



IAB-Betriebspanel.

Fachkräftesituation und -zukunft der Betriebe in Nordrhein-Westfalen.



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds



IAB-Betriebspanel.

Fachkräftesituation und -zukunft
der Betriebe in Nordrhein-Westfalen.

Ergebnisse der jährlichen Arbeitgeberbefragung 2014.

Datenerhebung: TNS Infratest

Bearbeitung: Marek Frei, Vera Dahms, Emanuel Bennewitz (SÖSTRA)

Im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes
Nordrhein-Westfalen (MAIS)

Inhaltsverzeichnis

In aller Kürze	i
Einleitung	1
1 Datenbasis und Erhebungsmethode	3
2 Beschäftigungserwartungen und Stellenbesetzungen	6
2.1 Personaleinstellungen	6
2.2 Personalabgänge.....	12
2.3 Beschäftigungserwartungen.....	14
3 Fachkräftebedarf und -sicherung	17
3.1 Aktuelle Nachfrage nach Fachkräften.....	17
3.2 Zukünftiger Fachkräftebedarf und erwartete Chancen der Bedarfsdeckung...	21
3.3 Betriebliche Strategien zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs.....	23
3.4 Bedeutung der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse für die Gewinnung von Fachkräften	29
4 Frauen in Führungspositionen	33
4.1 Frauen auf der ersten und zweiten Führungsebene.....	33
4.2 Ausübung von Vorgesetztenfunktionen in Teilzeit	42
5 Betriebliche Ausbildung	47
5.1 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung.....	47
5.2 Vorzeitige Vertragslösungen	52
5.3 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung	54
5.4 Gewinnung von ausländischen Ausbildungsplatzbewerbern.....	56
6 Betriebliche Weiterbildung	58
6.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung	58
6.2 Struktur der weitergebildeten Beschäftigten.....	60
7 Tarifbindung und Löhne	65
7.1 Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung.....	65
7.2 Löhne und Gehälter	70
7.3 Reichweite der Mindestlohneinführung	73
Anhang	78

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1:	Personaleinstellungen nach Branchen	8
Tabelle 2:	Beschäftigte und Einstellungen nach Qualifikationsanforderungen und Branchen	9
Tabelle 3:	Personalabgänge nach Branchen	13
Tabelle 4:	Bedeutsamkeit personalpolitischer Strategien 2011 und 2014	27
Tabelle 5:	Kenntnis der gesetzlichen Regelungen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und deren Bedeutung für die Personalrekrutierung nach Branchen.....	31
Tabelle 6:	Betriebe mit Frauen auf der ersten Führungsebene nach Branchen	35
Tabelle 7:	Betriebe mit Frauen auf der ersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen	36
Tabelle 8:	Frauenanteil an Beschäftigten und an Führungskräften auf der ersten Führungsebene nach Branchen.....	38
Tabelle 9:	Frauenanteil an Beschäftigten und an Führungskräften auf der ersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen.....	39
Tabelle 10:	Teilzeitoptionen für Führungskräfte und Frauenanteil an Beschäftigten nach Branchen	43
Tabelle 11:	Teilzeitoptionen für Führungskräfte und Frauenanteil an Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen.....	45
Tabelle 12:	Frauenanteil an Beschäftigten und Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen nach Branchen.....	60
Tabelle 13:	Frauenanteil an Beschäftigten und Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen nach Betriebsgrößenklassen.....	62
Tabelle 14:	Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach Tätigkeitsgruppen und Branchen.....	63
Tabelle 15:	Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach Tätigkeitsgruppen und Betriebsgrößenklassen.....	64
Tabelle 16:	Tarifbindung nach Branchen.....	66
Tabelle 17:	Betriebs- oder Personalrat nach Branchen	69
Tabelle 18:	Monatlicher Durchschnittsverdienst und Teilzeitquote nach Branchen	71
Tabelle 19:	Monatlicher Durchschnittsverdienst und Teilzeitquote nach Betriebsgrößenklassen	72
Abbildung 1:	Beschäftigtenzahl in Nordrhein-Westfalen nach Beschäftigtenkonzept der Bundesagentur für Arbeit (BA), des IAB-Betriebspanels sowie des Arbeitskreises Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (VGR).....	4
Abbildung 2:	Entwicklung der Personaleinstellungen	6
Abbildung 3:	Entwicklung befristeter Einstellungen	10
Abbildung 4:	Befristete Einstellungen nach Betriebsgrößenklassen	11
Abbildung 5:	Entwicklung der Personalabgänge	12
Abbildung 6:	Abgangsgründe	14
Abbildung 7:	Entwicklung der Beschäftigungserwartungen	15
Abbildung 8:	Beschäftigungserwartungen nach Branchen.....	16
Abbildung 9:	Erfolg bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte	17
Abbildung 10:	Verteilung des Fachkräftebedarfs und der unbesetzten Stellen für Fachkräfte	18
Abbildung 11:	Nichtbesetzungsquote nach ausgewählten Branchen	19
Abbildung 12:	Verteilung des Fachkräftebedarfs und der unbesetzten Fachkräftestellen sowie Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen	20
Abbildung 13:	Betriebe mit vorgesehenen Neu- oder Wiederbesetzungen von Stellen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren.....	21
Abbildung 14:	Beschäftigungserwartungen und Beurteilung der Personalgewinnungsmöglichkeiten in den nächsten zwei Jahren	22
Abbildung 15:	Betriebliche Strategien der Sicherung des Fachkräftebedarfs	24
Abbildung 16:	Beurteilung personalpolitischer Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestandes und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs	25

Abbildung 17:	Beurteilung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Betriebstyp	28
Abbildung 18:	Kenntnis der gesetzlichen Regelungen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und deren Bedeutung für die Personalrekrutierung	30
Abbildung 19:	Betriebe mit weiblichen Führungskräften auf der ersten Führungsebene	34
Abbildung 20:	Entwicklung des Anteils von Frauen an allen Führungskräften auf der ersten Führungsebene	37
Abbildung 21:	Frauenanteil an Beschäftigten und an Führungskräften auf der ersten Führungsebene nach Eigentumsform.....	40
Abbildung 22:	Entwicklung des Anteils von Frauen an allen Führungskräften auf der zweiten Führungsebene	41
Abbildung 23:	Teilzeitoptionen für Führungskräfte.....	42
Abbildung 24:	Führungskräfte in Teilzeit nach Geschlecht.....	46
Abbildung 25:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung	47
Abbildung 26:	Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen und unbesetzte Ausbildungsplätze	50
Abbildung 27:	Angebotene und unbesetzte Ausbildungsplätze nach Betriebsgrößenklassen	51
Abbildung 28:	Entwicklung der Übernahmequote	55
Abbildung 29:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten	58
Abbildung 30:	Betriebe und Beschäftigte mit Tarifbindung.....	65
Abbildung 31:	Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen.....	67
Abbildung 32:	Tarifbindung und Tariforientierung.....	68
Abbildung 33:	Entwicklung des monatlichen Bruttodurchschnittsverdienstes.....	70
Abbildung 34:	Betriebe mit Beschäftigten mit Stundenlöhnen unter 8,50 Euro nach ausgewählten Branchen (Stichtag: 30.6.2014)	73
Abbildung 35:	Beschäftigte mit Stundenlöhnen unter 8,50 Euro nach ausgewählten Branchen (Stichtag: 30.6.2014)	75
Abbildung 36:	Beschäftigungserwartungen nach Betroffenheit von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns	76

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit führt jährlich eine Befragung von Arbeitgebern durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2014 fand diese bundesweite Befragung zum 19. Mal statt. Für regionalisierte Auswertungen liegen Interviews von rund 1.500 Betrieben aus Nordrhein-Westfalen vor. Bundesweit wurden ca. 16.000 Betriebe befragt.

Hohe betriebliche Einstellungsbereitschaft. Nachfrage nach Arbeitskräften auf Rekordniveau.

► Die Einstellungsbereitschaft der Betriebe hat sich im zurückliegenden Jahr wieder deutlich erhöht. Dies führte zu einer Rekordzahl von Neueinstellungen in Nordrhein-Westfalen. Insgesamt wurden allein im ersten Halbjahr 2014 rund 500 Tsd. Personaleinstellungen vorgenommen und damit so viele wie in keinem der letzten 15 Jahre zuvor.

► Von den realisierten Einstellungen entfielen 53 % auf qualifizierte, 47 % auf einfache Tätigkeiten. Der tatsächliche Anteil von Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen ist mit rund einem Viertel deutlich kleiner und in der Tendenz rückläufig. Die beobachtete Diskrepanz kann sowohl mit möglichen Besetzungsproblemen bei Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte zusammenhängen als auch damit, dass Arbeitsplätze mit einfachen Tätigkeitsanforderungen häufiger neu besetzt werden als jene, die bestimmte Mindestqualifikationen voraussetzen.

Starker Gebrauch von Befristungen bei Einstellungen. Höchster Wert der letzten 15 Jahre. Größere Betriebe stellten mehrheitlich nur befristet ein.

► In Nordrhein-Westfalen sind befristete Einstellungen verbreiteter als im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer. Insgesamt erhielten mehr als die Hälfte aller neu eingestellten Arbeitskräfte lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Der Anteil befristeter Neueinstellungen ist damit um drei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahreswert gestiegen.

► Die beobachtete Entwicklung wurde maßgeblich von den beschäftigungsstarken Betrieben der nordrhein-westfälischen Wirtschaft getrieben. So stellten Mittel- und Großbetriebe ihre neuen Arbeitskräfte mehrheitlich nur befristet ein.

► Im Vergleich zum vorangegangenen Beobachtungszeitraum sind mit rund 40 % aktuell etwas mehr zuvor befristete Arbeitnehmer in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis beim selben Arbeitgeber eingemündet.

Aktueller Bedarf an Fachkräften konnte überwiegend gedeckt werden, Anteil unbesetzter Fachkräftestellen ist aber gestiegen.

► Mit der insgesamt gestiegenen Arbeitskräftenachfrage ist auch der Bedarf an Fachkräften gestiegen. Diese Entwicklung wurde von allen Teilen der nordrhein-westfälischen Wirtschaft getragen. In allen Branchen wurden zuletzt mehr Fachkräfte nachgefragt als im Jahr zuvor. Mehr als zwei Drittel der Betriebe konnten ihren Fachkräftebedarf durch die vorgenommenen Personaleinstellungen vollständig decken.

► Der Anteil unbesetzter Stellen für Fachkräfte ist gestiegen. Insgesamt waren rund ein Viertel aller im ersten Halbjahr 2014 angebotenen Fachkräftestellen zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal noch unbesetzt. Die Herausforderungen bei der Besetzung von Fachkräftestellen sind damit unverändert hoch.

Fast jeder dritte Betrieb plant Besetzung von Fachkräftestellen, allerdings Mangel an qualifizierten Bewerbern befürchtet. Forcierung der betrieblichen Weiterbildungsanstrengungen, um Fachkräftemangel vorzubeugen.

► Rund ein Drittel aller Betriebe beabsichtigt in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu- oder wiederzubesetzen. Im Gegensatz zu früheren Jahren werden die Möglichkeiten, die vorgesehenen Stellenbesetzungen realisieren zu können, von den Betrieben als problematischer eingeschätzt. So rechnen mehr als drei von vier Betrieben mit geplanten Einstellungen mit Problemen, geeignete Bewerber zu finden. Dies birgt Risiken für mögliche Wachstumspotenziale. Auch Großbetriebe, die ihre Stellen bisher relativ problemlos besetzen konnten, rechnen mehrheitlich mit Besetzungsschwierigkeiten.

► Über alle Branchen hinweg sehen Betriebe vor allem in verstärkten Weiterbildungsanstrengungen einen Weg, Fachkräftemangel zu vermeiden. Der Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen messen vier von 10 Betrieben – und damit noch vor der eigenen Ausbildung – eine hohe Bedeutung bei. Viele Betriebe sehen zudem in Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Möglichkeit, um die Fachkräftebasis auch in Zeiten abnehmender Bewerberzahlen zu sichern. Im Vergleich zu früheren Jahren hat diese Strategie an Bedeutung gewonnen.

Regelungen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse sind nur einer Minderheit bekannt.

► Die gesetzliche Anerkennung von im Ausland erworbener Berufsqualifikationen kann dazu beitragen, den Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften zu decken. Zugleich fördert es die Integration von Migranten in die Arbeitswelt. Den Ergebnissen der aktuellen Befragung zufolge sind derzeit etwa jedem fünften Betrieb Regelungen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse bekannt. Von den Betrieben mit Kenntnis der entsprechenden gesetzlichen Regelungen sagten 15 %, dass diese für die Personalrekrutierung im eigenen Betrieb von Bedeutung wären. Bezogen auf alle Betriebe entspricht dies einem Anteil von 3 %. Eine breitere Kenntnis könnte möglicherweise dazu führen, dass die hiermit verbundenen Potenziale für die Deckung des Fachkräftebedarfs besser als bisher ausgeschöpft werden.

Betriebe werden nach wie vor mehrheitlich von Männern geführt. Frauenanteil an den Spitzenpositionen hat sich nicht erhöht.

► In mehr als drei Viertel der Betriebe sind die obersten Führungspositionen ausschließlich mit Männern besetzt. Die große Mehrheit der Betriebe wird somit nach wie vor von Männern geleitet. Von allen Führungskräften auf der obersten Führungsebene sind ein Viertel (24 %) weiblich. Dieser Anteil ist gerade einmal rund halb so groß wie der Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigung, welcher 45 % beträgt. Auf der obersten Führungsebene sind Frauen somit nach wie vor unterrepräsentiert. Auf der zweiten Führungsebene besetzen Frauen rund ein Drittel der Stellen und sind damit deutlich stärker vertreten als auf der ersten bzw. obersten Führungsebene.

Ausbildungsbeteiligung leicht rückläufig. Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze leicht gestiegen. Übernahmequote stabil.

► Mehr als die Hälfte aller Betriebe sind ausbildungsberechtigt und damit prinzipiell in der Lage, möglichen Fachkräftengaps durch eigene Anstrengungen aktiv vorzubeugen. Rund die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe bildete im Jahr 2014 aus. Bezogen auf alle Betriebe entspricht dies einem Anteil von 30 %. Die Ausbildungsbeteiligung der nordrhein-westfälischen Wirtschaft lag damit unter dem Vorjahreswert.

► Von allen angebotenen Ausbildungsplätzen konnten 86 % besetzt werden, 14 % blieben unbesetzt. Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr ist der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze damit um zwei Prozentpunkte gestiegen. Im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer blieb mit 19 % wie

schon in den Vorjahren ein deutlich größerer Teil der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Die Möglichkeiten für ausbildungsinteressierte Betriebe waren somit auch im letzten Jahr in Nordrhein-Westfalen günstiger als in anderen Regionen Westdeutschlands.

► Wie schon im vorangegangenen Jahr wurden rund zwei Drittel der Ausbildungsabsolventen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen. Die Chancen für Ausbildungsabsolventen auf eine Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb sind damit in Nordrhein-Westfalen als ähnlich gut einzuschätzen wie im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer.

Gewinnung von ausländischen Ausbildungsplatzbewerbern spielt derzeit nur eine untergeordnete Rolle.

► Die Möglichkeiten der Gewinnung von ausländischen Ausbildungsplatzbewerbern werden derzeit nur von wenigen Betrieben genutzt. Lediglich 1 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe gab an, eigene Anstrengungen zu unternehmen, um Auszubildende aus dem EU-Ausland zu gewinnen oder sich an entsprechenden Aktionen zu beteiligen. Im Durchschnitt westdeutscher Bundesländer betrug der Anteil 2 % und war damit nur geringfügig größer als in Nordrhein-Westfalen.

Weiterbildungsquote auf Rekordhoch, aber stark selektive Weiterbildungsbeteiligung der einzelnen Beschäftigtengruppen.

► Den meisten Betrieben gilt die Weiterbildung ihrer Beschäftigten als geeignetste Strategie, um einen möglicherweise drohenden Fachkräftemangel vorzubeugen. Diese Priorisierung spiegelt sich in den aktuellen Zahlen der Befragung wider. Der Anteil der Beschäftigten, die für den Besuch einer Weiterbildungsmaßnahme vom Arbeitgeber freigestellt wurden bzw. eine vollständige oder teilweise Erstattung von entstandenen Weiterbildungskosten erhielten, ist um zwei Prozentpunkte gestiegen. Mit einer Weiterbildungsquote von rund 31 % wurden noch nie so viele Beschäftigte weitergebildet wie im zurückliegenden Jahr.

► Frauen partizipierten überdurchschnittlich stark an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. Insgesamt wurden 34 % aller weiblichen und 28 % aller männlichen Beschäftigten weitergebildet. Überdurchschnittlich stark war auch die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten mit qualifikatorisch anspruchsvollen Tätigkeiten. Deren Weiterbildungsquote war mehr als doppelt so hoch wie jene von Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen, was dazu führt, dass

die Kluft zwischen Beschäftigten mit Anlernertätigkeiten und solchen auf qualifikatorisch anspruchsvollen Arbeitsplätzen verfestigt wird.

Tarifvertragssystem mit Stabilisierungstendenzen. Wieder mehr Betriebe und Beschäftigte mit tariflicher Bindung.

► Im Jahr 2014 waren mehr als ein Drittel aller Betriebe durch einen Branchen- oder Haustarifvertrag gebunden (37 %). Der Anteil tarifgebundener Betriebe ist damit um zwei Prozentpunkte gestiegen. Dies ist zugleich der höchste Wert der letzten fünf Jahre.

► Der Anteil von tarifgebundenen Beschäftigten ist ebenfalls um zwei Prozentpunkte gestiegen. Im Ergebnis unterliegen damit rund zwei Drittel aller Beschäftigten tariflichen Bindungen. Der Abstand zu den übrigen westdeutschen Bundesländern hat sich damit auf sechs Prozentpunkte zu Gunsten Nordrhein-Westfalens erhöht.

Löhne und Gehälter auf Durchschnittsniveau, aber erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen. Beschäftigungseffekte der Mindestlohneinführung vermutlich eher gering.

► Jahr 2014 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg rund 2.520 Euro. Der Durchschnittsverdienst in Nordrhein-Westfalen entsprach damit nahezu exakt dem Mittelwert der übrigen westdeutschen Bundesländer.

► Im zurückliegenden Jahr beschäftigte jeder 10. Betrieb Arbeitnehmer mit einem Brutto-Stundenlohn unterhalb von 8,50 Euro (Stichtag: 30.6.2014). Der Anteil von Beschäftigten mit solchen Löhnen an der Gesamtbeschäftigung betrug rund 3 % – genau wie im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer. Nur 11 % der Betriebe mit solchen Beschäftigten rechnen für die kommenden Monate mit einem Beschäftigungsabbau. Die große Mehrheit ging von einem stabilen Beschäftigungsniveau aus, 16 % rechneten sogar mit steigender Beschäftigung.

Einleitung

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit führt jährlich eine bundesweite Befragung von Arbeitgebern¹ durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2014 fand diese Befragung zum neunzehnten Mal statt. Kontinuierliche Beobachtungen und auf empirische Daten gestützte Analysen sind eine notwendige Voraussetzung, um auf aktuelle Entwicklungen und zukünftige Herausforderungen im Beschäftigungssystem reagieren zu können.

Mit den jüngsten Daten des IAB-Betriebspanels Nordrhein-Westfalen werden auf repräsentativer Basis Ergebnisse zu aktuellen arbeitspolitischen Fragestellungen präsentiert. Im vorliegenden Auswertungsbericht zur Befragungswelle des Jahres 2014 werden schwerpunktmäßig Informationen zum Umfang und zur Struktur der regionalen Arbeitskräftenachfrage präsentiert. Im Mittelpunkt dieses jährlichen Themenschwerpunktes stehen die beiden Themen Fachkräftesicherung sowie Aus- und Weiterbildung. Das IAB-Betriebspanel erhebt hierzu jährlich Daten, welche aktuelle und repräsentative Aussagen zur Entwicklung der Fachkräftesituation sowie der betrieblichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten ermöglichen. Darüber hinaus werden die Einschätzungen der Betriebe zur mittelfristigen Entwicklung des Fachkräftebedarfs sowie zur Bedeutung verschiedener Strategien zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs, welche in mehrjährigen Abständen erhoben werden, dargestellt. Anhand eines Vergleichs der aktuellen Daten mit denen früherer Befragungen wird gezeigt, welche betrieblichen Fachkräftestrategien an Bedeutung gewonnen und welche an Bedeutung verloren haben. Die Befunde der Befragung geben damit Hinweise sowohl auf Möglichkeiten als auch auf aktuell bestehende Schwierigkeiten bei der Erschließung vorhandener Potenziale. In diesem Zusammenhang wurde auch untersucht, ob die gesetzlichen Regelungen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse bekannt sind und wenn ja, ob diese für die betriebliche Personalgewinnung von Bedeutung sind. Darüber hinaus wurde ermittelt, ob bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen auch Jugendliche aus dem europäischen Ausland berücksichtigt werden.

Die Darstellung der genannten, jährlich abgefragten Themen wird ergänzt um aktuelle Ergebnisse zur Beschäftigung von Frauen. Diese liefern Informationen über die Merkmale der Arbeitsplätze von weiblichen Beschäftigten. Vor dem Hintergrund der wachsenden Bedeutung von Frauen am Arbeitsmarkt richtet

¹ Im vorliegenden Bericht wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht. Wenn also z. B. von Arbeitgebern die Rede ist, sind in allen Fällen gleichermaßen weibliche und männliche Arbeitgeber gemeint.

sich das öffentliche Interesse darüber hinaus zunehmend auch auf Aspekte der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen. Mit der aktuellen Befragung werden hierzu repräsentative Daten geliefert. Der Vergleich mit den entsprechenden Ergebnissen aus früheren Befragungen gibt zudem Aufschluss über die erfolgten Entwicklungen in Nordrhein-Westfalen.

Abschließend werden Ergebnisse zu ausgewählten, mit Fragen der Beschäftigung unmittelbar zusammenhängenden betrieblichen Eckdaten wie z. B. zur Tarifbindung sowie zur Entwicklung von Löhnen und Gehältern präsentiert. In diesem Zusammenhang werden auch aktuelle Ergebnisse zu möglichen Beschäftigungseffekten der erfolgten Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes vorgestellt.

Da es sich um eine Befragung von Arbeitgebern handelt, wird mit den Daten der Befragung schwerpunktmäßig die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes repräsentiert. Die mit der Befragung gewonnenen Ergebnisse ergänzen damit wesentlich die Informationsbasis, die von anderen, vorwiegend die Angebotsseite des Arbeitsmarktes berücksichtigenden Datenquellen zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken. So umfasst das IAB-Betriebspanel alle Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Ein weiterer Vorteil dieser jährlich durchgeführten Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass infolge des in allen Bundesländern identischen Fragenprogramms regional beobachtete Entwicklungen übergreifend eingeordnet und bewertet werden können.

1 Datenbasis und Erhebungsmethode

Mit den jüngsten Daten der jährlich durchgeführten Arbeitgeberbefragung unter dem Titel „Das IAB-Betriebspanel - Beschäftigungstrends“ werden auf repräsentativer Basis Ergebnisse zu aktuellen arbeitspolitischen Fragestellungen präsentiert. Für die Befragungswelle des Jahres 2014 liegen verwertbare Interviews von bundesweit insgesamt ca. 16.000 Betrieben vor, darunter rund 1.500 Betriebe aus Nordrhein-Westfalen. Die befragten Betriebe sind repräsentativ für die Gesamtheit der bundesweit rund 2 Mio. Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, darunter rund 400.000 Betriebe aus Nordrhein-Westfalen. Die Befragung wurde im dritten Quartal des Jahres 2014 durchgeführt.

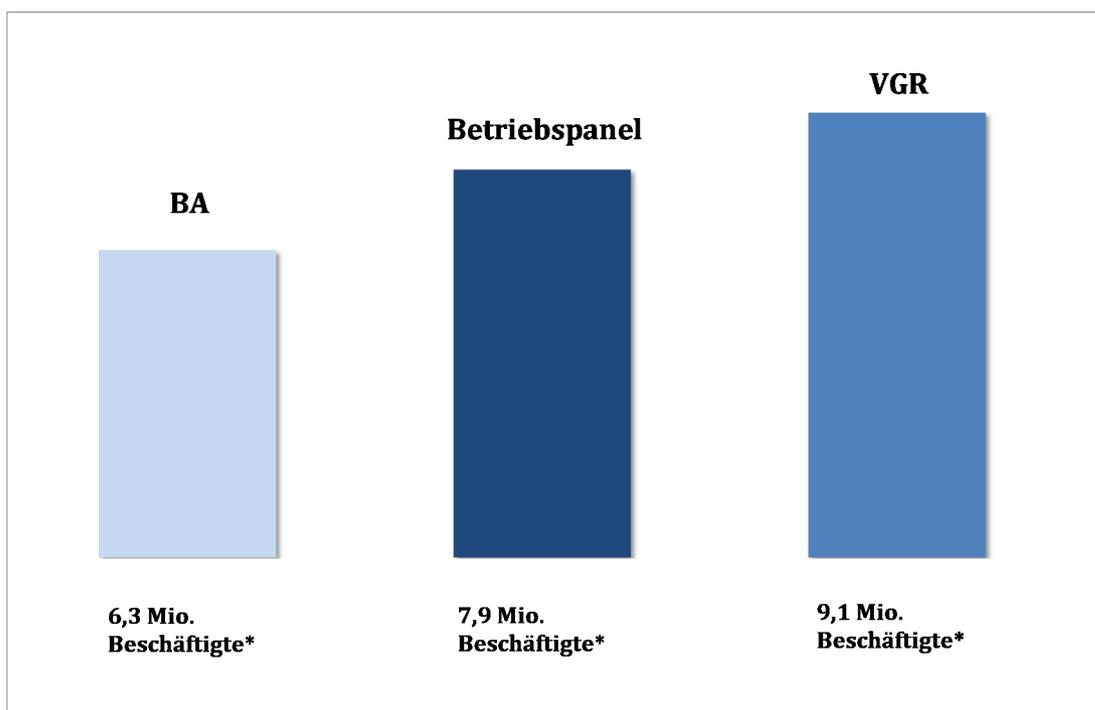
Mit dieser Befragung liegt eine wichtige und repräsentative Informationsquelle zur Struktur und Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten vor. Die mit dem IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen gewonnenen Ergebnisse verbessern wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels Nordrhein-Westfalen alle Betriebe umfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Damit bildet das IAB-Betriebspanel die Betriebslandschaft wesentlich exakter ab als andere betriebsbezogene Datenquellen und Statistiken, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken. Ein weiterer Vorzug dieser Arbeitgeberbefragung gegenüber anderen Befragungen besteht darin, dass sowohl für Deutschland insgesamt als auch für die einzelnen Bundesländer mit gleichem Fragenprogramm und gleichem Erfassungs-, Hochrechnungs- und Auswertungsverfahren Informationen gewonnen werden. Infolgedessen ist z. B. ein Vergleich der Befunde auf Ebene des Landes Nordrhein-Westfalen mit den Ergebnissen für Westdeutschland insgesamt möglich.

Als „Betrieb“ wird die örtliche Einheit eines Unternehmens verstanden, in dem die Produktion von Gütern oder Dienstleistungen tatsächlich durchgeführt wird. Befragte Einheit ist in der Regel die durch die Betriebsnummer definierte betriebliche Einheit, die im Rahmen der Meldepflicht zur Sozialversicherung von der Bundesagentur für Arbeit vergeben wird. Es werden nur Betriebe befragt, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aufweisen.

Als „Beschäftigte“ werden im IAB-Betriebspanel alle Personen angesehen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen und zwar unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeits-

zeit, unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Im IAB-Betriebspanel werden als Beschäftigte also z. B. auch Beamte, geringfügig Beschäftigte, tätige Inhaber oder mithelfende Familienangehörige erfasst (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Beschäftigtenzahl in Nordrhein-Westfalen nach Beschäftigtenkonzept der Bundesagentur für Arbeit (BA), des IAB-Betriebspanels sowie des Arbeitskreises Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (VGR)



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA (Stichtag 30.6.2014); IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Welle 2014 (Stichtag: 30.6.); Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Jahresdurchschnitt 2014), *Angaben gerundet.

Da die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit keine Beamten, tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthält und geringfügig Beschäftigte nur insoweit, wie diese zusätzlich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben oder durch Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig werden, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Zahlen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen sind jedoch geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des

Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen, da letztere zusätzlich auch Ein-Personen-Betriebe (Solo-Selbständige) enthalten.

Da es sich um eine mehrfach disproportional geschichtete Stichprobe handelt, werden die Daten für die Analysen gewichtet und auf die Anzahl der Betriebe in der Grundgesamtheit hochgerechnet. Alle im nachfolgenden Text ausgewiesenen Angaben beruhen auf dieser Hochrechnung. Generell gilt: Je größer die Streuung des betreffenden Merkmals in der Grundgesamtheit und je kleiner die der Hochrechnung zu Grunde liegende Fallzahl, desto größer ist der statistische Unschärfbereich. Maßgeblich ist dabei die ungewichtete Fallzahl, sprich: die Zahl der verwertbaren Interviews.

Die im vorliegenden Bericht vorgenommene Gliederung der Befragungsergebnisse nach einzelnen Branchen orientiert sich an der Klassifizierung der Wirtschaftszweige WZ 2008. Maßgeblich für die Branchenzuordnung eines Betriebes ist die Selbsteinstufung anhand der Branchenliste des Panelfragebogens. Die Branchen wurden für die Auswertung, unter Beachtung der inhaltlichen Bedeutung sowie der für verallgemeinerungsfähige Interpretationen notwendigen Mindestfallzahlen, zusammengefasst (vgl. Anhang). Die Gliederung der Betriebe nach der Größe orientiert sich an der Definition der Europäischen Union und erfolgt anhand der Beschäftigtenzahl zum 30.06. des jeweiligen Erhebungsjahres (vgl. ebenfalls Anhang).

Für alle Zahlenangaben in diesem Bericht gilt: Durch Rundungen können sich bei der Summierung der prozentualen Einzelangaben geringfügige Abweichungen zur Endsumme ergeben (99 bzw. 101 anstatt 100). Der Wert 0 bedeutet weniger als 0,5 Prozent, jedoch mehr als nichts. Mit einem „*“ werden Angaben in Tabellen gekennzeichnet, deren Zahlenwert aufgrund einer geringen Stichprobenfallzahl statistisch gering belastbar ist und daher nur mit Einschränkungen interpretiert werden kann.

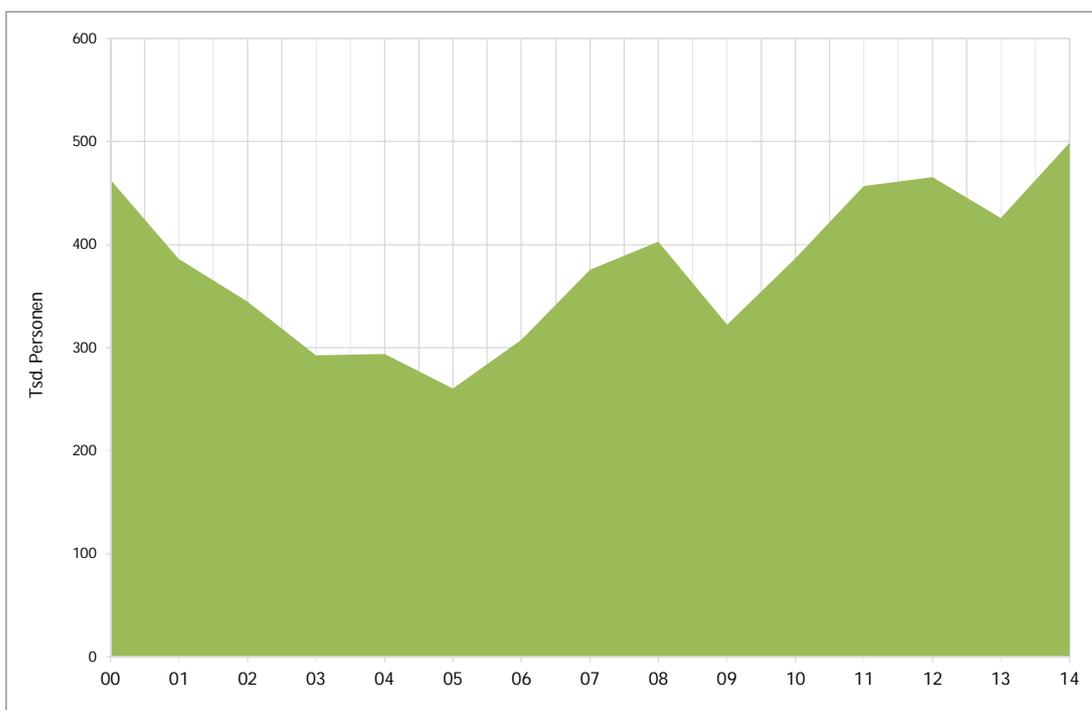
Alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

2 Beschäftigungserwartungen und Stellenbesetzungen

2.1 Personaleinstellungen

Im Vorjahresbericht wurde gezeigt, dass sich die Arbeitskräftenachfrage der nordrhein-westfälischen Wirtschaft merklich abgeschwächt hatte. Die Zahl der Einstellungen war nach drei Jahren stetiger Zuwächse nicht mehr gestiegen, was auch auf die im Vergleich zu den Vorjahren deutlich schlechtere Geschäftslage zurückzuführen war.² Mit der konjunkturellen Belebung im Jahr 2014 ist die Zahl der Einstellungen nicht nur wieder gestiegen, sondern hat zugleich eine neue Rekordmarke erreicht: Im zurückliegenden ersten Halbjahr wurde so viele Einstellungen vorgenommen wie noch nie in den letzten 15 Jahren (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Entwicklung der Personaleinstellungen



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2000 bis 2014. Jeweils 1. Halbjahr.

Die vorgenommenen Einstellungen entsprechen rund 6 % der Gesamtbeschäftigung. Die Einstellungsrate, welche die Zahl der erfolgten Einstellungen in Bezie-

² Im Jahr 2013 war das Bruttoinlandsprodukt in Nordrhein-Westfalen um -0,6 % gegenüber dem Vorjahr gesunken. In den drei Jahren zuvor gab es jeweils Zuwächse (2012: +0,1 %, 2011: +2,7 %, 2010: +2,6 %. Im Jahr 2014 ist es wieder gewachsen, und zwar um 1,3 % (vgl. <http://www.vgrdl.de/VGRdL>).

hung zur Zahl der Beschäftigten setzt, fiel damit im Jahr 2014 höher aus als im vorangegangenen Jahr (5 %). Da keine Informationen über den Zweck der vorgenommenen Stellenbesetzungen vorliegen, kann es sich bei den beobachteten Personalzugängen sowohl um erweiterungsbedingte als auch ersatzbedingte Personaleinstellungen handeln. Die Ergebnisse früherer Untersuchungen lassen jedoch den Schluss zu, dass die überwiegende Zahl von Einstellungen vermutlich dazu diente, ausgeschiedene Arbeitskräfte zu ersetzen.

Die im ersten Halbjahr 2014 vorgenommenen Einstellungen erstrecken sich auf rund ein Drittel aller Betriebe. Zwei Drittel der Betriebe hatten demgegenüber keine Personaleinstellungen vorgenommen. In diesen Fällen bestand überwiegend kein Bedarf an neuem Personal. Lediglich in 9 % der Fälle ohne Einstellungen bestand ein Bedarf an Arbeitskräften, welcher jedoch aus verschiedenen, hier nicht ermittelten Gründen nicht gedeckt werden konnte. Von den Betrieben mit Einstellungen konnten vier Fünftel ihren Bedarf an Arbeitskräften vollständig decken. Ein Fünftel hätte dagegen über die erfolgten Einstellungen gerne noch weitere Einstellungen vorgenommen.

Wie bereits in den vorangegangenen Jahren war die Arbeitskräftenachfrage in Nordrhein-Westfalen sehr stark von der beschäftigungsstärksten Branche, den Unternehmensnahen Dienstleistungen, geprägt. Fast ein Drittel der im ersten Halbjahr 2014 neu eingestellten Arbeitskräfte entfielen auf diesen Bereich der Wirtschaft. Die Einstellungsrate fiel ebenfalls wieder höher aus als in allen anderen Branchen. Mit 14 % war sie mehr als doppelt so hoch wie im Durchschnitt. Der Anteil dieser Branche an den vorgenommenen Einstellungen lag dementsprechend deutlich über deren Beschäftigtenanteil. Die Unternehmensnahen Dienstleistungen haben somit nicht nur absolut betrachtet, sondern auch unter Berücksichtigung ihres hohen Anteils an der Gesamtbeschäftigung wieder überdurchschnittlich viele neue Arbeitskräfte eingestellt. Im Verarbeitenden Gewerbe, mit einem Beschäftigtenanteil von 19 % größter Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen, war der Anteil an den Einstellungen in den Vorjahren mehrfach gesunken. Im Jahr 2014 setzte sich diese Entwicklung nicht fort. Mit einem Anteil von 12 % an allen im beobachteten Zeitraum erfolgten Personaleinstellungen wurden wieder deutlich mehr neue Arbeitskräfte eingestellt als in früheren Jahren. Mit 4 % fiel auch die Einstellungsrate im Verarbeitenden Gewerbe höher aus als im Vorjahr. Sie war aber nach wie vor niedriger als im Durchschnitt. Trotz der erfolgten Steigerung stellte das Verarbeitende Gewerbe somit weniger neue Arbeitskräfte ein als andere Branchen (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Personaleinstellungen nach Branchen			
<i>in %</i>	Anteil an den Beschäftigten	Anteil an den Einstellungen	Einstellungsrate***
Verarbeitendes Gewerbe	19	12	4
Baugewerbe	5	6	7
Handel und Reparatur	16	14	6
Verkehr, Information und Kommunikation	8	7	5
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	3	1	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	31	14
Erziehung und Unterricht*	4	3	4
Gesundheits- und Sozialwesen	14	11	5
Übrige Dienstleistungen	7	10	9
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck	8	3	2
Nordrhein-Westfalen insgesamt**	100	100	6

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014. Einstellungen im ersten Halbjahr. *Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. **Enthält auch die hier nicht ausgewiesenen Beschäftigten sowie Einstellungen in den beiden Branchen Land- und Forstwirtschaft sowie Energie- und Abfallwirtschaft. ***Einstellungsrate = Anteil der Einstellungen an der Zahl der Beschäftigten.

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass infolge der Auslagerung einzelner Arbeitsprozesse ein erheblicher Teil der vorhandenen Arbeitskräftenachfrage im Verarbeitenden Gewerbe anderen Bereichen der Wirtschaft zugerechnet wird. Dies betrifft vor allem die Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen. In diesem Zusammenhang spielt auch eine Rolle, dass sich die in den letzten Jahren besonders dynamisch entwickelte Arbeitnehmerüberlassung als Teilbereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen überwiegend von Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes nachgefragt wird. Zum Stichtag 30.6.2014 wurden in 4 % aller Betriebe zusätzlich zum Stammpersonal Leiharbeitskräfte eingesetzt. Im Verarbeitenden Gewerbe war der entsprechende Anteil von Betrieben mit 14 % mehr als dreimal so hoch. Bei Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes mit 250 oder Beschäftigten betrug der Anteil sogar 78 %. Ein nennenswerter Teil der Arbeitskräftenachfrage im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen dürfte daher stark mit der Nachfrage von Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes nach entsprechenden Dienstleistungen, einschließlich der Überlassung von Arbeitskräften, zusammenhängen.

Auf die Branche Handel und Reparatur, mit 16 % zweitgrößter Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen, entfielen 14 % der Einstellungen. Dieser Anteil entspricht ungefähr dem Beschäftigtenanteil. Dementsprechend liegt die Einstellungsrate

mit 6 % auf dem Durchschnittsniveau. Auf die drei Branchen Unternehmensnahe Dienstleistungen, Handel und Reparatur sowie Verarbeitendes Gewerbe entfielen zusammen mehr als die Hälfte aller im ersten Halbjahr 2014 erfolgten Neueinstellungen.

Einstellungen nach geforderter Qualifikation

Wie bereits im Vorjahr setzte die Mehrheit der im ersten Halbjahr 2014 durch die vorgenommenen Neueinstellungen besetzten Arbeitsplätze eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraus. Von den realisierten Einstellungen entfielen 53 % auf solche qualifizierten Tätigkeiten. Der auf einfache Tätigkeiten entfallende Anteil von Neueinstellungen betrug 47 %. Hiermit sind Tätigkeiten gemeint, die keine Berufsausbildung erfordern. Die folgende Tabelle 2 zeigt, dass in den meisten Branchen mehr Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt wurden als für einfache Tätigkeiten. Und fast überall lag der Anteil einfacher Tätigkeiten an den vorgenommenen Einstellungen teils deutlich über dem jeweiligen Beschäftigtenanteil dieser Tätigkeitsgruppe.

Tabelle 2: Beschäftigte und Einstellungen nach Qualifikationsanforderungen und Branchen				
<i>in %</i>	Beschäftigte**		Einstellungen	
	Einfache Tätigkeiten	Qualifizierte Tätigkeiten	Einfache Tätigkeiten	Qualifizierte Tätigkeiten
Verarbeitendes Gewerbe	24	76	41	59
Baugewerbe	15	85	15	85
Handel und Reparatur	26	74	47	53
Verkehr, Information und Kommunikation	28	72	55	45
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	9	91	20	80
Unternehmensnahe Dienstleistungen	35	65	62	38
Erziehung und Unterricht*	8	92	1	99
Gesundheits- und Sozialwesen	20	80	26	74
Übrige Dienstleistungen	56	44	66	34
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck	8	92	10	90
Nordrhein-Westfalen insgesamt	25	75	47	53

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014. Einstellungen im ersten Halbjahr. *Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. **Ohne Auszubildende und Beamtenanwärter, ohne tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer.

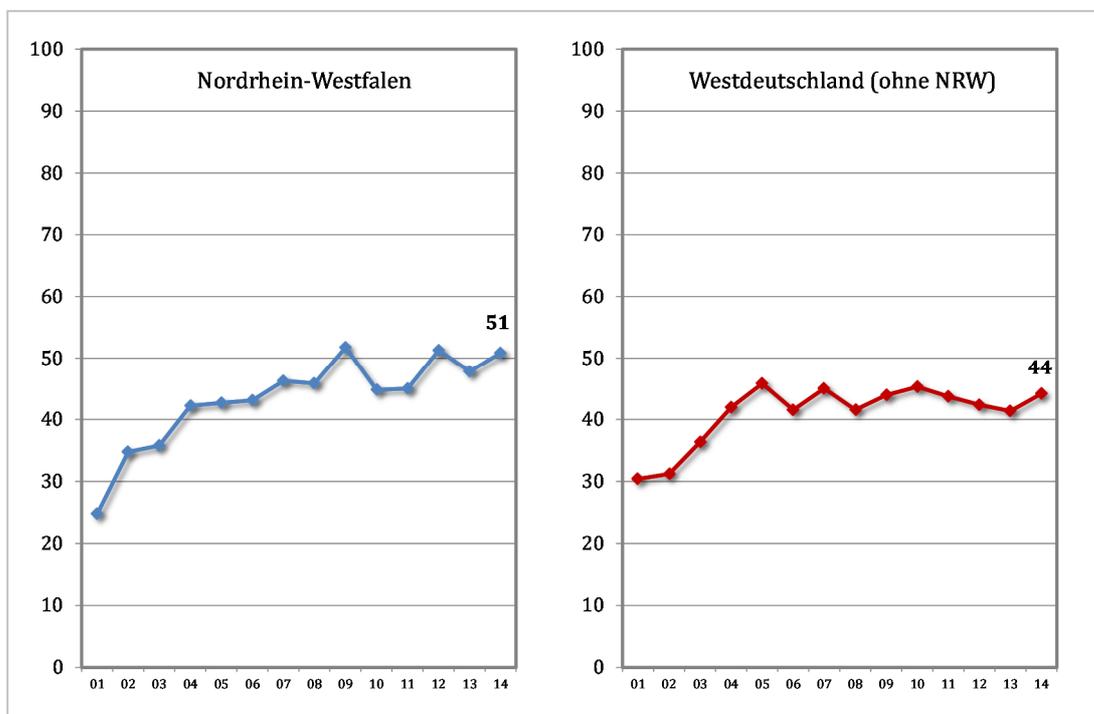
Die seit Jahren relativ hohen Einstellungsanteile von Arbeitskräften für Einfacharbeitsplätze spiegeln sich nicht in der Beschäftigtenstruktur wider. Der Anteil von Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen ist deutlich kleiner und in der Ten-

denz rückläufig. Die beobachtete Diskrepanz kann sowohl mit möglichen Besetzungsproblemen bei Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte zusammenhängen (vgl. hierzu Kapitel 3) als auch damit, dass Arbeitsplätze mit einfachen Tätigkeitsanforderungen offensichtlich häufiger neu besetzt werden als jene, die bestimmte Mindestqualifikationen voraussetzen. Insofern weisen Einfacharbeitsplätze eine geringere Stabilität auf als Arbeitsplätze für qualifizierte Arbeitskräfte. Mit den vorliegenden Daten lässt sich allerdings nicht klären, ob die geringere Stabilität von Einfacharbeitsplätzen auf eine höhere Wechselbereitschaft der betroffenen Arbeitnehmer zurückzuführen ist oder auf eine von vornherein zeitlich befristete Anlage solcher Beschäftigungsverhältnisse.

Befristete Einstellungen

Im Jahr 2014 stellten zwei Drittel der Betriebe ausnahmslos unbefristet, 8 % sowohl unbefristet als auch befristet und 27 % ausschließlich befristet ein. Ein Drittel der einstellenden Betriebe machte somit von Befristungen Gebrauch. Insgesamt erhielten mehr als die Hälfte aller neu eingestellten Arbeitskräfte lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Der Anteil befristeter Neueinstellungen ist damit um 3 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahreswert gestiegen (vgl. Abbildung 3).

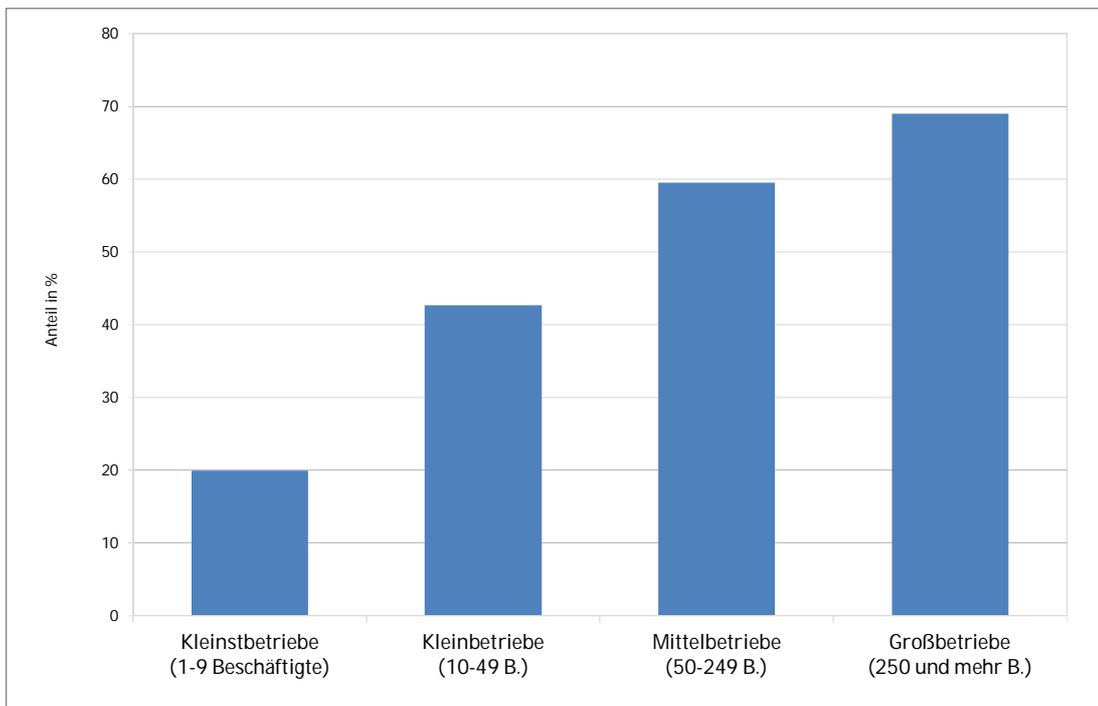
Abbildung 3: Entwicklung befristeter Einstellungen



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2001 bis 2014. Jeweils erstes Halbjahr.

Wie schon in den Vorjahren waren befristete Einstellungen in Nordrhein-Westfalen verbreiteter als im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer. Wie weiter oben dargestellt, ist die Zahl der Einstellungen im zurückliegenden Jahr auf einen Rekordwert gestiegen. Bei zugleich gestiegenem Befristungsanteil erhielten damit noch nie so viele Arbeitskräfte einen befristeten Arbeitsvertrag wie im Jahr 2014. Die beobachtete Entwicklung wurde maßgeblich von den beschäftigungsstarken Betrieben der nordrhein-westfälischen Wirtschaft getrieben. Auf Großbetriebe entfiel im letzten Jahr fast jede vierte Neueinstellung. Von diesen Neueinstellungen waren wiederum mehr als zwei Drittel lediglich befristet. In Kleinst- und Kleinbetrieben erhielten die neu eingestellten Personen demgegenüber mehrheitlich einen unbefristeten Arbeitsvertrag (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Befristete Einstellungen nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014. Einstellungen im ersten Halbjahr.

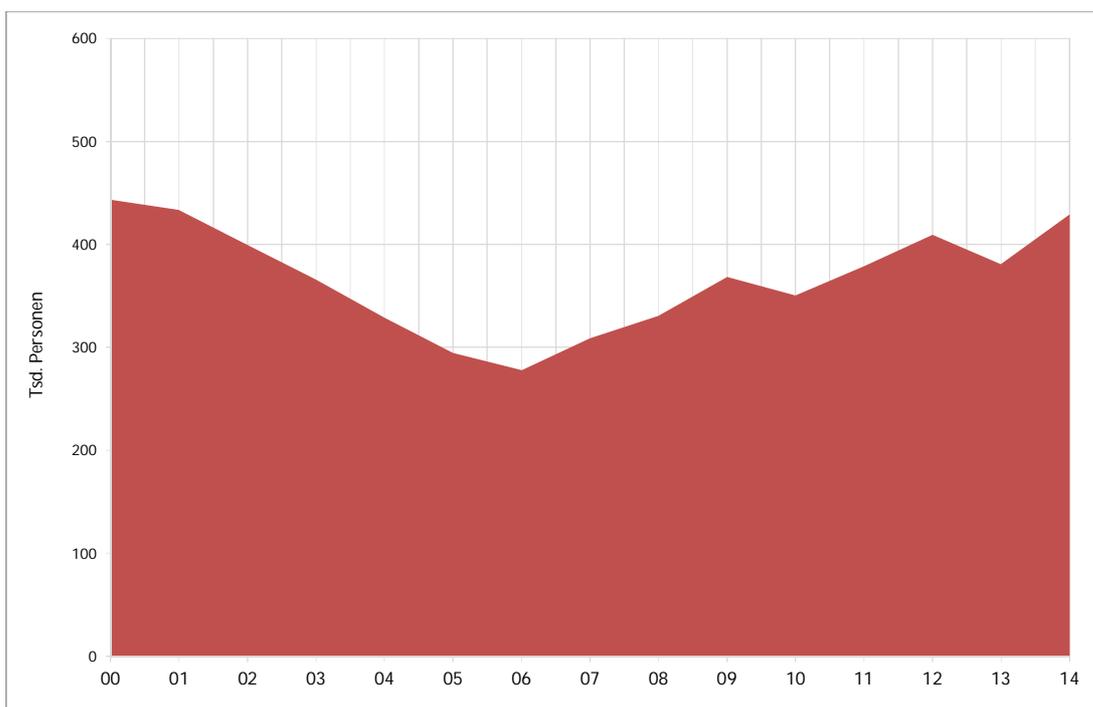
Im Hinblick auf den Beschäftigtenbestand zeigt sich folgendes Bild: In insgesamt 17 % aller Betriebe gab es zum Stichtag 30.6. Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Deren Anteil an allen Beschäftigten betrug 8 %. Frauen stellten etwas mehr als die Hälfte der befristet Beschäftigten (53 %). Der Frauenanteil an dieser Beschäftigtengruppe lag damit deutlich über deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung (45 %). Frauen arbeiteten somit häufiger als ihre männlichen Kollegen auf Arbeitsplätzen mit einer zeitlich befristeten Perspektive.

Von allen Beschäftigten, deren Befristung im ersten Halbjahr 2014 endete, wurden 40 % in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis beim selben Arbeitgeber übernommen, 33 % erhielten einen erneuten befristeten Arbeitsvertrag. Die restlichen 27 % schieden nach Ablauf der Befristung aus dem Betrieb aus. Im Vergleich zum vorangegangenen Beobachtungszeitraum sind damit anteilig etwas mehr zuvor befristete Arbeitnehmer in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis eingemündet (2013: 37 %).

2.2 Personalabgänge

Im letzten Jahr sind wieder mehr Arbeitskräfte aus ihren Betrieben ausgeschieden als im vorangegangenen Jahr. Damit sind zugleich so viele Beschäftigte aus ihren Betrieben ausgeschieden wie noch nie in den letzten 10 Jahren. Nur in den beiden Jahren 2000 und 2001 gab es noch mehr Personalabgänge (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Entwicklung der Personalabgänge



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2000 bis 2014. Jeweils 1. Halbjahr.

Wenngleich die Zahl der Personalabgänge im zurückliegenden ersten Halbjahr deutlich gestiegen ist, lag sie jedoch unter der Zahl der Abgänge. Im Ergebnis sind zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen worden.

Von allen Personalabgängen entfielen 44 % auf weibliche Beschäftigte. Der Frauenanteil an den Abgängen entsprach damit annähernd deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung. Die höchste Zahl von Personalabgängen entfiel auf die Unternehmensnahen Dienstleistungen. Deren Anteil an allen im ersten Halbjahr 2014 erfolgten Personalabgängen lag mit 34 % deutlich über dem Anteil dieser Branche an der Gesamtbeschäftigung. Dementsprechend fiel die Abgangsrate, welche die Zahl der Abgänge in Beziehung zur Zahl der Beschäftigten insgesamt in Beziehung setzt, mit 13 % überdurchschnittlich hoch aus. Gemessen an der Gesamtbeschäftigung sind im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen somit mehr Beschäftigte aus ihren Betrieben ausgeschieden als in anderen Branchen (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Personalabgänge nach Branchen			
<i>in %</i>	Anteil an den Beschäftigten	Anteil an den Personalabgängen	Abgangsrate***
Verarbeitendes Gewerbe	19	11	3
Baugewerbe	5	4	4
Handel und Reparatur	16	16	5
Verkehr, Information und Kommunikation	8	6	4
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	3	2	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	34	13
Erziehung und Unterricht*	4	2	3
Gesundheits- und Sozialwesen	14	11	4
Übrige Dienstleistungen	7	7	6
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck	8	3	2
Nordrhein-Westfalen insgesamt**	100	100	5

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014. Einstellungen im ersten Halbjahr. *Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. **Enthält auch die hier nicht ausgewiesenen Beschäftigten sowie Abgänge in den beiden Branchen Land- und Forstwirtschaft sowie Energie- und Abfallwirtschaft. ***Abgangsrate = Anteil der Personalabgänge an der Zahl der Beschäftigten.

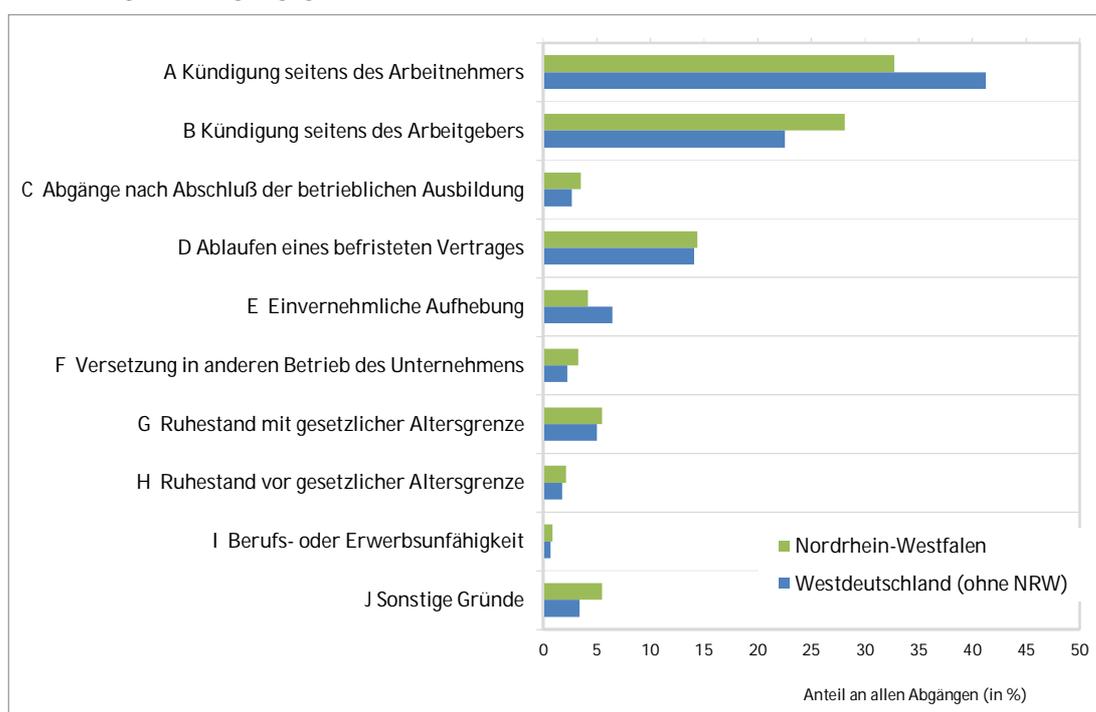
In allen anderen Branchen entsprach der Umfang der erfolgten Abgänge annähernd deren Anteilen an der Gesamtbeschäftigung.

Abgangsgründe

Bei einer insgesamt deutlich gestiegenen Zahl von Personalabgängen hat sich die Grundstruktur der Abgangsgründe nicht wesentlich verändert. Wie bereits in den vergangenen Jahren waren auch im zurückliegenden Jahr mit 33 % mehr

Abgänge auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmer als auf arbeitgeberseitige Kündigungen zurückzuführen (28 %). An dritter Stelle stehen Personalabgänge, die mit dem Auslaufen befristeter Arbeitsverträge zusammenhängen (15 %). Auf diese drei Gründe entfallen rund drei Viertel aller im ersten Halbjahr 2014 erfolgten Personalabgänge. Bei den drei häufigsten Abgangsgründen gab es somit keine wesentlichen Veränderungen. Die aktuellen Anteilswerte entsprechen annähernd den im Jahr zuvor ermittelten Anteilen. Ein Viertel der Personalabgänge entfiel auf andere Gründe, wie z. B. Austritt aus dem Erwerbsleben infolge des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Abgangsgründe



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014. Abgänge im ersten Halbjahr.

Im Vergleich mit den Durchschnittswerten der übrigen westdeutschen Bundesländer fällt auf, dass in Nordrhein-Westfalen bestehende Arbeitsverhältnisse häufiger seitens der Arbeitgeber beendet wurden. Der Anteil arbeitnehmerseitiger Kündigungen fiel demgegenüber wesentlich kleiner aus als in anderen Regionen.

2.3 Beschäftigungserwartungen

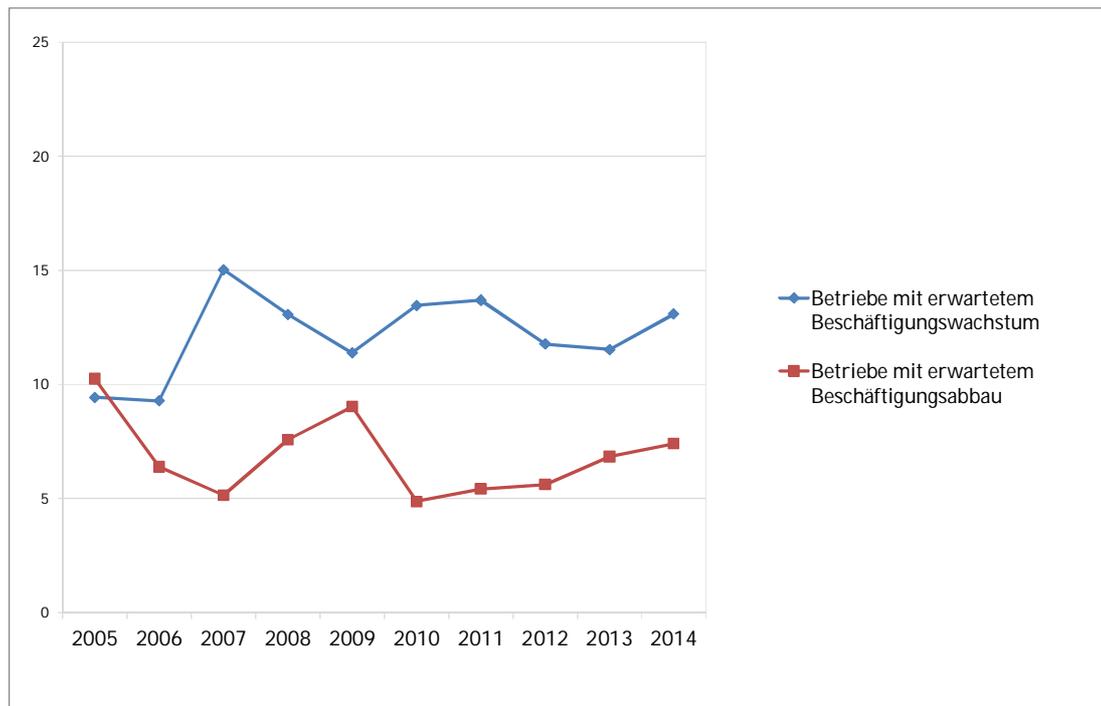
Im zurückliegenden Jahr übertrafen die Einstellungen die Abgänge. Auch für die kommenden 12 Monate ist mit zusätzlichen Arbeitsplätzen zu rechnen. Der Anteil der Betriebe, die eine steigende Beschäftigung erwarteten, ist mit 13 % rund

doppelt so hoch wie der Anteil jener Betriebe, die befürchten, Arbeitsplätze abzubauen zu müssen (7 %). Rund drei Viertel gingen zum Befragungszeitpunkt von einem stabilen Beschäftigungsbestand aus.

Mit Veränderungen – positiven wie negativen – rechnen vor allem größere Betriebe. Dies trifft für jeden dritten Großbetrieb mit 250 oder mehr Beschäftigten zu (33 %). Mit 21 % planen deutlich mehr dieser Betriebe mit zusätzlichen Arbeitsplätzen als jene, die von einem Arbeitsplatzabbau in ihrem Betrieb ausgehen (11 %). Bei kleineren Betrieben rechnen die meisten mit einem stabilen Beschäftigungsbestand für die kommenden 12 Monate. Lediglich 18 % der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten gehen von Veränderungen aus. Auch hier übertreffen die positiven die negativen Erwartungen (11 vs 7 %).

Wie der Blick auf die zurückliegenden Jahre zeigt, haben sich die jüngsten Beschäftigungserwartungen der Betriebe verbessert. Der Abstand zwischen den beiden Gruppen – Betriebe mit erwartetem Aufbau und Betriebe mit erwartetem Abbau – hat sich wieder zu Gunsten der Betriebe mit positiven Aussichten vergrößert (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Entwicklung der Beschäftigungserwartungen

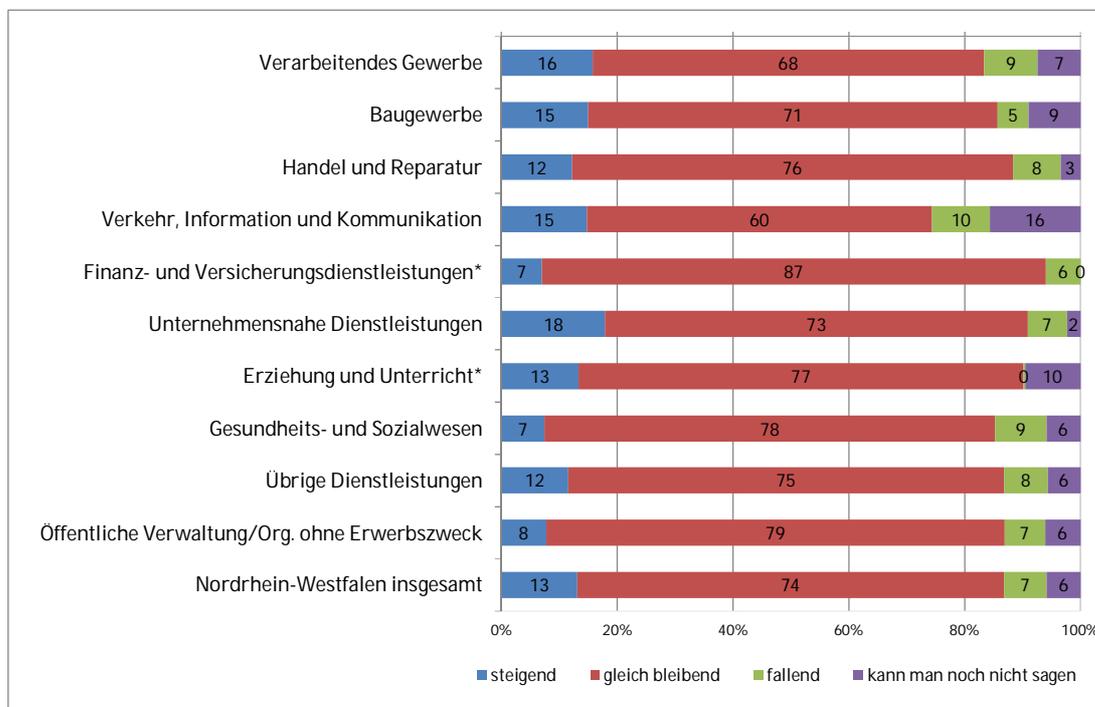


Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2005 bis 2014.

Die insgesamt positiven Aussichten können sich auf eine breite betriebliche Basis stützen. So überwogen in nahezu allen Branchen die positiven Erwartungen. Besonders optimistisch blickten die Betriebe der Unternehmensnahen Dienst-

leistungen auf die kommenden Monate. Mit 18 % lag der Anteil von Betrieben mit erwartetem Beschäftigungsaufbau rund fünf Prozentpunkte über dem Durchschnitt (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Beschäftigungserwartungen nach Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014.

Auch im Verarbeitenden Gewerbe rechneten überdurchschnittlich viele Betriebe mit der Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze. Demgegenüber steht das Gesundheits- und Sozialwesen als einzige Branche, in der es mehr Betriebe mit geplantem Abbau als solche mit Beschäftigungsaufbau gibt.

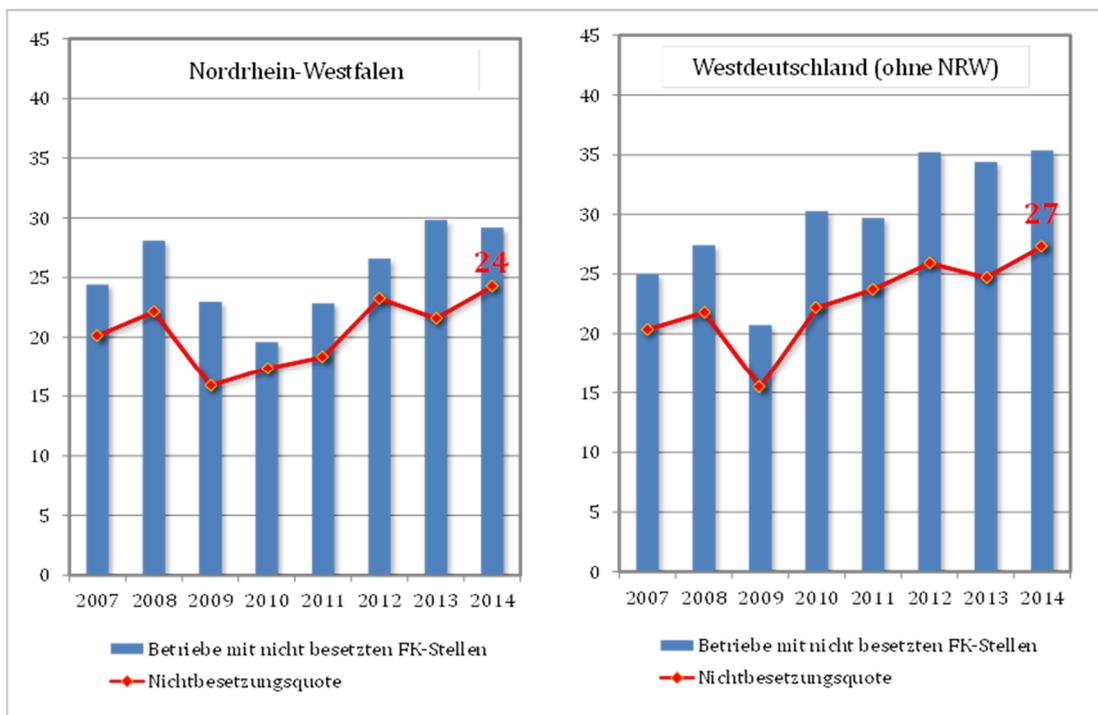
Es lässt sich festhalten: Die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt hat im zurückliegenden Jahr wieder zugenommen. Zahlreiche Beschäftigte schieden aus, noch mehr Arbeitskräfte wurden eingestellt. Im Ergebnis dieser Bewegungen ist die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse weiter gewachsen. Die Betriebe haben zugleich wieder stärker von befristeten Einstellungen Gebrauch gemacht. Erfahrungsgemäß sind solche Beschäftigungsverhältnisse nur von kurzer Dauer, welche selten ein Jahr übersteigt. Da nach wie vor nur eine Minderheit der befristet Beschäftigten unbefristet übernommen wird, dürfte auch deshalb für das laufende Jahr mit einer anhaltend hohen (Ersatz-)Nachfrage der Wirtschaft nach Arbeitskräften zu rechnen sein.

3 Fachkräftebedarf und -sicherung

3.1 Aktuelle Nachfrage nach Fachkräften

Die Nachfrage der Betriebe nach Fachkräften ist in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2014 ebenso wie im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer wieder deutlich gestiegen. Diese Entwicklung wurde von allen Teilen der nordrhein-westfälischen Wirtschaft getragen. In allen Branchen wurden zuletzt mehr Fachkräfte nachgefragt als im Jahr zuvor. Mehr als zwei Drittel der Betriebe konnten ihren Fachkräftebedarf durch die vorgenommenen Personaleinstellungen vollständig decken, was für das regionale Angebot an Fachkräften spricht. Dennoch ist es einer nennenswerten Zahl von Betrieben nicht oder nur teilweise gelungen, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Fast jeder dritte Betrieb mit Fachkräftebedarf konnte eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte nicht besetzen (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Erfolg bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte



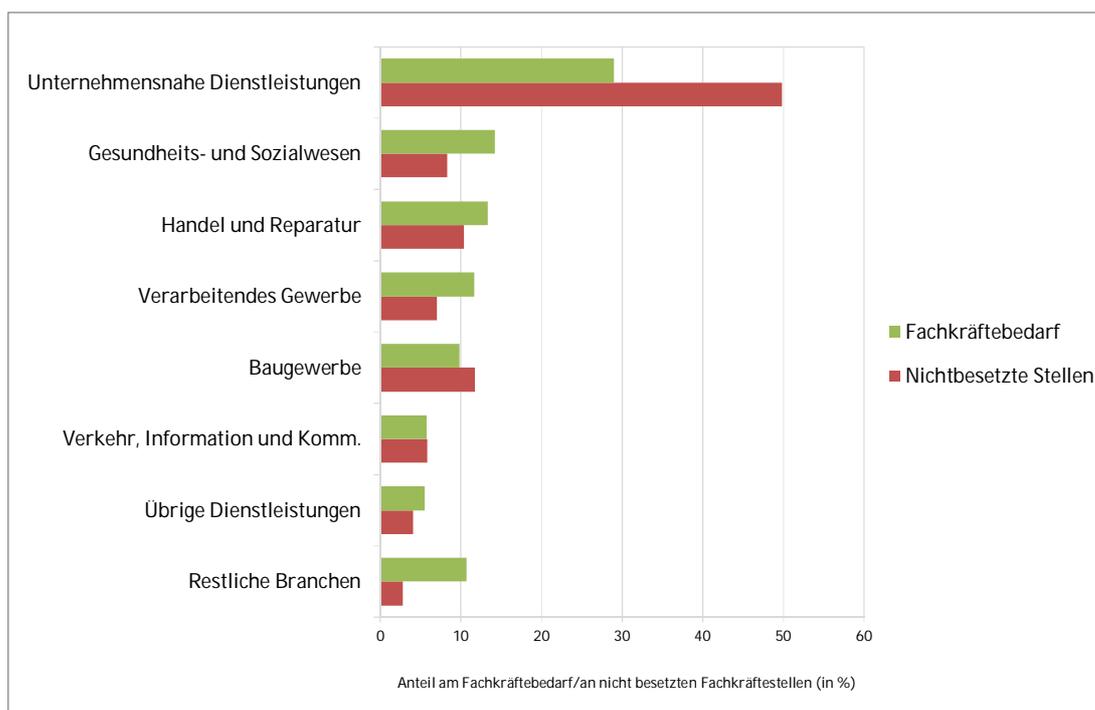
Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2007 bis 2014.

Der Anteil von Betrieben mit Stellenbesetzungsproblemen entsprach damit annähernd dem relativ hohen Niveau des vorangegangenen Jahres. Insgesamt waren fast ein Viertel aller im ersten Halbjahr 2014 angebotenen Fachkräftestellen zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal noch unbesetzt. Damit fiel die

Nichtbesetzungsquote in Nordrhein-Westfalen um rund zwei Prozentpunkte höher als im vorangegangenen Jahr. Im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer ist der Anteil unbesetzter an allen angebotenen Stellen für Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung oder einen akademischen Abschluss voraussetzen, ebenfalls gestiegen. Mit 27 % war er auch im letzten Jahr noch etwas höher als in Nordrhein-Westfalen. Insgesamt sind die Herausforderungen bei der Besetzung von Fachkräftestellen damit unverändert hoch.

Die Gesamtnachfrage nach Fachkräften wurde auch im Jahr 2014 wieder sehr stark von den Unternehmensnahen Dienstleistungen bestimmt. Mehr als ein Viertel des gesamten Fachkräftebedarfs in Nordrhein-Westfalen und die Hälfte der unbesetzten Stellen für Fachkräfte entfielen auf diesen Bereich der Wirtschaft (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der unbesetzten Stellen für Fachkräfte

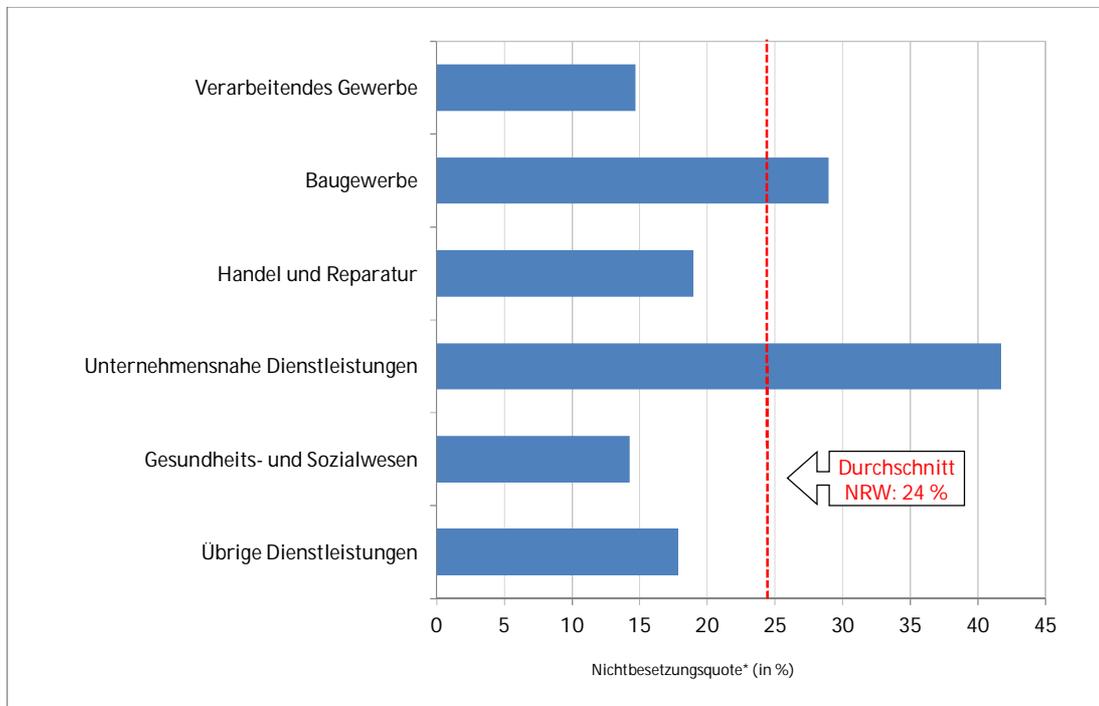


Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014.

Wie schon in den Vorjahren fanden Betriebe aus den Unternehmensnahen Dienstleistungen deutlich seltener eine entsprechende Nachfrage für die von ihnen angebotenen Stellen. Aufgrund des erheblichen Gewichts machen sich Besetzungsprobleme dieser Branche stärker in der Gesamtbilanz bemerkbar als Entwicklungen in kleineren Branchen. Insgesamt waren dort mehr als 40 % aller im ersten Halbjahr 2014 angebotenen Fachkräftestellen zum Zeitpunkt der

Befragung im dritten Quartal noch unbesetzt. Die Nichtbesetzungsquote war damit höher als in allen anderen Branchen (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Nichtbesetzungsquote nach ausgewählten Branchen



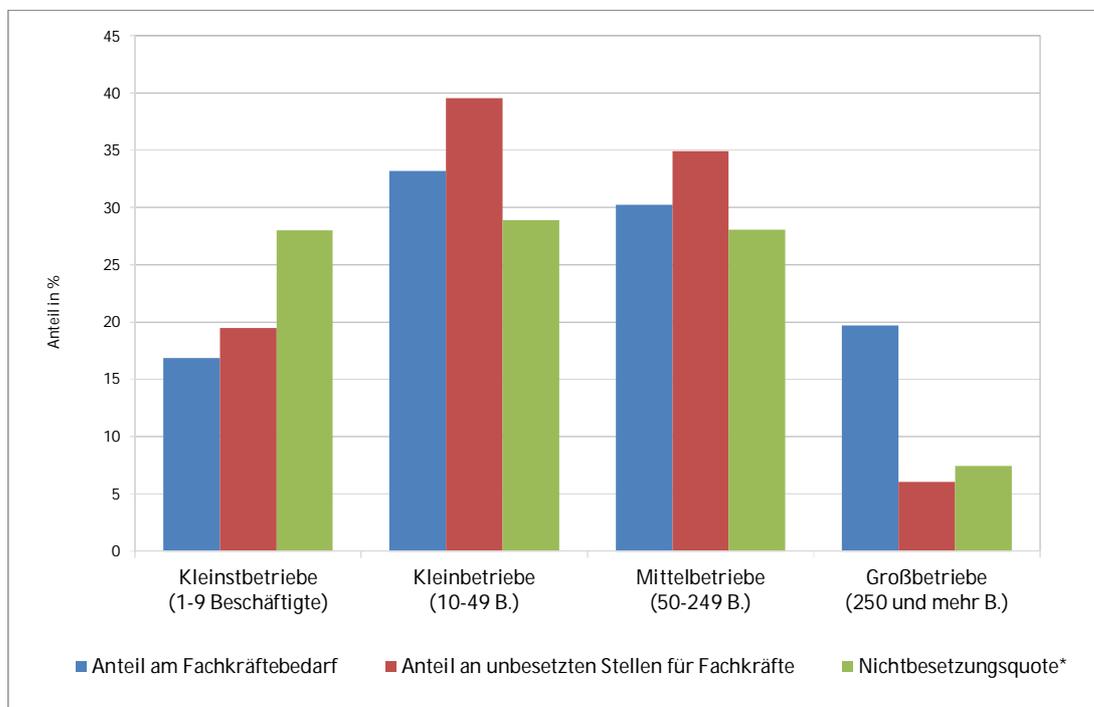
Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014. *Nichtbesetzungsquote = Anteil unbesetzter an allen zu besetzenden Stellen für Fachkräfte im ersten Halbjahr 2014.

Das Ergebnis, wonach in der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen nicht nur in Nordrhein-Westfalen, sondern auch in anderen westdeutschen Bundesländern überdurchschnittlich viele angebotene Stellen nicht besetzt werden konnten, lässt sich mit den vorhandenen Daten nicht erklären, könnte aber möglicherweise mit aus Sicht potenzieller Bewerber als ungünstig wahrgenommenen Beschäftigungskonditionen wie z. B. Einkommen, Arbeitszeiten, Beschäftigungsstabilität zusammenhängen. In Bezug auf letzteren Aspekt ist auf die bereits weiter oben angesprochenen Ergebnisse zu verweisen, wonach die Abgangsrate mit rund 13 % fast dreimal so hoch ausfiel wie im Durchschnitt Nordrhein-Westfalens (5 %). Und 44 % aller in den Betrieben der Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen im letzten Jahr erfolgten Personalabgänge – und damit ebenfalls deutlich mehr als in den anderen Branchen – war arbeitgeberseitig veranlasst (Nordrhein-Westfalen insgesamt: 28 %).

Im Hinblick auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt sich folgendes Bild: Während Großbetriebe offensichtlich nach wie vor kaum unbesetzte Stellen für Fachkräfte aufweisen, war in Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben jeweils mehr

als ein Viertel der im ersten Halbjahr 2014 angebotenen Fachkräftestellen zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal noch unbesetzt (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der unbesetzten Fachkräftestellen sowie Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014. *Nichtbesetzungsquote = Anteil unbesetzter an allen zu besetzenden Stellen für Fachkräfte im ersten Halbjahr 2014.

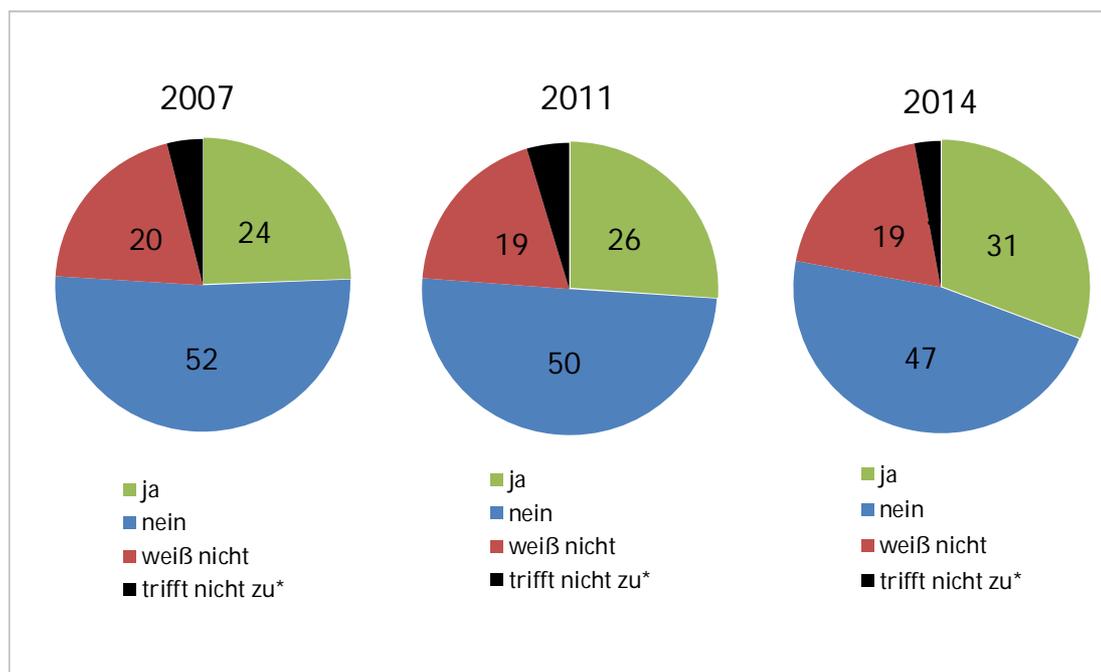
Mit den Daten der aktuellen Befragung lässt sich leider nicht bestimmen, auf welche Tätigkeitsgruppen sich die Besetzungsprobleme konzentrieren. Diese Informationen werden nicht in jedem Jahr abgefragt. Die vorletzte Befragung aus dem Jahr 2013 hatte in dieser Hinsicht gezeigt, dass sich sowohl der Bedarf als auch die Besetzungsprobleme sehr stark auf die mittlere Qualifikationsebene konzentrierten. Rund 82 % des damaligen Fachkräftebedarfs entfiel auf Stellen der mittleren Qualifikationsebene. Hiermit sind Stellen gemeint, für die eine Berufsausbildung erforderlich ist. Von diesen Stellen konnten 21 % nicht besetzt werden. Der Anteil unbesetzter Stellen der oberen Qualifikationsebene, d. h. bei Personen mit einem akademischen Abschluss, war mit 24 % zwar etwas höher. Auf Stellen in letzterer Tätigkeitsgruppe entfiel jedoch nur 18 % der Nachfrage nach Fachkräften. Die große Masse der unbesetzten Stellen entfiel somit auf je-

nen Bereich, in dem die Wirtschaft prinzipiell in der Lage ist, Fachkräftengpässen durch eigene Ausbildungsaktivitäten vorzubeugen.³

3.2 Zukünftiger Fachkräftebedarf und erwartete Chancen der Bedarfsdeckung

Die betriebliche Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften wird sich voraussichtlich auch in den nächsten Jahren auf einem vergleichsweise hohen Niveau bewegen. Fast jeder dritte Betrieb in Nordrhein-Westfalen gab an, in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu oder wiederbesetzen zu wollen. Damit rechneten mehr Betriebe Stellen neu oder wieder zu besetzen, als vor vier Jahren, als diese Informationen letztmalig erhoben wurden (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Betriebe mit vorgesehenen Neu- oder Wiederbesetzungen von Stellen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren



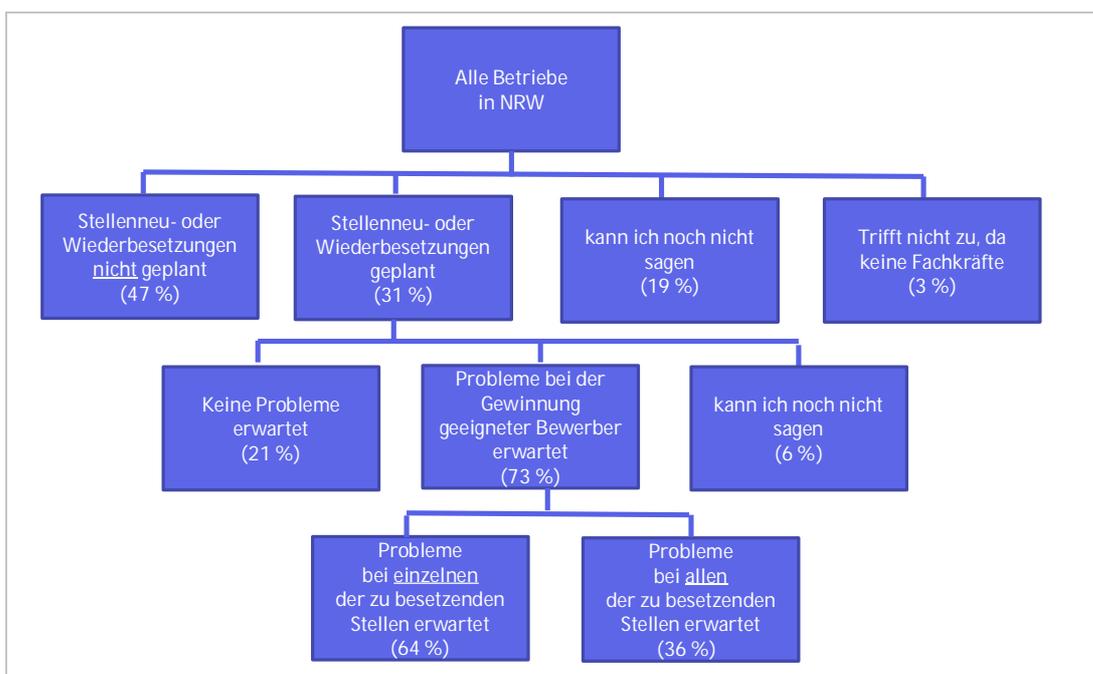
Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2007, 2011 und 2014. *Trifft nicht zu, da Betrieb keine Fachkräfte beschäftigt.

Die Möglichkeiten den zukünftigen Bedarf an Fachkräften zu decken werden von der nordrhein-westfälischen Wirtschaft sehr kritisch beurteilt.⁴ Rund drei

³ Vgl. Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Stellenbesetzungen und Ausbildungsaktivitäten der Betriebe in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der jährlichen Arbeitgeberbefragung. Düsseldorf, 2015.

Viertel der Betriebe mit geplanten Stellenbesetzungen rechnen mit Problemen, für die in den nächsten zwei Jahren zu besetzenden Fachkräftestellen geeignete Bewerber zu finden. Die große Mehrheit der Betriebe befürchtet solche Schwierigkeiten jedoch nur bei einzelnen Stellen (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Beschäftigungserwartungen und Beurteilung der Personalgewinnungsmöglichkeiten in den nächsten zwei Jahren



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014.

Vor vier Jahren, als entsprechende Informationen zuletzt erhoben wurden, waren die Betriebe noch etwas optimistischer. Gleichwohl beurteilten auch damals bereits mehr als zwei Drittel der Betriebe die künftigen Möglichkeiten der Personalbeschaffung sehr kritisch (2011: 69 %).⁵

Im Branchenvergleich zeigt sich, dass Betriebe, die mit Problemen rechnen, fast überall in der Mehrheit sind. Schwierigkeiten bei der Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs scheinen somit in den kommenden Jahren breit gestreut und nicht auf einzelne Bereiche der Wirtschaft beschränkt. Besonders skeptisch blicken Betriebe des Baugewerbes, der Branche Verkehr, Information und Kom-

⁴ Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: „Wenn Sie an die in den nächsten zwei Jahren anstehenden Stellenbesetzungen für Fachkräfte denken: Expecten Sie Probleme, geeignete Bewerber zu finden? Und wenn ja, betrifft das eher einzelne Stellen oder alle zu besetzenden Stellen für Fachkräfte?“

⁵ Vgl. Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.). Beschäftigungstrends in NRW. Ergebnisse der Betriebsbefragung 2011. Düsseldorf, 2012.

munikation sowie der Übrigen Dienstleistungen in die Zukunft. In diesen drei Branchen gehen jeweils mehr als 80 % der Betriebe mit geplanten Stellenbesetzungen von Schwierigkeiten bei der Deckung ihres Bedarfs an Fachkräften aus. Demgegenüber steht der Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck, wo „nur“ 43 % mit Schwierigkeiten rechnen. Auffällig ist, dass aktuell nicht nur eine Mehrheit der kleineren Betriebe künftig mit Schwierigkeiten rechnet, geeignete Bewerber zu finden, sondern auch größere Betriebe. Angesichts der gegenwärtigen Schwierigkeiten kleinerer Betriebe bei der Stellenbesetzung war bei diesen mit einer gewissen Skepsis zu rechnen. So ist es nicht überraschend, dass fast drei Viertel der Kleinstbetriebe mit geplanten Stellenbesetzungen Probleme erwarten. Überraschend ist allerdings, dass auch rund drei Viertel der Großbetriebe mit Schwierigkeiten rechnen. Betriebe dieser Größenklasse haben ihre Stellen bisher relativ problemlos besetzen können.

Das Ergebnis, wonach die betrieblichen Erwartungen bezüglich des Erfolgs bei der Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs nur bedingt mit den aktuellen Erfahrungen der Betriebe, sprich der Besetzungsquote zusammenhängen, erscheint zunächst widersprüchlich. Obwohl es aktuell mehrheitlich gelungen ist, den Bedarf an Fachkräften zu decken, besteht im Hinblick auf die künftigen Möglichkeiten eine sehr breite Skepsis. Dass Betriebe mit Einstellungsabsichten mit Problemen rechnen, muss jedoch nicht ausschließlich bedeuten, dass diese davon ausgehen, Stellen grundsätzlich nicht besetzen zu können. Der Befund, wonach eine große Mehrheit der Betriebe die künftigen Möglichkeiten der Bedarfsdeckung relativ skeptisch einschätzt, könnte eventuell auch mit der Erwartung steigender Kosten bei der Personalgewinnung zusammenhängen, wenn z. B. mehr Zeit für die Suche geeigneter Bewerber einkalkuliert oder die bisherigen Suchwege erweitert werden müssen. Dies kann ebenso bedeuten, dass im Falle von Bewerberknappheit und entsprechendem Wettbewerb Betriebe bessere Konditionen (z. B. bei Gehalt oder Arbeitszeiten) bieten müssen. Ebenso ist denkbar, dass Konzessionen bei der Bewerberauswahl gemacht und bislang unberücksichtigt gebliebene Bewerber berücksichtigt werden müssen, was wiederum einen höheren Einarbeitungsaufwand oder eventuell erforderliche Qualifizierungsaktivitäten zur Folge haben kann. Insgesamt können sich dadurch die Kosten für die Besetzung von Stellen erhöhen.

3.3 Betriebliche Strategien zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs

Die Sicherung des Fachkräftebestandes ist in erster Linie Aufgabe der Betriebe. Da künftige Probleme auf einen Mangel an geeigneten Bewerbern zurückgeführt

werden, dürften Strategien, die darauf ausgerichtet sind künftigen Personalbedarf durch verstärkte Neueinstellungen zu realisieren, nur eingeschränkt als Lösung in Erwägung gezogen werden. Als alternative Lösungsstrategien bieten sich verschiedene personalpolitische Maßnahmen an, um Personalengpässe zu vermeiden. In der letzten Befragung des Jahres 2014 wurden die Betriebe daher gebeten, anhand einer Liste von verschiedenen Items zu sagen, welche personalpolitischen Maßnahmen sie verfolgen wollen, um ihren Fachkräftebestand zu sichern und den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken (vgl. Abbildung 15).⁶

Abbildung 15: Betriebliche Strategien der Sicherung des Fachkräftebedarfs

Innerbetriebliche personalpolitische Maßnahmen	Verbesserung innerbetrieblicher Rahmenbedingungen	Externer Fachkräfteeinsatz	Außenkontakte und Außendarstellung
- Forcierte betriebliche Ausbildung	- Höhere Löhne	- Einsatz von Leiharbeit	- Kooperation mit Schulen und Hochschulen
- Forcierte betriebliche Weiterbildung	- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	- Einsatz von Fachkräften aus dem Ausland	- Kooperation mit Kammern und Bildungsträgern
- Längerfristige Personalentwicklung	- Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen		- Werben durch Öffentlichkeitsarbeit
- Ältere Fachkräfte länger halten			

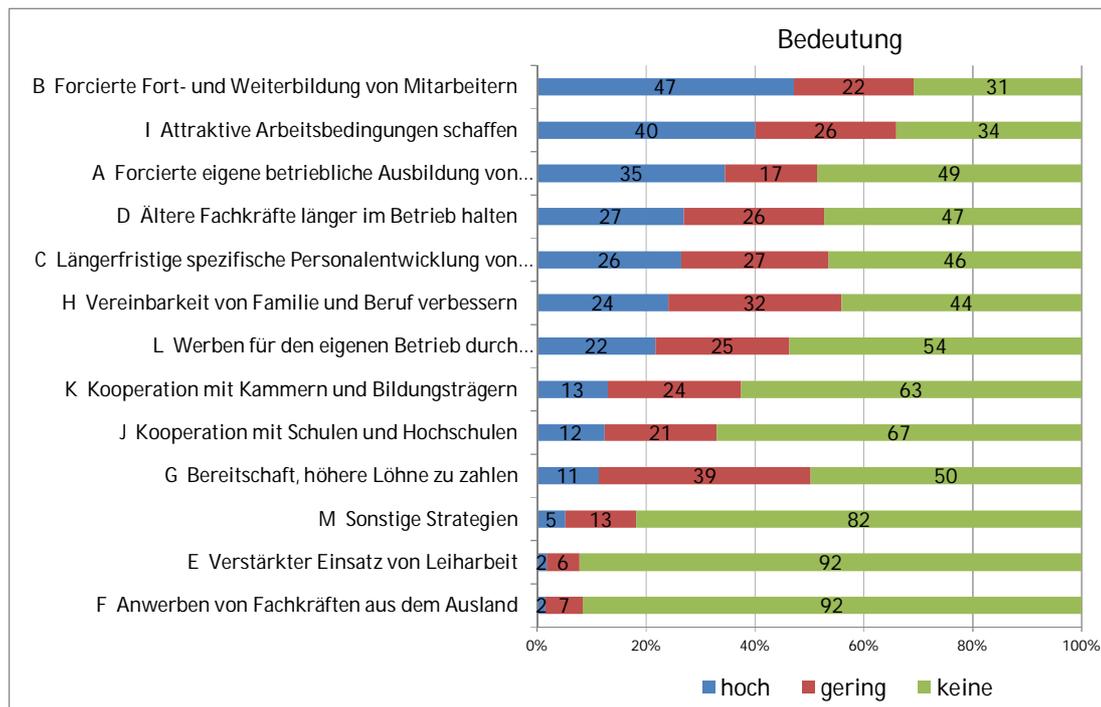
Das Spektrum der abgefragten Maßnahmen ist breit und reicht von der Forcierung der eigenen betrieblichen Ausbildung über den verstärkten Einsatz von Leiharbeit bis zur Werbung für den eigenen Betrieb durch Öffentlichkeitsarbeit. Darüber hinaus hatten die Betriebe die Möglichkeit, die Bedeutung der einzelnen Strategien mit „hoch“ bzw. „gering“ einzuschätzen oder anzugeben, dass diese „keine Rolle spielen“ sind.

Die folgende Abbildung 16 zeigt, welche der möglichen Strategien von den Betrieben als sehr bedeutsam und welcher als weniger bzw. gar nicht bedeutsam eingeschätzt werden. Es ist zu sehen, dass der Stärkung der vorhandenen Personalressourcen die größte Bedeutung bei der Sicherung des Fachkräftebestandes und der Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs zugesprochen wird. So werden die Forcierung der betrieblichen Fort- und Weiterbildung sowie die

⁶ Die entsprechende Frage lautete: Welche Bedeutung haben die folgenden Strategien für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken?

Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen mit Abstand als die bedeutsamsten Strategien angesehen. Vor dem Hintergrund der Annahme eines künftig stärkeren Wettbewerbs um Fachkräfte ist nachvollziehbar, dass der Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen von vier von 10 Betrieben – und damit noch vor der eigenen Ausbildung – eine hohe Bedeutung beigemessen wird.

Abbildung 16: Beurteilung personalpolitischer Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestandes und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014.

Da Arbeitsbedingungen eine Vielzahl von Aspekten berühren, können sich die Bemühungen um eine Steigerung der Attraktivität derselben im Einzelfall auf ganz unterschiedliche Einzelaspekte beziehen, wie die Art der Arbeit (z. B. körperlich, geistig), den Arbeitsplatz (z. B. räumliche Gestaltung, technische Ausstattung, Art der Arbeitsmittel), die Arbeitszeiten (z. B. Stunden pro Tag, Arbeitspausen, Arbeit am Wochenende), die Arbeitsorganisation oder das Betriebsklima. Unstrittig ist, dass gute Arbeitsbedingungen bzw. ein gutes Arbeitsumfeld wesentlich zur Motivation der Mitarbeiter beitragen und damit den wirtschaftlichen Erfolg eines Betriebes beeinflussen. Schlechte Arbeitsbedingungen resultieren demgegenüber häufig in einem erhöhten Krankheitsstand und hoher Fluktuation. In Zeiten knapper werdender Fachkräfte ist es somit unverzichtbar, dass Betriebe versuchen müssen, ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen. Neben angemessenen Löhnen wird diese vor allem von guten Ar-

beitsbedingungen bestimmt. In diesen Zusammenhang gehört sicherlich auch die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wenngleich nicht zwangsläufig, aber doch in erster Linie dürften sich die entsprechende Überlegungen an weibliche Fachkräfte richten. Mit rund 64 % ist die Erwerbstätigenquote der Frauen in Nordrhein-Westfalen zwar deutlich höher als vor 10 Jahren, liegt aber immer noch um rund 10 Prozentpunkte unter der Quote der Männer.⁷ Und wenn Frauen berufstätig sind, dann arbeiten sie in der Regel kürzer als Männer. Rund jede dritte Frau in Nordrhein-Westfalen arbeitet auf einer Teilzeitstelle (ohne Berücksichtigung von geringfügiger Beschäftigung). Ein erheblicher Teil des Fachkräftepotenzials weiblicher Fachkräfte wird somit nicht ausgeschöpft. Folgerichtig ist rund jeder vierte Betrieb der Meinung, dass Maßnahmen auf diesem Gebiet geeignet sind, um einem möglicherweise drohenden Fachkräftemangel vorzubeugen. Da Frauen in vielen Fällen nur deshalb verkürzt arbeiten, weil sie aufgrund fehlender Betreuungsmöglichkeiten keine Möglichkeiten sehen, berufliche und familiäre Verpflichtungen in Einklang zu bringen, dürften betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein geeigneter „Hebel“ zu sein, um die Fachkräftebasis auch in Zeiten drohender Engpässe zu sichern. Die Gewinnung von ausländischen Fachkräften oder der Einsatz von Leiharbeitskräften ist gegenüber den genannten Strategien kaum von Relevanz und wurde lediglich von einer Minderheit als bedeutsam eingeschätzt. Jeweils mehr als 90 % der Betriebe gaben an, dass diese beiden Strategien für sie ohne Bedeutung wären.

Der Vergleich der aktuellen mit den früheren Befragungsergebnissen zeigt, dass die drei im Jahr 2014 als am bedeutsamsten eingeschätzten Strategien, Fort- und Weiterbildung, Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen sowie die eigene betriebliche Ausbildung von Fachkräften, bereits im Jahr 2011 an der Spitze der Nennungen rangierten. Wenngleich sich damit an den Prioritäten der Betriebe im Prinzip kaum etwas geändert hat, ist der Anteil von Betrieben mit entsprechenden Nennungen jedoch teils deutlich gestiegen. Vor vier Jahren waren 40 % der Ansicht, dass die eigene Fort- und Weiterbildung geeignet ist, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. In der aktuellen Befragung ist der entsprechende Anteil von Nennungen auf 47 % angestiegen. Die betriebliche Weiterbildung hat damit bei der Vermeidung von Fachkräftengpässen weiter an Bedeutung gewonnen. Die größte Steigerung war allerdings bei der Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen zu beobachten. Hier ist der Anteil von Betrieben, für die diese Strategie von hoher Bedeutung ist, um neun Prozentpunkte auf 40 % im Jahr

⁷ Vgl. G.I.B. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (Hrsg.): Arbeitsmarktreport NRW 2015. Frauen am Arbeitsmarkt. Bottrop, Februar 2015. Die Angaben zur Erwerbstätigenquote beziehen sich auf das Jahr 2013.

2014 gestiegen. Diese Strategie ist damit vom dritten auf den zweiten Rang vorgeückt. Stark an Bedeutung gewonnen hat auch die Strategie, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Im Vergleich zur früheren Befragung hat sich der Anteil der entsprechenden Nennungen um sieben Prozentpunkte erhöht. Gestiegen ist auch die Bereitschaft der Betriebe höhere Löhne zu zahlen. Dieser Anstieg erfolgte allerdings von einem relativ geringen Niveau aus. Mit einem Anteil von 11 % ist diese Strategie aus Sicht der Betriebe offensichtlich von untergeordneter Bedeutung (vgl. Tabelle 4).

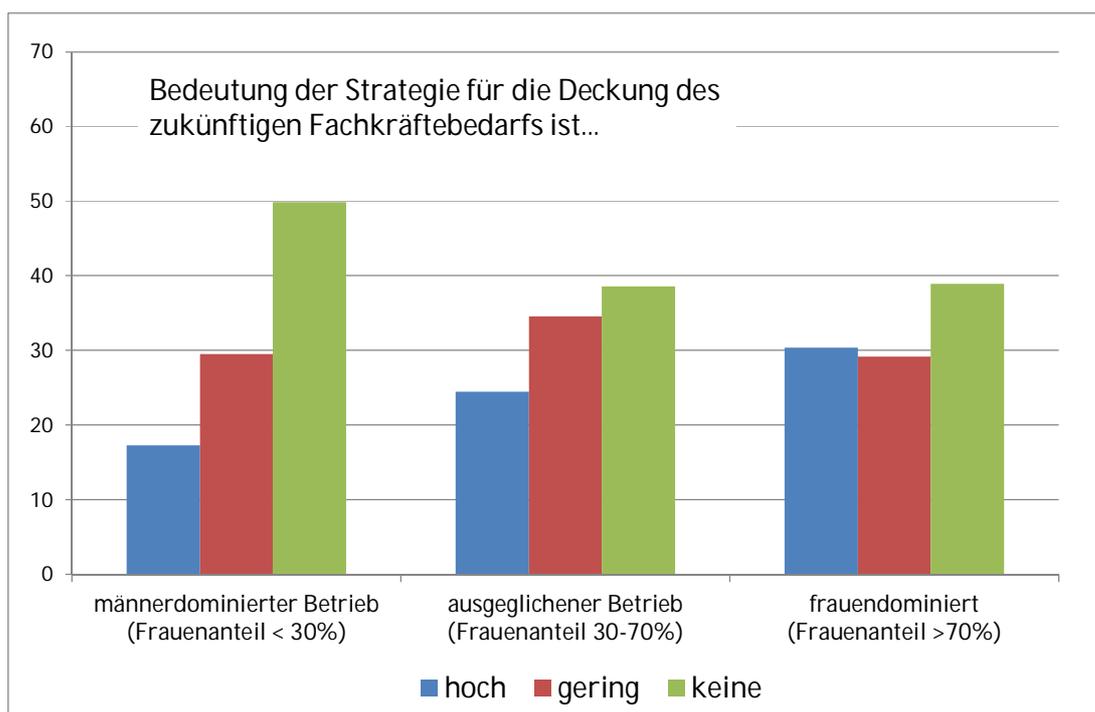
Tabelle 4: Bedeutsamkeit personalpolitischer Strategien 2011 und 2014			
<i>in %</i>	2011*	2014*	Veränderung**
B Forcierte Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern	40	47	7
I Attraktive Arbeitsbedingungen schaffen	31	40	9
A Forcierte eigene betriebliche Ausbildung von Fachkräften	36	35	-1
D Ältere Fachkräfte länger im Betrieb halten	26	27	1
C Längerfristige spezifische Personalentwicklung von Mitarbeitern	22	26	4
H Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern	18	24	6
L Werben für den eigenen Betrieb durch Öffentlichkeitsarbeit	18	22	4
K Kooperation mit Kammern und Bildungsträgern	10	13	3
J Kooperation mit Schulen und Hochschulen	10	12	2
G Bereitschaft, höhere Löhne zu zahlen	7	11	4
M Sonstige Strategien	3	5	2
E Verstärkter Einsatz von Leiharbeit	2	2	0
F Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland	0	2	2

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2011 und 2014. *Strategie ist für Betrieb von „hoher Bedeutung“. **Veränderung in Prozentpunkten.

Bei der Einschätzung der dargestellten Befragungsergebnisse muss berücksichtigt werden, dass die betrieblichen Voraussetzungen zur Umsetzung bestimmter Strategien wie auch die dadurch erschließbaren Arbeitskraftressourcen ganz unterschiedlich sein können. Dies betrifft z. B. die Möglichkeiten das Potenzial weiblicher Fachkräfte stärker zu nutzen. Die hiermit erschließbaren Fachkräftepotenziale, etwa durch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, dürften in Betrieben mit einem hohen Frauenteil vermutlich höher sein als in eher männerdominierten Betrieben. So beurteilten frauendominierte Betriebe Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie tatsächlich häufiger als gut geeignet zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs als männerdominierte Betriebe. In frauendominierten Betrieben sehen

30 % entsprechende Maßnahmen als geeignet an (= hohe Bedeutung). In ausgeglichenen Betrieben beträgt der Anteil 24 % und in männerdominierten lediglich 17 %. Ob eine Strategie geeignet ist, den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken, hängt somit auch in bestimmtem Maße von den jeweiligen betrieblichen Bedingungen ab (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Beurteilung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Betriebstyp



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014.

Erhebliche Unterschiede bestehen auch hinsichtlich der Möglichkeiten den Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsaktivitäten zu sichern. Ein erheblicher Teil der Betriebe ist überhaupt nicht berechtigt, selbst auszubilden (siehe hierzu ausführlich Kapitel 5). Dies dürfte erklären, warum laut der aktuellen Befragung insgesamt zwar rund ein Drittel der Meinung ist, dass die forcierte eigene betriebliche Ausbildung von hoher Bedeutung für die Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs wäre, aber diese Strategie zugleich für fast die Hälfte aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen völlig bedeutungslos ist. Von diesen Betrieben waren zum Zeitpunkt der Befragung rund zwei Drittel nicht berechtigt selbst auszubilden. Dass immerhin etwa jeder fünfte derzeit nicht ausbildungsberechtigte Betrieb der eigenen betrieblichen Ausbildung eine zumindest geringe oder sogar hohe Bedeutung zubilligt, könnte ein Indiz für einen möglicherweise vorgesehenen Einstieg in die berufliche Ausbildung, sei es durch die

Schaffung entsprechender Ausbildungsvoraussetzungen oder einer Kooperation mit Verbundpartnern, sein. Auch in jenen Fällen, wo die entsprechenden Voraussetzungen bereits vorhanden sind, bestehen offensichtlich Reserven. Von allen Betrieben, für die die eigene Ausbildung von hoher Bedeutung für die Fachkräftesicherung ist und die zugleich über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, bildete rund ein Viertel nicht aus, d. h. sie hatten weder für das zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende Jahr noch für das gerade begonnene Ausbildungsjahr Verträge geschlossen.⁸

3.4 Bedeutung der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse für die Gewinnung von Fachkräften

Angesichts der künftigen Herausforderungen bei der Sicherung des Fachkräftebestandes und der Deckung des zukünftigen Bedarfs stellt sich die Frage, wie bestehende, aber bislang ungenutzte Potenziale besser ausgeschöpft werden können. Hierzu gehören neben den oben bereits angesprochenen Potenzialen auch Arbeitskräfte mit einem im Ausland erworbenen, in Deutschland aber nicht anerkannten Berufsabschluss. Mit dem Anfang 2012 in Kraft getretenen „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (Anerkennungsgesetz) des Bundes sowie entsprechender Gesetze auf der Länderebene⁹ sollen die Verfahren zur Bewertung ausländischer Berufsqualifikationen vereinfacht, vereinheitlicht und für bisher nicht anspruchsberechtigte Zielgruppen geöffnet werden. Mit den Neuregelungen soll es Fachkräften aus dem Ausland somit erleichtert werden, ihre berufliche Qualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt einsetzen zu können. Diese Regelungen können damit ein wichtiger Baustein zur Deckung des Fachkräftebedarfs sein, da es zu einer besseren Ausschöpfung des verfügbaren Potenzials beiträgt. Wenngleich die Betriebe nicht die unmittelbare Zielgruppe des Anerkennungsgesetzes sind, finden Anerkennungsinteressierte oft erst über potenzielle Arbeitgeber zur zuständigen Anerkennungsstelle.¹⁰ Die Betriebe bilden somit die entscheidende Schaltstelle für die Nutzung dieser Regelungen.

⁸ Vgl. zum Zusammenhang zwischen Fachkräftebedarf und Ausbildungsverhalten auch Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (Hrsg.): Stellenbesetzungen und Ausbildungsaktivitäten der Betriebe in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der jährlichen Arbeitgeberbefragung. Düsseldorf, 2015.

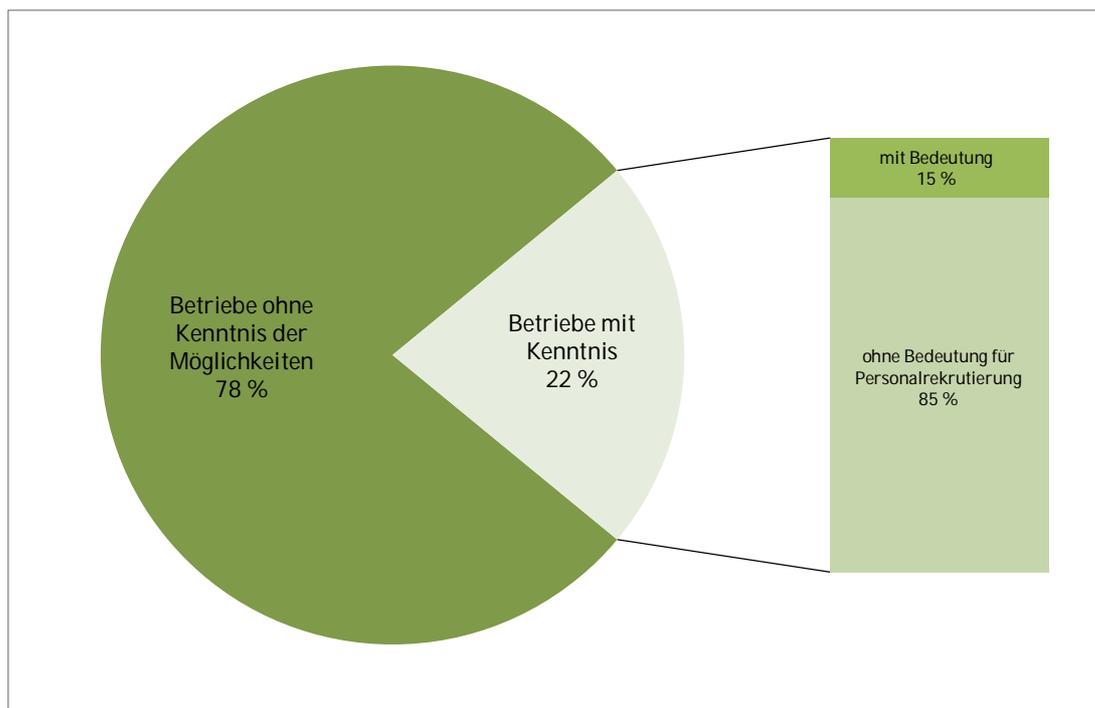
⁹ Die Länderanerkennungsgesetze regeln die Anerkennungsverfahren für die landesrechtlich geregelten Berufe, wie z. B. Altenpflegehelfer, Erzieher, Heilerziehungspfleger, Sozialarbeiter und Sozialpädagoge.

¹⁰ Vgl. Bundesministerin für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bericht zum Anerkennungsgesetz. Berlin, März 2014.

Vor dem Hintergrund der erfolgten Veränderungen wurden die Betriebe danach gefragt, ob ihnen die gesetzlichen Regelungen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse überhaupt bekannt sind, und wenn ja, ob diese von Bedeutung für die eigene Personalgewinnung sind. Den Ergebnissen der aktuellen Befragung zufolge sind derzeit etwa jedem fünften Betrieb in Nordrhein-Westfalen diese Regelungen bekannt. Die Anteile in anderen Bundesländern fallen ähnlich gering aus. So liegt Durchschnittswert für die übrigen westdeutschen Bundesländer mit 24 % nur geringfügig über dem ermittelten Wert für Nordrhein-Westfalen.

Der Anteil derjenigen Betriebe, die die damit verbundenen Möglichkeiten zur Gewinnung von Fachkräften praktisch nutzen, ist ebenfalls noch sehr gering. Von den Betrieben in Nordrhein-Westfalen mit Kenntnis der entsprechenden gesetzlichen Regelungen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse sagten lediglich 15 %, dass diese für die Personalrekrutierung im eigenen Betrieb von Bedeutung wären (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Kenntnis der gesetzlichen Regelungen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und deren Bedeutung für die Personalrekrutierung



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014.

Zwischen den einzelnen Branchen bestehen sowohl in Hinsicht auf die Kenntnis der gesetzlichen Regelungen als auch dessen Bedeutung für die betriebliche Personalgewinnung erhebliche Unterschiede. Das Spektrum reicht von lediglich 10 % im Baugewerbe bis hin zu den Unternehmensnahen Dienstleistungen, wo

rund einem Drittel der Betriebe die gesetzlichen Regelungen bekannt sind (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Kenntnis der gesetzlichen Regelungen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und deren Bedeutung für die Personalrekrutierung nach Branchen			
<i>in %</i>	Anteil der Betriebe, denen die gesetzliche Regelungen bekannt sind, an allen Betrieben	Anteil der Betriebe, für die das Gesetz Bedeutung hat, an allen Betrieben	Anteil der Betriebe, für die gesetzliche Regelungen Bedeutung haben, an allen Betrieben mit Kenntnis
Verarbeitendes Gewerbe	30	3	11
Baugewerbe	10	2	18
Handel und Reparatur	21	3	16
Verkehr, Information und Kommunikation	17	0	1
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	20	0	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	31	4	12
Erziehung und Unterricht*	30	8	27
Gesundheits- und Sozialwesen	19	9	48
Übrige Dienstleistungen	17	1	5
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne Erwerbszweck	30	1	3
Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte)	20	2	8
Kleinbetriebe (10-49 Beschäftigte)	22	6	26
Mittelbetriebe (50-249 Beschäftigte)	45	11	24
Großbetriebe (250 B. und mehr)	53	15	28
Nordrhein-Westfalen insgesamt	22	3	15

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Eine breite Kenntnis führt nicht zwangsläufig zu einer stärkeren Nutzung dieser Regelungen. So ist z. B. fast jeder dritte Betrieb im Verarbeitenden Gewerbe über die vorhandenen Möglichkeiten informiert. Von diesen machen allerdings lediglich rund ein Zehntel davon Gebrauch bei der Personalgewinnung. Auffällig ist die vergleichsweise starke Nutzung der gesetzlichen Möglichkeiten im Gesundheits- und Sozialwesen. Rund ein Fünftel der Betriebe hat entsprechende Kenntnisse. Etwa jeder zweite dieser Betriebe nutzt diese bei der Gewinnung von Fachkräften. Insgesamt machte damit rund jeder 10. Betrieb im Gesundheits- und Sozialwesen – und damit dreimal so viele wie im Durchschnitt Nord-

rhein-Westfalens – Gebrauch von diesen Regelungen. Die stärkere Nutzung dürfte vor allem mit der gegenüber anderen Branchen überdurchschnittlich starken Verbreitung von so genannten reglementierten Berufen zusammenhängen (z. B. Ärzte). Eine Ausübung reglementierter Berufe ist in der Regel nur möglich, wenn die erworbene Qualifikation formal anerkannt wird.

Der Anteil von Betrieben mit Kenntnis der gesetzlichen Regelungen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse steigt erwartungsgemäß mit der Betriebsgröße: Lediglich einer von fünf Kleinstbetrieben kennt die entsprechenden Regelungen, aber etwa jeder zweite Großbetrieb. Unterschiedlich ist auch die Bedeutung für die betriebliche Personalrekrutierung. Mehr als jeder vierte Großbetrieb mit Kenntnis gab an, dass diese Regelungen eine Rolle bei der Personalgewinnung spielen würde. Das entspricht einem Anteil von 15 % an allen Großbetrieben. Bei Mittelbetrieben ist der Kreis der tatsächlichen Nutzer bereits deutlich kleiner. Bei Kleinst- und Kleinbetrieben sind die gesetzlichen Regelungen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse derzeit nahezu bedeutungslos.

Es lässt sich festhalten: Die Verfügbarkeit von Fachkräften ist ein wesentlicher Standortfaktor. Insofern ist es erfreulich, dass die hohe Nachfrage der Wirtschaft nach Fachkräften durch die vorgenommenen Einstellungen bisher überwiegend gedeckt werden konnte. Gleichwohl haben die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte zugenommen. Dies könnte erklären, warum die zukünftigen Möglichkeiten der Bedarfsdeckung überwiegend skeptisch beurteilt werden, und zwar in allen Branchen und Betriebsgrößen. Angesichts der erwarteten Probleme bei der Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs sehen die Betriebe vor allem in der Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter eine geeignete Strategie, um ihren zukünftigen Bedarf an Fachkräften zu decken. Vor dem Hintergrund der tendenziell gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen und deren Bedeutung für die Deckung des Fachkräftebedarfs haben zugleich Strategien an Bedeutung gewonnen, welche sich auf die Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehen. Im Hinblick auf den letzten Aspekt bedarf es hierzu neben betrieblichen Anstrengungen vor allem einer Gestaltung der regionalen Rahmenbedingungen, damit die vorhandenen Potenziale auch erschlossen werden können.

4 Frauen in Führungspositionen

4.1 Frauen auf der ersten und zweiten Führungsebene

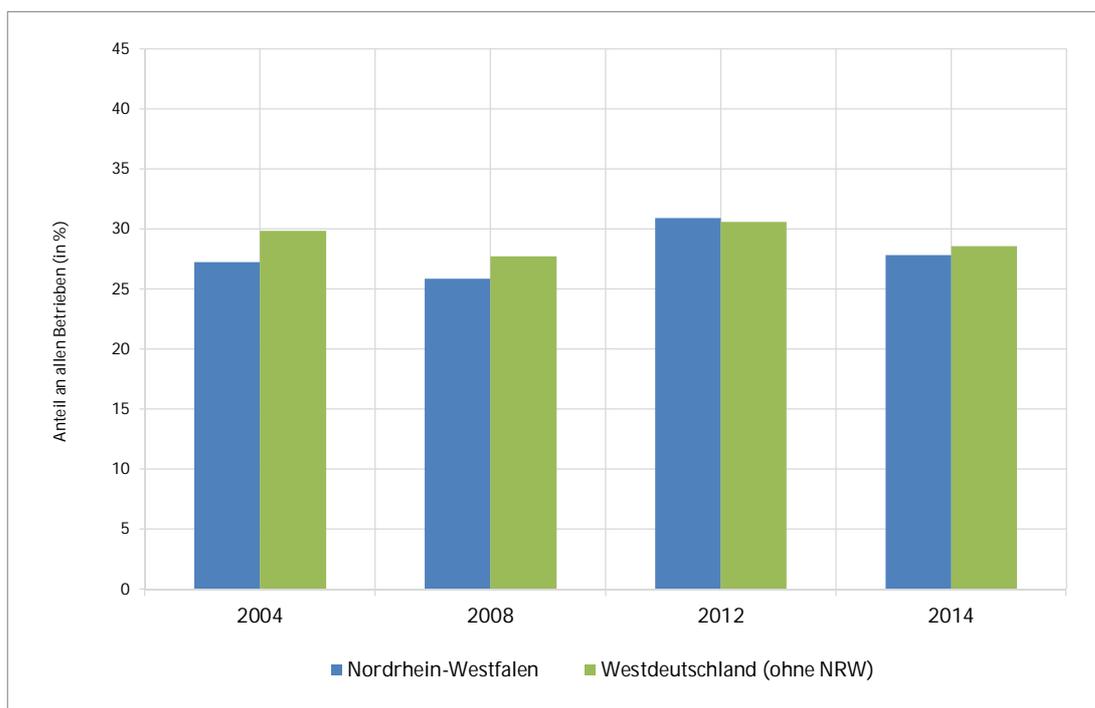
Um die Fachkräftebasis und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe auch mittel- und langfristig zu sichern, ist eine adäquatere Ausschöpfung der gegebenen Beschäftigungspotenziale erforderlich. Vor dem Hintergrund tradierter Rollenmuster geht es hierbei insbesondere um Fragen der stärkeren Arbeitsmarktintegration von Frauen. Die Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen stellt somit einen elementaren Bestandteil der regionalen Fachkräftesicherung dar. Neben Aspekten der Erhöhung des Arbeitsvolumens geraten vor allem jene Bereiche ins Blickfeld, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind. Dies sind insbesondere Leitungspositionen auf den obersten Führungsebenen, wo der Frauenanteil in den vergangenen Jahren sehr niedrig war. Unter oberster oder erster Führungsebene werden im Rahmen der hier zu Grunde liegenden Befragung Aufgaben in der Geschäftsführung, die Wahrnehmung der Eigentümerfunktion, eine Mitgliedschaft im Vorstand sowie die Übernahme von Verantwortung in der Filial- und Betriebsleitung verstanden.

In den rund 400 Tsd. nordrhein-westfälischen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten besteht die oberste Führungsebene aus durchschnittlich 1,3 Personen. Diese geringe Durchschnittszahl hängt vor allem mit der Dominanz von Kleinst- und Kleinbetrieben zusammen. Mit der Betriebsgröße steigt erwartungsgemäß die Zahl der Führungskräfte auf der ersten Führungsebene. In Betrieben ab 250 Beschäftigten besteht die oberste Führungsebene im Durchschnitt aus rund sechs Personen. Hierbei handelt es sich überwiegend um angestellte Manager. In Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten besteht die oberste Führungsebene dagegen nur aus einer einzigen Person, in der Regel der tätigen Inhaberin bzw. dem tätigen Inhaber.

Diese obersten Führungspositionen waren im Jahr 2014 in nur rund einem Viertel der Betriebe auch oder ausschließlich mit Frauen besetzt. In fast drei Viertel aller nordrhein-westfälischen Betriebe waren diese Positionen dagegen ausschließlich mit Männern besetzt. Die große Mehrheit der Betriebe wird somit nach wie vor von Männern geleitet. Dies ist keine Besonderheit der nordrhein-westfälischen Wirtschaft, sondern auch in anderen Bundesländern zu beobachten. Mit 29 % war der Anteil von Betrieben mit Frauen auf der obersten Führungsebene im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer nur geringfügig höher als in Nordrhein-Westfalen. Im Vergleich mit den Werten aus dem Jahr 2004, als entsprechende Daten erstmals im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhoben wurden, sind keine merklichen Veränderungen zu beobachten: Im Zeit-

raum von 2004 bis 2014 hat sich der Anteil von Frauen an den Führungspositionen auf der ersten Führungsebenen gerade einmal um einen Prozentpunkt erhöht. Im Vergleich zur letztmaligen Erhebung dieser Daten im Jahr 2012 hat sich der Anteil von Betrieben mit weiblichen Führungskräften auf der ersten Führungsebene sogar um drei Prozentpunkte verringert. Mit dieser Entwicklung folgte Nordrhein-Westfalen dem Trend in den anderen westdeutschen Bundesländern, wo der entsprechende Frauenanteil ebenfalls und zwar um durchschnittlich zwei Prozentpunkte zurückging (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Betriebe mit weiblichen Führungskräften auf der ersten Führungsebene



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2004, 2008, 2012 und 2014. Stand: jeweils 30. Juni.

Hinter der durchschnittlichen Entwicklung verbergen sich erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Diese betreffen sowohl den Anteil von Betrieben mit weiblichen Führungskräften auf der ersten Führungsebene als auch die Veränderung dieses Anteils in den zurückliegenden Jahren. In zwei Branchen ist der Anteil von Betrieben mit Frauen auf der ersten Führungsebene gestiegen: Verarbeitendes Gewerbe sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. In den genannten Branchen stieg der entsprechende Anteil um jeweils zwei Prozentpunkte. Mit Anteilen von 16 bzw. 10 % liegen die Werte jedoch weit unter dem Durchschnitt Nordrhein-Westfalens (28 %). Der Anstieg erfolgte somit von einem relativ niedrigen Niveau aus. In allen anderen Bereichen der Wirtschaft ist der Anteil von Betrieben mit weiblichen Führungskräf-

ten auf der ersten Führungsebene gesunken. Besonders stark fiel der Rückgang im Bereich Erziehung und Unterricht aus. Im Jahr 2012 gab es noch in 69 % aller Betriebe dieser Branche weibliche Führungskräfte auf der ersten Führungsebene. Bis zum Jahr 2014 ist dieser Anteil um 22 Prozentpunkte gesunken. Mit 47 % ist der Anteil von Betrieben mit weiblichen Führungskräften auf der ersten Führungsebene in dieser Branche dennoch nach wie vor höher als in allen anderen Bereich der Wirtschaft. Der Rückgang erfolgte somit von einem relativ hohen Niveau aus (vgl. Tabelle 6).¹¹

Tabelle 6: Betriebe mit Frauen auf der ersten Führungsebene nach Branchen		
<i>in %</i>	2012	2014
Verarbeitendes Gewerbe	14	16
Baugewerbe	13	9
Handel und Reparatur	30	28
Verkehr, Information und Kommunikation	25	22
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	8	10
Unternehmensnahe Dienstleistungen	35	28
Erziehung und Unterricht*	69	47
Gesundheits- und Sozialwesen	43	40
Übrige Dienstleistungen	45	44
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne Erwerbszweck	44	34
Nordrhein-Westfalen insgesamt	31	28

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2012 und 2014. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehler toleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Überdurchschnittlich hohe Anteile weisen auch das Gesundheits- und Sozialwesen, die Übrigen Dienstleistungen und der Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck auf. In den drei genannten Bereichen beträgt der Anteil von Betrieben mit weiblichen Führungskräften auf der ersten Führungsebene mindestens 40 %. In den einzelnen Branchen des Produzierenden Gewerbes sind Betriebe mit weiblichen Führungskräften auf der ersten Ebene demgegenüber selten. Im Baugewerbe z. B. gab es in neun von 10 Betrieben keine einzige weibliche Führungskraft, d. h. ist die erste Führungsebene ausschließlich mit Männern besetzt.

¹¹ Ein Vergleich mit den Daten der Jahre 2004 und 2008 ist auf Branchenebene nicht möglich, da Ende der 2000er Jahre eine Umstrukturierung der Branchenzuordnung erfolgte.

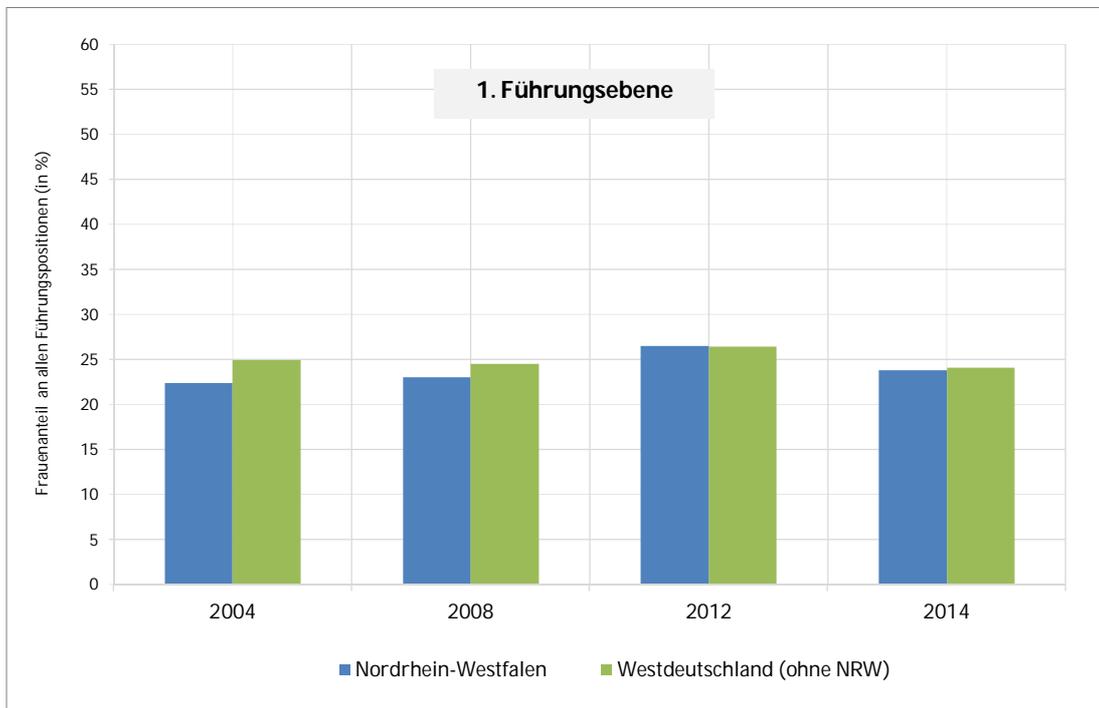
Ein Blick auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt, dass es nur in einer der vier Größenklassen Zuwächse gegeben hat. Bei Großbetrieben gab es im Jahr 2014 anteilig mehr Betriebe mit weiblichen Führungskräften als im Jahr 2012. Der Anteil hat sich um rund acht Prozentpunkte erhöht. Im Ergebnis gibt es nunmehr in mehr als jedem dritten Großbetrieb mindestens eine Frau auf der obersten Führungsebene. Bei Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben hat sich der entsprechende Anteil im betrachteten Zeitraum demgegenüber verringert oder stagnierte (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Betriebe mit Frauen auf der ersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen				
<i>in %</i>	2004	2008	2012	2014
Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte)	25	27	32	27
Kleinbetriebe (10-49 Beschäftigte)	34	24	29	29
Mittelbetriebe (50-249 Beschäftigte)	22	25	32	28
Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte)	19	22	28	36
Nordrhein-Westfalen insgesamt	27	26	31	28

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2004, 2008, 2012 und 2014.

In den bisherigen Ausführungen wurde in einem ersten Schritt gezeigt, in wie vielen Betrieben es überhaupt Frauen auf den obersten Führungsebenen gibt – und zwar unabhängig davon, wie viele der vorhandenen Führungspositionen von Frauen besetzt sind. Im folgenden zweiten Schritt wird der konkrete Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der vorhandenen Führungspositionen in den nordrhein-westfälischen Betrieben dargestellt. Im Jahr 2014 gab es in Nordrhein-Westfalen insgesamt mehr als 500 Tsd. Führungskräfte auf der obersten Führungsebene (Stichtag: 30. Juni). Von diesen Führungskräften sind rund ein Viertel (24 %) weiblich. Dieser Anteil ist gerade einmal rund halb so groß wie der Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigung, welcher 45 % beträgt. Im Vergleich zur Erhebung im Jahr 2012 ist der Anteil von Frauen zudem um drei Prozentpunkte gesunken (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Entwicklung des Anteils von Frauen an allen Führungskräften auf der ersten Führungsebene



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2004, 2008, 2012 und 2014. Stand: jeweils 30. Juni.

Mit der jüngsten Entwicklung folgte Nordrhein-Westfalen dem Trend in den anderen westdeutschen Bundesländern. Dort sank der Anteil von Frauen an den Führungskräften auf der ersten Führungsebene um durchschnittlich zwei Prozentpunkte gegenüber dem Wert des Jahres 2012.

Die Einbeziehung von Frauen in Leitungspositionen auf der ersten Führungsebene – gemessen am Frauenanteil an den Führungskräften – unterscheidet sich sehr stark nach der Branche. Für 2014 ergibt sich eine Schwankungsbreite in den Anteilen von rund 35 Prozentpunkten. Deutlich oberhalb des Durchschnitts lag der Frauenanteil in den verschiedenen Dienstleistungsbereichen, insbesondere im Bereich Erziehung und Unterricht, wo mehr als 40 % aller Führungskräfte auf der ersten Führungsebene weiblich sind. Vergleichsweise hohe Anteile weisen auch das Gesundheits- und Sozialwesen, die Übrigen Dienstleistungen sowie der Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbzweck auf. Deutlich unterhalb des Durchschnitts liegen die Anteile im Baugewerbe, im Verarbeitenden Gewerbe und in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. In den drei genannten Branchen stellten Frauen jeweils nur rund ein Zehntel der Führungskräfte.

Die Befragungsergebnisse belegen einen Zusammenhang zwischen dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten und der Einbindung von Frauen in oberste Führungspositionen. In Branchen mit einem hohen Frauenanteil an den Beschäftigten ist in der Regel auch deren Anteil an den Positionen auf der ersten Führungsebene höher. Es zeigt sich allerdings, dass der Anteil der Frauen an den Vorgesetztenpositionen auf der ersten Ebene in allen Branchen unter ihrem Anteil an den Beschäftigten liegt. In einzelnen Bereichen ist der Anteil von Frauen an den Führungspositionen noch nicht einmal halb so hoch wie deren Anteil an den Beschäftigten. So stellen Frauen z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen zwar mehr als drei Viertel aller Beschäftigten, aber nur ein Drittel der Führungskräfte (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Frauenanteil an Beschäftigten und an Führungskräften auf der ersten Führungsebene nach Branchen		
<i>in %</i>	Anteil von Frauen an den Beschäftigten	Anteil von Frauen an Führungspositionen auf der ersten Ebene
Verarbeitendes Gewerbe	21	11
Baugewerbe	14	8
Handel und Reparatur	49	27
Verkehr, Information und Kommunikation	23	18
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	56	8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	44	23
Erziehung und Unterricht*	65	43
Gesundheits- und Sozialwesen	79	33
Übrige Dienstleistungen	63	39
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne Erwerbszweck	55	29
Nordrhein-Westfalen insgesamt	45	24

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Ein Blick auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt folgendes Bild: In keiner einzigen der vier Größenklassen lag der Frauenanteil an den Führungspositionen auf der obersten Leitungsebene über 25 %. Darüber hinaus war der Anteil in allen vier Größenklassen deutlich niedriger als der Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Frauenanteil an Beschäftigten und an Führungskräften auf der ersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen		
<i>in %</i>	Anteil von Frauen an den Beschäftigten	Anteil von Frauen an Führungspositionen auf der ersten Ebene
Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte)	25	49
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	23	45
Mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	19	43
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	21	44
Nordrhein-Westfalen insgesamt	45	24

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014.

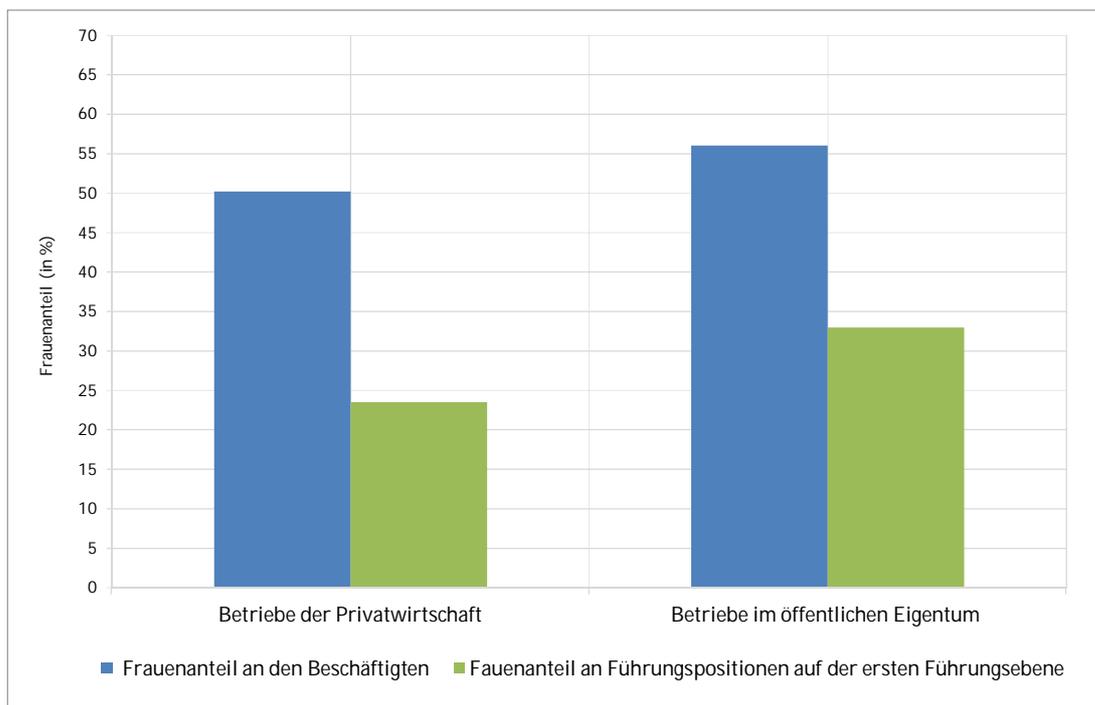
Frauen in Führungspositionen auf der obersten Führungsebene in privaten und in öffentlichen Betrieben

Den hochgerechneten Angaben der Befragung zufolge befinden sich rund 5 % aller nordrhein-westfälischen Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausschließlich oder mehrheitlich im Eigentum der öffentlichen Hand.¹² In diesen Betrieben, hier als „Betriebe im öffentlichen Eigentum“ oder „öffentliche Betriebe“ bezeichnet, sind rund 17 % aller Beschäftigten Nordrhein-Westfalens tätig. Den Kern dieser Gruppe bilden Betriebe und Dienststellen der Öffentlichen Verwaltung. Darüber hinaus gehören hierzu aber auch Betriebe aus anderen Bereichen, insbesondere aus den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen, den Übrigen Dienstleistungen sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen. Rund ein Drittel der Führungspositionen auf der obersten Führungsebene in öffentlichen Betrieben ist mit Frauen besetzt (Stichtag 30.6.2014). In Betrieben in öffentlichem Eigentum liegt der Anteil von Frauen an den Führungskräften auf der ersten Führungsebene damit deutlich über dem in der Privatwirtschaft. Dort sind nur gut ein Viertel der Führungskräfte auf dieser Ebene weiblich. Der beobachtete Unterschied dürfte u. a. mit den unterschiedlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen zusammenhängen. So unterliegen „Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, für die Eigenbetriebe und Krankenhäuser des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie für die Gerichte und Hochschulen, den Landesrechnungshof, die Landesbeauftragte und den

¹² Weitere 89 % der nordrhein-westfälischen Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befinden sich in Privateigentum. Bei den übrigen 6 % ist der Eigentumsstatus unbekannt.

Landesbeauftragten für den Datenschutz, die Verwaltung des Landtages und für den Westdeutschen Rundfunk Köln“ dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Im Gegensatz zu Betrieben in Privateigentum sind öffentliche Betriebe damit verpflichtet, bei der Besetzung von Stellen in ihrem Einflussbereich auf Geschlechterparität hinzuwirken. Gleichwohl spiegelt sich bei der Besetzung von Führungspositionen der Anteil von Frauen an den Beschäftigten auch in öffentlichen Betrieben nicht hinreichend wider (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Frauenanteil an Beschäftigten und an Führungskräften auf der ersten Führungsebene nach Eigentumsform



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014. Stand: 30. Juni.

In Betrieben in öffentlichem Eigentum liegt der Anteil von Frauen an den Führungspositionen auf der obersten Führungsebene um 23 Prozentpunkte, in Betrieben der Privatwirtschaft um 27 Prozentpunkte unter ihrem Anteil an den Beschäftigten. Die Ergebnisse belegen, dass Frauen – gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil – in privaten und öffentlichen Betrieben gleichermaßen in den obersten Führungsetagen nach wie vor nicht adäquat repräsentiert sind.¹³

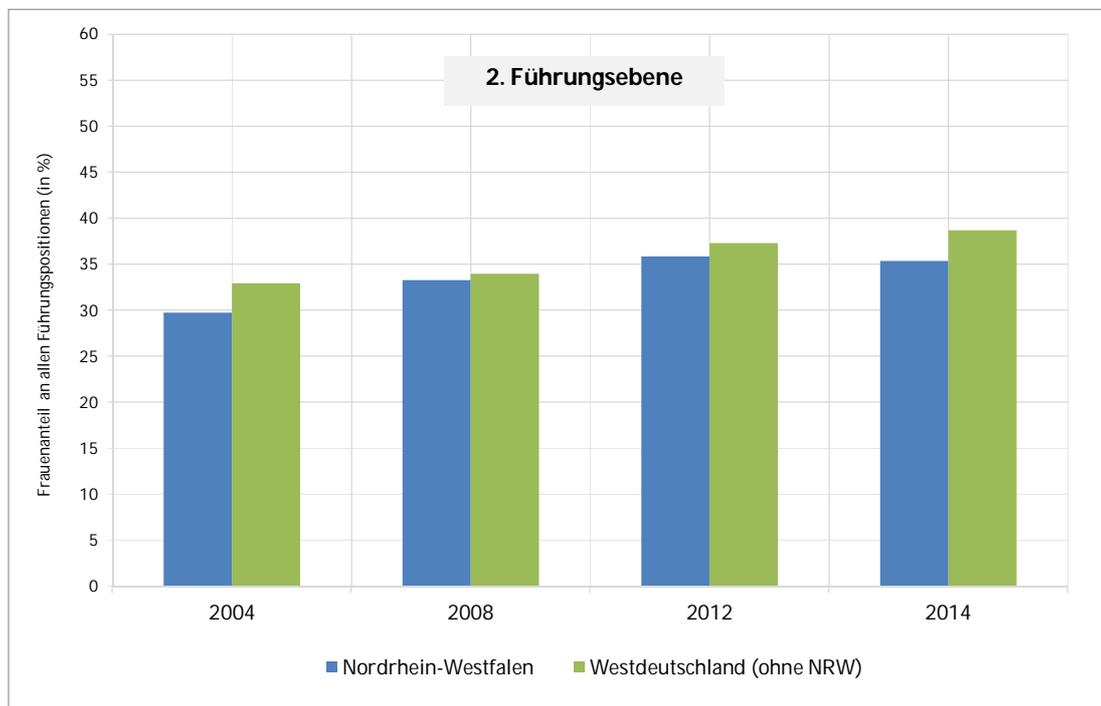
¹³ Da es dem LGG offenbar an der notwendigen Wirksamkeit fehlt, hat das Land Nordrhein-Westfalen ein Gutachten in Auftrag gegeben, um seine Durchsetzungskraft zu stärken (vgl. Papier, H.-J.: Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung. München, 30. Mai 2014).

Frauen auf der zweiten Führungsebene

In rund jedem dritten nordrhein-westfälischen Betrieb gibt es unterhalb der ersten noch eine zweite Führungsebene. Erwartungsgemäß steigt der Anteil von Betrieben mit einer zweiten Führungsebene mit der Betriebsgröße. Mehr als drei Viertel aller Betriebe mit 50 bis 249 und nahezu alle Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten verfügen über eine solche zweite Ebene. Bei Kleinbetrieben trifft dies noch für rund die Hälfte zu, bei Kleinstbetrieben ist eine zweite Führungsebene nur in Ausnahmefällen vorhanden. Von den Führungspositionen auf dieser zweiten Führungsebene, hierzu zählen z. B. Abteilungsleitungen, sind in Nordrhein-Westfalen rund ein Drittel (35 %) mit Frauen besetzt. Auf der zweiten Führungsebene sind Frauen damit deutlich stärker vertreten als auf der ersten bzw. obersten Führungsebene.

Der ermittelte Frauenanteil an Führungspositionen auf der zweiten Führungsebene liegt geringfügig unter dem Wert der letzten Erhebung im Jahr 2012 (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Entwicklung des Anteils von Frauen an allen Führungskräften auf der zweiten Führungsebene



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2004, 2008, 2012 und 2014. Stand: jeweils 30. Juni.

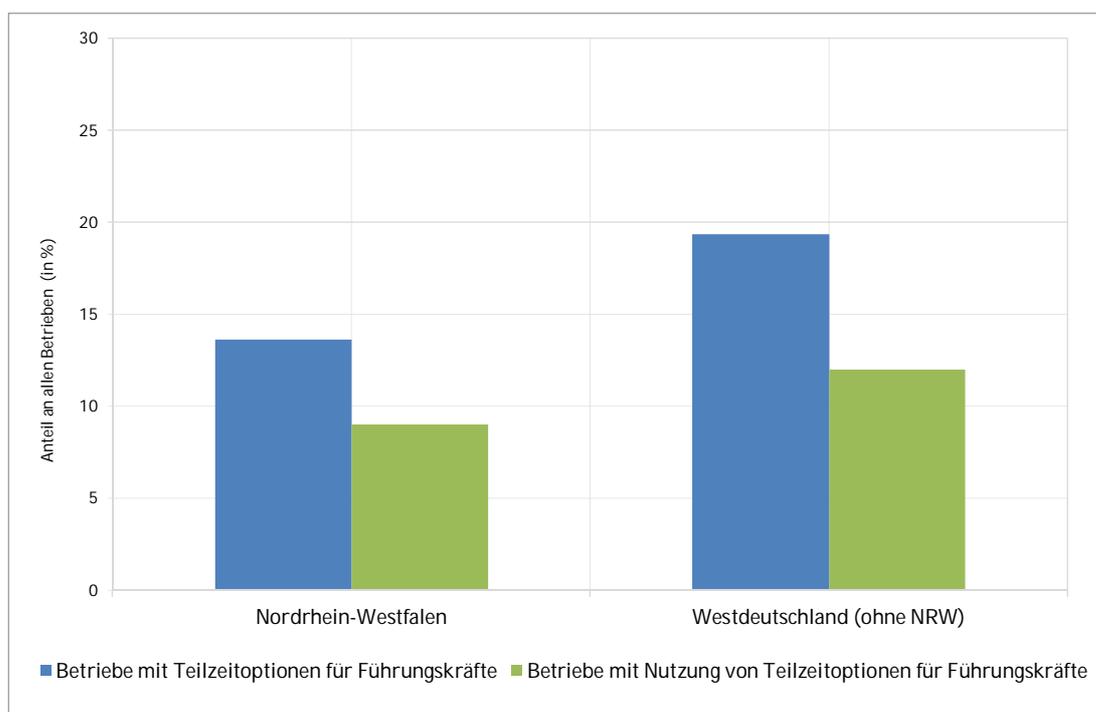
Im Gegensatz zur ersten Ebene lassen sich auf der zweiten Ebene keine nennenswerten Unterschiede zwischen Betrieben in öffentlichem Eigentum und Be-

trieben der Privatwirtschaft feststellen. Bei beiden Gruppen sind jeweils etwas mehr als ein Drittel der entsprechenden Stellen mit Frauen besetzt.

4.2 Ausübung von Vorgesetztenfunktionen in Teilzeit

Die Übernahme von Führungsaufgaben ist immer auch mit der Frage verknüpft, ob sich Beruf und Familie vereinbaren lassen. Es geht hierbei vor allem um eine familiengerechte Arbeitsplatzgestaltung. In diesem Zusammenhang geraten vor allem Modelle in den Fokus, die an einer Reduzierung der Arbeitszeiten ansetzen.¹⁴ Der aktuellen Befragung zufolge gibt es in rund jedem siebten Betrieb Nordrhein-Westfalens – unabhängig von der Eigentumsform – die Möglichkeit, Führungsverantwortung auch im Rahmen einer Teilzeitstelle auszuüben (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Teilzeioptionen für Führungskräfte



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014.

¹⁴ So heißt es z. B. in Satz 1 Abschnitt III § 13 des LGG des Landes Nordrhein-Westfalen: „Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.“

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass im Rahmen des IAB-Betriebspanels als Teilzeit jedes Arbeitszeitvolumen gilt, welches unterhalb der vereinbarten wöchentlichen Vollzeitarbeitszeit liegt. Damit ist der Teilzeitbegriff im Rahmen der hier zu Grunde liegenden Befragung sehr breit gefasst. Wenn solche Möglichkeiten vorhanden waren, dann wurde diese auch mehrheitlich genutzt: In rund zwei Drittel der Betriebe mit entsprechenden Möglichkeiten wurde hiervon auch Gebrauch gemacht. Dies entspricht 9 % aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen.¹⁵

Im Hinblick auf die Verbreitung solcher Optionen bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der nordrhein-westfälischen Wirtschaft (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Teilzeitoptionen für Führungskräfte und Frauenanteil an Beschäftigten nach Branchen				
<i>in %</i>	Betriebe mit Option auf Teilzeit-Führung	Betriebe mit Nutzung der Option		Anteil von Frauen an den Beschäftigten
		Anteil an Betrieben mit Option	Anteil an allen Betrieben	
Verarbeitendes Gewerbe	5	.	.	21
Baugewerbe	4	.	.	14
Handel und Reparatur	16	77	12	49
Verkehr, Information und Kommunikation	14	31	4	23
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	3	.	.	56
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	73	12	44
Erziehung und Unterricht*	26	54	14	65
Gesundheits- und Sozialwesen	19	58	11	79
Übrige Dienstleistungen	9	76	7	63
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne Erwerbszweck	43	36	15	55
Nordrhein-Westfalen insgesamt	14	66	9	45

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Am häufigsten gab es diese Möglichkeiten im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck: In 43 % der Betriebe dieses Bereiches ist es prinzipiell möglich, Führungspositionen in Teilzeit wahrzunehmen.

¹⁵ Es kann an dieser Stelle nicht zwischen Vorgesetztenpositionen auf der ersten und auf der zweiten Führungsebene unterschieden werden.

In den einzelnen Bereichen des Produzierenden Gewerbes wie dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe sind solche Möglichkeiten demgegenüber mit 5 bzw. 4 % absolute Ausnahmen. Die Möglichkeiten Führungspositionen auch in Teilzeit wahrzunehmen, richten sich zwar prinzipiell an Frauen und Männer. Angesichts der vorherrschenden Rollenmuster, wonach in erster Linie Frauen die Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewältigen müssen, dürften jedoch vor allem Frauen angesprochen sein. Die geringe Verbreitung solcher Möglichkeiten im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe könnte daher mit den geringen Anteilen von Frauen an den Beschäftigten zusammenhängen. Da Frauen in den Belegschaften und erst recht in den Führungsetagen dieser Betriebe eher selten sind, kann dies zu dem Schluss führen, dass es solcher Möglichkeiten in diesen Branchen nicht bedarf. Umgekehrt können sich Betriebe in frauendominierten Bereichen der Wirtschaft wie z. B. dem Gesundheits- und Sozialwesen mit ähnlicher Begründung stärker verpflichtet fühlen, entsprechende Möglichkeiten für ihre weiblichen Beschäftigten bzw. ihre weiblichen Führungskräfte bereitzustellen. Dies würde den höheren Anteil von Betrieben mit Teilzeitoptionen für Führungskräfte in diesen Branchen erklären.

In Betrieben mit entsprechenden Teilzeitmöglichkeiten für Führungskräfte werden diese mehrheitlich auch genutzt. Spitzenreiter ist die Branche Übrige Dienstleistungen, wo es in rund drei Viertel aller Betriebe mit vorhandenen Optionen Führungskräfte gibt, deren Arbeitszeit unterhalb der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in ihrem Betrieb liegt. Allerdings ist der Anteil von Betrieben mit entsprechenden Möglichkeiten im Bereich der Übrigen Dienstleistungen mit 9 % vergleichsweise niedrig. Dies ist insofern überraschend, als der Frauenanteil an den Beschäftigten und insbesondere an den Führungspositionen dort sehr hoch ist (39 %). In diesem Fall dürfte die geringe Verbreitung von Teilzeitoptionen für Führungskräfte vermutlich mit der vergleichsweise geringen Größe der Betriebe in dieser Branche zusammenhängen. Diese sind mit durchschnittlich 11 Beschäftigten deutlich kleiner als im Durchschnitt der nordrhein-westfälischen Wirtschaft (19 Beschäftigte). Bei größeren Betrieben wiederum sind Teilzeitoptionen für Führungskräfte deutlich verbreiteter. Während diese z. B. bei Kleinstbetrieben relativ selten sind, gab es entsprechende Möglichkeiten bei mehr als einem Drittel aller Großbetriebe und damit mehr als doppelt so vielen Betrieben wie im Durchschnitt (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Teilzeioptionen für Führungskräfte und Frauenanteil an Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen				
<i>in %</i>	Betriebe mit Option auf Teilzeit-Führung	Betriebe mit Nutzung der Option		Anteil von Frauen an den Beschäftigten
		Anteil an Betrieben mit Option	Anteil an allen Betrieben	
Kleinstbetriebe (1-9)	10	68	7	25
Kleinbetriebe (10-49)	19	67	13	23
Mittelbetriebe (50-249)	25	59	15	19
Großbetriebe (250 und mehr)	38	47	17	21
Nordrhein-Westfalen insgesamt	14	66	9	45

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014.

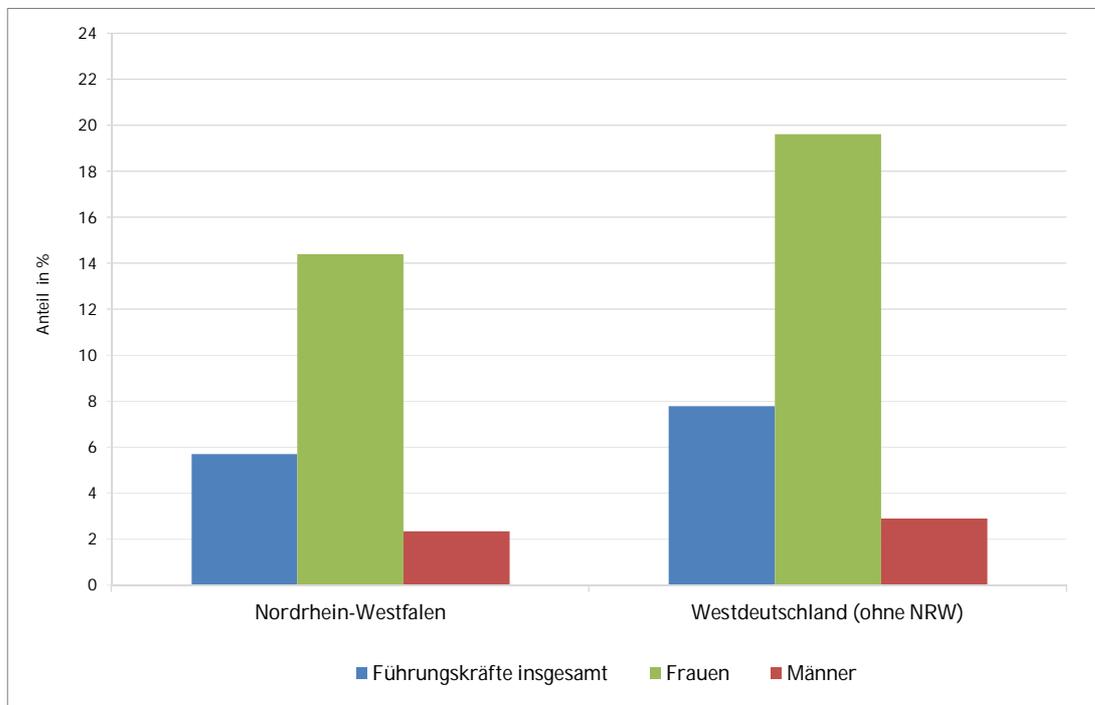
Im öffentlichen Bereich gibt es in 34 % aller Betriebe entsprechende Möglichkeiten auf Führung in Teilzeit. Der Anteil ist damit fast dreimal so hoch wie bei privaten Betrieben (12 %). Im Ergebnis der vorhandenen Möglichkeiten sowie der jeweiligen Nutzungsintensität gibt es in 14 % aller Betriebe in öffentlichem Eigentum und in 8 % aller Betriebe in Privateigentum mindestens eine Führungskraft, die ihre Führungsaufgaben im Rahmen einer Teilzeitstelle wahrnimmt.

Männliche und weibliche (Teilzeit-)Führungskräfte

Von allen Führungskräften in Nordrhein-Westfalen üben 6 % ihre Vorgesetzten-tätigkeit in Teilzeit aus. Damit ist diese Form der Wahrnehmung von Führungsaufgaben auf einen relativ kleinen Teil des Führungspersonals beschränkt. Dass dies keine Besonderheit der nordrhein-westfälischen Wirtschaft ist, zeigt der Blick auf die Vergleichswerte. Mit 8 % ist der entsprechende Anteil im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer ähnlich gering wie in Nordrhein-Westfalen. Vor dem Hintergrund der vorherrschenden Rollenmuster ist es wenig überraschend, dass die große Mehrheit der Teilzeitführungskräfte weiblich ist. So stellen Frauen fast drei Viertel aller Teilzeitführungskräfte; nur ein Viertel ist männlich. Gleichwohl ist Teilzeit auch für weibliche Führungskräfte eher die Ausnahme denn die Regel. Mit 86 % sind weibliche Führungskräfte ebenso wie ihre männlichen Kollegen mehrheitlich auf Vollzeitstellen tätig. Weibliche Führungskräfte arbeiten damit zugleich häufiger in Vollzeit als im Durchschnitt der weiblichen Beschäftigten. Im Schnitt arbeitet nur rund die Hälfte aller Frauen auf einer Vollzeitstelle. Bei Männern arbeiten neun von 10 Beschäftigten in Vollzeit. Dementsprechend fällt auch der Anteil von männlichen Führungskräften mit einer Teilzeitstelle äußerst gering aus: Nur 2 % der männ-

lichen Führungskräfte in Nordrhein-Westfalen arbeiten auf einer Teilzeitstelle (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Führungskräfte in Teilzeit nach Geschlecht



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014.

In Betrieben in öffentlichem Eigentum ist der Anteil von Führungskräften, die ihre Aufgaben im Rahmen einer Teilzeitstelle wahrnehmen mit 6 % nur unwesentlich höher als in der Privatwirtschaft (5 %). In beiden Bereichen gleichermaßen sind es vor allem Frauen, die solche Stellen besetzen. Im öffentlichen Bereich stellen Frauen fast 90 % und in der Privatwirtschaft rund drei Viertel aller Führungskräfte mit einer Teilzeitstelle. Gleichwohl arbeitet die große Mehrheit der weiblichen Führungskräfte sowohl im öffentlichen als auch im privaten Bereich der Wirtschaft auf einer Vollzeitstelle.

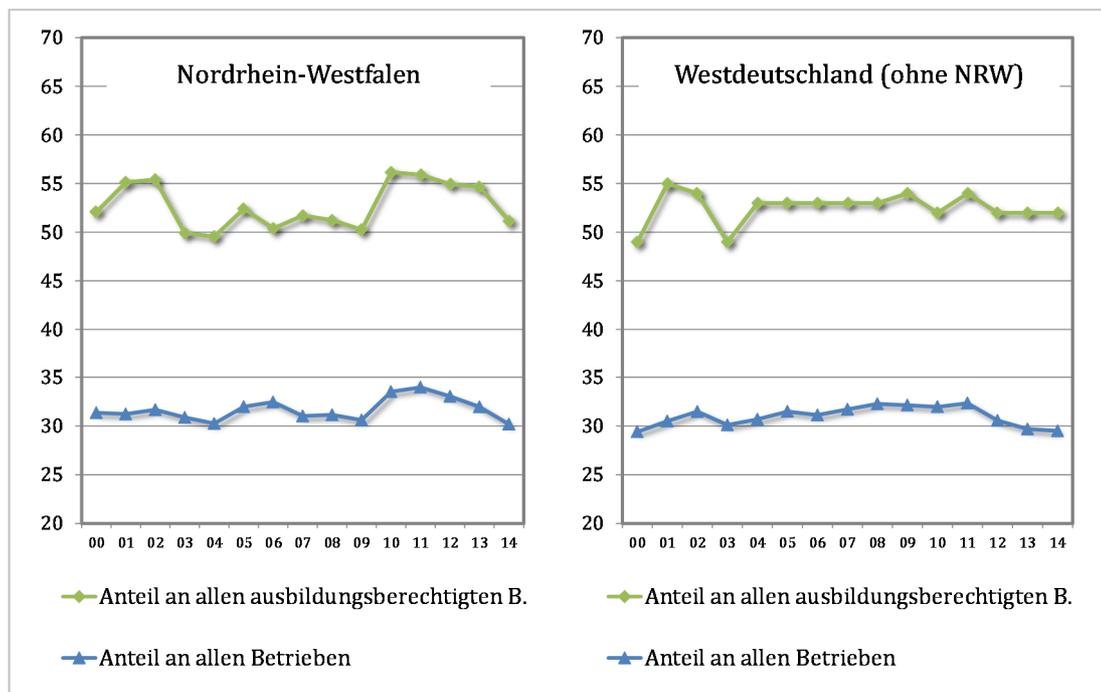
Die Ergebnisse der aktuellen Befragung haben gezeigt, dass der Anteil von Frauen auf den obersten Führungsetagen der nordrhein-westfälischen Wirtschaft im Vergleich zu früheren Untersuchungen nicht gestiegen ist. Nach wie vor sind Führungspositionen mehrheitlich von Männern besetzt. In frauendominierten Branchen gibt es zwar häufiger auch weibliche Führungskräfte und deren Anteil an allen Führungspositionen ist auch höher als in männerdominierten Bereichen der Wirtschaft. Gleichwohl liegt der Frauenanteil an den Führungspositionen auch dort weit unter ihrem Beschäftigtenanteil.

5 Betriebliche Ausbildung

5.1 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung

Die eigene Ausbildung stellt eine wesentliche Säule zur Deckung des Fachkräftebedarfs dar. In Nordrhein-Westfalen sind mit 59 % mehr als die Hälfte aller Betriebe eigenen Angaben zufolge ausbildungsberechtigt und damit prinzipiell in der Lage, möglichen Fachkräfteengpässen durch eigene Anstrengungen aktiv vorzubeugen (Stand: 30.6.2014). Von den ausbildungsberechtigten Betrieben bildeten im Jahr 2014 rund die Hälfte aus. Bezogen auf alle Betriebe entspricht dies einem Anteil von 30 %. Die Ausbildungsbeteiligung der nordrhein-westfälischen Wirtschaft im Jahr 2014 lag damit unter dem Vorjahreswert (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2000 bis 2014.

Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist zu berücksichtigen, dass im vorliegenden Bericht als ausbildende Betriebe alle Betriebe gelten, für die mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt, Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr, geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr, Ausbildung von Auszubildenden mit er-

folgreichem Abschluss der Ausbildung in den ersten Monaten des Befragungsjahres und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal des Jahres. Die Einordnung eines Betriebes als „Ausbildungsbetrieb“ ist im Rahmen des vorliegenden Berichts somit sehr breit gefasst. Im Folgenden ist mit Ausbildungsbeteiligung stets der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung gemeint.

Die durchschnittliche Ausbildungsquote, welche den Anteil der Auszubildenden an der Zahl der Beschäftigten insgesamt widerspiegelt, betrug in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2014 genau wie im Jahr zuvor rund 4 % (Stichtag: 30.6.). Der Rückgang der Zahl der Neuverträge um rund 2 % gegenüber dem Vorjahr hat sich somit noch nicht in der durchschnittlichen Ausbildungsquote niederschlagen.¹⁶ Bei Vergleichen der ermittelten Quote mit anderen Datenquellen ist zu beachten, dass im vorliegenden Bericht als Beschäftigte sowohl sozialversicherungspflichtig als auch nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte verstanden werden. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden als Auszubildende neben Auszubildenden im dualen System auch solche aus anderen Bereichen erfasst, die nicht dem Berufsausbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung unterliegen, wie z. B. Beamtenanwärter. Im IAB-Betriebspanel wird damit ein relativ breites Spektrum an Ausbildungsverhältnissen abgedeckt.¹⁷

Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen

Die Möglichkeiten der Wirtschaft ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsaktivitäten zu decken hängt u. a. von der Entwicklung der Zahl der Ausbildungsplatzbewerber ab. Die Zahl der registrierten Ausbildungsplatzbewerber hat sich im Jahr 2014 um 2,3 gegenüber dem Vorjahreswert verringert. Die Zahl der Bewerber hat sich damit im gleichen Maße verringert wie die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit registrierten Ausbildungsplätze (-2,3 %). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Meldung von Ausbildungsangeboten an die Bundesagentur seitens der Betriebe freiwillig ist. Es lässt sich daher nicht seriös einschätzen, ob hinter dem ermittelten Rückgang des gemeldeten Ausbildungsplatzangebots tatsächlich eine geringere Zahl von Ausbildungsplatzange-

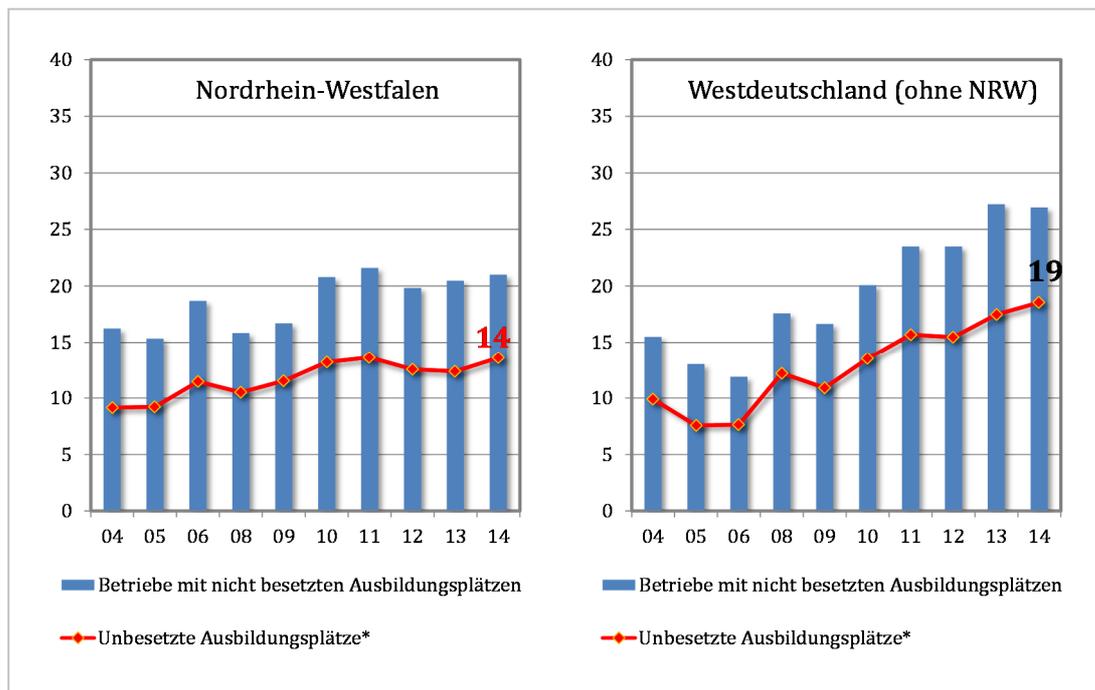
¹⁶ Im Jahr 2014 ging die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Nordrhein-Westfalen um 2.685 bzw. 2,2 % gegenüber dem Vorjahr zurück. Im Bundesdurchschnitt betrug der Rückgang -1,4 % (vgl. Bundesinstitut für berufliche Bildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Vorabversion. Berlin, 15. April 2015).

¹⁷ Im IAB-Betriebspanel werden dagegen nicht erfasst: Teile des Schulberufssystems sowie des Übergangssystems, wie z. B. Jugendliche in berufsvorbereitenden Maßnahmen, Schülerinnen und Schüler ohne Ausbildungsvertrag in Berufsschulen oder Personen an Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln.

boten oder lediglich eine geringere Meldebereitschaft der Betriebe steht. In früheren Untersuchungen des IAB-Betriebspanels konnte als generelle Tendenz ermittelt werden, dass die Meldebereitschaft mit abnehmender Betriebsgröße sinkt, dass insbesondere das Ausbildungsangebot von Kleinst- und Kleinbetrieben nur unvollständig abgebildet wird. Im Ergebnis der registrierten Meldungen betrug die Angebots-Nachfrage-Relation 86,9 und hat sich damit nicht wesentlich gegenüber dem Vorjahr verändert (2013: 86,8). Demnach kamen auch im Jahr 2014 auf 100 Bewerber rund 87 Ausbildungsplätze. Nach wie vor gab es somit mehr Bewerber als Ausbildungsplätze. Im Bundesdurchschnitt kamen auf 100 Bewerber rund 93 Ausbildungsplätze. In Nordrhein-Westfalen waren die Rahmenbedingungen für ausbildungsinteressierte Betriebe somit auch im letzten Jahr etwas günstiger als im Bundesdurchschnitt.¹⁸

Die aus Sicht ausbildungsinteressierter Betriebe ähnlich günstige Angebots-Nachfrage-Relation wie im Vorjahr korrespondierte mit dem Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Rund ein Drittel der ausbildungsberechtigten Betriebe bot neue Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2013/2014 an. In acht von 10 Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen konnten alle Plätze besetzt werden. Damit gab es im Jahr 2014 anteilig etwa genauso viele Betriebe mit besetzten Ausbildungsplätzen wie im vorangegangenen Jahr. In zwei von 10 Betrieben blieben einer oder mehrere der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt (21 %). Im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer konnten 27 % der Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen einen oder mehrere dieser Plätze nicht besetzen. In Nordrhein-Westfalen waren damit auch im letzten Jahr wieder deutlich weniger Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen konfrontiert als in anderen Regionen. (vgl. Abbildung 26).

¹⁸ Vgl. Bundesinstitut für berufliche Bildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Vorabversion. Berlin, 15. April 2015.

Abbildung 26: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen und unbesetzte Ausbildungsplätze

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2004 bis 2014. *Anteil unbesetzter an allen zu besetzenden Ausbildungsplätzen.

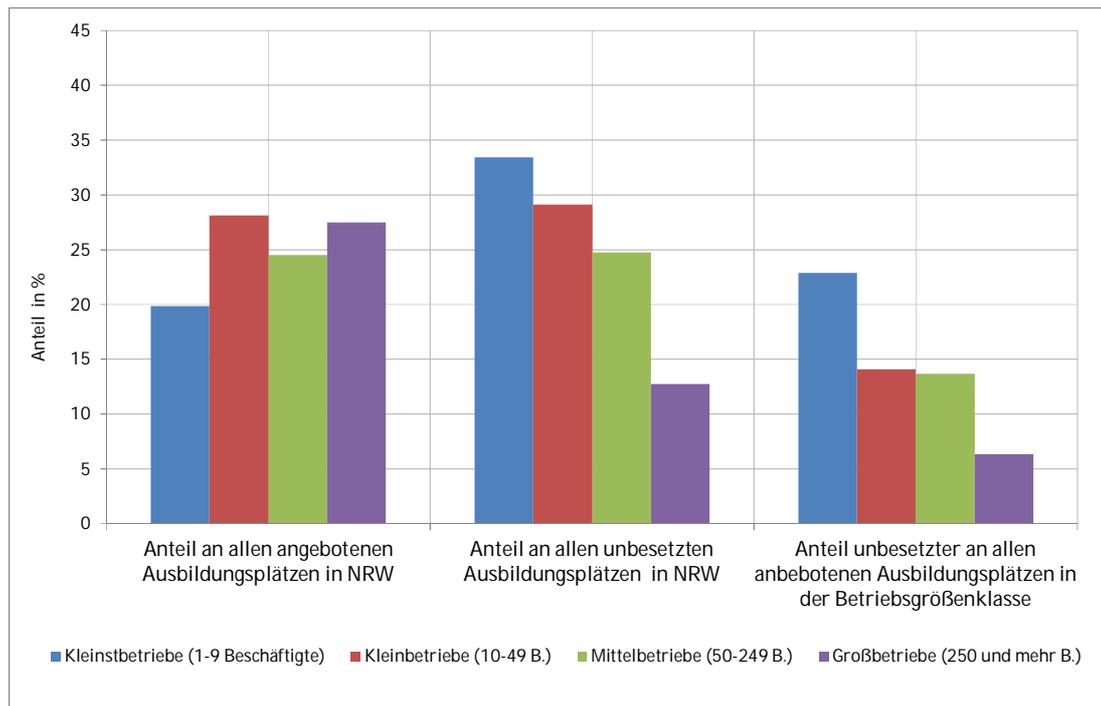
Von allen angebotenen Ausbildungsplätzen konnten 86 % besetzt werden, 14 % blieben unbesetzt. Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr ist der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze damit um zwei Prozentpunkte gestiegen. Im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer blieb mit 19 % wie schon in den Vorjahren ein deutlich größerer Teil der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Die Möglichkeiten für ausbildungsinteressierte Betriebe waren somit auch im letzten Jahr in Nordrhein-Westfalen günstiger als in anderen Regionen Westdeutschlands.

Trotz der aus Sicht ausbildungsinteressierter Betriebe vergleichsweise günstigen Situation gab es einzelne Bereiche der Wirtschaft in Nordrhein-Westfalen, in denen ein nennenswerter Teil der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnte. In dieser Hinsicht fielen vor allem drei Branchen auf: Bau- und Gewerbe, Handel und Reparatur sowie Übrige Dienstleistungen. Dort blieben jeweils mehr als 20 % der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Die Besetzungsprobleme im Bereich der Übrigen Dienstleistungen dürften vor allem auf die Schwierigkeiten des Beherbergungs- und Gastronomiegewerbes zurückzuführen sein. In anderen Regionen fiel es Betrieben dieser Unterbranche ebenfalls überdurchschnittlich schwer Bewerber für die angebotenen Ausbildungs-

plätze zu gewinnen. Gleichwohl konnte auch in den drei genannten Branchen die große Mehrheit der angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden.

Wie schon in den Vorjahren hatte neben der Branche auch die Betriebsgröße einen wesentlichen Einfluss auf den Erfolg bei der Besetzung von angebotenen Ausbildungsplätzen (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Angebotene und unbesetzte Ausbildungsplätze nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014.

Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, hatten auch im letzten Jahr größere Probleme bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze als der Rest der nordrhein-westfälischen Wirtschaft. Betriebe dieser Größenklasse stellten im letzten Jahr mit rund 20 % einen nennenswerten Teil der insgesamt angebotenen Ausbildungsplätze. Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass das hier ausgewiesene Ausbildungsplatzangebot alle Ausbildungsplätze umfasst, und zwar unabhängig davon, ob diese bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet waren. Der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze, der auf die Gruppe der Kleinstbetriebe entfiel, lag bei rund 33 % und war somit deutlich höher als ihr Anteil am Ausbildungsplatzangebot. Insgesamt konnte fast ein Viertel der von Betrieben dieser Größenklasse angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Auf Großbetriebe entfielen demgegenüber 27 % des Ausbildungsplatzangebots, aber nur 13 % der unbesetzten Stellen. Der Anteil nicht besetzter

Ausbildungsplätze lag dementsprechend mit 6 % deutlich unter den Werten der anderen Größenklassen. Trotz der vergleichsweise größeren Probleme konnten auch Kleinstbetriebe von den allgemein etwas günstigeren Rahmbedingungen in Nordrhein-Westfalen profitieren. Im Bundesdurchschnitt lag der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze in der Gruppe der Kleinstbetriebe bei rund 30 % und damit um sieben Prozentpunkte über dem entsprechenden nordrhein-westfälischen Wert.

5.2 Vorzeitige Vertragslösungen

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung belegen, dass es für einen Teil der Betriebe problematisch war, für die angebotenen Ausbildungsplätze geeignete Bewerber zu finden. Für die betroffenen Betriebe schränkt dies die Möglichkeiten, ihren Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Bedarf zu decken, in erheblichem Maße ein.¹⁹ Weitere Einschränkungen können durch vorzeitige Vertragslösungen entstehen, wobei diese nicht zwangsläufig mit Ausbildungsabbrüchen gleichzusetzen sind, da ein Großteil der Auszubildenden die Ausbildung mit einem neuen Ausbildungsvertrag in einem anderen Betrieb fortsetzt. Nach den Ergebnissen der Berufsbildungsstatistik wurden bundesweit ca. 149 Tsd. Ausbildungsverträge vor Ablauf der im Ausbildungsvertrag genannten Ausbildungszeit gelöst. In Nordrhein-Westfalen wurde rund jeder vierte neu abgeschlossene Ausbildungsvertrag gelöst (Bundesdurchschnitt: 25 %).²⁰

Die Ergebnisse des aktuellen IAB-Betriebspanels zeigen, dass von vorzeitigen Vertragslösungen 13 % aller nordrhein-westfälischen Betriebe mit Neuverträgen für das Ausbildungsjahr 2013/2014 betroffen waren. In diesen Betrieben war also mindestens ein neu abgeschlossener Ausbildungsvertrag für das Ausbildungsjahr 2013/2014 bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2014 bereits wieder aufgelöst worden. In Nordrhein-Westfalen waren damit anteilig annähernd genauso viele Betriebe von vorzeitigen Vertragslösungen betroffen wie im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer (14 %). Besonders stark betroffen waren Betriebe der Übrigen Dienstleistungen (z. B. Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe). Auf diese Branche entfiel rund ein

¹⁹ Die Ergebnisse der Vorjahresbefragung der Welle 2013 hatten gezeigt, dass dies weniger an einem generellen Mangel an Bewerbern liegt, als vielmehr an der aus Sicht der Betriebe unzureichenden Eignung eines Teils der Bewerber (vgl. Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalens [Hrsg.]: IAB-Betriebspanel. Stellenbesetzungen und Ausbildungsaktivitäten der Betriebe in Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf, 2015).

²⁰ Vgl. Bundesinstitut für berufliche Bildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Berlin, 2015 (Die Angaben im Datenreport zu Vertragslösungen beziehen sich auf das Jahr 2013).

Viertel aller bis zum Zeitpunkt der Befragung vorzeitig gelösten Neuverträge. Dort waren in fast jedem dritten Betrieb mit Neuverträgen für das Ausbildungsjahr 2013/2014 mindestens einer dieser neu abgeschlossenen Verträge bis zum Zeitpunkt der Befragung bereits gelöst.²¹

Ein Blick auf die Anteile der einzelnen Größenklassen an den vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen macht deutlich, dass kleinere Betriebe überdurchschnittlich stark von Vertragslösungen betroffen waren. So entfallen mehr als drei Viertel dieser Lösungen auf Kleinst- und Kleinbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten. Auf Großbetriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten entfallen lediglich 8 % der ermittelten Vertragslösungen. Die größere Betroffenheit kleinerer Betriebe wird auch bei einer Betrachtung des Anteils der Vertragslösungen an allen für das Ausbildungsjahr 2013/2014 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen sichtbar. Bei Kleinstbetrieben und Kleinbetrieben war er mit 11 % bzw. 12 % rund dreimal so hoch wie bei Großbetrieben 4 %.

Gründe für vorzeitige Vertragslösungen

Die erfassten Vertragslösungen im hier beobachteten Zeitraum erfolgten häufiger auf Veranlassung der Auszubildenden als seitens der Ausbildungsbetriebe. So gab die Hälfte der betroffenen Betriebe an, dass Vertragslösungen am häufigsten von Seiten der Auszubildenden initiiert wurden.²² Demgegenüber sagte nur rund jeder vierte Betrieb (24 %), dass der Ausbildungsvertrag häufiger vom Ausbildungsbetrieb selbst gelöst wurde. Bei weiteren 18 % der Betriebe hatten die Bewerber den bereits geschlossenen Ausbildungsvertrag noch vor Beginn der Ausbildung gelöst und die Ausbildung nicht angetreten oder es spielten sonstige Gründe eine Rolle (8 %). Im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer verteilen sich die genannten Gründe ähnlich wie in Nordrhein-Westfalen.

Mit rund 57 % bemühte sich die Mehrheit der von Vertragslösungen betroffenen Betriebe um eine Nachbesetzung der frei gewordenen Ausbildungsplätze. Im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer war der Anteil von Betrieben mit entsprechenden Bemühungen deutlich kleiner (34 %). Die beiden von vorzeitigen Vertragslösungen am stärksten betroffenen Betriebsgruppen unternahmen unterschiedlich starke Anstrengungen, um die freien Ausbil-

²¹ Aufgrund der begrenzten Fallzahl ist eine weitergehende Branchen- und Betriebsgrößendifferenzierung der vorliegenden Ergebnisse an dieser Stelle nicht möglich.

²² Die ermittelten Angaben beziehen sich ausschließlich auf die Zahl der betroffenen Betriebe. Ein Rückschluss auf die Zahl der von den genannten Lösungsgründen betroffenen Auszubildenden bzw. Ausbildungsverträge ist nicht zulässig.

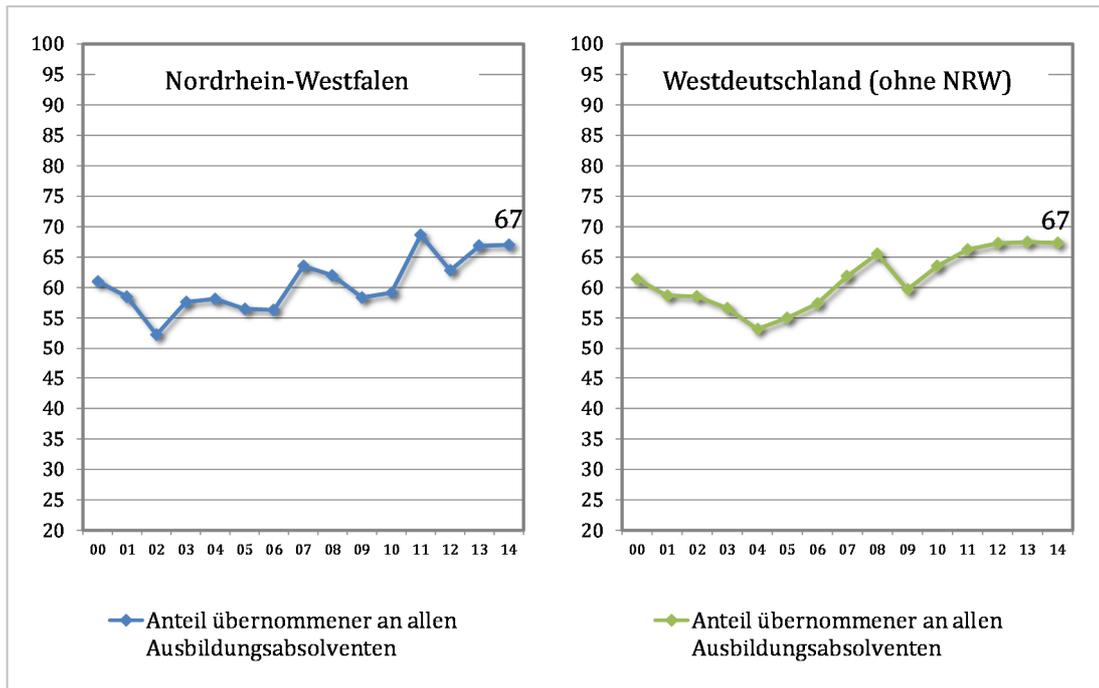
ungsplätze wieder zu besetzen. Bei Kleinstbetrieben verzichtete die Mehrheit der Betroffenen auf eine Nachbesetzung. Lediglich 40 % gaben, entsprechende Anstrengungen unternommen zu haben – im Gegensatz zu Kleinbetrieben, wo der Anteil von Betrieben mit solchen Bemühungen 66 % betrug.

Im Ergebnis der erfolgten Bemühungen konnte rund ein Drittel der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge wiederbesetzt werden. Dieser Wert liegt deutlich über der durchschnittlichen Quote für die übrigen westdeutschen Bundesländer (18 %), was u. a. mit den oben erwähnten, stärkeren Bemühungen um eine Nachbesetzung in Nordrhein-Westfalen zusammenhängen dürfte. Gleichwohl führt eine vorzeitige Vertragslösung in der Regel zu einem endgültigen „Verlust“ der betroffenen Ausbildungsplätze. In rund zwei Drittel aller Vertragslösungen im betrachteten Zeitraum ist es den betroffenen Betrieben nicht gelungen, den Ausbildungsplatz wieder zu besetzen. Im Hinblick auf den Erfolg der Nachbesetzungsbemühungen unterschieden sich größere und kleinere Betriebe deutlich voneinander: Während es Großbetrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten im Ergebnis ihrer Bemühungen gelungen ist, immerhin mehr als 40 % der frei gewordenen Ausbildungsplätze wiederzubesetzen, gelang dies Kleinst- und Kleinbetrieben nur in 23 bzw. 24 % der Fälle.

5.3 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Im Jahr 2014 wurden rund zwei Drittel der Ausbildungsabsolventen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen. Die Übernahmequote bewegte sich damit auf dem Niveau des vorangegangenen Jahres. Die Chancen für Ausbildungsabsolventen auf eine Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb sind damit in Nordrhein-Westfalen als ähnlich gut einzuschätzen wie im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Entwicklung der Übernahmequote



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2000 bis 2014.

Von den männlichen und weiblichen Ausbildungsabsolventen wurde gleichermaßen die Mehrheit übernommen. Die jeweilige Übernahmequote fiel jedoch unterschiedlich hoch aus. So wurden 70 % der männlichen und 64 % der weiblichen Auszubildenden übernommen. Der ermittelte Unterschied zu Gunsten männlicher Absolventen dürfte vor allem mit der Verteilung von jungen Frauen und Männern auf die einzelnen Bereiche der Wirtschaft zusammenhängen. So unterscheiden sich die Ausbildungsbetriebe von Männern und Frauen hinsichtlich der Branche. Diese wiederum beeinflusst in bestimmtem Maße die Wahrscheinlichkeit für Ausbildungsabsolventen vom Ausbildungsbetrieb in ein anschließendes Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden, wie das folgende Beispiel zeigt. Im Verarbeitenden Gewerbe waren nur 24 % der Absolventen weiblich. Von allen Absolventen in dieser Branche wurden im letzten Jahr 84 % übernommen. Im Gesundheits- und Sozialwesen war der Anteil weiblicher Absolventen mit 86 % mehr als dreimal so hoch wie im Verarbeitenden Gewerbe. Von allen Absolventen im Gesundheits- und Sozialwesen wurden 62 % und damit anteilig deutlich weniger übernommen als im Verarbeitenden Gewerbe. Im männerdominierten Verarbeitenden Gewerbe wurden somit anteilig mehr Absolventen übernommen als im frauendominierten Gesundheits- und Sozialwesen. Mit durchschnittlich 92 % war die Übernahmequote weiblicher Absolventen im Verarbeitenden Gewerbe zugleich höher als die entsprechende Quote im Gesundheits- und Sozialwesen (62 %).

Die Befunde der aktuellen Befragung haben gezeigt, dass die Möglichkeiten Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildung zu sichern und damit Fachkräftengpässen entgegenzuwirken in Nordrhein-Westfalen prinzipiell gut sind. Hierfür sprechen die breite Basis ausbildungsberechtigter Betriebe im Land sowie das im Vergleich zu anderen westdeutschen Bundesländern relativ große Potenzial an Bewerbern. Im Ergebnis ist es auch im letzten Jahr mehrheitlich gelungen, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen und damit benötigten Fachkräftenachwuchs selbst auszubilden. Gleichwohl waren die Chancen, durch eigene Ausbildung den Bedarf an Fachkräften zu decken, auch im letzten Jahr ungleich verteilt. Einzelne Branchen sowie generell Betriebe mit wenigen Beschäftigten gelang es nicht immer, eine Nachfrage für ihr Ausbildungsangebot zu wecken.

5.4 Gewinnung von ausländischen Ausbildungsplatzbewerbern

In den letzten Jahren konnte ein nennenswerter Teil der angebotenen Ausbildungsplätze in Nordrhein-Westfalen nicht besetzt werden. Dies verringerte die Möglichkeiten für die betroffenen Betriebe, einem eventuell drohenden Fachkräftemangel durch eigene Ausbildungsaktivitäten aktiv vorzubeugen. Zugleich sind andere europäische Staaten mit einer hohen Jugendarbeitslosigkeit konfrontiert. Für die betroffenen Menschen und Betriebe wäre es wünschenswert, den Mangel einerseits und den Überschuss andererseits zu einer Angleichung zu bringen.²³ Um Hinweise auf die Nutzung solcher Möglichkeiten durch die Betriebe der nordrhein-westfälischen Wirtschaft zu erhalten, wurde in der aktuellen Befragung ermittelt, ob diese sich an Messen zur Gewinnung von Auszubildenden aus dem EU-Ausland beteiligen oder entsprechende eigene Aktivitäten durchführen. Die Ergebnisse zeigen, dass derzeit nur wenig Gebrauch von solchen Möglichkeiten gemacht wird. Insgesamt gaben lediglich (1 %) aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Nordrhein-Westfalen an, sich an entsprechenden Aktionen zu beteiligen oder eigene Anstrengungen zu unternehmen, um Auszubildende aus dem EU-Ausland zu gewinnen. Im Durchschnitt westdeutscher Bundesländer betrug der Anteil 2 % und war damit nur geringfügig größer als in Nordrhein-Westfalen.

²³ Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen hat z. B. die Bundesregierung im Dezember 2012 das Sonderprogramm zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa“ beschlossen. Mit MobiProEU soll jungen Menschen aus Ländern mit hoher Jugendarbeitslosigkeit die Chance eröffnet werden, in Deutschland einen Beruf zu erlernen.

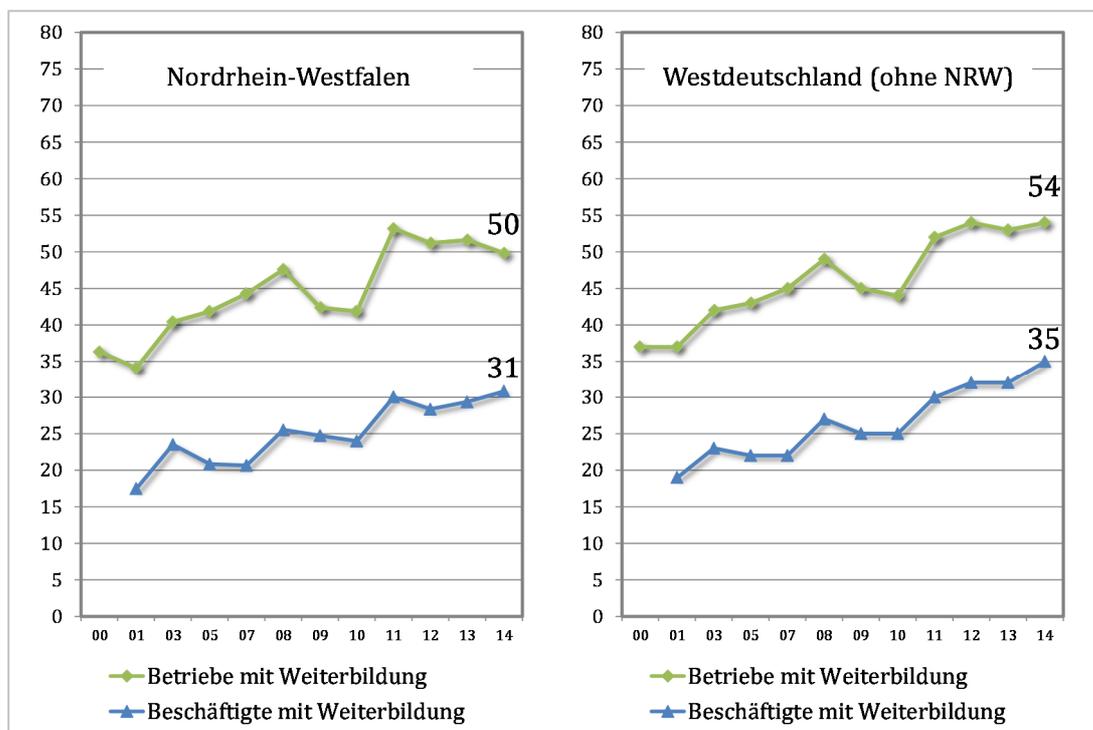
Die bislang geringe Verbreitung solcher Aktionen dürfte neben dem vergleichsweise guten Bewerberangebot in Nordrhein-Westfalen und der überwiegend erfolgreichen Besetzung von Ausbildungsplätzen auch mit generellen Sprachbarrieren zusammenhängen. Die in diesem Zusammenhang erforderlichen Anpassungsleistungen dürften insbesondere Kleinstbetriebe, die wie oben dargestellt am häufigsten angebotene Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten und daher am ehesten an einer Erschließung zusätzlicher Angebotspotenziale interessiert sein müssten, vermutlich überfordern. So ist es auch nicht überraschend, dass sich nahezu kein Kleinstbetrieb um ausländische Auszubildende bemüht. Wenngleich sich größere Betriebe etwas häufiger um ausländische Auszubildende bemühen als kleinere Betriebe, war der Anteil auch bei Großbetrieben mit durchschnittlich 5 % sehr klein. In den einzelnen Branchen der Wirtschaft Nordrhein-Westfalens fielen die Anteile ebenfalls sehr gering aus.

6 Betriebliche Weiterbildung

6.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung

Die betriebliche Weiterbildung wird von den Betrieben, wie weiter oben dargestellt, als die geeignetste Strategie betrachtet, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Empirische Daten über betriebliche Weiterbildungsaktivitäten werden regelmäßig im IAB-Betriebspanel erhoben und ausgewertet.²⁴ Der aktuellen Befragung zufolge waren im ersten Halbjahr 2014 rund die Hälfte der Betriebe in Nordrhein-Westfalen weiterbildungsaktiv. Die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung fiel damit geringfügig niedriger aus als im vorangegangenen Beobachtungszeitraum (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2000 bis 2014. Die Angaben beziehen sich jeweils auf das erste Halbjahr. Für die nicht ausgewiesenen Jahre liegen keine Daten vor.

Bei leicht rückläufiger Weiterbildungsbeteiligung hat sich der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten erhöht. Im beobachteten Zeitraum wurde fast ein Drittel der nordrhein-westfälischen Beschäftigten weitergebildet. Im Vergleich zum vo-

²⁴ Die entsprechende Frage lautete: „Förderte Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle im ersten Halbjahr 2014 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen? Das heißt: Wurden Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. wurden die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen?“

rangegangenen Beobachtungszeitraum bedeutet dies eine Steigerung um zwei Prozentpunkte. Damit wurden noch nie so viele Beschäftigte weitergebildet wie im zurückliegenden Jahr. Die jüngste Entwicklung Nordrhein-Westfalen folgte dem allgemeinen Trend. Im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer ist die Weiterbildungsquote der Beschäftigten ebenfalls und zwar um rund drei Prozentpunkte gestiegen. Mit 35 % liegt sie etwas über der von Nordrhein-Westfalen. Bei Vergleichen der ermittelten Ergebnisse mit anderen Datenquellen ist zu berücksichtigen, dass sich die Daten der vorliegenden Befragung ausschließlich auf formal-organisierte betriebliche Weiterbildung bezieht, welche von Betrieben durch Freistellung und/oder Übernahme aller oder eines Teils der Kosten unterstützt wird. Andere Formen der Weiterbildung sind ausdrücklich nicht Gegenstand der vorliegenden Befragung. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass im IAB-Betriebspanel sämtliche Angaben zur betrieblichen Weiterbildung für das jeweils erste Halbjahr eines Befragungsjahres erhoben werden.

Auch im letzten Jahr bestanden erhebliche Unterschiede bei der Weiterbildungsbeteiligung zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft. Den höchsten Anteil weiterbildender Betriebe wies wie schon in den Vorjahren das Gesundheits- und Sozialwesen auf. Hier unterstützten im ersten Halbjahr 2014 mehr als drei Viertel der Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten (85 %). Am niedrigsten fiel die Beteiligung im Baugewerbe, im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich der Übrigen Dienstleistungen aus, wo jeweils rund ein Drittel der Betriebe seine Beschäftigten weiterbildete. Ob ein Betrieb die Weiterbildung seiner Beschäftigten unterstützt, hängt neben der Branche und den damit verbundenen spezifischen qualifikatorischen Anforderungen und Bedürfnissen auch wesentlich mit der Betriebsgröße zusammen. So nimmt der Anteil von Betrieben mit Weiterbildungsaktivitäten mit der Beschäftigtenzahl zu. In Nordrhein-Westfalen waren im ersten Halbjahr 2014 nahezu alle Großbetriebe und Mittelbetriebe weiterbildungsaktiv und fast zwei Drittel aller Kleinbetriebe. Dagegen wurden im beobachteten Zeitraum nur in 40 % der Kleinstbetriebe Beschäftigte weitergebildet. Der ermittelte Zusammenhang ist keine Besonderheit der nordrhein-westfälischen Wirtschaft, sondern war ebenso in anderen Bundesländern zu beobachten.

Eine vergleichsweise breite betriebliche Beteiligung führt in der Regel dazu, dass insgesamt auch mehr Beschäftigte weitergebildet werden. So wurden in der weiterbildungsaktivsten Branche, dem Gesundheits- und Sozialwesen, mehr als 40 % aller Beschäftigten von ihren Betrieben bei der beruflichen Weiterbildung unterstützt. Im Baugewerbe sowie den Übrigen Dienstleistungen, bereits Schlusslichter bei der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung, wurden auch

die wenigsten Beschäftigten weitergebildet. Die entsprechenden Anteile waren mit 22 bzw. 21 % niedriger als im Durchschnitt aller Branchen.

6.2 Struktur der weitergebildeten Beschäftigten

Das betriebliche Weiterbildungsgeschehen ist hoch selektiv. Die einzelnen Beschäftigten profitieren auch in Abhängigkeit vom Geschlecht und den Tätigkeitsanforderungen in unterschiedlich hohem Maße vom betrieblichen Weiterbildungsengagement.

Der Frauenanteil an den weitergebildeten Beschäftigten im ersten Halbjahr 2014 betrug 49 % und lag damit über deren Anteil an den Beschäftigten (45 %). Demzufolge fiel die durchschnittliche Weiterbildungsquote von Frauen höher aus als die der Männer: Es wurden 34 % aller weiblichen und 28 % aller männlichen Beschäftigten weitergebildet (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Frauenanteil an Beschäftigten und Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen nach Branchen				
<i>in %</i>	Anteil von Frauen an den Beschäftigten	Frauenanteil an Weiterbildungsteilnehmern	Weiterbildungsquote** der Männer	Weiterbildungsquote** der Frauen
Verarbeitendes Gewerbe	21	19	28	25
Baugewerbe	14	7	24	11
Handel und Reparatur	49	53	29	33
Verkehr, Information und Kommunikation	23	20	38	32
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	56	56	43	45
Unternehmensnahe Dienstleistungen	44	51	22	29
Erziehung und Unterricht*	65	81	19	42
Gesundheits- und Sozialwesen	79	83	32	44
Übrige Dienstleistungen	63	72	16	24
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne E.	55	51	36	31
Nordrhein-Westfalen insgesamt	45	49	28	34

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. **Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten.

In drei Branchen stellten Frauen die große Mehrheit der Weiterbildungsteilnehmer: Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen, Übrige Dienstleistungen. Dort waren jeweils mehr als 70 % der weitergebildeten Be-

schäftigten weiblich, was vor allem auf die überdurchschnittlich hohen Frauenanteile an den Beschäftigten in diesen Bereichen der Wirtschaft zurückzuführen ist. In allen drei Branchen partizipierten Frauen zudem auch stärker an betrieblicher Weiterbildung als ihre männlichen Kollegen, was man an den höheren Weiterbildungsquoten erkennen kann. So wurden z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen 44 % aller weiblichen, aber „nur“ 32 % aller männlichen Beschäftigten weitergebildet.

Für das tatsächliche Ausmaß der Weiterbildungsmöglichkeiten für die Beschäftigten – egal ob Frauen oder Männer – ist auch das branchenspezifische Weiterbildungsengagement ausschlaggebend. Im Gesundheits- und Sozialwesen mit einem relativ hohen Anteil von qualifizierten Beschäftigten wurden im Schnitt deutlich mehr Beschäftigte weitergebildet. Von dem überdurchschnittlich hohen Weiterbildungsengagement im Gesundheits- und Sozialwesen profitierten Männer und Frauen gleichermaßen. Die Weiterbildungsquote der männlichen Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen lag mit 32 % rund vier Prozentpunkte über der Durchschnittsquote aller Männer. Die Weiterbildungsquote der weiblichen Beschäftigten lag sogar rund 10 Prozentpunkte über der Durchschnittsquote aller Frauen. Im Bereich der Übrigen Dienstleistungen, einer Branche mit einer geringen Weiterbildungsbeteiligung, waren demgegenüber die Weiterbildungsquoten von Männern und Frauen gleichermaßen niedriger als im Durchschnitt.

In den einzelnen Betriebsgrößenklassen waren die Frauenanteile an den Weiterbildungsteilnehmern ebenfalls unterschiedlich hoch, wobei sich der Frauenanteil an den Teilnehmern mit der Größe der Betriebe verringerte. In Kleinbetrieben waren 59 % der im ersten Halbjahr 2014 weitergebildeten Beschäftigten weiblich, in Großbetrieben nur 41 %. Diese Unterschiede hängen teilweise mit den unterschiedlich hohen Anteilen von Frauen an den Beschäftigten in den einzelnen Betriebsgrößenklassen zusammen. Die Weiterbildungsquoten, welche den unterschiedlichen hohen Anteil von Männern und Frauen an den Beschäftigten berücksichtigen, waren in den einzelnen Betriebsgrößenklassen allerdings auch unterschiedlich hoch. In Klein-, Klein- und Mittelbetrieben profitierten Frauen etwas stärker von betrieblicher Weiterbildung als ihre männlichen Kollegen. In den drei genannten Betriebsgruppen lag die Weiterbildungsquote von Frauen um jeweils rund 10 Prozentpunkte über jener der Männer. In Großbetrieben lag der Frauenanteil demgegenüber unter dem Wert ihrer männlichen Kollegen. Männer in Großbetrieben profitierten überdurchschnittlich stark vom Weiterbildungsengagement. Mit 34 % lag ihre Weiterbildungsquote um sechs Prozentpunkte über dem Durchschnittswert für männliche Beschäftig-

te (28 %) und um vier Prozentpunkte über der Weiterbildungsquote von Frauen in Großbetrieben (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Frauenanteil an Beschäftigten und Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen nach Betriebsgrößenklassen				
<i>in %</i>	Anteil von Frauen an den Beschäftigten	Frauenanteil an Weiterbildungsteilnehmern	Weiterbildungsquote* der Männer	Weiterbildungsquote* der Frauen
Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte)	49	59	20	31
Kleinbetriebe (10-49 Beschäftigte)	45	53	26	36
Mittelbetriebe (50-249 Beschäftigte)	43	50	29	39
Großbetriebe (250 B. und mehr)	44	41	34	30
Nordrhein-Westfalen insgesamt	45	49	28	34

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014. *Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten.

Die Wahrscheinlichkeit an betrieblicher Weiterbildung zu partizipieren wird neben den genannten Faktoren auch wesentlich vom Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit bestimmt. Beschäftigte mit Tätigkeiten, deren Ausübung eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung erfordert, profitieren weit stärker an betrieblicher Weiterbildung als Arbeitskräfte, die Tätigkeiten für Un- und Angelernte ausüben. Mit 39 bzw. 42 % war die Weiterbildungsquote bei Beschäftigten mit Tätigkeiten, deren Ausübung eine berufliche oder eine akademische Ausbildung erfordern, mehr als doppelt so hoch wie bei Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen (17 %).

Der ermittelte Zusammenhang zwischen Weiterbildungsbeteiligung und Tätigkeitsanforderungen konnte in fast allen Bereichen der Wirtschaft beobachtet werden. In nahezu allen Branchen partizipieren Beschäftigte auf Arbeitsplätzen für An- und Ungelernte weniger stark an betrieblicher Weiterbildung als ihre Kollegen mit anspruchsvolleren Tätigkeiten. Beschäftigte auf Arbeitsplätzen für An- und Ungelernte, die in Bereichen der Wirtschaft mit einer insgesamt überdurchschnittlich hoher Weiterbildungsbeteiligung tätig waren, wiesen allerdings höhere Weiterbildungsquoten auf als Beschäftigte auf solchen Arbeitsplätzen in weiterbildungsschwächeren Wirtschaftsbereichen. Dies wird z. B. beim Vergleich der Weiterbildungsquoten von Anlernkräften im Gesundheits- und Sozialwesen, einer weiterbildungsstarken Branche, und im Bereich der Übrigen Dienstleistungen, einer weiterbildungsschwachen Branche, deutlich. Im Bereich der Übrigen Dienstleistungen bildeten sich mit Unterstützung des Betriebes lediglich 11 % der Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen weiter, im

Gesundheits- und Sozialwesen dagegen mit 27 % mehr als doppelt so viele Beschäftigte (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach Tätigkeitsgruppen und Branchen				
<i>in %</i>	Weiterbildungsquote**			
	Beschäftigte insgesamt	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	Beschäftigte für Tätigkeiten mit erforderlichem Berufsabschluss	Beschäftigte für Tätigkeiten mit erforderlichem HS/FH-Abschluss
Verarbeitendes Gewerbe	27	17	31	43
Baugewerbe	22	21	27	34
Handel und Reparatur	31	20	40	34
Verkehr, Information und Kommunikation	36	16	46	55
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	44	36	53	29
Unternehmensnahe Dienstleistungen	25	12	33	50
Erziehung und Unterricht*	34	9	49	30
Gesundheits- und Sozialwesen	41	27	49	60
Übrige Dienstleistungen	21	11	41	16
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne E.	33	15	37	34
Nordrhein-Westfalen insgesamt	31	17	39	42

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. **Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten.

Der ermittelte Zusammenhang ließ sich auch in den einzelnen Betriebsgrößenklassen feststellen. In der Gruppe der Kleinstbetriebe mit der insgesamt niedrigsten Weiterbildungsquote aller Größenklassen bildete sich nur rund jeder 10. An- und Ungelernte weiter (8 %). Bei Mittel- und Großbetrieben mit einer jeweils leicht über dem Durchschnitt liegenden Weiterbildungsbeteiligung waren es demgegenüber mit jeweils rund 20 % mehr als doppelt so viele Beschäftigte dieser Tätigkeitsgruppe. Im Hinblick auf die Gruppe der Beschäftigten mit Tätigkeiten, deren Ausübung eine Berufsausbildung erfordert, waren die Weiterbildungsquoten dagegen relativ ähnlich (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach Tätigkeitsgruppen und Betriebsgrößenklassen				
<i>in %</i>	Weiterbildungsquote*			
	Beschäftigte insgesamt	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	Beschäftigte für Tätigkeiten mit erforderlichem Berufsabschluss	Beschäftigte für Tätigkeiten mit erforderlichem HS/FH-Abschluss
Kleinstbetriebe (1-9)	26	8	43	71
Kleinbetriebe (10-49)	30	15	39	57
Mittelbetriebe (50-249)	33	20	40	40
Großbetriebe (250 und mehr)	32	20	37	34
Nordrhein-Westfalen insgesamt	31	17	39	42

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014. *Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten.

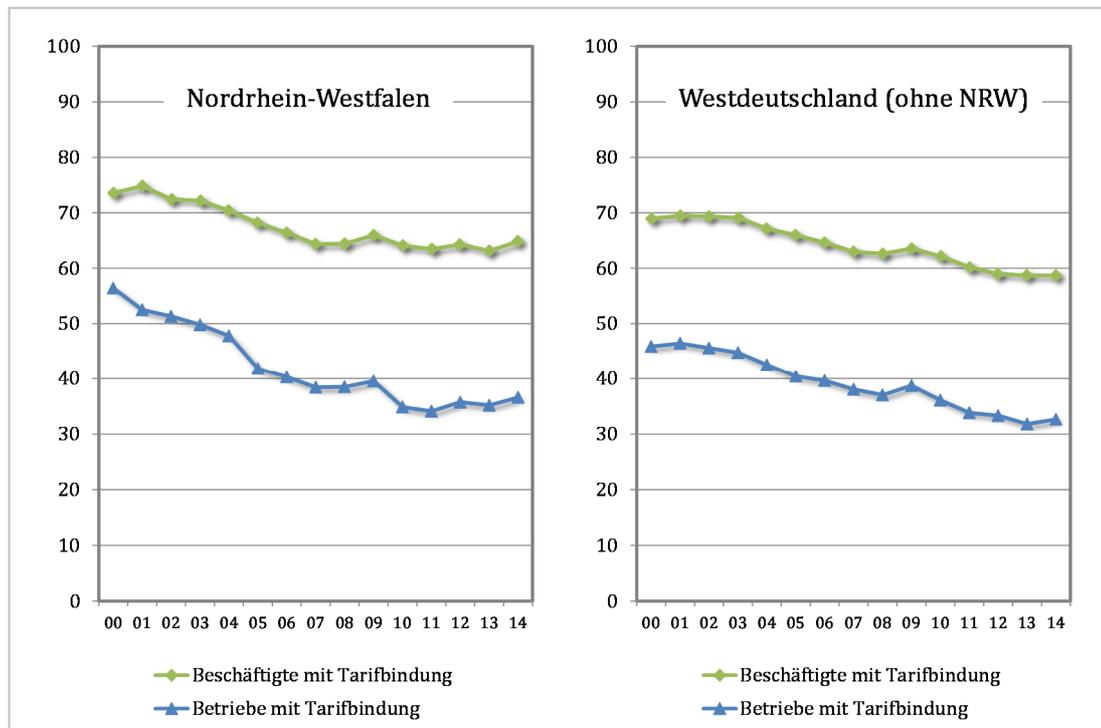
Es lässt sich festhalten: Während die Ausbildungsleistungen – gemessen an der Zahl der abgeschlossenen Neuverträge – tendenziell rückläufig sind, haben sich die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten deutlich erhöht. Noch nie wurden so viele Beschäftigte weitergebildet wie im zurückliegenden Jahr. Ähnlich wie in anderen Regionen war das Weiterbildungsgeschehen allerdings hoch selektiv, profitierten hiervon vor allem Arbeitnehmer mit qualifikatorisch anspruchsvollen Tätigkeiten, wodurch die Spaltung zwischen Beschäftigten mit Anlernertätigkeiten und solchen auf qualifikatorisch anspruchsvollen Arbeitsplätzen verfestigt wird.

7 Tarifbindung und Löhne

7.1 Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung

Im Jahr 2014 waren 37 % der Betriebe in Nordrhein-Westfalen durch einen Branchen- oder Haustarifvertrag gebunden. Der Anteil tarifgebundener Betriebe ist damit um zwei Prozentpunkte gestiegen. Damit wurde der höchste Wert der letzten fünf Jahre erzielt. Der Anteil tarifgebundener Betriebe ist zuletzt auch in den übrigen westdeutschen Bundesländern leicht gestiegen, liegt aber nach wie vor unter dem Wert von Nordrhein-Westfalen (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Betriebe und Beschäftigte mit Tarifbindung



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2000 bis 2014.

In den tarifgebundenen Betrieben sind 65 % aller Beschäftigten tätig. Damit unterliegen rund zwei Drittel der nordrhein-westfälischen Beschäftigten einem Branchen- oder Haustarifvertrag. Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr ist der Anteil von tarifgebundenen Beschäftigten um zwei Prozentpunkte gestiegen. Der Abstand zu den übrigen westdeutschen Bundesländern hat sich damit auf sechs Prozentpunkte zu Gunsten Nordrhein-Westfalens erhöht.

Bei der Tarifbindung bestehen zwischen den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen erhebliche Unterschiede. Bei den Branchen zeichnet sich das Baugewerbe durch eine überdurchschnittlich hohe betriebliche Tarifbin-

derung aus. Dort gilt für zwei Drittel aller Betriebe ein Branchen- oder Haustarifvertrag. In diesen tarifgebundenen Betrieben sind mehr als drei Viertel der Beschäftigten des Baugewerbes tätig. Im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck sind mit fast der Hälfte ebenfalls überdurchschnittlich viele Betriebe tarifgebunden. Aufgrund der hohen Beschäftigtenanteile der tarifgebundenen Betriebe in diesem Bereich erstreckt sich die Geltung der tariflichen Vereinbarungen zugleich auf einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Arbeitnehmern: Mit 93 % ist der Anteil tarifgebundener Beschäftigter im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck höher als in allen anderen Branchen (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Tarifbindung nach Branchen		
<i>in %</i>	Betriebe mit Tarifbindung	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung
Verarbeitendes Gewerbe	39	69
Baugewerbe	66	78
Handel und Reparatur	32	51
Verkehr, Information und Kommunikation	26	46
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	41	82
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21	54
Erziehung und Unterricht*	46	81
Gesundheits- und Sozialwesen	38	70
Übrige Dienstleistungen	35	56
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne Erwerbszweck	47	93
Nordrhein-Westfalen insgesamt	37	65

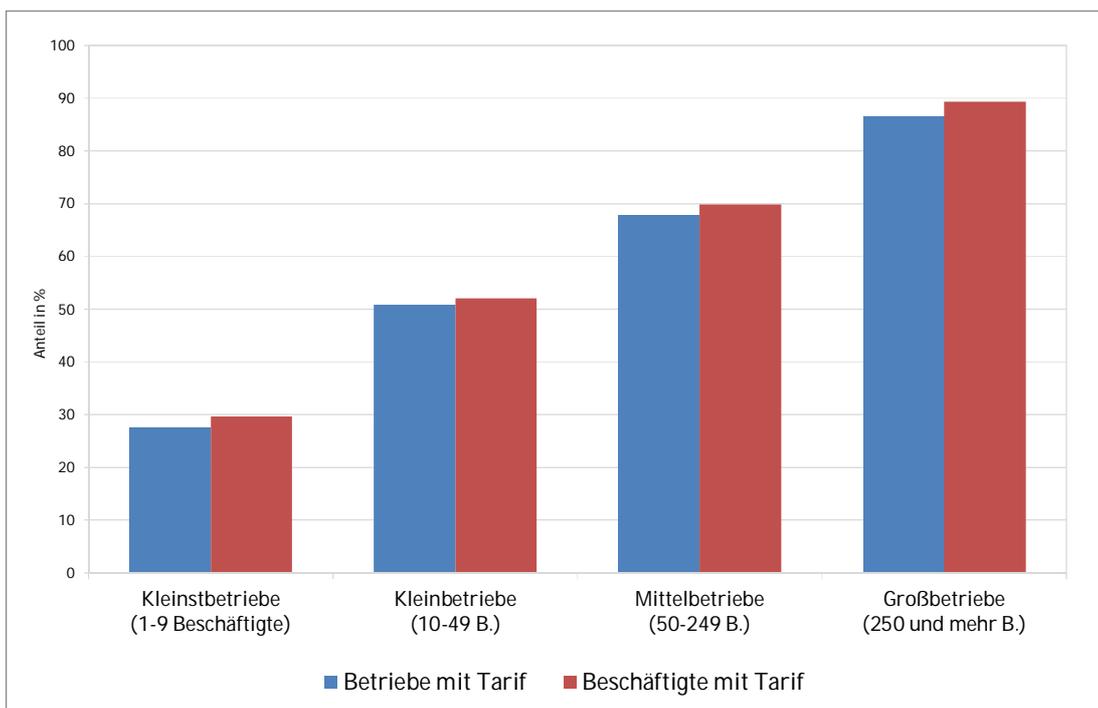
Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014. *Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Im Verarbeitenden Gewerbe, der beschäftigungsstärksten Branche Nordrhein-Westfalens, sind nur rund vier von 10 Betrieben tarifgebunden. Wenngleich damit nur eine Minderheit der Betriebe in dieser Branche durch Tarife gebunden ist, erstrecken sich die getroffenen Vereinbarungen auf die große Mehrheit der Beschäftigten. Die starke Tarifbindung von Beschäftigten dieser Branche resultiert offensichtlich aus dem hohen Beschäftigtenanteil zahlreicher tarifgebundener Großbetriebe mit jeweils mehreren tausend Beschäftigten. In vier Branchen ist die Tarifbindung – gemessenen an der Beschäftigtenreichweite – relativ gering. Hierzu gehören Handel und Reparatur, Verkehr, Information und Kommunikation, Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Übrige Dienstleis-

tungen. Dort unterliegen jeweils weniger als zwei Drittel der Beschäftigten tariflichen Vereinbarungen.

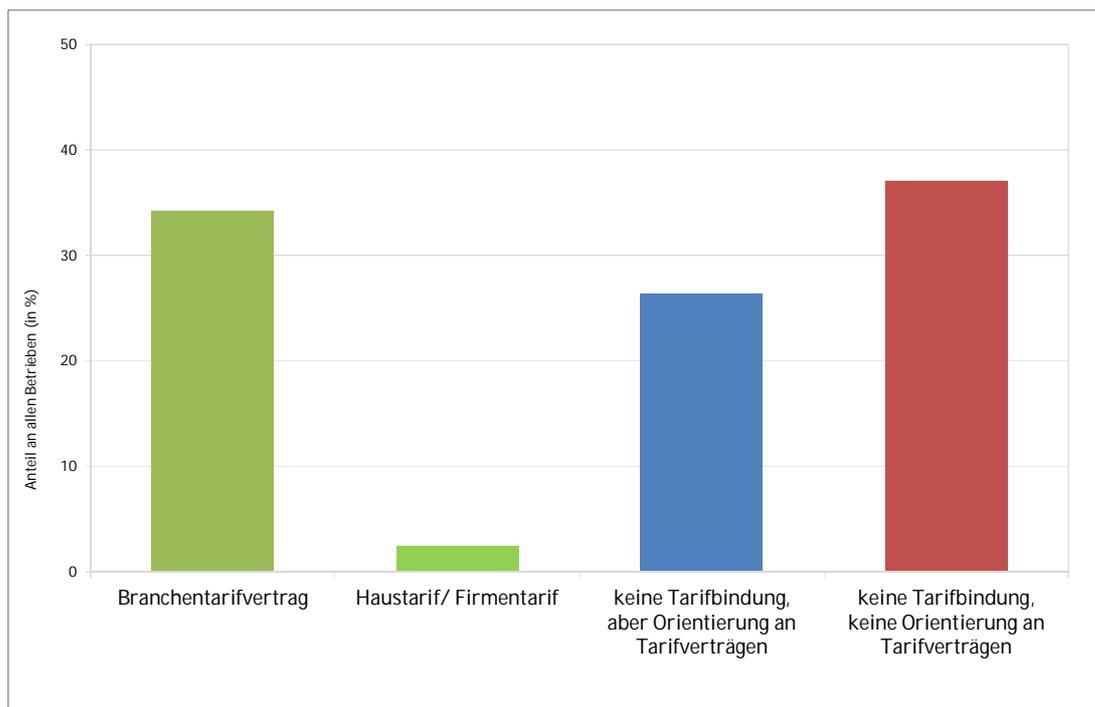
Der Anteil von tarifgebundenen Betrieben steigt – unabhängig von der Branche – mit der Größe. So galt zum Zeitpunkt der Befragung in mehr als drei Viertel aller Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten ein Tarifvertrag. Dagegen waren bei Mittelbetrieben nur noch rund zwei Drittel und bei Kleinbetrieben weniger als ein Drittel der Betriebe tariflich gebunden. Mit der unterschiedlichen betrieblichen Tarifbindung verbindet sich eine unterschiedliche Beschäftigtenreichweite entsprechender Regelungen. Lediglich rund 30 % der Beschäftigten in Kleinbetrieben unterliegen einem Branchen- oder Haustarifvertrag, aber rund 90 % der Beschäftigten in Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten. Großbetriebe bilden damit die Stützen des Tarifvertragssystems (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014.

Wenngleich mehr als 60 % der Betriebe in Nordrhein-Westfalen nicht tarifgebunden sind, geben Tarifverträge einen Rahmen vor, an dem sich offenbar auch zahlreiche nicht tarifgebundene Betriebe orientieren. So gaben mehr als 40 % der nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich bei der Gestaltung von Löhnen und Gehältern an bestehenden Tarifverträgen zu orientieren. Dies sind rund ein Viertel aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Tarifbindung und Tariforientierung

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014.

In der Summe von tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen, sich aber an Tarifen orientierenden Betrieben, erstreckt sich die faktische Geltung von Tarifverträgen auf rund fast zwei Drittel aller Betriebe. In diesen Betrieben sind etwas mehr als drei Viertel aller Arbeitnehmer Nordrhein-Westfalens beschäftigt.

Betriebs- und Personalräte

Betriebs- und Personalräte gelten als die „zweite tragende Säule“²⁵ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Einen Betriebs- oder Personalrat gab es zum Befragungszeitpunkt allerdings nur in 7 % aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen. Diese ist keine Besonderheit der nordrhein-westfälischen Wirtschaft, sondern auch in anderen Bundesländern zu beobachten. Der Wert für die übrigen westdeutschen Bundesländer fällt mit 9 % ähnlich niedrig aus. Bei der Interpretation der Ergebnisse muss berücksichtigt werden, dass die Wahl eines Betriebs- oder Personalrates entsprechend der gültigen Gesetzeslage in Betrieben ab fünf Beschäftigten zulässig ist, die vorliegende Befragung jedoch auch Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten umfasst. Ohne Berücksichtigung dieser Gruppe von Betrieben, welche rund 38 % aller Betriebe

²⁵ Ellguth, P; Kohaut, S.: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2013; in: WSI-Mitteilungen 4, 2014, S. 286-295.

ausmacht, würde der Anteil von Betrieben mit einem Betriebs- oder Personalrat höher ausfallen. Aufgrund der erwähnten gesetzlichen Bestimmungen sind Betriebs- und Personalräte in größeren Betrieben stärker verbreitet als in kleineren Betrieben. Im Jahr 2014 gab es in mehr als drei Viertel aller Großbetriebe einen Betriebs- oder Personalrat, aber in kaum einem Kleinstbetrieb. Aufgrund der starken Verbreitung solcher Gremien in größeren Betrieben ist die Beschäftigtenreichweite größer als auf der rein betrieblichen Ebene. So arbeitet fast die Hälfte der nordrhein-westfälischen Beschäftigten in einem Betrieb mit Betriebs- oder Personalrat (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Betriebs- oder Personalrat nach Branchen		
<i>in %</i>	Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat	Beschäftigte in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat
Verarbeitendes Gewerbe	13	67
Baugewerbe	2	14
Handel und Reparatur	6	27
Verkehr, Information und Kommunikation	7	41
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	11	74
Unternehmensnahe Dienstleistungen	3	23
Erziehung und Unterricht*	36	80
Gesundheits- und Sozialwesen	10	49
Übrige Dienstleistungen	2	22
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne Erwerbszweck	34	89
Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte)	2	2
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	10	12
Mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	55	59
Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte)	84	89
Nordrhein-Westfalen insgesamt	7	47

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014.

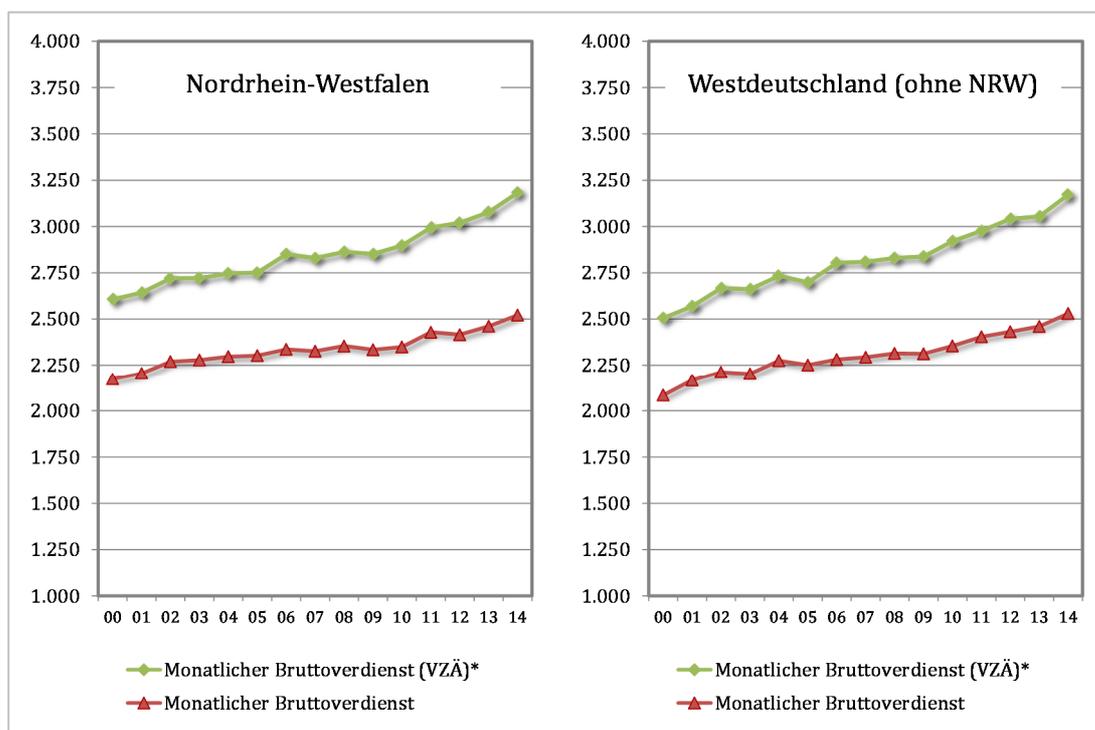
Im Hinblick auf die einzelnen Branchen bestehen ebenfalls erhebliche Unterschiede, welche auch mit den spezifischen Größenstrukturen in den jeweiligen Bereichen zusammenhängen dürften. Zu den Branchen mit einer überdurchschnittlich hohen „Beschäftigtenreichweite“ gehören das Verarbeitende Gewerbe sowie der Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbs-

zweck – beides Bereiche mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil größerer Betriebe. Im Bereich Erziehung und Unterricht sind Betriebs- und Personalräte ebenfalls überdurchschnittlich stark verbreitet. Zu den Branchen mit einer demgegenüber geringen Verbreitung gehören das Baugewerbe, die Unternehmensnahen Dienstleistungen und die Übrigen Dienstleistungen.

7.2 Löhne und Gehälter

Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr sind die Bruttodurchschnittsverdienste in Nordrhein-Westfalen genau wie in den Vergleichsregionen gestiegen. Im Jahr 2014 betrug der Bruttodurchschnittsverdienst in Nordrhein-Westfalen über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg rund 2.520 Euro je abhängig Beschäftigten (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Entwicklung des monatlichen Bruttodurchschnittsverdienstes



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2000 bis 2014. Basis: jeweils Juni; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld. Basis: abhängig Beschäftigte. *VZÄ = Vollzeitäquivalente

Der Durchschnittsverdienst in Nordrhein-Westfalen entsprach damit nahezu exakt dem Mittelwert der übrigen westdeutschen Bundesländer. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass ein erheblicher Teil der Beschäftigten auf einer Teilzeitstelle (inkl. geringfügig Beschäftigte) tätig ist. Dies wirkt sich mindernd auf die durchschnittliche Lohnsumme aus. Bei Berücksichtigung der durchschnittlichen

Arbeitszeitvolumen und entsprechender Umrechnung ergibt sich ein monatlicher Durchschnittsverdienst für Nordrhein-Westfalen von bzw. rund 3.180 Euro je Vollzeitäquivalent.

Eine Betrachtung der Verdienste in den einzelnen Branchen zeigt, dass sich die Löhne und Gehälter stark voneinander unterscheiden. Die höchsten Bruttodurchschnittsverdienste in Nordrhein-Westfalen werden im Verarbeitenden Gewerbe gezahlt. Die Verdienste lagen im Jahr 2014 um mehr als ein Drittel über dem nordrhein-westfälischen Durchschnittsverdienst. Am Ende der Skala stehen die Übrigen Dienstleistungen, in denen die gezahlten monatlichen Löhne und Gehälter nur rund die Hälfte des Durchschnittsverdienstes betragen. Mit durchschnittlich 3.450 Euro ist der Monatsverdienst der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe mehr als doppelt so hoch wie im Bereich der Übrigen Dienstleistungen (1.320 Euro). Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe verdienen somit im Schnitt 2.130 Euro pro Monat mehr als ihre Kollegen in der Branche Übrige Dienstleistungen (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Monatlicher Durchschnittsverdienst und Teilzeitquote nach Branchen			
<i>in %</i>	Bruttodurchschnittsverdienst	Bruttodurchschnittsverdienst (VZÄ)**	Teilzeitquote***
Verarbeitendes Gewerbe	3.450	3.840	12
Baugewerbe	2.500	2.990	16
Handel und Reparatur	2.070	2.840	40
Verkehr, Information und Kommunikation	2.800	3.320	23
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2.900	3.540	29
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2.290	2.930	32
Erziehung und Unterricht*	2.400	3.090	40
Gesundheits- und Sozialwesen	2.070	2.940	52
Übrige Dienstleistungen	1.320	2.050	49
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne Erwerbszweck	2.780	3.310	30
Nordrhein-Westfalen insgesamt	2.520	3.180	31

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014. Ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld. Basis: abhängig Beschäftigte. *Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. **VZÄ = Vollzeitäquivalent. ***Anteil Teilzeitbeschäftigte (inkl. geringfügig Beschäftigte) an allen Beschäftigten.

Die großen Differenzen zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft hängen u. a. mit den unterschiedlich hohen Anteilen von Teilzeitbeschäftigten zusammen. Diese sind in arbeitsintensiven und durch personennahe Dienstleis-

tungen geprägten Wirtschaftsbereichen deutlich höher als in stärker kapitalintensiven Branchen. Im Verarbeitenden Gewerbe arbeiten lediglich 12 % der Beschäftigten in Teilzeit, in der Branche Übrige Dienstleistungen demgegenüber rund die Hälfte, was sich mindernd auf den Durchschnittsverdienst in letzterer Branche auswirkt. Unter Berücksichtigung der Teilzeitquote verringert sich die Differenz der Übrigen Dienstleistungen zum Durchschnittsverdienst, ist aber immer noch vergleichsweise hoch. Ein Vollzeitbeschäftigter im Bereich der Übrigen Dienstleistungen verdient pro Monat rund ein Drittel weniger als im Durchschnitt Nordrhein-Westfalens.

Erhebliche Lohnunterschiede bestehen auch zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen. Beschäftigte in größeren Betrieben erzielen deutlich höhere Löhne als ihre Kollegen in kleineren Betrieben, was u. a. mit der größeren Kapitalintensität in Großbetrieben sowie den Möglichkeiten, Skalenerträge zu erzielen, zusammenhängt. In Großbetrieben mit mindestens 250 Beschäftigten liegen die Durchschnittsverdienste um rund ein Viertel über, in Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten dagegen um mehr als ein Drittel unter dem Durchschnitt Nordrhein-Westfalens (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Monatlicher Durchschnittsverdienst und Teilzeitquote nach Betriebsgrößenklassen			
<i>in %</i>	Bruttodurchschnittsverdienst	Bruttodurchschnittsverdienst (VZÄ)**	Teilzeitquote***
Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte)	1.610	2.410	39
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	2.120	2.830	36
Mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	2.570	3.090	28
Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte)	3.170	3.750	27
Nordrhein-Westfalen insgesamt	2.520	3.180	31

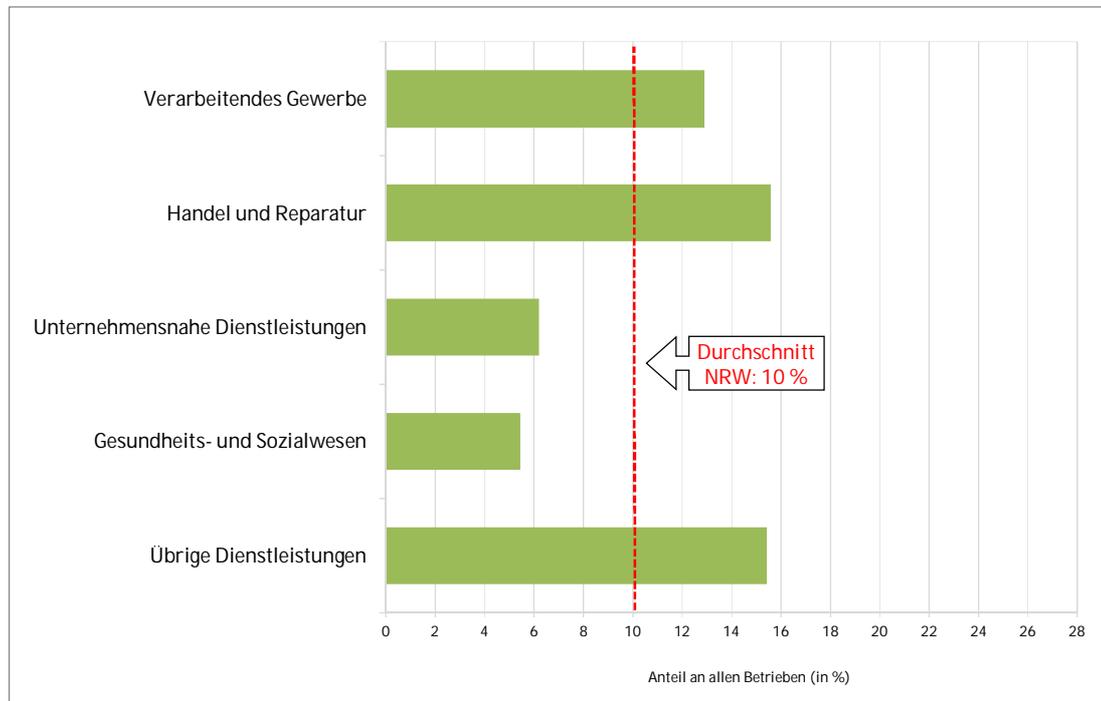
Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014. Ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld. Basis: abhängig Beschäftigte. *Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. **VZÄ = Vollzeitäquivalent. ***Anteil Teilzeitbeschäftigte (inkl. geringfügig Beschäftigte) an allen Beschäftigten.

Beschäftigte in Großbetriebe verdienen pro Monat durchschnittlich 1.560 Euro mehr als ihre Kollegen in Kleinstbetrieben. Bei Berücksichtigung des stärkeren Gebrauchs von Teilzeitbeschäftigung in kleineren Betrieben und der entsprechenden Umrechnung auf Vollzeitäquivalente verringern sich die Abstände zwischen kleineren und größeren Betrieben, sind aber nach wie vor beachtlich.

7.3 Reichweite der Mindestlohneinführung

In der aktuellen Befragungswelle des IAB-Betriebspanels wurden in unmittelbarer Reaktion auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1.1.2015 Fragen sowohl zur betrieblichen Reichweite als auch zur Beschäftigungsreichweite von Mindestlöhnen aufgenommen. Ein zentrales Argument der Befürworter dieser politischen Maßnahme ist eine Begrenzung der Lohnungleichheit. Kritiker befürchten Arbeitsplatzverluste. Inwieweit dieses Risiko besteht, hängt auch davon ab, wie viele Betriebe und Beschäftigte von der Mindestlohnregelung betroffen sind. Hierzu wurde ermittelt, in wie vielen Betrieben Arbeitnehmer beschäftigt sind, die weniger als 8,50 Euro pro Stunde verdienen. Insgesamt gab jeder 10. Betrieb in Nordrhein-Westfalen an, Arbeitnehmer mit einem Brutto-Stundenlohn unterhalb von 8,50 Euro zu beschäftigen (Stichtag: 30.6.2014). Der für die nordrhein-westfälische Wirtschaft ermittelte Anteilswert entspricht damit ungefähr dem Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer (12 %). In den einzelnen Bereichen der Wirtschaft fielen die entsprechenden Anteile unterschiedlich hoch aus (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Betriebe mit Beschäftigten mit Stundenlöhnen unter 8,50 Euro nach ausgewählten Branchen (Stichtag: 30.6.2014)

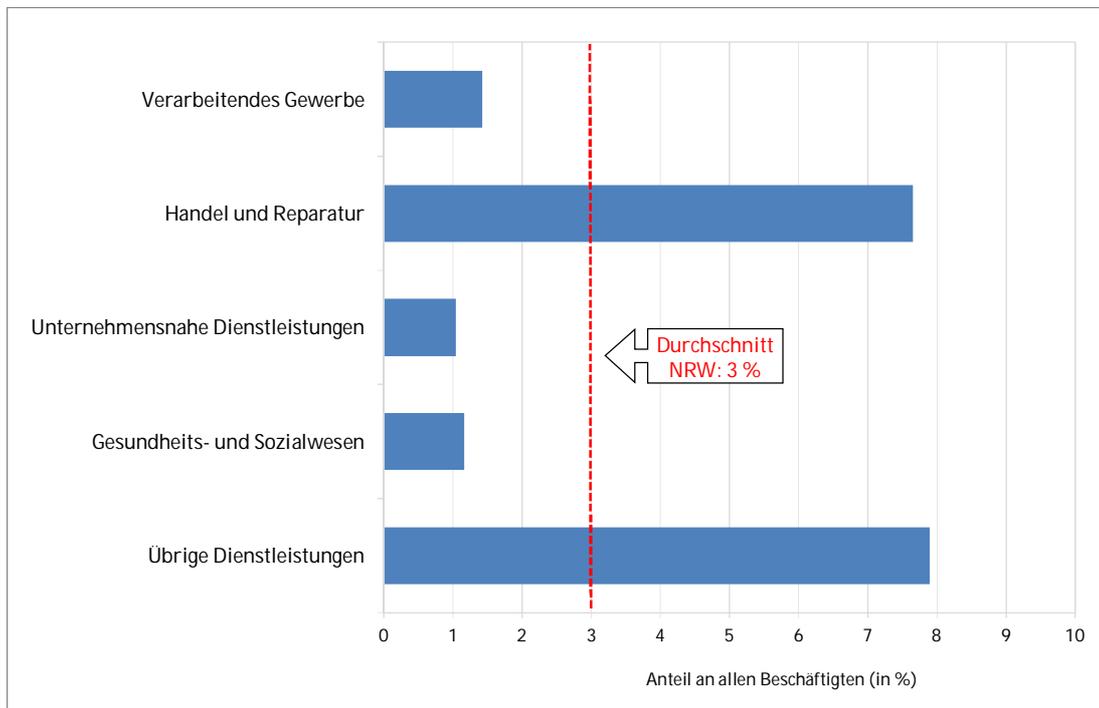


Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014.

Die höchsten Anteile von Betrieben mit Geringverdienern gab es mit jeweils rund 15 % in den beiden Branchen Handel und Reparatur sowie Übrige Dienstleistungen. Die Branche Handel und Reparatur stellte allein 32 % aller Betriebe mit Beschäftigten mit solchen Stundenlöhnen in Nordrhein-Westfalen, die Branche Übrige Dienstleistungen 18 %. Auf beide Branchen zusammen entfiel damit die Hälfte aller Betriebe mit solchen Beschäftigungsverhältnissen. Die stärkere Verbreitung von Betrieben mit Stundenlöhnen unter 8,50 Euro in den genannten Branchen dürfte u. a. mit der dort stark verbreiteten Nutzung von Teilzeitbeschäftigung, insbesondere von geringfügiger Beschäftigung zusammenhängen. Im Bereich der Übrigen Dienstleistungen z. B. handelt es sich bei rund jedem dritten Beschäftigungsverhältnis um eine geringfügige Beschäftigung. Dies erklärt zugleich, warum diese Branche wie oben beschrieben bei den Durchschnittslöhnen weit abgeschlagen auf dem letzten Platz rangiert.

Insgesamt betrug der Anteil von Beschäftigten mit solchen Löhnen an der Gesamtbeschäftigung zum Stichtag 30.6.2014 rund 3 % – genau wie im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer. Die höchsten Anteile finden sich wiederum in den beiden Branchen Handel und Reparatur sowie Übrige Dienstleistungen. In diesen beiden Bereichen der Wirtschaft erhielten zum Stichtag 30.6.2014 jeweils rund 8 % der Beschäftigten Stundenlöhne von unter 8,50 Euro. Rund vier von 10 Arbeitnehmern mit solchen Stundenlöhnen waren in Betrieben der Branche Handel und Reparatur tätig. Dieser Wert ist deutlich höher als der Anteil dieser Branche an der Gesamtbeschäftigung. In allen anderen Bereichen der Wirtschaft lagen die entsprechenden Anteile von Beschäftigten mit solchen Stundenlöhnen teils deutlich unter dem ermittelten Durchschnittswert für Nordrhein-Westfalen (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Beschäftigte mit Stundenlöhnen unter 8,50 Euro nach ausgewählten Branchen (Stichtag: 30.6.2014)



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014.

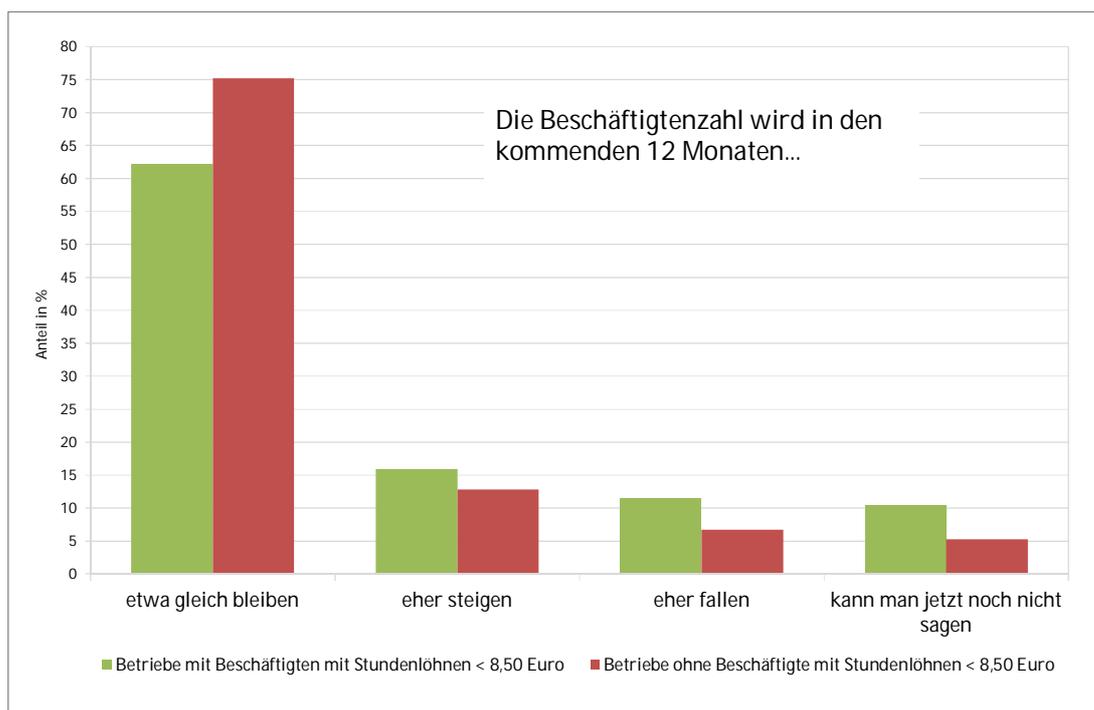
Neben der Branche spielt auch die Betriebsgrößenklasse eine wesentliche Rolle für die Verbreitung von Beschäftigten mit Löhnen unterhalb 8,50 Euro. Beschäftigte mit solchen Löhnen konzentrierten sich auf Kleinst- und Kleinbetriebe. Rund drei Viertel der Beschäftigten mit Löhnen unterhalb von 8,50 Euro waren in Betrieben dieser beiden Größenklassen tätig. Der Anteil von Kleinst- und Kleinbetrieben an den Beschäftigten mit Löhnen unterhalb 8,50 Euro war damit deutlich höher als ihr Anteil der Gesamtbeschäftigung.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung haben gezeigt, dass von der Einführung neuer Lohnuntergrenzen zum 1.1.2015 etwa jeder 10. Betrieb in Nordrhein-Westfalen potenziell betroffen war. In diesen Betrieben, nachfolgend als „Niedriglohnbetriebe“ bezeichnet, waren solche Beschäftigungsverhältnisse jedoch von teils erheblicher Bedeutung. So erstreckten sich Stundenlöhne unterhalb von 8,50 Euro bei einem nennenswerten Teil der Niedriglohnbetriebe nicht nur auf die sogenannten Ränder, sondern betrafen große Teile der Belegschaft. In den Niedriglohnbetrieben erhielten im zurückliegenden Jahr rund ein Viertel der Arbeitnehmer Löhne unterhalb von 8,50 Euro. In den drei Branchen, in denen solche Beschäftigungsverhältnisse überdurchschnittlich stark verbreitet waren, fielen die entsprechenden Anteile noch höher aus. In den Niedriglohnbetrieben in diesen drei Branchen erhielten jeweils mehr als ein Drittel der dort

beschäftigten Arbeitnehmer entsprechende Niedriglöhne. Eine Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen bestätigt wiederum die größere Nutzung von Beschäftigungsverhältnissen mit Niedriglöhnen bei Kleinst- und Kleinbetrieben. In Niedriglohnbetrieben dieser beiden Größenklassen erhielten zwischen 47 bzw. 41 % der Beschäftigten Stundenlöhne unterhalb von 8,50 Euro. In diesen Fällen war somit ein erheblicher Teil der Beschäftigten von der neuen Gesetzeslage berührt.

Die möglichen Beschäftigungseffekte der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns waren zum Zeitpunkt der erfolgten Befragung noch nicht genau bestimmbar. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zu den Beschäftigungserwartungen der Betriebe liefern jedoch erste Indizien. In beiden Gruppen – Betriebe mit Stundenlöhnen unter 8,50 Euro und Betriebe ohne solche Beschäftigungsverhältnisse – ging die Mehrheit der Betriebe von einem gleichbleibenden Beschäftigungsbestand für die kommenden 12 Monate aus (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Beschäftigungserwartungen nach Betroffenheit von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2014.

Bei Betrieben mit Beschäftigten mit Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 Euro betrug der entsprechende Anteil 62 %, bei jenen ohne solche Beschäftigungsverhältnisse 75 %. Jeweils zwischen 13 und 16 % der Betriebe rechneten zum Zeitpunkt der Befragung mit steigender Beschäftigung. Mit einem Beschäftigungs-

abbau rechneten demgegenüber 11 % der Betriebe mit Beschäftigten mit Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 Euro sowie 7 % der Betriebe ohne solche Beschäftigungsverhältnisse. Die übrigen 10 % der Betriebe mit Beschäftigten mit Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 Euro konnten noch nicht einschätzen, wie sich die Zahl der Beschäftigten in ihrem Betrieb in den kommenden 12 Monaten entwickeln wird. Bei den anderen Betrieben war der entsprechende Anteil mit 5 % nur halb so groß.

Die vergleichsweise geringe Fallzahl für Betriebe, in denen Beschäftigten mit Verdiensten unterhalb von 8,50 Euro tätig sind, lässt nur sehr vorsichtige Einschätzungen zu. Die Ergebnisse der Befragung lassen dennoch vermuten, dass die entsprechend der neuen Gesetzeslage erfolgten Lohnanpassungen keinen oder nur einen geringen unmittelbaren und kurzfristigen Effekt auf die Beschäftigungsentwicklung in den betroffenen Betrieben haben werden. Hierbei kann auch die aktuell relativ günstige konjunkturelle Lage eine Rolle spielen, die es betroffenen Betrieben ermöglicht, alternative Anpassungswege zu nutzen, d. h. Preis- anstatt Beschäftigungsanpassungen vorzunehmen. Das konkrete Ausmaß der Betroffenheit dürfte letztlich von der jeweiligen Lohnhöhe in den einzelnen Betrieben abhängen. So werden die erforderlichen Anpassungen in jenen Betrieben, in denen die bislang gezahlten Niedriglöhne nahe an der neuen Lohnuntergrenze von 8,50 lagen, vermutlich weniger umfassend ausfallen als in jenen Betrieben, wo die bislang gezahlten Löhne deutlich unterhalb dieser Grenze lagen. Es ist somit davon auszugehen, „dass das Risiko solcher Arbeitsplatzverluste dort höher ist, wo anteilig besonders viele Personen von der Einführung eines Mindestlohns betroffen sind und wo der Mindestlohn im Verhältnis zum bisher gezahlten Lohn besonders hoch ist.“²⁶ Für eine weitergehende Analyse der tatsächlichen Beschäftigungswirkungen müssen allerdings die Ergebnisse der kommenden Befragung abgewartet werden.

²⁶ Möller, Joachim: Werden die Auswirkungen des Mindestlohns überschätzt? In: Wirtschaftsdienst, Heft 6, 2014, S. 387-406.

Anhang

Branchen

Die Branchengliederung basiert auf der Klassifizierung der Wirtschaftszweige WZ 2008. Maßgeblich für die Zuordnung eines Betriebs ist die Selbsteinstufung anhand der Branchenliste des Fragebogens. Die Branchen aus dem Fragebogen wurden für die Auswertung wie folgt zusammengefasst:

Bezeichnung	Branche und Schlüssel-Nr. lt. Fragebogen
Land- und Forstwirtschaft	01 Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
Energie- und Abfallwirtschaft	02 Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden 03 Energie- u. Wasserversorg.; Abwasser- und Abfallentsorgung; Rückgewinnung
Verarbeitendes Gewerbe	04 Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln 05 Herstellung von Textilien, Bekleidung, Lederwaren und Schuhen 06 Herstellung von Holzwaren, Papier, Pappe und Druckerzeugnissen 07 Herst. von chem. u. pharmazeut. Erzeugnissen, Kokerei u. Mineralölverarb. 08 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren 09 Herstellung von Glas und Keramik; Verarbeitung von Steinen und Erden 10 Metallerzeugung und -bearbeitung 11 Herstellung von Metallerzeugnissen, Stahl- und Leichtmetallbau 12 Herst. von Datenverarbeitungsgeräten, elektron. und optischen Erzeugnissen 13 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen 14 Maschinenbau 15 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, sonstiger Fahrzeugbau 16 Herst. von Möbeln und sonstigen Waren (z. B. Schmuck, Sportgeräte, Spielwaren, medizinische Apparate und Materialien) 17 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen
Baugewerbe	18 Hoch- und Tiefbau 19 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation u. sonstiges Ausbaugewerbe
Handel und Reparatur	20 Kraftfahrzeughandel und -reparatur 21 Großhandel und Handelsvermittlung 22 Einzelhandel, Tankstellen
Verkehr, Information u. Kommunikation	23 Verkehr und Lagerei (auch Parkhäuser, Post-, Kurier- und Expressdienste 24 Information und Kommunikation (Verlagswesen; Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen; Rundfunkveranstalter; Telekommunikation Informationstechnologische Dienstleistungen und Informationsdienstleistungen
Finanz- u. Versich.-dls.	26 Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
Unternehmensnahe Dienstleistungen ²⁷	27 Grundstücks- und Wohnungswesen 28 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung 29 Verwaltung u. Führung von Unternehmen u. Betrieben; Unternehmensberatung 30 Architektur- und Ing.-büros; techn., physikalische und chemische Untersuchung 31 Forschung und Entwicklung 32 Werbung und Marktforschung, Design, Fotografie, Übersetzung 33 Veterinärwesen 34 Vermietung von beweglichen Sachen 35 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften 36 Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste, Garten- und Landschaftsbau, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen
Erziehung und Unterricht	37 Erziehung und Unterricht
Gesundheits- u. Sozialw.	38 Gesundheits- und Sozialwesen
Übrige Dienstleistungen	25 Beherbergung und Gastronomie 39 Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport, Lotterie 40 Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern 41 Sonstige, überwieg. pers. Dienstleistungen (z. B. Wäscherei, Friseur, Sauna)
Öffentliche Verwalt./Org. ohne Erwerbszweck	42 Interessenvertretungen, Verbände, kirchl. u. sonstige religiöse Vereinigungen 43 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung

²⁷ Nach der WZ 08 lautet die exakte Bezeichnung für diesen Bereich „Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen (Abschnitt M, 69-75)“. Aus pragmatischen Gründen wird im Bericht der Begriff „Unternehmensnahe Dienstleistungen“ verwendet.

Betriebsgrößenklassen

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

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

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

Herausgeber
Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Fax 0211 855-3211
info@mais.nrw.de

www.mais.nrw.de

Bearbeitung
Marek Frei, Vera Dahms, Emanuel Bennewitz (SÖSTRA)

Datenerhebung
TNS Infratest Sozialforschung

Titel
Lüdicke-Concepts, Frechen

Druck
Hausdruck

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom
Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der
vorherigen Zustimmung des Herausgebers.

Düsseldorf, Oktober 2015

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbenden oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf
Fax 0211 855-3211
info@mais.nrw.de
www.mais.nrw.de