



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



Personalsituation in den hessischen Betrieben

IAB-Betriebspanel Report Hessen 2018

Anna C. Fischer

Dr. Christa Larsen



Hessisches Ministerium
für Wirtschaft, Energie,
Verkehr und Wohnen



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Qualifizierungsoffensive
Programme zur beruflichen Bildung



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Hessen

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



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
1. Personalstruktur	2
1.1 Großteil der Arbeitsplätze erfordert eine formale Qualifikation	2
1.2 Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse wächst weiter	3
1.3 Geflüchtete in Beschäftigung	4
2. Personalbewegungen und Personalbedarf	5
2.1 Einstellungs- und Abgangsrate in den Betrieben steigen	5
2.2 Viele Neueinstellungen bei großer Nachfrage nach qualifiziert Beschäftigten	7
3. Atypische Beschäftigung	9
3.1 Teilzeitquote steigt weiter, dies betrifft Frauen stärker als Männer	9
3.2 Befristungen: Verlängerte Probezeiten im Fokus	10
3.3 Weitere atypische Beschäftigungsverhältnisse gering verbreitet.....	13
4. Resümee	13
5. Methodische Hinweise	16
6. Literatur	17

Einleitung

Betriebe sind herausgefordert sich mit vielfältigen internen und externen Anforderungen auseinanderzusetzen. Ein gemeinsames Thema der Betriebe ist der Umgang mit alternden Belegschaften bei einer gleichzeitigen Verknappung des Arbeitskräfteangebots auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Es wird damit gerechnet, dass Deutschland im Vergleich zu anderen entwickelten Volkswirtschaften in den kommenden Jahren stärker vom demografischen Wandel betroffen sein wird (vgl. Werding 2019: 4). Hierfür spricht, dass einerseits relativ geburtenstarke Jahrgänge aus dem Erwerbsleben ausscheiden, andererseits zahlenmäßig deutlich kleinere Jahrgänge nachrücken. Die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik spielt eine zentrale Rolle bei der Milderung der negativen Folgen des demografischen Wandels. Als zentrale Stellschrauben gelten hierbei die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, die Ausweitung der Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie gezielte Zuwanderung (vgl. Werding 2019: 12; Stecker, Schnettler 2018: 468).

Die Betriebe reagieren auf politisch gesteuerte Anreize, gleichwohl entwickeln sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten individuelle Antworten, um sich für die Zukunft zu rüsten. Eine etablierte Strategie der Betriebe ist, angesichts des steigenden altersbedingten Ersatzbedarfs bei knappem Arbeitskräfteangebot, vermehrt in die Ausbildung zukünftiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Fachkräfte zu investieren. Ihr Engagement in duale Ausbildung eröffnet den Betrieben dabei die Möglichkeit, junge Menschen frühzeitig für sich zu gewinnen. Die große Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger sowie die vielen unbesetzten Ausbildungsstellen verdeutlichen aber, dass der Trend zur Akademisierung ungebrochen anhält. Hier sind Betriebe und Politik gleichermaßen gefragt, gemeinsam gute Ideen und neue Strategien zu entwickeln, welche die verschiedenen Bedarfe berücksichtigen.

Während bei einer dualen Berufsausbildung die Vermittlung von grundlegenden praxisbezogenen Kenntnissen und Fertigkeiten im Fokus steht, dient die Weiterbildung im beruflichen Kontext der Vermittlung spezifischer Kompetenzen bspw. in der Vorbereitung auf neue Aufgaben oder den Einsatz neuer Anwendungen und Technologien im Betrieb. Angesichts sich wandelnder Rahmenbedingungen, der fortschreitenden Digitalisierung und kürzer werdenden Entwicklungs- sowie Innovationszyklen, aber auch der Frage, wie ältere Beschäftigte weiterhin eingesetzt werden können, müsste Weiterbildung generell an Bedeutung gewinnen. Allerdings verändert sich die Beteiligung an systematischer Weiterbildung aller Beschäftigtengruppen bislang nur langsam. Die Wahrscheinlichkeit an formaler Weiterbildung im Betrieb zu partizipieren, steht dabei in engem Zusammenhang mit dem Bildungs- und dem Tätigkeitsniveau der Beschäftigten sowie den Weiterbildungsbedingungen im Betrieb (vgl. bspw. Kleinert, Wölfel 2018: 12f).

Neben der Frage, wie die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten gefördert werden kann, sind die Betriebe gefordert Anreize zu schaffen, um für bestimmte Personengruppen attraktiver zu werden. Hierzu zählt die verstärkte Integration von Frauen im klassischen Erwerbsalter sowohl in Vollzeit- als auch in qualifizierte Teilzeitbeschäftigung und die Verkürzung der familienbedingten Erwerbsunterbrechung (vgl. Hansen, Hauff 2019: 39). In der Weiterentwicklung von Arbeitszeitmodellen kann folglich eine Chance liegen, den Lebensrealitäten einer Vielzahl von Frauen und Männern besser gerecht zu werden. Investitionen in neue Arbeitszeitmodelle, ein proaktives Talentmanagement sowie langfristige Rekrutierungs- und Bindungsstrategien, auch mit Blick auf internationale Arbeitskräfte, gehören zu den strategischen Handlungsoptionen der Betriebe.

Auf Grundlage des IAB-Betriebspanels 2018 werden für Hessen vier Einzelreporte erstellt. Die thematischen Schwerpunkte der aktuellen Auswertungen liegen auf (1) dem Engagement der Betriebe in der dualen Berufsausbildung und Weiterbildung, (2) der Verbreitung verschiedener Arbeitszeitmodelle in den Betrieben Hessens, (3) der Beschäftigungssituationen von Frauen und Frauen in Führungspositionen sowie (4) den Personalbewegungen und offenen Stellen. Ziel der Berichte ist es, aktuelle und repräsentative Daten zu den Aktivitäten und dem Engagement der Betriebe bei der Erschließung von Beschäftigungspotentialen in Hessen bereitzustellen.

Der vorliegende vierte Report befasst sich mit der Vielfalt und Verbreitung von Beschäftigungsverhältnissen, dem Bedarf an Arbeitskräften sowie den Personalbewegungen in den Betrieben Hessens. Ausgangspunkt der Betrachtungen stellt die im ersten Kapitel thematisierte Personalstruktur in den hessischen Betrieben dar. Dabei wird zunächst berichtet, wie groß die verschiedenen Beschäftigtengruppen zum Zeitpunkt der Befragung waren und welche Veränderungen sich im Vergleich zu den Vorjahren abzeichnen. Hierauf aufbauend wird in einem zweiten Kapitel die Beschäftigungsdynamik hinter dem Nettozuwachs an Beschäftigung sowie der Personalbedarf in den Betrieben thematisiert. In einem dritten Kapitel wird die Verbreitung sog. atypischer Beschäftigung näher beleuchtet. Der Report schließt mit einem zusammenfassenden Resümee.

1. Personalstruktur

Veränderungen in der Arbeitswelt und den Aufgabenzuschnitten tragen dazu bei, dass sich die Arbeitsanforderungen und damit auch die Struktur der Belegschaften in den Betrieben verändern. Welche Beschäftigtengruppen auf dem Arbeitsmarkt besonders nachgefragt werden, wird einerseits am Qualifikationsniveau der Einzelpersonen festgemacht, kann andererseits aber auch über die Anforderungen an die auszuübenden Tätigkeiten entschieden werden. Entlang des Tätigkeitsniveaus der Arbeitsplätze, wie sie im IAB-Betriebspanel erhoben werden, wird im folgenden Kapitel zunächst auf die Chancen der verschiedenen Beschäftigtengruppen in Hessen und im Anschluss auf die Beschäftigungsentwicklung im Allgemeinen eingegangen.

1.1 Großteil der Arbeitsplätze erfordert eine formale Qualifikation

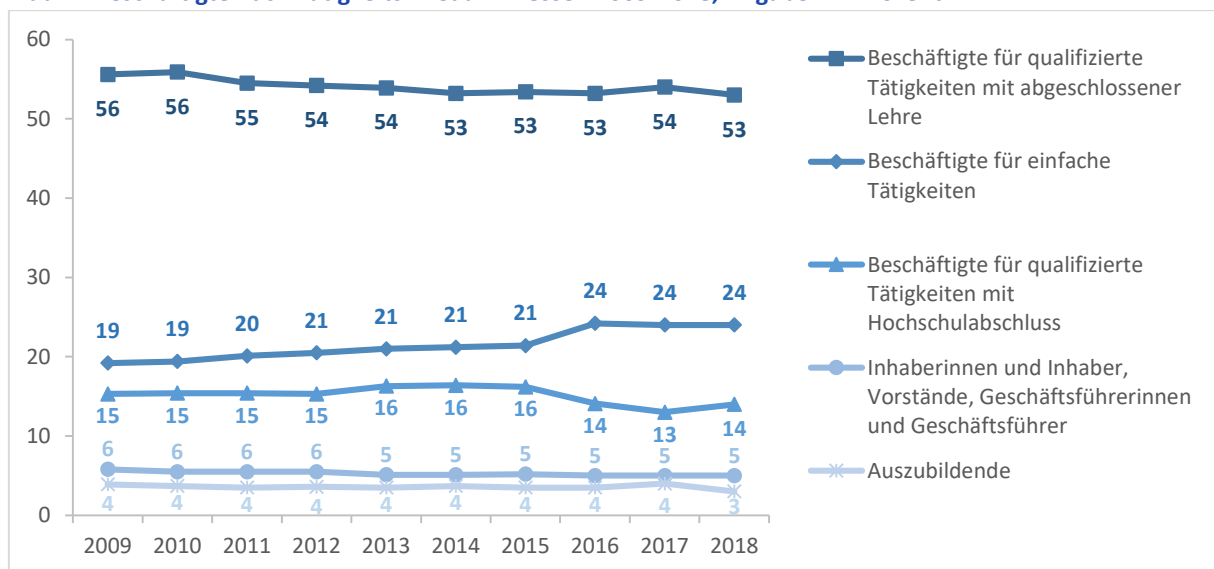
Die Ausführung bestimmter Tätigkeiten ist an unterschiedliche Voraussetzungen gebunden. Für einen großen Teil der Aufgaben in den Betrieben Hessens werden spezifische fachliche Qualifikationen vorausgesetzt, andere Tätigkeiten wiederum erfordern keine berufliche Ausbildung und bieten damit auch Un- und Angelernten eine Chance auf dem Arbeitsmarkt. Bemessen an der Gesamtzahl dominierte in den hessischen Betrieben auch im Jahr 2018 wieder die Gruppe der qualifiziert Beschäftigten, rund zwei Drittel der Beschäftigten zählte hierzu (vgl. Abb. 1). Innerhalb der Gruppe der qualifiziert Beschäftigten übernahmen drei von vier Beschäftigten Tätigkeiten, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich war, die weiteren Beschäftigten waren auf Arbeitsplätzen vertreten, für welche ein Hochschulabschluss vorausgesetzt wurde. Ein Hochschulabschluss wurde zudem häufiger verlangt, wenn es sich um einen innovativen Betrieb handelte, der Anteil an Arbeitsplätzen für Tätigkeiten mit Hochschulabschluss war in diesen Betrieben doppelt so groß wie in Betrieben ohne Innovationstätigkeit.

Qualifiziert Beschäftigte machten in den meisten Wirtschaftszweigen zwei Drittel und mehr der Gesamtbeschäftigung aus, einzige Ausnahme bildeten die Dienstleistungsbereiche. Hier waren es etwas weniger. In den sonstigen Dienstleistungen waren dies noch 62 Prozent, in den wirtschaftsnahen und

wissenschaftlichen Dienstleistungen belief sich der Anteil qualifiziert Beschäftigter auf nur 59 Prozent. Besonders viele qualifiziert Beschäftigte zählte hingegen die Öffentliche Verwaltung inklusive Organisationen ohne Erwerbszweck (84 Prozent).

Weiterhin war rund jeder vierte Beschäftigte in den hessischen Betrieben mit einfachen Tätigkeiten, deren Ausübung keine Berufsausbildung erfordern, befasst. Damit lag der Anteil von Einfacharbeitsplätzen in Hessen in etwa auf dem westdeutschen Niveau (vgl. Frei et al. 2019: 39). Überdurchschnittlich hoch fiel dieser Anteil in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen aus, hier ging jeder dritte Beschäftigte einer Einfacharbeit nach. Dabei konzentrierten sich die entsprechenden Stellen auf wenige Betriebe, denn über die Hälfte der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungsbetriebe bot überhaupt keine Arbeitsplätze, welche keine formale Qualifikation voraussetzen (61 Prozent).

Abb. 1: Beschäftigte nach Tätigkeitsniveau in Hessen 2009-2018, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2018, eigene Berechnungen.

In den vergangenen fünfzehn Jahren hat sich der Frauenanteil in den Betrieben Hessens auf einem Niveau von 45 bis 47 Prozent eingependelt. Obgleich sich seit den frühen 2000er Jahren die Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern weiter angenähert haben, bleiben bis heute Unterschiede in ihrer Beschäftigungssituation bestehen. Und so waren Frauen, gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil, im Jahr 2018 weiterhin überdurchschnittlich häufig in einfachen Tätigkeiten anzutreffen bzw. unterdurchschnittlich häufig in qualifizierten Tätigkeiten (vgl. Fischer / Larsen 2019: 6).

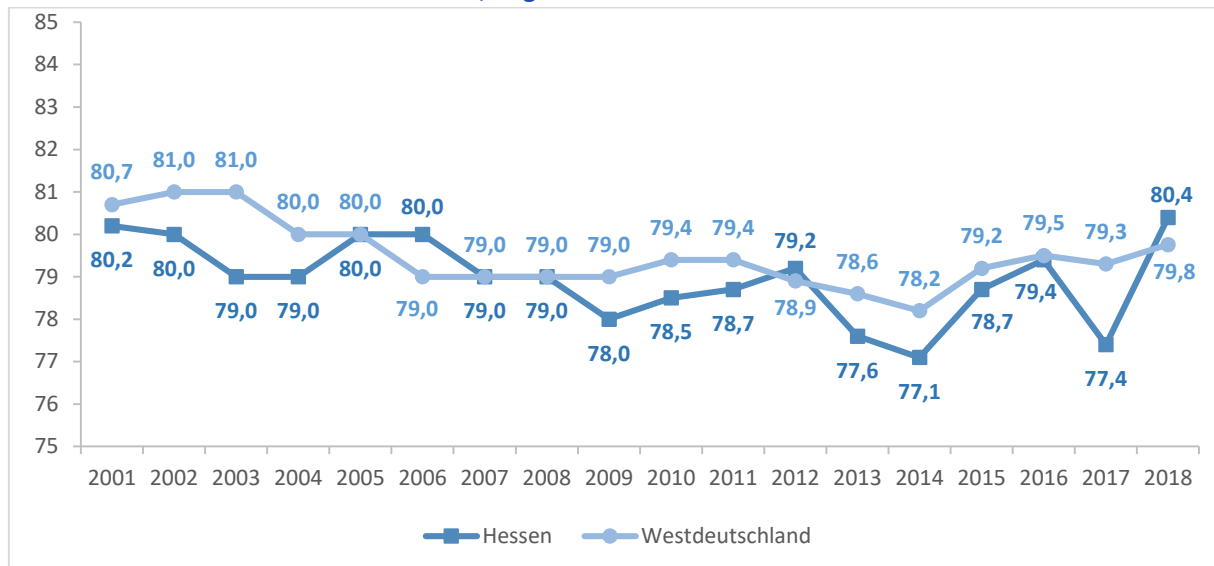
1.2 Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse wächst weiter

Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Hessen ist in den vergangenen Jahren gewachsen. Auch im Jahr 2018 hielt dieser Trend an. Und so ist, den Angaben des IAB-Betriebspanels zufolge, im Vergleich zum Vorjahr, die Zahl der Beschäftigten insgesamt um zwei Prozent gestiegen. Dabei kam es sowohl im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung¹, als auch – wenngleich etwas weniger

¹ Hierzu werden im IAB-Betriebspanel die Arbeiterinnen und Arbeiter, die Angestellten und die Auszubildenden gezählt.

stark – im Bereich der nicht-sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung² zu einem Zuwachs. Infolge fiel im Vergleich zum Vorjahresergebnis der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung³ wieder größer aus (vgl. Abb. 2).

Abb. 2: Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in den Betrieben Hessens und Westdeutschlands 2001-2018, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2018, eigene Berechnungen.

Getragen wurde der Beschäftigungszuwachs von personellen Veränderungen in etwas mehr als der Hälfte der Betriebe: Für den Zeitraum Mitte 2017 bis Mitte 2018 berichteten 53 Prozent der Betriebe Veränderungen ihrer Beschäftigtenzahlen. Dabei kam es in 31 Prozent der Betriebe zu einem Beschäftigungsaufbau, während in 22 Prozent der Betriebe Beschäftigung abgebaut wurde. Innovative Betriebe erlebten häufiger einen Beschäftigungsaufbau als nicht innovative Betriebe. Zudem rechneten die Betriebe überdurchschnittlich häufig mit einem Beschäftigungszuwachs im Folgejahr, wenn es im Zeitraum Mitte 2017 bis Mitte 2018 zu Veränderungen bei der Zahl der Beschäftigten gekommen war.

1.3 Geflüchtete in Beschäftigung

Ein besonderes Augenmerk wurde im Jahr 2018 auf die Erfahrungen der Betriebe mit Menschen, die in der Zeit seit 2015 nach Deutschland geflüchtet sind, gelegt. Bei der Vorjahresbefragung im Jahr 2017 hatte hessenweit jeder zehnte Betrieb Kontakt mit Geflüchteten bestätigt, wobei infolge dieser Kontakte in etwa der Hälfte der Betriebe Beschäftigungsverhältnisse entstanden. Etwa die Hälfte dieser Beschäftigungsverhältnisse wiederum war sozialversicherungspflichtig, allerdings fast ausschließlich im Bereich der Einfacharbeitsplätze, für welche keine spezifische Qualifikation vorausgesetzt wird und die im Gegenzug nur in Ausnahmefällen qualifizierend wirken – ihr Anteil fiel zudem dreimal so groß aus wie bei der hessischen Gesamtbeschäftigung (vgl. Fischer / Larsen 2018: 33).

² Hierzu werden im IAB-Betriebspanel die Beamtinnen und Beamten, die tätigen Inhaberinnen und Inhaber sowie die mithelfenden Familienangehörigen gezählt.

³ Geringfügig Beschäftigte und sonstige Beschäftigte werden in diesem Zusammenhang nicht berücksichtigt. Zu Geringfügig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel Beschäftigte gezählt, die entweder ein monatliches Entgelt von maximal 450€ haben oder nur kurzfristig beschäftigt sind (für maximal 3 Monate oder maximal 70 Tage im Jahr).

Im Jahr 2018 bestätigten sieben Prozent der Betriebe, dass bei ihnen Geflüchtete beschäftigt waren oder gewesen waren (Westdeutschland: 10 Prozent). Insgesamt traten Geflüchtete vermehrt im Arbeitsmarkt auf. Bei Berücksichtigung aller Beschäftigungsverhältnisse, also auch Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende oder Aushilfen, hat sich ihre Anzahl im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt. Jeder dritte Betrieb bestätigte im Jahr 2018, dass Beschäftigungsverhältnisse von Geflüchteten gerade endeten oder bereits geendet hatten. Als häufige Gründe, warum Beschäftigungsverhältnisse nicht fortgesetzt wurden, gaben die Betriebe das Verlassen des Betriebs auf Wunsch der Geflüchteten (33 Prozent) sowie die Befristung von Stellen (16 Prozent) an. Die große Mehrheit der Betriebe (72 Prozent), die Geflüchtete beschäftigten oder beschäftigt hatten, hat hierbei positive Erfahrungen gemacht und würde wieder Menschen mit Fluchterfahrung einstellen.

2. Personalbewegungen und Personalbedarf

Übergeordnet wurde für den Zeitraum Mitte 2017 bis Mitte 2018 in Hessen ein Nettozuwachs an Beschäftigung festgestellt. Auf Ebene der Betriebe kam es in diesem Zeitraum zu Schwankungen des Personalbestands. Verschiedene Faktoren beeinflussen dabei die Nachfrage der Betriebe nach Arbeitskräften. Hierzu zählt gewünschte Effizienzsteigerung in den Betrieben genauso wie die steigende Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen (vgl. Bosch 2018: 325). Zudem wirken sich institutionelle Regelungen, wie bspw. das Erreichen des gesetzlichen Rentenalters, auf die Verfügbarkeit von Arbeitskräften aus (ebd.). Vor diesem Hintergrund wird im folgenden Kapitel zunächst auf die Einstellungs- und Abgangsraten in den Betrieben fokussiert. Hieran anschließend wird der Frage nachgegangen, worin sich der Personalbedarf in den Betrieben hauptsächlich begründet. Zudem wird darauf geschaut, welche Betriebe besonders erfolgreich bei der Besetzung von Stellen waren und wie die Qualität der Neueinstellungen zu beurteilen ist.

2.1 Einstellungs- und Abgangsrate in den Betrieben steigen

Im ersten Halbjahr 2018 nahm etwa jeder dritte Betrieb in Hessen Neueinstellungen⁴ (36 Prozent) vor, gleichzeitig meldete ebenfalls etwa jeder dritte Betrieb Personalabgänge⁵ (34 Prozent). Personalbewegungen in beide Richtungen wurden von insgesamt 22 Prozent der Betriebe verzeichnet. Insgesamt kam es in knapp der Hälfte der Betriebe in Hessen (48 Prozent) zu personellen Veränderungen. Besonders häufig wurden Neueinstellungen wie auch Personalabgänge von den großen Betrieben ab 50 Beschäftigte verzeichnet, ihr Anteil war mit jeweils über 80 Prozent viermal so groß wie in den Kleinstbetrieben.

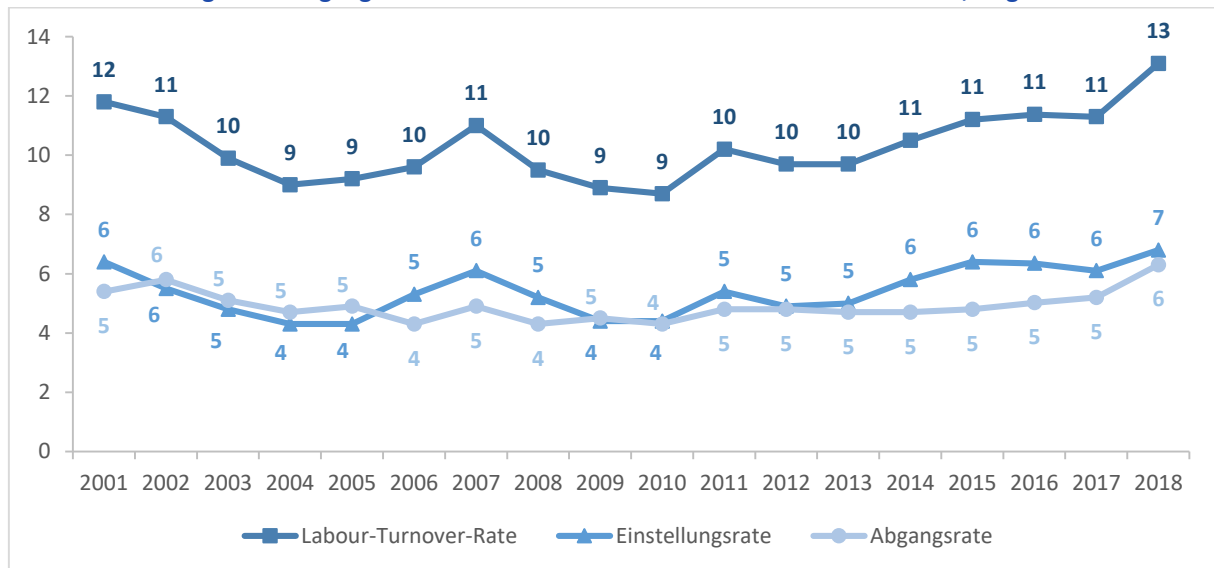
Im ersten Halbjahr 2018 wurden insgesamt 216 tausend Arbeitskräfte neu unter Vertrag genommen, während im gleichen Zeitraum rund 200 tausend Arbeitskräfte ihren Betrieb verließen. Bemessen an der Gesamtbeschäftigung haben damit rund sechs Prozent der Beschäftigten ihren Betrieb verlassen bzw. rund sieben Prozent der Beschäftigten einen neuen Job aufgenommen. Die Labour-Turnover-

⁴ Die Übernahme von Auszubildenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen werden nicht als Neueinstellungen gezählt.

⁵ Gemeint sind Entlassungen, Kündigungen, Versetzungen in andere Betriebe des Unternehmens, Abgänge nach der Ausbildung, Altersruhestand, Auslauf von Zeitverträgen oder Tod. Während Mutterschutz, Elternzeit und der Freistellungsphase der Altersteilzeit bleibt ein Beschäftigungsverhältnis bestehen.

Rate⁶ lag infolge bei 13 Prozent, ein neuer Höchstwert im langfristigen Verlauf seit 2001 (vgl. Abb. 3). Besonders dynamisch erwiesen sich die Personalbewegungen in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, hier erreichte die Labour-Turnover-Rate 25 Prozent. In allen anderen Wirtschaftsbereichen blieb sie unter dem Mittelwert.

Abb. 3: Einstellungs- und Abgangsrate und Labour-Turnover-Rate in Hessen 2001-2018, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2018, eigene Berechnungen.

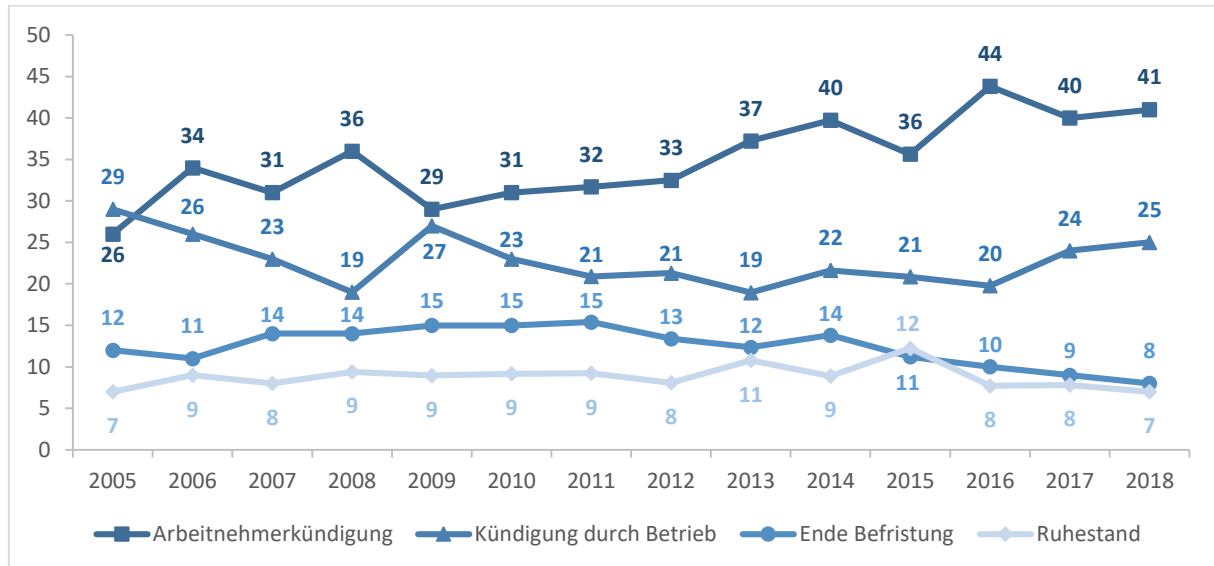
Insgesamt kam es im Jahr 2018 in den Betrieben Hessens zu dynamischeren Personalveränderungen als in den Jahren zuvor. Gute Jobaussichten bei positiver konjunktureller Entwicklung und hoher Nachfrage nach Arbeitskräften, insbesondere nach qualifizierten Arbeitskräften, wirkten sich dabei förderlich auf die Wechselbereitschaft der Beschäftigten sowie die Nachfrage der Betriebe aus. Verlassen Beschäftigte ihren Betrieb, auch altersbedingt, entsteht Ersatzbedarf, welcher sich ebenfalls in der Nachfrage nach Arbeitskräften niederschlägt.

Nicht selten kommt es zu arbeitgeberseitigen Kündigungen eines Arbeitsvertrags. Im ersten Halbjahr 2018 war ein Viertel der Kündigungen seitens der Betriebe ausgesprochen worden. Weitere acht Prozent der beendeten Arbeitsverhältnisse waren auf das Ende einer Befristung zurück zu führen, ein Grund, der in den letzten Jahren tendenziell an Bedeutung verloren hat. Mit dem Eintritt in den Ruhestand, sei es vor oder nach Erreichen der regulären Altersgrenze, erklärten sich weitere sieben Prozent der Personalabgänge. Am häufigsten kam es in den vergangenen Jahren jedoch zu Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihr Anteil an allen Kündigungen belief sich auf 41 Prozent (vgl. Abb. 4). Die Situation in Hessen unterscheidet sich nur geringfügig von der westdeutschen. In Westdeutschland kam es etwas häufiger zu Arbeitnehmerkündigungen (43 Prozent), im Gegenzug

⁶ Um die Gesamtbeschäftigung in einem bestimmten Zeitraum zu mitteln, werden die Beschäftigtenzahlen zu Beginn und zum Ende eines Zeitraums aufsummiert und anschließend halbiert. Die Berechnung der Einstellungs-, Abgangs- und Labour-Turnover-Rate auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels erfolgte analog. Um das Vorgehen etwas zu vereinfachen, wurde in folgenden Punkten von der oben angeführten Definition abgewichen: Die Labour-Turnover-Rate wurde aus der Summe aller Personaleinstellungen und Personalabgänge im ersten Halbjahr 2018 bezogen auf die Gesamtbeschäftigung am 30.06.2018 berechnet. Ebenso wurden die Einstellungs- und Abgangsrate berechnet. Diese Berechnung führt möglicherweise zu leicht abweichenden Werten, es wird aber davon ausgegangen, dass sich an den berichteten Trends nichts ändert (vgl. Erlinghagen 2004: 193).

waren arbeitgeberseitige Kündigungen etwas seltener (21 Prozent), das Ende einer Befristung wurde wiederum etwas häufiger (11 Prozent) genannt als in Hessen.

Abb. 4: Gründe für Personalabgänge in Hessen 2005-2018, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2018, eigene Berechnungen.

Die Situation in den Großbetrieben unterschied sich insofern, als hier in 20 Prozent der Fälle das Ende einer Befristung auch das Ende des Arbeitsverhältnisses bedeutete. Das Baugewerbe verzeichnete als einzige Branche häufiger Kündigungen seitens der Betriebe (48 Prozent) als seitens der Beschäftigten (22 Prozent). In der Öffentlichen Verwaltung endete hingegen mit einer Befristung relativ häufig die Betriebszugehörigkeit, 17 Prozent der Personalabgänge waren hierin begründet. Gleichzeitig spielte in der Öffentlichen Verwaltung der Übergang in den Ruhestand eine vergleichsweise große Rolle. Fast jedes fünfte beendete Beschäftigungsverhältnis erklärte sich mit dem Eintritt in den Ruhestand (18 Prozent). Im Verarbeitenden Gewerbe waren es noch 14 Prozent, in allen anderen Wirtschaftszweigen weniger als jeder zehnte Personalabgang.

Darüber hinaus kam es im Zeitraum Mitte 2017 bis Mitte 2018 in zwei Prozent der Betriebe entweder zu Schließungen von Teilen des Betriebs oder deren Ausgliederung in andere Unternehmensteile oder Ausgründungen von Betriebsteilen, d. h. der eigenständigen Weiterführung als Firma. In diesem Zuge waren weitere 19 tausend Beschäftigte aus den Betrieben ausgeschieden. In weniger als einem Prozent der Betriebe kam es zu Eingliederungen anderer Betriebe oder Unternehmensteile, wobei rund achttausend Beschäftigte übernommen wurden.⁷

2.2 Viele Neueinstellungen bei großer Nachfrage nach qualifiziert Beschäftigten

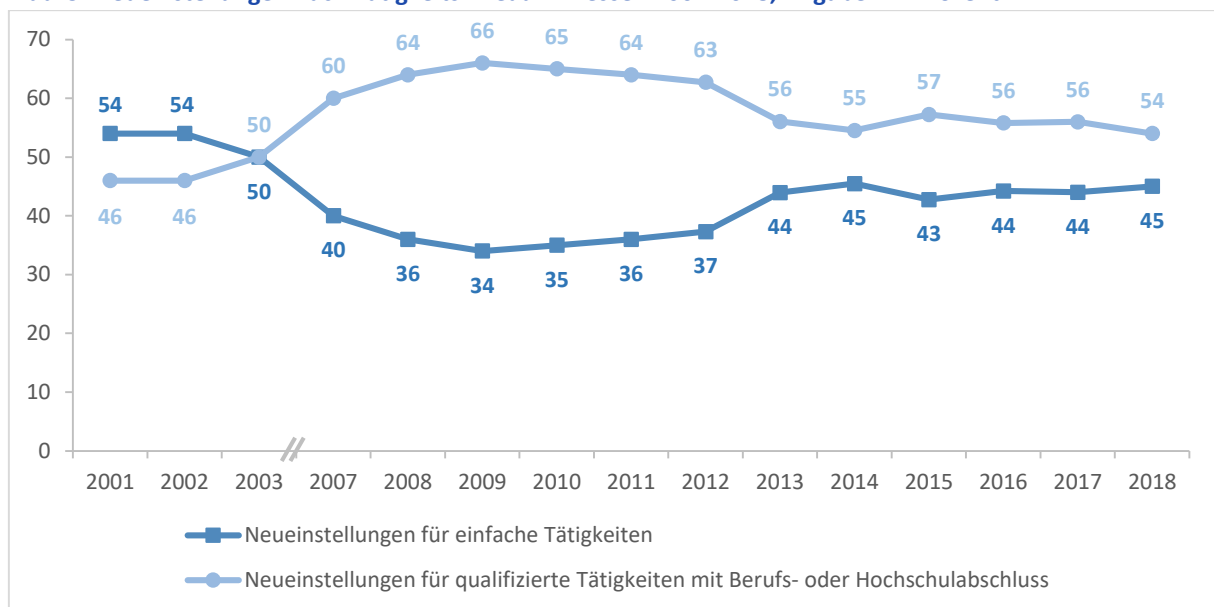
Neueinstellungen fanden im Verlauf des ersten Halbjahrs 2018 in 36 Prozent der Betriebe statt. In diesem Zusammenhang wurden insgesamt rund 216 tausend Stellen in Hessen neu besetzt. Ein Viertel

⁷ Aufgrund von relativ geringen Fallzahlen wurden weitere Gründe für Personalabgänge im Text nicht erwähnt, sollen jedoch der Vollständigkeit halber im Folgenden aufgezählt werden: Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung (3%), einvernehmliche Aufhebung (aufgrund eines Sozialplans) (6%), Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit (1%), sonstige Gründe (8%).

der Betriebe, die Stellen besetzten, konnte den Bedarf damit vollständig decken. Jeder zehnte Betrieb hätte gerne Beschäftigte eingestellt.

Mehr als die Hälfte der Neueinstellungen entfielen auf Fachkräfte (vgl. Abb. 5), d. h. 54 Prozent der neu besetzten Arbeitsplätze setzten einen Berufs- oder einen Hochschulabschluss voraus. Von 45 Prozent der Eingestellten wurden keine spezifischen Qualifikationen erwartet, um die neue Stelle adäquat auszufüllen. Allein in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungsbetrieben entfielen mit 61 Prozent besonders viele Neueinstellungen auf Un- und Angelernte. In der Öffentlichen Verwaltung, dem Verarbeitenden Gewerbe sowie dem Baugewerbe waren die Verhältnisse umgekehrt. In allen drei Wirtschaftszweigen lag der Anteil qualifiziert Beschäftigter bei über 60 Prozent. Darüber hinaus wurden in den kleineren Betrieben tendenziell häufiger qualifizierte Arbeitsplätze neu besetzt, als in den größeren Betrieben.

Abb. 5: Neueinstellungen nach Tätigkeitsniveau in Hessen 2001-2018, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2018, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2004-2006 liegen keine Daten vor.

Frauen machten im Durchschnitt etwas weniger als die Hälfte aller Neueinstellungen aus. Ihr Anteil lag bei 48 Prozent, was wiederum ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung entspricht. Überdurchschnittlich fiel der Frauenanteil bei den Neueinstellungen in den sonstigen Dienstleistungen wie auch in der Öffentlichen Verwaltung aus (70 bzw. 63 Prozent).

42 Prozent der neu Eingestellten erhielten einen befristeten Arbeitsvertrag. Bemessen an der Gesamtbeschäftigung belief sich der Anteil neu befristet Beschäftigter auf drei Prozent. Mehr als die Hälfte der befristeten Arbeitsverträge gingen dabei an Frauen (52 Prozent). In den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungsbetrieben sowie in der Öffentlichen Verwaltung, beides Bereiche mit einem besonders großen Frauenanteil, waren mehr als die Hälfte der Arbeitsverträge bei Neubeschäftigung befristet (50 bzw. 52 Prozent). In den Kleinst- und Kleinbetrieben kam es bei Neueinstellungen unterdurchschnittlich häufig zu Befristungen (20 bzw. 28 Prozent). In insgesamt sechs Prozent der Betriebe Hessens kam es im Verlauf des ersten Halbjahres 2018 zu Entfristungen von Arbeitsverträgen,

im Vorjahreszeitraum waren es nur drei Prozent gewesen. Übernahmen nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss werden nicht zu Entfristungen gezählt. Insgesamt ein Prozent der Beschäftigten zum Stichtag in 2018 war im Laufe des ersten Halbjahres entfristet worden. Bemessen an allen befristeten Beschäftigten ist jeder zehnte Vertrag entfristet worden. Dabei kam es in den größeren Betrieben (71 bzw. 36 Prozent) häufiger zu Entfristungen als in den kleineren Betrieben (acht bzw. ein Prozent), was sich zumindest teilweise in den höheren Befristungsquoten der größeren Betriebe erklärt. Der Anteil entfristeter Frauen an allen Entfristungen erreichte 48 Prozent. Nach Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages kam es in vier Prozent der Betriebe zu einer wiederholten Befristung von Beschäftigten. Insgesamt betroffen war hiervon ein Prozent aller Beschäftigten.

Nicht alle Betriebe konnten ihren Personalbedarf im ersten Halbjahr 2018 decken. So meldeten 17 Prozent der nicht-einstellenden Betriebe einen ungedeckten Bedarf an Arbeitskräften. Zudem hätten 30 Prozent der einstellenden Betriebe gerne weitere Arbeitsplätze besetzt. In beiden Fällen handelte es sich vorrangig um Betriebe mit 50 Beschäftigten und mehr. Insgesamt blieben in 82 Prozent der Betriebe Fachkraftstellen unbesetzt. Die Nachfrage nach Fachkräften bezifferte sich im ersten Halbjahr 2018 auf 182 tausend. Davon konnten 117 tausend Besetzungen realisiert werden, während weitere 65 tausend Stellen unbesetzt blieben: 18 tausend Stellen in den Betrieben, die keine Stellen besetzen konnten und 47 tausend Stellen in Betrieben mit weiterem Bedarf.

Zum nächstmöglichen Einstellungstermin meldeten, zum Stichtag der Befragung, 28 Prozent der Betriebe offene Stellen. Insgesamt kamen dabei 116 tausend offene Stellen zusammen, wobei in drei Viertel der Fälle qualifiziertes Personal nachgefragt wurde. Im Vergleich zur Vorjahreserhebung waren 30 Prozent mehr Stellen auf allen Tätigkeitsniveaus offen.

3. Atypische Beschäftigung

Neben dem sogenannten Normalarbeitsverhältnis, d. h. einer abhängigen, unbefristeten und sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung, haben sich im Zuge der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes eine Reihe weiterer Beschäftigungsformen etabliert. In erster Linie zählen zu diesen sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen die Teilzeitbeschäftigung, die geringfügige Beschäftigung, die befristete Beschäftigung sowie Midi-Jobs. Im folgenden Kapitel wird auf die Verbreitung der verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse in Hessen eingegangen.

3.1 Teilzeitquote steigt weiter, dies betrifft Frauen stärker als Männer

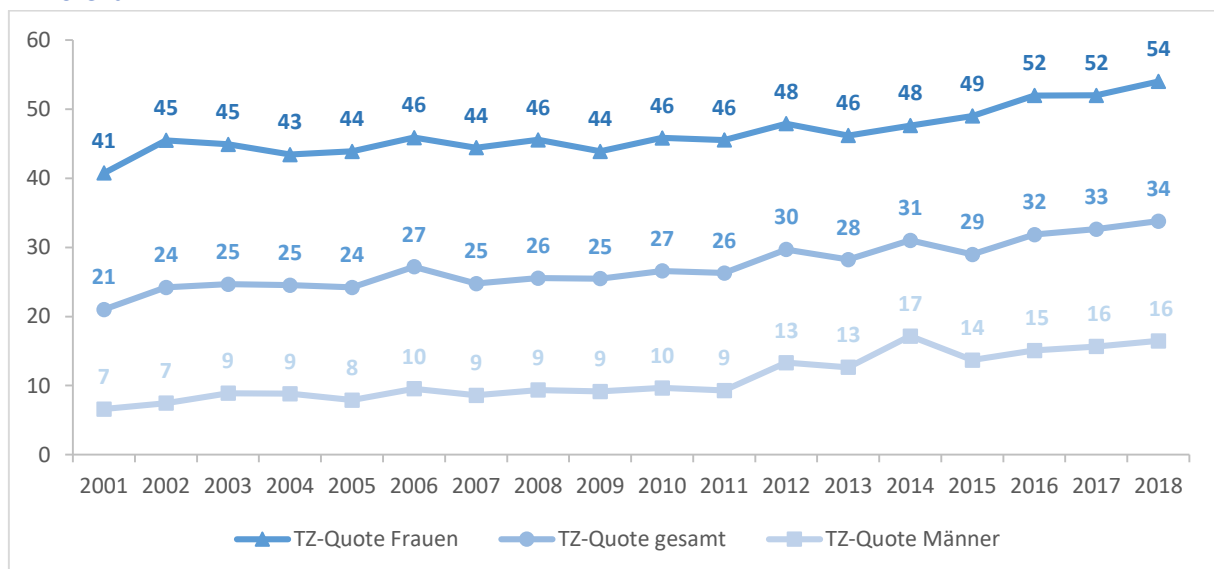
Weit verbreitet sind in den hessischen Betrieben, neben den Normalarbeitsverhältnissen, Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit⁸. Über 80 Prozent der Betriebe bestätigten bei der Befragung im Jahr 2018 Beschäftigte in Teilzeit, einschließlich geringfügig Beschäftigte (83 Prozent). In den vergangenen zehn Jahren ist ihr Anteil um sieben Prozentpunkte gestiegen. Dabei konzentrierte sich die Teilzeitbeschäftigung auf bestimmte Branchen. Besonders häufig bestätigte die Öffentliche Verwaltung, dass Arbeitsstellen in Teilzeit ausgeübt wurden (94 Prozent), am seltensten das Baugewerbe (61 Prozent). Die Öffentliche Verwaltung zeichnete sich gleichzeitig durch einen großen Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung aus (62 Prozent), zudem wurden hier überdurchschnittlich viele der Teilzeitstellen von

⁸ Als Teilzeitbeschäftigte gelten im IAB-Betriebspanel diejenigen Beschäftigten, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als auf einer Vollzeitstelle im gleichen Betrieb.

Frauen wahrgenommen (86 Prozent). Betriebe der sonstigen Dienstleistungen boten ebenfalls in großem Umfang Teilzeitstellen an: 90 Prozent der Betriebe beschäftigten Teilzeitkräfte, wobei dies die Hälfte der Beschäftigten betraf.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten wächst tendenziell, er lag im Jahr 2018 bei 34 Prozent (vgl. Abb. 6). Zwei von drei Teilzeitbeschäftigten gingen einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nach, das verbleibende Drittel war geringfügig beschäftigt. Frauen stellten den Großteil der Beschäftigten in Teilzeit: Drei von vier Teilzeitbeschäftigten waren weiblich, wovon wiederum knapp ein Drittel geringfügig beschäftigt war (vgl. Fischer / Larsen 2019: 8). Frauen waren damit nicht nur häufiger als Männer in Teilzeit, sondern auch häufiger in geringfügiger Teilzeit anzutreffen.⁹

Abb. 6: Teilzeitquote gesamt und differenziert nach Geschlecht in den Betrieben Hessens 2001-2018, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2018, eigene Berechnungen.

3.2 Befristungen: Verlängerte Probezeiten im Fokus

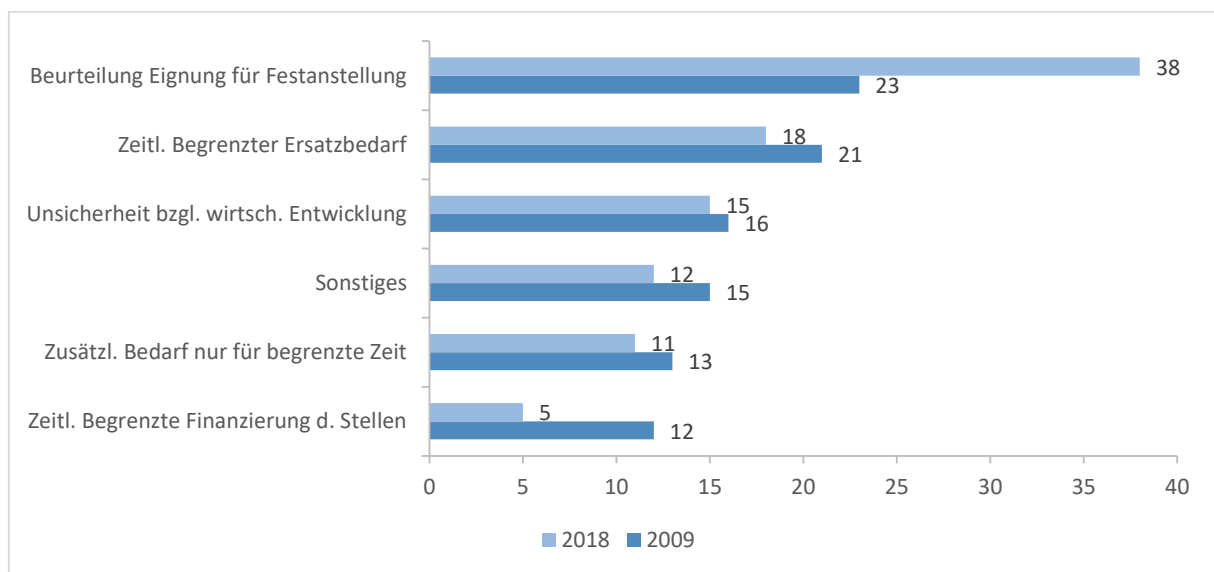
Eine weitere atypische Beschäftigungsform, die in der Vergangenheit an Bedeutung gewonnen hat, ist die befristete Beschäftigung. Auch hiervon sind Frauen in größerem Umfang betroffen als Männer, wenn auch der Unterschied zwischen den Geschlechtern weniger stark ausfällt, als bei der Teilzeit (vgl. Fischer / Larsen 2019: 9).

Befristete Beschäftigungsverhältnisse charakterisieren sich prinzipiell dadurch, dass sie entweder zu einem bestimmten Zeitpunkt oder zu einem zuvor definierten Ereignis, bspw. bei zeitlich bedingtem Ersatzbedarf, enden. Die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen bietet den Betrieben die Möglichkeit die Arbeitsbeziehung zu ihren Beschäftigten zu flexibilisieren. Befristet Beschäftigte hingegen haben nicht selten mit negativen Konsequenzen, wie geringerem Verdienst, verringerten Karriere-

⁹ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass im Rahmen des IAB-Betriebspanels ausschließlich Betriebe befragt werden, die in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit geführt werden. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte werden daher nicht erfasst. Darüber hinaus werden geringfügig Beschäftigte, wie z. B. Haushaltshilfen, Reinigungskräfte oder Betreuungspersonal in Privathaushalten nicht erfasst. Da diese Tätigkeiten häufiger von Frauen durchgeführt werden, wird auf Grundlage dieser Daten der Frauenanteil an geringfügiger Beschäftigung möglicherweise unterschätzt.

chancen sowie größerem Risiko arbeitslos zu werden, zu kämpfen. Als wichtigsten Grund, warum Beschäftigte befristet eingestellt wurden, nannten die Betriebe Hessens im Jahr 2018, dass sie diese Zeit nutzten um zu prüfen, ob die betroffene Person für eine Festanstellung geeignet sei (38 Prozent) (vgl. Abb. 7). Damit wurde die Befristung von Arbeitsverhältnissen vorrangig dazu genutzt, die Probezeit auf einen bestimmten Zeitraum zu verlängern. Deutlich weniger Betriebe nannten einen zeitlich begrenzten Ersatzbedarf als wichtigsten Grund für Befristungen (18 Prozent). Keine Bedeutung wurde in Hessen weiterhin dem Argument beigemessen, eine Befristung könne als Instrument der Leistungssteigerung dienen. Im Vergleich zu den Ergebnissen aus dem Jahr 2009, als zuletzt nach Gründen für Befristungen gefragt worden war, hat die Begründung der Eignungsfeststellung an Bedeutung gewonnen (23 Prozent). Eine Entwicklung die auch für Westdeutschland beobachtet werden konnte.

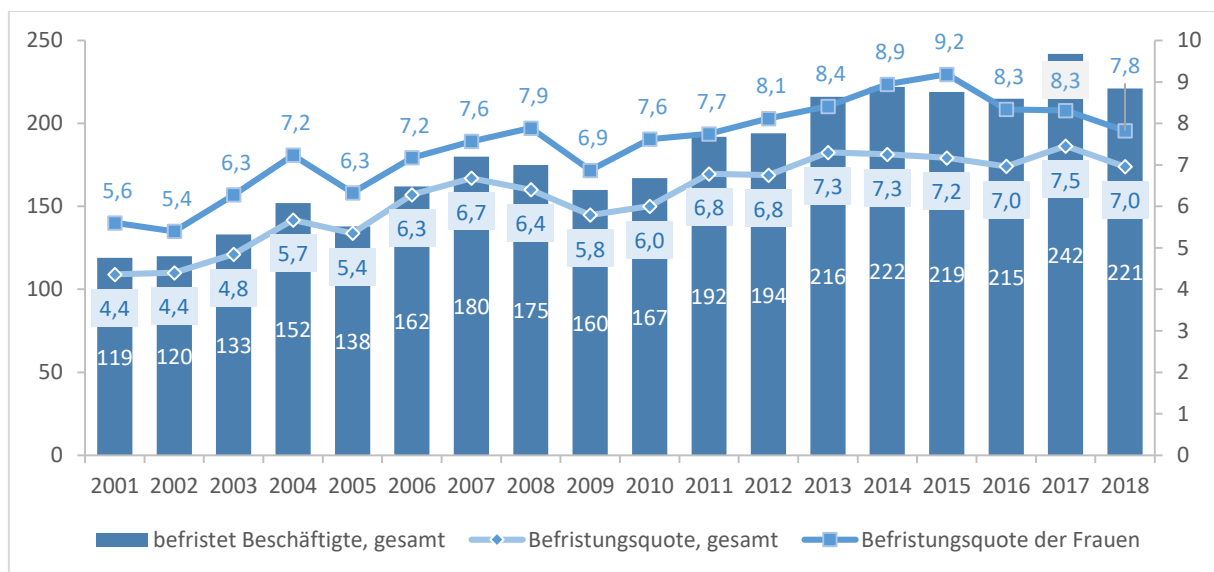
Abb. 7: Gründe für Befristungen in den Betrieben in Hessen 2009 und 2018, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009 und 2018, eigene Berechnungen.

Zu Befristungen kam es im Jahr 2018 in 17 Prozent der hessischen Betriebe, was zugleich dem langjährigen Durchschnitt entspricht. Befristete Beschäftigung konzentrierte sich dabei hauptsächlich auf den Dienstleistungssektor. Zusammengenommen waren fast zwei Drittel aller befristet Beschäftigten in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (29 Prozent) und den sonstigen Dienstleistungen (33 Prozent) tätig. In beiden Wirtschaftszweigen lag der Anteil befristet Beschäftigter mit 11 bzw. 8 Prozent zudem etwas über der durchschnittlichen Befristungsquote (7 Prozent). Die Befristungsquote der Frauen lag mit 7,8 Prozent, wie in den Vorjahren, wieder etwas darüber (vgl. Abb. 8). Der Frauenanteil an allen befristet Beschäftigten erreichte 53 Prozent, wie in den Vorjahren lag er wiederum etwas über dem allgemeinen Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung (47 Prozent).

Abb. 8: Befristete Beschäftigung sowie Befristungsquote gesamt und der Frauen in den Betrieben Hessens 2001-2018, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent

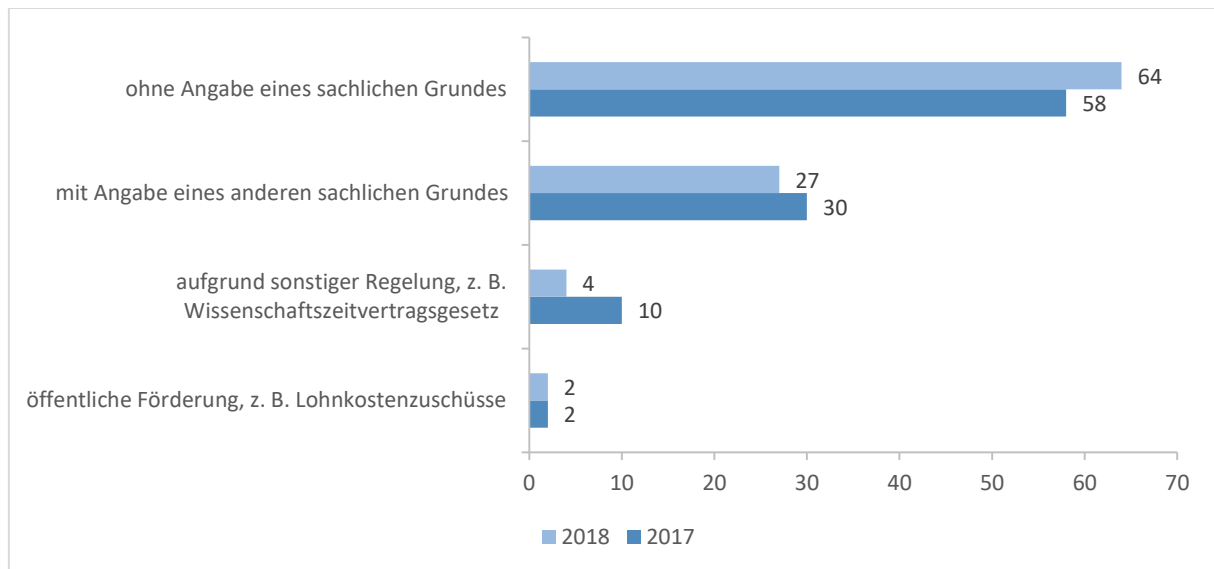


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2018, eigene Berechnungen.

In größeren Betrieben wurde häufiger mit Befristungen gearbeitet, als in den kleineren Betrieben. So bestätigten 91 Prozent der Großbetriebe und 62 Prozent der mittelgroßen Betriebe, dass zum Stichtag mindestens ein befristetes Beschäftigungsverhältnis bestand. Während in 19 Prozent der kleinen Betriebe befristet Beschäftigte tätig waren, lag der Anteil der Kleinstbetriebe bei lediglich neun Prozent. Auch die jeweils betroffenen Beschäftigtenanteile unterschieden sich zwischen den Betriebsgrößenklassen deutlich voneinander: Der Anteil befristet Beschäftigter lag mit rund 36 Prozent in den Großbetrieben rund fünfmal so hoch wie in den Kleinstbetrieben (7 Prozent). Auch in den mittelgroßen Betrieben war rund jeder dritte Beschäftigte befristet angestellt (34 Prozent), in den kleinen Betrieben waren es noch 22 Prozent der Beschäftigten.

Befristungen wurden auch im Jahr 2018 wieder mehrheitlich ohne Angabe eines sachlichen Grundes vorgenommen. Dabei kam es im Vergleich zum Vorjahr zu einem Zuwachs um sechs Prozentpunkte, d. h. im Jahr 2018 wurden in Hessen 64 Prozent der Stellen sachgrundlos befristet (vgl. Abb. 9). Ein sachlicher Grund lag bei 27 Prozent der befristeten Beschäftigungsverhältnisse vor. Zwei Prozent der Befristungen begründeten sich in öffentlicher Förderung, z. B. Lohnkostenzuschüsse. Und vier Prozent der befristeten Verträge wurde mit sonstigen Regelungen begründet, wie z. B. dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eines der politischen Ziele des aktuellen Koalitionsvertrags ist die Einschränkung der sachgrundlosen Befristungen. Die gegenteilige Entwicklung, nämlich der steigende Anteil sachgrundloser Befristungen an allen befristeten Arbeitsverhältnissen, weist darauf hin, dass für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Vorteile einer Befristung nach wie vor überwiegen. Gleichzeitig wurde 2018 etwa jedes zehnte befristete Beschäftigungsverhältnis entfristet, was darauf hindeutet, dass die Eignungsfeststellung für die Betriebe aktuell einen höheren Stellenwert genießt als die Anzahl der Personen, die gegebenenfalls kurzfristig freigesetzt werden können.

Abb. 9: Begründung befristeter Beschäftigungsverhältnisse in den Betrieben Hessens 2017 und 2018, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017 und 2018, eigene Berechnungen.

3.3 Weitere atypische Beschäftigungsverhältnisse gering verbreitet

Die Verbreitung von Mini-Jobs blieb in Hessen im Vergleich zu den Vorjahren relativ konstant. Jeder fünfte Betrieb gab im Jahr 2018 an, u. a. Mini-Jobs besetzt zu haben. Im langjährigen Vergleich bewegt sich dieser Anteil zwischen 20 und 25 Prozent. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung belief sich auf zwei Prozent, wobei 71 Prozent dieser Jobs von Frauen wahrgenommen wurden. Fast jeder fünfte Betrieb (19 Prozent) mit Mini-Jobs berichtete einen Beschäftigtenanteil von 50 Prozent und mehr in diesen Positionen.

Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Leiharbeitskräfte und 1-Euro-Jobber erreichten gemeinsam einen Beschäftigtenanteil von zwei Prozent. Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren in sieben Prozent der Betriebe, Leiharbeitskräfte in drei Prozent der Betriebe und 1-Euro-Jobber in weniger als einem Prozent der Betriebe vertreten. Etwas häufiger konnte man Praktikantinnen und Praktikanten antreffen, sie fanden sich in jedem zehnten Betrieb. In allen Wirtschaftszweigen machten sie weniger als ein Prozent der Beschäftigten aus.

4. Resümee

Die Anforderungen an die Beschäftigten unterliegen einem steten Wandel. Dazu tragen einerseits Anpassungen der Betriebe an neue technische Möglichkeiten bei. Veränderte Wettbewerbsbedingungen andererseits, aber auch sich wandelnde Anforderungen an die Betriebe als Arbeitgeber, prägen darüber hinaus die Entwicklungen. Verändern sich die Wettbewerbsbedingungen, stellt sich die Frage, inwiefern die Betriebe den dabei entstehenden Bedarf an Arbeitskräften decken können. Neben inter-

nen Anpassungsleistungen stellt die Verfügbarkeit von Arbeitskräften auf dem betriebsexternen Arbeitsmarkt einen wichtigen Faktor dar. Dabei spielt für den Erhalt der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit neben der Anzahl auch die Qualität der Arbeitskräfte eine wichtige Rolle. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen für Hessen, dass sich die Chancen der verschiedenen Beschäftigtengruppen bislang kaum verändert haben. Mit einem Anteil von zwei Dritteln an allen Beschäftigten überwog auch im Jahr 2018 weiterhin der Anteil qualifizierter Beschäftigter. Zudem gab es für Un- und Angelesene nach wie vor relativ gute Beschäftigungsperspektiven in den Betrieben Hessens. Bei Innovationstätigkeit der Betriebe fiel der Anteil an Arbeitsplätzen für Tätigkeiten mit Hochschulabschluss in den Betrieben allerdings doppelt so groß aus wie in den nicht-innovativen Betrieben.

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze gewachsen. Neben Vollzeitjobs hat sich in den Betrieben Hessens Beschäftigung in Teilzeit als festes Format etabliert. Durchschnittlich vier von fünf Betrieben ermöglichten im Jahr 2018 Teilzeitarbeitsverhältnisse, manche Branchen lagen sogar darüber. Die Teilzeitquote, d. h. der Anteil aller Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung, war im Vergleich zum Vorjahr gestiegen und hat damit maßgeblich zur weiteren Verbreitung sogenannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse beigetragen. Durch das seit dem 1. Januar 2019 geltende Rückkehrrecht von befristeter Teilzeit auf die vorherige Arbeitszeit, die sog. Brückenteilzeit, ist zu erwarten, dass zukünftig noch mehr Beschäftigte zumindest zeitweise in Teilzeit tätig sein werden. Frauen waren deutlich häufiger in Teilzeit vertreten als Männer. Ebenfalls häufiger als Männer waren Frauen zudem befristet beschäftigt, wenngleich hier der Unterschied zwischen den Geschlechtern nicht ganz so stark ausfiel. Beide Beschäftigungsverhältnisse charakterisieren sich dabei nicht nur durch geringere Verdienstmöglichkeiten, sondern können sich darüber hinaus negativ auf die Karriereaussichten und die allgemeine Lebensplanung auswirken. Während vor knapp zehn Jahren noch fast jede vierte Befristung mit einer Eignungsfeststellung begründet wurde, hat sich dieser Anteil bis ins Jahr 2018 um knapp zwei Drittel erhöht. Zeitlich bedingter Personalbedarf oder die Möglichkeit relativ kurzfristig Personal frei zu setzen, spielte in den Betrieben hingegen nur noch eine untergeordnete Rolle.

Die Gruppe der seit 2015 nach Deutschland Geflüchteten ist in vielerlei Hinsicht heterogen: Die Geflüchteten unterscheiden sich nicht nur bzgl. Herkunftsland und Fluchtursache, sondern auch hinsichtlich ihrer Qualifikation, Arbeitserfahrung und Sprachkenntnisse. An eine schnelle funktionale Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt ist u. a. die Hoffnung geknüpft, dass sich die Interaktion und der kulturelle Austausch förderlich auf den Spracherwerb und die zivilgesellschaftliche Integration auswirkt. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass die Gruppe der Geflüchteten vermehrt im hessischen Arbeitsmarkt ankommt: Die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse Geflüchteter hatte sich im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt. Allerdings ist angesichts des großen Beschäftigtenanteils in Einfacharbeit, wie er im Jahr 2017 erhoben wurde, davon auszugehen, dass ein Großteil des vorhandenen Bildungspotenzials der Geflüchteten nicht genutzt wird.

Gleichzeitig zeigt sich, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften insgesamt, sowie nach Fachkräften im Besonderen, auch im Jahr 2018 ungebrochen hoch war. Mehr als ein Drittel der Betriebe verzeichnete im ersten Halbjahr 2018 Neueinstellungen, bei insgesamt hoher Personaldynamik. Dabei wurden über die Hälfte der insgesamt 216 tausend Neueinstellungen für qualifizierte Stellen vorgenommen (54 Prozent). Ein Viertel der einstellenden Betriebe konnte auf diesem Weg seinen Personalbedarf vollständig decken, weitere zehn Prozent hätten gerne weitere Beschäftigte eingestellt. Zudem war nicht jeder

Betrieb bei der Rekrutierung von neuen Beschäftigten erfolgreich. Ungedeckten Bedarf hatten darüber hinaus auch Betriebe, die keine Einstellungen realisieren konnten. Zum Stichtag der Befragung waren 30 Prozent mehr Stellen auf allen Tätigkeitsniveaus offen als noch im Vorjahr. In drei von vier Fällen wurden Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten gesucht.

5. Methodische Hinweise

Der vorliegende Report wurde auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2018 (26. Welle) erstellt. Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Mit der finanziellen Unterstützung des Landes Hessen, des Europäischen Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit sind seit 2001 repräsentative Auswertungen für Hessen möglich. Erhoben werden die Daten in Zusammenarbeit mit Kantar Deutschland GmbH (ehemals TNS Infratest Sozialforschung GmbH).

Der Report zu Frauen in Beschäftigung und Frauen in Führungspositionen in den Betrieben Hessens ist der vierte Einzelreport auf Grundlage der Befragungen im Jahr 2018. Insgesamt wurden hierfür 1.046 Interviews in Betrieben in Hessen realisiert, die mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gelistet waren. Die erreichte Fallzahl ermöglicht repräsentative Aussagen für die Grundgesamtheit der Betriebe und Dienststellen in Hessen, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Hierfür wurde die Stichprobe nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung gewichtet.

Soweit nicht anders benannt, beziehen sich die im Report angegebenen Zahlen immer auf das IAB-Betriebspanel.

6. Literatur

- Bosch, Gerhard (2018): Strukturen und Dynamik von Arbeitsmärkten. In: Fritz Böhle, G. Günter Voß und Günther Wachtler (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie, Bd.42. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 325–359.
- Erlinghagen, Marcel (2004): Die Restrukturierung des Arbeitsmarkts im Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft. Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Fischer, Anna C./ Larsen, Christa (2019): Beschäftigungssituationen von Frauen – Frauen in Führungspositionen. IAB-Betriebspanel Report Hessen 2018. http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2019/09/IAB-Panel_HE_2018_Report_3.pdf, Abrufdatum: 07. Oktober 2019.
- Fischer, Anna C. / Larsen, Christa (2018): Engagement der hessischen Betriebe in Bildung. Abschlussbericht des IAB-Betriebspanels Hessen 2017. http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2019/01/181214_IAB-Panel-Hessen_2017_Gesamtbericht.pdf, Abrufdatum: 07. Oktober 2019.
- Frei, Marek / Kriwoluzky, Silke / Putzing, Monika (2019): IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 23. Befragungswelle 2018. https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Neue-Laender/iab-arbeitgeberbefragung-2018-lang.pdf?__blob=publicationFile&v=14, Abrufdatum: 07. Oktober 2019.
- Hansen, Nina Katrin / Hauff, Sven (2019): Talentmanagement – Trends, Herausforderungen und strategische Optionen. In: Busold, Matthias (Hrsg.): War for talents – Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten, 2. Aufl. Berlin: Springer, S. 35-46.
- Kleinert, Corinna / Wölfel, Oliver (2018): Technologischer Wandel und Weiterbildungsteilnahme. In: Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung 47 (1), S.11-15.
- Stecker, Christina / Schnettler, Sebastian (2018): Arbeitsmarkt und Demografie. In: Abraham, Martin / Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie – Probleme, Theorien, empirische Befunde. 3.Aufl., Wiesbaden: Springer VS, S. 437-478.
- Werding, Martin (2019): Talente werden knapp: Perspektiven für den Arbeitsmarkt. In: Busold, Matthias (Hrsg.): War for talents – Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten, 2. Aufl. Berlin: Springer, S. 3-18.

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen sind im Internet unter der Adresse www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

Kontakt: c.larsen@em.uni-frankfurt.de

Frankfurt am Main, Oktober 2019