

Borrmann, Christine; Keller, Dietmar

Research Report

Die Hamburger Betriebe und ihr Verhalten auf dem Arbeitsmarkt: Auswertung des IAB-Betriebspanels 2000 für Hamburg

HWWA-Report, No. 212

Provided in Cooperation with:

Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA)

Suggested Citation: Borrmann, Christine; Keller, Dietmar (2001) : Die Hamburger Betriebe und ihr Verhalten auf dem Arbeitsmarkt: Auswertung des IAB-Betriebspanels 2000 für Hamburg, HWWA-Report, No. 212, Hamburg Institute of International Economics (HWWA), Hamburg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/32940>

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

Die Hamburger Betriebe und ihr Verhalten auf dem Arbeitsmarkt

Auswertung des IAB-Betriebspanels 2000
für Hamburg

Christine Borrmann
Dietmar Keller

HWWA-Report

212

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

2001

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)

Die Hamburger Betriebe und ihr Verhalten auf dem Arbeitsmarkt

Auswertung des IAB-Betriebspanels 2000
für Hamburg

**Christine Borrmann
Dietmar Keller**

HWWA REPORT

Editorial Board:

Prof. Dr. Thomas Straubhaar

Prof. Dr. Hans-Eckart Scharrer

Dr. Carsten Hefeker

Dr. Konrad Lammers

Dr. Eckhard Wohlers

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

Christine Borrmann
Telefon: 040/428 34 449
e-mail: Christine.Borrmann@hwwa.de

Dietmar Keller
Telefon: 040/428 34 476
e-mail: Keller@hwwa.de

VORWORT

Zu den größten Herausforderungen der deutschen Wirtschaftspolitik gehört, die Arbeitslosigkeit nachhaltig zu verringern. Um eine breitere Informationsbasis vor allem über die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes zu schaffen, werden seit 1993 westdeutsche Betriebe im Rahmen einer Panel-Befragung, die vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) konzipiert und von Infratest durchgeführt wird, nach ihrem Verhalten auf dem Arbeitsmarkt befragt. Seit 1996 sind ostdeutsche Betriebe in die Befragung einbezogen. Beginnend mit dem Jahr 2000 sind in einigen westdeutschen Bundesländern regionale Aufstockungsstichproben durchgeführt worden, die auch auf der regionalen Ebene Aussagen über das Verhalten der Betriebe auf dem Arbeitsmarkt ermöglichen.

Die Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales sowie die Wirtschaftsbehörde der Freien und Hansestadt Hamburg haben im August 2000 das IAB und Infratest sowie das HWWA beauftragt, die Befragung für Hamburg durchzuführen und auszuwerten. Das Projekt wird mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert. Mit diesem Report legt das HWWA die ausgewerteten Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2000 für Hamburg vor.

Die Auswertung der Befragung liefert eine Fülle von Informationen über die Beschäftigungssituation, die Struktur und wirtschaftliche Performance Hamburger Betriebe und vor allem über deren Verhalten auf dem Arbeitsmarkt. Diese Informationen sind von großem Interesse für die Nachfrager und Anbieter auf dem Arbeitsmarkt sowie für politische Entscheidungsträger.

Inzwischen ist entschieden worden, dass die Aufstockung des IAB-Betriebs-Panels für Hamburg auch für das Jahr 2001 durchgeführt wird. Mit der Auswertung ist erneut das HWWA beauftragt worden. Die Fortführung der aufgestockten Befragung vergrößert die Möglichkeiten erheblich, die gewonnen Ergebnisse auch wissenschaftlich weiter zu verwerten.

Hamburg, im Oktober 2001

Konrad Lammers

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Kurzfassung	11
Langfassung	23
1 Einführung und Datenbasis	23
1.1 Zielsetzung der Befragung	23
1.2 Methodik der Stichprobenziehung	24
2 Branchen- und Größenstruktur der Hamburger Betriebe	28
3 Beschäftigung und Beschäftigungsprognosen	30
3.1 Struktur der Beschäftigten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen	30
3.2 Struktur der Beschäftigten nach Beschäftigtengruppen	33
3.2.1 ...nach dem formalen Beschäftigtenstatus	33
3.2.2 ...nach dem Qualifikations-/Ausbildungsstatus	35
3.2.3 ...nach Teilzeit- bzw. befristet Beschäftigten	38
3.3 Beschäftigtenentwicklung	40
4 Personalprobleme	48
4.1 Probleme der Personalbeschaffung	48
4.2 Die Problematik älterer Arbeitnehmer	54
5 Performance der Hamburger Betriebe	56
5.1 Geschäftsvolumen	57
5.1.1 Arbeitsproduktivität	57
5.1.2 Regionalstruktur des Umsatzes	60
5.1.3 Entwicklung des Geschäftsvolumens	61
5.2 Ertragslage	63
5.3 Bruttolohn- und Gehaltssumme	64
5.4 Wertschöpfung und Vorleistungsquote	66
5.5 Outsourcing-Tendenzen	67
5.6 Betriebliche Investitionen	69
5.7 Technischer Stand der Anlagen	73
6 Öffentliche Förderung in Hamburger Betrieben	75
6.1 Förderung der betrieblichen Ausbildung	75
6.2 Öffentliche Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten	77
6.3 Öffentliche Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel	80
7 Aus- und Weiterbildungsverhalten Hamburger Betriebe	81
7.1 Ausbildungssituation in den Hamburger Betrieben	81
7.2 Weiterbildung	86
8 Vertretung der Belegschaften durch Betriebs- und Personalräte	90
Literaturverzeichnis	93
ANHANG	
Branchengliederung im IAB-Betriebspanel-2000	A1
Infratest Burke Sozialforschung: Arbeitgeberbefragung 2000	A2

TABELLENVERZEICHNIS DER LANGFASSUNG

Tabellen

	Seite
Tabelle 1.1	26
Tabelle 3.1	30
Tabelle 3.2	31
Tabelle 3.3	34
Tabelle 3.4	36
Tabelle 3.5	37
Tabelle 3.6	38
Tabelle 3.7	39
Tabelle 3.8	40
Tabelle 3.9	42
Tabelle 3.10	43
Tabelle 3.11	44
Tabelle 3.12	44
Tabelle 3.13	46
Tabelle 3.14	46
Tabelle 3.15	47
Tabelle 4.1	48
Tabelle 4.2	49
Tabelle 4.3	50
Tabelle 4.4	52
Tabelle 4.5	53
Tabelle 4.6	53
Tabelle 4.7	54

	Seite	
Tabelle 4.8	Einschätzung der Leistungsfähigkeit und Einsetzbarkeit älterer Arbeitnehmer, Hamburg und Westdeutschland	55
Tabelle 5.1	Höhe des Umsatzes im letzten Geschäfts- bzw. Haushaltsjahr	59
Tabelle 5.2	Regionalstruktur des Umsatzes	61
Tabelle 5.3	Entwicklung des Geschäftsvolumens für das Jahr 2000	62
Tabelle 5.4	Ertragslage der Betriebe im Jahre 1999, Vergleich Hamburg und Westdeutschland	63
Tabelle 5.5	Anteil der Vorleistungen und Fremdkosten am Umsatz in Hamburger Betrieben, 1999	55
Tabelle 5.6	Veränderungen der Organisationsstruktur der Betriebe, Hamburg	68
Tabelle 5.7	Hat der Betrieb im vergangenen Geschäftsjahr 1999 Investitionen getätigt?	69
Tabelle 5.8	Struktur der Investitionen 1999, Hamburg und Westdeutschland	71
Tabelle 5.9	Entwicklung der Investitionen für das Jahr 2000 im Vergleich zu 1999	71
Tabelle 5.10	Betriebe, die im vergangenen Geschäftsjahr 1999 Investitionen in folgenden Bereichen getätigt haben	72
Tabelle 5.11	Regionalstruktur des Bezugs von Investitionsgütern, Hamburg, 1999	73
Tabelle 5.12	Einschätzung des technischen Stands der eigenen Anlagen und der Betriebs- und Geschäftsausstattung	74
Tabelle 6.1	Betriebe, die im Jahre 1999 öffentliche Mittel zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung erhielten, Hamburg	76
Tabelle 6.2	Anteil der Betriebe/Dienststellen, die im Jahre 1999 öffentliche Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten vom Arbeitsamt von anderen Stellen bekommen haben	78
Tabelle 6.3	Beschäftigte, die mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten im Jahre 1999 gefördert wurden	78
Tabelle 6.4	Inanspruchnahme von Zuschüssen für Investitionen und Sachmittel, Hamburger Betriebe, 1999	80
Tabelle 7.1	Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe und der tatsächlich ausbildenden Betriebe nach Branchen und Beschäftigtengrößenklassen, Hamburg und Westdeutschland	82
Tabelle 7.2	Gründe für den Verzicht auf betriebliche Ausbildung, Hamburg	85
Tabelle 7.3	Anteil der wegen fehlender Bewerber im Ausbildungsjahr 1999/2000 nicht besetzbaren Ausbildungsplätze nach Branchen, Hamburg und Westdeutschland	85
Tabelle 7.4	Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, 1. Halbjahr 2000	87
Tabelle 7.5	Gründe für die Förderung der Weiterbildung der Beschäftigten, Hamburg	89

ABBILDUNGSVERZEICHNIS DER LANGFASSUNG

	Seite	
Abbildung 2.1	Anteile der Betriebe an den Betriebsgrößenklassen, Hamburg und Westdeutschland	29
Abbildung 2.2	Anteile der Betriebe an den Branchen, Hamburg und Westdeutschland	29
Abbildung 3.1	Beschäftigte nach Größenklassen der Betriebe, Hamburg und Westdeutschland	32
Abbildung 3.2	Beschäftigte nach Branchen, Hamburg und Westdeutschland	32
Abbildung 3.3	Beschäftigtenentwicklung nach Branchen und Größenklassen, Hamburg und Westdeutschland	41
Abbildung 3.4	Anteil qualifizierter Arbeitskräfte an den gesuchten bzw. beschäftigten Arbeitskräften	45
Abbildung 5.1	Umsatz pro Beschäftigten nach Beschäftigtengrößenklassen	60
Abbildung 5.2	Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigten nach Branchen	64
Abbildung 5.3	Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen	64
Abbildung 5.4	Investitionen pro Beschäftigten	70
Abbildung 6.1	Anteile der mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten im Jahre 1999 geförderten Beschäftigten, Hamburg	79
Abbildung 7.1	Durchschnitt neuer Ausbildungsverträge pro ausbildendem Betrieb im Ausbildungsjahr 1999/2000, nach Beschäftigtengrößenklassen, Hamburg und Westdeutschland	83
Abbildung 7.2	Anteil übernommener Azubis an Azubis mit erfolgreichem Abschluss	84
Abbildung 8.1	Anteil der Betriebe mit Betriebsrat, betriebsproportionale Hochrechnung	90
Abbildung 8.2	Anteil der Betriebe mit Betriebsrat, beschäftigtenproportionale Hochrechnung Hamburg	91

KURZFASSUNG

I	Überblick	11
II	Datenbasis	12
III	Struktur der Hamburger Wirtschaft	13
IV	Leistungsdaten der Hamburger Betriebe	14
	a Umsatz und Produktivität	14
	b Regionalstruktur des Umsatzes	15
	c Bruttolohn- und Gehaltssumme	16
	d Wertschöpfungsquote	16
	e Investitionen	17
V	Beschäftigte und Beschäftigtenentwicklung	17
VI	Probleme der Personalbeschaffung	19
VII	Aus- und Weiterbildung in Hamburger Betrieben	20

I Überblick

Erstmalig wurde im Jahr 2000 das IAB-Betriebspanel auch für Hamburg erhoben und vom HWWA ausgewertet. Im Vergleich zu Westdeutschland ergibt sich dabei folgendes Bild:

- Dienstleistungen spielen in Hamburg eine wesentlich wichtigere Rolle als im westdeutschen Durchschnitt; das gilt besonders für unternehmensbezogene Dienstleistungen. Dennoch ist die Industrie durch ihre hohe Produktivität eine wesentliche Säule der Hamburger Wirtschaft.
- Die Hamburger Betriebe sind in mehrfacher Hinsicht leistungsfähiger als die westdeutscher: Der durchschnittliche Umsatz der Betriebe (absolut und pro Kopf), die Bruttolohn- und Gehaltssumme und die Investitionshöhe pro Beschäftigten liegen deutlich höher als in Westdeutschland.
- Die regionale Ausrichtung des Umsatzes ist in Hamburg trotz der Nähe zu Ostdeutschland deutlich stärker in Richtung auf das europäische und außereuropäische Ausland orientiert als auf die neuen Bundesländer.
- Die Hamburger Betriebe investieren deutlich häufiger in IuK-Anlagen als westdeutsche Befragte (89% gegenüber nur 69%). Das zeigt, dass die Hamburger Wirtschaft sich stark in Richtung der New Economy entwickelt. Allerdings ist der Anteil der IuK- an den Gesamtinvestitionen in beiden Regionen mit etwa 16% gleich hoch.
- Die Beschäftigungsentwicklung in Hamburg verlief im vergangenen Jahr positiv, jedoch nach Branchen sehr unterschiedlich und blieb etwas hinter der in Westdeutschland zurück. Für dieses Jahr zeigt die Befragung eine im Branchendurchschnitt optimistischere Tendenz für Hamburg gegenüber Westdeutschland.

- Die Qualifikation der Beschäftigten ist in Hamburg für alle Branchen ausser bei den Sonstigen Dienstleistungen höher als in Westdeutschland. Dies zeigt, dass es im Dienstleistungsbereich in Hamburg neben einem sehr breiten Segment an hoch- und höherqualifizierten Arbeitsplätzen gleichzeitig Arbeitsplätze mit geringen Qualifikationsanforderungen gibt.
- Der in der öffentlichen Diskussion postulierte Mangel an qualifizierten Arbeitskräften wird in der Befragung zwar nur zum Teil bestätigt. In Hamburg wie auch in Westdeutschland hat im 1. Halbjahr 2000 nur etwa jeder 10. Betrieb seinen Arbeitskräftebedarf nicht decken können. Es ist also ein unerwartet kleiner Teil der Betriebe vom Mangel an qualifizierten Arbeitskräften betroffen. Allerdings besteht in Hamburg im Vergleich zu Westdeutschland ein wesentlich größerer Teil des ungedeckten Bedarf aus Hochqualifizierten - also Fach- und Hochschulabsolventen. Diese, besonders Ingenieure und Informatiker betreffende, Akademikerlücke kann - wenngleich sie bisher für die Gesamtheit der Betriebe noch keine wesentliche Beeinträchtigung darstellen mag - entscheidende Funktionen der Betriebe betreffen und langfristig nachteilige Folgen für Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit der Hamburger Wirtschaft haben. Eine Zuwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland wäre also im besonderen Interesse Hamburgs.
- Nur 24% der Hamburger Betriebe bilden aus gegenüber 29% in Westdeutschland. Dennoch ist - durch die stärkere Ausbildungstätigkeit und die größere Zahl von Großbetrieben - die Anzahl der Auszubildenden pro Beschäftigten in Hamburg höher.

Die vergleichende Analyse des Betriebspanels zeigt also ein für Hamburg durchweg positives Ergebnis. Das Hamburger Panel 2001 wird zeigen, ob die sich abzeichnenden Tendenzen bestätigt werden und ob Hamburg seinen Vorsprung gegenüber Westdeutschland ausbauen kann.

II Datenbasis

Das IAB-Panel wird seit 1993 für Westdeutschland erstellt; seit 1996 werden zusätzlich ostdeutsche Betriebe befragt. Ziel des Panels ist es, das Verhalten der Betriebe¹ auf dem Arbeitsmarkt auch in den Bereichen zu beschreiben, die von der amtlichen Statistik nicht oder nur teilweise erfasst werden, und eine Verknüpfung dieser Informationen mit betriebspezifischen Merkmalen (insbesondere Branchenzugehörigkeit, Beschäftigtenzahl, Struktur der Beschäftigten im Hinblick auf den Beschäftigtenstatus, Qualifikation der Beschäftigten und ihr Arbeitsverhältnis (z.B. befristet, Teilzeit, geringfügig beschäftigt) zu ermöglichen. Erstmals erfolgte im Jahr 2000 eine Aufstockung des IAB-Betriebspanels für einzelne westdeutsche Bundesländer, darunter auch für das Land Hamburg.

Die befragten Betriebe (für Hamburg 934, für Westdeutschland insgesamt 8.426) werden als repräsentative Stichprobe aus der Gesamtheit der von der Bundesanstalt für Arbeit (BA) erfassten Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gezogen. Die Befragungsergebnisse können daher auf die Gesamtheit der Betriebe der betrachteten Region hochgerechnet werden, soweit – und das ist für Hamburg bei differenzierten Branchenuntergliederungen nicht immer der Fall - ausreichende Fallzahlen gewährleistet sind.

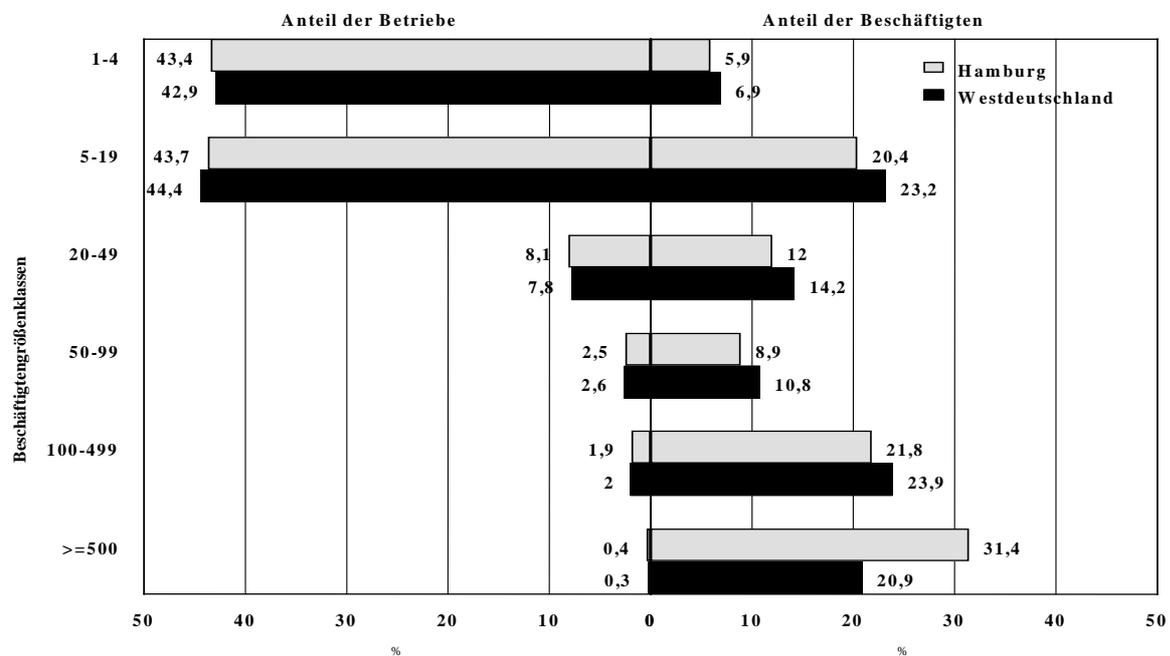
¹ Die Befragung erfolgt durchgehend auf Betriebsebene, diese ist nur bei Einbetriebsunternehmen identisch mit der Unternehmensebene.

Die Auswertung des Betriebs-Panels für Hamburg kann in diesem Jahr nur in wenigen Fällen - und dann nur im Vergleich zu 1999 - die zeitliche Entwicklung der erfragten Merkmale darstellen; in den nächsten Jahren wird jedoch auch eine Längsschnitt-Analyse möglich sein. Als Referenzmaßstab für die Bewertung wird in der Regel das Panel für Westdeutschland herangezogen.

III Struktur der Hamburger Wirtschaft

Die Wirtschaftsstruktur wird sowohl durch Branchen als auch durch Betriebsgrößenklassen abgebildet und die Verteilung auf diese Strukturmerkmale kann zum einen für die Zahl der Betriebe, zum anderen für die Zahl der Beschäftigten berechnet werden (Abbildung 1).

Abbildung 1 Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen, Hamburg und Westdeutschland, in %

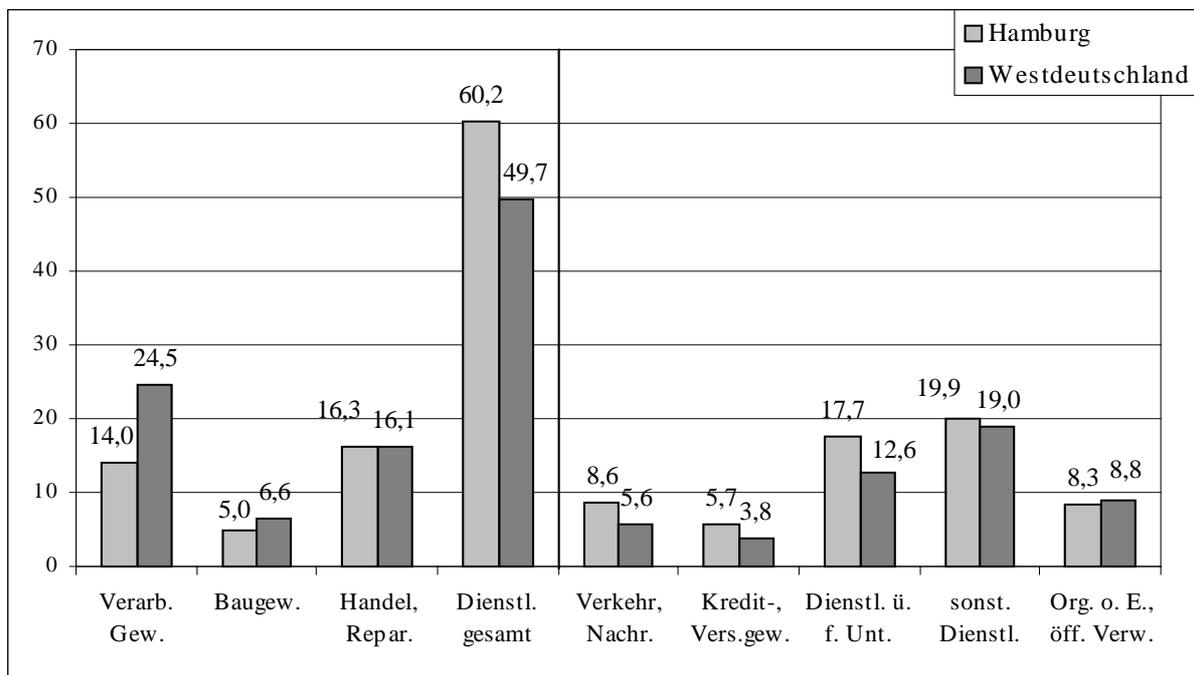


Nach Betriebsgrößenklassen dominieren mit einem Anteil von fast 90% – sowohl in Hamburg als auch in Westdeutschland - die Klein- und Kleinstbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten. Dagegen machen Großbetriebe mit mehr als 500 Mitarbeitern weniger als 0,5% der Hamburger Betriebe aus. Diese Betriebsstrukturen weichen deutlich von der amtlichen Statistik ab, die nur in Ausnahmefällen Betriebe mit weniger als 20 Mitarbeitern erfasst. Das Panel schließt hier also eine Lücke und weist nach, dass gerade Kleinbetriebe eine überraschend große zahlenmäßige Bedeutung haben.

Die Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen dagegen zeigt ein völlig anderes Bild: Nur etwa 25% (Westdeutschland: 30%) der Beschäftigten entfallen auf Kleinbetriebe. Großbetriebe verzeichnen mit 31% den größten Beschäftigtenanteil und somit in Hamburg ein deutlich höheres Gewicht als in Westdeutschland.

Die Branchenstruktur der Beschäftigten zeigt (Abbildung 2) im Vergleich zu Westdeutschland die „Dienstleistungslastigkeit“ der Hansestadt (60% aller Beschäftigten gegenüber 50%

Abbildung 2 Beschäftigte nach Branchen, Hamburg und Westdeutschland, in %



in Westdeutschland). In Hamburg weisen unter den Dienstleistungen vor allem Verkehr und Nachrichtenübermittlung (8,6% bzw. 5,6%), Kredit- und Versicherungswesen (5,7 bzw. 3,8) und Dienstleistungen für Unternehmen (17,7% bzw. 12,6%) einen deutlich höheren Beschäftigtenanteil auf. Demgegenüber sind im Verarbeitenden Gewerbe wesentlich weniger Beschäftigte tätig (14% gegenüber 24,5% in Westdeutschland).

Eine stärkere Differenzierung der Branchen über die dargebotene Aufgliederung² hinaus, z.B. die gesonderte Erfassung der Medienbranche oder des IuK-Sektors, ist gegenwärtig wegen der vorgegebenen Branchenkategorien³ und wegen der bei einer weiteren Aufsplittung noch niedrigeren Fallzahlen, die eine Hochrechnung nicht mehr zuließen, nicht möglich.

IV Leistungsdaten der Hamburger Betriebe

a Umsatz und Produktivität

Gemessen am durchschnittlichen Umsatz sind die Betriebe in Hamburg fast doppelt so groß wie in Westdeutschland (7,2 Mio. DM gegenüber 4,4 Mio. DM) (Tabelle 1). Dies lässt sich über alle Branchen hinweg beobachten.

² Die Unternehmen ordnen sich selbst einer Branche entsprechend den vorgegebenen Code-Nummern zu.

³ Der Mediensektor ist z.B. Bestandteil der Kategorie 4 (Verbrauchsgüter) und der Kategorie 37 (Kultur, Sport, Unterhaltung). Ähnlich verstreut wird der IuK-Sektor u.a. unter 25 (Nachrichtenermittlung), 28 (Datenverarbeitung) und 16 (Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten) erfasst.

Tabelle 1 Höhe des Umsatzes im letzten Geschäfts- bzw. Haushaltsjahr (in der Regel 1999)

	Gesamt	Verarb. Gewerbe	Bau- gewerbe	Handel, Reparatur	Dienstl. gesamt
Hamburg					
Umsatz/Betrieb (Tsd. DM)	7.206	15.268	3.131	10.399	4.159
Umsatz/Beschäftigte (Tsd. DM)	419	417	253	817	261
Westdeutschland					
Umsatz /Betrieb (Tsd. DM)	4462	9891	1950	5989	2425
Umsatz /Beschäftigte (Tsd. DM)	307	311	182	503	214

Die Arbeitsproduktivität (definiert als Umsatz pro Beschäftigten) ist in Hamburger Betrieben deutlich höher als in westdeutschen Betrieben (419.000 DM gegenüber 307.000 DM). Dies gilt insgesamt und für jede betrachtete Branche.

b Regionalstruktur des Umsatzes

Bisher entfallen nur rd. 7% des Umsatzes Hamburger Betriebe auf die neuen Bundesländer; das entspricht ungefähr dem westdeutschen Durchschnitt (8%) (Tabelle 2). Angesichts der

Tabelle 2 Regionalstruktur des Umsatzes, in %

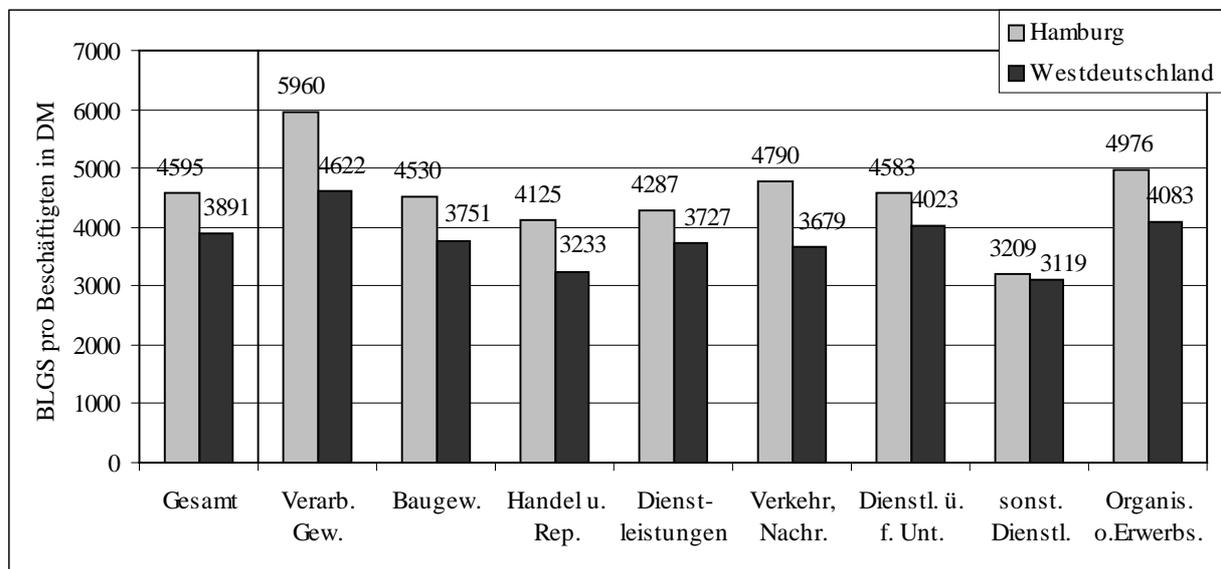
	Gesamt	Verarb. Gew.	Bau- gewerbe	Handel, Repar.	Dienstl. insges.	darunter:		
						Verkehr, Nachr.	Dienstl. ü. f. Unt.	sonst. Dienstl.
Hamburg								
Alte Bundesländer	74	61	89	59	89	82	91	95
Neue Bundesländer	7	10	10	8	6	6	6	3
EWU	9	24	0	12	2	5	2	1
übriges Ausland	10	5	1	21	3	8	2	1
Westdeutschland								
Alte Bundesländer	78	63	92	83	86	80	87	92
Neue Bundesländer	8	8	7	9	8	7	8	7
EWU	8	17	0	5	4	9	3	1
übriges Ausland	6	12	1	3	2	3	3	0

räumlichen Nähe zu Ostdeutschland wäre für Hamburg – vor allem für den Dienstleistungssektor - eine deutlich überdurchschnittliche wirtschaftliche Verflechtung zu erwarten gewesen. Dies ist jedoch nicht der Fall: Der auf Ostdeutschland entfallende Umsatzanteil ist sogar etwas geringer als der Anteil der EWU-Länder (9%). Die Ursachen mögen zum einen in der geringeren Absorptionsfähigkeit des Nachbarlandes Mecklenburg-Vorpommern, hauptsächlich jedoch in der traditionellen Außenhandelsorientierung der Hafenstadt Hamburg liegen. Die Exportquote insgesamt liegt für Hamburg bei 19% (im westdeutschen Durchschnitt 14%) und der Handel liefert in Hamburg mehr als 20% seines Umsatzes an das nicht-europäische Ausland gegenüber nur 3% bei westdeutschen Handelsbetrieben.

c *Bruttolohn- und Gehaltssumme*

In Hamburg liegt die durchschnittliche Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigten bei knapp 4.600 DM (Abbildung 3), es wird in der Hansestadt deutlich mehr verdient als im westdeutschen Durchschnitt (3.891 DM). Die durchschnittliche Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Kopf schließt die Löhne von Teilzeitbeschäftigten, geringfügig Beschäftigten, Auszubildenden und mithelfenden Familienangehörigen ein und ist damit niedriger als die amtlich ausgewiesenen durchschnittlichen Bruttoverdienstquoten. Mit Abstand am höchsten war der Bruttolohn im Verarbeitenden Gewerbe (knapp 6.000 DM), gefolgt von der öffentlichen Verwaltung (knapp 5.000 DM); weitaus am niedrigsten lag er für sonstige Dienstleistungen (rd. 3.200 DM). Besonders hoch ist der Einkommensvorsprung gegenüber Westdeutschland in den Branchen Verkehr/Nachrichten, Verarbeitendes Gewerbe, Handel/Reparatur, Organisationen ohne Erwerbscharakter/öffentliche Verwaltung und im Baugewerbe.

Abbildung 3 Bruttolohn- und Gehaltssumme^a pro Beschäftigten nach Branchen



^a Ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld

d *Wertschöpfungsquote*

Die Wertschöpfung ist ein zentraler Indikator für die wirtschaftliche Leistung der einzelnen Wirtschaftsbereiche und deren Beitrag zum Bruttoinlandsprodukt.⁴ Die Wertschöpfungsquote⁵ liegt in Hamburg im Durchschnitt bei 51% und ist damit signifikant niedriger als in Westdeutschland (57%). Sie ist mit 59% überdurchschnittlich hoch im Verarbeitenden Gewerbe und mit 34% erwartungsgemäß am niedrigsten im Handel.

4 Sie wird hier berechnet als Umsatz abzüglich Vorleistungen. Die absolut zu errechnenden Werte von 68,7 Mrd. DM für alle Branchen und 13,4 Mrd. DM für das Verarbeitende Gewerbe sind wegen der niedrigen Antwortquoten allerdings wenig aussagefähig: Fast die Hälfte (47%) der Betriebe ist nicht in der Lage, ihre Vorleistungen anzugeben und die Hochrechnungsbasis ist entsprechend schwach.

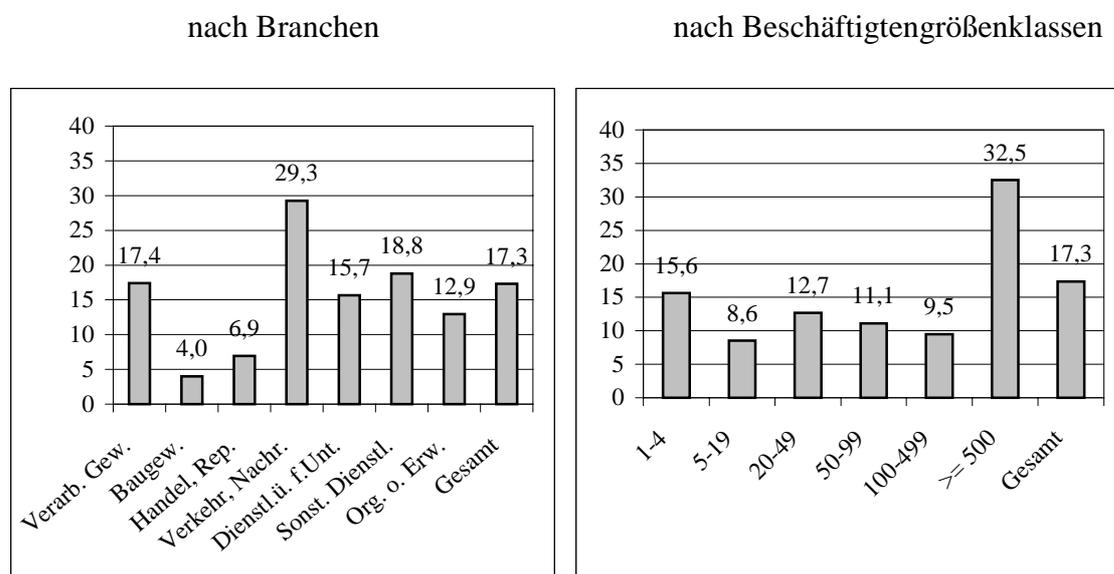
5 Anteil der Wertschöpfung am Umsatz

e Investitionen

Knapp 60% aller Hamburger Betriebe haben nach eigenen Angaben im Geschäftsjahr 1999 Investitionen getätigt. Das gesamte Investitionsvolumen betrug damit hochgerechnet knapp 15 Mrd. DM, davon entfielen rd. 9,8 Mrd. DM auf den Dienstleistungsbereich und rd. 2 Mrd. DM auf das Verarbeitende Gewerbe.

Gemessen an den Investitionen pro Beschäftigten (insgesamt 17,3 Tsd. DM gegenüber 14,1 Tsd. in Westdeutschland) liegt die Investitionstätigkeit mit Abstand am höchsten in der Branche Verkehr und Nachrichtenübermittlung (29 Tsd. DM), gefolgt von den sonstigen Dienstleistungen (knapp 19 Tsd. DM) und dem Verarbeitenden Gewerbe (17 Tsd. DM). Das Baugewerbe verzeichnet mit knapp 4 Tsd. DM einen äußerst geringen Wert.

Abbildung 4 Investitionen pro Beschäftigten, in Tsd. DM



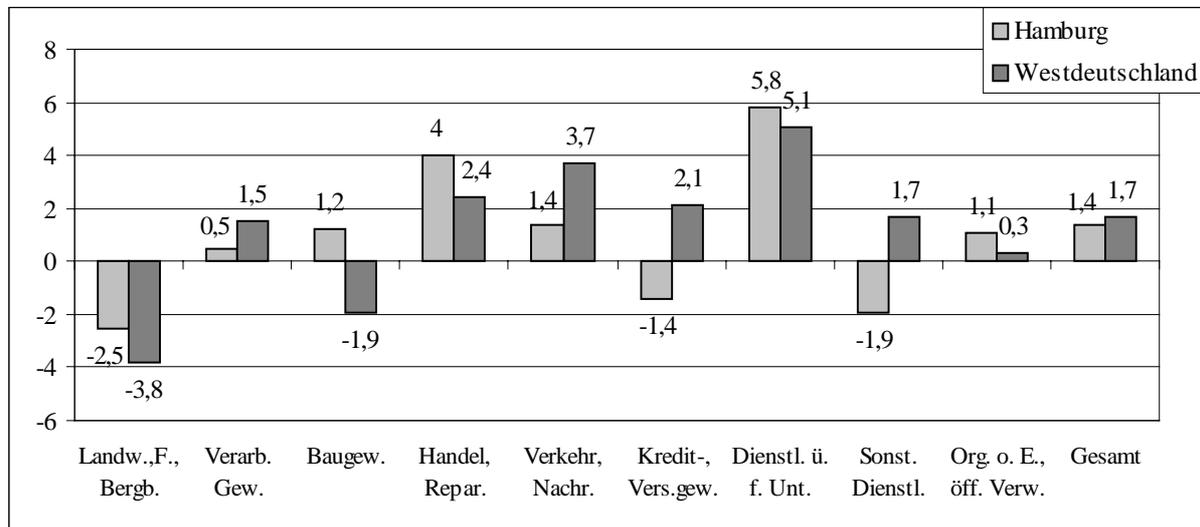
Der wichtigste Investitionsbereich der Hamburger Betriebe war im Jahre 1999 die Kommunikationstechnik und Datenverarbeitung: 81% der Betriebe mit Investitionen investierten in Kommunikations- und Datentechnik, 55% in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung, 32% in Verkehrsmittel und Transportsysteme. Der Anteil der in Kommunikationstechnik investierenden Betriebe ist in Hamburg deutlich höher - der in Grundstücke und Gebäude investierenden dagegen deutlich geringer als in Westdeutschland. Die Betriebsgröße spielt für die Investitionstätigkeit eine wichtige Rolle: Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten weisen mit Abstand die höchsten Pro-Kopf-Investitionen auf und liegen mit knapp 33.000 DM fast doppelt so hoch wie der Durchschnittswert (17.000 DM). Offensichtlich sind die Großbetriebe in Hamburg durch eine im Vergleich zu Westdeutschland besonders hohe Kapitalintensität gekennzeichnet; allerdings sind auch Kleinbetriebe überdurchschnittlich investitionsfreudig.

V Beschäftigte und Beschäftigtenentwicklung

Im erfassten Zeitraum (Juni 1999 - Juni 2000) stieg die Beschäftigung nach Angaben der befragten Betriebe um 1,4% (gegenüber 1,7% in Westdeutschland). Personalabbau in Hamburg

fand bis Mitte 2000 in Land-, Forstwirtschaft und Bergbau⁶ – hier war Westdeutschland noch stärker betroffen - sowie im Kredit- und Versicherungswesen und bei den sonstigen Dienst-

Abbildung 5 Beschäftigtenentwicklung nach Branchen, Hamburg und Westdeutschland, 1999-2000



leistungen statt. Dienstleister für Unternehmen zeigten sowohl in Hamburg als auch in Westdeutschland eine deutlich expansive Beschäftigungsentwicklung. Auch im Handel und im Verkehrs- und Nachrichtenwesen stieg die Beschäftigung, während sie in den übrigen Sektoren nahezu konstant blieb. Sowohl in Hamburg als auch in Westdeutschland konzentrieren sich die Beschäftigtenverluste auf die Kleinbetriebe. Betriebe mit mehr als 500 Mitarbeitern veränderten ihren Beschäftigungsstand kaum, während in allen anderen Betriebsgrößenklassen die Beschäftigung anstieg.

Für das der Befragung folgende Jahr – also bis Mitte 2001 – lässt sich eine im Vergleich zu Westdeutschland positivere Tendenz ablesen: Von den Betrieben, die Veränderungen erwarteten, rechnen mehr mit steigender als mit fallender Beschäftigung (17% : 6%). Die angegebene Wachstumsrate der Beschäftigung von 3% bis Mitte 2001 dürfte allerdings etwas zu hoch gegriffen sein (Westdeutschland: 1%). Dennoch suchen fast 30% der Betriebe Arbeitskräfte, davon 19% zum nächstmöglichen Termin. Der sofortige Bedarf (im Juni 2000) wurde mit 26.000 Arbeitskräften angegeben – diesen standen zum damaligen Zeitpunkt 72.555 Arbeitslose gegenüber.

Die Qualifikation der Beschäftigten ist in Hamburg deutlich höher als im westdeutschen Durchschnitt: So üben in Hamburg 67% der Beschäftigten qualifizierte Tätigkeiten⁷ aus gegenüber nur 61% in Westdeutschland. Dies gilt für alle Branchen bis auf die Sonstigen Dienstleistungen. Die besondere Dienstleistungsorientierung der Hamburger Wirtschaft hat also - was die Qualifikation der Arbeitskräfte angeht - zwei Seiten: Einerseits beschäftigen z.B. die Unternehmensdienstleister besonders viele höherqualifizierte Mitarbeiter, andererseits beinhalten vor allem die Sonstigen Dienstleistungen - und hier besonders Hotels und

6 Die Hamburger Zahlen sind allerdings wiederum wegen der geringen Fallzahlen in dieser Branche nur bedingt aussagefähig.

7 Qualifizierte Tätigkeit verlangt mindestens eine abgeschlossene Ausbildung oder vergleichbare Berufserfahrung.

Gaststätten, Reinigungsdienste u.ä. - überdurchschnittlich häufig einfache Tätigkeiten. Der Qualifikationsvorsprung Hamburgs gegenüber Westdeutschland geht denn auch nicht auf die Dienstleistungen, sondern vielmehr auf die anderen Sektoren und darunter vor allem das Verarbeitende Gewerbe zurück.

Tabelle 3 Personalstruktur nach Qualifikationsgruppen und Branchen, Hamburg und Westdeutschland, in %

	Gesamt	Verarb. Gew.	Bau-Gew.	Handel, Repar.	Dienstl. gesamt	darunter:			
						Verkehr, Nachr.	Dienstl. ü. f. Unt.	sonstige Dienstl.	Organis. o. Erwerb.
Hamburg									
Beschäftigte mit									
einfachen Tätigkeiten	24	18	11	23	29	29	25	41	20
qualifizierten Tätigkeiten	67	77	73	65	63	64	65	50	78
Sonstige	9	5	16	12	8	7	10	9	2
Westdeutschland									
Beschäftigte mit									
einfachen Tätigkeiten	29	35	16	32	28	39	29	30	21
qualifizierten Tätigkeiten	61	58	64	54	62	54	59	58	75
Sonstige	10	7	19	14	10	7	11	13	4

VI Probleme der Personalbeschaffung

Im ersten Halbjahr 2000 stellten 29% der Betriebe Arbeitskräfte ein; von den übrigen hatten 70% keinen Bedarf. 12% (und damit 8% der Betriebe insgesamt) hatten zwar Bedarf, konnten ihn jedoch nicht decken.

Die Qualifikationsstruktur dieses ungedeckten Bedarfs (Tabelle 4) zeigt bemerkenswerte Unterschiede zwischen Hamburg und Westdeutschland: Der ungedeckte Bedarf an An-/und Ungelernten ist mit etwa 20% zwar gleich, und der mit Abstand größte Mangel liegt hier wie dort im Bereich der Fachkräfte mit abgeschlossener Lehre. Allerdings entfallen in Hamburg „nur“ 55% der nicht besetzbaren Stellen auf Fachkräfte, in Westdeutschland dagegen 66%. Dafür besteht in Hamburg ein (relativ) weit stärkerer Mangel an Fach- und Hochschulabsolventen als im Bundesdurchschnitt: Knapp 20% der nicht besetzten Stellen entfielen auf Akademiker,

Tabelle 4 Nicht besetzte Stellen im 1. Halbjahr 2000, Hamburg und Westdeutschland, absolut und in %

	Hamburg	Westdeutschland
nicht besetzbare Stellen	19.821	506.000
%		
Un-/angelernte	21,8	20,0
Fachkr. m. abgeschl. Lehre	56,3	66,0
Meister, Techn., Fachw.	3,6	3,2
Fach-, Hochschulabschluss	17,8	10,9
Naturwissenschaftler	0,1	0,0
Mathem., Inform., Ingen.	8,8	6,5
sonstige	8,9	4,3
k. A.	0,5	0,0
gesamt	100	100

davon jeweils die Hälfte (also 10% der insgesamt 20.000 Fehlstellen) auf Ingenieure, Informatiker und Mathematiker einerseits und sonstige Akademiker andererseits. In Westdeutschland dagegen waren nur 11% aller unbesetzten Stellen für Akademiker, darunter 7% Mathematiker, Informatiker und Ingenieure. Insgesamt kann gesagt werden, dass einerseits das in der öffentlichen Diskussion viel beschworene Defizit an Ingenieuren und Informatikern für Hamburgs Betriebe bisher zumindest von der Zahl her bisher weniger belastend war als der Mangel an Fachkräften. Andererseits ist nicht auszuschließen, dass durch das Fehlen von etwa 2000 Ingenieuren und Informatikern gerade Schlüsselfunktionen der Betriebe nicht besetzt werden können und damit die Entwicklungschancen und die Wettbewerbsfähigkeit der Hamburger Wirtschaft langfristig beeinträchtigt werden. Von einer Zuwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland würde Hamburg im Vergleich zu Westdeutschland also besonders profitieren.

Auch im Ausbildungsbereich ist ein nicht gedeckter Bedarf nachzuweisen: Nachdem jahrelang ein Überschuss an Ausbildungssuchenden bestand, ist seit 1995 zum ersten Mal die Nachfrage nach Auszubildenden wieder größer als das Angebot. 100 Bewerbern standen 104 offene Ausbildungsstellen gegenüber.

Hamburg ist mit 6% der nicht besetzbaren Lehrstellen allerdings weniger stark betroffen als Westdeutschland (11%) (Tabelle 5). Dies gilt für alle Branchen, besonders aber für das Verarbeitende Gewerbe und den Handel.

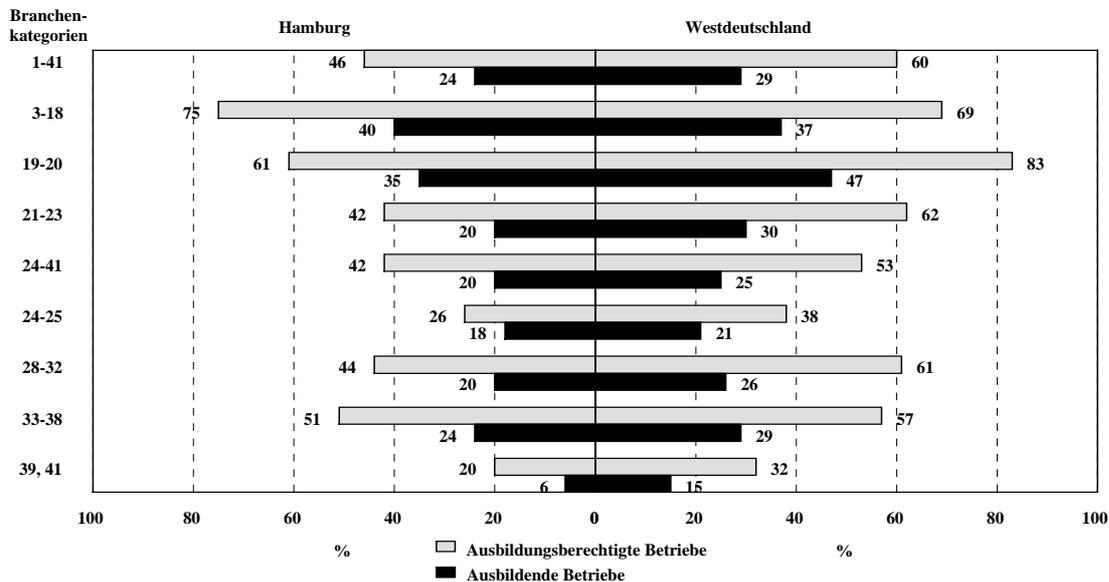
Tabelle 5 Anteil der wegen fehlender Bewerber im Ausbildungsjahr 1999/2000 nicht besetzbaren Ausbildungsplätze nach Branchen, Hamburg und Westdeutschland, in %

	Gesamt	Verarb. Gew.	Bau-gewerbe	Handel, Repar.	Dienstl. gesamt
Hamburg	6	3	6	4	7
Westdeutschland	11	14	10	12	9

VII Aus- und Weiterbildung in Hamburger Betrieben

Die Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe ist in Hamburg mit 46% deutlich niedriger als im westdeutschen Durchschnitt (61%);. Diese Diskrepanz besteht - abgesehen vom Verarbeitenden Gewerbe - in allen betrachteten Branchen. Sie ist besonders ausgeprägt bei kleineren Betrieben unter 20 Mitarbeitern. Von den ausbildungsberechtigten Betrieben insgesamt bildet die Hälfte (sowohl in Hamburg als auch in Westdeutschland) nicht aus. Gemessen an der Anzahl der Ausbildungsverträge und damit der Auszubildenden ist Hamburg mit 1,5 Auszubildenden pro Betrieb allerdings ausbildungsintensiver als Westdeutschland mit durchschnittlich nur 1,2 Azubis. Die Anzahl der Auszubildenden insgesamt – über alle Lehrjahre hinweg - pro ausbildendem Betrieb ist entsprechend mit 3,2 in Hamburg höher als in Westdeutschland (2,5) - wahrscheinlich eine Folge der höheren durchschnittliche Betriebsgröße.

Abbildung 6 Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe und der ausbildenden Betriebe an den Betrieben insgesamt nach Branchen,⁸ Hamburg und Westdeutschland, in %



Hinsichtlich der Weiterbildung steht Hamburg insgesamt etwas besser da als Westdeutschland: Hamburg weist mit insgesamt 39% der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen finanzierten oder durch Freistellung fördern, gegenüber Westdeutschland (36%) eine etwas günstigere Relation auf, die jedoch noch innerhalb der Fehlertoleranz liegt und deshalb nicht überinterpretiert werden sollte. Größere Divergenzen ergeben sich bei einer Betrachtung nach Branchen: Im Verarbeitenden Gewerbe sind Hamburgs Betriebe mit 42% gegenüber 33% in Westdeutschland, im Baugewerbe (38% gegenüber 29%), bei Unternehmensdienstleistern (57% im Vergleich zu 37%) wesentlich weiterbildungsfreudiger als westdeutsche Betriebe. Umgekehrt liegt bei sonstigen Dienstleistungen und öffentlichen Unternehmen Westdeutschland deutlich vorn. Erwartungsgemäß spielt – sowohl in Hamburg als auch in Westdeutschland - die Betriebsgröße für die Bereitschaft zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung eine wesentliche Rolle: Nur 26% der Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Mitarbeitern fördern die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter; dieser Anteil steigt kontinuierlich bis auf 95% bei Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten.

⁸ Branchenkategorien entsprechend der Klassifikation im Fragebogen: 1-41: alle Branchen insgesamt; 3-18: Verarbeitendes Gewerbe; 19-20: Baugewerbe; 21-23: Handel und Reparatur; 24-41: Dienstleistungen insgesamt; 24-25: Verkehr und Nachrichtenwesen; 28-32: Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen, 33-38: Sonstige Dienstleistungen; 39 und 41: Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentlicher Dienst.

1 EINFÜHRUNG UND DATENBASIS

1.1 Zielsetzung der Befragung

Arbeitslosigkeit gehört – in Deutschland wie auch in anderen Ländern – zu den größten wirtschaftspolitischen Herausforderungen der Gegenwart. Bemühungen, die Arbeitslosenquote nachhaltig zu reduzieren, blieben bisher ohne Erfolg. Verbesserte Informationen über die Bedingungen des Arbeitsmarktes und die Gründe für das Verhalten der Marktteilnehmer sind wichtig, um eine problemadäquate Politikstrategie zum Abbau der Arbeitslosigkeit entwickeln zu können.

Hinsichtlich des Umfangs, der Struktur und der Erscheinungsformen von Arbeitslosigkeit ist die Informationslage sehr gut: Daten über den Arbeitsmarkt auf lokaler, regionaler, nationaler oder supranationaler Ebene liegen seit vielen Jahren in beeindruckender Detailliertheit vor. Für Hamburg etwa bietet die Bundesanstalt für Arbeit bzw. das Statistische Landesamt Strukturdaten über Erwerbstätigkeit, Arbeitslose, vermittelte Stellen, Kurzarbeit, Weiterbildung u.s.w. Neben den amtlichen Statistiken werden regelmäßige Befragungen der Haushalte vorgenommen, z.B. im Rahmen des Sozio-Ökonomischen Panels.¹ Auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes dagegen besteht eine Lücke, zu deren Schließung das IAB-Betriebspanel beitragen soll. Seit 1993 wurden westdeutsche Betriebe befragt, nach 1996 kamen Sonderbefragungen der Betriebe in den neuen Bundesländern hinzu. Um auch auf regionaler Ebene mehr Informationen über das Verhalten der Betriebe auf dem Arbeitsmarkt bereit zu stellen, wurden erstmals im Jahr 2000 auf Länderebene in Westdeutschland ergänzende Befragungen durchgeführt, wobei allerdings einige Bundesländer (z.B. Schleswig - Holstein) bisher noch nicht zur Teilnahme bereit waren.

Das Panel beinhaltet mehrere zusammenhängende Fragenkomplexe:

- Zunächst wird nach der Beschäftigtenzahl und der Struktur der Beschäftigten im Hinblick auf den Beschäftigtenstatus (z.B. Arbeiter, Angestellte, Auszubildende), ihre Qualifikation und ihr Arbeitsverhältnis (z.B. befristet, Teilzeit, geringfügig beschäftigt) gefragt. Aus den Beschäftigtenangaben der Betriebe ergeben sich durch Hochrechnung Informationen über die Erwerbstätigen bzw. die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburg insgesamt – jeweils differenzierbar nach Branchen und Betriebsgrößenklassen.

¹ Es handelt sich um eine repräsentative Wiederholungsbefragung von etwa 12.000 Haushalten, die seit 1984 jährlich für das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung vorgenommen wird und die neben verschiedenen sozialen und persönlichen Daten auch Informationen über das Verhalten auf dem Arbeitsmarkt bietet.

- Ferner beantwortet das Panel Fragen nach dem betriebswirtschaftlichen Verhalten und der Performance der Betriebe – konkret: zum Umsatz und den Umsatzerwartungen, zur Lohnsumme und finanziellen Anreizsystemen, zu den betrieblichen Investitionen und ihrer Zusammensetzung, zur Export- und Importtätigkeit und zur Nutzung öffentlicher Fördermittel.
- Im Zentrum der Befragung steht das Verhalten der Betriebe auf dem Arbeitsmarkt im weitesten Sinne, ihre Nachfrage nach Arbeitskräften verschiedener Qualifikation in Gegenwart und absehbarer Zukunft, ihre Instrumente für die Suche nach Arbeitskräften, ihr Aus- und Weiterbildungsverhalten und dessen Motive. Hinzu kommt die Einschätzung der Ursachen für die Nicht-Besetzung von Arbeits- und Lehrstellen. Als Sonderfrage wird in diesem Jahr die Position der Betriebe gegenüber älteren Arbeitnehmern ermittelt.
- Schließlich werden allgemeine Merkmale der Betriebe erfasst, wie ihre Branchenzugehörigkeit,² der Zeitpunkt ihrer Gründung, ihre Tarifbindung, ihre Rechtsform, ihre Position im Konzern bzw. einer sonstigen übergeordneten Institution und ihre Besitzverhältnisse.³

Die vorliegende Auswertung des Panels für Hamburg orientiert sich weitgehend an den Inhalten des Fragebogens: Zunächst wird die Branchen- und Größenstruktur der Hamburger Betriebe betrachtet (Teil 2), daran schließt sich die Analyse der Beschäftigtenstruktur und der Beschäftigungsprognosen an (Teil 3). Teil 4 beinhaltet die Personalprobleme der Betriebe, darunter auch die besondere Rolle älterer Arbeitnehmer. In Teil 5 werden verschiedene Performance-Kriterien dargestellt, u.a. die Umsätze, die Lohnsumme und die Investitionstätigkeit der Betriebe. Teil 6 befasst sich mit der Inanspruchnahme öffentlicher Fördermittel. Teil 7 analysiert die Aus- und Weiterbildungsbereitschaft und Teil 8 schließlich betrachtet den Umfang der Vetreterung der Beschäftigten durch Betriebs- und Personalräte.

1.2 Methodik der Stichprobenziehung

Die Grundgesamtheit der Betriebe als Basis der Stichprobe wird von der Bundesanstalt für Arbeit (BA) auf der Grundlage der Meldungen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ermittelt. Damit werden fast alle Betriebe erfasst mit Ausnahme einzelner Selbständiger, Behörden, die ausschließlich mit Beamten besetzt sind, und – aus erhebungstechnischen Gründen – Haushalte mit weniger als 5 Beschäftigten. Damit unterscheidet sich die Stichprobe von anderen

² Durch Selbsteinstufung anhand vorgegebener Branchenkategorien

³ Erstmals im Panel 2000

Unternehmensbefragungen und ermöglicht eine zuverlässigere Hochrechnung der Befragungsergebnisse.

Auf dieser besonders umfassenden Basis wird die Stichprobe nach dem Prinzip der optimalen Schichtung⁴ als beschäftigungsproportionale Zufallsstichprobe gezogen. Die Schichtungszellen werden durch eine Schichtungsmatrix definiert, deren Zeilen 20 Branchen und deren Spalten neun Beschäftigtengrößenklassen umfassen. Der besonders ausgeprägten Heterogenität der Großbetriebe wird Rechnung getragen durch einen disproportionalen Stichprobenansatz, in dem Großbetriebe über- und Kleinbetriebe unterrepräsentiert sind. Die Auswahlwahrscheinlichkeit steigt also mit der Größe der Betriebe.⁵ Die unterschiedlichen Auswahlwahrscheinlichkeiten müssen durch einen unterschiedlichen Hochrechnungsfaktor wieder ausgeglichen werden. Die Hochrechnungsfaktoren in den einzelnen Zellen werden zunächst durch die Auswahlwahrscheinlichkeit bestimmt und dann durch „iterative Anpassung“ an weitere Betriebsmerkmale verfeinert.⁶

Für Westdeutschland - die Ergebnisse des Westdeutschland-Panels werden in der Regel als Referenzmaßstab herangezogen - wurden im Panel-2000 8.426 Betriebe aus einer Gesamtzahl von 1.712.000 Betrieben befragt. In Hamburg stehen einer Gesamtzahl von knapp 48.000 Betrieben⁷ 934 auswertbare Befragungsergebnisse gegenüber (vgl. Tabelle 1.1). Im Gegensatz zur Stichprobe auf Bundesebene erfolgte die Befragung in Hamburg weitgehend schriftlich. Um die niedrigere Rücklaufquote von schriftlichen Befragungen auszugleichen, wurde eine relativ größere

4 Nach dem Prinzip der optimalen Schichtung werden die Schichtungszellen so festgelegt, dass einerseits die Varianz in den Schichtungszellen möglichst gering ist, andererseits aber auch die Erhebungskosten der Stichprobe möglichst niedrig sind.

5 Zur Höhe der Auswahlwahrscheinlichkeit nach der Anzahl der Beschäftigten vgl. Tabelle 1 in Codebook 1999, S. 6.

6 Vgl. Codebook 1999, S. 7.

7 Allein die Handelskammer verzeichnet für Hamburg im Jahr 1999 53.706 nicht eingetragene und 43.647 eingetragene kammerzugehörige Unternehmen (vgl. Handelskammer Hamburg: Zahlen 1999, S. 172 und 178). Die Diskrepanz zu den Daten der BA liegt darin begründet, dass die BA lediglich Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erfasst.

Tabelle 1.1 Grundgesamtheit der Hamburger Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und verwertbare Interviews im Hamburger IAB-Panel 2000

Wirtschaftszweig (WZ93)	Betriebsgrößenklassen (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30.06.1999)									Anteil		
	01 - 04	05 - 09	10 - 19	20 - 49	50 - 99	100 - 199	200 - 499	500 - 999	1000+	Summe	in %	St.pr.
01-02,05: Land- u. Forstwirtsch., Fischerei, Fischzucht	505	77	34	25	5	0	0	0	0	646	1,4	5
10-14,40-41: Bergbau, Energie, Wasserversorgung	8	4	0	6	3	0	1	0	3	25	0,1	5
15-16: Nahrungs- und Genussmittel	113	63	52	52	13	8	7	2	0	310	0,7	22
17-22,36: Verbrauchsgüter	797	249	160	114	31	18	6	4	2	1.381	2,9	25
23-27,37: Produktionsgüter	132	47	34	39	16	25	12	4	5	314	0,7	36
28-35: Investitions- und Gebrauchsgüter	566	279	219	158	52	27	24	5	9	1.339	2,8	45
45: Baugewerbe	2.004	808	490	286	71	25	17	2	0	3.703	7,8	100
50-52: Handel, Reparatur v. Kfz. u. Gebrauchsgütern	7.397	1.896	1.094	635	237	119	67	16	5	11.466	24,0	171
60-64: Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1.989	626	443	334	95	61	37	8	8	3.601	7,5	79
65-67: Kredit- und Versicherungsgewebe	624	122	80	75	36	30	19	7	12	1.005	2,1	27
55: Gastgewerbe	2.059	446	206	121	33	22	7	2	0	2.896	6,1	41
80: Erziehung und Unterricht	426	109	56	41	22	12	8	2	1	677	1,4	28
85: Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	3.032	995	362	192	77	28	26	5	12	4.729	9,9	66
72: Datenverarbeitung und Datenbanken	417	119	98	76	31	22	7	0	0	770	1,6	24
73: Forschung und Entwicklung	64	16	9	11	8	8	0	0	1	117	0,2	6
741,744: Rechts-, Steuer-, Untern.-berat. Marktforsch.	2.805	775	415	206	66	23	18	5	1	4.314	9,0	54
70: Grundstücks- und Wohnungswesen	2.244	214	95	54	14	7	1	2	0	2.631	5,5	22
71,742-743,745-748: Sonstige DL für Unternehmen	2.065	499	352	254	122	68	33	7	3	3.403	7,1	67
90,92-93: Sonstige Dienstleistungen	1.704	374	181	103	38	14	10	4	3	2.431	5,1	58
75,91,95,99: Öff. Verwalt., Sozialvers., Verbände	1.443	217	136	79	43	36	34	16	13	2.017	4,2	53
Summe	30.394	7.935	4.516	2.861	1.013	553	334	91	78	47.775	100,0	
Stichprobe	167	71	112	224	163	88	51	24	34	934		

Zahl von Betrieben befragt.⁸ Der Anteil der „fehlenden Angaben“ allerdings ist bei schriftlichen Befragungen doppelt so hoch wie bei Interviews.

In der vorliegenden Untersuchung werden – sofern nicht in Tabellen und Schaubildern ausdrücklich anders angegeben – hochgerechnete Daten ausgewiesen. Für das Betriebspanel gilt die Faustregel, dass bei einer Hochrechnung eine Fallzahl von 100 gegeben sein sollte. Der Bereich Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Energie und Bergbau beinhaltet jedoch insgesamt nur 10 Fälle und wird deshalb in den folgenden Abschnitten nicht mehr betrachtet. Auch die Branchen Verkehr/Nachrichtenübermittlung und Organisationen ohne Erwerbszweck/öffentliche Verwaltung erreichen mit maximal 79 bzw. 53 Fällen nicht die geforderte Zahl von 100 Fällen. Sofern hochgerechnete Daten für diese beiden Wirtschaftszweige doch ausgewiesen werden, müssen sie mit Vorsicht interpretiert werden. Ein besonderes Problem stellt die Betriebsgrößenklasse mit mindestens 500 Beschäftigten dar, in der maximal 63 Fälle zur Verfügung stehen. Da im IAB-Panel bei Großbetrieben die Auswahlwahrscheinlichkeit besonders hoch ist, lässt sich eine Hochrechnung der Ergebnisse dennoch vertreten.

8 Die Rücklaufquote betrug bei den „mail“-Befragungen 23,9%, bei den „face-to-face“-Befragungen dagegen 50,1%. Um die 934 verwertbaren Interviews zu erreichen, wurden insgesamt 3.269 Hamburger Betriebe befragt.

2 BRANCHEN- UND GRÖßENSTRUKTUR DER HAMBURGER BETRIEBE

Tabelle 1.1 gibt einen Einblick in die Struktur der Hamburger Betriebe sowohl hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit⁹ als auch hinsichtlich der Betriebsgröße. Mit nur etwa 1% der Betriebe spielt die Landwirtschaft praktisch keine Rolle. Im verarbeitenden Gewerbe sind 7% der Betriebe tätig; nur wenig mehr (7,8%) im Baugewerbe. Etwa ein Viertel der Betriebe ist dem Handel zuzurechnen. Die bedeutendste Rolle jedoch spielen – gemessen an der Zahl der Betriebe – die Dienstleistungen: 24% der Betriebe erbringt Dienstleistungen für Unternehmen,¹⁰ 22 % gehören der Kategorie „Sonstige Dienstleistungen“ (darunter vor allem Gastgewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen) und 4% den Organisationen ohne Erwerbscharakter an. Die Verteilung der Betriebe nach Größenklassen zeigt ein eindeutiges Übergewicht der Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten (43%) und der Kleinbetriebe mit 5-19 Beschäftigten (44%) (Abbildung 2.1). Das Gastgewerbe ist besonders stark von Kleinbetrieben geprägt, bei den Unternehmensdienstleistungen, im Handel und in der Industrie ist eine gleichmäßigere Verteilung der Betriebsgrößen festzustellen; Großbetriebe sind erwartungsgemäß häufiger im Finanzsektor, Gesundheitswesen und der öffentlichen Verwaltung zu finden.

Der Anteil der Kleinbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten beläuft sich auf fast 90% und stellt damit die weit überwiegende Mehrheit aller Betriebe dar. Diese große Gruppe wird in der amtlichen Statistik praktisch nicht erfasst, da hier lediglich Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten berücksichtigt werden.¹¹ Der hohe Anteil von Kleinst- und Kleinbetrieben ist übrigens kein speziell hamburgisches Merkmal: Wie Abbildung 2.1 zeigt, sind die Größenstrukturen der Betriebe in Westdeutschland weitgehend identisch mit den Hamburger Strukturen. Allerdings weicht – wie noch zu zeigen sein wird – die Struktur der Beschäftigten nach Größenklassen beträchtlich von der Verteilung der Betriebe ab.

9 Die Branchennummern beziehen sich – wenn nicht anders angegeben – auf die Klassifikation im Fragebogen, **nicht** auf den WZ-93-Code. Entsprechend dieser Klassifikation haben sich die befragten Betriebe selbst eingestuft.

10 Datenverarbeitung, Forschung und Entwicklung, Unternehmensberatung, Grundstücks- und Wohnungswesen, sonstige Dienstleistungen für Unternehmen

11 Die Handelskammer Hamburg weist für das verarbeitende Gewerbe einen Anteil von 14% der Größenklasse von 1-19 Beschäftigten aus. Da es sich dabei definitionsgemäß um Betriebsteile von Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten handelt, sind diese Zahlen mit der IAB-Stichprobe nicht vergleichbar.

Abbildung 2.1 Anteile der Betriebe an den Betriebsgrößenklassen, Hamburg und Westdeutschland, in %

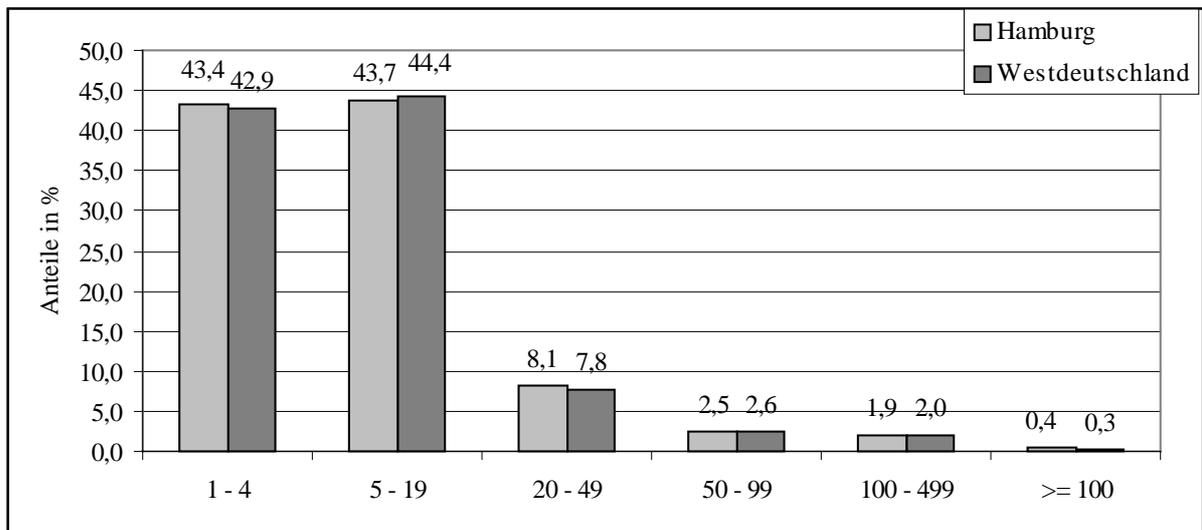
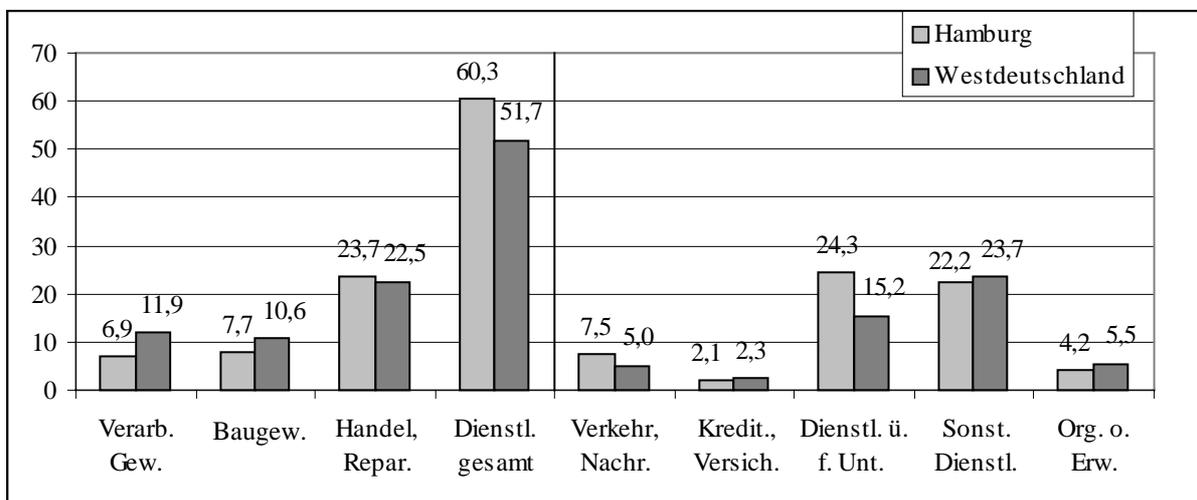


Abbildung 2.2 Anteile der Betriebe an den Branchen, Hamburg und Westdeutschland, in %



3 BESCHÄFTIGUNG UND BESCHÄFTIGUNGSPROGNOSEN

3.1 Struktur der Beschäftigten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Tabelle 3.1 zeigt die Verteilung der insgesamt gut 900.000 Hamburger Beschäftigten im Juni 2000 nach Branchen und Größenklassen der Betriebe. Für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten allein errechnet sich im Juni 2000 ein Wert von 752.000; die entsprechenden Zahlen der amtlichen Statistik¹² weichen mit 755.900 nur wenig davon ab. Bei den Erwerbstätigen insgesamt weist die amtliche Statistik jedoch deutlich höhere Zahlen aus, als sie sich aus den Hochrechnungen des Panels ergeben (1.042.100 gegenüber 902.729).¹³ Die Differenz resultiert – neben der schwierigen Erfassung der geringfügig Beschäftigten – vor allem aus der unterschiedlichen Abgrenzung der Selbständigen, die mit 97.600 bzw. 34.000 beziffert werden. Im Panel werden nur diejenigen Selbständigen erfasst, die mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei der BA gemeldet sind; die relativ große Anzahl der Selbständigen ohne Angestellte taucht in der BA-Statistik nicht auf, so dass die Selbständigen insgesamt im Panel unterschätzt werden.

Tabelle 3.1 Beschäftigte nach Größenklassen und Branchen (Frage 1), Hamburg, Juni 2000

	1-4	5-19	20-49	50-99	100-499	>= 500	Summe
Land-, Forstw., Bergbau	1.506	274	265	820	680	35.286	38.830
Verarb. Gewerbe	2.294	15.276	12.724	8.091	26.150	62.171	126.706
Baugewerbe	4.289	13.428	10.148	4.365	10.372	2.231	44.832
Handel, Reparatur	14.049	40.765	22.386	15.766	40.323	14.347	147.635
Verkehr, Nachr.überm.	745	3.134	2.348	2.361	11.498	31.596	51.683
Kredit-,Versich.gew.	4.073	13.455	13.694	3.376	19.181	24.214	77.993
Dienstl. f. Untern.	12.553	42.090	25.537	18.228	41.585	19.536	159.530
Sonst. Dienstleistungen	10.794	52.641	16.441	22.488	32.330	45.507	180.201
Org. o. Erwerbszweck	3.092	3.048	4.899	4.725	14.215	45.342	75.321
Summe	53.394	184.111	108.443	80.220	196.332	280.229	902.729

Die Konzentration der Beschäftigten auf die unterschiedlichen Größenklassen (vgl.

12 Vgl. Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsamt Hamburg: Daten - Fakten - Analysen, Reihe 2: Arbeitsmarkt, Oktober 2000, Übersicht 3, S. 8.

13 Vgl. Statistisches Landesamt der Freien und Hansestadt Hamburg: Bruttoinlandsprodukt und Erwerbstätige 1991 bis 2000, Statistische Berichte P I 1 (2)-j/00 v. 2.4.2001, S. 10.

Abbildung 3.1) unterscheidet sich naturgemäß stark von der entsprechenden Verteilung der Betriebe: In Kleinstbetrieben arbeiten nur 6% der Beschäftigten,¹⁴ in Kleinbetrieben mit zwischen 5 und 19 Beschäftigten immerhin schon jeder Fünfte.¹⁵ Im Vergleich mit Westdeutschland arbeiten in Hamburg deutlich mehr (31% zu 21%) Beschäftigte in Großbetrieben mit mindestens 500 Mitarbeitern. Aus dieser Gruppe der Beschäftigten entfallen 22% auf das Verarbeitende Gewerbe, das damit – trotz seiner im Vergleich zum Dienstleistungssektor abnehmenden relativen Bedeutung in der Hamburger Wirtschaft – zahlreiche für die Beschäftigung in Hamburg wichtige Großbetriebe aufweist. Weitere Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten finden sich bei den sonstigen Dienstleistungen (Gesundheitswesen, Hotels) und in der öffentlichen Verwaltung. Unter den Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung und im Verkehrs- bzw. Nachrichtensektor arbeiten 60% und in der Industrie knapp 50% in Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern (Tabelle 3.2). Abbildung 3.2 zeigt deutlich die – im

Tabelle 3.2 Beschäftigte in den Branchen nach Größenklassen der Betriebe

	1-4	5-19	20-49	50-99	100-499	>= 500	Summe
Verarb. Gewerbe	2	12	10	6	21	49	100
Baugewerbe	10	30	23	10	23	5	100
Handel, Reparatur	10	28	15	11	27	10	100
Verkehr, Nachr.überm.	1	6	5	5	22	61	100
Kredit-,Versich.gew.	5	17	18	4	25	31	100
Dienstl. f. Untern.	8	26	16	11	26	12	100
Sonst. Dienstleistungen	6	29	9	12	18	25	100
Org. o. Erwerbszweck	4	4	7	6	19	60	100

Vergleich zu Westdeutschland - weit stärkere Konzentration der Beschäftigten auf den Dienstleistungsbereich außerhalb der Handels. Während in Hamburg nur 14% der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe tätig sind (Westdeutschland: 25%), absorbiert der Dienstleistungssektor 60% aller Beschäftigten gegenüber 50% in Westdeutschland. Im Rahmen des Hamburg-Panels lässt sich die Entwicklung der Vergangenheit mit dem Rückgang des Arbeitsplatzangebotes im industriellen Sektor und in den maritimen Branchen und den gleichzeitigen Beschäftigungszuwächsen im Dienstleistungssektor nur für den kurzen Zeitraum 1999-2000 abbilden (vgl. Abschnitt: Beschäftigtenentwicklung). Auch eine Differenzierung

14 Die Hälfte davon entfällt auf die Bereiche Handel und Reparatur sowie Dienstleistungen für Unternehmen.

15 Gut zwei Drittel dieser Gruppe entfallen auf die Branchen Handel und Reparatur, Dienstleistungen für Unternehmen und sonstige Dienstleistungen .

Abbildung 3.1 Beschäftigte nach Größenklassen der Betriebe, Hamburg und Westdeutschland, 6/2000, in %

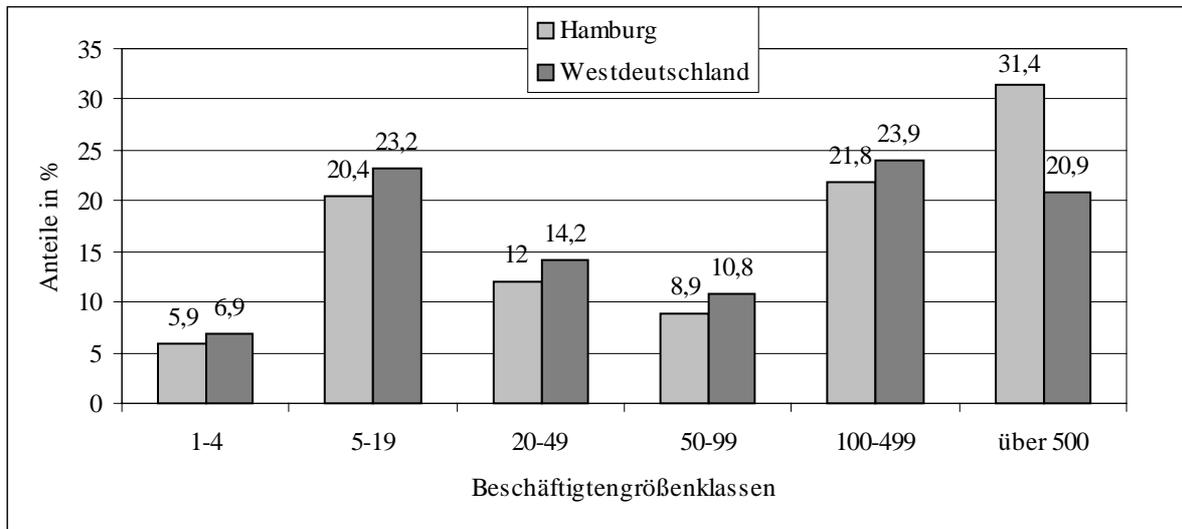
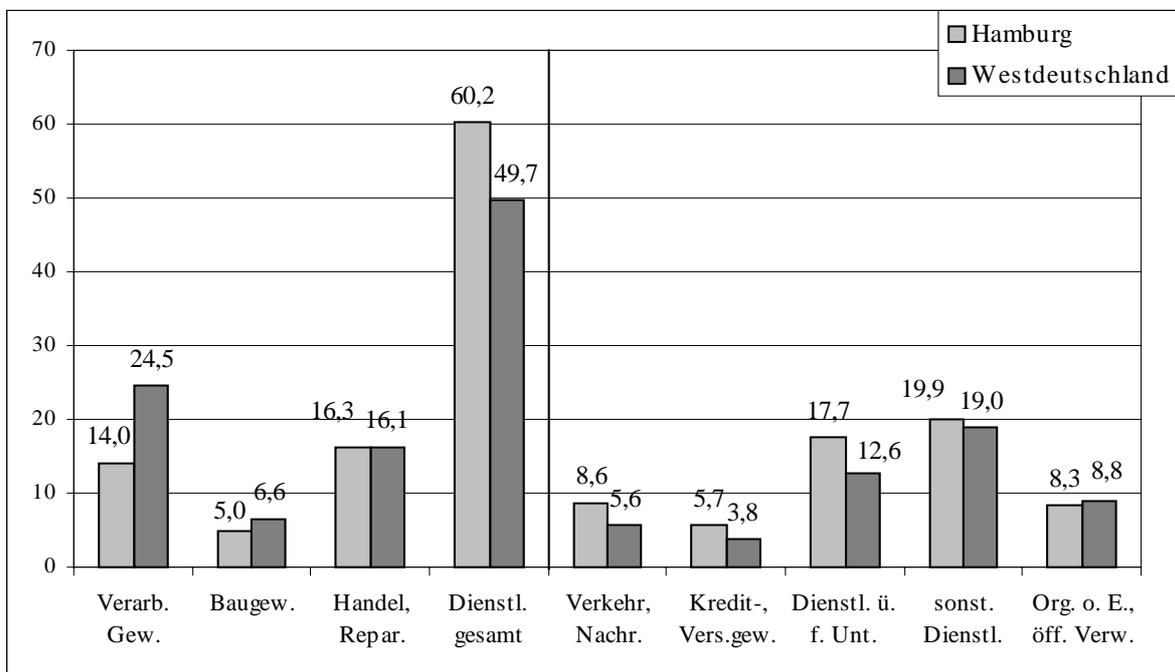


Abbildung 3.2 Beschäftigte nach Branchen, Hamburg und Westdeutschland, in %



der Branchen über die dargebotene Aufgliederung¹⁶ hinaus, um z.B. die Medienbranche oder den IuK-Sektor gesondert zu erfassen, ist nicht möglich. Dies liegt zum einen an den vorgegebenen zu groben und nicht deckungsgleichen Branchenkategorien,¹⁷ und zum anderen an den bei einer weiteren Aufsplittung noch niedrigeren Fallzahlen, die eine Hochrechnung nicht mehr zulassen. Hinsichtlich der Beschäftigtenstruktur bedeutet der Verzicht auf differenziertere Branchenanalysen und die gegenwärtig sehr kurzfristige Betrachtung keinen großen Informationsverlust, denn die Entwicklung der Beschäftigten in den für Hamburg interessanten Branchenkategorien wird auch von der amtlichen Statistik erfasst.¹⁸ Für die übrigen Befragungsergebnisse jedoch wäre eine stärkere Branchenaufgliederung wünschenswert und – trotz der Hochrechnungsprobleme - für die kommenden Panel-Wellen anzustreben. Das Problem der Längsschnitt-Betrachtung löst sich mit den nächsten Runden von selbst.

3.2 Struktur der Beschäftigten nach Beschäftigtengruppen

3.2.1 ...nach dem formalen Beschäftigtenstatus

Tabelle 3.3 gibt die Struktur der Beschäftigten nach Maßgabe ihrer Sozialversicherungspflichtigkeit sowie die verschiedenen Untergruppen wider. Es zeigt sich, dass die Strukturen in Hamburg und Westdeutschland relativ ähnlich sind. Bemerkenswert hoch ist der Anteil der „Sonstigen“, also vor allem der geringfügig Beschäftigten: Jeder zehnte Erwerbstätige zählt – in Hamburg wie in Westdeutschland - zu dieser Gruppe. In den einzelnen Sektoren bestehen jedoch beträchtliche Unterschiede. Die höchste Quote in Hamburg weist mit 23% der sehr heterogene Bereich der „Sonstigen Dienstleistungen“ auf, der Hotels und Gaststättengewerbe, aber auch einen Teil des Mediensektors enthält, während in Westdeutschland Handel und Reparaturwesen an der Spitze liegen. Interessant wäre ein Vergleich mit den Vorjahren: Vor dem April 1999 waren geringfügig Beschäftigte, darunter vor allem Inhaber sog. „630-Mark-Jobs“, nicht sozialversicherungspflichtig. Seit April 1999 zählen nur noch kurzfristig geringfügig Beschäftigte, die – bei maximalem Entgelt von 630 Mark - nicht mehr als zwei Monate oder 50 Arbeitstage arbeiten, zu dieser Gruppe. Für dauerhaft geringfügig Beschäftigte dagegen müssen pauschale Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden; diese

16 Die Unternehmen ordnen sich selbst einer Branche entsprechend den vorgegebenen Code-Nummern zu.

17 Der Mediensektor ist z.B. Bestandteil der Kategorie 4 (Verbrauchsgüter) und der Kategorie 37 (Kultur, Sport, Unterhaltung). Ähnlich verstreut wird der IuK-Sektor u.a. unter 25 (Nachrichtenermittlung), 28 (Datenverarbeitung) und 16 (Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten) erfasst.

18 Eine Zusammenstellung der Beschäftigtenentwicklung von 1980 bis 1999 in ausgewählten Dienstleistungsbereichen findet sich z.B. bei Wirtschaftsbehörde der Freien und Hansestadt Hamburg: Jahresbericht 2000: Die Wirtschaft in Hamburg, Tabelle 16.

Tabelle 3.3 Erwerbstätigenstruktur nach Sozialversicherungspflichtigkeit, Hamburg und Westdeutschland, 6/2000, in %

	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.	Sonst. Dienstl.	Organ. o. Erw.
Hamburg									
Sozialvers.pflichtige	83	92	89	84	79	85	82	70	81
Arbeiter/innen u. Angestellte	79	89	82	80	76	82	79	66	80
Auszubildende	4	3	7	5	3	3	3	4	1
nicht Soz.versich.pfl.	17	7	11	15	21	14	18	30	20
Beamte	3	-	-	0	5	8	-	3	16
tätige Inhaber/innen und mithelf. Familienangeh.	4	2	7	5	4	3	6	4	-
Sonstige	10	6	4	10	12	4	13	23	4
Gesamtzahl d. Erwerbstätigen	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Westdeutschland									
Sozialvers.pflichtige	80	89	85	76	75	72	78	74	69
Arbeiter/innen u. Angestellte	75	85	76	70	71	69	75	68	67
Auszubildende	5	4	8	6	4	2	3	6	2
nicht Soz.versich.pfl.	20	11	15	24	25	28	22	26	31
Beamte	4	0	0	0	8	11	0	4	25
tätige Inhaber/innen und mithelf. Familienangeh.	5	3	11	7	5	4	7	6	0
Sonstige	11	8	5	16	12	13	14	15	6
Gesamtzahl der Erwerbstätigen	100	100	100	100	100	100	100	100	100

wären also eigentlich der Gruppe der Sozialversicherungspflichtigen zuzurechnen. Aus den vorliegenden Daten für Hamburg sind allerdings weder die Reaktionen der Arbeitnehmer auf die Neuregelung (z.B. Aufgabe dieser Jobs wegen unzureichenden Nettolohns) noch personalpolitische Aktivitäten der Arbeitgeber (z.B. verstärkte Einstellung von Vollzeitbeschäftigten) abzulesen. Die Befragung der westdeutschen Betriebe vom Juni 1999 hatte einen leichten Rückgang der geringfügig Beschäftigten zwischen 1998 und 1999 von 12% auf 11% ergeben; angesichts der strukturellen Ähnlichkeiten zwischen Hamburg und Westdeutschland kann

davon ausgegangen werden, dass auch in Hamburg der Anteil der geringfügig Beschäftigten etwas gesunken ist.

Der Anteil der Selbständigen ist in Hamburg mit 4% um einen Prozentpunkt niedriger als in Westdeutschland (5%). Generell gilt, dass die Selbständigenquote im IAB-Panel sicherlich deutlich unterschätzt wird, da – wie bereits erwähnt – nur Selbständige mit sozialversicherungspflichtigen Angestellten erfasst werden. Legt man die Abgrenzung und die Daten der amtlichen Statistik¹⁹ zugrunde, liegt diese Quote im Jahre 2000 in Hamburg bei 9,4% (1999: 9,6%) und in Westdeutschland bei 10,2% (1999: 10,4%). Die Abweichung von etwa einem Prozentpunkt zwischen Hamburg und Westdeutschland dürfte also nicht nur der statistischen Fehlerquote angelastet werden - offenbar besteht in Hamburg tatsächlich ein gewisser Nachholbedarf an Selbständigkeit bzw. Existenzgründungen.

3.2.2 ...nach dem Qualifikations-/Ausbildungsstatus

Die Befragung unterscheidet nur zwischen wenigen Qualifikationskategorien: Auf der Arbeiterebene zwischen un- bzw. angelernten Arbeitern und Facharbeitern und auf der Angestelltenenebene zwischen einfachen Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, und qualifizierten Tätigkeiten, die irgendeine Art der Berufsausbildung oder gleichwertige Berufserfahrung voraussetzen.

Die formale Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten entspricht zwar den unterschiedlichen Tarifverträgen; sie ist jedoch weitgehend historisch begründet und spiegelt in der heutigen Arbeitswelt keine entsprechenden grundlegenden Unterschiede in der Verantwortlichkeit und Qualifikation wider.²⁰ Fasst man Arbeiter und Angestellte zusammen (Tabelle 3.4) und unterscheidet lediglich zwischen Beschäftigten mit einfachen und qualifizierten Tätigkeiten, so zeigt sich folgendes Bild:

Insgesamt sind in Hamburg 67% der Erwerbstätigen als qualifiziert einzustufen. 24% sind gering qualifiziert und der Rest fällt unter Selbständige und Auszubildende. In Westdeutschland dagegen ist das Verhältnis von Qualifizierten zu Unqualifizierten mit 61% : 29 % deutlich ungünstiger und dieser Qualifikationsvorsprung lässt sich auch nicht ausschließlich auf

19 Vgl. Statistisches Landesamt der Freien und Hansestadt Hamburg: Statistische Berichte: Bruttoinlandsprodukt und Erwerbstätige 1991 bis 2000, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Reihe P I 1 (1) – j/00 v. 19.2.2001, Tabellen 3 und 4.

20 So werden gegenwärtig im Bereich IG Metall Küste Verhandlungen geführt, um die Trennung in Arbeiter und Angestellte aufzuheben. Bisherige Ansätze zu einem gemeinsamen Tarifvertrag scheiterten vor allem an der Kostenproblematik.

statistische Ungenauigkeiten zurückführen. Allerdings lässt die sehr breite Definition der qualifizierten Beschäftigten Raum für starke Abstufungen; nicht qualifiziert sind nach der IAB-Abgrenzung lediglich ungelernete und angelernte Arbeitskräfte ohne längere Erfahrung an ihrem Arbeitsplatz.

Tabelle 3.4 Personalstruktur nach Qualifikationsgruppen und Betriebsgrößenklassen (Frage 47), 2000, absolut und in %

	1-4	5-19	20-49	50-99	100-499	>= 500	Insgesamt
Gesamtbeschäftigte	53.394	184.074	107.626	80.107	194.515	273.212	892.927
in %:							
Gesamtbeschäftigte	100	100	100	100	100	100	100
gering qualif. Beschäftigte	19,0	30,4	22,9	29,9	29,4	15,9	24,1
qualifizierte Beschäftigte	50,8	53,6	68,1	63,3	65,3	80,4	66,8
sonstige ²¹	30,2	16,0	9,0	6,8	5,3	3,7	9,1
Gesamtbeschäftigte	6,0	20,6	12,1	9,0	21,8	30,6	100
gering qualif. Beschäftigte	4,7	26,0	11,4	11,1	26,6	20,1	100
qualifizierte Beschäftigte	4,5	16,5	12,3	8,5	21,3	36,8	100
sonstige	19,9	36,3	11,9	6,7	12,6	12,5	100
Anteil von Frauen in %							
Gesamtbeschäftigte	50	49	37	43	43	41	43
gering qualif. Beschäftigte	54	57	45	43	51	48	51
qualifizierte Beschäftigte	68	50	35	43	40	39	42
sonstige	17	29	26	39	37	44	30

Für Hamburg ist in Bezug auf die Betriebsgrößenklassen kein eindeutiger Zusammenhang mit dem Qualifikationsstand erkennbar: Eindeutig ist lediglich, dass Kleinstbetriebe relativ wenig qualifizierte, dafür mehr „sonstige“ Beschäftigte (wohl überwiegend Inhaber und mithelfende Familienangehörige) haben und dass Großbetriebe mit gut 80% einen besonders hohen Anteil qualifizierter Arbeit aufweisen. Umgekehrt arbeiten 37% der Qualifizierten in Großbetrieben.

Das Verarbeitende Gewerbe und die öffentliche Verwaltung beschäftigen in besonders hohem Maße qualifizierte Mitarbeiter: Beide Sektoren liegen etwa 10 Prozentpunkte über dem Gesamtdurchschnitt. Ein unterdurchschnittlicher Qualifikationsstand ist – neben dem Handels- und Reparaturbereich – vor allem bei den Dienstleistungen zu finden. Erwartungsgemäß haben die „sonstigen Dienstleistungen“ einen besonders hohen Anteil an einfachen Tätigkeiten, zurückzuführen auf die große Zahl von Aushilfskräften und Ungelernten vor allem im Gast-

²¹ Zu den „Sonstigen“ zählen die tätigen Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer, die Auszubildenden und die Beamtenanwärter/innen.

gewerbe. Aber auch für die übrigen Dienstleistungen ist die Qualifikation der Beschäftigten unterdurchschnittlich. Im Vergleich zu Westdeutschland sind jedoch – bis auf die „sonstigen Dienstleistungen“ – über alle Branchen hinweg die Beschäftigten in Hamburg deutlich häufiger für qualifizierte Tätigkeiten eingesetzt.

Der Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt²² ist mit 43% der westdeutschen Quote von 42% vergleichbar (Tabelle 3.5). Er ist unter den geringqualifizierten Beschäftigten mit 51% höher als unter den qualifizierteren Beschäftigten (42%), Frauen sind im Durchschnitt also immer noch geringer qualifiziert als Männer. Interessant ist, dass sich ein mit 68% besonders hoher Anteil weiblicher qualifizierter Beschäftigter in Kleinstbetrieben mit weniger als 4 Beschäftigten findet, und dass der Anteil dieser Gruppe mit wachsender Betriebsgröße sinkt.

Tabelle 3.5 Qualifikationsstruktur nach Branchen

	1-41	3-18	19-20	21-23	24-41	darunter:			
						24-25	28-32	33-38	39-41
	Gesamt	Verarb. Gew.	Bau-gew.	Handel, Repar.	Dienstl. gesamt	Verkehr, Nachr.	Dienstl. ü. f. Unt.	sonstige Dienstl.	Organis. o. Erw.
alle Beschäftigten									
Gesamtbeschäftigte	892.924	126.482	44.801	146.373	536.438	77.870	158.835	176.867	70.917
geringqualif. Beschäft.	215.440	22.069	5.128	34.049	150.582	22.405	39.428	71.882	12.805
qualifizierte Beschäft.	596.538	96.695	32.736	93.979	340.450	50.425	101.707	88.427	55.607
sonstige	80.946	7.718	6.937	18.345	45.406	5.040	17.700	16.558	2.505
Anteil von Frauen in %									
Gesamtbeschäftigte	43,1	27,6	13,4	43,5	50,7	25,8	45,0	62,1	58,4
geringqualif. Beschäft.	50,6	37,5	20,1	50,6	54,0	30,3	48,0	61,9	66,2
qualifizierte Beschäft.	42,2	25,6	13,9	44,8	51,0	23,7	47,1	64,3	57,4
sonstige	29,6	24,7	6,5	23,4	37,1	26,7	26,5	51,7	39,5

Erwartungsgemäß ist der Frauenanteil insgesamt im Bauwesen und im Verarbeitenden Gewerbe besonders niedrig. Hier wird sich in den nächsten Jahren zeigen, ob sich das Vordringen weiblicher Auszubildender in viele bisherige Männerberufe in spürbaren Steigerungsraten niederschlägt. Im Dienstleistungsbereich dagegen ist der Frauenanteil besonders hoch. Allerdings bietet der Dienstleistungssektor kein einheitliches Bild: Banken und Versicherungen beschäftigen besonders viele Frauen, allerdings auch einen besonders hohen Anteil gering-

²² Allerdings entspricht die Angabe der Gesamtbeschäftigung mit 897.000 wegen statistischer Ungenauigkeiten nicht der in früheren Fragen ermittelten Beschäftigtenzahl von 902.729. Der Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten dürfte dadurch jedoch nicht wesentlich verzerrt sein.

qualifizierter weiblicher Mitarbeiter. Das gleiche gilt für die Organisationen ohne Erwerbscharakter. Die sonstigen Dienstleistungen weisen mit 62% den höchsten Frauenanteil auf, nicht zuletzt bedingt durch mehr als 50% weibliche „sonstige“ Beschäftigte, also Selbständige, mitarbeitende Angehörige und Auszubildende.

Tabelle 3.6 Personalstruktur nach Qualifikationsgruppen und Branchen (Frage 47), Hamburg und Westdeutschland, in %

	1-41	03-18	19-20	21-23	24-41	darunter:			
	Gesamt	Verarb. Gew.	Bau- Gew.	Handel, Repar.	Dienstl. gesamt	Verkehr, Nachr.	Dienstl. ü. f. Unt.	sonstige Dienstl.	Organis. o. Erwerb.
Hamburg									
Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten	24	18	11	23	29	29	25	41	20
qualifizierten Tätigkeiten	67	77	73	65	63	64	65	50	78
Sonstige:									
Tätige Inhaber/innen/ Vorstände/Geschäftsführer	5	2	9	7	5	4	7	5	1
Azubis/Beamtenanwärter	4	3	7	5	3	3	3	4	1
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Westdeutschland									
Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten	29	35	16	32	28	39	29	30	21
qualifizierten Tätigkeiten	61	58	64	54	62	54	59	58	75
Sonstige									
Tätige Inhaber/innen/ Vorstände/Geschäftsführer	6	3	11	8	6	5	8	7	1
Azubis/Beamtenanw.	4	4	8	6	4	2	3	6	3
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100	100

3.2.3 ...nach Teilzeit- bzw. befristet Beschäftigten

Teilzeitbeschäftigung wird definiert als wöchentliche Arbeitszeit zwischen 15 Stunden und Vollzeit.²³ Sie spielt in der gegenwärtigen arbeitsmarktpolitischen Diskussion eine wichtige Rolle. Zum einen geht es um die Frage, ob die Einrichtung von mehr Teilzeit-Arbeitsplätzen einen Abbau der Arbeitslosigkeit fördern könnte, wie es die Erfahrungen zum Beispiel in den Niederlanden nahe legen. Diese Vorstellung fand ihren Niederschlag in dem seit dem

²³ Hier sind jedoch nicht die seit April 1999 sozialversicherungspflichtigen 630 DM-Kräfte enthalten; diese werden im IAB-Panel gesondert geführt (vgl. oben).

1.1.2001 gültigen neuen Teilzeit-Gesetz. Nach diesem Gesetz hat unter bestimmten Bedingungen jeder Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten das Recht auf Verkürzung seiner vorher vertraglich festgelegten Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber nicht unabwiesbare betriebliche Gegenargumente ins Feld führen kann. Zum zweiten beschäftigt die Wirtschaftspolitik die Frage, ob durch Teilzeit und Befristung der Arbeitsverträge eine „Erosion der Normalarbeitsverhältnisse“, d.h., der unbefristeten Vollzeitbeschäftigung festgestellt werden kann. Nach neueren Untersuchungen ist dies jedoch in Deutschland bisher nicht der Fall,²⁴ vielmehr sind diese sog. „atypischen Arbeitsverhältnisse“ zusätzlich entstanden.

Tabelle 3.7 Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten insgesamt (Frage 48a), Hamburg und Westdeutschland, 6/2000, in %

	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten		Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an den Teilzeitbeschäftigten insgesamt	
	Hamburg	Westdeutschland	Hamburg	Westdeutschland
Verarbeitendes Gewerbe	6,7	11,0	69,2	74,8
Baugewerbe	7,0	5,8	70,0	70,6
Handel, Reparatur	18,9	23,4	85,7	83,5
Dienstleistungen insgesamt	23,0	24,9	76,8	81,5
Verkehr, Nachr.überm.	9,9	18,7	76,9	61,5
Kredit-, Versich.gew.	15,6	17,2	84,3	93,5
Dienstleistungen für Untern.	18,6	21,2	69,4	77,4
Sonst. Dienstleistungen	35,2	31,0	76,0	83,6
Organis. o. Erwerbszweck	21,9	24,2	89,5	86,7
Summe	18,5	19,5	77,8	80,5

Tabelle 3. beschreibt den Umfang von Teilzeitarbeit insgesamt, die Bedeutung der Teilzeitarbeit als Bestandteil der Beschäftigung und den Anteil von Frauen an den Teilzeitbeschäftigten nach Sektoren. Es gibt 167.000 Teilzeitbeschäftigte in Hamburg, davon sind 130.000 – also 78% - Frauen. Der hohe Anteil der Frauen liegt zum einen in der Familiensituation begründet und an der hohen Bedeutung von Teilzeitarbeit bei Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Eine relativ geringe Rolle spielt Teilzeitarbeit im Baugewerbe und mit nur 7% der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe. Im Handel und bei den Dienstleistungen (abgesehen von Verkehr und Nachrichtenübermittlung) dagegen sind Teilzeitanteile von 20% und darüber die Regel. Mit etwa einem Drittel Teilzeitbeschäftigten nehmen die „sonstigen Dienstleistungen“ eine Sonderstellung ein, hier dürften die Schwerpunkte vor allem im Gaststätten- und

24 Untersuchungen des DIW kommen zu dem Ergebnis, dass die Neigung zur Teilzeitarbeit in Deutschland tendenziell sinkt. Vgl. *Kaiser, Lutz*: Unbefristete Vollzeitbeschäftigung nach wie vor dominierende Erwerbsform in Europa. In: DIW-Wochenbericht 9/01.

Hotelbereich, wie auch im Gesundheitssektor und bei den sonstigen persönlichen Dienstleistungen liegen. Nicht beantwortet werden kann die Frage nach der potentiellen Betroffenheit der Betriebe von dem neuen Teilzeitgesetz, denn weder der Wunsch der Arbeitnehmer nach weiterer Teilzeitbeschäftigung noch die Bereitschaft und Fähigkeit der Betriebe, zusätzliche Teilzeitstellen zu schaffen, sind aus den Befragungsergebnissen abzulesen.²⁵

Der Anteil von befristeten Arbeitsverträgen (Tabelle 3.) an den gesamten Beschäftigten liegt mit durchschnittlich 4% doch noch relativ niedrig; der Wunsch der Betriebe nach mehr Flexibilität ist bisher offenbar an den tarifvertraglichen Vorgaben gescheitert. Der Anteil der Betriebe, die befristete in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt haben, ist mit durchschnittlich 4% sehr niedrig, so dass die Befristung von Stellen nicht als kurzfristige Übergangserscheinung zu einer dauerhaften Beschäftigung erklärt werden kann.

Tabelle 3.8 Anteil der befristet Beschäftigten an den Beschäftigten insgesamt (Frage 48b), Hamburg und Westdeutschland, 6/2000, in %

	Anteil befristet Beschäftigter an Gesamtbeschäftigten		Anteil befristet beschäftigter Frauen an befristet Beschäftigten insgesamt	
	Hamburg	Westdeutschland	Hamburg	Westdeutschland
Verarbeitendes Gewerbe	4,1	3,7	26,6	30,5
Baugewerbe	2,4	1,9	7,6	5,6
Handel, Reparatur	2,8	2,1	65,5	58,5
Dienstleistungen insgesamt	4,7	5,6	52,8	54,6
Verkehr, Nachr.überm.	2,4	3,3	31,1	34,6
Kredit-, Versich.gew.	2,0	1,8	64,7	55,0
Dienstleistungen für Untern.	4,3	3,7	45,8	41,0
Sonst. Dienstleistungen	5,7	8,2	62,7	60,4
Organis. o. Erwerbszweck	7,2	5,9	48,1	56,5
Summe	4,0	4,3	49,2	47,7

3.3 Beschäftigtenentwicklung

Die Beschäftigungsentwicklung insgesamt verlief in Hamburg zwischen 1999 und 2000 ähnlich wie in Westdeutschland. In beiden Regionen nahm die Beschäftigung leicht zu: in Hamburg um 1,4% und in Westdeutschland um 1,7%. Dieses Befragungsergebnis entspricht für

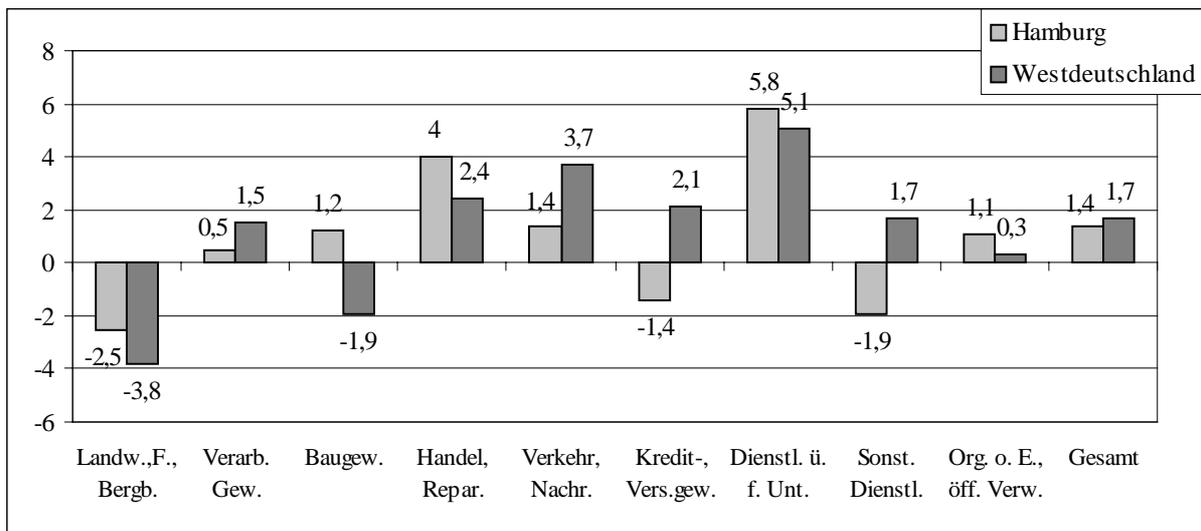
²⁵ Im Gegensatz zum Vorjahr wird auch nicht nach der tatsächlich gearbeiteten Stundenzahl gefragt. Damit ist nicht erkennbar, ob es sich primär um klassische Halbtagsbeschäftigung oder um sog. Zwei-Drittel-Stellen handelt.

Hamburg recht gut den Werten der amtlichen Statistik:²⁶ Nach dem Abbau von Arbeitsplätzen zwischen 1993 und 1997 und einer unter 1% liegenden marginalen Steigerung von 1997 bis 1999 stieg die Zahl der Erwerbstätigen von 1999 bis 2000 um 2,1%.²⁷

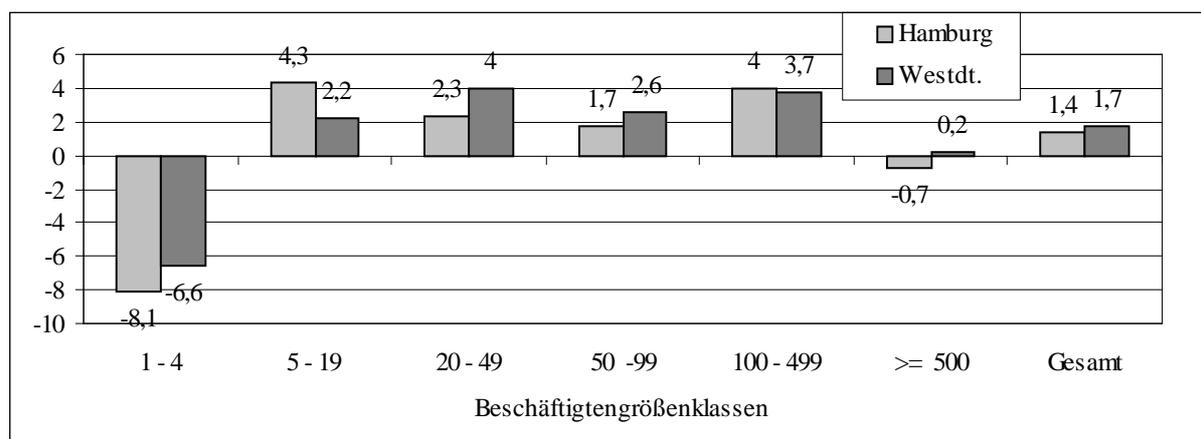
Die Unterschiede in der Beschäftigungsentwicklung nach Branchen und Betriebsgrößen sind - wie Abbildung 3. zeigt - beträchtlich:

Abbildung 3.3 Beschäftigtenentwicklung nach Branchen und Größenklassen (Frage 1), Hamburg und Westdeutschland, 1999-2000

a) Branchen



b) Beschäftigtengrößenklassen



26 Vgl. Statistisches Landesamt der Freien und Hansestadt Hamburg: Statistische Berichte: Bruttoinlandsprodukt und Erwerbstätige 1991 bis 2000, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Reihe P I 1 (1) - j/00 v. 19.2.2001, Tabelle 3.

Personalabbau in Hamburg fand bis Mitte 2000 in Land-, Forstwirtschaft und Bergbau²⁸ – hier war Westdeutschland noch stärker betroffen - sowie im Kredit- und Versicherungswesen und bei den sonstigen Dienstleistungen statt. Dienstleister für Unternehmen zeigten sowohl in Hamburg als auch in Westdeutschland eine deutlich expansive Beschäftigungsentwicklung. Auch im Handel und im Verkehrs- und Nachrichtenwesen stieg die Beschäftigung, während sie in den übrigen Sektoren praktisch konstant blieb. Sowohl in Hamburg als auch in Westdeutschland konzentrieren sich die Beschäftigtenverluste auf die Kleinstbetriebe. Betriebe mit mehr als 500 Mitarbeitern veränderten ihren Beschäftigungsstand kaum, während in allen anderen Betriebsgrößenklassen die Beschäftigung anstieg.

Ob die insgesamt positive Beschäftigungsentwicklung allerdings den Beginn eines dauerhaften Umschwungs bedeutet, ist schwer zu beantworten. Einen ersten Anhaltspunkt kann die Beschäftigungserwartung der Betriebe geben (Tabelle 3.):

Tabelle 3.9 Beschäftigungserwartungen für den Zeitraum 2000/2001 nach Branchen (Frage 4), Hamburg und Westdeutschland, in %

	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.	Organis. o. Erw.
Hamburg									
Beschäftigtenzahl wird bis Ende Juni 2001 ...									
etwa gleich bleiben	70	66	63	68	72	71	68	76	79
eher steigen	17	23	15	16	17	21	23	14	3
eher fallen	6	3	9	9	5	8	3	6	5
kann man jetzt noch nicht sagen	7	7	13	7	5	-	6	5	13
Westdeutschland									
Beschäftigtenzahl wird bis Ende Juni 2001 ...									
etwa gleich bleiben	74	71	70	76	74	67	70	78	80
eher steigen	13	18	14	12	12	17	19	8	6
eher fallen	7	6	8	6	7	5	7	7	8
kann man jetzt noch nicht sagen	7	5	8	6	7	11	5	8	7

27 Die Entwicklung der Erwerbstätigen 1999/2000 liegt noch nicht in der benötigten detaillierten Branchenuntergliederung vor; die nur teilweise vorhandenen Branchendaten weichen allerdings deutlich von den IAB-Angaben ab.

28 Die Hamburger Zahlen sind allerdings wiederum wegen der geringen Fallzahlen in dieser Branche nur bedingt aussagefähig.

Gut drei Viertel der Betriebe erwarteten im Juni 2000 bis Juni 2001 überhaupt keine Veränderungen oder konnten nichts über ihre Richtung aussagen. 17% aller Betriebe in Hamburg sahen einen Anstieg ihrer Beschäftigten bis Juni 2001 voraus, 6% einen Rückgang der Beschäftigung. Überdurchschnittlich hohe Expansionserwartungen finden sich im Verarbeitenden Gewerbe, im Bereich Verkehr/Nachrichten sowie bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Dagegen erwarteten nur wenige Betriebe in der öffentlichen Verwaltung einen Beschäftigungsanstieg. Die Struktur der Erwartungen war in Hamburg und Westdeutschland etwa gleich, die Hamburger Betriebe sind jedoch im Durchschnitt etwas positiver eingestellt. In beiden Regionen lässt sich eine enge Korrelation zwischen Betriebsgröße und erwarteter Beschäftigtensteigerung erkennen: überdurchschnittlich viele Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten erwarten einen Rückgang der Beschäftigung. Diese Tendenz war in Hamburg noch etwas stärker ausgeprägt als in Westdeutschland.

Tabelle 3.10 Quantitative Beschäftigungserwartungen^a für 2001 nach Branchen (Frage 4), Hamburg und Westdeutschland, 30.06.1999 = 100

	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.	Organis. o. Erw.
Hamburg									
30.06.99	100	100	100	100	100	100	100	100	100
30.06.00	101	100	101	104	101	101	107	99	98
30.06.01 (erwartet)	104	101	98	105	105	101	119	100	97
Westdeutschland									
30.06.99	100	100	100	100	100	100	100	100	100
30.06.00	102	101	98	103	103	105	106	102	100
30.06.01 (erwartet)	103	102	97	104	104	105	112	102	99

a Basis sind die Betriebe mit vollständigen Angaben zu den Beschäftigtenzahlen 1999–2001, insgesamt 835 bzw. hochgerechnet 44.000.

Die quantitativen Angaben der Betriebe zur Beschäftigtenentwicklung (vgl. Tabelle 3.) wären – wenn sie denn zuträfen – für Hamburgs Arbeitsmarkt sehr positiv: Ein Anstieg der Beschäftigten um 3% bedeutete eine deutliche Entlastung. Westdeutschlands Betriebe dagegen prognostizierten nur ein Wachstum von einem Prozentpunkt.²⁹ Allerdings passt das Hamburger Ergebnis schlecht zu den nur 17% der Betriebe, die einen Beschäftigungsanstieg erwarten, so dass die angegebene konkrete Steigerungsrate mit Vorsicht betrachtet werden sollte. Inte-

²⁹ In der Vergangenheit ließ sich für die westdeutschen Betriebe kein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsprognose der Unternehmen und der tatsächlichen Entwicklung feststellen.

ressant sind die Branchenergebnisse im Detail: Sehr hohe Wachstumsraten sehen wiederum die unternehmensbezogenen Dienstleister voraus; damit bestätigt diese Branche ihre positiven Wachstumserwartungen. Das Baugewerbe und die Organisationen ohne

Tabelle 3.11 Anteil der Betriebe, die zum nächstmöglichen oder einem späteren Termin Arbeitskräfte einstellen wollen (Frage 60 und 62), Hamburg und Westdeutschland, in %

	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.	Organis. o. Erw.
Hamburg									
Arbeitskräfte gesucht:									
Zum nächstmöglichen Termin	19	15	12	19	21	17	24	22	8
zu einem späteren Termin	10	20	10	2	12	5	17	11	2
Westdeutschland									
Arbeitskräfte gesucht:									
zum nächstmöglichen Termin	16	23	15	14	16	27	17	13	13
zu einem späteren Termin	8	10	7	6	9	4	12	8	6

Tabelle 3.12 Anzahl der am 1.6.2000 von Hamburger Betrieben für sofort gesuchten Arbeitskräfte (Frage 61a), absolut und in %

	Gesamt	03-18	19-20	21-23	24-41	darunter:			
		Verarb. Gew.	Bau-gew.	Handel, Repar.	Dienstl. gesamt	Verkehr, Nachr.	Dienstl. ü. f. Unt.	sonstige Dienstl.	Organis. o. Erwerb.
gesamt	26.271	1.999	775	3.388	19.543	1.212	11.702	5.647	427
un-/angelernte Arb. Facharbeiter	3.589	65	0	30	3.495	331	1.489	1.665	10
einf. Ang./Beamte	6.674	843	659	961	4.212	564	2.305	1.279	45
qualifiz. Ang./Beamte	1.780	84	6	168	1.522	14	682	754	46
nicht zugeordnet	13.338	906	55	2.229	9.582	288	7.123	1.334	326
	890	101	55	0	732	15	103	615	0
in % der Branche									
un-/angelernte Arb. Facharbeiter	13,7	3,3	0,0	0,9	17,9	27,3	12,7	29,5	2,3
einf. Ang./Beamte	25,4	42,2	85,0	28,4	21,6	46,5	19,7	22,6	10,5
qualifiz. Ang./Beamte	6,8	4,2	0,8	5,0	7,8	1,2	5,8	13,4	10,8
nicht zugeordnet	50,8	45,3	7,1	65,8	49,0	23,8	60,9	23,6	76,3
gesamt	3,4	5,1	7,1	0,0	3,7	1,2	0,9	10,9	0,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Erwerbscharakter dagegen offenbaren Pessimismus, und die 1999 begonnene Expansion im Handel flacht wieder ab.

Immerhin suchten zum Befragungszeitpunkt fast 30% der Hamburger Betriebe per sofort oder später weitere Arbeitskräfte (Tabelle 3.), in Westdeutschland waren es nur 24%. Den 26.000 gesuchten Arbeitskräften (Tabelle 3.) standen rund 72.550 Arbeitslose gegenüber. Rund drei Viertel des Personalbedarfs entfiel auf die privaten und öffentlichen Dienstleistungen, darunter allein 44,5% auf Unternehmensdienstleistungen. Nach Qualifikationsgruppen wurden zur Hälfte qualifizierte Angestellte/Beamte und zu einem Viertel Facharbeiter gesucht. Dienstleistungen und hier vor allem wieder Unternehmensdienstleistungen waren bei allen Qualifikationsgruppen die Sektoren mit der größten Nachfrage.

Abbildung 3.4 Anteil qualifizierter Arbeitskräfte an den gesuchten bzw. beschäftigten Arbeitskräften, in %

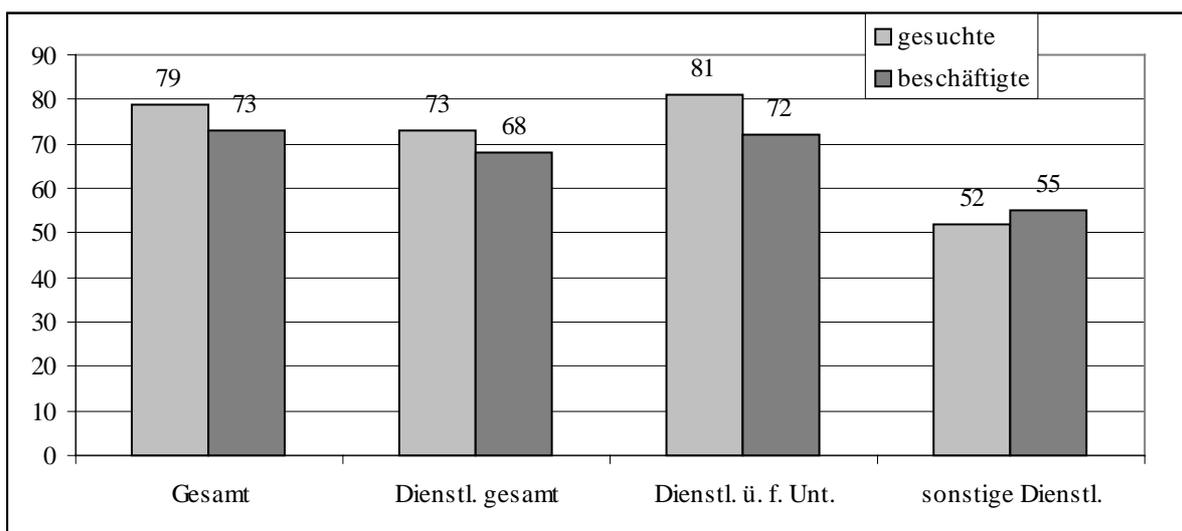


Abbildung 3. stellt die Qualifikation der bereits in den Betrieben Beschäftigten³⁰ der Qualifikationsstruktur der gesuchten Arbeitskräfte gegenüber. Insgesamt – mit Ausnahme der sonstigen Dienstleistungen - wird der Wunsch erkennbar, mit den gesuchten Arbeitskräften das bestehende Qualifikationsniveau der Beschäftigten anzuheben: Der Anteil der Qualifizierten liegt bei den gesuchten Arbeitskräften um 6 Prozentpunkte höher als bei den schon vorhande-

³⁰ Berechnet als Anteil der Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten an den gesamten Beschäftigten, deren Qualifikationsniveau definiert wird – also ohne die „Sonstigen“ (Inhaber, Azubis, Beamtenanwärter). Dabei wird davon ausgegangen, dass unter den gesuchten Arbeitskräften „Sonstige“, insbesondere Auszubildende, nicht erfasst werden.

nen Beschäftigten. Allerdings sind detaillierte Branchenunterschiede wegen zu niedriger Fallzahlen nicht auswertbar.

Bemerkenswert ist, dass – wie Tabelle 3. zeigt - über alle gesuchten Qualifikationen hinweg - höchstens die Hälfte und insgesamt nur ein Drittel der sofort gesuchten Arbeitskräfte dem Arbeitsamt gemeldet wird. Dies relativiert die amtlichen Statistiken zu den offenen Stellen erheblich.

Tabelle 3.13 Anteil der dem Arbeitsamt gemeldeten sofort gesuchten Arbeitskräfte (Frage 61b), Hamburg, in %

	1-41	3-18	24-41	darunter:	
	Gesamt	Verarb. Gew.	Dienstl. gesamt	Dienstl. üb. f. Unt.	sonstige Dienstl.
gesamt	35	47	35	28	47
un-/angelernte Arb.	25	82	24	27	8
Facharbeiter	52	61	50	44	77
einf. Ang./Beamte	51	25	59	42	78
qualifiz. Ang./Beamte	27	28	30	23	62

Tabelle 3.14 Bedarf an zusätzlichen Anlagen oder Personal bei einer hypothetischen höheren Nachfrage im Jahr 1999 (Frage 16), in % der befragten Betriebe

	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.
Mehr Umsatz wäre mit vorhandenem Personal/ Anlagen möglich gewesen	62	44	59	81	55	66	48	61
Hätte dafür zusätzliches Personal benötigt	32	50	34	17	38	34	46	28
Hätte dafür zusätzliche Anlagen benötigt	6	7	5	1	9	23	6	8
Keine Angabe	5	5	5	3	6	0	6	9
Summe (Mehrfachnennungen)	106	106	104	101	108	123	106	106

Die nicht dem Arbeitsamt gemeldeten Arbeitskräfte werden primär über die regionale und überregionale Presse, Fachzeitungen und über private Kontakte gesucht und gefunden. Eine wachsende Rolle spielt auch das Internet, vor allem bei Hochschulabsolventen.

Tabelle 3. gibt einen zusätzlichen indirekten Hinweis auf den Personalbedarf der Betriebe. Für den angenommenen Fall einer höheren Nachfrage im Jahr 1999 hätten 62% aller Betriebe keine zusätzlichen Kapazitäten benötigt, um diese Nachfrage zu decken – es bestand also eher Unterauslastung der Kapazitäten. Von den übrigen 38%³¹ hätte die Mehrheit (32%) eher Personal- als Ausrüstungsprobleme (6%) gehabt – Kapazitätsengpässe lagen also eher bei den Mitarbeitern als bei Maschinen vor. Zusätzliche Anlagen wären bei einer höheren Nachfrage in wesentlichem Umfang nur im Verkehrs- und Nachrichtenwesen benötigt worden. Daraus könnte geschlossen werden, dass von einer – z.B. konjunkturell bedingten – Nachfragesteigerung stärker der Arbeitsmarkt als die Investitionsgüterbranche profitieren würde. Der relativ stärkste potentielle Bedarf an Arbeitskräften besteht dabei im Verarbeitenden Gewerbe und bei den Unternehmensdienstleistern.

Tabelle 3.15 Anteil der insgesamt ausgeschiedenen Beschäftigten (Frage 65a), in %

	1-41	3-18	21-23	24-41	darunter:	
	Gesamt	Verarb. Gew.	Handel, Repar.	Dienstl. gesamt	Dienstl. ü. f. Unt.	sonstige Dienstl.
Hamburg						
Abgänge/ Gesamtbeschäftigung	7	6	5	8	11	9
Neueinstellungen/ Abgänge	105	85	114	109	130	100
Westdeutschland						
Abgänge/ Gesamtbeschäftigung	6	4	5	6	9	6
Neueinstellungen/ Abgänge	108	112	109	108	116	112

Tabelle 3. gibt Auskunft über die Fluktuation der Beschäftigten in Hamburg und Westdeutschland.³² Im Durchschnitt aller Branchen sind – sowohl in Hamburg als auch in Westdeutschland - die Zugänge höher als die Abgänge. Damit bestätigt sich die in Abbildung 3. dargestellte positive Wachstumsrate. Einen negativen Saldo weist in Hamburg lediglich das Verarbeitende Gewerbe auf, das damit im Gegensatz zu einem deutlich positiven Saldo dieser Branche in Westdeutschland steht. Dort hat allein der Bereich Verkehr/Nachrichten netto Personal abgebaut. Eine besonders hohe Fluktuation – verstanden als Relation von Abgängen zu Gesamtbeschäftigten – besteht in Hamburg bei den Dienstleistungen, und hier vor allem bei den Dienstleistungen für Unternehmen und den sonstigen Dienstleistungen. Allerdings darf diese Momentaufnahme auch nicht überinterpretiert werden, denn ein Teil der Gründe für das Ausscheiden ist eher unabhängig von Beschäftigungsentscheidungen der Betriebe (z.B. Ruhestand, Erwerbsunfähigkeit, Tod).

31 5% machten keine Angaben zu dieser Frage.

32 Für die Organisationen ohne Erwerbscharakter ergab sich eine zu niedrige Fallzahl; sie konnten daher nicht gesondert berücksichtigt werden.

4 PERSONALPROBLEME

4.1 Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung

Das in der arbeitsmarktpolitischen Diskussion im Mittelpunkt stehende Problem ist das Auseinanderklaffen zwischen dem Bedarf an Fachkräften und der Deckung dieses Bedarfs durch Arbeitssuchende. Die Nachfrageseite dieser sog. „mismatch“-Problematik³³ wird durch das IAB-Panel näher beleuchtet. Tabelle 4.1 gibt Auskunft über den generellen Personalbedarf der Hamburger Betriebe in der ersten Hälfte 2000 und seine Deckung:

Tabelle 4.1 Einstellung von Arbeitskräften (Frage 50), 1. Halbjahr 2000, in % der Betriebe

	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.	Organis. o. Erw.
Wurden Arbeitskräfte im 1. Halbjahr 2000 eingestellt?									
Ja	29	45	34	19	31	40	33	27	23
Nein	70	55	66	80	67	60	63	72	77
davon:									
Hätte gerne eingestellt	12	9	4	9	9	7	13	22	2
Kein Bedarf	88	91	96	91	91	93	87	78	98
Keine Angabe	0	0	-	0	0	0	-	-	0
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Es zeigt sich, dass 29% der Betriebe im betrachteten Zeitraum Arbeitskräfte eingestellt und 70% keine Einstellungen vorgenommen haben. Von diesen 70% hatte die überwiegende Mehrheit (88%) keinen Bedarf, nur 12% der Betriebe ohne Einstellungen – und damit 8% aller Betriebe - hatte Bedarf und konnte ihn nicht decken. Insgesamt konnten im ersten Halbjahr 2000 20.000 Stellen nicht besetzt werden.

³³ Zu den verschiedenen Aspekten der Matching-Problematik vgl. z.B. *Entorf, Horst*: Mengen- versus qualitätsorientiertes Matching, Kündigungsschutz und Arbeitslosenversicherung: grundsätzliche Überlegungen zur Arbeitsmarktpolitik. In: ifo-Studien, Heft 3/2000, 46. Jg., S. 355–367.

**Tabelle 4.2 Neu eingestellte Arbeitskräfte verschiedener Qualifikationen insgesamt und nach Branchen (Frage 52 a, b),
1. Halbjahr 2000, absolut und in %**

	Insgesamt	un-/angelernte Arb./Ang.	Fachkräfte m. abgeschlossener Lehre			Meister, Techniker, Fachwirte	Arbeitskräfte mit Fach-, Hochschulabschluss			
			gesamt	Facharbeiter	Angest.		gesamt	Naturwiss.	Ing., Infor. Mathem.	sonst.
Verarb. Gewerbe	6.315	1.134	3.783	1.913	1.870	131	1.059	167	438	373
Baugewerbe	3.119	562	2.425	2.150	275	75	57	0	55	1
Handel, Reparatur	8.115	2.943	4.363	631	3.732	162	647	140	281	226
Dienstleistungen insg.	48.263	20.651	20.936	6.422	14.513	182	6.495	355	2.318	3.822
Verkehr, Nachr.überm.	5.023	2.262	2.599	1.330	1.270	9	152	0	34	118
Dienstl. f. Untern.	22.276	6.991	10.792	3.024	7.768	47	4.446	36	2.093	2.317
Sonst. Dienstleistungen	17.144	10.749	5.413	2.002	3.410	18	964	316	101	547
Sonstige	4.158	708	2.308	93	2.214	108	1.035	3	162	870
Summe	66.149	25.348	31.684	11.143	20.540	550	8.360	663	3.164	4.453
in % der Branche:										
Verarb. Gewerbe	100,0	18,6	61,9	31,3	30,6	2,1	17,3	2,7	7,2	6,1
Baugewerbe	100,0	18,0	77,7	68,9	8,8	2,4	1,8	0,0	1,8	0,0
Handel, Reparatur	100,0	36,3	53,8	7,8	46,0	2,0	8,0	1,7	3,5	2,8
Dienstleistungen insg.	100,0	42,8	43,4	13,3	30,1	0,4	13,5	0,7	4,8	7,9
Verkehr, Nachr.überm.	100,0	45,0	51,8	26,5	25,3	0,2	3,0	0,0	0,7	2,3
Dienstl. f. Untern.	100,0	31,4	48,4	13,6	34,9	0,2	20,0	0,2	9,4	10,4
Sonst. Dienstleistungen	100,0	62,7	31,6	11,7	19,9	0,1	5,6	1,8	0,6	3,2
Summe	100,0	38,4	48,0	16,9	31,1	0,8	12,7	1,0	4,8	6,8

Tabelle 4.2 zeigt die Branchenverteilung der insgesamt 66.149 im ersten Halbjahr 2000 neu eingestellten Beschäftigten verschiedener Qualifikationen. Die größte Gruppe dieser Personalneuzugänge bilden mit 48% die Fachkräfte mit abgeschlossener Lehre – darunter fast doppelt so viele Angestellte wie Facharbeiter -, gefolgt von den an- und ungelerten Arbeitern (38%). Einen relativ geringen Anteil stellen die Hoch- und Fachhochschulabsolventen mit nur 13%. In dieser Gruppe machen Informatiker, Ingenieure und Mathematiker lediglich etwa 5% der neu Eingestellten aus und Naturwissenschaftler ganze 1%.

Abgesehen von den Sonstigen Dienstleistungen überwiegen in keiner Branche die Unqualifizierten unter den Neueinstellungen; die höchsten Anteile von qualifizierten Arbeitkräften finden sich im Baugewerbe (82%) - das allerdings nur wenige Meister und Akademiker beschäftigt - und im Verarbeitenden Gewerbe (81%).

Die Dienstleister für Unternehmen und das Verarbeitende Gewerbe stellen in besonderen Maße Arbeitsplätze für Akademiker zur Verfügung. Etwa die Hälfte der Hochschulabsolventen bestehen aus „sonstigen“ Akademikern, darunter Juristen, Volks- und Betriebswirte. Die Qualifikationsstruktur der gesuchten Arbeitskräfte entspricht im wesentlichen der Struktur des Beschäftigtenbestands (Abbildung 3.4).

Ob insbesondere für die in der Green-Card-Diskussion immer als Mangelberufe dargestellten Ingenieure und vor allem Informatiker³⁴ ein größerer Bedarf bestanden hätte, der lediglich nicht gedeckt werden konnte, veranschaulicht Tabelle 4.3.

Tabelle 4.3 Nicht besetzte Stellen (Frage 54), Hamburg und Westdeutschland, 1. Halbjahr 2000, absolut und in %

	Hamburg	Westdeutschland
nicht besetzte Stellen	19.821	506.000
in %		
un-/angelernte	21,8	20,0
Fachkräfte m. abgeschl. Lehre	56,3	66,0
Meister, Techn., Fachw.	3,6	3,2
Fach-, Hochschulabschluss	17,8	10,9
Naturwissenschaftler	0,1	0,0
Mathem., Informatiker, Ingenieure	8,8	6,5
sonstige	8,9	4,3
k. A.	0,5	0,0
gesamt	100,0	100,0

34 Nach Schätzungen des VDMA sind gegenwärtig mehr als 10.000 Stellen für Ingenieure in Deutschland nicht zu besetzen und der Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (Bitkom) konstatierte, dass gegenwärtig rd. 440.000 Computerspezialisten fehlen. Für das Jahr 2003 wird eine Lücke von 700.000 prognostiziert. Gleichzeitig gibt es 32.000 arbeitslose Informatiker. Vgl. Handelsblatt v. 7.3.01: Fachkräftemangel könnte Wachstum gefährden.

Der eindeutig höchste ungedeckte Bedarf liegt bei den Fachkräften, gefolgt von den an- und ungelerten Arbeitskräften. Die Verteilung der nicht zu besetzenden Stellen auf die verschiedenen Qualifikationsstufen zeigt allerdings bemerkenswerte Unterschiede zwischen Hamburg und Westdeutschland: Der ungedeckte Bedarf an An-/und Ungelernten ist mit etwa 20% zwar gleich, und der mit Abstand größte Mangel liegt hier wie dort im Bereich der Fachkräfte mit abgeschlossener Lehre. Allerdings entfallen in Hamburg „nur“ 55% der nicht besetzbaren Stellen auf diese Gruppe, dagegen in Westdeutschland 66%. Dafür besteht in Hamburg ein weit stärkerer (relativer) Mangel an Fach- und Hochschulabsolventen als im Bundesdurchschnitt: Knapp 20% der nicht besetzten Stellen entfielen auf Akademiker, davon jeweils die Hälfte (also 10% der insgesamt 20.000 Fehlstellen) auf Ingenieure, Informatiker und Mathematiker einerseits und sonstige Akademiker andererseits. In Westdeutschland dagegen waren nur 11% der vergeblich Gesuchten Akademiker, darunter 7% „Techniker“.

Kann aus der Tatsache, dass offensichtlich sowohl in Hamburg als auch in Westdeutschland die eigentliche Lücke bei den Fachkräften mit abgeschlossener Lehre liegt, schon geschlossen werden, dass für Akademiker und speziell für Ingenieure und Informatiker ein weit geringeres Angebotsdefizit besteht als vermutet? Gegen eine „Entwarnung“ spricht, dass

- der quantitative Fehlbedarf dann nicht hinreichend aussagefähig ist, wenn Kernfunktionen betroffen sind, die entscheidend für die Optimierung der betrieblichen Abläufe oder für die Forschung und damit für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe sind,
- in bestimmten, für Hamburg wichtigen Branchen, wie z.B. dem Informations- und Kommunikationssektor, ein überdurchschnittlicher Bedarf besteht, der durch Stichproben, die an der gesamten Hamburger Wirtschaft orientiert sind, nicht ausreichend erfasst werden kann,
- ein Fehlbedarf, der vor allem aus der vorausgeschätzten Entwicklung des Angebots (unzureichende Studentenzahlen in technischen und naturwissenschaftlichen Disziplinen, demographische Veränderungen) abgeleitet wird, erst in Zukunft zum Tragen kommen könnte.

Wenngleich die Personalprobleme der Hamburger Betriebe angesichts der relativ niedrigen Zahl der unbesetzten Stellen bisher weniger gravierend erscheinen, als die öffentliche Diskussion dies vermuten lassen könnte, deuten sich zukünftige Schwierigkeiten möglicherweise bereits an:

Tabelle 4.4 Erwartete Personalprobleme bis zum Jahr 2002 (Frage 5), Hamburg und Westdeutschland, in %

	Hamburg	Westdeutschland
zu hoher Personalbestand	5	4
hohe Personalfluktuatation	5	3
Personalmangel	10	10
Nachwuchsmangel	13	10
Abwanderung von Fachkräften	7	6
Schwierigkeiten, Fachkräfte zu bekommen	32	24
Überalterung	7	4
Mutterschaft, Erziehungsurlaub	7	5
großer Bedarf an Weiterbildung	10	7
mangelnde Arbeitsmotivation	11	8
hohe Fehlzeiten/Krankenstand	9	5
hohe Belastung durch Lohnkosten	34	26
andere Personalprobleme	5	3
keine Personalprobleme	38	50
keine Angabe	1	0
Summe (Mehrfachnennungen)	194	164

Tabelle 4.4 zeigt, dass ein Drittel der Hamburger und ein Viertel der westdeutschen Betriebe in den nächsten beiden Jahren Schwierigkeiten bei der Einstellung von Fachkräften erwartet. Dennoch bleibt festzuhalten, dass gegenwärtig (bzw. Mitte 2000) der Mangel an Facharbeitern im Vergleich zu Hochschulabsolventen für den Durchschnitt der Betriebe ein wesentlich größeres Problem darstellt.

Die hohe Zahl der Arbeitslosen in verschiedensten Berufen lässt vermuten, dass neben einer Angebotslücke auch ein Mismatch-Problem zwischen angebotener und nachgefragter Qualifikation besteht. Auch Tabelle 4.5 gibt Hinweise auf ein solches Ungleichgewicht: So zeigen - sowohl für Hamburg als auch für Westdeutschland - die Antworten auf die Frage nach den Gründen für das Scheitern der Stellenbesetzungen von Fachkräften, dass nicht nur das Fehlen von Bewerbern ausschlaggebend war. Sehr häufig (bei etwa einem Drittel der Nennungen) spielten die Einkommenserwartungen der Bewerber eine Rolle. In vielen Fällen entsprachen die Ausbildung, die Berufserfahrung oder die Arbeitszeitvorstellungen nicht den Vorstellungen der Betriebe, gelegentlich führte auch das Alter der Bewerber zur Ablehnung. Konkrete Empfehlungen für Maßnahmen zum Abbau des Mismatch lassen sich jedoch vor allem aufgrund der zu grob definierten Qualifikationskategorien aus den IAB-Daten nicht ableiten.

Tabelle 4.5 Gründe für das Scheitern von Stellenbesetzungen bei Fachkräften (Frage 58), Hamburg, in %

Es gab keine Bewerber	52,4
Die Bewerber/innen hatten	
nicht die erforderliche Ausbildung	32,5
zu wenig Berufserfahrung	17,0
zu wenig Branchenkenntnisse	24,0
unvereinbare Arbeitszeitwünsche	21,5
zu hohe Einkommenserwartungen	35,5
Die Bewerber/innen	
waren zu alt	13,3
entsprachen aus sonstigen Gründen nicht den betrieblichen Vorstellungen	28,7
Summe (Mehrfachnennungen)	224,9

Die Reaktionen der Betriebe auf ein Scheitern von Stellenbesetzungen sind vielfältig (vgl. Tabelle 4.6): Am häufigsten werden Überstunden oder Mehrarbeit geleistet. Oft müssen Aufträge abgelehnt, auf fremde Unternehmen oder – seltener – in andere Teile des eigenen Betriebes verlagert werden. Auch die innerbetriebliche Umsetzung von Arbeitskräften und die Einrichtung von überbetrieblichen Kooperationen sind verbreitet. Die am seltensten genannten Optionen sind der Einsatz von Leih- und Zeitarbeitskräften und – erstaunlicherweise – die Verstärkung der eigenen Aus- und Weiterbildung.

Tabelle 4.6 Reaktionen des Betriebs auf nicht besetzte Stellen (Frage 59), in %

Wegen unbesetzbarer Stellen wurden...	
Arbeitskräfte innerbetrieblich umgesetzt	24,7
Überstunden angeordnet bzw. im Rahmen der Arbeitszeitregelung Mehrarbeitsstunden geleistet	44,6
Leih- bzw. Zeitarbeitskräfte eingesetzt	14,4
Aufträge abgelehnt	28,8
Lieferfristen verlängert	22,4
Aufträge in andere Betriebs-/ Unternehmensteile verlagert	6,3
Aufträge an fremde Unternehmen vergeben	20,6
überbetriebliche Kooperationen eingerichtet	8,9
die eigene Aus- und Weiterbildung verstärkt	7,8
Sonstiges	29,6
Summe (Mehrfachnennungen)	208,1

4.2 Die Problematik älterer Arbeitnehmer

Die Sonderfrage des Jahres 2000 nach den Erfahrungen der Betriebe mit älteren Arbeitnehmern und ihrer Einschätzung der Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer führt zu z.T. schwer interpretierbaren Ergebnissen:

Tabelle 4.7 Anteil der Betriebe, die Erfahrungen mit älteren Arbeitnehmern (50 und älter) haben (Frage 6), für Hamburg und Westdeutschland

Branchen	Gesamt		Verarb. Gewerbe	Baugewerbe	Handel und Reparatur	Priv. u. öff. Dienstl.
Hamburg	54		60	48	54	54
Westdeutschland	42		54	41	42	39
Betriebsgrößenklassen	1 - 4	5 - 19	20 - 49	50 - 99	100 - 499	> 500
Hamburg	40	60	83	83	93	100
Westdeutschland	22	49	80	87	92	95

Nur 54 % (in Westdeutschland sogar nur 42%) der Betriebe haben Erfahrungen mit älteren Arbeitnehmern, obwohl in Hamburg und Westdeutschland rd. ein Viertel der Erwerbspersonen 50 Jahre und älter sind.³⁵ Im Verarbeitenden Gewerbe sind die Betriebe mit entsprechenden Erfahrungen überdurchschnittlich (60%), im Baugewerbe unterdurchschnittlich (48%) häufig. Dieser erstaunlich geringe Anteil erklärt sich aus der betriebsproportionalen Hochrechnung und der großen absoluten Zahl der Klein- und Kleinstbetriebe, die nur zu 40% bzw. in Westdeutschland sogar nur zu 22% ältere Arbeitnehmer beschäftigen. In Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten haben mehr als 80% Erfahrungen mit Älteren.³⁶

Tabelle 4.8 gibt die Einschätzung älterer Arbeitnehmer durch die Betriebe wider. Sie ist durchweg positiv: Nur 9% der Betriebe sprechen sich für eine vorzeitige Trennung von älteren Arbeitnehmern aus, 87% wollen ältere Arbeitnehmer in Weiterbildungsmaßnahmen einbeziehen und 63% plädieren für altersgemischte Teams. Auch bei den Stellenbesetzungen von Fachkräften (Tabelle 4.5) messen die Betriebe dem Altersargument nur eine geringe Bedeutung zu. Nur 32% der Betriebe kritisieren eine fehlende Bereitschaft der Älteren, sich auf neue Entwicklungen einzustellen und 63% schlagen ihren altersgerechten Einsatz vor. All dies scheint kaum vereinbar mit den Tatsachen des Arbeitsmarktes: Faktisch werden ältere

³⁵ Vgl. Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1., 1999, Tabelle 6.5., S. 125. Stand: April 1999.

³⁶ Von einigen Betrieben mag der Begriff „Erfahrungen“ auch als altersspezifische, besondere Erfahrungen interpretiert worden sein.

Arbeitnehmer zunehmend aus dem aktiven Erwerbsprozess ausgegrenzt. Ab dem Alter von 45, spätestens 50, müssen Mitarbeiter – falls sie keine Führungskräfte sind – zunehmend um ihren Job fürchten. Nur 39% der 55- bis 64-jährigen hatten 1999 noch einen Arbeitsplatz, bei den 60- bis 64-jährigen waren es nur noch 20%.³⁷ 1,2 Millionen Arbeitslose sind zwischen 50 und 60 Jahre alt und 700.000 der über 50-jährigen Arbeitslosen sind länger als ein Jahr arbeitslos. Bei den über 60-jährigen wird die hohe Arbeitslosigkeit durch den vorgezogenen Ruhestand verdeckt.³⁸ In anderen Ländern dagegen sind die Älteren stärker in den Arbeitsmarkt integriert: In der Schweiz sind 71% der 55- bis 64-jährigen erwerbstätig, in Norwegen 67%, in Japan 64% und in den USA immerhin noch 58%.³⁹

Tabelle 4.8 Einschätzung der Leistungsfähigkeit und Einsetzbarkeit älterer Arbeitnehmer (Frage 7), Hamburg und Westdeutschland

	Hamburg		Westdeutschland	
	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu
Ältere Arbeitnehmer sind im Prinzip genauso leistungsfähig wie jüngere	80	10	77	8
Älteren Mitarbeitern mangelt es oft an der Bereitschaft und Fähigkeit, sich auf neue Entwicklungen und Anforderungen einzustellen	32	49	21	56
Nur durch einen altersgerechten Einsatz der Mitarbeiter kann man die Stärken der Älteren nutzen und Probleme vermeiden	63	20	52	27
Es ist sinnvoll, ältere und jüngere Mitarbeiter gemeinsam in altersgemischten Teams und Arbeitsgruppen einzusetzen	83	5	81	6
Man sollte auch ältere Mitarbeiter in Qualifizierungsmaßnahmen einbeziehen	87	4	80	7
Es ist günstiger, sich von älteren Mitarbeitern zu trennen und sie durch jüngere Mitarbeiter zu ersetzen, um der Überalterung entgegenzuwirken	9	72	6	72

Die Diskrepanz zwischen der im Panel erkennbaren durchweg positiven Grundeinstellung gegenüber älteren Arbeitnehmern und der in der Realität erkennbaren Strategie der Betriebe, durch Frühverrentungen oder Altersteilzeit ihre Belegschaft zu verjüngen, legt die Vermutung nahe, dass die Betriebe bei ihren Antworten um „political correctness“ bemüht waren und ihre tatsächliche Einstellung nicht oder nur indirekt („altersgerechter Einsatz“, „im Prinzip genauso leistungsfähig“) preisgaben.

37 Vgl. Thoms, Eva-Maria (2001).

38 Vgl. Handelsblatt v. 6.2.01: Die Älteren dürfen nicht länger die Stiefkinder der Erwerbsgesellschaft sein. Erstaunlicherweise war jedoch der Anteil der weiblichen Berufstätigen im Alter von 55 bis 60 an den Frauen dieser Altersgruppe insgesamt von 1991 bis 2000 von 37,4% auf 46,8% gestiegen. Vgl. iwd Nr. 19 v. 10.5.2001, S. 2

39 Vgl. Thoms, Eva-Maria (2001).

5 PERFORMANCE DER HAMBURGER BETRIEBE

Die Position der Betriebe im nationalen und internationalen Wettbewerb ist entscheidend für den Stand und die Entwicklung der Beschäftigung und der Realeinkommen in einer Region. Mit Hilfe der Daten des IAB-Betriebspanels lassen sich eine Reihe von Performance-Indikatoren berechnen. Die wichtigsten sind:

- Die **Arbeitsproduktivität** wird hier definiert als Umsatz pro Beschäftigten.⁴⁰ Die Arbeitsproduktivität beeinflusst die Kosten und damit die Einkommen, ihre Auswirkungen auf die Beschäftigtenentwicklung sind jedoch unbestimmt.
- **Investitionen** sind die wichtigste Voraussetzung zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und insbesondere der Produktivität sowie zur Schaffung neuer Arbeitsplätze. Die Kapitalintensität kann anhand der Investitionssumme pro Beschäftigten operationalisiert werden. Leider steht für die Investitionen bisher nur ein Berichtsjahr zur Verfügung. Da die Investitionssummen häufig starken Schwankungen ausgesetzt sind, können die Investitionsangaben eines Jahres zufallsbedingt verzerrt sein. Wünschenswert wäre ein Durchschnittswert der Investitionen über mehrere Jahre. Als Indikator der Kapitalintensität wären auch die Abschreibungen pro Beschäftigten geeignet; diese werden jedoch im Panel nicht erhoben.
- Die **Bruttolohn- und Gehaltssumme**⁴¹ **pro Beschäftigten** ist ein Indikator für die Höhe der Einkommen, die in Hamburger Betrieben im Durchschnitt erzielt werden. Sie ist von der Ertragslage, der Marktposition und der Qualifikation der Beschäftigten abhängig.
- Die **Ertragslage** ist ein Indikator des Marktergebnisses. Sie wird von den Betrieben selbst anhand einer Bewertungsskala von 1 bis 5 eingeschätzt.
- Der **technische Stand der Anlagen** ist eine Determinante der Produktivität. Er wird von den Betrieben anhand einer Skala beurteilt.

40 Im IAB-Panel wird die Vorleistungsquote der Betriebe abgefragt, so dass im Prinzip die Berechnung von Wertschöpfungsproduktivitäten möglich wäre. Leider ist der Antwortausfall bei dieser Frage sehr hoch (47%); aus diesem Grunde können hochgerechnete Wertschöpfungsproduktivitäten, die eine höhere Aussagekraft haben, nicht ausgewiesen werden. Darüber hinaus ist die Berechnung einer Stundenproduktivität nicht möglich, da die Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Stunden im Fragebogen 2000 nicht zur Verfügung steht.

41 Ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld

Im folgenden soll die Performance der Hamburger Betriebe anhand dieser Indikatoren betrachtet werden. Zur Einschätzung der Wettbewerbsfähigkeit der Hamburger Betriebe kann ein Vergleich mit dem Durchschnitt der westdeutschen Betriebe aufschlussreich sein.

5.1 Geschäftsvolumen

Das Geschäftsvolumen wird im IAB-Panel von der Mehrheit der Hamburger Betriebe (91%) als Umsatz ausgewiesen. Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter geben in der Regel ihr Haushaltsvolumen an (7% der Betriebe), Versicherungen ihre Beitragssumme (2%). Der Anteil der Betriebe mit Ausweis einer Bilanzsumme (zumeist Banken) liegt deutlich unter 0,5%. Im folgenden werden nur die Umsätze betrachtet, da die verschiedenen Ausprägungen des Geschäftsvolumens nicht einfach aggregiert werden dürfen und die Umsätze mit Abstand am bedeutsamsten sind. Die Umsätze der Betriebe, die keine Angabe zur Umsatzhöhe gemacht haben, wurden geschätzt.⁴² Ein Vergleich der aggregierten oder sektoralen Umsatzzahlen des Panels mit denen aus amtlichen Statistiken ist wegen der unterschiedlichen Abgrenzung nur begrenzt möglich und soll hier nicht vorgenommen werden.⁴³

Gemessen am durchschnittlichen Umsatz sind die Betriebe in Hamburg fast doppelt so groß wie in Westdeutschland (7,2 Mio. DM gegenüber 4,4 Mio. DM) (Tabelle 5.1). Dies lässt sich über alle Branchen hinweg beobachten. Der Grund dafür dürfte darin liegen, dass Hamburg als Ballungsraum und Metropole für Großbetriebe besonders interessant ist.

5.1.1 Arbeitsproduktivität

Der Umsatz pro Beschäftigten (Tabelle 5.1) kann als ein Indikator für die Arbeitsproduktivität aufgefasst werden. Bei der Interpretation der Produktivitätskennziffern muss man bedenken, dass es sich hier um Umsatzproduktivitäten und nicht um Wertschöpfungsproduktivitäten

42 Für die Schichtungszelle, in der sich der Betrieb mit dem zu schätzenden Umsatz befindet, wurde der durchschnittliche Umsatz pro Beschäftigten ermittelt. Die Beschäftigtenzahl des betreffenden Betriebs wurde mit diesem Durchschnittswert multipliziert. Die Schätzung wurde für 82 von 934 Betrieben vorgenommen.

43 Die Umsätze des Produzierenden Gewerbes werden vom Statistischen Landesamt für das Land Hamburg ausgewiesen. Die Statistik des Produzierenden Gewerbes erfasst jedoch nur Betriebe oder Töchter von Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten, während die Grundgesamtheit des IAB-Panels alle Betriebe umfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten haben. Auch die Umsätze der Umsatzsteuerstatistik können mit den Daten des Panels nicht verglichen werden: Die für Hamburg ausgewiesenen Umsätze sind nicht die in Hamburg erwirtschafteten steuerbaren Umsätze, sondern die gesamten Umsätze der dort mit ihrer Geschäftsleitung ansässigen Betriebe. Es fehlen die Umsätze derjenigen Betriebe, die zwar in Hamburg ihren Standort haben, deren Geschäftsleitung jedoch in einem anderen Bundesland ansässig ist.

ten handelt. Eine hohe Umsatzproduktivität kann auch durch eine hohe Vorleistungsquote verursacht sein. So dürfte eine hohe Vorleistungsquote der Grund für die sehr hohe Produktivitätskennziffer in der Branche Handel und Reparatur sein. Der hohe Wert des Verarbeitenden Gewerbes (417.000 DM) spiegelt den traditionellen Produktivitätsvorsprung der Industrie gegenüber dem Dienstleistungssektor wider (261.000 DM). Er ist nicht nur auf kapitalintensive Produktionsprozesse zurückzuführen, sondern auch auf die höhere Qualifikation der Beschäftigten: Der Anteil der qualifizierten Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe liegt erheblich höher als im Dienstleistungsbereich. Allerdings ist der Dienstleistungssektor sehr heterogen: Teilbereichen mit niedrigen Produktivitätskennziffern (sonstige Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbscharakter, öffentliche Verwaltung) stehen Teilbereiche mit höheren Produktivitätsmaßen gegenüber (Verkehr/Nachrichten, unternehmensbezogene Dienstleistungen).

Für Hamburg wie auch für Westdeutschland gilt, dass die Arbeitsproduktivität mit zunehmender Betriebsgröße tendenziell steigt. Die Kleinbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten verzeichnen in Hamburg die geringste Produktivität (318.000 DM), demgegenüber weisen die Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten einen Umsatz pro Beschäftigten von knapp 440.000 DM aus (Abbildung 5.1). Der hohe Wert für die Betriebe mit 20-49 Beschäftigten (562.000 DM) fällt allerdings aus dem Rahmen. Hier mag die starke Präsenz von Handelsunternehmen eine Rolle spielen.⁴⁴ Eine mögliche Erklärung für die geringe Umsatzproduktivität von Kleinbetrieben könnte deren geringere Marktmacht beim Ein- oder Verkauf sein. Eine weitere potentielle Erklärung wäre eine geringere Qualifikation der Beschäftigten in Kleinbetrieben. Dafür gibt es jedoch keinen Hinweis in den Panel-Daten: Der Anteil der Qualifizierten korreliert nicht mit der Betriebsgröße (vgl. Abschnitt 3.2.2 zur Qualifikationsstruktur). Allerdings sind die Qualifikationsgruppen nur grob klassifiziert. Die für einen Betrieb wichtigen Schlüsselqualifikationen werden möglicherweise nur unzureichend erfasst.

Eine weitere Erklärungsmöglichkeit wäre, dass Großbetriebe möglicherweise eine geringere Fertigungstiefe als Klein- und Mittelbetriebe haben. In der Tat weisen die Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten – ungewichtet – eine deutlich höhere Vorleistungsquote auf als der Durchschnitt der Hamburger Betriebe (vgl. unten). Ein strenger Zusammenhang zwischen Vorleistungsquote und Betriebsgröße ist aber nicht zu erkennen.

Die Arbeitsproduktivität ist in Hamburger Betrieben deutlich höher als in westdeutschen Betrieben (419.000 DM gegenüber 307.000 DM). Dies gilt ebenfalls über alle Branchen hinweg. Offensichtlich weisen die Hamburger Betriebe im westdeutschen Vergleich generell eine ü-

⁴⁴ In diese Kategorie fällt der Betrieb (ein Handelsunternehmen) mit der höchsten Umsatzproduktivität im Panel (22 Mio. DM).

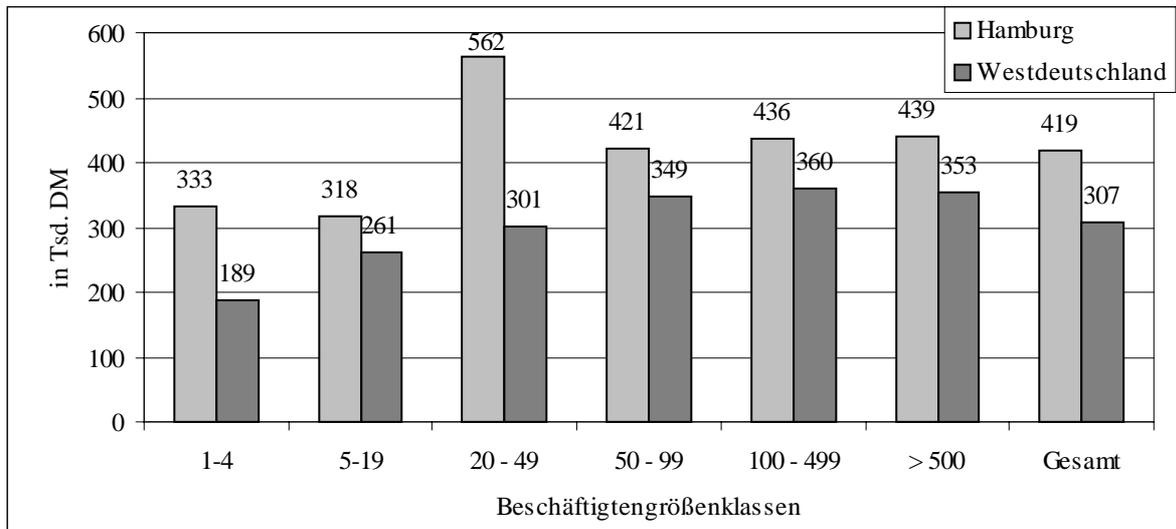
berdurchschnittliche Arbeitsproduktivität auf. Der wichtigste Grund dafür dürfte in der überdurchschnittlichen Qualifikation der Beschäftigten liegen. So liegt der Anteil der gering Qualifizierten⁴⁵ in Hamburg mit 24% deutlich niedriger als in Westdeutschland mit 30%.

Tabelle 5.1 Höhe des Umsatzes im letzten Geschäfts- bzw. Haushaltsjahr (Frage 12), (in der Regel) 1999, in %

	1-41	03-18	19-20	21-23	24-41
	Gesamt	Verarb. Gewerbe	Bau- gewerbe	Handel, Reparatur	Dienstl. gesamt
Hamburg					
Umsatz					
Kein	-	-	-	-	-
unter 0,3 Mio. DM	17	9	14	13	20
0,3 u. 0,5 Mio. DM	14	19	18	7	15
0,5 u. 1,0 Mio. DM	19	17	12	20	20
1,0 u. 2,5 Mio. DM	18	29	28	21	14
2,5 Mio. DM und mehr	23	25	20	33	18
Keine Angabe	9	2	7	5	13
Summe	100	100	100	100	100
Durchschnitt/Betrieb (Tsd. DM)	7.206	15.268	3.131	10.399	4.159
Durchschnitt/Beschäftigte (Tsd. DM)	419	417	253	817	261
Westdeutschland					
Umsatz					
Kein	-	-	-	-	-
unter 0,3 Mio. DM	20	13	17	10	28
0,3 u. 0,5 Mio. DM	13	9	9	11	15
0,5 u. 1,0 Mio. DM	18	22	26	14	17
1,0 u. 2,5 Mio. DM	16	22	25	21	10
2,5 Mio. DM und mehr	17	26	12	25	11
Keine Angabe	16	9	11	18	19
Summe	100	100	100	100	100
Durchschnitt/Betrieb (Tsd. DM)	4.462	9.891	1.950	5.989	2.425
Durchschnitt/Beschäftigte (Tsd. DM)	307	311	182	503	214

45 Ungelernte bzw. angelernte Arbeiter, Angestellte und Beamte mit einfachen Tätigkeiten

Abbildung 5.1 Umsatz pro Beschäftigten nach Beschäftigtengrößenklassen (Frage 12), in Tsd. DM



5.1.2 Regionalstruktur des Umsatzes

Fast drei Viertel des Gesamtumsatzes Hamburger Betriebe entfallen auf Westdeutschland (Tabelle 5.). Leider wird bei der Zielregion „Alte Bundesländer“ nicht nach der Hamburger Region, dem Hamburger Umland und sonstigen Regionen differenziert. Es ist zu vermuten, dass der Anteil des „local business“ insbesondere im Dienstleistungssektor (hier vor allem bei unternehmensbezogenen und sonstigen Dienstleistungen), aber auch im Baugewerbe, besonders groß ist. Entsprechend hoch ist in den genannten Branchen der auf Westdeutschland entfallende Umsatzanteil.

Bisher entfallen rd. 7% des Umsatzes Hamburger Betriebe auf die neuen Bundesländer; das entspricht ungefähr dem westdeutschen Durchschnitt (8%). Angesichts der räumlichen Nähe zu Ostdeutschland wäre für Hamburg eine deutlich überdurchschnittliche wirtschaftliche Verflechtung zu erwarten gewesen. Es überrascht insbesondere, dass der Dienstleistungssektor (und hier insbesondere der Bereich sonstige Dienstleistungen) im westdeutschen Vergleich einen unterdurchschnittlichen Anteilswert aufweist. Möglicherweise hat Mecklenburg-Vorpommern als an Hamburg angrenzendes Bundesland eine geringere Absorptionskapazität als der Durchschnitt der neuen Länder. Der auf Ostdeutschland entfallende Umsatzanteil Hamburger Betriebe ist sogar etwas geringer als der entsprechende Anteil für die Länder der Europäischen Währungsunion (EWU) (9%).

Der Anteil des Umsatzes, der ins Ausland geht (die Exportquote), beträgt für Hamburg nach Angaben des Betriebspanels 19%; er lag damit höher als im westdeutschen Durchschnitt (14%). Die höchsten Exportquoten weisen das Verarbeitende Gewerbe (29%) sowie Handel und Reparatur (24%) auf. Die traditionelle Außenhandelsorientierung, symbolisiert im Hamburger Hafen, mag ein Grund dafür sein, dass vor allem im Handel der Anteil des Umsatzes, der ins übrige Ausland geht, - auch im westdeutschen Vergleich - extrem hoch ist (21%).

Tabelle 5.2 Regionalstruktur des Umsatzes (Frage 15), in %

	1-41	3-18	19-20	21-23	24-25	28-32	33-38
	Gesamt	Verarb. Gew.	Baugew.	Handel Repar.	Verkehr, Nachr.	Dienstl. ü. f. Unt.	sonst. Dienstl.
Hamburg							
Gesamtumsatz	100	100	100	100	100	100	100
Alte Bundesländer	74	61	89	59	82	91	95
Neue Bundesländer	7	10	10	8	6	6	3
EWU	9	24	0	12	5	2	1
übriges Ausland	10	5	1	21	8	2	1
Westdeutschland							
Gesamtumsatz	100	100	100	100	100	100	100
Alte Bundesländer	78	63	92	83	80	87	92
Neue Bundesländer	8	8	7	9	7	8	7
EWU	8	17	0	5	9	3	1
übriges Ausland	6	12	1	3	3	3	0

5.1.3 Entwicklung des Geschäftsvolumens

Die Entwicklung des Geschäftsvolumens für das Jahr 2000 wurde - in der Tendenz - von den Betrieben in Hamburg ähnlich prognostiziert wie von denen in Westdeutschland: 29% der Hamburger Betriebe erwarteten einen Anstieg, 22% einen Rückgang (Westdeutschland 24% und 18%) (Tabelle 5.). Die Prognose der Umsatzentwicklung durch Hamburger Betriebe war allerdings deutlich optimistischer als in Westdeutschland: Sie erwarteten ein Wachstum des Geschäftsvolumens von 4%, während die westdeutschen Betriebe eine Wachstumsrate von 1,5% prognostizierten. Aus heutiger Sicht zeigt ein Vergleich der prognostizierten mit

**Tabelle 5.3 Entwicklung des Geschäftsvolumens für das Jahr 2000 (Frage 13),
(Erwartung auf der Basis von Juni 2000), in %**

	1-41	3-18	19-20	21-23	24-41	darunter:		
						24-25	28-32	33-38
	Gesamt	Verarb. Gew.	Bau- gew.	Handel Repar.	Dienstl. gesamt	Verkehr, Nachr.	Dienstl. ü. f. Unt.	sonst. Dienstl.
Hamburg								
Geschäftsvolumen 2000 wird gegenüber 1999 ...								
etwa gleich bleiben	41	48	40	39	41	29	45	43
eher steigen	29	31	24	35	27	33	32	22
eher sinken	22	9	19	14	27	34	17	33
Weiß ich noch nicht	6	10	15	10	3	5	2	3
Keine Angabe	2	3	1	2	2	0	4	0
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100
Durchschnitt/Betrieb: erwartete Entwicklung in %	4,0	3,6	-0,8	6,2	4,0	-4,7	10,5	1,6
Westdeutschland								
Geschäftsvolumen 2000 wird gegenüber 1999 ...								
etwa gleich bleiben	50	49	45	46	52	50	50	52
eher steigen	24	30	26	27	21	20	27	18
eher sinken	18	16	20	19	17	17	17	17
Weiß ich noch nicht	8	5	9	8	9	13	4	12
Keine Angabe	1	0	0	0	1	0	1	1
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100
Durchschnitt/Betrieb: erwartete Entwicklung in %	1,5	3,2	0,7	1,9	1,3	2,8	3,6	-0,2

den tatsächlichen Wachstumsraten aus der amtlichen Statistik⁴⁶ jedoch, dass die Prognose der Hamburger Betriebe zu optimistisch war: Dem erwarteten Wachstum von 4% steht ein tatsächliches Wachstum von 2,7% gegenüber. Besonders hoch ist die Divergenz im Baugewerbe: Hier fällt der tatsächliche Rückgang mit rd. -4% deutlich höher aus als der erwartete mit -0,8%. Auch der prognostizierte Einbruch (-4,7%) in der Branche Verkehr und Nachrichten korrespondiert nicht mit dem tatsächlich ausgewiesenen Wachstum von 4,7%. Diese Abweichungen sind überraschend. Man würde erwarten, dass die Betriebe zur Mitte des Geschäftsjahres die Entwicklung des Geschäftsvolumens relativ gut abschätzen können.

46 Vgl. Statistisches Landesamt der Freien und Hansestadt Hamburg, Statistische Berichte. P. Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Bruttoinlandsprodukt und Erwerbstätige 1991 bis 2000, Berechnungsstand März 2001.

5.2 Ertragslage

Die Gewinnentwicklung als Maßstab für den wirtschaftlichen Erfolg des Betriebes wird im Panel nicht direkt und quantitativ erfragt, sondern die Betriebe schätzen ihre Ertragslage anhand einer Skala von 1-5.⁴⁷ Dieses Verfahren ist sehr grob und lässt keine Rückschlüsse auf die verschiedenen ökonomischen Determinanten der Ertragslage zu, wie z.B. die Absatz- oder Kostensituation. Die Hamburger Betriebe schätzten die Ertragslage des Jahres 1999 etwas schlechter ein als die westdeutschen Unternehmen insgesamt. Für 54% der Hamburger Betriebe war die Ertragslage sehr gut bis befriedigend, der entsprechende Anteil für die westdeutschen Betriebe lag bei 67% (Tabelle 5.). Nur in der Branche Verkehr/Nachrichten wurde die Ertragslage von den Hamburger Betrieben besser beurteilt als im westdeutschen Durchschnitt.

Tabelle 5.4 Ertragslage der Betriebe im Jahre 1999 (Frage 10), Vergleich Hamburg und Westdeutschland, 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.
Hamburg								
Durchschnittswert	3,2	3,0	3,2	3,5	3,1	2,9	2,9	3,3
sehr gut bis befriedigend	54	65	59	46	55	74	63	50
ausreichend bis mangelhaft	38	34	41	51	33	22	36	40
Westdeutschland								
sehr gut bis befriedigend	67	72	69	74	61	63	80	58
ausreichend bis mangelhaft	24	27	30	25	21	31	18	25
Größenklassen	1-4	5-19	20-49	50-99	100-499	>=500		
Hamburg								
Durchschnittswert	3,3	3,1	2,9	2,8	2,9	2,9		

Die Durchschnittswerte für die Hamburger Betriebe zeigen, dass die Beurteilung der Ertragslage in den Branchen recht ähnlich ist. Am besten wird die ökonomische Situation der Betriebe in den Bereichen Verkehr/Nachrichten und unternehmensbezogene Dienstleistungen beurteilt (2,9), am schlechtesten für Handel und Reparaturen (3,5). Die Situation in den Kleinbe-

47 1 = sehr gut, 2 = gut, 3 = befriedigend, 4 = ausreichend, 5 = mangelhaft

etrieben mit weniger als 20 Beschäftigten (3,1 und 3,3) wird etwas negativer gesehen als in den übrigen Betrieben (2,8 und 2,9).

5.3 Bruttolohn- und Gehaltssumme

Abbildung 5.2 Bruttolohn- und Gehaltssumme^a pro Beschäftigten nach Branchen

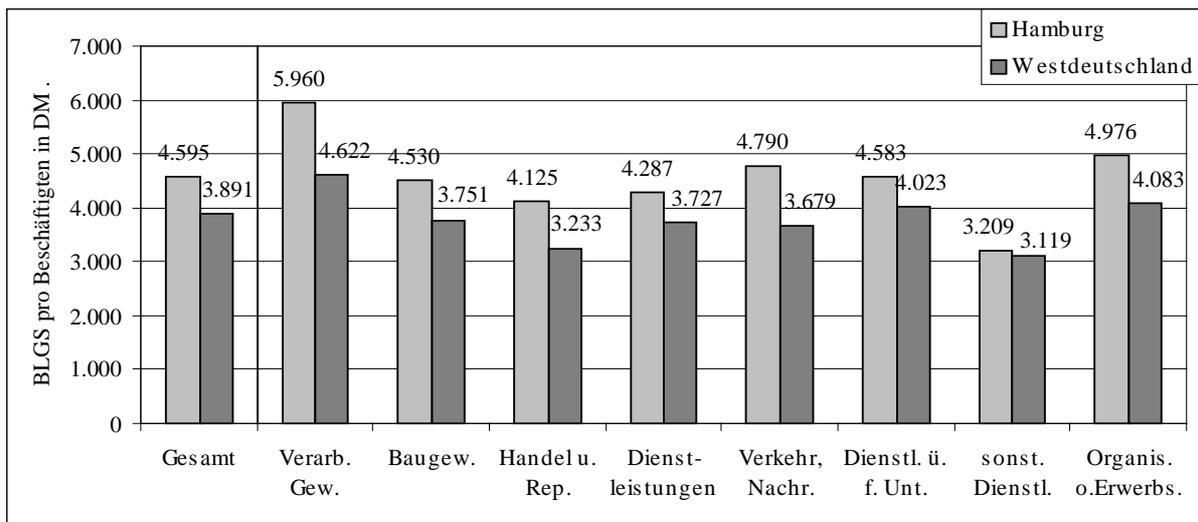
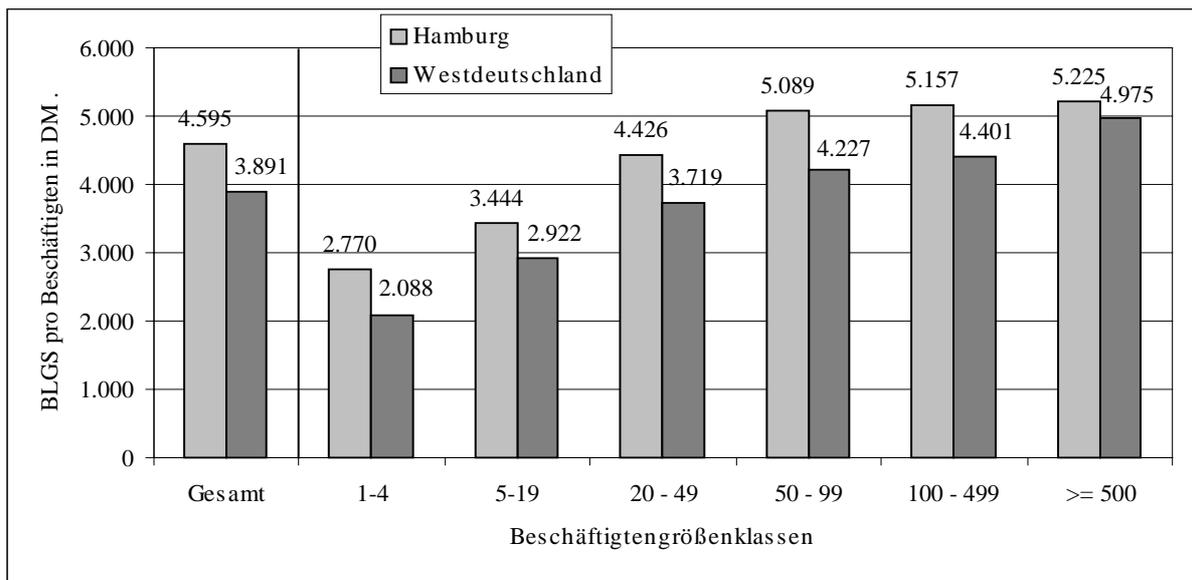


Abbildung 5.3 Bruttolohn- und Gehaltssumme^a pro Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen



^a Ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld

Für alle Hamburger Betriebe ergibt sich aus dem IAB-Betriebspanel hochgerechnet eine Bruttolohn- und Gehaltssumme von 4,1 Mrd. DM, für das Verarbeitende Gewerbe ein Wert von 755 Mio. DM.⁴⁸

Für das Verarbeitende Gewerbe ist der Wert in der Größenordnung mit der Angabe des Statistischen Landesamtes vereinbar (614 Mio. DM),⁴⁹ wobei der amtliche Wert kleiner sein muss, da hier – anders als im Panel - Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten nicht berücksichtigt werden.⁵⁰ In Hamburg liegt die durchschnittliche Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigten bei knapp 4.600 DM (Abbildung 5., Abbildung 5.). Dies mag niedrig erscheinen angesichts der amtlich ausgewiesenen durchschnittlichen Bruttoverdienste für Hamburger Angestellte in Höhe von insgesamt 6.130 DM und 7.174 DM in der Industrie.⁵¹ Allerdings muss berücksichtigt werden, dass sich der Panel-Wert auch auf Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte, Auszubildende und mithelfende Familienangehörige bezieht, die den Durchschnittswert negativ beeinflussen. Mit Abstand am höchsten war er im Verarbeitenden Gewerbe (knapp 6.000 DM) gefolgt von der öffentlichen Verwaltung (knapp 5.000 DM). In beiden Branchen ist der Anteil der qualifizierten Mitarbeiter⁵² sehr hoch (78% bzw. 79%). Weit aus am niedrigsten lag die durchschnittliche Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigten bei den sonstigen Dienstleistungen (rd. 3.200 DM). Diese Branche ist entsprechend durch den höchsten Anteil an gering qualifizierten Mitarbeitern⁵³ gekennzeichnet (41%).

Je größer der Betrieb, desto höher ist im Durchschnitt die Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Kopf. In Betrieben mit 1-4 Beschäftigten wurden im Durchschnitt nur knapp 2.800 DM verdient, in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten jedoch über 5.200 DM (Abbildung 5.). Die Gründe dafür dürften in der geringeren Produktivität und der schlechteren Ertragslage auf Grund geringerer Marktmacht von Kleinbetrieben liegen (vgl. oben), denn die formale Qualifikation der Beschäftigten ist in Kleinbetrieben kaum niedriger als in den übrigen Betrieben. Ferner könnte eine geringere Tarifbindung von Kleinunternehmen eine Rolle als Erklärungsfaktor spielen. Die Tarifbindung ist stark größenabhängig: Nur 24% der Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten, aber 98% der Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten haben einen Tarifvertrag.

48 Fehlende Werte der Bruttolohn- und Gehaltssumme wurden bei der Panel-Auswertung nach dem gleichen Verfahren wie die Umsätze geschätzt.

49 Vgl. Statistisches Landesamt der Freien und Hansestadt Hamburg, Statistische Berichte E. Verarbeitendes Gewerbe sowie Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden.

50 Betriebe mit unter 20 Beschäftigten werden nur dann erfasst, wenn ihre Muttergesellschaften mehr als 20 Mitarbeiter haben.

51 Vgl. Hamburg in Zahlen, H. 3-4, 2000, S. 50.

52 Facharbeiter, Angestellte und Beamte mit qualifizierten Tätigkeiten, Vorstände/Geschäftsführer

53 Ungelernte bzw. angelernt Arbeiter, Angestellte und Beamte mit einfachen Tätigkeiten

Die Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigten liegt in Hamburg um 18% über dem westdeutschen Durchschnitt. Dies ist auf die besondere Struktur einer Metropole mit einem hohen Anteil qualifizierter Tätigkeiten zurückzuführen. Besonders hoch war der Einkommensvorsprung gegenüber Westdeutschland in den Branchen Verkehr/Nachrichten, Verarbeitendes Gewerbe, Handel/Reparatur, Organisationen ohne Erwerbscharakter/öffentliche Verwaltung und im Baugewerbe. Bei den sonstigen Dienstleistungen wurde dagegen in Hamburg kaum mehr verdient als in Westdeutschland. Dieser Sektor ist in hohem Maße durch geringqualifizierte Tätigkeiten geprägt.

5.4 Wertschöpfung und Vorleistungsquote

Tabelle 5. gibt Aufschluss über die Wertschöpfung bzw. die Vorleistungsquote Hamburger Betriebe. Die Wertschöpfung, wie sie in der VGR ausgewiesen wird,⁵⁴ ist ein zentraler Indikator für die wirtschaftliche Leistung der einzelnen Wirtschaftsbereiche und deren Beitrag zum Bruttoinlandsprodukt. In der IAB-Stichprobe sind einer derartigen Interpretation allerdings enge Grenzen gesetzt: Die Anzahl der Betriebe, die nicht in der Lage sind, ihre Vorleistungsquote anzugeben, ist – wie oben erwähnt - mit 47% außerordentlich hoch und eine Schätzung der fehlenden Werte ist bei einer derartigen Ausfallquote nicht möglich. Bei den angegebenen Werten muss darüber hinaus vermutet werden, dass es sich zum Teil um grobe Schätzungen handelt. So können die vorliegenden Daten nur sehr vorsichtig interpretiert werden:

Tabelle 5.5 Anteil der Vorleistungen und Fremdkosten am Umsatz (Frage 17), in Hamburger Betrieben, 1999, in %

Branchen	1-41	3-18	19-20	21-23	24-41	darunter:		
	Gesamt	Verarb. Gew.	Bau-gew.	Handel Repar.	Dienstl. gesamt	24-25	28-32	33-38
						Verkehr, Nachr.	Dienstl. ü. f. Unt.	sonstige Dienstl.
	49	41	52	66	44	57	38	46
Größenklassen	Gesamt	1-4	5-19	20 - 49	50 - 99	100 - 499	>= 500	
	49	45	52	48	52	42	51	

⁵⁴ Allerdings nicht von den Umsätzen, sondern von den Produktionswerten ausgehend.

Die Wertschöpfung (Umsatz abzüglich Vorleistungen) errechnet sich für die Hamburger Betriebe insgesamt in Höhe von 68,7 Mrd. DM und für das Verarbeitende Gewerbe von 13,4 Mrd. DM.⁵⁵ Die Hamburger Wirtschaftsbehörde berechnet für 1999 demgegenüber eine Gesamtwertschöpfung von 126,1 Mrd. DM (2000: 130,4 Mrd. DM) und für das Verarbeitende Gewerbe allein von 15,6 Mrd. DM (2000: 16,4 Mrd. DM).⁵⁶

Die Wertschöpfungsquote⁵⁷ liegt in Hamburg im Durchschnitt bei 51% (Vorleistungsquote: 49%), in Westdeutschland etwas höher bei 57%. Sie ist mit 59% überdurchschnittlich hoch im Verarbeitenden Gewerbe und mit 34% erwartungsgemäß am niedrigsten im Bereich Handel und Reparatur. Zwischen den Betriebsgrößenklassen sind die Unterschiede dagegen erstaunlich gering.

5.5 Outsourcing-Tendenzen

In der Vorleistungsquote kommt auch das Streben der Unternehmen zum Ausdruck, die Fertigungstiefe zu verringern. Durch die Auslagerung von Teilen des Produktionsprozesses und den Zukauf von Produkten und Leistungen, die andere Unternehmen besser oder billiger anbieten können (Outsourcing), soll eine Konzentration auf diejenigen Elemente der Wertschöpfungskette erreicht werden, die die eigentlichen Stärken der Unternehmen darstellen (Lean Production).⁵⁸ Das darüber hinaus im Zuge der Globalisierung zunehmend verbreitete Global Sourcing beeinflusst allerdings nur zum Teil die Höhe der Vorleistungsquote, es schlägt sich eher in der Herkunft der Lieferanten von Vorleistungen nieder.

Hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Betriebsgröße und Outsourcing-Aktivitäten lässt sich vermuten, dass in großen Betrieben spezialisierte Abteilungen wie EDV, Buchhaltung, Rechts- und Steuerwesen, Fuhrdienste, Reinigung u.ä. besser auszulasten sind, so dass die „make-or-buy“-Entscheidung oft zugunsten der Eigenfertigung ausfällt. Mittelgroße Betriebe dürften vom externen Bezug spezialisierter Dienstleistungen besonders profitieren, während sich sehr kleine Betriebe die Kosten des Outsourcing oft nicht leisten können. Das IAB-Panel bestätigt diese Thesen nur bedingt: Die durchschnittliche Vorleistungsquote⁵⁹ der Großbetriebe liegt mit 51% nur knapp über dem Durchschnitt der Hamburger Betriebe (49%) (Tabelle 5.). Obschon die Kleinstbetriebe eine deutlich unterdurchschnittliche Quote aufweisen (45%), korreliert für die übrigen Größenklassen die Quote nicht mit der Betriebsgröße. Leider stehen

55 Umsätze minus Vorleistungen absolut in Frage 17

56 Angabe der Wirtschaftsbehörde der Freien und Hansestadt Hamburg. Stand April 2001

57 Anteil der Wertschöpfung am Umsatz

58 Vgl. *Borrmann, C.; Keller, D.; Lammers, K.* (1997), Outsourcing. Bedeutung und Chancenpotential für Hamburg, Hamburg, S. 5.

59 Zur Berechnung der durchschnittlichen Vorleistungsquote wurde mit dem Hochrechnungsfaktor gewichtet.

bisher für diese Angabe keine Zeitreihen für die Hamburger Betriebe zur Verfügung. Zu bedenken ist bei der Interpretation ferner, dass die Vorleistungsquote nicht nur Outsourcingstrategien, sondern vor allem die Produktionsstrukturen der Branche bzw. der Betriebe widerspiegelt. So hat der Handel auf Grund der Bezüge von Handelsware die höchste Vorleistungsquote (66%) aller Branchen.

Ein weiterer Outsourcing-Indikator sind Veränderungen der Organisationsstruktur der Betriebe. Tabelle 5. zeigt im gegebenen Zeitraum eine relativ geringe Zahl von Aus- und Eingliederungen – lediglich bei Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern sind nennenswerte Strukturveränderungen zu erkennen.

Tabelle 5.6 Veränderungen der Organisationsstruktur der Betriebe (Frage 2), Hamburg, in %

Branchen ⁶⁰	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.	Organis. o. Erw.
Teile des Betriebes wurden:									
geschlossen	2	1	0	4	2	4	2	1	1
ausgegliedert	1	0	0	0	1	1	0	1	1
ausgegründet	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Nein, nichts davon	97	99	96	96	97	95	98	96	98
Keine Angabe	1	-	4	-	0	-	-	1	-
Summe (Mehrfachnennungen)	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Größenklassen	1 - 4	5 - 19	20 - 49	50 - 99	100 - 499	> 500			
Teile des Betriebes wurden:									
geschlossen	3	1	2	5	5	11			
ausgegliedert	1	0	1	2	5	12			
ausgegründet	0	0	1	0	1	4			
Nein, nichts davon	96	98	96	93	89	78			
Keine Angabe	1	1	-	-	1	-			
Summe (Mehrfachnennungen)	100	100	100	100	101	104			

Zu bedenken ist allerdings, dass das Ergebnis bei der Befragung von Unternehmen - als der größeren Einheit - statt von Betrieben anders ausfallen könnte. Weiterhin dürften bei kleine-

⁶⁰ Branchen nach WZ 93

ren Betrieben im Rahmen des Outsourcing eher Funktionen wie EDV, Fahrdienste, Reinigung ausgliedert werden, die nicht als „Betriebsteile“ interpretiert werden. Ähnlich schwierig ist die Erfassung bei den Betrieben, die ausgelagerte Leistungen übernehmen: Hier dürfte vor allem der Umsatz steigen, jedoch nicht notwendig ein neuer Betriebsteil eingegliedert werden. Um Outsourcing-Tendenzen zu erkennen, müssten also die Umsätze von Anbietern unternehmensnaher Dienstleistungen im Zeitablauf geprüft werden. Für eine fundierte Analyse wären allerdings Umsatzzahlen über einen längeren Zeitraum erforderlich.

5.6 Betriebliche Investitionen

Investitionen sind die Voraussetzung für die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Knapp 60% aller Hamburger Betriebe haben nach eigenen Angaben im Geschäftsjahr 1999 Investitionen getätigt (Tabelle 5.). Das gesamte Investitionsvolumen betrug hochgerechnet knapp 15 Mrd. DM,⁶¹ davon entfielen rd. 9,8 Mrd. DM auf den Dienstleistungsbereich und rd. 2 Mrd. DM auf das Verarbeitende Gewerbe. 81% aller Hamburger Betriebe bezogen 1999 ihre Investitionsgüter überwiegend aus den alten Bundesländern, nur 3% überwiegend aus den neuen Bundesländern und nur 1% überwiegend aus dem Ausland (Tabelle 5.).

Tabelle 5.7 Hat der Betrieb im vergangenen Geschäftsjahr 1999 Investitionen getätigt? (Frage 18), in %

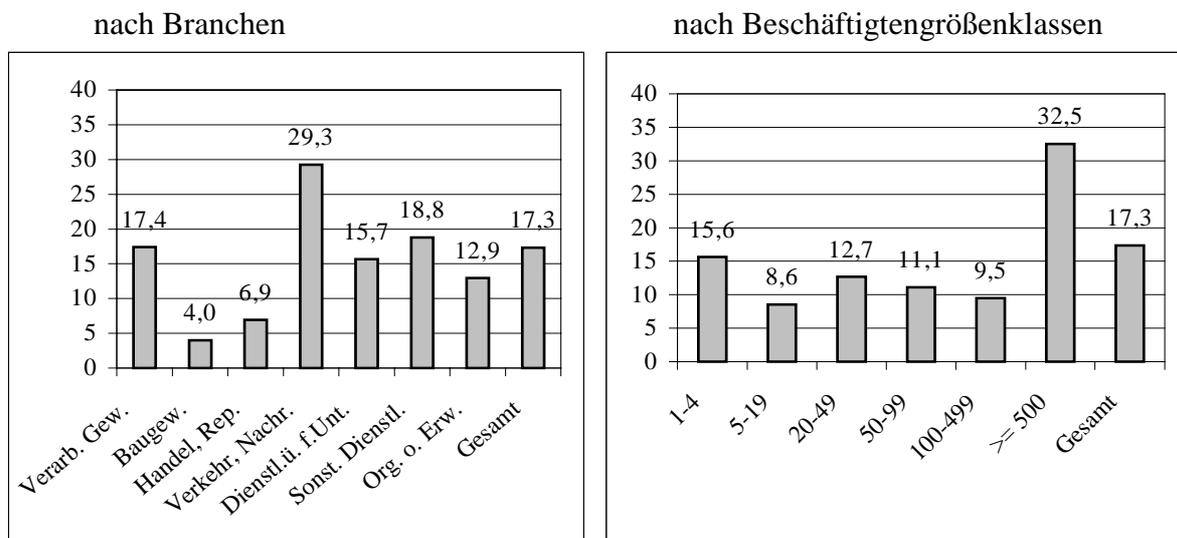
	1-41	03-18	19-20	21-23	24-41
	Gesamt	Verarb. Gewerbe	Bau- gewerbe	Handel und Reparatur	Dienstl. gesamt
Hamburg					
Ja	59	71	42	59	60
Nein	41	29	58	41	40
Keine Angabe	0	-	-	0	0
Westdeutschland					
Ja	59	65	61	55	59
Nein	40	35	39	45	41
Keine Angabe	0	0	-	0	0

Gemessen an den Investitionen pro Beschäftigten lag die Investitionstätigkeit mit Abstand am höchsten in der Branche Verkehr und Nachrichtenübermittlung (29.000 DM), gefolgt von den

⁶¹ Das hochgerechnete Investitionsvolumen ist nicht vollständig, da 27 der 934 Betriebe aus der Stichprobe keine Angabe zur Höhe der Investitionssumme gemacht haben. Auf diese entfielen im Jahre 2000 hochgerechnet knapp 32.000 von 902.000 Beschäftigten.

sonstigen Dienstleistungen (knapp 19.000 DM) und dem Verarbeitenden Gewerbe (17.000 DM) (Abbildung 5.). Das Baugewerbe verzeichnete mit knapp 4.000 DM einen äußerst geringen Wert. Die Höhe der Investitionen pro Beschäftigten korreliert nicht durchgängig mit der Betriebsgröße (Abbildung 5.). Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten wiesen mit Abstand die höchsten Pro-Kopf-Investitionen auf. Sie lagen mit knapp 33.000 DM fast doppelt so hoch wie der Durchschnittswert (17.000 DM). Offensichtlich sind die Großbetriebe in Hamburg durch eine hohe Kapitalintensität gekennzeichnet.

Abbildung 5.4 Investitionen pro Beschäftigten (Frage 18), in Tsd. DM



Das IAB-Panel differenziert zwischen Erweiterungs- und Ersatzinvestitionen, wobei die Trennung im Einzelfall schwierig sein dürfte. Darüber hinaus wird der Anteil der Informations- und Kommunikationstechnik (IuK) am Investitionsvolumen ausgewiesen. Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen war mit rd. 40% in Hamburg etwas niedriger als in Westdeutschland. Der Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung wies mit 62% den höchsten Anteil von Erweiterungsinvestitionen aus (Tabelle 5.).⁶² Diese, auch im Vergleich mit Westdeutschland, besonders hohe Investitionstätigkeit dürfte mit dem Ausbau von Verkehrswegen und Kommunikationsnetzen zusammenhängen. Allerdings rechneten überdurchschnittlich viele Betriebe – trotz einer positiv bewerteten Ertragslage der Branche insgesamt – für das Jahr 2000 mit einem rückläufigen Geschäfts- und Investitionsvolumen (Tabelle 5.).

Die sonstigen Dienstleistungen wiesen den zweithöchsten Anteil von Erweiterungsinvestitionen auf. Überdurchschnittlich viele Betriebe dieser Branche erwarteten eine Zunahme der

⁶² Aufgrund der niedrigen Fallzahl ist dieser Wert mit Vorsicht zu interpretieren.

Investitionen, obwohl die Entwicklung des Geschäftsvolumens für das weitere Jahr 2000 eher pessimistisch gesehen wurde.

Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes prognostizierten von allen Branchen am häufigsten einen Anstieg der Investitionssumme für das Jahr 2000. Allerdings wurden 1999 – auch im Vergleich zu Westdeutschland – in unterdurchschnittlichem Maße Erweiterungsinvestitionen vorgenommen.

Tabelle 5.8 Struktur der Investitionen^a 1999 (Frage 20 und 21), Hamburg und Westdeutschland, in % der Investitionen insgesamt

	1 - 4	3 - 18	19 - 20	21 - 23	24 - 41	darunter:			
	Gesamt	Verarb. Gew.	Baugew.	Handel, Repar.	Dienstl. gesamt	Verkehr, Nachr.	Dienstl. ü. f. Unt.	sonst. Dienstl.	Org. o. Erwerb.
Hamburg									
Erweiterungsinvest.	40,4	31,4	17,4	42,6	47,6	62,2	40,8	53,2	19,9
IuK-Investitionen	16,2	12,1	20,2	21,4	18,9	15,5	21,5	10,5	24,5
Westdeutschland									
Erweiterungsinvest.	43,1	48,2	38,9	41,5	39,5	42,4	40,5	44,1	32,9
IuK-Investitionen	16,6	13,4	12,7	16,3	20,1	15,4	31,5	15,3	10,6

a Bezogen nur auf Betriebe, die sowohl Angaben zur Investitionshöhe insgesamt als auch Angaben zum Anteil der Erweiterungsinvestitionen bzw. der IuK-Investitionen gemacht haben.

Tabelle 5.9 Entwicklung der Investitionen für das Jahr 2000 im Vergleich zu 1999, Einschätzung (Frage 24), in % der befragten Betriebe

	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.	Organis. o. Erw.
Investitionen werden 2000 gegenüber 1999 ...									
etwa gleich bleiben	27	28	45	30	25	28	20	25	60
eher zunehmen	43	51	32	43	42	14	47	48	32
eher abnehmen	26	21	22	19	31	47	33	25	6
Weiß ich noch nicht	3	0	2	6	3	12	0	3	1
Keine Angabe	0	-	-	2	0	-	0	-	-
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Der wichtigste Investitionsbereich der investierenden Hamburger Betriebe war im Jahre 1999 die Kommunikationstechnik und Datenverarbeitung: 81% investierten in Kommunikations- und Datentechnik, 55% in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung, 32% in Verkehrsmittel und Transportsysteme (Tabelle 5.). Der Anteil der in Kommunikationstechnik investierenden Betriebe war in Hamburg deutlich höher als in Westdeutschland, der Anteil für Grundstücke und Gebäude deutlich geringer. Die Verfügung über moderne Kommunikationsmedien ist offensichtlich in der Medienstadt Hamburg von hoher Bedeutung. Allerdings sagen die in Tabelle 5. dargestellten Relationen nichts über die quantitative Bedeutung der Bereiche im Investitionsbudget der Betriebe: Produktionsanlagen z.B. können wesentlich kostenintensiver sein als die Anschaffung eines Computers. In die gleiche Richtung weist der in Tabelle 5. angegebene Anteil der IuK-Investitionen von nur 16%.

Tabelle 5.10 Betriebe, die im vergangenen Geschäftsjahr 1999 Investitionen in folgenden Bereichen getätigt haben (Frage 18), in %

	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.	Organis. o. Erw.
Hamburg									
Grundstücke, Gebäude	9	25	1	7	9	10	5	16	9
Kommunikationstech., DV	81	86	79	81	80	79	92	59	98
Produktionsanl., Betriebs- . Geschäftsausstattung	55	61	62	56	52	59	45	63	69
Verkehrsm., Transportsyst.	32	44	67	31	28	60	26	20	3
Summe (Mehrfachnenn.)	177	217	209	175	170	207	168	157	179
Westdeutschland									
Grundstücke, Gebäude	15	16	11	14	14	10	10	15	28
Kommunikationstech., DV	69	68	60	75	71	61	88	58	74
Produktionsanl., Betriebs- . Geschäftsausstattung	56	72	63	52	51	23	50	63	39
Verkehrsm., Transportsyst.	30	34	49	33	23	54	24	18	12
Summe (Mehrfachnenn.)	170	189	183	173	159	147	172	154	153

**Tabelle 5.11 Regionalstruktur des Bezugs von Investitionsgütern (Frage 22)
Hamburg, 1999, in %**

Bezug aus...	1-41	3-18	19-20	21-23	24-41	darunter:	
	Gesamt	Verarb. Gew.	Bau- gew.	Handel, Repar.	Dienstl. gesamt	Dienstl. ü. f. Unt.	33-38 sonstige Dienstl.
den alten Bundesländern							
überwiegend	81	85	97	76	81	83	77
teilweise	12	14	3	21	9	9	7
gar nicht	1	0		-	1	3	-
keine Angabe	6	1		3	9	6	17
Summe	100	100	100	100	100	100	100
den neuen Bundesländern							
überwiegend	3	1	-	-	5	6	6
teilweise	13	17	7	24	10	8	7
gar nicht	41	49	66	30	42	38	51
keine Angabe	42	33	27	47	43	48	37
Summe	100	100	100	100	100	100	100
den Ländern der europ. Währungsunion (ohne Dt.)							
überwiegend	0	0	-	-	0	-	0
teilweise	15	17	5	22	13	12	11
gar nicht	40	49	68	28	41	37	50
Keine Angabe	45	33	27	49	46	51	38
Summe	100	100	100	100	100	100	100
dem übrigen Ausland							
überwiegend	1	1	-	-	2	3	1
teilweise	13	17	4	22	10	12	3
gar nicht	41	49	68	28	42	34	53
Keine Angabe	45	34	27	50	47	51	43
Summe	100	100	100	100	100	100	100

5.7 Technischer Stand der Anlagen

Im Betriebspanel wird der Modernitätsgrad der eigenen Anlagen und der Betriebs- und Geschäftsausstattung erfragt, indem die Betriebe ihren technischen Stand anhand einer Skala von 1 (auf dem neuesten Stand) bis 5 (völlig veraltet) einstufen. Die Beurteilung fällt in Hamburg und Westdeutschland ähnlich aus: Nur 5% aller Hamburger Betriebe schätzten ihre Anlagen und Ausstattung als veraltet (4-5) ein (Tabelle 5.), 94% dagegen als auf dem neuesten Stand bis zufriedenstellend (1-3). Die errechneten Mittelwerte sind in Hamburg und Westdeutschland nahezu identisch (2,2 bzw. 2,1). Den modernsten technischen Stand haben nach eigenem Bekunden die unternehmensbezogenen Dienstleistungsbetriebe. Diese investierten überdurchschnittlich stark und oft in IuK-Technik (vgl. o.). Der rapide technologische Wandel in der

IuK-Industrie zwingt die Betriebe offenbar zur schnellen Erneuerung ihrer Informationstechnik.

Tabelle 5.12 Einschätzung des technischen Stands^a der eigenen Anlagen und der Betriebs- und Geschäftsausstattung (Frage 9), in %

	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.
Hamburg								
1-3	94	99	95	90	94	95	99	91
4-5	5	1	0	7	6	5	2	9
Keine Angabe	1	-	5	2	0	-	-	0
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100
Durchschnitt	2.2	2.4	2.2	2.1	2.2	2.2	1.9	2.4
Westdeutschland								
1-3	95	94	97	94	96	95	98	95
4-5	5	6	2	6	4	5	2	5
Keine Angabe	0	0	1	0	0	0	0	0
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100
Durchschnitt	2.1	2.2	2.1	2.2	2.1	2.1	1.8	2.2

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

6 ÖFFENTLICHE FÖRDERUNG IN HAMBURGER BETRIEBEN

Im IAB-Betriebspanel werden drei Bereiche der öffentlichen Förderung abgefragt:

- die Förderung der betrieblichen Ausbildung
- die Förderung der Wiedereingliederung von Arbeitslosen in das Erwerbsleben
- die Förderung von Investitionen und Sachmitteln.

Bei den ersten beiden Punkten handelt es sich um Arbeitsmarktpolitik, beim dritten Punkt um Wirtschaftsförderung.

6.1 Förderung der betrieblichen Ausbildung

Im Jahre 2000 ist – wie im Vorjahr – das Angebot an Ausbildungsstellen gestiegen. Bis zum 30.9. wurden der Berufsberatung knapp 10.600 offene Ausbildungsstellen zur Vermittlung gemeldet, das war gegenüber 1999 eine Steigerung von 1,5%. Dagegen sank die Zahl der bei der Berufsberatung gemeldeten Ausbildungsplatzbewerber deutlich auf rd. 10.200. Damit standen 100 Bewerbern 104 offene Ausbildungsstellen zur Verfügung.⁶³ Zum ersten Mal seit 1995 war das Angebot wieder größer als die Nachfrage.

Die öffentliche Förderung der betrieblichen Ausbildung soll der Ausweitung des Lehrstellenangebotes dienen. Nur 8% derjenigen Betriebe, die ausbildeten, erhielten im Jahre 1999 nach eigenen Angaben öffentliche Mittel zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung: davon erhielten 5% Zuschüsse zu den Ausbildungsvergütungen und 1% Zuschüsse zur Förderung von Ausbildungsverbänden oder zu überbetrieblicher Lehrlingsunterweisung (Tabelle 6.1). Überdurchschnittlich oft bekamen Betriebe aus dem Bereich private und öffentliche Dienstleistungen Zuschüsse, insbesondere zu den Ausbildungsvergütungen.

⁶³ Vgl. BA, Daten - Fakten – Analysen. Reihe 3: Berufsberatung und Ausbildungsstellenmarkt. Jahresbericht 1999/2000, S. 1.

Tabelle 6.1 Betriebe, die im Jahre 1999 öffentliche Mittel zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung erhielten (Frage 35), Hamburg, in %

Beschäftigtengrößenklassen	1 - 19	20 - 49	50 - 99	100 - 499	> 500
Zuschüsse zu den Ausbildungsvergütungen	6	2	10	2	3
Zuschüsse zu den Lohn /Gehaltskosten der Ausbilder	0	0	1	2	1
Sachmittelzuschüsse für Ausstattung und Einrichtungen	0	-	2	2	1
Zuschüsse zur Förderung von Ausbildungsverbänden oder zu überbetrieblicher Lehrlingsunterweisung (ÜLU)	1	-	1	1	2
Prämien zur Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes	0	-	-	-	-
Sonstige Zuschüsse zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung	3	1	4	1	5
Nichts davon	91	94	83	95	89
Keine Angabe	-	2	2	1	-
Summe (Mehrfachnennungen)		100	103	104	102

Branchen	1-41	03-18	19-20	21-23	24-41
	Gesamt	Verarb. Gewerbe	Bau-Gewerbe	Handel, Reparatur	Dienstl. Gesamt
Zuschüsse zu den Ausbildungsvergütungen	5	2	3	3	7
Zuschüsse zu den Lohn /Gehaltskosten der Ausbilder	0	-	-	0	0
Sachmittelzuschüsse für Ausstattung und Einrichtungen	0	-	-	0	0
Zuschüsse zur Förderung von Ausbildungsverbänden oder zu überbetrieblicher Lehrlingsunterweisung (ÜLU)	1	-	5	-	0
Prämien zur Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes	-	-	-	-	-
Sonstige Zuschüsse zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung	3	2	2	0	3
Nichts davon	91	94	92	95	89
Keine Angabe	1	2	-	1	0
Summe (Mehrfachnennungen)	101	100	101	100	101

6.2 Öffentliche Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten

Die Senkung der hohen Arbeitslosigkeit hat als wirtschaftspolitisches Ziel gegenwärtig Priorität. Auch wenn sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt, gestützt durch die positive wirtschaftliche Entwicklung, allmählich entspannen sollte, ist Hamburg immer noch mit einer hohen Zahl von Arbeitslosen konfrontiert. Mit Zuschüssen für Lohn- und Gehaltskosten soll im Rahmen einer aktiven Arbeitsmarktpolitik von Bund und Ländern - mit erheblicher Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) - eine gezielte Integration von bestimmten Personengruppen des Arbeitsmarktes in das Erwerbsleben angestrebt werden. Diese wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, bleibt das vorrangige Ziel der Hamburger Arbeitsmarktpolitik. Die aktive Arbeitsmarktförderung hat unmittelbare Beschäftigungswirkungen. Der größte Teil der Mittel zur Förderung des Arbeitsmarktes wird von der BA und vom Bund bereitgestellt. Darüber hinaus setzen die Länder eigene Mittel zur Arbeitsmarktförderung ein. Mit dem IAB-Betriebspanel wird eine breite Palette von Lohn- und Gehaltskostenzuschüssen erfasst.

Nur knapp 10% aller Betriebe in Hamburg haben nach eigenen Angaben Zuschüsse zu den Lohn- und Gehaltskosten vom Arbeitsamt oder von anderen Stellen in Anspruch genommen (Tabelle 6.). Dieser Anteil war ähnlich hoch wie in Westdeutschland. Die meisten Betriebe nutzten Eingliederungszuschüsse (4%). Lohnkostenzuschüsse oder Zuschüsse für Qualifizierungs-ABM aus dem Jugend-Sofortprogramm erhielten 2% aller Betriebe; ebenfalls 2% nahmen Zuschüsse für Langzeitarbeitslose in Anspruch. Verhältnismäßig häufig waren Betriebe/Dienststellen aus dem Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung (44%) sowie Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes (25%) begünstigt.

Je kleiner die Betriebe sind, desto seltener gelangen sie an Fördermittel. Während nur knapp 10% der Kleinbetriebe mit 1-4 Beschäftigten öffentliche Förderung in Anspruch nahmen, erhielten über die Hälfte der Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten Zuschüsse. Daraus darf man allerdings nicht folgern, dass die kleinen und mittleren Betriebe als eigentliche Zielgruppe der Förderung nicht erreicht werden. Denn wenn man die Zahl der geförderten Beschäftigten betrachtet, ergibt sich ein anderes Bild: Insgesamt wurden in Hamburg laut IAB-Betriebspanel hochgerechnet rd. 13.000 Beschäftigte mit Zuschüssen zu den Lohn- und Gehaltskosten gefördert (Tabelle 6.). Dies entsprach 4,5% der Beschäftigten in den Betrieben, die Zuschüsse erhielten, und 1,5% der Gesamtbeschäftigten in Hamburger Betrieben. In den bezuschussten kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten wurden gut 15% der Beschäftigten unterstützt, in den geförderten Betrieben mit 100-499 Beschäftigten erhielten immerhin noch knapp 6% der Beschäftigten öffentliche Unterstützung. In den geförderten Großbetrieben lag dieser Satz dagegen nur bei 0,5%. Damit wurden über 2% aller Beschäf-

tigten in Klein- und Mittelbetrieben (> 500) gefördert, aber nur 0,3% in Großbetrieben (Tabelle 6.).

Tabelle 6.2 Anteil der Betriebe/Dienststellen, die im Jahre 1999 öffentliche Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten vom Arbeitsamt oder von anderen Stellen bekommen haben (Frage 37), Hamburg, in %

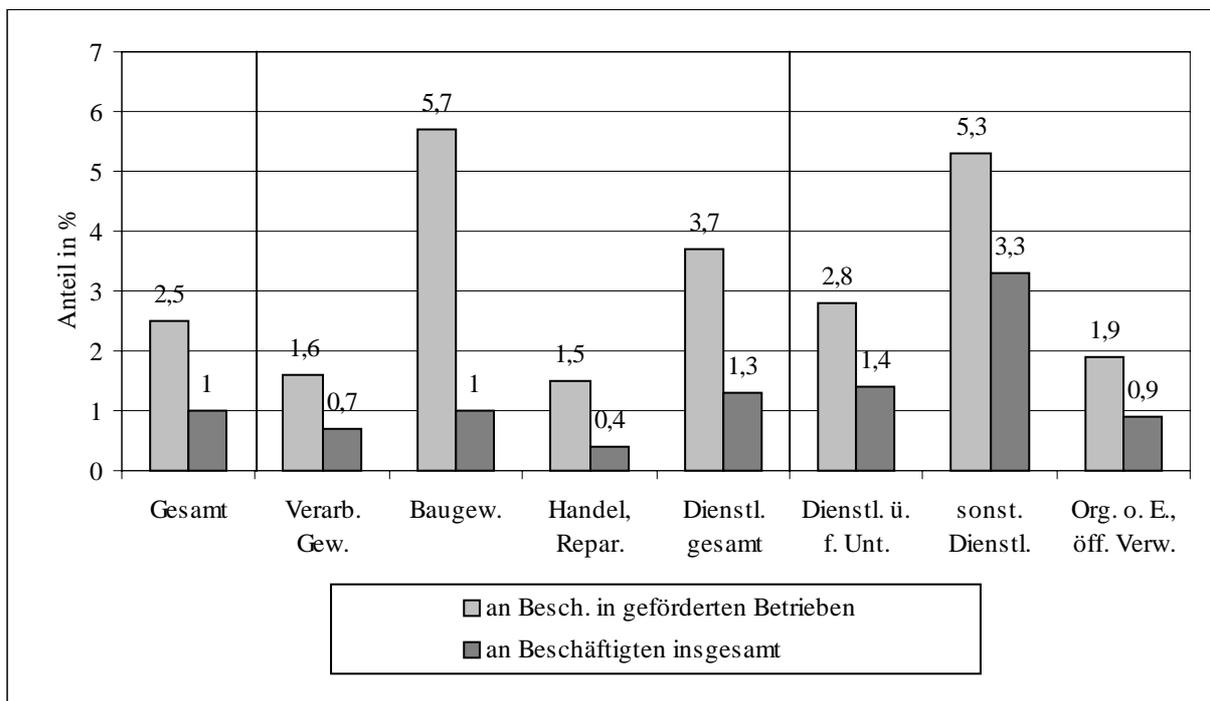
Öffentliche Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten	Beschäftigtenkategorien						
	gesamt	1 - 4	5 - 19	20 - 49	50 - 99	100 - 499	> 500
Zuschüsse für ABM-Beschäftigte	1	1	0	1	1	4	8
Strukturanpassungsmaßnahmen (ohne SAM OfW)	0	-	-	1	1	3	1
Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen (SAM OfW)	0	-	-	-	1	1	2
Lohnkostenzuschüsse oder Zuschüsse für Qualifizierungs-ABM aus dem Jugend Sofortprogramm	2	-	3	2	4	2	6
Eingliederungszuschuss (Einarbeitung, erschwerte Vermittlung, ältere Arbeitnehmer oder entsprechende AFG bzw. SGB III-Leistungen)	4	3	3	7	10	18	21
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	-	-	-	-	-	-	-
Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose	2	3	1	3	3	7	3
Leistungen f. berufliche Rehabilitation	1	1	-	0	0	1	6
Arbeit statt Sozialhilfe (BSHG)	0	-	-	-	0	4	5
Altersteilzeitzuschuss	1	-	0	2	4	10	27
Sonstige Lohnkostenzuschüsse	1	1	2	1	2	3	3
Nichts davon	90	91	91	84	80	66	49
Keine Angabe	1	1	0	2	0	1	-
Summe (Mehrfachnennungen)	102	101	101	103	107	119	131

Tabelle 6.3 Beschäftigte, die mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten im Jahre 1999 gefördert wurden, Hamburg, absolut und in %

	1-41 Gesamt	Beschäftigtengrößenklasse		
		1-99	100-499	>=500
absolute Zahlen:				
geförderte Beschäftigte	12.845	7.804	4.228	814
Beschäftigte in geförderten Betrieben	285.316	51.008	75.561	158.749
Gesamtbeschäftigte	877.545	418.795	185.834	272.916
geförderte Beschäftigte in %:				
Anteil an Beschäftigten in geförderten Betr.	4,5	15,3	5,6	0,5
Anteil an Gesamtbeschäftigten	1,5	1,9	2,3	0,3

Auf Grund der geringen Fallzahlen können auf Branchenebene keine hochgerechneten Aussagen über die Zahl der geförderten Beschäftigten gemacht werden. Betrachtet man die ungewichteten Zahlen der Stichprobe, so scheinen das Baugewerbe und die sonstigen Dienstleistungen am stärksten von Lohn- und Gehaltskostenzuschüssen profitiert zu haben (Abbildung 6.1).

Abbildung 6.1 Anteile der mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten im Jahre 1999 geförderten Beschäftigten, Hamburg, in %, nicht hochgerechnet!



Die Förderung der Beschäftigten durch ABM- oder Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM) hatte in Hamburg nur eine geringe Bedeutung. Lediglich 21 Betriebe der Stichprobe nahmen diese Maßnahmen in Anspruch. In diesen Betrieben wurden rd. 35% der bezuschussten Beschäftigten durch ABM/SAM gefördert, das entsprach nur knapp einem halben Prozent aller Beschäftigten der Betriebe im Sample.

6.3 Öffentliche Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel

In Hamburg ist die Diskussion um die öffentliche Förderung von Investitionen durch die Verlagerung der deutschen Zentrale des Medienkonzerns Universal von Hamburg nach Berlin wieder neu entfacht worden. Die Inanspruchnahme von Zuschüssen für Investitionen und Sachmittel im Jahre 1999 in Hamburger Betrieben war gering. Nur hochgerechnet 2% aller Hamburger Betriebe gaben an, solche Zuschüsse erhalten zu haben (Tabelle 6.). Nennenswert war mit 13% allein der Anteil der geförderten Betriebe/Dienststellen im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung.

In der Stichprobe waren es insgesamt nur 40 Betriebe, die bezuschusst worden sind. Für diese machten die Zuschüsse 2% ihres gesamten Investitionsvolumens aus.

Tabelle 6.4 Inanspruchnahme von Zuschüssen für Investitionen und Sachmittel (Frage 40), Hamburger Betriebe, 1999, in %

	1-41	03-18	19-20	21-23	24-41	darunter:			
	Gesamt	Verarb. Gew.	Bau- Gew.	Handel, Repar.	Dienstl. gesamt	Verkehr, Nachr.	Dienstl. Ü. f. Unt.	sonstige Dienstl.	Organis. o. Erwerb.
Mittel der Gemeinschaftsaufgabe Verbesserung der reg. Wirt.-Struktur	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mittel aus Bundesprogr., auch über DtA oder KfW	0	0	0	1	1	4	-	0	-
Mittel aus Landesprogrammen (z.B. Mittelstandsförderung)	0	0	0	-	1	4	-	0	-
Mittel aus Europäischen Förderprogrammen /Strukturfonds	0	-	-	-	0	-	0	1	0
Steuerliche Hilfen (z.B. Investitionszulagen oder Sonderabschreibungen)	1	1	-	-	1	-	0	2	-
Andere Hilfen	1	0	0	-	2	4	-	1	13
Nichts davon	96	97	97	99	95	94	99	94	74
Keine Angabe	2	1	2	0	2	2	0	3	12
Summe (Mehrfachnenn.)	101	100	100	100	101	108	100	100	100

7 AUS- UND WEITERBILDUNGSVERHALTEN HAMBURGER BETRIEBE

7.1 Ausbildungssituation in den Hamburger Betrieben

Umfang und Qualität der betrieblichen Ausbildung sind wichtige Determinanten der zukünftigen Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, der Leistungsfähigkeit des Humankapitals und der Arbeitslosigkeit. Während durch die Handels- und Handwerkskammern recht genaue und aktuelle Daten zur Berufsstruktur und Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse bekannt sind, fehlen bisher weitergehende Informationen zu den betrieblichen Motiven der Ausbildungstätigkeit und den Merkmalen ausbildender Betriebe.

Erstaunlich ist, dass in Hamburg ein deutlich geringerer Anteil der Betriebe die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllt als in Westdeutschland (Tabelle 7.1). Bis auf das verarbeitende Gewerbe besteht diese Diskrepanz nicht nur im Gesamtdurchschnitt, sondern auch in allen betrachteten Branchen. Bei den Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten liegt Hamburg noch gleichauf mit Westdeutschland; eine deutlich geringere Ausbildungskompetenz ist jedoch bei den kleineren Betrieben festzustellen. Eine Erklärung für diesen Sachverhalt bieten die IAB-Daten nicht; auch in den jeweiligen Branchen- und Betriebsgrößenstrukturen von Hamburg und Westdeutschland ist keine Begründung erkennbar.

Hinsichtlich der Relation zwischen ausbildungsberechtigten und tatsächlich ausbildenden Betrieben (Tabelle 7.1) schneidet Hamburg im Vergleich zu Westdeutschland gleich gut ab: etwa die Hälfte der Betriebe, die ausbilden dürfen, tun dies auch, wobei in Hamburg der Sektor Verkehr/Nachrichten besonders positiv und die öffentliche Verwaltung⁶⁴ deutlich negativ vom Durchschnitt abweichen.

Die sehr kleinen Betriebe verzichten am häufigsten auf eigene Ausbildung. Dies dürfte zum einen daran liegen, dass es für große Betriebe leichter ist, geeignete betriebliche und soziale Einrichtungen und qualifizierte Ausbilder bereit zu stellen. Zum anderen dürften sich viele kleine Betriebe angesichts der immer komplexeren, technologisch anspruchsvolleren und ständig auf ihre Aktualität zu überprüfenden Berufsbilder kaum noch in der Lage sehen, ihren Lehrlingen das volle Berufsbild zu vermitteln. Mit zunehmender Beschäftigtenzahl steigt auch die Ausbildungsbereitschaft, und Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten bilden praktisch ausnahmslos aus.

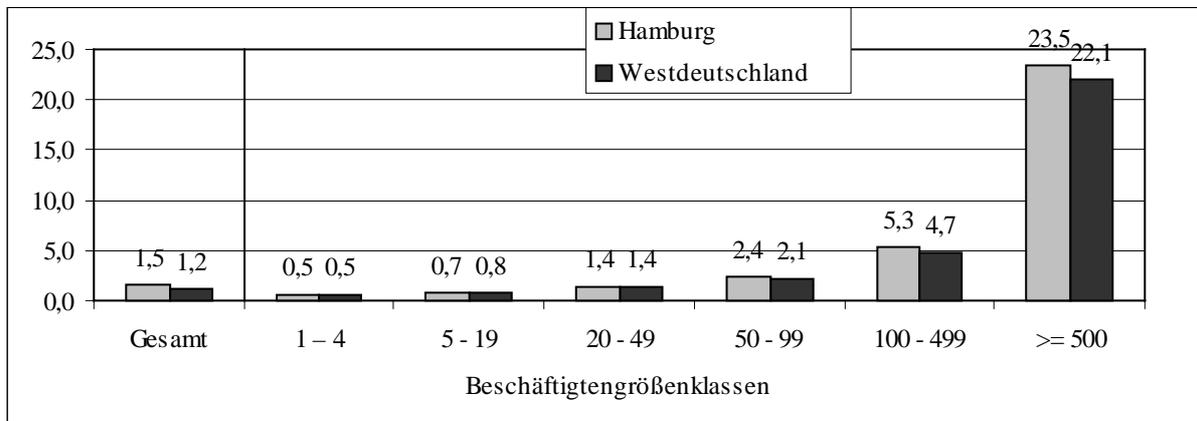
⁶⁴ Allerdings ist die Fallzahl der Betriebe, die ausbilden dürfen und auch tatsächlich ausbilden, in der Stichprobe in den meisten Branchen relativ gering, so dass die Hochrechnung zu verzerrten Ergebnissen führen könnte.

Tabelle 7.1 Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe⁶⁵ und der tatsächlich ausbildenden Betriebe nach Branchen und Beschäftigtengrößenklassen (Frage 25), Hamburg und Westdeutschland, 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.	Organ. o. Erw.
Hamburg									
Ausbildungsberechtigte Betriebe in % der Betriebe insgesamt	46	75	61	42	42	26	44	51	20
Tatsächlich ausbildende in % der ausb.berechtigten Betriebe	49	53	57	47	48	71	45	47	30
Tatsächlich ausbildende in % der Betriebe insgesamt	24	40	35	20	20	18	20	24	6
Westdeutschland									
Ausbildungsberechtigte Betriebe in % der Betriebe insgesamt	60	69	83	62	53	38	61	57	32
Tatsächlich ausbildende in % der ausb.berechtigten Betriebe	49	54	57	48	47	54	42	51	47
Tatsächlich ausbildende in % der Betriebe insgesamt	29	37	47	30	25	21	26	29	15
Betriebsgrößenklassen	1 - 4	5 - 19		20 - 49	50 - 99	100 - 499	> 500		
Hamburg									
Ausbildungsberechtigte Betriebe in % der Betriebe insgesamt	30	54		70	73	88	95		
Tatsächlich ausbildende in % der ausb.berechtigten Betriebe	26	51		69	78	85	91		
Tatsächlich ausbildende in % der Betriebe insgesamt	8	28		48	57	75	86		
Westdeutschland									
Ausbildungsberechtigte Betriebe in % der Betriebe insgesamt	49	66		77	78	88	95		
Tatsächlich ausbildende in % der ausb.berechtigten Betriebe	27	56		71	82	85	92		
Tatsächlich ausbildende in % der Betriebe insgesamt	13	37		55	64	75	87		

65 Betriebe, die die bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllen einschließlich der gleichzeitig im Verbund mit anderen Betrieben/Einrichtungen ausbildenden Betriebe.

Abbildung 7.1 Durchschnitt neuer Ausbildungsverträge pro ausbildendem Betrieb im Ausbildungsjahr 1999/2000, nach Beschäftigtengrößenklassen (Frage 27a), Hamburg und Westdeutschland



Entscheidend für die Ausbildungssituation ist allerdings letztlich nicht nur die Zahl der ausbildungsberechtigten oder ausbildenden Betriebe, sondern die Anzahl der Ausbildungsverträge und damit der Auszubildenden. Hier ist Hamburg (Abbildung 7.1) mit 1,5 Auszubildenden pro Betrieb⁶⁶ ausbildungsfreudiger als Westdeutschland mit durchschnittlich nur 1,2 Azubis. Die Anzahl der Auszubildenden insgesamt – über alle Lehrjahre hinweg - pro ausbildendem Betrieb ist entsprechend mit 3,2 in Hamburg höher als in Westdeutschland (2,5).

Insgesamt ergaben sich im Ausbildungsjahr 2000/2001 anhand der Stichprobe hochgerechnet 16.000 Ausbildungsverträge, einschließlich der im Befragungsjahr zusätzlich geplanten Auszubildendenverhältnisse. Die Anzahl der Auszubildenden insgesamt – unabhängig vom Lehrjahr – betrug am 30.6.2000 35.000. Zum Vergleich: Für das Jahr 1999 gibt das Statistische Landesamt⁶⁷ für alle Ausbildungsbereiche insgesamt, einschließlich der Auszubildenden im öffentlichen Dienst und in sonstigen ausbildenden Stellen,⁶⁸ 32.268 an; angesichts des seit 1997 ansteigenden Trends neu abgeschlossener Ausbildungsverträge dürften sich die „offiziellen Zahlen“ der Auszubildenden den IAB-Daten angenähert haben.⁶⁹ Der Anteil der Frauen an den Auszubildenden liegt in Hamburg mit 53% leicht über dem Bundesdurchschnitt von 50%.

66 Die Handwerkskammer gibt für ihren Bereich für Hamburg eine Relation von 2,8 an. Vgl. Handwerkskammer Hamburg: Ausbildung 2000.

Internet-Adresse: http://www.hwk-hamburg.de/HWK/hwk_org/fortbild.htm

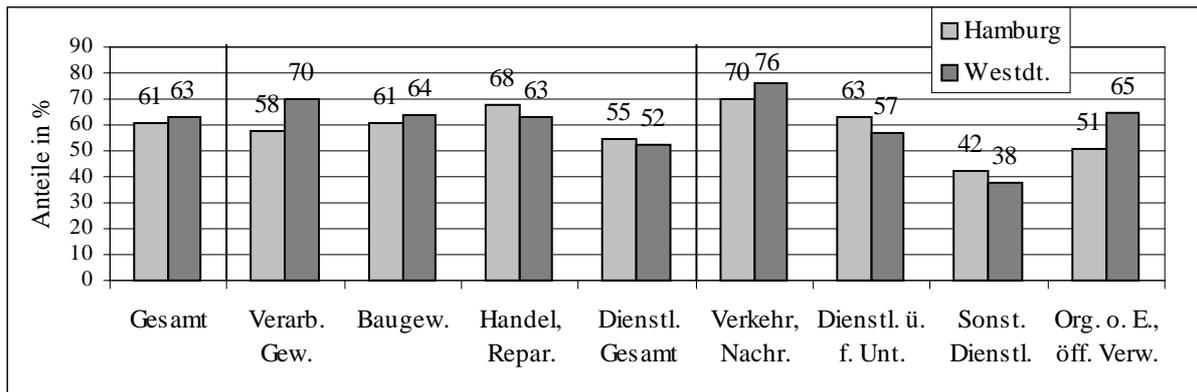
67 Vgl. Statistisches Landesamt Hamburg: Hamburger Statistisches Jahrbuch 2000/2001, Tab. 34.

68 Hier sind z.B. Ärztekammern, Notariatskammern, Wirtschaftsprüfer- und Steuerberatungskammern, Apothekerkammern zu nennen.

69 Die Handelskammer nennt für Ende 1999 insgesamt 19.672 Ausbildungsverträge im gewerblichen und kaufmännischen Bereich; die Handwerkskammer meldet 8.329 Auszubildende in handwerklichen Berufen.

Die Übernahmequote der Auszubildenden (Abbildung 7.2) ist in Hamburg leicht niedriger als in Westdeutschland, allerdings ist sie je nach Branche sehr unterschiedlich. Die niedrigen Fallzahlen im Verarbeitenden Gewerbe und im Bausektor könnten möglicherweise zu Verzerrungen der Branchenergebnisse geführt haben.

Abbildung 7.2 Anteil übernommener Azubis an Azubis mit erfolgreichem Abschluss (Frage 30c), in %



Die Gründe der Betriebe für einen Verzicht auf eigene Ausbildung sind vielfältig (Tabelle 7.2). Am häufigsten genannt werden (neben „sonstigen Gründen“) die hohen Kosten der Ausbildung (36%), die fehlende Möglichkeit, Ausgebildete zu übernehmen (29%) und die Überlegung, den Bedarf lieber mit routinierten Fachkräften zu decken (21%). Ob dieses letzte Argument einen Trend weg von eigener Ausbildung und hin zur Bedarfsdeckung auf dem Arbeitsmarkt durch die Einstellung von Facharbeitern beinhaltet, ließe sich nur im Zeitablauf beurteilen. Die direkte Abwerbung von ausgelernten Azubis scheint mit 8% der Nennungen nur eine untergeordnete Rolle zu spielen, ebenso wie der Mangel an geeigneten Bewerbern (8%). Leider ist eine Hochrechnung nach Branchen wegen zu geringer Fallzahlen nicht möglich, so dass branchenspezifische Motivationen lediglich für den Dienstleistungssektor insgesamt vorliegen.

Öffentliche Mittel zur Ausbildungsförderung (Tabelle 6.1), dürften keinen wesentlichen Einfluss auf das Ausbildungsverhalten ausüben: Nur 9% der Betriebe nutzen die verschiedenen Förderungsmaßnahmen. Bemerkenswert dabei ist, dass die kleinsten Betriebe überhaupt keine öffentlichen Mittel in Anspruch nehmen; möglicherweise ist dies auf Unkenntnis der verschiedenen Fördermaßnahmen zurück zu führen.

Tabelle 7.2 Gründe für den Verzicht auf betriebliche Ausbildung (Frage 36), Hamburg, in %

	Branchen	
	alle Branchen	darunter: 24-41: Priv. u. öff. Dienstleistungen
Wir können nicht alle im Berufsbild geforderten Fähigkeiten vermitteln	14	9
Wir können die Ausgebildeten nach Abschluss der Ausbildung nicht übernehmen	29	35
Die Ausgebildeten bleiben nach Abschluss der Ausbildung nicht in unserem Betrieb	4	4
Die eigene Ausbildung ist zu aufwendig/zu teuer	36	37
Die Auszubildenden sind zu oft bzw. zu lange in der Berufsschule	25	24
Die Ausbildungsinhalte können mit dem technolog. Wandel nicht Schritt halten	2	1
Die vorhandenen Ausbildungsgänge entsprechen nicht unseren betrieblichen Anforderungen, wir brauchen andere Qualifikationen	9	10
Unsere betrieblichen Anforderungen erfordern keine eigene Ausbildung	12	12
Wir würden gerne ausbilden, finden aber keine geeigneten Bewerber	8	4
Unser Bedarf lässt sich durch Ausbildungsabsolventen aus anderen Betrieben decken	5	6
Wir decken unseren Bedarf lieber durch Anwerbung v. Fachkräften mit längerer Berufserfahrung	21	23
Sonstige Gründe	23	21
Keine Angabe	5	8
Summe (Mehrfachnennungen)	193	194

Die Frage, ob im Ausbildungssektor ein ähnliches Mismatch-Problem besteht, wie es auf dem Arbeitsmarkt generell vermutet wird, ist anhand der Panel-Daten nicht eindeutig zu beantworten.

Tabelle 7.3 zeigt, dass die ausbildenden Betriebe (damit etwa 22% aller Betriebe) im Branchendurchschnitt etwa 6% ihrer Lehrstellen wegen fehlender Bewerber nicht besetzen

Tabelle 7.3 Anteil der wegen fehlender Bewerber im Ausbildungsjahr 1999/2000 nicht besetzbaren Ausbildungsplätze nach Branchen (Frage 28), Hamburg und Westdeutschland, in %

	1-41	3-18	19-20	21-23	24-41
	Gesamt	Verarb. Gew.	Bau-gewerbe	Handel, Repar.	Dienstl. gesamt
Hamburg	6	3	6	4	7
Westdeutschland	11	14	10	12	9

konnten, wobei die Frage nach den besonders wenig nachgefragten Ausbildungsberufen von den befragten Betrieben nicht beantwortet wurde.⁷⁰ Überdurchschnittlich von fehlendem Lehrlingsangebot betroffen waren mit 13% die sonstigen Dienstleistungen, darunter das Gastgewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen. Unternehmensdienstleistungen leiden mit nur 1% nicht besetzbarer Ausbildungsstellen in Hamburg kaum unter mangelndem Interesse der Ausbildungssuchenden. Ob sich damit jedoch schon die Mismatch-These bestätigt, dass Schulabgänger eine deutliche Präferenz für Betriebe der New Economy haben und dass das Handwerk sowie der traditionelle industrielle Mittelstand nur mit Schwierigkeiten qualifizierte Bewerber finden, ist angesichts der insgesamt relativ niedrigen Quote der nicht besetzten Lehrstellen zu bezweifeln. Gegenwärtig scheinen bisher die Ausbildungsbedürfnisse der Betriebe nicht ernsthaft beeinträchtigt zu werden. Damit ist allerdings nicht ausgeschlossen, dass sinkende Schulabgängerzahlen in Hamburg und im Umland⁷¹ in den nächsten Jahren zum Problem werden können.

Deutlich erkennbar ist, dass die Quote der nicht besetzten Lehrstellen in Westdeutschland sehr viel höher liegt als in Hamburg. Dies gilt für alle Branchen, besonders für das Verarbeitende Gewerbe und den Handel. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass Fördermaßnahmen - z.B. zur Qualifikation von leistungsschwächeren Schulabgängern - wirksam wurden oder dass einfach Angebot und Nachfrage in einem Stadtstaat leichter zusammenzuführen sind. Die Befragungsergebnisse der nächsten Jahre werden darüber nähere Auskunft geben.

7.2 Weiterbildung

Die Notwendigkeit lebenslangen Lernens ist unumstritten. Der Strukturwandel vollzieht sich nicht auf Dauer – wie dies noch in den 80er und 90er Jahren weitgehend der Fall war – im Rahmen einer „Politik des Arbeitskräfteaustauschs“, indem ältere, nach heutigen Anforderungen weniger qualifizierte Arbeitnehmer ausscheiden und durch jüngere, gut ausgebildete ersetzt werden. Die demographische Entwicklung und die Bildungsstagnation der nachrückenden Jahrgänge⁷² machen Weiterbildung in größerem Umfang als in der Vergangenheit erforderlich, um die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und den Wohlstand am

70 Die insgesamt 37 Antworten bilden keine verallgemeinerbare Fallzahl.

71 Insbesondere für Mecklenburg-Vorpommern werden in den nächsten Jahren durch den Geburtenrückgang nach der Wende stark sinkende Schulabgängerzahlen erwartet.

72 Bei den jüngeren Bevölkerungsgruppen sind stagnierende Abiturienten- und Studienanfängerquoten und steigende „Ungelerntenanteile“ festzustellen; statt der erforderlichen Bildungsexpansion ist eher eine Bildungsstagnation zu konstatieren. Vgl. Rheinberg, Alexander: Aus der Expansion von einst ist Stagnation geworden. In: IAB Materialien, Ausgabe 1/2001, S. 1f.

Standort Deutschland zu erhalten. Dazu müssen sowohl staatliche als auch vor allem betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen beitragen.

Tabelle 7. gibt Auskunft über die Weiterbildungsbereitschaft Hamburger und westdeutscher Betriebe. Hamburg weist mit insgesamt 39% der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen finanzieren oder durch Freistellung fördern, gegenüber Westdeutschland (36%) eine leicht günstigere Relation auf, die jedoch noch innerhalb der Fehlertoleranz liegt und deshalb nicht überinterpretiert werden sollte. Größere Divergenzen ergeben sich bei einer Betrachtung nach Branchen: Im Vergleich zu Westdeutschland bieten Hamburger Betriebe (vor allem Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe und Unternehmensdienstleister) wesentlich mehr Weiterbildung an. Umgekehrt liegt bei sonstigen Dienstleistungen und öffentlichen Unternehmen Westdeutschland deutlich vorn. Erwartungsgemäß spielt – sowohl in Hamburg als auch in Westdeutschland - die Betriebsgröße für die Bereitschaft zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung eine wesentliche Rolle: Nur 26% der Kleinbetriebe mit weniger als 4 Mitarbeitern fördern die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter; dieser Anteil steigt kontinuierlich bis auf 95% bei Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten.

Tabelle 7.4 Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (Frage 66), 1. Halbjahr 2000, in %

	1-41	3-18	19-20	21-23	24-41	darunter:			
	Ge- samt	Verarb. Gew.	Bau- gew.	Handel Repar.	Dienstl. Gesamt	Verkehr, Nachr.	Dienstl. ü. f. Unt.	sonstige Dienstl.	39-41 Organ. o. Erw.
Hamburg									
Ja, Arbeitskräfte wurden freigestellt bzw. Kosten wurden übernommen	39	42	38	31	42	31	57	34	35
Nein, weder Freistellungen noch Kostenübernahme	58	57	62	68	53	68	41	57	65
Keine Angabe	3	2	0	0	4	0	2	9	0
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Westdeutschland									
Ja, Arbeitskräfte wurden freigestellt bzw. Kosten wurden übernommen	36	33	29	34	41	32	37	41	51
Nein, weder Freistellungen noch Kostenübernahme	63	67	71	66	59	67	62	59	49
Keine Angabe	0	0	0	0	0	2	0	0	0
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Leider sagt das Panel zu vielen anderen Aspekten der betrieblichen Weiterbildung nichts aus: Weder die Anzahl der Teilnehmer an Fortbildungsmaßnahmen noch ihre Verteilung nach Branchen, Betriebsgrößenklassen oder Geschlecht sind erfragt. Ebenso wenig lassen sich An-

gaben zur Häufigkeit von Kostenübernahmen gegenüber Freistellungen machen. Auch über die absoluten Kosten der Weiterbildungsförderung je Betrieb liegen keine Informationen vor.

So lässt sich auch keine Gegenüberstellung mit Daten aus anderen Quellen (z.B. von Verbänden) und kein Vergleich der Weiterbildungsaufwendungen von Betrieben, von öffentlichen Institutionen und von den Beschäftigten selbst vornehmen. Nach Angaben des IW haben die Betriebe der gewerblichen Wirtschaft 1998 34,3 Mrd. DM in Weiterbildung investiert, freie Berufe und öffentliche Arbeitgeber 14,2 Mrd. DM, die Bundesanstalt für Arbeit 12,5 Mrd. DM, Bund, Länder und Gemeinden 4,8 Mrd. DM und die Teilnehmer selbst 11,7 Mrd. DM.⁷³

Für Hamburg gibt die Bundesanstalt für Arbeit im Juni 2000 7.209 Teilnehmer an staatlichen Weiterbildungsmaßnahmen an, darunter 3.641 Frauen.⁷⁴

Die Gründe für die Bereitschaft der Betriebe zur Förderung der Weiterbildung (Tabelle 7.5) liegen vor allem in der fortschreitenden technischen Entwicklung: Neue Produkte und Produktionsprozesse werden besonders oft (von 53% bzw. 46% der Betriebe, die Weiterbildung fördern) als Weiterbildungsmotive genannt; neue Organisationsstrukturen spielen demgegenüber eine etwas untergeordnete Rolle (27%).⁷⁵ Weiterbildung als Leistungsanreiz für die Mitarbeiter wird in Hamburg von jedem zweiten, in Westdeutschland nur etwa von jedem dritten Betrieb angegeben, wobei insbesondere die Branchen Handel und Reparatur und sonstige Dienstleistungen mit je 61% zur Häufigkeit der Nennungen beigetragen haben. Nur eine Minderheit der Befragten (14%) gibt dagegen an, dass die erforderlichen speziellen Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt nicht verfügbar sind. In den übrigen Fällen sind offenbar die Kosten der Weiterbildung für die Betriebe niedriger als die Kosten einer Neueinstellung von entsprechend qualifizierten Arbeitskräften. Etwa ein Viertel der Befragten in Hamburg und Westdeutschland - darunter besonders viele Anbieter von sonstigen Dienstleistungen und Betriebe im verarbeitenden Gewerbe - begründen Weiterbildungsinitiativen damit, dass die erforderlichen Qualifikationen nicht Gegenstand der derzeitigen Ausbildungsgänge sind. Ob daraus allerdings schon auf einen „Modernisierungsbedarf“ der Ausbildungsinhalte geschlossen werden kann, erscheint fraglich. Möglicherweise ist eine gewisse Verzögerung bei der Anpassung der Ausbildungsinhalte an die technische und organisatorische Entwicklung normal und unvermeidlich.

73 Vgl. Institut der Deutschen Wirtschaft: Betriebliche Weiterbildung – keine einseitige Aufgabe. Internet-Adresse: <http://www.iwkoeln.de/IWD/I-Archiv/iwd10-01/i10-01-6.htm> und Handelsblatt v. 8.11.00: Koalition plant Gesetz zur Jobrotation.

74 Vgl. Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsamt Hamburg: Daten - Fakten – Analysen: Reihe 2: Arbeitsmarkt, Der Hamburger Arbeitsmarkt Juni 2000, Übersicht 6, S. 11.

75 Der Verkehrs- und Nachrichtensektor wie auch die Dienstleistungen ohne Erwerbscharakter weichen in Hamburg anders als in Westdeutschland z.T. erheblich vom Durchschnittsergebnis ab. Die Ursache liegt wahrscheinlich in niedrigen Fallzahlen (46 bzw. 38 Fälle), die Hochrechnungen nicht erlauben.

Tabelle 7.5 Gründe für die Förderung der Weiterbildung der Beschäftigten (Frage 67), Hamburg, in %

	1-41	03-18	21-23	24-41	darunter:	
	Gesamt	Verarb. Gewerbe	Handel, Repar.	Dienstl. Gesamt	Dienstl. ü. f. Unt.	sonstige DL
Die für unseren Betrieb erforderlichen Qualifikationen werden in den derzeitigen Ausbildungen nicht vermittelt	28	31	25	30	29	37
Die Entwicklung neuer Produkte erfordert neue bzw. zusätzliche Qualifikationen	53	52	83	41	42	46
Neue Prozesse in der Produktion bzw. zur Leistungserbringung erfordern neue bzw. zusätzliche Qualifikationen	46	64	44	44	43	47
Neue Organisationsstrukturen erfordern neue bzw. zusätzliche Qualifikationen	27	15	24	29	31	27
Arbeitskräfte mit diesen speziellen Qualifikationen gibt es auf dem Arbeitsmarkt nicht	14	10	18	10	9	9
Als Leistungsanreiz für Mitarbeiter	51	26	61	54	51	61
Sonstige Gründe	9	3	4	13	14	12
Keine Angabe	0	1	-	-	-	-
Summe (Mehrfachnennungen)	229	201	259	220	219	241

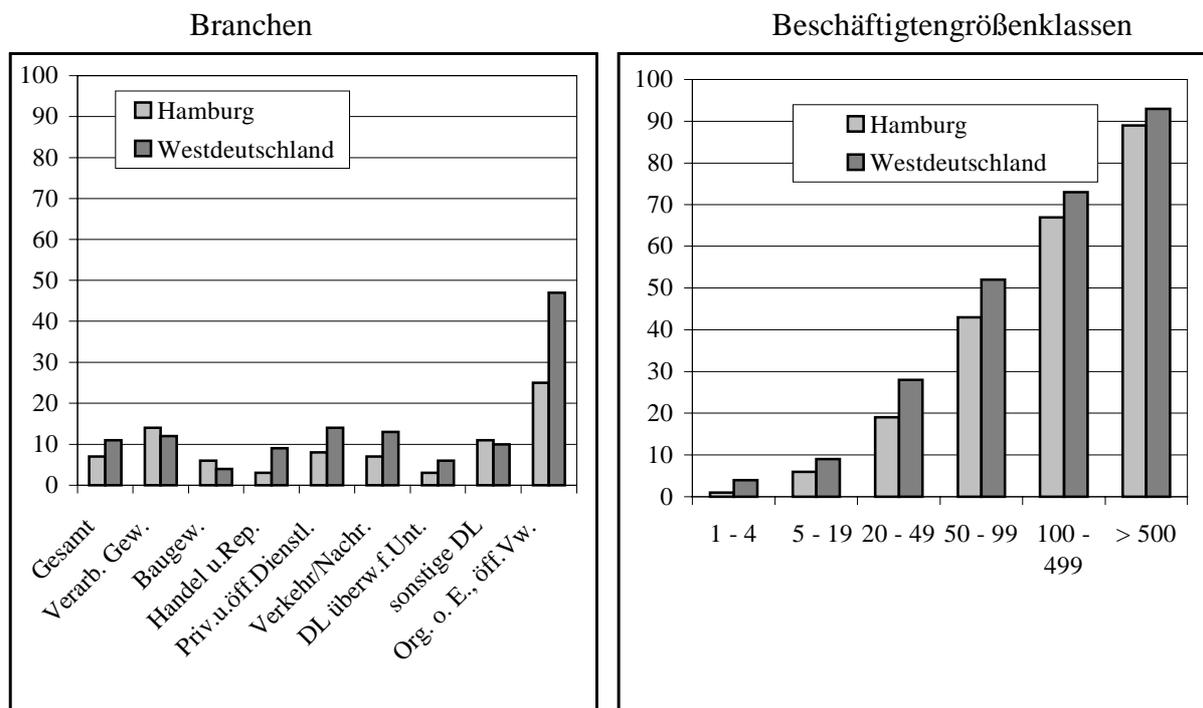
Eine Beurteilung, ob von den Betrieben genug getan wird, um das erforderliche „lebenslange Lernen“ der Arbeitnehmer zu unterstützen und sich selbst für die Zukunft ausreichend qualifizierte Mitarbeiter zu sichern, ist schwierig. Es fehlen konkrete Schätzungen über den Bedarf. Internationale Vergleiche bieten erste Anhaltspunkte: Nach OECD-Daten nehmen in Deutschland unterdurchschnittlich wenig Beschäftigte an beruflicher Weiterbildung teil; Deutschland liegt bei der Weiterbildung weit hinter den skandinavischen Ländern, Großbritannien und Frankreich zurück.⁷⁶ Auch die Dauer der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen (54 Stunden pro Kopf der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter) ist in Deutschland niedriger als in anderen Ländern. Das IAB-Panel gibt wenig Aufschluss über Details der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten und lässt damit auch keine Schlüsse zu über mögliche Ansatzpunkte einer Beeinflussung durch den Wirtschaftspolitiker. In den folgenden Jahren sollte angesichts der hohen und steigenden Bedeutung des Weiterbildungsproblems angestrebt werden, detailliertere Fragen in den Fragebogen aufzunehmen.

⁷⁶ Vgl. *Ochel, Wolfgang*: Deutschland bei der beruflichen Weiterbildung international im Hintertreffen. In: ifo-Schnelldienst, 53. Jahrgang, H. 28-29/2000, S. 47-48. Möglicherweise ist der deutsche „Rückstand“ bei der Weiterbildung aber auch zum Teil das Resultat einer im internationalen Vergleich guten beruflichen Erstausbildung.

8 VERTRETUNG DER BELEGSCHAFTEN DURCH BETRIEBS- UND PERSONALRÄTE

Die Vertretung der Beschäftigten in einem Betriebs- oder Personalrat und ihre Auswirkungen auf sozialen Frieden und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft ist seit langem zwischen Arbeitnehmern – insbesondere Gewerkschaftlern – und Arbeitgebern umstritten. Seit der Diskussion um die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes, die z.B. die verstärkte Freistellung der Betriebsratsmitglieder, eine Erweiterung der Mitbestimmungsbereiche und eine Vereinfachung des Wahlverfahrens beinhaltet, befürchten die Unternehmen eine Verminderung ihrer Entscheidungsflexibilität und eine Erhöhung ihrer Kosten. Die Frage nach dem Umfang der Mitbestimmung durch Betriebs- und Personalräte bekommt damit einen starken aktuellen Bezug: 90% (hochgerechnet) aller Hamburger Betriebe geben an, keinen Betriebs- oder Personalrat zu haben. Dies ist etwas höher als im westdeutschen Durchschnitt, wo der entsprechende Anteil bei 84% liegt (vgl. Abbildung 8.1).

Abbildung 8.1 Anteil der Betriebe mit Betriebsrat (Frage 79), betriebsproportionale Hochrechnung, in %

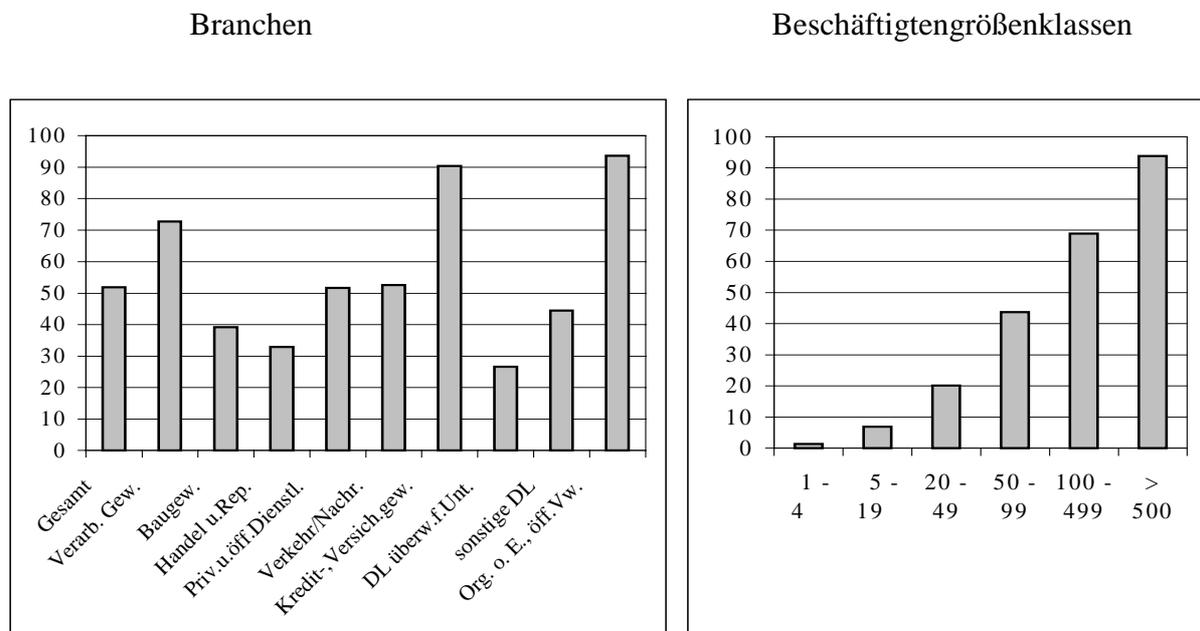


Die Existenz eines Betriebsrates korreliert stark mit der Größe der Betriebe: Nur 1% der Kleinstbetriebe unter 5 Beschäftigten verfügen über einen Betriebsrat – eine Folge der Tatsache, dass laut Betriebsverfassungsgesetz erst ab 5 Beschäftigten ein Anspruch auf Mitbe-

stimmung besteht. Dagegen sind es bei den Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten fast 90%. Die Betriebsgrößenstruktur kann nicht die Ursache dafür sein, dass in Hamburg weniger Betriebe über einen Betriebsrat verfügen als im westdeutschen Durchschnitt, da zum einen in jeder Beschäftigtengrößenklasse der Anteil der Betriebe mit Betriebsrat in Westdeutschland höher als in Hamburg ist und zum anderen – wie oben erwähnt – die Durchschnittsbetriebsgröße in Hamburg höher als in Westdeutschland ist.

In Beschäftigten-proportionaler Rechnung werden gut die Hälfte aller Beschäftigten in Hamburger Betrieben durch einen Betriebs- oder Personalrat vertreten (Abbildung 8.2). Am stärksten ist der Repräsentationsgrad in der Branche Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentlicher Dienst (94%), im Kredit- und Versicherungsgewerbe (90%), sowie im verarbeitenden Gewerbe (73%). Am geringsten ist der Vertretungsgrad bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (27%), dem Handel und Reparaturgewerbe (33%) und dem Baugewerbe (39%). Aufgrund der geringeren durchschnittlichen Betriebsgröße werden deutlich weniger Beschäftigte im Dienstleistungssektor durch einen Betriebs- oder Personalrat vertreten als im Verarbeitenden Gewerbe. Möglicherweise spielt auch der höhere Anteil von Betrieben der New Economy eine Rolle, die aufgrund ihrer flachen Hierarchien und ihrer Unternehmensphilosophie häufig auf die Einrichtung eines Betriebsrats verzichten.

Abbildung 8.2 Anteil der Betriebe mit Betriebsrat, beschäftigtenproportionale Hochrechnung, Hamburg, in %



Die Existenz eines Betriebs-/Personalrats wirkt sich auf den ersten Blick förderlich auf die betriebliche Aus- und Weiterbildung aus: So fördern 60% der Betriebe mit Betriebs-/Personalrat die Weiterbildung, aber nur 37% der Betriebe ohne Betriebs-/Personalrat. 66% der Betriebe mit Betriebs-/Personalrat, die ausbildungsberechtigt sind, bilden auch aus, aber nur 47% der ausbildungsberechtigten Betriebe ohne Betriebs-/Personalrat tun dies. Allerdings korrelieren sowohl die Neigung zur Aus- und Weiterbildung der Betriebe als auch die Existenz eines Betriebsrates stark mit der Betriebsgröße, so dass möglicherweise lediglich ein Scheinzusammenhang zwischen der Wirkung eines Betriebsrats und der Durchführung von Aus- und Weiterbildungsaktivitäten besteht.

LITERATURVERZEICHNIS

- Bode, E.; Jung, H.-U.; Klein, Th.; Lammers, K.* (1994)
Die Wirtschaft im Hamburger Umland. Wirtschaftsstruktur, Wirtschaftsentwicklung und Verflechtungen mit Hamburg, Zusammenfassung eines Gutachtens für die Wirtschaftsbehörde der Freien und Hansestadt Hamburg, Kiel, September
- Borrmann, C.; Keller, D.; Lammers, K.* (1997)
Outsourcing. Bedeutung und Chancenpotential für Hamburg, Hamburg
Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsamt Hamburg (2000)
Daten – Fakten - Analysen, Reihe 2: Arbeitsmarkt, Oktober
- Bundesanstalt für Arbeit* (2001)
Daten - Fakten – Analysen. Reihe 3: Berufsberatung und Ausbildungsstellenmarkt. Jahresbericht 1999/2000,
- Conrads, R. u.a.* (2000)
Codebook zum IAB-Betriebspanel, 2. Auflage, Nürnberg
- Entorf, Horst* (2000)
Mengen- versus qualitätsorientiertes Matching, Kündigungsschutz und Arbeitslosenversicherung: Grundsätzliche Überlegungen zur Arbeitsmarktpolitik. In: ifo-Studien, Heft 3, 46. Jg., S. 355–367
- Fach, K.; Gegg, Ch.; Kuske, U.W.* (2000)
Unternehmensorientierte Dienstleistungen in Hamburg. In: Hamburg in Zahlen, H. 1 / 2, S. 5–13
- Gornig, M.; Ring, P.; Stäglich, R.* (1999)
Strategische Dienstleistungen in Hamburg: im Städtevergleich gut positioniert. In: Wochenbericht / Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin, Bd. 66, H. 4, S. 91-100
- Handelskammer Hamburg* (2000)
Metropolregionen im Wettbewerb. Zentralitätsfunktionen Hamburgs stärken, Hamburg, Januar
- Handelskammer Hamburg* (1999)
Zahlen 1999
- Handwerkskammer Hamburg* (2000)
Ausbildung 2000
- Institut der Deutschen Wirtschaft* (2001)
Betriebliche Weiterbildung – keine einseitige Aufgabe. Internet-Adresse:
<http://www.iwkoeln.de/IWD/I-Archiv/iwd10-01/i10-01-6.htm>
- Kaiser, L.* (2001)
Unbefristete Vollzeitbeschäftigung nach wie vor dominierende Erwerbsform in Europa. In: DIW-Wochenbericht 9/01
- Koch, A.* (1998)
Überproportional zugelegt. Medienstandort Hamburg: Kammer legt neue Firmenzählung vor. In: Hamburger Wirtschaft, H. 8, S. 16–18

- Losse, B.; Wettach, S.* (2001)
 Übel des Jahrzehnts. In: Wirtschaftswoche, Nr. 9, 22.2., S. 18–25
- Ochel, Wolfgang* (2000)
 Deutschland bei der beruflichen Weiterbildung international im Hintertreffen. In: ifo-Schnelldienst, 53. Jahrgang, H. 28-29, S. 47-48
- o.V.* (2000)
 Die Hamburger Industrie im Spiegel von amtlicher und nichtamtlicher Statistik. In: DIW: Wochenbericht 41/2000 v. 12. Oktober, S. 663–669
- Prigge, R.; Prange, M.; Bovenschulte, A.* (2000)
 Die Modernisierungspolitik der Stadtstaaten. Bedingungen und Strategien der Modernisierung in Berlin, Hamburg und Bremen. In: WSI-Mitteilungen 10, S. 681–692
- Rheinberg, Alexander* (2001)
 Aus der Expansion von einst ist Stagnation geworden. In: IAB Materialien, Ausgabe 1, S. 1f.
- Statistisches Bundesamt* (1999a)
 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1., 1999
- Statistisches Bundesamt* (1999b)
 Fachserie 1: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Reihe 4.1.1.: Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit, 1999
- Statistisches Landesamt der Freien und Hansestadt Hamburg* (2000a)
 Hamburg in Zahlen, Heft 3-4
- Statistisches Landesamt der Freien und Hansestadt Hamburg* (2000b)
 Statistische Berichte E. Verarbeitendes Gewerbe sowie Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, 2000
- Statistisches Landesamt der Freien und Hansestadt Hamburg* (2001a)
 Bruttoinlandsprodukt und Erwerbstätige 1991 bis 2000, Statistische Berichte P I 1 (2)-j/00 v. 2.4.2001
- Statistisches Landesamt der Freien und Hansestadt Hamburg* (2001b)
 Statistische Berichte: Bruttoinlandsprodukt und Erwerbstätige 1991 bis 2000, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Reihe P I 1 (1) – j/00 v. 19.2.
- Statistisches Landesamt der Freien und Hansestadt Hamburg* (2001c)
 Statistische Berichte: Umsätze und ihre Besteuerung in Hamburg 1999, Reihe L IV 1 – j/99 v. 17.1.
- Statistisches Landesamt der Freien und Hansestadt Hamburg*
 Hamburger Statistisches Jahrbuch 1999/2000 und 2000/2001
- Thoms, Eva-Maria* (2001)
 Graue Zellen kneten. In: Die Zeit v. 8.3.
- Wirtschaftsbehörde der Freien und Hansestadt Hamburg* (2000)
 Jahresbericht 2000: Die Wirtschaft in Hamburg
- Wohlfahrt, Sven* (2000)
 Hamburg im 20. Jahrhundert (Teil 3): Wirtschaft und Beschäftigung. In: Hamburg in Zahlen, Heft 7 – 9, S. 116–121

ANHANG I

BRANCHENGLIEDERUNG IM IAB-BETRIEBSPANEL-2000

Branchengliederung im IAB-Betriebspanel-2000

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 -teilen
15 Sonstiger Fahrzeugbau (Schiffe, Schienenfahr-
zeuge, Luft- u. Raumfahrzeuge, Fahr-, Krafträder
16 Elektrotechnik, Herstellung von Büromaschinen
und Datenverarbeitungsgeräten
17 Feinmechanik und Optik
18 Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstru-
menten, Sportgeräten, Spielwaren u.a. Erzeugnissen

Baugewerbe

- 19 Bauhauptgewerbe (Vorbereitende Baustellenarbei-
ten, 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 und Nachrichtenübermittlung

- 24 Verkehr und Nachrichtenübermittlung
25 Nachrichtenübermittlung

Kredit- und Versicherungsgewerbe

- 26 Kreditinstitute
27 Versicherungsgewerbe

Dienstleistungen überw. 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 Dienst-
leistungen (überw. 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, Bestattungswesen,
Bäder, Saunas, Solarien etc.

Organisationen ohne Erwerbscharakter, Öffentliche Verwaltung

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

ANHANG II

INFRA TEST BURKE SOZIALFORSCHUNG FRAGEBOGEN ZUR ARBEITGEBERBEFRAGUNG 2000

HINWEIS ZUM REPORT 211:

Der Infratest Burke Sozialforschung: Arbeitgeberbefragung 2000 ist **nur** der Druckfassung beigefügt.