

Borrmann, Christine; Keller, Dietmar

**Research Report**

## Arbeitsmarktverhalten und Leistungsfähigkeit Hamburger Betriebe: Auswertung des IAB-Betriebspanels für Hamburg 2001

HWWA-Report, No. 223

**Provided in Cooperation with:**

Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA)

*Suggested Citation:* Borrmann, Christine; Keller, Dietmar (2003) : Arbeitsmarktverhalten und Leistungsfähigkeit Hamburger Betriebe: Auswertung des IAB-Betriebspanels für Hamburg 2001, HWWA-Report, No. 223, Hamburg Institute of International Economics (HWWA), Hamburg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/32935>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

**HWWA**  
HAMBURG

**REPORT**  
**REPORT**  
**REPORT**

# **Arbeitsmarktverhalten und Leistungsfähigkeit Hamburger Betriebe**

**Auswertung des IAB-Betriebspanels  
für Hamburg 2001**

**Christine Borrmann  
Dietmar Keller**

HWWA-Report

**223**

Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA)  
Hamburg Institute of International Economics

2003

ISSN 0179-2253

The HWWA is a member of:

- Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL)
- Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute (ARGE)
- Association d'Instituts Européens de Conjoncture Economique (AIECE)

# **Arbeitsmarktverhalten und Leistungsfähigkeit Hamburger Betriebe**

**Auswertung des IAB-Betriebspanels  
für Hamburg 2001**

**Christine Borrmann  
Dietmar Keller**

Dieser Report ist im Rahmen des Forschungsschwerpunktes „Internationale Mobilität von Unternehmen und Arbeitskräften“ entstanden.

## **HWWA REPORT**

### **Editorial Board:**

**Prof. Dr. Thomas Straubhaar**  
**Dr. Prof. Dr. Hans-Eckart Scharrer**  
**Dr. Carsten Hefeker**  
**Dr. Konrad Lammers**  
**Dr. Eckhard Wohlers**

Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA)  
Hamburg Institute of International Economics  
Öffentlichkeitsarbeit  
Neuer Jungfernstieg 21 - 20347 Hamburg  
Telefon: 040/428 34 355  
Telefax: 040/428 34 451  
E-mail: [hwwa@hwwa.de](mailto:hwwa@hwwa.de)  
Internet: <http://www.hwwa.de/>

Christine Borrmann  
Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA)  
Neuer Jungfernstieg 21 - 20347 Hamburg  
Telefon: 040/428 34-449  
Telefax: 040/428 34-451  
E-mail: [Christine.Borrmann@hwwa.de](mailto:Christine.Borrmann@hwwa.de)

Dietmar Keller  
Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA)  
Neuer Jungfernstieg 21 - 20347 Hamburg  
Telefon: 040/428 34-476  
Telefax: 040/428 34-451  
E-mail: [Keller@hwwa.de](mailto:Keller@hwwa.de)

## VORWORT

Die Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Hamburger Betriebe ist entscheidend für die Beschäftigungssituation in Hamburg. Aufschluss hierüber gibt das IAB-Panel, welches das Verhalten der Betriebe auf dem Arbeitsmarkt erfasst. Da es sich um eine sehr umfangreiche repräsentative Stichprobe handelt (1000 Betriebe in Hamburg), die alle Betriebsgrößen und Sektoren umfasst, lassen sich zuverlässige Hochrechnungen auf die Gesamtheit der Hamburger Betriebe vornehmen. Der Vergleich mit dem Panel für West- und Gesamtdeutschland wie auch mit anderen regionalen Aufstockungsstichproben lässt darüber hinaus Rückschlüsse auf die relative Position Hamburger Betriebe zu.

Die Behörde für Wirtschaft und Arbeit der Freien und Hansestadt Hamburg hat 2002 - wie schon 2001 - das HWWA beauftragt, die IAB-Befragung für Hamburg auszuwerten. Das Projekt wurde mit den Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert. Mit diesem Report legt das HWWA die Ergebnisse der aktuellen Auswertung vor.

Die Auswertung gibt - in Verbindung mit den Ergebnissen des letzten Jahres - Aufschluss über Veränderungen der Struktur der Hamburger Wirtschaft, die Personalpolitik der Hamburger Betriebe einschließlich ihrer Aus- und Weiterbildungsaktivitäten und vor allem die Performance der Betriebe. Besonderer Wert wird dabei auf die Bedeutung von speziellen Betriebskategorien (z.B. innovative, exportorientierte, auslandskontrollierte, tarifgebundene Betriebe) gelegt. Im Vergleich mit den Ergebnissen für Westdeutschland insgesamt und für die süddeutschen Bundesländer Bayern, Baden-Württemberg und Hessen wird die Situation in Hamburg gegenüber der in wichtigen Wettbewerbsregionen analysiert.

Hamburg, im Januar 2003

Konrad Lammers



# INHALTSVERZEICHNIS

	<b>Seite</b>
<b>In aller Kürze</b>	13
<b>1 Einführung</b>	17
<b>2 Strukturanalyse</b>	16
2.1 Entwicklung und Struktur der Beschäftigten	20
2.1.1 Größenstruktur nach Betrieben und Beschäftigten	20
2.1.2 Branchenstruktur der Beschäftigten	20
2.2 Entwicklung der Beschäftigung	22
2.3 Beschäftigungsprognose	23
2.4 Wo liegt das Beschäftigungspotenzial in Hamburgs Betrieben?	26
<b>3 Personalpolitik der Betriebe</b>	30
3.1 Einstellungen und Entlassungen	30
3.2. Erosion der Normalarbeitsverhältnisse?	35
3.3 Arbeitszeiten	37
3.4 Ausbildung und Weiterbildung	42
3.4.1 Ausbildung	42
3.4.2 Weiterbildung	47
3.5 Gewinn- und Kapitalbeteiligung	52
<b>4 Die Performance der Betriebe</b>	57
4.1 Umsatz	57
4.1.1 Umsatzproduktivität	58
4.1.2 Regionalstruktur der Umsätze und Vorleistungen	60
4.2 Ertragslage	62
4.3 Bruttolohn- und Gehaltssumme	63
4.4 Betriebliche Investitionen	64
4.4.1 Erweiterungs- und IuK-Investitionen	67
4.4.2 Geplante Investitionen	69
4.5 FuE-Aktivitäten der Betriebe	70
4.6 Technischer Stand der Betriebe	72
4.7 Die Leistungsfähigkeit der Betriebe im Vergleich	74
<b>5 Innovationen im Betrieb</b>	78
<b>6 Schlussbemerkungen</b>	87
<b>Anhang 1: Regressionsanalysen</b>	89
<b>Anhang 2: Tabellen und Schaubilder</b>	93
<b>Literaturverzeichnis</b>	108

## TABELLENVERZEICHNIS

		Seite
2.1	Branchenstruktur der Beschäftigten in Hamburg und ausgewählten Bundesländern	21
2.2	Beschäftigte im Dienstleistungssektor nach dem Qualifikationsniveau der Dienstleistungen	22
2.3	Wachstumsrate der Beschäftigten in Hamburg und Westdeutschland	23
2.4	Prognose der Beschäftigung bis Juni 2002	24
2.5	Erwartungsindex der Beschäftigung bis 2006	24
2.6	Kurz- und mittelfristige Wachstumserwartungen	25
2.7	Beschäftigungsrelevante Merkmale verschiedener Betriebskategorien	27
3.1	Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen 2000 und 2001	30
3.2	Anteil der Betriebe, die ihren Arbeitskräftebedarf nicht decken konnten	30
3.3	Netto-Personalentwicklung im 1. Halbjahr 2001 in Hamburg insgesamt und nach Branchen	31
3.4	Ursachen für die Personalabgänge im 1. Halbjahr 2001	32
3.5	Fluktuation der Beschäftigten nach Branchen	33
3.6	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Hamburg und Westdeutschland 2000 und 2001	35
3.7	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Größenklassen der Betriebe in Hamburg	36
3.8	Vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitkräfte in Hamburg und Westdeutschland	37
3.9	Anteil der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten insgesamt	38
3.10	Teilzeitbeschäftigte nach vereinbarter Stundenzahl	39
3.11	Ausgleich der Überstunden	40
3.12	Anteil der Beschäftigten mit bezahlten Überstunden	40
3.13	Beschäftigungsverhalten der Betriebe mit und ohne Überstunden	41
3.14	Struktur deutscher und ausländischer Azubis mit neuen Ausbildungsverträgen	46
3.15	Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Qualifikationskategorien	48
3.16	Aus- und Weiterbildung nach verschiedenen Betriebskategorien	50
3.17	Anteil der Betriebe mit Gewinn- und Kapitalbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen	52
3.18	Gewinn- und Kapitalbeteiligung nach Branchen	53
4.1	Ertragslage in Hamburg und verschiedenen Bundesländern	62
4.2	Performance-relevante Merkmale verschiedener Betriebskategorien	75
5.1	Anteil der Betriebe, die in den letzten beiden Jahren ein eigenes Produkt/Dienstleistung verbessert haben	78
5.2	Anteil der Betriebe, die bereits auf dem Markt vorhandene Produkte übernommen haben (Produktimitation)	79
5.3	Anteil der Betriebe mit völlig neuen Produkten/Dienstleistungen	79
5.4	Anteil neu aufgenommener Produkte/Leistungen bzw. von Produktimitationen am Geschäftsvolumen	82

	<b>Seite</b>	
5.5	Anteil der Betriebe, in denen organisatorische Änderungen vorgenommen wurden	83
5.6	Prozessinnovationen in Hamburger Betrieben	83
5.7	Gründe für die Durchführung von Prozessinnovationen	84
5.8	Wirkung von Prozessinnovationen auf die Beschäftigung	85
5.9	Faktoren, die die Durchführung geplanter Innovationen verhindert haben	86
5.10	Anteil der Betriebe mit geplanten, aber nicht realisierten Innovationsvorhaben an den Betrieben insgesamt	86
A.1.1	Logit-Schätzung der Charakteristika Hamburger Betriebe, die einen Tarifvertrag aufweisen	90
A.1.2	Regressionen zur tatsächlichen und erwarteten Beschäftigungsentwicklung	91
A.1.3	Logit-Schätzung der Charakteristika Hamburger Betriebe, die innovativ sind	92
A.2.1	IAB-Panel 2001: Struktur der Grundgesamtheit; Teilstichprobe Hamburg	94
A.2.2	IAB-Betriebspanel 2001: Struktur der Nettostichprobe, Teilstichprobe Hamburg	95
A.2.3	Beschäftigte nach Sektoren 2000 und 2001	96
A.2.4	Dienstleistungskategorien nach der Qualifikation ihrer Beschäftigten	96
A.2.5	Beschäftigungserwartungen der Betriebe für 2006	97
A.2.6	Struktur der tarifungebundenen und tarifgebundenen Betriebe nach Branchen und Größenklassen	97
A.2.7	Qualifikation der Beschäftigten nach Branchen in Hamburg	98
A.2.8	Anteil von Frauen an den Beschäftigten nach Qualifikationskategorien in Hamburg	98
A.2.9a	Befristet Beschäftigte in Hamburg und Westdeutschland 2000 und 2001	99
A.2.9b	Anteil von befristet Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Schnittmengenbetrieben nach Branchen und Größenklassen	99
A.2.10	Suche nach Arbeitskräften sofort oder in absehbarer Zukunft	99
A.2.11	Sofort und später gesuchte Arbeitskräfte nach Branchen	100
A.2.12	Anteil der dem Arbeitsamt gemeldeten Stellen an den gesuchten Arbeitskräften insgesamt und nach Qualifikationsklassen	100
A.2.13a	Anteil der ausbildungsberechtigten und der ausbildenden Betriebe an den Betrieben insgesamt für Hamburg und Westdeutschland nach Branchen	101
A.2.13b	Anteil der ausbildungsberechtigten und der ausbildenden Betriebe an den Betrieben insgesamt für Hamburg und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen	102
A.2.14	Übernahmequote der im laufenden Jahr Ausgebildeten für Hamburg und Westdeutschland	102
A.2.15	Anteil von Frauen an den Teilnehmern von Fortbildungsmaßnahmen und an den Beschäftigten insgesamt	103
A.2.16	Rangfolge der Fortbildungsschwerpunkte	103
A.2.17	Umsatz nach Branchen für Hamburg und Westdeutschland	104
A.2.18	Investitionen in Mio. DM	105

## SCHAUBILDVERZEICHNIS

	<b>Seite</b>
2.1 Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen	20
2.2 Beschäftigungsanstieg nach Sektoren	24
3.1 Qualifikationsstruktur der im 1. Halbjahr 2001 gesuchten, der neu Eingestellten und der Beschäftigten insgesamt	34
3.2 Anteil der "sonstigen Beschäftigten" an den Gesamtbeschäftigten nach Branchen	37
3.3 Ausbildungssituation in Hamburg und ausgewählten anderen Bundesländern	42
3.4 Anteil der ausbildungsberechtigten und der ausbildenden Betriebe an den Betrieben insgesamt für Hamburg und Westdeutschland nach Branchen	43
3.5 Anteil der ausbildungsberechtigten und der ausbildenden Betriebe an den Betrieben insgesamt für Hamburg und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen	44
3.6 Betriebe und Beschäftigte mit Gewinnbeteiligung	55
3.7 Betriebe und Beschäftigte mit Kapitalbeteiligung	55
4.1 Umsatzproduktivität Hamburger und westdeutscher Betriebe	58
4.2a Wertschöpfungsproduktivität der Betriebe in Hamburg, Westdeutschland und ausgewählten Bundesländern	59
4.2b Wertschöpfungsproduktivität der Betriebe in Hamburg und ausgewählten Bundesländern nach Branchen	59
4.3 Regionalstruktur des Umsatzes der Hamburger Betriebe	61
4.4 Ertragslage der Betriebe	62
4.5 Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigten	64
4.6 Struktur der investierenden und nicht-investierenden Betriebe nach Branchen und Größenklassen	65
4.7a Investitionen pro Beschäftigten, Vergleich Hamburg und Westdeutschland	66
4.7b Investitionen pro Beschäftigten in verschiedenen Bundesländern nach ausgewählten Branchen	66
4.8 Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Investitionen insgesamt	68
4.9 Anteil der Investitionen für EDV und Kommunikationstechnik	68
4.10 Hamburger Betriebe mit vorgesehenen Investitionen für 2001	69
4.11 Betriebe mit Forschung und Entwicklung	70
4.12 Anteil der Betriebe mit FuE in Hamburg nach Branchen und Betriebsgrößenklassen	71
4.13 Anteil der Betriebe mit FuE in Hamburg nach Betriebskategorien	71
4.14 Einschätzung des technischen Stands der eigenen Anlagen und der Betriebs- und Geschäftsausstattung	72
4.15 Ausstattung der Büroarbeitsplätze in den Betrieben mit Computern, Hamburg und Westdeutschland im Vergleich	73
4.16 Ausstattung der Büroarbeitsplätze in den Betrieben mit Internet- oder Intranetzugang, Hamburg und Westdeutschland im Vergleich	74
5.1 Anteil der innovativen Betriebe nach Branchen und Größenklassen	80

	<b>Seite</b>
A.2.1 Regionalstruktur der Bezüge von Vorleistungsgütern auslandskontrollierter und nicht auslandskontrollierter Betriebe	104
A.2.2 Anteil der Betriebe bzw. der Beschäftigten mit Investitionen in bestimmten Investitionsbereichen	105
A.2.3 Voraussichtliche Entwicklung der Investitionen für das Jahr 2001 im Vergleich zu 2000, Einschätzung der befragten Betriebe	106
A.2.4 Ausstattung der Arbeitsplätze außerhalb der Büros mit Computern, Hamburg und Westdeutschland im Vergleich	107
A.2.5 Ausstattung der Arbeitsplätze außerhalb der Büros in den Betrieben mit Internet- oder Intranetzugang, Hamburg und Westdeutschland im Vergleich	107



## In aller Kürze

- Die **Struktur der Hamburger Wirtschaft** hat sich weiter in Richtung Dienstleistungen verschoben. Die Qualifikation der im Dienstleistungssektor Beschäftigten ist jedoch nicht höher als in anderen Bundesländern (betrachtet wurden in der Panel-Auswertung Hessen, Baden-Württemberg und Bayern).
- Die **Beschäftigung** wuchs in Hamburg von 2000 auf 2001 um 2,3% gegenüber 1% in Westdeutschland; der Beschäftigungszuwachs entfiel fast ausschließlich auf den Dienstleistungssektor. Das größte Beschäftigungspotenzial liegt offenbar bei kleinen und mittleren, bei innovativen und bei tarifungebundenen Betrieben. Mittelfristig erwarten die Befragten eine Stagnation der Beschäftigung; 6% der Betriebe gehen sogar davon aus, in 5 Jahren nicht mehr zu bestehen.
- Die "**Normalarbeitsverhältnisse**" sind in Hamburg zwar leicht rückläufig, sie dominieren die Hamburger Arbeitswelt jedoch auch weiterhin. Teilzeit-Arbeit sowie befristete und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nehmen zu.
- In knapp der Hälfte der Betriebe werden bezahlte und unbezahlte **Überstunden** geleistet. Damit liegt Hamburg sehr nahe beim westdeutschen Durchschnitt. Offenbar werden Überstunden überwiegend nicht als Ersatz für Neueinstellungen betrachtet, sondern als Überbrückungs- und Notlösung.
- In Hamburg bilden nur 16% der Betriebe aus; in den zum Vergleich herangezogenen Bundesländern - wie auch in Westdeutschland insgesamt - sind es dagegen ca. 25%. Am geringsten ist die **Ausbildungstätigkeit** in kleinen Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern; ausbildungsbereiter sind Großbetriebe, Dienstleister (vor allem Anbieter von Unternehmensdienstleistungen), exportorientierte und tarifgebundene Betriebe. Die Hamburger Ausbildungssituation hat sich seit dem letzten Jahr weiter verschlechtert.
- Die Förderung von **Weiterbildungsmaßnahmen** ihrer Mitarbeiter durch Freistellung oder finanzielle Zuschüsse leisten sich in Hamburg nur 33% der Betriebe gegenüber 36% in Westdeutschland und zwischen 37% und 39% in den anderen betrachteten Bundesländern. Vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und im Handel sowie in kleinen und mittleren Betrieben wird auffallend wenig Wert auf Fortbildungsförderung gelegt; der Dienstleistungssektor sowie innovative und tarifgebundene Betriebe unterstützen häufiger Weiterbildungsmaßnahmen.
- Der durchschnittliche **Umsatz pro Betrieb** liegt in Hamburg - bedingt vor allem durch die Größe der Betriebe - bei 6,3 Mio. DM gegenüber 4,6 Mio. in Westdeutschland.

- Der **Umsatz pro Beschäftigten** ( Umsatzproduktivität) ist zwar seit dem Vorjahr von 419 Tsd. DM auf 372 Tsd. DM gesunken; er übertraf den westdeutschen Durchschnitt (313 Tsd. DM) und die Ergebnisse anderer Bundesländer, z.B. Bayern (278 Tsd. DM ) oder Baden-Württemberg (282 Tsd. DM) jedoch immer noch beträchtlich.
- Ähnliches gilt für die **Wertschöpfungsproduktivität**: Hier liegt Hamburg zwar knapp hinter Hessen, jedoch deutlich vor Westdeutschland insgesamt, Baden-Württemberg und Bayern. Die Basis dieses guten Abschneidens liegt vor allem im Verarbeitenden Gewerbe.
- Noch wird in Hamburg relativ gut verdient; die durchschnittliche **Lohn- und Gehaltssumme** pro Beschäftigten ist mit 4.390 DM die höchste der Referenzregionen. Allerdings liegen Hessen (4.312 DM) und Baden-Württemberg (4.142 DM) dicht dahinter, während Bayern knapp unter dem westdeutschen Durchschnitt von 4.001 DM platziert ist. Im Verarbeitenden Gewerbe führt Hamburg die Lohnskala noch mit deutlichem Abstand an, während im Dienstleistungssektor (und hier vor allem bei den Unternehmensdienstleistungen) Hessen höhere Löhne zahlt.
- Die **Exportleistung** der Hamburger Wirtschaft ist seit dem Vorjahr zurückgegangen und mit 17,2% des Umsatzes nur noch wenig höher als der westdeutsche Durchschnitt von 14,7%. Baden-Württemberg hat mit einer Exportquote von 17,5% Hamburg als "Tor zur Welt" knapp überholt. Rund 10% des Umsatzes Hamburger Betriebe entfallen auf die neuen Bundesländer.
- Die **Investitionstätigkeit** Hamburger Betriebe bewegt sich weitgehend im westdeutschen Durchschnitt: Obwohl die Investitionen pro Beschäftigten von 17,3 Tsd. DM auf 14 Tsd. DM zurückgegangen sind, ist unter den betrachteten Regionen nur Hessen mit 16,4 Tsd. DM investitionsfreudiger. Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen als Indikator für die Expansionsanstrengungen der Betriebe ist in Hamburg mit 34% allerdings zum Teil deutlich niedriger als in anderen Regionen (Westdeutschland: 37%, Bayern sogar 47%). Dagegen liegt der Anteil der IuK-Investitionen Hamburger Betriebe nur knapp hinter dem hessischen Wert und somit deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt.
- Die Hamburger Befragten schätzen subjektiv den **Modernitätsgrad** ihrer Betriebe etwas niedriger ein als in anderen Bundesländern. Gemessen an der Ausstattung der Arbeitsplätze mit Computern und der Vernetzung durch Internet- bzw. Intranet-Anbindung jedoch kann Hamburg dem westdeutschen Vergleich durchaus standhalten: In gut 7 von 10 Betrieben verfügen hier wie dort mindestens die Hälfte der Büroarbeitsplätze über einen PC und etwa 60% über einen Netzwerkanschluss. Allerdings ist das Verarbeitende Gewerbe in Hamburg deutlich schlechter ausgestattet als in anderen Regionen.

- Erstmals wurde im Panel die **Innovationstätigkeit** der Betriebe erfragt. Fasst man Produktverbesserungen, Produktinnovationen und die Einführung von Marktneuheiten zu einem umfassenden Innovationsbegriff zusammen, so nimmt Hamburg (zusammen mit Bremen) eine deutlich führende Position ein: 43% der Hamburger Betriebe nehmen Innovationen vor, wesentlich geringer ist dieser Anteil in Hessen (32%), Bayern (29%) und Baden-Württemberg (24%). Auch wenn möglicherweise ein Teil des Hamburger Vorsprungs auf die Befragungsform zurückzuführen ist, weist dieses Ergebnis doch auf eine vergleichsweise hohe Innovationsbereitschaft Hamburger Betriebe hin. Verbesserungsfähig ist dagegen die wirtschaftliche Nutzung von Innovationen: Vor allem hinsichtlich der kommerziellen Verwertung von Produktneuheiten liegt Hamburg mit einem Umsatzanteil von 11,3% knapp hinter dem westdeutschen Durchschnitt (11,8%) und deutlich hinter Hessen (20%).

Insgesamt lassen die Ergebnisse des Panels den Schluss zu, dass die Hamburger Betriebe vor allem hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit ihre gute oder sogar führende Position im Bundesländervergleich bewahren konnten. Allerdings ist der Abstand geringer geworden und insbesondere Hessen zeigt in vielen Bereichen eine vergleichbare, z.T. sogar bessere Performance. Bemerkenswert ist, dass die Hamburger Betriebe gerade in der Aus- und Weiterbildung und damit gerade in Bereichen, die für das zukünftige Schicksal der Hamburger Wirtschaft entscheidend sein können, ins Hintertreffen geraten sind. Vor allem hier sollten wirtschaftspolitische Maßnahmen gezielt ansetzen.



## 1 Einführung

Mit dem 1993 erstmals durchgeführten IAB-Betriebspanel soll das Verhalten der Betriebe auf dem Arbeitsmarkt und seine betrieblichen Bestimmungsfaktoren beobachtet und analysiert werden. Damit leistet das Panel einen Beitrag zur bisher weniger beachteten Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Die Umfrage umfasst im Jahr 2001 für Westdeutschland 9.849 und für Ostdeutschland 5.688 auswertbare Fälle.<sup>1</sup> Soweit möglich werden jedes Jahr dieselben Betriebe befragt, um Entwicklungen im Zeitablauf nicht nur durch den Vergleich von Querschnittsdaten, sondern auch auf der Basis betriebsindividueller Verläufe (Längsschnitte) untersuchen zu können.

Die Stichprobenziehung für das Panel erfolgt auf der Grundlage der Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit<sup>2</sup>; einbezogen werden alle Branchen und alle Betriebsgrößen bis auf Selbständige ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und - aus befragungstechnischen Gründen - bis auf Haushalte mit weniger als 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Durch diese sehr umfassende Grundgesamtheit erlauben die Befragungsergebnisse Hochrechnungen auf die Gesamtheit der Betriebe. Die Stichprobe wird als beschäftigungsproportionale Zufallsstichprobe gezogen. Die Schichtungszellen werden durch eine Matrix definiert, deren Zeilen 20 Branchen und deren Spalten zehn Größenklassen umfassen. Da Großbetriebe besonders heterogen sind, wird ein in Bezug auf die Betriebsgröße disproportionaler Stichprobenansatz gewählt, in dem Großbetriebe über- und Kleinbetriebe unterrepräsentiert sind. Diese unterschiedlichen Auswahlwahrscheinlichkeiten werden durch entsprechend gewählte Hochrechnungsfaktoren wieder ausgeglichen.<sup>3</sup>

Der mit ca. 24 Seiten sehr umfangreiche Fragebogen enthält einen Satz von wiederkehrenden Standardfragen sowie ein jährlich wechselndes Schwerpunktthema (In der Befragung 2001 betraf die Schwerpunktfrage das Innovationsverhalten der Betriebe). Die beantworteten Fragebögen werden einem aufwendigen und langwierigen Prozess der Prüfung auf Vollständigkeit, Konsistenz und Plausibilität unterzogen, der auch telefonische Nachrecherchen einschließt.

1996 wurde die anfangs auf Westdeutschland begrenzte Befragung auch auf die neuen Bundesländer ausgeweitet. Seit 2000 wird - im Auftrag und finanziert von den Länderregierungen - für die Mehrzahl der westdeutschen Bundesländer eine Aufstockung der Stichprobe durchgeführt, die eine länderspezifische Auswertung gestattet. Für Hamburg bedeutet das konkret, dass die

---

1 Mit der Aufstockung des Panels durch landesspezifische Zusatzbefragungen hat sich die Zahl der befragten Betriebe für Westdeutschland insgesamt nach 1999 von 4.000 auf 9.849 mehr als verdoppelt.

2 Diese basiert auf den Meldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung.

3 Zu den Details der Methodik des IAB-Panels vgl. IAB und INIFES (2000). Eine Gegenüberstellung der Grundgesamtheit der Hamburger Betriebe und der Stichprobe in Matrixform findet sich im Anhang unter Tabelle A.2.1 und A.2.2.

Anzahl der befragten Betriebe von bisher etwa 100 in der bundesweiten Stichprobe auf 1001 auswertbare Fälle<sup>4</sup> ausgeweitet wurde, die insgesamt 48.800 Hamburger Betriebe repräsentieren. Mit dem Panel 2001 liegen zum zweiten Mal Befragungsergebnisse vor. Damit ist erstmalig eine - wenngleich noch auf maximal 3 Jahre begrenzte - Längsschnittanalyse möglich und es können Informationen über die Entwicklung des Arbeitsmarktes, das betriebliche Beschäftigungsverhalten und die wirtschaftliche Lage der Betriebe gewonnen werden, die den lokalen Entscheidungsträgern eine bessere Basis für problemadäquates Handeln bieten.

Die Hochrechnung der Stichprobe erfolgt auf der Basis der Meldungen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei den Bundesanstalt für Arbeit. Die hochgerechneten Beschäftigtenzahlen entsprechen damit der amtlichen Statistik. Für einen Teil der erhobenen Merkmale liegen auch Daten des Statistischen Landesamtes, des Arbeitsamtes Hamburg oder der Verbände und Kammern vor. Ein direkter Vergleich dieser Angaben mit den Panel-Ergebnissen ist jedoch nur in Ausnahmefällen möglich, da Definitionen und Abgrenzungen unterschiedlich sind (z.B. bei der Brancheneinstufung, der Behandlung von Selbständigen ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, der Erfassung von Kleinstbetrieben) und da die Hochrechnung der Befragungsergebnisse mit den an der Beschäftigung orientierten Hochrechnungsfaktoren nicht für jedes Kriterium einen statistisch korrekten Wert ergeben kann. Die Zielsetzung des Panels liegt auch nicht in der Ergänzung der amtlichen Statistik, sondern in der Darstellung von Tendenzen, Verknüpfungen, Motiven und Zusammenhängen, die die offizielle Statistik nicht leisten kann.

Die Auswertung umfasst zunächst die Strukturanalyse der Hamburger Wirtschaft (Kapitel 2), in der insbesondere die Branchen- und Größenstruktur der Betriebe wie auch der Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr dargestellt wird. Weiterhin - und das ist das zentrale Thema der Befragung - werden das Beschäftigungsverhalten und die Beschäftigungserwartungen der Betriebe in der kurz- und mittelfristigen Perspektive nachgezeichnet (Kapitel 3). Dabei werden nicht nur die Beschäftigten insgesamt, sondern auch spezielle Beschäftigungsformen (Teilzeitarbeit, befristet oder geringfügig Beschäftigte) und -qualifikationen betrachtet.

Die Performance der Betriebe (Kapitel 4) gibt einen Eindruck von der Leistungsfähigkeit der Hamburger Wirtschaft. Im einzelnen werden insbesondere die Produktivität, Umsatzentwicklung, Investitionstätigkeit, Lohnsumme, Forschung und Entwicklung und der technische Stand der Anlagen der Hamburger Betriebe analysiert. Diese Merkmale haben wir für bestimmte Betriebsprofile, die als besonders bedeutsam für die wirtschaftliche Entwicklung angesehen werden können (Innovationsbetriebe, Exportbetriebe, auslandskontrollierte Betriebe) wesentliche Ver-

---

4 Von den 1.001 verwertbaren Interviews haben 256 persönlich ("Face to face") befragte und 343 schriftlich (per Mail) befragte Betriebe auch 2000 geantwortet. Diese 599 Betriebe stellen also die Panel-Betriebe im engeren Sinne dar.

haltensvariablen und Strukturelemente (z.B. Beschäftigung, wirtschaftliche Lage, Produktivität, Qualifikation des Personals, Aus- und Weiterbildung) gesondert und im Vergleich zum Durchschnitt aller Betriebe untersucht. Soweit möglich und sinnvoll wurden nicht nur die westdeutschen Betriebe zum Vergleich herangezogen, sondern auch die Betriebe aus Bayern, Hessen und Baden-Württemberg. Wir haben diese drei Bundesländer als Benchmarking-Maßstab gewählt, weil sie hinsichtlich ihrer Wirtschaftskraft<sup>5</sup>, ihrer Arbeitsmarktsituation<sup>6</sup> und ihrer Innovationsfähigkeit<sup>7</sup> mit Hamburg vergleichbar oder Hamburg sogar überlegen sind.

Sonderthemen der diesjährigen Befragung sind die Gewinn- und Vermögensbeteiligung (Kapitel 3.3) und vor allem das Innovationsverhalten der Betriebe (Kapitel 5).

---

5 Die Wachstumsrate des realen BIP von 1995 bis 2000 betrug in Bayern 14%, in Baden-Württemberg 11,8%, in Hessen 10,9% und in Hamburg 10,2%. Vgl. dazu und zu den folgenden Ländervergleichsdaten Institut der deutschen Wirtschaft (2002).

6 Die Arbeitslosigkeit erreichte 2000 in Baden-Württemberg 6%, in Bayern 6,3%, in Hessen 8,1% und in Hamburg 10%.

7 Je 100.000 Einwohner gab es im Jahr 2000 von Hamburger Betrieben 72, aus Baden-Württemberg 120, Bayern 110, Hessen 80 und im westdeutschen Durchschnitt 65 Patentanmeldungen.

## 2 Strukturanalyse

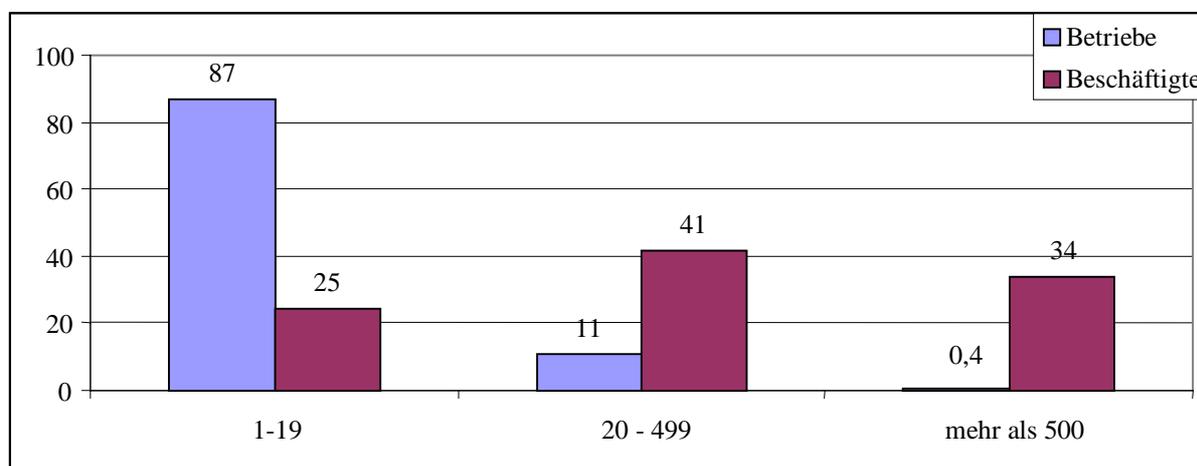
### 2.1 Entwicklung und Struktur der Beschäftigten

#### 2.1.1 Größenstruktur nach Betrieben und Beschäftigten

Wie schon im letzten Jahr wurde auch 2001 deutlich, dass der mit Abstand größte Teil der Hamburger Betriebe aus Kleinbetrieben besteht:

- 87% aller Betriebe haben weniger als 20 Mitarbeiter;
- 11% der Betriebe können als mittelständisch bezeichnet werden mit 20-500 Beschäftigten;
- Nur 0,4% der Betriebe sind als Großbetriebe mit mehr als 500 Mitarbeitern einzustufen.

**Schaubild 2.1: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen, in %**



Ganz anders stellt sich naturgemäß die Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen dar: Wie Schaubild 2.1 verdeutlicht, arbeitet nur etwa ein Viertel der Beschäftigten in Kleinbetrieben, 41% in mittelständischen Firmen und ein Drittel in Großbetrieben.

#### 2.1.2 Branchenstruktur der Beschäftigten

Die Branchenstruktur (vgl. Tabelle 2.1) hat sich - vor allem zu Lasten des Verarbeitenden Gewerbes und des Baugewerbes - noch etwas stärker als bisher in Richtung Dienstleistungen verschoben:

**Tabelle 2.1: Branchenstruktur der Beschäftigten in Hamburg und ausgewählten Bundesländern**

	1999	2000 <sup>a</sup>	2001			
	Hamburg		Hessen	Baden-Württ.	Bayern	
Verarb. Gewerbe	14,2	13,0	12,8	17,5	31,9	26,7
Baugewerbe	4,9	4,1	3,9	5,5	6,3	7,1
Handel, Reparatur	16,0	17,1	17,0	14,7	14,4	16,2
Dienstl. insgesamt	60,4	63,6	64,0	59,9	45,0	48,0
darunter:						
Verkehr, Nachr.	14,3	13,9	13,9	.	.	.
Dienstl. f. Untern.	28,0	27,8	30,6	.	.	.
Sonst. Dienstl.	34,2	32,3	30,6	.	.	.
Org. o. Erw.zweck	13,8	14,6	14,8	.	.	.

<sup>a</sup> Die Zahlen für das Jahr 2000 sind nach den Angaben der Stichprobe 2001 berechnet.

Dabei ist die Entwicklung innerhalb des Dienstleistungssektors nicht gleichmäßig: die unternehmensbezogenen Dienstleistungen steigen zu Lasten der sonstigen Dienstleistungen.<sup>8</sup> Auch im Vergleich mit Westdeutschland und mit anderen Bundesländern ist Hamburg mit seinem Dienstleistungsanteil von 64% ein Dienstleistungszentrum: Westdeutschland hatte 2001 einen Anteil von 51,1%, Hessen kommt Hamburg mit 60% relativ nahe, während Bayern mit 48% und vor allem Baden-Württemberg mit 45% (und 32% Anteil des Verarbeitenden Gewerbes) wesentlich industriebetonter sind.

Dienstleistungen insgesamt sind sehr heterogen und implizieren nicht notwendig ein gehobenes Qualifikationsniveau der Beschäftigten. Geht man von drei Qualifikationskategorien von Dienstleistungen aus (zur Zuordnung vgl. Tabelle A.2.4 im Anhang), kann man versuchen, das Qualifikationsniveau der Hamburger Wirtschaft im Dienstleistungsbereich im Vergleich mit anderen Regionen zu bestimmen (Tabelle 2.2).

Tabelle 2.2 zeigt, dass:

- der Anteil von Beschäftigten in Dienstleistungsbereichen mit den größten Qualifikationsanforderungen in Hessen mit gut 13% am höchsten ist. Hamburg - wie auch Baden-Württemberg - weist knapp 11% auf und liegt damit unter dem Durchschnitt westdeutscher Großstadtregionen (12,2%).

<sup>8</sup> Zu den sonstigen Dienstleistungen zählen das Hotel- und Gaststättengewerbe, Erziehung und Unterricht, das Gesundheitswesen einschließlich Veterinär- und Sozialwesen, der Bereich Entsorgung, Kultur, Sport und Unterhaltung sowie eine sehr breite Palette anderer Dienstleistungen wie Wäscherei, Reinigung, Friseur, Kosmetik, Bestattungswesen, Bäder, Saunas, Solarien etc. Ein großer Teil dieser Dienstleistungskategorie enthält also einfachere, nur relativ geringe Qualifikationen erforderliche Tätigkeiten.

**Tabelle 2.2: Beschäftigte im Dienstleistungssektor nach dem Qualifikationsniveau der Dienstleistungen**

Anteil an den Beschäftigten im DL-Sektor	Sehr anspruchsvolle Dienstleistungen	Dienstl. mit mittlerem Anspruchsniveau <sup>a</sup>	Dienstl. mit geringerem Anspruchsniveau
Hamburg	10,8	77,8	10,8
Hessen	13,1	78,3	8,6
Baden-Württemberg	10,8	77,8	11,4
Bayern	11,4	75,6	13,0
westd. Großstadtregionen <sup>b</sup>	12,2	80,3	7,5
Anteil an den Beschäftigten insgesamt			
Hamburg	9,0	48,4	6,9
Hessen	7,8	46,9	5,2
Baden-Württemberg	4,9	35,0	5,1
Bayern	5,5	36,3	6,2
westd. Großstadtregionen <sup>b</sup>	7,1	46,7	4,3

**a** inkl. Banken- und Versicherungssektor

**b** mit mehr als 500.000 Einwohnern

- Hamburg bei Dienstleistungen, die eine eher mittlere Qualifikation ihrer Beschäftigten implizieren - dazu zählen wir auch Banken und Versicherungen - mit knapp 78% nicht den durchschnittlichen Anteil westdeutscher Großstädte (80,3%) erreicht. Das gilt auch für die übrigen betrachteten Bundesländer.
- dagegen Hamburg bei Dienstleistungen, die an die Qualifikation der Beschäftigten nur geringe Ansprüche stellen, mit 10,8% deutlich über dem Großstadtdurchschnitt (7,5%) liegt.

Damit wird deutlich, dass der hohe Dienstleistungsanteil der Hamburger Wirtschaft nicht bedeutet, dass überdurchschnittlich viele Beschäftigte mit sehr hoher Qualifikation in diesem Sektor arbeiten. Der größte Teil verfügt vielmehr nur über eine mittlere Qualifikation und jeder Zehnte ist sogar geringqualifiziert. Diese Gruppen sind - wie sich in der Vergangenheit gezeigt hat und wie auch vom Panel bestätigt wird (vgl. z.B. Schaubild 3.1.) - auf dem Arbeitsmarkt weniger gefragt und stärker von Entlassungen bedroht. Lediglich bezogen auf die Gesamtbeschäftigung ist die Qualifikation der Hamburger Dienstleister überdurchschnittlich; allerdings ist der Anteil von Beschäftigten in Dienstleistungsbereichen mit geringem Anspruchsniveau selbst in Relation zu allen Beschäftigten in Hamburg höher als in den betrachteten Vergleichsregionen.

## 2.2 Entwicklung der Beschäftigung

Die Hochrechnung auf der Basis des Panels weist für Hamburg einen Anstieg der Beschäftigten von 1999 von 890.000 auf 957.000 in 2001 aus. Gegenüber 2000 war die Zuwachsrate 2,3%; sie

lag damit leicht über dem Vorjahreswachstum von 1,5%, während in Westdeutschland nur noch 1% erreicht wurde (Tabelle 2.3).

**Tabelle 2.3: Wachstumsrate der Beschäftigten in Hamburg und Westdeutschland**

	1999/2000	2000/2001
Hamburg	1,5	2,3
Westdeutschland	1,7	1,0

Die Ursache für diese Divergenz könnte möglicherweise in der geringeren konjunkturellen Empfindlichkeit des Dienstleistungssektors liegen im Vergleich zum Verarbeitenden Gewerbe, das in Westdeutschland relativ stärker vertreten ist. Beschränkt man den Zeitvergleich auf die "Panel-Betriebe im engeren Sinne", also die in beiden Stichproben vertretenen Betriebe, so reduziert sich die Wachstumsrate der Beschäftigung in Hamburg auf 1,4%<sup>9</sup> und weicht damit nicht mehr signifikant vom westdeutschen Durchschnitt ab.

Welche Branchen/Größenklassen haben nun besonders zu dem Beschäftigungszuwachs beigetragen? Der Beschäftigungsanstieg verteilt sich auf die einzelnen Sektoren sehr ungleichmäßig: Im Baugewerbe ist die Beschäftigung rückläufig - hier wurde 1999/2000 noch eine überdurchschnittliche Steigerung gemeldet. Das Verarbeitende Gewerbe und der Handel sind leicht expansiv, der Hauptanteil am Beschäftigungszuwachs entfällt auf die Dienstleistungen und hier wiederum ganz besonders auf die unternehmensbezogenen Dienstleistungen (Schaubild 2.2).<sup>10</sup>

### 2.3 Beschäftigungsprognose

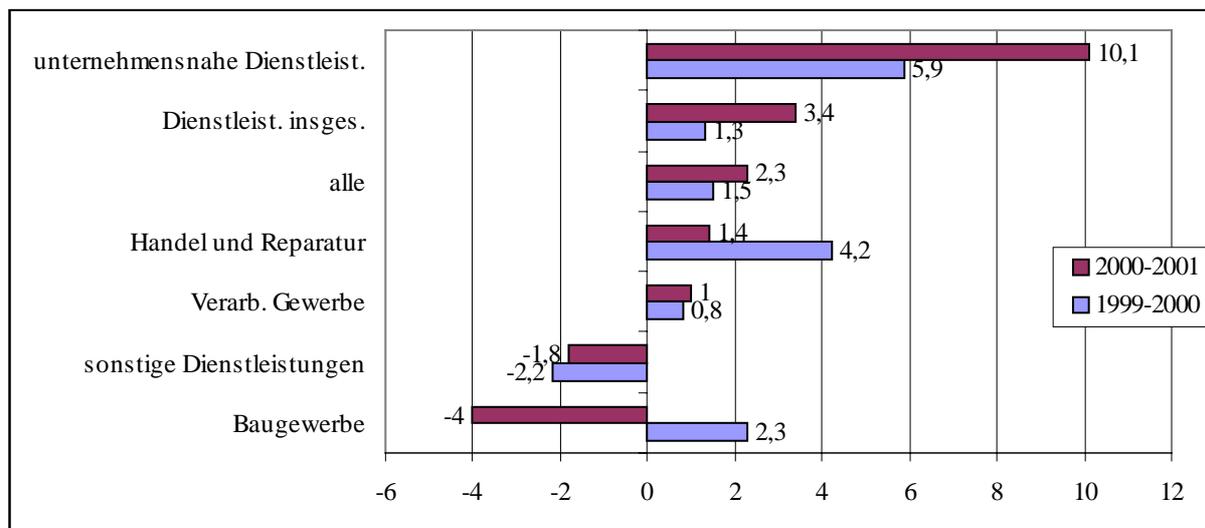
Die Beschäftigungserwartungen der Betriebe werden im Panel 2001 sowohl für den Verlauf eines Jahres bis Juni 2002 als auch für die nächsten 5 Jahre bis 2006 erfragt.

Die kurzfristige Beschäftigungsprognose gibt Tabelle 2.4 wider:

9 Dabei handelt es sich um einen Längsschnittvergleich beider Stichproben, hochgerechnet mit den von Infratest berechneten Längsschnitt-Hochrechnungsfaktoren für 2000 und 2001.

10 Eine Verzerrung der Stichprobenergebnisse zur Beschäftigungsstruktur durch beschäftigungsrelevante organisatorische Veränderungen kann fast ausgeschlossen werden: betriebliche Umstrukturierungen und Ausgliederungen haben im Vergleich zum Vorjahr praktisch nicht an Bedeutung gewonnen: Je 2% der Betriebe haben Betriebsteile geschlossen oder ausgegliedert, in weiteren 2% sind neue Betriebsteile eingegliedert worden. Der eigentliche "Outsourcing-Fall" der Ausgliederung stieg dabei von 1% auf 2% und bleibt damit im statistischen Fehlerbereich. Allerdings entsteht ein statistisches Problem, wenn Betriebe mit der gleichen Betriebsnummer nach geänderter Produktionsstruktur eigentlich nur noch bedingt vergleichbar sind. Das Panel gibt keinen Aufschluss darüber, wie hoch der Anteil der betroffenen Produktion ist und damit wie stark sich der Betrieb in seiner Struktur verändert hat.

**Schaubild 2.2: Beschäftigungsanstieg nach Sektoren, in %**



**Tabelle 2.4: Prognose der Beschäftigung bis Juni 2002**

	alle Branchen	Verarbeiten- des Gewerbe	Bauge- werbe	Handel und Reparatur	Dienstleist. insgesamt	untern.nahe Dienstl.	sonstige Dienstl.
Beschäftigung wird bis Juni 2002							
etwa gleich bleiben	69	83	74	74	64	62	69
eher steigen	14	6	9	7	19	25	15
eher fallen	9	8	6	7	10	9	8
Kann man noch nicht sagen	9	3	11	13	8	4	8

**Tabelle 2.5: Erwartungsindex der Beschäftigung bis 2006**

nach Branchen	alle Betriebe	Verarb. Gewerbe	Baugewerbe	Handel u. Repar.	Dienstleist. insg.	
Hamburg	2,7	2,9	3,0	2,8	2,6	
Westdeutschland	2,9	2,8	3,0	2,9	2,8	
nach Größenklassen	1 - 4	5 - 19	20 - 49	50 - 99	100 - 499	500 u. mehr
Hamburg	2,7	2,7	2,8	2,7	2,8	3,3
Westdeutschland	2,8	2,9	2,8	2,9	3,0	3,3

Geht man davon aus, dass lediglich die beiden mittleren Zeilen (...eher steigen, ...eher fallen) konkrete Erwartungen widerspiegeln, so lässt sich - abgesehen vom Verarbeitenden Gewerbe - ein positiver Trend für 2002 vermuten, wiederum gestützt primär vom Dienstleistungssektor.

Mittelfristig (bis 2006) sieht die Mehrzahl der Betriebe eine eher konstante Entwicklung voraus oder will sich nicht festlegen (Tabelle A.2.5).

Fasst man die Antworten in einem "Erwartungsindex" (Tabelle 2.5 ) zusammen<sup>11</sup>, so ergibt sich eine leicht optimistische Tendenz: Die durchschnittliche Abweichung vom Neutralwert 3 ist mit 2,7 im Hamburg nur gering und unterscheidet sich nicht wesentlich vom westdeutschen Wert von 2,9. Unter den Branchen ist der Dienstleistungssektor am zuversichtlichsten; nach Betriebsgrößenklassen erwarten die Großbetriebe eher einen Beschäftigungsabbau.

Einen konkreteren Eindruck von den kurz- und mittelfristigen Beschäftigungserwartungen geben die quantitativen Beschäftigungserwartungen für 2002 und die voraussichtlichen Wachstumsraten bis 2006, die aus den Daten für Tabelle A.2.5 geschätzt werden können:<sup>12</sup>

**Tabelle 2.6: Kurz- und mittelfristige Wachstumserwartungen, in %**

	Hamburg	Hessen	Baden-Württemberg	Bayern	West-deutschland
Wachstumsrate 2001/2002	1,0	0,0	0,3	0,2	- 0,01
Wachstumsrate 2001/2006	0,0	0,2	0,5	0,3	- 0,04

Mittelfristig wird von den Betrieben eine Stagnation der Beschäftigung erwartet, während kurzfristig bis 2002 noch ein leichtes Wachstum (+1%) angenommen wird. In den übrigen betrachteten Bundesländern sind die kurzfristigen Prognosen pessimistischer, die langfristigen leicht positiver. Insgesamt sind die Unterschiede jedoch gering.

Das kurzfristig erwartete positive Wachstum der Beschäftigung für Hamburg ist in der Realität nicht eingetreten<sup>13</sup>. Die Gründe dafür dürften im unglücklichen Zeitpunkt der Befragung liegen:

- Im Juni 2001 war das Umkippen der Konjunktur in Deutschland im 3. Quartal noch nicht in vollem Umfang erkennbar. Lediglich die Exportwirtschaft war durch die nachlassende US-Konjunktur bereits betroffen.

11 Dabei werden die Erwartungen der Betriebe hinsichtlich der Beschäftigtenzahl in 5 Jahren wie folgt quantifiziert: deutlich höher = 1; etwas höher = 2; etwa gleich hoch = 3; etwas niedriger = 4; deutlich niedriger = 5.

12 Es werden folgende Wachstumsraten angenommen: Deutlich höher (mehr als 10%) : 12%; etwas höher (bis zu 10%) : 5%; etwa gleich hoch : 0%; etwas niedriger (bis zu 10%) : - 5%; deutlich niedriger (mehr als 10%) : -12%.

13 Die Zahl der Arbeitslosen hat sich saisonbereinigt von Mitte 2001 bis Juni 2002 um 9000 erhöht; die Beschäftigung ging um 0,9% zurück. Vgl. Hamburgische Landesbank (2002) und Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsamt Hamburg (Oktober 2002).

- Absatzrückgänge als direkte oder indirekte Folge des 11. September schlugen sich im Sommer 2001 noch nicht in den Beschäftigungserwartungen nieder.

Angesichts dieser beträchtlichen Änderungen der Rahmenbedingungen ist die kurzfristige Beschäftigungsprognose des Panels 2001 nicht interpretierbar; dennoch bleibt die Relation der Erwartungen der Betriebe in Hamburg und den übrigen betrachteten Bundesländern und die Unterschiede in den Prognosen verschiedener Sektoren und Betriebstypen interessant.

Bemerkenswert ist, dass immerhin 6% der Betriebe - und im Verarbeitenden Gewerbe nahezu jeder zehnte - davon ausgeht, in 5 Jahren nicht mehr zu bestehen (vgl. Tabelle A.2.5). Diese Betriebe zeigen mit minus 7% eine deutlich schlechtere Entwicklung des Geschäftsvolumens seit 2000 als der Durchschnitt aller Betriebe (+ 0,1%).<sup>14</sup> Unter den Kleinstbetrieben in Hamburg mit weniger als 5 Mitarbeitern sehen 9% ihre Existenz in den nächsten 5 Jahren akut gefährdet. In Westdeutschland dagegen ist der Anteil bedrohter Betriebe mit 4% (3% im Verarbeitenden Gewerbe) deutlich geringer.

## 2.4 Wo liegt das Beschäftigungspotenzial in Hamburgs Betrieben?

Lassen sich aus dem Panel Anhaltspunkte darüber ableiten, wo - über die gegenwärtige Entwicklung hinaus - Beschäftigungspotenziale der Hamburger Wirtschaft liegen? Welche Faktoren beeinflussen die Beschäftigungssituation in Hamburg und wo kann die Wirtschaftspolitik ansetzen? Der Versuch, die relevanten Determinanten für die Beschäftigungsentwicklung durch eine multivariate Analyse in Form von Regressionsgleichungen (vgl. dazu die Regressionen im Anhang I) festzulegen, führte zu keinem eindeutigen Ergebnis.<sup>15</sup> Die erklärenden Variablen sind häufig nicht signifikant und die meist geringen R<sup>2</sup>-Werte legen die Vermutung nahe, dass wesentliche Erklärungsfaktoren im Panel nicht enthalten sind und daher in einer Regressionsanalyse nicht erfasst werden können (z.B. die Gewinnsituation der Betriebe über die Panel-Angaben zur Ertragslage hinaus, externe Marktdaten, branchenspezifische Einflüsse, betriebspezifische Faktoren u.ä.). Wir sind daher pragmatisch vorgegangen und haben die erklärenden Variablen nach Plausibilität und Verfügbarkeit ausgewählt. Dennoch sollte bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden, dass keine Kausalitäten im strengen Sinne abgeleitet werden können.

---

14 Diese Berechnung verlangt die Einbeziehung des Fragebogens 2000, da im Panel 2001 nicht nach dem Geschäftsvolumen des vergangenen Jahres gefragt wird. Es wurden somit - sowohl für die Gruppe der Betriebe, die bis 2006 um ihre Existenz fürchten als auch für die Gesamtheit der Betriebe - nur die Schnittmengenbetriebe herangezogen. Die Gewichtung erfolgte mit den von Infratest berechneten Längsschnitt-Hochrechnungsfaktoren.

15 In gleicher Weise wurde versucht, die Determinanten der Leistungsfähigkeit der Betriebe als Basis von Tabelle 4.2 abzuschätzen. Auch hier waren die statistischen Ergebnisse unbefriedigend.

**Tabelle 2.7: Beschäftigungsrelevante Merkmale verschiedener Betriebskategorien**

	nach Betriebsgröße			
	gesamt	klein <sup>c</sup>	mittel <sup>d</sup>	groß <sup>e</sup>
W.rate Beschäft. 2000-2001	2,3	1,5	5,5	1,4
erw. W.rate Beschäft. 2001-2002	1,0	2,4	1,2	0,2
erw. W.rate Beschäft. 2001-2006	0,0	1,9	1,7	-1,4
Anteil gesuchter Arbeitskräfte <sup>a</sup>	3,5	5,7	5,0	1,9
Anteil bedrohter Betriebe <sup>b</sup>	7,4	8,3	1,0	0,5
Anteil der Beschäftigten in bedrohten Betrieben	1,8	5,4	1,1	0,4

	nach Branchen					
	Bauwirtschaft	Verarb. Gew.	Dienstleistungen	Verkehr, Nachrichten	Untern.-dienstl.	Sonst. Dienstl.
W.rate Besch. 2000-2001	-4,0	1,0	3,4	3,1	10,1	-1,8
erw. W.rate Besch. 2001-2002	-2,9	-1,2	2,2	0,8	7,1	0,4
erw. W.rate Besch. 2001-2006	-2,5	0,6	-0,2	-0,1	5,7	-1,6
Anteil gesuchter Arbeitskräfte <sup>a</sup>	1,9	2,3	4,3	1,6	7,6	5,1
Anteil der bedrohten Betriebe <sup>b</sup>	4,6	10,8	9,2	27,1	2,6	9,7
Anteil der Beschäftigten in bedrohten Betrieben	5,5	1,1	1,7	4,6	0,4	2,6

	nach sonstigen Kategorien							
	innovativ		exportintensiv		auslandskontrolliert		Orientierung an Tarifvertrag	
	ja	nein	ja	nein	ja	nein	ja	nein
W.rate Beschäft. 2000-2001	6,8	1,8	1,2	3,1	2,4	2,1	1,1	7,3
erw. W.rate Besch. 2001-2002	2,2	0,8	-0,6	2,0	2,9	1,0	-0,3	5,8
erw. W.rate Besch. 2001-2006	1,1	-0,2	1,1	1,4	2,1	0,0	-1,1	4,4
Anteil gesuchter Arbeitskräfte <sup>a</sup>	4,3	3,5	1,7	4,5	3,6	3,8	2,8	6,5
Anteil der bedrohten Betriebe <sup>b</sup>	10,8	7,1	6,0	7,2	3,4	7,6	7,3	7,6
Anteil der Beschäftigten in bedrohten Betrieben	1,0	2,0	0,4	2,2	2,7	1,8	1,8	1,8

- a** Relation der für sofort und später gesuchten Arbeitskräfte zu den Gesamtbeschäftigten; Anteil an den Beschäftigten der jeweiligen Branchen
- b** Betriebe, die nach eigenen Angaben 2006 wahrscheinlich nicht mehr existieren werden
- c** Betriebe mit unter 20 Beschäftigten
- d** Betriebe mit 20–100 Beschäftigten
- e** Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten

Tabelle 2.7 stellt die wesentlichen beschäftigungsrelevanten Indikatoren für verschiedene Kategorien von Betrieben gegenüber, um ein zusammenfassendes Bild zu bekommen. Dabei wird nicht nur nach Branchen und Größenklassen unterschieden, sondern es werden weitere Merkmale einbezogen:

- innovative Betriebe, die in den letzten 2 Jahren eine völlig neue Leistung oder ein neues Produkt auf den Markt gebracht haben,<sup>16</sup>
- exportorientierte Betriebe, zu denen hier alle Betriebe gerechnet werden, deren Umsatz zu mehr als 20% auf das Ausland entfällt,<sup>17</sup>
- auslandskontrollierte Betriebe,<sup>18</sup>
- tarifvertraglich gebundene Betriebe, wobei auch die Betriebe erfasst sind, die sich an den Tarifverträgen ihrer Branche lediglich orientieren.

Die verschiedenen Betriebskategorien weisen deutlich unterschiedliche Beschäftigungswirkungen auf:

- Klein- und Mittelbetriebe bieten bessere Beschäftigungschancen, Großbetriebe dagegen fallen deutlich ab.
- Dienstleistungen insgesamt sind gegenwärtig relativ beschäftigungsexpansiv. Im Detail bestehen im Bereich der sonstigen Dienstleistungen jedoch schlechtere Beschäftigungsaussichten, während die Unternehmensdienstleistungen den positivsten Trend aller Branchen aufweisen. Im Verarbeitenden Gewerbe entwickelt sich die Beschäftigung unterdurchschnittlich und die Bauwirtschaft bietet ein regelrecht trostloses Bild.
- Exportbetriebe sind gegenwärtig eher beschäftigungsschwach; für die Zukunft werden jedoch bessere Perspektiven gesehen. Auch auslandskontrollierte Betriebe lassen eine positivere Entwicklung erwarten.
- Innovative Betriebe stellen zusammen mit tarifunabhängigen Betrieben das größte Beschäftigungspotenzial dar. Ihr bisheriges Beschäftigtenwachstum übertrifft mit etwa 7% bei weitem alle anderen Betriebskategorien. Nicht-tarifgebundene Betriebe sehen auch für die Zukunft wachsenden Personalbedarf. Bei dieser Gruppe handelt es sich - entsprechend unserer Logit-Schätzung - um eher kleinere, dynamische Betriebe, die hochqualifizierte Mitarbeiter beschäftigen, deren Löhne individuell ausgehandelt werden.<sup>19</sup> Auch Tabelle A.2.6 bestätigt, dass der größte Teil der tarifungebundenen Betriebe im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen (40% gegenüber 11% der tariforientierten Betriebe) und in der Größenklasse unter 20 Beschäftigten (94% gegenüber 82%) zu finden ist.
- Die Suche nach Arbeitskräften der verschiedenen Branchen erweist sich als kein eindeutiger Indikator für das Beschäftigungspotenzial; hier spielen die sektorspezifischen Fluktuations-

---

16 Im Gegensatz zu Abschnitt 5 werden hier nicht die Betriebe einbezogen, die lediglich ein eigenes Produkt verbessert haben. Zu den genauen Definitionen und Abgrenzungen vgl. Abschnitt 5.

17 In der Stichprobe zählen 99 Betriebe zu dieser Gruppe, hochgerechnet sind es 2771.

18 Die Einstufung erfolgt entsprechend der Selbsteinschätzung der Betriebe, ohne dass ein Mindestkapitalanteil des ausländischen Investors vorgegeben wurde. Nach dem Panel sind 101 Betriebe in ausländischer Hand; hochgerechnet entspricht das 6% der Hamburger Betriebe.

19 Vgl. im Anhang 1: Tabelle A.1.1: Logit-Schätzung der Charakteristika Hamburger Betriebe, die einen Tarifvertrag aufweisen.

quoten eine zu starke Rolle. Ansonsten sind auch hier wieder die Klein- und Mittelbetriebe wie auch die nicht-tarifgebundenen Betriebe die aktivsten Nachfrager nach neuen Mitarbeitern.

- Ein hoher Anteil an Betrieben, die angeben, in fünf Jahren wahrscheinlich nicht mehr zu bestehen, lässt Entlassungen befürchten. Dies gilt vor allem für gut 8% der Kleinbetriebe; in dieser Betriebskategorie bestehen also gleichzeitig überdurchschnittliche Beschäftigungschancen wie auch -risiken. In der Bauwirtschaft ist zwar der Anteil der von Schließung bedrohten Betriebe unterdurchschnittlich, dafür ist der Anteil der Beschäftigten in von Schließung bedrohten Betrieben überdurchschnittlich; dies entspricht der insgesamt schlechten Beschäftigungslage dieser Branche. Besonders pessimistisch sind die Erwartungen im Bereich Verkehr/Nachrichten. Hier erwarteten 27% der Betriebe mit knapp 5% der Beschäftigten eine Betriebsaufgabe innerhalb der nächsten fünf Jahre. Die Arbeitskräfte in exportintensiven Betrieben müssen deutlich seltener Betriebsschließungen befürchten als Betriebe mit geringer Exportintensität.

Insgesamt lässt sich feststellen,

- dass die Beschäftigungspotenziale Hamburger Betriebe eher bei kleinen und mittleren als bei Großbetrieben liegen,
- dass Dienstleistungen nicht generell expansiver sind als andere Branchen, sondern dass dies vor allem für unternehmensbezogene Dienstleistungen gilt, und dass
- innovative sowie tarifungebundene Betriebe über alle Branchen und Größenklassen hinweg die relativ besten Beschäftigungschancen bieten.

### 3 Personalpolitik der Betriebe

#### 3.1 Einstellungen und Entlassungen

Der Anteil der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2001 Einstellungen vorgenommen haben, ist im Vergleich zum Vorjahr von 29% auf 36% deutlich gestiegen, während er in Westdeutschland auf dem Vorjahresniveau von 28% verharrte (Tabelle 3.1).

**Tabelle 3.1: Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen 2000 und 2001**

	1. Halbjahr 2000	1. Halbjahr 2001
Hamburg	29%	36%
Westdeutschland	28%	28%

Anders als 2000 lag er 2001 im Verarbeitenden Gewerbe Hamburgs mit 27% unter dem Durchschnitt, während die Dienstleister mit 39% und hier vor allem die Anbieter von sonstigen (44%) sowie von unternehmensbezogenen Dienstleistungen (40%) besonders häufig Einstellungen vornahmen.<sup>20</sup> Erwartungsgemäß steigt die Bereitschaft der Betriebe zur Rekrutierung neuer Mitarbeiter mit der Anzahl der Beschäftigten: Nur 17% der Betriebe mit weniger als 5 Mitarbeitern stellten zusätzliche Arbeitskräfte ein gegenüber 94% der Großbetriebe.

**Tabelle 3.2: Anteil der Betriebe, die ihren Arbeitskräftebedarf nicht decken konnten<sup>a</sup>**

	2000	2001
<b>insgesamt</b>	<b>12</b>	<b>11</b>
Verarbeitendes Gewerbe	9	18
Baugewerbe	4	4
Handel, Reparatur	9	7
Dienstleistungen insgesamt	15	13
darunter:		
Dienstl. f. Untern.	13	10
Sonst. Dienstleistungen	22	16

**a** in % der Betriebe, die keine Arbeitskräfte eingestellt haben

Unter den Betrieben, die im ersten Halbjahr 2001 keine Neueinstellungen verzeichneten, hätten - wie im Vorjahr - gut 10% der Betriebe dies getan, wenn sie entsprechende Mitarbeiter gefunden hätten.<sup>21</sup> Ein auffallender Anstieg dieser Quote - von 9 auf 18% - war im Verarbeitenden

<sup>20</sup> Das bedeutet jedoch nur dann einen Beschäftigungszuwachs, wenn die Einstellungen höher als die Entlassungen sind.

<sup>21</sup> Gemessen an der Gesamtheit der Betriebe hatten Anfang 2001 7% der Betriebe nicht die gewünschten Mitarbeiter gefunden.

Gewerbe festzustellen. Rückläufig dagegen war der nicht gedeckte Bedarf im Handel und bei den Dienstleistungen.

Im Panel 2000 waren die nicht besetzten Stellen nach der Qualifikation der gesuchten Arbeitskräfte aufgeschlüsselt worden.<sup>22</sup> Demnach entfiel der überwiegende Teil des Fehlbedarfs auf Facharbeiter (56%), gut 20% auf un/angelernte Arbeitskräfte und 18% auf Akademiker - darunter die Hälfte auf Informatiker, Ingenieure und Mathematiker. Diese Relationen dürften auch heute noch gültig sein. Angesichts des überdurchschnittlich hohen Anteils von Facharbeitern im Verarbeitenden Gewerbe könnte der steigende Fehlbedarf in diesem Sektor auf eine weitere Zunahme des Facharbeitermangels hindeuten.

Die Rolle des Arbeitsamtes bei der Arbeitskräftesuche der Betriebe ergibt sich aus Tabelle A.2.12. Der Anteil der Betriebe, die neue Mitarbeiter über das Arbeitsamt suchen, liegt bei knapp 40% und damit etwas höher als im letzten Jahr (35%). Einfache Qualifikationen - insbesondere Angestellte/Beamte geringerer Qualifikation - werden am häufigsten mit Hilfe des Arbeitsamtes rekrutiert. Weniger gefragt ist das Arbeitsamt bei der Suche nach qualifizierten Angestellten/Beamten; wenn der Bedarf nicht allzu dringlich ist, erfolgt in dieser Qualifikationsgruppe nur jede 5. Einstellung über das Arbeitsamt.

**Tabelle 3.3: Netto-Personalentwicklung im 1. Halbjahr 2001 in Hamburg insgesamt und nach Branchen, in Tsd. Personen**

	alle	Verarb. Gewerbe	Bauge- werbe	Handel und Reparatur	Dienstlei- stungen insges.	darunter:	
						unterneh- mensnahe Dienstleist.	sonstige Dienstlei- stungen
Neueinstellungen	77,1	5,9	2,8	10,9	56,8	27,3	18,4
Personalabgänge	66,4	6,0	3,1	9,7	46,5	20,0	15,3
Netto- Perso- nalentwicklung	10,7	-0,1	-0,3	0,4	10,3	7,3	3,1

Aussagefähiger für die Situation auf dem Hamburger Arbeitsmarkt als der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen ist jedoch der absolute Umfang der Neueinstellungen und der Personalabgänge sowie der Vergleich von Einstellungen und Entlassungen. Die Anzahl der neu eingestellten Beschäftigten erhöhte sich von 66.149 im 1. Halbjahr in 2000 um 16% auf 77.115 bis Ende Juni 2001. Fast drei Viertel der Neueinstellungen entfielen auf den Dienstleistungssektor und innerhalb dieses Sektors ein gutes Drittel (35%) auf die unternehmensbezogenen sowie ein knappes Viertel auf die sonstigen Dienstleistungen. Tabelle 3.3 zeigt die Nettopersonalentwicklung insgesamt und für die einzelnen Branchen: Insgesamt überstieg die Zahl der Neueinstellungen die der Entlassenen um gut 10.000 Personen. Nahezu der gesamte Anstieg der Beschäftigung

<sup>22</sup> Vgl. *Borrmann/Keller* (2001), S. 50.

entfiel auf den Dienstleistungsbereich; wiederum erwiesen sich die unternehmensbezogenen Dienstleistungen als die expansivste Branche. Personalabbau dagegen fand netto - allerdings nur in geringem Umfang - im Verarbeitenden Gewerbe und im Bausektor statt. Der Hamburger Arbeitsmarkt wurde jedoch nicht im entsprechenden Umfang entlastet: Die Arbeitslosigkeit reduzierte sich im 1. Halbjahr 2001 nur von 72.917 auf 68.264.<sup>23</sup>

**Tabelle 3.4: Ursachen für die Personalabgänge im 1. Halbjahr 2001, in %**

Personalabgänge durch...	Gesamt	Verarb. Gew.	Bau-gew.	Handel, Repar.	Dienstl. gesamt	darunter:			
						Verkehr, Nachr.	Dienstl. ü. f. Unt.	sonstige. Dienstl.	Organis. o. Erw.
Kündigung des Arbeitnehmers	39	34	23	42	41	29	46	44	28
Kündigung des Betriebes	27	14	58	23	27	36	32	25	6
Abschluss der betriebl. Ausbildung	3	4	6	3	2	2	1	3	3
Ablauf befristeter Arbeitsverträge	10	20	-	9	9	7	5	11	25
einvernehmliche Aufhebung (auch Sozialplan)	7	7	3	4	8	13	8	8	6
Versetzung in anderen Betrieb	3	5	-	2	3	-	6	1	6
(Vor-) Ruhestand, Berufs-/Erwerbsunfähigkeit oder Tod	9	14	10	10	8	13	4	5	25
sonstiges	3	2	-	7	2	-	1	3	-

Die Ursachen von Personalabgängen (vgl. Tabelle 3.4) sind auch ein Spiegelbild der wirtschaftlichen Situation der Branchen und der Hamburger Wirtschaft allgemein. In den meisten Fällen (39% der Betriebe insgesamt) verlassen Arbeitskräfte ihren Betrieb auf eigenen Wunsch, in 27% der Fälle erfolgt die Kündigung durch den Arbeitgeber. Lediglich im Bausektor und im Verkehrs- und Nachrichtenbereich werden deutlich mehr Abgänge vom Betrieb herbeigeführt: Im Baugewerbe gehen in 23% der Fälle die Mitarbeiter freiwillig, 58% dagegen werden gekündigt. Im Verkehrs- und Nachrichtenwesen ist diese Relation mit 29% : 36% nicht ganz so krass, auffällig ist hier jedoch der mit je 13% besonders hohe Anteil einvernehmlicher Trennungen, die sicher zum Teil aus verdeckten bzw. sozial abgefederten Kündigungen bestehen. Insbesondere im Bausektor deutet die weit überdurchschnittliche Kündigungsrate - neben saisonalen Einflussfaktoren - auf überdurchschnittliche wirtschaftliche Probleme dieser Branche hin.

<sup>23</sup> Vgl. Bundesanstalt für Arbeit (Arbeitsamt Hamburg): Der Hamburger Arbeitsmarkt, Reihe 2: Arbeitsmarkt, Februar 2002, S. 2.

Eine besondere Rolle spielen die Organisationen ohne Erwerbscharakter: Der außerordentlich niedrige Kündigungsanteil von seiten des Arbeitgebers dokumentiert die immer noch hohe Arbeitsplatzsicherheit im öffentlichen Dienst. Die überdurchschnittlich hohe Quote von Ruheständlern und Verstorbenen an den Personalabgängen dürfte aus der Altersstruktur des öffentlichen Sektors resultieren, verbunden mit der hier besonders intensiven Wahrnehmung von günstigen Vorruhestandsregelungen. Die mit 25% auffallend hohe Quote von Personalabgängen durch Ablauf befristeter Verträge lässt vermuten, dass das Instrument der Befristung von Arbeitsverträgen zunehmend von den Betrieben zur Erhöhung ihrer Flexibilität eingesetzt wird. Teilweise erklärt sie sich wohl auch daraus, dass die Stichprobe relativ viele Betriebe mit öffentlichen Dienstleistungen aus dem militärischen Bereich enthält, in denen die Entlassung von Zeitsoldaten stark zu Buche schlägt.

**Tabelle 3.5: Fluktuation der Beschäftigten nach Branchen**

	alle	Verarb. Gewerbe	Baugewerbe	Handel und Reparatur	Dienstlei- stungen insges.	darunter:	
						unterneh- mensnahe Dienstleist.	sonstige Dienstlei- stungen
Fluktuation <sup>a</sup>	143,5	11,9	5,9	20,6	103,3	47,3	33,7
Beschäftigte <sup>b</sup>	783,8	113,3	32,9	135,5	483,1	151,3	138,4
Fluktuations- quote in %	18,3	10,5	17,9	15,2	21,4	31,3	24,3

**a** Summe der Neueinstellungen und Abgänge, in Tsd.

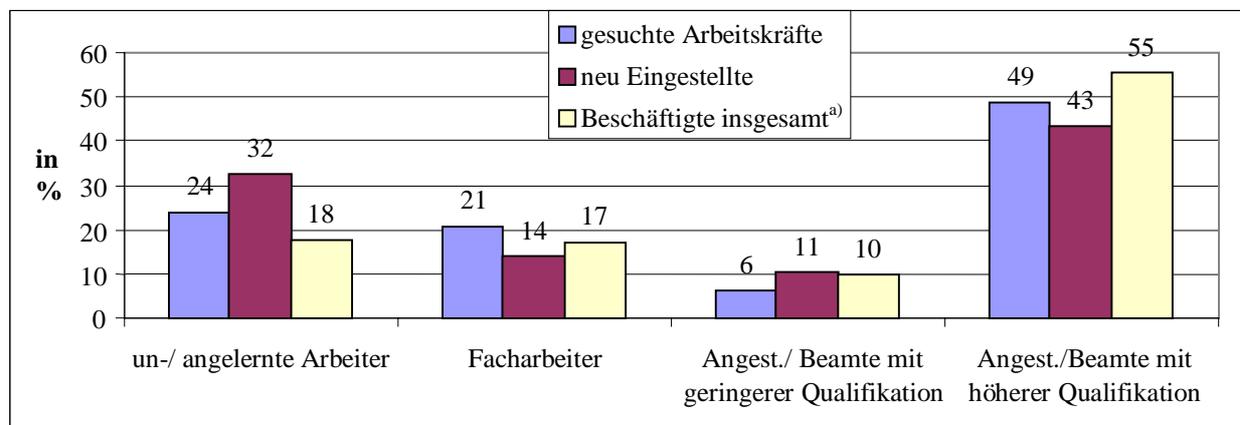
**b** sozialversicherungspflichtige Beschäftigte zum 31.6.2001, in Tsd.

Die Fluktuationsquote - hier definiert als Summe der Zu- und Abgänge in Relation zu den Beschäftigten insgesamt - als Indikator für die Häufigkeit von Personalbewegungen (vgl. Tabelle 3.5) ist besonders niedrig im Verarbeitenden Gewerbe; sie ist erwartungsgemäß überdurchschnittlich hoch bei den sonstigen Dienstleistungen und am höchsten bei den Dienstleistungen für Unternehmen. Dies ist erstaunlich, da gerade in dieser Branche die Qualifikation der Beschäftigten und ihre Spezialisierung besonders stark ausgeprägt sind. Möglicherweise besteht eine besonders starke brancheninterne Mobilität.

Hinsichtlich der **Qualifikationsstruktur** der neu Eingestellten finden sich im Vergleich zur durchschnittlichen Qualifikationsstruktur der Beschäftigten und der sofort oder in absehbarer Zukunft gesuchten Arbeitskräfte<sup>24</sup> bemerkenswerte Abweichungen:

<sup>24</sup> 15% der Betriebe suchen sofort und 8% in absehbarer Zukunft Arbeitskräfte. Das ergibt zusammen einen Arbeitskräftebedarf von 37.291. Vgl. Anhangtabelle A.2.10. Auch eine Darstellung der Branchenstruktur der sofort und später gesuchten Arbeitskräfte findet sich im Anhang unter A.2.11.

**Schaubild 3.1: Qualifikationsstruktur der im 1. Halbjahr 2001 gesuchten, der neu Eingestellten und der Beschäftigten insgesamt, Anteile in %**



a ohne tätige Inhaber/innen, Auszubildende, Beamtenanwärter/innen

Der Anteil der Arbeiter mit geringer Qualifikation ist unter den gesuchten und den neu Eingestellten deutlich höher als unter den Beschäftigten insgesamt (zur Qualifikation der Beschäftigten in Hamburg nach Branchen - insgesamt und differenziert nach dem Geschlecht - vgl. Anhangtabelle A.2.7 und A.2.8). Das deutet darauf hin, dass die Fluktuation bzw. die Wahrscheinlichkeit, entlassen zu werden, bei Arbeitern ohne Ausbildung besonders groß ist. Zum einen lässt sich diese erhöhte Fluktuation durch saisonale Beschäftigungsschwankungen erklären<sup>25</sup>, zum anderen liegt die Vermutung nahe, dass gerade ungelernete Arbeitskräfte eine Pufferfunktion innehaben, da sie am leichtesten ersetzbar sind. Für die Angestellten und Beamten mit niedriger Qualifikation ist ein derartiger Effekt jedoch nicht festzustellen; möglicherweise ist ihr Kündigungsschutz wirksamer.

Facharbeiter und qualifizierte Angestellte und Beamte werden häufiger gesucht als gefunden. Offensichtlich fallen hier Einstellungswunsch der Unternehmen und die Realität der Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt auseinander: In Ermangelung der in gewünschter Weise qualifizierten Arbeitskräfte nehmen die Betriebe mit schlechter ausgebildeten Bewerbern vorlieb - möglicherweise in der Absicht, durch betriebliche Nachschulung die fehlende Kompetenz nachträglich zu erwerben. Darüber hinaus werden gute und qualifizierte Mitarbeiter auch bei Beschäftigungsrückgängen besonders lange von den Betrieben gehalten.

<sup>25</sup> Besonders stark ist die Abweichung der Relationen bei den "sonstigen Dienstleistungen", wo 51% der neu Eingestellten und nur 33% der Gesamtbeschäftigten an- und ungelernete Arbeiter sind. Erstaunlich geringe Abweichungen dagegen liegen im Hotel- und Gaststättengewerbe vor.

### 3.2 Erosion der Normalarbeitsverhältnisse?

Die Frage, ob die Personalpolitik der Hamburger Betriebe zu einer Erosion der Normalarbeitsverhältnisse führt, stellt sich in mehrfacher Hinsicht: Zum einen wird das seit 1.1.2001 gültige neue Teilzeit-Gesetz vor allem von kleinen und mittleren Betrieben außerordentlich kritisch gesehen. Nach diesem Gesetz haben Arbeitnehmer ein Recht auf Teilzeitarbeit, wenn nicht dringende betriebliche Gründe dagegen sprechen.<sup>26</sup> Nach Umfragen der DIHK haben 12% der Unternehmen, dabei häufiger Klein- als Großbetriebe, auf diese gesetzliche Regelung mit einer eher zurückhaltenden Einstellungspraxis von Bewerbern reagiert, bei denen ein Teilzeitwunsch für wahrscheinlich gehalten wird.<sup>27</sup>

**Tabelle 3.6: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Hamburg und Westdeutschland 2000 und 2001**

	Hamburg		Westdeutschland	
	2000	2001	2000	2001
TZ-Beschäftigte in Tsd.	161,8	197,0	5.562,0	6.123,6
TZ-Beschäftigte in %	17,9	20,6	19,5	21,5

Über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hat sich - wie Tabelle 3.6 zeigt - in Hamburg wie auch in Westdeutschland insgesamt sowohl die absolute Zahl als auch der Anteil von Teilzeitbeschäftigten deutlich erhöht. Dies gilt auch, wenn für Hamburg ausschließlich diejenigen Betriebe ausgewählt werden, die in beiden Panels vertreten waren (Schnittmengenbetriebe); dann nimmt der TZ-Anteil von 19,8% in 2000 auf 22% in 2001 zu.

Tabelle 3.7 lässt erkennen, dass die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung bei kleinen Betrieben besonders hoch ist. Mittelgroße Betriebe bis 100 Beschäftigte setzen bisher weniger Teilzeitmitarbeiter ein, weisen jedoch die mit Abstand höchste Wachstumsrate auf.<sup>28</sup> Bei mehr als 100 Mitarbeitern flacht der Anstieg ab und lediglich für Großbetriebe ist ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Dieses Ergebnis gibt jedoch noch keinen eindeutigen Hinweis auf die endgültige Wirkung des neuen Gesetzes: Da dies erst 2001 in Kraft trat und bei der Realisierung von Teilzeitwünschen Verzögerungen auftreten, dürfte erst bei der nächsten Befragung der volle - aufgrund des neuen Gesetzes durchgesetzte - Zuwachs der Teilzeitbeschäftigung einerseits und eine mögliche Zurückhaltung der Betriebe bei der Einstellung von Arbeitskräften mit vermuteten Teilzeitwünschen andererseits erkennbar werden.

<sup>26</sup> Derartige Gründe sind unverhältnismäßig hohe Kosten oder eine wesentliche Beeinträchtigung des Betriebsablaufs, der Organisation oder der Sicherheit im Betrieb.

<sup>27</sup> Zitiert bei o.V. (2002a), S. 10. Vgl. auch o.V. (2002b).

<sup>28</sup> Eine gesonderte Ausweisung der Größenklasse 20-49 ist nicht sinnvoll, da "Ausreisserbetriebe" mit mehr als 50%igem Anteil an Teilzeitbeschäftigten und besonders hohem Hochrechnungsfaktor das Ergebnis verzerren.

**Tabelle 3.7: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Größenklassen der Betriebe in Hamburg, in %**

	1-4	5-19	20-99	100-499	500 u. mehr
2000	23,7	25,4	14,3	16,0	15,8
2001	27,9	27,9	21,9	18,9	15,1

Die zweite wichtige Abweichung von den Normalarbeitsverhältnissen ist die zeitliche Begrenzung der Beschäftigungsdauer. Befristete Arbeitsverhältnisse bieten für die Betriebe die Möglichkeit einer flexibleren Reaktion auf Schwankungen der Nachfrage und für viele Arbeitssuchende die Chance zum Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Für Hamburg scheint sich ein allgemeiner Trend hin zur zeitlich limitierten Beschäftigung abzuzeichnen, da sowohl der durchschnittliche Anteil der befristet Beschäftigten pro Betrieb von 4,4% auf 5,5% als auch die Quote der Betriebe mit befristet Beschäftigten von 12% auf 13% angestiegen sind.<sup>29</sup> In Westdeutschland dagegen hat der relative Umfang von befristeten Arbeitsverhältnissen insgesamt nicht zugenommen (vgl. im Anhang Tabelle A.2.9a). Für ein Vordringen befristeter Beschäftigungsverhältnisse spricht auch, dass der Anteil der befristet Beschäftigten an den im ersten Halbjahr 2001 insgesamt neu Eingestellten mit 27% (29% in Westdeutschland) rund fünfmal so hoch ist wie ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten. Dies dürfte allerdings auch darin begründet sein, dass viele auf Dauer geplante Beschäftigungsverhältnisse zunächst befristet abgeschlossen, aber bald darauf in unbefristete umgewandelt werden: Im ersten Halbjahr 2001 wurden 5.890 bisher befristet Beschäftigte in einen unbefristeten Beschäftigtenstatus überführt; dies entspricht 11% der 52.800 befristet Beschäftigten insgesamt.<sup>30</sup>

Erstmalig wurden die Hamburger Betriebe im Panel 2001 nach den Gründen für die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen befragt. Befristungen wegen öffentlicher Förderung (ABM oder Lohnkostenzuschüsse) spielen mit etwa 17% aller Befristungen nur eine untergeordnete Rolle; bei den Dienstleistungsbetrieben ist etwa jede 5. Stellenbefristung durch die Inanspruchnahme öffentlicher Zuschüsse begründet. Entsprechend niedrig ist mit 1% aller Betriebe die Nutzung von Subventionen zu den Lohn- und Gehaltskosten. Überwiegend werden von den Betrieben sachliche Gründe (45%) oder Befristungen ohne sachliche Gründe im Rahmen der sog. erleichterten Befristung (39%)<sup>31</sup> genannt. Anders in Ostdeutschland: Hier liegen jedem zweiten Fall befristeter Beschäftigung staatliche Fördermaßnahmen zugrunde.

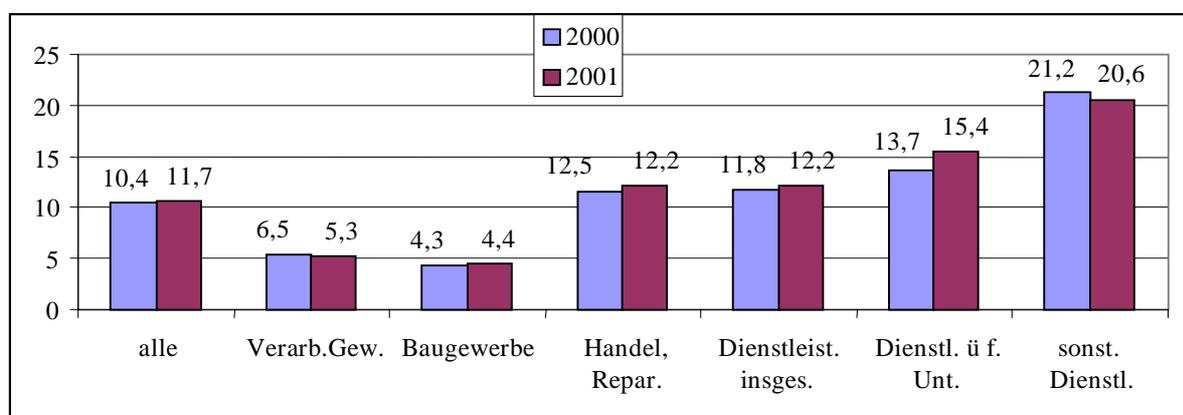
<sup>29</sup> Besonders hoch ist dabei mit 7,9% der Anteil der befristet Beschäftigten im Dienstleistungsbereich; im Baugewerbe (1%) und im Handel (3%) dagegen liegt er weit unter dem Durchschnitt.

<sup>30</sup> Zum 30.6.2001.

<sup>31</sup> Liegen keine abweichenden Regeln in Tarifverträgen vor, können Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund bis zu einer Höchstdauer von 2 Jahren befristet werden.

Schließlich ist die Reaktion der Betriebe auf die im April 1999 erfolgte Anpassung des 630-DM- (jetzt 325-Euro-) Gesetzes interessant. Hier ist zwar eine leichte Veränderung des Anteils der "sonstigen Beschäftigten" - die sich überwiegend aus 325-Euro-Kräften rekrutieren - festzustellen (Schaubild 3.2), diese liegt jedoch noch im statistischen Fehlerbereich und lässt keine Aussagen über die Reaktion der Betriebe auf die neue Regelung zu. Insgesamt zeigen also die Angaben der Betriebe zur Befristung von Arbeitsverhältnissen, zur Teilzeit- und zur geringfügigen Beschäftigung einen leichten Trend in Richtung auf eine Erosion der Normalarbeitsverhältnisse.

**Schaubild 3.2: Anteil der "sonstigen Beschäftigten" an den Gesamtbeschäftigten nach Branchen**



### 3.3 Arbeitszeiten

Die vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitkräfte in den befragten Betrieben unterscheidet sich in Hamburg nur unwesentlich von den Arbeitszeiten in Westdeutschland (Tabelle 3.8).

**Tabelle 3.8: Vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitkräfte in Hamburg und Westdeutschland**

Hamburg	Westdeutschland	Großstadtreionen in Westdeutschland
38,4	39,0	39,1

In Hamburg wird etwa eine halbe Stunde in der Woche kürzer gearbeitet als in Westdeutschland, wobei weder nach Branchen noch nach Betriebsgrößenklassen signifikante Differenzen bestehen.

Der Anteil der **Voll- bzw. Teilzeitkräfte** an den gesamten Beschäftigten ergibt sich aus Tabelle 3.9:

**Tabelle 3.9: Anteil der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten insgesamt, in %**

Beschäftigte in % nach Branchen	alle	Verarbeit. Gewerbe	Bau-gewerbe	Handel und Reparatur	Dienstlei-stungen ges.	darunter:	
						unterneh-mensnahe Dienstleist.	sonstige Dienstlei-stungen
Vollzeit	78,1	90,5	91,7	77,0	74,7	78,9	60,8
Teilzeit	20,9	8,7	7,0	20,3	24,8	21,1	38,7
keine Angaben	1,0	0,8	1,3	2,7	0,5	0	0,5

nach Betriebs-größe	1-4	5-19	20-49	50-99	100-499	500 u. mehr
Vollzeit	69,2	71,0	79,3	74,5	80,6	82,9
Teilzeit	28,1	27,8	20,3	25,3	19,1	15,7
keine Angaben	2,7	1,2	0,4	0,2	0,3	1,4

Trotz der neuen gesetzlichen Regelung sind immer noch vier Fünftel aller Beschäftigten auf Vollzeitstellen. Interessant ist die Branchenverteilung: Im Verarbeitenden Gewerbe und im Bauwesen dominieren die herkömmlichen "Normalarbeitsverhältnisse": Weniger als 10% der Beschäftigten arbeiten Teilzeit. Handel und Dienstleistungssektor dagegen weisen weit höhere Teilzeit-Quoten auf; im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen - also vor allem im Hotel- und Gaststättengewerbe und dem Erziehungs- und Gesundheitswesen - sind dies fast 40% der Beschäftigten.

Überraschenderweise sinkt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten kontinuierlich mit der Betriebsgröße von 29% bei Kleinstbetrieben auf 16% in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten.

Absolut (vgl. Tabelle 3.10) arbeiteten Ende Juni 2001 in Hamburgs Betrieben rund 200.000 Teilzeitbeschäftigte, der überwiegende Teil (152 Tsd.) im Dienstleistungssektor. Das Verarbeitende Gewerbe beschäftigt mit 10.700 nur einen Bruchteil dieser Teilzeitarbeiter. Die Anzahl der gearbeiteten Wochenstunden ist relativ gleich verteilt: Der größte Teil (65,6 Tsd.) arbeitet etwa die Hälfte der regulären Arbeitszeit, 60 Tsd. mehr als 24 und 52 Tsd. weniger als 15 Stunden. Immerhin ein Zehntel der Teilzeitkräfte wird nach Bedarf ohne vorgegebene Stundenzahl eingesetzt, meist im Dienstleistungssektor und speziell im Bereich der "Sonstigen Dienstleistungen".

**Tabelle 3.10: Teilzeitbeschäftigte nach vereinbarter Stundenzahl**

Beschäftigte in Tsd.	alle	Verarbeit. Gewerbe	Baugewerbe	Handel und Reparatur	Dienstleistungen insges.	darunter:	
						unternehmensnahe Dienstleist.	sonstige Dienstleistungen
Teilzeitbesch. insgesamt.	200,1	10,7	2,6	33,0	152,6	39,7	73,0
mehr als 24 Stunden	60,2	2,3	0,5	11,9	45,0	8,2	23,3
15-24 Stunden	65,6	4,5	0,7	9,3	50,5	12,7	17,6
weniger als 15 Stunden	52,4	3,4	0,7	9,3	38,8	10,9	22,9
ohne fest vereinbarte Stunden	21,9	0,5	0,7	2,5	18,3	7,9	9,2

In knapp der Hälfte der Hamburger Betriebe (46%) werden **Überstunden** geleistet; damit liegt Hamburg sehr nahe beim westdeutschen Durchschnitt von 44%.

Die Kompensation dieser Mehrarbeit wird allerdings sehr unterschiedlich gehandhabt:

- Ein ausschließlich finanzieller Ausgleich stellt in Hamburg - wie auch in Westdeutschland - mit nur 12% der betroffenen Betriebe die Ausnahme dar (vgl. Tabelle 3.11).
- Ein reiner Freizeitausgleich dagegen ist in 31% der Hamburger und fast der Hälfte (48%) der westdeutschen Betriebe üblich.
- Am häufigsten findet sich in Hamburg (42% der Betriebe, dagegen nur 30% in Westdeutschland) eine flexible "von Fall zu Fall"- Regelung.
- Immerhin 15% der Hamburger Betriebe bieten keinerlei Kompensation von Überstunden an: Vor allem im Handel und im Bereich der Dienstleistungen ist unentgeltliche Mehrarbeit verbreitet.

In den Betrieben, die **bezahlte** Überstunden angeben, hat knapp jeder dritte Beschäftigte (31%) irgendwann im Laufe des Jahres 2000 Überstunden abgeleistet (Tabelle 3.12).<sup>32</sup> In Westdeutschland (36,6%) wie auch in den anderen betrachteten Bundesländern lag dieser Anteil höher: Baden-Württemberg hält mit gut 37% die Spitzenposition. Es besteht ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Überstundenhäufigkeit und Betriebsgröße: Je kleiner der Betrieb<sup>33</sup>, desto höher der Anteil seiner Mitarbeiter mit Überstunden. In Kleinstbetrieben mit weniger als 4 Mitarbeitern hatte im Jahr 2000 mehr als jeder zweite Beschäftigte bezahlte Überstunden geleistet,

<sup>32</sup> Bezogen auf **alle** Hamburger Beschäftigten entspricht das etwa einem Siebtel (13,3%).

<sup>33</sup> jeweils bezogen auf die Betriebe, in denen überhaupt bezahlte Überstunden geleistet werden.

in Hessen und Baden-Württemberg sogar vier von fünf Mitarbeitern. Nach Branchen sind Überstunden durchgängig im Baugewerbe am weitesten verbreitet. Der niedrigere Anteil bezahlter Überstunden in Hamburg dürfte also primär durch die überdurchschnittliche Betriebsgröße Hamburger Firmen und die wirtschaftlich schlechte Lage des Bausektors verursacht sein.

**Tabelle 3.11: Ausgleich der Überstunden**

Ausgleich der Überstunden in % der Betriebe <sup>a</sup>	alle	Verarbeit. Gewerbe	Baugewerbe	Handel und Reparatur	Dienstleist. insgesamt	darunter:	
						unternehmensnahe Dienstleist.	sonstige Dienstleistungen
Generell ausbezahlt							
Hamburg	12	12	37	12	9	5	15
Westdeutschland	12	19	21	12	7	8	5
Sowohl - als auch							
Hamburg	42	60	54	33	41	45	39
Westdeutschland	30	35	28	28	30	33	28
ausschl. Freizeit-ausgleich							
Hamburg	31	24	9	35	32	24	43
Westdeutschland	48	38	45	50	51	42	61
Weder - noch							
Hamburg	15	4	0	20	17	26	0
Westdeutschland	10	7	6	10	12	17	6

<sup>a</sup> bezogen auf die Betriebe, in denen Überstunden - bezahlt oder unbezahlt - geleistet werden

**Tabelle 3.12: Anteil der Beschäftigten mit bezahlten Überstunden<sup>a</sup>**

Betriebsgrößen	1-4	5-19	20-49	50-99	100-499	>= 500	Gesamt
Hamburg	54,9	40,7	31,1	31,7	27,5	30,3	31,3
Hessen	80,9	47,6	39,5	34,6	33,6	22,8	34,1
Baden-Württ.	79,6	48,9	51,2	43,4	33,3	25,6	37,3
Bayern	61,5	50,1	41,4	27,3	29,5	29,7	33,4
Westdt.	70,7	53,1	41,7	35,5	32,2	29,9	36,6
Branchen	Verarb. Gewerbe	Bau-gewerbe	Handel, Reparatur	Dienstl. gesamt	darunter:		
					Dienstl. f. Untern.	Sonst. Dienstleist.	
Hamburg	35,2	42,6	25,4	30,3	26,5	39,5	
Hessen	44,4	43,9	35,5	26,9	35,2	24,5	
Baden-Württ.	41,3	67,5	37,1	28,3	30,8	26,8	
Bayern	36,0	44,3	31,7	29,3	23,3	27,8	
Westdt.	44,5	57,9	32,0	28,6	30,6	28,7	

<sup>a</sup> bezogen auf die Betriebe, in denen 2000 bezahlte Überstunden geleistet wurden

Allerdings lässt der Anteil der Beschäftigten mit Überstunden noch keine Aussage über den Umfang der tatsächlich geleisteten - und ausbezahlten - Überstunden zu. Zu dieser Frage hatten die Betriebe die Wahl zwischen zwei Berechnungsweisen:

- Angabe der absoluten Zahl der ausbezahlten Überstunden im Jahr 2000;
- Berechnung des prozentualen Anteils der Überstunden an der Soll-Arbeitszeit.

Für jede der beiden Varianten entschied sich ein etwa gleich hoher Anteil der Befragten (46% bzw. 40%); 14% verweigerten die Antwort. Leider weichen die Ergebnisse stark voneinander ab: Bezogen auf eine Arbeitswoche errechnen sich 0,5<sup>34</sup> bzw. 2,5 Überstunden<sup>35</sup>. Eine solche Divergenz ist nicht plausibel, zumal keine systematischen Strukturunterschiede zwischen beiden Gruppen von Betrieben erkennbar sind. Da es keinen Hinweis gibt, welche Antwort in welchem Maße die Zahl der Überstunden über- bzw. unterschätzt, haben wir auf eine Auswertung dieser Frage - zumal sie starken wirtschaftspolitischen Zündstoff enthält - verzichtet.

**Tabelle 3.13: Beschäftigungsverhalten der Betriebe mit und ohne Überstunden**

	keine Überstunden	Überstunden	Gesamt
tatsächliche W.rate der Besch. 2000-2001	2,1%	2,4%	2,3%
erwartete W.rate der Beschäft. 2001-2002	-0,4%	1,3%	1,0%
erwartete W.rate der Beschäft. 2001-2006	-0,1%	0,1%	0,0%
Anteil gesuchter Arbeitskräfte	2,3%	3,8%	3,5%
Ertragslage (1=sehr gut; 5 = mangelhaft)	3,6	3,3	3,5
Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen	19,1%	55,3%	35,7%

Der Einsatz von Überstunden kann verschiedene Funktionen erfüllen: Einerseits ermöglicht er eine flexible Reaktion auf kurz- oder mittelfristige Absatzschwankungen, andererseits können dauerhafte Überstunden verhindern, dass neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Das Panel lässt keine Aussagen über die Langfristigkeit der Überstunden zu; es gibt jedoch Auskunft über das Beschäftigungsverhalten der Betriebe, in denen Überstunden geleistet werden (Tabelle 3.13).

34 Anzahl bei Annahme von 52 Arbeitswochen.

35 bezogen auf eine Soll-Arbeitszeit von 30 Wochenstunden.

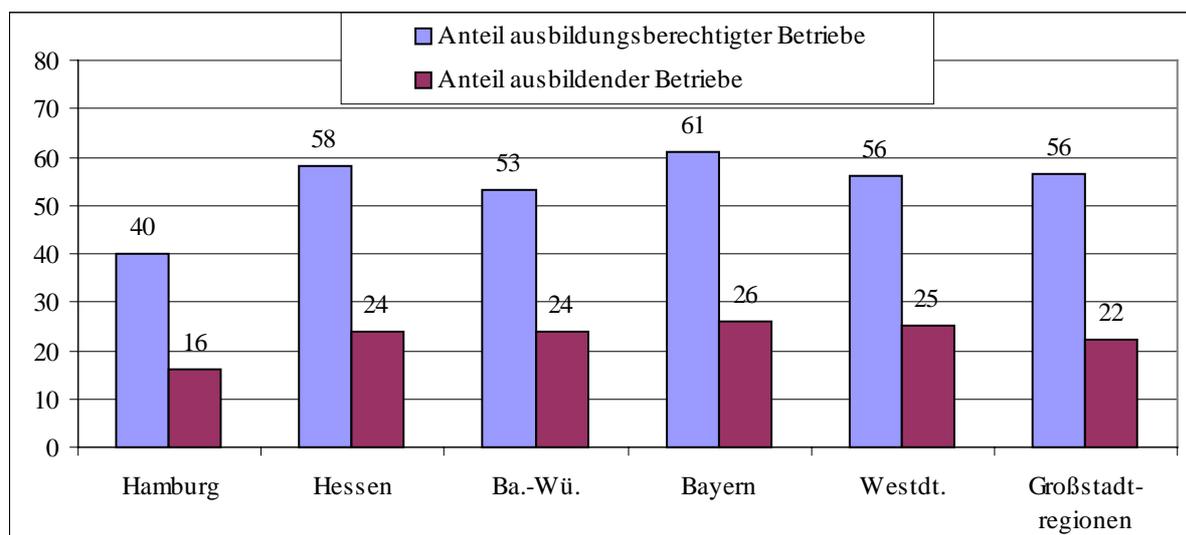
Betriebe mit Überstunden erwarten kurzfristig ein überdurchschnittliches Wachstum ihrer Beschäftigten; sie suchen in stärkerem Maße Arbeitskräfte und sie haben deutlich häufiger Neueinstellungen vorgenommen als Betriebe ohne Überstunden. Die Panelergebnisse sprechen also gegen die Substitutionshypothese; sie deuten vielmehr darauf hin, dass sich Betriebe mit Überstunden gleichzeitig um neue Mitarbeiter bemühen und verstärkt Einstellungen vornehmen.

### 3.4 Ausbildung und Weiterbildung

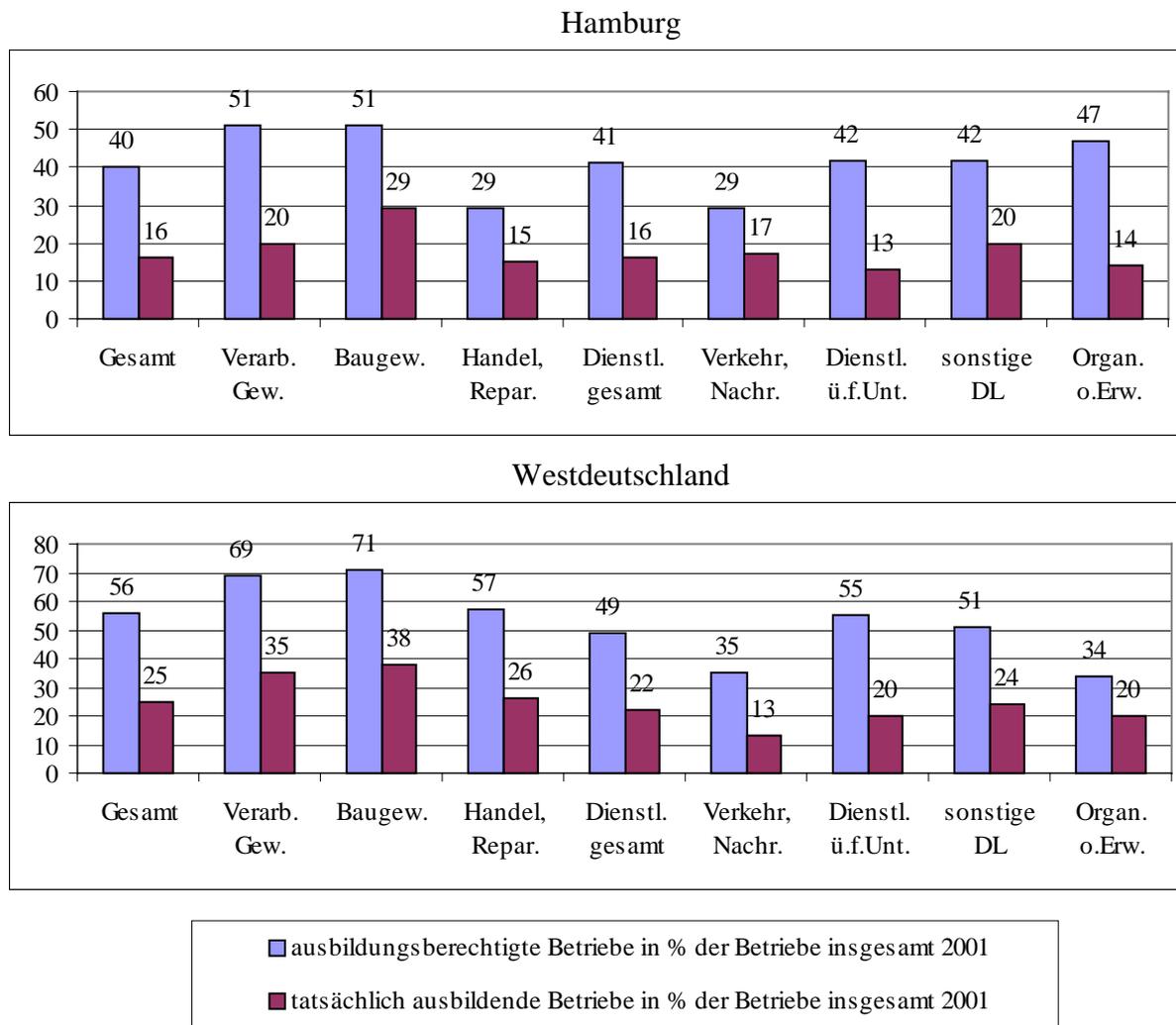
#### 3.4.1 Ausbildung

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene zur Verbesserung der betrieblichen Ausstattung mit Humankapital werden angesichts der zukünftigen demographischen Entwicklung immer wichtiger. Das Durchschnittsalter der Bevölkerung nimmt zu und der Austausch älterer, nach heutigen Maßstäben unzureichend qualifizierter Arbeitnehmer durch junge, frisch ausgebildete Nachwuchskräfte wird zunehmend schwieriger. Wenn der Arbeitsmarkt die gewünschten Qualifikationen nicht im erforderlichen Maß liefert, bleibt den Betrieben - neben dem Import ausländischer Arbeitskräfte - als Lösungsweg die interne Qualifizierung durch eigene Ausbildung oder Fort- und Weiterbildung des vorhandenen Personals.

**Schaubild 3.3: Ausbildungssituation in Hamburg und ausgewählten anderen Bundesländern**



**Schaubild 3.4: Anteil der ausbildungsberechtigten und der ausbildenden Betriebe an den Betrieben insgesamt für Hamburg und Westdeutschland nach Branchen, in %**

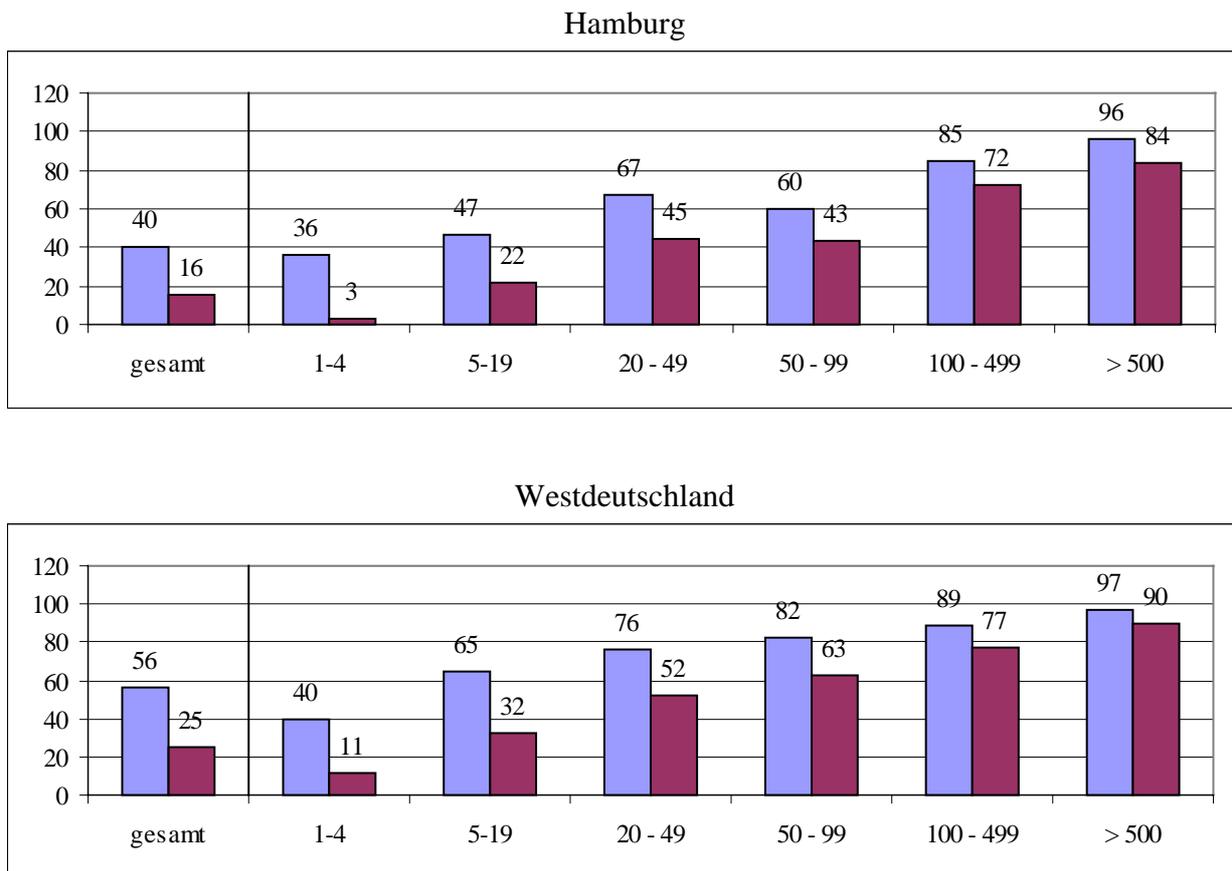


Es zeigt sich jedoch, dass zumindest hinsichtlich der Ausbildung keine verstärkten Initiativen Hamburger Betriebe festzustellen sind. Schon 2000 lagen sowohl die Ausbildungskompetenz als auch die tatsächliche Ausbildungstätigkeit in Hamburg deutlich niedriger als in Westdeutschland; die Vergleichsanalyse zeigt darüber hinaus beträchtliche Unterschiede zu anderen, vergleichbaren Bundesländern (Schaubild 3.3, Schaub. 3.4 und 3.5 sowie die Anhangtabellen A.2.13a und A.2.13b):

- Im Panel 2000 waren weniger als die Hälfte (46%) aller Betriebe in Hamburg ausbildungsberechtigt gegenüber 60% in Westdeutschland.
- 2001 erfüllten in Hamburg nur noch 40% die Ausbildungsvoraussetzungen, in Westdeutschland immerhin 56%. Außer Bayern schnitten die übrigen betrachteten Bundesländer und Großstadtregionen zwar auch nicht überdurchschnittlich, jedoch wesentlich besser als Hamburg ab.

- Darüber hinaus bildet in Hamburg weniger als die Hälfte der ausbildungsfähigen Betriebe auch tatsächlich aus. Eine starke Diskrepanz zwischen Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbereitschaft findet sich auch in den anderen Bundesländern.
- Insgesamt beschäftigen nur 16% aller Hamburger Betriebe Auszubildende; in vergleichbaren anderen Bundesländern liegt dieser Anteil zwischen 24 und 26% und damit im Rahmen des westdeutschen Durchschnitts von 25%.
- Die „Schere“ zwischen Hamburger und westdeutschen Betrieben hat sich im letzten Jahr weiter geöffnet: Der Anteil der ausbildenden Betriebe in Hamburg sank seit 2000 von 24% auf 16%, während er in Westdeutschland von 29% auf 25% ebenfalls - aber weniger deutlich - zurückging.

**Schaubild 3.5: Anteil der ausbildungsberechtigten und der ausbildenden Betriebe an den Betrieben insgesamt für Hamburg und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen, in %**



Dabei erstreckt sich die relative Ausbildungsträgheit der Hamburger Betriebe über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen:

- Zwar steigt generell der Anteil der ausbildenden Betriebe mit der Betriebsgröße. In Westdeutschland wird jedoch auch in Kleinst- (11% gegenüber 3% in Hamburg) und Kleinbetrieben (32% zu 22% in Hamburg), vor allem aber in mittelständischen Betrieben (63% gegenüber 43%) deutlich häufiger ausgebildet.
- Nach Sektoren sind in Westdeutschland alle Branchen bis auf den Verkehrs- und Nachrichtensektor ausbildungsbereiter: Die Dienstleistungsorientierung der Hansestadt führt nicht zu einer verstärkten Ausbildungstätigkeit in diesem Bereich.

Auch der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten insgesamt liegt in Hamburg mit 3,5% niedriger als in Westdeutschland (4,4%) und anderen Bundesländern (Hessen: 3,9, Baden-Württemberg: 4,6 und Bayern: 4,9). Lediglich in Bezug auf die Anzahl der Lehrlinge pro Betrieb<sup>36</sup> liegt Hamburg ähnlich hoch wie Westdeutschland (1,4 zu 1,3); auch diese Relation ist jedoch in Hamburg seit der letzten Befragung von 1,5 auf 1,4 geringfügig zurückgegangen.

Der Anteil weiblicher Auszubildender hat sich gegenüber dem Vorjahr von 53% auf 55% leicht erhöht; im Dienstleistungsgewerbe sind Frauen mit 67% erwartungsgemäß besonders stark vertreten.

Erstmals wurde der Anteil der Ausländer an den (neuen) Auszubildenden<sup>37</sup> erfragt: Er liegt in Hamburg bei knapp 12% gegenüber 9,5% in Westdeutschland insgesamt (Tabelle 3.14). Diese Zahl ist von besonderem Interesse, da der Anteil der Ausländer an den Hamburger Arbeitslosen mit 22%<sup>38</sup> deutlich höher ist als ihr Bevölkerungsanteil<sup>39</sup> und dies nicht zuletzt aus der schlechten Ausbildungslage dieser Bevölkerungsgruppe resultiert.<sup>40</sup> Der Anteil von knapp 12% muss zudem einem Ausländeranteil von 18% an den Bewerbungen um Ausbildungsplätze gegenübergestellt werden. Daraus wird deutlich, dass weiterhin Förder- und Qualifizierungsbedarf für diese Bevölkerungsgruppe besteht.

Die Lehrstellenwahl ausländischer Jugendlicher weicht deutlich von der inländischer Lehrlinge ab: Ausländer sind überproportional vertreten im Verarbeitenden Gewerbe und in den sonstigen Dienstleistungen, unterdurchschnittlich dagegen vor allem im Verkehrs- und Nachrichtensektor, im Kredit- und Versicherungsgewerbe und bei den Unternehmensdienstleistungen.<sup>41</sup>

---

36 bezogen auf alle, nicht nur auf ausbildende Betriebe.

37 Genau handelt es sich um den Anteil an den im letzten Ausbildungsjahr abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.

38 Vgl. Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsamt Hamburg (Februar 2002), S. 14.

39 Das Statistische Landesamt weist den Auslandsanteil an der Hamburger Gesamtbevölkerung für das Jahr 2000 mit 16% aus. Vgl. Statistisches Landesamt Hamburg (Dezember 2001), S. 7 und 15.

40 Knapp 75% der ausländischen Arbeitslosen verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung gegenüber 46% der Arbeitslosen insgesamt; etwa 30% haben keinen (Haupt-)Schulabschluss. Vgl. Freie und Hansestadt Hamburg, Behörde für Wirtschaft und Arbeit (2002), S. 22. Vgl. dazu auch *Bogai* (2002), S. 397-402.

41 Der unterdurchschnittliche Anteil von ausländischen Azubis im Handel dürfte daran liegen, dass ein großer Teil der dort beschäftigten Ausländer un- oder angelernte Beschäftigte sind.

**Tabelle 3.14: Struktur deutscher und ausländischer Azubis mit neuen Ausbildungsverträgen**

	Branchenstruktur		Anteil ausländischer Azubis an allen Azubis
	deutsche Azubis	ausländ. Azubis	
Land-, Forstw., Bergbau	3,6	0,2	0,8
Verarb. Gewerbe	11,1	14,8	15,2
Baugewerbe	4,2	2,6	7,7
Handel, Reparatur	25,4	20,1	9,6
Verkehr, Nachr.überm.	12,2	5,3	5,5
Kredit-,Versich.gew.	10,3	3,5	4,4
<b>Dienstleistungen gesamt</b>	<b>49,0</b>	<b>58,3</b>	<b>13,8</b>
darunter:			
Dienstl. f. Untern.	11,4	2,1	2,5
Sonst. Dienstleistungen	15,1	47,3	29,6
Org. o. Erwerbszweck	6,9	4,0	7,2
DL mit hohem Anspruchsniveau	29,2	9,1	4,0
DL mit mittlerem Anspruchsniveau	14,6	27,8	20,4
DL mit geringem Anspruchsniveau	5,2	21,4	35,5
<b>Gesamt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>11,8</b>

Ein deutlicher Unterschied in der Struktur deutscher und ausländischer Auszubildender zeigt sich auch, wenn der Dienstleistungssektor nach dem Anspruchsniveau differenziert wird.<sup>42</sup> Der Anteil ausländischer Auszubildender beträgt bei Dienstleistungen mit hohem Anspruchsniveau nur 4%, bei Dienstleistungen mit geringem Anspruchsniveau dagegen 35,5%.

Die **Übernahmequote** der Auszubildenden ist - siehe Tabelle A.2.14 im Anhang - seit dem letzten Jahr in Hamburg leicht angestiegen: 63% der Lehrlinge werden von ihrem ausbildenden Betrieb übernommen (58% in Westdeutschland). Auch hinsichtlich der Betriebsgröße besteht eine eindeutige Beziehung: Je größer der ausbildende Betrieb, desto größer auch die Wahrscheinlichkeit, dass die Auszubildenden nach erfolgreicher Ausbildung übernommen werden.<sup>43</sup> Kleinbetriebe bilden also stärker als Großbetriebe "für den Markt" aus, wobei in dieser Betriebsgrößenkategorie die Bereitschaft zum Wechsel des Arbeitgebers auch bei den Ausgebildeten größer sein dürfte.

<sup>42</sup> Es wird nach Dienstleistungen mit hohem, mittlerem und geringem Anspruchsniveau unterschieden. Zur Abgrenzung vgl. Tabelle A.2.4.

<sup>43</sup> Die Angaben für Betriebe mit weniger als 20 Mitarbeitern sind wegen sehr geringer Fallzahlen nicht repräsentativ.

### 3.4.2 Weiterbildung

Das Thema Weiterbildung wird im Panel 2001 intensiver behandelt als in den Vorjahren. Tabelle 3.15 zeigt die Aktivitäten der Hamburger Unternehmen hinsichtlich der Fortbildung ihrer Mitarbeiter, wobei nicht unterschieden wird zwischen der alleinigen Freistellung der Beschäftigten zur Weiterbildung und der zusätzlichen Übernahme finanzieller Belastungen.<sup>44</sup>

In Hamburg unterstützt jeder dritte Betrieb die Fortbildung seiner Mitarbeiter durch Freistellung oder finanzielle Zuschüsse, in Westdeutschland sind es 36% und in den anderen betrachteten Bundesländern zwischen 37% und 39%. Dieser Anteil steigt mit der Beschäftigtenzahl: Kleine Betriebe scheuen offenbar die Weiterbildungs- oder Freistellungskosten; Großbetriebe mit mehr als 500 Arbeitnehmern dagegen bieten fast ausnahmslos Fortbildungsmöglichkeiten. Die Hamburger Kleinbetriebe mit weniger als 20 Mitarbeitern und mittelgroße Betriebe mit 50-100 Beschäftigten unterstützen Fortbildungsmaßnahmen zu einem geringeren Anteil als Betriebe in den übrigen Regionen. Das gleiche gilt für das Verarbeitende Gewerbe und den Handel: Auch hier fördern deutlich weniger Hamburger Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Vor allem in diesen beiden Branchen ist der Fortbildungsrückstand in Hamburg begründet. Der Anteil der Geförderten in Relation zu den Beschäftigten insgesamt ist in Hamburg mit durchschnittlich 24% trotz der starken Bereitschaft der Großbetriebe zur Fortbildungsunterstützung doch relativ niedrig.

Da Fortbildung die berufliche Qualifikation erhöhen soll, mag die Vermutung naheliegen, dass sie vor allem auf die bisher weniger qualifizierten Beschäftigtengruppen abzielt. Das Gegenteil ist jedoch der Fall: Wie Tabelle 3.15 zeigt, werden vor allem und überproportional die Angestellten/Beamten mit höherer Qualifikation gefördert; in sehr geringem Maße partizipieren die einfachen Angestellten und Arbeiter und selbst der Anteil der Facharbeiter liegt deutlich unter ihrem Anteil an den Gesamtbeschäftigten. Allerdings ist die Definition der Qualifikationsgruppen im Panel relativ grob; für eine detaillierte Analyse der Fortbildungsstrategie der Betriebe wäre eine stärkere Differenzierung der Zielgruppen und eine konkretere Beschreibung der Art der Fortbildungsmaßnahmen<sup>45</sup> erforderlich.

---

44 Im Fragebogen wird zur Vereinfachung der Beantwortung differenziert zwischen teilnehmenden Personen und Teilnahmefällen. Wir haben unterstellt, dass die Teilnahmefälle der Personenzahl entsprechen und beide Gruppen zusammengefasst.

45 Das Spektrum der Maßnahmen kann von einmaligen Einführungskursen bis zu mehrwöchigen Qualifizierungslehrgängen reichen.

**Tabelle 3.15: Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Qualifikationskategorien**

	insges.	1-4	5-19	20-49	50-99	100-499	größer 500
Anteil der Betriebe, die Fortbildung unterstützen							
Hamburg	33	18	39	66	63	88	100
Hessen	39	20	48	65	86	89	96
Baden-Württemb.	37	17	45	73	77	91	99
Bayern	39	28	43	62	82	83	98
Westdeutschland	36	20	43	65	75	88	97
Anteil der Beschäftigten, denen Fortbildung geboten wird							
Hamburg <sup>a</sup>	24	12	18	20	13	23	34
	insgesamt	Verarb. Gewerbe	Baugewerbe	Handel und Reparatur	Dienstleistungen insges.		
Anteil der Betriebe, die Fortbildung unterstützen							
Hamburg	33	22	32	21	39		
Hessen	39	33	39	35	42		
Baden-Württemb.	37	44	32	33	38		
Bayern	39	26	30	35	47		
Westdeutschland	36	34	29	31	41		
Anteil der Beschäftigten, denen Fortbildung geboten wird							
Hamburg <sup>a</sup>	24	21	10	17	26		
	insgesamt	Angest./Beamte einfacher Qualifikation	Facharbeiter	qualifiz. Angestellte/Beamte	einfache Arbeiter		
Anteil der verschiedenen Qualifikationskategorien an den geförd. Beschäftigten							
Hamburg	100	4	13	77	6		
Anteil der Qualifikationskategorien an den Beschäftigten insgesamt							
Hamburg	100	10	17	55	18		

<sup>a</sup> Anteil an den Beschäftigten insgesamt, also nicht nur an den Beschäftigten in Betrieben, die die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen unterstützen

Der Frauenanteil der geförderten Personen ist - je nach Branche - unterschiedlich hoch; er weicht jedoch mit 42% im Durchschnitt nicht wesentlich vom Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten (43%) ab (vgl. im Anhang Tabelle A.2.15):

Die Fortbildungsschwerpunkte variieren - wie Anhangtabelle A.2.16 zeigt - in ihrer Bedeutung für die einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen nur wenig:

- Das größte Interesse gilt in den meisten Branchen der EDV; lediglich im Bauwesen und bei den sonstigen Dienstleistungen dominieren andere Schwerpunkte.
- An zweiter Stelle liegen kaufmännische Themen.
- Erstaunlich häufig wird "soziale Kompetenz" als Weiterbildungsziel genannt; dies gilt besonders für den Sektor "Sonstige Dienstleistungen".
- Gewerbliche Themen rangieren dagegen in den meisten Branchen knapp hinter der Verstärkung der sozialen Kompetenz.
- Nach Betriebsgrößenklassen ergibt sich ein recht homogenes Bild: Es dominieren durchweg die Fortbildungsziele im EDV-Bereich. Soziale Kompetenz wird in kleineren Betrieben weniger wichtig eingeschätzt als gewerbliche Themen.

Als wichtige innerbetriebliche Anlässe für Fortbildungsmaßnahmen werden von den Betrieben genannt:

Einführung neuer Produkte oder Leistungen	33% der Betriebe
gravierende organisatorische Änderungen	20% der Betriebe
größere Investitionen in Sachkapital	19% der Betriebe

Im Vergleich zu Westdeutschland zeigt sich, dass in der Hamburger Wirtschaft noch ein beträchtliches Potenzial zur Steigerung der Aus- und Weiterbildung in den Betrieben besteht. Tabelle 3.16 gibt für Hamburg ein differenzierteres Bild der Aus- und Fortbildungssituation:

Hinsichtlich des Anteils der Auszubildenden spielt die Betriebsgröße keine wesentliche Rolle; dagegen weichen

- die Bauwirtschaft und die sonstigen Dienstleistungen deutlich positiv,
- die Unternehmensdienstleistungen und die nicht-tarifgebundenen Betriebe negativ vom Hamburger Durchschnitt ab;
- Innovative, exportorientierte und auslandskontrollierte Betriebe zeigen dagegen ein eher durchschnittliches Ausbildungsverhalten.

Inwieweit sich aus diesen Differenzen zukünftige Ausbildungspotenziale ableiten lassen oder ob primär branchenspezifische Faktoren eine Rolle spielen, ist allerdings schwer zu sagen.

**Tabelle 3.16: Aus- und Weiterbildung nach verschiedenen Betriebskategorien**

	nach Größenklassen			
	gesamt	klein <sup>a</sup>	mittel <sup>b</sup>	groß <sup>c</sup>
Anteil der Azubis an Beschäftigten	3,5	3,4	3,8	3,5
Anteil übernommener Azubis	63,6	56,1	48,0	74,4
Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe	40,3	36,2	64,7	88,0
Anteil der Betriebe, die ausbilden	16,0	11,4	42,3	74,5
Anteil der Betriebe, die ausgebildet haben, aber nicht mehr ausbilden	4,0	4,0	4,3	2,9
Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen	32,9	27,6	65,5	90,6
Anteil der Besch. in Betrieben mit Weiterbildungsmaßnahmen	75,1	37,6	66,6	95,8

	nach Branchen					
	Bauwirtschaft	Verarb. Gew.	Dienstleistungen	Verkehr, Nachrichten	Unt. dienstl.	Sonst. Dienstl.
Anteil der Azubis an Beschäftigten	6,8	3,2	3,4	3,2	2,0	4,6
Anteil übernommener Azubis	54,3	71,7	63,0	77,5	78,0	49,0
Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe	51,3	51,4	42,3	28,8	42,0	43,0
Anteil der Betriebe, die ausbilden	29,3	19,5	15,2	15,8	12,4	18,4
Anteil der Betr., die ausgebildet haben, aber nicht mehr ausbilden	8,2	0,7	4,2	7,9	7,6	0,4
Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen	31,9	22,2	39,9	31,4	41,5	37,0
Anteil der Besch. in Betrieben mit Weiterbildungsmaßnahmen	57,2	79,8	74,9	79,8	70,7	72,4

	nach sonstigen Betriebskategorien							
	innovativ		exportintensiv		auslandskontrolliert		Orientierung an Tarifvertrag	
	ja	nein	ja	nein	ja	nein	ja	nein
Anteil der Azubis an Beschäftigten	3,4	3,6	3,7	3,3	3,4	3,6	4,1	1,5
Anteil übernommener Azubis	61,4	65,2	59,5	62,3	78,1	63,0	64,0	59,0
Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe	61,3	38,3	60,8	44,4	37,4	40,6	50,7	28,7
Anteil der Betriebe, die ausbilden	21,3	15,4	38,2	16,8	18,7	15,6	25,6	5,4
Anteil der Betr., die ausgebildet haben, aber nicht mehr ausbilden	0,5	4,6	2,5	4,4	7,4	3,2	2,4	7,2
Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen	75,2	29,0	51,6	34,7	38,2	33,5	41,4	23,3
Anteil der Besch. in Betrieben mit Weiterbildungsmaßnahmen	95,4	71,8	85,6	69,9	83,5	73,7	81,1	51,7

- a weniger als 20 Beschäftigte
- b zwischen 21 und 100 Beschäftigte
- c über 100 Beschäftigte

Ein beträchtliches Ausbildungspotenzial dürfte bei jenen 60% der Hamburger Betriebe bestehen, die ausbildungsberechtigt sind, jedoch nicht ausbilden. Es sind dies in überdurchschnittlichem Umfang:

- kleine Betriebe (70%),
- Unternehmensdienstleister (70%), Dienstleistungen insgesamt (64%) und das Verarbeitende Gewerbe (60%),
- innovative (66%) und nicht-tariforientierte Betriebe (82%).

Besonders ausbildungsfreudig sind exportintensive und tarifgebundene Betriebe.

Eine weitere Gruppe, bei der Maßnahmen zur Ausbildungsförderung ansetzen könnten, sind Betriebe, die in der Vergangenheit ausgebildet hatten, dies aber nicht mehr tun.<sup>46</sup> Solche Betriebe finden sich überdurchschnittlich häufig:

- in der Bauwirtschaft, im Verkehrs-/Nachrichtensektor und im Bereich der Unternehmensdienstleistungen und
- unter auslandskontrollierten und tarifungebundenen Betrieben.

Die Fortbildungsaktivitäten der verschiedenen Betriebskategorien unterscheiden sich z.T. beträchtlich:

- Die Betriebsgröße spielt eine entscheidende Rolle für die Bereitschaft der Betriebe, die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu unterstützen. Die Beschäftigten in kleinen und mittelgroßen Betrieben sind deutlich schlechter gestellt.
- Betriebe im Dienstleistungssektor legen überdurchschnittlichen Wert auf die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter; das gilt besonders für Unternehmensdienstleister. In dieser Branche haben Ausbildung und Weiterbildung offenbar substitutiven Charakter - möglicherweise durch fehlende Berufsbilder im Ausbildungsbereich.
- Besonders intensiv sind die Fortbildungsaktivitäten in innovativen Betrieben; abgeschwächt gilt dies auch für Export- und tarifgebundene Betriebe. Die Nationalität des Besitzers spielt keine wesentliche Rolle.
- Sehr klein ist der Anteil der fortbildungsfördernden Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe; hier treffen darüber hinaus unterdurchschnittliche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten zusammen. Allerdings führt die höhere Betriebsgröße im Verarbeitenden Gewerbe dazu, dass der Anteil der geförderten Beschäftigten dennoch im gesamtwirtschaftlich üblichen Rahmen liegt.

---

<sup>46</sup> Das Hamburger Panel erlaubt allerdings nur die Identifizierung von Betrieben, die für das Jahr 2000 Auszubildende angegeben haben und für 2001 nicht mehr.

### 3.5 Gewinn- und Kapitalbeteiligung

Gewinn- und Kapitalbeteiligung an Unternehmen werden in Deutschland seit Jahrzehnten als ein möglicher Weg diskutiert, um Arbeitnehmer am Produktivvermögen und Wirtschaftswachstum zu beteiligen und die Vermögensverteilung zu verbreitern, ohne Wachstum und Beschäftigung zu gefährden. Wie Tabellen 3.17 und 3.18 zeigen, haben jedoch staatliche Anreize wie z.B.

**Tabelle 3.17: Anteil der Betriebe mit Gewinn- und Kapitalbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen**

		Gesamt	1-4	5-19	20-49	50-99	100-499	>= 500
<b>Gewinnbeteiligung</b>								
% der Betriebe	Hamburg	18,0	12,1	20,0	35,3	35,0	31,8	30,6
	Hessen	12,3	6,1	15,7	21,6	22,8	24,7	35,1
	Baden-Württemberg	7,0	1,3	10,2	10,8	17,1	30,2	35,3
	Bayern	11,8	8,7	12,2	18,9	19,4	31,7	39,5
	Westdeutschland	9,0	4,9	10,7	15,4	18,4	26,5	32,6
Anteil der Begünstigten pro Betrieb mit Gewinnbeteiligung	Hamburg	52,5	73,1	64,1	46,0	40,5	25,8	70,0
	Hessen	67,5	88,2	67,5	67,2	61,0	61,4	71,5
	Baden-Württemberg	61,4	100,0	47,3	70,9	53,1	45,3	79,1
	Bayern	58,7	68,2	67,0	48,9	55,0	51,2	66,6
	Westdeutschland	57,8	68,5	60,1	52,3	50,8	47,0	68,4
Anteil der tatsächlich Begünstigten an den Besch. insgesamt	Hamburg	14,3	7,8	13,5	17,2	14,1	7,2	19,3
	Hessen	18,2	4,7	12,3	14,8	15,0	14,4	35,7
	Baden-Württemberg	13,7	0,9	4,4	6,9	8,8	14,3	33,9
	Bayern	14,5	4,5	8,5	9,2	10,5	16,6	29,7
	Westdeutschland	12,6	3,3	6,8	8,1	9,5	12,7	26,4
		Gesamt	1-4	5-19	20-49	50-99	100-499	>= 500
<b>Kapitalbeteiligung</b>								
% der Betriebe	Hamburg	3,8	4,8	1,9	5,4	4,0	10,0	16,6
	Hessen	1,1	0,0	.	4,9	8,8	4,8	8,1
	Baden-Württemberg	0,7	0,0	1,3	1,3	.	1,4	8,8
	Bayern	6,5	9,5	3,5	5,9	7,9	6,9	9,4
	Westdeutschland	2,6	2,6	2,1	3,4	4,1	4,9	13,0
Anteil der Begünstigten pro Betrieb mit Gewinnbeteiligung	Hamburg	69,4	82,4	35,2	21,7	38,9	83,0	75,8
	Hessen	82,8	0,0	81,9	85,9	52,9	66,7	89,3
	Baden-Württemberg	60,6	0,0	55,8	74,3	100,0	71,2	57,6
	Bayern	61,9	59,8	44,0	50,1	21,2	55,2	87,6
	Westdeutschland	69,3	62,1	42,1	52,0	37,2	65,9	79,5
Anteil der tatsächlich Begünstigten an den Besch. insgesamt	Hamburg	5,4	3,1	1,0	1,2	1,6	8,2	9,0
	Hessen	7,5	0,0	0,8	4,1	4,3	3,1	23,3
	Baden-Württemberg	2,7	0,0	0,7	1,4	0,7	1,5	9,4
	Bayern	4,6	5,0	1,3	3,2	1,6	3,5	13,2
	Westdeutschland	4,7	1,6	0,9	1,8	1,5	3,2	14,9

**Tabelle 3.18: Gewinn- und Kapitalbeteiligung nach Branchen**

		Verarb. Gewerbe	Bau- gewerbe	Handel, Reparatur	Dienstl. gesamt	darunter:	
						Dienstl. f. Untern.	Sonst. Dienstleis t.
<b>Gewinnbeteiligung</b>							
% der Betriebe	Hamburg	17,9	11,3	21,0	22,2	28,0	8,5
	Hessen	18,6	5,4	10,5	15,1	25,8	3,6
	Baden-Württ.	12,8	3,2	5,4	7,6	11,9	5,9
	Bayern	14,0	4,8	15,6	.	18,4	3,5
	Westdeutschland	12,7	3,6	9,4	9,1	13,8	5,3
Anteil der Begünstigten pro Betrieb mit Gewinnbeteiligung	Hamburg	80,4	33,8	45,8	47,1	37,9	37,0
	Hessen	60,5	29,9	57,2	73,0	74,3	67,8
	Baden-Württ.	71,5	35,0	49,9	51,0	40,0	45,2
	Bayern	63,8	26,4	44,4	63,7	66,0	63,2
	Westdeutschland	65,6	30,7	47,0	57,0	54,7	48,0
Anteil der tatsächlich Begünstigten an den Besch. insgesamt	Hamburg	29,9	6,8	16,8	11,3	13,0	5,9
	Hessen	24,4	4,0	12,7	17,7	32,2	6,4
	Baden-Württ.	28,0	3,5	6,9	7,8	13,1	2,5
	Bayern	25,1	3,3	12,7	11,0	27,1	2,7
	Westdeutschland	24,3	3,8	10,7	8,9	15,6	3,1
		Verarb. Gewerbe	Bau- gewerbe	Handel, Reparatur	Dienstl. gesamt	darunter:	
						Dienstl. f. Untern.	Sonst. Dienstleis t.
<b>Kapitalbeteiligung</b>							
% der Betriebe	Hamburg	1,6	7,4	.	5,0	8,1	2,5
	Hessen	0,7	0,0	1,2	.	1,0	0,4
	Baden-Württ.	0,2	0,0	0,7	.	1,6	0,7
	Bayern	6,8	1,8	11,5	.	6,5	2,5
	Westdeutschland	2,7	0,9	3,0	2,6	4,1	1,5
Anteil der Begünstigten pro Betrieb mit Gewinnbeteiligung	Hamburg	57,7	29,0	94,0	68,9	48,5	37,7
	Hessen	59,4	.	58,8	87,9	78,6	93,0
	Baden-Württ.	56,9	.	45,7	71,3	51,3	100,0
	Bayern	75,5	47,6	47,2	52,1	34,0	41,3
	Westdeutschland	70,6	46,9	60,5	71,2	57,9	53,7
Anteil der tatsächlich Begünstigten an den Besch. insgesamt	Hamburg	2,4	1,3	4,1	6,9	6,8	0,5
	Hessen	4,2	0,0	2,5	9,5	12,6	1,4
	Baden-Württ.	5,5	0,0	0,5	2,1	0,9	0,9
	Bayern	8,4	1,1	3,8	2,9	4,1	0,8
	Westdeutschland	8,7	1,8	2,3	3,8	5,7	0,7

das Vermögensbeteiligungsgesetz<sup>47</sup> offenbar noch keine durchgreifende Wirkung gezeigt. Der Anteil der Betriebe, die ihre Mitarbeiter am Gewinn oder Kapital beteiligen, ist immer noch gering: In Hamburg gewähren lediglich 3,8% der Firmen Kapitalbeteiligungen. Das Engagement

47 In dem 1999 novellierten Gesetz ist vorgesehen, dass die Anlage vermögenswirksamer Leistungen beim arbeitgebenden Unternehmen bis zu einem Betrag von 800 DM mit einer Sparszulage gefördert wird.

der Betriebe ist dabei regional sehr unterschiedlich: Der westdeutsche Durchschnittswert von 2,6% umfasst sehr niedrige (Hessen: 1,1%, Baden-Württemberg: 0,7%) wie auch relativ hohe (Bayern: 6,8%) Anteile.

Immerhin 18% der Betriebe in Hamburg - und damit deutlich mehr als die 9% in Westdeutschland - sehen Gewinnbeteiligungen vor. Hessen und Bayern liegen mit 12,3% bzw. 11,8% deutlich hinter Hamburg; Baden-Württemberg rangiert mit 7% sogar unter dem westdeutschen Durchschnittswert. Die relativ geringe Verbreitung von Gewinn- und Kapitalbeteiligungen wird etwas relativiert, wenn nicht der Anteil der Betriebe, sondern der begünstigten Beschäftigten in diesen Betrieben betrachtet wird (vgl. Tabelle 3.17).

Bezogen auf die Gesamtheit der Beschäftigten kommen immer noch nur Wenige in den Genuss von Gewinn- oder Kapitalbeteiligungen: Im westdeutschen Durchschnitt sind knapp 13% aller Beschäftigten am Gewinn ihrer Firma beteiligt und nur etwa 5% am Kapital. Hessen weist mit 18% bzw. 7,5% deutlich höhere Anteile aus; die Hamburger Betriebe weichen nicht wesentlich vom Durchschnitt ab.

Welche Betriebe beteiligen nun ihre Belegschaft an ihrem Gewinn bzw. Kapital? Die Befragungsergebnisse für Hamburg, zusammengefasst in Tabelle 3.17 und 3.18 sowie den Schaubildern 3.6 und 3.7 zeigen:

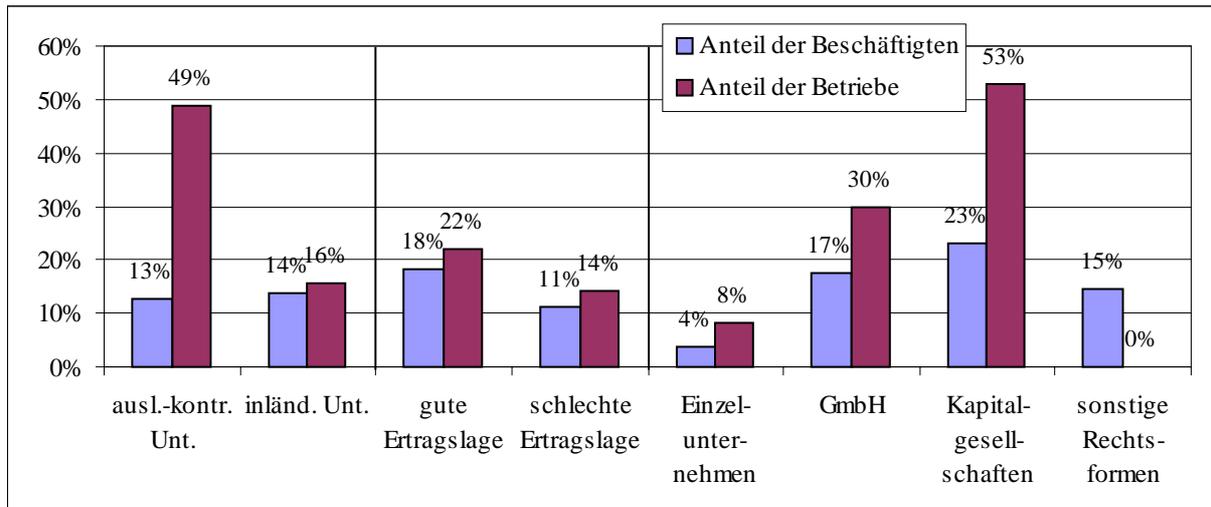
- Der Prozentanteil der Betriebe mit Gewinnbeteiligung steigt mit der Betriebsgröße.<sup>48</sup> Sind Beteiligungen vorgesehen, begünstigen sie i.d.R. nicht nur eine kleine Minderheit der Mitarbeiter (z.B. den Vorstand), sondern im Durchschnitt etwa zwei Drittel der Belegschaft. Bei Kapitalbeteiligungen besteht keine eindeutig positive Korrelation zur Betriebsgröße; lediglich Betriebe mit mehr als 500 Mitarbeitern liegen ganz deutlich über dem Durchschnitt. Auch der Anteil der begünstigten Beschäftigten hängt nicht durchgängig von der Größe des Betriebs ab.
- Hinsichtlich der Branchenverteilung ist für Hamburg festzustellen, dass besonders viele Betriebe im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen ihren Mitarbeitern Gewinnbeteiligungen bieten; stark unterdurchschnittlich vertreten sind sie im Bauwesen und bei den sonstigen Dienstleistungen.<sup>49</sup>

---

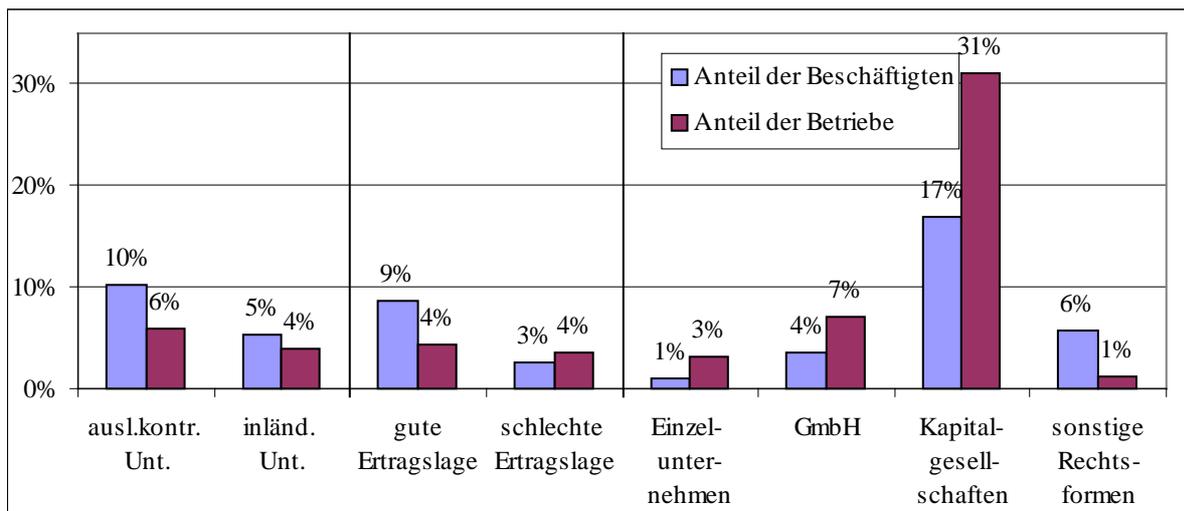
48 Für Hamburg ist der Zusammenhang zwischen Gewinnbeteiligung und Betriebsgröße nicht eindeutig. Für Westdeutschland mit seinen wesentlich höheren Fallzahlen jedoch lässt sich eine eindeutige Korrelation nachweisen.

49 Diese Branchenverteilung wird von den westdeutschen Daten auch für Kapitalbeteiligungen bestätigt, die mit größerer Zuverlässigkeit hochgerechnet werden können.

**Schaubild 3.6: Betriebe und Beschäftigte mit Gewinnbeteiligung**



**Schaubild 3.7: Betriebe und Beschäftigte mit Kapitalbeteiligung**



- Gewinnbeteiligung wird bei auslandskontrollierten Unternehmen sehr viel häufiger (in fast jedem 2. Betrieb) praktiziert als bei inländischen Firmen. Der Anteil der beteiligten Beschäftigten liegt bei Auslandsfirmen jedoch - wenn auch nur geringfügig - niedriger. Das bedeutet, dass bei heimischen Betrieben Gewinnbeteiligungssysteme zwar seltener, aber "demokratischer" eingeführt werden. Hinsichtlich von Vermögensbeteiligungen bestehen keine derart gravierenden Unterschiede zwischen nationalen und auslandskontrollierten Betrieben.
- Eine gute Ertragslage erleichtert zwar die Einführung von Gewinn- wie auch von Vermögensbeteiligungen, sie ist jedoch keine notwendige Voraussetzung. Auch in Betrieben mit schlechter Ertragslage werden die Beschäftigten am Gewinn oder Kapital beteiligt.

- Die Rechtsform der Betriebe spielt eine ganz wesentliche Rolle: Mehr als die Hälfte der Kapitalgesellschaften beteiligen ihre Beschäftigten; von den GmbH praktiziert immerhin noch ein knappes Drittel Kapitalbeteiligung, die Einzelunternehmen jedoch erreichen bei keiner Beteiligungsform die 10%-Marke.

## 4 Die Performance der Betriebe

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Hamburger Betriebe ist die Basis für die Beschäftigung und die Entwicklung der Realeinkommen in der Region. Das IAB-Betriebspanel liefert Informationen vor allem zu folgenden betrieblichen Kenngrößen:

- Geschäftsvolumen bzw. Umsatz,
- Ertragslage,
- Wertschöpfung, Vorleistungen,
- Bruttolohn- und Gehaltssumme,
- Investitionen,
- Forschungsaktivitäten,
- technischer Stand der Anlagen.

Wir analysieren die Performance der Hamburger Betriebe

- in Relation zum Vorjahr,
- im Vergleich zu Westdeutschland und - für besonders wichtige Indikatoren - zu den Bundesländern Bayern, Baden-Württemberg und Hessen.

Darüber hinaus prüfen wir - analog zur Untersuchung des Beschäftigungspotenzials - , ob und in welcher Hinsicht bestimmte Betriebskategorien in Hamburg als besonders wettbewerbsfähig eingeschätzt werden können.

### 4.1 Umsatz

Gemessen am durchschnittlichen Umsatz waren die Betriebe im Jahr 2000<sup>50</sup> in Hamburg mit 6,3 Mio. DM deutlich größer als im westdeutschen Durchschnitt (4,6 Mio. DM).<sup>51</sup> Dies ist sicherlich auf die Metropolfunktion Hamburgs zurückzuführen. Der größte Vorsprung besteht im Verarbeitenden Gewerbe; hier verzeichneten Hamburger Betriebe mit 19 Mio. DM einen um die Hälfte höheren Durchschnittsumsatz als die Betriebe in Westdeutschland (12 Mio. DM) (zu den Gesamtumsätzen vgl. Tabelle A.2.17 im Anhang).

Darüber hinaus wurden die Erwartungen der Betriebe bezüglich des Umsatzwachstums 2000/2001 erfasst. Im Durchschnitt erwarteten die Betriebe ein Umsatzwachstum von 1% ( vgl. Tabelle 4.2 am Ende dieses Abschnitts). Am optimistischsten wurde die Geschäftsentwicklung

---

50 Genau: im letzten Geschäftsjahr und damit in der Regel im Jahr 2000.

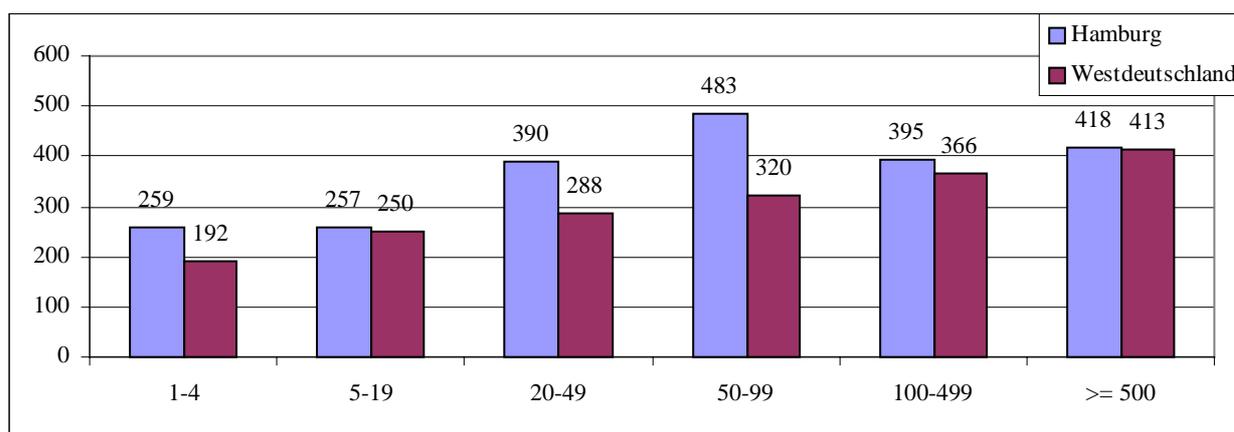
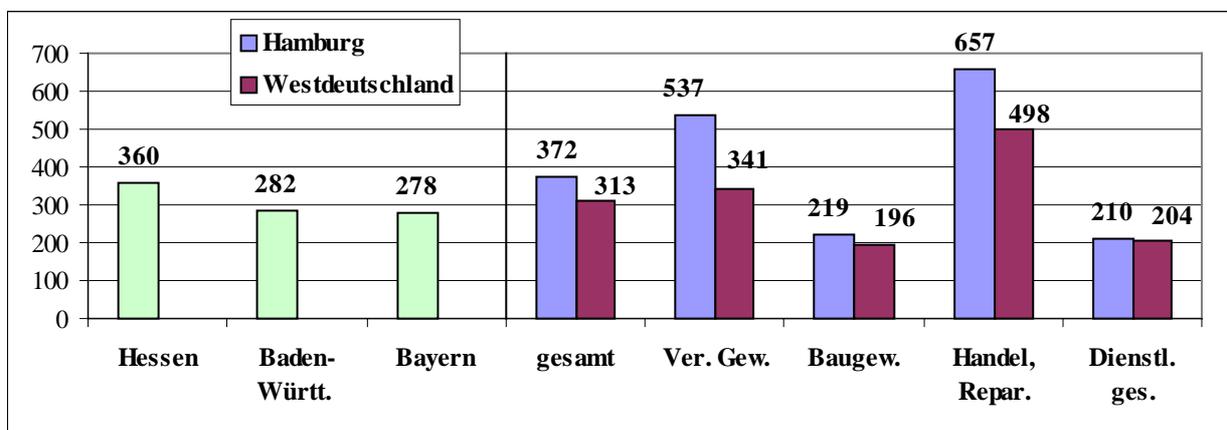
51 Berücksichtigt sind hier nur die Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen als Umsatz und nicht als Bilanzsumme (Banken), Beitragssumme (Versicherungen) oder Haushaltsvolumen (öffentl. Betriebe) angegeben haben.

im Verarbeitenden Gewerbe (3,5%) und im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen (3,%) eingeschätzt. Die Konjunkturflaute im Baugewerbe schlägt sich auch in den Erwartungen nieder; hier wurde ein Umsatzrückgang von 5% prognostiziert.

### 4.1.1 Umsatzproduktivität

Aussagefähiger im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit der Betriebe ist der Umsatz pro Beschäftigten – die Umsatzproduktivität.<sup>52</sup> Sie betrug in Hamburg im Jahre 2000 im Schnitt 372 Tsd. DM und war damit deutlich geringer als im Vorjahr mit 419 Tsd. DM, jedoch immer

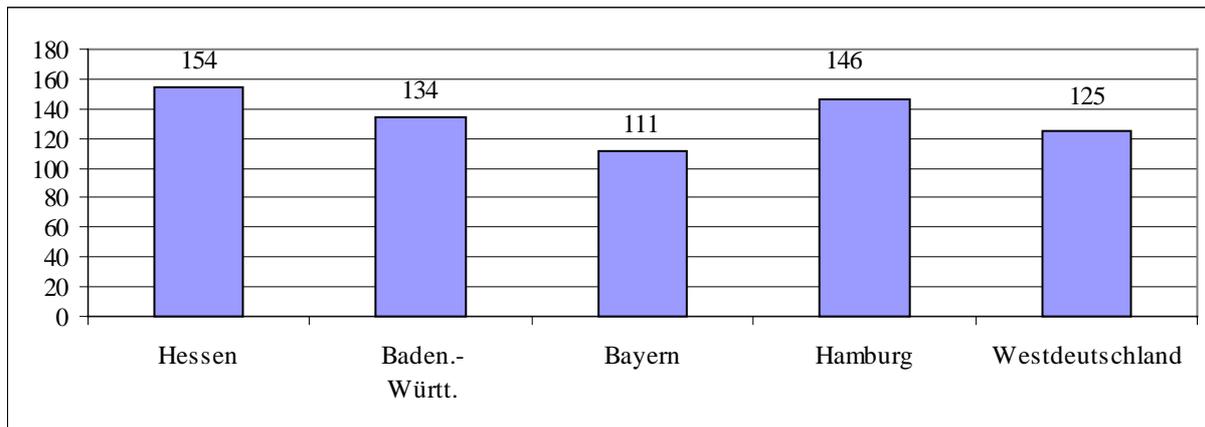
**Schaubild 4.1: Umsatzproduktivität Hamburger und westdeutscher Betriebe, in Tsd. DM**



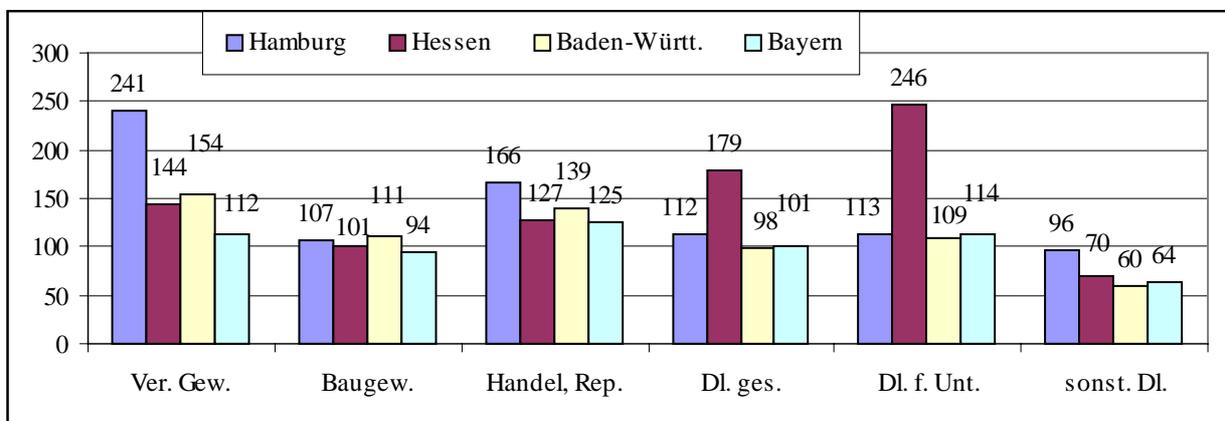
<sup>52</sup> Die Umsatz- und Wertschöpfungsproduktivitäten wurden für Hamburg auch auf Basis von Vollzeitbeschäftigungsäquivalenten gemessen, indem anhand der Angaben der Betriebe zu den Teilzeitbeschäftigten Produktivitäten pro Beschäftigtenstunde geschätzt wurden. Die Ergebnisse auf Stundenbasis unterscheiden sich jedoch nicht wesentlich von denen auf Beschäftigtenbasis, so dass wir auf einen gesonderten Ausweis verzichtet haben.

noch wesentlich höher als in Westdeutschland (313 Tsd. DM) (Schaubild 4.1). Unter den betrachteten Bundesländern kommt nur Hessen mit 360 Tsd. DM der Umsatzproduktivität Hamburger Betriebe nahe, Baden-Württemberg und Bayern liegen deutlich unter dem westdeutschen Durchschnitt.

**Schaubild 4.2a: Wertschöpfungsproduktivität der Betriebe in Hamburg, Westdeutschland und ausgewählten Bundesländern, in Tsd. DM**



**Schaubild 4.2b: Wertschöpfungsproduktivität der Betriebe in Hamburg und ausgewählten Bundesländern nach Branchen, in Tsd. DM**



Der Hamburger Vorsprung gegenüber Westdeutschland wird vor allem im Verarbeitenden Gewerbe (537 Tsd. DM zu 341 Tsd. DM) und im Handel (657 Tsd. zu 498 Tsd.) erzielt. Vor allem im Verarbeitenden Gewerbe sind die hohen Produktivitäten sicherlich auf die überdurchschnittliche Ausstattung der Betriebe mit Kapital zurückzuführen, die wiederum an den hohen Investitionen pro Beschäftigten erkennbar ist.

Im Dienstleistungssektor dagegen liegt die Umsatzproduktivität Hamburger Betriebe im westdeutschen Durchschnitt und bei den für Hamburg so wichtigen Unternehmensdienstleistungen

sind westdeutsche Betriebe sogar produktiver. Nach dem Kriterium der Betriebsgröße sorgt der Mittelstand - Betriebe mit 20-49 und vor allem mit 50-99 Beschäftigten - für Hamburgs Produktivitätsvorteile.

Im Gegensatz zur Umsatzproduktivität berücksichtigt die Wertschöpfungsproduktivität den Anteil der Vorleistungen am Umsatz. Sie ist damit aussagefähiger und bietet - vor allem für den Handel - realistischere Produktivitätsaussagen.<sup>53</sup> Demnach weist - wie Schaubild 4.2.b zeigt - das Verarbeitende Gewerbe eine höhere Produktivität auf als der Handel. Hamburg liegt hinsichtlich der Wertschöpfungsproduktivität knapp hinter Hessen, aber deutlich vor Baden-Württemberg und Bayern (Schaubild 4.2a). Es verzeichnet gegenüber den anderen betrachteten Bundesländern die höchste Produktivität im Verarbeitenden Gewerbe, im Handel und bei den sonstigen Dienstleistungen. Hessen dagegen ragt bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen heraus.

#### **4.1.2 Regionalstruktur der Umsätze und Vorleistungen**

Westdeutschland ist nach wie vor das bei weitem bedeutendste Absatzgebiet der Hamburger Betriebe: Fast  $\frac{3}{4}$  des Gesamtumsatzes entfielen auf die Alten Bundesländer (Schaubild 4.3). Besonders hoch war der Anteil Westdeutschlands im Dienstleistungssektor (hier vor allem bei den unternehmensbezogenen und sonstigen Dienstleistungen) und im Baugewerbe. Für beide Bereiche dürften die Lieferungen innerhalb Hamburgs und in das Hamburger Umland eine große Rolle spielen. Leider wird im Fragebogen nicht nach lokalem Absatz und entfernteren Absatzregionen im Inland differenziert.

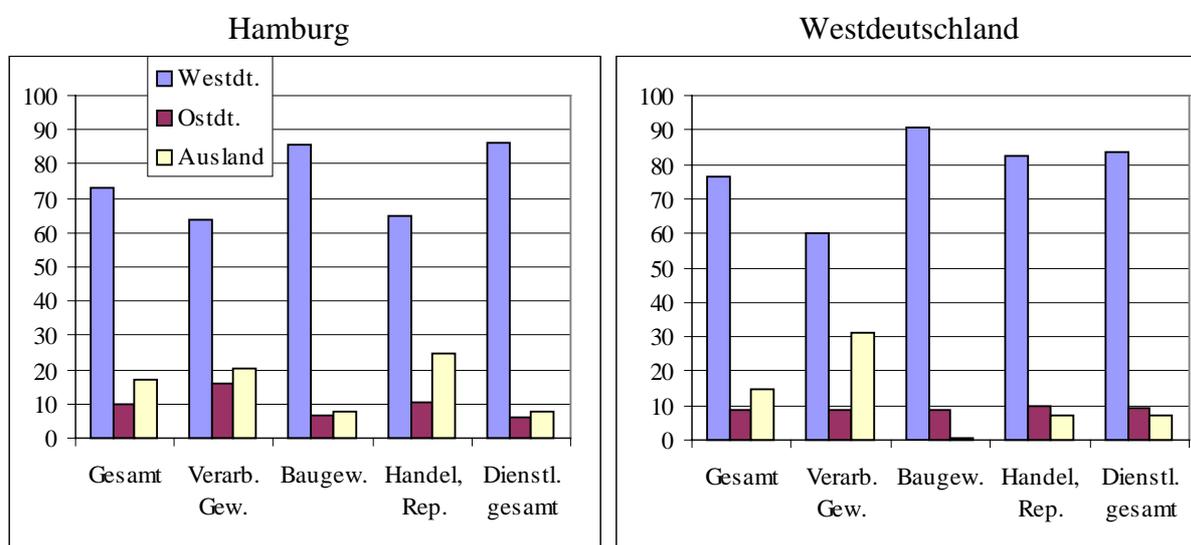
Rund 10% des Umsatzes Hamburger Betriebe entfallen auf die neuen Bundesländer. Damit lag der Anteil Ostdeutschlands etwas höher als im Vorjahr (7%), aber kaum höher als im westdeutschen Vergleich. Auch wenn ein intertemporaler Vergleich nur mit Vorsicht interpretiert werden sollte, dürfte doch die Arbeitsteilung zwischen Hamburg und Ostdeutschland etwas vorangekommen ist. Den höchsten "Exportanteil" nach Ostdeutschland weist das Verarbeitende Gewerbe auf. Er liegt für Hamburg mit knapp 10% etwas höher als der westdeutsche Durchschnitt. Erstaunlicherweise macht sich bei den Dienstleistungen - deren Absatz wesentlich entfernungsempfindlicher ist als im Verarbeitenden Gewerbe - die räumliche Nähe zu Ostdeutschland weniger bemerkbar.

---

<sup>53</sup> Der Nachteil dieser Kenngröße ist allerdings, dass mit 17% - in einzelnen Branchen und Größenklassen sogar mehr als 20% - ein relativ großer Teil der befragten Betriebe zur Höhe ihrer Wertschöpfungsquote keine Angaben gemacht hat und sich damit die Fallzahlen und die Zuverlässigkeit einer Hochrechnung verschlechtern.

Der Anteil des Umsatzes, der ins Ausland geht (die Exportquote), beträgt für Hamburg 17,2% und ist damit niedriger als der Vorjahreswert von 19%, jedoch etwas höher als die Exportquote Westdeutschlands (14,7%). Baden-Württemberg verzeichnet mit 17,5% ein vergleichbares Exportergebnis wie Hamburg, während Hessen mit 12,2 und Bayern mit 12,1% deutlich unter dem Bundesdurchschnitt liegen. In Hamburg weist die Branche Handel/Reparatur im Vergleich zu Westdeutschland einen deutlich überdurchschnittlichen Wert auf. Auslandskontrollierte Betriebe verzeichnen mit 23% eine wesentlich höhere Exportquote als heimische (15%), was auf eine intensive Vernetzung dieser Betriebe mit ausländischen Mutter- und Schwesterunternehmen hindeutet.

**Schaubild 4.3: Regionalstruktur des Umsatzes der Hamburger Betriebe, Anteile der Zielregionen in %**



Ein ähnliches regionales Muster wie die Exporte zeigen die Vorleistungsbezüge (Schaubild A.2.1 im Anhang) Die meisten Betriebe beziehen ihre Vorleistungsgüter aus Westdeutschland. Ostdeutschland spielt als Vorleistungslieferant sowohl bei heimischen als auch bei auslandskontrollierten Betrieben nur eine untergeordnete Rolle; es werden mehr Vorleistungen aus dem Ausland bezogen als aus Ostdeutschland. Erwartungsgemäß stützten sich ausländische Betriebe stärker als nationale auf Vorleistungen aus dem Ausland, wobei auch Nicht-EWU-Länder eine große Rolle spielen.

## 4.2 Ertragslage

Die Ertragslage der Betriebe wird von den Betrieben selbst anhand einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft) eingeschätzt. Dieses Verfahren ist sehr grob und lässt naturgemäß auch keine Rückschlüsse auf die verschiedenen ökonomischen Determinanten der Ertragslage zu, wie z.B. die Absatz- oder Kostensituation. Allerdings sind die Angaben zur Ertragslage im Fragebogen die einzigen Hinweise auf die Gewinnsituation der Betriebe. Im Vergleich mit anderen Bundesländern (Tabelle 4.1) zeigen sich keine großen Differenzen:

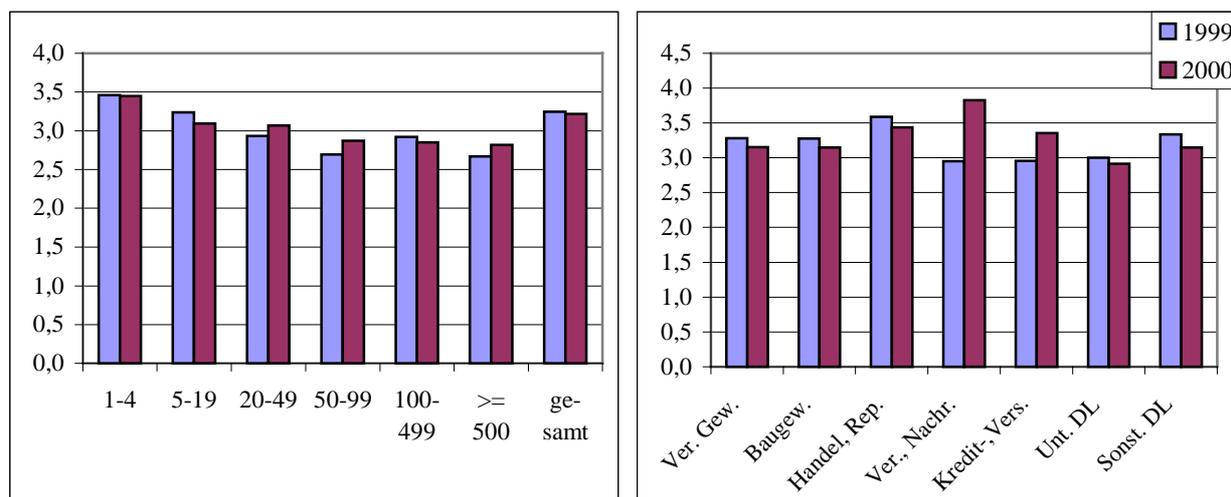
**Tabelle 4.1: Ertragslage in Hamburg und verschiedenen Bundesländern**

Bundesland	geschätzte Ertragslage <sup>a</sup>
Hamburg	3,3
Hessen	2,9
Baden-Württemberg	3,1
Bayern	2,9

<sup>a</sup> Selbsteinstufung der Betriebe auf einer Skala von 1 (=sehr gut) bis 5 (mangelhaft)

Die Einschätzung der Ertragslage ist in Hamburg am negativsten, nur wenig positiver sehen die Betriebe in Baden-Württemberg ihre Gewinnsituation. Allerdings ist der Abstand zu Hessen und Bayern nicht sehr groß, so dass aus dieser Diskrepanz keine weitergehenden Schlüsse gezogen werden sollten.

**Schaubild 4.4: Ertragslage<sup>a</sup> der Betriebe**



<sup>a</sup> Die Ertragslage wird von den Betrieben anhand einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft) eingeschätzt.

Schaubild 4.4 zeigt, dass die Streubreite der selbst eingeschätzten Ertragssituation auch nach Branchen und im Vergleich zum vergangenen Jahr recht gering ist: Eine Verschlechterung sieht vor allem die Branche Verkehr/Nachrichten, die auch absolut den ungünstigsten Wert aufweist.

Auch Kreditinstitute und Versicherungen verzeichnen eine Beeinträchtigung. Im Baugewerbe hat sich der erwartete Umsatzrückgang noch nicht auf die Beurteilung der Ertragslage ausgewirkt. Generell scheint die Ertragslage umso ungünstiger beurteilt zu werden, je kleiner der Betrieb ist.

### 4.3 Bruttolohn- und Gehaltssumme

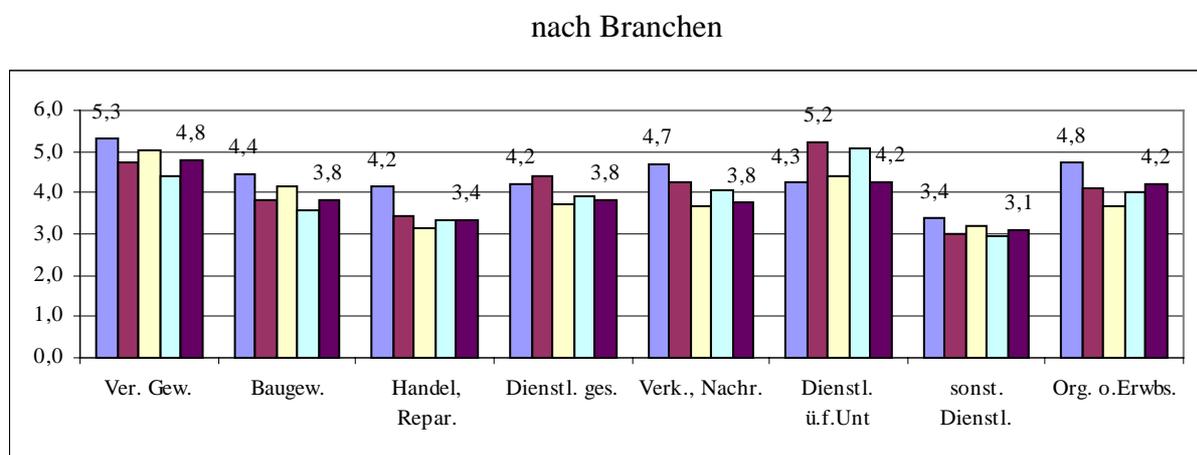
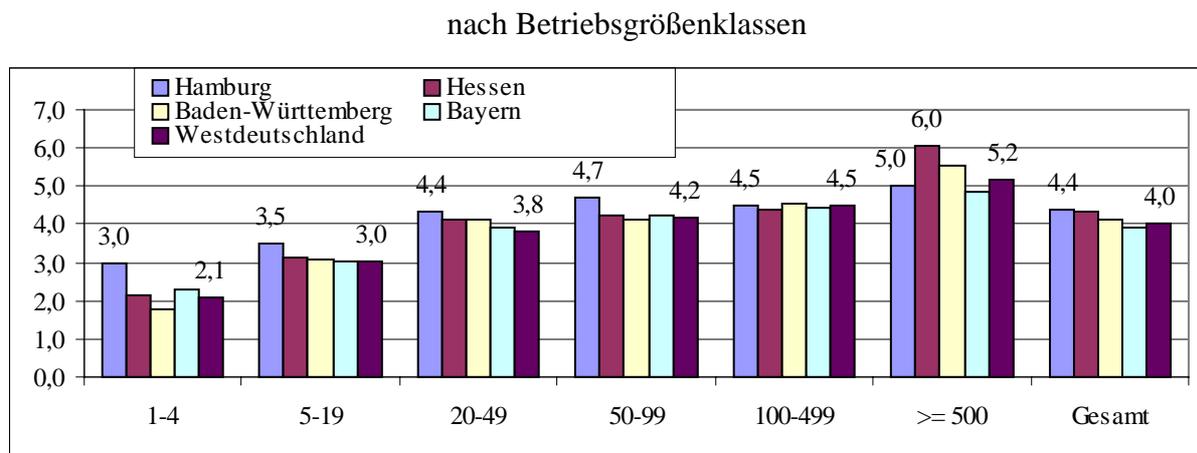
Für alle Hamburger Betriebe wurde im Juni 2001 eine Bruttolohn- und Gehaltssumme von hochgerechnet 3,8 Mrd. DM ausgewiesen, für das Verarbeitende Gewerbe allein betrug sie 596 Mio. DM. Die durchschnittliche Bruttolohn- und Gehaltssumme **pro Beschäftigten** lag in Hamburg bei 4.390 DM. Dies erscheint auf den ersten Blick niedrig; man muss jedoch berücksichtigen, dass Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte, Auszubildende und mithelfende Familienangehörige den Durchschnittswert negativ beeinflussen. Der Durchschnittsverdienst von 4.390 DM hat sich gegenüber dem Vorjahr (4.490 DM) kaum nennenswert verändert und liegt weiterhin über dem westdeutschen Wert (4.000 DM).

Auch im Vergleich zu den anderen betrachteten Bundesländern liegt Hamburg im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und im Handel an der Spitze der Verdienste. Im Dienstleistungsbereich jedoch wurde Hamburg von Hessen überflügelt, bedingt durch die hohen hessischen Einkommen bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Auch bei den Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten führt Hessen die Lohnskala mit deutlichem Abstand an.

Der Vorsprung Hamburgs gegenüber Westdeutschland besteht über alle Branchen hinweg (Schaubild 4.5). Am meisten verdient wurde im Verarbeitenden Gewerbe, den Organisationen ohne Erwerbscharakter und im Bereich Verkehr/Nachrichten. Ihre Basis finden die überdurchschnittlichen Einkommen in den Hamburger Betrieben in den bereits dargestellten hohen Umsatzproduktivitäten.

Es besteht ein eindeutig positiver Zusammenhang zwischen der Höhe des Durchschnittsverdienstes und der Betriebsgröße. Für Klein- und Mittelbetriebe bis 500 Beschäftigte liegt der Durchschnittslohn in Hamburg wiederum deutlich über dem westdeutschen Niveau; bei größeren Betrieben gleicht sich der Verdienst in beiden Regionen an.

**Schaubild 4.5: Bruttolohn- und Gehaltssumme<sup>a</sup> pro Beschäftigten, in Tsd. DM**



a Ohne Arbeitgeberanteil und ohne Urlaubsgeld

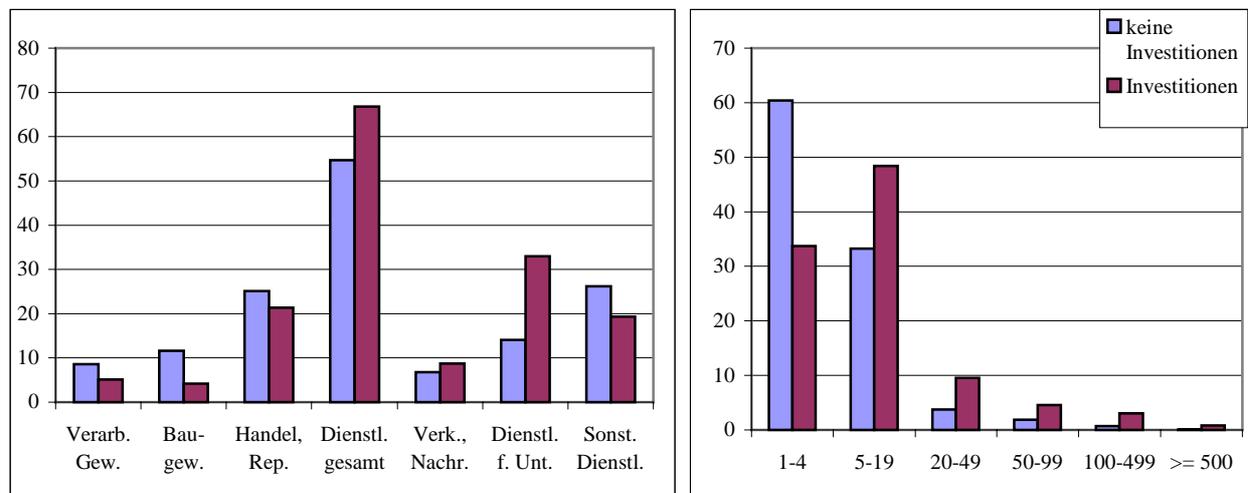
#### 4.4 Betriebliche Investitionen

Investitionen sind die Voraussetzung für die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Die gesamten Investitionen der Hamburger Betriebe betragen im Jahre 2000 hochgerechnet 12,5 Mrd. DM<sup>54</sup>; davon entfielen rd. 8 Mrd. DM auf den Dienstleistungsbereich und gut 2 Mrd. DM auf das Verarbeitende Gewerbe (vgl. Tabelle A.2.18 im Anhang).

53% der Betriebe nahmen im Jahr 2000 Investitionen vor; investierende und nicht-investierende Betriebe verteilten sich wie folgt auf Branchen und Größenklassen (Schaubild 4.6):

<sup>54</sup> Ein Prozent der Betriebe hat keine Angaben über die Investitionssumme gemacht.

**Schaubild 4.6: Struktur der investierenden und nicht-investierenden Betriebe nach Branchen und Größenklassen**



Ein Vergleich der Struktur der investierenden mit der Struktur der nicht-investierenden Betriebe verdeutlicht, dass gut 93% aller Betriebe, die im Jahre 2000 nicht investiert haben, Kleinbetriebe mit unter 20 Beschäftigten waren (Schaubild 4.6). Nach Branchen finden sich etwa zwei Drittel der nicht-investierenden Betriebe unter den Dienstleistern, vor allem unter den Anbietern sonstiger Dienstleistungen.

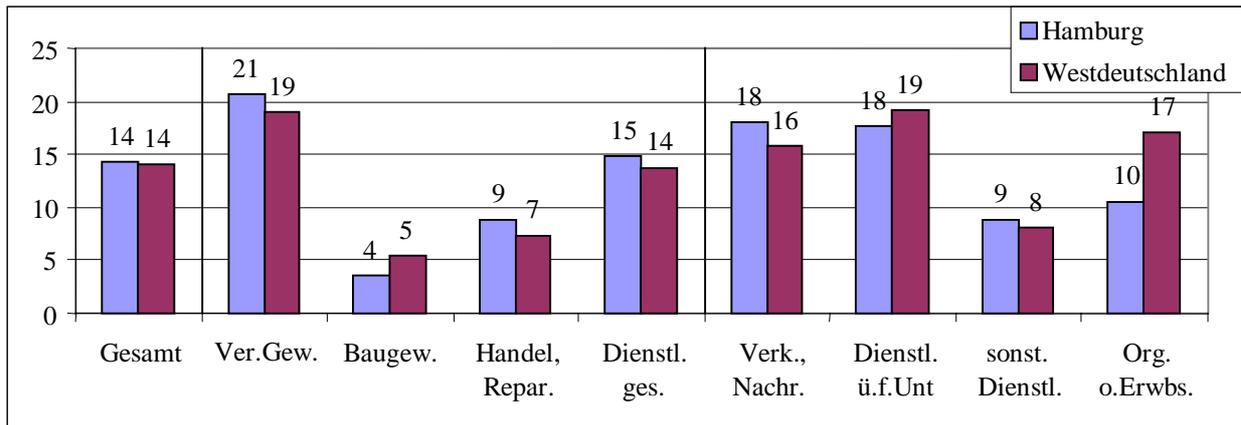
Das Ausmaß der Investitionstätigkeit kann anhand der Investitionen pro Beschäftigten veranschaulicht werden (vgl. Schaubild 4.7a und 4.7b). Die durchschnittlichen Investitionen pro Beschäftigten lagen in Hamburger Betrieben bei 14 Tsd. DM; sie waren damit niedriger als im Vorjahr (17 Tsd. DM). Im Vergleich mit Westdeutschland und anderen Bundesländern fällt die Investitionstätigkeit Hamburger Betriebe nicht aus dem Rahmen: Baden-Württemberg weist vergleichbare durchschnittliche, Bayern deutlich niedrigere Ergebnisse aus. Nur Hessen ist mit rd. 16 Tsd. DM investitionsfreudiger.

Hinsichtlich der Branchenstruktur der Investitionen bestehen bemerkenswerte Unterschiede zwischen den Bundesländern:

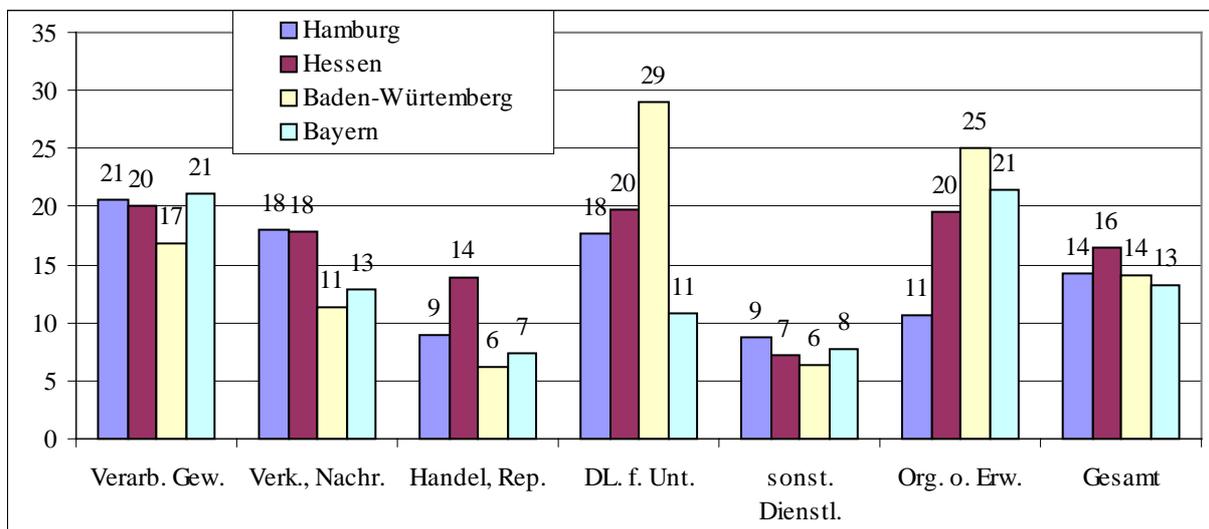
- In allen anderen Bundesländern wie auch in Westdeutschland insgesamt spielen Investitionen in Dienstleistungsbetrieben ohne Erwerbscharakter eine wesentlich größere Rolle als in Hamburg.
- Dienstleistungen für Unternehmen sind in Baden-Württemberg der absolut am stärksten investierende Sektor. Sie sind auch in Hamburg und Hessen sehr bedeutsam, in Bayern jedoch weit weniger investitionsrelevant.

- Der Verkehrs- und Nachrichtensektor investiert in Hamburg und Hessen besonders häufig.
- Hinsichtlich der Investitionen im Verarbeitenden Gewerbe liegt Hamburg - wie auch Hessen und Bayern - über dem westdeutschen Durchschnitt. Baden-Württemberg mit seiner starken Industrieorientierung fällt dagegen überraschend stark ab.

**Schaubild 4.7a: Investitionen pro Beschäftigten, Vergleich Hamburg und Westdeutschland, in Tsd. DM**



**Schaubild 4.7b: Investitionen pro Beschäftigten in verschiedenen Bundesländern nach ausgewählten Branchen, in Tsd. DM**



In der Tendenz korrelieren in Hamburg die Investitionen pro Beschäftigten mit der Betriebsgröße. Die Pro-Kopf-Investitionen bei Kleinstbetrieben wie auch bei Kleinbetrieben sind mit 7,4 Tsd. DM bzw. 6,8 Tsd. DM nur rd. halb so hoch wie im Durchschnitt aller Hamburger Betriebe (14,3 Tsd. DM). Hier scheint noch erhebliches nicht ausgeschöpftes Investitionspotenzial

zu bestehen. Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten dagegen wiesen durch ihre hohe Kapitalintensität mit Abstand die höchsten pro-Kopf-Investitionen auf (23 Tsd. DM). Hier dürfte auch eine wichtige Ursache für die dort höheren Einkommen liegen. Zu bedenken ist jedoch, dass sich die Investitionen bei Großunternehmen gleichmäßiger über die Jahre verteilen als bei Kleinunternehmen.

Die wichtigsten Investitionsbereiche waren Kommunikationstechnik/EDV und sonstige Produktionsanlagen; hier investierten 44% bzw. 25% aller Betriebe. Je größer die Betriebe waren, desto eher wurden Investitionen vorgenommen (vgl. Schaubild A.2.2 im Anhang).

#### **4.4.1 Erweiterungs- und IuK-Investitionen**

Das Panel fragt gezielt nach dem Anteil der Erweiterungsinvestitionen und der IuK-Investitionen an den Gesamtinvestitionen der Betriebe.

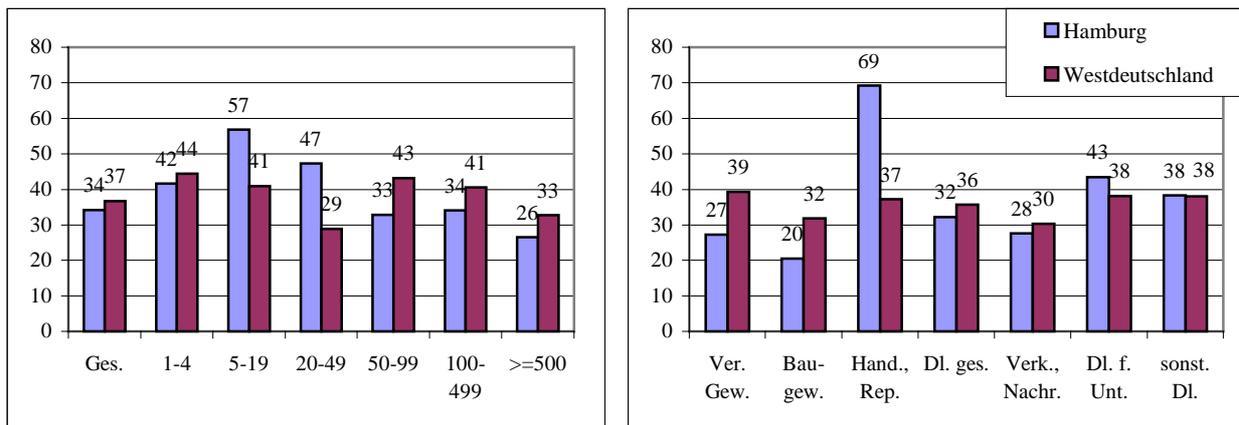
Erweiterungsinvestitionen können als Indikator für die wirtschaftliche und die technische Expansionsfähigkeit und -bereitschaft der Betriebe gesehen werden. Während Ersatzinvestitionen den "Status quo" erhalten, sind Erweiterungsinvestitionen Ausdruck des Zieles, den Kapitalbestand zu erhöhen und/oder zu modernisieren.<sup>55</sup>

Schaubild 4.8 zeigt, dass in den investierenden Betrieben der Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Investitionen insgesamt in Hamburg niedriger liegt als im Vergleich mit anderen Bundesländern (34% gegenüber 37% in Hessen, 44% in Baden-Württemberg, 47% in Bayern und 37% in Westdeutschland insgesamt). Allein die kleineren Betriebe bis 50 Beschäftigte weisen in Hamburg einen deutlich überdurchschnittlichen Anteil der Erweiterungsinvestitionen auf; Großbetriebe schneiden dagegen klar unterdurchschnittlich ab. Nach Branchen zeigt sich das Verarbeitende Gewerbe mit 27% eher zurückhaltend. Einen hohen Anteil an Erweiterungsinvestitionen haben mit 43% die unternehmensbezogenen Dienstleistungen und der Handel (69%), wo allerdings wenige Betriebe mit sehr hohen Anteilen das Ergebnis verzerrt haben.

---

<sup>55</sup> In der Praxis dürfte diese Entscheidung allerdings nicht leicht zu treffen sein, denn in einer technologisch dynamischen Welt sind Ersatzinvestitionen in der Regel auch mit der Einführung von technischem Fortschritt verbunden.

**Schaubild 4.8: Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Investitionen insgesamt<sup>a</sup>, in %**

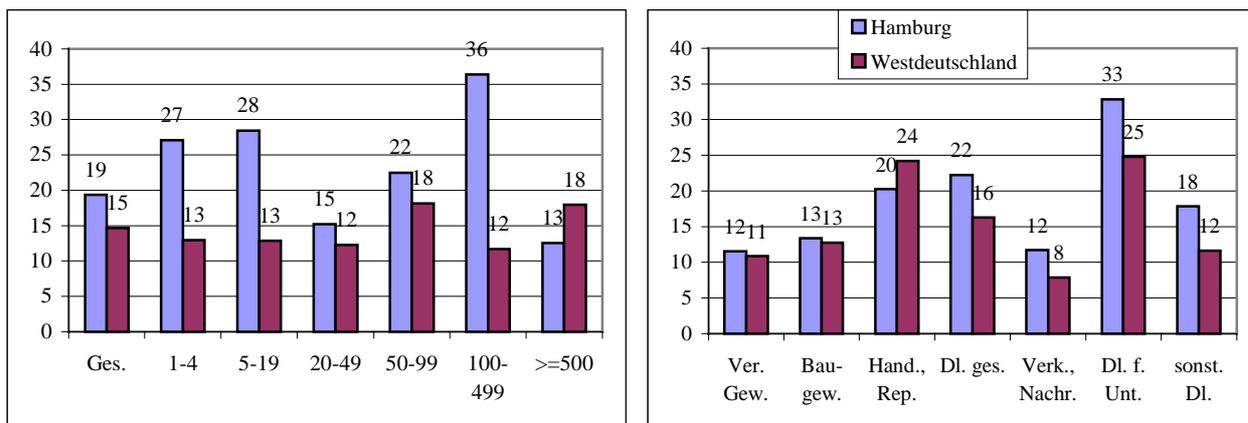


a für alle Betriebe mit Investitionen

Der Anteil der Investitionen für EDV und Kommunikationstechnik an den gesamten Investitionen ist in Hamburger Betrieben mit 19% deutlich höher als in westdeutschen Betrieben (15%). Hessen weist mit 22% einen noch etwas höheren Wert auf, während Baden-Württemberg und Bayern mit jeweils 14% unter dem Bundesdurchschnitt liegen. In Hamburg sind die Investitionen für EDV und Kommunikationstechnik im Bereich der Kleinbetriebe und des Mittelstandes besonders hoch. Hier liegt die Größenklasse mit 100-499 Beschäftigten deutlich an der Spitze, während Großbetriebe mit nur 13% das Schlusslicht bilden (vgl. Schaubild 4.9).

Nach Branchen investieren Unternehmensdienstleister in Hamburg am stärksten in den IuK-Bereich; überraschenderweise liegt der IuK-intensive Verkehrs- und Nachrichtensektor noch hinter dem Baugewerbe und dem Verarbeitenden Gewerbe.

**Schaubild 4.9: Anteil der Investitionen für EDV und Kommunikationstechnik, in %**

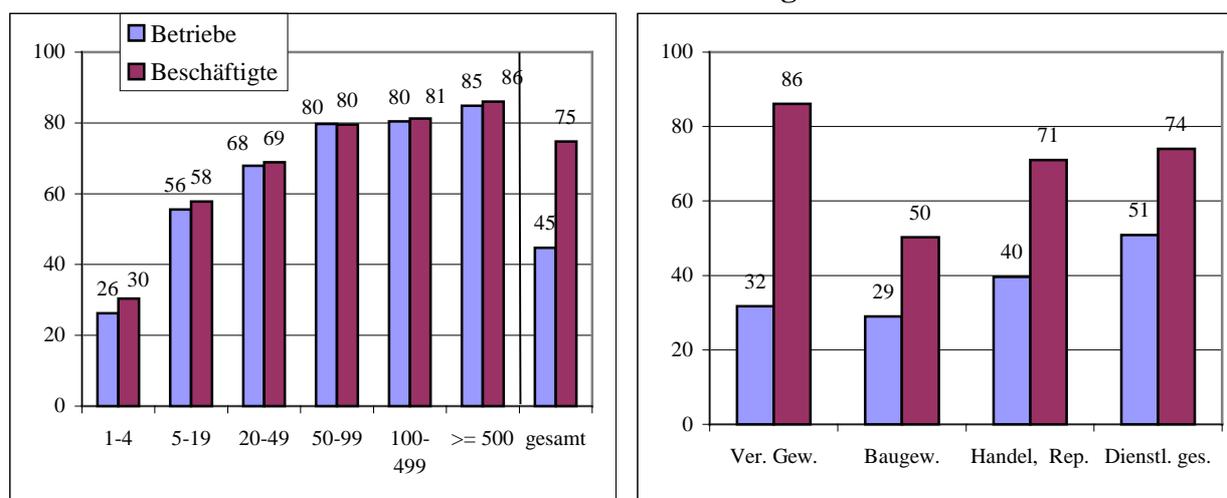


#### 4.4.2 Geplante Investitionen

Für das Jahr 2001 haben rund 45% aller Hamburger Betriebe (Vorjahr: 48%) mit 75% aller Beschäftigten Investitionen vorgesehen (Schaubild 4.10)<sup>56</sup>; in Westdeutschland ist dieser Anteil mit 49% nur geringfügig höher. Bezogen auf alle Betriebe - auch die Mitte des Jahres 2001 noch unentschlossenen - lässt sich abschätzen, dass für 2001 in Hamburg 34% der Betriebe Investitionen geplant haben. Dieser Wert liegt deutlich unter den Investitionsplanungen in vergleichbaren Bundesländern: Bayern weist 42% aller Betriebe mit Investitionsabsichten aus, Hessen 44% und Baden-Württemberg sogar 46%.

Im Vergleich zu den 34% der Hamburger Betriebe, die Investitionen planen, lag 2000 der Anteil tatsächlich investierender Betriebe bei 53%. Ob diese Differenz von fast 20 Prozentpunkten einen entsprechenden Investitionsrückgang bedeutet, ist nur schwer zu sagen. Immerhin erwarteten 43% (Westdeutschland 39%) der Betriebe eine Zunahme ihrer Investitionen von 2000 auf 2001 und nur 26% (23%) eine Abnahme (vgl. im Anhang Schaubild A.2.3).<sup>57</sup>

**Schaubild 4.10: Hamburger Betriebe mit vorgesehenen Investitionen für 2001, Anteile der Betriebe bzw. der Beschäftigten in %**



In Hamburg sehen sich die mittelständischen Betriebe und die Dienstleister 2001 deutlich investitionsfreudiger als in Westdeutschland, dagegen lässt vor allem das Hamburger Verarbeitende Gewerbe geringere Investitionsaktivitäten erwarten als das westdeutsche. Grundsätzlich gilt für

56 Hier wurden nur die Betriebe einbezogen, die die Frage nach vorgesehenen Investitionen mit "ja" oder "nein" beantwortet haben. Betriebe, die mit "weiß nicht" bzw. "keine Angabe" antworteten, wurden nicht berücksichtigt. Diese Betriebe machten für Hamburg 24% der Befragten aus.

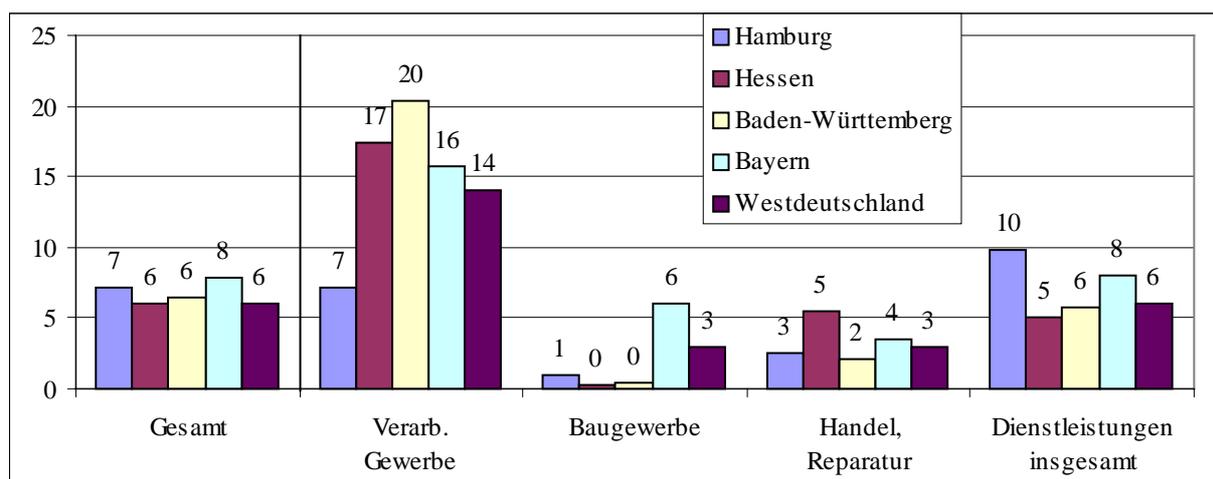
57 Überdurchschnittlich oft wurde in Hamburg von einer Investitionszunahme im Verarbeitenden Gewerbe, den unternehmensbezogenen sowie den sonstigen Dienstleistungen ausgegangen. Dagegen erwarteten besonders viele Betriebe eine Abnahme der Investitionen im Bereich Verkehr/Nachrichten; der Anteil dieser Betriebe war auch deutlich höher als im westdeutschen Vergleich. Dies hängt sicherlich damit zusammen, dass die Hamburger Betriebe dieser Branche auf ein negatives Umsatzwachstum für 2001 eingestellt sind (s.o.).

Hamburg wie für Westdeutschland, dass umso eher Investitionen geplant sind, je größer der Betrieb ist, da die Investitionsmöglichkeiten naturgemäß mit der Betriebsgröße steigen.

#### 4.5 FuE-Aktivitäten der Betriebe

Im Panel wird zwar danach gefragt, ob sich ein Betrieb mit Forschung und Entwicklung befasst. Leider gibt es jedoch keine Hinweise auf die Höhe der FuE-Aufwendungen oder die Zahl der im Forschungsbereich tätigen Mitarbeiter. 7% aller Hamburger Betriebe und 6% aller westdeutschen Betriebe geben an, dass sie FuE durchführen oder dass FuE in einer anderen Betriebseinheit desselben Unternehmens durchgeführt wird. Im Vergleich mit anderen Bundesländern liegt Hamburg knapp hinter Bayern (8%). Der Abstand zu Baden-Württemberg und Hessen (jeweils 6%) ist allerdings nicht sehr groß (Schaubild 4.11).

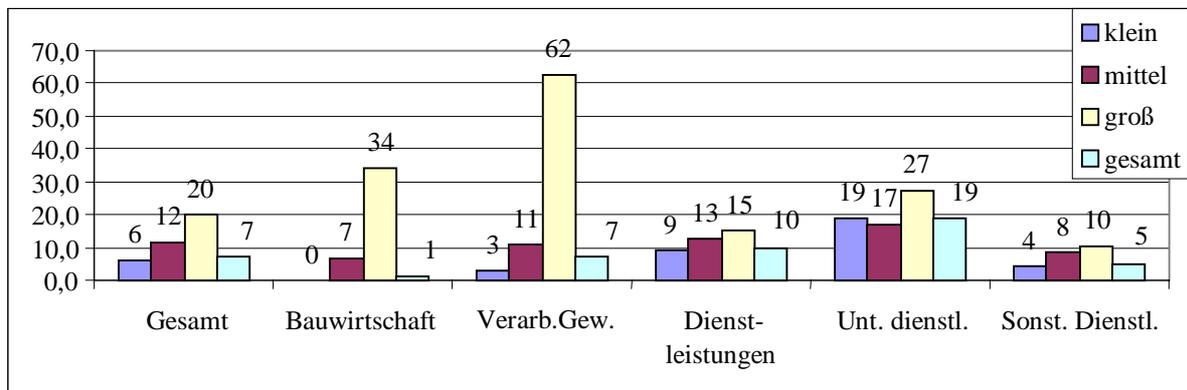
**Schaubild 4.11: Betriebe mit Forschung und Entwicklung<sup>a</sup>, Anteile in %**



<sup>a</sup> Anteile der Betriebe, die FuE selbst durchführen oder FuE in einer anderen Betriebseinheit durchgeführt wird.

Am weitesten verbreitet ist FuE in Hamburg bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen: Fast 1/5 aller Betriebe ist direkt oder indirekt in FuE involviert (Schaubild 4.12). Dieser Anteil ist fast doppelt so hoch wie im westdeutschen Durchschnitt. Im Verarbeitenden Gewerbe dagegen fällt Hamburg im regionalen Vergleich stark ab: Der FuE-Anteil für Hamburger Industriebetriebe ist mit 7% nur halb so hoch wie für westdeutsche Firmen (14%); Bayern (16%), Hessen (17%) und vor allem Baden-Württemberg (20%) liegen noch weit über dem westdeutschen Durchschnitt.

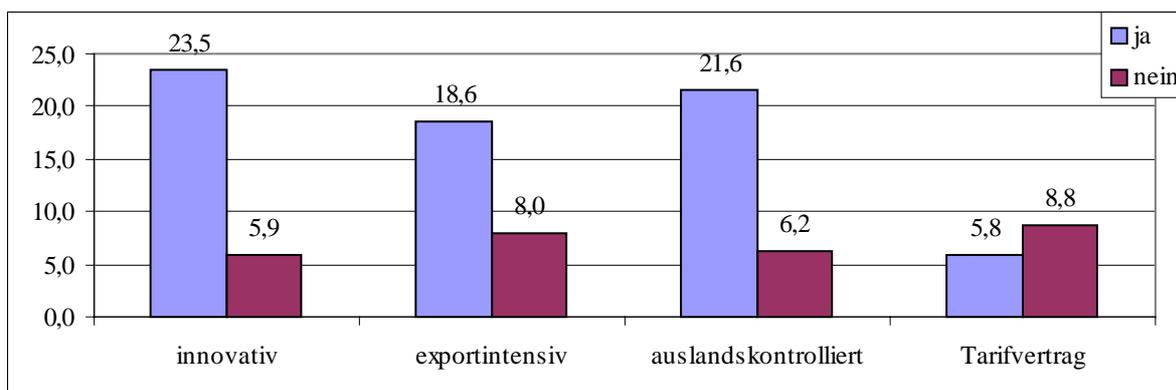
**Schaubild 4.12: Anteil der Betriebe mit FuE in Hamburg nach Branchen und Betriebsgrößenklassen<sup>a</sup>**



**a** klein: unter 20, mittel: 20-100, groß: über 100 Beschäftigte

Die Durchführung von FuE-Aktivitäten ist stark von der Betriebsgröße abhängig (Schaubild 4.12): Während 20% der größeren Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten FuE-Aktivitäten betreiben, waren es bei den Klein- und Mittelbetrieben (weniger als 20 bzw. zwischen 20 und 100 Beschäftigten) nur 6% bzw. 12%. Extrem hoch war der Anteil bei den Großbetrieben im Verarbeitenden Gewerbe (62%) sowie – erstaunlicherweise – im Baugewerbe (34%). Stark überdurchschnittlich mit FuE befasst sind auch die innovativen, exportintensiven und auslandskontrollierten Betriebe (Schaubild 4.13).

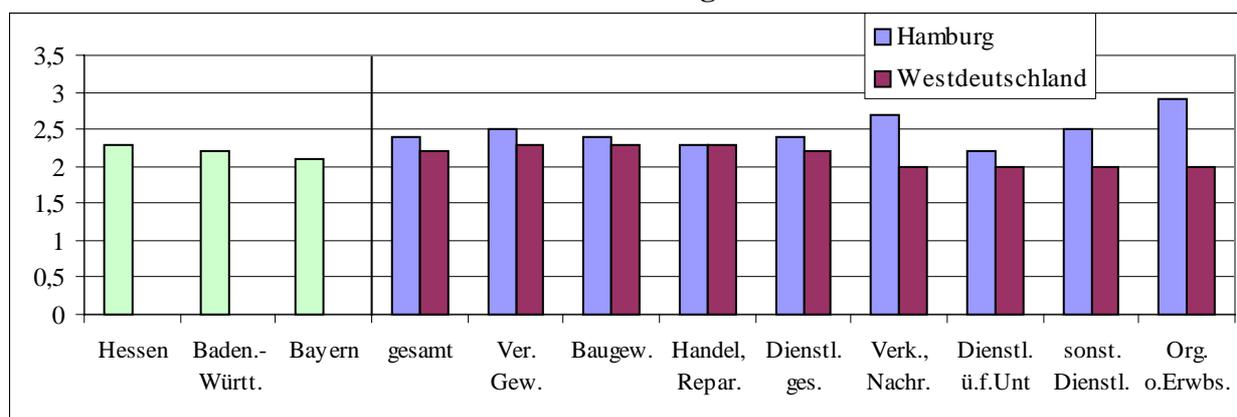
**Schaubild 4.13: Anteil der Betriebe mit FuE in Hamburg nach Betriebskategorien**



## 4.6 Technischer Stand der Betriebe

Wie jedes Jahr wurde auch im Betriebspanel 2001 der Modernitätsgrad der Anlagen sowie der Betriebs- und Geschäftsausstattung erfragt. Die Betriebe schätzen ihren technischen Stand anhand einer Skala von 1 (auf dem neuesten Stand) bis 5 (völlig veraltet) ein.

**Schaubild 4.14: Einschätzung des technischen Stands<sup>a</sup> der eigenen Anlagen und der Betriebs- und Geschäftsausstattung**



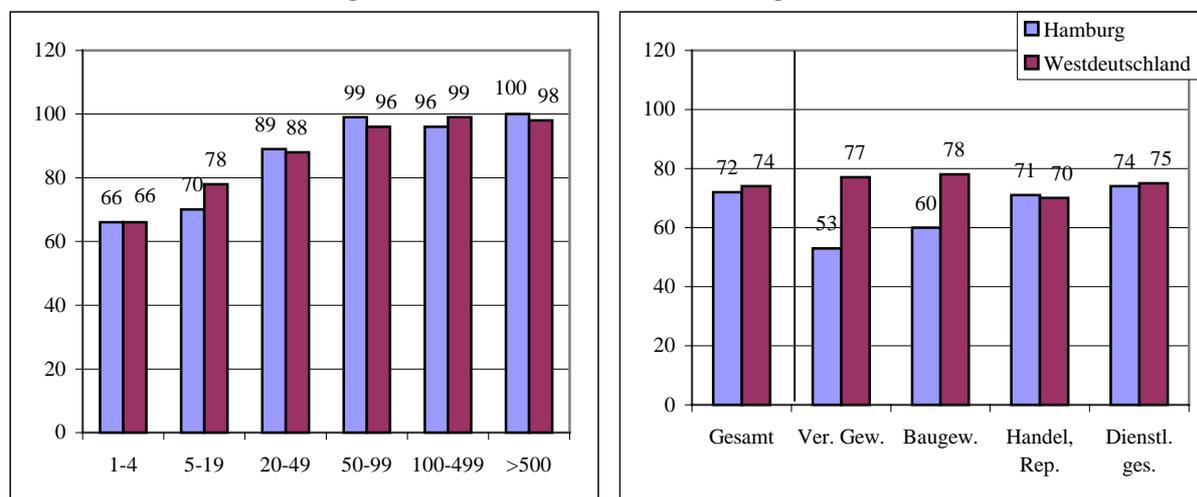
a 1 = auf dem neuesten Stand; 5 = völlig veraltet

In Hamburger Betrieben wird der Modernitätsgrad etwas negativer beurteilt als im westdeutschen Durchschnitt (2,4 gegenüber 2,2). Auch Betriebe in den übrigen Bundesländern sehen ihre Anlagen leicht positiver (Schaubild 4.14). Die Unterschiede zwischen Hamburg und Westdeutschland gelten bis auf den Handel über alle Branchen hinweg, insbesondere jedoch für das Verarbeitende Gewerbe, Verkehr/Nachrichten, die sonstigen Dienstleistungen und Organisationen ohne Erwerbscharakter. Den modernsten technischen Stand haben nach eigenem Bekunden in Hamburg die unternehmensnahen Dienstleistungen, aber auch in diesem Sektor schätzen sich westdeutsche Betriebe höher ein. Darüber hinaus gilt im Allgemeinen: Je kleiner die Betriebe sind, desto schlechter wird der technische Stand beurteilt. Insgesamt ist im Branchenquerschnitt die Schwankungsbreite der Antworten jedoch recht gering.

Neben der allgemeinen Beurteilung der Anlagen wurden die Betriebe 2001 erstmals nach der Ausstattung ihrer Arbeitsplätze mit Computern und Inter- bzw. Intranetnutzung gefragt. Damit sollte ein erster Eindruck vermittelt werden, ob und inwieweit die Betriebe in der Lage sind, die Chancen des elektronischen Geschäftsverkehrs für die Organisation des Betriebsablaufs und die Beziehungen zu Lieferanten und Kunden zu nutzen. Verbände und Handelskammern gehen davon aus, dass insbesondere der Mittelstand die Möglichkeiten des E-Commerce noch nicht in optimalem Maße ausschöpft.

Die Ausstattung der Büroarbeitsplätze mit Computern unterscheidet sich kaum zwischen Hamburg und Westdeutschland. Immerhin gaben gut 70% der Betriebe in Hamburg wie auch in Westdeutschland an, dass mindestens die Hälfte ihrer Büroarbeitsplätze mit Computern

**Schaubild 4.15: Ausstattung<sup>a</sup> der Büroarbeitsplätze in den Betrieben mit Computern, Hamburg und Westdeutschland im Vergleich, Anteile in %**

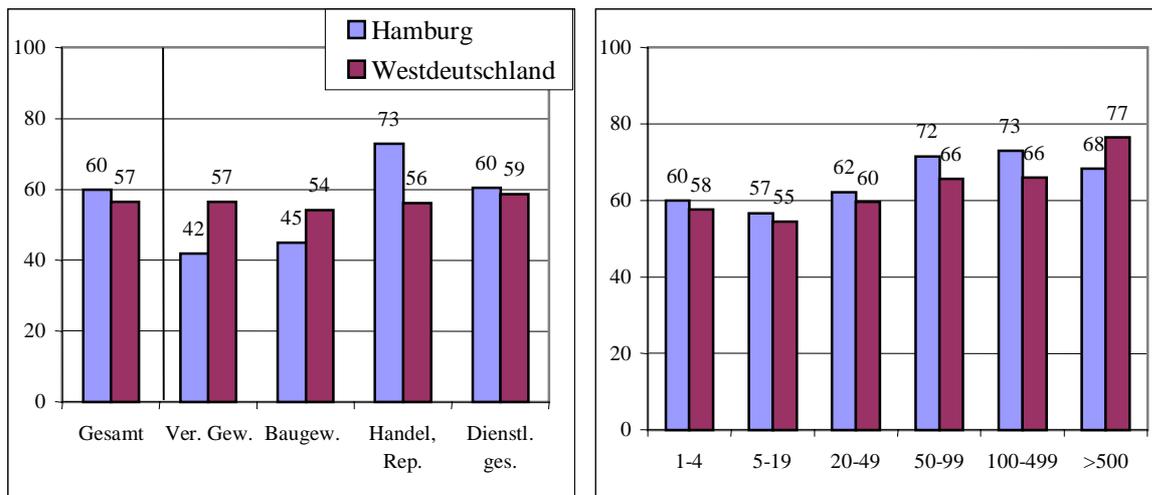


**a** Die Prozentsätze geben den Anteil der Betriebe an, deren Büroarbeitsplätze mindestens zur Hälfte mit Computern ausgestattet sind. Die Anteile beziehen sich auf alle Betriebe, die Büroarbeitsplätze haben und die eine Angabe zum Ausmaß der Ausstattung gemacht haben.

versehen ist (Schaubild 4.15). Dahinter stehen allerdings erhebliche strukturelle Unterschiede: Auffällig ist die deutlich schlechtere Ausstattung der Hamburger Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe. Erwartungsgemäß hängt die Computerdichte je Arbeitsplatz von der Größe der Betriebe ab: Je größer der Betrieb, desto mehr Bürokräfte arbeiten am Rechner. Dennoch verfügt auch in zwei Dritteln selbst der kleinsten Betriebe mindestens die Hälfte der Büroarbeitsplätze über einen PC.

Voraussetzung für elektronischen Geschäftsverkehr ist nicht nur die Existenz von Computern, sondern auch die Vernetzung der Arbeitsplätze untereinander und die Verbindung nach aussen. Auch in dieser Hinsicht sind Hamburger Betriebe ähnlich ausgestattet wie westdeutsche: 60% der Hamburger Betriebe mit Angaben zur Ausstattung gegenüber 57% in Westdeutschland gaben an, dass mindestens die Hälfte ihrer Büroarbeitsplätze mit Internet- bzw. Intranetzzugang ausgerüstet ist (Schaubild 4.16). Auch hier jedoch liegt Hamburg im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe zurück, während im Handel offenbar ein Vorsprung besteht.

**Schaubild 4.16: Ausstattung<sup>a</sup> der Büroarbeitsplätze in den Betrieben mit Internet- oder Intranetzugang, Hamburg und Westdeutschland im Vergleich, Anteile in %**



<sup>a</sup> Die Prozentsätze geben den Anteil der Betriebe an, deren Büroarbeitsplätze mindestens zur Hälfte mit Inter-/Intranetzugang ausgestattet sind. Die Anteile beziehen sich auf alle Betriebe, die Büroarbeitsplätze haben und die eine Angabe zum Umfang der Ausstattung gemacht haben.

Der Anteil der Betriebe, die auch außerhalb der Büros die Arbeitsplätze überwiegend mit Computern und Netzzugang ausstatten, ist deutlich geringer (vgl. Schaubilder A.2.4 und A.2.5 im Anhang). Er liegt unter 30% bzw. unter 20%. Hamburg hat dabei im Vergleich zu Westdeutschland klar überdurchschnittliche Anteile aufzuweisen.

#### 4.7 Die Leistungsfähigkeit der Betriebe im Vergleich

Lässt das Panel erkennen, welche Betriebsmerkmale auf eine besonders hohe wirtschaftliche Leistungskraft hindeuten? Tabelle 4.2 zeigt - analog zu Tabelle 2.7 für das Beschäftigungspotenzial - wichtige Indikatoren der Performance der Betriebe in Abhängigkeit von verschiedenen Betriebskategorien.

**Tabelle 4.2: Performance-relevante Merkmale verschiedener Betriebskategorien**

	nach Betriebsgröße			
	gesamt	klein <sup>a</sup>	mittel <sup>b</sup>	groß <sup>c</sup>
Umsatzproduktivität in Tsd. DM	372	258	434	409
Wertschöpfungsproduktivität in Tsd. DM	146	89	203	151
Anteil Betr. mit FuE (%)	7,2	6,3	11,7	20,0
Anteil Besch. in Betr. mit FuE (%)	19,0	8,7	13,4	26,1
Bruttolohn- u. Gehaltssumme pro Besch.	4.390	3.350	4.562	4.797
erw. W.rate Umsatz 2000-2001 (%)	1,1	-1,2	1,1	2,1
Ertragslage (1=sehr gut, 5=mangelhaft)	3,3	3,3	3,1	2,9
Invest. pro Besch.	14.281	6.929	12.111	18.940
Anteil Betr. mit steigenden Invest. (%)	13,7	12,3	23,4	20,9

**a** Betriebe mit unter 20 Beschäftigten

**b** Betriebe mit 20 - 100 Beschäftigten

**c** Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten

	nach Branchen						
	Bauwirtschaft	Verarb. Gew.	Handel, Reparatur	Dienstleistungen	Verkehr, Nachr.	Untern. dienstl.	Sonst. Dienstl.
Umsatzproduktivität (Tsd. DM)	219	537	657	210	304	214	152
Wertschöpfungsproduktivität (Tsd. DM)	107	241	167	112	144	113	96
Anteil Betr. mit FuE (in %)	0,9	7,2	2,6	9,8	0,7	18,9	4,9
Anteil Besch. in Betr. mit FuE (%)	10,6	62,2	7,0	14,3	24,1	24,8	7,7
Bruttolohn- u. Gehaltssumme pro Besch.	4.448	5.345	4.177	4.198	4.678	4.274	3.367
erw. W.rate Umsatz 2000-2001 (%)	-5,1	3,5	-0,3	0,5	-0,2	3,0	1,5
Ertragslage (1=sehr gut, 5=mangelhaft)	3,4	3,1	3,4	3,1	3,7	2,9	3,2
Invest. pro Besch. (DM)	3.528	20.598	8.877	14.893	18.068	17.732	8.765
Anteil Betr. mit steigenden Inv. (%)	13,7	6,7	7,2	16,9	23,5	18,3	16,0

## Fortsetzung Tabelle 4.2

	nach sonstigen Betriebskategorien							
	innovativ		exportintensiv		auslands-kontrolliert		Orientierung an Tarifvertrag	
	ja	nein	ja	nein	ja	nein	ja	nein
Umsatzproduktivität (Tsd. DM)	541	348	821	308	831	325	395	301
Wertsch.produktivität (Tsd. DM)	235	136	181	142	291	138	159	108
Anteil Betr. mit FuE (in %)	23,5	5,9	8,3	6,7	21,6	6,2	5,8	8,8
Ant. Besch. in Betr. mit FuE (in %)	51,8	14,2	52,0	16,5	37,1	17,2	20,8	12,5
Bruttolohn- u. Gehaltssumme pro Besch.	5.214	4.261	5.495	4.167	5.117	4.380	4.432	4.237
erw. W.rate Umsatz 2000-2001 (%)	5,2	0,0	5,5	0,8	0,5	1,3	1,0	1,0
Ertragslage (1=sehr gut, 5=mangelhaft)	3,1	3,3	3,5	3,3	2,8	3,2	3,4	3,2
Invest. pro Besch. (Tsd. DM)	17	13	15	15	18	15	16	9
Anteil Betr. mit steigenden Inv. (%)	24,7	13,0	11,1	14,3	8,8	14,9	12,2	15,4

Hinsichtlich der Produktivität zeigt die Tabelle, dass:

- mittelgroße Betriebe mit zwischen 20 und 100 Beschäftigten allen anderen Betriebsgrößen überlegen sind,
- das Verarbeitende Gewerbe von allen Branchen die höchste Produktivität aufweist - abgesehen von der vorleistungsbedingt hohen Umsatzproduktivität des Handels,
- nach Betriebskategorien sowohl auslandskontrollierte als auch exportintensive und innovative Betriebe überdurchschnittlich produktiv arbeiten,
- auch die Tariforientierung positiv mit der Produktivität korreliert. Tarifgebundene Betriebe sind produktiver als tarifungebundene, wenngleich die Unterschiede zwischen beiden Gruppen kleiner sind als in den anderen Betriebskategorien.<sup>58</sup>

Bei Investitionen pro Beschäftigten

- liegen Großbetriebe deutlich vorn, allerdings erwarten mittelgroße Betriebe die stärkste Investitionssteigerung,

<sup>58</sup> Umgekehrt kann man argumentieren, dass besonders produktive Betriebe ein Interesse daran haben müssten, sich den - an der Produktivität im Branchendurchschnitt orientierten - Tarifabschlüssen anzuschließen, statt Haustarife auf der Basis ihrer eigenen Produktivitätswerte auszuhandeln.

- weist das Verarbeitende Gewerbe die höchsten Werte aus, erst dann folgen Verkehr/Nachrichten und Unternehmensdienstleistungen. Die geplanten Investitionserhöhungen fallen allerdings im Verarbeitenden Gewerbe unterdurchschnittlich aus,
- sind innovative Betriebe aktiver als nicht-innovative; auslandskontrollierte Unternehmen investieren mehr als heimische und tarifgebundene mehr als tarifungebundene. Der Exportanteil hängt nicht mit der Investitionstätigkeit zusammen. Insgesamt beeinflusst die Branchenzugehörigkeit die Investitionen der Betriebe mehr als andere betriebliche Merkmale.

Der Anteil der Betriebe mit FuE <sup>59</sup>

- steigt mit der Betriebsgröße,
- liegt bei Dienstleistungsbetrieben deutlich höher als im Verarbeitenden Gewerbe,
- ist erwartungsgemäß bei innovativen - wie auch bei auslandskontrollierten - Betrieben besonders hoch, während andere Betriebskategorien keine gravierenden Abweichungen aufweisen.

Die Bruttolohn- und -gehaltssumme pro Beschäftigten als Hilfsgröße für die Qualifikation der Beschäftigten

- steigt mit der Betriebsgröße,
- ist im Verarbeitenden Gewerbe deutlich höher als im Dienstleistungsbereich und in der Bauwirtschaft,
- ist besonders hoch bei innovativen, exportorientierten und auslandskontrollierten Betrieben, während die Tariforientierung anscheinend keinen Einfluss auf die tatsächliche Entlohnung hat.

Insgesamt sind somit die wesentlichen "Leistungsträger" hinsichtlich der Produktivität und des Einkommenspotenzials der Hamburger Wirtschaft:

- die Großbetriebe, jedoch nur knapp vor den mittelgroßen Betrieben,
- das Verarbeitende Gewerbe, das abgesehen von der Forschungsaktivität durchgängig bessere Ergebnisse aufweist als der Dienstleistungssektor und das sich damit - trotz seiner aktuellen Beschäftigungsprobleme - als wichtige Stütze der Hamburger Wirtschaft erweist,
- die innovativen wie auch die auslandskontrollierten Betriebe, während die Exportleistung und Tarifbindung in keinem eindeutigen Zusammenhang mit der Leistungsfähigkeit der Betriebe stehen.

---

<sup>59</sup> Ein Betrieb wird zur FuE-Kategorie gerechnet, wenn er entweder selbst FuE durchführt, oder wenn ein Betrieb desselben Unternehmens in FuE engagiert ist.

## 5 Innovationen im Betrieb

Die im Panel 2001 neu aufgenommene Frage nach den Innovationen im Betrieb gibt Aufschluss über die Innovationsaktivitäten und zwar sowohl hinsichtlich der Produkt- wie auch der Prozessinnovationen.<sup>60</sup> Beides sind Indikatoren für die Fähigkeit der Betriebe zur Verjüngung ihres Produktionsprogramms, zur Kostensenkung, zur Anpassung an den Strukturwandel und damit zur Erhaltung ihrer langfristigen Wettbewerbsfähigkeit.

**Tabelle 5.1: Anteil der Betriebe, die in den letzten beiden Jahren ein eigenes Produkt/Dienstleistung verbessert haben**

	alle Branchen	Verarbeiten- des Gewerbe	Bauge- werbe	Handel und Reparatur	Dienstleist. insgesamt	darunter:	
						untern.nahe Dienstl.	sonstige Dienstl.
Hamburg	35	45	15	30	38	42	40
Bremen	40	58	9	30	-	57	46
Hessen	27	42	20	18	-	45	22
Baden-Württemb.	20	47	11	12	19	32	13
Bayern	22	33	14	22	22	22	19
Westdeutschland	21	38	15	16	22	30	19

Tabelle 5.1 zeigt, dass ein gutes Drittel der Hamburger Betriebe in den letzten beiden Jahren ein **eigenes Produkt wesentlich verbessert** hat. Damit ist die Innovationsleistung Hamburger Betriebe in dieser Hinsicht deutlich besser als im westdeutschen Durchschnitt (21%), in Hessen (27%) und in Bayern oder Baden-Württemberg. Noch innovativer als in Hamburg sind die Betriebe in Bremen; hier haben 40% in den vergangenen zwei Jahren Produktverbesserungen vorgenommen. Möglicherweise ist in Stadtstaaten wie Hamburg oder Bremen die Markttransparenz und daher auch der Zwang zu Produktverbesserungen größer als in Flächenstaaten. Eine weitere Erklärung für die Innovationsüberlegenheit Hamburgs und Bremens könnte in der Befragungsmethode liegen. Sowohl in Hamburg wie auch in Bremen<sup>61</sup> werden die Befragungen überwiegend per Mail vorgenommen, während in den anderen Bundesländern fast ausschließlich Interviews geführt werden. Eine von Infratest durchgeführte Logit-Analyse bestätigt den signifikanten Einfluss der Befragungsmethode. Das heißt, mail-befragte Betriebe haben mit einer höheren Wahrscheinlichkeit ein Produkt/eine Leistung verbessert als face-to-face-befragte Unternehmen. Eine logische Erklärung für diesen Zusammenhang bietet die Logit-Analyse jedoch nicht. Dennoch ist die bei bivariater Analyse errechnete Überlegenheit der Stadtstaaten mit Vorsicht zu interpretieren, da ein multivariates Modell unter Einbeziehung aller Bundesländer für Hamburg und Bremen lediglich einen durchschnittlichen Anteil innovativer Betriebe ergibt.

60 Der Begriff "Innovationen" wird hier ausschließlich aus der Sicht der Betriebe verwendet; nur in einem Teil der Fälle sind tatsächlich originäre Marktneuheiten eingeführt worden.

61 Das gilt auch für das hier nicht aufgeführte Saarland, das mit 30% ebenfalls sehr gut da steht.

**Tabelle 5.2: Anteil der Betriebe, die bereits auf dem Markt vorhandene Produkte übernommen haben (Produktimitation), in %**

	alle Branchen	Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Handel und Reparatur	Dienstleist. insgesamt	darunter:	
						untern.nahe Dienstl.	sonstige Dienstl.
Hamburg	25	27	20	31	23	26	28
Bremen	27	34	14	32	-	27	29
Hessen	15	21	18	15	-	15	14
Baden-Württ.	13	26	11	16	9	13	7
Bayern	15	23	17	18	11	9	11
Westdeutschland	14	22	13	17	12	11	14

Ein Indikator für die Marktorientierung der Betriebe und ihre Bereitschaft und Fähigkeit, auf Wettbewerbsvorteile ihrer Konkurrenten zu reagieren, ist der Anteil der Betriebe mit **Produktimitationen**. Genau ein Viertel der Betriebe in Hamburg haben ein Produkt neu eingeführt, das bereits auf dem Markt angeboten wurde (vgl. Tabelle 5.2). Im Durchschnitt aller westdeutschen Betriebe wurde Produktimitation wesentlich seltener betrieben (14%); auch Hessen (und Bayern oder Baden-Württemberg) liegen nur knapp über oder unter dem westdeutschen Durchschnitt. Bremen dagegen übertrifft Hamburg aufgrund der starken Imitationsaktivität des Verarbeitenden Gewerbes sogar noch um zwei Prozentpunkte. Auch hier dürfte jedoch die Befragungsart eine Rolle spielen.

**Tabelle 5.3: Anteil der Betriebe mit völlig neuen Produkten/Dienstleistungen**

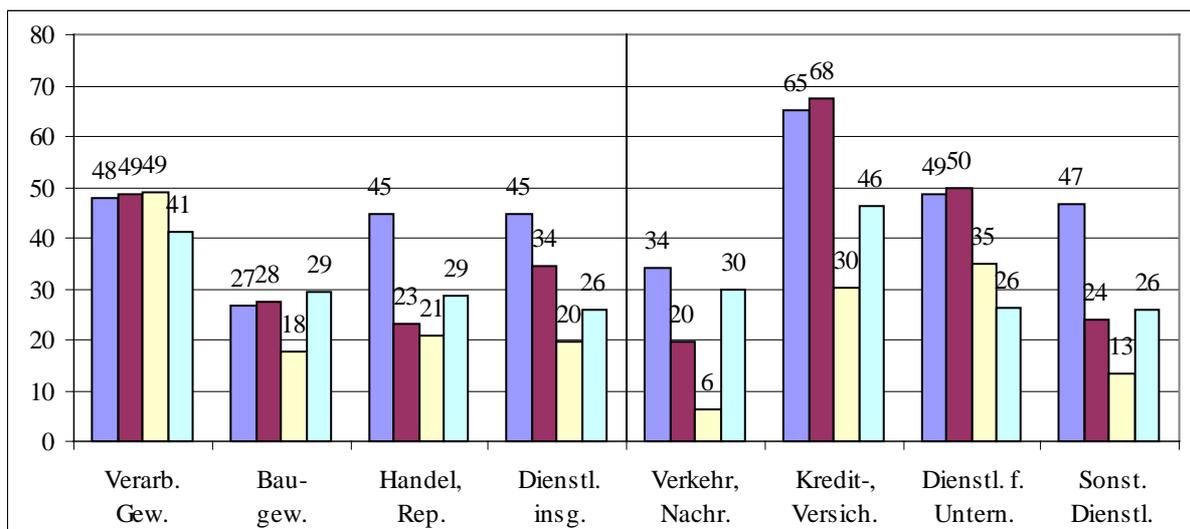
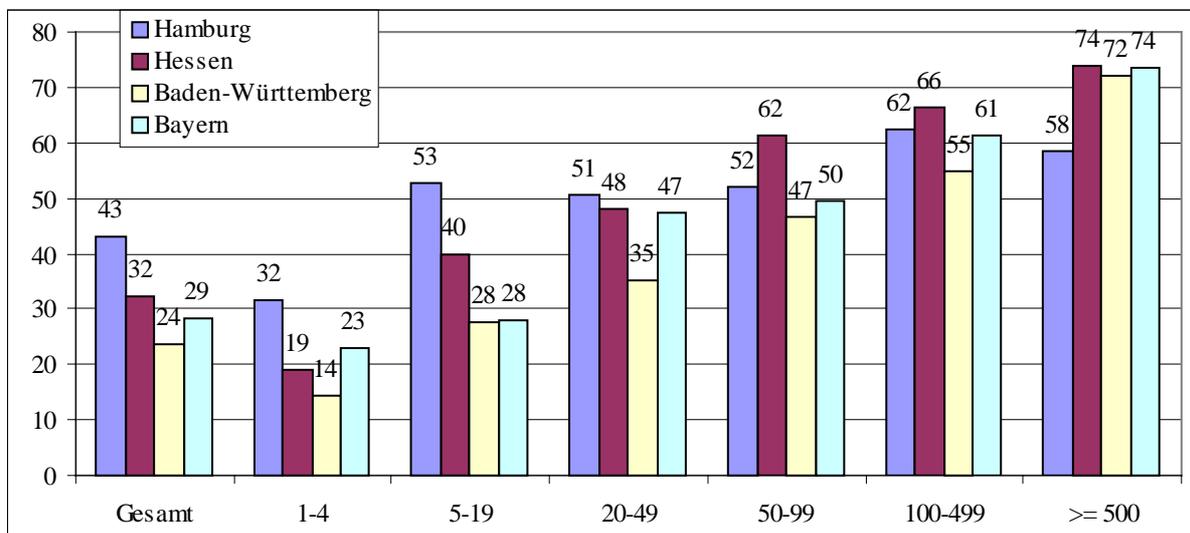
	alle Branchen	Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Handel und Reparatur	Dienstleist. insgesamt	darunter:	
						untern.nahe Dienstl.	sonstige Dienstl.
Hamburg	8	3	2	8	9	9	8
Bremen	8	14	7	4	-	6	10
Westdeutschland	5	9	3	6	4	6	4
Hessen	6	11	3	8	-	14	2
Baden-Württ.	5	10	0	5	4	6	3
Bayern	6	10	6	5	5	2	3

Bei der **Einführung völlig neuer Produkte** sind die Unterschiede zu anderen Regionen weniger gravierend: 8% der Betriebe in Hamburg (wie auch in Bremen) haben mindestens ein völlig neues Produkt auf den Markt gebracht gegenüber 5% in Westdeutschland und Baden-Württemberg sowie 6% in Hessen und Bayern.

Insgesamt bestehen nach Branchen nur wenig regionale Unterschiede in der Innovationsbereitschaft:

- Produktverbesserungen erfolgen am häufigsten im Verarbeitenden Gewerbe; nur knapp dahinter liegen die unternehmensnahen Dienstleistungen.
- Der Anteil der Betriebe, die schon am Markt verbreitete Produkte und Dienstleistungen in ihr Sortiment aufnehmen, ist - zumindest in Hamburg und Bremen - im Handel am höchsten. Daneben ist das Verarbeitende Gewerbe bei Produktimitationen überdurchschnittlich aktiv, während der Dienstleistungssektor nur durchschnittliche Anteile aufweist.
- Bei der Einführung von Marktneuheiten ist das Hamburger Verarbeitende Gewerbe im regionalen Vergleich auffallend zurückhaltend: Nur 3% der Betriebe nahmen völlig neue Produkte auf.

**Schaubild 5.1: Anteil der innovativen Betriebe nach Branchen und Größenklassen, in %**



- Bei allen Innovationsformen und in allen Regionen ist das Baugewerbe am wenigsten innovationsfreudig.

Fasst man Produktverbesserungen, Produktimitationen und die Einführung von Marktneuheiten zu einem **umfassenden Innovationsbegriff** zusammen, so ergibt sich für die Betriebe, die zumindest eine der Innovationsarten angeben, folgendes Bild (Schaubild 5.1):

Insgesamt ist die Innovationstätigkeit Hamburger Betriebe deutlich höher als in anderen Bundesländern: 43% der Hamburger Betriebe haben Innovationen vorgenommen gegenüber 32% in Hessen, 29% in Bayern und nur 24% in Baden-Württemberg, die damit sogar noch unter dem westdeutschen Durchschnitt von 27% liegen.<sup>62</sup> Die Hamburger Überlegenheit resultiert vor allem aus der Innovationsbereitschaft kleinerer Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeitern, während Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten im Vergleich mit den anderen Bundesländern schlechter abschneiden. Die Innovationskraft kleinerer Betriebe in Hamburg ist entgegen den Ergebnissen anderer Studien<sup>63</sup> nicht primär auf das Imitieren bekannter Produkte, sondern auch auf originäre Innovationen zurückzuführen.

Das Verarbeitende Gewerbe, der Handel und die Dienstleistungen insgesamt sind in Hamburg etwa gleich innovativ. Knapp jeder zweite Betrieb führt hier Innovationen durch, während andere Bundesländer vor allem im Handel und Dienstleistungssektor weit niedrigere Anteile ausweisen. Insbesondere Dienstleistungen liegen in Hamburg mit einem Anteil innovativer Betriebe von 45% fast 20 Prozentpunkte über dem westdeutschen Durchschnittswert. Insbesondere die Betriebe im Bereich der sonstigen Dienstleistungen sind - nach dem hier verwandten Maßstab - etwa doppelt so innovativ wie in anderen Bundesländern. Auch das Verarbeitende Gewerbe übertrifft mit 48% noch den westdeutschen Durchschnitt von 44%.

Für eine Beurteilung der Wettbewerbsfähigkeit der Hamburger Wirtschaft spielt neben der Innovationstätigkeit der **Erfolg der hervorgebrachten Innovationen** eine zentrale Rolle. Dieser wird im Panel gemessen als Anteil der neuen Produkte am Umsatz der Innovatoren (Tabelle 5.4).

Er ist im regionalen Vergleich unterschiedlich zu bewerten:

- Der Umsatzanteil von Produktimitationen ist in Hamburg mit 17% deutlich höher als im

---

62 Allerdings kann nicht ausgeschlossen werden, dass auch bei den Ergebnissen für die gesamten Innovationen die Befragungsmethode eine Rolle spielt.

63 Vgl. z.B. Zimmermann/Andreas (2001), S. 532-540. Diese Studie baut auf dem Datenbestand der Kreditanstalt für Wiederaufbau auf. Auch in wirtschaftstheoretischen Modellen wird in der Regel in Anlehnung an die Arbeiten von Schumpeter ein positiver Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße und der Innovationstätigkeit angenommen.

westdeutschen Durchschnitt (12%) und auch höher als in Hessen (15%), Bayern (12%), Bremen (11%) und Baden-Württemberg (10%).

- Bei der kommerziellen Verwertung von originären Produktneuheiten dagegen sind Hamburger Betriebe nicht im Vorteil: Rund 11% Umsatzanteil in Hamburg entsprechen ungefähr dem Wert für Westdeutschland insgesamt. Besonders erfolgreich bei der Vermarktung neuer Produkte ist Hessen mit 20%. Baden-Württemberg fällt mit 6% dagegen stark ab.
- Die Umsatzanteile nach Branchen lassen sich auf Länderebene wegen geringer Fallzahlen nur sehr bedingt interpretieren; erkennbar ist jedoch, dass in Hamburg weder das Verarbeitende Gewerbe noch der besonders starke Dienstleistungssektor einen überdurchschnittlichen Umsatzanteil neuer oder imitierter Produkte aufweisen.

**Tabelle 5.4: Anteil neu aufgenommenener Produkte/Leistungen bzw. von Produktimitationen am Geschäftsvolumen<sup>a</sup>**

	alle Branchen	Verarbeiten- des Gewerbe	Bau- gewerbe	Handel und Reparatur	Dienstleist. insgesamt	darunter:	
						untern.nahe Dienstl.	sonstige Dienstl.
Produkt- imitationen							
Hamburg	16,6	11,8	14,7	25,1	12,9	11,9	7,2
Bremen	11	17	9,2	11	-	10,6	8,5
Hessen	14,9	8,2	5,9	10,1	-	12,5	31,5
Bayern	12,3	14,0	4,7	17,5	9,7	15,7	11,6
Baden-Württ.	10	11	8	8	12	16	9
Westdeut schl.	11,9	11,6	7,5	12,6	12,8	17	11
Produkt- neuheiten							
Hamburg	11,3	4,4	6,2	24,3	7,7	6,9	6,5
Bremen	10,5	6,7	4,2	7,8	-	13,4	13,4
Hessen	19,7	11,0	20,0	4,6	-	33,3	23,4
Bayern	10,1	16,0	3,8	10,2	8,4	27,4	12,4
Baden-Württ.	6	2	2	9	8	11	6
Westdeut schl.	11,8	9,5	7,0	10,4	14,6	26	6

<sup>a</sup> ohne Produktverbesserungen, bezogen nur auf die Betriebe mit Innovationen

Neben den Produktinnovationen fragt das Panel nach organisatorischen Änderungen im Betrieb (Tabelle 5.5). Derartige - auch als **Prozess- oder Verfahrensinnovationen** bezeichnete - Änderungen wurden in Hamburg - wie auch in Bremen - in den letzten beiden Jahren von über 40% der Betriebe vorgenommen. Vor allem hohe Anteile der kleinen Betriebe sind für die führende Position von Hamburg und Bremen verantwortlich. Hessen kommt mit 36% den Spitzenwerten noch am nächsten, während Bayern dem westdeutschen Durchschnitt von 30% entspricht und Baden-Württemberg mit 26% noch deutlich darunter liegt. Angesichts der Breite der angesprochenen Maßnahmen (vgl. Tabelle 5.6) überrascht dieser relativ niedrige Anteil für Baden-Württemberg. Möglicherweise verzerrt auch hier die Befragungsart das Bild.

**Tabelle 5.5: Anteil der Betriebe, in denen organisatorische Änderungen vorgenommen wurden**

Größenklassen	1-4	5-19	20-49	50-99	100-499	>= 500	Gesamt
Hamburg	30	49	55	60	73	85	42
Bremen	30	43	54	75 <sup>a</sup>		80 <sup>b</sup>	45
Hessen	24	40	57	75	77	87	36
Baden-Württ.	13	31	43	60	67	86	26
Bayern	23	28	50	63	71	83	30
Westdt.	18	33	50	62	71	83	30
Branchen	Verarb. Gewerbe	Bau-gewerbe	Handel, Reparatur	Dienstl. gesamt	darunter:		
					Dienstl. f. Untern.	Sonst. Dienstleist.	
Hamburg	38	29	45	43	48	44	
Bremen	62	27	35	.	59	45	
Hessen	40	39	41	33	36	28	
Baden-Württ.	48	19	28	20	26	18	
Bayern	35	27	29	28	19	29	
Westdt.	43	24	30	28	28	26	

**a** 50 - 249 Beschäftigte

**b** mehr als 250 Beschäftigte

**Tabelle 5.6: Prozessinnovationen in Hamburger Betrieben<sup>a</sup>, in % der Nennungen**

Verbesserung der Qualitätssicherung	20
Neugestaltung der Beschaffungs- und Vertriebswege bzw. der Kundenbeziehungen	17
mehr Eigenfertigung/Eigenleistung	16
Reorganisation von Abteilungen und Funktionsbereichen	14
mehr Zukauf von Produkten und Leistungen	12
Verlagerung von Verantwortung und Entscheidungen nach unten	12
Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten/Ergebnisermittlung	6
Einführung von Gruppenarbeit/eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen	5
umweltbezogene organisatorische Maßnahmen	3

**a** bezogen auf alle Betriebe, die Prozessinnovationen vorgenommen haben. Mehrfachnennungen möglich.

Die von den Betrieben genannte **Rangfolge der organisatorischen Maßnahmen** zeigt, dass in Hamburg - wie auch in Westdeutschland, Hessen und Bremen - die Verbesserung der Qualitätssicherung die wichtigste Form der Umstrukturierung auf organisatorischer Ebene darstellt (Tabelle 5.6). Im Detail - insbesondere unter Berücksichtigung der Betriebsgröße - lassen sich für Hamburg weitere Charakteristika erkennen:

- In größeren Betrieben spielt auch die Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen eine wichtige Rolle: So haben 76% der Großbetriebe in den letzten 2 Jahren derartige Änderungen vorgenommen.
- Ebenfalls Großbetriebe haben insbesondere (44%) ihre Beschaffungs- und Vertriebswege sowie die Kundenbeziehungen - hier sind auch Marketing-Aktivitäten eingeschlossen - neu gestaltet.
- Für die Verlagerung von Verantwortung und Entscheidungen nach unten (41% der Nennungen bei Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern) bestehen naturgemäß bei steigender Betriebsgröße wachsende Spielräume.

Die **Gründe für die Durchführung der Prozessinnovationen** sind - wie Tabelle 5.7 zeigt - in Hamburg ähnlich wie in anderen Regionen: Das wichtigste Motiv für drei Viertel der Befragten ist die Erhöhung der Leistungsfähigkeit des Betriebes und damit das Kostenmotiv. Eine wesentlich geringere Rolle als Auslöser von Verfahrensinnovationen spielen übergeordnete oder vorangegangene betriebliche Entscheidungen auf der Produktions-, Organisations- oder Investitionsebene.

**Tabelle 5.7: Gründe für die Durchführung von Prozessinnovationen, in % der Innovationsbetriebe**

Gründe für Prozessinnovationen	Hamburg	Westdeutschland
Verbesserung der Leistungsfähigkeit/ Flexibilität	78	75
Einführung wichtiger neuer Produkte	15	9
Folge vorangegangener organisatorischer Änderungen	12	13
Vergangene größere Investitionen in Sachkapital	2	4
Sonstiges	15	17
Keine Antwort	5	1
Summe (Mehrfachnennungen)	127	119

Die Auswirkungen organisatorischer Innovationen auf die **Beschäftigungshöhe** können ebenso positiv wie auch negativ sein:

- Einerseits erhöhen Kostensenkungen durch verbesserte betriebliche Organisation die Absatz- und damit die Beschäftigungschancen.
- Andererseits können durch Rationalisierung der Produktionsverfahren Beschäftigte freigesetzt werden.

**Tabelle 5.8: Wirkung von Prozessinnovationen auf die Beschäftigung, in % der Innovationsbetriebe**

Zahl der Beschäftigten ist als Folge der Innovation...	alle Branchen	Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Handel und Reparatur	Dienstleist. insgesamt
gestiegen	17	10	1	15	21
gleich geblieben	69	80	78	72	66
gesunken	11	9	21	10	10
keine Antwort	3	1	1	4	3

Die Ergebnisse des Panels (Tabelle 5.8) zeigen, dass sich im Dienstleistungsbereich per saldo eher Beschäftigungssteigerungen ergeben, während die Umorganisationen in der Bauwirtschaft mit Beschäftigungssenkungen einhergehen. In mehr als zwei Drittel der Betriebe (69%) blieb die Beschäftigung nach einer organisatorischen Änderung weitgehend konstant.

Die **Qualifikation der Beschäftigten** als Folge einer organisatorischen Änderung ist in den meisten Fällen (58%) gleich geblieben, oft (in 39% der Betriebe mit Innovationen) auch gestiegen und nur in wenigen Ausnahmefällen gesunken. Am häufigsten ist im Dienstleistungssektor die Innovation mit einer gestiegenen Qualifikation der Mitarbeiter verbunden.

Nicht nur die tatsächlich vorgenommenen Innovationen, sondern auch die **Gründe für eine Unterlassung von geplanten Neuerungen** sind interessant für die Beurteilung der Innovationskraft einer Region. Tabelle 5.9 zeigt, welche Faktoren die Durchführung von Innovationen verhindert haben.

- Dominierendes Hindernis für die Hälfte der betreffenden Betriebe sind Investitionskosten und das wirtschaftliche Risiko der Innovation (37%).
- Direkt hinter dem wirtschaftlichen Risiko rangieren in Hamburg mit 36% der Betriebe rechtliche Bedenken. Überraschend ist, dass die Hamburger Betriebe von diesem Faktor wesentlich stärker betroffen sind als westdeutsche (18%) und Großstadtbetriebe insgesamt (23%). Rechnet man lange Verwaltungs- und Genehmigungsverfahren der Kategorie rechtlicher Hürden hinzu, so sind gescheiterte Innovationsprojekte in fast jedem zweiten Fall darauf zurückzuführen. Dies deutet - im Vergleich mit entsprechend niedrigeren Relationen in Westdeutschland - auf einen hohen - möglicherweise zu hohen - Bürokratisierungsgrad bei der Genehmigung von Investitionen in Hamburg hin.

**Tabelle 5.9: Faktoren, die die Durchführung geplanter Innovationen<sup>a</sup> verhindert haben (Häufigkeit der Nennungen)**

Innovationshemmnisse	Hamburg	Westdeutschland	Großstadtregionen <sup>b</sup> in Westdeutschland
Hohe Investitionskosten	50	47	43
Hohes wirtschaftliches Risiko	37	37	27
Gesetzgebung, Normen, rechtl. Regelungen	36	18	23
Mangel an Finanzierungsquellen	27	32	39
Mangel an Fachpersonal	26	25	19
Organisatorische Probleme	15	15	15
Lange Verwaltungs- u. Genehmigungsverfahren	13	13	15
Interne Widerstände	11	7	10
Mangelnde Kundenakzeptanz	10	11	9
Fehlende technologische Information	10	4	5
Fehlende Marktinformation	10	5	5
Sonstiges/Keine Antwort	14	13	13
Summe (Mehrfachnennungen)	258	229	222

**a** Es handelt sich sowohl um Produkt- als auch um Prozessinnovationen.

**b** Regionen mit mehr als 500.000 Einwohnern

- Dagegen sind in Hamburg nur 27% der Innovationen gegenüber 37% in Westdeutschland und 39% in anderen Großstädten durch mangelnde Finanzierungsquellen unterblieben. Betroffen sind dabei vor allem Kleinbetriebe.
- Ein weiterer wichtiger innovationsfeindlicher Faktor, der in Hamburg etwas stärker zu Buche schlägt als in anderen Regionen, ist der Mangel an Fachpersonal. 26% der Betriebe mit unterlassenen Innovationsvorhaben führen dies auf fehlende Fachkräfte zurück.

Tabelle 5.10 zeigt, dass der Anteil der Betriebe, die auf die Realisierung eines geplanten Innovationsvorhabens verzichten, zwar deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt liegt, aber mit 13% nicht sehr hoch ist. Die große Bedeutung von rechtlichen und bürokratischen Hemmnissen zeigt dennoch mögliche Ansatzpunkte der Wirtschaftspolitik zur Stärkung des Innovationsstandorts Hamburg.

**Tabelle 5.10: Anteil der Betriebe mit geplanten, aber nicht realisierten Innovationsvorhaben an den Betrieben insgesamt**

Westdeutschland	Großstadtregionen	Hamburg	Hessen	Baden-Württemberg	Bayern
6,4	8,0	13,5	4,2	9,5	6,0

## 6 Schlussbemerkungen

Das Panel gibt nähere Einblicke in die Struktur der Hamburger Wirtschaft und zeigt die Bedeutung verschiedener Kategorien von Betrieben für die wirtschaftliche Situation der Stadt: Neben Groß- und Kleinbetrieben und Betrieben unterschiedlicher Branchenzugehörigkeit werden in der Auswertung exportorientierte, innovative, auslandskontrollierte sowie tarifunabhängige Betriebe im Hinblick auf ihr Beschäftigungspotenzial und ihre Leistungskraft vergleichend analysiert.

Hinsichtlich des Beschäftigungspotenzials zeigt sich:

- Klein- und Mittelbetriebe, Unternehmensdienstleister, innovative und tarifunabhängige Unternehmen erweisen sich als relativ beschäftigungsexpansiv. Allerdings befürchtet ein überdurchschnittlicher Prozentsatz der Kleinbetriebe eine Gefährdung ihrer Existenz in den nächsten 5 Jahren.
- Großbetriebe zeigen eine unterdurchschnittliche Beschäftigungsentwicklung; das gleiche gilt für sonstige Dienstleistungen, exportorientierte und auslandskontrollierte Unternehmen. Der Dienstleistungssektor ist also nicht durchgängig expansiver als andere Bereiche. Im Gegensatz zum Dienstleistungssektor stagniert die Industrie, im Baugewerbe wird Beschäftigung abgebaut.
- Betriebe mit Überstunden nehmen häufiger Neueinstellungen vor als Betriebe ohne Überstunden. Die Panel-Ergebnisse sprechen also gegen die verbreitete Substitutionsthese.

Die Analyse der Leistungsindikatoren Hamburger Betriebe ergibt kein einheitliches Bild:

- Die Produktivität - und zwar sowohl die Umsatz- als auch die Wertschöpfungsproduktivität - ist im Verarbeitenden Gewerbe höher als im Dienstleistungssektor. Das gilt sowohl für die Dienstleistungen insgesamt als auch speziell für die Unternehmensdienstleistungen. Mittelgroße, innovative und auslandskontrollierte Firmen weisen ebenfalls eine überdurchschnittliche Produktivität aus.
- Auch die Investitionen je Beschäftigten liegen im Verarbeitenden Gewerbe über den Werten anderer Branchen.
- Der Durchschnittslohn im Verarbeitenden Gewerbe übersteigt das Lohnniveau in allen anderen Branchen deutlich. Innovative, exportorientierte sowie auslandskontrollierte Betriebe zahlen überdurchschnittliche Löhne, während die Tariftreue keinen Einfluss auf die Lohnhöhe hat.
- Lediglich Forschungsaktivitäten finden sich häufiger bei Dienstleistungsbetrieben als im Verarbeitenden Gewerbe. Innovative und auslandskontrollierte Unternehmen zeichnen sich ebenfalls durch einen hohen Anteil von Betrieben mit FuE aus.

Grundsätzlich ist die Performance - abgesehen von der Forschungs- und Innovationstätigkeit - im Verarbeitenden Gewerbe besser als im Dienstleistungssektor. Die Industrie bildet also trotz ihrer rückläufigen quantitativen Bedeutung immer noch eine wichtige Stütze der Leistungsfähigkeit der Hamburger Wirtschaft. Die Beschäftigungssituation dagegen stellt sich im Dienstleistungsbereich günstiger dar.

Insgesamt fällt die Bilanz der Entwicklung Hamburger Betriebe - sowohl im Verlauf des vergangenen Jahres als auch im Vergleich mit Westdeutschland und anderen Bundesländern - uneinheitlich aus.

Als Hamburger Plus- und Minuspunkte sind zu nennen:

- Der hohe Anteil von Dienstleistungsbetrieben macht die Hamburger Wirtschaft weniger empfindlich gegen Konjunkturschwankungen. Die Beschäftigungsentwicklung in Hamburg war entsprechend etwas positiver als in anderen Regionen, getragen vor allem vom Dienstleistungssektor und dort insbesondere von Klein- und Mittelbetrieben.
- Allerdings ist die Qualifikation der im Dienstleistungssektor Beschäftigten in Hamburg nicht höher als in anderen Bundesländern. Im Gegenteil: Der Anteil von Dienstleistungen mit geringem Anspruchsniveau ist in Hamburg überdurchschnittlich hoch. Das bedeutet, dass das Qualifikationsniveau der Beschäftigten insgesamt in Hamburg trotz des Dienstleistungscharakters der Stadt nicht unbedingt besser ist als in anderen Regionen.
- Die Performance Hamburger Betriebe ist überdurchschnittlich: Sowohl hinsichtlich der Umsätze, der Produktivität, der Lohnhöhe und der Investitionen nimmt Hamburg eine führende Stelle ein. Im regionalen Vergleich resultiert der Produktivitätsvorsprung Hamburger Betriebe insgesamt auch aus der höheren Produktivität der Industrie - obwohl hier der Anteil der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe mit 13% wesentlich niedriger ist als in den Referenzregionen. Unter den übrigen betrachteten Bundesländern kann nur Hessen annähernd vergleichbare Performance-Werte vorweisen.
- Auch die Innovationskraft der Hamburger Wirtschaft ist bemerkenswert, wenngleich die herausragende Position von Hamburg und Bremen möglicherweise durch die Befragungsform etwas begünstigt wird. Allerdings ist die kommerzielle Verwertung von Innovationen in Hamburg noch unterdurchschnittlich.
- Ein deutlicher Minuspunkt in der Hamburger Bilanz ist die Aus- und Weiterbildungsbereitschaft Hamburger Betriebe. Hier liegt Hamburg deutlich hinter Westdeutschland und vergleichbaren Bundesländern. Darüber hinaus hat sich die „Schere“ seit dem letzten Jahr weiter geöffnet.

## **ANHANG 1:**

### **Regressionsanalysen**

**Tabelle A.1.1: Logit-Schätzung der Charakteristika Hamburger Betriebe, die einen Tarifvertrag aufweisen**

Variable	Regressionskoeffizienten	z-Statistiken	P-Werte	Signifikanzniveau
Konstante	0,62	0,76	0,45	
Produktivität	0,00	0,80	0,42	
Betriebsgröße (Beschäftigte)	0,003	2,37	0,02	**
Auslandskontrolle (ja, nein)	-0,38	-0,93	0,35	
Anteil Teilzeitbeschäftigter	-0,001	-0,11	0,91	
Anteil geringfügig Beschäftigter	-0,004	-0,298	0,77	
Lohnsumme pro Beschäftigten	-0,0003	-2,73	0,006	**
Anteil der Auszubildenden	0,09	3,59	0,00	***
Überstunden (ja, nein)	0,30	0,72	0,47	
Exportquote	0,004	0,63	0,53	
Beschäftigtenentwicklung (2000-2001)	-0,02	-2,02	0,04	**
Fluktuation der Beschäftigung	-0,02	-0,89	0,38	
erwartete Entwicklung der Beschäftigung in 5 Jahren	-0,07	-2,63	),008	***
Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens im Jahre 2001	-0,006	-0,66	0,51	
Ertragslage in 2000	0,11	0,84	0,40	
Förderung der Fort- und Weiterbildung (ja, nein)	0,24	0,69	0,49	
Kapitalbeteiligung von Beschäftigten (ja, nein)	0,98	1,42	0,15	
Gewinnbeteiligung von Beschäftigten (ja, nein)	-0,35	-1,08	0,28	
innovativer Betrieb (ja, nein)	0,03	0,06	0,95	
FuE (ja, nein)	0,52	1,35	0,18	
Einstellungsquote	0,002	0,134	0,89	
Entlassungsquote	-0,02	-0,97	0,33	
McFadden R <sup>2</sup>	0,23			
Zahl der Fälle	307			
	Teststatistik	P-Wert		
Jarque-Bera	0,73	0,69		

Hier wird der Frage nachgegangen, ob sich die Eigenschaften von Betrieben, die einen Tarifvertrag (Branchen-, Haus- oder Firmentarifvertrag) aufweisen, von denen unterscheiden, die keinen Tarifvertrag haben. Um diese Unterschiede aufzuzeigen, wurde eine logistische Regression mit der Existenz eines Tarifvertrags als abhängiger Variable durchgeführt. Tabelle A.1.1. verdeutlicht, dass sich Betriebe mit Tarifvertrag in mehrfacher Hinsicht von denen ohne Tarifvertrag unterscheiden:

- Sie sind größer,
- sie erwarten einen geringeren Anstieg der Beschäftigten in fünf Jahren,
- sie haben einen höheren Anteil von Auszubildenden an den Beschäftigten,
- ihre Lohnsumme pro Beschäftigten ist niedriger,
- die Ausweitung der Beschäftigung von 2000 auf 2001 ist geringer.

Auf den ersten Blick mag es überraschen, dass Betriebe, die an einen Tarifvertrag gebunden sind, einen geringeren Durchschnittslohn aufweisen. Hier könnte es eine Rolle spielen, dass in kleineren innovativen Betrieben, die hochqualifizierte Mitarbeiter beschäftigen, der gewerkschaftliche Organisationsgrad gering ist und die Löhne individuell ausgehandelt werden.

**Tabelle A.1.2: Regressionen zur tatsächlichen und erwarteten Beschäftigungsentwicklung**

	1	2	3	4	5
	abhängige Variable				
	Ln Wachst. rate der Besch.  2000-2001	Ln erwartete Wachst. rate der Besch.  2001-2002	Ln erwartete Wachst. rate der Besch.  2001-2006	Ln Umsatzproduktivität	Ln Wertschöpfungsproduktivität
unabhängige Var.:					
Konstante					
Ln Betriebsgröße	0,11***	-0,08*	-0,05	0,05	0,01
Ertragslage	0,12***	0,15***	0,21***	0,13***	0,13***
Innovation	0,06	0,05	0,04	0,05*	0,08**
Ln Exportquote	0,01	0,01	0,10**	0,24***	0,18***
Auslandskontrolle	-0,05	0,06	0,04	0,07**	0,01
Tarifvertrag	-0,10**	-0,07*	-0,04	0,04	0,07
Befragungsart	0,13***	0,06	0,04	-0,09***	-0,13***
10 Branchendummies	ja	ja	ja	ja	ja
R <sup>2</sup> korrigiert	0,06	0,06	0,16	0,29	0,16
Zahl der Fälle	739	662	588	715	632

Standardisierte Regressionskoeffizienten

\*\*\* Signifikanzniveau unter 1%; \*\* Signifikanzniveau unter 5%; \* Signifikanzniveau unter 10%

**Tabelle A.1.3: Logit-Schätzung der Charakteristika Hamburger Betriebe, die innovativ sind<sup>a</sup>**

Variable	Regressions- koeffizienten	z-Statistiken	P-Werte	Signifikanz- niveau
C	0.47	0.66	0.48	
Produktivität	-0,0	-1,17	0,24	
Betriebsgröße (Beschäftigte)	-0,0	-0,31	0,75	
FUE (ja, nein)	1,77	4,17	0,00	***
Investitionssumme pro Besch.	0,0	1,76	0,08	*
Anteil der qualifizierten Besch.	-0,008	-1,53	0,12	
Anteil der Auszubildenden	0,004	0,24	0,81	
Förderung der Fort- und Weiterbildung (ja, nein)	1,26	4,47	0,00	***
Anteil Teilzeitbeschäftigter	-0,002	-0,40	0,69	
Investitionszuschüsse (ja, nein)	1,006	1,198	0,23	
Anteil der EDV, IuK-Technik an den Investitionen	0,0	0,22	0,83	
technischer Stand	0,48	2,95	0,00	***
Exportquote	0,01	1,70	0,09	*
erwartete Entwicklung der Beschäftigung in 5 Jahren	0,04	1,71	0,09	*
Auslandskontrolle (ja, nein)	0,45	1,15	0,25	
Einstellungsquote	-0,004	-0,41	0,68	
Entlassungsquote	-0,0	-0,04	0,97	
McFadden R <sup>2</sup>	0,16			
Zahl der Fälle	387			

\*\*\* Signifikanzniveau unter 1%; \*\* Signifikanzniveau unter 5%; \* Signifikanzniveau unter 10%

**a** Als innovativ wurden die Betriebe angesehen, wenn sie in den letzten zwei Jahren eine völlig neue Leistung oder ein neues Produkt in ihr Angebot aufgenommen haben, oder wenn sie mindestens eine organisatorische Änderung vorgenommen haben.

Tabelle A.1.3 enthält eine Logit-Schätzung über die Charakteristika innovativer Betriebe. Es zeigt sich, dass innovative Betriebe eher die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter fördern, sie einen höheren technischen Stand ihrer Anlagen und Betriebs- und Geschäftsausstattung aufweisen, dass sie eher in FuE engagiert sind, dass sie einen stärkeren Zuwachs der Beschäftigung in fünf Jahren erwarten und dass sie eine höhere Exportquote haben.

## **ANHANG 2:**

### **Tabellen und Schaubilder**

**Tabelle A.2.1: IAB-Panel 2001: Struktur der Grundgesamtheit; Teilstichprobe Hamburg**

Branche **)	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30.06.2000								Summe
	1 - 4	5 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 99	100 - 199	200 - 499	500+	
01 Land- u. Forstwirtschaft usw.	516	68	35	24	5	0	0	0	<b>648</b>
02 Bergbau, Steine/Erden, Energie usw.	12	4	5	8	3	0	1	3	<b>36</b>
03 Nahrungs- und Genussmittel	112	52	57	47	13	10	5	3	<b>299</b>
04 Verbrauchsgüter	776	244	151	114	28	17	11	5	<b>1.346</b>
05 Produktionsgüter	163	52	37	45	21	19	15	9	<b>361</b>
06 Investitions- und Gebrauchsgüter	552	273	209	163	50	31	25	13	<b>1.316</b>
07 Baugewerbe	2087	807	481	269	71	25	12	2	<b>3.754</b>
08 Handel, Reparatur usw.	7412	1940	1070	638	232	123	72	22	<b>11.509</b>
09 Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2035	663	453	333	105	67	29	18	<b>3.703</b>
10 Kredit- und Versicherungsgewebe	645	134	85	70	39	28	23	19	<b>1.043</b>
11 Gastgewerbe	2206	435	200	120	33	21	9	2	<b>3.026</b>
12 Erziehung und Unterricht	449	107	57	43	24	15	9	5	<b>709</b>
13 Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	2990	996	355	206	72	37	22	18	<b>4.696</b>
14 Datenverarbeitung und Datenbanken	549	148	123	101	34	27	9	1	<b>992</b>
15 Forschung und Entwicklung	70	16	12	12	6	8	1	1	<b>126</b>
16 Rechts-, Steuerberatung usw.	2968	827	458	231	62	35	19	10	<b>4.610</b>
17 Grundstücks- und Wohnungswesen	1955	201	86	52	19	7	1	2	<b>2.323</b>
18 Vermietung u. sonst. DL. f. Unternehm.	2239	525	345	284	135	78	30	15	<b>3.651</b>
19 Sonstige Dienstleistungen	1797	392	186	103	40	16	11	6	<b>2.551</b>
20 Öff. Verwaltung u. a. Nichterwerbsorg.	1521	199	146	84	50	30	31	25	<b>2.086</b>
<b>Summe</b>	<b>31.054</b>	<b>8.083</b>	<b>4.551</b>	<b>2.947</b>	<b>1.042</b>	<b>594</b>	<b>335</b>	<b>179</b>	<b>48.785</b>

**Tabelle A.2.2: IAB-Betriebspanel 2001; Struktur der Nettostichprobe, Teilstichprobe Hamburg**

Branche **)	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30.06.2000								Summe
	1 - 4	5 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 99	100 - 199	200 - 499	500+	
01 Land- u. Forstwirtschaft usw.	1	0	1	1	0	0	0	0	<b>3</b>
02 Bergbau, Steine/Erden, Energie usw.	1	0	0	1	2	1	0	1	<b>6</b>
03 Nahrungs- und Genussmittel	3	0	2	2	7	3	0	2	<b>19</b>
04 Verbrauchsgüter	5	2	3	8	5	4	1	1	<b>29</b>
05 Produktionsgüter	3	2	6	10	6	6	4	6	<b>43</b>
06 Investitions- und Gebrauchsgüter	2	1	5	12	6	8	4	7	<b>45</b>
07 Baugewerbe	11	13	18	25	20	5	2	1	<b>95</b>
08 Handel, Reparatur usw.	30	19	19	41	37	12	9	6	<b>173</b>
09 Verkehr und Nachrichtenübermittlung	11	5	8	18	16	11	3	8	<b>80</b>
10 Kredit- und Versicherungsgewebe	4	0	2	5	6	2	3	11	<b>33</b>
11 Gastgewerbe	11	5	3	5	6	4	4	1	<b>39</b>
12 Erziehung und Unterricht	3	2	4	5	5	7	5	0	<b>31</b>
13 Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	28	6	5	8	9	6	2	2	<b>66</b>
14 Datenverarbeitung und Datenbanken	6	0	3	10	6	4	2	0	<b>31</b>
15 Forschung und Entwicklung	1	1	0	0	1	3	0	0	<b>6</b>
16 Rechts-, Steuerberatung usw.	25	8	8	18	11	7	1	0	<b>78</b>
17 Grundstücks- und Wohnungswesen	6	5	1	4	3	4	0	2	<b>25</b>
18 Vermietung u. sonst. DL. f. Unternehm.	10	6	9	15	12	10	4	6	<b>72</b>
19 Sonstige Dienstleistungen	17	7	3	7	15	5	4	3	<b>61</b>
20 Öff. Verwaltung u. a. Nichterwerbsorg.	8	3	8	6	11	7	10	13	<b>66</b>
<b>Summe</b>	<b>186</b>	<b>85</b>	<b>108</b>	<b>201</b>	<b>184</b>	<b>109</b>	<b>58</b>	<b>70</b>	<b>1.001</b>

\* Nur Querschnittfälle. Zuordnung zu den Zellen der Matrix anhand der Angaben im Fragebogen (Frage 1 und Frage 92).

**Tabelle A.2.3: Beschäftigte nach Sektoren, 2000 und 2001**

	alle	Verarb. Gewerbe	Bauge- werbe	Handel und Reparatur	Dienstleis- tungen insges.	darunter:	
						unterneh- mensnahe Dienstleist.	sonstige Dienstleis- tungen
Beschäftigung 2000 (in Tsd.)	935,9	121,7	38,8	160,4	595,2	171,1	192,2
Beschäftigung 2001 (in Tsd.)	957,4	123,0	37,2	162,6	615,5	188,4	188,8

**Tabelle A.2.4: Dienstleistungskategorien nach der Qualifikation ihrer Beschäftigten**

	Schlüssel-Nr. laut Frage- bogen	Inhalt
<b>Kategorie I</b>  Anspruchsvolle Dienstleistungen	24-25, 26-27 28-30	Verkehr und Nachrichtenwesen; Datenverarbeitung und Datenbanken; Forschung und Entwicklung; Rechts- und Unternehmensberatung, Werbung, Marktforschung;
<b>Kategorie II:</b>  Dienstleistungen mit mittlerem An- spruchsniveau	31,32, 34, 35,37	Grundstücks- und Wohnungswesen; Vermietung beweglicher Sachen, sonst. Dienst- leistungen für Unternehmen; Banken und Versicherungen; Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen; Kultur-, Sport und Unterhaltung
<b>Kategorie III:</b>  Dienstleistungen mit geringerem Qualifikationsniveau	33, 36, 38	Hotels und Gaststätten; Entsorgung; andere Dienstleistungen

Diese Kategorisierung kann nur erste Anhaltspunkte liefern, da innerhalb der Sektoren nicht nach Qualifikationsniveau differenziert werden kann.

**Tabelle A.2.5: Beschäftigungserwartungen der Betriebe für 2006, in % der Betriebe**

Beschäftigtenzahl 2006 vermutlich	alle Betriebe	Verarb. Gewerbe	Baugewerbe	Handel u. Repar.	alle Dienstleist.
deutlich höher sein (mehr als 10%)	8	3	1	6	11
etwas höher sein (bis zu 10%)	18	10	12	19	19
etwa gleich hoch sein	41	50	52	45	38
etwas niedriger sein (bis zu 10%)	7	7	6	7	5
deutlich niedriger sein (mehr als 10%)	3	1	2	3	3
weiß nicht	17	21	23	17	16
Betrieb wird wahrscheinlich nicht mehr bestehen	6	9	4	3	8

**Tabelle A.2.6: Struktur der tarifungebundenen und tarifgebundenen Betriebe nach Branchen und Größenklassen**

Branche	Anteil der Betriebe	
	ohne Tarifierorientierung	mit Tarifierorientierung
Land-, Forstw., Bergbau	0,1	2,5
Verarbeitendes Gewerbe	5,6	7,7
Baugewerbe	3,2	11,6
Handel, Reparatur	23,1	22,9
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	8,0	7,7
Kredit-, Versich.gewerbe	1,2	3,0
Dienstl. überw. für Unternehmen	39,6	11,1
Sonst. Dienstleistungen	14,5	29,4
Org. o. Erwerbszweck, öff. Verw.	4,8	4,2
<b>Gesamt</b>	100	100

Größenklasse	Anteil der Betriebe	
	ohne Tarifierorientierung	mit Tarifierorientierung
klein (unter 20)	93,8	82,0
mittel (20 bis 100)	5,4	14,3
groß (über 100)	0,9	3,6
<b>Gesamt</b>	100	100

**Tabelle A.2.7: Qualifikation der Beschäftigten<sup>a</sup> nach Branchen in Hamburg, Anteil der Qualifikationsgruppen in %**

	alle	verarb. Gewerbe	Baugewerbe	Handel und Reparatur	Dienstleistungen insges.	unternehmensnahe Dienstleist.	sonstige Dienstleistungen
un-/ angelernte Arbeiter	16,1	14,2	9,1	14,9	17,5	16,0	30,0
Facharbeiter	15,8	32,0	53,8	11,4	11,1	10,6	12,3
Angest./ Beamte mit geringerer Qualifikation	8,9	3,8	2,4	10,0	10,3	9,7	14,5
Angest. Beamte mit höherer Qualifikation	50,7	44,0	19,4	52,2	53,4	54,5	33,8
Sonstige <sup>b</sup>	8,5	6,0	15,3	11,5	7,7	9,2	9,4

**a** Zu den Angestellten/Beamten mit höherer Qualifikation werden alle gezählt, die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine gleichwertige Berufserfahrung vorweisen können; diese Gruppe beschränkt sich also nicht auf Absolventen von Hoch- oder Fachschulen.

**b** tätige Inhaber/innen, Auszubildende, Beamtenanwärter/innen

**Tabelle A.2.8: Anteil von Frauen an den Beschäftigten nach Qualifikationskategorien in Hamburg, in %**

un-/ angelernte Arbeiter	44,
Facharbeiter	18
Angest./ Beamte mit geringerer Qualifikation	63
Angest./Beamte mit höherer Qualifikation	48
tätige Inhaberinnen	19
Auszubildende	49
Beamtenanwärterinnen	50
insgesamt	44

**Tabelle A.2.9a: Befristet Beschäftigte in Hamburg und Westdeutschland, 2000 und 2001**

	Hamburg	Westdeutschland
Anteil an den Beschäftigten insgesamt in %		
2000	4,4	4,4
2001	5,5	4,4
Anteil an den Neueinstellungen im 1. Halbjahr		
2001 <sup>a</sup>	27	29
Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten an den Betrieben insgesamt in %		
2000	12	11
2001	13	10
Durchschnittl. Anzahl von Befristeten je Betrieb mit befristet Beschäftigten		
2000	6,6	6,7
2001	8,0	7,5

**a** Im Panel 2000 war die Frage nach dem Anteil von befristet Beschäftigten an den im 1. Halbjahr neu Eingestellten nicht enthalten.

**Tabelle A.2.9b: Anteil von befristet Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Schnittmengenbetrieben nach Branchen und Größenklassen**

	Größenklassen						Gesamt	
	1-4	5-19	20-49	50-99	100-499	>= 500		
2000	1,6	2,2	6,1	7,1	5,7	3,9	4,4	
2001	0,8	2,8	6,2	7,6	5,8	4,6	4,9	
Branchen								
	Gesamt	Verarb. Gew.	Handel, Repar.	Dienstleist. ges.	darunter			Organis. o. Erwerbs.
					Dienstl. ü. f. Unt.	sonst. Dienstl.		
2000	4,4	3,9	3,3	5,1	3,7	7,7	7,8	
2001	4,9	5,8	3,1	5,5	4,7	5,5	9,6	

**Tabelle A.2.10: Suche nach Arbeitskräften sofort oder in absehbarer Zukunft**

	Hamburg		Westdeutschland	
	2000	2001	2000	2001
Anteil der Betriebe, die Arbeitskräfte suchen				
sofort	19%	15%	16%	15%
später	10%	8%	8%	8%
Anzahl der gesuchten Arbeitskräfte				
sofort	26.271	21.665	634.000	597.000
später	11.020	11.988	285.000	288.000
sofort oder später	37.291	33.653	919.000	885.000

**Tabelle A.2.11: Sofort und später gesuchte Arbeitskräfte nach Branchen, in Tsd.**

	Hamburg		Westdeutschland	
	2000	2001	2000	2001
insgesamt	37	34	919	885
Verarbeitendes Gewerbe	3	3	172	148
Baugewerbe	2	1	73	67
Handel, Reparatur	4	4	121	130
Dienstleistungen insgesamt	29	26	539	523
darunter:				
Dienstl. f. Untern.	18	14	254	206
Sonst. Dienstleistungen	8	10	156	211

**Tabelle A.2.12: Anteil der dem Arbeitsamt gemeldeten Stellen an den gesuchten Arbeitskräften insgesamt und nach Qualifikationsklassen**

	gesamt	Angest./ Beamte mit geringerer Qualifikation	Facharbeiter	Angest./Beamte mit höherer Qua- lifikation	un-/angelernte Arbeiter
sofort gesucht	41,9	49,2	40,7	32,6	43,2
später gesucht	34,5	52,4	40,7	19	31,6
sofort und später gesucht	39,3	50,1	47,4	28,8	46,9

**Tabelle A.2.13a: Anteil der ausbildungsberechtigten und der ausbildenden Betriebe an den Betrieben insgesamt für Hamburg und Westdeutschland nach Branchen, in %**

Branchen	1-41	3-18	19-20	21-23	24-41	darunter:			
	Gesamt	Verarb. Gew.	Bau-gew.	Handel, Repar.	Dienstl. gesamt	Verkehr, Nachr.	Dienstl. ü. f. Unt.	sonstige Dienstl.	39,41 Organ. o. Erw.
<b>Hamburg</b>									
ausbildungsberechtigte Betriebe in % der Betriebe insgesamt 2001	40	51	51	29	41	29	42	42	47
tatsächlich ausbildende Betriebe in % der ausbildungsberechtigten Betriebe 2001	40	39	57	52	39	59	31	48	30
tatsächlich ausbildende Betriebe in % der Betriebe insgesamt 2001	16	20	29	15	16	17	13	20	14
<b>Westdeutschland</b>									
ausbildungsberechtigte Betriebe in % der Betriebe insgesamt 2001	56	69	71	57	49	35	55	51	34
tatsächlich ausbildende Betriebe in % der ausbildungsberechtigten Betriebe 2001	45	51	54	46	45	37	36	47	59
tatsächlich ausbildende Betriebe in % der Betriebe insgesamt 2001	25	35	38	26	22	13	20	24	20

**Tabelle A.2.13b: Anteil der ausbildungsberechtigten und der ausbildenden Betriebe an den Betrieben insgesamt für Hamburg und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen, in %**

Betriebsgrößenklassen	gesamt	1 - 4	5 - 19	20 - 49	50 - 99	100 - 499	> 500
<b>Hamburg</b>							
ausbildungsberechtigte Betriebe in % der Betriebe insgesamt 2001	40	36	47	67	60	85	96
tatsächlich ausbildende Betriebe in % der Betriebe insgesamt 2001	16	3	22	45	43	72	84
<b>Westdeutschland</b>							
ausbildungsberechtigte Betriebe in % der Betriebe insgesamt 2001	56	40	65	76	82	89	97
tatsächlich ausbildende Betriebe in % der Betriebe insgesamt 2001	25	11	32	52	63	77	90

**Tabelle A.2.14: Übernahmequote der im laufenden Jahr Ausgebildeten für Hamburg und Westdeutschland, in %**

	gesamt	Verarbeit. Gewerbe	Bauwirtschaft	Handel, Reparatur	Dienstleistungen insges.
<b>Hamburg</b>					
2000	61	58	61	68	55
2001	63	69	53	56	67
<b>Westdeutschland</b>					
2000	63	70	64	63	52
2001	58	73	64	63	52

	gesamt	20-49	50-99	100-499	500 u. mehr
<b>Hamburg</b>					
2000	61	47	48	54	76
2001	63	43	59	66	77
<b>Westdeutschland</b>					
2000	63	59	64	67	72
2001	58	50	67	67	77

**Tabelle A.2.15: Anteil von Frauen an den Teilnehmern von Fortbildungsmaßnahmen und an den Beschäftigten insgesamt**

Frauenanteil in %	Gesamt	Verarb. Gew.	Bau-gew.	Handel, Repar.	Dienstl. gesamt	darunter:			
						Verkehr, Nachr.	Dienstl. ü. f. Unt..	sonstige. Dienstl.	Organis. o. Erw.
an den Teilnehmern von Fortbildungsmaßnahmen	42	22	17	43	47	30,8	36,4	64	56
an den Beschäftigten insgesamt	43	26	14	47	48	23,7	44	63	43

**Tabelle A.2.16: Rangfolge der Fortbildungsschwerpunkte**

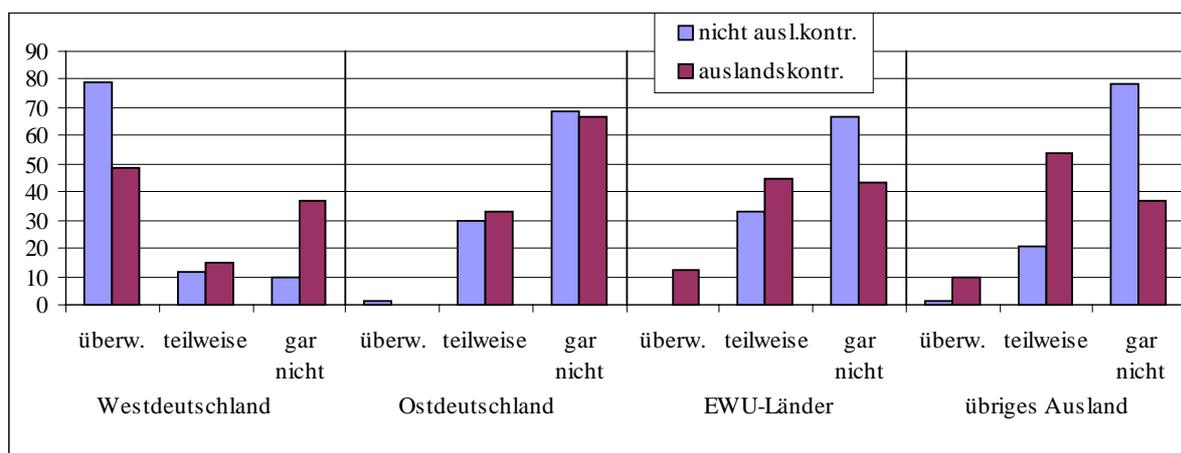
	gesamt	Verarb. Gewerbe	Baugewerbe	Handel, Repar.	Dienstl. überw. für Unternehmen	sonstige. Dienstl.
EDV, Informations- und Kommunikationstechnik	(1)	(1)	(3)	(1)	(1)	(2)
Kaufmännische Themen	(2)	(3)	(2)	(2)	(2)	(5)
Soziale Kompetenz (Teamfähigkeit, Konfliktmanagement, Arbeitsorganisation)	(3)	(4)	(4)	(3)	(3)	(1)
Gewerbliche, naturwissenschaftlich-technische und gestalterische Themen	(4)	(2)	(1)	(4)	(4)	(4)
sonstige Themen	(5)	(5)	(5)	(4)	(5)	(3)

	1-4	5-19	20-49	50-99	100-499	>500
EDV, Informations- und Kommunikationstechnik	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
Kaufmännische Themen	(3)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
Soziale Kompetenz (Teamfähigkeit, Konfliktmanagement, Arbeitsorganisation)	(4)	(4)	(4)	(4)	(3)	(3)
Gewerbliche, naturwissenschaftlich-technische und gestalterische Themen	(2)	(3)	(3)	(3)	(4)	(4)
sonstige Themen	(5)	(5)	(5)	(5)	(5)	(5)

**Tabelle A.2.17: Umsatz nach Branchen für Hamburg und Westdeutschland, Mio. DM**

	Hamburg	Westdeutschland
Verarb. Gewerbe	61.816	2.255.823
Baugewerbe	8.413	388.570
Handel, Reparatur	102.113	2.316.545
Dienstleistungen gesamt	78.364	2.078.904
Verkehr, Nachr.überm.	22.952	423.980
Kredit-,Versich.gew.	190	5.696
Dienstl. f. Untern.	33.832	819.192
Sonst. Dienstleistungen	20.899	440.750
Org. o. Erwerbszweck	491	212.970
<b>Gesamt</b>	<b>260.592</b>	<b>7.836.320</b>

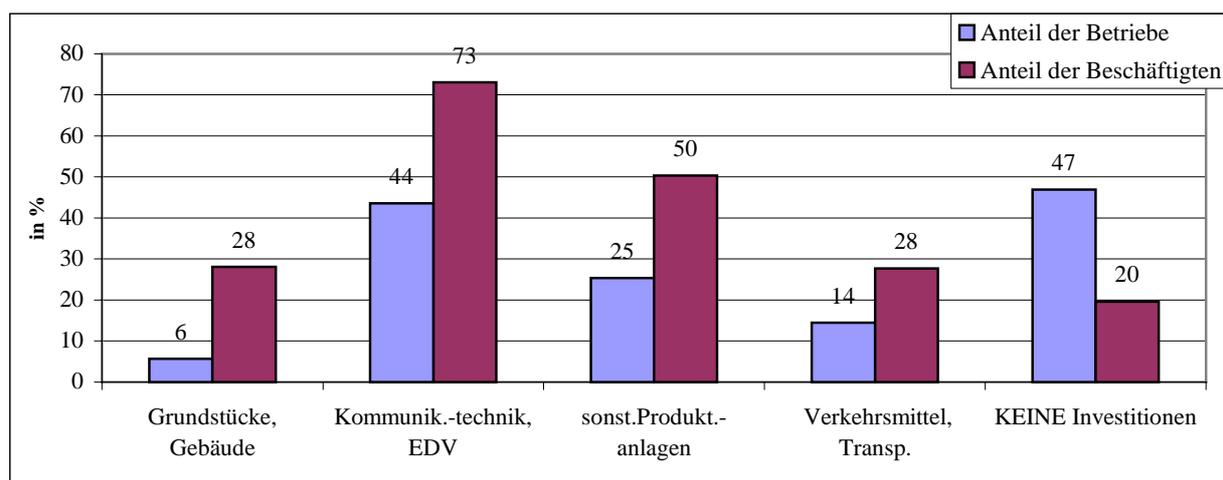
**Schaubild A.2.1: Regionalstruktur der Bezüge von Vorleistungsgütern auslandskontrollierter und nicht auslandskontrollierter Betriebe**



**Tabelle A.2.18: Investitionen in Mio. DM**

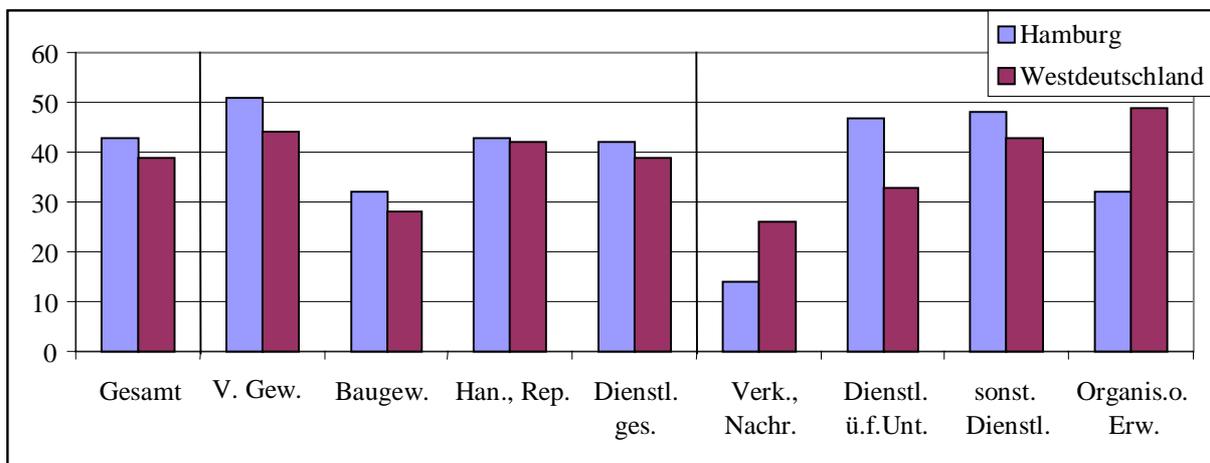
	Hamburg	Westdeutschland
Verarbeitendes Gewerbe	2.386	127.968
Baugewerbe	137	10.246
Handel, Reparatur	1.351	32.844
Dienstleistungen gesamt	8.172	195.375
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	1.401	24.200
Kredit-,Versich.gewerbe	1.399	.
Dienstl. überw. für Unternehmen	2.950	66.000
Sonst. Dienstleistungen	1.665	42.903
Org. o. Erwerbszweck, öff. Verw.	758	47.340
<b>Gesamt</b>	<b>12.501</b>	<b>395.790</b>

**Schaubild A.2.2: Anteil der Betriebe bzw. der Beschäftigten mit Investitionen in bestimmten Investitionsbereichen**

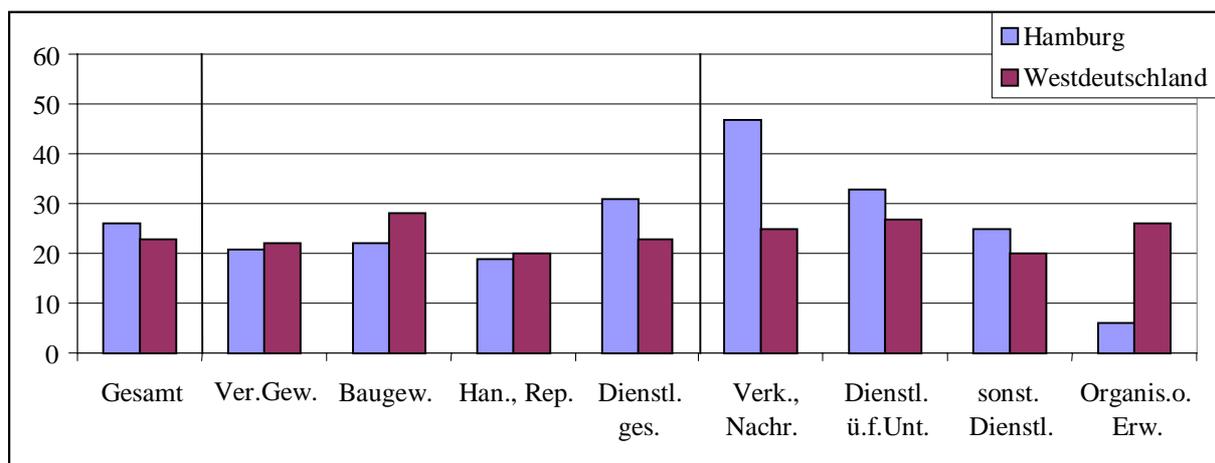


**Schaubild A.2.3: Voraussichtliche Entwicklung der Investitionen für das Jahr 2001 im Vergleich zu 2000, Einschätzung in % der befragten Betriebe**

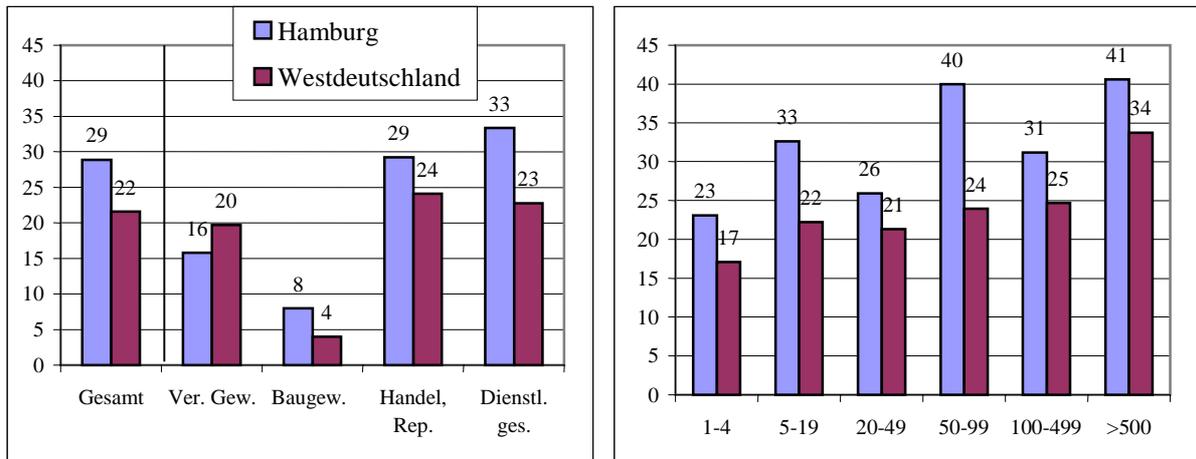
eher Zunahme der Investitionen



eher Abnahme der Investitionen

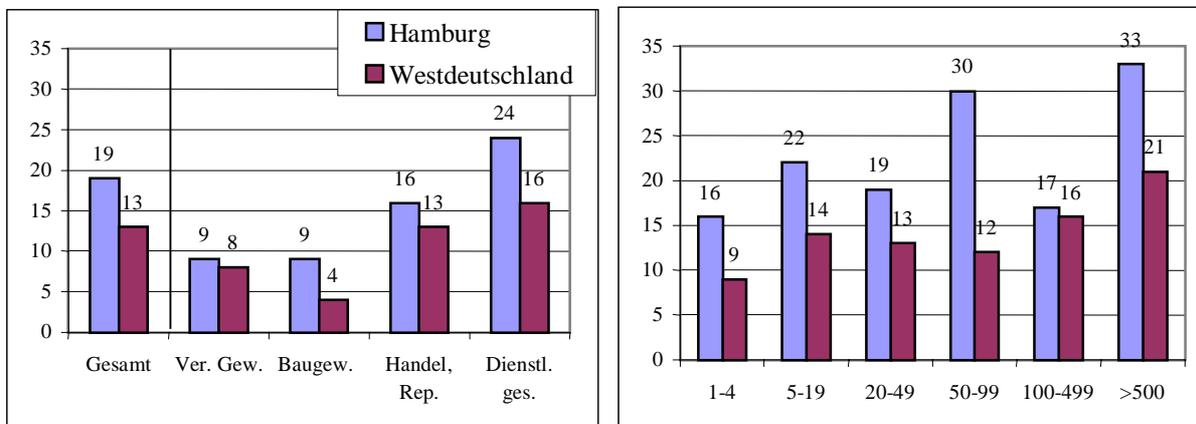


**Schaubild A.2.4: Die Ausstattung<sup>a</sup> der Arbeitsplätze außerhalb der Büros mit Computern, Hamburg und Westdeutschland im Vergleich, Anteile in %**



**a** Die Prozentsätze geben den Anteil der Betriebe an, deren Arbeitsplätze außerhalb des Büros mindestens zur Hälfte mit Inter-/Intranetzugang ausgestattet sind. Die Anteile beziehen sich auf alle Betriebe, die Büroarbeitsplätze haben und die eine Angabe zum Ausmaß der Ausstattung gemacht haben.

**Schaubild A.2.5: Die Ausstattung<sup>a</sup> der Arbeitsplätze außerhalb der Büros in den Betrieben mit Internet- oder Intranetzugang, Hamburg und Westdeutschland im Vergleich, Anteile in %**



**a** Die Prozentsätze geben den Anteil der Betriebe an, deren Arbeitsplätze außerhalb des Büros mindestens zur Hälfte mit Internet- oder Intranetzugang ausgestattet sind. Die Anteile beziehen sich auf alle Betriebe, die Büroarbeitsplätze haben und die eine Angabe zum Ausmaß der Ausstattung gemacht haben.

## LITERATURVERZEICHNIS

*Bogai, Dieter (2002):*

Zuwanderung und Integration: Bildungs- und arbeitsmarktpolitische Herausforderungen. In: WSI-Mitteilungen, H. 7, S. 397-402.

*Borrmann, Christine und Keller, Dietmar (2001):*

Die Hamburger Betriebe und ihr Verhalten auf dem Arbeitsmarkt, HWWA-Report 212.

*Bundesanstalt für Arbeit (Arbeitsamt Hamburg) (2002):*

Der Hamburger Arbeitsmarkt, Reihe 2: Arbeitsmarkt, verschiedene Ausgaben.

*Bundesministerium für Bildung und Forschung (2001):*

Zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, Zusammenfassender Endbericht 2000, BMBF publik.

*Conrads, R. u.a. (2000):*

Codebook zum IAB-Betriebspanel, 2. Auflage, Nürnberg.

*Freie und Hansestadt Hamburg, Behörde für Wirtschaft und Arbeit (2002):*

Die Wirtschaft in Hamburg, Jahresbericht 2001, Hamburg.

*Hamburgische Landesbank (2002):*

Hamburgs Wirtschaft im ersten Halbjahr 2002. Wirtschaftsanalyse 2/2002. Im Internet unter <http://www.hamburglb.de/Nav/Service/Aktuelles/Wirtschaft/ANWE/Wirtschaftsanalyse.pdf>

*IAB und INIFES (2000):*

Codebook zum IAB-Betriebspanel, Nürnberg.

*Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.) (2002):*

Spieglein, Spieglein...: Wer ist der Beste im ganzen Land?, Köln.

*Janz, Norbert; Gottschalk, Sandra; Hempell, Thomas; Peters, Bettina; Ebling, Günther und Niggemann, Ruth (2002):*

Innovation Activities in the German Economy, Report on indicators from the innovation survey 2000, ZEW, Mannheim, January.

*o.V. (2002a):*

Wissen, wie es geht. In: iwd, Nr. 10 vom 7.3.

*o.V. (2002b):*

Teilzeit: Gesetz mit Bremswirkung. In: iwd, Nr. 40 vom 3.10.

*Statistisches Landesamt Hamburg (2001):*

Hamburger Statistisches Jahrbuch 2001/2002, Hamburg, Dezember.

*Zimmermann, Volker und Andreas, Michael (2001):*

Das Innovationsverhalten von kleinen und mittleren Unternehmen. In: Wirtschaftsdienst, Heft 9, 81. Jg., S. 532-540.

# Beschäftigungstrends

Arbeitgeberbefragung 2001  
im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit

Ihre Antworten werden nach den gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes streng vertraulich behandelt und in anonymisierter Form ausgewertet, so dass Rückschlüsse auf einzelne Betriebe/ Dienststellen nicht möglich sind.

**Kontakt für Rückfragen:**

**Infratest Sozialforschung / NFO Infratest**  
Landsberger Straße 338, 80687 München

Stephan Bollinger, Christoph Runge, Peter Kuhn  
Telefon 0800 - 100 94 55

**Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
der Bundesanstalt für Arbeit**  
Regensburger Straße 104, 90327 Nürnberg

Manfred Lahner (09 11) 179 - 30 96  
Lutz Bellmann (09 11) 179 - 30 46

für Betriebe / Dienststellen in den neuen Bundesländern auch:

**SÖSTRA – Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH**  
Torstraße 178, 10115 Berlin

Jürgen Wahse (0 30) 2 80 71 74  
Vera Dahms (0 30) 2 80 71 73

# Wichtige Hinweise für den Interviewer

## ● Welche BETRIEBSEINHEIT soll befragt werden?

Bitte führen Sie das gesamte Interview für die Betriebseinheit bzw. Dienststelle durch, deren **Adresse** und **Beschäftigtenzahl** auf dem zugehörigen **Adressprotokoll** steht. Wenn zu dieser Betriebseinheit keine Auskünfte gegeben werden können, weil die notwendigen Informationen nur für eine größere oder nur für eine kleinere Betriebseinheit zur Verfügung stehen, beschreiben Sie bitte die Einheit, zu der Auskunft gegeben wird, auf der Rückseite des Adressprotokolls. **Alle** Auskünfte im gesamten Fragebogen müssen sich auf dieselbe Betriebseinheit beziehen.

**Nutzen Sie Frage 1 noch einmal zur Kontrolle der richtigen Betriebseinheit:**

- **bei Betrieben, die dieses Jahr erstmals befragt werden:**  
Übertragen Sie in Kontrollfeld A die entsprechende Zahl aus dem Adressprotokoll (letzte Zeile im Adressfeld). Dies ist die vom Betrieb für den Stichtag 30. 6. 2000 an die **Sozialversicherungen gemeldete Zahl sozialversicherungspflichtig** Beschäftigter. Die Angaben in Frage 1 zur Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten für das Jahr 2000 sollen damit übereinstimmen. Falls dies nicht zutrifft, erläutern Sie den Grund der Abweichung auf der Rückseite des Adressprotokolls. Das Kontrollfeld B bleibt bei erstmals befragten Betrieben leer.

nur Kontrollfeld A

- **bei Betrieben, die bereits im Vorjahr befragt wurden:**  
Übertragen Sie in die Kontrollfelder A und B die entsprechenden Zahlen aus dem **Adressprotokoll** (linke Spalte unter dem Adressfeld). Dies sind die **Angaben des Betriebes aus dem Vorjahr** für den Stichtag 30. 6. 2000. Die diesjährigen neuen Angaben in Frage 1 zu den Beschäftigtenzahlen für das Jahr 2000 sollen damit übereinstimmen. Falls dies nicht zutrifft, erläutern Sie den Grund der Abweichung gegenüber den Vorjahresangaben auf der Rückseite des Adressprotokolls.

Kontrollfeld A + B

## ● Wer ist SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG beschäftigt?

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind alle **Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden**, die kranken-, renten- und / oder arbeitslosenversicherungspflichtig sind oder für die der Arbeitgeber Beitragsanteile zur Rentenversicherung entrichten muss. Dazu zählen **nicht**: Beamte, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige und die sog. „geringfügig Beschäftigten“.

## ● Wer ist GERINGFÜGIG beschäftigt?

**Geringfügig beschäftigt** ist, wer

- entweder nur „kurzfristig“ beschäftigt wird (d. h. für maximal 2 Monate oder maximal 50 Tage im Jahr)
- oder eine vereinbarte Wochenarbeitszeit von weniger als 15 Stunden und ein monatliches Entgelt von maximal DM 630,- hat.

# Beschäftigungsentwicklung

1. Interv.: Liste 1 vorlegen! Zahlen aus dem Adressprotokoll in Kontrollfeld A und ggf. B übertragen.

Wie viele Beschäftigte hatte dieser Betrieb/diese Dienststelle Mitte des letzten Jahres, also am 30. 6. 2000, aufgliedert nach den genannten Beschäftigtengruppen? Und wie hat sich die jeweilige Beschäftigtenzahl bis zum 30. 6. 2001 verändert?

Teilzeitbeschäftigte bitte voll mitrechnen! Bei nicht vorkommenden Gruppen bitte „0“ eintragen!

	Anzahl 30. 6. 00	Anzahl 30. 6. 01
<p>● <b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte:</b> (ohne 630-DM-Kräfte, siehe Erläuterung auf Seite 2)</p>		
Arbeiter/innen und Angestellte .....	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
Auszubildende .....	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
Kontrollfeld A: Anzahl lt. Adressprotokoll		
Zwischensumme: sozialversicherungspflichtig Beschäftigte .....	<div style="border: 1px dashed black; display: inline-block; width: 40px; height: 20px; vertical-align: middle;"></div> = <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
● <b>Nicht sozialversicherungspflichtige ...</b>		
Beamte (einschl. Beamtenanwärter/innen) .....	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige .....	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
● <b>Sonstige Beschäftigte</b> (z. B. geringfügig Beschäftigte, 630-DM-Kräfte) ..	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
Kontrollfeld B: Anzahl lt. Adressprotokoll		
Gesamtzahl der Beschäftigten .....	<div style="border: 1px dashed black; display: inline-block; width: 40px; height: 20px; vertical-align: middle;"></div> = <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>

2. Wurden im Zeitraum vom 1. 7. 2000 bis 30. 6. 2001 Teile dieses Betriebes ganz geschlossen oder in andere Unternehmensteile ausgliedert oder wurden Betriebsteile ausgegründet, d. h. als eigenständige Firma weitergeführt?

Mehrere Angaben möglich!

Ja, geschlossen .....	<input type="checkbox"/>	Nein, nichts davon .....	<input type="checkbox"/>
Ja, ausgegliedert .....	<input type="checkbox"/>		
Ja, ausgegründet .....	<input type="checkbox"/>		

3. Gab es umgekehrt organisatorische Umstellungen der Art, dass Ihrem Betrieb andere Betriebe oder Unternehmensteile eingegliedert wurden?

Ja .....	<input type="checkbox"/>	Nein .....	<input type="checkbox"/>
----------	--------------------------	------------	--------------------------

4. Welche Beschäftigungsentwicklung erwarten Sie für das kommende Jahr?  
 Wird die Gesamtzahl der Beschäftigten bis Juni 2002 voraussichtlich etwa gleich bleiben, eher steigen oder eher fallen?

Falls sie steigt oder fällt: Auf wie viele Beschäftigte insgesamt etwa?

Die Beschäftigtenzahl wird bis Juni 2002 voraussichtlich ...

- etwa gleich bleiben .....
- eher steigen .....  } und zwar auf etwa  Beschäftigte insgesamt
- eher fallen .....
- Kann man jetzt noch nicht sagen ...

5. Wenn Sie einmal noch weiter vorausdenken:  
 Wird die Beschäftigtenzahl in 5 Jahren im Vergleich zu heute vermutlich ...

- deutlich höher sein (mehr als 10 %) .....
- etwas höher sein (bis zu 10 %) .....
- etwa gleich hoch sein .....
- etwas niedriger sein (bis zu 10 %) .....
- deutlich niedriger sein (mehr als 10 %) .....
- Weiß nicht/unmöglich zu sagen .....
- Trifft nicht zu, Betrieb wird wahrscheinlich nicht mehr existieren .....

## Geschäftsentwicklung

6. Wichtige Bestimmungsfaktoren für die Beschäftigungsentwicklung sind das Geschäftsvolumen und die Wertschöpfung, also die Eigenleistung des Betriebes.  
 Mit Geschäftsvolumen meinen wir ...

*Interv.: Bitte zutreffenden Begriff nennen und ankreuzen!*

- im Normalfall ..... **den Umsatz**   
 (ohne Umsatzsteuer)
- bei Banken/Kreditinstituten ..... **die Bilanzsumme**
- bei Versicherungen ..... **die Beitragssumme**   
 (inkl. Versicherungssteuer)
- bei Nichterwerbsorganisationen,  
 Gebietskörperschaften, Ämtern u. ä. .... **das Haushaltsvolumen**   
 (Verwaltungs- und Vermögenshaushalt)

7. Wie hoch war im letzten Geschäfts- bzw. Haushaltsjahr (in der Regel das Jahr 2000) Ihr Geschäftsvolumen?

Angabe bitte nur für die befragte Betriebseinheit (also nicht z. B. für größere Einheit mit anderen Standorten zusammen).

Falls genaue Angabe nicht möglich, bitte schätzen!

Betrag etwa:  DM

8. Welche Entwicklung erwarten Sie für das laufende Jahr, also 2001, gegenüber 2000? Wird das Geschäftsvolumen ...

etwa gleich bleiben .....

eher steigen .....

eher sinken .....

Weiß noch nicht .....

und zwar um ca. ....  %

9. Zurück zum vergangenen Geschäftsjahr: Wie war die Ertragslage Ihres Betriebes im letzten Geschäftsjahr (2000)? War sie ...

sehr gut .....

gut .....

befriedigend .....

ausreichend .....

mangelhaft .....

Trifft nicht zu, da öffentlicher Dienst, gemeinnützige Einrichtung u. ä. ....

10.  Bitte einstufen lt. Frage 6:

„Umsatz“ angekreuzt .....

Anderes angekreuzt .....  ► weiter mit Frage 14!

11. Wieviel Prozent Ihres Umsatzes im Jahr 2000 entfielen auf die einzelnen Regionen dieser Liste?

Interv.: Liste 2 vorlegen und bis Frage 13 liegen lassen. Falls genaue Angaben nicht vorliegen, bitte schätzen! Falls kein Umsatz in den betreffenden Regionen: Bitte „0“ eintragen.

Die alten Bundesländer ..... ca.  %

Die neuen Bundesländer einschl. Berlin ..... ca.  %

Die Länder der europäischen Währungsunion (ohne Deutschland):  
Belgien, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien,  
Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Spanien ..... ca.  %

Das übrige Ausland ..... ca.  %

Summe = gesamter Umsatz .....  100 %



17. a) Sind in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle in den letzten zwei Jahren eine oder mehrere der folgenden organisatorischen Änderungen vorgenommen worden?

Interv.: Liste 3 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

Falls mehrere Änderungen genannt:

b) Welche dieser Änderungen war aus Ihrer Sicht die wichtigste?

	a) durchgeführte Änderungen	b) wichtigste Änderung <i>Nur eine Nennung!</i>
A Mehr Eigenfertigung/Eigenleistung .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B Mehr Zukauf von Produkten und Leistungen .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C Neugestaltung der Beschaffungs- und Vertriebswege bzw. der Kundenbeziehungen .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D Reorganisation von Abteilungen oder von Funktionsbereichen .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E Verlagerung von Verantwortung und Entscheidungen nach unten .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F Einführung von Gruppenarbeit/eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten-/ Ergebnisermittlung .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen (z. B. Öko-, Produkt-, Stoffbilanzen, Öko-Audit) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I Verbesserung der Qualitätssicherung .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J Sonstige .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K <b>Keine</b> organisatorischen Änderungen .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

► wenn „keine“  
weiter mit Frage 21!

18. Warum führten Sie diese wichtigste organisatorische Änderung durch?

Interv.: Liste 4 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

- A Als Folge vorangegangener organisatorischer Änderungen .....
- B Zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit/Flexibilität .....
- C Wegen vorangegangener größerer Investitionen in Sachkapital .....
- D Wegen der Einführung wichtiger neuer Produkte .....
- E Sonstiges, .....

und zwar:

19. Ist die Zahl der Beschäftigten als Folge dieser wichtigsten Änderung ...

- gestiegen .....
- gleich geblieben .....
- gesunken .....

20. Ist infolge dieser Änderung die Qualifikation bei der Mehrzahl der davon betroffenen Beschäftigten ...

- gestiegen .....
- gleich geblieben .....
- gesunken .....

21. Befasst sich Ihr Betrieb mit Forschung und Entwicklung (F & E)?

- Ja .....       Nein .....
- Ist Aufgabe einer anderen Unternehmenseinheit ...

22. Haben Sie in den letzten 2 Jahren Produkt- bzw. Verfahrensinnovationen geplant, aber nicht durchgeführt?

- Ja .....       Nein .....  ► weiter mit Frage 24!

23. Welche der folgenden Faktoren haben die Durchführung verhindert?

*Interv.: Liste 5 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!*

- A Hohe Investitionskosten .....
- B Hohes wirtschaftliches Risiko .....
- C Mangel an Finanzierungsquellen .....
- D Organisatorische Probleme .....
- E Mangel an Fachpersonal .....
- F Mangelnde Kundenakzeptanz .....
- G Gesetzgebung, Normen, rechtliche Regelungen .....
- H Fehlende technologische Informationen .....
- I Fehlende Marktinformationen .....
- J Lange Verwaltungs- und Genehmigungsverfahren .....
- K Interne Widerstände .....
- L Sonstige, .....   
und zwar:



31. Im Folgenden geht es um die Ausstattung Ihres Betriebes/Ihrer Dienststelle mit Computern und Zugängen zum Internet – und zwar getrennt für Büroarbeitsplätze und für Arbeitsplätze außerhalb des Büros.

*Interv.: Vorgaben vorlesen!*

- alle      die meisten      etwa die Hälfte      einige      keiner
- a) Wie viele der Arbeitsplätze im Büro sind mit einem Computer ausgestattet? .....  —  —  —  —
- Es gibt keine Büroarbeitsplätze .....  ► weiter mit Frage 31c!
- b) Und wie viele der Arbeitsplätze im Büro haben einen Netzzugang, also Internet oder ein firmeninternes Intranet? .....  —  —  —  —
- c) Wie viele der Arbeitsplätze außerhalb des Büros sind mit einem Computer ausgestattet? .....  —  —  —  —
- Es gibt keine Arbeitsplätze außerhalb des Büros .....  ► weiter mit Frage 32 a!
- d) Und wie viele Arbeitsplätze außerhalb des Büros haben einen Netzzugang, also Internet oder ein firmeninternes Intranet? .....  —  —  —  —

## Fort- und Weiterbildung

32. a) Wenn in den letzten zwei Jahren im Zusammenhang mit der Einführung neuer Produkte oder Leistungen Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich waren, wurden in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle die betroffenen Beschäftigten dann eher vor, eher während oder eher nach der Einführung qualifiziert? Oder waren keine Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich?
- |   |  |
|---|--|
| Eher vorher ..... <input type="checkbox"/>  | Keine Weiterbildung erforderlich ..... <input type="checkbox"/>                    |
| Eher während ..... <input type="checkbox"/> | Trifft nicht zu, da keine neuen Produkte eingeführt ..... <input type="checkbox"/> |
| Eher danach ..... <input type="checkbox"/>  |  |
- b) Und wie war das bei größeren Investitionen in Sachkapital? Wurden die betroffenen Beschäftigten dann eher vor, eher während oder eher nach der Investition qualifiziert? Oder waren keine Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich?
- |   |  |
|---|--|
| Eher vorher ..... <input type="checkbox"/>  | Keine Weiterbildung erforderlich ..... <input type="checkbox"/>                                |
| Eher während ..... <input type="checkbox"/> | Trifft nicht zu, da keine größeren Investitionen in Sachkapital ..... <input type="checkbox"/> |
| Eher danach ..... <input type="checkbox"/>  |  |
- c) Und wenn es größere organisatorische Änderungen gab? Wurden die betroffenen Beschäftigten dann eher vor, eher während oder eher nach der Änderung qualifiziert? Oder waren keine Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich?
- |   |  |
|---|--|
| Eher vorher ..... <input type="checkbox"/>  | Keine Weiterbildung erforderlich ..... <input type="checkbox"/>                                |
| Eher während ..... <input type="checkbox"/> | Trifft nicht zu, da keine größeren organisatorischen Änderungen ..... <input type="checkbox"/> |
| Eher danach ..... <input type="checkbox"/>  |  |

**33. Förderte Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle im 1. Halbjahr 2001 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen?**

Das heißt: Wurden Beschäftigte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. wurden die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen?

Ja, Beschäftigte wurden freigestellt bzw. Kosten wurden übernommen ...

Nein, weder Freistellungen noch Kostenübernahme .....  *weiter mit Frage 37!*

**34. Wenn es um die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2001 geht: Können Sie Angaben eher über die Zahl der teilnehmenden Personen oder eher über die Teilnahmefälle machen?**

Informationen über **Personen** liegen vor, wenn Beschäftigte, die an mehreren Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, **nur einmal gezählt** werden.

Informationen über **Teilnahmefälle** liegen vor, wenn Beschäftigte, die an mehreren Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, **mehrfach gezählt** werden.

*Interv.: Bitte nur eine Nennung ankreuzen und darauf achten, dass Frage 35 entsprechend der hier angekreuzten Antwort beantwortet wird!*

Personen .....

Teilnahmefälle .....

**35. a) Wie viele Teilnehmer (Personen) oder Teilnahmefälle hatten die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2001? Bitte sagen Sie mir die Gesamtzahl und die Aufteilung auf die Beschäftigtengruppen auf dieser Liste.**

*Interv.: Liste 7 vorlegen! Bei nicht vorkommenden Gruppen bitte „0“ eintragen!*

**b) Und wie viele von den Teilnehmern bzw. Teilnahmefällen insgesamt waren Frauen?**

	Insgesamt	un- bzw. angeleitete Arbeiter	Facharbeiter	Angestellte/Beamte für einfache <sup>1)</sup> Tätigkeiten	qualifizierte <sup>2)</sup> Tätigkeiten
a) Teilnehmer (Personen) oder Teilnahmefälle .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
b) davon Frauen .....	<input type="text"/>				

<sup>1)</sup> *einfache Tätigkeiten erfordern in der Regel keine Berufsausbildung*

<sup>2)</sup> *qualifizierte Tätigkeiten erfordern in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine gleichwertige Berufserfahrung. Dazu gehören auch leitende Angestellte.*

**36. Wo lagen im 1. Halbjahr 2001 die thematischen Schwerpunkte der Weiterbildung? Bitte geben Sie an, welcher Themenbereich der wichtigste und welcher der zweitwichtigste war.**

*Interv.: Liste 8 vorlegen; jeweils nur eine Nennung möglich!*

	wichtigster	zweitwichtigster
A Kaufmännische Themen .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B Gewerbliche, naturwissenschaftlich-technische und gestalterische Themen ..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C EDV, Informations- und Kommunikationstechnik .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D Soziale Kompetenz (z. B. Teamfähigkeit, Konfliktmanagement, Arbeitsorganisation) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E Sonstige Themen .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# Berufsausbildung und Ausbildungsstellen

37. Erfüllt dieser Betrieb/diese Dienststelle die bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung? Zu den gesetzlichen Voraussetzungen gehören persönlich und fachlich geeignete Ausbilder und eine geeignete Ausbildungsstätte!

Ja, der Betrieb erfüllt die Voraussetzungen .....       Nein ....  ► weiter mit Frage 45!

Ja, im Verbund mit anderen Betrieben/Dienststellen oder überbetrieblichen Einrichtungen .....

38. Hatte dieser Betrieb/diese Dienststelle für das jetzt zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2000/2001 selbst neue Ausbildungsverträge abgeschlossen?

Denken Sie bitte an Ausbildungen

- nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HWO),
- nach anderen Ausbildungsregelungen, z. B. für Ausbildungsberufe im Gesundheitswesen oder für sozialpflegerische oder sozialpädagogische Berufe,
- und an die Ausbildung von Beamtenanwärtern.

*Interv.: Das Ausbildungsjahr 2000/2001 begann in der Regel am 1. August 2000 und endet am 31. Juli 2001.*

Ja ...       Nein, die Ausbildungsverträge sind von anderen Betrieben/Dienststellen bzw. mit überbetrieblichen Einrichtungen abgeschlossen worden .....  } weiter mit Frage 40!  
Nein, keine neuen Ausbildungsverträge 2000/2001 .....

39. a) Wie viele neue Ausbildungsverträge hatte dieser Betrieb/diese Dienststelle für das jetzt zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2000/2001 selbst insgesamt abgeschlossen? Denken Sie bitte an alle in Frage 38 genannten Ausbildungsregelungen.

Neue Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2000/2001 ..... Insgesamt

b) Und wie viele mit weiblichen Auszubildenden? .....

*Interv.: Falls „keine“: Bitte „0“ eintragen.*

c) Und wie viele mit ausländischen Auszubildenden? .....

40. a) Haben im Jahr 2001 Auszubildende, mit denen dieser Betrieb eigene Ausbildungsverträge hat, ihre Ausbildung erfolgreich beendet?

Die im Jahr 2001 noch zu erwartenden erfolgreichen Abschlüsse bitte mitzählen!

Ja ...       Nein .....  ► weiter mit Frage 41!

b) Wie viele sind das? Auszubildende mit erfolgreichem Abschluß: .....

c) Und wie viele davon übernehmen Sie oder ein anderer Betrieb Ihres Unternehmens?

*Interv.: Wenn kein Auszubildender übernommen wird, bitte „0“ eintragen!*

Anzahl der Auszubildenden, die übernommen werden: .....

41. Hat dieser Betrieb/diese Dienststelle für das jetzt beginnende Ausbildungsjahr 2001/2002 selbst neue Ausbildungsverträge abgeschlossen?  
Denken Sie bitte wieder an alle in Frage 38 genannten Ausbildungsregelungen.

Interv.: Das Ausbildungsjahr 2001/2002 beginnt in der Regel am 1. August 2001 und endet am 31. Juli 2002.

Nein, die Ausbildungsverträge werden von anderen Betrieben/Dienststellen bzw. mit überbetrieblichen Einrichtungen abgeschlossen .....  ► weiter mit Frage 45!

Ja .....   
▼

Nein, keine neuen Ausbildungsverträge 2001/2002 .....  ► weiter mit Frage 43!

42. a) Wie viele Ausbildungsverträge wurden bis jetzt für 2001/2002 neu abgeschlossen?  
Denken Sie bitte an alle in Frage 38 genannten Ausbildungsregelungen.

Neue Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2001/2002 ..... Insgesamt

b) Und wie viele mit weiblichen Auszubildenden? .....

Interv.: Falls „keine“: Bitte „0“ eintragen.

c) Und wie viele mit ausländischen Auszubildenden? .....

43. Wollen Sie für das Ausbildungsjahr 2001/2002 noch (weitere) Ausbildungsverträge abschließen?

Ja .....  ▼      Nein .....  ► weiter mit Frage 45!

44. Wie viele Ausbildungsverträge wollen Sie noch abschließen? .....  ► weiter mit Frage 47!

45. Wenn Sie derzeit nicht ausbilden oder die Voraussetzungen für betriebliche Berufsausbildung nicht erfüllen:

**Könnten Sie sich vorstellen auszubilden, wenn die Ausbildung im Verbund mit einem Bildungsträger oder im Verbund mit anderen Betrieben organisiert wäre?**

Ja .....  ▼      Nein .....  } weiter mit Frage 47!  
Trifft nicht zu, der Betrieb bildet aus .....

46. Wenn ja: Welche Art von Verbund würden Sie bevorzugen? Einen Verbund mit einem Bildungsträger oder einen Verbund mit anderen Betrieben?

Verbund mit einem Bildungsträger .....

Verbund mit anderen Betrieben .....

# Öffentliche Förderung

47. Welche der folgenden öffentlichen Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten hat Ihr Betrieb/ Ihre Dienststelle im Jahr 2000 vom Arbeitsamt oder von anderen Stellen bekommen?

Interv.: Liste 9 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

- A Zuschüsse für ABM-Beschäftigte .....
- B Strukturanpassungsmaßnahmen (ohne SAM OfW) .....
- C Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen (SAM OfW) .....
- D Lohnkostenzuschüsse oder Zuschüsse für Qualifizierungs-ABM aus dem Jugend-Sofortprogramm .....
- E Mittel zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung (Zuschüsse zu Ausbildungsvergütungen, zu Lohn-/Gehaltskosten der Ausbilder, zu Ausbildungsverbänden usw.) .....
- F Eingliederungszuschuss (Einarbeitung, erschwerte Vermittlung, ältere Arbeitnehmer oder entsprechende AFG- bzw. SGB-III-Leistungen) .....
- G Einstellungszuschuss bei Neugründungen .....
- H Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose .....
- I Leistungen für berufliche Rehabilitation .....
- J Arbeit statt Sozialhilfe (BSHG) .....
- K Altersteilzeitzuschuss .....
- L sonstige Lohnkostenzuschüsse (z. B. des Bundeslandes, ESF-Mittel), .....   
und zwar:

M Nichts davon .....  ► weiter mit Frage 50!

48. Wie viele Beschäftigte wurden im Jahr 2000 insgesamt mit diesen Lohnkostenzuschüssen gefördert? .....  Beschäftigte

49. Und wie viele davon wurden im Jahr 2000 durch ABM oder Strukturanpassungsmaßnahmen (ohne SAM OfW) gefördert? .....  Beschäftigte  
Gemeint sind hier nur die Maßnahmen A und B aus Frage 47!

50. Welche der folgenden Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel hat Ihr Betrieb/ Ihre Dienststelle im Jahr 2000 bekommen?

Interv.: Liste 10 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

- A Mittel der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ .....
- B Mittel aus Bundesprogrammen, auch über die Deutsche Ausgleichsbank (DtA) oder die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) .....
- C Mittel aus Landesprogrammen (z. B. Mittelstandsförderung) .....
- D Mittel aus Europäischen Förderprogrammen/Strukturfonds .....
- E Steuerliche Hilfen (z. B. Investitionszulagen oder Sonderabschreibungen) .....
- F Sachmittelzuschüsse für Ausstattung und Einrichtungen der betrieblichen Ausbildung .....
- G Andere Hilfen .....
- H Nichts davon .....  ► weiter mit Frage 52!

51. Wie hoch war im Jahr 2000 der Gesamtbetrag dieser Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel? ca.  DM



# Personaleinstellungen im 1. Halbjahr 2001

**55. Haben Sie im 1. Halbjahr 2001 Arbeitskräfte eingestellt?**

Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen.

Ja .....  ► weiter mit Frage 57!

Nein .....

**56. Wenn nein:**

**Hätten Sie gerne Arbeitskräfte eingestellt oder hatten Sie gar keinen Bedarf?**

Hätte gerne eingestellt .....  } weiter mit Frage 59!

Kein Bedarf .....

**57. Wie viele Arbeitskräfte haben Sie im 1. Halbjahr 2001 insgesamt neu eingestellt?**

**a) Bitte sagen Sie mir die Gesamtzahl und die Aufteilung auf die Beschäftigtengruppen auf dieser Liste.**

Interv.: Liste 12 vorlegen! Bei nicht vorkommenden Gruppen bitte „0“ eintragen!

**b) Und wie viele davon waren Frauen?**

	Insgesamt	un- bzw. angelernte Arbeiter	Facharbeiter	Angestellte/Beamte für einfache <sup>1)</sup> Tätigkeiten	qualifizierte <sup>2)</sup> Tätigkeiten
a) Eingestellte Arbeitskräfte .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
b) davon Frauen .....	<input type="text"/>				

<sup>1)</sup> einfache Tätigkeiten erfordern in der Regel keine Berufsausbildung

<sup>2)</sup> qualifizierte Tätigkeiten erfordern in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine gleichwertige Berufserfahrung. Dazu gehören auch leitende Angestellte.

**58. a) Haben Sie im 1. Halbjahr 2001 Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag eingestellt?**

Ja .....       Nein .....  ► weiter mit Frage 59!

**b) Wenn ja: Wie viele insgesamt? Und wie viele davon waren Frauen?**

Anzahl insgesamt .....       davon Frauen ....

**59. a) Haben Sie im 1. Halbjahr 2001 Arbeitskräfte aus einem befristeten Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes übernommen? Auszubildende sind hier nicht gemeint.**

Ja .....       Nein .....  ► weiter mit Frage 60!

**b) Wenn ja: Wie viele insgesamt?**

Anzahl insgesamt .....

# Derzeitige Personalsuche

60. Suchen Sie derzeit Arbeitskräfte (ohne Auszubildende), die sofort  
– also zum nächstmöglichen Einstellungstermin – eingestellt werden sollen?

Ja .....       Nein .....  ► weiter mit Frage 62!  
▼

61. a) Wie viele Arbeitskräfte suchen Sie für sofort?

Bitte geben Sie die Gesamtzahl an und zusätzlich die Aufgliederung nach den einzelnen Beschäftigtengruppen auf dieser Liste!

Interv.: Liste 12 erneut vorlegen und bis Frage 63 liegen lassen!  
Bei nicht vorkommenden Gruppen bitte „0“ eintragen!

b) Und wie viele von diesen Stellen sind dem Arbeitsamt gemeldet?

	Insgesamt	un- bzw. angelernte Arbeiter	Facharbeiter	Angestellte/Beamte für einfache <sup>1)</sup> Tätigkeiten	Angestellte/Beamte für qualifizierte <sup>2)</sup> Tätigkeiten
a) Gesuchte Arbeitskräfte .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
b) Dem Arbeitsamt gemeldet .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

62. Suchen Sie derzeit Arbeitskräfte, die erst zu einem späteren Termin eingestellt werden sollen?

Ja .....       Nein .....  ► weiter mit Frage 64!  
▼

63. a) Wie viele Arbeitskräfte, die Sie erst später einstellen wollen, suchen Sie?

Bitte geben Sie die Gesamtzahl an und zusätzlich die Aufgliederung nach den einzelnen Beschäftigtengruppen auf dieser Liste!

Interv.: Liste 12 liegt noch vor! Bei nicht vorkommenden Gruppen bitte „0“ eintragen!

b) Und wie viele von diesen Stellen sind dem Arbeitsamt gemeldet?

	Insgesamt	un- bzw. angelernte Arbeiter	Facharbeiter	Angestellte/Beamte für einfache <sup>1)</sup> Tätigkeiten	Angestellte/Beamte für qualifizierte <sup>2)</sup> Tätigkeiten
a) Gesuchte Arbeitskräfte .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
b) Dem Arbeitsamt gemeldet .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

<sup>1)</sup> einfache Tätigkeiten erfordern in der Regel keine Berufsausbildung

<sup>2)</sup> qualifizierte Tätigkeiten erfordern in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine gleichwertige Berufserfahrung. Dazu gehören auch leitende Angestellte.

# Personalabgänge im 1. Halbjahr 2001

64. Sind aus Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle im 1. Halbjahr 2001 Beschäftigte ausgeschieden? Gemeint sind Entlassungen, Kündigungen, Versetzungen in andere Betriebe des Unternehmens, Abgänge nach der Ausbildung, Altersruhestand, Auslauf von Zeitverträgen, Tod. Bitte beachten Sie: Während Mutterschaft, Erziehungsurlaub, Wehr-/Zivildienst besteht das Beschäftigungsverhältnis fort.

Ja .....       Nein .....  ► weiter mit Frage 66!

65. a) Wie viele Beschäftigte sind insgesamt ausgeschieden? Wie viele davon waren Frauen?

b) Und wie verteilen sich die Personalabgänge insgesamt auf die hier genannten Gründe?

Interv.: Liste 13 vorlegen! Falls „Keine“: Bitte „0“ eintragen!

	Insgesamt	davon Frauen
a) Ausgeschiedene insgesamt .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>
b) davon infolge:		
A Kündigung seitens des Arbeitnehmers .....	<input type="text"/>	
B Kündigung seitens des Betriebes/der Dienststelle .....	<input type="text"/>	
C Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung .....	<input type="text"/>	
D Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages .....	<input type="text"/>	
E einvernehmliche Aufhebung (auch aufgrund eines Sozialplans) ..	<input type="text"/>	
F Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens .....	<input type="text"/>	
G Ruhestand (auch Vorruhestand), Berufs-/Erwerbsunfähigkeit, Tod ..	<input type="text"/>	
H Sonstiges .....	<input type="text"/>	

## Kapital-/Gewinnbeteiligung

66. Gibt es in Ihrem Betrieb zusätzliche finanzielle Anreize für die Beschäftigten in Form einer Kapitalbeteiligung am Unternehmen oder in Form einer Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung?

Wenn ja:

Bitte schätzen Sie, welcher Anteil der Beschäftigten in den Genuss der jeweiligen Leistung kommt.

Kapitalbeteiligung am Unternehmen: Ja .....  ► und zwar für ca.  % der Beschäftigten  
Nein .....

Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung: Ja .....  ► und zwar für ca.  % der Beschäftigten  
Nein .....

# Löhne und Gehälter

67. Gilt in diesem Betrieb ...

- ein Branchentarifvertrag .....  } weiter mit Frage 69!  
 ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften  
 geschlossener Haustarif oder Firmentarifvertrag .....  }  
kein Tarifvertrag .....  ▼

68. Falls für diesen Betrieb kein Tarifvertrag gilt:  
 Orientieren Sie sich an einem Branchentarifvertrag?

- Ja .....  ▼ Nein .....  ► weiter mit Frage 71!

69. Wenn Sie den gültigen Tarifvertrag zugrunde legen:  
 Zahlen Sie Löhne und Gehälter über Tarif?

- Ja .....  ▼ Nein .....  ► weiter mit Frage 71!

70. Wenn ja:

a) Für welche Beschäftigtengruppen auf dieser Liste zahlen Sie Löhne und Gehälter über Tarif?

Interv.: Liste 14 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!  
 Für jede angekreuzte Gruppe nachfragen:

b) Bitte schätzen Sie: Um wie viel Prozent liegen die Löhne und Gehälter in den jeweiligen Beschäftigtengruppen bei Ihnen im Durchschnitt über dem Tarif?

	a) Bezahlung über Tarif	b) und zwar im Durchschnitt ca. ... Prozent über Tarif
Un- oder angelernte Arbeiter/innen .....	<input type="checkbox"/> ►	ca. <input type="text"/> %
Facharbeiter/innen .....	<input type="checkbox"/> ►	ca. <input type="text"/> %
Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten <sup>1)</sup> .....	<input type="checkbox"/> ►	ca. <input type="text"/> %
Angestellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten <sup>2)</sup> .....	<input type="checkbox"/> ►	ca. <input type="text"/> %

<sup>1)</sup> einfache Tätigkeiten erfordern in der Regel keine Berufsausbildung

<sup>2)</sup> qualifizierte Tätigkeiten erfordern in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine gleichwertige Berufserfahrung. Dazu gehören auch leitende Angestellte.

71. Wie hoch war bei Ihnen die Bruttolohn- und Gehaltssumme für den Monat Juni 2001  
 (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld)?

Bruttolohn- und Gehaltssumme im Juni 2001:  DM

# Betriebliche Arbeitszeiten

**72. Wie lang ist gegenwärtig bei Ihnen die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte?**

Wochenarbeitszeit: .....   ,  Stunden pro Woche

**73. Wie verteilen sich die Beschäftigten in diesem Betrieb/dieser Dienststelle nach der vereinbarten Wochenarbeitszeit?**

**Bitte geben Sie in etwa die Prozentwerte an!**

*Interv.: Liste 15 vorlegen! Schätzwerte genügen!  
Bei nicht vorkommenden Gruppen bitte „0“ eintragen!*

Vollzeitbeschäftigte ..... ca.  %

Teilzeitbeschäftigte mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von ...

mehr als 24 Stunden ..... ca.  %

15 bis 24 Stunden ..... ca.  %

weniger als 15 Stunden ..... ca.  %

ohne fest vereinbarte Stunden ..... ca.  %

Summe = alle Beschäftigten ..... 100 %

**74. Wurden bei Ihnen im abgelaufenen Jahr, also im Jahr 2000, Überstunden geleistet?**

Ja .....       Nein .....  ► weiter mit Frage 78!

**75. Werden Überstunden in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle generell ausbezahlt oder gibt es ausschließlich Freizeitausgleich? Oder ist beides möglich?**

Generell ausbezahlt .....       Ausschließlich Freizeitausgleich .....  } weiter mit Frage 78!  
Beides – sowohl ausbezahlt als auch Freizeitausgleich .....       Weder – noch .....

**76. Was schätzen Sie: Wie viel Prozent Ihrer Beschäftigten haben während des vergangenen Jahres, also im Jahr 2000, ausbezahlte Überstunden geleistet?**

Etwa .....  %      Kann ich nicht sagen .....

**77. Können Sie ungefähr sagen, wie hoch die Anzahl der ausbezahlten Überstunden im Jahr 2000 war, oder – falls Sie diese Zahl nicht kennen – wie hoch der Anteil dieser Überstunden an der Sollarbeitszeit war?**

Anzahl der ausbezahlten Überstunden .....  Stunden  
oder (falls Anzahl nicht bekannt):  
Anteil der ausbezahlten Überstunden an der Sollarbeitszeit ... ca.  %

# Allgemeine Angaben zum Betrieb/zur Dienststelle

78. *Interv.: Bitte ankreuzen laut Adressprotokoll!*

Hat dieser Betrieb/diese Dienststelle bereits im Vorjahr an der Arbeitgeberbefragung 2000 über „Beschäftigungstrends“ teilgenommen?

- Ja .....  ► weiter mit Frage 93!  
 Nein .....  ▼

79. Handelt es sich bei diesem Betrieb um ...

- ein **unabhängiges, eigenständiges** Unternehmen bzw. eine eigenständige Einrichtung **ohne** Niederlassungen an anderer Stelle .....   
 die **Zentrale oder Hauptverwaltung** eines Unternehmens bzw. einer Einrichtung mit Niederlassungen/Dienststellen/Filialen anderswo .....   
 eine **Niederlassung/Dienststelle/Filiale** eines größeren Unternehmens bzw. einer größeren Einrichtung .....   
 eine regionale oder fachliche **Mittelinstanz** eines verzweigten Unternehmens bzw. einer verzweigten Behörde/Einrichtung .....

80. Welche Rechtsform hat der Betrieb/die Dienststelle?

*Interv.: Liste 16 vorlegen!*

- A Einzelunternehmen (mit Vollhaftung einer Person) .....   
 B Personengesellschaft (KG, OHG, GbR) .....   
 C GmbH oder GmbH & Co. KG .....   
 D Kapitalgesellschaft (AG, KGaA) .....   
 E Körperschaft des öffentlichen Rechts, Stiftung, Anstalt, Behörde, Amt .....   
 F Sonstige Rechtsform (z. B. Verein, Genossenschaft) .....

81. Befindet sich der Betrieb mehrheitlich oder ausschließlich in ...

*Bei Tochtergesellschaften bitte den Eigentümer der Muttergesellschaft angeben!*

- westdeutschem Eigentum .....  Es gibt keinen Mehrheitseigentümer ...   
 ostdeutschem Eigentum .....  Nicht bekannt .....   
 ausländischem Eigentum .....   
 öffentlichem Eigentum .....

82. Gibt es bei Ihnen einen Betriebsrat oder Personalrat?

- Ja .....  Nein .....

83. Ist Ihr Betrieb Mitglied in ... *Alles Zutreffende ankreuzen!*

- der Handwerkskammer .....   
 der Industrie- und Handelskammer .....   
 einer anderen Kammer .....   
 Nichts davon .....

84. Bitte einstufen:

Der Standort des Betriebs/der Dienststelle ist in einem der ...

alten Bundesländer oder Berlin-West .....

▶ weiter mit Frage 89!

neuen Bundesländer oder Berlin-Ost .....

▼

**Fragen 85 - 88 nur für neue Bundesländer und Berlin-Ost**

85. Hat dieser Betrieb/diese Dienststelle schon vor dem 1. 1. 1990 bestanden?

Ja .....

Nein, wurde später gegründet .....

▶ weiter mit Frage 90!

86. Wenn ja: In welcher Form?

*Interv.: Vorgaben bitte vorlesen!*

Als VEB oder staatliche Einrichtung .....

Als Teil eines VEB oder einer staatlichen Einrichtung .....

Als Genossenschaft .....

Als Privatbetrieb .....

87. Stand dieser Betrieb unter Treuhandverwaltung?

Ja .....

Nein .....

88. Seit wann besteht der Betrieb  
in der heutigen Form?

seit

▶ weiter mit Frage 92!

89. Wurde dieser Betrieb/diese Dienststelle vor 1990 gegründet oder später?

Vor 1990 .....

Später .....

▶ weiter mit Frage 92!

90. In welchem Jahr wurde der Betrieb gegründet? im Jahr

91. War das eine echte Neugründung oder eine Ausgründung aus einem bestehenden Betrieb? Oder gab es einen Eigentümerwechsel?

Neugründung .....

Ausgründung .....

Eigentümerwechsel .....

92. Laut Betriebsnummer des Arbeitsamtes gehört dieser Betrieb zu folgender Branche: ...

*Interv.: Bitte Angabe auf der Vorderseite des Adressprotokolls vorlesen!*

a) Ist diese Angabe heute noch richtig? Ja .....

▶ weiter mit Frage 93!

Nein .....

b) Wenn nein: Sagen Sie mir bitte anhand der Liste auf der folgenden Seite, zu welcher Branche Sie heute gehören.

Branchenschlüssel Nr.:

## Produzierendes Gewerbe, Industrie, Handwerk

Schlüssel-  
Nr.:

- 01 **Land- und Forstwirtschaft,**  
Fischerei und Fischzucht
- 02 **Bergbau,** Gewinnung von Steinen und Erden,  
**Energie- und Wasserversorgung**

### *Verarbeitendes Gewerbe*

- 03 **Nahrungs- und Genussmittelherstellung**
- 04 **Textil- und Bekleidungsgewerbe,**  
Ledergewerbe
- 05 **Papier- und Druckgewerbe, Verlage**
- 06 **Holzgewerbe** (ohne Möbelherstellung)
- 07 **Chemische Industrie,** Mineralölverarbeitung,  
Kokerei, Spalt- und Brutstoffe
- 08 Herstellung von **Gummi- und Kunststoffwaren**
- 09 **Glasgewerbe, Keramik,** Verarbeitung von  
**Steinen und Erden**
- 10 **Metallerzeugung und -bearbeitung**
- 11 **Recycling**
- 12 Herstellung von **Metallerzeugnissen,**  
**Stahl- und Leichtmetallbau**
- 13 **Maschinenbau**
- 14 Herstellung von **Kraftwagen** und  
Kraftwagenteilen
- 15 **Sonstiger Fahrzeugbau** (Schiffe,  
Schienenfahrzeuge, Luft- und Raumfahrzeuge,  
Fahrräder, Krafträder u. a.)
- 16 **Elektrotechnik,** Herstellung von Büro-  
maschinen und Datenverarbeitungsgeräten
- 17 **Feinmechanik und Optik**
- 18 **Herstellung von Möbeln, Schmuck,**  
**Musikinstrumenten, Sportgeräten,**  
**Spielwaren** und anderen Erzeugnissen

### *Baugewerbe*

- 19 **Bauhauptgewerbe** (Vorbereitende  
Baustellenarbeiten, Hoch- und Tiefbau)
- 20 **Bauinstallation** und sonstiges Baugewerbe  
(Ausbaugewerbe)

## Handel, Reparatur, Dienst- leistungen, Verwaltung

### *Handel und Reparatur*

- 21 **Kraftfahrzeughandel** und -reparatur,  
**Tankstellen**
- 22 **Grosshandel** und Handelsvermittlung
- 23 **Einzelhandel** (ohne Kfz.), **Reparatur** von  
Gebrauchsgütern

### *Verkehr u. Nachrichtenübermittlung*

- 24 **Verkehr**
- 25 **Nachrichtenübermittlung**

### *Kredit- und Versicherungsgewerbe*

- 26 **Kreditinstitute**
- 27 **Versicherungsgewerbe**

### *Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen*

- 28 **Datenverarbeitung** und Datenbanken
- 29 **Forschung** und Entwicklung
- 30 **Rechts-, Steuer-, Unternehmensberatung,**  
**Werbung, Marktforschung**
- 31 **Grundstücks- und Wohnungswesen**
- 32 **Vermietung beweglicher Sachen, sonstige  
Dienstleistungen (überwiegend für  
Unternehmen)**

### *Sonstige Dienstleistungen*

- 33 **Gaststätten,** Beherbergungsgewerbe
- 34 **Erziehung und Unterricht**
- 35 **Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen**
- 36 Entsorgung, Abwasser-, **Abfallbeseitigung**
- 37 **Kultur, Sport, Unterhaltung**
- 38 **Andere Dienstleistungen** wie: Wäscherei,  
Reinigung, Friseurgewerbe, Kosmetik, Be-  
stattungswesen, Bäder, Saunas, Solarien etc.

### *Organisationen ohne Erwerbs- charakter, Öffentliche Verwaltung*

- 39 **Interessenvertretungen,** Verbände, kirch-  
liche und andere religiöse Vereinigungen
- 40 **Private Haushalte**
- 41 **Öffentliche Verwaltung,** Verteidigung,  
**Sozialversicherung**

*Anderes, und zwar:*

*(Bitte genau erläutern!)*

# Anmerkungen zum Fragebogen

93. Hinweise/Erläuterungen/Anregungen zu einzelnen Fragen und zum Fragebogen:


**Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!**

## Eintragungen des Interviewers

94. *Interviewer – bitte auf keinen Fall vergessen:*

*Name, Funktion und Telefon-Nummer der Hauptauskunftsperson für eventuell notwendige Rückfragen im Adressprotokoll notieren, wenn die Auskunftsperson neu ist oder wenn sich die Funktion oder die Telefonnummer verändert hat.*

95. **Wie wurde dieses Interview durchgeführt?**

- Ganz als persönlich-mündliches Interview .....
- Überwiegend als persönlich-mündliches Interview, aber für einzelne Fragen wurde der Fragebogen zum Selbstauffüllen hinterlassen .....
- Zum kleineren Teil als persönlich-mündliches Interview, für die meisten Fragen wurde der Fragebogen zum Selbstauffüllen hinterlassen .....
- Der Fragebogen wurde ganz zum Selbstauffüllen hinterlassen .....

--	--	--	--	--

Listen-Nr.

--	--

Lfd. Nr.

--	--

Welle

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Abrechnungs-Nr.

Ich bestätige die korrekte Durchführung des Interviews und die Übergabe der „Erklärung zum Datenschutz“.

\_\_\_\_\_ Ort

\_\_\_\_\_ Datum

\_\_\_\_\_ Unterschrift des Interviewers