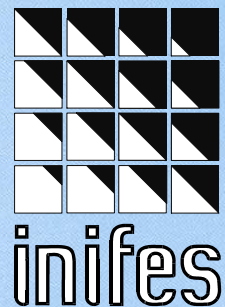


**INIFES, Internationales Institut für
Empirische Sozialökonomie, gGmbH**



Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2006

**Repräsentative Analysen auf Basis des
IAB-Betriebspanels 2006**

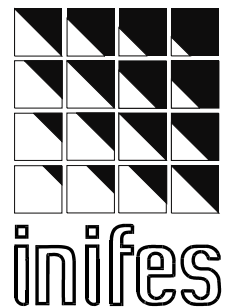
**Bericht an das Bayerische Staatsministerium für Arbeit
und Sozialordnung, Familie und Frauen
und die
Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit**

Verfasser: Andreas Ebert M. A.; Prof. Dr. Ernst Kistler (INIFES);
Dipl.-Verwaltungswirt (FH) Stefan Böhme; Lutz Eigenhüller M. A. (IAB-Bayern)

Stadtbergen, Juni 2007

INIFES, Haldenweg 23, 86391 Stadtbergen, Tel. 0821-243 694-0, e-mail: info@inifes.de

**INIFES, Internationales Institut für
Empirische Sozialökonomie, gGmbH**



Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2006

**Repräsentative Analysen auf Basis des
IAB-Betriebspanels 2006**

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

Verfasser: Andreas Ebert M. A.; Prof. Dr. Ernst Kistler (INIFES);
Dipl.-Verwaltungswirt (FH) Stefan Böhme; Lutz Eigenhüller M. A. (IAB-Bayern)

Stadtbergen, Juni 2007

INIFES, Haldenweg 23, 86391 Stadtbergen, Tel. 0821-243 694-0, e-mail: info@inifes.de

Inhalt

	Seite
Das Wichtigste in Kurzform	I
1. Zur Datengrundlage	1
2. Struktur und Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Bayern 2006 – Am Anfang eines Aufschwungs	6
2.1 Beschäftigungsentwicklung	6
2.2 Beschäftigungserwartungen	11
2.3 Zusammenfassung	13
3. Personalstruktur: Höhere Qualifikationsanforderungen, mehr Nicht-Normarbeit	14
3.1 Personalstruktur nach Tätigkeitsgruppen: Anhaltender Trend zu einem geringeren Anteil von einfachen Tätigkeiten	14
3.2 Besondere Beschäftigungsformen nehmen zu	16
3.2.1 <i>Teilzeit</i>	17
3.2.2 <i>Geringfügige Beschäftigung</i>	18
3.2.3 <i>„Midi-Jobs“</i>	19
3.2.4 <i>Externe Mitarbeiter</i>	20
3.2.5 <i>Befristet Beschäftigte</i>	21
3.3 Zusammenfassung	23
4. Personalbewegungen und Personalpolitik	24
4.1 Personaleinstellungen und Abgänge	24
4.2 Personalsuche	29
4.3 Erwartete Personalprobleme	33
4.4 Tarifbindung/-geltung sowie übertarifliche Entlohnung	35
4.5 Entlohnung	38
4.6 Betriebliche Personalvertretung	39
4.7 Umgang mit älteren Beschäftigten	40
4.8 Zusammenfassung	44
5. Betriebliche Arbeitszeiten: länger, aber nicht flexibler	47
5.1 Betriebszeiten	47
5.2 Vereinbarte Wochenarbeitszeiten	48
5.3 Flexibilisierung der Arbeitszeiten	50
5.4 Vertrauensarbeitszeitregelungen	55
5.5 Zusammenfassung	57

6. Ausbildung in bayerischen Betrieben: Durchmischte Entwicklung	58
6.1 Zur Problemlage im Befragungszeitraum 2006	58
6.2 Ausbildung nach Eigenangaben der Betriebe und Dienststellen	59
6.2.1 <i>Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe 2006</i>	59
6.2.2 <i>Auszubildende</i>	61
6.3 Ausbildungsplatzangebot und -besetzung	64
6.3.1 <i>Ausbildungsplatzangebot und -besetzung im Ausbildungsjahr 2005/2006</i>	64
6.3.2 <i>Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2006/2007</i>	66
6.4 Übernahmen an der zweiten Schwelle und weibliche Auszubildende	67
6.5 Zusammenfassung	70
7. Wirtschaftliche Lage und Erwartungen: Leichte Besserung	72
7.1 Geschäftsvolumen und Einschätzung der Ertragslage für das Vorjahr	72
7.2 Regionale Umsatzverteilung	77
7.3 Investitionen	80
7.4 Technischer Stand der Anlagen	86
7.5 Zusammenfassung	88
8. Standortbewertung	91
8.1 Betriebliche Bedeutung von Standortfaktoren	91
8.2 Beurteilung von Standortqualitäten	96
8.3 Verbesserungspotenziale der Standortfaktoren	97
8.4 Zusammenfassung	106
Literatur	108

Darstellungsverzeichnis

	Seite
Übersicht 1: Zusammensetzung der befragten Betriebe aus Bayern im IAB-Betriebspanel 2006	1
Darstellung 1.1: Verteilung der Betriebe und Beschäftigten in Bayern auf Betriebsgrößenklassen am 30.06.2006	2
Übersicht 2: Gegenüberstellung von amtlichen Statistiken und der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2006 für Bayern	4
Darstellung 1.2: Grundgesamtheit: Zahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.06.2006; Nettostichprobe: Zahl der verwertbaren Panel-Interviews 2006 für Bayern	5
Darstellung 2.1a: Veränderung der Zahl der Betriebe und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 2001 bis 2006 in Nord- und Südbayern nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsgruppen	7
Darstellung 2.1b: Veränderung der Zahl der Betriebe und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 2005 bis 2006 in Nord- und Südbayern nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsgruppen	8
Darstellung 2.2: Beschäftigungsentwicklung vom Juni 2005 bis Juni 2006 in den bayerischen Betrieben	9
Darstellung 2.3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne sonstige Beschäftigte) zur Jahresmitte 2001 bis 2006	10
Darstellung 2.4: Beschäftigungserwartungen 2002 bis 2006, jeweils für das Folgejahr	11
Darstellung 2.5: Beschäftigungserwartungen für Mitte 2006 bis Mitte 2007	12
Darstellung 3.1: Beschäftigtenstruktur nach Tätigkeitsgruppen Mitte 2001 bis 2006 (Anteile an allen Beschäftigten ohne Auszubildende)	14
Darstellung 3.2: Tätigkeitsgruppen Mitte 2004 bis 2006 (Anteile an allen Beschäftigten – ohne Auszubildende)	15
Darstellung 3.3: Beschäftigtenstruktur von Männern und Frauen nach Tätigkeitsgruppen Mitte 2006 (Anteile an allen Beschäftigten – ohne Auszubildende)	15
Darstellung 3.4: Anteile von Beschäftigten in besonderen Beschäftigungsformen im Freistaat Bayern	17
Darstellung 3.5: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten Mitte 2001 bis Mitte 2006	17
Darstellung 3.6: Anteil der geringfügigen („sonstigen“) Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigten 2003 bis 2006 (jeweils 30.06.)	19
Darstellung 3.7: Betriebe und Beschäftigte mit Midi-Jobs 2005 und 2006 (jeweils 30.06.)	20
Darstellung 3.8: Hochgerechnete Anzahl von Aushilfen/Praktikanten, freien Mitarbeitern bzw. Leiharbeitskräften in Bayern 1998 bis 2006	21
Darstellung 3.9: Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten (ohne Auszubildende) 2001 bis 2006 (jeweils am 30.06.)	22
Darstellung 4.1: Anteile der Betriebe mit Personaleinstellungen bzw. -abgängen in Bayern 2001 bis 2006	24

Darstellungsverzeichnis

Darstellung 4.2:	Personaleinstellungen und Personalabgänge in Bayern 2001 bis 2006	24
Darstellung 4.3:	Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2006	25
Darstellung 4.4:	Betriebe mit Personaleinstellungen nach Art der Einstellung im ersten Halbjahr 2001 bis 2006; Bayern vs. West-Deutschland	26
Darstellung 4.5:	Anteil der befristeten Neueinstellungen an allen Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2003 bis 2006	27
Darstellung 4.6:	Personalabgänge, Frauenanteile daran und Gründe für die Personalabgänge im 1. Halbjahr 2006	28
Darstellung 4.7:	Betriebe mit Personaleinstellungen und (un-)gedecktem Personalbedarf	29
Darstellung 4.8:	Für sofort gesuchte Arbeitskräfte in Bayern Mitte 2001 bis Mitte 2006	30
Darstellung 4.9:	Struktur der offenen Stellen im Vergleich zur Struktur des Personalbestandes Mitte 2006	31
Darstellung 4.10:	„Welche Personalprobleme erwarten Sie in den nächsten beiden Jahren für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle?“	33
Darstellung 4.11:	Erwartete Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren	34
Darstellung 4.12:	Anteil der Betriebe ohne Tarifvertrag an den Betrieben insgesamt 2001 bis 2006	35
Darstellung 4.13:	Anwendung von Tarifverträgen in Bayern 2004 und 2006	36
Darstellung 4.14:	Zahlung von Löhnen und Gehältern über Tarif in Betrieben mit Tarifgeltung 2003 bis 2006	37
Darstellung 4.15:	Lohn/Gehalt im Juni 2002 bis Juni 2006 je Vollzeitäquivalent	39
Darstellung 4.16:	Verbreitung von Personalvertretungen und Einschätzung der Zusammenarbeit aus der Sicht der Personalverantwortlichen	40
Darstellung 4.17:	Verbreitung von Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in denjenigen Betrieben, die überhaupt Personen mit 50 und mehr Jahren beschäftigen	42
Darstellung 4.18:	Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in denjenigen bayerischen Betrieben, die überhaupt Personen mit 50 und mehr Jahren beschäftigen	43
Darstellung 5.1:	Durchschnittliche Wochenbetriebszeiten 2006	47
Darstellung 5.2:	Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten Mitte 2002, 2004 und 2006	48
Darstellung 5.3:	Vereinbarte Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten	49
Darstellung 5.4:	Betriebe mit Überstunden und die Nutzung weiterer Instrumente der Arbeitszeitsteuerung	50
Darstellung 5.5:	Anteil der Betriebe mit Überstunden und Art des Überstundenausgleichs in Bayern 2000 bis 2005	51
Darstellung 5.6:	Betriebe mit Überstunden 2005	52
Darstellung 5.7:	Verbreitung von Arbeitszeitkonten Mitte 2002, 2004 und 2006	52
Darstellung 5.8:	Betriebe und Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten 1999, 2002, 2004 und 2006	53
Darstellung 5.9:	Zeitraum, in den Arbeitszeitkonten ausgeglichen werden müssen	54

Darstellungsverzeichnis

Darstellung 5.10:	Vorhandensein von separaten Langzeitkonten nach Betriebsgrößenklassen	55
Darstellung 5.11:	Verbreitung von Vertrauensarbeitszeitregelungen	56
Darstellung 6.1:	Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Bayern 2001 bis 2006	59
Darstellung 6.2:	Bayerische Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen 2001 bis 2006	60
Darstellung 6.3:	Anteil trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbildender Betriebe (an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung)	61
Darstellung 6.4:	Auszubildendenzahlen 2004 bis 2006	62
Darstellung 6.5:	Die Bedeutung der Klein- und Mittelbetriebe für die Beschäftigung und die Berufsausbildung in Bayern 2006	63
Darstellung 6.6.:	Betriebe mit neuen Ausbildungsplatzangeboten für die Ausbildungsjahre 2004/2005 und 2005/2006	64
Darstellung 6.7:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für das zu Ende gegangene Ausbildungsjahr 2004/2005 und 2005/2006	65
Darstellung 6.8:	Anteil der Betriebe mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 2005/2006 und 2006/2007 an allen ausbildenden Betrieben	66
Darstellung 6.9:	Übernahmequoten von Auszubildenden 2001 bis 2006	67
Darstellung 6.10:	Frauenanteile an den Auszubildenden am 30.06.2006 sowie Anteil der übernommenen Auszubildenden an den Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss 2006 (Übernahmequote)	68
Darstellung 6.11:	Frauenanteile an den Auszubildenden (am 30.06.) und an den erfolgreichen Ausbildungsabsolventen	69
Darstellung 7.1:	Umsatzerwartungen für 2006 und erwartete Veränderungen des Umsatzes je Beschäftigten 2006 (jeweils Veränderungen gegenüber 2005 in Prozent)	72
Darstellung 7.2:	Vorleistungsanteil am Umsatz und Bruttowertschöpfung je Beschäftigten 2001 bis 2005	73
Darstellung 7.3:	Beurteilung der Ertragslage (im abgelaufenen Geschäftsjahr) für die Jahre 2001 bis 2005 (Anteile an Zahl der Betriebe in Prozent)	75
Darstellung 7.4:	Beurteilung der Ertragslage (im abgelaufenen Geschäftsjahr) 2002 bis 2005 (Anteil an Betrieben in Prozent)	76
Darstellung 7.5:	Anteil der Betriebe mit Export an allen Betrieben 2005 (Alle Betriebe mit Umsatz; Angaben in Prozent)	77
Darstellung 7.6:	Regionale Verteilung des Umsatzes der bayerischen Betriebe 2002 bis 2005 (Anteile an Betrieben mit Umsatz; Angaben in Prozent)	78
Darstellung 7.7:	Exportanteil des Umsatzes der bayerischen Betriebe (Angaben in Prozent; nur Betriebe mit Umsatz)	79
Darstellung 7.8:	Betriebe mit Investitionen 2003 bis 2005 (Anteil an allen Betrieben; Angaben in Prozent)	80
Darstellung 7.9:	Investitionen 2004 und 2005 (Anteil an Betrieben mit Investitionen; Mehrfachnennungen, Angaben in Prozent)	81
Darstellung 7.10:	Investitionsintensität 2001 bis 2005 (Investitionen in Tsd. Euro je Beschäftigten)	82

Darstellungsverzeichnis

Darstellung 7.11:	Investitionen 2005 (Alle Betriebe mit Investitionen)	83
Darstellung 7.12:	Anteile der Erweiterungsinvestitionen am Investitionsvolumen der Betriebe 2002 bis 2005 (Angaben in Prozent)	83
Darstellung 7.13:	Anteil der Betriebe mit geplanten Investitionen vs. Betriebe mit realisierten Investitionen (Angaben in Prozent)	84
Darstellung 7.14:	Anteil der Betriebe mit geplanten Investitionen zum Befragungszeitpunkt 2005 und 2006 (Angaben in Prozent)	85
Darstellung 7.15:	Investitionsentwicklung 2005 bis 2006 (Anteile an den Betrieben mit Investitionen 2005 oder 2006; Angaben in Prozent)	86
Darstellung 7.16:	Eigeneinschätzung des technischen Standes der Anlagen 2003 und 2006 (Angaben in Prozent)	87
Darstellung 7.17:	Eigeneinschätzung des technischen Standes der Anlagen 2006 (Anteile „1=auf dem neuesten Stand“ und „2“; Angaben in Prozent)	88
Darstellung 8.1:	Bedeutung einzelner Faktoren für eigenen Betriebsstandort (Angaben in Prozent, nur Betriebe mit Umsatz)	92
Darstellung 8.2:	Durchschnittliche Bedeutung einzelner Faktoren für den eigenen Betriebsstandort (Angaben in Punktwerten, nur Betriebe mit Umsatz)	93
Darstellung 8.3:	Bedeutung des Standortfaktors „Nähe zum Kunden“ in exportierenden vs. nicht exportorientierten Betrieben (Angaben in Prozent, nur Betriebe mit Umsatz)	94
Darstellung 8.4:	Bedeutung des Standortfaktors „Qualität des Fachkräfteangebots“ nach dem Anteil qualifizierter Beschäftigter (Angaben in Prozent; nur Betriebe mit Umsatz)	95
Darstellung 8.5:	Beurteilung von Standortfaktoren (Angaben in Prozent, nur Betriebe mit Umsatz, Bilanzsumme oder Beitragssumme)	96
Darstellung 8.6:	Beurteilung von Standortfaktoren (Durchschnitt, nur Betriebe mit Umsatz, Bilanzsumme oder Beitragssumme)	97
Darstellung 8.7:	Bedeutung vs. Bewertung der einzelnen Standortfaktoren in bayerischen Betrieben (jeweils Durchschnitt)	98
Darstellung 8.8:	Bedeutung und Bewertung des Standortfaktors „Qualität des Fachkräfteangebots“ der bayerischen Betriebe nach Branche und Betriebsgröße (jeweils Durchschnitt)	99
Darstellung 8.9:	Berechnungsschema des Verbesserungspotenzials von Standortfaktoren in Abhängigkeit von der Bedeutung und der Bewertung	100
Darstellung 8.10:	Verbesserungspotenzial des Standorts nach Betriebstypen	101
Darstellung 8.11:	Bedeutung und Bewertung der Standortfaktoren in Betriebstyp I (jeweils Mittelwerte)	102
Darstellung 8.12:	Bedeutung und Bewertung der Standortfaktoren in Betriebstyp II (jeweils Mittelwerte)	104
Darstellung 8.13:	Bedeutung und Bewertung der Standortfaktoren in Betriebstyp III (jeweils Mittelwerte)	106

Das Wichtigste in Kurzform

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche Panel-Erhebung, die unter dem Titel „Beschäftigungstrends“ seit 1993 (Westdeutschland) bzw. 1996 (Ostdeutschland) eine wichtige repräsentative Datenquelle zu betrieblichen Problemen und Verhaltensweisen darstellt. Seit der Befragung des Jahres 2001 beteiligt sich der Freistaat Bayern mit einer Aufstockungsstichprobe an diesem Vorhaben.

Dieser Bericht basiert auf Angaben aus Interviews mit Inhabern bzw. Personalverantwortlichen von 1.167 bayerischen Betrieben (Erhebungszeitraum Ende Juni bis Mitte Oktober 2006). Die Angaben sind damit repräsentativ für alle bayerischen Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Sie erlauben für einige wichtige Differenzierungen (z.B. Nord-/Südbayern, Branchenkategorien und Betriebsgrößenklassen) statistisch gesicherte Aussagen. 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.¹

Struktur und Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Bayern 2006

- Der wirtschaftliche Aufschwung hat im Jahr 2006 den Arbeitsmarkt erreicht und sowohl bei der Zahl der Erwerbstätigen, der Zahl der Betriebe die mindestens ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis haben, als auch der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Zuwächse gebracht – nicht aber bei der (zurückgehenden) Zahl der Auszubildenden. Allerdings bleibt es eine große Herausforderung, die starken Rückgänge in den Jahren 2001 bis 2005 wieder auszugleichen.
- Das IAB-Betriebspanel zeichnet die positive Entwicklung mit einer Zunahme der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um hochgerechnet 72 Tausend Personen zwischen Mitte 2005 und Mitte 2006 nach. Zuwächse verzeichnen vor allem die Bereiche Handel und Reparatur sowie die Dienstleistungen im engeren Sinne. Die Ausweitung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung war in Nordbayern etwas stärker als in Südbayern. Sie konzentriert sich auf Betriebe mit fünf bis 99 Beschäftigte – während vor allem in den Kleinstbetrieben mit ein bis vier Beschäftigten ein deutlicher und in den ganz großen Betrieben ein leichter Rückgang zu verzeichnen ist.
- Bei der Frage nach den kurzfristigen Erwartungen hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung bis Mitte 2007 zeichnete sich die inzwischen sehr erfreuliche Entwicklung noch recht verhalten ab. Der entsprechende Indikator hat sich aber in der Längsschnittbetrachtung im Freistaat wie im west- und ostdeutschen Durchschnitt durchaus positiv stabilisiert. Eine Steigerung der Beschäftigtenzahl erwar-

¹ Teile dieses Berichts wurden bereits im Frühjahr in Vorabversionen dem Auftraggeber übergeben.

teten am deutlichsten die Betriebe des Produzierenden Gewerbes und mittelgroße Betriebe. In der hochgerechneten Quantifizierung der erwarteten Beschäftigungsentwicklung schneidet allerdings der Dienstleistungsbereich am besten ab.

Personalstruktur

- Bei der Betrachtung der Personalstruktur nach Tätigkeitsgruppen zeigt sich auch im Panel der längerfristige Trend zu einem abnehmenden Anteil an Un- und Angelernten. Deren Anteil an den Beschäftigten ging im Freistaat zwischen 2001 und 2006 von 29 auf 24 Prozent zurück, vor allem in den Klein- und Großbetrieben, nicht in den mittelgroßen Betrieben und Dienststellen.
- Frauen sind in höherqualifizierten Tätigkeitsgruppen mit 35 bzw. 22 Prozent bei den Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss bzw. der Gruppe der Tätigen Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer weiterhin unter-, bei den einfachen Tätigkeiten dagegen mit 53 Prozent überrepräsentiert. Teilzeittätigkeiten sind vor allem Frauensache. 47 Prozent der weiblichen Beschäftigten und neun Prozent bei den Männern arbeiten Teilzeit (2005: 42 bzw. 7%).
- So genannte atypische bzw. besondere Beschäftigungsverhältnisse breiten sich weiter aus. So ist in den letzten fünf Jahren der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 20 auf 26 Prozent (vor allem in der letzten Berichtsperiode), derjenige der geringfügig Beschäftigten von zehn auf 12 und der der befristet Beschäftigten von vier auf sechs Prozent gestiegen (aktuell stagnierend). Teilzeitjobs und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse finden sich vor allem in kleineren Betrieben.
- Bei den Midi-Jobs ist eine Stagnation und dabei ein Rückgang des Anteils Vollzeitbeschäftigter in solchen Jobs zu verzeichnen. Die Zahl der Praktikanten ist am aktuellen Rand wieder gesunken, diejenige der freien Mitarbeiter dagegen erstmals wieder gestiegen. Die Zahl der Leiharbeitskräfte nimmt stark zu, wenn auch auf niedrigem Niveau.

Personalbewegungen und Personalpolitik

- Erstmals seit 2002 gab es im ersten Halbjahr 2006 wieder mehr Betriebe mit Personaleinstellungen (23%) als solche mit Personalabgängen (22%). Am höchsten war 2006 der Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen im Produzierenden Gewerbe.

Der Frauenanteil an den Neueinstellungen (aber auch an den Personalabgängen) war in Bayern etwas höher als im westdeutschen und deutlich höher als im ostdeutschen Durchschnitt. Das gilt vor allem in Kleinbetrieben.

- Weiterhin liegt der Anteil der von den Arbeitsagenturen vermittelten Neueinstellungen im Freistaat nach Angaben der Betriebe mit zehn Prozent recht niedrig (West: 12%, Ost: 29%).
- Seit 2003 ist der Anteil der befristeten an allen Neueinstellungen in Bayern im 1. Halbjahr 2006 zum ersten Mal wieder gesunken: Dies sogar deutlich, von 49 auf 41 Prozent; damit liegt dieser Wert auch erstmals unter dem westdeutschen

Durchschnitt. Der Anteil der in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommenen Personen am Bestand befristet Beschäftigter liegt mit neun Prozent unter dem westdeutschen Durchschnitt (12%, Ost: 8%).

- Der Anteil der Mitarbeiterkündigungen an allen Personalabgängen ist, der sich bessernden Arbeitsmarktlage entsprechend, leicht gestiegen (2006: 33%), derjenige der Kündigungen seitens des Betriebes (23%) ist leicht gesunken. Der Anteil der Personalabgänge in den Ruhestand mit gesetzlicher Altersgrenze (6%) ist gestiegen; der der vorzeitigen Verrrentungen (3%) ist dagegen leicht zurückgegangen.
- Im ersten Halbjahr 2006 hatten 73 Prozent der bayerischen Betriebe keinen (externen) Personalbedarf. 20 Prozent konnten ihren Personalbedarf durch Neueinstellungen voll, drei Prozent nur teilweise und vier Prozent gar nicht decken. Diese Werte liegen eng beim westdeutschen Durchschnitt. Einen nicht gedeckten Personalbedarf berichten vor allem Kleinst- und Kleinbetriebe.
- In 8 Prozent der bayerischen Betriebe (West: 10%, Ost: 9%) gab es Ende Juni 2006 offene, für sofort zu besetzende Stellen; vor allem in größeren Betrieben bzw. bei den Dienstleistungen im engeren Sinne. Hochgerechnet hat die Zahl dieser Vakanzen im Freistaat mit 57.300 gegenüber dem Vorjahr zwar leicht zugenommen, ist aber immer noch geringer als im Jahr 2002 und vor allem als 2001. Gut zwei Drittel dieser offenen Stellen finden sich in Betrieben mit unter 100 Beschäftigten. Von den Vakanzen waren 2006 wieder, wie 2004 und davor, deutlich mehr (42%) als im Vorjahr 2005 (36%) dem Arbeitsamt gemeldet. Dieser Anteil liegt aber erneut deutlich unter dem Durchschnitt der Alten Bundesländer (48%) und ist bei Stellen für Beschäftigte mit Berufsausbildung am höchsten.
- Vergleicht man die Qualifikationsanforderungen der vakanten Stellen mit dem Personalbestand, so wird der Trend steigender Qualifikationsanforderungen evident: Es werden deutlich mehr (Fach-)Hochschulabsolventen gesucht (27%) als der Personalbestand aufweist (17%).
- Dass die allfälligen Klagen über einen verbreiteten „Fachkräftemangel“ weit überzogen sind, zeigt auch der Anteil der offenen Stellen an den Stellen insgesamt. Dieser liegt im bayerischen wie westdeutschen Durchschnitt bei einem Prozent. Nur für Beschäftigte mit abgeschlossenem Studium ist der Wert höher (3%).
- Dementsprechend liegt bei der Frage nach in den nächsten beiden Jahren erwarteten Personalproblemen der Anteil der Betriebe, die bevorstehende Schwierigkeiten bei der Fachkräfterekrutierung nennen, hinter dem Thema „Belastung durch Lohnkosten“ mit 13 Prozent zwar an zweiter Stelle. Der Wert ist aber kaum höher als im Jahr 2004 (11%) und liegt weit unterhalb des Prozentsatzes aus dem Jahr 2000 (23%). Ähnliche Rückgänge im Vergleich zum Jahr 2000 bzw. allenfalls marginale Zuwächse gegenüber den Werten von 2004 zeigen auch andere einschlägige Themen wie „Nachwuchs-“ oder „Personalmangel“. Insgesamt hat der Anteil der Betriebe zugenommen, die überhaupt keine Personalprobleme erwarten.

- Laut IAB-Betriebspanel gab es 2006, verglichen mit den Vorjahren, einen weiteren leichten Anstieg des Anteils sowohl der Betriebe als auch der Beschäftigten ohne Tarifbindung. Der Anteil der Beschäftigten, die unter einem Branchentarifvertrag arbeiten ist zwischen 2004 und 2006 von 61 auf 59 Prozent gesunken (bezogen auf die Zahl der Betriebe: von 45 auf 39%).
Weiter – in Bayern besonders deutlich von 42 auf 36 Prozent im gleichen Zeitraum – abgenommen hat der Anteil der Betriebe mit Tarifgeltung, die auch übertariflich bezahlen. Soweit eine solche übertarifliche Bezahlung überhaupt erfolgt, liegt sie im Schnitt bei plus 11 Prozent.
Nur in einem Prozent der bayerischen Betriebe (West: 2%; Ost: 1%) gibt es „Bündnisse für Arbeit“. Erst ab einer Betriebsgröße von zehn und mehr Beschäftigten gewinnen sie eine gewisse Relevanz (15%) – mit etwas größerer Verbreitung im Verarbeitenden Gewerbe.
- Die durchschnittliche Lohn- und Gehaltssumme im Juni 2006, ungerechnet auf Vollzeitäquivalente der abhängig Beschäftigten, lag in Bayern mit 2.766 € wie schon in der Vergangenheit unter dem westdeutschen Durchschnittswert von 2.812 €. Der Zuwachs war in Bayern – nach einer Stagnation 2004/2005 – mit 4,9 Prozent allerdings höher als im Schnitt der Alten Bundesländer (3,7%). Obwohl dieser Wert deutlich mit zunehmender Betriebsgröße ansteigt, ist bemerkenswert, dass in den ganz großen Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten kein Zuwachs gegenüber dem Vorjahr festzustellen ist.
- In acht Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen gab es 2006 einen Betriebs- oder Personalrat (in weiteren drei Prozent gab es eine andere Form der Personalvertretung). Weit überwiegend wird die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat von den befragten Personalverantwortlichen positiv bewertet – nur in vier Prozent aller Betriebe mit Betriebsrat werden Entscheidungen als nicht einer einvernehmlichen Lösung zuführbar bewertet.
- Im Panel 2006 wurden auch einige Fragen zur Beschäftigung Älterer gestellt. Unverändert (verglichen mit 2002) 60 Prozent aller bayerischen Betriebe beschäftigen mindestens eine Person, die über 50 Jahre alt ist. Bedenklich ist, dass unter den im 1. Halbjahr 2006 neu Eingestellten gerade einmal acht Prozent über 50 Jahre alt waren (Vorjahr: 7%).
Noch bedenklicher ist es, dass von den Betrieben, die überhaupt Ältere beschäftigen, gerade einmal 20 Prozent (West: 18%, Ost: 16%) davon berichten, irgendeine Maßnahme zur Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit Älterer praktizieren. Dazu rechnet auch noch ein hoher Anteil Altersteilzeitregelungen. Im Jahr 2002 lag dieser Wert mit 23 Prozent wenigstens noch ein wenig höher.

Betriebliche Arbeitszeiten

- Die durchschnittlichen Wochenbetriebszeiten liegen in den bayerischen Betrieben und Dienststellen mit 56 Stunden leicht unter dem west- und ostdeutschen Wert von 57 Stunden.
- In Bayern wie im westdeutschen Durchschnitt hat die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in den letzten Jahren, vor allem zwischen 2004 und 2006, um rund eine halbe Stunde auf 38,7 Stunden zugenommen. Dies vor allem in den Kleinstbetrieben und über alle Branchen hinweg.
- Bei den Teilzeitbeschäftigten gibt es im Freistaat im Vergleich zum Schnitt der Alten Bundesländer einen etwas höheren Anteil vollzeitnaher Teilzeit. Zehn Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Bayern arbeiten ohne eine fest vereinbarte Stundenzahl (West: 9 %; Ost: 4 %). Mit steigender Beschäftigtenzahl sinkt der Anteil von kurzer oder umfangsmäßig nicht fixierter Teilzeitarbeit.
- 82 Prozent der Betriebe und Dienststellen nutzen mindestens eine Form der Arbeitszeitflexibilisierung. Am verbreitetsten sind dabei, gemessen am Anteil an allen Betrieben: Bedarfsabhängige Samstagsarbeit (44 %), Überstunden (41 %), regelmäßige Samstagsarbeit (36 %) und versetzte Arbeitszeiten (35 %).
- Gegenüber dem Vorjahr (2005) hat der Anteil der Betriebe mit Überstunden in Bayern deutlich abgenommen. Dabei ist der Anteil der Betriebe, die Überstunden nur in Geld ausgleichen, weiter zurückgegangen. Zehn Prozent der Betriebe, vor allem Kleinstbetriebe und solche in Südbayern, gleichen Überstunden weder in Geld noch in Freizeit aus.
- In Bayern ist der Anteil der Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten zwischen 2002 und 2006 von 24 auf 20 Prozent gesunken und hat sich damit dem westdeutschen Wert (21 %) angeglichen. In diesen Betrieben werden 43 Prozent der Beschäftigten in die entsprechenden Regelungen einbezogen. Bei beiden Indikatoren ist die stärkste Verbreitung im Produzierenden Gewerbe und in Organisationen ohne Erwerbscharakter bzw. der Öffentlichen Verwaltung vorzufinden. Der maximale Ausgleichszeitraum liegt für zwei Drittel der Beschäftigten, die in eine solche Regelung einbezogen sind, bei einem Jahr.
- Separate Langzeitkonten werden nur in zwei Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen praktiziert (eher den größeren); das ist deutlich weniger als im Jahr 2002 (8 %). Nur ein Viertel dieser wenigen Betriebe hat diese Arbeitszeitguthaben auch gegen eine Insolvenz abgesichert.
- In 13 Prozent aller Betriebe in Bayern gibt es Vertrauensarbeitszeitregelungen, die allerdings nur für 11 Prozent der Beschäftigten dieser Betriebe gelten.

Ausbildung in bayerischen Betrieben

- Im Jahr 2006 beteiligten sich 31 Prozent aller bayerischen Betriebe und Dienststellen an betrieblicher Ausbildung (2005: 30 %). Damit konnte der seit 2002 anhaltende Rückgang bei dieser Quote gestoppt werden. Hoch ist der Anteil der Ausbildungsbetriebe im Produzierenden Gewerbe (45 %). Während in den Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten die Ausbildungsbeteiligung ebenso wie in den Kleinstbetrieben längerfristig sinkt, verzeichnen die Betriebe mit 20 bis 99 Beschäftigten seit 2001 einen deutlichen Zuwachs.
- Weitere 33 Prozent der Betriebe bezeichnen sich zwar selbst als eigentlich ausbildungsberechtigt, bilden aber nicht aus. Solche Betriebe finden sich vor allem im Bereich Handel und Reparatur sowie auch im Produzierenden Gewerbe – und unter den Kleinst- und Kleinbetrieben.
- Im Panel, das nicht nur Ausbildungsverhältnisse nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung erfasst, sondern auch BeamtenanwärterInnen sowie Ausbildungen in Gesundheits- und Erziehungsberufen, ist die hochgerechnete Zahl der Auszubildenden zwischen 2005 und 2006 von 261 Tsd. auf 250 Tsd. gesunken. Mit minus vier Prozent fiel dieser Rückgang in Bayern etwas stärker aus als im Bundesdurchschnitt. Der Rückgang konzentriert sich auf Nordbayern und auf die Kleinstbetriebe mit weniger als fünf Beschäftigten.
- Einen hohen Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten verzeichnet mit sieben Prozent der Bereich Handel und Reparatur sowie die mittleren und kleinen, jedoch nicht die Kleinstbetriebe. Seit 2004 ist die Zahl der Auszubildenden in den Kleinst- und auch den Kleinbetrieben deutlich gesunken.
- Im Ausbildungsjahr 2005/2006 haben in Bayern 26 Prozent der Betriebe und Dienststellen neue Ausbildungsverträge angeboten. Bei einem leichten Zuwachs in Nordbayern ging gleichzeitig der Anteil der Betriebe mit neuen Ausbildungsplatzangeboten in Südbayern so stark zurück, dass in Bayern insgesamt ein geringfügiger Rückgang resultierte.
- Der Anteil der Betriebe, die neu angebotene Ausbildungsplätze nicht oder nur teilweise besetzen konnten, ist in Bayern gegenüber dem Vorjahr von sechs auf drei Prozent gesunken (vor allem in Südbayern).
- Die hochgerechnete Zahl der 2005/2006 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist im Freistaat gestiegen, von 112 auf 115 Tsd. Dies ist vor allem auf die Entwicklung in Nordbayern sowie im Wirtschaftszweig Handel und Reparatur zurückzuführen. In der Folge sind 46 Prozent aller Auszubildenden im Freistaat solche mit Neuverträgen.
- Verträge für das Ausbildungsjahr 2006/2007 hatten zum Befragungszeitpunkt bereits 50 Prozent der bayerischen Ausbildungsbetriebe abgeschlossen; darunter waren vier Prozent, für die die Ausbildungsverträge in anderen Betrieben/Dienststellen oder überbetrieblichen Einrichtungen geschlossen wurden. Zu-

sammengenommen war das ein höherer Anteil als im Durchschnitt der Alten wie Neuen Bundesländer – ein positiver Trend also.

- An der zweiten Schwelle ist der Anteil der von den Betrieben übernommenen erfolgreichen Ausbildungsabsolventen weiter auf 59 Prozent angestiegen und liegt leicht über dem Schnitt der Alten Bundesländer (57 %). Dies ist vor dem Hintergrund einer um rund zehn Prozent gegenüber dem Vorjahr angestiegenen Zahl erfolgreicher Ausbildungsabsolventen bemerkenswert. Vor allem in mittleren und größeren Betrieben und in Südbayern ist diese erfreuliche Entwicklung zu beobachten.
- Dabei ist die Übernahmequote bei den männlichen Absolventen von 57 auf 62 Prozent gestiegen. Bei den Frauen blieb sie gleich bleibend bei 56 Prozent. Ganz generell ist in den letzten Jahren auch ein Rückgang des in Bayern früher, verglichen mit dem westdeutschen Wert, überdurchschnittlichen Frauenanteils an den Auszubildenden zu verzeichnen (von 47 % im Jahr 2004 auf 42 % in 2006). Dies ist vor allem auch in Verbindung mit der sinkenden Ausbildungsleistung im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung zu sehen.

Wirtschaftliche Lage und Erwartungen

- Zum Befragungszeitpunkt Mitte 2006 erwarteten die befragten bayerischen Betriebe für das Jahr 2006 eine Zunahme des Umsatzes um knapp drei Prozent gegenüber dem Vorjahr (von 677 auf 694 Mrd. Euro). Dies entspricht einer erwarteten Steigerung des Pro-Kopf-Umsatzes von einem Prozent. Eine deutliche Zunahme des Umsatzes erwarten vor allem Betriebe des Produzierenden Gewerbes und mittelgroße Betriebe mit zwischen fünf und 99 Beschäftigten.
- Die errechnete (erwartete) Bruttowertschöpfung je Beschäftigten in Bayern lag für 2005 bei 63 Tsd. Euro. Mit einer Zunahme um +2 Tsd. Euro gegenüber dem Vorjahr hat sich somit der zwischen 2002 und 2004 rückläufige Trend umgekehrt. Erfreulich ist besonders die Entwicklung in Nordbayern, wo die Bruttowertschöpfung nach dem Einbruch zwischen 2002 und 2004 wieder zunahm.
- Bei der Beurteilung der Ertragslage für das vorherige Geschäftsjahr blieben die Anteile der bayerischen Betriebe mit sehr guter bzw. mit guter Ertragslage gegenüber dem Vorjahr konstant. Als positive Tendenz setzte sich die kontinuierliche Abnahme der Betriebe mit einer „mangelhaften“ Ertragslage fort. Eine Verbesserung der Ertragslage ist in den Branchen Handel und Reparatur sowie im Produzierenden Gewerbe zu verzeichnen, wohingegen im Dienstleistungsbereich ein zunehmender Anteil der Betriebe die Ertragslage als nur ausreichend oder mangelhaft einschätzt.
- Der Anteil der Betriebe mit Export im Freistaat ist zwischen 2004 und 2005 um einen Prozentpunkt zurückgegangen. Diese Entwicklung ist hauptsächlich auf Kleinst- und Kleinbetriebe zurückzuführen, von denen im Vergleich zum Vorjahr etwas weniger im Export aktiv waren. Ein in den vergangenen Jahren deutlich steigender Anteil der exportierenden Betriebe findet sich dagegen in der Betriebs-

größe zwischen 20 und 99 Mitarbeitern. Der Anteil des Exports am Umsatz liegt mit einem Anteil von 21 Prozent in den bayerischen Betrieben im Gegensatz zum Vorjahr wieder deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt.

- Der Anteil der bayerischen Betriebe, die Investitionen tätigten, ist mit 48 Prozent (2005) gegenüber dem Vorjahr entgegen dem Bundestrend leicht gesunken. In Nordbayern ist nach der erhöhten Investitionstätigkeit im Vorjahr wieder ein starker Rückgang auf 47 Prozent zu verzeichnen, in Südbayern dagegen ein leichter Zuwachs. In der langfristigen Betrachtung sank die Investitionssumme je Beschäftigten in Bayern von 7,4 Tsd. Euro im Jahr 2001 auf 6,3 Tsd. Euro im Jahr 2005.
- Der Schwerpunkt der Investitionen liegt nach wie vor – und dabei stärker als im Bundesdurchschnitt – auf den Investitionen in den Bereichen Kommunikationstechnik/Datenverarbeitung (75 Prozent aller Betriebe mit Investitionen) sowie Produktionsanlagen/Betriebsausstattung (62 Prozent). Zum Befragungszeitpunkt Mitte 2006 gaben 42 Prozent der befragten bayerischen Betriebe an, für das laufende Jahr Investitionen geplant zu haben. Trotz eines leichten Anstiegs gegenüber der entsprechenden Frage in der Vorjahresbefragung bleibt der bayerische Wert aber damit deutlich hinter dem Bundesdurchschnitt (47 %) zurück.
- Der technische Stand der Anlagen wird von den bayerischen Betrieben nach wie vor besser bewertet als im Durchschnitt der Alten Bundesländer. Der Anteil der Betriebe, die ihre Anlagen als „auf dem neuesten technischen Stand bezeichnen“, ist gegenüber dem Vorjahr geringfügig gestiegen. Gegenüber den Alten Bundesländern bleibt der „Modernitätsvorsprung“ somit weiterhin erhalten. Ein besonders starker Anstieg an Betrieben mit vergleichsweise modernen Anlagen ist zwischen 2003 und 2006, ausgehend von einem niedrigen Niveau, im Produzierenden Gewerbe zu beobachten.

Standortbewertung

- Standortfaktoren, die von den bayerischen Betrieben als besonders wichtig bezeichnet werden, sind die Nähe zu Kunden, die Qualität des Fachkräfteangebots, das Preisniveau von Energie und Wasser sowie das regionale Lohnniveau.
- Die Bedeutung fast aller Standortfaktoren wird in Nordbayern höher eingeschätzt als in Südbayern. Besonders groß ist der Abstand bei den Kostenfaktoren (regionales Lohnniveau, beim Preisniveau für Energie und Wasser) sowie bei der Bedeutung der Qualität des Fachkräfteangebots und der Attraktivität für Arbeitskräfte.
- Am besten fällt die Beurteilung für den Standortfaktor „Nähe zu Kunden“ aus. Weitere Aspekte, die von den bayerischen Betrieben stark überwiegend als positiv bewertet werden, sind die Qualität des Fachkräfteangebots und die Attraktivität für Arbeitskräfte.
- Nach Regierungsbezirken differenziert sind durchgängig überdurchschnittlich gute Bewertungen in Mittelfranken zu verzeichnen. Ein besonderes Plus sind dort nach Angaben der Betriebe die Qualität des Fachkräfteangebots, die Attraktivität für

Arbeitskräfte und die überregionale Verkehrsanbindung. Eine tendenziell weniger gute Bewertung von Arbeitsmarktaspekten ebenso wie der Verkehrsanbindung ist dagegen typisch für Betriebe in peripheren Regionen, vor allem in Oberfranken und Niederbayern.

- Leitet man aus der Kombination von Bedeutung und Bewertung ein „Verbesserungspotenzial“ der Standortfaktoren ab, so trifft dies im Durchschnitt aller bayerischen Betriebe am ehesten für das Preisniveau von Energie und Wasser sowie auf kommunale Steuern zu.
- Eine nähere Betrachtung des Standortfaktors „Qualität des Fachkräfteangebots“ zeigt, dass sich ein überdurchschnittliches Verbesserungspotenzial vor allem auf das Produzierende Gewerbe und auf mittlere Betriebe mit zwischen 20 und 499 Beschäftigten konzentriert.

1. Zur Datengrundlage: Aussagen von 1.167 repräsentativ ausgewählten Betrieben

Seit dem Jahr 2001 beteiligt sich der Freistaat Bayern mit einer Aufstockungsstichprobe an der jährlichen Betriebsbefragung „Beschäftigungstrends“, dem so genannten Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, IAB (die Finanzierung der bundesweiten Basisstichprobe des Betriebspanels erfolgt durch das IAB). Mit dieser von TNS Infratest Sozialforschung durchgeführten Panelerhebung liegen im Jahr 2006 repräsentative Angaben für 15.449 Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vor. Die Angaben der 1.167 bayerischen Betriebe (ungewichtete Fälle) sind nach Gewichtung repräsentativ für den Freistaat. Wie im Vorjahr² legt das Internationale Institut für Empirische Sozialökonomie, INIFES³, dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen und der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit hiermit einen Auswertungsbericht zum Betriebspanel-Bayern 2006 vor. Für einige Teilthemen der Erhebung wurden bereits im Frühjahr ein Schnellbericht und Vorab-Berichte mit ersten Auswertungen erstellt. Im Folgenden wird eine kurze Beschreibung der zugrunde liegenden Stichprobe⁴ gegeben.

Übersicht 1: Zusammensetzung der befragten Betriebe aus Bayern im IAB-Betriebspanel 2006 (ungewichtete Nettostichprobe)

	Anzahl		Anzahl
Land- und Forstwirtschaft	37	1 bis 4 Beschäftigte	204
Bergbau, Energie, Wasser	35	5 bis 19	300
Verarbeitendes Gewerbe	273	20 bis 99	292
Baugewerbe	84	100 bis 499	238
Handel und Reparatur	153	500 bis 999	60
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	40	über 1000	73
Kredit- und Versicherungsgewerbe	45		
Dienstleistungen	398	Nordbayern	513
Unternehmensnahe Dienstleistungen	138	Südbayern	654
Erziehung und Unterricht	37		
Gesundheits- und Sozialwesen	121	Bayern insgesamt	1.167
Sonstige Dienstleistungen	102		
Organisationen ohne Erwerbscharakter	21		
Öffentliche Verwaltung	81		

² Vgl. Böhme, S.; Eigenhüller, L.; Heinecker, P.; Kistler, E.: Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2005, Stadtbergen 2006.

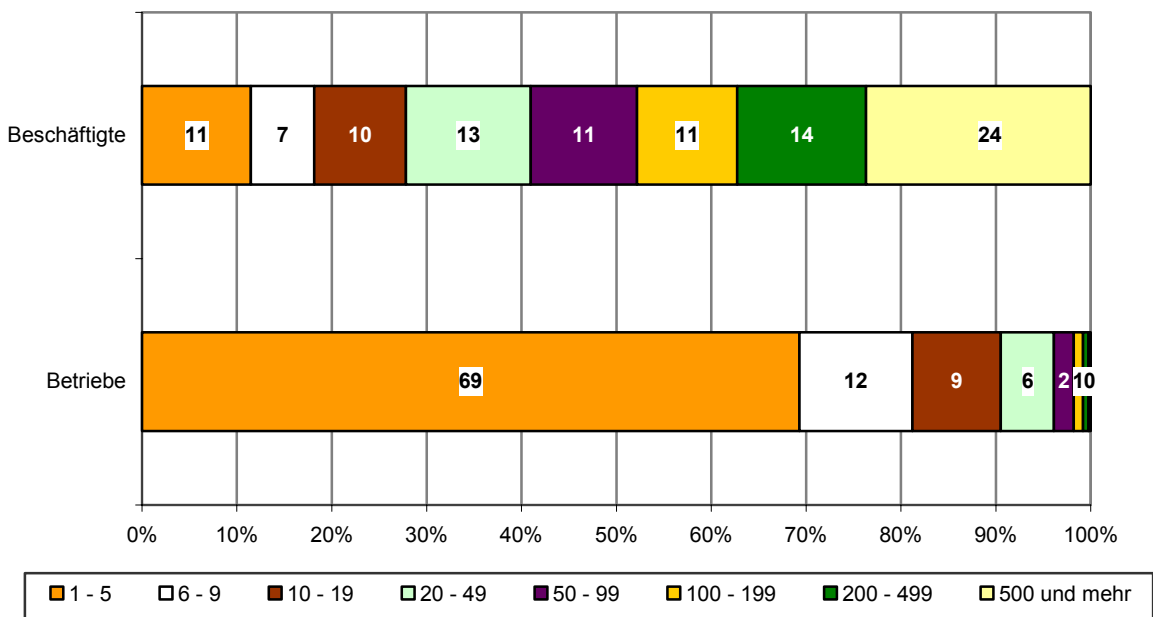
³ INIFES arbeitet dabei eng mit dem Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen, SÖSTRA, in Berlin und dem IAB zusammen. Wir danken Prof. Dr. Jürgen Wahse, Dr. Vera Dahms, Thomas Kunath (Berlin), Stefan Böhme, Lutz Eigenhüller (Nürnberg) sowie den zuständigen KollegInnen im Bayerischen Arbeitsministerium für die fruchtbare Zusammenarbeit.

⁴ Vgl. generell zum IAB-Betriebspanel: Bellmann, L.: Das IAB-Betriebspanel: Konzeption und Anwendungsbereiche, in: Allgemeines Statistisches Archiv 86 (2002), S. 177 ff.

Übersicht 1 gibt die Verteilung der 1.167 bayerischen Panel-Betriebe und Dienststellen nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Regionen wieder.

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.⁵ Bei allen Ergebnissen aus dem IAB-Betriebspanel ist immer der Unterschied zwischen betriebs- und beschäftigtenproportionalen Aussagen zu beachten, da die Verteilung der Betriebe auf die Betriebsgrößenklassen von derjenigen der Beschäftigten stark abweicht. So hatten 2006 in Bayern wie in Westdeutschland insgesamt ca. 90 Prozent der *Betriebe* weniger als 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, aber nur 28 Prozent der *Beschäftigten* in Bayern (West: 27 %) arbeiteten in Betrieben dieser Größenklasse (vgl. Darstellung 1.1). Das bedeutet, dass in der Stichprobenziehung und Hochrechnung z. B. Kleinstbetriebe mit bis zu fünf Beschäftigten zu ca. 11 Prozent (entsprechend ihrem Beschäftigtenanteil) und nicht zu ca. 69 Prozent (entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Betriebe) berücksichtigt sind.⁶

Darstellung 1.1: Verteilung der Betriebe und Beschäftigten in Bayern auf Betriebsgrößenklassen am 30.06.2006 (Anteile in Prozent)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2007, eigene Darstellung.

⁵ Die Abgrenzung Nord-/Südbayern folgt weitestmöglich der alten Abgrenzung der beiden ehemaligen Landesarbeitsamtsbezirke.

⁶ Für eine ausführliche Beschreibung von betriebs- und beschäftigtenproportionalen Stichproben siehe Bellmann 1997.

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 (153 Betriebe)
- Produzierendes Gewerbe (Bergbau, Energie, Wasser; Verarbeitendes Gewerbe; Baugewerbe; 392 Betriebe)
- Dienstleistungen im engeren Sinne (Verkehr und Nachrichtenübermittlung; Kredit- und Versicherungsgewerbe; Dienstleistungen; 398 Betriebe)
- Organisationen ohne Erwerbscharakter und Öffentliche Verwaltung (102 Betriebe) bzw.
- 1-4, 5-19, 20-99, 100-499, 500 und mehr Beschäftigte.

Zu beachten ist auch die Verwendung der verschiedenen Begriffe zum Thema Beschäftigung im IAB-Betriebspanel. Dazu dient die folgende Übersicht in Gegenüberstellung mit amtlichen Definitionen bzw. Statistiken:

- *Beschäftigte/Erwerbstätige*
Soweit nicht anders vermerkt, entspricht der Begriff „Beschäftigte“ im Panel dem Begriff der „Erwerbstätigen“ und wird auch synonym gebraucht. Diese umfassen auch nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, also z. B. tätige Inhaber, mit-helfende Familienangehörige und gegebenenfalls auch Beamte, aber immer nur in solchen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. 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. Die im Betriebspanel hochgerechnete Erwerbstätigenzahl muss daher deutlich unter derjenigen der amtlichen Statistik liegen (vgl. Arbeitskreis „Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder“ 2006).
- *Mini-Jobs (geringfügig entlohnte Beschäftigung)*
Definition IAB-Betriebspanel: „Geringfügig beschäftigt ist, wer entweder nur ‚kurzfristig‘ beschäftigt wird (d. h. für maximal zwei Monate oder maximal 50 Tage im Jahr) oder ein monatliches Entgelt von maximal 400 € hat“.
Amtliche Definition: Geringfügig entlohnte Beschäftigung „liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 400 € nicht überschreitet, und zwar bei ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten und bei geringfügig entlohnten, die gleichzeitig sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind (Nebenjob)“ (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2004, S. 4).

- **Midi-Jobs**

Definition IAB-Betriebspanel: „Beschäftigte, deren Bruttomonatsverdienst zwischen 401 € und 800 € liegt. Auszubildende sind hier nicht gemeint“.

Amtliche Definition: „Midi-Jobs sind sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, deren Arbeitsentgelt zwischen 400 € und 800 € liegt und für die der Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) auf die Anwendung der Gleitzone Regelung nicht verzichtet hat“ (ebenda).

- **1-Euro-Jobs**

Definition IAB-Betriebspanel: „So genannte ‚1-Euro-Jobber‘ sind Personen mit Arbeitsgelegenheiten im Rahmen der SGB II-Reform – ABM-Kräfte sind hier nicht gemeint“.

Amtliche Definition: „Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung, so genannte Zusatz- oder Ein-Euro-Jobs (§ 16 Abs. 3 SGB II)“.

Übersicht 2: Gegenüberstellung von amtlichen Statistiken und der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2006 für Bayern

Amtliche Statistik		Hochgerechnete Ergebnisse des IAB-Betriebspanels	
Erwerbstätige am Arbeitsort; 2. Vierteljahr 2006	6.391 Mio.	Beschäftigte insgesamt am 30.06.2006	5.335 Mio.
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30.06.2006	4,320 Mio.	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30.06.2006	4,265 Mio.
Geringfügig Beschäftigte (Mini-Jobs) am 30.06.2006 ¹	Insgesamt: 1,087 Mio.	Geringfügig Beschäftigte (Mini-Jobs) am 30.06.2006	597 Tsd.
	Ausschließlich geringfügig entlohnte: 737 Tsd.		
Arbeitsgelegenheiten (§ 16 Abs. 3 SGB II) ² ; Bestand im Jahresdurchschnitt 2006	18 Tsd.	„1-Euro-Jobber“ am 30.06.2006	12 Tsd.

¹ vorläufiges Ergebnis

² nur Förderungen aus BA-Systemen – ohne Förderungsinformationen kommunaler Träger. Eine Untererfassung im Panel ist plausibel, da sich die Arbeitsgelegenheiten wirklich nur auf einige Branchen konzentrieren.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit 2007; Arbeitskreis „Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder“ 2007.

1. Zur Datengrundlage

Darstellung 1.2: Grundgesamtheit: Zahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.06.2006; Nettostichprobe: Zahl der verwertbaren Panel-Interviews 2006 für Bayern

Branche (WZ 2003)	Grundgesamtheit: Betriebsgrößenklasse (Betriebe mit Beschäftigten)								Insgesamt	
	1 - 5	6 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 99	100 - 199	200 - 499	500 und mehr	Grundgesamtheit	Netto- stichprobe
										abs.**
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei (01-05)	8.160	663	431	198	39	4	*	*	9.497	37 (3)
Bergbau, Energie, Wasser (10-14, 40-41)	809	175	250	206	88	42	21	9	1.604	35 (3)
Verarbeitendes Gewerbe (15-37)	21.065	5.126	4.842	3.738	1.656	1.027	691	336	38.505	273 (23)
Baugewerbe (45)	22.232	4.753	3.585	1.660	363	139	57	10	32.799	84 (7)
Handel und Reparatur (50-52)	48.075	8.924	7.048	3.936	1.242	458	210	60	69.953	153 (13)
Verkehr und Nachrichtenübermittlung (60-64)	10.215	2.000	1.824	1.197	375	180	94	28	15.913	40 (3)
Kredit- und Versicherungsgewerbe (65-67)	7.518	1.036	775	532	238	169	102	50	10.420	45 (4)
Unternehmensnahe Dienstleistungen (70-74)	40.531	5.000	4.234	2.488	962	470	275	69	54.029	138 (12)
Öff. Verw., Verteid., Sozialversicherung (75)	1.889	867	1.179	1.172	467	202	163	45	5.984	81 (7)
Erziehung u. Unterricht (80)	5.519	1.940	1.742	658	192	64	24	14	10.153	37 (3)
Gesundh., Veterinär-, Sozialwesen (85)	22.978	5.159	2.335	1.392	954	422	208	93	33.541	121 (10)
Organisationen ohne Erwerbscharakter, sonstige Dienstleistungen (55, 90-99)	43.259	4.380	3.003	1.580	445	165	78	40	52.950	21 ⁷ (2) 102 (9)
Keine Zuordnung möglich	284	4	4	3	*				296	
Bayern insgesamt	232.534	40.027	31.252	18.760	7.022	3.342	1.943	764	335.644	1.167 (100)
Nordbayern	91.926	17.049	13.286	7.934	3.074	1.461	831	313	135.874	513 (44)
Südbayern	140.608	22.978	17.966	10.826	3.948	1.881	1.112	451	199.770	654 (56)
Panel Nettostichprobe (abs.)**	204 ⁸ (17)	159 (14)	141 (12)	175 (15)	117 (10)	111 (10)	127 (11)	133 (11)		1.167 (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 2007.

⁷ Im Panel abweichende Branchen: Organisationen ohne Erwerbscharakter (91, 95; obere Zahl); sonstige Dienstleistungen (55, 90, 92-93; untere Zahl).

⁸ Im Panel abweichende Betriebsgrößenklassen: 1-4; 5-9.

2. Struktur und Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Bayern 2006 – Am Anfang eines Aufschwungs

2.1 Beschäftigungsentwicklung

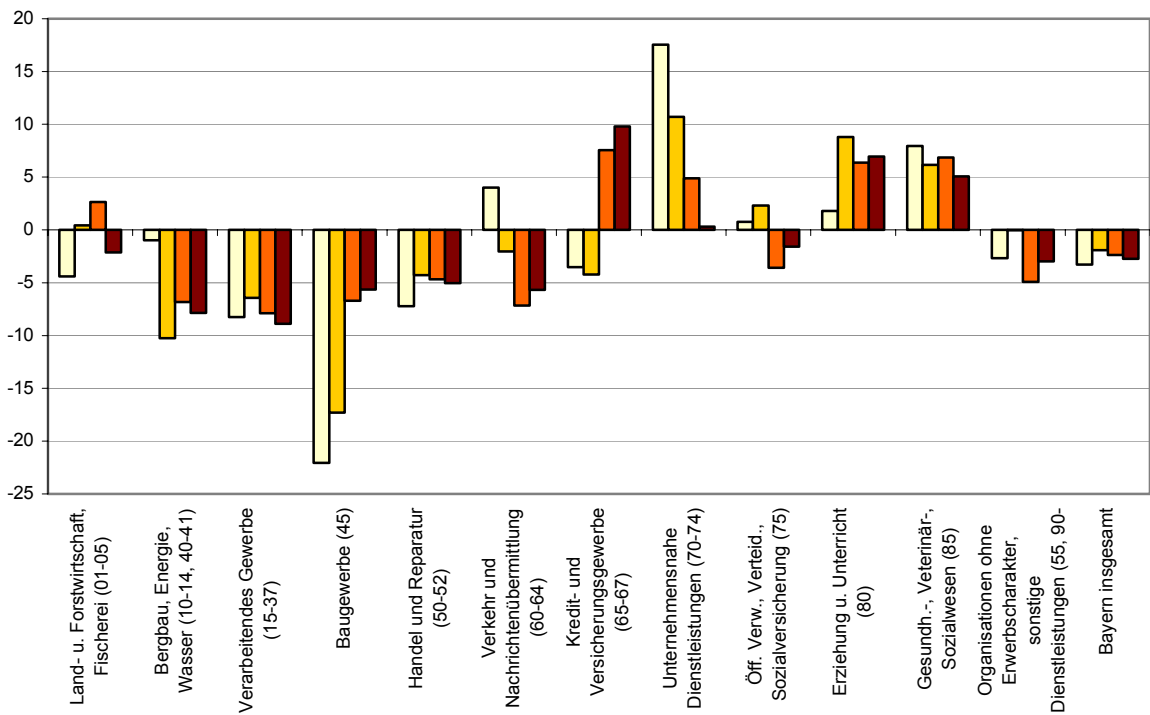
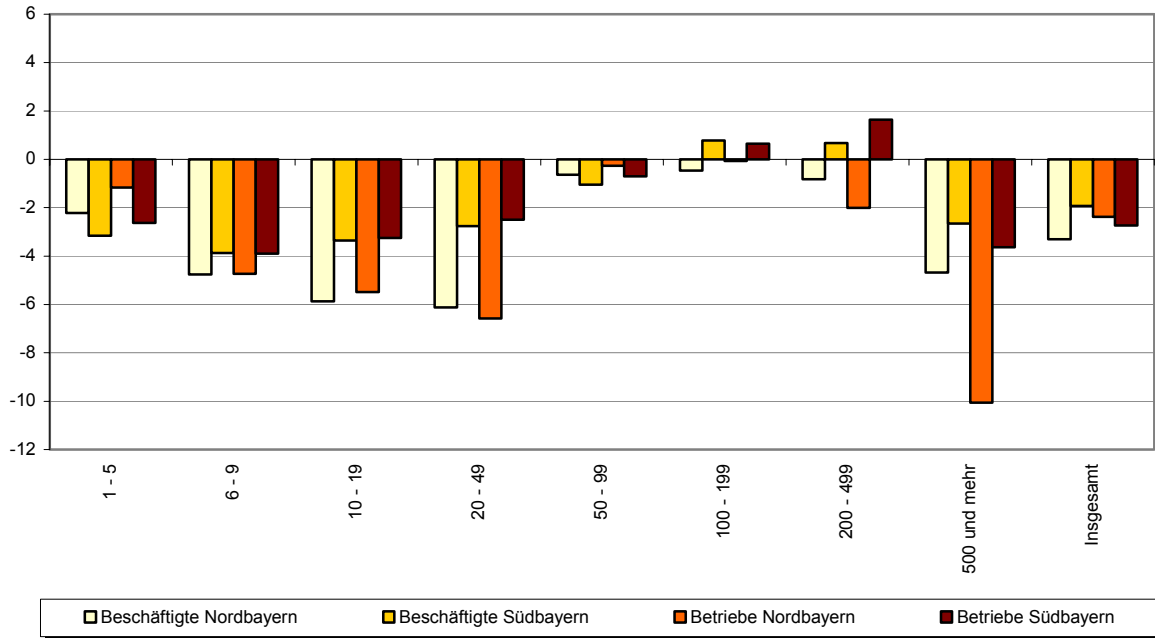
Im Jahresdurchschnitt 2006 ist die Erwerbstätigenzahl in Deutschland (am Arbeitsort) gegenüber dem Vorjahr um 0,7 Prozent von 38,823 Mio. auf 39,106 Mio. gestiegen.⁹ In Bayern hat sich die Zahl der Erwerbstätigen um 0,8 Prozent von 6,355 Mio. auf 6,408 Mio. erhöht (Westdeutschland (ohne Berlin): +0,7 %, von 31,881 auf 31,909 Mio.). Laut Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit resultiert diese Zunahme im Freistaat nicht mehr nur, wie in den Vorjahren, aus einer gestiegenen Zahl der Selbständigen und/oder geringfügig Beschäftigten.

Zum 30.06.2006 enthielt die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit insgesamt 335.644 bayerische Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Dies bedeutet, dass der kontinuierliche Rückgang in den letzten Jahren sich nicht mehr fortgesetzt hat: Gegenüber dem Vorjahreszeitpunkt sind solche Betriebe um rund 1.950 mehr geworden. Ende Juni 2006 waren in diesen Betrieben 4.319.703 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, das sind um 48.855 mehr als zum Vorjahreszeitpunkt (+1,1 %). Damit hat sich der Beschäftigungsabbau umgekehrt in einen bis heute anhaltenden Aufschwung am Arbeitsmarkt.

Die Darstellung 2.1 zeigt die Entwicklung bei der Zahl der Betriebe bzw. der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen und groben Wirtschaftsgruppen. Jeweils getrennt für Nord- und Südbayern ist zu entnehmen, wie sich im Zeitraum 2001 bis 2006 die längerfristige Entwicklung nach unten bewegt (vgl. Darstellung 2.1a). Demgegenüber wird in Darstellung 2.1b am aktuellen Rand der Umschwung/beginnende Aufschwung am Arbeitsmarkt deutlich. Gleichzeitig wird damit aber auch offensichtlich, dass dies erst eine Trendwende bedeutet und noch ein gutes Stück Arbeit nötig ist, um allein die Verluste der fünf vorherigen Perioden zu kompensieren. In der Gegenüberstellung der beiden Abbildungen wird vor allem ersichtlich, dass – sowohl bei der Zahl der Betriebe als auch bei der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – der Umschwung auf recht breiter Front erfolgt: Bei den kleineren Betrieben steht den starken Rückgängen im Vergleich 2001 bis 2006 ein fast durchgängiger Zuwachs in der letzten betrachteten Periode 2005 bis 2006 gegenüber. Das Gleiche gilt für die ganz großen Betriebe.

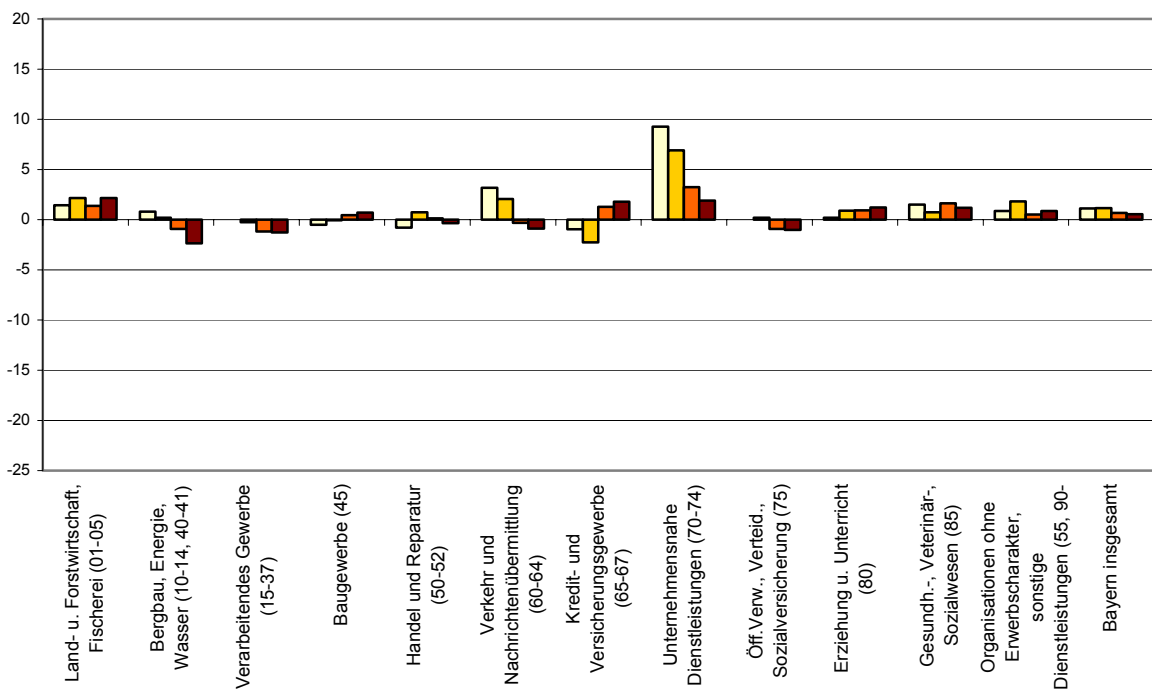
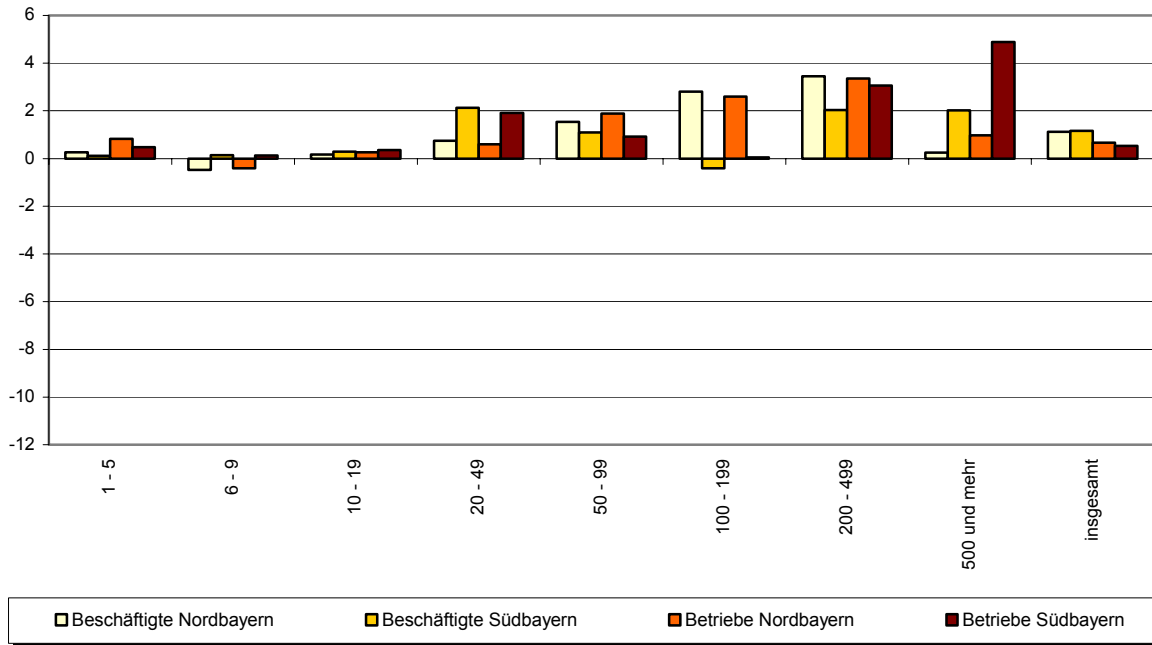
⁹ Gemäß vorläufiger Ergebnisse des „Arbeitskreises Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder“ (2007).

Darstellung 2.1a: Veränderung der Zahl der Betriebe und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 2001 bis 2006 in Nord- und Südbayern nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsgruppen (Angaben in Prozent)



Quelle: Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2006.

Darstellung 2.1b: Veränderung der Zahl der Betriebe und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 2005 bis 2006 in Nord- und Südbayern nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsgruppen (Angaben in Prozent)

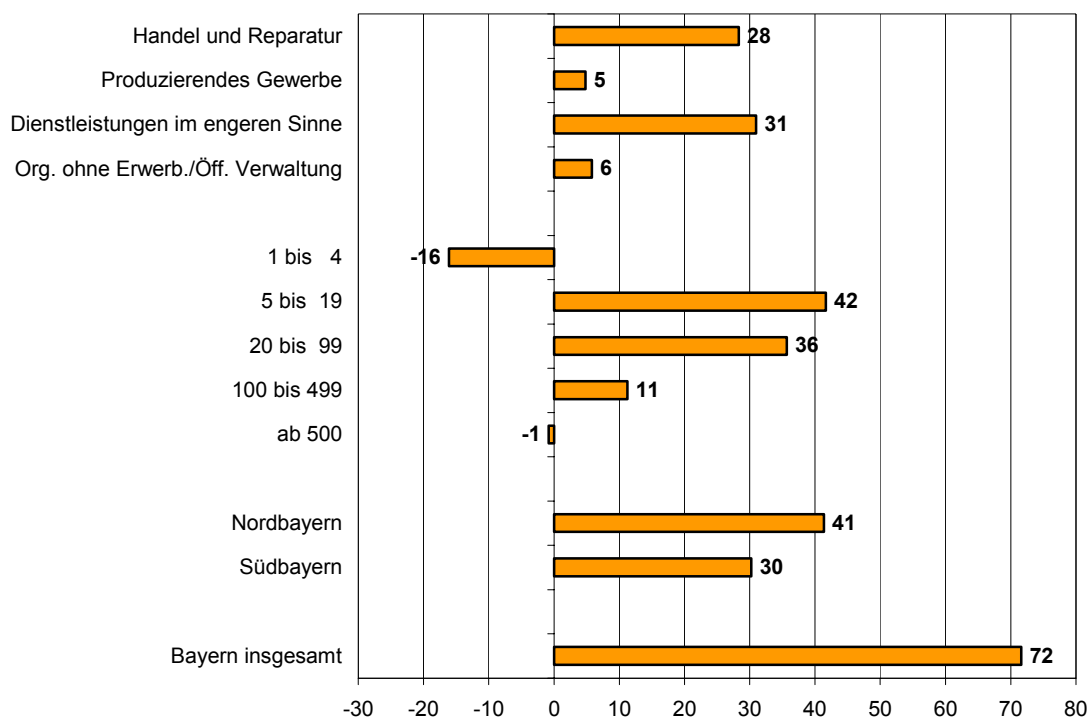


Quelle: Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2006.

Die mittleren bis großen Betriebe hatten in der Vergangenheit nicht ganz so schlecht abgeschnitten und legten auch 2005/2006 am stärksten zu. Auf der Ebene der Wirtschaftsgruppen gibt es zwar immer noch solche, wo auch von 2005 auf 2006 in Nord- wie Südbayern die Zahl der Betriebe leicht gesunken ist – aber bei weitem nicht mehr so stark wie in den Vorjahren. Bezogen auf die Beschäftigten ist nur noch beim Kredit- und Versicherungsgewerbe in Nord- und Südbayern ein (kleineres) Minus in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auch am aktuellen Rand zu verzeichnen.

Nach den hochgerechneten Ergebnissen des Betriebspanels 2006 ist die Zahl der Beschäftigten¹⁰ in Bayern zwischen Mitte 2005 und Mitte 2006 um 72 Tsd. Personen gestiegen (vgl. Darstellung 2.2).

Darstellung 2.2: Beschäftigungsentwicklung vom Juni 2005 bis Juni 2006 in den bayerischen Betrieben (in Tsd. Personen)



Getragen wurde diese erfreuliche Entwicklung vor allem von den Bereichen Handel und Reparatur sowie den Dienstleistungen im engeren Sinne. Während die Kleinstbetriebe (1-4 Beschäftigte) einen Beschäftigungsrückgang zu verzeichnen hatten,

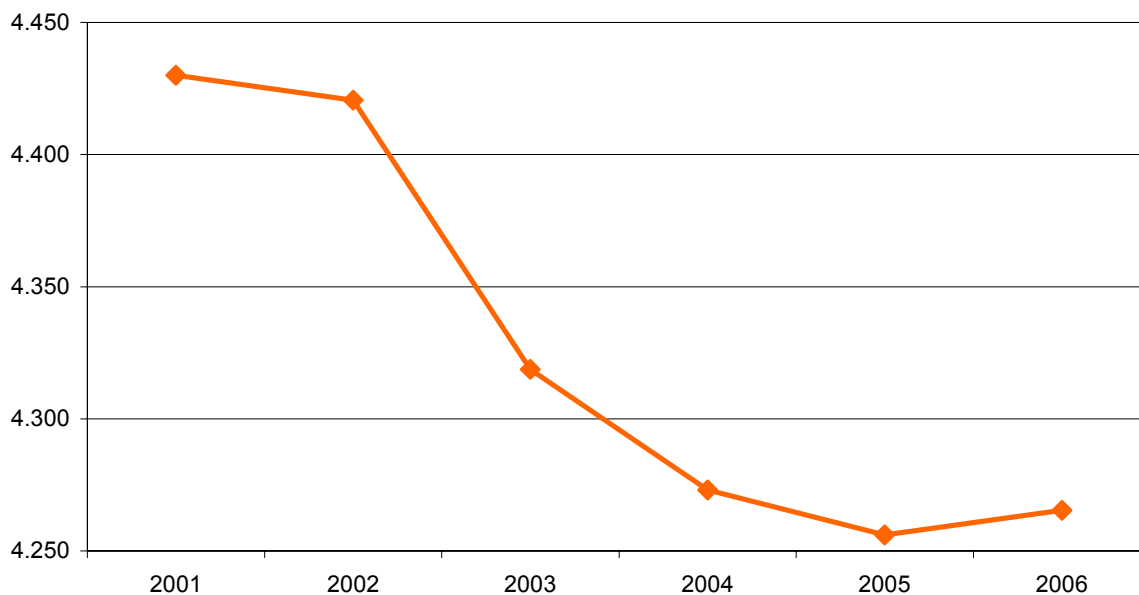
¹⁰ Die hochgerechnete Gesamtzahl beträgt im Freistaat zum 30.06.2006 5.335 Mio. Personen. Die im Betriebspanel hochgerechnete Beschäftigtenzahl muss von der Anlage der Befragung her unterhalb der Erwerbstätigenzahl der amtlichen Statistik liegen (vgl. Kapitel 1).

haben vor allem die Klein- und Mittelbetriebe expandiert. Erfreulich ist auch der leicht stärkere Zuwachs in Nord- als in Südbayern.

Bemerkenswert ist, dass der gesamte leichte Zuwachs der Beschäftigtenzahl in diesem Zeitraum von einem Prozent auch auf ein knappes Plus – von allerdings unter einem Prozent – bei Arbeitern und Angestellten zurückgeht. Es handelt sich nicht mehr nur um ein Wachstum bei den Tätigen Inhabern und mithelfenden Familienangehörigen (+3 %) sowie bei den geringfügig Beschäftigten (+9 %). Leider hat gleichzeitig die hochgerechnete Zahl der Auszubildenden um vier Prozent abgenommen.¹¹

Betrachtet man die Entwicklung der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, so ist erstmals nach dem Platzen der ökonomischen Blase um die Jahrhundertwende ein positiver, wenn auch bis Mitte 2006 noch sehr geringer Zuwachs feststellbar (vgl. Darstellung 2.3).

Darstellung 2.3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne sonstige Beschäftigte) zur Jahresmitte 2001 bis 2006



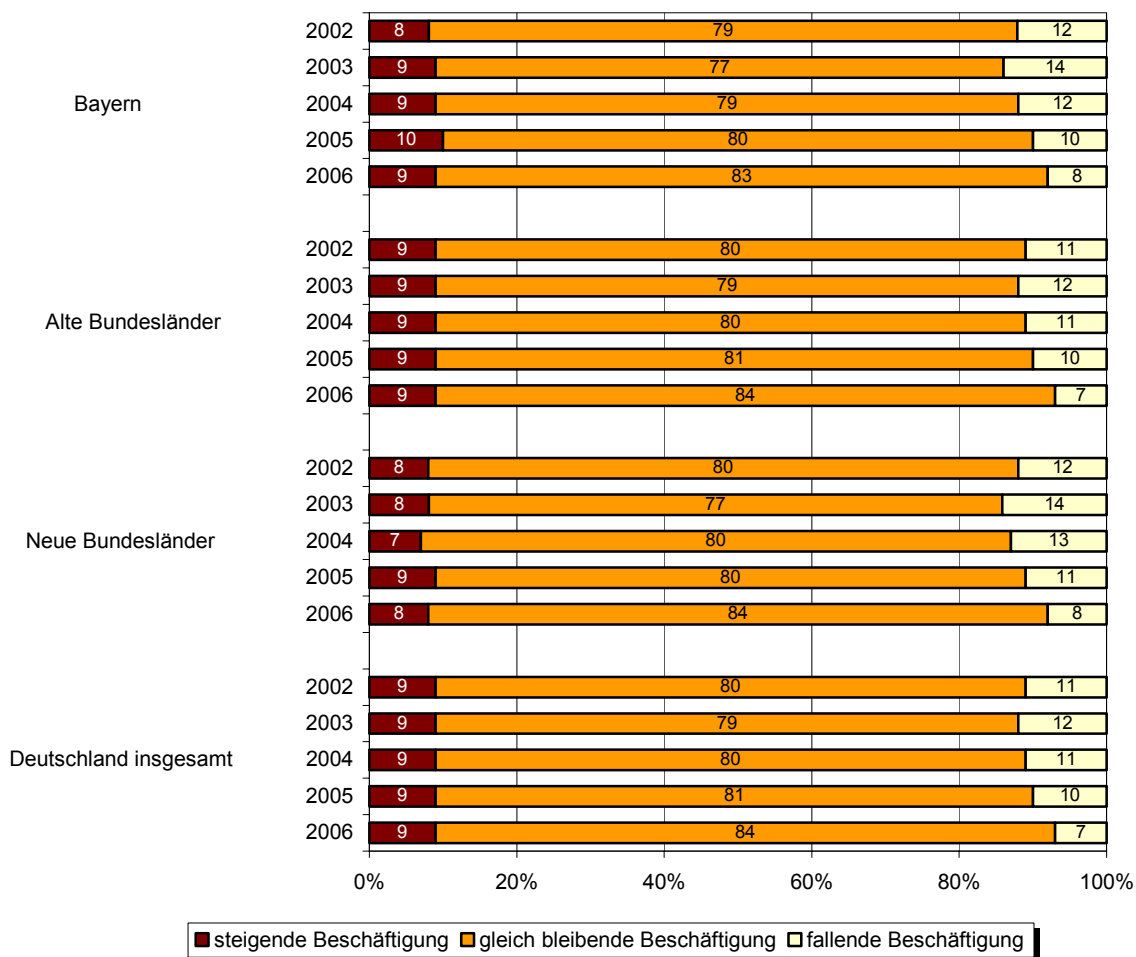
Während vor allem mittelgroße Betriebe mit 20 bis 99 Beschäftigten von einem Plus bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung berichten (hochgerechnet +2 %) ist der Rückgang speziell bei den Kleinstbetrieben eklatant (minus 12 %), und dies sowohl bezüglich Arbeitern und Angestellten als auch – und prozentual noch stärker – bei den Auszubildenden.

¹¹ Vgl. auch Kapitel 6.2.2 in diesem Band.

2.2 Beschäftigungserwartungen

Wie jedes Jahr wurde im Betriebspanel 2006 erneut die Frage nach den Beschäftigungserwartungen der Betriebe für das Folgejahr, also bis Mitte 2007, gestellt. Zum Befragungszeitpunkt im Herbst 2006 zeichnete sich die positive seitherige Beschäftigungsentwicklung noch recht verhalten ab.¹² Allerdings hat sich das leicht positive Bild in der Längsschnittbetrachtung der Befragungen 2002 bis 2006 stabilisiert (vgl. Darstellung 2.4).

Darstellung 2.4: Beschäftigungserwartungen 2002 bis 2006, jeweils für das Folgejahr¹³ (Angaben in Prozent)



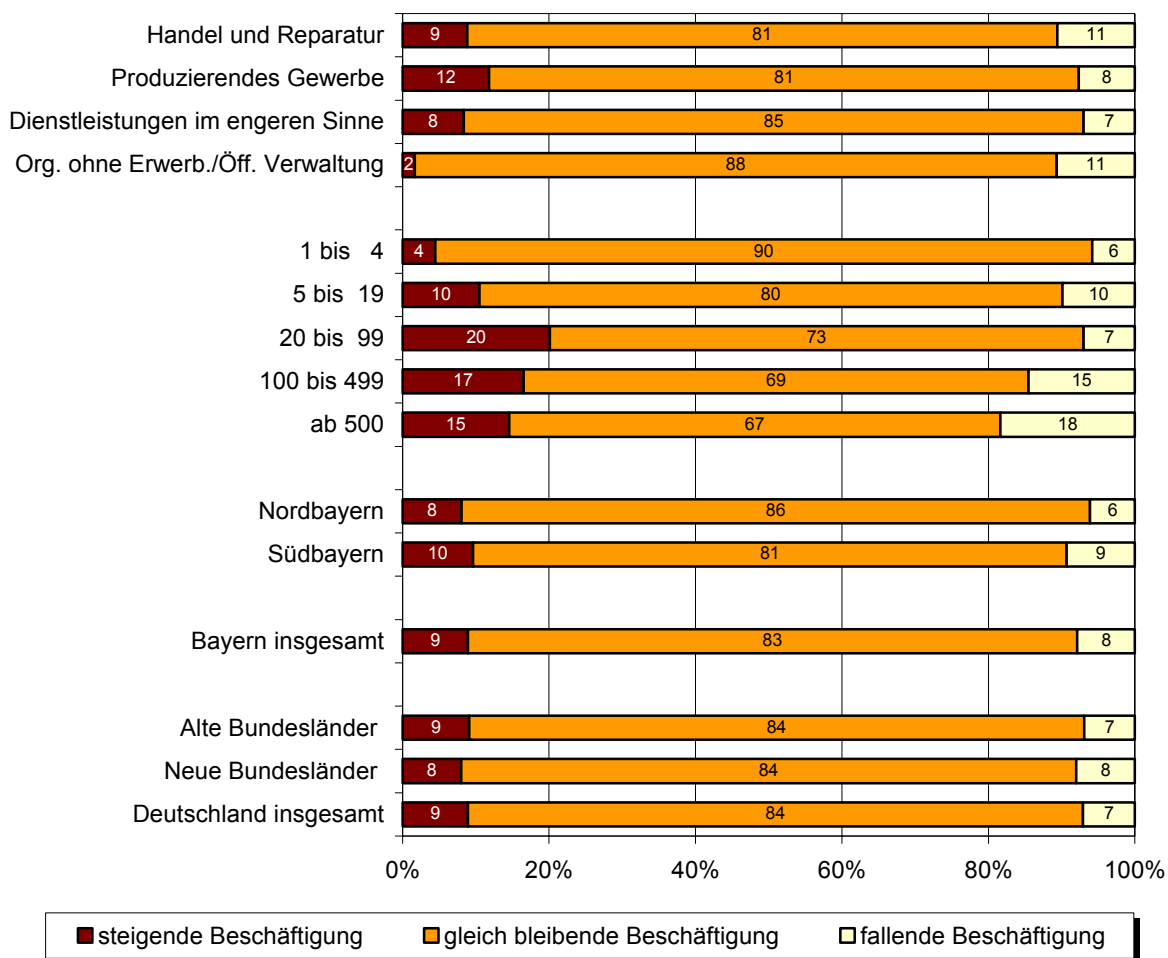
¹² Im Jahr 2005 wurde auch eine Frage nach den mittelfristigen Beschäftigungserwartungen (2005 bis 2010) gestellt. Grob kann von einer für diesen Zeitraum damals erwarteten Konstanz der Beschäftigtenzahlen gesprochen werden (vgl. Böhme u. a. 2006, S. 12 f.)

¹³ Für die Betriebe, die auf diese Frage nicht geantwortet haben oder mit „kann man jetzt noch nicht sagen“ antworteten, wurden Durchschnittswerte entsprechend vergleichbarer Betriebe (in der Matrix nach Branchen und Betriebsgrößenklassen) imputiert.

In der Differenzierung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen fällt auf, dass 2006 speziell im produzierenden Gewerbe und bei mittlerer Betriebsgröße ein signifikant höherer Anteil an Betrieben eine kurzfristige Ausweitung der Beschäftigung erwartet (vgl. Darstellung 2.5). Im Vorjahr war das bei den Dienstleistungen im engeren Sinne der Fall.

Auf Nachfragen im Interview nach den groben Größenordnungen der erwarteten Veränderungen der Beschäftigtenzahlen gleicht sich dies jedoch 2006 so aus, dass quantitativ bei den Dienstleistungen ein etwas stärker erwarteter Beschäftigungszuwachs resultiert. Bei der Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen resultiert aus diesen quantifizierten Erwartungen ein leichter Zuwachs bei den mittleren und größeren Betrieben (20 bis 499 Beschäftigte). Bei den Betrieben über 500 und denjenigen unter 20 Beschäftigten errechnet sich in der Summe ein fast gleich großer Abbau.

Darstellung 2.5: Beschäftigungserwartungen für Mitte 2006 bis Mitte 2007 (Angaben in Prozent)



2.3 Zusammenfassung

- Der wirtschaftliche Aufschwung hat im Jahr 2006 den Arbeitsmarkt erreicht und sowohl bei
 - der Zahl der Erwerbstätigen
 - der Zahl der Betriebe die mindestens ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis haben, als auch
 - der Zahl der sozialversicherungspflichtig BeschäftigtenZuwächse gebracht – nicht aber bei der (zurückgehenden) Zahl der Auszubildenden. Allerdings bleibt es eine große Herausforderung, die starken Rückgänge in den Jahren 2001 bis 2005 wieder auszugleichen.
- Das IAB-Betriebspanel zeichnet die positive Entwicklung mit einer Zunahme der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um hochgerechnet 72 Tausend Personen zwischen Mitte 2005 und Mitte 2006 nach. Zuwächse verzeichnen vor allem die Bereiche Handel und Reparatur sowie die Dienstleistungen im engeren Sinne. Die Ausweitung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung war in Nordbayern etwas stärker als in Südbayern. Sie konzentriert sich auf Betriebe mit fünf bis 99 Beschäftigte – während vor allem in den Kleinstbetrieben mit ein bis vier Beschäftigten ein deutlicher und in den ganz großen Betrieben ein leichter Rückgang zu verzeichnen ist.
- Bei der Frage nach den kurzfristigen Erwartungen hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung bis Mitte 2007 zeichnete sich die inzwischen sehr erfreuliche Entwicklung noch recht verhalten ab. Der entsprechende Indikator hat sich aber in der Längsschnittbetrachtung im Freistaat wie im west- und ostdeutschen Durchschnitt durchaus positiv stabilisiert. Eine Steigerung der Beschäftigtenzahl erwarteten am deutlichsten die Betriebe des Produzierenden Gewerbes und mittelgroße Betriebe. In der hochgerechneten Quantifizierung der erwarteten Beschäftigungsentwicklung schneidet allerdings der Dienstleistungsbereich am besten ab.

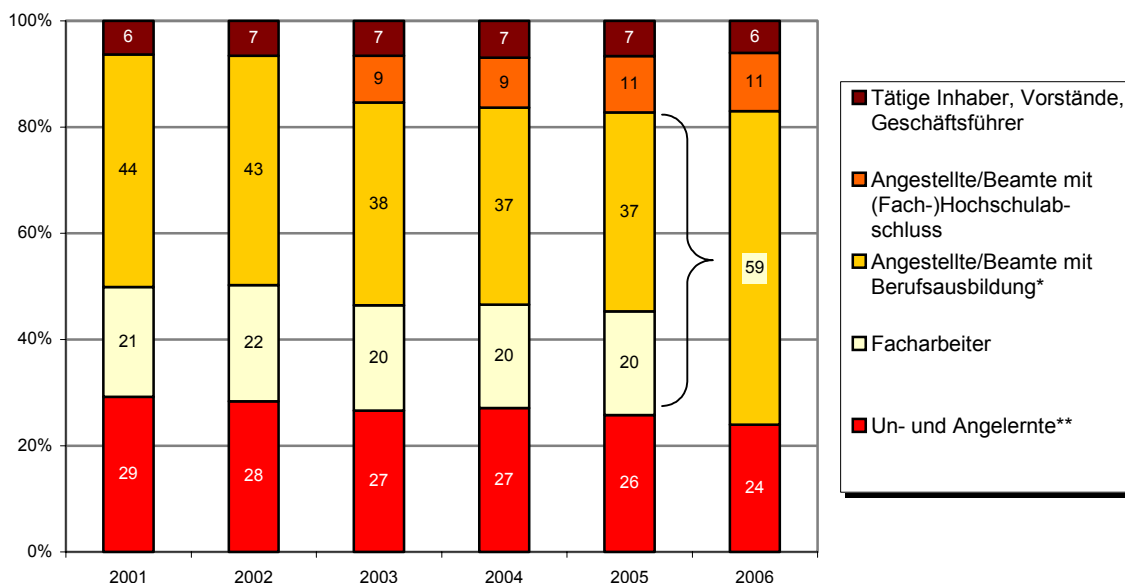
3. Personalstruktur: Höhere Qualifikationsanforderungen, mehr Nicht-Normarbeit

3.1 Personalstruktur nach Tätigkeitsgruppen: Anhaltender Trend zu einem geringeren Anteil von einfachen Tätigkeiten

80 Prozent der durch das IAB-Betriebspanel im Freistaat ermittelten Beschäftigten sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (75 % Angestellte und Arbeiter; 5 % Auszubildende); drei Prozent Beamte, sechs Prozent Tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige sowie 11 Prozent geringfügig Beschäftigte (und ein knappes Prozent Sonstige). Im Zeitvergleich entspricht dies den Vorjahren.

Darstellung 3.1 zeigt demgegenüber die entscheidende Veränderung in der Zusammensetzung der Beschäftigten im Verlauf der Jahre 2001 bis 2006: Der Anteil der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten nimmt weiter ab – gegenüber dem Vorjahr sogar um zwei Prozentpunkte auf 24 Prozent.

Darstellung 3.1: Beschäftigtenstruktur nach Tätigkeitsgruppen Mitte 2001 bis 2006 (Anteile an allen Beschäftigten (ohne Auszubildende) in Prozent)



* 2001 und 2002 Angest./Beamte für qualifizierte Tätigkeiten, inkl. solche mit Hochschulabschluss

** einschließlich un- und angelernte Arbeiter sowie Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten

Hierin unterscheiden sich die Ergebnisse aus Bayern nicht vom Rest der Republik. In den Neuen Bundesländern ist der Anteil von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten aber weiterhin – und ebenfalls mit abnehmender Tendenz – deutlich geringer (vgl. Darstellung 3.2). Interessant ist, dass dieser sinkende Anteil der Geringqualifizierten

in allen Betriebsgrößenklassen außer in den mittelgroßen Betrieben zu beobachten ist.

Der zwischen 2004 und 2006 deutlich sinkende Anteil von Tätigen Inhabern, Vorständen bzw. Geschäftsführern in den Kleinstbetrieben korrespondiert mit der schlechteren Beschäftigungsentwicklung und deutet auf einen Konzentrationsprozess in diesem Segment hin.

Darstellung 3.2: Tätigkeitsgruppen Mitte 2004 bis 2006 (Anteile an allen Beschäftigten (ohne Auszubildende) in Prozent)

	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten			Beschäftigte mit Berufsausbildung			Beschäftigte mit (Fach-)Hochschulabschluss			Tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
1 bis 4 Beschäftigte	19	18	17	42	45	45	3	3	6	36	34	32
5 bis 19	27	26	21	55	57	59	4	5	6	13	13	14
20 bis 99	28	27	28	59	61	60	10	9	9	3	3	3
100 bis 499	28	28	23	59	58	62	12	14	15	1	1	1
ab 500	27	25	24	58	57	59	15	18	17	0	0	0
Nordbayern	28	26	25	57	59	59	8	10	9	7	7	6
Südbayern	26	26	22	56	56	59	10	11	12	7	7	7
Bayern insgesamt	27	26	24	57	57	59	9	11	11	7	7	6
Alte Bundesländer	26	26	23	57	57	59	10	11	12	7	6	6
Neue Bundesländer	14	13	12	63	65	65	15	15	16	8	7	7
Deutschland insg.	24	24	21	58	59	60	11	12	13	7	6	6

Im Hinblick auf die Geschlechterzusammensetzung demonstriert Darstellung 3.3, dass weiterhin Frauen in höherqualifizierten Tätigkeitsgruppen wesentlich schwächer vertreten sind bzw. dass der Frauenanteil bei den Beschäftigten für einfache Tätigkeiten mit 53 Prozent wesentlich höher ist als bei den Beschäftigten mit (Fach-) Hochschulabschluss (35 %).

Darstellung 3.3: Beschäftigtenstruktur von Männern und Frauen nach Tätigkeitsgruppen Mitte 2006 (Anteile an allen Beschäftigten – ohne Auszubildende – in Prozent)

	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	Beschäftigte mit Berufsausbildung	Beschäftigte mit (Fach-)Hochschulabschluss	Tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer
Bayern	24	59	11	6
Männer	20	58	13	9
Frauen	28	60	9	3
Frauenanteil	53	45	35	22

3.2 Besondere Beschäftigungsformen nehmen zu

Die Entwicklung von besonderen Beschäftigungsformen steht im Fokus sehr breiter, hier nicht näher zu behandelnder,¹⁴ Debatten um die „Zukunft des Normalverhältnisses“ bzw. gar eines „Endes der (Erwerbs-)Arbeitsgesellschaft“. Im Folgenden geht es nur um eine Beschreibung der Entwicklungstendenzen dieser Beschäftigungsformen. Dabei muss man natürlich immer im Auge behalten, was solche Arbeitsplätze in arbeitsmarktpolitischer und sozialpolitischer Hinsicht für die Betriebe und die Beschäftigten bedeuten:¹⁵ Immerhin lautet eines der Ziele z. B. der Europäischen Beschäftigungsstrategie: „Mehr und bessere Arbeitsplätze“. Ein Beispiel für diesbezügliche Defizite lieferte mit dem Nachweis der Gruppenspezifität in der Weiterbildungsförderung das IAB-Betriebspanel 2005 (vgl. Böhme u. a. 2006, S. 89). Ein anderes Beispiel erbrachte die große BIBB/BAuA-Erhebung 2005/2006 zu den Arbeitsbedingungen in Deutschland. Laut dieser Quelle haben 32 Prozent aller Beschäftigten im Vorjahr an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Bei den befristet Beschäftigten liegt dieser Wert bei 28 Prozent (Leiharbeitnehmer: 16 %; Geringfügige: 14 %).

Darstellung 3.4 liefert in diesem Sinne zunächst nur den deskriptiven Überblick, wie sich im Freistaat Bayern in den letzten Jahren der Anteil verschiedener besonderer Beschäftigungsformen entwickelt hat. Es wird ersichtlich,¹⁶ dass zweifellos eine Zunahme solcher Nicht-Normalarbeitsverhältnisse zu beobachten ist, dass diese aber sich zumindest im Freistaat im Wesentlichen auf Teilzeit bzw. geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sowie Befristungen bezieht. Der Rest bewegt sich quantitativ im Bereich von ein bis drei Prozent. Bei den zahlenmäßig verbreiteteren besonderen Beschäftigungsformen ist allerdings gerade am aktuellen Rand wieder ein Zuwachs zu verzeichnen.

¹⁴ Vgl. zu einer breiteren Einordnung z. B. die Beiträge in SOFI, IAB, ISF, INIFES 2006, Oschmiansky 2007 sowie Keller, Seifert 2007.

¹⁵ Dabei erscheint es uns beispielsweise besonders problematisch, in solche Bewertungen auch Aspekte einfließen zu lassen, die jenseits des einzelnen Beschäftigungsverhältnisses, Beschäftigten bzw. Betriebes stehen. So etwa die Frage, wie viel eine solche Tätigkeit zum jeweiligen Haushaltseinkommen beiträgt (vgl. zu einem solchen Argument z. B. Brenke, Eichhorst 2007). Sehr wohl relevant ist dagegen der durch viele Studien abgesicherte Befund, dass mit Nicht-Normalarbeitsverhältnissen häufiger überdurchschnittlich schlechtere Arbeitsbedingungen verbunden sind (vgl. z. B. Fuchs, Conrads 2003; Fuchs 2006).

¹⁶ Die Werte vor 2001 sind nur mit größter Vorsicht zu benutzen, da sie sich noch auf die nicht aufgestockten bayerischen Stichproben beziehen, die nicht für die Betriebe im Freistaat repräsentativ waren.

Darstellung 3.4: Anteile von Beschäftigten in besonderen Beschäftigungsformen im Freistaat Bayern (Angaben in Prozent)

	1998**	1999**	2000**	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Teilzeitbeschäftigte	22	18	20	20	22	22	21	23	26
Geringfügig/„sonstige“ Beschäftigte*	11	12	10	10	10	10	11	11	12
Midi-Jobs	-	-	-	-	-	-	3	3	3
Befristet Beschäftigte	3	4	4	4	4	4	5	6	6
Aushilfen und Praktikanten	2	-	-	-	2	2	2	2	2
Freie Mitarbeiter	2	-	-	-	1	1	1	1	2
Leiharbeitskräfte	1	-	-	-	1	1	1	1	1

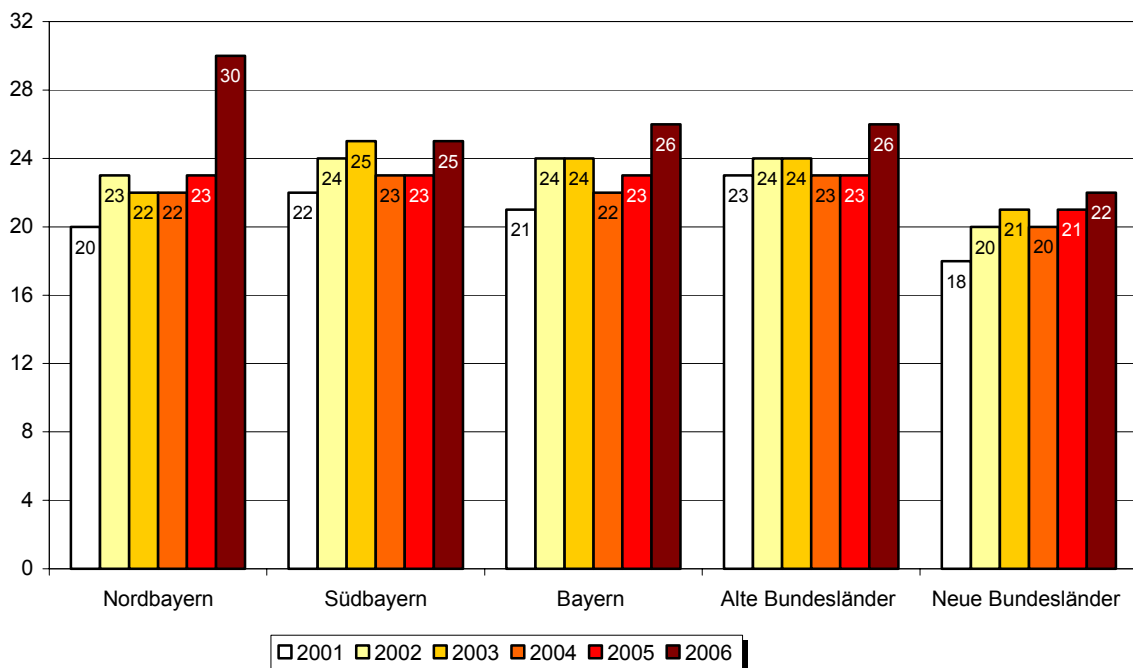
* Seit 2005 Trennung der zuvor vermischten Kategorien möglich, aber nur begrenzt relevant, da Restkategorie kaum besetzt.

** bis 2000 nicht aufgestockte Stichprobe.

3.2.1 Teilzeit

Dieser Zuwachs ist bei den Teilzeitbeschäftigten in Bayern (wie im Bund) von 23 auf 26 Prozent zwischen 2005 und 2006 besonders stark ausgefallen. Herausragend ist dabei die Zunahme in Nordbayern: Mitte 2006 gab es dort 30 Prozent Teilzeitbeschäftigte (vgl. Darstellung 3.5).

Darstellung 3.5: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten Mitte 2001 bis Mitte 2006 (Angaben in Prozent)



Ausgeweitet hat sich die Teilzeitarbeit vor allem – und von bereits hohem Niveau aus – in den Kleinst- und Kleinbetrieben, während sie in den mittleren und großen Betrieben stagnierte bzw. teils sogar zurückging. Nach Wirtschaftszweigen betrachtet konzentrieren sich die Zuwächse auf die Dienstleistungen im engeren Sinne und auf den Bereich Handel und Reparatur.

Die Teilzeitarbeit ist weiterhin Frauensache. 47 Prozent der weiblichen Beschäftigten und neun Prozent bei den Männern arbeiten Teilzeit (2005: 42 bzw. 7 %).

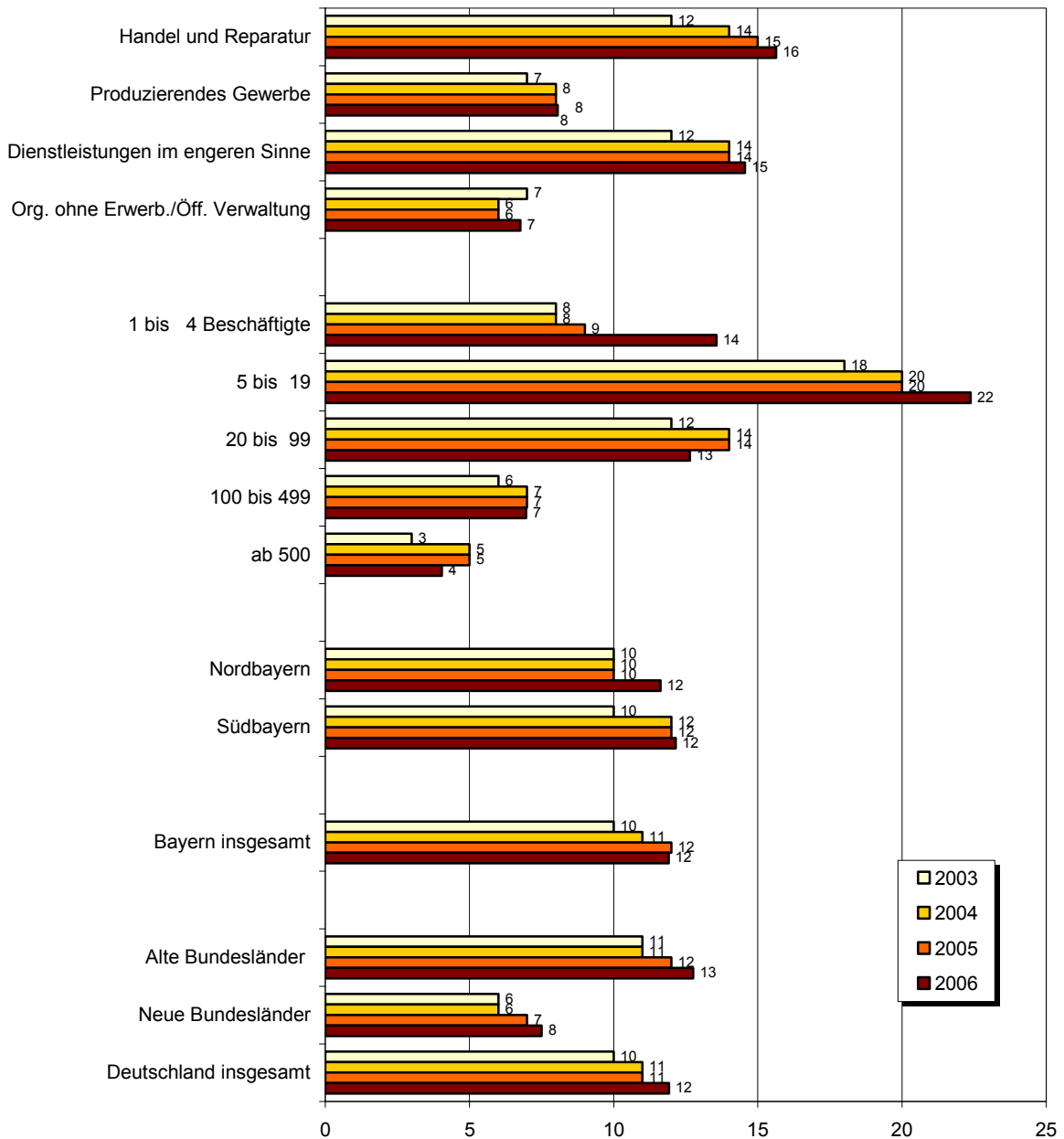
3.2.2 *Geringfügige Beschäftigung*

Auch die geringfügige Beschäftigung hat in Deutschland in den letzten Jahren eine weitere Ausweitung erfahren, allerdings flacht der Zuwachs jüngst ab (vgl. auch Keller, Seifert 2007 sowie Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See 2007, S. 7). Das betrifft erstens den Anteil der Betriebe mit mindestens einem solchen Beschäftigungsverhältnis an allen Betrieben (inzwischen 47 % in Bayern und 51 % bzw. 30 % in West- bzw. Ostdeutschland).¹⁷ Dies betrifft zweitens (vgl. Darstellung 3.6) den Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten, der zwar im Freistaat von 2005 bis 2006 auf hohem Niveau stagnierte, in den Alten und Neuen Bundesländern ansonsten aber nochmals zunahm.

Auch 2006 findet sich der höchste Anteil von geringfügig Beschäftigten in den Bereichen Handel und Reparatur bzw. Dienstleistungen im engeren Sinne sowie in den Klein- und Mittelbetrieben; die Kleinstbetriebe verzeichneten dabei einen signifikanten Zuwachs an Mini-Jobs.

¹⁷ Inklusive der „sonstigen Beschäftigungsverhältnisse“ sind das 50 Prozent aller Betriebe in Bayern.

Darstellung 3.6: Anteil der geringfügigen („sonstigen“) Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigten 2003 bis 2006* (jeweils 30.06.; in Prozent)



3.2.3 „Midi-Jobs“

Bei den zum 01.04.2003 neu geschaffenen Midi-Jobs mit einer Bezahlung zwischen 400 und 800 € und einer Gleitzone zur Abfederung des Sprungs in der Abgabenbelastung ist in den letzten Jahren kein wirklicher Zuwachs zu verzeichnen. Zwar ist der Anteil der Betriebe, die überhaupt solche Beschäftigungsverhältnisse haben an allen Betrieben im Freistaat zwischen 2004 und 2006 gestiegen; dies (vor allem in Südbayern) im Gegensatz zum deutschen Durchschnitt. Der Anteil der Midi-Jobber an allen Beschäftigten stagniert jedoch (vgl. Darstellung 3.7).

Darstellung 3.7: Betriebe und Beschäftigte mit Midi-Jobs 2005 und 2006 (jeweils 30.06.; Angaben in Prozent)

	Anteil der Betriebe mit Midi-Jobs an allen Betrieben			Anteil der Beschäftigten mit Midi-Jobs an allen Beschäftigten			Anteil der Vollzeitbeschäftigten an Beschäftigten mit Midi-Jobs		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Nordbayern	20	24	26	3	3	3	27	22	15
Südbayern	25	31	31	3	4	3	13	20	13
Bayern insgesamt	23	28	29	3	3	3	19	21	14
Alte Bundesländer	22	23	22	3	3	3	14	16	14
Neue Bundesländer	20	21	22	4	4	4	26	22	20
Deutschland insg.	22	22	22	3	3	3	16	17	15

Etwas häufiger finden sich Midi-Jobs im Freistaat im Bereich Handel und Reparatur¹⁸ und (mit 12 % aller Beschäftigten) in den Kleinstbetrieben.¹⁹ Hochgerechnet ergibt sich in Bayern eine Anzahl von 176.000 Midi-Jobbern.

14 Prozent davon sind Vollzeitbeschäftigte. Gegenüber 2005 ist das ein Rückgang um ein Drittel. Überdurchschnittlich häufig sind solche geringstverdienenden Vollzeitbeschäftigten in Kleinstbetrieben, in der Landwirtschaft und bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter unter den dortigen Midi-Jobbern vertreten.

3.2.4 Externe Mitarbeiter

In 18 Prozent aller bayerischen Betriebe (Alte Bundesländer: 22 %) gibt es mindestens eine der folgenden Formen externer Mitarbeiter:

- Praktikanten. Diese machen zwei Prozent aller Mitarbeiter in den bayerischen wie westdeutschen Betrieben aus²⁰ und belaufen sich hochgerechnet auf 87.000 Personen, was gegenüber dem Vorjahr einen Rückgang darstellt²¹;
- Freie Mitarbeiter. Diese machen ebenfalls zwei Prozent aller bayerischen bzw. westdeutschen Mitarbeiter aus. Hochgerechnet ergibt sich in Bayern eine Zahl

¹⁸ Wobei noch einzelne Branchen wie die Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie die Land- und Forstwirtschaft die höchsten Anteile verzeichnen.

¹⁹ Zusammengenommen mit den geringfügig Beschäftigten ergibt sich für die Kleinst- bzw. Kleinbetriebe (1-4 bzw. 5-19 Beschäftigte) ein Anteil von rund einem Viertel Mini- plus Midi-Jobbern. Betrachtet man auch noch die hohen Anteile der Teilzeitbeschäftigten (44 bzw. 39 %), so relativiert sich das Bild von der herausragenden Beschäftigungsleistung kleiner Betriebe doch erheblich.

²⁰ Alle Mitarbeiter = Beschäftigte plus Praktikanten plus freie Mitarbeiter plus Leiharbeitskräfte.

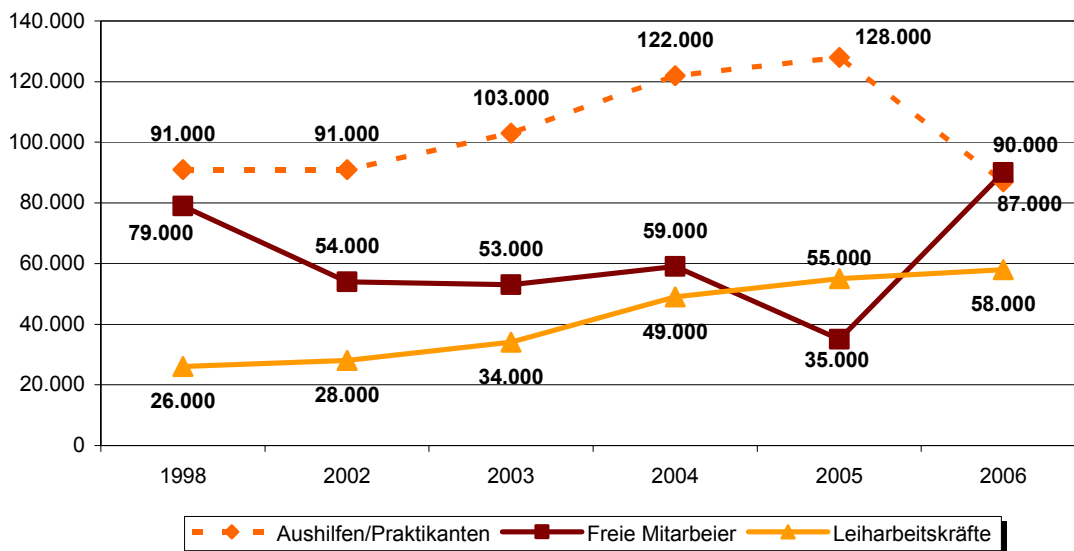
²¹ Bis inklusive 2004 wurde dabei nach „Praktikanten und Aushilfen“ gefragt, ab 2005 nur noch nach Praktikanten.

von 90.000 Personen, was gegenüber den Vorjahren erstmal einen merklichen Zuwachs darstellt;

- Leiharbeitskräfte (1 % aller Mitarbeiter in Bayern bzw. den Alten Bundesländern; hochgerechnet waren das im Freistaat 58.000 Personen, ein langsamer aber stetiger Zuwachs).

Darstellung 3.8 enthält zur Orientierung über die Entwicklungen – bei aller Vorsicht, die bei so geringen Anteilen in der Stichprobe angebracht ist – die hochgerechneten Zahlen für Bayern.

Darstellung 3.8: Hochgerechnete Anzahl von Aushilfen/Praktikanten, freien Mitarbeitern bzw. Leiharbeitskräften in Bayern 1998* bis 2006



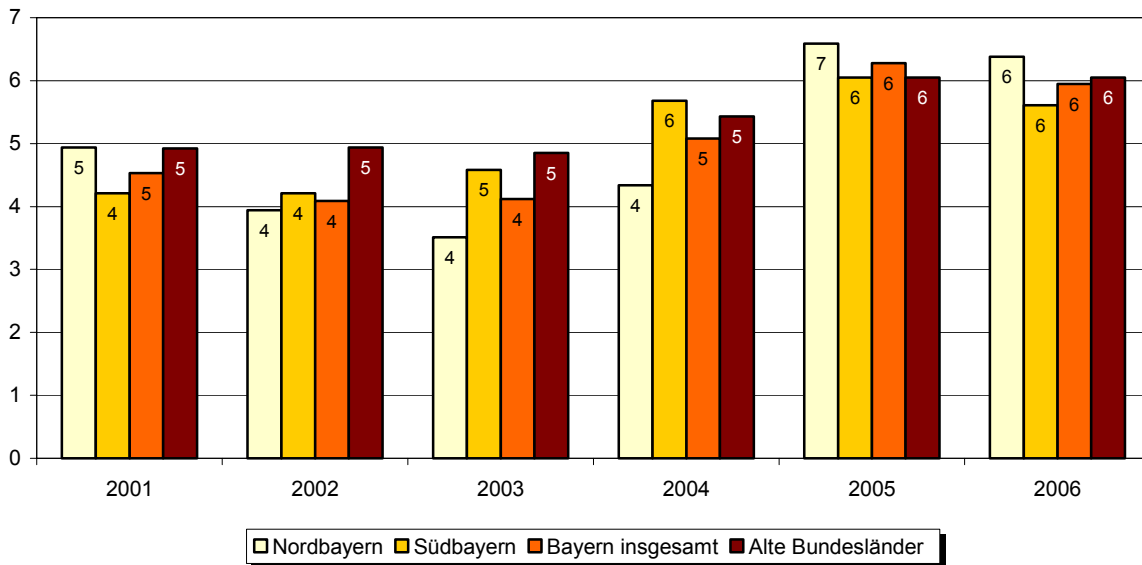
* 1998 nicht aufgestockte Stichprobe.

3.2.5 Befristet Beschäftigte

Mit zum 30.06.2006 hochgerechnet 318 Tsd. befristeten Beschäftigungsverhältnissen stagniert laut IAB-Betriebspanel erstmals nach einem mehrjährigen deutlichen Anstieg die Zahl der Personen in dieser Art besonderer Arbeitsverhältnisse. Das entspricht bayernweit sechs Prozent aller Beschäftigten (vgl. Darstellung 3.9). In den Alten Bundesländern liegt dieser Anteil ebenfalls bei sechs Prozent. In Ostdeutschland lautet der entsprechende Wert neun Prozent, wobei dort der Anteil der Befristungen wegen öffentlicher Förderung solcher Arbeitsverhältnisse bei einem Viertel liegt (in Bayern nur 2 %).

Wie schon im Vorjahr ist der Anteil der befristeten Beschäftigung in Nordbayern auch 2006 etwas höher als in Südbayern. Überdurchschnittlich viele befristete Beschäftigungsverhältnisse gibt es im Dienstleistungsbereich und in den großen Betrieben.

Darstellung 3.9: Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten (ohne Auszubildende) 2001 bis 2006 (jeweils am 30.06.; Angaben in Prozent)



In Bayern sind 56 Prozent aller befristet Beschäftigten Frauen (West: 53 %; Ost: 50 %). Dieser höhere Frauenanteil konzentriert sich etwas stärker auf die kleinen bis mittleren Betriebe. Besonders niedrig ist der Anteil der Frauen in befristeten Arbeitsverhältnissen im Produzierenden Gewerbe.

Eine besondere Form befristeter Arbeitsverhältnisse externer Art stellen die „1-Euro-Jobs“ dar.²² Erwartungsgemäß ist die Zahl der Betriebe und Dienststellen mit 1-Euro-Jobbern auf der Ebene von Länderstichproben im Betriebspanel zu gering um hierzu irgendwelche Aussagen bezogen auf Bayern treffen zu können (vgl. Böhme u. a. 2006, S. 23).

²² Verträge zu Arbeitsgelegenheiten gegen Mehraufwandsentschädigung gemäß § 16 SGB II werden zwischen 1-Euro-Jobbern und Maßnahmenträgern geschlossen.

3.3 Zusammenfassung

- Bei der Betrachtung der Personalstruktur nach Tätigkeitsgruppen zeigt sich auch im Panel der längerfristige Trend zu einem abnehmenden Anteil an Un- und Angelernten. Deren Anteil an den Beschäftigten ging im Freistaat zwischen 2001 und 2006 von 29 auf 24 Prozent zurück, vor allem in den Klein- und Großbetrieben, nicht in den mittelgroßen Betrieben und Dienststellen.
- Frauen sind in höherqualifizierten Tätigkeitsgruppen mit 35 bzw. 22 Prozent bei den Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss bzw. der Gruppe der Tätigen Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer weiterhin unter-, bei den einfachen Tätigkeiten dagegen mit 53 Prozent überrepräsentiert. Teilzeittätigkeiten sind vor allem Frauensache. 47 Prozent der weiblichen Beschäftigten und neun Prozent bei den Männern arbeiten Teilzeit (2005: 42 bzw. 7%).
- So genannte atypische bzw. besondere Beschäftigungsverhältnisse breiten sich weiter aus. So ist in den letzten fünf Jahren der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 20 auf 26 Prozent (vor allem in der letzten Berichtsperiode), derjenige der geringfügig Beschäftigten von zehn auf 12 und der der befristet Beschäftigten von vier auf sechs Prozent gestiegen (aktuell stagnierend). Teilzeitjobs und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse finden sich vor allem in kleineren Betrieben.
- Bei den Midi-Jobs ist eine Stagnation und dabei ein Rückgang des Anteils Vollzeitbeschäftigter in solchen Jobs zu verzeichnen. Die Zahl der Praktikanten ist am aktuellen Rand wieder gesunken, diejenige der freien Mitarbeiter dagegen erstmals wieder gestiegen. Die Zahl der Leiharbeitskräfte nimmt stark zu, wenn auch auf niedrigem Niveau.

4. Personalbewegungen und Personalpolitik

4.1 Personaleinstellungen und Abgänge

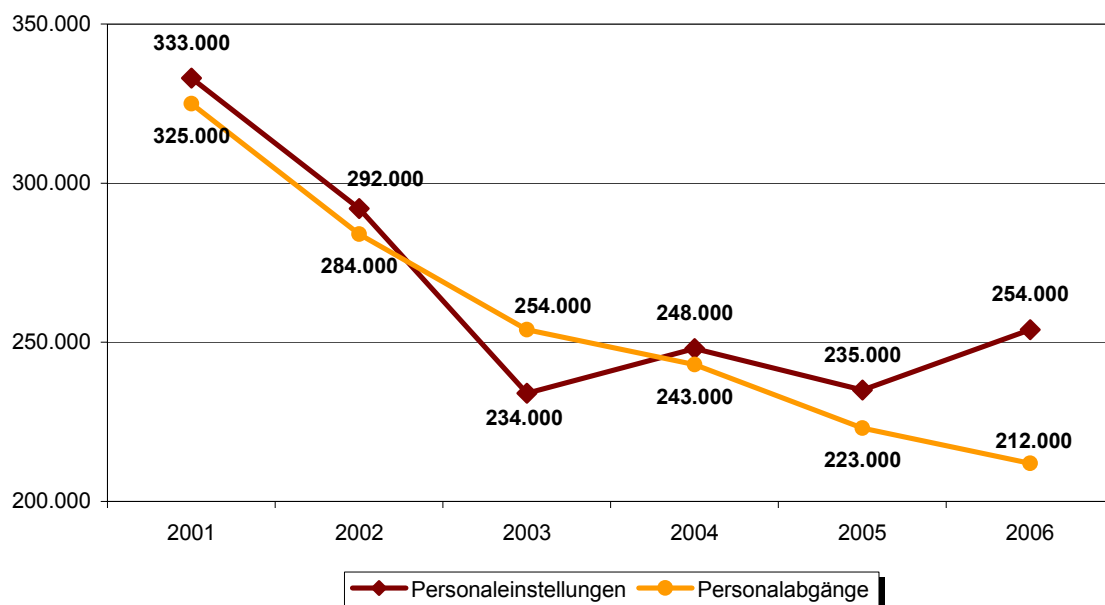
Der im ersten Halbjahr 2006 langsam einsetzende Aufschwung am Arbeitsmarkt spiegelt sich in einem Anstieg des Anteils der Betriebe mit Personaleinstellungen an allen Betrieben im Freistaat wieder, bei gleichzeitigem Rückgang des Anteils der Betriebe mit Personalabgängen²³ (vgl. Darstellung 4.1).

Darstellung 4.1: Anteile der Betriebe mit Personaleinstellungen bzw. -abgängen in Bayern 2001 bis 2006 (Angaben in Prozent)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Betriebe mit ... Personaleinstellungen	25	27	20	24	21	23
... Personalabgängen	31	26	25	26	24	22

Mit 26 Prozent lag der Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen im westdeutschen Durchschnitt leicht höher als im Freistaat, das galt aber auch bezüglich des Anteils der Betriebe mit Personalabgängen (24 %). Innerhalb des Freistaats war der Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen im Produzierenden Gewerbe deutlich überdurchschnittlich und bei den Abgängen am niedrigsten.

Darstellung 4.2: Personaleinstellungen und Personalabgänge in Bayern 2001 bis 2006 (jeweils 1. Halbjahr; Angaben in Personen)



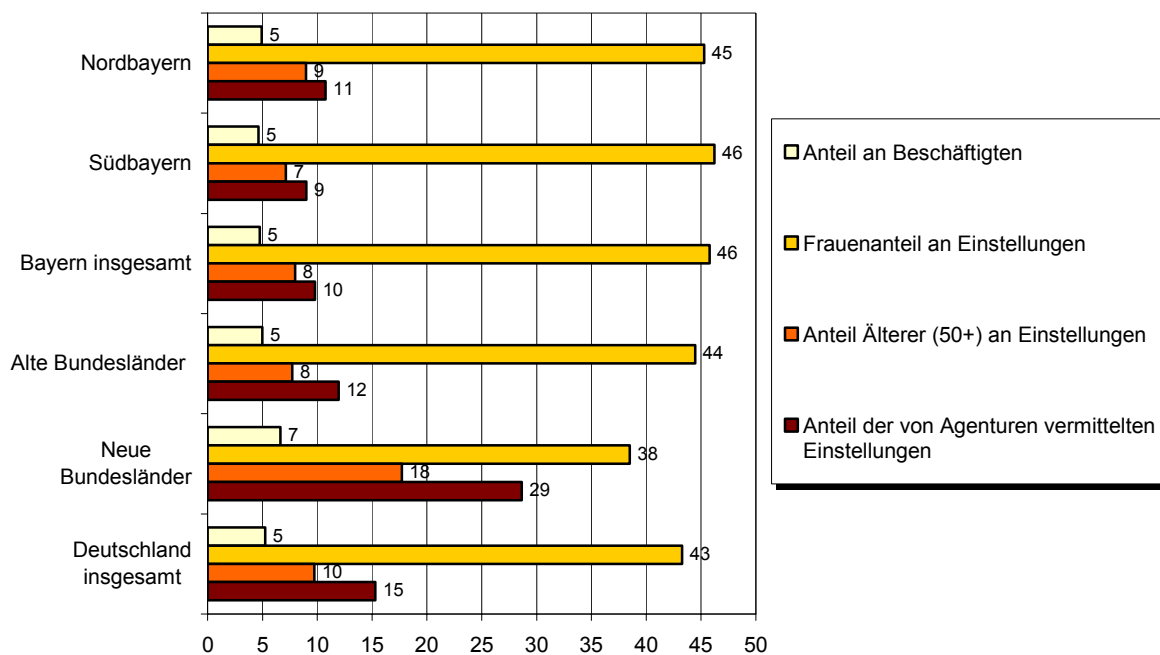
²³ Zwar gab es schon 2004 einen sogar recht starken Anstieg des Anteils der Betriebe mit Personaleinstellungen, dem stand damals aber kein Rückgang bei den Personalabgängen gegenüber.

Hochgerechnet ergibt sich die in Darstellung 4.2 gezeigte Entwicklung. Bei diesen Zahlen ist zu beachten, dass im IAB-Betriebspanel die Übernahme von Auszubildenden und von zuvor befristeten Arbeitskräften nicht zu den Einstellungen gerechnet werden.²⁴

Personaleinstellungen

Betrachtet man die Personaleinstellungen näher, so zeigt sich, dass diese in Bayern wie im westdeutschen Durchschnitt etwa fünf Prozent der Beschäftigten ausmachen (Ost: 7 %). Wie im Vorjahr waren 46 Prozent der neu eingestellten Arbeitskräfte Frauen – in Bayern erneut ein etwas höherer Anteil als im Schnitt der Alten Bundesländer und vor allem deutlich mehr als in Ostdeutschland (vgl. Darstellung 4.3). Deutlich über dem Durchschnitt lag der Frauenanteil dabei in den Kleinstbetrieben.

Darstellung 4.3: Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2006 (Angaben in Prozent)



Wie im Vorjahr lag der Anteil der über 50-Jährigen an den Neueinstellungen in Bayern und im westdeutschen Durchschnitt nur bei enttäuschenden acht Prozent (im Vorjahr jeweils 7 %). Dagegen fiel der ostdeutsche Wert (18 %) wieder deutlich höher aus (Vorjahr: 14 %). Dieser große Unterschied ist wohl erneut auf die stärkere

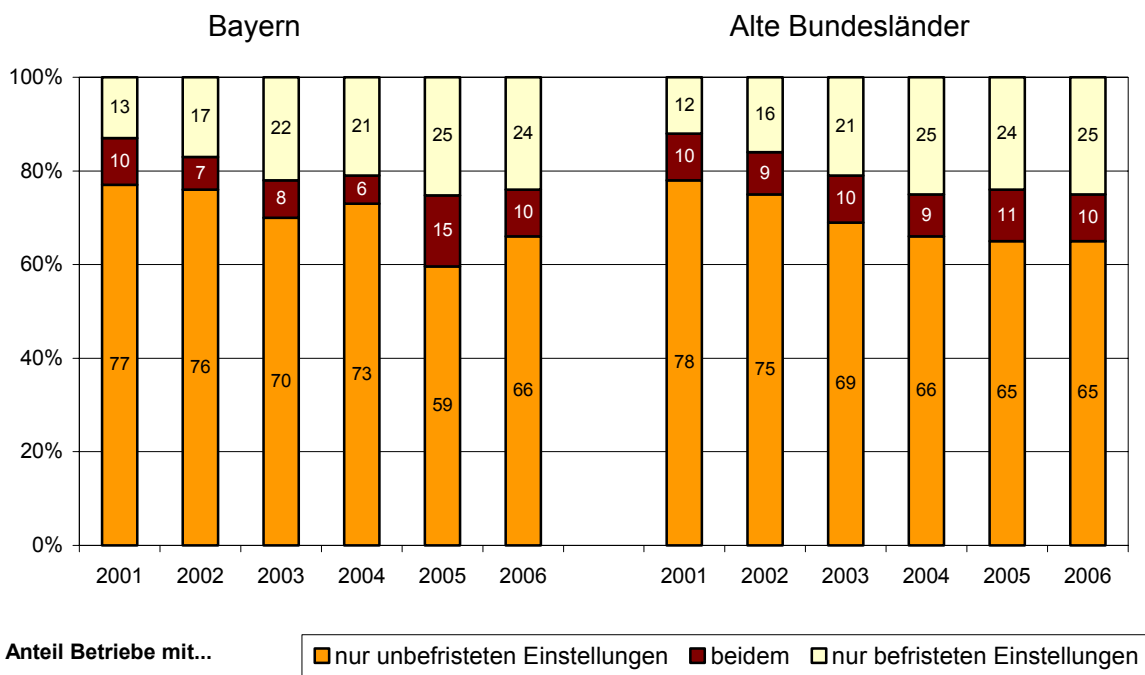
²⁴ Sehr wohl aber die Einstellung von neuen befristeten Kräften.

Berücksichtigung Älterer in den im Osten verbreiteteren Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zurückzuführen.

Unverändert niedrig ist auch der Anteil der aus Sicht der Betriebe von den Arbeitsagenturen vermittelten Einstellungen – in Bayern zehn Prozent (West: 12 %; Ost: 29 %) und dabei in Südbayern noch weniger als in Nordbayern und eher weniger in den Bereichen Dienstleistungen im engeren Sinne sowie Handel und Reparatur.²⁵

Erfreulicher ist dagegen die Entwicklung bei den befristeten Einstellungen. Dazu ist zunächst festzustellen (vgl. Darstellung 4.4), dass in Bayern der Anteil der Betriebe wieder angestiegen ist, die ausschließlich unbefristete Einstellungen vorgenommen haben. Besonders hoch ist der Anteil der Betriebe die nur unbefristete Einstellungen vorgenommen haben im Produzierenden Gewerbe bzw. in Südbayern. Dieser Anteil fällt deutlich mit zunehmender Betriebsgröße.

Darstellung 4.4: Betriebe mit Personaleinstellungen nach Art der Einstellung im ersten Halbjahr 2001 bis 2006; Bayern vs. West-Deutschland (Angaben in Prozent)

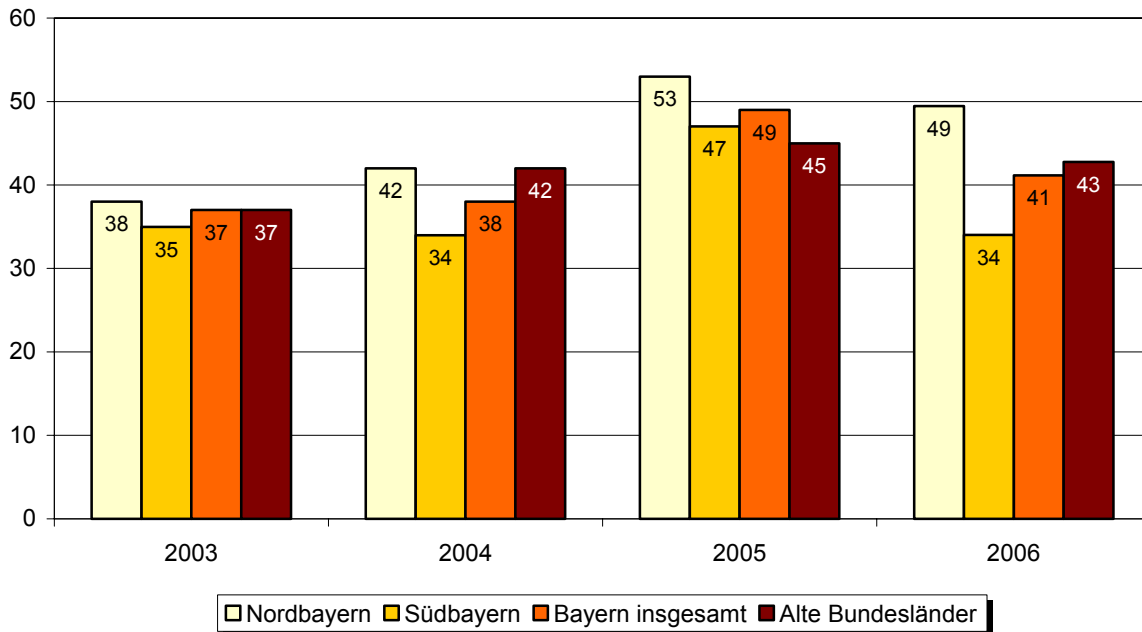


Mit Blick auf die Personenebene lag der Anteil der Befristungen an allen Neueinstellungen im Freistaat mit 41 Prozent deutlich niedriger als im Vorjahr (vgl. Darstellung 4.5). Damit liegt dieser Wert für Bayern wieder unter dem westdeutschen Durchschnitt (Ost 2006: 54 %). Vor allem ist dies auf einen sehr starken Rückgang in Südbayern zurückzuführen.

²⁵ Laut Sozioökonomischem Panel fanden rund zehn Prozent der Neueingestellten ihren Arbeitsplatz über die Arbeitsagentur (vgl. Brenke 2007, S. 327).

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der befristeten an allen Neueinstellungen fast linear an (Kleinstbetriebe: 18 %; Betriebe über 500 Beschäftigte: 71 %). Im Produzierenden Gewerbe und in Südbayern fällt der Anteil befristeter Einstellungen am geringsten aus.

Darstellung 4.5: Anteil der befristeten Neueinstellungen an allen Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2003 bis 2006 (Angaben in Prozent)



Weiter angestiegen ist gegenüber den Vorjahren in Bayern der Anteil der Frauen an den befristeten Neueinstellungen (2006: 53 %; West: 49 %; Ost: 43 %). Andererseits war im ersten Halbjahr 2006 auch der Anteil der Frauen (58 %) an den aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommenen Personen überproportional – und auch höher als im west- wie ostdeutschen Durchschnitt (je 49 %). Im Wirtschaftszweig Handel und Reparatur sowie bei den Dienstleistungen im engeren Sinne erreichte dieser Frauenanteil 67 Prozent.²⁶

Allerdings ist hierbei auch zu beachten, dass die Übernahme befristet Beschäftigter überhaupt relativ selten ist. Nur neun Prozent des Bestandes an befristet Beschäftigten wurden nach Angaben der Betriebe in Bayern im ersten Halbjahr 2006 übernommen (Westdeutschland: 12 %; Ostdeutschland: 8 %). Hochgerechnet sind das im Freistaat 31.000 Personen.²⁷

²⁶ Zur Erinnerung (vgl. Abschnitt 3.2.5): Der Frauenanteil am Bestand an befristeten Arbeitsverhältnissen lag im Freistaat 2006 bei 56 Prozent (West: 53 %; Ost: 50 %).

²⁷ Bezogen auf die Betriebsebene haben in Bayern 2006 (und fast prozentgleich auch im Durchschnitt der Alten Bundesländer) von den 16 Prozent der Betriebe, die befristet Beschäftigte hatten, gerade einmal ein Viertel (24 %) mindestens eine dieser Personen auch übernommen.

Personalabgänge

Auch auf der Seite der Personalabgänge zeigen sich die Auswirkungen der bis zum Befragungszeitpunkt leichten Besserung am Arbeitsmarkt (vgl. Darstellung 4.6).

Darstellung 4.6: Personalabgänge, Frauenanteile daran und Gründe für die Personalabgänge im 1. Halbjahr 2006 (Angaben in Prozent)

	Betriebe mit Personalabgängen	Frauenanteil an Personalabgängen	Gründe des Ausscheidens									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Nordbayern	20	46	27	23	8	20	5	3	6	3	0	6
Südbayern	24	52	38	22	3	12	7	2	6	3	1	6
Bayern insgesamt	22	50	33	23	5	15	6	3	6	3	1	6
<i>(nachrichtl. 2005)</i>	24	45	29	25	5	17	6	5	4	4	1	4
Alte Bundesländer	24	45	32	25	4	15	5	3	5	4	1	6
Neue Bundesländer	21	42	17	28	3	31	5	3	3	3	1	6
Deutschland insg.	24	44	29	26	4	18	5	3	5	4	1	6

- | | |
|---|--|
| 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 <u>mit</u> gesetzlicher Altersgrenze | H Ruhestand <u>vor</u> gesetzlicher Altersgrenze |
| I Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit | J Sonstiges |

Erwartungsgemäß ist nicht nur der Anteil der Betriebe mit Personalabgängen an allen Betrieben leicht zurückgegangen. Auch der Anteil der Mitarbeiterkündigungen an allen Personalabgängen ist weiter gestiegen, während der Anteil der Personalabgänge aufgrund einer Kündigung seitens des Betriebs etwas seltener geworden ist. Gleichermäßen spiegelt sich in der Darstellung 4.6 die unterschiedliche Arbeitsmarktsituation sowohl im Vergleich Nord- versus Südbayern als auch West- versus Ostdeutschland recht deutlich wieder.

Hervorzuheben ist die Verschiebung zwischen den Antwortkategorien „Ruhestand mit gesetzlicher Altersgrenze“ und „Ruhestand vor gesetzlicher Altersgrenze“ im Freistaat. Zumindest in Bayern deutet sich eine Verschiebung zugunsten der erstgenannten Grobkategorie von Altersübergängen an.²⁸

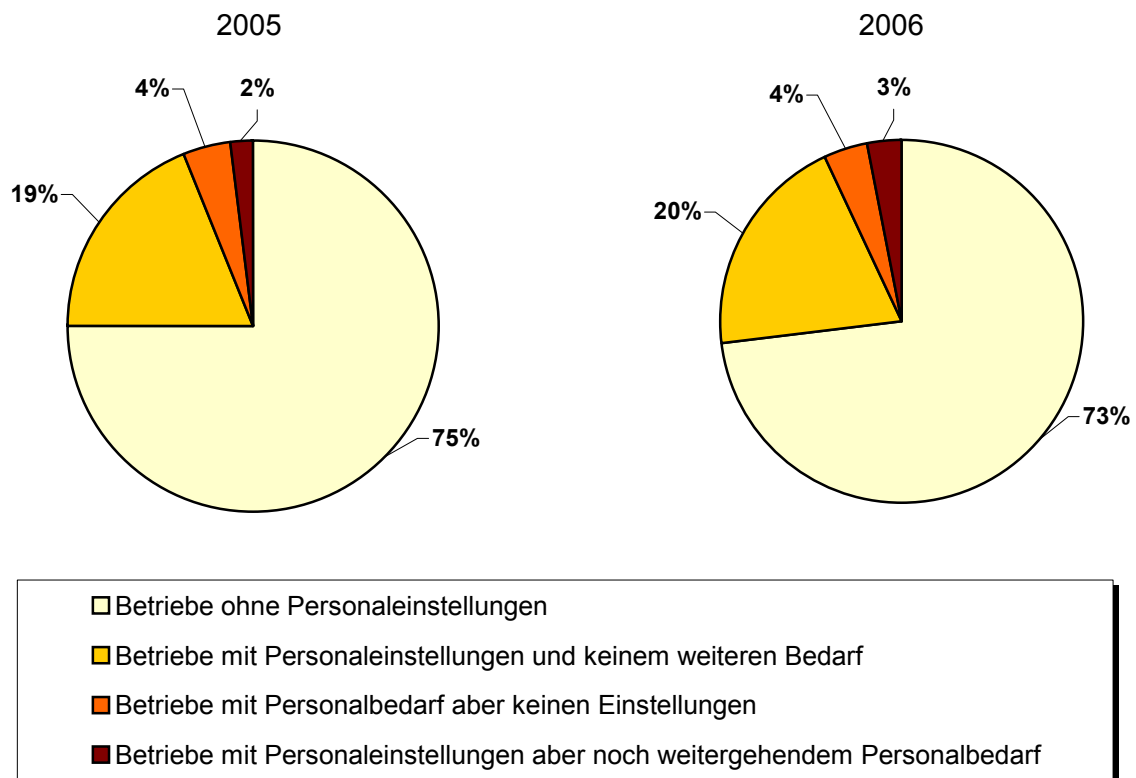
Nur jeder zwanzigste der Betriebe mit Personalabgängen durch Arbeitgeberkündigung berichtet auch von einer Freistellung der Betroffenen – zumindest zeitweise – für eine Teilnahme an Kursen oder Lehrgängen zur beruflichen Orientierung oder Weiterbildung.

²⁸ Wobei weiterhin in mittleren und größeren Betrieben, im Produzierenden Gewerbe und öffentlichen Bereich deutlich mehr Personalabgänge in den Ruhestand vor der gesetzlichen Altersgrenze erfolgen.

4.2 Personalsuche

Das oben geschilderte Einstellungsgeschehen gibt nur den realisierten Teil der betrieblichen Arbeitskräftenachfrage wieder. Daneben ist immer zu berücksichtigen, dass ein Teil der offenen Stellen nicht bzw. nicht immer sofort besetzt werden kann. Dies ist in einer marktwirtschaftlich verfassten Ökonomie einerseits genauso normal wie ein gewisses Maß an Sucharbeitslosigkeit. Andererseits ist dieser Fakt Ausgangspunkt einer heftigen Debatte um einen „Fach-“ oder gar „Arbeitskräftemangel“ – dies obwohl „die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass es momentan keinen generellen Fachkräftemangel gibt. Nur wenige Betriebe haben Schwierigkeiten bei der Besetzung von qualifizierten Stellen“, wie Bellmann u. a. (2006, S. 63) anhand der Erhebung 2005 feststellten.

Darstellung 4.7: Betriebe mit Personaleinstellungen und (un-)gedecktem Personalbedarf (Anteile in Prozent an allen Betrieben)



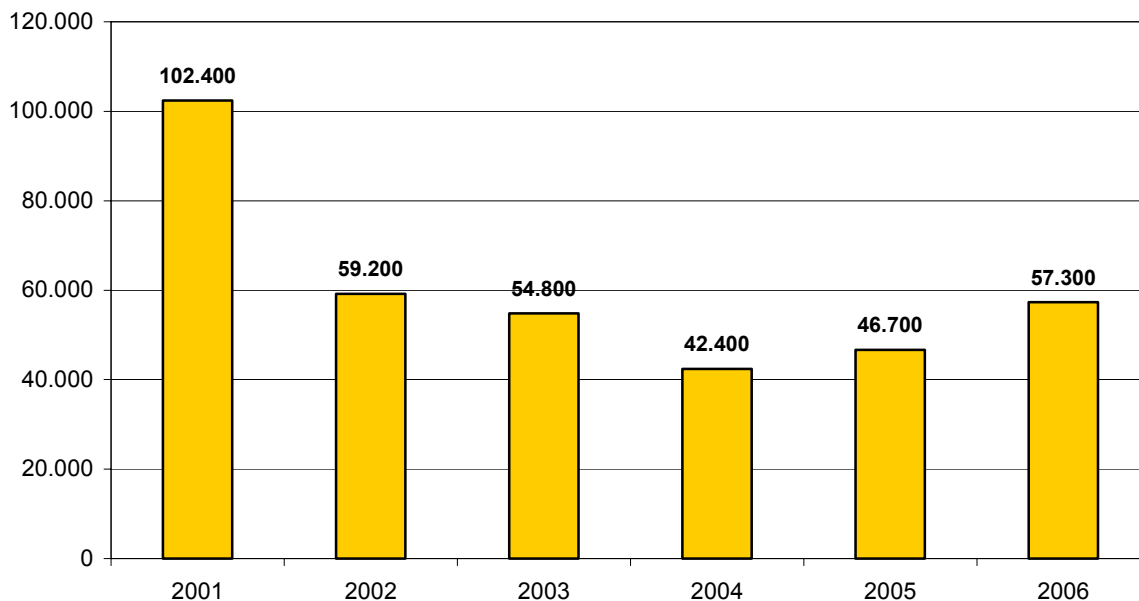
Wie Darstellung 4.7 zeigt, hatten im ersten Halbjahr 2006 73 Prozent der bayerischen Betriebe keinen Personalbedarf, das sind zwei Prozent weniger als im Vorjahr. 20 Prozent (2005: 19 %) konnten ihren Personalbedarf durch Einstellungen voll decken. Bei unverändert vier Prozent – vor allem Kleinst- und Kleinbetriebe – gab es zwar einen Personalbedarf, es konnten aber keine Einstellungen realisiert werden. In drei Prozent (2005: 2 %) der Betriebe – vor allem den großen – gab es zwar Einstellungen, der Personalbedarf konnte aber dadurch nicht voll gedeckt werden. Große

Unterschiede nach Wirtschaftszweigen gab es dabei ebenso wenig wie im Vergleich des Freistaats mit dem Rest der Republik.

Einen anderen einschlägigen Indikator²⁹ stellen die im Befragungszeitpunkt gerade offenen und sofort, also zum nächstmöglichen Einstellungstermin, zu besetzenden Stellen dar (so genannte Vakanzen). Acht Prozent der bayerischen Betriebe (West: 10 %; Ost: 9 %) berichteten von solchen Stellen; dies sind erwartungsgemäß vor allem größere Betriebe und eher solche im Bereich der Dienstleistungen im engeren Sinne (10 %).³⁰

Hochgerechnet hat die Zahl der Vakanzen in Bayern mit 57.300 (Westdeutschland: 369 Tsd.; Ostdeutschland: 78 Tsd.) gegenüber dem Vorjahr zwar leicht zugenommen, sie ist aber 2006 niedriger als im Jahr 2002³¹. Gut zwei Drittel dieser sofort zu besetzenden Stellen errechnen sich für die Betriebe mit unter 100 Beschäftigten.

Darstellung 4.8: Für sofort gesuchte Arbeitskräfte in Bayern Mitte 2001 bis Mitte 2006



²⁹ Im Panel 2005 stellte das Thema Fachkräftebedarf einen der periodischen Befragungsschwerpunkte dar. Vgl. zu einer ausführlicheren Indikatorendiskussion im letztjährigen Bericht Böhme u. a. 2005, S. 32 ff.

³⁰ Im Bereich Handel und Reparatur waren es dagegen nur fünf Prozent, im Baugewerbe vier Prozent.

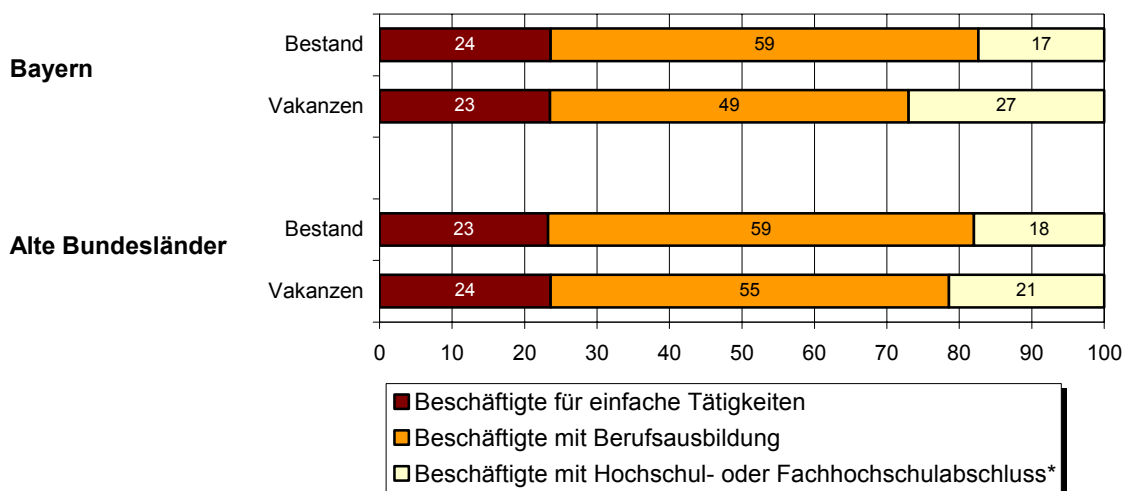
³¹ In der noch nicht aufgestockten Stichprobe 2000 des IAB-Betriebspanels betrug der entsprechende hochgerechnete Wert 112.000.

Laut Angaben der Betriebe sind mit 42 Prozent wieder mehr von den Vakanzen den Agenturen für Arbeit gemeldet (2005: 36 %; 2004: 42 %; 2003: 49 %; 2002: 48 %).³² Dies liegt jedoch erneut deutlich unter dem Durchschnitt der Alten Bundesländer (48 %) – vor allem in Südbayern (40 %). Die Vakanzen in Nordbayern wurden zu 45 Prozent den Agenturen gemeldet.³³

Das Panel 2006 liefert auch Angaben zum betrieblichen Meldeverhalten bei den offenen Stellen gegenüber den Arbeitsagenturen nach Tätigkeitsgruppen. Allerdings wird die Auswertungsmöglichkeit durch geringe Fallzahlen wegen der recht wenigen Betriebe mit vakanten Stellen sehr eingeschränkt.

Die Meldequote ist bei offenen Stellen für Beschäftigte mit Berufsausbildung am höchsten (45 %; einfache Tätigkeiten: 42 %; Hochqualifizierte/Leitungsfunktionen: 36 %). Sie ist, bei vergleichbarer Struktur, geringer als im westdeutschen Durchschnitt (und im Osten in den beiden unteren Qualifikationsgruppen noch höher). Besonders niedrig ist die Meldequote in Südbayern (vor allem bei den Hochqualifizierten), im Bereich Handel und Reparatur sowie bei den Dienstleistungen im engeren Sinne.

Darstellung 4.9: Struktur der offenen Stellen im Vergleich zur Struktur des Personalbestandes Mitte 2006 (Anteile in Prozent)



* einschl. tätige Inhaber, Geschäftsführer, Vorstände

³² Laut Geschäftsstatistik der Agenturen für Arbeit lag der Bestand der bei den Agenturen in Bayern gemeldeten Stellen zur sofortigen oder mittelfristigen Besetzung Ende Juni 2006 bei 76 Tsd. (ohne Stellen für Arbeitsgelegenheiten, was 21 Prozent mehr als im Juni 2005 waren. Dieser Trend wird z. B. auch durch die Anzeigenauswertungen des Adecco-Stellenindex bestätigt, der für das 1. Halbjahr 2006 eine 23-prozentige Zunahme der Offerten bei den privaten Unternehmen in ganz Deutschland feststellte (vgl. Adecco Personaldienstleistungen 2006).

³³ Die im Panel ermittelten bundesweiten Meldequoten liegen traditionell über dem in der Politik häufig als Faustregel gebrauchten Wert von einem Drittel (vgl. Böhme u. a. 2004, S. 63), was häufig zu einer Überschätzung der Zahl der Vakanzen beiträgt.

Vergleicht man den Bestand der Beschäftigten nach ihrer Struktur mit den Vakanzen, so zeigt sich speziell in Bayern, dass ein deutlich höherer Anteil an Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss bzw. für Leitungsaufgaben gesucht wird als im Bestand, relativ gesehen, bereits vorhanden sind (vgl. Darstellung 4.9).

Besonders stark – von 21 auf 27 Prozent – ist zwischen 2005 und 2006 in Bayern der Anteil der gesuchten Arbeitskräfte mit (Fach-)Hochschulabschluss bzw. für Leitungsfunktionen angestiegen. Im westdeutschen Durchschnitt war ein Zuwachs von 18 auf 21 Prozent zu verzeichnen. Dagegen ist bei den vakanten offenen Stellen für einfache Tätigkeiten im aktuellen Aufschwung ein Rückgang des relativen Anteils (von 39 auf 23 %) als auch in den absoluten Zahlen zu beobachten. Bei den Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung ist in Bayern zwischen 2005 und 2006 ein Zuwachs von 40 auf 49 Prozent eingetreten – im westdeutschen Durchschnitt dagegen eher eine Konstanz (53 bzw. 55 %).

Trotz der geschilderten Entwicklungen bleibt der Zuwachs bei den Vakanzen – gerade auch im Vergleich zum Jahr 2001 (vgl. nochmals Darstellung 4.8) weit hinter den inzwischen wieder (besonders von Verbandsseite) häufig zu hörenden Klagen über einen akuten Fachkräftemangel zurück. Zu einem ähnlichen Ergebnis und im Vergleich zu ähnlichen Zahlen kommen auch Kettner und Spitznagel (2007, S. 8) auf der Basis der IAB-Betriebsbefragung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot 2006: „Einen gesamtwirtschaftlich bedeutsamen Arbeits- bzw. Fachkräftemangel, der das wirtschaftliche Wachstum und die Beschäftigungsentwicklung bremst, gibt es unserer Auffassung nach aber noch nicht“.

Das kommt auch im Indikator „Anteil der offenen Stellen an den Stellen insgesamt“ zum Ausdruck.³⁴ Dieser Wert beträgt in Bayern wie im westdeutschen Durchschnitt ein Prozent (Ost: 2 %) bezogen auf alle Qualifikationsstufen bzw. sowohl bei den Beschäftigten für einfache Tätigkeiten als auch für Beschäftigte mit Berufsausbildung. Bei den Beschäftigten mit abgeschlossenem Studium liegt dieser Anteil in Bayern bei drei Prozent, im Rest der Republik bei zwei Prozent. Etwas ausgeprägter ist dieser Anteil in Kleinst- und Kleinbetrieben.

³⁴ Dabei wird die Zahl der für sofort gesuchten Arbeitskräfte durch den Personalbestand plus die Zahl der Vakanzen dividiert.

4.3 Erwartete Personalprobleme

Wie oben erwähnt liegt die hochgerechnete Zahl der von den Betrieben selbst berichteten offenen Stellen in der gesamten bayerischen Wirtschaft bei 57.000 zur Jahresmitte 2006 und damit nur halb so hoch wie im Jahr 2000 bzw. wenig höher als im Jahr 2004 (42.400). Dem entspricht auch, dass die bayerischen Betriebe 2006 mit 13 % bei der Frage nach auf kürzere bis mittlere Frist erwarteten Personalproblemen kaum häufiger als im Jahr 2004 (11 %) und wesentlich seltener als im Jahr 2000 (23 %) „Schwierigkeiten, benötigte Arbeitskräfte zu bekommen“ nennen (vgl. Darstellung 4.10). In den alten Bundesländern sind es durchschnittlich 14, in den Neuen Ländern zehn Prozent. Im bayerischen Produzierenden Gewerbe liegt der Wert bei 21 Prozent, in der Bauwirtschaft – nach dem radikalen Personalabbau wenig überraschend – bei 20 Prozent, im Bereich der Dienstleistungen im engeren Sinne sind es gerade 11 Prozent.

Darstellung 4.10: „Welche Personalprobleme erwarten Sie in den nächsten beiden Jahren für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle?“ (Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent)

	Bayern			Alte Bundesländer		
	2000	2004	2006	2000	2004	2006
Zu hoher Personalbestand	5	9	6	4	7	5
Hohe Personalfuktuation	4	1	2	3	2	2
Personalmangel	9	3	4	10	3	4
Nachwuchsmangel	8	5	4	10	5	6
Abwanderung von Fachkräften	7	3	2	6	3	2
Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen	23	11	13	24	11	14
Überalterung	3	4	2	4	4	3
Probleme beim Personalmanagement durch Einschränkungen bei der Altersteilzeit	-	1	-	-	1	-
Organisatorische Probleme im Zusammenhang mit Mutterschaft und Erziehungsurlaub	6	5	4	5	4	3
Großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung	7	6	6	7	5	6
Mangelnde Arbeitsmotivation	7	7	6	8	7	7
Hohe Fehlzeiten/Krankenstand	5	3	3	5	4	3
Hohe Belastung durch Lohnkosten	27	35	28	26	29	25
Probleme mit Ansprüchen auf Arbeitszeitänderungen	-	2	-	-	2	-
Andere Personalprobleme	1	3	2	3	3	3
Keine Personalprobleme	49	52	55	50	56	58

Die Darstellung zeigt, dass – bei recht geringen Unterschieden zwischen Bayern und dem westdeutschen Durchschnitt – diese Frage nach der Schwierigkeit der Rekrutierung von Fachkräften hinter derjenigen nach der Belastung durch Lohnkosten³⁵ zwar an zweiter Stelle rangiert. Groß sind die diesbezüglichen Sorgen der befragten Betriebe aber nicht – auch nicht wenn man die Ergebnisse zu den korrespondierenden Vorgaben Personalfuktuation, Personalmangel, Nachwuchsmangel, Fachkräfteabwanderung oder Überalterung betrachtet.

Insgesamt äußerten 2006 mehr Betriebe als 2002 und 2000, dass sie überhaupt keine Personalprobleme erwarten.

Darstellung 4.11: Erwartete Personalprobleme* in den nächsten beiden Jahren (2006; Angaben in Prozent)

	Anteil der Betriebe mit ...*													
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
	Prozent													
Handel und Reparatur	6	2	2	5	2	15	1	4	7	8	3	27	2	56
Produzierendes Gewerbe	4	0	7	6	2	21	2	3	5	7	3	32	1	51
Dienstleistungen im engeren Sinne	7	2	4	3	1	11	1	4	6	4	2	28	2	56
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	3	1	8	4	0	2	12	5	5	5	2	7	7	72
1 bis 4 Beschäftigte	2	0	5	2	1	8	1	1	3	4	1	18	1	69
5 bis 19	8	3	3	5	2	14	1	5	6	5	2	34	2	49
20 bis 99	8	2	5	10	3	30	9	10	12	13	8	37	6	30
100 bis 499	14	12	13	14	5	36	14	14	22	7	15	48	3	18
ab 500	21	8	8	20	7	38	26	19	30	5	16	55	6	10
Nordbayern	4	1	4	3	1	12	2	3	5	3	1	26	1	62
Südbayern	7	3	5	5	2	15	2	4	6	7	4	29	2	50
Bayern insgesamt	6	2	4	4	2	14	2	4	6	6	3	28	2	56
Alte Bundesländer	5	2	4	6	2	14	3	3	6	7	4	25	3	59
Neue Bundesländer	4	1	3	4	2	10	4	2	3	3	2	21	2	66
Deutschland insgesamt	5	2	4	5	2	13	4	3	5	6	3	24	3	60

- | | | | |
|-----|---------------------------------------|---|---|
| * A | zu hoher Personalbestand | H | Probleme mit Mutterschaft und Erziehungsurlaub |
| B | hohe Personalfuktuation | I | großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung |
| C | Personalmangel | J | mangelnde Arbeitsmotivation |
| D | Nachwuchsmangel | K | hohe Fehlzeiten/Krankenstand |
| E | Abwanderung von Fachkräften | L | hohe Belastung durch Lohnkosten |
| F | Schw. bei Beschaffung von Fachkräften | M | andere Personalprobleme |
| G | Überalterung | N | keine Personalprobleme |

Am geringsten fiel dieser Wert mit 51 Prozent im Produzierenden Gewerbe aus und am höchsten im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter mit 90 Prozent (nicht im öffentlichen Dienst; dort 53 %), wo besonders häufig ein Personalmangel, Überalterung, Probleme mit Mutterschutz und Erziehungsurlaub genannt wurden).

³⁵ Bei dieser Frage werden in Arbeitgeberbefragungen natürlicherweise immer besonders hohe Werte erzielt. Hier ist ein Rückgang in den Nennungen zwischen 2004 und 2006 zu verzeichnen.

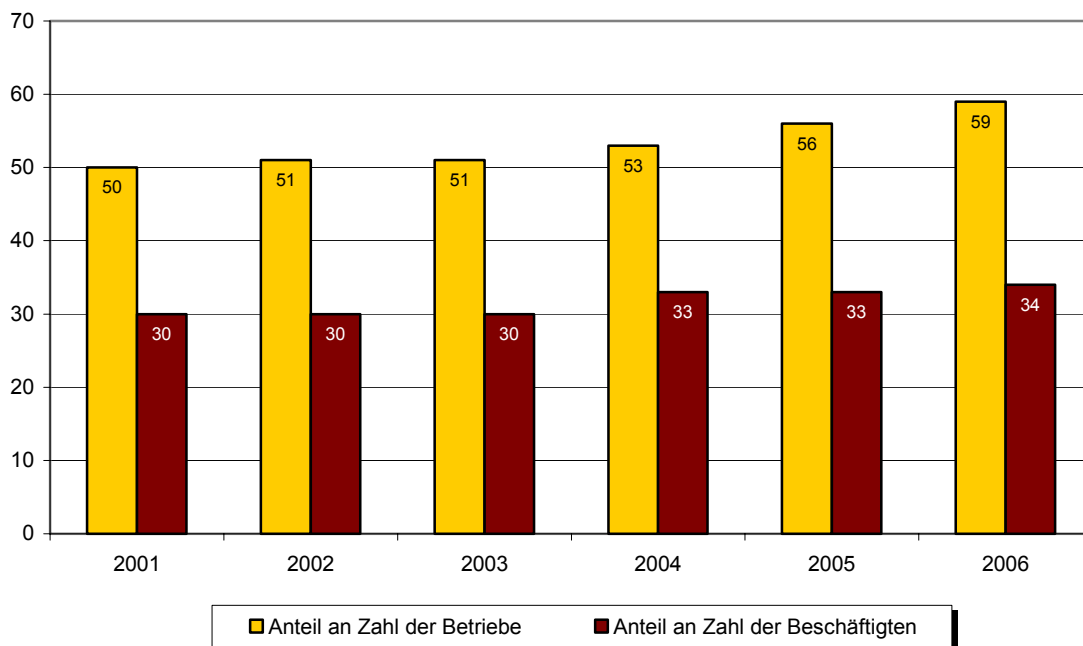
Größere und große Betriebe erwarten verständlicherweise häufiger Personalprobleme als kleine. Bemerkenswert ist dabei auch die stetige Zunahme der Nennungen gerade bei den Punkten Schwierigkeit bei der Fachkräfterekrutierung und Lohnkostenbelastung. Interessant ist, dass in Nordbayern der Anteil der Betriebe, die keine Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren erwarten, höher ausfällt als in Südbayern (vgl. Darstellung 4.11).

4.4 Tarifbindung/-geltung sowie übertarifliche Entlohnung

Laut IAB-Betriebspanel ist der Anteil der Betriebe ohne Tarifvertrag in Bayern – wie auch im Bund insgesamt – angestiegen. Waren es 2001 noch 50 Prozent der Betriebe mit 30 Prozent der Beschäftigten, so sind diese Anteile im Jahr 2006 auf 59 Prozent der Betriebe angestiegen, die für ein Drittel der Beschäftigten im Freistaat stehen (vgl. Darstellung 4.12).

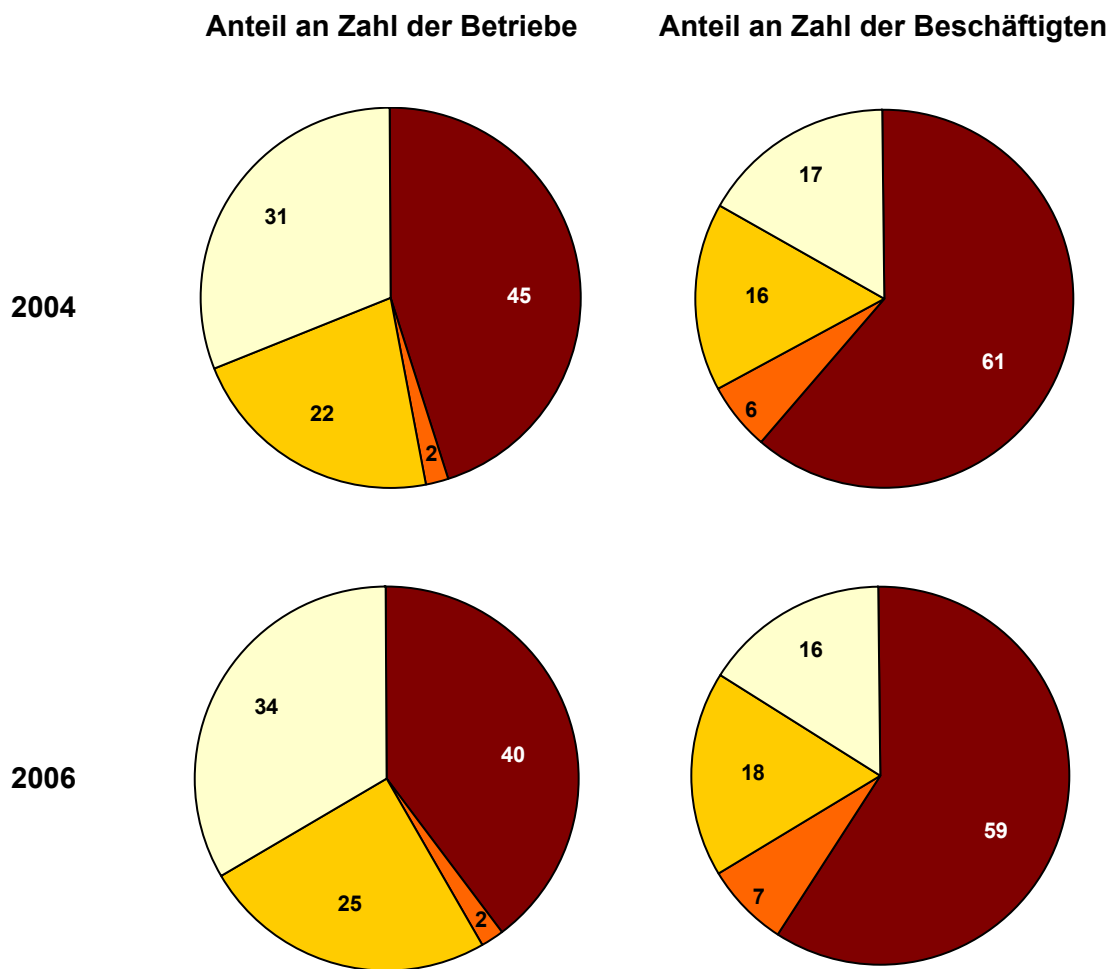
Bezogen auf die Betriebsebene ist dieser Anteil erwartungsgemäß im Produzierenden Gewerbe (47 %) geringer. Er fällt in kleineren Betrieben weit überdurchschnittlich aus (in den Betrieben mit über 500 Beschäftigten liegen die Werte bei 10 bzw. 7 %). Mit den 59 Prozent Betrieben ohne Tarifvertrag liegt der Freistaat deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 64 Prozent (West: 61 %; Ost: 76 %). Bezogen auf die Beschäftigtenanteile fallen die regionalen Unterschiede – bei allerdings gleicher Richtung – etwas geringer aus (Bayern: 34 %; West: 35 %; Ost: 47 %).

Darstellung 4.12: Anteil der Betriebe ohne Tarifvertrag an den Betrieben insgesamt 2001 bis 2006 (Angaben in Prozent)

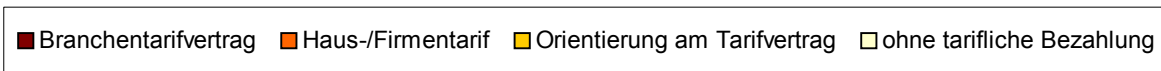


Darstellung 4.13 zeigt detaillierter wie sich dieser Trend zur Tarifflicht zwischen 2004 und 2006 abgespielt hat: Der Anteil der Betriebe im Flächentarifvertrag ist deutlich um knapp sechs Prozent gesunken. Dafür hat der Anteil an Betrieben mit einer Orientierung am Tarifvertrag, aber auch derjenige der Betriebe ohne tarifliche Bezahlung um jeweils drei Prozent zugenommen. Da sich diese Entwicklung stärker in kleineren Betrieben abgespielt hat, fallen die Veränderungen geringer aus, wenn man den Fokus auf die Beschäftigtenanteile richtet.

Darstellung 4.13: Anwendung von Tarifverträgen in Bayern 2004 und 2006 (Angaben in Prozent)



Von Rechts im Uhrzeigersinn:

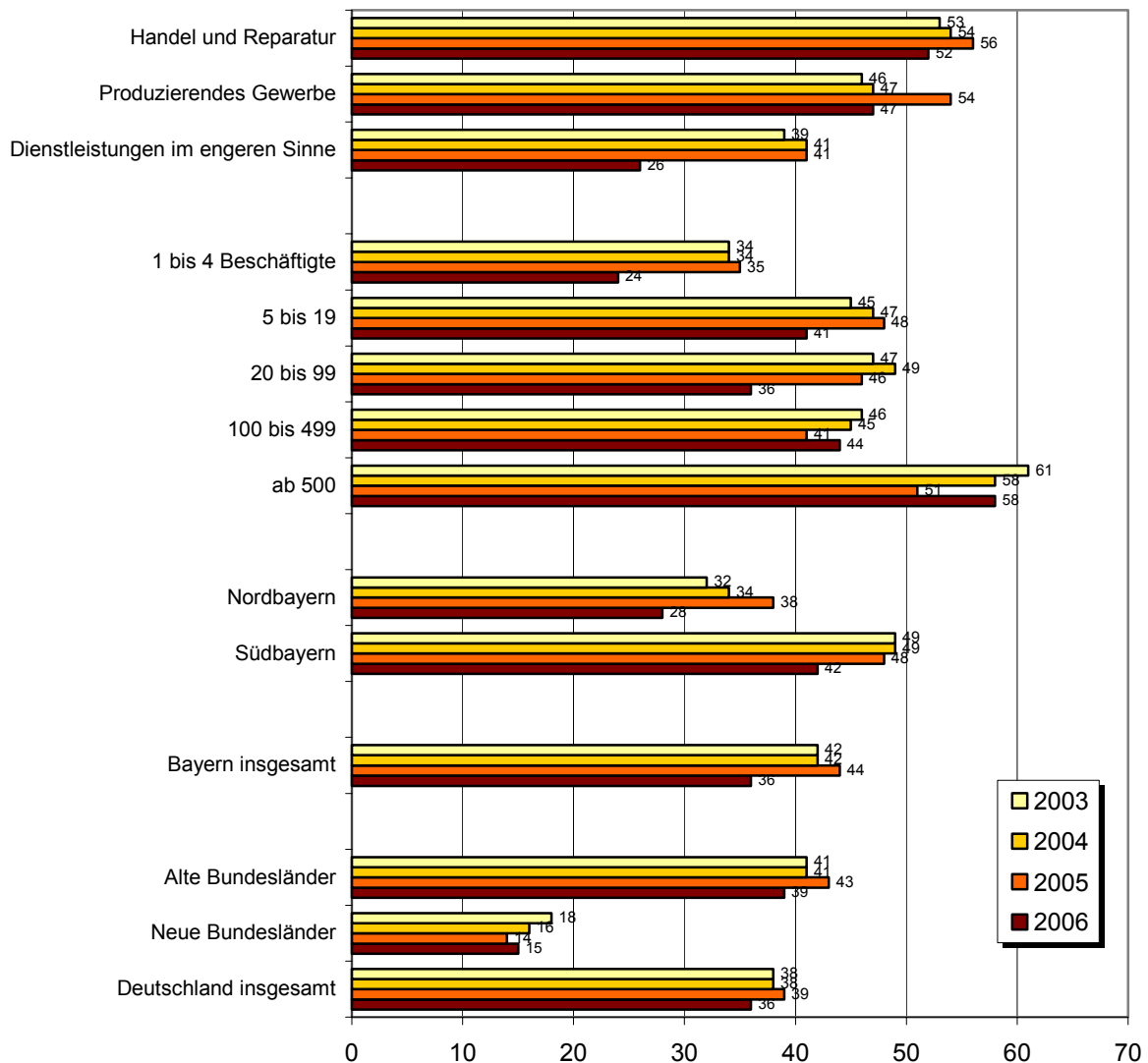


Weiter und (in Bayern besonders: von 42 auf 36 %) deutlich abgenommen hat der Anteil derjenigen Betriebe die auch übertariflich bezahlen an allen Betrieben mit Tarifgeltung (vgl. Darstellung 4.14). Dieser Rückgang findet sich in praktisch allen Wirt-

schaftszweigen und Betriebsgrößenklassen. Er ist bei den Dienstleistungen im engeren Sinne und in kleineren Betrieben sowie in Südbayern besonders ausgeprägt. Der Rückgang im Anteil von übertariflich bezahlenden Betrieben gegenüber dem Vorjahr ist in Bayern auch stärker als im westdeutschen Durchschnitt ausgefallen (dort von 41 auf 39 %).

Bezogen auf die Beschäftigtenzahlen arbeiten 47 % der Beschäftigten der Betriebe mit Tarifgeltung in solchen Betrieben, die auch übertariflich bezahlen. Das ist etwas mehr als im Schnitt der Alten Bundesländer (45 %; Ost: 18 %).

Darstellung 4.14: Zahlung von Löhnen und Gehältern über Tarif in Betrieben mit Tarifgeltung 2003 bis 2006 (Angaben in Prozent)



Das Ausmaß der übertariflichen Entlohnung in solchen übertariflich bezahlenden Betrieben variiert zwischen den Branchen und Betriebsgrößenklassen nur sehr gering und liegt, wie auch im Rest der Republik, bei 11 Prozent.

Nachdem im IAB-Betriebspanel des Jahres 2005 Fragen zu tariflichen Öffnungsklauseln gestellt wurden (vgl. Böhme u. a. 2006, S. 44 f.), wurden in der Befragung 2006 eine Reihe von Fragen zu den Vereinbarungen zur Beschäftigungs- oder Standortsicherung gestellt. Erwartungsgemäß gibt es solche „Bündnisse für Arbeit“ nur in einem sehr geringen Anteil der Betriebe.³⁶

Nur in einem Prozent der bayerischen Betriebe (West: 2 %; Ost: 1 %) gibt es solche Vereinbarungen, die meist auch erst in den letzten Jahren abgeschlossen wurden. Erst ab einer Betriebsgröße von zehn und mehr Beschäftigten finden solche Vereinbarungen eine größere Verbreitung (15 %). Einen gewissen Schwerpunkt gibt es dabei im Verarbeitenden Gewerbe. Neun von zehn dieser Vereinbarungen enthalten Regelungen zur Arbeitszeit (oft zur Nutzung von Arbeitszeitkonten) und zwei Drittel solche zur Vergütung (oft zu Abstrichen bei Sonderzahlungen). Auf der Seite der Arbeitgeberzusagen dominieren generelle Beschäftigungszusicherungen und Zusagen zum Erhalt des Standorts.

4.5 Entlohnung

Um die Entwicklung des Entlohnungsniveaus zu verfolgen wird im IAB-Betriebspanel jährlich die Bruttolohn- und Gehaltssumme der Betriebe (ohne Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) für den Monat Juni erfragt. Zur Ermittlung der Entlohnung je abhängig Beschäftigten wird die Bruttolohn- und Gehaltssumme durch die in Vollzeitäquivalente³⁷, umgerechnete Zahl der abhängig Beschäftigten dividiert. So ergibt sich in Bayern für Juni 2006 ein Wert von € 2.766. Bei Division durch die Vollzeitäquivalente aller Beschäftigten liegt der Wert bei € 2.580. Diese Beträge sind gegenüber der nur schwachen Entwicklung in der Vorperiode 2004/2005 im Vergleich 2005/2006 wieder etwas stärker angewachsen. Die bayerischen Werte liegen aber weiterhin unter dem westdeutschen Durchschnitt (vgl. Darstellung 4.15).

Im Vergleich zum Juni 2005 sind die Entlohnungen in Südbayern wiederum deutlicher gestiegen. Bei weitem am geringsten sind gegenüber 2005 die Zuwächse im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung. In den Be-

³⁶ Eine differenzierte Auswertung dieser Fragen ist wegen der geringen Fallzahlen daher allenfalls auf Bundes- bzw. Ost-/West-Ebene sinnvoll. Vgl. dazu den entsprechenden IAB-Forschungsbericht zum Panel 2006, Kapitel 5.

³⁷ Diese Bildung eines synthetischen Indexwertes, die die regionalen, branchenspezifischen und betriebsgrößenspezifischen Werte vergleichbar macht, ist wegen unterschiedlicher Teilzeitquoten, Auszubildendenanteile etc. nötig. Mit zu beachten waren die unterschiedlichen vereinbarten Soll-Arbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte. Der Index ist vor allem in der Entwicklung über Zeit aussagefähig.

trieben mit 500 und mehr Beschäftigten ist sogar ein leichter Rückgang der Beträge zu verzeichnen.

Darstellung 4.15: Lohn/Gehalt¹ im Juni 2002 bis Juni 2006 je Vollzeitäquivalent² (in Euro)

	Basis: Alle Beschäftigten					Basis: Abhängig Beschäftigte				
	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
Handel und Reparatur	2.115	2.076	2.141	2.140	2.195	2.345	2.327	2.378	2.366	2.412
Produzierendes Gewerbe	2.550	2.545	2.660	2.719	2.848	2.687	2.680	2.810	2.869	3.001
Dienstleistungen im engeren Sinne	2.269	2.237	2.387	2.319	2.487	2.449	2.437	2.610	2.525	2.708
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	2.450	2.542	2.541	2.671	2.688	2.450	2.542	2.541	2.671	2.688
1 bis 4 Beschäftigte	1.383	1.381	1.365	1.204	1.393	2.090	2.175	2.258	1.939	2.196
5 bis 19	1.874	1.883	1.961	1.915	2.026	2.186	2.225	2.297	2.237	2.412
20 bis 99	2.370	2.312	2.475	2.425	2.517	2.435	2.373	2.544	2.488	2.576
100 bis 499	2.611	2.613	2.679	2.652	2.865	2.616	2.619	2.685	2.658	2.871
ab 500	2.933	2.958	3.129	3.281	3.257	2.934	2.958	3.130	3.282	3.258
Nordbayern	2.295	2.288	2.439	2.431	2.542	2.452	2.449	2.625	2.610	2.726
Südbayern	2.401	2.384	2.459	2.475	2.609	2.573	2.572	2.650	2.656	2.797
Bayern insgesamt	2.354	2.342	2.450	2.456	2.580	2.519	2.518	2.639	2.636	2.766
Alte Bundesländer	2.510	2.502	2.556	2.538	2.633	2.680	2.676	2.735	2.712	2.812
Neue Bundesländer	1.849	1.879	1.895	1.928	1.981	1.995	2.021	2.040	2.073	2.128
Deutschland insgesamt	2.400	2.399	2.448	2.440	2.526	2.568	2.569	2.622	2.609	2.700

¹ Ohne Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld.

² Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende wurden auf Vollzeitäquivalente umgerechnet.

4.6 Betriebliche Personalvertretung

In acht Prozent der Betriebe und Dienststellen gibt es 2006 – in Bayern wie im Bund – einen nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetz gewählten Betriebs- oder Personalrat (v. a. im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung, etwas überdurchschnittlich auch im verarbeitenden Gewerbe). Naturgemäß liegen die Werte in größeren und großen Betrieben um ein Vielfaches höher. Daneben gibt es in drei Prozent aller bayerischen Betriebe (West: 6 %; Ost: 5 %) eine andere, betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung (vgl. Darstellung 4.16).

Im Betriebspanel 2006 wurde erstmals auch eine Frage gestellt, wie die befragten Personalverantwortlichen in den Betrieben und Dienststellen mit Betriebs-/Personalrat die Zusammenarbeit mit der Interessenvertretung der Mitarbeiter einschätzen. Das Urteil fällt in der Summe sehr positiv aus. Rund ein Drittel (etwas mehr

in kleineren Betrieben und im Dienstleistungsbereich) berichten davon, dass man bei den betrieblichen Entscheidungen von vorne herein mit dem Betriebsrat „auf einer Linie“ liege. 58 Prozent stimmen der Aussage zu: „Der Betriebsrat/Personalrat bezieht bei betrieblichen Entscheidungen durchaus abweichende Positionen, es wird aber letztlich eine einvernehmliche Lösung gefunden“ (mit zunehmender Zustimmung bei steigender Betriebsgröße). Nur in vier Prozent der Fälle ist von in der Regel konfliktären, einseitigen Entscheidungen die Rede (am ehesten im Dienstleistungsbereich).

Darstellung 4.16: Verbreitung von Personalvertretungen und Einschätzung der Zusammenarbeit aus der Sicht der Personalverantwortlichen (Angaben in Prozent)

	Anteil der Betriebe mit ... an allen Betrieben		davon:			
	Betriebs- oder Personalrat	betriebsspezifischer Personalvertretung	A	B	C	D
1-19 Beschäftigte	4	3	5	51	36	8
20-99	28	8	3	59	37	2
100-499	72	7	4	67	27	1
500 und mehr	84	14	3	84	12	1
Bayern	8	3	4	58	34	4
Alte Bundesländer	8	6	3	64	30	3
Deutschland insges.	8	5	3	64	30	3

A: Betriebliche Entscheidungen müssen in der Regel gegen den Betriebsrat/Personalrat durchgesetzt werden

B: Der Betriebsrat/Personalrat bezieht bei betrieblichen Entscheidungen durchaus abweichende Positionen, es wird aber letztlich eine einvernehmliche Lösung gefunden

C: Wir liegen bei betrieblichen Entscheidungen mit dem Betriebsrat/Personalrat zumeist von vornherein auf einer Linie

D: Weiß nicht/keine Antwort

4.7 Umgang mit älteren Beschäftigten

Die Beschäftigung Älterer stellt eine der großen Herausforderungen der Arbeitsmarkt- und betrieblichen Personalpolitik dar. Ob im „9-Punkte-Plan zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitnehmer“ der Staatsregierung oder auch im Gutachten „Zukunft Bayern 2020“, rundum wird einer Erhöhung der Beschäftigtenquote Älterer eine hohe Bedeutung beigemessen – wobei auch Zweifel an der Realisierbarkeit vorgebracht werden: „In den nächsten 19 Jahren werden noch starke Geburtenjahrgänge in den Arbeitsmarkt drängen. Aus diesem Grund kann es durch die

aktuelle ‚Verjüngung‘ kurzfristig zu einem Verdrängungswettbewerb für ältere Arbeitslose kommen, die – weil bereits in der Arbeitslosigkeit – keinen adäquaten Arbeitsplatz mehr finden könnten“ (Gutachtergruppe „Zukunft Bayern 2020“, S. 88).

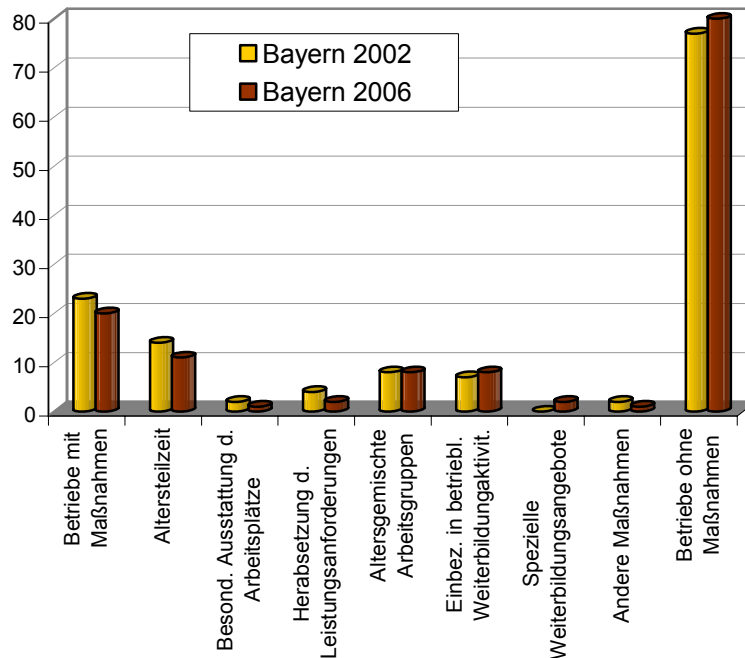
Bei allen Unterschieden in den vorliegenden Diagnosen und Therapievorschlügen zu diesem Problem herrscht Einigkeit darüber, dass die betrieblichen Sicht- und Verhaltensweisen hierbei eine wesentliche Rolle spielen. Insbesondere darf man sich dabei nicht von einer in den letzten Jahren steigenden Zahl Älterer in Beschäftigung bzw. sinkenden Arbeitslosenquoten (vgl. Brenke 2007a) in die Irre führen lassen. Neben Effekten von Altersteilzeit, § 428 SGB III (erleichterter Leistungsbezug) etc. und einem unbestreitbaren Verhaltenseffekt im Sinne einer steigenden Erwerbs- bzw. Beschäftigungsquote in bestimmten Altersgruppen ist ein erheblicher demographischer Effekt zu beachten: Bevölkerung und Belegschaften verändern ihre Altersstruktur nicht nur durch weniger Nachwuchs, sondern im oberen Altersbereich sehr stark dadurch, dass die schwach besetzten (Nach-)Kriegsjahrgänge seit ca. 1995 zu einer nichtlinearen Entwicklung bei den oberen Altersgruppen führten (vgl. Ebert, Kistler, Trischler 2007).

Wie bereits oben dargelegt, zeigen andere Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2006, dass die Thematik – bzw. allgemeiner die Herausforderungen des demographischen Wandels für Arbeitsmarkt und Betriebe – in den Betrieben noch nicht angekommen ist: Nur acht Prozent der im Verlaufe des ersten Halbjahres 2006 Eingestellten waren über 50 Jahre alt (vgl. Darstellung 4.3); weiterhin erfolgt ein hoher Anteil der Verrentungen als Personalabgänge in den vorzeitigen Ruhestand (vgl. Darstellung 4.6) und auch die Trends bei den Antworten der Betriebe zu den von ihnen selbst gesehenen virulenten Personalproblemen (vgl. Darstellung 4.10) weichen von den in den Verbänden gepflegten Horrorszenarien zu den Themen Überalterung, Nachwuchs- und Fachkräftemangel erheblich ab.

Das IAB-Betriebspanel 2006 liefert noch einen weiteren Befund für die oben getroffene Aussage, dass die Betriebe die demographischen Herausforderungen – oder auch die Aufgaben, die sich für sie aus den Rentenreformen der Vergangenheit wie Zukunft (versicherungsmathematische Abschläge, Rente mit 67) ergeben – überhaupt noch nicht angegangen sind. Damit ist nicht gemeint, dass der Anteil der Betriebe mit über 50-Jährigen an allen Betrieben zum 30. Juni 2006 unverändert bei 60 Prozent liegt. Dies ist nämlich – obwohl ein in der Öffentlichkeit häufig benutztes Argument – kein aussagefähiger Indikator.³⁸

³⁸ Wegen des hohen Anteils an Kleinbetrieben muss es natürlicherweise einen erheblichen Prozentsatz von Betrieben ohne ältere Beschäftigte geben! Allerdings geben z. B. die niedrigeren Anteile von Betrieben mit Älteren im Gesundheits- und Sozialwesen (46 %) und im Kredit- und Versicherungsgewerbe ebenso wie auf der anderen Seite die 100 Prozent der Dienststellen mit über 50-Jährigen in der öffentlichen Verwaltung zu denken.

Darstellung 4.17: Verbreitung von Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in diejenigen Betrieben, die überhaupt Personen mit 50 und mehr Jahren beschäftigen (Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich)



Bedenklich ist vielmehr das in Darstellung 4.17 enthaltene Ergebnis. Wie bereits 2002 wurde denjenigen Betrieben, die auch Ältere beschäftigen, folgende Frage gestellt: „Welche der folgenden Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beziehen, gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle? Sagen Sie es mir bitte anhand dieser Liste“. Waren es 2002 noch 23 Prozent der Betriebe/Dienststellen im Freistaat, die zumindest eine der auf der Liste genannten Maßnahmen nannten, so ist der entsprechende Anteil in der Befragung 2006 signifikant auf 20 Prozent gesunken.

Der Rückgang betrifft dabei nicht nur den Anteil der Betriebe mit Altersteilzeitregelungen – die ja eigentlich gar nicht zu den Maßnahmen einer altersgerechten Arbeitsgestaltung gehören. Er betrifft auch abnehmende Anteile bei den Maßnahmen, die in Richtung einer verbesserten Eingliederung oder des inzwischen gesetzlich vorgeschriebenen Eingliederungsmanagements gehen (wie eine besondere Ausstattung der Arbeitsplätze oder eine altersbezogene Veränderung der Leistungsabforderungen). Die Zunahmen bei den beiden Antwortmöglichkeiten, die die Weiterbildung Älterer betreffen, sind marginal und auf niedrigstem Niveau. Weiterhin gilt, dass Betriebe Ältere und geringer Qualifizierte weitgehend aus der Weiterbildung (-förderung) ausschließen. So lag 2005/2006 die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung laut BIBB/BAuA-Erhebung bei 24 Prozent für die Älteren versus 32 Prozent im Gesamtdurchschnitt. Bei Hauptschulabsolventen waren es 18 Prozent und bei Beschäftigten mit mindestens Abitur 50 Prozent.

Auch wenn sich diese Veränderungen nur im Bereich kleiner Prozentwertunterschiede bewegen, so muss zumindest festgestellt werden: Einen Erfolg in der Breite hatten die bisherigen Sensibilisierungsmaßnahmen und Appelle zum Thema „Ältere Arbeitnehmer“ offensichtlich nicht. Bayern steht in dieser Hinsicht im Übrigen nicht allein. In Ost- wie Westdeutschland zeigen sich zwischen 2002 und 2006 vergleichbare Veränderungen (auf noch niedrigerem Niveau).

Darstellung 4.18 differenziert in welchen von denjenigen Betrieben die überhaupt Ältere beschäftigen, laut Panel 2006 die einzelnen Maßnahmen wie verbreitet sind. Natürlich sind es vor allem die größeren Betriebe, in denen die eine und/oder andere Maßnahme vorzufinden ist. Gerade bezüglich der spezifischen Maßnahmen B, C und F sind die Anteile aber auch dort nicht zufrieden stellend. Die Durchschnittswerte werden bei branchenspezifischer Differenzierung auch noch durch den Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung nach oben verzerrt. Insofern ist für die bayerische Wirtschaft der leichte Vorsprung der Anteile im Freistaat gegenüber dem west- und vor allem ostdeutschen Durchschnittswert wenig beruhigend.

Darstellung 4.18: Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in denjenigen bayerischen Betrieben, die überhaupt Personen mit 50 und mehr Jahren beschäftigten (2006; Mehrfachnennungen möglich; Angaben in Prozent)

	Betriebe mit Maßnahmen	darunter (Mehrfachnennungen möglich)*						
		A	B	C	D	E	F	G
Handel und Reparatur	15	6	1	2	8	8	3	2
Produzierendes Gewerbe	21	7	1	4	13	6	2	1
Dienstleistungen im engeren Sinne	19	11	1	2	5	9	1	1
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	54	54	6	2	6	9	2	5
1 bis 4	9	5	1	1	4	1	0	0
5 bis 19	16	6	0	2	7	9	3	2
20 bis 99	41	24	3	5	13	12	2	2
100 bis 499	73	61	3	5	27	24	2	4
ab 500	91	88	18	18	51	46	17	10
Nordbayern	22	10	1	1	13	11	4	1
Südbayern	18	12	1	4	4	5	0	1
Bayern insgesamt	20	11	1	2	8	8	2	1
Alte Bundesländer insgesamt	18	10	2	2	5	6	1	1
Neue Bundesländer insgesamt	16	8	1	2	6	6	1	1
Deutschland insgesamt	17	10	1	2	5	6	1	1

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

4.8 Zusammenfassung

- Erstmals seit 2002 gab es im ersten Halbjahr 2006 wieder mehr Betriebe mit Personaleinstellungen (23%) als solche mit Personalabgängen (22%). Am höchsten war 2006 der Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen im Produzierenden Gewerbe.
Der Frauenanteil an den Neueinstellungen (aber auch an den Personalabgängen) war in Bayern etwas höher als im westdeutschen und deutlich höher als im ostdeutschen Durchschnitt. Das gilt vor allem in Kleinbetrieben.
- Weiterhin liegt der Anteil der von den Arbeitsagenturen vermittelten Neueinstellungen im Freistaat nach Angaben der Betriebe mit zehn Prozent recht niedrig (West: 12%, Ost: 29%).
- Seit 2003 ist der Anteil der befristeten an allen Neueinstellungen in Bayern im 1. Halbjahr 2006 zum ersten Mal wieder gesunken: Dies sogar deutlich, von 49 auf 41 Prozent; damit liegt dieser Wert auch erstmals unter dem westdeutschen Durchschnitt. Der Anteil der in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommenen Personen am Bestand befristet Beschäftigter liegt mit neun Prozent unter dem westdeutschen Durchschnitt (12%, Ost: 8%).
- Der Anteil der Mitarbeiterkündigungen an allen Personalabgängen ist, der sich bessernden Arbeitsmarktlage entsprechend, leicht gestiegen (2006: 33%), derjenige der Kündigungen seitens des Betriebes (23%) ist leicht gesunken. Der Anteil der Personalabgänge in den Ruhestand mit gesetzlicher Altersgrenze (6%) ist gestiegen; der der vorzeitigen Verrentungen (3%) ist dagegen leicht zurückgegangen.
- Im ersten Halbjahr 2006 hatten 73 Prozent der bayerischen Betriebe keinen (externen) Personalbedarf. 20 Prozent konnten ihren Personalbedarf durch Neueinstellungen voll, drei Prozent nur teilweise und vier Prozent gar nicht decken. Diese Werte liegen eng beim westdeutschen Durchschnitt. Einen nicht gedeckten Personalbedarf berichten vor allem Kleinst- und Kleinbetriebe.
- In 8 Prozent der bayerischen Betriebe (West: 10%, Ost: 9%) gab es Ende Juni 2006 offene, für sofort zu besetzende Stellen; vor allem in größeren Betrieben bzw. bei den Dienstleistungen im engeren Sinne. Hochgerechnet hat die Zahl dieser Vakanzten im Freistaat mit 57.300 gegenüber dem Vorjahr zwar leicht zugenommen, ist aber immer noch geringer als im Jahr 2002 und vor allem als 2001. Gut zwei Drittel dieser offenen Stellen finden sich in Betrieben mit unter 100 Beschäftigten. Von den Vakanzten waren 2006 wieder, wie 2004 und davor, deutlich mehr (42%) als im Vorjahr 2005 (36%) dem Arbeitsamt gemeldet. Dieser Anteil liegt aber erneut deutlich unter dem Durchschnitt der Alten Bundesländer (48%) und ist bei Stellen für Beschäftigte mit Berufsausbildung am höchsten.

- Vergleicht man die Qualifikationsanforderungen der vakanten Stellen mit dem Personalbestand, so wird der Trend steigender Qualifikationsanforderungen evident: Es werden deutlich mehr (Fach-)Hochschulabsolventen gesucht (27%) als der Personalbestand aufweist (17%).
- Dass die allfälligen Klagen über einen verbreiteten „Fachkräftemangel“ weit überzogen sind, zeigt auch der Anteil der offenen Stellen an den Stellen insgesamt. Dieser liegt im bayerischen wie westdeutschen Durchschnitt bei einem Prozent. Nur für Beschäftigte mit abgeschlossenem Studium ist der Wert höher (3%).
- Dementsprechend liegt bei der Frage nach in den nächsten beiden Jahren erwarteten Personalproblemen der Anteil der Betriebe, die bevorstehende Schwierigkeiten bei der Fachkräfterekrutierung nennen, hinter dem Thema „Belastung durch Lohnkosten“ mit 13 Prozent zwar an zweiter Stelle. Der Wert ist aber kaum höher als im Jahr 2004 (11%) und liegt weit unterhalb des Prozentsatzes aus dem Jahr 2000 (23%). Ähnliche Rückgänge im Vergleich zum Jahr 2000 bzw. allenfalls marginale Zuwächse gegenüber den Werten von 2004 zeigen auch andere einschlägige Themen wie „Nachwuchs-“ oder „Personalmangel“. Insgesamt hat der Anteil der Betriebe zugenommen, die überhaupt keine Personalprobleme erwarten.
- Laut IAB-Betriebspanel gab es 2006, verglichen mit den Vorjahren, einen weiteren leichten Anstieg des Anteils sowohl der Betriebe als auch der Beschäftigten ohne Tarifbindung. Der Anteil der Beschäftigten, die unter einem Branchentarifvertrag arbeiten ist zwischen 2004 und 2006 von 61 auf 59 Prozent gesunken (bezogen auf die Zahl der Betriebe: von 45 auf 39%).
Weiter – in Bayern besonders deutlich von 42 auf 36 Prozent im gleichen Zeitraum – abgenommen hat der Anteil der Betriebe mit Tarifgeltung, die auch übertariflich bezahlen. Soweit eine solche übertarifliche Bezahlung überhaupt erfolgt, liegt sie im Schnitt bei plus 11 Prozent.
Nur in einem Prozent der bayerischen Betriebe (West: 2%; Ost: 1%) gibt es „Bündnisse für Arbeit“. Erst ab einer Betriebsgröße von zehn und mehr Beschäftigten gewinnen sie eine gewisse Relevanz (15%) – mit etwas größerer Verbreitung im Verarbeitenden Gewerbe.
- Die durchschnittliche Lohn- und Gehaltssumme im Juni 2006, ungerechnet auf Vollzeitäquivalente der abhängig Beschäftigten, lag in Bayern mit 2.766 € wie schon in der Vergangenheit unter dem westdeutschen Durchschnittswert von 2.812 €. Der Zuwachs war in Bayern – nach einer Stagnation 2004/2005 – mit 4,9 Prozent allerdings höher als im Schnitt der Alten Bundesländer (3,7%). Obwohl dieser Wert deutlich mit zunehmender Betriebsgröße ansteigt, ist bemerkenswert, dass in den ganz großen Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten kein Zuwachs gegenüber dem Vorjahr festzustellen ist.

- In acht Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen gab es 2006 einen Betriebs- oder Personalrat (in weiteren drei Prozent gab es eine andere Form der Personalvertretung). Weit überwiegend wird die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat von den befragten Personalverantwortlichen positiv bewertet – nur in vier Prozent aller Betriebe mit Betriebsrat werden Entscheidungen als nicht einer einvernehmlichen Lösung zuführbar bewertet.
- Im Panel 2006 wurden auch einige Fragen zur Beschäftigung Älterer gestellt. Unverändert (verglichen mit 2002) 60 Prozent aller bayerischen Betriebe beschäftigen mindestens eine Person, die über 50 Jahre alt ist. Bedenklich ist, dass unter den im 1. Halbjahr 2006 neu Eingestellten gerade einmal acht Prozent über 50 Jahre alt waren (Vorjahr: 7%).

Noch bedenklicher ist es, dass von den Betrieben, die überhaupt Ältere beschäftigen, gerade einmal 20 Prozent (West: 18%, Ost: 16%) davon berichten, irgendeine Maßnahme zur Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit Älterer praktizieren. Dazu rechnet auch noch ein hoher Anteil Altersteilzeitregelungen. Im Jahr 2002 lag dieser Wert mit 23 Prozent wenigstens noch ein wenig höher.

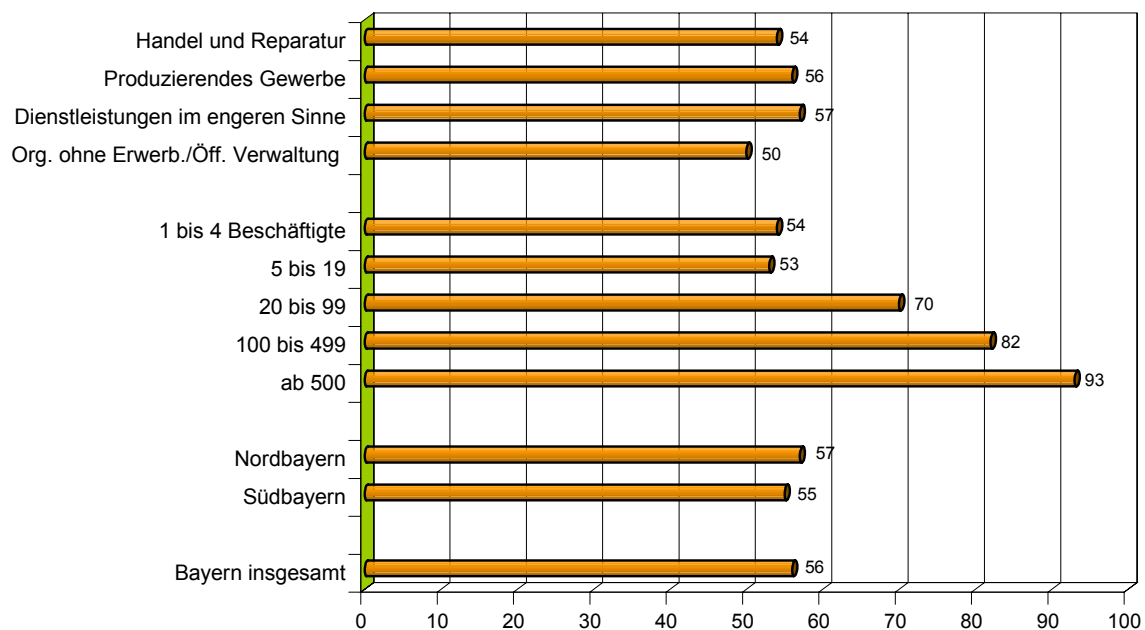
5. Betriebliche Arbeitszeiten

Neben den längerfristig gesehen gestiegenen Anteilen von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen (vgl. Kapitel 3) bestimmen das Ausmaß der vereinbarten Arbeitszeiten, die realen Abweichungen davon und die Arbeitszeitverteilung die betrieblichen Arbeitszeiten. Eingebettet sind diese Komponenten in den durch die Betriebs(lauf)zeiten gegebenen Rahmen.

5.1 Betriebszeiten

Die durchschnittlichen Wochenbetriebszeiten liegen in Bayern mit 56 Stunden leicht unter dem west- bzw. ostdeutschen Wert von 57 Stunden. Wie Darstellung 5.1 zeigt, wird im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung mit 50 Stunden die kürzeste Wochenbetriebszeit erreicht.³⁹ Erwartungsgemäß haben große Betriebe wesentlich längere Betriebszeiten.⁴⁰

Darstellung 5.1: Durchschnittliche Wochenbetriebszeiten 2006 (Angaben in Stunden)



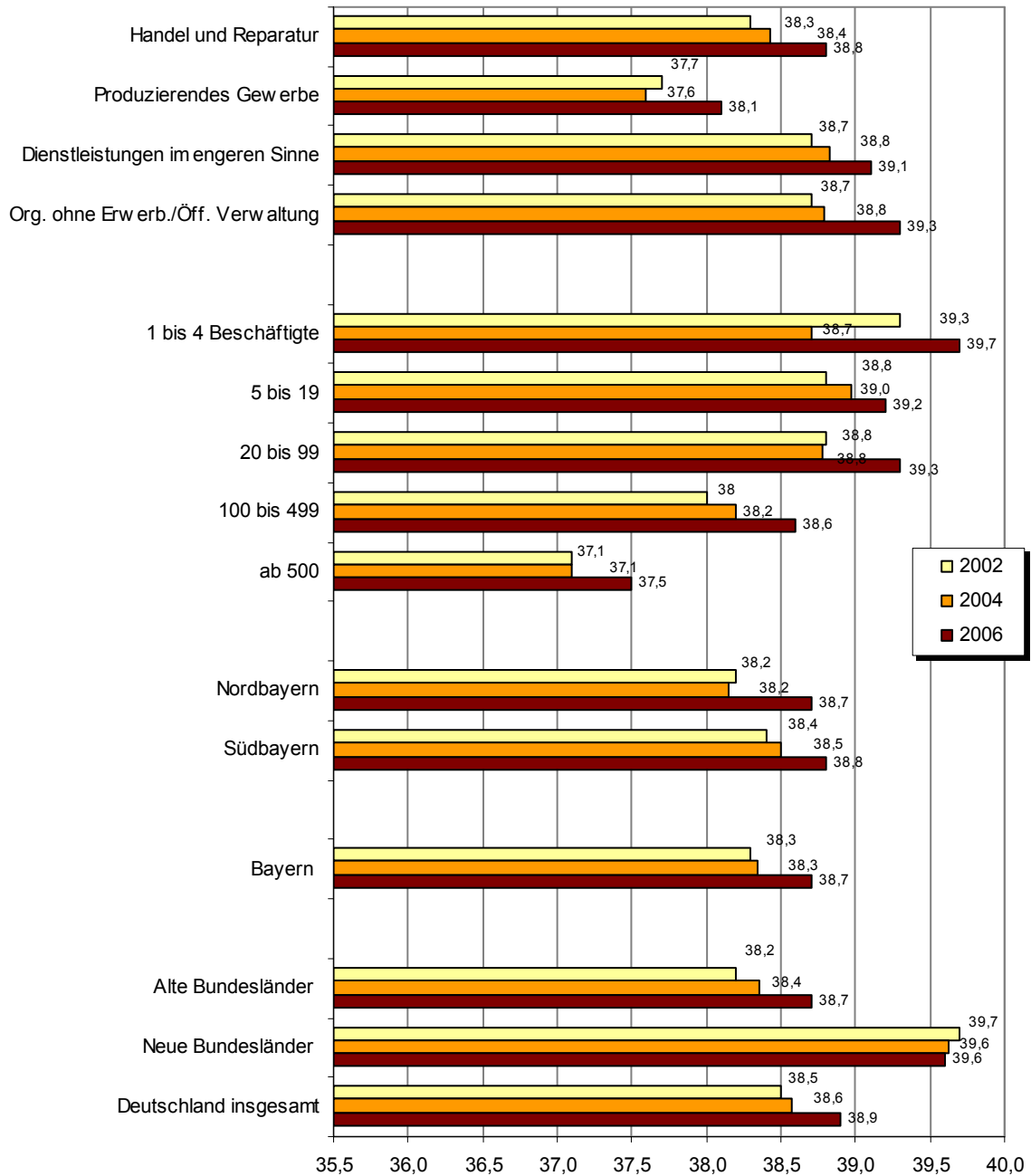
³⁹ In der detaillierten Betrachtung nach Branchen haben die Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht sowie das Baugewerbe mit 47 bzw. 48 Stunden die kürzesten Betriebszeiten; Bergbau und Energie (74 Std.) und das Gesundheits- und Sozialwesen (69 Std.) die längsten.

⁴⁰ Bei deutlich anderer Untersuchungsmethode ermittelte die Studie der Sozialforschungsstelle Dortmund für 2005/2006 erheblich höhere durchschnittliche Betriebszeiten (vgl. Groß, Schwarz 2006), die Strukturunterschiede z. B. nach Betriebsgrößenklassen oder Branchen bilden sich aber ähnlich zu denen im Panel ab.

5.2 Vereinbarte Wochenarbeitszeiten

In Darstellung 5.2 werden die vereinbarten Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten für die Jahre 2002, 2004 und 2006 gezeigt.

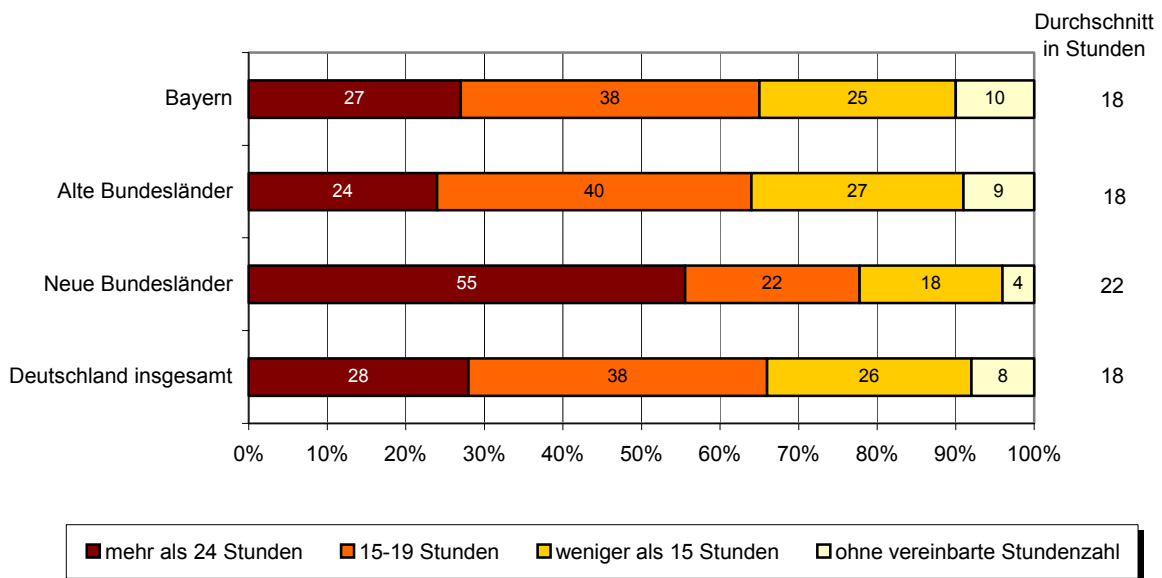
Darstellung 5.2: Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten Mitte 2002, 2004 und 2006 (Angaben in Stunden)



In Bayern wie im westdeutschen Durchschnitt hat in diesem Zeitraum – vor allem zwischen 2004 und 2006 – die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit um rund eine halbe Stunde zugenommen.⁴¹ Dieser Zuwachs findet sich in etwa in allen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen, mit einer Stunde mehr fällt die Arbeitszeitverlängerung in den Kleinstbetrieben allerdings am größten aus.

Für die Teilzeitbeschäftigten zeigt sich in Bayern (mit 27 %) ein gegenüber dem westdeutschen Durchschnitt (24 %) etwas erhöhter Anteil vollzeitnaher Teilzeit von über 24 Stunden (vgl. Darstellung 5.3). Im Osten ist dieser Anteil viel höher (55 %). Der Anteil dieser Gruppe an allen Teilzeitbeschäftigten ist bei den Dienstleistungen im engeren Sinne (30 %) im Freistaat am höchsten, darunter vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen (40 %). Mit zunehmender Betriebsgrößenklasse steigt dieser Anteil markant an.

Darstellung 5.3: Vereinbarte Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten (Angaben in Prozent)



Dagegen sinkt mit steigender Betriebsgrößenklasse sowohl der Anteil der Beschäftigten mit weniger als 15 Wochenarbeitsstunden als auch derjenige von Teilzeitbeschäftigten ohne fest vereinbarte Wochenarbeitszeit – in Bayern sind letzteres im Schnitt immerhin zehn Prozent aller Teilzeitbeschäftigten. Solche Beschäftigten finden sich vor allem (19 %) im Produzierenden Gewerbe.

⁴¹ Von 2001 auf 2002 war die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten noch um 0,2 Stunden gesunken (vgl. Böhme u. a. 2003, S. 45).

5.3 Flexibilisierung der Arbeitszeiten

Neben dieser totalen Form der Arbeitszeitflexibilisierung gibt es eine Vielzahl von weiteren Varianten der Arbeitszeitsteuerung. Darstellung 5.4 gibt hierzu einen ersten Überblick. Über vier Fünftel der bayerischen (82 %) bzw. westdeutschen Betriebe (84 %) praktizieren die eine oder andere Variante der flexiblen Arbeitszeitsteuerung. Bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter sind das am wenigsten (49 %), während die Land- und Forstwirtschaft (93 %), die öffentliche Verwaltung (94 %) und der Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung (100 %) die höchsten Werte ausweisen.

Unter den einzelnen Instrumenten werden Überstunden, bedarfsabhängige bzw. regelmäßige Samstagarbeit sowie versetzte Arbeitszeiten am häufigsten genannt.⁴²

Darstellung 5.4: Betriebe mit Überstunden und die Nutzung weiterer Instrumente der Arbeitszeitsteuerung (Anteil an allen Betrieben; Angaben in Prozent)

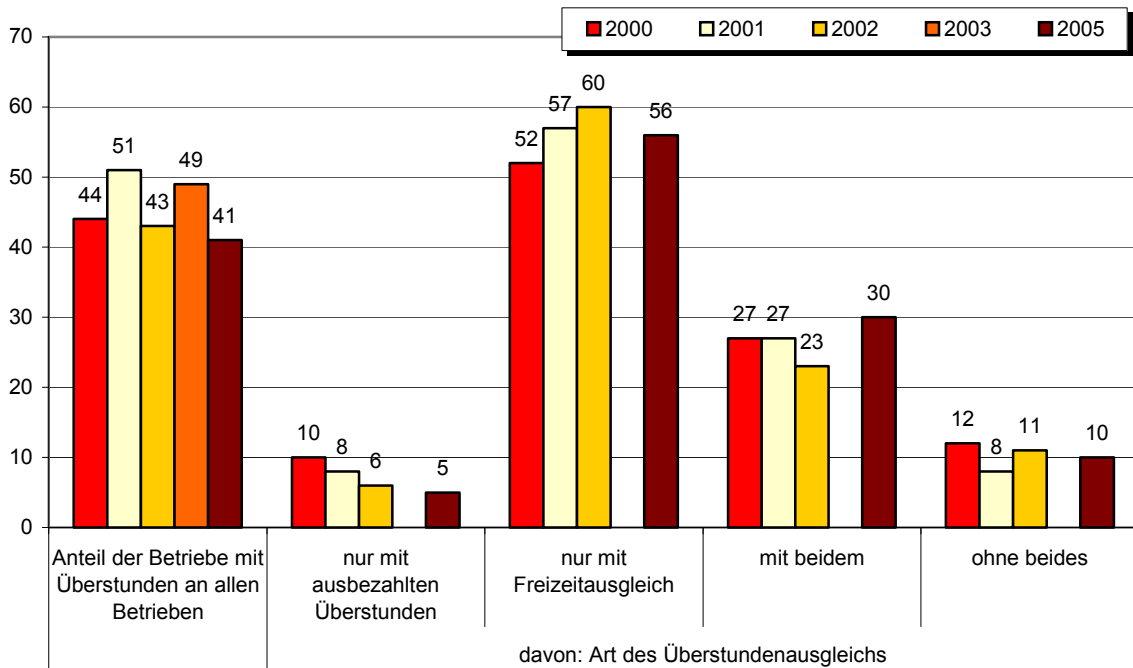
	Betriebe mit Nutzung von Instrumenten	darunter mit Nutzung von (Mehrfachnennungen möglich) ...										
		Arbeitszeitkonten	Langzeitkonten	Überstunden	weiteren Instrumenten*							
					A	B	C	D	E	F	G	H
Bayern	82	22	2	41	36	44	15	35	6	22	4	3
Alte Bundesländer	84	23	2	43	35	48	15	32	9	21	4	2

- * A regelmäßige Samstagarbeit
 B bedarfsabhängige Samstagarbeit
 C regelmäßige Sonntagsarbeit
 D versetzte Arbeitszeiten
 E Schichtarbeit
 F Veränderung Teilzeitbeschäftigung
 G Arbeitszeitkorridore/Bandbreitenmodelle
 H Arbeitszeitverkürzung

Bei den immer fürs ganze Vorjahr erhobenen Überstunden, die in Bayern im Produzierenden Gewerbe und vor allem in der Öffentlichen Verwaltung besonders stark verbreitet sind, ist zwischen dem Jahr 2000 und 2005 eine stark schwankende Entwicklung zu beobachten (vgl. Darstellung 5.5). Für das Jahr 2005 berichteten im Freistaat mit 41 Prozent weniger Betriebe als in den Vorjahren von Überstunden. Gebrochen scheint der Trend zu sein, Überstunden ausschließlich in Freizeit auszugleichen.

⁴² Die von Groß und Schwarz 2006 hierzu publizierten Ergebnisse aus ihrer Erhebung weichen zum Teil überraschend stark von den Einzelergebnissen des IAB-Betriebspanels ab. Ein großer Teil der Abweichungen ist aber aus Unterschieden im Fragebogen bzw. der Ergebnisauswertung (Bezugsgröße dort: Betriebe mit Nutzung von Instrumenten) erklärbar. Dominant ist laut dieser Erhebung das Instrument Überstunden vor zusätzlicher Samstagarbeit, Zeitguthaben, Änderungen der Arbeitsorganisation und Neueinstellungen.

Darstellung 5.5: Anteil der Betriebe mit Überstunden und Art des Überstundenausgleichs in Bayern 2000 bis 2005 (Angaben in Prozent)



Praktisch unverändert bei zehn Prozent liegt der Anteil an Betrieben mit Überstunden, die weder einen finanziellen noch einen Freizeitausgleich gewähren. Auf der Ebene von Beschäftigtenbefragungen (Sozioökonomisches Panel) zeigt Anger (2006, S. 189) in der Perspektive der Jahre 1991 bis 2005, „dass der Umfang der bezahlten Überstunden zurückgeht, während unbezahlte und mit Freizeit kompensierte Mehrarbeit zunimmt“.

Im Vergleich zum west- und vor allem zum ostdeutschen Durchschnitt gab es 2005 etwas weniger Betriebe mit Überstunden, die auch deutlich seltener auf einen reinen finanziellen Ausgleich setzten. Ein ausschließlicher Freizeitausgleich ist dabei ein vor allem in Kleinbetrieben praktizierter Weg der Kompensation. Vor allem in Kleinbetrieben – bei rund einem Viertel der Betriebe mit Überstunden –, im Bereich Handel und Reparatur und bei den Dienstleistungen im engeren Sinn sowie deutlich überproportional in Südbayern gibt es keinerlei Ausgleich für die Mehrarbeit.

Darstellung 5.6: Betriebe mit Überstunden 2005 (Angaben in Prozent)

	insgesamt	davon			
		nur mit ausbezahlten Überstunden	nur mit Freizeitausgleich	mit beidem	ohne beides
Handel und Reparatur	44	8	47	34	11
Produzierendes Gewerbe	48	3	55	38	5
Dienstleistungen im engeren Sinne	37	5	61	23	11
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	48	4	52	43	1
1 bis 4 Beschäftigte	26	2	50	25	23
5 bis 19	47	6	66	22	6
20 bis 99	75	6	45	47	1
100 bis 499	83	2	31	66	1
ab 500	91	0	25	75	1
Nordbayern	37	2	60	31	7
Südbayern	45	7	53	28	12
Bayern insgesamt	41	5	56	30	10
Alte Bundesländer	43	10	53	29	9
Neue Bundesländer	47	9	58	24	9
Deutschland insgesamt	44	10	54	28	9

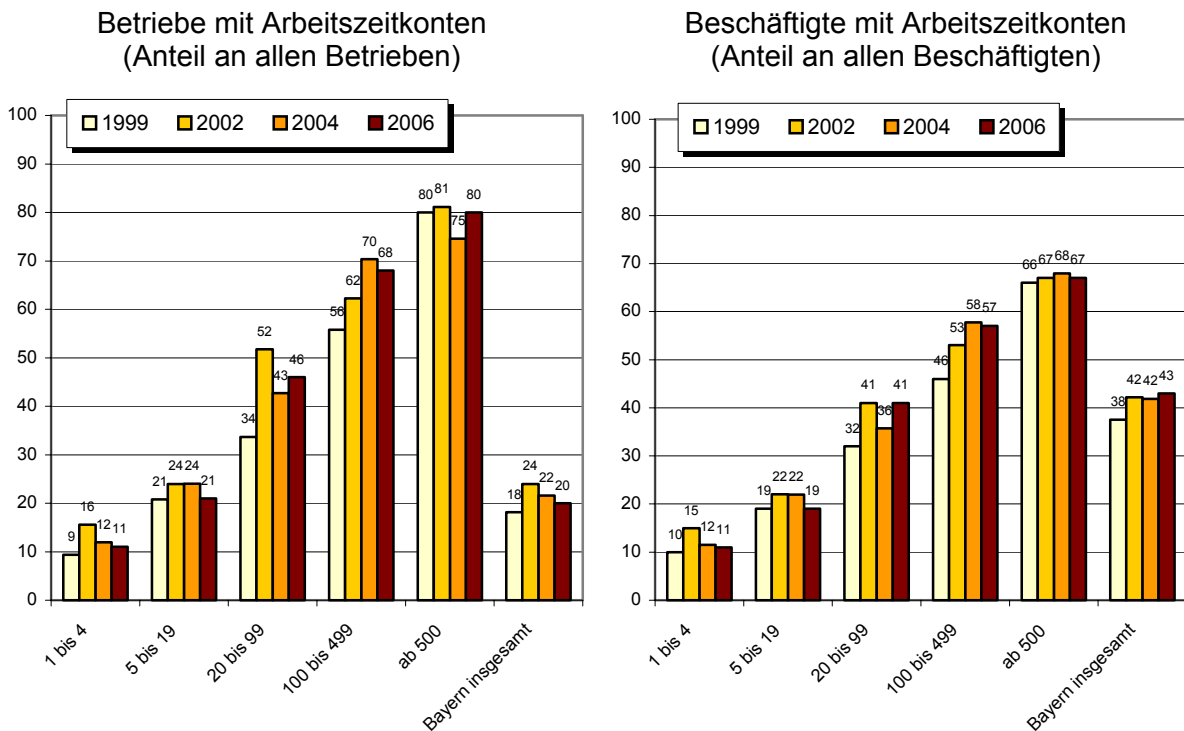
Darstellung 5.7: Verbreitung von Arbeitszeitkonten Mitte 2002, 2004 und 2006 (Angaben in Prozent)

	Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten			Betriebe mit geplanten Regelungen			Anteil Beschäftigte in Betrieben mit vorhandenen Arbeitszeitkonten an allen Beschäftigten		
	2002	2004	2006	2002	2004	2006	2002	2004	2006
Handel und Reparatur	19	13	20	4	2	2	31	30	36
Produzierendes Gewerbe	26	33	30	3	1	1	56	56	57
Dienstleistungen im engeren Sinne	25	19	15	1	4	2	33	33	31
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	25	32	33	1	2	7	53	55	57
Bayern insgesamt	24	22	20	2	3	2	42	42	43
Alte Bundesländer	20	21	21	2	2	2	41	42	43
Neue Bundesländer	22	25	22	2	2	2	39	40	40
Deutschland insgesamt	21	22	21	2	2	2	41	42	42

Eine besondere Form der Arbeitszeitregelung stellen Arbeitszeitkonten dar. Hatte Bayern im Jahr 2002 noch etwas mehr Betriebe mit solchen Arbeitszeitkonten, so hat sich das bis 2006 an den westdeutschen Durchschnitt angeglichen: Ein Fünftel aller Betriebe praktiziert Arbeitszeitkonten. Dies gilt deutlich häufiger in der Öffentlichen

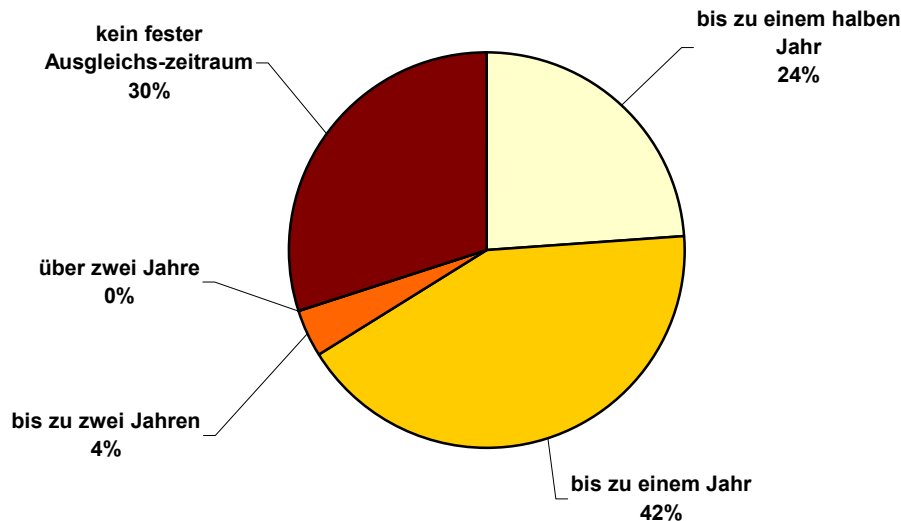
Verwaltung und im Produzierenden Gewerbe. Nur sehr wenige Betriebe stehen diesbezüglich zusätzlich in Planungen (vgl. Darstellung 5.7). In diesen Betrieben gelten die entsprechenden Regelungen für durchschnittlich 43 Prozent der Beschäftigten; erneut mehr sind es in der Öffentlichen Verwaltung und im Produzierenden Gewerbe. Die Verbreitung von Arbeitszeitkonten steigt dabei deutlich mit der Beschäftigtenzahl: In Kleinst- und Kleinbetrieben sind es gerade einmal 11 bzw. 21 Prozent, in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten sind es dagegen 80 Prozent. Dabei steigt der Anteil der Beschäftigten, die in den Genuss solcher Regelungen kommen, ebenfalls deutlich mit zunehmender Betriebsgröße.⁴³ Der hierbei schwächere Anstieg liegt wahrscheinlich auch an einer unterschiedlichen Einbeziehung von Nicht-Normarbeitsverhältnissen in solche Regelungen.

Darstellung 5.8: Betriebe und Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten 1999, 2002, 2004 und 2006



⁴³ In den Strukturunterschieden (nach Betriebsgrößen oder Branchen) sind die Panelergebnisse denjenigen anderer empirischer Quellen vergleichbar. Allerdings weist das Panel im Gegensatz zu den Arbeitszeitstudien von ISO/SfS keinen solchen Anstieg in der Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach wie diese vom Land NRW finanzierten Studien (vgl. Groß, Schwarz 2006, S. 107). Ein Vergleich mit den Ergebnissen anderer Betriebsbefragungen wie z. B. dem „Establishment Survey on Working Time 2004-2005“ (vgl. European Foundation 2006) ist unter anderem wegen der dort engeren Grundgesamtheit (nur Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten) nur eingeschränkt möglich.

Darstellung 5.9: Zeitraum, in dem Arbeitszeitkonten ausgeglichen werden müssen (Anteil an den Betrieben mit Arbeitszeitkonten, Angaben in Prozent), Bayern 2006



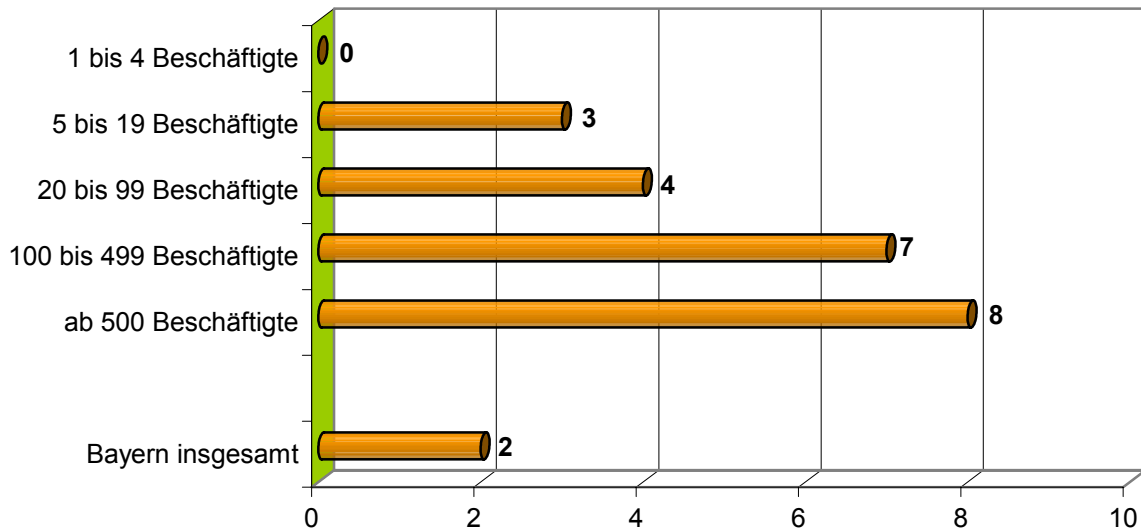
Der Zeitraum, in dem in den Betrieben mit Arbeitszeitkonten diese Konten ausgeglichen werden müssen, stellt auch für die Beschäftigten (z. B. bei Pflegeaufgaben oder zur Realisierung anderer längerfristiger Abwesenheiten) ein wichtiges Kriterium dar. In einem Viertel der bayerischen Betriebe mit Arbeitszeitkonten beschränkt sich der maximale Ausgleichszeitraum auf ein halbes Jahr. 42 Prozent kennen ein Maximum von einem Jahr; längere geregelte Grenzen sind sehr selten. Allerdings geben auch 30 Prozent dieser Betriebe an, dass es dafür keinen fixierten Zeitraum gibt. In Westdeutschland ist die Verteilung ähnlich, die ostdeutschen Betriebe mit Arbeitszeitregelungen praktizieren eher kürzere Ausgleichszeiträume.

„Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle separate Langzeitkonten, um größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen?“ Mit dieser Frage wurde im Panel 2006 die Verbreitung so genannter Langzeitkonten überprüft. Solche Langzeitkonten werden in verschiedenen Debatten (z. B. zum lebenslangen Lernen, zum frühzeitigen Altersübergang) häufig als Lösungsvorschläge angeführt.

Nur in größeren Betrieben und, beim Blick auf Branchen, in der öffentlichen Verwaltung (12 %) ist die Verbreitung solcher Langzeitkonten einigermaßen von Relevanz. Insgesamt gesehen bieten gerade einmal zwei Prozent aller Betriebe und Dienststellen ihren Beschäftigten solche Möglichkeiten (vgl. Darstellung 5.10). Hinsichtlich der Verwendungszwecke geben diese wenigen Betriebe vor allem unspezifische Lang-

zeitfreistellungen (Sabbaticals) an (42 %); gezielte Regelungen für Familienzeiten, Weiterbildung oder eine Lebensarbeitszeitverkürzung werden selten genannt.

Darstellung 5.10: Vorhandensein von separaten Langzeitkonten nach Betriebsgrößenklassen (Angaben in Prozent)



Die geringe Verbreitung von Langzeitkonten korrespondiert auch mit einer geringen Absicherung derselben gegen eine Insolvenz. Nur ein Viertel der wenigen Betriebe mit Langzeitkonten hat eine Absicherung der Zeitguthaben gegen das Insolvenzrisiko (24 %). Weitere fünf Prozent geben an, eine solche Absicherung zu planen.

Das weitgehende Fehlen einer solchen Absicherung macht Langzeitkonten für Arbeitnehmer höchst unattraktiv. Dies dürfte auch der Grund dafür sein, dass die Verbreitung von Langzeitkonten von 11 Prozent laut Betriebspanel 2002 auf die genannten zwei Prozent in 2006 so deutlich abnahm; in den Alten Bundesländern sind die Anteile von acht auf zwei Prozent, in den Neuen Bundesländern von sieben auf zwei Prozent zurückgegangen.

5.4 Vertrauensarbeitszeitregelungen

Eine ganz andere Art von „Flexibilisierung“, mit einem anderen Stellenwert von betrieblicher Arbeitskultur, stellen Vertrauensarbeitszeitregelungen dar. In 13 Prozent aller bayerischen Betriebe und Dienststellen gibt es eine Vertrauensarbeitszeitregelung.⁴⁴ Vor allem in der Öffentlichen Verwaltung (23 %), bei Bergbau/Energie/Wasser

⁴⁴ Bei einer etwas anderen Fragenkonstruktion ermittelte das Panel 2004 hierfür einen im Vergleich recht hohen Wert von 21 Prozent. Einen vergleichbaren Rückgang gab es im west- und ostdeutschen Durchschnitt nicht.

(27 %) und im Kredit- und Versicherungsgewerbe (37 %) fallen hohe Werte auf, ebenso in Südbayern. Mit zunehmender Beschäftigtenzahl ist in den Betrieben die Verbreitung von Vertrauensarbeitszeitregelungen höher (vgl. Darstellung 5.11).

Allerdings nimmt mit steigender Betriebsgröße umgekehrt auch der Anteil derjenigen Betriebe mit Vertrauensarbeitszeitregeln ab, in denen dies für alle Beschäftigten gilt. Sind es im Durchschnitt aller bayerischen Betriebe mit Vertrauensarbeitszeitregelungen 72 Prozent, die dies flächendeckend anwenden, so sind es z. B. in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten gerade einmal neun Prozent. Damit errechnet sich bayernweit ein Anteil von 11 Prozent aller Beschäftigten, die mit einer Vertrauensarbeitszeitregelung arbeiten.

Darstellung 5.11: Verbreitung von Vertrauensarbeitszeitregelungen (Angaben in Prozent)

	Anteil an allen Betrieben	davon: Gültigkeit im ganzen Betrieb	Anteil an allen Beschäftigten
Handel und Reparatur	14	67	12
Produzierendes Gewerbe	9	52	9
Dienstleistungen im engeren Sinne	13	80	13
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	12	40	7
1 bis 4 Beschäftigte	11	88	12
5 bis 19	11	74	8
20 bis 99	21	45	12
100 bis 499	33	30	12
ab 500	43	9	12
Nordbayern	9	73	9
Südbayern	15	71	13
Bayern insgesamt	13	72	11
Alte Bundesländer	16	71	12
Neue Bundesländer	11	80	9
Deutschland insgesamt	15	72	11

5.5 Zusammenfassung

- Die durchschnittlichen Wochenbetriebszeiten liegen in den bayerischen Betrieben und Dienststellen mit 56 Stunden leicht unter dem west- und ostdeutschen Wert von 57 Stunden.
- In Bayern wie im westdeutschen Durchschnitt hat die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in den letzten Jahren, vor allem zwischen 2004 und 2006, um rund eine halbe Stunde auf 38,7 Stunden zugenommen. Dies vor allem in den Kleinstbetrieben und über alle Branchen hinweg.
- Bei den Teilzeitbeschäftigten gibt es im Freistaat im Vergleich zum Schnitt der Alten Bundesländer einen etwas höheren Anteil vollzeitnaher Teilzeit. Zehn Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Bayern arbeiten ohne eine fest vereinbarte Stundenzahl (West: 9 %; Ost: 4 %). Mit steigender Beschäftigtenzahl sinkt der Anteil von kurzer oder umfangsmäßig nicht fixierter Teilzeitarbeit.
- 82 Prozent der Betriebe und Dienststellen nutzen mindestens eine Form der Arbeitszeitflexibilisierung. Am verbreitetsten sind dabei, gemessen am Anteil an allen Betrieben: Bedarfsabhängige Samstagsarbeit (44 %), Überstunden (41 %), regelmäßige Samstagsarbeit (36 %) und versetzte Arbeitszeiten (35 %).
- Gegenüber dem Vorjahr (2005) hat der Anteil der Betriebe mit Überstunden in Bayern deutlich abgenommen. Dabei ist der Anteil der Betriebe, die Überstunden nur in Geld ausgleichen, weiter zurückgegangen. Zehn Prozent der Betriebe, vor allem Kleinstbetriebe und solche in Südbayern, gleichen Überstunden weder in Geld noch in Freizeit aus.
- In Bayern ist der Anteil der Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten zwischen 2002 und 2006 von 24 auf 20 Prozent gesunken und hat sich damit dem westdeutschen Wert (21 %) angeglichen. In diesen Betrieben werden 43 Prozent der Beschäftigten in die entsprechenden Regelungen einbezogen. Bei beiden Indikatoren ist die stärkste Verbreitung im Produzierenden Gewerbe und in Organisationen ohne Erwerbscharakter bzw. der Öffentlichen Verwaltung vorzufinden. Der maximale Ausgleichszeitraum liegt für zwei Drittel der Beschäftigten, die in eine solche Regelung einbezogen sind, bei einem Jahr.
- Separate Langzeitkonten werden nur in zwei Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen praktiziert (eher den größeren); das ist deutlich weniger als im Jahr 2002 (8 %). Nur ein Viertel dieser wenigen Betriebe hat diese Arbeitszeitguthaben auch gegen eine Insolvenz abgesichert.
- In 13 Prozent aller Betriebe in Bayern gibt es Vertrauensarbeitszeitregelungen, die allerdings nur für 11 Prozent der Beschäftigten dieser Betriebe gelten.

6. Ausbildung in bayerischen Betrieben – durchmischte Entwicklung

6.1 Zur Problemlage im Befragungszeitraum 2006

Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Situation am bayerischen Ausbildungsstellenmarkt nach Angaben der Arbeitsverwaltung etwas verbessert: Im Ausbildungsjahr 2005/2006 lag die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen mit 73.106 leicht höher als im Vorjahr. Da allerdings auch die Zahl der gemeldeten Bewerber um 4.800 (+4,6 Prozent) zunahm, war dennoch ein Anstieg der Zahl zum Ende des Beratungsjahres noch unvermittelter Bewerber zu verzeichnen. Nach Angaben der Regionaldirektion Bayern konnte die Zahl unvermittelter Bewerber jedoch in der Nachvermittlungsphase deutlich – von 5.276 auf 1.865 – gesenkt werden. Das IAB-Betriebspanel liefert detaillierte Informationen wie diese Ergebnisse zustande kamen und bezieht dabei auch weitere einschlägige Informationen, gerade zu Ausbildungsverhältnissen mit ein, die nicht dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HWO) unterliegen.

Dabei ist allerdings zu beachten, dass auch damit immer noch nur ein Teil des Berufsbildungssystems abgebildet wird. So verweist das Konsortium Bildungsberichterstattung (2006, S.80) darauf: Zwischen 1995 und 2004 „sinkt der Anteil der Ausbildungsverhältnisse im dualen System erheblich, während gleichzeitig die Anteile des Übergangssystems stark und die des Schulberufssystems begrenzt zunehmen“⁴⁵ und weiter: „... dass der Anstieg der Neuzugänge zur beruflichen Ausbildung im Zeitraum 1995 bis 2004 deutlich größer ist als der der Absolventen aus allgemein bildenden Schulen, spricht dafür, dass Mängel im Ausbildungsplatzangebot das Übergangssystem⁴⁶ mit ausweiten ... Für zwei Fünftel der Ausbildungsanfänger beginnt ihr Start ins Berufsleben mit Unsicherheit und ohne konkrete Berufsbildungsperspektive ... Dass über die Hälfte der Absolventinnen und Absolventen mit Hauptschulabschluss und mehr als 84 % derjenigen ohne Abschluss sich im Jahr 2004 in Maßnahmen des Übergangssystems aufhalten, zeigt, wie schwierig der Übergang geworden ist“ (ebenda, S. 82).

⁴⁵ Von 2000 bis 2004 ist laut dieser Quelle die Zahl der Neuzugänge im dualen System von 582.416 auf 535.322 gesunken.

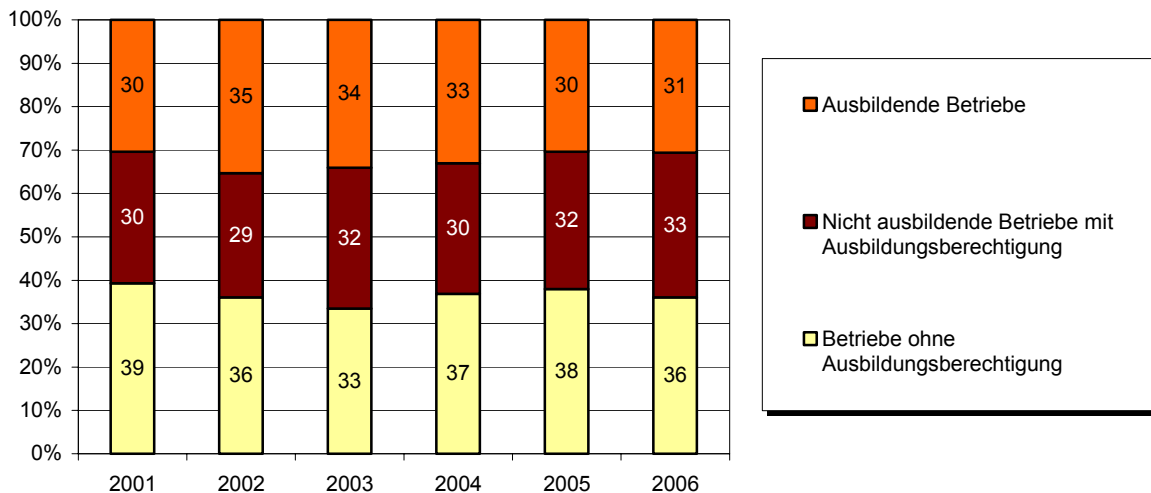
⁴⁶ Zum Übergangssystem, das Jugendlichen keine qualifizierte Berufsbildung, sondern eine Berufsvorbereitung vermittelt, wird Folgendes gezählt: Jugendsofortprogramm, berufsvorbereitende Maßnahmen, sonstige schulische Bildungsgänge, Schüler ohne Ausbildungsvertrag in Berufsschulen, schulisches Berufsvorbereitungsjahr, Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln und das schulische Berufsgrundbildungsjahr, soweit es in Vollzeit besucht wird.

6.2 Ausbildung nach Eigenangaben der Betriebe und Dienststellen

6.2.1 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe 2006

Nach Eigenangaben der Betriebe beteiligten sich im Jahr 2006 31 Prozent aller bayrischen Betriebe und Dienststellen an betrieblicher Ausbildung (Alte Bundesländer: 31 %; Neue Bundesländer: 24 %).⁴⁷ Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies zwar eine geringfügige Zunahme, allerdings liegt der Anteil ausbildender Betriebe weiterhin unter dem Niveau der Jahre 2002 bis 2004 (vgl. Darstellung 6.1). Mit 45 Prozent liegt dieser Anteil im Produzierenden Gewerbe weit überdurchschnittlich hoch und mit 26 Prozent im Bereich der Dienstleistungen im engeren Sinne recht niedrig.

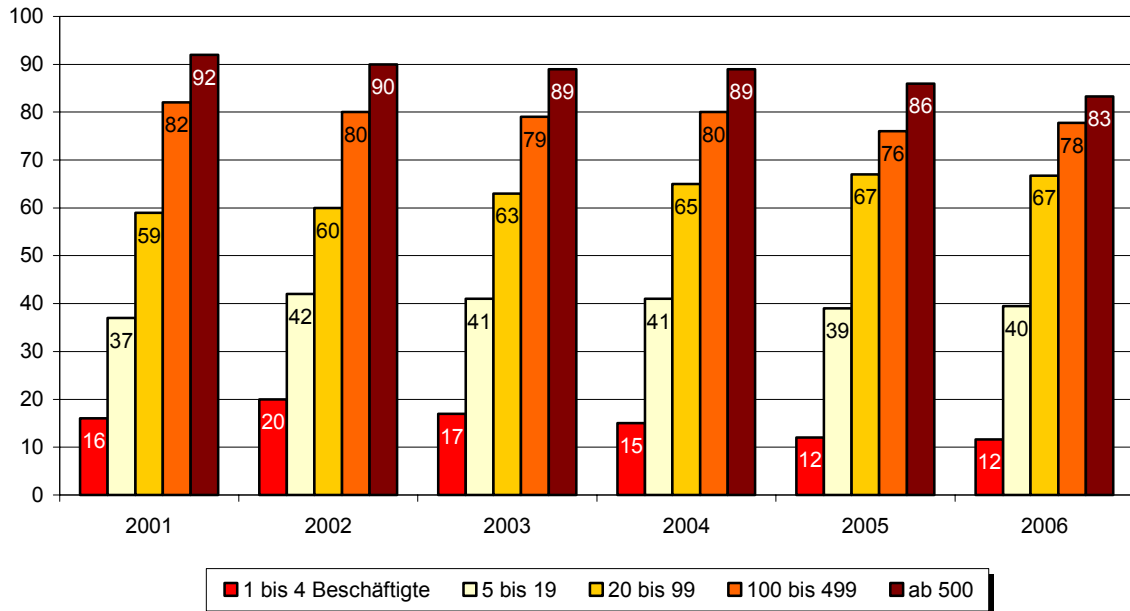
Darstellung 6.1: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Bayern 2001 bis 2006 (Anteil an allen Betrieben in Prozent)



Wie bereits in den Vorjahren beteiligen sich von den Großbetrieben deutlich mehr an der Ausbildung. Von den Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten bilden mehr als drei Viertel aus, bei Betrieben mit unter fünf Beschäftigten sind dies nur 12 Prozent. Im Zeitverlauf ist ein starker Rückgang der Ausbildungsbeteiligung vor allem bei den großen (ab 100 Beschäftigte) und bei den Kleinstbetrieben zu beobachten (vgl. Darstellung 6.2). Eine abnehmende Tendenz ist seit dem Jahr 2002 zudem – trotz leichtem Wiederanstieg am aktuellen Rand – bei den Betrieben mit zwischen fünf und 20 Mitarbeitern zu verzeichnen. Ein stetig zunehmender Anteil an ausbildenden Betrieben ist einzig in der Größenklasse zwischen 20 und 99 Beschäftigten zu finden.

⁴⁷ Als Ausbildungsbetriebe gelten in der weiten Definition des IAB-Betriebspanels alle Betriebe mit Ausbildungsverträgen zu dem im Befragungsjahr, die für das beginnende Ausbildungsjahr gelten oder für das zu Ende gehende Ausbildungsjahr galten. Weiterhin werden Betriebe mitgezählt, in denen bereits in den ersten Monaten des Jahres Auszubildende ihr Ausbildung abgeschlossen haben, sowie solche Betriebe mit geplanten Neuverträgen.

Darstellung 6.2: Bayerische Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen 2001 bis 2006 (Anteil an allen Betrieben in Prozent)



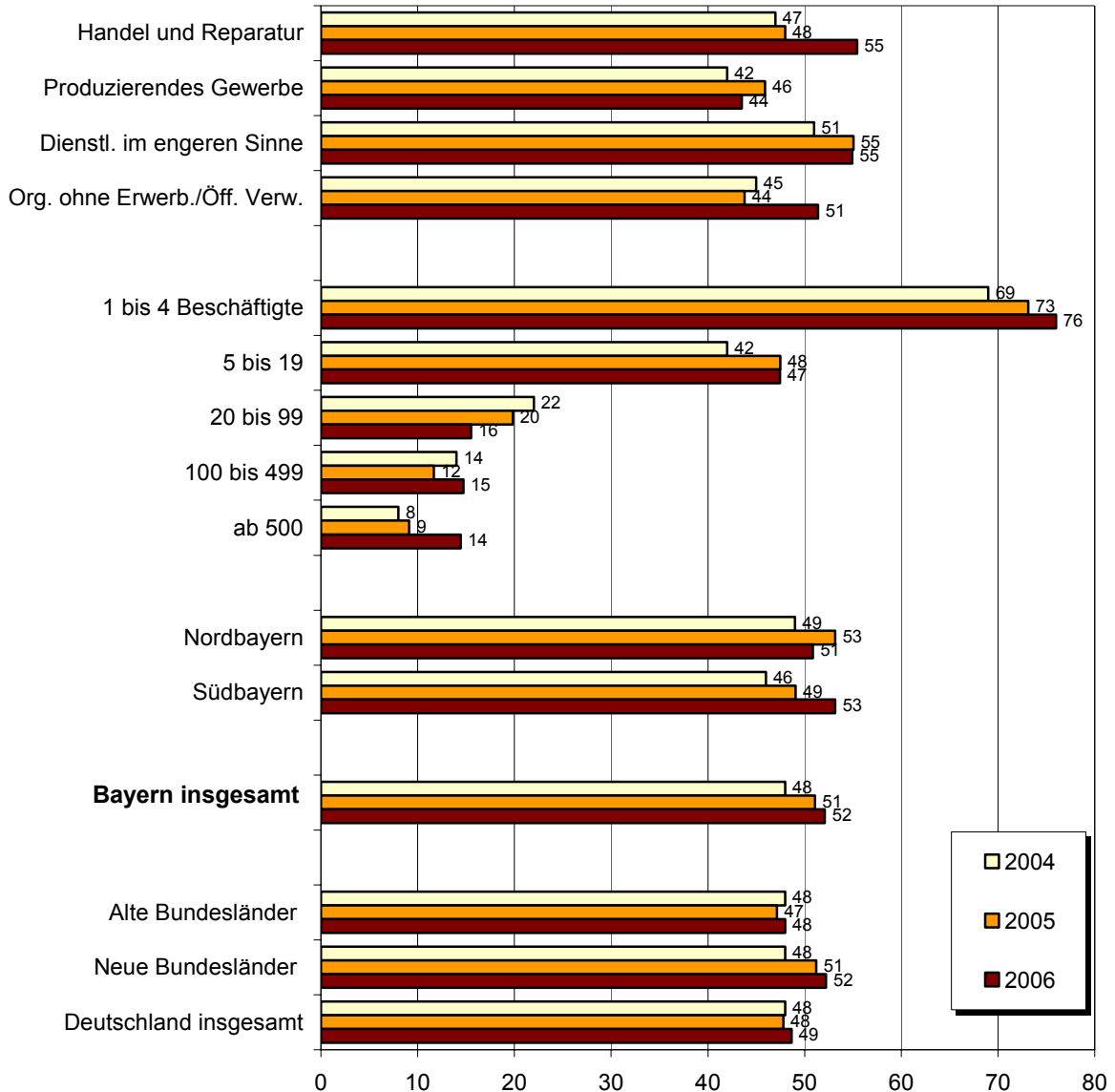
Die Ausbildungsbeteiligung ist auch in Relation zur Zahl ausbildungsberechtigter Betriebe zu betrachten. Nach Einschätzung der Personalverantwortlichen bzw. Betriebsinhaber sehen sich 64 Prozent der bayerischen Betriebe als ausbildungsberechtigt an. Unter diesen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung bilden in Bayern mit 52 Prozent etwas mehr nicht aus als in Deutschland insgesamt (49 Prozent).

Im Vergleich mit den vorhergehenden Jahren stieg dieser Anteil insbesondere bei den Kleinst- und Kleinbetrieben sowie bei den ganz großen Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten. Die höchste Ausbildungsabstizienz trotz Berechtigung weisen die Kleinstbetriebe mit bis zu vier Mitarbeitern auf – auch da in solchen Kleinstbetrieben natürlich kein permanenter Nachwuchsbedarf besteht.⁴⁸

Mit zunehmender Betriebsgröße sinkt der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe, die nicht ausbilden (vgl. Darstellung 6.3). Die wichtige Rolle der mittelgroßen Betriebe für den Ausbildungsmarkt hat sich in den letzten Jahren verstärkt: Der Anteil der trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbildenden Betriebe sank in der Betriebsgrößenklasse zwischen 20 und 99 Beschäftigten von 22 auf 16 Prozent. Ein Zuwachs des Anteils trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbildender Betriebe ist aktuell vor allem, neben den schon erwähnten Großbetrieben, im Bereich Handel und Reparatur, bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung sowie spezifisch in Südbayern zu beobachten.

⁴⁸ Vgl. ausführlicher dazu den entsprechenden IAB-Forschungsbericht zum Panel 2006, Fischer u. a. 2007, S. 69 ff.

Darstellung 6.3: Anteil trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbildender Betriebe (an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung; Angaben in Prozent)



6.2.2 Auszubildende

Die Zahl der Auszubildenden in bayerischen Betrieben ist hochgerechnet gegenüber dem Vorjahr von 261 Tsd. auf 250 Tsd. gesunken.⁴⁹ Mit minus vier Prozent fiel dieser Rückgang in Bayern etwas stärker aus als in Deutschland insgesamt (vgl. Darstel-

⁴⁹ Dies kann trotz der eingangs des Kapitels erwähnten, ganz aktuell gestiegenen Zahl neuer Auszubildenden durch das gleichzeitige Ausscheiden eines starken Auszubildendenjahrgangs zustande kommen. Außerdem ist nochmals darauf hinzuweisen, dass das Panel die Auszubildenden breiter umfasst als die Ausbildungsstatistiken die sich nur auf BBiG und HWO beziehen.

lung 6.4). Dabei geht die Abnahme fast ausschließlich auf die Entwicklung in Nordbayern zurück: Während dort 2006 gegenüber dem Vorjahr acht Prozent weniger Auszubildende in den Betrieben waren, sank die Zahl in Südbayern nur geringfügig (von 138 Tsd. auf 136 Tsd.).

Den größten Anteil zu diesem Rückgang trugen die Kleinstbetriebe bei: Bei Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten nahm die Zahl der Auszubildenden um mehr als ein Drittel ab, in der Betriebsgröße zwischen fünf und 19 Beschäftigten um ein Zehntel.

Leicht gesunken ist infolge der rückläufigen Auszubildendenzahlen der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe. Auffällig ist darüber hinaus, dass trotz der positiven Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungsbereich (vgl. Kapitel 2) die Zahl der Auszubildenden nochmals um rund 8 Tsd. zurückging.

Die höchste Auszubildendenquote findet sich wie auch im Jahr zuvor mit sieben Prozent im Bereich Handel und Reparatur. Anhaltend niedrig ist die Quote in den Organisationen ohne Erwerbszweck und vor allem der Öffentlichen Verwaltung.

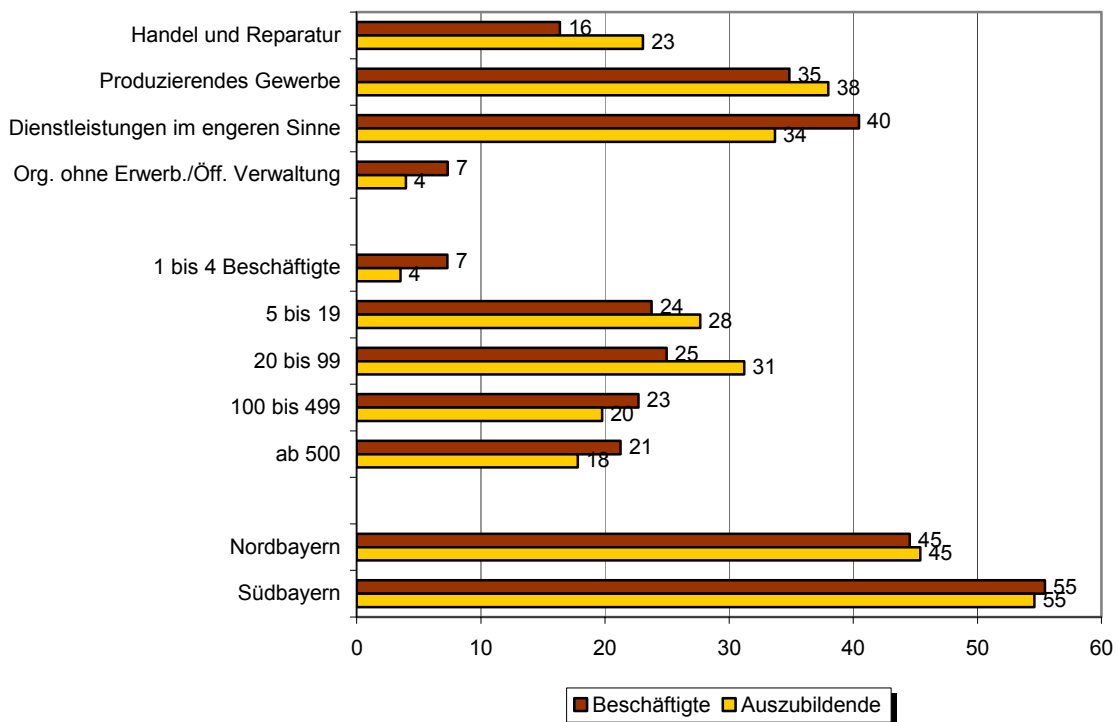
Darstellung 6.4: Auszubildendenzahlen 2004 bis 2006 (jeweils 30.06.)

	Zahl in 1000			Veränderung in % 2005/ 2006	Auszubildendenquote	
	2004	2005	2006		2005	2006
Handel und Reparatur	51	56	58	4	7	7
Produzierendes Gewerbe	102	101	95	-6	6	5
Dienstleistungen im engeren Sinne	97	91	84	-8	4	4
Org. ohne Erwerb./Öff. Verw.	10	11	10	-9	3	3
1 bis 4 Beschäftigte	16	14	9	-36	3	2
5 bis 19	78	77	69	-10	6	5
20 bis 99	77	80	78	-3	6	6
100 bis 499	47	48	49	2	4	4
ab 500	44	42	45	7	4	4
Nordbayern	132	123	113	-8	5	5
Südbayern	130	138	136	-1	5	5
Bayern insgesamt	262	261	250	-4	5	5
Alte Bundesländer	1.223	1.226	1.207	-2	4	4
Neue Bundesländer	302	298	286	-4	6	5
Deutschland insgesamt	1.525	1.524	1.494	-2	5	5

Trotz der rückläufigen Auszubildendenzahlen in Kleinst- und Kleinbetrieben zeigt eine relationale Betrachtung der Verteilung von Auszubildenden und Beschäftigten die nach wie vor starke Bedeutung der Ausbildungsleistung von Betrieben mit fünf bis 99 Beschäftigten. Dabei ist aber langfristig eine leichte Verschiebung der Anteile zu beobachten. Der Anteil der Auszubildenden in Kleinst- und Kleinbetrieben an allen Auszubildenden (vgl. Darstellung 6.5) sank von sieben Prozent im Jahr 2003 auf vier Prozent (2006) in der Größenklasse unter fünf Beschäftigten und von 32 auf 28 Prozent in Betrieben mit zwischen fünf und 19 Mitarbeitern. Eine Zunahme verzeichneten im gleichen Zeitraum dagegen Betriebe zwischen 20 und 99 Beschäftigten (von 27 auf 31 Prozent).

Als wichtige Säule der betrieblichen Ausbildung zeichnen sich wie in den Vorjahren Handel und Reparatur sowie das Produzierende Gewerbe aus. In beiden Wirtschaftszweigen liegt der Anteil der Auszubildenden über dem der Beschäftigten. Betriebe der Dienstleistungsbranchen im engeren Sinn sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung weisen demgegenüber eine unterproportionale Ausbildungsleistung auf.

Darstellung 6.5: Die Bedeutung der Klein- und Mittelbetriebe für die Beschäftigung und die Berufsausbildung in Bayern 2006 (Anteile an der Gesamtzahl der Auszubildenden bzw. der Beschäftigten in Prozent)



6.3 Ausbildungsplatzangebot und -besetzung

6.3.1 Ausbildungsplatzangebot und -besetzung im Ausbildungsjahr 2005/2006

Nach Angaben des Panels 2006 haben im Ausbildungsjahr 2005/2006 26 Prozent der Betriebe und Dienststellen im Freistaat neue Ausbildungsverträge angeboten. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies nur einen geringfügigen Rückgang, allerdings mit unterschiedlichen Entwicklungen in den beiden Landesteilen. In Nordbayern stieg der Anteil der Betriebe mit neuen Ausbildungsplatzangeboten um zwei Prozent an (von 25 auf 27 Prozent), unter den südbayerischen Betrieben ging die Zahl der Betriebe die neue Ausbildungsplatzangebote hatten, dagegen beträchtlich zurück (vgl. Darstellung 6.6). Das Ausbildungsgeschehen konzentrierte sich also auf weniger Betriebe, die aber etwas mehr Ausbildungsplätze anboten.

Gleichzeitig sank der Anteil der Betriebe, die angebotene Ausbildungsplätze nicht oder nur zum Teil besetzen konnten – auch dieser gesamtbayerische Trend resultiert ausschließlich aus der Entwicklung in Südbayern. Ohne Unterschiede zwischen Nord- und Südbayern lagen die Anteile der Betriebe ohne Neuabschlüsse (1 %) und derer mit unbesetzten Ausbildungsstellen (2 %) im Ausbildungsjahr 2005/2006 unter den jeweiligen gesamtdeutschen Werten.

Darstellung 6.6: Betriebe mit neuen Ausbildungsplatzangeboten für die Ausbildungsjahre 2004/2005 und 2005/2006 (alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung; Stand: jeweils 30.06.)

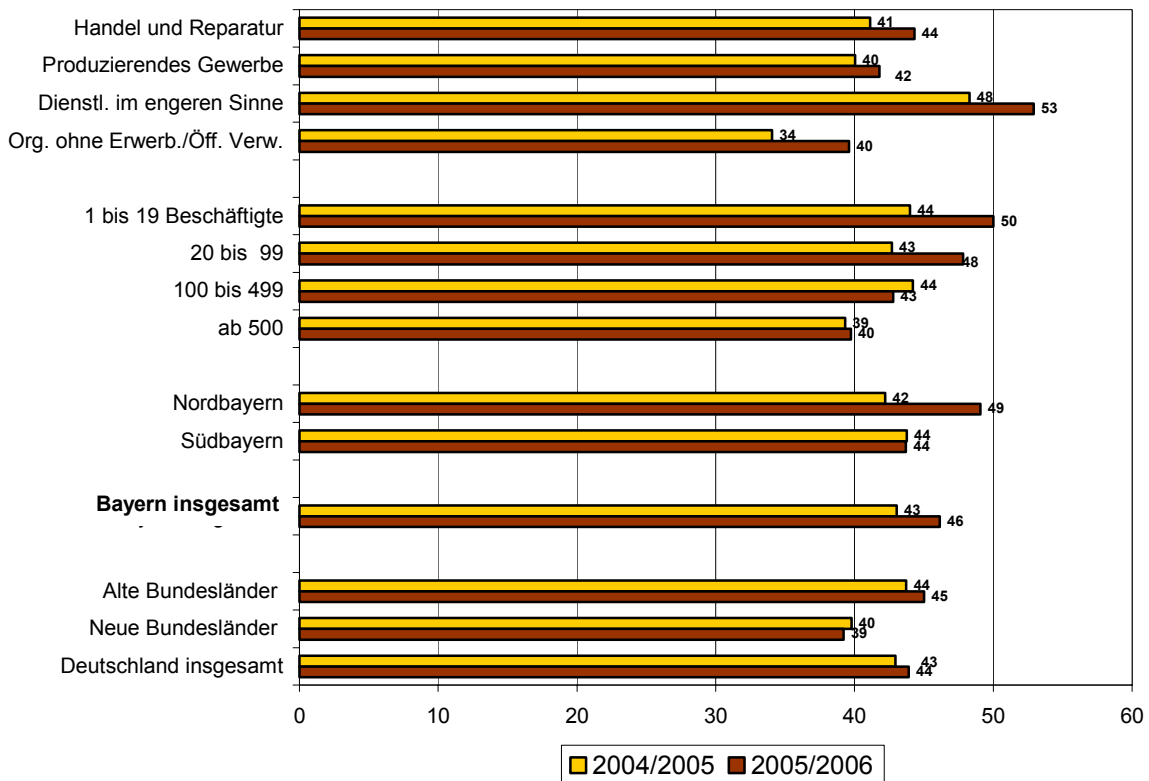
	Betriebe ohne neue Ausbildungsplatzangebote für ...		Betriebe mit neuen Ausbildungsplatzangeboten					
			insgesamt		darunter:			
	2004/2005	2005/2006	2004/2005	2005/2006	Betriebe ohne Neuabschlüsse		Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen	
	2004/2005	2005/2006	2004/2005	2005/2006	2004/2005	2005/2006	2004/2005	2005/2006
Nordbayern	75	73	25	27	1	1	2	2
Südbayern	70	76	30	24	3	1	6	2
Bayern insgesamt	73	74	27	26	2	1	4	2
Alte Bundesländer	71	71	29	29	3	3	4	4
Neue Bundesländer	73	74	27	26	2	2	3	2
Deutschland insgesamt	71	72	29	28	2	3	4	4

Die hochgerechnete Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge nahm entgegen dem Bundestrend im Ausbildungsjahr 2005/2006 in Bayern zu – von 112 auf 115 Tsd. In Nordbayern stieg die Zahl der neuen Ausbildungsverträge im Vergleich zum Vorjahr an (von 52 auf 56 Tsd.) während die Zahl in Südbayern unverändert bei 60 Tsd. blieb.

Der überwiegende Teil der Zunahme neuer Verträge ist auf die Entwicklung im Wirtschaftszweig Handel und Reparatur zurückzuführen; dort stieg die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge von 23 auf 26 Tsd.

Die Relation der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum Bestand der Auszubildendenzahlen spiegelt ebenfalls die nach Betriebsgröße, Wirtschaftszweigen und regional unterschiedliche Situation der Ausbildungsleistung wider. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass eine Veränderung dieses Anteils sowohl aus der Entwicklung der Auszubildendenzahlen als auch aus einer im Zeitverlauf schwankenden Zahl neu abgeschlossener Verträge resultieren kann. Dennoch gibt der Indikator wichtige Hinweise auf die Kontinuität des Ausbildungsverhaltens bzw. auf kurzfristige Trends.

Darstellung 6.7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für das zu Ende gegangene Ausbildungsjahr 2004/2005 und 2005/2006 (Anteil an allen Auszubildenden in Prozent, Stand jeweils: 30.06.)



Im Ausbildungsjahr 2005/2006 betrug der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge an allen Auszubildenden 46 Prozent und lag damit im Freistaat leicht über dem westdeutschen (45 %) und dem Bundesdurchschnitt (44 %). Der Anstieg gegenüber dem Vorjahr um drei Prozentpunkte resultiert ausschließlich aus der Ent-

wicklung in Nordbayern. Denn in Südbayern blieb der Bestand der Auszubildenden ebenso wie die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge nahezu unverändert. Dagegen führte in Nordbayern die gestiegene Zahl der neuen Ausbildungsverhältnisse sowie der rückläufige Auszubildendenbestand zu einer Zunahme der Relation von 42 auf 49 Prozent (vgl. Darstellung 6.7).

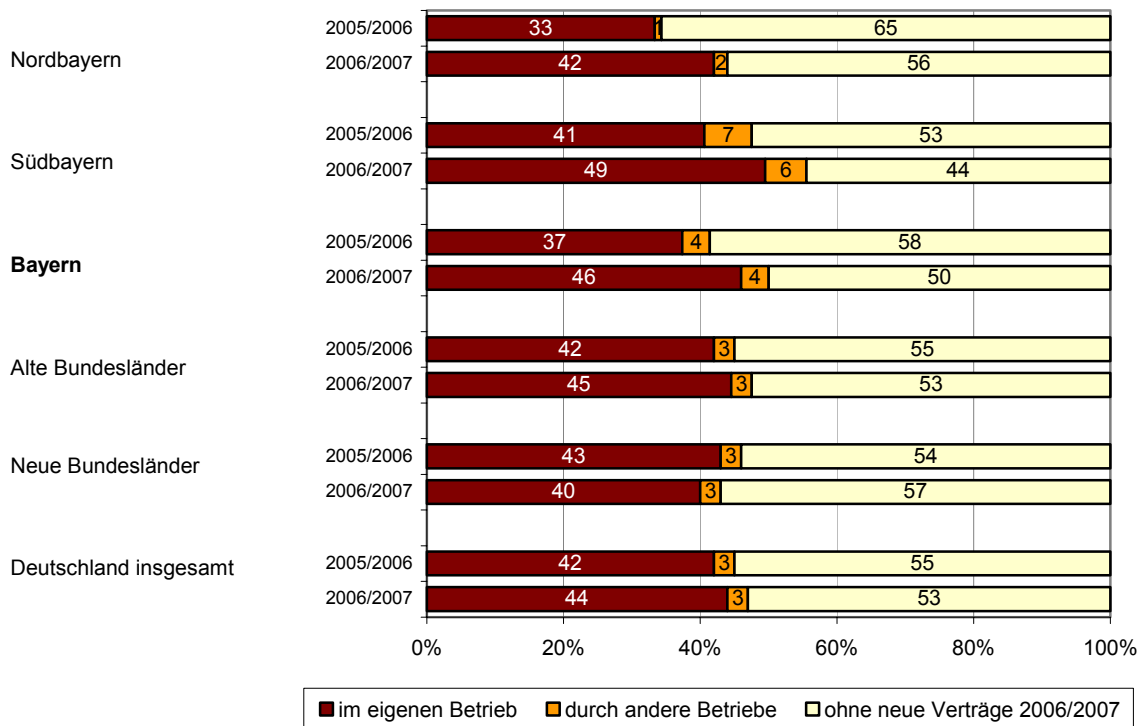
In ähnlicher Weise kommt der gestiegene und überdurchschnittlich hohe Wert in Kleinbetrieben durch eine Zunahme der neuen Verträge bei jedoch gleichzeitigem starken Rückgang der Auszubildendenzahlen zustande.

6.3.2 Neue Ausbildungsverträge 2006/2007

Zum Befragungszeitpunkt hatte in Bayern bereits die Hälfte der ausbildenden Betriebe einen oder mehrere neue Verträge für das folgende Ausbildungsjahr 2006/2007 abgeschlossen. Bei vier Prozent der Betriebe geschah dies durch Verträge in anderen Betrieben/Dienststellen desselben Unternehmens bzw. in überbetrieblichen Einrichtungen, 46 Prozent der Betriebe haben selbst neue abgeschlossen (vgl. Darstellung 6.8).

Die Besonderheit, dass in Bayern – und besonders in Südbayern – wie auch in den Jahren davor infolge des höheren Anteils von kleinen und Dienstleistungsbetrieben mehr überbetriebliche Ausbildung zu verzeichnen war, besteht somit weiterhin fort.

Darstellung 6.8: Anteil der Betriebe mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 2005/2006 und 2006/2007 an allen ausbildenden Betrieben (Angaben in Prozent)

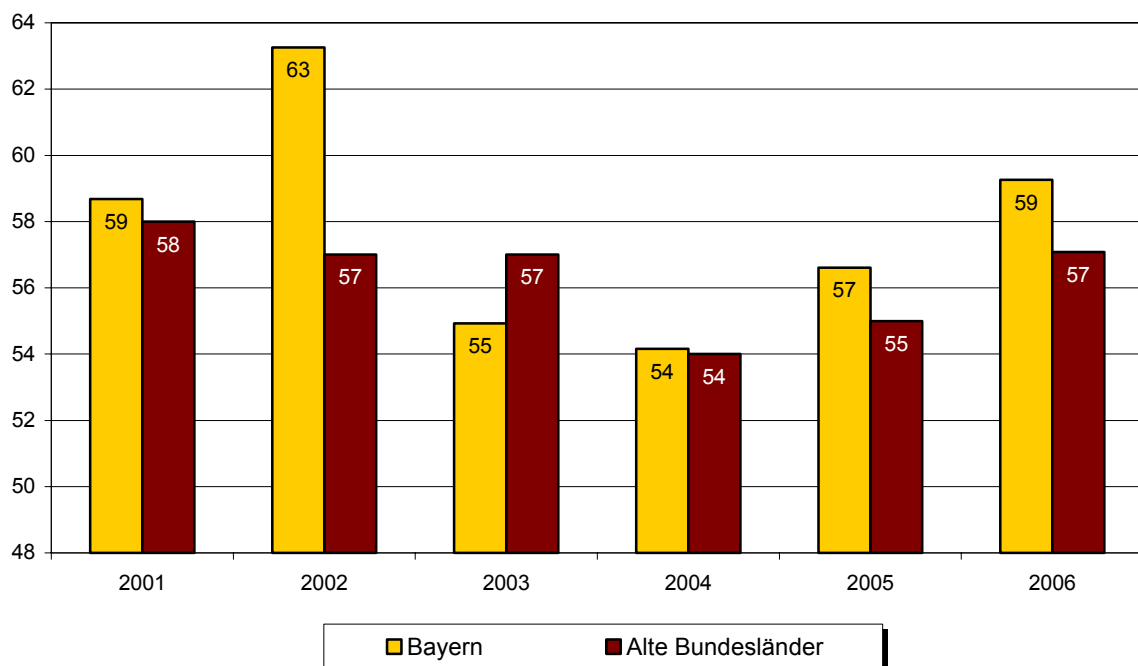


Auch anhand dieser Zahlen kommt der verglichen mit dem Bundesdurchschnitt positivere Trend am bayerischen Ausbildungsmarkt zum Ausdruck. Im Gegensatz zum Vorjahr liegt der Anteil der Betriebe mit eigenen abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach einem Zuwachs von 37 auf 46 Prozent über dem entsprechenden Wert für Deutschland (44 Prozent). Nordbayern liegt allerdings trotz des ebenfalls starken Anstiegs von 33 auf 42 Prozent weiterhin unter dem bundesdeutschen Durchschnitt.

6.4 Übernahmen an der zweiten Schwelle und weibliche Auszubildende

Unbenommen der Frage, ob direkte Übergänge von der Ausbildung in den Beruf nicht immer häufiger von so genannten mehrstufigen Übergängen (vgl. Rothe, Tinter 2007, S. 18) abgelöst werden, bleibt die „zweite Schwelle“ gerade in Zeiten überdurchschnittlicher Jugendarbeitslosigkeit von strategischer Bedeutung. Im Ausbildungsjahr 2005/2006 wurden in Bayern 59 Prozent der Auszubildenden mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung vom Betrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Der wieder ansteigende Trend der Übernahmequote hat sich damit weiterhin fortgesetzt, womit der höchste Anteil übernommener Auszubildender seit dem Jahr 2002 erreicht wurde. Der Wert liegt leicht über dem Durchschnitt der alten Bundesländer (vgl. Darstellung 6.9).

Darstellung 6.9: Übernahmequoten von Auszubildenden 2001 bis 2006 (Stand jeweils 30.06.; Angaben in Prozent)



Dabei stieg sowohl die hochgerechnete Zahl der Personen mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung an (von 82 auf 90 Tsd.), als auch der Anteil darunter mit Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb. Hinter dieser positiven Entwicklung verbirgt sich ein gegenläufiger Trend in Nord- bzw. Südbayern. In Südbayern nahm die Übernahmequote um etwa fünf Prozentpunkte zu, in Nordbayern nahm diese sogar geringfügig ab.

Die bereits in den Vorjahren zu beobachtende Tendenz, dass die Übernahmequoten mit der Betriebsgröße ansteigen, hat sich noch weiter verstärkt: Während in mittleren und großen Betrieben mehr als zwei Drittel der Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss übernommen wurden (und sei es auch nur für 12 Monate, wie in manchen Tarifverträgen vorgesehen), traf dies in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten nur auf 39 Prozent zu.

Darstellung 6.10: Frauenanteile an den Auszubildenden am 30.06.2006 sowie Anteil der übernommenen Auszubildenden an den Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss 2006 (Übernahmequote)

	Frauenanteil an den Auszubildenden am 30.06.2006	Auszubildende mit erfolgreichem Abschluss		Übernahmequote 2006		
		insgesamt	davon Frauen	insgesamt	Frauen	Männer
	Prozent	Tausend	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Handel und Reparatur	36	19	36	65	69	63
Produzierendes Gewerbe	23	35	26	63	55	66
Dienstleistungen im engeren Sinne	66	31	73	50	50	50
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	60	4	46	64	64	64
1 bis 4 Beschäftigte	62	7	70	48	54	35
5 bis 19	47	22	54	36	36	36
20 bis 99	37	27	36	67	69	65
100 bis 499	43	18	45	66	60	71
ab 500	39	15	40	76	67	82
Nordbayern	44	43	46	57	52	61
Südbayern	41	47	45	61	59	63
Bayern	42	90	45	59	56	62
Alte Bundesländer	43	406	46	57	55	59
Neue Bundesländer	39	85	43	44	45	44
Deutschland insgesamt	42	491	46	55	53	56

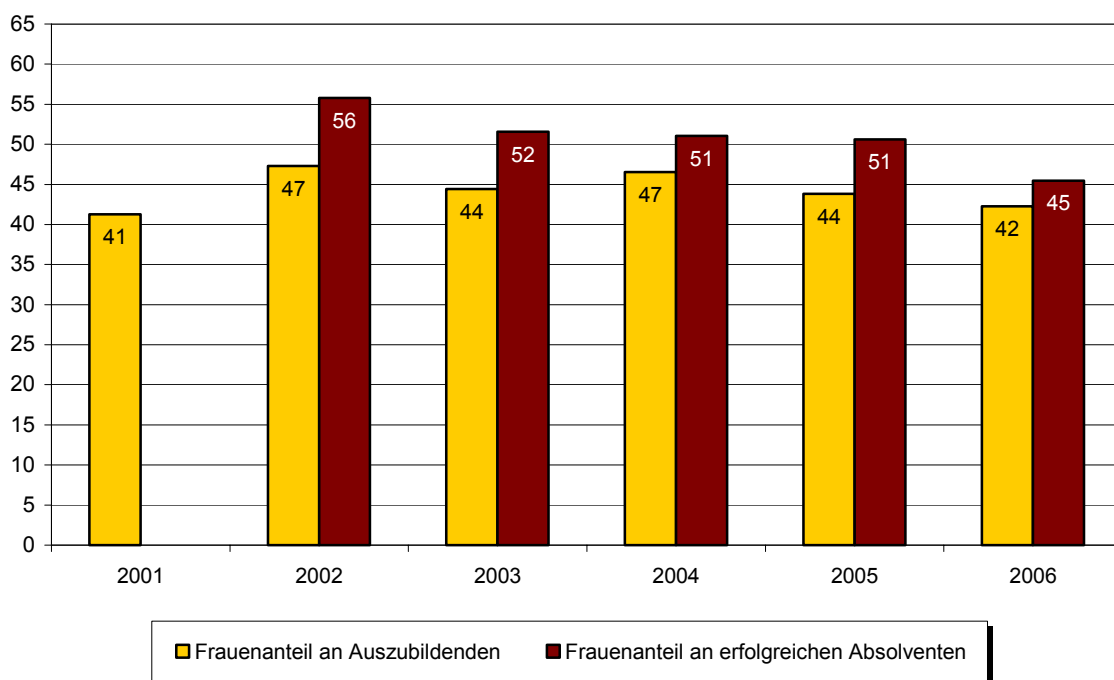
Die geschlechtsspezifischen Unterschiede haben im Vergleich zum Vorjahr wieder zugenommen. Waren 2005 nur geringfügige Unterschiede im Anteil der übernommenen männlichen und weiblichen Auszubildenden auszumachen, so sind die Chancen im Jahr 2006 ungleicher verteilt (vgl. Darstellung 6.10). Die Übernahmequote der Männer stieg von 57 auf 62 Prozent an, während die der Frauen gleich bleibend bei

56 Prozent lag. Vor allem im stärker durch das Produzierende Gewerbe geprägten Nordbayern stellt sich für Frauen angesichts dessen, dass nur wenig mehr als die Hälfte nach Beendigung der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden, an der „zweiten Schwelle“ ein erhebliches Problem.

Der Frauenanteil an den Auszubildenden nahm in Bayern in den vergangenen Jahren kontinuierlich ab. Waren im Jahr 2004 noch 47 Prozent aller Auszubildenden Frauen, so sank dieser Wert bis 2006 auf 42 Prozent (vgl. Darstellung 6.11).

Diese Entwicklung ist vor allem eine Folge der sinkenden Auszubildendenzahlen bei den Dienstleistungen im engeren Sinne sowie bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung. Da in diesen beiden Wirtschaftszweigen der Frauenanteil an den Auszubildenden ebenso wie in Kleinbetrieben überdurchschnittlich hoch ist, sind diese von der abnehmenden Ausbildungsleistung in solchen Betrieben bzw. Dienststellen besonders betroffen.

Darstellung 6.11: Frauenanteile an den Auszubildenden (am 30.06.) und an den erfolgreichen Ausbildungsabsolventen (Angaben in Prozent)



Ebenso rückläufig ist der Anteil der Frauen an den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen. Während Frauen in den letzten Jahren noch etwas mehr als die Hälfte der erfolgreichen Abschlüsse ausmachten, hat sich im Jahr 2006 dieser bisherige „Vorsprung“ der weiblichen Auszubildenden eingeebnet.

Auch diese Entwicklung ist zum überwiegenden Teil auf die sinkende Ausbildungsleistung der privaten wie der öffentlichen Dienstleistungsbetriebe zurückzuführen.

Vor allem bei den Dienstleistungen im engeren Sinne stellen Frauen zwar einen weit überdurchschnittlichen Anteil der erfolgreichen Ausbildungsabsolventen, mit der abnehmenden Ausbildungsleistung dieser Wirtschaftszweige spielen diese für die Situation der Frauen auf dem gesamten Ausbildungsmarkt aber eine immer geringere Rolle.

6.5 Zusammenfassung

- Im Jahr 2006 beteiligten sich 31 Prozent aller bayerischen Betriebe und Dienststellen an betrieblicher Ausbildung (2005: 30 %). Damit konnte der seit 2002 anhaltende Rückgang bei dieser Quote gestoppt werden. Hoch ist der Anteil der Ausbildungsbetriebe im Produzierenden Gewerbe (45 %). Während in den Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten die Ausbildungsbeteiligung ebenso wie in den Kleinstbetrieben längerfristig sinkt, verzeichnen die Betriebe mit 20 bis 99 Beschäftigten seit 2001 einen deutlichen Zuwachs.
- Weitere 33 Prozent der Betriebe bezeichnen sich zwar selbst als eigentlich ausbildungsberechtigt, bilden aber nicht aus. Solche Betriebe finden sich vor allem im Bereich Handel und Reparatur sowie auch im Produzierenden Gewerbe – und unter den Kleinst- und Kleinbetrieben.
- Im Panel, das nicht nur Ausbildungsverhältnisse nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung erfasst, sondern auch BeamtenanwärterInnen sowie Ausbildungen in Gesundheits- und Erziehungsberufen, ist die hochgerechnete Zahl der Auszubildenden zwischen 2005 und 2006 von 261 Tsd. auf 250 Tsd. gesunken. Mit minus vier Prozent fiel dieser Rückgang in Bayern etwas stärker aus als im Bundesdurchschnitt. Der Rückgang konzentriert sich auf Nordbayern und auf die Kleinstbetriebe mit weniger als fünf Beschäftigten.
- Einen hohen Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten verzeichnet mit sieben Prozent der Bereich Handel und Reparatur sowie die mittleren und kleinen, jedoch nicht die Kleinstbetriebe. Seit 2004 ist die Zahl der Auszubildenden in den Kleinst- und auch den Kleinbetrieben deutlich gesunken.
- Im Ausbildungsjahr 2005/2006 haben in Bayern 26 Prozent der Betriebe und Dienststellen neue Ausbildungsverträge angeboten. Bei einem leichten Zuwachs in Nordbayern ging gleichzeitig der Anteil der Betriebe mit neuen Ausbildungsplatzangeboten in Südbayern so stark zurück, dass in Bayern insgesamt ein geringfügiger Rückgang resultierte.
- Der Anteil der Betriebe, die neu angebotene Ausbildungsplätze nicht oder nur teilweise besetzen konnten, ist in Bayern gegenüber dem Vorjahr von sechs auf drei Prozent gesunken (vor allem in Südbayern).

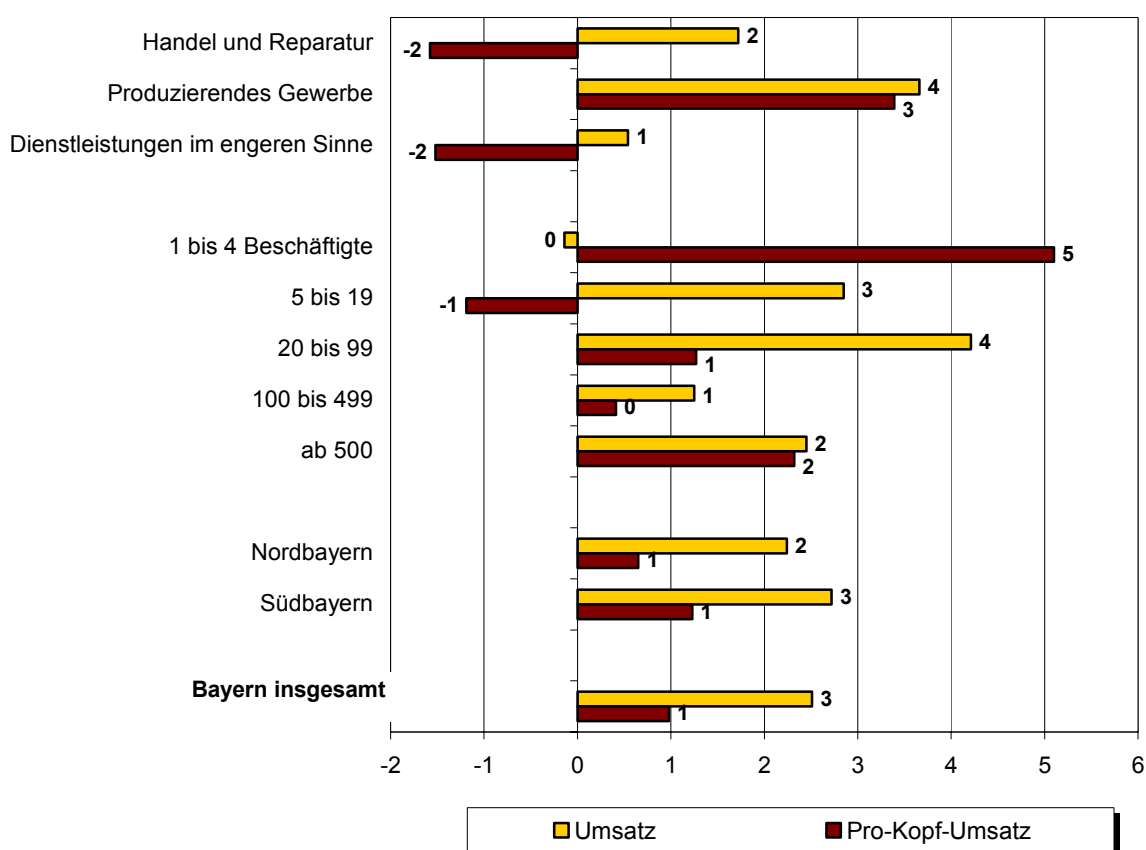
- Die hochgerechnete Zahl der 2005/2006 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist im Freistaat gestiegen, von 112 auf 115 Tsd. Dies ist vor allem auf die Entwicklung in Nordbayern sowie im Wirtschaftszweig Handel und Reparatur zurückzuführen. In der Folge sind 46 Prozent aller Auszubildenden im Freistaat solche mit Neuverträgen.
- Verträge für das Ausbildungsjahr 2006/2007 hatten zum Befragungszeitpunkt bereits 50 Prozent der bayerischen Ausbildungsbetriebe abgeschlossen; darunter waren vier Prozent, für die die Ausbildungsverträge in anderen Betrieben/Dienststellen oder überbetrieblichen Einrichtungen geschlossen wurden. Zusammengenommen war das ein höherer Anteil als im Durchschnitt der Alten wie Neuen Bundesländer – ein positiver Trend also.
- An der zweiten Schwelle ist der Anteil der von den Betrieben übernommenen erfolgreichen Ausbildungsabsolventen weiter auf 59 Prozent angestiegen und liegt leicht über dem Schnitt der Alten Bundesländer (57 %). Dies ist vor dem Hintergrund einer um rund zehn Prozent gegenüber dem Vorjahr angestiegenen Zahl erfolgreicher Ausbildungsabsolventen bemerkenswert. Vor allem in mittleren und größeren Betrieben und in Südbayern ist diese erfreuliche Entwicklung zu beobachten.
- Dabei ist die Übernahmequote bei den männlichen Absolventen von 57 auf 62 Prozent gestiegen. Bei den Frauen blieb sie gleich bleibend bei 56 Prozent. Ganz generell ist in den letzten Jahren auch ein Rückgang des in Bayern früher, verglichen mit dem westdeutschen Wert, überdurchschnittlichen Frauenanteils an den Auszubildenden zu verzeichnen (von 47 % im Jahr 2004 auf 42 % in 2006). Dies ist vor allem auch in Verbindung mit der sinkenden Ausbildungsleistung im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung zu sehen.

7. Wirtschaftliche Lage und Erwartungen der Betriebe für 2006: Leichte Besserung

7.1 Geschäftsvolumen und Einschätzung der Ertragslage für das Vorjahr

Zum Befragungszeitpunkt Mitte 2006 erwarteten die befragten bayerischen Betriebe eine Zunahme des Umsatzes um knapp drei Prozent für das ganze Jahr 2006 gegenüber dem Vorjahr (von 677 auf 694 Mrd. Euro). Da gleichzeitig die Zahl der Beschäftigten anstieg, fiel das Wachstum des Pro-Kopf-Umsatzes geringer aus. Nach Angaben der Betriebe sank der Umsatz je Beschäftigten in Bayern zwischen 2004 und 2005 geringfügig um etwa ein Prozent von 162 auf 161 Tsd. Euro und würde bei Eintreten der Erwartungen wieder auf 162 Tsd. Euro in 2006 ansteigen. Dies ist eine etwas positivere Perspektive als im westdeutschen – und vor allem ostdeutschen – Durchschnitt.

Darstellung 7.1: Umsatzerwartungen für 2006 und erwartete Veränderungen des Umsatzes je Beschäftigten 2006 (jeweils Veränderungen gegenüber 2005 in Prozent)*



* Ohne Umsatzsteuer; Teilgesamtheit: Nur Betriebe mit Umsatz.

Die Kleinstbetriebe (1 bis 4 Beschäftigte) erwarteten einen etwa gleich bleibenden Umsatz (vgl. Darstellung 7.1). Da aber gleichzeitig die erwartete Zahl der Beschäftigten 2006 massiv nach unten zeigte (vgl. Kapitel 2.1), ergibt sich für die Umsatzent-

wicklung je Beschäftigten ein Anstieg von fünf Prozent. Eine deutliche Zunahme des Umsatzes zeigt sich in den Betriebsgrößen mit zwischen fünf und 19 Mitarbeitern (+3 %) sowie zwischen 20 und 99 Mitarbeitern (+4 %). Dort wurde gleichzeitig auch die stärkste Zunahme der Beschäftigtenzahl erwartet, so dass der projizierte Umsatz je Beschäftigten geringer ausfällt bzw. in der Größenklasse zwischen fünf und 19 Beschäftigten sogar um ein Prozent abnimmt. Gleichwohl ist es als erfreuliches Zeichen zu deuten, dass die positive Umsatzentwicklung vor allem in den mittleren Betrieben (und im Produzierenden Gewerbe) auch mit einem erwarteten Beschäftigungsaufbau zusammenfällt.⁵⁰

Die errechnete (erwartete) Bruttowertschöpfung je Beschäftigten in Bayern lag für 2005 bei 63 Tsd. Euro. Mit einer Zunahme um +2 Tsd. Euro gegenüber dem Vorjahr hat sich somit der zwischen 2002 und 2004 rückläufige Trend umgekehrt. Erfreulich ist besonders die Entwicklung in Nordbayern, wo – bei gleichzeitigem Rückgang des Vorleistungsanteils⁵¹ – die Bruttowertschöpfung nach dem Einbruch zwischen 2002 und 2004 wieder zunahm.

Darstellung 7.2: Vorleistungsanteil am Umsatz und Bruttowertschöpfung je Beschäftigten¹ 2001 bis 2005

	Vorleistungsanteil am Umsatz (in %)					Bruttowertschöpfung je Beschäftigten ² (in Tsd. €)				
	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
Nordbayern	58	59	65	65	63	70	71	61	52	57
Südbayern	55	56	57	57	60	61	68	66	67	67
Bayern insgesamt	57	57	61	60	61	66	69	64	61	63

- 1 Inklusive Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende. Nur Betriebe mit Angaben zu Umsatz und Vorleistungen.
- 2 Ohne Umsatzsteuer.

Die Beurteilung der Ertragslage für das vorherige Geschäftsjahr erweist sich in der Befragung 2006 als relativ stabil (vgl. Darstellung 7.3). Die Anteile der bayerischen Betriebe mit sehr guter bzw. mit guter Ertragslage blieben gegenüber dem Vorjahr konstant. Ein leichter Rückgang ist dagegen bei den negativen Einschätzungen zu verzeichnen: Etwas weniger Betriebe schätzen ihre Ertragslage als nur „ausreichend“ ein. Als erfreuliche Tendenz setzte sich auch in der diesjährigen Befragung die kontinuierliche Abnahme der Betriebe mit einer „mangelhaften“ Ertragslage der letzten Jahre fort. Gaben dies im Jahr 2002 noch 17 Prozent an, so betraf das 2006 nur noch jeden zehnten Betrieb. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt schätzen die bayerischen Betriebe ihre Ertragslage wie bereits in den Jahren zuvor als etwas besser ein.

⁵⁰ Vgl. Kapitel 2.2.

⁵¹ Anteil der Vorleistungen und Fremdkosten, d.h. alle von anderen Betrieben bzw. Einrichtungen bezogenen Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Handelsware, Lohnarbeitern, fremde Dienstleistungen, Mieten und Pachten und sonstige Kosten.

Die erneut in Südbayern vergleichsweise positivere Einschätzung der Ertragslage bleibt in der aktuellen Befragung bestehen, die Differenz der beiden Landesteile hat sich allerdings vermindert. Die Anteile der mit „sehr gut“ plus „gut“ antwortenden Betriebe lagen in Nordbayern mit 26 Prozent nur noch drei Prozentpunkte unter dem Anteil Südbayerns (29%); im Vorjahr lauteten die entsprechenden Anteile noch 32 Prozent (Südbayern) gegenüber 23 Prozent (Nordbayern).

Ein deutlich positiver Trend der Ertragslage zeigt sich in den Branchen Handel und Reparatur sowie im Produzierenden Gewerbe (vgl. Darstellung 7.4). Der Anteil der Betriebe im Bereich Handel und Reparatur, die ihre Ertragslage als mangelhaft einschätzen, ging deutlich zurück (von 19 auf 8 %). Im Dienstleistungsbereich setzte sich dagegen der negative Trend der Vorjahre fort. Ein zunehmend wachsender Anteil in diesem Wirtschaftszweig schätzt die Ertragslage als nur ausreichend oder mangelhaft ein. Trotz dieser Zunahme sind es aber immer noch deutlich weniger Betriebe (9 %) mit einer solchen negativen Einschätzung als im Produzierenden Gewerbe (12 %).

Eine überdurchschnittlich gute Ertragslage haben nach wie vor die größeren Betriebe. Jeder zweite Betrieb mit 500 oder mehr Beschäftigten schätzt die Ertragslage im letzten Geschäftsjahr als „sehr gut“ oder „gut“ ein. Bei Betrieben mit zwischen fünf und 99 Mitarbeitern gibt dieses nur etwa jeder dritte Betrieb an, unter den Kleinstbetrieben gilt dies sogar nur für ein Fünftel.

Die Unterschiede in der Bewertung der Ertragslage nach Betriebsgrößen haben damit weiter zugenommen. Während in kleinen und mittleren Betrieben die Einschätzung der Ertragslage weitgehend konstant blieb bzw. sich nur marginal verbesserte, konnten insbesondere die ganz großen Betriebe ihre Ertragslage noch weiter verbessern. Festzuhalten ist allerdings, dass sich die verbesserte und überdurchschnittlich positive Ertragslage in den Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern nicht in einer Zunahme der Beschäftigtenzahl ausgewirkt hat (vgl. Kapitel 2.1).

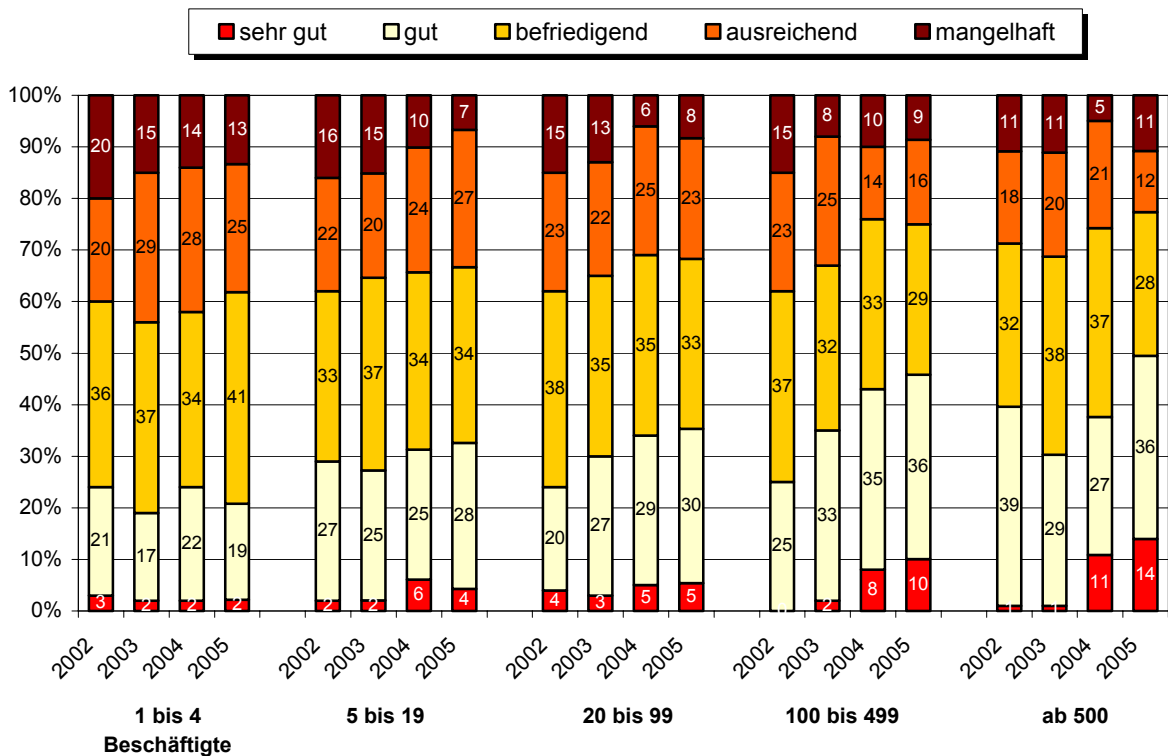
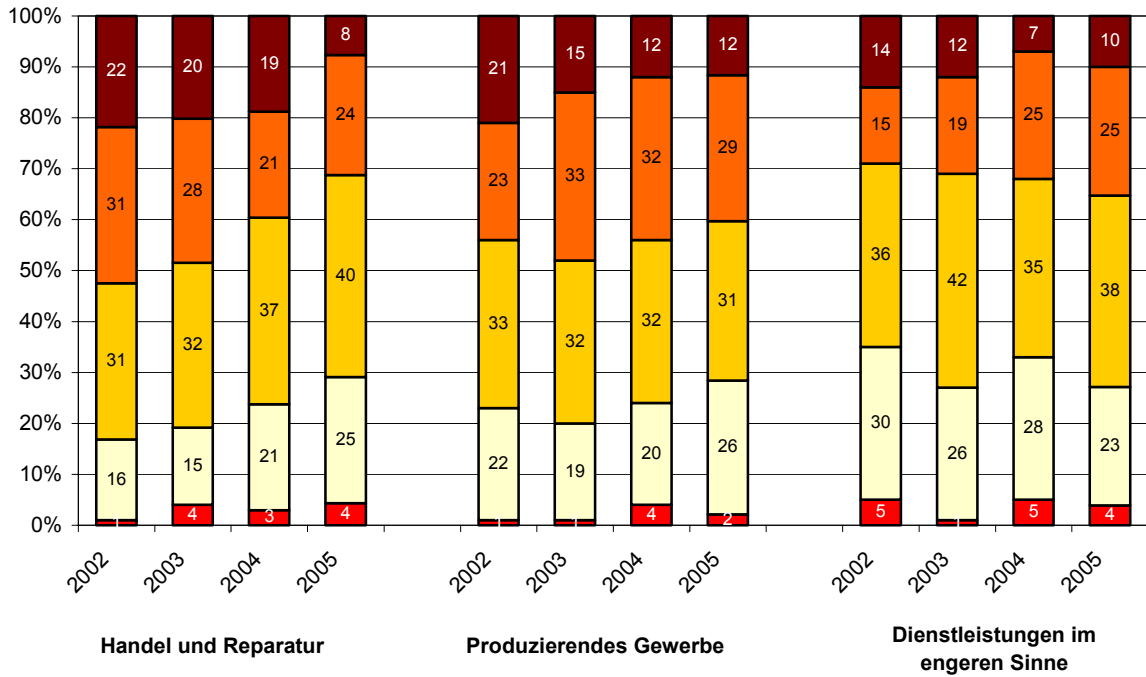
7. Wirtschaftliche Lage der Betriebe

Darstellung 7.3: Beurteilung der Ertragslage* (im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr) für die Jahre 2001 bis 2005 (Anteile an Zahl der Betriebe in Prozent)

	sehr gut					gut					befriedigend					ausreichend					mangelhaft				
	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
Nordbayern	2	3	2	3	1	27	21	18	20	25	35	35	38	33	36	27	25	28	31	27	9	16	14	12	11
Südbayern	3	3	3	5	5	25	26	24	27	24	43	34	36	35	38	22	18	21	21	24	7	19	16	11	9
Bayern insgesamt	2	3	2	4	4	26	24	22	24	24	40	34	37	34	37	24	21	24	26	25	8	17	15	12	10
Alte Bundesländer	3	3	2	3	4	25	22	19	20	23	38	34	37	37	38	23	24	25	25	24	11	17	17	14	12
Neue Bundesländer	2	2	3	4	3	23	23	22	23	25	37	36	36	35	38	20	22	23	22	19	18	17	16	16	15
Deutschland insgesamt	2	2	2	3	3	24	22	20	21	23	38	35	37	37	38	23	24	25	25	23	13	17	16	15	12

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

Darstellung 7.4: Beurteilung der Ertragslage* (im abgelaufenen Geschäftsjahr) 2002 bis 2005 (Anteil an Betrieben in Prozent)



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

7.2 Regionale Umsatzverteilung

Der Anteil der Betriebe mit Export⁵² an allen Betrieben im Freistaat ist zwischen 2004 und 2005 um einen Prozentpunkt zurückgegangen. Diese Entwicklung ist hauptsächlich auf Kleinst- und Kleinbetriebe zurückzuführen, von denen im Vergleich zum Vorjahr etwas weniger im Export aktiv waren. Ein in den vergangenen Jahren deutlich steigender Anteil der exportierenden Betriebe findet sich dagegen in der Betriebsgröße zwischen 20 und 99 Mitarbeitern: Von 20 Prozent im Jahr 2003 stieg dieser Anteil auf 31 Prozent (2005) an. Für die Betriebsgröße zwischen 100 bis 499 Beschäftigten hat sich die Exportbeteiligung nach dem zwischenzeitlichen Rückgang im Jahr 2003 wieder stabilisiert (vgl. Darstellung 7.5).

In Betrieben des Wirtschaftszweigs Handel und Reparatur nahm der Anteil gegenüber dem Vorjahr deutlich zu, auch im Produzierenden Gewerbe ist seit 2003 ein ansteigender Trend zu verzeichnen. Eine nach wie vor geringe Exportorientierung weisen Dienstleistungen im engeren Sinne auf.

Darstellung 7.5: Anteil der Betriebe mit Export an allen Betrieben 2005 (alle Betriebe mit Umsatz; Angaben in Prozent)

	Anteil der Betriebe mit Export an allen Betrieben				
	2001	2002	2003	2004	2005
Handel und Reparatur	17	13	15	14	20
Produzierendes Gewerbe	13	15	14	16	17
Dienstleistungen im engeren Sinne	7	9	6	11	7
1 bis 4 Beschäftigte	6	7	8	9	7
5 bis 19	12	12	9	14	13
20 bis 99	23	23	20	24	31
100 bis 499	47	48	43	49	49
ab 500	72	75	67	58	68
Nordbayern	8	10	8	9	9
Südbayern	13	13	13	16	16
Bayern insgesamt	11	12	10	13	12
Alte Bundesländer	10	11	11	12	12
Neue Bundesländer	5	6	6	7	7
Deutschland insgesamt	9	10	10	11	11

⁵² Die Ergebnisse zum Export beziehen sich nur auf diejenigen Betriebe, für die sich das Geschäftsvolumen über den Umsatz definiert. Dies trifft auf 79 Prozent der 1.167 befragten Betriebe zu. Der Rest verteilt sich auf Nichterwerbsorganisationen, Gebietskörperschaften/Ämter (wo das Haushaltsvolumen das Geschäftsvolumen definiert), Banken/Kreditinstitute (Bilanzsumme) bzw. Versicherungen (Beitragssumme).

Laut Befragung 2006 wurden rund 79 Prozent des Umsatzes aller bayerischen Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2005 im Inland erwirtschaftet (vgl. Darstellung 7.6). Mit 83 Prozent ist der Anteil des Inlandsumsatzes in Nordbayern höher als in den südbayerischen Betrieben (75%). Dieser Unterschied ist zu einem wesentlichen Teil darauf zurückzuführen, dass in Südbayern der Anteil des Umsatzes in den alten Bundesländern deutlich zurückging: Von 78 Prozent im Jahr 2003 sank dieser Anteil auf 70 Prozent (2005).

Auffällig ist, dass der bei weitem größte Teil des Auslandsumsatzes mit dem EU-(15)-Ausland und dem sonstigen Ausland stattfindet. Auch im Jahr nach der EU-Osterweiterung entfielen dagegen trotz der grenznahen Lage Bayerns nur⁵³ rund zwei Prozent des Umsatzes von bayerischen Betrieben auf die EU-Beitrittsländer.

Darstellung 7.6: Regionale Verteilung des Umsatzes der bayerischen Betriebe 2002 bis 2005 (Anteile an Betrieben mit Umsatz; Angaben in Prozent)

	Alte Bundesländer			Neue Bundesländer (einschl. Berlin)			EU-Ausland			EU-Beitritt*			übriges Ausland		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Nordbayern	74	76	76	7	6	7	9	9	9	2	2	2	8	7	6
Südbayern	78	73	70	5	7	5	8	11	11	1	2	2	7	7	11
Bayern insgesamt	76	74	73	6	7	6	9	10	10	2	2	2	8	7	9
Alte Bundesländer	75	71	72	8	9	8	8	10	10	2	2	2	7	9	8
Neue Bundesländer	16	16	18	76	75	73	3	4	4	1	1	2	3	3	3
Deutschland insgesamt	69	65	66	15	16	15	8	9	9	1	2	2	7	8	8

* EU-Beitrittsländer: Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern.

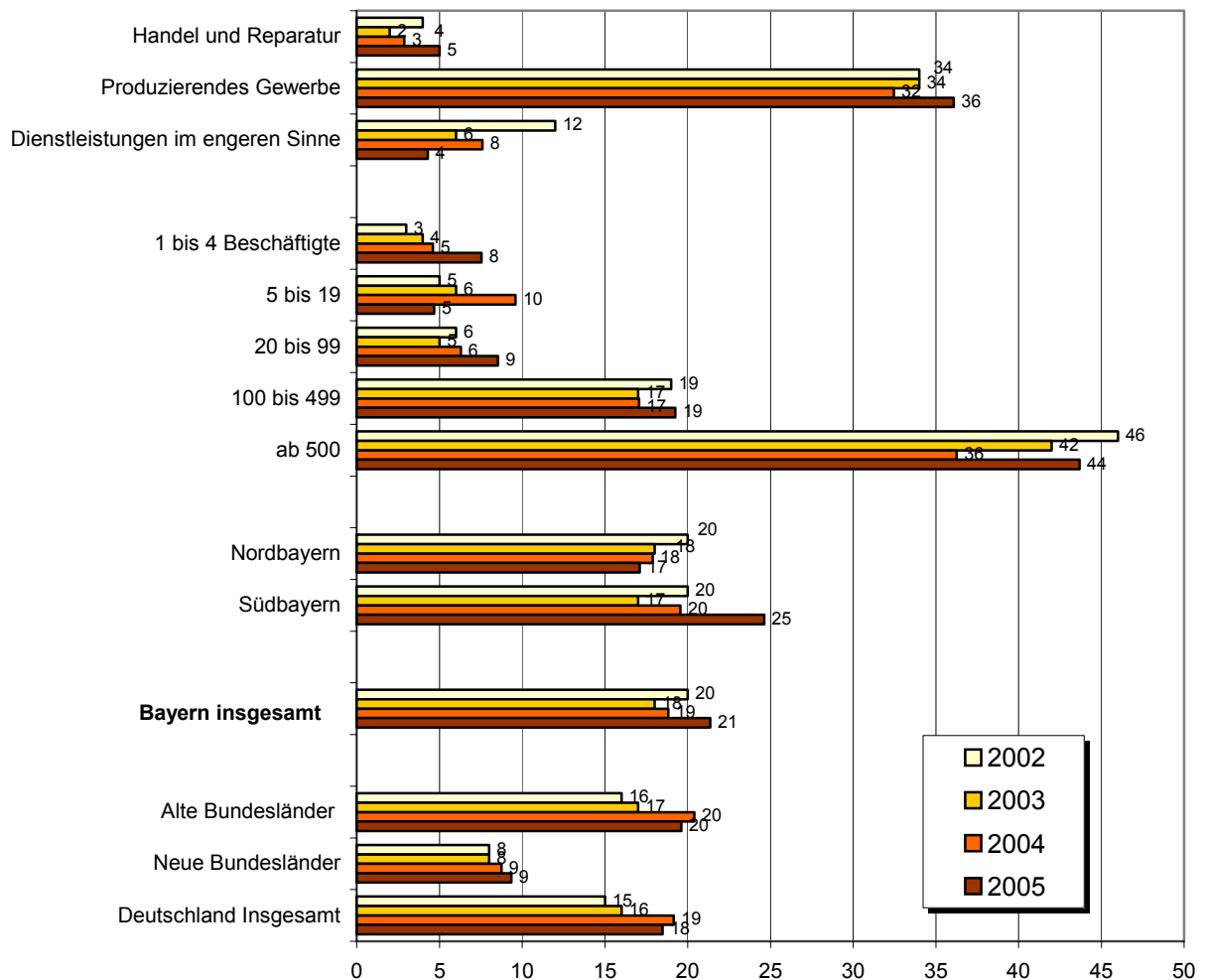
Der rückläufige Anteil des Inlandsumsatzes in den südbayerischen Betrieben verlief vor allem zugunsten des Exports ins übrige Ausland, der in Südbayern seit dem Jahr 2003 stark anstieg (von 7 auf 11 %; vgl. Darstellung 7.7). Dagegen nahm der Exportanteil in den nordbayerischen Betrieben gegenüber den Vorjahren nochmals geringfügig ab und liegt mit 17 Prozent signifikant unter dem südbayerischen Wert. Insbesondere hinsichtlich des Umsatzanteils außerhalb der EU-25 sind deutliche Unterschiede auszumachen.

⁵³ Allerdings sind dies rund zehn Prozent des Exports; ein Wert, der auch demjenigen in der Außenhandelsstatistik für 2006 entspricht (vgl. Steinfeldt 2007). In der Außenhandelsstatistik ist der Anteil des Exports nach außerhalb Europas am Gesamtexport mit knapp 27 Prozent niedriger als der Wert im Panel.

Mit einem Anteil von 21 Prozent liegt der Exportanteil der bayerischen Betriebe im Gegensatz zum Vorjahr wieder deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt. Nach Baden-Württemberg weist der Freistaat im IAB-Betriebspanel die zweithöchste Exportquote der deutschen Bundesländer auf (vgl. Fischer u. a. 2007, S. 12).

Mit Ausnahme der Betriebe mit fünf bis 19 Beschäftigten ist der Exportanteil am Umsatz zwischen 2004 und 2005 in allen Betriebsgrößenklassen gestiegen. Auffällig ist, wenn auch auf niedrigem Niveau, die Zunahme bei den Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten. Deutlich gesunken ist die Bedeutung des Auslandsumsatzes im Bereich der Dienstleistungen im engeren Sinne. Im Produzierenden Gewerbe lag die Exportquote mit 36 Prozent im Jahr 2005 um vier Prozentpunkte über dem Vorjahreswert und auch über dem Niveau der Jahre 2002 und 2003.

Darstellung 7.7: Exportanteil des Umsatzes der bayerischen Betriebe (Angaben in Prozent; nur Betriebe mit Umsatz)

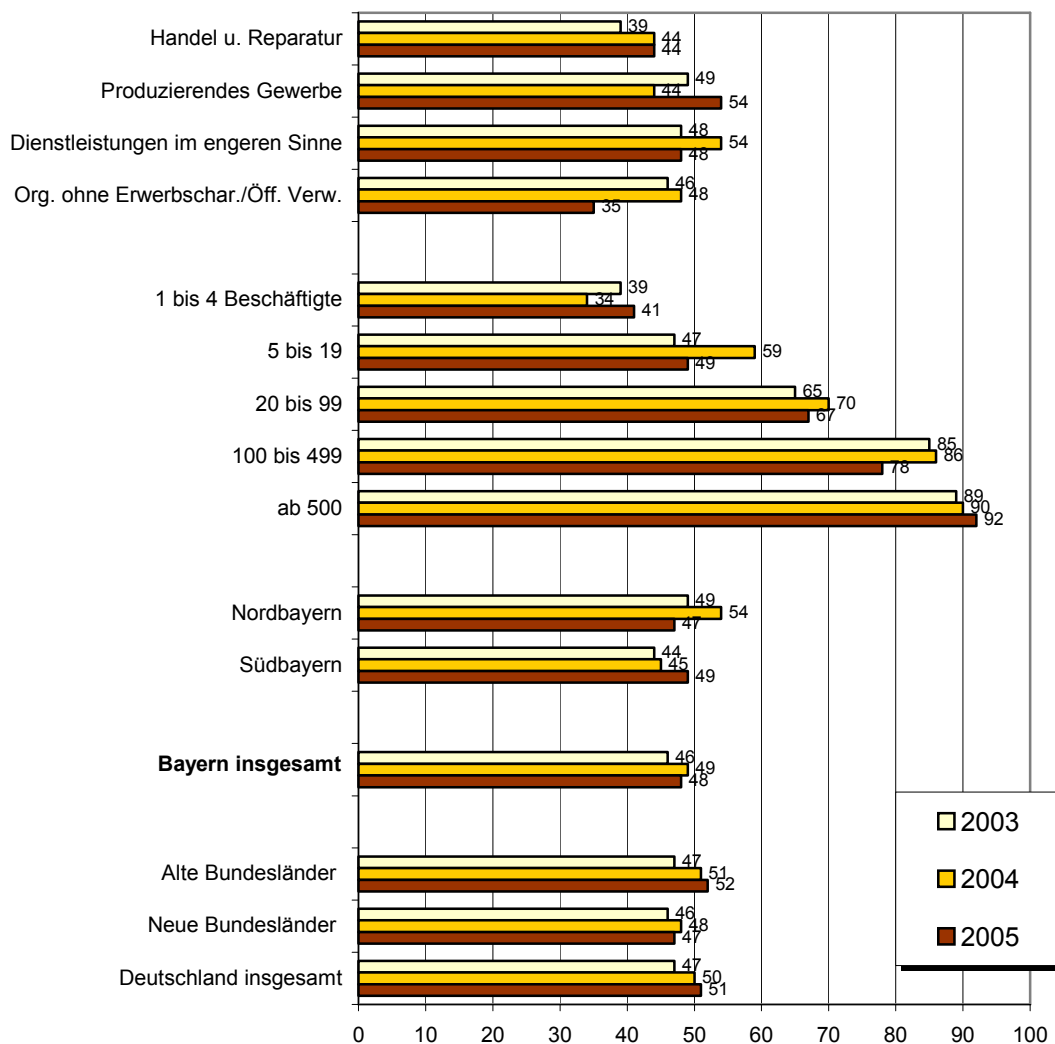


7.3 Investitionen

Mit 48 Prozent ist der Anteil der bayerischen Betriebe mit Investitionen im Jahr 2005 gegenüber dem Vorjahr entgegen dem Bundestrend leicht gesunken. In Nordbayern ist nach der erhöhten Investitionstätigkeit im Vorjahr wieder ein starker Rückgang auf 47 Prozent zu verzeichnen, in Südbayern dagegen ein leichter Zuwachs (vgl. Darstellung 7.8).

Eine Zunahme des Anteils der Betriebe mit Investitionen war einzig im Produzierenden Gewerbe (von 44 auf 54 %) zu verzeichnen. Besonders stark ging dieser Anteil im Bereich der Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung zurück.

Darstellung 7.8: Betriebe mit Investitionen 2003 bis 2005 (Anteil an allen Betrieben; Angaben in Prozent)



Eine rückläufige Investitionstätigkeit zwischen 2004 und 2005 ist für Betriebe mit zwischen fünf und 499 Mitarbeitern zu beobachten. Von den ganz kleinen und ganz großen Betrieben tätigte dagegen jeweils ein im Vergleich zum Vorjahr größerer Anteil Investitionen. Besonders auffällig ist die Entwicklung bei den Betrieben mit zwischen 100 und 499 Mitarbeitern. Lag der Anteil der Betriebe mit Investitionen in dieser Betriebsgröße in den Jahren 2001 bis 2004 bei leicht über 85 Prozent, so ist aktuell ein starker Rückgang auf 78 Prozent zu verzeichnen. Dagegen ist die Abnahme in der Betriebsgröße zwischen fünf und 19 Beschäftigten in der langfristigen Betrachtung eher als „Normalisierung“ zu interpretieren: Gegenüber den Jahren 2001 bis 2003, in denen der Anteil der Betriebe mit Investitionen bei 50 Prozent und weniger lag, ist nach dem vorübergehenden deutlichen Anstieg des Jahres 2004 wieder ein Rückgang auf das vorherige Niveau zu beobachten.

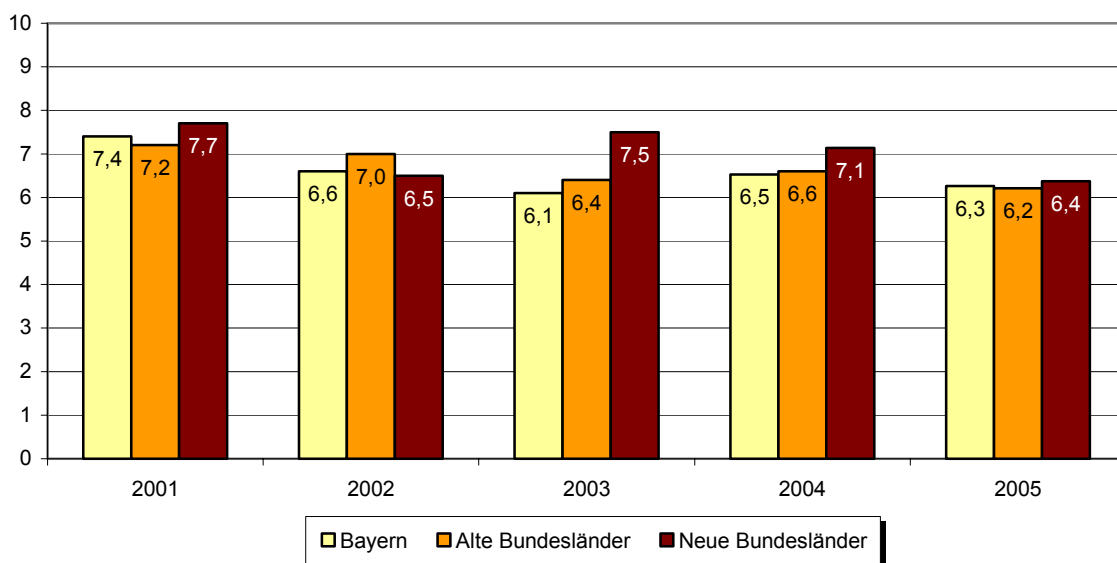
Darstellung 7.9: Investitionen 2004 und 2005 (Anteil an Betrieben mit Investitionen; Mehrfachnennungen, Angaben in Prozent)

	Von den Betrieben mit Investitionen investierten in ...							
	Grundstücke/ Gebäude		Kommunikations- technik/ Daten- verarbeitung		Produktions- anlagen/ Betriebs- ausstattung		Verkehrsmittel/ Transport- systeme	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Handel u. Reparatur	17	17	78	75	53	61	37	45
Produzierendes Gewerbe	17	15	70	65	70	74	39	36
Dienstleistungen im engeren Sinne	14	14	71	82	58	55	28	17
Org. ohne Erwerbschar./ Öff. Verw.	37	25	83	86	55	68	13	22
1 bis 4 Beschäftigte	16	11	62	74	52	54	31	20
5 bis 19	15	15	73	73	58	66	29	33
20 bis 99	21	21	81	80	71	66	43	38
100 bis 499	36	40	93	90	79	74	39	33
ab 500	59	56	96	92	88	89	46	45
Nordbayern	22	17	72	78	65	67	36	37
Südbayern	12	13	71	73	53	58	28	22
Bayern insgesamt	17	15	71	75	59	62	32	29
Alte Bundesländer	14	13	70	71	58	60	30	29
Neue Bundesländer	17	20	59	59	56	54	33	32
Deutschland insgesamt	15	15	68	69	58	59	31	29

Darstellung 7.9 gibt die Investitionszwecke der Betriebe wieder. Der Schwerpunkt liegt nach wie vor auf den Investitionen in den Bereichen Kommunikationstechnik/Datenverarbeitung (75 Prozent aller Betriebe mit Investitionen) sowie Produktionsanlagen/Betriebsausstattung (62 Prozent). Beiden genannten Bereichen kommt in Bayern und dabei vor allem in Nordbayern, eine deutlich größere Bedeutung zu als im Bundesdurchschnitt. Rückläufig waren dagegen die Anteile der Investitionen in Grundstücke/Gebäude sowie in Verkehrsmittel und Transportsysteme.

Dem insgesamt rückläufigen Anteil investierender Betriebe entsprechend war für 2005 gegenüber dem Vorjahr ein Rückgang der Investitionssumme je Beschäftigten festzustellen. In der langfristigen Betrachtung sank der Wert für Bayern von 7,4 Tsd. Euro im Jahr 2001 auf 6,3 Tsd. Euro im Jahr 2005. Im Gegensatz zu den Vorjahren waren dabei nur noch geringfügige Unterschiede zwischen Bayern und den Alten bzw. den Neuen Bundesländern zu beobachten (vgl. Darstellung 7.10).

Darstellung 7.10: Investitionsintensität 2001 bis 2005 (Investitionen in Tsd. Euro je Beschäftigten)

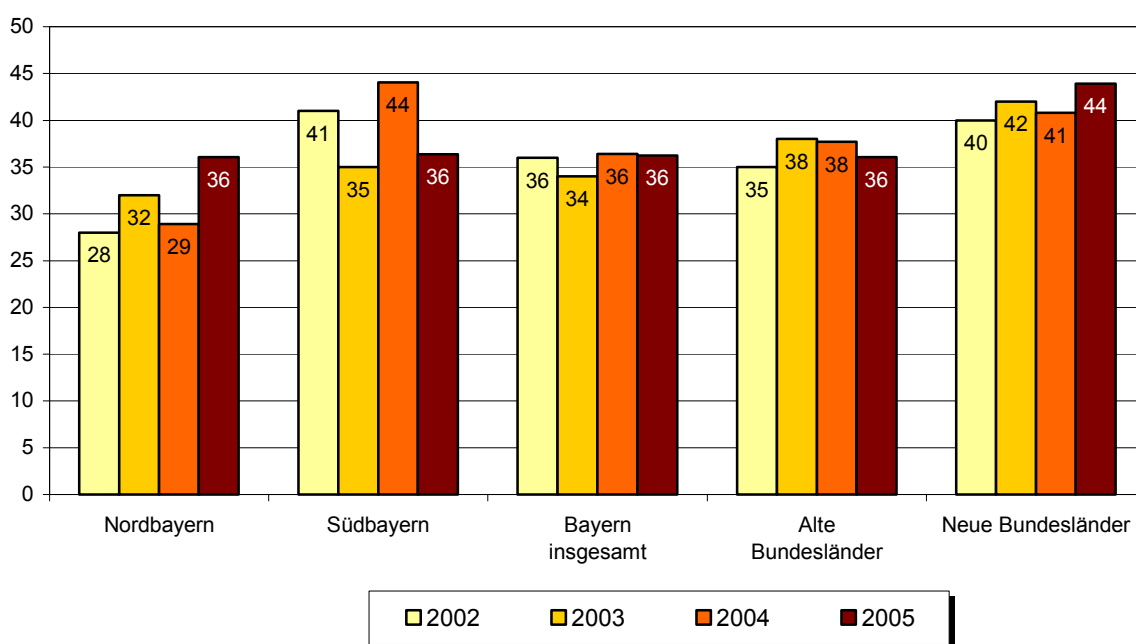


Nach einem Anstieg der Investitionsintensität zwischen 2003 und 2004 (vgl. Böhme u. a. 2006) kam es in Bayern ebenso wie in den Alten Bundesländern zu einer Stagnation bzw. zu einem Rückgang. Die hochgerechnete Investitionssumme in den bayerischen Betrieben lag mit 33 Mrd. Euro um rund fünf Prozent unter dem Vorjahr. Gleiches gilt auch, wenn man die Investitionssumme je Betrieb betrachtet. Von 106 Tsd. Euro sank der Wert im Freistaat auf 101 Tsd. Euro. Besonders stark fiel der Rückgang in den nordbayerischen Betrieben aus, in Südbayern blieben dagegen sowohl die Investitionssumme insgesamt als auch die Investitionen je Betrieb nahezu konstant (vgl. Darstellung 7.11).

Darstellung 7.11: Investitionen 2005 (alle Betriebe mit Investitionen)

	Investitionen 2005		
	Je Beschäftigten	Anteil der Erweiterungs- investitionen	Anteil Investitionen in Informations- technik
	Tsd. Euro	Prozent	Prozent
Handel und Reparatur	3	45	12
Produzierendes Gewerbe	8	33	9
Dienstleistungen im engeren Sinne	6	38	15
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	7	36	14
1 bis 4 Beschäftigte	4	36	14
5 bis 19	4	37	8
20 bis 99	6	30	11
100 bis 499	7	45	14
ab 500 Beschäftigte	10	34	12
Nordbayern	7	36	11
Südbayern	6	36	12
Bayern insgesamt	6	36	12
Alte Bundesländer	6	36	12
Neue Bundesländer	6	44	8
Deutschland insgesamt	6	37	11

Darstellung 7.12: Anteile der Erweiterungsinvestitionen am Investitionsvolumen der Betriebe 2002 bis 2005 (Angaben in Prozent)



Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen am gesamten Investitionsvolumen glich sich 2005 zwischen Nord- und Südbayern wieder an und liegt somit am aktuellen Rand mit 36 Prozent genau im Durchschnitt der Alten Bundesländer. In den Jahren zuvor – insbesondere 2002 und 2004 – waren die Anteile der Erweiterungsinvestitionen in Südbayern deutlich höher als der nordbayerische Wert (vgl. Darstellung 7.12).

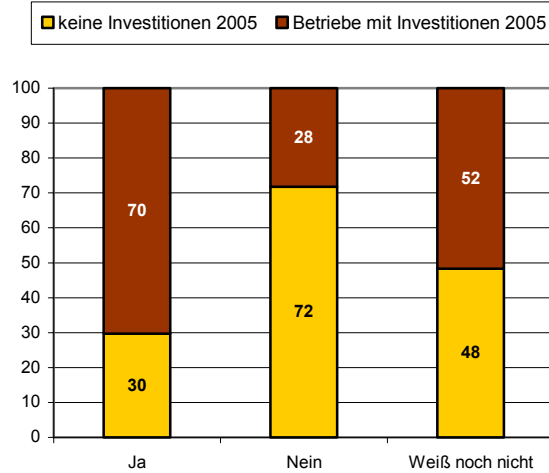
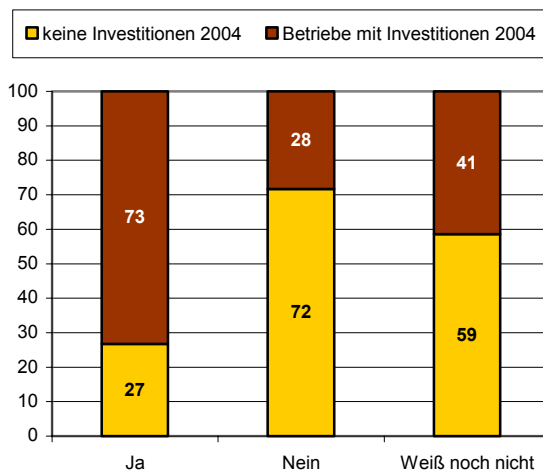
Da die Befragung für das IAB-Betriebspanel Mitte des Jahres durchgeführt wird, sind noch keine Angaben für das jeweils laufende Jahr möglich. Gefragt wird daher auch nach den Investitionserwartungen für das ganze Jahr 2006.

Die Gegenüberstellung der Betriebe mit vorgesehenen Investitionen und denjenigen mit tatsächlich im Folgejahr realisierten Investitionen zeigt eine verhältnismäßig hohe Übereinstimmung. Sowohl in 2003/2004 als auch 2004/2005 haben etwa 70 Prozent der Betriebe, die angaben, Investitionen zu planen, solche auch durchgeführt.

Darstellung 7.13: Anteil der Betriebe mit geplanten Investitionen vs. Betriebe mit realisierten Investitionen (Angaben in Prozent)

Für das Jahr 2004 geplante Investitionen und realisierte Investitionen (aus der Befragung 2005)

Für das Jahr 2005 geplante Investitionen und realisierte Investitionen (aus der Befragung 2006)



"Sind für das Jahr 2004 Investitionen vorgesehen?"

"Sind für das Jahr 2005 Investitionen vorgesehen?"

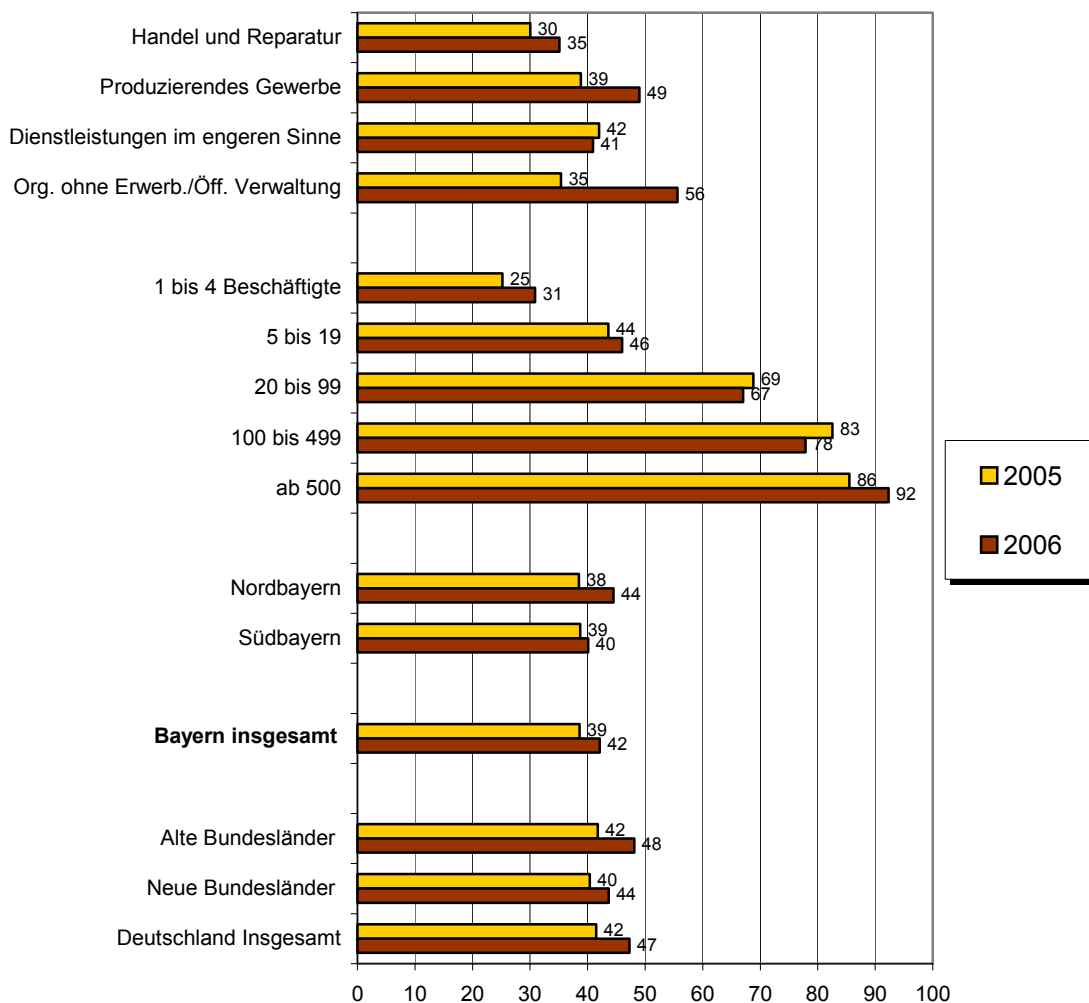
Auch wenn es sich bei diesen Angaben um einen relativ „weichen“ Indikator handelt (denn es sind keine realisierten, sondern voraussichtliche Investitionen, nach denen gefragt wird), sind doch einige Tendenzaussagen bezüglich der Investitionsentwicklung im Jahr 2006 möglich.

Darstellung 7.14 zeigt die Ergebnisse der Frage „Sind für das Jahr 2006 Investitionen vorgesehen?“ in Gegenüberstellung zu der entsprechenden Frage aus der Vorjahresbefragung.

Zum Befragungszeitpunkt Mitte 2006 geben 42 Prozent der befragten bayerischen Betriebe an, für das laufende Jahr Investitionen geplant zu haben. Trotz eines leichten Anstiegs gegenüber der entsprechenden Frage in der Vorjahresbefragung bleibt der bayerische Wert aber damit deutlich hinter dem Bundesdurchschnitt (47 %) zurück (vgl. Darstellung 7.14).

Einen besonders hohen Anteil an vorgesehenen Investitionen für das Jahr 2006 weist in Bayern neben dem Produzierenden Gewerbe (49 %) der Bereich der Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung (56 %) auf. Dies lässt sich – mit aller gebotenen Vorsicht – als ein Hinweis darauf interpretieren, dass in Betrieben ohne Erwerbszweck bzw. der öffentlichen Verwaltung die Investitionstätigkeit nach dem starken Rückgang des Jahres 2005 am aktuellen Rand wieder zugenommen hat.

Darstellung 7.14: Anteil der Betriebe mit geplanten Investitionen zum Befragungszeitpunkt 2005* und 2006 (Angaben in Prozent)



* aus der Befragung 2005

Diejenigen Betriebe mit geplanten Investitionen wurden weiter gefragt: „Welche Entwicklung der Investitionen erwarten Sie für das Jahr 2006 im Vergleich zu 2005?“ (vgl. Darstellung 7.15). Mehr als die Hälfte (55 %) der Betriebe mit Investitionen hatte solche sowohl in 2005 vorgenommen als auch in 2006 geplant⁵⁴, und konnte so die Entwicklung zwischen den beiden Jahren einschätzen. Von den Betrieben mit Investitionen in beiden Jahren erwartet in Bayern mit 22 Prozent ein etwas höherer Anteil eine Zunahme der Investitionen als im bundesdeutschen Durchschnitt (19 %) ⁵⁵. In der Tendenz ist dieser Anteil in Großbetrieben höher als in kleineren Betrieben.

Darstellung 7.15: Investitionsentwicklung 2005 bis 2006 (Anteile an den Betrieben mit Investitionen 2005 oder 2006; Angaben in Prozent)

	Betriebe mit Investitionen...					
	nur 2005	nur 2006	2005 <u>und</u> 2006	darunter erwarten:		
				eher Zunahme	etwa gleich	eher Abnahme
unter 100 Beschäftigte	28	18	54	22	17	15
über 100 Beschäftigte	7	8	85	29	42	15
Nordbayern	26	21	54	24	18	12
Südbayern	29	15	56	21	17	18
Bayern insgesamt	28	18	55	22	17	15
Alte Bundesländer	24	18	59	20	24	15
Neue Bundesländer	26	20	54	16	22	16
Deutschland insgesamt	24	18	58	19	24	15

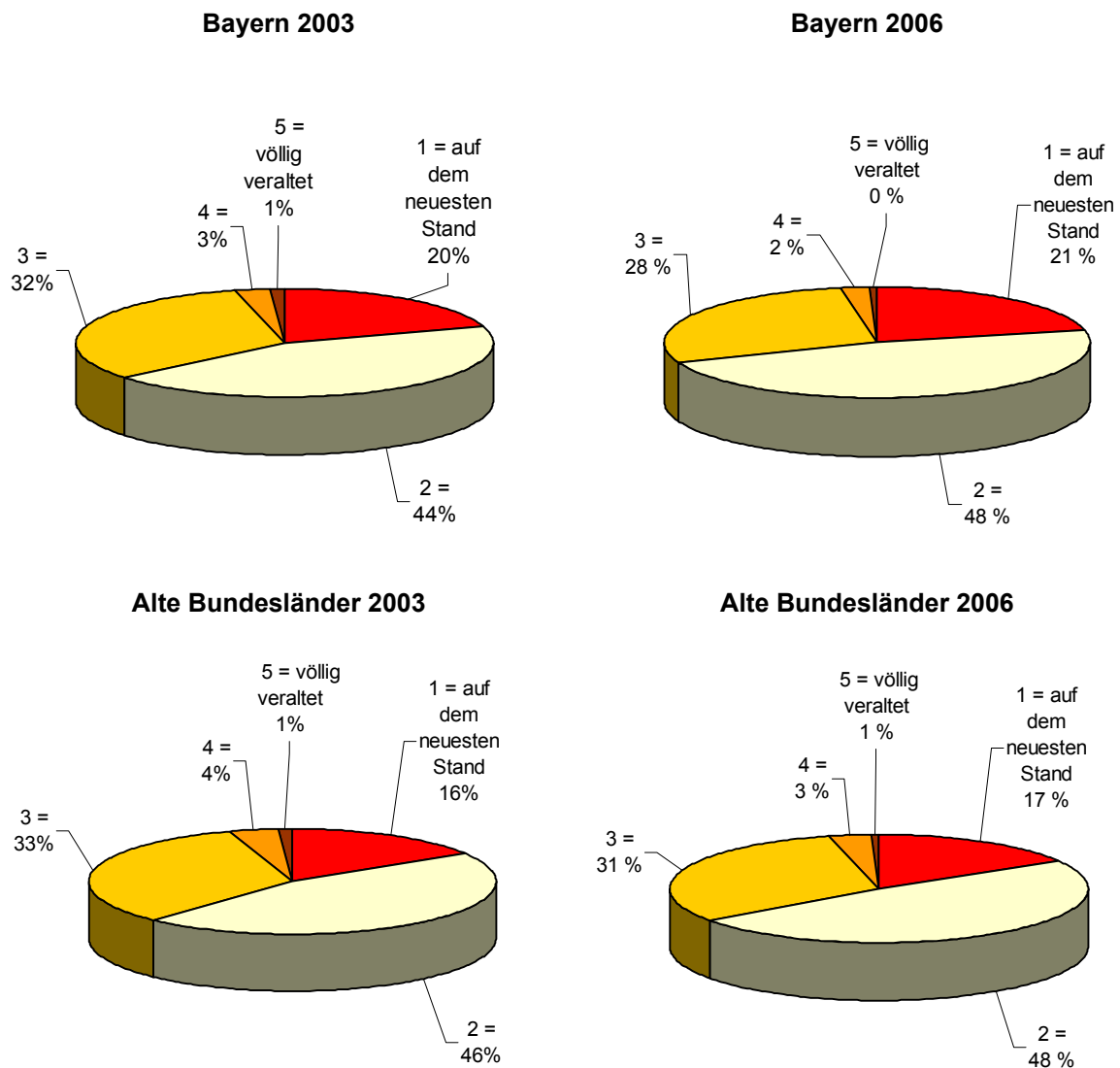
7.4 Technischer Stand der Anlagen

Der technische Stand der Anlagen wird von den bayerischen Betrieben nach wie vor besser bewertet als im Durchschnitt der Alten Bundesländer. Der Anteil der Betriebe, die ihre Anlagen als auf dem neuesten technischen Stand bezeichnen, ist gegenüber dem Vorjahr geringfügig gestiegen (von 20 auf 21 %), gegenüber den Alten Bundesländern bleibt der „Modernitätsvorsprung“ somit weiterhin erhalten. Auch der Anteil der zweithöchsten Kategorie nahm zwischen 2003 und 2006 von 44 auf 48 Prozent deutlich zu; dagegen sank der Anteil der Betriebe mit einem eher bis völlig veralteten technischen Stand der Anlagen (vgl. Darstellung 7.16).

⁵⁴ Interessant ist dabei auch, dass der Anteil der Betriebe mit Investitionen in beiden Jahren im Produzierenden Gewerbe mit 68 Prozent besonders hoch ist.

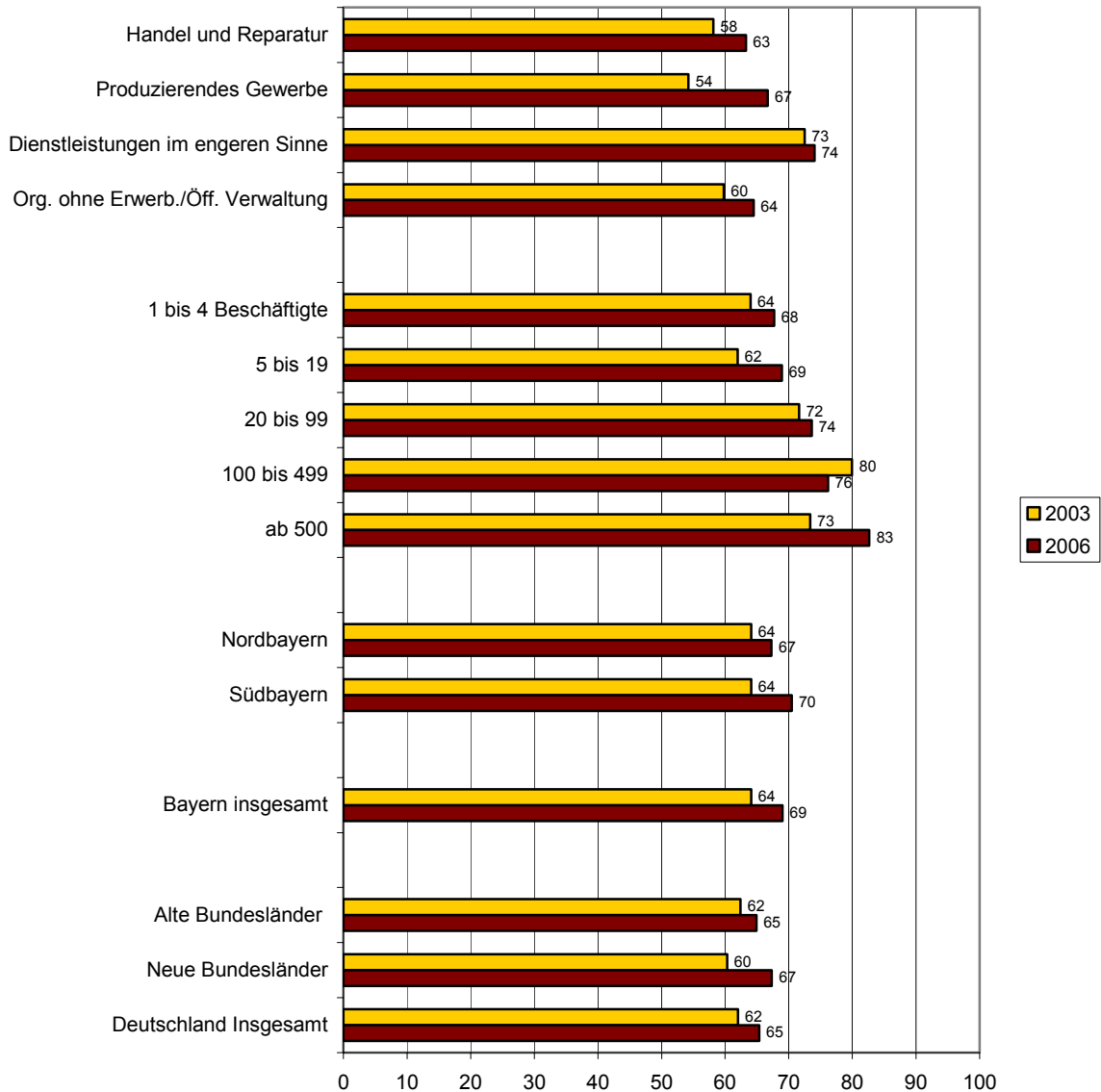
⁵⁵ Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass sich der Anteil in Bayern auf eine etwas niedrigere Grundgesamtheit an Betrieben (nur solche mit Investitionen 2005 und 2006) bezieht als in Deutschland.

Darstellung 7.16: Eigeneinschätzung des technischen Standes der Anlagen 2003 und 2006 (Angaben in Prozent)



Darstellung 7.17 gibt bezüglich der Frage nach dem technischen Stand der Anlagen den zusammengenommenen Anteil der beiden besten Kategorien wieder. In allen bayerischen Betrieben beträgt dieser Anteil im Jahr 2006 69 Prozent. Ein besonders starker Anstieg an Betrieben mit vergleichsweise modernen Anlagen ist zwischen 2003 und 2006, ausgehend von einem niedrigen Niveau, im Produzierenden Gewerbe zu beobachten. Dies ist auf die in diesem Wirtschaftszweig in den letzten Jahren hohe Investitionstätigkeit zurückzuführen.

Darstellung 7.17: Eigeneinschätzung des technischen Standes der Anlagen 2003 und 2006 (Anteile „1=auf dem neuesten Stand“ und „2“; Angaben in Prozent)



7.5 Zusammenfassung

- Zum Befragungszeitpunkt Mitte 2006 erwarteten die befragten bayerischen Betriebe für das Jahr 2006 eine Zunahme des Umsatzes um knapp drei Prozent gegenüber dem Vorjahr (von 677 auf 694 Mrd. Euro). Dies entspricht einer erwarteten Steigerung des Pro-Kopf-Umsatzes von einem Prozent. Eine deutliche Zunahme des Umsatzes erwarten vor allem Betriebe des Produzierenden Gewerbes und mittelgroße Betriebe mit zwischen fünf und 99 Beschäftigten.
- Die errechnete (erwartete) Bruttowertschöpfung je Beschäftigten in Bayern lag für 2005 bei 63 Tsd. Euro. Mit einer Zunahme um +2 Tsd. Euro gegenüber dem Vorjahr hat sich somit der zwischen 2002 und 2004 rückläufige Trend umgekehrt. Erfreulich ist besonders die Entwicklung in Nordbayern, wo die Bruttowertschöpfung nach dem Einbruch zwischen 2002 und 2004 wieder zunahm.
- Die Beurteilung der Ertragslage für das vorherige Geschäftsjahr erweist sich in der Befragung 2006 als relativ stabil. Die Anteile der bayerischen Betriebe mit sehr guter bzw. mit guter Ertragslage blieben gegenüber dem Vorjahr konstant. Als erfreuliche Tendenz setzte sich allerdings auch in der diesjährigen Befragung die kontinuierliche Abnahme der Betriebe mit einer „mangelhaften“ Ertragslage fort.
- Ein deutlich positiver Trend der Ertragslage zeigt sich in den Branchen Handel und Reparatur sowie im Produzierenden Gewerbe. Im Dienstleistungsbereich setzte sich dagegen der negative Trend der Vorjahre fort. Ein zunehmend wachsender Anteil in diesem Wirtschaftszweig schätzt die Ertragslage als nur ausreichend oder mangelhaft ein.
- Der Anteil der Betriebe mit Export im Freistaat ist zwischen 2004 und 2005 um einen Prozentpunkt zurückgegangen. Diese Entwicklung ist hauptsächlich auf Kleinst- und Kleinbetriebe zurückzuführen, von denen im Vergleich zum Vorjahr etwas weniger im Export aktiv waren. Ein in den vergangenen Jahren deutlich steigender Anteil der exportierenden Betriebe findet sich dagegen in der Betriebsgröße zwischen 20 und 99 Mitarbeitern.
- Mit einem Anteil von 21 Prozent liegt der Exportanteil der bayerischen Betriebe im Gegensatz zum Vorjahr wieder deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt. Vor allem der Export der südbayerischen Betriebe nahm zwischen 2003 und 2005 deutlich zu, dagegen ging der Exportanteil in den nordbayerischen Betrieben gegenüber den Vorjahren nochmals geringfügig zurück.
- Der Anteil der bayerischen Betriebe, die Investitionen tätigten, ist mit 48 Prozent (2005) gegenüber dem Vorjahr entgegen dem Bundestrend leicht gesunken. In Nordbayern ist nach der erhöhten Investitionstätigkeit im Vorjahr wieder ein starker Rückgang auf 47 Prozent zu verzeichnen, in Südbayern dagegen ein leichter

Zuwachs. Dem insgesamt rückläufigen Anteil investierender Betriebe entsprechend war für 2005 gegenüber dem Vorjahr ein Rückgang der Investitionssumme je Beschäftigten festzustellen. In der langfristigen Betrachtung sank der Wert für Bayern von 7,4 Tsd. Euro im Jahr 2001 auf 6,3 Tsd. Euro im Jahr 2005.

- Der Schwerpunkt der Investitionen liegt nach wie vor auf den Investitionen in den Bereichen Kommunikationstechnik/Datenverarbeitung (75 Prozent aller Betriebe mit Investitionen) sowie Produktionsanlagen/Betriebsausstattung (62 Prozent). Beiden genannten Bereichen kommt in Bayern und dabei vor allem in Nordbayern, eine deutlich größere Bedeutung zu als im Bundesdurchschnitt. Rückläufig waren dagegen die Anteile der Investitionen in Grundstücke/Gebäude sowie in Verkehrsmittel und Transportsysteme.
- Zum Befragungszeitpunkt Mitte 2006 geben 42 Prozent der befragten bayerischen Betriebe an, für das laufende Jahr Investitionen geplant zu haben. Trotz eines leichten Anstiegs gegenüber der entsprechenden Frage in der Vorjahresbefragung bleibt der bayerische Wert aber damit deutlich hinter dem Bundesdurchschnitt (47 %) zurück.
- Der technische Stand der Anlagen wird von den bayerischen Betrieben nach wie vor besser bewertet als im Durchschnitt der Alten Bundesländer. Der Anteil der Betriebe, die ihre Anlagen als „auf dem neuesten technischen Stand bezeichnen“, ist gegenüber dem Vorjahr geringfügig gestiegen. Gegenüber den Alten Bundesländern bleibt der „Modernitätsvorsprung“ somit weiterhin erhalten. Ein besonders starker Anstieg an Betrieben mit vergleichsweise modernen Anlagen ist zwischen 2003 und 2006, ausgehend von einem niedrigen Niveau, im Produzierenden Gewerbe zu beobachten.

8. Standortbewertung

Als ein Schwerpunkt in der Befragung 2006 wurden die Betriebe um eine Einschätzung von Standortfaktoren gebeten. Bezüglich einer vorgegebenen Liste von Standortfaktoren wurde nach der Bedeutung jedes einzelnen Aspekts für den eigenen Betriebsstandort und in einer weiteren Frage nach der jeweils zugehörigen Bewertung in Schulnoten gefragt.

Die abgefragten Standortaspekte lassen sich in dabei vier „Bündel“ einteilen (vgl. Fischer u. a. 2007, S. 32):

- Wirtschaftsbeziehungen: Nähe zu Kunden, Nähe zu Lieferanten, Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren bzw. Hochschulen, Zusammenarbeit mit Behörden
- Fachkräfte und Arbeitsmarkt: Qualität des Fachkräfteangebots, Attraktivität für Arbeitskräfte
- Infrastruktur: Verfügbarkeit von Gewerbeflächen, Überregionale Verkehrsanbindung
- Produktionsfaktorkosten und Steuern: Regionales Lohnniveau, Preisniveau von Gewerbeflächen bzw. Büro- und Ladenmieten, Preisniveau für Energie und Wasser, Kommunale Steuern.

Alle Angaben dieses Kapitels beziehen sich nur auf privatwirtschaftliche Betriebe, d. h. solche mit Umsatz bzw. im Fall von Betrieben im Kredit- und Versicherungsgewerbe mit Beitrags- oder Bilanzsumme. Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen über ein Haushaltsvolumen definieren⁵⁶, werden aus den Auswertungen ausgeschlossen, da anzunehmen ist, dass dort andere (Standort-)Faktoren (z. B. Bevölkerungsdichte, Altersstruktur der Bevölkerung) im Vordergrund stehen.

8.1 Betriebliche Bedeutung von Standortfaktoren

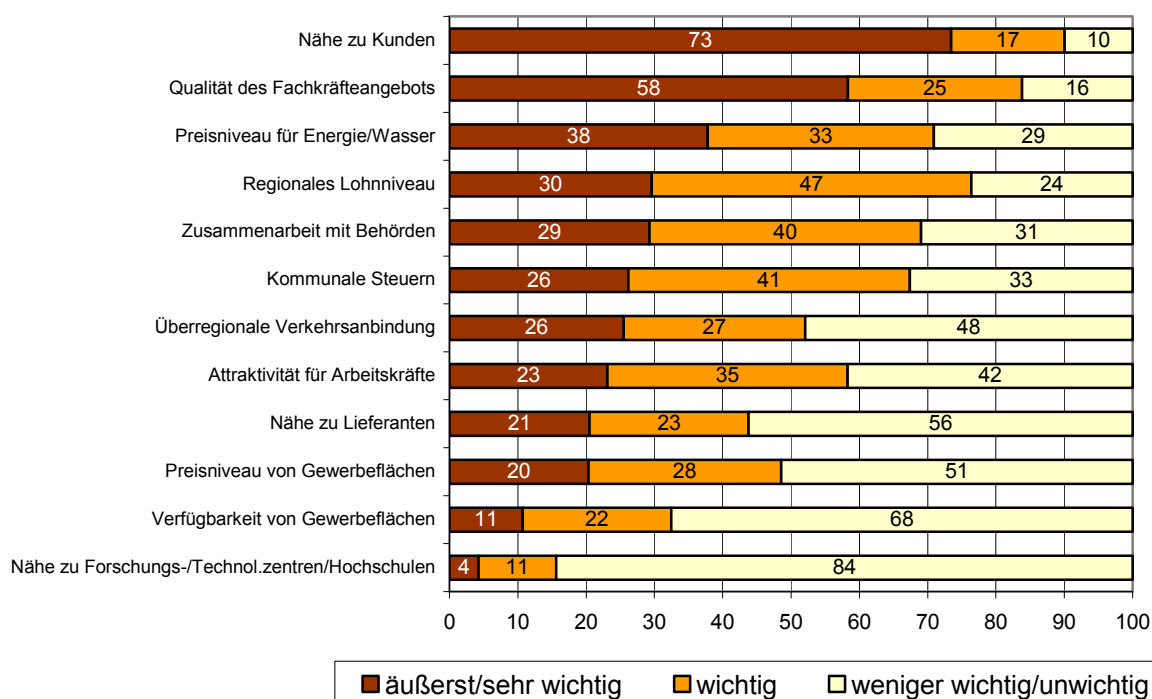
Insgesamt nennen die Betriebe in Bayern anhand der vorgegebenen Liste als besonders wichtige Standortaspekte die Nähe zu Kunden, die Qualität des Fachkräfteangebots, das Preisniveau von Energie und Wasser sowie das regionale Lohnniveau.⁵⁷ Der Faktor, der dagegen nur von einem besonders geringen Anteil der Be-

⁵⁶ Dies betrifft in erster Linie Betriebe bzw. Dienststellen der öffentlichen Verwaltung, Interessenvertretungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie einen Teil der Einrichtungen in Erziehung/Unterricht und Gesundheits- und Sozialwesen.

⁵⁷ Aufgrund der im westdeutschen Vergleich relativ vielen Kleinstbetriebe ist in vielen dieser Dimensionen im Freistaat keine so gute durchschnittliche Standortbewertung zu erwarten, wie sie der tatsächlichen Attraktivität des Standorts für größere Betriebe entspricht. Auch ist zwischen der Situation in florierenden Bundesländern und Problemländern zu unterscheiden, wo natürlicherweise z. B. die Preise für Gewerbeflächen erheblich niedriger sind.

triebe als äußerst oder sehr wichtig bezeichnet wird, ist vor allem die Nähe zu Forschungseinrichtungen und Hochschulen. Weitere Aspekte, die für die Mehrheit der Betriebe nach Eigenangaben weniger wichtig bzw. unwichtig sind, betreffen die Verfügbarkeit von Gewerbeflächen (68 %), die Nähe zu Lieferanten (56 %) sowie das Preisniveau von Gewerbeflächen (51 %).

Darstellung 8.1: Bedeutung einzelner Faktoren für den eigenen Betriebsstandort (Angaben in Prozent, nur Betriebe mit Umsatz)



Im regionalen Vergleich fällt auf, dass die Bedeutung fast aller Standortfaktoren in Nordbayern höher eingeschätzt wird als in Südbayern. Besonders groß ist der Abstand bei den Kostenfaktoren (regionales Lohnniveau, beim Preisniveau für Energie und Wasser) sowie bei der Bedeutung der Qualität des Fachkräfteangebots und der Attraktivität für Arbeitskräfte (vgl. Darstellung 8.2).

Bei weiterer regionaler Differenzierung fällt Folgendes auf:

- Auf der Ebene der Regierungsbezirke sind die größten Unterschiede für den Standortfaktor „Attraktivität für Arbeitskräfte“ zu beobachten. Eine stark überdurchschnittliche Bedeutung wird bei diesem Aspekt von Betrieben in der Oberpfalz (61) und in Mittelfranken (60) angegeben.
- Die Bedeutung der Qualität des Fachkräfteangebots wird vor allem in Mittel- und Unterfranken als überdurchschnittlich eingeschätzt, weniger wichtig ist dieser Aspekt für schwäbische Betriebe.

- Ebenfalls sehr unterschiedlich ausgeprägt sind „Überregionale Verkehrsanbindung“, „Preisniveau für Energie/Wasser“ und „regionales Lohnniveau“. Auch die Bedeutung dieser Aspekte ist aus Sicht der Betriebe in Mittelfranken und der Oberpfalz am höchsten.
- Kaum regionale Unterschiede gibt es in der Bewertung der Nähe zu Kunden sowie der Nähe zu Lieferanten. Als etwas wichtiger wird dies nur von Betrieben in Schwaben und Niederbayern eingeschätzt.

Darstellung 8.2: Durchschnittliche Bedeutung* einzelner Faktoren** für den eigenen Betriebsstandort (Angaben in Punktwerten, nur Betriebe mit Umsatz)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
Handel und Reparatur	81	42	66	45	17	35	45	49	54	46	48	55
Produzierendes Gewerbe	74	48	68	49	15	31	37	45	57	51	54	60
Dienstleistungen im engeren Sinne	78	26	62	42	14	22	36	39	51	48	48	50
1 bis 4 Beschäftigte	77	34	56	42	11	24	36	40	51	47	49	52
5 bis 19	80	38	70	45	19	30	39	43	53	48	49	55
20 bis 99	70	39	73	50	17	35	42	53	62	55	58	60
100 bis 499	62	35	73	48	25	33	41	54	62	54	57	63
ab 500	62	36	78	59	38	36	39	61	70	61	61	70
Nordbayern	80	35	69	48	16	28	37	46	60	50	51	60
Südbayern	75	37	60	42	15	28	39	40	48	47	49	49
Bayern insgesamt	77	36	64	44	15	28	38	43	53	48	50	54
Alte Bundesländer	75	36	62	39	14	26	39	39	48	47	49	55
Neue Bundesländer	77	39	65	39	16	26	38	43	52	49	51	66
Deutschland Insgesamt	75	36	62	39	14	26	39	40	48	47	49	57

* äußerst wichtig = 100, sehr wichtig = 75, wichtig = 50, weniger wichtig = 25, unwichtig = 0 Punkte.

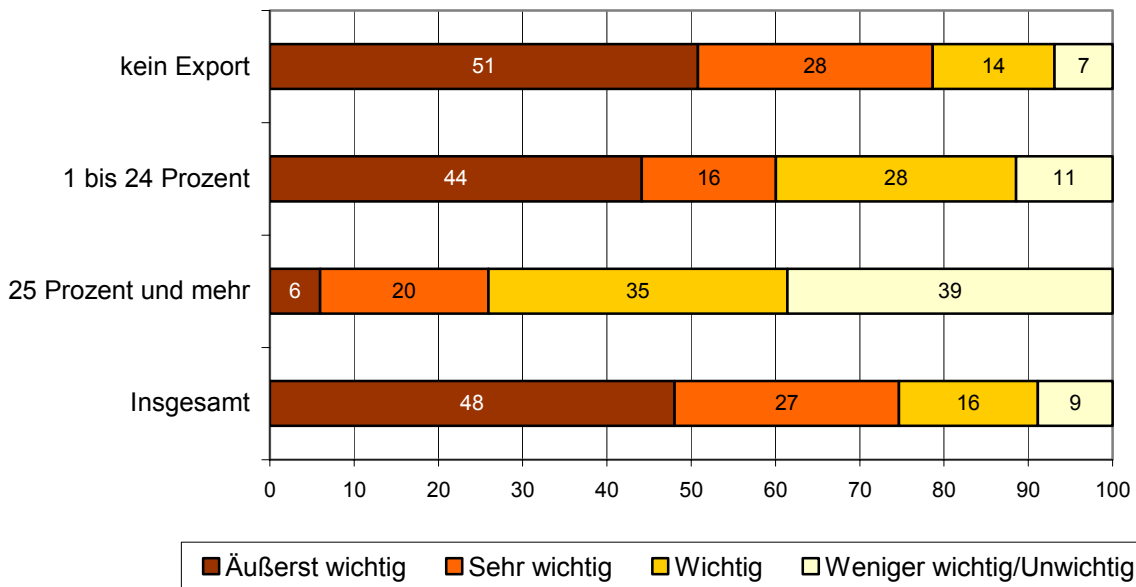
** A Nähe zu Kunden
 B Nähe zu Lieferanten
 C Qualität des Fachkräfteangebots
 D Attraktivität für Arbeitskräfte
 E Nähe zur Forschung
 F Verfügbarkeit von Gewerbeflächen
 G Preisniveau für Gewerbeflächen/Mieten
 H Überregionale Verkehrsanbindung
 I Regionales Lohnniveau
 J Zusammenarbeit mit Behörden
 K Kommunale Steuern
 L Preisniveau für Energie/Wasser

Diese Unterschiede in den Regierungsbezirken sind nicht nur durch die Rahmenbedingungen in der Region beeinflusst, sondern auch durch die abweichenden betrieblichen Strukturen (d. h. vor allem unterschiedliche Betriebsgrößen- und Branchenverteilungen).

In der nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen differenzierten Betrachtung fallen einige deutliche Unterschiede auf, die sich vor allem in Bezug auf die Branche mit den jeweiligen betrieblichen Charakteristika erklären lassen:

- Betriebe des Dienstleistungssektors messen den Standortfaktoren generell eine geringere Bedeutung zu. Besonders stark ausgeprägt ist dies bei der „Nähe zu Lieferanten“, aber auch bei der Verfügbarkeit von Gewerbeflächen der Fall. Für die überregionalen Verkehrsanbindungen und das Preisniveau für Energie/Wasser ist die durchschnittliche Bedeutung signifikant niedriger als im Produzierenden Gewerbe und in Handel und Reparatur. Ebenso wenig überraschend ist die Nähe zu Kunden in Betrieben aus dem Bereich Handel und Reparatur besonders wichtig.
- In der Regel nimmt die Wichtigkeit der Standortfaktoren mit der Betriebsgröße zu, was wohl auch damit zusammenhängt, dass Großbetriebe im Produzierenden Gewerbe deutlich häufiger zu finden sind. Der einzige Aspekt, dem von Kleinst- und Kleinbetrieben eine deutliche höhere Bedeutung zugesprochen wird, ist die Nähe zu Kunden. Dies ist erwartungsgemäß so, da bei Kleinbetrieben in der Regel ein Großteil des Umsatzes auf die unmittelbare geographische Nähe entfällt bzw. der Anteil des Exports gering ist (siehe auch Kapitel 7.2). Gleiches gilt natürlich insbesondere für den Bereich Handel und Reparatur.⁵⁸

Darstellung 8.3: Bedeutung des Standortfaktors „Nähe zum Kunden“ in exportierenden vs. nicht exportorientierten Betrieben (Angaben in Prozent, nur Betriebe mit Umsatz)

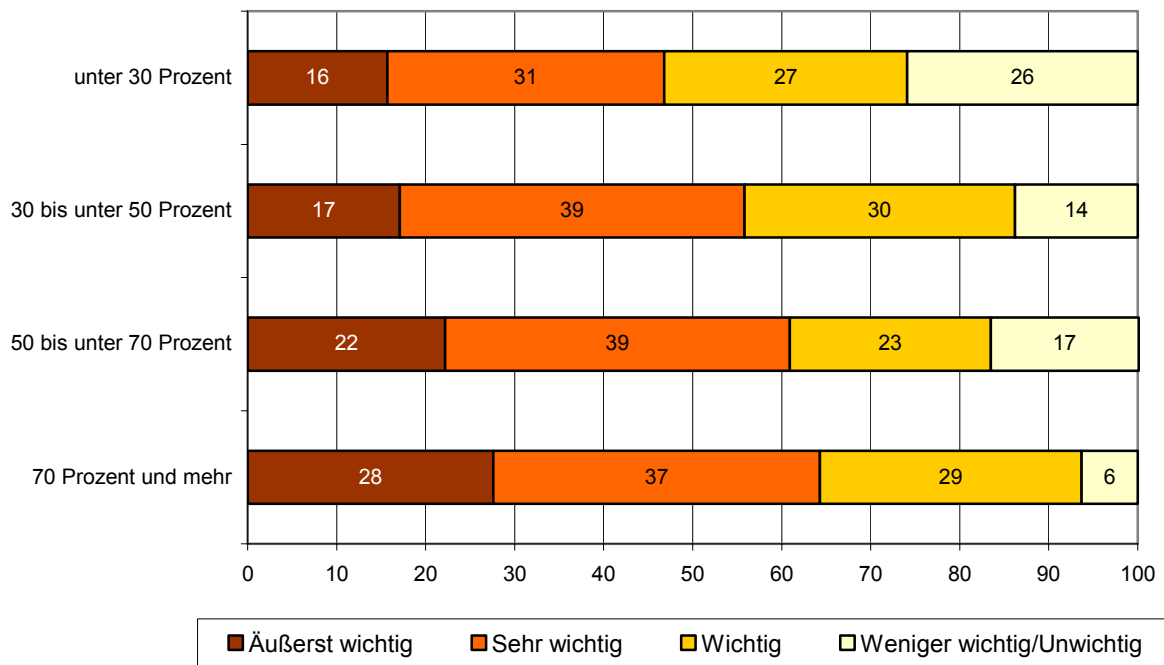


⁵⁸ Darunter bezieht sich dies, wie zu erwarten, in erster Linie auf den Einzelhandel sowie KFZ-Handel und Reparatur – lässt man den Großhandel außer Acht, so liegt die Bedeutung der Nähe zum Kunden ausgeprägt höher.

Darstellung 8.3 verdeutlicht am Beispiel des Exports die wichtige Rolle, die betriebs-spezifische Merkmale für die Bedeutung von Standortfaktoren spielen. So wird die Nähe zu Kunden von knapp 80 Prozent der Betriebe ohne Export als „äußerst wichtig“ oder „sehr wichtig“ bezeichnet. Von Betrieben mit einem Exportanteil von 25 Prozent des Umsatzes oder mehr trifft dies nur auf etwa ein Viertel zu, dagegen ist dies für einen deutlich höheren Anteil „weniger wichtig“ oder „unwichtig“.

In ähnlicher Weise gilt auch für andere Standortfaktoren, dass die jeweilige Bedeutung vor allem mit betrieblichen Merkmalen zusammenhängt. Wie zu erwarten zeigt sich für den Aspekt „Qualität des Fachkräfteangebots“ eine höchst unterschiedliche betriebliche Bedeutung je nach Personalsituation bzw. -struktur. Von denjenigen Betrieben, die Arbeitskräfte suchen, geben mehr als drei Viertel an, dass dieser Standortfaktor „äußerst wichtig“ oder „sehr wichtig“ ist. Bei Betrieben ohne Arbeitskräftesuche sind dies mit 56 Prozent deutlich weniger. Darüber hinaus steigt die Bedeutung des Fachkräfteangebots auch mit der Qualifikationsstruktur der Belegschaft (vgl. Darstellung 8.4).

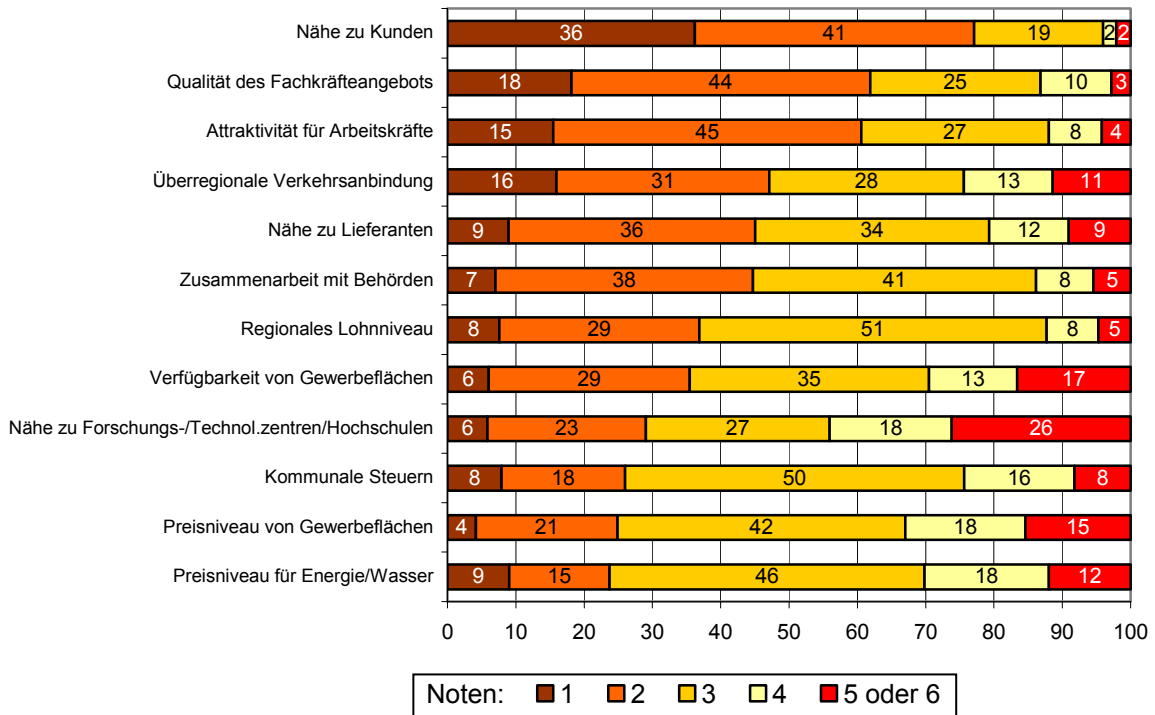
Darstellung 8.4: Bedeutung des Standortfaktors „Qualität des Fachkräfteangebots“ nach dem Anteil qualifizierter Beschäftigter (Angaben in Prozent; nur Betriebe mit Umsatz)



8.2 Beurteilung von Standortqualitäten

Neben der betrieblichen Einschätzung der Bedeutung der Standortfaktoren ist auch die Bewertung der Aspekte von Interesse. Von allen bayerischen Betrieben wird die Nähe zu Kunden mit Abstand am besten beurteilt. Weitere Aspekte, die im Freistaat stark überwiegend als positiv bewertet werden, sind die Qualität des Fachkräfteangebots und die Attraktivität für Arbeitskräfte. Bei den beiden letztgenannten sind es nur 13 bzw. 12 Prozent der Betriebe, die den jeweiligen Aspekt des Standortes mit einer Schulnote von vier oder schlechter bewerten (vgl. Darstellung 8.5.).

Darstellung 8.5: Beurteilung von Standortfaktoren (Angaben in Prozent, nur Betriebe mit Umsatz, Bilanzsumme oder Beitragssumme)



Die Unterschiede in der Benotung der Standortfaktoren sind im Vergleich des bayerischen mit dem westdeutschen Durchschnitt recht gering. Interessante Aussagen ermöglicht jedoch – bei aller gebotenen Vorsicht wegen der geringen Fallzahlen – die regionale Differenzierung nach Regierungsbezirken:

- Durchgängig überdurchschnittlich gute Bewertungen sind in Mittelfranken zu verzeichnen. Ein besonderes Plus sind dort nach Angaben der Betriebe die Qualität des Fachkräfteangebots, die Attraktivität für Arbeitskräfte und die überregionale Verkehrsanbindung. In dieser Beurteilung spiegeln sich wohl vor allem die günstigen Bedingungen im Großraum Nürnberg wider. Auch die Produktionsfaktorkosten und Steuern werden dort deutlich besser bewertet als im bayerischen Durchschnitt.

- Eine tendenziell weniger gute Bewertung von Arbeitsmarktaspekten ebenso wie der Verkehrsanbindung ist dagegen typisch für Betriebe in peripheren Regionen, vor allem in Oberfranken und Niederbayern.
- Ein Manko aus Sicht der oberbayerischen Betriebe sind vor allem Kostenaspekte: Sowohl das Preisniveau für Gewerbeflächen als auch für Energie und Wasser wird dort am schlechtesten beurteilt.
- Besonders positiv fällt die Einschätzung der Gewerbeflächen – sowohl die Verfügbarkeit als auch das Preisniveau – in Unterfranken aus.

Darstellung 8.6: Beurteilung* von Standortfaktoren (Durchschnitt, nur Betriebe mit Umsatz, Bilanzsumme oder Beitragssumme)

	Beurteilung des Standortfaktors**											
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
Oberbayern	2,0	2,5	2,4	2,2	2,8	2,8	3,3	2,8	3,0	2,8	3,3	3,5
Niederbayern	2,0	2,6	2,4	3,0	3,5	3,0	3,0	3,1	2,9	2,7	3,1	3,3
Oberpfalz	1,9	2,6	2,2	2,2	3,2	2,7	3,1	2,4	2,3	2,5	2,5	2,8
Oberfranken	2,1	2,5	2,9	2,8	3,4	3,2	3,0	3,2	2,6	2,6	3,1	3,4
Mittelfranken	1,6	2,4	1,8	1,8	2,9	2,8	2,9	1,9	2,2	2,4	2,3	2,5
Unterfranken	1,9	2,6	2,2	2,4	2,9	2,5	2,6	2,4	2,6	2,6	2,7	2,8
Schwaben	1,9	2,5	2,5	2,3	3,0	2,7	2,9	2,9	2,8	2,9	3,3	3,3
Nordbayern	1,9	2,5	2,2	2,3	3,1	2,8	2,8	2,4	2,4	2,5	2,7	2,8
Südbayern	2,0	2,5	2,4	2,4	3,0	2,8	3,2	2,9	2,9	2,8	3,2	3,4
Bayern insgesamt	1,9	2,5	2,3	2,3	3,0	2,8	3,0	2,7	2,7	2,7	3,0	3,1
Alte Bundesländer	2,0	2,6	2,5	2,5	2,9	2,7	3,0	2,6	2,8	2,7	3,1	3,4
Neue Bundesländer	2,0	2,5	2,3	2,6	2,9	2,4	2,8	2,6	2,8	2,7	3,1	3,7
Deutschland Insgesamt	2,0	2,5	2,5	2,5	2,9	2,7	2,9	2,6	2,8	2,7	3,1	3,5

* in Schulnoten

** A Nähe zu Kunden

B Nähe zu Lieferanten

C Qualität des Fachkräfteangebots

D Attraktivität für Arbeitskräfte

E Nähe zur Forschung

F Verfügbarkeit von Gewerbeflächen

G Preisniveau für Gewerbeflächen/Mieten

H Überregionale Verkehrsanbindung

I Regionales Lohnniveau

J Zusammenarbeit mit Behörden

K Kommunale Steuern

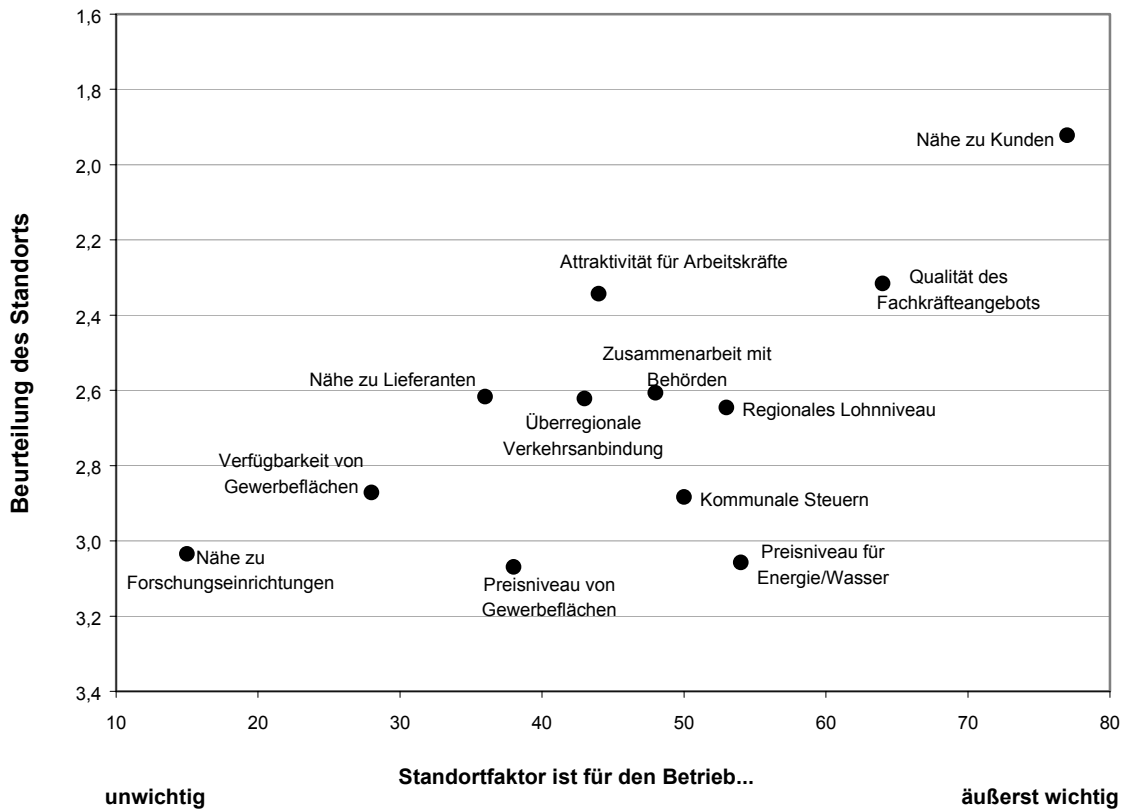
L Preisniveau für Energie/Wasser

8.3 Verbesserungspotenziale der Standortfaktoren

Will man Aussagen zu einem möglichen Handlungs- bzw. Verbesserungsbedarf hinsichtlich eines Standortfaktors treffen, ist die Beurteilung ins Verhältnis zur Bedeutung des jeweiligen Aspekts zu setzen. Denn eine schlechte Bewertung eines Standortfaktors durch einen Betrieb, von dem dieser Faktor als wenig wichtig eingeschätzt wird, ist natürlich eine andere Situation als in einem Betrieb für den der Faktor bedeutender ist.

Darstellung 8.7 zeigt für die Kombination von Bedeutung und Beurteilung der Standortfaktoren zunächst über alle bayerischen Betriebe hinweg den jeweiligen Durchschnitt. So ergeben sich unterschiedliche Kombinationen: Von dem Aspekt „Nähe zu Kunden“, der im Durchschnitt der Betriebe als wichtigster bezeichnet wird und gleichzeitig am besten beurteilt wird, bis hin zur „Nähe zu Forschungseinrichtungen“, die nur mittelmäßig beurteilt wird, aber auch als eher unwichtig angesehen wird. Allgemein sind die Standortfaktoren umso problematischer anzusehen, je weiter rechts unten im Diagramm sie sich befinden, denn dort finden sich Aspekte, die zwar als wichtig angesehen werden, aber vergleichsweise schlecht beurteilt werden. Im Durchschnitt aller bayerischen Betriebe trifft dies am ehesten für das Preisniveau von Energie und Wasser zu (vgl. Darstellung 8.7).

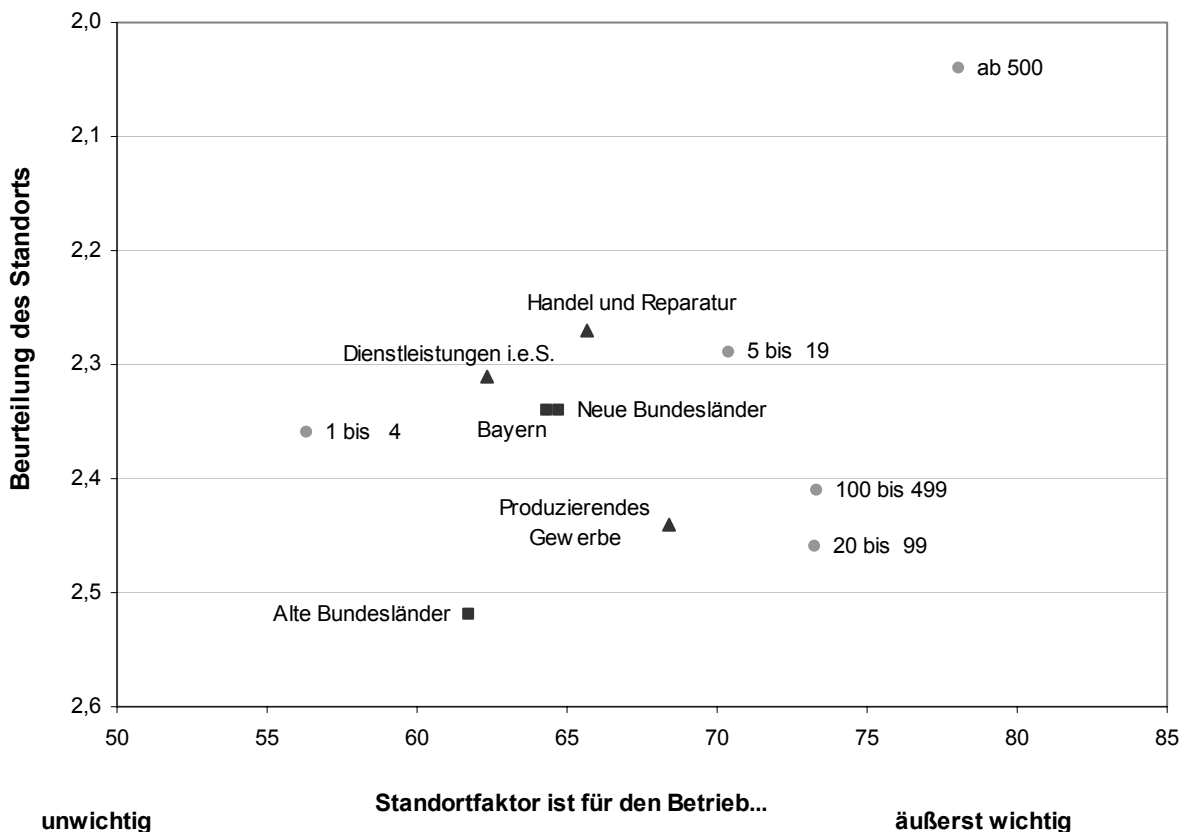
Darstellung 8.7: Bedeutung vs. Bewertung der einzelnen Standortfaktoren in bayerischen Betrieben (jeweils Durchschnitt)



Im Folgenden soll nochmals etwas näher betrachtet werden, wie die Wichtigkeit und die Bewertung der Standortfaktoren von jeweils betriebspezifischen Merkmalen abhängen. Besonders ausgeprägt wird dies anhand des Standortfaktors „Qualität des Arbeitskräfteangebots“ deutlich. Zunächst wird nochmals ersichtlich – wie in den vorhergehenden Kapiteln bereits beschrieben – dass dieser Aspekt von den bayerischen

Betrieben als etwas wichtiger bezeichnet wird als im bundesdeutschen Durchschnitt, gleichzeitig aber auch als beträchtlich besser. Bemerkenswert in der Gesamtbetrachtung ist vor allem die Nähe der bayerischen Werte zum Durchschnitt der Betriebe in den Neuen Bundesländern (vgl. Darstellung 8.8). In der weiteren Differenzierung nach Branche und Betriebsgröße wird dabei auch die enorme Streuung in der Beurteilung der Standortfaktoren durch die bayerischen Betriebe sichtbar. Bereits oben dargestellt wurde die mit der Betriebsgröße zunehmend geäußerte Bedeutung des Faktors Qualität des Fachkräfteangebots. Darüber hinaus zeigt sich aber in der Kombination von Bedeutung und Bewertung besonders deutlich die unterschiedliche Rolle des Standortfaktors. Folgt man der bereits beschriebenen Logik, dass Verbesserungspotenzial vor allem rechts unten im Diagramm identifiziert werden kann, so konzentriert sich dies vor allem auf das Produzierende Gewerbe bzw. auf mittlere Betriebe mit zwischen 20 und 499 Beschäftigten.

Darstellung 8.8: Bedeutung und Bewertung des Standortfaktors „Qualität des Fachkräfteangebots“ der bayerischen Betriebe nach Branche und Betriebsgröße (jeweils Durchschnitt)



Für die weiteren Auswertungen wurde die Kombination aus der Wichtigkeit und der Benotung der einzelnen Standortfaktoren in einen Indikator umgerechnet, der Aufschluss über das jeweilige Verbesserungspotenzial gibt.⁵⁹ Das folgende Schema bildet die Vorgehensweise ab: Jeder Kombination wurde ein Wert zugewiesen, der sich auf mögliche Verbesserungen bezieht. So ergibt sich etwa für einen Betrieb mit einer Beurteilung eines Standortfaktors mit der Schulnote eins ein „Verbesserungsfaktor“ von Null. Gleiches gilt, wenn ein Standortfaktor als „unwichtig“ angesehen wird. Demgegenüber erhält die Kombination der Schulnote sechs mit der Bedeutung „äußerst wichtig“ den Maximalwert 100.

Darstellung 8.9: Berechnungsschema des Verbesserungspotenzials von Standortfaktoren in Abhängigkeit von der Bedeutung und der Bewertung

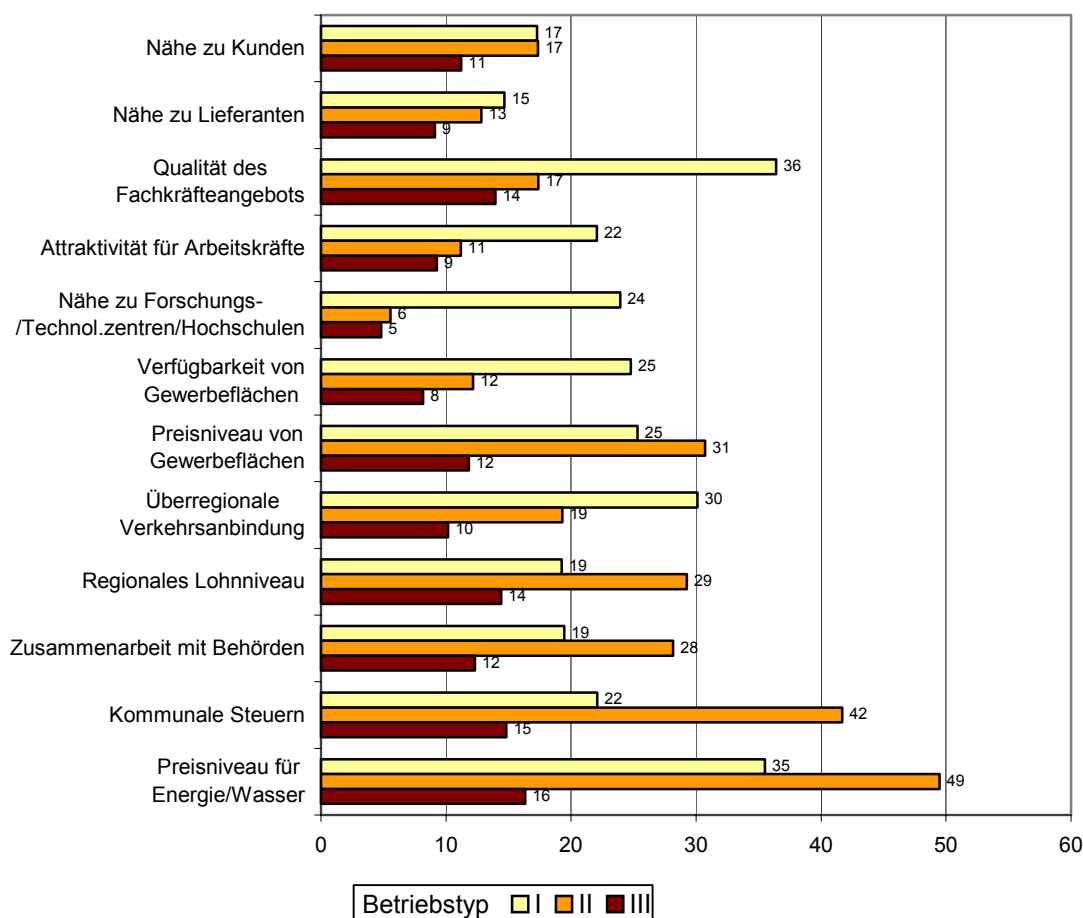
		Note des Standortfaktors					
		1	2	3	4	5	6
Bedeutung des Standortfaktors	äußerst wichtig	0	20	40	60	80	100
	sehr wichtig	0	15	30	45	60	75
	wichtig	0	10	20	30	40	50
	weniger wichtig	0	5	10	15	20	25
	unwichtig	0	0	0	0	0	0

Das insgesamt größte Verbesserungspotenzial errechnet sich so aus den Angaben der Betriebe für die finanziellen Faktoren: Neben dem Preisniveau für Energie/Wasser sind das auch die kommunalen Steuern und das regionale Lohnniveau. Einen eher geringen Wert bezüglich der Verbesserungspotenziale weisen die Aspekte Nähe zu Forschungseinrichtungen, Nähe zu Lieferanten, Verfügbarkeit von Gewerbeflächen sowie die Attraktivität für Arbeitskräfte auf.

Für die Praxis der Wirtschaftsförderung bzw. der Standortpolitik ist es besonders interessant, für welche Betriebe – in welcher Hinsicht – verbesserte Standortbedingungen notwendig wären. Dazu werden hier die bayerischen Betriebe mit Hilfe statistischer Methoden in Gruppen eingeteilt, die wiederum auf betriebliche Charakteristika untersucht werden. Anhand der Ergebnisse für das Verbesserungspotenzial der Standortfaktoren ergab sich eine Einteilung in drei Betriebstypen, die sich deutlich voneinander abgrenzen. Darstellung 8.10 zeigt zunächst die durchschnittlichen Werte hinsichtlich des Verbesserungspotenzials in den drei Gruppen, die in den folgenden Abschnitten näher beschrieben werden.

⁵⁹ Wir halten eine solche analytische Herangehensweise für praxisrelevanter als die Diskussion von Rankings. Natürlich schneidet bei einer Abfrage von Standortqualitäten wie den Preisen von Gewerbeflächen oder deren Verfügbarkeit ein Land wie Sachsen-Anhalt nicht schlechter ab als Bayern. Vgl. zu diesen Rankings anhand der Ergebnisse des Betriebspanels Fischer u. a. 2007, S. 27 ff.

Darstellung 8.10: Verbesserungspotenzial* des Standorts nach Betriebstypen



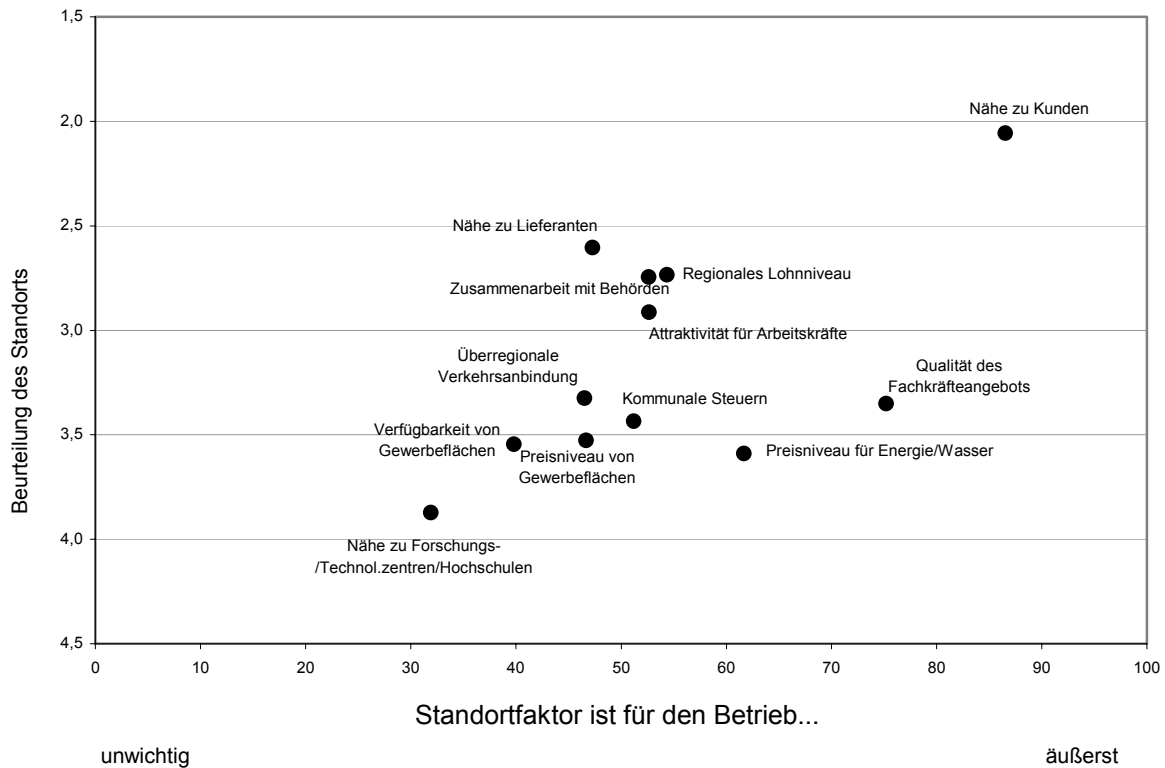
* zur Berechnung siehe Darstellung 8.9 und den dazugehörigen Abschnitt

Betriebstyp I: „Fachkräftebedarf und Peripherieprobleme in kleineren Handwerksbetrieben“⁶⁰

Die erste Gruppe von Betrieben ist dadurch charakterisiert, dass das Verbesserungspotenzial bei den Standortfaktoren insbesondere für den Aspekt „Qualität des Fachkräfteangebots“ überdurchschnittlich stark ist. Dies wird von den Betrieben als wichtiger bezeichnet, gleichzeitig fällt die Note mit 3,3 unterdurchschnittlich schlecht aus (vgl. Darstellung 8.11). Ebenfalls hoch ist das Verbesserungspotenzial – wenn auch nicht so entscheidend wie für Betriebstyp II (siehe unten) – dieser Betriebe für das Preisniveau für Energie und Wasser. Typisch ist weiterhin für die Betriebe in dieser Gruppe der Verbesserungsbedarf bei der „Attraktivität für Arbeitskräfte“, „Nähe zu Forschungseinrichtungen“ und „Überregionale Verkehrsanbindung“.

⁶⁰ Die Beschreibung der Gruppen orientiert sich an den „typischen“ Merkmalen, d. h. die Beschreibung gilt nicht generell für alle Betriebe einer Gruppe, das jeweils hervorgehobene Merkmal ist aber überdurchschnittlich verbreitet.

Darstellung 8.11: Bedeutung und Bewertung der Standortfaktoren in Betriebstyp I (jeweils Mittelwerte)



Betriebstyp I zeichnet sich dadurch aus, dass er überdurchschnittlich von Handel und Reparatur und Produzierendem Gewerbe geprägt ist; Dienstleistungsbetriebe sind darunter nur unterproportional zu finden. Der Schwerpunkt liegt tendenziell bei Betrieben mit zwischen fünf und 20 Mitarbeitern. Beides steht auch damit im Zusammenhang, dass dies häufig Handwerksunternehmen sind (bzw. Mitglied in der Handwerkskammer). Zudem sind es relativ „junge“ Betriebe, ein überdurchschnittlicher Anteil ist im Zeitraum nach 1990 gegründet worden. Regionale Schwerpunkte dieser Gruppe sind in Niederbayern und in Oberfranken zu finden.

Der Standortbewertung entsprechend zeichnen sich diese Betriebe auch durch eine besondere Konstellation von erwarteten Personalproblemen aus: Überdurchschnittlich häufig genannt werden Schwierigkeiten, Fachkräfte zu bekommen sowie ein hoher Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung. Insbesondere die Personalsuche bzw. das Einstellungsverhalten ist ein prägendes Merkmal dieser Gruppe. Ein leicht überdurchschnittlicher Anteil gibt an, dass Arbeitskräfte für sofort gesucht werden. Auf das erste Halbjahr 2006 bezogen sind darunter nur wenige Betriebe ohne Einstellungsbedarf, gleichzeitig geben vergleichsweise viele an, unter ihrem Bedarf eingestellt zu haben, d. h. es sind eher Betriebe mit verhinderten Einstellungen.⁶¹

⁶¹ D. h. Betriebe, die einstellen wollten, dies aber nicht taten oder solche Betriebe, die zwar Personal eingestellt haben, aber ihren Personalbedarf nicht völlig decken konnten.

Dass die Betriebe dieser Gruppe auch deutlich häufiger Überstunden in 2005 hatten, ist wohl im Zusammenhang mit der Personalsituation zu deuten. Hinzu kommt ein hoher Anteil an Betrieben mit übertariflicher Bezahlung. Ein leicht überdurchschnittlicher Anteil der Betriebe hat eine gegenüber dem Vorjahr (etwa) konstante Beschäftigtenzahl. Allerdings waren im ersten Halbjahr in vergleichsweise vielen Betrieben Personalabgänge zu verzeichnen, was auch ein Hinweis darauf ist, dass hohe Personalfluktuation mit ein Grund für Personalprobleme sein könnte.

Aus der Befragung des Jahres 2005 zu den Reaktionen auf Fachkräftebedarf erschließt sich im Längsschnitt, dass diese Betriebe nach eigenen Angaben vorrangig auf interne Strategien setzen: In der Tendenz stehen eine „eigene betriebliche Ausbildung von Fachkräften“ als Personalstrategie aber auch „Ältere länger im Betrieb zu halten“, im Vordergrund.

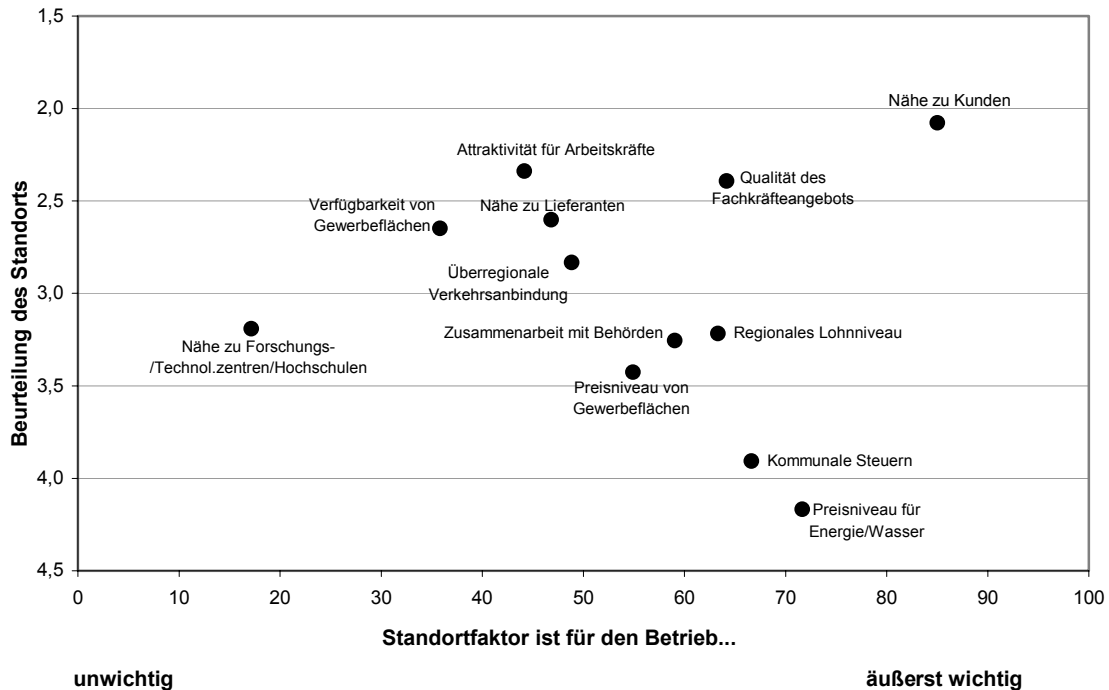
Gegenüber den geäußerten Strategien stehen die tatsächlichen Maßnahmen bei diesen Betrieben allerdings im eklatanten Widerspruch. Die Betriebe dieser Gruppe zeichnen sich dadurch aus, dass sie einen hohen Anteil trotz Berechtigung nicht ausbildender Betriebe aufweisen. Ebenfalls ist auffällig, dass trotz des geäußerten Fokus auf ältere Fachkräfte Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung gering verbreitet sind. Betrachtet man zudem die Angaben dieser Betriebe zu Personalstrategien (aus der Befragungswelle 2005), so zeigt sich, dass eher selten schriftliche Pläne für die Personalentwicklung bestehen. Auch der Fort- und Weiterbildung kommt bei der Fachkräftesicherung nur eine geringe Bedeutung zu. Anzumerken ist hinsichtlich der Maßnahmen und Personalinstrumente, dass eine geringe Verbreitung typisch für kleinere Betriebe ist; allerdings wäre ein stärkeres Engagement hinsichtlich der Personalsituation, der erwarteten Probleme und angesichts der Standortbewertung gerade in dieser Gruppe von Betrieben anzuraten.

Eine Unterstützung bei der Entwicklung nachhaltiger Personalplanung wäre somit für diesen Betriebstyp eine mögliche Strategie zur Verbesserung des Standorts.

Betriebstyp II: „Mittelgroße Betriebe mit schwieriger Entwicklung und Finanzierungsproblemen“

In der zweiten Gruppe ist das Verbesserungspotenzial bei denjenigen Standortfaktoren, die sich auf Arbeitsmarkt und Fachkräfte beziehen, vergleichsweise gering, da diese überdurchschnittlich positiv bewertet werden. Der Schwerpunkt in dieser Gruppe liegt dagegen in erster Linie auf finanziellen Standortaspekten, d. h. auf Produktionsfaktorkosten und Steuern. Vor allem das Preisniveau von Energie und Wasser und kommunale Steuern, weniger stark ausgeprägt auch das regionale Lohnniveau und das Preisniveau von Gewerbeflächen schneiden in der Bewertung der Betriebe besonders schlecht ab (vgl. Darstellung 8.12).

Darstellung 8.12: Bedeutung und Bewertung der Standortfaktoren in Betriebstyp II (jeweils Mittelwerte)



In Betriebstyp II finden sich Betriebe mit einem Schwerpunkt auf der Betriebsgröße mit zwischen 20 und 100 Beschäftigten. Tendenziell sind es eher weniger Betriebe aus dem Produzierenden Gewerbe. Zu einem überdurchschnittlichen Anteil sind diese Betriebe in Oberbayern angesiedelt.

Besonders gekennzeichnet ist diese Gruppe durch eine vergleichsweise schwierige betriebliche Lage. Die Frage nach der Einschätzung der Ertragslage im letzten Geschäftsjahr wird eher schlechter als im Durchschnitt aller Betriebe beantwortet. Hinzu kommt, dass auch ein höherer Anteil an Betrieben ein gegenüber dem Vorjahr sinkendes Geschäftsvolumen erwartet. Diese eher negative Situation spiegelt sich auch in den langfristigen Beschäftigungserwartungen wider: Nach den Angaben aus der Befragung des Jahres 2005 erwartet ein größerer Anteil der Betriebe in dieser Gruppe in den nächsten fünf Jahren eine leicht rückläufige Beschäftigtenzahl. In diesem Zusammenhang schwierig zu interpretieren ist, dass dennoch ein überdurchschnittlicher Anteil im ersten Halbjahr 2006 Neueinstellungen tätigte und gleichzeitig verhältnismäßig wenige Betriebe Personalabgänge zu verzeichnen hatten. Möglicherweise liegt letzteres am hohen Anteil an Betrieben ohne ältere Beschäftigte. Beides zusammen – Personalbewegung und Beschäftigtenstruktur – kann aber auch ein Hinweis darauf sein, dass in diesen Betrieben in den letzten Jahren infolge der schwierigen Lage Umstrukturierungen stattgefunden haben, die in erster Linie auf Kosten älterer Mitarbeiter gingen. Häufig sind in diesen Betrieben auch Arbeitszeitkonten zu

finden, die hier eventuell als Instrument der (langfristigen) flexiblen Personalanpassung dienen.

Alles in allem stehen bei diesem Betriebstyp finanzielle Aspekte im Vordergrund, die aufgrund der unterdurchschnittlichen Geschäftsentwicklung besonders zum Tragen kommen. Der vergleichsweise ältere Stand der technischen Anlagen bzw. der Betriebsausstattung weist zudem darauf hin, dass Modernisierungen – wohl ebenfalls aus diesen Gründen – aufgeschoben wurden.

Betriebstyp III: „Vorausschauende Personalentwickler mit guter Geschäftslage und positiver Standortbewertung“

In dieser dritten Gruppe befindet sich im Prinzip der größte Anteil der bayerischen Betriebe. Wie Darstellung 8.10 weiter oben gezeigt hat, ergibt sich in dieser Gruppe über alle Standortaspekte hinweg das geringste Verbesserungspotenzial. Alle Standortfaktoren werden von den Betrieben in dieser Gruppe überdurchschnittlich gut bewertet (vgl. Darstellung 8.13).

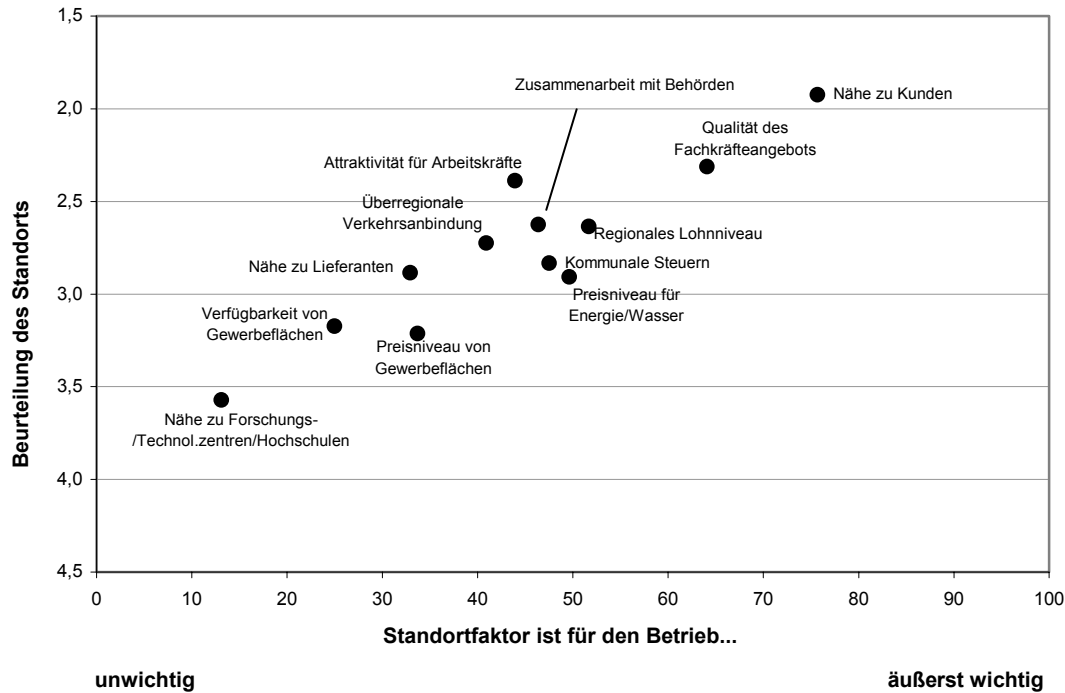
Bezüglich der Betriebsstruktur finden sich nur wenige charakteristische Merkmale. Sowohl hinsichtlich der Betriebsgröße als auch der Wirtschaftszweige sind keine ausgeprägten Schwerpunkte zu erkennen.⁶²

Besonderheiten der Betriebe in dieser Gruppe lassen sich vor allem an der betrieblichen Geschäftslage sowie an personalpolitischen Merkmalen festmachen. Im Durchschnitt äußern die Betriebe eine vergleichsweise gute Ertragslage im letzten Geschäftsjahr, zudem gibt ein geringerer Anteil die Erwartung eines sinkenden Geschäftsvolumens gegenüber dem Vorjahr an.

Unter den Betrieben dieser Gruppe findet sich ein hoher Anteil ohne Einstellungsbedarf im ersten Halbjahr 2006. Auch aus dem Schwerpunkt der Befragung 2005 lässt sich aus den Angaben der Betriebe ein eher geringer künftig erwarteter Fachkräftebedarf erkennen. Vorrangige Bedeutung beim erwarteten Fachkräftebedarf haben dann allerdings interne Strategien; vergleichsweise wenige dieser Betriebe setzen auf die (externe) Neueinstellung von Fachkräften. Diese Angaben spiegeln sich auch im tatsächlichen Verhalten wider. Betriebe dieser Gruppe bilden überdurchschnittlich oft aus, sie besitzen häufiger Instrumente der Personalentwicklung (schriftliche Pläne für Personalentwicklung bzw. für Personalbedarf) und sie praktizieren auch häufiger Maßnahmen der Gesundheitsförderung. Wohl im Zusammenhang mit dieser eher „nachhaltigen“ Personalpolitik steht auch die Tatsache, dass in diesen Betrieben ältere Personen vergleichsweise gute Chancen haben: In mehr als einem Drittel der Betriebe liegt der Anteil der über 50-Jährigen bei über 20 Prozent.

⁶² Man kann dies auch so interpretieren, dass eine entsprechende gute Geschäftspolitik in allen Betriebsgrößenklassen/Wirtschaftszweigen möglich ist – aber leider allzu oft eben nicht geschieht.

Darstellung 8.13: Bedeutung und Bewertung der Standortfaktoren in Betriebstyp III (jeweils Mittelwerte)



8.4 Zusammenfassung

- Standortfaktoren, die von den bayerischen Betrieben als besonders wichtig bezeichnet werden, sind die Nähe zu Kunden, die Qualität des Fachkräfteangebots, das Preisniveau von Energie und Wasser sowie das regionale Lohnniveau.
- Die Bedeutung fast aller Standortfaktoren wird in Nordbayern höher eingeschätzt als in Südbayern. Besonders groß ist der Abstand bei den Kostenfaktoren (regionales Lohnniveau, beim Preisniveau für Energie und Wasser) sowie bei der Bedeutung der Qualität des Fachkräfteangebots und der Attraktivität für Arbeitskräfte.
- Die Beurteilung fällt für den Standortfaktor „Nähe zu Kunden“ am besten aus. Weitere Aspekte, die von den bayerischen Betrieben stark überwiegend als positiv bewertet werden, sind die Qualität des Fachkräfteangebots und die Attraktivität für Arbeitskräfte.
- Nach Regierungsbezirken differenziert sind durchgängig überdurchschnittlich gute Bewertungen in Mittelfranken zu verzeichnen. Ein besonderes Plus sind dort nach Angaben der Betriebe die Qualität des Fachkräfteangebots, die Attraktivität für Arbeitskräfte und die überregionale Verkehrsanbindung. Eine tendenziell weniger gute Bewertung von Arbeitsmarktaspekten ebenso wie der Verkehrsanbin-

dung ist dagegen typisch für Betriebe in peripheren Regionen, vor allem in Oberfranken und Niederbayern. Ein Manko aus Sicht der oberbayerischen Betriebe sind vor allem Kostenaspekte: Sowohl das Preisniveau für Gewerbeflächen als auch für Energie und Wasser wird dort am schlechtesten beurteilt.

- Leitet man aus der Kombination von Bedeutung und Bewertung ein „Verbesserungspotenzial“ der Standortfaktoren ab, so trifft dies im Durchschnitt aller bayerischen Betriebe am ehesten für das Preisniveau von Energie und Wasser sowie auf kommunale Steuern zu.
- Eine nähere Betrachtung des Standortfaktors „Qualität des Fachkräfteangebots“ zeigt, dass sich ein überdurchschnittliches Verbesserungspotenzial vor allem auf das Produzierende Gewerbe und auf mittlere Betriebe mit zwischen 20 und 499 Beschäftigten konzentriert.

Literatur

- Adecco Personaldienstleistungen (2006): Bericht 1. Halbjahr 2006. Verstärkte Mitarbeitersuche auf breiter Front.
- Anger, S. (2006): Zur Vergütung von Überstunden in Deutschland: Unbezahlte Mehrarbeit auf dem Vormarsch, in: DIW-Wochenbericht Nr. 15/16, S. 189 ff.
- Arbeitskreis „Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder“ (2006): Erwerbstätige in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 2001 bis 4. Vierteljahr 2006, Wiesbaden.
- 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.
- Bellmann, L. (2002): Das IAB-Betriebspanel: Konzeption und Anwendungsbereiche, in: Allgemeines Statistisches Archiv 86, S. 177 ff.
- Bellmann, L.; Bielenski, H.; Bilger, F.; Dahms, V.; Fischer, G.; Frei, M.; Wahse, J. (2006): Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005, IAB-Forschungsbericht Nr. 11, Nürnberg.
- 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, Stadtbergen.
- Böhme, S.; Conrads, R.; Heinecker, P.; Huber, A.; Kistler, E. (2004): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2003. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2003, Stadtbergen.
- Böhme, S.; Conrads, R.; Ebert, A.; Heinecker, P.; Kistler, E. (2005): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2004. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2004, Stadtbergen.
- Böhme, St.; Eigenhüller, L.; Heinecker, P.; Kistler, E. (2006): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2005. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2005, Stadtbergen.
- Brenke, K. (2007): Erfolgreiche Arbeitssuche weiterhin meist über informelle Kontakte und Anzeigen, in: DIW-Wochenbericht Nr. 20, S. 325 ff.
- Brenke, K. (2007a): Die Bedeutung der Älteren auf dem Arbeitsmarkt nimmt deutlich zu, in: DIW-Wochenbericht Nr. 21, S. 337 ff.
- Brenke, K.; Eichhorst, W. (2007): Mindestlohn für Deutschland nicht sinnvoll, in: DIW-Wochenbericht, Nr. 9, S. 121 ff.
- Bundesagentur für Arbeit (2006): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Gemeldete Stellen und Arbeitslose nach Bundesländern, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2007): Mini- und Midijobs in Deutschland, Nürnberg.
- Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Minijob-Zentrale (Hrsg.) (2007): Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung; 1. Quartal 2007, Essen.

- Ebert, A.; Kistler, E.; Trischler, F. (2007): Ausrangiert – Arbeitsmarktprobleme Älterer in den Regionen, Düsseldorf.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006): Working time and work-life balance in European countries. Establishment Survey on Working Time 2004-2005, Dublin.
- Fischer, G.; Wahse, J.; Dahms, V.; Frei, M.; Riedman, A.; Janik, F. (2007): Standortbedingungen und Beschäftigung in den Regionen West- und Ostdeutschlands. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2006, IAB Forschungsbericht, Nürnberg (i. E.)
- Fuchs, T. (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. INQA-Schriftenreihe Bd. 19, Berlin.
- Fuchs, T.; Conrads, R. (2003): Flexible Arbeitsformen. Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden – eine Analyse empirischer Daten. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Bd. Fb 1006, Dortmund.
- Groß, H.; Schwarz, M. (2006): Betriebs- und Arbeitszeiten 2005. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung, Dortmund.
- Gutachtergruppe „Zukunft Bayern 2020“ (2007): „Zukunft Bayern 2020“, München.
- Keller, B.; Seifert, H. (Hrsg.) (2007): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin.
- Kettner, A.; Spitznagel, E. (2007): Gesamtwirtschaftliches Stellenangebot. Kräftige Konjunktur stärkt die Arbeitsnachfrage, IAB Kurzbericht Nr. 11, Nürnberg.
- Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration, Bielefeld.
- Oschmiansky, H. (2007): Der Wandel der Erwerbsformen und der Beitrag der Hartz-Reformen: Berlin und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich. WZB-discussion paper 2007-104, Berlin.
- Rothe, Th; Tinter, St. (2007): Jugendliche auf dem Arbeitsmarkt. Eine Analyse von Beständen und Bewegungen, IAB Forschungsbericht Nr. 4, Nürnberg.
- SOFI, IAB, ISF, INIFES (2005): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht, Wiesbaden.
- Steinfelder, J. (2007): Exportweltmeister Deutschland – Titel auf Zeit? Der deutsche Außenhandel 2006 und seine Märkte, in: Wirtschaft und Statistik, Heft 3, S. 362 ff.

ISBN: 978-3-00-021909-2

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

© 2007 Bayerisches Staatsministerium für
Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen