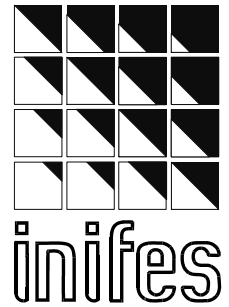


INIFES, Internationales Institut für
Empirische Sozialökonomie, gGmbH



Personalstruktur und Personalpolitik der Betriebe im Freistaat Bayern

**Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels
2002**

**Bericht an das Bayerische Staatsministerium für Arbeit
und Sozialordnung, Familie und Frauen
und das
Landesarbeitsamt Bayern**

Verfasser: Dipl.-Verwaltungswirt (FH) Stefan Böhme (LAA Bayern);
Paula Heinecker M.A.; Dipl.-Geogr. Andreas Huber;
Prof. Dr. Ernst Kistler (INIFES)

Stadtbergen, Oktober 2003

INIFES, Haldenweg 23, 86391 Stadtbergen, Tel. 0821-43 10 52, e-mail: inifes@t-online.de

ISBN 3-00-012389-X

Herausgeber:
INIFES, Internationales Institut für
Empirische Sozialökonomie, gGmbH,
86391 Stadtbergen

© 2003 Bayerisches Staatsministerium für
Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen

Inhalt	Seite
0. Das Wichtigste in Kurzform	I
1. Zur Datengrundlage: Aussagen von 1.222 repräsentativ ausgewählten Betrieben im Freistaat	1
2. Struktur und Entwicklung der Betriebe: Auch in Bayern Rückgänge in der Beschäftigung	6
- Zusammenfassung	10
3. Die Wirtschaftliche Lage der Betriebe: Die Erwartungen sind schlechter als die Lage	11
- Umsatz und Umsatzerwartungen	11
- Auslastung	15
- Regionale Absatzmärkte und Exporte	16
- Beurteilung der Ertragslage	19
- Investitionen/Zuschüsse	22
- Technischer Stand der Anlagen	25
- Zusammenfassung	26
4. Personalstruktur: Weniger Un- und Angelernte – mehr Teilzeitkräfte – Anteil der geringfügig und der befristet Beschäftigten wie im west-deutschen Durchschnitt	28
- Personalstruktur nach Stellung im Beruf	28
- Tätigkeitsgruppen	28
- Teilzeitbeschäftigte	29
- Geringfügige Beschäftigung	32
- „Externe“ Arbeitskräfte	34
- Befristete Beschäftigung	36
- Zusammenfassung	37
5. Personalpolitik – Gesucht werden vor allem qualifizierte Bewerber	38
- Personaleinstellungen	38
- Personalsuche	40
- Personalabgänge	43
- Vereinbarte Wochenarbeitszeiten	45
- Überstunden	46
- Arbeitszeitkonten	51
- Tarifbindung/Tariforientierung	55
- Löhne/Gehälter	60
- Gesundheitsförderung	61
- Zusammenfassung	62
6. Ausbildung – Mehr Betriebe bilden aus, dennoch zu wenig Ausbildungsstellen	65
- Problemhintergrund	65

-	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Bayern	67
-	Neue Ausbildungsverträge	73
-	Weibliche Auszubildende	76
-	Zusammenfassung	79
7.	Geschlechtergleichstellung – Größere Verbreitung von Maßnahmen in Bayern	81
-	Gleichstellung der Geschlechter: Einige Fortschritte, aber doch noch ein weiter Weg	81
-	Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in bayerischen Betrieben	83
-	Zusammenfassung	90
8.	Ältere Arbeitnehmer – Hohe Wertschätzung der Älteren in den eigenen Belegschaften, aber wenig Maßnahmen und viel offene Altersdiskriminierung	91
-	Demographischer Hintergrund	91
-	Von den Betrieben als besonders wichtig angesehene Leistungsparameter ihrer Beschäftigten	94
-	Alte versus Junge? Die Sicht der Betriebe	96
-	Große Unterschiede zwischen Wirtschaftsbereichen und Branchen hinsichtlich des Anteils der Betriebe, die überhaupt Ältere beschäftigen	100
-	Was tun die Betriebe für ihre älteren Beschäftigten?	103
-	Aussagen zur Einstellungsbereitschaft gegenüber Älteren	105
-	Zusammenfassung	109
9.	Betrieb und Arbeitsamt: Working apart together	111
-	Der Schwerpunkt „Arbeitsamt und Betrieb“ im IAB-Betriebspanel 2002	111
-	Kontakte zwischen Betrieb und Arbeitsamt	113
-	Bewertung der Kontakte mit dem Arbeitsamt	119
-	Zusammenfassung	123
	Literatur	125
	Verzeichnis der Darstellungen	128

Das Wichtigste in Kurzform

Mit der jährlichen Panel-Erhebung „Beschäftigungstrends“, dem sogenannten IAB-Betriebspanel liegt seit 1993 (Westdeutschland) bzw. 1996 (Ostdeutschland) eine große repräsentative Datenquelle über wichtige betriebliche Verhaltensweisen und -dispositionen vor.

Seit der Befragung des Jahres 2001¹ beteiligt sich der Freistaat Bayern – wie fast alle Bundesländer – mit einer Aufstockungstichprobe an diesem Vorhaben.

Die Angaben der diesem Bericht zugrunde liegenden Interviews (Erhebungszeitraum Ende Juni bis Ende Oktober 2002) mit Inhabern bzw. Personalverantwortlichen von 1.222 bayerischen Betrieben sind repräsentativ für alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Sie erlauben für einige wichtige Differenzierungen (z.B. Nord-/Südbayern, grobe Branchenklassen und Betriebsgrößenklassen) statistisch gesicherte Aussagen². Mit der Auswertung dieser Daten hat das bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen in Kooperation mit dem Landesarbeitsamt Bayern das Internationale Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) beauftragt. Der Bericht dokumentiert die wichtigsten Ergebnisse dieser Untersuchung³.

- ▶ Die wirtschaftliche Krise hat im Jahr 2002 auch in Bayern zu einem Rückgang der Beschäftigung geführt. Die mit dem Panel nachgewiesene Beschäftigtenzahl ist von Mitte 2001 bis Mitte 2002 um 46 Tsd. gesunken (Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte: Minus 60 Tsd.; nicht sozialversicherungspflichtige: Plus 13 Tsd.). Zuwächse ergeben sich nur in den kleinen Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten sowie im Dienstleistungsbereich; Rückgänge dagegen vor allem in den Kleinstbetrieben und auch in den größeren Betrieben. Nordbayern verzeichnet eine deutliche Abnahme, Südbayern einen ganz leichten Zuwachs der Beschäftigung.

Auch die Beschäftigungserwartungen waren im Betriebspanel 2002 – über alle Branchen- und Betriebsgrößenklassen hinweg – negativ, in Bayern sogar leicht negativer als im westdeutschen Durchschnitt.

- ▶ Der im Betriebspanel 2002 ermittelte Umsatz pro Beschäftigten liegt in allen wichtigen betrachteten Branchen (außer dem Baugewerbe) unter dem westdeutschen Durchschnitt. Das gilt auch für die Kleinst- und Mittelbetriebe, nicht aber für Betriebe ab 100 Beschäftigte, die – im Gegensatz zum Vorjahr – einen

¹ Im vorliegenden Bericht wird z.T. und unter Verweis auf die Probleme von Repräsentativität und kleinerem Stichprobenumfang auch auf bayerische Ergebnisse aus den Jahren 1999 und 2000 verwiesen (vgl. zu den bisherigen Auswertungen Heinecker, Hilpert, Huber, Kistler 2001, 2002).

² Der Bericht enthält auch erste Analysen, die komplexere ökonomische Zusammenhänge (etwa zwischen Innovationsverhalten und Beschäftigungserwartungen) oder Zeitreihen betreffen. Für die Zukunft bietet der Panelcharakter des IAB – Betriebspanels ein schnell wachsendes Datenpotential für Längsschnittanalysen, betriebsbiographische Analysen etc.

³ Teile dieses Berichts (Kapitel 6 bis 9) wurden aus Gründen der Zeitnähe bereits im April/Mai in Vorabversionen dem Auftraggeber übergeben und veröffentlicht.

höheren Umsatz pro Kopf erzielten als im westdeutschen Durchschnitt. Durchgängig waren die Umsatzerwartungen für das gesamte Geschäftsjahr in Bayern wie im Bund negativ, vor allem in den kleineren Betrieben und in Südbayern.

- ▶ Vor allem unter den Betrieben des Produzierenden Gewerbes, in mittleren und größeren Betrieben (20–500 Beschäftigte) und in Südbayern arbeiten ca. 40 Prozent an der Grenze ihrer personellen bzw. anlagenseitigen Kapazitäten.
- ▶ 13 Prozent aller bayerischen Betriebe sind im Export engagiert, insgesamt macht der Export 15 Prozent des Umsatzes aller im Betriebspanel erfassten Betriebe und Dienststellen aus. 7 Prozent des Umsatzes im Freistaat (9 % im westdeutschen Durchschnitt) werden mit den Neuen Bundesländern getätigt. Stark exportorientierte Betriebe (Umsatzanteil über 25 %) berichten von einer etwas besseren Ertragslage 2001 als andere Betriebe: Sie planen mehr Investitionen und erwarteten 2002 häufiger ein steigendes Geschäftsvolumen – allerdings schlägt dies nicht auf einen erwarteten Beschäftigungszuwachs durch.
- ▶ In Bayern war die Beurteilung der Ertragslage 2002 leicht schlechter als 2001. Dieser Rückgang fiel im Freistaat etwas deutlicher aus als im westdeutschen Vergleich. Großbetriebe beurteilten die Ertragslage positiver.
- ▶ Mit vier Prozent berichten etwa gleich viele Betriebe wie im westdeutschen Durchschnitt (5 %) von Zuschüssen für Investitionen und Sachmittel. Der Anteil der Betriebe mit Investitionen 2001 ist in Südbayern etwas höher als in Nordbayern und liegt für ganz Bayern mit 52 Prozent beim Durchschnitt der Alten Länder (53 %). Dagegen war der Anteil der Betriebe mit Investitionsabsichten und das erwartete Investitionsvolumen etwas geringer als in Westdeutschland insgesamt – wobei etwas mehr bayerische Betriebe als im Durchschnitt der Alten Länder ihre Anlagen als auf neuem/neuestem Stand erachten.
- ▶ In Nordbayern liegt der Arbeiteranteil an den Beschäftigten leicht über dem südbayerischen und dem westdeutschen Wert – wobei das Panel 2002 wieder einen leichten Rückgang bei den Un- und Angelernten nachweist. In Bayern insgesamt, vor allem im Norden des Freistaats, steigt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an und hat inzwischen das westdeutsche Niveau erreicht (24 %). Der Teilzeitanteil ist im Produzierenden Gewerbe deutlich geringer (12 %) und in Kleinst- und vor allem Kleinbetrieben (5 bis 19 Beschäftigte: 33 %) am höchsten. Der Frauenanteil an der Teilzeit (86 %) ist unverändert höher als im Durchschnitt der Alten Bundesländer (83 %). Der Frauenanteil an allen Beschäftigten liegt in Bayern bei 45 Prozent (Westdeutschland: 43 %).
- ▶ Der Anteil der Betriebe mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (43 %) ist nach den Ergebnissen des Betriebspanels im Freistaat etwas geringer als im westdeutschen Durchschnitt (45 %). Der Abstand zwischen den niedrigeren

Werten in Nordbayern gegenüber Südbayern hat sich 2002 verringert. Auffällig ist der weiterhin recht niedrige Anteil von Kleinstbetrieben (1 bis 4 Beschäftigte: 21 %) mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Die Relation der geringfügigen Beschäftigtenverhältnisse zu den Beschäftigten ist in Bayern wie in Westdeutschland mit je 10 Prozent zwischen 2001 und 2002 konstant geblieben.

- ▶ Externe Arbeitskräfte werden in 16 Prozent der bayerischen Betriebe beschäftigt (Westdeutschland: 19 %). Ihr Anteil an allen Beschäftigten beträgt zum 30.06.2002 aber nur zwei Prozent bei Aushilfen/Praktikanten und je ein Prozent bei Freien Mitarbeitern bzw. Leiharbeitskräften.
Auch 2002 liegt der Anteil an befristet Beschäftigten (4 %) tendenziell unter dem Durchschnitt der Alten Länder.
- ▶ Sowohl der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen bzw. mit Personalabgängen als auch die hochgerechnete Zahl der Neueinstellungen und Personalabgänge hat sich 2002 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum verringert.
Vor allem in Nordbayern ist der Anteil der Betriebe hoch (23 %), die ausschließlich befristet eingestellt haben (Südbayern 13 %; Westdeutschland 16 %). 26 Prozent aller Neueinstellungen erfolgten mit Befristung. Der Frauenanteil an den Neueinstellungen lag mit 45 Prozent im Freistaat, v. a. in Nordbayern, unter dem Wert für die Alten Länder (47 %). Der Frauenanteil an den befristeten Neueinstellungen lag bei 48 Prozent.
- ▶ Acht Prozent aller bayerischen Betriebe (Alte Länder: 11 %) äußerten, dass sie „für sofort“ Arbeitskräfte suchen, wobei dieser Wert vor allem im Bereich Handel und Reparatur hoch, bei Organisationen ohne Erwerbscharakter niedrig ist.
Gesucht werden vor allem qualifizierte Bewerber. Der Anteil gesuchter Facharbeiter und gesuchter Angestellter/Beamter ist in Nordbayern viel höher als ihr jeweiliger Anteil am Bestand; dies gilt auch für die Facharbeiter in Südbayern.
- ▶ Unter den Personalabgängen dominierten als Gründe die arbeitnehmerseitige Kündigung (35 %) und die arbeitgeberseitige Kündigung (23 %).
- ▶ Die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte ist gegenüber 2001 in Bayern um 0,25 Std. gesunken und liegt zum 30.06.2002 bei 38,3 Stunden (Westdeutschland: 38,2 Std.). Sie ist in Nordbayern, in kleineren Betrieben und in den Bereichen Dienstleistungen bzw. Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung sowie im Baugewerbe am längsten.
Nach den Ergebnissen des Betriebspanels 2002 wurden in 51 Prozent der bayerischen Betriebe (Westdeutschland: 48 %) Überstunden geleistet. In diesen Betrieben erfolgte in 8 Prozent der Ausgleich nur finanziell, in 27 Prozent nur durch Freizeit, in 8 Prozent überhaupt nicht – letzteres überproportional in Nordbayern, in Kleinstbetrieben und im Produzierenden Gewerbe.

15 Prozent aller abhängig Beschäftigten haben 2001 Überstunden ausbezahlt bekommen (Westdeutschland: 18 %), v. a. im Produzierenden Gewerbe. Unter den Facharbeitern war dieser Anteil mit 27 Prozent bei weitem am höchsten.

- ▶ Arbeitszeitkonten haben sich – mit einem Schwerpunkt der Zuwächse bei kleineren und mittelgroßen Betrieben – im Vergleich der Jahre 2002 und 1999 deutlich verbreitet. Gab es 1999 noch in 18 Prozent aller Betriebe bzw. für 38 Prozent aller Beschäftigten Arbeitszeitkonten, so lauteten die Werte 2002 24 bzw. 42 Prozent. Dies ist mehr als im westdeutschen Durchschnitt. Separate Langzeitkonten sind mit 11 Prozent aller Betriebe noch weit weniger verbreitet; auch dieser Wert liegt (vor allem in Südbayern) über dem Durchschnitt der Alten Bundesländer (8 %).
- ▶ In 49 Prozent aller bayerischen Betriebe bzw. für 69 Prozent aller Beschäftigten gilt ein Tarifvertrag (Alte Bundesländer: 46 % bzw. 70 %). In weiteren 22 Prozent der Betriebe bzw. für 16 Prozent aller Beschäftigten im Freistaat besteht eine Tariforientierung (Alte Länder: Ebenfalls 22 % bzw. 16 %). 30 Prozent aller Betriebe mit Tarifgeltung oder -orientierung bezahlen übertariflich. Diese übertarifliche Bezahlung ist im Bereich Handel und Reparatur, in Kleinstbetrieben und in Südbayern etwas ausgeprägter.
- ▶ Die Löhne/Gehälter für Vollzeitäquivalente liegen mit brutto € 2.354 (bezogen auf alle Beschäftigten) und € 2.519 (bezogen auf die abhängig Beschäftigten) jeweils leicht unter dem westdeutschen Durchschnitt. In Südbayern sind diese Werte – allerdings nicht so deutlich wie 2001 – höher als in Nordbayern.
- ▶ Von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung berichten im Freistaat zwar mehr (22 %) Betriebe als im westdeutschen Durchschnitt (18 %). Im Vordergrund stehen aber nicht aktive Maßnahmen, sondern Krankenstandsanalysen und Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.
- ▶ Bei insgesamt laut Panel etwa gleichgebliebener Zahl an Auszubildenden zwischen Ende Juni 2001 und 2002 ist ein Rückgang im Produzierenden Gewerbe und in Kleinstbetrieben auffällig. Zuwächse verzeichnen dagegen der Dienstleistungsbereich und die Kleinbetriebe mit 5 bis 19 Beschäftigten. Die Kleinbetriebe sind es, die den Hauptanteil der Ausbildungsleistungen erbringen: Bei ihnen ist der Anteil an allen Auszubildenden deutlich und im Betrachtungszeitraum zunehmend höher als der Anteil an den Beschäftigten; bei ihnen hat der Anteil der ausbildungsberechtigten und der Anteil der tatsächlich ausbildenden Betriebe zugenommen (letzteres gilt auch für die Kleinstbetriebe). In den Großbetrieben sinkt der Anteil der ausbildenden Betriebe und die Zahl der Auszubildenden. Diese Entwicklungen tragen zusammen dazu bei, dass in Bayern zwischen 2001 und 2002 der Anteil ausbildender Betriebe deutlich, bei

allerdings weitgehend konstanter Auszubildendenzahl, gestiegen ist (von 30 auf 35 %).

Der Anteil der Auszubildenden mit einem „neuen“ Vertrag 2001/2002 war im Sommer/Frühherbst 2002 in Nordbayern und in Kleinst- und Kleinbetrieben höher als im Landesdurchschnitt. Deutlich weniger solche „neuen Verträge“ als im bayerischen Durchschnitt verzeichnet das Produzierende Gewerbe.

Verträge für das während der Feldzeit der Befragung anlaufende Ausbildungsjahr 2002/2003 gab es dagegen eher im Produzierenden Gewerbe und in größeren Betrieben (was aber an traditionell anderen Vorlaufzeiten liegen kann). Wiederum war der nordbayerische Wert höher als der südbayerische.

- ▶ Der Frauenanteil an allen Auszubildenden liegt mit 47 Prozent höher als in den Alten (44 %) und Neuen Ländern (40 %). Er ist in Kleinstbetrieben deutlich unterproportional.

Unter den Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss ist ein deutlich überproportionaler Frauenanteil zu verzeichnen (nicht in Großbetrieben und im Produzierenden Gewerbe), der auch weit über dem Bundesdurchschnitt lag.

Dies gilt jedoch nicht für die Übernahmequoten an der zweiten Schwelle. Zwar sind auch diese höher (63 %) als im west- (57 %) und gar im ostdeutschen Durchschnitt (44 %). Die Übernahme nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss ist aber auch im Freistaat bei Frauen seltener als bei Männern.

- ▶ Von 20 Prozent aller bayerischen Betriebe wird über Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen berichtet. Das sind deutlich mehr als im westdeutschen Durchschnitt (15 %); dies ist auch auf eine größere Verbreitung betrieblicher Vereinbarungen hierzu zurückzuführen.

Die am häufigsten genannte Maßnahmenkategorie (Bayern: 15 %; Alte Bundesländer 11 %) ist eine „Elterngerechte Arbeits(zeit)gestaltung“, gefolgt vom Angebot von Betriebskontakten während der Elternzeit (9 vs. 5 %) und einer für die Gleichstellung zuständigen Person/Stelle (6 vs. 3 %).

Am wenigsten verbreitet sind Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bereich Handel und Reparatur (12 %) sowie im Produzierenden Gewerbe (14 %). In Südbayern sind solche Maßnahmen deutlich häufiger als in Nordbayern. Zwischen dem Frauenanteil unter den Beschäftigten und der Maßnahmenverbreitung besteht kein direkter Zusammenhang.

- ▶ Die den Betrieben an ihren Mitarbeitern für die Mehrheit der Arbeitsplätze wichtigen Leistungsparameter liegen eher im Bereich der klassischen Arbeitstugenden als im „flexiblen Menschen“. In der vergleichenden Bewertung von Älteren versus Jüngeren zeigt sich, dass die Betriebe bei den Älteren andere Qualitäten sehen als bei Jüngeren, aber nicht weniger. Ob mit oder ohne Bedeutungsgewichtung der einzelnen Leistungsparameter: Ältere schneiden aus Sicht der Personalverantwortlichen nicht schlechter ab als Jüngere.

Von den 60 Prozent der Betriebe im Freistaat, die über 50-Jährige zu ihrer Belegschaft zählen, berichten nur 23 Prozent (das sind umgerechnet 14 % aller Betriebe – aber jeweils mehr als im Schnitt der Alten Länder) von spezifischen Maßnahmen für ältere Mitarbeiter (v.a. Altersteilzeit). Die Betriebe schätzen die Leistungsfähigkeit ihrer älteren Mitarbeiter also als recht hoch ein, ohne dass aber viel für deren Beschäftigungsfähigkeit getan würde.

Im Hinblick auf die Einstellung älterer Mitarbeiter bekennen sich zu viele Betriebe (16 %) ganz offen zu einer altersdiskriminierenden Rekrutierungspolitik. Zusammen mit denjenigen, die antworten, dass sie gegebenenfalls konsequent jüngere Bewerber vorziehen würden (9 %), ist dies angesichts der demographischen Herausforderungen ein nicht hinnehmbarer Anteil.

- ▶ 49 Prozent der Betriebe – gleich viel wie im Durchschnitt der Alten Bundesländer – berichten von Kontakten mit dem Arbeitsamt (7 % regelmäßig, 42 % gelegentlich). Mit 37 Prozent dominieren dabei die telefonischen Kontakte, gefolgt von schriftlichen Informationen und – ungefähr gleichauf – Betriebsbesuchen und Internetinformationen. Erwartungsgemäß ist die Suche nach Personal (33 %) bzw. Auszubildenden (14 %) der Hauptzweck dieser Kontakte. Mit 15 Prozent spielt die Suche nach Informationen über finanzielle Leistungen des Arbeitsamtes für Betriebe ebenfalls eine große Rolle. Die Verbreitung von Arbeitsamtkontakten und die Häufigkeit der einzelnen Kommunikationszwecke nimmt mit steigender Betriebsgröße erwartungsgemäß deutlich zu.

Mit der Intensität der Arbeitsamtskontakte steigt der Anteil der durch das Arbeitsamt vermittelten Personaleinstellungen an allen Personaleinstellungen für die un- und angelernten Arbeiter sowie für Facharbeiter signifikant an. Für Angestellte gilt dies nur eingeschränkt.

- ▶ Unter denjenigen Betrieben mit Kontakten zum Arbeitsamt äußern sich dazu 41 Prozent eher positiv und 14 Prozent eher negativ (Durchschnitt Alte Bundesländer: 42 bzw. 16 %). In Nordbayern fällt der Anteil der eher positiv Urteilenden etwas höher, der Anteil der eher negativ Urteilenden deutlich geringer aus. Die positivsten Urteile fallen in Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung; bei Handel und Reparatur sind die Urteile weniger positiv.

In der Bewertung der Vermittlungsaktivitäten gibt es keine größeren Unterschiede zwischen Bayern und den westdeutschen Durchschnittswerten, nur einen regelmäßigen Kontakt attestieren der Arbeitsvermittlung etwas mehr (vor allem nord-)bayerische Betriebe. Eine schnelle Reaktion auf betriebliche Anliegen sehen 45 Prozent der Betriebe mit Kontakten zur Arbeitsvermittlung. Im Bereich Handel und Reparatur sowie in kleineren Betrieben fällt dieser Wert am niedrigsten aus (36 %). Das gilt auch für die Zustimmung zu den Statements, die Arbeitsvermittlung übernehme eine gezielte Vorauswahl der Bewerber (im Durchschnitt: 18 %) bzw. berate individuell und betriebsnah (25 %).

1. Zur Datengrundlage: Aussagen von 1.222 repräsentativ ausgewählten Betrieben im Freistaat

Seit dem Jahr 2001 beteiligt sich der Freistaat Bayern mit einer Aufstockungsstichprobe an der jährlichen Betriebsbefragung „Beschäftigungstrends“, dem sogenannten Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB). Mit dieser von Infratest Sozialforschung durchgeführten Panelerhebung liegen bundesweit im Jahr 2002 repräsentative Angaben für 15.408 Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten vor. Die Angaben der 1.222 bayerischen Betriebe sind repräsentativ für den Freistaat. Mit einem Kern an jährlich wiederholten Fragen und einer Reihe von im Mehrjahresrhythmus wechselnden Frageblöcken zu bestimmten Themen sowie einzelnen aktuellen Sonderfragen und Frageblöcken werden zentrale Aspekte der Arbeitsmarkt- und betrieblichen Beschäftigungsentwicklung repräsentativ für Deutschland erhoben⁴.

Wie im Vorjahr⁵ legt das Internationale Institut für Empirische Sozialökonomie, INIFES, dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen und dem Landesarbeitsamt Bayern einen umfassenden Auswertungsbericht zum Betriebspanel Bayern 2002 vor. Für einige Teilthemen der Erhebung haben wir in diesem Jahr Vorabberichte mit ersten Auswertungen erstellt.

Die Befragung der 1.222 Betriebe des IAB-Betriebspanels im Freistaat erfolgte durch erfahrene Interviewer des Erhebungsinstituts Infratest Sozialforschung persönlich-mündlich zwischen der letzten Juniwoche und Ende Oktober 2002⁶. Die Ausschöpfungsquote betrug knapp 70 Prozent. 642 der Betriebe aus der Befragung 2002 waren bereits im Jahr 2000 (vor der Aufstockungsstichprobe) im Panel.

⁴ Diese Befragung liefert für die Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit, die Arbeitsmarktpolitik des Bundes und der Länder, die Arbeitsmarktforschung sowie nicht zuletzt für die Betriebe selbst wichtige Informationen über die Nachfrageseite des Arbeitsmarkts. Einen Überblick über die Fragen in den einzelnen „Wellen“, d.h. in den jährlichen Befragungen, und über die im Verlaufe der Zeit bei manchen Fragen vorgenommenen Veränderungen gibt das von INIFES in Zusammenarbeit mit dem IAB herausgegebene „Codebook zum IAB-Betriebspanel“ (INIFES, IAB 2001; vgl. zum generellen Überblick über das Betriebspanel und speziell zum Hochrechnungsverfahren auch Bellmann 1997 und 2002).

⁵ Vgl. Heinecker; Hilpert; Huber; Kistler 2002.

⁶ Die Stichprobenziehung erfolgte auf der Basis einer Matrix von 20 Branchen und 10 Betriebsgrößenklassen aus der Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit zum Stichtag 30.06.2001. Die realisierte Nettostichprobe umfasst 1.239 Fälle, von denen aber 17 nur für Längsschnittauswertungen Verwendung finden, da sie zu diesem Stichtag keine sozialversicherungspflichtige Person beschäftigten. Die Ausschöpfungsquote der effektiven Bruttostichprobe (ohne die als erloschen identifizierten 67 Betriebe) lag bei 69,3 Prozent.

Im Wesentlichen erfolgt die Auswertung der bayerischen Ergebnisse im Vergleich zu den west- bzw. gesamtdeutschen Zahlen, nach Branchen- und Betriebsgrößenklassen sowie im Vergleich Nord-/Südbayern.⁷ Darstellung 1.1 gibt die Verteilung der 1.222 Betriebe nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Regionen wieder.

Darstellung 1.1: Zusammensetzung der befragten Betriebe aus Bayern im IAB-Betriebspanel 2002 (ungewichtete Nettostichprobe)

	Anzahl		Anzahl
Land- und Forstwirtschaft	42	1 bis 4 Beschäftigte	169
Bergbau, Energie, Wasser	37	5 bis 19	356
Verarbeitendes Gewerbe	293	20 bis 99	298
Baugewerbe	95	100 bis 499	238
Handel und Reparatur	155	500 bis 999	81
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	40	über 1000	80
Kredit- und Versicherungsgewerbe	57		
Dienstleistungen	405	Nordbayern	539
Unternehmensnahe Dienstleistungen	156	Südbayern	683
Erziehung und Unterricht	33		
Gesundheits- und Sozialwesen	119	Bayern insgesamt	1222
Sonstige Dienstleistungen	97		
Organisationen ohne Erwerbscharakter	16		
Öffentliche Verwaltung	82		

Diese Zusammensetzung wird in Darstellung 1.2 der Grundgesamtheit der bayerischen Betriebe gegenübergestellt. Bei Stichprobenerhebungen ist immer eine statistische Fehlertoleranz zu beachten: Je stärker das betrachtete Merkmal in der Grundgesamtheit streut und je geringer die ungewichtete Fallzahl der interessierenden Teilgruppe, desto größer ist der statistische Unsicherheitsbereich. Daher werden die Ergebnisse im Folgenden normalerweise für vier Branchengruppen und für fünf Betriebsgrößenklassen ausgewiesen:

- Handel und Reparatur (155 Betriebe)
- Produzierendes Gewerbe (Bergbau, Energie, Wasser; Verarbeitendes Gewerbe; Baugewerbe; 425 Betriebe)

⁷ Die Abgrenzung Nord-/Südbayern folgt weitestmöglich der alten Abgrenzung der beiden ehemaligen Landesarbeitsamtsbezirke. Eine testweise Auswertung des Panels 2002 für einige Fragen in der Differenzierung nach Regierungsbezirken erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt in einem getrennten Methodenbericht. Wir bedanken uns bei Herrn Bielenski von Infratest Sozialforschung für die Zurverfügungstellung der entsprechenden Zuordnungen der befragten Betriebe zu den gewählten regionalen Aufgliederungen.

1. Zur Datengrundlage

Darstellung 1.2: Grundgesamtheit: Zahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten;
Nettostichprobe: Zahl der verwertbaren Panel-Interviews 2002 für Bayern

Branche (WZ 93)	Grundgesamtheit: Betriebsgrößenklasse (Betriebe mit Beschäftigten)								Insgesamt	
	1 - 5	6 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 99	100 - 199	200 - 499	500 und mehr	Grundgesamtheit	Nettostichprobe abs.**
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei (01-05)	8.055	702	473	205	35	*		*	9.480	42 (3)
Bergbau, Energie- und Wasserversorgung (10-14, 40-41)	834	202	270	234	93	48	22	8	1.717	37 (3)
Verarbeitendes Gewerbe (15-37)	22.243	5.756	5.476	3.995	1.756	1.081	724	374	41.435	293 (24)
Baugewerbe (45)	21.964	5.326	4.339	2.018	455	192	64	12	34.370	95 (8)
Handel und Reparatur (50-52)	49.971	9.561	7.142	4.158	1.306	491	212	63	72.904	155 (13)
Verkehr und Nachrichtenübermittlung (60-64)	11.165	2.116	1.909	1.123	375	151	105	23	16.974	40 (3)
Kredit- und Versicherungsgewerbe (65-67)	6.684	987	814	621	275	166	104	51	9.705	57 (5)
Unternehmensnahe Dienstleistungen (70-74)	41.012	5.167	4.247	2.481	808	381	179	58	54.333	156 (13)
Öff. Verwaltung, Verteidigung, Sozialvers. (75)	1.888	944	1.224	1.179	476	206	160	47	6.124	82⁸ (7)
Erziehung und Unterricht (80)	5.300	1.907	1.595	644	184	62	27	14	9.733	33 (3)
Gesundheits- und Sozialwesen (85)	22.541	4.830	2.132	1.293	894	389	208	97	32.384	119 (10)
Organisationen ohne Erwerbscharakter, sonstige Dienstleistungen (55 ,90-99)	44.700	4.811	3.178	1.665	430	153	88	39	55.064	16⁹ (1)
										97 (8)
Keine Zuordnung möglich	146	*	*	-	-	-	-	-	150	- -
Bayern insgesamt	236.503	42.311	32.801	19.616	7.087	3.335	1.927	793	344.373	1.222 (100)
Nordbayern	92.831	18.045	14.000	8.418	3.121	1.472	818	342	139.047	539 (44)
Südbayern	143.672	24.266	18.801	11.198	3.966	1.863	1.109	451	205.326	683 (56)
Panel Nettostichprobe (abs.)**	169¹⁰ (14)	176 (14)	180 (15)	184 (15)	114 (9)	105 (9)	133 (11)	161 (13)		1.222 (100)

* Zahlenwerte <3 und korrespondierende Zellen sind aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen.

** Anzahl der verwertbaren Interviews für die in der jeweiligen Zeile bzw. Spalte genannten Kategorien; in Klammern die jeweilige prozentuale Randverteilung.

Quelle Grundgesamtheit: Bundesanstalt für Arbeit.

8 Im Panel abweichende Branchen: Öffentliche Verwaltung (75, 99).

9 Im Panel abweichende Branchen: Organisationen ohne Erwerbscharakter (91, 95, obere Zahl); sonstige Dienstleistungen (90-93, untere Zahl).

10 Im Panel abweichende Betriebsgrößenklassen: 1-4; 5-9.

- Dienstleistungen im engeren Sinne (Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe; Dienstleistungen; 502 Betriebe)
- Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung (98 Betriebe) bzw.
- 1-4, 5-19, 20-99, 100-499, über 500 Beschäftigte.

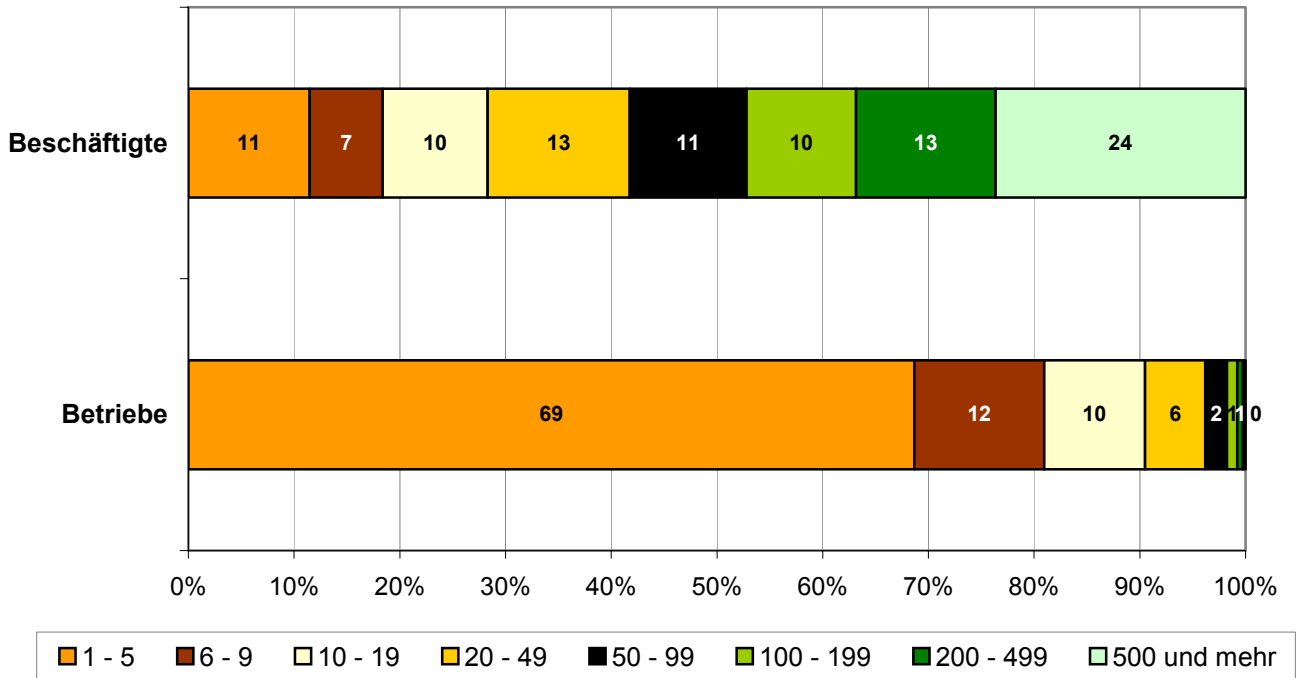
Zu beachten ist die Verwendung des Begriffs „Beschäftigte“ im IAB-Betriebspanel. Diese umfassen auch nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, also z.B. tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und gegebenenfalls auch Beamte. Soweit nicht anders vermerkt, kommt der Beschäftigtenbegriff des Panels also dem Begriff der „Erwerbstätigen“ nahe.

Bei allen Ergebnissen aus dem IAB-Betriebspanel ist der Unterschied zwischen betriebs- und beschäftigten-proportionalen Aussagen zu beachten, da die Verteilung der Betriebe auf die Betriebsgrößenklassen von der Verteilung der Beschäftigten stark abweicht. So hatten im Jahr 2002 über 90 Prozent der bayerischen *Betriebe* weniger als 20 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, aber nur 28 Prozent der *Beschäftigten* in Bayern arbeiteten in Betrieben dieser Größenklasse (vgl. Darstellung 1.3). Das bedeutet, dass in der Stichprobenziehung und Hochrechnung z.B. Kleinbetriebe mit bis zu 5 Beschäftigten zu ca. 11 Prozent (entsprechend ihrem Beschäftigtenanteil) und nicht zu ca. 69 Prozent (entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Betriebe) berücksichtigt sind.

INIFES pflegt bei diesem Projekt nicht nur einen engen Gedankenaustausch mit dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen und dem Landesarbeitsamt Bayern, dem datenerhebenden Institut Infratest und dem IAB. Es kooperiert auch eng mit dem Berliner Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA), das für das IAB die jährlichen Auswertungen für Ostdeutschland sowie eine Reihe von Länderberichten erstellt.¹¹

¹¹ An dieser Stelle sei für zahlreiche Anregungen und die exzellente Zusammenarbeit Prof. Dr. Jürgen Wahse und Thomas Kunath, Berlin, sowie Herrn Paul Bisping vom Landesarbeitsamt Bayern gedankt.

Darstellung 1.3: Verteilung der Betriebe und Beschäftigten in Bayern auf Betriebsgrößenklassen am 30.06.2002, Anteile in Prozent



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Darstellung.

2. Struktur und Entwicklung der Betriebe: Auch in Bayern Rückgänge in der Beschäftigung

Nach den vorläufigen Zahlen des Statistischen Bundesamtes betrug die Zahl der Erwerbstätigen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahresdurchschnitt 2002 rund 38,7 Mio. Personen.¹² Dabei war die Erwerbstätigenzahl in Ost- wie Westdeutschland leicht rückläufig gegenüber dem Jahr 2001 (West: - 0,4; Ost inkl. Berlin: - 1,6 %). Auch der Freistaat Bayern hat nach diesen Zahlen¹³ einen leichten Rückgang der Erwerbstätigenzahl zu verzeichnen (- 0,2 % von 6,295 auf 6,280 Mio.) und schnitt im Vergleich der westlichen Bundesländer gleichauf mit Baden-Württemberg mit dieser prozentualen Veränderung hinter Niedersachsen (+ 0,1 %) und Rheinland-Pfalz (+/- 0 %) auf Rang drei ab.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten¹⁴ hat sich in Bayern im Vergleich Ende Juni 2001 auf Juni 2002 in Bayern von 4.431.011 auf 4.420.624 ebenfalls um 0,2 Prozent verringert (Bundesgebiet West: - 0,5 %; Ost: - 3,0 %). Die entsprechende Zahl der registrierten Arbeitslosen hat sich in Bayern mit plus 16,3 Prozent (West: + 6,9 %; Ost: + 2,8 %) am stärksten erhöht.¹⁵ Dabei weist die Bundesanstalt für Arbeit eine Arbeitslosenquote für 2002 in Bayern mit 6 Prozent aus, das ist nach Baden-Württemberg die zweitniedrigste Länderquote (mit einer Streuung zwischen den Arbeitsamtsbezirken im Freistaat von 3,5 bis 10,8 %).

Die sich schon in einzelnen Aspekten im Jahr 2000 abzeichnende, in 2001 in vielen Bereichen bereits niederschlagende – obwohl die Beschäftigtenzahlen sich noch leicht positiv entwickelten – konjunkturelle Abwärtsentwicklung hat sich damit 2002 auch im Freistaat negativ auf die Beschäftigung ausgewirkt. Die im Betriebspanel 2001 ermittelten, noch leicht positiven Beschäftigungserwartungen der bayerischen Betriebe für das Jahr 2002 (vgl. Heinecker, Hilpert, Huber, Kistler 2002, S. 8 f.) haben sich damit nicht erfüllt.

Auch das Betriebspanel weist – jeweils bezogen auf die Jahresmitte des Vorjahres – den geschilderten Rückgang in der „Beschäftigtenzahl“ nach. Nach den hochgerechneten Zahlen des IAB-Betriebspanels 2002 hat sich die Zahl der Beschäftigten von 5,406 Mio. auf 5,360 Mio. um 46 Tsd. reduziert, wobei sich Südbayern von diesem Trend mit einem Zuwachs von noch 7 Tsd. Beschäftigten positiv abhebt.

¹² Vorläufige Erwerbstätigenberechnungen der Statistischen Landesämter in der zweiten Fortschreibung vom 06.03.2003. Vgl. Bundesanstalt für Arbeit 2003, S. 154. Der Rückgang hält an: Seit November 2001 sind die saisonbereinigten Werte von Monat zu Monat bis Juni 2003 (38,084 Mio. Erwerbstätige im Inland; vgl. Bundesanstalt für Arbeit 2003b, Anhang V) zurückgehend.

¹³ Vgl. Bundesanstalt für Arbeit 2003, S. 170.

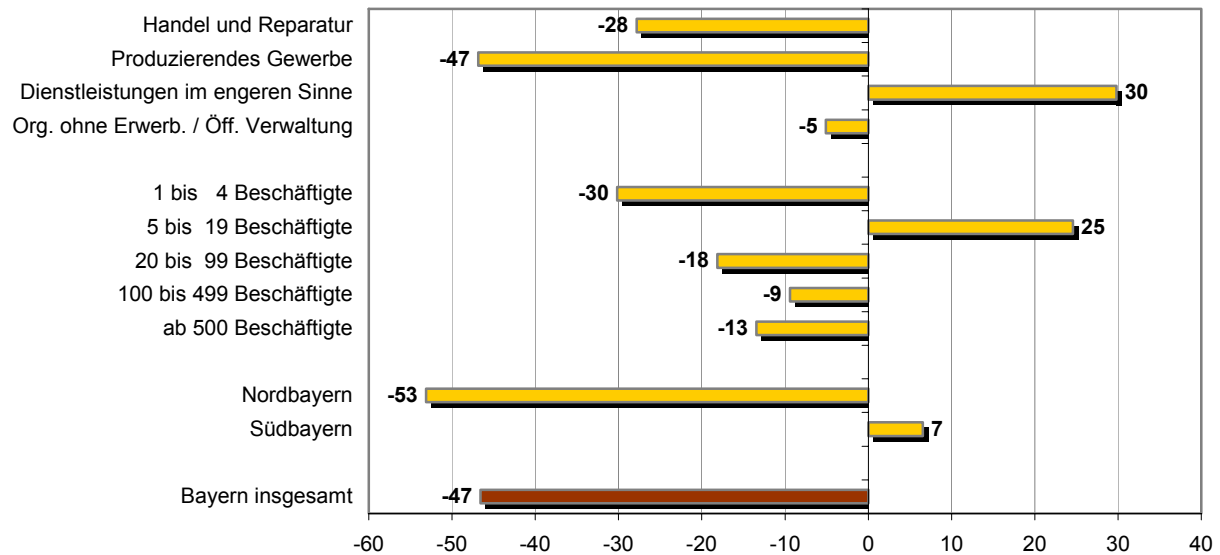
¹⁴ Vgl. ebd., S. 171.

¹⁵ Vgl. ebd., S. 174; vgl. zu den Ursachen z.B. Landesarbeitsamt Bayern 2003.

Im Panel wird der Begriff „Beschäftigte“, soweit er ohne Zusatz verwendet wird, gleichgesetzt mit dem sonst üblichen Begriff „Erwerbstätige“, er erfasst damit auch Beamte, Selbständige und sonstige (geringfügig) Beschäftigte, aber eben – vgl. oben – nur in solchen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die im Betriebspanel hochgerechnete Erwerbstätigenzahl (5,360 Mio.) muss daher deutlich unter derjenigen der amtlichen Statistik liegen (vorl. 6,280 Mio.; vgl. Bundesanstalt für Arbeit 2003, S. 170). Auch die Unterschiede in den Veränderungen 2001 zu 2002 zwischen den Datenquellen sind hierauf zurückzuführen. Angaben zu einzelnen Beschäftigtengruppen enthalten die Kapitel 4 und 5.

Darstellung 2.1 zeigt die Entwicklung nach einzelnen Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen. Danach hatten die Dienstleistungsbetriebe sowie die Kleinbetriebe mit 5 bis 19 Beschäftigten noch Zuwächse zu verzeichnen. Der sich insgesamt errechnende Rückgang um 47 Tsd. Beschäftigte ergibt sich im übrigen aus einem Minus von 60 Tsd. bei Arbeitern und Angestellten und einem Plus von 13 Tsd. nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Darstellung 2.1: Beschäftigungsentwicklung vom Juni 2001 bis Juni 2002 in den Betrieben laut Betriebspanel 2002 (Angaben in Tsd. Personen)



Darstellung 2.2 verdeutlicht, dass 56 Prozent der Beschäftigten auf Südbayern (in der Abgrenzung der beiden vormals getrennten Landesarbeitsamtsbezirke) entfallen, wo die durchschnittliche Betriebsgröße etwas geringer ist als in Nordbayern.

Vergleicht man die Strukturanteile der Hochrechnung des Panels 2002 in Darstellung 2.2 mit den Ergebnissen aus dem Panel 2001, so ergibt sich tendenziell¹⁶ eine leichte Verschiebung der Beschäftigtenanteile weg von den mittleren und Großbetrieben hin zu den Kleinbetrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten. In diesen – aber auch in den Betrieben mit über 100 Beschäftigten – stieg laut Panel auch die größenklassenspezifische durchschnittliche Beschäftigtenzahl.

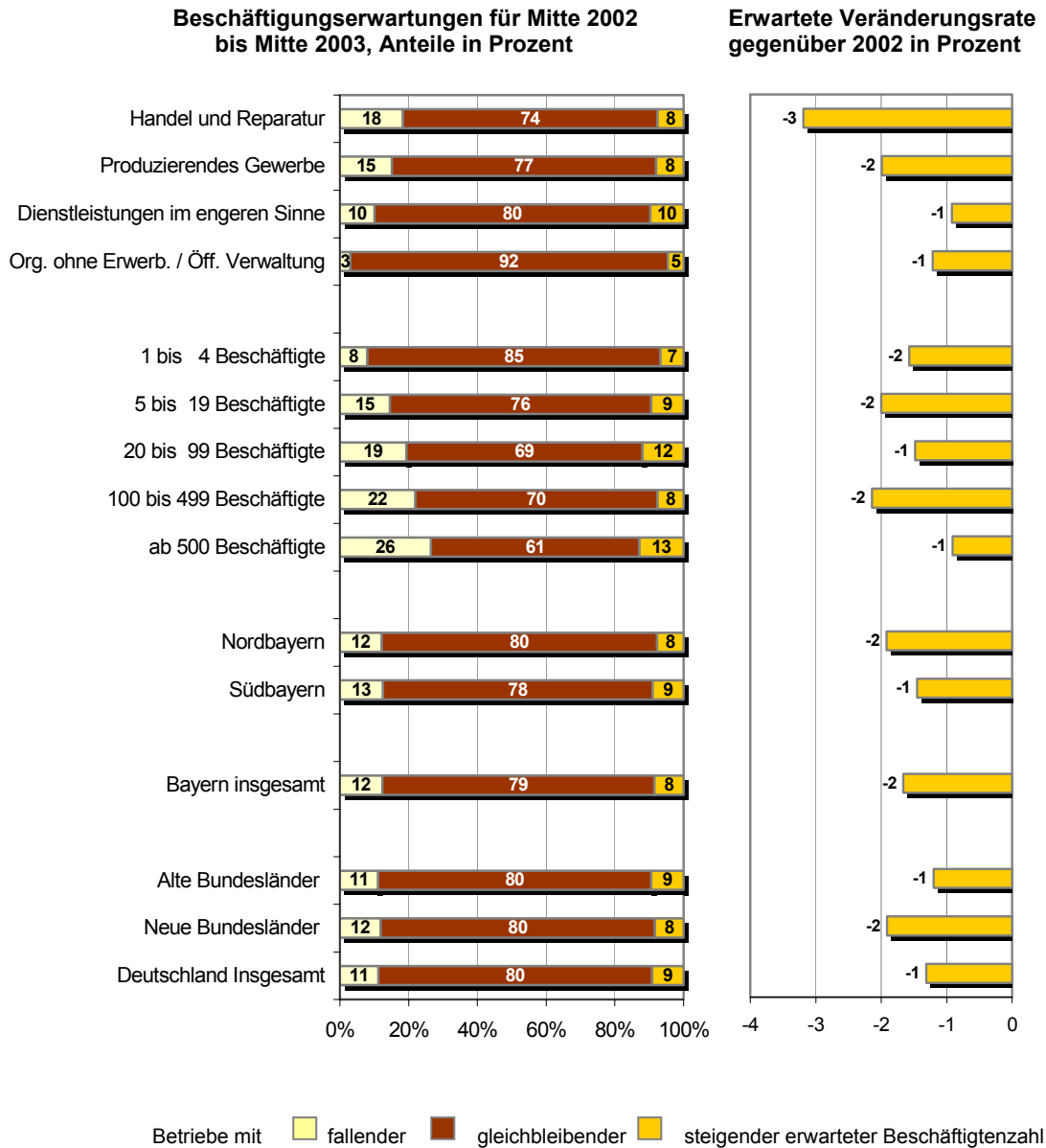
Darstellung 2.2: Beschäftigte in den Betrieben Bayerns nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe), 30.06.2002

	Beschäftigte in Tsd.	Verteilung der Beschäftigten in Prozent	Durchschnittliche Betriebsgröße
Handel und Reparatur	860	16	12
Produzierendes Gewerbe	1.882	35	24
Dienstleistungen im engeren Sinne	2.143	40	13
Org. ohne Erwerbschar./ Öff. Verwaltung	416	8	20
1 bis 4 Beschäftigte	418	8	3
5 bis 19	1.335	25	9
20 bis 99	1.344	25	39
100 bis 499	1.223	23	206
ab 500	1.039	19	1.199
Nordbayern	2.365	44	16
Südbayern	2.995	56	15
Bayern insgesamt	5.360	100	16

Die schwierige konjunkturelle Entwicklung (Stichworte: 11. September, SARS, Irak-Krieg) und das Ausbleiben eines nennenswerten wirtschaftlichen Wachstums, weit entfernt von der sogenannten Beschäftigungsschwelle, haben dazu geführt, dass auch die Beschäftigungserwartungen (erfragt im Spätsommer 2002 für den Zeitraum Mitte 2002 bis Mitte 2003) deutlich zurückgingen (vgl. Darstellung 2.3).

¹⁶ Ein solcher Vergleich sollte nur als Tendenzaussage getroffen werden, da die numerischen Unterschiede recht gering und innerhalb des Bereichs „statistischen Rauschens“ bei Stichproben liegen. Außerdem weichen die Zahlen aus der Erhebung 2001 – natürlich – geringfügig von den retrospektiv für 2001 erhobenen Zahlen im Panel 2002 ab: Dies allerdings durchgängig in der „richtigen Richtung“.

Darstellung 2.3: Beschäftigungserwartungen der Betriebe im Spätsommer 2002 für Mitte 2002 bis Mitte 2003 (Angaben in Prozent)



79 Prozent der bayerischen Betriebe erwarteten für diesen Zeitraum eine gleichbleibende, 12 Prozent eine fallende und nur 8 Prozent eine steigende Beschäftigtenzahl. Die Differenzen zu Ost-/Westdeutschland bzw. zwischen Nord- und Südbayern sind dabei gering. Während sich einerseits der Bereich Handel und Reparatur hier durch die tendenziell negativste Beschäftigungserwartung auszeichnet, fällt die stark auf eine Konstanz der Beschäftigung hinauslaufende Erwartung bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung andererseits auf.

Eine gleichbleibende Beschäftigung erwarten kleinere Betriebe häufiger als Großbetriebe, wobei sich mit steigender Betriebsgrößenklasse ein deutlich zunehmender Anteil (bei Betrieben ab 500 Beschäftigten sogar 26 %) in die Kategorie „fallende Beschäftigtenzahl“ einsortieren. In der Tendenz steigt aber mit zunehmender Betriebsgröße auch der Anteil der Betriebe mit positiven Erwartungen.

Quantifiziert und saldiert laufen die Beschäftigungserwartungen der Betriebe im Freistaat auf ein Minus von 89 Tsd. Beschäftigten für den Zeitraum Mitte 2002 bis Mitte 2003 hinaus. Darunter schlagen minus 37 Tsd. im Produzierenden Gewerbe und minus 27 Tsd. bei Handel und Reparatur besonders ins Gewicht; die Dienstleistungsbranchen im engeren Sinn erwarten einen Rückgang um 20 Tsd. Beschäftigte.¹⁷ Bezogen auf den Beschäftigtenstand vom 30.06.2002 errechnet sich aus diesen Zahlen für Bayern ein Minus von 2 Prozent in der erwarteten Beschäftigtenzahl im Zeitraum Mitte 2002 bis 2003. Die Werte fallen, wie die Darstellung zeigt, durchgängig mit minus 1 bzw. minus 2 Prozent aus, nur bei Handel und Reparatur ergibt sich ein Wert von minus 3 Prozent.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten hat sich nach Angaben des Landesarbeitsamtes im Sommer 2003 gegenüber dem Vorjahr im Freistaat um 2,1 Prozent verringert; im Bereich Handel, Verkehr, Dienstleistungen lautet der Wert minus 1,3 Prozent, im Verarbeitenden Gewerbe minus 2,6 Prozent (vgl. Landesarbeitsamt Bayern 2003b, Übersichtstabelle).

Zusammenfassung

Die wirtschaftliche Krise hat im Jahr 2002 auch in Bayern zu einem Rückgang der Beschäftigung geführt. Die mit dem Panel nachgewiesene Beschäftigtenzahl ist von Mitte 2001 bis Mitte 2002 um 46 Tsd. gesunken (sozialversicherungspflichtige Beschäftigte: - 60 Tsd.; nicht sozialversicherungspflichtige: + 13 Tsd.). Zuwächse ergeben sich nur in den kleinen Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten sowie im Dienstleistungsbereich; Rückgänge dagegen vor allem in den Kleinstbetrieben und auch in den größeren Betrieben. Nordbayern verzeichnet eine deutliche Abnahme, Südbayern einen ganz leichten Zuwachs der Beschäftigung.

Auch die Beschäftigungserwartungen bis Mitte 2003 waren im Betriebspanel 2002 – über alle Branchen- und Betriebsgrößenklassen hinweg – negativ, in Bayern sogar leicht negativer als im westdeutschen Durchschnitt. Die erwartete Beschäftigungsentwicklung ist dabei in allen betrachteten Branchengruppen und Betriebsgrößenklassen negativ.

¹⁷ Die im Vorjahr sehr negativen Erwartungen im Baugewerbe haben sich zwar etwas abgeschwächt, saldieren sich aber immer noch auf ein Minus von 15 Tausend.

3. Die wirtschaftliche Lage der Betriebe: Die Erwartungen sind schlechter als die Lage

Umsatz und Umsatzerwartungen

Im IAB-Betriebspanel wird den Betrieben/Dienststellen die Frage gestellt, was bei ihnen als Geschäftsvolumen definiert ist. In 88 Prozent aller Fälle ist dies in Bayern der Umsatz (Alte Bundesländer: 89 %).¹⁸ Die Darstellung 3.1 enthält die Infratest-Ergebnisse zum Umsatzdurchschnitt pro Beschäftigten¹⁹ für den Freistaat und für die Alten Bundesländer²⁰ im Jahr 2001 für alle Betriebe mit Angaben zum Umsatz.

Es zeigt sich, dass der Umsatz pro Beschäftigten in Bayern leicht unter dem westdeutschen Wert liegt – aber natürlich deutlich über dem ostdeutschen. Dies gilt mit Ausnahme des Baugewerbes für alle dargestellten Wirtschaftsbereiche und für alle Betriebsgrößenklassen bis unter 100 Beschäftigte. In den größeren Betrieben ist der Umsatz pro Beschäftigten im Freistaat für das Jahr 2001 höher als der westdeutsche Vergleichswert. Verglichen mit den Ergebnissen für das Jahr 2000 aus dem vorherigen Betriebspanel (vgl. Heinecker, Hilpert, Huber, Kistler 2002, S. 19) ist die Struktur in der Branchendifferenzierung gleich geblieben, die höheren Werte für die größeren und großen Betriebe in Bayern im Vergleich zu Westdeutschland stellen jedoch eine Veränderung dar; im Jahr 2000 lagen die bayerischen Werte in diesen Betriebsgrößenklassen ebenfalls unter dem Durchschnitt für alle Alten Bundesländer. Insgesamt errechnet sich für die in dieser Berechnung nachgewiesenen Betriebe mit Angaben zum Umsatz eine Steigerung des Umsatzes je Beschäftigten von 7 Prozent zwischen 2000 und 2001²¹ (Westdeutschland: 3 %). Der Pro-Kopf-Umsatz hat sich danach in diesem Zeitraum – wohl nicht zu letzt auf grund besonders massiver Rationalisierungs- und Restrukturierungsmaßnahmen – bei den größeren Betrieben in Bayern erheblich erhöht, in den Klein- und Mittelbetrieben (5 bis 19, aber auch 20 bis 99 Beschäftigte) dagegen tendenziell reduziert.

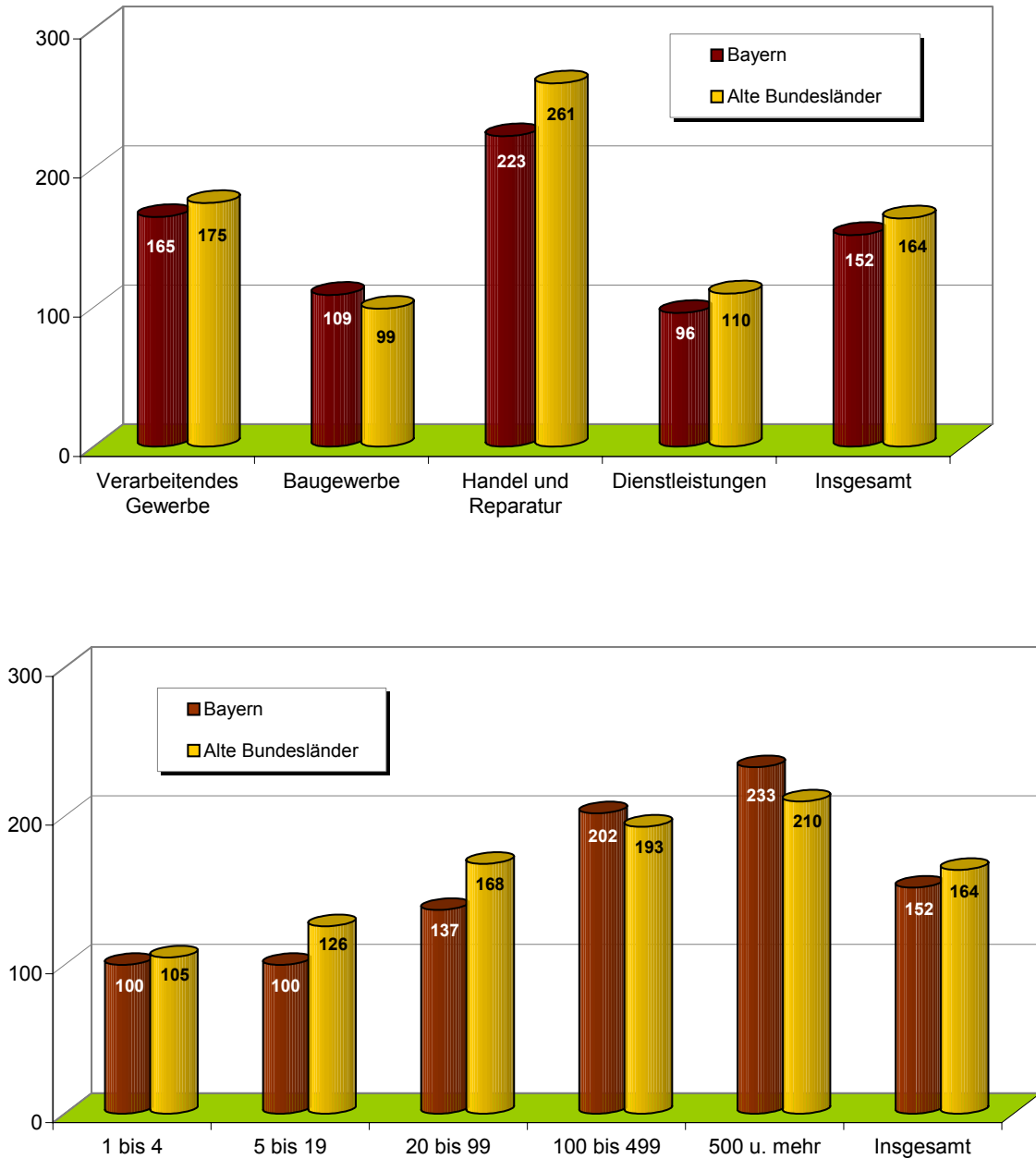
¹⁸ Der Rest verteilt sich auf die Antwortmöglichkeiten Bilanzsumme (Banken, Kreditinstitute), die Beitragssumme (Versicherungen) sowie das Haushaltsvolumen (Nichterwerbsorganisationen, Gebietskörperschaften, Ämter u.ä.).

¹⁹ Hierbei sind Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende einbezogen.

²⁰ Die von SÖSTRA (vgl. Dahms, Wahse 2003, S. 105 ff.) ausgewiesenen Werte sind aufgrund einer etwas anderen Berechnungsgrundlage für Ostdeutschland leicht höher.

²¹ Dieser Wert bestätigt sich auch, wenn man die Berechnungsmethodik von SÖSTRA zu Grunde legt.

Darstellung 3.1: Umsatz in Bayern 2001 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen im Vergleich zu den Alten Bundesländern, Durchschnitt pro Beschäftigte in Tsd. Euro



Der Vorleistungsanteil am Umsatz liegt laut Betriebspanel in Bayern im Schnitt aller Betriebe mit Angaben zum Umsatz und zu den Vorleistungen bei 57 Prozent. Dieser Wert entspricht dem westdeutschen Durchschnitt, er ist in Nordbayern etwas höher als in Südbayern und nimmt mit steigender Betriebsgröße zu (vgl. Darstellung 3.2). Im Bereich der Dienstleistungen (im engeren Sinne) ist der Vorleistungsanteil erwar-

tungsgemäß deutlich niedriger als bei Handel und Reparatur bzw. im Produzierenden Gewerbe.

Ohne Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung und inklusive der Auszubildenden errechnet sich eine Bruttowertschöpfung je Beschäftigten von 66 Tsd. € im Jahr 2001. Dieser Wert liegt im Freistaat, wie bereits der Umsatz pro Beschäftigten, etwas unter dem Durchschnitt der Alten Bundesländer. Zwischen Nordbayern (70 Tsd. €) und Südbayern (61 Tsd. €) ergibt sich ein deutlicher Unterschied. Die höchste Bruttowertschöpfung je Beschäftigten verzeichnet der Bereich Handel und Reparatur; in Betrieben mit über 500 Beschäftigten ist dieser Wert beinahe doppelt so hoch wie in Kleinstbetrieben (91 versus 48 Tsd. €).

Darstellung 3.2: Vorleistungsanteil am Umsatz und Bruttowertschöpfung je Beschäftigten¹ 2001

	Vorleistungsanteil am Umsatz (in %)	Bruttowertschöpfung je Beschäftigten ² (in Tsd. €)
Handel und Reparatur	60	90
Produzierendes Gewerbe	60	64
Dienstleistungen im engeren Sinne	46	55
1 bis 4 Beschäftigte	45	48
5 bis 19	52	49
20 bis 99	59	56
100 bis 499	57	88
ab 500	60	91
Nordbayern	58	70
Südbayern	55	61
Bayern insgesamt	57	66
Alte Bundesländer	57	72
Neue Bundesländer	54	46
Deutschland insgesamt	57	67

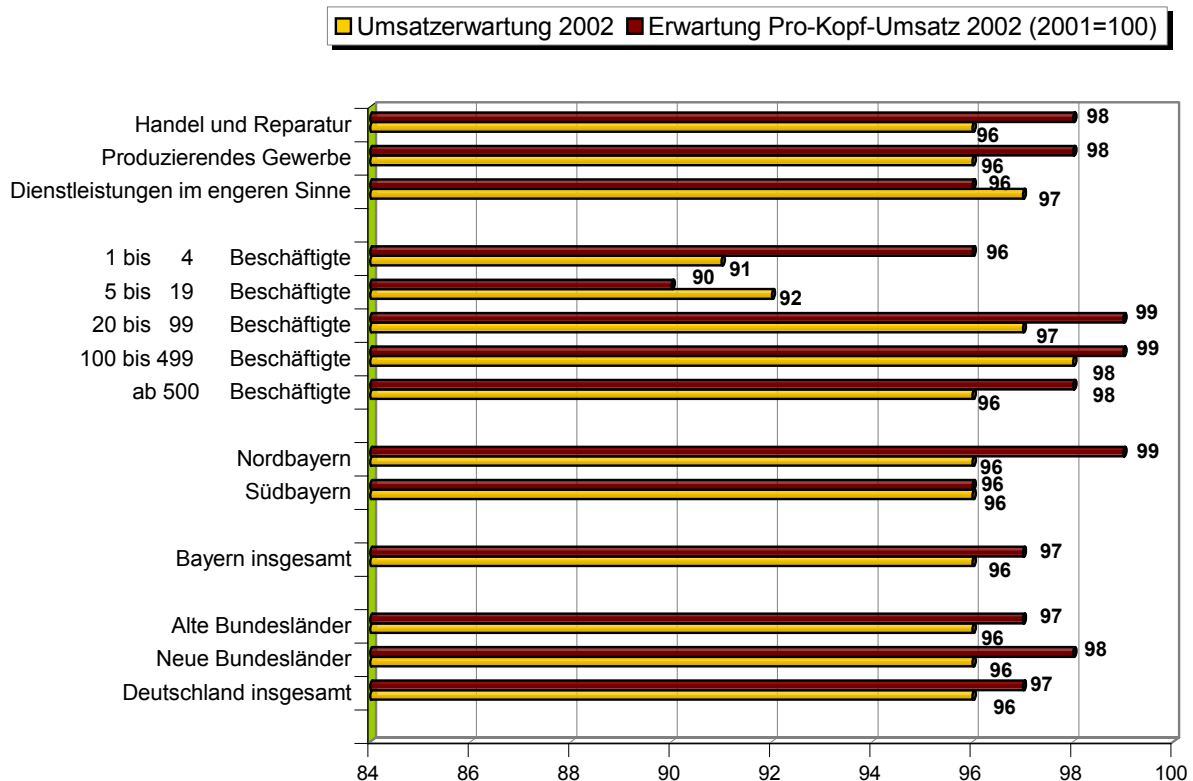
1 Inklusive Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende. Nur Betriebe mit Angaben zu Umsatz und Vorleistungen.

2 Ohne Umsatzsteuer.

Die Umsatzerwartungen für das Gesamtjahr 2002 (erhoben im Befragungszeitraum Juli bis September 2002) waren durchgängig negativ, wobei vor allem die kleinsten und kleinen Betriebe hier negativ auffallen. Darstellung 3.3 enthält hierzu die Angaben zur erwarteten Umsatzveränderung für 2002 und den sich errechnenden Wert für die Veränderung des Pro-Kopf-Umsatzes für 2002.

Die Zahlen unterscheiden sich zwischen Bayern und Bund/Westdeutschland nicht. Auffällig ist, dass die kleinsten Betriebe und die Kleinbetriebe eine besonders negative Umsatzerwartung haben, die aber bei den Betrieben mit unter 5 Beschäftigten nicht mit einer ähnlich negativen Erwartung bezüglich des Pro-Kopf-Umsatzes einhergeht, während der Wert für die Pro-Kopf-Umsatzerwartung bei den Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten mit 90 Prozent (= erwarteter Rückgang um minus 10 %) sogar geringer war als die absolute Umsatzerwartung. In Nordbayern ist die Pro-Kopf-Umsatzerwartung deutlich höher als die absolute Umsatzerwartung.

Darstellung 3.3: Umsatzerwartungen für 2002 und erwartete Veränderungen des Pro-Kopf-Umsatzes 2002 (2001 jeweils = 100)



Auslastung

Einen Indikator zum Auslastungsgrad liefert im Betriebspanel die Frage: „Angenommen, es hätte die entsprechende Nachfrage gegeben: Hätte Ihr Betrieb 2001 mit dem vorhandenen Personal und den vorhandenen Anlagen (Maschinen, Räume) mehr Umsatz erzielen können? Oder hätten Sie dafür zusätzliches Personal bzw. zusätzliche Anlagen benötigt?“

68 Prozent der Betriebe im Freistaat – gleich viel wie in den Alten Bundesländern, aber deutlich weniger als in Ostdeutschland – meinten, mehr Umsatz wäre 2001 mit den bestehenden Kapazitäten möglich gewesen. Vor allem in den Betriebsgrößenklassen zwischen 20 und 500 Beschäftigten sowie in Südbayern und im Produzierenden Gewerbe ist der entsprechende Wert mit je gut 60 Prozent deutlich geringer, d.h. dort fahren vier von zehn Betrieben an der Grenze ihrer Kapazitäten (vgl. Darstellung 3.4).

Darstellung 3.4: Indikatoren zum Auslastungsgrad – Voraussetzungen von Umsatzsteigerungen bei angenommener entsprechender Nachfrage (Angaben in Prozent)

	Mehr Umsatz wäre möglich gewesen...		
	mit vorhandenem Personal/Anlagen	nur mit zusätzlichem Personal	nur mit zusätzlichen Anlagen
Handel und Reparatur	78	20	3
Produzierendes Gewerbe	61	36	10
Dienstleistungen im engeren Sinne	65	31	10
1 bis 4 Beschäftigte	68	29	8
5 bis 19 Beschäftigte	69	28	8
20 bis 99 Beschäftigte	62	36	5
100 bis 499 Beschäftigte	62	36	14
ab 500 Beschäftigte	70	24	17
Nordbayern	73	25	8
Südbayern	63	33	8
Bayern insgesamt	68	29	8
Alte Bundesländer	68	30	7
Neue Bundesländer	75	24	7
Deutschland insgesamt	69	29	7

Dies betrifft insbesondere – und in den gleichen Subgruppen – die Personalseite. Eine Umsatzausweitung im Falle einer entsprechenden Nachfrage wäre in 29 Prozent aller Betriebe nur mit zusätzlichem Personal möglich gewesen, ein Wert, der

über dem ost- und nahe beim westdeutschen Ergebnis liegt. Eine Erweiterung der Anlagen wäre dagegen in 8 Prozent der bayerischen bzw. 7 Prozent der westdeutschen Betriebe für einen solchen Fall nötig gewesen. Eine stärkere Auslastung des Sachkapitals indizieren die Ergebnisse vor allem für die Betriebe mit über 100 Beschäftigten.

Regionale Absatzmärkte und Exporte

Für das Jahr 2001 errechnet sich aus dem Betriebspanel 2002, dass mehr als Dreiviertel des Umsatzes mit Abnehmern aus den Alten Bundesländern (inklusive dem Freistaat selbst) getätigt werden (vgl. Darstellung 3.5). Sehr hoch ist dieser Anteil im Bereich Handel und Reparatur (92 %), bei den Dienstleistungen im engeren Sinne (90 %) sowie vor allem in kleinen und mittleren Betrieben.

Darstellung 3.5: Regionale Verteilung des Umsatzes 2001 (Angaben in Prozent)

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer (einschl. Berlin)	Inland insgesamt	EU-Ausland	übriges Ausland	Export insgesamt
Handel und Reparatur	92	7	98	1	1	2
Produzierendes Gewerbe	65	9	74	15	11	26
Dienstleistungen im engeren Sinne	90	3	93	4	2	7
1 bis 4 Beschäftigte	94	1	96	1	3	4
5 bis 19	96	1	98	2	0	2
20 bis 99	89	6	95	3	2	5
100 bis 499	78	10	88	8	5	12
ab 500	53	10	63	21	16	37
Nordbayern	77	9	86	9	5	14
Südbayern	79	5	84	9	7	16
Bayern insgesamt	78	7	85	9	6	15
Alte Bundesländer insges.	76	9	85	9	6	15
Neue Bundesländer insges.	16	78	94	3	3	6
Deutschland insgesamt	70	16	86	8	6	14

Nur 7 Prozent der Umsätze im Freistaat (9 % in den Alten Bundesländern insgesamt) werden in den Neuen Ländern inklusive Berlin erzielt – in Nordbayern naturgemäß mehr als in Südbayern. Auffällig ist hier der große Unterschied zwischen den Betriebsgrößenklassen: Bayerische Betriebe mit unter 20 Beschäftigten tätigen nur ein

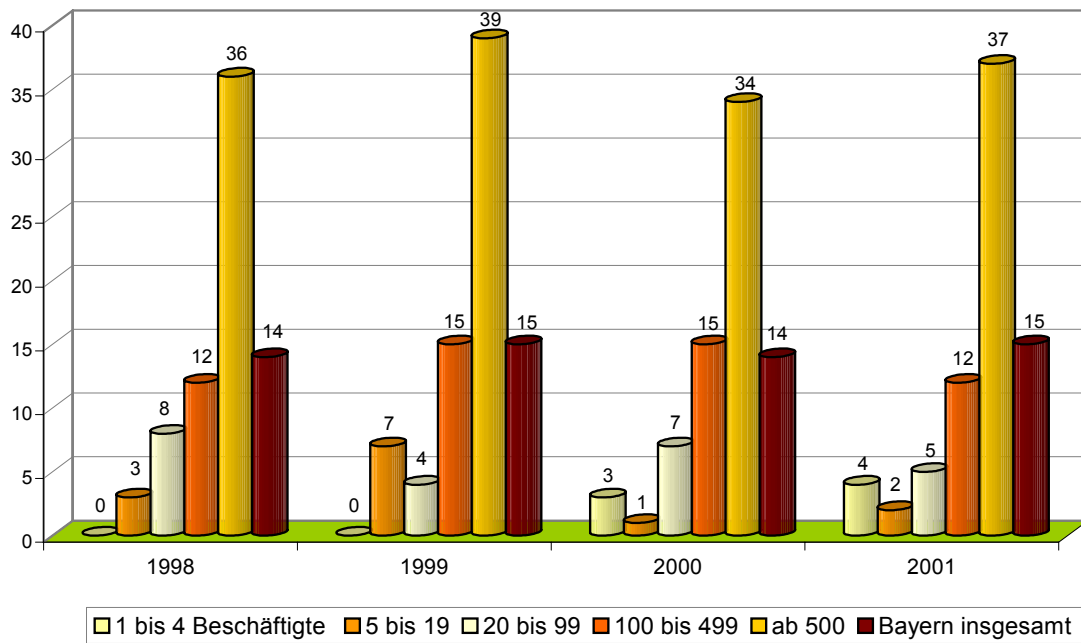
Prozent ihres Umsatzes in den Neuen Bundesländern. Bei den Betrieben über 100 Beschäftigten ist es dagegen ein Zehntel.

Erwartungsgemäß ist der Exportanteil gleichermaßen vor allem eine Sache der großen Betriebe. Ein Fünftel (21 %) des Umsatzes der Betriebe in Bayern mit mehr als 500 Beschäftigten erfolgt im EU-Export, weitere 16 Prozent im übrigen Ausland.²² Das Produzierende Gewerbe macht mehr als ein Viertel seines Umsatzes mit dem Export, wobei in diesem Bereich 13 Prozent aller Betriebe überhaupt Exporte tätigen, bei Handel und Reparatur 17 Prozent.

Insgesamt sind (vgl. Darstellung 3.6) 11 Prozent aller bayerischen Betriebe im Export engagiert (gegenüber 10 % im Schnitt der Alten und 5 % der Neuen Bundesländer).

Darstellung 3.6: Anteil der Betriebe mit Export an allen Betrieben 2001 und Entwicklung des Exportanteils am Umsatz¹ 1998 bis 2001 nach Betriebsgrößenklassen

Anteil der Betriebe mit Export an allen Betrieben 2001, in %				
1 bis 4	5 bis 19	20 bis 99	100 bis 499	Ab 500
6	12	23	47	72



1 Vor 2000 mit kleinerem Stichprobenumfang!

²² Laut amtlicher Statistik betrug die Exportquote 2002 in der bayerischen Industrie 43,8 Prozent, in den Alten Bundesländern 39,2 Prozent (vgl. Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie 2003, S. A1). Hinsichtlich der Exportstruktur weichen die Ergebnisse des Panels leicht von der amtlichen Statistik ab: Laut dieser gingen 2002 48 Prozent der bayerischen Exporte in Länder der Europäischen Union (vgl. Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie 2003a, S. 18), laut Panel waren es 60 Prozent im Jahr 2001.

Trotz schwieriger wirtschaftlicher Zeiten kann bis 2001 von einem recht konstanten Exportanteil der bayerischen Betriebe gesprochen werden.

Wie unterscheiden sich exportorientierte von solchen Betrieben, die nicht am Export teilhaben, hinsichtlich wichtiger betrieblicher Kennziffern? Für vier solche Zusammenhänge wurden die befragten Betriebe grob in solche ohne jeglichen Export, solche mit einem Exportanteil unter 25 Prozent am Umsatz und solche unterschieden, die mehr als ein Viertel ihres Umsatzes im Export generieren. Die Darstellungen 3.7 und 3.8 zeigen die Ergebnisverteilungen, die wie folgt kurz zusammengefasst werden können:

- Stark exportorientierte Betriebe berichten über eine etwas bessere Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr 2001;
- Unter den stark exportorientierten Betrieben ist der Anteil derjenigen, die eine Zunahme der Investitionen planen, deutlich höher;
- Hinsichtlich der Erwartungen an die Entwicklung des Geschäftsvolumens im gesamten, schwierigen Jahr 2002 zeichnen sich die Betriebe mit einem hohen Exportanteil ($\geq 25\%$) durch einen wesentlich größeren Optimismus²³ – mehr (24 %) Betriebe mit der Erwartung eines steigenden, weniger (29 %) Betriebe mit der Erwartung eines sinkenden Geschäftsvolumens – aus als Betriebe mit weniger oder keinem Export;
- Die schlägt jedoch nicht auf die erwartete Personalentwicklung durch. Stark exportorientierte Betriebe erwarten eher ein Gleichbleiben der Beschäftigtenzahl und anteilmäßig seltener eine Beschäftigtenzunahme.

Darstellung 3.7: Ertragslage im letzten Geschäftsjahr (2001) und Investitionsentwicklung 2002/2001 von exportorientierten vs. nicht exportierenden Betrieben (Angaben in Prozent)

Exportanteil am Umsatz (in Prozent)	Ertragslage im letzten Geschäftsjahr					Investitionsentwicklung 2002/2001			
	sehr gut	gut	befried.	ausr.	mangelhaft	zunehmen	gleichbleib.	abnehmen	W N
0	(3)	26	35	24	10	30	34	28	(8)
<25	(6)	25	31	20	18	30	30	36	(3)
≥ 25 Prozent	(8)	28	47	22	10	41	20	25	(1)

²³ Wobei hier sicher auch positive Exporterwartungen selbst – trotz der massiven Höherbewertung des Euro in 2002 – niederschlagen: Zwischen Frühjahr 2002, Herbst 2002 und auch Frühjahr 2003 sind die Exporterwartungen in der deutschen Wirtschaft nach Angaben der DIHK deutlich gestiegen (vgl. DIHK 2003, S. 86), vor allem in der süddeutschen Industrie (vgl. ebenda, S. 41). Die Monate August und September 2002 – in denen die meisten Interviews des Betriebspanels 2002 durchgeführt wurden – waren für den Export der bayerischen Wirtschaft mit +13,5 bzw. +16,2 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat eine besonders expansive Zeit (vgl. Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie 2003, S. 17).

Darstellung 3.8: Erwartete Entwicklung von Beschäftigtenzahl und Geschäftsvolumen von exportorientierten vs. nicht exportierenden Betrieben (Angaben in Prozent)

Exportanteil am Umsatz (in Prozent)	Erwartete Entwicklung Geschäftsvolumen 2002				Erwartete Entwicklung Personal bis Mitte 2003			
	steigen	gleichbleib.	sinken	WN	steigen	gleichbleiben	sinken	WN
0	14	44	32	11	10	63	17	10
<25	18	39	36	8	13	49	27	12
≥25 Prozent	24	41	29	6	9	57	26	8

Beurteilung der Ertragslage

Vergleicht man die jeweils rückblickende Beurteilung der Ertragslage für die Jahre 2001 und 2000, so kann für Bayern von einer leichten Verschlechterung im Befragungszeitraum Mitte 2001 zu Mitte 2002 gesprochen werden. Sieben Prozent weniger unter den bayerischen Betrieben als im Panel 2001 geben im Panel 2002 der Ertragslage des Vorjahres die Noten „sehr gut“ oder „gut“. Mit „ausreichend“ oder „mangelhaft“ urteilten 5 Prozent mehr. In Südbayern war dieser Rückgang in der positiven Beurteilung der Ertragslage – et vice versa der Anstieg bei den schlechten Noten – deutlicher als in Nordbayern (vgl. Darstellung 3.9). In Bayern insgesamt ist der Rückgang in den positiven und der Anstieg bei den negativen Urteilen deutlicher als im Durchschnitt der Alten Bundesländer.

Darstellung 3.9: Beurteilung der Ertragslage für das Jahr 2001 und im Vergleich 2000¹ (Angaben in Prozent)

	sehr gut		gut		befriedigend		ausreichend		mangelhaft	
	Prozent									
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Bayern insgesamt²	3	2	32	26	37	40	20	24	7	8
Nordbayern	3	2	31	27	41	35	20	27	6	9
Südbayern	4	3	33	25	35	43	20	22	8	7
Alte Bundesländer	4	3	27	25	38	38	21	23	9	11
Neue Bundesländer	3	2	25	23	34	37	23	20	16	18
Deutschland insgesamt	4	2	27	24	37	38	22	23	11	13

1 Aus der Erhebung 2001.

2 Teilgesamtheit: Alle Betriebe in Bayern, die nicht zum öffentlichen Dienst gehören und keine gemeinnützige Einrichtung o.ä. sind.

Darstellung 3.10 enthält – unter Einbeziehung des Jahres 1999²⁴ – die Differenzierung der retrospektiven Beurteilung der Ertragslage nach Branchen und Betriebsgrößen. Es wird deutlich, dass sich die negative Entwicklung des Jahresvergleichs 2000 zu 2001 bereits im Vergleich 1999 zu 2000 teilweise abzeichnete, d.h. im Vergleich der Befragungszeiträume Spätsommer 2000 bis Spätsommer 2001 – vor dem 11. September also. Dabei ist jedoch immer zu beachten, dass durchgängig „nur“ unter 10 Prozent aller bayerischen Betriebe ihre Ertragslage als „mangelhaft“ bezeichneten. In der Differenzierung nach der Betriebsgröße sind es nur bei den Betrieben mit 100 bis 499 Beschäftigten mehr (12 % für 2001), ebenfalls in den Bereichen Verarbeitendes Gewerbe und Handel und Reparatur. Unter den Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten sind es zwar für das Jahr 2001 deutlich weniger, die mit „sehr gut“ (oder auch „gut“) urteilen als für das Jahr 2000. Dennoch blieb bzw. ist die Ertragslage in den Großbetrieben nach eigenem Urteil deutlich besser als in Kleinbetrieben.

Insbesondere im Baugewerbe ist die Verschiebung hin zur Beurteilung „ausreichend“ auffällig – eine Beobachtung, die auch nicht durch einen überraschend geringen Anteil an Betrieben mit dem Urteil „mangelhaft“ (2000: 6 %; 2001: 7 %) eingeschränkt wird. Offensichtlich kommt hier die „Panelmortalität“, schlicht: das Ausscheiden von Baubetrieben zum Tragen.

²⁴ Diese Werte entstammen der noch nicht aufgestockten und noch nicht für Bayern repräsentativen Teilstichprobe aus der Erhebung 2000.

3. Wirtschaftliche Lage der Betriebe

Darstellung 3.10: Betriebe¹ mit ihrer jeweils rückblickenden Einschätzung der Ertragslage für die Jahre 1999² bis 2001 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Angaben in Prozent)

Branche bzw. Betriebsgrößenklasse	sehr gut			gut			befriedigend			ausreichend			mangelhaft		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001	1999	2000	2001	1999	2000	2001	1999	2000	2001
	Prozent														
Verarbeitendes Gewerbe	6	3	3	25	30	24	41	35	38	20	18	25	8	13	11
Baugewerbe	5	1	4	38	36	19	24	37	35	19	20	35	15	6	7
Handel und Reparatur	5	3	1	35	23	25	39	41	38	8	22	25	13	10	11
Dienstleistungen ³	4	4	2	32	38	30	41	35	39	16	19	24	6	4	5
1 bis 19 Beschäftigte	5	3	2	32	32	26	38	38	41	15	20	24	10	7	8
20 bis 99 Beschäftigte	14	3	7	34	36	27	27	32	30	18	19	27	7	10	9
100 bis 499 Beschäftigte	6	6	5	53	37	23	27	35	43	8	11	17	6	11	12
ab 500 Beschäftigte	8	14	4	31	39	35	42	26	33	12	17	19	7	5	9
Bayern insgesamt	6	3	2	33	32	26	37	37	40	15	20	24	9	7	8

- 1 Teilgesamtheit: Alle Betriebe in Bayern, die nicht zum öffentlichen Dienst gehören und keine gemeinnützige Einrichtung o.ä. sind.
- 2 Für 1999 Werte aus der noch nicht aufgestockten Stichprobe für Bayern der Erhebungswelle des Jahres 2000.
- 3 Ohne Verkehr und Nachrichtenübermittlung und ohne Kredit- und Versicherungsgewerbe.

Investitionen/Zuschüsse

52 Prozent der Betriebe im Freistaat haben im Spätsommer des Jahres 2002 über im Vorjahr 2001 getätigte Investitionen berichtet (vgl. Darstellung 3.11), das ist in etwa der gleiche Anteil wie im westdeutschen Durchschnitt. In Südbayern ist der Anteil etwas höher als in Nordbayern, in größeren Betrieben natürlich höher als in Kleinbetrieben. Den höchsten Anteil von in 2001 investierenden Betrieben an allen Betrieben verzeichnet das Produzierende Gewerbe, den geringsten der Bereich Handel und Reparatur.

Darstellung 3.11: Investitionen 2001 (Angaben in Prozent)

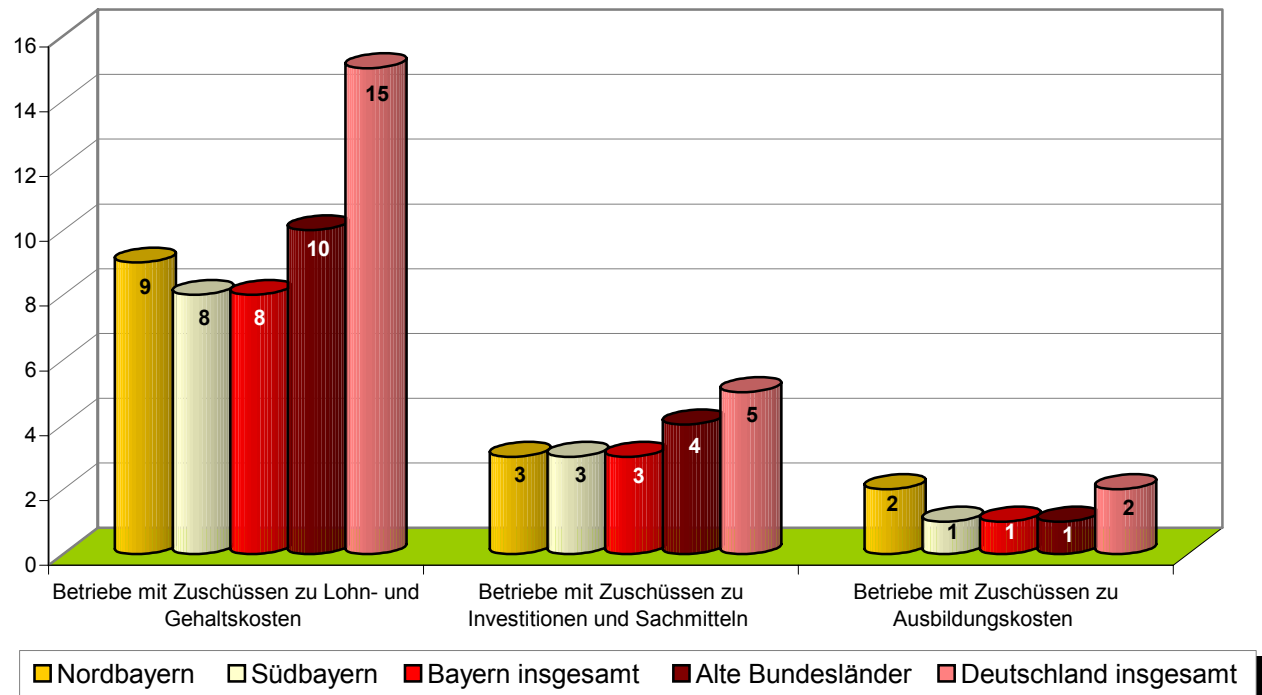
	Anteil Betriebe mit Investitionen an allen Betrieben	davon investierten in ...				Anteil der Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel an Investit.
		Grundstücke/Gebäude	Kommunik. technik/Datenverarbeitung.	Prod.anl./Betriebsausstattung	Verkehrsmittel/Transportsysteme	
Handel u. Reparatur	36	8	76	44	38	3
Produzierendes Gewerbe	62	10	63	64	34	1
Dienstleistungen im engeren Sinne	53	13	71	51	18	7
Org. ohne Erwerbsch./ Öff. Verw.	47	38	71	39	9	3
1 bis 4 Beschäftigte	45	12	65	36	22	3
5 bis 19	54	13	68	60	25	2
20 bis 99	64	17	74	68	38	7
100 bis 499	83	33	92	80	35	2
ab 500	91	48	92	78	34	6
Nordbayern	50	16	67	47	29	3
Südbayern	53	11	69	56	24	5
Bayern insgesamt	52	14	68	52	26	4
Alte Bundesländer	53	15	67	56	28	5
Neue Bundesländer	49	18	61	51	34	20
Deutschland insges.	52	15	66	55	29	8

Von der Art der Investitionen her dominieren in Bayern wie in Westdeutschland Investitionen in Kommunikationstechnik/Datenverarbeitung, gefolgt von Investitionen in Produktionsanlagen/Betriebsausstattung.

Der durchschnittliche Anteil der Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel an diesen Investitionen liegt in Bayern mit 4 Prozent etwa gleich hoch wie im westdeutschen Durchschnitt (5 %), aber deutlich niedriger als in den Neuen Bundesländern (20 %).

Mittlere (20 bis 99 Beschäftigte) und große Betriebe (über 500 Beschäftigte)²⁵ berichten einen größeren Anteil als die anderen Betriebsgrößenklassen, Betriebe des Dienstleistungsbereichs größere Anteile als die anderen Branchen und südbayerische Betriebe mehr als nordbayerische. Insgesamt gesehen unterscheidet sich der Anteil der Betriebe mit Zuschüssen zu Investitionen und Sachmitteln und auch zu anderen Zwecken (zu Lohn- und Gehaltskosten sowie zu Ausbildungskosten) kaum von den westdeutschen Durchschnittswerten (vgl. Darstellung 3.12).

Darstellung 3.12: Anteil der Betriebe mit verschiedenen Arten von Zuschüssen an allen Betrieben 2001 (Angaben in Prozent)



Zum Befragungszeitpunkt im Spätsommer 2002 äußerten 39 Prozent der bayerischen Betriebe, damit etwas weniger als in West- wie Ostdeutschland, dass bei ihnen im Jahr 2002 Investitionen vorgesehen wären²⁶. Dieser Wert ist in Südbayern

²⁵ Der Anteil der Betriebe, die überhaupt Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel bekommen, liegt 2001 für Betriebe mit unter 100 Beschäftigten bei 3, für Betriebe mit mehr Beschäftigten bei 7 Prozent.

²⁶ Diese Frage muss in künftigen Panelwellen in jedem Fall überprüft werden (Problem: Getätigte Investitionen vs. Absichten für den Rest des Jahres).

etwas höher als in Nordbayern, den höchsten Wert verzeichnen Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung, den niedrigsten der Bereich Handel und Reparatur (vgl. Darstellung 3.13).

Diejenigen Betriebe, die angeben, für 2002 seien Investitionen vorgesehen, wurden auch gefragt: „Welche Entwicklung der Investitionen erwarten Sie für das Jahr 2002 im Vergleich zu 2001?“ Eher eine Zunahme des Investitionsvolumens erwarten nur 18 Prozent der Betriebe im Freistaat (20 % in West- und 29 % in Ostdeutschland). Die Hälfte der auf diese Frage antwortenden Betriebe ging von einem gleichbleibenden Investitionsvolumen aus. Eher pessimistisch – im Sinne zwar geplanter, aber geringerer Investitionen – äußerten sich vor allem Betriebe des Produzierenden Gewerbes bzw. große Betriebe (mit 500 und mehr Beschäftigten).

Darstellung 3.13: Investitionsabsichten 2002 (Angaben in Prozent)

	Betriebe mit Investitionsabsichten 2002	Veränderungen bei diesen gegenüber 2001		
		eher Zunahme	etwa gleich	eher Abnahme
Handel und Reparatur	27	14	60	26
Produzierendes Gewerbe	38	10	52	38
Dienstleistungen im engeren Sinne	44	25	43	32
Org. ohne Erwerbscharakter/ Öff. Verwaltung	53	13	68	19
1 bis 4 Beschäftigte	32	17	52	31
5 bis 19	42	18	50	32
20 bis 99	54	25	42	32
100 bis 499	80	19	45	35
ab 500	85	16	47	38
Nordbayern	38	17	51	31
Südbayern	41	19	49	32
Bayern insgesamt	39	18	50	32
Alte Bundesländer	43	20	50	30
Neue Bundesländer	43	20	51	29
Deutschland insgesamt	43	20	50	30

Wie schon (vgl. Heinecker, Hilpert, Huber, Kistler 2002, S. 23 f.) im Betriebspanel 2001 (bezogen auf das Jahr 2000), zeigt sich auch in der Befragung 2002 ein recht stringenter Zusammenhang zwischen der Beurteilung der Ertragslage und dem Investitionsverhalten ex post und den Investitionsabsichten sowie zwischen den Umsatzerwartungen und den Investitionsabsichten (vgl. Darstellungen 3.14 und 3.15).

Darstellung 3.14: Zusammenhänge zwischen Investitionen und Ertragslage (Angaben in Prozent)

Ertragslage im letzten Geschäftsjahr (2001)	Investitionen in Grundstücke, Gebäude	Investitionen in Kommunik.-technik, EDV	Investitionen in sonst. Produktionsanlagen	Investitionen in Verkehrsmittel, Transport	Keine Investitionen
Sehr gut	(24)	(66)	(58)	(26)	(21)
Gut	20	59	52	24	28
Befriedigend	14	50	44	25	35
Ausreichend	12	48	44	23	34
Mangelhaft	15	50	48	20	31
Trifft nicht zu/ k.A.	33	57	47	20	27

Darstellung 3.15: Zusammenhänge zwischen erwarteter Geschäftsentwicklung, Ertragslage und der Absicht, Investitionen vorzunehmen (Angaben in Prozent)

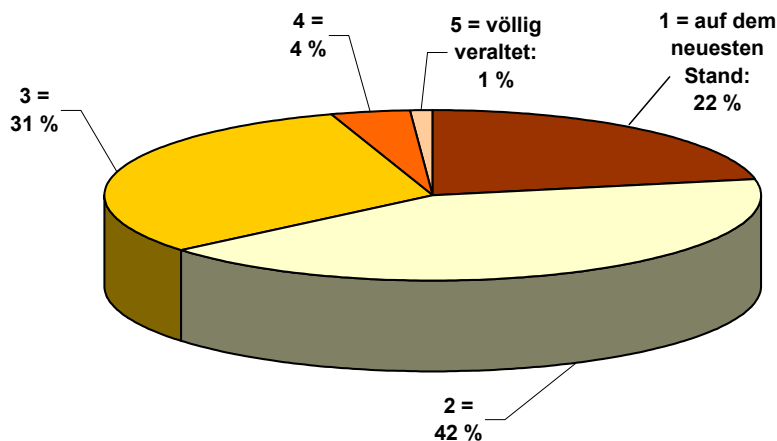
		Sind Investitionen für 2002 vorgesehen?		
		ja	nein	Weiß noch nicht
Entw. Geschäftsvol. 2001-2002	Steigen	74	20	5
	Gleich bleiben	54	32	14
	Sinken	45	46	9
	Weiß noch nicht	29	31	40
Ertragslage im letzten Geschäftsjahr (2001)	Sehr gut	(74)	(18)	(8)
	Gut	58	30	12
	Befriedigend	50	35	14
	Ausreichend	43	40	16
	Mangelhaft	48	45	7
	Trifft nicht zu / k.A.	23	17	61

Technischer Stand der Anlagen

Eine der wichtigsten Bestimmungsgrößen betrieblicher Investitionsentscheidungen stellt – natürlich neben den Erwartungen zur Absatz- und Ertragsentwicklung – der technische Stand der Anlagen bzw. die subjektive Beurteilung desselben durch das Management dar. Im Betriebspanel wird diese Beurteilung jährlich mit einer fünfstufigen Skala (von 1 = auf dem neuesten Stand bis 5 = veraltet) abgefragt – die Ergebnisse sind für Bayern über die Jahre hinweg (1997 bis 2002) sehr stabil. Nur 1 Prozent der bayerischen Betriebe (und der Betriebe in anderen Teilen Deutschlands) sagen, die technischen Anlagen seien völlig veraltet (Wert 5), weitere 4 Prozent urteilen mit dem Wert „vier“ (vgl. Darstellung 3.16). Auf der anderen Seite sagen 22 Pro-

zent der Betriebe im Freistaat, die Anlagen in ihrem Betrieb/ ihrer Dienststelle seien auf dem neuesten Stand (Alte Bundesländer: 18 %; Neue Bundesländer: 14 %). 42 Prozent wählen den Wert „zwei“, d.h., fast zwei Drittel der Betriebe beurteilen den technischen Stand ihrer Anlagen als „sehr neu oder neu“. Große Unterschiede ergeben sich hierzu weder bei einer Differenzierung nach Branchen oder Betriebsgrößen; allenfalls in größeren Betrieben ist eine leicht positivere Bewertung des technischen Stands der Anlagen zu verzeichnen. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung ist diese Beurteilung etwas verhaltener.

Darstellung 3.16: Eigeneinschätzung des technischen Standes der Anlagen (Angaben in Prozent)



Zusammenfassung

Der im Betriebspanel 2002 ermittelte Umsatz pro Beschäftigten liegt in allen wichtigen betrachteten Branchen (außer dem Baugewerbe) unter dem Durchschnitt der westdeutschen Betriebe. Das gilt auch für die Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe, nicht aber für Betriebe ab 100 Beschäftigte, die – im Gegensatz zum Vorjahr – einen höheren Umsatz pro Kopf erzielten als im westdeutschen Durchschnitt. Durchgängig waren die Umsatzerwartungen für das gesamte Geschäftsjahr in Bayern wie im Bund negativ, vor allem in den kleineren Betrieben und in Südbayern.

Vor allem unter den Betrieben des Produzierenden Gewerbes, in mittleren und größeren Betrieben (20-500 Beschäftigte) und in Südbayern arbeiten relativ viele, je ca. 40 Prozent, an der Grenze ihrer personellen bzw. anlagenseitigen Kapazitäten.

13 Prozent aller bayerischen Betriebe sind im Export engagiert, insgesamt macht der Export 15 Prozent des Umsatzes aller im Betriebspanel erfassten Betriebe und Dienststellen aus. 7 Prozent des Umsatzes im Freistaat (9 % im westdeutschen Durchschnitt) werden mit den Neuen Bundesländern getätigt. Stark exportorientierte Betriebe (Umsatzanteil über 25 %) berichten von einer etwas besseren Ertragslage 2001 als andere Betriebe; sie planten mehr Investitionen und erwarteten 2002 häufiger ein steigendes Geschäftsvolumen – allerdings schlägt dies nicht auf einen erwarteten Beschäftigungszuwachs durch.

In Bayern war die Beurteilung der Ertragslage 2002 leicht schlechter als 2001. Dieser Rückgang fiel im Freistaat etwas deutlicher aus als im westdeutschen Vergleich. Großbetriebe beurteilten die Ertragslage positiver als kleinere Betriebe.

Mit vier Prozent berichten etwa gleich viele Betriebe wie im westdeutschen Durchschnitt (5 %) von Zuschüssen für Investitionen und Sachmittel. Der Anteil der Betriebe mit Investitionen 2001 ist in Südbayern etwas höher als in Nordbayern und liegt für ganz Bayern mit 52 Prozent beim Durchschnitt der Alten Länder (53 %). Dagegen war der Anteil der Betriebe mit Investitionsabsichten und das erwartete Investitionsvolumen im Freistaat etwas geringer als in Westdeutschland insgesamt – wobei etwas mehr bayerische Betriebe ihre Anlagen als auf neuem oder neuestem Stand erachten.

4. Personalstruktur: Weniger Un- und Angelernte – mehr Teilzeitkräfte – Anteil der geringfügig und der befristet Beschäftigten wie im westdeutschen Durchschnitt

Personalstruktur nach Stellung im Beruf

In grober Abgrenzung differiert die Gesamtstruktur der Beschäftigten in den bayerischen Betrieben von derjenigen der Alten Bundesländer nur marginal. Dies gilt auch hinsichtlich der Unterscheidung Nord- vs. Südbayern (vgl. Darstellung 4.1): Drei Viertel aller Beschäftigten sind Arbeiter oder Angestellte, je rund fünf Prozent sind Auszubildende oder Tätige Inhaber inkl. Mithelfende Familienangehörige, etwas weniger Beamte bzw. Beamtenanwärter. Die im Panel so genannten „Sonstigen“, geringfügige Beschäftigte, schlagen mit 10 Prozent zu Buche.

Darstellung 4.1: Beschäftigtenstruktur am 30.06.2002 (Angaben in Prozent)

	Arbeiter und Angestellte	Auszubildende	Beamte (einschl. Beamtenanwärter)	Tätige Inhaber/ mith. Familienangehörige	Sonstige Beschäftigte
Nordbayern	77	6	3	5	9
Südbayern	76	5	4	6	10
Bayern insgesamt	76	5	3	6	10
Alte Bundesländer	76	5	4	5	10
Neue Bundesländer	80	6	3	6	5
Deutschland insgesamt	77	5	3	6	10

Tätigkeitsgruppen

Interessanter als die Differenzierung in Darstellung 4.1 ist die Aufgliederung nach Tätigkeitsgruppen, weil sie zumindest ansatzweise auch Qualifikationsunterschiede berücksichtigt. Darstellung 4.2 zeigt, dass in Nordbayern der Anteil der beiden betrachteten Arbeitergruppen über den südbayerischen Werten und über dem westdeutschen Durchschnitt liegt, während der Anteil von Angestellten und Beamten geringer ist als in den Alten Bundesländern. Der Anteil von Angestellten und Beamten für qualifizierte Tätigkeiten steigt ebenso wie derjenige der un- und angelernten Arbeiter mit zunehmender Betriebsgröße an (bei letzteren abgesehen von Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten).

Darstellung 4.2: Tätigkeitsgruppen am 30.06.2002 (Anteile an allen Beschäftigten (ohne Auszubildende) in Prozent)

	Un- und angeleitete Arbeiter	Facharbeiter	Angest./Beamte für einfache Tätigkeiten	Angest./Beamte für qualifizierte Tätigkeiten	Tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer
Handel und Reparatur	12	16	11	51	10
Produzierendes Gewerbe	26	38	4	27	5
Dienstleistungen im engeren Sinne	22	12	7	52	7
Org. ohne Erwerbschar./Öff. Verwaltung	15	13	12	59	0
1 bis 4 Beschäftigte	10	19	7	32	32
5 bis 19	22	21	8	38	13
20 bis 99	23	24	7	42	3
100 bis 499	25	22	5	47	1
ab 500	20	22	7	51	0
Nordbayern	23	23	6	42	6
Südbayern	21	21	7	44	7
Bayern insgesamt	22	22	7	43	7
Alte Bundesländer	21	21	7	45	6
Neue Bundesländer	11	37	5	39	8
Deutschland insgesamt	19	23	6	44	6

Im Betriebspanel wird immer eine Reihe von besonderen Beschäftigtengruppen/Beschäftigungsverhältnissen extra ermittelt. Im Panel 2002 wurde über das „normale“ Fragenprogramm hinaus auch nach speziellen, „externen“ Arbeitsverhältnissen gefragt.²⁷ Die folgenden Abschnitte geben die Einzelergebnisse zum Normalprogramm und zu dieser Erweiterung wieder.

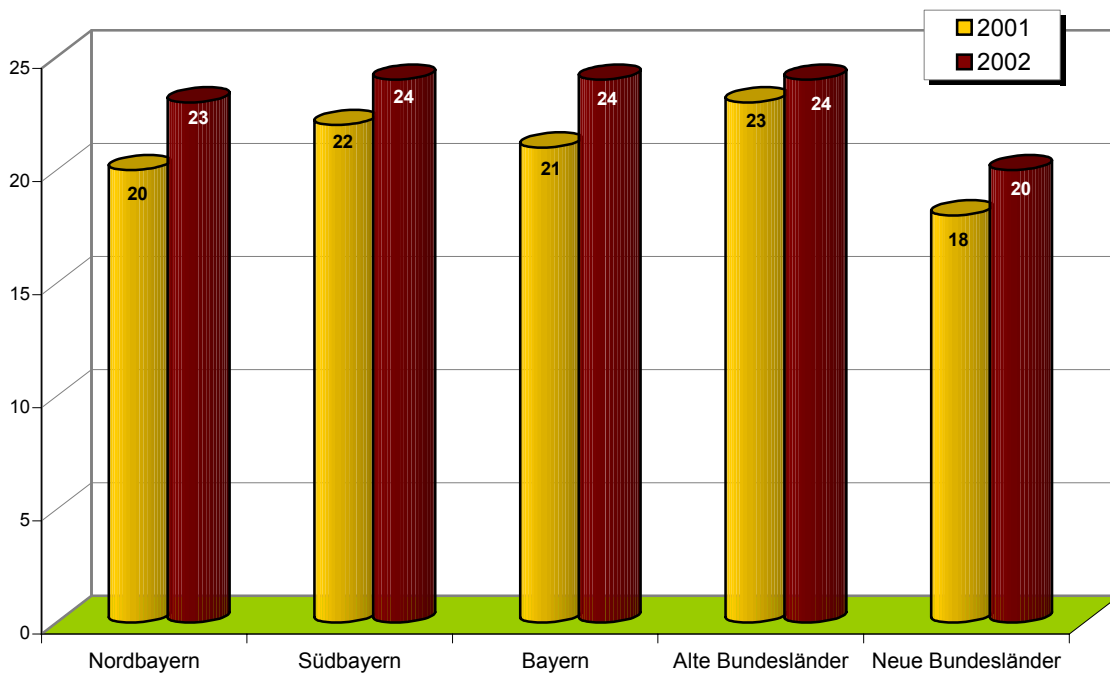
Teilzeitbeschäftigte

In Nord- wie Südbayern liegt zum 30.06.2002 der Anteil der Teilzeitarbeitenden mit rund einem Viertel aller Beschäftigten (ohne Auszubildende) auf dem gleichen Niveau wie in West- und damit deutlich höher als in Ostdeutschland. Die Teilzeitquoten der Beschäftigten im Betriebspanel sind mit den von der Bundesanstalt für Arbeit (vgl. z. B. 2002, S. 54) für die Teilzeitbeschäftigten nur bedingt vergleichbar. Das liegt an verschiedenen Abgrenzungen und Erhebungszeitpunkten. Aber auch die

²⁷ Entsprechende Fragen wurden letztmals im Panel 1998 gestellt.

amtlichen Daten weisen für West- und Ostdeutschland rasante Zuwächse in der Teilzeitbeschäftigung nach. Das IAB errechnet für 2002 eine Teilzeitquote von 27,1 Prozent für West- und 21,8 Prozent für Ostdeutschland (Ohne Erziehungsurlaub und Altersteilzeit). Gegenüber dem Jahr 2001 hat sich damit der Anteil der Teilzeitbeschäftigten spürbar – und in Bayern noch deutlicher – erhöht (vgl. Darstellung 4.3).

Darstellung 4.3: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten Mitte 2001 und Mitte 2002 (Angaben in Prozent)



Im Wesentlichen hat sich die Ausweitung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten in allen Wirtschaftsabteilungen und Betriebsgrößenklassen recht einheitlich abgespielt, so dass die Muster aus Darstellung 4.4 für das Jahr 2002 denjenigen entsprechen, die schon 2001 festzustellen waren. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten ist in Kleinbetrieben (v.a. mit 5 bis 19 Beschäftigten) am höchsten und sinkt mit zunehmender Betriebsgrößenklasse ab. Relativ am wenigsten Teilzeitbeschäftigte finden sich im Produzierenden Gewerbe, während in den anderen Wirtschaftsabteilungen jeweils rund 30 Prozent aller Beschäftigten in Teilzeit arbeiten.

Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten ist mit 86 Prozent unverändert hoch (2001: 85 %). Der bayerische Wert liegt dabei signifikant über dem west- und v.a. ostdeutschen Durchschnitt. Die höchsten Anteile finden sich in Kleinstbetrieben und im Bereich Handel und Reparatur.

Wie schon 2001 ist die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in Bayern auf Gruppen unterschiedlicher (vereinbarter) Arbeitszeitumfänge ähnlich derjenigen im Durchschnitt der Alten Bundesländer, während in den Neuen Ländern ein deutlich höherer Anteil der Teilzeitbeschäftigten einen relativ hohen vereinbarten Wochenstundenumfang von mehr als 24 Stunden hat (Bayern: 25 %; West: 23 %; Ost: 58 %). In Südbayern, in kleineren Betrieben (v.a. mit 5 bis 19 Beschäftigten), in Handel und Reparatur sowie im Produzierenden Gewerbe sind Teilzeitbeschäftigte mit besonders kurzer vereinbarter Wochenarbeitszeit am häufigsten vertreten.

Darstellung 4.4: Teilzeitbeschäftigung am 30.06.2002 (Angaben in Prozent)

	Anteil an Beschäftigten (ohne Auszubildende) insgesamt	Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten	Vereinbarte Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten			
			mehr als 24 Std.	15-24 Std.	weniger als 15 Std.	ohne vereinbarte Stundenzahl
Handel u. Reparatur	31	91	26	37	30	6
Produzierendes Gewerbe	12	82	23	40	31	6
Dienstleistungen im engeren Sinne	29	86	25	41	26	8
Org. ohne Erwerbsch./ Öff. Verw.	30	85	26	49	21	3
1 bis 4 Beschäftigte	28	90	24	39	27	10
5 bis 19	33	86	16	37	37	10
20 bis 99	24	86	27	38	28	7
100 bis 499	17	84	30	47	19	4
ab 500	17	84	32	48	17	3
Nordbayern	23	87	24	43	26	7
Südbayern	24	85	25	39	29	7
Bayern insgesamt	24	86	25	41	28	7
Alte Bundesländer	24	83	23	40	29	8
Neue Bundesländer	20	81	58	20	18	4
Deutschland insgesamt	24	83	28	37	27	8

7 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten im Freistaat haben keine fest vereinbarte Wochenarbeitszeit (West: 8 %), was dem schon 2001 festgestellten Anteil entspricht. Am höchsten ist dieser Anteil mit 10 Prozent in Kleinst- und Kleinbetrieben sowie im Dienstleistungsbereich.

Geringfügige Beschäftigung

Die „kurvenreiche“ Geschichte der staatlichen (Nicht-)Regulierung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und ihre hochkomplexe Ausgestaltung macht es – nicht nur in Bevölkerungsumfragen, sondern auch in Betriebsbefragungen²⁸ – schwer, das Ausmaß der Verbreitung und die Struktur dieser Beschäftigungsverhältnisse zu erfassen; ein Problem, das durch die jüngsten Neuregelungen nicht geringer werden wird (vgl. Deutscher Bundestag 2003; Infratest/INIFES/FIA 2003). Bei den Zahlen aus dem Betriebspanel, die traditionell zwischen denjenigen aus dem Sozioökonomischen Panel und denen aus dem Mikrozensus liegen (vgl. Dahms, Wahse 2003, S. 31), ist das Stichtagskonzept und die Tatsache zu beachten, dass private Haushalte als Arbeitgeber nur dann im Betriebspanel befragt werden, wenn sie mehr als vier Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigen.

Von da her ist es sinnvoll, das Augenmerk bei der Analyse dieser Frage stärker auf die relativen Werte (Verbreitung in verschiedenen Branchen bzw. Betriebsgrößenklassen) und die zeitliche Entwicklung als auf absolute Zahlen zu richten. Hochgerechnet ergibt sich aus dem bayerischen Betriebspanel jedenfalls eine Zahl von 523 Tsd. geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in den in dieser Befragung erfassten Betrieben des Freistaats (1991: 518 Tsd.).²⁹

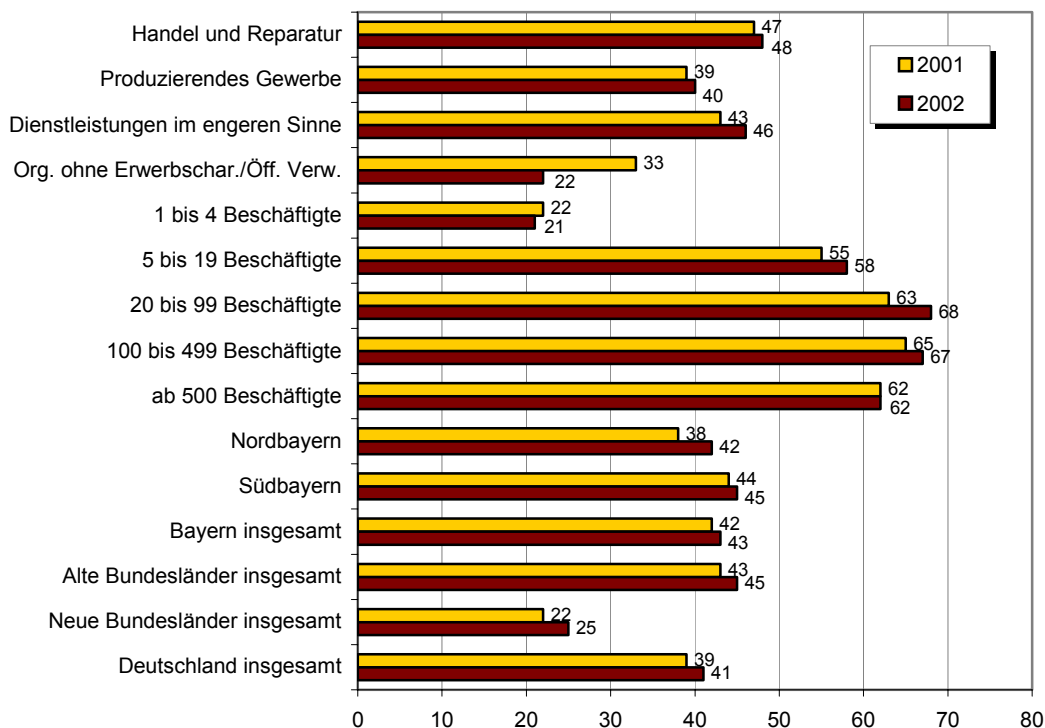
Der Anteil der Betriebe, in denen es geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zum 30.06.2002 gab, an allen Betrieben, ist in Bayern mit 43 Prozent leicht geringer als im westdeutschen Durchschnitt, aber deutlich höher als in den Neuen Ländern. Retrospektiv für den 30.06.2001 gaben 42 Prozent der Betriebe des Panels 2002 an, damals auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gehabt zu haben.³⁰ Mehr süd- als nordbayerische Betriebe beschäftigen Geringfügige. Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt der Anteil zunächst zu und geht danach wieder etwas zurück, was wohl auch daran liegt, dass der Anteil in Betrieben des Produzierenden Gewerbes, wenn auch nicht so stark wie bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung, unterdurchschnittlich ausgeprägt ist (vgl. Darstellung 4.5).

²⁸ In Betriebsbefragungen werden immer geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, nicht Zahlen geringfügig Beschäftigter erhoben.

²⁹ Damit bestätigt sich für diesen Zeitraum auf Landesebene die relative Konstanz in der Zahl der geringfügig entlohnten Beschäftigten, die auch die von der Bundesanstalt für Arbeit geführte Beschäftigungsstatistik bis September 2002 nachweist (vgl. Bundesknappschaft, 2003, S.7). Für Bayern weist diese – wiederum anders abgegrenzte und abgelegte – Quelle im September 2001 632 Tsd. und im September 2002 629 Tsd. geringfügig entlohnte Beschäftigte aus.

³⁰ Im Panel 2001 errechnete sich für den Stichtag 30.06.2001 ein Wert von 46 Prozent. Dies ist ein Beispiel das zeigt, dass geringe Prozentwertunterschiede gerade bei solchen schwierigen, in Veränderung befindlichen Themen nicht überinterpretiert werden dürfen, noch dazu weil hier unterschiedliche zeitliche Entwicklungen resultieren.

Darstellung 4.5: Betriebe mit geringfügig („sonstigen“) Beschäftigten 2001 und 2002¹ (jeweils 30.06.; Angaben in Prozent)



1 Anteil der Betriebe mit geringfügig Beschäftigten an allen Betrieben

Der hochgerechnete Anteil der Zahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigten erweist sich im gesamten Freistaat ebenso wie in der Aufgliederung nach Branchen etc. als sehr stabil zwischen 2001 und 2002. Mit dem sich errechnenden Wert von 10 Prozent liegt Bayern gleichauf mit dem Durchschnitt der Alten Bundesländer (vgl. Darstellung 4.6). Am höchsten ist dieser Anteil in Kleinbetrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten, bei Handel und Reparatur sowie den Dienstleistungen.

Darstellung 4.6: Anteil der geringfügigen („sonstigen“) Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigten 2001 und 2002 (jeweils 30.06.; Angaben in Prozent)

	Anteil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigten	
	2001	2002
Handel und Reparatur	12	13
Produzierendes Gewerbe	6	6
Dienstleistungen im engeren Sinne	13	13
Org. ohne Erwerbschar./ Öff. Verwaltung	6	6
1 bis 4 Beschäftigte	10	8
5 bis 19	17	18
20 bis 99	12	12
100 bis 499	5	5
ab 500	3	3
Nordbayern	9	9
Südbayern	10	10
Bayern insgesamt	10	10
Alte Bundesländer	10	10
Neue Bundesländer	5	5
Deutschland insgesamt	9	10

„Externe“ Arbeitskräfte

Mit der Beschäftigung von Externen (Aushilfen/Praktikanten, freien Mitarbeitern oder Leiharbeitskräften) versuchen Betriebe nicht zuletzt, flexibel Arbeitsspitzen abzufangen; umgekehrt formuliert geht es ihnen darum, Einstellungen zu vermeiden und Kosten zu minimieren. Daneben darf nicht übersehen werden, dass es in bestimmten Branchen/Berufen eine eingeübte Tradition von Praktika oder auch von freien Mitarbeitern gibt.

Obwohl andere Quellen auf deutliche Zuwächse – aber auf Basis sehr geringer Absolutzahlen – in der Verbreitung von solchen Beschäftigungsverhältnissen verweisen, ist es nicht möglich, diese in einer weitergehenden Differenzierung der bayerischen Betriebe auszuweisen. Umgerechnet auf die im Panel ermittelten Beschäftigtenzahlen bewegen sich die Zahlen durchgängig zwischen 0 und 2 Prozent: Etwa 2

Prozent aller Beschäftigten wären danach Aushilfen/Praktikanten und je 1 Prozent freie Mitarbeiter- bzw. Leiharbeitsverhältnisse³¹.

Dennoch: In immerhin zehn Prozent aller bayerischen Betriebe (dennoch weniger als im west- und vor allem ostdeutschen Durchschnitt) gab es zum 30.06.2002 Aushilfen oder Praktikanten – überproportional im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich (vgl. Darstellung 4.7).

Darstellung 4.7: Betriebe mit Aushilfen/Praktikanten, freien Mitarbeitern und Leiharbeitskräften (Anteil an allen Betrieben in Prozent)

	Betriebe mit			
	Aushilfen/ Praktikanten	Freien Mit- arbeitern	Leiharbeits- kräften	mindestens einer dieser Beschäfti- gungsarten
Handel und Reparatur	8	4	2	13
Produzierendes Gewerbe	10	5	5	17
Dienstleistungen im engeren Sinne	13	5	1	17
Org. ohne Erwerbschar./ Öff. Verwaltung	7	10	0	18
1 bis 4 Beschäftigte	4	5	1	8
5 bis 19	12	4	1	18
20 bis 99	23	8	7	33
100 bis 499	43	12	21	57
ab 500	64	18	39	75
Nordbayern	11	4	2	14
Südbayern	10	6	2	17
Bayern insgesamt	10	5	2	16
(Nachrichtlich: Anteil an allen Be- schäftigten)	(2)	(1)	(1)	-
Alte Bundesländer	14	5	2	19
Neue Bundesländer	19	2	2	22
Deutschland insgesamt	15	4	2	19

³¹ Hochgerechnet ergeben sich zum 30.06.2002 im Freistaat Bayern 91 Tsd. Aushilfen/Praktikanten, 54 Tsd. freie Mitarbeiter und 28 Tsd. Leiharbeitskräfte. Die entsprechenden Werte für Gesamtdeutschland lauten: 752 Tsd., 381 Tsd. und 257 Tsd.. Letzteres ist deutlich weniger als die überlassenen 336 Tsd. Arbeitnehmer, die Ende Juni 2002 bei gewerbsmäßigen Arbeitvermittlern unter Vertrag standen (Bayern: 56 Tsd.) – mit stark rückläufiger Tendenz (vgl. Bundesanstalt für Arbeit, 2003a, S.42), was auf zum Stichtag nicht im Einsatz befindliche Kräfte bzw. Leiharbeitskräfte in Betrieben ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigte zurückgeführt werden kann.

Freie Mitarbeiter hatten zum Stichtag 5 Prozent aller Betriebe im Freistaat (vor allem Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung), Leiharbeitskräfte beschäftigten 2 Prozent der Betriebe (v.a. solche aus dem Produzierenden Gewerbe).

Kumuliert man diese drei Formen von Beschäftigungsverhältnissen, so geben für den 30.06.2002 immerhin 16 Prozent der bayerischen Betriebe an, zumindest irgendeine(n) der genannten externen Mitarbeiter(innen) beschäftigt zu haben – ein Wert, der signifikant unter dem west- (19 %) und ostdeutschen Durchschnitt (22 %) liegt.

Befristete Beschäftigung

Mit vier Prozent liegt der Anteil der Befristeten (hochgerechnet: 196 Tsd.) an allen Beschäftigten (ohne Auszubildende) zur Jahresmitte 2002, genau wie schon im Vorjahr, leicht unter dem Durchschnitt der Alten Länder und deutlich unter dem – auch in einem höheren Anteil von Beschäftigten in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen begründeten Wert – in Ostdeutschland (vgl. Darstellung 4.8).³²

Darstellung 4.8: Befristete Beschäftigung am 30.06.2002 (Angaben in Prozent)

	Anteil an Beschäftigten (ohne Auszubildende) insgesamt	Frauenanteil an befristet Beschäftigten
Handel und Reparatur	3	58
Produzierendes Gewerbe	3	40
Dienstleistungen im engeren Sinne	5	62
Org. ohne Erwerbschar./Öff. Verw.	6	63
1 bis 4 Beschäftigte	2	89
5 bis 19	3	68
20 bis 99	4	53
100 bis 499	4	50
ab 500	5	53
Nordbayern	4	55
Südbayern	4	57
Bayern insgesamt	4	56
Alte Bundesländer	5	53
Neue Bundesländer	8	53
Deutschland insgesamt	5	53

³² Die im Betriebspanel ausgewiesenen Werte sind wegen der anderen Berechnungsbasis niedriger als die vom Statistischen Bundesamt ausgewiesenen Zahlen, die sich auf die abhängig Erwerbstätigen beziehen.

Bei leichtem Rückgang in Bayern (von 58 auf 56 %) und leichtem Anstieg im westdeutschen Wert (von 51 auf 53 %) gleicht sich der Anteil der Frauen an allen befristet Beschäftigten im Vergleich zu 2001 etwas an.

Befristet Beschäftigte gibt es überdurchschnittlich häufig bei den Dienstleistungsbetrieben und Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung – in beiden genannten Wirtschaftsbereichen auch bei hohem Frauenanteil. Mit steigender Beschäftigtenzahl nimmt der Befristetenanteil in der Tendenz zu, der Frauenanteil an den Befristeten aber ab.

Zusammenfassung

In Nordbayern liegt der Arbeiteranteil an den Beschäftigten leicht über dem südbayerischen und dem westdeutschen Wert – wobei auch das Panel 2002 wieder einen leichten Rückgang bei den Un- und Angelernten nachweist.

In Bayern, und dabei vor allem im Norden des Freistaats, steigt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an und hat inzwischen das westdeutsche Niveau erreicht (24 %). Der Teilzeitanteil ist im Produzierenden Gewerbe deutlich geringer (12 %) und in Kleinst- und vor allem Kleinbetrieben (5 bis 19 Beschäftigte: 33 %) am höchsten. Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten ist in Bayern (86 %) unverändert höher als im Durchschnitt der Alten Bundesländer (83 %).

Der Anteil der Betriebe mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (43 %) ist nach den Ergebnissen des Betriebspanels im Freistaat etwas geringer als im westdeutschen Durchschnitt (45 %). Der Abstand zwischen den niedrigeren Werten in Nordbayern gegenüber Südbayern hat sich 2002 verringert. Auffällig ist der weiterhin recht niedrige Anteil von Kleinstbetrieben (1 bis 4 Beschäftigte: 21 %) mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen.

Die Relation der geringfügigen Beschäftigtenverhältnisse zu den Beschäftigten ist in Bayern wie in Westdeutschland mit je 10 Prozent zwischen 2001 und 2002 konstant geblieben.

Externe Arbeitskräfte werden in 16 Prozent der bayerischen Betriebe beschäftigt (Westdeutschland: 19 %). Ihr Anteil an allen beträgt zum 30.06.2002 aber nur zwei Prozent bei Aushilfen/Praktikanten und je ein Prozent bei Freien Mitarbeitern bzw. Leiharbeitskräften.

Auch 2002 liegt der Anteil der befristet Beschäftigten im Freistaat (4 %) tendenziell unter dem Durchschnitt der Alten Länder – mit etwas niedrigeren Werten in kleinen Betrieben.

5. Personalpolitik – Gesucht werden vor allem qualifizierte Bewerber

27 Prozent der bayerischen Betriebe haben im ersten Halbjahr 2002 Neueinstellungen vorgenommen (Alte Bundesländer: 26 %). Personalabgänge verzeichneten im gleichen Zeitraum 26 Prozent der bayerischen Betriebe (Alte Bundesländer: 29 %). Hochgerechnet sind das nach den Ergebnissen des Betriebspanels Bayern 292 Tsd. Neueinstellungen (und 284 Tsd. Personalabgänge) in diesen sechs Monaten. Während der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen damit gegenüber dem ersten Halbjahr 2002 praktisch unverändert blieb, ist die Zahl der Neueinstellungen um rund 40 Tsd. zurückgegangen.

Personaleinstellungen

Von denjenigen (73 %) bayerischen Betrieben ohne Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2002 äußerte jeder zwanzigste, dass er eigentlich einen Personalbedarf hatte („Hätte gerne eingestellt“). Dieser Anteil unterscheidet sich kaum von den bundesdeutschen Vergleichswerten (vgl. Darstellung 5.1). Einen relativ hohen Anteil von Betrieben mit nicht erfolgten Einstellungen trotz Bedarf verzeichnet der Bereich Handel und Reparatur (11 %).

Überproportional viele Organisationen ohne Erwerbscharakter bzw. Dienststellen aus der Öffentlichen Verwaltung verzeichnen Neueinstellungen, wobei in beiden Bereichen zusammengenommen 62 Prozent, vor allem aber bei den Öffentlichen Verwaltungen (76 % der Betriebe mit Neueinstellungen) Personaleinstellungen überwiegend befristet erfolgten. Der Bereich Handel und Reparatur zeichnet sich dagegen laut Panelergebnissen durch einen hohen Anteil (87 %) von Betrieben mit ausschließlich unbefristeten Einstellungen aus.

Auffällig ist, dass in Nordbayern, wo der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen geringer ist als in Südbayern (25 vs. 29 %), 70 Prozent dieser Betriebe nur unbefristete Einstellungen vornahmen (gegenüber 80 % in Südbayern), dagegen 23 Prozent ausschließlich befristet einstellten³³. Mit diesen Werten liegt Nordbayern ziemlich genau bei den ostdeutschen Durchschnittsergebnissen – Südbayern stellt sich dagegen ein Stück weit besser dar als der westdeutsche Durchschnitt.

³³ Besonders hoch ist der Anteil der Betriebe, die ausschließlich unbefristet einstellten, in Oberbayern und Schwaben (84 bzw. 85 %).

Während die eben genannten Ergebnisse aus Darstellung 5.1 auf die Betrachtungsebene Betrieb bezogen sind, enthält Darstellung 5.2 entsprechende Ergebnisse auf der Betrachtungsebene Beschäftigte.

In Relation zur Beschäftigtenzahl am Ende Juni gesetzt, macht die Zahl der neuangestellten Beschäftigten des ersten Halbjahres 2002 fünf Prozent aus. Dieser Wert ist bei den Dienstleistungen sowie in kleineren und mittleren Betrieben überproportional hoch, größere Betriebe haben sich mit Neueinstellungen – gemessen an ihrer Beschäftigtenzahl – dagegen deutlich zurückgehalten.

Darstellung 5.1: Betriebe mit Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2002 nach Branchen (Anteil an Zahl aller Betriebe in Prozent)

	Betriebe ohne Personaleinstellungen			Betriebe mit Personaleinstellungen			
	Insgesamt	davon		Insgesamt	davon		
		Betriebe ohne Bedarf	Betriebe mit Bedarf		nur mit unbefr. Einstell.	mit beidem	nur mit befrist. Einstell.
Prozent							
Handel und Reparatur	76	89	11	24	87	7	6
Prod. Gewerbe	76	97	3	24	81	10	10
Dienstleistungen im engeren Sinne	71	96	4	29	75	8	17
Org. ohne Erwerbschar./ Öff. Verwaltung	63	99	1	37	34	4	62
1 bis 4 Beschäftigte	88	93	7	12	75	0	25
5 bis 19	66	96	4	34	84	3	13
20 bis 99	48	93	7	52	64	16	20
100 bis 499	22	94	6	78	43	43	14
ab 500	14	97	3	86	25	67	8
Nordbayern	75	95	5	25	70	7	23
Südbayern	71	95	5	29	80	8	13
Bayern insgesamt	73	95	5	27	76	7	17
Alte Bundesländer	74	94	6	26	75	9	16
Neue Bundesländer	75	93	7	25	68	9	23
Deutschland insgesamt	74	94	7	26	73	9	18

Der Frauenanteil an den Neueinstellungen liegt in (v.a. Nord-)Bayern unter dem westdeutschen Wert. Der Frauenanteil an den befristeten Einstellungen ist in Nordbayern höher als in Südbayern. Dabei war der Frauenanteil an den befristeten Neueinstellungen in Kleinst- und Kleinbetrieben (1 bis 4 bzw. 5 bis 19 Beschäftigte) sowie im Dienstleistungsbereich am höchsten.

Größere Betriebe und Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltungen (vor allem letztgenannte mit 80 % Befristete an allen Neueinstellungen) stellten überproportional viele befristete Beschäftigte neu ein³⁴.

Darstellung 5.2: Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2002 (Angaben in Prozent)

	Personaleinstellungen insgesamt		Befristete Neueinstellungen	
	Anteil an Beschäftigten	Frauenanteil an Neueinstellungen	Anteil an Neueinstellungen	Frauenanteil an befristeten Neueinstellungen
Handel und Reparatur	4	51	22	50
Produzierendes Gewerbe	4	29	27	35
Dienstleistungen im engeren Sinne	8	49	24	57
Org. ohne Erwerbschar./ Öff. Verwaltung	3	50	71	40
1 bis 4 Beschäftigte	5	55	23	63
5 bis 19	6	48	19	53
20 bis 99	7	42	23	44
100 bis 499	4	37	34	42
ab 500	4	48	42	51
Nordbayern	5	44	32	52
Südbayern	6	45	23	45
Bayern insgesamt	5	45	26	48
Alte Bundesländer	5	47	32	50
Neue Bundesländer	6	44	49	48
Deutschland insgesamt	5	46	35	49

Personalsuche

„Suchen Sie derzeit Arbeitskräfte (ohne Auszubildende), die sofort – also zum nächstmöglichen Einstellungstermin – eingestellt werden sollen?“ Mit dieser Frage und den quantifizierenden Folgefragen nach der Anzahl der sofort gesuchten Kräfte sowie nach der Anzahl der dem Arbeitsamt gemeldeten sofort zu besetzenden Stel-

³⁴ Mit 22 bzw. 21 % ist der Anteil der befristet neu eingestellten Personen in Oberbayern und Schwaben am geringsten.

len – jeweils differenziert nach Tätigkeitsgruppen – wird im Betriebspanel die aktuelle Personalsuche der Betriebe erfasst.

Darstellung 5.3 zeigt, dass 8 Prozent der Betriebe zur Jahresmitte Personal zur sofortigen Einstellung suchten, das sind weniger als im Schnitt der Alten Bundesländer. Besonders gering ist dieser Anteil naturgemäß in Kleinst- und Kleinbetrieben, auffällig niedrig auch bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung.

Darstellung 5.3: Betriebe, die für sofort Arbeitskräfte Mitte 2002 suchten (Angaben in Prozent)

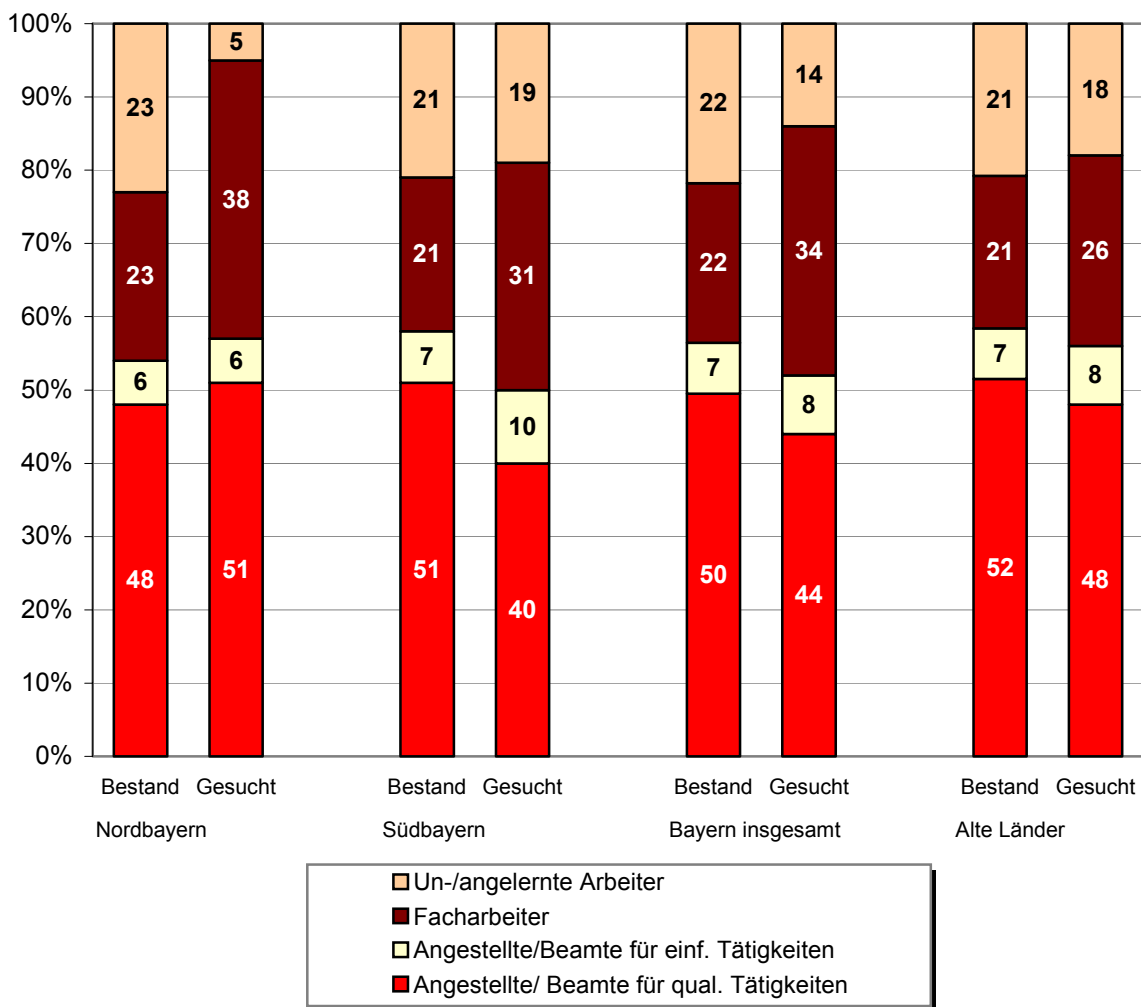
	Anteil Betriebe mit Einstellungsabsicht an allen Betrieben in %	Anteil der dem Arbeitsamt gemeldeten offenen Stellen in %
Handel und Reparatur	10	47
Produzierendes Gewerbe	8	38
Dienstleistungen im engeren Sinne	9	53
Org. ohne Erwerbschar./ Öff. Verwaltung	3	76
1 bis 4 Beschäftigte	6	44
5 bis 19	7	53
20 bis 99	17	52
100 bis 499	31	52
ab 500	61	31
Nordbayern	8	56
Südbayern	8	44
Bayern insgesamt	8	48
Alte Bundesländer	11	46
Neue Bundesländer	8	67
Deutschland insgesamt	10	50

Aus Darstellung 5.3 wird erneut deutlich, dass an dem in der öffentlichen Debatte um offene Stellen bzw. einen „Fachkräftemangel“ häufig zu entnehmende Richtwert, der auf eine andere Befragung zurückgeht, nur ca. ein Drittel der offenen Stellen würden dem Arbeitsamt gemeldet, doch Zweifel angebracht sind, die dringend einer Klärung im IAB bedürfen – mit diesem Faktor 3 wird gerne die Zahl der dem Arbeitsamt gemeldeten Stellen multipliziert um die „wahre Zahl“ der offenen Stellen zu schätzen. Erneut, wie schon in den Vorjahren, liegen die Werte zur Meldequote im IAB-Betriebspanel deutlich höher. Mit einer Meldequote von 48 Prozent im Freistaat – in

Nordbayern gar 56 Prozent – zeigt sich eine gegenüber dem westdeutschen Durchschnitt leicht höhere Meldequote. Diese ist in ganz kleinen und ganz großen Betrieben unterproportional, ebenfalls im Produzierenden Gewerbe.

Darstellung 5.4 setzt für Nord- und Südbayern, den gesamten Freistaat und den westdeutschen Durchschnitt die Struktur der offenen Stellen nach Tätigkeitsgruppen in Bezug zum entsprechenden jeweiligen Beschäftigtenbestand.

Darstellung 5.4: Struktur des Bestands und der sofort gesuchten Arbeitskräfte Mitte 2002 (Anteile an Beschäftigten bzw. an sofort gesuchten Arbeitskräften; Angaben in Prozent)



Durchgängig, vor allem aber in Nordbayern, wird deutlich, dass der Anteil an offenen Stellen für un-/angelernte Arbeiter an allen offenen Stellen geringer ausfällt als der Anteil dieser Tätigkeitsgruppe an den zum 30.06.2002 bestehenden Belegschaften.

Bestätigt dieses Ergebnis nach der allgemein angenommenen Tendenz eine Abnahme der Nachfrage nach geringer qualifizierten Arbeitskräften, so gilt das jedoch nach diesen Zahlen nicht für die Angestellten/Beamten für einfache Tätigkeiten. Für Facharbeiter wiederum ist der Anteil an den offenen Stellen zur sofortigen Besetzung höher als ihr Anteil am Bestand, das trifft besonders in (Nord-)Bayern zu. In der vorliegenden groben Einteilung der Tätigkeitsgruppen fällt für die Angestellten/Beamten für qualifizierte Tätigkeiten³⁵ auf, dass in Nordbayern, wo diese Gruppe im Bestand der Beschäftigten etwas weniger als die Hälfte ausmacht, die aktuelle Nachfrage nach solchen Kräften sogar etwas höher ausfällt als ihr Bestandsanteil. Damit bestätigt sich das bereits im Bericht zum Panel 2001 gefundene Ergebnis (vgl. Heinecker, Hilpert, Huber, Kistler 2002, S.50ff.): Der Anteil der Facharbeiter am Bestand ist geringer als unter den offenen Stellen, was allgemein, besonders aber für Nordbayern, auf Veränderungen in der Qualifikationsstruktur hindeutet.³⁶

Personalabgänge

Während der Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2002 mit 27 Prozent in Bayern beim Wert der ersten sechs Monate 2001 (26 %) lag, ist der Anteil der Betriebe mit Personalabgängen nach den Ergebnissen des Betriebspanels in diesem Zeitraum sogar von 31 auf 26 Prozent zurückgegangen. Dies lässt angesichts der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen darauf schließen, dass sich die Zahl der Personalabgänge in Bayern auf weniger Betriebe konzentriert hat. Die Quote der Betriebe mit Personalabgängen an allen Betrieben ist in Bayern, vor allem im nördlichen Teil des Freistaates, niedriger als im Durchschnitt der Alten Bundesländer (vgl. Darstellung 5.5). Besonders hoch ist diese Quote unter Betrieben aus dem Bereich Handel und Reparatur.

Auffällig ist, dass der Frauenanteil unter den Personalabgängen im ersten Halbjahr 2002 in Bayern (47 vs. 45 %) wie im westdeutschen Durchschnitt (45 vs. 43 %) höher ist als ihr Anteil an allen Beschäftigten zum 30.06.2002 (vgl. unten Kapitel 7).

³⁵ Hier inklusive der leitenden Angestellten (Tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer) gerechnet.

³⁶ Im Betriebspanel Bayern war 2001 auch eine Frage zur betrieblichen Förderung formaler Weiterbildung durch zumindest partielle Kostenübernahme oder Freistellung enthalten. 42 % der nord- und 37 % der südbayerischen Betriebe nannten entsprechende Aktivitäten.

Darstellung 5.5: Personalabgänge, Frauenanteil daran und Gründe für die Personalabgänge (Angaben in Prozent)

	Betriebe mit Personalabgängen	Frauenanteil an Personalabgängen	Gründe des Ausscheidens							
			A	B	C	D	E	F	G	H
Handel und Reparatur	34	54	31	26	3	4	8	8	7	14
Produzierendes Gewerbe	24	30	33	25	2	10	9	5	8	7
Dienstleistungen im engeren Sinne	25	53	40	23	3	12	5	2	7	8
Org. ohne Erwerbschar./ Öff. Verwaltung	22	59	15	3	4	16	4	6	35	18
1 bis 4 Besch.	8	79	22	22	0	8	4	1	8	34
5 bis 19	32	52	36	23	4	1	6	6	6	18
20 bis 99	61	40	38	29	2	10	6	4	6	5
100 bis 499	91	38	39	25	2	11	7	3	10	3
ab 500	99	48	30	12	4	25	8	4	14	3
Nordbayern	24	47	35	22	2	11	7	5	8	10
Südbayern	27	47	35	24	3	9	6	4	9	9
Bayern insgesamt	26	47	35	23	3	10	7	4	8	9
Alte Bundesländer	29	45	34	25	4	13	6	3	9	5
Neue Bundesländer	26	42	15	31	4	32	5	3	5	6
Deutschland insgesamt	29	45	31	26	4	17	6	3	8	5

A Kündig. s. Arbeitnehmer
 B Kündig. s. Arbeitgeber
 C Abgang nach Abschluss betrieblicher Ausbildung

D Ablauf befrist. Arbeitsvertrag
 E Einvernehmliche Aufhebung des Unternehmens

G Ruhestand/Berufs- o. Erwerbsunfähigkeit/Tod
 H Sonstiges

Gegenüber den ersten sechs Monaten 2001 ist der Anteil des Grundes „Kündigung seitens des Arbeitnehmers“ für das Ausscheiden deutlich zurückgegangen (von 45 auf 35 %) und der Anteil der Personalabgänge wegen „Kündigung seitens des Arbeitgebers“ angestiegen (von 20 auf 23 %), während derjenige wegen „Ablauf befristeter Arbeitsverträge“ praktisch konstant blieb (2001: 9 %; 2002: 10 %).

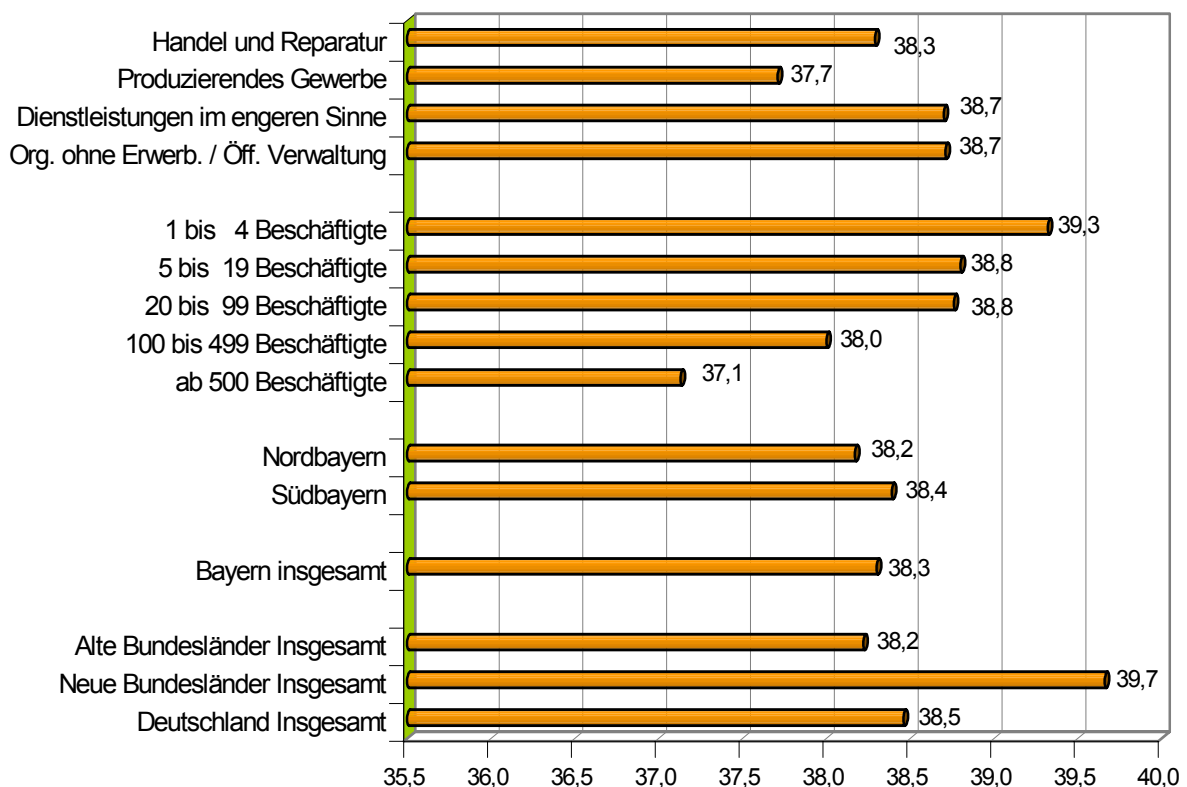
Eine Betrachtung der beiden Hauptgründe für Personalabgänge zeigt, dass Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkündigungen gehäuft in Betrieben mittlerer Größe eine Rolle spielen. Daraus kann noch nicht auf eine geringere Stabilität der Beschäftigung in diesen Bereichen geschlossen werden, da z.B. der Ausscheidensgrund „Einvernehmliche Aufhebung“ des Arbeitsverhältnisses (evtl. mit bestimmten Abfindungen) in Großbetrieben deutlich höher ausfällt. Das gilt auch für die Bereiche Handel und Reparatur bzw. Produzierendes Gewerbe, in denen andererseits der Grund „Ablauf von befristeten Arbeitsverträgen“ eher seltener eine Rolle spielt als in den anderen

Wirtschaftsbereichen. Der im Betriebspanel 2002 leider nicht weiter ausdifferenzierbare Ausscheidensgrund „Ruhestand/ Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit/Tod“ wird – auch der Altersstruktur in diesen Bereichen entsprechend – in Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung bei weitem am häufigsten genannt.

Vereinbarte Wochenarbeitszeiten

Die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt nach den beschäftigtenproportional hochgerechneten Panelergebnissen im Freistaat Mitte 2002 38,3 Std. und hat sich damit gegenüber dem Vorjahr um 0,2 Std. verringert. Erneut liegt der Wert für Bayern leicht über dem westdeutschen Ergebnis und in Südbayern etwas höher als in Nordbayern (vgl. Darstellung 5.6).³⁷

Darstellung 5.6: Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit Mitte 2002 (Angaben in Std.)



³⁷ In der vorläufigen regionalisierten Analyse verzeichnete Schwaben mit 38,7 Std. den höchsten, die Oberpfalz und Unterfranken mit je 38,0 Std. den niedrigsten Wert.

In der Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen fällt auf, dass sich die Tendenz einer mit steigender Beschäftigtenzahl abnehmenden durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit seit 2001 zwar leicht abgeschwächt hat, aber immer noch deutlich zu Tage tritt. Die längsten Arbeitszeiten gibt es im Baugewerbe – mit einem von 2001 auf 2002 sogar von 39,0 auf 39,3 Std. angestiegenen Wert. Am unverändert geringsten fällt die vereinbarte Wochenstundenzahl mit 37,3 im Verarbeitenden Gewerbe aus.

Überstunden

Überstunden sind neben Personalrekrutierungen ein anderer – politisch aber umstrittener – Weg, um einen zusätzlichen Personalbedarf zu decken.³⁸ Da (vgl. Darstellung 3.4) knapp ein Drittel aller Betriebe nach eigenen Angaben personalseitig an der Auslastungsgrenze arbeiten (in Südbayern deutlich mehr als in Nordbayern, im Produzierenden Gewerbe und bei den Dienstleistungen mehr als im Bereich Handel und Reparatur), ist eine relativ weite Verbreitung von Überstunden zu erwarten.

Südbayern, das Produzierende Gewerbe und die Dienstleistungsbetriebe im engeren Sinne sind es auch, in denen nach Angaben aus dem Betriebspanel 2002 für das Jahr 2001 der Anteil der Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden, überproportional hoch war. Im bundesdeutschen Vergleich liegt der südbayerische Anteil mit 57 Prozent weit über den 48 Prozent für Westdeutschland, derjenige für Nordbayern mit 43 Prozent deutlich darunter (vgl. Darstellung 5.7).

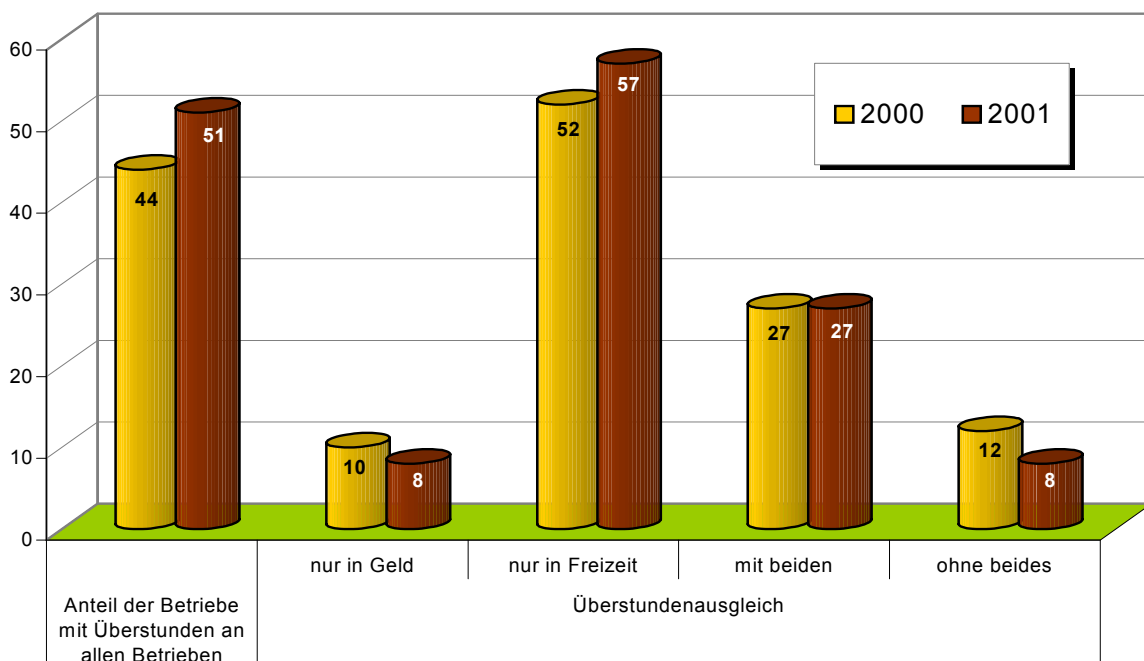
Wie Darstellung 5.8 zeigt, gibt es in 57 Prozent der bayerischen Betriebe mit Überstunden (etwas mehr in Südbayern) ausschließlich einen Freizeitausgleich, das ist mehr als im Jahr 2000 (52 %). 8 Prozent (2000: 10 %) gleichen Überstunden nur finanziell aus – wobei sich hierin von 2000 auf 2001 die Werte zwischen Nord- und Südbayern einander angenähert haben. Das ist ein Wert, der unter dem westdeutschen Anteil liegt (11 %). In 27 Prozent der Betriebe mit Überstunden (Alte Länder: 30 %) wird ein Ausgleich sowohl finanziell als auch in Freizeit praktiziert.

³⁸ Nach recht gut übereinstimmenden Berechnungen wurden in Deutschland im Jahr 2001 rund 1,7 bis 1,8 Milliarden bezahlte Überstunden geleistet (vgl. Autorengemeinschaft 2002a, S. 7; Bauer, Groß, Munz, Sayin, 2002, S. 78 ff). Nach Berechnungen des IAB für 2002 „...leistete im Durchschnitt jeder Arbeitnehmer knapp 2 bezahlte Überstunden weniger als 2001. Das gesamtwirtschaftliche Überstundenvolumen ging um 62 Mio. Stunden auf rund 1,6 Mrd. zurück. Auch die Guthaben auf Arbeitszeitkonten wurden im Schnitt verringert“ (Autorengemeinschaft 2003, S.8).

Darstellung 5.7: Anteil der Betriebe mit Überstunden und nach Art des Überstundenausgleichs 2001 (Angaben in Prozent)

	Anteil der Betriebe mit Überstunden an allen Betrieben	davon			
		nur mit ausbezahlten Überstunden	nur mit Freizeitausgleich	mit beiden	ohne beides
Handel und Reparatur	47	17	51	25	7
Produzierendes Gewerbe	56	13	50	29	9
Dienstleist. im engeren Sinne	51	3	63	29	5
Org. ohne Erwerbschar./ Öff. Verwaltung	27	1	88	10	1
1 bis 4 Beschäftigte	40	3	63	15	19
5 bis 19	55	12	59	28	1
20 bis 99	72	9	46	43	2
100 bis 499	89	5	27	67	1
ab 500	96	0	23	77	0
Nordbayern	43	7	52	29	12
Südbayern	57	9	60	26	5
Bayern insgesamt	51	8	57	27	8
Alte Bundesländer	48	11	51	30	9
Neue Bundesländer	50	9	58	27	6
Deutschland insgesamt	48	10	52	29	8

Darstellung 5.8: Anteil der Betriebe mit Überstunden und Art des Überstundenausgleichs in Bayern 2000 und 2001 (Angaben in Prozent)



Der Rückgang zwischen 2001 und 2002 im Anteil derjenigen Betriebe, die zwar von Überstunden berichten, aber von keinerlei Ausgleich derselben, fiel in Bayern und auch in den Neuen Ländern wesentlich deutlicher aus (von 12 auf 8 %) als in den Alten Bundesländern.

Insbesondere geht dies auf Rückgänge im Dienstleistungsbereich bzw. bei den Kleinst- und Kleinbetrieben zurück, wobei immer noch (vgl. nochmals Darstellung 5.7) in den Kleinstbetrieben (19 %), im Verarbeitenden Gewerbe (15 %) und bei den „Sonstigen Dienstleistungen“ (13 %) extrem hohe Werte erzielt werden.

In denjenigen Betrieben, die 2001 Überstunden vollständig oder zumindest teilweise in Geld ausgeglichen haben, wurden im Freistaat für 15 Prozent ihrer Beschäftigten Überstunden in Geld ausgeglichen (Alte Bundesländer: 18 %); dies eher in großen Betrieben (100-499 Beschäftigte: 19 %; mehr als 500: 17 %).

Im Produzierenden Gewerbe hat rund ein Fünftel (21 %) der Beschäftigten in Geld ausgeglichene Überstunden geleistet (vgl. Darstellung 5.9).

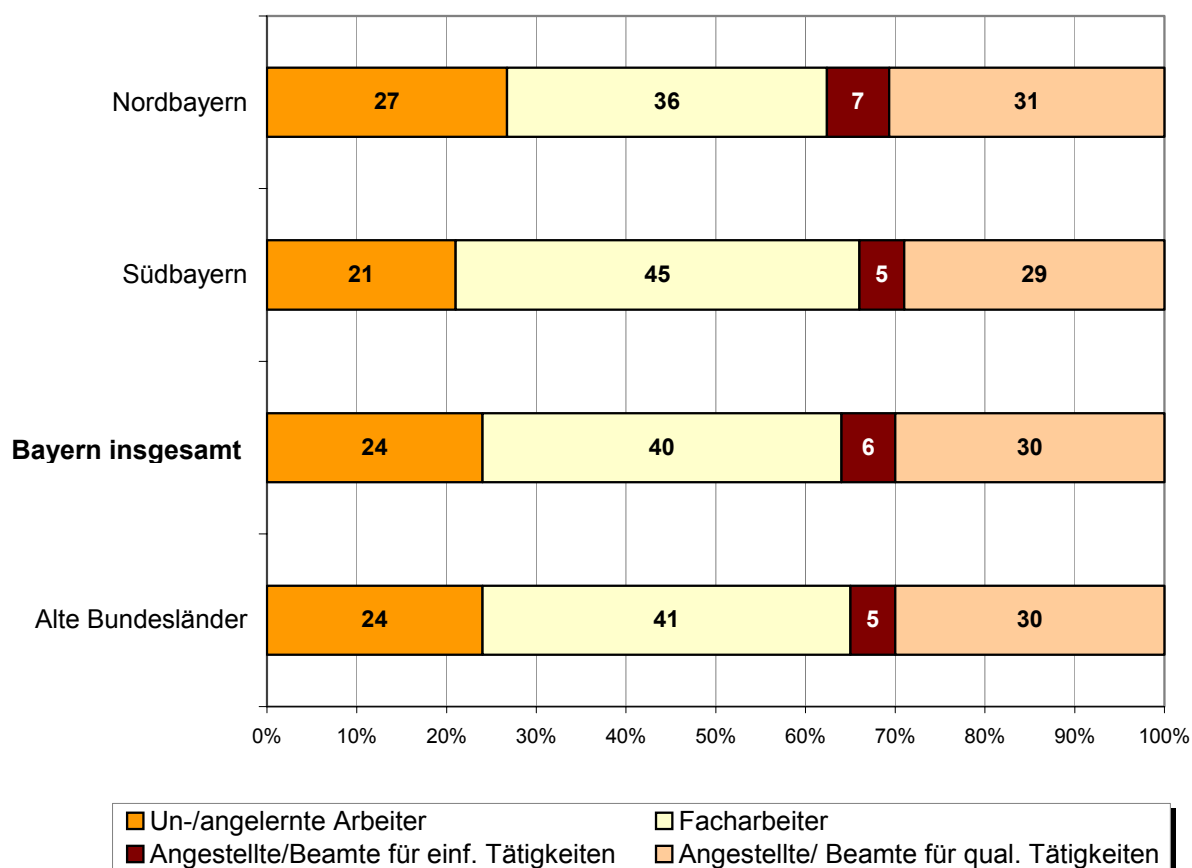
Darstellung 5.9: Beschäftigte mit ausbezahlten Überstunden 2001 (Anteil an abhängig Beschäftigten der jeweiligen Gruppe)

	Un-/ und angelernte Arbeiter	Fach- arbeiter	Angest./ Beamte für einfache Tätigkeiten	Angest./ Beamte für qualifizierte Tätigkeiten	Insgesamt
Handel und Reparatur	15	30	16	9	14
Produzierendes Gewerbe	20	28	18	14	21
Dienstleist. im engeren Sinne	11	25	9	10	12
Org. ohne Erwerbschar./ Öff. Verwaltung	2	4	3	2	2
1 bis 4 Beschäftigte	2	8	0	9	7
5 bis 19	8	21	6	8	11
20 bis 99	12	24	11	9	14
100 bis 499	22	37	16	10	19
ab 500	18	32	25	10	17
Nordbayern	16	24	19	11	16
Südbayern	13	29	9	9	14
Bayern insgesamt	15	27	13	10	15
Alte Bundesländer	19	33	13	11	18
Neue Bundesländer	14	23	9	8	15
Deutschland insgesamt	18	31	13	11	17

In der Differenzierung nach Tätigkeitsgruppen haben im Produzierenden Gewerbe alle Beschäftigtengruppen zu sehr großen Anteilen ausbezahlte Überstunden, nur noch übertroffen von den Facharbeitern in Handel und Reparatur, von denen fast jedem Dritten (30 %) Überstunden ausbezahlt wurden. Überhaupt treten ausbezahlte Überstunden vor allem in der Gruppe der Facharbeiter auf. 27 Prozent von ihnen hatten 2001 solche Überstunden, gegenüber 15 Prozent der un- und angelernten Arbeiter.

Rechnet man die bezahlten Überstunden nicht auf die einzelnen Tätigkeitsgruppen um, sondern betrachtet man nur (vgl. Darstellung 5.10), wie sich diese ausbezahlten Überstunden auf die einzelnen Tätigkeitsgruppen verteilen (unabhängig von ihrem Beschäftigtenanteil), so fällt auf, dass sich die bayerischen Ergebnisse hierin nicht vom westdeutschen Durchschnitt unterscheiden. 24 Prozent der ausbezahlten Überstunden entfallen im Freistaat auf un-/angelernte Arbeiter, 40 Prozent auf Facharbeiter, 6 Prozent auf Angestellte/Beamte für einfache und 30 Prozent auf Angestellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten. In Nordbayern ist der Anteil für die un-/angelernten Arbeiter deutlich und für die Angestellten/Beamten für qualifizierte Tätigkeiten leicht höher.

Darstellung 5.10: Struktur der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden 2001 (Anteil an Beschäftigten mit Überstunden)



Zwischen der Ertragslage der Unternehmen und der Verbreitung von Überstunden sowie der Art ihrer Abgeltung besteht auch 2002 im übrigen ein sehr ähnlicher Zusammenhang wie er schon im Panel 2001 dargestellt wurde (vgl. Heinecker, Hilpert, Huber, Kistler 2002, S.16): Je weniger die Ertragslage als gut eingeschätzt wird, um so eher werden (mit Ausnahme der Betriebe, die ihre Ertragslage als mangelhaft bezeichnen) keine Überstunden geleistet. Eine generelle Abgeltung in Geld erfolgt viel eher in Betrieben mit guter/sehr guter Ertragslage, eine Abgeltung nur durch Freizeitausgleich dagegen gerade in Betrieben mit sehr guter Ertragslage am seltensten. Je schlechter die Ertragslage, um so eher erfolgt auch keinerlei Überstundenabgeltung.

Betriebe, die nicht an der Grenze ihrer personellen und anlagenseitigen Kapazitäten arbeiten, geben signifikant seltener an, dass bei ihnen Überstunden geleistet würden (vgl. Darstellung 5.11). Bei diesen Betrieben ist ein Freizeitausgleich als einziger Weg der Überstundenabgeltung plausiblerweise auch am häufigsten.

Darstellung 5.11: Kapazitätsauslastung und Überstunden im abgelaufenen Geschäftsjahr 2001 (Teilgesamtheit¹; Angaben in Prozent)

	Betriebe mit Überstunden 2001	davon: Überstundenabgeltung			
		generell ausbezahlt	ausbezahlt oder Freizeitausgleich	ausschl. Freizeitausgleich	weder noch
Mehr Umsatz wäre mit vorhandenem Personal/ Anlagen möglich gewesen	71	6	51	40	3
Hätte dafür zusätzliches Personal benötigt	79	7	56	34	3
Hätte dafür zusätzliche Anlagen benötigt	79	6	60	32	3

1 Nur Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz definieren.

Eine deutliche Beziehung besteht auch zwischen dem Einstellungsverhalten der Betriebe und den Überstunden. Wie erwartet ist der Anteil der Betriebe mit Überstunden in denjenigen Betrieben mit Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2002 höher (86 %) als in denjenigen, die keine Neueinstellungen vornahmen (60 %). In letzteren wurden Überstunden deutlich häufiger nur in Freizeit – aber auch häufiger gar nicht – ausgeglichen (vgl. Darstellung 5.12).

Darstellung 5.12: Überstunden in Betrieben mit bzw. ohne Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2002 (Angaben in Prozent)

	Betriebe mit Überstunden 2001	davon Überstundenabgeltung ¹			
		generell ausbezahlt	ausbezahlt oder Freizeit- ausgleich	ausschließlich Freizeitausgleich	weder noch
Betriebe mit Neueinstellungen	86	5	61	32	2
Betriebe ohne Neueinstellungen	60	5	34	56	4

1 Nur Betriebe mit Überstunden.

Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten als – vom Prinzip her – beiden Seiten entgegen kommendes Flexibilisierungsinstrument in den Betrieben waren eines der Schwerpunktthemen im IAB-Betriebspanel 2002. Von solchen Arbeitszeitkonten berichten im Jahr 2002 24 Prozent aller Betriebe im Freistaat (damit mehr als in Ostdeutschland (22 %) und als im westdeutschen Durchschnitt (20 %)).

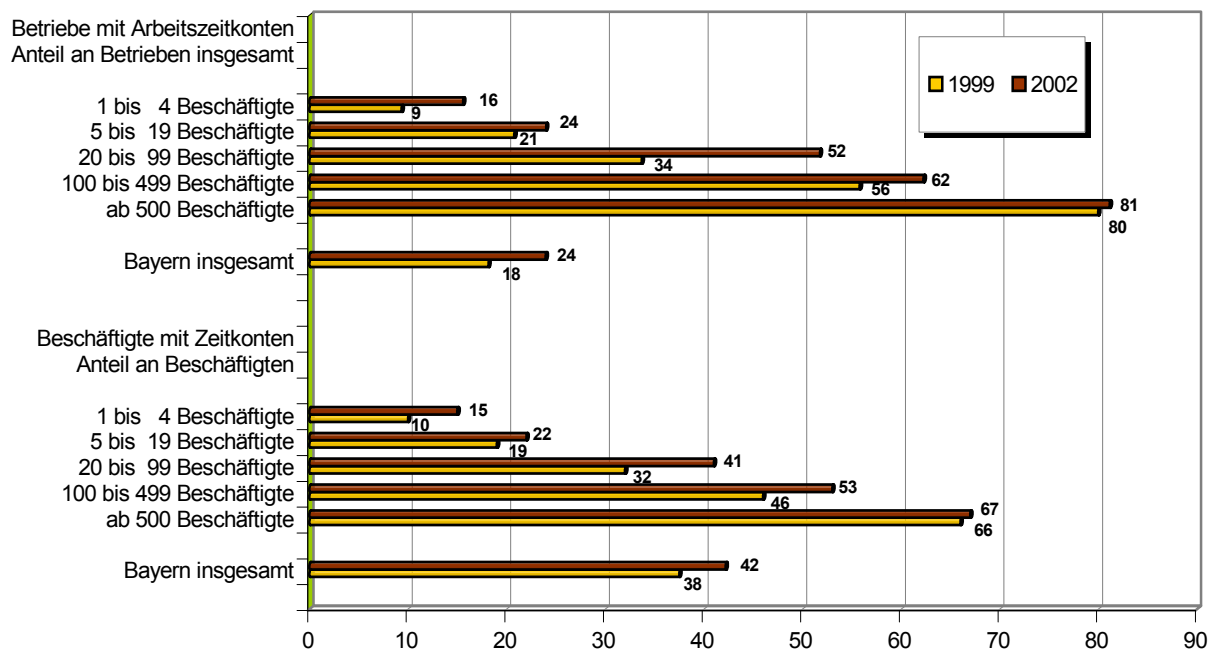
Der Anteil von 24 Prozent aller Betriebe – und 42 Prozent aller Beschäftigten – liegt damit deutlich über den Werten von 1999³⁹, als letztmals im Betriebspanel nach Arbeitszeitkonten gefragt wurde (vgl. Darstellung 5.13). Die Verbreitung hat dabei vor allem in mittleren und ganz kleinen Betrieben zugenommen.⁴⁰

Allerdings deuten die Ergebnisse des Panels darauf hin, dass sich dieser deutliche Diffusionsprozess binnen von nur drei Jahren zukünftig verlangsamen könnte – so äußerten 1999 noch 4 Prozent der Betriebe in Bayern entsprechende Planungen zur Einführung von Arbeitszeitkonten (vgl. Heinecker, Hilpert, Huber, Kistler 2001, S. 127), in der aktuellen Erhebung ist dieser Wert auf zwei Prozent gesunken (vgl. Darstellung 5.14), wobei vor allem Betriebe mit über 100 Beschäftigten entsprechende Planungen artikulieren.

³⁹ Nach den vorliegenden Ergebnissen aus dem Jahr 2002 ist der Anteil der Betriebe und Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten in Südbayern deutlich höher als in Nordbayern (27 vs. 20 %). Im, allerdings noch nicht für Bayern repräsentativ angelegten, Panel 1999 schien hierzu noch eine umgekehrte Relation auf.

⁴⁰ Wie 1999 wurde der Terminus „Arbeitszeitkonten“ im Fragebogen mit dem Zusatz „also von der Gleitzeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen“ erläutert.

Darstellung 5.13: Betriebe und Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten 1999 und 2002 (Anteile an allen Betrieben; Angaben in Prozent)



Darstellung 5.14: Verbreitung von Arbeitszeitkonten Mitte 2002 (Angaben in Prozent)

	Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten	Betriebe mit geplanten Regelungen	Anteil Beschäftigte mit vorhandenen Arbeitszeitkonten an allen Beschäftigten
Handel und Reparatur	19	4	31
Produzierendes Gewerbe	26	3	56
Dienstleistungen im engeren Sinne	25	1	33
Org. ohne Erwerbschar./ Öff. Verwaltung	25	1	53
Bayern insgesamt	24	2	42
Alte Bundesländer	20	2	41
Neue Bundesländer	22	2	39
Deutschland insgesamt	21	2	41

Darstellung 5.14 zeigt auch, dass die Verbreitung von Arbeitszeitkonten sowohl bezogen auf die Gesamtzahl der Betriebe als auch – obwohl schwächer – bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten in Bayern im Vergleich zu den Alten und Neuen

Bundesländern überproportional ausfällt. Am weitesten verbreitet sind solche Regelungen im Produzierenden Gewerbe, am wenigsten bei Betrieben aus dem Bereich Handel und Reparatur.

Die Ausgestaltungen der Regelungen zu Arbeitszeitkonten sind in der Praxis sehr unterschiedlich. Im Befragungsschwerpunkt zu dieser Thematik des IAB-Betriebspanels 2002 wurden diejenigen Betriebe mit existierenden Arbeitszeitkonten auch gefragt

- aus welchen Quellen/Zeitelementen diese Arbeitszeitkonten gespeist werden,
- wie lang bei ihnen der Ausgleichszeitraum für Abweichungen von der vereinbarten Sollarbeitszeit maximal ist, und
- ob und gegebenenfalls für welche Zwecke es separate Langzeitkonten gibt.

Darstellung 5.15 enthält die Ergebnisse zur Frage, welche Zeitelemente auf den Arbeitszeitkonten angespart werden können.

Darstellung 5.15: Auf Arbeitszeitkonten akzeptierte Zeitelemente 2002 (Anteile an allen Betrieben mit Arbeitszeitkontenregelungen)

	A	B	C	D	E	F	G
Handel und Reparatur	88	9	2	20	16	17	8
Produzierendes Gewerbe	89	16	10	16	24	15	3
Dienstleist. im engeren Sinne	86	27	7	17	17	13	3
Org. ohne Erwerbschar./ Öff. Verwaltung	96	9	11	13	19	20	2
1 bis 4 Beschäftigte	84	15	8	11	21	10	0
5 bis 19	89	21	5	20	12	14	4
20 bis 99	92	19	8	20	22	18	9
100 bis 499	89	29	17	29	41	26	9
ab 500	91	39	22	33	49	18	5
Nordbayern	83	23	16	14	20	12	5
Südbayern	91	17	2	20	17	15	3
Bayern insgesamt	88	19	7	18	18	14	4
Alte Bundesländer	90	20	7	17	23	15	4
Neue Bundesländer	89	15	3	13	32	10	3
Deutschland insgesamt	90	19	6	16	25	14	4

A Überstunden
D Zeitzuschläge für Nacht- und Wochenendarbeit
F Anteile aus Urlaubsansprüchen

B Zeitzuschläge für Überstunden

C Guthaben aus tariflicher Arbeitszeitverkürzung
E Ausgleich ungleichmäßiger Jahresarbeitszeit
G Sonstiges

Im Vordergrund stehen – bei überhaupt geringen Abweichungen zwischen Bayern, West- und auch Ostdeutschland – erwartungsgemäß die Überstunden, aus denen in 9 von 10 Betrieben solche Konten gespeist werden können. In jedem ca. fünften solchen Betrieb werden Überstundenzuschläge, Zeitzuschläge für Nacht- und Wochenendarbeit oder auch Ausgleichs aus saisonaler Mehrarbeit auf den Arbeitszeitkonten angespart. In jedem siebten Betrieb geht dies auch mit Anteilen aus Urlaubsansprüchen. Je größer die Betriebe, um so vielfältiger sind die Möglichkeiten zur Akkumulation von Zeitguthaben.

Ein Vergleich der Panelergebnisse von 2002 und 1999 zeigt – bei aller Vorsicht, die gegenüber den Werten aus dem nicht aufgestockten bayerischen Panel 1999 anzuraten ist – eine gewisse Verschiebung in der Dauer der maximalen Ausgleichszeiträume für Guthaben auf Arbeitszeitkonten: 2002 wurde ein Zeitraum bis zu einem halben Jahr seltener (30 % versus 33 %), ein solcher von einem halben bis zu einem Jahr häufiger (42 % versus 34 %) genannt als 1999. Einen Ausgleichszeitraum von mehr als einem Jahr kannten 2002 wie 1999 nur vier Prozent der Betriebe.⁴¹ Keinen fixierten Ausgleichszeitraum kannten 2002 24 Prozent der Betriebe (1999: 28 %). Zwischen der Betriebsgröße und der maximalen Dauer des Ausgleichszeitraumes besteht keine eindeutige Beziehung, tendenziell gewähren kleinere Betriebe eher kürzere Ausgleichsfristen, was auch darin zum Ausdruck kommt, dass eine fehlende Befristung des Ausgleichszeitraumes in großen Betrieben sehr viel häufiger zu finden ist (46 %) als in Kleinstbetrieben (18 %). Die Dauer ist bei Handel und Reparatur sowie im Produzierenden Gewerbe eher länger und in den Organisationen ohne Erwerbscharakter am kürzesten (94 % unter einem halben Jahr).

Eine spezielle Form von Arbeitszeitkonten sind separate Langzeitkonten, auf denen Beschäftigte Zeitguthaben für Sabbaticals, längere Familienpausen etc. ansammeln können. Unter verschiedensten Aspekten werden diese Instrumente zur Ermöglichung dekomprimierter Erwerbsbiographien durchaus positiv beurteilt (vgl. z.B. Offe, 1997), obwohl es auch gewisse Zweifel an ihrer Sinnhaftigkeit bzw. von Realisierungsmöglichkeiten in größerer Breite gibt (vgl. z.B. Kistler, Sing, 1998).

Immerhin 11 Prozent aller Betriebe in Bayern, eher solche in Südbayern, und damit mehr als in West- und Ostdeutschland, praktizieren solche Arbeitszeitmodelle. Am verbreitetsten sind separate Langzeitkonten im Produzierenden Gewerbe, aber auch im Dienstleistungsbereich im engeren Sinne sowie, wie zu erwarten, in mittleren und größeren Betrieben (vgl. Darstellung 5.16).

⁴¹ Einen Ausgleichszeitraum von mehr als zwei Jahren nannten nur ein Prozent der Betriebe mit deutlichem Schwerpunkt im Bereich Erziehung und Unterricht.

Als Verwendungszwecke für die Zeitguthaben auf solchen Konten dominieren – in (Süd-)Bayern besonders ausgeprägt – Langzeitfreistellungen und Weiterbildungszeiten, letztere in immerhin fünf Prozent aller Betriebe im Freistaat. Die anderen abgefragten Verwendungszwecke spielen demgegenüber nur eine geringere Rolle.

Darstellung 5.16: Anteil der Betriebe mit separaten Langzeitkonten an allen Betrieben

	Anteil Betriebe mit Langzeitkonten	darunter				sonstiges
		Langzeitfreistellungen	Weiterbildungszeiten	Verkürzung Lebensarbeitszeit	Freistellung für Familienzeiten	
Handel und Reparatur	4	0	2	2	0	2
Produzierendes Gewerbe	14	6	2	4	3	1
Dienstleistungen im engeren Sinne	11	3	7	1	3	3
Org. ohne Erwerbschar./ Öff. Verw.	7	0	0	6	1	1
1 bis 4 Beschäftigte	9	2	7	0	0	0
5 bis 19	9	4	4	0	4	3
20 bis 99	16	4	3	8	2	3
100 bis 499	13	4	4	6	3	2
ab 500	16	8	10	9	4	1
Nordbayern	9	3	3	2	1	2
Südbayern	12	4	5	2	3	2
Bayern insgesamt	11	4	5	2	2	2
Alte Bundesländer	8	2	2	3	1	2
Neue Bundesländer	7	2	2	1	2	1
Deutschland insgesamt	7	2	2	2	2	2

Tarifbindung/Tariforientierung

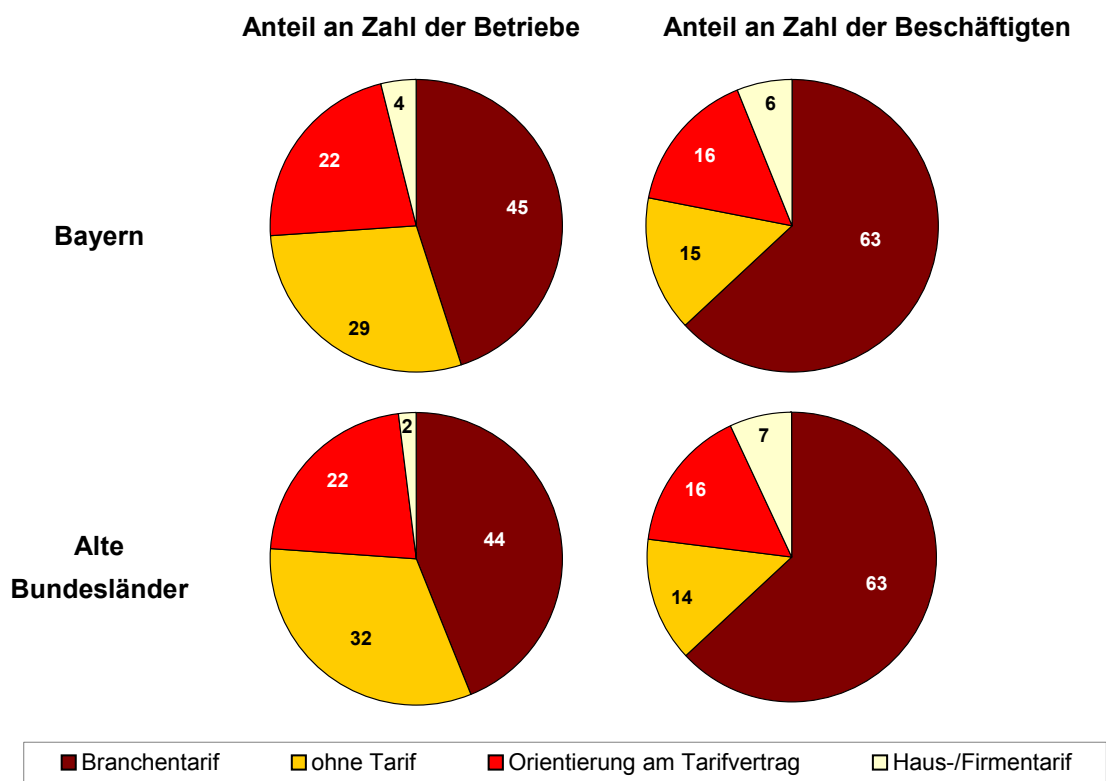
In 49 Prozent aller bayerischen Betriebe im Betriebspanel 2002 gilt ein Tarifvertrag⁴²: 45 Prozent nennen einen Branchentarifvertrag, vier Prozent einen Haus-/ Firmentarifvertrag. Das sind rein numerisch, aber innerhalb des statistischen Unsicherheitsbereiches, ein Prozent weniger als 2001. Von den 51 Prozent der Betriebe im Freistaat

⁴² Vgl. zu den Einschränkungen und Unschärfen eines solchen Befragungsergebnisses aufgrund aktueller Entwicklungen (z.B. OT-Mitgliedschaften von Betrieben, Aufhebungen von Allgemeinverbindlichkeiten) in diesem Bereich Heinecker, Hilpert, Huber, Kistler, 2002, S.63.

ohne Tarifvertrag orientieren sich aber weitere mehr als zwei Fünftel an einem Tarifvertrag (22 % von allen Betrieben), so dass in 71 Prozent aller Betriebe ein Tarifvertrag in der einen oder anderen Form wirksam wird.

Bezogen auf die Gesamtzahl aller Beschäftigten gilt: 86 Prozent aller Beschäftigten arbeiten in Betrieben, in denen ein Tarifvertrag gilt (63 % Branchen-, 6 % Haus- bzw. Firmentarifvertrag) oder als Orientierung zur Anwendung kommt (16 %). Darstellung 5.17 zeigt diese zwei Relationen im Überblick für Bayern und Westdeutschland.⁴³

Darstellung 5.17: Anwendung von Tarifverträgen in Bayern bzw. den Alten Bundesländern 2002



Die geringen Unterschiede zwischen Bayern und Westdeutschland in dieser Frage erklären sich im wesentlichen aus der leicht kleinbetrieblicheren Struktur der Betriebe des Freistaates. Mit zunehmender Beschäftigtenzahl steigt die Tarifbindung und die Anteile der Betriebe/Beschäftigten mit einer Orientierung an einem Tarifvertrag gehen dafür zurück.

⁴³ Die kleinen Abweichungen von 100 kommen durch Zahlenrundungen zustande.

Generell gilt, dass im Dienstleistungsbereich eine Bezahlung ohne, ja nicht einmal eine Orientierung an einem Tarifvertrag am weitesten verbreitet ist – 36 % aller Betriebe bzw. 22 % aller Beschäftigten (vgl. Darstellungen 5.18 und 5.19). Erwartungsgemäß nimmt die Tarifbindung im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung eine besondere Rolle ein.

Darstellung 5.18: Anwendung von Tarifverträgen 2002 (Anteil an allen Betrieben)

	Betriebe mit tariflicher Bezahlung				
	Insgesamt	Branchen- tarifvertrag	Haus-/ Fir- menvertrag	Orientierung am Tarifvertrag	darunter Be- zahlung über Tarif
Handel und Reparatur	76	49	2	25	38
Produzierendes Gewerbe	78	51	2	25	41
Dienstleistungen im engeren Sinne	64	39	5	20	26
Org. ohne Erwerbschar./ Öff. Verwaltung	87	72	3	12	0
1 bis 4 Beschäftigte	61	34	4	23	19
5 bis 19	76	51	3	21	37
20 bis 99	86	59	4	23	46
100 bis 499	92	75	8	10	45
ab 500	95	80	10	6	54
Nordbayern	70	46	4	20	29
Südbayern	71	45	3	24	31
Bayern insgesamt	71	45	4	22	30
Alte Bundesländer	69	44	2	22	29
Neue Bundesländer	58	20	4	34	9
Deutschland insgesamt	67	39	3	24	25

In Nordbayern besteht für deutlich mehr Beschäftigte als in Südbayern eine Bindung an einen Branchentarifvertrag, dafür ist in Südbayern eine Orientierung an einem Tarifvertrag häufiger vorzufinden.

Eine übertarifliche Bezahlung geben 30 Prozent aller Betriebe im Freistaat an, die 43 Prozent aller Beschäftigten in Bayern repräsentieren. In diesen Werten unterscheidet sich Bayern erneut kaum vom westdeutschen, sehr wohl aber vom ostdeutschen Durchschnitt, wobei übertarifliche Bezahlung in Südbayern verbreiteter ist als in Nordbayern. Bezogen auf den Anteil an allen Betrieben ist eine übertarifliche Bezahlung im Produzierenden Gewerbe am verbreitetsten, bezogen auf den Anteil an allen Beschäftigten gilt dies für den Bereich Handel und Reparatur. Im Bereich Organisati-

onen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung spielt eine übertarifliche Bezahlung dagegen keine Rolle.

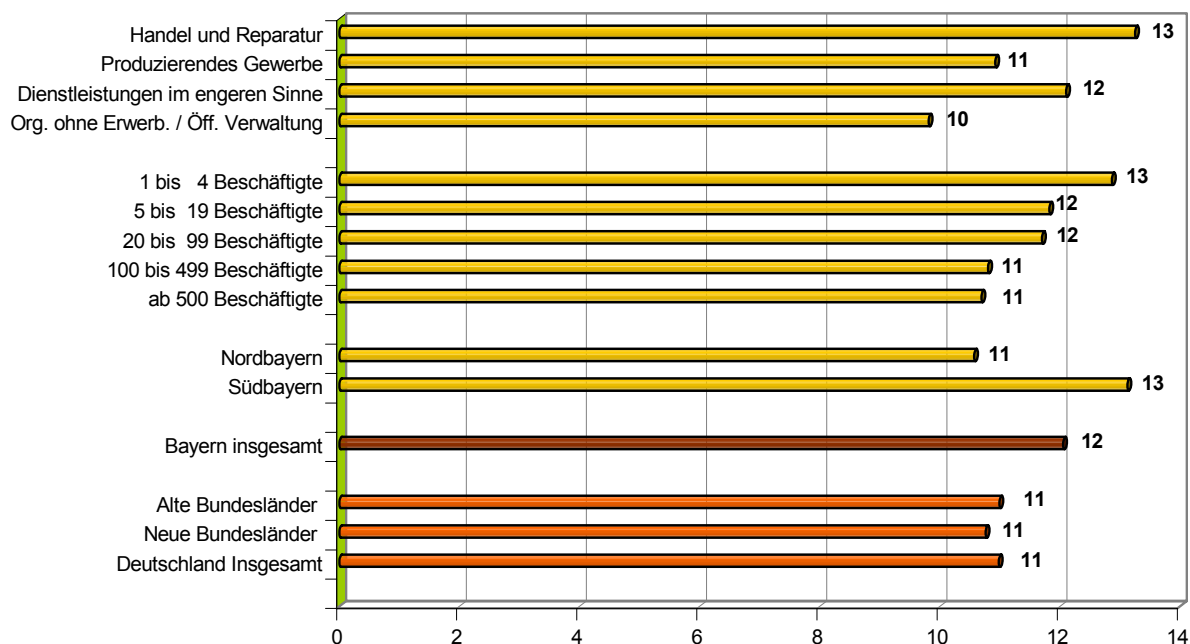
Darstellung 5.19: Anwendung von Tarifverträgen 2002 (Anteil an allen Beschäftigten)

	Betriebe mit tariflicher Bezahlung				
	Insgesamt	Branchen- tarifvertrag	Haus-/ Firmen- tarif	Orientierung am Tarfivertrag	darunter Bezahlung über Tarif
Handel und Reparatur	89	64	6	19	64
Produzierendes Gewerbe	91	67	6	18	59
Dienstleistungen im enge- ren Sinne	78	57	5	16	30
Org. ohne Erwerbschar./ Öff. Verwaltung	97	80	14	3	2
1 bis 4 Beschäftigte	64	37	3	23	21
5 bis 19	77	52	3	22	38
20 bis 99	86	60	4	22	47
100 bis 499	93	74	9	10	44
ab 500	97	80	13	4	53
Nordbayern	86	68	7	12	40
Südbayern	85	60	6	20	46
Bayern insgesamt	86	63	6	16	43
Alte Bundesländer	86	63	7	16	42
Neue Bundesländer	78	43	12	24	13
Deutschland insgesamt	84	60	8	17	38

Diejenigen Betriebe mit übertariflicher Bezahlung wurden im Betriebspanel 2002 auch gefragt: „Was schätzen Sie: Um wie viel Prozent liegen die Löhne und Gehälter bei Ihnen im Durchschnitt über dem Tarif?“. Darstellung 5.20 zeigt, dass in Bayern wie im Durchschnitt der Alten bzw. der Neuen Bundesländer ein um ca. 10 Prozent höherer Wert genannt wird. Aus den recht einheitlichen Werten ragen nur Südbayern, Kleinstbetriebe sowie der Bereich Handel und Reparatur leicht heraus.

Für die Teilgruppe derjenigen Betriebe mit Tarifbindung oder -orientierung, die ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz definieren, demonstriert Darstellung 5.21, dass in Betrieben, die personell an der Kapazitätsgrenze arbeiten, häufiger eine übertarifliche Entlohnung erfolgt und dass dort diese übertarifliche Entlohnung tendenziell am höchsten ausfällt.

Darstellung 5.20: Durchschnittliche Höhe der Zahlung von Löhnen und Gehältern über Tarif 2002



Darstellung 5.21: Kapazitätsauslastung und übertarifliche Bezahlung (Teilgesamtheit¹; Angaben in Prozent)

	Betriebe, die Tarifvertrag unterliegen oder anwenden und übertariflich bezahlen	davon: Wie viel über Tarif?			
		1 bis 9 %	10 bis 19 %	20 % und mehr	WN/KA
Mehr Umsatz wäre mit vorhandenem Personal/Anlagen möglich gewesen	56	34	49	14	3
Hätte dafür zusätzliches Personal benötigt	58	30	49	15	7
Hätte dafür zusätzliche Anlagen benötigt	66	29	45	22	4

1 Nur Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz definieren und in denen entweder ein Tarifvertrag gilt oder die sich an einem solchen orientieren.

Übertariflich bezahlen nach anderen Berechnungen aus dem Panel 2002 vor allem auch Betriebe mit sehr guter und guter Ertragslage, aber auch häufiger solche, die ihre Ertragslage als mangelhaft bezeichnen. Gleiches gilt für solche Betriebe, die von Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2002 berichten, im Vergleich zu Betrieben ohne Neueinstellungen.

Löhne/Gehälter

Dividiert man die im Betriebspanel erfragte Bruttolohn- und Gehaltssumme (ohne Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) für den Monat Juni 2002 durch die in Vollzeitäquivalente⁴⁴ umgerechnete Zahl der abhängig Beschäftigten, so ergibt sich in Bayern ein Wert von € 2.519 (vgl. Darstellung 5.22). Bei Division durch die Zahl aller Beschäftigten liegt der Wert bei € 2.354. Dieser Betrag ist gegenüber dem Vergleichswert des Vorjahres (€ 2.357) nicht gestiegen und liegt wie im Vorjahr unter dem Vergleichswert des westdeutschen Durchschnitts.

Darstellung 5.22: Lohn / Gehalt¹ im Juni 2002 je Vollzeitäquivalent² (in Euro)

	Basis: Alle Beschäftigten	Basis: Abhängige Beschäftigte
Handel und Reparatur	2.115	2.345
Produzierendes Gewerbe	2.550	2.687
Dienstleistungen im engeren Sinne	2.269	2.449
Organisation ohne Erwerbschar./ Öff. Verwaltung	2.450	2.450
1 bis 4 Beschäftigte	1.383	2.090
5 bis 19	1.874	2.186
20 bis 99	2.370	2.435
100 bis 499	2.611	2.616
ab 500	2.933	2.934
Nordbayern	2.295	2.452
Südbayern	2.401	2.573
Bayern insgesamt	2.354	2.519
Alte Bundesländer	2.510	2.680
Neue Bundesländer	1.849	1.995
Deutschland insgesamt	2.400	2.568

- 1 Ohne Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld.
- 2 Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende wurden auf Vollzeitäquivalente umgerechnet.

In Südbayern sind die Werte erneut, aber nicht mehr so deutlich wie noch 2001, höher als in Nordbayern, wobei im Gegensatz zu 2001 die südbayerischen Werte auch nicht mehr über dem westdeutschen Durchschnitt liegen. Betrachtet man die ver-

⁴⁴ Diese Bildung eines synthetischen Indexwertes, die die regionalen, branchenspezifischen und betriebsgrößenspezifischen Werte vergleichbarer macht, ist wegen unterschiedlicher Teilzeitquoten, Auszubildendenanteile etc. nötig. Mit zu beachten sind die unterschiedlichen vereinbarten Sollarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte.

schiedenen Betriebsgrößenklassen, so zeigt sich ebenfalls wie schon 2001 eine deutliche Zunahme mit steigender Beschäftigtenzahl; am geringsten sind die Werte im Dienstleistungsbereich, am höchsten im Produzierenden Gewerbe⁴⁵.

Gesundheitsförderung

Betriebliche Maßnahmen der Gesundheitsförderung stellen – nicht zuletzt angesichts der Herausforderungen durch die Alterung der Belegschaften – ein wichtiges Element einer nachhaltigen Personalpolitik dar.

Darstellung 5.23: Verbreitung betrieblicher Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten (Anteile an allen Betrieben, Angaben in Prozent)

	Betriebe mit Maßnahmen	darunter				
		Krankensstandsanalysen	Mitarbeiterbefragungen	Gesprächskreise	Gesundheitskurse	Sonstiges
Handel und Reparatur	13	9	9	2	4	5
Produzierendes Gewerbe	31	12	14	4	6	10
Dienstleistungen im engeren Sinne	23	14	9	7	11	5
Org. o. Erwerbscharakter/ Öff. Verwaltung	15	4	5	1	3	7
1 bis 4 Beschäftigte	12	7	7	3	7	4
5 bis 19	24	10	9	5	8	7
20 bis 99	49	30	20	8	12	12
100 bis 499	69	53	36	19	21	12
ab 500	91	69	48	42	47	27
Nordbayern	21	13	13	5	10	6
Südbayern	23	10	7	5	7	7
Bayern insgesamt	22	12	10	5	8	6
Alte Bundesländer.	18	8	8	4	5	5
Neue Bundesländer.	22	10	9	3	5	6
Deutschland insgesamt	19	8	8	3	5	3

Wie eine Frage im Betriebspanel 2002 ergibt (vgl. Darstellung 5.23), lässt die Verbreitung entsprechender Maßnahmen deutlich zu wünschen übrig. Zwar schnei-

⁴⁵ Die Löhne und Gehälter je Beschäftigten in der Industrie lagen 2001 in Bayern mit 36.632 € leicht über dem westdeutschen Vergleichswert von 36.567 € (vgl. Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie 2002, S.9,11).

det Bayern – mit besseren Werten vor allem im Produzierenden Gewerbe und, erwartungsgemäß, in Großbetrieben – besser ab als der westdeutsche Durchschnitt: 22 Prozent der bayerischen Betriebe – gleich viel wie in Ostdeutschland – praktizieren die eine oder andere Maßnahme zur Gesundheitsförderung ihrer Beschäftigten. Allerdings dominieren dabei die Nennungen zu den Antwortvorgaben „Krankenstandsanalysen“ und „Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“ (wie oft sich dahinter schlichte „Rückkehrergespräche“ verbergen, ist nicht bekannt). Auf jeden Fall sind dies eher Maßnahmen, die noch keine aktive Gesundheitsförderung markieren. Hier bleibt offensichtlich noch einiges zu tun.

Zusammenfassung

Sowohl der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen bzw. mit Personalabgängen als auch die hochgerechnete Zahl der Neueinstellungen und Personalabgänge hat sich im ersten Halbjahr 2002 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum verringert.

Vor allem in Nordbayern ist der Anteil der Betriebe hoch (23 %), die nur befristet eingestellt haben (Südbayern 13 %; Westdeutschland 16 %). 26 Prozent aller Neueinstellungen erfolgten mit Befristung. Der Frauenanteil an den Neueinstellungen lag mit 45 Prozent im Freistaat, v. a. in Nordbayern, unter dem Wert für die Alten Länder (47 %). Der Frauenanteil an den Beschäftigten lag ebenfalls bei 45 Prozent, der bei den befristeten Neueinstellungen bei 48 Prozent.

Acht Prozent aller bayerischen Betriebe (Alte Länder: 11 %) äußerten, dass sie „für sofort“ Arbeitskräfte suchen, wobei dieser Wert vor allem im Bereich Handel und Reparatur hoch, bei Organisationen ohne Erwerbscharakter niedrig ist.

Gesucht werden in den bayerischen Betrieben vor allem qualifizierte Bewerber. Der Anteil gesuchter Facharbeiter und gesuchter Angestellter/Beamter ist in Nordbayern viel höher als ihr jeweiliger Anteil am Bestand. Dies gilt auch für Facharbeiter in Südbayern.

Unter den Personalabgängen im ersten Halbjahr 2002 dominierten als Gründe die arbeitnehmerseitige Kündigung (35 % in Bayern, 34 % im Schnitt der Alten Länder) und die arbeitgeberseitige Kündigung (23 % bzw. 25 %), was die, trotz allem, immer noch im Vergleich bessere Arbeitsmarktsituation im Freistaat reflektiert.

Die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte ist gegenüber dem Vorjahr in Bayern um 0,25 Std. gesunken und liegt zum 30.06.2002 bei 38,3 Stunden (Westdeutschland: 38,2 Std.). Sie ist in Nordbayern, in kleineren Be-

trieben und in den Bereichen Dienstleistungen bzw. Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung sowie im Baugewerbe am längsten.

Nach den Ergebnissen des Betriebspanels 2002 wurden in 51 Prozent der bayerischen Betriebe (Westdeutschland: 48 %), vor allem in Südbayern, Überstunden geleistet. In diesen Betrieben erfolgte in 8 Prozent der Ausgleich nur finanziell, in 27 Prozent nur durch Freizeit, in 8 Prozent überhaupt nicht – letzteres überproportional häufig in Nordbayern, in Kleinstbetrieben und im Produzierenden Gewerbe.

15 Prozent aller abhängig Beschäftigten haben 2001 Überstunden ausbezahlt bekommen (Westdeutschland: 18 %), v. a. im Produzierenden Gewerbe. Unter den Facharbeitern war dieser Anteil mit 27 Prozent bei weitem am höchsten.

Arbeitszeitkonten als Flexibilisierungsinstrument haben sich – mit einem Schwerpunkt der Zuwächse bei kleineren und mittelgroßen Betrieben – im Vergleich der Jahre 2002 und 1999 deutlich verbreitet. Gab es 1999 noch in 18 Prozent aller Betriebe bzw. für 38 Prozent aller Beschäftigten Arbeitszeitkonten, so lauteten die Werte 2002 24 bzw. 42 Prozent. Dies ist mehr als im westdeutschen Durchschnitt.

Vor allem Überstunden, aber auch Zeitzuschläge für Überstunden, für Nacht- und Wochenendarbeit und Ausgleichs für unregelmäßige Jahresarbeitszeiten, auch Anteile aus Urlaubsansprüchen sind die Quellen, aus denen die Arbeitszeitkonten gespeist werden.

Separate Langzeitkonten sind mit 11 Prozent aller Betriebe noch weit weniger verbreitet, aber auch hier liegt dieser Wert (vor allem in Südbayern) über dem Durchschnitt der Alten Bundesländer (8 %). Als spezielle Zwecke dienen diese Langzeitkonten vor allem Weiterbildungszeiten bzw. Langzeitfreistellungen.

In 49 Prozent aller bayerischen Betriebe bzw. für 69 Prozent aller Beschäftigten gilt ein Tarifvertrag (Alte Bundesländer: 46 % bzw. 70 %). In weiteren 22 Prozent der Betriebe bzw. für 16 Prozent aller Beschäftigten im Freistaat besteht eine Tariforientierung (Alte Länder: Ebenfalls 22 % bzw. 16 %). Die Tarifgeltung ist in Nordbayern, die Tariforientierung in Südbayern etwas ausgeprägter.

30 Prozent aller bayerischen Betriebe mit Tarifgeltung oder -orientierung bezahlen übertariflich. Diese übertarifliche Bezahlung ist im Bereich Handel und Reparatur, in Kleinstbetrieben und in Südbayern etwas ausgeprägter als im bayerischen Durchschnitt (12 % vs. 11 % im Schnitt der Alten Länder).

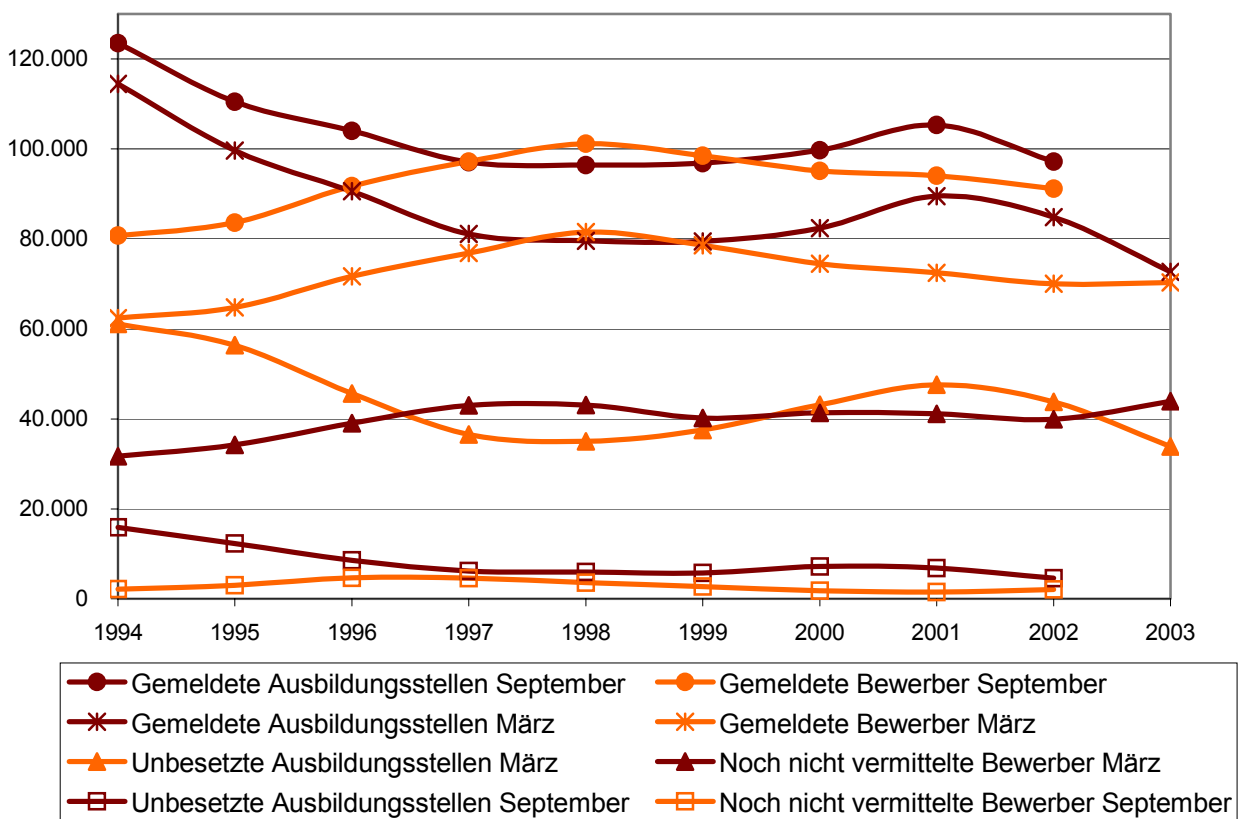
Die Löhne und Gehälter für Vollzeitäquivalente in bayerischen Betrieben liegen mit brutto € 2.354 (bezogen auf alle Beschäftigten) und € 2.519 (bezogen auf die abhängig Beschäftigten) jeweils leicht unter den westdeutschen Durchschnittswerten. In Südbayern sind diese Werte – allerdings nicht so deutlich wie 2001 – höher als in Nordbayern.

Von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung berichten im Freistaat zwar mehr (22 %) Betriebe als im westdeutschen Durchschnitt (18 %). Im Vordergrund stehen aber nicht aktive Maßnahmen sondern Krankenstandsanalysen und Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

6. Ausbildung – Mehr Betriebe bilden aus, dennoch zu wenig Ausbildungsstellen

Problemhintergrund

Darstellung 6. 1: Gemeldete Ausbildungsstellen und Bewerber in Bayern – März- und Septemberwerte – sowie Zahl der unbesetzten Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelten Bewerber – jeweils März und September des Beratungsjahres



Quelle: Eigene Darstellung nach Landesarbeitsamt Bayern 2003.

Zur Mitte des laufenden Berufsberatungsjahres 2002/2003 zog das Landesarbeitsamt ein relativ düsteres Zwischenfazit für den Ausbildungsstellenmarkt (vgl. zum folgenden v.a. Landesarbeitsamt Bayern 2003a): Das Angebot an Ausbildungsstellen ist im Freistaat im Vergleich zum März 2002 um 14,3 Prozent zurückgegangen, während die Zahl der Bewerber um 0,4 Prozent angestiegen ist. „Noch deutlicher wird die zugespitzte Situation bei der Relation von noch unbesetzten Stellen und noch nicht vermittelten Bewerbern. Sie zeigt nur für den oberbayerischen Regierungsbezirk ein

global gesehen ausgewogenes Verhältnis an. Alle anderen Bezirke haben einen dringenden Bedarf an zusätzlichen Ausbildungsstellen“ (ebenda, S. 5). Damit hat sich eine bereits im Vorjahr andeutende Verschlechterung der Entwicklung fortgesetzt. In der Jahresbilanz des Beratungsjahres 2001/2002 war bereits ein Rückgang der gemeldeten Ausbildungsstellen in Bayern um 7,7 Prozent (Bund - 7,1 %) festgestellt worden (vgl. Landesarbeitsamt Bayern 2002). Im Gegensatz zum damaligen Rückgang der Bewerberzahl um 3,1 Prozent (Bund - 3,6 %) ist aber, am aktuellen Rand, die Bewerberzahl, wie oben erwähnt, wieder leicht angestiegen, auch wegen eines Anstiegs der Zahl der „Altbewerber“ aus dem Vorjahr. Und: Für die nächsten Jahre wird dieser Trend leicht steigender Bewerberzahlen alleine von den bayerischen Schulabgängerquoten her gesehen noch anhalten, bevor ein demographisch bedingter Rückgang ab ca. 2008 einsetzen wird. Von da her ist die Fixierung der öffentlichen Debatten auf den Rückgang ab 2008 zumindest noch für eine Reihe von Jahren nicht unproblematisch. So weisen die Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung darauf hin, dass die wohnortbezogene Nachfrage nach Ausbildungsstellen in Westdeutschland von 2001 bis 2008 um ca. 53 Tsd. ansteigen und erst nach 2015 wieder das heutige Niveau erreichen wird. Zwar halbiert sich diese Zahl in Ostdeutschland zwischen 2001 und 2012 in etwa (80 Tsd. statt 156 Tsd.), Anlass für ein (weiteres) Nachlassen der Ausbildungsbemühungen darf das aber keinesfalls sein.

Die prekäre Entwicklung der Ausbildungssituation drückt sich auch im Indikator Berufsausbildungsstellen je 100 Bewerber aus, dessen landesdurchschnittlicher Wert im März 2003 mit 103 gegenüber 121 im März 2002 erheblich niedriger lag. Die Bayerische Staatsregierung befürchtete, dass am Ende des Berufsberatungsjahres deutlich mehr Jugendliche unversorgt bleiben werden als noch im Vorjahr. Ende August 2003 ist die Situation immer noch durch mehr Bangen als Hoffen gekennzeichnet. So schreibt die Bundesanstalt für Arbeit (2003b, S. 6 f.): „Von Oktober 2002 bis August 2003 sind den Arbeitsämtern 510.700 Ausbildungsplätze gemeldet worden, 46.700 weniger als im Vorjahreszeitraum. Der Rückgang beruht weit überwiegend auf betrieblichen Stellen; dabei hat sich das Minus im August erneut etwas verringert. Gleichzeitig haben 697.500 Bewerber die Berufsberatung bei der Vermittlung einer Lehrstelle eingeschaltet, dies sind mittlerweile 6.100 mehr... Als noch nicht vermittelt zählen 167.600 Bewerber... Somit ist die rechnerische Differenz zwischen unbesetzten Lehrstellen und unversorgten Bewerbern mit - 113.100 weiterhin beträchtlich größer als vor Jahresfrist (- 77.800)“.

Nach Pressemeldungen der DIHK (2003) lag die Zahl der neu eingetragenen Ausbildungsverträge in Deutschland mit 235 Tsd. um 3,4 Prozent niedriger als im August des Vorjahres. Für den Freistaat vermeldet das Landesarbeitsamt Bayern (2003b, S. 5) eine Differenz von „... der derzeit 19.310 noch nicht vermittelten Bewerber zu den 9.430 unbesetzten Ausbildungsstellen“.

Dabei liegt (vgl. Böhme 2003) die Ausbildungsleistung der bayerischen Wirtschaft deutlich über dem Bundesdurchschnitt (z.B. 744 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge je 1000 Jugendliche zwischen 16 und 20 Jahren in 2001 versus 674 in West- und 578 in Ostdeutschland). Allerdings ist auch zu berücksichtigen, dass Bayern eine hohe Zahl (2001: 7.600) an einpendelnden Auszubildenden aus den Neuen Bundesländern zu verzeichnen hat und gleichzeitig weniger junge Menschen in Bayern als im Bundesdurchschnitt eine Fachhochschul- oder Hochschulreife erwerben, daher auch relativ mehr Bewerber in die Berufsausbildung drängen. Auch dadurch wird die betriebliche Ausbildungsbereitschaft in Bayern besonders wichtig.

Das IAB-Betriebspanel „stellt ein wichtiges Instrumentarium dar, um empirische Daten zur Berufsausbildung zu gewinnen. Dabei wird nicht nur die Berufsausbildung nach dem BBiG und den Regelungen der HwO einbezogen, sondern auch die schulische Berufsausbildung nach Ländergesetzen im Bereich des Gesundheitswesens und der Erzieherausbildung sowie die Ausbildung von Beamtenanwärtern“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2002, S. 107).

Diesem unbestreitbaren Vorteil einer breiten Erfassung in der Datenbasis Betriebspanel (vgl. auch Dahms, Wahse 2003, S. 74) – die bei Vergleichen zur entsprechenden Geschäftsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit und zu den Kammerstatistiken unbedingt zu beachten ist – steht aber, abgesehen von ihren natürlichen Grenzen in der statistischen Sicherheit als Stichprobenerhebung, auch ein Nachteil gegenüber. Die Feldzeit des Betriebspanels (im wesentlichen Juli bis Oktober jeden Jahres) fällt zwar zeitlich ans Ende des jeweiligen Berufsberatungsjahres, eine zeitlich trennscharfe Zuordnung auf das jeweilige Jahr ist aber dadurch nicht möglich. Hieran ändern auch verschiedene Optimierungen in der Erfassungsmethodik des Fragebogens wenig (vgl. Infratest Sozialforschung 2001, S. 23 f.). Durch diesen Nachteil ist es auch erschwert, derartige aktuelle Trends abzubilden, wie sie oben mit den Einbrüchen im Angebot an Ausbildungsstellen in der ersten Hälfte des Beratungsjahres 2002/2003 geschildert wurden; von da her kann es nicht verwundern, dass das Betriebspanel 2002 die dramatische Verschärfung im Ausbildungsgeschehen noch gar nicht abbildet – eher sogar im Gegenteil, obwohl sich die dunklen Wolken am Horizont schon abzeichneten.

Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Bayern

Nach den Zahlen des Betriebspanels gab es in den Betrieben und Dienststellen Bayerns zum 30.6.2002 hochgerechnet 282 Tsd. Auszubildende, das sind um rund ein Tausend mehr als im Jahr 2001 (vgl. Darstellung 6.2). Mit diesem Zuwachs hat sich

die Zahl der Auszubildenden⁴⁶ im Betrachtungszeitraum noch leicht anders entwickelt als in der Gesamtheit der alten Bundesländer (Abnahme von 1.283 Tsd. auf 1.278 Tsd.) bzw. in den Neuen Bundesländern (Abnahme von 331 Tsd. auf 315 Tsd.).⁴⁷

Den absolut stärksten Rückgang an Auszubildenden zwischen 2001 und 2002 verzeichnet mit 4 Tsd. das Produzierende Gewerbe, während relativ gesehen der Rückgang im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung am deutlichsten ausfällt.

Darstellung 6.2: Auszubildendenzahlen 2001 und 2002 (jeweils 30.06.)

	Zahl in 1000		Veränderung 2001/2002 in %	Auszubildendenquote ¹	
	2001	2002		2001	2002
Handel und Reparatur	68	69	1	8	8
Produzierendes Gewerbe	109	105	-4	6	6
Dienstleistungen im engeren Sinne	92	98	6	4	5
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	10	8	-21	2	2
1 bis 4 Beschäftigte	26	20	-22	6	5
5 bis 19	89	94	5	7	7
20 bis 99	74	75	2	5	6
100 bis 499	46	47	2	4	4
ab 500	46	46	0	4	4
Nordbayern	135	136	1	6	6
Südbayern	147	147	0	5	5
Bayern insgesamt	281	282	0	5	5
Alte Bundesländer	1283	1278	0	5	5
Neue Bundesländer	331	315	-5	6	6
Deutschland insgesamt	1614	1593	-5	5	5

1 Anteil Auszubildende (inkl. Beamtenanwärter) an allen Beschäftigten.

⁴⁶ Dies bedeutet immer z.B. inkl. Beamtenanwärter. Die Zahlen des Betriebspanels beruhen (vgl. oben) auf einer anderen Grundgesamtheit und Erhebungsmethodik als die Geschäftsstatistiken der Bundesanstalt für Arbeit und die Kammerstatistiken. So meldet am 02.05.03 die Zeitung DIE WELT auf der Grundlage der noch nicht veröffentlichten Ausbildungsstatistik des DIHK einen Rückgang der Neuabschlüsse bis einschließlich Juli 2002 von 7,2 Prozent in Westdeutschland.

⁴⁷ Aufgrund des Stichprobenfehlers weichen die hochgerechneten Ergebnisse zum gleichen Stichtag des Vorjahres aus den verschiedenen Befragungswellen natürlich etwas voneinander ab. Auch aus diesem Grund sollten solche hochgerechneten Stichprobenergebnisse aus Befragungen nie überinterpretiert werden.

Weiter nach einzelnen Branchen differenziert ist – in hochgerechneten Absolutzahlen – der Rückgang im krisengeschüttelten Baugewerbe um 6 Tsd. Auszubildende am höchsten, während das Gesundheits- und Sozialwesen mit einem Plus von 4 Tsd. am stärksten an Auszubildenden zulegen konnte.

Mit einem Minus von 6 Tsd. ging die Gesamtzahl der Auszubildenden in den Kleinstbetrieben mit ein bis vier Beschäftigten am stärksten zurück, während auf der anderen Seite die Betriebe mit 5 bis 19 Beschäftigten 2002 deutlich mehr (+ 5 Tsd.) Auszubildende beschäftigten.

Die Auszubildendenquote – Anteil der Auszubildenden (inklusive Beamtenanwärter etc.) an allen Beschäftigten – ist in Nordbayern mit 6 Prozent etwas höher als in Südbayern (5 %). Nach Wirtschaftsbereichen differenziert schneidet die Branche Handel und Reparatur mit 8 Prozent am besten ab. Im Dienstleistungsbereich ist die Auszubildendenquote zwar angestiegen (am höchsten ist sie dort mit 7 % im Gesundheits- und Sozialwesen), sie bleibt aber immer noch hinter dem Produzierenden Gewerbe zurück. Die Organisationen ohne Erwerbscharakter und die Öffentliche Verwaltung bilden das Schlusslicht. Am geringsten ist die Auszubildendenquote in den größeren Betrieben.

Darstellung 6.3 enthält hierzu auch die Anteile der verschiedenen Betriebsgrößenklassen an allen Beschäftigten und an allen Auszubildenden jeweils zum 30.06. der Jahre 2001 und 2002.

Darstellung 6.3: Die Bedeutung der Klein- und Mittelbetriebe für die Beschäftigung und die Berufsausbildung in Bayern

Betriebsgrößenklassen	Anteil an Beschäftigten in %		Anteil an Auszubildenden in %	
	2001	2002	2001	2002
1 bis 4 Beschäftigte	8	8	9	7
5 bis 19	24	25	32	33
20 bis 99	25	25	26	27
100 bis 499	23	23	16	17
500 +	20	19	16	16
Nordbayern	45	44	48	48
Südbayern	55	56	52	52
Bayern insgesamt	100	100	100	100

Es wird deutlich, dass gerade die Klein- und Mittelbetriebe einen guten Teil der Ausbildungsleistungen erbringen. Zwar ist der Anteil der Auszubildenden in den Kleinstbetrieben an allen Auszubildenden ebenso wie deren gesamten Beschäftigtenanteil

zwischen 2001 und 2002 nach den Panelergebnissen deutlich zurückgegangen, die Betriebe mit unter 100 Beschäftigten haben aber 2002 einen Anteil an allen Beschäftigten von 58 Prozent und gleichzeitig einen Anteil an allen Auszubildenden von 67 Prozent. Besonders hervorzuheben ist die große und zwischen 2001 und 2002 auch noch gestiegene Ausbildungsleistung der Betriebe mit zwischen 5 und 19 Beschäftigten.

Dies wird auch ersichtlich, wenn man untersucht, wie viele Betriebe innerhalb der einzelnen Gruppen überhaupt eine Ausbildungsberechtigung haben und wie viele von diesen dann auch tatsächlich ausbilden.

Der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung in Bayern ist zwischen 2001 und 2002 gestiegen und liegt bei 64 Prozent. Allerdings bilden bei weitem nicht alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung auch aus. In der Analyse des Betriebspanels für Bayern werden 35 Prozent der Betriebe als Ausbildungsbetriebe gezählt⁴⁸ (vgl. Darstellung 6.4). Das sind erstaunlich mehr als noch im Jahr 2001 (30 %).

Darstellung 6.4: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Bayern 2002

Betriebe insgesamt 100 %	
Betriebe ohne Ausbildungs-berechtigung 36 %	Betriebe mit Ausbildungs-berechtigung 64 %
Nicht ausbildende Betriebe 65 %	Ausbildende Betriebe 35 %
Ausbildungs-potenzial 29 %	
Nicht ausbildend 45 %	Ausbildend 55 %

⁴⁸ In der Tat ist dies in einer Stichtagserhebung auch ein Zählungs- oder Definitionsproblem. Im Panel werden als Ausbildungsbetriebe daher alle Betriebe definiert, die (vgl. Infratest 2002, S. 23)

- ausbildungsberechtigt sind und die Auszubildende bzw. BeamtenanwärterInnen im Bestand haben oder
- im jeweils zu Ende gehenden Ausbildungsjahr selbst neue Verträge abgeschlossen haben oder
- im zu Ende gehenden Ausbildungsjahr erfolgreich abgeschlossene Ausbildungen verzeichnet haben oder
- für das beginnende Ausbildungsjahr neue Verträge abgeschlossen haben oder das noch planen.

Gleichzeitig verbleibt aber auch 2002 ein „Ausbildungspotenzial“ von 29 Prozent aller Betriebe (2001: 30 %), die zwar über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, aber nicht ausbilden. Gemessen an der Zahl der Betriebe, die über eine Ausbildungsbe-
rechtigung verfügen, bedeutet das: 45 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betrie-
be bilden nicht aus (vgl. auch Darstellung 6.6). Dies ist ein besonders wichtiges Po-
tenzial für Kampagnen zur Steigerung der Ausbildungsaktivitäten.

Besonders hohe Anteile solcher Betriebe finden sich neben den Branchen Bauwirt-
schaft (45 %) und Öffentliche Verwaltung (47 %) bei Verkehr und Nachrichtenüber-
mittlung (39 %) sowie Erziehung und Unterricht (38 %). In den Kleinstbetrieben
(32 %) und Kleinbetrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten (29 %) ist ebenfalls ein beson-
ders hohes Potenzial von Betrieben, wo zumindest eine fehlende Ausbildungsbe-
rechtigung nicht das Hindernis für eine Ausbildungsbeteiligung ist (vgl. Darstellung
6.5).⁴⁹ Die in dieser Tabelle enthaltenen Zahlen geben auch erste, weiter abzuklä-
rende Hinweise auf die Veränderungen im Vergleich 2001 zu 2002: Bei nur marginal
gestiegener Auszubildendenzahl im Bestand zur Jahresmitte ist die Zahl der ausbil-
denden Betriebe deutlich angestiegen (vgl. Darstellungen 6.2 und 6.3). In den
Kleinstbetrieben hat die Zahl der Beschäftigten und die der Auszubildenden abge-
nommen (von 449 auf 418 bzw. 26 auf 20 Tsd.); dies trotz steigendem Anteil ausbil-
dender Betriebe.⁵⁰ Aufgefangen wurde dies dadurch, dass in den Kleinbetrieben mit
5 bis 19 Beschäftigten sowohl der Anteil ausbildender Betriebe als auch deren Anteil
an allen Auszubildenden gestiegen ist, d.h. in den ausbildenden Kleinbetrieben wur-
den im Durchschnitt die Lehrlingszahlen erhöht.

Darstellung 6.5: Ausbildungsverhalten 2001 und 2002 der Betriebe in Bayern nach
Betriebsgrößenklassen (Angaben in Prozent)

	Anteil ausbildende Be- triebe an allen Betrieben		Anteil trotz Berechti- gung nicht ausbildender Betriebe an allen Betrieben		Anteil Betriebe ohne Aus- bildungsberechtigung an allen Betrieben	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002
1 bis 4 Beschäftigte	16	20	35	32	50	48
5 bis 19	37	42	29	29	34	29
20 bis 99	59	60	21	18	21	21
100 bis 499	82	80	12	13	6	7
ab 500	92	90	5	2	3	8

⁴⁹ In regionaler Hinsicht sind die entsprechenden Anteile am höchsten in der Oberpfalz (37 %) und Schwaben (35 %), gefolgt von Oberfranken (32 %). Insgesamt liegt dieser Anteil trotz Ausbil-
dungsberechtigung nicht ausbildender Betriebe in Bayern mit 29 Prozent über dem west- und ost-
deutschen Durchschnitt (27 bzw. 26 %).

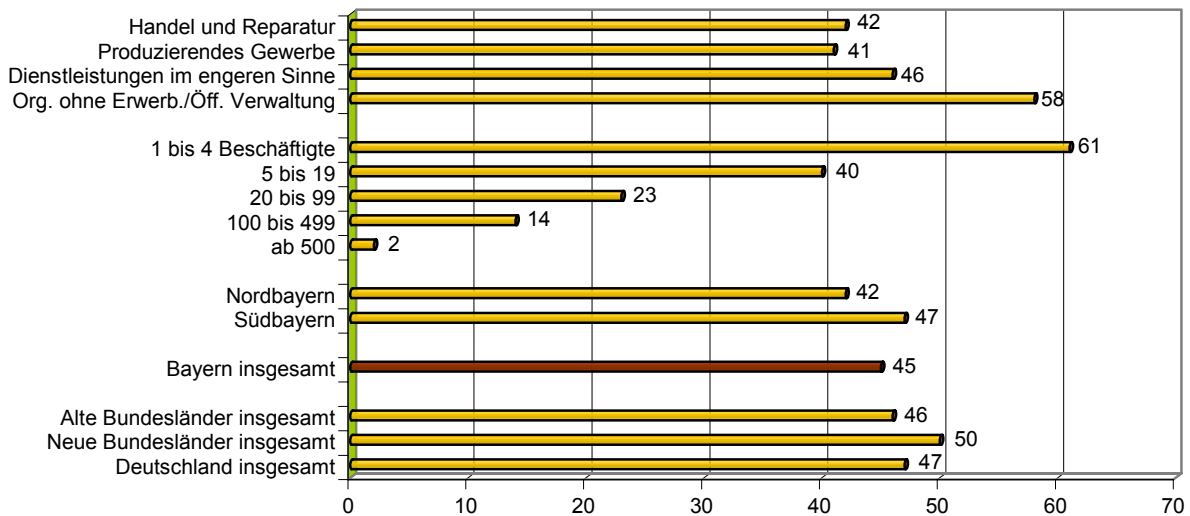
⁵⁰ D.h. die Zahl der Auszubildenden pro ausbildendem Betrieb ist dort gesunken.

Betriebe, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden, stellen – auch unter dem Aspekt einer Lockerung der Vorschriften zur Ausbildungsberechtigung⁵¹ – eine primäre Zielgruppe für entsprechende Kampagnen dar. Bezieht man also die Zahl der Betriebe die trotz bestehender Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden auf die Gesamtzahl aller Betriebe mit Ausbildungsberechtigung, so ergibt sich für Bayern insgesamt der oben schon erwähnte Wert von 45 Prozent.

Dieser Anteil ist in Bayern (vgl. Darstellung 6.6) in etwa so hoch wie in den Alten Bundesländern. Er ist in Süd- höher als in Nordbayern und nimmt erwartungsgemäß mit zunehmender Betriebsgröße deutlich ab.

Den höchsten so definierten Anteil trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbildender Betriebe findet das Betriebspanel in der Öffentlichen Verwaltung (75 %)⁵², gefolgt von Erziehung und Unterricht (70 %) und von Verkehr und Nachrichtenübermittlung (67 %). Im Verarbeitenden Gewerbe liegt der Anteil dagegen bei nur 30 Prozent.

Darstellung 6.6: Ausbildungsverhalten der ausbildungsberechtigten Betriebe in Bayern 2002 (Anteil trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbildender Betriebe an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung)



⁵¹ Für solche bisher trotz Berechtigung nicht ausbildenden Betriebe dürfte eine Entscheidung, in die Ausbildung (wieder) einzusteigen, wahrscheinlich im Schnitt etwas weniger Hürden aufwerfen, als für Betriebe, für die sich erst durch Änderungen in den rechtlichen Vorschriften diese Möglichkeit auftut.

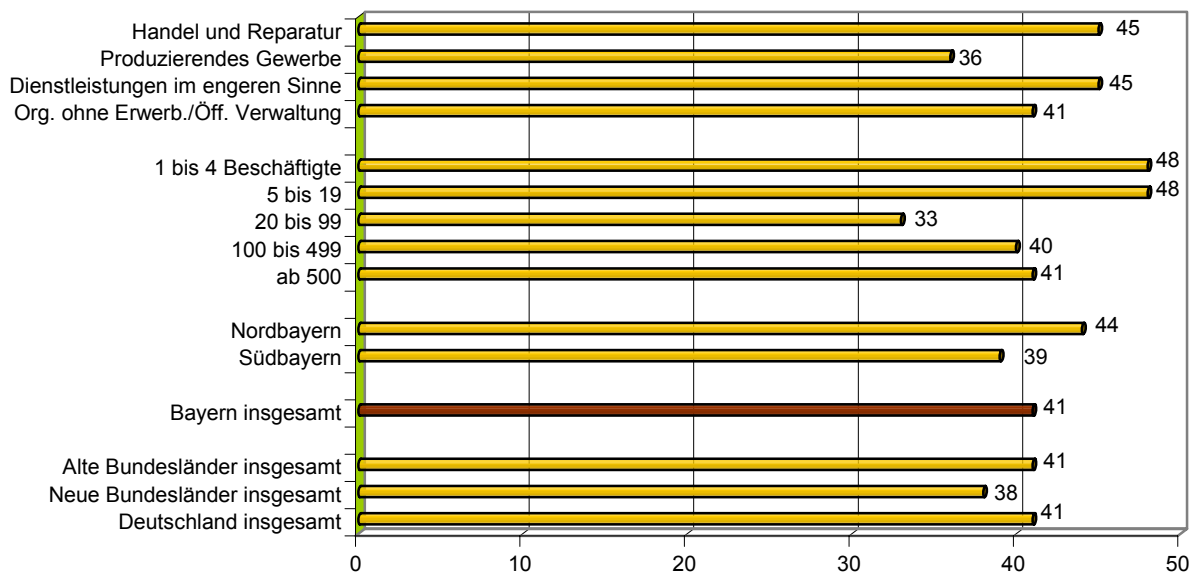
⁵² Bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter beträgt der Wert – bei geringer Fallzahl – 8 Prozent.

Neue Ausbildungsverträge

Im Betriebspanel werden die Betriebe/Dienststellen sowohl nach neuen Verträgen im gerade ablaufenden Ausbildungsjahr (im vorliegenden Fall 2001/2002) als auch nach ihren Planungen bzw. den bereits abgeschlossenen Verträgen für das künftige Jahr (im vorliegenden Fall 2002/2003) gefragt.

Neue Verträge aus dem ablaufenden Ausbildungsjahr 2001/2002 machten 41 Prozent aller Auszubildenden in Bayern aus (vgl. Darstellung 6.7). Mit diesem Anteil rangiert der Freistaat gleichauf mit dem Durchschnitt der Alten und vor den Neuen Bundesländern (38 %). Deutlich wird auch die positive Anstrengung der nordbayerischen Betriebe in diesem Ausbildungsjahr sowie auch hier die besondere Ausbildungsleistung von Kleinst- und Kleinbetrieben. Auffällig ist aber auch, wie sehr sich das Produzierende Gewerbe im Ausbildungsjahr 2001/2002 zurückgehalten hat (dabei besonders das Baugewerbe mit einem Anteil von nur 27 %).⁵³

Darstellung 6.7: Anteil der Auszubildenden mit einem Vertrag 2001/02 an allen Auszubildenden



Neue Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2002/2003 in Bayern nach den hochgerechneten Ergebnissen des Betriebspanels waren zum Befragungszeitpunkt im Sommer/Herbst 2002 bereits in 99 Tausend Fällen abgeschlossen; zusätzlich ä-

⁵³ Regional fallen diese Anteile in Oberfranken (33 %) und Schwaben (34 %) besonders niedrig, dagegen in Mittelfranken (50 %) und der Oberpfalz (48 %) relativ hoch aus.

ßerten die Betriebe die Absicht, 17 Tausend weiteren Auszubildenden einen Vertrag zu geben. Davon waren in Nordbayern 48 Tausend bereits abgeschlossen und 6 Tausend noch geplant.

Darstellung 6.8 enthält neben der ersten Spalte zur Verortung des Anteils ausbildender Betriebe – in oben genannter Definition – die Anteile der Betriebe an allen Betrieben der jeweiligen Branche, Betriebsgröße etc., die im Sommer/Herbst 2002 bereits neue Verträge für das Ausbildungsjahr 2002/2003 abgeschlossen hatten. Dies in der Differenzierung, ob sie diese selbst abgeschlossen haben oder ob die Ausbildungsverträge von anderen Betrieben/Dienststellen bzw. mit überbetrieblichen Einrichtungen abgeschlossen wurden.

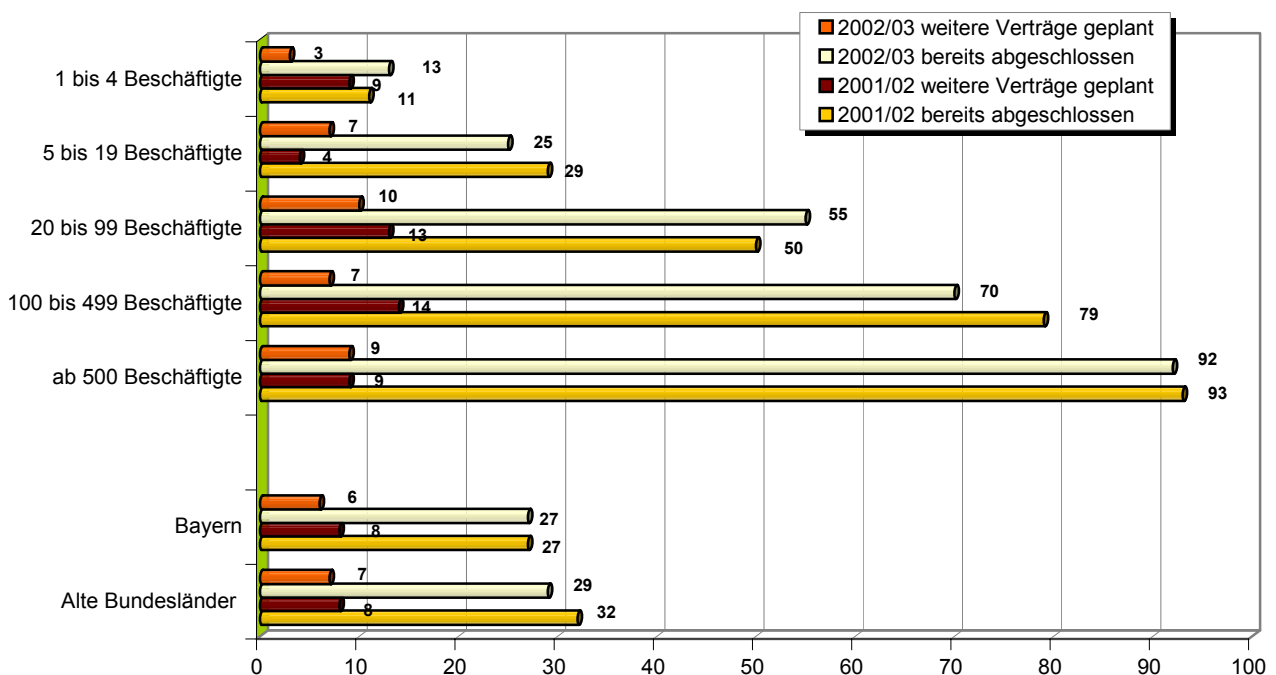
In (Süd-)Bayern mit seinem etwas höheren Anteil von kleineren Betrieben und auch von Dienstleistungsbetrieben ist der Anteil der Abschlüsse mit anderen Betrieben bzw. überbetrieblichen Einrichtungen höher als in West- und Ostdeutschland.

Darstellung 6.8: Anteil der Betriebe mit neuen Ausbildungsverträgen 2002/2003 an allen ausbildenden Betrieben

	Anteil ausbildende Betriebe an allen Betrieben	Anteil Betriebe mit neuen Verträgen 2002/2003 an allen ausbildenden Betrieben	
		im eigenen Betrieb	durch andere Betriebe
Handel und Reparatur	36	37	7
Produzierendes Gewerbe	45	38	3
Dienstleistungen im engeren Sinne	34	39	11
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	16	33	1
1 bis 4 Beschäftigte	20	18	15
5 bis 19	42	34	5
20 bis 99	60	67	3
100 bis 499	80	73	4
ab 500	90	92	1
Nordbayern	40	43	4
Südbayern	32	32	10
Bayern insgesamt	35	38	7
Alte Bundesländer insgesamt	31	44	4
Neue Bundesländer insgesamt	26	36	3
Deutschland insgesamt	30	43	4

Vergleicht man die Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes anhand der Anteile von Betrieben mit neuen Ausbildungsverträgen für das beginnende Ausbildungsjahr aus dem Panel 2001 und 2002, so kann man daraus gewisse Hinweise auf die Branchen, Betriebsgrößen etc. gewinnen, bei denen Engpässe entstanden sind oder auch wo eventuell aktuell wieder Chancen für die Aktivierung neuer Ausbildungsstellen sich im Sinne eines Nachholbedarfs aufbauen könnten.⁵⁴ Darstellung 6.9 stellt die Ergebnisse aus den beiden Befragungswellen 2001 und 2002 gegenüber. Es wird deutlich, wie sich das Ausbildungsstellenangebot in den Alten Bundesländern im Betrachtungszeitraum sowohl bezüglich der bereits abgeschlossenen als auch der noch geplanten Verträge leicht verschlechtert hatte. In Bayern traf dies dagegen „nur“ für die Planungen zu.

Darstellung 6.9: Betriebe mit Abschluss von neuen Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2001/2002 (im Panel 2001) bzw. 2002/2003 (im Panel 2002), Anteil an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung

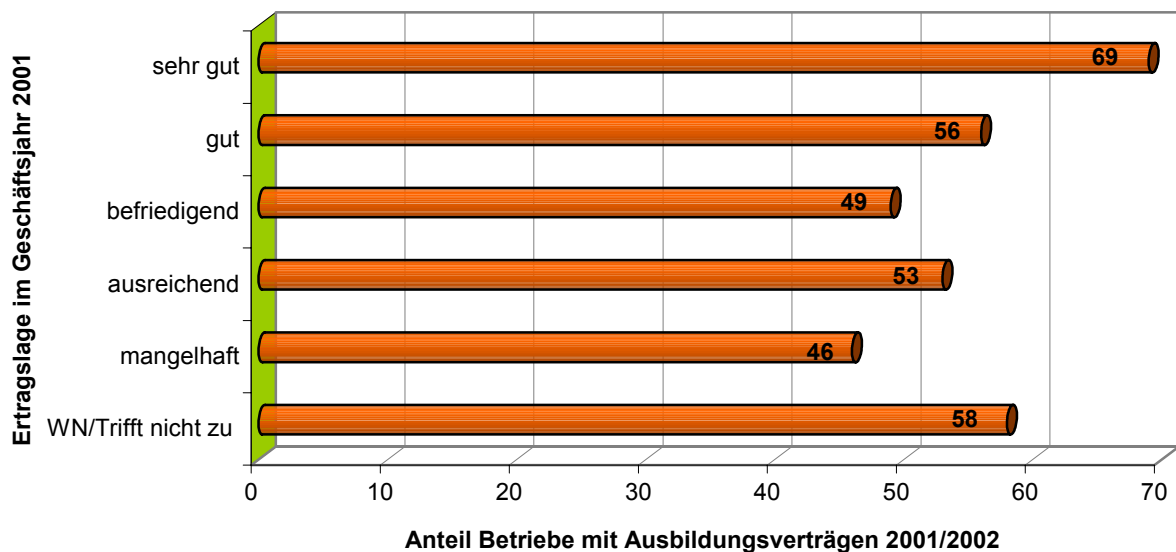


Die Kleinstbetriebe hatten zwar 2002 schon mehr Verträge abgeschlossen, äußerten sich aber bezüglich der weiteren Planungen zurückhaltender, während in den Betrieben mit 100 bis 499 Beschäftigten der Rückgang sowohl bei den bereits realisierten Verträgen als auch bei den Planungen ins Auge fällt.

⁵⁴ Dies natürlich jenseits der generellen bzw. branchenspezifischen wirtschaftlichen Entwicklungen.

Darstellung 6.10 zeigt, dass – für diejenigen Betriebe mit Ausbildungsberechtigung – zwar kein linearer, aber doch ein recht deutlicher Zusammenhang zwischen der Ausbildungsbeteiligung (hier gemessen an der Frage, ob für das Ausbildungsjahr 2001/2002 Verträge abgeschlossen wurden) und der Selbsteinschätzung der Ertragslage (2001) besteht: Je besser die Ertragslage bewertet wird, um so größer die Wahrscheinlichkeit einer Ausbildungsbeteiligung.

Darstellung 6.10: Ausbildungsverträge im Ausbildungsjahr 2001/2002 nach Ertragslage im Geschäftsjahr 2001 (Teilgesamtheit¹; Angaben in Prozent)



1 Nur Betriebe, die selbst oder im Verbund über eine Ausbildungsberechtigung verfügen.

Weibliche Auszubildende

Der Frauenanteil an allen Auszubildenden liegt im Freistaat mit 47 Prozent höher als im westdeutschen (44 %) und ostdeutschen (40 %) Durchschnitt. Das nordbayerische Ergebnis ragt mit 50 Prozent hervor – dies obwohl der Dienstleistungsbereich mit seinem traditionell hohen Frauenanteil in Südbayern stärker vertreten ist (vgl. Darstellung 6.11).

Erwartungsgemäß recht gering ist der Frauenanteil an den Auszubildenden im Produzierenden Gewerbe; auffällig ist auch der sehr geringe Anteil weiblicher Auszubildender in den Kleinbetrieben.

In diesen besonders, aber auch in der Ingesamtbetrachtung für den Freistaat, fällt der deutlich höhere Frauenanteil bei den Auszubildenden mit Verträgen aus dem

Ausbildungsjahr 2001/2002 und auch aus den zum Befragungszeitpunkt schon abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 2002/2003 auf. Eine gleichgerichtete, aber wesentlich schwächer ausgeprägte Entwicklung verzeichnen auch West- und Ostdeutschland insgesamt.

Darstellung 6.11: Anteile weiblicher Auszubildender an allen Auszubildenden, an allen Auszubildenden mit Verträgen 2001/2002 und an allen Auszubildenden mit Verträgen 2002/2003 in Bayern

	Frauenanteil am 30.06.2002 an allen		
	Auszubildenden	Auszubildenden mit Vertrag 2001/2002	Auszubildenden mit Vertrag 2002/2003
Handel und Reparatur	40	44	43
Produzierendes Gewerbe	29	31	28
Dienstleistungen im engeren Sinne	72	83	78
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	54	63	52
1 bis 4 Beschäftigte	33	46	65
5 bis 19	57	68	65
20 bis 99	46	47	50
100 bis 499	39	45	44
ab 500	44	47	46
Nordbayern	50	60	58
Südbayern	45	49	50
Bayern insgesamt	47	55	54
Alte Bundesländer insgesamt	44	47	48
Neue Bundesländer insgesamt	40	42	42
Deutschland insgesamt	43	46	47

Der Frauenanteil (vgl. Darstellung 6.12) liegt mit 56 Prozent an allen erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen in Bayern ebenfalls erheblich über den west- (50 %) und vor allem ostdeutschen Werten (42 %). Er ist in den kleinen und mittleren Betrieben deutlich höher als in den Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten und er ist im Dienstleistungsbereich mit 80 Prozent weit überproportional.

Darstellung 6.12: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in 2002 sowie Übernahmequoten

	Auszubildende mit erfolgreichem Abschluss		Übernahmequoten 2002		
	insgesamt	davon Frauen	Frauen	Männer	Insgesamt
	(in Tsd.)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)
Handel und Reparatur	20	50	45	81	63
Produzierendes Gewerbe	31	29	67	66	66
Dienstleistungen im engeren Sinne	36	80	60	56	59
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	5	73	88	80	86
1 bis 4 Beschäftigte	14	58	80	76	79
5 bis 19	29	60	51	59	54
20 bis 99	20	58	51	58	54
100 bis 499	15	49	67	79	73
ab 500	16	49	65	73	69
Nordbayern	47	56	60	68	63
Südbayern	46	56	60	67	63
Bayern insgesamt	93	56	60	67	63
Alte Bundesländer insgesamt	439	50	53	60	57
Neue Bundesländer insgesamt	97	42	41	47	44
Deutschland insgesamt	536	49	51	58	55

Dem entsprechen die Übernahmequoten nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss jedoch nicht. Insgesamt ist die Übernahmequote im Freistaat im Vergleich zum Panel 2001 von 59 auf 63 Prozent gestiegen, während sie im westdeutschen Durchschnitt 2002 mit nur 57 Prozent (2001: 58 %) deutlich geringer ausfiel. Wie Darstellung 6.12 zeigt, belegt das Betriebspanel mit dem niedrigen Wert für Ostdeutschland (44 %) auch die anhaltend großen Probleme an der „zweiten Schwelle“. Besonders hoch ist die Übernahmequote nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss in Kleinstbetrieben. Dort liegt sie auch für Frauen höher als für Männer. Gleiches ist für die Organisation ohne Erwerbscharakter zu verzeichnen. Bei Handel und Reparatur dagegen werden Männer deutlich eher übernommen als Frauen, ein Phänomen, das jenseits der Kleinstbetriebe übrigens in allen anderen Betriebsgrößenklassen aufscheint und dazu führt, dass – wie erwähnt im Kontrast zu den geschlechtsspezifischen Auszubildendenanteilen – die Übernahmequote bei Frauen in Bayern (wie auch im Rest der Republik) mit 60 Prozent deutlich unter derjenigen der Männer liegt.

Zusammenfassung

Die Zahl der der Arbeitsverwaltung gemeldeten Berufsausbildungsstellen ist in Bayern im Oktober 2001 erstmals seit einigen Jahren leicht geringer gewesen (59.125 versus 59.317) als im entsprechenden Vorjahresmonat. Dieser Rückgang hält an – im Vergleich Oktober 2002 zu 2001: 48.307 versus 59.125 – und weitet sich aus (im Vergleich März 2003 zu März 2002: 72.680 versus 84.843).

Das Betriebspanel, dessen Interviews im Zeitraum der letzten Juniwoche bis Ende Oktober 2002 durchgeführt wurden, kann diese sich aktuell zuspitzende Entwicklung nur teilweise widerspiegeln. Für das Berufsausbildungsjahr 2001/2002, in dem gerade noch eine befriedigende Ausbildungsmarktbilanz (bei – auch migrationsbedingt – steigender Nachfrage) erreicht wurde, zeigen die Panelergebnisse eine Reihe interessanter und wohl auch weiterhin zu beachtender Entwicklungen auf:

- Bei in Bayern insgesamt etwa gleichgebliebener Zahl an Auszubildenden zwischen Ende Juni 2001 und 2002 ist ein Rückgang im Produzierenden Gewerbe und in Kleinbetrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten auffällig. Zuwächse verzeichnen dagegen der Dienstleistungsbereich und die Kleinbetriebe mit 5 bis 19 Beschäftigten.
- Die Kleinbetriebe sind es, die den Hauptanteil der Ausbildungsleistungen erbringen: Bei ihnen ist der Anteil an allen Auszubildenden deutlich und im Betrachtungszeitraum zunehmend höher als der Anteil an den Beschäftigten, bei ihnen hat sowohl der Anteil der ausbildungsberechtigten als auch der Anteil der tatsächlich ausbildenden Betriebe zugenommen (letzteres gilt auch für die Kleinbetriebe).
In den Großbetrieben sinkt der Anteil der ausbildenden Betriebe dagegen ebenso wie die Zahl der Auszubildenden. Diese Entwicklungen tragen zusammen dazu bei, dass in Bayern zwischen 2001 und 2002 der Anteil ausbildender Betriebe deutlich steigt (bei weitgehend konstanter Auszubildendenzahl).
- Der Anteil der Auszubildenden mit einem „neuen“ Vertrag 2001/2002 war im Sommer/Frühherbst in Nordbayern und in Kleinst- und Kleinbetrieben höher als im Landesdurchschnitt. Deutlich weniger solche „neuen Verträge“ als der Durchschnitt im Freistaat verzeichnet das Produzierende Gewerbe.
- Verträge für das während der Feldzeit der Befragung anlaufende Ausbildungsjahr 2002/2003 gab es dagegen eher im Produzierenden Gewerbe und in größeren Betrieben (was aber an traditionell anderen Vorlaufzeiten liegen mag). Wiederum ist der nordbayerische Wert höher als der südbayerische.

- Der Frauenanteil an allen Auszubildenden liegt im Freistaat mit 47 Prozent höher als im westdeutschen (44 %) und im ostdeutschen Durchschnitt (40 %). Er ist in Kleinstbetrieben deutlich unterproportional. Dies gilt aber nicht für die Auszubildenden mit einem Vertrag 2002/2003.
- Auch unter den Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss in 2002 ist ein deutlich überproportionaler Frauenanteil zu verzeichnen (nicht in Großbetrieben und nicht im Produzierenden Gewerbe), der auch weit über dem Bundesdurchschnitt liegt.
- Dies gilt jedoch nicht für die Übernahmequoten an der zweiten Schwelle. Zwar sind auch diese höher (63 %) als im west- (57 %) und gar im ostdeutschen Durchschnitt (44 %). Die Übernahme nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss ist aber auch im Freistaat bei Frauen seltener als bei Männern.

7. Geschlechtergleichstellung – Größere Verbreitung von Maßnahmen in Bayern

Gleichstellung der Geschlechter: Einige Fortschritte, aber doch noch ein weiter Weg

Auch wenn Frauen im Bezug auf Arbeitswelt und Arbeitsmarkt eine Reihe von Fortschritten erreichen konnten, bleibt in vielerlei Hinsicht noch einiges zu tun, bevor von einer Gleichstellung geredet werden könnte (vgl. im aktuellen Überblick WSI, INIFES, Forschungsgruppe Tondorf 2002).

Zweifellos: Junge Frauen können heute z.B. eine im Durchschnitt sogar etwas bessere schulische Bildung am Arbeitsmarkt in die Waagschale werfen als Männer; dennoch ist immer noch eine ausgeprägte Geschlechterspezifität bei der Ausbildungs- und Berufswahl zu verzeichnen und Frauen sind in Führungspositionen immer noch weit unterrepräsentiert. Die Frauenerwerbsquote ist zwar nachhaltig gestiegen – und seit Jahren kann von einer ausgeprägt höheren Frauenarbeitslosigkeit keine Rede mehr sein. Dennoch tragen vor allem Frauen die Lasten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – und ihre weit überproportionale Verweisung auf den Teilzeitarbeitsmarkt hat vielfache Schattenseiten. Die Fraueneinkommen haben sich den Männereinkommen ein Stück weit angenähert, sie aber noch lange nicht erreicht. Kurz: Frauen „... sind noch immer im Erwerbsleben benachteiligt Die Politik kann sich – trotz großer frauenpolitischer Fortschritte in den letzten 30 Jahren – mit dem Erreichten nicht zufrieden geben“ (Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit 1999, S. 107).

Einige Probleme und einige Widersprüchlichkeiten in der Gleichstellungsfrage zeigen sich bereits, wenn man nur die mit dem IAB-Betriebspanel darstellbaren Geschlechteranteile an verschiedenen einfachen betrieblichen Kennziffern zusammenstellt (ohne dass dabei überhaupt wirklich sensible Fragen im Gleichstellungskontext wie beruflicher Status, Einkommen etc. berührt werden). Darstellung 7.1 enthält einige solche Zahlen aus dem Panel 2002 für Bayern, die Alten bzw. Neuen Bundesländer und Deutschland insgesamt.

Der Frauenanteil an allen Beschäftigten ist in Bayern mit 45 Prozent nach den Ergebnissen des Betriebspanels etwas höher als im Schnitt der westdeutschen Bundesländer. Frauen sind überall, vor allem aber in Bayern, bei den Anteilen an den befristeten Beschäftigten und erwartungsgemäß auch bei den Teilzeitbeschäftigten „überrepräsentiert“.

Der Frauenanteil an den Auszubildenden ist im Freistaat bezogen auf den Bestand an Auszubildenden in den Betrieben, vor allem aber an den Auszubildenden mit Ver-

trägen 2001/2002 und 2002/2003, deutlich überproportional und wesentlich höher als in Westdeutschland insgesamt. Gleiches gilt für den Frauenanteil an den Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss in 2002.

Andererseits ist aber die Übernahmequote an der zweiten Schwelle unter den Frauen – in Bayern wie in den Vergleichsregionen – deutlich niedriger als bei den männlichen Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss (aber doch gleichzeitig in Bayern höher als in Westdeutschland).

Darstellung 7.1: Indikatoren zur Frauenerwerbstätigkeit im Betriebspanel 2002 (in Prozent)

	Bayern	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer	Deutschland insgesamt
- Frauenanteil an Beschäftigten 30.06.2002	45	43	46	44
- Frauenanteil an Teilzeitbesch. 30.06.2002	86	83	81	83
- Frauenanteil an befristet Besch. 30.06.2002	56	53	53	53
- Frauenanteil an Einstellungen im 1. Halbjahr 2002	45	47	44	46
- Frauenanteil an befristeten Einstellungen im 1. Halbjahr 2002	48	50	48	49
- Frauenanteil an Personalabgängen im 1. Halbjahr 2002	47	45	42	45
- Frauenanteil an allen Auszubildenden 30.6.2002	47	44	40	43
- Frauenanteil an Auszubildenden mit Verträgen 2001/2002	55	47	42	46
- Frauenanteil an Auszubildenden mit neuen Verträgen 2002/2003	54	48	42	47
- Frauenanteil an erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen 2002	56	50	42	49
- davon Übernahmen Frauen	60	53	41	51
- davon Übernahmen Männer	67	60	47	58

Auf ein aktuelles Problem im vorliegenden Kontext könnte – was im nächstjährigen Panel weiter verfolgt werden soll – die Tatsache verweisen, dass der Frauenanteil an allen Einstellungen im ersten Halbjahr 2002, so weit es sich nicht um befristete Einstellungen handelt, zwar so hoch ist wie der Frauenanteil am Beschäftigtenbestand, aber leicht geringer als der Frauenanteil an den Personalabgängen. Gerade im Vergleich zu den entsprechenden westdeutschen Werten könnte sich hier eine Verschlechterung der Position von Frauen in Bayern in der gegenwärtigen Wirtschafts- und Arbeitsmarktkrise andeuten.

Um so wichtiger wird angesichts des Vorgesagten die Frage, inwieweit die Betriebe entsprechende Initiativen und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen ergreifen.

Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in bayerischen Betrieben

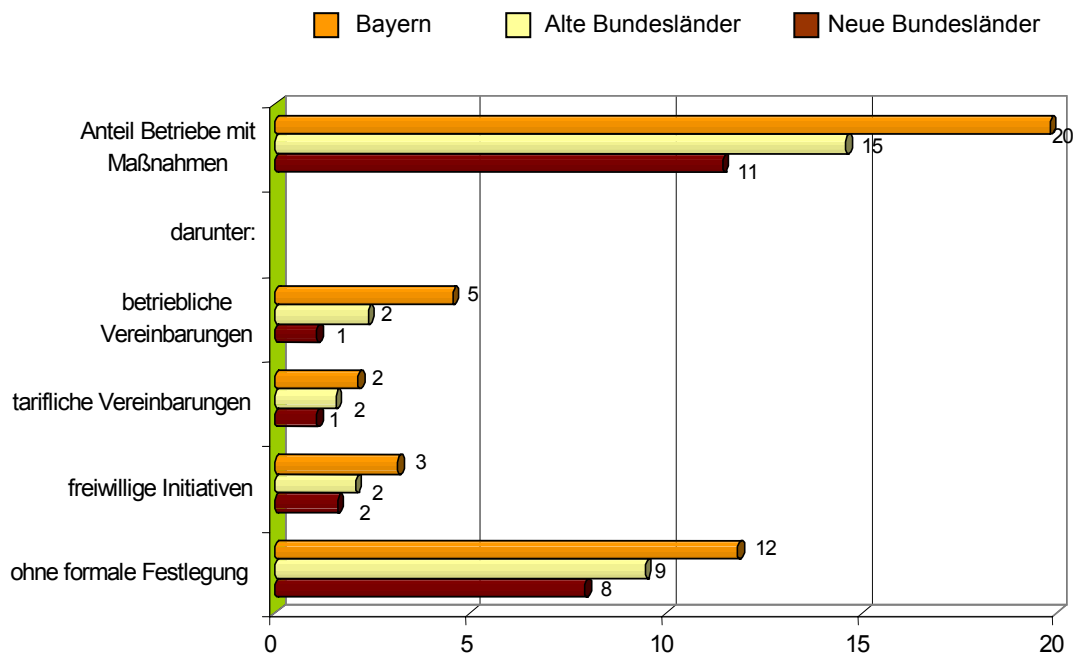
Im Betriebspanel 2002 wurden den befragten Personalverantwortlichen zwei direkte Fragen zum Thema gestellt. Die erste Frage lautete: „Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle betriebliche oder tarifliche Vereinbarungen oder freiwillige Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen?“. Im direkten Anschluss wurden die Betriebe listengestützt befragt: „Auf dieser Liste finden Sie verschiedene Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Sagen Sie mir bitte, was es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle gibt“.

Wie zu erwarten, gaben auf die zweite Frage mehr Betriebe konkrete Maßnahmen an, als sie in der ersten Frage bereits bei den Alternativen betriebliche Vereinbarungen, tarifliche Vereinbarungen oder freiwillige Initiativen genannt hatten. Im konkreten werden in einer solchen Befragung dann doch bestimmte Maßnahmen genannt, die bei der allgemeineren Frage noch nicht erinnert oder zugeordnet wurden. Diese Fälle tauchen in der Darstellung der Ergebnisse zu der ersten, allgemeineren Frage unter der Antwortkategorie „ohne formale Festlegung“ auf.

Insgesamt zeigen die Fragen zur Geschlechtergleichstellung ein für den Freistaat sehr erfreuliches Ergebnis: 20 Prozent aller bayerischen Betriebe versus 15 Prozent aller Betriebe in den Alten Bundesländern berichten von entsprechenden Vereinbarungen oder freiwilligen Initiativen oder – am häufigsten – von „Maßnahmen ohne formale Festlegung“. Der ostdeutsche Wert liegt mit 11 Prozent noch niedriger, wobei die besondere Rolle der Frauenerwerbstätigkeit in den Neuen Bundesländern historisch mit zu berücksichtigen ist (vgl. Darstellung 7.2).

5 Prozent aller bayerischen Betriebe berichten von betrieblichen Vereinbarungen, ein Wert der deutlich über demjenigen der Alten Bundesländer liegt. Auch die aus oben erwähneter Kombination beider Fragen sich ergebende Anteil von Betrieben mit Maßnahmen, ohne formale Festlegung in der ersten Frage, ist mit 12 Prozent höher als in den Alten und Neuen Bundesländern (9 % bzw. 8 %). In der differenzierten Betrachtung nach Branchen (vgl. Darstellung 7.3) rangiert die Öffentliche Verwaltung mit 57 Prozent, Verkehr- und Nachrichtenübermittlung mit 52 Prozent und Erziehung und Unterricht mit 38 Prozent weit vor allen anderen Branchen. In den zusammengefassten Branchenkategorien schlägt dieser hohe Wert für die Öffentliche Verwaltung ebenfalls durch, am niedrigsten ist die Verbreitung entsprechender Vereinbarungen

Darstellung 7.2: Betriebe mit Vereinbarungen oder freiwilligen Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen (Anteil an allen Betrieben in %; Mehrfachnennungen)



oder freiwilliger Initiativen bei Handel und Reparatur (12 %) und im Produzierenden Gewerbe (14 %). Im Wesentlichen entspricht die Verteilung auf die einzelnen Antwortkategorien der Gesamtverteilung.

Erwartungsgemäß berichten Großbetriebe deutlich häufiger von Vereinbarungen oder freiwilligen Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen als Klein- und Kleinstbetriebe, wobei diese ungleiche Verteilung bei den betrieblichen und tariflichen Vereinbarungen besonders deutlich ausfällt. Während in Nordbayern leicht mehr Betriebe von betrieblichen Vereinbarungen zu diesem Zweck berichten und auch von entsprechenden expliziten freiwilligen Initiativen, ist insgesamt der Anteil der Betriebe mit Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit doch in Südbayern höher als in Nordbayern (22 versus 16 %).

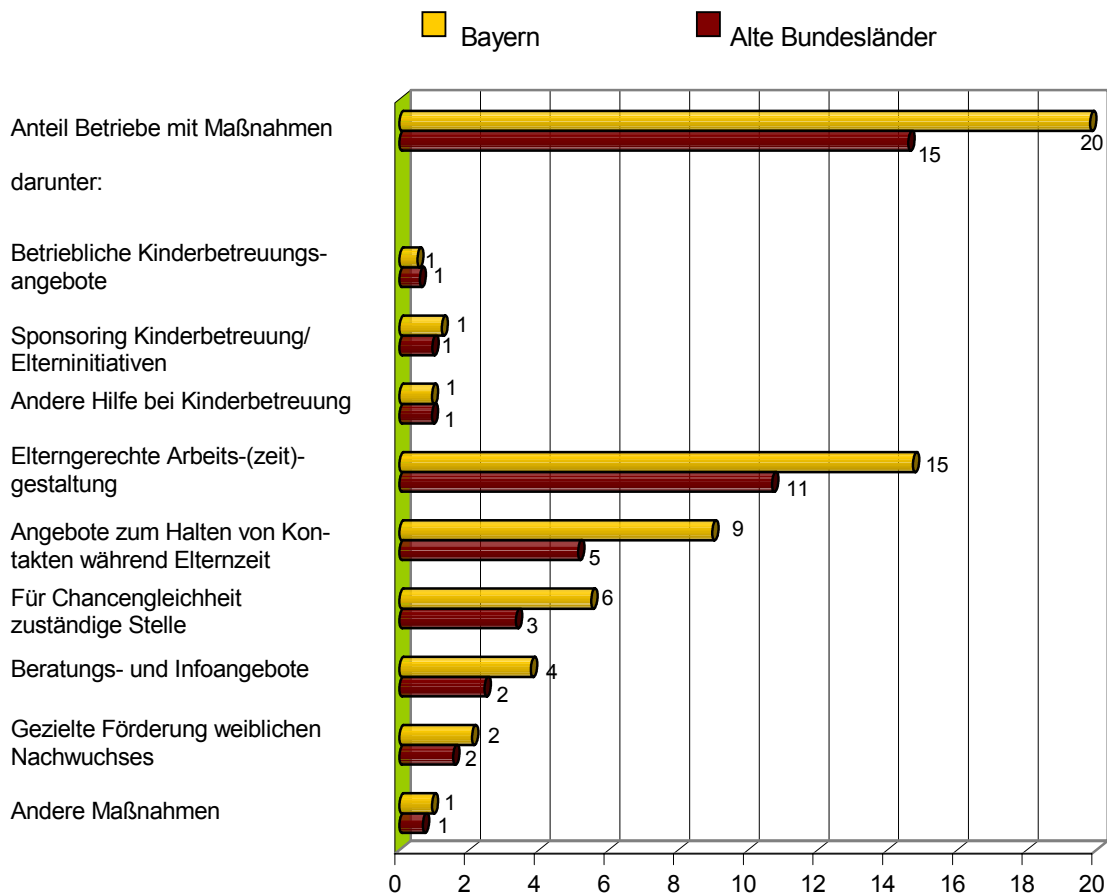
Darstellung 7.3: Verbreitung von Vereinbarungen oder freiwilligen Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in Bayern 2002 (Anteil an allen Betrieben in %; Mehrfachnennungen)

	Betriebe mit Vereinbarungen oder Initiativen	darunter Betriebe mit ... (Mehrfachnennungen möglich)			
		betrieblichen Vereinbarungen	tariflichen Vereinbarungen	freiwilligen Initiativen	Maßnahmen ohne formale Festlegung
Handel und Reparatur	12	3	1	3	7
Produzierendes Gewerbe	14	3	1	4	9
Dienstleistungen im engeren Sinne	26	7	3	3	15
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	36	4	4	6	24
1 bis 4 Beschäftigte	11	5	1	1	6
5 bis 19	21	3	2	4	13
20 bis 99	45	5	6	9	28
100 bis 499	63	13	10	12	35
ab 500	78	29	17	24	27
Nordbayern	16	6	2	4	8
Südbayern	22	4	2	2	15
Bayern insgesamt	20	5	2	3	12

In der zweiten Frage nach einzelnen Maßnahmen wird ersichtlich (vgl. Darstellung 7.4), dass die Listenvorgabe „besondere Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse von Eltern bei der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung (z.B. Teilzeit, Gleitzeitmodelle, Telearbeit, Arbeitszeitkonten)“ sowohl in Bayern als auch im Durchschnitt der Alten Bundesländer am häufigsten genannt wird (15 % bzw. 11 %). Überproportional häufig im Vergleich zur Gesamtheit der Alten Bundesländer wird in Bayern auch über Maßnahmen der Kontaktpflege während der Elternzeit mit 9 Prozent und der Existenz einer für Chancengleichheit zuständigen Stelle oder Person mit 6 Prozent berichtet.⁵⁵

⁵⁵ Einer weiteren Prüfung bleibt die Frage überlassen, inwiefern von Betrieben die reine Existenz von Teilzeitstellen im Betrieb bereits als frauenfördernde Maßnahme betrachtet wird – und vielleicht auch spezifisch dadurch die bayerischen Werte für Maßnahmen insgesamt höher ausfallen als im westdeutschen Durchschnitt. Aus der einschlägigen Literatur ergibt sich einerseits, dass Teilzeitangebote für Frauen besonders wichtig sind. Andererseits verweisen Befunde, dass teilzeitbeschäftigte Frauen kaum weniger über eine Belastung durch die Doppelrolle in Familie und Beruf berichten als vollzeitbeschäftigte Frauen, darauf, dass unter den gegebenen Rahmenbedingungen Teilzeitangebote zwar vielleicht eine notwendige, insbesondere bei unberechenbarer und entgegen dem Arbeitszeitgesetz nicht frühzeitig vereinbarter Einsatzplanung, aber nicht automa-

Darstellung 7.4: Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen (Anteil an allen Betrieben in %; Mehrfachnennungen)



In der Differenzierung nach Branchengruppen ergibt sich in der spezielleren Frage nach Maßnahmen (vgl. Darstellung 7.5) im Prinzip die gleiche Verteilung über die Branchengruppen wie bereits in Darstellung 3 bei der allgemeineren Frage nach der Existenz von Vereinbarungen und/oder freiwilligen Initiativen. Am geringsten ist die Verbreitung von speziellen Maßnahmen in Handel und Reparatur sowie im Produzierenden Gewerbe. Dominant sind in diesen beiden Gruppen, aber auch in Dienstleistungsbereichen im engeren Sinne sowie bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung erneut die elterngerechte Gestaltung von Arbeitszeit und/oder Arbeitsplatz. Auch das oben im allgemeineren Kontext schon erwähnte Muster in der Verteilung nach Betriebsgrößenklassen scheint durchgängig über die verschiedenen Kategorien hinweg auf. Allerdings ist an dieser Stelle auch zu betonen, dass es trotz Werten von 3 Prozent der Großbetriebe (ab 500 Beschäftigte), die von einer betrieblichen Kinderbetreuung berichten, 11 Prozent dieser Großbetriebe

tisch eine hinreichende Bedingung für eine Frauenförderung sind (vgl. WSI, INIFES, Forschungsgruppe Tondorf 2002).

die zumindest ein Sponsoring von Kinderbetreuung kennen und weiteren 5 Prozent, die andere Hilfen bei der Kinderbetreuung nennen, eigentlich eine geringe Verbreitung solcher für die Geschlechtergleichstellung wichtiger Maßnahmen unter Großbetrieben gibt.

Darstellung 7.5: Betriebe mit Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen (Anteil an allen Betrieben in Prozent; Mehrfachnennungen)

	Betriebe mit Maßnahmen	darunter:								
		A	B	C	D	E	F	G	H	I
Handel und Reparatur	12	0	0	0	9	5	3	1	3	0
Produzierendes Gewerbe	14	0	1	0	11	5	4	2	1	1
Dienstleistungen im engeren Sinne	26	1	2	1	18	12	7	5	2	2
Org. ohne Erwerbschar./ Öff. Verwaltung	36	0	2	2	32	16	12	14	1	0
1 bis 4 Beschäftigte	11	0	1	0	7	6	5	3	0	1
5 bis 19	21	1	1	1	16	8	4	3	3	0
20 bis 99	45	1	3	3	34	19	14	7	4	1
100 bis 499	63	2	2	3	55	36	22	18	11	2
ab 500	78	3	11	5	72	51	42	29	16	2
Nordbayern	16	0	1	1	12	9	7	3	2	1
Südbayern	22	1	2	1	17	9	4	4	2	1
Bayern insgesamt	20	1	1	1	15	9	6	4	2	1
Alte Bundesländer	15	1	1	1	11	5	3	2	2	1
Neue Bundesländer	11	0	1	0	8	3	2	2	2	0
Deutschland insgesamt	14	1	1	1	10	5	3	2	2	1

* A Betriebliche Kinderbetreuung
D Elterngerechte Arbeitsgestaltung
G Beratung und Infoangebote

B Sponsoring von Kinderbetreuung
E Angebote zum Halten von Kontakten
H Förderung weiblichen Nachwuchses

C andere Hilfe bei Kinderbetreuung
F Zuständiger für Chancengleichheit
I andere Maßnahmen

Auch bei dieser differenzierteren Frage zeigen mehr Betriebe aus Südbayern als solche aus dem Bereich des ehemaligen Landesarbeitsamtsbezirks Nordbayern, dass sie zumindest eine entsprechende Maßnahme zur Förderung von Chancengleichheit praktizieren (22 versus 16 %). Dies ist insbesondere auf eine häufigere Nennung der Antwortkategorie elterngerechte Gestaltung von Arbeitszeit und/oder Arbeitsplatz zurückzuführen, während eine zuständige Person oder Stelle für Chancengleichheit sogar in nordbayerischen Betrieben (7 %) häufiger anzufinden ist als in Südbayern und es hinsichtlich des für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit besonders wichti-

gen Kontaktes zwischen Beschäftigten und Betrieb während der Elternzeit keine solchen regionalen Unterschiede gibt.⁵⁶

Die stärkere Verbreitung von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in größeren Betrieben war zwar prinzipiell zu erwarten. Dennoch ist zu beachten, dass der Frauenanteil an den Beschäftigten in den kleineren Betrieben höher ist als in den Großbetrieben: In den Kleinstbetrieben mit ein bis vier Beschäftigten ist laut Betriebspanel 2002 im Freistaat der Frauenanteil mit 49 Prozent recht hoch, in den Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten mit 53 Prozent sogar am höchsten. Der Wert fällt dann für die Betriebe mit 20 bis 99 Beschäftigten auf 45 Prozent und für die Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten auf 40 Prozent ab. Interessant ist nun, wie der Zusammenhang des betriebsspezifischen Anteils der Frauen an den Beschäftigten mit der Verbreitung von Vereinbarungen und Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit bzw. mit der Verbreitung von konkreten Maßnahmen ist.

Darstellung 7.6 zeigt ebenso wie Darstellung 7.7, dass hinsichtlich dieses Kriteriums bereits auf der Ebene von Kreuztabellenanalysen keine linearen Zusammenhänge bestehen. Hier überlagern sich offensichtlich die beiden eben genannten Trends und die branchenspezifischen etc. Unterschiede.

Darstellung 7.6: Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen nach dem Frauenanteil (Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen)

Frauenanteil	Betriebe mit Maßnahmen	darunter Betriebe mit ...(Mehrfachnennungen möglich)			
		betrieblichen Vereinbarungen	tariflichen Vereinbarungen	freiwilligen Initiativen	ohne formale Festlegung
0 %	11	10	0	1	1
unter 25 %	18	2	2	5	10
25 bis unter 50 %	22	5	3	4	13
50 bis unter 75 %	16	2	3	4	9
75 bis unter 100 %	24	3	4	2	17
100 %	30	8	0	3	21
Insgesamt	20	5	2	3	12

⁵⁶ In der vorläufigen Auswertung nach Regierungsbezirken ist es interessant zu sehen, dass Vereinbarungen oder Initiativen (erste Frage) in Ober- und Unterfranken (10 bzw. 12 %) sowie in Niederbayern (15 %) relativ seltener genannt werden. Bei den in der zweiten entsprechenden Frage abgefragten konkreten einzelnen Maßnahmen sind dies bezogen auf das Vorhandensein von elterngerechter Arbeitszeit- und -platzgestaltung im übrigen auch diejenigen Bezirke, in denen dies bei weitem am seltensten genannt wird. Im Gegensatz dazu kann allerdings bei der Analyse nach der Beschäftigtenstruktur festgehalten werden, dass nur in Oberfranken der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten unter dem bayerischen Landesdurchschnitt liegt. In Niederbayern ist der Teilzeitanteil dagegen nach Zahlen des Betriebspanels 2002 sogar mit 26 Prozent am höchsten.

Darstellung 7.7: Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen nach dem Frauenanteil unter den Beschäftigten (Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen)

Frauenanteil	Betriebe mit Vereinbarungen oder Initiativen	darunter:								
		A	B	C	D	E	F	G	H	I
0 %	11	0	0	0	10	10	10	10	0	0
unter 25 %	18	0	0	1	14	7	6	3	1	1
25 bis unter 50 %	22	0	1	1	17	8	4	3	1	2
50 bis unter 100 %	16	0	1	2	13	6	3	2	1	0
75 bis unter 100 %	24	3	1	0	15	10	5	4	6	0
100 %	30	0	4	1	18	16	8	4	4	2
Insgesamt	20	1	1	1	15	9	6	4	2	1

* A Betriebliche Kinderbetreuung B Sponsoring von Kinderbetreuung C andere Hilfe bei Kinderbetreuung
D Elterngerechte Arbeitsgestaltung E Angebote zum Halten von Kontakten F Zuständiger für Chancengleichheit
G Beratung und Infoangebote H Förderung weiblichen Nachwuchses I andere Maßnahmen

Eine eindeutig positive Beziehung lässt sich zwischen dem Vorhandensein von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen und der Existenz einer Personalvertretung in den Betrieben feststellen (vgl. Darstellung 7.8).

Darstellung 7.8: Verbreitung von Vereinbarungen oder Initiativen zur Chancengleichheit nach Betriebsgrößenklassen und Vorhandensein einer Personalvertretung (Angaben in Prozent)

	1-4 Beschäftigte Personalvertr.		5-19 Beschäftigte Personalvertr.		20-99 Beschäftigte Personalvertr.		100-499 Beschäftigte Personalvertr.		500 + Beschäftigte Personalvertr.	
	ja	nein	ja	nein	ja	nein	ja	nein	ja	nein
Maßnahmen										
nein	(46)	97	68	94	62	91	62	(93)	47	(100)
ja	(54)	3	32	6	38	9	38	(7)	53	(0)

Über alle betrachteten Betriebsgrößenklassen hinweg ist der Anteil der Betriebe/Dienststellen mit (zumindest einer) Maßnahmen zur Gleichstellung deutlich höher, wenn es im Betrieb eine Personalvertretung gibt.

Zusammenfassung

- Im Freistaat Bayern liegt der Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt, an den Teilzeit- und befristet Beschäftigten ebenso wie an den Auszubildenden über dem Durchschnitt der anderen Bundesländer. Das gilt auch für den Frauenanteil an den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen 2002. Auch die Übernahmequote von Frauen in Bayern nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss liegt über dem west- und ostdeutschen Durchschnitt; aber auch hierzulande unter derjenigen bei Männern. Beim Personalwechsel könnte sich nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels eine Verengung des Arbeitsmarktes für Frauen in Bayern andeuten.
- Von 20 Prozent aller bayerischen Betriebe wird über Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen berichtet. Das sind deutlich mehr als im westdeutschen Durchschnitt (15 %) ; dies ist auch auf eine größere Verbreitung betrieblicher Vereinbarungen hierzu zurückzuführen.
- Die am häufigsten genannte Maßnahmenkategorie (Bayern: 15 %; Alte Bundesländer 11 %) ist eine „Elterngerechte Arbeits(zeit)gestaltung“, gefolgt vom Angebot von Betriebskontakten während der Elternzeit (9 vs. 5 %) und einer für die Gleichstellung zuständigen Person/Stelle (6 vs. 3 %).
- Am wenigsten verbreitet sind Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bereich Handel und Reparatur (12 %) sowie im Produzierenden Gewerbe (14 %). In Südbayern sind solche Maßnahmen deutlich häufiger als in Nordbayern.
- Zwischen dem Frauenanteil unter den Beschäftigten und der Verbreitung entsprechender Maßnahmen besteht kein direkter Zusammenhang.

8. Ältere Arbeitnehmer – Hohe Wertschätzung der Älteren in den eigenen Belegschaften, aber wenig Maßnahmen und viel offene Altersdiskriminierung

Demographischer Hintergrund

Entgegen landläufiger Vorstellungen wird der demographische Wandel in Deutschland weder auf kurze noch auf mittlere Sicht zu einer Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials oder gar zu einem zu geringen Arbeitskräfteangebot führen (vgl. Buck, Kistler, Mendius 2003). Auch die Vorstellung von einer unmittelbar bevorstehenden Verknappung an Jüngeren, die ins Erwerbsleben eintreten, ist nur für die Neuen Bundesländer (mit den ersten Schulabgängerjahrgängen aus den Kohorten ca. 1989/90 im Gefolge des dortigen Einbruchs in den Geburtenraten) allmählich relevant; in den Alten Ländern – und in Deutschland insgesamt – ist ein spürbarer Rückgang bei den Berufsanfängern (in den Größenordnungen aber nicht vergleichbar zu demjenigen in den 80er Jahren) erst wieder ca. 2008-2010 zu erwarten.

Genauso wenig wie auf mittlere Sicht eine Verknappung von Arbeitskräften auf breiter Front zu erwarten ist, kann auch – in umgekehrter Perspektive – auf kurze oder mittlere Sicht eine wirkliche demographische Entlastung des Arbeitsmarktes erwartet werden. Die vorliegenden Prognosen der Arbeitsmarktbilanz, also des Zusammenspiels von Angebot an und Nachfrage nach Arbeitskräften, gehen auch nach 2020 selbst in optimistischen Varianten der Szenarien von einer dort bestehenden erheblichen Arbeitslosigkeit aus. So bewegen sich die von der Enquete-Kommission Demographischer Wandel zusammengestellten Langfristszenarien der Arbeitsmarktbilanz (vgl. Deutscher Bundestag 1998, S. 226) zwischen rund 5 Prozent Arbeitslosenquote im optimistischsten Fall und über 10 Prozent im pessimistischsten ab 2030/2040. Der aktuelle Deutschland-Report der PROGNOSE AG rechnet im übrigen mit einer Quote von 6,6 Prozent in 2020. Auch die gerne kolportierte Vorstellung der – in Wirklichkeit weit überschätzte (vgl. Bosch u.a. 2001; Kölling 2003) – Ende des letzten Jahrzehnts vielbeklagte „Fachkräftemangel“ sei ein Menetekel eines demographisch bedingten heraufziehenden allgemeinen Arbeitskräftemangels (vgl. z.B. Deutsche Bank Research 2002, S. 25), erweist sich bei näherer Betrachtung als irreführend (vgl. Bosch u.a. 2003).

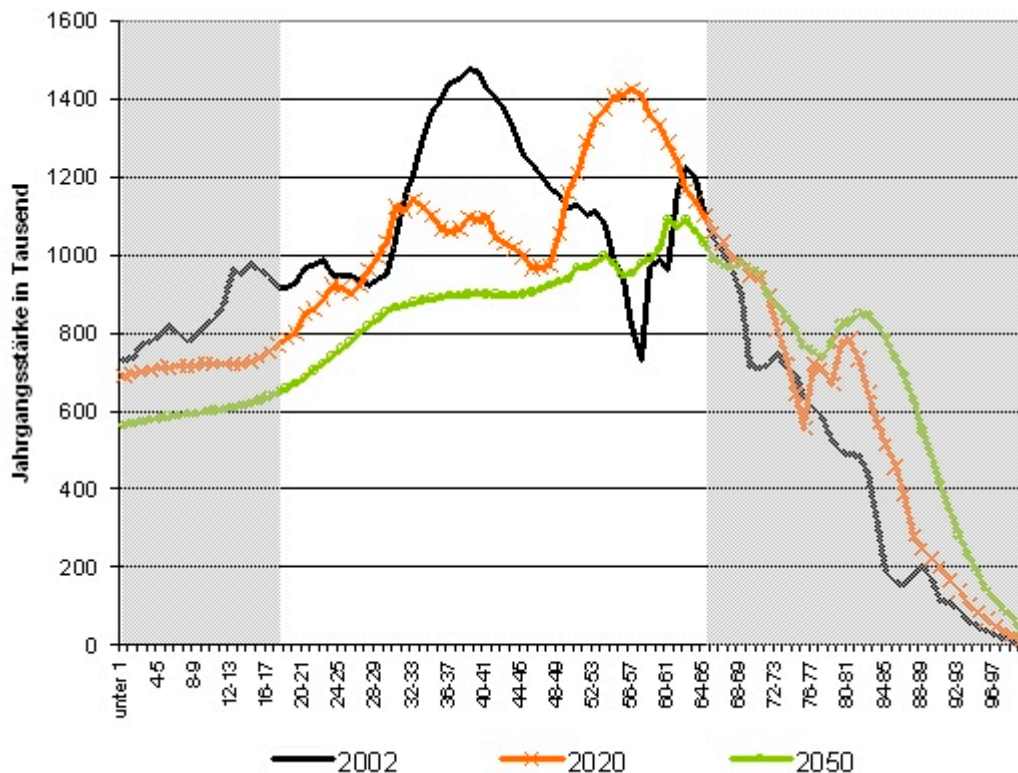
Diese Feststellungen bedeuten jedoch nicht, dass der demographische Wandel in den nächsten Jahren keinen größeren Einfluss auf Arbeitsmarkt und Arbeitswelt hätte. Das Gegenteil ist der Fall.

So ist erstens festzuhalten, dass ein guter Teil der aktuellen besonderen Schwierigkeiten auf dem – insgesamt im Ländervergleich noch gut dastehenden – bayerischen

Arbeitsmarkt auch demographisch bedingt ist: Bei den Ausbildungsbewerbern und allgemein beim Arbeitsangebot vor allem Jüngerer ist in jüngster Zeit ein stark gesteigener Anteil an Wanderungen zu beobachten, v.a. aus den Neuen Bundesländern (vgl. Landesarbeitsamt Bayern 2003): „Bayern hat gegenüber jedem anderen Bundesland einen positiven Wanderungssaldo“. Zum positiven innerdeutschen Wanderungssaldo von 61.719 Personen in 2001 kam im gleichen Jahr ein positiver Saldo gegenüber dem Ausland von 39.180 Personen hinzu. Außerdem sind z.B. im Jahr 2001 auch 98.866 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Einpendler aus den Neuen Bundesländern nach Bayern zu erwähnen.

Auch wenn es zweitens nicht – bzw. keinesfalls schon auf mittlerer Sicht – zu dem von den einen erhofften, von den anderen eher befürchteten Abschmelzen des Arbeitskräfteüberhangs kommt, so ist von einer sich beschleunigenden und massiven Alterung des Erwerbspersonenpotenzials auszugehen.

Darstellung 8.1: Altersaufbau der (Erwerbs-)Bevölkerung in Deutschland in den Jahren 2020 bzw. 2050 im Vergleich zur Situation 2002



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach 10. koordinierter Bevölkerungsvorausschau des Statistischen Bundesamtes 2003.

Darstellung 8.1 demonstriert dies in aller Kürze auf der Basis der „mittleren“ Prognose der neuen 10. koordinierten Bevölkerungsvorausschau des Statistischen Bundesamtes. Gezeigt wird die Altersstruktur der deutschen Bevölkerung um die Jahrhundertwende, für das Jahr 2020 und für 2050. Während das Integral der Fläche unterhalb der Kurve für 2050 deutlich geringer ist als 2002⁵⁷, gilt dies nicht im Vergleich zur Kurve 2020. Hier ist die Fläche allenfalls etwas kleiner als 2002; dem damit nur kleinen Rückgang in der Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter steht aber die heutige große Zahl registrierter Arbeitsloser, eine große Zahl nicht registrierter Arbeitsloser („Stille Reserve“ plus „discouraged Workers“), von Frühverrenteten etc. entgegen (vgl. z.B. Sing 2002). Daneben ist auf die sicherlich weiter steigende Frauenerwerbstätigkeit, die in dieser mittleren Prognosevariante recht moderaten Zuwanderungsannahmen und nicht zuletzt auf die erwartende abnehmende Frühverrentungsneigung wegen bereits beschlossener versicherungsmathematischer Abschläge usw. zu verweisen. Ein Arbeitskräftemangel auf breiter Front ist noch lange nicht in Sicht.

Während in den letzten Jahren und auch noch künftig für kurze Zeit starke Veränderungen⁵⁸, Schwankungen in den Besetzungszahlen des älteren Erwerbspersonenpotenzials durch das Hineinwachsen und dann wieder Herauswachsen (d.h. in den Ruhestand gehen) der relativ stark besetzten Vorkriegsjahrgänge und der schwach besetzten Kriegsjahrgänge zu beobachten sind, erreicht künftig der Berg der ‚Babyboomer‘ die oberen Altersgruppen: Der Anteil Älterer am Erwerbspersonenpotenzial wird absolut und relativ für eine recht lange Zeit anhalten; erst mit ihrem Ausscheiden aus dem Erwerbspersonenpotenzial wird eine relevante Schrumpfung desselben und eine demographische Entlastung des Arbeitsmarktes in Größenordnungen einsetzen; vor 2020 ist davon nicht auszugehen!

Auf eine solche massive Alterung des Arbeitskräftepotenzials bzw. der Belegschaften sind die Betriebe, ist der Arbeitsmarkt nicht vorbereitet. Konkret bedeutet dies die Notwendigkeit einer Abkehr von der jugendzentrierten Personalpolitik, vom „Jugendwahn“ und den unabweisbaren Zwang zu einer alter(n)sgerechteren Personalpolitik.

Das Betriebspanel 2002 enthält hierzu eine Batterie von Fragen, die im Sinne einer „Nullmessung“⁵⁹ eine aktuelle Bestandsaufnahme der für dieses dramatische Ar-

57 Um hieraus jedoch bereits einen allgemeinen Mangel an Arbeitskräften in 2050 abzuleiten, müssten u.a. Annahmen über die langfristige Produktivitätsentwicklung – vereinfacht: über die künftige Rationalisierung – getroffen werden.

58 Nacheinander für die Gruppe der 55 bis 60, danach für die 60 bis 65-Jährigen.

59 Bisher vorliegende Ergebnisse zu dieser Thematik beruhen immer auf relativ kleinen, noch dazu sektoral (vgl. z.B. Köchling u.a. 2000) oder regional (vgl. Hilpert, Huber, Papies 2002) begrenzten

beitsmarktproblem besonders wichtigen betrieblichen Sicht- und Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern liefern.

Von den Betrieben als besonders wichtig angesehene Leistungsparameter ihrer Beschäftigten

„Ich lese Ihnen verschiedene Eigenschaften vor. Sagen Sie mir bitte jeweils, ob die Eigenschaft für die Mehrheit der Arbeitsplätze in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle sehr wichtig, wichtig oder weniger wichtig ist?“. Mit dieser Frage, noch ohne Altersbezug⁶⁰, wurde versucht herauszufinden, welche Eigenschaften (Leistungsparameter) für die befragten Personalverantwortlichen im Vordergrund stehen.

Darstellung 8.2 enthält die den Befragten vorgelesenen Vorgaben und zeigt, dass den Betrieben die „traditionellen Arbeitstugenden“ offensichtlich besonders wichtig sind. Entgegen den, in Arbeitssoziologie und Betriebswirtschaftslehre so betonten, Veränderungen hin zur Priorität von Eigenschaften wie Kreativität, Teamfähigkeit und Flexibilität rangieren Arbeitsmoral/Arbeitsdisziplin und Qualitätsbewusstsein deutlich vor den anderen Leistungsparametern. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Prozentwerte in der Antwortkategorie „sehr wichtig“ als auch bezüglich des in dieser Auswertung durch eine einfache Gewichtung gebildeten Indexwertes⁶¹ für die Leistungsanforderungen.

Auf den weiteren Rängen folgen die Eigenschaften Flexibilität, Erfahrungswissen, Loyalität und Teamfähigkeit. Theoretisches Wissen, Körperliche Belastbarkeit und – ganz am Ende – Kreativität sind den Betrieben im Freistaat dagegen die nicht ganz so wichtigen Eigenschaften ihrer Mitarbeiter.

Dieses Grundmuster einer hohen Priorität der traditionellen Arbeitstugenden ist jedoch kein bayerisches Spezifikum. Die gezeigte Reihenfolge findet sich praktisch durchgängig auch für Deutschland insgesamt, in der West-Ost-Betrachtung sowie innerhalb der Gruppe der ostdeutschen Bundesländer (vgl. Bellmann, Kistler, Wahse 2003; Dahms, Wahse 2003).⁶²

Stichproben. Im Betriebspanel 2000 war auch schon eine spezielle, aber eben nur eine einzige Frage zum Thema Ältere enthalten (vgl. Heinecker u.a. 2001, S. 91 ff.).

⁶⁰ Voraus gingen Fragen zur betrieblichen Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und zur Gesundheitsförderung.

⁶¹ Auch bei anderen Gewichtungen als 0,5; 1; 1,5 Punkte erweisen sich die Ergebnisse als äußerst stabil.

⁶² Interessant, wenn auch nicht leicht zu interpretieren ist die Summenbildung der errechneten Indexwerte. Insgesamt ist die Summe der Indexwerte mit 1449 Punkten in Ostdeutschland am höchsten. Bayern liegt mit 1434 Punkten über dem gesamt (1425) bzw. westdeutschen Wert (1418). In der Interpretation dieser Zahlen als ein Maß für die Gesamtanforderung an die Beschäf-

Darstellung 8.2: Anforderungen für die Mehrheit der Arbeitsplätze in den bayerischen Betrieben

	Anteil an Zahl der Betriebe			Index/Durchschnittswert ¹
	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	
	Prozent			Punkte
Erfahrungswissen	54	42	4	125
Körperliche Belastbarkeit	31	48	22	105
Psychische Belastbarkeit	30	58	12	109
Kreativität	25	54	21	102
Arbeitsmoral, -disziplin	74	26	0	137
Flexibilität	57	41	2	128
Lernfähigkeit	45	51	4	121
Qualitätsbewusstsein	65	32	3	131
Theoretisches Wissen	27	59	14	107
Teamfähigkeit	53	41	7	123
Loyalität	50	49	1	125
Lernbereitschaft	45	52	3	121

1 sehr wichtig = 1,5 Punkte, wichtig = 1 Punkt, weniger wichtig = 0,5 Punkte

Auch in der Differenzierung nach Branchen, Beschäftigtenzahlen sowie beim Vergleich Nord-/Südbayern bleibt das Profil der geforderten Leistungsparameter weitgehend stabil (vgl. Darstellung 8.3). Allerdings gibt es dabei einige Auffälligkeiten, so etwa eine geringere Gewichtung von Qualitätsbewusstsein bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter bei gleichzeitig auffällig hoher Bedeutung von Loyalität und Flexibilität. Augenfällig ist die hohe Gewichtung des Aspekts körperliche Belastbarkeit im gesamten Produzierenden Gewerbe (im Gegensatz zu den Dienstleistungen, wo die psychische Belastbarkeit eine größere Rolle spielt), in der Land- und Forstwirtschaft und im Baugewerbe, aber auch in der Branche Erziehung und Unterricht. Für diese Branche gilt generell ein hohes Gewicht fast aller Leistungsparameter (besonders von Teamfähigkeit, Psychischer Belastbarkeit). Aufgegliedert nach Betriebsgrößenklassen erweist sich eine besondere Bedeutungszunahme von Qualitätsbewusstsein und Lernbereitschaft mit zunehmender Beschäftigtenzahl.

tigten können neben Strukturunterschieden verschiedene regionale Unternehmenskulturen, aber auch unterschiedliche Arbeitsmarktsituationen von Relevanz sein.

Darstellung 8.3: Anforderungsprofile der Betriebe in Bayern für die Mehrheit ihrer Arbeitsplätze (Index)

	Anforderungen*											
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
	aggregierte Durchschnittswerte ¹											
Handel und Reparatur	126	103	104	100	136	127	120	133	109	125	125	122
Produzierendes Gewerbe	127	116	103	103	139	125	120	137	107	119	120	120
Dienstleistungen im engeren Sinne	123	100	114	102	135	128	122	129	106	125	126	121
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	131	84	115	97	139	135	125	119	102	123	128	121
1 bis 4	125	100	107	103	135	127	118	130	107	111	123	119
5 bis 19	125	109	110	101	137	129	124	131	107	132	126	122
20 bis 99	124	106	112	100	138	126	122	133	106	129	123	125
100 bis 499	118	102	111	90	137	126	121	135	104	131	122	129
ab 500	119	103	114	95	133	131	127	140	106	133	121	126
Nordbayern	123	103	110	100	136	128	119	130	104	122	126	121
Südbayern	126	106	109	103	137	127	123	131	109	123	124	121
Bayern insgesamt	125	105	109	102	137	128	121	131	107	123	125	121
Alte Bundesländer insgesamt	124	103	108	101	135	126	120	130	107	120	123	121
Neue Bundesländer insgesamt	126	107	108	108	142	130	121	138	110	118	120	121
Deutschland insgesamt	125	104	108	102	137	127	120	132	107	119	123	121

* A Erfahrungswissen B Körperliche Belastbarkeit C Psychische Belastbarkeit D Kreativität
 E Arbeitsmoral, -disziplin F Flexibilität G Lernfähigkeit H Qualitätsbewusstsein
 I Theoretisches Wissen J Teamfähigkeit K Loyalität L Lernbereitschaft

1 sehr wichtig = 1,5 Punkte, wichtig = 1,0 Punkte, weniger wichtig = 0,5 Punkte

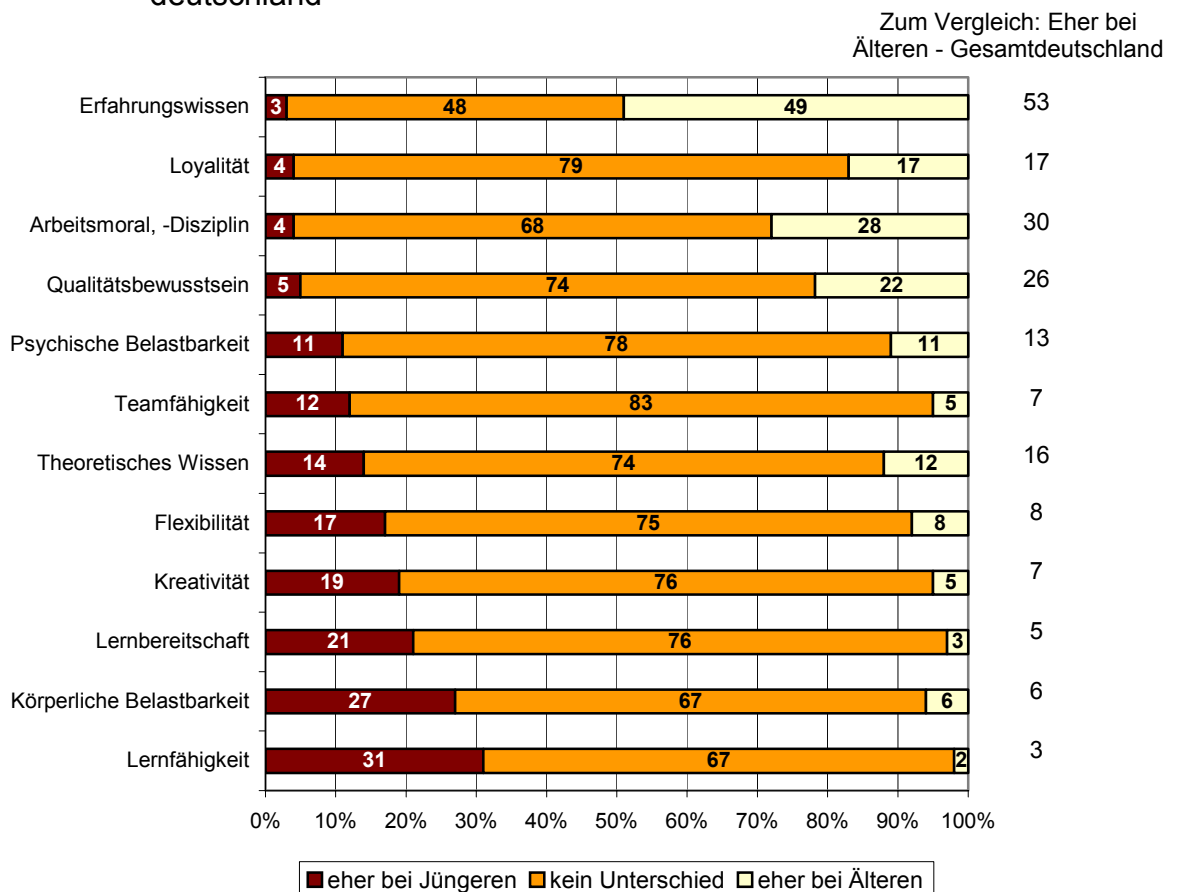
Alte versus Junge? Die Sicht der Betriebe

In den einschlägigen wissenschaftlichen Diskussionen herrscht große Einigkeit darüber, dass ältere Beschäftigte „nicht weniger, sondern anders leistungsfähig sind als Jüngere“ (Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände 2002, S. 10). Das Betriebspanel 2002 bestätigt, trotz aller Klagen über den Jugendwahn in der betrieblichen Praxis, dass die Personalverantwortlichen in den Betrieben dies genau so sehen – oder zumindest genau so sagen.

Im direkten Anschluss an die oben behandelte Frage nach der Wichtigkeit von Leistungsparametern wurde zu der gleichen Liste die Frage gestellt: „Sagen Sie mir jetzt bitte zu jeder Eigenschaft, ob sie eher bei jüngeren oder eher bei älteren Beschäftigten ausgeprägt ist oder ob es da keinen Unterschied gibt“.

Darstellung 8.4 gibt die Ergebnisse für die Gesamtheit der Betriebe in Bayern wieder. Wenig überraschend werden die Jüngeren bei Eigenschaften wie Erfahrungswissen, Loyalität, aber auch Arbeitsmoral/-disziplin und Qualitätsbewusstsein im Nachteil gesehen, während körperliche Belastbarkeit, Lernfähigkeit und -bereitschaft, Teamfähigkeit und Kreativität Leistungsparameter sind, bei denen nur wenige Betriebe die Älteren im Vorteil sehen. Bis auf das Erfahrungswissen sehen bei allen anderen Eigenschaften zwei Drittel und mehr der Befragten keine altersspezifischen Unterschiede: Erfahrungswissen, Arbeitsmoral/-disziplin, Qualitätsbewusstsein und Loyalität sind also die Pfunde, mit denen Ältere wuchern können, so könnte man Darstellung 8.4 zusammenfassen.

Darstellung 8.4: Vergleich der Eigenschaften von jüngeren und älteren Beschäftigten in Bayern und Angaben zu den Vorteilen Älterer in Gesamtdeutschland



Wie sieht die Einschätzung der Vorteile Älterer im Vergleich zwischen den bayerischen Ergebnissen und denjenigen für Gesamtdeutschland aus? Die in Darstellung

8.4 rechts neben der Abbildung wiedergegebenen gesamtdeutschen Werte⁶³ deuten an – verglichen mit den rechten Balkenteilen in der Abbildung –, dass es gewisse regionale Unterschiede gibt. Diese sind zwar im Vergleich Bayern-Gesamtdeutschland relativ gering. Es fällt aber auf, dass es neben einer Reihe von Leistungsparametern (z.B. der körperlichen Belastbarkeit), bei denen die Anteile der mit „Ältere sind da eher im Vorteil“ Antwortenden im Vergleich Bayern-Gesamtdeutschland gleich hoch sind, nur noch solche gibt, wo die bayerischen Werte unterhalb der gesamtdeutschen Werte liegen (so z.B. bei den Kriterien Erfahrungswissen, Qualitätsbewusstsein und theoretisches Wissen um jeweils immerhin vier Prozentpunkte). Dies kann als Anzeichen einer in Bayern in toto, über alle Parameter hinweg, etwas weniger positiven Sichtweise gegenüber Älteren als im gesamtdeutschen Durchschnitt interpretiert werden.

Zur Prüfung dieser Hypothese – und zur anschließenden differenzierteren Betrachtung nach Branchen, Betriebsgrößenklassen oder Regionen – ist es nötig, die Informationen über die jeweils gesehenen relativen Vorteile Älterer bzw. Jüngerer zu komprimieren und in eine Kennziffer zu fassen (vgl. zum Vorgehen näher Dahms, Wahse 2003, S. 64). Gleichzeitig bietet es sich an, zu berücksichtigen, wie von den jeweiligen Betrieben die Bedeutung der einzelnen Leistungsparameter (vgl. Darstellung 8.2) für ihre Mitarbeiter gewichtet wird.⁶⁴

Darstellung 8.5 enthält die entsprechenden Kennziffern, in die sowohl die vergleichende Bewertung der Vorteile Älterer versus Jüngerer als auch die relative Bedeutungsgewichtung der zwölf abgefragten Leistungsparameter durch die Betriebe eingegangen ist. Die Kennziffern für die Älteren sind dabei (durch Division der erreichten Punktezahlen für die Älteren durch diejenigen für die Jüngerer) standardisiert worden und werden dann mit den Gewichtungen der Leistungsparameter multipliziert und auf den Wert für die Jüngerer standardisiert. Aussagefähig ist dabei nicht der numerische Wert der Kennziffer, sondern die Reihenfolge und Richtung der Unterschiede zwischen Branchen, Betriebsgrößenklassen etc. Wiedergegeben sind die bayerischen versus westdeutschen Werte als Prozentwerte (d.h. wie weit die „bedeutungsgewichtete“ Leistungsfähigkeitseinschätzung Älterer über oder unterhalb derjenigen Jüngerer liegt).

Die relative Bewertung der Leistungsfähigkeit Älterer fällt, über alle Leistungsanforderungen hinweg, im Freistaat Bayern in etwa gleich hoch (103 zu 100) aus wie diejenige Jüngerer. In Westdeutschland⁶⁵ (107 zu 100) ist die relative Bewertung zu-

⁶³ Prozentanteil der befragten Personalverantwortlichen, die diese Eigenschaft vor allem bei Älteren sehen an allen Befragten.

⁶⁴ Die nachfolgenden Ergebnisse ändern sich nur in der Höhe bzw. Streuung der Indexwerte, nicht in ihrer Struktur, wenn man diese Gewichtung (= multiplikative Verknüpfung) nicht vornimmt.

⁶⁵ In Ostdeutschland beträgt die Relation 102 zu 100.

gunsten der Älteren etwas deutlicher. Auffällig ist eine doch schon deutliche positivere Bewertung der Älteren in Süd- als in Nordbayern. In, an anderer Stelle zu behandelnder, erster Differenzierung nach Regierungsbezirken scheint weiterhin z.B. auf, dass die Bewertung der Leistungsfähigkeit Älterer in Schwaben besonders hoch, in der Oberpfalz dagegen besonders gering ist.

Darstellung 8.5: Vergleich der bedeutungsgewichteten Leistungsfähigkeit von älteren versus jüngeren Beschäftigten in Bayern und Westdeutschland 2002

Branche/Betriebsgröße am 30.6.2002	Vergleich der Leistungsfähigkeit Jüngerer und Älterer (über alle Leistungsparameter) Leistungsfähigkeit Jüngerer = 100	
	Bayern	Westdeutschland
Land- und Forstwirtschaft	104	98
Bergbau/Energie/Wasser	109	101
Verarbeitendes Gewerbe	114	109
Baugewerbe	107	102
Handel und Reparatur	99	112
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	110	118
Kredit- und Versicherungsgewerbe	92	102
Dienstleistungen	100	103
Unternehmensnahe Dienstleistungen	101	101
Erziehung und Unterricht	89	102
Gesundheits- und Sozialwesen	101	103
Sonstige Dienstleistungen	101	107
Organisationen ohne Erwerbscharakter	121	119
Öffentliche Verwaltung	97	101
1 bis 4 Beschäftigte	94	109
5 bis 19 Beschäftigte	112	106
20 bis 99 Beschäftigte	102	103
100 bis 499 Beschäftigte	98	99
ab 500 Beschäftigte	96	91
Nordbayern	94	-
Südbayern	110	-
Insgesamt	103	107

In der Differenzierung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen fallen Gemeinsamkeiten, aber auch erstaunliche, einer weiteren empirischen Prüfung bedürftige, Unterschiede zwischen den bayerischen und den westdeutschen Werten insgesamt ins Auge. Gemeinsam ist laut den Zahlen in Darstellung 8.5 eine deutlich positivere Bewertung der Leistungsfähigkeit Älterer in den Organisationen ohne Erwerbscha-

rakter oder auch im Verarbeitenden Gewerbe in Bayern wie in der Gesamtheit der alten Bundesländer. Auffällig ist, dass die Bewertung Älterer in den Branchen Handel und Reparatur, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Erziehung und Unterricht in den bayerischen Betrieben doch deutlich unterhalb der westdeutschen Werte liegt. Noch auffälliger ist jedoch der niedrige Wert bei den Kleinstbetrieben. Während im westdeutschen Durchschnitt die Leistungsfähigkeit der Älteren mit zunehmender Betriebsgrößenklasse kontinuierlich abnimmt, mithin in den Kleinstbetrieben am höchsten ist, gilt dies in den Betrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten im Freistaat nicht. Für diese bayerischen Kleinstbetriebe errechnet sich die geringste Bewertung der relativen Leistungsfähigkeit Älterer überhaupt – ein Ergebnis, das angesichts der Betriebsgrößenstruktur in Bayern besonderer Aufmerksamkeit verdient.

Große Unterschiede zwischen Wirtschaftsbereichen und Branchen hinsichtlich des Anteils der Betriebe, die überhaupt Ältere beschäftigen

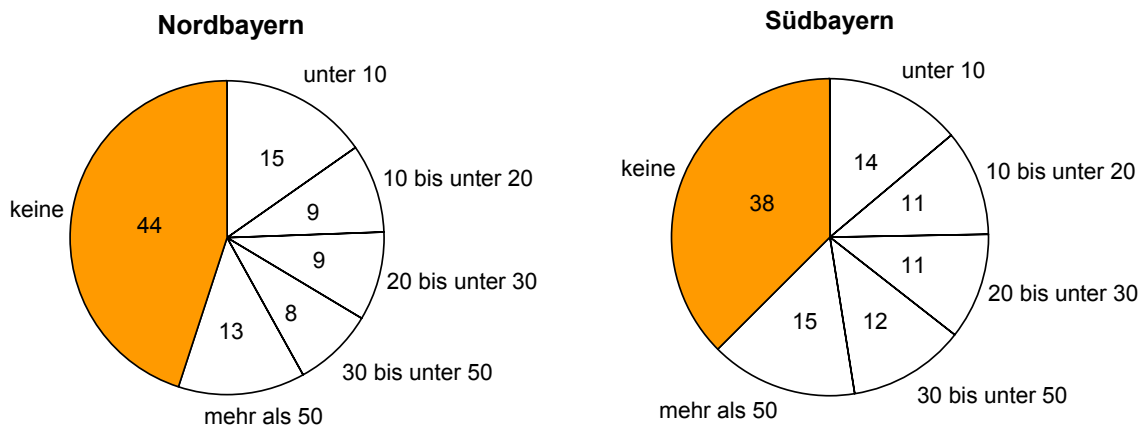
Hochgerechnet 60 Prozent aller bayerischen (59 % in West- und in Ostdeutschland) Betriebe haben laut Betriebspanel 2002 überhaupt über 50-Jährige in ihrer Belegschaft.⁶⁶

Dieser Anteil ist (vgl. Darstellungen 8.6 und 8.7) in Südbayern deutlich höher als in Nordbayern. Betriebe ohne zumindest einige Ältere sind naturgemäß unter Großbetrieben praktisch nicht vorzufinden. In der Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen und Branchen fällt der sehr hohe Anteil an Betrieben/Dienststellen der Öffentlichen Verwaltung auf (97 %), der Ältere beschäftigt. Gleiches gilt auch für die Branche Bergbau, Energie, Wasser (77 %) und für das Verarbeitende Gewerbe (72 %), während im Dienstleistungsbereich dieser Anteil viel niedriger ausfällt, vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen (38 %), gefolgt von Verkehr und Nachrichtenübermittlung (46 %).

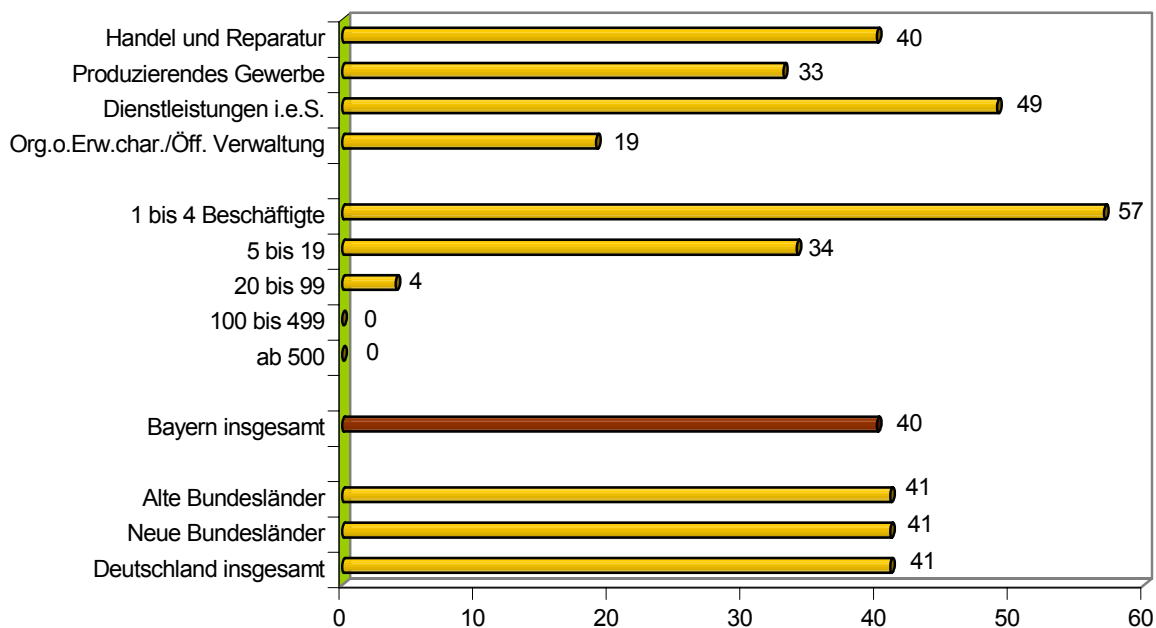
Besonders hohe Anteile an Älteren unter ihren Beschäftigten (die Hälfte oder mehr) finden sich bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter (62 %), in der Land- und Forstwirtschaft (30 %) und in der Öffentlichen Verwaltung (23 %).

⁶⁶ Dies ist nicht zu verwechseln mit dem Ergebnis aus der Erhebung des Betriebspanels 2000, wo 39 Prozent aller bayerischen (42 % aller west- und 43 % aller ostdeutschen) Betriebe angaben, „Erfahrungen mit der Beschäftigung Älterer“ (= über 50-Jähriger) zu haben. Leider wird dieses Ergebnis immer wieder fälschlich zitiert, als würden nur 42 Prozent aller Betriebe Ältere beschäftigen. Die Ergebnisse aus dem Panel 2002, die mit der Beschäftigtenstatistik abgeglichen wurden, zeigen, dass die Relation praktisch umgekehrt ist.

Darstellung 8.6: Beschäftigtenanteile Älterer in den Betrieben Nord- und Südbayerns (Angaben in Prozent)



Darstellung 8.7: Anteil der Betriebe ohne ältere Beschäftigte an allen Betrieben in Bayern 2002 (in Prozent)



Eine weitere Differenzierung des Beschäftigtenanteils Älterer nach Betriebsgrößenklassen zeigt Darstellung 8.8. Anhand dieser Tabelle sind einige Hinweise auf eventuelle „demographische Problemfälle“ unter den bayerischen möglich. Die Zahl von 57 Prozent Kleinstbetrieben ohne über 50-Jährige kann nämlich zunächst noch nicht als Indiz für eine ungewöhnliche Altersstruktur gewertet werden. Anders ist dies al-

lerdings bei den 34 Prozent für Klein- und gar 4 Prozent für Mittelbetriebe mit 20-99 Beschäftigten zu sehen, für die allein von der Altersverteilung der Erwerbstätigen im gesamten Freistaat doch zumindest eine oder wenige Personen über 50 Jahren erwartet werden könnten und somit der Verdacht einer Exklusion Älterer nahe liegt. Unter genau umgekehrter Perspektive könnte sich aber auch für manche Betriebe in den rechten beiden Spalten von Darstellung 8.8 die Frage nach einer eventuellen Überalterung der Belegschaften stellen. Das gilt, da sich die Nachfolgefrage mit Blick auf eine gefährdete Weiterexistenz eines Betriebes sowohl für BetriebsinhaberInnen als auch für MitarbeiterInnen stellt, wahrscheinlich für eine Reihe der 24 Prozent Kleinstbetriebe, wo mehr als die Hälfte der Beschäftigten über 50 Jahre ist (man denke an den kleinen Handwerksbetrieb, in dem oft sehr viel am Erfahrungswissen des Altgesellen hängt). Das gilt auch für die 8 bzw. 2 Prozent der Betriebe mit 5-19 bzw. 20-99 Beschäftigten. Auch die Werte von 10 bzw. 13 Prozent unter den Großbetrieben mit über 30 Prozent über 50Jährigen erscheinen sehr hoch. Unter dem Aspekt der Beschäftigung Älterer am Arbeitsmarkt sind solche Werte sicherlich erfreulich – eine ideale Altersstruktur ist dies aber eventuell auch nicht.

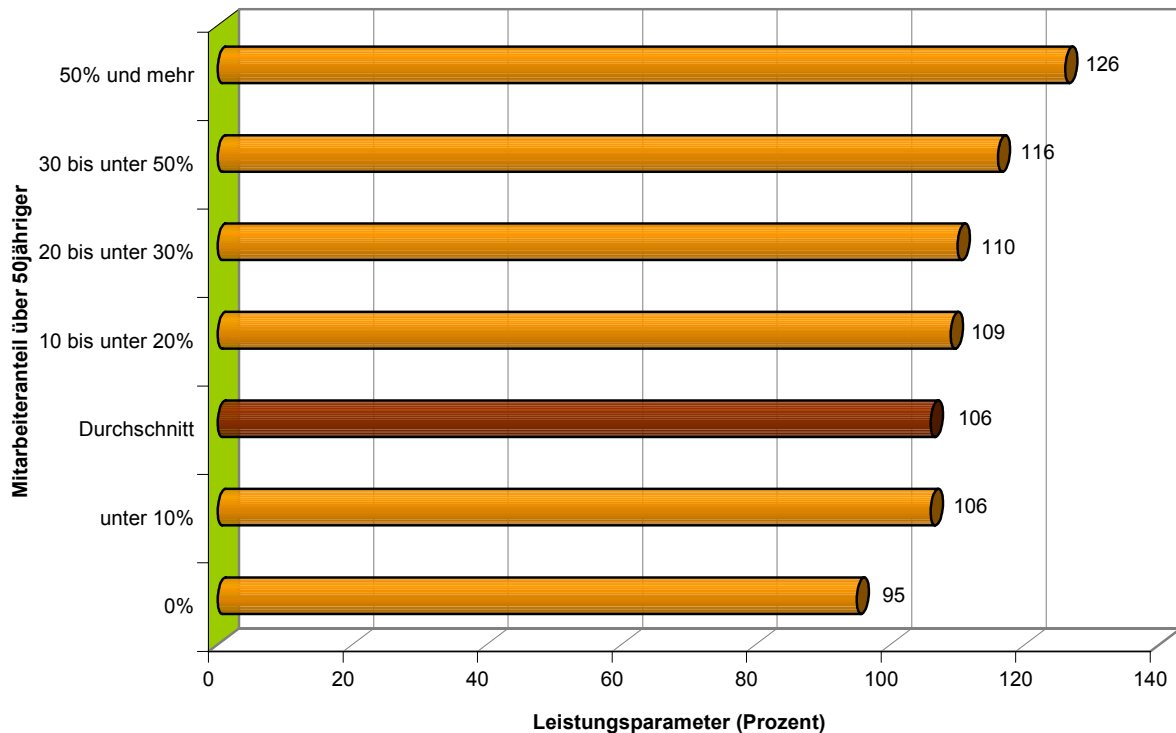
Darstellung 8.8: Anteil der älteren Beschäftigten (> 50 Jahre) an der gesamten Beschäftigtenzahl nach Betriebsgrößenklassen

	Beschäftigtenanteil Älterer (> 50 Jahre)			
	keine	0 ≤ 30	30 ≤ 50	50 % und mehr
1-4 Beschäftigte	57	11	9	24
5-19	34	45	13	8
20-99	4	86	8	2
100-499	0	90	10	0
über 500	0	87	13	–

Die unterschiedlichen Ausprägungen des Beschäftigtenanteils Älterer an den Belegschaften ist gerade auch deshalb von großer Bedeutung, da sich auf der Mikroebene eindeutig nachweisen lässt, dass die positive Einschätzung der Leistungsfähigkeit Älterer signifikant mit dem Beschäftigtenanteil über 50Jähriger in den Betrieben zusammenhängt: Je höher der Beschäftigtenanteil Älterer, um so höher fällt auch das positive Urteil über Ältere aus (vgl. Darstellung 8.9).⁶⁷

⁶⁷ Was allerdings durch dahinter stehende Selektionsmechanismen bedingt sein kann.

Darstellung 8.9: Vergleich der betrieblichen Einschätzungen der Eigenschaften von jüngeren und älteren Beschäftigten nach dem Beschäftigtenanteil Älterer, Deutschland (Leistungsfähigkeit Jüngerer = 100 Prozent, Nennungen aller Betriebe)



Was tun die Betriebe für ihre älteren Beschäftigten?

Denjenigen 60 Prozent aller Betriebe, die Personen im Alter von 50 und mehr Jahren beschäftigten, wurde eine Liste mit der Frage vorgelegt: „Welche der folgenden Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beziehen, gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle? Sagen Sie es mir bitte anhand dieser Liste!“.

77 Prozent der Betriebe mit Älteren im Freistaat Bayern (80 % in West- und 82 % in Ostdeutschland) sagen, dass es bei ihnen keine der aufgelisteten Maßnahmen gibt.⁶⁸ Darstellung 8.10 gibt die Zahlen zur Verbreitung der einzelnen Maßnahmen nach Wirtschaftsbereichen, Betriebsgrößenklassen und in der Differenzierung nach Nord-/ Südbayern wieder.

In Bayern, konkret in Südbayern, meldet ein größerer Anteil der hierzu befragten Betriebe entsprechende Maßnahmen als im Durchschnitt der Alten oder gar Neuen

⁶⁸ Das entspricht einem Wert (Verbreitung insgesamt) von 14 Prozent an allen Betrieben – unabhängig davon, ob sie Ältere beschäftigen – mit zumindest irgendeiner der genannten Maßnahmen.

Bundesländer. Dominant – und das mit der Betriebsgröße deutlich zunehmend – sind Regelungen zur Altersteilzeit, die 8 Prozent der Kleinst- und 82 Prozent der Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten nennen. Auch bei den anderen Maßnahmen ist die Verbreitung in Großbetrieben größer, wobei nicht festzustellen ist, auf welche beispielsweise Status- oder Qualifikationsgruppen (also z.B. un- und angelernte Arbeiter oder Angestellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten) sich entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen erstrecken und wie weit solche Maßnahmen innerhalb des jeweiligen Betriebes verbreitet sind. Es bleibt offen, ob es sich also etwa bei den 41 Prozent der Großbetriebe, die sagen, bei ihnen würden altersgemischte Arbeitsgruppen praktiziert, um ein durchgängiges Prinzip des Personaleinsatzes oder nur um ein singuläres „best-practice-Beispiel“ handelt.

Besonders verbreitet sind Maßnahmen für ältere Mitarbeiter im Bereich der Öffentlichen Verwaltung, bei Bergbau, Energie, Wasser sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung. In den beiden erstgenannten Branchen wird von den hierzu befragten Betrieben auch besonders häufig über eine Einbeziehung Älterer in Weiterbildungsmaßnahmen berichtet (dies gilt auch für das Gesundheits- und Sozialwesen, wo altersgemischte Arbeitsgruppen ebenfalls relativ weit verbreitet sind).

Darstellung 8.10: Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in denjenigen bayerischen Betrieben, die überhaupt Personen mit 50 und mehr Jahren beschäftigen (2002; Mehrfachnennungen möglich)

	Betriebe mit Maßnahmen	darunter (Mehrfachnennungen möglich)*							Betriebe ohne Maßnahmen
		A	B	C	D	E	F	G	
Prozent									
Handel und Reparatur	13	7	0	3	4	6	0	1	87
Produzierendes Gewerbe	21	9	1	3	12	6	1	2	79
Dienstleistungen im engeren Sinne	23	15	1	4	8	7	0	2	76
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	51	51	13	1	7	17	1	1	49
1 bis 4	12	8	3	2	2	4	0	1	88
5 bis 19	16	9	1	2	7	5	0	1	83
20 bis 99	50	30	1	9	19	16	1	3	50
100 bis 499	80	68	6	7	32	28	2	8	20
ab 500	91	82	13	21	41	32	5	6	8
Nordbayern	20	10	0	3	9	5	1	2	80
Südbayern	24	17	3	4	7	8	0	1	75
Bayern insgesamt	23	14	2	4	8	7	0	2	77
Alte Bundesländer insgesamt	20	12	2	3	6	6	1	1	80
Neue Bundesländer insgesamt	18	8	1	2	7	7	1	1	82
Deutschland insgesamt	20	11	2	3	6	6	1	1	80

* A Altersteilzeit B Ausstattung der Arbeitsplätze C Herabsetzung Leistungsanforderungen
D Altersgemischte Arbeitsgruppen E Einbeziehung in Weiterbildung F Spezielle Weiterbildung
G Andere Maßnahmen

Insgesamt überrascht, gerade angesichts der eingangs kurz skizzierten demographischen Entwicklungen und der oben aufscheinenden positiven Bewertungen der Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter durch die Betriebe, wie wenig solche Maßnahmen zugunsten Älterer in den Betrieben verbreitet sind.⁶⁹ Dies gilt vor allem, wenn man in Abzug bringt, dass die am weitesten verbreitete Maßnahmenkategorie die Altersteilzeitregelungen⁷⁰ sind, die größtenteils immer noch auf eine geblockte Altersteilzeit hinauslaufen, die im Prinzip nichts anderes ist, als eine subventionierte Frühverrentung.

Die Verbreitung von Maßnahmen für ältere Beschäftigte ist im übrigen in Betrieben mit einem hohen Anteil Älterer nicht größer als in Betrieben mit einem geringen Anteil (vgl. Darstellung 8.11).

Darstellung 8.11: Verbreitung von Maßnahmen für ältere Beschäftigte (> 50 Jahre) nach Anteil der Älteren an der Belegschaft (Angaben in Prozent)

	Anteil Ältere an Belegschaft					
	keine Älteren	<10%	10<20	20<30	30<50	50% +
Anteil Betriebe mit Maßnahmen	x ¹	23	32	28	21	13

1 Frage wurde nur an Betriebe mit mindestens einer/m Beschäftigten ab 50 Jahre gestellt.

Aussagen zur Einstellungsbereitschaft gegenüber Älteren

Der Arbeitsmarkt für Ältere ist nicht nur als interner Arbeitsmarkt zu sehen. Noch bedeutender sind die Probleme älterer Arbeitsloser/Arbeitssuchender, die sich dann in einem hohen Anteil älterer Dauerarbeitsloser niederschlagen. Es ist nicht übertrieben zu sagen, dass die geringen Chancen älterer Arbeitsloser auf eine Einstellung ein noch größeres Problem darstellen als die weit verbreitete Praxis, sich zur Personalanpassung und Unternehmensrestrukturierung der nur scheinbar sozialverträglichen vorzeitigen Externalisierung Älterer zu bedienen – hier bieten die bestehenden Kündigungsschutzregelungen (noch) einen gewissen Schutz. Bei geringerem Zugangsri-

⁶⁹ Wobei hier darauf hinzuweisen ist, dass alternsgerechte Maßnahmen - d.h. solche, die Gesundheit, Kompetenzen und Motivation der Arbeitskräfte erhalten – viel wichtiger sind als Maßnahmen für Ältere.

⁷⁰ Von den 8 Prozent bayerischer Betriebe (etwas weniger als in den Alten Bundesländern insgesamt), die im Panel 2002 angaben, öffentliche Zuschüsse zu den Lohn- und Gehaltskosten 2001 erhalten zu haben, nannten 2 Prozent einen Altersteilzeitzuschuss. Bei den 63 Prozent der Großbetriebe, die Lohn- und Gehaltskostenzuschüsse erhielten, gaben 48 Prozent an, dass dies Altersteilzeitzuschüsse seien. In 2 Prozent aller bayerischen Betriebe (solche mit 500 und mehr Beschäftigten: 9 %) gibt es laut Panel 2002 separate Langzeitkonten zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit.

siko ist das Verweilrisiko Älterer in Arbeitslosigkeit besonders hoch – was eine Verkürzung der Dauer ihrer Leistungsansprüche so problematisch macht. Der Anteil der über 50-Jährigen an allen Arbeitslosen betrug im Jahr 2002 29,2, ihr Anteil an den Zugängen in Arbeitslosigkeit lag bei 17,4 Prozent.

Eine positive Beurteilung der Älteren in der eigenen Belegschaft ist daher noch lange keine Garantie, dass bei Neueinstellungen keine Altersdiskriminierung betrieben wird. Diese jedoch mit den Mitteln der Befragung zu messen, ist nicht ohne Probleme⁷¹ – welcher Betrieb gibt schon gerne ein solches Verhalten zu. Entsprechend müssen auch die Ergebnisse auf die Frage im Panel 2002 gesehen werden, die (an alle Betriebe) lautete: „Wie ist das in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle, wenn Sie eine Stelle zu besetzen haben: Unter welchen Voraussetzungen würden Sie ältere Bewerber im Alter von 50 und mehr Jahren einstellen?“ (vgl. Darstellung 8.12).

16 Prozent der bayerischen Betriebe bekennen sich offen zu der altersdiskriminierenden Praxis, dass sie keinesfalls eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter einstellen würden, der 50 Jahre oder älter ist. Nur im Bereich der Organisationen ohne Erwerbscharakter (0 %) und bei Verkehr und Nachrichtenübermittlung (1 %) scheinen sehr geringe Werte auf. „Spitzenwerte“ erzielen dagegen die Branchen Erziehung und Unterricht (29 %), Land- und Forstwirtschaft (22 %), in denen (vgl. oben) relativ viele Betriebe ältere Beschäftigte haben, sowie Handel und Reparatur (21 %). Von den Kleinstbetrieben (18 %) bis hin zu den Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten (4 %) nimmt das offene Bekenntnis zu solcher Altersdiskriminierung kontinuierlich ab. In Nordbayern ist der entsprechende Wert mit 19 Prozent erheblich höher als in Südbayern (13 %).⁷²

⁷¹ Hinzu kommt, dass neben dem Alter oft auch andere Vermittlungshemmnisse bestehen.

⁷² Hier nur (wegen der relativ geringen Fallzahl) cursorisch erwähnt sei ein Ergebnis aus den ersten weitergehenden Regionalisierungsversuchen des bayerischen Betriebspanels, das doch extrem ist: Nur 7 Prozent der Betriebe im Regierungsbezirk Schwaben, aber 41 Prozent in der Oberpfalz antworteten: „Wir stellen grundsätzlich keine Bewerber im Alter von 50 und mehr Jahren ein“.

Darstellung 8.12: Bereitschaft und Voraussetzungen zur Einstellung älterer Arbeitnehmer in Bayern 2002 (Anteil an Zahl der Betriebe)

	Betriebe mit Bereitschaft, ältere Arbeit- nehmer ein- zustellen	darunter (Mehrfachnennungen möglich)*						Betriebe ohne Bereitschaft
		A	B	C	D	E	F	
	Prozent							
Handel und Reparatur	84	12	7	7	7	12	47	16
Produzierendes Gewerbe	84	6	8	11	5	9	51	16
Dienstleistungen im engeren Sinne	83	6	4	10	4	7	59	17
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	97	10	1	6	16	11	66	3
1 bis 4	82	7	5	8	4	11	53	18
5 bis 19	85	8	4	9	3	7	58	15
20 bis 99	87	8	11	12	15	9	49	13
100 bis 499	94	10	26	18	18	12	44	6
ab 500	96	6	21	21	15	8	51	4
Nordbayern	81	6	5	10	4	10	53	19
Südbayern	87	9	6	8	6	8	56	13
Bayern insgesamt	84	8	6	9	5	9	55	16
Alte Bundesländer insgesamt	85	8	6	8	6	8	56	15
Neue Bundesländer insgesamt	85	8	7	9	20	8	45	15
Deutschland insgesamt	85	8	6	8	9	8	54	15

* A Vorzugsweise als Teilzeitkräfte B Nur mit befristetem Vertrag C Nur, wenn keine jüngeren Bewerber
D Nur mit Lohnkostenzuschuss E Andere Voraussetzungen F Keine bestimmten Voraussetzungen

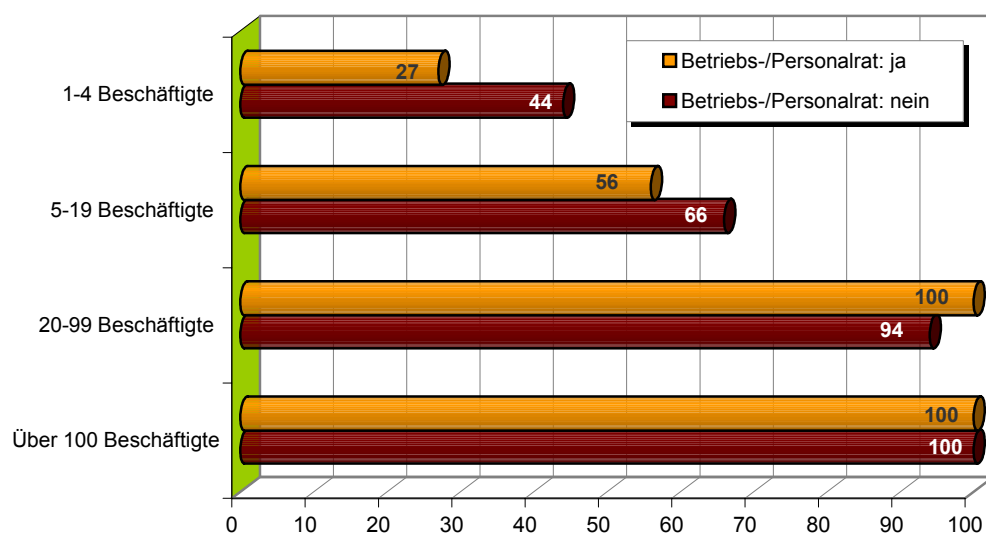
Von den 84 Prozent der bayerischen Betriebe, die sich nicht zu dieser altersdiskriminierenden Position bekennen, äußern mehr als die Hälfte (55 % von dieser Teilgruppe) – in etwa so viel wie in den Alten Bundesländern insgesamt und deutlich mehr als im Durchschnitt der Neuen Bundesländer (45 %) –, eine „Einstellung Älterer wäre nicht an bestimmte Voraussetzungen geknüpft“. Dieser Anteil ist in der Branche Handel und Reparatur erheblich geringer als im Durchschnitt; in der Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen ergibt sich hierzu kein eindeutiges Muster.

Bei den verbleibenden Betrieben, die eine Einstellung Älterer an eine oder mehrere Voraussetzungen knüpfen würden, fällt der Anteil derjenigen, die (durchaus auch ziemlich altersdiskriminierend) antworten „Wir würden Ältere nur dann einstellen, wenn es keine jüngeren Bewerber gibt“ mit 9 Prozent im bayerischen Durchschnitt stark ins Gewicht. Dies vor allem in größeren Betrieben bzw. in den Bereichen Pro-

duzierendes Gewerbe sowie Dienstleistungen im engeren Sinne. Von den anderen Antwortkategorien rangiert die Listenvorgabe „Vorzugsweise als Teilzeitkräfte“ (vor allem bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter und in der Öffentlichen Verwaltung, sowie eher in Südbayern) mit 8 Prozent vor den Antworten „Nur mit befristetem Vertrag“ (6 %; deutlich mehr in größeren Betrieben) sowie „Nur mit Lohnkostenzuschüssen“ (5 %; ebenfalls eher in größeren Betrieben – aber nicht so häufig wie in Ostdeutschland).

Gewerkschaften bzw. Betriebsräte sind wichtige Akteure für eine altersinklusive Personalpolitik. Analysiert man den Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein einer Personalvertretung im Betrieb und der Frage, ob überhaupt Ältere im Betrieb beschäftigt sind bzw. wie sich die Personalverantwortlichen zur potenziellen Einstellung äußern, so ergibt sich ein recht uneinheitliches Bild. Wie Darstellung 8.13 zeigt, ist unter den Kleinst- und Kleinbetrieben, die (gegebenenfalls in der Zentrale etc.) über einen Betriebsrat verfügen, der Anteil derjenigen mit über 50jährigen Beschäftigten niedriger als in entsprechenden Betrieben ohne Personalvertretung. Dagegen wirkt sich in Betrieben mit 20-99 Beschäftigten das Vorhandensein eines Betriebsrates anscheinend positiv auf die Beschäftigung Älterer aus.

Darstellung 8.13: Beschäftigung von Mitarbeitern über 50 Jahre in Betrieben nach Betriebsgröße und Vorhandensein eines Betriebsrates (Angaben in Prozent)



Eine altersdiskriminierende Personalpolitik geben zumindest die Personalverantwortlichen in Klein- (5-19 Beschäftigte) und Mittelbetrieben (20-99 Beschäftigte) etwas seltener offen zu, wenn der Betrieb über eine Personalvertretung verfügt (vgl. Dar-

stellung 8.14). Auch in Bezug auf eine voraussetzungslose Einstellungsbereitschaft gegenüber Älteren gilt – aber nur in diesen Betriebsgrößenklassen – ähnliches. Die Muster sind aber so wenig eindeutig, dass die Schlussfolgerung gerechtfertigt erscheint, in entsprechende Maßnahmen für eine Sensibilisierung zur Beschäftigung Älterer nicht nur Personalverantwortliche, sondern auch Betriebsräte einzubeziehen.

Darstellung 8.14: Einstellungsbereitschaft gegenüber Älteren nach Betriebsgrößenklassen und Vorhandensein einer Personalvertretung (Angaben in Prozent)

	1-4 Beschäftigte Personalvertr.		5-19 Beschäftigte Personalvertr.		20-99 Beschäftigte Personalvertr.		100-499 Beschäftigte Personalvertr.		500 + Beschäftigte Personalvertr.	
	ja	nein	ja	nein	ja	nein	ja	nein	ja	nein
Einstellung Älterer										
- grundsätzlich nicht	(18)	18	5	16	12	14	6	(6)	4	(–)
- ohne Voraussetzungen	(35)	53	60	58	50	48	41	(56)	51	(58)
- nur mit Voraussetzungen	(46)	28	35	26	38	37	54	(37)	44	(42)

Zusammenfassung

Die in diesem Bericht vorgestellten Ergebnisse aus dem Betriebspanel 2002 in Bayern zeigen, dass es zwischen den bayerischen Zahlen und denjenigen für die Alten Bundesländer insgesamt keine größeren Unterschiede in den Sicht- und Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern gibt. In der Differenzierung nach Nord- und Südbayern scheinen aber bereits deutlichere regionale Unterschiede auf.

Die den Betrieben an ihren Mitarbeitern für die Mehrheit der Arbeitsplätze wichtigen Leistungsparameter liegen eher im Bereich der klassischen Arbeitstugenden als im „flexiblen Menschen“. In der vergleichenden Bewertung von Älteren versus Jüngeren zeigt sich, dass die Betriebe bei den Älteren andere Qualitäten sehen als bei Jüngeren, aber nicht weniger. Ob mit oder ohne Bedeutungsgewichtung der einzelnen Leistungsparameter: Ältere schneiden aus Sicht der Personalverantwortlichen nicht schlechter ab als Jüngere.

Von den rund 60 Prozent der Betriebe im Freistaat, die über 50-Jährige zu ihrer Belegschaft zählen, berichtet nur ein recht kleiner Teil (weniger als ein Viertel) von spezifischen Maßnahmen für ältere Mitarbeiter (v.a. Altersteilzeit). Die Betriebe schätzen

die Leistungsfähigkeit ihrer älteren Mitarbeiter also als recht hoch ein, ohne dass aber viel für deren Beschäftigungsfähigkeit getan würde.

Im Hinblick auf den externen Arbeitsmarkt, auf die Einstellung älterer Mitarbeiter, bekennen sich zu viele Betriebe (16 %) ganz offen zu einer altersdiskriminierenden Rekrutierungspolitik. Zusammen mit denjenigen, die antworten, dass sie gegebenenfalls konsequent jüngere Alternativen vorziehen würden, ist dies angesichts der demographischen Herausforderung ein nicht hinnehmbarer Anteil.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass es in Bayern durchaus Ansatzpunkte für eine Veränderung der betrieblichen Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern gibt, dass dafür aber auch noch einiges zu tun ist.

9. Betrieb und Arbeitsamt: Working apart together

Der Schwerpunkt „Arbeitsamt und Betrieb“ im IAB-Betriebspanel 2002

In Zeiten einer wieder, ja noch weiter angestiegenen Massenarbeitslosigkeit, bitter enttäuschter Erwartungen in einer schnell zerplatzten Blase der „New Economy“ und recht unmittelbar nach der Krise der Bundesanstalt für Arbeit durch „vom Bundesrechnungshof aufgezeigte Unregelmäßigkeiten bei der statistischen Erfassung der Arbeitsvermittlungen“ (Bundesanstalt für Arbeit 2002, S. 89) ist es nicht unproblematisch, Betriebe nach ihrem Verhältnis zum Arbeitsamt zu befragen.

So kann einerseits das allgemeine Meinungsklima gegenüber der Arbeitsverwaltung (oder Behörden allgemein) in solchen Zeiten auch auf Detailfragen durchschlagen. Andererseits ist zu bedenken, dass das Verhältnis der Arbeitsämter zu den Betrieben zwar eine sehr wichtige, aber nicht die einzige Außenbeziehung und Leistungsdimension der Arbeitsämter darstellt. Auch ist die Arbeitsvermittlung nicht die einzige Aufgabe und nicht jede Vermittlung ist als „Erfolg“ anzusehen. Immerhin geht es auch darum, wie etwa in den Beschlüssen von Lissabon zur Europäischen Beschäftigungsstrategie ausgedrückt, „mehr und bessere Arbeitsplätze“ zu schaffen. Auch kann die beste Vermittlung Defizite in der Arbeitsnachfrage, fehlende Arbeitsplätze also, nicht einfach von sich aus überwinden (vgl. Kleinhenz, Möller, Walwei 2002, S. 2).

Trotz dieses schwierigen Umfelds für eine Abfrage des Themas „Betrieb und Arbeitsamt“ haben sich die am IAB-Betriebspanel beteiligten Partner auf ein Teilmodul im Fragebogen 2002 zu diesem Thema geeinigt. Einerseits sollen daraus Hinweise für konkrete Verbesserungen in dieser zu stärkenden Außenbeziehung der neuen „Job-Center“ (vgl. Autorengemeinschaft 2002, S. 19 ff.) abgeleitet werden. Andererseits ist es so möglich, im Sinne einer „Nullmessung“ Veränderungen in künftigen Panel-Wellen zu untersuchen.

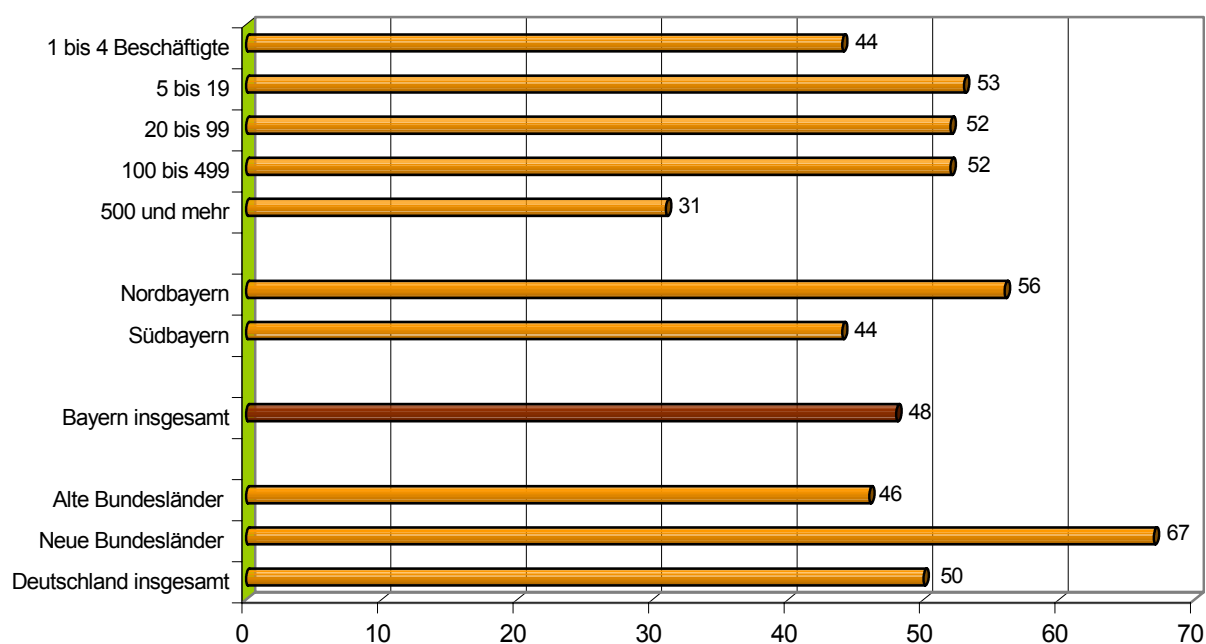
Bei den nachfolgenden Ergebnissen sind die o.g. Einschränkungen in ihrer Tragweite durchgängig zu beachten: Weder sind die Unternehmen die einzige Referenzgruppe für die Qualität der Arbeitsämter noch sind die Arbeitsämter für die Betriebe die einzigen Partner bzw. der einzige Weg für die Gewinnung von Arbeitskräften oder andere einschlägige Aufgaben.

Dies wird auch anhand der beiden nachfolgenden Darstellungen deutlich, die hier nur kurz reportiert werden sollen. Die Meldequote der Stellen für sofort gesuchte Arbeitskräfte – als ein Indikator für die Nutzungsintensität der Arbeitsamtsangebote durch die Betriebe – liegt in Bayern nach den Ergebnissen des Betriebspanels zur Jahres-

mitte 2002 mit 48 Prozent nur knapp über dem westdeutschen Durchschnittswert, aber deutlich unter der ostdeutschen Meldequote (vgl. Darstellung 9.1).

Signifikant höher ist die Meldequote in den nordbayerischen Betrieben. In den Kleinstbetrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten ist sie deutlich niedriger als in den anderen Betriebsgrößenklassen.

Darstellung 9.1: Meldequote der Stellen für sofort gesuchte Arbeitskräfte in Bayern 2002 (Angaben in Prozent)



Nach Angaben der bayerischen Betriebe im IAB-Betriebspanel (vgl. Darstellung 9.2) beträgt der Anteil der durch das Arbeitsamt vermittelten Personaleinstellungen⁷³ an allen Personaleinstellungen des ersten Halbjahres 2002 11 Prozent. Dieser Anteil ist nur etwas geringer als im westdeutschen (13 %) und viel niedriger als im ostdeutschen Durchschnitt (37 %).

Besonders niedrig ist der Anteil bezüglich höher Qualifizierter und dies speziell in Südbayern. Nur je 6 Prozent der Neueinstellungen von Facharbeitern und von Angestellten/Beamten für qualifizierte Tätigkeiten erfolgten dort mit vom Arbeitsamt vermittelten Personen. Auffällig ist die umgekehrte Relation zwischen dem nord- und süd-bayerischen Wert bezüglich von Angestellten/Beamten für einfache Tätigkeiten, allerdings ist die entsprechende Fallzahl in Nordbayern auch außerordentlich gering.

⁷³ Die folgenden Zahlen verstehen sich ohne die durch die elektronischen Vermittlungsdienste der Arbeitsämter zustande gekommenen Einstellungen.

Darstellung 9.2: Anteil der durch das Arbeitsamt vermittelten Personaleinstellungen an allen Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2002 (Angaben in Prozent)

	Un- und angelernte Arbeiter	Facharbeiter	Angest./Beamte für einfache Tätigkeiten	Angest./Beamte für qualifizierte Tätigkeiten	Insgesamt
Nordbayern	16	13	3	13	13
Südbayern	15	6	17	6	10
Bayern insgesamt	16	8	12	8	11
Alte Bundesländer insgesamt	16	15	12	8	13
Neue Bundesländer insgesamt	43	40	43	27	37
Deutschland insgesamt	19	23	17	11	17

Kontakte zwischen Betrieb und Arbeitsamt

Die Betriebe wurden im Panel 2002 auch zu den verschiedenen Kontaktmöglichkeiten mit dem Arbeitsamt

- persönlicher Betriebsbesuch von Mitarbeitern des Arbeitsamts
- telefonischer Kontakt zum Arbeitsamt
- schriftliche Informationsmaterialien des Arbeitsamts
- Informationsangebote des Arbeitsamts im Internet

befragt.

Zu jeder dieser Kontaktmöglichkeit wurde zunächst erhoben, ob diese Kontakte regelmäßig, gelegentlich oder nie erfolgen, dann wurde nach dem Zweck des Kontakts oder der Nutzung von Informationsangeboten gefragt (z.B. zur Personalsuche, zur Information über Qualifizierungsmöglichkeiten, zur Information über finanzielle Leistungen des Arbeitsamts). Schließlich sollten die Erfahrungen mit diesem jeweiligen Kontakt aus der betrieblichen Sicht als eher gut, ganz unterschiedlich oder eher schlecht eingestuft werden.

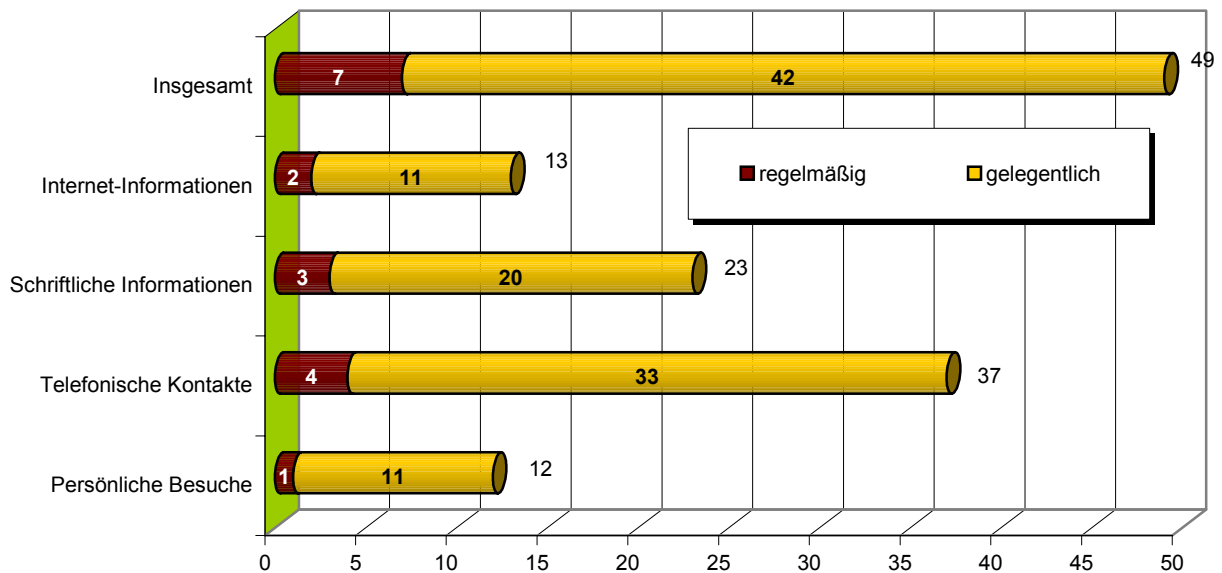
Abschließend wurden diejenigen Betriebe, die die Arbeitsvermittlung des Arbeitsamts nutzen, gefragt, ob verschiedene vorgegebene Statements zum Verhältnis Arbeitsamt – Betrieb hinsichtlich der Arbeitsvermittlung zutreffen. Denjenigen Betrieben, die nicht – oder nicht mehr – mit dem Arbeitsamt zusammenarbeiten, wurde die Möglichkeit gegeben, in einer offenen Frage in Stichworten zu sagen, warum sie nicht bzw. nicht mehr mit dem Arbeitsamt zusammenarbeiten.

Darstellung 9.3 enthält die Ergebnisse zu den Fragen nach der Verbreitung von Kontakten der Betriebe mit dem Arbeitsamt in Bayern. Insgesamt (bei Möglichkeit von Mehrfachnennungen im Hinblick auf die verschiedenen Kontaktwege) gibt die Hälfte

der bayerischen Betriebe an, Kontakte zum Arbeitsamt zu haben, 7 Prozent davon regelmäßig, weitere 42 Prozent gelegentlich.

Trotz aller Hoffnungen auf das Kommunikationsmedium Internet geben (erst ?) nur 13 Prozent aller Betriebe an, diesen Kontaktweg zu nutzen. Dies ist nicht häufiger als der Anteil der Betriebe, die zumindest gelegentlich Kontakt zum Arbeitsamt über persönliche Besuche von Arbeitsamtsmitarbeitern haben (12 %). Dominante Kontaktmöglichkeit sind mit 37 Prozent aller Betriebe die telefonischen Kontakte und bei 23 Prozent die schriftlichen Informationsmaterialien des Arbeitsamtes.

Darstellung 9.3: Kontakte Arbeitsamt – Betrieb in Bayern 2002 (Anteil an allen Betrieben; Mehrfachnennungen)



Die Ausdifferenzierungen der Kontakte insgesamt bzw. die einzelnen Kontaktwege nach verschiedenen betrieblichen Kriterien in Darstellung 9.4 macht klar, dass die gesamte Kontakthäufigkeit in Bayern nicht geringer ist als in den Alten Bundesländern insgesamt (50 %), sehr wohl aber deutlich niedriger als in den Neuen Bundesländern (68 %). Dabei wird sowohl der Kommunikationsweg Telefon, als auch der Kommunikationsweg Internet in Bayern etwas seltener genannt als in anderen Bundesländern.

Darstellung 9.4: Kommunikationswege zwischen Arbeitsamt und Betrieb 2002
(Mehrfachnennungen; Angaben in Prozent)

	Persönliche Besuche	Telefonische Kontakte	Schriftliche Informationen	Internet-Informationen	Insgesamt
Handel und Reparatur	12	37	19	10	47
Produzierendes Gewerbe	16	44	28	11	55
Dienstleistungen im engeren Sinne	11	37	22	16	50
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	15	28	12	10	28
1 bis 4 Beschäftigte	6	19	13	7	31
5 bis 19	14	44	26	12	57
20 bis 99	29	74	41	32	83
100 bis 499	36	89	62	53	90
ab 500	58	95	82	73	98
Nordbayern	15	39	24	13	51
Südbayern	11	36	22	13	47
Bayern insgesamt	12	37	23	13	49
Alte Bundesländer insgesamt	12	40	23	16	50
Neue Bundesländer insgesamt	25	57	35	17	68
Deutschland insgesamt	15	43	25	16	54

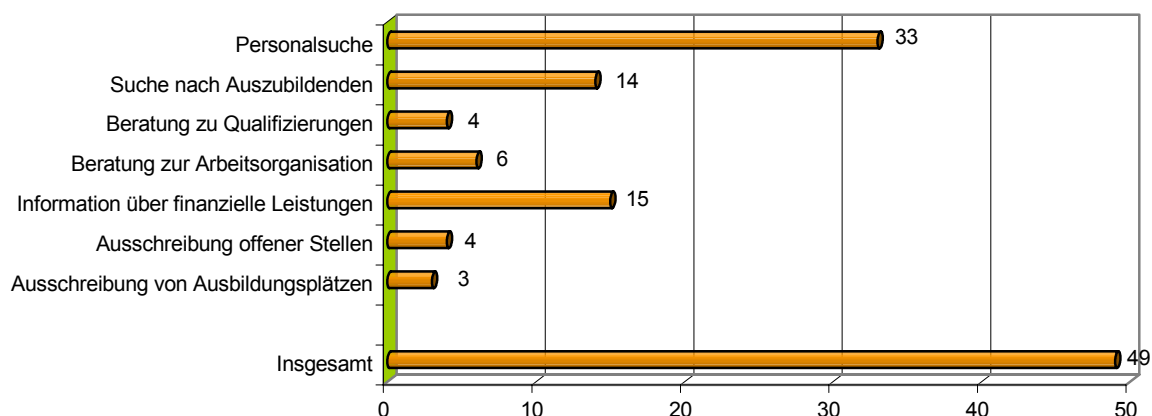
Nordbayerische Betriebe haben im Vergleich zu Südbayern etwas häufiger Kontakte mit dem Arbeitsamt – insbesondere gelegentliche Kontakte durch persönliche Besuche von Arbeitsamtsmitarbeitern in den Betrieben (14 % versus 9 %) aber auch regelmäßige telefonische Kontakte (6 versus 2 %) führen zu diesem Unterschied.⁷⁴ Der Natur der Sache folgend sind Kontakte zwischen Betrieb und Arbeitsamt in Großbetrieben deutlich häufiger anzutreffen als in kleineren Betrieben. 98 Prozent aller Betriebe ab 500 Beschäftigten äußern, dass sie mehr oder weniger häufig und auf den verschiedenen Wegen Kontakt zum Arbeitsamt haben, immerhin 10 Prozent von diesen berichten von regelmäßigen persönlichen Besuchen durch Arbeitsamtsmitarbeiter und 47 Prozent nennen regelmäßige telefonische Kontakte.

⁷⁴ Die geringsten Anteile der Kontakthäufigkeit erzielen in der hier nur vorläufig und am Rande behandelten Differenzierung nach Regierungsbezirken Schwaben mit insgesamt 43 Prozent und Niederbayern sowie Oberfranken mit je 47, auch Oberbayern mit 48 Prozent. Besonders auffällig ist in diesem Zusammenhang, dass 17 Prozent der Oberpfälzer Betriebe über regelmäßige Kontakte mit dem Arbeitsamt berichten (16 % davon über regelmäßige telefonische Kontakte).

Umgekehrt berichten 41 Prozent aller Betriebe unter 100 Beschäftigten von gelegentlichen und nur 6 Prozent von regelmäßigen Kontakten mit dem Arbeitsamt. Dieses Ergebnis ist – aufgrund der branchenspezifischen Betriebsgrößenstruktur – teilweise auch die Ursache dafür, dass im Produzierenden Gewerbe die Kontakte zum Arbeitsamt am weitesten verbreitet sind (55 %), während der Wert für den Bereich Handel und Reparatur mit 47 Prozent doch deutlich niedriger ausfällt. Am geringsten verbreitet sind Kontakte zum Arbeitsamt im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung (dabei vor allem unter den Erstgenannten) mit 28 Prozent, obwohl dieser Bereich bei den persönlichen Besuchen – allerdings sicher zu einem guten Teil auch aus anderen Gründen als in den anderen Branchen – über dem Durchschnitt liegt. Auffällig ist im oberen Teil der Darstellung 9.4 auch, dass im Wesentlichen, mit geringfügigen Abweichungen bei den Internetinformationen, die Muster der Häufigkeitsverteilungen bei den einzelnen Kommunikationswegen recht ähnlich sind.

Im Vordergrund der Kommunikationen mit dem Arbeitsamt steht die Personalsuche mit 33 Prozent, gefolgt von Informationen über finanzielle Leistungen mit 15 Prozent und der Suche nach Auszubildenden mit 14 Prozent (vgl. Darstellung 9.5). Die anderen Zwecke der Kontakte spielen demgegenüber nur eine untergeordnete Rolle. Vergleicht man diese Zwecke der Kommunikationen mit dem Arbeitsamt in Bayern mit den west- und ostdeutschen Ergebnissen (vgl. Dahms, Wahse 2003, S. 82), so entsprechen die in Darstellung 9.5 gezeigten Werte in etwa den westdeutschen Durchschnittswerten. Nur hinsichtlich der Informationen über finanzielle Leistungen liegt der bayerische Wert mit 15 Prozent deutlich unterhalb des westdeutschen Wertes mit 20 Prozent. Diese Antwortmöglichkeit wird demgegenüber in Ostdeutschland erwartungsgemäß auffällig häufiger (49 %) genannt.

Darstellung 9.5: Zwecke der Kontakte zum Arbeitsamt aus betrieblicher Sicht in Bayern 2002 (Anteil an allen Betrieben; Mehrfachnennungen)



Betrachtet man die Wege und Zwecke der Kontakte mit dem Arbeitsamt zusammen (vgl. Darstellung 9.6), so wird deutlich, dass die Nutzung des Internets sich im Wesentlichen auf die Personalsuche sowie die Ausschreibung von offenen Stellen bzw. Ausbildungsplätzen beschränkt. Daneben spielt mit 4 Prozent nur noch die Information über finanzielle Leistungen eine gewisse Rolle.

Darstellung 9.6: Wege und Zwecke der Kontakte mit dem Arbeitsamt 2002 (Anteil an allen Betrieben; Mehrfachnennungen)

Zwecke der Kontakte zum Arbeitsamt	Persönliche Kontakte	Telefonische Kontakte	Schriftliches Material	Internet-Angebote	Insgesamt
Personalsuche	7	29	13	10	33
Suche nach Auszubildenden	4	12	6	0	14
Beratung zu Qualifizierungen	1	2	3	-	4
Beratung zur Arbeitsorganisation	2	1	4	-	6
Information über finanzielle Leistungen	5	12	8	4	15
Ausschreibung offener Stellen	-	0	-	5	4
Ausschreibung von Ausbildungsplätzen	-	0	-	4	3
Insgesamt	12	37	23	13	49

Darstellung 9.7 enthält die Zwecke der Kontakte zum Arbeitsamt in der Aufgliederung nach Betriebsgrößenklassen. Hier wird deutlich, dass beispielsweise die Ausschreibung offener Stellen, vor allem aber von Ausbildungsplätzen, erst in Betrieben ab 100 Beschäftigten wirklich häufig eine Rolle spielt. Gleiches gilt für die Beratung zu Qualifizierungen. Für die Personalsuche nutzen aber auch bereits kleinere Betriebe (Betriebe mit 5 bis 19 Beschäftigten: 39 Prozent; Betriebe mit 20 bis 99 Beschäftigten: 67 %) die Kontakte zum Arbeitsamt. Wie schon in den Darstellungen 9.5 und 9.6 gezeigt, rangieren Dienstleistungen zur Beratung in Qualifizierungsfragen und Fragen der Arbeitsorganisation weit hinter den auf Personalrekrutierung und auf Informationen über finanzielle Leistungen gezielten Kommunikationszwecken. In Darstellung 9.7 wird deutlich, dass dies sehr stark von der Betriebsgröße abhängig ist. Nur größere Betriebe nutzen in relevanten Größenordnungen die Beratungsleistungen in Qualifizierungsfragen oder zu Fragen der Arbeitsorganisation.

Darstellung 9.7: Zwecke der Kontakte zum Arbeitsamt nach Betriebsgrößenklassen
(Anteil an allen Betrieben der jeweiligen Größenklasse; Mehrfachnennungen)

	Betriebsgröße			
	1-4	5-19	20-99	100+
Personalsuche	17	39	67	72
Suche nach Auszubildenden	8	16	29	41
Beratung zu Qualifizierungen	2	6	8	16
Beratung zur Arbeitsorganisation	4	6	11	19
Information über finanzielle Leistungen	8	16	34	64
Ausschreibung offener Stellen	1	4	11	28
Ausschreibung von Ausbildungsplätzen	1	4	6	18

Hinsichtlich des dominierenden Kontaktzweckes der Personalrekrutierung ist festzustellen (vgl. Darstellung 9.8), dass die Intensität der Kontakte zwischen Betrieb und Arbeitsverwaltung erwartungsgemäß einen erheblichen Einfluss auf die Vermittlungserfolge hat.

Darstellung 9.8: Anteil der durch das Arbeitsamt vermittelten Personaleinstellungen an allen Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2002 nach der Intensität der Kontakte mit dem Arbeitsamt

Kontakte zum Arbeitsamt	Un- und angelernte Arbeiter	Facharbeiter	Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten	Angestellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten	Insgesamt
	Prozent				
Alle Kontakte zum Arbeitsamt:					
Ohne Kontakte	10	0	3	0	4
Mit gelegentlichen Kontakten	12	7	17	11	11
Mit regelmäßigen Kontakten	22	14	6	9	15
Nur Kontakte zwecks Personalsuche:					
Ohne Kontakte	9	0	3	0	3
Mit gelegentlichen Kontakten	14	7	17	13	12
Mit regelmäßigen Kontakten	22	17	7	11	17
Insgesamt	16	8	12	8	11

Insbesondere für die Gruppe der un- und angelernten Arbeiter zeigt sich, dass bei regelmäßigen Kontakten der Betriebe mit dem Arbeitsamt der Anteil der durch das Arbeitsamt vermittelten Personaleinstellungen an allen Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2002 in solchen Betrieben mit regelmäßigen Kontakten zum Arbeitsamt mehr als doppelt so hoch ist als in Betrieben, die nicht wenigstens von gelegentlichen Kontakten zum Arbeitsamt berichten. In die gleiche Richtung deuten auch die

Ergebnisse bei den anderen Gruppen, besonders bei den Facharbeitern, bei denen (vgl. Darstellung 9.2) der Anteil der durch das Arbeitsamt vermittelten Einstellungen ansonsten geringer ist als bei Un- und Angelernten. Die Bedeutung enger Kontakte zu den Betrieben für den Vermittlungserfolg, insbesondere die Kenntnis der betrieblichen Verhältnisse und Bedürfnisse konzentriert sich in Bayern – im Gegensatz etwa zu den ostdeutschen Ergebnissen (vgl. Dahms, Wahse 2003, S. 95) auf den Bereich der Arbeiter und weniger auf den Bereich der Angestellten, vor allem solcher für qualifizierte Tätigkeiten.

Bewertung der Kontakte mit dem Arbeitsamt

Wie zufrieden äußern sich die Betriebe mit Erfahrungen im Kontakt zum Arbeitsamt mit diesen Kontakten?

Darstellung 9.9 zeigt, dass 41 Prozent der Betriebe die Kontakte zum Arbeitsamt eher positiv, dagegen nur 14 Prozent die Kontakte als eher negativ bewerten. Bei 45 Prozent der Betriebe mit Kontakterfahrung lautet die Antwort „ganz unterschiedlich“. Die Arbeitsverwaltung in Bayern liegt mit diesem Ergebnis in etwa auf dem gleichen Niveau wie in den Alten Bundesländern insgesamt und damit etwas schlechter als im ostdeutschen Durchschnitt.

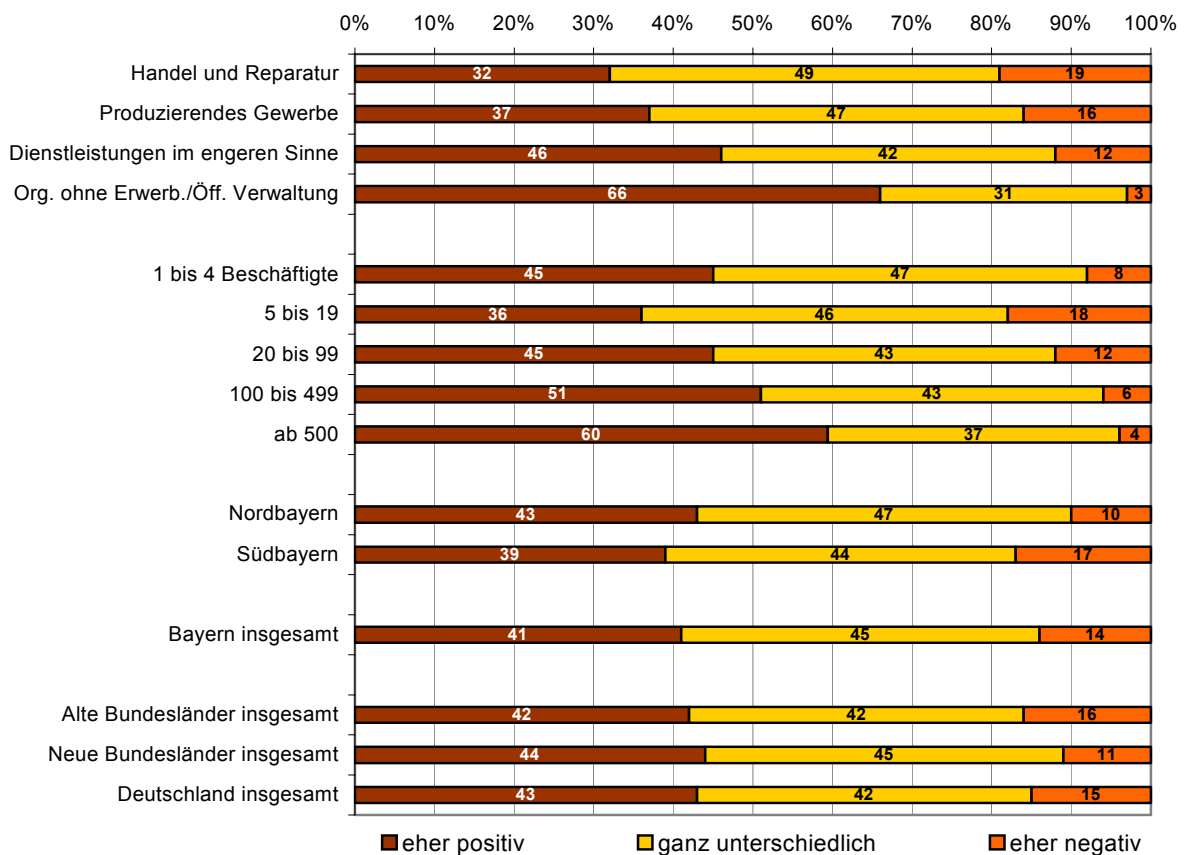
Während 43 Prozent der nordbayerischen Betriebe sich als zufrieden äußern und nur 10 Prozent von eher negativen Erfahrungen berichten, ist der Wert in Südbayern mit 39 Prozent positiven und 17 Prozent negativen Antworten doch deutlich schlechter.

In der Differenzierung nach Branchen fällt die besonders positive Bewertung der Kontakte in den bayerischen Betrieben aus dem Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltungen auf – nur 3 Prozent äußern sich hier negativ; demgegenüber ist das Ergebnis im Bereich Handel und Reparaturen mit 32 Prozent eher positiven und 19 Prozent eher negativen Bewertungen ausgeprägt schlechter.

Abgesehen von Kleinstbetrieben mit nur 1 bis 4 Beschäftigten steigt das positive Urteil mit zunehmender Betriebsgröße an und spiegelbildlich fällt der Anteil von Betrieben, die ein negatives Urteil über ihre Kontakte zum Arbeitsamt äußern mit zunehmender Betriebsgröße ab.⁷⁵

⁷⁵ In der vorläufigen regionalen Ergebnissausweisung zeigt sich, dass ein positives Urteil über die Kontakte mit dem Arbeitsamt am häufigsten in Niederbayern (51 %) und in der Oberpfalz (46 %) abgegeben wird. Am schlechtesten schneidet hier im Hinblick auf den Prozentanteil positiver Antworten Schwaben (34 % eher positiv) ab, wo der höchste Anteil (54 %) von „ganz unterschiedlichen“ Erfahrungen mit diesen Kontakten berichtet wird. Der Anteil negativer Urteile fällt mit 12 Prozent in Schwaben dagegen unterdurchschnittlich aus.

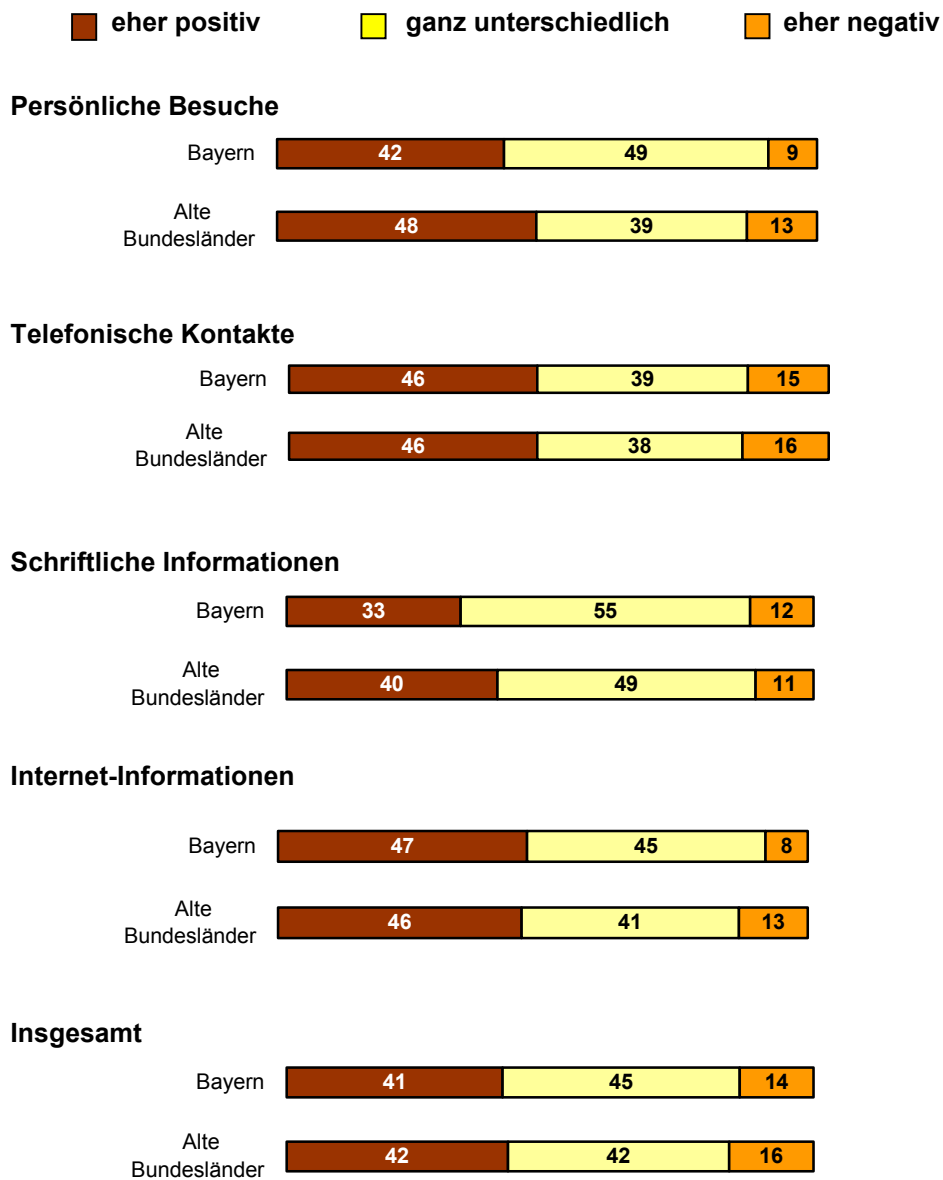
Darstellung 9.9: Bewertung der Erfahrungen mit dem Arbeitsamt (Anteile an denjenigen Betrieben mit Kontakten zum Arbeitsamt)



Die oben vorgestellten Beurteilungen der Arbeitsamtkontakte durch die bayerischen Betriebe sind Urteile über die verschiedenen Kontaktwege hinweg. Differenziert man die verschiedenen Kontaktwege, so zeigt sich (vgl. Darstellung 9.10), dass im Urteil der bayerischen Betriebe die Internetinformationen und die telefonischen Kontakte mit dem Arbeitsamt den höchsten Anteil an positiven Bewertungen erzielen, letztere aber auch mit einem recht hohen Anteil an negativen Urteilen. Die geringsten negativen Urteile erzielen die Internetinformationen und die persönlichen Besuche durch Mitarbeiter des Arbeitsamtes (8 bzw. 9 %).

Vergleicht man die Einzelbewertungen der bayerischen mit dem Durchschnitt aller westdeutschen Betriebe, so fallen die Urteile über die persönlichen Besuche in Bayern etwas weniger positiv und dafür ambivalenter als im westdeutschen Durchschnitt aus. Bei den telefonischen Kontakten weicht das Urteil in Bayern nicht vom Urteil in den Alten Bundesländern insgesamt ab. Die schriftlichen Informationen werden in Bayern deutlich seltener positiv und dafür häufiger ambivalent beurteilt. Internetinformationen finden in Bayern seltener negative Urteile als im westdeutschen Durchschnitt.

Darstellung 9.10: Bewertung der verschiedenen Kontakte mit dem Arbeitsamt in Bayern und Westdeutschland 2002 (Anteile an denjenigen Betrieben mit jeweiligen Kontakten)



Während die oben vorgestellten Ergebnisse sich auf verschiedene Dienstleistungen des Arbeitsamts für Betriebe beziehen, wurde in der hier zum Abschluss vorgestellten Zustimmungsabfrage zu bestimmten Aussagen nur auf die Arbeitsvermittlungsaktivitäten der Ämter abgestellt. Vorgegeben waren fünf jeweils positiv gepolte Aussagen. Darstellung 9.11 enthält die Antworthäufigkeiten im Vergleich nach Wirtschaftsbereichen, Betriebsgrößen und im Vergleich von Nord-, Südbayern sowie Bayerns insgesamt in Relation zu Alten und Neuen Bundesländern.

Jeweils knapp jeder fünfte bayerische Betrieb stimmt den Aussagen „das Arbeitsamt hat regelmäßig Kontakt zu unserem Betrieb“ sowie „das Arbeitsamt übernimmt für uns eine gezielte Vorauswahl der Bewerber“ zu.

Ein Viertel der Betriebe ist der Meinung, das Arbeitsamt reagiere schnell auf seine Anliegen. 30 Prozent der Betriebe meinen, das Arbeitsamt erspare ihnen Kosten bei der Personalsuche und 45 Prozent der Betriebe sagen, das Arbeitsamt berate individuell und betriebsnah. Im Wesentlichen entsprechen diese bayerischen Ergebnisse dem westdeutschen Durchschnitt – nur bei der ersten Antwortvorgabe fallen die bayerischen Werte etwas positiver aus. Verglichen mit den Neuen Bundesländern sind die bayerischen wie die westdeutschen Urteile jedoch zurückhaltender.

Darstellung 9.11: Bewertung der Arbeitsvermittlung der Arbeitsämter in Bayern 2002 (Anteile an allen Betrieben mit Nutzung der Arbeitsvermittlung; Angaben in Prozent)

	Zustimmung zu folgenden Aussagen*				
	A	B	C	D	E
Handel und Reparatur	18	13	36	27	20
Produzierendes Gewerbe	17	18	42	24	29
Dienstleistungen im engeren Sinne	19	17	47	33	25
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	38	33	59	41	36
1 bis 4 Beschäftigte	14	14	33	21	23
5 bis 19	20	16	44	32	24
20 bis 99	29	30	68	42	32
100 bis 499	28	27	67	35	36
ab 500	46	22	73	39	36
Nordbayern	21	21	46	29	32
Südbayern	18	14	43	31	19
Bayern insgesamt	19	18	45	30	25
Alte Bundesländer insgesamt	15	18	45	29	23
Neue Bundesländer insgesamt	21	27	57	31	32
Deutschland insgesamt	16	20	47	30	25

- * A Hat regelmäßig Kontakt zu unserem Betrieb
 B Übernimmt für uns eine gezielte Vorauswahl der Bewerber
 C Reagiert schnell auf unsere Anliegen
 D Erspart uns Kosten bei der Personalsuche
 E Berät individuell und betriebsnah

Abgesehen von der Aussage „das Arbeitsamt erspart uns Kosten bei der Personalsuche“ fallen die Anteile der solchermaßen positiv urteilenden Betriebe in Nordbay-

ern höher aus als in Südbayern – teils sogar deutlich höher. Durchgängig sind die Urteile von Betrieben aus dem Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung bei all diesen Urteilen häufiger vertreten als die anderen Branchen, am geringsten ist die Zustimmung zu diesem Item im Wesentlichen im Bereich Handel und Reparatur. Nicht ganz eindeutig, wohl aber in der Richtung positiver äußerten sich größere Betriebe über die Arbeitsvermittlung. Die Zustimmung zu diesen Aussagen ist in Kleinst- (ein bis vier Beschäftigte) und Kleinbetrieben (fünf bis neunzehn Beschäftigte) jedenfalls immer geringer als in größeren Betrieben.⁷⁶

Zusammenfassung

49 Prozent der Betriebe im Freistaat – gleich viel wie im Durchschnitt der Alten Bundesländer – berichten von Kontakten mit dem Arbeitsamt (7 % regelmäßig, 42 % gelegentlich). Mit 37 Prozent dominieren dabei die telefonischen Kontakte, gefolgt von schriftlichen Informationen und – ungefähr gleichauf – Betriebsbesuchen und Internetinformationen.

Erwartungsgemäß ist die Suche nach Personal (33 %) bzw. Auszubildenden (14 %) der Hauptzweck dieser Kontakte. Mit 15 Prozent spielt die Suche nach Informationen über finanzielle Leistungen des Arbeitsamtes für Betriebe ebenfalls eine große Rolle. Die Verbreitung von Arbeitsamtkontakten und die Häufigkeit der einzelnen Kommunikationszwecke nimmt mit steigender Betriebsgröße erwartungsgemäß deutlich zu.

Mit der Intensität der Arbeitsamtskontakte steigt der Anteil der durch das Arbeitsamt vermittelten Personaleinstellungen an allen Personaleinstellungen für die un- und angelernten Arbeiter sowie für Facharbeiter signifikant an. Für Angestellte gilt dies nur eingeschränkt.

Unter denjenigen Betrieben mit Kontakten zum Arbeitsamt äußern sich 41 Prozent eher positiv (Durchschnitt Alte Bundesländer: 42 %) und 14 Prozent eher negativ (Durchschnitt Alte Bundesländer: 16 %). In Nordbayern fällt der Anteil der eher positiv Urteilenden etwas höher, der Anteil der eher negativ Urteilenden deutlich geringer aus als in Südbayern. Die positivsten Urteile fallen in Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung; im Bereich Handel und Reparatur sind die Urteile weniger positiv.

In der Bewertung der Vermittlungsaktivitäten gibt es eigentlich keine größeren Unterschiede zwischen Bayern und den westdeutschen Durchschnittswerten, nur einen regelmäßigen Kontakt attestieren der Arbeitsvermittlung etwas mehr (vor allem

⁷⁶ Auffällig ist eine recht positive Beurteilung über alle Items hinweg in der Oberpfalz, wo in drei der fünf abgefragten Statements die höchsten Zustimmungswerte festzustellen sind.

nord-)bayerische Betriebe (ebenfalls deutlich überproportional: Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung). Eine schnelle Reaktion auf betriebliche Anliegen sehen 45 Prozent der bayerischen Betriebe mit Kontakten zur Arbeitsvermittlung. Im Bereich Handel und Reparatur sowie in kleineren Betrieben fällt dieser Wert am niedrigsten aus (36 %). Das gilt auch für die Zustimmung zu den Statements, die Arbeitsvermittlung übernehme eine gezielte Vorauswahl der Bewerber bzw. berate individuell und betriebsnah.

Literatur

Arbeitslosigkeit Älterer und Arbeitsmarktpolitik im Angesicht des demographischen Wandels. Ergebnisse aus der Bundesrepublik Deutschland und dem Land Berlin, Stuttgart 2002, S. 65 ff.

Autorengemeinschaft: Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Stellungnahme des IAB zum Bericht der „Hartz-Kommission“, IAB Werkstattbericht Nr. 13, Nürnberg 2002.

Autorengemeinschaft: Bundesrepublik Deutschland, Der Arbeitsmarkt 2002 und 2003, IAB-Kurzbericht Nr. 8, Nürnberg 2002a.

Autorengemeinschaft: Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 2003 und 2004, in: MittAB, Nr. 1, Nürnberg 2003, S. 7 ff.

Bauer, F.; Groß, H.; Munz, E.; Sayin, S.: Arbeits- und Betriebszeiten 2001, Neue Formen des betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagements, Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung, Berichte des ISO 67 Köln: Verein zur Erforschung sozialer Chancen, 2002.

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit: Bericht zur sozialen Lage in Bayern, München 1999.

Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie: Bayerns Wirtschaft in Zahlen 2002, München 2002.

Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie: Konjunkturbericht Bayern – Juni 2003, München 2003.

Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie: Bayern – wachstumsstark, innovativ, zukunftsfähig. Wirtschaftsentwicklung 1993-2002 im Ländervergleich, München 2003a.

Bellmann, L.: Das IAB-Betriebspanel: Konzeption und Anwendungsbereiche, in: Allgemeines Statistisches Archiv 86 2002, S. 177ff.

Bellmann, L. u.a.: Flexibilität von Betrieben in Deutschland, Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 1993-1995, BeitrAB200, Nürnberg 1997.

Bellmann, L.; Kistler, E.; Wahse, J.: Betriebliche Sicht- und Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern, in: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament B20/2003, S.26 ff.

Böhme, S.: Ausbildungsstellenmarkt Bayern, hekt. Ms., Nürnberg 2003.

Bosch, G.; Heinecker, P.; Kistler, E.; Wagner, A.: Aktueller und künftiger Fachkräftemangel und Fachkräftebedarf – Eine Analyse für die Bundesrepublik Deutschland und das Land Berlin. Expertise, Bd. 57 der Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen, Berlin 2003.

Bosch, G.; Heinecker, P.; Kistler, E.; Wagner, A.: Labour and skill shortages in Germany, in: European Commission: European Employment Observatory. Spring 2001, Brüssel 2001, S. 95 ff.

Buck, H.; Kistler, E.; Mendius, H.G.: Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung, Stuttgart 2002.

Bundesanstalt für Arbeit: Arbeitsmarkt 2001, ANBA-Sondernummer vom 17.6.2002, Nürnberg 2002.

Bundesanstalt für Arbeit: Arbeitsmarkt 2002, ANBA-Sondernummer vom 18.6.2003, Nürnberg 2003.

Bundesanstalt für Arbeit: Arbeitsstatistik 2002 – Jahreszahlen, ANBA-Sondernummer vom 30.7.2003, Nürnberg 2003a.

Bundesanstalt für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Monatsbericht – August 2003. Nürnberg 2003b.

Bundesknappschaft/Minijob-Zentrale: Die Neuregelung für geringfügige Beschäftigungen und ihre Auswirkungen am Arbeitsmarkt, Ausgabe 1/2003, Essen 2003.

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2002, Bonn 2002.

Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände: Ältere Mitarbeiter im Betrieb. Ein Leitfadens für Unternehmen, o.O. 2002.

Conrads, R.; Fuchs, T.; Kistler, E.: Analyse der Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden von abhängig Beschäftigten unter besonderer Berücksichtigung flexibler Arbeitsformen. Endbericht an die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Stadtbergen 2003.

Dahms, V.; Wahse, J.: IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der siebten Welle 2002, hekt. Bericht, Berlin 2003 (erscheint als IAB-Werkstattbericht).

Deutsche Bank Research: Die demografische Herausforderung. Demografie Spezial, Frankfurt am Main 2002.

Deutscher Bundestag: Zweiter Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Demographischer Wandel, Bonn 1998.

Deutscher Bundestag: Bericht der Bundesregierung zu den Auswirkungen des Gesetzes zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, die Sozialversicherung und die öffentlichen Finanzen, BTDRs. 15/758, Berlin 2003.

DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag): Wirtschaftslage und Erwartungen. Ergebnisse der DIHK-Umfrage bei den Industrie- und Handelskammern Februar 2003, Berlin 2003.

DIHK: Wansleben-IHK – Lehrstellenoffensive erfolgreich. DIHK meldet weiter verbesserte Zahl der Neuverträge. Pressemitteilung vom 03.09.2003.

Heinecker, P.; Hilpert, M.; Huber, A.; Kistler, E.: Arbeitsmarkt- und betriebliche Beschäftigungsentwicklung in Bayern. Ergebnisse der bayerischen Teilstichproben des IAB-Betriebspanels 1999 und 2000, Stadtbergen, München 2001.

Heinecker, P.; Hilpert, M.; Huber, A.; Kistler, E.: Beschäftigungsentwicklung in Bayern – Die Einschätzung der Betriebe. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2001, Stadtbergen 2002.

Hilpert, M.; Huber, A.; Papies, U.: Alternde Betriebe im regionalen Vergleich, in: Huber, A.; Kistler, E.; Papies, U. (Hrsg.): Arbeitslosigkeit Älterer und Arbeitsmarktpolitik im Angesicht des demographischen Wandels. Ergebnisse aus der Bundesrepublik Deutschland und dem Land Berlin, Stuttgart 2002, S. 51 ff.

Infratest Sozialforschung: Beschäftigungstrends. Arbeitgeberbefragung 2001 – Bayern, München 2002.

Infratest Sozialforschung: Beschäftigungstrends. Arbeitgeberbefragung 2002 – Bayern, München 2003.

Infratest;INIFES;FIA: Geringfügige Beschäftigung und Nebenerwerbstätigkeiten in Deutschland 2001/2002. Bericht an das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, München 2003.

Kistler, E.; Sing, D.: Mangelnde Integration von Arbeitsangebot und –nachfrage, Marginalisierung und Humankapitalentwicklung. Oder: Wie kann gestandenen Soziologen so etwas passieren? In: IfS; INIFES; ISF; SOFI (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung, Sonderband: Beobachtungsfeld Arbeit, Berlin, 1998, S. 129 ff..

Kleinhenz, G.; Möller, U.; Walwei, U.: Die „Hartz-Vorschläge“ zur Reform der Arbeitsmarktpolitik. Im Prinzip ja, aber ..., IABKurzbericht Nr., 22, Nürnberg 2002.

Köchling, A. u.a. (Hrsg.): Innovation und Leistung mit älter werdenden Belegschaften, München 2000.

Kölling, A.: Der Bedarf an qualifizierten Fachkräften und Probleme bei der Stellenbesetzung. Analysen mit dem IAB-Betriebspanel 2000, BeitrAB 264, Nürnberg 2003.

Landesarbeitsamt Bayern: Ausbildungsstellenmarkt Bayern. Ergebnisse des Beratungsjahres 2001/2002, Nürnberg 2002.

Landesarbeitsamt Bayern: Reise nach Bayern, Hintergrund-Informationen Nr. 1, Nürnberg 2003.

Landesarbeitsamt Bayern: Arbeitsmarkt Bayern, Arbeitsmarkt Information März 2003, Nürnberg 2003a.

Landesarbeitsamt Bayern: Arbeitsmarkt Bayern. Arbeitsmarkt-Information August 2003. Nürnberg 2003b.

Offe, C.: Was tun mit dem „Überangebot“ an Arbeitskraft? In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 48 (1997)4, S. 239 ff..

Sing, D.: Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot. Eine Analyse verschiedener (Erwerbs-)Bevölkerungsprognosen unter besonderer Berücksichtigung von Gender-Aspekten, in: Huber, A.; Kistler, E.; Papies, U. (Hrsg.): Arbeitslosigkeit Älterer und Arbeitsmarktpolitik im Angesicht des demographischen Wandels. Ergebnisse aus der Bundesrepublik Deutschland und dem Land Berlin, Stuttgart 2002, S. 65 ff.

Statistisches Bundesamt: Bevölkerungsentwicklung Deutschlands bis zum Jahr 2050. Ergebnisse der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausschau, Wiesbaden 2003.

WSI; INIFES; Forschungsgruppe Tondorf: Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, in: Deutscher Bundestag: Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, Bundestagsdrucksache 14/8952, 2002, S. 41 ff.

Verzeichnis der Darstellungen

	Seite	
Darstellung 1.1:	Zusammensetzung der befragten Betriebe aus Bayern im IAB-Betriebspanel 2002	2
Darstellung 1.2	Grundgesamtheit: Zahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten; Nettostichprobe: Zahl der verwertbaren Panel-Interviews 2002 für Bayern	3
Darstellung 1.3	Verteilung der Betriebe und Beschäftigten in Bayern auf Betriebsgrößenklassen am 30.06.2002, Anteile in Prozent	5
Darstellung 2.1	Beschäftigungsentwicklung vom Juni 2001 bis Juni 2002 in den Betrieben laut Betriebspanel 2002	7
Darstellung 2.2	Beschäftigte in den Betrieben Bayerns nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe), 30.06.2002	8
Darstellung 2.3	Beschäftigungserwartungen der Betriebe im Spätsommer 2002 für Mitte 2002 bis Mitte 2003	9
Darstellung 3.1	Umsatz in Bayern 2001 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen im Vergleich zu den Alten Bundesländern, Durchschnitt pro Beschäftigte in Tsd. Euro	12
Darstellung 3.2	Vorleistungsanteil am Umsatz und Bruttowertschöpfung je Beschäftigten 2001	13
Darstellung 3.3	Umsatzerwartungen für 2002 und erwartete Veränderungen des Pro-Kopf-Umsatzes 2002	14
Darstellung 3.4	Indikatoren zum Auslastungsgrad – Voraussetzungen von Umsatzsteigerungen bei angenommener entsprechender Nachfrage	15
Darstellung 3.5	Regionale Verteilung des Umsatzes 2001	16
Darstellung 3.6	Anteil der Betriebe mit Export an allen Betrieben 2001 und Entwicklung des Exportanteils am Umsatz ¹ 1998 bis 2001 nach Betriebsgrößenklassen	17
Darstellung 3.7	Ertragslage im letzten Geschäftsjahr (2001) und Investitionsentwicklung 2002/2001 von exportorientierten vs. nicht exportierenden Betrieben	18
Darstellung 3.8	Erwartete Entwicklung von Beschäftigtenzahl und Geschäftsvolumen von exportorientierten vs. nicht exportierenden Betrieben	19
Darstellung 3.9	Beurteilung der Ertragslage für das Jahr 2001 und im Vergleich 2000	19
Darstellung 3.10	Betriebe mit ihrer jeweils rückblickenden Einschätzung der Ertragslage für die Jahre 1999 bis 2001 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen	21
Darstellung 3.11	Investitionen 2001	22
Darstellung 3.12	Anteil der Betriebe mit verschiedenen Arten von Zuschüssen an allen Betrieben 2001	23
Darstellung 3.13	Investitionsabsichten 2002	24
Darstellung 3.14	Zusammenhänge zwischen Investitionen und Ertragslage	25
Darstellung 3.15	Zusammenhänge zwischen erwarteter Geschäftsentwicklung, Ertragslage und der Absicht, Investitionen vorzunehmen	25
Darstellung 3.16	Eigeneinschätzung des technischen Standes der Anlagen	26

Darstellung 4.1	Beschäftigtenstruktur am 30.06.2002	28
Darstellung 4.2	Tätigkeitsgruppen am 30.06.2002	29
Darstellung 4.3	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten Mitte 2001 und Mitte 2002	30
Darstellung 4.4	Teilzeitbeschäftigung am 30.06.2002	31
Darstellung 4.5	Betriebe mit geringfügig („sonstigen“) Beschäftigten 2001 und 2002	33
Darstellung 4.6	Anteil der geringfügigen („sonstigen“) Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigten 2001 und 2002	34
Darstellung 4.7	Betriebe mit Aushilfen/Praktikanten, freien Mitarbeitern und Leiharbeitskräften	35
Darstellung 4.8	Befristete Beschäftigung am 30.06.2002	36
Darstellung 5.1	Betriebe mit Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2002 nach Branchen	39
Darstellung 5.2	Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2002	40
Darstellung 5.3	Betriebe, die für sofort Arbeitskräfte Mitte 2002 suchten	41
Darstellung 5.4	Struktur des Bestands und der sofort gesuchten Arbeitskräfte Mitte 2002	42
Darstellung 5.5	Personalabgänge, Frauenanteil daran und Gründe für die Personalabgänge	44
Darstellung 5.6	Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit Mitte 2002	45
Darstellung 5.7	Anteil der Betriebe mit Überstunden und nach Art des Überstundenausgleichs 2001	47
Darstellung 5.8	Anteil der Betriebe mit Überstunden und Art des Überstundenausgleichs in Bayern 2000 und 2001	47
Darstellung 5.9	Beschäftigte mit ausbezahlten Überstunden 2001	48
Darstellung 5.10	Struktur der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden 2001	49
Darstellung 5.11	Kapazitätsauslastung und Überstunden im abgelaufenen Geschäftsjahr 2001	50
Darstellung 5.12	Überstunden in Betrieben mit bzw. ohne Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2002	51
Darstellung 5.13	Betriebe und Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten 1999 und 2002	52
Darstellung 5.14	Verbreitung von Arbeitszeitkonten Mitte 2002	52
Darstellung 5.15	Auf Arbeitszeitkonten akzeptierte Zeitelemente 2002	53
Darstellung 5.16	Anteil der Betriebe mit separaten Langzeitkonten an allen Betrieben	55
Darstellung 5.17	Anwendung von Tarifverträgen in Bayern bzw. den Alten Bundesländern 2002	56
Darstellung 5.18	Anwendung von Tarifverträgen 2002	57
Darstellung 5.19	Anwendung von Tarifverträgen 2002	58
Darstellung 5.20	Durchschnittliche Höhe der Zahlung von Löhnen und Gehältern über Tarif 2002	59
Darstellung 5.21	Kapazitätsauslastung und übertarifliche Bezahlung	59
Darstellung 5.22	Lohn / Gehalt im Juni 2002 je Vollzeitäquivalent	60
Darstellung 5.23	Verbreitung betrieblicher Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten	61

Darstellung 6.1	Gemeldete Ausbildungsstellen und Bewerber in Bayern – März- und Septemberwerte – sowie Zahl der unbesetzten Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelten Bewerber – jeweils März und September des Beratungsjahres	65
Darstellung 6.2	Auszubildendenzahlen 2001 und 2002	68
Darstellung 6.3	Die Bedeutung der Klein- und Mittelbetriebe für die Beschäftigung und die Berufsausbildung in Bayern	69
Darstellung 6.4	Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Bayern 2002	70
Darstellung 6.5	Ausbildungsverhalten 2001 und 2002 der Betriebe in Bayern nach Betriebsgrößenklassen	71
Darstellung 6.6	Ausbildungsverhalten der ausbildungsberechtigten Betriebe in Bayern 2002	72
Darstellung 6.7	Anteil der Auszubildenden mit einem Vertrag 2001/02 an allen Auszubildenden	73
Darstellung 6.8	Anteil der Betriebe mit neuen Ausbildungsverträgen 2002/2003 an allen ausbildenden Betrieben	74
Darstellung 6.9	Betriebe mit Abschluss von neuen Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2001/2002 (im Panel 2001) bzw. 2002/2003 (im Panel 2002), Anteil an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung	75
Darstellung 6.10	Ausbildungsverträge im Ausbildungsjahr 2001/2002 nach Ertragslage im Geschäftsjahr 2001	76
Darstellung 6.11	Anteile weiblicher Auszubildender an allen Auszubildenden, an allen Auszubildenden mit Verträgen 2001/2002 und an allen Auszubildenden mit Verträgen 2002/2003 in Bayern	77
Darstellung 6.12	Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in 2002 sowie Übernahmequoten	78
Darstellung 7.1	Indikatoren zur Frauenerwerbstätigkeit im Betriebspanel 2002	82
Darstellung 7.2	Betriebe mit Vereinbarungen oder freiwilligen Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen	84
Darstellung 7.3	Verbreitung von Vereinbarungen oder freiwilligen Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in Bayern 2002	85
Darstellung 7.4	Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen	86
Darstellung 7.5	Betriebe mit Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen	87
Darstellung 7.6	Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen nach dem Frauenanteil	88
Darstellung 7.7	Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen nach dem Frauenanteil unter den Beschäftigten	89
Darstellung 7.8	Verbreitung von Vereinbarungen oder Initiativen zur Chancengleichheit nach Betriebsgrößenklassen und Vorhandensein einer Personalvertretung	89
Darstellung 8.1	Altersaufbau der (Erwerbs-)Bevölkerung in Deutschland in den Jahren 2020 bzw. 2050 im Vergleich zur Situation 2002	92
Darstellung 8.2	Anforderungen für die Mehrheit der Arbeitsplätze in den bayrischen Betrieben	95
Darstellung 8.3	Anforderungsprofile der Betriebe in Bayern für die Mehrheit ihrer Arbeitsplätze	96

Darstellung 8.4	Vergleich der Eigenschaften von jüngeren und älteren Beschäftigten in Bayern und Angaben zu den Vorteilen Älterer in Gesamtdeutschland	97
Darstellung 8.5	Vergleich der bedeutungsgewichteten Leistungsfähigkeit von älteren versus jüngeren Beschäftigten in Bayern und Westdeutschland 2002	99
Darstellung 8.6	Beschäftigungsanteile Älterer in den Betrieben Nord- und Südbayerns	101
Darstellung 8.7	Anteil der Betriebe ohne ältere Beschäftigte an allen Betrieben in Bayern 2002	101
Darstellung 8.8	Anteil der älteren Beschäftigten (> 50 Jahre) an der gesamten Beschäftigtenzahl nach Betriebsgrößenklassen	102
Darstellung 8.9	Vergleich der betrieblichen Einschätzungen der Eigenschaften von jüngeren und älteren Beschäftigten nach dem Beschäftigtenanteil Älterer, Deutschland	103
Darstellung 8.10	Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in denjenigen bayerischen Betrieben, die überhaupt Personen mit 50 und mehr Jahren beschäftigten	104
Darstellung 8.11	Verbreitung von Maßnahmen für ältere Beschäftigte (> 50 Jahre) nach Anteil der Älteren an der Belegschaft	105
Darstellung 8.12	Bereitschaft und Voraussetzungen zur Einstellung älterer Arbeitnehmer in Bayern 2002	107
Darstellung 8.13	Beschäftigung von Mitarbeitern über 50 Jahre in Betrieben nach Betriebsgröße und Vorhandensein eines Betriebsrates	108
Darstellung 8.14	Einstellungsbereitschaft gegenüber Älteren nach Betriebsgrößenklassen und Vorhandensein einer Personalvertretung	109
Darstellung 9.1	Meldequote der Stellen für sofort gesuchte Arbeitskräfte in Bayern 2002	112
Darstellung 9.2	Anteil der durch das Arbeitsamt vermittelten Personaleinstellungen an allen Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2002	113
Darstellung 9.3	Kontakte Arbeitsamt – Betrieb in Bayern 2002	114
Darstellung 9.4	Kommunikationswege zwischen Arbeitsamt und Betrieb 2002	115
Darstellung 9.5	Zwecke der Kontakte zum Arbeitsamt aus betrieblicher Sicht in Bayern 2002	116
Darstellung 9.6	Wege und Zwecke der Kontakte mit dem Arbeitsamt 2002	117
Darstellung 9.7	Zwecke der Kontakte zum Arbeitsamt nach Betriebsgrößenklassen	118
Darstellung 9.8	Anteil der durch das Arbeitsamt vermittelten Personaleinstellungen an allen Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2002 nach der Intensität der Kontakte mit dem Arbeitsamt	118
Darstellung 9.9	Bewertung der Erfahrungen mit dem Arbeitsamt	120
Darstellung 9.10	Bewertung der verschiedenen Kontakte mit dem Arbeitsamt in Bayern und Westdeutschland 2002	121
Darstellung 9.11	Bewertung der Arbeitsvermittlung der Arbeitsämter in Bayern 2002	122