



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Engagement der hessischen Betriebe in Bildung

Abschlussbericht des IAB-Betriebspanels Hessen 2017

– Kurzfassung –

Anna C. Fischer

Dr. Christa Larsen

Frankfurt am Main, Dezember 2018

HESSEN Hessisches
Ministerium für
Wirtschaft, Energie,
Verkehr und
Landesentwicklung

Qualifizierungsoffensive
des hessischen Wirtschaftsministeriums
■■■ Programme zur beruflichen Bildung



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Hessen

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

Die Ergebnisse in Kürze

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche Befragung im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), welche seit über 15 Jahren eine unverzichtbare Datenbasis liefert, die betriebliche Personalpolitik nachvollziehbar abbildet. Die Befragung umfasst ein breites Fragenspektrum zu einer Vielzahl beschäftigungspolitischer Themen, wobei ein Standard-Fragenprogramm jeweils um aktuelle Themenschwerpunkte ergänzt wird.

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

Die vorliegende Kurzfassung dokumentiert die zentralen Ergebnisse der Befragungswelle des Jahres 2017 mit Fokus auf folgende zentrale Facetten betrieblicher Personalpolitik:

- das Engagement in der dualen Berufsausbildung,
- die Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien,
- die Strategien zur Besetzung offener Stellen und
- das Weiterbildungsverhalten.

Zudem werden ausgewählte Daten zur Betriebs- und Beschäftigtenstruktur sowie Entwicklungen bei der Tarifbindung und der betrieblichen Interessensvertretung ergänzt.

Wie in jedem Jahr sind die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels Hessen 2017 in einem ausführlichen Abschlussbericht dokumentiert. Dieser kann auf den Internetseiten der beteiligten Institutionen herunter geladen werden.

Betriebe und Beschäftigte in Hessen 2017

Mit dem IAB-Betriebspanel werden Angaben zur Betriebs- und Beschäftigtenstruktur erfasst. Damit lässt sich jeder Betrieb einem der 43 abgefragten Wirtschaftszweige zuordnen, welche wiederum in die Wirtschaftssektoren primärer Sektor (Land- und Forstwirtschaft), sekundärer Sektor (Produzierendes Gewerbe) und tertiärer Sektor (Dienstleistungsgewerbe) zusammengefasst werden können. Von großer Bedeutung für die hessische Wirtschaft ist der Dienstleistungssektor, mehr als die Hälfte der Betriebe ordnen sich im Jahr 2017 wieder diesem Bereich zu und das in etwa in allen Betriebsgrößenklassen. Neben der zentralen Stellung der Dienstleistungsbetriebe für die hessische Wirtschaft, charakterisiert sich diese auch durch ihren großen Anteil an kleinen Betrieben: Über 90 Prozent der Betriebe in Hessen haben eine Belegschaft von weniger als 50 Beschäftigten angegeben.

- Die allgemeine Beschäftigtensituation stellte sich im Jahr 2017 insgesamt positiv dar. Die **Gesamtzahl der Beschäftigten** ist im Vergleich zum Vorjahr wieder angewachsen und erreichte mit 3,246 Millionen Beschäftigten einen neuen Höchstwert seit Beginn der Erhebungen. Fast jeder zweite Beschäftigte war in Dienstleistungsbetrieben tätig.
- Mit 1,5 Millionen **beschäftigten Frauen** wurde auch hier ein neuer Höchststand erzielt, ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung belief sich auf 47 Prozent.
- Insgesamt ist der Anteil der **sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung** an der Gesamtbeschäftigung im Vergleich zum Vorjahr um zwei Prozentpunkte gefallen (2017: 77 Prozent), in Westdeutschland wird der Vorjahreswert von 79 Prozent wieder erreicht.
- **Beschäftigung nach Tätigkeitsniveaus:** Der Anteil qualifiziert Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung verharrt auf einem hohen Niveau (mit abgeschlossener Lehre: 54 Prozent; mit Hochschulabschluss: 13 Prozent). Auch der Anteil an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten erreicht wieder den Wert aus dem Vorjahr (24 Prozent).
- Besonders stark fielen die Zuwächse im Bereich der **Teilzeitbeschäftigung** aus. Mit 83 Prozent gab der Großteil der Betriebe an, Personen in Teilzeit zu beschäftigen (Westdeutschland: 80 Prozent). Dies betraf 2017 jeden dritten Beschäftigten. Drei von vier in Teilzeit beschäftigte Personen waren weiblich.
- Wie in den Vorjahren übte in etwa ein Fünftel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weitere **atypische Beschäftigungsverhältnisse** wie geringfügige Beschäftigung (12 Prozent), befristete Beschäftigung (8 Prozent) oder Midi-Job (3 Prozent) aus. Frauen waren deutlich häufiger betroffen, als ihre männlichen Kollegen.
- 2017 gab nur noch jeder fünfte Betrieb an, keine **Beschäftigten im Alter von 50plus** zu haben. Gleichzeitig hat sich seit 2002 der Anteil der Betriebe, in denen ältere Beschäftigte 50 Prozent oder mehr an der Gesamtbeschäftigung ausmachen, von 14 auf 30 Prozent mehr als verdoppelt. Damit zählte etwa jeder dritte Beschäftigte zu den älteren Beschäftigten.

Personalpolitik

Die Gesamtbeschäftigung in Hessen ist in den vergangenen zehn Jahren auf über drei Millionen angestiegen. Trotz allgemeinem Beschäftigungszuwachs kam es in diesem Zeitraum innerhalb der meisten Betriebe zu personellen Fluktuationen. Zieht die Wirtschaft an, verbessern sich für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Jobaussichten. Gleichzeitig sind die Betriebe herausgefordert, attraktiv für die anvisierte Zielgruppe zu bleiben. Die Daten des IAB-Betriebspanels ermöglichen Einblicke in die personellen Veränderungen auf Betriebs-ebene. Neben den verschiedenen Gründen für den Austritt aus einem Betrieb werden die Entwicklung der offenen Stellen und die Entwicklung der Teilzeit- und der Befristungsquote beobachtet. Darüber hinaus wird auf die Beschäftigung von Geflüchteten, die seit 2015 nach Deutschland gekommen sind, eingegangen. 2017 erstmalig erhoben wurden Fragen zur Art ihrer Beschäftigung sowie ihrem Tätigkeitsniveau. In einem letzten Abschnitt wird die Verbreitung schriftlich fixierter Pläne in der betrieblichen Personalarbeit dargestellt, welche eine langfristig angelegte und zielgerichtete Personalentwicklung unterstützen.

- Die Personalbewegungen in den hessischen Betrieben zeigten sich auch im ersten Halbjahr 2017 wieder dynamisch. In etwa jedem dritten Betrieb wurden **neue Beschäftigte eingestellt**, was in einer Gesamtzahl von hochgerechnet rund 199 Tausend Personen mündete. Etwa die Hälfte aller Neueinstellungen ging an **Frauen**. Besonders nachgefragt waren **qualifizierte Arbeitskräfte**, sie vereinten etwas mehr als die Hälfte der neu besetzten Stellen auf sich.
- **Personalabgänge** wurden ebenfalls von jedem dritten Betrieb verzeichnet. Im Vergleich zu den Vorjahren kam es dabei etwas häufiger zu Kündigungen seitens der Arbeitgeber.
- Dies ist insofern erstaunlich, da gleichzeitig ein **großer Bedarf an Fachkräften** gemeldet wurde: Bei drei von vier offenen Stellen wurde eine Ausbildung oder ein Hochschulabschluss vorausgesetzt. Insgesamt erreichte die **Anzahl offen gemeldeter Stellen** im langjährigen Vergleich einen Maximalwert.
- Während jede zweite neu eingestellte Arbeitskraft direkt einen **unbefristeten Arbeitsvertrag** erhielt, fiel der Befristungsanteil bei den neu eingestellten Frauen etwas größer aus als bei den Männern.
- **Befristete Beschäftigungsverhältnisse** waren in Hessen 2017 insgesamt häufiger verbreitet als in früheren Jahren. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung erreichte mit 7,5 Prozent einen neuen Höchstwert. Befristete Arbeitsverhältnisse kamen überdurchschnittlich häufig in Betrieben ab 50 Beschäftigte sowie in der Öffentlichen Verwaltung bzw. Betrieben ohne Erwerbszweck vor.
- Die Ausweitung von Beschäftigung bspw. von Teil- auf Vollzeit ist für die Betriebe eine Stellschraube, an welcher sie prinzipiell bei Personalengpässen drehen können. **Beschäftigung in Teilzeit** scheint allerdings sowohl für die Beschäftigten als auch die Be-

triebe ein attraktives Modell darzustellen. Denn obgleich die Nachfrage nach Arbeitskräften im ersten Halbjahr 2017 einen neuen Höchstwert erreichte, ist auch die Verbreitung von Teilzeit weiter gestiegen. **Frauen** hatten weiterhin einen deutlich größeren Anteil an den Teilzeitstellen als die Männer. Sie waren nicht nur in Teilzeit, sondern auch in geringfügiger Teilzeit überproportional häufig vertreten.

- Verbindlichkeit, auch in der Personalplanung und Personalentwicklung, wird durch eine schriftliche Fixierung entsprechender Pläne gestützt. **Schriftlich fixierte Pläne für die Personalarbeit** waren in den Betrieben allerdings nicht sehr weit verbreitet. Stellenbeschreibungen bestätigte einer von vier Betrieben, alle weiteren Pläne und Verfahren wurden von weniger als einem Fünftel aller Betriebe genannt.
- Bei der Betriebsbefragung im Jahr 2017 interessierte darüber hinaus, wie sich der **Kontakt zwischen den Betrieben und Geflüchteten**, die seit 2015 nach Deutschland gekommen waren, gestaltete. Dem westdeutschen Wert entsprechend gaben rund zehn Prozent der Betriebe in Hessen an, dass sie mit einem Geflüchteten zu einem Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz Kontakt hatten.
- In etwa der Hälfte der Fälle entstand hieraus ein **Beschäftigungsverhältnis**. Betriebe mit 50 Beschäftigten und mehr waren dabei weitaus häufiger in Kontakt als die kleineren Betriebe. Spitzenreiter unter den Wirtschaftszweigen waren Betriebe und Dienststellen der Öffentlichen Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck, gefolgt vom Baugewerbe und dem Verarbeitenden Gewerbe.
- Über die Hälfte der in diesem Zuge entstandenen **rund 18 Tausend Beschäftigungsverhältnisse** war **sozialversicherungspflichtig**, jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis unbefristet. Insgesamt erreichten die Geflüchteten in Hessen wie in Westdeutschland einen Anteil von 0,1 Prozent an der Gesamtbeschäftigung, bei gleichzeitig hohen Anteilen in Einfachbeschäftigung.

Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien

Der Einsatz digitaler Technologien gilt als voraussetzungsvoll. Dies trifft nicht alleine mit Blick auf die Bereitstellung ausreichender finanzieller Mittel für ihre Beschaffung zu. Die Betriebe müssen darüber hinaus sicherstellen, dass sie über die notwendigen Kompetenzen verfügen, welche eine adäquate Nutzung der Technologien erst ermöglichen. Hierzu zählt auch, dass sie die Auswirkungen der Nutzung der Technologien auf den Betrieb und die Beschäftigten monitoren und gegebenenfalls steuernd eingreifen.

Auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels 2017 kann erstmals die Verbreitung verschiedener digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien in den hessischen Betrieben dargestellt werden. Zusätzlich haben die Betriebe die Bedeutung dieser Technologien für ihren Betrieb sowie Auswirkungen der Nutzung eingeschätzt. Zudem wurde der Zugang der Betriebe zu schnellem Internet erhoben, denn der Breitbandausbau gilt als ein zentraler Faktor, welcher über die Attraktivität als Wirtschaftsstandort entscheidet. Diese Informationen sowie Einblicke in die Beteiligung der Betriebe an Forschung und Entwicklung sind ebenfalls Bestandteil des Kapitels.

- **Digitale Informations- und Kommunikationstechnologien** sind in den Betrieben und Dienststellen in Hessen weit verbreitet. Kaum ein Betrieb in Hessen verfügte im Jahr 2017 nicht über **IT-gestützte Arbeitsmittel**, wie z. B. stationäre Computer, elektronische Kassen oder CAD-Systeme. Auch der **Einsatz mobiler Endgeräte**, z. B. Laptops oder Smartphone, war in den Betrieben weit verbreitet. Etwas weniger als die Hälfte der Betriebe setzte zudem **Software, Algorithmen oder Internetschnittstellen** zur IT-basierten Optimierung von Geschäftsprozessen ein. Die Kommunikation über **soziale Netzwerke** stand an dritter Stelle. Personalrekrutierung über soziale Netzwerke sowie die Nutzung digitaler Kanäle zur Auftragsvergabe oder zum Vertrieb der Produkte wurde von rund jedem fünften Betrieb bestätigt. Die **Vernetzung und der Datenaustausch** zwischen Anlagen, Prozessen und Produkten sowie der Einsatz programmgesteuerter Produktionsmittel, die indirektes Steuern durch den Menschen erfordern, scheint bislang eine geringere Verbreitung zu erleben. Diese Technologien wurden in weniger als zehn Prozent der Betriebe eingesetzt.
- Die Entscheidung, ob in digitale Technologien investiert wird, erfordert neben dem benötigten Kapital immer auch Kenntnis darüber, wie die neuen Arbeitsmittel gewinnbringend eingesetzt werden können. **Unterschiede in der Nutzung der abgefragten Technologien** entlang der Wirtschaftszweigzugehörigkeit der Betriebe dürften eng mit letztgenanntem Punkt in Verbindung stehen. Die **kleineren Betriebe** sind hier im Vergleich zu den größeren Betrieben häufig doppelt benachteiligt: Sie verfügen zum einen über weniger Informationen, was eine unvollständige Risikobewertung begünstigt. Zum anderen ist ihr Spielraum hinsichtlich Investitionen und Belegschaft häufig eingeschränkter als in den großen Betrieben.
- Findet eine der abgefragten Technologien Anwendung in den Betrieben, wird dieser vom Großteil der Betriebe eine **hohe Bedeutung** beigemessen.

- Hessen ist mit Blick auf den **Zugang der Betriebe zu einem Breitbandanschluss** insgesamt gut aufgestellt. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2017 bestätigen dies: Drei Viertel der Betriebe verfügten zum Befragungszeitpunkt über einen schnellen Internetzugang, wie bspw. DSL, UMTS oder LTE.
- Nahezu alle Betriebe in Hessen, welche über einen schnellen Internetanschluss verfügten, bewerteten die **Leistung des Anschlusses** als **ausreichend**. In Westdeutschland lag die Zustimmung mit durchschnittlich 84 Prozent etwas unter dem hessischen Durchschnitt.
- Die Nutzung digitaler Technologien kann zur Weiterentwicklung und Verbesserung bereits bestehender Produkte und Prozesse beitragen. Diese Aufgabe wird zumeist von Abteilungen ausgefüllt, welche sich mit **Forschung und Entwicklung (FuE)** befassen. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen für Hessen, dass der Anteil der in FuE aktiven Betriebe im Jahr 2017 mit vier Prozent in etwa auf dem westdeutschen Niveau lag.
- Dabei waren es **vor allem die Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe sowie den Dienstleistungen, welche Forschungs- und Entwicklungsvorhaben umsetzten**. Mit steigender Betriebsgröße nahm, dem allgemeinen Trend entsprechend, die Beteiligung der Betriebe in FuE zu.
- Die **Mehrheit der Personen**, welche mit Forschung und Entwicklung befasst waren, war **für diese Aufgaben freigestellt**. **Weit verbreitet waren Kooperationen im Rahmen von FuE**, welche dazu beitragen, dass Forschungsvorhaben trotz hoher Kosten realisiert werden können.

Betriebliche Ausbildung

Eine wichtige Strategie der Betriebe zur Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte ist ihr Engagement in betrieblicher oder dualer Berufsausbildung. Neben dem Effekt für die eigenen Bedarfe zu qualifizieren, liefert das betriebliche Engagement in der Ausbildung junger Menschen einen wichtigen Beitrag zur Finanzierung des Bildungssystems in Deutschland. Gleichzeitig tragen die Betriebe mit ihrem Engagement in dualer Ausbildung zum Erhalt der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Betriebe und des Landes bei. Das Ausbildungsengagement der Betriebe ist geprägt von den Bedarfen nach Fachkräften, aber auch den dafür zur Verfügung stehenden finanziellen und personellen Ressourcen. Darüber hinaus wirken sich betriebsexterne Faktoren, wie die wirtschaftliche Entwicklung oder das Angebot an Ausbildungsbewerberinnen und Ausbildungsbewerbern, auf das Ausbildungsverhalten der Betriebe aus. Die Daten des IAB-Betriebspanels liefern eine Reihe von Hinweisen darauf, dass sich das betriebliche Ausbildungsverhalten in den vergangenen Jahren zum Teil beträchtlich gewandelt hat.

- Der Anteil der Betriebe, welcher über eine **Ausbildungsberechtigung** verfügt, war 2017 gegenüber den Vorjahren weiter rückläufig (53 Prozent).
- Dennoch wurden für das Ausbildungsjahr 2016/2017 im Vergleich zum Vorjahr mehr **Ausbildungsplätze angeboten**. Mit 59.800 neu angebotenen Plätzen wurde ein neuer Höchststand für Hessen gemessen. Insgesamt wurden über 82 Prozent der Plätze besetzt.
- Dazu beigetragen hat sicherlich das **erhöhte Engagement der ausbildungsberechtigten Betriebe**: Mehr als die Hälfte der Betriebe hat sich in Ausbildung engagiert.
- Der **größte Anteil ausbildender Betriebe** an allen Betrieben mit Berechtigung fand sich in der Öffentlichen Verwaltung. Hier nutzten 64 Prozent der Betriebe ihre Ausbildungsberechtigung. Berechtigte Betriebe aus dem Produzierenden Gewerbe (Verarbeiten des Gewerbe mit Baugewerbe) bildeten zu ca. 60 Prozent aus. In den Betrieben aus Handel und Reparatur waren 57 Prozent der berechtigten Betriebe in Ausbildung aktiv. Bei den Dienstleistungsbetrieben engagierte sich etwa die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe (wirtschaftsnahe und wissenschaftliche Dienstleistungen 51 Prozent, Sonstige Dienstleistungen 49 Prozent). **Insgesamt wurden im Vergleich zum Vorjahr in allen Wirtschaftszweigen die Ausbildungsberechtigungen häufiger genutzt**.
- Mit der **Größe der Betriebe** steigt der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe. Der Anteil der tatsächlich in Ausbildung aktiven Betriebe an allen Betrieben mit Berechtigung nimmt ebenfalls mit steigender Betriebsgröße zu.
- Die **Chancen der Auszubildenden**, nach erfolgreichem Abschluss ihrer Berufsausbildung vom Betrieb oder einem anderen Betrieb des Unternehmens **übernommen zu werden**, sind seit Mitte der 2000er Jahre gestiegen. 2017 gaben 58 Prozent der Ausbildungsbetriebe an, dass sie alle ihre Absolventinnen und Absolventen im eigenen Be-

trieb oder einem anderen Betrieb des Unternehmens weiter beschäftigt haben. Weitere 30 Prozent der Betriebe haben mindestens eine Absolventin beziehungsweise einen Absolventen übernommen.

- Besonders hoch fiel die **Übernahmequote** in der Öffentlichen Verwaltung, dem Verarbeitenden Gewerbe sowie Handel und Reparatur aus. Insgesamt wurden in allen Wirtschaftszweigen mehr als die Hälfte der Absolventinnen und Absolventen nach Ausbildungsabschluss übernommen. Die Übernahmequote erreichte 69 Prozent und lag damit um drei Prozentpunkte höher als im Vorjahr. Hinter der prozentualen Steigerung der Übernahmequote verbarg sich auch ein absoluter Zuwachs an übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen.

Betriebliche Weiterbildung

Die berufliche Ausbildung und die berufliche Weiterbildung sind zwei zentrale Bausteine der beruflichen Bildung in Deutschland. In den meisten Fällen ist die Teilnahme an Weiterbildungen bereits heute unerlässlich, um bis zum Ende des Erwerbslebens produktiv zu bleiben. Die Teilnahme an Weiterbildungen stärkt dabei nicht nur die individuelle Beschäftigungsfähigkeit. Sie eröffnet den Betrieben die Möglichkeit, vorausschauend und planvoll die bestehende Belegschaft auf sich wandelnde sowie neue betriebliche Anforderungen vorzubereiten. Investitionen in betriebliche Weiterbildung stärken damit nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit eines Betriebs, sie sind gleichermaßen Teil einer vorausschauend angelegten Fachkräftesicherung.

Die Betriebe beeinflussen mit ihrem Engagement und ihrer Haltung maßgeblich die Partizipation der Beschäftigten an beruflicher Weiterbildung. Zeigt sich ein Betrieb an der Weiterentwicklung seiner Beschäftigten interessiert, geht proaktiv auf diese zu und unterstützt die Weiterbildungsteilnahme durch Kostenübernahme sowie Anrechenbarkeit auf die Arbeitszeit, wirkt sich dies nachweislich positiv auf die Teilnahmebereitschaft der Beschäftigten aus. Die Übernahme neuer Aufgaben sowie mögliche Gehalts-erhöhungen nach einer Weiterbildung gelten darüber hinaus als wichtige Stellschrauben, wenn es darum geht, die Weiterbildungsbereitschaft der Beschäftigten zu erhöhen.

- Etwas mehr als die Hälfte der Betriebe in Hessen unterstützte im ersten Halbjahr 2017 Beschäftigte bei einer Weiterbildung. Mit steigender Betriebsgröße nahm dabei die **Bereitschaft der Betriebe in Weiterbildung zu investieren** deutlich zu.
- Die Präferenzen der Betriebe für bestimmte Formate haben sich in den vergangenen Jahren kaum verändert. Externe Kurse wurden auch im ersten Halbjahr 2017 wieder mit Abstand am häufigsten gefördert. Großbetriebe nutzten darüber hinaus eine vergleichsweise große **Vielfalt an Weiterbildungsformaten**.
- Die in Weiterbildung aktiven Betriebe scheinen sich größtenteils der Restriktionen für die Beschäftigten bewusst zu sein, welche von der **Finanzierung einer Weiterbildung und der Anrechenbarkeit auf die Arbeitszeit** ausgehen. In Hessen fanden wichtige Weiterbildungsmaßnahmen in der Mehrheit der weiterbildenden Betriebe während der Arbeitszeit der Beschäftigten statt. Auch an den direkten Kosten einer Weiterbildung, bspw. für bereitgestellte Materialien, Dienstreisen oder Kursgebühren, beteiligte sich die Mehrheit der Betriebe. Insgesamt wurden auf diesem Weg im ersten Halbjahr 2017 rund drei Viertel aller Teilnehmenden von den genannten Kosten vollständig entlastet.
- Rund jeder vierte Beschäftigte nahm im ersten Halbjahr 2017 die **Gelegenheit zur betrieblichen Weiterbildung** wahr, gleichzeitig waren qualifiziert Beschäftigte etwa doppelt so häufig in Weiterbildungen vertreten wie Einfachbeschäftigte. Die **Weiterbildungsquote der verschiedenen Tätigkeitsniveaus** hat sich nicht weiter angeglichen.

- **Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme** bleiben ebenfalls bestehen. Frauen nahmen weiterhin etwas häufiger an Weiterbildungen teil als Männer.
- Um die Weiterbildungsbeteiligung der kleineren Betriebe zu fördern sowie unterrepräsentierte Gruppen, wie Ältere oder Geringqualifizierte, verstärkt für Weiterbildungen zu gewinnen, gibt es verschiedene politische Fördermöglichkeiten. Besonderes Augenmerk wird hierbei auf das **Nachholen eines formalen Berufsabschlusses** gelegt, denn eine bedeutende Anzahl an Beschäftigten verfügt nicht über einen formalen oder verwertbaren Berufsabschluss.
- Sowohl für Westdeutschland als auch Hessen zeichnet sich allerdings ab, dass eine **Nachqualifizierung** von verhältnismäßig wenigen Betrieben gefördert wird. Insgesamt wurde nur ein Prozent der Beschäftigten im ersten Halbjahr 2017 bei einer Nachqualifizierung vom Betrieb unterstützt.
- Eine ähnlich große Personengruppe wurde im gleichen Zeitraum für die Übernahme höherwertiger Aufgaben vorbereitet. **Aufstiegsqualifizierungen** waren in den Betrieben insgesamt etwas weiter verbreitet.

Tarifbindung und betriebliche Interessensvertretung

In Tarifverträgen werden Mindeststandards gesetzt, welche neben der Lohngestaltung auch die Qualität von Arbeit beeinflussen. Seit der Erhebung des IAB-Betriebspanels im Jahr 2007 wird die Bindung der Betriebe an Tarifverträge systematisch erhoben. Den Betriebsräten obliegt die Umsetzung und Überwachung geltender Tarifverträge. Allerdings wurde in den letzten Jahren ein allgemeiner Rückgang bei der Beteiligung in den Verbänden konstatiert, weshalb die Politik zahlreiche Bestandteile aus Tarifverträgen für allgemeinverbindlich erklärt hat. Prominentes Beispiel der letzten Jahre dürfte die Einführung des Mindestlohns zum Januar 2015 sein.

Vor diesem Hintergrund wurden bei der Befragung im Jahr 2017 nicht nur die Verbreitung von Tarifverträgen sowie deren Reichweite untersucht, sondern auch Daten zur Mindestlohnerhöhung in Hessen zum Jahreswechsel 2016/2017 erhoben.

- Für Hessen, ebenso wie für West- und Ostdeutschland, konnte auf Grundlage dieser Daten eine **rückläufige Bindung der Betriebe an Tarifverträge** konstatiert werden. Betriebe in welchen kein Tarifvertrag galt, orientierten sich zu einem nicht unerheblichen Anteil an geltenden Tarifverträgen. Befragungsergebnisse aus dem Jahr 2011 legen allerdings nahe, dass sich die Betriebe selten in allen inhaltlich relevanten Punkten an dem jeweiligen Branchentarif orientieren.
- Im Jahr 2017 profitierte etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Hessen direkt von Tarifverträgen. Hauptsächlich begründet sich die **große Reichweite der Tarifverträge** darin, dass vor allem die Großbetriebe tariflich gebunden waren.
- Ein **Betriebs- oder Personalrat** ist eine institutionalisierte Interessensvertretung der Beschäftigten in Betrieben mit mindestens fünf ständigen und wahlberechtigten Beschäftigten. Er ist bei Tarifverhandlungen zugegen und **Garant für die Umsetzung und Überwachung der vereinbarten Tarifverträge**. Gewählt und eingesetzt wird ein Betriebs- oder Personalrat nicht in allen Betrieben, in welchen dies prinzipiell möglich ist. Überdurchschnittlich häufig wurde in Hessen in den großen Betrieben ab 50 Beschäftigten von diesem Recht Gebrauch gemacht (Landesdurchschnitt: 14 Prozent, Westdeutschland: 9 Prozent).
- Die Möglichkeit auf die Qualität von Arbeit einzuwirken hängt unter anderem davon ab, wie viele Betriebe sich hierzu verpflichten. Bei einer rückläufigen Zahl tarifgebundener Betriebe ist die Politik gefordert die Rahmenbedingungen stärker zu setzen und diese zu regulieren. Eines dieser Instrumente ist der **Mindestlohn**, welcher seit 2015 gilt und mit dem Jahreswechsel 2016/2017 auf 8,84 Euro pro Stunde angehoben wurde. Hiervon waren sechs Prozent der Betriebe bzw. etwa zwei Prozent der Beschäftigten betroffen.