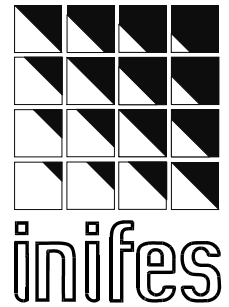


INIFES, Internationales Institut für
Empirische Sozialökonomie, gGmbH



Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2003

Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2003

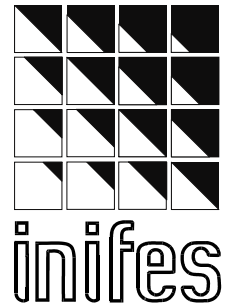
**Bericht an das Bayerische Staatsministerium für Arbeit
und Sozialordnung, Familie und Frauen
und die
Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit**

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

Stadtbergen, November 2004

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

INIFES, Internationales Institut für
Empirische Sozialökonomie, gGmbH



Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2003

Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2003

**Bericht an das Bayerische Staatsministerium für Arbeit
und Sozialordnung, Familie und Frauen
und die
Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit**

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

Stadtbergen, November 2004

ISBN 3-00-014630-X

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

© 2004 Bayerisches Staatsministerium für
Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen

Inhalt

	Seite
0. Das Wichtigste in Kurzform	I
1. Zur Datengrundlage: Aussagen von 1.239 repräsentativ ausgewählten Betrieben im Freistaat	1
2. Struktur und Entwicklung der Betriebe: Auch in Bayern weitere Rückgänge in der Zahl der Betriebe und Beschäftigten	5
2.1 Beschäftigungsentwicklung nach den Zahlen des IAB-Betriebspanels	7
2.2 Veränderungen der Betriebslandschaft durch In-/Outsourcing, Neugründungen etc.	9
2.3 Kammermitgliedschaften und Verbreitung von Personalvertretungen	11
2.4 Rechtsformen und Betriebstypen	12
2.5 Zusammenfassung	13
3. Beurteilung der wirtschaftlichen Lage und Zukunftserwartungen: Licht und Schatten	14
3.1 Geschäftsvolumen und Einschätzung der Ertragslage für das Vorjahr	14
3.2 Erwartungen	17
3.3 Regionale Verteilung von Zulieferung und Absatz	23
3.4 Investitionen	29
3.5 Technischer Stand der Anlagen	34
3.6 Zusammenfassung	35
4. Personalstruktur: Nicht-Normarbeit nimmt leicht zu	37
4.1 Personalstruktur nach Stellung im Beruf und Tätigkeitsgruppen	37
4.2 Besondere Beschäftigungsformen	39
4.2.1 Teilzeit	40
4.2.2 Geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs)	42
4.2.3 Midi-Jobs	43
4.2.4 Externe Mitarbeiter	45
4.2.5 Befristete Beschäftigung	48
4.3 Weitere Aspekte betrieblicher Flexibilisierung	49
4.3.1 Schwankungen der Produktions- und Geschäftstätigkeit	49
4.3.2 Überstunden	53
4.4 Zusammenfassung	56
5. Personalpolitik: Steigender Anteil betriebsseitiger Kündigungen	58
5.1 Personaleinstellungen	59
5.2 Personalsuche	62
5.3 Rolle der Agenturen für Arbeit	64
5.4 Personalabgänge	68
5.5 Tarifbindung und Tariforientierung	69
5.6 Löhne/Gehälter	74
5.7 Zusammenfassung	75

6.	Ausbildung: Zu viele Betriebe bilden nicht aus	77
6.1.	Zur Problemlage im Befragungszeitraum in 2003: Amtliche Statistik	77
6.2	Panel-Ergebnisse 2003: Eigenangaben der Betriebe	79
6.2.1	Auszubildende und ausbildende Betriebe 2003	79
6.2.2	Neue Ausbildungsverträge	88
6.2.3	Übernahmen an der zweiten Schwelle und weibliche Auszubildende	91
6.2.4	Zuschüsse zu Ausbildungskosten	93
6.3	Amtliche „Zwischen“-Bilanz zum Ausbildungsmarkt Ende September 2004	94
6.4	Zusammenfassung	96
7.	Weiterbildung: Große Unterschiede nach Qualifikationsniveau	98
7.1	Problemstellung	98
7.2	Weiterbildungsförderung bayerischer Betriebe und Weiterbildungsquoten	99
7.3	Eklatante Segmentierungstendenzen	103
7.4	Begründungen für Weiterbildungsabstinenz	107
7.5	Freistellung von gekündigten Mitarbeitern für die Teilnahme an Kursen oder Lehrgängen zur beruflichen Orientierung oder Weiterbildung	109
7.6	E-Learning	110
7.7	Zusammenfassung	111
	Literatur	113
	Verzeichnis der Darstellungen	116

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 Aufstockungsstichprobe an diesem Vorhaben.

Die Angaben der diesem Bericht zugrunde liegenden Interviews (Erhebungszeitraum Ende Juni bis Mitte Oktober 2003) mit Inhabern bzw. Personalverantwortlichen von 1.239 bayerischen Betrieben sind repräsentativ für alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Sie erlauben für einige wichtige Differenzierungen (z.B. Nord-/Südbayern, grobe Branchenkategorien und Betriebsgrößenklassen) statistisch gesicherte Aussagen.² Mit der Auswertung dieser Daten hat das bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen in Kooperation mit der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit das Internationale Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) beauftragt. Der Bericht dokumentiert die wichtigsten Ergebnisse dieser Untersuchung.

- Auch Bayern ist von der aktuellen unbefriedigenden Wirtschaftsentwicklung betroffen. Im Zeitraum Mitte 2001 bis Mitte 2003 hat sich sowohl die Zahl der Betriebe im Freistaat als auch die der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten reduziert. Verstärkt durch Außen- und Binnenwanderung sowie Pendlerbewegungen hat sich dies deutlich auf die Arbeitslosigkeit ausgewirkt. Die Beschäftigung (im Sinne der „Erwerbstätigenzahl“, vgl. Definition S. 4) hat in Südbayern ganz leicht zu-, in Nordbayern abgenommen. Diese Abnahmen waren in allen Betriebsgrößenklassen, vor allem bei Betrieben mit 10-49 Beschäftigten und ganz großen Betrieben sowie im Produzierenden Gewerbe, bei Handel und Verkehr/ Nachrichtenübermittlung zu verzeichnen.
- Der Umsatz je Beschäftigten liegt in Bayern weiterhin etwas unter dem westdeutschen Durchschnitt – allerdings hat diese Differenz von 2001 auf 2002 abgenommen. Auffällig ist im Freistaat ein Rückgang bei dieser Kennziffer im Dienstleistungsbereich und vor allem bei den Kleinbetrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten. Die Bruttowertschöpfung je Beschäftigten ist im Freistaat leicht gestiegen, im Schnitt der Alten Bundesländer dagegen leicht gesunken.
- Der Anteil der Betriebe, die ihre Ertragslage im vorangegangenen Jahr 2002 als nur mangelhaft bezeichneten, ist in Bayern (v.a. in Südbayern) gegenüber dem Vorjahr etwas deutlicher angestiegen als im westdeutschen Durchschnitt. In-

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.

² Teile dieses Berichts wurden aus Gründen der Zeitnähe bereits im April in Vorabversionen dem Auftraggeber übergeben und veröffentlicht.

samt liegt die Einschätzung der Ertragslage nun auf dem Niveau der Alten Länder. Exportorientierte Betriebe beurteilen ihre Ertragslage günstiger.

- Kurzfristig, d.h. für den Zeitraum bis Mitte 2004, erwarteten bei der Befragung im Spätsommer 2003 im Freistaat 9 Prozent der Betriebe/Dienststellen eine Steigerung der Beschäftigtenzahl (Westdeutschland ebenfalls 9%); 14 Prozent (Alte Bundesländer: 12%) erwarteten einen Beschäftigungsrückgang. Stärker ausgeprägt war der Anteil der Betriebe mit erwarteter Personalreduzierung im Produzierenden Gewerbe (minus 18%) und speziell bei den Betrieben ab 500 Beschäftigten (minus 43%).
- Auch bei den mittelfristigen Beschäftigungserwartungen (für die nächsten fünf Jahre) ragt der Anteil der ganz großen Betriebe, die einen Beschäftigungsabbau erwarteten, heraus (36%); der bayerische Durchschnitt liegt in dieser Frage bei 13 Prozent, der west- wie ostdeutsche bei 11 Prozent aller Betriebe.

Sorgen bereitet, dass die bayerischen Panel-Werte zu dieser Fünfjahres-Vorausschau 2003 einen etwas höheren Anteil von Betrieben mit einem mittelfristig erwarteten Beschäftigungsabbau signalisieren als im Panel 2001.

- Der Vorleistungsanteil am Umsatz ist in Bayern mit 57 Prozent konstant geblieben, hat ansonsten in West- und Ostdeutschland aber leicht zugenommen (auf 59 bzw. 56%).
Bei den Importen gibt es kaum einen Unterschied zu den anderen Alten Bundesländern.
- In Bayern ist der Anteil der Betriebe mit Exporten in allen Betriebsgrößenklassen außer in den Kleinstbetrieben von 2001 auf 2002 deutlich gestiegen, viel stärker als im westdeutschen Durchschnitt.
- Eine Exportorientierung geht zwar nicht ganz durchgängig, aber doch im Wesentlichen deutlich mit positiven Effekten einher (z.B. bezüglich Personalsuche/-einstellungen, Investitionen, Beschäftigungserwartungen).
- Der Anteil der Betriebe, die über Investitionen im Vorjahr berichten, ist in Bayern wie im westdeutschen Durchschnitt im Vergleich der Panelerhebungen 2002 und 2003 gesunken (von 52 auf 46 bzw. von 53 auf 48%).
- Dagegen scheint in Bayern – im Gegensatz zum westdeutschen Trend – der Rückgang beim Anteil der Betriebe mit aktuellen Investitionsabsichten gestoppt. Nicht nur dieser Anteil ist nicht mehr zurückgegangen, der Anteil der Betriebe, die von wachsenden geplanten Investitionsvolumina berichten, ist sogar gestiegen.
- Im Freistaat ist von 2002 auf 2003 ein relativer Zuwachs beim Anteil der Angestellten und Beamten für qualifizierte Tätigkeiten zu verzeichnen; zu Lasten von un- und angelernten Arbeitern, aber auch von Facharbeitern und Angestellten/Beamten für einfache Tätigkeiten.

- Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten³ an allen Beschäftigten liegt – wie im Vorjahr – im Freistaat bei 24 Prozent. Das entspricht dem westdeutschen Wert. Einen merklichen Rückgang an Teilzeitbeschäftigten verzeichnet Handel und Reparatur. Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten in Bayern ist leicht von 86 auf 83 Prozent zurückgegangen. Der Anteil von Teilzeit-Beschäftigungsverhältnissen ohne fest vereinbarte Stundenzahl ist in (v.a. Nord-)Bayern deutlich angestiegen; das gilt für alle Branchen und Betriebsgrößenklassen. Dieser Anteil ist in Bayern mit 11 Prozent höher als im west- und vor allem ostdeutschen Durchschnitt.
- Die Verbreitung von Minijobs (Anteil von Betrieben mit solchen Beschäftigungsverhältnissen: 43%; Beschäftigtenanteil: 10%) hat zwischen Juni 2002 und 2003 leicht zugenommen und liegt beim westdeutschen Durchschnitt.
- Midi-Jobs gibt es in bayerischen Betrieben etwas häufiger als in den Alten Bundesländern insgesamt. Höher ist auch der Anteil der Vollzeitbeschäftigten an den Personen in Midi-Jobs zwischen 400 und 800 € – immerhin 32 Prozent in Bayern (Westdeutschland 25%; Ostdeutschland 28%). Nur ein Prozent der Betriebe im Freistaat berichten von nicht besetzbaren Midi-Jobs.
- Externe Mitarbeiter (vor allem Aushilfen/Praktikanten) werden in bayerischen Betrieben, bei leicht steigender Zahl, seltener als im west- und vor allem ostdeutschen Durchschnitt beschäftigt. Vor allem im Bereich Handel und Reparatur wurden Teilzeitkräfte durch mehr Aushilfen und wohl auch Mini-Jobs ersetzt. In Bayern ist die Einsatzdauer von Leiharbeitskräften deutlich länger als im Rest der Republik. Gleichwohl ist die Übernahme solcher Leiharbeitskräfte durch den bisherigen Entleiher nur recht selten.
- Der Anteil befristet Beschäftigter liegt – über die letzten Jahre hinweg konstant – bei 4 Prozent und damit leicht unter dem westdeutschen Durchschnitt. Jedoch erfolgt gut ein Drittel der Neueinstellungen befristet. 55 Prozent der befristet Beschäftigten sind Frauen.
- In Bayern (v.a. in Südbayern) berichten weniger Betriebe (24%) als in West- und Ostdeutschland (27 bzw. 35%) von stärkeren Schwankungen der Produktions- und Geschäftstätigkeit. Hinsichtlich der tatsächlichen Verbreitung der besonderen Beschäftigungsformen Leiharbeit, Befristungen, Aushilfen/Praktikanten und Freie Mitarbeiter gibt es keinen klaren Zusammenhang mit der Frage nach Schwankungen der Geschäftstätigkeit.
- 43 Prozent der bayerischen Betriebe berichten im Betriebspanel 2003 von Überstunden im Jahr 2002 – ein deutlicher Rückgang gegenüber dem Vorjahr. 11 Prozent aller bayerischen Beschäftigten hatten 2002 ausbezahlte Überstunden. In weiteren 11 Prozent der bayerischen Betriebe mit Überstunden wurden diese weder in Freizeit noch in Geld ausgeglichen.

3 Teilzeitbeschäftigte in der Abgrenzung des Betriebspanels sind Beschäftigte, die weniger als 37,5 Std. in der Woche arbeiten, allerdings ohne die nur geringfügig Beschäftigten.

- Im Freistaat war im ersten Halbjahr 2003 der Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen ebenso wie derjenige mit Personalabgängen etwas geringer als im westdeutschen Durchschnitt. 4 Prozent aller Betriebe, die in diesem Zeitraum kein Personal eingestellt haben, hätten dies gerne getan. 70 Prozent der Betriebe mit Personaleinstellungen haben nur unbefristete, 22 Prozent nur befristete Verträge abgeschlossen.
- Bezogen auf die Zahl der Beschäftigten zur Jahresmitte beträgt der Anteil der Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2003 vier Prozent. 45 Prozent der neu Eingestellten waren Frauen. 37 Prozent der Neueinstellungen erfolgten befristet, 51 Prozent davon waren Frauen – mit leicht zunehmender Tendenz und etwas mehr als im westdeutschen Durchschnitt.
- Überproportional – gemessen an der bestehenden Personalstruktur – war in Bayern wie in Westdeutschland der Anteil der An-/ Ungelernten unter den Neueinstellungen. Dies liegt auch an der höheren Fluktuation bei dieser Qualifikationsgruppe, gilt aber im Gegensatz zu den Neueinstellungen nicht beim Anteil an den Vakanz⁴, was neben der Fluktuation auf die vielen Befristungen bei un- und angelernten Arbeitskräften verweist.
- Nur 8 Prozent (2002: 14%) aller bayerischen Betriebe berichten von offenen Stellen zum 30.6.2003, etwas mehr in Süd- als in Nordbayern.
- Die Betriebe im Freistaat bezeichneten 13 Prozent (Westdeutschland: 15%) der Neueinstellungen als von der Agentur für Arbeit vermittelt, etwas mehr als 2002 (11%). Die Meldequote der offenen Stellen lag laut Panel 2003 weiterhin bei fast der Hälfte.
- Nach der Mund-zu-Mund-Propaganda und Zeitungsannoncen werden die Vermittlungsdienste der Agenturen für Arbeit mit Abstand am dritthäufigsten als Weg der Personalsuche genannt. Im Hinblick auf die abgefragte Bedeutung als Weg der Personalsuche schneiden die bayerischen Agenturen für Arbeit etwas besser ab als der westdeutsche Durchschnitt.
- 8 Prozent der bayerischen Betriebe (Westdeutschland: 9%; Ostdeutschland: 25%) berichten von öffentlichen Zuschüssen zu den Lohn- und Gehaltskosten.
- In einem Viertel der Betriebe in Bayern gab es im ersten Halbjahr 2003 Personalabgänge. Jeweils knapp ein Drittel erfolgte durch Kündigungen seitens der Betriebe bzw. der Arbeitnehmer, 12 Prozent wegen des Ablaufens eines befristeten Arbeitsvertrages. 4 Prozent der ausscheidenden Beschäftigten gingen zur gesetzlichen Altersgrenze, fast ebenso viele, nämlich 3 Prozent in den vorzeitigen Ruhestand.
- 30 Prozent aller bayerischen Betriebe mit 15 Prozent aller Beschäftigten hatten weder eine Tarifbindung noch eine Tariforientierung. 46 Prozent (Beschäftigte: 64%) unterlagen einem Branchentarif, 3 Prozent (6%) einem Haus- oder Firmen-

⁴ Offene Stellen für sofort gesuchte Arbeitskräfte.

tarifvertrag. Bei 21 Prozent der Betriebe (16% der Beschäftigten) gab es eine Tariforientierung.

- 44 Prozent der Betriebe mit Tarifgeltung zahlen Löhne/Gehälter über Tarif. Bei exportorientierten Betrieben ist eine übertarifliche Bezahlung wesentlich häufiger. Die durchschnittliche Höhe der übertariflichen Bezahlung liegt dort bei 11 Prozent. Von den Betrieben mit Tariforientierung zahlen rund ein Fünftel übertariflich.
- Unter den Betrieben mit Tariforientierung beschränkt sich die Hälfte auf eine Orientierung an den Löhnen – 41 Prozent orientieren sich auch hinsichtlich der Dauer des Jahresurlaubs an einem Tarifvertrag.
- Die durchschnittliche Lohn-/Gehaltssumme, umgerechnet je Vollzeitäquivalente ist auch im Freistaat gegenüber 2002 konstant und lag mit 2.518 € (ohne Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) leicht unter dem westdeutschen Durchschnitt (2.676 €).
- Auch in Bayern hat, wie in West- und Ostdeutschland insgesamt, trotz großer Bemühungen die Zahl der „Lehrlinge“ zum 30.06.2003 gegenüber dem 30.06.2002 leicht abgenommen (v.a. bei Handel und Reparatur, im Bereich der Unternehmen mit 5 bis 19 Beschäftigten bzw. in Südbayern).
- In den Betrieben mit 5 bis 99 Beschäftigten liegt die Auszubildendenquote über dem Durchschnitt, in den größeren Betrieben darunter (sie stellen 42% aller Beschäftigten, bilden aber nur 34% aller „Lehrlinge“ aus).
- Bezogen auf alle Betriebe in Bayern bilden nur 34 Prozent aus (2002: 35%). 66 Prozent aller Betriebe haben die Ausbildungsberechtigung – von diesen bilden also nur die Hälfte aus. Bei Kleinstbetrieben hat der Anteil der Betriebe, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden, am stärksten zugenommen.
- Zwischen der Beurteilung der Ertragslage bzw. der erwarteten mittelfristigen Beschäftigungsentwicklung einerseits und der Ausbildungsbeteiligung andererseits besteht kein so eindeutiger Zusammenhang wie erwartet.
- Gegenüber 2002 (47%) ist der Frauenanteil an den Auszubildenden im Freistaat 2003 auf das westdeutsche Niveau abgesunken (44%). Bezogen auf die jeweiligen Neuverträge ist dieser Rückgang noch ausgeprägter.
- Die Übernahmequote von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss ist (bei Frauen noch etwas stärker als bei Männern) in Bayern insgesamt von 63 Prozent in 2002 auf 55 Prozent in 2003 gesunken (im westdeutschen Durchschnitt dagegen bei 57% konstant geblieben). Das betrifft die Bereiche Handel/Reparatur und Dienstleistungen sowie Kleinstbetriebe und Betriebe ab 100 Beschäftigte.
- Bei insgesamt geringer Verbreitung der Zuschüsse zu den Ausbildungskosten berichten sehr große Betriebe häufiger als Kleinst- und Kleinbetriebe von solchen Zuschüssen – besonders auch Betriebe aus Nordbayern.
- Die in West- und Ostdeutschland gegenüber 2001 zu verzeichnende Steigerung des Anteils der Betriebe mit Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen im ersten

Halbjahr 2003 (auf 41 bzw. 44%) hat in Bayern nicht stattgefunden. Der bayerische Wert (38%) ist unterdurchschnittlich.

- Beim Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten verzeichnet auch der Freistaat einen Zuwachs und liegt im westdeutschen Durchschnitt (23%).
- Im Weiterbildungsgeschehen bleibt das Produzierende Gewerbe im Freistaat bei den meisten Kennziffern hinter den anderen Branchen zurück. Kleinbetriebe sind eher weiterbildungsabstinent. In Südbayern ist betriebliche Weiterbildungsförderung verbreiteter als in Nordbayern. Betriebe mit positiver kurz- bzw. mittelfristiger Beschäftigungserwartung und Betriebe mit positiven Erwartungen bezüglich der eigenen Geschäftsentwicklung fördern überdurchschnittlich häufiger die Weiterbildung ihres Personals. Gleiches gilt für die Betriebe mit positiver Bewertung der Ertragslage im letzten Geschäftsjahr.
- In Bayern wie im Bund ist keine geschlechtsspezifische, aber eine eklatante qualifikatorische Segmentierung in der Weiterbildungsförderung zu verzeichnen. Facharbeiter erfahren doppelt so oft Weiterbildungsmaßnahmen wie un-/angelernte Arbeiter. Bei Angestellten/Beamten ist die Spreizung in der Teilnahme zwischen solchen für einfache Tätigkeiten und solchen mit Hochschulabschluss ebenso deutlich.
- Unter den geförderten Weiterbildungsmaßnahmen rangieren externe Kurse vor der Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisungen, Einarbeitung), der Teilnahme an Vorträgen/Fachtagungen/Messen etc. sowie internen Kursen.
- Bei den Betrieben ohne Weiterbildungsförderung im Betrachtungszeitraum wird von den Befragten als Begründung vor allem genannt, dass „das Qualifikationsniveau der Mitarbeiter zur Zeit ausreicht“. Ein Fünftel der (v.a. kleinen) Betriebe in Bayern fördert grundsätzlich keine Weiterbildungsmaßnahmen. Finanzielle oder zeitliche Engpässe und mangelndes Interesse bei den Mitarbeitern werden selten genannt.
- Rund ein Viertel der Betriebe im Freistaat unterstützt das E-Learning von Mitarbeitern – v.a. durch Selbstlernmaterialien oder Zugriffsmöglichkeiten auf Lernplattformen, selten durch das Einräumen von Lernzeiten.

1. Zur Datengrundlage: Aussagen von 1.239 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 Bundesagentur für Arbeit. Mit dieser von TNS Infratest Sozialforschung durchgeführten Panelerhebung liegen im Jahr 2003 repräsentative Angaben für 15.857 Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten vor. Die Angaben der 1.239 bayerischen Betriebe sind repräsentativ für den Freistaat. Wie im Vorjahr⁵ legt das Internationale Institut für Empirische Sozialökonomie, INIFES⁶, dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen und der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit einen umfassenden Auswertungsbericht zum Betriebspanel-Bayern 2003 vor. Für einige Teilthemen der Erhebung haben wir auch heuer bereits Vorabberichte mit ersten Auswertungen erstellt.

An dieser Stelle sollen nur stichpunktartig einige Beschreibungen der zugrundeliegenden Stichprobe⁷ gegeben werden. Die Befragung der 1.239 Betriebe des IAB-Betriebspanels im Freistaat erfolgte durch erfahrene Interviewer des Erhebungsinstituts TNS Infratest persönlich-mündlich zwischen der letzten Juniwoche und Mitte Oktober 2003.⁸ Die Ausschöpfungsquote betrug knapp 72 Prozent. 601 der Betriebe aus der Befragung 2003 waren bereits im Jahr 2000 (vor der Aufstockungsstichprobe) im Panel; 1.014 der 1.239 Betriebe waren bereits 2002 befragt worden.

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.⁹

⁵ Vgl. Böhme, S.; Heinecker, P.; Huber, A.; Kistler, E.: Personalstruktur und Personalpolitik der Betriebe im Freistaat Bayern, Stadtbergen 2003.

⁶ INIFES arbeitet dabei eng mit dem Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen, SÖSTRA, in Berlin zusammen. Wir danken Prof. Dr. Jürgen Wahse, Dr. Vera Dahms, Thomas Kunath, Berlin, Herrn Paul Bisping, Nürnberg, sowie den zuständigen Beamten im Bayerischen Arbeitsministerium für die fruchtbare Zusammenarbeit.

⁷ Vgl. generell zum IAB-Betriebspanel Bellmann, L.: Das IAB-Betriebspanel: Konzeption und Anwendungsbereiche, in: Allgemeines Statistisches Archiv 86 (2002), S. 177 ff.

⁸ Die Stichprobenziehung erfolgte auf der Basis einer Matrix von 20 Branchen und 10 Betriebsgrößenklassen aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30.06.2002. Die realisierte Nettostichprobe umfasst 1.255 Fälle, von denen aber 16 nur für Längsschnittauswertungen Verwendung finden, da sie zu diesem Stichtag keine sozialversicherungspflichtige Person beschäftigten.

⁹ Die Abgrenzung Nord-/Südbayern folgt weitestmöglich der alten Abgrenzung der beiden ehemaligen Landesarbeitsamtsbezirke.

Darstellung 1.1 gibt die Verteilung der 1.239 Betriebe und Dienststellen nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Regionen wieder.

Darstellung 1.1: Zusammensetzung der befragten Betriebe aus Bayern im IAB-Betriebspanel 2003 (ungewichtete Nettostichprobe)

	Anzahl		Anzahl
Land- und Forstwirtschaft	40	1 bis 4 Beschäftigte	170
Bergbau, Energie, Wasser	35	5 bis 19	373
Verarbeitendes Gewerbe	307	20 bis 99	310
Baugewerbe	93	100 bis 499	241
Handel und Reparatur	158	500 bis 999	79
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	38	über 1000	66
Kredit- und Versicherungsgewerbe	56		
Dienstleistungen	419	Nordbayern	540
Unternehmensnahe Dienstleistungen	161	Südbayern	699
Erziehung und Unterricht	35		
Gesundheits- und Sozialwesen	124	Bayern insgesamt	1239
Sonstige Dienstleistungen	99		
Organisationen ohne Erwerbscharakter	15		
Öffentliche Verwaltung	78		

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 (158 Betriebe)
- Produzierendes Gewerbe (Bergbau, Energie, Wasser; Verarbeitendes Gewerbe; Baugewerbe; 435 Betriebe)
- Dienstleistungen im engeren Sinne (Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe; Dienstleistungen; 513 Betriebe)
- Organisationen ohne Erwerbscharakter und Öffentliche Verwaltung (93 Betriebe) bzw.
- 1-4, 5-19, 20-99, 100-499, 500 und mehr Beschäftigte.

1. Zur Datengrundlage

Darstellung 1.2: Grundgesamtheit: Zahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten; Nettostichprobe: Zahl der verwertbaren Panel-Interviews 2003 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)	8.026	682	458	191	*	*		*	9.403	40 (3)
Bergbau, Energie- und Wasserversorgung (10-14, 40-41)	850	200	270	217	60	29	25	7	1.709	35 (3)
Verarbeitendes Gewerbe (15-37)	21.934	5.540	5.235	3.859	1.703	1.001	719	356	40.429	307 (25)
Baugewerbe (45)	21.835	4.994	4.023	1.924	402	173	69	11	33.431	93 (8)
Handel und Reparatur (50-52)	49.260	9.172	7.000	4.004	1.264	464	200	59	71.423	158 (13)
Verkehr und Nachrichtenübermittlung (60-64)	10.828	2.069	1.917	1.156	385	148	107	19	16.631	38 (3)
Kredit- und Versicherungsgewerbe (65-67)	6.752	1.026	788	577	246	169	102	51	9.740	56 (5)
Unternehmensnahe Dienstleistungen (70-74)	41.329	4.953	4.197	2.396	848	399	172	60	54.354	161 (13)
Öff. Verwaltung, Verteidigung, Sozialvers. (75)	1.928	928	1.240	1.157	483	212	157	46	6.151	78 ¹⁰ (6)
Erziehung und Unterricht (80)	5.333	1.945	1.584	654	191	67	28	13	9.815	35 (3)
Gesundheits- und Sozialwesen (85)	22.688	5.026	2.178	1.305	925	387	211	98	32.818	124 (10)
Organisationen ohne Erwerbscharakter, sonstige Dienstleistungen (55 ,90-99)	44.127	4.725	3.072	1.642	407	158	85	35	54.251	15 ¹¹ (1)
Keine Zuordnung möglich	256	4							260	99 (8)
Bayern insgesamt	235.146	41.264	31.962	19.082	7.021	3.285	1.893	762	340.415	1.239 (100)
Nordbayern	92.412	17.695	13.608	8.231	3.085	1.416	809	330	137.586	540 (44)
Südbayern	142.734	23.569	18.354	10.851	3.936	1.869	1.084	432	202.829	699 (56)
Panel Nettostichprobe (abs.)**	170 ¹² (14)	179 (14)	194 (16)	199 (16)	111 (9)	105 (8)	136 (11)	145 (12)		1.239 (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: Bundesagentur für Arbeit.

¹⁰ Im Panel abweichende Branchen: Öffentliche Verwaltung (75, 99).

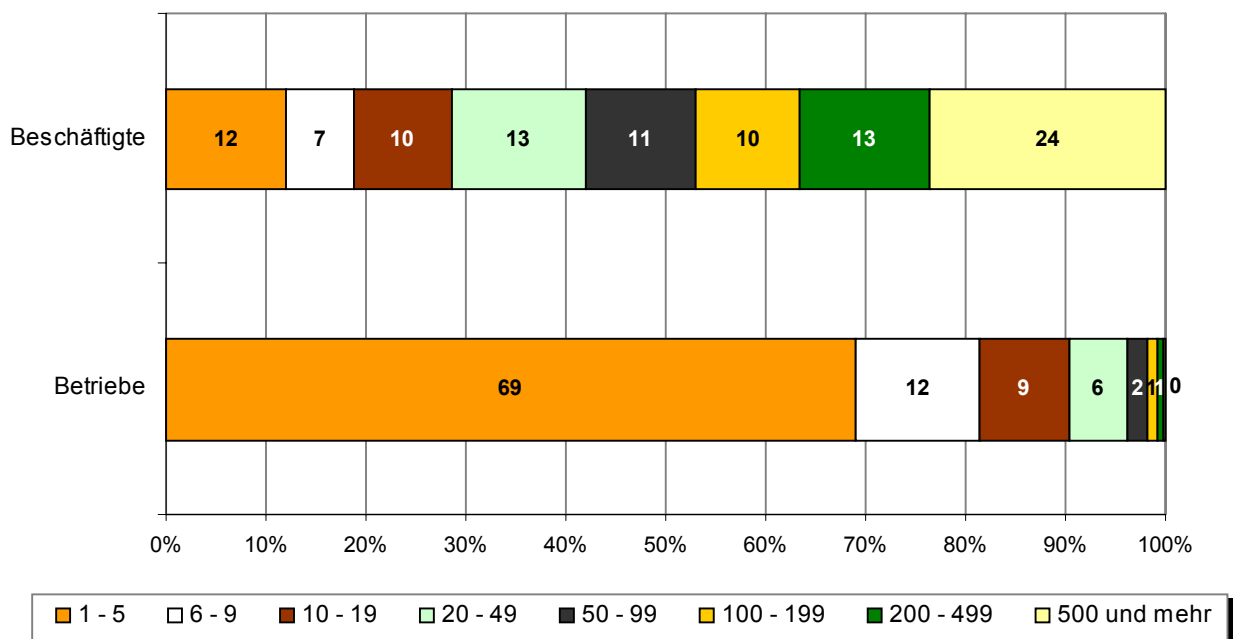
¹¹ Im Panel abweichende Branchen: Organisationen ohne Erwerbscharakter (91, 95, obere Zahl); sonstige Dienstleistungen (90-93, untere Zahl).

¹² Im Panel abweichende Betriebsgrößenklassen: 1-4; 5-9.

Zu beachten ist auch 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.¹³ Soweit nicht anders vermerkt, kommt der Beschäftigtenbegriff des Panels also dem Begriff der „Erwerbstätigen“ sehr nahe, neuerdings verwendet auch TNS Infratest Sozialforschung diesen Begriff.

Bei allen Ergebnissen aus dem IAB-Betriebspanel und auch bei den nachfolgenden Auswertungen ist immer der Unterschied zwischen betriebs- und beschäftigten-proportionalen Aussagen zu beachten, da die Verteilung der Betriebe auf die Betriebsgrößenklassen (vgl. Darstellung 1.2) von der der Beschäftigten stark abweicht. So hatten im Jahr 2003 90 Prozent der bayerischen *Betriebe* weniger als 20 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, aber nur 29 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. 12 Prozent (entsprechend ihrem Beschäftigtenanteil) und nicht zu ca. 69 Prozent (entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Betriebe) berücksichtigt sind.¹⁴

Darstellung 1.3: Verteilung der Betriebe und Beschäftigten in Bayern auf Betriebsgrößenklassen am 30.06.2003, (Anteile in Prozent)



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Darstellung.

¹³ Nicht zu den Beschäftigten gerechnet werden die sog. weiteren Mitarbeiter, die mit den Betrieben nur Honorar-, Werk- oder Dienstverträge haben: Aushilfen, freie Mitarbeiter, Praktikanten und Leiharbeitskräfte.

¹⁴ Für eine ausführliche Beschreibung von betriebs- und beschäftigtenproportionalen Stichproben siehe Bellmann 1997.

2. Struktur und Entwicklung der Betriebe: Auch in Bayern weitere Rückgänge in der Zahl der Betriebe und Beschäftigten

Gemäß vorläufigen Berechnungen des Statistischen Bundesamtes ist, wie in den Vorjahren auch, die Zahl der Erwerbstätigen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahresdurchschnitt 2003 gegenüber 2002 auf rund 38,3 Mio. Personen gesunken (2002: 38,7 Mio., das ist ein Minus von 1%).¹⁵ Im Freistaat Bayern ist nach diesen Zahlen wieder ein Rückgang der Erwerbstätigenzahl zu erkennen (-0,8 % von 6,280 auf 6,222 Mio.). Dies entspricht exakt dem durchschnittlichen Rückgang aller Alten Bundesländer (im Osten liegt der Wert bei -1,7%).

Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit gab es am 30.06.2003 im Freistaat 340.415 Betriebe¹⁶ mit insgesamt 4.333.297 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Das stellt gegenüber dem Vorjahr einen Rückgang um 3.958 Betriebe bzw. 87.327 Beschäftigte dar (-2%; in Deutschland insgesamt ging die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dagegen um -2,2% zurück). Im Vergleich 2002 zu 2001 hatte sich die Zahl der Betriebe nur leicht (-217) reduziert, die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten noch leicht (+10.686) erhöht.

Im Zweijahreszeitraum Mitte 2001 bis Mitte 2003 hat sich dabei die Zahl der Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Südbayern um -1,25 Prozent reduziert (Nordbayern: -1,15%). Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten¹⁷ ging dagegen in Nordbayern stärker (-2,75%) zurück (Südbayern: -1,81%).

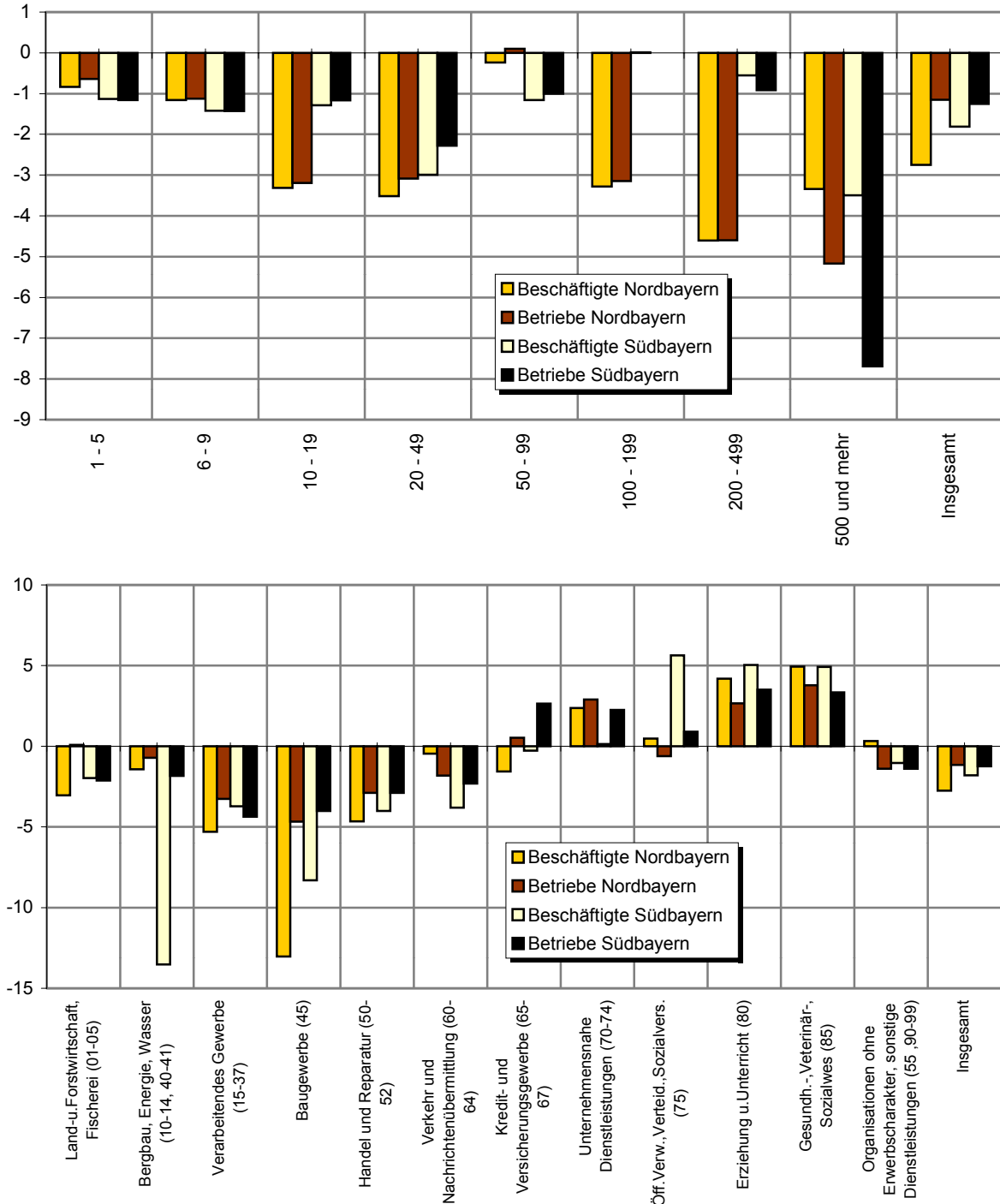
Darstellung 2.1 zeigt, dass sich diese relativen Rückgänge in Nord- wie Südbayern praktisch über alle Betriebsgrößenklassen hinweg und nicht zuletzt in den ganz großen Betrieben, in Nordbayern bereits auch in den größeren Betrieben ereignet haben. Differenziert nach Wirtschaftsgruppen ist zu erkennen, dass nur in den meisten Dienstleistungsbereichen Zuwächse in der Zahl der Betriebe und Beschäftigten aufscheinen, dies am eindeutigsten in den Bereichen Erziehung und Unterricht sowie dem Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen. Diese Zuwächse konnten aber die Verluste im Bereich des Produzierenden Gewerbes nicht ausgleichen.

¹⁵ Zahlen nach: Vorläufige Erwerbstätigenberechnung der Statistischen Landesämter (Arbeitskreis „Erwerbstätigenberechnung des Bundes und der Länder“ 2004).

¹⁶ Gemeint sind hier nur diejenigen Betriebe mit mindestens einem sv-pflichtigen Beschäftigungsverhältnis.

¹⁷ Bezogen auf den gesamten Freistaat weist die amtliche Statistik für 2002/2003 ein Minus von 2 Prozent aus, nach einem Minus von 0,2 Prozent in 2001/2002 (vgl. Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2004, S. 14).

Darstellung 2.1: Veränderung der Zahl der Betriebe und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten von 2001 bis 2003 in Nord- und Südbayern nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsgruppen (Angaben in Prozent)¹



1 Zahlenwerte kleiner 3 und die korrespondierenden Zahlen sind aus Datenschutzgründen nicht in den Grundtabellen enthalten.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2004, eigene Darstellung.

Analog dazu und verstärkt durch Wanderung und Pendlerbewegungen erhöhte sich im Vergleich zum Ende Juni 2002 die Zahl der registrierten Arbeitslosen in Bayern um 15,7 Prozent (West: + 10,2%; Ost: + 3,9%) (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 2004, S. 131). Dabei weist die Bundesagentur für Arbeit eine Arbeitslosenquote¹⁸ für 2003 in Bayern mit 6,9 Prozent aus. Nur in Baden-Württemberg lag die Länderquote mit 6,1 Prozent niedriger.

Die geschilderten Veränderungen sind Ausdruck einer seit 2001 anhaltenden konjunkturellen Abwärtsentwicklung, die sich auf die Beschäftigung negativ auswirkt (vgl. Böhme, Heinecker, Huber, Kistler 2003, S. 6 f.). Dies kündigte sich auch schon in den gedämpften Beschäftigungserwartungen von Mitte 2002 bis Mitte 2003 im Betriebspanel 2002 an (vgl. ebenda, S. 9 f.).

2.1 Beschäftigungsentwicklung nach den Befragungsergebnissen des IAB-Betriebspanels

Die Beschäftigtenzahl¹⁹ hat sich im Freistaat (vgl. Darstellung 2.2) laut hochgerechneten Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 2003 um 21 Tsd. verringert (Westdeutschland insgesamt: minus 360 Tsd.; Ostdeutschland: minus 99 Tsd.). Im Freistaat stehen erneut, wie im Vergleich 2002 zu 2001, einem leichten Zuwachs in Südbayern Rückgänge in Nordbayern gegenüber (vgl. Darstellungen 2.2 und 2.3).

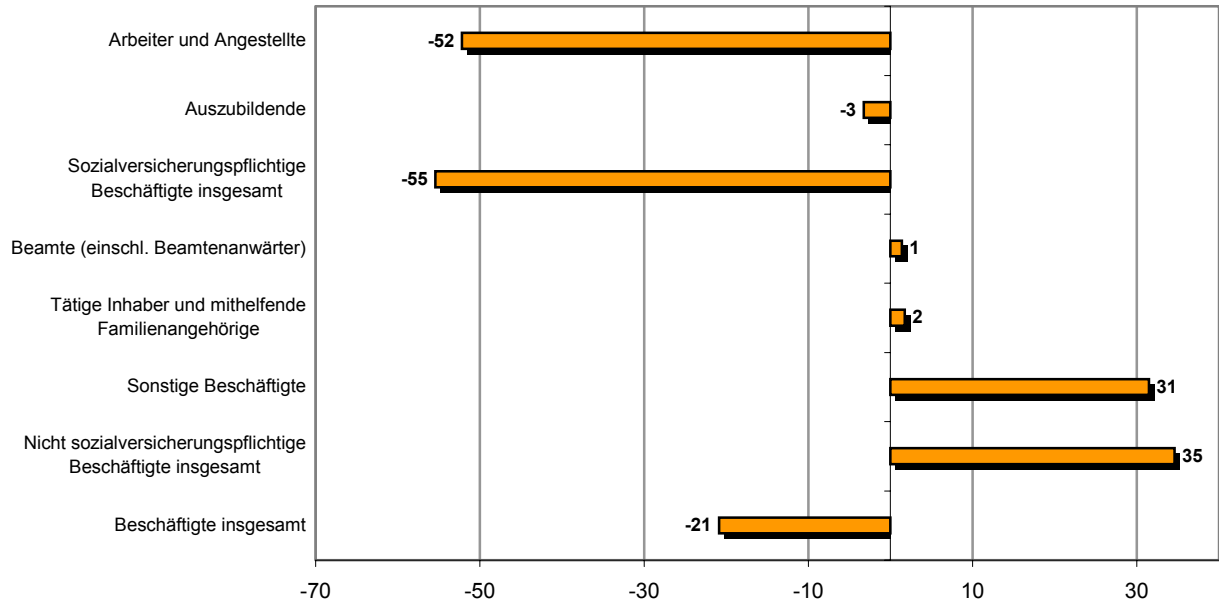
Bei der Differenzierung nach beruflicher Stellung sind zwischen Mitte 2002 und Mitte 2003 einige deutliche Trends zu erkennen (vgl. Darstellung 2.2): Während vor allem Arbeiter und Angestellte einen starken Rückgang im Panel 2003 (minus 52 Tsd. Beschäftigte) verzeichnen müssen, ist hingegen bei den sonstigen, „geringfügig“ Beschäftigten eine starke Zunahme zu erkennen (plus 31 Tsd. Personen). Solche Formen der Beschäftigung beeinflussen gemäß Panel-Ergebnissen maßgeblich die Entwicklung am Arbeitsmarkt in Bayern, aber auch in Deutschland insgesamt. Einem Rückgang der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (inkl. Auszubildende) um ein Prozent, hochgerechnet in den Panelbetrieben, steht also ein Zuwachs bei den tätigen Inhabern/mithelfenden Familienangehörigen um ein und bei den sonstigen, d.h. geringfügig Beschäftigten um sechs Prozent gegenüber (bei den nicht sozialver-

¹⁸ Gemessen an allen zivilen Erwerbspersonen.

¹⁹ 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 nur in solchen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die im Betriebspanel hochgerechnete Erwerbstätigenzahl (5,389 Mio.) muss daher deutlich unter derjenigen der amtlichen Statistik liegen (vorläufiges Ergebnis: 6,222 Mio.; vgl. Statistisches Bundesamt 2004, Arbeitskreis „Erwerbstätigenberechnung des Bundes und der Länder“ 2004).

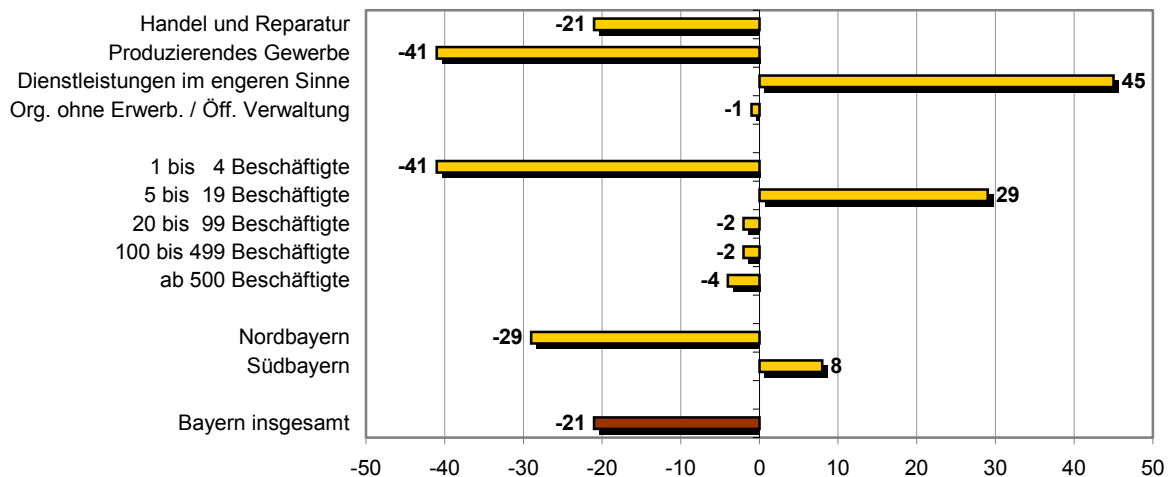
sicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt plus 3%; vgl. hierzu ausführlicher Kapitel 4 sowie Dahms, Wahse 2004, S. 44 ff.).

Darstellung 2.2: Beschäftigungsentwicklung zwischen dem 30.6.2002 und dem 30.6.2003 in Bayern nach beruflicher Stellung (in Tsd. Beschäftigte)



Bei der dem Panel zugrunde liegenden Grundgesamtheit und dem verwendeten Beschäftigtenbegriff ergibt sich ein Minus an Beschäftigten im Freistaat, vor allem bei den Kleinstbetrieben mit unter fünf Beschäftigten (mit einem auffälligen Plus bei den Kleinbetrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten), Handel und Reparatur sowie dem Produzierenden Gewerbe (vgl. Darstellung 2.3).

Darstellung 2.3: Beschäftigungsentwicklung vom Juni 2002 bis Juni 2003 in den Betrieben (Tsd. Personen)



Darstellung 2.4 verdeutlicht, dass laut Panel 57 Prozent der Beschäftigten auf Südbayern (in der Abgrenzung der beiden vormals getrennten Landesarbeitsamtsbezirke) entfallen.

Darstellung 2.4: Beschäftigte in den Betrieben Bayerns nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe), 30.06.2003

	Beschäftigte in Tsd.	Verteilung der Beschäftigten in Prozent	Durchschnittliche Betriebsgröße
Handel und Reparatur	869	16	12
Produzierendes Gewerbe	1.837	34	24
Dienstleistungen im engeren Sinne	2.186	41	13
Org. ohne Erwerbschar./ Öff. Verwaltung	441	8	22
1 bis 4 Beschäftigte	392	7	3
5 bis 19	1.405	26	9
20 bis 99	1.345	25	38
100 bis 499	1.231	23	195
ab 500	1.015	19	1.128
Nordbayern	2.344	43	16
Südbayern	3.045	57	15
Bayern insgesamt	5.389	100	16

Der Vergleich der hochgerechneten Strukturanteile der Panel-Wellen 2002 und 2003 zeigt außerdem: Bei den Großbetrieben ab 100 Beschäftigten ist laut Panel die größenklassenspezifische durchschnittliche Beschäftigtenzahl deutlich gesunken (100–499 Beschäftigte: minus 5%; über 500 Beschäftigte: minus 6%).

2.2 Veränderungen der Betriebslandschaft durch In-/Outsourcing, Neugründungen etc.

Die „Betriebslandschaft“ – und die Beschäftigung – verändern sich nicht nur durch Betriebsschließungen oder Personaleinstellungen bzw. -abgänge (vgl. dazu Kap. 5) sondern auch durch Neugründungen oder Ein-/Ausgliederungen bzw. Stilllegung von Betriebsteilen etc. Darstellung 2.5 gibt entsprechende Werte aus den (gewichteten) Datensätzen des IAB-Betriebspanels 2001-2003 wieder.

Darstellung 2.5: Betriebliche Veränderungen durch Ein-/Ausgliederungen etc. (Angaben in Prozent)

	Bayern			Alte Bundesländer		
	1.7.2002-30.6.2003	1.7.2001-30.6.2002	1.7.2000-30.6.2001	1.7.2002-30.6.2003	1.7.2001-30.6.2002	1.7.2000-30.6.2001
Schließung von Betriebsteilen	1	1	0	1	1	1
Ausgliederung von Betriebsteilen	1	0	1	1	1	1
Ausgründung von Betriebsteilen	0	0	0	0	0	0
Eingliederung anderer Betriebe oder Unternehmensteile	2	1	1	1	2	1
Neugründung laufendes Jahr	1	0	0	1	0	0
Neugründung Vorjahr	1	4	6	0	5	1

Es wird deutlich, dass In-/Outsourcing etc. in Bayern und auf der Ebene Westdeutschlands meist nur im Bereich von unter 0,5 Prozent der Betriebe vorkommt, oder bis unter 1,5 Prozent (hier also gerundete Werte von 0 bzw. 1) – abgesehen von dem Nachlauf des Gründungsbooms zur Jahrhundertwende. Über den geringen Prozentanteilen darf aber nicht übersehen werden, dass beinahe Jahr für Jahr um die ein Prozent solcher Veränderungen eine in wenigen Jahren nicht unerhebliche Veränderung in der Betriebslandschaft bewirken. Auch geht aus den präsentierten Zahlen natürlich nicht hervor, was – wenn auch mit größeren statistischen Unsicherheitsbereichen – sich dahinter in einzelnen Branchen verbirgt. So weist z.B. das Panel 2003 im Baugewerbe Bayerns immerhin 6 Prozent Betriebe aus, die von der Schließung von Betriebsteilen berichten. Unter den Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten im Freistaat gab es beispielsweise 6 Prozent mit Outsourcing und weitere 5 Prozent mit einer Schließung von Betriebsteilen, aber auch 5 Prozent von In-sourcingaktivitäten.²⁰ Zusammen mit den oben genannten Zahlen aus der Beschäftigungsstatistik sind dies weitere Belege für eine recht hohe Dynamik.

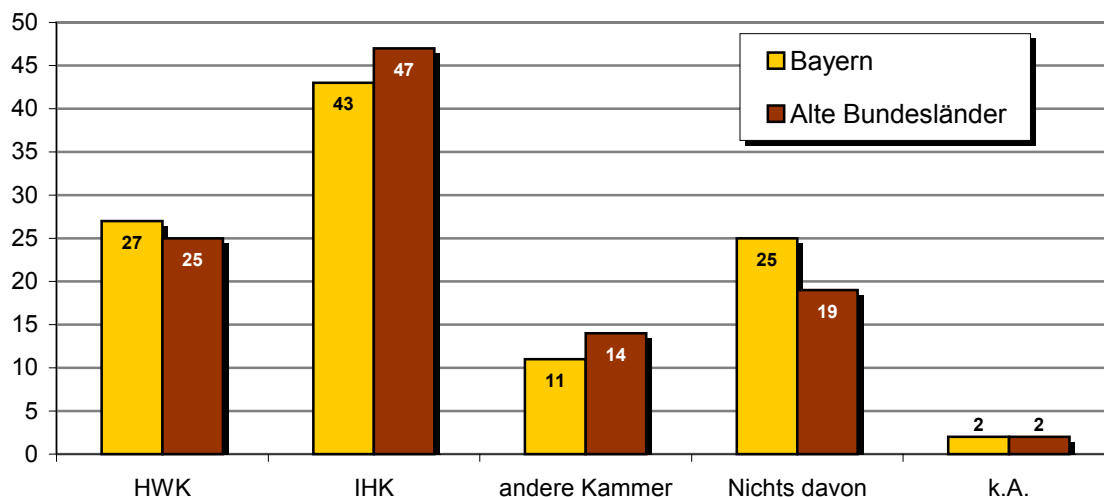
²⁰ Auf die westdeutschen Länder bezogen ergeben sich ähnlich hohe Werte bei diesen Veränderungen.

2.3 Kammermitgliedschaften und Verbreitung von Personalvertretungen

Für die Verhaltensweisen von Betrieben, wie auch für die Politik, ist es in vielerlei Hinsicht auch von Interesse, ob diese Mitglied in einer Kammer sind bzw. ob im Betrieb eine Personalvertretung vorhanden ist.²¹

Darstellung 2.6 zeigt, dass unter den Panelbetrieben 2003 im Freistaat 27 Prozent Mitglied einer Handwerkskammer, 43 Prozent IHK-Mitgliedsbetrieb und 11 Prozent Mitglied einer anderen Kammer sind. 25 Prozent sind nach eigenen Angaben in keiner Kammer (letzteres recht unabhängig von der Beschäftigtenzahl der Betriebe – relativ häufig bei Dienstleistungsbetrieben und natürlich fast vollständig bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung). Die Werte unterscheiden sich bis auf den etwas höheren Anteil (25 versus 19%) der Betriebe ohne Kammermitgliedschaften kaum von den westdeutschen Werten.

Darstellung 2.6: Kammermitgliedschaften (Angaben in Prozent)



Doppelmitgliedschaften sind relativ verbreitet. So waren laut IAB-Betriebspanel 2003 in Bayern 22 Prozent der HWK-Betriebe auch IHK-Mitglied und entsprechend 14 Prozent der IHK-Betriebe auch in einer Handwerkskammer.

Von allen Panelbetrieben, inklusive der Kleinstbetriebe, berichten in Bayern wie in Westdeutschland 11 Prozent über das Vorhandensein einer Personalvertretung: 8 Prozent von einem Betriebs-/Personalrat entsprechend Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetz und 3 Prozent von einer betriebsspezifischen Form der Mitarbeitervertretung wie z.B. einem Belegschaftssprecher, Rundem Tisch etc.

²¹ Dabei ist aber zu beachten, dass die Untersuchungseinheiten die Betriebe (Betriebsstätten mit eigener Nummer in der Betriebsdatei der BA) sind und nicht Unternehmen.

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Wert für die klassische Personalvertretung auf gesetzlicher Grundlage deutlich an (1-4 Beschäftigte: 2%; 5-19: 6%; 20-99: 27%; 100-499: 71%; 500 und mehr: 92% in Bayern 2003). Diese Strukturen sind über die Jahre 2001 bis 2003 recht konstant, wobei es in Bayern im Vergleich mit den Alten Bundesländern etwas weniger große Betriebe ohne Betriebs-/Personalrat gibt.

2.4 Rechtsformen und Betriebstypen

Die Hälfte der Betriebe in Bayern mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sind – mit leicht sinkender Tendenz – Einzelunternehmungen, ein Viertel sind GmbH's oder GmbH & Co KG's. Im Wesentlichen ähnelt die Verteilung der Rechtsformen derjenigen in Westdeutschland, wobei allerdings im Freistaat etwas mehr Betriebe/Dienststellen sich in die Sammelkategorie „Körperschaft des öffentlichen Rechts, Stiftung, Anstalt, Behörde, Amt“ einordnen.

80 Prozent der Betriebe im Freistaat – mit etwas abnehmender Tendenz 2001-2003 in Bayern wie in Westdeutschland – bezeichnen sich 2003 als unabhängiges, eigenständiges Unternehmen bzw. als eine eigenständige Einrichtung ohne Niederlassungen an anderer Stelle (vgl. Darstellung 2.7). 3 Prozent sind Betriebe oder Hauptverwaltungen eines Unternehmens bzw. einer Einrichtung mit Niederlassungen/Dienststellen/Filialen anderswo. 12 Prozent sind Niederlassungen/Dienststellen/Filialen eines größeren Unternehmens bzw. einer größeren Einrichtung. Weitere 3 Prozent definieren sich als regionale oder fachliche Mittelinstanz eines verzweigten Unternehmens bzw. einer verzweigten Behörde/Einrichtung.

Darstellung 2.7: Rechtsform der Betriebe 2001-2003 (Angaben in Prozent)

	Bayern			Alte Bundesländer		
	2003	2002	2001	2003	2002	2001
Einzelunternehmen (mit Vollhaftung einer Person)	50	51	54	52	52	53
Personengesellschaft	8	7	8	8	7	8
GmbH oder GmbH & Co, KG	25	24	23	26	25	25
Kapitalgesellschaft	4	4	4	2	2	2
Körperschaft d. öffentl. Rechts, Stiftung, Anstalt, Behörde, Amt	9	9	7	6	7	6
Sonstige Rechtsform (z.B. Verein, Genossenschaft)	3	2	3	4	4	4
Keine Angabe	1	2	1	2	2	1

2.5 Zusammenfassung

Auch Bayern ist von der aktuellen Wirtschaftsentwicklung negativ betroffen. Im Zeitraum Mitte 2001 bis Mitte 2003 hat sich sowohl die Zahl der Betriebe im Freistaat als auch die der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten reduziert. Verstärkt durch Außen- und Binnenwanderung sowie Pendlerbewegungen hat sich dies deutlich auf die Arbeitslosigkeit ausgewirkt. Die Beschäftigung (im Sinne der „Erwerbstätigenzahl“) hat in Südbayern ganz leicht zu-, in Nordbayern abgenommen. Diese Abnahmen waren in allen Betriebsgrößenklassen, vor allem bei Klein- (10-49 Beschäftigte) und ganz großen Betrieben sowie im Produzierenden Gewerbe, bei Handel und Verkehr/Nachrichtenübermittlung zu verzeichnen.

3. Beurteilung der wirtschaftlichen Lage und Zukunftserwartungen: Licht und Schatten

Befragungszeitreihen aus Konjunkturumfragen zur Einschätzung der Wirtschaftslage durch die Unternehmen erbrachten in Deutschland zwischen Herbst 2002 und Frühsommer 2003 eine recht negative Beurteilung, die sich aber seit Frühsommer/Herbst 2003 leicht gebessert hat (vgl. z.B. DIHK 2004, S. II und 2). Der ifo-Geschäftsklimaindex zeichnete auch für Bayern zum Jahreswechsel 2002/2003 einen Tiefpunkt der Stimmung in der gewerblichen Wirtschaft (noch ausgeprägter als Ende 2002); dem dann im ganzen Jahr 2003 eine zwar nicht stetige, aber doch deutliche Besserung folgte (vgl. Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie 2004, S. A3).²²

Das IAB-Betriebspanel hat andere Funktionen und konzentriert sich eigentlich auf andere Themenschwerpunkte. Es kann und will als jährliche Erhebung diese kurzfristigeren Entwicklungen also nicht so fein und zeitnah nachzeichnen, enthält aber auch zu diesen Aspekten einige Fragen, die vor allem in Kombination mit den eigentlichen Schwerpunkten des Panels interessante Auswertungsmöglichkeiten unter Beschäftigungsaspekten ergeben.

3.1 Geschäftsvolumen und Einschätzung der Ertragslage für das Vorjahr

Für den Umsatz je Beschäftigten 2002 zeigt sich im Panel 2003 in Bayern wie im westdeutschen Durchschnitt gegenüber dem Vorjahr beinahe eine Konstanz: Zum Befragungszeitpunkt (Feldzeit: Ende Juni bis Mitte Oktober 2003) gaben die Betriebe im Freistaat, die ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz bemessen, eine ganz leichte Reduzierung des Umsatzes je Beschäftigten von 162 auf 160 Tsd. Euro an. Für die Alten Bundesländer errechnet sich im Schnitt dagegen ein minimales Plus von 175 auf 176 Tsd. Euro, während der ostdeutsche Wert bei 109 Tsd. Euro stagnierte. Alle diese Veränderungen liegen innerhalb des statistischen Unsicherheitsbereichs auch einer so großen Stichprobe, so dass die Aussage einer Konstanz gegenüber 2002 gerechtfertigt ist.

Die Bruttowertschöpfung je Beschäftigten ist in Bayern insgesamt von 2001 auf 2002 gestiegen, im Schnitt der Alten Bundesländer dagegen leicht zurückgegangen, liegt aber immer noch etwas über dem Niveau im Freistaat (vgl. Darstellung 3.1).

²² Ähnliche Verläufe in 2003 zeichnen, trotz Abweichungen im Detail auch sektoral/regional begrenzte Quellen: Vgl. z.B. Handwerkskammer für Schwaben 2004, S. I; Handwerkskammer für Schwaben 2004, S. 3; VBW 2004, S. 1.

Darstellung 3.1: Vorleistungsanteil am Umsatz und Bruttowertschöpfung je Beschäftigten¹ 2001 und 2002

	Vorleistungsanteil am Umsatz (in %)		Bruttowertschöpfung je Beschäftigten ² (in Tsd. €)	
	2001	2002	2001	2002
Handel und Reparatur	60	67	90	82
Produzierendes Gewerbe	60	59	64	71
Dienstleistungen im engeren Sinne	46	41	55	60
1 bis 4 Beschäftigte	45	48	48	51
5 bis 19	52	50	49	53
20 bis 99	59	59	56	60
100 bis 499	57	58	88	82
ab 500	60	62	91	104
Nordbayern	58	59	70	71
Südbayern	55	56	61	68
Bayern insgesamt	57	57	66	69
Alte Bundesländer	57	59	72	70
Neue Bundesländer	54	56	46	47
Deutschland insgesamt	57	59	67	66

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

2 Ohne Umsatzsteuer.

Die Beurteilung der Ertragslage durch die bayerischen Betriebe folgt dieser Entwicklung nicht (vgl. Darstellung 3.2). Im Freistaat und gleichermaßen im westdeutschen Durchschnitt beurteilt nur ein Viertel der Betriebe (wie schon für das Jahr 2001 und damit weniger als für 2000) die Ertragslage des Jahres 2002 als „gut“ oder „sehr gut“. Nordbayern fällt dabei – auf der positiven Seite der Skala – hinter Südbayern zurück. Auf der anderen Seite, bei den schlechten Beurteilungen, ist das Bild wesentlich dramatischer. In Bayern hat sich das 2003 erhobene Urteil über die Ertragslage 2002 (gegenüber der Vorjahreserhebung mit dem Referenzzeitraum 2001) deutlich verschlechtert. Der Anteil der Befragten, die mit „mangelhaft“ antworteten, hat sich im Freistaat von 8 auf 17 Prozent erhöht (zu Lasten der beiden Kategorien „befriedigend“ und „ausreichend“), dies noch überproportional in Südbayern. Aber auch im westdeutschen Durchschnitt hat der Anteil der mit „mangelhaft“ antwortenden Betriebe von 11 auf 17 Prozent zugenommen.

Darstellung 3.2: Beurteilung der Ertragslage¹ für die Jahre 2000 bis 2002 (Angaben in Prozent)

	sehr gut			gut			befriedigend			ausreichend			mangelhaft		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
Nordbayern	3	2	3	31	27	21	41	35	35	20	27	25	6	9	16
Südbayern	4	3	3	33	25	26	35	43	34	20	22	18	8	7	19
Bayern insgesamt	3	2	3	32	26	24	37	40	34	20	24	21	7	8	17
Alte Bundesländer	4	3	3	27	25	22	38	38	34	21	23	24	9	11	17
Neue Bundesländer	3	2	2	25	23	23	34	37	36	23	20	22	16	18	17
Deutschland insgesamt	4	2	2	27	24	22	37	38	35	22	23	24	11	13	17

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

Differenziert nach Branchen und Betriebsgrößenklassen zeigt Darstellung 3.3, dass bei den Dienstleistungen im engeren Sinne die Beurteilung der Ertragslage des Geschäftsjahres 2002 positiver ausfällt als bei Handel und Reparatur bzw. im Produzierenden Gewerbe, wo jeweils mehr als ein Fünftel der Betriebe das Urteil „mangelhaft“ abgab. Obwohl etwas mehr kleine Betriebe von einer „sehr guten“ Ertragslage 2002 sprechen als große, ist die Beurteilung der Ertragslage bei (v.a. ganz) großen Betrieben deutlich besser als bei den kleinen.

Darstellung 3.3: Beurteilung der Ertragslage¹ im abgelaufenen Geschäftsjahr (Angaben in Prozent)

	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft
Handel und Reparatur	1	16	31	31	22
Produzierendes Gewerbe	1	22	33	23	21
Dienstleistungen im engeren Sinne	5	30	36	15	14
1 bis 4 Beschäftigte	3	21	36	20	20
5 bis 19	2	27	33	22	16
20 bis 99	4	20	38	23	15
100 bis 499	0	25	37	23	15
ab 500	1	39	32	18	11

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

Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass von den Betrieben mit Export die Ertragslage tendenziell günstiger beurteilt wird als von den Betrieben, die nicht im Export aktiv sind (vgl. Darstellung 3.4). Zwar scheint dies primär nur auf der positiven Seite der Skala zur Beurteilung der Ertragslage zuzutreffen, Export wirkt sich dennoch positiv auf die (Beurteilung der) Ertragslage der Betriebe aus – wenn auch eine sehr starke Exporttätigkeit, hier operationalisiert als Umsatzanteil des Exports von einem Viertel und mehr, nicht unbedingt eine bessere Beurteilung erbringt als ein moderater Anteil.

Darstellung 3.4: Ertragslage im letzten Geschäftsjahr (2002) von exportorientierten versus nicht exportierenden Betrieben (Angaben in Prozent)

Exportanteil am Umsatz (in Prozent)	Ertragslage im letzten Geschäftsjahr (2002)				
	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft
0	3	23	35	21	18
1 bis 24	4	38	21	16	21
25 und mehr	7	28	27	29	9

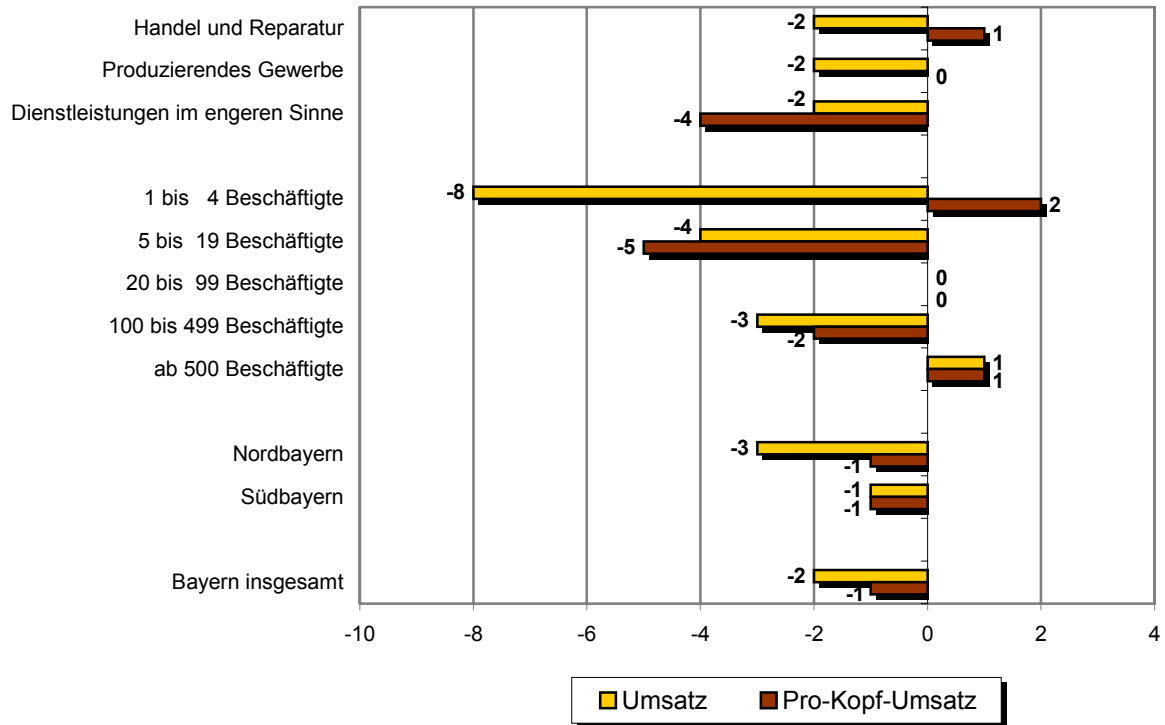
3.2 Erwartungen

Im Betriebspanel 2003 wurden im Sommer/Frühherbst 2003 auch einige Fragen zu den Zukunftserwartungen der Betriebe gestellt. Diese betreffen einerseits die Entwicklung des Geschäftsvolumens im laufenden Jahr (um wie viel Prozent sich dieses für 2003 verändern werde) und andererseits die erwartete Entwicklung der Beschäftigung.²³ Bei letzterer wurde erstens gefragt, um wie viele Beschäftigte sich das Personal insgesamt voraussichtlich bis Juni 2004 verändern werde. Zweitens wurde die Frage gestellt, wie (in groben Veränderungsrate - mehr als/bis zu 10% plus bzw. minus) sich die Beschäftigtenzahl mittelfristig in den nächsten 5 Jahren vermutlich verändern werde (d.h. bis 2008).

Darstellung 3.5 enthält die Ergebnisse zur Frage nach der kurzfristig (d.h. zur Jahresmitte für das Gesamtjahr 2003) erwarteten Umsatzentwicklung sowie unter Einbezug der Beschäftigtenzahlen vom 30.06.2002 und 30.06.2003 eine Umrechnung der Entwicklung 2002/2003 des voraussichtlichen Pro-Kopf-Umsatzes je Beschäftigten.

²³ Vgl. zu der ebenfalls abgefragten voraussichtlichen Entwicklung der Investitionen bzw. der Absicht des Abschlusses weiterer Ausbildungsverträge die Abschnitte 3.4 und 6.3.

Darstellung 3.5: Umsatzerwartungen für 2003 und erwartete Veränderungen des Pro-Kopf-Umsatzes 2003 (2002 jeweils = 100)¹



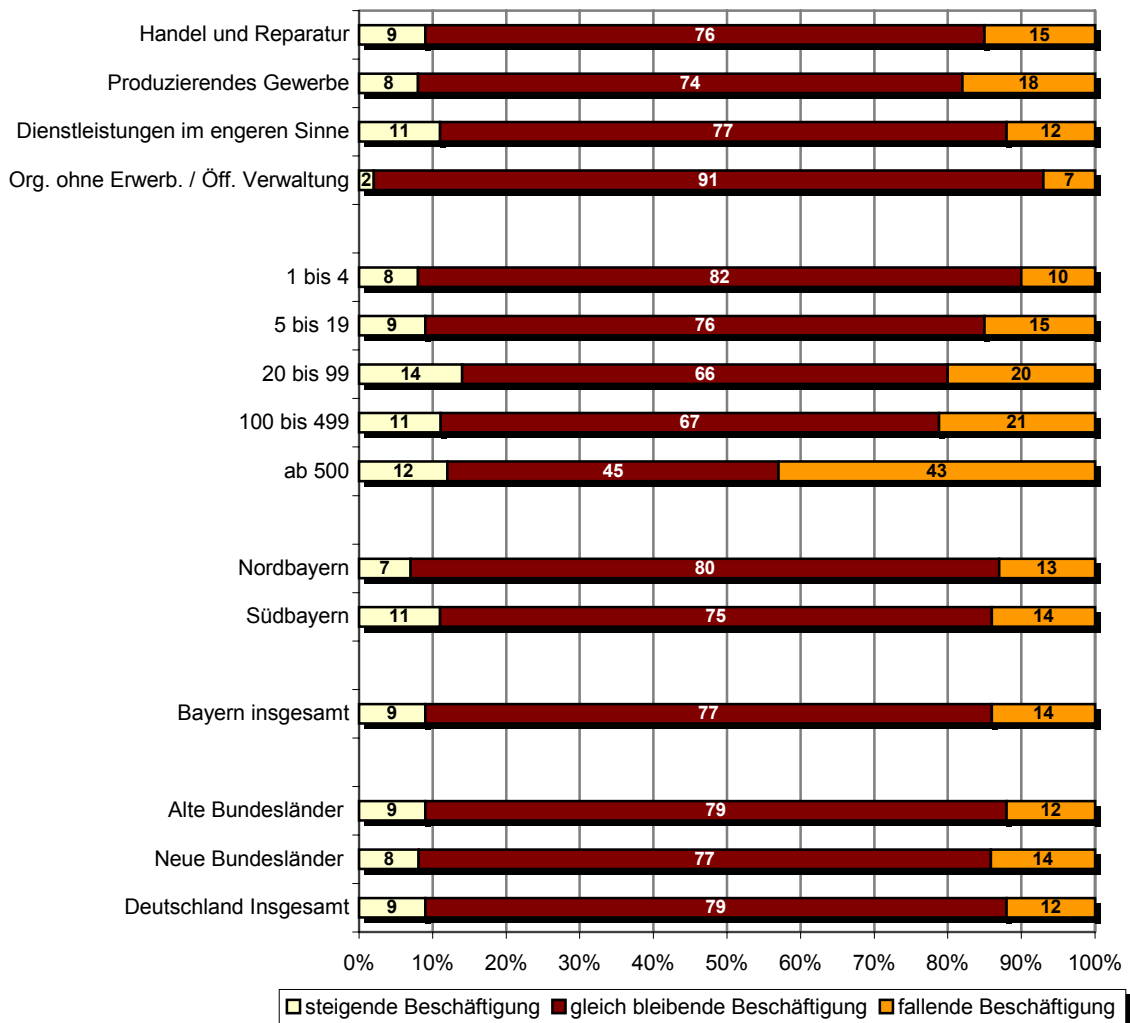
1 Teilgesamtheit: Alle Betriebe in Bayern, die nicht zum öffentlichen Dienst gehören und keine gemeinnützige Einrichtung o.ä. sind.

Danach wurde im Freistaat für 2003 (in den Betrieben, die ihr Geschäftsvolumen am Umsatz bemessen) ein um 2 Prozent geringerer Umsatz erwartet als 2002. Aufgrund der etwas stärker als bei den Umsatzerwartungen ausgeprägten Beschäftigungsrückgänge in den hier einbezogenen Branchen errechnet sich ein Rückgang im Pro-Kopf-Umsatz von einem Prozent. Besonders ausgeprägt ist dieser Effekt bei den Kleinstbetrieben mit unter fünf Beschäftigten, wo sich bei einem erwarteten Umsatzrückgang von minus 8 Prozent dennoch wegen der stärker abnehmenden voraussichtlichen Beschäftigtenzahl eine Steigerung des Pro-Kopf-Umsatzes von zwei Prozent errechnet. Diese Betriebe und die ganz großen Betriebe mit über 500 Beschäftigten erwarteten also eine Produktivitätssteigerung.

In Darstellung 3.6 sind die kurzfristigen Beschäftigungserwartungen bis Mitte 2004 (vom Befragungszeitpunkt 2003 aus) wiedergegeben. In Bayern (vergleichbare Werte zeigen sich für West- wie Ostdeutschland) erwarten 9 Prozent eine Steigerung der Beschäftigtenzahlen auf kurze Frist. 14 Prozent sagen dagegen bis Mitte 2004 einen Beschäftigungsrückgang voraus (West: 12%; Ost: 14%). Einen Beschäftigungszuwachs erwarten eher süd- als nordbayerische Betriebe und eher Dienstleistungsbe-

triebe. Im Hinblick auf die Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen ergibt sich ein komplexes Bild: Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt sowohl der Anteil der Betriebe zu, die eine steigende Beschäftigtenzahl bis Mitte 2004 erwarten; gleichzeitig nimmt aber auch – und dies viel stärker! – der Anteil derjenigen Betriebe zu, die eine fallende Beschäftigtenzahl erwarten.

Darstellung 3.6: Beschäftigungserwartungen für Mitte 2003 bis Mitte 2004 (Angaben in Prozent)

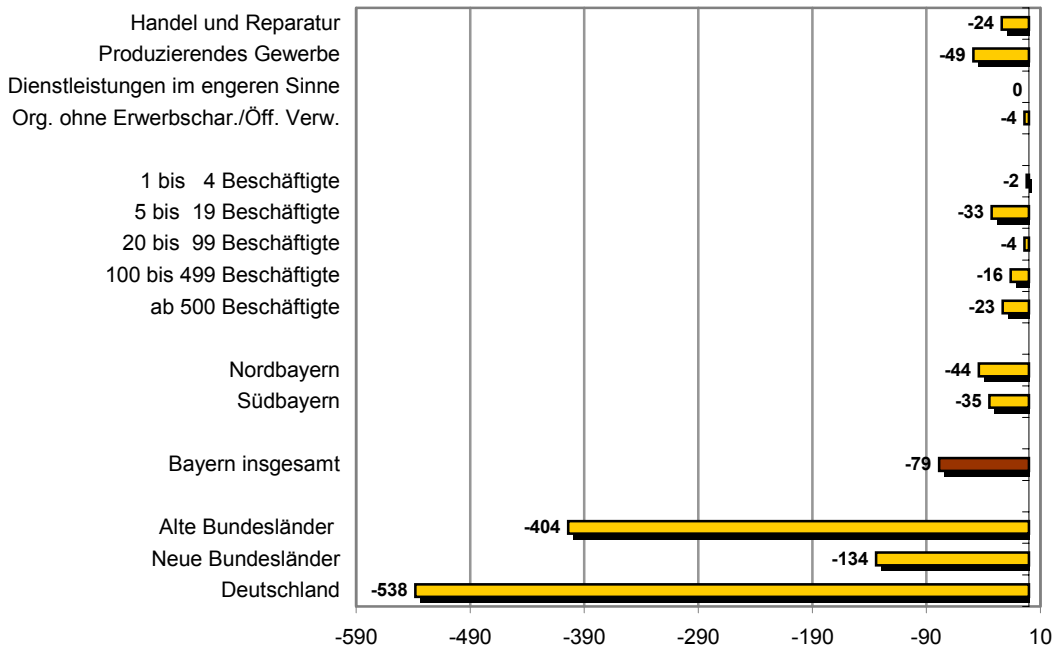


Berücksichtigt man die quantitativen (absoluten) Angaben der Betriebe²⁴, so errechnet sich ein deutlicher negativer Beschäftigungssaldo bis Mitte 2004 von knapp unter

²⁴ Der Anteil der Betriebe, die auf diese beiden Fragen (Richtung und Ausmaß der Beschäftigungsveränderung) nicht antworteten, und für die daher Werte durch Extrapolation entsprechend der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe imputiert wurden (Branchen x Betriebsgrößenklassen; vgl. Dahms, Wahse 2004, S. 8), lag über alle Branchen (außer öffentlicher Dienst/Organisationen ohne Erwerbscharakter) und Betriebsgrößen hinweg bei 10 Prozent bzw. darunter.

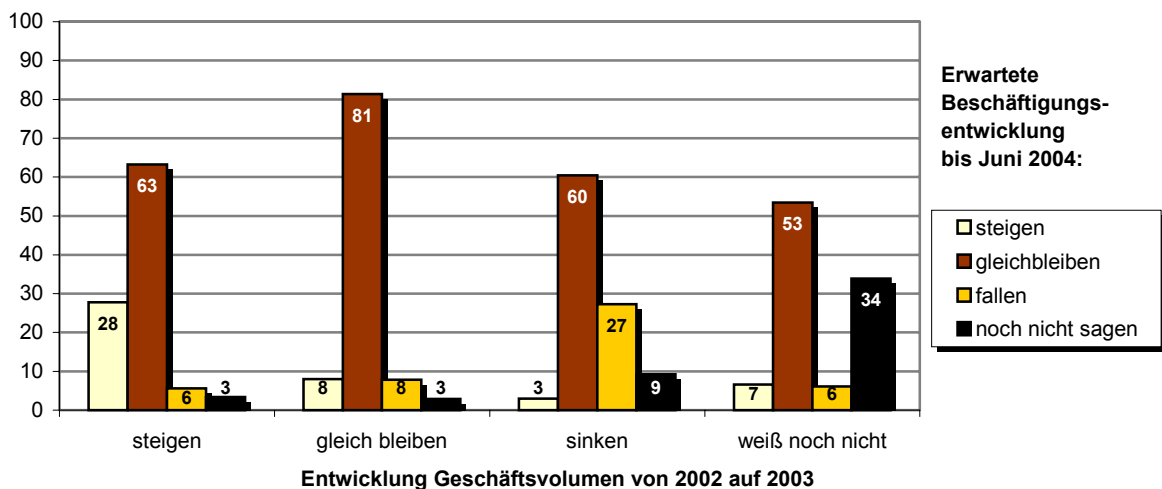
1,5 Prozent (im Freistaat wie im Durchschnitt der Alten Bundesländer; Neue Bundesländer: minus 3%). Die absoluten Zahlen dieser recht unerfreulichen kurzfristigen Beschäftigungsprognose enthält Darstellung 3.7.

Darstellung 3.7: Erwartete kurzfristige Veränderung der Beschäftigtenzahl von Mitte 2003 auf Mitte 2004 (Angaben in Tsd.)



Dabei besteht erwartungsgemäß ein recht enger Zusammenhang zwischen der Einschätzung der aktuellen Entwicklung des Geschäftsvolumens und den kurzfristigen Beschäftigungserwartungen (vgl. Darstellung 3.8): Je positiver die Entwicklung des Geschäftsvolumens eingeschätzt wird, um so höher ist die Erwartung einer steigenden Beschäftigtenzahl.

Darstellung 3.8: Entwicklung des Geschäftsvolumens von 2002 auf 2003 und Beschäftigungserwartungen bis Juni 2004 (Angaben in Prozent)



Dieses wenig kontraintuitive Ergebnis macht erneut deutlich, welchen großen Einfluss die psychologischen Faktoren für die Beschäftigungsentwicklung haben und welche große Verantwortung daher den öffentlich zu diesem Thema Diskutierenden zukommt.

Bedenklich ist das Ergebnis hinsichtlich der mittelfristigen Beschäftigungserwartungen der Betriebe.²⁵ Darstellung 3.9 enthält die Antwortverteilungen auf diese Frage nach der vermuteten Beschäftigungsentwicklung bis 2008. 11 Prozent der Betriebe mit einer erwarteten steigenden Beschäftigtenzahl stehen 13 Prozent der Betriebe im Freistaat gegenüber, die einen Beschäftigungsrückgang erwarten; vier Prozent gehen davon aus, dass der Betrieb bis dahin nicht mehr existieren wird, 29 Prozent beantworteten diese Frage nicht.

Nur bei den Dienstleistungsbetrieben ist der Anteil der Betriebe mit Erwartung eines mittelfristigen Beschäftigungszuwachses etwas (15 versus 13%) höher als der Anteil derjenigen mit negativen Beschäftigungserwartungen bis Mitte 2008. Besonders bei den großen Betrieben ist der Anteil der Betriebe mit negativen Beschäftigungserwartungen deutlich höher als derjenige derer, die einen Beschäftigungszuwachs erwarten.

Darstellung 3.9: Beschäftigungsentwicklung bis 2008 nach Branchen (Angaben in Prozent)

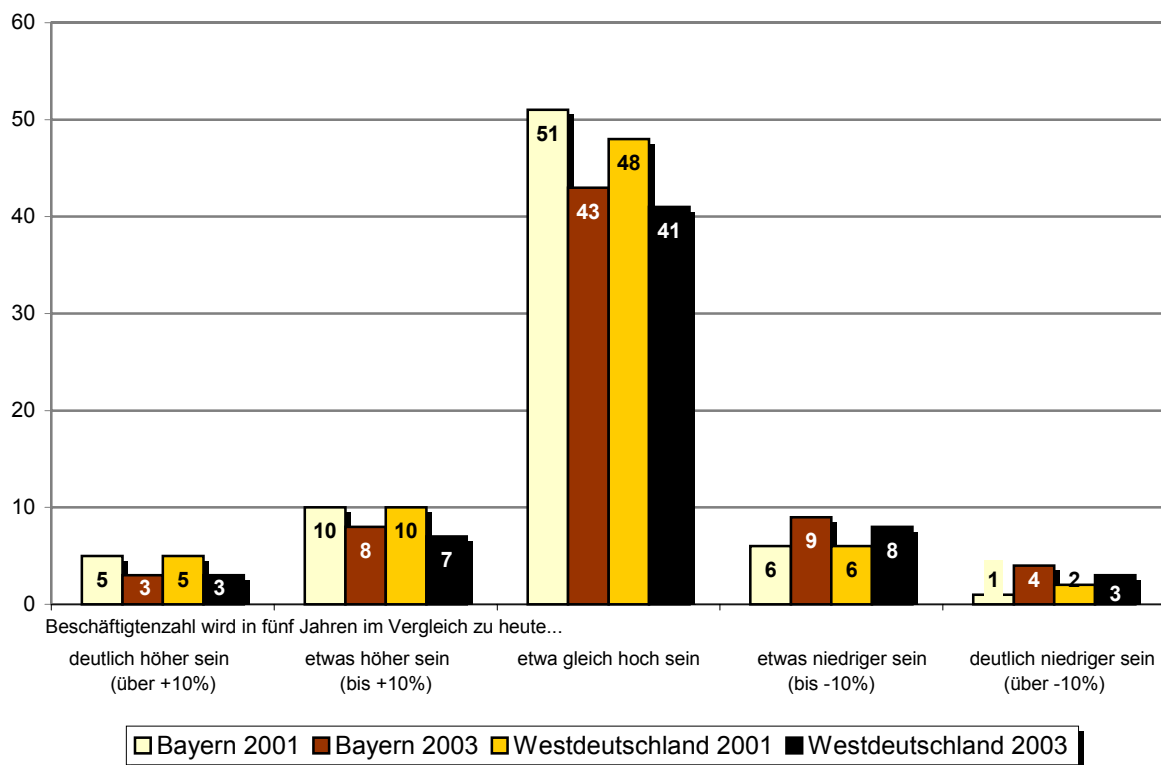
	Beschäftigtenzahl in 5 Jahren wird im Vergleich zu heute...					Betrieb wird nicht mehr existieren	weiß nicht/keine Angabe
	deutlich höher sein (über +10%)	etwas höher sein (bis +10%)	etwa gleich hoch sein	etwas niedriger sein (bis -10%)	deutlich niedriger sein (über -10%)		
Nordbayern	3	9	46	9	3	3	28
Südbayern	3	7	41	8	5	5	29
Bayern insgesamt	3	8	43	9	4	4	29
Alte Bundesländer	3	7	41	8	3	4	34
Neue Bundesländer	2	6	41	7	4	3	36
Deutschland insgesamt	3	7	41	8	3	4	34

Die gleiche Frage einer mittelfristigen Vorhersage der Beschäftigungsentwicklung wurde bereits im Betriebspanel 2001 gestellt (vgl. Heinecker, Hilpert, Huber, Kistler

²⁵ Hier ist allerdings ein erheblich höherer Anteil von Betrieben (ca. 30%) zu berücksichtigen, der auf diese Frage nicht antwortete. Naturgemäß wäre hier der Versuch einer quantifizierenden Trendschätzung mit einem sehr hohen Maß an Unsicherheit verbunden, ganz abgesehen davon, dass dann immer noch die Beschäftigungseffekte von Neugründungen unberücksichtigt bleiben würden.

2002, S. 10). In Darstellung 3.10 werden die Ergebnisse dieser mittelfristigen Vorausschau aus 2001 (mit Zielzeitpunkt 2006) und 2003 (mit Zielzeitpunkt 2008) einander gegenübergestellt. Die Tendenz ist in ihrer Eindeutigkeit Bedenken erregend. Die Prozentanteile der Betriebe, die für die nächsten fünf Jahre in der Befragung 2001²⁶ eine positive Beschäftigungsentwicklung ihres Betriebes/ihrer Dienststelle erwarteten, waren – im Freistaat wie im westdeutschen Durchschnitt – höher als in der Erhebung 2003. Auf der anderen Seite hat 2003 im Vergleich zum Betriebspanel 2001 der Anteil der Betriebe mit einer Erwartung einer negativen Beschäftigungsentwicklung im eigenen Betrieb zugenommen.

Darstellung 3.10: Mittelfristige (5 Jahre) Beschäftigungserwartungen der Betriebe in den Befragungen 2001 und 2003 (Angaben in Prozent)

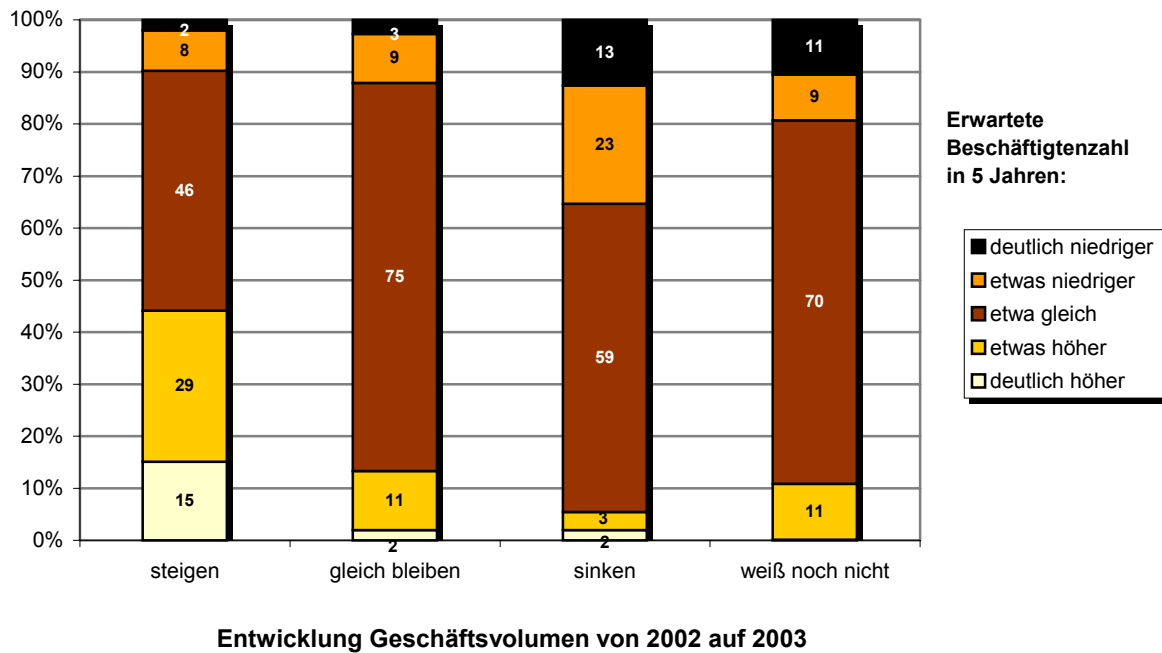


Erneut gibt es hier einen eindeutigen Zusammenhang zwischen der Einschätzung der aktuellen Geschäftsentwicklung und – in diesem Fall – der vermuteten mittelfristigen Veränderung der Beschäftigtenzahlen (vgl. Darstellung 3.11). 44 Prozent derjenigen Betriebe, die die aktuelle Geschäftsentwicklung positiv beurteilen, sehen auch mittelfristig eher eine Steigerung der Beschäftigtenzahl in ihrem Betrieb. Diejenigen,

²⁶ Die meisten Interviews in der Befragung 2001 wurden zwar im Angesicht schon massiver Krisen in der sogenannten „New Economy“, aber noch vor dem 11. September durchgeführt.

die aktuell ein sinkendes Geschäftsvolumen erleben, sehen zu 36 Prozent auch mittelfristig einen Rückgang der Beschäftigtenzahl voraus.

Darstellung 3.11: Einschätzung der Entwicklung des Geschäftsvolumens von 2002 auf 2003 und erwartete Beschäftigtenzahl in 5 Jahren (Angaben in Prozent)



3.3 Regionale Verteilung von Zulieferung und Absatz

Bayern ist als Wirtschaftsstandort stark überregional und international verflochten. So weist das Statistische Jahrbuch aus, dass sich 2002 15,7 Prozent der Einfuhren Deutschlands und 15,1 Prozent der Ausfuhren auf Bayern bezogen (vgl. Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2003, S. 244). Die 43,9 Prozent Exportquote der bayerischen Industrie in 2002 stellten einen Rekordwert dar, der auch weit über dem deutschen Durchschnitt lag (38,0%, vgl. Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie 2003, S. 20).

Die folgenden Ergebnisse, zunächst zur regionalen Verteilung des Material- und Vorleistungsbezuges, danach zum Export, aus dem IAB-Betriebspanel 2003 beziehen sich nur auf diejenigen Betriebe, für die sich das Geschäftsvolumen über den Umsatz definiert.²⁷

²⁷ Dies trifft auf 88 Prozent der 1239 befragten bayerischen Betriebe zu. Der Rest verteilt sich auf Nichterwerbsorganisationen, Gebietskörperschaften/Ämter (wo das Haushaltsvolumen das Geschäftsvolumen definiert), Banken/Kreditinstitute (Bilanzsumme) bzw. Versicherungen (Beitragssumme).

Darstellung 3.12: Regionale Verteilung des Vorleistungsbezugs 2002 (Angaben in Prozent aller Betriebe mit Umsatz)

	Alte Bundesländer			Neue Bundesländer			Europäische Währungsunion			Übriges Ausland		
	Überwieg.	Teilw.	Nicht	Überwieg.	Teilw.	Nicht	Überwieg.	Teilw.	Nicht	Überwieg.	Teilw.	Nicht
Handel und Reparatur	82	16	3	1	33	67	7	45	47	2	24	74
Produzierendes Gewerbe	93	6	1	0	20	80	2	26	72	1	11	88
Dienstleistungen im engeren Sinne	93	3	4	0	16	84	0	8	91	0	4	96
1 bis 4	91	5	4	0	12	87	1	18	81	1	6	93
5 bis 19	91	7	2	0	24	76	2	24	73	1	13	86
20 bis 99	84	12	4	1	34	65	5	27	68	1	15	84
100 bis 499	84	13	3	0	58	41	5	49	46	2	37	62
ab 500	60	30	10	1	72	27	8	75	17	9	67	23
Nordbayern	91	7	2	0	24	75	1	19	80	0	9	91
Südbayern	90	7	4	0	18	82	3	25	72	1	12	87
Bayern insgesamt	90	7	3	0	21	79	2	22	76	1	11	88
Alte Bundesländer	87	9	4	3	22	75	2	21	77	2	10	89
Neue Bundesländer	19	51	30	53	41	6	2	14	85	1	6	93
Deutschland insges.	74	17	9	12	26	62	2	19	78	1	9	90

Die bayerischen Betriebe beziehen nach diesen Zahlen ihre Vorleistungen etwas stärker aus Westdeutschland und etwas weniger aus Ostdeutschland als der Durchschnitt der Alten Bundesländer. Zulieferungen aus dem Ausland sind dagegen nicht häufiger als ansonsten in Westdeutschland. Dass größere Betriebe bei den Zulieferungen stärker international orientiert sind, ebenso der Bereich Handel, dafür viel weniger die Dienstleistungen im engeren Sinne, ist keine Überraschung (vgl. Darstellung 3.12).

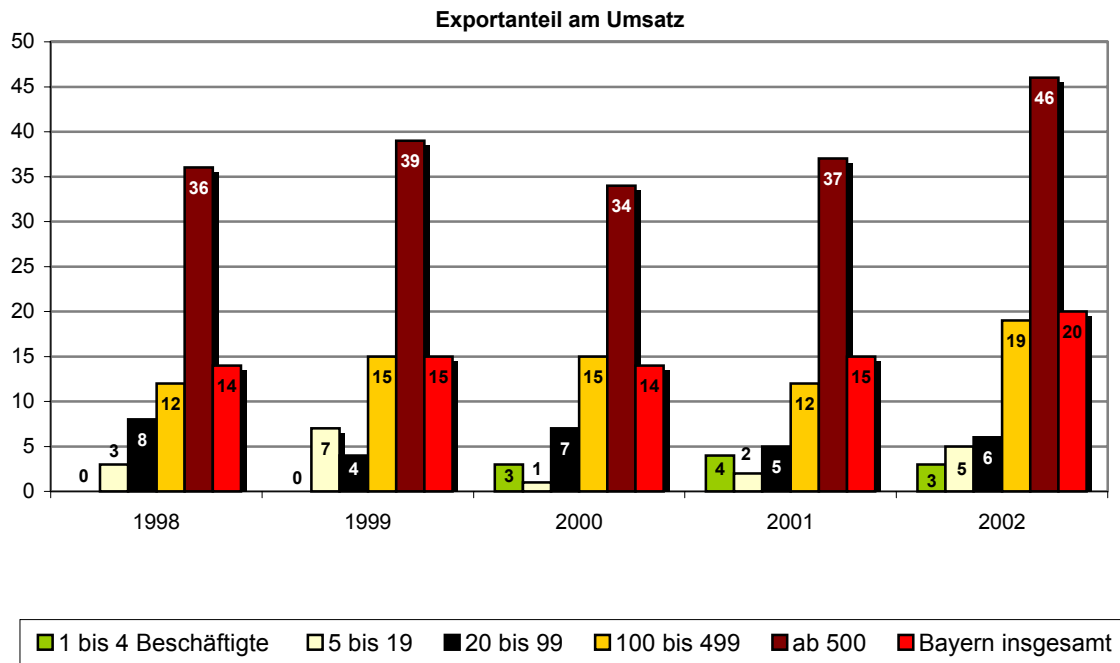
Auf der anderen Seite, bei den Exporten, schlägt sich deutlich die gespaltene Konjunktur in Deutschland nieder (vgl. Darstellung 3.13).²⁸ Zwar hat sich der Anteil der überhaupt im Export aktiven Betriebe im Freistaat (knapp 12% aller Betriebe 2002, versus 11% in 2001) wie im west- (11 bzw. 10%) und ostdeutschen Durchschnitt (knapp 6 bzw. 5%) nur marginal erhöht; Spitzenreiter ist hier in Bayern erwartungs-

²⁸ Die Anteile der Betriebe mit Exporten und die Exportanteile am Umsatz aus dem Betriebspanel sind mit den Werten aus anderen Erhebungen und Statistiken nicht unmittelbar vergleichbar. (Vgl. Böhme, Heinecker, Huber, Kistler 2003, S. 17). So weicht z.B. die Statistik des verarbeitenden Gewerbes schon von daher vom Panel ab, dass in ersterer nur Betriebe ab 20 Beschäftigten erfasst werden.

gemäß das Verarbeitende Gewerbe (26%), auffällig hoch ist im übrigen die Quote in Niederbayern (25%). Bei den Exportanteilen am Umsatz zeigt sich jedoch ein deutlicher Anstieg gegenüber 2000 und 2001 über alle Betriebsgrößenklassen (außer den Kleinstbetrieben!) hinweg – und eben auch insgesamt (20% versus 15% in 2001). Dass die Kleinstbetriebe mit bis zu vier Beschäftigten an diesem Zuwachs nicht teilhatten, ist sicherlich einer der Gründe für die an anderen Stellen dieses Berichts aufscheinenden Probleme (Beschäftigungsentwicklung etc.) in dieser Betriebsgrößenklasse im Berichtszeitraum.

Darstellung 3.13: Anteil der Betriebe mit Export an allen Betrieben 2002 und Entwicklung des Exportanteils am Umsatz¹ 1998 bis 2002 nach Betriebsgrößenklassen (Angaben in Prozent)

Anteil der Betriebe mit Export an allen Betrieben 2002, in %					
1 bis 4	5 bis 19	20 bis 99	100 bis 499	Ab 500	Insgesamt
7	12	23	48	75	12



1) Vor 2001 nicht aufgestockte bayerische Stichprobe.

Dies wird ebenfalls aus der sich in Darstellung 3.14 zeigenden regionalen Struktur der Umsätze deutlich. Während bei den bayerischen Betrieben mit über 500 Beschäftigten 46 Prozent des Umsatzes im Export erzielt werden, davon fast die Hälfte im Nicht-EU-Ausland, machte in den Kleinstbetrieben der EU-Export gerade mal 2 Prozent des Umsatzes aus, der Export ins übrige Ausland ging zwischen 2001 und 2002 sogar zurück.

3. Wirtschaftliche Lage der Betriebe

Darstellung 3.14: Regionale und strukturelle Verteilung des Umsatzes 2001 und 2002 (Angaben in Prozent)

	Alte Bundesländer		Neue Bundesländer (einschl. Berlin)		Inland insgesamt		EU-Ausland		übriges Ausland		Export insgesamt	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
Handel und Reparatur	92	90	7	6	98	96	1	3	1	1	2	4
Produzierendes Gewerbe	65	59	9	7	74	66	15	18	11	16	26	34
Dienstleistungen im engeren Sinne	90	85	3	4	93	88	4	10	2	2	7	12
1 bis 4 Beschäftigte	94	95	1	2	96	97	1	2	3	1	4	3
5 bis 19	96	93	1	2	98	95	2	4	0	1	2	5
20 bis 99	89	89	6	4	95	94	3	4	2	2	5	6
100 bis 499	78	73	10	8	88	81	8	12	5	7	12	19
ab 500	53	46	10	8	63	54	21	26	16	21	37	46
Nordbayern	77	72	9	7	86	80	9	12	5	8	14	20
Südbayern	79	76	5	4	84	80	9	12	7	8	16	20
Bayern insgesamt	78	74	7	6	85	80	9	12	6	8	15	20
Alte Bundesländer insges.	76	76	9	8	85	84	9	10	6	6	15	16
Neue Bundesländer insges.	16	16	78	76	94	92	3	4	3	4	6	8
Deutschland insgesamt	70	70	16	15	86	85	8	9	6	6	14	15

Basis: Alle Betriebe mit Umsatz/ Export.

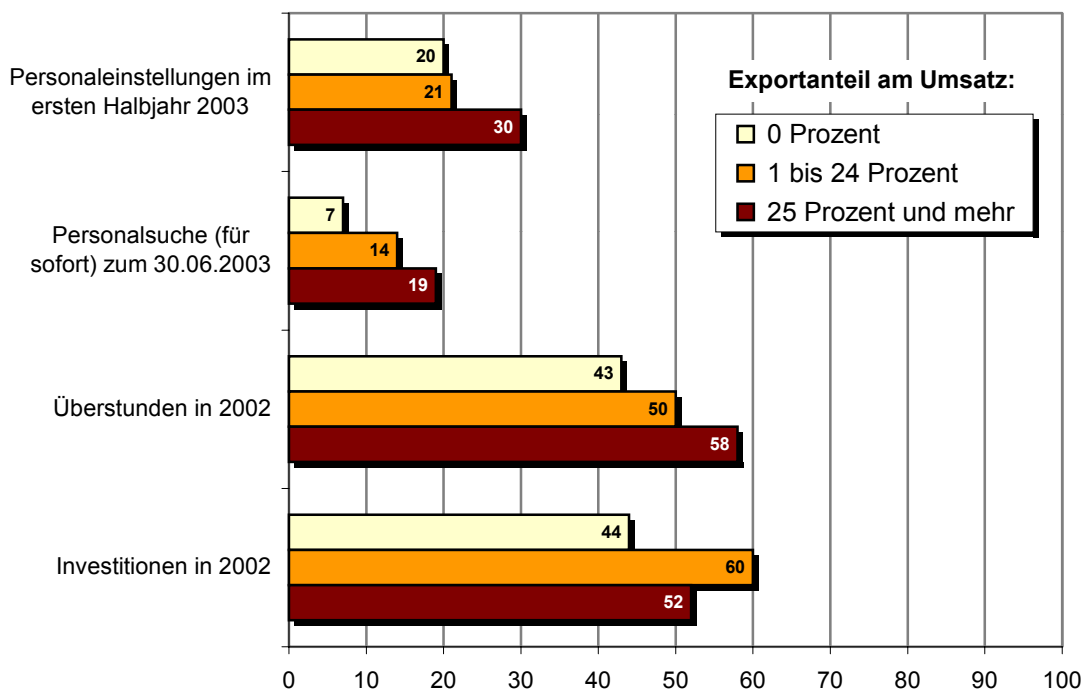
Ähnlich gelagert, wenn auch nicht genauso stark ausgeprägt, sind die betriebsgrößen-spezifischen Unterschiede im Absatz in den Neuen Bundesländern. Auch hier sind die Großbetriebe den kleinen Betrieben weit voraus – obwohl diese Differenz von 2001 auf 2002 spürbar gesunken ist. Nach den Panel-Ergebnissen konnten im Vergleich 2001/2002 die nordbayerischen Betriebe ihren Rückstand in den Exportanteilen ins übrige Ausland ausgleichen.

Bereits in Darstellung 3.4 wurde deutlich, dass die Aktivität im Export eine positive Wirkung auf die (Beurteilung der) Ertragslage der Betriebe hat. Darstellung 3.15 enthält weitere solche Zusammenhänge. Abgesehen von dem Wert für den Anteil der Betriebe mit getätigten Investitionen in 2002 zeigt sich ein eindeutiges Muster: Im Export aktive Betriebe berichten zu einem höheren Anteil als Betriebe ohne Export von

- Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2003,
- einer Suche nach für sofort einzustellendem Personal,
- Überstunden in 2002 und
- Investitionen in 2002.

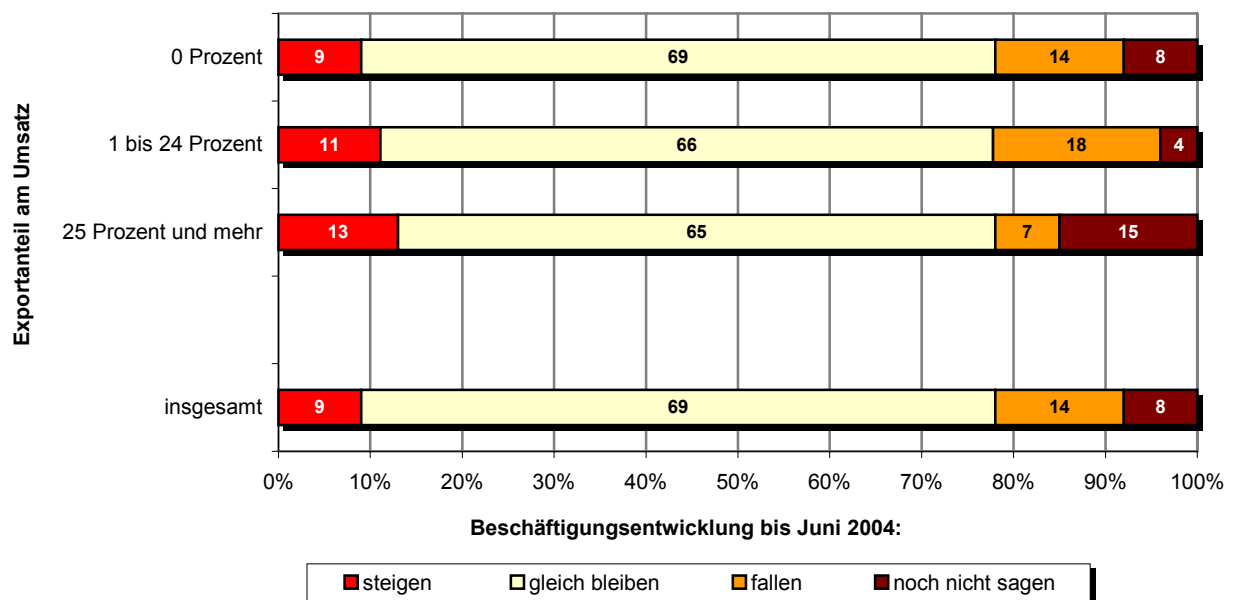
Für die Betriebe mit starker Exportorientierung, d.h. über einem Viertel Umsatzanteil am Export, gilt dies – mit oben genannter Einschränkung – noch deutlicher als für die Betriebe mit unter einem Viertel Umsatzanteil des Exports.

Darstellung 3.15: Betriebliche Konsequenzen einer Exportorientierung (Angaben in Prozent)



Im Prinzip gilt dieser positive Zusammenhang auch mit Blick auf die kurzfristigen Beschäftigungserwartungen der Betriebe (vgl. Darstellung 3.16), wobei der weit überdurchschnittliche Anteil der sehr stark exportorientierten Betriebe auffällt, die angeben, sie könnten ihre Beschäftigungsentwicklung für 2004 noch nicht einschätzen. Hierin könnte sich eine gewisse Unplanbarkeit bzw. Unsicherheit bei sehr starker Exportorientierung ausdrücken. Dagegen spricht jedoch, dass (vgl. Darstellung 3.17) dies in Bezug auf die mittelfristige Beschäftigung nicht gilt. Auch diesbezüglich zeigen exportorientierte Betriebe eher die Erwartung von Beschäftigungszuwächsen, nicht jedoch so sehr die besonders stark exportorientierten Betriebe, die eher eine gleich bleibende oder leicht fallende Beschäftigtenzahl erwarten.

Darstellung 3.16: Kurzfristige Beschäftigungserwartungen von exportorientierten versus nicht exportierenden Betrieben (Angaben in Prozent)



Darstellung 3.17: Mittelfristige Beschäftigungserwartungen von exportorientierten versus nicht exportierenden Betrieben (Angaben in Prozent)

Exportanteil am Umsatz (in Prozent)	Beschäftigung in 5 Jahren					Weiß nicht/ trifft nicht zu/ k.A.
	deutlich höher	etwas höher	etwa gleich	etwas niedriger	deutlich niedriger	
0	2	8	43	8	4	35
1 bis 24	13	15	28	5	3	37
25 und mehr	4	9	44	14	0	28

3.4 Investitionen

Fragen zu betrieblichen Investitionen waren in einem kurzen Modul auch im Betriebspanel 2003 enthalten. Sie bezogen sich sowohl retrospektiv auf das Investitionsvolumen und die Investitionsbereiche des Jahres 2002 als auch die Investitionsentwicklung im Jahr 2003, das ja für die befragten Betriebe zum Zeitpunkt des Interviews erst gut zur Hälfte vorüber war.

Die schwierige wirtschaftliche Lage hat sich – in Bayern wie im westdeutschen Durchschnitt – auch auf die Investitionstätigkeit 2002 ausgewirkt. Darstellung 3.18 zeigt zunächst, dass der Anteil der Betriebe, die von Investitionen im Vorjahr berichten (also für 2001 bzw. 2002), im Vergleich der Erhebungen von 2002 und 2003 zurückgegangen ist: In Bayern von 52 auf 46 Prozent, im Schnitt der Alten Bundesländer von 53 auf 48 Prozent. In Ostdeutschland ist dagegen ein konstanter Wert zu verzeichnen²⁹, der wohl auch aus den dort höheren Anteilen an entsprechenden Zuschüssen erklärt werden kann. Eklatant ist im Freistaat der Rückgang dieses Anteils im Produzierenden Gewerbe sowie in den Kleinstbetrieben – während in Betrieben mit über 20 Beschäftigten tendenziell sogar eine Steigerung zu beobachten ist.

Obwohl Investitionen in die EDV/Informations- und Kommunikationstechnik in 2002 immer noch der verbreitetste Investitionsbereich blieben, ist dort gegenüber dem Vorjahr ein signifikanter Rückgang zu verzeichnen – bayernweit von 68 auf 64 Prozent und das vor allem in Südbayern bzw. im Produzierenden Gewerbe. Zunahmen verzeichnete dagegen der Investitionsbereich Produktionsanlagen/Betriebs- und Geschäftsausstattung.

Bezüglich des Anteils der Betriebe mit Zuschüssen zu Investitionen und Sachmitteln an allen Betrieben verzeichnet der Freistaat für 2002 einen Wert von 2 Prozent, das stellt gegenüber den Vorjahren (2000: 6%; 2001: 3%) einen leichten Rückgang dar. Die hier wegen der geringen Streuung³⁰ nicht näher ausdifferenzierten Werte wurden im Panel 2003 auch quantitativ und differenziert nach verschiedenen Arten von Zuschüssen³¹ abgefragt. Aus diesen Ergebnissen ist in Darstellung 3.18 der sich er rechnende Wert des Anteils der von den Betrieben erhaltenen Investitionszuschüsse an den Investitionsvolumina wiedergegeben.

²⁹ Ostdeutschland verzeichnete allerdings bereits von 2000 auf 2001 einen deutlichen Rückgang (von 57 auf 49%; vgl. Dahms, Wahse 2004, S. 119).

³⁰ Trotz geringer Fallzahlen bestätigen hier hohe Werte, z.B. bei den Betrieben der Land- und Forstwirtschaft (22%) und den Organisationen ohne Erwerbscharakter (16%), die Erwartungen.

³¹ Z.B. Mittel der "Gemeinschaftsaufgabe Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur", Mittel aus Bundes- bzw. Landesprogrammen, ESF etc.

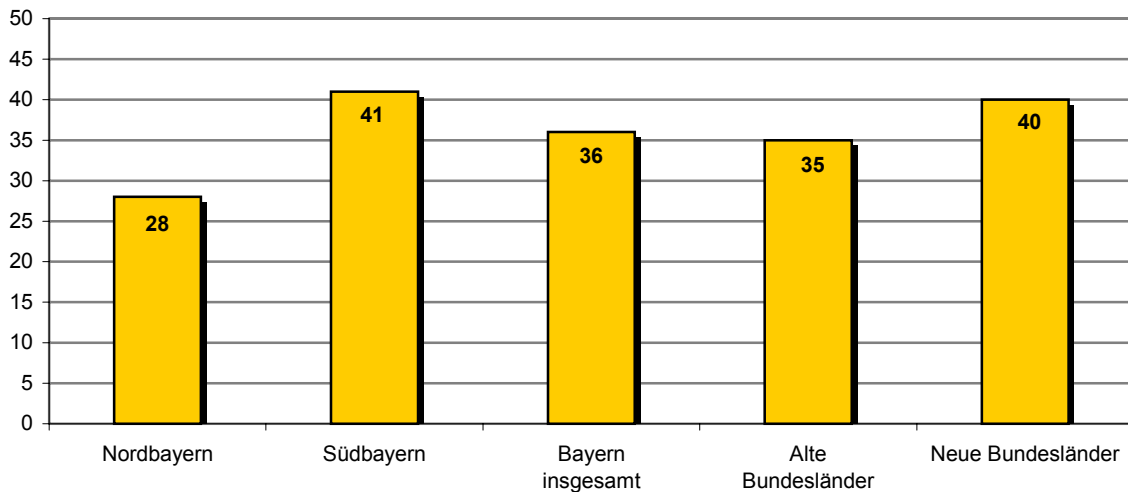
3. Wirtschaftliche Lage der Betriebe

Darstellung 3.18: Investitionen 2001 und 2002 (Angaben in Prozent)

	Anteil Betriebe mit Investitionen an allen Betrieben		davon investierten in ...								Anteil der Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel an Investitionen	
	2001	2002	Grundstücke/ Gebäude		Kommunik. technik/ Datenverarbeit.		Produktionsanl./ Betriebsausstattung		Verkehrsmittel/ Transportsysteme		2001	2002
			2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002		
Handel u. Reparatur	36	37	8	3	76	71	44	51	38	33	3	0
Produzierendes Gewerbe	62	46	10	17	63	49	64	69	34	35	1	1
Dienstleistungen im engeren Sinne	53	49	13	9	71	70	51	56	18	23	7	13
Org. ohne Erwerbschar./ Öff. Verw.	47	49	38	28	71	62	39	38	9	11	3	3
1 bis 4 Beschäftigte	45	34	12	10	65	63	36	49	22	28	3	2
5 bis 19	54	50	13	8	68	60	60	59	25	23	2	5
20 bis 99	64	66	17	26	74	77	68	59	38	34	7	6
100 bis 499	83	87	33	29	92	89	80	81	35	41	2	2
ab 500	91	92	48	49	92	93	78	85	34	39	6	11
Nordbayern	50	44	16	9	67	66	47	53	29	23	3	3
Südbayern	53	47	11	14	69	63	56	59	24	29	5	8
Bayern insgesamt	52	46	14	12	68	64	52	57	26	27	4	6
Alte Bundesländer	53	48	15	13	67	66	56	58	28	28	5	6
Neue Bundesländer	49	49	18	18	61	58	51	53	34	32	20	20
Deutschland insgesamt	52	49	15	14	66	64	55	57	29	29	8	8

Der Anteil der von den Betrieben erhaltenen Investitionszuschüsse an den Investitionsvolumina liegt in 2002 für Bayern auf dem westdeutschen Niveau (6%). Er ist in den Dienstleistungsbetrieben und in Südbayern erheblich überdurchschnittlich. Letzteres erklärt sich auch aus einer anderen Struktur der Investitionen in Süd- als in Nordbayern³², vor allem aber auch aus einem in Südbayern erheblich höheren Anteil an Erweiterungsinvestitionen an allen Investitionen (vgl. Darstellung 3.19). Waren dort 41 Prozent aller Investitionen Erweiterungsinvestitionen (Ostdeutschland 40%; Westdeutschland 35%), so betrug der entsprechende nordbayerische Wert nur 28 Prozent.

Darstellung 3.19: Anteile der Erweiterungsinvestitionen am Investitionsvolumen der Betriebe 2002 (Angaben in Prozent)



Zwischen Investitionsverhalten und Beurteilung der Ertragslage besteht naturgemäß ein enger Zusammenhang. Der Anteil der Betriebe ohne Investitionen in 2002, der bezogen auf alle befragten Betriebe im Freistaat bei 54 Prozent liegt, beträgt bei den Betrieben mit als mangelhaft eingeschätzter Ertragslage 70 Prozent. Dagegen haben die recht wenigen Betriebe mit einer selbst als sehr gut bezeichneten Ertragslage nur zu 10 Prozent keine Investitionen getätigt (bei „guter“ Ertragslage: 39%). Diese Spannweite ist bei den – normalerweise eher langfristig angelegten – Investitionen in Grundstücke bzw. Gebäude sehr schwach ausgeprägt, bei den Investitionen in Kommunikationstechnik/EDV dagegen tendenziell am stärksten.

Der Rückgang bei den Investitionsabsichten, der sich im IAB-Betriebspanel in Bayern schon von 2000 auf 2001 sehr deutlich abzeichnete (vgl. Heinecker, Hilpert, Huber,

³² So machten 2002 die Ausgaben für Investitionen in EDV etc. (trotz eines etwas geringeren Anteils an Betrieben mit solchen Investitionen; 63 versus 66%, vgl. Darstellung 3.18) in Südbayern 17 Prozent aller Investitionsausgaben aus, in Nordbayern 9 Prozent.

Kistler 2002, S. 20) und im Jahr 2002 fortsetzte – nochmaliger Rückgang des Anteils der Betriebe, die zur Jahresmitte von bereits getätigten oder noch im Jahresverlauf geplanten Investitionen berichteten, von 48 auf 39 Prozent – scheint in der Befragung 2003 gestoppt (vgl. Darstellung 3.20). Der Wert für 2003 von 40 Prozent für den Freistaat liegt gleichauf mit dem westdeutschen Durchschnitt (der niedriger als 2002 ausfällt!) und nur knapp hinter dem Wert von 44 Prozent für Ostdeutschland.

Darstellung 3.20: Investitionsabsichten 2003 im Vergleich zu 2002 (Angaben in Prozent)

	Betriebe mit Investitionsabsichten		Veränderungen der Investitionen gegenüber Vorjahr					
	2002	2003	eher Zunahme		etwa gleich		eher Abnahme	
			2002	2003	2002	2003	2002	2003
Handel und Reparatur	27	28	14	21	60	51	26	28
Produzierendes Gewerbe	38	41	10	20	52	56	38	24
Dienstleistungen im engeren Sinne	44	43	25	24	43	52	32	23
Org. ohne Erwerbschar./Öff. Verw.	53	50	13	16	68	68	19	17
1 bis 4 Beschäftigte	32	26	17	17	52	62	31	21
5 bis 19	42	45	18	25	50	50	32	25
20 bis 99	54	60	25	27	42	36	32	37
100 bis 499	80	84	19	28	45	44	35	28
ab 500	85	90	16	19	47	44	38	37
Nordbayern	38	37	17	20	51	59	31	21
Südbayern	41	42	19	23	49	50	32	27
Bayern insgesamt	39	40	18	22	50	53	32	24
Alte Bundesländer	43	40	20	19	50	53	30	28
Neue Bundesländer	43	44	20	22	51	51	29	27
Deutschland insgesamt	43	41	20	20	50	53	30	28

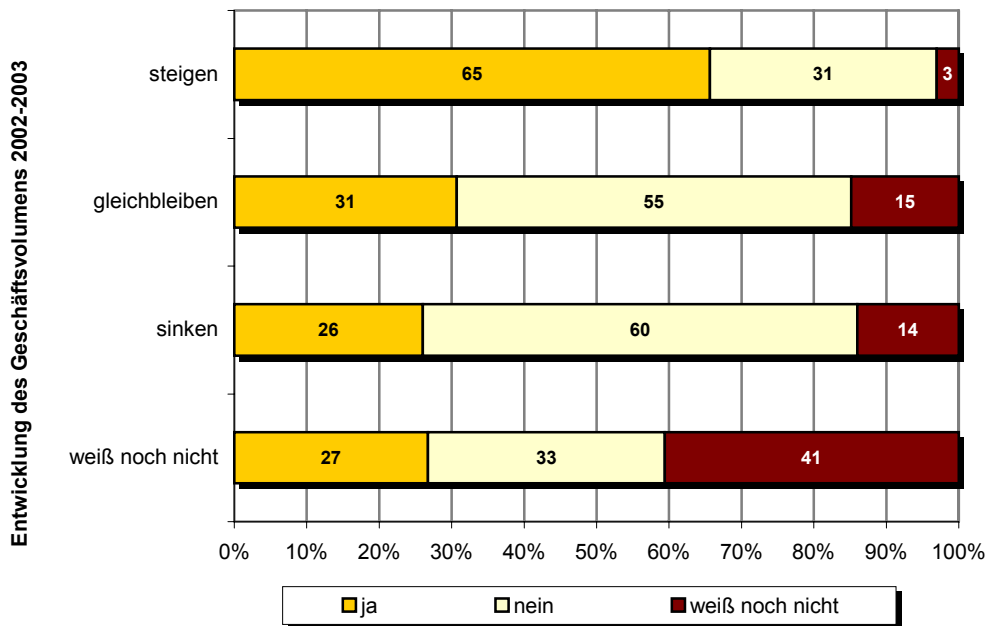
Hauptträger dieser in Bayern auf ein Ende der Talfahrt bei den Investitionen hindeutenden Entwicklung ist das Produzierende Gewerbe. Abgesehen von den Kleinbetrieben – mit leider umgekehrter Tendenz – gilt dies für alle Betriebsgrößenklassen ab 5 Beschäftigte. Verstärkt wird die Hoffnung auf eine Trendwende durch die Ergebnisse, die auf eine Nachfrage zu den Investitionsabsichten im Panel 2003 in Bayern erzielt wurden. Den Betrieben, die für 2003 angaben, es seien Investitionen „vorgesehen“, wurde auch die Frage gestellt, ob deren Volumen im Vergleich zu 2002 eher zu- oder abnehmen bzw. gleich bleiben werde.

Der Anteil derer, die eher eine Zunahme erwarteten, ist gegenüber der Befragung des Vorjahres im Freistaat von 18 auf 22 Prozent gestiegen, stärker als in Ostdeutschland und im Gegensatz zu Westdeutschland. Dieser Wert von 22 Prozent ist

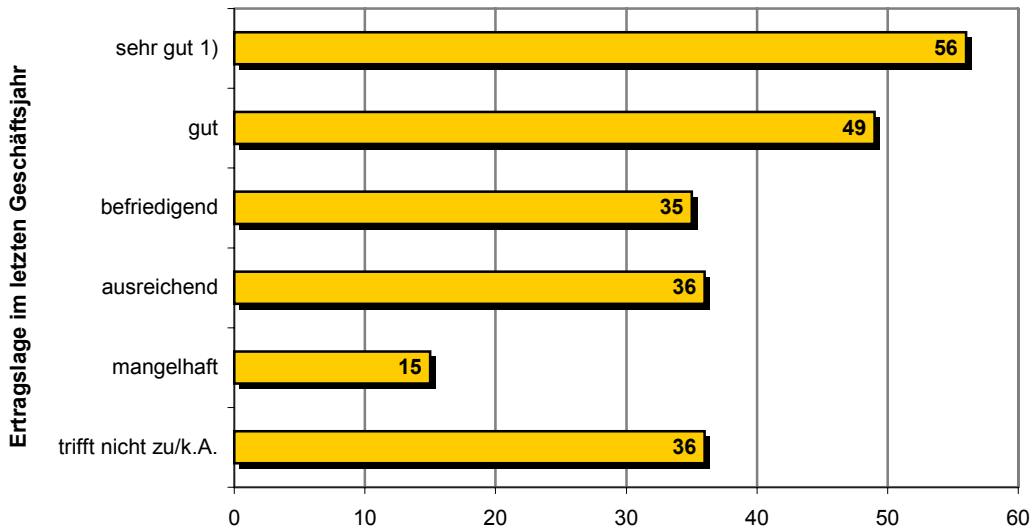
inzwischen fast auf dem Wert in der Antwortkategorie „eher abnehmen“, der mit 24 Prozent einen deutlichen Rückgang gegenüber den 32 Prozent der Vorjahresbefragung verzeichnete. Im Wesentlichen gilt diese positive Entwicklung über alle in Darstellung 3.20 gebildeten Untergruppen hinweg und lässt zumindest für den Freistaat, wenn auch nicht für den westdeutschen Durchschnitt, ein mögliches Ende der Investitionszurückhaltung erkennen.

Eine eindeutig positive Beziehung besteht, wie Darstellung 3.21 demonstriert, zwischen der Einschätzung der Ertragslage im Vorjahr und den Investitionsabsichten im laufenden Geschäftsjahr 2003. Dieser Zusammenhang ist in Bezug auf die erwartete Geschäftsentwicklung im laufenden Jahr der Befragung ähnlich deutlich (vgl. Darstellung 3.22).

Darstellung 3.21: Zusammenhang zwischen erwarteter Geschäftsentwicklung und Investitionsabsichten (Angaben in Prozent)



Darstellung 3.22: Zusammenhang zwischen Ertragslage im letzten Geschäftsjahr und Investitionsabsichten (Angaben in Prozent)

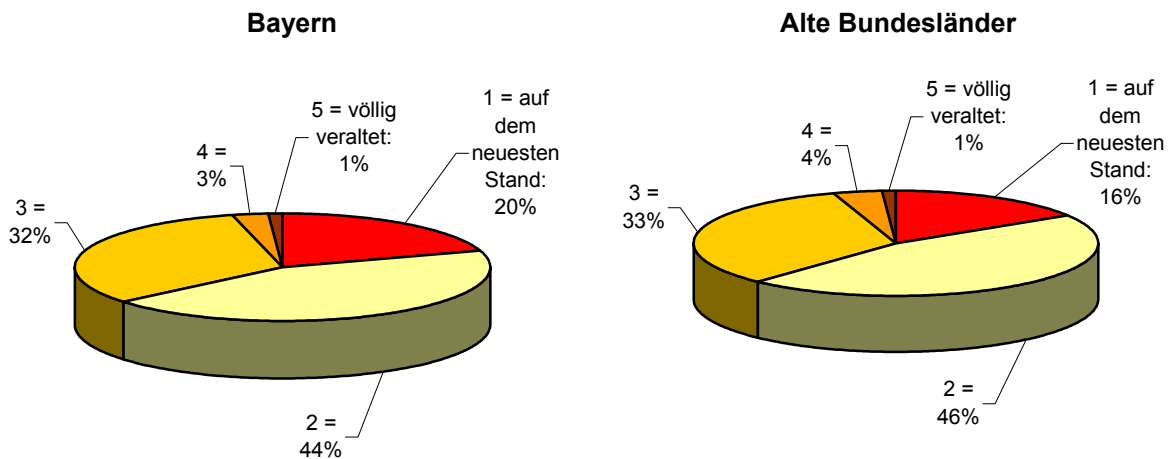


1) Geringe Zellenbesetzung.

3.5 Technischer Stand der Anlagen

Die verschiedenen in diesem Kapitel angesprochenen Anzeichen einer Belebung der Investitionstätigkeit in Bayern aus dem Betriebspanel sind um so erfreulicher, da bei der Frage nach dem von den Betrieben wahrgenommenen technischen Stand/Modernitätsgrad der Anlagen der Freistaat etwas besser abschneidet als der west- und vor allem ostdeutsche Durchschnitt (vgl. Darstellung 3.23). Trotzdem aber die obigen positiven Signale.

Darstellung 3.23: Eigeneinschätzung des technischen Standes der Anlagen 2003 (Angaben in Prozent)



Obwohl gegenüber 2002 der Anteil der Betriebe im Freistaat, die ihre Anlagen als auf dem neuesten technischen Stand bezeichnen (Wert 1 einer fünfstufigen Antwortskala) von 22 auf 20 Prozent marginal gesunken ist, ergibt sich im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt ein gewisser „Modernitätsvorsprung“. In ihrem Urteil hierzu unterscheiden sich die nord- und südbayerischen Betriebe praktisch nicht. In den Kleinstbetrieben und tendenziell auch in den ganz großen Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten ist der selbst eingeschätzte technische Stand der Anlagen unterdurchschnittlich. Ein leichter Rückgang ist auch im Produzierenden Gewerbe und bei Handel und Reparatur zu verzeichnen.

Es sind dabei aber eher die Betriebe, die ihre Anlagen als auf neuestem (40%) oder neuem (35%) technischen Stand betrachten, die für das laufende Jahr Investitionen tätigen (wollen) als diejenigen, die ihre Anlagen als eher veraltet ansehen. Gleichzeitig erwarten eher die Betriebe mit nach eigener Einschätzung nicht so modernen Anlagen eine Abnahme des Investitionsvolumens im laufenden Jahr.

3.6 Zusammenfassung

Der eigentliche Zweck des IAB-Betriebspanels ist es nicht, kurzfristig Daten zur Beurteilung der wirtschaftlichen Entwicklung, Ertragslage etc. der Betriebe zu ermitteln. Dennoch sind die Ergebnisse zu einigen dieser Fragen aus den jährlichen Erhebungen von hohem Interesse, da sie in dieser Datengrundlage mit anderen Themen, speziell zur Beschäftigung, auf der Basis einer so großen repräsentativen Erhebung mit Panelcharakter verknüpft werden können. Insbesondere folgende Punkte fallen auf:

- Der Umsatz je Beschäftigten liegt in Bayern weiterhin etwas unter dem westdeutschen Durchschnitt – allerdings hat diese Differenz von 2001 auf 2002 abgenommen. Auffällig ist im Freistaat ein Rückgang bei dieser Kennziffer im Dienstleistungsbereich und vor allem bei den Kleinbetrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten. Dabei ist die Bruttowertschöpfung je Beschäftigten im Freistaat gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen, im Schnitt der Alten Bundesländer leicht gesunken.
- Der Anteil der Betriebe, die ihre Ertragslage im abgelaufenen Jahr 2002 als nur mangelhaft bezeichneten, ist in Bayern (v.a. in Südbayern) gegenüber dem Vorjahr etwas deutlicher angestiegen als im westdeutschen Durchschnitt. Insgesamt liegt die Einschätzung der Ertragslage nur noch auf dem Niveau der alten Länder. Exportorientierte Betriebe beurteilen ihre Ertragslage günstiger.
- Kurzfristig, d.h. für den Zeitraum bis Mitte 2004, erwarteten bei der Befragung im Spätsommer 2003 im Freistaat 9 Prozent der Betriebe/Dienststellen eine Steigerung der Beschäftigtenzahl (Westdeutschland ebenfalls 9%); 14 Prozent (Alte Bundesländer: 12%) erwarteten einen Beschäftigungsrückgang. Stärker ausgeprägt war der Anteil der Betriebe mit erwarteter Personalreduzierung im Produzie-

renden Gewerbe (minus 18%) und speziell bei den Betrieben ab 500 Beschäftigten (minus 43%).

- Auch bei den mittelfristigen Beschäftigungserwartungen (für die nächsten fünf Jahre) ragt der Anteil der ganz großen Betriebe, die einen Beschäftigungsabbau erwarteten, heraus (36%); der bayerische Durchschnitt liegt in dieser Frage bei 13 Prozent, der west- wie ostdeutsche bei 11 Prozent aller Betriebe.
- Sorgen bereitet, dass die bayerischen Panel-Werte zu dieser Fünfjahres-Vorausschau 2003 einen etwas höheren Anteil von Betrieben mit einem mittelfristig erwarteten Beschäftigungsabbau signalisieren als im Panel 2001.
- Der Vorleistungsanteil am Umsatz ist in Bayern mit 57 Prozent konstant geblieben, hat ansonsten in West- und Ostdeutschland aber leicht zugenommen (auf 59 bzw. 56%).
- Der Vorleistungsbezug ist in Bayern leicht stärker als im westdeutschen Durchschnitt auf die Alten Bundesländer und etwas weniger auf Ostdeutschland bezogen. Bei den Importen gibt es kaum einen Unterschied zu den anderen Alten Bundesländern.
- Der Anteil der Betriebe mit Exporten ist außer in den Kleinstbetrieben in allen Betriebsgrößenklassen von 2001 auf 2002 deutlich gestiegen, viel stärker als im westdeutschen Durchschnitt.
- Eine stärkere Exportorientierung geht zwar nicht ganz durchgängig, aber doch im Wesentlichen deutlich mit positiven Effekten auf betrieblicher und volkswirtschaftlicher Ebene einher (z.B. bezüglich Personalsuche/-einstellungen, Investitionen, Beschäftigungserwartungen).
- Der Anteil der Betriebe, die über Investitionen im Vorjahr berichten, ist in Bayern wie im westdeutschen Durchschnitt im Vergleich der Panelerhebungen 2002 und 2003 gesunken (von 52 auf 46 bzw. von 53 auf 48%); in Bayern vor allem in den Kleinstbetrieben und im Produzierenden Gewerbe und vor allem bei Investitionen in EDV/Kommunikationstechnik.
- Dagegen scheint in Bayern – im Gegensatz zum westdeutschen Trend – der Rückgang beim Anteil der Betriebe mit aktuellen Investitionsabsichten gestoppt. Nicht nur dieser Anteil ist nicht mehr zurückgegangen, der Anteil der Betriebe, die von wachsenden geplanten Investitionsvolumina berichten, ist sogar gestiegen. Ein Ende der Investitionszurückhaltung scheint im Freistaat erreicht. Dies obwohl die bayerischen Betriebe ihre technischen Anlagen für etwas moderner einschätzen als die westdeutschen Betriebe insgesamt.

4. Personalstruktur: Nicht-Normarbeit nimmt leicht zu

Die Angaben zur Erwerbstätigkeit – Beschäftigte nach Stellung im Beruf – im IAB-Betriebspanel weichen dadurch von den Angaben in den Mikrozensus-Erhebungen ab, dass hier eine Betriebs- und keine Bevölkerungsbefragung vorliegt. Grundgesamtheit sind, wie erwähnt, alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Dadurch ist speziell die Gruppe der Selbständigen im Panel untererfasst (Ein-Personen-Betriebe); gleiches gilt für mithelfende Familienangehörige und tendenziell für Beamte.³³

4.1 Personalstruktur nach Stellung im Beruf und Tätigkeitsgruppen

In der groben Differenzierung der Beschäftigtenstruktur (vgl. Darstellung 4.1) sind, wie im Vorjahr auch, rund drei Viertel aller Beschäftigten Arbeiter und Angestellte. Das restliche Viertel unterteilt sich in geringfügige („sonstige“) Beschäftigte (10%), tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige (6%), Auszubildende (5%) und schließlich Beamte inkl. Beamtenanwärter (3%). Innerhalb Bayerns (Differenzierung nach Nord- oder Südbayern) bzw. im Vergleich zu den Alten Bundesländern zeigen sich nur geringe Unterschiede an der skizzierten Struktur. Lediglich in den Neuen Bundesländern gibt es einen etwas stärkeren Anteil an Arbeitern und Angestellten (79%) und (noch) einen geringeren Anteil geringfügig Beschäftigter (6%).

Darstellung 4.1: Beschäftigtenstruktur am 30.06.2003 (Angaben in Prozent)

	Arbeiter und Angestellte	Auszubildende	Beamte (einschl. Beamtenanwärter)	Tätige Inhaber/ mith. Familienangehörige	Sonstige Beschäftigte
Nordbayern	76	6	2	6	10
Südbayern	76	5	4	6	10
Bayern insgesamt	76	5	3	6	10
Alte Bundesländer	76	5	4	5	11
Neue Bundesländer	79	6	3	6	6
Deutschland insgesamt	76	5	3	6	10

Bei der Betrachtung der Beschäftigtenstruktur im Freistaat Bayern nach Tätigkeitsgruppen lassen sich deutliche branchen- bzw. betriebsgrößenspezifische und regionale Qualifikationsunterschiede der Beschäftigten identifizieren (vgl. Darstellung

³³ Dies in Dienststellen, in denen neben Beamten keine sozialversicherungspflichtigen Personen beschäftigt sind.

4.2). Die Anteile der un- und angelernten Arbeiter und der Facharbeiter an allen Beschäftigten liegen ungefähr gleichauf (bei 21 bzw. 20%), während bei Angestellten und Beamten mit qualifizierten Tätigkeiten ein Anteil von 47 Prozent festzustellen ist. Hier schreitet der Trend zur Steigerung der Qualifikation des Humankapitals weiter voran, während die Arbeiterschaft – Un-/Angelernte und Facharbeiter³⁴ – in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheiten in ihrer Qualifikationsstruktur bayern- wie bundesweit (vor allem im Produzierenden Gewerbe) stagniert. In Nordbayern liegt sogar der Anteil un- und angelernter Arbeiter bei 24 Prozent. Zudem ist nur in den ostdeutschen Ländern der Arbeiteranteil höher als in Nordbayern. Gleichzeitig liegen die nordbayerischen Anteile von Angestellten und Beamten tendenziell unter denjenigen der Vergleichsregionen.

Darstellung 4.2: Tätigkeitsgruppen am 30.06.2003 (Anteile an allen Beschäftigten (ohne Auszubildende) in Prozent)

	Un- und angelernte Arbeiter	Facharbeiter	Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten	Angest./Beamte für qualifizierte Tätigkeiten	Tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer
Handel und Reparatur	14	14	7	54	10
Produzierendes Gewerbe	26	35	4	30	5
Dienstleistungen im engeren Sinne	21	11	6	55	7
Org. ohne Erwerb. / Öff. Verwaltung	16	13	8	63	1
1 bis 4 Beschäftigte	11	15	8	35	31
5 bis 19	23	18	6	40	13
20 bis 99	20	21	6	49	3
100 bis 499	24	21	4	51	1
ab 500	21	20	5	54	0
Nordbayern	24	20	5	45	6
Südbayern	19	20	6	48	7
Bayern insgesamt	21	20	6	47	7
Alte Bundesländer	20	19	6	48	6
Neue Bundesländer	11	35	4	43	7
Deutschland insgesamt	19	22	6	47	6

³⁴ Für die Un- und Angelernten ist dies in die längerfristige Entwicklung zu höheren Qualifikationen eingebettet. Auch die hier sich andeutende aktuelle Stagnation bei den Facharbeitern ist keine Ausnahme von diesem Grundtrend, wahrscheinlich eher eine zyklische Abweichung. (vgl. auch Reinberg, Hummel 2003).

4.2 Besondere Beschäftigungsformen

Über „besondere Beschäftigungsformen“ herrscht in der Arbeitsmarktforschung und -politik reichlich Unklarheit. Dies bezieht sich nicht erst auf ihre Bewertung bzw. die Einschätzung ihrer Konsequenzen; auch über ihre Verbreitung/Entwicklung, ja bereits über ihre richtige Bezeichnung, besteht Uneinigkeit. In den Termini „prekäre Jobs“ versus „flexible Jobs“ kommt bereits zum Ausdruck, dass es hier um einen hochgradig umstrittenen Gegenstand geht, den man je nach Perspektive oder betrachteter Beschäftigtengruppe (vgl. z.B. European Commission 2002, S. 11) sehr unterschiedlich sehen kann, ja sehen muss.

Diese Unklarheiten und Streitpunkte haben nicht zuletzt zwei Hauptursachen: Einerseits ist die Debatte um die Qualität der besonderen Beschäftigungsformen elementarer Bestandteil grundsätzlicher Diskurse um Sozialmodelle und gesellschaftliche Zukünfte (Stichworte: „Ende der (Erwerbs-)Arbeit“, „working poor“, Ende des Normalarbeitsverhältnisses etc., aber auch: Globalisierung und Auflösung der industriegesellschaftlichen Beschäftigungsstrukturen und Regulationsweisen). Andererseits haben die herkömmlichen Erhebungsinstrumente der Arbeits- und Sozialstatistik erhebliche Schwierigkeiten bei der Messung solcher (teils) neuer Beschäftigungsformen, mit der Folge stark divergierender Ergebnisse über ihre Verbreitung und Entwicklung (vgl. z.B. Alda 2004; Schmid 2002; Rudolph 2003; Oschmiansky, Oschmiansky 2003). Hinzu kommt, was am Beispiel „Geringfügigkeit“ sehr deutlich wird (vgl. ausführlich Infratest, FIA, INIFES 2004, insbesondere S. 159 ff.), dass die Erfassung und Bewertung schon per se und nicht erst mit Bezug auf normative Positionen Datenprobleme birgt: Was aus Sicht eines Betriebes ein(e) Beschäftigte(r) mit geringem vereinbarten Stundenumfang ist, kann in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht (bei weiteren Jobs, die die betreffende Person ausübt), ein Fall für die Zusammenrechnung sein und für die Person eine geringfügige Nebentätigkeit.

An dieser Stelle soll auf die erwähnten Diskurse um die besonderen Beschäftigungsformen nicht näher eingegangen und auf einen Rekurs auf die Ergebnisse anderer Erhebungen und Quellen weitgehend verzichtet werden. Auch werden in diesem Abschnitt Ergebnisse z.B. zur Teilzeitarbeit vorgestellt, obwohl u.E. zumindest vollzeitnahe Teilzeit eigentlich nicht unter „Nichtnormalarbeitsverhältnissen“ subsumiert werden kann. Angesichts eines anderslautenden Grundtenors in den öffentlichen Debatten soll hier aber festgehalten werden, dass im erst kürzlich veröffentlichten gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2003/2004 des Rates der Europäischen Union (2004, S. 99) Deutschland hinsichtlich des kumulierten Indikators „Vielfalt der Beschäftigungsformen (Teilzeit + befristete Verträge + selbständige Erwerbstätigkeit)“ mit 37,8 Prozent ziemlich genau beim Durchschnitt der EU-15 liegt (38%).

Zu betonen ist, dass sich die folgenden Ergebnisse immer auf die betrieblichen Sicht- und Zählweisen beziehen, also Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnisse betreffen

und nicht „Beschäftigte“ (Personen). Dennoch wird im Weiteren aus sprachlichen Gründen diese Differenzierung nicht durchgängig vorgenommen.³⁵

4.2.1 Teilzeit

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten³⁶ an allen Beschäftigten (ohne Auszubildende) lag im Freistaat Bayern laut IAB-Betriebspanel am 30.06.2003 mit 24 Prozent genau so hoch wie im Vorjahr (vgl. Darstellung 4.3). Hochgerechnet ergeben sich für diesen Zeitpunkt im Freistaat ca. 1,2 Millionen Teilzeitbeschäftigte.

Darstellung 4.3: Teilzeitbeschäftigung am 30.06.2003 im Vergleich zum 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	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003
Handel u. Reparatur	31	27	91	88	26	25	37	36	30	31	6	9
Produzierendes Gewerbe	12	12	82	79	23	22	40	36	31	26	6	16
Dienstleistungen im engeren Sinne	29	30	86	84	25	25	41	39	26	24	8	12
Org. ohne Erwerbsch./ Öff. Verw.	30	31	85	83	26	23	49	54	21	18	3	5
1 bis 4 Beschäftigte	28	29	90	82	24	16	39	51	27	17	10	16
5 bis 19	33	32	86	85	16	16	37	33	37	35	10	16
20 bis 99	24	21	86	86	27	30	38	38	28	23	7	9
100 bis 499	17	20	84	78	30	30	47	44	19	20	4	6
ab 500	17	18	84	82	32	30	48	45	17	18	3	7
Nordbayern	23	22	87	86	24	27	43	36	26	25	7	13
Südbayern	24	25	85	81	25	22	39	42	29	26	7	10
Bayern insgesamt	24	24	86	83	25	24	41	40	28	25	7	11
Alte Bundesländer	24	24	83	82	23	23	40	41	29	28	8	8
Neue Bundesländer	20	21	81	81	58	58	20	19	18	19	4	4
Deutschland insgesamt	24	24	83	81	28	28	37	38	27	26	8	8

³⁵ Gleiches gilt im gesamten Bericht aus Lesbarkeitsgründen für die nicht durchgängig geschlechterneutrale Formulierung.

³⁶ Teilzeitbeschäftigte sind Beschäftigte, die weniger als 37,5 Std. in der Woche arbeiten, allerdings ohne geringfügig Beschäftigte (Mini-Jobs).

In der Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen ist festzustellen: Die Teilzeitquoten sind in kleinen Betrieben überdurchschnittlich hoch, bei den Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten sind sie zwischen 2002 und 2003 zurückgegangen, in den Betrieben mit mehr Beschäftigten dagegen angestiegen. Besonders auffällig ist der Rückgang der Teilzeitquote von 31 auf 27 Prozent im Bereich Handel und Reparatur.

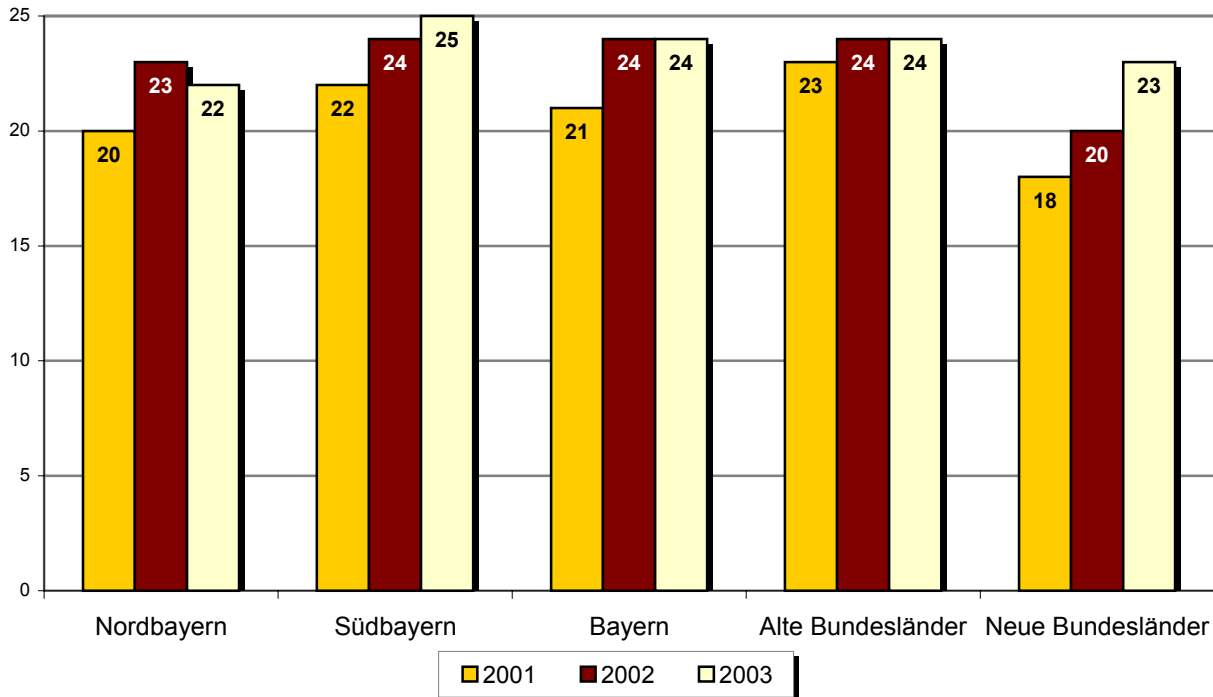
Wie im westdeutschen Durchschnitt, ja deutlicher, ist auch in Bayern der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten gegenüber 2002 (86%) gesunken (auf 83%). Frauen stellen damit die weit überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten.

In der Differenzierung nach der vereinbarten Wochenarbeitszeit ist im Freistaat eine Tendenz zur Zunahme von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen ohne fest vereinbarte Stundenzahl (von 7 auf 11% aller Teilzeitstellen) auffällig, die das Panel so weder für den west-, noch für den ostdeutschen Durchschnitt nachweist. Besonders ausgeprägt ist diese Tendenz in Nordbayern, in kleinsten und kleinen Betrieben sowie im Produzierenden Gewerbe. Auffällig für die Kleinstbetriebe mit eins bis vier Beschäftigten ist auch ein starker Rückgang der längeren, eher „vollzeitnahen“ Teilzeitarbeit zwischen 2002 und 2003.

In Nordbayern ist die Teilzeitquote (mit leicht abnehmender Tendenz) etwas geringer als in Südbayern (wo die Quote gegenüber dem Vorjahr leicht angestiegen ist). Insgesamt ist die Teilzeitquote im Freistaat wie im Vorjahr genauso hoch wie im westdeutschen Durchschnitt und – trotz anhaltender Zunahmen dort (vgl. SÖSTRA, IAB 2004) – über dem ostdeutschen Wert³⁷ (vgl. Darstellung 4.4).

³⁷ Die von der Bundesagentur für Arbeit veröffentlichten Teilzeitquoten und Beschäftigtenzahlen weichen aufgrund etwas anderer Abgrenzungen und Erhebungszeitpunkte leicht von den im Betriebspanel ermittelten Werten ab. Nach den BA-Zahlen steigt die Teilzeit in Deutschland seit langem absolut und relativ kontinuierlich an (vgl. Bach u.a. 2004, S. 9).

Darstellung 4.4: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten Mitte 2001 bis Mitte 2003 (Angaben in Prozent)



4.2.2 Geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs)

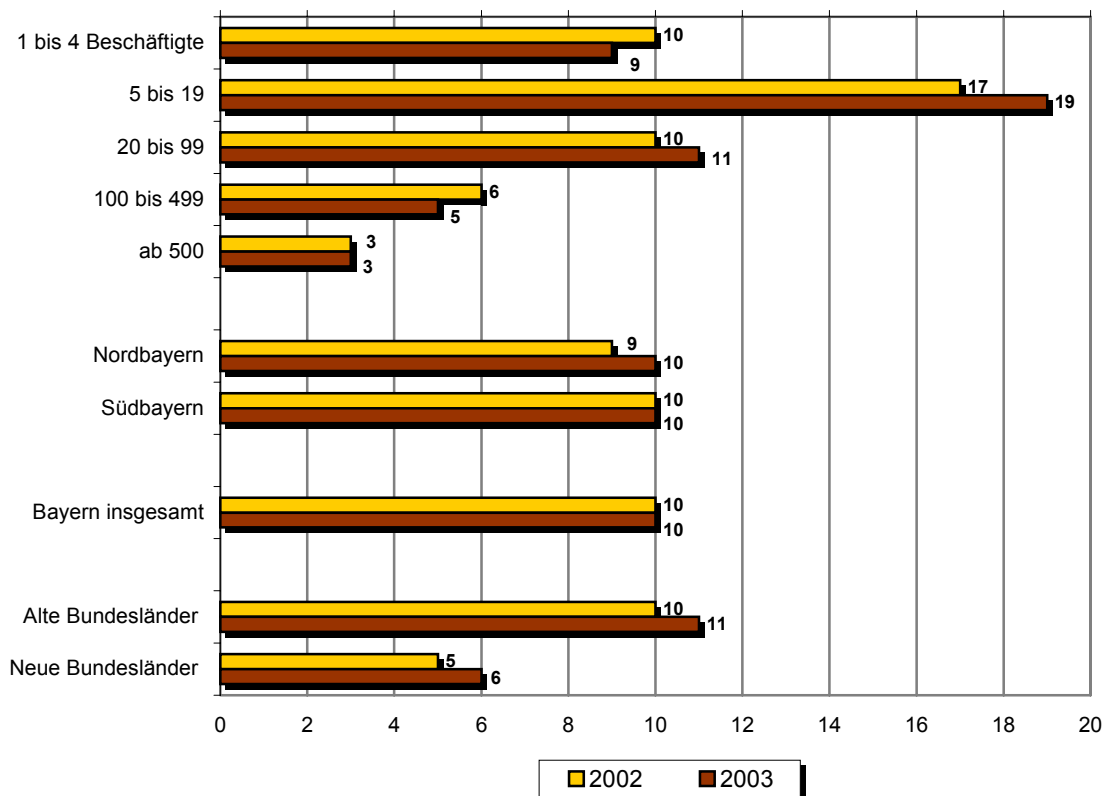
Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels ist der Anteil der Betriebe mit (mindestens einem) geringfügigen Beschäftigungsverhältnis(sen) in Bayern von 41³⁸ auf 43 Prozent und der Anteil dieser „Mini-Jobs“ an allen Beschäftigungsverhältnissen ebenfalls leicht von 9,5 auf 10,1 Prozent angestiegen. In Darstellung 4.5 drückt sich dieser leichte Anstieg wegen der gerundeten Werte von je 10 Prozent nicht aus. Dennoch ist diese Zunahme beachtenswert (vgl. auch SÖSTRA, IAB 2004, S. 11), da sie sich auf den Stichtag Mitte 2003 bezieht und die Erleichterungen für Mini-Jobs durch das „2. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ ja erst am 1. April 2003 in Kraft traten.

Mini-Jobs sind eine Domäne kleiner und mittlerer Betriebe. Dort verzeichnet das Panel auch die höchsten Zuwächse im Vorjahresvergleich; ebenso wie bei Handel und Reparatur, wo wie im Bereich der Dienstleistungen im engeren Sinne (einem traditionellen Hort geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse) die relativ deutlichsten Zu-

³⁸ Im Vergleich zu den Vorjahreswerten weichen Ergebnisse zu solchen Fragen aus dem Panel 2003, die sich auf 2003 und 2002 beziehen, leicht von den Ergebnissen der Erhebung 2002, trotz des hohen Anteils (82%) von erneut befragten Betrieben, leicht voneinander ab.

wächse bei den Mini-Jobs zu verzeichnen sind. Insgesamt liegen die bayerischen Werte zur Verbreitung von Mini-Jobs nur knapp unter dem westdeutschen Durchschnitt, jedoch immer noch deutlich oberhalb der ostdeutschen Anteile; dort haben 27 Prozent aller Betriebe geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die einen Anteil von 6 Prozent an allen Beschäftigten ausmachen.

Darstellung 4.5: Anteil der geringfügigen („sonstigen“) Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigten 2002 und 2003 (jeweils 30.06.; Angaben in Prozent)



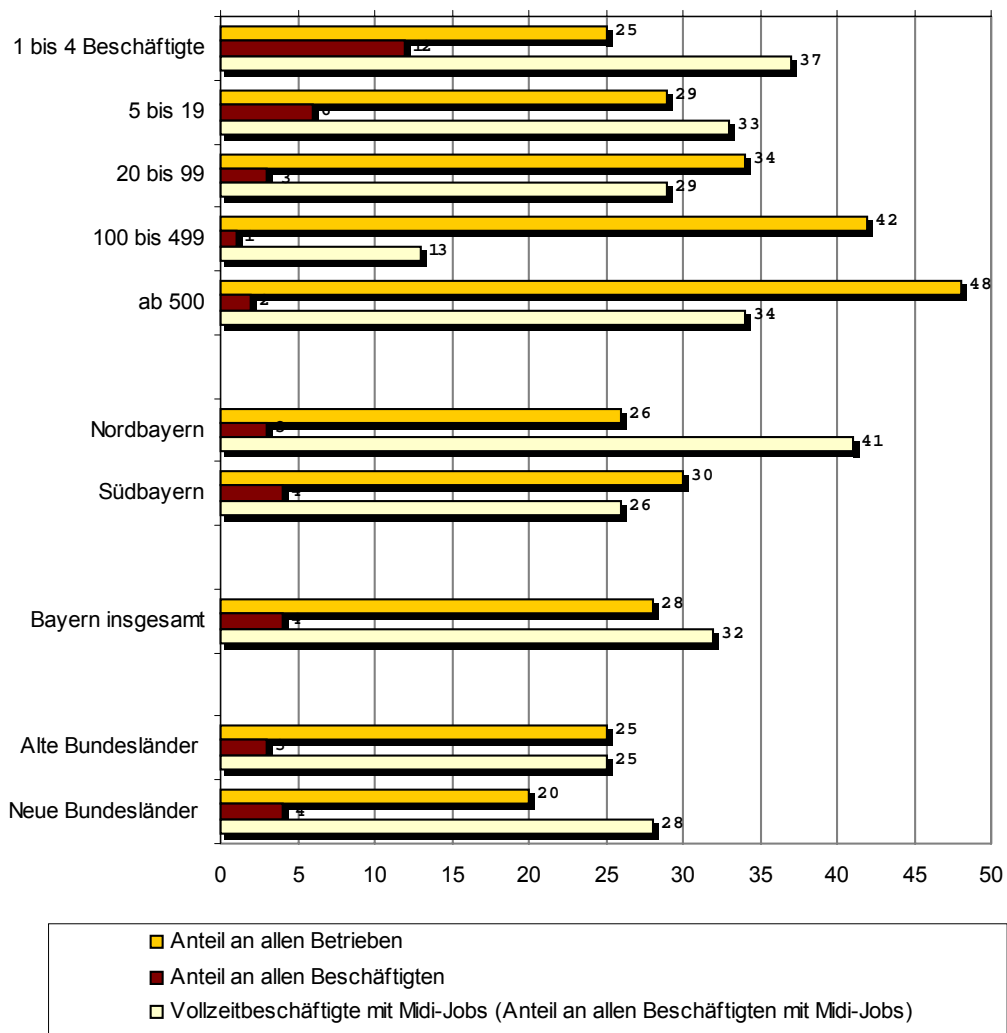
4.2.3 Midi-Jobs

Mit der Neuregelung der Sozialversicherungsbeiträge für Beschäftigungsverhältnisse mit einem Entgelt von 400 € bis 800 € zum 1.4.2003 wurde durch eine Gleitzone der Sprung in der Abgabenbelastung zwischen geringfügigen und „normalen“ Jobs für Arbeitnehmer abgeschafft.

Laut Panel-Ergebnissen gab es in Bayern in 28 Prozent aller Betriebe Beschäftigte mit solchen Midi-Jobs. Das ist ein im Vergleich zu den Alten Ländern höherer und im Vergleich zu den Neuen Ländern (25 bzw. 20%) sogar deutlich höherer Wert (vgl.

Darstellung 4.6). Dabei finden sich solche Betriebe etwas häufiger in Südbayern, deutlich häufiger unter großen Betrieben sowie am häufigsten im Gesundheits- und Sozialwesen (45%), bei Organisationen ohne Erwerbscharakter (36%) bzw. im Bereich Handel und Reparatur (32%).

Darstellung 4.6: Betriebe und Beschäftigte mit Beschäftigungsverhältnissen zwischen 400-800 €, sog. „Midi-Jobs“ (30.06.2003; Angaben in Prozent)



Bei Handel und Reparatur bzw. den Dienstleistungen ist mit je 5 Prozent auch der Anteil der Midi-Jobber an allen Beschäftigten am höchsten, der in Kleinstbetrieben auch erheblich höher ausfällt als in Großbetrieben. Der bayerische Beschäftigtenanteil der Midi-Jobs liegt beim ost- und etwas über dem westdeutschen Wert. Auffällig ist, dass der Anteil der Vollzeitbeschäftigten an den Midi-Jobbern in Bayern (32%) signifikant höher ist als im Schnitt Ostdeutschlands (28%) bzw. Westdeutschlands (25%). Solche Beschäftigte, die man eindeutig dem Niedriglohnbereich zu-

rechnen kann, finden sich vor allem in Nordbayern, bei Handel und Reparatur sowie im Produzierenden Gewerbe. In der Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen fallen kleine sowie ganz große Betriebe durch hohe Anteile von Vollzeitbeschäftigten in dieser Einkommensgruppe auf.

Im Panel 2003 wurde bezüglich der Midi-Jobs auch die Frage nach offenen Stellen mit einem Bruttomonatsverdienst zwischen 400 € und 800 € gestellt, die im 1. Halbjahr 2003 nicht besetzt werden konnten³⁹, und woran die Stellenbesetzung scheiterte.

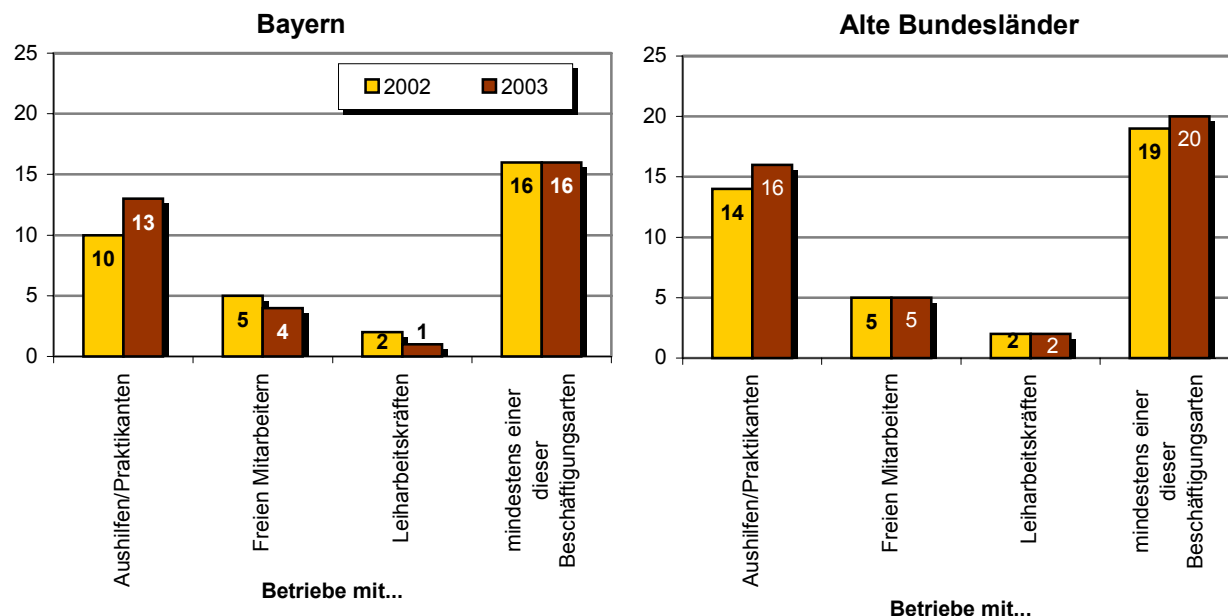
Nur 1 Prozent der befragten Betriebe im Freistaat (Alte Bundesländer: 2%; Neue Bundesländer: 3%) berichten von solchen nicht besetzbaren Stellen. Auch wenn dadurch die Fallzahl für die Folgefrage nach den Gründen für die Nichtbesetzung recht schmal wird, ist doch interessant festzustellen, dass die Antworthäufigkeiten der bayerischen Betriebe bei drei der vier inhaltlichen Gründe aus Sicht der Arbeitgeber – keine geeigneten Bewerber; zu hohe Lohnerwartungen; unvereinbare Arbeitszeiteinstellungen – gleichgerichtet mit den Antworten der ostdeutschen Betriebe vom westdeutschen Durchschnitt abweichen.

4.2.4 Externe Mitarbeiter

Im Betriebspanel wurde 2003 erneut, bezogen auf Aushilfen/Praktikanten, freie Mitarbeiter und Leiharbeiter, die Frage gestellt, wie viele von solchen Personen zum 30.06.2003 im jeweiligen Betrieb beschäftigt waren. Für die Gruppe der Leiharbeiterkräfte wurde zusätzlich die Anzahl der Leiharbeitsverhältnisse im ersten Halbjahr 2003 ermittelt, woher diese kamen, welcher Beschäftigtengruppe sie zuzuordnen waren und wie lange die Einsätze dauerten.

³⁹ Da es solche Jobs ja auch vor dem 1.4.2003 gab, bezieht sich die Frage allerdings auf einen schwierigen Messzeitraum.

Darstellung 4.7: Betriebe mit Aushilfen/Praktikanten, freien Mitarbeitern und Leiharbeitskräften 2002 und 2003 (jeweils am 30.06; Anteil an allen Betrieben in Prozent)



Aus Darstellung 4.7 wird ersichtlich, dass – wie 2002 – im Freistaat 16 Prozent der Betriebe externe Kräfte in mindestens einer der drei Beschäftigungsformen Aushilfen/Praktikanten, Freie Mitarbeiter oder Leiharbeit hatten. Das ist deutlich weniger als in West- und vor allem in Ostdeutschland. Am verbreitetsten sind dabei Aushilfen/Praktikanten; der Anteil der Betriebe mit Leiharbeitskräften liegt dagegen bei einem Prozent. Für alle diese Gruppen liegt ihr Anteil an allen Mitarbeitern⁴⁰ bei ein bis zwei Prozent, wobei die hochgerechneten Zahlen (jeweils zum 30.06.) entsprechend gering sind:

- Aushilfen/Praktikanten 103 Tsd. (1998⁴¹: 91 Tsd.; 2002: 91 Tsd.),
- Freie Mitarbeiter 53 Tsd. (1998: 79 Tsd.; 2002: 54 Tsd.),
- Leiharbeitskräfte 34 Tsd. (1998: 24 Tsd.; 2002: 28 Tsd.).

Auffällig – und wohl im Zusammenhang mit dem oben (vgl. Darstellung 4.3) erwähnten Ergebnis einer abnehmenden Teilzeitquote im Bereich Handel und Reparatur zu sehen – ist eine enorme Zunahme der Aushilfen, sicherlich weniger der Praktikanten, in diesem Bereich.

⁴⁰ Beschäftigte (ohne Auszubildende) plus externe Kräfte.

⁴¹ Werte für 1998 aus der vor 2001 noch nicht aufgestockten bayerischen Teilstichprobe des IAB-Betriebspanels!

Bei der geringen Verbreitung von Leiharbeit, stichtagsbezogen (30.06.2003) wie im Bezug auf den Zeitraum erstes Halbjahr 2003, darf jedoch weder in die aufscheinenden Unterschiede nach Branchen, Betriebsgrößenklassen etc. zu viel hineingedeutet werden, noch gar mit den Ergebnissen des Panels 2003 schon eine Evaluierung der Arbeitsmarktreformgesetze von 2003 versucht werden. Dies ist bei den nachfolgenden Ausführungen zum Thema Leiharbeit unbedingt zu beachten:

- Im ersten Halbjahr 2003 hatten 2 Prozent aller bayerischen Betriebe Leiharbeitskräfte (West- und Ostdeutschland: 3%). Dieser Anteil ist in Großbetrieben erwartungsgemäß besonders hoch. Insgesamt ergeben sich im Freistaat für das erste Halbjahr 2003 hochgerechnet 53 Tsd. Leiharbeitskräfte. Interessant ist, dass nach Angaben der befragten Betriebe in Bayern der Anteil ehemaliger Leiharbeitskräfte an den Neueinstellungen („Klebeeffekt“) bei einem Prozent liegt⁴² ⁴³, wie in Ostdeutschland. Für Westdeutschland errechnet sich ein Wert von zwei Prozent (genauer: 1,5%, vgl. Dahms, Wahse 2004, S. 26).
- In Bayern ist die Einsatzdauer von Leiharbeitskräften im Betrachtungszeitraum deutlich länger als im Rest der Republik. Besonders ganz kurze Einsätze von unter einer Woche sind in Bayern eher die Ausnahme, was auf doch unterschiedliche Personaleinsatzstrategien hindeutet. Außerdem ist zu beachten: „Durch Arbeitnehmerüberlassung entstehen jedoch kaum neue, zusätzliche Arbeitsplätze ... Nur wenn Zeitarbeit Überstunden ersetzt oder wenn sie Vakanzzeiten verkürzt, entsteht ein eindeutiger Nettoeffekt für die Beschäftigung“ (Jahn, Rudolph 2002, S.7).
- 83 Prozent der Leiharbeitskräfte im 1. Halbjahr 2003 kamen in den bayerischen Betrieben von kommerziellen Leiharbeitsfirmen, 1 Prozent von nicht vorrangig gewinnorientierten Verleihern, Rest: Sonstige (West: 90 bzw. 2 Prozent; Ost: 90 bzw. 3 Prozent).
- Leiharbeit konzentriert sich – vergleicht man die Struktur der Leiharbeitskräfte mit derjenigen der Beschäftigten – auf Facharbeiter und vor allem auf un- und angelernte Arbeiter. Dabei ähneln die bayerischen Muster stark denjenigen des westdeutschen Durchschnitts. Während in Nordbayern deutlich eher un-/angelernte

⁴² „Die entsprechende Frage lautete: „Waren unter diesen Neuzugängen Personen, die unmittelbar davor oder auch zu einem früheren Zeitpunkt in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle als Leiharbeitskräfte eingesetzt waren? Wie viele waren das insgesamt?“.

⁴³ Die hochgerechnete Zahl aller Neueinstellungen in diesem Zeitraum beträgt 234 Tsd. Daraus kann geschlossen werden, dass der „Klebeeffekt“ im Betrachtungszeitraum in Bayern in absoluten Zahlen im unteren vierstelligen Bereich liegt.

Leiharbeitskräfte beschäftigt wurden, waren es in Südbayern umgekehrt vor allem Facharbeiter.

4.2.5 Befristete Beschäftigung

In Bayern liegt der Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten schon seit Jahren tendenziell unter dem westdeutschen und (bedingt vor allem durch den teilweise hohen Anteil befristeter ABM-Stellen etc.) deutlich unter dem ostdeutschen Vergleichswert (vgl. Darstellung 4.8).

Darstellung 4.8: Anteil befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten 1998–2003 (Angaben in Prozent)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Bayern insgesamt¹	3	4	5	4	4	4
Alte Bundesländer ²	4	5	5	5	5	5
Neue Bundesländer ²	8	9	10	9	8	8

- 1 Werte vor 2001 aus der noch nicht aufgestockten bayerischen Teilstichprobe des IAB-Betriebspanels.
- 2 Angaben nach SÖSTRA/IAB 2004, S. 13.

Darstellung 4.9 zeigt eine deutliche Abhängigkeit des Anteils befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten (ohne Auszubildende) von der Betriebsgröße – je größer der Betrieb, um so höher der Anteil der befristet Beschäftigten; um so höher ist auch der Anteil der befristeten an allen Neueinstellungen des ersten Halbjahres 2003. Betriebe aus den Bereichen Dienstleistungen im engeren Sinne und Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung haben hinsichtlich beider genannter Kennziffern ebenfalls die höchsten Werte. Bei den Dienststellen der Öffentlichen Verwaltung im Freistaat erfolgten im ersten Halbjahr 2003 sogar 81 Prozent aller Neueinstellungen befristet.

Darstellung 4.9: Befristete Beschäftigung am 30.06.2003 und befristete Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2003 (Angaben in Prozent)

	Anteil an Beschäftigten (ohne Auszubildende) insgesamt	Frauenanteil an befristet Beschäftigten	Befristete Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2003	
			Anteil an Neueinstellungen	Frauenanteil an befristeten Neueinstellungen
Handel und Reparatur	3	57	30	73
Produzierendes Gewerbe	3	45	31	39
Dienstleistungen im engeren Sinne	5	59	38	57
Org. ohne Erwerbschar./Öff. Verw.	6	57	76	27
1 bis 4 Beschäftigte	2	79	9	13
5 bis 19	3	57	25	47
20 bis 99	4	51	32	54
100 bis 499	5	54	48	43
ab 500	6	55	55	63
Nordbayern	4	59	38	54
Südbayern	5	53	35	49
Bayern	4	55	37	51
Alte Bundesländer	5	53	37	47
Neue Bundesländer	8	52	48	44
Deutschland	5	53	39	46

Der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten ist zum 30.06.2003 überproportional (besonders in Kleinstbetrieben und bei den Dienstleistungen sowie in Nordbayern), wobei der Freistaat insgesamt einen etwas höheren Anteil weiblicher befristet Beschäftigter aufweist – im Bestand und bei den Neueinstellungen – als im west- und ostdeutschen Durchschnitt.

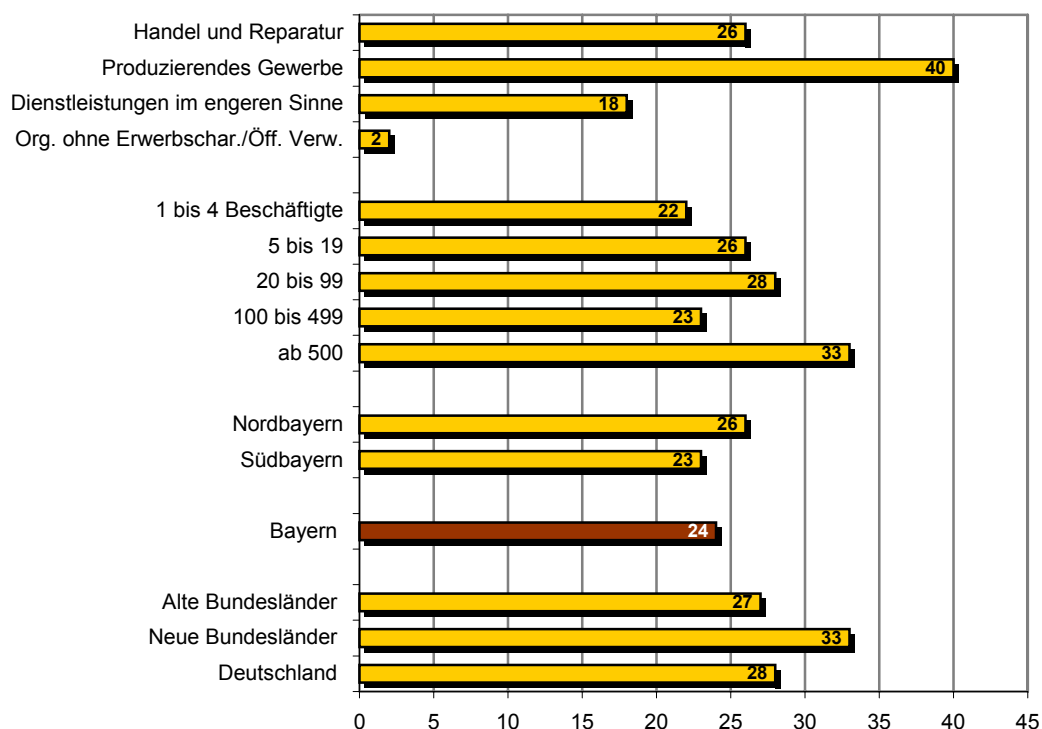
4.3 Weitere Aspekte betrieblicher Flexibilisierung

4.3.1 Schwankungen der Produktions- und Geschäftstätigkeit

Die oben angesprochenen besonderen Beschäftigungsformen haben für die Betriebe nicht nur, aber doch in erheblichem Maß die Funktion, flexibel auf konjunkturell oder saisonal bedingte Schwankungen der Produktions- und Geschäftstätigkeit zu reagieren. Im Panel 2003 wurde die Frage gestellt, ob sich die Betriebe (im schon abgelaufenen Geschäftsjahr 2002) stärkeren derartigen Schwankungen ausgesetzt sahen und was sie tun, um damit zu Recht zu kommen.

Darstellung 4.10 demonstriert, dass (v.a. süd-⁴⁴)bayerische Betriebe etwas seltener als im westdeutschen Durchschnitt von entsprechenden Schwankungen berichten. Am höchsten ist der Anteil solcher Betriebe unter den ganz großen Betrieben sowie im Produzierenden Gewerbe, am geringsten bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung. Unter den Branchen nennen Betriebe aus dem Baugewerbe (46%), der Land- und Forstwirtschaft sowie Verkehr- und Nachrichtenübermittlung (je 38%) am häufigsten solche Schwankungen.

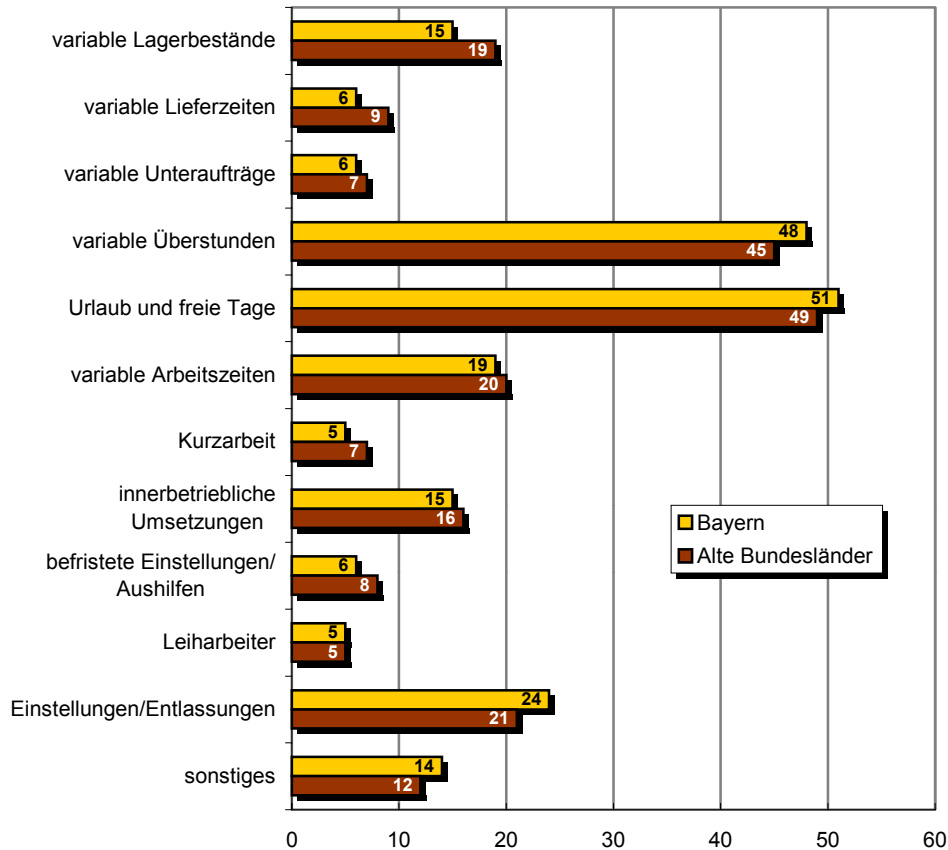
Darstellung 4.10: Betriebe mit Schwankungen in der Produktions- und Geschäftstätigkeit (Angaben in Prozent)



Die differenzierte Liste abgefragter möglicher Reaktionsweisen zeigt deutlich, dass die oben in Abschnitt 4.2 angesprochenen besonderen Beschäftigungsformen als Instrumente in diesem Zusammenhang (außer in größeren Betrieben) eigentlich nur eine geringere Rolle spielen (vgl. Darstellung 4.11): Viel verbreiteter als das Abfedern von Schwankungen durch befristete Einstellungen, Aushilfen oder Leiharbeit – aber auch Kurzarbeit – sind eher informelle Reaktionsmuster (Ausgleich durch Überstunden und freie Tage bzw. Urlaubsregelungen) oder auch eher formelle flexible Arbeitszeitregelungen. Erstaunlich hoch ist der Wert von 24 Prozent der durch Schwankungen betroffenen Betriebe, die mit Einstellungen/Entlassungen reagieren.

⁴⁴ Speziell in Mittelfranken (37%) und Unterfranken (31%) finden sich hohe Werte.

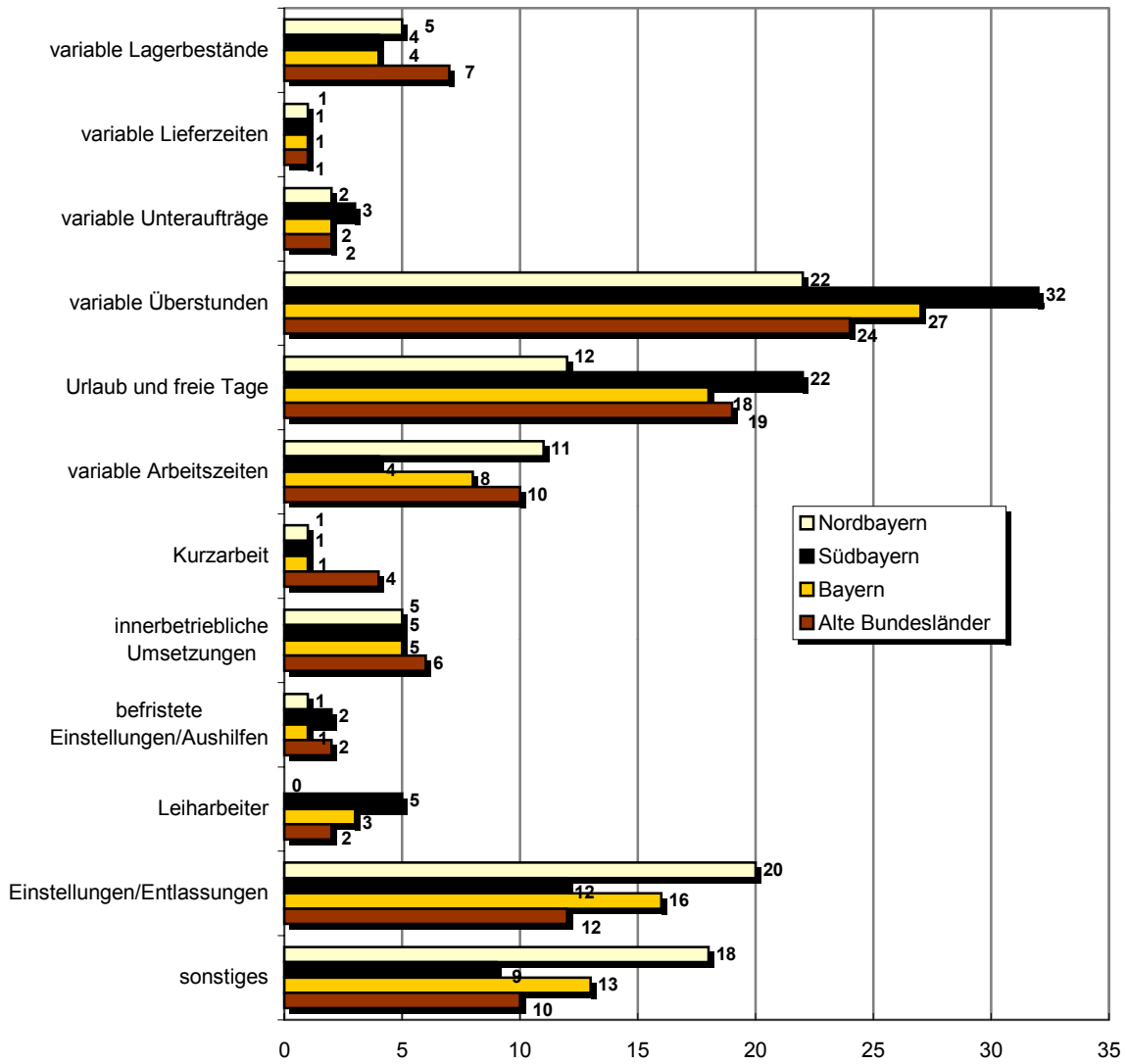
Darstellung 4.11: Instrumente zur Bewältigung von Schwankungen der Produktions- und Geschäftstätigkeit (Angaben in Prozent aller Betriebe mit Schwankungen)



Bei der Nachfrage, welches das jeweils wichtigste (nur eine Antwortmöglichkeit) Instrument zur Reaktion auf Schwankungen der Produktions- oder Geschäftstätigkeit sei (vgl. Darstellung 4.12), wird das oben genannte Muster noch deutlicher: Vor allem in Nordbayern (auch bei Kleinbetrieben respektive in Handel und Reparatur und im Produzierenden Gewerbe) wird mit Einstellungen/Entlassungen auf Schwankungen der Geschäftstätigkeit reagiert; Leiharbeit etc., aber auch Kurzarbeit, sind dagegen eher nachrangig⁴⁵, variable Arbeitszeiten sind in Nordbayern die häufigere Reaktionsweise als variable Überstunden oder das Ausgleichen über Urlaubs- bzw. freie Tage (was mehr in Südbayern verbreitet ist).

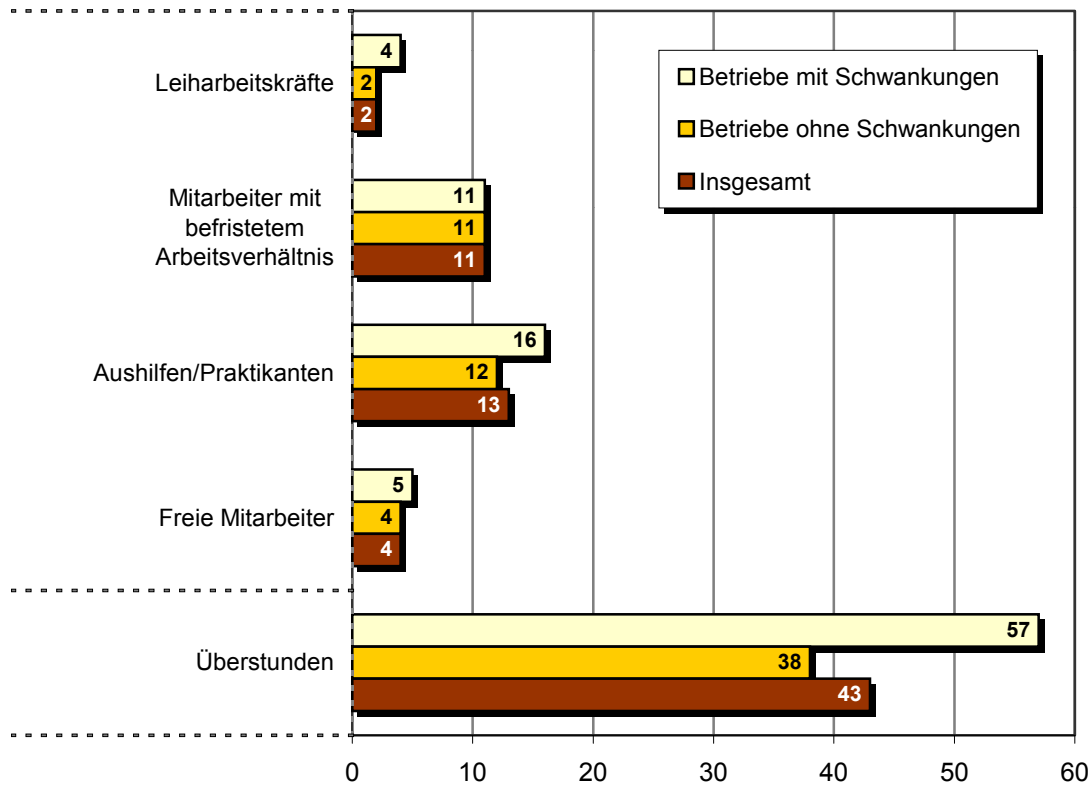
⁴⁵ Nur 2 Prozent aller bayerischen Betriebe (in der Tendenz eher größere und häufiger im Produzierenden Gewerbe) nutzen nach einer weiteren Panelfrage überhaupt das Instrument Kurzarbeit. Im ersten Halbjahr 2003 waren laut den befragten Betrieben 2 Prozent aller Beschäftigten von Kurzarbeit betroffen. Bei einer Zusatzfrage, ob für die Kurzarbeitenden Maßnahmen zur beruflichen Orientierung und Weiterbildung durchgeführt wurden, zeigt sich, dass – in Bayern genauso wie in West- und Ostdeutschland – gerade einmal 5 Prozent der Betriebe mit Kurzarbeit solche Maßnahmen durchführen; dies nur in Südbayern (9 Prozent; Nordbayern: 0 Prozent).

Darstellung 4.12: Wichtigstes Instrument zur Bewältigung von Schwankungen in Betrieben mit solchen Schwankungen der Produktions- und Geschäftstätigkeit (Angaben in Prozent)



Differenziert nach Betrieben mit bzw. ohne selbst berichtete Schwankungen der Geschäftstätigkeit lässt sich mit den Daten des Betriebspanels auch – jenseits der eben behandelten Fragen zum Umgang mit solchen Schwankungen – prüfen, ob es zwischen diesen beiden Typen generelle Unterschiede im Vorhandensein besonderer Beschäftigungsformen gibt. Darstellung 4.13 zeigt, dass dies – mit einer gewissen Ausnahme bei den Aushilfen – eigentlich nicht der Fall ist. Nur bezüglich der im nächsten Abschnitt besprochenen Überstunden ergibt sich ein signifikanter Unterschied: Betriebe mit Schwankungen der Geschäftstätigkeit berichten deutlich häufiger (57%) von Überstunden als Betriebe ohne solche Schwankungen (38%).

Darstellung 4.13: Betriebe mit bzw. ohne Schwankungen der Geschäftstätigkeit und Vorhandensein besonderer Beschäftigungsformen (Angaben in Prozent)



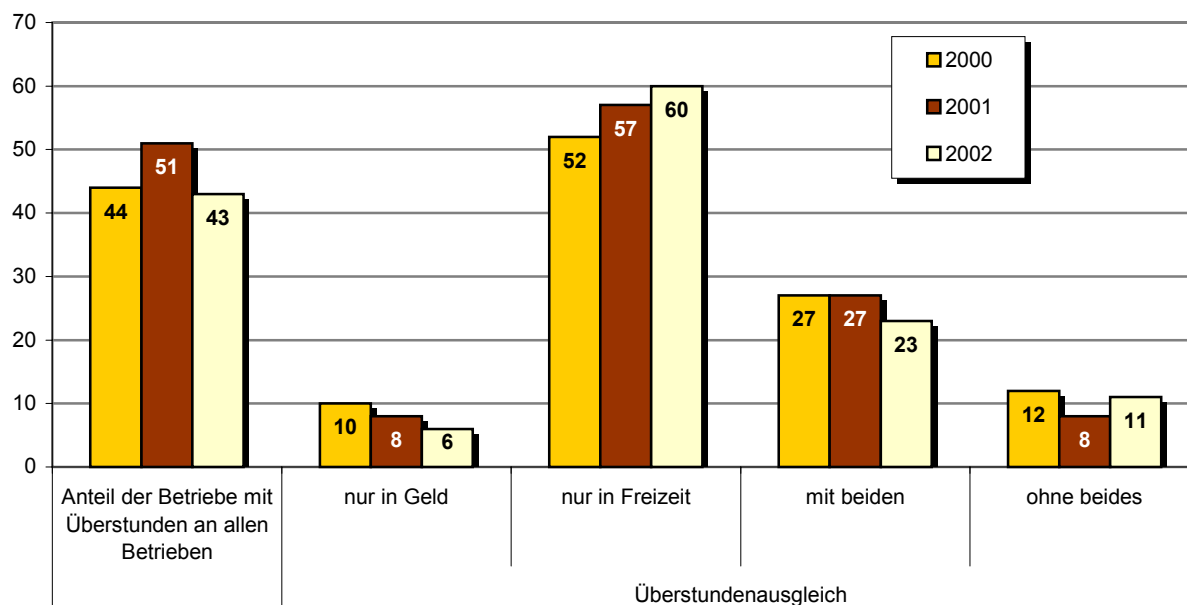
4.3.2 Überstunden

Im Betriebspanel 2003 wurden – retrospektiv für das Jahr 2002 – auch einige wenige Fragen zur Verbreitung von Überstunden sowie zur Art der Überstundenabgeltung in den Betrieben/Dienststellen gestellt. Dabei stehen insbesondere diejenigen Überstunden im Fokus der Debatten, die nur in Geld ausgeglichen bzw. überhaupt nicht ausgeglichen werden, während Überstunden, für die ein Zeitausgleich stattfindet, gemeinhin doch durchgängig positiver gesehen werden.⁴⁶

43 Prozent der bayerischen Betriebe, gleich viel wie in West- und etwas weniger wie in Ostdeutschland, berichten von Überstunden in 2002. Das ist gegenüber 2001 ein merklicher Rückgang (vgl. Darstellung 4.14).

⁴⁶ Die Handhabung solcher Überstundenausgleiche, Arbeitszeitkonten etc. ist auch, wie Bauer, Bender, Bonin (2004, S.21) betonen, ein Instrument um trotz Kündigungsschutzregelungen ein hohes Maß an betrieblicher Flexibilität zu erreichen.

Darstellung 4.14: Anteil der Betriebe mit Überstunden und Art des Überstundenausgleichs in Bayern 2000 bis 2002 (Angaben in Prozent)



Überstunden wurden erneut v.a. in süddeutschen Betrieben, im Produzierenden Gewerbe und, erwartungsgemäß⁴⁷, v.a. in größeren Betrieben geleistet (vgl. Darstellung 4.15).

60 Prozent der Betriebe mit Überstunden erledigten den Überstundenausgleich nur in Freizeit (das ist ein höherer Wert als im westdeutschen Durchschnitt), vor allem die kleineren Betriebe. Nur per Auszahlung erfolgte der Ausgleich in 6 Prozent der bayerischen Betriebe (das ist weniger als in West- und Ostdeutschland), vor allem in mittelgroßen Betrieben, in Nordbayern und im Bereich Handel und Reparatur.

Überhaupt keinen Ausgleich leisteten 11 Prozent der Betriebe mit Überstunden – ein signifikanter Zuwachs gegenüber dem Vorjahr (v.a. im Bereich Handel und Reparatur bzw. bei den Dienstleistungen im engeren Sinne sowie generell in Kleinstbetrieben).

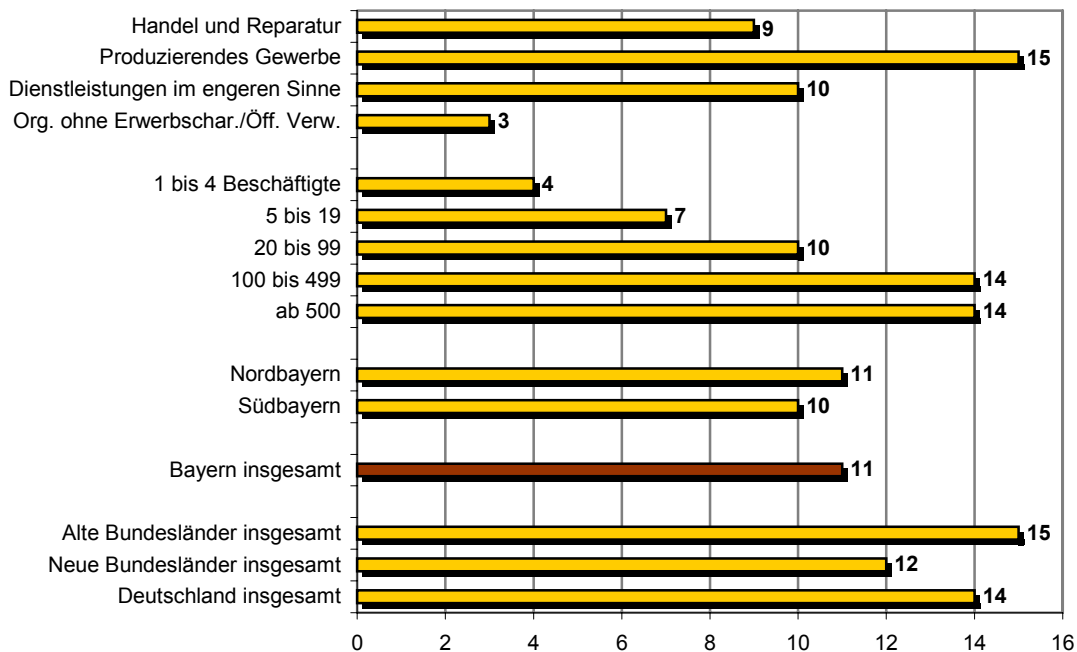
11 Prozent aller Beschäftigten im Freistaat hatten 2002 ausbezahlte Überstunden (vgl. Darstellung 4.16), vor allem solche aus größeren Betrieben und aus dem Produzierenden Gewerbe. Diese 11 Prozent sind weniger als im ost- und vor allem weniger als im westdeutschen Durchschnitt (15%).

⁴⁷ Die Kennziffer besagt nur, ob überhaupt, nicht wie viele Überstunden anfielen.

Darstellung 4.15: Anteil der Betriebe mit Überstunden und nach Art des Überstundenausgleichs 2001 und 2002 (Angaben in Prozent)

	Anteil der Betriebe mit Überstunden an allen Betrieben		davon							
			nur mit ausbezahlten Überstunden		nur mit Freizeitausgleich		mit beiden		ohne beides	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
Handel und Reparatur	47	41	17	9	51	61	25	16	7	13
Produzierendes Gewerbe	56	52	13	6	50	59	29	31	9	4
Dienstleist. im engeren Sinne	51	41	3	4	63	60	29	22	5	13
Org. ohne Erwerbschar./ Öff. Verwaltung	27	25	1	1	88	80	10	18	1	0
1 bis 4 Beschäftigte	40	33	3	5	63	66	15	11	19	18
5 bis 19	55	44	12	5	59	62	28	21	1	11
20 bis 99	72	67	9	9	46	49	43	41	2	2
100 bis 499	89	82	5	7	27	30	67	61	1	2
ab 500	96	90	0	2	23	22	77	76	0	1
Nordbayern	43	33	7	9	52	55	29	24	12	12
Südbayern	57	50	9	4	60	62	26	23	5	11
Bayern insgesamt	51	43	8	6	57	60	27	23	8	11
Alte Bundesländer	48	43	11	10	51	53	30	26	9	10
Neue Bundesländer	50	47	9	9	58	60	27	23	6	9
Deutschland insgesamt	48	44	10	10	52	54	29	26	8	10

Darstellung 4.16: Beschäftigte mit ausbezahlten Überstunden 2002 (Anteil an allen abhängig Beschäftigten in Prozent)



4.4 Zusammenfassung

- Im Freistaat ist von 2002 auf 2003 ein relativer Zuwachs beim Anteil der Angestellten und Beamten für qualifizierte Tätigkeiten zu verzeichnen; zu Lasten von un- und angelernten Arbeitern, aber auch von Facharbeitern und Angestellten/Beamten für einfache Tätigkeiten.
- Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten liegt – wie im Vorjahr – im Freistaat bei 24 Prozent. Das entspricht dem westdeutschen Wert. Einen merklichen Rückgang an Teilzeitbeschäftigten verzeichnet der Bereich Handel und Reparatur.
- Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten in Bayern ist leicht von 86 auf 83 Prozent zurückgegangen. Der Anteil von Teilzeit-Beschäftigungsverhältnissen ohne fest vereinbarte Stundenzahl ist in (v.a. Nord-)Bayern deutlich angestiegen; das gilt für alle Branchen und Betriebsgrößenklassen. Dieser Anteil ist in Bayern mit 11 Prozent höher als im west- und vor allem ostdeutschen Durchschnitt.
- Die Verbreitung von Minijobs (Anteil von Betrieben mit solchen Beschäftigungsverhältnissen: 43%; Beschäftigtenanteil: 10%) hat zwischen Juni 2002 und 2003 leicht zugenommen und liegt beim westdeutschen Durchschnitt.
- Midi-Jobs gibt es in bayerischen Betrieben etwas häufiger als in den Alten Bundesländern insgesamt. Höher ist auch der Anteil von Vollzeitbeschäftigten an den Jobs zwischen 400 und 800 € – immerhin 32 Prozent in Bayern (Westdeutschland 25%; Ostdeutschland 28%). Nur ein Prozent der Betriebe im Freistaat berichten von nicht besetzbaren Midi-Jobs.
- Externe Mitarbeiter (vor allem Aushilfen/Praktikanten) werden in bayerischen Betrieben seltener als im west- und vor allem ostdeutschen Durchschnitt beschäftigt. Dennoch stellen 2003 die 103 Tsd. Aushilfen/Praktikanten und 34 Tsd. Leiharbeitskräfte eine leichte Zunahme dar. Vor allem im Bereich Handel und Reparatur wurden Teilzeitkräfte durch mehr Aushilfen und wohl auch Mini-Jobs ersetzt.
- In Bayern ist die Einsatzdauer von Leiharbeitskräften deutlich länger als im Rest der Republik. Die Zahl der Übernahmen von Leiharbeitskräften in den Entleihbetrieben ist relativ gering. Leiharbeit konzentriert sich auf un-/angelernte Arbeiter aber auch auf Facharbeiter.
- Der Anteil befristet Beschäftigter liegt – über die letzten Jahre hinweg konstant – bei 4 Prozent und damit leicht unter dem westdeutschen Durchschnitt. Jedoch erfolgt gut ein Drittel (37%) der Neueinstellungen befristet. 55 Prozent der befristet Beschäftigten sind Frauen.
- In Bayern (v.a. in Südbayern) berichten weniger Betriebe (24%) als in West- und Ostdeutschland (27 bzw. 35%) von stärkeren Schwankungen der Produktions- und Geschäftstätigkeit. In Bayern dominiert variabler Überstundeneinsatz als betriebliche Reaktionsweise. In Nordbayern spielen daneben Einstellungen/Entlassungen eine verbreitete Rolle. Hinsichtlich der tatsächlichen Verbrei-

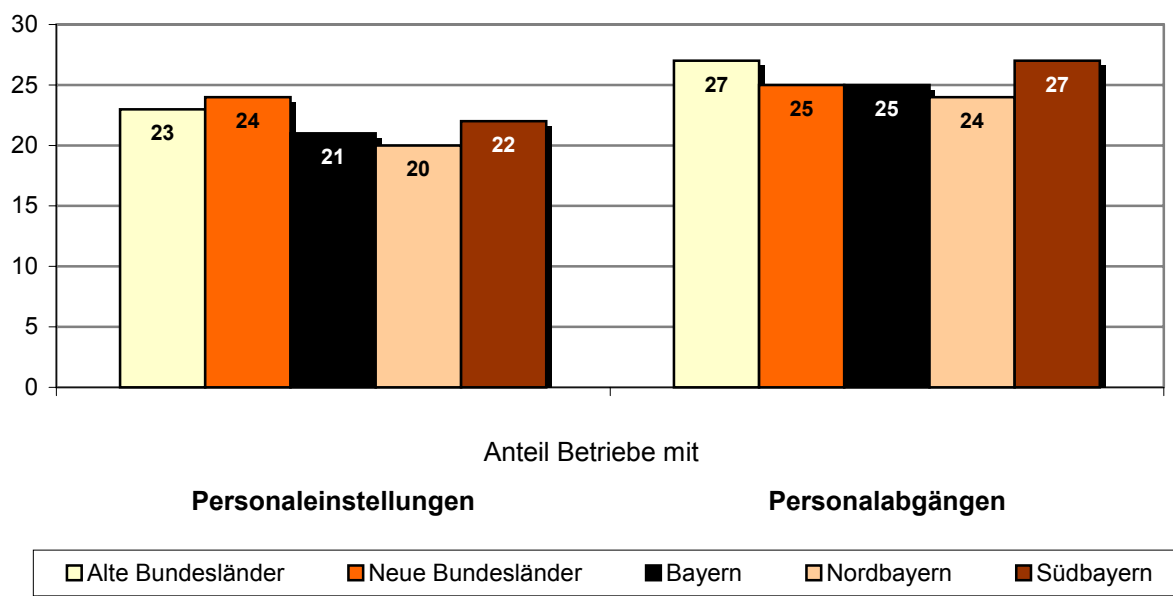
tung der besonderen Beschäftigungsformen Leiharbeit, Befristungen, Aushilfen/Praktikanten und Freie Mitarbeiter gibt es keinen klaren Zusammenhang mit der Frage nach Schwankungen der Geschäftstätigkeit.

- 43 Prozent der bayerischen Betriebe berichten im Betriebspanel 2003 von Überstunden im Jahr 2002 – ein deutlicher Rückgang gegenüber dem Vorjahr. 11 Prozent aller bayerischen Beschäftigten hatten 2002 ausbezahlte Überstunden. In weiteren 11 Prozent der bayerischen Betriebe mit Überstunden wurden diese weder in Freizeit noch in Geld ausgeglichen – vor allem in kleinen Betrieben.

5. Personalpolitik: Steigender Anteil betriebsseitiger Kündigungen

Hinter den in Kapitel 2 aufgezeigten Salden der Beschäftigungsentwicklung im Vergleich der Jahresmitten 2002 und 2003 (-55 Tsd. sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, -21 Tsd. Beschäftigte insgesamt; vgl. Darstellung 2.2) bzw. auch den Veränderungen in der Arbeitslosigkeit stehen quantitativ wesentlich umfangreichere Fluktuationen (vgl. auch Rothe 2003). Im IAB-Betriebspanel werden diese anhand verschiedener Indikatoren des Personalumschlags jeweils für das erste Halbjahr ermittelt. Bei der Betrachtung dieser Indikatoren muss beachtet werden, dass die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft bzw. des Arbeitsmarktes nicht anhand einer einzelnen Kennziffer gemessen werden kann. Nicht einmal eine Besserung oder Verschlechterung der Lage kann zwingend aus einem Indikator abgeleitet werden. So ist ein hoher Labour-Turnover⁴⁸ kein eindeutiger Indikator für eine Besserung am Arbeitsmarkt. Ein hoher Personalumschlag kann als Indikator für Dynamik und Flexibilität gesehen werden, ist aber gleichzeitig als hohe Fluktuationsrate ein gängiges Indiz für betriebliche Personalprobleme. Hinter jedem Einzelwert stehen ja auch unterschiedliche Zusammensetzungen des Bestands an Betrieben bzw. Erwerbspersonen in den einzelnen Raumeinheiten, z.B. nach Branchen, Betriebsgrößen, Qualifikation etc.

Darstellung 5.1: Personaleinstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr 2003 (Angaben in Prozent)



⁴⁸ Vgl. Alda 2004, S. 17 f. Danach liegt der Labour-Turnover für alle Jahre 1996 bis 2001 in Ostdeutschland deutlich über dem jeweiligen westdeutschen Wert.

Von da her ist der im Vergleich zu West- und Ostdeutschland in Darstellung 5.1 aufscheinende geringere Anteil von Betrieben mit Personaleinstellung an allen Betrieben im Freistaat keinesfalls als problematisch zu sehen. Gleiches gilt umgekehrt auch für den niedrigeren Anteil bei den Betrieben mit Personalabgängen im Vergleich zu Westdeutschland – und, das sei nochmals betont, für alle nachfolgend in diesem Kapitel angeführten Einzelindikatoren.

5.1 Personaleinstellungen

Darstellung 5.2 verdeutlicht, dass – auch in den Betriebsgrößenunterschieden bedingt – der Bereich Handel und Reparatur den geringsten Anteil von Betrieben mit Neueinstellungen aufweist und den höchsten Anteil an Betrieben, der im Betrachtungszeitraum keinen Personalbedarf hatte.

Darstellung 5.2: Betriebe mit Personaleinstellungen im 1. Halbjahr 2003 (Angaben in Prozent)

	Anteil Betriebe mit Einstellungen	Betriebe ohne Einstellungen		Betriebe mit Einstellungen (= 100) davon		
		hätten gerne eingestellt	kein Bedarf	nur unbefristet	mit beidem	nur befristet
Handel und Reparatur	17	4	79	75	7	18
Produzierendes Gewerbe	24	1	75	76	8	17
Dienstleistungen im engeren Sinne	21	5	75	72	8	20
Org. ohne Erwerb./ Öff. Verwaltung	23	4	74	17	7	76
Nordbayern	20	3	78	74	6	20
Südbayern	22	4	74	68	9	23
Bayern insgesamt	21	4	76	70	8	22
Alte Bundesländer	23	4	72	69	10	21
Neue Bundesländer	24	6	70	61	10	29
Deutschland insges.	24	5	72	67	10	23

4 Prozent aller Betriebe im Freistaat, die im ersten Halbjahr 2003 keine Personaleinstellungen hatten, hätten gerne Personaleinstellungen vorgenommen, ohne dies zu realisieren. Unter den genannten 21 Prozent der Betriebe mit Neueinstellungen findet sich ein Fünftel, das nur befristete Einstellungen vorgenommen hat.

Betrachtet man (vgl. Darstellung 5.3) statt der Anteile an den Betrieben das Einstellungsgeschehen bezogen auf die jeweilige Beschäftigtenzahl, so wird deutlich, dass

die Quote der Neueinstellungen an den Beschäftigten im Vergleich der jeweils ersten Halbjahre 2002 und 2003 in den kleinen und mittleren Betrieben (bis 100 Beschäftigte) zurückgegangen ist. Der – im Gegensatz zum sinkenden west- und ostdeutschen Durchschnitt – im Freistaat konstante Anteil der Frauen an den Neueinstellungen ist im Bereich Handel und Reparatur sowie in den Dienstleistungsbranchen gestiegen, gleiches gilt für die Großbetriebe.

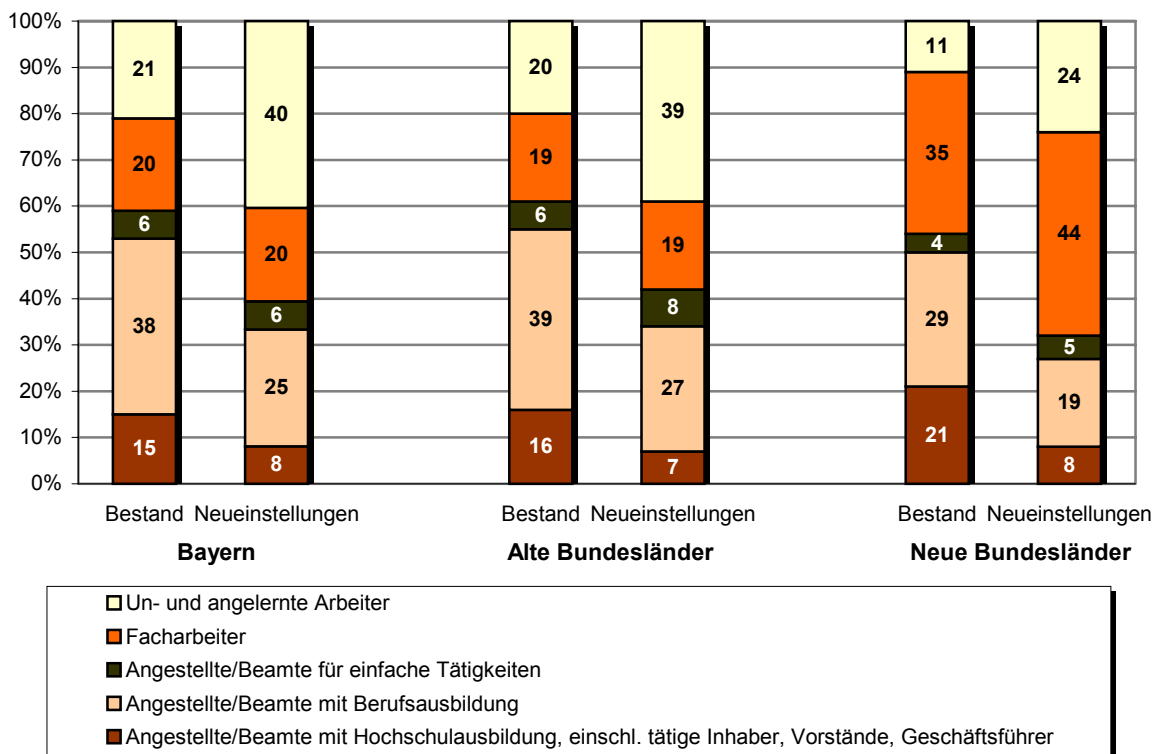
Darstellung 5.3: Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2002 und 2003 (Angaben in Prozent)

	Personaleinstellungen insgesamt				Befristete Neueinstellungen			
	Anteil an Beschäftigten		Frauenanteil an Neueinstellungen		Anteil an Neueinstellungen		Frauenanteil an befristeten Neueinstellungen	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003
Handel und Reparatur	4	3	51	60	22	30	50	73
Produzierendes Gewerbe	4	3	29	22	27	31	35	39
Dienstleistungen im engeren Sinne	8	6	49	55	24	38	57	57
Org. ohne Erwerb. / Öff. Verwaltung	3	3	50	36	71	76	40	27
1 bis 4 Beschäftigte	5	3	55	50	23	9	63	13
5 bis 19	6	5	48	46	19	25	53	47
20 bis 99	7	5	42	43	23	32	44	54
100 bis 499	4	4	37	38	34	48	42	43
ab 500	4	4	48	55	42	55	51	63
Nordbayern	5	4	44	44	32	38	52	54
Südbayern	6	5	45	45	23	35	45	49
Bayern insgesamt	5	4	45	45	26	37	48	51
Alte Bundesländer	5	5	47	45	32	37	50	47
Neue Bundesländer	6	6	44	41	49	48	48	44
Deutschland insgesamt	5	5	46	44	35	39	49	46

Der Anteil der befristeten an allen Neueinstellungen ist in Bayern stärker angestiegen als im westdeutschen Durchschnitt (vor allem in Südbayern, bei Handel und Reparatur sowie in Dienstleistungsbetrieben; abgesehen von Kleinbetrieben auch in allen Betriebsgrößenklassen). Er lag 2003 bei 37 Prozent. In Bayern ist, im Gegensatz zum Durchschnitt der Alten Bundesländer, der Frauenanteil an den befristeten Neueinstellungen gestiegen. Besonders hoch ist dieser Anteil im ersten Halbjahr 2003 bei Handel und Reparatur sowie in den größten Betrieben mit über 500 Beschäftigten.

Hinsichtlich der Qualifikationsstruktur der Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2003 fällt im Vergleich zum Beschäftigtenbestand ein hoher Anteil der un-/angelernten Arbeiter an den Neueinstellungen auf (vgl. Darstellung 5.4). Während im Bestand aller Beschäftigten diese Gruppe nur 21 Prozent ausmacht, waren 40 Prozent aller Neueinstellungen un-/angelernte Arbeiter. Dagegen gab es einen wesentlich höheren Anteil an Angestellten/Beamten mit Berufsausbildung im Bestand als bei den Neueinstellungen. Gleiches gilt für die Angestellten/Beamten mit Hochschulabschluss bzw. Führungspersonen. Die in Darstellung 5.4 gezeigten bayerischen Werte sind mit denen des westdeutschen Durchschnitts praktisch identisch. Strukturell sind die Ergebnisse auch über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg im Freistaat recht ähnlich.⁴⁹

Darstellung 5.4: Struktur der Personaleinstellungen im Vergleich zur Struktur des Personalbestandes im ersten Halbjahr 2003 (Anteil an Neueinstellungen bzw. Beschäftigten)

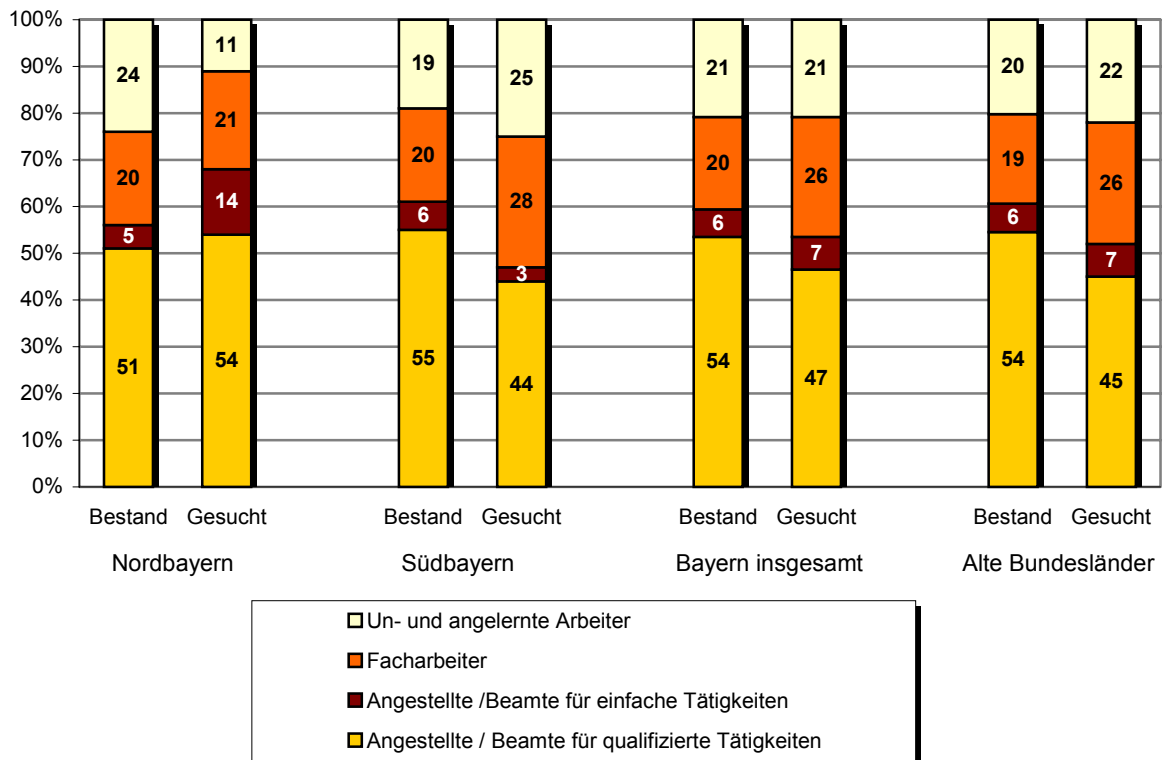


⁴⁹ Dies darf jedoch nicht als Umkehr des Trends zu höheren Qualifikationen missdeutet werden, vgl. Abschnitt 4.1 sowie Reinberg, Hummel 2003.

5.2 Personalsuche

Ein doch erheblich anderes Bild als bei der Qualifikationsstruktur der Neueinstellungen ergibt sich, wenn zum 30.06.2003 die Vakanzen (offene Stellen für sofort gesuchte Arbeitskräfte) betrachtet werden. Im Freistaat – und wiederum fast identisch in den Prozentwerten auch im Schnitt der Alten Bundesländer – werden etwas mehr Facharbeiter gesucht als sich im Beschäftigtenbestand finden (vgl. Darstellung 5.5). Zwar machen die qualifizierten Kräfte im Bestand wie in der Personalsuche rund drei Viertel der jeweiligen Gesamtzahl aus. Aufgrund der anhaltenden Wirtschaftskrise spiegelt sich der generelle langfristige Trend zu höheren Qualifikationen in diesen Stichtagszahlen aber nicht wider. Vergleicht man die Werte aus der Befragung 2003 mit derjenigen von 2001 und 2002, so ist sogar ein deutlicher Rückgang im Anteil der gesuchten Facharbeiter an den für sofort gesuchten Arbeitskräften zu verzeichnen (31% in 2001; 34% in 2002; 26% in 2003) und bei den Un-/Angelernten ein Zuwachs über die zwei Jahre von 18 Prozent 2001 bzw. 14 Prozent in 2002 auf 21 Prozent in 2003. Dies gilt nicht beim Anteil dieser Qualifikationsgruppen an den Vakanzen, was auf hohe Fluktuation und viele Befristungen insbesondere bei un- und angelernten Arbeitskräften verweist.

Darstellung 5.5: Struktur der für sofort gesuchten Arbeitskräfte im Vergleich zur Struktur des Personalbestandes im ersten Halbjahr 2003 (Anteile an allen für sofort gesuchten Arbeitskräften)

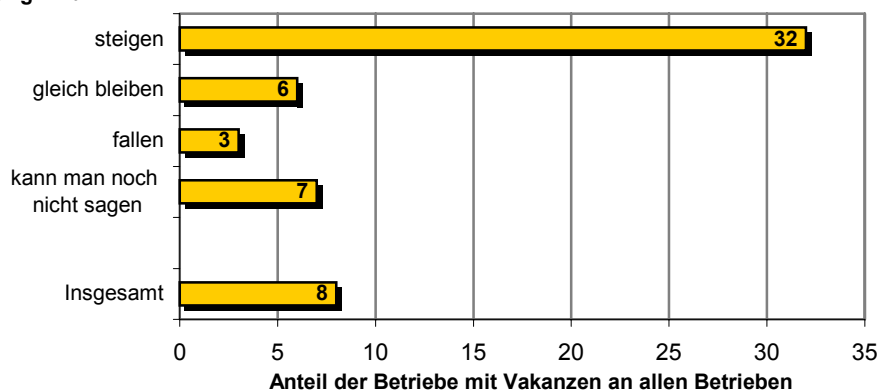


Dabei ist insgesamt zu beachten, dass nur relativ wenige offene Stellen in den Interviews genannt werden, bzw. dass nur relativ wenige Betriebe von sofort zu besetzenden offenen Stellen berichten.⁵⁰ Lag letzterer Anteil 2001 noch bei 14 Prozent in Bayern, so ist dieser für 2002 und 2003 auf 8 Prozent zurückgegangen (West- und Ostdeutschland ebenfalls 8% in 2003). Bei erwartungsgemäß deutlich mit der Betriebsgrößenklasse wachsendem Anteil (Kleinstbetriebe: 5%; Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten: 41%) weist der Dienstleistungsbereich im engeren Sinne mit 10 Prozent einen etwas höheren Anteil aus. Dagegen kommt der Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung nur auf 3 Prozent. In Südbayern ist der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen zur sofortigen Besetzung etwas (9%) höher als in Nordbayern (7%).

Einen sehr deutlichen Zusammenhang gibt es zwischen den kurzfristigen Beschäftigungserwartungen und dem Vorhandensein sofort zu besetzender Stellen in den Betrieben (vgl. Darstellung 5.6): Betriebe, die für die Zeit bis Mitte 2004 eine Ausweitung der Beschäftigtenzahl erwarteten, berichteten zu 32 Prozent von vakanten Stellen!

Darstellung 5.6: Vakanzten in Betrieben mit unterschiedlicher kurzfristiger Beschäftigungserwartung (Angaben in Prozent)

**Beschäftigungserwartungen bis Mitte 2004:
Beschäftigung wird ...**

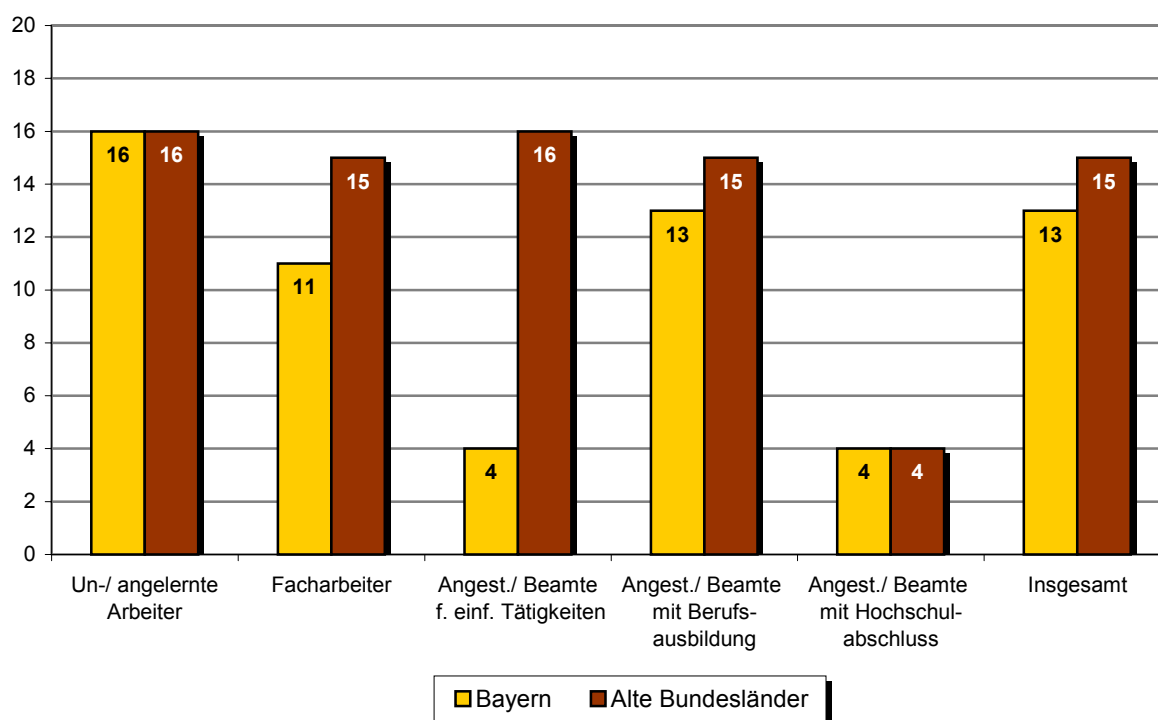


⁵⁰ Generell wurde die Problematik eines „Arbeits- oder Fachkräftemangels“ in der Vergangenheit offenbar auch mit Blick auf die IAB-Economix-„Erhebungen über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot“ systematisch überschätzt (vgl. Bosch u.a. 2003; Böhme, Heinecker, Huber, Kistler 2003, S.41). Inzwischen wurde erstmals in diese Erhebung eine Frage eingebaut, ob die Betriebe auch Schwierigkeiten hätten, die Vakanzten zu besetzen. Im Herbst 2003 ermittelte die Erhebung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot, dass von den Betrieben selbst nur 13 Prozent der gesamten gut 500 Tsd. Vakanzten in Deutschland (das sind ca. 70.000) als schwer besetzbar bezeichnet werden (vgl. Spitznagel, Vogler-Ludwig 2004, S.2). Das IAB-Betriebspanel hat schon immer niedrigere Werte an offenen Stellen und höhere Meldequoten ermittelt als die genannte Erhebung (vgl. ähnlich auch: VBW 2004, S.8ff).

5.3 Rolle der Agenturen für Arbeit

13 Prozent der von den bayerischen Betrieben für das 1. Halbjahr 2003 berichteten Personaleinstellungen wurden nach Angaben der Personalverantwortlichen durch die Agenturen für Arbeit vermittelt (vgl. Darstellung 5.7). Dieser Wert liegt leicht unter dem west- (15%) und weit unter dem ostdeutschen Wert (32%). Tendenziell am höchsten ist dieser Anteil in Kleinbetrieben.

Darstellung 5.7: Anteil der durch die Agentur für Arbeit vermittelten Personaleinstellungen an allen Personaleinstellungen (Angaben in Prozent)



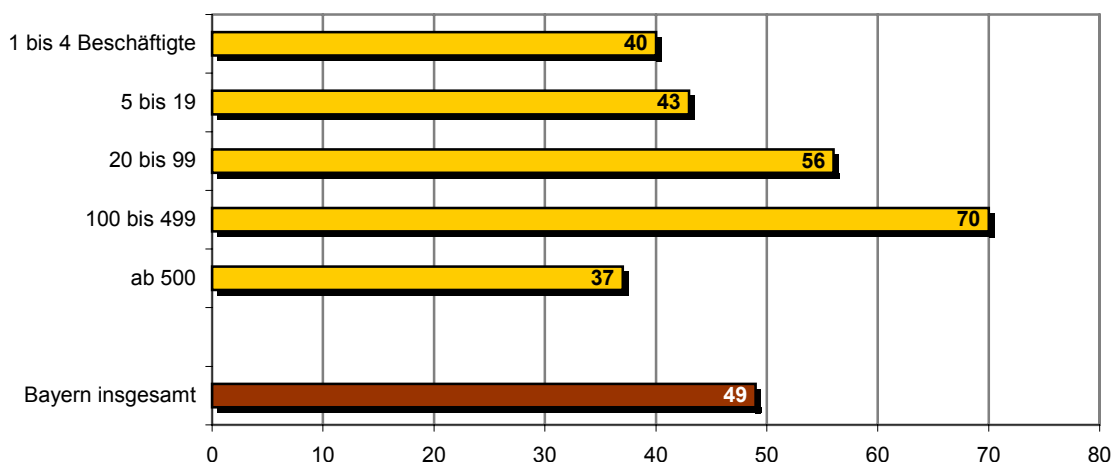
Gegenüber dem Ergebnis aus dem IAB-Betriebspanel 2002 stellt dies im Freistaat wie im Durchschnitt der Alten Bundesländer einen Zuwachs um je zwei Prozentpunkte dar, in Ostdeutschland dagegen einen Rückgang um fünf Prozentpunkte. Wie schon im Vorjahr (vgl. Böhme, Heinecker, Huber, Kistler 2003, S. 112 f.), aber nicht mehr so eindeutig auf Südbayern konzentriert und insgesamt nicht mehr ganz so deutlich ausgeprägt, ist der Vermittlungsanteil der Agenturen für Arbeit bei der Einstellung höher Qualifizierter tendenziell geringer.⁵¹ Daraus resultiert, dass im Freistaat im 1. Halbjahr 2003 immerhin hochgerechnet 51 Prozent aller von den Agenturen für Arbeit vermittelten Einstellungen sich auf un-/angelernte Arbeiter bezogen

⁵¹ Da im Panel die Übernahme von „Lehrlingen“ und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen nicht als Einstellungen zählen, ist der gruppenspezifische Unterschied mit gewissen Unsicherheiten behaftet. Wichtiger als die quantitative Prozentzahl ist daher hier die Tendenz.

(West: 41%; Ost: 28%). In dieser Betonung auf Geringqualifizierte einerseits und dem oben erwähnten höheren Vermittlungsanteil bei den kleineren Betrieben andererseits liegt sicherlich ein besonderer Auftrag der Agenturen für Arbeit, der sich gegenüber anderen Vermittlern aber auch als Wettbewerbsproblem niederschlägt.

Bezüglich der Meldequoten der für sofort zu besetzenden offenen Stellen zum 30.06.2003 verzeichnet das Panel (vgl. Darstellung 5.8) einen Wert von 49 Prozent in Bayern (2002: 48%); genauso viel wie im Schnitt der Alten Bundesländer (2002: 46%). Am geringsten ist die Meldequote erneut in den Kleinstbetrieben und den ganz großen Betrieben. In 2003 ist die Meldequote in Nordbayern geringer als in Südbayern.

Darstellung 5.8: Anteil der der Agentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen an allen für sofort zu besetzenden Stellen in Bayern (Angaben in Prozent)



In der Befragung 2003 wurden den Betrieben auch folgende Fragen gestellt: „Unabhängig davon, ob sie derzeit Arbeitskräfte suchen: Welche der folgenden Wege der Personalrekrutierung nutzen Sie in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle?“ Und: „Bitte geben sie für die genutzten Wege jeweils an, ob deren Bedeutung für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle eher hoch oder eher gering ist“.

Darstellung 5.9 zeigt, dass nach der Mund-zu-Mund-Propaganda und Zeitungsannoncen den Vermittlungsdiensten der Agenturen für Arbeit mit Abstand die dritthöchste Nennung als prinzipieller Weg der Personalsuche zukommt. Private Vermittlungsagenturen, PSA⁵² und Gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung spielten demgegenüber laut der Befragung von 2003 nur eine untergeordnete Rolle.

⁵² Hierbei ist aber der kurze Zeitabstand der Befragung zu der ersten PSA-Einrichtung am 1.4.2003 zu bedenken (vgl. Jahn, Windsheimer 2004)

Großbetriebe nutzen in der Tendenz erwartungsgemäß alle abgefragten Instrumente stärker. Der Wert von 52 Prozent für die Vermittlungsdienste der Agenturen für Arbeit liegt leicht unter dem Schnitt für die Alten Bundesländer, deutlicher unter demjenigen aus den ostdeutschen Betrieben.

Darstellung 5.9: Wege der Suche nach Arbeitskräften (unabhängig vom gegenwärtigen Bedarf; Anteil an allen Betrieben; Mehrfachnennungen)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Handel und Reparatur	55	11	8	8	56	21	69	20	16
Produzierendes Gewerbe	55	8	9	10	60	18	68	20	14
Dienstleistungen im engeren Sinne	48	7	7	5	60	24	66	21	17
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	57	2	2	2	73	28	58	8	22
1 bis 4 Beschäftigte	41	7	8	7	51	19	69	17	20
5 bis 19	55	7	6	5	62	20	65	17	15
20 bis 99	70	14	8	7	73	34	61	34	12
100 bis 499	81	17	15	29	90	58	59	51	14
ab 500	82	36	21	36	92	81	69	85	14
Nordbayern	51	7	8	5	58	20	66	24	15
Südbayern	52	8	7	8	61	23	66	16	18
Bayern insgesamt	52	8	7	7	60	22	66	19	17
Alte Bundesländer	56	11	10	9	61	23	68	30	16
Neue Bundesländer	65	20	18	16	36	27	68	37	24
Deutschland insgesamt	58	12	12	10	57	24	68	32	17

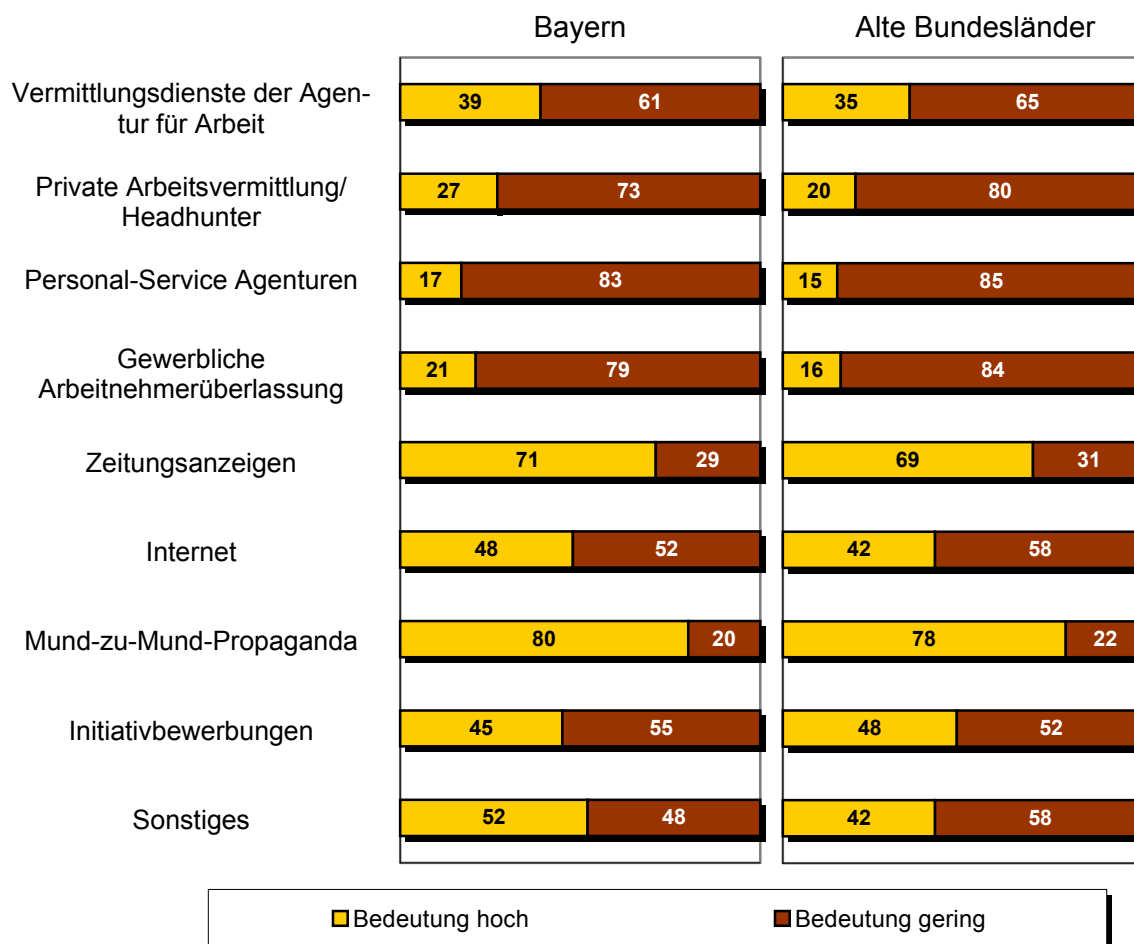
A Vermittlungsdienste der Agentur für Arbeit
 C Personal-Service-Agenturen
 E Zeitungsanzeigen
 G Mund-zu-Mund-Propaganda
 I Sonstiges

B Private Vermittlungsagenturen (Headhunter)
 D Gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung
 F Internet
 H Initiativbewerbungen

Leicht, aber statistisch signifikant besser schneiden die bayerischen Agenturen für Arbeit dagegen beim zweiten Teil der oben genannten Fragen ab (vgl. Darstellung 5.10). 39 Prozent der bayerischen Betriebe, dagegen 35 Prozent im westdeutschen Durchschnitt und 50 Prozent in Ostdeutschland messen den Vermittlungsdiensten der Agenturen für Arbeit eine hohe Bedeutung als Weg der Personalsuche zu. Überproportional hoch ist dieser Wert bei den bayerischen Kleinbetrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten, sowie im Bereich Handel und Reparatur.⁵³

⁵³ Ergänzend sei an dieser Stelle angeführt, dass 2 Prozent der bayerischen wie westdeutschen Betriebe (Ost: 3%) angaben, im ersten Halbjahr die Hilfen der Agentur für Arbeit bei Kurzarbeit in Anspruch genommen zu haben. Der Anteil der Kurzarbeitenden an allen Beschäftigten lag dabei

Darstellung 5.10: Beurteilung der Wege zur Arbeitskräftesuche (unabhängig vom gegenwärtigen Bedarf 2003; Angaben in Prozent)



Von öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten^{54 55} berichten 8 Prozent aller bayerischen Betriebe (West: 9%; Ost: 25%). Von den 10 im Interview vorgegebenen Arten solcher Zuschüsse erreichten gerade einmal drei einen Wert von jeweils gerundet 2 Prozent: Eingliederungszuschuss, Altersteilzeitzuschuss und auch ABM, insbesondere in Verwaltungs- und Sozialeinrichtungen. Alle anderen waren nur in bis zu 1 Prozent aller bayerischen Betriebe verbreitet. Dabei konzentrierte sich das Vorkommen solcher Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten auf die Bereiche Bergbau/Energie/Wasser, Erziehung/Unterricht, Gesundheits-/Sozialwesen sowie die Öff-

ebenfalls bei zwei Prozent. Ein gewisser Schwerpunkt ergab sich dabei im Produzierenden Gewerbe und bei den größeren Betrieben.

⁵⁴ Gemäß Fragebogen: ABM, SAM, BSI, Jugend-Sofortprogramm, Eingliederungszuschuss, Einstellungszuschuss, berufliche Rehabilitation, BSHG, Altersteilzeitzuschuss, Beschäftigungshilfen f. Langzeitarbeitslose.

⁵⁵ Vgl. zu den Zuschüssen für Investitionen und Sachmittel Abschnitt 3.4 und den Zuschüssen zu Ausbildungskosten Abschnitt 6.5.

fentliche Verwaltung. Bei erst- und letztgenannten liegt das sehr stark an der Förderung von Altersteilzeit.

5.4 Personalabgänge

25 Prozent der befragten Betriebe im Freistaat berichten, wie schon erwähnt (vgl. Darstellung 5.1), von Personalabgängen im ersten Halbjahr 2003. Die häufigsten Gründe hierfür⁵⁶ sind mit 31 Prozent Kündigungen seitens des Betriebes bzw. seitens des Arbeitnehmers (30%), gefolgt von 12 Prozent Personalabgängen wegen Ablaufens eines befristeten Arbeitsvertrages (vgl. Darstellung 5.11). In den Prozentwerten entsprechen die Ergebnisse fast auf den Prozentpunkt genau den westdeutschen Werten. In Ostdeutschland sind dagegen Mitarbeiterkündigungen seltener und dafür Beendigungen eines befristeten Arbeitsverhältnisses deutlich häufiger. Dieser Unterschied schien auch schon in gleicher Stärke in den Panelergebnissen 2002 auf (vgl. Böhme, Heinecker, Huber, Kistler 2003, S. 44). Allerdings hat die anhaltende Krise am Arbeitsmarkt inzwischen in Bayern wie im Schnitt der Alten Bundesländer zu einem Gleichstand der mitarbeiterseitigen bzw. betriebsseitigen Kündigungen in 2003 geführt. Dies dürfte auch der Grund für die jeweils umgekehrten Gewichte bei diesen beiden Abgangsgründen in Nord- bzw. Südbayern sein.

Besonders auffällig ist in der differenzierteren Betrachtung nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen der hohe Anteil betriebsseitiger Auflösungen des Arbeitsverhältnisses im Bereich Handel und Reparatur, der relativ hohe Anteil (10%) der einvernehmlichen Auflösungen im Produzierenden Gewerbe, der hohe Anteil von Versetzungen in der Öffentlichen Verwaltung sowie dort der enorme Anteil der Verrentungen von je 11 Prozent Abgängen in den Ruhestand mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze bzw. in den vorgezogenen Ruhestand.

Gerade letzteres ist in Gesamtbayern mit 3 Prozent aller Personalabgänge gegenüber 4 Prozent Abgänge mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, ebenso wie in Westdeutschland insgesamt (je 4%), eine Relation, die der Beschlusslage der EU-Ratskonferenzen von Stockholm und Barcelona⁵⁷ entgegensteht. Wie schon im Panel 2002 aufgezeigt (vgl. Böhme, Heinecker, Huber, Kistler 2003, S. 91 ff.), ist die Ursache nicht nur in der Arbeitsmarktlage, sondern auch in der zu geringen Verbreitung einer alternsgerechten Personalpolitik zu sehen.

⁵⁶ Die nachfolgend genannten Prozentwerte sind beschäftigtenbezogen, d.h. Anteile der Personalabgänge aus dem jeweiligen Grund an allen Personalabgängen.

⁵⁷ Eines der wichtigsten Ziele der Europäischen Beschäftigungsstrategie ist danach die Anhebung der Beschäftigungsquote Älterer auf 50 Prozent bis 2010.

Darstellung 5.11: Personalabgänge, Frauenanteile daran und Gründe für die Personalabgänge im 1. Halbjahr 2003 (Angaben in Prozent)

	Betriebe mit Personalabgängen	Frauenanteil an Personalabgängen	Gründe des Ausscheidens									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Handel und Reparatur	27	49	32	42	4	8	2	1	2	1	1	6
Produzierendes Gewerbe	30	26	28	32	3	10	10	2	4	4	1	5
Dienstleistungen im engeren Sinne	25	57	33	28	3	13	6	3	3	3	1	8
Org. ohne Erwerb./ Öff. Verwaltung	13	52	10	6	1	40	3	13	11	11	3	3
1 bis 4 Beschäftigte	14	52	32	36	4	6	3	0	6	4	0	10
5 bis 19	25	51	35	32	1	6	6	3	2	0	0	14
20 bis 99	61	43	30	37	4	11	4	2	2	4	1	5
100 bis 499	93	38	27	31	3	13	9	3	5	5	1	3
ab 500	97	50	26	16	5	24	8	4	6	5	3	3
Nordbayern	24	42	23	37	3	12	8	2	4	3	0	6
Südbayern	27	49	35	26	3	13	5	3	3	3	2	7
Bayern insgesamt	25	46	30	31	3	12	6	3	4	3	1	7
Alte Bundesländer	27	45	30	30	4	13	6	3	4	4	1	5
Neue Bundesländer	25	44	14	33	4	30	5	3	3	2	1	6
Deutschland insgesamt	27	45	27	30	4	16	6	3	4	4	1	5

A Kündigung seitens des Arbeitnehmers

B Kündigung seitens des Betriebes

C Abgänge nach Abschluss der betriebl. Ausbildung

D Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages

E Einvernehmliche Aufhebung

F Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens

G Ruhestand mit gesetzlicher Altersgrenze

H Ruhestand vor gesetzlicher Altersgrenze

I Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit

J Sonstiges

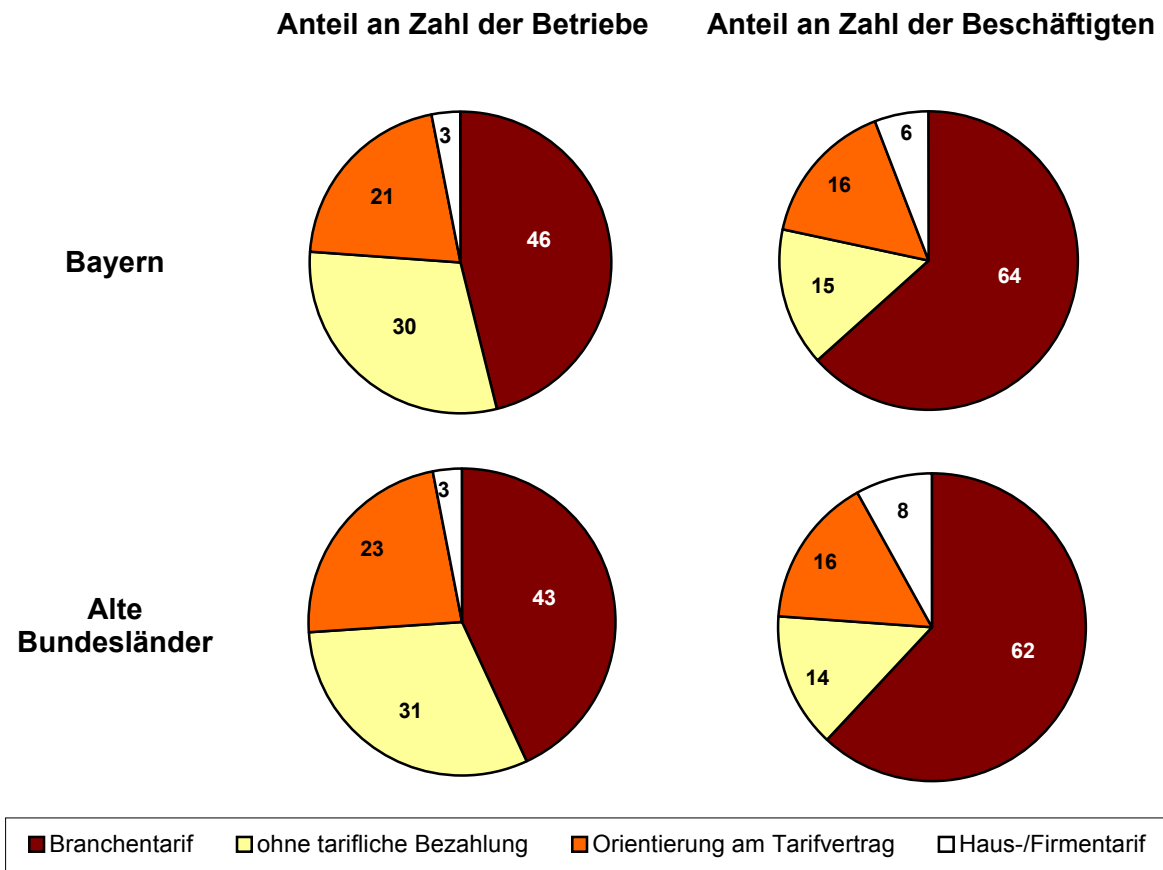
5.5 Tarifbindung und Tarifierorientierung

Wie bereits im Vergleich 2001 zu 2002, hat sich auch von 2002 auf 2003 hinsichtlich der Reichweite von Tarifverträgen in Bayern wie in Westdeutschland kaum etwas verändert. Soweit numerische Veränderungen überhaupt auftraten, bewegen sie sich im statistischen Unsicherheitsbereich auch einer großen Stichprobe.⁵⁸ Sowohl bezo-

⁵⁸ 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).

gen auf die Anteile an den Betrieben wie auf die Anteile an den betroffenen Beschäftigten unterscheidet sich das bayerische Ergebnis 2003 nur marginal von den westdeutschen Befunden (vgl. Darstellung 5.12).

Darstellung 5.12: Anwendung von Tarifverträgen in Bayern bzw. den Alten Bundesländern 2003 (Angaben in Prozent)



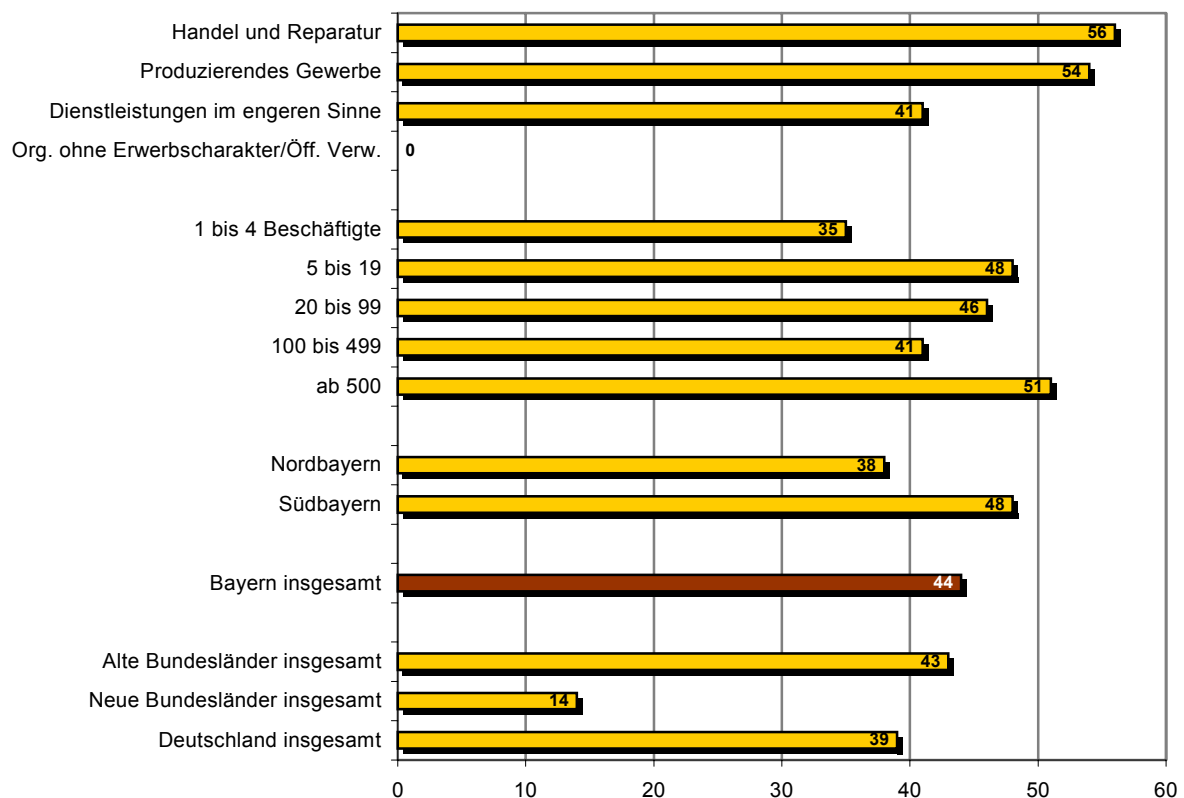
In 30 Prozent der Betriebe im Freistaat mit 15 Prozent aller Beschäftigten gilt weder ein Tarifvertrag noch erfolgt eine Orientierung an einem solchen. Das betrifft vor allem die Bereiche Handel und Reparatur, die Dienstleistungsbranchen im engeren Sinne sowie die Kleinst- und Kleinbetriebe (vgl. Darstellung 5.13). In 46 Prozent der Betriebe mit 64 Prozent der Beschäftigten gilt ein Branchentarifvertrag, vor allem bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung und im Produzierenden Gewerbe. Der Anteil steigt mit zunehmender Betriebsgröße. Einen Haus-/Firmentarifvertrag gab es in 3 Prozent der bayerischen Betriebe mit 6 Prozent der Beschäftigten, bei wiederum mit zunehmender Betriebsgröße steigendem Anteil. Eine Orientierung an einem Tarifvertrag gilt für 21 Prozent der Betriebe (mit 16 Prozent der Beschäftigten), vor allem also in kleineren Betrieben.

Darstellung 5.13: Tarifbindung und Tarifierorientierung (Angaben in Prozent)

	Betriebe mit Tarifbindung				Beschäftigte in Betrieben mit tariflicher Bezahlung			
	insgesamt	Branchen- tarifvertrag	darunter:		insgesamt	Branchen- tarifvertrag	darunter:	
			Haustarif/ Firmentarif	Branchen- tarifvertrag			Haustarif/ Firmentarif	Branchen- tarifvertrag
Handel und Reparatur	68	40	3	25	84	57	11	16
Produzierendes Gewerbe	82	59	2	21	92	69	6	17
Dienstleistungen im engeren Sinne	67	40	4	23	78	58	3	18
Org. ohne Erwerbschar./ Öff. Verwaltung	77	67	1	9	96	87	8	1
1 bis 4 Beschäftigte	55	33	2	20	58	34	2	22
5 bis 19	79	52	3	24	79	53	3	23
20 bis 99	85	63	5	17	86	62	6	17
100 bis 499	93	75	5	13	92	73	6	13
ab 500	93	80	7	6	96	80	11	5
Nordbayern	70	44	4	21	87	66	6	14
Südbayern	71	47	2	22	84	62	6	17
Bayern insgesamt	70	46	3	21	85	64	6	16
Alte Bundesländer	69	43	3	23	86	62	8	16
Neue Bundesländer	58	21	5	32	78	43	11	24
Deutschland insgesamt	67	39	3	25	85	59	8	17

Im Betriebspanel 2003 wurden die Betriebe insbesondere nach der (über-)tariflichen Bezahlung und nach den Dimensionen der Tarifierung befragt. Darstellung 5.14 zeigt, wie viele von den Betrieben mit einem Branchen- bzw. Firmen-/Haus-tarifvertrag eine übertarifliche Bezahlung kennen. Danach gibt es in 44 Prozent dieser Betriebe eine übertarifliche Entlohnung. Dies gilt eher in süd- als in nordbayerischen Betrieben und wesentlich häufiger als in Ostdeutschland. Die Höhe der übertariflichen Entlohnung liegt in den tarifgebundenen Betrieben in allen Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen bei ca. 11 Prozent des tariflichen Entgelts.

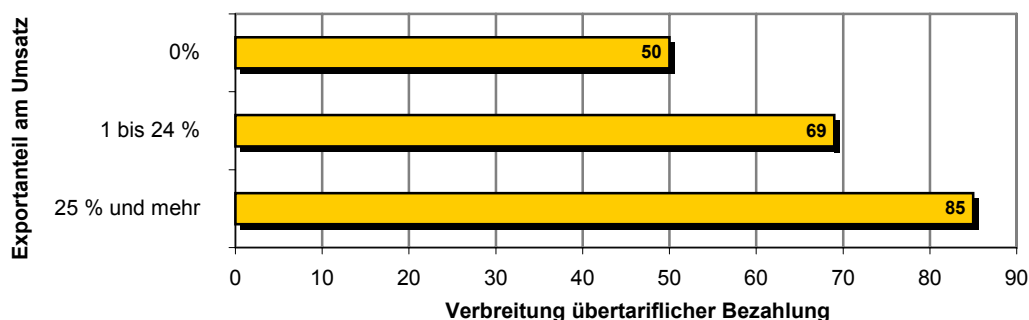
Darstellung 5.14: Zahlung von Löhnen und Gehältern über Tarif in Betrieben mit Tarifgeltung (Angaben in Prozent)



Darstellung 5.15 legt einen sehr eindeutigen Zusammenhang dar, zwischen der Exportorientierung der Betriebe⁵⁹ und der Zustimmung zur Aussage, ob es im Betrieb übertarifliche Löhne/Gehälter gebe. In stark exportorientierten Betrieben ist die übertarifliche Bezahlung – hier unabhängig davon, ob der Betrieb tarifgebunden oder nur tarifierorientiert ist – deutlich verbreiteter als in weniger exportaktiven oder gar solchen Betrieben ohne Export.

⁵⁹ Einbezogen sind hier nur diejenigen Betriebe, für die der Umsatz die strategische Erfolgskennziffer ist (vgl. Abschnitt 3.1)

Darstellung 5.15: Exportorientierung und Verbreitung übertariflicher Bezahlung (Angaben in Prozent)



Bei denjenigen Betrieben mit Orientierung an einem Tarifvertrag (21% der bayerischen Betriebe) zahlt ein Fünftel höhere Löhne als im Bezugstarif, nur 1 Prozent zahlt untertariflich (vgl. Darstellung 5.16). Die Antworten auf die Zusatzfrage nach der Höhe der Abweichungen von den Vergleichslöhnen/-gehältern sind wegen der geringen Fallzahlen statistisch recht unsicher, deuten jedoch eine Abweichung von jeweils durchschnittlich ca. einem Zehntel an. 50 Prozent der bayerischen Betriebe mit einer Orientierung an einem Tarifvertrag beschränken diese Orientierung auf die Entlohnung. Für 41 Prozent der Betriebe mit einer Orientierung an einem Tarifvertrag bezieht sich das auch auf die Dauer des Jahresurlaubs, bei 34 Prozent auf die Arbeitszeit und bei 28 Prozent auf Zusatzleistungen wie Weihnachts- und/oder Urlaubsgeld.

Darstellung 5.16: Betriebe mit Orientierung am Branchentarifvertrag (Angaben in Prozent)

	Bayern	Westdeutschland	Ostdeutschland
Anteil der Betriebe mit Orientierung an einem Tarifvertrag	21	23	32
Der Betrieb zahlt in Bezug auf den Branchentarifvertrag im Durchschnitt			
... höhere Löhne	20	26	6
... vergleichbare Löhne	79	71	80
... niedrigere Löhne	1	3	14
Summe	100	100	100
Durchschnittliche Höhe der Zahlungen			
... über Tarif in v.H.	(11)	(11)	(12)
... unter Tarif in v.H.	(8)	(10)	(13)
Orientierung am Branchentarifvertrag auch hinsichtlich (Mehrfachnennungen)			
... Zusatzleistungen wie Weihnachts-/ Urlaubsgeld	28	31	16
... Dauer des Jahresurlaubs	41	41	44
... Arbeitszeit	34	33	43
... sonstige Regelungen	13	12	9
... nichts davon	50	50	47

5.6 Löhne/Gehälter

Dividiert man die im Betriebspanel erfragte Bruttolohn- und Gehaltssumme (ohne Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) für den Monat Juni 2003 durch die in Vollzeitäquivalente⁶⁰ umgerechnete Zahl der abhängig Beschäftigten, so ergibt sich in Bayern ein Wert von € 2.518 (vgl. Darstellung 5.17). Bei Division durch die Zahl aller Beschäftigten liegt der Wert bei € 2.342. Dieser Betrag ist gegenüber den Vergleichswerten der Vorjahre (€ 2.357 in 2001 und € 2.354 in 2002) nicht gestiegen und liegt wie in den Vorjahren unter den Vergleichswerten des westdeutschen Durchschnitts (€ 2.421 in 2001 und € 2.510 in 2002).

Darstellung 5.17: Lohn/Gehalt¹ im Juni 2002 und 2003 je Vollzeitäquivalent² (in Euro)

	Basis: Alle Beschäftigten		Basis: Abhängige Beschäftigte	
	2002	2003	2002	2003
Handel und Reparatur	2.115	2.076	2.345	2.327
Produzierendes Gewerbe	2.550	2.545	2.687	2.680
Dienstleistungen im engeren Sinne	2.269	2.237	2.449	2.437
Organisation ohne Erwerbschar./ Öff. Verwaltung	2.450	2.542	2.450	2.542
1 bis 4 Beschäftigte	1.383	1.381	2.090	2.175
5 bis 19	1.874	1.883	2.186	2.225
20 bis 99	2.370	2.312	2.435	2.373
100 bis 499	2.611	2.613	2.616	2.619
ab 500	2.933	2.958	2.934	2.958
Nordbayern	2.295	2.288	2.452	2.449
Südbayern	2.401	2.384	2.573	2.572
Bayern insgesamt	2.354	2.342	2.519	2.518
Alte Bundesländer	2.510	2.502	2.680	2.676
Neue Bundesländer	1.849	1.879	1.995	2.021
Deutschland insgesamt	2.400	2.399	2.568	2.569

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

⁶⁰ Diese Bildung eines synthetischen Indexwertes, die die regionalen, branchenspezifischen und betriebsgrößenspezifischen Werte vergleichbar macht, ist wegen unterschiedlicher Teilzeitquoten, Auszubildendenanteile etc. nötig. Mit zu beachten sind die unterschiedlichen vereinbarten Sollarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte. Der Index ist vor allem in der Entwicklung über Zeit aussagefähig.

Wie schon in 2002 liegt die Entlohnung in Nordbayern unter derjenigen in Südbayern. Mit steigender Betriebsgröße ist ein erheblicher Anstieg der Entlohnung festzustellen. Am geringsten sind die Werte bei Handel und Reparatur bzw. bei den Dienstleistungen im engeren Sinne.

5.7 Zusammenfassung

Im Bezug auf die Personalpolitik der Betriebe liefert das IAB-Betriebspanel eine Reihe von Indikatoren und Befunden, die auf dieser repräsentativen Basis – und so verknüpfbar – von keiner anderen Datenquelle bereitgestellt werden. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist jedoch auch bei diesen Daten immer zu beachten, dass die gemessenen Phänomene z.T. sehr unterschiedlich interpretierbar sind. So ist z.B. eine hohe Fluktuation / ein hoher „Job-Turnover“ auf recht verschiedene Weise definier- und operationalisierbar. Gleichzeitig kann dies als Maß hoher Flexibilität des Arbeitsmarktes, aber auch als Indiz geringer Betriebstreue und defizitärer Personalpolitik angesehen werden.

- Im Freistaat war im ersten Halbjahr 2003 der Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen ebenso wie derjenige mit Personalabgängen etwas geringer als im westdeutschen Durchschnitt.
- Vier Prozent aller Betriebe im Freistaat, die in diesem Zeitraum kein Personal eingestellt haben, hätten dies gerne getan. 70 Prozent der Betriebe mit Personaleinstellungen haben nur unbefristete, 22 Prozent nur befristete Verträge abgeschlossen.
- Bezogen auf die Zahl der Beschäftigten zur Jahresmitte beträgt der Anteil der Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2003 vier Prozent. 45 Prozent der neu Eingestellten waren Frauen. 37 Prozent der Neueinstellungen erfolgten befristet, 51 Prozent davon waren Frauen – mit leicht zunehmender Tendenz und etwas mehr als im westdeutschen Durchschnitt. Bei Handel und Reparatur sowie den Dienstleistungen im engeren Sinne ist der Anteil der befristeten Neueinstellungen massiv zurückgegangen.
- Überproportional hoch – gemessen an der bestehenden Personalstruktur – war in Bayern wie überhaupt in Westdeutschland der Anteil der An-/ Ungelernten unter den Neueinstellungen. Dies gilt jedoch nicht bei den Vakanzen (offene Stellen für sofort gesuchte Arbeitskräfte), was auf hohe Fluktuation und viele Befristungen bei un- und angelernten Arbeitskräften verweist.
- Nur 8 Prozent (2002: 14%) aller bayerischen Betriebe berichten von offenen Stellen zum 30.6.2003, etwas mehr in Süd- als in Nordbayern (West- und Ostdeutschland ebenfalls 8% in 2003).

- Die Betriebe im Freistaat bezeichneten 13 Prozent (Westdeutschland: 15%) der Neueinstellungen als von der Agentur für Arbeit vermittelt, etwas mehr als 2002 (11%). Diese Vermittlungen bezogen sich immer noch schwerpunktmäßig, auf geringer Qualifizierte. Die Meldequote der offenen Stellen lag laut Panel 2003 bei 49 Prozent, genauso viel wie im Schnitt der Alten Bundesländer.
- Nach der Mund-zu-Mund-Propaganda und Zeitungsannoncen werden die Vermittlungsdienste der Agenturen für Arbeit mit Abstand am dritthäufigsten als Weg der Personalsuche genannt. Im Hinblick auf die abgefragte Bedeutung als Weg der Personalsuche schneiden die bayerischen Agenturen für Arbeit etwas besser ab als der westdeutsche Durchschnitt.
- 8 Prozent der bayerischen Betriebe (Westdeutschland: 9%; Ostdeutschland: 25%) berichten von öffentlichen Zuschüssen zu den Lohn- und Gehaltskosten.
- In einem Viertel der Betriebe in Bayern gab es im ersten Halbjahr 2003 Personalabgänge. Jeweils knapp ein Drittel der Personalabgänge erfolgte durch Kündigungen seitens der Betriebe bzw. seitens der Arbeitnehmer, 12 Prozent wegen des Ablaufens eines befristeten Arbeitsvertrages. 4 Prozent der ausscheidenden Beschäftigten gingen in den Ruhestand zur gesetzlichen Altersgrenze, fast ebenso viele, nämlich 3 Prozent, in den vorzeitigen Ruhestand.
- 30 Prozent aller bayerischen Betriebe mit 15 Prozent aller Beschäftigten hatten weder eine Tarifbindung noch eine Tariforientierung. 46 Prozent (Beschäftigte: 64%) unterlagen einem Branchentarif, 3 Prozent (6%) einem Haus- oder Firmentarifvertrag. Bei 21 Prozent der Betriebe (16% der Beschäftigten) gab es eine Tariforientierung.
- 44 Prozent der Betriebe mit Tarifgeltung zahlen Löhne/Gehälter über Tarif. Bei exportorientierten Betrieben ist eine übertarifliche Bezahlung wesentlich häufiger. Die durchschnittliche Höhe der übertariflichen Bezahlung liegt dort bei 11 Prozent. Von den Betrieben mit Tariforientierung zahlen rund ein Fünftel übertariflich.
- Unter den Betrieben mit Tariforientierung beschränkt sich die Hälfte auf eine Orientierung an den Löhnen – 41 Prozent orientieren sich auch hinsichtlich der Dauer des Jahresurlaubs an einem Tarifvertrag.
- Die durchschnittliche Lohn-/Gehaltssumme, umgerechnet je Vollzeitäquivalente, ist auch im Freistaat gegenüber 2002 konstant und lag mit 2.518 € (ohne Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) leicht unter dem westdeutschen Durchschnitt (2.676 €).

6. Ausbildung: Zu viele Betriebe bilden nicht aus

6.1 Zur Problemlage im Befragungszeitraum in 2003: Amtliche Statistik

„In Deutschland fehlten im Jahr 2003 mindestens 15.000 Ausbildungsplätze. Dies markiert den vorläufigen Tiefpunkt einer Entwicklung, während der sich die Lage auf dem Ausbildungsmarkt in den letzten Jahren ständig verschlechtert hat“ (Dietrich, Koch 2004, S. 1).

Nimmt man allein diese Aussage, so rückt – unbenommen aller verschiedenen vorliegenden Datenquellen und der sich daraus ableitenden verschiedenen Zahlen, die mit den o.g. 15.000 fehlenden Ausbildungsplätzen konkurrieren – das Problem der Entwicklung der Ausbildungsplatzbilanz immer stärker in den Mittelpunkt des öffentlichen Interesses: Waren die 15.000 (oder wie viel auch immer) nur ein vorläufiger Tiefpunkt? Geht die Schere noch weiter auf? Was können wir aus den verschiedenen Datenquellen heute schon antizipieren? Warum und wo (Branchen, Betriebsgrößenklassen etc.) ergibt sich das Defizit?

Nach allem, was aus wissenschaftlicher Sicht über die Vor- und Nachteile der verschiedenen Datenquellen zum Ausbildungsgeschehen bekannt ist, gibt es keine ideale oder die „richtige“ Datenquelle. Daher kommt es immer darauf an, möglichst viele Daten zusammenzutragen und so einen synoptischen Überblick zu erhalten. „Die Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels stellt ein wichtiges Instrumentarium dar, um empirische Daten zur beruflichen Aus- und Weiterbildung (vgl. dazu Kapitel 7) zu gewinnen. Berufsausbildung umfasst dabei nicht nur die im dualen System, sondern auch die schulische Berufsausbildung nach Ländergesetzen (z.B. Kranken- und Altenpflege, Erziehung) und die Ausbildung von Beamtenanwärtern/Beamtenanwärterinnen“ (Deutscher Bundestag 2003, S. 108). Diese umfassendere Perspektive und die Vorteile einer großen, repräsentativen Stichprobe mit entsprechenden Differenzierungs- und Auswertungsmöglichkeiten zeichnen das Betriebspanel als Datenquelle zum Thema aus.⁶¹ Das gilt, entgegen ungerechtfertigter Kritik von bestimmter Seite (vgl. Schlosser, Lambertz 2003), gerade auch für die im Panel erfolgende repräsentative Einbeziehung von Kleinbetrieben, deren Ausbildungsleistung (trotz geringerer Quote ausbildender Betriebe) keinesfalls vernachlässigt werden darf (vgl. Bellmann, Bielski, Kistler, Wahse 2004).

In der Kombination von detaillierbaren empirischen Informationen für die Vergangenheit aus dem Betriebspanel und Angaben aus zeitnäheren Daten lässt sich ein Bild

⁶¹ Etwa im Vergleich zu den postalischen Erhebungen des Instituts der Deutschen Wirtschaft, deren hohe Quote (86% in der Frühjahrsumfrage 2003) ausbildender Betriebe auch vor dem Hintergrund zu sehen ist, dass bundesweit nur 906 von 5000 Unternehmen antworteten (vgl. Werner 2003, S. 58); solche selbstselektiven Non-Responses sind im Panel nicht gegeben.

für den Ausbildungsstellenmarkt 2004 prognostizieren, das als schwierig bezeichnet werden muss.

Dazu ist vorab insbesondere folgendes zu beachten:

- Nach der Schüler- und Absolventenprognose 2003 des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus sollte sich die Zahl der Abgänge aus allgemeinbildenden Schulen 2003/2004 im Freistaat deutlich nach oben bewegen:
 - ohne Hauptschulabschluss 12.900 (+ 200 gegenüber Vorjahr)
 - mit Hauptschulabschluss 49.400 (+ 300)
 - mit mittlerem Abschluss 54.800 (+ 2.900)
 - mit allgemeiner Hochschulreife 25.700 (+/- 0)

Dieser prognostizierte Zuwachs ist – abgesehen vom Vorjahr – der höchste seit 1995/96 und ließ zusammen mit noch nicht vermittelten Bewerbern/Altbeständen⁶² und einem (trotz geringer werdender Nachwuchszahlen in Ostdeutschland) wohl anhaltend starken Zustrom von Lehrstellenbewerbern aus anderen Bundesländern eine steigende Nachfrage nach Ausbildungsplätzen erwarten.

- Den steigenden Zahlen von Schulabgängern in Bayern (v.a. mit mittlerem Schulabschluss) standen seit 2002 rückläufige Zahlen bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen gegenüber. Insofern hatte sich die „Schere“ am Ausbildungsmarkt leider wieder und weiter geöffnet.
Am Ende des Berufsberatungsjahres 2002/2003 standen – unbenommen der Nachvermittlungen – den bei den bayerischen Agenturen für Arbeit gemeldeten 87.650 Berufsausbildungsstellen fast 93.300 Bewerber für Berufsausbildungsstellen gegenüber. Demnach kamen in Bayern rein rechnerisch 0,94 Berufsausbildungsstellen auf einen Bewerber (Bund: 0,76). Dieses für Bayern insgesamt im Vergleich zu Deutschland günstige Ergebnis darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass es auch im Freistaat Regionen mit einem deutlichen Mangel an Ausbildungsstellen gibt. Dieses „Süd-Nord-Gefälle“ äußerte sich in einem Verhältnis Stellen je gemeldeter Bewerber von 1,41 in Oberbayern bis hin zu 0,64 in Oberfranken.
- Diese rein rechnerische Gegenüberstellung von Bewerbern und Ausbildungsstellen öffnet den Blick jedoch nicht hinlänglich zu den vorhandenen regionalen und

⁶² Mit der in den letzten Jahren erfolgten Verschlechterung der Ausbildungsmarktbilanz ist ein zunehmender Anteil an „Altnachfrage“ nach Ausbildungsstellen zu beobachten, da viele Jugendliche ihren Ausbildungswunsch auf die nächsten Jahre verschieben und in Übergangslösungen und Warteschleifen ausharren. 2002 waren ca. 50 Prozent der BewerberInnen bereits im Vorjahr auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle (vgl. BMBF 2003, S. 78).

berufsfachlichen Diskrepanzen am Ausbildungsmarkt. Ende September 2003 waren in Bayern 3.540 Bewerber noch nicht vermittelt (Vorjahr: 2.100) und 3.030 Ausbildungsstellen noch nicht besetzt (Vorjahr: 4.610). Rund 5.500 Jugendliche⁶³ mündeten in eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme ein.

Im sogenannten „fünften Quartal“ hatte sich dieses Ergebnis 2003 sogar noch verschlechtert. Als fünftes Quartal wird die Zeit nach Ende des Berufsberatungsjahres von Oktober bis Dezember bezeichnet, in der noch weitere Ausgleichsprozesse für das aktuelle Ausbildungsjahr laufen. So meldeten sich in dieser Zeit in Bayern insgesamt mehr zusätzliche Bewerber (vornehmlich Abbrecher) als vermittelt werden konnten.

6.2 Panel-Ergebnisse 2003: Eigenangaben der Betriebe

6.2.1 Auszubildende und ausbildende Betriebe 2003

Gemäß den Zahlen des Betriebspanels 2003 – also nach Eigenangaben der 1.239 repräsentativ ausgewählten Betriebe – lag die Zahl der Auszubildenden in den Betrieben und Dienststellen Bayerns zum 30.6.2003 hochgerechnet bei 276 Tsd., das sind rund sechs Tausend weniger als zum 30.06.2002 (vgl. Darstellung 6.1).⁶⁴ Damit hatte die Zahl der Auszubildenden⁶⁵ im Betrachtungszeitraum ebenso abgenommen wie in der Gesamtheit der Alten Bundesländer (Abnahme von 1.278 Tsd. auf 1.258 Tsd.) bzw. in den Neuen Bundesländern (Abnahme von 315 Tsd. auf 304 Tsd.), wo bereits von 2001 auf 2002 Abnahmen zu verzeichnen waren.

⁶³ Diese Zahl beinhaltet alle Jugendlichen, deren Eintritt in eine Maßnahme bis Ende September bekannt bzw. geplant war; der tatsächliche Eintrittstermin ist dabei unbenommen (z.T. also auch erst im Oktober – wobei die statistische Abbuchung noch im Berufsberatungsjahr bis Ende September erfolgt).

⁶⁴ Legt man die Angaben der 2003 befragten Betriebe für das Vorjahr zugrunde, so errechnet sich ein etwas schwächerer Rückgang um gut drei Tausend Personen. Solche Abweichungen sind auch bei Panel-Erhebungen mit hohen Raten erneut antwortender Betriebe bei den hochgerechneten Ergebnissen normal und innerhalb der statistischen Unsicherheitsbereiche. Zentral ist die Tatsache, dass sich aus beiden Referenzen ein leichter Rückgang errechnet.

⁶⁵ Dies bedeutet immer z.B. inkl. Beamtenanwärter. Die Zahlen des Betriebspanels beruhen (vgl. oben) auf einer anderen Grundgesamtheit und Erhebungsmethodik als die Geschäftsstatistiken der Bundesagentur für Arbeit und die Kammerstatistiken. Für die Betriebe, die angaben, Mitglied der IHK zu sein, errechnet sich zum 30.06.2003 im Freistaat eine Auszubildendenzahl von 146 Tsd., für die Handwerkskammer-Betriebe eine hochgerechnete Zahl von 92 Tsd. Dies korrespondiert im Übrigen gut mit den 95.509 Lehrlingen, die der Bayerische Handwerkstag (2003, S. 21) für den 31.12.2002 angibt (bei einem Rückgang gegenüber dem Vorjahr – 31.12.2001 – von minus 4,2%). Dabei errechnet sich für die IHK-Betriebe eine Auszubildendenquote von 5 Prozent und ein Anteil von 29 Prozent ausbildender Betriebe an allen Betrieben. Bei den Betrieben, die der Handwerkskammer angehören, lauten die entsprechenden Zahlen 8 und 49 Prozent.

Im Gegensatz zu den Ergebnissen der Panel-Erhebung 2002 lag der Rückgang an Auszubildenden zwischen 2002 und 2003 nicht primär am Produzierenden Gewerbe, sondern im Bereich Handel und Reparatur (Abnahme von 10 Prozent um 7 Tsd. Auszubildende). Relativ gesehen gab es im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung sogar wieder eine Zunahme. Einen starken Rückgang in den Auszubildendenzahlen – nach einem Anstieg im Jahr zuvor – verzeichneten die unternehmensnahen Dienstleistungen.

Darstellung 6.1: Auszubildendenzahlen 2001, 2002 und 2003 (jeweils 30.06.)

	Zahl in 1000			Veränderung		Auszubildendenquote ¹		
	2001	2002	2003	2002/ 2003 in %	2001/ 2003 in %	2001	2002	2003
Handel und Reparatur	68	69	62	-10	-9	8	8	7
Produzierendes Gewerbe	109	105	105	0	-4	6	6	6
Dienstleistungen im engeren Sinne	92	98	98	0	7	4	5	4
Org. ohne Erwerb./Öff. Verw.	10	8	10	25	0	2	2	2
1 bis 4 Beschäftigte	26	20	19	-5	-27	6	5	5
5 bis 19	89	94	89	-5	0	7	7	6
20 bis 99	74	75	75	0	1	5	6	6
100 bis 499	46	47	50	6	9	4	4	4
ab 500	46	46	44	-4	-4	4	4	4
Nordbayern	135	136	135	-1	0	6	6	6
Südbayern	147	147	141	-4	-4	5	5	5
Bayern insgesamt	281	282	276	-2	-2	5	5	5
Alte Bundesländer	1283	1278	1258	-2	-2	5	5	5
Neue Bundesländer	331	315	304	-3	-8	6	6	6
Deutschland insgesamt	1614	1593	1562	-2	-3	5	5	5

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

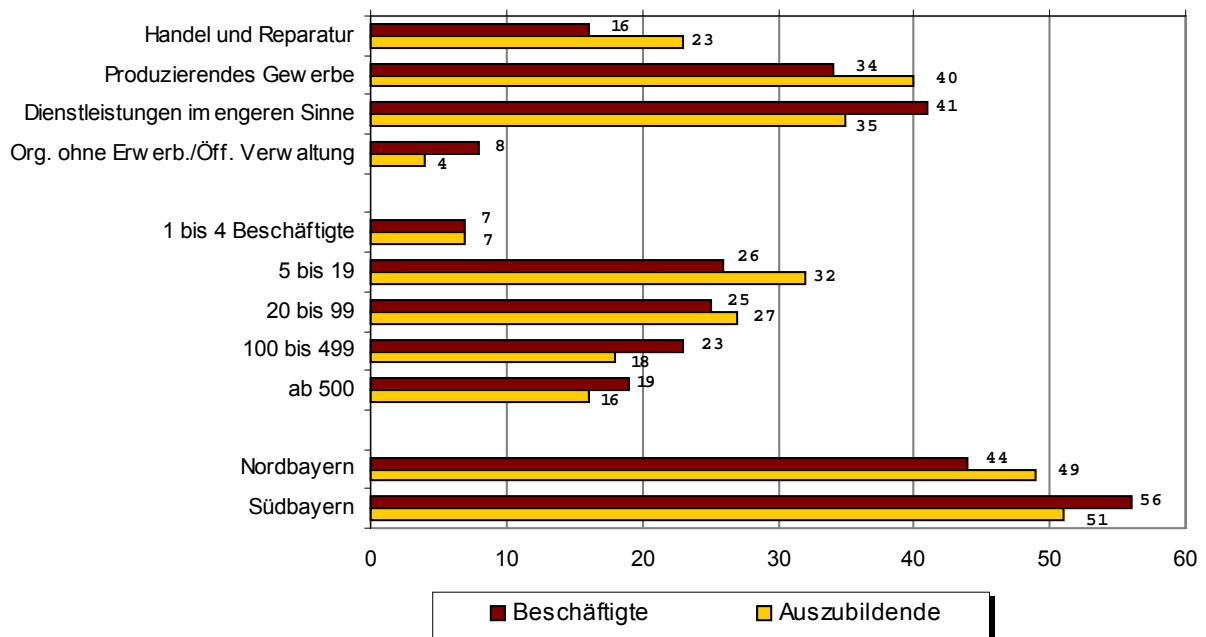
Die Auszubildendenquote – Anteil der Auszubildenden (inklusive Beamtenanwärter etc.) an allen Beschäftigten – ist in Nordbayern mit 6 Prozent weiterhin etwas höher als in Südbayern (5%)⁶⁶. Im Dienstleistungsbereich ist diese Quote nach einer letzt-

⁶⁶ Nach Regierungsbezirken betrachtet ist die Auszubildendenquote in Mittelfranken am höchsten und in Schwaben am niedrigsten. Auf Basis der amtlichen Statistik über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte liegt die Auszubildendenquote (Anteil der dort erfassten Auszubildenden an allen Beschäftigten) in Bayern traditionell höher als im Durchschnitt der Alten Bundesländer. Mitte 2003 betrug diese Quote für den Freistaat 5,59 Prozent und lag damit um 0,22 Prozentpunkte über dem westdeutschen Wert. Diese scheinbar nur geringe Differenz der Anteilswerte verbirgt allerdings den nicht unerheblichen Unterschied bei einer absoluten Betrachtung. Hätte Bayern die gleiche Auszubildendenquote wie Westdeutschland, dann gäbe es im Freistaat fast 10.000 Auszubildende weniger. Umgekehrt wären in Westdeutschland insgesamt 48.000 mehr junge Menschen in Ausbildung, wenn die hohe Ausbildungsleistung von Bayern erreicht würde.

jährigen Zunahme wieder auf 4 Prozent gesunken. Weiterhin überdurchschnittliche Quoten zeigen der Bereich Handel und Reparatur (trotz eines deutlichen Rückgangs in der Auszubildendenzahl immerhin 7%) und das Produzierende Gewerbe (6%). Die Organisationen ohne Erwerbscharakter und die Öffentliche Verwaltung bilden weiterhin das Schlusslicht. Am geringsten ist die Auszubildendenquote in den größeren Betrieben.

In den Kleinstbetrieben mit ein bis vier Beschäftigten konnte der Abnahmetrend in den absoluten Zahlen seit 2001 zwar gemildert aber nicht ganz gestoppt werden. Am stärksten ging die Auszubildendenzahl hingegen bei Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten 2003 zurück (-5 Tsd.). Auch Großbetriebe ab 500 Beschäftigte verzeichneten 2003 2 Tsd. Auszubildende weniger als im Jahr zuvor. Lediglich bei Betrieben mit einer Größe zwischen 100 bis unter 500 Beschäftigten konnte eine Zunahme von knapp 3 Tsd. Auszubildenden erzielt werden.⁶⁷ Darstellung 6.2 zeigt eindeutig, dass die branchen- und betriebsgrößenklassenspezifische Verteilung der Beschäftigten deutlich von derjenigen der Auszubildenden abweicht.

Darstellung 6.2: Die Bedeutung der Klein- und Mittelbetriebe für die Beschäftigung und die Berufsausbildung in Bayern 2003 (Anteile in Prozent)



⁶⁷ Bei den Ursachen für die Verschlechterung der Ausbildungsbilanzen werden meist Gründe der mangelhaften Kosten-Nutzen-Relation bei wirtschaftlich schwierigen Rahmenbedingungen genannt (vgl. DIHK 2004). Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zeigen jedoch, dass sich durch die Ausbildung von Beschäftigten Kosten für die Rekrutierung externer Fachkräfte (durchschnittlich ca. 5.800 Euro) sowie Ausfallkosten und Fehlbesetzungskosten bei gleichzeitiger höher sicher gestellter Leistungsqualität vermeiden lassen und der Nutzen der eigenen Ausbildung des betrieblichen Fachkräftenachwuchses gegenüber der Rekrutierung von Fachkräften bei weitem überwiegt (vgl. Beicht, U.; Hermann, H.; Walden, G., 2003, S. 4). Somit geht insofern für viele bayerische Klein- und Kleinstbetriebe ein Weg, die in der Bedeutung ständig zunehmende Qualität des Humankapitalstamms sicherzustellen, verloren.

Es sind – wie schon in den Vorjahren (vgl. Böhme, Heinecker, Huber, Kistler 2003, S. 69), aber nicht mehr ganz so stark – vor allem die Kleinbetriebe mit 5 bis 19 Beschäftigten, die überproportional Ausbildungsleistungen erbringen: Ihr Anteil an den Beschäftigten liegt bei 26, der Anteil an den Auszubildenden bei 32 Prozent. Dagegen sind in den Betrieben mit über 100 Beschäftigten 42 Prozent aller Beschäftigten tätig, aber nur 34 Prozent aller Auszubildenden.

Als Ausbildungsträger zeichnen sich Handel und Reparatur sowie das Produzierende Gewerbe aus; Dienstleistungen im engeren Sinn und Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung bilden, trotz Einbezug gerade von BeamtenanwärterInnen im IAB-Betriebspanel, nur unterproportional aus. Nordbayern hat einen über dem Beschäftigtenanteil liegenden Auszubildendenanteil.

Der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Bayern ist – nach der Selbsteinschätzung der befragten Personalverantwortlichen – zwischen 2001 und 2003 gestiegen und liegt inzwischen bei 66 Prozent. Indes bildet nicht jeder Betrieb mit Ausbildungsberechtigung auch aus.⁶⁸ In der Analyse des Betriebspanels für Bayern werden 34 Prozent der Betriebe als Ausbildungsbetriebe gezählt⁶⁹ (vgl. Darstellung 6.3). Das ist ein Prozentpunkt weniger als im Jahr 2002. Von allen Betrieben bilden also nur 34 Prozent aus. Bezogen auf alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung liegt der entsprechende Anteil damit bei 51 Prozent (das sind 4 Prozentpunkte weniger als im Vorjahr).

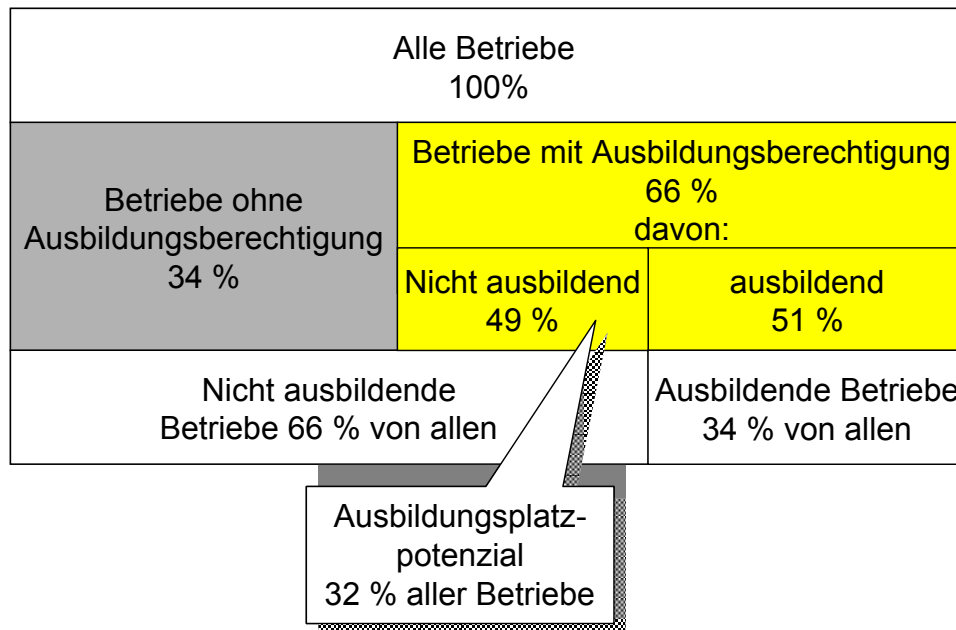
Infolgedessen verbleibt 2003 ein gestiegenes „Ausbildungsplatzpotenzial“ von 32 Prozent aller Betriebe (2002: 29%), die, obwohl sie über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, nicht ausbilden. Gemessen an der Zahl der Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, bedeutet das: 49 Prozent (2002: 45%) aller ausbildungsberechtigten Betriebe bilden nicht aus (vgl. auch Darstellung 6.5 weiter unten). Dies ist ein wichtiges aktivierbares Reservoir z.B. für Kampagnen zur Steigerung der Ausbildungsaktivitäten (hochgerechnet handelt es sich dabei um rund 110 Tsd. Betriebe).

⁶⁸ Gerade in sehr kleinen Betrieben ist eigentlich nicht zu erwarten, dass sie über die Jahre hinweg permanent ausbilden. Um so mehr ist – nochmals mit Bezug auf Darstellung 6.2 – beachtenswert, dass ihr Anteil an den Beschäftigten bzw. Auszubildenden jeweils bei 7 Prozent liegt.

⁶⁹ In der Tat ist dies in einer Stichtagserhebung auch ein Zählungs- oder Definitionsproblem. Im Panel werden als Ausbildungsbetriebe 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.

Darstellung 6.3: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Bayern 2003



Besonders hohe Anteile von nicht auszubildenden Betrieben mit so definiertem „Ausbildungspotenzial“ (an allen Betrieben) finden sich beim Kredit- und Versicherungsgewerbe (47%), bei Verkehr und Nachrichtenübermittlung (45%), Handel und Reparatur (39%) und trotz abnehmender Tendenz immer noch bei der Bauwirtschaft (38%).

In den Kleinstbetrieben (39%) ist ein erhebliches und gestiegenes Ausbildungspotenzial von Betrieben zu erkennen, wo zumindest eine fehlende Ausbildungsberechtigung nicht die mangelnde Ausbildungsbeteiligung erklärt (vgl. Darstellung 6.4).

Wie bereits 2002 hat auch 2003 in den Kleinstbetrieben die Zahl der Beschäftigten bzw. die der Auszubildenden nochmals deutlich abgenommen (seit 2001 von 449 auf 392 bzw. von 26 auf 19 Tsd.); dies trotz von 2001 auf 2002 deutlich steigendem Anteil ausbildender Betriebe. In der Konsequenz bedeutet dies, dass die Zahl der Auszubildenden pro ausbildenden Betrieb weiter gesunken ist.

Während dies 2002 in den Kleinbetrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten mit einer erhöhten durchschnittlichen „Lehrlings“-Zahl kompensiert werden konnte (vgl. Böhme, Heinecker, Huber, Kistler 2003, S. 71), ist 2003 bei den Kleinbetrieben festzustellen, dass der Anteil an trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbildenden Betrieben steigt (von 29 auf 31%) und parallel deren Anteil an ausbildenden Betrieben gemessen an allen Betrieben sinkt (vgl. Darstellung 6.4).

Darstellung 6.4: Ausbildungsverhalten 2001 bis 2003 der Betriebe in Bayern nach Betriebsgrößenklassen (Angaben in Prozent, bezogen auf alle Betriebe)

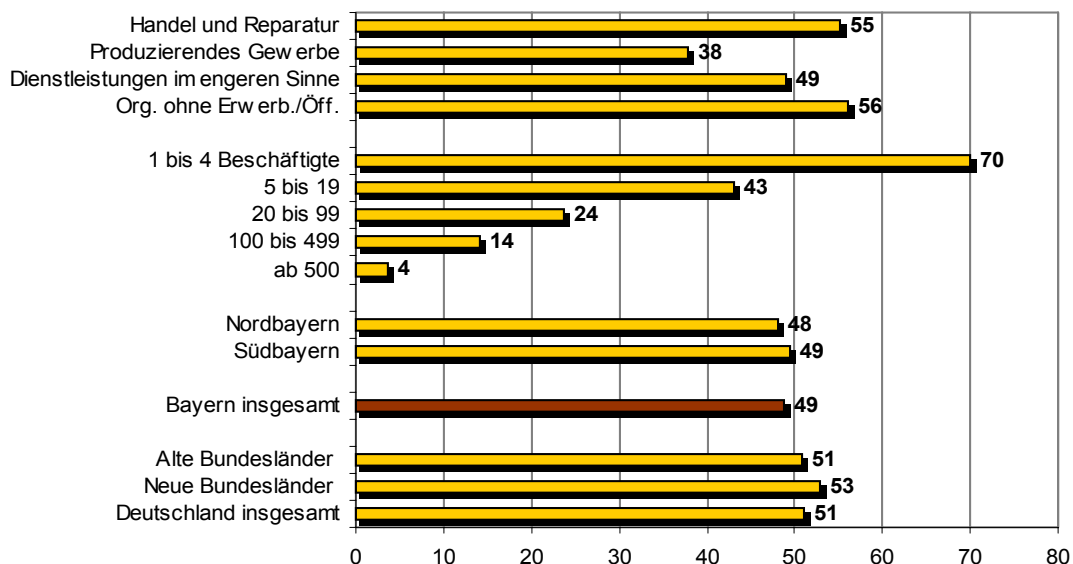
	Anteil ausbildende Betriebe an allen Betrieben		
	2001	2002	2003
1 bis 4 Beschäftigte	16	20	17
5 bis 19	37	42	41
20 bis 99	59	60	63
100 bis 499	82	80	79
ab 500	92	90	89
Bayern insgesamt	30	35	34
Alte Bundesländer	30	31	30
	Anteil trotz Berechtigung nicht ausbildender Betriebe an allen Betrieben		
	2001	2002	2003
1 bis 4 Beschäftigte	35	32	39
5 bis 19	29	29	31
20 bis 99	21	18	19
100 bis 499	12	13	13
ab 500	5	2	3
Bayern insgesamt	30	29	32
Alte Bundesländer	26	27	31
	Anteil Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung an allen Betrieben		
	2001	2002	2003
1 bis 4 Beschäftigte	50	48	45
5 bis 19	34	29	28
20 bis 99	21	21	18
100 bis 499	6	7	8
ab 500	3	8	8
Bayern insgesamt	39	36	33
Alte Bundesländer	44	42	39

Prinzipiell gilt, wie schon erwähnt, dass Betriebe, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden, zunehmend eine primäre Zielgruppe für entsprechende Kampagnen und Maßnahmen zur Aktivierung eines verstärkten Ausbildungsverhaltens darstellen.

Die Zahl der Betriebe, die trotz bestehender Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden, beträgt (gemessen an der Gesamtzahl aller Betriebe mit Ausbildungsberechtigung) für Bayern insgesamt 49 Prozent (2002: 45 Prozent).

Dieser Wert in Bayern (vgl. Darstellung 6.5) entspricht knapp demjenigen in den Alten Bundesländern, wobei kaum Unterschiede zwischen Süd- und Nordbayern festzustellen sind (2002 war das Ausbildungsverhalten in Nordbayern noch deutlich besser als in Südbayern).⁷⁰ Ebenso nimmt der Anteil trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbildender Betriebe erwartungsgemäß mit zunehmender Betriebsgröße deutlich ab. Als dramatisch ist die Entwicklung bei Kleinstbetrieben unter 5 Beschäftigten zu bewerten, da dort dieser Anteil seit 2002 von 61 auf 70 Prozent sprunghaft angestiegen ist.

Darstellung 6.5: Anteil trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbildender Betriebe (an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung) (Angaben in Prozent)

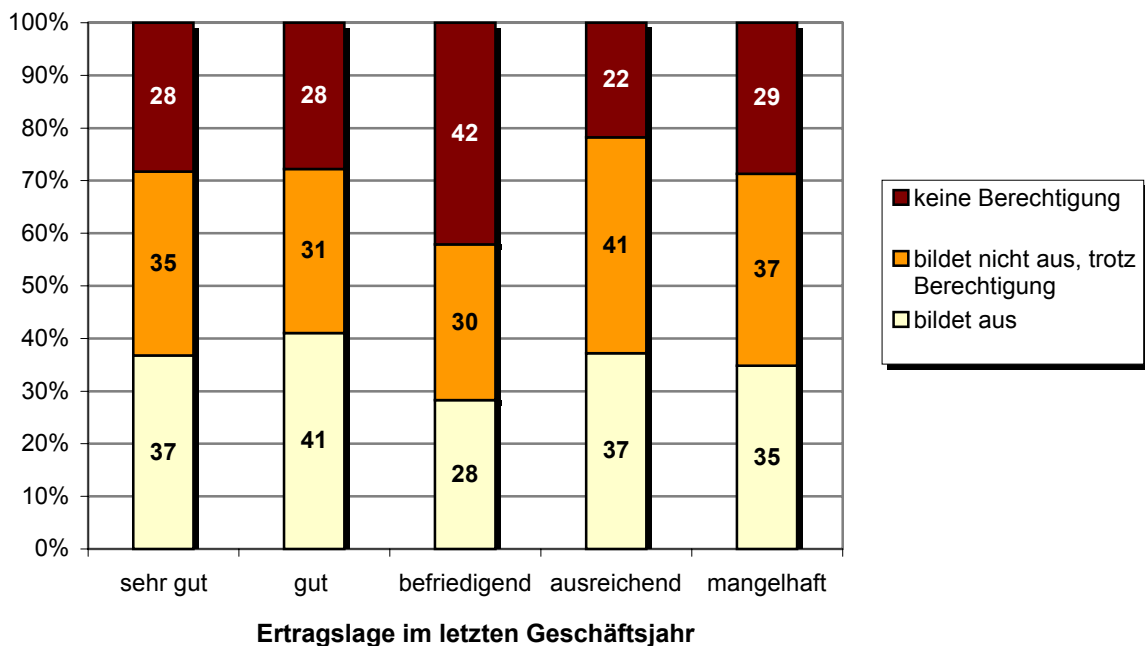


Auffällig ist der Zusammenhang zwischen der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung auf der einen Seite und der Eigeneinschätzung der Ertragslage des Betriebes (vgl. Darstellung 6.6) bzw. der von den Betrieben erwarteten mittelfristigen Beschäftigungsentwicklung (vgl. Darstellung 6.7) auf der anderen Seite.

⁷⁰ Nach Regierungsbezirken sortiert, fällt der überdurchschnittlich hohe Wert für Schwaben (64%) auf. Allerdings ist hierbei zu beachten, dass dies nur sehr grobe Tendenzangaben sein können. Die Fallzahlen sind für die Teilgesamtheit der ausbildungsberechtigten Betriebe nach Regierungsbezirken differenziert eigentlich zu gering. Differenziert nach Branchen findet man den höchsten Anteil trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbildender Betriebe im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung (71%) und dem Kredit- und Versicherungsgewerbe (62%). Gegenüber 2002 weiter gesunken ist der Wert auch im Verarbeitenden Gewerbe und liegt nun bei 29 Prozent (2002: 30%).

Zwischen Ertragslage und Ausbildungsbeteiligung herrscht nicht der erwartete eindeutige, lineare Zusammenhang. Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe mit guter bzw. sehr guter Ertragslage⁷¹ ist kaum höher als diejenige der Betriebe, die ihre Ertragslage in Bezug auf das Vorjahr 2002 als nur ausreichend oder gar als mangelhaft einschätzten. Dazwischen findet sich bei der Mittelkategorie der Betriebe mit befriedigender Ertragslage ein recht geringer Anteil ausbildender Betriebe (von denen sich sehr viele auch als nicht ausbildungsberechtigt bezeichnen).

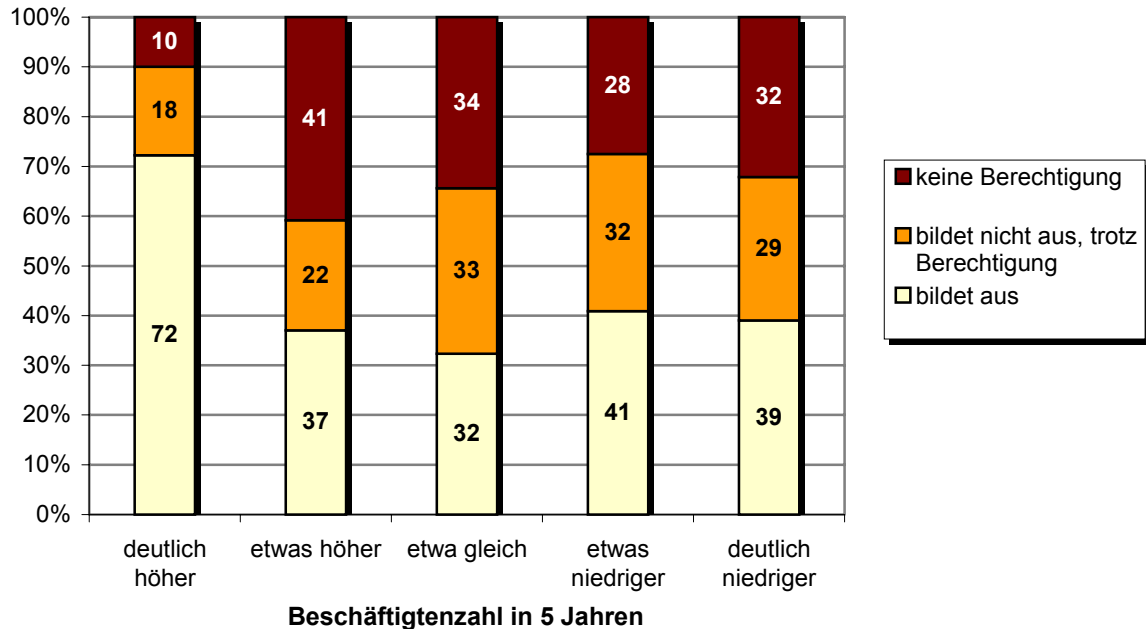
Darstellung 6.6: Ausbildungsverhalten der Betriebe nach Eigeneinschätzung der Ertragslage im letzten Geschäftsjahr 2002 (Angaben in Prozent)



Die (nicht allzu vielen) Betriebe, die mittelfristig eine deutlich höhere Beschäftigtenzahl erwarten, bilden zu einem weit überwiegenden Anteil auch aus. Bei nur etwas positiver Beschäftigungserwartung und bei erwarteter gleich bleibender Beschäftigtenzahl bis 2008 ist der Anteil der ausbildungsaktiven Betriebe aber geringer als bei denjenigen mit erwarteter abnehmender Beschäftigtenzahl auf mittlere Frist.

⁷¹ Bei letzteren ist die relativ geringe Fallzahl zu beachten.

Darstellung 6.7: Ausbildungsverhalten der Betriebe nach erwarteter Beschäftigtenzahl in 5 Jahren (Angaben in Prozent)



Bemerkenswert ist auch, dass die Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben mit Branchentarifvertrag wesentlich höher ist (42%) als in Betrieben mit Haus-/ Firmentarifvertrag (32%) bzw. in den Betrieben ohne Tarifvertrag (26%).

Insgesamt ist festzuhalten, dass die Auszubildendenquote zur Jahresmitte 2003 bei den Kleinstbetrieben (1 bis 4 Beschäftigte) im Freistaat mit 4,8 Prozent gegenüber 5,3 Prozent bei den Betrieben mit 5 und mehr Beschäftigten recht ordentlich ist. Oder, noch deutlicher formuliert: Das Angebot an Ausbildungsplätzen krankt nicht daran, dass der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben bei den Kleinstbetrieben nur bei 17 Prozent liegt, sondern daran, dass dieser Wert für alle Betriebe mit 5 und mehr Beschäftigten nur bei 46 Prozent liegt, denn: Es bilden zwar viele Kleinstbetriebe gar nicht aus, die Ausbildungsquote, d. h. der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten ist aber dennoch größer als in den Großbetrieben (s. Darstellung 6.1).

Für eine Überprüfung der Wirkung der Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung vom Mai 2003, wodurch für (zunächst?) fünf Jahre Ausbilder keine formale Kammerprüfung ablegen müssen, auf die Ausbildungssituation war der Zeitraum bis zur Feldzeit des Betriebspanels sicher zu kurz (vgl. auch Dahms, Wahse 2004, S. 67). Im Panel wurden dazu zwei Fragen gestellt: Einerseits ob den Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung diese Regelung bekannt war und ob sie unter diesen veränderten Rahmenbedingungen die Absicht haben, für ihren Betrieb/ihre

Dienststelle die Ausbildungsberechtigung zu erwerben; andererseits inwieweit Betriebe wegen dieser Veränderung diesen Schritt schon gemacht haben.

Bemerkenswert ist, dass im Freistaat 70 Prozent der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung dies nach Angaben der interviewten Personalverantwortlichen bis zum Befragungszeitpunkt nicht wussten (entsprechende Mitgliedsbetriebe der Handwerkskammern: 65%; IHK-Mitglieder: 72%). Damit liegt der bayerische Wert doch deutlich über dem west- und ostdeutschen Durchschnitt (63 bzw. 62%). Zwei Prozent derjenigen Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung, die davon wussten, planten den (erleichterten) Erwerb der Ausbildungsberechtigung.

Interessant ist auch, dass in Bayern – trotz des kurzen Zeitraums – 11 Prozent der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung angaben, dass sie die Ausbildungsberechtigung wegen dieser Rechtsänderung erworben hätten. Das ist ein höherer Wert als im west- und ostdeutschen Durchschnitt (7 bzw. 8%). Dies betrifft vor allem Dienstleistungsbetriebe und Betriebe aus Südbayern.

6.2.2 Neue Ausbildungsverträge

Für die Entwicklung des Ausbildungsmarktes ist es interessant zu sehen, wie hoch über die Jahre hinweg der Anteil der Auszubildenden mit einem Ausbildungsvertrag aus dem jeweils gerade abgeschlossenen Ausbildungsjahr (sozusagen aus dem ersten Lehrjahr) an allen Auszubildenden ist. Ein anderer Indikator aus dem Betriebspanel ist der Anteil der Betriebe mit bereits abgeschlossenen oder noch geplanten neuen Ausbildungsverträgen für das zur Feldzeit der Befragung beginnende Ausbildungsjahr.

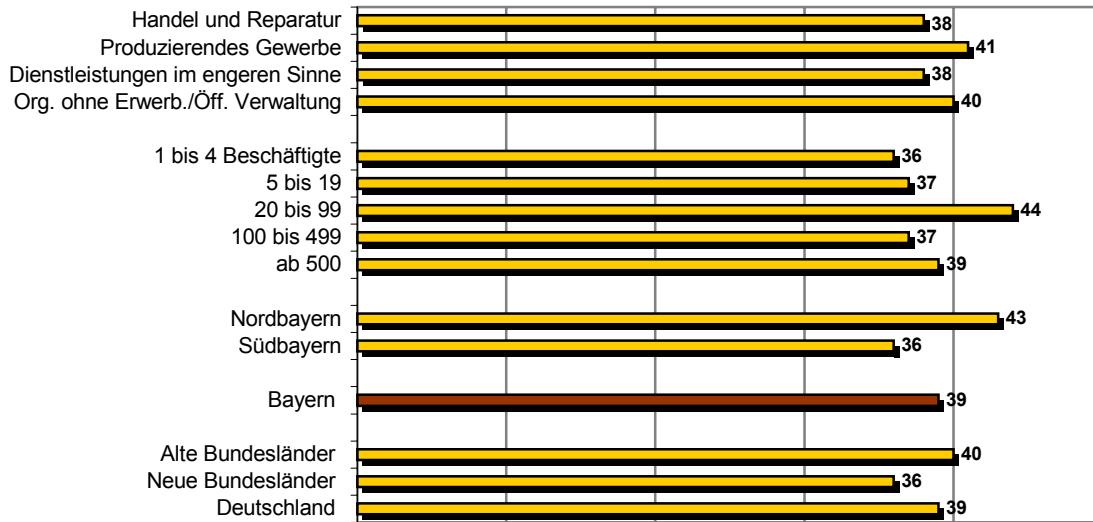
Beide Kennziffern sind relativ weiche Indikatoren, können aber – ähnlich wie die in Abschnitt 1 geschilderten Zahlen der Arbeitsverwaltung – Hinweise auf Trends und Bereiche mit besserer oder schlechterer Entwicklung geben, bzw. auch auf Bereiche, in denen wegen schwächerem Ausbildungsengagement der Betriebe im Vorjahr – unbenommen sonstiger Einflüsse – vielleicht wieder ein größeres Potenzial für zusätzliche Ausbildungsplätze bestehen könnte (et vice versa).

Der Anteil der Auszubildenden mit einem Vertrag 2002/2003 an allen Auszubildenden ist nach den Ergebnissen des Betriebspanels 2003 gegenüber dem entsprechenden Vorjahreswert in Südbayern um drei Prozentpunkte zurückgegangen, in Bayern insgesamt um zwei Prozentpunkte (westdeutscher Durchschnitt: minus ein Prozentpunkt).

Im zum Befragungszeitpunkt gerade abgelaufenen Ausbildungsjahr 2002/2003 hatten bayernweit 39 Prozent aller Auszubildenden einen „neuen“ Ausbildungsvertrag aus diesem Jahr 2002/03 (vgl. Darstellung 6.8). Dieser Wert liegt beim Durchschnitt der Alten (40%) und über dem der Neuen Bundesländer (36%). Deutlich unterdurch-

schnittlich ist der Anteil von Ausbildungsverträgen 2002/03 bei Kleinst- und Kleinbetrieben, er liegt lediglich bei 36 bzw. 37 Prozent.

Darstellung 6.8: Anteil der Auszubildenden mit einem Vertrag 2002/03 an allen Auszubildenden (Angaben in Prozent)



Für das zum Befragungszeitpunkt gerade bevorstehende bzw. beginnende Ausbildungsjahr 2003/2004 waren nach (hochgerechneten) Angaben der befragten Betriebe bereits in 99 Tausend Fällen Ausbildungsverträge abgeschlossen. Darüber hinaus waren 18 Tausend weitere Abschlüsse „in Planung“.⁷²

In Darstellung 6.9 sind neben den Anteilen ausbildender Betriebe an allen Betrieben, die im Sommer/Herbst 2003 bereits neue Verträge für das Ausbildungsjahr 2003/2004 abgeschlossen hatten, auch die Verteilung zu finden, ob sie diese selbst abgeschlossen haben oder ob die Ausbildungsverträge von anderen Betrieben/Dienststellen bzw. mit überbetrieblichen Einrichtungen abgeschlossen wurden. Wie bereits im Vorjahr für Bayern bzw. Südbayern dargestellt, ist für die dortigen Strukturen zu beachten, dass mit einem höheren Anteil an kleineren und Dienstleistungsbetrieben auch mehr Abschlüsse mit anderen Betrieben bzw. überbetrieblichen Einrichtungen zu erwarten sind. Für das Ausbildungsjahr 2003/2004 ergibt sich jedoch wegen des in den Vorjahren stark abnehmenden Ausbildungsverhaltens von Klein- und Kleinst- sowie von Dienstleistungsbetrieben eine deutlich geringere Ausrichtung auf Ausbildungen „im Verbund“.

⁷² Diese Zahlen liegen höher als entsprechende Werte aus den Kammerstatistiken, was auch daran liegt, dass im Panel BeamtenanwärterInnen, schulische Ausbildungsgänge etc. mit betrachtet werden.

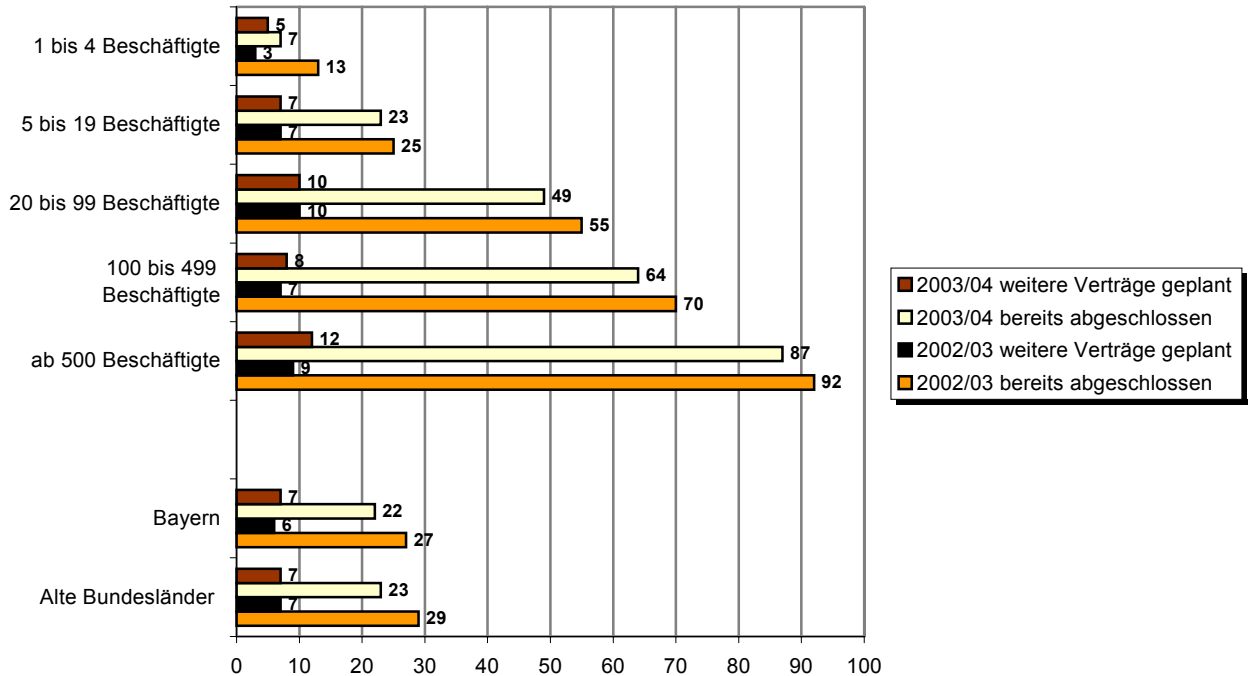
Darstellung 6.9: Anteil der Betriebe mit neuen Ausbildungsverträgen 2003/2004 an allen ausbildenden Betrieben (Angaben in Prozent)

	Anteil ausbildende Betriebe an allen Betrieben	Davon: Anteil Betriebe mit neuen Verträgen 2003/2004 an allen ausbildenden Betrieben	
		im eigenen Betrieb	durch andere Betriebe
Handel und Reparatur	32	53	2
Produzierendes Gewerbe	48	39	5
Dienstleistungen im engeren Sinne	32	43	3
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	18	30	0
1 bis 4 Beschäftigte	17	22	3
5 bis 19	41	41	5
20 bis 99	63	65	1
100 bis 499	79	76	3
ab 500	89	91	2
Nordbayern	39	42	3
Südbayern	31	45	4
Bayern	34	43	3
Alte Bundesländer	30	39	3
Neue Bundesländer	25	37	2
Deutschland	29	38	3

Bei der Analyse der Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes über Zeit, anhand der Anteile von Betrieben mit neuen Ausbildungsverträgen für das beginnende Ausbildungsjahr aus dem Panel 2002 und 2003, erhält man auch Hinweise auf entstandene Engpässe oder Aktivierungspotentiale im Sinne eines Nachholbedarfs in Branchen, Betriebsgrößenklassen etc. In Darstellung 6.10 zeigt die Gegenüberstellung der beiden Befragungswellen 2002 und 2003, dass sich das Ausbildungsstellenangebot in den Alten Bundesländern wie in Bayern im Betrachtungszeitraum bezüglich der bereits abgeschlossenen und der noch geplanten Verträge zum Teil deutlich verschlechtert hatte.⁷³

⁷³ Auch die jährlichen Umfragen des Deutschen Industrie- und Handwerkskammertages (DIHK) zur Ausbildungssituation zeigen eine deutliche Abnahme der Ausbildungsabsichten von Unternehmen in Deutschland seit 2001. Zudem war eine weitere Verschlechterung für 2004 zu erwarten: 9 Prozent der befragten Unternehmen (Angaben zur Stichprobe fehlen!) rechneten mit einer gesteigerten Zahl an Ausbildungsanfängern, während 12 Prozent davon ausgingen, weniger Auszubildende als im Vorjahr einzustellen (vgl. DIHK 2004, S. 1).

Darstellung 6.10: Betriebe mit Abschluss von neuen Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2002/2003 (im Panel 2002) bzw. 2003/2004 (Panel 2003), Anteil an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung



6.2.3 Übernahmen an der zweiten Schwelle und weibliche Auszubildende

In Bayern war zur Jahresmitte 2003 laut Panel der Frauenanteil an allen Auszubildenden mit 44 Prozent identisch mit dem west- und gesamtdeutschen Durchschnitt. Besonders hoch ist der Anteil weiblicher Auszubildender in Nordbayern mit 48 Prozent (vgl. Darstellung 6.11).

Darstellung 6.11: Anteile weiblicher Auszubildender an allen Auszubildenden, an allen Auszubildenden mit Verträgen 2002/2003 und an allen Auszubildenden mit Verträgen 2003/2004 in Bayern (Angaben in Prozent)

	Frauenanteil am 30.06.2002 an allen		
	Auszubildenden	Auszubildenden mit Vertrag 2002/2003	Auszubildenden mit Vertrag 2003/2004
Nordbayern	48	54	51
Südbayern	41	40	48
Bayern	44	48	49
Alte Bundesländer	44	47	47
Neue Bundesländer	41	42	43
Deutschland	44	46	46

Traditionell gering ist der Frauenanteil an den Auszubildenden im Produzierenden Gewerbe und in den Kleinstbetrieben. Während 2002 eine deutliche Steigerung der weiblichen Auszubildenden mit Vertrag 2002/2003 im Vergleich zum Vorjahr in Kleinstbetrieben und für Bayern insgesamt zu erkennen war, hat sich dieser Trend 2003 mit dem allgemein rückläufigen Ausbildungsverhalten insbesondere bei den Kleinstbetrieben wieder deutlich abgeschwächt.

Dies spiegelt sich jedoch (zumindest insgesamt) nicht in den Übernahmequoten nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss wider. Im Freistaat ist die Übernahmequote im Vergleich zum Panel 2002 von 63 auf 55 Prozent gesunken, in Westdeutschland hingegen beträgt der Durchschnitt 2003 wie 2002 57 Prozent. In Ostdeutschland liegt der Wert sogar nur bei 38 Prozent (2002: 44%). Im Vorjahresvergleich deutlich eingebrochen ist die Übernahmequote bei den Kleinstbetrieben, welche nur noch zu 38 Prozent nach erfolgreichem Abschluss ihre Auszubildenden übernehmen (2002: 79%).

Darstellung 6.12: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in 2003 sowie Übernahmequoten

	Auszubildende mit erfolgreichem Abschluss		Übernahmequoten 2003		
	insgesamt (in Tsd.)	davon Frauen (in %)	Insgesamt (in %)	Frauen (in %)	Männer (in %)
Handel und Reparatur	18	42	43	50	39
Produzierendes Gewerbe	34	26	66	55	70
Dienstleistungen im engeren Sinne	41	76	49	49	46
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	3	62	80	81	79
1 bis 4 Beschäftigte	10	40	38	40	36
5 bis 19	31	62	50	42	61
20 bis 99	24	49	55	58	52
100 bis 499	17	51	66	63	69
ab 500	15	44	65	61	69
Nordbayern	46	60	53	56	49
Südbayern	51	44	56	46	64
Bayern	98	52	55	52	58
Alte Bundesländer	429	50	57	55	58
Neue Bundesländer	93	44	38	39	38
Deutschland	522	49	53	52	54

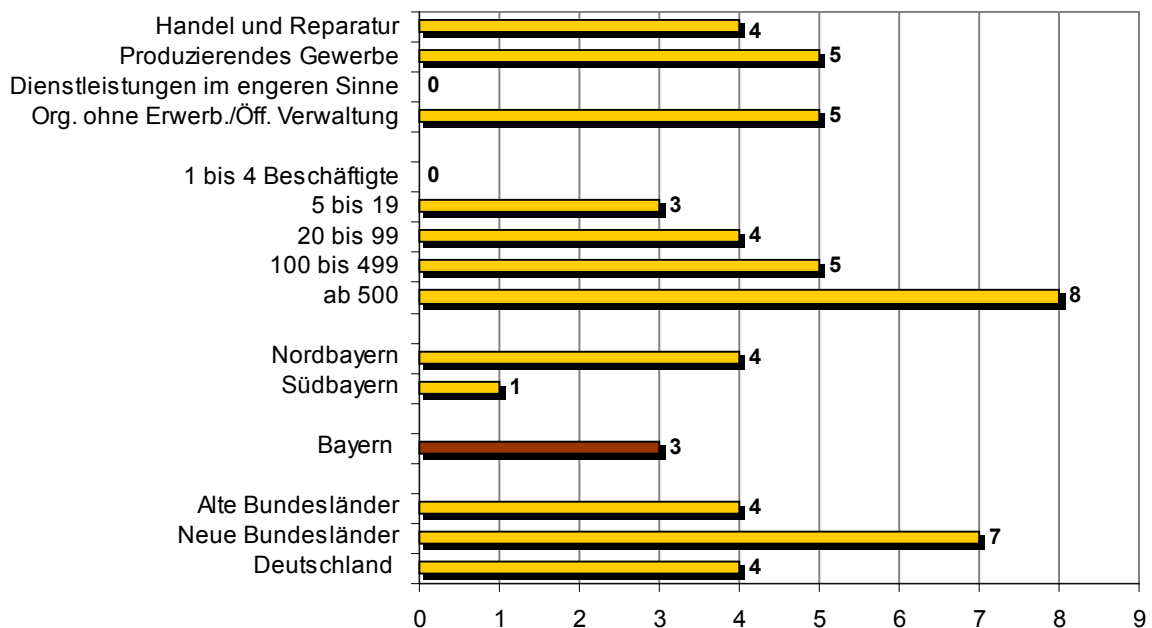
Bei den Erfolgsquoten im Ausbildungsabschluss liegt der Frauenanteil (vgl. Darstellung 6.12) im Freistaat – vor allem in Nordbayern – über dem west- und gesamtdeutschen Durchschnitt (Bayern: 52%, Nordbayern: 60%). Besonders hoch ist der Frauenanteil an den Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss auch bei Dienstleistungen (76%), Organisationen ohne Erwerbscharakter und Öffentlichen Verwaltungen sowie in Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten (jeweils 62%). Insbesondere für Frauen ist seit 2002 die Übernahmequote von 60 auf 52 Prozent zurückgegangen. Generell ist festzuhalten, dass bei insgesamt sinkenden Übernahmequoten sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede bundesweit etwas reduzieren; in Bayern aber weiterhin eine ausgeprägtere Lücke klafft.

6.2.4 Zuschüsse zu Ausbildungskosten

Zuschüsse zu Ausbildungskosten erhielten 2003 im Freistaat drei Prozent aller ausbildenden Betriebe (Alte Bundesländer: 4%; Neue Bundesländer: 7%). In Nordbayern ist dieser Anteil ebenso überproportional wie im Produzierenden Gewerbe. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe deutlich an, die Zuschüsse zu den Ausbildungskosten erhalten (vgl. Darstellung 6.13).

Umgerechnet auf alle Betriebe ergibt sich – wie 2002 – ein Anteil von nur einem Prozent Betriebe mit solchen Zuschüssen, in Bayern wie im westdeutschen Durchschnitt.

Darstellung 6.13: Anteil der Betriebe mit Zuschüssen zu den Ausbildungskosten an allen ausbildenden Betrieben (Angaben in Prozent)



6.3 Amtliche „Zwischen“-Bilanz zum Ausbildungsmarkt Ende September 2004: Guter, aber noch unzureichender Erfolg - trotz einer gestiegenen Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge

Die Zahl der im Berufsberatungsjahr 2003/2004 bei den 27 bayerischen Agenturen für Arbeit registrierten Bewerbern lag zum Stichtag 30. September 2004 bei 100.400, das bedeutet gegenüber dem Vorjahr einen Anstieg um 7.100 Bewerber bzw. 7,6 Prozent, aufgrund der stark gestiegenen Zahl der Schulabgänger.

Als Ergebnis der allgemeinen demographischen Entwicklung, aber auch der besonders starken Zuwanderungsbewegungen nach Bayern in den letzten Jahren, haben allein die allgemein bildenden Schulen 5.400 Jugendliche mehr als im Vorjahr verlassen. In Bayern ist zugleich der Anteil an Schulabgängern, die eine betriebliche Ausbildung anstreben, traditionell sehr hoch im Vergleich zu den anderen Bundesländern.

Ursächlich für diesen auffälligen Anstieg ist aber sicherlich auch der Anstieg der Bewerber aus den Vorjahren, der so genannten „Altbewerber“, um 3.200 auf inzwischen rund 37.900. Das sind Bewerber, die in den Vorjahren den gewünschten Ausbildungsplatz noch nicht gefunden hatten und die deshalb beispielsweise erst einmal zur Schule, in Arbeit, zur Bundeswehr/zum Zivildienst oder auch in eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme gegangen sind.

Von diesen 100.400 Bewerbern waren am 30. September noch 5.000 „unversorgt“, d.h. ohne passenden Ausbildungsplatz bzw. entsprechende Alternative. Das bedeutet aber auch: 95.400 Bewerber, 6.000 mehr als im Vorjahr, haben bereits einen passenden Ausbildungsplatz oder eine angemessene Alternative gefunden.

Dazu beigetragen hat sicherlich die höhere Bereitschaft der Jugendlichen, angesichts der anhaltend angespannten Situation auf dem Ausbildungsmarkt, eine Ausbildungsalternative zu ihrem Wunschberuf zu akzeptieren oder eine der genannten Alternativen zur Ausbildung zu ergreifen.

Ebenso dürfte aber auch die gegenüber den Planungen der Betriebe (s. 6.2) gestiegene Ausbildungsleistung der bayerischen Wirtschaft dazu beigetragen haben. Dafür sprechen die um 3,5 Prozent höheren Zahlen für das neue Ausbildungsjahr 2004/05 abgeschlossenen und bei den IHK sowie HWK hinterlegten Ausbildungsverträge.

Im Rahmen dieses Betriebspanels, d. h. einer Befragung der Betriebe in der 2. Hälfte 2003, lässt sich wissenschaftlich nicht exakt belegen, warum die Betriebe trotz der Erwartung eines Rückgangs der Ausbildungsangebote in 2004 tatsächlich mehr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen haben. Es würde sich lohnen, gerade dieser

Frage mit zusätzlichen Analysen nachzugehen, um so Anregungen für entsprechende Impulse und Strategien zu gewinnen.

Hier kann z. Zt. nur auf begründete Vermutungen hingewiesen werden, so u. a. auf:

- geringfügige Verbesserung der Ertragslage in einigen Betrieben
- Einfrieren der von den Betrieben befürchteten Ausbildungsplatzabgabe
- Bündelung der Akteure im "Nationalpakt" (Staat, Wirtschaft, Kammern, Bundesagentur für Arbeit)
- Einsatz des bayerischen Programms "Fit for Work – Berufschancen 2004"⁷⁴
- Verstärkung der Stellenakquise.

Trotz allem lautet aber die Zwischenbilanz zum 30.09.2004: 5.000 Bewerber (1.500 mehr als im Vorjahr) suchten Ende September 2004 noch einen passenden Ausbildungsplatz oder eine angemessene Alternative.

Seit September 2003 wurden den 27 Agenturen für Arbeit in Bayern 79.300 Ausbildungsstellen gemeldet. Das sind 8.300 Stellen bzw. 9,5 Prozent weniger als im vorangegangenen Berufsberatungsjahr. Die geringere Einschaltung der Berufsberatung seitens der Betriebe, bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden, war aufgrund der unausgewogenen Situation auf dem Ausbildungsmarkt zu erwarten.

Von den gemeldeten Ausbildungsstellen blieben zum Ende September noch 2.700 unbesetzt. Das sind 300 Stellen bzw. 10,3 Prozent weniger als im Vorjahr.

Die Gegenüberstellung von 5.000 „unversorgten Bewerbern“ und 2.700 unbesetzten Ausbildungsstellen ergibt aktuell eine rein rechnerische Lücke von 2.300 Stellen. Im Vorjahr „fehlten“ bei diesem Vergleich 500 Stellen.

Besonders schwierig ist die Situation nach wie vor in Oberfranken. Hier stehen zurzeit 1.000 unversorgten Bewerbern lediglich 200 unbesetzte Stellen gegenüber. Deutlich besser stellt sich der Ausbildungsmarkt – zumindest rein rechnerisch – in Oberbayern dar, wo 600 unversorgten Bewerbern immerhin 800 unbesetzte Ausbildungsstellen gegenüberstehen.

⁷⁴ Das Programm umfasst finanzielle Hilfen für Unternehmen (Förderung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze im Ziel 2-Gebiet, Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze von Altbewerbern und Jugendlichen mit höchstens einfachem Hauptschulabschluss im Ziel-3-Gebiet des ESF, Förderung verbundbedingter Ausbildungskosten aus Mitteln des Ziel 3 ESF), Förderung von Fahrkostenzuschüssen und Mobilitätshilfen an Jugendliche aus den AA-Bezirken Augsburg, Bamberg, Bayreuth, Coburg, Deggendorf, Donauwörth, Hof, Nürnberg, Pfarrkirchen, Passau, Schwandorf, Schweinfurt, Weiden oder Weißenburg, sowie weitere Maßnahmen wie z.B. die Förderung von Ausbildungsplatzakquisiteuren und eine Kampagne der Bayerischen Staatsregierung, der bayerischen Wirtschaft und der bayerischen Agenturen für Arbeit (z.B. Bayerischer Tag der Ausbildung am 12.07.2004). Bis 2003 hieß das Programm „13 Startchancen“.

Die Agenturen werden in der Zeit von Oktober bis Dezember gemeinsam mit den örtlichen Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern – erstmals unter dem Vorzeichen des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs – intensiv daran arbeiten, diesem Personenkreis doch noch ein passendes Angebot im Rahmen der so genannten Nachvermittlungsaktionen zu unterbreiten. In erster Linie wird versucht, den Ausbildungsplatzbewerbern die Annahme der bislang unbesetzten Stellen zu ermöglichen. Zudem gilt es gerade vor dem Hintergrund der Selbstverpflichtung der Wirtschaft, weiterhin neue Ausbildungsplätze schaffen zu wollen, für qualifizierte Bewerber auch jetzt noch Ausbildungsplätze zu akquirieren.

Der Freistaat Bayern unterstützt diese Vermittlungsbemühungen mit seinen Förderprogrammen im Rahmen der Ausbildungsinitiative „Fit for Work“.

Außerdem stellen die bayerischen Agenturen für Arbeit in diesem Jahr, mindestens im gleichen Umfang wie im Vorjahr (10.000), Plätze in berufsvorbereitenden Maßnahmen zur Verfügung.

Im vergangenen Jahr ist es auf diesem Weg gelungen, bis zum Jahresende sowohl die Zahl der Ende September noch unversorgten Bewerber als auch der unbesetzten Ausbildungsstellen zu halbieren. Gleichzeitig meldeten sich aber immer wieder zusätzliche Bewerber - z. T. Abbrecher einer betrieblichen Ausbildung, eines Schulbesuches (z. B. FOS) oder auch aus den o. a. Maßnahmen. Für diese Jugendlichen war es sehr schwer noch entsprechende Lösungen zu finden.

In diesem Jahr besteht nun erstmals die Möglichkeit, den unversorgten Bewerbern im Rahmen des Ausbildungspaktes eine Einstiegs-Qualifizierung für Jugendliche (EQJ) anzubieten. Hierbei handelt es sich um ein ausbildungsnahes Praktikum, insbesondere für Jugendliche mit eingeschränkten Vermittlungsperspektiven, das günstigstenfalls in eine betriebliche Ausbildung einmündet oder auf die Dauer einer späteren Ausbildung angerechnet werden kann.

Soweit der Betrieb eine Praktikumsvergütung gewährt, kann diese auf Antrag des Arbeitgebers bis zu 192 Euro monatlich aus dem EQJ-Sonderprogramm des Bundes von den Agenturen bezuschusst werden. Die bayerischen Agenturen für Arbeit haben vom Bund hierzu Haushaltsmittel für rund 4.000 dieser EQJ-Praktikumsplätze erhalten.

6.4 Zusammenfassung

Die bayerischen Betriebe haben im Herbst 2003 die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen negativer eingeschätzt als sich aus der inzwischen vorliegenden Steigerung der tatsächlich abgeschlossenen Ausbildungsverträge bis zum 30.09.2004 ablesen lässt. Nichtsdestotrotz muss anhand der Auswertungen aus dem Betriebspanel 2003

zum Thema Ausbildung konstatiert werden: Setzt sich die Entwicklung fort, die anhand verschiedener Kennziffern des Panels zwischen 2002 und 2003 aufscheint, so sind für künftige Jahre – auch bei einer möglichen weiteren Steigerung der Ausbildungsangebote wegen der sicher zu erwartenden deutlichen Steigerung der Ausbildungsplatznachfrage – zunehmend Probleme zu erwarten. Im Einzelnen heißt das:

- Auch in Bayern hat, wie in West- und Ostdeutschland insgesamt, trotz großer Bemühungen die Zahl der „Lehrlinge“ zum 30.06.2003 gegenüber dem 30.06.2002 leicht abgenommen (v.a. bei Handel und Reparatur, im Bereich der Unternehmen mit 5 bis 19 Beschäftigten bzw. in Südbayern).
- Die im zu Ende gehenden Jahr 2004 noch einmal forcierten und koordinierten Anstrengungen haben zwar einen leichten Zuwachs bei den neuen Ausbildungsverträgen erbracht, konnten die gegenläufige Bewerberentwicklung aber nicht ausgleichen.
- In den Betrieben mit 5 bis 99 Beschäftigten liegt die Auszubildendenquote über dem bayerischen Durchschnitt, in den größeren Betrieben darunter (sie stellen 42 Prozent aller Beschäftigten, bilden aber nur 34 Prozent aller „Lehrlinge“ aus).
- Bezogen auf alle Betriebe in Bayern bilden nur 34 Prozent aus (2002: 35 Prozent). 66 Prozent aller Betriebe haben die Ausbildungsberechtigung – von diesen bilden also nur die Hälfte aus. Bei Kleinstbetrieben ist der stärkste Zuwachs an trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbildenden Betrieben zu verzeichnen.
- Zwischen der Beurteilung der Ertragslage bzw. der erwarteten mittelfristigen Beschäftigungsentwicklung einerseits und der Ausbildungsbeteiligung andererseits besteht kein so eindeutiger Zusammenhang wie erwartet.
- 70 Prozent der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung waren nach eigenen Angaben im Spätsommer 2003 nicht über die erleichterten Voraussetzungen aufgrund der Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung im Mai 2003 informiert. 11 Prozent der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung gaben an, diese Regelung bereits genutzt zu haben.
- Gegenüber 2002 (47 Prozent) ist der Frauenanteil an den Auszubildenden im Freistaat 2003 auf das westdeutsche Niveau abgesunken (44 Prozent). Bezogen auf die jeweiligen Neuverträge ist dieser Rückgang noch ausgeprägter.
- Die Übernahmequote von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss ist (bei Frauen noch etwas stärker als bei Männern) in Bayern insgesamt von 63 Prozent in 2002 auf 55 Prozent in 2003 gesunken (im westdeutschen Durchschnitt dagegen bei 57 % konstant geblieben). Das betrifft einerseits vor allem die Bereiche Handel/Reparatur und die Dienstleistungen sowie andererseits Kleinstbetriebe und Betriebe ab 100 Beschäftigte.
- Bei insgesamt geringer Verbreitung der Zuschüsse zu den Ausbildungskosten berichten sehr große Betriebe häufiger als Kleinst- und Kleinbetriebe von solchen Zuschüssen – besonders auch Betriebe aus Nordbayern.

7. Weiterbildung: Große Unterschiede nach Qualifikationsniveau

7.1 Problemstellung

Dass Fort- und Weiterbildung oder „Lebenslanges Lernen“ wichtig sind und angesichts von technologischem Wandel, demographischer Veränderungen etc. noch an Bedeutung zunehmen, gehört zu den unbestrittenen Fakten über die Entwicklung der Arbeitswelt.

Betrachtet man die einschlägige Literatur, so ist jedoch festzustellen, dass über die besten Wege zu einem „Lebenslangen Lernen“ relativ große Uneinigkeit herrscht (vgl. zum Überblick z. B. Baethge, Baethge-Kinsky, Woderich, Koch 2002) und dass über das tatsächliche Weiterbildungsgeschehen recht widersprüchliche Informationen aus verschiedenen Datenquellen vorliegen (vgl. z.B. Kuwan, Thebis, Gnahs, Sandau, Seidel 2003; Wilkens 2004). Große Fragen in diesem Zusammenhang sind z.B.:

- Welchen Wert – und überhaupt: Stellenwert – formalisierte Weiterbildung in Kursangeboten etc. hat,
- Ob das Lernen im sozialen Umfeld nicht in mancher Hinsicht wichtiger sein kann als formalisierte Weiterbildung,
- Ob – auch auf dem externen Arbeitsmarkt – „lernen in der Arbeit“ für die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern nicht mehr bringt als andere Lernorte und -formen etc.

Mit Blick auf die beschäftigungspolitischen Ziele der Europäischen Union, entsprechend der Ratsbeschlüsse von Lissabon/Stockholm und Barcelona, rückt die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit gerade älterer Personen im erwerbsfähigen Alter ins Zentrum des Interesses (vgl. European Commission 2002; Rat der Europäischen Union 2004). Auf der europäischen Ebene wird dabei nicht nur auf die geringen Teilnahmequoten Älterer an Weiterbildung rekurriert, sondern es gelte „...zu erkennen, dass es nicht nur darum geht, die Beteiligung an Bildungsmaßnahmen zu erhöhen, sondern auch Allgemeinbildung und Kompetenzniveau älterer Menschen zu verbessern“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2004, S. 13) – verwiesen wird dabei darauf, dass z. B. „Lesekompetenz“ entscheidend ist für die Produktivität eines Arbeitnehmers und dass diese Kompetenz je nach Übung zu- oder abnimmt“ (ebenda). So wichtig es also ist, zu wissen woher Qualifikation und Kompetenz kommen (vgl. Dostal 2004), so sehr muss doch betont werden, dass zunächst einmal das „Ob“ ein lernförderliches Arbeitsumfeld vorhanden ist und Weiterbildung stattfindet, an erster Stelle der Überlegungen zu stehen hat.

Die verschiedenen Datenquellen zeichnen für die Entwicklung der Weiterbildungsbe- teiligung ein uneinheitliches Bild, das zwar in der jüngeren Vergangenheit zunächst Zunahmen in der Weiterbildungsteilnahme ausweist, die aber in der jüngsten Krise am aktuellen Rand eingebrochen ist:

- Laut Mikrozensus hat die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung unter den Erwerbspersonen von 1978 bis 1996 zugenommen und ist danach wieder zu- rückgegangen.
- Das Berichtssystem Weiterbildung zeichnet eine relativ stetige Zunahme der Teilnahmequoten Erwerbstätiger von 1979 bis 1997 mit einem leichten Rück- gang für das Jahr 2000 nach.
- Laut Sozioökonomischem Panel ist zwischen 1989 und 2000 ein leichter An- stieg der Teilnahmequoten an Weiterbildungsmaßnahmen zu verzeichnen (vgl. Wilkens 2004).

Das IAB-Betriebspanel, das im Gegensatz zu den anderen Quellen nicht Personen sondern Betriebe nach der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen befragt, weist für West- wie Ostdeutschland einen leichten Anstieg der Förderung von Weiterbil- dungsmaßnahmen zwischen 1997 und 1999 aus, danach einen Rückgang und zwi- schen 2001 und 2003 einen erneuten, recht starken Anstieg an Betrieben, die Wei- terbildungsmaßnahmen durch finanzielle Kostenübernahmen oder Freistellungen unterstützen. Die Weiterbildungsquoten (Anteil der Teilnehmer an betrieblichen Wei- terbildungsmaßnahmen an den Beschäftigten) sind nach dieser Quelle ebenfalls in West- und Ostdeutschland von 1999 bis 2001 leicht zurück gegangen und zwischen 2001 und 2003 deutlich angestiegen (Dahms, Wahse 2004, S. 75 ff.).

7.2 Weiterbildungsförderung bayerischer Betriebe und Weiterbildungs- quoten

Auch die bayerischen Teilstichproben des IAB-Betriebspanels – bis 2000 als nicht aufgestockte, für den Freistaat nicht repräsentative Stichproben – zeichnen einen Rückgang des Anteils der Betriebe mit Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen an allen Betrieben zwischen 1999 und 2000 nach (vgl. Darstellung 7.1).

Darstellung 7.1: Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen an den Betrieben insgesamt 1999 bis 2003 (Angaben in Prozent)

	1999*	2000*	2001	2003
Bayern	39	33	39	38
Alte Bundesländer	38	36	36	41
Neue Bundesländer	42	40	37	44

* noch nicht aufgestockte Teilstichproben

Von 2000 auf 2001 ist aber dann laut Betriebspanel der Anteil der Weiterbildung fördernden Betriebe deutlich angestiegen, um dann zwischen 2001 und 2003 auf diesem Niveau zu verharren (39% versus 38%). In Westdeutschland ist dagegen ein deutlicher Anstieg von 36 Prozent auf 41 Prozent erst im Vergleich 2001 und 2003 festzustellen. In Ostdeutschland hat der Rückgang später stattgefunden und ist ebenfalls zwischen 2001 und 2003 in einen deutlichen Anstieg übergegangen. Durch diese Entwicklung ist der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsförderung im Freistaat im ersten Halbjahr 2003 geringer als in West- und vor allem in Ostdeutschland.⁷⁵

In allen drei betrachteten Gebietseinheiten ist der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten von 1999 auf 2001 gefallen und zwischen 2001 und 2003 deutlich angestiegen. Bayern rangiert mit 23 Prozent auf westdeutschem Niveau (vgl. Darstellung 7.2). Für den Freistaat ist also zu konstatieren, dass zwischen 2001 und 2003 kein Anstieg im Anteil Weiterbildung fördernder Betriebe, sehr wohl aber ein gewisser Anstieg im Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten zu verzeichnen ist.

Darstellung 7.2: Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten 1999 bis 2003 (Angaben in Prozent)

	1999*	2001	2003
Bayern	21	19	23
Alte Bundesländer	19	18	23
Neue Bundesländer	22	19	27

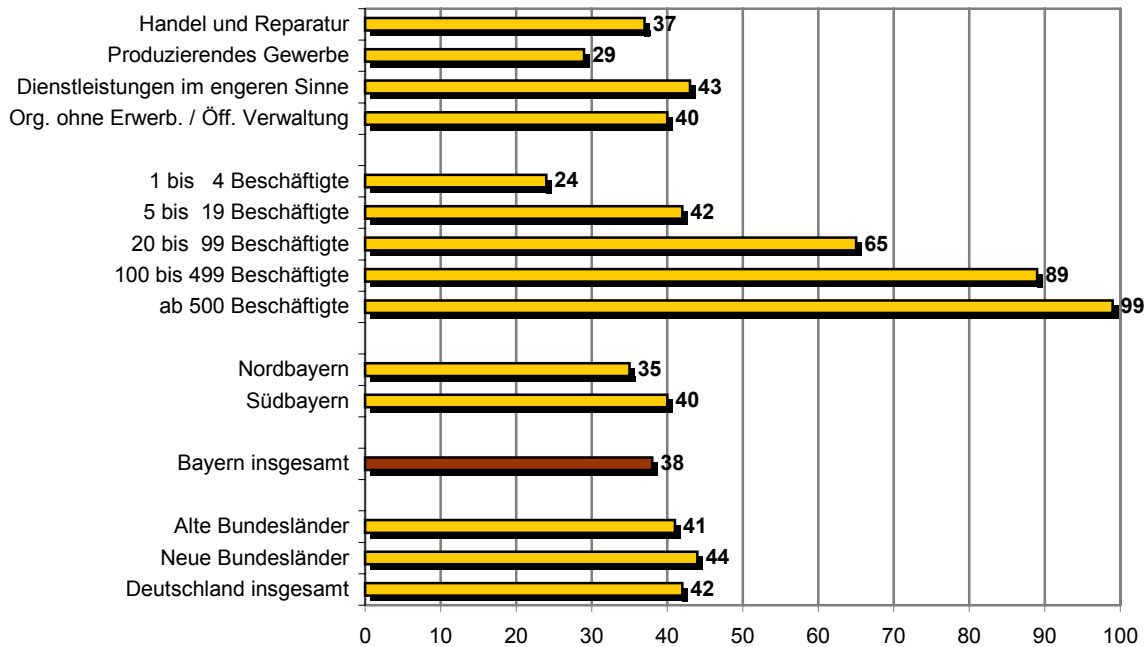
* noch nicht aufgestockte Teilstichprobe

In der differenzierteren Betrachtung der Ergebnisse des Betriebspanels 2003 für Bayern zeigt sich (vgl. Darstellung 7.3), dass die Weiterbildungsförderung erwartungsgemäß stark von der Betriebsgrößenklasse abhängig ist. Während von den Kleinstbetrieben nur ein Viertel über im ersten Halbjahr 2003 geförderte Weiterbildung berichtet, ist in praktisch allen Unternehmen ab 500 Beschäftigten eine solche Weiterbildungsförderung – wie, für wen und in welchem Umfang auch immer – zu verzeichnen.⁷⁶

⁷⁵ Zur Errechnung eines Weiterbildungsanteils für das Gesamtjahr müssten verschiedene Faktoren berücksichtigt werden, eine Multiplikation um den Faktor zwei würde zu einer Überschätzung führen (vgl. Dahms, Wahse 2004, S. 74). Von da her ist ein direkter Vergleich mit anderen Erhebungen (vgl. Weiß 2003) schwierig – ganz abgesehen von methodischen Unterschieden.

⁷⁶ Leicht unter dem Durchschnitt aller Betriebe/Dienststellen von 38 Prozent liegt der Wert für die IHK-Betriebe (37%) und die Handwerkskammer-Betriebe (34%). Regional verzeichnen schwäbische Betriebe den niedrigsten Anteil.

Darstellung 7.3: Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsförderung an allen Betrieben im ersten Halbjahr 2003 (Angaben in Prozent)

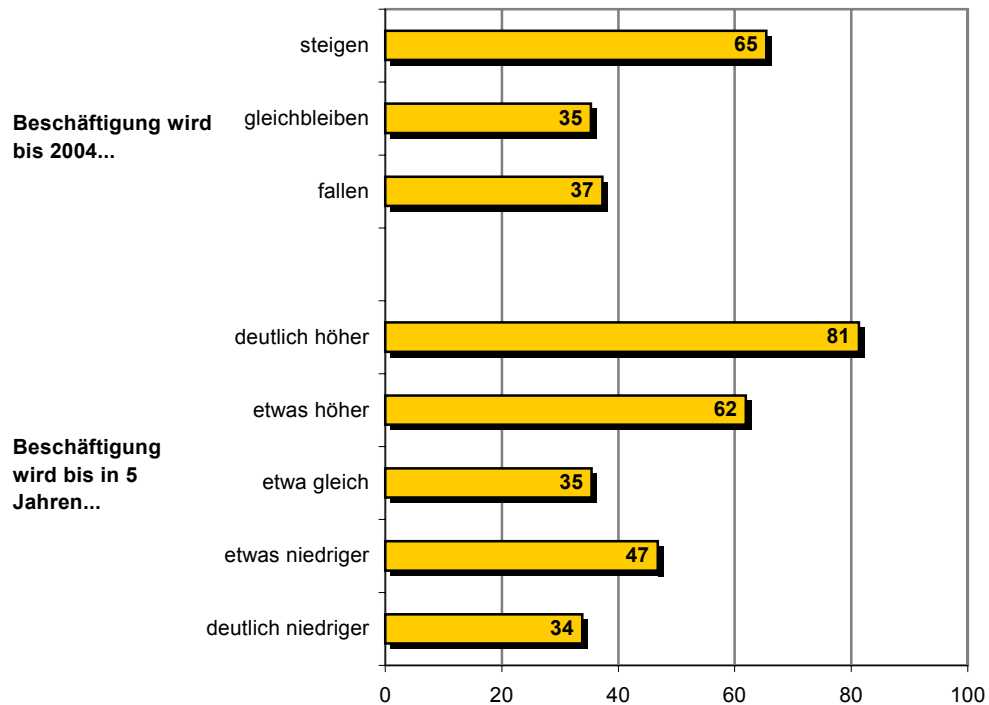


Der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung von Mitarbeitern auf die eine oder andere Art im ersten Halbjahr des Befragungsjahres 2003 gefördert haben, hängt eng – wenn auch nicht linear – mit der erwarteten Entwicklung der Beschäftigung zusammen.

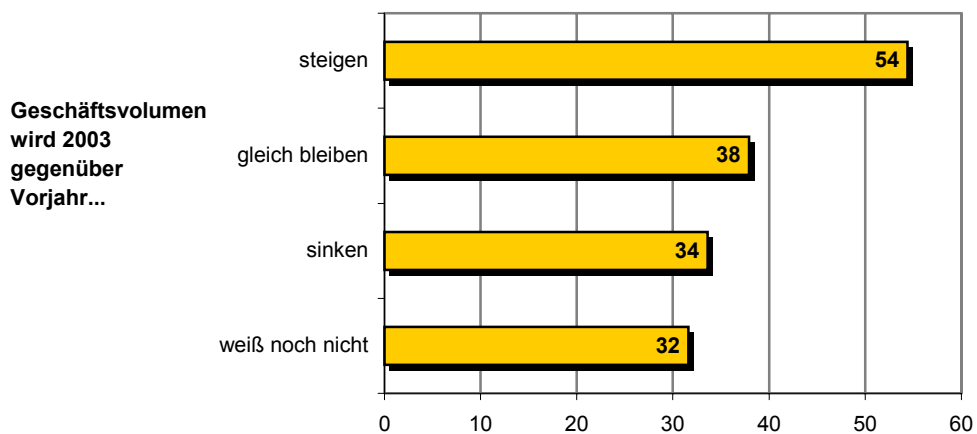
Unter den Betrieben mit einer erwarteten kurzfristigen Zunahme der Beschäftigtenzahl bis 2004 fördern 65 Prozent Weiterbildungsaktivitäten, und damit deutlich mehr als bei den Betrieben mit erwarteter gleichbleibender oder fallender Beschäftigung (vgl. Darstellung 7.4). Bezogen auf die mittelfristig erwartete Beschäftigtenzahl sind es ebenfalls diejenigen Betriebe, die einen Beschäftigungszuwachs erwarten, die in Weiterbildungsmaßnahmen investieren.

Gleichermaßen gibt es einen klaren Zusammenhang zur Einschätzung der kurzfristigen Geschäftsentwicklung. Betriebe, die für das Befragungsjahr 2003 ein steigendes Geschäftsvolumen erwarten, sind deutlich häufiger als diejenigen mit negativer Erwartung in der Weiterbildung engagiert (vgl. Darstellung 7.5)

Darstellung 7.4: Betriebe mit Weiterbildungsförderung nach erwarteter kurz- und mittelfristiger Beschäftigungsentwicklung (Angaben in Prozent)



Darstellung 7.5: Betriebe mit Weiterbildungsförderung nach erwarteter kurzfristiger Geschäftsentwicklung (Angaben in Prozent)



7.3 Eklatante Segmentierungstendenzen

„Teilnahme und Teilhabe an den Prozessen des lebenslangen Lernens sind nach wie vor in unserer Gesellschaft ungleich verteilt. Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht ergeben sich daraus unausgeschöpfte Wachstumspotenziale. Die arbeitsmarktpolitische Perspektive verweist außerdem auf individuelle Beschäftigungsrisiken und die Gefahr der Verstetigung von Arbeitslosigkeit. Auf betrieblicher Ebene hemmen ungenutzte Arbeitskraftpotenziale und verpasste Anpassungschancen das Produktivitätswachstum“ (Unabhängige Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“ 2004, S.VI).

Bei der Betrachtung der qualifikationsspezifischen Segmentierung der Weiterbildungsteilnehmer ist zwischen einer Berechnung bezogen auf alle Betriebe sowie einer Berechnung bezogen auf die Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen zu unterscheiden. Da bezogen auf Branchen und Betriebsgrößenklassen die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten unterschiedlich ist, führen die beiden Betrachtungsweisen zu einem jeweils unterschiedlichen Ergebnis.⁷⁷

Darstellung 7.6 zeigt den Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen und Geschlecht – bezogen auf alle Betriebe. Während erwartungsgemäß in Kleinbetrieben nur sehr wenige (13%) der Beschäftigten eine Weiterbildungsmaßnahme erfahren, sind es in Betrieben ab 500 Beschäftigten immerhin 29 Prozent der Belegschaften. In branchenspezifischer Differenzierung ist die Weiterbildungsquote im Bereich Dienstleistungen im engeren Sinne am höchsten und im Produzierenden Gewerbe am geringsten. Etwas mehr Weiterbildung als in Nordbayern ist bei diesem Indikator in Südbayern zu verzeichnen.⁷⁸

Betrachtet man die Weiterbildungsquoten bezogen auf alle Betriebe für die einzelnen Beschäftigtengruppen, so ist eine massive qualifikationsspezifische Segmentierung im Sinne des schon aus der Bibel bekannten Matthäus-Effekts zu verzeichnen („Wer hat, dem wird gegeben...“). Während nur 11 Prozent aller un- und angelernten Arbeiter an betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, sind es 23 Prozent der Facharbeiter. Bei Angestellten und Beamten reicht die Spanne von 15 Prozent der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten bis hin zu 40 Prozent bei Angestellten/Beamten mit Hochschulabschluss. Mit diesen Segmentierungstendenzen

⁷⁷ Im Panel 2003 wurde auch gefragt, ob die Betriebe ihre Angaben zur Weiterbildungsförderung auf Basis einer Teilnehmer- oder Fallstatistik machen. In Bayern ist letzteres für 15 Prozent aller Betriebe mit Weiterbildungsförderung zutreffend. Für die vorliegenden Auswertungen wurden die Teilnahmefälle auf Personen umgerechnet.

⁷⁸ Auch bei diesem Indikator liegen die Kammerbetriebe (IHK: 22%; HWK: 16%) unter dem Durchschnitt.

liegt Bayern in etwa beim Durchschnitt aller Alten Bundesländer, auch in Ostdeutschland ist die Tendenz im Prinzip nicht besser.

Diese Segmentierung in der Weiterbildungsförderung gilt über alle einzelnen verzeichneten Wirtschaftsbereiche und Betriebsgrößenklassen hinweg, wobei in Bezug auf letztere sich die Segmentierung bei den Angestellten im Bereich von Kleinst- und Kleinbetrieben besonders dramatisch darstellt.

Darstellung 7.6: Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigtengruppen nach Qualifikationsgruppen und Geschlecht (Angaben bezogen auf alle Betriebe in Prozent)

	Insges.	A	B	C	D	E	Männer	Frauen
Handel und Reparatur	23	20	28	20	31	20	21	26
Produzierendes Gewerbe	19	11	22	13	28	36	20	16
Dienstleistungen im engeren Sinne	26	10	23	17	38	45	26	27
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	23	3	29	5	30	38	25	21
1 bis 4 Beschäftigte	13	13	21	5	24	35	12	15
5 bis 19	19	4	22	9	34	66	17	21
20 bis 99	24	11	21	22	33	43	22	26
100 bis 499	24	15	21	20	31	32	24	24
ab 500	29	15	30	18	38	37	29	30
Nordbayern	22	13	20	18	31	40	22	21
Südbayern	24	9	25	14	35	41	23	26
Bayern insgesamt	23	11	23	15	33	40	22	24
Alte Bundesländer	23	11	24	18	33	39	23	24
Neue Bundesländer	27	12	23	19	39	49	24	29
Deutschland insgesamt	24	11	24	18	34	41	23	25

- | | |
|---|---|
| A Un- und angelernte Arbeiter | B Facharbeiter |
| C Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten | D Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung |
| E Angestellte/Beamte mit Hochschulabschluss | |

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in dieser Weiterbildungsquote sind relativ gering. Frauen erhalten mit 24 Prozent eine etwas häufigere Weiterbildungsförderung als Männer (22%). Auffällig ist, dass die Männer in Nordbayern, in Südbayern dagegen die Frauen etwas besser abschneiden. Weiterbildungsförderung – immer bezogen auf alle Betriebe – ist im Produzierenden Gewerbe und bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung etwas stärker Männersache, in kleineren Betrieben haben nach diesen Zahlen die Frauen einen leichten Vorteil.

Bezieht man den Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten nur auf die Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen, so ergibt sich naturgemäß ein höheres Niveau der Weiterbildungsquoten (vgl. Darstellung 7.7).

Bei dieser Berechnungsweise liegt der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten im Freistaat mit 33 Prozent zwischen dem westdeutschen und dem ostdeutschen Wert (32% bzw. 37%). Die qualifikationsspezifische Segmentierung spiegelt sich bei diesem Indikator nicht mehr ganz so deutlich, kommt aber in allen betrachteten Gebietseinheiten dennoch zum Ausdruck. Auch hier zeigt sich das Matthäusprinzip. Auffällig ist die stärkere qualifikationsspezifische Spreizung der Weiterbildungsteilnehmer in Süd- als in Nordbayern sowohl im Bereich von Arbeitern einerseits als auch andererseits bei Angestellten/Beamten.⁷⁹

Darstellung 7.7: Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen und Geschlecht (Angaben bezogen auf alle Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Prozent)

	Insges.	A	B	C	D	E	Männer	Frauen
Nordbayern	31	22	30	33	40	42	30	32
Südbayern	34	15	39	23	43	45	32	36
Bayern insgesamt	33	18	35	27	42	44	31	34
Alte Bundesländer	32	17	33	28	41	43	31	33
Neue Bundesländer	37	19	35	30	47	55	35	39
Deutschland insgesamt	32	18	33	28	41	45	31	34

A Un- und angelernte Arbeiter

B Facharbeiter

C Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten

D Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung

E Angestellte/Beamte mit Hochschulabschluss

Im Betriebspanel 2003 wurde auch die Frage gestellt, welche inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen durch Freistellungen bzw. volle oder teilweise Kostenübernahmen durch den Betrieb gefördert wurden. Darstellung 7.8 enthält noch einmal den jeweiligen Anteil der Betriebe mit solcher Förderung an allen Betrieben sowie die Angaben dieser Betriebe zu den einzelnen Maßnahmentypen.

Im Vordergrund stehen – trotz aller Kritik – mit 80 Prozent externe Kurse, Lehrgänge bzw. Seminare. Dies gilt für Bayern wie für die Alten und die Neuen Bundesländer. An zweiter Stelle rangiert in Bayern die Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung) während diese Art von Maßnahmen im westdeutschen Durchschnitt etwas hinter der „Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messen und ähnli-

⁷⁹ Dies kann natürlich auch mit Unterschieden in den thematischen Schwerpunkten der Weiterbildung zusammenhängen (vgl. dazu Heinecker, Hilpert, Huber, Kistler 2002, S. 46 ff.).

chem“ rangiert. Auffällig ist, dass in Bayern wie in allen anderen betrachteten Gebietseinheiten, Maßnahmen wie Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernwerkstatt, Beteiligungsgruppen zwar etwas stärker verbreitet sind als in West- und Ostdeutschland, aber bereits deutlich hinter dem selbstgesteuerten Lernen mit Hilfe von Medien rangieren. Arbeitsorganisatorische Maßnahmen, die sich im Bezug auf Lernförderlichkeit und „Lebenslanges Lernen“ im besonderen Maße eignen würden (vgl. Buck, Kistler, Mendius 2002) wie Arbeitsplatzwechsel (job rotation) spielen mit 4 Prozent dagegen nur eine sehr geringe und allenfalls in größeren Betrieben eine quantitativ relevante Rolle.

Darstellung 7.8: Inner- und außerbetriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2003 (Anteil in Prozent)

	Anteil an allen Betrieben	davon (Anteile an Betrieben mit Weiterbildung; Mehrfachnennungen)							
		A	B	C	D	E	F	G	H
Handel und Reparatur	37	76	40	63	39	4	15	10	23
Produzierendes Gewerbe	29	81	34	55	65	4	5	11	30
Dienstleistungen im engeren Sinne	43	85	47	52	50	5	21	14	22
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	40	63	60	31	34	7	8	12	11
1 bis 4 Beschäftigte	24	72	28	45	38	3	17	9	21
5 bis 19	42	82	40	51	47	3	14	11	25
20 bis 99	65	85	67	64	64	7	20	18	24
100 bis 499	89	90	88	79	78	19	25	24	22
ab 500	99	97	96	92	94	27	48	39	35
Nordbayern	35	83	48	53	55	4	17	15	33
Südbayern	40	79	41	54	46	5	17	11	17
Bayern insgesamt	38	80	44	53	49	4	17	13	24
Alte Bundesländer	41	80	40	42	45	4	13	8	13
Neue Bundesländer	44	70	34	46	49	5	17	6	14
Deutschland insgesamt	42	78	39	43	46	4	14	8	13

- A externe Kurse, Lehrgänge, Seminare
- B interne Kurse, Lehrgänge, Seminare
- C Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung)
- D Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messen u.ä.
- E Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation)
- F selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien
- G Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe
- H sonstige Weiterbildungsmaßnahmen

Betrachtet man die Antwortverteilung zwischen den verschiedenen Betriebsgrößenklassen, so fällt auf, dass (abgesehen vom selbsterklärenden Effekten wie einer sehr starken Zunahme interner Kurse mit der Betriebsgrößenklasse) die Strukturen relativ ähnlich sind und sich nur im Hinblick auf das Niveau der Nennungshäufigkeiten unterscheiden.

7.4 Begründungen für Weiterbildungsabstinenz

62 Prozent der Betriebe im Freistaat haben im ersten Halbjahr 2003 keinerlei Weiterbildungsmaßnahmen gefördert (vgl. Darstellung 7.9). Das ist etwas mehr als im west- und vor allem im ostdeutschen Durchschnitt. In Nordbayern sowie im Produzierenden Gewerbe ist der Anteil der Betriebe ohne Weiterbildungsförderung überproportional hoch.

Womit begründen es Betriebe, dass sie keine Weiterbildungsmaßnahmen im Betrachtungszeitraum gefördert haben?

Darstellung 7.9: Begründungen für Weiterbildungsabstinenz (Angaben in Prozent)

	Betriebe ohne Maßnahmen	Begründungen (Anteile an Betrieben ohne Weiterbildung; Mehrfachnennungen)							
		A	B	C	D	E	F	G	H
Nordbayern	65	20	18	54	10	14	0	7	8
Südbayern	60	19	21	55	9	10	1	3	7
Bayern insgesamt	62	19	20	55	9	12	1	5	8
Alte Bundesländer	59	18	16	56	11	15	0	8	7
Neue Bundesländer	56	8	15	69	7	16	1	3	4
Deutschland insgesamt	58	16	15	58	10	15	0	7	6

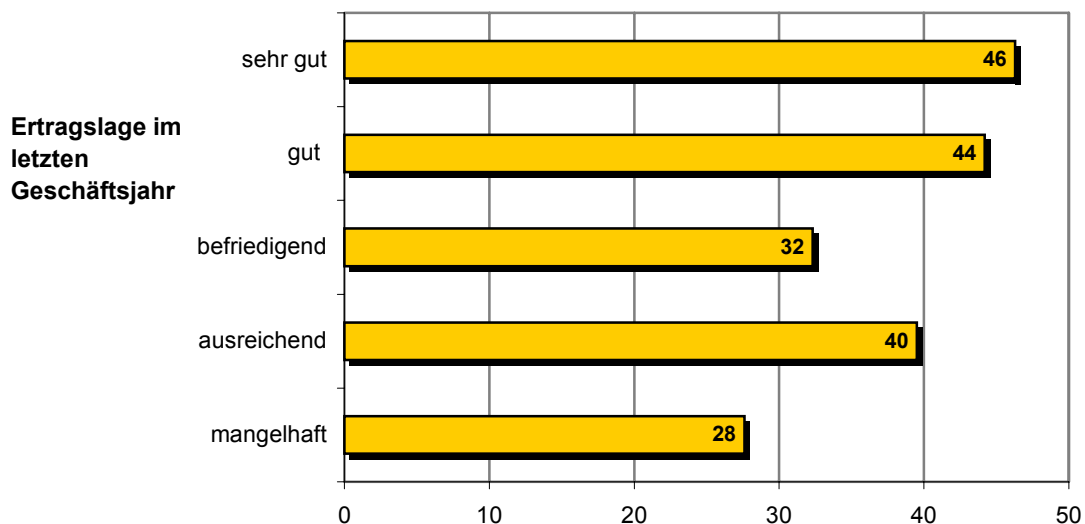
- A Betrieb fördert grundsätzlich keine Weiterbildungsmaßnahmen
- B Keine Maßnahmen vorgesehen
- C Qualifikationsniveau der Mitarbeiter reicht zurzeit aus
- D Freistellung von Mitarbeitern war aus zeitlichen Gründen nicht möglich
- E Finanzielle Mittel für Weiterbildung standen nicht zur Verfügung
- F Qualifikationsdefizite wurden durch Neueinstellungen gedeckt
- G Kein Interesse bei den Mitarbeitern
- H Sonstige Gründe

Mehr als die Hälfte der weiterbildungsabstinenten Betriebe nennen als Begründung die – kurzfristige oder kurzsichtige? – Antwort, dass das Qualifikationsniveau der

Mitarbeiter zurzeit ausreiche. An zweiter Stelle der Antworten rangieren die Kategorien „Wir fördern zwar grundsätzlich Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen; für das erste Halbjahr 2003 waren jedoch keine Maßnahmen vorgesehen“ und „Der Betrieb fördert grundsätzlich keine Weiterbildungsmaßnahmen“. Letzteres äußern immerhin 21 bzw. 20 Prozent aller Kleinst- bzw. Kleinbetriebe. Interessanterweise spielen Begründungen wie finanzielle und zeitliche Engpässe eigentlich nur eine recht zweitrangige Rolle (12% bzw. 9%). Die häufig in Weiterbildungsdebatten zu hörende Begründung, Weiterbildungsförderung finde deswegen nur auf einem relativ geringen Niveau statt, weil es bei den Mitarbeitern an einem entsprechenden Interesse mangle, wird nur von 5 Prozent aller weiterbildungsabstinenten Betriebe als Begründung genannt; dies stärker in Nord- als in Südbayern.

Obwohl, wie erwähnt, nur 12 Prozent der weiterbildungsabstinenten Betriebe fehlende finanzielle Mittel als Grund angeben, spielt die finanzielle Lage der Betriebe eine Rolle für die Weiterbildungsförderung (vgl. Darstellung 7.10). Betriebe, die die Ertragslage im vorhergehenden Geschäftsjahr als gut oder sehr gut bezeichnen, fördern Weiterbildung häufiger als Betriebe, die das Jahr 2002 eher negativer beurteilen.

Darstellung 7.10: Betriebe mit Weiterbildungsförderung nach Beurteilung der Ertragslage im Vorjahr (Angaben in Prozent)



Ein anderes interessantes Ergebnis erbringt das IAB-Betriebspanel auch zum „Zusammenhang“ zwischen Weiterbildungsförderung und Ausbildungsverhalten. Betriebe im Freistaat mit Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2003 sind zu 51 Prozent auch Ausbildungsbetriebe (31% bilden trotz Ausbildungsbeurteilung nicht aus). Unter den weiterbildungsabstinenten Betrieben bilden dagegen

nur 24 Prozent aus (33% der Betriebe ohne Weiterbildungsförderung bilden trotz Ausbildungsberechtigung nicht aus).

7.5 Freistellung von gekündigten Mitarbeitern für die Teilnahme an Kursen oder Lehrgängen zur beruflichen Orientierung oder Weiterbildung

Im Interesse des Zieles, Arbeitslosigkeit möglichst gar nicht erst entstehen zu lassen und gekündigten Mitarbeitern möglichst schnell einen Übergang in ein neues Arbeitsverhältnis zu ermöglichen, wäre es wichtig, ihnen die Teilnahme an Kursen oder Lehrgängen zur beruflichen Orientierung oder Weiterbildung durch bezahlte Freistellungen zu ermöglichen bzw. sie darin zu bestärken.

Wie Darstellung 5.11 zu entnehmen ist, berichten 25 Prozent aller im Betriebspanel 2003 befragten Betriebe von Personalabgängen im Verlauf des ersten Halbjahres. Es zeigte sich, dass knapp ein Drittel dieser Personalabgänge auf Kündigungen seitens des Betriebes beruhen. Dabei ist die betriebliche Kündigung in Nordbayern und bei Handel und Reparatur stärker verbreitet.

Diejenigen Betriebe, die angaben, dass sie im ersten Halbjahr 2003 Mitarbeitern gekündigt hatten, wurden im Panel gefragt: „Wurden die Personen, die wegen Kündigung aus dem Betrieb ausgeschieden sind, in der Zeit zwischen dem Aussprechen der Kündigung und ihrem Ausscheiden – zumindest zeitweise – für eine Teilnahme an Kursen oder Lehrgängen zur beruflichen Orientierung oder Weiterbildung bezahlt freigestellt? Wenn ja: Wie viele?“ Wie Darstellung 7.11 zeigt, gab es in gerade einmal 5 Prozent der entsprechenden Betriebe (vor allem in Südbayern) bezahlte Freistellungen, die 3 Prozent aller gekündigten Mitarbeiter betrafen.

Dass diese Werte recht nahe bei den west- und ostdeutschen Durchschnittswerten liegen, kann nicht darüber hinwegtrösten, dass in dieser Richtung mehr zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit getan werden könnte.

Darstellung 7.11: „Wurden die Personen, die wegen Kündigung aus dem Betrieb ausgeschieden sind, in der Zeit zwischen dem Aussprechen der Kündigung und ihrem Ausscheiden – zumindest zeitweise – für eine Teilnahme an Kursen oder Lehrgängen zur beruflichen Orientierung oder Weiterbildung bezahlt freigestellt?“ (Angaben in Prozent aller Betriebe, die im 1. Halbjahr 2003 Mitarbeitern gekündigt haben)

	Anteil an allen Betrieben mit Kündigung seitens des Betriebes	Anteil an allen Beschäftigten mit Kündigung seitens des Betriebes
Nordbayern	2	2
Südbayern	7	5
Bayern insgesamt	5	3
Alte Bundesländer	4	4
Neue Bundesländer	4	4
Deutschland insgesamt	4	4

7.6 E-Learning

„Unterstützt Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle die Nutzung von PC und Internet zum Zwecke der Weiterbildung?“ Mit dieser Frage wurde im Betriebspanel 2003 die Verbreitung der Förderung von E-Learning untersucht (vgl. Darstellung 7.12).

26 Prozent der bayerischen Betriebe, das sind etwas mehr als im Durchschnitt der Alten und etwas weniger als im Durchschnitt der Neuen Bundesländer, unterstützen solche Aktivitäten. Relativ seltener findet dies in Betrieben des Produzierenden Gewerbes sowie bei Handel und Reparatur statt, erwartungsgemäß sind auch Kleinstbetriebe hierbei unterrepräsentiert. Bei einer Nachfrage nach der Art und Weise der Unterstützung einer Nutzung von PC und Internet sind unter den verschiedenen abgefragten Unterstützungsformen die Bereitstellung von Selbstlernmaterialien oder Zugriffsmöglichkeiten auf Lernplattformen (50%) dominant. Auch die Verbindung anderer Bildungsangebote mit der Nutzung von PC und Internet (35%) spielt eine größere Rolle, während die Vereinbarung von Lernzeiten (z.B. Betriebsvereinbarungen oder informelle Absprachen zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten) in Bayern eine relativ geringe Rolle spielen (7% versus 12% im Rest der Republik). Solche vereinbarten Lernzeiten gibt es insbesondere in größeren Betrieben und im Bereich Handel und Reparatur.

Darstellung 7.12: Verbreitung und Art der Unterstützung von E-Learning zur Weiterbildung (Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen)

	Anteil Betriebe mit Unterstützung an allen Betrieben	Anteil an Betrieben mit Unterstützung			
		Selbstlernmaterialien, Zugriff auf Lernplattformen	Vereinbarte Lernzeiten	Verbindung mit anderen Bildungswegen	Sonstiges
Handel und Reparatur	21	62	15	51	39
Produzierendes Gewerbe	17	27	4	32	43
Dienstleistungen im engeren Sinne	32	53	6	27	50
Org. ohne Erwerbschar./ Öff. Verwaltung	28	49	4	72	26
1 bis 4 Beschäftigte	21	49	4	33	49
5 bis 19	26	49	6	36	43
20 bis 99	38	52	13	34	51
100 bis 499	50	62	12	37	40
ab 500	57	74	28	36	46
Nordbayern	25	52	5	32	45
Südbayern	27	48	8	37	47
Bayern insgesamt	26	50	7	35	46
Alte Bundesländer	24	50	12	39	44
Neue Bundesländer	29	43	12	36	48
Deutschland insgesamt	25	48	12	39	45

7.7 Zusammenfassung

Weiterbildung, „Lebenslanges Lernen“, Kompetenzentwicklung und -erhalt sind nicht nur populäre Schlagworte sondern liegen im ureigensten Interesse von Staat, Arbeitnehmern und – nicht zu letzt – den Unternehmen selbst. Von da her geben die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels im Freistaat Anlass, für weitergehende Anstrengungen zu plädieren.

- Die in West- und Ostdeutschland gegenüber 2001 zu verzeichnende Steigerung des Anteils der Betriebe mit Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2003 (auf 41 bzw. 44%) hat in Bayern nicht stattgefunden. Der bayerische Wert (38%) ist unterdurchschnittlich.

- Beim Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten verzeichnet auch der Freistaat einen Zuwachs und liegt im westdeutschen Durchschnitt (23%).
- Im Weiterbildungsgeschehen bleibt das Produzierende Gewerbe im Freistaat bei den meisten Kennziffern hinter den anderen Branchen zurück. Kleinbetriebe sind eher weiterbildungsabstinent. In Südbayern ist betriebliche Weiterbildungsförderung verbreiteter als in Nordbayern. Betriebe mit positiver kurz- bzw. mittelfristiger Beschäftigungserwartung und Betriebe mit positiven Erwartungen bezüglich der eigenen Geschäftsentwicklung fördern überdurchschnittlich häufiger die Weiterbildung ihres Personals. Gleiches gilt für die Betriebe mit positiver Bewertung der Ertragslage im letzten Geschäftsjahr.
- In Bayern wie im Bund ist auf der Ebene der Kennziffern des Betriebspanels 2003 keine geschlechtsspezifische, sehr wohl aber eine eklatante qualifikatorische Segmentierung in der Weiterbildungsförderung zu verzeichnen. Facharbeiter erfahren doppelt so oft Weiterbildungsmaßnahmen wie un-/angelernte Arbeiter. Bei Angestellten/Beamten ist die Spreizung in der Weiterbildungsteilnahme zwischen solchen für einfache Tätigkeiten und solchen mit Hochschulabschluss ebenso deutlich.
- Unter den geförderten Weiterbildungsmaßnahmen rangieren externe Kurse vor der Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisungen, Einarbeitung), der Teilnahme an Vorträgen/Fachtagungen/Messen etc. sowie internen Kursen. Job-Rotation und Qualitätszirkel/Lernstatt etc. spielen eher geringe Rollen.
- Bei denjenigen Betrieben ohne Weiterbildungsförderung im Betrachtungszeitraum wird als Begründung vor allem genannt, dass „das Qualifikationsniveau der Mitarbeiter zur Zeit ausreicht“. Ein Fünftel der (v.a. kleinen) Betriebe in Bayern fördert grundsätzlich keine Weiterbildungsmaßnahmen. Finanzielle oder zeitliche Engpässe und mangelndes Interesse bei den Mitarbeitern werden als Begründungen selten genannt.
- Rund ein Viertel der Betriebe im Freistaat unterstützt das E-Learning von Mitarbeitern – v.a. durch Selbstlernmaterialien oder Zugriffsmöglichkeiten auf Lernplattformen, selten durch das Einräumen von Lernzeiten.

Literatur

- Alda, H. (2004): Beschäftigungsverhältnisse, in: SOFI; IAB; ISF; INIFES (Hrsg.): Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen, Opladen (i.E.).
- Bach, H.-U. u.a. (2004): Der Arbeitsmarkt 2004 und 2005, IABKurzbericht Nr. 5, Nürnberg.
- Baethge, M.; Baethge-Kinsky, V.; Woderich, R.; Koch, T. (2002): Weiterbildung im gesellschaftlichen Bewusstsein, in: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 2002. Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur, Münster u.a.O., S. 69 ff.
- Bauer, T.K.; Bender, S.; Bonin, H. (2004): Dismissal Protection and Worker Flows in Small Establishments, IAB-Discussion Papers Nr. 1, Nürnberg.
- Bayerischer Handwerkstag (2003): Handwerk 2003 aktuell, München.
- Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2003): Statistisches Jahrbuch für Bayern 2003, München.
- Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2004): Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer in Bayern am 30 Juni 2003 – Teil 1 der Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik, München.
- Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie (2003): Industrierbericht Bayern 2003, München.
- Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie (2004): Konjunkturbericht Bayern, Februar 2004, München.
- Beicht, U.; Hermann, H.; Walden, G. (2003): BIBB-Studie belegt: Ausbildung lohnt sich für Betriebe, hekt. Ms, Bonn.
- Bellmann, L.; Bielenski, H.; Kistler, E.; Wahse, J. (2004): Stellungnahme zu den Aufsätzen von Werner Schlosser und Dr. Günther Lambertz, in: Wirtschaft und Berufserziehung 56(2004)4, S. 20ff.
- Bellmann, L.; Hilpert, M.; Kistler, E.; Wahse, J. (2003): Herausforderungen des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 36(2003)2, S. 133 ff.
- Bellmann, L. (1997): Das Betriebspanel des IAB, in: Hujer, R.; Rendtel, U.; Wagner, G. (Hrsg.): Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Panel-Studien, Sonderheft des Allgemeinen Statistischen Archivs, Heft 30, Göttingen, S. 169 ff.
- BMBF (2003): Berufsbildungsbericht 2003, Bonn.
- Böhme, S.; Heinecker, P.; Huber, A.; Kistler, E. (2003): Personalstruktur und Personalpolitik der Betriebe im Freistaat Bayern. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2002, Stadbergen.
- Bosch, G.; Heinecker, P.; Kistler, E.; Wagner, A. (2003): Aktueller und künftiger Fachkräftemangel und Fachkräftebedarf – Eine Analyse für die Bundesrepublik Deutschland und das Land Berlin, Bd. 57 der Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen, Berlin.
- Buck, H.; Kistler, E.; Mendius, H.G. (2002): Demographischer Umbruch und Arbeitswelt – Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung, Stuttgart.

- Bundesagentur für Arbeit (2004): Arbeitsmarkt 2003, ANBA-Sondernummer vom 15. Juli 2004, Nürnberg.
- Dahms, V.; Wahse, J. (2004): IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der achten Welle 2003, Berlin.
- Deutscher Bundestag (2003): Berufsbildungsbericht 2003, BT Drs. 15/1000, Berlin.
- Deutscher Bundestag (2003): Jahresgutachten 2003/04 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, BT Dr. 15/2000, Berlin.
- Dietrich, H.; Koch, S.; Stops, M. (2004): Lehrstellenkrise. Ausbildung muss sich lohnen – auch für die Betriebe, IAB Kurzbericht Nr. 6, Nürnberg.
- DIHK (Hrsg.) (2004): Ausbildungssituation 2004. Daten – Fakten – Prognosen. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung März 2004, Berlin.
- DIHK (2004): Wirtschaftslage und Erwartungen. Ergebnisse der DIHK-Umfrage bei den Industrie- und Handelskammern, Februar 2004, Berlin.
- Dostal, W. (2004): Qualifikation und Arbeitsmarktdynamik, in: SOFI; IAB; ISF; INIFES (Hrsg.): Bericht-erstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen, Opladen (i.E.).
- European Commission (2002): Employment in Europe, Recent Trends and Prospects, Brüssel.
- Handwerkskammer für Schwaben (2004): Konjunkturbericht für das schwäbische Handwerk im 2. Quartal 2004 (Internet-Version).
- Heinecker, P.; Hilpert, M.; Huber, A.; Kistler, E. (2002): Beschäftigungsentwicklung in Bayern – Die Einschätzung der Betriebe – Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2001, Stuttgart.
- Infratest; FIA; INIFES (2004): Geringfügige Beschäftigung und Nebenerwerbstätigkeiten in Deutschland 2001/2002, Reihe Dokumentation des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, Bd. 530, Berlin 2004.
- Infratest Sozialforschung (2002): Beschäftigungstrends. Arbeitgeberbefragung 2001 – Bayern, München.
- Jahn, E.; Rudolph, H. (2002): Zeitarbeit – Teil I. Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive, IAB-Kurzbericht Nr. 20, Nürnberg.
- Jahn, E.; Windsheimer, A. (2004): Personal-Service-Agenturen – Teil I. In der Fläche schon präsent. IAB-Kurzbericht Nr. 1, Nürnberg.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2004): Anhebung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte und des Erwerbsaustrittsalters, KOM(2004)146, Brüssel.
- Kuwan, H.; Thebis, F.; Gnahs, D.; Sandau, E.; Seidel, S. (2003): Berichtssystem Weiterbildung 2000. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn.
- Oschmiansky, H.; Oschmiansky, F. (2003): Erwerbsformen im Wandel, WZB-Paper SP I 2003-106, Berlin.
- Rat der Europäischen Union (2004): Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2003/2004, Dok. 7069/04, Brüssel.

- Regionaldirektion Bayern des Bundesagentur für Arbeit (2004): Jahreszeitlich bedingter Anstieg der Arbeitslosigkeit, Presseinformation Nr. 17, Nürnberg.
- Reinberg, A.; Hummel, M. (2003): Geringqualifizierte. In der Krise verdrängt, sogar im Boom vergessen, IAB-Kurzbericht Nr. 19, Nürnberg.
- Rothe, T. (2003): Viel Bewegung trotz Flaute. Dynamik am Arbeitsmarkt, IAB-Kurzbericht Nr. 18, Nürnberg.
- Rudolph, H. (2003): Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit, IAB-Kurzbericht Nr. 6, Nürnberg.
- Schlosser, W.; Lambertz, G. (2003): Stimmen die Behauptungen: „Weniger als 30% der Betriebe bilden aus“ und „nur die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe bilden aus“, in: *Wirtschaft und Berufserziehung* 55(2003)11, S. 16 ff.
- Schmid, G. (2002): Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt/New York.
- SÖSTRA; IAB (2004): IAB Betriebspanel 2003 – Ostdeutschland. Kurzpräsentation, Berlin.
- Spitznagel, E.; Vogler-Ludwig, K. (2004): Wachstumsschwäche. Stellenangebot und Personalmangel nehmen weiter ab, IAB-Kurzbericht Nr. 8, Nürnberg.
- Statistisches Bundesamt (2004): Erwerbstätige 2003 im Inland. Vorläufige Berechnungen des Arbeitskreises „Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, Wiesbaden.
- tns infratest (2004): IAB-Betriebspanel. Arbeitgeberbefragung 2003 – Bayern, München.
- Unabhängige Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ (2004): Der Weg in die Zukunft. Schlussbericht, Berlin.
- VBW (Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft) (2004): Ergebnisse der Umfrage zu wirtschaftlicher Entwicklung und Fachkräftemangel 2003 (Internet-Version).
- Weiß, R. (2003): Betriebliche Weiterbildung 2001 – Ergebnisse einer IW-Erhebung, in: *iw-trends* (2003)1.
- Werner, D. (2003): Angebotsrückgang im Ausbildungsmarkt: Ursachen und Maßnahmen, in: *iw-trends*, Heft 2, S. 58 ff.
- Wilkens, I. (2004): Weiterbildung/lebenslanges Lernen und soziale Segmentation, in: SOFI; IAB; ISF; INIFES (Hrsg.): *Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen*, Opladen (i.E.).

Verzeichnis der Darstellungen

	Seite	
Darstellung 1.1:	Zusammensetzung der befragten Betriebe aus Bayern im IAB-Betriebspanel 2003 (ungewichtete Nettostichprobe)	2
Darstellung 1.2:	Grundgesamtheit: Zahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten; Nettostichprobe: Zahl der verwertbaren Panel-Interviews 2003 für Bayern	3
Darstellung 1.3:	Verteilung der Betriebe und Beschäftigten in Bayern auf Betriebsgrößenklassen am 30.06.2003	4
Darstellung 2.1:	Veränderung der Zahl der Betriebe und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten von 2001 bis 2003 in Nord- und Südbayern nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsgruppen	6
Darstellung 2.2:	Beschäftigungsentwicklung zwischen dem 30.6.2002 und dem 30.6.2003 in Bayern nach beruflicher Stellung	8
Darstellung 2.3:	Beschäftigungsentwicklung vom Juni 2002 bis Juni 2003 in den Betrieben	8
Darstellung 2.4:	Beschäftigte in den Betrieben Bayerns nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe), 30.06.2003	9
Darstellung 2.5:	Betriebliche Veränderungen durch Ein-/Ausgliederungen etc.	10
Darstellung 2.6:	Kammermitgliedschaften	11
Darstellung 2.7:	Rechtsform der Betriebe 2001-2003	12
Darstellung 3.1:	Vorleistungsanteil am Umsatz und Bruttowertschöpfung je Beschäftigten 2001 und 2002	15
Darstellung 3.2:	Beurteilung der Ertragslage für die Jahre 2000 bis 2002	16
Darstellung 3.3:	Beurteilung der Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr	16
Darstellung 3.4:	Ertragslage im letzten Geschäftsjahr (2002) von exportorientierten vs. nicht exportierenden Betrieben	17
Darstellung 3.5:	Umsatzerwartungen für 2003 und erwartete Veränderungen des Pro-Kopf-Umsatzes 2003	18
Darstellung 3.6:	Beschäftigungserwartungen für Mitte 2003 bis Mitte 2004	19
Darstellung 3.7:	Erwartete kurzfristige Veränderung der Beschäftigtenzahl von Mitte 2003 auf Mitte 2004	20
Darstellung 3.8:	Entwicklung des Geschäftsvolumens von 2002 auf 2003 und Beschäftigungserwartungen bis Juni 2004	20
Darstellung 3.9:	Beschäftigungsentwicklung bis 2008 nach Branchen	21
Darstellung 3.10:	Mittelfristige (5 Jahre) Beschäftigungserwartungen der Betriebe in den Befragungen 2001 und 2003	22
Darstellung 3.11:	Einschätzung der Entwicklung des Geschäftsvolumens von 2002 auf 2003 und erwartete Beschäftigtenzahl in 5 Jahren	23
Darstellung 3.12:	Regionale Verteilung des Vorleistungsbezugs 2002	24
Darstellung 3.13:	Anteil der Betriebe mit Export an allen Betrieben 2002 und Entwicklung des Exportanteils am Umsatz 1998 bis 2002 nach Betriebsgrößenklassen	25
Darstellung 3.14:	Regionale und strukturelle Verteilung des Umsatzes 2001 und 2002	26
Darstellung 3.15:	Betriebliche Konsequenzen einer Exportorientierung	27

Darstellung 3.16	Kurzfristige Beschäftigungserwartungen von exportorientierten vs. nicht exportierenden Betrieben	28
Darstellung 3.17:	Mittelfristige Beschäftigungserwartungen von exportorientierten vs. nicht exportierenden Betrieben	28
Darstellung 3.18:	Investitionen 2001 und 2002	30
Darstellung 3.19:	Anteile der Erweiterungsinvestitionen am Investitionsvolumen der Betriebe 2002	31
Darstellung 3.20:	Investitionsabsichten 2003 im Vergleich zu 2002	32
Darstellung 3.21:	Zusammenhang zwischen Ertragslage im letzten Geschäftsjahr und Investitionsabsichten	33
Darstellung 3.22:	Zusammenhang zwischen erwarteter Geschäftsentwicklung und Investitionsabsichten	34
Darstellung 3.23:	Eigeneinschätzung des technischen Standes der Anlagen 2003	34
Darstellung 4.1:	Beschäftigtenstruktur am 30.06.2003	37
Darstellung 4.2:	Tätigkeitsgruppen am 30.06. 2003	38
Darstellung 4.3:	Teilzeitbeschäftigung am 30.06.2003 im Vergleich zum 30.06.2002	40
Darstellung 4.4:	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten Mitte 2001 bis Mitte 2003	42
Darstellung 4.5:	Anteil der geringfügigen („sonstigen“) Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigten 2002 und 2003	43
Darstellung 4.6:	Betriebe und Beschäftigte mit Beschäftigungsverhältnissen zwischen 400-800 €, sog. „Midi-Jobs“	44
Darstellung 4.7:	Betriebe mit Aushilfen/Praktikanten, freien Mitarbeitern und Leiharbeitskräften 2002 und 2003	46
Darstellung 4.8:	Anteil befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten 1998–2003	48
Darstellung 4.9:	Befristete Beschäftigung am 30.06.2003 und befristete Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2003	49
Darstellung 4.10:	Betriebe mit Schwankungen in der Produktions- und Geschäftstätigkeit	50
Darstellung 4.11:	Instrumente zur Bewältigung von Schwankungen der Produktions- und Geschäftstätigkeit	51
Darstellung 4.12:	Wichtigstes Instrument zur Bewältigung von Schwankungen in Betrieben mit Schwankungen in der Produktions- und Geschäftstätigkeit	52
Darstellung 4.13:	Betriebe mit bzw. ohne Schwankungen der Geschäftstätigkeit und Vorhandensein besonderer Beschäftigungsformen	53
Darstellung 4.14:	Anteil der Betriebe mit Überstunden und Art des Überstundenausgleichs in Bayern 2000 bis 2002	54
Darstellung 4.15:	Anteil der Betriebe mit Überstunden und nach Art des Überstundenausgleichs 2001 und 2002	55
Darstellung 4.16:	Beschäftigte mit ausbezahlten Überstunden 2002	55
Darstellung 5.1:	Personaleinstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr 2003	58
Darstellung 5.2:	Betriebe mit Personaleinstellungen im 1. Halbjahr 2003	59
Darstellung 5.3:	Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2002 und 2003	60

Darstellung 5.4:	Struktur der Personaleinstellungen im Vergleich zur Struktur des Personalbestandes im ersten Halbjahr 2003	61
Darstellung 5.5:	Struktur der für sofort gesuchten Arbeitskräfte im Vergleich zur Struktur des Personalbestandes im ersten Halbjahr 2003	62
Darstellung 5.6:	Vakanzen in Betrieben mit unterschiedlicher kurzfristiger Beschäftigungserwartung	63
Darstellung 5.7:	Anteil der durch die Agentur für Arbeit vermittelten Personaleinstellungen an allen Personaleinstellungen	64
Darstellung 5.8:	Anteil der der Agentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen an allen für sofort zu besetzenden Stellen in Bayern	65
Darstellung 5.9:	Wege der Suche nach Arbeitskräften (unabhängig vom gegenwärtigen Bedarf)	66
Darstellung 5.10:	Beurteilung der Wege zur Arbeitskräftesuche	67
Darstellung 5.11:	Personalabgänge, Frauenanteile daran und Gründe für die Personalabgänge im 1. Halbjahr 2003	69
Darstellung 5.12:	Anwendung von Tarifverträgen in Bayern bzw. den Alten Bundesländern 2003	70
Darstellung 5.13:	Tarifbindung und Tariforientierung	71
Darstellung 5.14:	Zahlung von Löhnen und Gehältern über Tarif in Betrieben mit Tarifgeltung	72
Darstellung 5.15:	Exportorientierung und Verbreitung übertariflicher Bezahlung	73
Darstellung 5.16:	Betriebe mit Orientierung am Branchentarifvertrag	73
Darstellung 5.17:	Lohn/Gehalt im Juni 2002 und 2003 je Vollzeitäquivalent	74
Darstellung 6.1:	Auszubildendenzahlen 2001, 2002 und 2003 (jeweils 30.06.)	80
Darstellung 6.2:	Die Bedeutung der Klein- und Mittelbetriebe für die Beschäftigung und die Berufsausbildung in Bayern 2003	81
Darstellung 6.3:	Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Bayern 2003	83
Darstellung 6.4:	Ausbildungsverhalten 2001 bis 2003 der Betriebe in Bayern nach Betriebsgrößenklassen	84
Darstellung 6.5:	Anteil trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbildender Betriebe (an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung)	85
Darstellung 6.6:	Ausbildungsverhalten der Betriebe nach Eigeneinschätzung der Ertragslage im letzten Geschäftsjahr 2002	86
Darstellung 6.7:	Ausbildungsverhalten der Betriebe nach erwarteter Beschäftigtenzahl in 5 Jahren	87
Darstellung 6.8:	Anteil der Auszubildenden mit einem Vertrag 2002/03 an allen Auszubildenden	89
Darstellung 6.9:	Anteil der Betriebe mit neuen Ausbildungsverträgen 2003/2004 an allen ausbildenden Betrieben	90
Darstellung 6.10:	Betriebe mit Abschluss von neuen Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2002/2003 (im Panel 2002) bzw. 2003/2004 (im Panel 2003), Anteil an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung	91

Darstellung 6.11:	Anteile weiblicher Auszubildender an allen Auszubildenden, an allen Auszubildenden mit Verträgen 2002/2003 und an allen Auszubildenden mit Verträgen 2003/2004 in Bayern	91
Darstellung 6.12:	Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in 2003 sowie Übernahmequoten	92
Darstellung 6.13:	Anteil der Betriebe mit Zuschüssen zu den Ausbildungskosten an allen ausbildenden Betrieben	93
Darstellung 7.1:	Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen an den Betrieben insgesamt 1999 bis 2003	99
Darstellung 7.2:	Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten 1999 bis 2003	100
Darstellung 7.3:	Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsförderung an allen Betrieben im ersten Halbjahr 2003	101
Darstellung 7.4:	Betriebe mit Weiterbildungsförderung nach erwarteter kurz- und mittelfristiger Beschäftigungsentwicklung	102
Darstellung 7.5:	Betriebe mit Weiterbildungsförderung nach erwarteter kurzfristiger Geschäftsentwicklung	102
Darstellung 7.6:	Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigtengruppen nach Qualifikationsgruppen und Geschlecht	104
Darstellung 7.7:	Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen und Geschlecht	105
Darstellung 7.8:	Inner- und außerbetriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2003	106
Darstellung 7.9:	Begründungen für Weiterbildungsabstinenz	107
Darstellung 7.10:	Betriebe mit Weiterbildungsförderung nach Beurteilung der Ertragslage im Vorjahr	108
Darstellung 7.11:	„Wurden die Personen, die wegen Kündigung aus dem Betrieb ausgeschieden sind in der Zeit zwischen dem Aussprechen der Kündigung und ihrem Ausscheiden – zumindest zeitweise – für eine Teilnahme an Kursen oder Lehrgängen zur beruflichen Orientierung oder Weiterbildung bezahlt freigestellt?“	110
Darstellung 7.12:	Verbreitung und Art der Unterstützung von E-Learning zur Weiterbildung	111

ISBN 3-00-014630-X