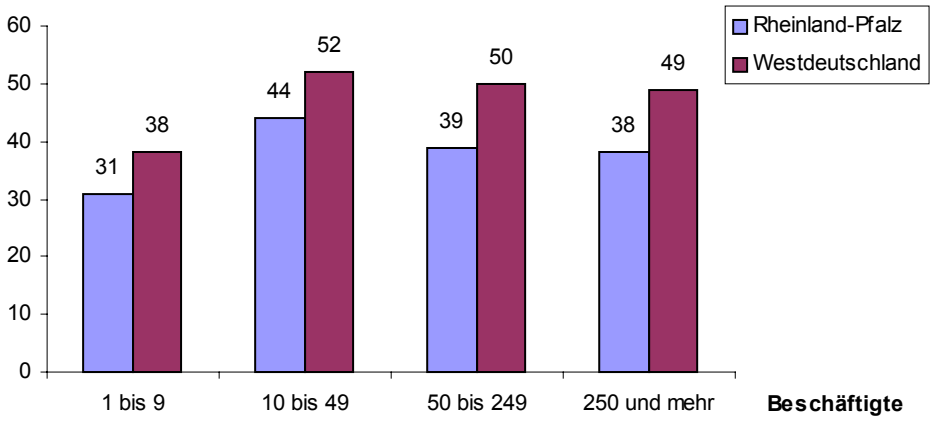
Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich bezüglich der übertariflichen Entlohnung in Rheinland-Pfalz eine Branchenverschiebung feststellen. 2001 entlohnten noch 48% der Betriebe des Sektors Handel und Reparatur zumindest Teile ihrer Beschäftigten übertariflich. Entsprechend ist der Anteil der Unternehmen, die über Tarif bezahlen 2002 im Vergleich zum Vorjahr um 18 Prozentpunkte gesunken.

Graphik 96: ***Übertarifliche Entlohnung in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland 2002 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Tarifbindung/Orientierung an einem Branchentarifvertrag in dem jeweiligen Sektor***



Differenziert nach Betriebsgröße zeigt sich, dass die rheinland-pfälzischen Kleinbetriebe anteilig am häufigsten übertarifliche Löhne und Gehälter bezahlten (44%), gefolgt von den Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten (39%). Das Schlusslicht bildeten die Kleinstbetriebe mit 31%. Damit lag die übertarifliche Entlohnung in allen Größenklassen unter dem Wert für Westdeutschland. Auch im Vergleich zum Vorjahr ist sie in fast allen Betriebsgrößenklassen gesunken. Am stärksten verringert hat sie sich bei den mittleren Betrieben (50 bis 249 Beschäftigte), die im Jahr 2001 am häufigsten übertariflich entlohnt haben (51%).

Graphik 97: ***Übertarifliche Entlohnung in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland 2002 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Tarifbindung/Orientierung an einem Branchentarifvertrag in der jeweiligen Größenklasse***



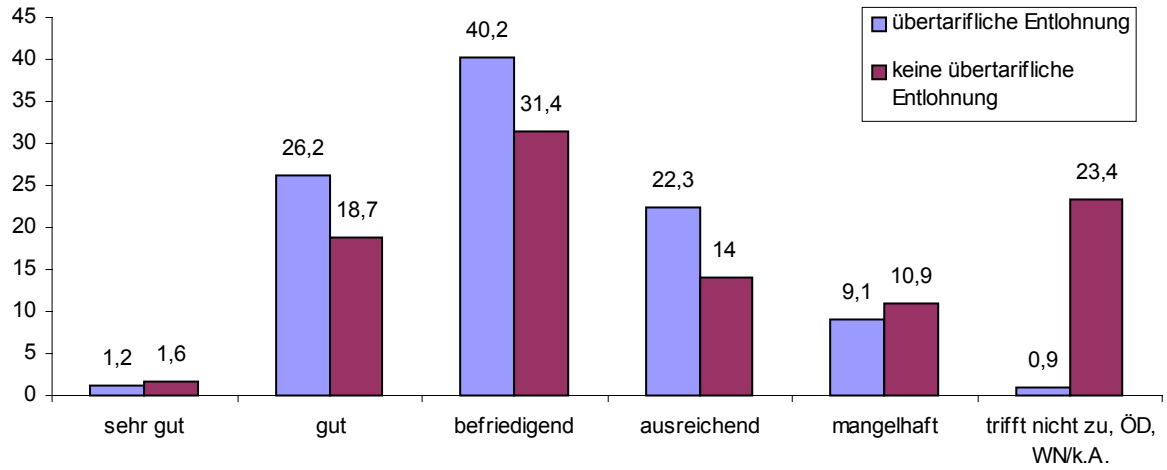
Wenn überdurchschnittlich bezahlt wurde, lag die Entlohnung im Durchschnitt bei etwa 11,3% über Tarif. Das entspricht fast dem Wert für Westdeutschland (11,0%) und gilt für alle Sektoren sowie Betriebsgrößenklassen gleichermaßen.

9.3 Übertarifliche Entlohnung betriebliche Entwicklungen

Im Folgenden sollen mögliche Auswirkungen der freiwilligen übertariflichen Entlohnung auf die Geschäfts- und Beschäftigungsentwicklung untersucht werden. Diesbezüglich werden die Betriebe mit und ohne dieser Entlohnungsform einander gegenüber gestellt und ihre Ertragslage, Geschäfts- sowie Beschäftigungserwartungen näherungsweise verglichen. Da der Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck in Rheinland-Pfalz überhaupt nicht übertariflich entlohnt, können für diesen Sektor jedoch keine Aussagen getroffen werden. Des Weiteren gibt es Unterschiede in der Betriebsgrößenstruktur derjenigen Betriebe, die übertariflich bezahlen und derer, die dies nicht tun. Somit sind die beiden Gruppen nur bedingt miteinander vergleichbar und die folgenden Aussagen lediglich als Tendenzaussagen zu interpretieren.

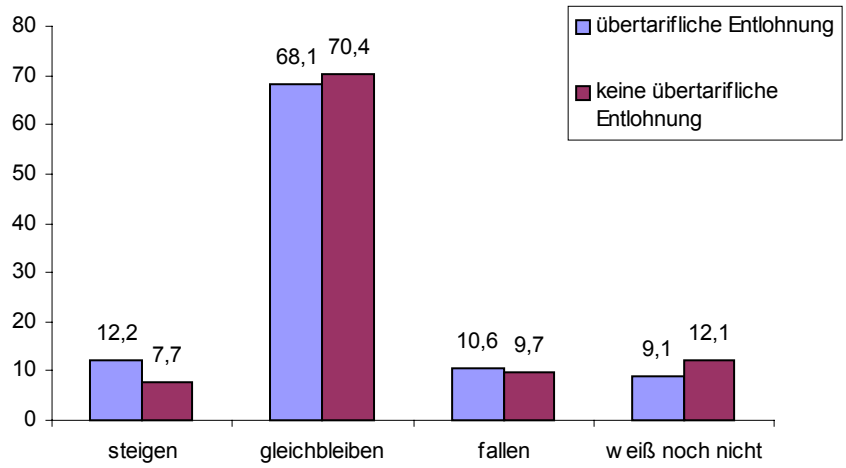
Hinsichtlich der betrieblichen Einschätzung der Ertragslage des Geschäftsjahres 2001 zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Betrieben, die übertariflich entlohnen und solchen, die dies nicht tun. Betriebe mit übertariflicher Bezahlung kamen häufiger zu einer positiven Einschätzung. 27% der Unternehmen betrachteten die Ertragslage als gut oder sehr gut, bei Betrieben, die nicht übertariflich entlohnen waren es hingegen nur 20%. Auch der Anteil der Unternehmen, die von einer befriedigenden Ertragslage sprachen, lag bei der Gruppe die übertariflich bezahlen merklich höher als in der Vergleichsgruppe.

Graphik 98: Übertarifliche Entlohnung und Einschätzung der Ertragslage, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Tarifbindung/Orientierung an einem Branchentarifvertrag



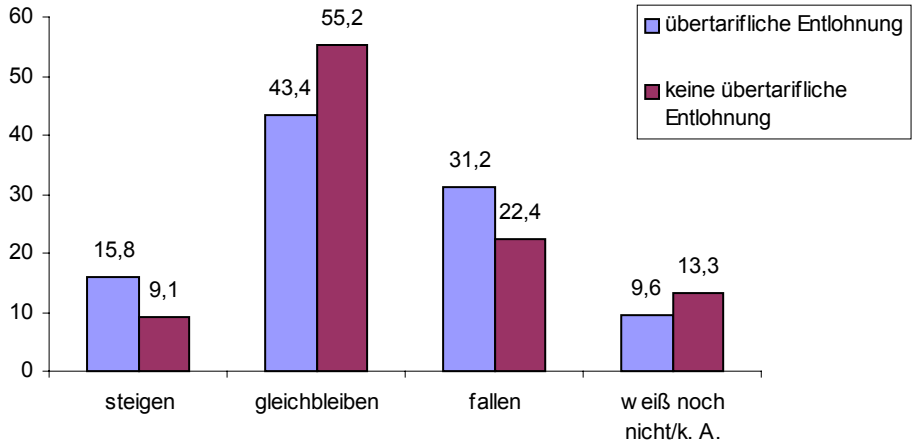
Bezüglich der Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2003 ergaben sich nur geringe Unterschiede zwischen den beiden Betriebsgruppen. Unternehmen mit übertariflicher Bezahlung erwarteten etwas häufiger steigende Beschäftigtenzahlen, gaben jedoch auch geringfügig öfter an, von einem sinkenden Personalbestand auszugehen.

Graphik 99: ***Übertarifliche Entlohnung und Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2003, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Tarifbindung/Orientierung an einem Branchentarifvertrag***



Auch bezüglich der erwarteten Entwicklung des Geschäftsvolumens für 2002 gibt es keine systematischen Unterschiede zwischen den Unternehmen, die übertariflich entlohnen und solchen, die dies nicht tun. Zwar gingen mehr Betriebe mit übertariflicher Entlohnung von einem steigenden Geschäftsvolumen aus, jedoch prognostizierte auch ein höherer Anteil dieser Gruppe sinkende Zahlen.

Graphik 100: ***Übertarifliche Entlohnung und erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für 2002, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Tarifbindung/Orientierung an einem Branchentarifvertrag***

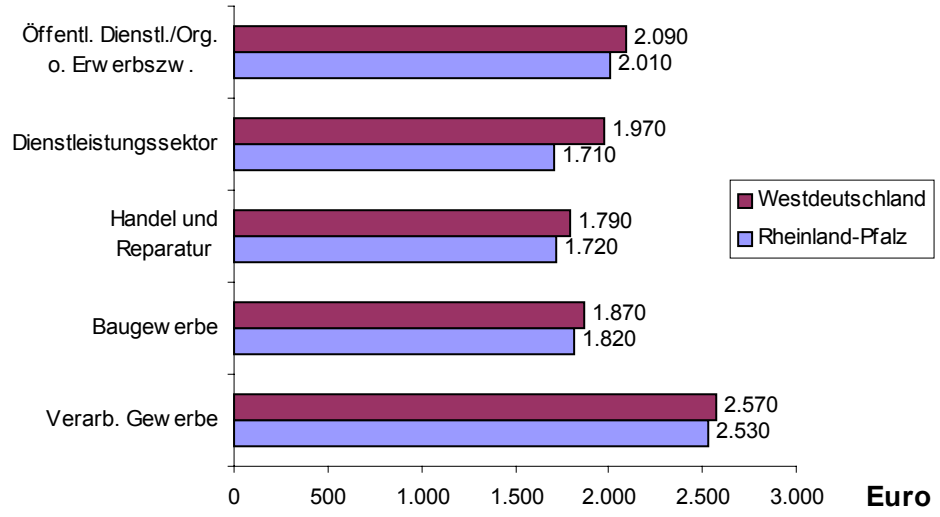


9.4 Durchschnittliche Bruttolohn- und Gehaltssumme

Die Bruttolohn- bzw. Gehaltssumme (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und Urlaubsgeld) pro Beschäftigtem in Rheinland-Pfalz betrug im Juni 2002 im Durchschnitt etwa € 2.000. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet das einen Anstieg um etwa 4,5%. In den alten Bundesländern lag sie mit gut € 2.100 pro Beschäftigtem etwas höher. Der Anstieg gegenüber dem Vorjahr fiel in Westdeutschland mit 2,9% im Vergleich geringer aus als in Rheinland-Pfalz.

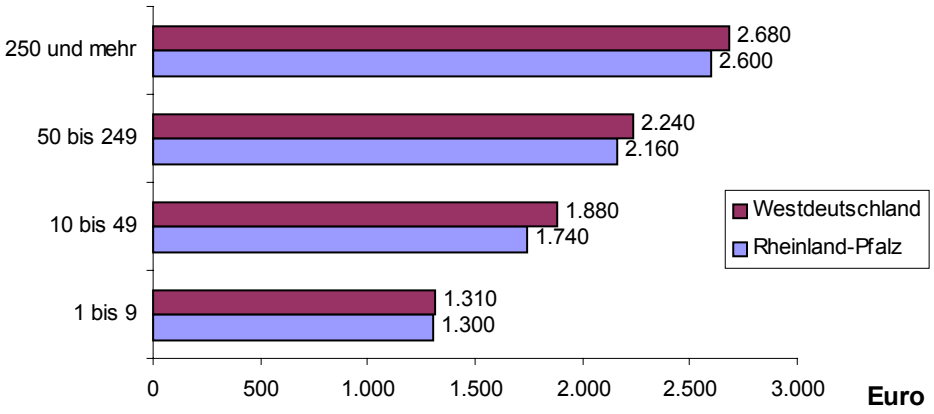
Die durchschnittliche Entlohnung variiert sektoral zum Teil recht stark. Die höchsten durchschnittlichen Bruttolöhne wurden mit € 2.500 im Verarbeitenden Gewerbe gezahlt. Mit einigem Abstand folgt der Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck (€ 2.000). In den anderen Branchen wurden unterdurchschnittliche Bruttolöhne gezahlt. Diese Reihenfolge gilt mit einer Abweichung auch für die alten Bundesländer: In Westdeutschland lag das durchschnittliche Bruttoentgelt im Dienstleistungsbereich deutlich über dem des Sektors Handel und Reparatur. In allen Branchen überstieg der durchschnittliche Bruttolohn in Westdeutschland den der entsprechenden Betriebe in Rheinland-Pfalz.

Graphik 101: Durchschnittlicher Bruttolohn nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Euro je Beschäftigtem



Wie zu erwarten steigt die durchschnittliche Bruttoentlohnung pro Beschäftigtem mit zunehmender Betriebsgröße an. In Kleinstbetrieben lag der Bruttolohn sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Westdeutschland bei etwa € 1.300 und damit gerade halb so hoch wie in den Großbetrieben mit € 2.600 (Westdeutschland € 2.700).

Graphik 102: Durchschnittlicher Bruttolohn nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Euro je Beschäftigtem



9.5 Fazit

Es bleibt festzuhalten, dass in rheinland-pfälzischen Betrieben bezogen auf die Tarifbindung doch recht hohe Flexibilitätsspielräume bestehen, die im Vergleich zum Vorjahr weiter zugenommen haben. Nur 42% der Betriebe waren an einen Tarifvertrag gebunden. Dennoch orientierten sich weitere 22% freiwillig an einem Branchentarifvertrag. Diese Unternehmen können dadurch die Vorteile der Tarifbindung für sich nutzen, ohne die Nachteile in Kauf nehmen zu müssen. Zu bedenken ist jedoch, dass dies nur möglich ist, da andere Betriebe einen Tarifvertrag ausgehandelt haben, an dem sie sich orientieren können.

Etwa 34% der rheinland-pfälzischen Betriebe, die an einen Tarifvertrag gebunden waren bzw. sich an einem orientierten, zahlten 2002 übertarifliche Löhne. Eine weitergehende Charakterisierung der Betriebe, die zumindest einen Teil ihrer Belegschaft übertariflich entlohnen, ergab für Rheinland-Pfalz, dass diese Unternehmen die Ertragslage in 2001 häufiger als positiv beurteilten als Betriebe, die nicht über Tarif zahlen. Dies kann jedoch aufgrund der geringen Fallzahlen und Ausblendung anderer möglichen Einflüsse lediglich als Tendenzaussage verstanden werden.

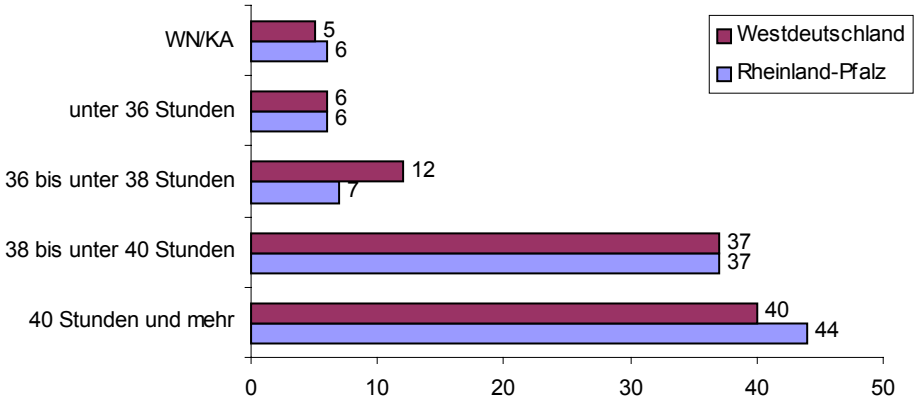
10. Betriebliche Arbeitszeiten

Die betriebliche Nutzung verschiedener Arbeitszeitmodelle ist eine weitere Möglichkeit zur Erhöhung der betrieblichen Flexibilität. Durch den Ausbau von Teilzeitarbeit, der Einrichtung von Arbeitszeitkonten sowie dem Abbau von Überstunden können beispielsweise Auftragsschwankungen aufgefangen werden, ohne dass eine, unter Kostengesichtspunkten möglicherweise teure Anpassung der Beschäftigtenzahl nötig ist. Gerade hierzu liefert das IAB-Betriebspanel fundierte Informationen.

10.1 Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte

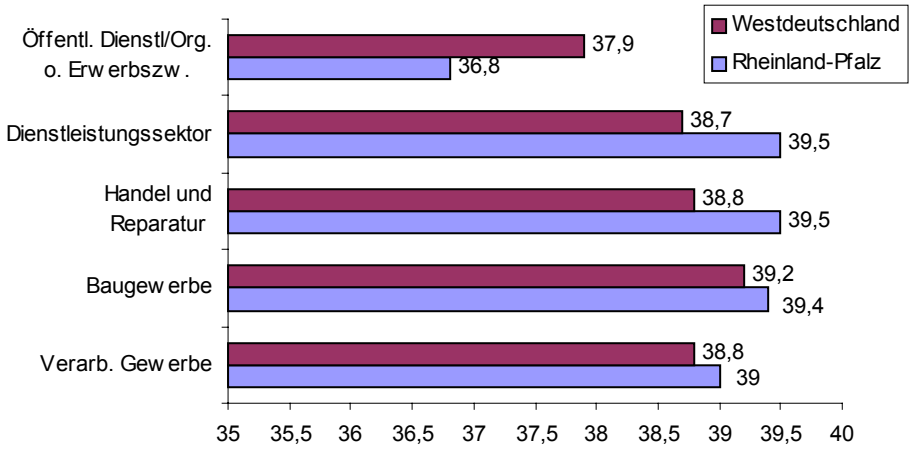
Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Rheinland-Pfalz betrug im Jahr 2002 etwa 39,3 Stunden und lag damit etwas höher als in Westdeutschland (38,8 Stunden). In etwa 44% der rheinland-pfälzischen Betriebe gab es eine vereinbarte Wochenarbeitszeit von 40 Stunden und mehr. Dieser Anteil liegt leicht über dem in den alten Bundesländern.

Graphik 103: Betriebliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte, Angaben in Prozent aller Betriebe



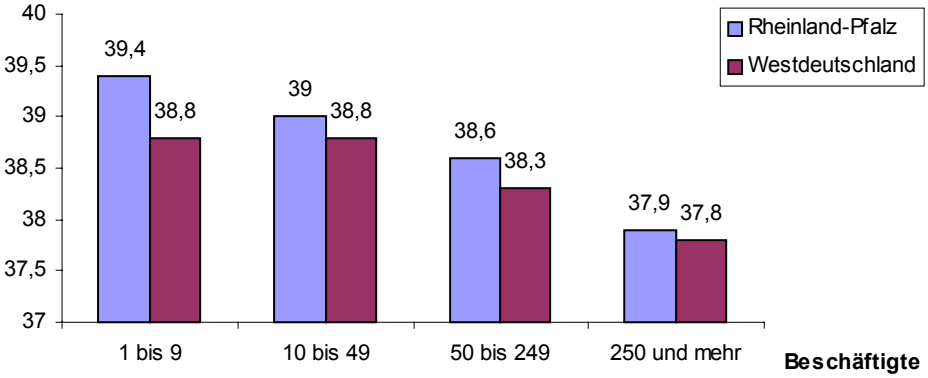
Die durchschnittlich kürzeste Wochenarbeitszeit hatten mit Abstand die Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck (36,8 Stunden). In den Betriebe aller anderen Sektoren betrug sie zwischen 39,0 Stunden (Verarbeitendes Gewerbe) und 39,5 Stunden (Handel/Reparatur sowie Dienstleistungssektor). Das entspricht einem Unterschied zwischen den Wirtschaftszweigen von bis zu 2,7 Stunden. Die vereinbarte Wochenarbeitszeit lag in Rheinland-Pfalz – mit Ausnahme des Bereichs Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck – in allen Sektoren deutlich über der in den alten Bundesländern. Hier fielen außerdem die Differenzen zwischen den einzelnen Branchen geringer aus als in Rheinland-Pfalz. Verglichen mit 2001 lassen sich keine Veränderungen feststellen.

Graphik 104: Betriebliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Stunden



Die vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit verringerte sich mit steigender Betriebsgröße. Bei den Kleinstbetrieben lag sie noch bei 39,4 Stunden und nahm bis zu den Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten auf 37,9 Stunden ab. Diese Tendenz gilt auch für Westdeutschland.

Graphik 105: Betriebliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Stunden

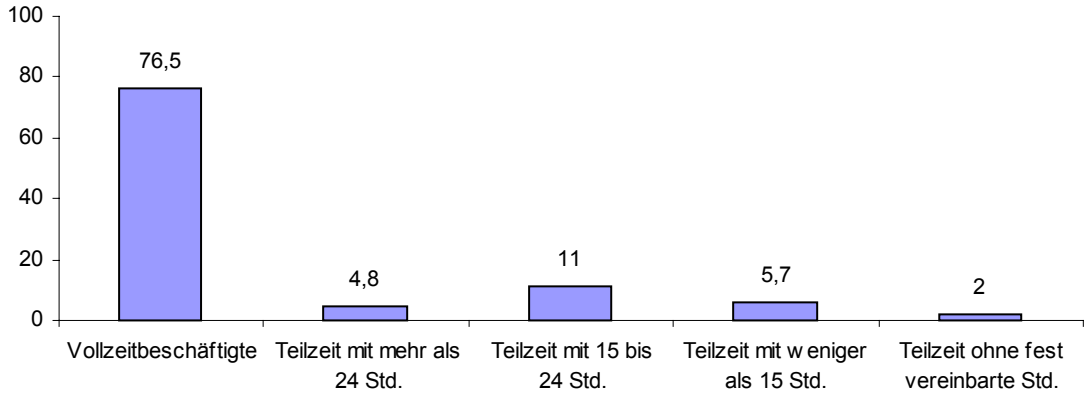


10.2 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte in Rheinland-Pfalz

An dieser Stelle sei nochmals darauf verwiesen, dass die im Rahmen des IAB-Betriebspanels verwendete Definition von Teilzeitbeschäftigung von der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit abweicht.[1] Im Folgenden werden alle Beschäftigte als Teilzeitarbeitskräfte bezeichnet, deren Wochenarbeitszeit von der betrieblich vereinbarten Arbeitszeit nach unten abweicht. Insgesamt waren etwa 23% der rheinland-pfälzischen Beschäftigten Teilzeitkräfte. Die Teilzeitbeschäftigten teilten sich dabei auf folgende Wochenarbeitszeiten auf (hier bestehen nur minimale Abweichungen zu Westdeutschland):

[1] Vgl. Ausführungen in Kapitel 4.2 dieses Endberichtes.

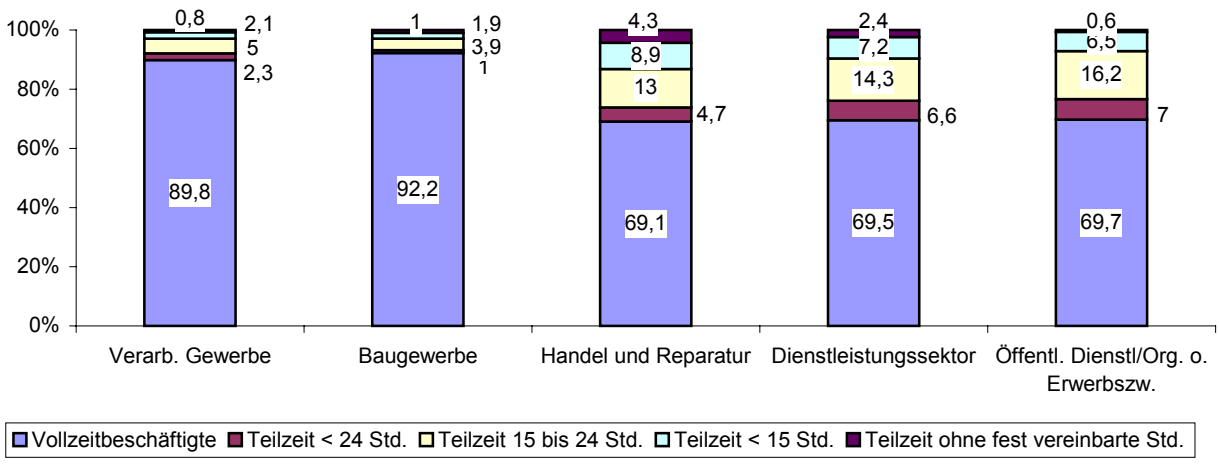
Graphik 106: Beschäftigte in Rheinland-Pfalz nach Vollzeit und Teilzeit, Angaben in Prozent aller Beschäftigten



Allen Wirtschaftszweigen ist gemeinsam, dass Teilzeitbeschäftigung ohne fest vereinbarte Stunden nur eine untergeordnete Rolle spielt. Ansonsten ergaben sich zum Teil deutliche Unterschiede in der Nutzung der Teilzeitarbeit. Sowohl im Verarbeitenden Gewerbe als auch in der Baubranche wurde kaum Teilzeitarbeit eingesetzt, etwa 90% der Beschäftigten waren hier Vollzeitarbeitskräfte. In den anderen Wirtschaftszweigen waren etwa 30% der Beschäftigten Teilzeitarbeitskräfte. Wenn Teilzeit genutzt wurde, dann überwiegend mit einer Wochenarbeitszeit von 15 bis 24 Stunden. Diese Verteilung fand sich auch in Westdeutschland.

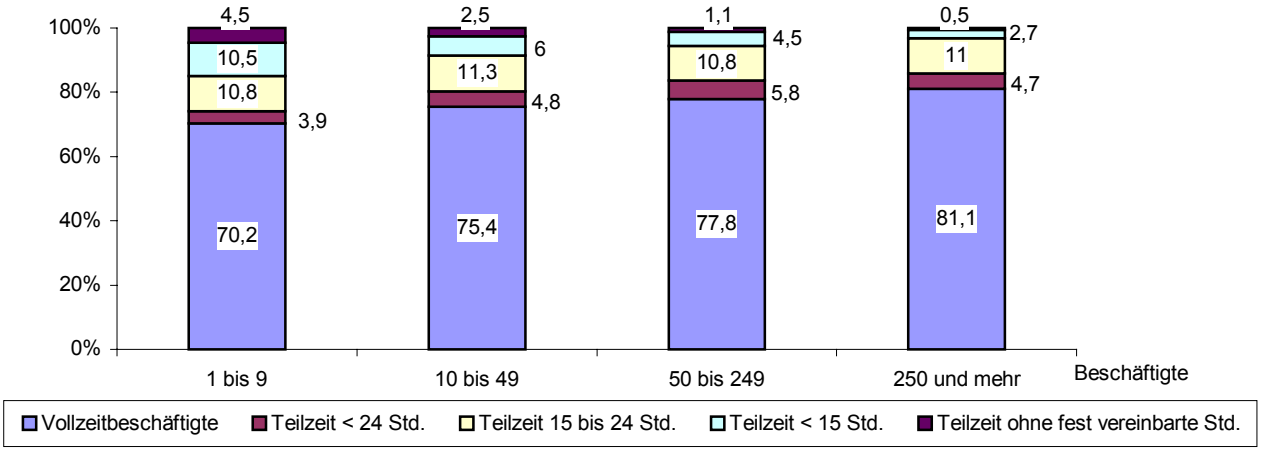
Im Vergleich zum Vorjahr hat damit in den dienstleistungsorientierten Branchen die Bedeutung der Teilzeitarbeit tendenziell etwas an Bedeutung gewonnen (2001: Handel und Reparatur 25%, Dienstleistungssektor 29% und Öffentliche Dienstleistungen 26% Teilzeitkräfte).

Graphik 107: Voll- und Teilzeitbeschäftigte in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten im jeweiligen Sektor



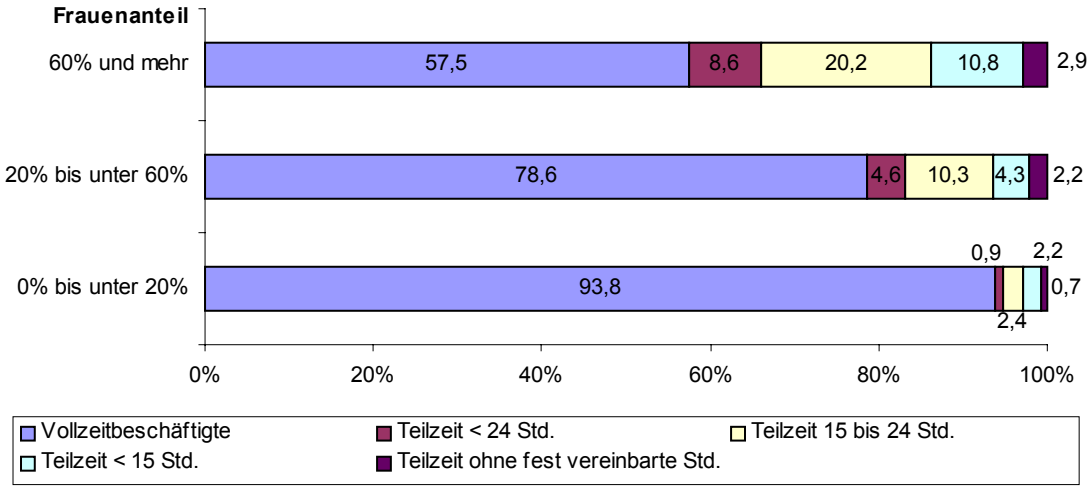
Mit zunehmender Betriebsgröße sank der Anteil der Teilzeitbeschäftigten: Während 2002 in Kleinstbetrieben noch fast 30% aller Beschäftigten Teilzeitarbeitskräfte waren, lag ihr Anteil in den Großbetrieben nur noch bei knapp 19%.

Graphik 108: Voll- und Teilzeitbeschäftigte in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten in der jeweiligen Größenklasse



Bedeutend stärkere Unterschiede zeigten sich bei einer Differenzierung nach dem betrieblichen Frauenanteil. Je höher der Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten eines Betriebes, desto höher ist auch der Anteil der Teilzeitarbeitskräfte. Während in den Betrieben mit einem Frauenanteil von bis zu 20% der Beschäftigten etwa 94% der Arbeitskräfte Vollzeitbeschäftigte waren, reduzierte sich dieser Anteil bei den Betrieben mit 20% bis 60% weiblichen Mitarbeitern auf 58%. Die einzelnen Kategorien der Teilzeitarbeit nahmen hingegen alle an Bedeutung zu.

Graphik 109: Voll- und Teilzeitbeschäftigte in Rheinland-Pfalz nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent aller Beschäftigten in der jeweiligen Kategorie



Insgesamt bleibt festzuhalten, dass Teilzeitbeschäftigung in Rheinland-Pfalz in Einzelbereichen noch gering verbreitet ist. Dies gilt insbesondere für die Betriebe des Produzierenden Gewerbes, für Großbetriebe sowie solche mit einem geringen Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten. Hier sind sicherlich noch Beschäftigungs- und Flexibilitätspotenziale vorhanden.

10.3 Überstunden

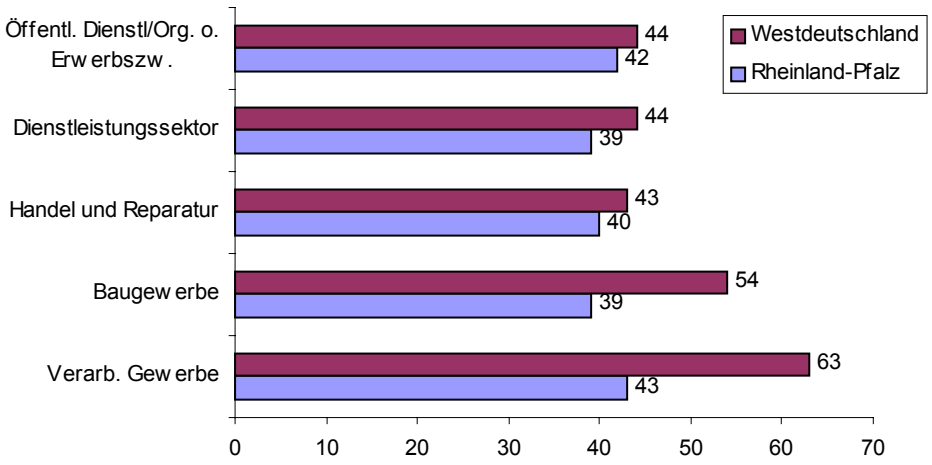
Aus beschäftigungspolitischer Sicht ist der Umfang der geleisteten Überstunden als problematisch einzuschätzen. Einerseits benötigen Betriebe einen gewissen Umfang an Überstunden als Flexibilitätspuffer, dessen Umfang jedoch objektiv nur schwer festlegbar ist. Andererseits stellt sich die Frage, ob nicht ein großer Teil der geleisteten Überstunden in zusätzliche Beschäftigung transformierbar ist. Im Folgenden wird der Stand der Überstunden in Rheinland-Pfalz im Jahr 2001 dargestellt.

10.3.1 Überstunden nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen

In etwa 40% der rheinland-pfälzischen Betriebe wurden im Jahr 2001 Überstunden geleistet. Damit lagen sie deutlich unter den westdeutschen Unternehmen insgesamt (48%). Die höchsten Anteile an Betrieben mit Überstunden hatten sektoral betrachtet die des Verarbeitenden Gewerbes gefolgt vom Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck. Unterdurchschnittlich war die Leistung von Überstunden im Dienstleistungssektor sowie dem Baugewerbe. Verglichen mit Westdeutschland ergeben sich zum Teil markante Unterschiede vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und der Baubranche[2]: Während in Rheinland-Pfalz in 43% bzw. 39% der Betriebe dieser Sektoren Überstunden geleistet wurden, waren es in den alten Bundesländern im Durchschnitt 63% bzw. 54%.

In allen Branchen mit Ausnahme des Bereichs Handel/Reparatur sowie dem Baugewerbe ist ein leichter Anstieg der Betriebe mit Überstunden festzustellen.

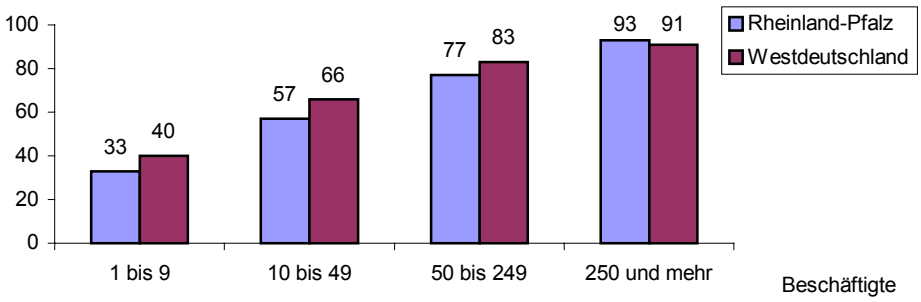
Graphik 110: Betriebe, in denen im Jahr 2001 Überstunden geleistet wurden, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe in dem jeweiligen Sektor



Differenziert nach Betriebsgröße zeigt sich deutlich, dass mit zunehmender Beschäftigtenzahl der Anteil der Unternehmen mit Überstunden steigt. Das gilt für Rheinland-Pfalz genauso wie für Westdeutschland.

[2] Bei den Daten bezüglich des Baugewerbes ist wiederum darauf hinzuweisen, dass aufgrund geringer Fallzahlen hohe Fehlertoleranzen vorhanden sind.

Graphik 111: Betriebe, in denen im Jahr 2001 Überstunden geleistet wurden, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasse

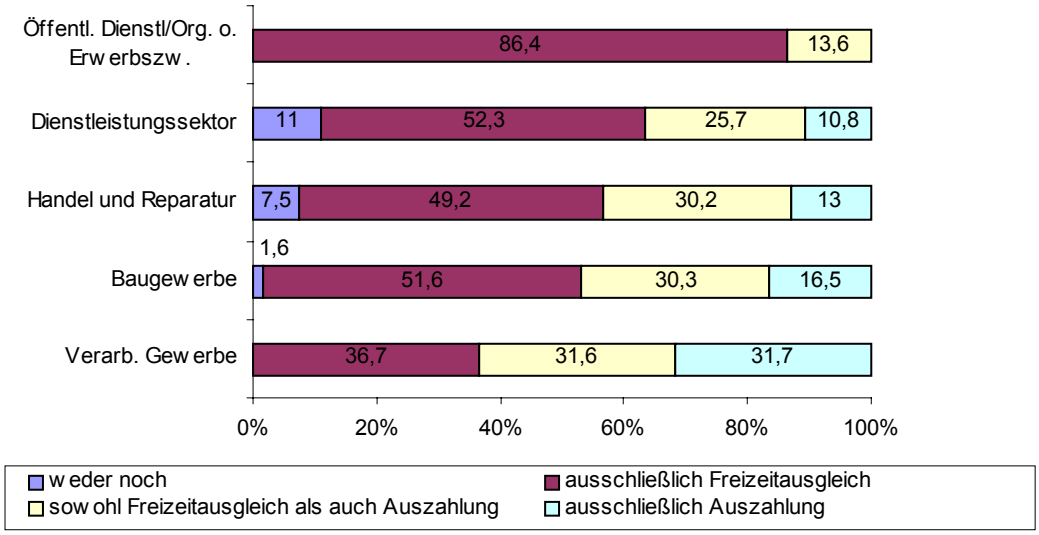


10.3.2 Ausgleich der Überstunden

Der Überstundenausgleich erfolgte in Rheinland-Pfalz primär durch Freizeitausgleich. Etwa 53% der Betriebe gaben an, dass Überstunden ausschließlich auf diese Weise ausgeglichen würden. 13% der Unternehmen zahlten sie generell aus, etwa 26% der Betriebe nutzten beides und 7% gaben an, weder Freizeit noch Bezahlung als Ausgleich anzubieten. Tendenziell entspricht dies auch der Verteilung von Westdeutschland.

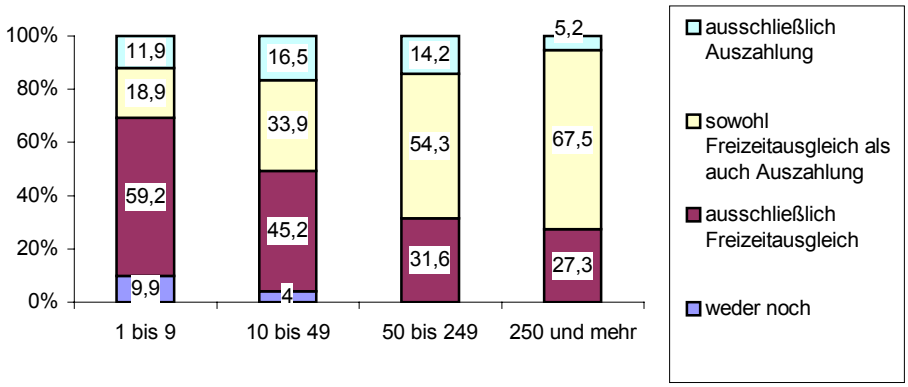
Der Ausgleich der Überstunden wird in den einzelnen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich gehandhabt: Auszahlungen wurden am ehesten im Verarbeitenden Gewerbe gewährt (32%), im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck wurden Überstunden hingegen nie ausschließlich auf diese Weise ausgeglichen. Hier dominierte vielmehr der Freizeitausgleich (86%).

Graphik 112: Ausgleich der Überstunden in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe in dem jeweiligen Sektor, in denen 2001 Überstunden geleistet wurden



Mit zunehmender Betriebsgröße nahm der Anteil der Betriebe, die Überstunden ausschließlich durch Freizeitausgleich vergüten, markant ab. In etwa gleichem Maße stieg jedoch der Anteil der Unternehmen, die sowohl Freizeitausgleich als auch Auszahlung als Ausgleichsmöglichkeit anbieten.

Graphik 113: ***Ausgleich der Überstunden in Rheinland-Pfalz nach Betriebgrößenklassen, Basis: alle Betriebe in der jeweiligen Größenklasse, in denen 2001 Überstunden geleistet wurden***



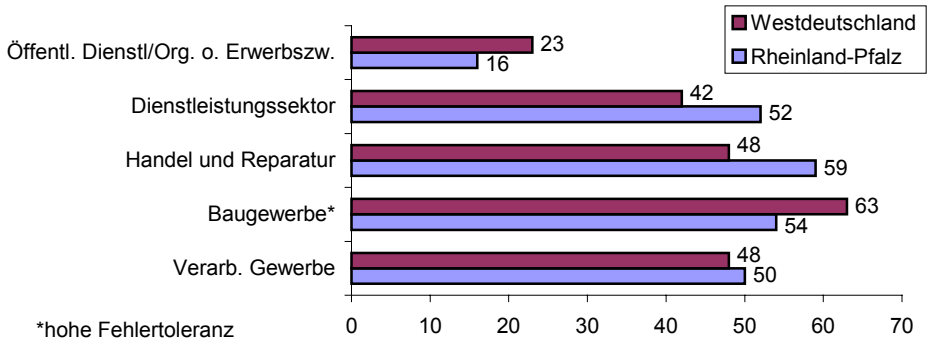
10.3.3 Beschäftigte mit ausbezahlten Überstunden

In die folgende Analyse fließen nur die Betriebe ein, in denen Überstunden ausbezahlt wurden. Mit Freizeit ausgeglichene Überstunden bieten längerfristig kein zusätzliches Beschäftigungspotenzial, da sich die betriebliche Arbeitzeit über den zugrunde gelegten Zeitraum nicht erhöht. Außerdem sind meist nur die „definitiven“ Überstunden quantifizierbar, mit Freizeit ausgeglichene Überstunden werden häufig betriebsintern nicht systematisch erfasst, weshalb sie auch durch das IAB-Betriebspanel nicht vollständig erhoben werden können.

In Rheinland-Pfalz leisteten im Jahr 2001 etwa 53% der Beschäftigten ausbezahlte Überstunden, was etwa 6 Prozentpunkte über dem westdeutschen Durchschnitt lag (47%). Den geringsten Anteil an Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden hatte dabei der Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck. An der Spitze standen die Betriebe des Sektors Handel und Reparatur mit 59%.

Unterschiede zu Westdeutschland ergaben sich besonders im Baugewerbe, dem Dienstleistungsbereich sowie dem Bereich Handeln und Reparatur. Im Baugewerbe war der Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden in Rheinland-Pfalz deutlich geringer als in den alten Bundesländern. Im Dienstleistungssektor sowie dem Bereich Handel und Reparatur lag er hingegen um 10 bzw. 11 Prozentpunkte höher als in Westdeutschland.

Graphik 114: ***Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden an den Gesamtbeschäftigten nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe, die 2001 Überstunden auszahlten, Angaben in Prozent***

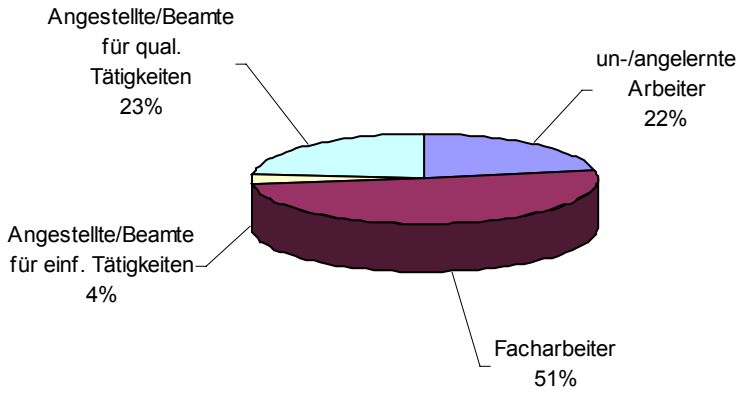


Differenziert nach Betriebsgröße nimmt der Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden mit steigender Beschäftigtenzahl ab. Bei Kleinstbetrieben lag er bei 59%, bei Großbetrieben nur noch 32%. Dieser Zusammenhang besteht auch in Westdeutschland.

10.3.4 Beschäftigte mit ausbezahlten Überstunden nach Qualifikationsstufen

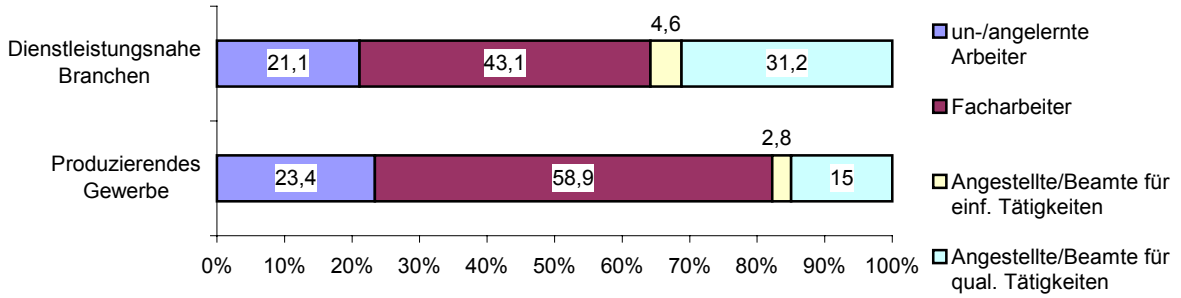
Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe außerdem gefragt, wie sich die Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden auf die verschiedenen Qualifikationsstufen verteilen. Es zeigt sich, dass 74% der Beschäftigten mit bezahlter Mehrarbeit höher qualifizierte Arbeitskräfte waren und lediglich 26% gering Qualifizierte. Die Verteilung entspricht tendenziell der von Westdeutschland.

Graphik 115: Personalstruktur der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden nach Qualifikation in Rheinland-Pfalz, Basis: alle Betriebe, die 2001 Überstunden ausbezahlt haben



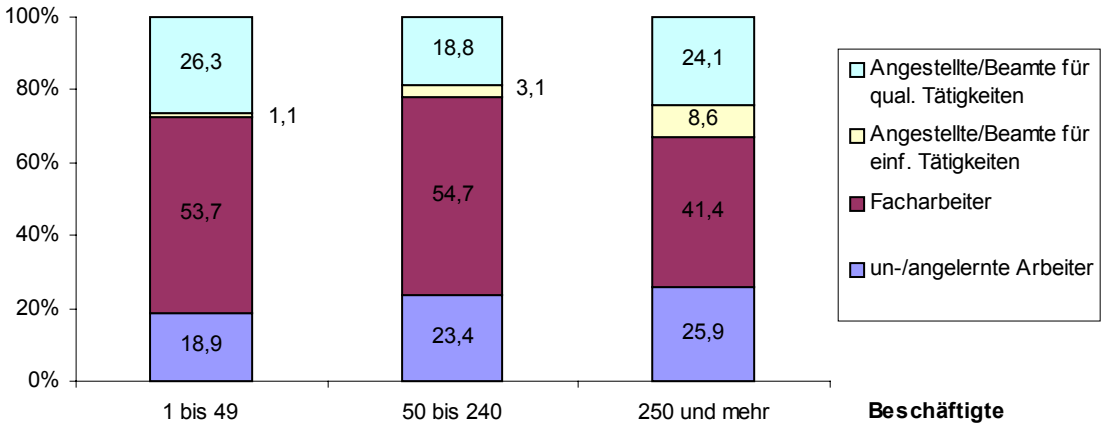
Sowohl im Produzierenden Gewerbe als auch in den dienstleistungsnahen Branchen lag dabei der Schwerpunkt der Beschäftigten mit ausbezahlen Überstunden auf den Facharbeitern. In den dienstleistungsnahen Bereichen war jedoch der Anteil der Angestellten/Beamten für qualifizierte Tätigkeiten an allen Arbeitskräften mit bezahlter Mehrarbeit mit 31% mehr als doppelt so hoch wie im Produzierenden Gewerbe. In Westdeutschland war der Anteil der qualifizierten Angestellten bzw. Beamten an den Beschäftigten mit bezahlten Überstunden sogar noch höher (42%). Eine differenziertere Betrachtung der Wirtschaftszweige ist aufgrund der geringen Fallzahlen nicht möglich.

Graphik 116: Personalstruktur der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden nach Qualifikation und Wirtschaftszweigen in Rheinland-Pfalz, Basis: alle Betriebe, die 2001 Überstunden ausbezahlt haben



Über alle Betriebsgrößenklassen war 2001 der Anteil der Facharbeiter an den Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden am größten und der für einfache Angestellte/Beamte am geringsten.

Graphik 117: Personalstruktur der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden nach Qualifikation und Betriebsgrößenklassen in Rheinland-Pfalz, Basis: alle Betriebe, die 2001 Überstunden ausbezahlt haben

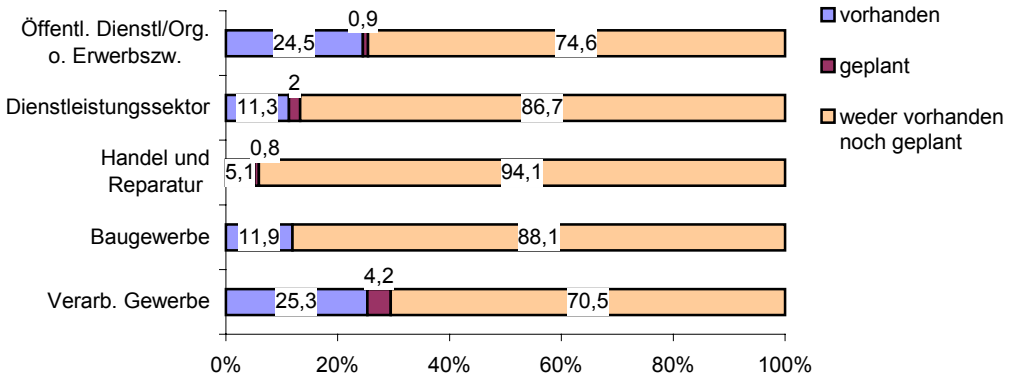


10.4 Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten sind eine Möglichkeit, die angefallenen Überstunden und andere Zeitelemente flexibel zu verbuchen und auszugleichen. In Rheinland-Pfalz hatten 2002 etwa 12% aller Betriebe derartige Regelungen, die von der Gleitzeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen reichten. Weitere 2% planten derartige Einrichtungen. Damit lag Rheinland-Pfalz deutlich hinter Westdeutschland zurück: In den alten Bundesländern gab es bereits in 20% aller Betriebe Arbeitszeitkonten.

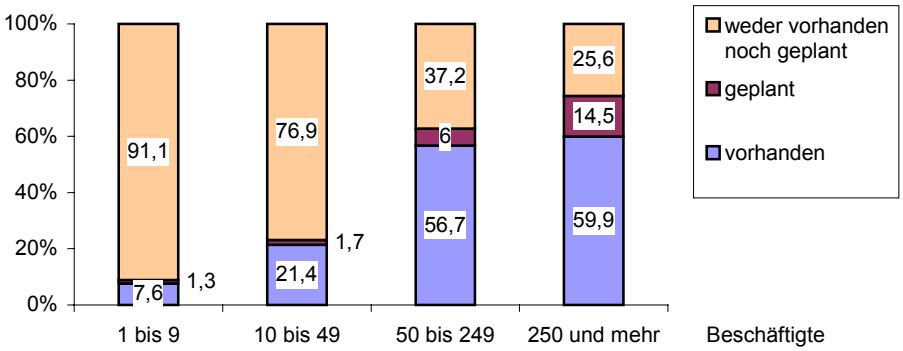
Am häufigsten verbreitet waren Arbeitszeitkonten in Rheinland-Pfalz im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck (je 25%), am geringsten in der Branche Handel und Reparatur (5%). Weitere 4% des Verarbeitenden Gewerbes planten die Einführung solcher Regelungen. Die Mehrheit der Betriebe in allen Wirtschaftszweigen hatte jedoch keine Arbeitszeitkonten. Von den Regelungen zu Arbeitszeitkonten waren etwa 473.000 Beschäftigte in Rheinland-Pfalz betroffen, was einem Anteil an den Gesamtbeschäftigten von 31% entspricht (Westdeutschland 39%).

Graphik 118: Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe in dem jeweiligen Sektor



Nach Betriebsgrößenklassen ergaben sich deutlichere Unterschiede: Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Unternehmen, die die Mehrarbeit ihrer Beschäftigten auf Arbeitszeitkonten verbuchen. Nur 8% der rheinland-pfälzischen Kleinstbetriebe gaben an, derartige Einrichtungen zu haben, hingegen bereits 58% der Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten und sogar 60% der Großbetriebe. Auch der Anteil der Betriebe, die Regelungen zu Arbeitszeitkonten planten, nahm mit steigender Beschäftigtenzahl zu.

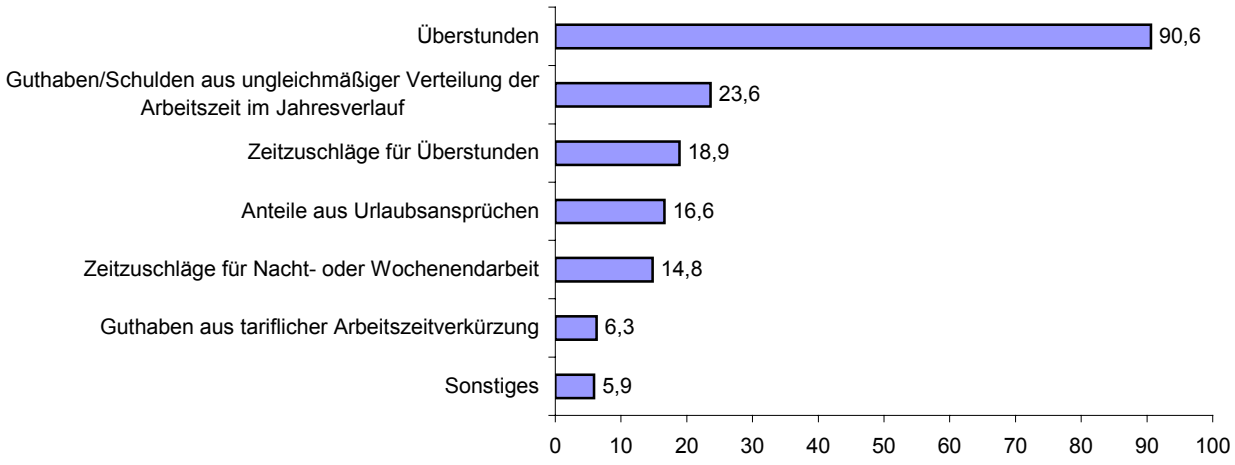
Graphik 119: Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe in der jeweiligen Größenklasse



10.4.1 Zeitelemente auf den Arbeitszeitkonten

Auf den Zeitarbeitskonten können verschiedene Arten der Zeitelemente verbucht werden. Am häufigsten wurden diesbezüglich von den rheinland-pfälzischen Betrieben Überstunden genannt. 91% aller Betriebe mit Zeitarbeitkonten verbuchen die Überstunden ihrer Beschäftigten auf diese Weise. Weiterhin rechneten 24% der Unternehmen Guthaben bzw. Schulden aus ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit im Jahresverlauf auf Arbeitszeitkonten an. Knapp 19% der Betriebe erhoben hier Zeitzuschläge für Überstunden, etwa 17% Anteile aus Urlaubsansprüchen und 15% Zeitzuschläge für Nacht- oder Wochenendarbeit. Geringere Relevanz hatten Arbeitszeitkonten für die Verrechnung von Guthaben aus tariflicher Arbeitszeitverkürzung oder sonstiger Zeitelemente. Die Verteilung entspricht in etwa der der alten Bundesländer. Eine sektorale Differenzierung ist für Rheinland-Pfalz aufgrund der geringen Fallzahlen nicht möglich. Gleiches gilt für eine Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen.

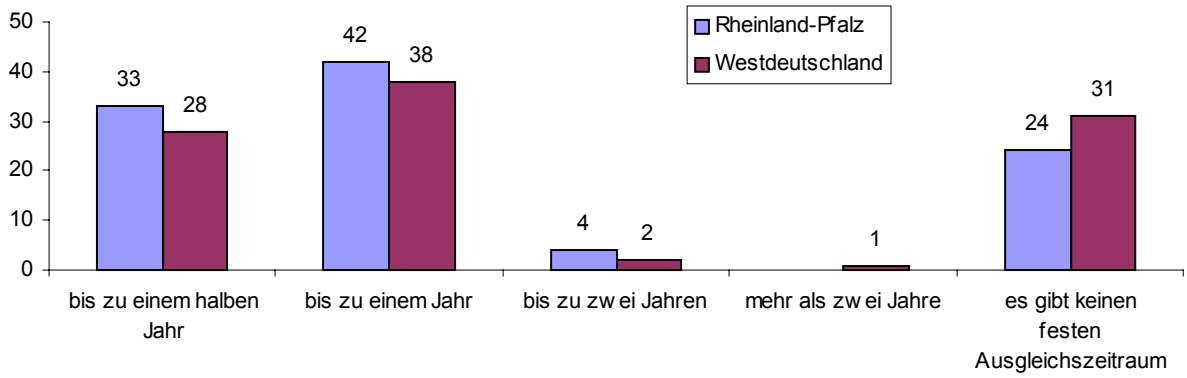
Graphik 120: Zeitelemente auf den Arbeitszeitkonten, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Arbeitszeitkonten, Mehrfachnennungen möglich



10.4.2 Ausgleich der Abweichungen von der Sollarbeitszeit im Rahmen der Arbeitszeitkonten

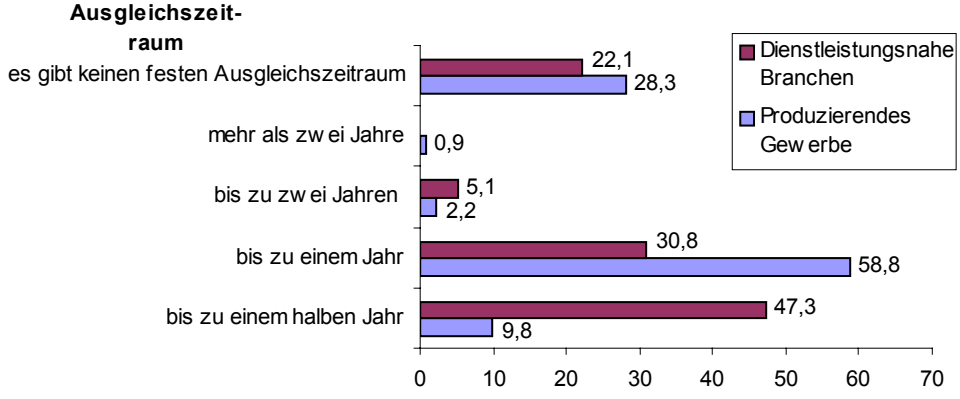
Die Betriebe mit Arbeitszeitkonten wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels außerdem dazu befragt, innerhalb welchen Zeitraumes Abweichungen von der vereinbarten Sollarbeitszeit spätestens ausgeglichen werden müssen. Am häufigsten wurde diesbezüglich ein Ausgleich innerhalb eines Jahres genannt. Dies gaben 42% der rheinland-pfälzischen Betriebe an (Westdeutschland 38%). In 33% der Betriebe mussten Abweichungen bereits innerhalb eines halben Jahres ausgeglichen werden und lediglich 4% ermöglichten ihren Beschäftigten eine Relativierung von Abweichungen innerhalb von 2 Jahren. In etwa 24% der Betriebe galten keine festen Ausgleichszeiträume.

Graphik 121: Ausgleichzeitraum der Abweichungen von der Sollarbeitszeit, Angaben in Prozent der Betriebe mit Zeitarbeitskonten, Mehrfachnennungen möglich



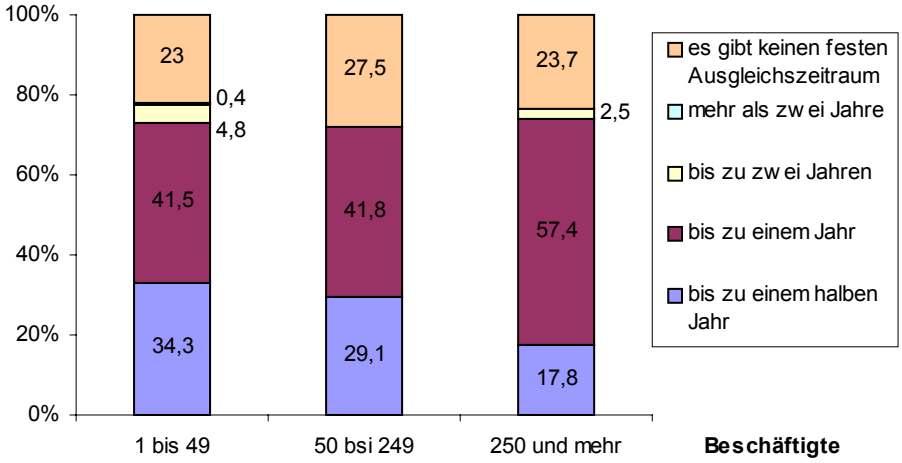
Differenziert nach Wirtschaftzweigen ergeben sich zum Teil deutliche Unterschiede bezüglich des Ausgleichszeitraums der Abweichungen von der Sollarbeitszeit. Die Betriebe des Produzierenden Gewerbes mit Zeitarbeitskonten gaben mit 59% am häufigsten an, dass der Ausgleich innerhalb eines Jahres stattfinden muss. Unternehmen der dienstleistungsnahen Branchen nannten diesen Zeitraum hingegen lediglich zu 31%. Besonders markant ist der Unterschied zwischen den Sektoren bei dem Ausgleichszeitraum bis zu einem halben Jahr: In 47% der Betriebe der dienstleistungsnahen Branchen mit Zeitarbeitskonten müssen Abweichungen von der Sollarbeitszeit innerhalb dieses Zeitraums ausgeglichen werden, hingegen nur in10% der Unternehmen des Produzierenden Gewerbes.

Graphik 122: Ausgleichzeitraum der Abweichungen von der Sollarbeitszeit nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe mit Zeitarbeitskonten, Mehrfachnennungen möglich



Über alle Betriebsgrößenklassen hinweg gaben jeweils die meisten Betriebe an, dass Abweichungen von der vereinbarten Arbeitszeit innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden müssen. Mit zunehmender Betriebsgröße sank zudem der Anteil der Unternehmen, die einen derartigen Ausgleich bereits innerhalb eines halben Jahres fordert.

Graphik 123: Ausgleichzeitraum der Abweichungen von der Sollarbeitszeit nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe mit Zeitarbeitskonten, Mehrfachnennungen möglich

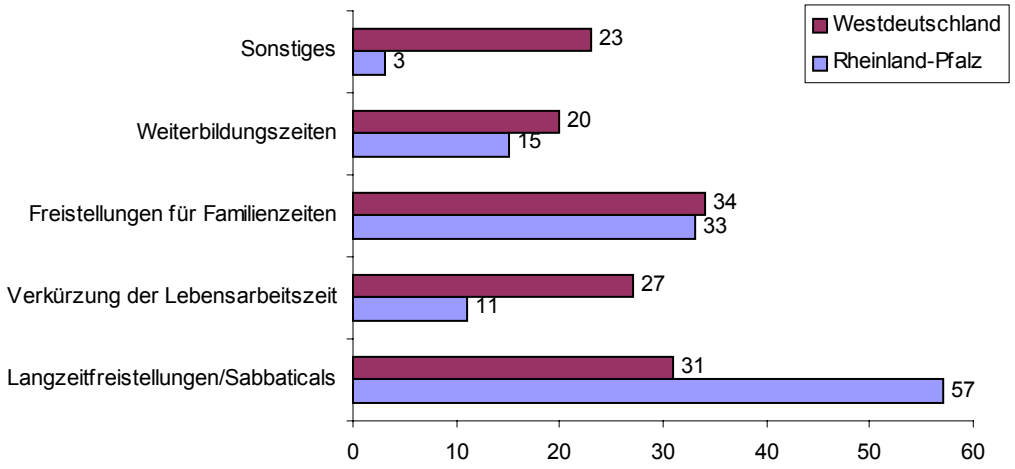


10.4.3 Separate Langzeitkonten für größere Arbeitszeitguthaben

Die Betriebe mit Zeitarbeitskonten wurden weiterhin dazu befragt, ob es zusätzlich separate Langzeitkonten gibt, um größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen. Nur etwa 17% der rheinland-pfälzischen Unternehmen mit Arbeitszeitkonten verfügen über derartige Einrichtungen. Das liegt jedoch weit über dem westdeutschen Durchschnitt. In den alten Bundesländern haben lediglich 8% der Betriebe mit Arbeitszeitkonten separate Langzeitkonten zu diesem Zweck.

Diese Konten werden genutzt für Langzeitfreistellungen (Sabbaticals), Verkürzung der Lebensarbeitszeit, Freistellungen für Familienzeiten sowie Weiterbildungszeiten. Die wichtigste Rolle spielten dabei Langzeitfreistellungen. 57% der Betriebe mit Langzeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen nutzten diese zu diesem Zweck, in Westdeutschland waren es lediglich 31% der Unternehmen. Dafür wurden in den alten Bundesländern derartige Konten sehr viel häufiger für Weiterbildungszeiten und sonstige Zwecke verwendet. Eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen ist aufgrund der zu geringen Fallzahlen nicht möglich.

Graphik 124: Nutzung separater Langzeitkonten zur Ansparung längerfristiger Arbeitsfreistellungen, Angaben in Prozent, Basis: alle Betriebe mit derartigen Regelungen, Mehrfachnennungen möglich



10.5 Fazit

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit betrug im Jahr 2002 in Rheinland-Pfalz 39,3 Stunden und variierte zwischen 36,8 Stunden in den Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck und 39,5 Stunden im Dienstleistungssektor sowie dem Bereich Handel und Reparatur. Damit lag die wöchentliche Arbeitszeit in Rheinland-Pfalz im Schnitt deutlich höher als in den westdeutschen Bundesländern.

Mit Blick auf wirtschaftliche Schwankungen und betriebliche Anpassungsnotwendigkeiten ist Teilzeitarbeit ein mögliches Instrument, flexibel auf diese zu reagieren. Etwa 23% der rheinland-pfälzischen Beschäftigten waren Teilzeitkräfte, wobei deutliche sektorale Unterschiede feststellbar sind. Betriebe des Produzierenden Gewerbes setzten 2002 zu einem erheblich geringeren Anteil Teilzeitkräfte ein als Unternehmen der dienstleistungsnahen Branchen. Das kann vor allem auf den verhältnismäßig niedrigen Anteil an weiblichen Arbeitskräften zurückgeführt werden. Dies zeigt auch die Auswertung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit nach dem Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten: In Betrieben mit einem hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten (60% und mehr) betrug der Anteil der Vollzeitbeschäftigten nur noch 58%. Insgesamt ist die Teilzeitbeschäftigung in etlichen Bereichen noch ausbaufähig und es sind Beschäftigungspotenziale vorhanden, die es zu nutzbar zu machen gilt.

Überstunden wurden von 40% der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz geleistet, was deutlich unter dem westdeutschen Durchschnitt liegt (48%). Ein Ausgleich der Überstunden erfolgte am häufigsten ausschließlich über Freizeit. Ausbezahlt wurden Überstunden vor allem an höher qualifizierte Beschäftigte. Etwa 74% der Beschäftigten mit bezahlter Mehrarbeit waren Facharbeiter oder Angestellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten. Etwa 12% der rheinland-pfälzischen Betriebe hatten Regelungen zur flexiblen Verbuchung der angefallenen Überstunden und anderer Zeitelemente (Westdeutschland 20%). Am häufigsten wurden hier Überstunden verbucht, gefolgt von der Verrechnung ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit im Jahresverlauf.

Sowohl bezüglich derartiger Zeitkonten als auch bei der Einrichtung von separaten Langzeitkonten für größere Arbeitszeitguthaben besteht sicherlich noch erheblicher Handlungsbedarf, da diese den Unternehmen weitere Flexibilisierungsspielräume eröffnen.

11. Beschäftigungssituation von Frauen

Auch wenn bereits an einigen Stellen dieses Berichts auf die Beschäftigungssituation von Frauen eingegangen wurde, wird diese im folgenden Kapitel explizit dargestellt und näher betrachtet. Frauenbeschäftigung ist einerseits ein arbeitsmarktpolitisch brisantes Thema, da noch immer signifikante Unterschiede in der Beschäftigung von Männern und Frauen festzustellen sind. Andererseits wird es vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und dem daraus resultierenden Mangel an Fach- und Nachwuchskräften in der Zukunft auch darauf ankommen, bislang brachliegende Beschäftigungspotenziale besser auszuschöpfen. Ein Ansatzpunkt hierfür ist die Erwerbstätigkeit von Frauen, insbesondere auch aufgrund ihrer hohen Qualifikationen. Im Folgenden werden branchenspezifische sowie betriebsgrößenabhängige Unterschiede der Beschäftigungssituation von Frauen in Rheinland-Pfalz untersucht und soweit wie möglich mit Westdeutschland als auch mit den Vorjahreszahlen verglichen. Auch auf die Teilzeitbeschäftigung wird speziell unter diesem Blickwinkel eingegangen, da dies ein Bereich ist, in dem Frauen weit überproportional vertreten sind. Untersucht wird auch, ob und wenn ja welche betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen durchgeführt werden.

Wie bereits erwähnt macht es das IAB-Betriebspanel möglich, die Betriebe nach ihrem Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten zu unterscheiden. Auf diese Weise ist eine gezielte Betrachtung einzelner Variablen bezüglich des Frauenanteils möglich. Hier werden vor allem das betriebliche Qualifikationsniveau, das Ausbildungsverhalten der Unternehmen sowie die Personaldynamik der Betriebe daraufhin betrachtet, ob sie nach dem Frauenanteil variieren.

11.1 Verteilung der weiblichen Beschäftigten in Rheinland-Pfalz

In Rheinland-Pfalz waren zum 30.06.2002 etwa 1.516.000 Personen beschäftigt. Davon waren 653.000 weiblich. Der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten betrug demnach zum damaligen Zeitpunkt rund 43%, was genau dem westdeutschen Durchschnitt entspricht. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil in Rheinland-Pfalz fast unverändert: Zum 30.06.2001 betrug er etwa 42%.

Betrachtet nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten vor allem im Baugewerbe weit unter dem Durchschnitt liegt. Überdurchschnittlich vertreten sind Frauen hingegen im Dienstleistungssektor sowie in den Bereichen Handel und Reparatur sowie Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck.[1] Verglichen mit Westdeutschland sind Frauen in Rheinland-Pfalz im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe sowie dem Öffentlichen Sektor leicht unterdurchschnittlich, im Dienstleistungssektor hingegen leicht überdurchschnittlich vertreten.

Über die verschiedenen Betriebsgrößenklassen schwankt der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten weniger stark. In den Großbetrieben sind Frauen unterdurchschnittlich vertreten. Dafür stellen sie bei den Kleinstbetrieben (Betriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten) einen

[1] Die exakten Daten wurden bereits zu Beginn des vorliegenden Berichts dargestellt. Vgl. hierzu Tabelle 5, Kapitel 2.1, S. 7.

überdurchschnittlichen Beschäftigtenanteil von über 49%.[2] Damit entspricht der Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in etwa dem von Westdeutschland.

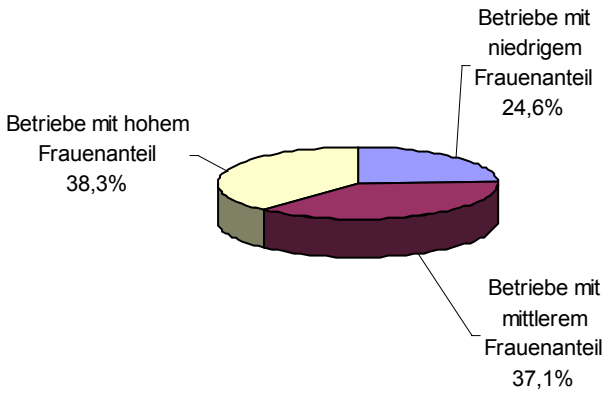
11.2 Darstellung der rheinland-pfälzischen Betriebe nach ihrem Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

Das IAB-Betriebspanel ermöglicht es, die Betriebe anhand ihres Frauenanteils zu klassifizieren. Hier wird unterschieden in: Betriebe mit einem Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten unter 20% (geringer Frauenanteil), Betriebe mit 20% bis unter 60% weiblichen Arbeitskräften (mittlerer Frauenanteil) und in Betriebe, bei denen 60% der Beschäftigten und mehr Frauen sind (hoher Frauenanteil). Eine solche Unterscheidung ermöglicht eine tiefergehende Betrachtung der Betriebe nach ihrem Frauenanteil und das Aufzeigen von diesbezüglichen Unterschieden.

Zunächst ist festzuhalten, dass in Rheinland-Pfalz etwa 38% der Betriebe einen hohen Frauenanteil aufwiesen. Einen geringen Frauenanteil hatten etwa 25% der Betriebe, 37% einen mittleren. Damit entspricht die Verteilung von Rheinland-Pfalz in etwa der von Westdeutschland. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Betriebe mit niedrigem Frauenanteil leicht gestiegen, wohingegen die der anderen leicht gesunken sind.

In Betrieben mit niedriger Frauenquote sind knapp 7% aller Frauen beschäftigt, in Unternehmen mit mittlerer Frauenquote etwa 36% der Frauen und mit einem hohem Frauenanteil etwa 58%.

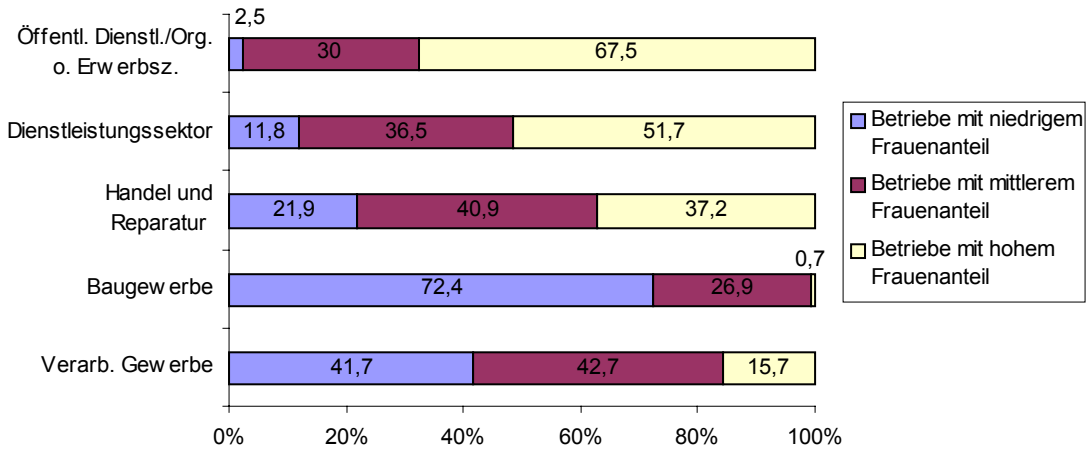
Graphik 125: Betriebe nach ihrem Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Basis: alle Betriebe



Differenziert nach Wirtschaftszweigen bestätigte sich, dass Betriebe des Dienstleistungssektors und des Öffentlichen Bereiches sehr häufig einen hohen Frauenanteil aufweisen. Dagegen beschäftigten Betriebe des Baugewerbes und des Verarbeitenden Gewerbes anteilig nur wenige Frauen. So hatten bspw. über 72% der Betriebe des Baugewerbes einen niedrigen Frauenanteil.

[2] Vgl. Tabelle 4, Kapitel 2.1, S. 6.

Graphik 126: Betriebe nach ihrem Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten und Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe in dem jeweiligen Sektor



Unterschieden nach Betriebsgrößenklassen lassen sich nicht so große Schwankungen feststellen. So hatte über alle Betriebsgrößen hinweg etwa ein Viertel der Betriebe einen niedrigen Frauenanteil. Betriebe ab 50 Beschäftigten aufwärts gaben überdurchschnittlich häufig an, einen mittleren Frauenanteil zu haben. In der gleichen Größenklasse waren unterdurchschnittlich oft mindestens 60% der Beschäftigen Frauen.

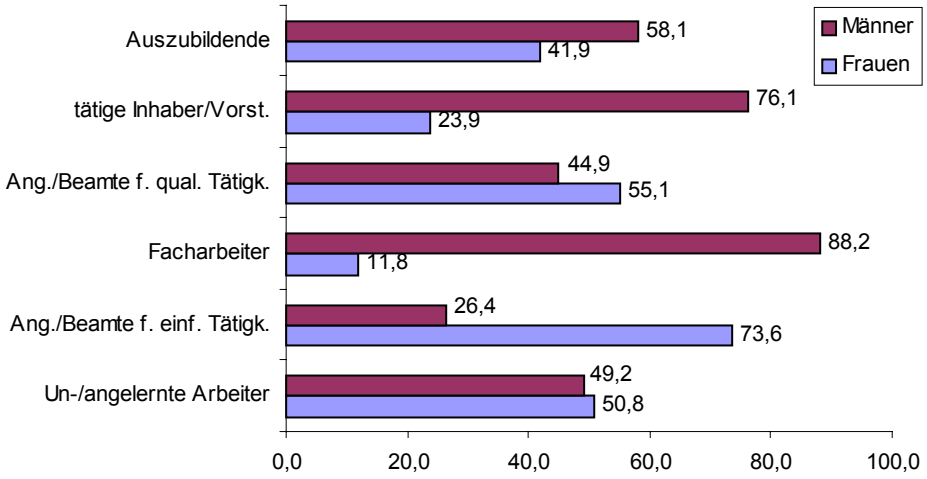
11.3 Qualifikationsstruktur von Männern und Frauen im Vergleich

Einen weiteren Untersuchungsschwerpunkt bildet die Beantwortung der Frage, ob es Unterschiede in der Qualifikationsstruktur der weiblichen Beschäftigten gegenüber der der Gesamtbeschäftigten gibt. Dazu werden zunächst die Anteile der Qualifikationsgruppen insgesamt denjenigen der weiblichen Beschäftigten gegenübergestellt. Hier zeigt sich, dass fast zwei Drittel aller Arbeitskräfte in Rheinland-Pfalz qualifizierte Beschäftigte sind. Etwa 43% sind Angestellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten, rund 21% Facharbeiter. Etwa jeder Vierte ist geringqualifiziert: Rund 19% sind un-/angelernte Arbeiter und 5% Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten. Zudem beträgt der Anteil der tätigen Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer 7%, 5% der Beschäftigten sind Auszubildende. Dies entspricht in etwa der Verteilung in Westdeutschland.[3]

Es stellt sich nun die Frage, ob und wie der Frauenanteil zwischen den einzelnen Qualifikationsstufen der Beschäftigten variiert. Hier sei zunächst nochmals erwähnt, dass der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten in Rheinland-Pfalz durchschnittlich 43% beträgt. Differenziert nach Qualifikationsstufen ergaben sich nun deutliche Unterschiede: Die höchste Frauenquote fand sich mit knapp 74% bei den Angestellten/Beamten für einfache Tätigkeiten, die niedrigste mit etwa 12% bei den Facharbeitern. Deutlich überdurchschnittlich vertreten waren Frauen auch bei den Angestellten/Beamten für qualifizierte Tätigkeiten (etwa 55% Frauenanteil). Eine sehr ähnliche Verteilung findet sich in den alten Bundesländern.

[3] Vgl. Graphik 34, Kapitel 4.1, S. 35.

Graphik 127: Verteilung der Beschäftigten je Qualifikationsstufe nach Geschlecht, Angaben in Prozent der Gesamtbeschäftigten je Kategorie



Aufgrund ihres höheren Anteils an den Angestellten/Beamten für qualifizierte Tätigkeiten lässt sich nicht sagen, dass Frauen im Vergleich zu den Männern grundsätzlich in eher niedriger qualifizierten Tätigkeiten vertreten sind. Sie sind jedoch bei den Facharbeitern und den tätigen Inhabern/Vorständen deutlich unterrepräsentiert und machen jeweils den größeren Anteil an den niedrigen Qualifikationsstufen aus. Im Segment der höher Qualifizierten sind lediglich bei den qualifizierten Angestellten/Beamten anteilig mehr Frauen vertreten, wobei zu berücksichtigen ist, dass diese Qualifikationsstufe die meisten Beschäftigten umfasst.

11.4 Neueinstellungen und Personalabbau im 1. Halbjahr 2002 differenziert nach Geschlecht

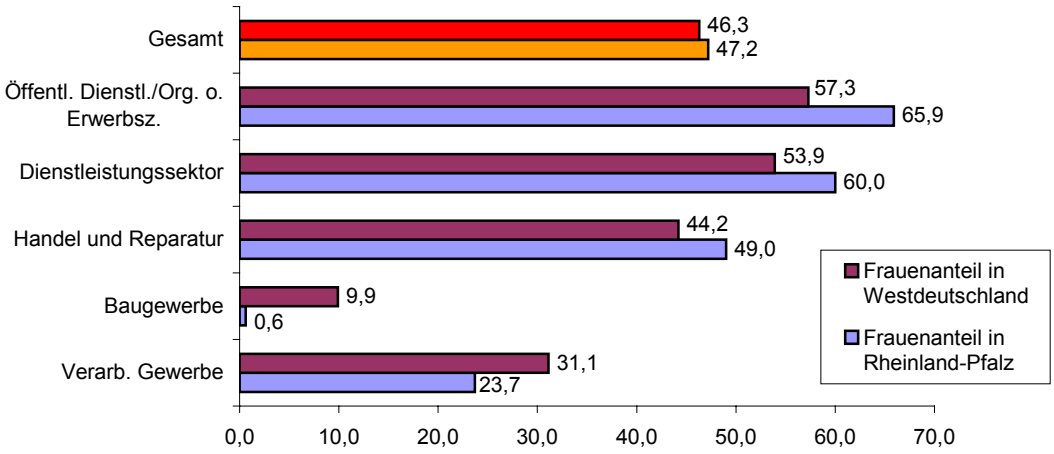
11.4.1 Neueinstellungen nach Geschlecht

In Rheinland-Pfalz gab es im ersten Halbjahr 2002 insgesamt etwa 72.700 Neueinstellungen (wobei befristet neu eingestellte Mitarbeiter nicht eingerechnet werden) und rund 77.000 Personalabgänge. Von den Neueinstellungen entfielen 47% auf weibliche Arbeitskräfte, was in etwa den vergleichbaren Daten in Westdeutschland entspricht. Damit ist der Frauenanteil an den Neueinstellungen etwas höher als der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten (43%).

Eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen zeigt, dass es starke sektorale Unterschiede bei den Neueinstellungen gibt. Grundsätzlich wurden, gemessen an allen Einstellungen, anteilig die meisten Neueinstellungen im Bereich der Dienstleistungen getätigt (49%). Etwa 20% entfielen auf das Verarbeitende Gewerbe und nur 6% bzw. 7% auf das Baugewerbe und den Öffentlichen Sektor. Untersucht man die Personaleinstellungen je Sektor nach Geschlecht, so wird deutlich, dass in den Branchen Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck sowie dem Dienstleistungssektor jeweils über 60% der Neueinstellungen Frauen waren. Auch im Bereich Handel und Reparatur wurden, gemessen an der durchschnittlichen Frauenquote der Neueinstellungen, überdurchschnittlich viele Frauen eingestellt. In Westdeutschland hingegen wurden in diesen Bereichen deutlich weniger Frauen

neu beschäftigt. Außerdem ist zu bemerken, dass über 62% aller in Rheinland-Pfalz eingestellten Frauen einen Arbeitsplatz im Bereich der Dienstleistungen fanden. In der Baubranche wurde hingegen nur ein Anteil von 0,1% aller neueingestellten Frauen beschäftigt. Auch das entspricht in etwa der Verteilung in Westdeutschland.

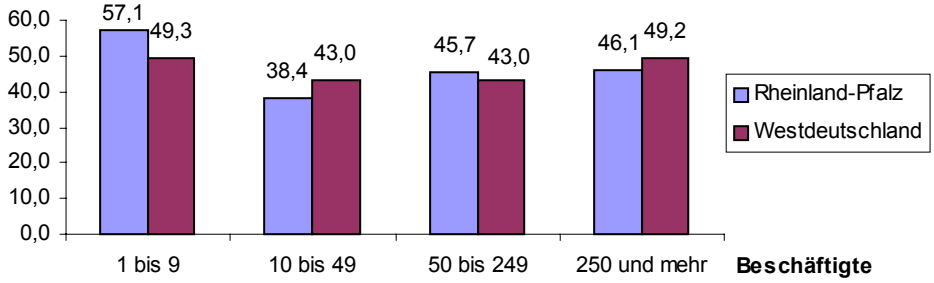
Graphik 128: Frauenanteil an den Neueinstellungen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der gesamten Neueinstellungen in dem jeweiligen Sektor



Vergleicht man den Frauenanteil an den Neueinstellungen mit der Verteilung der beschäftigten Frauen in den einzelnen Branchen, zeigen sich einige Unterschiede. So wurden verglichen mit den in den einzelnen Sektoren bereits beschäftigten Frauen im Baugewerbe unterdurchschnittlich viele neu eingestellt. Dafür sind im Dienstleistungssektor und im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbsweck überdurchschnittlich viele Frauen neu beschäftigt worden.

Differenziert nach Betriebsgrößen ergeben sich ebenfalls leichte Unterschiede bei den Personaleinstellungen. Anteilig tätigten in Rheinland-Pfalz die Kleinstunternehmen die meisten Personaleinstellungen. Diese stellten auch anteilig deutlich überdurchschnittlich häufig Frauen ein. Der größte Anteil an Frauen wurde entsprechend von den Kleinstbetrieben gebunden (57%). Kleinbetriebe stellten hingegen gemessen an den gesamten Neueinstellungen den geringsten Anteil aller Frauen ein (etwa 38%). Auch die Großbetriebe lagen jedoch deutlich hinter den Kleinstbetrieben zurück (Frauenanteil 46%). Hier zeigen sich deutliche Unterschiede gegenüber Westdeutschland: In den westdeutschen Kleinstbetrieben war der Anteil neueingestellter weiblicher Arbeitskräfte genauso hoch wie in den Großbetrieben.

Graphik 129: Frauenanteil an den Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der gesamten Neueinstellungen in der jeweiligen Größenklasse

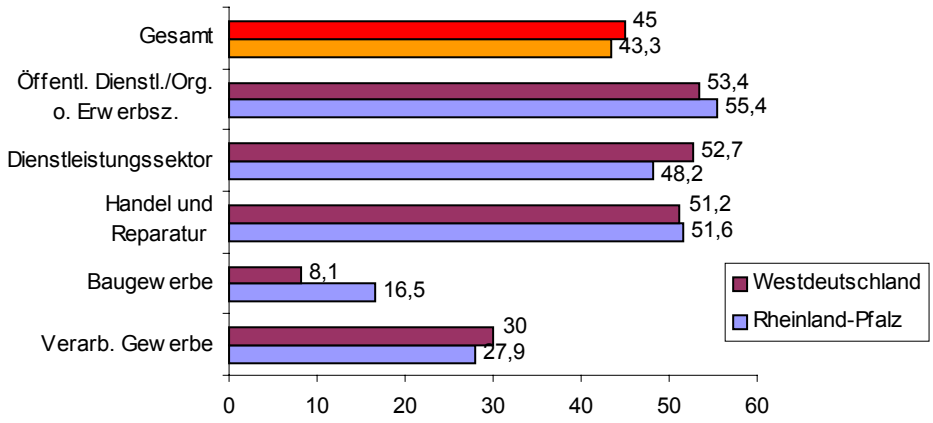


11.4.2 Personalabgänge nach Geschlecht

Im 1. Halbjahr 2002 wurden ca. 77.000 Personalabgänge registriert, wovon rund 33.900 Frauen waren. Der Frauenanteil an den Freisetzungen insgesamt beträgt demnach knapp 44%. Das entspricht dem Frauenanteil an Personalabgängen in Westdeutschland.

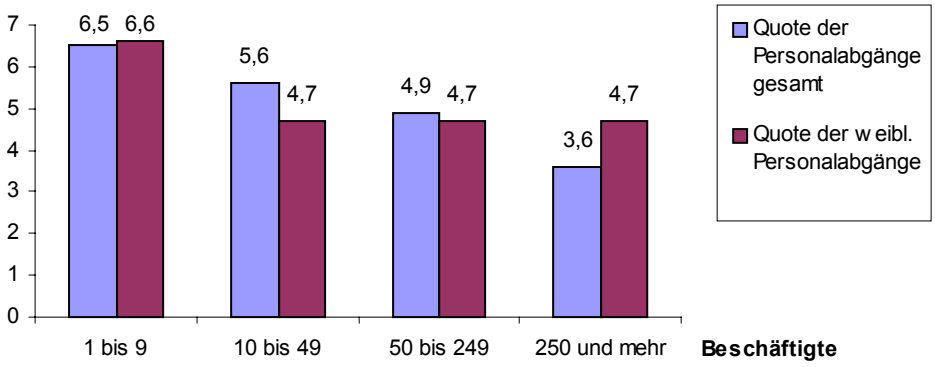
Besonders betroffen von Personalabgängen waren dabei die rheinland-pfälzischen Betriebe des Dienstleistungssektors. Die wenigsten Freisetzungen gab es in den Bereichen, in denen auch die wenigsten Personaleinstellungen getätigt wurden: Im Öffentlichen Sektor und im Baugewerbe. Nach Geschlecht stellt sich der Personalabbau innerhalb der Branchen so dar, dass im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck überdurchschnittlich viele Ausscheidende Frauen sind (55%). Dies gilt auch für die Bereiche Handel und Reparatur (52%) sowie den Dienstleistungssektor (48%). Besonders zu erwähnen ist der – im Vergleich mit den Neueinstellungen in diesem Sektor – relativ hohe Anteil an Freisetzungen im Baugewerbe. Tendenziell entspricht damit die anteilige Verteilung der Personalabgänge in Rheinland-Pfalz der von Westdeutschland. Verglichen mit den alten Bundesländer wurden jedoch in Rheinland-Pfalz im Baugewerbe deutlich mehr Frauen freigesetzt, hingegen weniger im Dienstleistungssektor.

Graphik 130: Frauenanteil an den Personalabgängen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der gesamten Neueinstellungen in dem jeweiligen Sektor



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass sich im 1. Halbjahr 2002 die Freisetzungen anteilig ähnlich wie die Personaleinstellungen in demselben Zeitraum verteilten. Das gilt sowohl für die gesamten Personalabgänge als auch für die Höhe des Frauenanteils an denselben innerhalb der einzelnen Betriebsgrößenklassen. Nicht überraschend ist, dass der Anteil der Freisetzungen an den Beschäftigten mit zunehmender Betriebsgröße abnahm. So wurden in Kleinstbetrieben 6,5% der Beschäftigten freigesetzt, in Großbetrieben jedoch nur 3,6%. Auch die Quote der weiblichen Personalabgänge an den beschäftigten Frauen war bei den Kleinstbetrieben mit 6,6% am höchsten. In allen anderen Betriebsgrößenklassen lag sie bei 4,7%. Damit wurden in Kleinbetrieben verhältnismäßig weniger, in Großbetrieben mehr Frauen freigesetzt.

Graphik 131: Quote der Personalabgänge an den gesamten Beschäftigten und bei den weiblichen Beschäftigten, Angaben in Prozent der Beschäftigten je Betriebsgrößenklasse



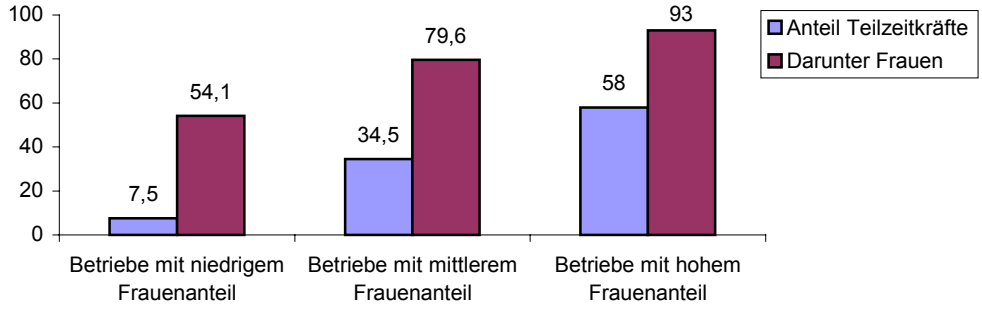
11.5 Zur Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung für die Beschäftigungssituation von Frauen

Teilzeitarbeit ist, wie bereits dargelegt wurde, ein Bereich, in dem Frauen überproportional vertreten sind.[4] Etwa 68% aller Betriebe in Rheinland-Pfalz beschäftigen Teilzeitarbeitskräfte. Die Anzahl der Teilzeitkräfte belief sich zum 30.06.2002 auf rund 348.000. Gemessen an den Gesamtbeschäftigten entspricht dies einem Anteil von etwa 23%. Von den Teilzeitbeschäftigten waren zum damaligen Zeitpunkt etwa 297.000 Frauen, was einer Frauenquote an den Teilzeitkräften von rund 86% gleichkommt. Die Teilzeitquote der Frauen an allen weiblichen Beschäftigten beträgt knapp 46%.

Durchschnittlich sind pro Betrieb, der Teilzeitkräfte beschäftigt, fünf Mitarbeiter in dieser Arbeitsform zu finden. Davon entfallen 4,3 Stellen auf Frauen. Damit liegt Rheinland-Pfalz etwas unter den alten Bundesländern. Im Schnitt werden in Westdeutschland 5,5 Teilzeitstellen besetzt, davon 4,5 mit Frauen.

Betrachtet man den Anteil der Teilzeitkräfte anhand des betrieblichen Frauenanteils, zeigt sich, dass mit zunehmendem Frauenanteil der Anteil der Betriebe steigt, die Teilzeitarbeitskräfte beschäftigen. Auch der Anteil der Frauen an den Teilzeitkräften nimmt mit steigendem Frauenanteil zu. Außerdem sind in Betrieben mit hohem Frauenanteil etwa 58% aller Teilzeitkräfte beschäftigt, lediglich knapp 8% in solchen mit niedrigem.

Graphik 132: Teilzeitarbeitskräfte nach betrieblichem Frauenanteil, Angaben in Prozent aller Teilzeitbeschäftigten

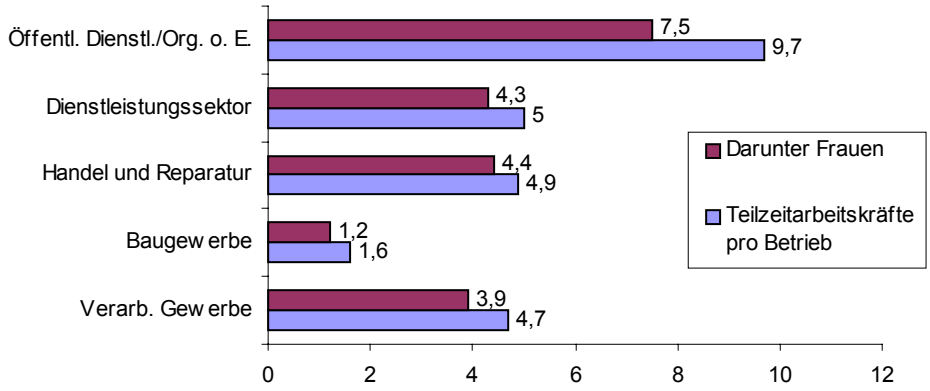


[4] Vgl. die Ausführungen zur Teilzeitbeschäftigung in Kapitel 4.2.1 dieses Berichts.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich für Rheinland-Pfalz, dass zum Befragungszeitpunkt mit Abstand die meisten Teilzeitbeschäftigten in der Dienstleistungsbranche arbeiteten (52%). Den geringsten Anteil an Teilzeitkräften hatte das Baugewerbe (2%). Hier fand sich mit 76% auch der geringste Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten. In allen anderen Branchen lag der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten über 80%.[5]

Auch die durchschnittliche Anzahl der Teilzeitstellen sowie der Frauenanteil daran differiert nach Sektoren: Im Baugewerbe fanden sich nur 1,6 Teilzeitbeschäftigte pro Betrieb, wovon 1,2 weiblich waren. Im Öffentlichen Sektor gab es hingegen 9,7 Teilzeitarbeitstellen pro Betrieb, von denen etwa 7,5 von Frauen besetzt wurden. Damit entspricht die Verteilung in etwa der von Westdeutschland.

Graphik 133: Teilzeitarbeitskräfte pro Betrieb nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe mit Teilzeitkräften



Zwischen den verschiedenen Betriebsgrößenklassen bestehen nur leichte Unterschiede bzgl. der Teilzeitarbeitskräfte. Mit zunehmender Betriebsgröße sinkt jedoch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten. Bei den Kleinstbetrieben lag der Teilzeitanteil bei etwa 28%, bei den Großbetrieben bei 21%. Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten war hingegen über alle Betriebsgrößenklassen relativ konstant.[6] Betrachtet man die Anzahl der Teilzeitstellen pro Betrieb ergibt sich das umgekehrte Bild: Mit zunehmender Betriebsgröße stieg – wie erwartbar – die Anzahl der Teilzeitstellen pro Unternehmen. Auch diese Verteilung entspricht in etwa der der alten Bundesländer.

Demnach besetzen Frauen über alle Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen hinweg den größten Anteil der Teilzeitstellen. Außerdem steigt der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, mit zunehmendem Frauenanteil an.

11.6 Ausbildungssituation von Frauen

Zunächst ist festzuhalten, dass 2002 im Vergleich zum Vorjahr die Ausbildungszahlen von 81.000 auf etwa 77.000 Auszubildende zurück gegangen sind. Davon waren etwa 32.300 Auszubildende weiblich. Das entspricht einem Frauenanteil an den Auszubildenden von

[5] Vgl. Graphik 38, Kapitel 4.2.1, S. 40.
[6] Vgl. Graphik 39, Kapitel 4.2.1, S. 41.

knapp 42% und kommt dem Frauenanteil an allen Beschäftigten sehr nahe. In Westdeutschland ist der Frauenanteil an den Auszubildenden mit 44% etwas höher.[7]

Gemessen am betrieblichen Frauenanteil fällt auf, dass Betriebe mit niedriger Frauenquote anteilig zwar die meisten Ausbildungsplätze zur Verfügung stellten (37%), jedoch der Unterschied zu Betrieben mit mittlerem und hohem Frauenanteil vergleichsweise gering war. Der Frauenanteil an den Auszubildenden war – wie erwartbar – in Betrieben mit einem hohen Niveau an weiblichen Arbeitskräften entsprechend am höchsten (85%), wohingegen in Betriebe mit niedrigem Frauenanteil nur 8% der Auszubildenden Frauen waren.

Tabelle 22: Verteilung der Auszubildenden 2002 nach betrieblichem Frauenanteil, Angaben in Prozent

Betrieblicher Frauenanteil	Verteilung aller Azubis nach betrieblichem Frauenanteil	Verteilung der weiblichen Azubis über die Betriebsgruppen	Frauenanteil an den Azubis nach Betriebsgruppen
Betriebe mit niedrigem Frauenanteil	37,2	7,4	8,3
Betriebe mit mittlerem Frauenanteil	30,8	27,2	36,9
Betriebe mit hohem Frauenanteil	32,0	65,4	85,3
Gesamt	100,0	100,0	41,8

Bei Betrachtung der Verteilung der weiblichen Auszubildenden über die verschiedenen Wirtschaftszweige zeigt sich eine starke Ballung derselben im Dienstleistungssektor. Etwa 68% aller weiblichen Auszubildenden fanden sich in dieser Branche. Der Anteil an allen weiblichen Auszubildenden betrug hier zudem knapp 70%. Das bedeutet, über zwei Drittel der Auszubildenden in diesem Bereich waren Frauen. Als extremes Gegenbeispiel lässt sich hingegen das Baugewerbe nennen. Lediglich 1% der weiblichen Auszubildenden entschieden sich für eine Berufsausbildung in diesem Wirtschaftszweig. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden war entsprechend gering (3,5%).

Tabelle 23: Verteilung der Auszubildenden 2002 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

Wirtschaftszweige	Verteilung aller Azubis nach Branchen	Verteilung der weiblichen Azubis über die Branchen	Frauenanteil an den Azubis je Branche
Verarbeitendes Gewerbe	22,0	13,0	24,6
Baugewerbe	16,8	1,4	3,5
Handel und Reparatur	15,8	11,7	30,9
Dienstleistungssektor	40,6	67,6	69,2
Öffentl. Dienstl./Org. o. E.	4,8	6,3	53,8
Gesamt	100,0	100,0	41,8

Bezüglich der Betriebsgröße lassen sich keine derartig deutlichen Unterschiede ausmachen. Die Verteilung der weiblichen Auszubildenden über die Betriebsgrößenklassen entspricht in etwa der der gesamten Auszubildenden, und auch der Frauenanteil an den Auszubildenden in den einzelnen Betriebsgruppen variiert nur kaum.

[7] Vgl. Kapitel 8 zur betrieblichen Ausbildung sowie den Betriebspanel Report Rheinland-Pfalz 2002 – Ausbildung in Rheinland-Pfalz.

Wie sieht nun die Entwicklung der Ausbildungssituation von Frauen aus? Für das Ausbildungsjahr 2001/2002 wurden in Rheinland-Pfalz etwa 30.700 neue Ausbildungsverträge geschlossen. Davon entfielen etwa 13.500 auf Frauen. Das entspricht einer Frauenquote von 43,9%. Für das Ausbildungsjahr 2002/2003 wurden bis zum Befragungszeitpunkt ca. 30.600 Ausbildungsverträge abgeschlossen, etwa 13.900 mit weiblichen Auszubildenden. Damit ist die Frauenquote an den Auszubildenden auf 45,4% gestiegen. Zudem planten etwa 4% der rheinland-pfälzischen Betriebe, noch weitere Ausbildungsverhältnisse einzugehen. Insgesamt handelte es sich dabei um ca. 3.900 Ausbildungsverträge. Etwa 41% der Betriebe mit hohem Frauenanteil hatten vor, noch weitere Ausbildungsverhältnisse einzugehen, hingegen nur 22% der Betriebe mit niedrigem Frauenanteil. Insgesamt ist festzuhalten, dass in den letzten Jahren sowohl die Ausbildungszahlen als auch der Frauenanteil an den Auszubildenden leicht gestiegen sind.

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe auch über der Erfolg ihrer beruflichen Ausbildung befragt. In Rheinland-Pfalz haben im Jahr 2002 rund 26.300 Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Davon entfielen etwa 12.100 Abschlüsse auf weibliche Auszubildende. Der Frauenanteil an den Absolventen betrug 2002 damit 46,2%. Übernommen wurden von den Absolventen insgesamt etwa 16.000, was einer Übernahmequote von 61% entspricht. Ca. 7.000 bzw. 43% der übernommenen Absolventen waren weiblich. Verglichen mit den Abschlüssen 2002 wurden in diesem Jahr demnach etwas weniger Frauen nach ihrer Ausbildung weiterbeschäftigt. Auf die Wirtschaftszweige verteilen sich dabei sowohl die Absolventen in 2002 als auch die in ein Arbeitsverhältnis übernommenen Auszubildenden ähnlich wie die Gesamtzahl der Auszubildenden. Jedoch variiert der Frauenanteil an beiden deutlich zwischen den verschiedenen Branchen: So sind bspw. 70% aller Absolventen im Dienstleistungsbereich Frauen, im Baugewerbe hingegen nur rund 6%.

Auch die Übernahmequoten differieren nach Branche: Über 76% der erfolgreichen Absolventen wurden im Produzierenden Gewerbe weiterbeschäftigt. In dienstleistungsnahen Branchen wurden hingegen nur 55% der Auszubildenden übernommen. Hinzu kommt, dass der Frauenanteil an den übernommenen Auszubildenden nach Sektoren stark variiert: Im Produzierenden Gewerbe beträgt er 19%, in dienstleistungsnahen Bereichen hingegen über 61%. Das bedeutet, dass sich die bestehenden sektoralen Unterschiede bei der Beschäftigung von Frauen weiterhin fortsetzen.

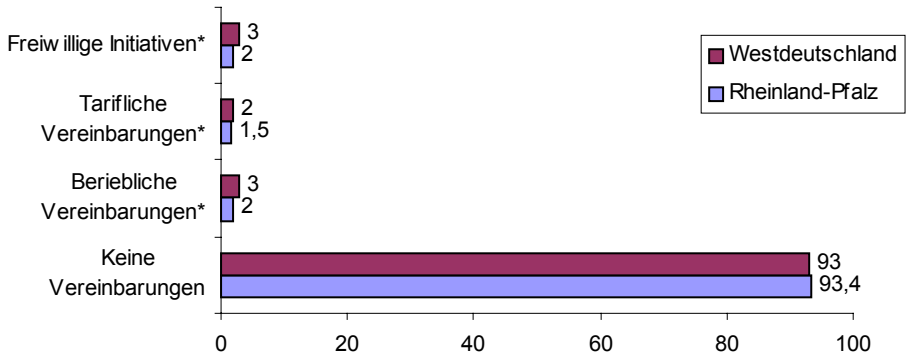
11.7 Vereinbarungen und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen

Die vorangegangenen Daten haben gezeigt, dass noch immer Unterschiede bei der Beschäftigung von Männern und Frauen bestehen und auch fortgeschrieben werden. Betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen können helfen, diese Unterschiede zu verringern. Das IAB-Betriebspanel hat die Betriebe dazu befragt, ob sie Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit haben und ob sie darüber hinaus konkrete Maßnahmen diesbezüglich durchführen.

11.7.1 Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit

Zunächst ist festzuhalten, dass zum Befragungszeitpunkt lediglich 5% der rheinland-pfälzischen Betriebe überhaupt Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen haben. 93% der rheinland-pfälzischen Unternehmen gaben an, keine Vereinbarungen in diese Richtung getroffen zu haben. Es gibt nun verschiedene Arten der Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit: 2% der Betriebe hatten betriebliche Vereinbarungen dazu abgeschlossen, etwa ebenso viele richteten freiwillige Initiativen ein. In lediglich 1,5% der Betriebe griffen tarifliche Vereinbarungen.

Graphik 134: Vereinbarungen zur betrieblichen Chancengleichheit, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachnennungen möglich



Für eine weitere Differenzierung ist es aufgrund der geringen Fallzahlen praktikabel, nicht nach den einzelnen Arten der Vereinbarungen zu unterscheiden, sondern vielmehr danach, ob Betriebe überhaupt Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen haben. Betrachtet man die einzelnen Wirtschaftszweige, ergeben sich diesbezüglich erhebliche Unterschiede. Im öffentlichen Sektor hatte mit 23% der Betriebe der größte Anteil derartige Vereinbarungen. Dabei spielten vor allem betriebliche Vereinbarungen eine Rolle (etwa 17% der Unternehmen dieser Branche hatten betriebliche Vereinbarungen in diese Richtung geschlossen). In der Baubranche hingegen gab es überhaupt keine Vereinbarungen, die auf die Chancengleichheit von Männern und Frauen zielen und auch in den anderen Branchen spielten solche Vereinbarungen eine eher untergeordnete Rolle.

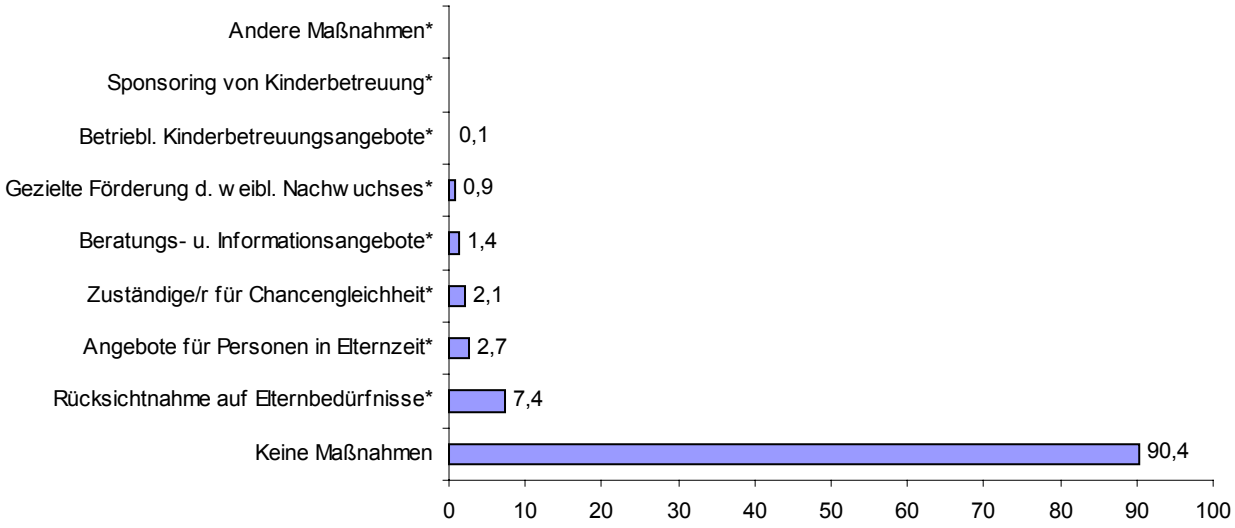
Unterscheidet man die Betriebe nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass mit zunehmender Betriebsgröße der Anteil der Betreibe mit Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen steigt. So gaben nur etwa 3% der Kleinstbetriebe an, entsprechende Vereinbarungen zu haben, jedoch rund 56% der Großbetriebe.

11.7.2 Konkrete betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit

Auch bei Betrachtung der konkreten betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen zeigt sich, dass auf diesem Gebiet noch Handlungsbedarf besteht. Etwa 90% der Betriebe gaben an, keine Maßnahmen in dieser Richtung durchzuführen. Gab es in Betrieben derartige Maßnahmen, handelte es sich dabei meist um Rücksichtnahme auf Elternbedürfnisse bei der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung sowie

Angebote für Personen in Elternzeit. Nur etwa 2% der Betriebe hatten eine/n Zuständige/n für Chancengleichheit und lediglich 1% der Unternehmen bot Beratungs- und Informationsangebote zu diesem Thema. Ebenfalls rund 1% der Betriebe förderte gezielt den weiblichen Nachwuchs. Auch betriebliche Kinderbetreuungsangebote sowie das Sponsoring von Kinderbetreuung spielten in rheinland-pfälzischen Betrieben keine Rolle. Damit entspricht die Verteilung in etwa der der westdeutschen Bundesländer.

Graphik 135: Vorhandene Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen, Angaben in Prozent aller Betriebe, *Mehrfachnennungen möglich



Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigen sich ähnliche Ergebnisse. Lediglich der Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck bildet eine Ausnahme. Hier gaben 26% der Betriebe an, besondere Rücksicht auf Elternbedürfnisse zu nehmen. Außerdem hatten sie überdurchschnittlich häufig eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n (8%). Immerhin 8% der Betriebe des Dienstleistungssektors nahmen ebenfalls Rücksicht auf Elternbedürfnisse.

Mit zunehmender Betriebsgröße stieg der Anteil der Betriebe, der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit durchführt. So gaben knapp 70% der rheinland-pfälzischen Großbetriebe an, auf arbeitszeitliche und arbeitsplatzbezogene Elternbedürfnisse Rücksicht zu nehmen, 48% hatten Angebote für Personen in Elternzeit und etwa 41% eine/n Zuständige/n für Chancengleichheit.

Differenziert nach dem betrieblichen Frauenanteil ergaben sich ebenfalls leichte Unterschiede. So hatten Betriebe mit hohem Frauenanteil häufiger konkrete Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit als solche mit niedrigem. Diese beschränken sich jedoch wiederum auf besondere Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse von Eltern bezüglich der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung. Warum nur so wenige Betriebe überhaupt Vereinbarungen und/oder konkrete Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen haben, kann leider anhand des IAB-Betriebspanels nicht beantwortet werden.

11.8 Fazit

Insgesamt ist festzuhalten, dass etwa 43% der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz Frauen sind, wobei in Teilbereichen erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen, ohne dass von einer einheitlichen Benachteiligung der Frauen gesprochen werden kann. Dies zeigt sich besonders bei Betrachtung der Qualifikationsstruktur der weiblichen Beschäftigten sowie ihrer Verteilung über die einzelnen Wirtschaftszweige.

Die größten Frauenanteile fanden sich sektoral betrachtet im Dienstleistungssektor, im Bereich Handel und Reparatur sowie im Öffentlichen Sektor/Organisationen ohne Erwerbszweck. Die geringste Frauenquote hat das Baugewerbe. Das entspricht in etwa der sektoralen Verteilung von Westdeutschland. Auch bei den Neueinstellungen im 1. Halbjahr sowie den Personalabgängen im gleichen Zeitraum ist die anteilige Verteilung der Frauen über die Wirtschaftszweige ähnlich. Im Baugewerbe wurden jedoch - verglichen mit dem Frauenanteil an allen Beschäftigten in dieser Branche – anteilig erheblich weniger Frauen neu eingestellt; im Dienstleistungssektor dafür deutlich mehr. Außerdem wurden im Baugewerbe anteilig mehr Frauen freigesetzt. Auch die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten unterscheidet sich nach dem Geschlecht. Die höchste Frauenquote findet sich in der Gruppe der Angestellten/Beamten für einfache Tätigkeiten, die niedrigste in der der Facharbeiter. Auch bei der größten Beschäftigtengruppe, den qualifizierten Angestellten und Beamten, ist der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch.

Diese Schieflage weist auch die Verteilung der Ausbildungsplätze nach Sektoren auf. Damit lag Rheinland-Pfalz etwas hinter der Frauenquote an den Auszubildenden von Westdeutschland (44%). Auch hier zeigt sich eine starke Ballung von Frauen im Dienstleistungsbereich. Im Baugewerbe finden sich hingegen nur wenige weibliche Auszubildenden. Betrachtet man zudem die betriebliche Übernahmequote erfolgreicher Absolventen nach ihrem Abschluss, zeigen sich wiederum Unterschiede zwischen Männern und Frauen: Im Produzierenden Gewerbe betrug der Anteil der übernommenen weiblichen Auszubildenden 2002 lediglich 19%, in dienstleistungsnahen Bereichen hingegen 61%.

Sowohl in Rheinland-Pfalz als auch Westdeutschland sind Frauen im Bereich der Teilzeit überproportional vertreten. In Rheinland-Pfalz werden bspw. mehr als vier von fünf Teilzeitstellen von Frauen besetzt. Die Bedeutung der Teilzeitstellen für Frauen zeigt sich auch daran, dass Betriebe mit hohem Frauenanteil häufiger einen höheren Anteil an Teilzeitarbeitskräften aufweisen als Betriebe mit niedrigem.

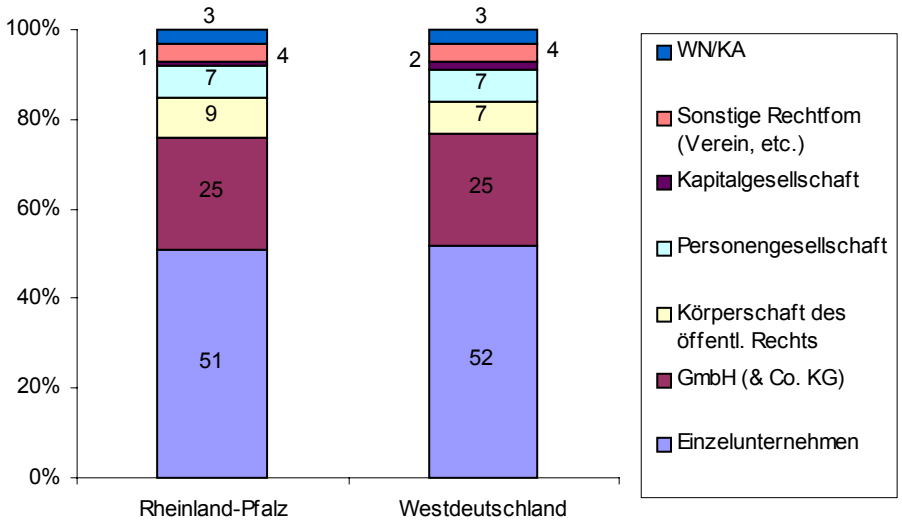
Eine Möglichkeit, die bestehenden Unterschiede in der Beschäftigungssituation von Männern und Frauen auszugleichen, sind betriebliche oder tarifliche Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit. Allerdings gaben 93% der Betriebe an, keine derartigen Vereinbarungen getroffen zu haben. Auch konkrete Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit werden nur selten durchgeführt. Gab es Maßnahmen, beschränkten sich diese meist auf arbeitszeit- und/oder arbeitsplatzbezogene Rücksichtnahme auf Elternbedürfnisse sowie Angebote für Personen in Elternteilzeit. Andere Maßnahmen wurden nur selten genannt. Hier besteht sicherlich noch Handlungsbedarf.

12. Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Rheinland-Pfalz

12.1 Rechtsform der Betriebe

Im Jahr 2002 waren etwa 51% der rheinland-pfälzischen Betriebe Einzelunternehmen mit Vollhaftung einer Person, gefolgt von GmbHs bzw. GmbH und Co. KGs mit 25%. Rund 9% der Unternehmen waren Körperschaften des öffentlichen Rechts. Alle anderen Rechtsformen hatten höchstens einen Anteil von 7% an allen rheinland-pfälzischen Unternehmen. Diese Verteilung findet sich auch in Westdeutschland.

Graphik 133: Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach Rechtsform, Angaben in Prozent aller Betriebe



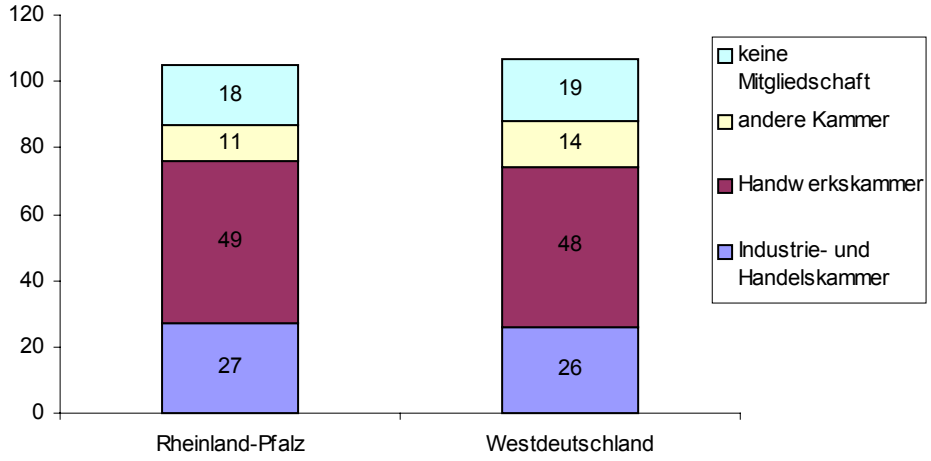
12.2 Betriebs- und Personalräte

11% der rheinland-pfälzischen Unternehmen hatten 2002 einen Betriebs- oder Personalrat, bei 87% gab es keinen und etwa 2% konnten keine Angaben dazu machen. Damit unterschied sich Rheinland-Pfalz nicht wesentlich von dem westdeutschen Durchschnitt. In den alten Bundesländern gaben 10% der Betriebe an, dass ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden sei, 89% der Unternehmen hatten keinen.

12.3 Kammermitgliedschaft

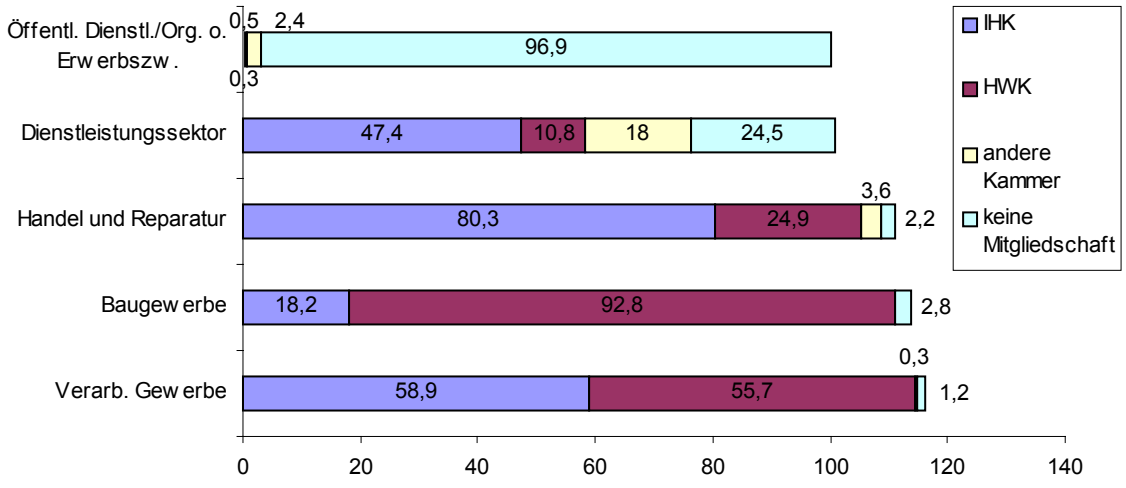
Bei der Frage nach der Mitgliedschaft in einer Kammer gaben 82% der Betriebe an, einer Kammer anzugehören. Etwa 49% der rheinland-pfälzischen Unternehmen waren Mitglieder der Industrie- und Handelskammer, rund 27% der Handwerks- und 11% einer anderen Kammer. Damit entspricht die Verteilung der in Westdeutschland.

Graphik 134: Kammermitgliedschaft in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachnennungen möglich



Erwartungsgemäß war die überwiegende Mehrheit der Betriebe des Baugewerbes Mitglied der Handwerkskammer, 18% gehören der Industrie- und Handelskammer an.[1] Betriebe aus dem Bereich Handel und Reparatur waren hingegen vor allem in der Industrie- und Handelskammer zu finden. Die Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes waren mit jeweils über 55% Mitglieder der beiden großen Kammern. Im Sektor Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck gab es so gut wie gar keine Kammerzugehörigkeiten, gefolgt vom Dienstleistungssektor, bei dem immerhin 25% der Betriebe angaben, in keiner Kammer Mitglied zu sein.

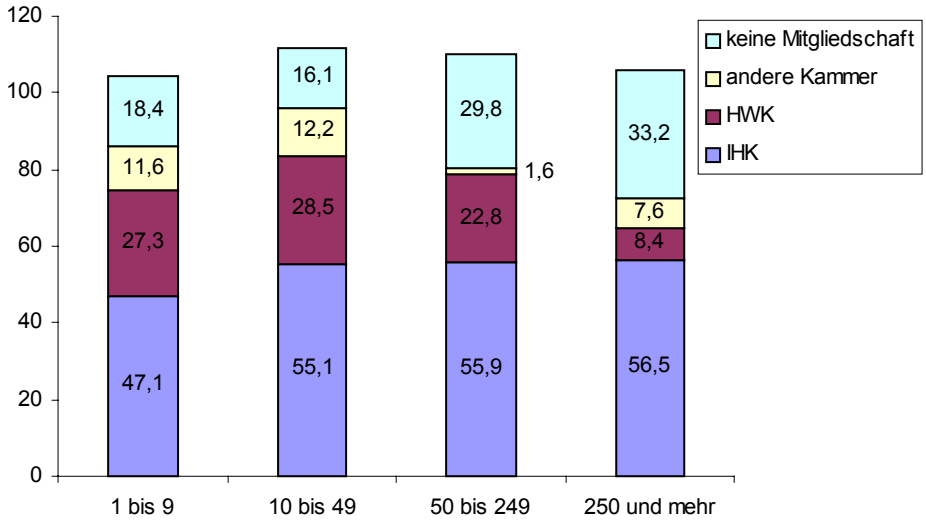
Graphik 135: Kammermitgliedschaft in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe in dem jeweiligen Sektor, Mehrfachnennungen möglich



Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten waren anteilig am häufigsten in einer Kammer vertreten. Hier gaben lediglich 16% der Unternehmen an, in keiner Kammer Mitglied zu sein. Hingegen gehörten 33% der Großbetriebe keiner Kammer an.

[1] Die Betriebe können bei mehr als einer Kammer Mitglied sein, wodurch sich in der Summe nicht 100 ergibt.

Graphik 136: Kammermitgliedschaft in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasse, Mehrfachnennungen möglich



13. Schlussbetrachtung

Die Auswertung des IAB-Betriebspanels sowohl in dem vorliegenden Endbericht als auch in den Kurzberichten erbrachte eine Fülle an fundierten Informationen und Einsichten sowohl in das wirtschaftliche Gefüge als auch die Beschäftigtenstruktur und -entwicklung der rheinland-pfälzischen Betriebe. An dieser Stelle sollen diese jedoch nicht noch einmal zusammengefasst werden. Vielmehr wird der Blick speziell auf eine Reihe an Anknüpfungspunkten für regionalpolitisches Handeln der verschiedenen Arbeitsmarktakteure gerichtet, da die hier gewonnenen Informationen sowohl bereits bestehende Aktivitäten zusätzlich fundieren als auch weitere Handlungsnotwendigkeiten aufzeigen. Aus diesem Grund werden an dieser Stelle einige besondere Herausforderungen für eine regionale Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik benannt, die sich aus der Analyse der Daten ergeben haben. Auf wirtschaftspolitische Implikationen wird im Folgenden nicht näher eingegangen.

- Die Bedeutung älterer Arbeitnehmer in den Betrieben wird in Zukunft nicht zuletzt aufgrund des demographischen Wandels und dem daraus resultierenden Mangel an Fachkräften weiter ansteigen. Aus diesem Grund gilt es, für die im Rahmen der IAB-Betriebsbefragung geäußerte eher zögerliche Bereitschaft der Unternehmen, Ältere zu beschäftigen, zu sensibilisieren und diese durch entsprechende Maßnahmen zu erhöhen. Dies gilt in besonderem Maße für Kleinst- und Kleinbetriebe, da ein großer Anteil der Unternehmen in diesen Betriebsgrößenklassen gar keine Älteren beschäftigt.
- Aufgrund der hohen Arbeitslosenzahlen ist eine effektive Arbeitsvermittlung gerade auch von Seiten der Arbeitsämter von großer Bedeutung. Dies bezieht sich sowohl auf die Maßgabe für Betriebe, offene Stellen der Arbeitsverwaltung vermehrt zu mel-

den, als auch auf eine stärker an den Bedürfnissen der Betriebe ausgerichtete Vermittlungstätigkeit der Arbeitsämter.

- Durch eine Reduzierung der ausbezahlten Überstunden, die in vielen Betrieben geleistet werden, könnte die Beschäftigung erhöht sowie die Arbeitslosigkeit reduziert werden. Hier sind vor allem die Tarifparteien gefordert.
- In rheinland-pfälzischen ebenso wie in westdeutschen Betrieben bestehen in Teilbereichen erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede, ohne dass jedoch von einer durchgängigen Benachteiligung der Frauen gesprochen werden kann. Trotzdem ist gerade vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der sich daraus ergebenden Notwendigkeiten der Ausgleich der bestehenden Unterschiede angezeigt. Diesbezüglich gilt es, betriebliche Vereinbarungen und konkrete Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen auszubauen. Hier besteht zur Zeit sicherlich noch erheblicher Handlungsbedarf.
- Bei der betrieblichen Ausbildung könnte das Ausbildungspotenzial gerade bei Betrieben, die ausbildungsberechtigt sind, aber nicht ausbilden, weiter ausgeschöpft werden. Aber auch bei Betrieben, die die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung nicht erfüllen, sollten Möglichkeiten genutzt werden, um die Ausbildungsbetriebsquote weiter zu erhöhen. Hier bestehen gerade auch sektoral und betriebsgrößenspezifisch eine Reihe von Handlungsnotwendigkeiten und -möglichkeiten, um die Ausbildungssituation in Rheinland-Pfalz nachhaltig zu verbessern. Ein konkreter Anknüpfungspunkt dafür ist die Ausbildung im Verbund mit andern Betrieben bzw. Bildungsträgern, die für einen nicht unbeträchtlichen Teil der Betriebe ein Instrument wäre, um das Ausbildungspotenzial stärker zu nutzen.

Insgesamt zeigen die Informationen des IAB-Betriebspanels ein differenziertes Bild und bilden eine gute Entscheidungsgrundlage sowohl für regionalpolitische Akteure, seien dies staatliche Stellen, Verbände oder Tarifparteien, als auch für die Betriebe selbst. Vor dem Hintergrund der derzeitigen Wirtschaftslage kommt es nun darauf an, geeignete Initiativen zu entwickeln und zu implementieren, um gesellschaftlich ungewünschte Entwicklungen zu vermeiden und bislang ungenutzte Potenziale sinnvoll zu nutzen.

Literaturverzeichnis

- Arbeitsamt http://www.pub.arbeitsamt.de/hast/services/statistik/200206/iii4/s023l.pdf.
- Arbeitsgemeinschaft „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“ http://www.vgrdl.de/tab02.asp.
- Bellmann, L. et al. (1991): Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Aufbau. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3, S. 514 – 530.
- Bellmann, L. u.a. (1997): Flexibilität von Betrieben in Deutschland. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 1993 – 1995. BeitrAB 200. Nürnberg.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2003), http://www.berufsbildungsbericht.info/_htdocs/bbb2003/teil1/inhalt/teil1_kapitel1.htm.
- Christensen, B. (2001): Mismatch-Arbeitslosigkeit unter Geringqualifizierten. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Jg. 34, Nr. 4, S. 506-514.
- Dostal, B. und Reinberg, A. (1999): Arbeitslandschaft 2010 – Teil 2: Ungebrochener Trend in die Wissensgesellschaft. IAB-Kurzbericht Nr. 10, Nürnberg.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung http://betriebspanel.iab.de.
- IWAK-Reporte 1996 bis 2003 sowie Betriebspanel Reporte Rheinland-Pfalz: www.iwak-frankfurt.de/pubrep/iwak.htm.
- Koch et al. (2002): Wege aus der Arbeitsmarktkrise. Finanzpolitik, Ordnungspolitik, Arbeitsmarktpolitik und Tarifpolitik auf dem Prüfstand. In: IAB-Werkstattbericht, Ausgabe Nr. 11, Nürnberg.
- Rudolph, H. (2003): Mini- und Midi-Jobs. Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit. IAB-Kurzbericht Nr. 6, Nürnberg.
- Schmid, A.; Wagner, B. (2002): Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigungsstrukturen in Rheinland-Pfalz. Ergebnisse der zweiten Welle des IAB-Betriebspanels.

Anhang

Anmerkung: Der Anhang enthält im Wesentlichen regional differenzierte und nach betrieblichem Frauenanteil aufbereitete Auswertungen, die im Textteil nicht berücksichtigt wurden. Die rheinland-pfälzischen Betriebe wurden dabei unterteilt in drei Regionen, die auf der Abgrenzung der Arbeitsamtsbezirke beruhen. Region 1 umfasst die Arbeitsamtsbezirke Mayen, Koblenz, Neuwied und Montabaur, Region 2 die der Gebiete Bad Kreuznach, Kaiserslautern, Landau, Pirmasens und Trier. Region 3 vereint die Arbeitsamtsbezirke Ludwigshafen und Mainz. Weiterhin wurden die Betriebe anhand des Frauenanteils an ihren Gesamtbeschäftigten unterschieden in Betriebe mit niedrigem Frauenanteil (bis unter 20% der Gesamtbeschäftigten sind Frauen), solche mit mittlerem (20 bis unter 60%) und mit hohem Frauenanteil (60% und mehr Frauen an den Gesamtbeschäftigten).

Es ist nochmals zu betonen, dass das IAB-Betriebspanel zwar ***repräsentativ für ganz Rheinland-Pfalz i****st. Diese Repräsentativität bezüglich der Verteilung der Betriebe nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen ist sowohl* ***regional differenziert als auch unterschieden nach dem betrieblichen Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten jedoch nicht unbedingt gegeben****. Die folgenden Tabellen sind demnach allenfalls als Tendenzwerte zu interpretieren.*

Des weiteren sind im Anhang Tabellen enthalten, auf deren Darstellung im Textteil aus Gründen der Übersichtlichkeit verzichtet wurde. Dies betrifft insbesondere die vollständigen Tabellen zur multivariaten Regression.

a) Ausgewählte regionale Differenzierungen

Betriebs- und Beschäftigtenstruktur

Tabelle A1: Betriebe und Beschäftigte zum 30.06.2001 nach Regionen

	Betriebe		Beschäftigte	
Regionen	Anzahl absolut	Verteilung in Prozent	Anzahl absolut	Verteilung in Prozent
Region 1	39.500	38,2	522.300	34,5
Region 2	45.100	43,7	713.500	47,1
Region 3	18.700	18,1	280.200	18,4
insgesamt	103.300	100,0	1.516.000	100,0

Tabelle A2: Beschäftigte nach Beschäftigtengruppen und Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Un-/angelernte Arbeiter	20,2	18,2	20,8
Facharbeiter	22,4	22,3	17,6
Angestellte/Beamte für einf. Tätigkeiten	3,9	6,2	4,2
Angestellte/Beamte für qual. Tätigkeiten	39,6	42,0	46,0
Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer	7,9	6,4	6,8
Auszubildende	6,0	4,9	4,6

Tabelle A3: Beschäftigte Frauen nach Beschäftigtengruppen und Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Un-/angelernte Arbeiterinnen	23,9	21,2	25,4
Facharbeiterinnen	7,0	6,3	2,7
Angestellte/Beamte für einf. Tätigkeiten	7,2	10,2	7,0
Angestellte/Beamte für qual. Tätigkeiten	52,1	53,3	57,5
Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer	3,8	3,8	4,1
Auszubildende	5,9	5,2	3,3

Tabelle A4: Sozialversicherungspflichtig und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Regionen

		Region 1	Region 2	Region 3
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte		418.800	544.600	22.800
Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte				
Davon:	Beamte	22.900	53.000	12.600
	Tätige Inhaber/mithelfende Familienangehörige	29.200	42.900	15.200
	Sonstige	41.400	73.000	24.300

Tabelle A5: Teilzeitbeschäftigte zum 30.06.2002 nach Regionen, Angaben in Prozent

	Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten	Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten
Region 1	58,0	22,2	84,2
Region 2	75,2	22,8	88,9
Region 3	69,8	24,8	80,0

Tabelle A6: Befristet Beschäftigte zum 30.06.2002 nach Regionen, Angaben in Prozent

	Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten	Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten	Frauenanteil an den befristet Beschäftigten
Region 1	8,2	3,1	63,3
Region 2	14,3	4,7	65,7
Region 3	10,7	5,5	48,4

Beschäftigungsprognose, Personaleinstellungen und Personalabgänge

Tabelle A7: Entwicklung der Beschäftigung bis 30.06.2003 nach Regionen, Angaben in Prozent

Beschäftigtenzahl wird bis dahin…	steigen	gleich bleiben	sinken	kann man noch nicht sagen
Region 1	5,6	76,7	8,1	9,6
Region 2	10,3	64,1	10,2	15,4
Region 3	8,4	72,5	10,1	9,0

Tabelle A8: Neueinstellungen nach Regionen, Angaben in Prozent

	Betriebe	Eingestellte Arbeitskräfte absolut	Anteil der Neueinstellungen an den Beschäftigten im Bezirk
Region 1	24,2	26.300	5,0
Region 2	30,9	31.200	4,4
Region 3	27,3	15.300	5,5

Tabelle A9: Verteilung der Neueinstellungen nach Beschäftigtengruppen und Regionen, Angaben in Prozent

Einstellungen nach Beschäftigtengruppen	Region 1	Region 2	Region 3
Un-/angelernte Arbeiter	36,6	39,1	27,5
Facharbeiter	28,6	19,2	25,8
Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten	2,4	7,0	1,3
Angestellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten	32,4	34,7	45,4
Einstellungen insgesamt	100,0	100,0	100,0
Anteil Frauen an den Einstellungen	44,2	52,3	41,5

Tabelle A10: Einstellung befristet Beschäftigter nach Regionen, Angaben in Prozent

	Anteil befristeter Arbeitsverträge an den Neueinstellungen in der Region	Darunter Frauen
Region 1	32,3	51,3
Region 2	35,0	54,9
Region 3	42,8	45,7

Tabelle A11: Personalabgänge nach Regionen

	Betriebe mit Personal-abgängen, in Prozent	Ausgeschiedene Arbeitskräfte absolut	Darunter Frauen in Prozent	Anteil der Personalabgänge an den Beschäftigten in der Region, in Prozent
Region 1	28,5	27.900	39,2	5,3
Region 2	33,5	34.200	50,7	4,8
Region 3	25,7	15.000	37,3	5,3

Arbeitskräftesuche, Einschaltung des Arbeitsamtes und betrieblicher Kontakt zum Arbeitsamt

Tabelle A12: Gesuchte Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach Regionen, Angaben in Prozent

	Anteil Betriebe, die Arbeitskräfte suchen	Zahl gesuchter Arbeitskräfte absolut	Davon dem Arbeitsamt gemeldet
Region 1	7,8	6.900	46,4
Region 2	9,2	6.300	49,1
Region 3	12,8	6.300	23,6

Tabelle A13: Neueinstellungen vom Arbeitsamt vermittelt nach Regionen, Angaben in Prozent

		Region 1	Region 2	Region 3
Anteil vom Arbeitsamt vermittelter Arbeitskräfte an den Neueinstellungen		19,5	16,2	8,3
Davon:	un-/angelernte Arbeiter	38,8	60,8	49,1
	Facharbeiter	34,9	18,6	34,4
	Angestellte/Beamte für einf. Tätigkeiten	3,3	1,2	0,7
	Angestellte/Beamte für qual. Tätigkeiten	22,6	19,4	15,9

Tabelle A14: Betrieblicher Kontakt zum Arbeitsamt nach Regionen, Angaben in Prozent

	Kontakt zum Arbeitsamt	Kein Kontakt zum Arbeitsamt
Region 1	47,9	51,1
Region 2	49,7	50,3
Region 3	38,7	61,3

Ertragslage und Geschäftsentwicklung

Tabelle A15: Beurteilung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2001 nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
sehr gut	0,9	2,3	4,4
gut	23,2	15,8	25,2
befriedigend	35,8	36,1	25,4
ausreichend	18,5	17,3	17,9
mangelhaft	10,3	13,5	17,4
trifft nicht zu, keine Antwort	9,9	10,6	8,6

Tabelle A16: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens im Jahr 2002 gegenüber 2001 nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
eher steigen	8,9	13,9	19,6
etwa gleich bleiben	59,6	41,9	34,6
eher sinken	21,1	26,2	40,2
weiß nicht, keine Angabe	10,4	18,0	5,5

Investitionen, technischer Stand der Anlagen und Schwankungen in der Produktion

Tabelle A17: Anteil der Betriebe mit Investitionen im Jahr 2001 nach Regionen, Angaben in Prozent

	Anteil Betriebe, die investiert haben	Durchschnittliche Investitionssumme pro Betrieb
Region 1	52,3	118.000
Region 2	45,1	241.000
Region 3	46,0	177.000

Tabelle A18: Einsatzfelder der Investitionen im Jahr 2001 nach Regionen, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

	Region 1	Region 2	Region 3
Gebäude, Grundstücke	13,8	19,1	15,5
EDV, Informations- und Kommunikationstechnologie	58,1	54,0	84,7
Produktionsanlagen, Betriebs-/Geschäftsausstattung	39,0	45,8	61,8
Verkehrsmittel, Transportsysteme	36,1	42,9	38,8

Tabelle A19: Erweiterungsinvestitionen 2001 nach Regionen

	Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den gesamten Investitionen, in Prozent	Durchschnittliche Erweiterungsinvestitionen pro Betrieb
Region 1	67,0	81.000
Region 2	45,6	130.000
Region 3	44,0	82.000

Tabelle A20: Investitionen in EDV/IuK 2001 nach Regionen

	Anteil der Investitionen für EDV/IuK an den gesamten Investitionen, in Prozent	Durchschnittliche Investitionen für EDV/IuK pro Betrieb
Region 1	8,5	10.000
Region 2	11,1	27.000
Region 3	12,2	22.000

Tabelle A21: Sind für das Jahr 2002 Investitionen vorgesehen? Angaben in Prozent nach Regionen

	Ja	nein	Weiß nicht, keine Angabe
Region 1	30,8	45,3	23,9
Region 2	33,2	52,3	14,5
Region 3	29,5	65,5	5,1

Tabelle A22: Beurteilung des technischen Standes der Anlagen nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
1 = auf dem neuesten Stand	15,3	24,3	15,9
2	59,4	41,9	46,9
3	21,9	29,6	29,6
4	3,1	3,7	5,8
5 = völlig veraltet	0,0	0,0	1,4
Weiß nicht, keine Angabe	0,3	0,4	0,4

Ältere Arbeitnehmer

Tabelle A23: Anteil älterer Arbeitnehmer an den Gesamtbeschäftigten nach Regionen, Angaben in Prozent

	Betriebe, die keine Älteren beschäftigen	Betriebe mit bis zu 30% Ältere an den Gesamtbeschäftigten	Betriebe mit 30% und mehr Älteren an den Gesamtbeschäftigten
Region 1	55,3	29,9	14,7
Region 2	42,6	40,3	16,3
Region 3	44,6	32,9	22,4

Tabelle A24: Voraussetzungen zur Einstellung älterer Arbeitskräfte nach Regionen, Angaben in Prozent

	Betriebe mit Einstellungsvoraussetzungen	Betriebe ohne Einstellungsvoraussetzungen	Betriebe, die grundsätzlich keine Älteren einstellen	Weiß nicht, keine Angabe
Region 1	24,5	66,0	7,9	1,7
Region 2	23,4	60,1	16,1	0,4
Region 3	33,3	59,4	7,1	0,2

Ausbildung

Tabelle A25: Ausbildungsverhalten nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Ausbildende Betriebe	28,8	32,6	34,3
Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden	26,8	29,3	23,7
Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung	44,4	38,1	42,0

Tabelle A26: Durchschnittliche Zahl der abgeschlossenen Arbeitsverträge für das Ausbildungsjahr 2001/2002 pro Betrieb nach Regionen

	Region 1	Region 2	Region 3
Durchschnittlich pro Betrieb abgeschlossene Verträge	2,2	1,8	1,9
Darunter mit weiblichen Auszubildenden	1,0	0,9	0,6

Tabelle A27: Durchschnittliche Zahl der Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss im Jahr 2002 pro Betrieb nach Regionen

	Region 1	Region 2	Region 3
Durchschnitt der erfolgreichen Abschlüsse pro Betrieb	2,0	1,7	1,9
Davon übernommen pro Betrieb	1,2	1,1	1,4

Tabelle A28: Neue Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2002/2003 pro Betrieb nach Regionen

	Region 1	Region 2	Region 3
Anteil der Betriebe mit neuen Ausbildungsverträgen in Prozent	29,0	26,0	22,0
Durchschnittlich pro Betrieb abgeschlossene Verträge	2,0	1,8	2,2
Darunter mit weiblichen Auszubildenden	1,0	0,8	0,8

Arbeitszeit

Tabelle A29: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte nach Regionen

	Region 1	Region 2	Region 3
Wochenarbeitszeit (Stunden)	39,6	39,0	39,3

Tabelle A30: Betriebe mit Überstunden im Jahr 2001 nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Anteil Betriebe mit Überstunden 2001	36,2	40,7	46,7

Tabelle A31: Ausgleich der Überstunden nach Regionen, Angaben in Prozent der Betriebe mit Überstunden

	Region 1	Region 2	Region 3
Generell ausbezahlt	11,7	14,9	12,7
Sowohl Freizeitausgleich als auch Ausbezahlung möglich	29,4	25,3	23,7
Ausschließlich Freizeitausgleich	50,6	51,1	60,2
Weder noch	8,4	8,8	2,8

Tabelle A32: Gibt es Arbeitszeitkonten? nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Arbeitszeitkonten sind vorhanden	12,7	11,2	14,9
Arbeitszeitkonten sind geplant	1,4	2,1	0,9
Arbeitszeitkonten sind weder vorhanden noch geplant	85,8	86,7	84,2

Tabelle A33: Auf den Arbeitszeitkonten werden folgende Zeitelemente verbucht nach Regionen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Arbeitszeitkonten haben, Mehrfachnennungen möglich

	Region 1	Region 2	Region 3
Überstunden	92,6	87,3	93,1
Zeitzuschläge für Überstunden	15,6	21,2	21,0
Guthaben aus tariflicher Arbeitszeitverkürzung	2,4	11,9	3,3
Zeitzuschläge für Nacht- oder Wochenendarbeit	9,0	10,2	33,7
Guthaben/Schulden aus ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit im Jahresverlauf	18,7	24,8	30,2
Anteile aus Urlaubsansprüchen	17,0	13,6	21,3
Sonstiges	0,3	9,7	9,0

Löhne, Gehälter, Tarifbindung

Tabelle A34: Tarifbindung nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Branchentarifvertrag	36,4	47,8	37,9
Haus-/Firmentarifvertrag	2,5	5,9	4,8
Kein Tarifvertrag	61,1	45,1	57,3

Tabelle A35: Orientierung an einem Branchentarifvertrag nach Regionen, Angaben in Prozent aller Betriebe ohne Tarifvertrag

	Region 1	Region 2	Region 3
ja	50,1	34,3	32,5
nein	48,3	60,6	67,5
weiß nicht, keine Angabe	1,6	5,1	0,0

Tabelle A36: Bezahlung übertariflicher Löhne und Gehälter nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
ja	31,3	32,3	47,8
nein	68,7	67,4	51,6
weiß nicht, keine Angabe	0,0	0,3	0,5

b) Ausgewählte Differenzierungen nach dem Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

Betriebs- und Beschäftigtenstruktur

Tabelle A37: Betriebe und Beschäftigte zum 30.06.2001 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Betriebe		Beschäftigte	
Regionen	Anzahl absolut	Verteilung in Prozent	Anzahl absolut	Verteilung in Prozent
Bis unter 20%	25.500	24,7	455.800	30,1
20% bis unter 60%	38.300	37,1	583.200	38,5
60% und mehr	39.500	38,2	477.000	31,4
insgesamt	103.300	100,0	1.516.000	100,0

Tabelle A38: Beschäftigte nach Beschäftigtengruppen und Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Un-/angelernte Arbeiter	18,7	17,7	22,2
Facharbeiter	42,3	17,4	6,3
Angestellte/Beamte für einf. Tätigkeiten	2,2	4,6	8,3
Angestellte/Beamte für qual. Tätigkeiten	24,5	48,9	50,1
Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer	5,9	7,1	8,0
Auszubildende	6,4	4,3	5,3

Tabelle A38: Beschäftigte Frauen nach Beschäftigtengruppen und Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Un-/angelernte Arbeiterinnen	17,4	22,1	24,0
Facharbeiterinnen	6,7	6,8	5,2
Angestellte/Beamte für einf. Tätigkeiten	6,9	7,1	9,8
Angestellte/Beamte für qual. Tätigkeiten	59,9	56,2	51,3
Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer	3,7	3,8	4,0
Auszubildende	5,4	4,0	5,7

Tabelle A39: Sozialversicherungspflichtig und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

		Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte		406.100	432.600	352.700
Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte				
Davon:	Beamte	10.900	67.300	10.300
	Tätige Inhaber/mithelfende Familienangehörige	23.200	38.000	36.200
	Sonstige	15.500	45.300	78.000

Tabelle A40: Teilzeitbeschäftigte zum 30.06.2002 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten	Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten
Bis unter 20%	29,9	5,7	54,1
20% bis unter 60%	69,3	20,6	79,6
60% und mehr	90,3	42,3	93,0

Tabelle A41: Befristet Beschäftigte zum 30.06.2002 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten	Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten	Frauenanteil an den befristet Beschäftigten
Bis unter 20%	7,0	1,9	9,1
20% bis unter 60%	10,0	5,1	52,8
60% und mehr	15,4	5,7	86,4

Beschäftigungsprognose, Personaleinstellungen und Personalabgänge

Tabelle A42: Entwicklung der Beschäftigung bis 30.06.2003 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

Beschäftigtenzahl wird bis dahin…	steigen	gleich bleiben	sinken	kann man noch nicht sagen
Bis unter 20%	7,7	68,7	10,6	13,0
20% bis unter 60%	6,1	72,1	9,5	12,2
60% und mehr	10,4	69,9	8,4	11,2

Tabelle A43: Neueinstellungen nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Betriebe	Eingestellte Arbeitskräfte absolut	Anteil der Neueinstellungen an den Beschäftigten im Bezirk
Bis unter 20%	27,5	18.100	4,0
20% bis unter 60%	23,8	29.300	5,0
60% und mehr	31,6	25.400	5,3

Tabelle A44: Verteilung der Neueinstellungen nach Beschäftigtengruppen und Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

Einstellungen nach Beschäftigtengruppen	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Un-/angelernte Arbeiter	35,2	32,6	40,0
Facharbeiter	37,0	24,8	13,5
Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten	0,8	7,2	3,4
Angestellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten	27,0	35,4	43,1
Einstellungen insgesamt	100,0	100,0	100,0
Anteil Frauen an den Einstellungen	9,7	37,2	85,5

Tabelle A45: Einstellung befristet Beschäftigter nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Anteil befristeter Arbeitsverträge an den Neueinstellungen in der Region	Darunter Frauen
Bis unter 20%	22,9	1,6
20% bis unter 60%	44,6	42,0
60% und mehr	34,8	82,3

Tabelle A46: Personalabgänge nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Betriebe mit Personalabgängen, in Prozent	Ausgeschiedene Arbeitskräfte absolut	Darunter Frauen in Prozent	Anteil der Personalabgänge an den Beschäftigten in der Region, in Prozent
Bis unter 20%	30,2	18.500	11,6	4,1
20% bis unter 60%	30,2	33.600	32,7	5,8
60% und mehr	30,1	25.000	83,0	5,2

Arbeitskräftesuche, Einschaltung des Arbeitsamtes und betrieblicher Kontakt zum Arbeitsamt

Tabelle A47: Gesuchte Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Anteil Betriebe, die Arbeitskräfte suchen	Zahl gesuchter Arbeitskräfte absolut	Davon dem Arbeitsamt gemeldet in Prozent
Bis unter 20%	10,4	6.100	42,2
20% bis unter 60%	8,0	8.500	35,9
60% und mehr	9,9	5.000	43,8

Tabelle A48: Neueinstellungen vom Arbeitsamt vermittelt nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Anteil vom Arbeitsamt vermittelter Arbeitskräfte an den Neueinstellungen	16,0	18,0	13,0
Davon: un-/angelernte Arbeiter	49,6	51,3	47,0
Facharbeiter	47,3	33,4	1,5
Angestellte/Beamte für einf. Tätigkeiten	0,0	3,0	2,5
Angestellte/Beamte für qual. Tätigkeiten	3,1	12,3	48,5

Tabelle A49: Betrieblicher Kontakt zum Arbeitsamt nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Kontakt zum Arbeitsamt	Kein Kontakt zum Arbeitsamt
Bis unter 20%	43,3	56,7
20% bis unter 60%	46,9	53,1
60% und mehr	49,6	52,6

Ertragslage und Geschäftsentwicklung

Tabelle A50: Beurteilung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2001 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
sehr gut	0,9	2,4	2,8
gut	25,0	17,2	20,4
befriedigend	34,0	31,9	36,1
ausreichend	19,1	24,7	10,4
mangelhaft	18,0	1436	8,2
trifft nicht zu, keine Antwort	3,0	9,2	19,0

Tabelle A51: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens im Jahr 2002 gegenüber 2001 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
eher steigen	9,2	16,2	15,3
etwa gleich bleiben	45,7	44,5	51,1
eher sinken	34,0	27,7	21,2
weiß nicht, keine Angabe	11,1	11,5	15,3

Investitionen, technischer Stand der Anlagen und Schwankungen in der Produktion

Tabelle A52: Anteil der Betriebe mit Investitionen im Jahr 2001 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Anteil Betriebe, die investiert haben	Durchschnittliche Investitionssumme pro Betrieb
Bis unter 20%	48,6	264.100
20% bis unter 60%	47,0	201.000
60% und mehr	48,6	103.400

Tabelle A53: Einsatzfelder der Investitionen im Jahr 2001 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Gebäude, Grundstücke	14,1	17,5	16,6
EDV, Informations- und Kommunikationstechnologie	64,9	63,4	56,2
Produktionsanlagen, Betriebs-/Geschäftsausstattung	45,2	43,4	48,4
Verkehrsmittel, Transportsysteme	56,5	39,7	28,0

Tabelle A54: Erweiterungsinvestitionen 2001 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den gesamten Investitionen, in Prozent	Durchschnittliche Erweiterungsinvestitionen pro Betrieb
Bis unter 20%	49,1	135.000
20% bis unter 60%	53,0	111.300
60% und mehr	61,1	67.600

Tabelle A55: Investitionen in EDV/IuK 2001 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Anteil der Investitionen für EDV/IuK an den gesamten Investitionen, in Prozent	Durchschnittliche Investitionen für EDV/IuK pro Betrieb
Bis unter 20%	8,0	21.200
20% bis unter 60%	12,2	24.600
60% und mehr	11,8	12.200

Tabelle A56: Sind für das Jahr 2002 Investitionen vorgesehen? Angaben in Prozent nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Ja	nein	Weiß nicht, keine Angabe
Bis unter 20%	27,8	51,8	20,4
20% bis unter 60%	34,4	49,8	15,8
60% und mehr	31,3	54,4	14,3

Tabelle A57: Beurteilung des technischen Standes der Anlagen nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
1 = auf dem neuesten Stand	15,6	19,7	21,3
2	51,5	51,8	46,0
3	28,6	24,1	28,0
4	4,0	3,6	4,0
5 = völlig veraltet	0,1	0,0	0,7
Weiß nicht, keine Angabe	0,2	0,8	0,0

Ältere Arbeitnehmer

Tabelle A58: Anteil älterer Arbeitnehmer an den Gesamtbeschäftigten nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Betriebe, die keine Älteren beschäftigen	Betriebe mit bis zu 30% Ältere an den Gesamtbeschäftigten	Betriebe mit 30% und mehr Älteren an den Gesamtbeschäftigten
Bis unter 20%	54,9	39,4	5,6
20% bis unter 60%	50,2	31,7	17,2
60% und mehr	41,0	35,4	23,6

Tabelle A59: Voraussetzungen zur Einstellung älterer Arbeitskräfte nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Betriebe mit Einstellungsvoraussetzungen	Betriebe ohne Einstellungsvoraussetzungen	Betriebe, die grundsätzlich keine Älteren einstellen	Weiß nicht, keine Angabe
Bis unter 20%	20,4	68,2	10,6	0,8
20% bis unter 60%	29,2	61,7	7,7	1,4
60% und mehr	25,5	58,9	15,4	0,2

Ausbildung

Tabelle A60: Ausbildungsverhalten nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Ausbildende Betriebe	33,7	26,9	34,5
Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden	28,3	27,5	26,6
Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung	38,0	45,6	38,9

Tabelle A61: Durchschnittliche Zahl der abgeschlossenen Arbeitsverträge für das Ausbildungsjahr 2001/2002 pro Betrieb nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Durchschnittlich pro Betrieb abgeschlossene Verträge	2,0	2,2	1,7
Darunter mit weiblichen Auszubildenden	0,3	0,7	1,4

Tabelle A62: Durchschnittliche Zahl der Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss im Jahr 2002 pro Betrieb nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Durchschnitt der erfolgreichen Abschlüsse pro Betrieb	2,0	1,8	1,8
Davon übernommen pro Betrieb	1,4	1,1	0,9

Tabelle A63: Neue Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2002/2003 pro Betrieb nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Anteil der Betriebe mit neuen Ausbildungsverträgen in Prozent	27,0	23,0	28,0
Durchschnittlich pro Betrieb abgeschlossene Verträge	2,0	2,0	1,8
Darunter mit weiblichen Auszubildenden	0,2	0,8	1,4

Arbeitszeit

Tabelle A64: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Wochenarbeitszeit (Stunden)	39,7	39,5	38,8

Tabelle A65: Betriebe mit Überstunden im Jahr 2001 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Anteil Betriebe mit Überstunden 2001	47,7	34,7	40,3

Tabelle A66: Ausgleich der Überstunden nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent der Betriebe mit Überstunden

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Generell ausbezahlt	17,3	19,6	5,0
Sowohl Freizeitausgleich als auch Ausbezahlung möglich	36,3	28,9	16,6
Ausschließlich Freizeitausgleich	43,6	40,3	70,4
Weder noch	2,7	11,2	7,8

Tabelle A67: Gibt es Arbeitszeitkonten? nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Arbeitszeitkonten sind vorhanden	19,3	9,8	10,6
Arbeitszeitkonten sind geplant	0,9	1,7	2,1
Arbeitszeitkonten sind weder vorhanden noch geplant	79,8	88,5	87,3

Tabelle A68: Auf den Arbeitszeitkonten werden folgende Zeitelemente verbucht nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent der Betriebe, die Arbeitszeitkonten haben, Mehrfachnennungen möglich

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Überstunden	88,1	89,0	95,0
Zeitzuschläge für Überstunden	12,1	32,7	14,7
Guthaben aus tariflicher Arbeitszeitverkürzung	2,3	13,4	4,7
Zeitzuschläge für Nacht- oder Wochenendarbeit	17,1	11,6	15,0
Guthaben/Schulden aus ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit im Jahresverlauf	16,0	24,6	31,7
Anteile aus Urlaubsansprüchen	10,9	18,8	21,3
Sonstiges	10,4	5,9	0,6

Löhne, Gehälter, Tarifbindung

Tabelle A69: Tarifbindung nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Branchentarifvertrag	43,5	30,3	51,5
Haus-/Firmentarifvertrag	4,2	4,9	4,1
Kein Tarifvertrag	51,9	63,7	44,4

Tabelle A70: Orientierung an einem Branchentarifvertrag nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent aller Betriebe ohne Tarifvertrag

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
ja	52,0	27,4	51,3
nein	47,2	68,4	47,0
weiß nicht, keine Angabe	0,8	4,2	1,8

Tabelle A71: Bezahlung übertariflicher Löhne und Gehälter nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
ja	44,0	35,7	27,7
nein	55,9	64,1	72,0
weiß nicht, keine Angabe	0,1	0,2	0,3

c) Weitere ergänzende Tabellen zu dem Gesamtbericht

zur Regression Anteil Älterer an den Gesamtbeschäftigten

Tabelle A72: Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des gesättigten Regressionsmodells zur Beschäftigungssituation Älterer

Effekt	-2 Log-Likelihood für reduziertes Modell	Chi-Quadrat	Freiheitsgrade	Signifikanz
Konstanter Term	155,686	,000	0	,
Wirtschaftszweig	160,254	4,568	8	,803
Betriebsgrößenklasse	174,351	18,665	2	,000
Offene Stelle/n ja/nein	159,783	4,097	2	,129
Erfahrungswissen sehr wichtig/Zuschreibung nach Alter	166,475	10,789	2	,005
Alter des Betriebes	169,182	13,496	2	,001
Ausbildungstätigkeit	171,461	15,775	2	,000
Teilzeitbeschäftigte ja/nein	158,445	2,759	2	,252

Tabelle A73: Beobachtete und vorausgesagte Häufigkeiten und Wahrscheinlichkeiten des reduzierten Regressionsmodells zur Beschäftigungssituation Älterer

Ausbildung	Gründungsjahr	Erfahrungswissen	Betriebsgröße	Anteil Älterer an den Gesamtbeschäftigten	Häufigkeit beobachtet	Häufigkeit vorhergesagt	Pearson-Residuum	Prozent beobachtet	Prozent vorhergesagt
ja	Vor 1990	Eher Ältere	Kleinst-/Kleinbetriebe	Keine	17	15,82	,333	22,7	21,1
				Bis unter 30%	56	56,53	-,143	74,7	75,4
				30% und mehr	2	83,97	-,402	2,7	3,5
			Mittlere, große Betriebe	Keine	2	1,71	,224	2,3	2,0
				Bis unter 30%	83	83,97	-,569	95,4	96,5
				30% und mehr	2	1,31	,600	2,3	1,5
		Eher Jüngere	Kleinst-/Kleinbetriebe	Keine	4	4,22	-,198	66,7	70,4
				Bis unter 30%	2	1,78	,198	33,3	29,6
				30% und mehr	0	0,00	,000	0,0	0,0
	1990 oder später	Eher Ältere	Kleinst-/Kleinbetriebe	Keine	8	9,53	-,700	42,1	50,1
				Bis unter 30%	10	8,70	,598	52,6	45,8
				30% und mehr	1	0,78	,265	5,3	4,1
			Mittlere, große Betriebe	Keine	1	0,72	,346	10,0	7,2
				Bis unter 30%	9	9,01	-,014	90,0	90,1
				30% und mehr	0	0,27	-,525	0,0	2,7
nein	Vor 1990	Eher Ältere	Kleinst-/Kleinbetriebe	Keine	20	20,95	-,254	31,7	33,3
				Bis unter 30%	29	29,23	-,059	46,0	46,4
				30% und mehr	14	12,81	,371	22,2	20,3
			Mittlere, große Betriebe	Keine	0	0,44	-,674	0,0	4,3

			Bis unter 30%	10	8,34	1,411	100,0	83,4
			30% und mehr	0	1,23	-1,182	0,0	12,3
	Eher Jüngere	Kleinst-/ Kleinbe-triebe	Keine	1	0,86	,406	100,0	85,9
			Bis unter 30%	0	0,14	-,406	0,0	14,1
			30% und mehr	0	0,00	,000	0,0	0,0
1990 oder später	Eher Ältere	Kleinst-/ Kleinbe-triebe	Keine	14	12,70	,581	66,7	60,5
			Bis unter 30%	4	4,53	-,281	19,0	21,6
			30% und mehr	3	3,77	-,438	14,3	18,0
		Mittlere, große Betriebe	Keine	0	0,14	-,399	0,0	13,7
			Bis unter 30%	0	0,67	-1,439	0,0	67,4
			30% und mehr	1	0,19	2,076	100,0	18,8
	Eher Jüngere	Kleinst-/ Kleinbe-triebe	Keine	2	1,92	,290	100,0	96,0
			Bis unter 30%	0	0,08	-,290	0,0	4,0
			30% und mehr	0	0,00	,000	0,0	0,0

zum Gesundheitsschutz

Tabelle A74: Maßnahmen zum Schutz oder zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachnennungen möglich

Maßnahme	Betriebe in Prozent
Krankenstandsanalysen	5,5
Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	6,3
Gesprächskreise zu gesundheitlichen Problemen im Betrieb („Gesundheitszirkel)	3,5
Kurse zum gesundheitsgerechten Verhalten	4,0
Sonstiges	3,6
Nichts davon	84,5

zur öffentlichen Förderung

Tabelle A75: Anteile an öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachnennungen möglich

Art der Förderung	Betriebe in Prozent
Zuschüsse für ABM-Beschäftigte	0,5
Strukturanpassungsmaßnahmen (ohne SAM OfW)	0,2
Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen (SAM OfW)	0,0
Lohnkostenzuschüsse oder Zuschüsse für Qualifizierungs-ABM aus dem Jungend-Sofortprogramm	0,4
Mittel zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung	0,6
Eingliederungszuschuss	2,6
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	0,0

Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose	1,0
Leistungen für berufliche Rehabilitation	0,1
Arbeit statt Sozialhilfe	0,3
Alterteilzeitzuschuss	1,4
Sonstige Lohnkostenzuschüsse	0,8
Nichts davon	93,6

Angaben zum Betrieb

Tabelle A76: Gründungsjahr des Betriebes, Anteile in Prozent aller Betriebe

Gründungsjahr	Rheinland-Pfalz
Vor 1990	67,7
1990	2,0
1991	1,4
1992	3,8
1993	3,2
1994	2,7
1995	2,8
1996	3,6
1997	2,6
1998	3,5
1999	1,8
2000	1,9
2001	2,2

Tabelle A77: Gründung des Unternehmens, Anteile in Prozent der Betriebe, die 1990 oder später gegründet wurden

Gründung	Rheinland-Pfalz
Neugründung	73,2
Ausgründung	5,2
Eigentümerwechsel	19,6
Weiß nicht, keine Angabe	2,0