



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Betriebe in Hessen

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels Hessen 2020

Gesamtbericht

Dominik Behr, Dr. Oliver Lauxen und Dr. Christa Larsen



Hessisches Ministerium
für Wirtschaft, Energie,
Verkehr und Wohnen



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Qualifizierungsoffensive
Programme zur beruflichen Bildung



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Hessen

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



Vorwort zum Gesamtbericht IAB-Betriebspanel Hessen 2020

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

bereits 2020 hat die Corona-Pandemie deutliche Spuren auf dem hessischen Arbeits- und Ausbildungsmarkt hinterlassen. Auch wenn das IAB-Betriebspanel bisher nur die erste Welle der Pandemie umfasst, liefert es unverzichtbare Daten über die wirtschaftliche Situation der Betriebe. Damit stellt es eine wichtige Grundlage für die Beschäftigungspolitik dar.

2020 standen die Auswirkungen der Pandemie im Fokus der Untersuchung. Schwerpunkte waren dabei

- die wirtschaftliche Betroffenheit der Betriebe,
- die betrieblichen Veränderungen im Ausbildungsengagement und bei den Weiterbildungsaktivitäten,
- der Einsatz von Kurzarbeit sowie
- die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen.

Ergänzend zu detaillierten Betrachtungen nach Branchen und Betriebsgrößen wird besonders die Beschäftigungssituation von Frauen während der Pandemie in den Blick genommen.

Die jährliche Befragung bei bundesweit über 16.000 Betrieben ermöglicht auch Betrachtungen im Zeitverlauf, auf deren Basis wirksame Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden.

Hessische Zusatzauswertungen sind dank der Förderung aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen, der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit sowie der Europäischen Union - Europäischer Sozialfonds möglich.

Unser besonderer Dank gilt den hessischen Betrieben, die mit ihrer engagierten Beteiligung den nun vorliegenden Gesamtbericht ermöglicht haben.



Tarek Al-Wazir

Hessischer Minister für Wirtschaft,
Energie, Verkehr und Wohnen



Dr. Frank Martin

Vorsitzender der Geschäftsführung
Regionaldirektion Hessen,
Bundesagentur für Arbeit

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	5
Tabellenverzeichnis	10
In aller Kürze	11
1. Einleitung	14
2. Betriebe und Beschäftigte	16
3. Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Geschäftsentwicklung und -politik in hessischen Betrieben	18
3.1 Zu Ausmaß und Art der Betroffenheit von der Pandemie	19
3.2 Veränderte Produkte, Dienstleistungen und Vertriebswege	23
3.3 Zu Veränderungen der Ertragslage	26
3.4 Zur Nutzung finanzieller Hilfen	28
3.5 Resümee	29
4. Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Aus- und Weiterbildung in hessischen Betrieben	31
4.1 Ausbildungsbeteiligung der hessischen Betriebe	32
4.2 Auslastung, Abschlüsse und Übernahmen	37
4.3 Betriebliche Weiterbildung	41
4.4 Resümee	46
5. Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Personalpolitik und die Personalbewegungen in hessischen Betrieben	49
5.1 Personalstruktur	49
5.2 Personalpolitische Maßnahmen in der Pandemie	50
5.3 Personalbewegungen	54
5.4 Ungedeckte Personalbedarfe	58
5.5 Resümee	60
6. Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen	62
6.1 Atypische Beschäftigung	62
6.2 Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit	68
6.3 Home Office	73
6.4 Resümee	74
7. Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Beschäftigungssituation von Frauen in hessischen Betrieben	76
7.1 Personalstrukturen	77
7.2 Personalbewegungen	82
7.3 Aus- und Weiterbildung	83
7.4 Frauen in Führungspositionen	86

7.5 Resümee	87
8. Zusammenfassendes Resümee.....	89
9. Methodische Hinweise.....	92
Literatur.....	95
Anhang	101

Abbildungsverzeichnis

<i>Abb. 1:</i> Anteil der Betriebe mit wirtschaftlich negativen Auswirkungen der Pandemie in Hessen 2020 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	19
<i>Abb. 2:</i> Anteil der Betriebe mit wirtschaftlich negativen Auswirkungen der Pandemie in Hessen 2020 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	19
<i>Abb. 3:</i> Anteil der Betriebe mit negativen Auswirkungen nach Art der Auswirkung in Hessen 2020 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	20
<i>Abb. 4:</i> Anteil der Betriebe mit negativen Auswirkungen nach Art der Auswirkung in Hessen 2020 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	21
<i>Abb. 5:</i> Anteil der Betriebe mit nicht behördlich angeordneter zeitweiser oder teilweiser Schließung in Hessen und Westdeutschland 2020 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	21
<i>Abb. 6:</i> Anteil der Betriebe, deren Existenz durch die Pandemie bedroht ist, in Hessen 2020 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	22
<i>Abb. 7:</i> Anteil der Betriebe mit erhöhter Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen in Hessen 2020 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	22
<i>Abb. 8:</i> Anteil der Betriebe mit erhöhter Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen in Hessen 2020 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	23
<i>Abb. 9:</i> Anteil der Betriebe mit Anpassungen von Produkten, Dienstleistungen und Vertriebswegen in Hessen 2020 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich).....	24
<i>Abb. 10:</i> Anteil der Betriebe mit Anpassungen von Produkten, Dienstleistungen und Vertriebswegen in Hessen 2020 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich).....	25
<i>Abb. 11:</i> Anteil der Betriebe mit veränderter Zulieferstruktur oder Wertschöpfungskette in Hessen 2020 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	26
<i>Abb. 12:</i> Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für 2020 in Hessen und Westdeutschland im Vergleich zum Vorjahr, Angaben in Prozent	26
<i>Abb. 13:</i> Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für 2020 in Hessen im Vergleich zum Vorjahr nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	27
<i>Abb. 14:</i> Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für 2020 in Hessen im Vergleich zum Vorjahr nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	27
<i>Abb. 15:</i> Anteil der Betriebe, die finanzielle Unterstützungsleistungen in Anspruch genommen haben, in Hessen 2020 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	28
<i>Abb. 16:</i> Anteil der Betriebe, die finanzielle Unterstützungsleistungen in Anspruch genommen haben, in Hessen 2020 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	28
<i>Abb. 17:</i> Durchschnittliche Zufriedenheit mit den Reaktionen der Politik auf die Corona-Pandemie in Hessen 2020 nach Wirtschaftszweigen, Angaben von sehr zufrieden (1) bis sehr unzufrieden (5)	29
<i>Abb. 18:</i> Durchschnittliche Zufriedenheit mit den Reaktionen der Politik auf die Corona-Pandemie in Hessen 2020 nach Betriebsgröße, Angaben von sehr zufrieden (1) bis sehr unzufrieden (5)	29

<i>Abb. 19:</i> Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2001-2020, Angaben in Prozent	33
<i>Abb. 20:</i> Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2020, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	33
<i>Abb. 21:</i> Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2020, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	34
<i>Abb. 22:</i> Ausbildungsquote in Hessen und Westdeutschland 2000-2020, Angaben in Prozent.....	35
<i>Abb. 23:</i> Anteil aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2020/2021 und 2019/2020, Angaben in Prozent.....	35
<i>Abb. 24:</i> Veränderungen des Anteils an ausbildungsberechtigten Betrieben mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen in Hessen für das Ausbildungsjahr 2020/2021, im Vergleich zum Vorjahr nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozentpunkten	36
<i>Abb. 25:</i> Veränderungen des Anteils an ausbildungsberechtigten Betrieben mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen in Hessen für das Ausbildungsjahr 2020/2021, im Vergleich zum Vorjahr nach Betriebsgröße, Angaben in Prozentpunkten	37
<i>Abb. 26:</i> Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2020, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent	38
<i>Abb. 27:</i> Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2019/2020, nach Wirtschaftszweigen, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent	38
<i>Abb. 28:</i> Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2019/2020, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent	39
<i>Abb. 29:</i> Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2001-2020, hochgerechnete absolute Zahlen	39
<i>Abb. 30:</i> Übernahmequoten in Hessen im Zeitvergleich, Anteile in Prozent.....	40
<i>Abb. 31:</i> Übernahmequoten in Hessen 2020 und 2019, nach Wirtschaftszweigen, Anteile in Prozent	40
<i>Abb. 32:</i> Übernahmequoten in Hessen 2020 und 2019, nach Betriebsgröße, Anteile in Prozent.....	41
<i>Abb. 33:</i> Betriebliche Förderung von Weiterbildung in Hessen und Westdeutschland, jeweils 1. Halbjahr 2001-2020, Angaben in Prozent	42
<i>Abb. 34:</i> Weiterbildungsquote von Beschäftigten insgesamt sowie nach Tätigkeitsniveau in Hessen im 1. Halbjahr 2001 – 2020, Angaben in Prozent	42
<i>Abb. 35:</i> Betriebliche Förderung von Weiterbildung in Hessen 2020 und 2019, jeweils 1. Halbjahr, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	43
<i>Abb. 36:</i> Weiterbildungsquote von Beschäftigten in weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2019 und 2020, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	43
<i>Abb. 37:</i> Betriebliche Förderung von Weiterbildung in Hessen im 1. Halbjahr 2020 und 2019, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	44

<i>Abb. 38:</i> Weiterbildungsquote von Beschäftigten in weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2019 und 2020, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	44
<i>Abb. 39:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die wegen der Corona-Pandemie geplante Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen absagen mussten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	45
<i>Abb. 40:</i> Anteil aller Beschäftigten in Hessen, die von abgesagten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund der Corona-Pandemie betroffen waren, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	45
<i>Abb. 41:</i> Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe in Hessen, die im 1. Halbjahr 2020 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen per E-Learning durchgeführt haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	46
<i>Abb. 42:</i> Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe in Hessen, die im 1. Halbjahr 2020 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen per E-Learning durchgeführt haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	46
<i>Abb. 43:</i> Beschäftigte nach Tätigkeitsniveau in Hessen 2009-2020, Angaben in Prozent	50
<i>Abb. 44:</i> Personalpolitische Maßnahmen, die hessische Betriebe im 1. Halbjahr 2020 als Reaktion auf die Corona-Pandemie durchgeführt haben, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich).....	51
<i>Abb. 45:</i> Personalpolitische Maßnahmen, die hessische Betriebe im 1. Halbjahr 2020 als Reaktion auf die Corona-Pandemie am häufigsten umgesetzt haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)	52
<i>Abb. 46:</i> Personalpolitische Maßnahmen, die hessische Betriebe im 1. Halbjahr 2020 als Reaktion auf die Corona-Pandemie am häufigsten umgesetzt haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)	52
<i>Abb. 47:</i> Anteil der Betriebe, bei denen es Kurzarbeit in den Monaten März bis Oktober 2020 gab, an allen Betrieben, die in diesem Zeitraum Kurzarbeit eingesetzt haben, in Hessen nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	53
<i>Abb. 48:</i> Anteil der Beschäftigten in Kurzarbeit nach wirtschaftlicher Betroffenheit der Betriebe, Hessen 2020, Angaben in Prozent.....	53
<i>Abb. 49:</i> Anteil der hessischen Betriebe, die das Kurzarbeitergeld 2020 für alle Beschäftigten, für einen Teil der Beschäftigten oder gar nicht aufgestockt haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	54
<i>Abb. 50:</i> Labour-Turnover-Rate, Einstellungs- und Abgangsrate in hessischen Betrieben 2001-2020, Angaben in Prozent.....	55
<i>Abb. 51:</i> Anteil der Betriebe in Hessen mit Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2020 und im 1. Halbjahr 2019, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	56
<i>Abb. 52:</i> Anteil der Betriebe in Hessen mit aus dem Betrieb ausgeschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im 1. Halbjahr 2020 und im 1. Halbjahr 2019, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	56
<i>Abb. 53:</i> Anteil der Betriebe in Hessen mit Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2020 und im 1. Halbjahr 2019, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	57

<i>Abb. 54:</i> Anteil der Betriebe in Hessen mit aus dem Betrieb ausgeschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im 1. Halbjahr 2020 und im 1. Halbjahr 2019, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	57
<i>Abb. 55:</i> Neueinstellungen nach Tätigkeitsniveau in Hessen 2001-2020, Angaben in Prozent.....	57
<i>Abb. 56:</i> Gründe für Personalabgänge in Hessen 2005-2020, Angaben in Prozent.....	58
<i>Abb. 57:</i> Gründe für Personalabgänge in Hessen im 1. Halbjahr 2020, nach wirtschaftlicher Betroffenheit, Angaben in Prozent	58
<i>Abb. 58:</i> Anteil der hessischen Betriebe, die Mitte des Jahres 2020 bzw. 2019 Sofortbedarf an Arbeitskräften hatten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	59
<i>Abb. 59:</i> Anteil der hessischen Betriebe, die Mitte des Jahres 2020 bzw. 2019 Sofortbedarf an Arbeitskräften hatten, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	60
<i>Abb. 60:</i> Teilzeitquote gesamt und differenziert nach Geschlecht in den Betrieben Hessens 2001-2020, Angaben in Prozent.....	63
<i>Abb. 61:</i> Teilzeitquote in den Betrieben Hessens im Jahr 2020, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	64
<i>Abb. 62:</i> Anteil der hessischen Betriebe, die im 1. Halbjahr 2020 bzw. 2018 als Instrument zur Arbeitszeitsteuerung Dauer und Lage der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten verändert haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	64
<i>Abb. 63:</i> Anteil der hessischen Betriebe, die im 1. Halbjahr 2020 bzw. 2018 zur Arbeitszeitsteuerung Dauer und Lage der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten verändert haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	65
<i>Abb. 64:</i> Anteil der geringfügig Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2020 bzw. 2019, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	65
<i>Abb. 65:</i> Anteil der geringfügig Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2020 bzw. 2019, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	66
<i>Abb. 66:</i> Anteil der Betriebe mit befristeter Beschäftigung in Hessen zum 30.06.2020 bzw. 30.06. 2019, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	66
<i>Abb. 67:</i> Anteil der Betriebe mit befristeter Beschäftigung in Hessen zum 30.06.2020 bzw. 30.06.2019, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	66
<i>Abb. 68:</i> Begründung befristeter Beschäftigungsverhältnisse in den Betrieben Hessens 2017-2020, Angaben in Prozent	67
<i>Abb. 69:</i> Anteil der Betriebe mit Leiharbeitskräften in Hessen zum 30.06.2020 bzw. 2019, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	68
<i>Abb. 70:</i> Zeiträume in Betrieben mit Arbeitszeitkonten, in deren Rahmen ein Ausgleich zwischen der vereinbarten Sollarbeitszeit und den tatsächlich geleisteten Stunden spätestens zu erbringen ist, Hessen in 2020 und 2018, Angaben in Prozent.....	69
<i>Abb. 71:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die als Reaktion auf die Corona-Pandemie im 1. Halbjahr 2020 mit dem Abbau von Plus- und Überstunden oder dem Aufbau von Minusstunden reagiert haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	70

<i>Abb. 72:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die als Reaktion auf die Corona-Pandemie im 1. Halbjahr 2020 mit dem Abbau von Plus- und Überstunden oder dem Aufbau von Minusstunden reagiert haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	70
<i>Abb. 73:</i> Anteil der Beschäftigten, die zu längerfristigen Arbeitszeitkonten berechtigt sind, an allen Beschäftigten in hessischen Betrieben mit der Möglichkeit, größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen (oben), und Anteil der Beschäftigten, die von längerfristigen Arbeitszeitkonten Gebrauch machen, an allen arbeitszeitkontoberechtigten Beschäftigten (unten), im Jahr 2020, nach wirtschaftlicher Betroffenheit, Angaben in Prozent	71
<i>Abb. 74:</i> Nutzung von Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung in hessischen Betrieben 2020 und 2018, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)	72
<i>Abb. 75:</i> Nutzung von Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung in hessischen Betrieben 2020, nach wirtschaftlicher Betroffenheit, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich).....	73
<i>Abb. 76:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die im Zuge der Corona-Pandemie Home Office eingeführt oder ausgebaut haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	73
<i>Abb. 77:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die im Zuge der Corona-Pandemie Home Office eingeführt oder ausgebaut haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	74
<i>Abb. 78:</i> Gesamtzahl beschäftigter Frauen und Frauenanteil an allen Beschäftigten in Hessen 2001-2020, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent	77
<i>Abb. 79:</i> Verteilung von Frauen und Männern auf die Wirtschaftszweige in Hessen 2020, Angaben in Prozent	78
<i>Abb. 80:</i> Verteilung von Frauen und Männern auf die Betriebsgrößenklassen in Hessen 2020, Angaben in Prozent	78
<i>Abb. 81:</i> Beschäftigtenanteile der Frauen und Männer in Hessen 2020, nach wirtschaftlicher Betroffenheit, Angaben in Prozent	78
<i>Abb. 82:</i> Frauenanteil je Tätigkeitsniveau in Hessen 2008-2020, Angaben in Prozent.....	79
<i>Abb. 83:</i> Frauenanteil je Tätigkeitsniveau in Hessen 2020, nach wirtschaftlicher Betroffenheit, Angaben in Prozent	79
<i>Abb. 84:</i> Teilzeitquote der Frauen und Frauenanteil an allen Teilzeitbeschäftigten in Hessen 2001-2020, Angaben in Prozent.....	80
<i>Abb. 85:</i> Teilzeitquote der Frauen in Hessen 2020, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	80
<i>Abb. 86:</i> Midijobquote von Frauen und Männern in Hessen 2020 und 2019, Angaben in Prozent	81
<i>Abb. 87:</i> Midijobberinnenquote in Hessen 2020, nach wirtschaftlicher Betroffenheit, Angaben in Prozent	82
<i>Abb. 88:</i> Frauenanteil an eingestellten, ausgeschiedenen und allen Beschäftigten in Hessen 2018 -2020, Angaben in Prozent	82
<i>Abb. 89:</i> Frauenanteil an allen befristet Beschäftigten und Frauenanteil an allen Beschäftigten, die aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden, in Hessen 2020 und 2019, Angaben in Prozent	83

<i>Abb. 90:</i> Verteilung von Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen auf die Wirtschaftszweige in Hessen 2020, Angaben in Prozent	84
<i>Abb. 91:</i> Verteilung von Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen auf die Betriebsgrößenklassen in Hessen 2020, Angaben in Prozent	84
<i>Abb. 92:</i> Übernahmequoten von Frauen und Männern in Hessen in 2020 und 2019, Angaben in Prozent	84
<i>Abb. 93:</i> Weiterbildungsquoten von Frauen und Männern in Hessen im 1. Halbjahr 2020, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	85
<i>Abb. 94:</i> Weiterbildungsquoten von Frauen und Männern in Hessen im 1. Halbjahr 2020, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	85
<i>Abb. 95:</i> Frauenanteil an erster und zweiter Führungsebene in Hessen 2012-2020, Angaben in Prozent	86
<i>Abb. 96:</i> Frauenanteil an erster und zweiter Führungsebene sowie an den Beschäftigten insgesamt in Hessen 2020, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	87
<i>Abb. 97:</i> Frauenanteil an erster und zweiter Führungsebene sowie an den Beschäftigten insgesamt in Hessen 2020, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	87

Tabellenverzeichnis

<i>Tab. 1:</i> Betriebe in Hessen zum 30.06.2020, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen, hochgerechnet und gerundet.....	16
<i>Tab. 2:</i> Beschäftigte in Hessen zum 30.06.2020, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen, hochgerechnet und gerundet.....	17
<i>Tab. 3:</i> Anteil der Betriebe mit negativen Auswirkungen nach Art der Auswirkungen in Hessen 2020, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)	20
<i>Tab. 4:</i> Anteil der Betriebe mit Anpassungen von Produkten, Dienstleistungen und Vertriebswegen in Hessen und Westdeutschland 2020, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich).....	23
<i>Tab. 5:</i> Anteil der Betriebe mit veränderter Zulieferstruktur oder Wertschöpfungskette in Hessen und Westdeutschland 2020, Angaben in Prozent.....	25
<i>Tab. 6:</i> Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2020/2021, nach wirtschaftlicher Betroffenheit durch die Corona-Pandemie, Angaben in Prozent	37
<i>Tab. 7:</i> Betriebliche Förderung von Weiterbildung und Weiterbildungsquote in Hessen im 1. Halbjahr 2020, nach wirtschaftlicher Betroffenheit durch die Corona-Pandemie, Angaben in Prozent	44

In aller Kürze

Das IAB-Betriebspanel wird seit 1996 jährlich bundesweit im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt. In den Monaten Juli bis November 2020 wurden die Betriebe erneut zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung befragt. Grundlage der vorliegenden Auswertungen für Hessen sind Befragungsdaten von insgesamt 1.008 Betrieben im Bundesland. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit der knapp 164.000 hessischen Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der letztjährigen Befragungswelle zum Thema Auswirkungen der Corona-Pandemie dargestellt.

Wirtschaftlich negative Auswirkungen für die Mehrheit der hessischen Betriebe

Mit 63 Prozent war mehr als die Hälfte der hessischen Betriebe wirtschaftlich negativen Konsequenzen aufgrund der Corona-Krise ausgesetzt. Die Eindämmungsmaßnahmen der Regierung machten sich besonders in den Sektoren Gastronomie, Tourismus und Einzelhandel bemerkbar, was dazu führte, dass die Betriebe der Sonstigen Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur überdurchschnittlich stark betroffen waren. 51 Prozent der Betriebe beider Wirtschaftszweige rechneten für das Geschäftsjahr 2020 mit einem sinkenden Geschäftsvolumen (Hessen: 40 Prozent). 28 Prozent aller Betriebe mussten zudem auch ohne behördliche Anordnung zeitweise schließen. Die negativen Auswirkungen der Pandemie traten vor allem in Form von Nachfragerückgang nach Produkten bzw. Dienstleistungen und Liquiditätsengpässen auf. Beide Formen negativer Auswirkungen waren am häufigsten in Kleinbetrieben zu beobachten, weshalb sich diese öfter in ihrer Existenz bedroht sahen und eher finanzielle Unterstützungsleistungen in Anspruch genommen haben als größere Betriebe.

Anpassungen von Produkten, Dienstleistungen, Prozessen und Vertriebswegen in vielen Betrieben

Rund ein Viertel der Betriebe passte ihre Produkt- bzw. Leistungspalette der aktuellen Nachfrage an, wobei knapp ein Fünftel der hessischen Betriebe sogar einen Nachfrageanstieg verbuchen konnte. Außerdem wurden Serviceleistungen und Produkte in vielen Betrieben erstmals telefonisch oder online angeboten, der Fokus auf Online-Vermarktung nahm dabei mit steigender Betriebsgröße zu. Auch Abhol- und Lieferservices wurden zu Pandemiebeginn vermehrt eingeführt.

Weniger Abschlüsse von Ausbildungsverträgen in wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben

Wie im Vorjahr waren 55 Prozent aller hessischen Betriebe im Ausbildungsjahr 2019/2020 ausbildungsberechtigt, die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe sank jedoch leicht auf 29 Prozent. Dennoch ist der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten – auch wegen des Rückgangs der Gesamtbeschäftigung – im Zeitvergleich leicht angestiegen. Sechs Prozent der besetzten Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2019/2020 wurden dabei unterhalb der Mindestausbildungsvergütung entlohnt. Beim Abschluss neuer Ausbildungsverträge für 2020/2021 zeigte sich ein abwartendes Verhalten: Es gab weniger Betriebe mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen, dafür mehr, die noch (weitere) Abschlüsse planten. Wirtschaftlich negativ betroffene Betriebe agierten in beiden Fällen zurückhaltender als nicht betroffene.

Übernahmequote von Auszubildenden weiterhin auf hohem Niveau

Im Ausbildungsjahr 2019/2020 wurden im Vorjahresvergleich weniger Ausbildungsplätze angeboten, die aber mit einer Auslastungsquote von 80 Prozent eher besetzt werden konnten als noch im Vorjahr.

Die Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen aus dem eigenen Betrieb blieb dabei ein wichtiges Instrument zur Fachkräftebindung. Auch während der Corona-Krise ging die Übernahmequote nur leicht zurück und stellte mit 70 Prozent immerhin den zweithöchsten Wert seit 2001 dar. In wirtschaftlich nicht negativ betroffenen Betrieben (77 Prozent) wurden Auszubildende eher übernommen als in negativ betroffenen (67 Prozent).

Starker Rückgang der betrieblichen Förderung formaler Weiterbildung

Nur noch knapp ein Drittel der hessischen Betriebe förderte im 1. Halbjahr 2020 Weiterbildungsmaßnahmen, im Vorjahr tat dies noch rund die Hälfte der Betriebe. Die Weiterbildungsquote halbierte sich, nur noch 14 Prozent aller Beschäftigten profitierten von Weiterbildungsangeboten. Das Engagement in der betrieblichen Weiterbildung war dabei in wirtschaftlich nicht betroffenen Betrieben etwas ausgeprägter. Ein Grund für den Einbruch der formalen Weiterbildung liegt in der Vielzahl der pandemiebedingten Absagen von Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund der Kontaktbeschränkungen. Ein Teil der Absagen ließ sich in einigen weiterbildungsaktiven Betrieben durch den Einsatz von E-Learning kompensieren.

Kurzarbeit als wichtigstes Instrument zur Beschäftigungssicherung

Viele, vor allem wirtschaftlich betroffene, Betriebe haben zur Beschäftigungssicherung und zur Kompensation der Nachfrageeinbrüche während der Pandemie auf personalpolitische Maßnahmen zurückgegriffen. Die am häufigsten angewandte Maßnahme der Kurzarbeit kam in 37 Prozent der hessischen Betriebe zum Einsatz. Vor allem Großbetriebe bauten verstärkt auf die staatlich subventionierte Kurzarbeit, da sie weniger Anspruch auf andere Hilfen hatten. Etwa die Hälfte der Betriebe stockte das Kurzarbeitergeld für alle oder einen Teil ihrer Beschäftigten auf, von den Großbetrieben taten dies sogar 70 Prozent. Andere häufig verwendete Instrumente zur Personalsteuerung waren bspw. der Abbau von Plus- bzw. Aufbau von Minusstunden (35 Prozent), (zeitweise) verkürzte Arbeitszeiten (26 Prozent), angeordnete Inanspruchnahme von Urlaub (25 Prozent) und die Zurückstellung von Personalaufstockungen (21 Prozent).

Deutlich weniger Personalbewegungen in hessischen Betrieben

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie machten sich auf dem hessischen Arbeitsmarkt bereits kurzfristig in Form von reduzierten Personalbewegungen im 1. Halbjahr 2020 bemerkbar. Sowohl die Einstellungs- als auch die Abgangsrate sanken deutlich, wobei der Rückgang ersterer stärker ausfiel. Erstmals seit 2009 schieden mehr Personen aus hessischen Betrieben aus, als neu eingestellt wurden. Vergleichsweise mehr Einstellungen bei weniger ausgeschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gab es in wirtschaftlich nicht betroffenen Betrieben, ein umgekehrtes Bild zeigte sich für die von der Pandemie Betroffenen. Trotz der schwachen Arbeitsmarktdynamik bestand bei 22 Prozent der Betriebe ein Sofortbedarf an Arbeitskräften, verhältnismäßig wenig Bedarf gab es dabei in den Sektoren Handel und Reparatur und in den Sonstigen Dienstleistungen.

Weniger atypische Beschäftigung zu Beginn der Pandemie

Obwohl atypische Beschäftigungsformen den Arbeitgebern verschiedene Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen bieten, gingen diese im Zuge der Pandemie mehrheitlich zurück. Vor allem in wirtschaftlich betroffenen Betrieben wurde geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit und punktuell auch Teilzeitbeschäftigung abgebaut, um so die Stammbesetzung besser sichern zu können. Zudem gab es mit Ausnahme des Verarbeitenden Gewerbes in allen Wirtschaftszweigen weniger Betriebe, die befristet beschäftigten.

Regelungen zu Arbeitszeitkonten und Home Office tragen zur Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen bei

Weitere Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen bieten Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung und die Verlagerung der Arbeit ins Home Office. Ein Drittel der hessischen Betriebe hat seiner Belegschaft Regelungen zu Arbeitszeitkonten angeboten, 35 Prozent reagierten während der Pandemie personalpolitisch mit dem Abbau von Plus- oder dem Aufbau von Minusstunden. Die Ausgleichszeiträume fielen dabei etwas länger aus als vor der Pandemie. Zusätzlich gab es im Zeitvergleich häufiger die Möglichkeit, längerfristige Arbeitszeitguthaben anzusparen, was insbesondere in wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben öfter von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt wurde. Außerdem haben 29 Prozent der hessischen Betriebe die Möglichkeit eingeführt oder ausgebaut, von zuhause aus zu arbeiten, um so die Kontaktbeschränkungen und andere gesetzliche Vorlagen umzusetzen.

Frauen überproportional in wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben beschäftigt

Anders als vorangegangene Krisen hat die Corona-Pandemie die häufig weiblich dominierten Dienstleistungssektoren stark getroffen. Der Beschäftigtenanteil von Frauen in wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben (47 Prozent) lag überproportional hoch (nicht betroffene Betriebe: 41 Prozent). Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beschäftigungsverteilung brachten nicht nur eine stärkere Gefährdung des Arbeitsplatzes, sondern bspw. auch geringere Übernahmequoten weiblicher Auszubildender oder einen stärkeren Rückgang der Weiterbildungsquote von Frauen mit sich. Obwohl Personalbewegungen in beide Richtungen für Männer und Frauen abnahmen, stieg der Frauenanteil an allen ausgeschiedenen Beschäftigten – bei gleichbleibendem Anteil an den Einstellungen – im Zeitvergleich merklich an. Der hohe Beschäftigtenanteil von Frauen in atypischer Beschäftigung und die damit verbundenen Freisetzungen, vor allem von geringfügig Beschäftigten, könnten sich in diesem Zusammenhang stärker bemerkbar gemacht haben als bei den Männern. Außerdem stieg die Midijobberinnenquote in wirtschaftlich nicht betroffenen Betrieben stark an, was für eine Abwanderung weiblicher Beschäftigter aus wirtschaftlich betroffenen Betrieben in wirtschaftlich sicherere Betriebe sprechen könnte.

1. Einleitung

Die Corona-Pandemie war im Jahr 2020 das alles beherrschende Thema und ist es derzeit noch immer. Zur Eindämmung der Verbreitung des SARS-CoV-2-Virus wurden in Deutschland ab Mitte März 2020 einschneidende Maßnahmen ergriffen. Dazu zählen Kontaktbeschränkungen, die erst im Mai 2020 wieder leicht und dann im Juni 2020 stärker gelockert wurden, sowie Betriebsschließungen, von denen Branchen wie Einzelhandel, Gastronomie und Beherbergung besonders stark betroffen waren. Mit den Eindämmungsmaßnahmen hat die Politik stärker als je zuvor in der Geschichte der Bundesrepublik in das Wirtschaftsleben eingegriffen. Die Wirtschaftsleistung sank im 1. Halbjahr 2020 massiv, das Bruttoinlandsprodukt ist im gesamten Kalenderjahr 2020 um gut 5 Prozent zurückgegangen (Bauer & Weber 2021). Nachdem die „1. Welle“ der Pandemie überstanden und die Infektionszahlen im Sommer 2020 niedrig waren, befand sich das Land spätestens ab Herbst 2020 in einer „2. Welle“. Kontaktbeschränkungen wurden wieder verschärft und erneut partielle Branchenschließungen verfügt. Deren Fortführung erfolgte zum Teil bis in das Frühjahr 2021. Nachdem sich die Wirtschaft in Deutschland in Quartal 1 und Quartal 2 des Jahres 2021 auch wegen einer steigenden Impfquote langsam von den Lockdowns erholt hat (Statistisches Bundesamt 2021), sind sowohl kurz- als auch langfristige Folgen für einzelne Beschäftigtengruppen, Wirtschaftsstrukturen und -prozesse durch die sich schnell und häufig ändernden Rahmenbedingungen nach wie vor schwer einzuordnen. Aus diesem Grund nehmen die Auswertungen der Befragung des IAB-Betriebspanels von 2020 zunächst die Auswirkungen der „1. Welle“ der Corona-Pandemie auf die hessischen Betriebe in den Blick. Die Auswirkungen werden in fünf verschiedenen Themenblöcken beleuchtet, die einen Einblick in die Folgen der Corona-Krise ermöglichen und in Kombination mit den Auswertungen der IAB-Betriebspanels der folgenden Jahre ein schlüssiges Bild der Entwicklung der Pandemiefolgen zeichnen können. Je nach Datenverfügbarkeit wird in der Auswertung nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgröße und der – nach eigenen Angaben der Betriebe – wirtschaftlichen Betroffenheit durch die Pandemie differenziert. Grundlage der Auswertung sind die Daten von 1.008 hessischen Betrieben, die die Grundgesamtheit von knapp 164.000 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten repräsentieren. Die Datenerhebungen fanden von Juli bis November 2020 statt.

Der vorliegende Gesamtbericht enthält die vier zur Erhebung von 2020 bereits erschienenen Einzelreports sowie zusätzliche Auswertungen. Zunächst wird im *zweiten Kapitel* ein kurzer Überblick über die Verteilung der hessischen Betriebe und Beschäftigten auf die einzelnen Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen gegeben.

Zur Betrachtung der gesamtwirtschaftlichen Situation in Hessen werden im *dritten Kapitel* das Ausmaß der wirtschaftlichen Betroffenheit der Betriebe und die Veränderung ihrer Ertragslage in den Blick genommen. In diesem Zusammenhang werden auch die Inanspruchnahme finanzieller Hilfen und die Anpassung von Produkt- und Leistungsangeboten sowie von Vertriebswegen dargestellt.

Das *vierte Kapitel* beleuchtet die Auswirkungen der Pandemie auf die betriebliche Aus- und Weiterbildung. Dabei werden insbesondere die Ausbildungsbeteiligung der hessischen Betriebe im Zeitvergleich sowie die Übernahmen von Auszubildenden und die Vertragsabschlüsse für das Folgejahr betrachtet. Außerdem wird ein Blick auf die Förderung betrieblicher Weiterbildung in den hessischen Betrieben geworfen.

Das *fünfte Kapitel* fokussiert auf die Personalpolitik in hessischen Betrieben, vor allem in Form von personalpolitischen Maßnahmen wie Kurzarbeit, die als Reaktion auf die Corona-Pandemie umgesetzt wurden. Außerdem werden die Personalbewegungen in den Betrieben in Form von Neueinstellungen, Personalabgängen und ungedeckten Personalbedarfen abgebildet.

Im *sechsten Kapitel* geht es um die Auswirkungen der Pandemie auf die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen. Dafür werden die Verbreitung und Entwicklung verschiedener atypischer Beschäftigungsformen, die Umsetzung von Flexibilisierungsmaßnahmen zur Arbeitszeit und die Nutzung von Home Office näher betrachtet.

Das *siebte Kapitel* befasst sich primär mit verschiedenen Aspekten der vorangegangenen Kapitel im Hinblick auf geschlechtsspezifische Unterschiede der Betroffenheit durch die Pandemie. Dafür werden zunächst die Frauenanteile in den Personalstrukturen, den einzelnen Qualifikationsniveaus und den atypischen Beschäftigungsformen im Zeitvergleich betrachtet. Anschließend werden die Personalbewegungen, das Aus- und Weiterbildungsverhalten der Betriebe und die Besetzung von Führungspositionen analysiert.

Abschließend werden die Ergebnisse im *achten Kapitel* in einem Resümee zusammengeführt.

2. Betriebe und Beschäftigte

Jedes Jahr werden mit dem IAB-Betriebspanel bundesweit Daten zur Betriebs- und Beschäftigtenstruktur erhoben. Berücksichtigt werden alle Betriebe, die mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit geführt werden. Jeder Betrieb lässt sich einer von vier Betriebsgrößenklassen sowie einem der 43 abgefragten Wirtschaftszweige (WZ 2008), welche für Hessen in sieben Gruppen zusammengefasst werden, zuordnen.

Tabelle 1 stellt die Verteilung der hessischen Betriebe im Jahr 2020 auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen dar. Es wird deutlich, dass den Dienstleistungssektoren wie in den Vorjahren eine tragende Rolle zukam: Etwas über die Hälfte aller Betriebe ließen sich den Sonstigen (29 Prozent) oder den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (24 Prozent) zuordnen. Knapp ein Viertel der Betriebe zählte zu Handel und Reparatur, elf Prozent entfielen auf das Baugewerbe, acht Prozent auf das Verarbeitende Gewerbe. Wie in den Vorjahren lag der Anteil der Betriebe aus Öffentlicher Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck bei vier Prozent, der Anteil aus Land- und Forstwirtschaft bei zwei Prozent. Im Vorjahresvergleich hat sich an den Verhältnissen insgesamt kaum etwas geändert. Dabei lassen sich gut zwei Drittel der Betriebe als Kleinbetriebe, ein Viertel als Kleinbetriebe, fünf Prozent als mittelgroße Betriebe und nur ein Prozent als Großbetriebe kategorisieren. Das große Übergewicht kleiner Betriebe mit bis zu 49 Beschäftigten, die einem Anteil von etwa 94 Prozent aller Betriebe entsprechen, charakterisiert dabei nicht nur die hessische, sondern auch die westdeutsche Wirtschaft.

Tab. 1: Betriebe in Hessen zum 30.06.2020, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen, hochgerechnet und gerundet

	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	5.850	4.800	1.350	650	12.650
Baugewerbe	13.200	4.000	300	50	17.550
Handel und Reparatur	26.000	10.050	2.250	200	38.500
Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen	29.300	7.300	2.150	200	38.950
Sonstige Dienstleistungen	30.600	15.300	1.400	400	47.700
Öffentliche Verwaltung / Organisationen ohne Erwerbszweck	3.400	1.750	600	100	5.850
Land- und Forstwirtschaft	2.600	150	50	0	2.800
<i>Gesamt</i>	<i>110.950</i>	<i>43.350</i>	<i>8.100</i>	<i>1.600</i>	<i>164.000</i>

Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Auf Grundlage der IAB-Betriebspaneldaten wurde für Hessen am 30.06.2020 eine Gesamtzahl von rund 3,209 Millionen Beschäftigten¹ ermittelt. Tabelle 2 stellt die Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen dar. Gut ein Drittel der Beschäftigten war

¹ Als Beschäftigte werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhoben: sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte, Auszubildende), Beamtinnen und Beamte (einschl. Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter), tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige, geringfügig Beschäftigte, sonstige Beschäftigte.

dabei in Großbetrieben, jeweils ein Viertel in mittelgroßen Betrieben und Kleinbetrieben und 15 Prozent in den Kleinstbetrieben tätig. Fast jede bzw. jeder Zweite war in den Dienstleistungssektoren beschäftigt, ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung belief sich – wie im Vorjahr – auf 46 Prozent.

Tab. 2: Beschäftigte in Hessen zum 30.06.2020, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen, hochgerechnet und gerundet

	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	<i>Gesamt</i>
Verarbeitendes Gewerbe	26.300	103.350	155.600	240.950	526.200
Baugewerbe	58.400	70.150	24.800	12.750	166.100
Handel und Reparatur	123.800	190.100	196.150	257.400	767.450
Wirtschaftsnahe und Wissens- schaftliche Dienstleistungen	109.150	163.100	212.100	173.300	657.650
Sonstige Dienstleistungen	143.450	266.800	139.200	292.600	842.050
Öffentliche Verwaltung / Orga- nisationen ohne Erwerbszweck	18.600	36.000	61.250	118.800	234.650
Land- und Forstwirtschaft	10.100	1.400	3.700	0	15.200
<i>Gesamt</i>	<i>489.800</i>	<i>830.900</i>	<i>792.800</i>	<i>1.095.800</i>	<i>3.209.300</i>

Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

3. Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Geschäftsentwicklung und -politik in hessischen Betrieben

Positive Effekte hatte die Pandemie deutschlandweit nur für eine Minderheit von Betrieben. Laut der Betriebsbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise (BeCovid-Studie)“ des IAB gaben seit Mai 2020 nur zwischen 5 und 7 Prozent der Betriebe an, überwiegend positiv betroffen zu sein (IAB 2021). Dagegen sind die meisten Betriebe stark oder zumindest gering negativ betroffen: Bis Ende Mai 2020 traf dies auf 55 Prozent der Betriebe zu. Über den Sommer 2020 sank deren Anteil zwar, im Dezember 2020 lag dieser jedoch wieder bei 50 Prozent. Knapp vier von zehn Betrieben mussten Teile des Betriebs oder den gesamten Betrieb im Lockdown im Frühjahr 2020 schließen (IAB 2020a). Mancher Betrieb sah sich dadurch zum Teil in seiner Existenz bedroht. Die Anzahl der Insolvenzen haben die Betriebsschließungen im Frühjahr 2020 allerdings bislang nicht in die Höhe getrieben. Zwischen März und September 2020 meldeten die deutschen Amtsgerichte sogar 16 Prozent weniger Unternehmensinsolvenzen als im Vorjahreszeitraum, wobei zu beachten ist, dass die Insolvenzantragspflicht zeitweise ausgesetzt war (Statistisches Bundesamt 2020). Auch für Oktober und November 2020 wurden deutlich weniger Unternehmensinsolvenzen als im Vorjahreszeitraum gemeldet (Statistisches Bundesamt 2021).

Einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertags zufolge leidet die Hälfte der Betriebe in Deutschland unter einer gesunkenen Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen (DIHK 2020). Laut der BeCovid-Studie des IAB waren im Januar 2021 insgesamt 29 Prozent der Betriebe stark von einem Nachfragerückgang betroffen, und 28 Prozent waren schwach betroffen (IAB 2021). Die Ergebnisse deuten an, dass Kleinst- und Großbetriebe in höherem Maße damit zu kämpfen hatten als kleine und mittlere Betriebe (ebd.). Vielerorts hat sich die Ertragslage verschlechtert: 50 Prozent der Betriebe haben in der IAB-Stellenerhebung im 3. Quartal 2020 angegeben, dass sie nun ein geringeres Geschäftsvolumen erwarten als vor der Pandemie (IAB 2020b).

Andererseits sind die Betriebe durchaus handlungs- und wandlungsfähig. Viele Betriebe haben in der Corona-Pandemie ihr Angebotsportfolio angepasst. Insgesamt 57 Prozent der mittelständischen Betriebe haben Anpassungen am Produkt- oder Dienstleistungsangebot, an Vertriebswegen sowie beim Geschäftsmodell vorgenommen oder planen diese (Zimmermann 2020). So haben sich beispielsweise viele Handelsbetriebe den Vertrieb über Telefon und Internet neu erschlossen (ebd.).

Staatliche Unterstützungsprogramme, die sogenannten „Corona-Hilfen“, sollen den Betrieben u.a. dabei helfen, solche Anpassungen vorzunehmen. Sie beinhalten Kredite, Rekapitalisierungen, Bürgschaften und Garantien sowie Zuschüsse und Soforthilfen für kleine Betriebe und Selbständige (BMWl 2021). Am 02. März 2021 waren Mittel in Höhe von 86,7 Milliarden Euro ausgezahlt oder zumindest bewilligt (ebd.). In Hessen sind gemäß einer Presseinformation des Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen vom 15. April 2021 mehr als 951 Mio. Euro aus dem Soforthilfe-Programm ausgezahlt worden, rund 119 Mio. Euro aus dem Programm Überbrückungshilfe I sowie 206 Mio. Euro aus dem Programm Überbrückungshilfe II.

Im ersten Unterkapitel geht es im Folgenden darum, zu zeigen, welche Betriebe in Hessen in welcher Art und Weise von der Corona-Pandemie und den Eindämmungsmaßnahmen betroffen sind. Im zweiten Unterkapitel steht die Anpassung von Produkten, Dienstleistungen und Prozessen im Vordergrund und im dritten Unterkapitel Auswirkungen auf die Ertragslage. Im vierten Unterkapitel geht es schließlich um die Inanspruchnahme finanzieller Hilfen. Das Kapitel schließt mit einem zusammenfassenden Resümee im fünften Unterkapitel.

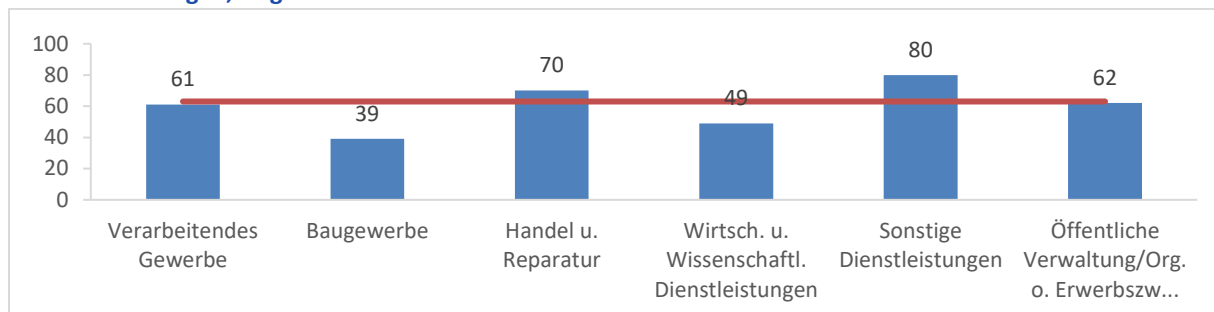
3.1 Zu Ausmaß und Art der Betroffenheit von der Pandemie

Welche hessischen Betriebe sind wie stark und in welcher Form von der Corona-Pandemie und ihren Folgen betroffen? In welchem Ausmaß kam es im Frühjahr und Sommer 2020 zu Betriebsschließungen und zu Insolvenzen? Wie viele Betriebe haben auf der anderen Seite von einer steigenden Nachfrage profitiert? Diese Fragen stehen im Mittelpunkt des ersten Unterkapitels.

Unterschiedlich starke Betroffenheit der Betriebe je nach Wirtschaftszweig und Betriebsgröße

63 Prozent der Betriebe in Hessen haben angegeben, dass sich die Pandemie für sie wirtschaftlich negativ ausgewirkt hat (Westdeutschland: 65 Prozent). Die Angabe variiert stark nach Wirtschaftszweigen (vgl. Abb. 1): Betriebe, die Sonstige Dienstleistungen erbringen, waren übermäßig stark wirtschaftlich negativ betroffen. Dazu zählen beispielsweise Branchen wie Hotellerie und Gastgewerbe, deren Betriebe über längere Zeiten geschlossen waren. Auch Betriebe im Wirtschaftszweig Handel und Reparatur waren übermäßig stark betroffen. Weniger negative wirtschaftliche Auswirkungen hatte die Pandemie dagegen auf das Baugewerbe und auf Betriebe, die Wirtschaftliche und Wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen.

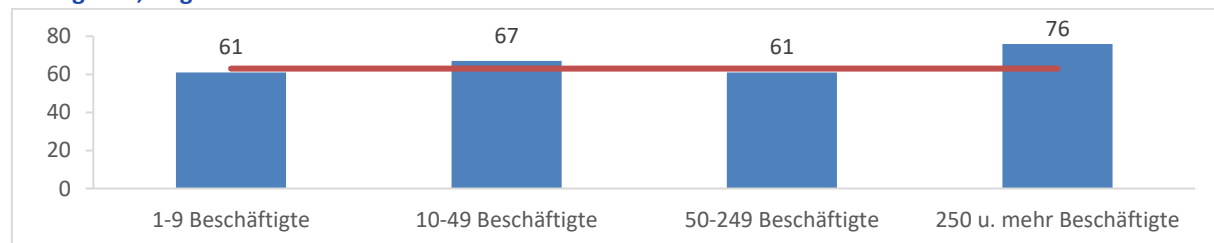
Abb. 1: Anteil der Betriebe mit wirtschaftlich negativen Auswirkungen der Pandemie in Hessen 2020 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Im Vergleich nach Betriebsgröße fallen insbesondere die Großbetriebe auf (vgl. Abb. 2): Von diesen gaben gut drei Viertel an, wirtschaftlich negativ von der Pandemie betroffen zu sein. Kleinst- und mittlere Betriebe liegen leicht unter dem Durchschnitt, die Kleinbetriebe mit 10-49 Beschäftigten liegen leicht darüber.

Abb. 2: Anteil der Betriebe mit wirtschaftlich negativen Auswirkungen der Pandemie in Hessen 2020 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Nachfragerückgang stellt für viele Betriebe das größte Problem dar

Die negativen Effekte für die Betriebe werden im Folgenden genauer spezifiziert. Die meistgenannte negative Auswirkung war ein Rückgang der Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen. Damit waren 87 Prozent der hessischen Betriebe im Zeitraum der Befragung konfrontiert (vgl. Tab. 3). Vier von zehn Betrieben hatten zudem Liquiditätsprobleme, etwa genauso viele hatten Schwierigkeiten,

ihre Lieferketten aufrechtzuerhalten. Von angeordneten (Teil-)Betriebsschließungen waren 28 Prozent betroffen. Fast zwei von zehn Betrieben hatten mit personellen Engpässen zu kämpfen, die beispielsweise durch Krankheit, Quarantäne oder Kinderbetreuung bedingt waren. Die Kategorie „Sonstige“ nutzten viele Betriebe, um die vorgenannten negativen Auswirkungen ausführlicher zu beschreiben. Beispielhafte Nennungen waren fehlende Arbeitsaufträge, Unsicherheiten auf Kundenseite (Ansteckungsgefahr), fehlende Möglichkeiten zur Akquise, Verbot von Festen und Events oder verzögerte Zahlungseingänge.

Im Vergleich zu den Angaben der Betriebe in Westdeutschland insgesamt hatten hessische Betriebe etwas stärker mit einem Nachfragerückgang zu kämpfen. Dafür waren mit 17 Prozent deutlich weniger Betriebe im Bundesland mit personellen Engpässen in Folge der Pandemie konfrontiert als in Westdeutschland insgesamt (26 Prozent).

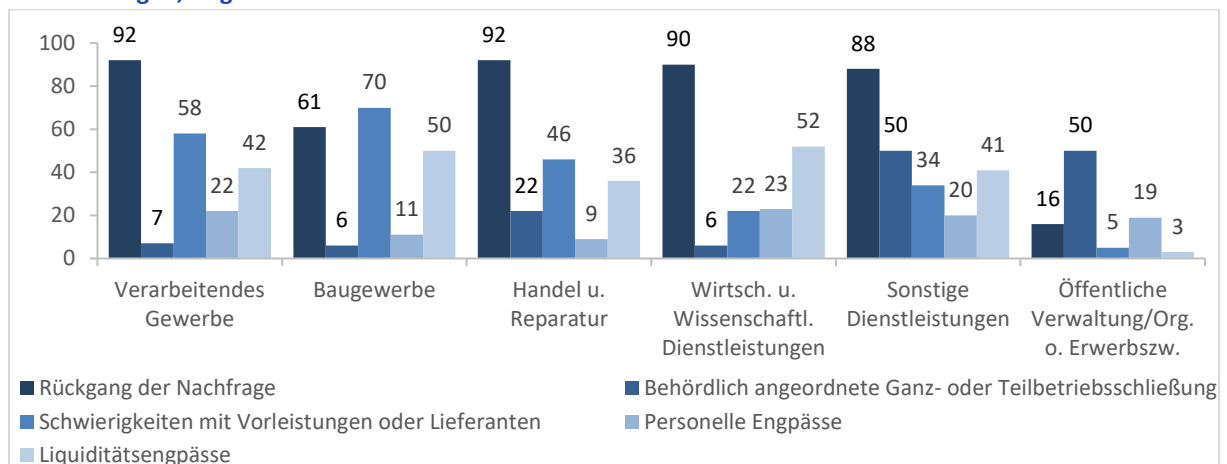
Tab. 3: Anteil der Betriebe mit negativen Auswirkungen nach Art der Auswirkungen in Hessen 2020, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)

	Hessen	Westdeutschland
Rückgang der Nachfrage	87%	84%
Liquiditätsengpässe	41%	41%
Schwierigkeiten mit Vorleistungen oder Lieferanten	38%	37%
Behördlich angeordnete Ganz- oder Teilbetriebsschließung	28%	29%
Personelle Engpässe	17%	26%
Sonstige	17%	18%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Der Rückgang der Nachfrage war in den meisten Wirtschaftszweigen die wichtigste Herausforderung. Im Verarbeitenden Gewerbe sowie in Handel und Reparatur waren 92 Prozent der Betriebe damit konfrontiert.

Abb. 3: Anteil der Betriebe mit negativen Auswirkungen nach Art der Auswirkung in Hessen 2020 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

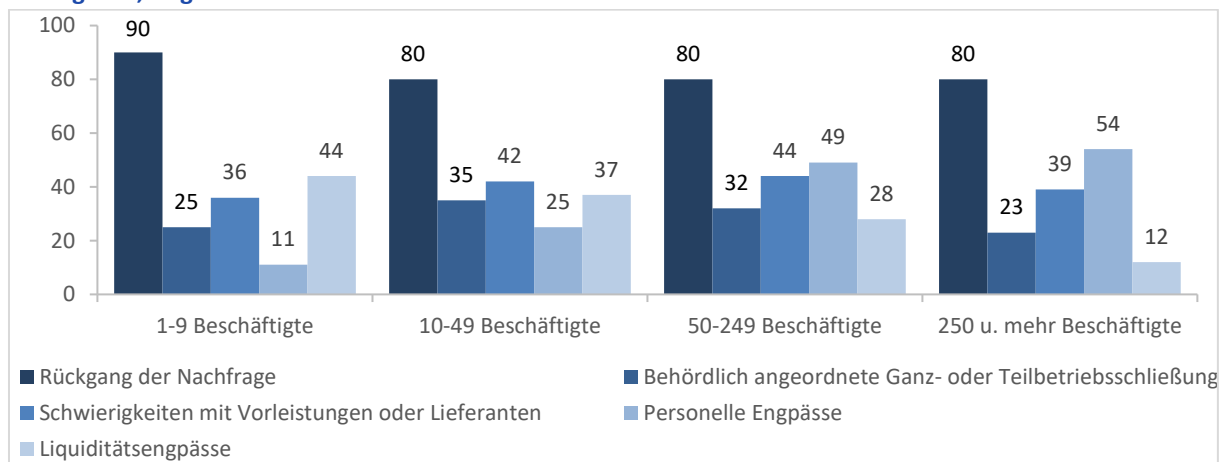
Wie Abbildung 3 veranschaulicht, hatten im Baugewerbe mehr Betriebe Schwierigkeiten mit der Aufrechterhaltung von Lieferketten als mit einer schlechten Auftragslage. Kaum mit einem Nachfragerückgang konfrontiert war zudem die Öffentliche Verwaltung. Auch Liquiditätsengpässe spielten hier praktisch keine Rolle. Die Herausforderung der Öffentlichen Verwaltung und der Organisationen ohne Er-

werbszweck bestand vielmehr in der Aufrechterhaltung des Betriebs trotz Ganz- und Teilbetriebs-schließungen. Dieses Problem bestand im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und für Betriebe, die Wirtschaftliche und Wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen, dagegen kaum.

Kleinstbetriebe leiden besonders unter Nachfragerückgang und Liquiditätsengpässen

Kleinstbetriebe waren in besonderem Maße vom Nachfragerückgang betroffen (90 Prozent). Betriebe der drei anderen Betriebsgrößen haben zu jeweils 80 Prozent einen Nachfragerückgang angegeben. Zudem hatten Kleinstbetriebe stärker mit Liquiditätsproblemen zu kämpfen. Größere Betriebe dürften über mehr Rücklagen verfügen. Für diese waren dagegen personelle Engpässe ein relevanteres Problem als für kleinere Betriebe; mehr als die Hälfte der Großbetriebe hatte damit zu kämpfen.

Abb. 4: Anteil der Betriebe mit negativen Auswirkungen nach Art der Auswirkung in Hessen 2020 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



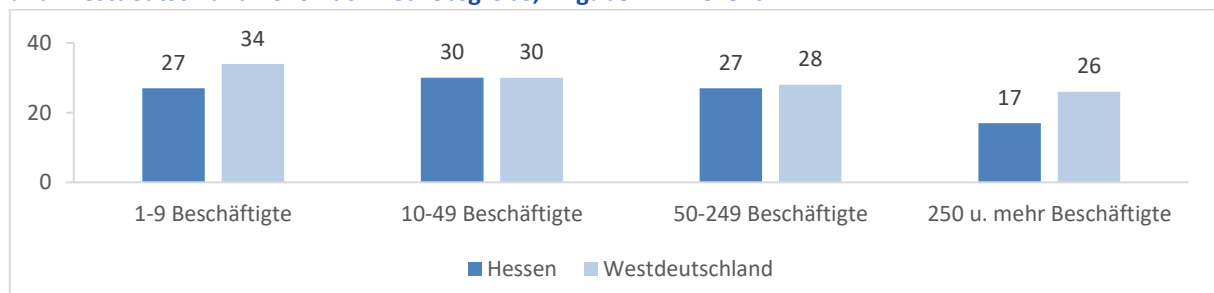
Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Weniger Betriebe in Hessen von Schließungen betroffen als in Westdeutschland

28 Prozent der Betriebe in Hessen hatten im Frühjahr und Sommer 2020 eine zeitweise oder teilweise Schließung ihres Betriebs, die nicht behördlich angeordnet war, zu bewältigen. Vor allem öffentliche Einrichtungen waren davon betroffen. Dort war mit 48 Prozent fast die Hälfte der Betriebe zeitweise oder teilweise geschlossen.

In Westdeutschland waren insgesamt 32 Prozent und damit etwas mehr Betriebe von nicht behördlich angeordneten Schließungen betroffen als in Hessen. Differenziert man nach Betriebsgrößen (vgl. Abb. 5), dann sind es die hessischen Kleinst- sowie die Großbetriebe, von denen ein geringerer Anteil damit zu kämpfen hatte als im westdeutschen Vergleich.

Abb. 5: Anteil der Betriebe mit nicht behördlich angeordneter zeitweiser oder teilweiser Schließung in Hessen und Westdeutschland 2020 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent

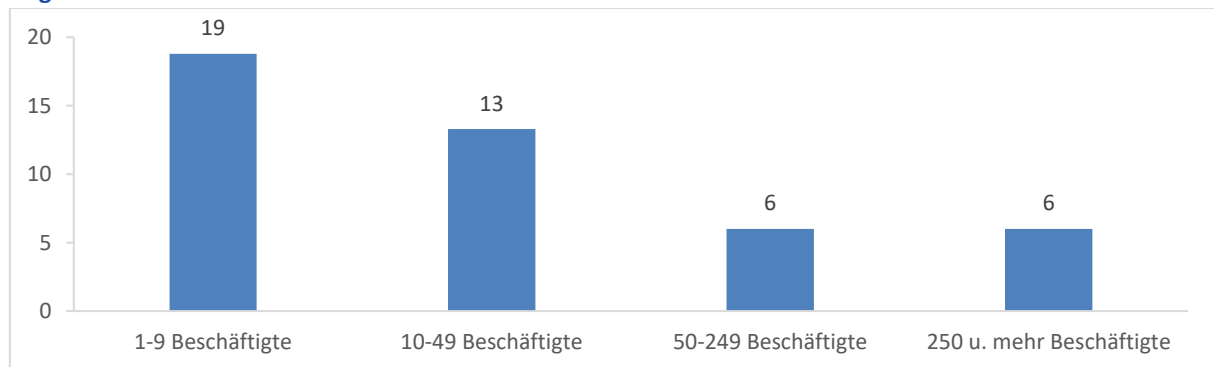


Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Ein Teil der Betriebe sieht sich in seiner Existenz bedroht

Durch die Corona-Pandemie in ihrer Existenz bedroht sahen sich zum Zeitpunkt der Befragung insgesamt 16 Prozent der hessischen Betriebe (Westdeutschland: 18 Prozent), darunter ein hoher Anteil von Dienstleistungsbetrieben. Und es sind vor allem die Kleinst- und Kleinbetriebe, die mit Existenzsorgen zu kämpfen hatten. Auch wenn die allermeisten davon angaben, nicht direkt vor einer Insolvenz oder Geschäftsaufgabe zu stehen, ist davon auszugehen, dass sich die Lage für diese Betriebe seit der „2. Welle“ der Pandemie ab Herbst 2020 womöglich verschlimmert und die Existenzbedrohung zugenommen hat.

Abb. 6: Anteil der Betriebe, deren Existenz durch die Pandemie bedroht ist, in Hessen 2020 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent

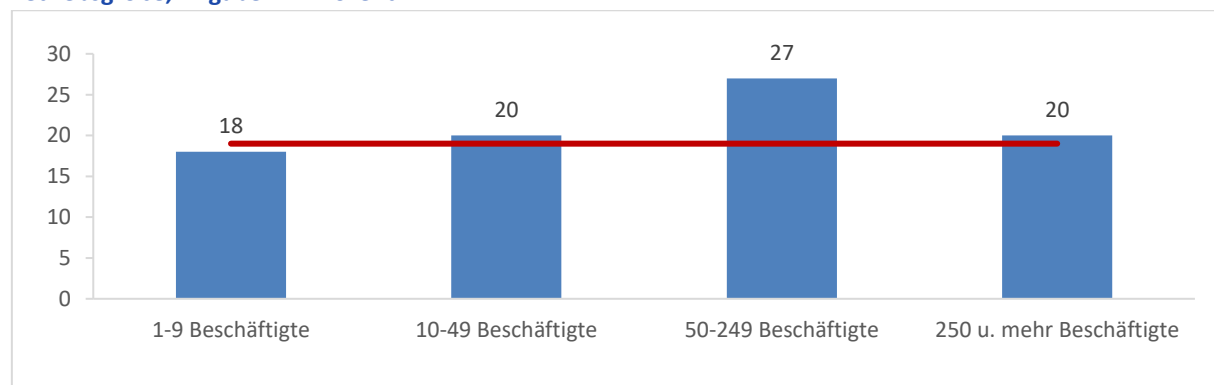


Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Nachfrageanstieg am stärksten in mittleren Betrieben

Eine Steigerung der Nachfrage nach ihren Produkten bzw. Dienstleistungen konnten immerhin 19 Prozent der Betriebe in Hessen verbuchen (Westdeutschland: 20 Prozent). Gut zwei Drittel davon gaben nicht nur ein geringes Nachfrageplus an, sondern ein mittleres bis starkes Plus. Darunter dürften sich viele mittelgroße Betriebe mit 50-249 Beschäftigten befinden, denn von diesen stimmten 27 Prozent und damit überdurchschnittlich viele der Frage zu (vgl. Abb. 7).

Abb. 7: Anteil der Betriebe mit erhöhter Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen in Hessen 2020 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent

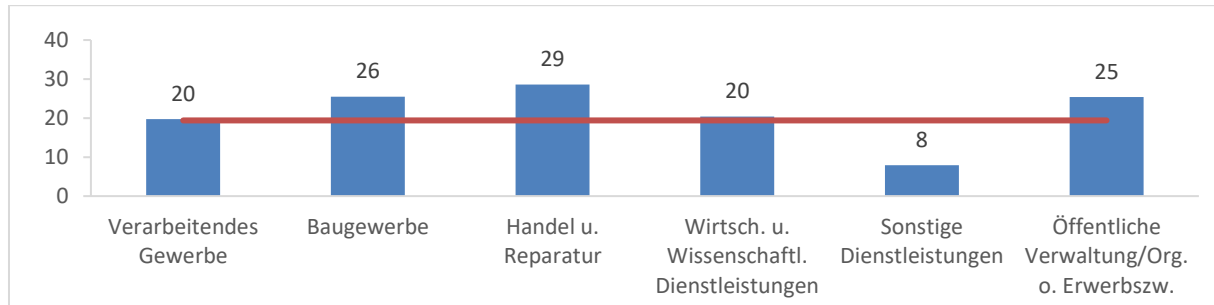


Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Differenziert man nach Wirtschaftszweigen, dann sind es Betriebe in Handel und Reparatur und im Baugewerbe sowie die Öffentliche Verwaltung, die eine steigende Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen zu bewältigen hatten (vgl. Abb. 8). Auch wenn dieses Bild natürlich nur ein sehr grobes ist und die Heterogenität der einzelnen Wirtschaftszweige nicht abbildet (siehe beispielsweise die

unterschiedliche Betroffenheit von Online-Handel versus stationärem Einzelhandel), zeigt sich dennoch sehr deutlich, dass Betriebe, die Sonstige Dienstleistungen erbringen, am wenigsten von einem Nachfrageplus in Folge der Pandemie profitieren konnten.

Abb. 8: Anteil der Betriebe mit erhöhter Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen in Hessen 2020 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

3.2 Veränderte Produkte, Dienstleistungen und Vertriebswege

In diesem Unterkapitel geht es um die Fragen, inwieweit die Betriebe infolge der Pandemie Produkte, Dienstleistungen und Vertriebswege angepasst haben und inwieweit die Pandemie Einfluss auf Zulieferwege und Wertschöpfungsketten gehabt hat.

Ein Viertel der Betriebe hat sein Angebotsportfolio angepasst

Tabelle 4 zeigt, dass gut ein Viertel der hessischen Betriebe sein Angebotsportfolio an die aktuelle Nachfrage angepasst hat. Serviceleistungen oder Beratungen wurden erstmals oder verstärkt telefonisch durchgeführt, Produkte bzw. Dienstleistungen stärker als bislang telefonisch und im Internet beworben sowie Abhol- und Lieferservices eingerichtet. Auch wurden – dies veranschaulichen die vielen Freitextnennungen unter „Sonstige Anpassungen“ – innerhalb der Betriebe Prozesse verändert, insbesondere, um den Anforderungen an Hygieneauflagen und Kontaktbeschränkungen Folge zu leisten. Dazu zählen die Etablierung von Videokonferenzen als Besprechungsformat oder die Konzeption und Umsetzung betriebsspezifischer Hygienekonzepte.

Im Vergleich zu den Betrieben in Westdeutschland insgesamt schneiden die hessischen Betriebe nur leicht schlechter ab, was Anpassungen von Produkten, Dienstleistungen und Vertriebswegen angeht.

Tab. 4: Anteil der Betriebe mit Anpassungen von Produkten, Dienstleistungen und Vertriebswegen in Hessen und Westdeutschland 2020, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)

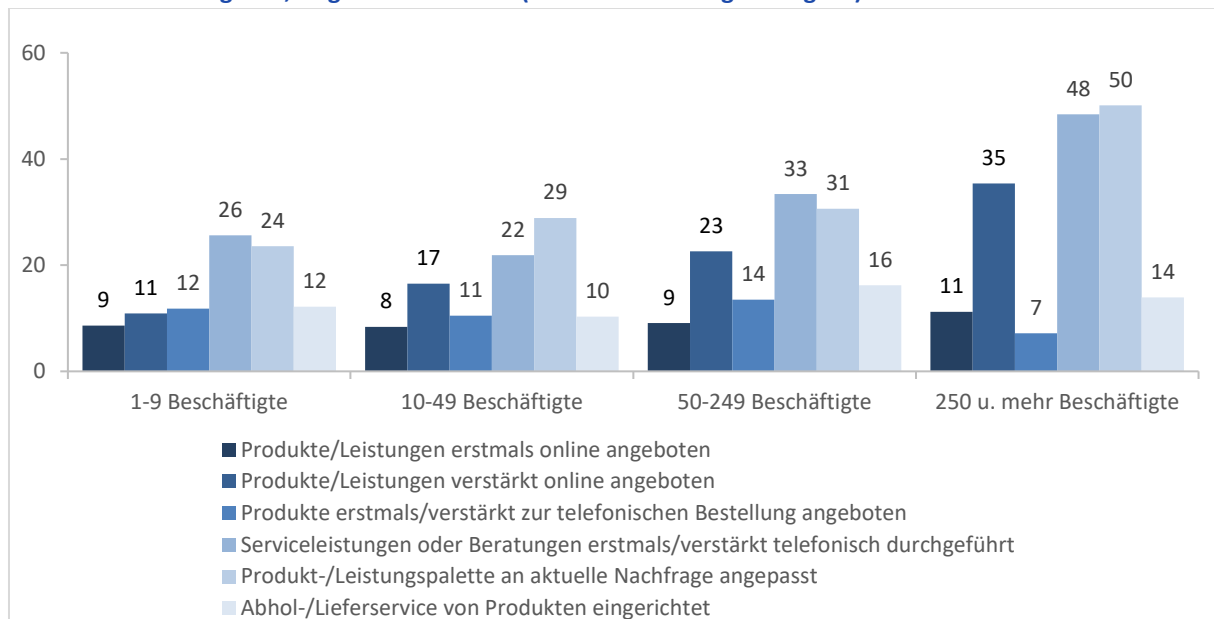
	Hessen	Westdeutschland
Produkt-/Leistungspalette an aktuelle Nachfrage angepasst	26%	27%
Serviceleistungen oder Beratungen erstmals/verstärkt telefonisch durchgeführt	25%	28%
Produkte/Leistungen verstärkt online angeboten	13%	14%
Abhol-/Lieferservice von Produkten eingerichtet	12%	14%
Produkte erstmals/verstärkt zur telefonischen Bestellung angeboten	12%	14%
Produkte /Leistungen erstmals online angeboten	9%	9%
Sonstige Anpassungen	6%	7%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Mit steigender Betriebsgröße mehr Online-Vermarktung

Unabhängig von der Betriebsgröße waren die Anpassung der Produkte bzw. Dienstleistungen an die aktuelle Nachfrage und die telefonische Durchführung von Serviceleistungen und Beratungen die meistgenannten Kategorien. Darüber hinaus zeigt sich, dass mit steigender Betriebsgröße auch ein steigender Anteil von Betrieben in Online-Marketing investiert hat (vgl. Abb. 9). Von den Kleinstbetrieben haben elf Prozent hier ihre Aktivitäten verstärkt, von den kleinen Betrieben waren es bereits 17 Prozent und von den mittleren Betrieben schon 23 Prozent. Bei den Großbetrieben lag der Anteil mit 35 Prozent am höchsten.

Abb. 9: Anteil der Betriebe mit Anpassungen von Produkten, Dienstleistungen und Vertriebswegen in Hessen 2020 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)

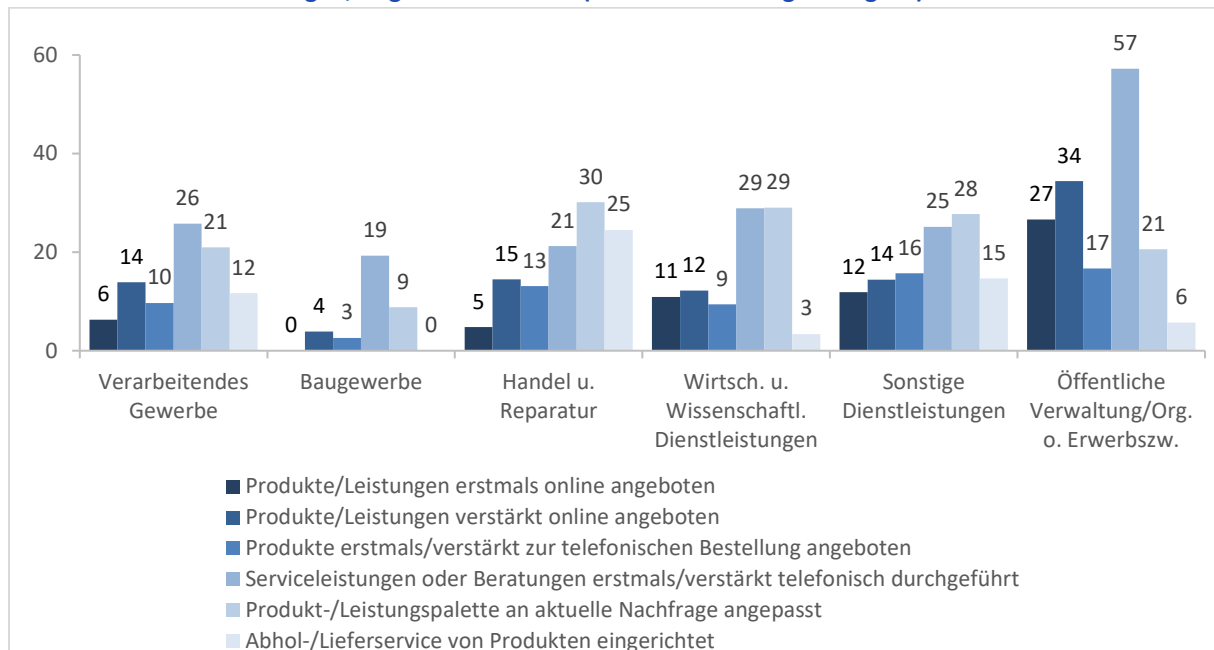


Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Anpassungen in besonderem Maße in der Öffentlichen Verwaltung

Wenn man die erfragten Anpassungen als Schritte in Richtung Zukunftsfähigkeit begreift, dann hat wohl insbesondere die Öffentliche Verwaltung einen großen Schritt in diese Richtung gemacht. Die erstmalige oder verstärkte Erbringung von Dienstleistungen per Telefon oder Internet haben anteilig besonders viele Betriebe dieses Wirtschaftszweigs umgesetzt (vgl. Abb. 10). Im Baugewerbe waren dagegen Anpassungen von Produkten und Dienstleistungen erwartungsgemäß kaum vonnöten. Lediglich telefonische Beratung haben die Betriebe in deutlich stärkerem Maße als bislang angeboten.

Abb. 10: Anteil der Betriebe mit Anpassungen von Produkten, Dienstleistungen und Vertriebswegen in Hessen 2020 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Knapp jeder zehnte Betrieb in Hessen hat Zulieferstruktur oder Wertschöpfungskette angepasst

85 Prozent der hessischen Betriebe haben keine Veränderungen in der Zulieferstruktur oder der Wertschöpfungskette umgesetzt oder zumindest angestoßen. Jeweils vier Prozent der Betriebe haben zum Zeitpunkt der Befragung Maßnahmen geplant oder bereits angestoßen. Umgesetzt werden solche Veränderungen schon in acht Prozent der Betriebe. Im Vergleich zu den Betrieben in Westdeutschland insgesamt gibt es kaum Unterschiede (vgl. Tab. 5).

Tab. 5: Anteil der Betriebe mit veränderter Zulieferstruktur oder Wertschöpfungskette in Hessen und Westdeutschland 2020, Angaben in Prozent

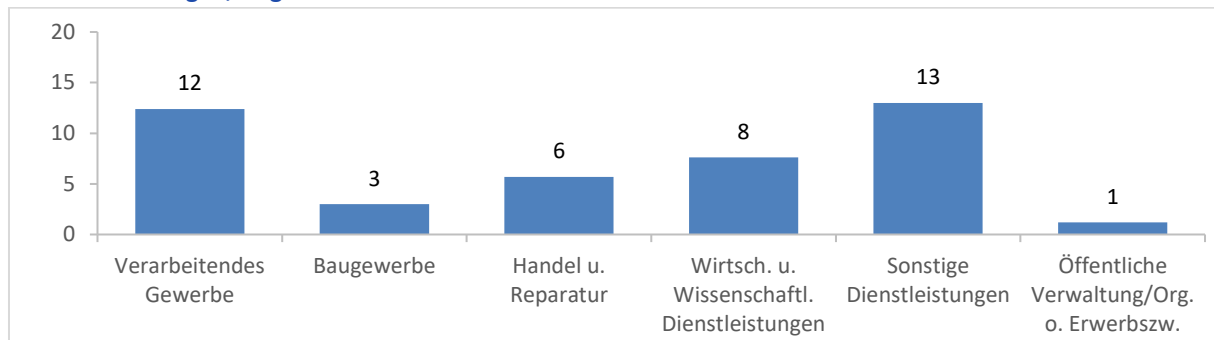
	Hessen	Westdeutschland
Maßnahmen umgesetzt	8%	8%
Maßnahmen angestoßen	4%	3%
Maßnahmen geplant	4%	3%
keine Veränderungen	85%	87%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Veränderungen in Zulieferstruktur und Wertschöpfungskette vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und in Dienstleistungsbetrieben

Insbesondere Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes und der von der Pandemie stark betroffene Teil der Dienstleistungsbetriebe haben Zulieferstruktur oder Wertschöpfungskette verändert, wie Abbildung 11 veranschaulicht. In den beiden Wirtschaftszweigen haben zwölf bzw. 13 Prozent der Betriebe entsprechende Anpassungen vorgenommen. Wenig auf solche Strukturen angewiesen ist naturgemäß die Öffentliche Verwaltung, weshalb dort kaum Maßnahmen umgesetzt worden sind.

Abb. 11: Anteil der Betriebe mit veränderter Zulieferstruktur oder Wertschöpfungskette in Hessen 2020 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

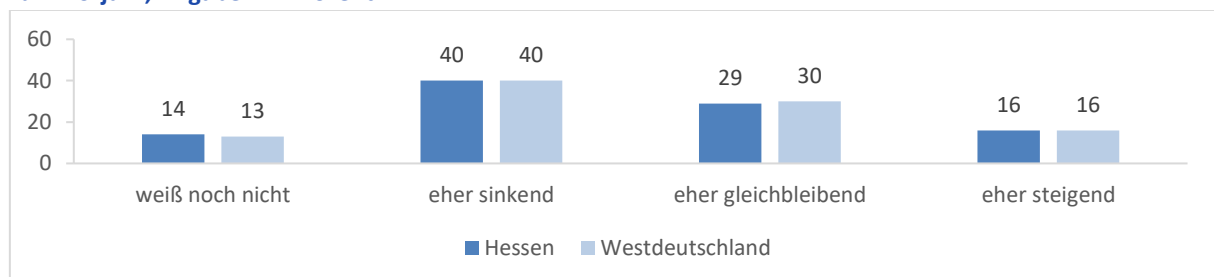
So hatte dann auch nur etwa jeder zehnte Klein- und Großbetrieb (je elf Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung Veränderungen in der Zulieferstruktur oder der Wertschöpfungskette umgesetzt. Von den Kleinstbetrieben waren es sogar nur sieben Prozent. Der größte Anteil fand sich unter den mittleren Betrieben mit 50-249 Beschäftigten (16 Prozent), die vermutlich in besonderem Maße mit anderen Betrieben vernetzt sind.

3.3 Zu Veränderungen der Ertragslage

Im Folgenden steht die Frage im Mittelpunkt, inwieweit die Betriebe in Hessen ihren Umsatz 2020 beeinträchtigt sehen. Befragt nach ihren Erwartungen zur Höhe des Geschäftsvolumens im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr, rechnen 40 Prozent der Betriebe mit einem Rückgang. Im Durchschnitt ist es ein Minus von 32 Prozent, von dem diese Betriebe ausgehen. Zum Vergleich: Bei der Vorjahresbefragung waren lediglich 10 Prozent der Betriebe von einem sinkenden Geschäftsvolumen ausgegangen. Für einen großen Teil der hessischen Betriebe scheint sich die wirtschaftliche Situation durch die Corona-Pandemie verschlechtert zu haben.

29 Prozent der hessischen Betriebe erwarteten zum Zeitpunkt der Befragung keine Veränderung zum Vorjahr, 16 Prozent rechneten mit einer Steigerung. Im Vorjahr waren es noch 28 Prozent, die von einer Steigerung ausgingen. Fast die Hälfte erwartete eine sinkende Entwicklung. Wie Abbildung 12 zeigt, ergaben sich im Vergleich zu den Betrieben in Westdeutschland insgesamt keine relevanten Unterschiede.

Abb. 12: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für 2020 in Hessen und Westdeutschland im Vergleich zum Vorjahr, Angaben in Prozent



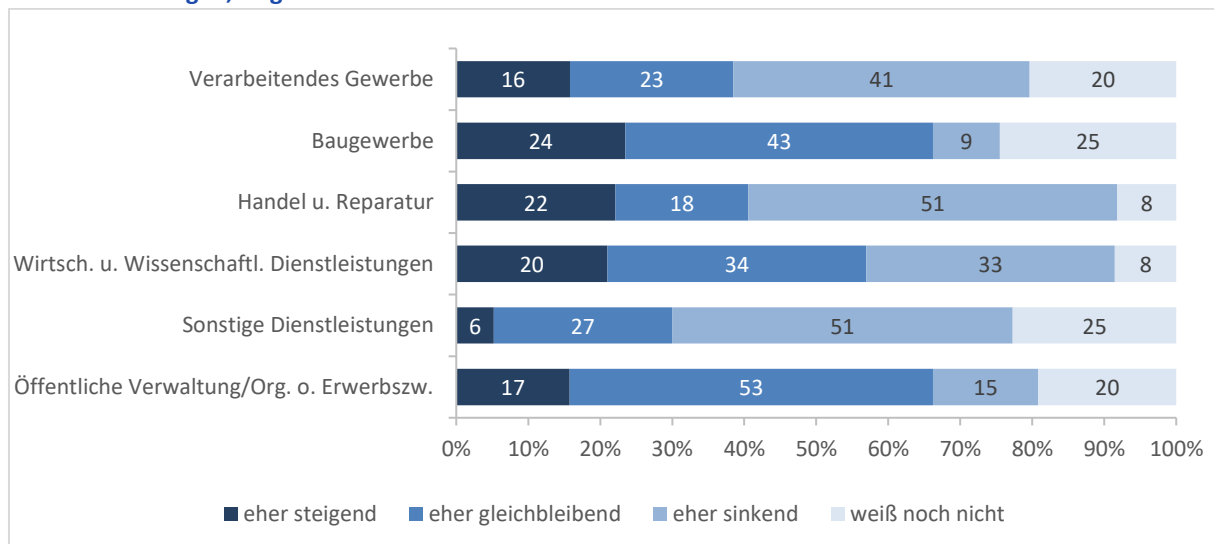
Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Erwartung des Geschäftsvolumens variiert nach Wirtschaftszweigen

Während die Öffentliche Verwaltung und die Baubetriebe zu einem Großteil ein gleichbleibendes oder sogar steigendes Geschäftsvolumen erwarten, ist die Prognose in anderen Wirtschaftszweigen eine weitaus pessimistischere. Von den Betrieben, die Sonstige Dienstleistungen erbringen, rechnete zum

Zeitpunkt der Befragung die Hälfte mit einem sinkenden Geschäftsvolumen. Ein ähnliches, wenn auch nicht ganz so pessimistisches Bild zeigt sich im Verarbeitenden Gewerbe. Die Betriebe in Handel und Reparatur erscheinen dagegen noch „unentschieden“, was sich durch die heterogene Zusammensetzung des Wirtschaftszweigs erklärt: So ist der Anteil der Betriebe, die mit einem steigenden Geschäftsvolumen rechnen, in Handel und Reparatur mit 22 Prozent fast der höchste im Vergleich der Wirtschaftszweige. Andererseits liegt der Anteil derer, die von einer schlechteren Ertragslage ausgehen, mit 51 Prozent gleichfalls an der Spitze.

Abb. 13: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für 2020 in Hessen im Vergleich zum Vorjahr nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

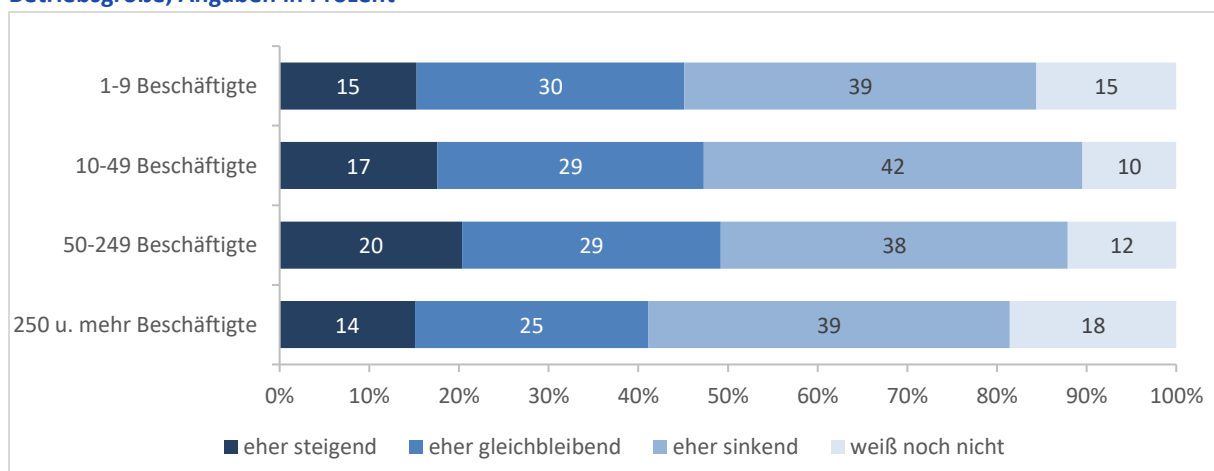


Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Kein Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und erwarteter Entwicklung des Geschäftsvolumens

Ein eindeutiger Zusammenhang von Betriebsgröße und erwarteter Entwicklung des Geschäftsvolumens ist nicht zu erkennen (vgl. Abb. 14). Der Anteil derer, die mit einer schlechteren Ertragslage als im Vorjahr rechnen, war mit 42 Prozent unter den Kleinbetrieben mit 10-49 Beschäftigten am höchsten. Dieser Wert liegt allerdings kaum höher als für die Betriebe der anderen Größenklassen.

Abb. 14: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für 2020 in Hessen im Vergleich zum Vorjahr nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

3.4 Zur Nutzung finanzieller Hilfen

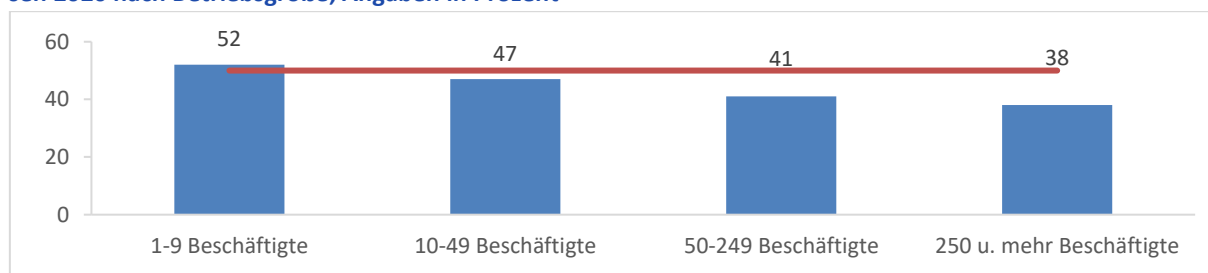
In diesem Unterkapitel geht es darum, inwieweit finanzielle staatliche Unterstützungsprogramme, die sogenannten „Corona-Hilfen“, von den Betrieben in Hessen genutzt worden sind und wie hoch die Zufriedenheit der Betriebe mit der Corona-Politik war. Es geht dabei nicht um die Nutzung des Kurzarbeitergeldes der Bundesagentur für Arbeit, sondern um Leistungen des Bundes, der Länder oder der Kommunen wie beispielsweise Zuschüsse, Einmalzahlungen, Steuerstundungen oder Kredite. Zudem beziehen sich die Angaben auf den Zeitraum Frühjahr bis Sommer 2020. Das bedeutet, es sind noch keine Aussagen zu den „November-Hilfen“ möglich.

Zum Zeitpunkt der Befragung hatte die Hälfte der hessischen Betriebe (50 Prozent) finanzielle Unterstützungsprogramme genutzt. Für Westdeutschland lag der Wert mit 53 Prozent leicht darüber.

Inanspruchnahme finanzieller Unterstützung nimmt mit steigender Betriebsgröße ab

Mit steigender Betriebsgröße nimmt der Anteil der Betriebe, die finanzielle Unterstützung in Anspruch nehmen, ab (vgl. Abb. 15). Unter den Kleinstbetrieben ist es gut die Hälfte (52 Prozent), die auf Hilfen zurückgegriffen hat, unter den Großbetrieben sind es dagegen nur 38 Prozent.

Abb. 15: Anteil der Betriebe, die finanzielle Unterstützungsleistungen in Anspruch genommen haben, in Hessen 2020 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent

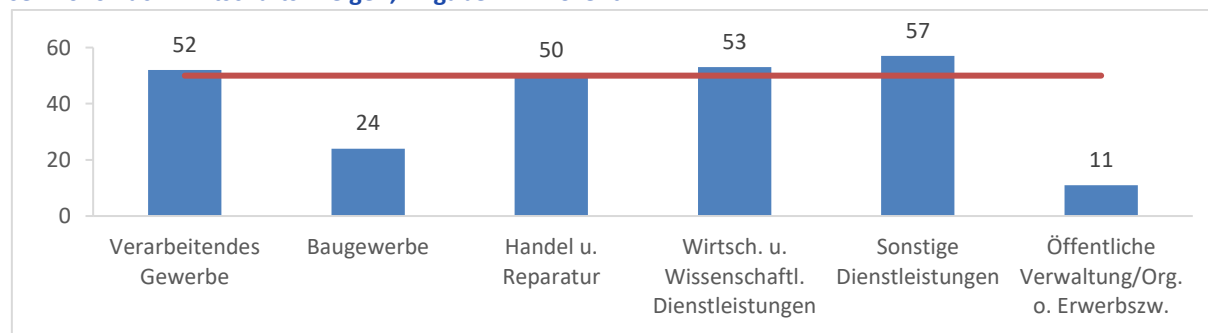


Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Nutzung von Hilfen variiert je nach Wirtschaftszweig

In den wirtschaftlich weniger stark betroffenen Wirtschaftszweigen der Öffentlichen Verwaltung und des Baugewerbes wurden weit weniger staatliche Hilfsprogramme genutzt. Die höchste Inanspruchnahme zeigte sich bei Betrieben, die Sonstige Dienstleistungen erbringen. Dabei handelt es sich um den Wirtschaftszweig, der wirtschaftlich besonders stark von der Pandemie betroffen ist und der zum Zeitpunkt der Befragung am wenigsten von einer steigenden Nachfrage in deren Folge profitieren konnte (siehe Unterkap. 1).

Abb. 16: Anteil der Betriebe, die finanzielle Unterstützungsleistungen in Anspruch genommen haben, in Hessen 2020 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

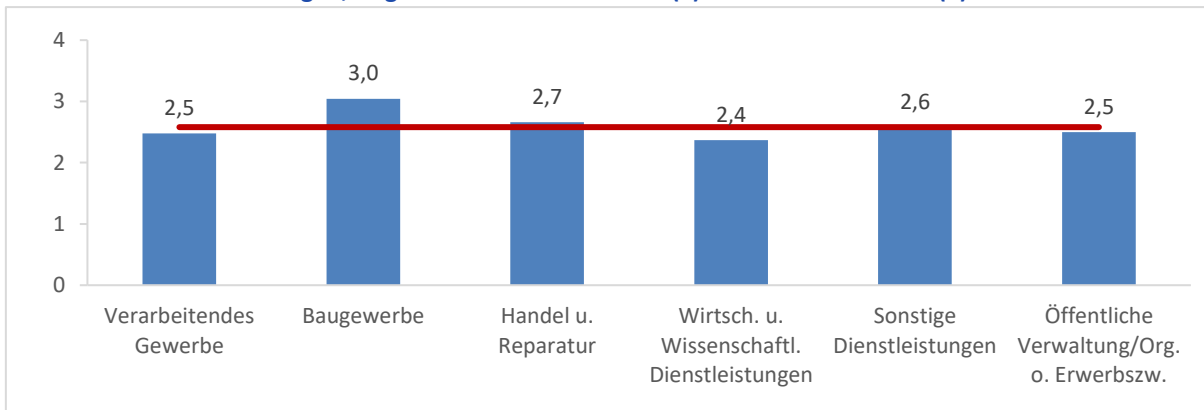


Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Hohe Zufriedenheit mit der Reaktion der Politik auf die Pandemie

Die Zufriedenheit mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie lag trotz der einschneidenden Wirkungen für die Betriebe zum Zeitpunkt der Befragung recht hoch. Auf einer Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 5 (sehr unzufrieden) ergab sich eine durchschnittliche Bewertung von 2,6. Dieser Wert entspricht dem Wert für Westdeutschland. Vergleichsweise weniger zufrieden zeigten sich die Betriebe des Baugewerbes (vgl. Abb. 17).

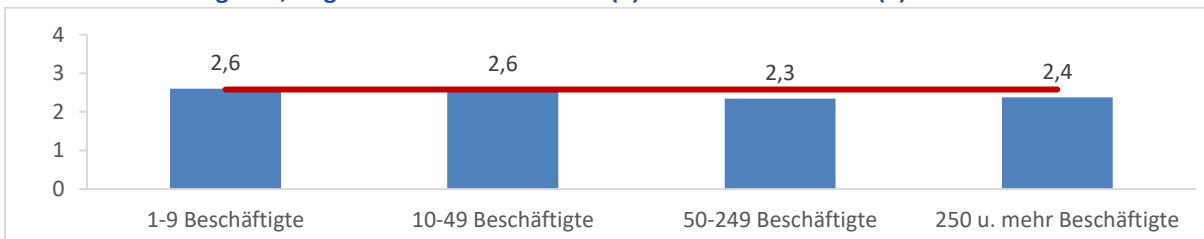
Abb. 17: Durchschnittliche Zufriedenheit mit den Reaktionen der Politik auf die Corona-Pandemie in Hessen 2020 nach Wirtschaftszweigen, Angaben von sehr zufrieden (1) bis sehr unzufrieden (5)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Eine besonders hohe Zufriedenheit mit der Politik äußerten die mittleren und die Großbetriebe (vgl. Abb. 18). Hier lag die durchschnittliche Bewertung bei 2,3 bzw. 2,4, obwohl diese Betriebe weniger auf finanzielle staatliche Hilfen zurückgegriffen haben.

Abb. 18: Durchschnittliche Zufriedenheit mit den Reaktionen der Politik auf die Corona-Pandemie in Hessen 2020 nach Betriebsgröße, Angaben von sehr zufrieden (1) bis sehr unzufrieden (5)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

3.5 Resümee

Im dritten Kapitel wurde anhand von Daten aus dem IAB-Betriebspanel ein Schlaglicht auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Geschäftspolitik und Geschäftsentwicklung hessischer Betriebe geworfen. Auch wenn die Daten im Zeitraum vom Juli bis November 2020 erhoben worden sind und damit die Auswirkungen der weiteren Wellen der Pandemie nicht abbilden können, zeigt sich deutlich, wie stark die Betriebe von den Reaktionen der Politik und den Eingriffen in das Wirtschaftsleben betroffen sind.

63 Prozent der hessischen Betriebe erlebten zum Zeitpunkt der Befragung wirtschaftlich negative Auswirkungen der Pandemie. Besonders stark betroffen war der Wirtschaftszweig Sonstige Dienstleistungen, zu dem beispielsweise Hotellerie und Gastronomie zählen. In geringerem Ausmaß hatten Betriebe des Baugewerbes oder solche, die Wirtschaftliche und Wissenschaftliche Dienstleistungen anbieten, mit wirtschaftlich negativen Auswirkungen zu kämpfen. Differenziert nach Betriebsgröße waren es auf

den ersten Blick die Großbetriebe, von denen der höchste Anteil (76 Prozent) wirtschaftlich negativ betroffen war. Diese Betriebe verfügen jedoch eher als kleinere Betriebe über Liquiditätsreserven und kommen darum weniger schnell in Existenznot. Kleinstbetrieben fehlen die Liquiditätsreserven nicht selten; deshalb sind diese wohl am ehesten in ihrer Existenz bedroht. Entsprechend nimmt der Anteil der Betriebe, die finanzielle staatliche Hilfen in Anspruch nehmen, mit steigender Betriebsgröße ab, was auch darin begründet ist, dass diese Hilfen vor allem auf Betriebe kleiner und mittlerer Größen ausgerichtet sind.

40 Prozent der Betriebe rechneten zum Zeitpunkt der Befragung mit einer sinkenden Ertragslage für das Geschäftsjahr 2020. Einer anderen Erhebung des IAB zufolge waren es im 4. Quartal 2020 in der „2. Welle“ der Pandemie bereits 44 Prozent (IAB 2020b). Hauptursache für die schlechte Geschäftsentwicklung war der Rückgang der Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen. 87 Prozent der hessischen Betriebe waren damit konfrontiert. Nachvollziehbarerweise war einzig die nicht wettbewerblich ausgerichtete Öffentliche Verwaltung davon kaum betroffen. Zudem hatten 38 Prozent der Betriebe Schwierigkeiten mit Vorleistungen und Lieferanten. Wenig überraschend zeigten sich im Verarbeitenden Gewerbe mit seinen globalen Verflechtungen die größten diesbezüglichen Einschränkungen. Nicht ausgeschlossen werden kann an dieser Stelle jedoch auch der mögliche Einfluss des Strukturwandels im Automotive- und Zulieferbereich.

Während in den meisten Branchen vor der Pandemie Personalengpässe als eine wesentliche Wachstumsbremse galten, sind im Jahr 2020 pandemieinduzierte Barrieren stark in den Fokus gerückt. Möglicherweise kann der Rückgang der Nachfrage zu einer Entspannung der Fachkräftelage insgesamt führen. Der demografisch bedingte Altersersatzbedarf nimmt allerdings auch während der Pandemie weiter zu und dürfte deshalb auch weiterhin Auswirkungen auf die Fachkräftelage in Betrieben haben.

Es ist davon auszugehen, dass die pandemiebedingten Nachfrageeinbrüche in verschiedenen Branchen und Betriebstypen nur zeitlich begrenzt Wirkung entfalten werden. Zudem verzeichneten ca. 20 Prozent aller Betriebe in Hessen während der Pandemie eine Zunahme der Nachfrage nach ihren Produkten und Dienstleistungen. Gerade bei diesem Fünftel der überdurchschnittlich oft mittelgroßen Betriebe ist nicht zu erwarten, dass sich bestehende Fachkräfteengpässe abmildern werden.

Während die hessischen Betriebe im Zuge der Pandemie mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert sind, nutzen viele gerade jetzt ihr Vermögen zur Produkt-, Dienstleistungs- und Prozessinnovation: Ein Viertel der hessischen Betriebe hat seine Produkt- und Leistungspalette der veränderten Nachfrage angepasst. Zwölf Prozent der Betriebe richteten bereits bis Herbst 2020 Abhol- und Lieferservices ein. Bei einem Viertel aller Betriebe wurden Serviceleistungen und Beratung erstmals oder verstärkt telefonisch angeboten. Nicht zuletzt nimmt bei vielen Betrieben die Online-Vermarktung einen hohen Stellenwert ein. So haben 22 Prozent der Betriebe Produkte und Leistungen erstmals bzw. verstärkt online angeboten. Bei allen negativen Effekten dürften die Pandemie und die politischen Reaktionen darauf in vielen Betrieben grundsätzlich einen Innovationsschub in Richtung Digitalisierung ausgelöst haben.

4. Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Aus- und Weiterbildung in hessischen Betrieben

Die von der Pandemie ausgelöste Wirtschaftskrise wird, in Kombination mit Trends wie dem demografischen Wandel, neuen Technologien und Arbeitsformen, die (duale) Ausbildung europaweit beeinflussen (Cedefop & OECD 2021). So ist bspw. damit zu rechnen, dass Deutschland im Vergleich zu vielen entwickelten Volkswirtschaften stärker vom demografischen Wandel und damit von einem Rückgang jüngerer Bevölkerungsgruppen betroffen sein wird (Werding 2019). Auch die Notwendigkeit von agilen und krisenresistenteren (Aus-)Bildungs- und Weiterbildungsformaten rückt durch die Corona-Pandemie zunehmend in den Fokus (Cedefop & OECD 2021).

Obwohl die Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Ausbildungsjahr 2019/2020 deutschlandweit zurückgegangen ist, hat sich die betriebliche Ausbildung grundsätzlich als robust erwiesen (Bellmann et al. 2021a). Im Vergleich zu anderen Beschäftigten waren Auszubildende kaum von negativen Auswirkungen wie Kündigungen, Home Office oder Kurzarbeit betroffen. Erklären lässt sich dies unter anderem durch die rechtlichen Regelungen zur Beschäftigung von Auszubildenden (Ebbinghaus 2021).

Bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Jahr 2020 zeigt sich allerdings ein deutlicher Einbruch: In Deutschland wurden 9,4 Prozent weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen als noch im Vorjahr (Statistisches Bundesamt 2021). Dies entspricht einem Rückgang um 465.200 Personen. Hessen lag hier mit einem Rückgang von 11,9 Prozent sogar noch über dem Durchschnitt (ebd.). Deutschlandweit waren es vor allem kleine und stark von der Krise betroffene Unternehmen, die angaben, weniger Ausbildungsplätze als noch im Jahr 2019 anbieten zu wollen, was hauptsächlich auf „unsichere Geschäftserwartungen, finanzielle Engpässe und die unzureichende Bewerberlage“ (Bellmann et al. 2021a) zurückzuführen war. Industrie und Handel stachen im Ausbildungsjahr 2020/2021 mit einem Rückgang von 11,9 Prozent unter den Wirtschaftszweigen hervor, da vor allem der Handel besonders von der Krise betroffen ist (Statistisches Bundesamt 2021). Darüber hinaus geht aus Branchenanalysen hervor, dass in einem hohen Ausmaß Ausbildungsplätze reduziert wurden, die von Auszubildenden mit einem Hauptschulabschluss besetzt werden könnten (Maier 2020). Der Anteil der tariflichen Ausbildungsvergütungen ist 2020 trotz Corona-Krise um 2,6 Prozent gestiegen, wenn auch schwächer als in den beiden Vorjahren (Schönfeld & Wenzelmann 2020). Auch hinsichtlich des im Spätsommer 2021 beginnenden neuen Ausbildungsjahres werden die Pandemie und die damit verbundenen Eindämmungsmaßnahmen noch immer erheblichen Einfluss auf den Ausbildungsmarkt haben. Denn laut Umfragen zeigen Unternehmen mit schwieriger wirtschaftlicher Lage schon im Herbst 2020 eine deutliche Zurückhaltung beim Angebot von neuen Ausbildungsplätzen für das Jahr 2021 (Ebbinghaus 2021). Zudem nahm der Bestand an unbesetzten Berufsausbildungsstellen zum Stand September 2020 laut der Bundesagentur für Arbeit im Vergleich zum Vorjahr 2019 bereits um 12,8 Prozent zu. Allerdings wird nur ein Viertel des Rückganges an Bewerberinnen und Bewerbern und gemeldeten Ausbildungsstellen der Corona-Pandemie zugeschrieben (BA 2020). Somit sollte dieser Rückgang auch im Zusammenhang mit bereits vor der Pandemie bestehenden Einflussfaktoren wie dem demografischen Wandel und der Akademisierung betrachtet werden.

Laut einer Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung waren im Jahr 2020 insgesamt 55 Prozent der Auszubildenden von verschobenen Prüfungen betroffen, während ein Drittel der befragten Auszubildenden über nicht wie geplant vermittelte Inhalte während der Corona-Pandemie klagte (Ebbinghaus 2021). Trotzdem haben sich die Anzahl an Abschlussprüfungen und der Anteil bestandener Prüfungen laut Daten des Deutschen Industrie- und Handelskammertags im Jahr 2020 nur sehr geringfügig verringert (DIHK 2020; DIHK 2021). Angesichts der rückläufigen Entwicklungen bei den

neuen Ausbildungsverhältnissen hat die Bundesregierung unter anderem mit dem Förderprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ reagiert. Ziel des Programmes ist es, Ausbildungsplätze in kleinen und mittleren Betrieben, die besonders von der Pandemie betroffen sind, zu erhalten und auszubauen. Laut einer Studie des IAB haben bis Dezember 2020 insgesamt 28 Prozent der förderberechtigten Betriebe entsprechende Fördermittel beantragt; 27 Prozent planten, dies noch zu tun (Bellmann et al. 2021b).

Die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten nehmen in Deutschland seit der Jahrtausendwende zu. Sobald Betriebe jedoch mit Umsatzeinbrüchen und schwierigen Geschäftserwartungen konfrontiert sind, reduzieren sie ihr Engagement in der Weiterbildung. In der Regel ergeben sich diese Rückgänge als Folge einer Wirtschafts- bzw. Finanzkrise, wie dies auf die Corona-Krise ebenfalls zutrifft (Bellmann et al. 2020b). Trotzdem nimmt gleichzeitig der Bedarf nach Weiterbildung aufgrund der sich wandelnden Berufsbilder und Qualifikationsanforderungen während der Pandemie stetig zu, vor allem im Bereich der Digitalisierung (Bellmann et al. 2020a). Allerdings ist die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen bspw. bereits seit dem ersten Lockdown im Frühjahr 2020 nur beschränkt möglich gewesen, hauptsächlich wegen der von der Regierung verordneten Kontaktbeschränkungen. Ungefähr die Hälfte der deutschen Betriebe hat zu Beginn des Jahres 2020 Weiterbildungsmaßnahmen gefördert oder geplant. Sechs von zehn dieser Unternehmen mussten Weiterbildungsaktivitäten aufgrund der Pandemie wieder absagen. Der Einsatz von E-Learning wurde von vielen Betrieben als alternativer Lösungsansatz wahrgenommen: Vier von fünf Betrieben, die E-Learning einsetzten, haben das Format E-Learning aufgrund der Corona-Pandemie zum ersten Mal genutzt oder ein bestehendes Angebot vor diesem Hintergrund ausgebaut (Bellmann et al. 2020b).

In den folgenden Unterkapiteln werden die Auswirkungen der Pandemie auf betriebliche Aus- und Weiterbildung in Hessen zum Stand Sommer 2020 beleuchtet. Im ersten Unterkapitel werden die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe und die Ausbildungsquote für das Ausbildungsjahr 2019/2020 näher betrachtet und ein Ausblick auf die Vertragsabschlüsse für das – zum Zeitpunkt der Erhebung – kommende Ausbildungsjahr 2020/2021 gegeben. Das zweite Unterkapitel beschäftigt sich mit der Auslastung der angebotenen Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2019/2020 sowie den Ausbildungsabschlüssen und den Übernahmequoten im Jahr 2020. Im dritten Unterkapitel wird das betriebliche Engagement in der Weiterbildung dargestellt. In diesem Zusammenhang werden auch die Absagen von Weiterbildungsmaßnahmen und der Einsatz von E-Learning aufgrund der Corona-Pandemie analysiert. Abschließend folgt im letzten Unterkapitel ein Resümee.

4.1 Ausbildungsbeteiligung der hessischen Betriebe

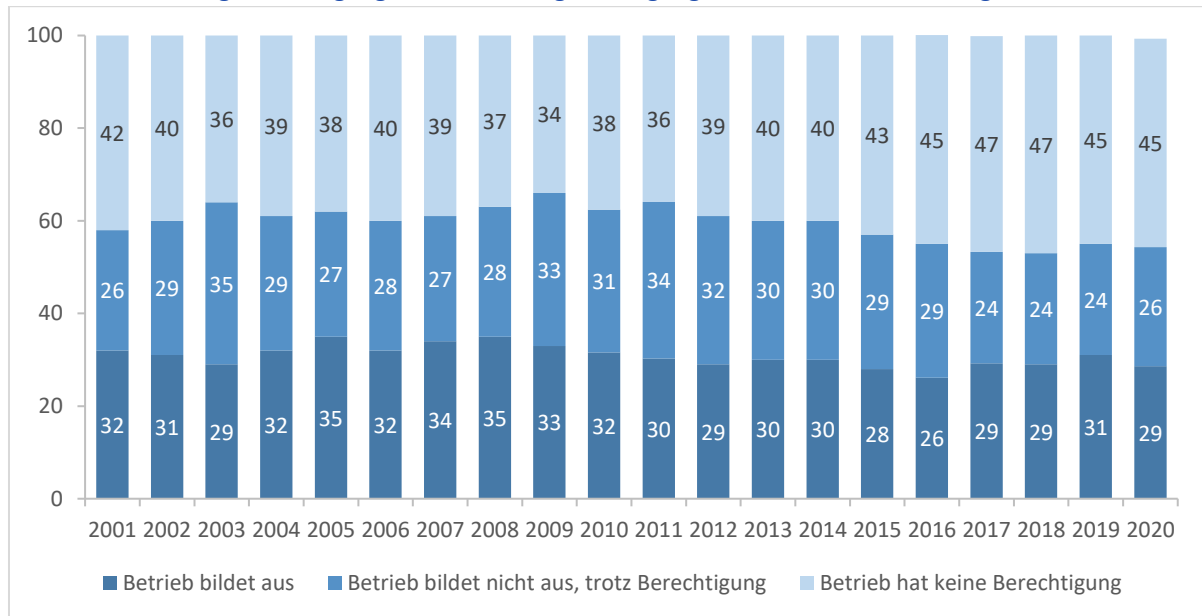
Die Gewinnung von Fachkräften ist nach wie vor für einen Großteil der Betriebe primäres Motiv für das Angebot von Ausbildungsplätzen. Da Ausbildung aber gleichzeitig mit einem hohen Maß an Investitionen einhergeht, spielt der ökonomische Faktor eine zentrale Rolle bei der Entscheidung für Ausbildung (Schönfeld et al. 2020). Zur Untersuchung der Ausbildungsbeteiligung in Hessen werden zunächst die Anteile an ausbildungsberechtigten und ausbildungsaktiven Betrieben für das Ausbildungsjahr 2019/2020 dargestellt. Das Ausbildungsjahr 2019/2020 begann in der Regel am 1. August oder 1. September 2019 und endete am 31. Juli oder 31. August 2020. Anschließend erfolgt eine Analyse zu den Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2020/2021.

Leichter Rückgang an Ausbildungsbetrieben

Das Ausbildungsgeschehen in den Betrieben wird in Deutschland mit einer Reihe von Vorgaben reguliert. Hierzu zählen das Berufsbildungsgesetz (BBiG), die Handwerksordnung (HwO) und die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO). Eine Ausbildungsberechtigung geht u.a. aus einer prinzipiellen Eignung

als Ausbildungsstätte und dem Vorhandensein qualifizierter Ausbilderinnen und Ausbildern hervor. Der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen hat sich im Ausbildungsjahr 2019/2020 mit 55 Prozent im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert (vgl. Abb. 19). Allerdings ist die Ausbildungsbe teiligung zurückgegangen. Insgesamt bildeten 29 Prozent der hessischen Betriebe Auszubildende aus. Im Vorjahr waren es noch 31 Prozent.

Abb. 19: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbe teiligung in Hessen 2001-2020, Angaben in Prozent

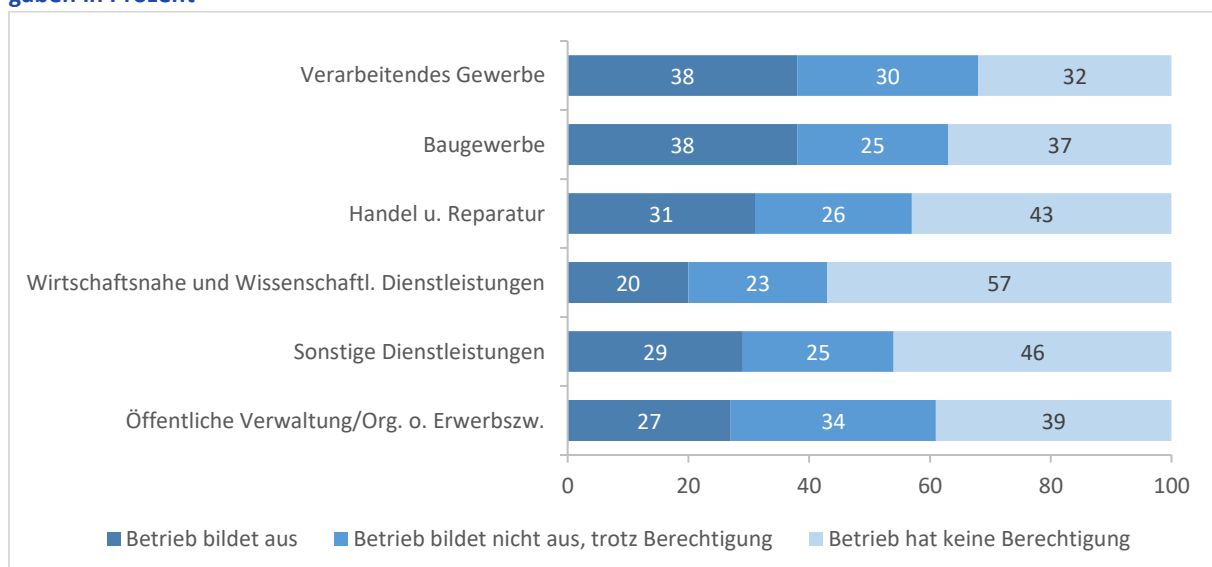


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2020, eigene Berechnungen.

Ausbildungsbe teiligung im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe am höchsten

Im Jahr 2020 unterschieden sich die Anteile der ausbildungsberechtigten und ausbildungsaktiven Betrie be nach Wirtschaftszweigen. Am höchsten lag die Ausbildungsbe teiligung mit jeweils 38 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe (vgl. Abb. 20). In Betrieben, die Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen anbieten, war dagegen nur jeder fünfte Betrieb in der betrieblichen Ausbildung aktiv.

Abb. 20: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbe teiligung in Hessen 2020, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

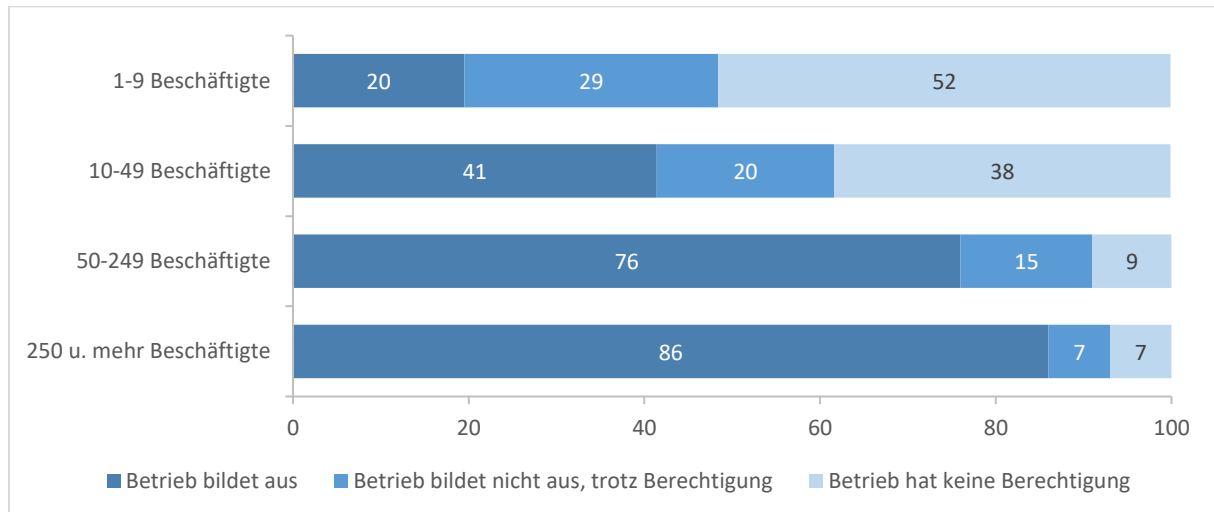


Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Großbetriebe weiterhin mit höchster Ausbildungsbeteiligung

Die Ausbildungsbeteiligung von Betrieben unterlag zudem einem Betriebsgrößeneffekt, mit steigender Betriebsgröße nahm der Anteil der in der Ausbildung aktiven Betriebe zu (vgl. Abb. 21): So bildeten im Ausbildungsjahr 2019/2020 rund 86 Prozent der hessischen Großbetriebe aus.

Abb. 21: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2020, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

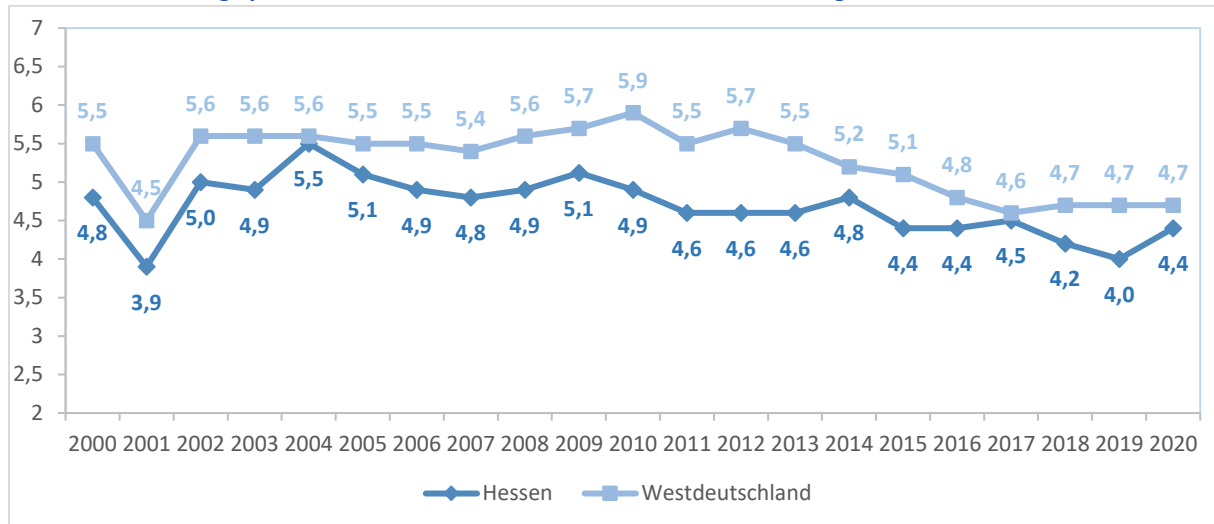
Die meisten Auszubildenden weiterhin in den Sonstigen Dienstleistungen und in Großbetrieben

Obwohl im Jahr 2020 die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe leicht gesunken ist, stieg die Anzahl der Auszubildenden in Hessen auf hochgerechnet 113.800 Personen (2019: 106.500). Was die Verteilung der Gesamtzahl der Auszubildenden angeht, so war wie in den Vorjahren etwa jeder dritte Auszubildende im Wirtschaftszweig der Sonstigen Dienstleistungen tätig (31 Prozent). Die weiteren Auszubildenden verteilten sich auf verschiedene Wirtschaftszweige: zu 24 Prozent auf Handel und Reparatur, zu 17 Prozent auf das Verarbeitende Gewerbe, zu 14 Prozent auf Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen, zu 9 Prozent auf das Baugewerbe und zu 4 Prozent auf die Öffentliche Verwaltung. Mit 37 Prozent war der größte Anteil Auszubildender in Großbetrieben tätig. Demgegenüber fanden sich in mittelgroßen Betrieben 27 Prozent, in Kleinbetrieben 23 Prozent und in Kleinstbetrieben 13 Prozent aller Auszubildenden.

Ausbildungsquote wieder ansteigend

Die Ausbildungsquote gibt Auskunft über den Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, unter Berücksichtigung aller Betriebe. Die Ausbildungsquote stellt einen Indikator für die Ausbildungsintensität der Betriebe dar und verändert sich nur geringfügig im Zeitverlauf. Während die westdeutsche Quote seit drei Jahren stagniert, ist die hessische Ausbildungsquote von 4,0 Prozent im Jahr 2019 auf 4,4 Prozent im Jahr 2020 angestiegen (vgl. Abb. 22).

Abb. 22: Ausbildungsquote in Hessen und Westdeutschland 2000-2020, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2000-2020, eigene Berechnungen.

Knapp 6 Prozent der besetzten Ausbildungsplätze in Hessen mit Vergütung unter Mindestniveau

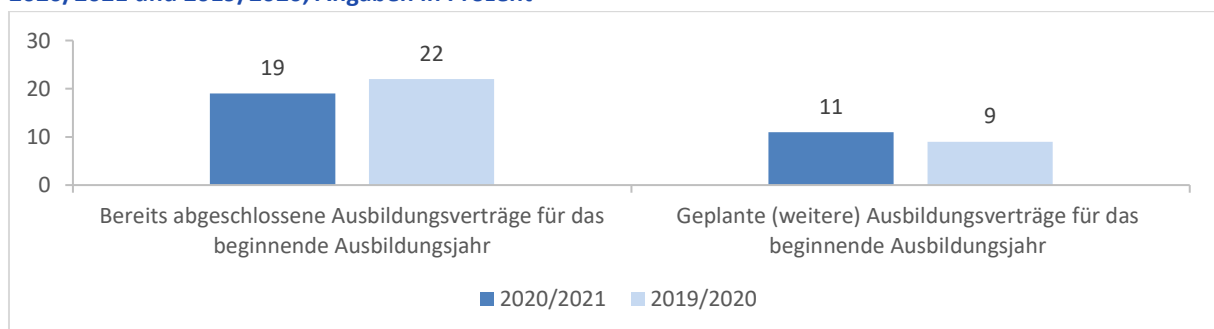
Seit 2020 besteht eine Mindestausbildungsvergütung in Höhe von 515 € monatlich. 5,6 Prozent aller neu besetzten Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr Jahr 2019/2020 partizipierten daran noch nicht. Besonders oft galt dies für Betriebe in den Sonstigen Dienstleistungen (15,8 Prozent) und mittelgroße Betriebe (16,1 Prozent).

Weniger Abschlüsse von Ausbildungsverträgen, dafür mehr geplante Ausbildungsverträge

Um das Ausbildungsverhalten der Betriebe für das im Jahr 2020 begonnene Ausbildungsjahr 2020/2021 abzubilden, werden im Folgenden die zum Zeitpunkt der Erhebung im Sommer 2020 bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträge und die Absicht, noch (weitere) Ausbildungsverträge abzuschließen, in den Blick genommen. Um Effekte der Corona-Pandemie zu identifizieren, werden die Werte mit denen des Vorjahres 2019 verglichen.

Im Sommer 2020 hatte im Vergleich zum Jahr 2019 eine geringere Anzahl an Betrieben bereits Ausbildungsverträge abgeschlossen. Allerdings planten mehr Betriebe als zum gleichen Zeitpunkt im Jahr 2019, noch Verträge abzuschließen (vgl. Abb. 23). Dies könnte als abwartendes Verhalten in Folge des Lockdowns im Frühjahr 2020 interpretiert werden.

Abb. 23: Anteil aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2020/2021 und 2019/2020, Angaben in Prozent

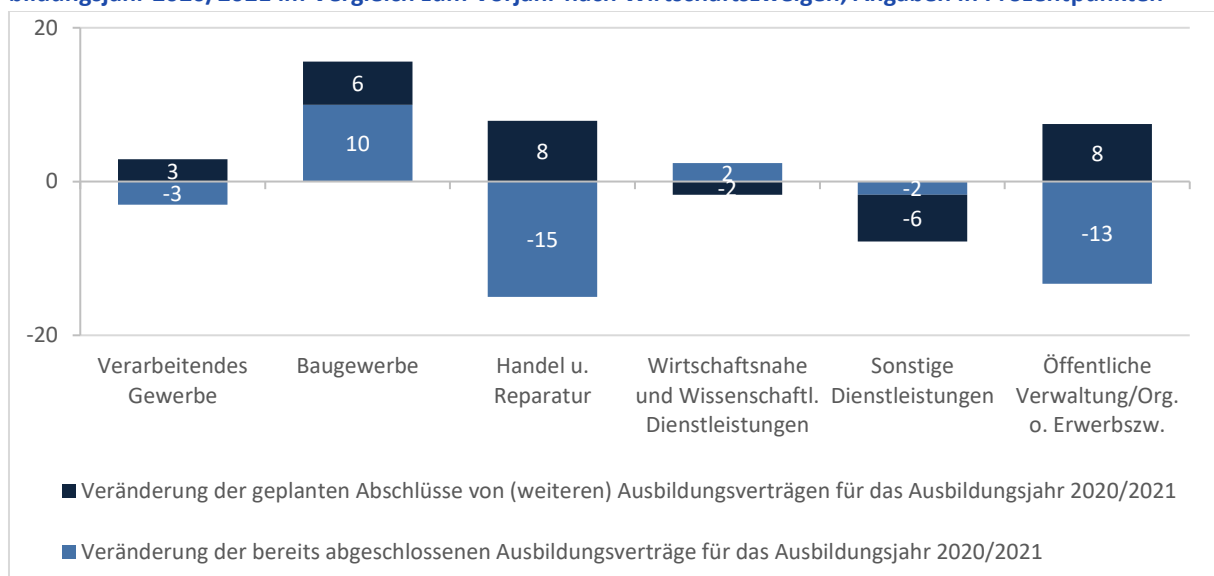


Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

Mehr Ausbildungsverträge im Baugewerbe

Je nach Wirtschaftszweig lassen sich hinsichtlich des Ausbildungsverhaltens im Jahr 2020 unterschiedliche Entwicklungen im Vergleich zum Vorjahr erkennen (vgl. Abb. 24). Die deutlichsten Einbrüche an bereits abgeschlossenen Verträgen waren bei ausbildungsberechtigten Betrieben der Branchen Handel und Reparatur (-15 Prozentpunkte) und Öffentliche Verwaltung (-13 Prozentpunkte) zu erkennen. Betriebe beider Branchen planten, zumindest einen kleinen Teil der noch nicht abgeschlossenen Ausbildungsverträge zu einem späteren Zeitpunkt abzuschließen (jeweils +8 Prozentpunkte). In den ebenfalls stark durch die Pandemie beeinträchtigten Betrieben, die Sonstige Dienstleistungen anbieten, zeigte sich ebenfalls ein Einbruch. Dort hatten nicht nur weniger Betriebe bereits Ausbildungsverträge abgeschlossen (-2 Prozentpunkte), sondern auch weniger Betriebe als noch im Jahr 2019 weitere Abschlüsse geplant (-6 Prozentpunkte).

Abb. 24: Veränderungen des Anteils an ausbildungsberechtigten Betrieben mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen in Hessen für das Ausbildungsjahr 2020/2021 im Vergleich zum Vorjahr nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozentpunkten



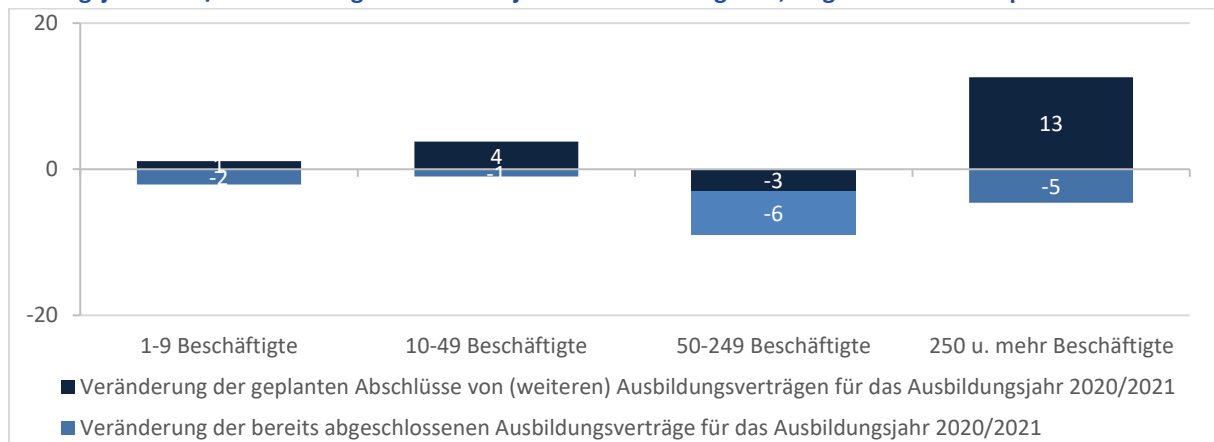
Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

Demgegenüber war der Trend im Baugewerbe ein entgegengesetzter: Dort hatten sowohl deutlich mehr Betriebe bereits Auszubildende rekrutiert (+10 Prozentpunkte) als auch mehr Betriebe angegeben, noch weitere Ausbildungsverträge abschließen zu wollen (+6 Prozentpunkte) als noch im Jahr 2019. Das Baugewerbe unterlag zum Zeitpunkt der Befragung am wenigsten den Einschränkungen der Pandemie.

Weniger Ausbildungsverträge in mittelgroßen Betrieben

Im Vergleich nach Betriebsgröße fallen die Großbetriebe besonders auf (vgl. Abb. 25): Die Zahl der ausbildungsberechtigten Großbetriebe mit Ausbildungsverträgen hat im Vergleich zum Vorjahr um 5 Prozentpunkte abgenommen. Gleichzeitig nahm die Zahl der Großbetriebe, die noch Ausbildungsverträge bis zum Beginn des Ausbildungsjahres schließen wollten, um 13 Prozentpunkte zu. Bedenklich erscheint jedoch eher die Situation in den mittleren Betrieben: Für das Ausbildungsjahr 2020/2021 hatten einerseits weniger Betriebe bereits Ausbildungsverträge abgeschlossen (-6 Prozentpunkte). Andererseits haben zum Zeitpunkt der Befragung auch weniger Betriebe als im Vorjahr den Abschluss weiterer Verträge geplant (-3 Prozentpunkte). Bei den übrigen Betriebsgrößen waren die Veränderungen gegenüber 2019 nicht so stark ausgeprägt.

Abb. 25: Veränderungen des Anteils an ausbildungsberechtigten Betrieben mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen in Hessen für das Ausbildungsjahr 2020/2021 im Vergleich zum Vorjahr nach Betriebsgröße, Angaben in Prozentpunkten



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

Zurückhaltung der Betriebe aufgrund der wirtschaftlichen Unsicherheiten

Die Entscheidung der hessischen Betriebe, Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2020/2021 abzuschließen, stand in Zusammenhang mit ihrer wirtschaftlichen Betroffenheit durch die Pandemie. Nur 15 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe mit wirtschaftlichen Einbußen hatten im Sommer 2020 bereits Ausbildungsverträge abgeschlossen und 8 Prozent planten noch entsprechende Abschlüsse. Demgegenüber hatten 24 Prozent der Betriebe ohne negative wirtschaftliche Folgen bereits Ausbildungsverträge abgeschlossen und 16 Prozent planten weitere Abschlüsse.

Tab. 6: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2020/2021, nach wirtschaftlicher Betroffenheit durch die Corona-Pandemie, Angaben in Prozent

Ausbildungsjahr 2020/2021	Wirtschaftlich negative Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Betrieb bzw. Dienststelle	
	Ja	Nein
Bereits abgeschlossene Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr	15%	24%
Geplante (weitere) Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr	8%	16%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

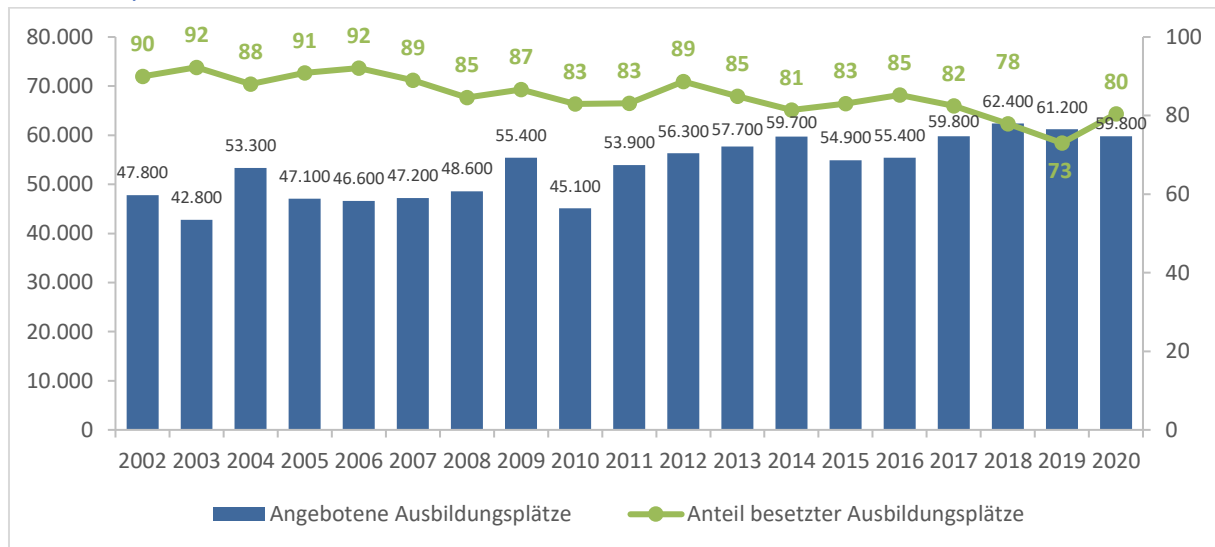
4.2 Auslastung, Abschlüsse und Übernahmen

Das folgende Unterkapitel betrachtet den Besetzungsgrad der von den Betrieben angebotenen Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2019/2020 sowie die erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungen und die Übernahmequoten im Jahr 2020.

Anteil an besetzten Ausbildungsplätzen steigt

Im Ausbildungsjahr 2019/2020 wurden in Hessen hochgerechnet 59.800 Ausbildungsplätze angeboten. Dies waren weniger als in den beiden Vorjahren, aber immer noch mehr als in den Jahren von 2002 bis 2016 (vgl. Abb. 26). Der Anteil besetzter Ausbildungsplätze, der seit 2017 abgenommen hat, stieg hingegen wieder an. Dies liegt vor allem daran, dass bei einem sinkenden Ausbildungsplatzangebot mit 48.100 neuen Auszubildenden deutlich mehr Ausbildungsplätze besetzt werden konnten als im Vorjahr (44.500 besetzte Ausbildungsplätze).

Abb. 26: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2020, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent

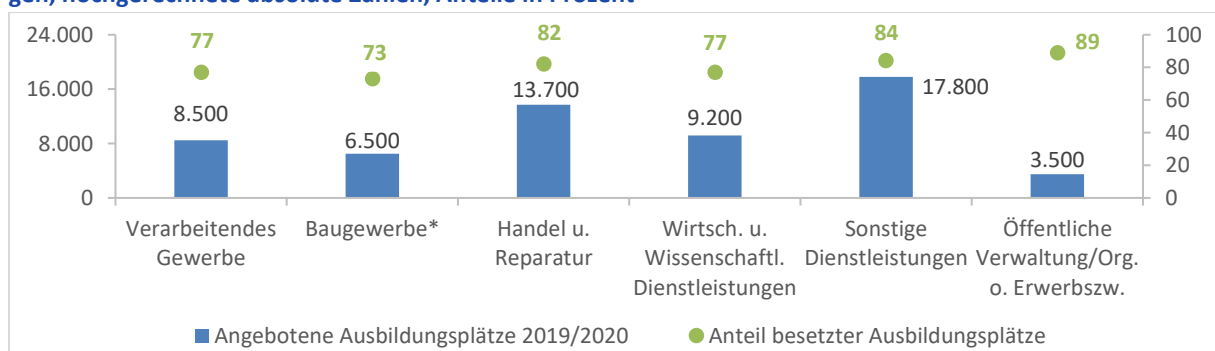


Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2020, eigene Berechnungen.

Höchste Auslastung bei Ausbildungsplätzen in der Öffentlichen Verwaltung

Die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze und deren Besetzungsquote variierten im Ausbildungsjahr 2019/2020 nach Wirtschaftszweigen. Den höchsten Anteil besetzter Ausbildungsplätze (89 Prozent) mit gleichzeitig geringsten Platzangebot (3.500 Plätze) konnte die Öffentliche Verwaltung vorweisen (vgl. Abb. 27). In den Sonstigen Dienstleistungen wurden, wie in den Vorjahren, mit 17.800 die meisten Ausbildungsplätze angeboten. Dies entsprach im Vergleich zum Vorjahr jedoch einem Rückgang (2019: 25.400 angebotene Ausbildungsplätze). Die Besetzungsquote betrug 84 Prozent. Auffällig ist auch, dass Betriebe in Handel und Reparatur 4.100 mehr Ausbildungsplätze angeboten hatten als im Vorjahr und dabei der Anteil besetzter Ausbildungsplätze sogar von 80 Prozent im Jahr 2019 auf 82 Prozent im Jahr 2020 erhöht werden konnte. Am niedrigsten fiel die Besetzungsquote im Baugewerbe aus, wobei die Angaben hier aufgrund niedriger Fallzahlen nur als Trends interpretiert werden sollten.

Abb. 27: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2019/2020, nach Wirtschaftszweigen, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

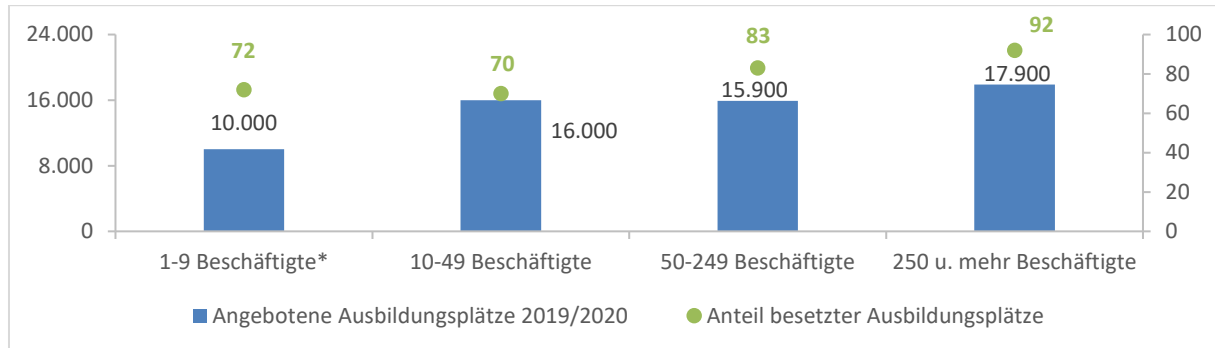
*Für das Baugewerbe kann aufgrund geringer Fallzahlen nur eine Tendenz abgebildet werden.

Kleinbetriebe mit niedriger Auslastungsquote

Betrachtet man die neu angebotenen und den Anteil besetzter Ausbildungsplätze nach Betriebsgröße, so wiesen im Jahr 2020 die Großbetriebe das größte Angebot (17.900 Plätze) und die höchste Besetzungsquote (92 Prozent) auf (vgl. Abb. 28). Mittelgroße Betriebe und Kleinbetriebe haben fast gleich

viele Ausbildungsplätze angeboten. Allerdings konnten mittelgroße Betriebe 83 Prozent und Kleinbetriebe nur 70 Prozent ihrer Ausbildungsplätze besetzen. Für die Kleinstbetriebe mit Ausbildungsangebot lassen die geringen Fallzahlen keine eindeutige Aussage zu.

Abb. 28: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2019/2020, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

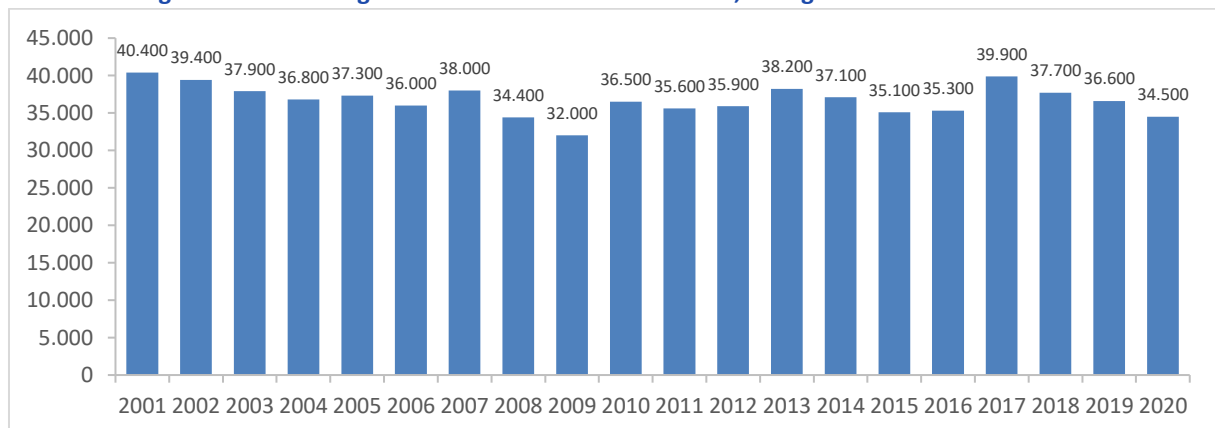
*Für Kleinstbetriebe kann aufgrund geringer Fallzahlen nur eine Tendenz abgebildet werden.

Geringste Anzahl an Ausbildungsabschlüssen seit 2009

Die Anzahl an Auszubildenden mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung ist ein Indikator für die Entwicklung des Ausbildungsmarkts im Zeitverlauf und für die Ausbildungserfolge von Betrieben und Berufsschulen. Außerdem gibt sie Auskunft über die Verfügbarkeit von ausgebildeten Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt. Da die Dauer einer Ausbildung zwischen zwei und dreieinhalb Jahren variiert und darüber hinaus auch verkürzte Ausbildungsmodelle umgesetzt werden, können allerdings keine direkten Relationen mit den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen gebildet werden. Ausbildungsabbrüche, vorzeitige Vertragsauflösungen und endgültig nicht bestandene Abschlussprüfungen können ebenfalls zu Diskrepanzen zwischen Auszubildenden- und Absolventenzahl führen.

In Hessen haben im Jahr 2020 hochgerechnet 34.500 Personen ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Damit stand dem hessischen Arbeitsmarkt seit dem Jahr 2009 die geringste Anzahl an neu ausgebildeten Fachkräften zur Verfügung (vgl. Abb. 29).

Abb. 29: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2001-2020, hochgerechnete absolute Zahlen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2020, eigene Berechnungen.

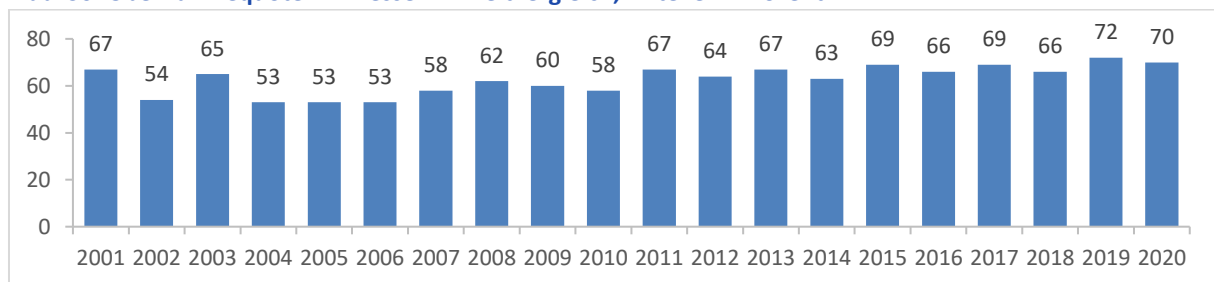
Übernahmequote bleibt auf hohem Niveau

Mit erfolgreichem Ausbildungsabschluss endet das Ausbildungsverhältnis zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildendem. Die Übernahmebereitschaft der Betriebe hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab, vor allem aber vom Arbeitskräftebedarf und von der wirtschaftlichen Situation des Betriebes.

Auf der Gegenseite kann es auch das Interesse des Auszubildenden sein, den Betrieb zu verlassen oder ein Übernahmeangebot nicht anzunehmen. Der Wechsel zu einem größeren und/oder nach persönlichem Empfinden attraktiveren Arbeitgeber oder der Umzug an einen anderen Wohnort sind dafür die häufigsten Ursachen. Die Daten des IAB-Betriebspanels lassen keinen Rückschluss auf die Ursachen einer nicht erfolgten Übernahme zu.

Die Übernahmequoten in Hessen steigen seit 2004 an (vgl. Abb. 30). Im Jahr 2020 ist die Übernahmequote im Vergleich zum Vorjahr allerdings um 2 Prozentpunkte gesunken. Sie stellte mit 70 Prozent aber immer noch den zweithöchsten Wert seit 2001 dar. Insgesamt wurden von hochgerechnet 34.500 Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen 24.200 von ihren ausbildenden Betrieben übernommen.

Abb. 30: Übernahmequoten in Hessen im Zeitvergleich, Anteile in Prozent



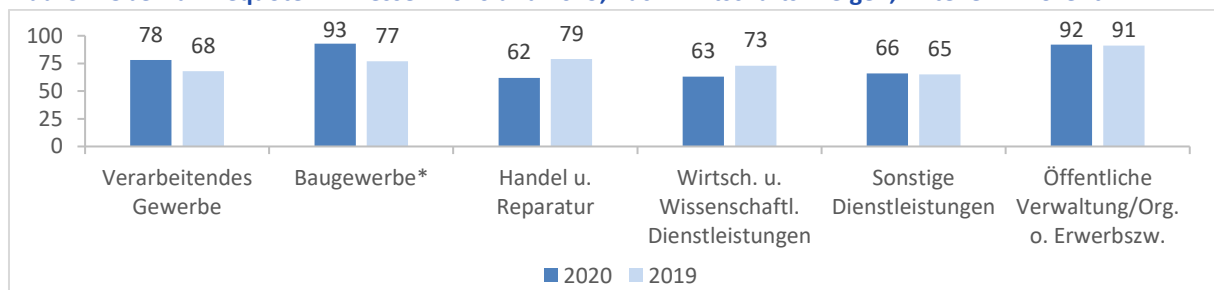
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2020, eigene Berechnungen.

Stärkster Rückgang der Übernahmequoten in Handel und Reparatur und in Kleinbetrieben

Die Übernahmequoten variieren je nach Wirtschaftszweig und Betriebsgröße. Um den Einfluss der Pandemie zu quantifizieren, bietet sich ein Vergleich zwischen 2019 und 2020 an. Für das Baugewerbe und die Kleinbetriebe können aufgrund einer geringen Fallzahl an Betrieben mit erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen nur Tendenzen beschrieben werden.

Die Übernahmequote in Betrieben des Wirtschaftszweigs Handel und Reparatur lag im Jahr 2020 bei 62 Prozent (vgl. Abb. 31). Im Vergleich zum Vorjahr war sie hier am stärksten gesunken (2019: 79 Prozent). Der zweitgrößte Einbruch zeigt sich bei Betrieben, die Wirtschaftsnah und Wissenschaftliche Dienstleistungen anbieten. Dort sank die Übernahmequote von 73 auf 63 Prozent. In der Öffentlichen Verwaltung und den Sonstigen Dienstleistungen sind die Übernahmequoten im Vorjahresvergleich konstant geblieben. Im Verarbeitenden Gewerbe wurden 78 Prozent der Absolventinnen und Absolventen übernommen und damit mehr als im Vorjahr (2019: 68 Prozent).

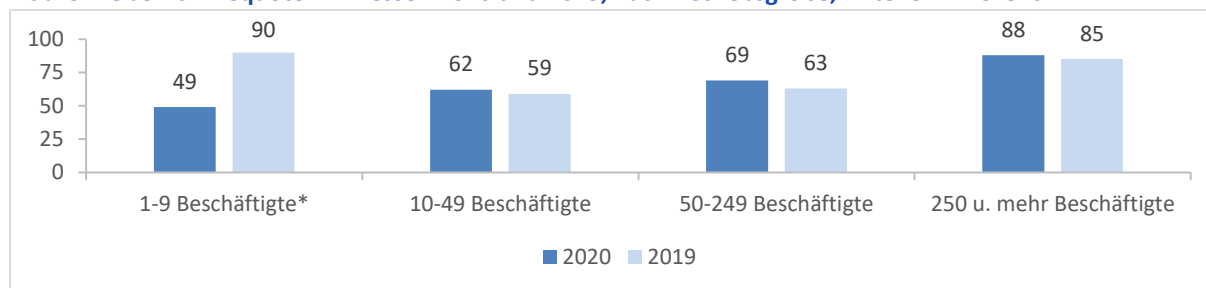
Abb. 31: Übernahmequoten in Hessen 2020 und 2019, nach Wirtschaftszweigen, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

*Für das Baugewerbe kann aufgrund geringer Fallzahlen nur eine Tendenz abgebildet werden.

Die Übernahmequoten in Kleinbetrieben (62 Prozent), mittelgroßen Betrieben (69 Prozent) und Großbetrieben (88 Prozent) sind im Vorjahresvergleich alle leicht gestiegen (vgl. Abb. 32). Lediglich für die Kleinbetriebe deutet sich ein erheblicher Einbruch der Übernahmequote an.

Abb. 32: Übernahmequoten in Hessen 2020 und 2019, nach Betriebsgröße, Anteile in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

*Für Kleinstbetriebe kann aufgrund geringer Fallzahlen nur eine Tendenz abgebildet werden.

Auswirkungen der Pandemie auf die Übernahmequoten

Die Corona-Pandemie hatte Auswirkungen auf die Übernahmequoten in den hessischen Betrieben. Insgesamt haben diejenigen Ausbildungsbetriebe, die wirtschaftlich negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, 67 Prozent ihrer Absolventinnen und Absolventen übernommen. In Betrieben ohne negative Auswirkungen der Covid-19-Krise wurden dagegen 77 Prozent der Auszubildenden weiterbeschäftigt.

Mit 17 Prozent hatte 2020 fast jeder sechste Betrieb angegeben, als personalpolitische Reaktion auf die Corona-Pandemie nur eingeschränkt Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen übernommen zu haben. Fast alle dieser Betriebe waren zugleich von der Covid-19-Krise wirtschaftlich negativ betroffen. Es handelte sich dabei um überdurchschnittlich viele Betriebe im Wirtschaftszweig Handel und Reparatur (35 Prozent) sowie um Betriebe, die Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen anbieten (23 Prozent).

4.3 Betriebliche Weiterbildung

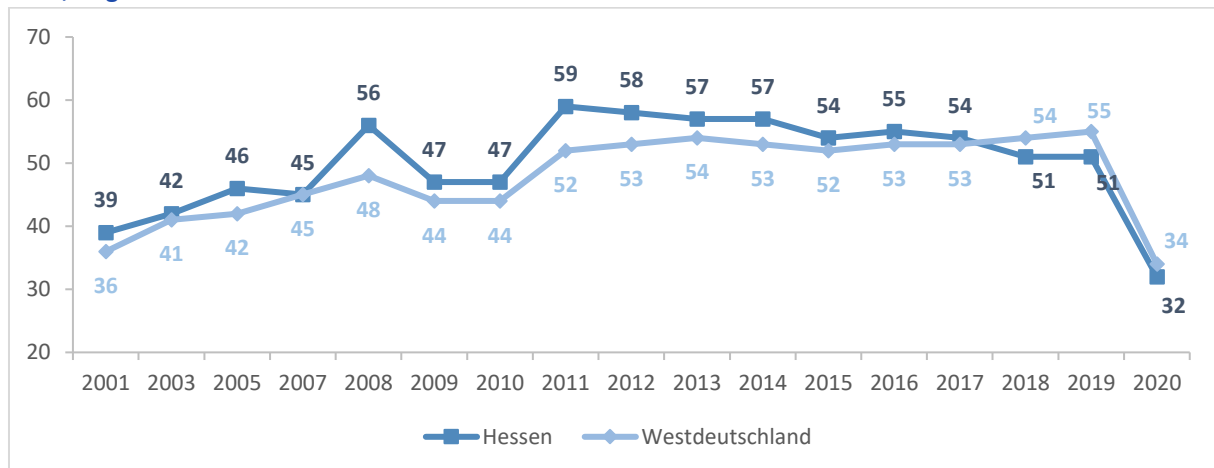
Betriebliche Weiterbildung kann vor allem als Mittel gesehen werden, die Kompetenzen von Beschäftigten möglichst gut an sich wandelnde Qualifikationsanforderungen und Berufsbilder anzupassen. Weiterbildungsbedarfe können unter anderem durch neue Technologien und Produktionsanlagen, Veränderungen von Arbeitsprozessen oder Personalzusammensetzungen, aber auch durch gesetzliche Auflagen entstehen. Vor allem im Bereich der Digitalisierung hat die Corona-Pandemie ein hohes Maß an Weiterbildungsbedarf offenbart.

Das folgende Unterkapitel beschäftigt sich zunächst damit, wie sich die generelle Weiterbildungsbeilegung der hessischen Betriebe und der Beschäftigten im 1. Halbjahr 2020 entwickelt haben. Des Weiteren wird analysiert, inwiefern Fort- und Weiterbildungsangebote aufgrund der Covid-19-Pandemie abgesagt werden mussten. Abschließend steht der Einsatz von E-Learning-Angeboten zur Weiterbildung im Fokus.

Förderung von Weiterbildung und Weiterbildungsquote im 1. Halbjahr 2020 eingebrochen

Die Weiterbildungsbeteiligung der hessischen Betriebe ist im 1. Halbjahr 2020 im Vergleich zu den Vorjahreszeiträumen erheblich zurückgegangen (vgl. Abb. 33). Nur noch knapp ein Drittel der Betriebe förderte Weiterbildungen. Im Jahr 2019 war es noch die Hälfte der Betriebe. Ein vergleichbarer Einbruch war auch für Westdeutschland zu erkennen.

Abb. 33: Betriebliche Förderung von Weiterbildung in Hessen und Westdeutschland, jeweils 1. Halbjahr 2001-2020, Angaben in Prozent

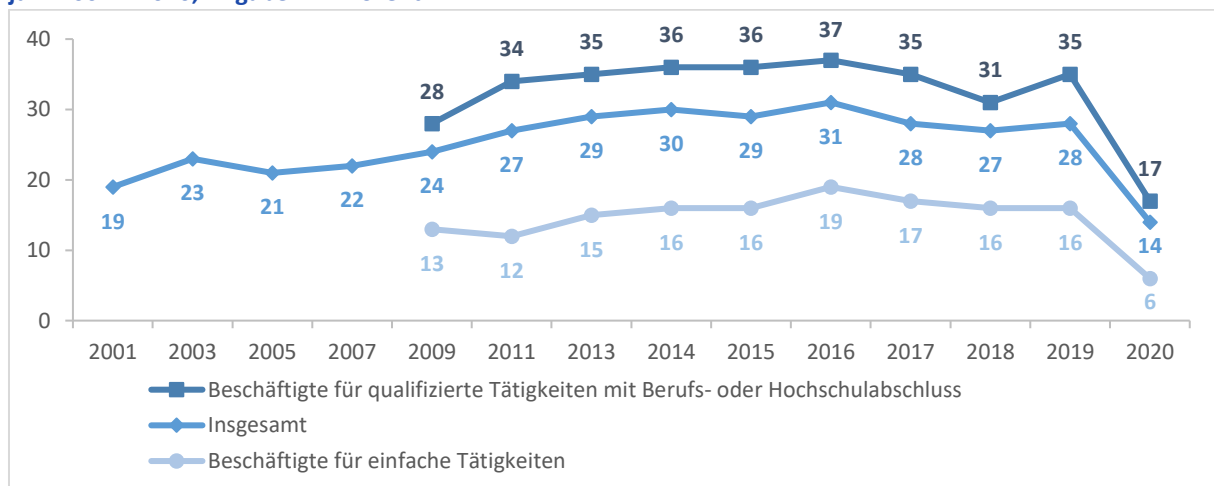


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2020, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2002, 2004 und 2006 liegen keine Daten vor.

Die Weiterbildungsquote gibt den Anteil der Beschäftigten an, für die Betriebe eine Weiterbildung gefördert haben. Die Weiterbildungsquote aller Beschäftigten, inklusive der Beschäftigten nicht weiterbildender Betriebe, stellt die Reichweite des Weiterbildungsengagements über alle Beschäftigten hinweg dar (Janssen & Leber 2015).

Im 1. Halbjahr 2020 nahmen in Hessen 14 Prozent der Beschäftigten an betrieblich geförderter Weiterbildung teil. Diese Quote hat sich im Vergleich zum Vorjahr halbiert (vgl. Abb. 34). Die Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten, die einen Berufs- oder Hochschulabschluss erfordern, profitierten im Verlauf der vergangenen Jahre am meisten von Weiterbildungsangeboten und mussten jetzt den stärksten Rückgang hinnehmen. Obwohl Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten Weiterbildung in weit geringerem Maße wahrnehmen, zeigte sich auch dort ein deutlicher Einbruch im Vergleich zwischen 2019 und 2020.

Abb. 34: Weiterbildungsquote von Beschäftigten insgesamt sowie nach Tätigkeitsniveau in Hessen im 1. Halbjahr 2001 – 2020, Angaben in Prozent



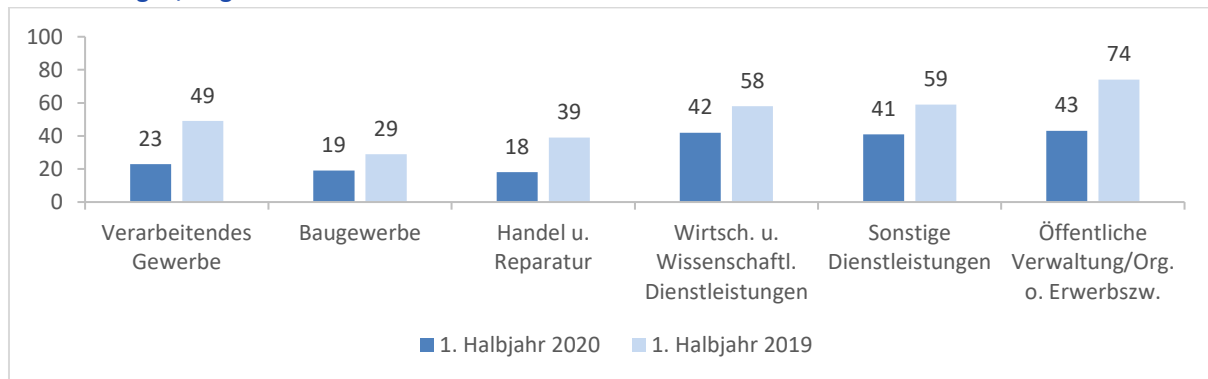
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2020, eigene Berechnungen.

Betriebliche Förderung von Weiterbildung und Weiterbildungsquoten in allen Wirtschaftszweigen gesunken

Der Anteil der Betriebe mit betrieblichen Weiterbildungsangeboten nahm im Vergleich des 1. Halbjahres 2020 mit 2019 in allen Wirtschaftszweigen um durchschnittlich 19 Prozentpunkte ab (vgl. Abb. 33).

Die höchste Weiterbildungsbeteiligung und doch gleichzeitig der stärkste Rückgang waren in der Öffentlichen Verwaltung zu beobachten (vgl. Abb. 35). Hier hatten im 1. Halbjahr 2019 noch drei Viertel der Betriebe Weiterbildung gefördert, im 1. Halbjahr 2020 war es mit 43 Prozent nur noch weniger als die Hälfte. Auch im Verarbeitenden Gewerbe und in Handel und Reparatur, wo ohnehin schon vergleichsweise wenig Weiterbildung angeboten wurde, zeigten sich überdurchschnittlich hohe Rückgänge. Im Baugewerbe blieb die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe mit am schwächsten.

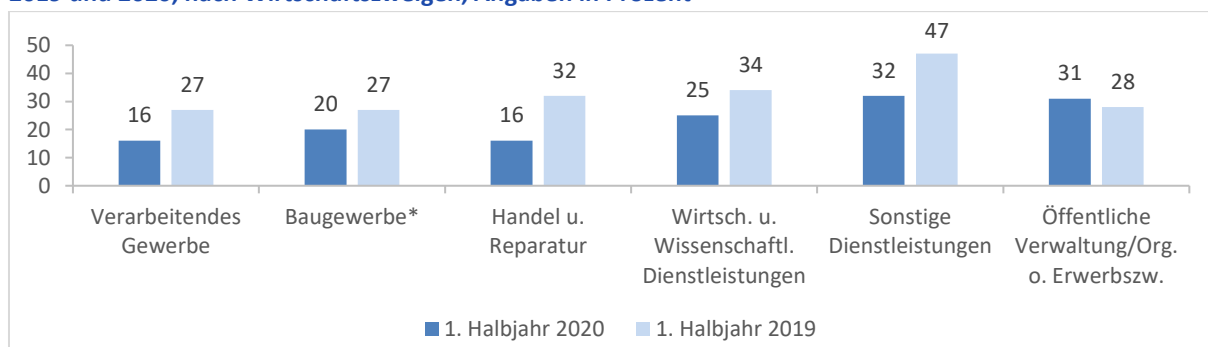
Abb. 35: Betriebliche Förderung von Weiterbildung in Hessen 2020 und 2019, jeweils 1. Halbjahr, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

Das Bild relativiert sich etwas, wenn man die Weiterbildungsquote der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen differenziert (vgl. Abb. 36). Für die Betrachtung werden nur die Beschäftigten in weiterbildungsaktiven Betrieben betrachtet. Daraus lässt sich die Intensität, mit der die Betriebe Weiterbildungen fördern, erschließen und gleichzeitig erkennen, in welchem Ausmaß Weiterbildung auch wirklich von den Beschäftigten angenommen wird (Janssen & Leber 2015). Es zeigt sich, dass trotz des starken Einbruchs bei der Weiterbildungsbeteiligung in der Öffentlichen Verwaltung ein größerer Anteil der Beschäftigten von Weiterbildung profitiert hat als in den meisten anderen Wirtschaftszweigen. Zudem lag die Weiterbildungsquote mit 31 Prozent über dem Wert des Vorjahres. Die höchste Weiterbildungsquote ergab sich für Betriebe, die Sonstige Dienstleistungen erbringen, die niedrigsten mit jeweils 16 Prozent für das Verarbeitende Gewerbe und den Wirtschaftszweig Handel und Reparatur. In letztgenanntem hat sich die Weiterbildungsquote im Vergleich zum Vorjahr halbiert.

Abb. 36: Weiterbildungsquote von Beschäftigten in weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2019 und 2020, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

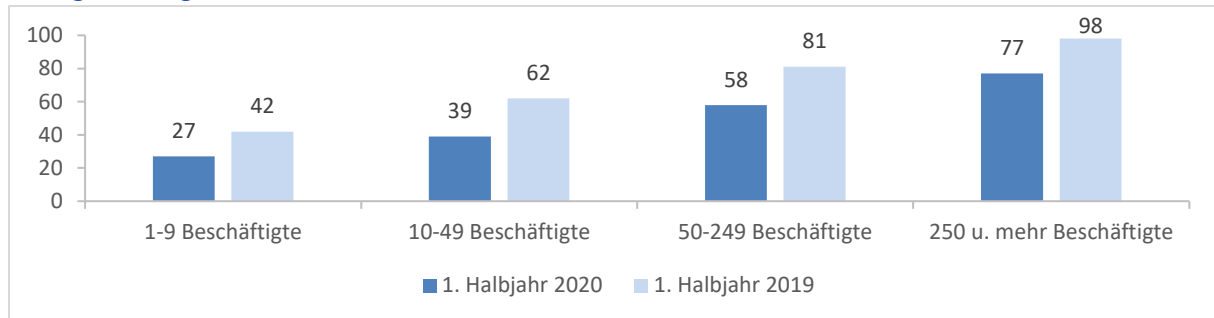
*Für das Baugewerbe kann aufgrund geringer Fallzahlen nur eine Tendenz abgebildet werden.

Weiterbildungsquote in Großbetrieben sinkt nur leicht

Das Engagement in betrieblicher Weiterbildung unterliegt einem Betriebsgrößeneffekt (vgl. Abb. 37). Während über drei Viertel der Großbetriebe im 1. Halbjahr 2020 Weiterbildung für ihre Beschäftigten

gefördert hatten, war es unter den Kleinstbetrieben nur gut ein Viertel. Ein Erklärungsansatz hierfür dürften strukturelle Bedingungen wie eine höhere Ressourcenverfügbarkeit und eine systematischere Personalarbeit in den größeren Betrieben sein. Zudem gilt im IAB-Betriebspanel ein Betrieb als weiterbildungsaktiv, wenn er mindestens eine Person weitergebildet hat. Die Wahrscheinlichkeit dafür steigt mit der Anzahl der Beschäftigten.

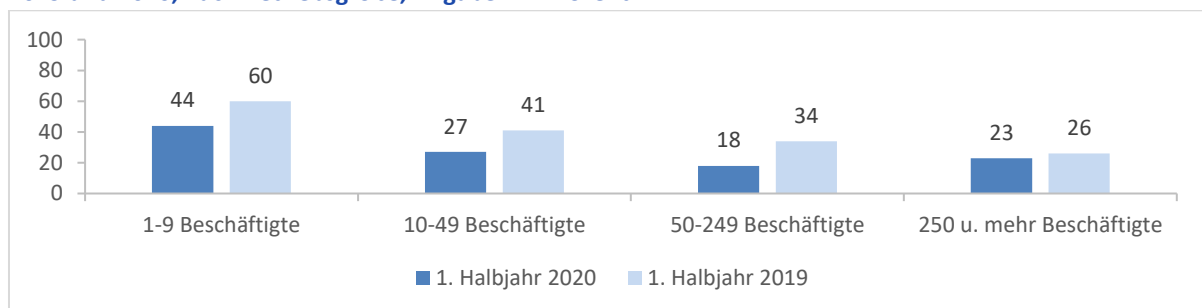
Abb. 37: Betriebliche Förderung von Weiterbildung in Hessen im 1. Halbjahr 2020 und 2019, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten in weiterbildungsaktiven Betrieben korrespondiert umgekehrt mit der Betriebsgröße: Je kleiner der Betrieb, desto höher ist der Anteil an Beschäftigten, die eine Weiterbildung in Anspruch genommen hatten (vgl. Abb. 38). Gesunken ist die Weiterbildungsquote allerdings in Betrieben aller Größenklassen, wenn auch weniger stark in den Großbetrieben. Dort betrug der Rückgang im Vergleich zum 1. Halbjahr 2019 lediglich 3 Prozentpunkte.

Abb. 38: Weiterbildungsquote von Beschäftigten in weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2019 und 2020, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

Wirtschaftlich betroffene Betriebe fördern weniger Weiterbildung

Wirtschaftlich von der Pandemie betroffene Betriebe haben sich im 1. Halbjahr 2020 etwas weniger in der betrieblichen Weiterbildung engagiert als Betriebe, die nicht betroffen waren (vgl. Tab. 7). Auf die Weiterbildungsquote der Beschäftigten hatte dies allerdings kaum Einfluss.

Tab. 7: Betriebliche Förderung von Weiterbildung und Weiterbildungsquote in Hessen im 1. Halbjahr 2020, nach wirtschaftlicher Betroffenheit durch die Corona-Pandemie, Angaben in Prozent

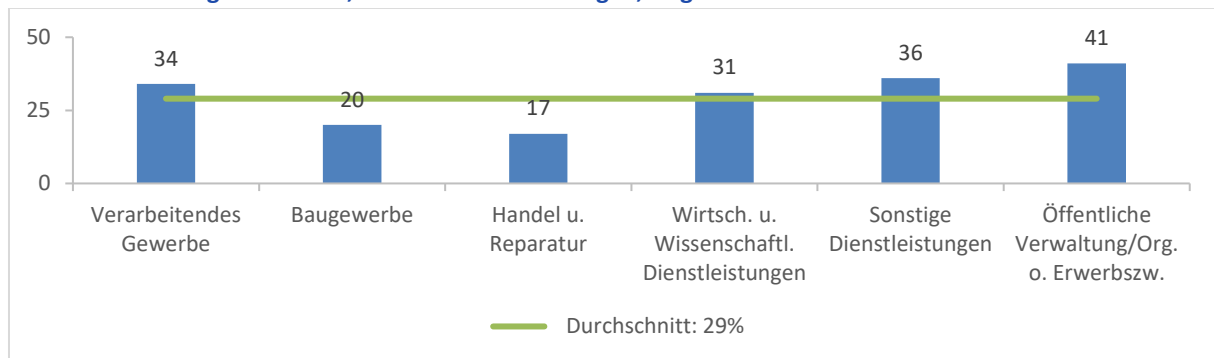
1. Halbjahr 2020	Wirtschaftlich negative Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Betrieb bzw. Dienststelle	
	Ja	Nein
Weiterbildungsaktive Betriebe	30%	36%
Weiterbildungsquote der Beschäftigten	14%	15%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Weniger Absagen von Weiterbildungsangeboten in Hessen als in Westdeutschland

In Hessen gaben insgesamt 29 Prozent der Betriebe an, dass sie im 1. Halbjahr 2020 aufgrund der Corona-Pandemie geplante Weiterbildungsmaßnahmen absagen mussten. Das waren 4 Prozentpunkte weniger als in Westdeutschland, wo 33 Prozent betroffen waren. Im Vergleich der Wirtschaftszweige mussten Betriebe der Öffentlichen Verwaltung am häufigsten Weiterbildungsmaßnahmen absagen (vgl. Abb. 39). Dienstleistungsbetriebe und das Verarbeitende Gewerbe lagen ebenfalls über dem hessischen Durchschnitt. Das Baugewerbe sowie Handel und Reparatur mussten nur unterdurchschnittlich viele Weiterbildungsmaßnahmen absagen.

Abb. 39: Anteil der Betriebe in Hessen, die wegen der Corona-Pandemie geplante Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen absagen mussten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



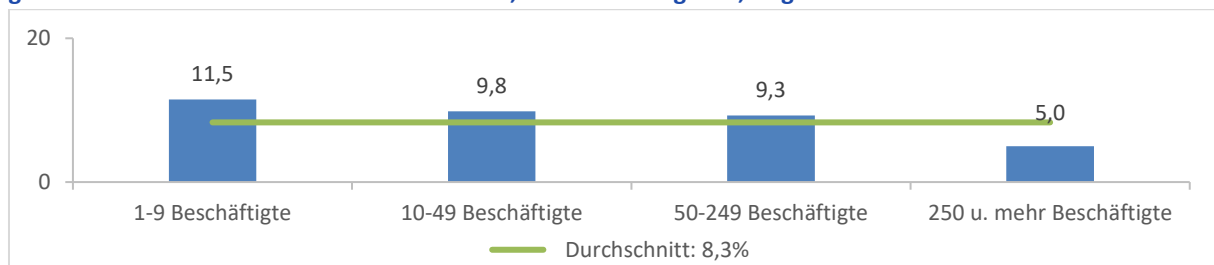
Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Mit zunehmender Betriebsgröße stieg im Jahr 2020 der Anteil der Betriebe mit abgesagten Weiterbildungen. 81 Prozent der Großbetriebe mussten geplante Weiterbildungsmaßnahmen absagen, unter den Kleinstbetrieben waren es dagegen nur 23 Prozent. Von den Kleinbetrieben haben 35 Prozent, von den mittleren Betrieben 59 Prozent Weiterbildungen abgesagt.

Beschäftigte in Kleinstbetrieben am stärksten von Absagen betroffen

Insgesamt waren hochgerechnet 265.900 und damit 8,3 Prozent der Beschäftigten in Hessen von abgesagten Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2020 betroffen. In der Verteilung nach Betriebsgrößenklassen erkennt man, dass mit wachsender Betriebsgröße ein geringerer Anteil der Beschäftigten mit Absagen konfrontiert war (vgl. Abb. 40). In Kleinstbetrieben hatte mit 11,5 Prozent ein besonders hoher Anteil der Beschäftigten unter Absagen zu leiden.

Abb. 40: Anteil aller Beschäftigten in Hessen, die von abgesagten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund der Corona-Pandemie betroffen waren, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



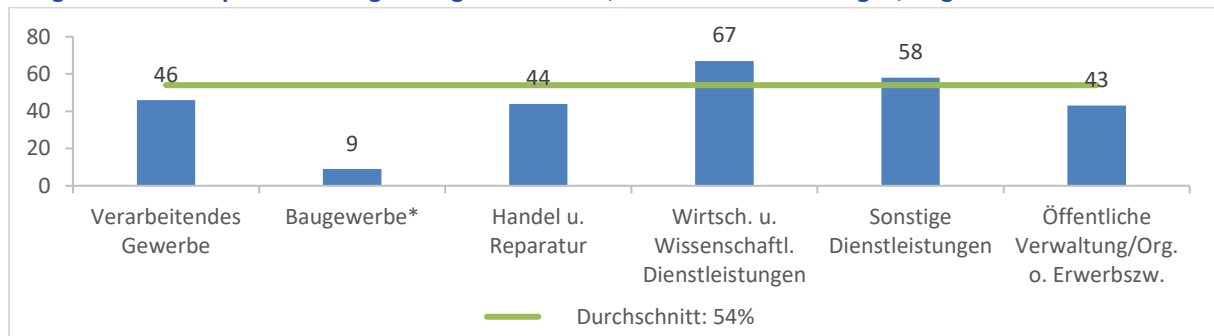
Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Etwas mehr als die Hälfte der weiterbildungsaktiven Betriebe mit E-Learning-Angeboten

In Hessen haben im 1. Halbjahr 2020 mit 54 Prozent etwas mehr als die Hälfte der weiterbildungsaktiven Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen per E-Learning durchgeführt (Westdeutschland: 51 Prozent).

Von den Betrieben, die E-Learning durchgeführt haben, gaben 72 Prozent an, sich aufgrund der Kontaktbeschränkungen in Folge der Corona-Pandemie für digitale Formate entschieden zu haben und auf Präsenzformate zu verzichten (Westdeutschland: 73 Prozent). Betrachtet man die Aufteilung nach Wirtschaftszweigen, so zeigt sich, dass in den beiden Sektoren Wirtschaftsnaher Dienstleistungen sowie Sonstige Dienstleistungen in überdurchschnittlich vielen Betrieben E-Learning eingesetzt wurde (vgl. Abb. 41).

Abb. 41: Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe in Hessen, die im 1. Halbjahr 2020 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen per E-Learning durchgeführt haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

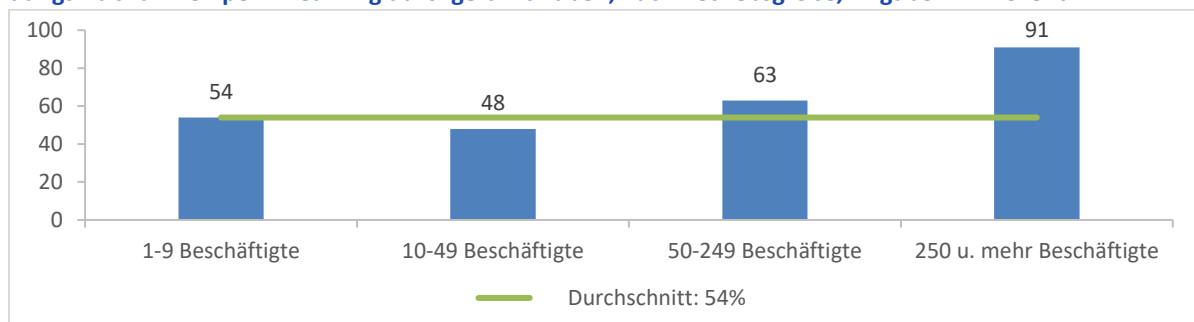


Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

*Für das Baugewerbe kann aufgrund geringer Fallzahlen nur eine Tendenz abgebildet werden.

Von den Großbetrieben haben mit 91 Prozent die allermeisten Betriebe E-Learning genutzt, gefolgt von 63 Prozent der mittelgroßen Betriebe (vgl. Abb. 42).

Abb. 42: Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe in Hessen, die im 1. Halbjahr 2020 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen per E-Learning durchgeführt haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

4.4 Resümee

Das vierte Kapitel des Abschlussberichtes des IAB-Betriebspanels Hessen 2020 hat einen Einblick in das Aus- und Weiterbildungsverhalten der hessischen Betriebe und die Auswirkungen der Corona-Pandemie gegeben. Zu berücksichtigen ist, dass die Datengrundlage lediglich die Auswirkungen der Pandemie im 1. Halbjahr 2020 abbildet. Nichtsdestotrotz zeichneten sich bereits zum Zeitpunkt der Erhebung Folgen der Corona-Pandemie für die duale Ausbildung und das betriebliche Weiterbildungsverhalten ab.

Das Ausbildungsjahr 2019/2020 war (noch) weitgehend unbeeinflusst von der Pandemie. Im Vergleich zum Vorjahr ging der Anteil an hessischen Betrieben, die dual ausbilden, leicht auf 29 Prozent zurück. Trotzdem waren insgesamt mehr Auszubildende in Betrieben beschäftigt als noch im Jahr zuvor. Da gleichzeitig die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hessen gesunken ist, zeigt sich ein Anstieg der Ausbildungsquote auf 4,4 Prozent. Ein Großteil der Auszubildenden fand sich in Betrieben, die Sonstige Dienstleistungen anbieten (31 Prozent), und in Großbetrieben (37 Prozent). Mit 5,6

Prozent wurde dabei immer noch ein Teil der Auszubildenden unter der seit 2020 geltenden Mindestausbildungsvergütung entlohnt.

Für das zum Zeitpunkt der Befragung neue Ausbildungsjahr 2020/2021 zeigten sich Veränderungen in den bereits abgeschlossenen und den noch geplanten Ausbildungsverträgen. Diese können zumindest teilweise auf die Corona-Pandemie zurückgeführt werden. Insgesamt hatten weniger Betriebe zum Befragungszeitpunkt bereits Ausbildungsverträge für das kommende Ausbildungsjahr abgeschlossen als im Vorjahr. Der Anteil der hessischen Betriebe mit geplanten Ausbildungsabschlüssen war dagegen gestiegen. Das Ausmaß dieser „abwartenden Haltung“ variierte stark nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen. Besonders ausgeprägt war das Phänomen im Wirtschaftszweig Handel und Reparatur sowie in der Öffentlichen Verwaltung. Außerdem zeigen die Auswertungen, dass ausbildungsberechtigte Betriebe, die wirtschaftlich negativ durch die Covid-19-Krise betroffen waren, weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen und geplant hatten als jene ohne wirtschaftlich negative Auswirkungen. Unter den Branchen, die von der Pandemie wirtschaftlich nicht negativ betroffen waren, sondern vielmehr einen Anstieg der Nachfrage erlebten, ist beispielsweise das Baugewerbe hervorzuheben. Dort ist die Anzahl der Ausbildungsverträge im Jahr 2020 gestiegen. Damit wird deutlich, dass die unterschiedlichen Auswirkungen der Pandemie auf einzelne Branchen sich entsprechend in unterschiedlichen Entwicklungen des Ausbildungsgeschehens zeigen können, wenn auch nicht zwangsläufig müssen. Gerade im Handwerk hat die Pandemie zu einer steigenden Nachfrage geführt, auch wenn dies nicht in gleichem Maße zu höheren Auszubildendenzahlen geführt hat (Larsen et al. 2021).

Die hochgerechnete Anzahl an angebotenen Ausbildungsplätzen im Jahr 2019/2020 ging leicht zurück, während der Anteil der besetzten Ausbildungsplätze etwas gestiegen ist. Auch die Übernahmequote blieb im Jahr 2020 auf hohem Niveau, mit 70 Prozent wurden mehr als zwei Drittel der Auszubildenden übernommen. Wirtschaftlich negativ betroffene Betriebe waren bei der Übernahme von Auszubildenden zurückhaltender (67 Prozent) als solche, die wirtschaftlich nicht negativ betroffen waren (77 Prozent). Die Übernahmequoten sanken vor allem in Betrieben des Wirtschaftszweigs Handel und Reparatur und in Betrieben, die Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen anbieten. Demgegenüber wurden im Verarbeitenden Gewerbe mehr Absolventinnen und Absolventen übernommen, was auf den bestehenden Fachkräftemangel und die gestiegene Nachfrage in diesem Wirtschaftszweig zurückgeführt werden kann (Larsen et al. 2021). Deutlich wird, dass Trends wie die demografische Entwicklung und steigende Fachkräftebedarfe ihre Wirksamkeit auch während der Pandemie in vielen Branchen nicht eingebüßt haben. Bereits im Sommer 2020 zeigte sich, dass sich die Folgen der Pandemie auf das Ausbildungsgeschehen maßgeblich auswirken, jedoch bedarf es einer differenzierten Betrachtung, um erstens die ungleichzeitigen Entwicklungen in einzelnen Branchen und zweitens weitere Trends auf dem Ausbildungsmarkt, die nicht aus der Pandemie resultieren, angemessen erfassen zu können.

Weiterbildung wurde im 1. Halbjahr 2020 nur noch von einem Drittel (32 Prozent) der hessischen Betriebe gefördert. Dies stellt einen großen Einbruch gegenüber dem Jahr 2019 dar. Damals hatte noch etwa die Hälfte aller Betriebe in Hessen Weiterbildung gefördert. Betriebe aller Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen haben ihre Aktivitäten im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr eingeschränkt, jedoch in besonders hohem Maße jene Branchen, die von der Pandemie wirtschaftlich stark betroffen waren. Entsprechend halbierte sich die Weiterbildungsquote der Beschäftigten und sank auf 14 Prozent. Überproportional stark von diesem Einbruch betroffen waren die Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten. Der Rückgang der Weiterbildungsquote lässt sich unter anderem auf die Absage geplanter Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund der Corona-Pandemie zurückführen. Insgesamt mussten 29 Prozent der hessischen Betriebe geplante Weiterbildungsaktivitäten absagen. Ein Teil dieser Absagen ließ

sich durch den Einsatz von E-Learning, bspw. durch Webinare, kompensieren. 54 Prozent der weiterbildungsaktiven Betriebe machten schon im 1. Halbjahr 2020 von E-Learning Gebrauch. Großbetriebe konnten dies in höherem Maße umsetzen als mittelgroße und kleine Betriebe, da sie bereits vor der Pandemie über die technischen und didaktischen Voraussetzungen verfügt haben. 72 Prozent, also fast drei Viertel der Betriebe, die E-Learning nutzten, gaben an, aufgrund der Kontaktbeschränkungen auf digitale Formate gesetzt zu haben. Diese Entwicklung kann folglich als massiver Digitalisierungsschub in der betrieblichen Weiterbildung als Folge der Pandemie angesehen werden, der in besonderem Maße dem Mittelstand zu Gute gekommen ist.

5. Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Personalpolitik und die Personalbewegungen in hessischen Betrieben

Die Arbeitgeber haben im Jahr 2020 mit einer Vielzahl personalpolitischer Maßnahmen auf die Pandemie und die Maßnahmen zu deren Eindämmung reagiert. Vor allem auf die von der Bundesagentur für Arbeit finanzierte Kurzarbeit wurde in einem historisch einmaligen Ausmaß zurückgegriffen (Bellmann et al. 2020), insbesondere in wirtschaftlich stark negativ betroffenen Branchen (Gehrke & Weber 2020). Im Mai 2020 war knapp ein Fünftel (22 Prozent) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten deutschlandweit in Kurzarbeit, der hessische Wert von 21 Prozent lag auf ähnlichem Niveau (Link & Sauer 2020). Anschließend nahm der Anteil von Juni bis Oktober 2020 kontinuierlich ab. Mit der Einführung des „Lockdown light“ im November stieg die Anzahl der Beschäftigten in Kurzarbeit bis Jahresende wieder an (Statistisches Bundesamt 2021). Für den Anteil der Beschäftigten, der im Mai 2020 Kurzarbeitergeld erhielt, wurde das Kurzarbeitergeld in etwa der Hälfte der Fälle durch die Arbeitgeber aufgestockt (Kruppe & Osiander 2020). Der Umfang des Einsatzes von Kurzarbeit variierte mit Branchenzugehörigkeit und Betriebsgröße. Krisenbedingte Entlassungswellen konnten dadurch vor allem in großen und mittelgroßen Betrieben abgefedert werden, weniger in Kleinstbetrieben, auf die mehr als die Hälfte aller Entlassungen während des ersten Lockdowns entfielen (Gürtzgen et al. 2020). Ein besonderes Kennzeichen betrieblichen Verhaltens während der Pandemie bestand darin, dass der Anteil der Betriebe, die weder eingestellt noch entlassen haben, im Vergleich zu den Vorpandemiezeiten zugenommen hat (Bellmann et al. 2021). Die Beschäftigung blieb insgesamt weitgehend stabil. Die Anzahl der offenen Stellen brach im ersten Quartal 2020 um nahezu ein Viertel gegenüber dem Vorquartal ein (Kubis 2020a). Im zweiten Quartal 2020 sank die Zahl der offenen Stellen um weitere 18 Prozent (Kubis 2020b). Danach konnte der Abwärtstrend gestoppt werden: Die Anzahl der offenen Stellen stieg im dritten Quartal leicht (Kubis 2020c), im vierten wieder stärker an (Kubis 2021a). Beide Werte blieben jedoch deutlich hinter den Quartal-Vorjahreswerten zurück. Auch Anfang 2021 blieben viele Betriebe in Deutschland noch vorsichtig und haben Neustellungen auf einen späteren Zeitpunkt verschoben (Kubis 2021b).

Das fünfte Kapitel veranschaulicht die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Personalpolitik und die Personalbewegungen in den Betrieben in Hessen. Der Fokus auf das Bundesland ist umso interessanter, als sich Einstellungs- und Entlassungsverhalten bis Herbst 2020 im regionalen Vergleich deutlich unterschieden haben (Bellmann et al. 2021). Erst mit einer stärkeren Vereinheitlichung der Eindämmungsmaßnahmen glichen sich Unterschiede an. Das erste Unterkapitel gibt einen Überblick über die Personalstruktur in den hessischen Betrieben. Im zweiten Unterkapitel werden die als Reaktion auf die Corona-Pandemie durchgeführten personalpolitischen Maßnahmen – mit einem besonderen Fokus auf den Einsatz von Kurzarbeit – in den Blick genommen. Im dritten Unterkapitel erfolgt die nähere Betrachtung der Personalbewegungen in den Betrieben im 1. Halbjahr 2020, und im vierten Unterkapitel geht es um den Umfang ungedeckter Personalbedarfe. Das Kapitel schließt mit einem Resümee.

5.1 Personalstruktur

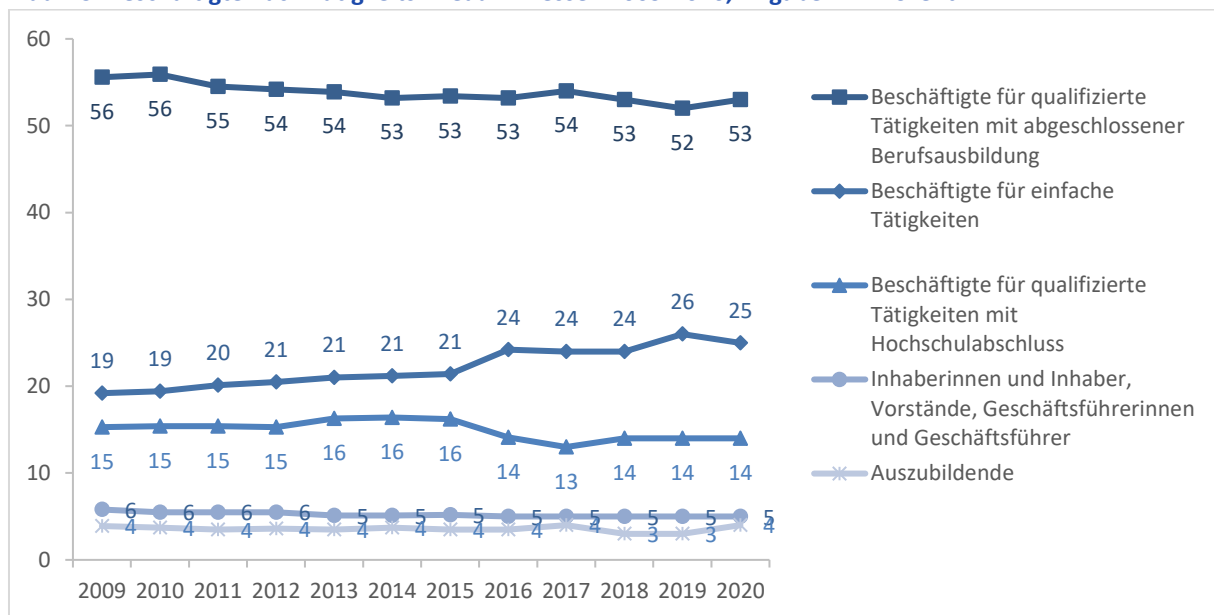
Insgesamt waren zum 30.06.2020 hochgerechnet 3.209.000 Personen in Hessen beschäftigt². Die Anzahl der Beschäftigten hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 2,2 Prozent und damit nur leicht vermindert (30.06.2019: 3.283.000 Beschäftigte). Der Frauenanteil lag bei 45 Prozent und fiel damit etwas geringer aus als noch im Vorjahr (2019: 47 Prozent).

² Als Beschäftigte werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhoben: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte, Auszubildende), Beamtinnen und Beamte (einschl. Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter), tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige, geringfügig Beschäftigte, sonstige Beschäftigte.

Insgesamt waren 81,2 Prozent der Beschäftigten sozialversicherungspflichtig beschäftigt, was einen Höchstwert seit 2001 darstellt. In Westdeutschland war mit 80,5 Prozent ein etwas geringerer Anteil an Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Betrachtet man die einzelnen Wirtschaftszweige in Hessen, so lagen fast alle nah am Landesschnitt oder leicht darunter. Nur im Verarbeitenden Gewerbe war mit 92 Prozent ein besonders hoher Anteil sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Mit steigender Betriebsgröße nimmt auch der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu.

Der Anteil der Beschäftigten, die eine qualifizierte Tätigkeit mit abgeschlossener Berufsausbildung ausüben, war im Vergleich zum Vorjahr wieder leicht angestiegen und machte nach wie vor über die Hälfte aller hessischen Beschäftigten aus (vgl. Abb. 43). Einzig der Anteil der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten war, nach einem leichten Aufschwung im vorangegangenen Jahr, wieder zurückgegangen.

Abb. 43: Beschäftigte nach Tätigkeitsniveau in Hessen 2009-2020, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2020, eigene Berechnungen.

Differenziert man nach Wirtschaftszweigen, so erkennt man im Verarbeitenden Gewerbe einen Zuwachs der Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung bzw. mit Hochschulabschluss, die 59 Prozent bzw. 12 Prozent der dort Beschäftigten ausmachten (2019: 53 bzw. 8 Prozent). Der wachsende Anteil qualifizierter Beschäftigter hatte dort zugleich einen hohen Rückgang der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten zur Folge (-9 Prozentpunkte). Im dritten Unterkapitel wird darauf genauer eingegangen.

5.2 Personalpolitische Maßnahmen in der Pandemie

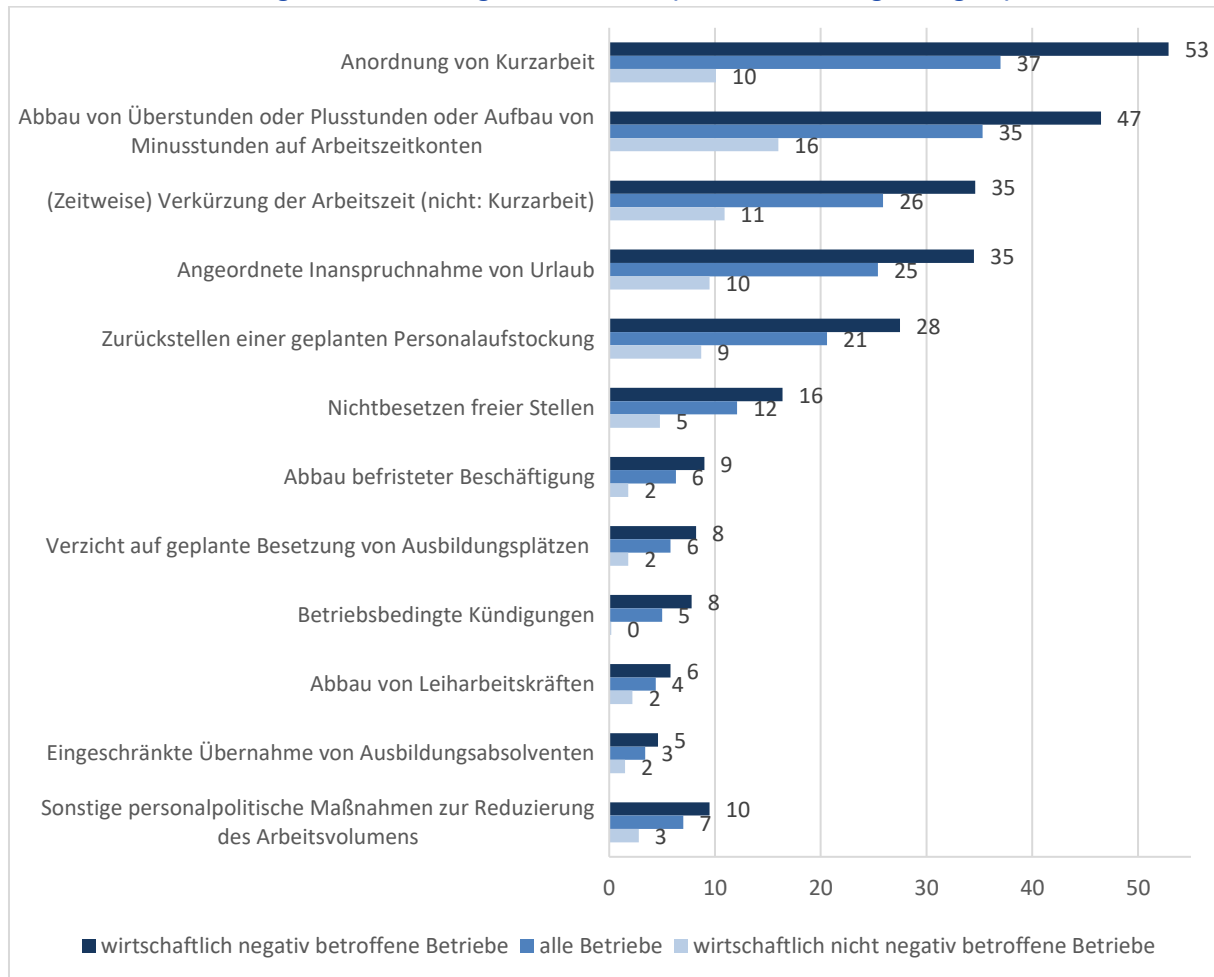
Das folgende Unterkapitel beschreibt die personalpolitischen Maßnahmen, die hessische Betriebe im 1. Halbjahr 2020 als Reaktion auf die Corona-Pandemie durchgeführt haben, sowie Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen.

Mehr als ein Drittel der hessischen Betriebe setzte Kurzarbeit um

Die häufigste personalpolitische Maßnahme war im 1. Halbjahr 2020 die Anordnung von Kurzarbeit, dicht gefolgt vom Abbau von Überstunden oder Plusstunden bzw. dem Aufbau von Minusstunden (vgl. Abb. 44). Beide Maßnahmen wurden jeweils von über einem Drittel der hessischen Betriebe angewandt. Außerdem haben je ein Viertel der Betriebe die Arbeitszeit (zeitweise) verkürzt und die Inanspruchnahme von Urlaub angeordnet. Jeder fünfte Betrieb stellte eine geplante Personalaufstockung

zurück, knapp jeder achte Betrieb ließ freie Stellen unbesetzt. Insgesamt fanden ausnahmslos alle in Abb. 44 dargestellten personalpolitischen Maßnahmen in wirtschaftlich negativ von der Pandemie betroffenen Betrieben deutlich stärkere Anwendung. So kam bspw. Kurzarbeit in 53 Prozent aller wirtschaftlich betroffenen und nur in 10 Prozent aller nicht betroffenen Betriebe zum Einsatz.

Abb. 44: Personalpolitische Maßnahmen, die hessische Betriebe im 1. Halbjahr 2020 als Reaktion auf die Corona-Pandemie durchgeführt haben, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)

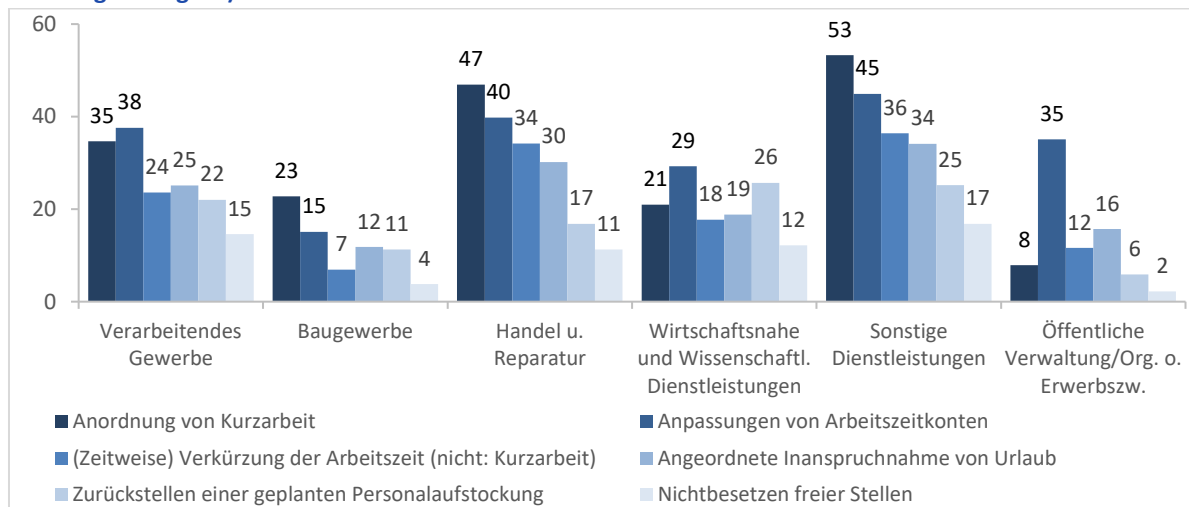


Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Wirtschaftlich betroffene Wirtschaftszweige reagierten personalpolitisch am stärksten

Betrachtet man die sechs am häufigsten umgesetzten personalpolitischen Maßnahmen differenziert nach Wirtschaftszweigen, so kamen diese vor allem in wirtschaftlich betroffenen Betrieben (bzw. Wirtschaftszweigen) zum Tragen (vgl. Abb. 45). Die Sonstigen Dienstleistungen waren der am stärksten von den Eindämmungsmaßnahmen betroffene Wirtschaftszweig, und dort wurde nahezu jede angeführte personalpolitische Maßnahme am häufigsten umgesetzt. Im ebenfalls stark betroffenen Bereich Handel und Reparatur wurden die meisten Maßnahmen häufiger umgesetzt als im Durchschnitt. Ein umgekehrtes Bild zeichnet sich für die weniger wirtschaftlich betroffenen Wirtschaftszweige Baugewerbe sowie Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen: Dort haben deutlich weniger Betriebe mit personalpolitischen Maßnahmen auf die Corona-Krise reagiert. Bei Letzteren fällt lediglich auf, dass ein Viertel der Betriebe geplante Personalaufstockungen zurückgestellt hatte. In der Öffentlichen Verwaltung wurden personalpolitische Maßnahmen, mit Ausnahme der Anpassungen von Arbeitszeitkonten, nur in geringem Ausmaß umgesetzt.

Abb. 45: Personalpolitische Maßnahmen, die hessische Betriebe im 1. Halbjahr 2020 als Reaktion auf die Corona-Pandemie am häufigsten umgesetzt haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)

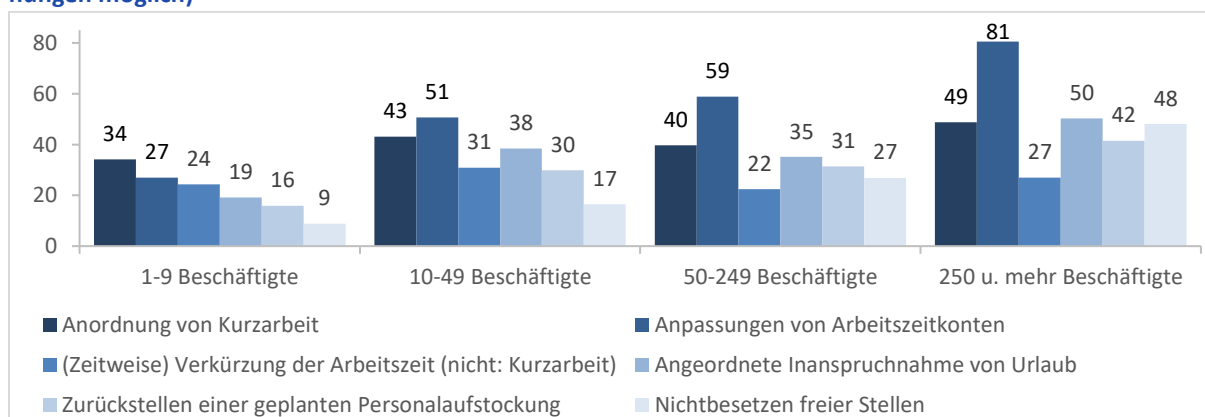


Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Großbetriebe setzten am häufigsten personalpolitische Maßnahmen um

Im Vergleich nach Betriebsgröße fallen insbesondere die Groß- und die Kleinstbetriebe auf (vgl. Abb. 46): Großbetriebe haben in deutlich größerem Umfang personalpolitisch reagiert als Kleinstbetriebe, welche dies verhältnismäßig seltener taten. Dies lässt sich jedoch unter anderem dadurch erklären, dass bereits eine einmalige Durchführung einer personalpolitischen Maßnahme für wenige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Erfassung ausreicht; entsprechend steigt die Wahrscheinlichkeit mit der Betriebsgröße.

Abb. 46: Personalpolitische Maßnahmen, die hessische Betriebe im 1. Halbjahr 2020 als Reaktion auf die Corona-Pandemie am häufigsten umgesetzt haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



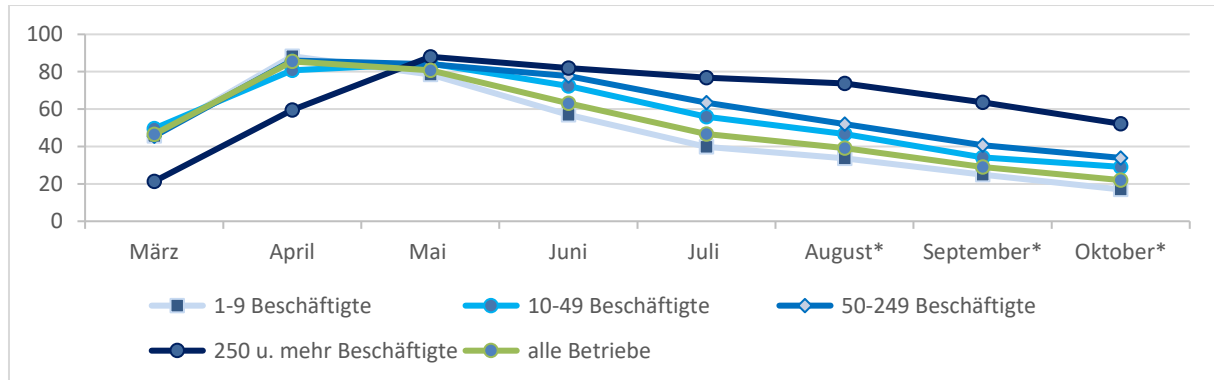
Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Starke und längerfristige Nutzung von Kurzarbeit in Großbetrieben

Betrachtet man den Zeitraum von März bis Oktober 2020, so haben im April und Mai – also während des ersten Lockdowns – die meisten Betriebe Kurzarbeit umgesetzt (vgl. Abb. 47: alle Betriebe). Von allen Betrieben, die irgendwann zwischen März und Oktober 2020 Kurzarbeit genutzt haben, taten dies im April 86 Prozent, im Mai 81 Prozent. Anschließend nahm der Anteil der Betriebe mit Kurzarbeit monatlich ab, wobei die Angaben für August bis Oktober zum Teil auf Schätzungen der befragten Betriebe beruhen. In Abb. 47 zeigt sich zudem, dass Großbetriebe Kurzarbeit später eingeführt haben als

Betriebe der anderen Betriebsgrößenklassen. Dafür nutzten mehr Großbetriebe das Instrument über einen längeren Zeitraum. Ab Mai 2020 nahm der Anteil der Betriebe mit Kurzarbeit über alle Betriebsgrößenklassen kontinuierlich ab.

Abb. 47: Anteil der Betriebe, bei denen es Kurzarbeit in den Monaten März bis Oktober 2020 gab, an allen Betrieben, die in diesem Zeitraum Kurzarbeit eingesetzt haben, nach Betriebsgröße, Hessen, Angaben in Prozent



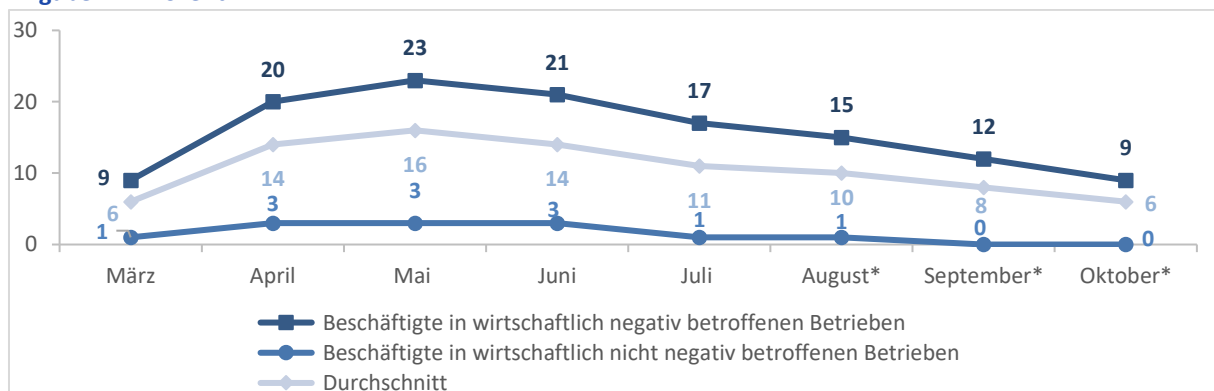
Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

*Die Werte für die Monate August bis Oktober beruhen zum Teil auf Schätzungen der befragten Betriebe, da dieser Zeitraum bei einigen Betrieben nach dem Befragungszeitpunkt lag.

Einsatz von Kurzarbeit vor allem in wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben

Laut den Hochrechnungen des IAB-Betriebspanels waren in Hessen im Mai 2020 insgesamt 16 Prozent aller Beschäftigten in Kurzarbeit, was den Höchstwert im betrachteten Zeitraum darstellt (vgl. Abb. 48). Wie zu erwarten, befanden sich in wirtschaftlich negativ von der Pandemie betroffenen Betrieben mit 23 Prozent mehr Beschäftigte in Kurzarbeit als in Betrieben, die nicht negativ betroffen waren (3 Prozent).

Abb. 48: Anteil der Beschäftigten in Kurzarbeit nach wirtschaftlicher Betroffenheit der Betriebe, Hessen 2020, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

*Die Werte für die Monate August bis Oktober beruhen zum Teil auf Schätzungen der befragten Betriebe, da dieser Zeitraum bei einigen Betrieben nach dem Befragungszeitpunkt lag

Die Hälfte der hessischen Betriebe stockte Kurzarbeitergeld auf

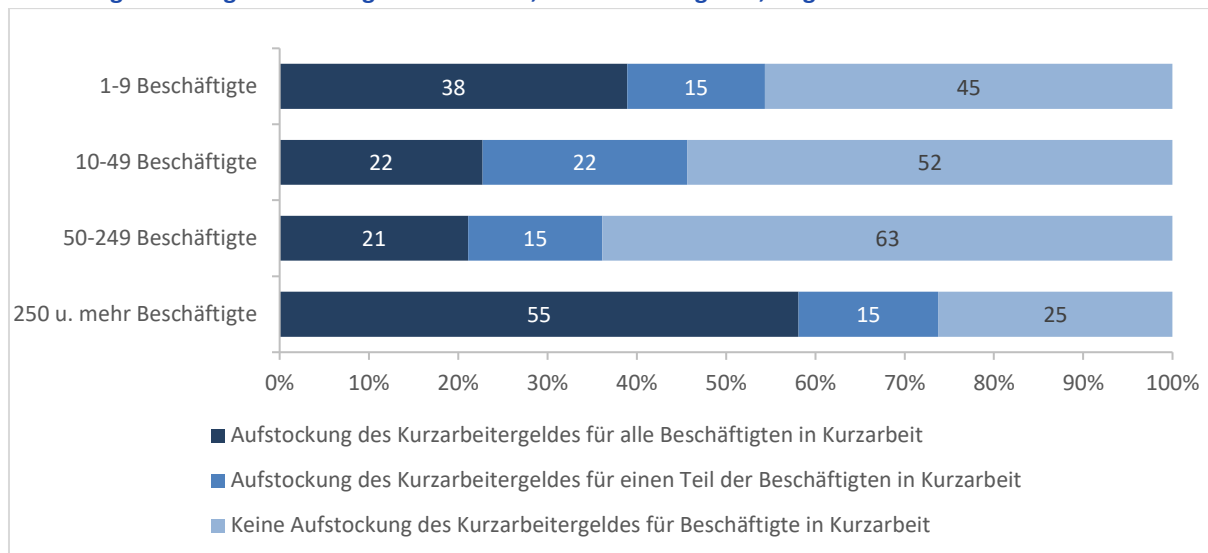
Das Kurzarbeitergeld entspricht von der Höhe her in der Regel „nur“ dem Arbeitslosengeld (Gehrke & Weber 2020), weshalb manche Betriebe dieses aus eigener Kasse aufstocken. In Hessen hatte etwa ein Drittel (32 Prozent) der Betriebe, die Kurzarbeit angezeigt hatten, das Kurzarbeitergeld für alle Beschäftigten aufgestockt (Westdeutschland: 29 Prozent). Weitere 17 Prozent der Betriebe gaben an, das Kurzarbeitergeld zumindest für einen Teil der Beschäftigten aufgestockt zu haben (Westdeutschland:

11 Prozent). Knapp die Hälfte (48 Prozent) der Betriebe hatte das Kurzarbeitergeld nicht aufgestockt (Westdeutschland: 56 Prozent).

Die beiden am stärksten von der Pandemie betroffenen Wirtschaftszweige reagierten, was die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes angeht, auf unterschiedliche Art und Weise: Im Sektor Handel und Reparatur wurde nur von 36 Prozent der Betriebe das Kurzarbeitergeld für alle oder einen Teil der Beschäftigten aufgestockt, in den Sonstigen Dienstleistungen taten dies 59 Prozent der Betriebe. Im Verarbeitenden Gewerbe stockten ebenfalls 59 Prozent, in den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen 48 Prozent der Betriebe das Kurzarbeitergeld auf.

Im Vergleich nach Betriebsgröße sind ebenfalls Unterschiede festzustellen (vgl. Abb. 49): Während 70 Prozent der Großbetriebe das Kurzarbeitergeld für alle oder zumindest einen Teil ihrer Beschäftigten aufstockten, taten dies von den mittelgroßen Betrieben nur 36 Prozent.

Abb. 49: Anteil der hessischen Betriebe, die das Kurzarbeitergeld 2020 für alle Beschäftigten, für einen Teil der Beschäftigten oder gar nicht aufgestockt haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

5.3 Personalbewegungen

Das folgende Unterkapitel nimmt die Personalbewegungen in den hessischen Betrieben in den Blick. Dafür werden die Labour-Turnover-Rate sowie die Einstellungs- und Abgangsrate für Hessen betrachtet. Anschließend werden das Einstellungsverhalten und die Personalabgänge der Betriebe genauer beschrieben. Alle Angaben beziehen sich – soweit nicht anders angegeben – auf das 1. Halbjahr 2020.

Hessische Einstellungsrate sinkt unter die Abgangsrate

Die Labour-Turnover-Rate stellt einen Messwert für die Dynamik von Personalbewegungen dar. Sie wird aus der Summe aller Personaleinstellungen³ und Personalabgänge⁴ im 1. Halbjahr, bezogen auf die Gesamtbeschäftigung am 30.06., berechnet. Das Verhältnis von Einstellungs- und Abgangsrate, das

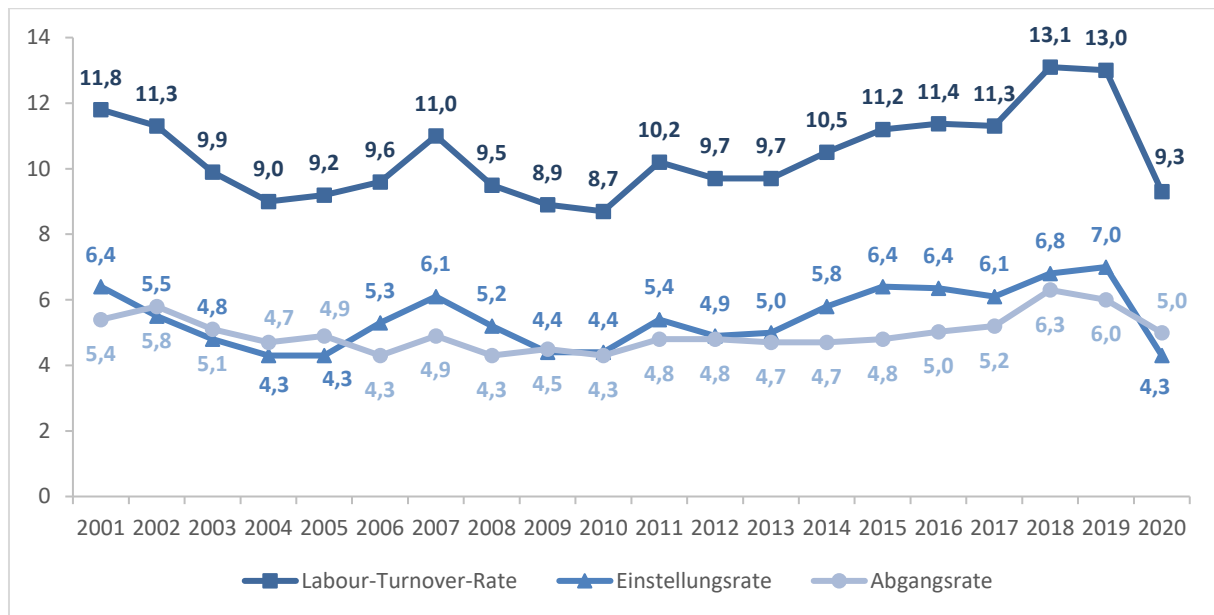
³ Die Übernahme von Auszubildenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen werden nicht als Neueinstellungen gezählt.

⁴ Gemeint sind Entlassungen, Kündigungen, Versetzungen in andere Betriebe des Unternehmens, Abgänge nach der Ausbildung, Altersruhestand, Auslauf von Zeitverträgen oder Tod. Während Mutterschutz, Elternzeit und der Freistellungsphase der Altersteilzeit bleibt ein Beschäftigungsverhältnis bestehen.

heißt der Anteil neu eingestellter und der Anteil ausgeschiedener Beschäftigter an allen Beschäftigten, bestimmt die Richtung dieser Dynamik.

Nach den Höchstwerten (seit Beginn der Erfassung 2001) in den letzten beiden Jahren ist die Labour-Turnover-Rate und damit auch die Dynamik der Personalbewegungen in Hessen im 1. Halbjahr 2020 eingebrochen und um 3,7 Prozentpunkte gesunken (vgl. Abb. 50). Erklären lässt sich dies vor allem durch eine deutlich geringere Einstellungsrate, die mit 4,3 Prozent den niedrigsten Wert seit 2005 darstellte. Auch die Abgangsrate ist um einen Prozentpunkt gesunken, lag aber erstmals seit 2009 über der Einstellungsrate. Hessische Betriebe haben also im 1. Halbjahr 2020 weniger Personal eingestellt, als insgesamt ausgeschieden ist.

Abb. 50: Labour-Turnover-Rate, Einstellungs- und Abgangsrate in hessischen Betrieben 2001-2020, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2020, eigene Berechnungen.

Die Labour-Turnover-Rate in wirtschaftlich negativ von der Pandemie betroffenen Betrieben lag mit 9,6 Prozent etwas höher als die der nicht betroffenen Betriebe (8,8 Prozent). Die Einstellungsrate lag mit 4,0 Prozent deutlich unter der Abgangsrate von 5,6 Prozent. In den wirtschaftlich nicht negativ betroffenen Betrieben lag die Einstellungsrate dagegen mit 5,0 Prozent über der Abgangsrate von 3,8 Prozent.

Hessenweiter Rückgang von Neueinstellungen und Personalabgängen

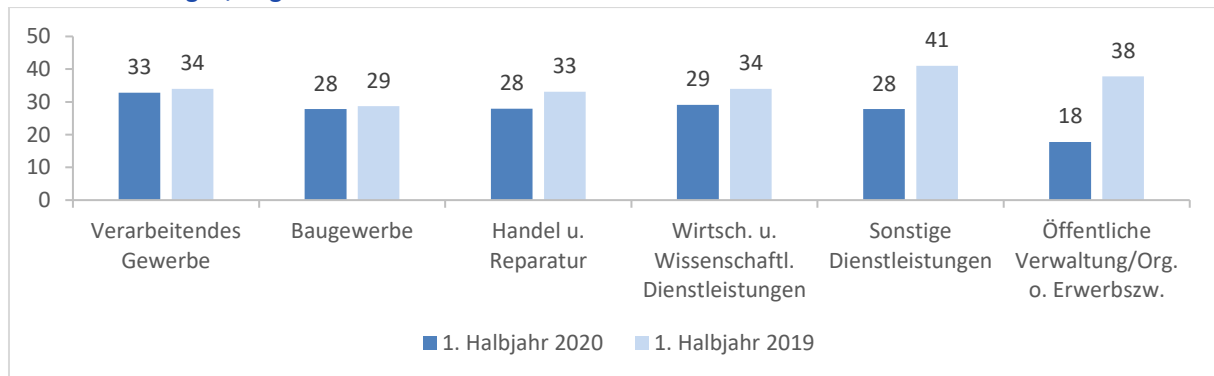
28 Prozent der Betriebe in Hessen haben im 1. Halbjahr 2020 hochgerechnet insgesamt 139.400 Personen eingestellt. Beide Werte sind im Vergleich zum Vorjahr deutlich niedriger ausgefallen: Im 1. Halbjahr 2019 stellten noch 35 Prozent der Betriebe 230.400 Personen ein. Von den wirtschaftlich negativ von der Pandemie betroffenen Betrieben hatte mit 26 Prozent ein geringerer Anteil Personal eingestellt, als dies in den nicht betroffenen Betrieben (30 Prozent) der Fall war.

Gleichzeitig schieden in knapp einem Drittel der hessischen Betriebe (31 Prozent) hochgerechnet 160.000 Mitarbeiter aus. Im Vorjahr gaben noch 34 Prozent der Betriebe Personalabgänge in Höhe von 199.900 Personen an. Unter den wirtschaftlich negativ von der Pandemie betroffenen Betrieben war der Anteil an Betrieben mit Personalabgängen mit 32 Prozent etwas höher als bei den nicht betroffenen Betrieben (28 Prozent).

Starker Rückgang an Neueinstellungen und Personalabgängen in den Dienstleistungssektoren

Der Anteil an Betrieben, die im 1. Halbjahr 2020 eingestellt haben, ist in der Öffentlichen Verwaltung auf weniger als die Hälfte gegenüber dem Vorjahr geschrumpft (vgl. Abb. 51). Auch in den Sonstigen Dienstleistungen hatten deutlich weniger Betriebe eingestellt. Der Anteil der einstellenden Betriebe aus Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur ist jeweils um fünf Prozentpunkte zurückgegangen; im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe betrug der Rückgang nur je einen Prozentpunkt.

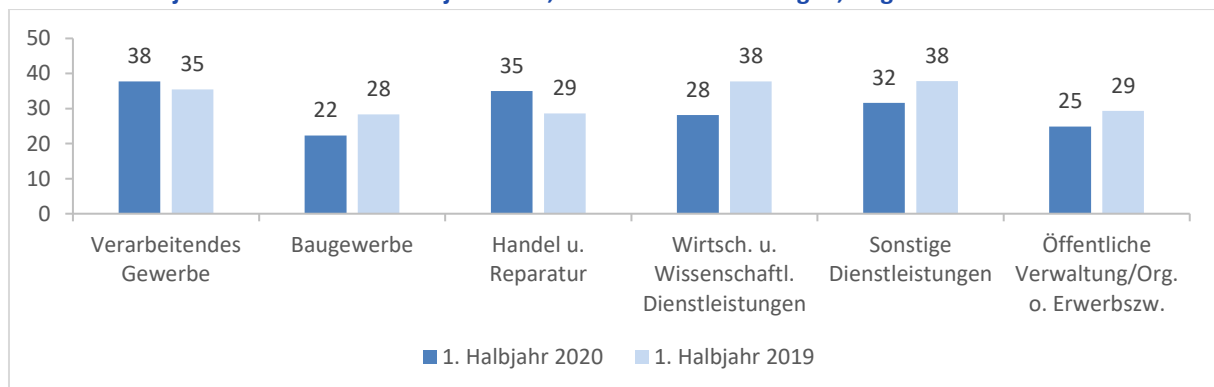
Abb. 51: Anteil der Betriebe in Hessen mit Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2020 und im 1. Halbjahr 2019, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

Nicht nur der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen, sondern auch derer mit Personalabgängen, ist in den Dienstleistungssektoren besonders stark gesunken (vgl. Abb. 52). Das heißt, trotz wirtschaftlich negativer Betroffenheit kam es dort nicht zu einer Freisetzungswelle. Dagegen ist der Anteil der Betriebe mit ausgeschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sektor Handel und Reparatur im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen. Dies gilt abgeschwächt auch für das Verarbeitende Gewerbe.

Abb. 52: Anteil der Betriebe in Hessen mit aus dem Betrieb ausgeschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im 1. Halbjahr 2020 und im 1. Halbjahr 2019, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

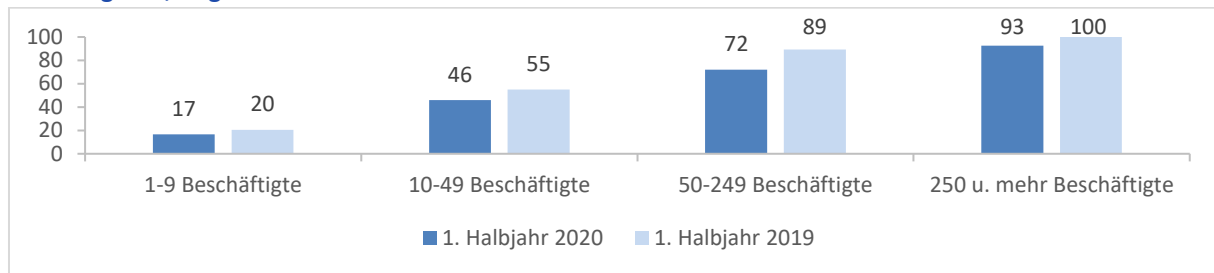


Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

Mittelgroße Betriebe reduzieren Einstellungen am stärksten

Personalbewegungen nehmen seit jeher mit steigender Betriebsgröße zu. Dieses Muster zeigte sich auch im 1. Halbjahr 2020, wobei Neueinstellungen und Abgänge in allen Betriebsgrößenklassen geringer ausfielen als im Vorjahreszeitraum. In der Klasse der mittelgroßen Betriebe ging der Anteil der Betriebe, die eingestellt haben, vergleichsweise am stärksten zurück (vgl. Abb. 53). Lediglich in den Kleinstbetrieben hatte sich der Anteil einstellender Betriebe nur geringfügig verändert.

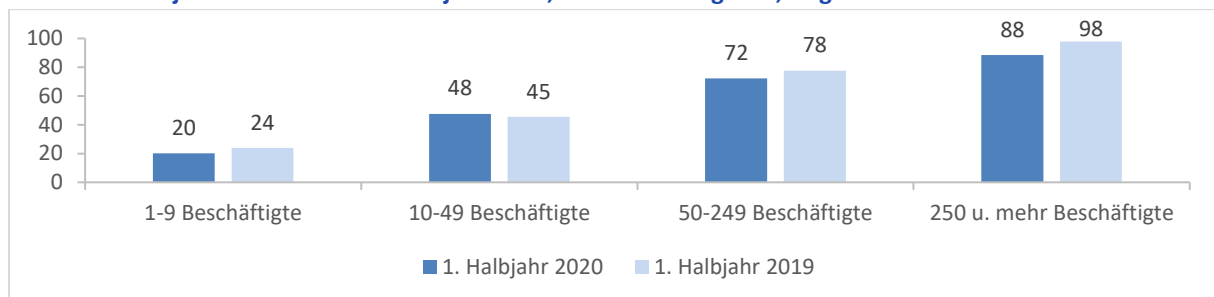
Abb. 53: Anteil der Betriebe in Hessen mit Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2020 und im 1. Halbjahr 2019, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

Auffällig beim Vergleich der Betriebe mit Personalabgängen nach Größenklassen waren die Kleinbetriebe, von denen im 1. Halbjahr 2020 ein größerer Anteil Abgänge zu verzeichnen hatte als im Vorjahreszeitraum (vgl. Abb. 54).

Abb. 54: Anteil der Betriebe in Hessen mit aus dem Betrieb ausgeschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im 1. Halbjahr 2020 und im 1. Halbjahr 2019, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



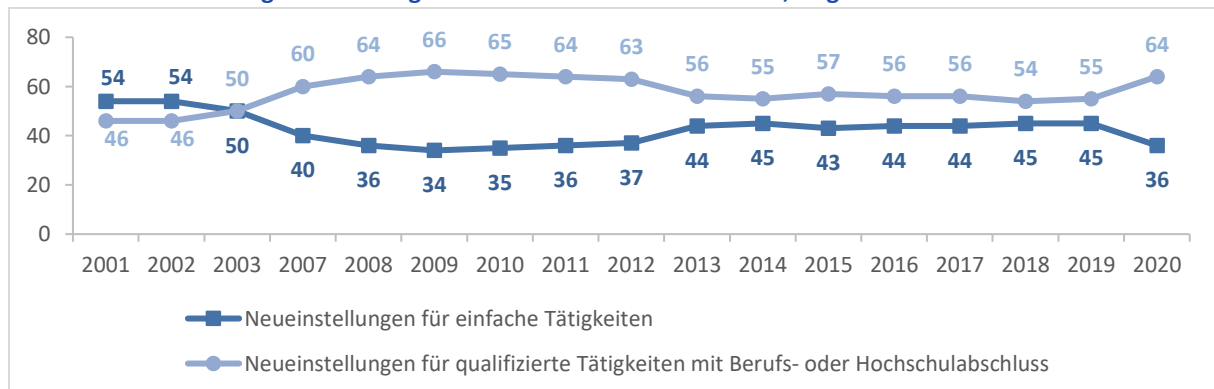
Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

Weniger Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten

Bei Betrachtung des Qualifikationsniveaus neu eingestellter Personen im Zeitverlauf wird deutlich, dass Beschäftigte für einfache Tätigkeiten in Hessen stärker vom Rückgang der Neueinstellungen betroffen waren, als Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten (vgl. Abb. 55).

In den wirtschaftlich nicht von der Pandemie betroffenen Betrieben machten Einstellungen Beschäftigter für einfache Tätigkeiten 42 Prozent der Neueinstellungen aus. In den von der Corona-Pandemie betroffenen Betrieben ist nur ein Drittel (32 Prozent) der neuen Beschäftigten für einfache Tätigkeiten eingestellt worden. Daraus lässt sich ableiten, dass wirtschaftlich betroffene Betriebe – wenn sie denn eingestellt haben – einen stärkeren Fokus auf die Einstellung von qualifiziertem Personal gelegt und dafür weniger Stellen für einfache Tätigkeiten besetzt haben.

Abb. 55: Neueinstellungen nach Tätigkeitsniveau in Hessen 2001-2020, Angaben in Prozent

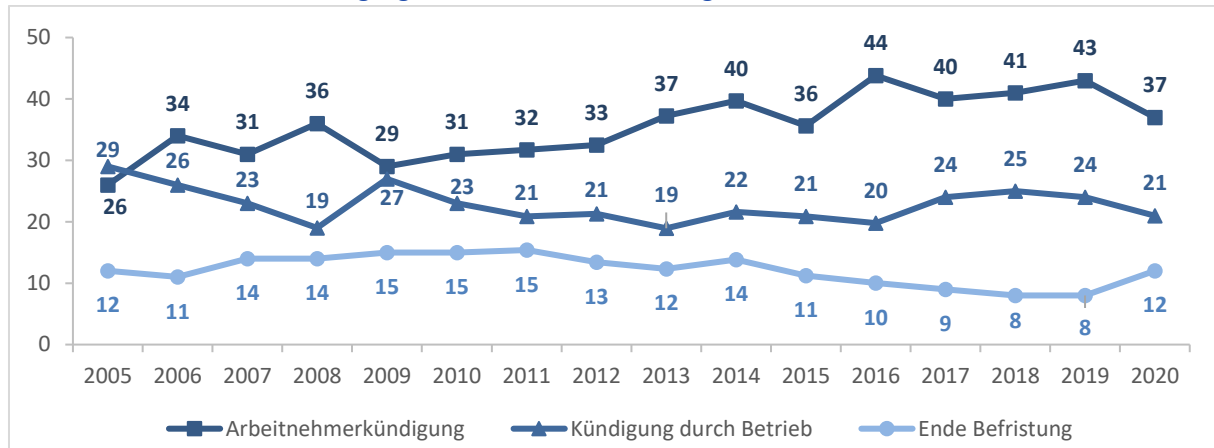


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2020, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2004-2006 liegen keine Daten vor.

Personalabgänge durch Arbeitnehmerkündigungen nehmen stark ab

Arbeitnehmerkündigungen, Kündigungen durch den Betrieb und das Ende befristeter Arbeitsverhältnisse sind die drei häufigsten Gründe für Personalabgänge. Betrachtet man diese für Hessen im Zeitverlauf, so lässt sich erkennen, dass der Anteil an Arbeitnehmer- und Betriebskündigungen im 1. Halbjahr 2020 zurückgegangen und dafür befristete Verträge häufiger ausgelaufen waren (vgl. Abb. 56).

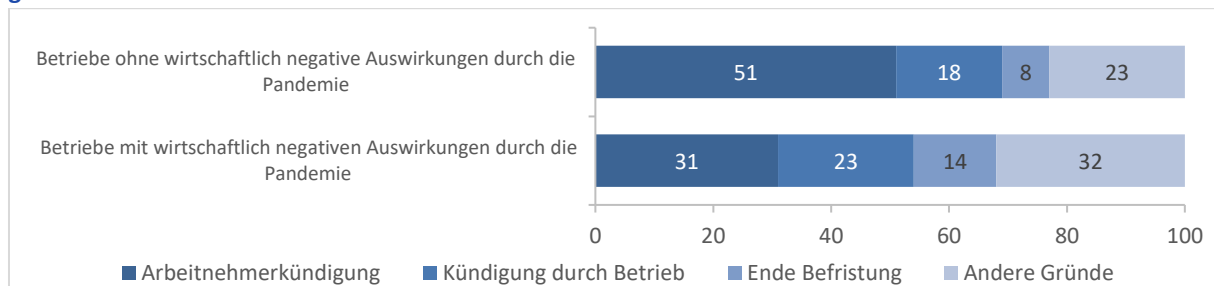
Abb. 56: Gründe für Personalabgänge in Hessen 2005-2020, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2020, eigene Berechnungen.

Abbildung 57 zeigt darüber hinaus, dass der Anteil von Arbeitnehmerkündigungen gerade in wirtschaftlich negativ von der Corona-Pandemie betroffenen Betrieben besonders gering war. Betriebsbedingte Kündigungen und das Auslaufen befristeter Verträge kamen dagegen häufiger vor als in wirtschaftlich nicht negativ betroffenen Betrieben. Dort lagen dagegen über der Hälfte aller Personalabgänge Arbeitnehmerkündigungen zugrunde.

Abb. 57: Gründe für Personalabgänge in Hessen im 1. Halbjahr 2020, nach wirtschaftlicher Betroffenheit, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

5.4 Ungedeckte Personalbedarfe

Im Folgenden steht die Frage im Mittelpunkt, inwiefern hessische Betriebe im 1. Halbjahr 2020 gerne (mehr) eingestellt hätten und wo Sofortbedarfe nach Arbeitskräften bestanden.

Wirtschaftlich nicht betroffene Betriebe hätten gerne häufiger neu eingestellt

86 Prozent der Betriebe, die im 1. Halbjahr 2020 kein neues Personal eingestellt hatten, hatten auch tatsächlich keinen Bedarf. Mit 14 Prozent hätte aber ein nicht unerheblicher Anteil der Betriebe ohne Personalzugänge gerne eingestellt (2019: 21 Prozent). Von den wirtschaftlich negativ von der Pandemie betroffenen Betrieben ohne Personalzugänge hätten 12 Prozent gerne eingestellt. Unter den wirtschaftlich nicht von der Corona-Krise betroffenen Betrieben war der Anteil mit 17 Prozent höher.

Bedarf an weiteren Neueinstellungen bleibt auf Vorjahresniveau

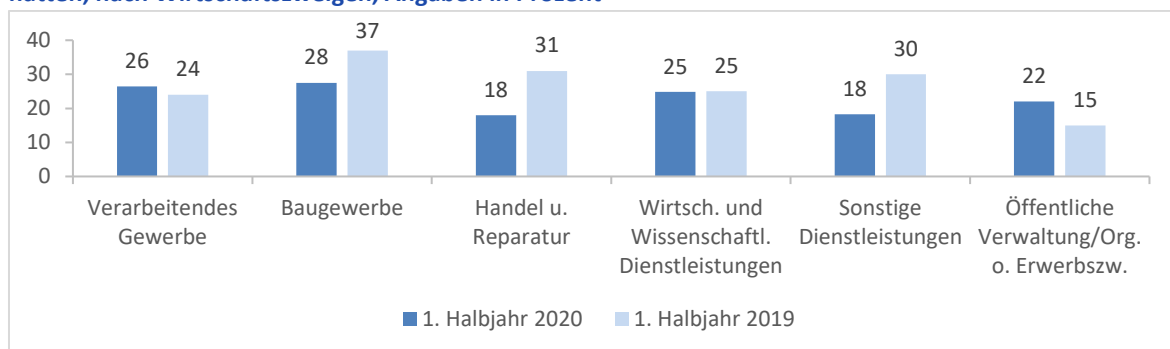
Von den Betrieben, die bereits Personal eingestellt hatten, konnten 32 Prozent ihren Bedarf damit nicht ausreichend decken und hätten gerne mehr Neueinstellungen vorgenommen. Dieser Wert entspricht dem des Vorjahreszeitraums (32 Prozent). Differenziert man nach wirtschaftlicher Betroffenheit durch die Corona-Pandemie, so bestätigt sich das Muster, wonach in nicht betroffenen Betrieben ein höherer Personalbedarf bestand: Ein Viertel (26 Prozent) der wirtschaftlich betroffenen Betriebe mit Neueinstellungen hätte gerne mehr Personal eingestellt, von den nicht betroffenen Betrieben waren es 41 Prozent.

Über ein Fünftel der hessischen Betriebe hatte Sofortbedarf an Arbeitskräften

Mitte 2020 hatte mehr als ein Fünftel (22 Prozent) der hessischen Betriebe Sofortbedarf an Arbeitskräften, wobei hochgerechnet 86.500 Stellen sofort zu besetzen waren (2019: 29 Prozent und 123.000 Stellen). 23 Prozent der sofort benötigten Arbeitskräfte wurden für einfache, 77 Prozent für qualifizierte Tätigkeiten benötigt (2019: 30 Prozent bzw. 70 Prozent). Die direkte Nachfrage stieg vor allem nach Personen mit Hochschulabschluss; sie lag sogar höher als im Vorjahreszeitraum.

Der Anteil der Betriebe mit Sofortbedarf war in den wirtschaftlich nicht betroffenen Betrieben mit 27 Prozent deutlich höher als in den nicht betroffenen Betrieben (19 Prozent). Im Baugewerbe – dem am geringsten von der Pandemie tangierten Sektor – gab es den höchsten Anteil an Betrieben mit Sofortbedarf an Arbeitskräften (vgl. Abb. 58). In den am stärksten von der Pandemie betroffenen Sektoren Handel und Reparatur sowie den Sonstigen Dienstleistungen war der Sofortbedarf am niedrigsten. Im Vorjahresvergleich ist für diese beiden Wirtschaftszweige auch der größte Rückgang zu beobachten. In der Öffentlichen Verwaltung und im Verarbeitenden Gewerbe hingegen gab es sogar mehr Betriebe mit Sofortbedarf als im Vorjahreszeitraum.

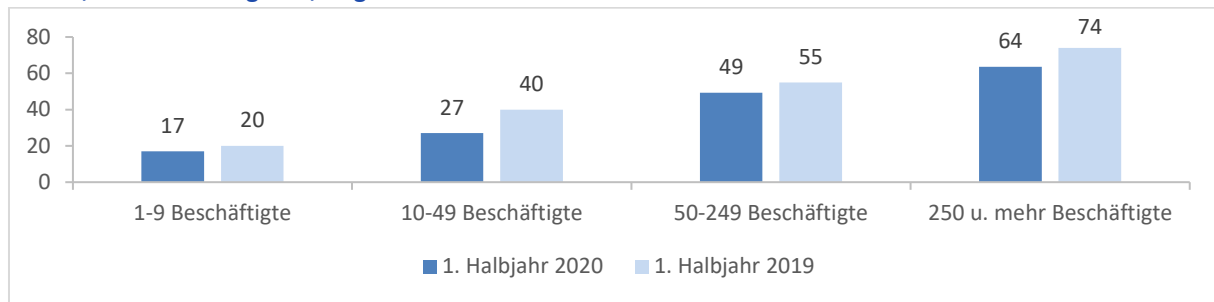
Abb. 58: Anteil der hessischen Betriebe, die Mitte des Jahres 2020 bzw. 2019 Sofortbedarf an Arbeitskräften hatten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

Mit zunehmender Betriebsgröße stieg auch der Anteil an Betrieben, die Mitte 2020 Sofortbedarf an Arbeitskräften hatten (vgl. Abb. 59). Betrachtet man die Anzahl der sofort gesuchten Arbeitskräfte, so lässt sich jedoch ein gegensätzliches Muster erkennen: 32 Prozent der Arbeitskräfte wurden in Kleinstbetrieben benötigt, 30 Prozent in Kleinbetrieben und nur je 19 Prozent in mittelgroßen Betrieben und Großbetrieben.

Abb. 59: Anteil der hessischen Betriebe, die Mitte des Jahres 2020 bzw. 2019 Sofortbedarf an Arbeitskräften hatten, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

5.5 Resümee

Um Beschäftigte auch während der Corona-Krise halten zu können, haben vor allem wirtschaftlich negativ von der Pandemie betroffene Betriebe in Hessen im Jahr 2020 in hohem Maße auf personalpolitische Maßnahmen zurückgegriffen. Die am häufigsten angewandte Maßnahme war der Einsatz von Kurzarbeit, die in über einem Drittel (37 Prozent) aller hessischen Betriebe umgesetzt wurde. Von den wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben haben sogar mehr als die Hälfte (53 Prozent) das Instrument der Kurzarbeit genutzt. Der Einsatz war in Großbetrieben stärker verbreitet als in kleineren Betrieben. Die Hälfte (49 Prozent) der hessischen Betriebe stockte hierbei das Kurzarbeitergeld für alle oder einen Teil ihrer Beschäftigten auf. Besonders häufig taten dies Großbetriebe (70 Prozent) sowie Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes und des Wirtschaftszweigs der Sonstigen Dienstleistungen (beide 59 Prozent). Damit wird deutlich, dass personalpolitische Maßnahmen für die Sicherung der wirtschaftlichen Stabilität von Betrieben während der Pandemie bisher eine wichtige Rolle gespielt haben. Die hohe Inanspruchnahme staatlich subventionierter Kurzarbeit erlangt dabei die größte Bedeutung, vor allem auch bei Großbetrieben, die bei den übrigen Hilfen während der Pandemie weniger anspruchsberechtigt waren als kleine und mittelgroße Betriebe. Zudem kommen vielfach betriebliche Mechanismen wie beispielsweise Überstundenabbau und Anordnung von Urlaub ergänzend zum Tragen. Die meisten Betriebe können auf diese Weise die Einbrüche in der Nachfrage nach ihren Produkten und Dienstleistungen kompensieren. Mit hoher Wahrscheinlichkeit wäre dies nicht in diesem Maße gelungen, wenn Betriebe ausschließlich auf ihre eigenen betrieblichen Mechanismen zur Personalsteuerung angewiesen gewesen wären. Denn das Kurzarbeitergeld hat nicht nur den durch die Pandemie negativ betroffenen Betrieben geholfen, sondern auch einer Vielzahl von Betrieben, die damit die personalpolitischen Folgen von Strukturwandel und Digitalisierung gut auffangen konnten.

Kurzfristige Reaktionen auf die Covid-19-Pandemie zeigten sich überdies in deutlich reduzierten Personalbewegungen im 1. Halbjahr 2020. Die Einstellungsrate sank auf 4,3 Prozent (2019: 7,0 Prozent). Auch die Abgangsrate sank von 6,0 Prozent im Vorjahreszeitraum auf 5,0 Prozent. Erstmals seit 2009 schieden mehr Personen aus hessischen Betrieben aus, als eingestellt wurden. In den wirtschaftlich negativ von der Pandemie betroffenen Betrieben lag die Einstellungsrate (4,0 Prozent) unter der Abgangsrate (5,6 Prozent), in den nicht betroffenen Betrieben war es umgekehrt (Einstellungsrate: 5,0 Prozent; Abgangsrate: 3,8 Prozent). Der Anteil an Betrieben mit Neueinstellungen nahm außerdem im Vorjahresvergleich in allen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen ab, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß. Damit wird deutlich, dass die staatlichen Hilfen der Kurzarbeit in den Betrieben zwar zur Beschäftigungssicherung führten, sich daraus jedoch keine Anreize für die Personalbewegungen auf dem Arbeitsmarkt ergeben haben. Vielmehr wird die Arbeitsmarktdynamik vor allem durch die Verunsicherung von Betrieben über die weitere Entwicklung der Nachfrage nach ihren Produkten

und Dienstleistungen sowie von Beschäftigten hinsichtlich neuer und sicherer Stellenoptionen bestimmt und pendelt sich damit auf einem extrem niedrigen Niveau ein. Einzige Stimulation erhält die Arbeitsmarktdynamik über die betrieblichen Mechanismen zur Freisetzung von Personal. Die geringe Arbeitsmarktdynamik während der Pandemie stellt jedoch gerade jene Branchen und Betriebe, deren Produkte und Dienstleistungen stärker als noch vor der Pandemie nachgefragt werden, vor große Herausforderungen. Dies trifft vor allem auf das produzierende und das Baugewerbe zu.

Ein Drittel (32 Prozent) der Betriebe, die im 1. Halbjahr 2020 Personal neu eingestellt hatten, hätte gerne noch mehr Beschäftigte eingestellt. Dieser Wert liegt auf demselben Niveau wie im Vorjahr 2019. Zudem hatte mehr als ein Fünftel (22 Prozent) der hessischen Betriebe Mitte 2020 einen Sofortbedarf an Arbeitskräften (2019: 29 Prozent). Auch dort zeigte sich der höchste Anteil bei den Betrieben im Baugewerbe. Zudem gab es in der Öffentlichen Verwaltung und im Verarbeitenden Gewerbe mehr Betriebe mit Sofortbedarf als im Vorjahreszeitraum. In den wirtschaftlich am stärksten von der Pandemie und den Eindämmungsmaßnahmen betroffenen Sektoren Sonstige Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur ging der Anteil der Betriebe mit Sofortbedarf dagegen am stärksten zurück.

Die Neueinstellungen bezogen sich im Jahr 2020 vor allem auf qualifiziertes Personal. Besonders stark erwies sich die Nachfrage nach Beschäftigten mit Hochschulabschluss bei gleichzeitig sinkender Nachfrage nach Beschäftigten für einfache Tätigkeiten. Dies lässt sich als Verschärfung einer bereits vor der Pandemie zu beobachtenden Entwicklung einordnen, wonach Angebotsüberhänge perspektivisch eher für gering qualifizierte Arbeitskräfte und Engpässe eher für (hoch) qualifizierte Beschäftigte zu befürchten sind (Demireva et al. 2021).

Der Arbeitsmarkt war also seit Beginn der Pandemie im Jahr 2020 von zwei Orientierungen bestimmt: Zum einen vom Einsatz verschiedener personalpolitischer Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und damit der Stabilisierung der wirtschaftlichen Lage von Betrieben, zum anderen von einer schwachen Arbeitsmarktdynamik aufgrund der hohen Verunsicherung von Betrieben und Beschäftigten. Gleichzeitig war die Nachfrage nach Fachkräften vor allem im Verarbeitenden und im Baugewerbe hoch. Teilweise war die Pandemie Treiber der Nachfrage, zum Teil auch der zunehmende altersbedingte Ersatzbedarf. Da sich staatliche Anreize wie Kurzarbeitergeld und andere Hilfen bisher vor allem auf die wirtschaftliche Stabilisierung der Betriebe gerichtet haben und eben nicht als Anreiz zur Erhöhung der Arbeitsmarktdynamik wirksam wurden, sind gerade jene Branchen, die bereits vor der Pandemie einen hohen demografiebedingten Fachkräftebedarf hatten, damit konfrontiert, dass sie diesen während der Pandemie kaum mehr befriedigen können. Im Ausgang der Pandemie gilt deshalb der Zunahme der Arbeitsmarktdynamik höchste Aufmerksamkeit, um gerade für jene Branchen mit großem Fachkräftemangel Entlastung zu erreichen und damit zu ermöglichen, dass diese ihre wirtschaftliche Stabilität aus eigenen Kräften heraus sichern können. Gleichzeitig werden, wie auch bereits vor der Pandemie ausgiebig diskutiert, gezielte und breit aufgestellte Strategien zur Fachkräftesicherung unerlässlich sein, auch wenn die Pandemie durch Freisetzungen punktuell durchaus zu einer leichten Entspannung der Arbeitsmarktlage geführt hat. Die Wirkmächtigkeit des demografischen Wandels, vor allem des immens großen altersbedingten Ersatzbedarfs, kann damit nicht nachhaltig abgemildert werden.

6. Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen

Atypische Beschäftigungsformen können zur Flexibilisierung beitragen, sofern sie freiwillig gewählt sind, bspw. um berufliche mit persönlichen Interessen zu verbinden (Statisches Bundesamt 2021). Sie umfassen Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis, unter anderem in Form von Teilzeitbeschäftigung, geringfügiger Beschäftigung, befristeter Beschäftigung oder Leiharbeit. Auswirkungen der Pandemie auf atypische Beschäftigung sind zum Teil bereits belegt: So waren geringfügig Beschäftigte überproportional häufig im Gastgewerbe sowie den Sektoren Kunst, Unterhaltung und Erholung angestellt, waren dort stark von Betriebsschließungen betroffen und hatten gleichzeitig keinen Anspruch auf konjunkturelles Kurzarbeitergeld (Sperber et al. 2021). Befristet Beschäftigte wurden im Vergleich zum Vorjahr seltener in Festanstellung übernommen oder verlängert, es kam zu mehr Personalabgängen im Jahr 2020 (siehe auch Kapitel fünf; Hohendanner 2021). Auch die Anzahl der Leiharbeitskräfte in Deutschland ging zurück, zwischen Februar und Juni 2020 um neun Prozent, im Jahresvergleich zwischen 2020 und 2019 um insgesamt 13 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2021).

Gleichfalls wird eine verstärkte zeitliche und örtliche Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen infolge der Corona-Pandemie beschrieben (Heitmann et al. 2020). Zu denken ist hierbei an den Trend zur örtlichen Flexibilisierung durch mehr Home Office, der im Zuge der Digitalisierung bereits vor der Pandemie Fahrt aufgenommen hatte, durch diese aber noch deutlich verstärkt wurde. Der Anteil der Beschäftigten im Home Office nahm zwischen März und Mai 2020 – während der „1. Welle“ der Pandemie – stark zu (Frodermann et al. 2021). Im Februar 2021 machten 36 Prozent der Beschäftigten in Deutschland von der Möglichkeit im Home Office zu arbeiten Gebrauch, mehr als doppelt so viele wie vor der Pandemie (Grunau & Haas 2021). Mit dem Ende der Verpflichtung für Arbeitgeber, nach Möglichkeit Home Office anzubieten, sank ihr Anteil allerdings bis zum Sommer 2021 wieder (WSI 2021).

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit lag im Juli 2021 deutschlandweit – hauptsächlich aufgrund von Kurzarbeit und der Arbeitsreduzierung aus familiären Gründen – bei etwa 36 Stunden und damit knapp zwei Stunden unter dem Niveau von vor der Pandemie (ebd.). Die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden sanken zu Beginn der Pandemie zudem um 15 Prozent. Die geringere Arbeitszeit wurde allerdings häufiger zu unüblichen Zeiten ausgeübt, vor allem, wenn Beschäftigte aufgrund von Schul- und Kitaschließungen zeitweise ihre Kinder zuhause betreuen mussten. Maßnahmen wie die Anpassung von Arbeitszeitkonten (Abbau von Überstunden und Urlaub), verkürzte Wochenarbeitszeiten sowie die Nutzung weiterer Instrumente der Arbeitszeitsteuerung konnten neben der Einführung von Kurzarbeit dazu beitragen, Arbeitszeiten flexibler zu gestalten (Frodermann et al. 2020).

Auf Grundlage der Betriebsbefragung des IAB-Betriebspanels wurden im sechsten Kapitel des Gesamtberichts des IAB-Betriebspanel 2020 die Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen und Formen der zeitlichen und örtlichen Flexibilisierung von Arbeit untersucht. Im ersten Unterkapitel wird dafür die Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse in hessischen Betrieben beschrieben. Das zweite Unterkapitel nimmt Regelungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten in den Blick. Das dritte Unterkapitel beschäftigt sich mit der Verbreitung von Home Office bei Beschäftigten hessischer Betriebe. Das vierte Unterkapitel schließt mit einem Resümee.

6.1 Atypische Beschäftigung

Neben den sogenannten Standard- oder Normalerwerbsformen, d. h. entweder abhängige, unbefristete und sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung oder aber Selbstständigkeit, haben sich im Zuge der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes eine Reihe weiterer Beschäftigungsformen etabliert.

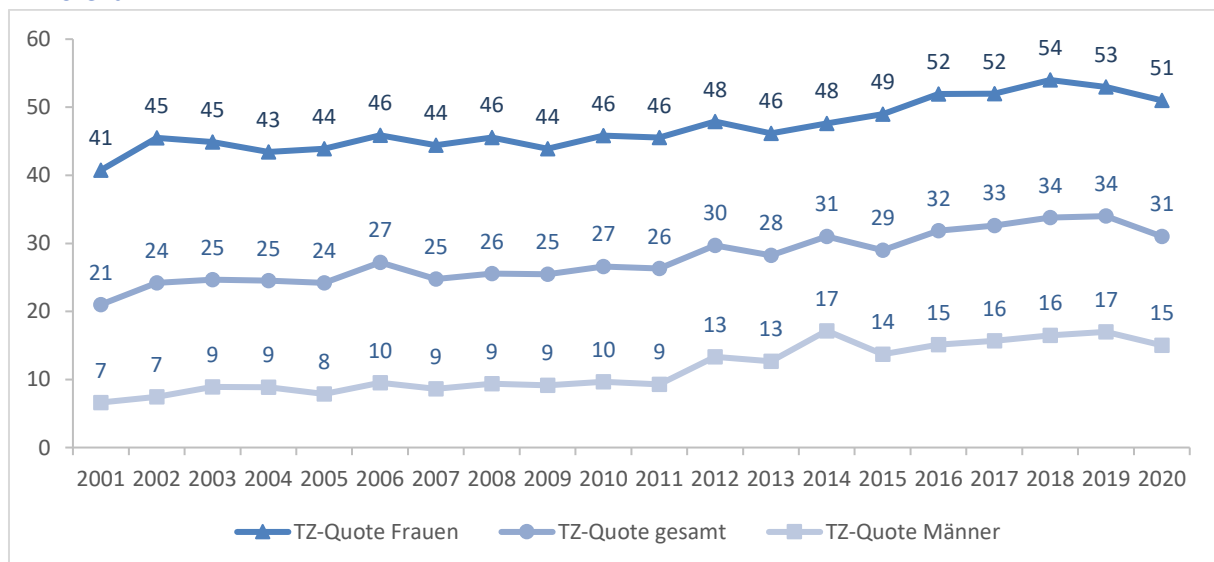
In erster Linie zählen zu diesen sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen die Teilzeitbeschäftigung, die geringfügige Beschäftigung, die befristete Beschäftigung sowie die Beschäftigung von Leiharbeitskräften (Sperber et al. 2021). Im folgenden Unterkapitel werden die Verbreitung der unterschiedlichen Formen atypischer Beschäftigung in Hessen sowie – wenn möglich – Veränderungen zwischen 2019 und 2020, die als Folge der Corona-Pandemie anzusehen sind, beschrieben.

Teilzeitquote sinkt um drei Prozentpunkte

Teilzeitbeschäftigung ist in Hessen weit verbreitet. Am 30.06.2020 waren in 80 Prozent der hessischen Betriebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit⁵ beschäftigt, was exakt dem Vorjahreswert entspricht. Nur drei Viertel der Kleinstbetriebe (73 Prozent) beschäftigten Teilzeitkräfte. Bei den Kleinbetrieben (95 Prozent), den mittelgroßen Betrieben (94 Prozent) und den Großbetrieben (97 Prozent) lagen die Anteile jeweils deutlich höher. Im Vergleich der Wirtschaftszweige beschäftigten im Baugewerbe die wenigsten Betriebe (70 Prozent), im Wirtschaftszweig Sonstige Dienstleistungen (88 Prozent) die meisten Betriebe Teilzeitkräfte.

Die Teilzeitquote, d. h. der Anteil der Teilzeitbeschäftigten¹ an allen Beschäftigten, war im Jahr 2020 im Vergleich zu den Vorjahren leicht rückläufig (vgl. Abb. 60). Die geschlechtsspezifischen Quoten verringerten sich gleichermaßen um jeweils zwei Prozentpunkte, wobei Frauen nach wie vor deutlich häufiger in Teilzeit tätig waren als Männer. Möglicherweise zeigt sich daran bereits die überproportional hohe Freisetzung von geringfügig Beschäftigten, die keine Ansprüche auf Kurzarbeitergeld haben, und/oder von Teilzeitkräften in Branchen wie der Gastronomie, dem Tourismus, dem stationären Einzelhandel, dem Reinigungsgewerbe oder in Teilen in der Produktion, die stark durch die Pandemie betroffen sind.

Abb. 60: Teilzeitquote gesamt und differenziert nach Geschlecht in den Betrieben Hessens 2001-2020, Angaben in Prozent

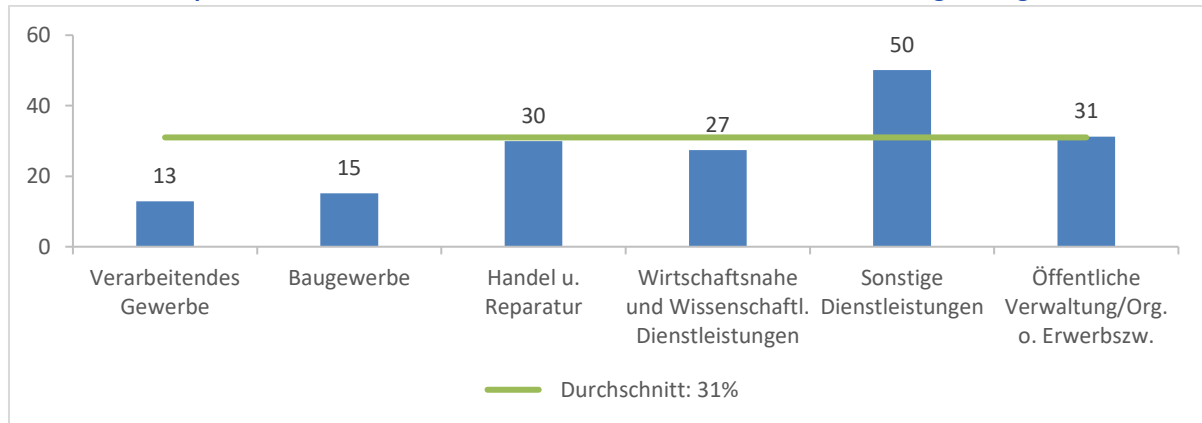


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2020, eigene Berechnungen.

In Betrieben, die Sonstige Dienstleistungen anbieten, bestand die Hälfte der Belegschaft aus Teilzeitbeschäftigten (vgl. Abb. 61). Dieser Wert war im Vergleich der Wirtschaftszweige der höchste. Im Verarbeitenden Gewerbe (13 Prozent) und im Baugewerbe (15 Prozent) lagen die Teilzeitquoten am niedrigsten.

⁵ einschließlich geringfügig Beschäftigte

Abb. 61: Teilzeitquote in den Betrieben Hessens im Jahr 2020, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



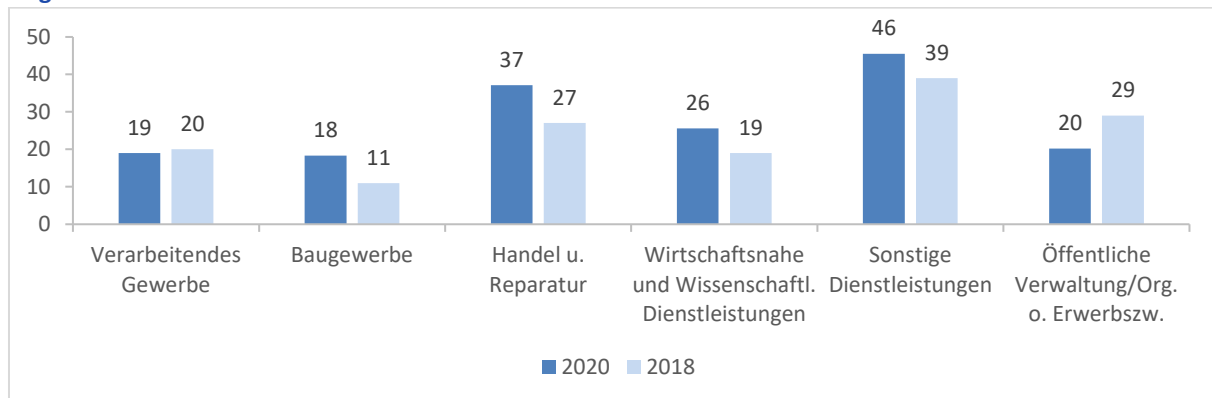
Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Mit zunehmender Betriebsgröße sinkt die Teilzeitquote: 41 Prozent der Beschäftigten in Kleinstbetrieben waren in Teilzeit beschäftigt, in Kleinbetrieben waren es 36 Prozent, in mittelgroßen Betrieben 30 Prozent und in Großbetrieben dagegen nur ein Viertel.

Ein Drittel aller hessischen Betriebe verändert Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten

Ein mögliches Instrument zur Flexibilisierung von Beschäftigung stellt die Veränderung von Dauer und Lage der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten dar. Dieses Instrument kam im Jahr 2020 in knapp einem Drittel (32 Prozent) der hessischen Betriebe zum Einsatz (2018: 27 Prozent), wobei wirtschaftlich negativ von der Pandemie betroffene Betriebe mit 34 Prozent etwas häufiger darauf zurückgegriffen haben als nicht betroffene (29 Prozent).

Abb. 62: Anteil der hessischen Betriebe, die im 1. Halbjahr 2020 bzw. 2018 als Instrument zur Arbeitszeitsteuerung Dauer und Lage der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten verändert haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

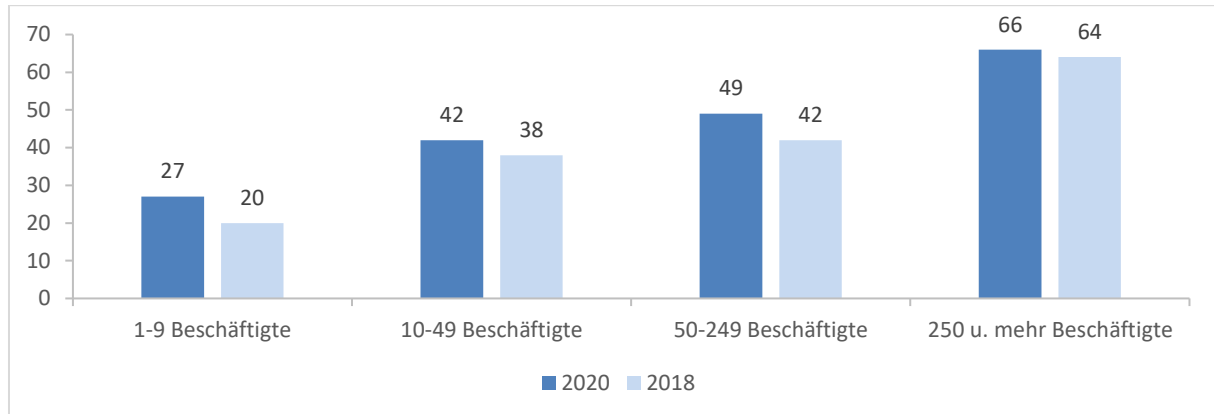


Quelle: IAB-Betriebspanel 2018 und 2020, eigene Berechnungen, zweijähriges Modul.

Ein Vergleich der Wirtschaftszweige verdeutlicht, dass überdurchschnittlich viele Betriebe aus den Sektoren Handel und Reparatur und Sonstige Dienstleistungen die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten angepasst haben (vgl. Abb. 62). Auch wenn das Instrument der Arbeitszeitanpassung in allen Wirtschaftszweigen mit Ausnahme des Verarbeitenden Gewerbes und der Öffentlichen Verwaltung häufiger zum Einsatz kam als im Vorjahr, scheinen es gerade die stark von der Pandemie betroffenen Dienstleistungs- und Handelsbetriebe im Sinne einer infolge der Pandemie notwendigen Flexibilisierung genutzt zu haben.

Im Vergleich zum Jahr 2018 hat der Anteil der Betriebe, die die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten verändert haben, in allen Betriebsgrößenklassen zugenommen, wobei der Anstieg in den Kleinbetrieben und den mittelgroßen Betrieben verhältnismäßig groß ausgefallen ist (vgl. Abb. 63).

Abb. 63: Anteil der hessischen Betriebe, die im 1. Halbjahr 2020 bzw. 2018 zur Arbeitszeitsteuerung Dauer und Lage der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten verändert haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent

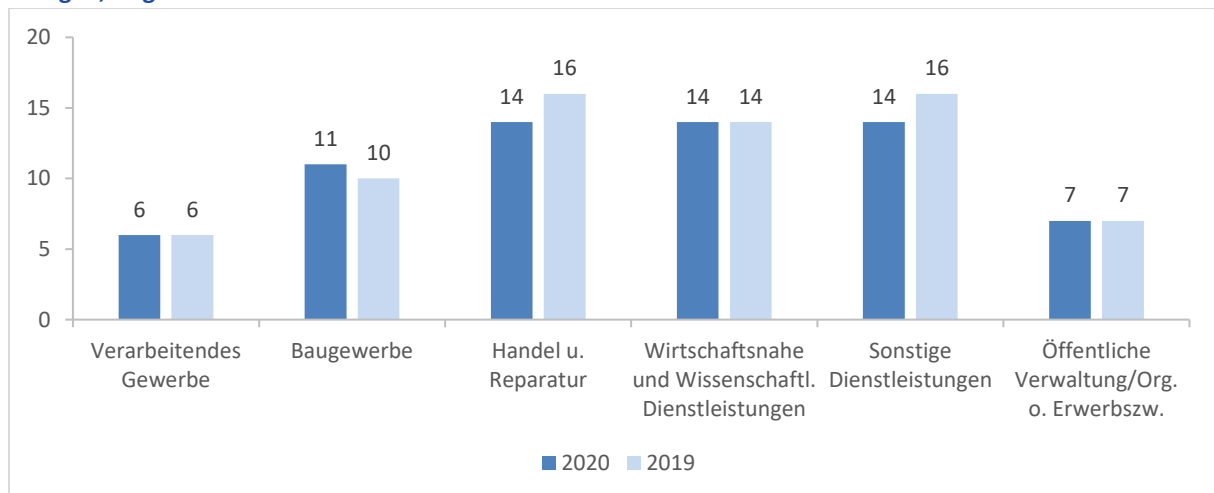


Quelle: IAB-Betriebspanel 2018 und 2020, eigene Berechnungen, zweijähriges Modul.

Anteil der geringfügig Beschäftigten in stark von der Pandemie betroffenen Branchen sinkt

Am 30.06.2020 waren zwölf Prozent der Beschäftigten in Hessen geringfügig beschäftigt, was einem leichten Rückgang im Vergleich zum Vorjahr (13 Prozent) entspricht. Der Rückgang des Anteils beschränkt sich auf die wirtschaftlich besonders stark von Betriebsschließungen und Kontaktbeschränkungen betroffenen Wirtschaftszweige Handel und Reparatur und Sonstige Dienstleistungen. Er macht dort jeweils zwei Prozentpunkte aus (vgl. Abb. 64). In den anderen Sektoren blieb der Anteil geringfügig Beschäftigter weitgehend auf dem Vorjahresniveau.

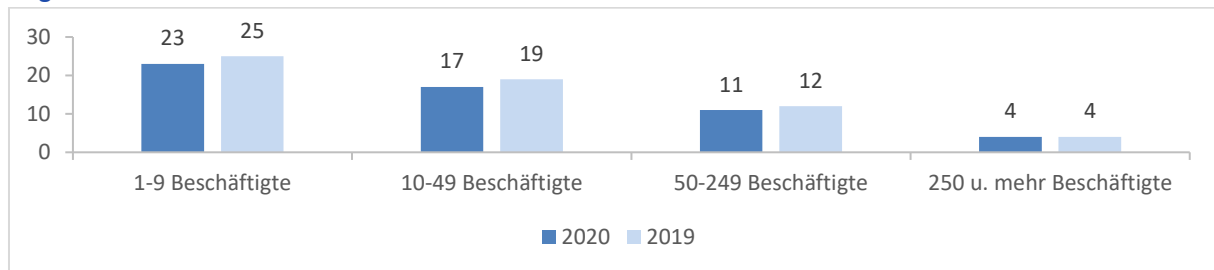
Abb. 64: Anteil der geringfügig Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2020 bzw. 30.06.2019, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

Mit steigender Betriebsgröße sinkt der Anteil geringfügig Beschäftigter an der Belegschaft (vgl. Abb. 65). Im Vorjahresvergleich ist auffällig, dass ihr Anteil in Klein- und Kleinstbetrieben etwas stärker abgenommen hat als in mittleren und in Großbetrieben.

Abb. 65: Anteil der geringfügig Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2020 bzw. 30.06.2019, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent

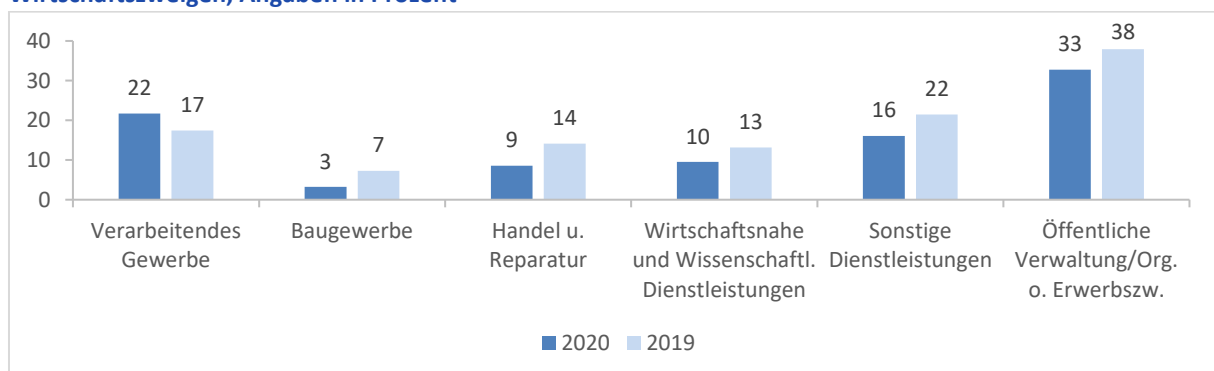


Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

Weniger Betriebe mit befristet Beschäftigten

Zum 30.06.2020 waren in zwölf Prozent der hessischen Betriebe Teile der Belegschaft befristet beschäftigt. Im Vorjahr gab es noch in 17 Prozent der Betriebe Befristungen. Mit Ausnahme des Verarbeitenden Gewerbes sank der Anteil in allen Wirtschaftszweigen (vgl. Abb. 66), am stärksten in den von der Pandemie stark betroffenen Dienstleistungsbetrieben. Vermutlich diente der Abbau befristeter Beschäftigung als Instrument zur Konsolidierung in der „1. Welle“ (siehe Kapitel fünf). Auch in den Wirtschaftszweigen Handel und Reparatur sowie in der Öffentlichen Verwaltung ging der Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten um jeweils fünf Prozentpunkte zurück. In der Öffentlichen Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck lag er dennoch immer noch auf dem höchsten Niveau im Vergleich der Wirtschaftszweige.

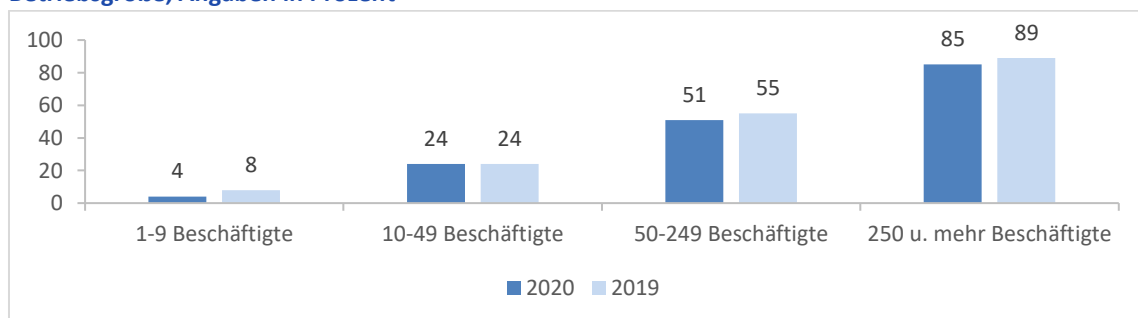
Abb. 66: Anteil der Betriebe mit befristeter Beschäftigung in Hessen zum 30.06.2020 bzw. 30.06.2019, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

Der Anteil der Betriebe, die befristet beschäftigen, sank im Vergleich zum Vorjahr in allen Betriebsgrößenklassen mit Ausnahme der Kleinbetriebe um vier Prozentpunkte (vgl. Abb. 67).

Abb. 67: Anteil der Betriebe mit befristeter Beschäftigung in Hessen zum 30.06.2020 bzw. 30.06.2019, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent

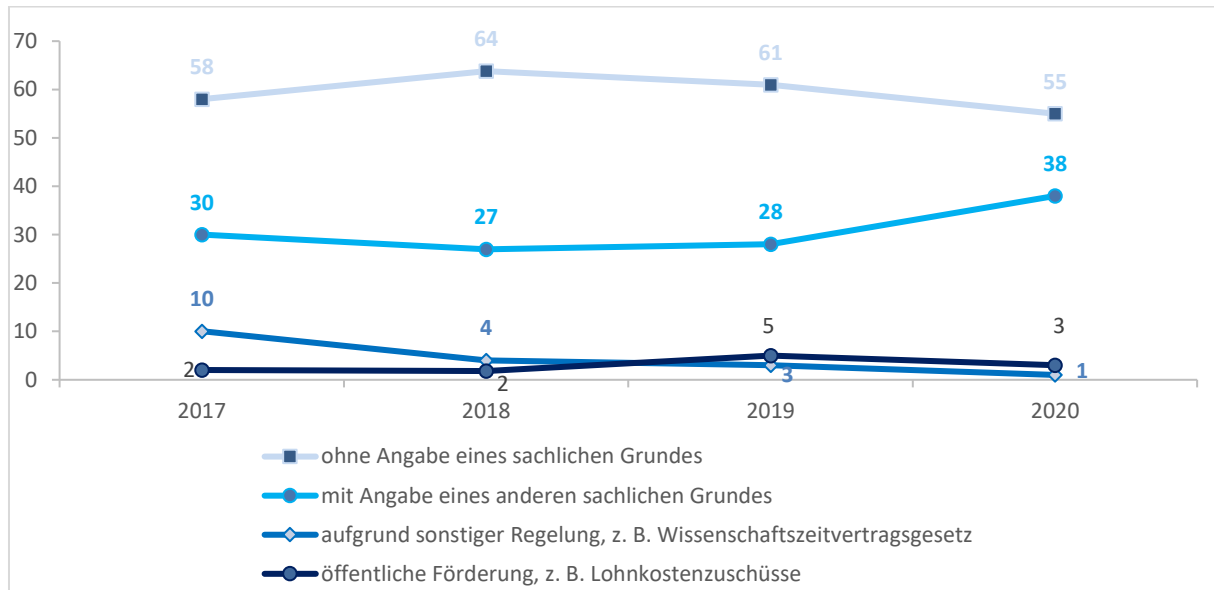


Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

Anteil der Befristungen mit sachlichem Grund steigt um zehn Prozentpunkte

Wie in den Vorjahren erfolgte mehr als die Hälfte der Befristungen ohne Angabe eines sachlichen Grundes (55 Prozent). Allerdings ist der Anteil sachgrundloser Befristungen im Vergleich zum Vorjahr um sechs Prozentpunkte gesunken (vgl. Abb. 68). Im Gegenzug ist der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse mit einem „anderen“ sachlichen Grund für die Befristung deutlich gestiegen. Eine naheliegende Erklärung dafür könnte sein, dass die Ausnahmesituation infolge der Corona-Krise die Rahmenbedingungen für „andere“ sachliche Befristungsgründe beeinflusst hat.

Abb. 68: Begründung befristeter Beschäftigungsverhältnisse in den Betrieben Hessens 2017-2020, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017-2020, eigene Berechnungen.

Sechs Prozent der hessischen Betriebe bauen befristete Beschäftigungen ab

Sechs Prozent aller hessischen Betriebe haben im 1. Halbjahr 2020 mit dem Abbau von befristeter Beschäftigung auf die Corona-Pandemie reagiert. Wirtschaftlich negativ betroffene Betriebe taten dies – wie zu erwarten – häufiger als nicht betroffene Betriebe (neun vs. zwei Prozent). Als Flexibilisierungsinstrument nutzten die befristete Beschäftigung insbesondere Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes: Wie zuvor beschrieben, haben zum 30.06.2020 mehr Betriebe dieses Wirtschaftszweigs befristet beschäftigt als ein Jahr zuvor. Dennoch liegt der Wirtschaftszweig im Branchenvergleich auch an der Spitze, wenn man vergleicht, wie viele Betriebe je Wirtschaftszweig mit dem Abbau befristeter Beschäftigung auf die „1. Welle“ reagiert haben. Dies waren im Verarbeitenden Gewerbe mit elf Prozent deutlich mehr als im Landesschnitt.

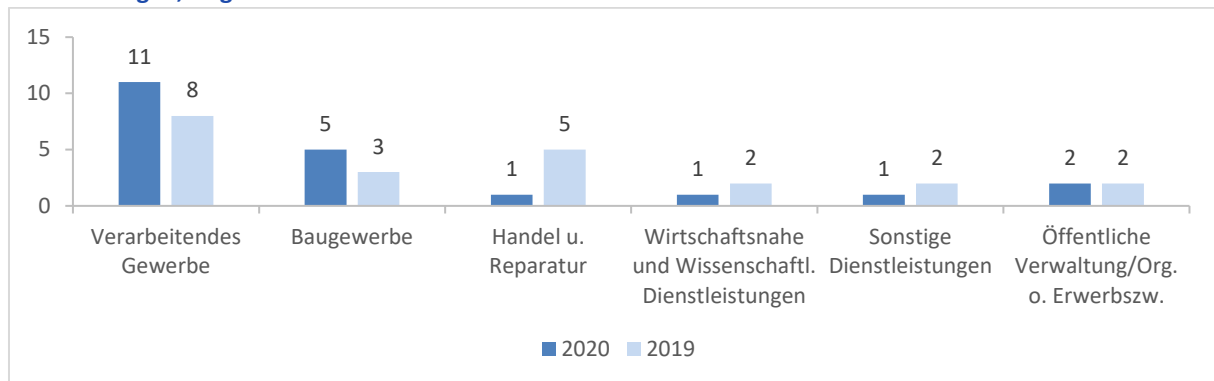
Mit zunehmender Betriebsgröße steigt zudem die Wahrscheinlichkeit, dass befristete Beschäftigung abgebaut wurde: Nur drei Prozent der Kleinbetriebe setzten entsprechende Maßnahmen um, von den Großbetrieben tat dies gut ein Drittel (34 Prozent).

Deutlich weniger Betriebe mit Leiharbeitskräften im Sektor Handel und Reparatur

Auch der Anteil der Betriebe, die Leiharbeitskräfte beschäftigen, ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken, von drei Prozent am 30.06.2019 auf zwei Prozent am 30.06.2020. Nur ein Prozent der wirtschaftlich negativ von der Pandemie betroffenen Betriebe beschäftigte noch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, im Vergleich zu drei Prozent der wirtschaftlich nicht betroffenen Betriebe. Differenziert nach Wirtschaftszweigen erkennt man, dass vor allem im Sektor Handel und Reparatur der Anteil der

Betriebe mit Leiharbeitskräften gesunken ist (vgl. Abb. 69). Im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe setzten hingegen sogar etwas mehr Betriebe Leiharbeitskräfte ein als ein Jahr zuvor.

Abb. 69: Anteil der Betriebe mit Leiharbeitskräften in Hessen zum 30.06.2020 bzw. 30.06.2019, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

Vier Prozent der hessischen Betriebe schränken Leiharbeit ein

Als Reaktion auf die Corona-Pandemie wurde im 1. Halbjahr 2020 in vier Prozent aller hessischen Betriebe Leiharbeit abgebaut. Unter den wirtschaftlich negativ von der Pandemie betroffenen Betrieben reduzierten sechs Prozent die Zahl ihrer Leiharbeitskräfte, bei den nicht betroffenen Betrieben lag der Anteil nur bei zwei Prozent. Im Vergleich der Wirtschaftszweige reagierten wiederum Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes (zehn Prozent) und in Handel und Reparatur (sechs Prozent) am häufigsten mit dem Abbau von Leiharbeit. Mit steigender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die dieses personalpolitische Instrument genutzt haben.

Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten halbiert sich

Zum 30.06.2020 beschäftigten sechs Prozent der hessischen Betriebe Praktikantinnen und Praktikanten. Im Vorjahr lag der Anteil mit elf Prozent noch fast doppelt so hoch. Die Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten hat sich dabei im Vorjahresvergleich fast halbiert: Zum Stichtag waren nur noch 0,6 Prozent der Belegschaft in hessischen Betrieben als Praktikantinnen und Praktikanten beschäftigt, im Vergleich zu 1,1 Prozent zum Vorjahreszeitpunkt. In nicht negativ von der Krise betroffenen Betrieben (sieben Prozent) waren etwas häufiger Praktikantinnen und Praktikanten tätig als in betroffenen Betrieben (fünf Prozent). Insbesondere in den Dienstleistungssektoren und in der Öffentlichen Verwaltung haben weniger Betriebe Praktikantinnen und Praktikanten beschäftigt. Die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe Praktikantinnen und Praktikanten beschäftigt haben, steigt zudem mit zunehmender Betriebsgröße. In etwa der Hälfte der Großbetriebe gehörten Praktikantinnen und Praktikanten zur Belegschaft, in den Kleinstbetrieben waren es nur vier Prozent.

6.2 Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit

Für Beschäftigte, die länger als tariflich, betrieblich oder individuell vereinbart arbeiten, besteht in vielen Betrieben die Möglichkeit, Zeitguthaben anzusparen. Entsprechend können sowohl Minus- als auch Plusstunden erfasst werden, wobei Ausgleichszeiträume und der zeitliche Umfang in der Regel vertraglich festgelegt sind (Seifert 2019). Das folgende Unterkapitel zeigt, inwieweit die hessischen Betriebe Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit und andere Instrumente der Arbeitszeitsteuerung zur Flexibilisierung während der Corona-Pandemie genutzt haben.

Ein Drittel der hessischen Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten

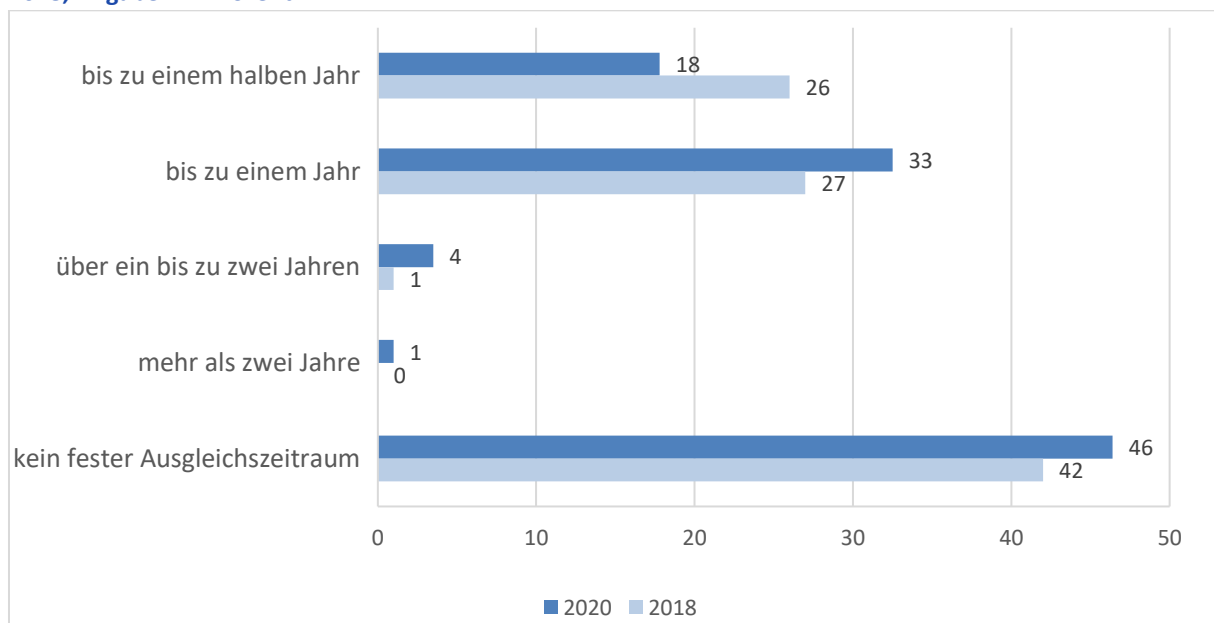
In einem Drittel (33 Prozent) der hessischen Betriebe gab es im Jahr 2020 Regelungen zu Arbeitszeitkonten⁶. Im Vorjahr war dies noch in 37 Prozent der Betriebe der Fall, allerdings unterliegt der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten im Zeitverlauf immer wieder leichten jährlichen Schwankungen. In Betrieben mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten galten diese im Schnitt für 87 Prozent der Belegschaft, wobei diese in wirtschaftlich negativ von der Pandemie betroffenen Betrieben (89 Prozent) ein größerer Anteil der Beschäftigten nutzen konnte als in nicht betroffenen Betrieben (84 Prozent).

In der Öffentlichen Verwaltung gab es in jedem zweiten Betrieb und damit am häufigsten Regelungen zu Arbeitszeitkonten, im Baugewerbe griff dagegen nur ein Viertel der Betriebe auf dieses Instrument zur Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen zurück. Zudem lässt sich ein Betriebsgrößeneffekt beobachten: 87 Prozent der Großbetriebe hatten betriebsinterne Regelungen zu Arbeitszeitkonten, im Vergleich zu 23 Prozent der Kleinstbetriebe.

Ausgleichszeiträume von Sollarbeitszeitabweichungen länger als vor der Pandemie

Die Zeiträume, innerhalb welcher Abweichungen von der vereinbarten Sollarbeitszeit spätestens ausgeglichen werden mussten, sind im Jahr 2020 länger ausgefallen als zum Zeitpunkt der letzten Erhebung im IAB-Betriebspanel für das Jahr 2018 (vgl. Abb. 70).

Abb. 70: Zeiträume in Betrieben mit Arbeitszeitkonten, in deren Rahmen ein Ausgleich zwischen der vereinbarten Sollarbeitszeit und den tatsächlich geleisteten Stunden spätestens zu erbringen ist, Hessen in 2020 und 2018, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018 und 2020, eigene Berechnungen, zweijähriges Modul.

Der Anteil der Betriebe, in denen Plus- und Minusstunden innerhalb eines halben Jahres ausgeglichen werden mussten, ist auf 18 Prozent gesunken. Gleichzeitig stieg die Nutzung sämtlicher längerer Ausgleichszeiträume sowie der Anteil der Betriebe ohne festen Ausgleichszeitraum an. Dabei gab es in wirtschaftlich von der Corona-Krise negativ betroffenen Betrieben (47 Prozent) etwas häufiger keine feste Ausgleichszeit als in nicht betroffenen (43 Prozent).

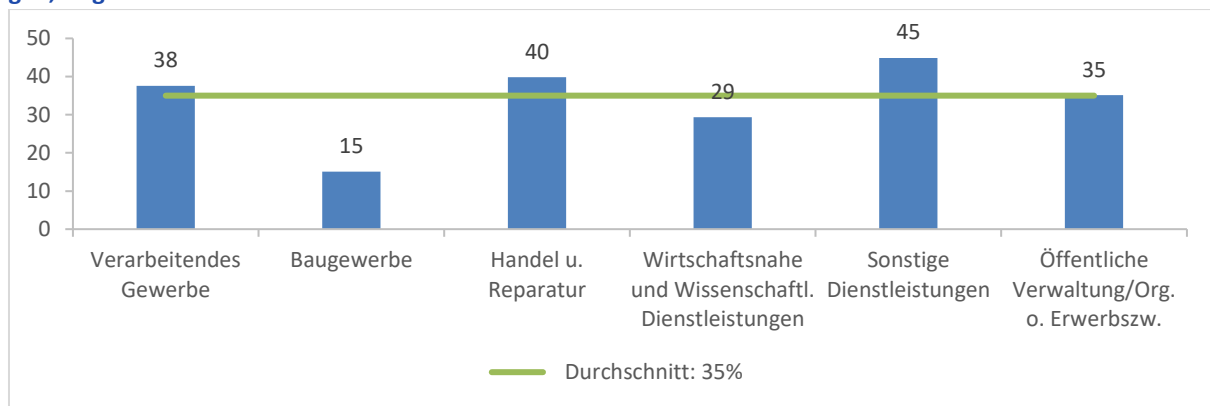
⁶Als Arbeitszeitkonten wurden sämtliche Regelungen, die sich in einem Spektrum von Gleitzeit bis Jahreszeitvereinbarungen bewegen, erfasst.

In einem Drittel der hessischen Betriebe wurden Arbeitszeitkonten angepasst

Rund ein Drittel der hessischen Betriebe hat personalpolitisch mit dem Abbau von Plus- oder Überstunden bzw. dem Aufbau von Minusstunden auf die Corona-Pandemie reagiert. Dabei wurden in fast jedem zweiten wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieb (47 Prozent) Arbeitszeitkonten angepasst, von den nicht betroffenen Betrieben griffen nur 16 Prozent auf diese Maßnahme zurück.

Ein Vergleich der Wirtschaftszweige verdeutlicht, dass insbesondere in den stark negativ von der Pandemie betroffenen Sektoren Sonstige Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur Plus- und Minusstunden ab- bzw. aufgebaut wurden (vgl. Abb. 71).

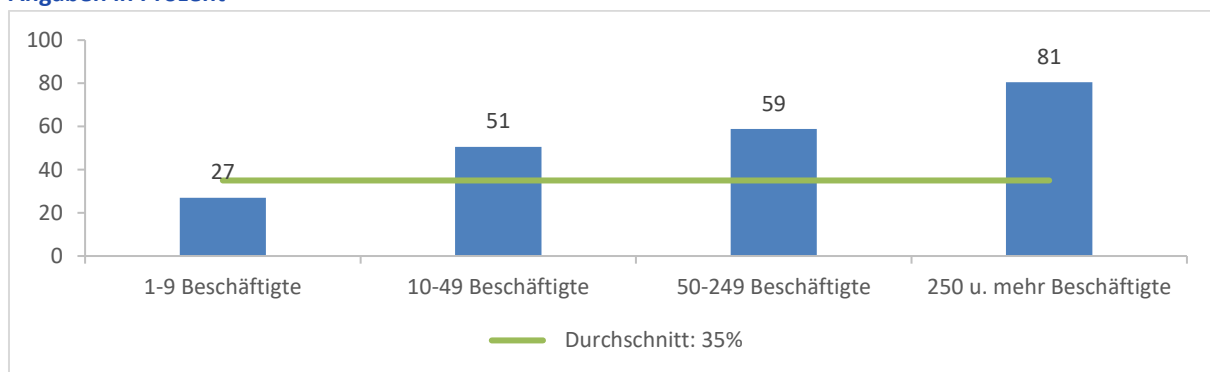
Abb. 71: Anteil der Betriebe in Hessen, die als Reaktion auf die Corona-Pandemie im 1. Halbjahr 2020 mit dem Abbau von Plus- und Überstunden oder dem Aufbau von Minusstunden reagiert haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Da mit steigender Betriebsgröße die Wahrscheinlichkeit steigt, dass es Regelungen zu Arbeitszeitkonten gibt, war der gleiche Betriebsgrößeneffekt in Bezug auf die Anpassung dieser Konten im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie zu beobachten: Vier von fünf Großbetrieben haben Plus- und Minusstunden ab- oder aufgebaut, von den Kleinstbetrieben hat dies nur ein Viertel getan (vgl. Abb. 72).

Abb. 72: Anteil der Betriebe in Hessen, die als Reaktion auf die Corona-Pandemie im 1. Halbjahr 2020 mit dem Abbau von Plus- und Überstunden oder dem Aufbau von Minusstunden reagiert haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Mehr Betriebe ermöglichen Ansparen von Arbeitszeit für längerfristige Arbeitsfreistellungen

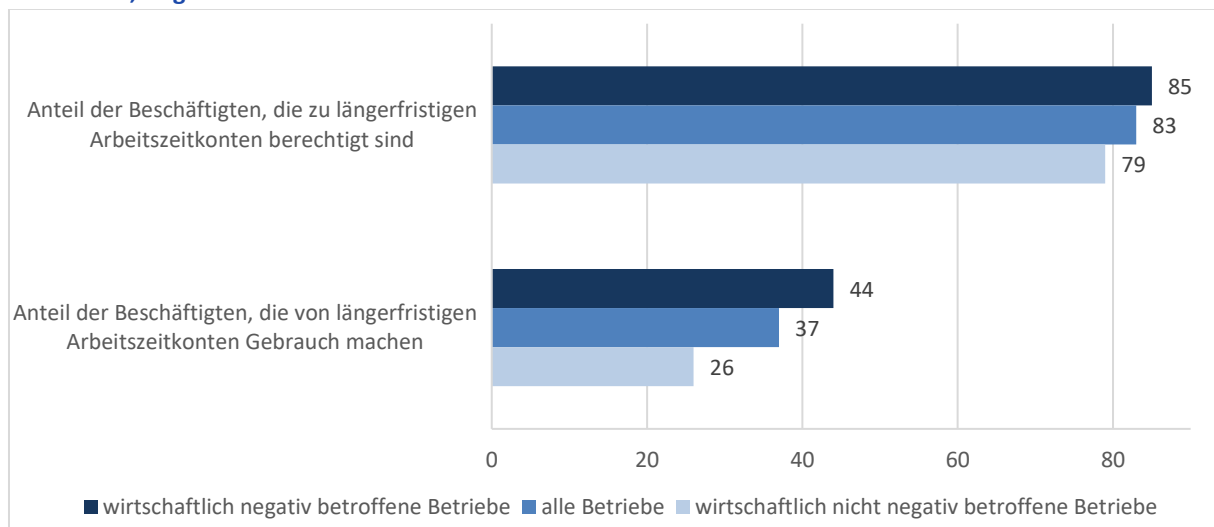
In sechs Prozent der Betriebe Hessens gab es die Möglichkeit, größere Arbeitszeitguthaben im Rahmen der Arbeitszeitkontenregelung oder auf separaten Langzeitkonten anzusparen. Damit griff ein höherer Anteil an Betrieben auf dieses Instrument zur Flexibilisierung zurück als noch in den Vorjahren (2016

und 2018: jeweils vier Prozent). Am häufigsten boten Betriebe, die Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen (acht Prozent), längerfristige Ansparmöglichkeiten von Arbeitszeit an; eher selten gab es diese Möglichkeit im Sektor Handel und Reparatur (drei Prozent). Alle anderen Wirtschaftszweige lagen nah am Durchschnitt. Nach Betriebsgröße differenziert gab es die Möglichkeit zum längerfristigen Ansparen von Arbeitszeit in rund einem Drittel (34 Prozent) der Großbetriebe, in 14 Prozent der mittelgroßen Betriebe sowie in neun Prozent der Klein- und vier Prozent der Kleinstbetriebe.

Beschäftigte nutzen häufiger die Möglichkeit, größere Arbeitszeitguthaben anzusparen

Nicht nur der Anteil der Betriebe, die die Möglichkeit bieten, Arbeitszeit für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen, ist gestiegen, sondern auch der Anteil der Beschäftigten, die diese Möglichkeiten nutzen konnten: 83 Prozent der Belegschaften war dazu berechtigt, im Vorjahr waren es noch etwa drei Viertel (74 Prozent). Gebrauch davon machten über ein Drittel der Beschäftigten (37 Prozent) und damit mehr als doppelt so viele wie im Jahr 2018 (16 Prozent). In wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben war sowohl der Anteil der Beschäftigten, die eine Ansparmöglichkeit hatten, als auch der Anteil der Beschäftigten, die davon Gebrauch machten, höher als in nicht von den Pandemiefolgen betroffenen Betrieben (vgl. Abb. 73).

Abb. 73: Anteil der Beschäftigten, die zu längerfristigen Arbeitszeitkonten berechtigt sind, an allen Beschäftigten in hessischen Betrieben mit der Möglichkeit, größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen (oben), und Anteil der Beschäftigten, die von längerfristigen Arbeitszeitkonten Gebrauch machen, an allen arbeitszeitkontoberechtigten Beschäftigten (unten), im Jahr 2020, nach wirtschaftlicher Betroffenheit, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Immer mehr Betriebe setzen auf Vertrauensarbeitszeit

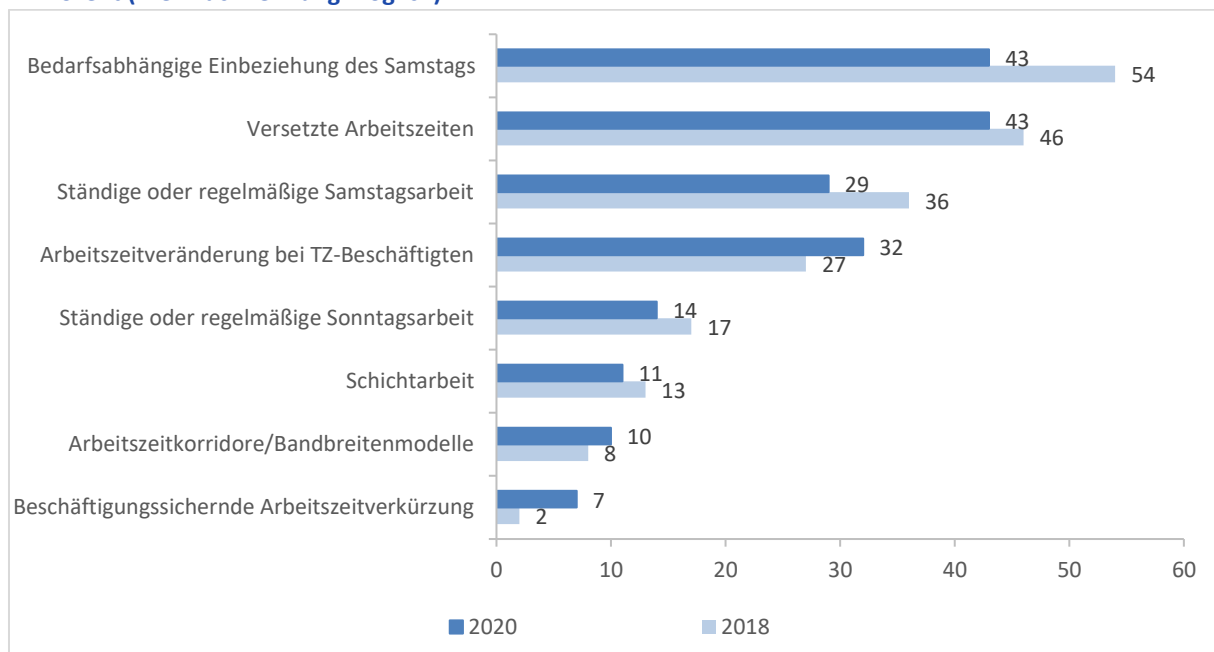
In einem Drittel der hessischen Betriebe (32 Prozent) gab es im Jahr 2020 Regelungen der Vertrauensarbeitszeit (2018: 26 Prozent), wobei diese für knapp drei Viertel (77 Prozent) der Beschäftigten dieser Betriebe gültig waren (2018: 75 Prozent). Je nach Wirtschaftszweig und Betriebsgröße waren solche Regelungen unterschiedlich stark verbreitet. Während über die Hälfte der Großbetriebe (55 Prozent) und zwei von fünf mittelgroßen Betrieben (39 Prozent) auf Vertrauensarbeitszeit setzten, taten dies nur jeweils knapp ein Drittel der Klein- und Kleinstbetriebe (je 31 Prozent). Gleichzeitig sank allerdings der Anteil der Beschäftigten mit Vertrauensarbeitszeitregelungen mit steigender Betriebsgröße.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen wurde das Modell der Vertrauensarbeitszeit in den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (48 Prozent) und der Öffentlichen Verwaltung (42 Prozent) überdurchschnittlich häufig umgesetzt. Am niedrigsten war der Anteil der Betriebe mit entsprechenden Regelungen dagegen im Baugewerbe (17 Prozent).

Regelmäßige Wochenendarbeit in wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben stärker eingesetzt

Schwankungen in der Personalverfügbarkeit und unsichere Bedarfslagen in der Planung von Produktion und der Erbringung von Dienstleistungen sind häufige Gründe zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten, die in vielen Fällen durch die Corona-Pandemie und den zu deren Eindämmung getroffenen Maßnahmen intensiviert und angepasst werden mussten. Im Vergleich zur letzten Erhebung im Jahr 2018 fiel der Anteil der Betriebe mit Samstags- oder Sonntagsarbeit im 1. Halbjahr 2020 deutlicher niedriger aus. Sowohl die bedarfsabhängige als auch die regelmäßige Samstagsarbeit ging stark zurück, der Anteil der Betriebe mit regelmäßiger Sonntagsarbeit ist ebenfalls leicht gesunken (vgl. Abb. 74). Häufiger als zuvor setzten hessische Betriebe dafür auf Veränderungen der Dauer und Lage der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten, die Verkürzung bzw. Verlängerung vereinbarter Wochenarbeitszeit durch Arbeitszeitkorridore und beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung. Der Anteil der Betriebe mit versetzten Arbeitszeiten⁷ sank hingegen leicht, bleibt jedoch auf recht hohem Niveau und stellt mit der bedarfsabhängigen Samstagsarbeit das von den meisten Betrieben verwendete Instrument zur Arbeitszeitsteuerung dar. Schichtarbeit wurde in jedem zehnten hessischen Betrieb und damit etwas weniger als im Jahr 2018 eingesetzt.

Abb. 74: Nutzung von Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung in hessischen Betrieben 2020 und 2018, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)

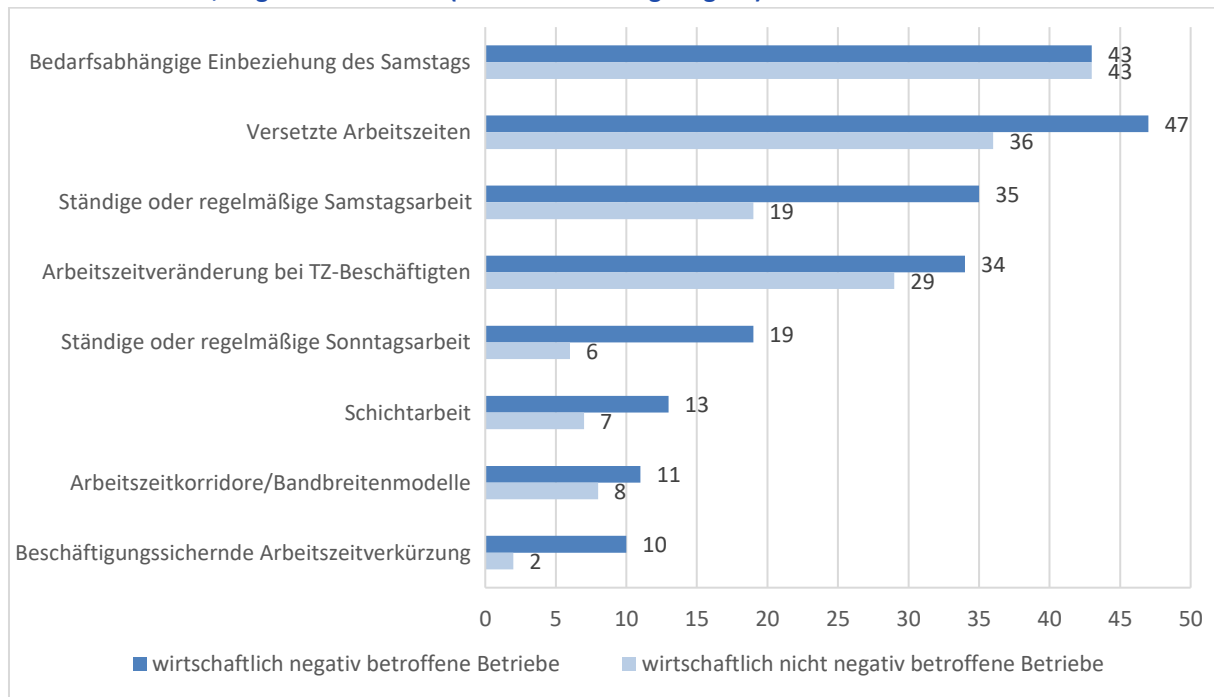


Quelle: IAB-Betriebspanel 2018 und 2020, eigene Berechnungen, zweijähriges Modul.

Wirtschaftlich negativ von der Pandemie betroffene Betriebe haben mit Ausnahme der bedarfsabhängigen Samstagsarbeit auf sämtliche Instrumente zur Flexibilisierung der Arbeitszeit häufiger zurückgegriffen als nicht betroffene Betriebe (vgl. Abb. 75).

⁷ Versetzte Arbeitszeiten umfassen das Angebot verschiedener Arbeitsblöcke mit festen Anfangs- und Endzeiten, welche alle innerhalb einer festgelegten Betriebszeit liegen (Groß & Schwarz 2010).

Abb. 75: Nutzung von Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung in hessischen Betrieben 2020, nach wirtschaftlicher Betroffenheit, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)

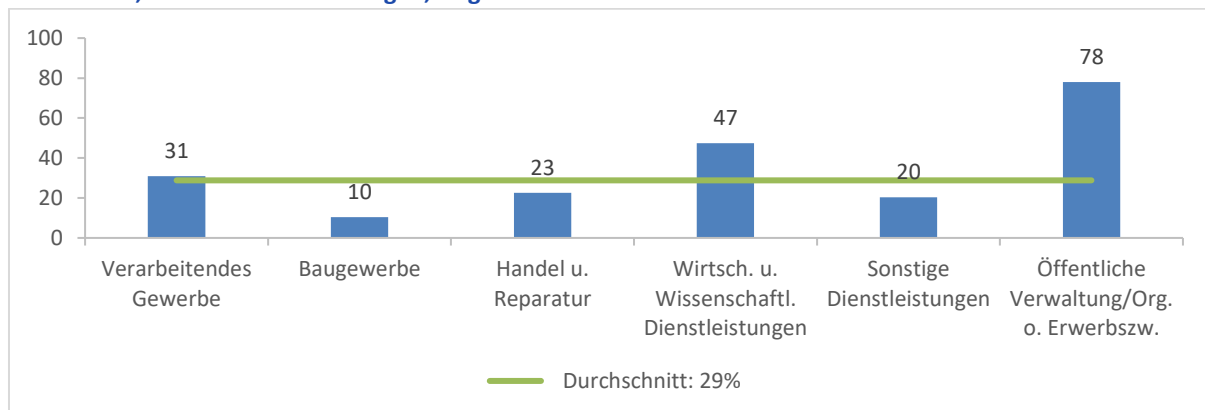


Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

6.3 Home Office

Neben den in Unterkapitel 6.2 beschriebenen zeitlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten hat die örtliche Flexibilisierung der Arbeit in Form von Home Office bzw. Remote Work während der Pandemie einen enormen Schub erhalten. Knapp ein Drittel (29 Prozent) aller hessischen Betriebe hat im Zuge der Corona-Krise Möglichkeiten, von zuhause aus zu arbeiten, neu eingeführt oder ausgeweitet. Dabei zeigten sich insbesondere Betriebe der Öffentlichen Verwaltung und solche, die Wirtschaftsnähe und Wissenschaftliche Dienstleistungen anbieten, als besonders aktiv: Der Anteil der Betriebe mit Home Office war in diesen Wirtschaftszweigen mit Abstand am höchsten (vgl. Abb. 76). Unter dem hessischen Landesschnitt lagen hingegen naheliegenderweise die Sektoren Handel und Reparatur, Sonstige Dienstleistungen und das Baugewerbe, da dort die Arbeitsleistung im Betrieb bzw. vor Ort zu erbringen ist. Da dieses Modul im Jahr 2020 zum ersten Mal abgefragt wurde, ist ein Zeitvergleich mit den Vorjahren leider nicht möglich.

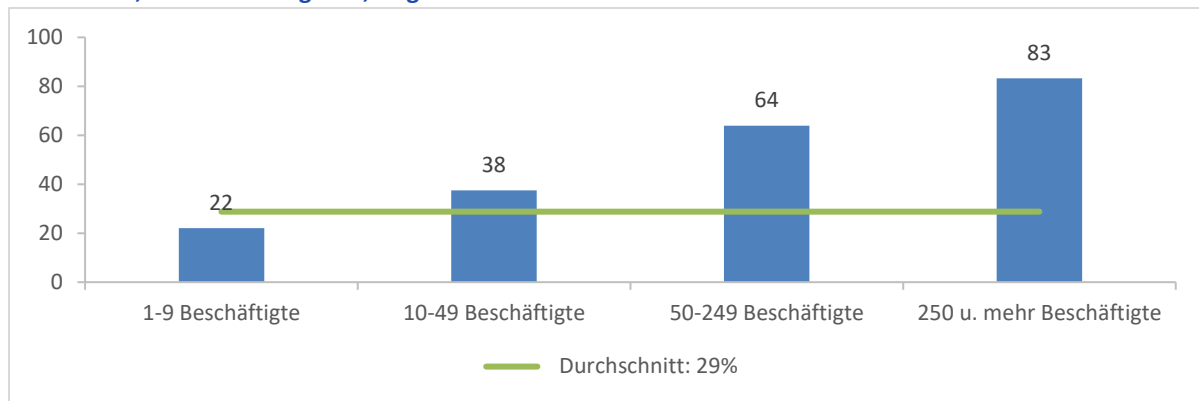
Abb. 76: Anteil der Betriebe in Hessen, die im Zuge der Corona-Pandemie Home Office eingeführt oder ausgebaut haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Aufgrund der höheren Beschäftigtenzahl und Ressourcenverfügbarkeit nimmt die Wahrscheinlichkeit, dass zumindest für einen Teil der Beschäftigten das Arbeiten von zuhause ermöglicht wurde, mit steigender Betriebsgröße zu (vgl. Abb. 77). Nur einer von fünf Kleinstbetrieben ermöglichte Home Office, von den Kleinbetrieben taten dies zwei von fünf Betrieben, bei den mittelgroßen Betrieben zwei Drittel und von den Großbetrieben mehr als vier von fünf.

Abb. 77: Anteil der Betriebe in Hessen, die im Zuge der Corona-Pandemie Home Office eingeführt oder ausgebaut haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

6.4 Resümee

Während der „1. Welle“ der Covid-19-Pandemie musste eine Vielzahl von Betrieben aufgrund von Kontaktbeschränkungen oder Schließungen Beschäftigungsverhältnisse flexibilisieren und Arbeitsbedingungen anpassen, um einerseits den Beschäftigten die notwendige Sicherheit zu bieten und andererseits als Betrieb handlungsfähig zu bleiben. Auch wenn der Zeitraum der Datenerhebung noch keinen Rückschluss auf Entwicklungen in den darauffolgenden Wellen der Pandemie zulässt, lassen sich im sechsten Kapitel des Gesamtberichtes des IAB-Betriebspanels Hessen 2020 bereits Auswirkungen der Corona-Krise auf die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen in hessischen Betrieben identifizieren.

Alle Formen der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen wurden besonders stark und häufig von Betrieben in jenen Branchen genutzt, die wirtschaftlich negativ von den Folgen der Pandemie betroffen waren. In Bezug auf atypische Beschäftigung wird deutlich, dass Betriebe mit unsicheren wirtschaftlichen Lagen vor allem mit dem Abbau von geringfügigen Beschäftigungen und Leiharbeit sowie punktuell von Teilzeitkräften reagiert haben, während die Stammebelegschaften, zumindest zu Beginn der Pandemie, gesichert wurden (siehe auch Kapitel fünf zu Personalbewegungen in hessischen Betrieben; Hohendanner 2021; IAB 2021). Betriebe jener Branchen, die während der Pandemie mehr Nachfrage nach ihren Produkten und Dienstleistungen erfahren haben, agierten zum Teil anders, dort kam es teilweise zum verstärkten Einsatz von Leiharbeitskräften. Insgesamt haben sich die Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Beschäftigtenverhältnissen gerade während der Pandemie als wichtige Instrumente der Personalsteuerung und für die Sicherung der betrieblichen Stabilität erwiesen.

Darüber hinaus stellen die Instrumente zur Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen auch ein wichtiges Mittel dar, um Beschäftigte während der Pandemie an die Betriebe zu binden, auch wenn kein ausreichendes Arbeitsaufkommen gegeben ist. Gerade in Betrieben, die von den Auswirkungen der Pandemie besonders stark betroffen waren, wurden Arbeitszeitkonten während der Pandemie genutzt, um sowohl Minusstunden auf- als auch Überstunden abzubauen. Der langen Dauer der Pandemie geschuldet, zeigt sich zudem, dass die Zeiträume für den Ausgleich von Arbeitszeitkonten bei vielen Betrieben deutlich verlängert wurden. Umgekehrt zeigt sich die Nutzung von Arbeitszeitkonten als

Flexibilisierungsinstrument auch bei Betrieben mit erhöhter Nachfrage nach ihren Produkten und Dienstleistungen.

Als dritte zielführende Strategie zur Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen in der Pandemie hat sich die Verlagerung von Arbeit aus den Betriebsstätten in Home Offices bewährt. Um Kontaktbeschränkungen und weitere gesetzliche Auflagen umzusetzen, haben im Jahr 2020 viele Betriebe davon Gebrauch gemacht. Gerade das Konzept des Home Office ist, anders als die oben genannten Instrumente zur Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen, nicht nur primär in den von der Pandemie stark betroffenen Branchen angewandt worden, sondern branchenübergreifend und recht flächendeckend.

Für viele Betriebe und Beschäftigte brachte die Corona-Krise nicht vorherzusehende Veränderungen des Arbeitsalltags mit sich. Es ist davon auszugehen, dass die Betriebe gerade zu Beginn der Pandemie häufig auf provisorische Lösungen und Improvisation gesetzt haben, um geschäftsfähig zu bleiben. Es bleibt abzuwarten, ob sich die im vorliegenden Kapitel abgebildeten Entwicklungen, was atypische Beschäftigungsformen und die zeitliche sowie örtliche Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen angeht, weiter manifestieren werden. Wenn im zu erwartenden konjunkturellen Aufschwung Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung und Fachkräfteengpässe wieder stärker in den Fokus rücken, wird sich zeigen, ob die Betriebe die Flexibilisierungsmöglichkeiten auch dazu nutzen, um sich gegenüber (potenziellen) Beschäftigten als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Grundsätzlich kann jedoch festgehalten werden, dass sich die Möglichkeiten zur Flexibilisierung, die den Betrieben zur Verfügung stehen, in hohem Maße bewährt haben, um einerseits das wirtschaftliche Überleben der Betriebe zu gewährleisten und andererseits die Arbeitsplätze vieler Beschäftigter zu sichern.

7. Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Beschäftigungssituation von Frauen in hessischen Betrieben

Bereits für das Frühjahr 2020 wurden geschlechtsspezifische Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Beschäftigung von Frauen und Männern beschrieben (WSI 2021). Im Gegensatz zu vorangegangenen Krisen wie der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 hat sich die Covid-19-Pandemie nicht nur auf männlich dominierte Branchen ausgewirkt, sie beeinträchtigt insbesondere die Dienstleistungssektoren mit ihren überdurchschnittlich hohen Anteilen weiblicher Beschäftigter. Während im Mai 2009 nur 22 Prozent aller Beschäftigten in Kurzarbeit Frauen waren, lag der Frauenanteil an allen Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeitern im Mai 2020 bei 41 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2021). Besonders betroffen von Beschäftigungseinbußen und Kurzarbeit waren bspw. die Gastronomie und die Tourismusbranche. Außerdem machten Frauen zwei Drittel der Beschäftigten in Gesundheits- und Sozialberufen aus, weshalb ihnen während der Pandemie eine tragende Rolle bei der Bekämpfung der Pandemie bei gleichzeitig erhöhter Ansteckungsgefahr zukam (Otto et al. 2021).

Dass die Pandemie insbesondere für weibliche Beschäftigte starke Auswirkungen hatte (Hammerschmid et al. 2020), zeigt sich jedoch nicht nur in den Personalstrukturen der betroffenen Wirtschaftszweige. Betriebe mit unsicheren wirtschaftlichen Lagen haben in Hessen zu Beginn der Pandemie vermehrt mit dem Abbau atypischer Beschäftigung reagiert, um so zunächst die Stammbesetzung zu sichern (siehe Kapitel 6). Frauen sind deutlich häufiger atypisch beschäftigt als Männer und deshalb stärker von dieser Entwicklung betroffen: Im Jahr 2020 waren in Deutschland 28 Prozent aller kernerwerbstätigen Frauen und nur elf Prozent der kernerwerbstätigen Männer atypisch beschäftigt. 70 Prozent aller atypischen Stellen waren somit von weiblichen Beschäftigten besetzt, wobei hier auch die starke Mehrheit von Frauen in Teilzeitbeschäftigung miteinfließt, die in den meisten Fällen nicht stärkeren Unsicherheiten ausgesetzt waren als Vollzeitbeschäftigte (Statistisches Bundesamt 2021, eigene Berechnungen). Besonders stark betroffen von den Konsequenzen der Eindämmungsmaßnahmen der Corona-Krise waren geringfügig Beschäftigte. Aufgrund der Pandemie wurden deutschlandweit 264.000 Stellen bis November 2020 abgebaut; diese waren zu zwei Dritteln von Frauen besetzt (Bundesagentur für Arbeit 2021). Auch die Beschäftigung von Personen mit einfachen Helfertätigkeiten, die überproportional häufig von Frauen ausgeführt werden, brach im Frühjahr 2020 stark ein, insbesondere in der Gastronomie (Seibert et al. 2021). Im Zusammenhang mit den Zugängen zur Arbeitslosigkeit allgemein lässt sich feststellen, dass Frauen zu Beginn der Pandemie eher den Verlust des Arbeitsplatzes befürchten mussten als Männer (Hammerschmid et al. 2020).

Ob und inwiefern die Pandemie zu einer Retraditionalisierung der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung in Bezug auf Kinderbetreuung und Haushaltsarbeit geführt hat, wird in der Wissenschaft kontrovers diskutiert (Globisch & Osiander 2020; Otto et al. 2021). Fakt ist, dass diese Aufgaben sowohl vor als auch während der Pandemie zum Großteil von Frauen übernommen wurden, wobei sich die Aufteilung in der Kinderbetreuung im Vergleich zu Vorpandemiezeiten zumindest zu Beginn der Corona-Krise kaum verändert hat (Globisch & Osiander 2020). Die Hauptlast der Betreuung hatten Frauen zu tragen, gerade während der Schul- und Kitaschließungen im Lockdown im April und Mai 2020. Im Vergleich zu 2019 waren jedoch auch die Väter zeitlich mehr in die Kinderbetreuung involviert (Zinn et al. 2020).

Die Beschäftigungsquote, also die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Relation zur Bevölkerung der 15- bis unter 65-jährigen in Deutschland, lag für Frauen zum Juni 2020 bei 57,6 Prozent (Hessen: 56,0 Prozent) und damit niedriger als die der Männer (Deutschland: 64,2 Prozent; Hessen: 63,9

Prozent). Frauen in Führungspositionen waren besonders unterrepräsentiert: Nur gut ein Viertel (27 Prozent) der Aufsichts- und Führungspositionen in Deutschland war von Frauen besetzt (Bundesagentur für Arbeit 2021).

Anhand der Daten aus dem IAB-Betriebspanel 2020 werden im Folgenden Auswirkungen der Pandemie auf die Beschäftigungssituation von Frauen in Hessen untersucht. Das erste Unterkapitel befasst sich mit den Personalstrukturen, wobei ein besonderer Fokus auf der geschlechtsspezifischen Verteilung nach Qualifikationsniveaus und atypischen Beschäftigungsformen liegt. Anschließend nimmt das zweite Unterkapitel die Personalbewegung auf dem hessischen Arbeitsmarkt aus einer geschlechtsspezifischen Perspektive in den Blick. Das dritte Unterkapitel beschäftigt sich mit der Situation weiblicher Auszubildender und der formalen Weiterbildung von Frauen. Im vierten Unterkapitel wird die Entwicklung des Anteils von Frauen in Führungspositionen beleuchtet. Das fünfte Unterkapitel schließt mit einem Resümee.

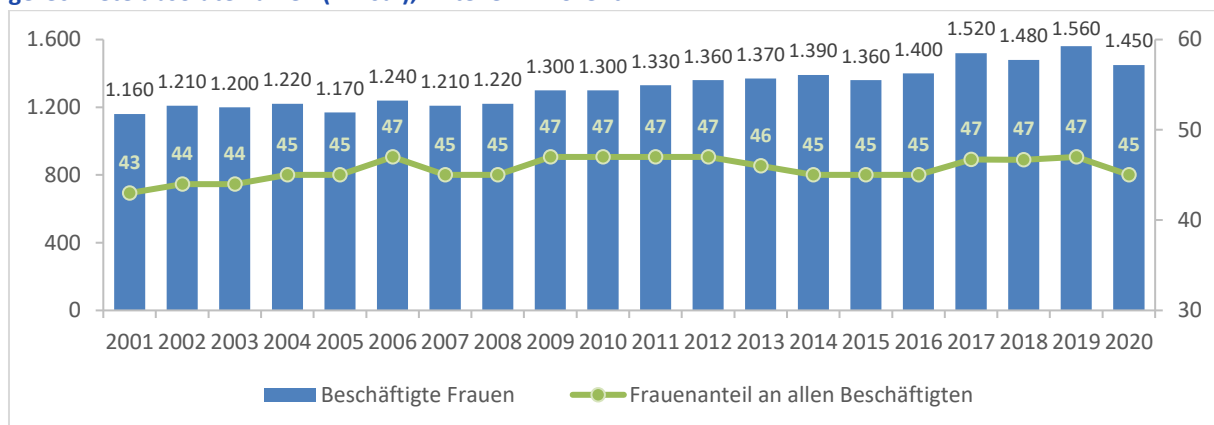
7.1 Personalstrukturen

Im Folgenden wird zunächst ein Überblick über den Beschäftigtenanteil von Frauen allgemein sowie differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße gegeben. Anschließend werden die Qualifikationsniveaus beschäftigter Frauen sowie der Frauenanteil in atypischen Beschäftigungsverhältnissen näher betrachtet.

Frauen sind häufiger in wirtschaftlich negativ betroffenen Wirtschaftszweigen beschäftigt

Knapp 1,45 Millionen der hochgerechnet 3,2 Millionen Beschäftigten in hessischen Betrieben im Jahr 2020 waren weiblich. Der Frauenanteil an allen Beschäftigten in Hessen schwankt seit 2004 jährlich zwischen 45 und 47 Prozent. Im Jahr 2020 fiel er im Vergleich zu den drei Vorjahren um zwei Prozentpunkte auf 45 Prozent (vgl. Abb. 78). Betrachtet man nur die hochgerechneten Beschäftigtenzahlen, dann waren am 30.06.2020 in Hessen sogar mehr männliche (gerundet +34.000 Beschäftigte), dafür deutlich weniger weibliche Beschäftigte (gerundet -110.000 Beschäftigte) angestellt als im Vorjahr.

Abb. 78: Gesamtzahl beschäftigter Frauen und Frauenanteil an allen Beschäftigten in Hessen 2001-2020, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent

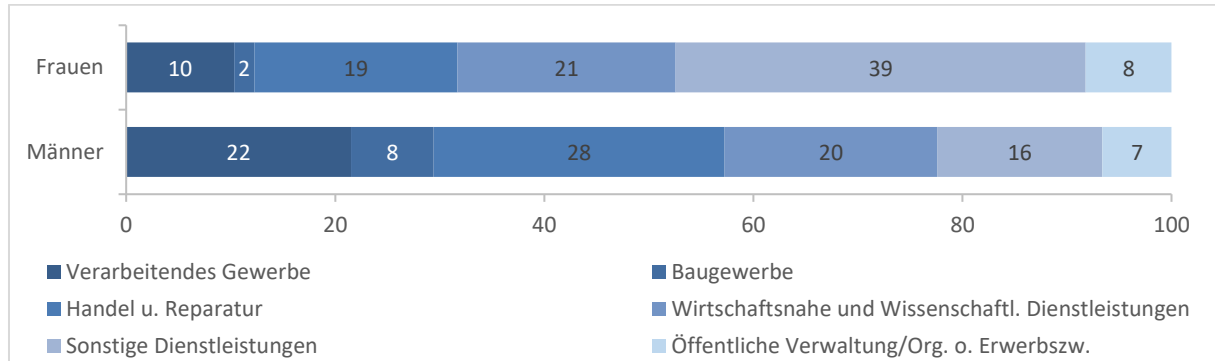


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2020, eigene Berechnungen.

Abbildung 79 verdeutlicht, dass sich die Beschäftigung von Frauen und Männern wie in den Vorjahren sehr unterschiedlich auf die verschiedenen Wirtschaftszweige verteilt hat. Drei von fünf Frauen waren im Jahr 2020 in den Dienstleistungssektoren tätig, männliche Beschäftigte machten dort nur gut ein Drittel der Belegschaften aus. In den Sektoren Handel und Reparatur, Baugewerbe und Verarbeitendes Gewerbe waren Frauen wie in den Vorjahren unterrepräsentiert, wobei jede fünfte weibliche Beschäftigte in Handels- bzw. Reparaturbetrieben tätig war. Ähnlich wie die ungleiche geschlechtsspezifische

Verteilung auf die einzelnen Wirtschaftszweige fiel auch der Frauen- bzw. Männeranteil in den jeweiligen Wirtschaftszweigen aus. Der Frauenanteil lag mit 67 Prozent in den Betrieben, die Sonstige Dienstleistungen anbieten, besonders hoch, und auch in der Öffentlichen Verwaltung (51 Prozent) waren etwas mehr Frauen als Männer beschäftigt.

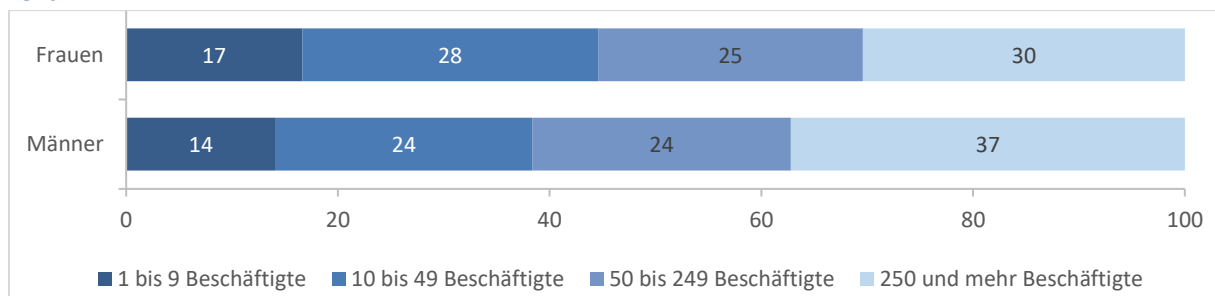
Abb. 79: Verteilung von Frauen und Männern auf die Wirtschaftszweige in Hessen 2020, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Im Vergleich nach Betriebsgröße fällt auf, dass Frauen häufiger in Kleinst- oder Kleinbetrieben tätig waren, wohingegen Männer öfter in Großbetrieben beschäftigt waren (vgl. Abb. 80). Innerhalb der Wirtschaftszweige fiel der Frauenanteil mit steigender Betriebsgrößenklasse: In Kleinst- und Kleinbetrieben machten Frauen jeweils 49 Prozent, in mittelgroßen Betrieben 46 Prozent und in Großbetrieben nur 40 Prozent der Beschäftigten aus.

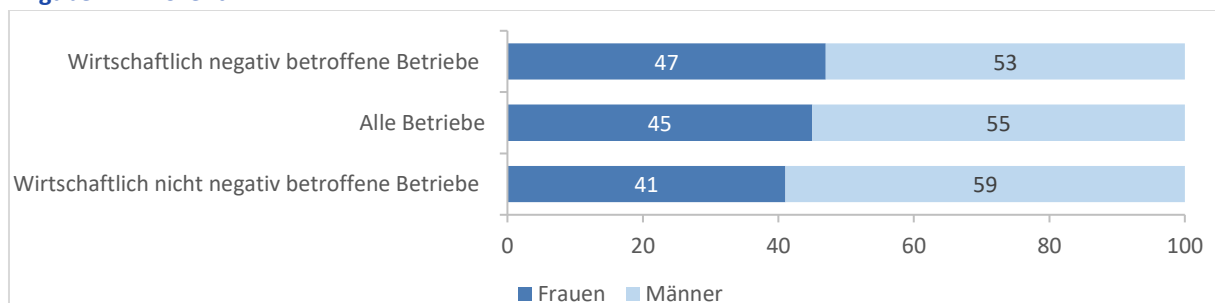
Abb. 80: Verteilung von Frauen und Männern auf die Betriebsgrößenklassen in Hessen 2020, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

58 Prozent aller erwerbstätigen Frauen und nur 44 Prozent der Männer waren in den beiden am stärksten von der Pandemie betroffenen Wirtschaftszweigen Sonstige Dienstleistungen und Handel und Reparatur tätig. Der Beschäftigtenanteil der Frauen in wirtschaftlich negativ von der Pandemie betroffenen Betrieben lag auch deshalb mit 47 Prozent überdurchschnittlich hoch (vgl. Abb. 81).

Abb. 81: Beschäftigtenanteile der Frauen und Männer in Hessen 2020, nach wirtschaftlicher Betroffenheit, Angaben in Prozent

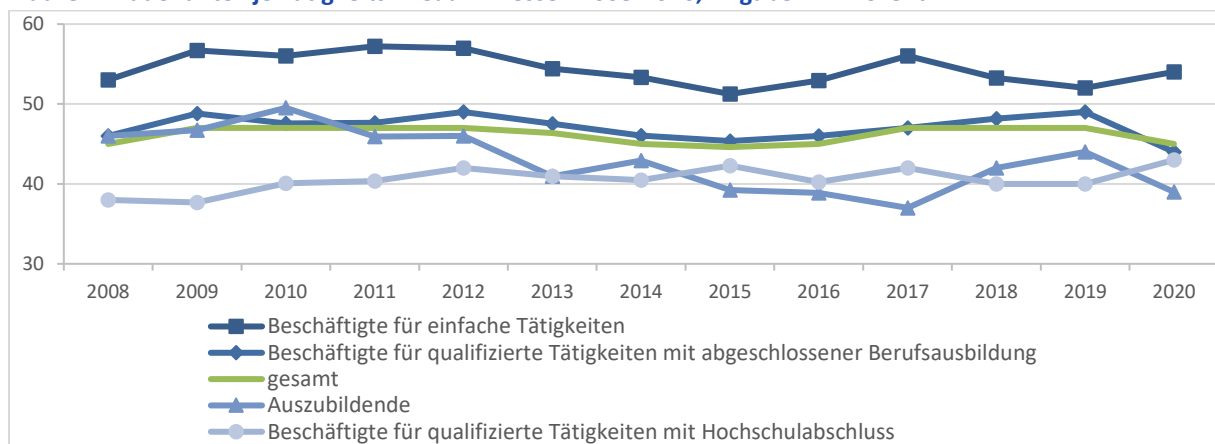


Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Pandemie betrifft überdurchschnittlich oft Frauen mit oder in Berufsausbildung

Eine wichtige Rolle in der Beschäftigungssituation von Frauen kommt der ausbildungsadäquaten bzw. qualifizierten Beschäftigung zu, die eng mit den Faktoren Karriereentwicklung und Gehaltsniveau verknüpft ist. Hessische Betriebe wiesen auch im Jahr 2020 geschlechtsspezifische Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung nach Qualifikationsniveau auf (vgl. Abb. 82). Im Zeitvergleich lässt sich erkennen, dass der Frauenanteil an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, weiterhin überdurchschnittlich hoch ist und im Vorjahresvergleich leicht zugenommen hat. Gleichzeitig stieg auch der Anteil beschäftigter Frauen für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschulabschluss auf einen neuen Höchstwert von 43 Prozent, wobei sie auf diesem Qualifikationsniveau nach wie vor unterrepräsentiert sind. Am auffälligsten erscheint jedoch, dass der Frauenanteil an Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung und an den Auszubildenden deutlich gesunken ist. Im Vorjahresvergleich der hochgerechneten Beschäftigtenzahlen nahm die Anzahl der Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung um über 100.000 Köpfe ab, während sich die Beschäftigtenzahlen der anderen Tätigkeitsniveaus nur vergleichsweise wenig verändert haben.

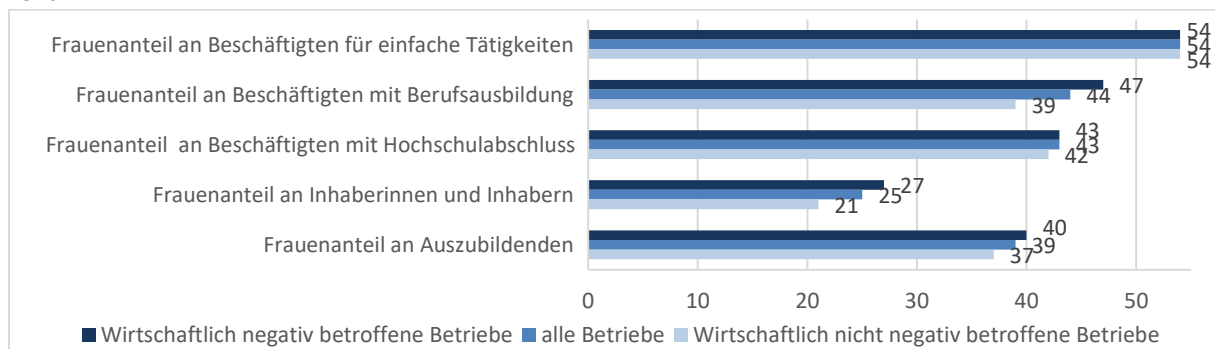
Abb. 82: Frauenanteil je Tätigkeitsniveau in Hessen 2008-2020, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2020, eigene Berechnungen.

Ein möglicher Erklärungsansatz für die Entwicklung zu Ungunsten von Frauen mit Berufsausbildung liegt in den Beschäftigungsstrukturen. Abbildung 83 verdeutlicht, dass insbesondere in den negativ von der Pandemie betroffenen Betrieben überdurchschnittlich viele Frauen mit oder in Berufsausbildung beschäftigt waren. Da in betroffenen Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2020 sowohl weniger Personal eingestellt wurde als auch mehr Beschäftigte aus den Betrieben ausgeschieden sind (siehe Kapitel 5), steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen dieses Qualifikationsniveaus ihre Beschäftigung verloren haben bzw. keine Anstellung bekommen haben.

Abb. 83: Frauenanteil je Tätigkeitsniveau in Hessen 2020, nach wirtschaftlicher Betroffenheit, Angaben in Prozent



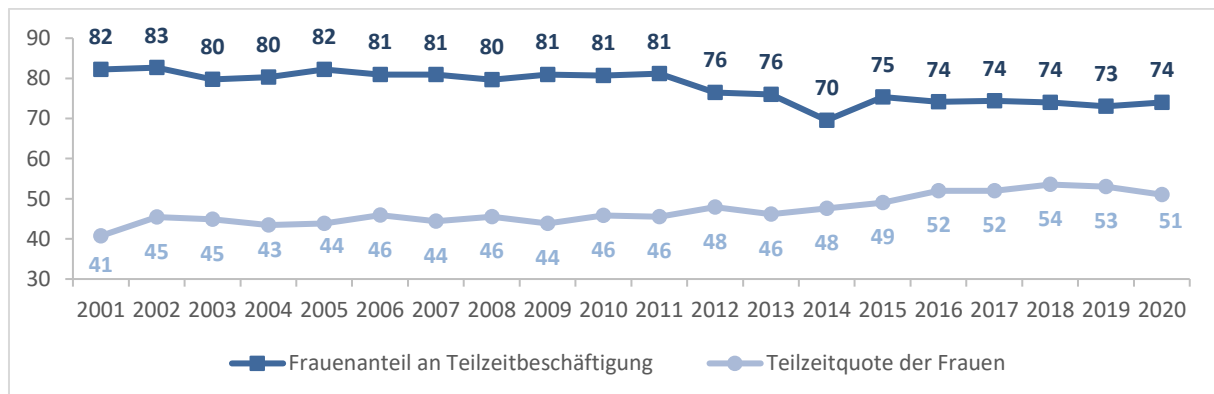
Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Mehrheitlich Frauen in atypischer Beschäftigung

Obwohl atypische Beschäftigungsformen den Betrieben Möglichkeiten bieten, Arbeitsverhältnisse zu flexibilisieren und so ggf. auch Beschäftigung zu sichern, nahm ihre Verbreitung zu Beginn der Corona-Pandemie im Jahr 2020 deutschland- und hessenweit ab (siehe auch Kapitel 6; Statistisches Bundesamt 2021). Insbesondere wirtschaftlich betroffene Betriebe haben geringfügige und befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit abgebaut, auch die hessische Teilzeitquote sank von 34 auf 31 Prozent (siehe Kapitel 6). Frauen befinden sich überdurchschnittlich oft in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (Statistisches Bundesamt 2021) und waren infolgedessen stärker von diesen Entwicklungen betroffen als ihre männlichen Kollegen.

Die Teilzeitquote der Frauen lag im Jahr 2020 bei 51 Prozent, womit etwa jede zweite Frau und nur 15 Prozent der Männer in Hessen teilzeitbeschäftigt⁸ waren (vgl. Abb. 84). Im Zeitvergleich waren damit seit 2015 konstant ungefähr drei von vier Teilzeitbeschäftigten weiblich.

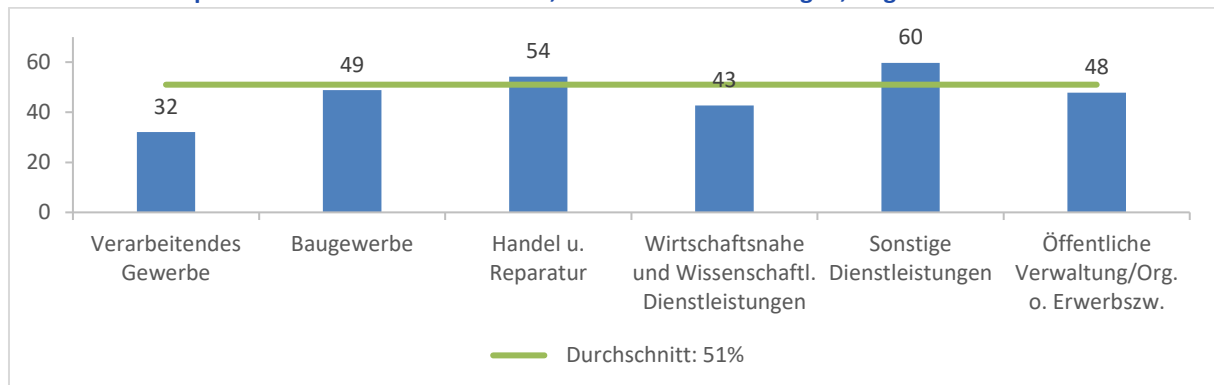
Abb. 84: Teilzeitquote der Frauen und Frauenanteil an allen Teilzeitbeschäftigten in Hessen 2001-2020, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2020, eigene Berechnungen.

Insgesamt waren in allen Wirtschaftszweigen mehr als die Hälfte aller Teilzeitbeschäftigten Frauen, selbst im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe, wo weibliche Beschäftigte besonders stark unterrepräsentiert sind: Im Baugewerbe bspw. machten Frauen 17 Prozent der Gesamtbelegschaft, aber 54 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten aus. Eine überdurchschnittliche Frauen-Teilzeitquote ergab sich außerdem für Betriebe, die Handel und Reparatur betreiben, und jene, die Sonstige Dienstleistungen anbieten (vgl. Abb. 85).

Abb. 85: Teilzeitquote der Frauen in Hessen 2020, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

⁸ einschließlich geringfügig Beschäftigter

Frauen stärker vom Abbau geringfügiger Beschäftigung betroffen als Männer

Frauen befanden sich deutlich häufiger in einer geringfügigen Beschäftigung als Männer: 15 Prozent aller beschäftigten Frauen (2019: 17 Prozent) und sieben Prozent der Männer (2019: acht Prozent) gingen zum 30.06.2020 einer geringfügigen Beschäftigung nach. Der Frauenanteil an den geringfügig Beschäftigten insgesamt betrug 62 Prozent, in den wirtschaftlich betroffenen Betrieben lag er sogar bei 65 Prozent. Dass Frauen nicht nur häufiger geringfügig beschäftigt, sondern auch stärker von diesbezüglichen Freisetzungen betroffen waren, zeigt eine geschlechtsspezifische Betrachtung des Rückgangs an geringfügig Beschäftigten: Im Vergleich zum Vorjahr waren in Hessen hochgerechnet 70.000 weniger geringfügig Beschäftigte angestellt, 82 Prozent davon waren Frauen.

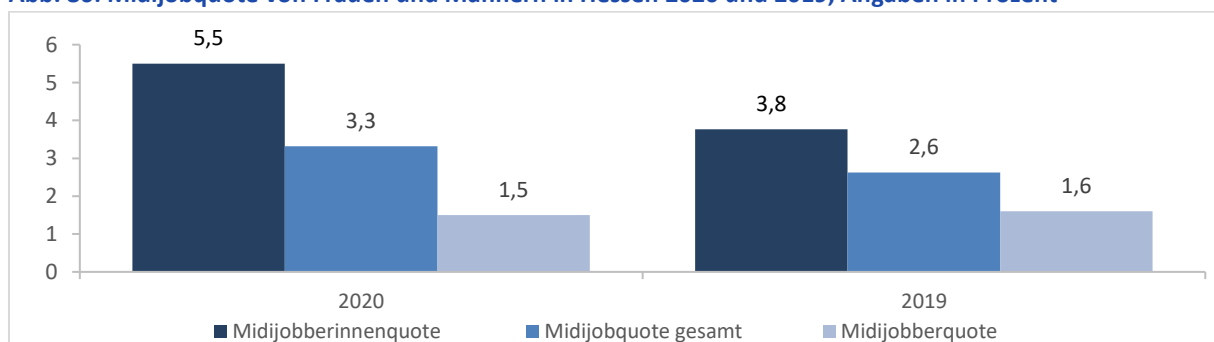
Mehrzahl der befristet Beschäftigten sind Frauen

Während andere Formen der atypischen Beschäftigung wie bspw. die Teilzeitbeschäftigung häufig freiwillig durch die Arbeitnehmenden gewählt werden, trifft dies auf die befristete Beschäftigung nur in Ausnahmefällen zu. Diese Form des Beschäftigungsverhältnisses ist nicht selten durch geringeren Lohn, schlechtere Arbeitsbedingungen und Karrierechancen sowie ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko geprägt (Stuth 2017). Wie in den Vorjahren waren zum 30.06.2020 über die Hälfte (56 Prozent) aller befristeten Stellen in hessischen Betrieben von Frauen besetzt. Sie waren in der Pandemie damit mit einer zusätzlichen Beschäftigungsunsicherheit konfrontiert. Ihre Befristungsquote betrug acht Prozent, von den männlichen Beschäftigten hatten dagegen nur fünf Prozent einen befristeten Arbeitsvertrag. Diese Relationen haben sich im Vorjahresvergleich kaum verändert.

Hohe Zunahme an Midijobberinnen in wirtschaftlich nicht negativ betroffenen Betrieben

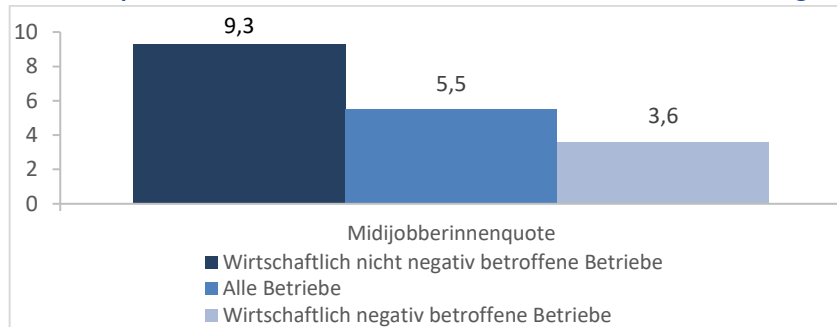
Insgesamt lässt sich in Hessen im 1. Halbjahr 2020 ein Anstieg an Midijobberinnen und Midjobbern mit Bruttomonatsverdienst von 451 bis 850 Euro feststellen: Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung stieg auf 3,3 Prozent, im Vergleich zu 2,6 Prozent im Vorjahr. In Abbildung 86 ist erkennbar, dass der Anstieg der Midijobquote ausschließlich auf eine höhere Frauenquote (5,5 Prozent) zurückzuführen ist. Die Männerquote ist im Vorjahresvergleich sogar leicht gesunken. Der Frauenanteil an allen Midijobs ist damit auf 75 Prozent gestiegen (2019: 68 Prozent).

Abb. 86: Midijobquote von Frauen und Männern in Hessen 2020 und 2019, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

Der hohe Zuwachs an Midijobberinnen ließ sich vor allem in den wirtschaftlich nicht negativ von der Pandemie betroffenen Betrieben beobachten: Fast jede zehnte Beschäftigte war hier in einem Midijob angestellt (vgl. Abb. 87). Diese im Vorjahresvergleich außerordentlich hohe Quote und ein im Verhältnis zu den Wirtschaftsstrukturen überproportionaler Frauenanteil an den Personalabgängen in wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben (siehe Unterkapitel 7.2), lassen vermuten, dass weibliche Beschäftigte häufiger aus betroffenen Wirtschaftszweigen in Midijobs in wirtschaftlich weniger betroffene Wirtschaftszweige abgewandert sind.

Abb. 87: Midijobberinnenquote in Hessen 2020, nach wirtschaftlicher Betroffenheit, Angaben in Prozent

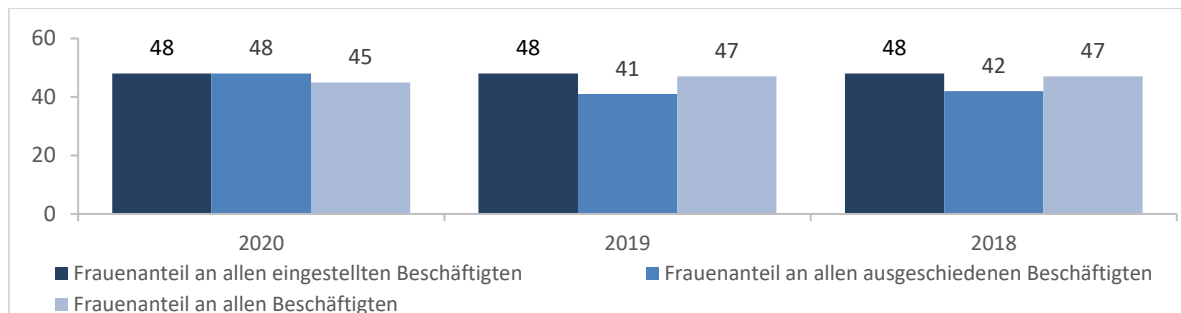
Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

7.2 Personalbewegungen

Personalbewegungen in Hessen haben im 1. Halbjahr 2020 insgesamt deutlich abgenommen: Sowohl die Einstellungs- als auch die Abgangsrate sind stark gesunken, wobei erstere erstmals seit 2009 unter die Abgangsrate fiel (siehe Kapitel 5). Im Folgenden werden zunächst die Frauenanteile bei Neueinstellungen und ausgeschiedenen Beschäftigten gegenübergestellt. Anschließend werden die befristeten Einstellungen und Übernahmen in unbefristete Arbeitsverhältnisse geschlechtsspezifisch dargestellt.

Frauenanteil an ausgeschiedenen Beschäftigten steigt im Zeitvergleich

Im 1. Halbjahr 2020 lagen die Frauenanteile sowohl bei den neu eingestellten⁹ als auch bei den ausgeschiedenen¹⁰ Beschäftigten in Hessen bei 48 Prozent. Aufgrund der höheren Abgangsrate haben also mehr Frauen die Beschäftigung niedergelegt als neu aufgenommen (gleiche Tendenz bei Männern). Betrachtet man diese Zusammenhänge im Zeitvergleich, dann ist zu erkennen, dass der Frauenanteil an den Neueinstellungen dem der Vorjahreshalbjahre entsprach (vgl. Abb. 88). Der Frauenanteil bei den ausgeschiedenen Beschäftigten lag in den Vorjahren jedoch deutlich unter dem Einstellungs- und dem Beschäftigungsdurchschnitt, wodurch sich eine positive Tendenz in Richtung Geschlechtergleichgewicht auf dem hessischen Arbeitsmarkt angedeutet hatte. Durch den starken Anstieg des Frauenanteils an ausgeschiedenen Beschäftigten im 1. Halbjahr 2020 wurde diese Entwicklung durch die Pandemie unterbrochen.

Abb. 88: Frauenanteil an eingestellten, ausgeschiedenen und allen Beschäftigten in Hessen 2018 -2020, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2018-2020, eigene Berechnungen.

⁹ Die Übernahme von Auszubildenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen werden nicht als Neueinstellungen gezählt.

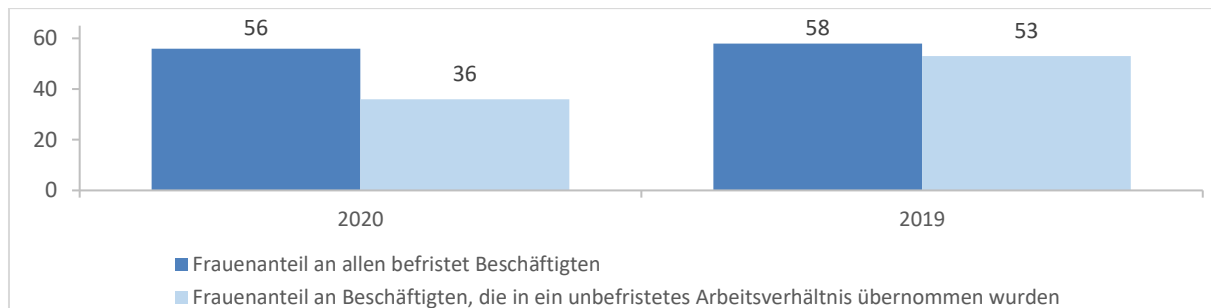
¹⁰ Gemeint sind Entlassungen, Kündigungen, Versetzungen in andere Betriebe des Unternehmens, Abgänge nach der Ausbildung, Altersruhestand, Auslauf von Zeitverträgen oder Tod. Während Mutterschutz, Elternzeit und der Freistellungsphase der Altersteilzeit bleibt ein Beschäftigungsverhältnis bestehen.

Frauen werden trotz überdurchschnittlich häufiger Befristung seltener entfristet

Genauso wie die Neueinstellungen insgesamt nahmen auch die Einstellungen von befristet Beschäftigten in Hessen im 1. Halbjahr 2020 stark ab, im Vergleich zum 1. Halbjahr 2019 um 45 Prozent. Der Frauenanteil lag dabei mit 49 Prozent etwas niedriger als im Vorjahreszeitraum (53 Prozent).

Übernahmen aus befristeter in unbefristete Beschäftigung kamen im 1. Halbjahr 2020 in Hessen seltener vor als im Vorjahreszeitraum. In 2019 haben noch 31 Prozent der Betriebe Angestellte entfristet, in 2020 taten dies nur noch 20 Prozent. Von den in 2020 vollzogenen Entfristungen profitierten nur zu 36 Prozent Frauen, obwohl sie über die Hälfte der befristeten Stellen besetzten (vgl. Abb. 89). Im Vorjahr entfielen noch 53 Prozent der Entfristungen auf weibliche Beschäftigte, wobei dieser Wert ebenfalls unter dem Frauenanteil an den befristet Beschäftigten in 2019 lag.

Abb. 89: Frauenanteil an allen befristet Beschäftigten und Frauenanteil an allen Beschäftigten, die aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden, in Hessen 2020 und 2019, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

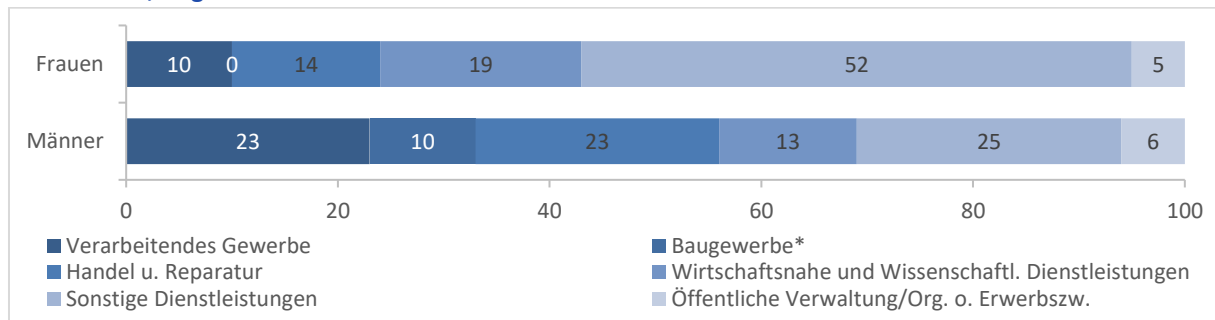
7.3 Aus- und Weiterbildung

Mit Beginn der Corona-Pandemie agierten die hessischen Betriebe eher zurückhaltend beim Abschluss neuer Ausbildungsverträge. Die Übernahmequote blieb jedoch auf hohem Niveau, wobei wirtschaftlich nicht negativ von der Pandemie betroffene Betriebe häufiger Auszubildende übernahmen als betroffene Betriebe. Die Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten brach hingegen branchenübergreifend ein, auch aufgrund einer hohen Anzahl an Absagen von Weiterbildungsmaßnahmen wegen der Pandemie (siehe Kapitel 4).

Frauen absolvieren Ausbildung häufiger in wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben

Der Frauenanteil an allen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen lag im Jahr 2020 bei 47 Prozent (2019: 49 Prozent). Dabei absolvierten Frauen ihre Ausbildung häufiger in wirtschaftlich betroffenen Betrieben (49 Prozent aller Absolventinnen und Absolventen) als in nicht betroffenen (43 Prozent aller Absolventinnen und Absolventen). Dieses Muster bestätigt sich bei einem geschlechtsspezifischen Vergleich der Verteilung aller Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen auf die Wirtschaftszweige: Zwei Drittel aller Frauen, die im Jahr 2020 ihre Ausbildung abgeschlossen haben, taten dies in den besonders betroffenen Sektoren Sonstige Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur (vgl. Abb. 90).

Abb. 90: Verteilung von Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen auf die Wirtschaftszweige in Hessen 2020, Angaben in Prozent

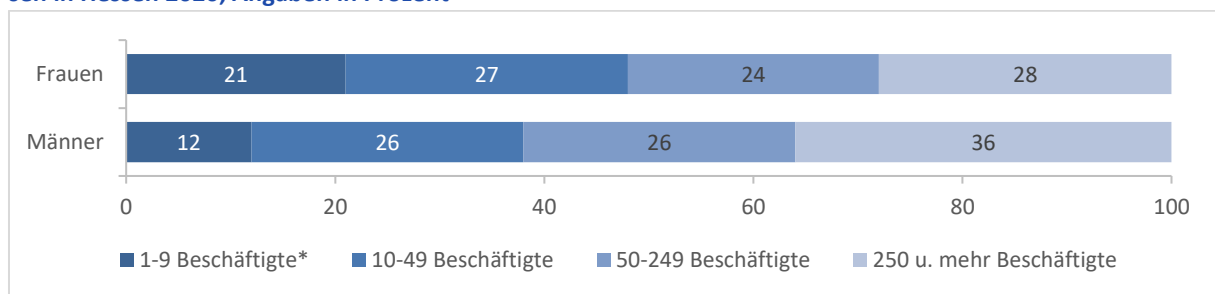


Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

*Für das Baugewerbe kann aufgrund geringer Fallzahlen nur eine Tendenz abgebildet werden.

Differenziert nach Betriebsgröße sinkt der Frauenanteil an den Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen mit steigender Betriebsgröße. Bei Betrachtung der Verteilung der Absolventinnen und Absolventen zeigt sich, dass Frauen ihre Ausbildung häufiger als Männer in Kleinstbetrieben absolvierten, während Männer ihren Beruf deutlich häufiger in Großbetrieben erlernen (vgl. Abb. 91).

Abb. 91: Verteilung von Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen auf die Betriebsgrößenklassen in Hessen 2020, Angaben in Prozent



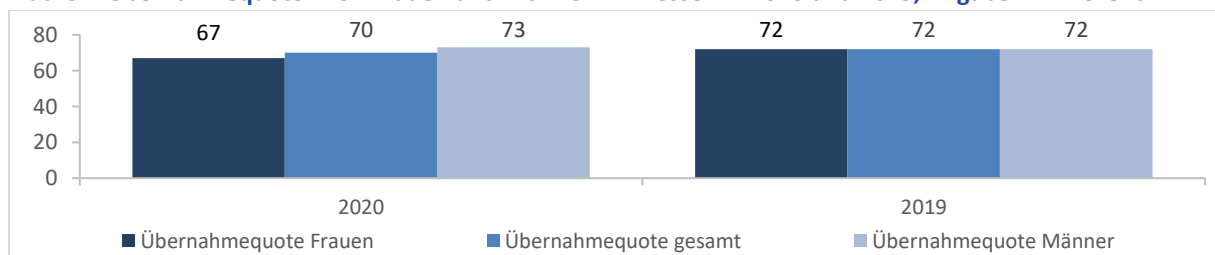
Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

*Für die Kleinstbetriebe kann aufgrund geringer Fallzahlen nur eine Tendenz abgebildet werden.

Weibliche Auszubildende wurden im Jahr 2020 seltener von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen

Die hessische Übernahmequote nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss war in Hessen im Jahr 2019 mit 72 Prozent die höchste seit Beginn der Aufzeichnung im Jahr 2001. Frauen- und Männerquoten entsprachen dabei beide dem Durchschnitt. Im Jahr 2020 sank die Quote leicht auf 70 Prozent, allerdings mit geschlechtsspezifischen Unterschieden: Die Übernahmequote von Frauen lag nur noch bei 67 Prozent, während die der Männer mit 73 Prozent über dem Vorjahreswert lag (vgl. Abb. 92). Diese Entwicklung lässt sich zum Teil sicherlich mit dem zuvor erläuterten überproportionalen Anteil an Absolventinnen und Absolventen in den wirtschaftlich betroffenen Betrieben in Zusammenhang setzen, wo die Übernahmequote geringer ausfiel als in den nicht betroffenen Betrieben (siehe Kapitel 4).

Abb. 92: Übernahmequoten von Frauen und Männern in Hessen in 2020 und 2019, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

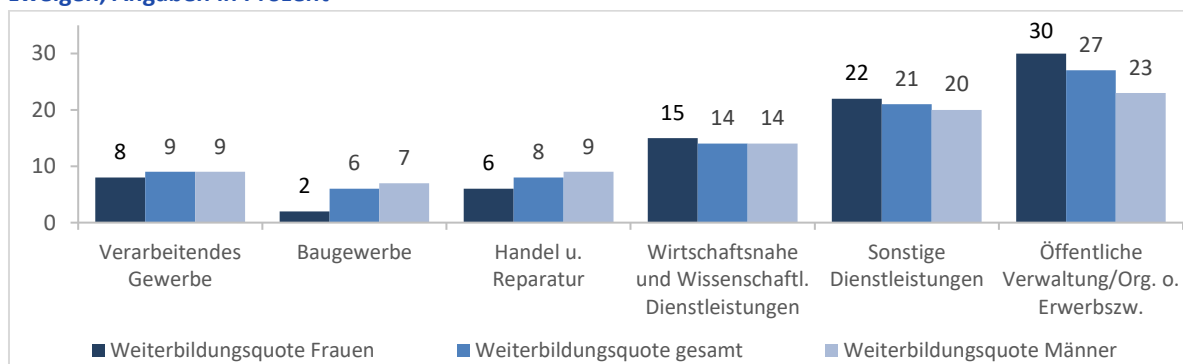
Weiterbildungsquote weiblicher Beschäftigter sinkt etwas stärker als die der männlichen

Die Weiterbildungsbeteiligung hessischer Betriebe ist im 1. Halbjahr 2020 stark eingebrochen: Der Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, sank auf 32 Prozent (2019: 51 Prozent), die Weiterbildungsquote der Beschäftigten halbierte sich im Vorjahresvergleich auf 14 Prozent.

Im Zeitvergleich lag die Weiterbildungsquote weiblicher Beschäftigter (2019: 31 Prozent; 2018: 30 Prozent) höher als die der männlichen Kollegen (2019: 25 Prozent; 2018: 24 Prozent). Die Frauenquote sank im 1. Halbjahr 2020 auf 16 Prozent, die Männerquote auf zwölf Prozent. Frauen profitierten also nach wie vor häufiger von der betrieblichen Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, waren aber gleichzeitig etwas stärker vom Rückgang der betrieblichen Weiterbildung betroffen. Eine Erklärung dafür könnte erneut in der Verteilung weiblicher Beschäftigter auf die Wirtschaftszweige gesehen werden: Den im Vorjahresvergleich mit Abstand größten Einbruch der Weiterbildungsquoten der hessischen Wirtschaftszweige gab es in den Sektoren Handel und Reparatur sowie Sonstige Dienstleistungen (siehe Kapitel 4), in denen Frauen im Geschlechtervergleich überproportional beschäftigt sind.

In Abbildung 93 wird deutlich, dass Frauen, die in den weiterbildungsaktiveren Wirtschaftszweigen Öffentliche Verwaltung, Sonstige Dienstleistungen sowie Wirtschaftsnahе und Wissenschaftliche Dienstleistungen tätig sind, auch häufiger als ihre männlichen Kollegen an betrieblich geförderter Weiterbildung teilgenommen haben. Unterdurchschnittlich waren hingegen die Weiterbildungsquoten weiblicher Beschäftigter in den eher weiterbildungsschwachen, männerdominierten Sektoren Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe sowie Handel und Reparatur.

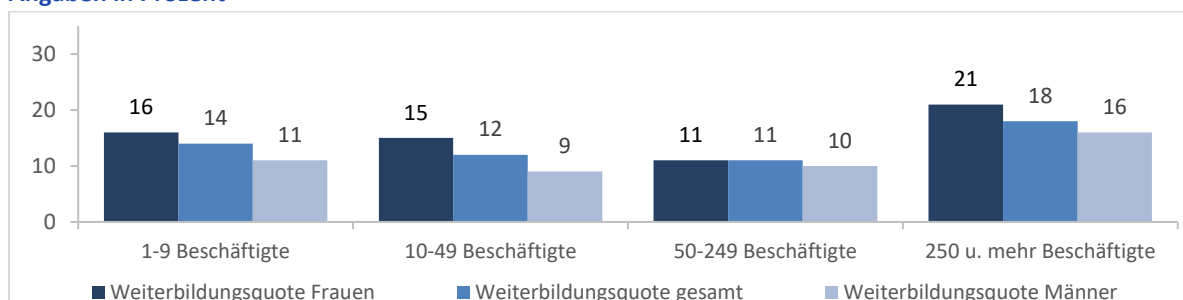
Abb. 93: Weiterbildungsquoten von Frauen und Männern in Hessen im 1. Halbjahr 2020, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Im Vergleich nach Betriebsgrößen lag die Weiterbildungsquote von Frauen in allen Betriebsgrößenklassen auf höherem Niveau als die der Männer (vgl. Abb. 94).

Abb. 94: Weiterbildungsquoten von Frauen und Männern in Hessen im 1. Halbjahr 2020, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

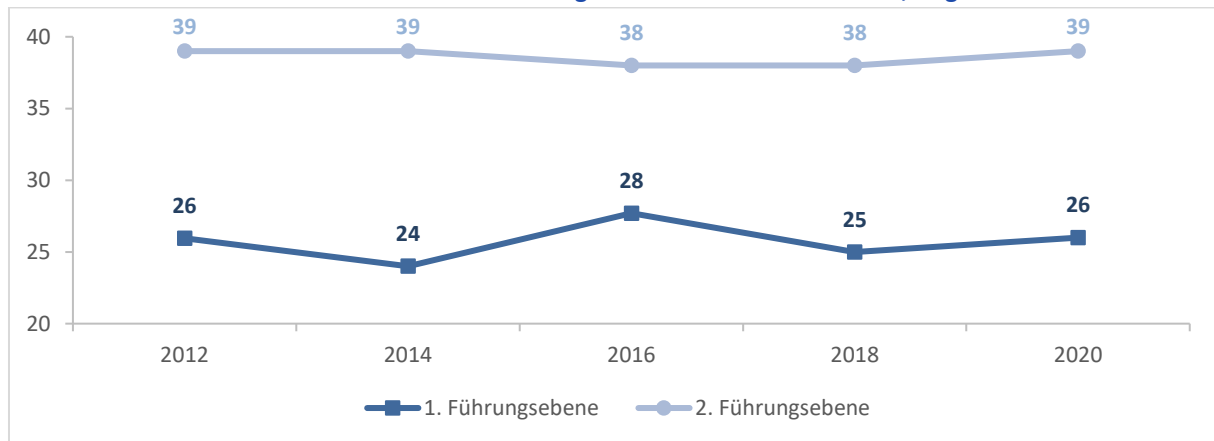
7.4 Frauen in Führungspositionen

Die folgenden Ausführungen nehmen den Frauenanteil in der ersten und zweiten Führungsebene in hessischen Betrieben sowie ihre strukturelle Verteilung in den einzelnen Wirtschaftszweigen in den Blick.

Frauen in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert

Die erste Führungsebene der Betriebe umfasst im IAB-Betriebspanel Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, Eigentümerinnen und Eigentümer, Vorstände sowie Filial- und Betriebsleiterinnen bzw. -leiter. Im Jahr 2020 waren – ähnlich wie in den Vorjahren – nur rund ein Viertel der Führungskräfte auf diesem Level Frauen (vgl. Abb. 95). In 28 Prozent der hessischen Betriebe gab es neben der ersten auch noch eine zweite Führungsebene. Auf dieser Ebene waren Frauen zwar ebenfalls unterrepräsentiert, der Frauenanteil fiel jedoch höher aus: Wie in den Vorjahren waren knapp zwei von fünf Beschäftigten auf zweiter Führungsebene Frauen.

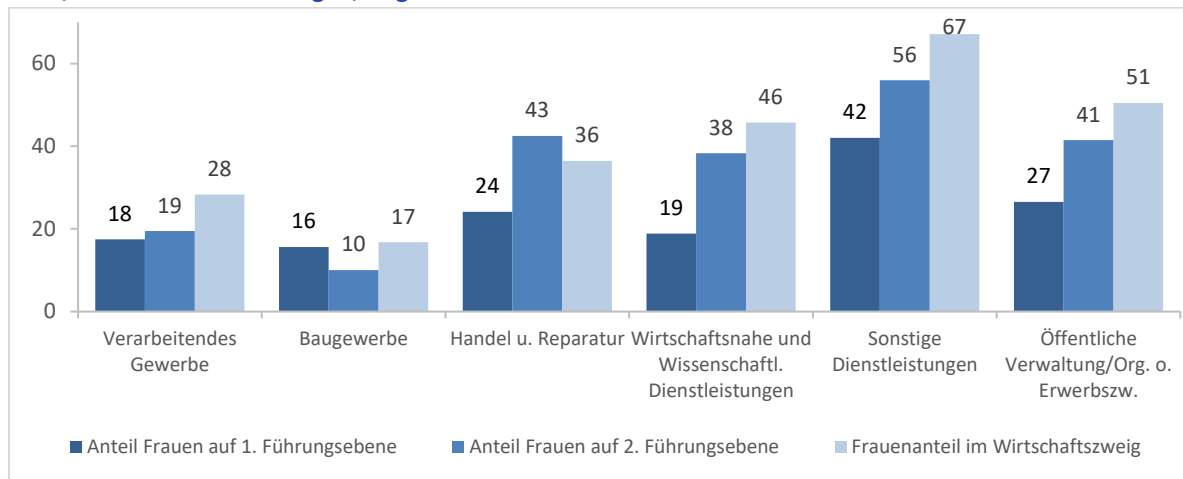
Abb. 95: Frauenanteil an erster und zweiter Führungsebene in Hessen 2012-2020, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012-2020, eigene Berechnungen, zweijähriges Modul.

Im Vergleich der Wirtschaftszweige gab es unter den Betrieben der Sonstigen Dienstleistungen, in denen zwei Drittel der Beschäftigten Frauen waren, mit großem Abstand die höchsten Frauenanteile auf beiden Führungsebenen (vgl. Abb. 96). Im Baugewerbe zeigte sich das gegenteilige Muster. Auffällig war außerdem, dass im Verhältnis zu den Beschäftigungsstrukturen überproportional viele Frauen im Sektor Handel und Reparatur eine Führungsposition innehatten. Diese strukturellen Zusammenhänge könnten eine Erklärung dafür sein, dass Frauen überdurchschnittlich häufig als Führungskräfte in wirtschaftlich negativ von der Pandemie betroffenen Betrieben tätig waren: Der Frauenanteil an den Führungspositionen auf erster Ebene lag hier bei 30 Prozent, auf zweiter Ebene bei 41 Prozent. In den nicht betroffenen Betrieben betrug er nur 21 bzw. 36 Prozent.

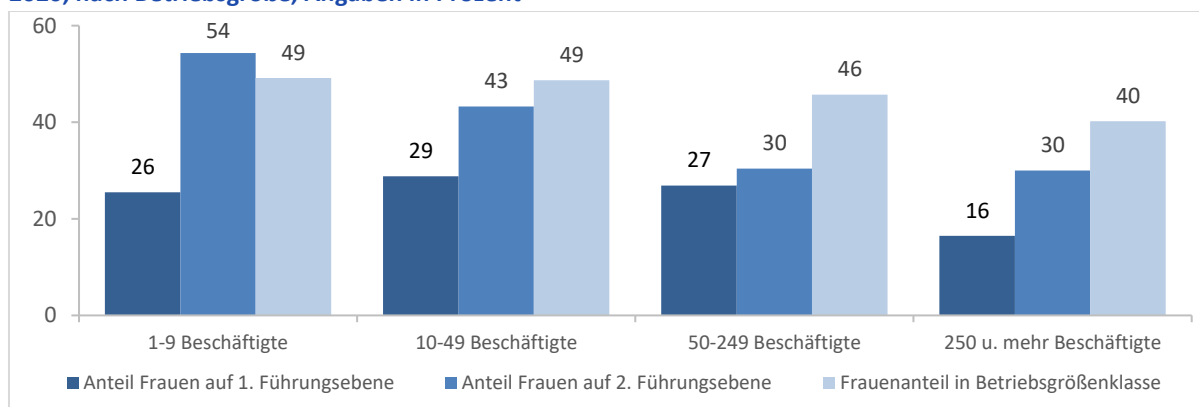
Abb. 96: Frauenanteil an erster und zweiter Führungsebene sowie an den Beschäftigten insgesamt in Hessen 2020, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Differenziert nach Betriebsgröße lässt sich feststellen, dass Frauen in Großbetrieben sowohl auf erster als auch auf zweiter Führungsebene besonders unterrepräsentiert waren (vgl. Abb. 97). Die Wahrscheinlichkeit, dass es eine zweite Führungsebene in Betrieben gibt, steigt zudem mit wachsender Betriebsgröße. Folgerichtig gab es in Kleinst- und Kleinbetrieben eher selten entsprechende Positionen, die dann allerdings im hessischen Vergleich überdurchschnittlich häufig von Frauen besetzt waren.

Abb. 97: Frauenanteil an erster und zweiter Führungsebene sowie an den Beschäftigten insgesamt in Hessen 2020, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

7.5 Resümee

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die hessische Wirtschaft Frauen im Jahr 2020 oft stärker betroffen haben als Männer. Maßgeblich verantwortlich dafür sind der überproportional hohe Anteil weiblicher Beschäftigter in von der Pandemie wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben und Branchen sowie der hohe Frauenanteil in atypischen Beschäftigungsformen.

Während die Beschäftigtenzahlen in hessischen Betrieben seit 2004 gestiegen sind und der Frauenanteil immer zwischen 45 und 47 Prozent variierte, hat sich die Situation im Jahr 2020 merklich verändert: Die hochgerechnete Anzahl weiblicher Beschäftigter ging um 110.000 Köpfe (Männer: +34.000 Beschäftigte) bzw. ihr Anteil um zwei Prozentpunkte zurück. Die Corona-Pandemie traf insbesondere

Dienstleistungssektoren wie Gastronomie und Tourismus oder den Einzelhandel. 58 Prozent aller beschäftigten Frauen in Hessen waren in den besonders stark betroffenen Wirtschaftszweigen Sonstige Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur tätig, im Gegensatz zu 44 Prozent der Männer. Entsprechend fiel auch der Frauenanteil in wirtschaftlich negativ von der Pandemie betroffenen Betrieben (47 Prozent) im Vergleich zu den nicht betroffenen Betrieben (41 Prozent) überproportional hoch aus. Frauen in Einfach Tätigkeiten litten unter der schwachen Nachfrage nach geringqualifizierten Personal im 1. Halbjahr 2020, und auch der Frauenanteil in Führungspositionen konnte unter Pandemiebedingungen nicht steigen. Hinzu kommen hohe Anteile von Frauen in atypischer Beschäftigung. Nicht wenige Betriebe haben im 1. Halbjahr 2020 zur Sicherung regulärer Beschäftigungsverhältnisse die atypische Beschäftigung zurückgefahren. Darüber hinaus hat die Corona-Pandemie für reduzierte Personalbewegungen gesorgt. Dabei waren Frauen von Personalabgängen besonders betroffen: Im Vergleich zu den Vorjahreszeiträumen lag der Frauenanteil an den Personalabgängen im 1. Halbjahr 2020 mit 48 Prozent sechs bis sieben Prozentpunkte höher. Zudem wurden im Jahr 2020 Absolventinnen einer Berufsausbildung seltener von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen als ihre männlichen Kollegen.

Ob sich diese Entwicklungen weiter manifestiert haben oder wieder abschwächen, bleibt gerade für den Zeitraum seit dem Frühjahr 2021, in dem die Eindämmungsmaßnahmen zur Pandemiebekämpfung nach und nach wieder aufgehoben worden waren, abzuwarten.

8. Zusammenfassendes Resümee

Während in den vorangegangenen Auswertungen des IAB-Betriebspanels Fachkräfteengpässe und der demografische Wandel als primäre Wachstumsbremsen für viele Betriebe im Vordergrund standen, rückten im Jahr 2020 pandemieinduzierte Barrieren verstärkt in den Fokus. Die Effekte der Corona-Pandemie haben die hessische Wirtschaft flächendeckend vor neue Herausforderungen gestellt, aber auch bereits bestehende Problematiken verstärkt und nur selten abgeschwächt. Entsprechend war es naheliegend, die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die hessischen Betriebe als Rahmenthema für die Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2020 zu wählen.

Wie im 3. Kapitel gezeigt wurde, war die Mehrzahl der hessischen Betriebe wirtschaftlich negativ von der Pandemie betroffen. Produkte und Dienstleistungen wurden weniger nachgefragt, Lieferketten waren unterbrochen. Gerade Probleme mit Vorleistungen und Lieferketten haben im Pandemieverlauf eher zu- als abgenommen und stellen auch im Jahr 2021 in vielen Sektoren ein großes Problem dar. Anders als vorangegangene Krisen traf die Pandemie allerdings Dienstleistungssektoren wie Hotellerie und Gastronomie sowie den Einzelhandel deutlich stärker als industrielle Wirtschaftszweige. Vor allem Kleinbetriebe gerieten dadurch aufgrund geringer Liquiditätsreserven schneller in Existenznot und waren häufiger auf staatliche finanzielle Hilfe angewiesen. Andererseits haben viele Betriebe die Pandemie als Möglichkeit zur Produkt-, Dienstleistungs- und Prozessinnovation, insbesondere in Richtung Digitalisierung durch Online-Angebote, genutzt.

Einflüsse der Pandemie auf Aus- und Weiterbildung wurden im 4. Kapitel beschrieben. Insbesondere wirtschaftlich negativ betroffene Betriebe agierten zurückhaltender beim Abschluss neuer Ausbildungsverträge für das Jahr 2020/2021, im Vordergrund stand dort die Existenzsicherung. Insgesamt waren gemäß den Daten der Bundesagentur für Arbeit in Hessen 5,8 Prozent weniger Berufsausbildungsstellen gemeldet als ein Jahr zuvor (2019/2020) und sogar 14,0 Prozent weniger als zwei Jahre zuvor (2018/2019) (Demireva et al. 2021a). Die Übernahmequote für Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen blieb zwar auf hohem Niveau, lag aber ebenfalls in den wirtschaftlich betroffenen Betrieben deutlich niedriger als in den nicht negativ betroffenen. Dennoch ist die Nachfrage nach Auszubildenden in Branchen wie dem Handwerk, in denen die betrieblichen Aktivitäten kaum Einschränkungen durch die Pandemie unterlagen, weiterhin hoch und kann vielerorts nicht ausreichend befriedigt werden (Larsen et al. 2021). In Branchen wie der Zuliefererindustrie, dem Maschinenbau, dem Bankensektor oder dem Handel zeigt sich der Strukturwandel, nicht zuletzt der zunehmenden Digitalisierung geschuldet, in abnehmenden Fachkräftebedarfen, die in geringeren Ausbildungszahlen in diesen Branchen resultieren (ebd.).

Weiterbildungsaktivitäten sind im 1. Halbjahr 2020 deutlich reduziert worden; viele Maßnahmen wurden aufgrund der geltenden Kontaktbeschränkungen abgesagt oder ins Virtuelle verlagert. Dies hat für einen Digitalisierungsschub auf dem Weiterbildungsmarkt und im Bereich des informellen selbstgesteuerten Lernens in den Betrieben gesorgt. Gerade die selbstgesteuerte Entwicklung digitaler Kompetenzen hat während der Pandemie zu veränderten Lernkulturen in den Betrieben geführt. Diese Lernkulturen zu stabilisieren und in Formen des lebenslangen Lernens zu überführen, steht bei vielen mittelständischen Betrieben derzeit auf der Agenda.

Im 5. Kapitel standen Einflüsse der Pandemie auf Personalpolitik und -bewegungen im Fokus. Viele Betriebe haben unterschiedliche personalpolitische Instrumente eingesetzt, um Beschäftigung zu sichern und die wirtschaftliche Existenz zu stabilisieren. Die Arbeitsmarktdynamik war dagegen im 1. Halbjahr 2020 schwach ausgeprägt. Erstmals seit 2009 haben die hessischen Betriebe weniger Beschäf-

tigte eingestellt als ausgeschieden sind. Allerdings ist auch hier zwischen wirtschaftlich negativ betroffenen und nicht negativ betroffenen Betrieben zu unterscheiden: Erstgenannte haben weniger Einstellungen vorgenommen und hatten mehr Abgänge zu verzeichnen. In nicht betroffenen Betrieben ist die Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen häufig sogar gestiegen, und damit bestand vor allem im Baugewerbe und dem Verarbeitenden Gewerbe ein hoher Sofortbedarf an Arbeitskräften, der nicht durch Neueinstellungen gedeckt werden konnte.

Im Zuge der betrieblichen Stabilitäts- und Beschäftigungssicherung kam auch der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen eine tragende Rolle zu, wie im 6. Kapitel gezeigt wurde. Betriebe in unsicheren wirtschaftlichen Lagen reagierten dabei stärker mit der Freisetzung von Personal in einem geringfügigen oder befristeten Beschäftigungsverhältnis sowie von Leiharbeitskräften, um so die Stammbesetzung im Betrieb halten zu können. In wirtschaftlich nicht betroffenen Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes kamen dagegen punktuell sogar vermehrt Leiharbeitskräfte zum Einsatz. Außerdem wurde Beschäftigung mittels zeitlicher (Arbeitszeitkonten etc.) und räumlicher Flexibilisierungsmöglichkeiten (Home Office etc.) gesichert. Wie gut es mittelständischen Betrieben gelingt, solche Formen der Flexibilisierung über die Pandemie hinaus als Beitrag zu ihrer Arbeitgeberattraktivität mit Blick auf die Bekämpfung der Fachkräftengpässe zu erhalten, bleibt abzuwarten.

Die Corona-Krise hat insbesondere die von weiblichen Beschäftigten dominierten Dienstleistungssektoren stark getroffen, weshalb der Beschäftigtenanteil von Frauen in wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben (47 Prozent) überproportional hoch lag (nicht betroffene Betriebe: 41 Prozent). Insgesamt hatten Frauen stärker als Männer unter den Auswirkungen der Pandemie auf die hessischen Betriebe zu leiden, wie oben gezeigt werden konnte.

Insgesamt war das Jahr 2020 für die hessischen Betriebe vor allem dadurch geprägt, dass die zentralen Trends der Vorjahre wie der demografische Wandel und der Fachkräftemangel angesichts der existenziellen Bedrohung durch die Corona-Pandemie in den Hintergrund gerückt sind. Im Laufe des Jahres 2021 haben steigende Impfquoten das Wirtschaftsleben in Hessen in vielen Bereichen normalisiert; nur einige wenige Branchen und Wirtschaftszweige wie die Veranstaltungsbranche sind weiterhin direkt von der Pandemie betroffen und können ihre Wirtschaftstätigkeit immer noch nicht voll entfalten (Schmehl et al. 2021). Personalbewegungen von als unsicherer in als sicherer wahrgenommene Branchen haben sich in 2021 manifestiert, sodass inzwischen Betriebe in Gastronomie oder Hotellerie große Schwierigkeiten haben, Personal zu finden (ebd.). Auch die Einbrüche bei den Ausbildungszahlen stellen weiterhin ein großes Problem dar, da Ausbildung für viele Betriebe das zentrale Instrument zur Rekrutierung von Fachkräften ist. Der Trend zur Akademisierung ist ungebrochen, was den Innovationsdruck zur Öffnung der Ausbildung hin zu dualen Studienformaten weiter hochhält.

Vor diesem Hintergrund benötigen hessische Betriebe gezielte Unterstützung. Einerseits sollten Wege gefunden werden, wieder verstärkt Berufsorientierung anbieten zu können, um junge Menschen zu erreichen; andererseits sind die Betriebe bei ihren Bemühungen um Auszubildende zu unterstützen. Dabei sind besonders Wege zu benennen, die notwendig sind, um die immer größer werdende Zahl an Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern als Ressource für die betriebliche Ausbildung zu gewinnen. Dass Betriebe dies ohne gezielte Unterstützung nicht alleine schultern können, zeigen die Erfahrungen der letzten Jahre. Die zeitliche und räumliche Flexibilisierung von Arbeit, hybride Arbeitsformen und der Trend zur stärkeren Digitalisierung bleiben ungebrochen (ebd.). Allerdings sahen sich – mit der zwischenzeitlichen Lockerung der „Sondersituation“ – viele mittelständische Betriebe mit neuen wirtschaftlichen und rechtlichen Fragestellungen konfrontiert, die bei der Verstetigung der „neuen“ Arbeitsformen auftreten.

In den kommenden Jahren wird ein beträchtlicher Teil der Beschäftigten in hessischen Betrieben altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden (Demireva et al. 2021b). Diese Entwicklung dürfte bestehende Fachkräfteengpässe verschärfen und neue entstehen lassen. Zwar konnten pandemiebedingte Nachfrageeinbrüche in einigen Branchen Engpässe mindern, dies jedoch vermutlich nur kurzzeitig. In krisenfesteren und/oder wachsenden Branchen, so zeigen die diesjährigen Auswertungen des IAB-Betriebspanels, stellt der Fachkräftemangel auch weiterhin eine große Herausforderung dar, der gerade im Mittelstand in Hessen einen anhaltenden Innovationsdruck hinsichtlich der Modernisierung von Arbeit mit sich bringen wird. Auch das Momentum der Rückbesinnung auf Regionen und der Trend zum Leben in ländlichen Räumen stellen zukünftig nicht nur Betriebe im urbanen Bereich vor neue Herausforderungen, sondern bedürfen neuer Formen der Kooperation von Wirtschaft und Kommunen, um dem Anspruch vieler Beschäftigter nach Arbeiten und Leben in einer Region gerecht werden zu können.

9. Methodische Hinweise

Das IAB-Betriebspanel wird seit 1996 jährlich bundesweit im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) durchgeführt. Mit der Befragung beauftragt ist Kantar. In den Monaten Juli bis November 2020 wurden die Betriebe erneut zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung befragt. Grundgesamtheit der Bruttostichprobe bildet die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, welche alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält. Für die Stichprobenziehung werden die Wirtschaftszweige anhand der WZ 2008-Klassifizierung zu 19 Branchen und die Betriebsgrößen zu zehn Klassen zusammengefasst. Mit Ausnahme der Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte und extraterritoriale Organisationen ist das IAB-Betriebspanel repräsentativ für alle Betriebe in Deutschland. Es schließt Betriebe aller Betriebsgrößenklassen und praktisch aller Branchen ein. Damit ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Branchen oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe (z. B. mindestens fünf oder 20 Beschäftigte) beschränken.

Die Befragung erfolgt durch ein persönlich-mündliches Interview vor Ort. Der ausführliche 24-seitige Fragebogen erlaubt nicht nur eine Bestandsaufnahme betrieblicher Strukturen, Situationen und Problemzusammenhänge. Es werden überdies Stimmungslagen eingefangen und zukünftige Einschätzungen der Betriebe abgefragt. Mit dem breit gefächerten Spektrum an Fragen werden folgende betriebliche Informationen erfasst:

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

Neben den wiederholt abgefragten Themenkomplexen enthält der Fragebogen jährlich wechselnde Schwerpunktthemen, wodurch ein Bezug zu aktuellen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Problemen und Fragestellungen hergestellt werden kann.

Das IAB-Betriebspanel ist als Längsschnitterhebung angelegt. Das heißt, jedes Jahr werden dieselben Betriebe befragt, was neben Querschnittsvergleichen prinzipiell auch Längsschnittbetrachtungen erlaubt. Der Panelcharakter der Befragung, der Einbezug aller Branchen und Betriebsgrößenklassen sowie die Berücksichtigung subjektiver Einschätzungen und Bewertungen bieten eine Informationsgrundlage, deren Qualität über die der meisten betriebsbezogenen Erhebungen hinausgeht und die eine wertvolle Ergänzung zur amtlichen Statistik darstellt.

Datenbasis

Ursprünglich konnten mit den Daten des IAB-Betriebspanels nur Aussagen für west- bzw. ostdeutsche Betriebe insgesamt gemacht werden. Durch eine finanzielle Beteiligung der ostdeutschen Bundesländer seit 1996 und der westdeutschen Bundesländer seit 2000 konnte die Zahl der Stichproben so weit

aufgestockt werden, dass darüber hinaus auch regionale Auswertungen möglich sind. Gefördert werden die hessischen Auswertungen seit der Befragung 2001 aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen, der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit sowie der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds. Die länderspezifische Auswertung für Hessen erfolgt durch das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt a. M., in Form von vier Kurzreports sowie des vorliegenden Gesamtberichts.

In Hessen konnten 2020 in 1.008 Betrieben auswertbare Interviews realisiert werden. Diese Fallzahl ist ausreichend, um repräsentative Aussagen für die Grundgesamtheit der Betriebe in Hessen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu treffen. Bei tieferer Desaggregation der Daten oder bei Filterfragen sind in Einzelfällen hiervon Abstriche zu machen. Ergebnisse, die sich auf weniger als 100 Fälle pro Besetzungszelle stützen, werden im Textteil des Berichts deshalb in der Regel nicht interpretiert bzw. gesondert ausgewiesen.

Hochrechnung und Gewichtung

Aufgrund des disproportionalen Stichprobenansatzes – um eine ausreichende Besetzung in den einzelnen Zellen zu erreichen, sind Großbetriebe in der Stichprobe überrepräsentiert, Kleinbetriebe unterrepräsentiert – muss die Stichprobe mittels Gewichtung korrigiert werden. Die Gewichtung des IAB-Betriebspanels erfolgt grundsätzlich durch die Hochrechnung auf die Grundgesamtheit, d.h. auf die tatsächliche Verteilung der hessischen Betriebe zum Erhebungszeitpunkt.

Die gewichtete Stichprobe des IAB-Betriebspanels ist betriebsproportional, sie spiegelt die Verteilung der Betriebe über die Zellen der Schichtungsmatrix wider. Ihre Struktur unterscheidet sich damit von zahlreichen anderen Betriebserhebungen, bei denen die Überrepräsentativität der Großbetriebe nicht korrigiert wird. Diese Befragungen liefern dann zwar beschäftigten- oder umsatzproportionale Ergebnisse, nicht jedoch betriebsproportionale. Das IAB-Betriebspanel ermöglicht neben betriebsproportionalen auch beschäftigungsproportionale Auswertungen.

Bezüglich der erfassten Beschäftigtenzahl ist darauf hinzuweisen, dass das IAB-Betriebspanel alle Personen als Beschäftigte definiert, 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;
- unabhängig von ihrer Stellung im Beruf.

Damit werden im IAB-Betriebspanel als Beschäftigte auch Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige sowie geringfügig Beschäftigte erfasst. Durch die Berücksichtigung dieser in der Regel nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigtengruppen sind die Beschäftigtenzahlen im IAB-Betriebspanel insgesamt höher als die der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Auf der anderen Seite werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels nur Betriebe berücksichtigt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, bspw. Ein-Personen-Betriebe oder Dienststellen des öffentlichen Sektors, in denen ausschließlich Beamtinnen und Beamte tätig sind, werden nicht erfasst. Damit fallen die Beschäftigtenzahlen des IAB-Betriebspanels geringer aus als die der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, welche u. a. auch Ein-Personen-Betriebe berücksichtigen.

Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen ist darüber hinaus zu berücksichtigen, dass sich die Angaben zu Beschäftigten im IAB-Betriebspanel in der Regel auf den Stichtag 30. Juni bzw. auf das erste Halbjahr beziehen.

Datenaufbereitung und -auswertung

Der Datensatz aus dem IAB-Betriebspanel für Hessen wurde nach den Tabellenköpfen Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweige gegliedert.

Betriebsgrößenklassen

Die Gruppierung der Betriebe im IAB-Betriebspanel in nachfolgende Betriebsgrößenklassen entspricht der seit dem 1. Januar 2005 geltenden KMU-Definition der Europäischen Union:

- Kleinstbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten;
- Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten;
- Mittlere Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten;
- Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten.

Wirtschaftszweige

Die im IAB-Betriebspanel in 43 Ausprägungen erhobenen Wirtschaftszweige werden zu folgenden fünf Sektoren zusammengefasst:

- Verarbeitendes Gewerbe;
- Baugewerbe;
- Handel und Reparatur;
- Dienstleistungssektor;
- Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter.

Eine gesonderte Auswertung für die Wirtschaftszweige Land- und Forstwirtschaft sowie Bergbau, Steine und Erden erfolgt aufgrund der geringen Fallzahlen in diesen Branchen nicht. In die Gesamtauswertungen und die Auswertungen nach Betriebsgrößenklassen sowie weiteren betrieblichen Merkmalen gehen sie jedoch mit ein.

Mit der Datenerhebung im Jahr 2009 wurde im IAB-Betriebspanel die Klassifikation der Wirtschaftszweige auf die Ausgabe 2008 (WZ 2008) umgestellt. Die Veränderung der Wirtschaftszweig-Klassifikation hat zur Folge, dass branchenspezifische Auswertungen und ein Vergleich der Tabellen hinsichtlich der Branchen ab 2009 nur eingeschränkt mit denen der Jahre bis einschließlich 2008 möglich sind.

Für die Auswertung der Daten wird in Hessen, in Anlehnung an die vorherige WZ 2003-Klassifizierung, eine Differenzierung des Dienstleistungssektors vorgenommen. Unterschieden wird hierbei zwischen den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen einerseits und den Sonstigen Dienstleistungen andererseits. Beide Sektoren unterscheiden sich bezüglich wichtiger Indikatoren, wie bspw. der Qualifikationsstruktur, Fluktuation, Ausbildungs- und Innovationsverhalten.

Für alle Zahlenangaben in dieser Studie gilt, dass diese kaufmännisch gerundet wurden. Damit kann es bei der Summierung der Einzelangaben zu geringfügigen Abweichungen im Vergleich zur ausgewiesenen Gesamtsumme kommen. Datengrundlage ist eine Stichprobe, weshalb die Werte in diesem Bericht nur gerundet ausgewiesen werden. Bei gleich ausgewiesener Prozentzahl geben Abweichungen in der Balkenlänge bzw. Punkte leichte Unterschiede wieder.

Literatur

Literatur „Einleitung“

Bauer, Anja / Weber, Enzo (2021): Einschätzung des IAB zur wirtschaftlichen Lage – Januar 2021. <https://www.iab-forum.de/einschaetzung-des-iab-zur-wirtschaftlichen-lage-januar-2021/?pdf=20266>, Abrufdatum: 16 Februar 2021.

Statistisches Bundesamt (2021): Bruttoinlandsprodukt: Ausführliche Ergebnisse zur Wirtschaftsleistung im 2. Quartal 2021. Pressemitteilung Nr. 398 vom 24. August 2021. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/08/PD21_398_811.html, Abrufdatum: 12. Oktober 2021.

Literatur „Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Geschäftsentwicklung und -politik in hessischen Betrieben“

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) (2021): Corona-Hilfen für Unternehmen. <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Infografiken/Wirtschaft/corona-hilfen-fuer-unternehmen.html>, Abrufdatum: 16. März 2021.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2020): 5. DIHK-Corona-Blitzumfrage. Deutschen Unternehmen bricht die Nachfrage weg. <https://www.dihk.de/resource/blob/33776/520f2d184cf1ab-dda6872835f463fe73/blitzumfrage-corona-nr-5-data.pdf>, Abrufdatum: 16. Februar 2021.

Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen (2021): Überbrückungshilfe III. Drei Viertel aller Anträge vollständig bewilligt und ausbezahlt. Presseinformation. <https://wirtschaft.hessen.de/presse/pressemitteilung/drei-viertel-aller-antraege-vollstaendig-bewilligt-und-ausbezahlt>, Abrufdatum: 26. April 2021.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2021): Ergebnisse aus Welle 8 der Studie „Betriebe in der Covid-19-Krise“. <https://www.iab.de/3882/section.aspx>, Abrufdatum: 10. März 2021.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2020a): Ergebnisse aus Welle 1 der Studie „Betriebe in der Covid-19-Krise“. <https://www.iab.de/3882/section.aspx>, Abrufdatum: 16. Februar 2021.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2020b): Veränderung des Geschäftsvolumens im Vergleich zur erwarteten Entwicklung aufgrund der Corona-Krise, nach Wirtschaftszweigen. <https://www.iab.de/de/befragungen/stellenerhebung/sonderfragen-corona.aspx#Ver%C3%A4nderung%20des%20Gesch%C3%A4ftsvolumens%20in%20Betrieben%20aufgrund%20der%20Corona-Krise%20im%20Vergleich%20zur%20erwarteten%20Entwicklung%20nach%20Wirtschaftszweigen>, Abrufdatum: 16. Februar 2021.

Statistisches Bundesamt (2021): November 2020: 26,0 % weniger Unternehmensinsolvenzen als im November 2019. Pressemitteilung Nr. 061 vom 11. Februar 2021. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/02/PD21_061_52411.html, Abrufdatum: 10. März 2021.

Statistisches Bundesamt (2020): Januar bis September 2020: 13,1 % weniger Unternehmensinsolvenzen als in den ersten neun Monaten 2019. Pressemeldung Nr. 522 vom 18. Dezember 2020. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/12/PD20_522_52411.html;jsessionid=E3044EE48BBEBFB3D2BB0925A0533CBF.internet721, Abrufdatum: 16. Februar 2021.

Zimmermann, Volker (2020): Mittelstand reagiert ideenreich auf Corona-Krise. In: KfW Research Nr. 291. <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2020/Fokus-Nr.-291-Juni-2020-Ideen-Corona.pdf?kfwnl=Research.02-06-2020.888876>, Abrufdatum: 16. Februar 2021.

Literatur „Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Aus- und Weiterbildung in hessischen Betrieben“

Bellmann, Lutz / Dietrich, Hans / Lang, Julia / Leber, Ute / Enzo, Weber / Zika, Gerd (2020a): Wirtschaftlicher Wandel, Personalpolitik und betriebliche Bildung in der Corona-Krise * Stellungnahme des IAB zur Anhörung beim Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung am 8. Oktober 2020. IAB-Stellungnahme, 12/2020, Nürnberg, 13 S.

Bellmann, Lutz / Gleiser, Patrick / Kagerl, Christian / Koch, Theresa / König, Corinna / Kruppe, Thomas / Lang, Julia / Leber, Ute / Pohlen, Laura / Roth, Duncan / Schierholz, Malte / Stegmaier, Jens / Aminian, Armin (2020b): Weiterbildung in der Covid-19-Pandemie stellt viele Betriebe vor Schwierigkeiten, In: IAB-Forum 9. Dezember 2020, <https://www.iab-forum.de/weiterbildung-in-der-covid-19-pandemie-stellt-viele-betriebe-vor-schwierigkeiten/>, Abrufdatum: 12. Mai 2021.

Bellmann, Lutz / Fitzenberger, Bernd / Gleiser, Patrick / Kagerl, Christian / Kleifgen, Eva / Koch, Theresa / König, Corinna / Leber, Ute / Pohlen, Laura / Roth, Duncan / Schierholz, Malte / Stegmaier, Jens / Aminian, Armin (2021a): Jeder zehnte ausbildungsberechtigte Betrieb könnte im kommenden Ausbildungsjahr krisenbedingt weniger Lehrstellen besetzen, In: IAB-Forum 22. Februar 2021, <https://www.iab-forum.de/jeder-zehnte-ausbildungsberechtigte-betrieb-koennte-im-kommenden-ausbildungsjahr-krisenbedingt-weniger-lehrstellen-besetzen/>, Abrufdatum: 10. Mai 2021.

Bellmann, Lutz / Fitzenberger, Bernd / Gleiser, Patrick / Kagerl, Christian / Kleifgen, Eva / Koch, Theresa / König, Corinna / Leber, Ute / Pohlen, Laura / Roth, Duncan / Schierholz, Malte / Stegmaier, Jens / Aminian, Armin (2021b): Die Mehrheit der förderberechtigten Betriebe wird das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ nutzen, In: IAB-Forum 22. Februar 2021, <https://www.iab-forum.de/die-mehrheit-der-foerderberechtigten-betriebe-wird-das-bundesprogramm-ausbildungsplaetze-sichern-nutzen/>, Abrufdatum: 10. Mai 2021.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2020): Situation am Ausbildungsmarkt (Produktlinie/Reihe: Berichte: Arbeitsmarkt kompakt), Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung.

Cedefop / OECD (2021). *The next steps for apprenticeship*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; Nr. 118. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/085907>, Abrufdatum: 12. Mai 2021.

Deutsche Industrie und Handelskammer (DIHK) (2020): Statistik Ausbildung 2019. <https://www.dihk.de/resource/blob/18684/1362b4c14234f5bb78cf0856f8559153/statistik-ausbildung-2019-data.pdf>, Abrufdatum: 12. Mai 2021.

Deutsche Industrie und Handelskammer (DIHK) (2021): Statistik Ausbildung 2020. <https://www.dihk.de/resource/blob/47836/ddb56f26823aab09dbb3981afe04d6d3/statistik-ausbildung-2020-data.pdf>, Abrufdatum: 12. Mai 2021.

Ebbinghaus, Margit (2021): Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Betriebe und Ausbildung * Ergebnisse einer zwischen September und Oktober 2020 durchgeführten Betriebsbefragung mit dem Referenz-Betriebs-System. Bonn, 26 S.

Janssen, Simon / Leber, Ute (2015): Weiterbildung in Deutschland. Engagement der Betriebe steigt weiter. In: IAB-Kurzbericht Nr. 13, Nürnberg.

Larsen, Christa / Demireva, Lora / Schmehl, Dennis (2021): Monitor zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Wirtschaft in den Regionen Hessens. Befunde der fünften Welle vom 21. und 22. April 2021 basierend auf Fokusgruppen. http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2021/05/Monitor-der-Auswirkungen-der-Pandemie-auf-die-Wirtschaft-in-den-Regionen-Hessens_Stand-Ende-April-2021.pdf, Abrufdatum: 21. Mai 2021.

Maier, Tobias (2020). Auswirkungen der "Corona-Krise" auf die duale Berufsausbildung: Risiken, Konsequenzen und Handlungsnotwendigkeiten. *Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn*.

Schönfeld, Gudrun / Wenzelmann, Felix (2020): Ausbildungsvergütungen: Ergebnisse für 2019. Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2020 – Anstieg auch in Corona-Zeiten, Bonn.

Schönfeld, Gudrun / Wenzelmann, Felix / Pfeifer, Harald / Risius, Paula / Wehner, Caroline (2020): Ausbildung in Deutschland – eine Investition gegen den Fachkräftemangel, BIBB Report 1, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.

Statistisches Bundesamt (2021): Zahl der neuen Ausbildungsverträge im Jahr 2020 um 9,4 Prozent gesunken. Pressemitteilung Nr. 187 vom 14. April 2021. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/04/PD21_187_212.html;jsessionid=F5D0AA136FD2922A77D8DA7A56571434.live712, Abrufdatum: 12. Mai 2021.

Werding, Martin (2019): Talente werden knapp: Perspektiven für den Arbeitsmarkt. In: Busold, Matthias (Hrsg.): War for talents – Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten, 2. Aufl. Berlin: Springer, S. 3-18.

Literatur „Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Personalpolitik und die Personalbewegungen in hessischen Betrieben“

Bellmann, Lutz / Dietrich, Hans / Lang, Julia / Leber, Ute / Enzo, Weber / Zika, Gerd (2020): Wirtschaftlicher Wandel, Personalpolitik und betriebliche Bildung in der Corona-Krise. Stellungnahme des IAB zur Anhörung beim Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung am 8. Oktober 2020. IAB-Stellungnahme, 12/2020, <http://doku.iab.de/stellungnahme/2020/sn1220.pdf>, Abrufdatum: 08. Juli 2021.

Bellmann, Lutz / Gleiser, Patrick / Kagerl, Christian / Kleifgen, Eva / Koch, Theresa / König, Corinna / Leber, Ute / Pohlen, Laura / Roth, Duncan / Schierholz, Malte / Stegmaier, Jens / Aminian, Armin (2021): Folgen der Covid-19-Pandemie für die regionalen Arbeitsmärkte: Die Unterschiede nehmen im Zeitverlauf ab, In: IAB-Forum 20. April 2021, <https://www.iab-forum.de/folgen-der-covid-19-pandemie-fuer-die-regionalen-arbeitsmaerkte-die-unterschiede-nehmen-im-zeitverlauf-ab/>, Abrufdatum: 22. Juni 2021.

Demireva, Lora / Schmehl, Dennis / Larsen, Christa (2021): Regionaldossiers 2021 – Zukünftige Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2026. Prognoseergebnisse und Strategieansätze. Frankfurt/ M.

Gehrke, Britta / Weber, Enzo (2020): Kurzarbeit, Entlassungen, Neueinstellungen: Wie sich die Corona-Krise von der Finanzkrise 2009 unterscheidet, In: IAB-Forum 28. Mai 2020, <https://www.iab-forum.de/kurzarbeit-entlassungen-neueinstellungen-wie-sich-die-corona-krise-von-der-finanzkrise-2009-unterscheidet/>, Abrufdatum: 22. Juni 2021.

Gürtzgen, Nicole / Kubis, Alexander / Kufner, Benjamin (2020): Großbetriebe haben während des Covid-19-Shutdowns seltener als kleine Betriebe Beschäftigte entlassen, In: IAB-Forum 3. Juli 2020, <https://www.iab-forum.de/grossbetriebe-haben-waehrend-des-covid-19-shutdowns-seltener-als-kleine-betriebe-beschaefigte-entlassen/>, Abrufdatum: 22. Juni 2021.

Kruppe, Thomas / Osiander, Christopher (2020): Kurzarbeit in der Corona-Krise: Wer ist wie stark betroffen?, In: IAB-Forum 30. Juni 2020, <https://www.iab-forum.de/kurzarbeit-in-der-corona-krise-wer-ist-wie-stark-betroffen/>, Abrufdatum: 22. Juni 2021.

Kubis, Alexander (2020a): IAB-Stellenerhebung 1/2020: Einbruch am Stellenmarkt im ersten Quartal. In: IAB-Forum 05. Mai 2020, <https://www.iab-forum.de/iab-stellenerhebung-1-2020-einbruch-am-stellenmarkt-im-ersten-quartal/>, Abrufdatum: 22. Juni 2021.

Kubis, Alexander (2020b): IAB-Stellenerhebung 2/2020: Fast 500.000 weniger offene Stellen als ein Jahr zuvor. In: IAB-Forum 04. August 2020, <https://www.iab-forum.de/iab-stellenerhebung-2-2020-fast-500000-weniger-offene-stellen-als-ein-jahr-zuvor/>, Abrufdatum: 22. Juni 2021.

Kubis, Alexander (2020c): IAB-Stellenerhebung 3/2020: Zahl der offenen Stellen steigt im dritten Quartal um knapp fünf Prozent, In: IAB-Forum 3. November 2020, <https://www.iab-forum.de/iab-stellenerhebung-3-2020-zahl-der-offenen-stellen-steigt-im-dritten-quartal-um-knapp-fuenf-prozent/>, Abrufdatum: 22. Juni 2021.

Kubis, Alexander (2021a): IAB-Stellenerhebung 4/2020: 1,18 Millionen offene Stellen im vierten Quartal, In: IAB-Forum 18. Februar 2021, <https://www.iab-forum.de/iab-stellenerhebung-4-2020-118-millionen-offene-stellen-im-vierten-quartal/>, Abrufdatum: 22. Juni 2021.

Kubis, Alexander (2021b): IAB-Stellenerhebung 1/2021: Betriebe sind bei Neueinstellungen weiter zurückhaltend, In: IAB-Forum 11. Mai 2021, <https://www.iab-forum.de/iab-stellenerhebung-1-2021-betriebe-sind-bei-neueinstellungen-weiter-vorsichtig/>, Abrufdatum: 22. Juni 2021.

Link, Sebastian / Sauer, Stefan (2020): Umfang der Kurzarbeit steigt in Coronakrise auf historischen Höchststand. *ifo Schnelldienst*, 73(07), S. 63-67.

Statistisches Bundesamt (2021): Kurzarbeiter. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Konjunkturindikatoren/Arbeitsmarkt/karb840.html>, Abrufdatum: 01. Juli 2021.

Literatur „Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen“

Bundesagentur für Arbeit (2021): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Entwicklungen der Zeitarbeit, Nürnberg. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Zeitarbeit/generische-Publikation/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf?blob=publicationFile>, Abrufdatum: 24. August 2021.

Frodermann, Corinna / Grunau, Philipp / Haepf, Tobias / Mackeben, Jan / Ruf, Kevin / Steffes, Susanne / Wanger, Susanne (2020): Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat. IAB-Kurzbericht Nr. 13, Nürnberg.

Frodermann, Corinna / Grunau, Philipp / Haas, Georg-Christoph / Müller, Dana (2021): Homeoffice in Zeiten von Corona: Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche. IAB-Kurzbericht Nr. 5, Nürnberg.

Groß, Hermann / Schwarz, Michael (2010): Arbeitszeitformen. In: Arbeitszeit, Altersstrukturen und Corporate Social Responsibility. VS Verlag für Sozialwissenschaften, https://doi.org/10.1007/978-3-531-92121-1_4, Abrufdatum: 14. Oktober 2021.

Grunau, Philipp / Haas, Georg-Christoph (2021): Homeoffice in der Corona-Krise: Vorbehalte haben abgenommen, In: IAB-Forum 14. Juni 2021, <https://www.iab-forum.de/homeoffice-in-der-corona-krise-vorbehalte-haben-abgenommen/>, Abrufdatum: 25. August 2021.

Heitmann, Christina / Fietz, Thomas / Zieschang, Hanna (2020): Sicheres und gesundes Arbeiten von zu Hause aus: Informationen und Empfehlungen zu Homeoffice und Vertrauensarbeitszeit. In: DGUV Forum 5-6, <https://sifa.dguv.de/medien/iag/beratung/dokumente/homeoffice/sicheres-arbeiten.pdf>, Abrufdatum: 25. August 2021.

Hohendanner / Christian (2021): Befristungen im zweiten Jahr in Folge rückläufig, In: IAB-Forum 26. April 2021, <https://www.iab-forum.de/befristungen-im-zweiten-jahr-in-folge-ruecklaeufig/>, Abrufdatum: 24. August 2021.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2021): Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten in Deutschland. <http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/tab-az2101.pdf>, Abrufdatum: 24. August 2021.

Seifert, Hartmut (2019): Mit Arbeitszeitkonten zu mehr Zeitsouveränität? In: Rump, Jutta / Eilers, Silke (Hrsg.): Arbeitszeitpolitik – Zielkonflikte in der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung lösen. Berlin: Springer Gabler, S. 97-106.

Sperber, Carina / Giehl, Daniel / Walwei, Ulrich (2021): Warum die Corona-Krise atypisch Beschäftigte besonders stark trifft, In: IAB-Forum 5. Mai 2021, <https://www.iab-forum.de/warum-die-corona-krise-atypisch-beschaeftigte-besonders-stark-trifft/>, Abrufdatum: 23. August 2021.

Statistisches Bundesamt (2021): Atypische Beschäftigung. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/atypische-beschaeftigung.html>, Abrufdatum: 23. August 2021.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (2021): Erwerbspersonenbefragung im Corona-Sommer 2021: Weniger Erwerbstätige fürchten um Job, Belastungsgefühle sinken, aber hohe Unzufriedenheit mit Krisenmanagement der Politik, Pressemitteilung vom 03. August 2021, <https://www.wsi.de/de/pressemitteilungen-15991-weniger-erwerbstatige-furchten-um-job-belastungsgefuehle-sinken-aber-hohe-unzufriedenheit-34600.htm>, Abrufdatum: 25. August 2021.

Literatur „Beschäftigungssituation von Frauen während der Corona-Krise“

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2021): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2020, (Produktlinie/Reihe: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt), Nürnberg, Juli 2021.

Globisch, Claudia / Osiander, Christopher (2020): Sind Frauen die Verliererinnen der Covid-19-Pandemie?, In: IAB-Forum 12. November 2020, <https://www.iab-forum.de/sind-frauen-die-verliererinnen-der-covid-19-pandemie/>, Abrufdatum: 8. Oktober 2021.

Hammerschmid, Anna / Schmieder, Julia / Wrohlich, Katharina (2020): Frauen in Corona-Krise stärker betroffen als Männer. DIW aktuell Nr. 42, Berlin.

Otto, Anne / Fuchs, Michaela / Wydra-Somaggo, Gabriele / Stabler, Jochen (2021): Systemrelevante Berufe und das Potenzial für Homeoffice: Eine geschlechtsspezifische Bestandsaufnahme für Rheinland-Pfalz. (IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland, 02/2021), Nürnberg.

Seibert, Holger / Wiethölter, Doris / Schwengler, Barbara (2021): Beschäftigungsentwicklung von Helfertätigkeiten: Starker Einbruch in der Corona-Krise. In: IAB-Kurzbericht Nr. 16, Nürnberg.

Statistisches Bundesamt (2021): Kernerwerbstätige in unterschiedlichen Erwerbsformen - Atypische Beschäftigung. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/atyp-kernerwerb-erwerbsform-zr.html>, Abrufdatum: 08. Oktober 2021.

Stuth, Stefan (2017): Zusammenhänge zwischen Beruf und befristeter Beschäftigung, WISTA – Wirtschaft und Statistik, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, Iss. 1, S. 110-122.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (2021): Erwerbspersonenbefragung im Corona-Sommer 2021: Corona und Gleichstellung: Neue Studie beleuchtet Wirkung auf Gender Pay Gap, Arbeitszeiten und Aufteilung von Sorgearbeit, Pressemitteilung vom 01. März 2021, https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2021_03_01.pdf, Abrufdatum: 08. Oktober 2021.

Zinn, Sabine / Kreyenfeld, Michaela / Bayer, Michael (2020): Kinderbetreuung in Corona-Zeiten: Mütter tragen die Hauptlast, aber Väter holen auf. DIW aktuell Nr. 51, Berlin.

Literatur „Zusammenfassendes Resümee“

Demireva, Lora / Schmehl, Dennis / Larsen, Christa (2021a): Indikatoren zur Einschätzung der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die regionalen Arbeitsmärkte in Hessen. Hessischer Regionaldatenreport (Stand: Ende Oktober 2021). http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2021/11/Regionaldatenreport_17.pdf, Abrufdatum: 03. Dezember 2021.

Demireva, Lora / Schmehl, Dennis / Larsen, Christa (2021b): Regionaldossiers 2021 – Zukünftige Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2026. Prognoseergebnisse und Strategieansätze. Frankfurt/ M.

Larsen, Christa / Demireva, Lora / Schmehl, Dennis (2021): Monitor zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Wirtschaft in den Regionen Hessens. Befunde der fünften Welle vom 21. und 22. April 2021 basierend auf Fokusgruppen. http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2021/05/Monitor-der-Auswirkungen-der-Pandemie-auf-die-Wirtschaft-in-den-Regionen-Hessens_Stand-Ende-April-2021.pdf, Abrufdatum: 04. November 2021.

Schmehl, Dennis / Demireva, Lora / Larsen, Christa (2021): Monitor zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Wirtschaft in den Regionen Hessens. Befunde der sechsten Welle vom 15. und 16. September 2021 basierend auf Fokusgruppen. http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2021/10/Monitor-der-Auswirkungen-der-Pandemie-auf-die-Wirtschaft-in-den-Regionen-Hessens_sechster-Bericht_Stand-Mitte-September-2021.pdf, Abrufdatum: 04. November 2021.

Anhang

Ausgewählte Ergebnisse in Hessens Regierungsbezirken

Tabelle A1: Beschäftigte zum 30.06.2020 nach Gruppen, in Tsd. (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte	1.592,7	370,0	529,8	2.492,6
Auszubildende	69,5	20,2	24,1	113,8
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	1.662,2	390,3	553,9	2.606,4
Beamteninnen und Beamte	41,6	9,4	11,1	62,1
geringfügig Beschäftigte	198,7	84,3	108,4	391,4
weitere nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	87,2	24,0	38,2	149,3
Gesamtzahl Beschäftigte ¹¹	1.989,7	508,0	711,7	3.209,3

Tabelle A2: Beschäftigte zum 30.06.2020 nach Gruppen, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte	64%	15%	21%	100%
Auszubildende	61%	18%	21%	100%
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	64%	15%	21%	100%
Beamteninnen und Beamte	67%	15%	18%	100%
geringfügig Beschäftigte	51%	22%	28%	100%
weitere nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	58%	16%	26%	100%
Gesamtzahl Beschäftigte ¹¹	62%	16%	22%	100%

Tabelle A3: Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten und Anteil der befristet Beschäftigten in Betrieben zum 30.06.2020, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Teilzeitbeschäftigte im Betrieb	78%	79%	84%	80%
Beschäftigte mit befristetem AV im Betrieb	12%	13%	13%	12%

Tabelle A4: Teilzeit- und befristet Beschäftigte zum 30.06.2020, in Tsd. (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl Teilzeitbeschäftigte	553,1	174,8	274,5	1.002,3
- davon Frauen	396,4	131,2	211,3	738,9
Anzahl geringfügig Teilzeitbeschäftigte	162,8	78,6	96,1	337,6
- davon Frauen	100,2	47,0	63,4	210,7
Anzahl Beschäftigte mit befristeten AV	131,8	22,8	46,6	201,2
- davon Frauen	68,8	12,5	31,3	112,6
Anzahl Midi-Jobs	65,6	18,8	22,0	106,4
- davon Frauen	45,6	15,3	18,6	79,5

¹¹ Rundungsbedingt kann das Additionsergebnis der Einzelwerte von der Gesamtzahl abweichen.

Tabelle A5: Verteilung der Teilzeit- und befristet Beschäftigten zum 30.06.2020 auf die Regierungsbezirke Hessens, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anteil Teilzeitbeschäftigte	55%	17%	27%	100%
- Anteil teilzeitbeschäftigte Frauen	54%	18%	29%	100%
Anteil geringfügig Teilzeitbeschäftigte	48%	23%	28%	100%
- Anteil geringfügig teilzeitbeschäftigte Frauen	48%	22%	30%	100%
Anteil Beschäftigte mit befristeten AV	66%	11%	23%	100%
- Anteil Frauen mit befristeten AV	61%	11%	28%	100%
Anteil Midi-Jobs	62%	18%	21%	100%
- Anteil Frauen in Midi-Jobs	57%	19%	23%	100%

Tabelle A6: Anteil der Betriebe mit Personalbewegungen im 1. Halbjahr 2020, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen im Betrieb	29%	23%	28%	28%
Personalabgänge im Betrieb	31%	31%	29%	31%

Tabelle A7: Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2020, in Tsd. (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen gesamt	84,5	17,5	37,4	139,4
- davon Frauen	39,0	9,5	17,8	66,4
Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten	26,8	8,9	14,9	50,6
Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten	57,5	8,8	22,8	89,1
Neueinstellungen befristet	28,2	6,2	11,3	45,7
Neueinstellungen befristet Frauen	13,5	3,0	5,9	22,4

Tabelle A8: Verteilung der Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2020 auf die Regierungsbezirke Hessens, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen gesamt	61%	13%	27%	100%
Neueinstellungen Frauen	59%	14%	27%	100%
Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten	53%	18%	29%	100%
Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten	65%	10%	26%	100%
Neueinstellungen befristet	62%	13%	25%	100%
Neueinstellungen befristet Frauen	60%	13%	26%	100%

Tabelle A9: Personalabgänge im 1. Halbjahr 2020, in Tsd. (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausgeschiedene gesamt	96,4	25,6	38,0	160,0
- davon Frauen	49,0	9,8	17,5	76,4
Arbeitnehmerinnen- bzw. Arbeitnehmerkündigung	38,2	9,3	11,5	59,0
Kündigung durch Betrieb	20,4	4,2	9,7	34,3
Abgänge nach Ausbildung	1,4	0,4	0,8	2,6
Ende Befristung	9,5	6,7	2,9	19,1
Aufhebungsvertrag	7,6	1,8	3,8	13,2
Versetzung in anderen Betrieb	4,5	0,2	0,2	4,9

Tabelle A9: Personalabgänge im 1. Halbjahr 2020, in Tsd. (hochgerechnet) - Fortsetzung

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ruhestand mit Erreichen regulärer Altersgrenze	4,2	1,4	2,2	7,8
Ruhestand vor Erreichen regulärer Altersgrenze	2,2	1,0	1,3	4,6
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	0,5	0,1	0,8	1,4
sonstige Abgänge	7,9	0,5	4,8	13,2

Tabelle A10: Verteilung der Personalabgänge im 1. Halbjahr 2020 auf die Regierungsbezirke Hessens, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausgeschiedene gesamt	60%	16%	24%	100%
Ausgeschiedene Frauen	64%	13%	23%	100%
Arbeitnehmerinnen- bzw. Arbeitnehmerkündigung	65%	16%	19%	100%
Kündigung durch Betrieb	59%	12%	28%	100%
Abgänge nach Ausbildung	55%	16%	30%	100%
Ende Befristung	50%	35%	15%	100%
Aufhebungsvertrag	57%	13%	29%	100%
Versetzung in anderen Betrieb	92%	3%	4%	100%
Ruhestand mit Erreichen regulärer Altersgrenze	54%	18%	28%	100%
Ruhestand vor Erreichen regulärer Altersgrenze	49%	23%	28%	100%
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	33%	8%	58%	100%
sonstige Abgänge	60%	3%	36%	100%

Tabelle A11: Offene und unbesetzte Stellen Mitte des Jahres 2020, in Tsd. (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sofort gesuchte Arbeitskräfte gesamt	50,8	10,9	24,8	86,5
- davon für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	9,4	2,9	7,4	19,8
- davon für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern	28,8	7,4	15,3	51,5
- davon für qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern	12,5	0,6	2,1	15,2
Unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern.	25,2	7,0	9,0	41,2

Tabelle A12: Verteilung der offenen und unbesetzten Stellen Mitte des Jahres 2020 auf die Regierungsbezirke Hessens, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sofort gesuchte Arbeitskräfte gesamt	59%	13%	29%	100%
Sofort gesucht für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	48%	15%	38%	100%
Sofort gesucht für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern	56%	14%	30%	100%
Sofort gesucht für qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern	82%	4%	14%	100%
Unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern.	61%	17%	22%	100%

Tabelle A13: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe im Jahr 2020, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Betrieb bildet aus	25%	35%	32%	29%
Betrieb bildet nicht aus, trotz Berechtigung	23%	30%	29%	26%
Keine Berechtigung	52%	35%	39%	46%

Tabelle A14: Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen sowie Übernahmequoten im Jahr 2020, in Tsd. (hochgerechnet) und Quoten in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl erfolgreicher Abschlüsse (in Tsd.)	20,1	5,1	9,3	34,5
Anzahl Übernahmen (in Tsd.)	14,3	3,9	6,0	24,2
Übernahmequote (in %)	71%	76%	65%	70%

Tabelle A15: Betrieb förderte Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2020, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ja	32%	25%	36%	32%
Nein	67%	75%	63%	67%

Tabelle A16: Anzahl der Personen, die im 1. Halbjahr 2020 an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben und Weiterbildungsquote, in Tsd. (hochgerechnet) und Quoten in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Weitergebildete Beschäftigte (in Tsd.)	303,4	46,1	100,3	449,8
Weiterbildungsquote (in %)	15%	9%	14%	14%

Tabelle A17: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte und Anteil der Betriebe, in denen im Jahr 2020 Arbeitszeitkonten vorhanden oder geplant waren, in Stunden und Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte (in Std.)	39,2	39,1	39,5	39,3
Arbeitszeitkonten vorhanden o. geplant (in %)	38%	32%	33%	36%

Tabelle A18: Anteil der Betriebe mit bzw. ohne Tarifbindung im Jahr 2020, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Branchentarifvertrag	25%	22%	29%	26%
Haustarif- oder Firmentarifvertrag	1%	1%	1%	1%
Kein Tarifvertrag	74%	77%	68%	73%
davon: Orientierung am Branchentarif	27%	36%	27%	29%

Tabelle A19: Durchschnittliche monatliche Bruttolohnsumme und Anteil der Betriebe, die im Jahr 2020 übertarifliche Löhne gezahlt haben, in € (hochgerechnet und gerundet) und Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Durchschnittslohnsumme / Beschäftigter (in €)	2.745	2.194	2.154	2.550
Betrieb zahlt übertarifliche Löhne (in %)	48%	50%	48%	48%

Tabelle A20: Ertragslage der Betriebe im letzten Geschäftsjahr (2019), Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sehr gut	14%	9%	7%	11%
Gut	43%	50%	63%	50%
Befriedigend	25%	23%	23%	24%
Ausreichend	12%	14%	6%	10%
Mangelhaft	3%	3%	0%	2%

Tabelle A21: Entwicklung des Geschäftsvolumens der Betriebe zwischen 2019 und 2020, Anteile in %

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Etwa gleich bleibend	25%	35%	36%	29%
Eher steigend	18%	10%	15%	16%
Eher sinkend	40%	40%	38%	40%
Weiß noch nicht	16%	15%	9%	14%