



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Betriebliche Personalpolitik in Hessen 2016

Abschlussbericht des IAB-Betriebspanels Hessen 2016

– Kurzfassung –

Anna C. Fischer

Dr. Christa Larsen

Frankfurt am Main, Dezember 2017

HESSEN Hessisches
Ministerium für
Wirtschaft, Energie,
Verkehr und
Landesentwicklung



Qualifizierungsoffensive
des hessischen Wirtschaftsministeriums
■■■■ Programme zur beruflichen Bildung


Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen


EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds


Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Hessen

Gefördert aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung und der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit.

Die Ergebnisse in Kürze

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche Befragung im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), welche seit 1996 bundesweit durchgeführt wird. Die Befragung umfasst ein breites Fragenspektrum zu einer Vielzahl beschäftigungspolitischer Themen, wobei ein Standard-Fragenprogramm jeweils um aktuelle Themenschwerpunkte ergänzt wird.

Für Hessen können dank der Finanzierung durch die Landesregierung und die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit sowie des Europäischen Sozialfonds seit 2001 länderspezifische Auswertungen vorgenommen werden. Die jährliche Befragung stellt aktuelle und repräsentative Daten bereit und gestattet Betrachtungen im Zeitverlauf, auf deren Grundlage sich konkrete Maßnahmen entwickeln und verwirklichen lassen.

Die vorliegende Kurzfassung dokumentiert die zentralen Ergebnisse der Befragungswelle des Jahres 2016 mit Fokus auf folgende zentrale Facetten betrieblicher Personalpolitik:

- die Strategien zur Erschließung ungenutzter Personalressourcen,
- die Frauenbeschäftigung und Chancengleichheit,
- das Engagement der Betriebe in der dualen Berufsausbildung und
- das betriebliche Weiterbildungsverhalten.

Zudem werden ausgewählte Daten zur Betriebs- und Beschäftigtenstruktur sowie Angaben zum Thema Automatisierung- und Digitalisierung ergänzt.

Wie in jedem Jahr sind die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels Hessen 2016 in einem ausführlichen Abschlussbericht dokumentiert. Dieser kann auf den Internetseiten der beteiligten Institutionen herunter geladen werden.

Betriebe und Beschäftigte in Hessen 2016

Mit dem IAB-Betriebspanel werden Angaben zur Betriebs- und Beschäftigtenstruktur erfasst. Damit lässt sich jeder Betrieb einem der 43 abgefragten Wirtschaftszweige zuordnen, welche wiederum in die Wirtschaftssektoren primärer Sektor (Land- und Forstwirtschaft), sekundärer Sektor (Produzierendes Gewerbe) und tertiärer Sektor (Dienstleistungsgewerbe) zusammengefasst werden können. Von großer Bedeutung für die hessische Wirtschaft ist der Dienstleistungssektor, mehr als die Hälfte der Betriebe ordnen sich diesem Bereich zu und das in etwa in allen Betriebsgrößenklassen. Neben der zentralen Stellung der Dienstleistungsbetriebe für die hessische Wirtschaft, charakterisiert sich diese auch durch ihren großen Anteil an kleinen Betrieben: Über 90 Prozent der Betriebe in Hessen haben eine Belegschaft von weniger als 50 Beschäftigten.

- Die allgemeine Beschäftigtensituation stellte sich im Jahr 2016 insgesamt positiv dar. Die **Gesamtzahl der Beschäftigten** ist im Vergleich zum Vorjahr wieder angewachsen und erreichte mit 3,086 Millionen Beschäftigten einen neuen Höchstwert seit Beginn der Erhebungen.
- Mit 1,4 Millionen **beschäftigten Frauen** wurde auch hier ein neuer Höchststand erzielt, ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung belief sich auf 45 Prozent.
- Zur Einschätzung der generellen Arbeitsmarktentwicklung ist es nützlich, die **Beschäftigungserwartung der Betriebe** zu kennen. Nach Einschätzung der Betriebe wird sich die positive Beschäftigungsentwicklung voraussichtlich fortsetzen: Mit rund 17 Prozent der Betriebe, gingen viermal so viele Betriebe davon aus, dass sie ihre Zahl an Beschäftigten bis Juni 2017 steigern anstatt Personal abzubauen.
- Insgesamt ist der Anteil der **sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung** an der Gesamtbeschäftigung in Hessen, wie auch im westdeutschen Mittel, in den vergangenen beiden Jahren wieder gestiegen.
- Wird **Beschäftigung nach Tätigkeitsniveaus** unterschieden, zeigte sich, dass der Anteil an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten tendenziell gestiegen ist. Gleichzeitig verharrt der Anteil qualifizierter Beschäftigter auf einem hohen Niveau.
- Besonders stark fielen die Zuwächse im Bereich der **Teilzeitbeschäftigung** aus. Mit 80 Prozent gab der Großteil der Betriebe an, Personen in Teilzeit zu beschäftigen. Etwa drei von vier in Teilzeit beschäftigte Personen waren weiblich.
- Wie in den Vorjahren stand in etwa ein Fünftel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in **atypischen Beschäftigungsverhältnissen** wie geringfügige Beschäftigung (12 Prozent), befristete Beschäftigung (7 Prozent) oder Midi-Job (3 Prozent). Frauen waren deutlich häufiger betroffen, als ihre männlichen Kollegen.

Personalrekrutierung und Personalfluktuation

Im vergangenen Jahrzehnt ist die Gesamtbeschäftigung in Hessen auf über drei Millionen Beschäftigte gestiegen. Trotz allgemeinem Beschäftigungszuwachs kam es in diesem Zeitraum innerhalb der einzelnen Betriebe meist kontinuierlich zu kleineren und größeren personellen Fluktuationen. Wesentliche Treiber dieser Veränderungen sind zum einen in der Reorganisation von Arbeit zu finden, aber auch das – nicht nur altersbedingte – Ausscheiden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern veranlasst die Betriebe, sich immer wieder mit Fragen der Personalbeschaffung zu befassen. Die Daten des IAB-Betriebspanels geben über einige Möglichkeiten der Betriebe, mit Personalengpässen umzugehen, Auskunft. Darüber hinaus können Neueinstellungen, Personalabgänge sowie Gründe für Personalabgänge dargestellt werden.

- Neben einer geplanten und gezielten Vorbereitung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf neue Aufgaben, kann unternehmensintern bei Personalengpässen auch mit einer Ausweitung von Beschäftigung reagiert werden. Angesichts einer weiter **steigenden Teilzeitquote** – wobei Frauen besonders betroffen waren – scheint die Ausweitung der Beschäftigung von Teil- auf Vollzeit für die Betriebe bislang keine große Relevanz bei der Deckung ihres Personalbedarfs zu haben.
- Keinen großen Bedarf signalisierten die Betriebe darüber hinaus an der **Entfristung von befristeten Arbeitsverhältnissen**. Denkbare Erklärungen könnten sein, dass entweder keine unbefristeten Arbeitsverträge angeboten werden konnten oder sich der Nutzen einer Befristung für die Betriebe als größer herausstellte als eine Entfristung.
- Unternehmensexterne Personalsuche beinhaltet auch die gezielte Gewinnung und die Beschäftigung von **Personen aus dem Ausland**. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung belief sich 2016 in Hessen auf zehn Prozent. Im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung wiesen sie einen geringeren Anteil an den qualifizierten Tätigkeiten auf und waren hauptsächlich in Groß- und Dienstleistungsbetrieben beschäftigt.
- Ein Viertel dieser Personen war, nach Aussage der Betriebe, in den letzten Jahren nach Deutschland gekommen. Zählte ein Betrieb ausländische Arbeitskräfte zu seinen Beschäftigten, bestätigte er häufiger **Integrationsmaßnahmen** zu planen oder umzusetzen.
- Neben fachlichen Voraussetzungen entscheidet der Eindruck den die Betriebe von den Bewerberinnen und Bewerbern im Bewerbungsprozess erhalten maßgeblich über ihre Jobchancen. Dies gilt, nach Aussage der Betriebe, auch für **Langzeitarbeitslose**. Ein erfolgreich absolviertes Praktikum oder die Empfehlung durch Dritte erhöhen zudem die Chancen der Langzeitarbeitslosen in Bewerbungsverfahren berücksichtigt zu werden.
- Die Nachfrage nach **sofort gesuchten Arbeitskräften** fiel 2016 das dritte Jahr in Folge relativ groß aus. Kleine Betriebe in Hessen meldeten, gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung, einen großen ungedeckten Bedarf, wohingegen die Großbetriebe einen geringen Anteil an den unbesetzten Stellen aufwiesen.

- Der größte Anteil an **offenen Stellen** für qualifizierte Tätigkeiten entfiel 2016 auf Kleinstbetriebe. Dabei wurden im Vergleich zum Vorjahr insgesamt deutlich weniger offene Stellen für qualifizierte Tätigkeiten gemeldet, der Anteil offener Stellen für einfache Tätigkeiten stieg im Gegenzug an. Nichtsdestotrotz wird, wenn überhaupt, vor allem mit Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkraftstellen gerechnet.
- Die Zahl der **Neueinstellungen** stieg im ersten Halbjahr 2016 auf einen neuen Höchstwert seit Beginn der Panelerhebungen, wobei vor allem in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen überproportional viele Arbeitskräfte neu eingestellt wurden. Etwas mehr als die Hälfte der Neueinstellungen entfiel, wie in den vergangenen vier Jahren, auf qualifizierte Tätigkeiten.
- Vor allem arbeitnehmerseitig veranlasste Kündigungen waren im ersten Halbjahr 2016 Anlass für die **Beendigung eines Arbeitsverhältnisses**. Aber auch betriebsseitige Kündigungen und das Ende eines befristeten Arbeitsvertrags waren weiterhin häufig genannte Gründe.
- Im Vergleich zum Vorjahr schieden insgesamt sechs Prozent mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus ihrem Beschäftigungsverhältnis aus. Bei einer gleichzeitig hohen Zahl an Neueinstellungen zeigte sich der hessische Arbeitsmarkt in 2016 relativ dynamisch.

Frauenbeschäftigung und Chancengleichheit

Frauen sind heute in deutlich größerem Umfang erwerbstätig, als dies noch vor wenigen Jahren der Fall war. Die Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen nähert sich an die der Männer weiter an. Berücksichtigt man aber, dass Frauen viel häufiger als Männer in Teilzeit tätig sind, wird deutlich, dass sich die Beschäftigungssituation zwischen den Geschlechtern immer noch in zentralen Punkten unterscheidet. Die Daten des IAB-Betriebspanels liefern eine Reihe von Hinweisen darauf, dass sich die Beschäftigungssituation der Frauen in den vergangenen Jahren zum Teil beträchtlich gewandelt hat. Den Betrieben steht eine Vielzahl von Maßnahmen zur Verfügung, mit welchen sie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern können. Ob und in welchem Umfang die Betriebe entsprechende Maßnahmen umgesetzt haben, wird abschließend berichtet.

- Zum Stichtag der Befragung 2016 waren in Hessen 1,4 Millionen **Frauen beschäftigt**, ein bisheriger Höchststand. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung belief sich auf 45 Prozent.
- Gleichzeitig wird aber auch deutlich, dass nach wie vor **strukturelle Differenzen in der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern** bestehen: Frauen blieben in qualifizierten Tätigkeiten weiterhin unterrepräsentiert, zugleich waren sie deutlich häufiger in Teilzeit oder befristet eingestellt als ihre männlichen Kollegen. In der Konsequenz zeichnen sich die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen seltener durch sichere berufliche Positionen und Aufstiegsmöglichkeiten aus.
- Gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten sind **Frauen auf der obersten Führungsebene** nach wie vor seltener vertreten: 28 Prozent der Posten auf der ersten Hierarchieebene waren 2016 in Hessen mit Frauen besetzt. Insgesamt zeigen die Daten des IAB-Betriebspanels aber auch, dass dieses Verhältnis in den letzten zehn Jahren nahezu unverändert geblieben ist.
- Auf der **zweiten Führungsebene** waren Frauen deutlich häufiger vertreten, allerdings kam es auch hier in den letzten Jahren kaum zu Veränderungen.
- Darüber hinaus lässt sich ablesen, dass sich **Frauen in Führungspositionen** ungleich auf die Betriebe verteilen: Sie sind häufiger in kleinen Betrieben als in großen Betrieben für Führungsaufgaben verantwortlich. Dabei sind Frauen insgesamt in kleinen Betrieben überproportional stark vertreten. Auch in den Wirtschaftszweigen, in welchen der Frauenanteil an den Führungspositionen besonders groß ausfällt, sind überproportional viele Frauen beschäftigt. An diesen Verhältnissen hat sich in den letzten Jahren kaum etwas verändert. Inwiefern das seit Januar 2016 geltende Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG) langfristig einen Unterschied für die Frauen macht, wird die genaue Betrachtung der Entwicklungen in den Führungsetagen der Betriebe zeigen.

- Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen darüber hinaus, dass sich eine **weiblich dominierte Betriebsführung** nicht zwangsläufig positiv auf das betriebliche Engagement zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auswirkt.
- Ist aber der Frauenanteil unter den Beschäftigten groß, so werden häufiger **Maßnahmen zur Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf** umgesetzt. Sowohl der Handlungsdruck in den Betrieben als auch staatliche Förderprogramme scheinen das Engagement der Betriebe im Sinne einer besseren Vereinbarkeit positiv zu beeinflussen.

Betriebliche Ausbildung

Die betriebliche oder auch duale Berufsausbildung stellt eine zentrale Strategie der Betriebe zur Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte dar. Neben der Möglichkeit für die eigenen Bedarfe zu qualifizieren, liefert die betriebliche Berufsausbildung zugleich einen Pool an Fachkräften, der für den Erhalt der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Betriebe und des Landes als notwendig angesehen wird.

Das Ausbildungsengagement der Betriebe ist geprägt von den Bedarfen nach Fachkräften, aber auch den dafür zur Verfügung stehenden finanziellen und personellen Ressourcen. Darüber hinaus wirken sich betriebsexterne Faktoren, wie die wirtschaftliche Entwicklung oder das Angebot an Ausbildungsbewerberinnen und Ausbildungsbewerbern, auf das Ausbildungsverhalten der Betriebe aus. Die Daten des IAB-Betriebspanels liefern eine Reihe von Hinweisen darauf, dass sich das betriebliche Ausbildungsverhalten in den vergangenen Jahren zum Teil beträchtlich gewandelt hat.

- Der Anteil der Betriebe, welcher über eine **Ausbildungsberechtigung** verfügt, war 2016 gegenüber dem Vorjahr weiter rückläufig. Zudem bildete im Jahr 2016 weniger als die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe aus.
- Um das **Ausbildungspotenzial der Betriebe** zu erhöhen, müssten zukünftig nicht nur mehr Betriebe für eine Ausbildungsberechtigung gewonnen werden, sondern auch die Bereitschaft berechtigter Betriebe erhöht werden, sich regelmäßig an der dualen Berufsausbildung zu beteiligen.
- Die höchste **Ausbildungsbeteiligung**, gemessen an allen ausbildungsberechtigten Betrieben, wies mit 64 Prozent die Öffentliche Verwaltung auf. In den anderen Wirtschaftszweigen lag die Beteiligung bei unter der Hälfte der berechtigten Betriebe. Unterschiede in der Ausbildungsbeteiligung gab es auch zwischen den Betriebsgrößenklassen. Ausbildungsberechtigte Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten bildeten in über 80 Prozent der Fälle aus. Bei den Kleinbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte) war der Anteil mit gut 60 Prozent deutlich geringer. Unter den ausbildungsberechtigten Kleinstbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte) waren 2016 34 Prozent der Betriebe in Ausbildung aktiv.
- Die großen Betriebe zeigten sich zudem erfolgreicher bei der **Besetzung der Ausbildungsstellen** für das Ausbildungsjahr 2015/2016. Schwierigkeiten geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden, hatten vor allem die kleineren Betriebe. In ihrer vergleichsweise niedrigen Besetzungsquote sowie den schlechteren **Übernahmechancen** scheinen sich Vorbehalte gegenüber den kleineren Betrieben, was die Möglichkeiten der Auszubildenden in diesen Betrieben betrifft, zu manifestieren. Andererseits lässt sich aus diesem Ergebnis für die kleineren Betriebe auch ableiten, dass sie zukünftig in ganz anderer Weise gefordert sein werden für eine Ausbildung in ihrem Betrieb zu werben, als dies in den größeren Betrieben der Fall ist.

- Die **Chancen** nach erfolgreichem Abschluss einer Berufsausbildung vom ausbildenden Betrieb oder einem anderen Betrieb des Unternehmens übernommen zu werden, sind seit Mitte der 2000er Jahre insgesamt gestiegen. 2016 gaben über die Hälfte der Ausbildungsbetriebe an, dass sie alle ihre Absolventinnen und Absolventen im eigenen Betrieb oder einem anderen Betrieb des Unternehmens weiter beschäftigt haben. Ein Viertel der Betriebe hat mindestens eine Absolventin beziehungsweise einen Absolventen übernommen. Besonders hoch fiel die Übernahmequote im Verarbeitenden Gewerbe und der Öffentlichen Verwaltung aus. Insgesamt wurden in allen Wirtschaftszweigen mehr als die Hälfte der Absolventinnen und Absolventen nach Ausbildungsabschluss übernommen.
- Die Ausbildungsbetriebe vermitteln ihren Auszubildenden in erster Linie berufspraktisches Können und Wissen. Der Besuch einer Berufsschule dient der berufstheoretischen Grund- und Fachbildung sowie der Allgemeinbildung der Auszubildenden. Wird keine Fachschulklasse im Landkreis angeboten, besuchen die Auszubildenden sogenannte **auswärtige Berufsschulen**. Dort findet Unterricht meist in Blockform statt, wobei neben Fahrtkosten auch Kosten für Unterkunft und Verpflegung entstehen können. 2016 gaben 17 Prozent der Betriebe an, dass mindestens eine Auszubildende oder ein Auszubildender eine auswärtige Berufsschule besuchte. Von diesen Betrieben übernahmen mehr als zwei Drittel zumindest einen Teil der dabei entstandenen Kosten.

Betriebliche Weiterbildung

Die betriebliche Ausbildung und die betriebliche Weiterbildung besitzen gleichermaßen eine Schlüsselfunktion bei der Rekrutierung und Sicherung des Fachkräftebestands. Während die Ausbildung ein breites Grundlagenwissen vermittelt, dient die betriebliche Weiterbildung vor allem der spezifischen Anpassungs- und Höherqualifizierung. Die betriebliche Weiterbildung geht aus Sicht der Betriebe mit den Vorteilen einher, dass die Weiterbildungsinhalte rascher, passgenauer und flexibler auf die betrieblichen Bedarfe abgestimmt werden können, als dies in einer mehrjährigen Ausbildung der Fall ist. Ganz gleich in welcher Form Beschäftigte geschult werden, die Förderung einer Weiterbildung stellt für den Betrieb eine Investition dar. Da sich solch eine Investition für den Betrieb erst nach einer gewissen Zeit auszahlt, setzt der Betrieb gleichzeitig ein Zeichen, dass er an einer stabilen Arbeitsbeziehung interessiert ist.

- Insgesamt zeigte sich auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels, dass die **Weiterbildungsbereitschaft** der hessischen Betriebe im ersten Halbjahr 2016 weiterhin auf einem vergleichsweise hohen Niveau lag. Besonders in den Dienstleistungsbetrieben und den kleineren Betrieben wurden verstärkt Beschäftigte bei ihrer Weiterbildung durch den Betrieb gefördert. Hieran hatte die relativ gute Ertragslage ihren Anteil, denn die kleinen Betriebe reduzieren ihr Engagement in betrieblicher Weiterbildung bei einer sich verschlechternden Ertragslage.
- Frauen nahmen insgesamt etwas häufiger als Männer an Weiterbildungen teil: Die **Weiterbildungsquote der Frauen**, d. h. der Anteil weitergebildeter Frauen an allen beschäftigten Frauen lag vier Prozentpunkte über der Quote der Männer. Die Differenzierung nach Wirtschaftszweigen ergab, dass Frauen in den Branchen, in welchen sie überproportional stark vertreten waren auch besonders häufig an Weiterbildungen teilnahmen. Dabei handelte es sich um Dienstleistungsbetriebe, die sich insgesamt durch ein großes Weiterbildungsengagement auszeichneten.
- Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt darüber hinaus, dass sowohl **Beschäftigte für qualifizierte als auch für einfache Tätigkeiten** verstärkt in ihren Weiterbildungsbestrebungen gefördert wurden. Weiterbildung als wichtige Strategie, um auf lange Sicht wettbewerbsfähig zu bleiben, scheint in den Betrieben mittlerweile fest verankert zu sein. Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten profitierten im vergangenen Jahr am stärksten von diesem Trend. Dennoch bleibt weiterhin ein großer Abstand in der Weiterbildungsbeteiligung der beiden Beschäftigtengruppen bestehen. Das bedeutet aber auch, dass die Betriebe Potenziale in der unterrepräsentierten Tätigkeitsgruppe der einfach Beschäftigten zukünftig in noch größerem Ausmaß aktivieren und nutzen könnten.
- Die Präferenzen der Betriebe für bestimmte **Weiterbildungsformate** haben sich kaum verändert: Externe Kurse waren auch 2016 wieder die beliebteste Art der Weiterbildung. Die als deutlich flexibler angesehene Form der Weiterbildung am Arbeitsplatz verlor dahingegen etwas an Bedeutung.

Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien

Mit zunehmendem Einsatz moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien gehen durchgreifende Veränderungen der Arbeitsabläufe, Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen einher. Gegenwärtig wird in Politik und Wissenschaft vor allem diskutiert, wie sich dieser Trend auf Beschäftigung, ihren Umfang und ihre Qualität, auswirken wird. Ob und wie menschliche Arbeitskraft durch automatisierte Prozesse und neue Technologien ersetzt werden, hängt neben dem Potenzial, das in den Technologien gesehen wird, auch von dem Stand der technischen Ausstattung in den Betrieben ab.

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden 2016 erstmalig Daten zur Relevanz und dem Potenzial, welches die Betriebe in modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien sehen, erhoben. Zudem wurde der Stand der technischen Ausstattung mit diesen Technologien, im Vergleich zu anderen Betrieben der jeweiligen Branche, ermittelt.

- Viele Betriebe in Hessen haben sich zum Zeitpunkt der Befragung bereits mit den **Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien** auseinandergesetzt.
- Je nach Wirtschaftszweig- und Betriebsgrößenzugehörigkeit fallen die **Intensität der Auseinandersetzung** sowie das **erwartete Einsatzpotenzial** unterschiedlich groß aus. Insgesamt zeigten Betriebe mit 50 Beschäftigten und mehr eine etwas höhere Affinität für Digitalisierungsthemen als kleinere Betriebe. Nach Wirtschaftszweigen wiesen vor allem Betriebe aus den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen eine Sensibilisierung für Automatisierung und Digitalisierung auf.
- Insgesamt schwierig scheint die **Ausstattung der Betriebe mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien** im Vergleich zu anderen Betrieben der Branche zu bewerten gewesen zu sein: 42 Prozent der Betriebe enthielten sich einer Antwort.
- Deutlich wird aber auch, dass eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema die Grundlage für eine fundierte Einschätzung des Potenzials der Technologien und der Bewertung der eigenen Ausstattung bildet: Betriebe, welche sich bereits intensiv mit dem Thema befasst haben, konnten ihre Ausstattung häufiger bewerten und schätzten diese tendenziell besser ein. Ähnlich verhielt es sich bei den Betrieben, die große Einsatzmöglichkeiten der Technologien in ihren Betrieben sahen.
- Gut ausgestattete Betriebe scheinen sich zudem etwas häufiger in betrieblicher Aus- und Weiterbildung zu engagieren.
- Zudem äußerten sich **innovative und investierende Betriebe** häufiger positiv als nicht-innovative und nicht-investierende Betriebe. Sie scheinen insgesamt an der Thematik stärker interessiert zu sein.

Fazit

Betriebliche Personalpolitik wird von verschiedenen Faktoren geprägt. Prominent diskutiert wird in diesem Zusammenhang die demografische Entwicklung, welche die Betriebe zunehmend vor die Herausforderung stellt, Fachkraft- und Führungspositionen adäquat zu besetzen. Die Gewinnung und Bindung qualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie geeigneter Ausbildungsinteressierter kann dabei nur der erste Schritt zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit sein. Betriebe werden sich zunehmend mit der Förderung der Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten auseinandersetzen müssen. Wie sich die beschriebenen Trends auf die hessischen Betriebe auswirken und welche Wege und Möglichkeiten die Betriebe bereits heute nutzen, zeigen die Daten des IAB-Betriebspanels für Hessen 2016.

- Die hessische Wirtschaft hat sich gegenüber 2015 insgesamt positiv entwickelt. Das preisbereinigte Bruttoinlandsprodukt, d. h. die Summe aller in Hessen produzierten Waren und Dienstleistungen, ist um 1,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr gewachsen. Diese Entwicklung wirkte sich auch positiv auf die Beschäftigung in Hessen aus. Die **Gesamtzahl der Beschäftigten** erreichte mit hochgerechnet 3,086 Millionen einen neuen Höchstwert seit Beginn der Erhebungen.
- Zu Zuwächsen zwischen 2015 und 2016 kam es dabei vor allem in den **sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen**. Besonders stark fielen die Zuwächse im Bereich der **Teilzeitbeschäftigung** aus, wobei etwa drei von vier in Teilzeit beschäftigte Personen Frauen waren. **Frauen** waren zudem deutlich häufiger befristet eingestellt, als ihre männlichen Kollegen. Insgesamt sind die Beschäftigungsverhältnisse der Frauen stärker durch unsichere berufliche Positionen sowie geringere Aufstiegsmöglichkeiten geprägt als die der Männer. Entsprechend selten waren Frauen auch 2016 erneut auf der obersten Führungsebene vertreten.
- Die Nachfrage nach **sofort gesuchten Arbeitskräften** war 2016 relativ groß. Gleichzeitig wurden im Vergleich zum Vorjahr insgesamt deutlich weniger **offene Fachkraftstellen** gemeldet. Gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung fiel der ungedeckte Bedarf bei den kleinen Betrieben besonders groß aus. Großbetriebe verfügen hier über zwei signifikante Vorteile: Sie werden als die attraktiveren Arbeitgeber wahrgenommen und bedienen sich häufiger mehrerer Suchwege. Angesichts der weiter steigenden Teilzeitquote scheint die Möglichkeit Personal intern zu beschaffen, indem Beschäftigung von Teil- auf Vollzeit ausgeweitet wird, von den Betrieben aktuell nicht genutzt zu werden. Auch die Entfristung von befristeten Arbeitsverhältnissen spielt eine eher untergeordnete Rolle.
- Eine Strategie Arbeitskräfte auf dem externen Arbeitsmarkt zu gewinnen, kann in der Rekrutierung von **Personal aus dem Ausland** bestehen. Nach Angaben der Betriebe stammte im Jahr 2016 etwa jede zehnte Arbeitskraft aus dem Ausland. Diese waren vor allem in den großen Betrieben und im Dienstleistungsbereich beschäftigt und gingen im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung seltener qualifizierten Tätigkeiten nach.

- Betriebe, welche ausländische Arbeitskräfte beschäftigten, bestätigten häufiger sich mit gezielten **Integrationsmaßnahmen** zu befassen als Betriebe ohne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus dem Ausland.
- Fachliche Voraussetzungen sowie der Eindruck im Bewerbungsprozess entscheiden maßgeblich über die Jobchancen der Bewerberinnen und Bewerber. Dies gilt, nach Aussage der Betriebe, auch für **Langzeitarbeitslose**. Erste eigene Eindrücke, welche bei einem Praktikum entstehen, sowie persönliche Kontakte, erhöhten zudem die Chancen beschäftigt zu werden.
- Angesichts der bestehenden Schwierigkeiten offene Stellen zu besetzen, gewinnt das Potenzial der bereits im Betrieb Beschäftigten, aber auch der Auszubildenden, weiter an Bedeutung. So haben sich seit Mitte der 2000er Jahre **die Chancen der Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss übernommen zu werden** erhöht: 2016 wurden in mehr als der Hälfte der Betriebe alle Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen übernommen. Ein weiteres Viertel der Betriebe hat angegeben mindestens eine Absolventin beziehungsweise einen Absolventen übernommen zu haben.
- Aber auch in die Qualifizierung der Beschäftigten wird seitens der Betriebe zunehmend investiert. Der Beschäftigtenanteil, deren Teilnahme in einer Weiterbildung gefördert wurde, lag 2016 bei 31 Prozent. Dabei profitieren sowohl Beschäftigte für qualifizierte als auch für einfache Tätigkeiten von dem steigenden **Weiterbildungsengagement der Betriebe**.
- Betriebe, welche sich selbst als vergleichsweise gut mit **modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien** ausgestattet sahen, zeigten sich tendenziell auch etwas engagierter in ihrem Aus- und Weiterbildungsverhalten. Die Daten zeigten aber auch, dass für einen großen Teil die Frage nach der eigenen Ausstattung schwierig zu beantworten war.
- Strukturelle Unterschiede im Antwortverhalten wurden mit Blick auf **die Intensität der Auseinandersetzung sowie das erwartete Einsatzpotenzial der Technologien** deutlich. Betriebe mit 50 Beschäftigten und mehr signalisierten ein stärkeres Interesse an Fragen der Automatisierung und Digitalisierung als kleinere Betriebe. Wird nach Wirtschaftszweigen unterschieden, zeigten vor allem wirtschaftsnahe und wissenschaftliche Dienstleistungsbetriebe eine höhere Sensibilisierung für die Thematik. Ähnlich verhielt es sich bei den innovativen und den investierenden Betrieben, welche sich häufiger positiv zu den abgefragten Bereichen äußerten als die nicht-innovativen und die nicht-investierenden Betriebe.