



Beschäftigung, Ausbildung und Wirtschaftsentwicklung in Baden- Württemberg - Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels

IAW-Landesbericht Baden-Württemberg
2001/2002

Schwerpunktthema:
Betriebliche Innovationstätigkeit

Harald Strotmann
Günther Klee
Michael Flad
Wolf Dieter Heinbach

INSTITUT FÜR
ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG
Ob dem Himmelreich 1
72074 Tübingen

T: (0 70 71) 98 96-0
F: (0 70 71) 98 86-99
E-Mail: iaw@iaw.edu
Internet: www.iaw.edu

August 2002

Inhaltsverzeichnis

In aller Kürze.....	IV
TEIL 1: Einleitung.....	1
1.1 Zur Datenbasis IAB-Betriebspanel	1
1.2 Zur Datenaufbereitung und -auswertung	4
1.3 Betriebs- und Beschäftigungsstruktur in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2001	8
TEIL 2: Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigungsstruktur in Baden-Württemberg.....	12
2.1 Analyse der Beschäftigungsentwicklung 2000/2001	12
2.1.1 Beschäftigungsentwicklung nach Branchen.....	12
2.1.2 Beschäftigungsentwicklung nach Betriebsgröße	14
2.1.3 Sozialversicherungspflichtige und geringfügige Beschäftigung	16
2.1.4 Beschäftigungswachstum nach weiteren Kriterien.....	18
2.2 Kurzfristige Beschäftigungserwartungen	20
2.3 Mittelfristige Beschäftigungserwartungen bis 2006	20
2.4 Beschäftigungsstruktur nach Tätigkeiten und Frauenquote	24
2.5 Arbeitszeitgestaltung	26
2.5.1 Teilzeitarbeit.....	26
2.5.2 Überstunden.....	29
2.5.3 Befristete Beschäftigung	32
2.6 Einstellungen, Personalabgänge und Arbeitskräftedynamik	35
2.7 Offene Stellen und Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes.....	37
2.7.1 Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot in Baden-Württemberg	37
2.7.2 Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes in die Stellenvermittlung.....	41

TEIL 3: Wirtschaftliche Situation und Investitionstätigkeit in Baden-	
 Württemberg	46
3.1 Struktur des Umsatzes im Geschäftsjahr 2000	46
3.2 Geschäftserwartungen der Arbeitgeber für 2001.....	48
3.3 Investitionstätigkeit in Baden-Württemberg	50
3.3.1 Modernität des Kapitalstocks	51
3.3.2 Ausmaß und Struktur der privaten Investitionen im Jahr 2000	53
3.3.3 Investitionsabsichten und -erwartungen für 2001	60
 TEIL 4: Produkt-, Prozess- und organisatorische Innovationen in Baden	
 Württemberg	64
4.1 Zum verwendeten Innovationsbegriff.....	64
4.2 Ausmaß und Struktur der Innovationstätigkeit in Baden-Württemberg.....	65
4.3 Worin unterscheiden sich innovative von weniger innovativen Betrieben?	73
4.4 Organisatorische Änderungen	79
 TEIL 5: Betriebliche Aus- und Weiterbildung in Baden-Württemberg.....	87
5.1 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung	88
5.2 Nachrichtlich: Gründe für fehlende Ausbildungstätigkeit	93
5.3 Ausbildungsverträge 2000/2001	94
5.4 Zum Erfolg der betrieblichen Ausbildung	100
5.5 Neue Ausbildungsverträge 2001/2002	102
5.6 Förderung betrieblicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	106
5.7 Nachrichtlich: Gründe für die Förderung betrieblicher Fort- und Weiterbildung	110
 TEIL 6: Löhne, Gehälter und Tarifbindung.....	112
6.1 Löhne und Gehälter	112
6.2 Tarifbindung in Baden-Württemberg.....	114
6.2.1 Betriebs- und Beschäftigungsstruktur der Tarifbindung	114
6.2.2 Determinanten der Tarifbindung	116

6.3	Übertarifliche Entlohnung	120
6.4	Ausmaß und Struktur öffentlicher Förderung durch Lohn- und Gehaltskosten- zuschüsse.....	123
Anhang		128

In aller Kürze ...

Beschäftigungsentwicklung 2000/2001

Zur Jahresmitte 2001 waren nach Angaben des IAB-Betriebspanels in Baden-Württemberg rund 4,719 Mill. Personen beschäftigt. Die Gesamtbeschäftigung ist damit von Mitte 2000 bis Mitte 2001 um rund 39 Tsd. Beschäftigte oder 2% angestiegen. Sie wuchs wie schon im Vorjahr doppelt so stark wie im westdeutschen Durchschnitt. Bereits in der ersten Hälfte des Jahres 2001 zeichnete sich allerdings eine Abkühlung der Konjunkturentwicklung ab, betrug doch das Beschäftigungswachstum in der Vorperiode (Juni 2000 gegenüber Juni 1999) noch 3,2%. Knapp 82% der baden-württembergischen Beschäftigten waren sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Westdeutschland: 81%). Der Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse von Mitte 2000 auf Mitte 2001 von 1,5% lag zwar leicht unter dem Gesamtbeschäftigungswachstum des Landes, aber deutlich über dem entsprechenden Anstieg in Westdeutschland von 0,7%

Beschäftigungsentwicklung nach Branchen

Die unternehmensnahen Dienstleister wiesen mit 4,6% erneut, wenn auch in deutlich geringerem Maße als im Vorjahr, das höchste Beschäftigungswachstum auf. Markante Beschäftigungszuwächse konnten mit 2,6% auch in der baden-württembergischen Industrie und dort insbesondere in den Schlüsselbranchen (3,6%) erzielt werden. Nachdem bereits 1999/2000 die Beschäftigung im Baugewerbe rückläufig war, musste es 2000/2001 mit -3,6% sogar ein noch größeres Beschäftigungsminus hinnehmen. Auch die Beschäftigungsentwicklung im Handel rutschte mit -1,0% in den negativen Bereich, während im Öffentlichen Dienst u.a. mit 3,4% ein bemerkenswerter Stellenaufbau beobachtet werden konnte.

Das baden-württembergische Handwerk weitete seine Beschäftigung um 11 Tsd. Arbeitsplätze oder 1,5% aus, das Wachstum lag dabei jedoch erneut wie im Vorjahr leicht unter dem Landesschnitt.

Im Vergleich mit Westdeutschland hat sich die Beschäftigung im Land in allen Wirtschaftsbereichen günstiger entwickelt als in Westdeutschland.

Geringfügige Beschäftigung

Mit (hochgerechnet) rund 491 Tsd. geringfügig Beschäftigten lag deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung im Land bei etwa 10,4% und ist gegenüber dem Vorjahr erneut überdurchschnittlich (um 35 Tsd. bzw. 7,7%) angestiegen.

Besonders häufig findet man geringfügige Beschäftigung im Handel (17% der Beschäftigten) sowie (mit 14% der Beschäftigten) im Dienstleistungssektor. Die geringste Verbreitung haben geringfügige Beschäftigungsverhältnisse mit nur 4% dagegen in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes.

Beschäftigungswachstum nach weiteren Kriterien

Ein Blick auf die Beschäftigungsentwicklung in **innovativen** und nicht innovativen Betrieben zeigt, dass innovative Betriebe ihre Beschäftigung um etwa 4% steigern konnten, während die übrigen Betriebe nur ein Plus von 0,2% verzeichneten.

Der Vergleich zwischen **Investitionstätigkeit** und den Wachstumsraten der Beschäftigung zeigt, dass Betriebe, die in 2000 Sachkapitalinvestitionen getätigt haben, im Folgejahr mit 3% einen deutlichen Beschäftigungsanstieg verbuchen konnten, während Betriebe ohne Investitionen im Folgejahr einen Beschäftigungsrückgang um 2,7% erleiden mussten.

Auch **exportierende** Betriebe waren mit 3,9% gegenüber 1% Beschäftigungswachstum erfolgreicher als Betriebe, die ihren Umsatz ausschließlich im Inland erwirtschafteten.

Mittelfristige Beschäftigungserwartungen bis 2006

Insgesamt erwarteten 13% der baden-württembergischen Betriebe einen Anstieg ihrer Beschäftigung bis 2006, davon 4% einen deutlichen Anstieg um mehr als 10%. Einen Rückgang der Beschäftigung prognostizierten dagegen nur 7% der Betriebe, davon wiederum nur 2% einen deutlichen Rückgang um mehr als 10%. Diese Daten zeigen, dass die baden-württembergischen Arbeitgeber insgesamt recht zuversichtlich in die mittelfristige Zukunft schauen.

Im Saldo positive Beschäftigungsentwicklungen sind insbesondere bei kleinen und mittleren Betrieben zu erwarten. Nur in der Größenklasse über 500 Beschäftigte überwiegt der Anteil der Betriebe, die einen Beschäftigungsabbau erwarten.

Die Betrachtung nach Branchen lässt erkennen, dass mittelfristig gerade vom industriellen Sektor und hier insbesondere von den baden-württembergischen Kernbranchen positive Beschäftigungsimpulse ausgehen könnten. Auch im Handwerk und bei den unternehmensnahen Dienstleistungen überstiegen die positiven Beschäftigungserwartungen die negativen in

jeweils deutlichem Maße. Im Öffentlichen Dienst u.a. wird dagegen mit einem erheblichen Abbau der Beschäftigung gerechnet.

Knapp ein Drittel der **innovativen** Betriebe, aber nur etwa 8% der übrigen Betriebe erwarteten für die kommenden fünf Jahre einen Beschäftigungsanstieg. Immerhin jeder zehnte innovative Betrieb ging sogar von einer deutlich höheren Beschäftigung im Jahr 2006 aus. Dieses Ergebnis ist zumindest ein Indiz für die These, dass im Zuge von Innovationen neue Arbeitsplätze entstehen können.

Die mittelfristigen Beschäftigungserwartungen der **exportierenden** Betriebe fallen deutlich heterogener aus als im baden-württembergischen Schnitt. Immerhin 13% von einem Rückgang der Beschäftigung bis 2006 aus (Baden-Württemberg: 7%).

Beschäftigungsstruktur nach Tätigkeiten und Frauenquote

Die Beschäftigungsstruktur Baden-Württembergs nach Tätigkeitsgruppen entsprach weitgehend der Beschäftigungsstruktur Westdeutschlands. Der Anteil der Beschäftigten, die auf Arbeitsplätzen eingestellt waren, die keine Berufsausbildung erforderten, ist mit 27% gegenüber 2000 (31%) leicht gesunken. Der Anteil qualifizierter Angestellter und Beamter bzw. qualifizierter Facharbeiter dagegen stieg von 60% auf 62%.

Der Anteil von Arbeitsplätzen ohne erforderliche Berufsausbildung lag im Verarbeitenden Gewerbe und im Handel mit 31% besonders hoch, im Baugewerbe mit 18% am niedrigsten. Überdurchschnittlich viele Facharbeiter wurden im Verarbeitenden Gewerbe (30%, besonders in den Schlüsselbranchen mit 35%), im Baugewerbe (51%) und im Handwerk (36%) beschäftigt. Angestellte (bzw. Beamte) mit qualifizierter Tätigkeit waren insbesondere von Unternehmensnahen Dienstleistern (61%), im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (61%) und im Öffentlichen Dienst (60%) gefragt.

Die Frauenquote lag in Baden-Württemberg wie im Vorjahr bei rund 42%. Überdurchschnittlich viele Frauen waren im Dienstleistungsgewerbe, vor allem im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen beschäftigt. Besonders gering war die Frauenquote im Baugewerbe (13%) sowie in den baden-württembergischen Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes (19%).

Teilzeitarbeit

Mitte 2001 betrug der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten etwa 21% und war somit gegenüber dem Vorjahr nur leicht angestiegen. Insgesamt fast eine Million Beschäftigte arbeitete im Land in Teilzeit

Teilzeit bleibt dabei weiterhin vorwiegend Frauensache, war doch mit 83% der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Nur gut ein Sechstel der Teilzeitkräfte waren Männer. Deutlich überdurchschnittliche Teilzeitquoten wiesen der Öffentliche Dienst u.a. (33%), der Handel (30%) sowie der Dienstleistungssektor (27%) auf.

Während in Kleinstbetrieben fast jede dritte Teilzeitstelle und in Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten mehr als vier von zehn Teilzeitstellen geringfügig waren, war dies in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten nur jede sechste. Der Anteil der vollzeithen Teilzeitstellen dagegen stieg mit der Betriebsgröße von 13% auf 32% an.

Geringfügige Teilzeitarbeit war insbesondere im Öffentlichen Dienst u.a. verbreitet (37% der Teilzeitstellen). Das Baugewerbe fällt insoweit aus dem Rahmen, als hier sowohl vollzeithen als auch geringfügige Teilzeitstellen in sehr geringem Maße verbreitet waren.

Überstunden

46% der baden-württembergischen Arbeitgeber gab an, dass im Jahr 2000 in ihrem Betrieb Überstunden geleistet wurden (Westdeutschland: 44%).

Während in Kleinstbetrieben nur jeder dritte und bei Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten etwa jeder zweite Betrieb angab, auf Überstunden zurückgegriffen zu haben, wurden in 96% der Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten Überstunden geleistet.

Ein Blick auf die Form der Kompensation der Überstunden zeigt, dass eine generelle Ausbezahlung der Überstunden „nur“ in ungefähr jedem achten Betrieb mit Überstunden praktiziert wurde. In 45% der betroffenen Betriebe wurden Überstunden ausschließlich durch Freizeitausgleich kompensiert, in 34% der Betriebe wurden sowohl Ausbezahlung als auch Freizeitausgleich praktiziert. In nur knapp einem von zehn Betrieben mit Überstunden wurde weder eine Lohnkompensation noch ein Freizeitausgleich angeboten.

Zwischen den Branchen bestehen hierbei bemerkenswerte Unterschiede: Während in 21% der Betriebe und Dienststellen des Öffentlichen Sektors keinerlei Kompensation vorgesehen war, stand eine Kompensation in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes praktisch außer Frage. Ausbezahlt wurden die Überstunden vor allem im Bau (25%), in den Schlüsselbranchen der Industrie (25%) und im Handwerk (23%), im Handel (4%), bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen (2%), im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen und im Öffentlichen Dienst u.a. dagegen kaum.

Befristete Beschäftigung

Der Anteil befristeter Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung im Land betrug wie im Vorjahr rund 4% und entsprach in etwa dem westdeutschen Referenzwert. Der Anteil der Frau-

en mit zeitlich befristeten Arbeitsverträgen lag bei 50% und somit leicht über der Frauenquote an der Beschäftigung von rund 42%.

Von überdurchschnittlicher Bedeutung waren befristete Arbeitsverträge im Dienstleistungssektor (6%) und hier insbesondere im Gesundheits-, Veterinär und Sozialwesen. Der Frauenanteil lag zwischen 0% im Baugewerbe und 76% im Öffentlichen Dienst u.a.

Als Grund für die Befristung von Arbeitsverträgen spielte die öffentliche Förderung z.B. durch ABM-Maßnahmen oder Lohnkostenzuschüsse mit 6% kaum eine Rolle. Das Gros der befristet Beschäftigten wurde aus anderen sachlichen Gründen befristet eingestellt.

Bei den Neueinstellungen der Arbeitgeber spielt die Befristung von Arbeitsverträgen allerdings eine weitaus größere Rolle als bei den bestehenden Verträgen. Im ersten Halbjahr 2001 erfolgte mehr als jede vierte Einstellung (26%) mit einem zeitlich befristeten Arbeitsvertrag (Westdeutschland: 29%). Besonders viele befristet Beschäftigte (38%) wurden im Gesundheits-, Veterinär-, und Sozialwesen neu eingestellt.

Von besonderem Interesse hierbei ist, in welchem Maße zeitlich befristete Verträge anschließend zu Übernahmen durch die Arbeitgeber führen. Dabei zeigt sich, dass im ersten Halbjahr 2001 immerhin rund 29 Tsd. neue reguläre Arbeitsverhältnisse dadurch geschaffen wurden, dass befristete Arbeitsverträge in unbefristete Verträge umgewandelt wurden. Indirekt kann darauf geschlossen werden, dass gut die Hälfte der auslaufenden befristeten Beschäftigungsverhältnisse im ersten Halbjahr 2001 zu einer Übernahme durch den Arbeitgeber führten.

Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot in Baden-Württemberg

Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot in Baden-Württemberg betrug etwa 155 Tsd. Stellen, von denen 111 Tsd. Stellen sofort und weitere 45 Tsd. Stellen später zu besetzen waren. Im Vorjahr waren noch insgesamt 209 Tsd. Stellen als offen gemeldet, so dass auch das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot im Herbst 2001 bereits deutliche Bremsspuren erkennen ließ.

Das Gros der offenen Stellen entfiel mit rund 48% auf Arbeitsplätze für Angestellte und Beamte in qualifizierter Tätigkeit, weitere 30% der offenen Stellen waren an Facharbeiter adressiert. Stellen für Un- und Angelernte sowie für Angestellte/Beamte in einfachen Tätigkeiten machten dagegen zusammen nur etwa 21% der offenen Stellen aus.

Stellt man die Struktur der offenen Stellen der Beschäftigungsstruktur gegenüber, so bestätigt sich, dass ein deutlich überdurchschnittlicher Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern bestand.

Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes in die Stellenvermittlung

Die Vermittlungsleistungen der Arbeitsämter waren im Herbst 2001 stärker gefragt als im Vorjahr. Während der Einschaltungsgrad im Vorjahr noch 45% betragen hatte, ist er im Befragungszeitraum auf etwa 53% angestiegen. Bei den sofort zu besetzenden Stellen wurden dem Arbeitsamt immerhin 60% (2000: 53%) aller offenen Stellen gemeldet, bei den später zu besetzenden Stellen mit 37% mehr als jede dritte offene Stelle (2000: 25%).

Besonders hoch war der Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes bei der Suche nach Facharbeitern. Fast drei Viertel der sofort zu besetzenden Facharbeiterstellen und mehr als die Hälfte der später zu besetzenden Stellen waren dem Arbeitsamt gemeldet.

Die Hälfte aller offenen Stellen befanden sich in Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten. Dies zeigt, dass gerade Kleinbetriebe überdurchschnittliche Probleme bei der Besetzung von Stellen haben. Gleichzeitig fällt jedoch auf, dass gerade Kleinstbetriebe das Arbeitsamt bisher nur in unterdurchschnittlichem Maße in die Arbeitssuche einbeziehen. So wurde von Kleinstbetrieben nicht einmal jede dritte offene Stelle dem Arbeitsamt gemeldet. Die geringste Meldequote wiesen mit 44% unternehmensnahe Dienstleister auf, die höchste Meldequote die Betriebe des Sonstigen Verarbeitenden Gewerbes.

Geschäftserwartungen der Arbeitgeber für 2001

25% der Betriebe in Baden-Württemberg erwarteten noch im Herbst für 2001 ein höheres Geschäftsvolumen als im Vorjahr, aber auch immerhin 19% einen Rückgang. Der „Überschuss“ der optimistischen über die pessimistischen Betriebe ging damit von 2000 auf 2001 von 14% auf 6% zurück. Während der Anteil der „Optimisten“ in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes sogar von 26% auf 35% anstieg, gab es im Baugewerbe und im Handel einen echten Stimmungsumschwung zu Gunsten der „Pessimisten“.

Zuvor wurde bereits aufgezeigt, dass die Beschäftigungserwartungen in innovativen, investierenden und exportierenden Betrieben besonders günstig ausfielen. Dieses Ergebnis lässt sich erwartungsgemäß auch auf sehr deutliche Weise für die aktuellen Geschäftserwartungen bestätigen.

Investitionstätigkeit in Baden-Württemberg

Modernität des Kapitalstocks

Mehr als zwei Drittel der baden-württembergischen Betriebe bewerteten 2001 ihren betrieblichen Kapitalstock mit der Note 2 oder besser, weitere 26% immerhin noch mit der Note „befriedigend“. Auffallend ist die Tatsache, dass der Anteil der Betriebe mit Anlagen, die dem neusten technischen Stand entsprechen, doch erheblich von 30% auf 18% zurückgegangen ist. Offenbar wurde im Jahr 2000 in einem Teil der Betriebe nicht hinreichend investiert, um den Kapitalstock auf dem neusten Stand zu halten.

Überdurchschnittlich abgenommen hat die Bewertung des Kapitalstocks bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen, wenn sie auch mit 1,9 immer noch über dem baden-württembergischen Schnitt liegt. Besonders erfreulich verlief die Beurteilung im öffentlichen Dienst. Dessen Kapitalstock verbesserte sich von 2,5 auf Note 2,0. Die Schlüsselbranchen und die Sonstigen Dienstleistungen bewerteten ihren Kapitalstock ebenfalls mit 2,0.

Der Vergleich der baden-württembergischen Ergebnisse mit Westdeutschland zeigt eine insgesamt sehr ähnliche Beurteilung der Modernität des Kapitalstocks mit leichten Vorteilen für Baden-Württemberg.

Ausmaß und Struktur der privaten Investitionen 2000

Mehr als sechs von zehn baden-württembergischen Betrieben tätigten im Jahr 2000 Investitionen in einem oder mehreren der Bereiche

- Grundstücke und Gebäude
- Kommunikationstechnik und Datenverarbeitung
- Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung sowie
- Verkehrsmittel und Transportsysteme

Gegenüber dem Vorjahr blieb der Anteil der investierenden Betriebe damit konstant bei etwa 63%. Am höchsten war der Anteil investierender Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe (77%), den geringsten Anteil wies dagegen der Bausektor mit nur 53% auf. Wie bereits im Vorjahr war der Anteil investierender Betriebe im Land erneut größer als im westdeutschen Durchschnitt, wo nur rund 58% der Betriebe angaben, Investitionen getätigt zu haben.

Dominierendes Investitionsmotiv war auch im Jahr 2000 weiterhin die Modernisierung oder Erweiterung der Ausstattung im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT). 71% der baden-württembergischen Betriebe waren in diesem Bereich investiv aktiv. Während im Öffentlichen Dienst nur etwa jede zweite Dienststelle oder Einrichtung in IKT investierte, waren dies bei den unternehmensnahe Dienstleistern praktisch 100%.

In den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes waren Investitionen in Produktionsanlagen sowie die Betriebs- und Geschäftsaustattung das vorrangige Investitionsmotiv. Mehr als 90% der Betriebe (Vorjahr: 81%) gaben an, in diese Bereiche investiert zu haben.

Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen am baden-württembergischen Investitionsvolumen betrug 2000 rund 44% und lag damit vier Prozentpunkte über dem Vorjahreswert. Den höchsten Anteil der Erweiterungsinvestitionen und gleichzeitig auch den höchsten Anstieg gegenüber dem Vorjahr wiesen die unternehmensnahen Dienstleister auf, wo 59% aller Investitionen der Erweiterung des Kapitalstocks dienten (Vorjahr: 37%). Nur jede vierte DM wurde dagegen im Handel in die Erweiterung investiert (Vorjahr: 35%).

Bei den IKT-Investitionen konnte in 2000 ein leichter Rückgang beobachtet werden. Während 1999 noch rund 18% des Investitionsvolumens auf IKT-Investitionen entfiel, lag der Anteil im Jahr 2000 bei „nur“ noch 14%.

Je Beschäftigten wurde in Baden-Württemberg in den investierenden Betrieben im Jahr 2000 ein Investitionsvolumen von etwa 14 Tsd. DM aufgebracht. Besonders hoch fiel die Investitionsintensität gemessen als Pro-Kopf-Investitionsvolumen bei den Unternehmensnahen Dienstleistern (29.000 DM), im Öffentlichen Dienst u.a (25.000 DM) und in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes (17.400 DM) aus. Die geringste Investitionsintensität wiesen das Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen mit 4.900 DM sowie das Baugewerbe mit 5.700 DM pro Kopf auf.

Stellt man für Betriebe unterschiedlicher Größe jeweils Umsatz je Beschäftigten und die Investitionsintensität gegenüber so fällt auf, dass mit zunehmender Betriebsgröße in der Tendenz sowohl der je Beschäftigten erzielte Umsatz als auch das Pro-Kopf-Investitionsvolumen zunehmen .

Bei Betrachtung der Wirtschaftszweige dagegen entsteht ein sehr differenziertes Bild. So lässt sich der Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen zwar durch einen eher geringen Pro-Kopf-Umsatz kennzeichnen (239 Tsd. DM), weist jedoch gleichzeitig die höchste Pro-Kopf-Investitionen auf. Das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, das Baugewerbe, Handel und Handwerk sind dagegen Wirtschaftsbereiche mit unterdurchschnittlichem Pro-Kopf-Umsatz, dem jedoch jeweils ebenfalls eine unterdurchschnittliche Investitionsintensität gegenüber steht.

Investitionsabsichten und -erwartungen für 2001

Mitte 2001 gaben rund 46% der Betriebe in Baden-Württemberg an, für das Jahr 2001 Investitionen bereits durchgeführt oder aber geplant zu haben. Dieser Anteil liegt sowohl unter

dem entsprechenden Vorjahreswert von 52% als auch deutlich unter dem Anteil der in 2000 investierenden Betriebe von 63%. Auch im Vergleich zu Westdeutschland war der Anteil der Betriebe mit geplanten Investitionen eher gering, was durchaus Anlass zu Sorge sein kann.

Der Anteil der Betriebe mit Investitionsabsichten zwischen 35% im Handel und 66% in den Kernbranchen der baden-württembergischen Industrie. Besonders gering waren die Investitionsabsichten im Öffentlichen Dienst, wo nur noch 44% der Betriebe (Vorjahr noch 74%) Investitionen geplant haben.

Darüber hinaus haben sich auch die Erwartungen der investierenden Betriebe mit Blick auf die Höhe ihres Investitionsvolumens deutlich verschlechtert. Wollten 2000 noch 41% der investierenden Betriebe ihre Investitionstätigkeit ausweiten und nur 21% die Investitionsausgaben zurückfahren, lagen die entsprechenden Anteile Mitte 2001 mit 29% bzw. 27% fast gleichauf. Diese Eintrübung des Investitionsklimas im Land fiel bereits deutlich stärker aus als in Westdeutschland, wo die Werte mit 39% vs. 22% und somit einer Differenz von 17 Prozentpunkten praktisch auf dem Vorjahresniveau verharrten.

Die Bewertung der Ertragslage fiel im Land befriedigend aus. Der intertemporale Vergleich der durchschnittlichen Einschätzung der Ertragslage der Jahre 2000 bzw. 1999 ergibt nur eine geringfügige Verschlechterung der Stimmung der Betriebe in Baden-Württemberg (von 2,9, auf 3,0). Besonders hervorzuheben ist die Verschlechterung im Baugewerbe von 2,7 auf 3,1; dem gegenüber steht eine Verbesserung der Bewertung der Ertragslage 2000 im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen von 3,2 auf 3,0.

Ausmaß und Struktur der Innovationstätigkeit in Baden-Württemberg

In Anlehnung an die OECD-Definition konnten in Baden-Württemberg zur Jahresmitte 2001 rund 64 Tsd. Betriebe als innovativ bezeichnet werden. Dies entspricht einem Anteil an der Gesamtzahl baden-württembergischer Betriebe von rund 23%.

Somit entspricht das Ausmaß der betrieblichen Innovationstätigkeit im Beobachtungszeitraum in etwa dem westdeutschen Durchschnitt. (Allerdings ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen, dass die Befragungsmethode in den Stadtstaaten Bremen und Hamburg den westdeutschen Durchschnitt nach oben verzerrt haben könnte.)

Dabei nimmt der Anteil innovativer Betriebe mit zunehmendem Neuheitsgrad der Innovation ab. Weiterentwicklungen und Verbesserungen von vorhandenen Produkten wurden im Land in den beiden vergangenen Jahren in einem von fünf Betrieben durchgeführt. Ein bereits am Markt vorhandenes Produkt neu in ihre Angebotspalette aufgenommen haben etwa 13% der

baden-württembergischen Arbeitgeber. Völlige Marktneuheiten wurden dagegen nur von etwa 5% der baden-württembergischen Betriebe eingeführt.

Insgesamt 3% der baden-württembergischen Betriebe gaben an, sowohl Produkte, Dienstleistungen und Verfahren verbessert oder weiterentwickelt, das Angebotsprogramm um vorhandene Produkte erweitert als auch völlige Marktneuheiten entwickelt zu haben. Immerhin 8% der Betriebe erfüllte zwei Innovationskriterien.

Der Anteil innovativer Betriebe steigt mit zunehmender Größe der Betriebe. Während etwa 14% der Kleinstbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten als innovativ bezeichnet werden können, lag der entsprechende Anteil bei Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten bei gut 70%. Die Ursachen liegen in den Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten, die in größeren Betrieben häufiger fest verankert sind.

Vor allem das Verarbeitende Gewerbe und im Besonderen die Schlüsselbranchen Herstellung von Metallerzeugnissen, Maschinenbau, Kraftfahrzeugindustrie und Elektrotechnik sind überdurchschnittlich innovativ. Erfreulich ist auch, dass im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen, der sich in den vergangenen Jahren besonders dynamisch entwickelt hat, mit 35% mehr als jeder dritte Betrieb Innovationen tätigte.

Ob Innovationen der Betriebe letztlich auch am Markt erfolgreich sind und wie wichtig Innovationen für den Markterfolg der Betriebe sind, lässt sich z. B. an dem mit neuen Produkten erzielten Umsatz im Verhältnis zum Gesamtumsatz eines Unternehmens ablesen. Dabei wird deutlich, dass mit neu ins Angebot aufgenommenen Produkten ein durchschnittlicher Umsatzanteil von etwa 10% erreicht wurde, der Umsatzanteil, der auf Marktneuheiten entfiel, lag etwas geringer bei rund 6%. Im Vergleich mit Westdeutschland ist der Umsatzerfolg der Innovationen im Land unterdurchschnittlich.

Relevante Innovationshemmnisse

Fast jeder zehnte Betrieb in Baden-Württemberg gab an, in den vorigen beiden Jahren Produkt- bzw. Verfahrensinnovationen zwar geplant, jedoch letztlich nicht durchgeführt zu haben.

Als Hauptgrund für die unterlassenen Innovationsaktivitäten nannten 54% der Betrieben im Land das hohe wirtschaftliche Risiko der Innovationen. Die generelle Unsicherheit über die weitere konjunkturelle Entwicklung im Herbst 2001, die hohe Integration der baden-württembergischen Betriebe in die internationale Arbeitsteilung sowie insbesondere auch die sehr ungünstige Entwicklung in der Industriekonjunktur haben offenbar zu einer erheblichen Verunsicherung der Betriebe geführt.

In engen Zusammenhang mit dem wirtschaftlichen Risiko einer Innovation stehen die Innovationskosten. Hohe Investitionskosten wurden sowohl im Land als auch im Bund von den Betrieben als ganz wesentliches Innovationshemmnis angegeben. Fast jeder zweite Betrieb mit unterlassenen Innovationen führte dies auch auf die hohen Kosten der Innovationsaktivität zurück.

Rund ein Viertel der betroffenen Betriebe in Baden-Württemberg gab den Fachkräftemangel als wesentliches Innovationshemmnis an. Mangel an Fachkräften wirkt sich dabei verstärkt in kleinen und mittleren Betrieben aus.

Ebenfalls 25% der Betriebe führten das erhebliche Ausmaß an bürokratischen Regelungen als wichtige Innovationsbremse an.

Im Vergleich mit Westdeutschland fällt auf, dass ein Mangel an Finanzierungsquellen im Land zwar für 16% der betroffenen Betriebe durchaus ein zu beachtendes Innovationshemmnis darstellte, Finanzierungsprobleme jedoch in Westdeutschland (32%) insgesamt als deutlich gravierender erachtet wurden.

Innovative und weniger innovative Betriebe

Qualifizierte Mitarbeiter in innovativen Betrieben von großer Bedeutung

Während 46% aller innovativen Betriebe über Auszubildende verfügten und somit knapp zwei Drittel der ausbildungsberechtigten innovativen Betriebe von ihrem Ausbildungsrecht Gebrauch machten, bildete nur gut ein Viertel (26%) der nicht innovativen Betriebe und nur gut die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe aus.

Nicht nur die Ausbildungsbeteiligung, sondern auch die Förderung von Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung durch Übernahme von Kosten bzw. Freistellung der Mitarbeiter war in den innovativen Betrieben deutlich stärker ausgeprägt als in den Betrieben, die keine Innovationsaktivitäten aufweisen konnten. Während mit 65% fast zwei Drittel aller innovativen Betriebe Maßnahmen, die der Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern dienten, förderten, betrug der entsprechende Anteil bei den übrigen Betrieben nur etwa 28%.

Beschäftigungsboom durch innovative Betriebe

Betriebe, die 1999/2000 Innovationen tätigten, wiesen eine deutlich überdurchschnittliche Beschäftigungsentwicklung auf, konnten sie doch ein Beschäftigungsplus von 4,0 % erzielen, während nicht innovative Betriebe nur ein Plus von etwa 0,2% verzeichnen konnten.

Besonders auffällig ist der Unterschied gerade bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Einem Beschäftigungsanstieg um 3,8% in den innovativen Betrieben stand ein Beschäftigungsrückgang in den übrigen Betrieben um 0,9% gegenüber.

Innovative Betriebe wollen auch mehr Arbeitskräfte einstellen

Die Betrachtung der Struktur der offenen Stellen bestätigt, dass auch die Arbeitsnachfrage baden-württembergischer Arbeitgeber am aktuellen Rand in innovativen Betrieben deutlich größer ausfällt als in nicht innovativen Betrieben.

77% der baden-württembergischen Betriebe haben Zugang zum Internet

Betriebe, die auf keinem Arbeitsplatz einen Computer einsetzen, sind inzwischen die absolute Ausnahme (5%). In Westdeutschland lag der entsprechende Anteil bei etwa 7%. In innovativen Betrieben verfügten sogar 99% aller Betriebe über Computer, in fast drei Viertel aller innovativen Betriebe war jeder Arbeitsplatz mit einem PC ausgestattet.

77 % der baden-württembergischen Betriebe wiesen zumindest einige Arbeitsplätze mit Internet- oder Intranetzugang auf. In fast der Hälfte aller Betriebe waren sämtliche Arbeitsplät-

ze mit einem Netzzugang ausgestattet. Auch bei der Ausstattung der Arbeitsplätze mit Internetzugang zeigt sich, dass in Betrieben mit Innovationsaktivitäten das Internet bereits deutlich stärker vorhanden ist als in Betrieben, die keine Innovationsaktivitäten aufweisen konnten.

Bessere Geschäftserwartungen und höhere Investitionstätigkeit

Betriebliche Innovationen gehen mit positiveren Geschäftserwartungen einher. Während mit 47 % fast die Hälfte der innovativen Betriebe für 2001 einen Anstieg des Geschäftsvolumens erwartete, äußerte nur ein Fünftel der nicht innovativen Betriebe entsprechende positive Erwartungen. Offen bleibt in diesem Zusammenhang, ob die Erwartungen als Folge der Innovationstätigkeit besser ausfallen oder vielmehr die Investition in Innovationen die Folge besonders günstiger Geschäftserwartungen und somit eines geringeren wirtschaftlichen Risikos ist.

Erwartungen an die Geschäftsentwicklung beeinflussen wiederum die Investitionstätigkeit. Innovative Betriebe haben im Jahr 2000 sowohl häufiger als auch im Durchschnitt mehr investiert. Während 86 % der innovativen Betriebe zumindest in einem der Bereiche Grundstücke und Gebäude, Informations- und Kommunikationstechnik, Betriebs- und Geschäftsausstattung oder Verkehrsmittel und Transportsysteme Investitionen getätigt haben, lag der entsprechende Anteil der investierenden nicht innovativen Betriebe bei nur rund 56%.

Das durchschnittliche Investitionsvolumen im Jahr 2000 belief sich bei den innovativen Betrieben auf rund 685 Tsd. DM, bei den übrigen Betrieben dagegen nur auf etwa 197 Tsd. DM. Bezogen auf die Zahl der Mitarbeiter am 30. Juni 2000, haben innovative Betriebe 13.600 DM pro Kopf investiert. Nicht innovative Betriebe haben Investitionen in Höhe von nur 9.200 DM pro Beschäftigten getätigt.

Organisatorische Änderungen

Neben betrieblichen Produkt- und Prozessinnovationen spielen – zur Flankierung, aber auch unabhängig davon – auch „organisatorische Innovationen“ eine wesentliche Rolle für die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und die Erhöhung der betrieblichen Produktivität. In Baden-Württemberg hat in den letzten beiden Jahren vor der Befragung mehr als ein Viertel der Betriebe mindestens eine organisatorische Veränderungen durchgeführt (Westdeutschland lag bei etwa 30%).

38% der Betriebe mit organisatorischen Innovationen haben sich dabei auf eine einzige Veränderung beschränkt, rund 32% vollzogen zwei Veränderungen. Das restliche schwache Drittel der Betriebe nahm drei oder mehr Veränderungen vor.

Maßnahmen zur Verbesserung der Qualitätssicherung waren die häufigste organisatorische Änderung. 13 % aller baden-württembergischen Betriebe gaben an, in den vergangenen beiden Jahren derartige Maßnahmen ergriffen zu haben. 23% der Betriebe, die Veränderungen vorgenommen haben, geben zudem an, dass die Verbesserung der Qualitätssicherung die wichtigste Änderung war.

Organisatorische Änderungen vor allem in innovativen Betrieben

Auffallend ist, dass Betriebe, die in den vergangenen beiden Jahren Produkt- und Prozessinnovationen getätigt haben, in einem erheblich höheren Maße auch organisatorische Veränderungen vorgenommen haben als nicht innovative Betriebe (66% vs. 13%). Fast jeder vierte innovative Betrieb ergriff gleichzeitig Maßnahmen zur Dezentralisierung von Entscheidungsverantwortung, bei den nicht innovativen Betrieben lag der entsprechende Anteil bei nur 3%.

Verbesserung der Flexibilität und Leistungsfähigkeit als zentraler Grund

Als zentralen Grund für die Durchführung organisatorischer Veränderungen geben sowohl baden-württembergische Betriebe (76%) als auch westdeutsche Betriebe (75%) die Verbesserung der betrieblichen Leistungsfähigkeit und Flexibilität an. 7% der Betriebe wiesen explizit darauf hin, dass die organisatorische Innovation in einem direkten Zusammenhang mit der Einführung wichtiger neuer Produkte stand.

Beschäftigungs- und Qualifikationseffekte organisatorischer Änderungen

Da in 74% der Betriebe die organisatorischen Änderungen keine Beschäftigungseffekte zur Folge hatten, scheinen somit für die Mehrheit der Betriebe organisatorische Maßnahmen nicht mit Rationalisierungsmaßnahmen verbunden zu sein.

Betrachtet man die Beschäftigungsentwicklung in Folge organisatorischer Veränderungen im Detail, so fällt auf, dass die Beschäftigung in mittleren Betrieben eher steigt. Kleinere Betriebe bauen eher Beschäftigung ab, wenn sie organisatorische Veränderungen durchführen. Die Aufgliederung nach Branchen zeichnet ein weniger positives Bild. Im Verarbeitenden Gewerbe, in den Unternehmensnahen Dienstleistungen und im Handwerk gab es mehr Be-

triebe, bei denen die Beschäftigung in Folge organisatorischer Änderungen gefallen ist als Betriebe, die ihre Mitarbeiterzahl steigern konnten.

Bei jedem dritten Betrieb ist die Qualifikation der betroffenen Mitarbeiter infolge der wichtigsten organisatorischen Änderung gestiegen, ein Rückgang der Qualifikationsanforderungen ist die absolute Ausnahme. Für die Betriebe bedeutet dies, dass organisatorische Änderungen häufig eine Fort- oder Weiterbildung der Betroffenen erfordern. Vor allem Änderungen, welche die Aufgabenstruktur des Betriebes betreffen, sind für Qualifikationssteigerungen der Mitarbeiter verantwortlich. Infolge der Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten- oder Ergebnisermittlung als betrieblich wichtigster Änderung ist in 65% der Fälle die Qualifikation der betroffenen Mitarbeiter gestiegen. Auch die Einführung von Gruppenarbeit oder eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen hat in 64% der Fälle die Qualifikation der Beschäftigten steigen lassen.

Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung

Von den (hochgerechnet) rd. 277 Tsd. im IAB-Panel Baden-Württemberg vertretenen Betrieben und Dienststellen hatten 53% (Westdeutschland: 56%) eine Ausbildungsberechtigung.. Demgegenüber waren knapp die Hälfte (47%) der Betriebe in Baden-Württemberg nicht ausbildungsberechtigt (Westdeutschland: 44%). Da aber nur etwa drei von fünf der ausbildungsberechtigten Betriebe zum Stichtag 30.06.2001 auch ausbildeten (sei es alleine oder im Verbund), lag der Anteil ausbildender Betriebe letztlich bei „nur“ 31% aller Betriebe und Dienststellen. Die Gruppe der ausbildungsberechtigten aber nicht ausbildenden Betriebe stellte im Land immer noch ein beachtliches Potenzial für ein höheres Ausbildungsplatzangebot dar, aber mit einem Anteil von 22% versus 29% war auch eine deutlich geringere "Ausbildungslücke" vorhanden, als noch im Vorjahr.

Das *unausgeschöpfte Berufsausbildungspotenzial* ist in den Größenklassen bis 99 Beschäftigte deutlich höher, als in den Größenklassen ab 100. Dabei hat sich gegenüber dem Vorjahr in allen Betriebsgrößenklassen – bis auf die Großbetriebe (über 499 Beschäftigte) – der Ausschöpfungsgrad zum Teil deutlich erhöht.

Mit rd. 57% wiesen die Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes den höchsten Anteil ausbildender Betriebe in Baden-Württemberg auf; damit schoben sie sich gegenüber dem Vorjahr deutlich in den Vordergrund (2000: 41%). Mit etwas Abstand folgten das Verarbeitende Gewerbe insgesamt (48%) sowie das Baugewerbe (47%). Im Dienstleistungssektor dominierte wie schon im Vorjahr das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (44%). Den geringsten Anteil ausbildender Betriebe wiesen die Sonstigen (21%; 2000: 34%) sowie

die Unternehmensnahen Dienstleistungen (18%; 2000: 25%) auf, während das vorjährige Schlusslicht, der Bereich Öffentlicher Dienst u.a., sich von 14% auf 27% verbessert hat. Überdurchschnittlich hoch (d.h. über 22%) war die "Ausbildungslücke", d.h. das unausgeschöpfte Ausbildungsplatzpotenzial im Verarbeitenden Gewerbe (insbesondere im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe; 35%), im Baugewerbe (30%), bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (jeweils 32%).

Der Option, sich an einer Verbundausbildung mit einem Bildungsträger oder mit anderen Betrieben zu beteiligen, stimmten insgesamt 13% dieser Betriebe grundsätzlich zu, überdurchschnittlich viele im Öffentlichen Dienst u.a. (21%), in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes (16%) sowie bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen (16%).

Ausbildungsverträge 2000/2001

Nach Angaben des IAB-Betriebspanels wurden in Baden-Württemberg für das Ausbildungsjahr 2000/2001 insgesamt rd. 94 Tausend (Vorjahr: rd. 107 Tausend) Ausbildungsverträge abgeschlossen. Das bedeutet einen Rückgang von gut 12%. Dabei lag der Anteil weiblicher Auszubildender wie im Vorjahr bei 51%. Fast sechs von 10 (57%) Ausbildungsverträgen wurden damit in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten abgeschlossen.

Die meisten Ausbildungsverträge (rd. 39 Tsd.) wurden im Dienstleistungsbereich abgeschlossen; dessen Anteil lag bei 42% (2000: 37%). Es folgten das Handwerk (2000: rd. 35 Tsd. bzw. 33%) und das Verarbeitende Gewerbe (2000: rd. 32 Tsd. bzw. 30%) mit jeweils rd. 25 Tsd. Verträgen (27%) gleichauf.

Weitestgehend dem traditionellen Muster folgt die Verteilung der Geschlechter zwischen den einzelnen Branchen: Während im Bereich der Dienstleistungen der Anteil weiblicher Auszubildender mit 72% (2000: 75%) deutlich über dem Durchschnitt lag, erscheinen die Anteile weiblicher Auszubildender insbesondere im Baugewerbe (11%; Vorjahr: 1%), im Handwerk (7%) und in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes (17%) stark ausbaufähig.

Der Anteil der mit ausländischen Jugendlichen im Jahr Lehrjahr 2000/2001 abgeschlossenen Ausbildungsverträge lag in Baden-Württemberg bei durchschnittlich 10%. Geringfügig überdurchschnittliche Ausländeranteile gab es in den kleinen und mittleren Betrieben der Größenklassen 20 bis 499 Beschäftigte, in den Branchen Verarbeitendes Gewerbe (insbesondere Schlüsselbranchen), Handel und Reparatur, Gesundheits- und Sozialwesen, im Handwerk, sowie in exportierenden und investierenden Betrieben. Dagegen tendierte der Ausländeranteil in den Kleinstbetrieben sowie bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen gegen Null.

Ein Blick auf die Ausbildungstätigkeit des Handwerks offenbart, dass mit Anteilen von gut 26% aller Ausbildungsverträge und von 35% aller Handwerksbetriebe mit Ausbildungsvertragsabschlüssen in 2000/2001 die Ausbildungsbeteiligung als überdurchschnittlich bezeichnet werden kann. Allein der Anteil (rd. 7%) der auszubildenden Frauen sowie der Anteil neuer Verträge mit weiblichen Auszubildenden (25%) erscheinen noch steigerungsfähig.

Schließlich zeigt sich, dass die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe kaum davon abhängt, ob ein Betrieb exportiert oder nicht, sondern ob er Investitionen tätigt, im Wachstum begriffen ist oder sich um Innovationen bemüht.

Zum Erfolg der betrieblichen Ausbildung

Die Anzahl erfolgreicher Ausbildungsabsolventen belief sich in Baden-Württemberg Mitte 2001 auf insgesamt 70 Tsd. (2000: 72 Tsd.) Davon wurden 46 Tsd. (2000: 45 Tsd.) in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen, die durchschnittliche Übernahmequote erhöhte sich um 5%-Punkte gegenüber dem Vorjahr auf 67%.

Das Gros der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse fand sich wie schon im Vorjahr im Dienstleistungsbereich: 25 Tsd. bzw. 37% (2000: 31 Tsd. bzw. 43%). Allerdings lag dort die Übernahmequote nur bei unterdurchschnittlichen 54% (2000: 48%), was insbesondere den Sonstigen Dienstleistungen (51%) sowie dem Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (57%) zuzurechnen ist. Die höchste Übernahmequote verzeichneten das Baugewerbe (92%; 2000: 62%) und wie schon im Vorjahr mit 90% (absolut: 9 Tsd.) die baden-württembergischen Schlüsselbranchen (2000: 91%). Ebenfalls über dem Durchschnitt lagen die Übernahmequoten im Verarbeitenden Gewerbe (77%; Vorjahr: 80%) und im Handwerk (74%; 2000: 71%).

Unterzieht man die Betriebe nach den Kriterien Wachstum, Investitions-, Innovations- und Exporttätigkeit einer näheren Betrachtung so wird deutlich, dass das Gros (80%) der erfolgreichen Abschlüsse in Betrieben erfolgt, die investiv tätig sind. Mit deutlichem Abstand folgen die expandierenden, die innovativen und die exportierenden Betriebe. Alle Kategorien zeichnen sich zudem durch überdurchschnittliche Übernahmequoten von Absolventen aus.

Neue Ausbildungsverträge 2001/2002

Für das Jahr 2001/2002 waren zur Jahresmitte 2001 in Baden-Württemberg nach Angaben des IAB-Betriebspanels von nur rd. 37% (2000 für 2000/2001: 60%) aller auszubildenden Be-

triebe und Dienststellen 95 Tsd. neue Ausbildungsverträge abgeschlossen worden. 12% der Betriebe gaben an, noch weitere (rd. 26 Tsd.) Ausbildungsverträge abschließen zu wollen.

Zählt man den Beitrag der Kleinstbetriebe hinzu, dann wurden 2001 sechs von 10 neuen Ausbildungsverträgen in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten abgeschlossen. Betrachtet man die Beteiligung der Betriebe, so fällt auf, dass es mehrheitlich die Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten waren, die bereits Mitte 2001 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten.

Nach Branchen betrachtet wurden die meisten Ausbildungsverträge 2001/2002 wie schon im Jahr zuvor im Bereich der Dienstleistungen geschlossen: 34 Tsd. bzw. 36% Diesen Werten standen im gesamten Verarbeitenden Gewerbe nur 29 Tsd. bzw. 32% gegenüber, was einer Verbesserung gegenüber dem Vorjahr um immerhin rd. 3 Tsd. bzw. 5%-Punkte entspricht. Als besonders groß (aber geringer als noch im Vorjahr) erwies sich die Diskrepanz zwischen Ausbildungsbeteiligung der Betriebe (31%) und der Anteil der Ausbildungsverträge (6%) im Öffentlichen Dienst. Das Handwerk, das erneut eine nur durchschnittliche Ausbildungsbeteiligung der Betriebe aufwies, hielt ähnlich wie im Vorjahr mit 26 Tsd. neuen Ausbildungsverträgen dagegen einen relativ hohen Anteil von 28%.

Darüber hinaus kann in diesem Zusammenhang positiv vermerkt werden, dass der Anteil ausbildender Betriebe, der künftig nicht mehr ausbildend tätig sein wollen, im Land wie in Westdeutschland lediglich 2% ausmacht.

Bei den Ausbildungsvertragsabschlüssen für das Lehrjahr 2001/2002 erhöhten sich in Baden-Württemberg die Anteile der weiblichen Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr von 41% auf 50% und jene der Ausländer von 10% auf 14% und liegen damit über dem westdeutschen Durchschnitt.

Förderung betrieblicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Fortbildungen sowie das Lernen am Arbeitsplatz sind für die Erwerbstätigen besonders wichtig, um Beschäftigungschancen und Einkommen zu sichern und zu erhöhen. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels der Welle 2001 für Baden-Württemberg zeigen, dass der Anteil der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördernden Betriebe mit steigender Beschäftigungszahl deutlich zunimmt; er lag zum Stichtag 30.06.2001 bei den Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten bei 99% (2000: 91%), im Durchschnitt waren es indes nur 37% (2000: 43%). Damit lag der Südwesten nur noch knapp über dem westdeutschen Durchschnitt von 36%. Unter dem Schnitt lag nur der Anteil der Kleinstbetriebe (ein bis vier Beschäftigte) im Land mit

17% (2000: 26%). Insgesamt hat sich der Anteil Weiterbildung fördernder Kleinbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr verringert.

Eine Ursache für die relativ geringe Teilnahme insbesondere von kleinen und mittleren Betrieben an Weiterbildungsmaßnahmen dürfte sein, dass sie Weiterbildungsträger und Weiterbildungsinhalte nicht hinreichend gut einschätzen können. Vor diesem Hintergrund mangelnder Transparenz erscheint es dringend erforderlich, die asymmetrische Informationslage auf dem Weiterbildungsmarkt zu beheben.

Über dem Landesdurchschnitt lag mit 44% (2000: 39%) nur der Anteil fördernder Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe.

In Westdeutschland gaben wie schon im Vorjahr 36% aller Betriebe und Dienststellen an, ihre Mitarbeiter durch Freistellung und/oder Kostenübernahme bei der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu unterstützen. Überdurchschnittlich war diese Haltung im Öffentlichen Dienst u.a. mit 44% (2000: 46%) und im Dienstleistungsbereich mit 41% (2000: 40%) ausgeprägt. Der Anteil fördernder Betriebe nahm wie auch im Land mit steigender Beschäftigtenzahl deutlich zu und machte bei Großbetrieben (ab 100 Beschäftigten) stattliche 86 bis 97% aus. Kleinstbetriebe förderten hingegen derartige Maßnahmen nur zu 20%.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass in Baden-Württemberg sich die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes deutlich stärker an der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen. Insgesamt hat das Land im Vergleich zum Vorjahr seinen Vorsprung bei der Förderung betrieblicher Fort- und Weiterbildung gegenüber dem westdeutschen Durchschnitt nahezu eingebüßt hat.

Dieser Gleichstand offenbart sich auch hinsichtlich des Anteils der Teilnehmer bzw. der Teilnehmerfälle an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen: Im Land wie in Westdeutschland lag dieser Mitte 2001 bei 21%. Betriebliche Fort- und Weiterbildung im Land ist in der Hauptsache eine Angelegenheit für qualifizierte Angestellte und Beamte, deren Anteil 60% beträgt. Facharbeiter liegen mit 16% bereits sehr deutlich zurück, während die Niedrig-Qualifizierten mit zusammen 13% das Schlusslicht bilden.

Vor allem im Zuge der fortschreitenden Informatisierung und Tertiarisierung (Dienstleistungsorientierung) der Wirtschaft wurden Kenntnisse im Umgang mit IuK-Technologien und eine hohe kommunikative Kompetenz neben komplementärem Fach- und Prozesswissen immer wichtiger. In den Themenschwerpunkten der betrieblich geförderten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen spiegelt sich diese Tendenz indes nur zum Teil wider.

Die thematischen Schwerpunkte der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen weisen in Baden-Württemberg und in Westdeutschland die gleiche Rangfolge auf, wenn auch in etwas unter-

schiedlicher Ausprägung. Fasst man die erst- und zweitwichtigsten Themen zusammen, so liegen "EDV, Informations- und Kommunikationstechnik" mit 49% bzw. 48% knapp vor Themen "gewerblicher, naturwiss.-technischer und gestalterischer" Art mit 45% bzw. 36% an erster Stelle. Schulungen in sozialer Kompetenz folgen wie die kaufmännischen Themen erst mit deutlichem Abstand. Während in Baden-Württemberg gewerbliche, naturwiss.-technische und gestalterische Themen ein deutlich höheres Gewicht besitzen, sind es in Westdeutschland die "Sonstigen Themen", die eine stärkere Rolle spielen.

TEIL 1: Einleitung

1.1 Zur Datenbasis IAB-Betriebspanel

Das *IAB-Betriebspanel* ist eine Längsschnitterhebung bei Betrieben, die jährlich seit 1993 in Westdeutschland und seit 1996 in Ostdeutschland durchgeführt wird. Es dient dazu, die Nachfrage nach Arbeitskräften in Deutschland (bzw. in den einzelnen Bundesländern) sowie deren betriebliche Bestimmungsfaktoren über einen längeren Zeitraum hinweg zu beobachten und zu analysieren. Die Befragung erfolgt im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB Nürnberg) durch die NFO Infratest Sozialforschung GmbH (München) und findet im Rahmen der alljährlichen freiwilligen Arbeitgeberbefragung *Beschäftigungstrends* im Zeitraum von Juli bis Oktober statt.

Das Konzept für das IAB-Betriebspanel wurde in mehrjähriger Arbeit gemeinsam von der Projektgruppe im IAB und von Infratest Sozialforschung entwickelt und getestet. Dabei konnte unter anderem auf Vorarbeiten zurückgegriffen werden, die das IAW Tübingen und das Institut für Quantitative Wirtschaftsforschung (IQW) an der Universität Hannover gemeinsam mit Infratest durchgeführt haben.¹

Das IAB-Betriebspanel ist durch außergewöhnlich hohe Standards gekennzeichnet, was den Kreis der erfassten Betriebe, die Qualität der Stichprobe, die Feldarbeit und die erhobenen Daten betrifft. Die Standards gehen weit über das bei anderen Betriebsbefragungen normale Maß hinaus.²

Als Grundgesamtheit der Bruttostichprobe dient die Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit. Dies ist eine Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und stellt die beste Grundlage für die Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Das IAB-Betriebspanel repräsentiert daher mit wenigen Ausnahmen die Gesamtheit aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland.³ Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

¹ Zum Beitrag des IAW vgl. ausführlicher IAW-Mitteilungen 3/2001, S. 20.

² Vgl. dazu ausführlich NFO Infratest Sozialforschung GmbH in Zusammenarbeit mit dem Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH (SÖSTRA): „Beschäftigungstrends. Arbeitgeberbefragung 2000. Methodenbericht“, München, Oktober 2001.

³ Die Stichprobe wird jedes Jahr durch neue Betriebsnummern ergänzt und aktualisiert. Die Stichprobenziehung geschieht disproportional zur Verteilung der Grundgesamtheit nach „dem Prinzip der optimalen Schichtung“. Die Gewichtung der Fälle erfolgt in Form einer Hochrechnung auf die Grundgesamtheit. Die Ist-Struktur der Nettostichprobe wird dabei an die Soll-Struktur angeglichen, die durch die Verteilung der Betriebe auf die Schichtungsmatrix (20 Branchen und 10 Betriebsgrößenklassen) vorgegeben ist. Bei der Interpretation der hochgerechneten Daten ist also zu beachten, dass die Auswertungsstichprobe *betriebsproportional* ist.

Anders als in anderen Betriebserhebungen werden Klein(st)betriebe ebenso einbezogen wie z.B. der Öffentliche Dienst und der Dienstleistungssektor.

Die Besonderheit des methodischen Ansatzes besteht darin, dass jedes Jahr dieselben Betriebe befragt werden (Panelcharakter). Auf diese Weise wird es möglich, Entwicklungen im Zeitverlauf nicht nur durch den Vergleich von Querschnittsdaten auf aggregierter Ebene zu unterschiedlichen Zeitpunkten zu analysieren; vielmehr können auch betriebsindividuelle Verläufe (Längsschnitte) untersucht werden.

Der 24-seitige Fragebogen (siehe Anhang) enthält neben einem umfangreichen Satz von Standardfragen, die in jeder Erhebungswelle abgefragt werden, ein von Welle zu Welle wechselndes Schwerpunktthema. Die Erhebung erfolgt grundsätzlich persönlich-mündlich, der Fragebogen ist jedoch so gestaltet, dass er gegebenenfalls auch als Selbstausfüllbogen verwendet werden kann.

Aus inhaltlicher Sicht bietet dieses Befragungskonzept zwei entscheidende Vorteile: Zum einen eröffnet es die exklusive Möglichkeit, verschiedene Themenkomplexe im Zusammenhang zu analysieren und zum anderen erlaubt es, relativ zeitnah auf jeweils aktuelle wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Fragestellungen detaillierter einzugehen und stellt daher eine hervorragende Ergänzung zu den Angaben aus der amtlichen Statistik dar.

Diese Vorteile lassen sich anhand des vorliegenden Landesberichts anhand einiger Beispiele illustrieren:

- In Teil 2 lassen sich bei der Analyse der Beschäftigungsentwicklung durch die Mikrostruktur des IAB-Betriebspaneldatensatzes interessante Schlussfolgerungen hinsichtlich der Arbeitskräftefluktuation auf betrieblicher Ebene ableiten. Von besonderem Interesse im Rahmen dieses Landesberichts dürften dabei v. a. die mittelfristigen Beschäftigungsprognosen (bis 2006) der Betriebe sein.
- Bei der Untersuchung der wirtschaftlichen Situation der baden-württembergischen Betriebe in Teil 3 des Landesberichts werden auch Indikatoren verwendet, die nicht zum Publikationsprogramm der amtlichen Statistik gehören. Neben subjektiven Einschätzungen der Betriebe bezüglich ihrer gegenwärtigen Ertragslage und zukünftiger Entwicklungen ermöglicht das IAB-Betriebspanel zum Beispiel auch Rückschlüsse auf die Kapazitätsauslastung der Betriebe, die Art der existierenden Engpässe oder auch die Beurteilung der Modernität des betrieblichen Kapitalstocks. Im Zentrum der diesjährigen Auswertung wird der Zusammenhang zwischen Ertragslage und Investitionstätigkeit stehen.
- Während zahlreiche bisherige Angaben über die betriebliche Innovationstätigkeit in Baden-Württemberg auf einer unzureichenden Datenbasis basieren, kann für die Analysen

dieses Schwerpunktthemas im Rahmen der Welle 2001 in Teil 4 dieses Berichts erstmals für Baden-Württemberg auf eine Datenbasis zurückgegriffen werden, die gegenüber zahlreichen bisher verwendeten Datenquellen wesentliche Vorteile aufweist und somit eine detaillierte Analyse der Innovationstätigkeit Baden-Württemberg erlaubt.⁴

- Ein weiterer Aspekt, bei dem das IAB-Betriebspanel anderen Datenquellen überlegen ist, ist der Komplex Aus- und Weiterbildung, der sehr differenziert abgefragt wird (s. Teil 5 des Landesberichts). Zudem kann der Zusammenhang zwischen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten auf betrieblicher Ebene stärker durchleuchtet werden, als es die amtlichen Daten ermöglichen.
- Schließlich eröffnet das IAB-Betriebspanel auch die Möglichkeit, auch weitere zentrale Parameter betrieblicher Erfolgsdeterminanten, wie z.B. Entlohnung und Tarifbindung im Zusammenhang zu analysieren (s. Teil 6 des Landesberichts).

Für Westdeutschland gab es bis 1999 nur eine Gesamtstichprobe des IAB-Betriebspanels. Im Jahr 2000 wurden erstmals auch regionale und sektorale Aufstockungen der Stichprobe von einzelnen westlichen Bundesländern in Auftrag gegeben. Somit bieten sich in mittelfristiger Perspektive sehr interessante Vergleichsanalysen zwischen den westlichen Bundesländern an, zumal nach den Vorreitern Baden-Württemberg, Bremen, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Niedersachsen auch Bayern, Hessen und das Saarland für das Jahr 2001 eine Aufstockungstichprobe in Auftrag gegeben haben.

In Baden-Württemberg wurde im Jahr 2001 die Zahl der befragten Betriebe mit finanzieller Unterstützung des Wirtschaftsministeriums von vormals rd. 650 auf 1.103 Betriebe aufgestockt, so dass repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich wurden.⁵ Die Bruttostichprobe setzt sich aus drei Teilstichproben zusammen:

- *Wiederholungstichprobe*: Sie umfasst alle Betriebe, die im Vorjahr mit einem auswertbaren Interview an der Befragung teilgenommen haben.
- *Nachbearbeitungstichprobe*: Sie umfasst alle Betriebe, bei denen im Jahr 2000 kein Interview zustande kam, die Zielperson jedoch ihre Bereitschaft signalisierte, sich 2001 befragen zu lassen.

⁴ Tiefergehende ökonometrische Untersuchungen dieser Thematik bleiben indes einer gesonderten Auswertung mit dem Arbeitstitel "Betriebliche Innovationstätigkeit und Strukturwandel in Baden-Württemberg" vorbehalten.

⁵ In Baden-Württemberg wurde eine Bruttostichprobe von insgesamt 1.599 Betriebsadressen eingesetzt, in 1.103 Fällen konnte ein auswertbares Interview realisiert werden (Ausschöpfungsquote: 69,0%). Da 17 Interviews mit Betrieben geführt wurden, die zum Stichtag 30.06.2000 keinen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hatten, stehen für Querschnittauswertungen im Jahr 2001 somit 1.086 Fälle zur Verfügung, die hinreichend sind, um zuverlässige Informationen für Baden-Württemberg zu erhalten. Die 17 Fälle werden nur für Längsschnittauswertungen herangezogen.

- *Ergänzungsstichprobe*: Damit wird die Gesamtstichprobe aktualisiert und aufgestockt, so dass für Querschnittsauswertungen genügend Fälle zur Verfügung stehen.

Die Stichprobe 2001 bildet die Betriebs- und Beschäftigungsstruktur Baden-Württembergs in gutem Maße ab. So weicht die hochgerechnete Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2000 so gut wie nicht von der Beschäftigungszahl ab, die von der amtlichen Statistik ausgewiesen wird. Auch bei Differenzierung nach Branchenzugehörigkeit liegen die entsprechenden Fehler im einstelligen Bereich.⁶ Dennoch ist wie bei allen Stichprobenerhebungen auch bei den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels eine gewisse *statistische Fehlertoleranz* in Rechnung zu stellen. Insbesondere bei einer tieferen Disaggregation der Betriebe muss im Einzelfall bei zu geringer Fallzahl vor einer Überinterpretation der Ergebnisse gewarnt werden. Deshalb interpretieren wir im vorliegenden Bericht Ergebnisse, die sich auf weniger als 100 Fälle je Besetzungszelle stützen (wie z.B. im Baugewerbe), nur mit aller gebotener Vorsicht und sehen von der Interpretation von Ergebnissen, die sich auf weniger als 50 Fälle je Besetzungszelle stützen, in der Regel ab.⁷

1.2 Zur Datenaufbereitung und -auswertung

Das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) Tübingen hat im Auftrag des Wirtschaftsministeriums sowie des Landesarbeitsamtes Baden-Württemberg die Auswertung des „IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg (Welle 2001)“ in Form des hier vorliegenden Landesberichts vorgenommen.⁸

⁶ Leicht überschätzt werden die amtlichen Angaben durch das IAB-Panel im Baugewerbe um 4,9% sowie im Bereich Dienstleistungen um 3,4%. Leicht unterschätzt werden sie im Verarbeitenden Gewerbe um 3,3% sowie im Handel und Reparaturgewerbe um 2,2%. Nur im Bereich Öffentlichen Dienst u.a. weichen die Angaben des IAB-Betriebspanels um 31% deutlich nach oben ab. Vgl. Landesarbeitsamt Baden-Württemberg (Hg.): Der Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen (WZ 93-Systematik), Tabelle H04.

⁷ Derart geringe Fallzahlen resultieren meistens aus Fragen, die sich entweder nur an Teile der Stichprobengesamtheit richten oder die eine hohe Antwortverweigerer-Quote aufweisen. Näheren Aufschluss über die Fallzahlen in den einzelnen Wirtschaftsbranchen, -gruppen und -sektoren gibt die tabellarische Übersicht im Anhang. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird jedoch nicht in jedem einzelnen Fall explizit darauf hingewiesen.

⁸ Im Zentrum der Sonderauswertung für das Landesarbeitsamt Baden-Württemberg stehen folgende Aspekte:

- Befristete Beschäftigung im Zusammenhang mit öffentlicher Förderung
- Investitionen und deren Zusammenhang mit Beschäftigungsentwicklung
- Umfang und Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung
- Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung (im Vergleich zum Vorjahr und zum Bundesgebiet West)
- Der Einschaltungsgrad der Arbeitsverwaltung in die Stellensuche sowie
- Der Einsatz arbeitsmarktpolitischer Mittel.

Die tabellarische und grafische Datenaufbereitung im Rahmen des Landesberichts Baden-Württemberg erfolgt nach fünf Wirtschaftssektoren,⁹ wobei die Branchenzuordnung¹⁰ auf den Angaben der Befragten basiert:

Wirtschaftssektoren:¹¹

- Verarbeitendes Gewerbe (03-18)
- Baugewerbe (19-20)
- Handel und Reparatur (21-23)
- Dienstleistungen (24-38) und
- Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung (39-41), hier bezeichnet als *Öffentlicher Dienst u.a.*

Innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes und der Dienstleistungen wird wie folgt differenziert:

Verarbeitendes Gewerbe:

- Schlüsselbranchen¹²
 - Maschinenbau (13)
 - Kraftfahrzeugbau (14)
 - Elektrotechnik (16)
 - Herstellung von Metallerzeugnissen, Stahl- und Leichtmetallbau (12)
- Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe
 - Nahrungs- und Genussmittelherstellung (03)
 - Textil- und Bekleidungsgewerbe, Ledergewerbe (04)
 - Papier- und Druckgewerbe, Verlage (05)
 - Holzgewerbe ohne Möbelherstellung (06)
 - Chemische Industrie, Mineralölverarbeitung u.a. (07)
 - Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren (08)
 - Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden (09)
 - Metallerzeugung/-bearbeitung (10)
 - Recycling (11)
 - Sonstiger Fahrzeugbau (15)
 - Feinmechanik und Optik (17)
 - Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten u.a. (18)

⁹ Die in 41 Ausprägungen erhobenen Wirtschaftszweige (Wirtschaftszweig-Systematik WZ 93) wurde zu 5 Wirtschaftssektoren zusammengefasst. Die Wirtschaftszweige 01 (Land- und Forstwirtschaft) und 02 (Bergbau, Energie-, Wasserversorgung) werden wegen zu kleiner Besetzungszahlen nicht einzeln ausgewertet.

¹⁰ Zugeordnet wurde gemäß den Angaben in Frage 92. Im Jahr 2000 wurde die Branchengliederung auf die neue Wirtschaftszweig-Systematik WZ 93 umgestellt. Branchenspezifische Vergleiche mit den Jahren davor sind daher nur eingeschränkt möglich.

¹¹ In den Klammern sind jeweils die Branchen-Schlüssel (gemäß Fragebogen) enthalten.

¹² Bei den sogenannten *Schlüssel-* oder *Kernbranchen* handelt es sich um die vier beschäftigungsstärksten industriellen Wirtschaftszweige in Baden-Württemberg.

Dienstleistungen:

- Unternehmensnahe Dienstleistungen
 - Datenverarbeitung und Datenbanken (28)
 - Forschung und Entwicklung (29)
 - Rechts-, Steuer-, Unternehmensberatung, Werbung, Marktforschung (30)
 - Grundstücks- und Wohnungswesen (31)
 - Vermietung beweglicher Sachen, sonst. Dienstleistungen (überwiegend für Unternehmen) (32)
- Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (35)
- Sonstige Dienstleistungen
 - Verkehr und Nachrichtenübermittlung (24, 25)
 - Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe (26, 27)
 - Gaststätten, Beherbergungsgewerbe (33)
 - Erziehung und Unterricht (34)
 - Entsorgung, Abwasser-, Abfallbeseitigung (36)
 - Kultur, Sport, Unterhaltung (37)
 - Andere (haushaltsbezogene) Dienstleistungen wie Wäscherei, Reinigung, Friseur-gewerbe u.a. (38)

Bei mehreren Fragestellungen wird zusätzlich der Bereich **Handwerk** gesondert ausgewiesen. Dabei wird, sofern die Fallzahlen hinreichend groß sind, auch nach *Produzierendem Handwerk* und *Dienstleistungshandwerk* unterschieden.¹³

Schließlich werden fallweise Angaben über **investierende**, **innovative**, **exportierende** und **wachsende** Betriebe gemacht. Diese neuen Kategorien definieren wir wie folgt:

- *Investierende* Betriebe sind Betriebe, die im Jahr 2000 Investitionen getätigt haben.
- *Innovative* Betriebe haben in den vergangenen zwei Jahren ein bereits vorhandenes Produkt, eine Leistung oder ein Verfahren in das betriebliche Angebot neu aufgenommen, ein vorhandenes Produkt-, Leistungs- oder Verfahrensangebot verbessert bzw. weiterentwickelt oder ein völlig neues Produkt, eine Leistung oder ein Verfahren eingeführt.
- *Exportierende Betriebe* haben Teile ihres Umsatzes in der europäischen Währungsunion (ohne Deutschland) oder im übrigen Ausland erwirtschaftet. Unberücksichtigt bleiben Banken, Kreditinstitute und Versicherungen sowie Nichterwerbsorganisationen und öffentlich-rechtliche Institutionen.

¹³ Als Handwerksbetriebe werden sämtliche Betriebe betrachtet, die Mitglieder von Handwerkskammern sind.

- *Wachsende Betriebe* weisen zum 30.06.2001 eine höhere Beschäftigtenzahl auf als zum 30.06.2000.

Mit Blick auf die Anzahl der Beschäftigten werden die Betriebe in folgende sechs Betriebsgrößenklassen eingeteilt:¹⁴

- 1 bis 4 Beschäftigte
- 5 bis 19 Beschäftigte
- 20 bis 99 Beschäftigte
- 100 bis 249 Beschäftigte
- 250 bis 499 Beschäftigte
- 500 und mehr Beschäftigte

Bei einzelnen Fragestellungen wird schließlich auch das **Gründungsjahr** des Betriebs bzw. der Dienststelle als Einteilungskriterium herangezogen. Dabei wird nach drei Perioden unterschieden: vor 1990, 1990 bis 1994 und seit 1995.

Sofern nicht anders vermerkt, handelt es sich bei sämtlichen der im Text, in den Tabellen und in den Abbildungen genannten Absolut- und Verhältniszahlen sowie Wachstumsraten um hochgerechnete Angaben. Die (zumeist nachrichtlichen) Vergleichsangaben zu Westdeutschland basieren nicht auf eigenen Auswertungen, sondern sind aus dem Infratest-Bericht „Beschäftigungstrends – Arbeitgeberbefragung 2001 – Baden-Württemberg“ (Tabelle West-III) entnommen.

Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg stellt eine Fülle interessanter Daten und Auswertungsmöglichkeiten zur Verfügung. Im vorliegenden Landesbericht konnte nur ein Teil dieses reichhaltigen Informationsbestandes ausgewertet werden. In Absprache mit den Auftraggebern machen deskriptive, bivariate, vielfach auch mit dem westdeutschen Durchschnitt vergleichende Analysen den Schwerpunkt dieses Berichts aus. Eine leserfreundliche – tabellarische wie grafische – Darstellung der Ergebnisse steht daher ebenso im Mittelpunkt dieses Berichts wie eine eingehende Interpretation und erklärende Kommentierung der wichtigsten Ergebnisse. Im Rahmen der nachfolgenden Ausführungen werden allerdings immer wieder auch Möglichkeiten einer zukünftigen vertiefenden Analyse bestimmter Themen unter Verwendung ökonometrischer Verfahren aufgezeigt.

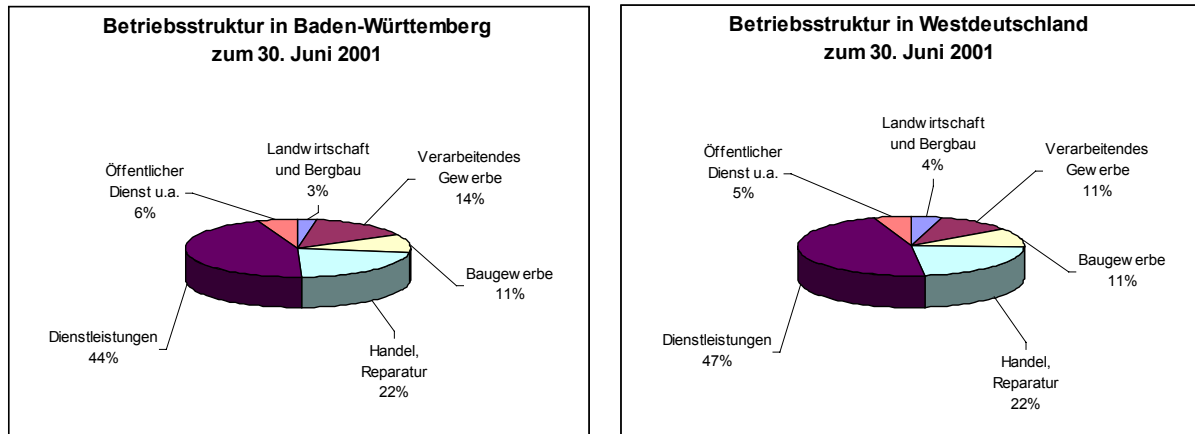
Im Hinblick auf die künftig angestrebten Bundesländervergleiche stellt die vorliegende Fassung des Länderberichts 2001 für Baden-Württemberg eine solide Grundlage dar. Sie bildet zugleich den Ausgangspunkt für künftige, stärker vergleichende Länderberichte dieser Art.

¹⁴ Die Gliederung basiert auf den Befragtenangaben zur Gesamtzahl der Beschäftigten am 30.06.2001.

1.3 Betriebs- und Beschäftigungsstruktur in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2001

Die nachfolgenden Abbildungen geben die Betriebs- und Beschäftigungsstruktur des Landes zur Jahresmitte 2001 wieder.

Abbildung 1.1: Betriebsstruktur nach Wirtschaftsbereichen am 30.06.2001 (Abweichungen durch Rundungsfehler)



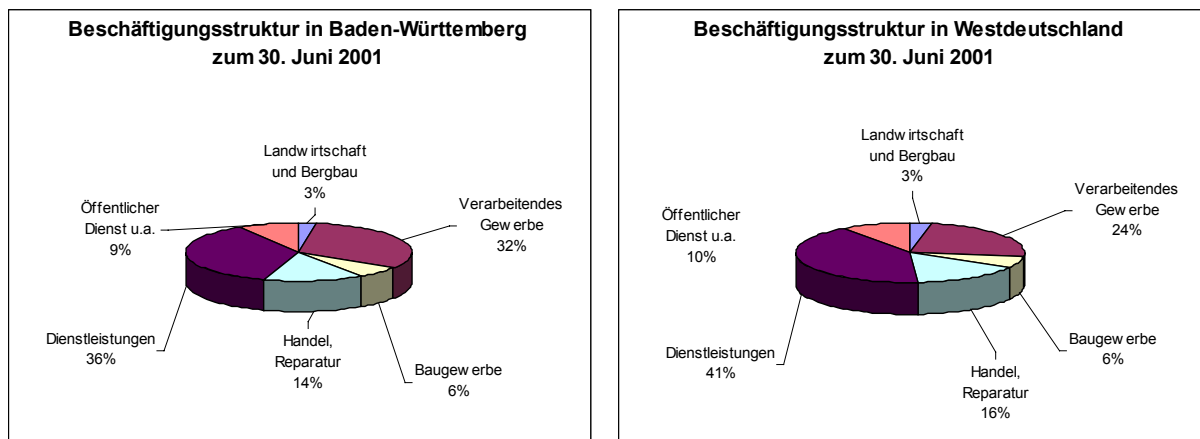
Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Dabei zeigt sich die bekannte, besondere Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes in Baden-Württemberg. Während in Westdeutschland nur etwa 11% der Betriebe und 24% der Beschäftigten dem Verarbeitenden Gewerbe zugerechnet wurden, lagen die entsprechenden Anteile im Land bei etwa 14% und 32%. Besondere Bedeutung im Land kommt den Wirtschaftsbereichen Maschinenbau, KfZ-Industrie, Elektrotechnik sowie Herstellung von Metalizerzeugnissen zu. Mehr als jeder sechste Beschäftigte hatte Mitte des Jahres 2001 seinen Arbeitsplatz in diesen baden-württembergischen „Schlüsselbranchen“.

Während die relative Bedeutung des Baugewerbes, des Öffentlichen Dienstes u.a. sowie des Handels im Land und in Westdeutschland jeweils sehr ähnlich ausfallen, spielt der private Dienstleistungsbereich im Land gemessen an der Zahl der Betriebe und der Beschäftigung eine unterdurchschnittliche Rolle. Einem Beschäftigungsanteil von rund 41% im westdeutschen Durchschnitt steht im Land ein Beschäftigungsanteil von etwa 36% gegenüber. Dieser Tatbestand wird in der Diskussion über die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit Baden-Württembergs immer wieder kritisch als „Dienstleistungslücke“ bezeichnet. Relativierend anzumerken ist jedoch, dass obige Berechnungen auf einer – auch in der amtlichen Statistik üblichen – sektoralen Zuordnung der Betriebe auf die Wirtschaftsbereiche nach ihrem Tätigkeitsschwerpunkt basieren. Eine funktionale Gliederung, welche einen hohen „Selbstversorgungsgrad“ der Industrie mit Dienstleistungen besser berücksichtigen könnte, steht jedoch

nicht zur Verfügung. Disaggregiert man den baden-württembergischen Dienstleistungsbe-
reich, so ordneten sich ca. 15% aller Betriebe und somit rund 10% aller Beschäftigten den
Unternehmensnahen Dienstleistungen zu; ca. 9% der Betriebe bzw. der Beschäftigten entfielen
auf den Bereich des Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesens.

**Abbildung 1.2: Beschäftigungsstruktur nach Wirtschaftsbereichen am 30.06.2001 (Abwei-
chungen durch Rundungsfehler)**



Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Im baden-württembergischen Handwerk waren zur Mitte des Jahres 2001 knapp 800 Tsd. Personen beschäftigt, wovon etwa 564 Tsd. auf das Produzierende Handwerk und 230 Tsd. auf das Dienstleistungshandwerk entfielen.

Hinsichtlich der Größenklassenanteile zeigte sich, dass im Land wie in Westdeutschland vor allem Betriebe mit Beschäftigtenzahlen von 1 bis 4 (BW: 43,6%; Westdtl.: 43,8%) und von 5 bis 9 (BW: 43,8%; Westdtl.: 42,0%) überwogen; bei den jeweiligen Beschäftigtenanteilen ergab sich ein homogenes Bild im Vergleich von Baden-Württemberg mit Westdeutschland. Die Beschäftigten verteilten sich somit im Land vor allem in den Klassen 5 – 19 Beschäftigte (22,4%), 20 – 99 Beschäftigte (24,1%) sowie 500 und mehr Beschäftigte (21,0%).

Tabelle 1.1: Betriebs- und Beschäftigungsstruktur nach Wirtschaftsbereichen am 30.06.2001 in Baden-Württemberg (Abweichungen durch Rundungsfehler)

Wirtschaftsbereiche	Betriebsstruktur		Anteil an den Beschäftigten in %	
	Anzahl der Betriebe in 1.000	Anteil der Betriebe in %	Beschäftigung in 1.000	Anteil an den Beschäftigten in %
Gesamt	277	100,0	4.719	100,0
Verarbeitendes Gewerbe	40	14,4	1.504	31,9
Schlüsselbranchen	13	4,7	820	17,4
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	27	9,7	684	14,5
Baugewerbe	30	10,7	297	6,3
Handel, Reparatur	60	21,5	679	14,4
Dienstleistungen	124	44,7	1.720	36,4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	42	15,2	461	9,8
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	25	9,1	481	8,9
Sonstige Dienstleistungen	57	20,3	840	17,8
Öffentlicher Dienst u.a.	16	5,9	403	8,5
Handwerk	74	26,9	794	16,8
Produzierendes Handwerk	48	17,4	564	12,0
Dienstleistungshandwerk	26	9,5	230	4,9

Größenklassen	1 – 4	5 – 19	20 – 99	100 – 249	250 – 499	500 u. mehr	gesamt
	Anteil der Betriebe in %						
Baden-Württemberg	43,6	43,8	10,0	1,8	0,5	0,3	100,0
Westdeutschland	45,4	42,0	10,3	1,5	0,5	0,3	100,0
	Anteil der Beschäftigten in %						
Baden-Württemberg	6,7	22,4	24,1	15,9	9,9	21,0	100,0
Westdeutschland	7,3	22,1	25,1	13,7	10,0	21,7	100,0

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Unterscheidet man schließlich – im Sinne der o.g. Definition – **investierende**, **innovative**, **exportierende** und **wachsende** Betriebe, so zeigt sich in Baden-Württemberg folgendes Bild: Zur Kategorie der *investierenden* Betriebe zählten 2001 knapp 63% aller baden-württembergischen Betriebe; deren Beschäftigtenanteil lag sogar bei 83%. *Innovativ* waren immerhin noch knapp ein Viertel (23%) aller Betriebe mit einem Beschäftigtenanteil von rd. 48%. Dagegen waren in *wachsenden* Betrieben weniger als 4 von zehn (37%) aller Beschäf-

tigten tätig; ihr Anteil machte ebenfalls nur 25% aller Betriebe im Land aus. Als *exportorientiert* konnte schließlich nur einer von zehn der Betriebe bezeichnet werden.¹⁵ In den Betrieben dieser Kategorie waren immerhin 28% aller Beschäftigten tätig.

¹⁵ Hierbei ist zu beachten, dass auch Betriebe aus den Bereichen Banken/Kreditinstitute, Versicherungen und Öffentlicher Dienst u.a. berücksichtigt wurden, für die „Geschäftsvolumen“ nicht Umsatz, sondern Bilanz-, Beitragssumme oder Haushaltsvolumen bedeutet. Täte man dies nicht, so erhöhten sich die entsprechenden Anteile auf 41% der Betriebe und auf 36% aller Beschäftigten.

TEIL 2: Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigungsstruktur in Baden-Württemberg

2.1 Analyse der Beschäftigungsentwicklung 2000/2001

Zur Jahresmitte 2001 waren in Baden-Württemberg rund 4,719 Mill. Personen beschäftigt. Die Gesamtbeschäftigung ist damit von Mitte 2000 bis Mitte 2001 um rund 39 Tsd. Beschäftigte oder 2% angestiegen. Die Beschäftigung wuchs dabei im Betrachtungszeitraum landesweit doppelt so stark wie im westdeutschen Durchschnitt von 1,0%. Im Juni 2001 war die baden-württembergische Arbeitslosenquote daher mit 4,6% so gering wie seit vielen Jahren nicht mehr.¹

Bereits in der ersten Hälfte des Jahres 2001 zeichnete sich eine Eintrübung der Konjunktur-entwicklung ab, betrug doch das Beschäftigungswachstum in der Vorperiode (Juni 2000 gegenüber Juni 1999) noch 3,2%. Durch die Ereignisse des 11. September haben diese bereits in der ersten Jahreshälfte erkennbaren ersten rezessiven Tendenzen im Laufe des dritten und vierten Quartals zusätzlich an Schärfe und Dauer gewonnen. Gerade auch vor dem Hintergrund der breiten weltwirtschaftlichen Schwächetendenzen verlor das Wirtschaftswachstum, das im ersten Halbjahr 2001 gegenüber dem Vorjahr ebenfalls noch 2,0% betragen hatte, erheblich an Schwung und betrug im Jahresdurchschnitt letztlich nur noch 0,8%. Im vierten Quartal des Jahres 2001 musste gegenüber dem Vorjahreszeitraum sogar eine negative Wachstumsrate verzeichnet werden. Auf dem Arbeitsmarkt machten sich die konjunkturellen Schwächen in der zweiten Hälfte des Jahres 2001 ebenfalls bemerkbar.

2.1.1 Beschäftigungsentwicklung nach Branchen

Betrachtet man die Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftsbereichen, so fällt auf, dass die unternehmensnahen Dienstleister mit 4,6% erneut, wenn auch in deutlich geringerem Maße, das höchste Beschäftigungswachstum aufwiesen. Markante Beschäftigungszuwächse, und hier sogar deutlich größer als in der Vorperiode, konnten mit 2,6% auch in der baden-württembergischen Industrie und dort insbesondere in den Schlüsselbranchen (3,6%) erzielt werden. Die Krise in der Bauindustrie dagegen hat sich im Land erneut verschärft. Nachdem 1999/2000 die Beschäftigung mit -2,2% bereits rückläufig war, musste 2000/2001 mit -3,6% sogar ein noch größeres Beschäftigungsminus verzeichnet werden. Auch die Beschäftigungsentwicklung im Handel rutschte mit -1,0% in den negativen Bereich, während im

¹ Vgl. dazu z.B. Weinmann et al. (2002): Wirtschafts- und Sozialentwicklung, in: Baden-Württemberg in Wort und Zahl, Nr. 1, S. 3-29, oder Statistisches Landesamt (2001): Konjunktur Südwest, Nr. 4.

Öffentlichen Dienst u.a. mit 3,4% ein bemerkenswerter Stellenaufbau beobachtet werden konnte.

Auch das baden-württembergische Handwerk weitete seine Beschäftigung um 11 Tsd. Arbeitsplätze oder 1,5% aus, das Wachstum lag dabei jedoch erneut wie im Vorjahr leicht unter dem Landesschnitt. Auffallend ist hier die heterogene Entwicklung im Produzierenden Handwerk und im Dienstleistungshandwerk. Im Produzierenden Handwerk konnte ein überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum von 2,6% erzielt werden, wohingegen im Dienstleistungshandwerk Beschäftigungsrückgänge um -1,3% verzeichnet werden mussten.

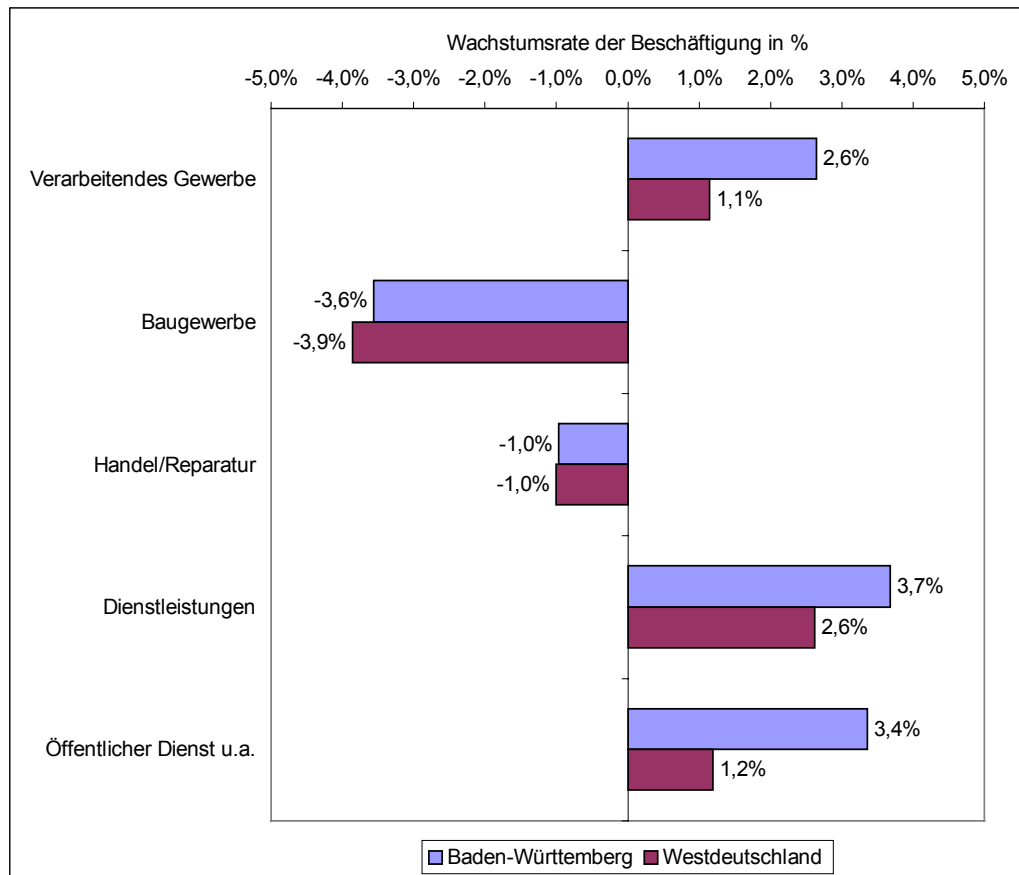
Tabelle 2.1: Wachstumsraten der Beschäftigung nach Beschäftigtengruppen und Wirtschaftssectoren für den Zeitraum 30.6.2000 - 30.6.2001

	2000/2001	1999/2000
	Veränderungsrate der Beschäftigung in %	
Baden-Württemberg	2,0	3,2
Westdeutschland	1,0	1,7
Verarbeitendes Gewerbe	2,6	1,0
Schlüsselbranchen	3,4	0,9
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	1,7	1,3
Baugewerbe	-3,6	-2,2
Handel/Reparatur	-1,0	0,9
Dienstleistungen	3,7	7,7
Unternehmensnahe Dienstleistungen	4,6	17,6
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	2,8	3,3
Sonstige Dienstleistungen	3,6	3,8
Öffentlicher Dienst u.a.	3,4	0,0
Handwerk	1,5	2,3
Produzierendes Handwerk	2,6	2,3
Dienstleistungshandwerk	-1,3	2,5

Quelle: IAB-Panel, Wellen 2000/2001, Berechnungen des IAW

Ein Vergleich der branchenspezifischen Beschäftigungsentwicklung mit der Westdeutschlands zeigt, dass sich die Beschäftigung im Land nicht nur in der Industrie, sondern in allen Wirtschaftsbereichen günstiger entwickelt hat als in Westdeutschland (vgl. Abbildung 2.1). Insoweit war der Betrachtungszeitraum mit Blick auf die Beschäftigungsentwicklung für Baden-Württemberg im Vergleich mit Westdeutschland ein relativ erfolgreiches Jahr.

Abbildung 2.1: Wachstumsraten der Beschäftigung in Baden-Württemberg und Westdeutschland nach Branchen für den Zeitraum 30. Juni 2000 – 30. Juni 2001



Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

2.1.2 Beschäftigungsentwicklung nach Betriebsgröße

Eine Analyse des Beschäftigungswachstums in Betrieben unterschiedlicher Größe ist aus wirtschaftspolitischer Sicht sehr interessant, da gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU) immer wieder als die entscheidenden Motoren des Beschäftigungswachstums angeführt werden. Allerdings ist nicht zuletzt auch aus methodischer Sicht in diesem Zusammenhang vor vorschnellen Urteilen zu warnen. Der bloße Vergleich der Gesamtbeschäftigungszahlen zum 30. Juni 2000 und zum 30. Juni 2001 in den verschiedenen Größenklassen, wie er in Spalte (1) der Tabelle 2.2 durchgeführt wurde, leidet darunter, dass Größenklassenwechsler die Ergebnisse entscheidend beeinflussen können. So könnte ein Beschäftigungsboom bei den kleineren Betrieben auch darauf basieren, dass größere Betriebe Beschäftigung abgebaut und dadurch in eine kleinere Größenklasse gerutscht sind. Den Beschäftigungszuwachs dieser Größenklasse als Folge schrumpfender Großbetriebe dann als Beschäftigungserfolg von Kleinbetrieben zu interpretieren, wäre irreführend. Unter diesem

„*Problem der Größenklassenwechsler*“ leiden jedoch zahlreiche Vergleiche, die auf der Grundlage aggregierten Datenmaterials von vielen Seiten durchgeführt werden. Nur mit Betriebspaneldaten, anhand derer die Entwicklung einzelner Betriebe im Zeitablauf nachvollzogen werden kann, besteht die Möglichkeit, die Betriebe eindeutig einer Größenklasse zuzuordnen. Allerdings kann auch hier die konkrete Entscheidung, ob man die Betriebe zum Beispiel nach ihrer Anfangsbeschäftigung, ihrer Beschäftigung im Berichtsjahr oder aber ihrer Durchschnittsbeschäftigung auf die Größenklassen zuordnet, einen entscheidenden Einfluss auf die Analyseergebnisse haben. Aus der Literatur ist bekannt, dass eine Kategorisierung der Betriebe nach der Basisjahrbeschäftigung, die sehr häufig verwendet wird, die Ergebnisse bei vorübergehenden Beschäftigungsschwankungen systematisch zu Gunsten kleinerer Betriebe verzerrt.² Um diese Problematik zu verdeutlichen, wurden daher in den Spalten (2) bis (4) von Tabelle 2.2 sämtliche Kategorisierungsvarianten angewendet. Dabei zeigt sich sehr deutlich, wie unterschiedlich die Ergebnisse ausfallen.

Tabelle 2.2: Beschäftigtenentwicklung 2000/2001 in Abhängigkeit von der Betriebsgröße und der Kategorisierungsmethode

	Beschäftigungswachstum 2000/2001 in %			
	(1)	(2)	(3)	(4)
	Vergleich der aggregierten Beschäftigungen	Basisjahrkategorisierung	Berichtsjahrkategorisierung	Durchschnittskategorisierung
1 - 4 Beschäftigte	-3,5%	4,1%	-2,8%	0,7%
5 - 19 Beschäftigte	1,9%	2,0%	1,4%	2,2%
20 - 99 Beschäftigte	0,2%	2,9%	3,9%	3,3%
100 - 249 Beschäftigte	5,0%	1,9%	3,5%	1,8%
250 - 499 Beschäftigte	14,4%	1,4%	2,1%	2,9%
500 u. mehr Beschäftigte	-1,3%	0,5%	1,0%	0,6%

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Die *Basisjahrkategorisierung* scheint auf zweifelsfreie Art und Weise die These eines größeren Wachstums kleinerer Betriebe für den Betrachtungszeitraum zu bestätigen. Es ist jedoch bekannt, dass die Basisjahrkategorisierung die Beschäftigungsentwicklung kleinerer Betriebe typischerweise überzeichnet. Kategorisiert man die Betriebe dagegen nach ihrer Beschäftigung im *Berichtsjahr*, so weisen plötzlich die mittelgroßen Betriebe die besten Entwicklungen

² Vgl. z.B. Davis, S./Haltiwanger, J./Schuh, S. (1996): Job Creation and Destruction, Cambridge, Mass., oder Strotmann, H. (2002), Arbeitsplatzdynamik in der baden-württembergischen Industrie – eine Analyse mit amtlichen Betriebspaneldaten, Hohenheimer Volkswirtschaftliche Schriften, Peter-Lang, Band 39, S. 102-108. Dabei zeigt sich auch, dass kleinere Betriebe typischerweise zwar höhere Raten der Jobschaffung, gleichzeitig jedoch auch höhere Raten des Jobabbaus aufweisen. Die Beurteilung der mittelfristigen Beschäftigungseffekte unterschiedlich großer Betriebe sollte daher nie aufgrund eines einzigen Jahres getroffen werden. Vielmehr sollten Kohortenanalysen durchgeführt werden, welche die Beschäftigung der Betriebe unterschiedlicher Anfangsgröße über die Zeit hinweg verfolgen. Eine detaillierte Kohortenanalyse für die baden-württembergische

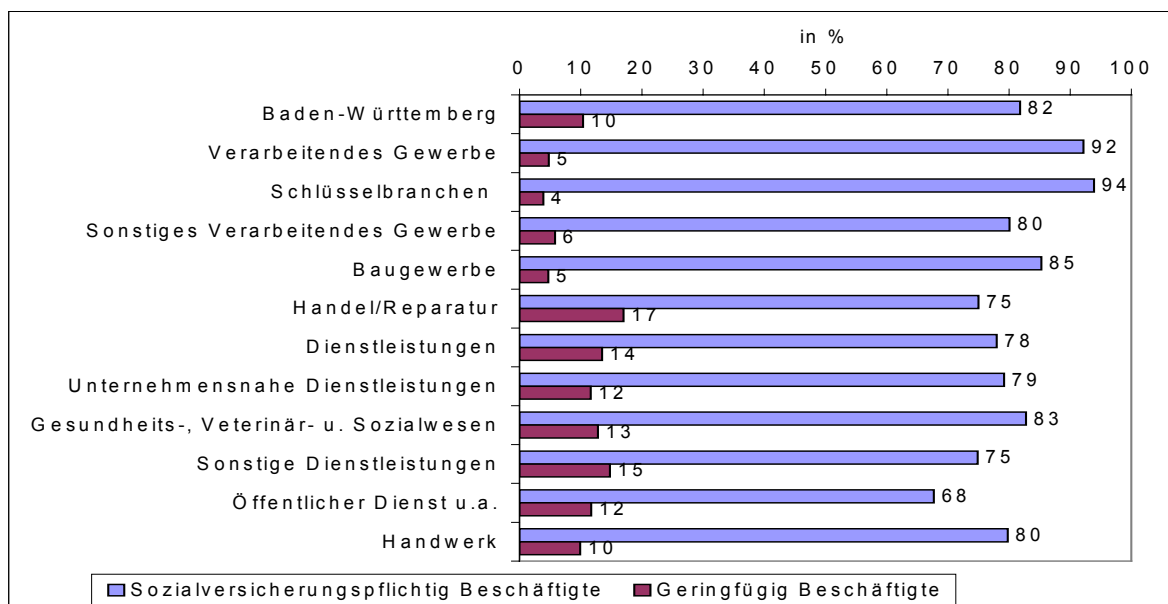
auf, bei den Kleinstbetrieben ist dagegen sogar ein Beschäftigungsrückgang zu erkennen. Allerdings leidet die Basisjahrkategorisierung unter dem Problem, dass in der Tendenz der Beschäftigungserfolg kleinerer Betriebe unterschätzt wird. Folgt man daher der in der oben angeführten Literatur empfohlenen *Durchschnittskategorisierung*, so lässt sich kein systematischer Zusammenhang zwischen Beschäftigungswachstum und Betriebsgröße erkennen.

Dieses Beispiel verdeutlicht, dass erstens vor vorschnellen Schlussfolgerungen bezüglich der Bedeutung der Betriebsgröße für das Beschäftigungswachstum gewarnt werden muss, und zeigt zweitens, wie wertvoll Paneldaten sein können, mit denen man einen Blick hinter die Kulissen aggregierter Entwicklungen werfen kann.³

2.1.3 Sozialversicherungspflichtige und geringfügige Beschäftigung

Knapp 82% (Westdeutschland: 81%) der baden-württembergischen Beschäftigten waren zum 30. Juni 2001 sozialversicherungspflichtig beschäftigt (vgl. Abbildung 2.2).⁴

Abbildung 2.2: Bedeutung sozialversicherungspflichtiger und geringfügiger Beschäftigung nach Branchen, 30. Juni 2001, Anteile an Beschäftigten in %



Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Industrie auf der Grundlage amtlicher Daten der Industriestatistik findet man z.B. in Strotmann, H. (2002), a.a.O.

³ Die beschriebene Kategorisierungsproblematik stellt sich insbesondere bei der Analyse von Beschäftigungsentwicklungen. Für die größenabhängigen Analysen anderer Variablen wird im weiteren Verlauf des Landesberichts jeweils die Beschäftigung zum 30. Juni 2001 herangezogen.

⁴ Sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind alle Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden, die kranken-, renten- und/oder arbeitslosenversicherungspflichtig sind oder für die der Arbeitgeber Beitragsanteile zur Rentenversicherung entrichten muss. Dazu zählen nicht: Beamte, Selbständige, mithelfende Familienangehörige und die sogenannten „geringfügig Beschäftigten“.

Der Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse von Mitte 2000 auf Mitte 2001 von 1,5% lag dabei leicht unter dem Gesamtbeschäftigungswachstum des Landes, aber deutlich über dem entsprechenden Anstieg in Westdeutschland von 0,7% (vgl. Tabelle 2.3).

Tabelle 2.3: Jährliche Wachstumsraten der Beschäftigung nach Beschäftigtengruppen, 30. Juni 1999 bis 30. Juni 2001

Beschäftigungsgruppe	Baden-Württemberg		Westdeutschland	
	1999 - 2000	2000 - 2001	1999 - 2000	2000 - 2001
	Veränderungsrate der Beschäftigung in %			
Gesamtbeschäftigung	3,2	2,0	1,7	1,0
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	3,8	1,5	1,6	0,7
Arbeiter und Angestellte	3,5	1,3	1,4	0,7
Auszubildende	9,0	3,9	4,7	0,9
Geringfügig Beschäftigte	2,0	7,7	3,2	3,9

Quelle: IAB-Panel, Wellen 2000 und 2001, Berechnungen des IAW

Mit rund 491 Tsd. geringfügig Beschäftigten⁵ lag deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung bei etwa 10,4% und ist gegenüber dem Vorjahr als Folge deutlich überdurchschnittlicher Beschäftigungszuwächse von 35 Tsd. oder 7,7% erneut angestiegen.⁶

Besonders häufig findet man Formen geringfügiger Beschäftigung erwartungsgemäß im Handel (17% der Beschäftigten) sowie mit 14% der Beschäftigten im Dienstleistungssektor.

Die geringste Verbreitung haben geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, wo nur etwa 4% der Arbeitsverhältnisse als geringfügig eingestuft wurden.

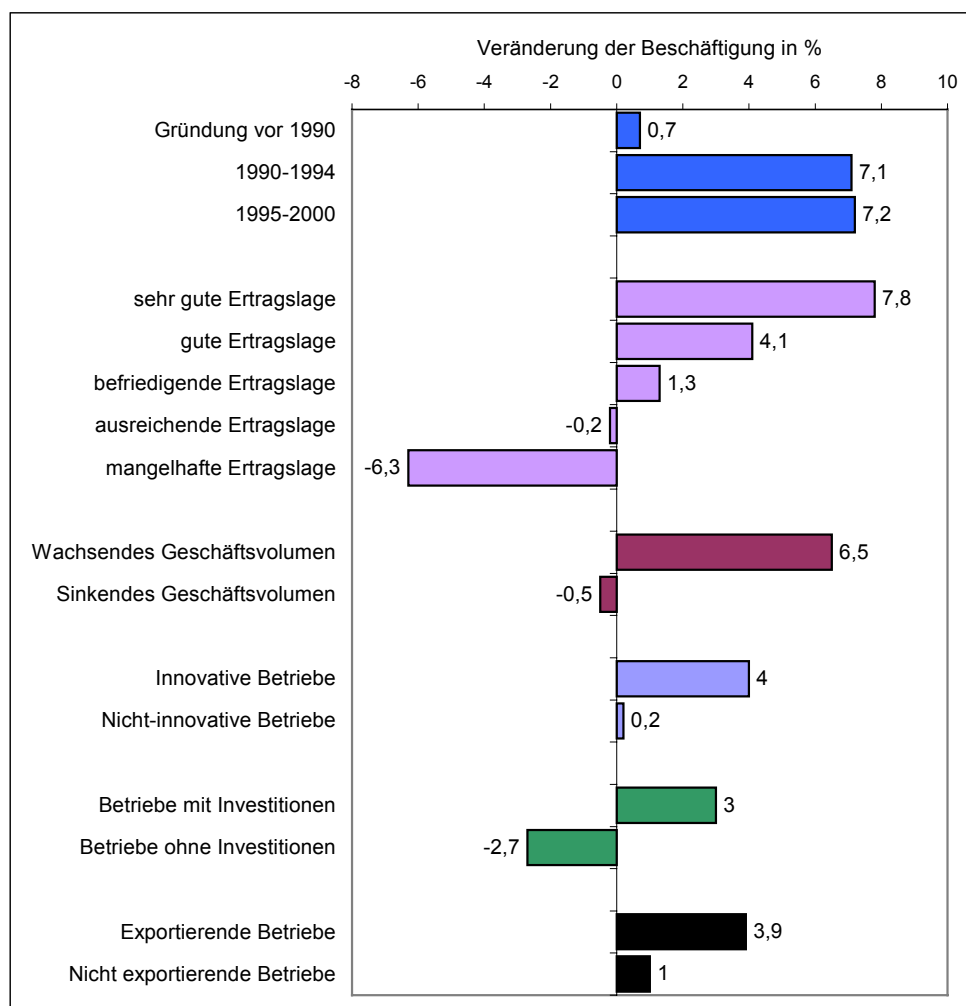
⁵ Geringfügig beschäftigt ist, wer entweder nur für maximal 2 Monate oder maximal 50 Tage im Jahr beschäftigt wird (kurzfristige Beschäftigung) oder eine vereinbarte Wochenarbeitszeit von weniger als 15 Stunden und ein monatliches Entgelt von maximal 630 DM hat (geringfügig entlohnte Beschäftigung). Im Vergleich zu anderen Datenquellen muss gerade bei der Interpretation geringfügiger Beschäftigung berücksichtigt werden, dass im IAB-Betriebspanel Ein-Personen-Betriebe (u.a. Freiberufler, Gewerbetreibende), Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten keine Berücksichtigung finden.

⁶ Das Statistische Landesamt beziffert die Zahl der im Juni 2001 geringfügig Beschäftigten auf der Grundlage des Mikrozensus 2001 auf rund 411Tsd. Personen.

2.1.4 Beschäftigungswachstum nach weiteren Kriterien

Eine Disaggregation des Beschäftigungswachstums nach dem **Betriebsalter** zeigt, dass gerade jüngere Betriebe ein erheblich höheres relatives Beschäftigungswachstum aufwiesen als ihre älteren Wettbewerber. Dieses Ergebnis ist konsistent mit den Forschungsergebnissen zahlreicher und regelmäßig auch methodisch anspruchsvoller empirischer Untersuchungen, die sich mit der Analyse eines möglichen Zusammenhangs zwischen Betriebsalter und Beschäftigungswachstum befassen.⁷

Abbildung 2.3: Veränderung der Beschäftigung in % nach alternativen Kriterien, 30. Juni 2000 bis 30. Juni 2001



Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Erwartungsgemäß bestätigt wird eine hohe Korrelation zwischen der **wirtschaftlichen Situation** eines Betriebes und seiner Beschäftigungsentwicklung. Sowohl auf der Grundlage der

Beurteilung der Ertragslage im Ausgangsjahr 2000 als auch auf der Grundlage der gleichzeitigen Entwicklung des Geschäftsvolumens kann man statistisch hochsignifikant erkennen, dass eine günstigere wirtschaftliche Situation eines Betriebes typischerweise auch mit einer besseren Beschäftigungsentwicklung einher geht.

Die Weiterentwicklung und Verbesserung bestehender Produkte, Verfahren und Dienstleistungen, die Erweiterung der betrieblichen Produktpalette durch am Markt bereits bekannte oder auch die Entwicklung völlig neuer Produkte ist ein entscheidender Weg für baden-württembergische Betriebe, um ihre Flexibilität und Leistungsfähigkeit zu steigern. Als innovativ werden Betriebe im Rahmen des IAB-Betriebspanels bezeichnet, wenn sie in den vergangenen beiden Jahren mindestens eine der angeführten Maßnahmen durchgeführt haben [vgl. dazu auch ausführlich die Auswertungen des Schwerpunktthemas „Betriebliche Innovationen“ in Teil 4 dieses Landesberichts]. Ein Blick auf die Beschäftigungsentwicklung in innovativen und nicht innovativen Betrieben zeigt, dass innovative Betriebe ihre Beschäftigung um etwa 4% steigern konnten, während die übrigen Betriebe nur ein Plus von 0,2% verzeichnen konnten. Eine Kausalität kann jedoch auf der Grundlage dieser Ergebnisse noch nicht abgeleitet werden, da im Rahmen deskriptiver Analysen offen bleiben muss, ob das günstige Beschäftigungswachstum die Folge der Innovationstätigkeit ist oder aber es gerade das günstige Umfeld den Betrieben erlaubt, Innovationsanstrengungen zu finanzieren.

Ähnliche Überlegungen haben für einen möglichen Zusammenhang zwischen Investitionstätigkeit und Beschäftigungswachstum Gültigkeit. Der Vergleich der Wachstumsraten der Beschäftigung zeigt, dass Betriebe, die im Jahr 2000 Sachkapitalinvestitionen getätigt haben, im Folgejahr mit 3% einen deutlichen Beschäftigungsanstieg verbuchen konnten, Betriebe ohne Investitionen im Folgejahr dagegen einen Beschäftigungsrückgang um 2,7% erleiden mussten.

Baden-Württemberg ist mit einem Anteil der **Exporte** am Bruttoinlandsprodukt von rund 30% ein Land, das in besonderem Maße in die internationale Arbeitsteilung eingebunden ist und daher auch in besonderem Maße von der Entwicklung der internationalen Konjunktur abhängt. Betriebe, die im Jahr 2000 einen Teil ihres Umsatzes auf Auslandsmärkten erzielen konnten, waren mit Blick auf das Beschäftigungswachstum erfolgreicher als Betriebe, die ihren Umsatz ausschließlich im Inland erwirtschaften konnten. Während exportierende Betriebe ihre Beschäftigung um rund 3,9% steigern konnten, fiel das entsprechende Beschäftigungsplus bei den nicht exportierenden Betrieben mit 1% deutlich geringer aus.

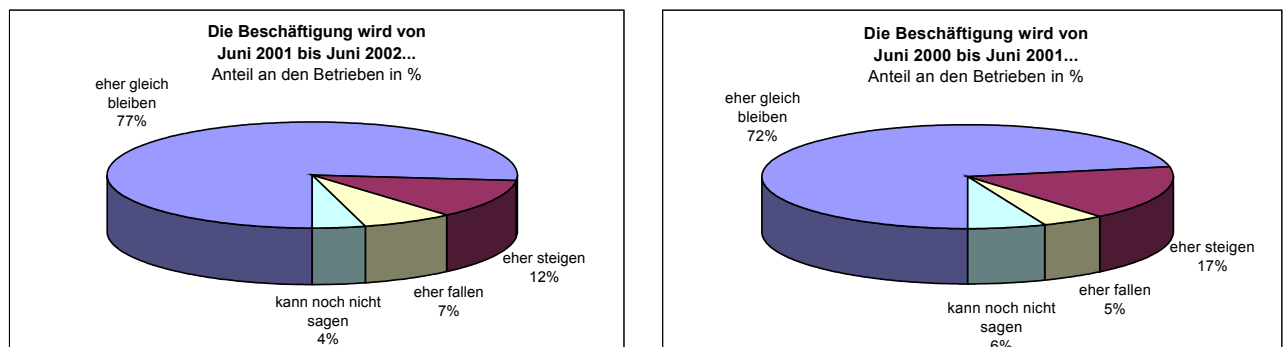
⁷ Vgl. z.B. Brown, C./Hamilton, J./Medoff, J. (1990): Employers Large and Small, Cambridge Mass.: Harvard University Press.

2.2 Kurzfristige Beschäftigungserwartungen

Zur Mitte des Jahres 2001 bereits leichte Eintrübung der Beschäftigungserwartungen

Da die Befragung baden-württembergischer Betriebe nach ihren Beschäftigungserwartungen für das kommende Jahr im 3. Quartal 2001 und somit in vielen Fällen noch vor den Ereignissen des 11. September 2001 durchgeführt wurde, wird auf die kurzfristigen Beschäftigungserwartungen der baden-württembergischen Betriebe für Juni 2002 an dieser Stelle nur sehr knapp eingegangen werden.

Abbildung 2.4: Kurzfristige Beschäftigungserwartungen baden-württembergischer Betriebe



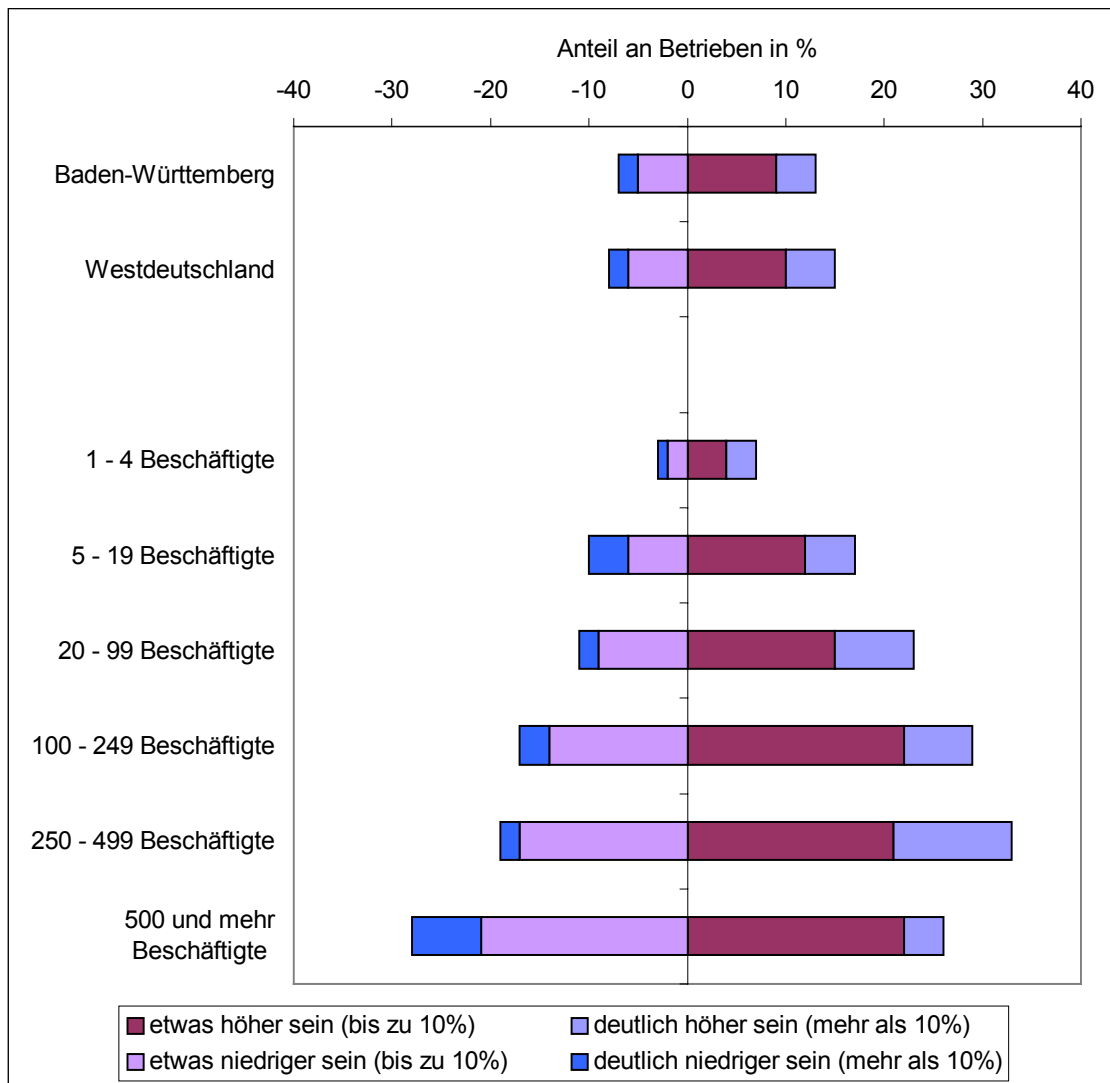
Quelle: IAB-Panel, Wellen 2000 und 2001, Berechnungen des IAW

Gut drei Viertel aller Betriebe in Baden-Württemberg (77%) rechneten Mitte 2001 für Juni 2002 mit einer gleichbleibenden Beschäftigtenzahl (vgl. Abbildung 2.4). Rund 12% der Betriebe gaben an, dass ihre Mitarbeiteranzahl steigen werde, 7% erwarteten eher einen Beschäftigungsrückgang. Die leichte Eintrübung der Konjunktur im ersten Halbjahr 2001 spiegelt sich somit auch in den Erwartungen für 2002 wider, die insgesamt etwas weniger günstig ausfielen als die entsprechenden Erwartungen der Vorperiode.

2.3 Mittelfristige Beschäftigungserwartungen bis 2006

Interessanter als die Betrachtung der kurzfristigen Beschäftigungserwartungen ist die Frage nach den mittelfristigen Beschäftigungserwartungen für 2006. Anzumerken ist dabei, dass die folgenden Einschätzungen nur die Beschäftigungsentwicklung der zur Jahresmitte 2001 bereits bestehenden Betriebe wiedergeben. Ein möglicher zusätzlicher positiver Beschäftigungseffekt, der durch Gründungen induziert wird, kann bei diesen Projektionen nicht berücksichtigt werden.

Abbildung 2.5: Welche Entwicklung ihrer Beschäftigung erwarten Sie bis in fünf Jahren? Die Beschäftigung wird ...



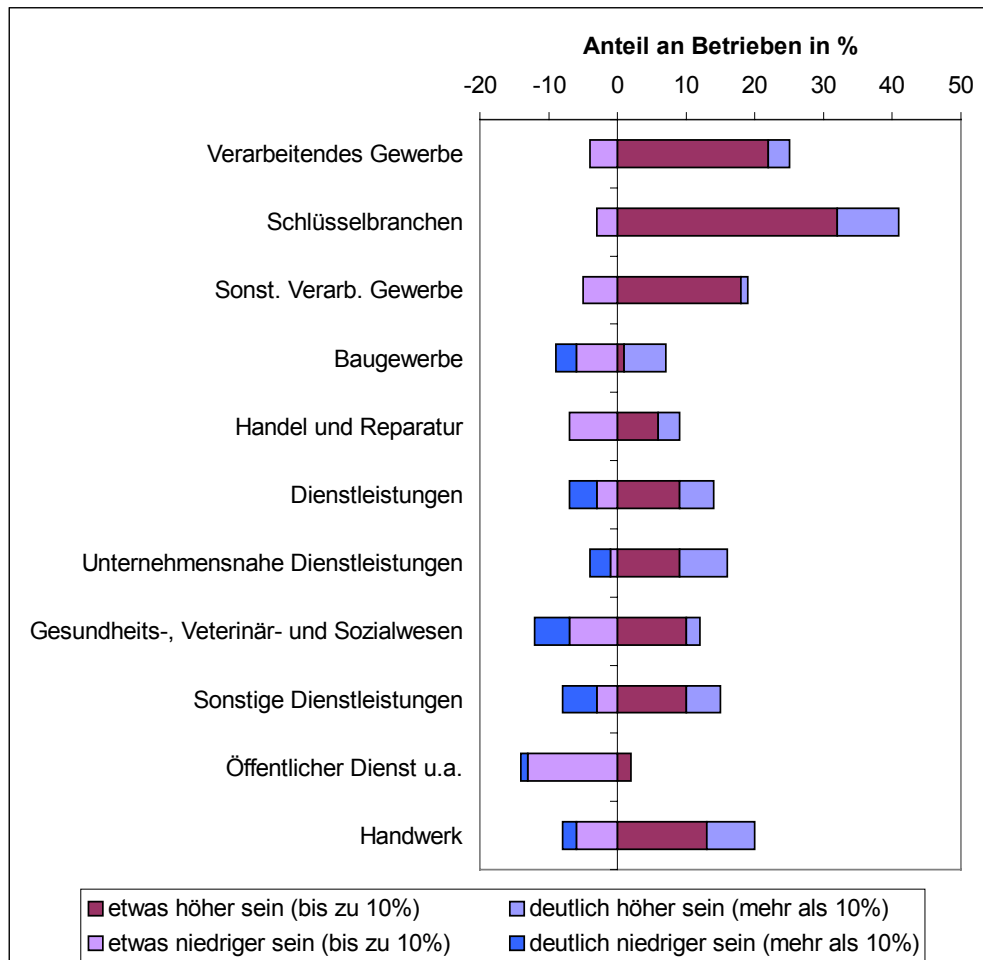
Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Insgesamt erwarten 13% der baden-württembergischen Betriebe einen Anstieg ihrer Beschäftigung bis in fünf Jahren, davon 4% einen deutlichen Anstieg um mehr als 10%. Einen Rückgang der Beschäftigung nannten dagegen nur 7% der Betriebe, davon nur 2% einen deutlichen Rückgang um mehr als 10%. Obwohl man anhand dieser Betriebsanteile ohne weitere Annahmen keine Aussagen über die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung treffen kann, zeigen die Daten doch, dass die baden-württembergischen Arbeitgeber insgesamt zuversichtlich in die mittelfristige Zukunft schauen. Die Ergebnisse in Westdeutschland fallen dabei sehr ähnlich aus wie im Land.

Abbildung 2.5 zeigt sehr deutlich, dass die Heterogenität der mittelfristigen Erwartungen dabei mit zunehmender Betriebsgröße erheblich zunimmt. Im Saldo positive Beschäftigungsentwicklungen sind insbesondere bei kleinen und mittleren Betrieben zu erwarten. Nur in

großen Betrieben mit 500 oder mehr Beschäftigten ist der Anteil der Betriebe, die Beschäftigung abbauen wollen, größer als der Anteil der Betriebe, die von einem Beschäftigungsanstieg ausgehen. Die branchenspezifische Disaggregation lässt erkennen, dass auch in den kommenden fünf Jahren gerade vom industriellen Sektor und hier insbesondere von den baden-württembergischen Kernbranchen positive Beschäftigungsimpulse ausgehen könnten. Mehr als vier von zehn Betrieben in den Schlüsselbranchen gaben an, von einem zumindest geringfügigen Beschäftigungsanstieg auszugehen, aber nur 3% der Betriebe in diesen Branchen rechnete mit einem Beschäftigungsrückgang. Auch im Handwerk und bei den unternehmensnahen Dienstleistungen überstiegen die positiven Beschäftigungserwartungen die negativen in jeweils deutlichem Maße. Im Öffentlichen Dienst u.a. wird dagegen mit einem erheblichen Abbau der Beschäftigung gerechnet, während im Baugewerbe und im Handel keine eindeutige Tendenz zu erkennen war.

Abbildung 2.6: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung bis 2006 nach Branchen

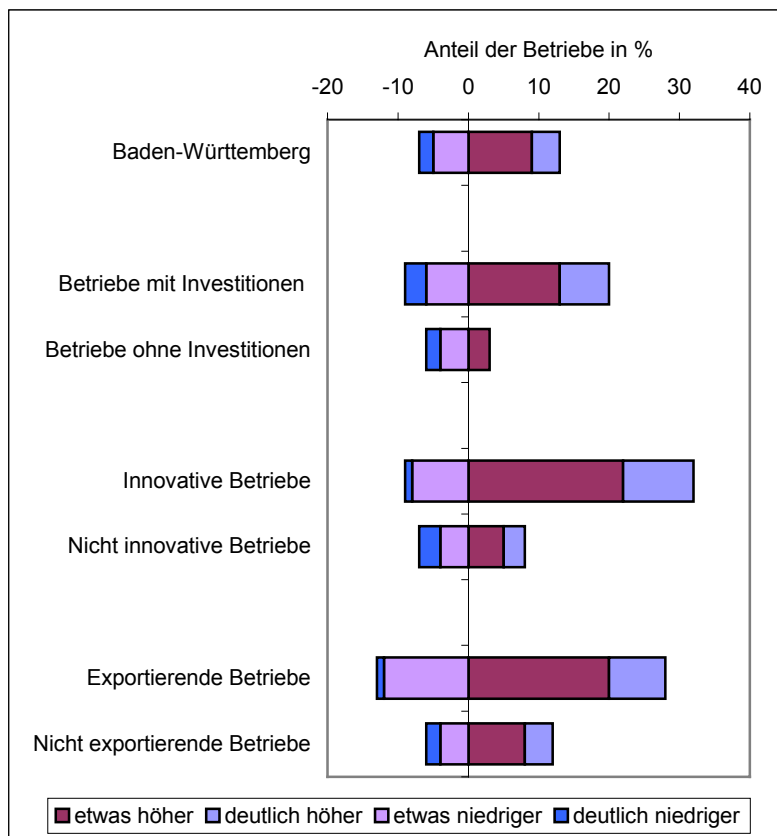


Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Knapp ein Drittel der innovativen Betriebe, die in den vergangenen beiden Jahren Produkt- und/oder Verfahrensinnovationen durchgeführt haben, aber nur etwa 8% der übrigen Betriebe-

be erwarteten für die kommenden fünf Jahre einen Beschäftigungsanstieg. Immerhin jeder zehnte innovative Betrieb ging sogar von einer deutlich höheren Beschäftigung im Jahr 2006 aus. Dieses Ergebnis ist zumindest ein Indiz für die These, dass im Zuge von Innovationen neue Arbeitsplätze entstehen können. Gleichzeitig zeigt sich jedoch auch an dieser Stelle, dass die Beschäftigungswirkungen von Innovationen keineswegs offensichtlich sind. Mit 9% der innovativen Betriebe gaben auch überdurchschnittlich viele Betriebe an, dass sie bis in fünf Jahren mit einem Beschäftigungsrückgang rechneten. Eine methodisch fundiertere Analyse möglicher Beschäftigungseffekte von Innovationen muss im Rahmen ökonometrischer Modellschätzungen durchgeführt werden, die jedoch nicht Gegenstand dieses Landesberichts sind.

Abbildung 2.7: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung bis 2006 nach weiteren Unterscheidungskriterien, Anteile an Betrieben in %



Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Die Integration der Betriebe in den internationalen Handel zieht einerseits höhere Chancen, gleichzeitig jedoch auch höhere Risiken für die zukünftige Beschäftigungsentwicklung nach sich. Die mittelfristigen Beschäftigungserwartungen der Betriebe, die zumindest einen Teil ihres Umsatzes auf den Auslandsmärkten erwirtschafteten, fallen daher deutlich heterogener

aus als im baden-württembergischen Schnitt. Immerhin 13% der exportierenden Betriebe gingen zum Befragungszeitpunkt von einem Rückgang der Beschäftigung bis 2006 aus (Baden-Württemberg: 7%). Gleichzeitig antworteten jedoch auch 28% der exportierenden Betriebe (Baden-Württemberg: 13%), dass sie in den nächsten fünf Jahren zusätzliche Arbeitsplätze schaffen würden. Insoweit lassen die Befragungsergebnisse erhoffen, dass gerade der im Land sehr bedeutende Exportsektor auch in den kommenden Jahren weiterhin eine wichtige Rolle als Jobmotor spielen wird. Deutlich wird jedoch auch, dass Baden-Württemberg als exportintensives Land in erheblichem Maße von der Entwicklung der Konjunktur auf den Weltmärkten abhängt, so dass eine flächendeckende internationale Eintrübung der Konjunktur Baden-Württemberg überdurchschnittlich treffen könnte.

2.4 Beschäftigungsstruktur nach Tätigkeiten und Frauenquote

Die Beschäftigungsstruktur Baden-Württembergs nach Tätigkeitsgruppen entsprach zur Jahresmitte 2001 weitgehend der Beschäftigungsstruktur Westdeutschlands. Der Anteil der Beschäftigten, die auf Arbeitsplätzen eingestellt waren, die keine Berufsausbildung erforderten, ist mit 27% gegenüber dem Vorjahr (31%) leicht gesunken. Der Anteil qualifizierter Angestellter und Beamter bzw. qualifizierter Facharbeiter dagegen stieg von 60% auf 62%.

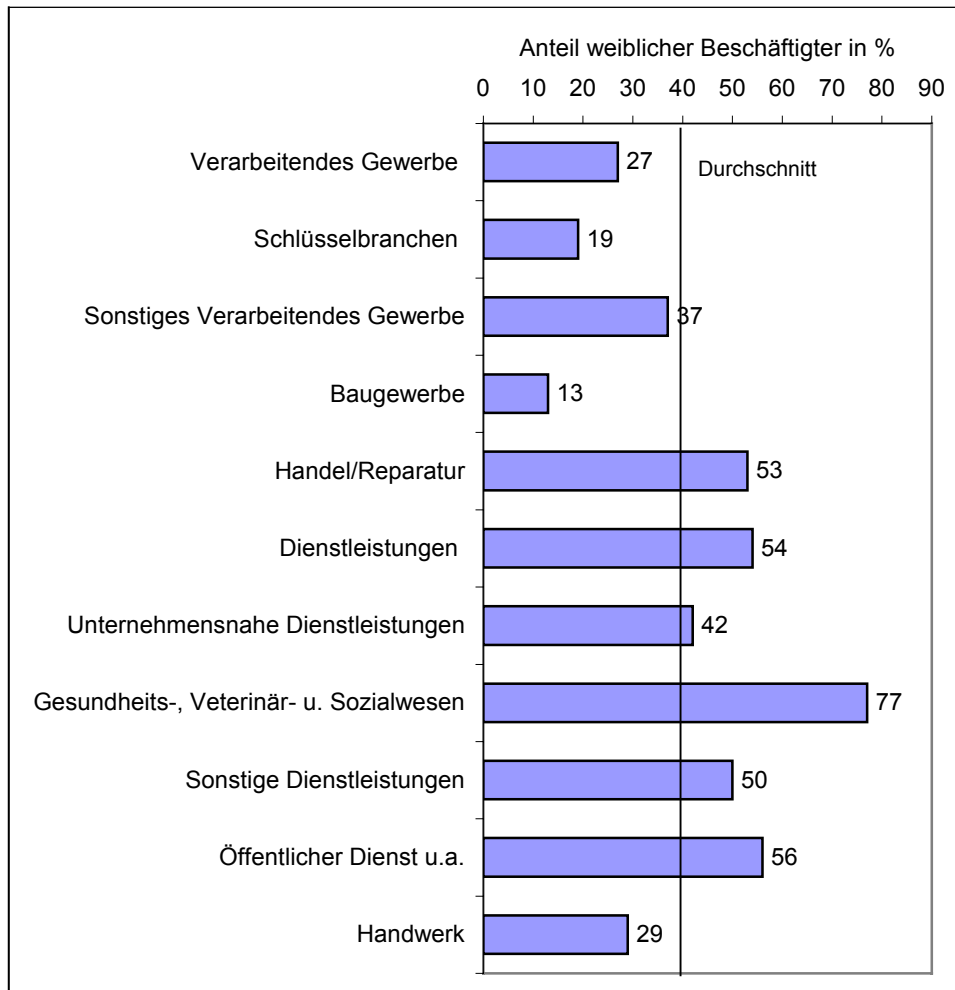
Der Anteil von Arbeitsplätzen ohne erforderliche Berufsausbildung lag im Verarbeitenden Gewerbe und im Handel mit 31% besonders hoch, im Baugewerbe mit 18% am geringsten. Allerdings verzerrt hier die in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen sehr unterschiedlich hohe Zahl tätiger Inhaber etwas das Bild. Überdurchschnittlich viele Facharbeiter wurden im Verarbeitenden Gewerbe (30%, besonders in den Schlüsselbranchen mit 35%), im Baugewerbe (51%) und im Handwerk (36%) benötigt. Angestellte (bzw. Beamte) mit qualifizierter Tätigkeit waren insbesondere von Unternehmensnahen Dienstleistern (61%), im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (61%) und im Öffentlichen Dienst (60%) gefragt.

Tabelle 2.4: Beschäftigungsstruktur nach Tätigkeitsgruppen und Branchen in %

	Beschäftigte	davon					
		Un-/Angelernte Arbeiter/-innen	Facharbeiter/-innen	Ang./Beamte mit einfacher Tätigkeit	Ang./Beamte mit qual. Tätigkeit	Tätige Inhaber, Vorstände	Auszubildende
	in 1.000	Anteil der Beschäftigten in %					
Baden-Württemberg	4.719	21	20	6	42	6	5
Westdeutschland	28.429	20	20	7	43	6	4
Verarbeitendes Gewerbe	1.505	27	30	4	31	3	4
Schlüsselbranchen	820	24	35	3	31	2	4
Sonst. Verarb. Gewerbe	685	30	25	4	32	5	4
Baugewerbe	297	17	51	1	15	10	6
Handel/Reparatur	679	21	14	10	41	9	5
Dienstleistungen	1.720	18	10	7	52	7	5
Unternehmensnahe Dienstleistungen	461	16	4	6	61	10	3
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	418	14	5	8	61	6	7
Sonstige Dienstleistungen	840	21	15	8	44	7	5
Öffentlicher Dienst u.a.	403	15	10	9	60	1	3
Handwerk	794	19	36	5	21	1	8

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Die Frauenquote lag in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2001 wie im Vorjahr bei rund 42% (vgl. Abbildung 2.8). Überdurchschnittlich viele Frauen waren im Dienstleistungsgewerbe, vor allem im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen beschäftigt (Dienstleistungen 54%, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen rund 77%). Besonders gering war die Frauenquote im Baugewerbe (13%) sowie in den baden-württembergischen Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes (19%).

Abbildung 2.8: Frauenquoten in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2001 nach Branchen

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

2.5 Arbeitszeitgestaltung

2.5.1 Teilzeitarbeit

Mitte des Jahres 2001 betrug der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten etwa 21% und war somit gegenüber dem Vorjahr nur leicht angestiegen. Insgesamt fast eine Million Beschäftigte arbeitete zum Befragungszeitpunkt im Land in Teilzeit (vgl. Tabelle 2.5).

Teilzeit bleibt dabei weiterhin vorwiegend Frauensache, waren doch mit 83% der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Nur gut ein Sechstel der Teilzeitkräfte waren Männer. Deutlich überdurchschnittliche Teilzeitquoten wiesen der Öffentliche Dienst u.a. (33%), der Handel (30%) sowie der Dienstleistungssektor (27%) auf, wobei innerhalb des

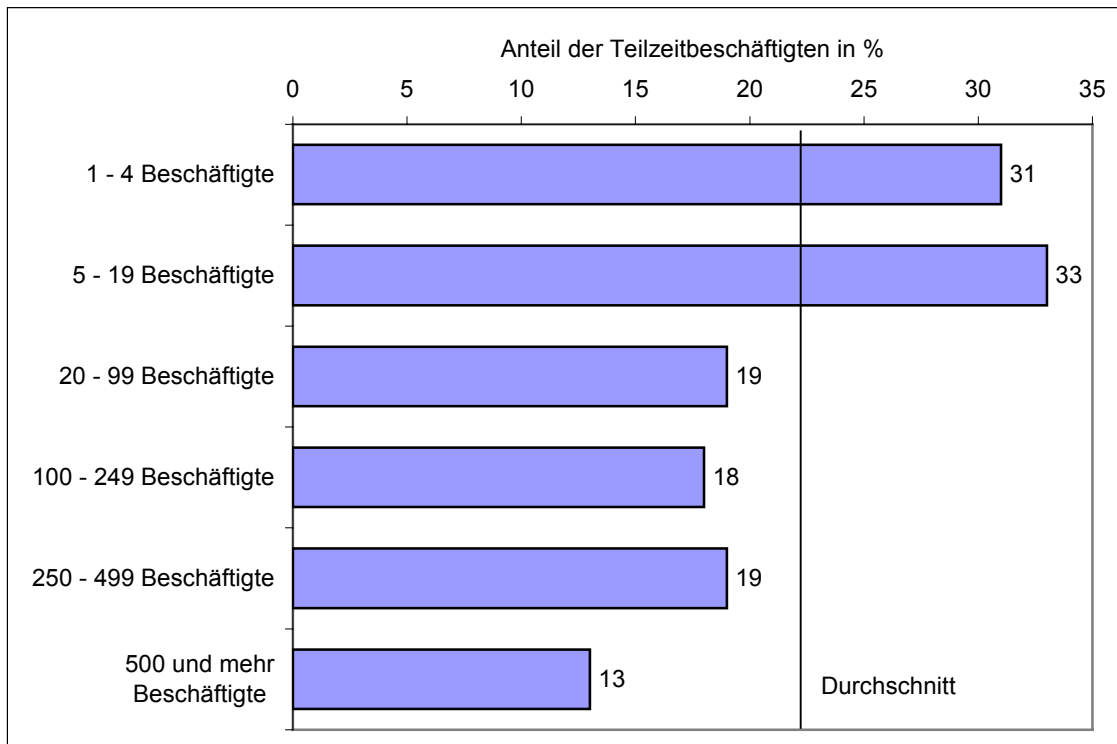
Dienstleistungssektors Teilzeit vor allem im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen verbreitet war. Hier hatten fast vier von zehn Beschäftigten Teilzeitverträge.

Tabelle 2.5: Teilzeitarbeit in Baden-Württemberg disaggregiert nach Branchen

	am 30. Juni 2001			am 30. Juni 2000
	Zahl der Teilzeitkräfte	Anteil weiblicher Teilzeitkräfte	Teilzeitquote	
	in 1000	in %		
Baden-Württemberg	994	83	21	20
Westdeutschland	6.124	81	22	20
Verarbeitendes Gewerbe	149	81	10	9
Schlüsselbranchen	56	75	7	7
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	93	84	14	12
Baugewerbe	28	60	10	7
Handel/Reparatur	203	82	30	28
Dienstleistungen	463	86	27	27
Unternehmensnahe Dienstleistungen	105	84	23	20
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	162	91	39	36
Sonstige Dienstleistungen	196	82	23	27
Öffentlicher Dienst u.a.	133	85	33	31
Handwerk	121	81	15	13

Quelle: IAB-Panel, Wellen 2000 und 2001, Berechnungen des IAW

Bei Disaggregation nach Betriebsgröße fällt auf, dass vor allem kleine Betriebe vom Instrument der Teilzeitarbeit Gebrauch machen. Hier scheint der Bedarf nach Arbeitskräften, die nicht in vollem Umfang zur Verfügung stehen, besonders ausgeprägt zu sein. In Großbetrieben dagegen ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigten mit nur 13% deutlich unterdurchschnittlich.

Abbildung 2.9: Teilzeitquoten nach Betriebsgröße

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

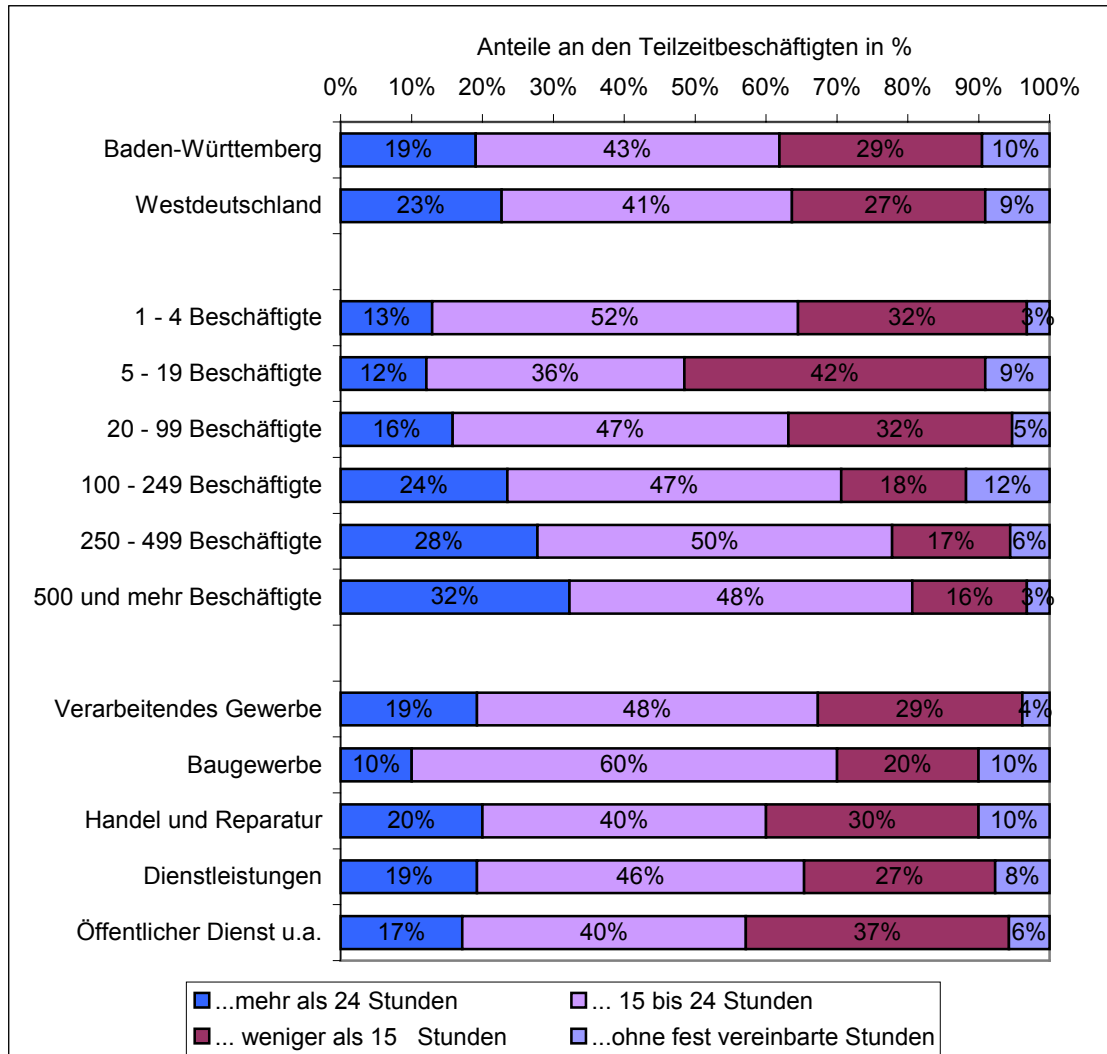
Mit Blick auf den zeitlichen Umfang der Teilzeitbeschäftigung hatte in Baden-Württemberg ungefähr jede fünfte Teilzeitstelle einen wöchentlichen Stundenumfang von mindestens 24 Stunden, 43% der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse hatte einen vereinbarten wöchentlichen Stundenumfang von 15 bis 24 Stunden. Knapp drei von zehn Teilzeitbeschäftigten waren geringfügig in dem Sinne, dass vereinbarungsgemäß weniger als 15 Stunden pro Woche gearbeitet wurde. Für jede zehnte Teilzeitstelle wurde kein fester Stundenumfang vereinbart.

Das Ausmaß geringfügiger Teilzeitarbeit nahm zum Befragungszeitpunkt mit zunehmender Betriebsgröße ab, der Umfang einer Teilzeit von mehr als 24 Stunden dagegen entsprechend mit zunehmender Betriebsgröße zu. In Kleinstbetrieben mit 4 oder weniger Beschäftigten war fast jede dritte Teilzeitstelle geringfügig und in Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten mehr als vier von zehn Teilzeitstellen. In Großbetrieben mit 500 oder mehr Beschäftigten war dies nur jede sechste Teilzeitstelle. Der Anteil der vollzeithen Teilzeitstellen dagegen stieg mit der Betriebsgröße von 13% in Kleinstbetrieben auf 32% in Großbetrieben an.

Die Disaggregation nach Branchen zeigt, dass geringfügige Teilzeitarbeit insbesondere im Öffentlichen Dienst u.a. verbreitet war (37% der Teilzeitstellen). Das Baugewerbe fällt insoweit aus dem Rahmen, als hier sowohl vollzeithen als auch geringfügige Teilzeitstellen in

sehr geringem Maße verbreitet waren. 60 % der Teilzeitbeschäftigten arbeiteten hier mit einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 15 und 24 Stunden.

Abbildung 2.10: Zeitliche Struktur der Teilzeitbeschäftigung in Baden-Württemberg, nach Branchen und Betriebsgröße, 30. Juni 2001



Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

2.5.2 Überstunden

Überstunden stellen für die Betriebe die Möglichkeit dar, auf kurzfristige Schwankungen der Nachfrage flexibel reagieren zu können. Gleichzeitig wird gerade von Seiten der Gewerkschaften immer wieder gefordert, dass die Arbeitgeber geleistete Überstunden durch Neueinstellungen ersetzen sollten, um so zur Schaffung neuer Arbeitsplätze und somit zu einem nachhaltigen Abbau der Arbeitslosigkeit beizutragen. Strittig ist jedoch, ob auf diese Weise tatsächlich in nennenswertem Umfang zusätzliche Beschäftigung geschaffen werden kann.

Den positiven Erwartungen der Gewerkschaften stehen dabei eher skeptische Einschätzungen der Arbeitgeber, aber auch einer Vielzahl von Wissenschaftlern gegenüber.⁸

Tabelle 2.6: Überstunden und ihre Kompensation im Jahr 2000, Anteile an Betrieben in %

	Überstunden geleistet ?	Überstunden werden...			
		... generell ausbezahlt	... ausbezahlt und Freizeitausgleich	nur Freizeitausgleich	weder noch
	Anteil an Betrieben in %				
Baden-Württemberg	46	12	34	45	9
Westdeutschland	44	12	30	48	10
1 - 4 Beschäftigte	35	5	30	43	22
5 - 19 Beschäftigte	48	16	29	51	3
20 - 99 Beschäftigte	78	14	46	37	3
100 - 249 Beschäftigte	85	9	54	34	3
250 - 499 Beschäftigte	88	6	69	23	1
≥ 500 Beschäftigte	96	2	84	14	1
Verarbeitendes Gewerbe	68	18	34	42	5
Schlüsselbranchen	85	25	33	39	0
Sonst. Verarb. Gewerbe	60	13	35	44	8
Baugewerbe	58	25	33	35	6
Handel und Reparatur	40	4	36	49	11
Dienstleistungen	38	7	37	45	11
Unternehmensnahe Dienstleistungen	46	2	44	42	11
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	32	0	8	83	9
Sonstige Dienstleistungen	34	16	41	32	11
Öffentlicher Dienst u.a.	57	1	22	57	21
Handwerk	51	23	30	44	3

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

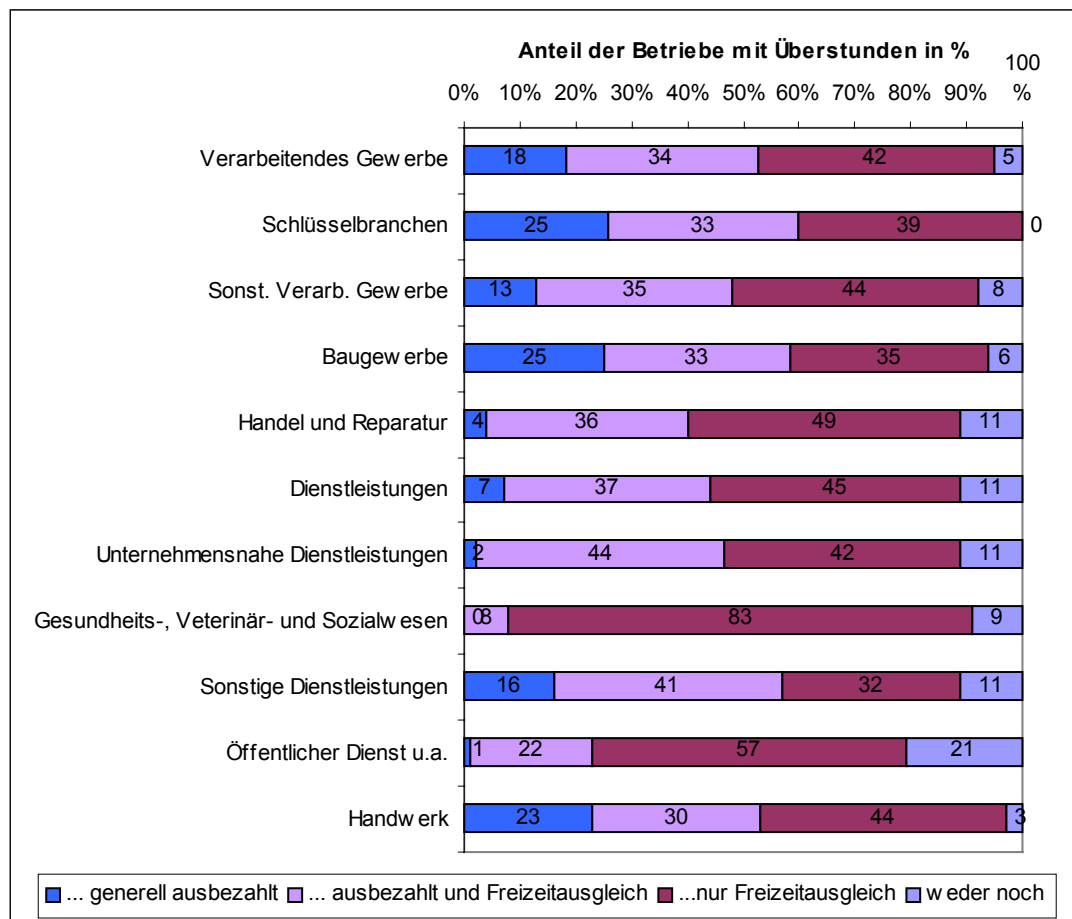
Das IAB-Betriebspanel erlaubt Schlussfolgerungen über das Ausmaß und die Struktur der Überstunden in den baden-württembergischen Betrieben. Mit 46% gab fast die Hälfte der baden-württembergischen Arbeitgeber an, dass im Jahr 2000 in ihrem Betrieb Überstunden

⁸ Vgl. dazu z.B. Gerlach, K./Meyer, W. (2001): Überstunden und Beschäftigung – ein Beitrag zu einer andauernden Debatte, in: Bellmann, L., Gerlach, K., Hübler, O., Meyer, W. (Hrsg.): Beschäftigungseffekte der Arbeitszeitgestaltung, Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nr. 251, Nürnberg, S. 211-230, oder Pannenberg, M./Wagner, G. (1999): Kaum Beschäftigungseffekte durch Überstundenabbau, in: DIW-Wochenbericht, Nr. 31, S. 573-578.

geleistet wurden (Westdeutschland: 44%). Während in Kleinstbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten nur jeder dritte und bei Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten etwa jeder zweite Betrieb angab, dass Mitarbeiter Überstunden geleistet haben, wurden in 96% der Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten Überstunden erbracht.⁹

Ein Blick auf die Form der Kompensation der Überstunden zeigt, dass eine generelle Ausbezahlung der Überstunden „nur“ in ungefähr jedem achten Betrieb mit Überstunden praktiziert wurde. In 45% der betroffenen Betriebe wurden Überstunden ausschließlich durch Freizeitausgleich kompensiert, in 34% der Betriebe wurden sowohl Ausbezahlung als auch Freizeitausgleich praktiziert. In nur knapp einem von zehn Betrieben mit Überstunden wurde weder eine Lohnkompensation noch ein Freizeitausgleich angeboten.

Abbildung 2.11: Kompensation von Überstunden in baden-württembergischen Betrieben



Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

⁹ Auf eine Schätzung des Überstundenvolumens wurde im Rahmen dieses Landesberichts verzichtet, da die zugehörige Frage in der Welle 2001 leider etwas missverständlich gestellt war und die Antworten daher teilweise offensichtlich fehlerhaft sind. Zu grundsätzlichen Problemen bei der Schätzung des Überstundenvolumens vgl. Karr, W./Spitznagel, E. (Hrsg.) (1999): Methodische Grundlagen und Probleme der Schätzung des gesamtwirtschaftlichen bezahlten Überstundenvolumens. IAB-Werkstattbericht Nr. 15, Nürnberg.

Zwischen den Branchen bestehen bemerkenswerte Unterschiede in der Art der Kompensation von Überstunden. War in 21% der Betriebe und Dienststellen des Öffentlichen Sektors keinerlei Kompensation vorgesehen, so spielte das Fehlen einer Kompensation in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes praktisch keine Rolle. Eine generelle Ausbezahlung der Überstunden wurde vorwiegend im Bau (25%), in den Schlüsselbranchen der Industrie (25%) und im Handwerk (23%) praktiziert, während sie im Handel (4%), bei den Unternehmensnahe Dienstleistungen (2%), im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen und im Öffentlichen Dienst u.a. nur sehr selten angewandt wurde.

2.5.3 Befristete Beschäftigung

Rund 207 Tsd. Arbeitsverträge waren zum 30. Juni 2001 zeitlich befristet. Der Anteil befristeter Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung im Land betrug wie im Vorjahr rund 4% und entsprach damit in etwa dem westdeutschen Referenzwert. Der Anteil der Frauen mit zeitlich befristeten Arbeitsverträgen lag bei 50% und somit leicht über der Frauenquote an der Beschäftigung von rund 42%.

Tabelle 2.7: Befristete Beschäftigung in Baden-Württemberg und disaggregiert nach Branchen

	am 30. Juni 2001			am 30. Juni 2000
	Zahl der befristeten Verträge	darunter Anteil weiblicher Arbeitskräfte	Anteil der befristet Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten ¹⁰	
	in 1.000	in %		
Baden-Württemberg	207	50	4	4
Westdeutschland	1260		4	5
Verarbeitendes Gewerbe	61	41	4	4
Schlüsselbranchen	33	31	4	4
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	28	52	4	4
Baugewerbe	7	0	3	2
Handel/Reparatur	17	61	3	2
Dienstleistungen	97	55	6	5
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	54	4	3
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	36	63	9	11
Sonstige Dienstleistungen	43	49	5	4
Öffentlicher Dienst u.a.	17	76	4	4
Handwerk	25	37	3	3

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

¹⁰ Ohne Auszubildende

Von überdurchschnittlicher Bedeutung waren befristete Arbeitsverträge im Dienstleistungssektor (6%) und hier insbesondere im Gesundheits-, Veterinär und Sozialwesen (9%). Der Frauenanteil lag zwischen 0% im Baugewerbe und 76% im Öffentlichen Dienst u.a.

Als Grund für die Befristung von Arbeitsverträgen wird von den Arbeitgebern für nur etwa 6% der befristeten Stellen die öffentliche Förderung z.B. durch ABM-Maßnahmen oder Lohnkostenzuschüsse angeführt. Im Vergleich zu Westdeutschland, wo für 9% der befristet Beschäftigten öffentliche Fördergelder in Anspruch genommen wurden, fiel somit die Inanspruchnahme öffentlicher Förderungsmaßnahmen befristeter Beschäftigung unterdurchschnittlich aus. Das Gros der befristet Beschäftigten wurde aus anderen sachlichen Gründen, die laut Teilzeitförderungsgesetz, §14,1 unter anderem aus einem betrieblichen Bedarf, der Vertretung eines anderen Arbeitnehmers oder der Erprobung bestehen, befristet beschäftigt.

Während öffentliche Fördermaßnahmen im Verarbeitenden Gewerbe praktisch keine Rolle spielten, waren öffentliche Förderungen im Handwerk (23% der befristeten Beschäftigten) sowie im Dienstleistungssektor (10%) und im Öffentlichen Dienst (10%) weiter verbreitet.

Tabelle 2.8: Befristet Beschäftigte zum 30. Juni 2001 und Gründe für die Befristung

	Befristet Beschäftigte		wegen öffentl. Förderung (z.B. ABM, Lohnkostenzuschüsse etc.)	Anderer sachlicher Grund
	in 1.000	in % der Gesamtbeschäftigten	in % der befristet Beschäftigten	
Baden-Württemberg	207	4	6	56
Westdeutschland	1.260	4	9	49
Verarbeitendes Gewerbe	61	4	1	36
Schlüsselbranchen	33	4	1	29
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	28	4	0	44
Baugewerbe	7	3	7	24
Handel und Reparatur	17	3	0	22
Dienstleistungen	97	6	10	72
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	4	13	80
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	36	9	18	56
Sonstige Dienstleistungen	43	5	3	81
Öffentlicher Dienst u.a.	17	4	10	68
Handwerk	25	3	23	44

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Bei den Neueinstellungen der Arbeitgeber spielt die Befristung von Arbeitsverträgen eine weitaus größere Rolle als bei den bestehenden Verträgen. Während nur 4% aller Beschäftigten über befristete Arbeitsverträge verfügten, erfolgte im ersten Halbjahr 2001 mehr als jede vierte Einstellung (26%) mit einem zeitlich befristeten Arbeitsvertrag (Westdeutschland: 29%). Besonders viele befristet Beschäftigte (38%) wurden im Gesundheits-, Veterinär-, und Sozialwesen neu eingestellt, was zumindest zum Teil auch den relativ hohen Anteil an befristet Beschäftigten in der o.g. Branche (9% zum 30. Juni 2001) erklärt.

Tabelle 2.9: Einstellung und Übernahme befristet Beschäftigter zum 30. Juni 2001

	Einstellung befristet Beschäftigter		Übernahme befristet Beschäftigter	
	in 1.000	in % der Neueinstellungen	in 1.000	in % der befristet Beschäftigten
Baden-Württemberg	79	26	29	14
Westdeutschland	495	29	186	15
Verarbeitendes Gewerbe	26	30	11	18
Schlüsselbranchen	13	30	5	16
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	13	31	6	21
Baugewerbe	4	21	1	19
Handel und Reparatur	9	21	4	24
Dienstleistungen	33	25	10	11
Unternehmensnahe Dienstleistungen	9	20	2	9
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	12	38	4	13
Sonstige Dienstleistungen	12	22	4	10
Öffentlicher Dienst u.a.	7	34	2	10
Handwerk	10	18	2	9

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Mit Blick auf mögliche dauerhafte Arbeitsplatzeffekte durch zeitlich befristete Arbeitsverträge ist insbesondere von Interesse, in welchem Maße zeitlich befristete Verträge anschließend zu Übernahmen durch die Arbeitgeber führen. Dabei zeigt sich, dass im ersten Halbjahr 2001 immerhin rund 29 Tsd. neue reguläre Arbeitsverhältnisse dadurch geschaffen wurden, dass befristete Arbeitsverträge in unbefristete Verträge umgemünzt wurden. Der Anteil an den befristet Beschäftigten zum 30. Juni 2001 von 14% klingt auf den ersten Blick eher bescheiden, es muss jedoch berücksichtigt werden, dass man als geeignete Referenzgröße die Anzahl der im ersten Halbjahr 2001 auslaufenden Verträge mit zeitlicher Befristung heran-

ziehen müsste und nicht den Bestand an befristeten Arbeitsplätzen zum 30. Juni 2001. Da im gleichen Zeitraum etwa 10% der etwa 266 Tsd. Personalabgänge im ersten Halbjahr 2000 mit dem Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages begründet wurden, kann indirekt darauf geschlossen werden, dass gut die Hälfte (52%) der auslaufenden befristeten Beschäftigungsverhältnisse im ersten Halbjahr 2001 zu einer Übernahme durch den Arbeitgeber führten.

2.6 Einstellungen, Personalabgänge und Arbeitskräftedynamik

Im ersten Halbjahr 2001 hielt der Anstieg der Beschäftigung, wenn auch bereits in abgeschwächter Form, noch an. 33 Tsd. zusätzliche Arbeitsplätze im ersten Halbjahr 2001 entsprachen einem Beschäftigungsplus von 0,7%. In Westdeutschland betrug der entsprechende Beschäftigungszuwachs nur knapp 0,1%. Besonders positiv erschienen die Unternehmensnahen Dienstleistungen mit einem Plus von 2,3%, gefolgt von Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (2,0%); einen negativen Saldo musste allerdings das Baugewerbe mit einem Minus von -3,8% verzeichnen (Tabelle 2.10).

Tabelle 2.10: Neueinstellungen, Personalabgänge und Beschäftigungssaldo im ersten Halbjahr 2001 in Tsd. Personen, Abweichungen durch Rundungsfehler

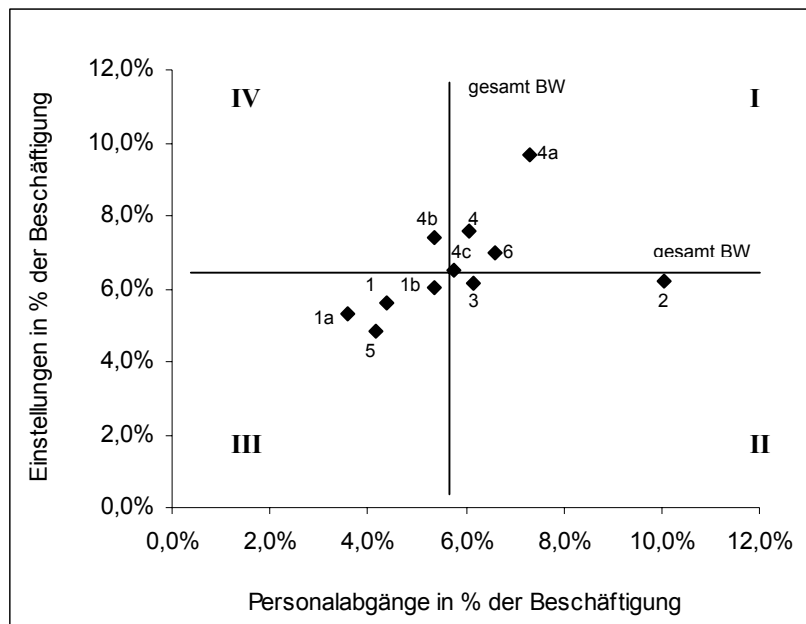
	Neueinstellungen		Personalabgänge gesamt		Veränderung der Beschäftigung	
	in Tsd.	in % der Beschäftigung am 30. Juni 2001	in Tsd.	in % der Beschäftigung am 30. Juni 2001	in Tsd.	in % der Beschäftigung am 30. Juni 2001
Baden-Württemberg	300	6,3	266	5,6	33	0,7
Westdeutschland	1.706	6,0	1.687	5,9	19	0,1
Verarbeitendes Gewerbe	85	5,6	66	4,4	19	1,2
Schlüsselbranchen	43	5,3	30	3,6	14	1,7
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	41	6,1	36	5,4	5	0,7
Baugewerbe	18	6,2	30	10,0	-11	-3,8
Handel, Reparatur	42	6,1	42	6,2	-0,3	0,0
Dienstleistungen insgesamt	130	7,6	105	6,1	26	1,5
Unternehmensnahe Dienstleistungen	45	9,6	34	7,3	11	2,3
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	31	7,4	22	5,4	9	2,0
Sonstige Dienstleistungen	55	6,5	48	5,8	7	0,8
Öffentlicher Dienst	19	4,8	17	4,2	3	0,7
Handwerk	55	7,0	53	6,6	3	0,3

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Die Betrachtung saldierter Ergebnisgrößen des Arbeitsmarktgeschehens täuscht darüber hinweg, dass sich hinter der Veränderung der Beschäftigung um 34 Tsd. Jobs erhebliche Bruttobewegungen auf dem Arbeitsmarkt verbergen. Dass der baden-württembergische Arbeitsmarkt durchaus „in Bewegung“ ist, wird sehr deutlich, wenn man sich vor Augen führt, dass insgesamt 300 Tsd. Neueinstellungen vorgenommen wurden, denen 266 Tsd. Personalabgänge gegenüber standen. Die Anzahl der Neueinstellungen überstieg somit die resultierende Beschäftigungsveränderung um fast das Neunfache.

Abbildung 2.12 stellt der Rate der Personalabgänge einer Branche die entsprechende Rate der Neueinstellungen gegenüber. Im I. Quadranten befinden sich solche Branchen, die mit einer hohen Neueinstellungsrate und einer hohen Abgangsrate eine hohe Arbeitskräftefluktuation aufweisen. Im Quadranten III dagegen sind jene Branchen verzeichnet, die eine niedrige Fluktuation aufweisen (unterdurchschnittliche Neueinstellungsrate und unterdurchschnittliche Personalabgangsrate). Die Bewertung einer überdurchschnittlichen bzw. unterdurchschnittlichen Arbeitskräftefluktuation ist keineswegs eindeutig. Grundsätzlich ist auf einem Arbeitsmarkt mit einer höheren Fluktuation davon auszugehen, dass die Möglichkeiten zur betrieblichen Anpassung an Strukturveränderungen größer sind. Empirische und theoretische Studien zeigen, dass mit Arbeitsplatzreallokation typischerweise auch positive Produktivitätseffekte verbunden sind. Probleme der Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt lassen sich c.p. bei höherer Fluktuation besser lösen als auf einem eher statischen Arbeitsmarkt. Zu bedenken ist, dass eine hohe Arbeitskräftefluktuation für die Betriebe mit Kosten verbunden ist, da insbesondere betriebspezifisches Humankapital zerstört wird. Für die Beschäftigten bedeutet eine höhere Fluktuation ein höheres Risiko, arbeitslos zu werden mit den damit verbundenen sozialen Konsequenzen, die auch durch gesteigerte Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen verursacht sein können.

Eine überdurchschnittlich hohe Fluktuation fand bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen (Nr. 41) statt. Rund 9,6% der Beschäftigten wurden hier neu eingestellt, dafür verließen aber 7,3% der Beschäftigten ihren Arbeitsplatz. Vergleicht man das aktuelle Zahlenmaterial mit der Erhebung vom ersten Halbjahr 2000, so fällt auf, dass insbesondere im Baugewerbe (Nr. 2) der Anteil der Personalabgänge zugenommen hat. Im ersten Halbjahr 2000 waren dort rund 8,2% Abgänge zu verzeichnen, im Halbjahr 2001 bereits 10,0%, der Anteil der Neueinstellungen blieb jedoch ungefähr konstant (erstes Halbjahr 2000: 6%; erstes Halbjahr 2001: 6,2%). Insgesamt war jedoch das erste Halbjahr 2001 von Stabilität geprägt (die anderen hatten ungefähr die gleiche Dynamik wie im erste Halbjahr 2000).

Abbildung 2.12: Arbeitskräftedynamik in Baden-Württemberg nach Branchen

1	Verarbeitendes Gewerbe	4	Dienstleistungen
1a	Schlüsselbranchen	4a	Unternehmensnahe Dienstleistungen
1b	Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	4b	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
2	Baugewerbe	4c	Sonstige Dienstleistungen
3	Handel und Reparatur	5	Öffentlicher Dienst u.a.
		6	Handwerk

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

2.7 Offene Stellen und Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes

2.7.1 Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot in Baden-Württemberg

Als offen wird in der Praxis der Arbeitsmarktstatistik jede Stelle bezeichnet, die zu einem bestimmten Erhebungszeitpunkt, im IAB-Panel zum 30. Juni 2001, vakant ist. Bei der Betrachtung der Zahl der offenen Stellen handelt es sich somit um eine Momentaufnahme, die sowohl solche Stellenangebote umfasst, die sehr schnell wieder besetzt werden können und bei denen die Vakanz somit nur „friktionsbedingt“ ist, als auch solche, die z.B. als Folge struktureller Ungleichgewichte und Mismatch-Probleme über einen längeren Zeitraum unbesetzt bleiben und bei denen es somit größere Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung gab.

Tabelle 2.11: Anteil der Betriebe mit Einstellungsabsichten in Baden-Württemberg zum Befragungszeitpunkt, Abweichungen durch Rundungsfehler

	mit Einstellungsabsichten	darunter			ohne Einstellungsabsichten
		nur sofort	nur später	sofort und später	
	Anteil an Betrieben in %				
Baden-Württemberg	22	13	5	4	78
1 - 4 Beschäftigte	12	5	5	3	88
5 - 19 Beschäftigte	24	15	5	4	76
20 - 99 Beschäftigte	45	33	4	7	55
100 - 249 Beschäftigte	55	40	4	11	45
250 - 499 Beschäftigte	71	55	4	13	29
≥ 500 Beschäftigte	73	51	7	14	27
Verarbeitendes Gewerbe	39	25	9	5	61
Schlüsselbranchen	59	30	20	9	41
Sonst. Verarb. Gewerbe	30	22	3	4	70
Baugewerbe	25	18	2	5	75
Handel und Reparatur	14	9	2	3	86
Dienstleistungen	22	11	7	4	78
Unternehmensnahe Dienstleistungen	22	8	13	2	78
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	21	11	0	10	79
Sonstige Dienstleistungen	23	15	5	3	77
Öffentlicher Dienst u.a.	9	7	1	1	91
Handwerk	30	18	7	5	70

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Das IAB-Betriebspanel enthält sowohl Fragen zu den sofort als auch den später zu besetzenden offenen Stellen und informiert somit über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot. Gleichzeitig ist es mit Hilfe des IAB-Panels möglich, den Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes in die Stellensuche zu analysieren. Dies ist anhand der Statistiken der Arbeitsämter nicht realisierbar, da diesen nur Informationen über die gemeldeten Stellen vorliegen (vgl. Abschnitt 2.7.2).

Mit 22% gab mehr als jeder fünfte baden-württembergische Betrieb zur Mitte des Jahres 2001 an, entweder für sofort oder aber für später Arbeitskräfte zu suchen. Im Vorjahr hatte der entsprechende Wert noch bei 28% gelegen. Die Eintrübung der konjunkturellen Entwicklung im ersten Halbjahr 2001 spiegelte sich somit auch in den Einstellungsabsichten der Betriebe wider. Erwartungsgemäß nahm der Anteil der Betriebe mit Einstellungsabsichten mit

zunehmender Betriebgröße zu. Bei branchenspezifischer Disaggregation fällt der mit 59% erheblich überdurchschnittliche Anteil der Betriebe der industriellen Schlüsselbranchen auf, die über offene Stellen verfügten.

Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot in Baden-Württemberg betrug im Herbst 2001 etwa 155 Tsd. Stellen, von denen 111 Tsd. Stellen sofort und weitere 45 Tsd. Stellen später zu besetzen waren. Zum Vorjahreszeitpunkt waren noch insgesamt 209 Tsd. Stellen als offen gemeldet, so dass auch das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot im Herbst 2001 deutliche Bremsspuren erkennen ließ.¹¹

Das Gros der offenen Stellen entfiel mit rund 48% auf Arbeitsplätze für Angestellte und Beamte in qualifizierter Tätigkeit, weitere 30% der offenen Stellen waren an Facharbeiter adressiert. Stellen für Un- und Angelernte sowie für Angestellte/Beamte in einfachen Tätigkeiten machten dagegen zusammen nur etwa 21% der offenen Stellen aus.

Tabelle 2.12: Qualifikationsstruktur des Stellenangebots in Baden-Württemberg (Abweichungen durch Rundungsfehler)

	Stellenangebot in Baden-Württemberg im Herbst 2001					
	gesamt		davon sofort		davon später	
	in 1.000	in %	in 1.000	in %	in 1.000	in %
Baden-Württemberg gesamt	155	100	111	100	45	100
Un-/Angelernte Arbeiter	23	15	18	16	5	12
Facharbeiter	46	29	33	30	12	27
Angestellte/Beamte für einf. Tätigkeiten	10	7	8	7	2	5
Angestellte/Beamte für qual. Tätigkeiten	74	47	50	45	24	53

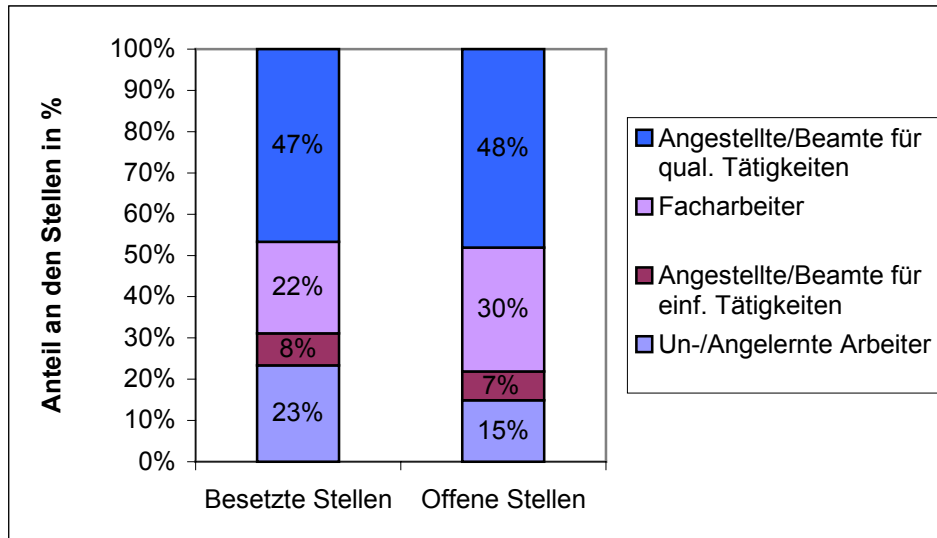
Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Stellt man die Struktur der offenen Stellen der Beschäftigungsstruktur gegenüber, so fällt auf, dass ein deutlich überdurchschnittlicher Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern bestand. Während der Anteil der qualifizierten Angestellten und der Facharbeiter an der Beschäftigung „nur“ etwa 64% betrug, entfielen immerhin 78% der offenen Stellen auf diese Gruppen. Insofern bestätigen die Ergebnisse auch für den Herbst 2001 weiterhin die Tatsache, dass

¹¹ Vgl. dazu auch Magvas/Spitznagel (2002): Deutliche Bremsspuren auch im gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot. IAB-Kurzbericht, Nr. 14., die für Deutschland auf der Grundlage einer IAB-Erhebung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot zu ähnlichen Ergebnissen gelangen.

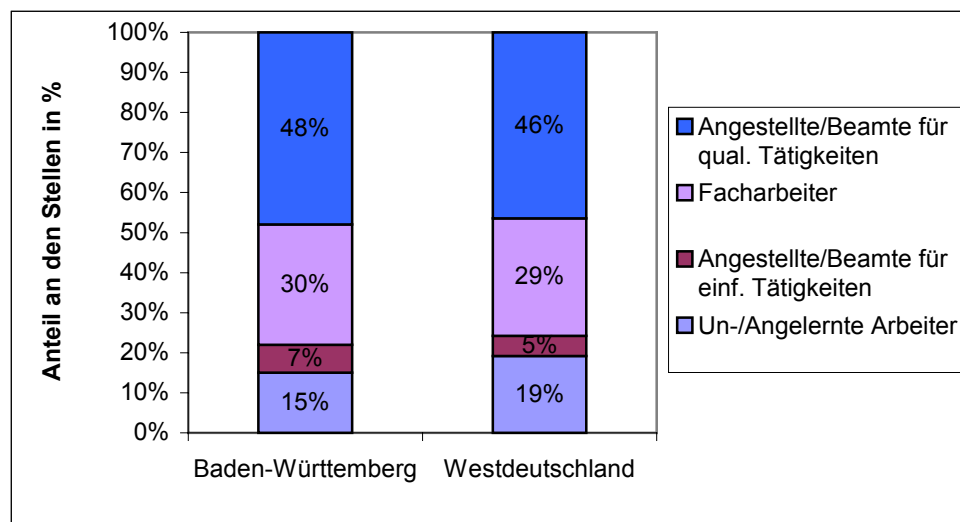
qualifizierte Fachkräfte und insbesondere qualifizierte Facharbeiter von den Betrieben in besonderem Maße gesucht werden.

Abbildung 2.13: Qualifikationsstruktur des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebotes in Baden-Württemberg und der besetzten Stellen zum 30. Juni 2001



Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Abbildung 2.14: Qualifikationsstruktur des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebotes in Baden-Württemberg und Westdeutschland zum 30. Juni 2001



Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Der Vergleich der Struktur der offenen Stellen zwischen Baden-Württemberg und Westdeutschland in Abbildung 2.14 zeigt insgesamt ein eher homogenes Bild.

2.7.2 Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes in die Stellenvermittlung

Stärkere Nachfrage nach Vermittlungsleistungen des Arbeitsamtes

Die Vermittlungsleistungen der Arbeitsämter waren im Herbst 2001 stärker gefragt als im Vorjahr. Während der Einschaltungsgrad im Vorjahr noch 45% betragen hatte, ist er im Befragungszeitraum auf etwa 53% angestiegen. Bei den sofort zu besetzenden Stellen wurden dem Arbeitsamt immerhin 60% (2000: 53%) aller offenen Stellen gemeldet, bei den später zu besetzenden Stellen mit 37% mehr als jede dritte offene Stelle (2000: 25%).

Erhebliche Unterschiede in der Einschaltung nach Qualifikationsanforderungen der Stellen

Besonders hoch war der Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes bei der Suche nach Facharbeitern. Fast drei Viertel der sofort zu besetzenden Facharbeiterstellen und mehr als die Hälfte der später zu besetzenden Stellen waren dem Arbeitsamt gemeldet. Hier wird deutlich, dass gerade da, wo besondere Engpässe bei der Rekrutierung von Personal bestehen, das Arbeitsamt doch in erheblichem Maße in die Vermittlung eingeschaltet wird. Ob die Vermittlung letztlich jedoch durch das Arbeitsamt zustande kam, lässt sich auf der Grundlage dieser Erhebungen nicht ableiten. Für das Jahr 2002 sind ergänzende Schwerpunktfragen zur Einschaltung des Arbeitsamtes in die Stellenvermittlung vorgesehen.

Tabelle 2.13: Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes

Sofort gesuchte Arbeitskräfte	Gemeldete Stellen in Tsd.	Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes	
		zum 30. Juni 2001	zum 30. Juni 2000
Gesamt	66	60%	53%
Un-/Angelernte Arbeiter	12	65%	65%
Facharbeiter	25	74%	64%
Angestellte/Beamte für einf. Tätigkeiten	6	71%	57%
Angestellte/Beamte für qual. Tätigkeiten	21	42%	36%

Später gesuchte Arbeitskräfte	Gemeldete Stellen in Tsd.	Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes	
		zum 30. Juni 2001	zum 30. Juni 2000
Gesamt	16	37%	25%
Un-/Angelernte Arbeiter	2	36%	48%
Facharbeiter	7	54%	27%
Angestellte/Beamte für einf. Tätigkeiten	0,1	5%	4%
Angestellte/Beamte für qual. Tätigkeiten	7	28%	10%

Stellenangebot (gesamt)	Gemeldete Stellen in Tsd.	Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes	
		zum 30. Juni 2001	zum 30. Juni 2000
Gesamt	83	53%	45%
Un-/Angelernte Arbeiter	14	59%	60%
Facharbeiter	31	69%	54%
Angestellte/Beamte für einf. Tätigkeiten	6	56%	37%
Angestellte/Beamte für qual. Tätigkeiten	27	37%	28%

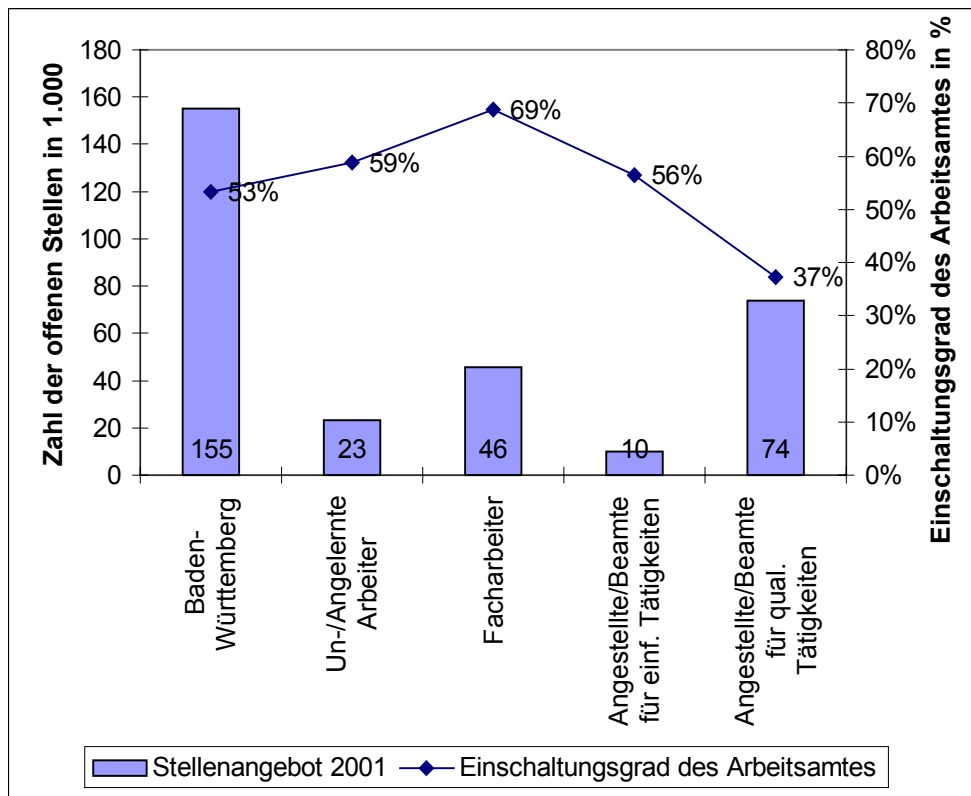
Quelle: IAB-Panel, Wellen 2000 und 2001, Berechnungen des IAW

Gegenüber dem Vorjahr sind insbesondere der Einschaltungsgrad bei der Suche nach Facharbeitern von 54% auf 69% sowie bei der Suche nach Angestellten oder Beamten für einfache Tätigkeiten von 37% auf 56% erheblich angestiegen. Nur bei den Stellen für Un- und Angelernte ist der Einschaltungsgrad mit knapp 60% konstant geblieben.

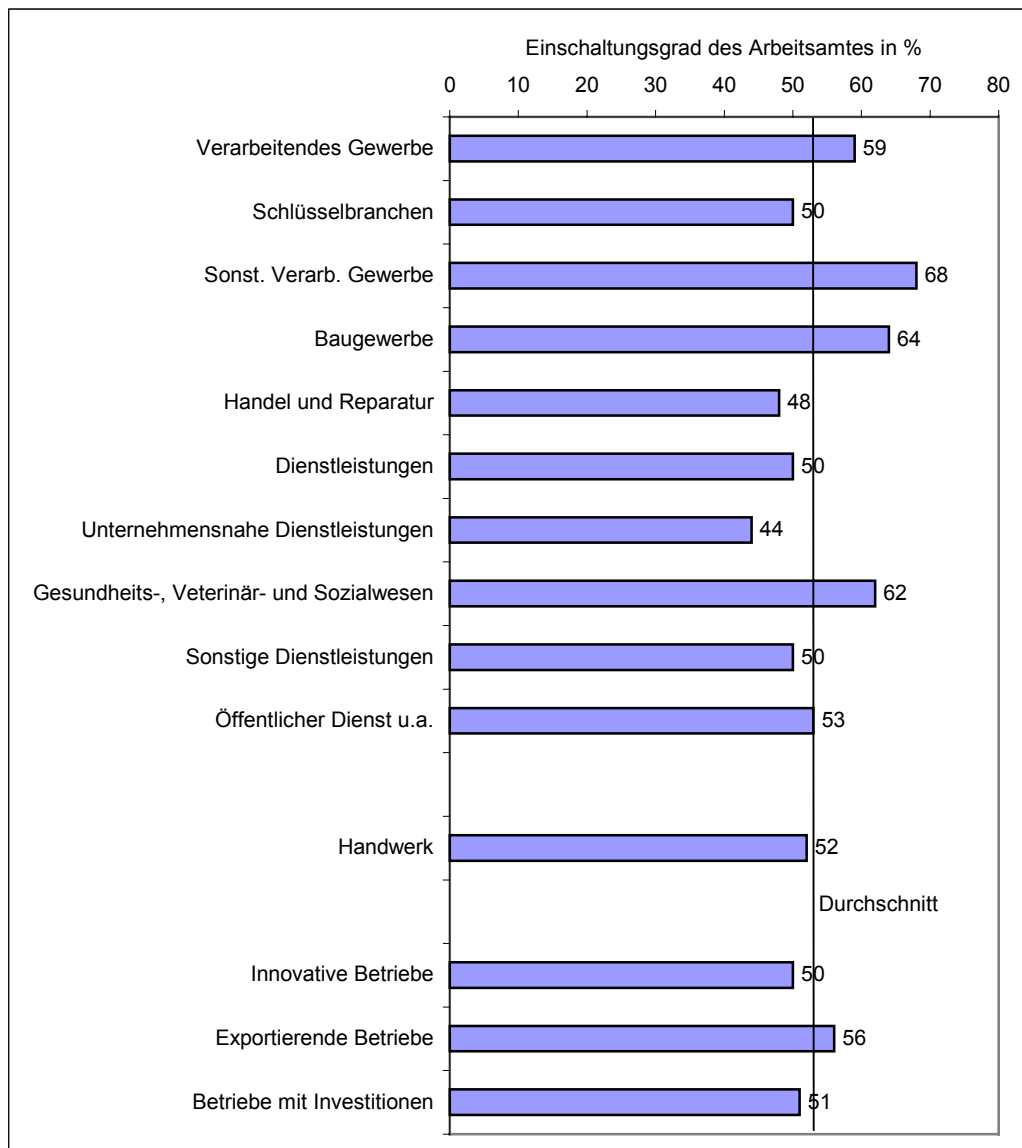
Bei Disaggregation der Ergebnisse nach Betriebsgröße zeigt sich, dass die Hälfte aller offenen Stellen sich in Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten befanden. Da diese Betriebe nur etwa 30% der baden-württembergischen Arbeitsplätze stellen, ist der Anteil offener Stellen bei kleinen Betrieben deutlich überdurchschnittlich. Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten stellen dagegen zwar rund 21% der Beschäftigten, aber nur 10% der offenen Stellen. Dies zeigt, dass gerade Kleinbetriebe überdurchschnittliche Probleme bei der Besetzung von Stellen haben. Gleichzeitig fällt jedoch auf, dass gerade Kleinstbetriebe das Arbeitsamt bisher nur in unterdurchschnittlichem Maße in die Arbeitssuche einbeziehen. So wurde in Kleinstbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten nicht einmal jede dritte Stelle dem Arbeitsamt gemeldet.

Eine branchenspezifische Aufschlüsselung zeigt, dass zwischen den Branchen ebenfalls erhebliche Unterschiede bei der Einschaltung des Arbeitsamtes bestanden. Die geringste Meldequote wiesen mit 44% unternehmensnahe Dienstleister auf, die höchste Meldequote konnten Betriebe des Sonstigen Verarbeitenden Gewerbes auf sich vereinen. In den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes sowie im Handwerk lag der Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes jeweils leicht unter dem Landesdurchschnitt.

Abbildung 2.15: Gesamtwirtschaftliches Stellenangebot in Baden-Württemberg und Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes zum 30. Juni 2001



Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Abbildung 2.16: Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes nach Branchen und weiteren Kriterien

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Tabelle 2.14: Offenes Stellenangebot nach Betriebsgröße und Branchen und Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes

	Stellenangebot		Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes
	gesamt	davon dem Arbeitsamt gemeldet	
	in Tsd. Stellen		in %
1-4 Beschäftigte	22	6	29
5-19 Beschäftigte	56	29	53
20-99 Beschäftigte	37	22	59
100-249 Beschäftigte	15	11	70
250-499 Beschäftigte	10	6	58
≥500 Beschäftigte	15	82	57
Verarbeitendes Gewerbe	41	24	59
Schlüsselbranchen	21	11	50
Sonst. Verarb. Gewerbe	20	14	68
Baugewerbe	14	9	64
Handel und Reparatur	17	8	48
Dienstleistungen	77	39	50
Unternehmensnahe Dienstleistungen	30	13	44
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	18	11	62
Sonstige Dienstleistungen	30	15	50
Öffentlicher Dienst u.a.	5	3	53
Handwerk	43	22	52
Innovative Betriebe	72	36	50
Exportierende Betriebe	34	19	56
Betriebe mit Investitionen	135	69	51

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

TEIL 3: Wirtschaftliche Situation und Investitionstätigkeit in Baden-Württemberg

Das Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts hatte im Durchschnitt des Jahres 2001 in Baden-Württemberg etwa 0,8% betragen und lag damit noch knapp über dem Bundesdurchschnitt von 0,6%. Noch im ersten Halbjahr 2001 war die baden-württembergische Wirtschaft gegenüber dem Vorjahreszeitraum um rund 2% gewachsen. Gerade die besondere Abhängigkeit der baden-württembergischen Wirtschaft vom industriellen Export führte dazu, dass die Konjunkturabschwächung im Land im Vergleich zu anderen Bundesländern besonders spürbar war.¹

Im IAB-Betriebspanel werden die Arbeitgeber in jeder Befragungswelle nach ihrer Beurteilung der Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr, aktuell somit dem Jahr 2000, befragt. Diese Informationen können in multivariaten Analysen von höchstem Interesse sein, sind jedoch für eine deskriptive Analyse aufgrund der zeitlichen Verzögerung weniger interessant. Im Weiteren wird daher auf eine ausführliche Beschreibung dieser Ergebnisse verzichtet. Eine Tabelle, die Informationen über die zeitliche Entwicklung der subjektiven Geschäftsbeurteilungen der Arbeitgeber für die Jahre 1999 und 2000 liefert, findet sich im Anhang zu Teil 3. Ausgehend von einer kurzen Analyse der Umsatzstruktur im Jahr 2000 (Abschnitt 3.1) sowie der Geschäftserwartungen der Betriebe für das Jahr 2001 (Abschnitt 3.2) widmet sich der vorliegende dritte Teil vor allem einer Analyse der Investitionstätigkeit in Baden-Württemberg (Abschnitt 3.3).

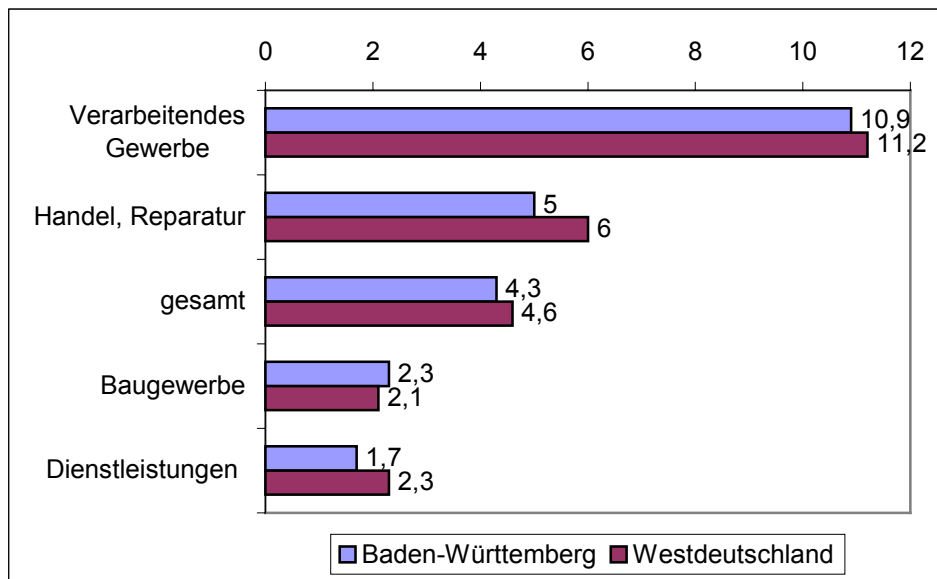
3.1 Struktur des Umsatzes im Geschäftsjahr 2000

Bei der Analyse der Umsatzverteilung mit Hilfe des IAB-Betriebspanels ist zu berücksichtigen, dass etwa 16% der Betriebe, deren Geschäftsvolumen als Umsatz gemessen wird, keine Angaben zur Höhe ihres Umsatzes im Jahr 2000 machten.² Insoweit sind Hochrechnungen nicht ohne weitere Annahmen möglich. Unterstellt man jedoch, dass die Antwortausfälle nicht systematisch auftraten, so lassen sich anhand der Angaben zuverlässige und interessante Aussagen zur Struktur des Umsatzes machen.

¹ Vgl. z.B. Statistisches Landesamt (2002), Konjunktur Südwest, Nr. 1/2002 und 2/2002.

² Rund 88% der baden-württembergischen Betriebe und Dienststellen verwenden als Indikator ihres Geschäftsvolumens Umsatzangaben. Angaben zur Bilanz- und Beitragssumme wurden nur von wenigen Betrieben aus den Bereichen Dienstleistungen und Öffentlicher Dienst gemacht, während das Haushaltsvolumen vor allem für den Öffentlichen Dienst und ca. 10% der Betriebe im Dienstleistungsbereich relevant war.

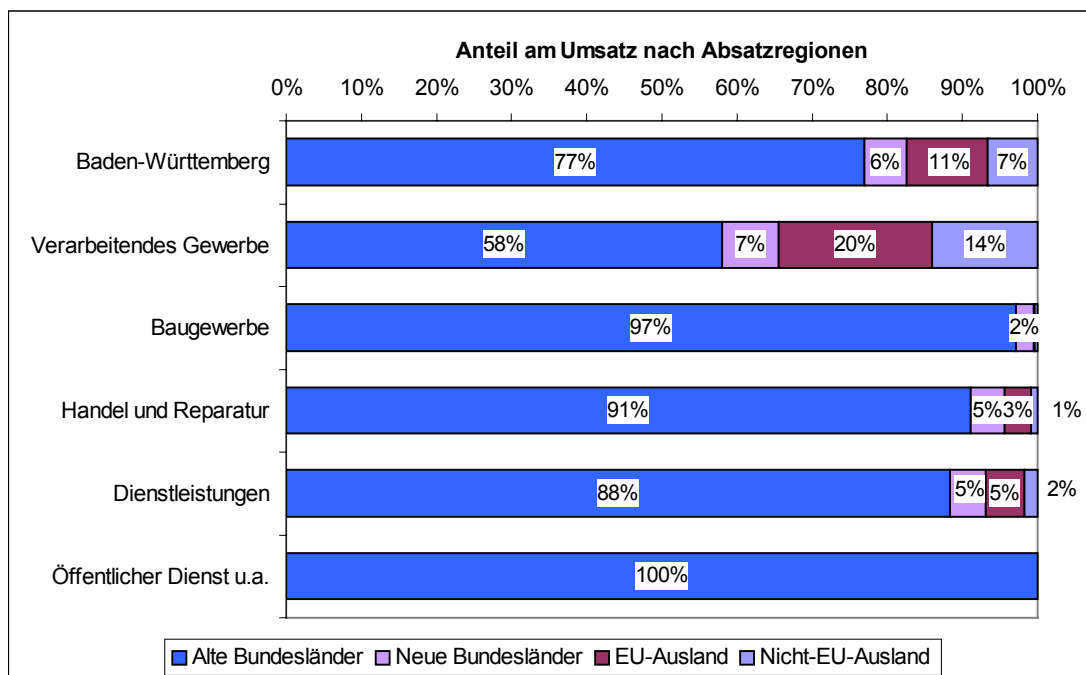
Abbildung 3.1: Durchschnittlicher Umsatz pro Betrieb in Baden-Württemberg und Westdeutschland nach Wirtschaftsbereichen im Jahr 2000, in Mill. DM



Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Der hochgerechnete Gesamtumsatz im Jahr 2000, der auf der Grundlage der verfügbaren Umsatzangaben berechnet wurde, lag im Land bei rund 1.048 Mrd. DM.³ Davon wurden 42% im Verarbeitenden Gewerbe erwirtschaftet, 29% von Handels- und Reparaturbetrieben, 17% im privaten Dienstleistungssektor und 7% im Baugewerbe. Pro Betrieb wurde im Land ein durchschnittlicher Umsatz von etwa 4,3 Mill. DM erzielt. Damit lag der Umsatz pro Betrieb leicht unter dem westdeutschen Vergleichswert von 4,6 Mill. DM (vgl. Abbildung 3.2). Pro Beschäftigten wurde in Baden-Württemberg im Jahr 2000 ein Umsatz von etwa 282.000 DM erzielt, wobei die Bandbreite von etwa 428.000 DM pro Beschäftigten im Handel bis zu 107.000 DM im Öffentlichen Dienst u.a. reichte.

Betrachtet man die regionale Struktur des Umsatzes, so fällt auf, dass etwa drei Viertel des baden-württembergischen Gesamtumsatzes in Absatzgebieten in den alten Bundesländern, etwa 6% des Umsatzes in den neuen Bundesländern erzielt wurden (vgl. Abbildung 3.2). Der Anteil des Auslandsumsatzes am Gesamtumsatz betrug auf der Grundlage der Hochrechnungen mit dem IAB-Betriebspanel etwa 18%. Davon entfielen etwa 11% auf das EU-Ausland und 7% auf das Nicht-EU-Ausland. Besonders hoch war der Exportanteil des Umsatzes im Verarbeitenden Gewerbe, wo rund 34% des Jahresumsatzes auf Auslandsmärkten erwirtschaftet wurde.

Abbildung 3.2: Regionale Absatzstruktur in Baden-Württemberg nach Branchen 2000.

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

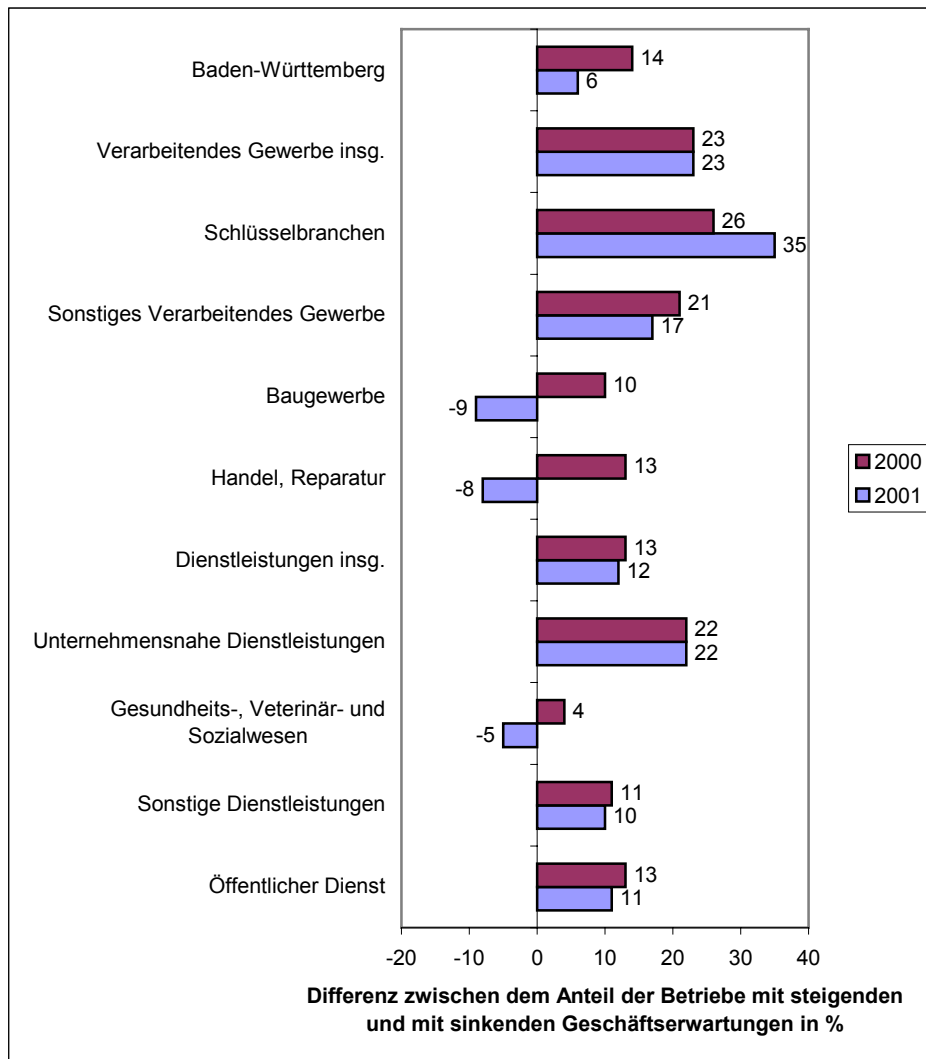
3.2 Geschäftserwartungen der Arbeitgeber für 2001

25% der Betriebe in Baden-Württemberg erwarteten Mitte 2001 für 2001 ein höheres Geschäftsvolumen⁴ als im Vorjahr, aber auch immerhin 19% einen Rückgang. Der „Überschuss“ der optimistischen über die pessimistischen Betriebe ist damit von 2000 auf 2001 von 14% auf 6% zurückgegangen (Abbildung 3.3). Zwischen den Wirtschaftsbereichen waren erhebliche Unterschiede in den Veränderungen der Erwartungen zu beobachten. Während der Überschuss an optimistischen Betrieben in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes sogar von 26% auf 35% anstieg und im Dienstleistungssektor zum Befragungszeitpunkt insgesamt keine spürbare Erwartungseintrübung zu erkennen war, gab es im Baugewerbe und im Handel einen echten Stimmungsumschwung. Äußerten im Herbst 2000 für das Jahr 2000 noch 10% bzw. 13% mehr Betriebe positive als negative Geschäftserwartungen, so überwogen 2001 in beiden Branchen jeweils eindeutig Betriebe mit ungünstigen Erwartungen.

³ Aus der Umsatzsteuerstatistik des Statistischen Landesamtes ergibt sich für denselben Zeitraum einen steuerbaren Gesamtumsatz von knapp 716 Mrd. €.

⁴ In der gewerblichen Wirtschaft wird das Geschäftsvolumen vor allem als Umsatz definiert. Banken und andere Kreditinstitute weisen ihr Geschäftsvolumen als Bilanzsumme aus, Versicherungen ihre Beitragssumme. Organisationen ohne Erwerbscharakter und Gebietskörperschaften geben als Geschäftsvolumen ihr Haushaltsvolumen an.

Abbildung 3.3: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens (Umsatzes) 2000 und 2001, Angaben in % der Betriebe

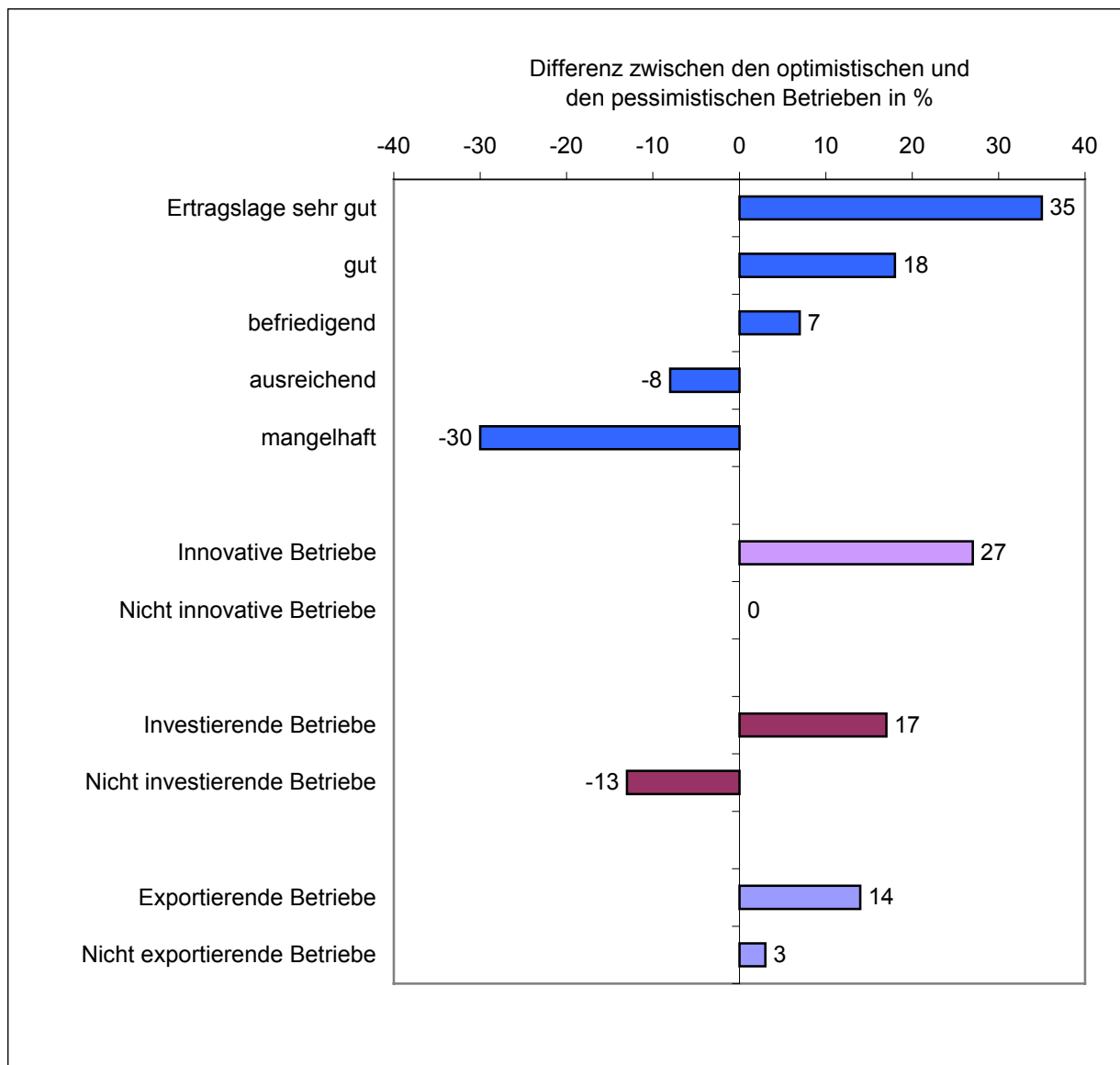


Quelle: IAB-Panel, Wellen 2000 und 2001, Berechnungen des IAW

Die Geschäftserwartungen der Betriebe für 2001 hingen wesentlich von der Ertragslage im Vorjahr 2000 ab (vgl. Abbildung 3.4). Diese Persistenz der Ertragsentwicklungen kann einerseits auf einer längerfristigen Branchenkonjunktur beruhen, andererseits jedoch auch dadurch bedingt sein, dass die Arbeitgeber ihre aktuelle Ertragssituation im Sinne „statischer“ Erwartungen in die Zukunft fortschreiben.⁵

In Teil 2 wurde bereits aufgezeigt, dass die Beschäftigungserwartungen in innovativen, investierenden und exportierenden Betrieben besonders günstig ausfielen. Dieses Ergebnis stellt sich auch auf sehr deutliche Weise für die aktuellen Geschäftserwartungen ein.

⁵ Um zu überprüfen, ob sich die Erwartungen der Betriebe in der Vergangenheit bestätigt haben, müsste man die Panelstruktur des Datensatzes ausnutzen und die tatsächliche Entwicklung im Zeitablauf den Erwartungen gegenüberstellen. Im Rahmen dieses Landesberichts musste jedoch auf diese Betrachtung verzichtet werden.

Abbildung 3.4: Abhängigkeit der Geschäftserwartungen von alternativen Kriterien, Angaben in % der Betriebe

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

3.3 Investitionstätigkeit in Baden-Württemberg

Gerade auch die langfristigen Entwicklungspotenziale einer Volkswirtschaft werden maßgeblich durch die öffentliche und die private Investitionstätigkeit bestimmt. Eine fortlaufende Modernisierung und Erweiterung des baden-württembergischen Produktionskapitals und der Infrastruktur durch Investitionen ist eine wesentliche Voraussetzung für die Sicherung der zukünftigen Wettbewerbsfähigkeit, der Arbeitsplätze und der zukünftigen Wachstumschancen des Landes.

Investitionen haben dabei in ihrer Wirkung einen Doppelcharakter. Einerseits werden sie sofort als Nachfrage wirksam und schaffen somit unmittelbar Sozialprodukt („Nachfrageseitiger Einkommenseffekt“), andererseits dienen sie dem Aufbau von Produktionskapazitäten, mit denen insbesondere mittel- oder langfristig produktiver und effizienter gewirtschaftet werden kann („Angebotsseitiger Kapazitätseffekt“).

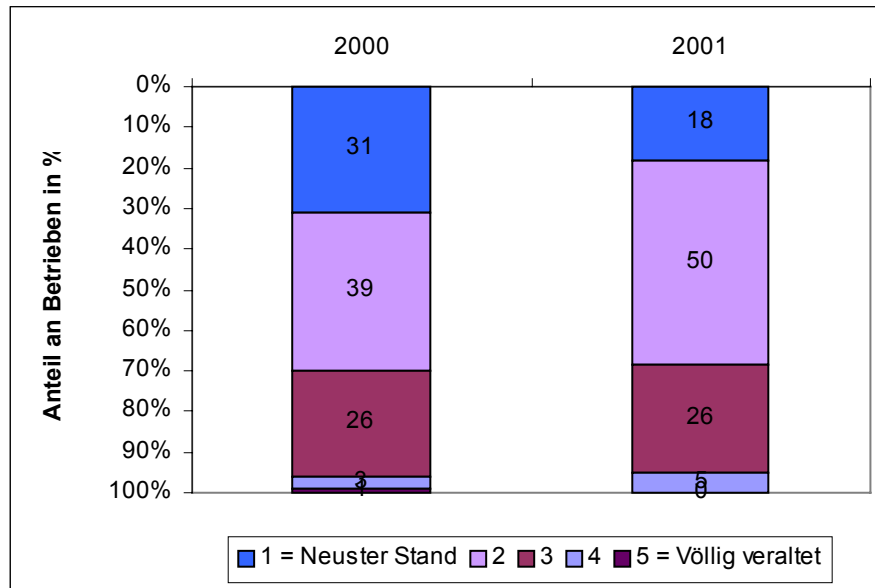
Hinweise auf den gegenwärtigen Stand der technischen Anlagen in den baden-württembergischen Betrieben werden in Abschnitt 3.3.1 dargestellt, während die folgenden Abschnitte detaillierter der Struktur der getätigten Investitionen sowie den Investitionsabsichten der Betriebe Rechnung tragen.

3.3.1 Modernität des Kapitalstocks

Die im IAB-Panel verfügbaren Informationen zur Modernität des baden-württembergischen Kapitalstocks basieren auf einer subjektiven Selbstbeurteilung der befragten Arbeitgeber, die ihre technischen Anlagen auf einer Fünferskala von 1 „Neuster technischer Stand“ bis 5 „Völlig veraltet“ bewertet haben. Mit 68% bewerteten mehr als zwei Drittel der baden-württembergischen Betriebe zur Mitte des Jahres 2001 ihren betrieblichen Kapitalstock mit der Note 2 oder besser, weitere 26% immerhin noch mit der Note „befriedigend“. Auffallend ist die Tatsache, dass der Anteil der Betriebe mit Anlagen, die dem neusten technischen Stand entsprachen, doch erheblich von 31% auf 18% zurückgegangen ist. Dies kann als ein Indiz dafür gewertet werden, dass im Jahr 2000 in einem Teil der Betriebe nicht hinreichend investiert wurde, um den Kapitalstock auf dem neusten Stand zu halten.

Überdurchschnittlich abgenommen hat die Bewertung des Kapitalstocks bei den Unternehmensnahen Dienstleistern. Im Vorjahr lag die Durchschnittsbewertung noch bei der Note 1,6, 2001 bei 1,9, was immer noch über dem baden-württembergischen Schnitt lag und aufgrund der sehr guten Position im Vorjahr nicht als gravierend anzusehen ist. Besonders erfreulich verlief die Beurteilung im Öffentlichen Dienst. Dessen Kapitalstock verbesserte sich von 2,5 auf 2,0. Auch in den Schlüsselbranchen und bei den Sonstigen Dienstleistungen verbesserte sich die Bewertung auf eine Note von 2,0. Allerdings sind diese geringfügigen Änderungen nicht statistisch gesichert.

Der Vergleich der baden-württembergischen Ergebnisse mit Westdeutschland zeigt eine insgesamt sehr ähnliche Beurteilung der Modernität des Kapitalstocks mit leichten Vorteilen für Baden-Württemberg.

Abbildung 3.5: Beurteilung des Stands der technischen Anlagen in Baden-Württemberg im Juni 2001 und 2000.

Quelle: IAB-Panel, Wellen 2000 und 2001, Berechnungen des IAW

Tabelle 3.1: Beurteilung der Modernität des Kapitalstocks, Abweichungen durch fehlende Angaben und Rundungsfehler

	1 Neuster Stand der Technik	2	3	4	5 Völlig veraltet	Durch- schnitts- bewertung 2000	Durch- schnitts- bewertung 2001
	Anteil an Betrieben in %						
Baden-Württemberg	18	50	26	5	0	2,0	2,2
Westdeutschland	18	44	33	5	0	2,1	2,2
Verarbeitendes Gewerbe	18	57	21	4	0	2,1	2,1
Schlüsselbranchen	15	67	17	0	0	2,2	2,0
Sonstiges Verarb. Gewerbe	19	52	23	5	0	2,1	2,2
Baugewerbe	15	54	28	3	0	1,9	2,2
Handel, Reparatur	14	41	40	5	0	2,1	2,4
Dienstleistungen	22	51	21	7	0	1,9	2,1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	32	52	12	4	0	1,6	1,9
Gesundheits-, Veteri- när- und Sozialwesen	23	55	12	10	0	2,2	2,1
Sonstige Dienstleistun- gen	13	48	32	7	0	2,5	2,3
Öffentlicher Dienst u.a.	24	53	22	0	0	2,5	2,0
Handwerk	17	55	25	3	0	2,1	2,1

Quelle: IAB-Panel, Wellen 2000 und 2001, Berechnungen des IAW

3.3.2 Ausmaß und Struktur der privaten Investitionen im Jahr 2000

Mehr als sechs von zehn baden-württembergischen Betrieben tätigten im Jahr 2000 Investitionen in einem oder mehreren der Bereiche

- Grundstücke und Gebäude
- Kommunikationstechnik und Datenverarbeitung
- Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung sowie
- Verkehrsmittel und Transportsysteme.

Gegenüber dem Vorjahr blieb der Anteil der investierenden Betriebe damit konstant bei etwa 63%. Am höchsten war der Anteil investierender Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe (77%), den geringsten Anteil wies dagegen der Bausektor mit nur 53% auf. Wie bereits im Vorjahr war der Anteil investierender Betriebe im Land erneut größer als im westdeutschen Durchschnitt, wo nur rund 58% der Betriebe angaben, Investitionen getätigt zu haben.

Gemessen am Anteil der Betriebe war auch im Jahr 2000 die Modernisierung oder Erweiterung der Ausstattung im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) das dominierende Investitionsmotiv. 71% der baden-württembergischen Betriebe waren in diesem Bereich mit Investitionen aktiv. Während im Öffentlichen Dienst nur etwa jede zweite Dienststelle oder Einrichtung in IKT investierte, waren dies bei den Unternehmensnahen Dienstleistern praktisch 100%.

In den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes waren Investitionen in Produktionsanlagen sowie die Betriebs- und Geschäftsausstattung das vorrangige Investitionsmotiv. Mehr als 90% der Betriebe (Vorjahr: 81%) gaben an, in diese Bereiche investiert zu haben.

Tabelle 3.2: Investitionstätigkeit und Investitionsstruktur in Baden-Württemberg 2000 (Mehrfachnennungen)

	Anteil der investierenden Betriebe	Investitionsstruktur der investierenden Betriebe			
		Grundstücke und Gebäude	Kommunikationstechnik und Datenverarbeitung	Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausrüstung	Verkehrsmittel und Transportsysteme
	Anteil an Betrieben in %	Anteil an den Betrieben mit Investitionen in %			
Baden-Württemberg	63	16	71	64	27
Westdeutschland	58	15	72	55	30
Verarbeitendes Gewerbe	77	19	71	80	25
Schlüsselbranchen	72	10	79	92	45
Sonstiges Verarb. Gewerbe	79	22	68	75	16
Baugewerbe	53	9	81	65	47
Handel, Reparatur	56	16	67	60	36
Dienstleistungen	64	11	76	63	22
Unternehmensnahe Dienstleistungen	69	1	100	61	27
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	66	10	74	74	10
Sonstige Dienstleistungen	60	19	56	60	24
Öffentlicher Dienst u.a.	61	54	51	23	12
Handwerk	61	16	76	73	35

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Während Ersatzinvestitionen der Auffrischung eines vorhandenen Kapitalstocks dienen, um z.B. vorhandene Produktionsanlagen zu modernisieren, werden „Erweiterungsinvestitionen“ getätigt, um die betrieblichen Produktionsmöglichkeiten auszuweiten. Positive Beschäftigungseffekte sind daher insbesondere von Erweiterungsinvestitionen zu erwarten, während die Beschäftigungseffekte von Ersatzinvestitionen eher unsicher sind, da diese regelmäßig auch arbeitssparenden Charakter haben können.

Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen am baden-württembergischen Investitionsvolumen betrug 2000 rund 44% und lag damit vier Prozentpunkte über dem Vorjahreswert. Die branchenspezifische Disaggregation zeigt jedoch, dass die Entwicklung von Branche zu Branche sehr unterschiedlich ausfiel (vgl. Tabelle 3.3). Den höchsten Anteil der Erweiterungsinvestitionen und gleichzeitig auch den höchsten Anstieg gegenüber dem Vorjahr wiesen die unternehmensnahen Dienstleister auf, wo 59% aller Investitionen der Erweiterung des Kapitalstocks dienten (Vorjahr: 37%). Nur jede vierte DM wurde dagegen im Handel in die Erweiterung investiert (Vorjahr: 35%).

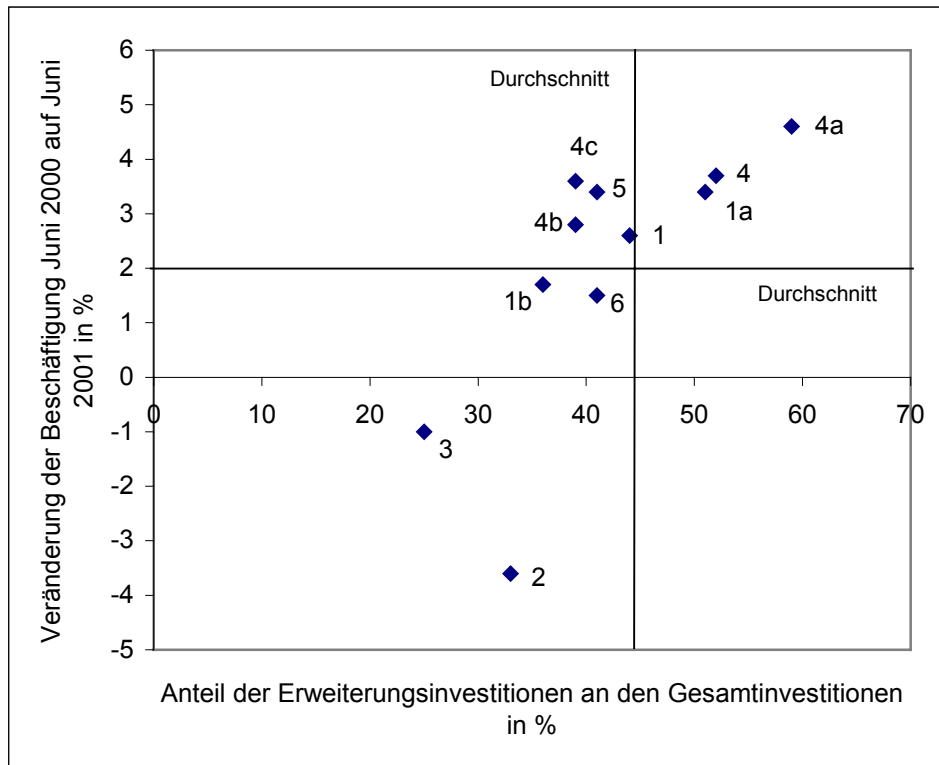
Tabelle 3.3: Anteile der Erweiterungsinvestitionen sowie der IKT-Investitionen am Investitionsvolumen⁶

	Anteil der Erweiterungsinvestitionen am Investitionsvolumen		Anteil der IKT-Investitionen am Investitionsvolumen	
	2000/2001	1999/2000	2000/2001	1999/2000
	Anteil in %			
Baden-Württemberg	44	40	14	18
Verarbeitendes Gewerbe	44	50	14	14
Schlüsselbranchen	51	58	18	17
Sonstiges Verarb. Gewerbe	36	42	10	11
Baugewerbe	33	45	12	12
Handel, Reparatur	25	35	21	16
Dienstleistungen	52	40	17	30
Unternehmensnahe Dienstleistungen	59	37	17	40
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	39	42	12	17
Sonstige Dienstleistungen	39	43	19	22
Öffentlicher Dienst u.a.	41	22	7	7
Handwerk	41	59	11	10

Quelle: IAB-Panel, Wellen 2000 und 2001, Berechnungen des IAW

Abbildung 3.6 verdeutlicht, dass gerade Erweiterungsinvestitionen mit positiven Arbeitsplatzeffekten einher gehen können. Stellt man dem Anteil der Erweiterungsinvestitionen im Jahr 2000 die Beschäftigungsentwicklung von Juni 2000 auf Juni 2001 gegenüber, so erkennt man eine eindeutig positive Korrelation, der Korrelationskoeffizient von Bravais-Pearson beträgt 0,75 und ist höchstsignifikant von Null verschieden.

⁶ Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen sowie der Anteil der IKT-Investitionen wurde jeweils auf der Grundlage der Betriebe berechnet, die sowohl Angaben zu ihrem Investitionsvolumen als auch zum Anteil der beiden Investitionstypen machten.

Abbildung 3.6: Zusammenhang zwischen dem Anteil der Erweiterungsinvestitionen am Investitionsvolumen und der Beschäftigungsentwicklung⁷

1	Verarbeitendes Gewerbe	4a	Unternehmensnahe Dienstleistungen
1a	Schlüsselbranchen	4b	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
1b	Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	4c	Sonstige Dienstleistungen
2	Baugewerbe	5	Öffentlicher Dienst u.a.
3	Handel und Reparatur	6	Handwerk
4	Dienstleistungen		

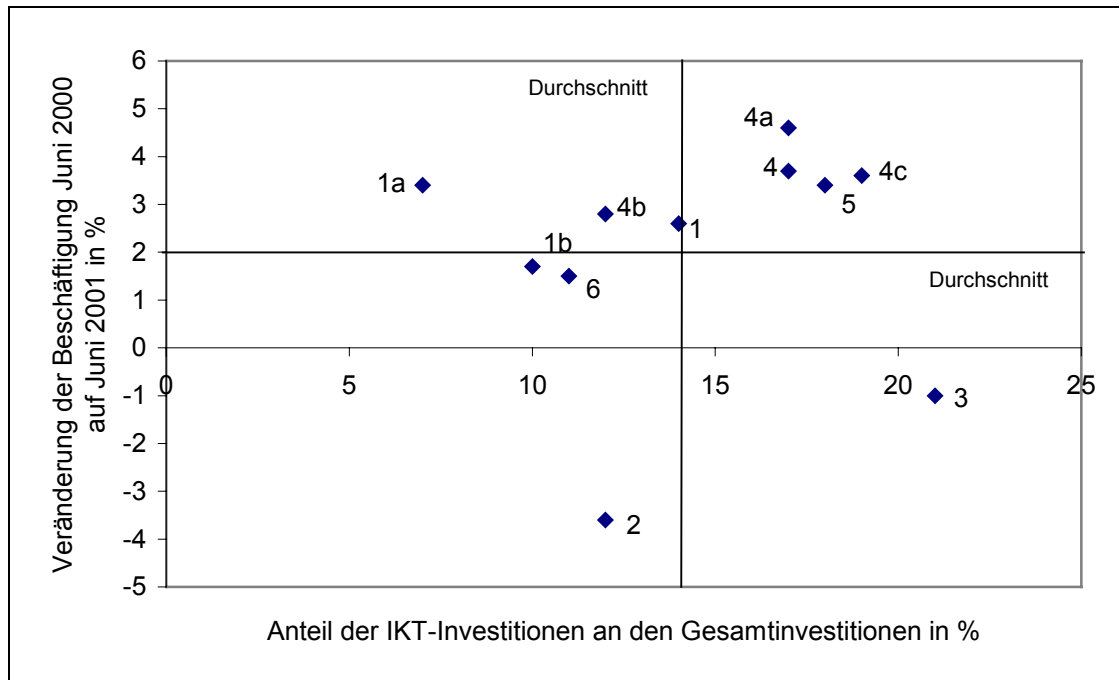
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2001, Berechnungen des IAW.

Bei den Anteilen der IKT-Investitionen am Investitionsvolumen konnte in 2000 ein leichter Rückgang beobachtet werden (vgl. Tabelle 3.3). Während 1999 noch rund 18% des Investitionsvolumens auf IKT-Investitionen entfiel, lag der Anteil im Jahr 2000 bei „nur“ noch 14%. Bei branchenspezifischer Betrachtung reichte der Anteil von 7% im Öffentlichen Dienst bis zu 21% im Handel. Eine Korrelation zwischen der Beschäftigungsentwicklung und dem relativen Ausmaß an IKT-Investitionen lässt sich zumindest für den kurzfristigen Betrachtungszeitraum nicht bestätigen (vgl. Abbildung 3.7). Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass eine fundierte

⁷ Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen sowie der Anteil der IKT-Investitionen wurde jeweils auf der Grundlage der Betriebe berechnet, die sowohl Angaben zu ihrem Investitionsvolumen als auch zum Anteil der beiden Investitionstypen machten.

Analyse möglicher Beschäftigungseffekte von IKT-Investitionen ohnehin nicht anhand von Korrelationsbetrachtungen, sondern mit Hilfe geeigneter ökonometrischer Verfahren durchgeführt werden müsste. Diese sind jedoch nicht Gegenstand dieses IAW-Landesberichts.⁸

Abbildung 3.7: Zusammenhang zwischen dem Anteil der IKT-Investitionen am Investitionsvolumen und der Beschäftigungsentwicklung⁹



1	Verarbeitendes Gewerbe	4a	Unternehmensnahe Dienstleistungen
1a	Schlüsselbranchen	4b	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
1b	Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	4c	Sonstige Dienstleistungen
2	Baugewerbe	5	Öffentlicher Dienst u.a.
3	Handel und Reparatur	6	Handwerk
4	Dienstleistungen		

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2001, Berechnungen des IAW.

Je Beschäftigten wurde in Baden-Württemberg in den investierenden Betrieben im Jahr 2000 ein Investitionsvolumen von etwa 14 Tsd. DM aufgebracht. Besonders hoch fiel die Investitionsintensität gemessen als Pro-Kopf-Investitionsvolumen bei den Unternehmensnahen Dienstleistern (29.000 DM), im Öffentlichen Dienst u.a. (25.000 DM) und in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes (17.400 DM) aus. Die geringste Investitionsintensi-

⁸ Die Beschäftigungseffekte von Innovationen und auch von IKT-Investitionen sind nach gegenwärtigem Stand der Planungen Bestandteil eines eigenen Forschungsvorhabens des IAW zum Thema „Innovation und Strukturwandel in Baden-Württemberg“.

tät wiesen das Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen mit 4.900 DM sowie das Baugewerbe mit 5.700 DM pro Kopf auf.

Tabelle 3.4: Umsatz und Investitionen je Beschäftigten in Baden-Württemberg im Jahr 2000¹⁰

	Umsatz pro Beschäftigten	Investitionen pro Beschäftigten	Investitionen in IKT pro Beschäftigten	Erweiterungsinvestitionen pro Beschäftigten
	in Tsd. DM			
Baden-Württemberg	282	14,0	2,5	7,4
1- 4 Beschäftigte	161	6,2	1,8	3,0
5 - 19 Beschäftigte	234	10,6	2,2	7,0
20-99 Beschäftigte	272	9,1	2,2	3,5
100-249 Beschäftigte	283	24,5	2,4	15,8
250-499 Beschäftigte	269	12,0	2,3	4,2
500 und mehr Beschäftigte	414	19,7	3,3	7,7
Verarbeitendes Gewerbe	303	16,9	2,5	7,7
Schlüsselbranchen	331	17,4	3,1	9,2
Sonstiges Verarb. Gewerbe	272	16,3	1,8	6,2
Baugewerbe	203	5,7	1,0	2,9
Handel und Reparatur	428	6,1	2,0	2,3
Dienstleistungen	172	13,4	2,9	8,6
Unternehmensnahe Dienstleistungen	208	29,0	5,8	19,9
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	88	4,9	0,7	2,4
Sonstige Dienstleistungen	177	8,8	2,1	3,8
Öffentlicher Dienst u.a.	107	25,0	2,2	11,9
Handwerk	191	9,4	1,4	4,7
Innovative Betriebe	309	18,8	3,2	10,0
Nicht innovative Betriebe	250	9,9	1,6	4,3
Exportierende Betriebe	350	17,1	3,5	7,3
Nicht exportierende Betriebe	234	9,9	1,6	4,3
Wachsende Betriebe	313	20,9	2,9	11,2
Gleichbleibende Betriebsgröße	265	10,3	1,7	7,0
Schrumpfende Betriebe	252	8,4	2,4	2,2

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

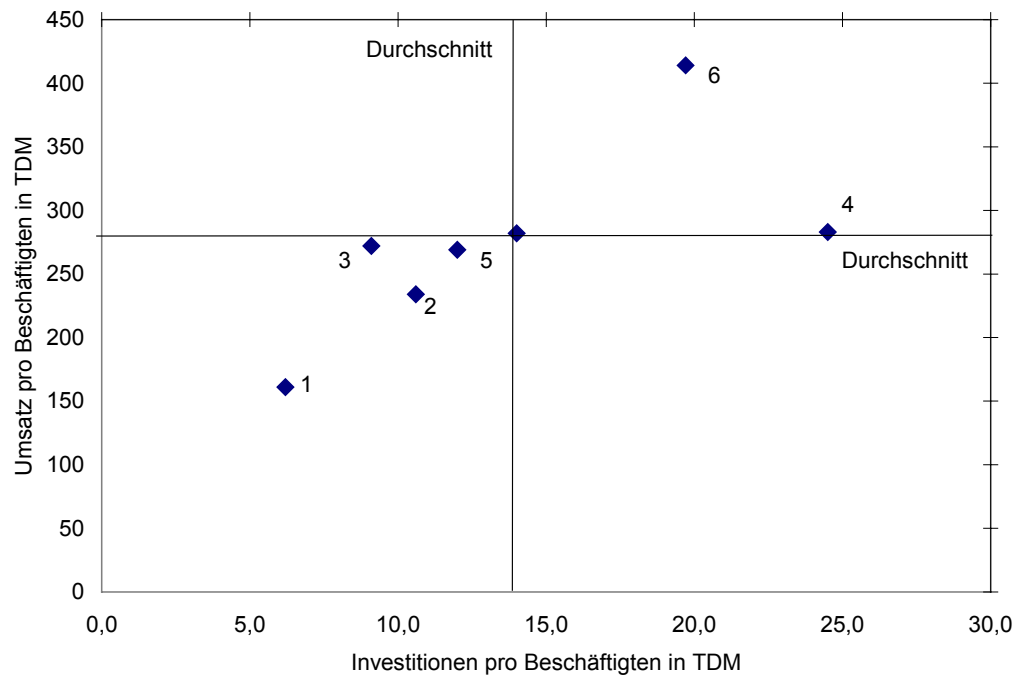
⁹ Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen sowie der Anteil der IKT-Investitionen wurde jeweils auf der Grundlage der Betriebe berechnet, die sowohl Angaben zu ihrem Investitionsvolumen als auch zum Anteil der beiden Investitionstypen machten.

¹⁰ Die Investitionsintensitäten wurden jeweils auf der Grundlage der Betriebe berechnet, die Angaben zu der Umsatz- oder Investitionsgröße gemacht haben. Insoweit können gewisse Inkonsistenzen mit den Ergebnissen von Tabelle 3.3 entstehen.

Die durchschnittliche Pro-Kopf-Investition in IKT in den baden-württembergischen Betrieben, die IKT-Investitionen tätigten, lag bei 2.500 DM. Kleinstbetriebe mit 4 oder weniger Beschäftigten wiesen die geringste (1.800 DM), Großbetriebe mit 500 oder mehr Beschäftigten die höchste IKT-Investitionsintensität (3.300 DM) auf. Bei Betrachtung der Wirtschaftsbereiche liegen die Pro-Kopf-IKT-Investitionen zwischen 700 DM im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen und 5.800 DM bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen.

Stellt man für Betriebe unterschiedlicher Größe jeweils den Umsatz je Beschäftigten und die Investitionsintensität gegenüber, so fällt auf, dass mit zunehmender Betriebsgröße in der Tendenz sowohl der je Beschäftigten erzielte Umsatz als auch das Pro-Kopf-Investitionsvolumen zunehmen (vgl. Abbildung 3.8).

Abbildung 3.8: Zusammenhang zwischen Umsatz und Investitionen pro Beschäftigten nach Betriebsgröße im Jahr 2000



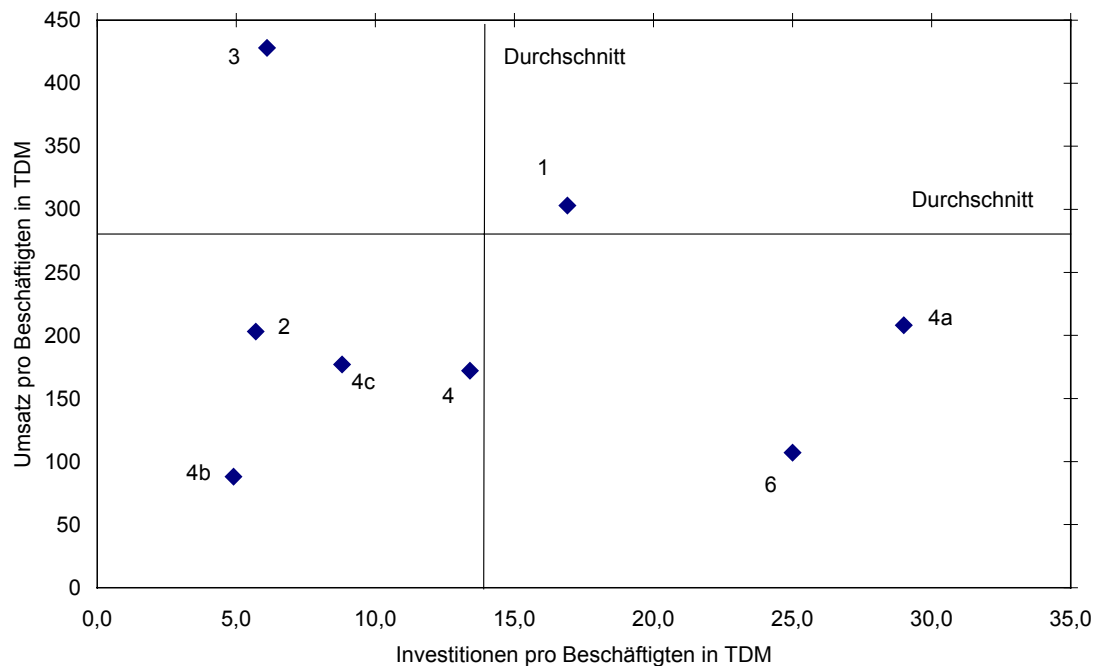
1	1- 4 Beschäftigte	4	100-249 Beschäftigte
2	5 - 19 Beschäftigte	5	250-499 Beschäftigte
3	20-99 Beschäftigte	6	500 und mehr Beschäftigte

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Bei Betrachtung der Wirtschaftszweige dagegen entsteht ein sehr differenziertes Bild. So lässt sich der Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen zwar durch einen eher geringen Pro-Kopf-Umsatz kennzeichnen (208 Tsd. DM), weist jedoch gleichzeitig die höchsten Pro-Kopf-Investitionen auf. Das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, das Baugewerbe und der Bereich der Sonstigen Dienstleistungen sind dagegen Wirtschaftsbereiche mit

unterdurchschnittlichem Pro-Kopf-Umsatz, dem jedoch auch jeweils eine unterdurchschnittliche Investitionsintensität gegenüber steht. Im Verarbeitenden Gewerbe sind sowohl der Pro-Kopf-Umsatz als auch die Investitionsintensität überdurchschnittlich, während im Handel zwar der höchste Umsatz je Beschäftigten erzielt wurde, die Investitionen pro Kopf jedoch deutlich unter dem Durchschnitt lagen.

Abbildung 3.9: Zusammenhang zwischen Umsatz und Investitionen pro Beschäftigten nach Branchen im Jahr 2000



1	Verarbeitendes Gewerbe	4a	Unternehmensnahe Dienstleistungen
2	Baugewerbe	4b	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
3	Handel und Reparatur	4c	Sonstige Dienstleistungen
4	Dienstleistungen	6	Handwerk

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2001, Berechnungen des IAW.

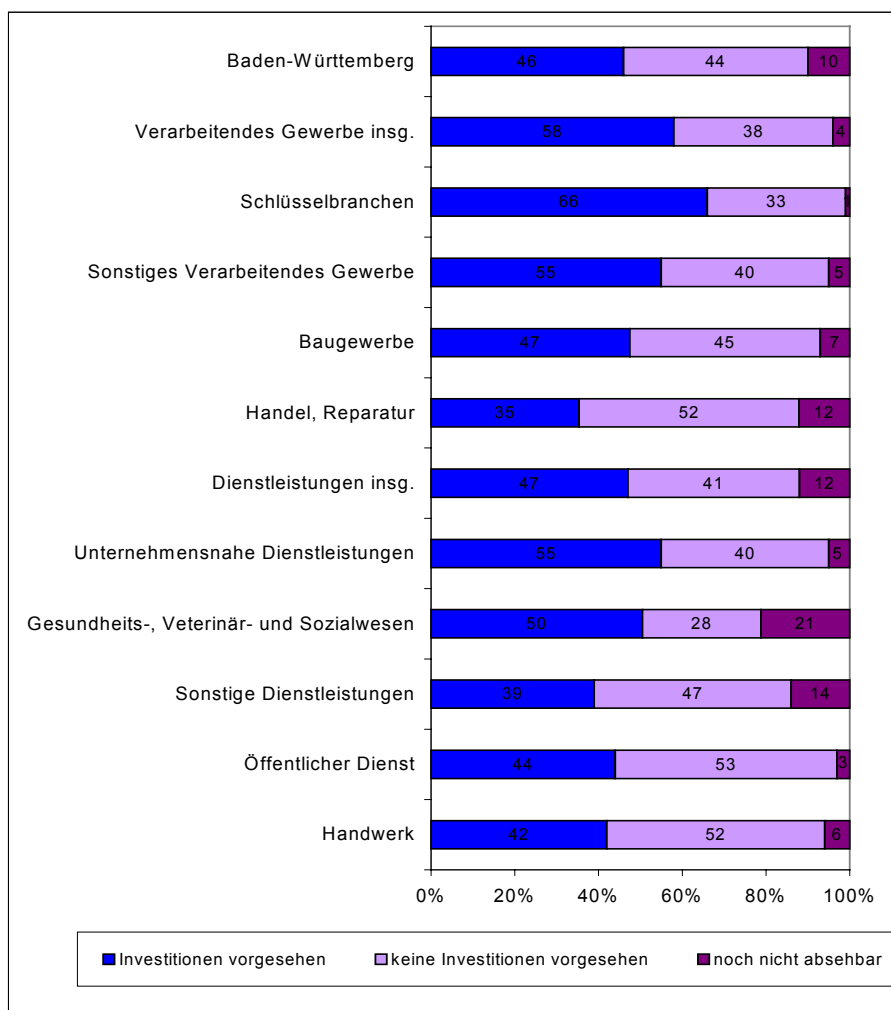
3.3.3 Investitionsabsichten und -erwartungen für 2001

Als Indikator für die zukünftige Entwicklung der Investitionen können die geäußerten Investitionsabsichten der Betriebe herangezogen werden. Zur Jahresmitte 2001 gaben rund 46% der Betriebe in Baden-Württemberg an, für das Jahr 2001 Investitionen bereits durchgeführt oder aber geplant zu haben (vgl. Abbildung 3.10). Dieser Anteil liegt sowohl unter dem entsprechenden Vorjahreswert von 52% als auch deutlich unter dem Anteil der in 2000 investierenden Betriebe von 63%. Auch im Vergleich zu Westdeutschland ist der Anteil der Betriebe mit geplanten Investitionen eher gering, was zwar aufgrund der „Industrie-Rezession“ sowie

der besonderen Abhängigkeit Baden-Württembergs von der Weltkonjunktur erklärbar ist, aber dennoch mit einer gehörigen Portion Sorge betrachtet werden muss.

Bei branchenspezifischer Disaggregation lag der Anteil der Betriebe mit Investitionsabsichten zwischen 35% im Handel und 66% in den Kernbranchen der baden-württembergischen Industrie. Besonders negativ stellte sich die Entwicklung der Investitionsabsichten im Öffentlichen Dienst u.a. dar, wo im Vorjahr noch 74% und nun nur noch 44% der Betriebe angaben, Investitionen geplant zu haben.

Abbildung 3.10: Investitionsabsichten der baden-württembergischen Betriebe für das Jahr 2001, Anteile an den Betriebe in %



Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Auf der Grundlage der bisherigen Auswertungen kann zunächst nur ausgesagt werden, dass ein geringerer Teil der Betriebe Investitionen plant als noch im Vorjahr. Darüber hinaus zeigt jedoch Tabelle 3.5, dass auch die Erwartungen der investierenden Betriebe mit Blick auf die Höhe ihres Investitionsvolumens sich gegenüber dem Vorjahr deutlich verschlechtert haben.

Wollten im Vorjahr noch 41% der investierenden Betriebe ihre Investitionstätigkeit ausweiten und nur 21% die Investitionsausgaben zurückfahren, lagen die entsprechenden Anteile nun mit 29% bzw. 27% fast gleichauf. Diese Eintrübung des Investitionsklimas im Land fiel zum Befragungszeitpunkt deutlich stärker aus als in Westdeutschland, wo die Werte mit 39% bzw. 22% und somit einer Differenz von 17 Prozentpunkten praktisch auf Vorjahresniveau lagen.

Tabelle 3.5: Erwartete Investitionsentwicklung für das Jahr 2001 gegenüber 2000

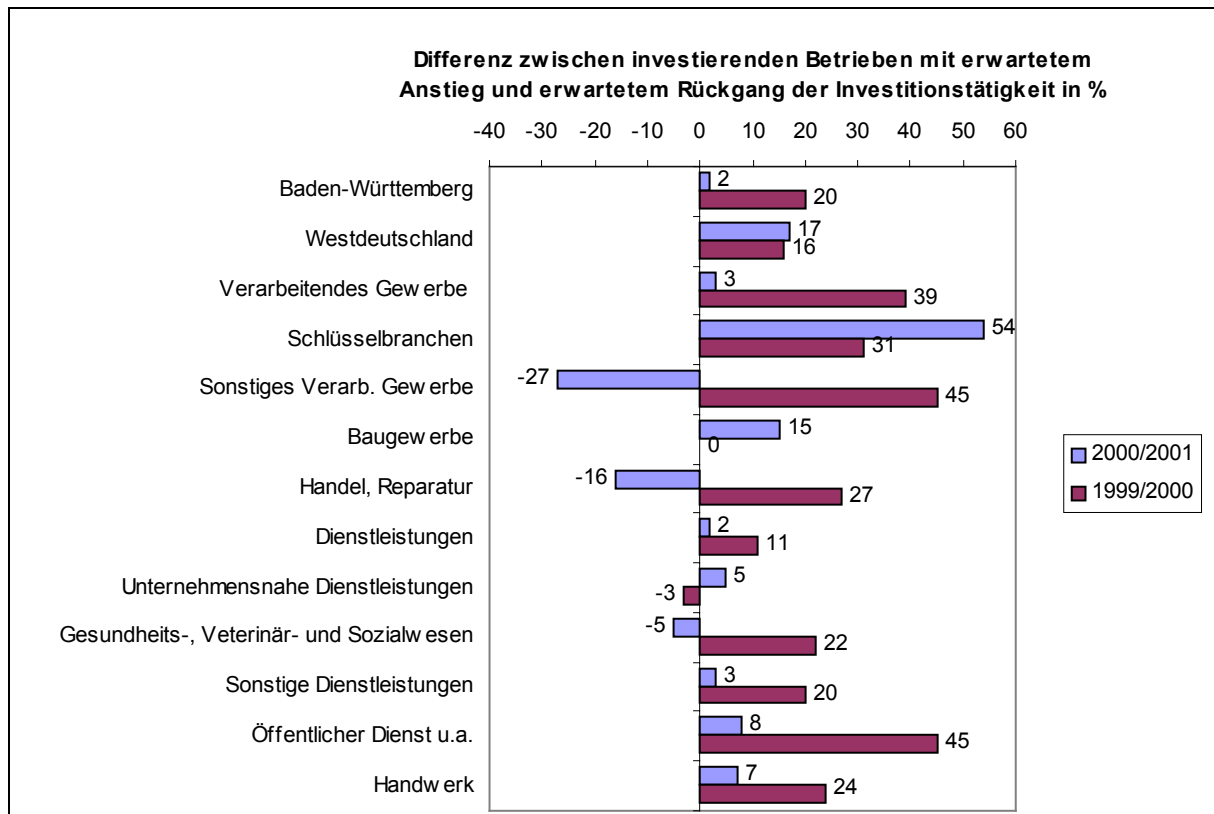
	Investitionen werden 2001 gegenüber 2000...			
	...eher gleich- bleiben	...eher zuneh- men	...eher abneh- men	Weiß noch nicht
	Anteile an Betrieben mit geplanten Investitionen in %			
Baden-Württemberg	35	29	27	9
Westdeutschland	32	39	22	7
Verarbeitendes Gewerbe	25	36	33	7
Schlüsselbranchen	29	61	7	4
Sonstiges Verarb. Gewerbe	22	21	48	9
Baugewerbe	23	40	25	11
Handel, Reparatur	38	18	34	9
Dienstleistungen	40	26	24	10
Unternehmensnahe Dienstleistungen	49	24	19	8
Gesundheits-, Veterinär- und Sozial- wesen	25	32	37	5
Sonstige Dienstleistungen	39	25	22	15
Öffentlicher Dienst u.a.	33	37	29	1
Handwerk	18	40	33	9

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Fast über sämtliche Branchen hinweg verschlechterte sich die Differenz zwischen dem Anteil der Investoren mit einer geplanten Ausweitung bzw. Schrumpfung des Investitionsvolumens (vgl. Abbildung 3.11). Positiv entwickelte sich die Differenz nur in den Schlüsselbranchen in Baden-Württemberg, im Baugewerbe und bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen.¹¹

¹¹ Zu bedenken ist jedoch, dass diese Betrachtung jeweils vom Niveau des Vorjahres abstrahiert, so dass „Basiseffekte“ die Ergebnisse durchaus beeinflussen können.

Abbildung 3.11: Investitionsabsichten der baden-württembergischen Betriebe für das Jahr 2000, Anteile an den Betriebe in %



Quelle: IAB-Panel, Wellen 2000 und 2001, Berechnungen des IAW

TEIL 4: Produkt-, Prozess- und organisatorische Innovationen in Baden Württemberg

4.1 Zum verwendeten Innovationsbegriff

Eine umfangreiche Analyse des betrieblichen Innovationsverhaltens in Deutschland wird seit 1993 vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim auf der Grundlage des ZEW-Innovationspanels durchgeführt.¹ Da der Stichprobenumfang für Deutschland insgesamt bei etwa 4.700 Betrieben liegt, erlaubt das ZEW-Innovationspanel nur begrenzt repräsentative Aussagen über die Innovationstätigkeit in Baden-Württemberg.

Hinsichtlich der Größenstruktur der Betriebe ist das IAB-Betriebspanel ebenfalls etwas breiter angelegt, da bereits Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und nicht erst mit mehr als fünf berücksichtigt werden. Ebenso hat das IAB-Betriebspanel keine Beschränkung mit Blick auf die in der Stichprobe enthaltenen Wirtschaftsbereiche.²

Was sind innovative Betriebe?

Folgt man der gängigen OECD-Definition³, so sind innovative Betriebe solche Betriebe, die in den vergangenen drei Jahren mit ihren Produkten, Leistungen oder Prozessen mindestens eines der folgenden Kriterien erfüllt haben:

- Neuaufnahme eines bereits vorhandenen Produktes, einer Leistung oder eines Verfahrens in das betriebliche Angebot
- Wesentliche Verbesserung oder Weiterentwicklung eines sich bereits im Angebot befindenden Produktes, einer Leistung oder eines Verfahrens
- Einführung eines völlig neuen Produktes, einer Leistung oder eines Verfahrens

Der OECD-Begriff umfasst dabei in sehr weiter Form sowohl Produkt- und Dienstleistungsinnovationen als auch Prozess- und Verfahrensinnovationen, unabhängig davon, ob ein anderer Betrieb das Produkt, die Leistung oder das Verfahren schon im Angebot hat oder nicht.

¹ Vgl. z.B. Janz, N., Elbing, G., Gottschalk, S., Peters, B., Schmidt, T. (2002): Innovationsverhalten der deutschen Wirtschaft, Mannheim.

² Grundgesamtheit des ZEW-Innovationspanels bilden Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes, des Bergbaus sowie des distributiven und unternehmensnahen Dienstleistungssektors. Neben der öffentlichen Verwaltung oder Organisationen ohne Erwerbscharakter sind somit auch einige Teilbereiche des Dienstleistungssektors, wie z.B. der Bereich der Gesundheits- und Sozialdienstleistungen, nicht Bestandteil des ZEW-Innovationspanels.

³ OECD (1997): Oslo Manual : Proposed Guidelines for Collecting and Interpreting Scientific and Technological Activities (2. ed.), Paris.

Von Bedeutung für die Typisierung der Betriebe ist also die Beurteilung aus Sicht der Betriebe.

Bei der Festlegung des Innovationsbegriffes im IAB-Betriebspanel 2001 wurde inhaltlich auf die Definition der OECD abgestellt, doch wurden im Gegensatz dazu nur Produktinnovationen und nur der vergangenen zwei und nicht der letzten drei Jahre abgefragt. Diese Tatsache muss gerade auch beim Vergleich der baden-württembergischen Ergebnisse mit Resultaten berücksichtigt werden, die auf der ursprünglichen OECD-Definition basieren. Der Anteil innovativer Betriebe fällt somit hier eher geringer aus, spiegelt jedoch besser das Innovationsverhalten der Betriebe am aktuellen Rand wider. Unmittelbare Vergleichsergebnisse über das Innovationsverhalten der Betriebe in Westdeutschland und den anderen Bundesländern liegen jedoch auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels für Westdeutschland vor.

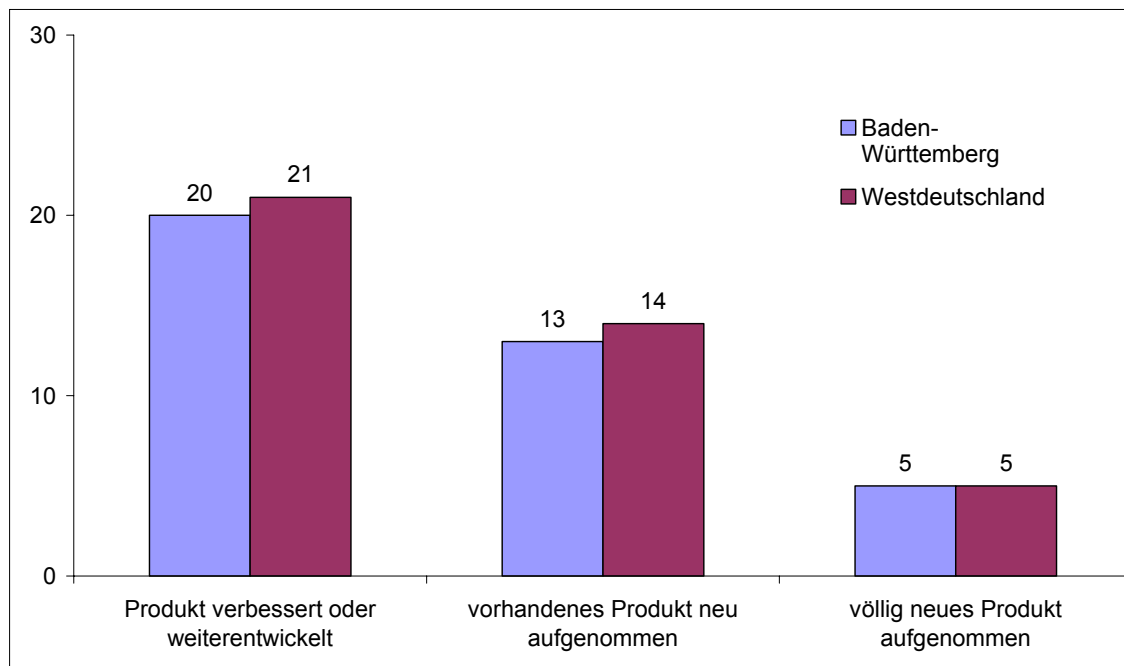
Neben betrieblichen Innovationen im Sinne der OECD-Definition spielen auch „organisatorische Innovationen“ der Betriebe eine wesentliche Rolle für die Sicherung und Verbesserung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit. Die Entscheidung, einen Teil der Produkte und Leistungen aus dem Betrieb auszulagern, die Neugestaltung von betrieblichen Beschaffungs- und Vertriebswegen oder die Umgestaltung betrieblicher Entscheidungsprozesse z.B. durch Dezentralisierung der Entscheidungsverantwortung sind Beispiele für mögliche organisatorische Veränderungen, mit denen Betriebe versuchen, ihre Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern. Das IAB-Betriebspanel erlaubt auch in dieser Hinsicht interessante Aussagen über das Ausmaß und die Struktur der organisatorischen Veränderungen in baden-württembergischen Betrieben sowie deren induzierte Beschäftigungs- und Qualifikationseffekte.

4.2 Ausmaß und Struktur der Innovationstätigkeit in Baden-Württemberg

Gemäß der OECD-Definition können in Baden-Württemberg zur Jahresmitte 2001 rund 64 Tsd. Betriebe als innovativ bezeichnet werden. Dies entspricht einem Anteil an der Gesamtzahl baden-württembergischer Betriebe von rund 23%.

Dabei nimmt der Anteil innovativer Betriebe mit zunehmendem Neuheitsgrad der Innovation ab (vgl. Abbildung 4.1). Weiterentwicklungen und Verbesserungen von vorhandenen Produkten wurden im Land in den beiden vergangenen Jahren in einem von fünf Betrieben durchgeführt. Ein bereits am Markt vorhandenes Produkt neu in ihre Angebotspalette aufgenommen haben etwa 13% der baden-württembergischen Arbeitgeber. Völlige Marktneuheiten wurden dagegen nur von etwa 5% der baden-württembergischen Betriebe eingeführt.

Abbildung 4.1: Innovationen in Baden Württemberg und Westdeutschland 2001
Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

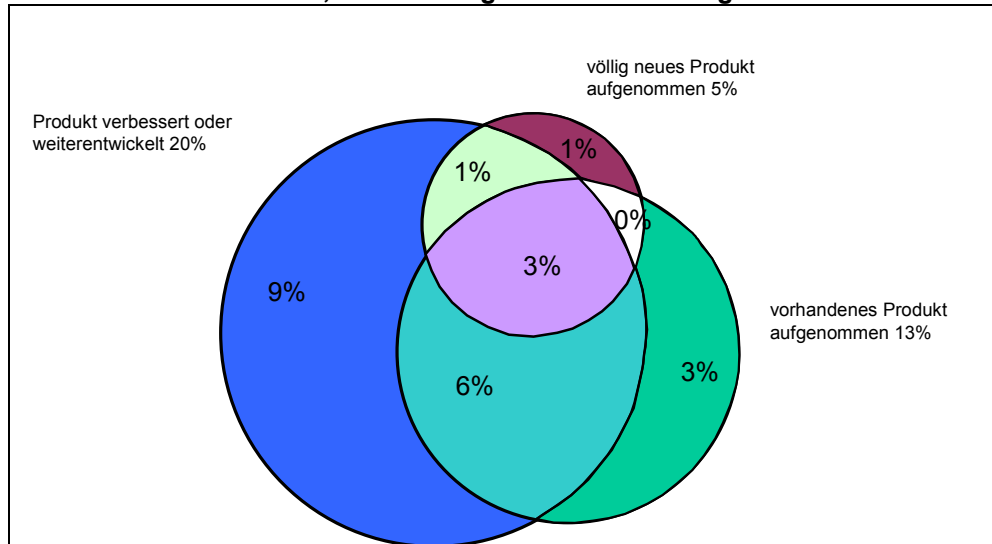
Somit entspricht das Ausmaß der betrieblichen Innovationstätigkeit im Beobachtungszeitraum in etwa dem westdeutschen Durchschnitt. Allerdings ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen, dass die Befragungsmethode in den Stadtstaaten Bremen und Hamburg den westdeutschen Durchschnitt nach oben verzerrt haben könnte. Während in den anderen Bundesländern die Befragungen mündlich durchgeführt werden, wurde in Bremen und Hamburg auf postalische Befragungen zurückgegriffen. Dies führt einerseits dazu, dass die Rücklaufquote erheblich geringer ausfällt. Dass die Ergebnisse in den beiden Nordländern jeweils um etwa das Doppelte derart deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt liegen, dürfte sich zumindest zum Teil auch auf die unterschiedliche Befragungsmethodik zurückführen lassen.⁴

Abbildung 4.2 zeigt, in welchem Maße die Betriebe gleichzeitig verschiedene Formen der Innovation realisierten. Insgesamt 3% der baden-württembergischen Betriebe gaben an, sowohl Produkte verbessert oder weiterentwickelt, das Angebotsprogramm um vorhandene

⁴ Darüber hinaus ist zu bedenken, dass hier offen bleiben muss, ob die vorliegenden Ergebnisse auch für andere Jahre und Zeiträume im Land charakteristisch sind. Da zahlreiche verwandte Indikatoren, wie z.B. die Forschungs- und Entwicklungsintensität des Landes oder die Patentintensität, mit großer Regelmäßigkeit auf eine weitaus überdurchschnittliche technologische Leistungsfähigkeit des Landes deuten, bleibt abzuwarten, ob und inwiefern sich die Ergebnisse für den Befragungszeitraum 2001 auch in den kommenden Jahren bestätigen lassen.

Produkte erweitert als auch völlige Marktneuheiten entwickelt zu haben. Immerhin 8% der Betriebe erfüllten zwei Innovationskriterien.

Abbildung 4.2.: Betriebe mit einer oder mehreren Innovationsarten, Angaben in Prozent aller Betriebe, Abweichungen durch Rundungsfehler

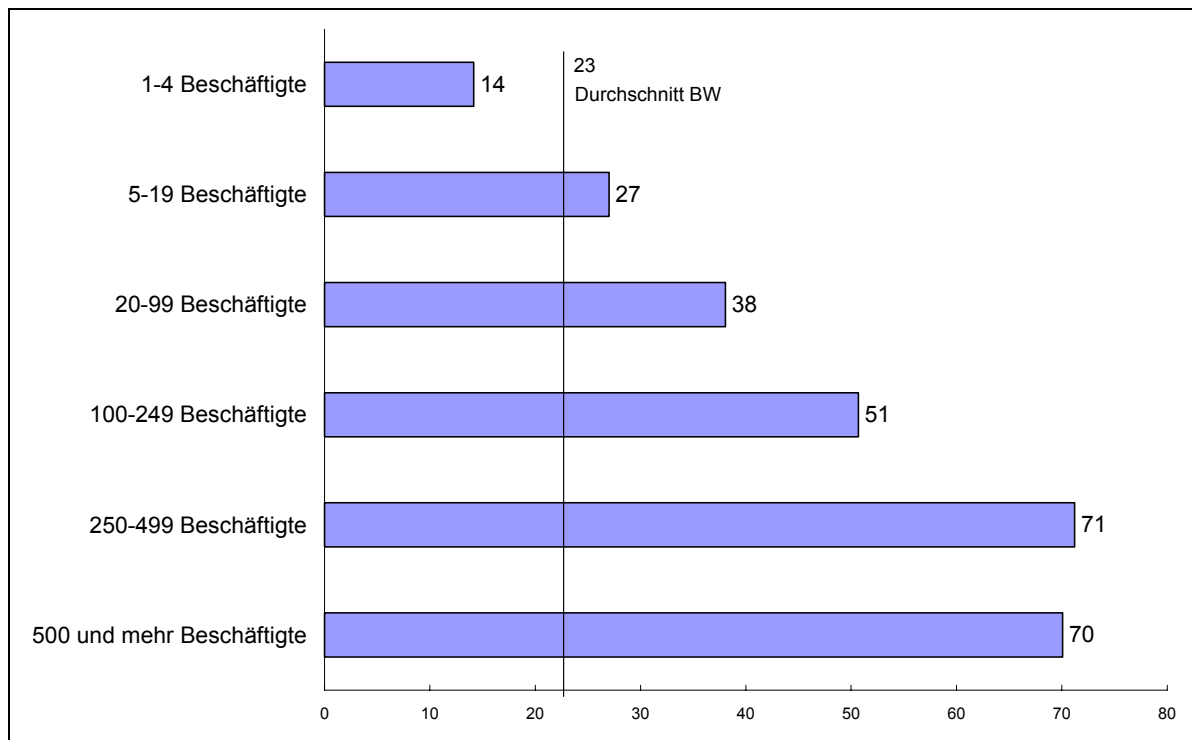


Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Der Anteil innovativer Betriebe steigt mit zunehmender Größe der Betriebe. Während etwa 14% der Kleinstbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten als innovativ bezeichnet werden können, lag der entsprechende Anteil bei Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten bei gut 70%. In den größeren Betrieben sind Strukturen für Forschung und Entwicklung fest verankert, so dass durch kontinuierliche Arbeit hier eher Innovationen entwickelt werden, selbst wenn bei hoher Kapazitätsauslastung Mitarbeiter in diesen Abteilungen mit Tagesgeschäft betraut werden. Kleinere Betriebe haben oftmals keine etablierten Entwicklungskapazitäten. Dies bedeutet, dass bei guter Auftragslage zumindest kurzfristig eine Konzentration auf das bestehende Produktangebot erfolgt und damit wenig oder kein Raum für Innovationsaktivitäten bleibt.⁵ Dieser Zusammenhang ist in der Literatur auch als Neo-Schumpeter-Hypothese-I bekannt. Sie postuliert, dass die absolute Betriebsgröße positive Effekte auf das Innovationsverhalten hat.⁶ Die Ursachen liegen wie bereits erwähnt unter anderem in den Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten, die in größeren Betrieben häufiger fest verankert sind. Befassen sich nur 3% der Betriebe mit bis zu 4 Beschäftigten mit Forschungs- und Entwicklung, so sind es 45% der Betriebe mit über 500 Beschäftigten. Die Disaggregation nach innovativen und nicht innovativen Betrieben bestätigt zudem, dass 74% der baden-württembergischen Betriebe mit Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten innovativ sind.

⁵ Vgl. dazu z.B. auch Janz et al. (2002), a.a.O.

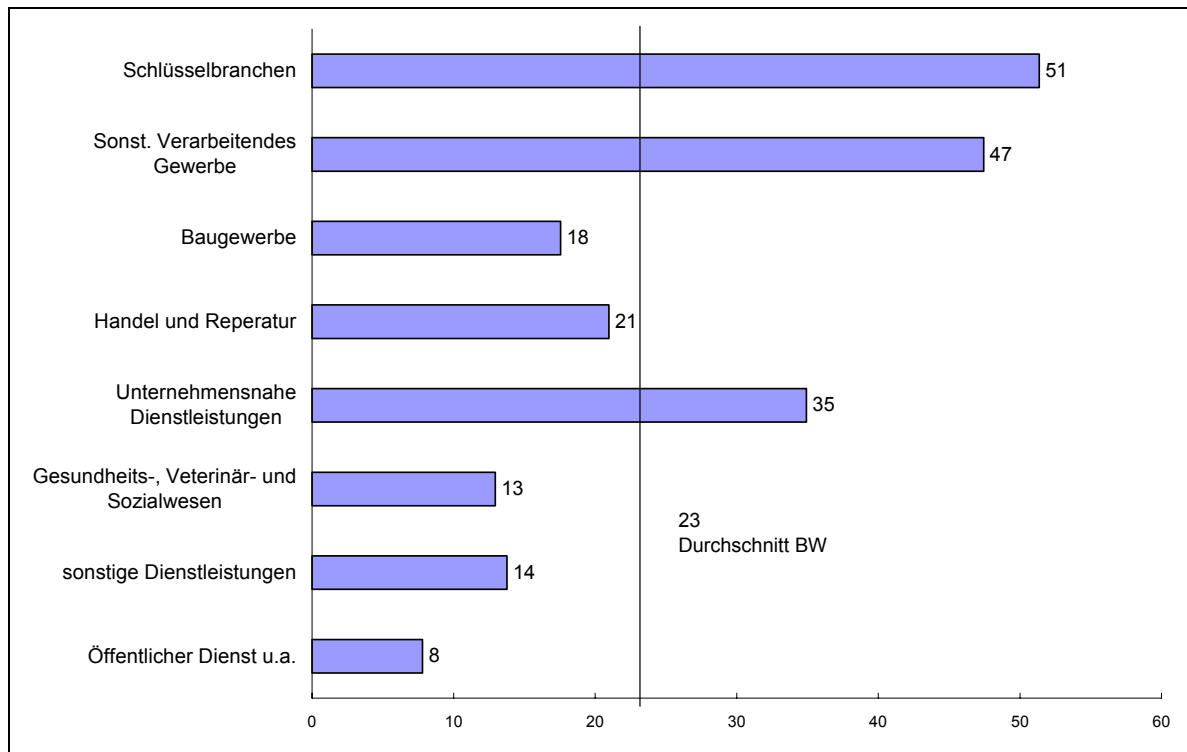
⁶ Vgl. dazu z.B. Elßer, S. (1993): Innovationswettbewerb: Determinanten und Unternehmensverhalten, Frankfurt.

Abbildung 4.3: Anteile innovativer Betriebe nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Eine Aufschlüsselung nach Wirtschaftszweigen zeigt, dass vor allem das Verarbeitende Gewerbe und im Besonderen die Schlüsselbranchen Herstellung von Metallerzeugnissen, Maschinenbau, Kraftfahrzeugindustrie und Elektrotechnik überdurchschnittlich innovativ sind. Im Vergleich mit Westdeutschland zeigt sich, dass gerade das im Land sehr bedeutende Verarbeitende Gewerbe sich durch eine überdurchschnittliche Innovationsaktivität auszeichnete. Erfreulich ist auch, dass im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen, der sich in den vergangenen Jahren besonders dynamisch entwickelt hat, mit 35% mehr als jeder dritte Betrieb Innovationen tätigte.

Abbildung 4.4: Anteile innovativer Betriebe nach Sektoren, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Ob Innovationen der Betriebe letztlich auch am Markt erfolgreich sind und wie wichtig Innovationen für den Markterfolg der Betriebe sind, lässt sich zum Beispiel an dem mit neuen Produkten erzielten Umsatz im Verhältnis zum Gesamtumsatz eines Unternehmens ablesen (vgl. Tabelle 4.1). Dabei wird deutlich, dass mit neu ins Angebot aufgenommenen Produkten ein durchschnittlicher Umsatzanteil von etwa 10% erreicht wurde, der Umsatzanteil, der auf Marktneuheiten entfiel, lag etwas geringer bei rund 6%. Im Vergleich mit Westdeutschland ist der Umsatzerfolg der Innovationen unterdurchschnittlich.

Tabelle 4.1: Innovationen und deren Anteil am Geschäftsvolumen

	... bereits vorhandene eigene Leistung bzw. ein eigenes Produkt verbessert / weiterentwickelt	... Leistung / Produkt das vorher auf Markt war in Angebot aufgenommen		... völlig neue Leistung / neues Produkt in Angebot aufgenommen	
			davon: Anteil am Geschäftsvolumen ⁷		davon: Anteil am Geschäftsvolumen ⁸
	Anteil an Betrieben in %	Anteil an Betrieben in %	in %	Anteil an Betrieben in %	in %
Baden-Württemberg	20	13	10	5	6
Westdeutschland	21	14	12	5	12
1 - 4 Beschäftigte	12	5	8	2	9
5 - 19 Beschäftigte	22	18	10	6	5
20 - 99 Beschäftigte	33	19	11	6	6
100 - 249 Beschäftigte	48	21	14	11	9
250 - 499 Beschäftigte	70	29	7	12	2
≥ 500 Beschäftigte	68	35	10	16	8
Verarbeitendes Gewerbe	47	26	11	10	2
Schlüsselbranchen	51	37	14	23	0,5
Sonst. Verarb. Gewerbe	45	21	9	3	5
Baugewerbe	11	11	8	0	2
Handel und Reparatur	11	16	8	5	9
Dienstleistungen	19	9	12	4	8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	32	13	16	6	11
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	13	6	3	5	2
Sonstige Dienstleistungen	13	7	9	3	6
Öffentlicher Dienst u.a.	8	1	3	1	17
Handwerk	25	19	8	4	0
Innovative Betriebe	84	54	10	19	6

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Worin bestehen die für die Betriebe relevanten Innovationshemmnisse?

Mit 9% der Betriebe gab in Baden-Württemberg zum Befragungszeitpunkt immerhin fast jeder zehnte Betrieb an, in den vorigen beiden Jahren Produktinnovationen zwar geplant, jedoch letztlich nicht durchgeführt zu haben. Nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass der entsprechende Anteil der Betriebe in Westdeutschland bei „nur“ 6% lag, verdient das Thema „Innovationshemmnisse“ aus Sicht der baden-württembergischen Politik Beachtung. Eine auch in Zukunft ausreichende und überdurchschnittliche Innovationsfähigkeit der baden-württembergischen Betriebe ist eine wesentliche Grundlage für die zukünftige technologische Wettbewerbsfähigkeit des Landes.

⁷ Da die Fallzahlen bei Disaggregation der Ergebnisse nach Größe und Branchen teilweise sehr gering sind, werden diese Ergebnisse hier nur nachrichtlich ausgewiesen. So weist das ZEW-Innovationspanel z.B. 62% der Betriebe des verarbeitenden Gewerbes und Bergbau und 60% der Betriebe mit unternehmensnahen Dienstleistungen im Jahr 2000 als innovativ aus (vgl. Janz et al. (2002), a.a.O.).

Daher ist es bemerkenswert, wenn auch vor dem Hintergrund der „Industrie-Rezession“ im Herbst 2001 vielleicht verständlich, dass immerhin 30% der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe des Landes angaben, auf geplante Innovationsvorhaben verzichtet zu haben.

Als Hauptgrund für die unterlassenen Innovationsaktivitäten nannten 54% der Betriebe im Land das hohe wirtschaftliche Risiko der Innovationen. Die generelle Unsicherheit über die weitere konjunkturelle Entwicklung im Herbst 2001, die hohe Integration der baden-württembergischen Betriebe in die internationale Arbeitsteilung sowie insbesondere auch die sehr ungünstige Entwicklung in der Industriekonjunktur haben zu einer erheblichen Verunsicherung der Betriebe geführt. Vor diesem Hintergrund ist auch erklärbar, warum in Westdeutschland das wirtschaftliche Risiko nur von 37% der Betriebe und damit deutlich seltener als Grund für das Unterlassen von Innovationen genannt wurde. In engem Zusammenhang mit dem wirtschaftlichen Risiko einer Innovation stehen deren Innovationskosten. Hohe Investitionskosten wurden sowohl im Land als auch im Bund von den Betrieben als ganz wesentliches Innovationshemmnis angegeben. Fast jeder zweite Betrieb mit unterlassenen Innovationen führte dies auch auf die hohen Kosten der Innovationsaktivität zurück.

Rund ein Viertel der betroffenen Betriebe in Baden-Württemberg gab den Fachkräftemangel als wesentliches Innovationshemmnis an. Da am Ausgangspunkt jeder Innovationsanstrengung der Mensch als qualifizierte Fach- und Führungskraft steht, spielt das Humankapital eine zentrale Rolle. Der Mangel an Fachkräften wirkt sich dabei verstärkt in kleinen und mittleren Betrieben aus.

Ebenfalls 25% der Betriebe führten das erhebliche Ausmaß an bürokratischen Regelungen als wichtige Innovationsbremse an. Im Vergleich mit Westdeutschland fällt auf, dass ein Mangel an Finanzierungsquellen im Land zwar für 16% der betroffenen Betriebe durchaus ein zu beachtendes Innovationshemmnis darstellte, Finanzierungsprobleme jedoch in Westdeutschland insgesamt als deutlich gravierender erachtet wurden. Hier begründeten immerhin 32% der betroffenen Betriebe ihren Verzicht auf Innovationsanstrengungen mit Problemen bei der Finanzierung.

Tabelle 4.2: Produkt- und Verfahrensinnovation in den letzten 2 Jahren geplant, aber nicht durchgeführt und deren Gründe⁸ (Abweichungen durch Rundungsfehler)

	geplant, aber nicht durchgeführt wegen.....	Hohe Investitionskosten	Hohes wirtschaftliches Risiko	Mangel an Finanzierungsquellen	Organisatorische Probleme	Mangel an Fachpersonal	Mangelnde Kundenakzeptanz	Gesetzgebung, Normen, rechtliche Regelungen	Fehlende technologische Information	Fehlende Marktinformation	Lange Verwaltungs- und Genehmigungsverfahren	Interne Widerstände	Sonstige
	Anteile an Betrieben in %												
Baden-Württemberg	9	48	54	16	8	25	11	24	4	5	10	4	7
Westdeutschland	6	47	37	32	15	25	11	18	4	5	13	7	11
1 - 4 Beschäftigte	7	56	62	29	6	0	23	23	6	0	15	6	8
5 - 19 Beschäftigte	12	42	53	3	6	36	4	26	1	7	6	1	4
20 - 99 Beschäftigte	9	55	28	46	26	52	12	17	9	13	9	13	22
100 - 249 Beschäftigte	8	42	39	5	16	20	3	17	10	0	3	5	15
250 - 499 Beschäftigte	11	47	23	16	35	36	9	0	6	0	7	0	26
≥ 500 Beschäftigte	14	31	37	24	17	31	14	21	11	10	31	16	3
Verarbeitendes Gewerbe	30	50	68	5	10	17	16	35	0	6	11	0	7
Baugewerbe	5	0	44	93	37	14	0	7	37	0	0	37	0
Handel und Reparatur	3	59	39	0	6	75	0	0	0	0	0	0	0
Dienstleistungen	7	61	50	24	3	13	11	21	3	7	10	6	12
Öffentlicher Dienst u.a.	12	3	0	4	3	80	0	3	0	0	17	0	0
Innovative Betriebe	29	52	74	13	10	23	16	21	4	7	3	5	6
Nicht innovative Betriebe	3	37	1	24	3	29	0	30	3	0	26	3	10

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

⁸ Da die Fallzahlen bei Disaggregation der Ergebnisse nach Größe und Branchen teilweise sehr gering sind, werden diese Ergebnisse hier nur nachrichtlich ausgewiesen.

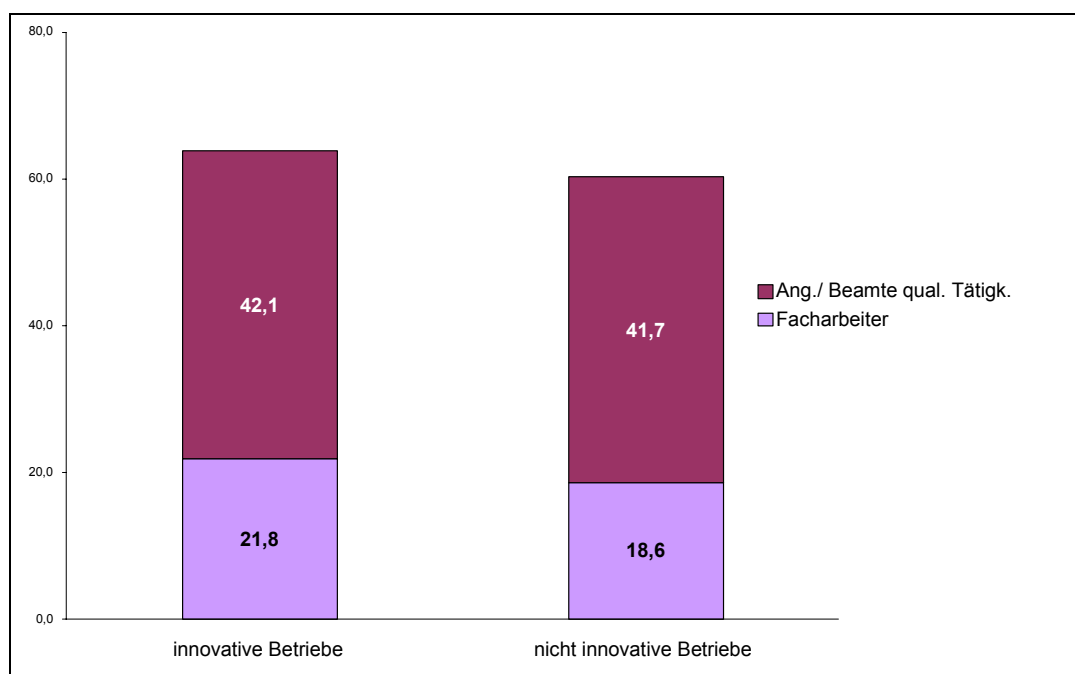
4.3 Worin unterscheiden sich innovative von weniger innovativen Betrieben?

Im Folgenden wird im Rahmen einer deskriptiven Betrachtung der Frage nachgegangen, ob und inwiefern sich innovative Betriebe von Betrieben unterscheiden, die in den vergangenen beiden Jahren keine Innovationsanstrengungen unternommen haben. Interessant ist dabei insbesondere, welche Unterschiede zwischen Innovatoren und Nichtinnovatoren hinsichtlich der Qualifikationsstruktur ihrer Mitarbeiter, ihrer Anstrengungen in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, ihrer Beschäftigungsentwicklung und Arbeitskräftenachfrage, ihrer Investitionstätigkeit und ihrer technischen Ausstattung bestehen. Die Frage, inwieweit gerade die Betriebsgröße Einfluss auf die nachfolgenden Ergebnisse nimmt, lässt sich erst in einer weitergehenden ökonometrischen Analyse beantworten.

Qualifizierte Mitarbeiter in innovativen Betrieben von großer Bedeutung

Die Komplexität des Wirtschaftslebens erfordert in zunehmendem Maße qualifizierte Mitarbeiter. Der Anteil von Angestellten und Beamten in qualifizierter Tätigkeit sowie von Facharbeitern betrug in innovativen Betrieben etwa 64% und lag damit leicht über dem entsprechenden Anteil von 60% in Betrieben ohne Innovationsaktivitäten.

Abbildung 4.5: Qualifikationsstruktur in innovativen Betrieben zum 30. Juni 2001, Anteil an den Beschäftigten in %



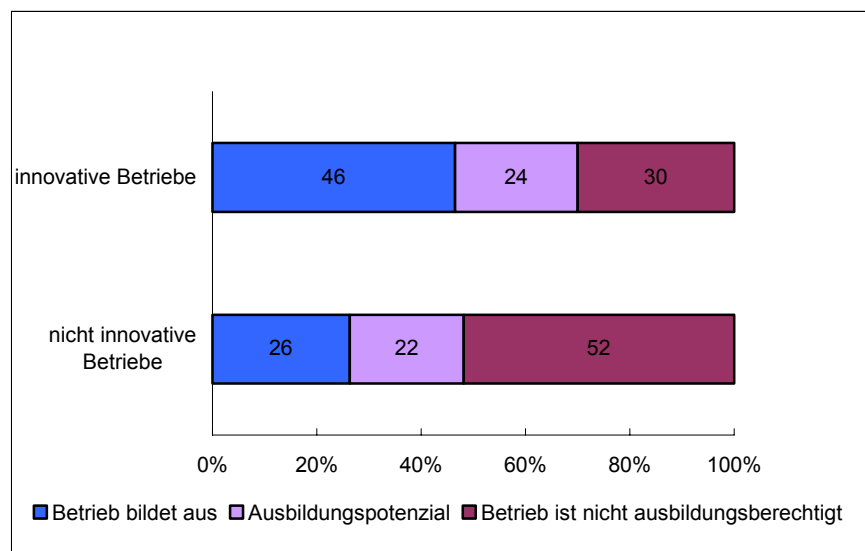
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Wie im vorigen Teil angeführt, kann der Fachkräftemangel eine bedeutende Bremse für die betriebliche Innovationstätigkeit darstellen. Ein möglicher Weg zur Bekämpfung des Fachkräftemangels, bei dem die Betriebe selbst gefordert sind, besteht in der Intensivierung der eigenen Aus- und Weiterbildungsaktivität.⁹

Insgesamt waren zum Befragungszeitpunkt im Land etwa 70% der innovativen Betriebe, aber nur etwa 48% der nicht innovativen Betriebe ausbildungsberechtigt. Hier schlagen sich auch Unterschiede in der Betriebsgrößenstruktur zwischen den innovativen und den nicht innovativen Betrieben nieder, da der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe mit der Betriebsgröße erheblich ansteigt.¹⁰

Dass innovative Betriebe tatsächlich in stärkerem Maße selbst in die Ausbildung ihrer Mitarbeiter investieren, verdeutlicht Abbildung 4.6. Während 46% aller innovativen Betriebe über Auszubildende verfügten und somit knapp zwei Drittel der ausbildungsberechtigten innovativen Betriebe von ihrem Ausbildungsrecht Gebrauch machten, bildete nur gut ein Viertel (26%) der nicht innovativen Betriebe und nur gut die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe aus. Die „Ausbildungslücke“, d.h. der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe, die im Betrachtungszeitraum von ihrem Ausbildungsrecht keinen Gebrauch gemacht haben, fällt mit 24% bzw. 22% in beiden Gruppen sehr ähnlich aus.

Abbildung 4.6: Betriebliche Ausbildung und Innovationen 2001, Anteile an Betrieben in %



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

⁹ Ergebnisse zum Ausmaß der Fachkräfteproblematik in Baden-Württemberg, die auf dem IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2000, basieren, findet man z.B. in Strotmann, H. (2002), Ausmaß und Struktur des Fachkräftebedarfs in Baden-Württemberg im ersten Halbjahr 2000. Ergebnisse einer Auswertung des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg, in: Baden-Württemberg in Wort und Zahl, 1/2002, S. 30-37.

¹⁰ Vgl. Freimann, K. D., Klee, G., Strotmann, H. (2001): IAW-Landesbericht Baden-Württemberg 2000/2001, Themenschwerpunkte: Fachkräftebedarf und ältere Arbeitnehmer, Tübingen, S. 77.

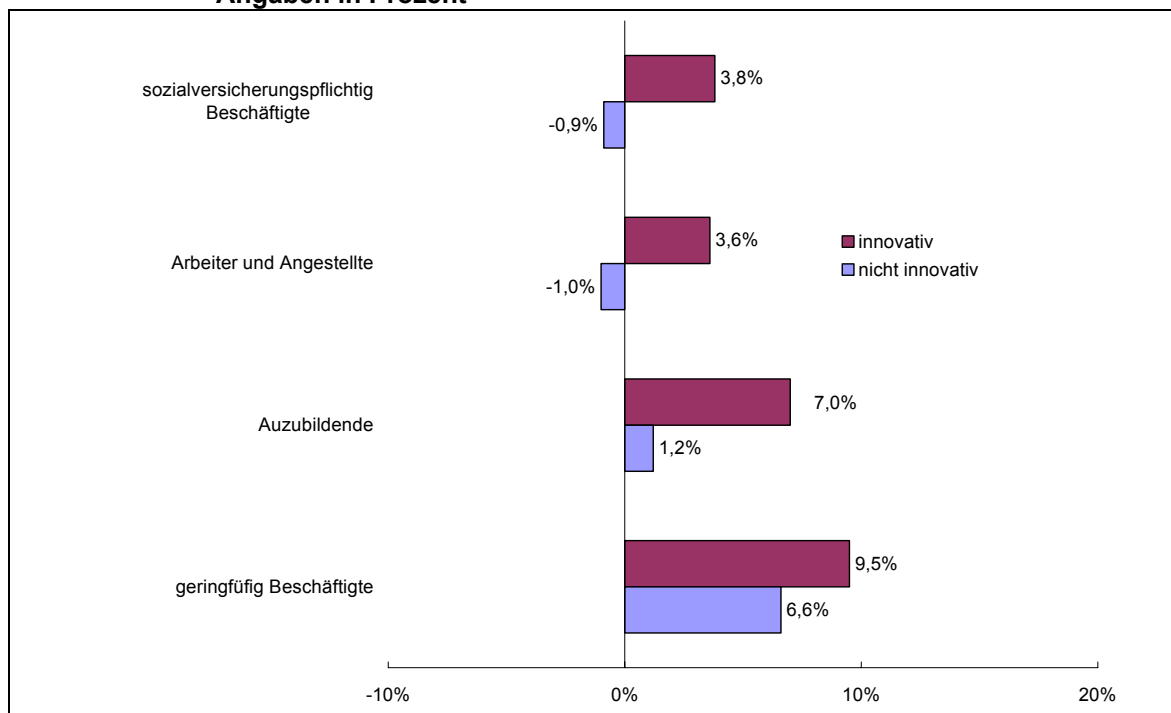
Nicht nur die Ausbildungsbeteiligung, sondern auch die Förderung von Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung durch Übernahme von Kosten bzw. Freistellung der Mitarbeiter war in den innovativen Betrieben deutlich stärker ausgeprägt als in den Betrieben, die keine Innovationsaktivitäten aufweisen konnten. Während mit 65% fast zwei Drittel aller innovativen Betriebe Maßnahmen, die der Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern dienen, förderten, betrug der entsprechende Anteil bei den übrigen Betrieben nur etwa 28%.

Beschäftigungsboom durch innovative Betriebe

Betrachtet man die Veränderung der Beschäftigung in Baden-Württemberg, so ist diese zur Mitte des Jahres 2001 gegenüber dem Vorjahreszeitraum um 2,0% gestiegen. Betriebe, die 1999/2000 Innovationen tätigten, wiesen dabei eine deutlich überdurchschnittliche Beschäftigungsentwicklung auf, konnten sie doch ein Beschäftigungsplus von 4,0 % erzielen, während nicht innovative Betriebe nur ein Plus von etwa 0,2% verzeichnen konnten.

Abbildung 4.7 zeigt, dass die Beschäftigungsentwicklung innovativer Betriebe nicht nur im Aggregat, sondern auch für alle Beschäftigtengruppen überdurchschnittlich ausfiel. Besonders auffällig ist der Unterschied dabei auch gerade bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Einem Beschäftigungsanstieg um 3,8% in den innovativen Betrieben stand ein Beschäftigungsrückgang in den übrigen Betrieben um 0,9% gegenüber.

Abbildung 4.7: Beschäftigungswachstum Juni 2000 auf Juni 2001 in innovativen Betrieben, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2001, Berechnungen des IAW.

Innovative Betriebe wollen auch mehr Arbeitskräfte einstellen

Die Betrachtung der Struktur der offenen Stellen bestätigt, dass auch die Arbeitsnachfrage baden-württembergischer Arbeitgeber am aktuellen Rand in innovativen Betrieben deutlich größer ausfällt als in nicht innovativen Betrieben.

Während 19% der innovativen Betriebe angaben, sofort Arbeitskräfte einstellen zu wollen, äußerten nur 11% der nicht innovativen Betriebe entsprechende Absichten. Insgesamt suchen innovative Betriebe 72 Tsd. neue Mitarbeiter; 49 Tsd. werden zur sofortigen Einstellung gesucht. Jede zweite Stelle ist dabei dem Arbeitsamt gemeldet, was knapp unter dem Landesdurchschnitt liegt. Bei den per sofort freien Stellen sind sogar 60% dem Arbeitsamt gemeldet.

Differenziert man weiter nach Qualifikationsanforderungen der gesuchten Mitarbeiter, so ergibt sich folgendes Bild, das den Fachkräftebedarf widerspiegelt. Der Anteil der Facharbeiter sowie qualifizierten Angestellten am Gesamtbedarf der per sofort gesuchten Arbeitnehmer beträgt 80% in innovativen Betrieben und 71% in den nicht innovativen Betrieben.

Tabelle 4.3: Stellenangebote und Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes in innovativen Betrieben zum 30. Juni 2001

	Facharbeiter					
	gesamt	Einschal- tungsgrad	sofort zu besetzende Stellen	Einschal- tungsgrad	später zu besetzen	Einschal- tungsgrad
	in 1.000	in %	in 1.000	in %	in 1.000	in %
Innovative Betriebe	23		15	63%	8	46%
Nicht innovative Betriebe	22		18	83%	4	68%
	Angestellte / Beamte in qualifizierter Tätigkeit					
	gesamt	Einschal- tungsgrad	sofort zu besetzende Stellen	Einschal- tungsgrad	später zu besetzen	Einschal- tungsgrad
	in 1.000	in %	in 1.000	in %	in 1.000	in %
Innovative Betriebe	35		24	49%	11	12%
Nicht innovative Betriebe	39		26	35%	13	42%

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Baden-Württemberg: 77% der baden-württembergischen Betriebe haben Zugang zum Internet

Betriebe, die auf keinem Arbeitsplatz einen Computer einsetzen, sind inzwischen die absolute Ausnahme. In Baden-Württemberg verfügten zur Jahresmitte 2001 nur 5% aller Betriebe über keinen Computer. In Westdeutschland lag der entsprechende Anteil bei etwa 7%. In innovativen Betrieben verfügten sogar 99% aller Betriebe über Computer, in fast drei Viertel

aller innovativen Betriebe war jeder Arbeitsplatz mit einem PC ausgestattet. Besonders in innovativen Betrieben ist der PC-Büroarbeitsplatz fast schon selbstverständlich.

77 % der baden-württembergischen Betriebe wiesen zumindest einige Arbeitsplätze mit Internet- oder Intranetzugang auf. In fast der Hälfte aller Betriebe waren sämtliche Arbeitsplätze mit einem Netzzugang ausgestattet. Auch bei der Ausstattung der Arbeitsplätze mit Internetzugang zeigt sich, dass in Betrieben mit Innovationsaktivitäten das Internet bereits deutlich stärker vorhanden ist als in Betrieben, die keine Innovationsaktivitäten aufweisen konnten.

Tabelle 4.4: Ausstattung mit Computern & Internet/Intranet als Indikator für technologischen Standard zum 30. Juni 2001 (Abweichungen durch Rundungsfehler)

	Arbeitsplätze im Büro mit Computerausstattung					Arbeitsplätze im Büro mit Netzzugang (firmenextern/-intern)				
	alle	die meisten	etwa die Hälfte	einige	keiner	alle	die meisten	etwa die Hälfte	einige	keiner
	Anteil an Betrieben in %									
Baden-Württemberg	62	8	6	8	5	48	5	8	15	23
Westdeutschland	63	8	3	7	7	42	6	8	16	27
1 - 4 Beschäftigte	63	1	5	3	8	53	X	6	5	34
5 - 19 Beschäftigte	58	13	8	14	3	44	5	10	19	18
20 - 99 Beschäftigte	72	16	3	6	2	40	12	8	25	15
100 - 249 Beschäftigte	81	18	1	0	0	36	19	11	30	4
250 - 499 Beschäftigte	76	21	1	2	0	50	20	8	20	2
≥ 500 Beschäftigte	63	32	3	1	0	39	29	10	21	0
Verarbeitendes Gewerbe	67	14	7	8	3	44	4	19	13	18
Baugewerbe	67	8	10	5	5	48	4	15	12	19
Handel und Reparatur	55	6	6	13	7	43	4	5	18	29
Dienstleistungen	63	7	4	6	5	54	4	4	14	24
Öffentlicher Dienst u.a.	68	18	9	5	0	29	16	11	18	14
Innovative Betriebe	73	13	3	6	1	53	8	13	14	12
Nicht innovative Betriebe	59	7	7	8	7	45	4	7	15	27

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Bessere Geschäftserwartungen und höhere Investitionstätigkeit

Erwartungen an die zukünftige Geschäftsentwicklung hängen von gesamtwirtschaftlichen und individuellen Größen ab. Individuelle Variablen können einerseits finanzwirtschaftliche Einflussgrößen wie zum Beispiel die Kostenstruktur sein, andererseits haben die aktuelle und zukünftige Angebotspalette oder die Organisationsstruktur ebenfalls einen zum Teil erheblichen Einfluss auf die Erwartungsbildung. Betriebliche Innovationen können dazu dienen, die Angebotspalette und die Organisationsstruktur besser an in- und externe Erfordernisse anzupassen.

Dass betriebliche Innovationen mit positiveren Geschäftserwartungen einher gehen, verdeutlicht Tabelle 4.5. Während mit 47 % fast die Hälfte der innovativen Betriebe für 2001 einen Anstieg des Geschäftsvolumens erwartete, äußerte nur ein Fünftel der nicht innovativen Betriebe entsprechende positive Erwartungen. Offen bleibt in diesem Zusammenhang, ob die Erwartungen als Folge der Innovationstätigkeit besser ausfallen oder vielmehr die Investition in Innovationen die Folge besonders günstiger Geschäftserwartungen und somit eines geringeren wirtschaftlichen Risikos ist.

Tabelle 4.5: Erwartungen bezüglich der Entwicklung des Geschäftsvolumens

	Das Geschäftsvolumen wird 2001 gegenüber 2000 ...		
	... sinken	... gleich bleiben	... steigen
	Anteile an Betrieben in %, Abweichungen von 100% durch fehlende Angaben		
Baden-Württemberg	19	50	25
Innovative Betriebe	20	29	47
Nicht innovative Betriebe	19	56	19

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Erwartungen an die Geschäftsentwicklung beeinflussen wiederum die Investitionstätigkeit. Innovative Betriebe haben im Jahr 2000 häufiger und im Durchschnitt mehr investiert.

Tabelle 4.6: Investitionstätigkeit und Investitionsstruktur in Baden-Württemberg 2000 (Mehrfachnennungen möglich)

	Anteil der investierenden Betriebe	Investitionsstruktur der investierenden Betriebe			
		Grundstücke und Gebäude	Kommunikationstechnik und Datenverarbeitung	Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	Verkehrsmittel und Transportsysteme
	Anteil an Betrieben in %	Anteil an den Betrieben mit Investitionen in %			
Baden-Württemberg	63	16	71	64	27
Westdeutschland	58	15	72	55	30
Verarbeitendes Gewerbe	77	19	71	80	25
Schlüsselbranchen	72	10	79	92	45
Sonstiges Verarb. Gewerbe	79	22	68	75	16
Baugewerbe	53	9	81	65	47
Handel, Reparatur	56	16	67	60	36
Dienstleistungen	64	11	76	63	22
Unternehmensnahe Dienstleistungen	69	1	100	61	27
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	66	10	74	74	10
Sonstige Dienstleistungen	60	19	56	60	24
Öffentlicher Dienst u.a.	61	54	51	23	12
Handwerk	61	16	76	73	35
Innovative Betriebe	86	13	82	68	32
Nicht innovative Betriebe	56	17	66	62	24

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Während 86 % der innovativen Betriebe zumindest in einem der Bereiche Grundstücke und Gebäude, Informations- und Kommunikationstechnik, Betriebs- und Geschäftsausstattung oder Verkehrsmittel und Transportsysteme Investitionen getätigt haben, lag der entsprechende Anteil der investierenden nicht innovativen Betriebe bei nur rund 56%.

Das durchschnittliche Investitionsvolumen im Jahr 2000 belief sich bei den innovativen Betrieben auf rund 685 Tsd. DM, bei den übrigen Betrieben dagegen nur auf etwa 197 Tsd. DM. Bezogen auf die Zahl der Mitarbeiter am 30. Juni 2000, haben innovative Betriebe 13.600 DM pro Kopf investiert. Nicht innovative Betriebe haben Investitionen in Höhe von nur 9.200 DM pro Beschäftigten getätigt.

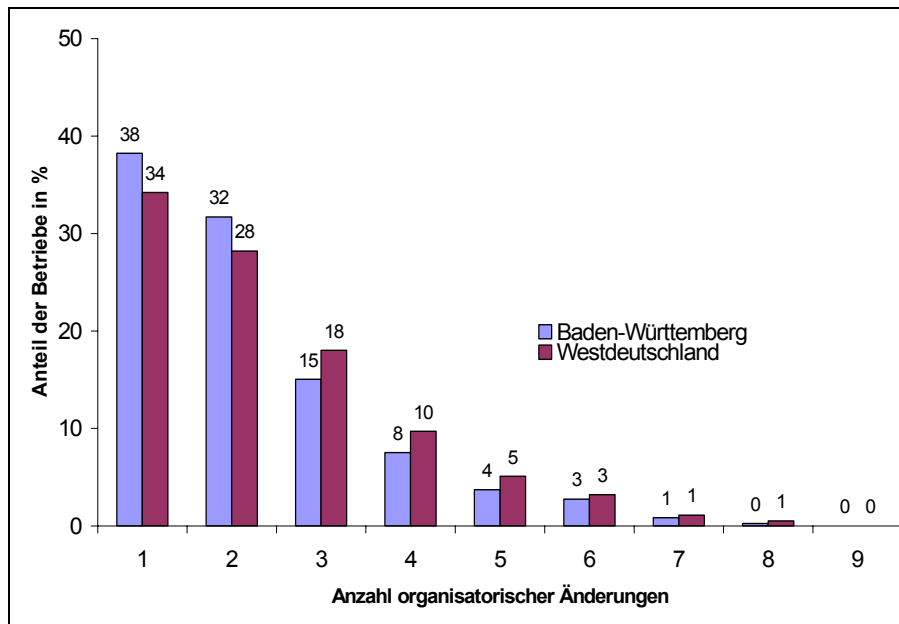
4.4 Organisatorische Änderungen

Neben betrieblichen Produkt- und Prozessinnovationen spielen – zur Flankierung, aber auch unabhängig davon – auch „organisatorische Innovationen“ eine wesentliche Rolle für die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und die Erhöhung der betrieblichen Produktivität. Die breite Palette möglicher organisatorischer Änderungen lässt sich allgemein systematisieren, indem man generell Maßnahmen, welche die Produktionsstruktur betreffen, von solchen unterscheidet, welche die Aufgabenstruktur eines Betriebes betreffen.¹¹

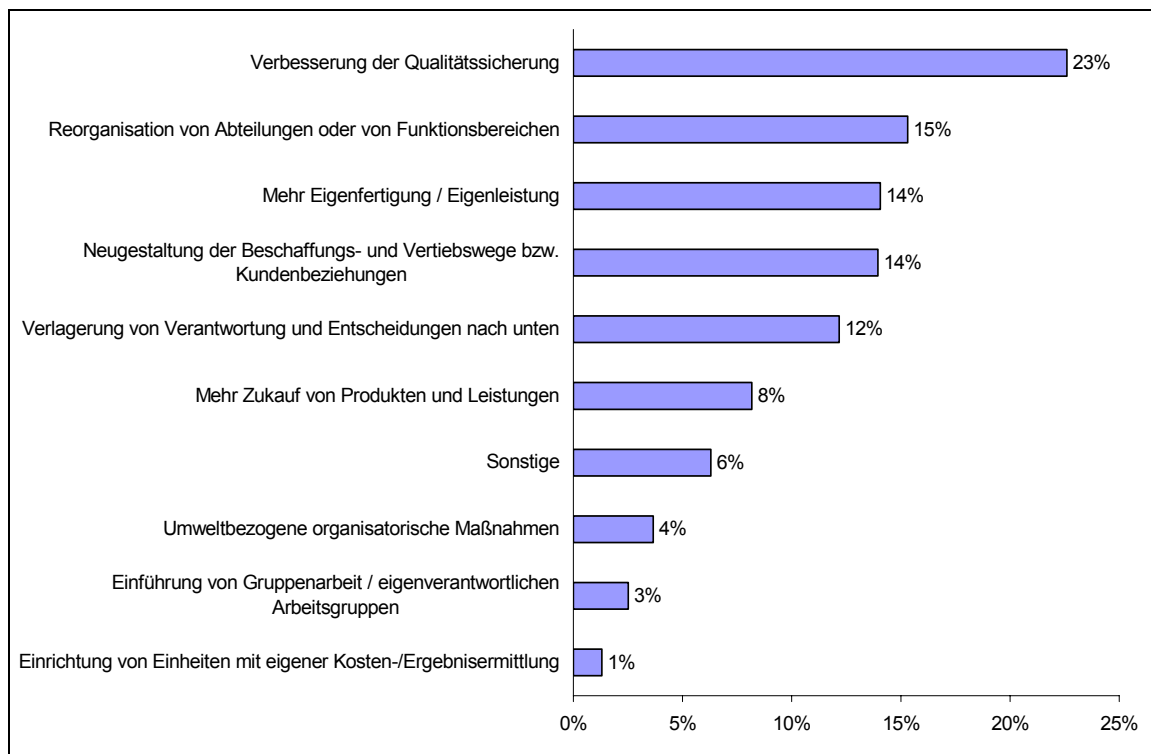
In Baden-Württemberg hat in den letzten beiden Jahren vor der Befragung mit 72 Tsd. Betrieben mehr als ein Viertel der Betriebe mindestens eine der in Tabelle 4.7 angeführten organisatorischen Veränderungen durchgeführt. Der entsprechende Anteil in Westdeutschland lag bei etwa 30%.

Abbildung 4.8 informiert über die Verteilung der Anzahl der von den Betrieben durchgeführten organisatorischen Änderungen und verdeutlicht, dass 38% der Betriebe mit organisatorischen Innovationen sich dabei auf eine einzige Veränderung beschränkten. Rund 32% vollzogen zwei Veränderungen. Das restliche knappe Drittel der Betriebe nahm drei oder mehr Veränderungen vor.

¹¹ Vgl. z.B. Alda, H. (2002): Neue Organisation bringt höhere Qualifikation, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): IAB-Materialien Nr. 1/2002, Nürnberg.

Abbildung 4.8: Anzahl der organisatorischen Veränderungen, Angaben in Prozent der Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Abbildung 4.9: Wichtigste organisatorische Veränderung in den letzten beiden Jahren, Angaben in Prozent der Betriebe

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Sowohl im Land als auch im Bund waren Maßnahmen zur Verbesserung der Qualitätssicherung die häufigste organisatorische Änderung. 13 % aller baden-württembergischen Betriebe gaben an, in den vergangenen beiden Jahren derartige Maßnahmen ergriffen zu haben. 23% der Betriebe, die Veränderungen vorgenommen haben, geben zudem an, dass die Verbesserung der Qualitätssicherung die wichtigste Änderung war. Die Neugestaltung der Beschaffungs- und Vertriebswege bzw. Kundenbeziehungen, die Verlagerung von Verantwortung und Entscheidung nach unten sowie die Reorganisation von Abteilungen oder von Funktionsbereichen sind weitere von jeweils rund 7% der Betriebe genannte und auch als wichtig erachtete Änderungen.

Tabelle 4.7: Organisatorische Änderungen in den letzten 2 Jahren

	Mehr Eigenfertigung / Eigenleistung	Mehr Zukauf von Produkten und Leistungen	Neugestaltung der Beschaf- fungs- und Vertriebswege bzw. Kundenbeziehungen	Reorganisation von Abteilungen oder von Funktionsbereichen	Verlagerung von Verantwortung und Entscheidungen nach unten	Einführung von Gruppenarbeit / eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen	Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten- /Ergebnismittlung	Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen	Verbesserung der Qualitätssicherung	Sonstige	Keine organisatorischen Änderungen
	Anteile an Betrieben in %										
Baden-Württemberg	6	6	8	7	8	2	2	4	13	2	74
Westdeutschland	8	7	9	9	9	4	3	4	15	3	70
1 - 4 Beschäftigte	5	3	2	2	1	0	0	1	5	1	87
5 - 19 Beschäftigte	7	6	10	5	11	2	1	4	15	4	68
20 - 99 Beschäftigte	8	12	18	23	20	11	7	8	30	3	52
100 – 249 Beschäftigte	9	15	23	41	20	13	16	15	42	2	36
250 – 499 Beschäftigte	10	17	28	53	27	16	15	25	59	0	20
≥ 500 Beschäftigte	12	23	40	65	39	23	29	29	51	1	14
Verarbeitendes Gewerbe	8	11	17	10	17	7	4	6	34	4	52
Baugewerbe	8	4	8	5	3	1	0	5	11	0	81
Handel und Reparatur	10	8	7	5	10	2	2	6	14	2	72
Dienstleistungen	5	3	6	6	5	2	1	1	7	3	80
Öffentlicher Dienst u.a.	1	2	2	15	15	2	1	1	8	2	72
Innovative Betriebe	19	16	15	18	23	9	5	10	39	5	33
Nicht innovative Betriebe	2	2	2	3	3	1	0	2	5	2	87

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Organisatorische Änderungen vor allem in innovativen Betrieben

Auffallend ist, dass Betriebe, die in den vergangenen beiden Jahren Produktinnovationen getätigt haben, in einem erheblich höheren Maße auch organisatorische Veränderungen vorgenommen haben als nicht innovative Betriebe. Während nur 13% der nicht innovativen Betriebe angaben, in den vergangenen beiden Jahren organisatorische Änderungen durchgeführt zu haben, waren dies bei den innovativen Betrieben 66%. Fast jeder vierte innovative

Betrieb ergriff gleichzeitig Maßnahmen zur Dezentralisierung von Entscheidungsverantwortung, bei den nicht innovativen Betrieben lag der entsprechende Anteil bei nur 3%.

Verbesserung der Flexibilität und Leistungsfähigkeit als zentraler Grund für organisatorische Änderungen.

Als zentralen Grund für die Durchführung organisatorischer Veränderungen geben sowohl baden-württembergische Betriebe (76%) als auch westdeutsche Betriebe (75%) die Verbesserung der betrieblichen Leistungsfähigkeit und Flexibilität an (vgl. Tabelle 4.8). 7% der Betriebe wiesen explizit darauf hin, dass die organisatorische Innovation in einem direkten Zusammenhang mit der Einführung wichtiger neuer Produkte stand.

Tabelle 4.8: Gründe für die Durchführung der Reorganisation¹²

	Als Folge vergangener organisatorischer Änderungen	Zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit / Flexibilität	Wegen vorangegangener größerer Investitionen in Sachkapital	Wegen der Einführung wichtiger neuer Produkte	Sonstiges
	Anteile an Betrieben in %				
Baden-Württemberg	13	76	1	7	16
Westdeutschland	13	75	4	9	17
1 - 4 Beschäftigte	10	79	0	10	17
5 - 19 Beschäftigte	11	71	1	4	17
20 - 99 Beschäftigte	19	74	2	13	11
100 - 249 Beschäftigte	14	85	1	5	8
250 - 499 Beschäftigte	16	88	2	8	16
≥ 500 Beschäftigte	23	88	4	5	12
Verarbeitendes Gewerbe	11	67	2	10	23
Schlüsselbranchen	14	83	3	10	8
Sonst. Verarb. Gewerbe	9	59	1	9	31
Baugewerbe	2	84	0	0	15
Handel und Reparatur	9	82	2	10	14
Dienstleistungen	13	75	0	6	13
Unternehmensnahe Dienstleistungen	7	74	0	5	18
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	18	70	0	1	13
Sonstige Dienstleistungen	18	81	0	9	7
Öffentlicher Dienst u.a.	36	63	0	0	4
Handwerk	7	74	0	7	24
Innovative Betriebe	10	81	1	11	14
Nicht innovative Betriebe	17	65	2	2	17

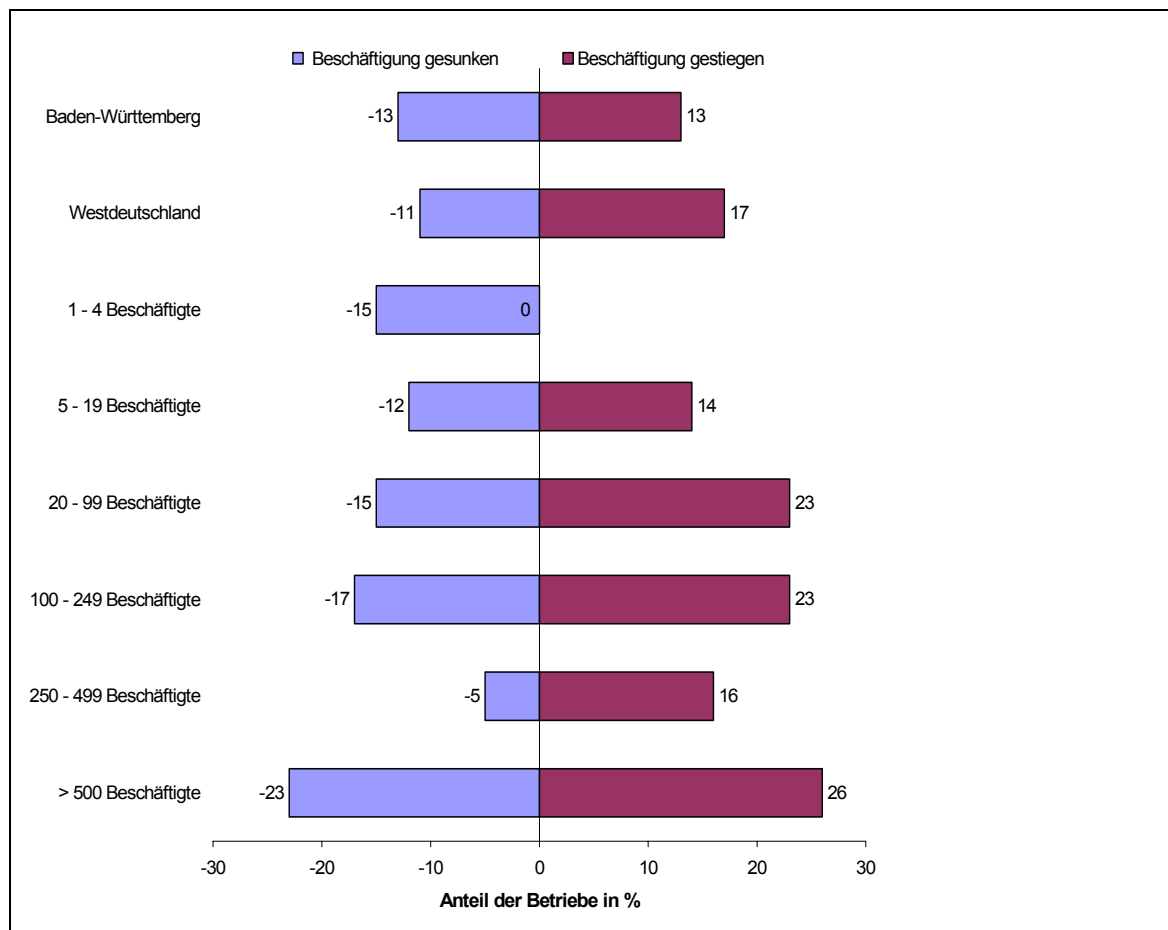
Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

¹² Da die Fallzahlen bei Disaggregation der Ergebnisse nach Größe und Branchen teilweise sehr gering sind, werden diese Ergebnisse hier nur nachrichtlich ausgewiesen.

Beschäftigungs- und Qualifikationseffekte organisatorischer Änderungen

Organisatorische Änderungen können unmittelbar Auswirkungen auf die Beschäftigung der Betriebe haben, wobei die Richtung der Beschäftigungseffekte keineswegs klar ist. So gaben mit 13% der betroffenen Betriebe, dass sie im Zuge der organisatorischen Innovation ihre Beschäftigung reduziert haben. Ebenso viele Betriebe antwortete dagegen, dass sie im Zuge der Änderung die Beschäftigung ausgeweitet haben. Da in 74% der Betriebe die organisatorischen Änderungen keine Beschäftigungseffekte zur Folge hatten, scheinen somit für die Mehrheit der Betriebe organisatorische Maßnahmen nicht mit Rationalisierungsmaßnahmen verbunden zu sein. Die Abbildungen 4.10a und 4.10b informieren über die geäußerten Beschäftigungseffekte bei Disaggregation nach Betriebsgröße und Wirtschaftsbereichen.

Abbildung 4.10a: Auswirkung organisatorischer Veränderungen auf die Beschäftigung¹³
Angaben in Prozent der Betriebe, die Veränderungen vorgenommen haben

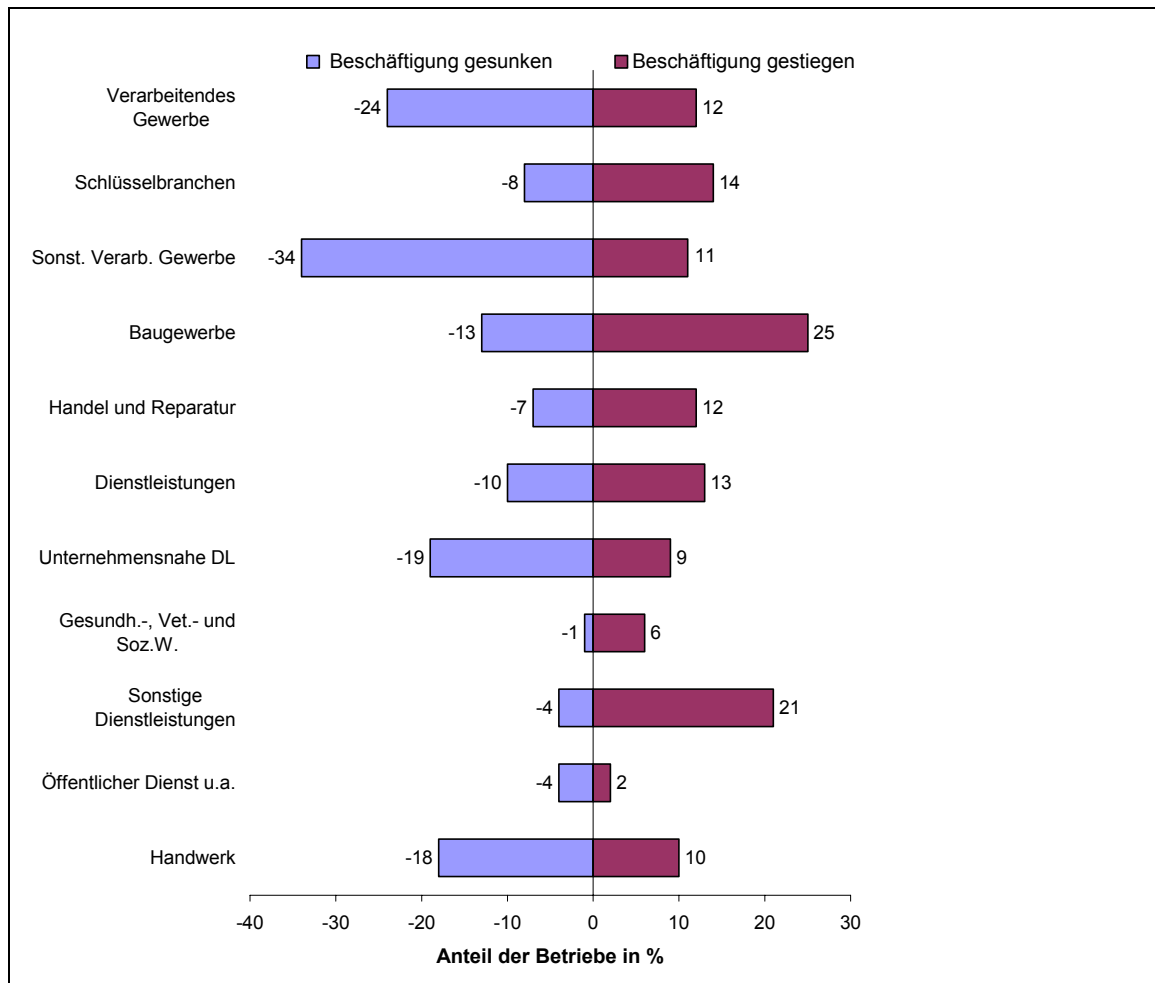


Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Betrachtet man die Beschäftigungsentwicklung in Folge organisatorischer Veränderungen im Detail, so fällt auf, dass die Beschäftigung in mittleren Betrieben eher steigt. Kleinere Betriebe-

be bauen eher Beschäftigung ab, wenn sie organisatorische Veränderungen durchführen. Die Aufgliederung nach Branchen zeichnet ein weniger positives Bild. Im Verarbeitenden Gewerbe, in den unternehmensnahen Dienstleistungen und im Handwerk gab es mehr Betriebe, bei denen die Beschäftigung in Folge organisatorischer Änderungen gefallen ist als Betriebe, die ihre Mitarbeiterzahl steigern konnten.

Abbildung 4.10b: Auswirkung organisatorischer Veränderungen auf die Beschäftigung, Angaben in Prozent der Betriebe, die Veränderungen vorgenommen haben



Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Die Abfrage möglicher Qualifikationseffekte organisatorischer Änderungen bei den Betrieben ergibt ein wesentlich homogeneres Bild als bei den Beschäftigungseffekten. Bei jedem dritten Betrieb ist die Qualifikation der betroffenen Mitarbeiter infolge der wichtigsten organisatorischen Änderung gestiegen, ein Rückgang der Qualifikationsanforderungen ist mit nur 1% der Betriebe die absolute Ausnahme. Für die Betriebe bedeutet dies, dass organisatorische Änderungen häufig eine Fort- oder Weiterbildung der Betroffenen erfordern. Vor allem Ände-

¹³ Da die Fallzahlen bei Disaggregation der Ergebnisse nach Größe und Branchen teilweise sehr gering sind,

rungen, welche die Aufgabenstruktur des Betriebes betreffen, sind für Qualifikationssteigerungen der Mitarbeiter verantwortlich. Infolge der Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten- oder Ergebnisermittlung als betrieblich wichtigster Änderung ist in 65% der Fälle die Qualifikation der betroffenen Mitarbeiter gestiegen. Auch die Einführung von Gruppenarbeit oder eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen hat in 64% der Fälle die Qualifikation der Beschäftigten steigen lassen.

Tabelle 4.9: Effekte der Reorganisation auf...¹⁴
(Abweichungen durch Rundungsfehler)

	...Beschäftigung			...Qualifikation der Mitarbeiter		
	gestiegen	gleich geblieben	gesunken	gestiegen	gleich geblieben	gesunken
	Anteil an Betrieben in %					
Baden-Württemberg	13	74	13	33	67	1
Westdeutschland	17	71	11	35	63	1
1 - 4 Beschäftigte	0	85	15	21	78	0
5 - 19 Beschäftigte	14	75	12	34	66	0
20 - 99 Beschäftigte	23	62	15	39	58	3
100 - 249 Beschäftigte	23	60	17	44	56	0
250 - 499 Beschäftigte	16	78	5	42	58	0
≥ 500 Beschäftigte	26	51	23	48	49	3
Verarbeitendes Gewerbe	12	64	24	45	54	0
Schlüsselbranchen	14	78	8	72	27	1
Sonst. Verarb. Gewerbe	11	56	34	30	70	0
Baugewerbe	25	62	13	43	58	0
Handel und Reparatur	12	81	7	28	70	2
Dienstleistungen	13	77	10	27	73	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	9	71	19	22	78	0
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	6	92	1	35	65	0
Sonstige Dienstleistungen	21	75	4	29	71	0
Öffentlicher Dienst u.a.	2	94	4	17	83	0
Handwerk	10	72	18	42	58	0
Innovative Betriebe	17	70	13	42	58	0
Nicht innovative Betriebe	7	80	14	18	81	1

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Anzumerken bleibt zum Schluss, dass sowohl die Analyse der Beschäftigungseffekte als auch der Qualifikationseffekte auf Einschätzungen der Arbeitgeber basieren. Induzierte Beschäftigungseffekte von Maßnahmen sollte man jedoch methodisch sauber nicht nur auf der Grundlage geäußerter Meinungen analysieren, sondern auch im Rahmen ökonometrischer Modellschätzungen, bei denen andere Einflussfaktoren der Beschäftigungsentwicklung kontrolliert werden können. Dies wird Gegenstand ergänzender Arbeiten sein.

werden diese Ergebnisse hier nur nachrichtlich ausgewiesen.

¹⁴ Da die Fallzahlen bei Disaggregation der Ergebnisse nach Größe und Branchen teilweise sehr gering sind, werden diese Ergebnisse hier nur nachrichtlich ausgewiesen.

TEIL 5: Betriebliche Aus- und Weiterbildung in Baden-Württemberg

Will Baden-Württemberg seine Stellung als führende Wirtschaftsregion in Deutschland behaupten oder gar ausbauen, so wird es für den nötigen Fachkräftenachwuchs weitgehend selbst sorgen müssen. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung ist dies allerdings nur über eine Verbesserung der Ausbildungsqualität sowie über eine weitere Erhöhung der Bildungsbeteiligung zu erreichen. Wie die Bildungsgesamtrechnung des IAB für Westdeutschland allerdings zeigt, stagnierte die Bildungsbeteiligung in den 90er Jahren in allen Bereichen der schulischen und beruflichen Bildung. Internationale Vergleichsstudien zeigen zudem, dass das deutsche Bildungssystem auch qualitativ keine Spitzenposition mehr einnimmt.¹ Nachfrageseitig stellt sich das Problem pointiert wie folgt dar: Sind die heute gut qualifizierten geburtenstarken Jahrgänge der 50er und 60er Jahre in einigen Jahren aus dem Erwerbsleben ausgeschieden, so können die nachrückenden geburtenschwachen Jahrgänge nur dann genügend qualifizierten Arbeitskräfteersatz schaffen, wenn sie ihre Bildungsaktivitäten weiter erhöhen. Denn im Zuge der Tertiarisierung und Technisierung steigen die Qualifikationsanforderungen der Wirtschaft seit mehr als zwei Dekaden stetig an. Dies öffnet die Schere der Beschäftigungschancen zwischen den unteren und oberen Qualifikationsebenen immer stärker. Es gilt folgende Faustregel: Je niedriger die formale Qualifikation, desto schlechter die Position auf dem Arbeitsmarkt. Dieser Trend wird sich nach Ansicht der Experten auch künftig weiter fortsetzen. Es erscheint deshalb eine breit angelegte Bildungsoffensive notwendig, die sich sowohl auf die allgemeine und berufliche Erstausbildung der jüngeren, als auch auf den kontinuierlichen Fortbildungsprozess älterer Arbeitnehmer zu stützen hat, um diese länger im Erwerbsleben zu halten. Mit anderen Worten, auch für die betriebliche Aus- und Weiterbildung gilt: "nie war sie so wertvoll wie heute".²

Nach den Daten der Berufsberatungstatistik hat sich die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt in Deutschland im Berufsberatungsjahr 2000/2001 insgesamt leicht verbessert. Bei deutlich geringeren Bewerber- und leicht höheren Stellenmeldungen stellte sich rein rechnerisch das Verhältnis von Bewerbern und Ausbildungsplätzen recht ausgewogen dar. Damit setzte sich die positive Tendenz der letzten beiden Jahre fort.

Auch in Baden-Württemberg hat der konjunkturelle Aufschwung der letzten Jahre dazu geführt, dass im Jahr 2001 erstmals seit 1995 wieder deutlich mehr Ausbildungsplätze als Be-

¹ Übrigens: Nicht nur PISA, sondern auch der neueste Bericht der Europäischen Kommission über die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft weist Deutschland im Hinblick auf die Ergebnisse der beruflichen Ausbildung nur einen hinteren Rang zu. Vgl. diesbezüglich den Bericht "Schlechte Noten für Deutschland" in der Stuttgarter Zeitung vom 27.5.2002.

² Vgl. ausführlich Reinberg, A./Hummel, M. (2001): Die Entwicklung des deutschen Bildungssystems vor dem Hintergrund des qualifikatorischen Strukturwandels auf dem Arbeitsmarkt. In: Reinberg, A. (Hrsg.): Arbeitsmarktrelevante Aspekte der Bildungspolitik. Reihe: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 245, S. 1-62.

werber auf dem Ausbildungsmarkt registriert werden konnten. Nach Angaben des Landesarbeitsamtes standen 100 Bewerbern im Durchschnitt 105,4 Lehrstellen gegenüber – im Durchschnitt der alten Bundesländer betrug die Angebots-Nachfrage-Relation nur 102,4% und im Bundesdurchschnitt insgesamt gar nur 100,6%. Im Jahr zuvor waren Angebot und Nachfrage im Land noch in etwa ausgeglichen. Damit erreichte dieser positive Trend seinen vorläufigen Höhepunkt. Allerdings konnte diese tendenziell zunehmende Ausbildungsbereitschaft nicht im erhofften Umfang in neu begründete Ausbildungsverhältnisse umgesetzt werden. Gegenüber dem Vorjahr ist hier ein leichter Rückgang von 0,3% zu konstatieren.³

Wie sich o. a. Notwendigkeit einer verstärkten betrieblichen Aus- und Weiterbildungspraxis in Baden-Württemberg im Einzelnen niederschlägt – darüber geben die Ergebnisse des IAB-Panels nachfolgend Aufschluss.

5.1 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung

Von den (hochgerechnet) rd. 277 Tsd. im IAB-Panel Baden-Württemberg vertretenen Betrieben und Dienststellen hatten 53% (Westdeutschland: 56%) eine Ausbildungsberechtigung, d.h. sie erfüllten die bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung (sei es nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung oder nach anderen Ausbildungsregelungen). Demgegenüber war knapp die Hälfte (47%) der Betriebe in Baden-Württemberg nicht ausbildungsberechtigt (Westdeutschland: 44%).⁴ Da aber nur etwa drei von fünf der ausbildungsberechtigten Betriebe zum Stichtag 30.06.2001 auch ausbildeten (sei es alleine oder im Verbund), lag der Anteil ausbildender Betriebe letztlich bei „nur“ 31% aller Betriebe und Dienststellen (2000: 30%).⁵ Die Gruppe der ausbildungsberechtigten aber nicht ausbildenden Betriebe stellte im Land immer noch ein beachtliches Potenzial für ein höheres Ausbildungsplatzangebot dar, aber mit einem Anteil von 22% gegenüber 29% war auch eine deutlich geringere "Ausbildungslücke" vorhanden, als noch im Vorjahr.

Bei der Betrachtung der Ausbildungsbeteiligung nach Größenklassen der Betriebe wird ersichtlich, dass das unausgeschöpfte Berufsausbildungspotenzial in den Größenklassen bis 99 Beschäftigte deutlich höher liegt, als in den Größenklassen ab 100. Dabei hat sich ge-

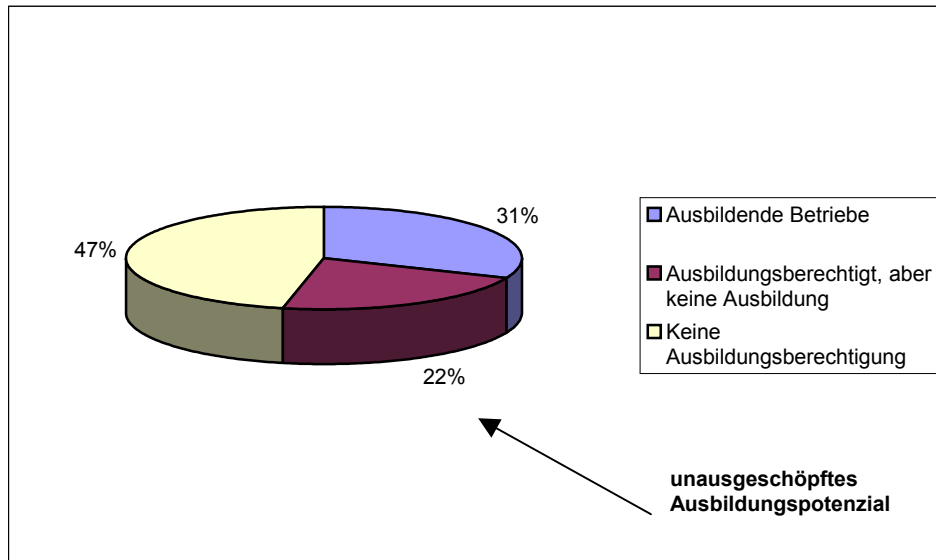
³ Vgl. Bericht "Lage auf dem Ausbildungsmarkt zufriedenstellend" im Staatsanzeiger Baden-Württemberg vom 6.5.2002. Nach Angaben des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg schloss der Ausbildungsstellenmarkt auch zum Ende des vorangegangenen Berufsberatungsjahres 1999/2000 mit einem Angebotsüberhang von rd. 4.000 Stellen. Damit war die Lage im Land – wie auch schon in den Jahren zuvor – besser als im Bundesdurchschnitt. Vgl. Burkard, R. u.a. (2001), a.a.O., S. 18-20.

⁴ Der Anteil der im Verbund ausbildungsberechtigter Betriebe lag jeweils bei marginalen 3%.

⁵ Methodischer Hinweis: Ob es sich bei dem befragten Betrieb um einen Ausbildungsbetrieb handelt oder nicht, wird im Gegensatz zum Vorjahr ex post in der Auswertung anhand der Angaben zu mehreren Fragen ermittelt. Da wir für Westdeutschland über keinen Mikrodatensatz verfügen und in dem Tabellenband von Infratest die "Ausbildungsbetriebe" nur in ausgewählten Untergruppen dargestellt werden, kann deshalb für diese Variable der Land/Bund-Vergleich leider nicht erfolgen.

genüber dem Vorjahr (2000) in allen Betriebsgrößenklassen – bis auf die Großbetriebe (über 500 Beschäftigte) – der Ausschöpfungsgrad zum Teil deutlich erhöht.

Abbildung 5.1: Unausgeschöpftes Ausbildungspotenzial in Baden-Württemberg (30.06.2001), Anteile der Betriebe

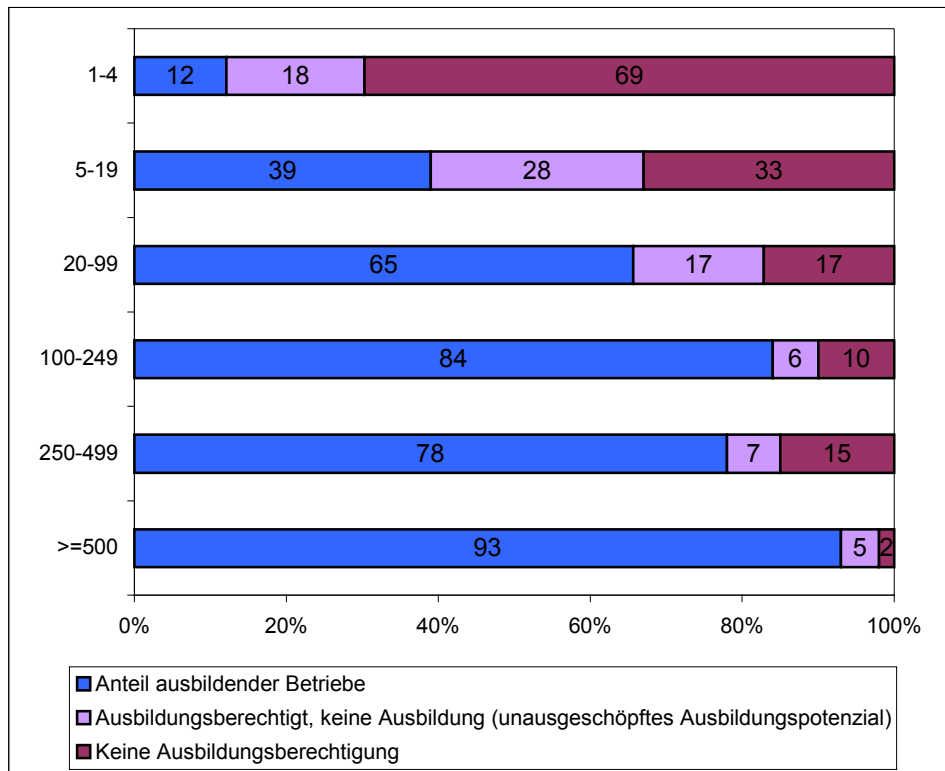


Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Allerdings muss berücksichtigt werden, dass vor allem kleine Betriebe aufgrund ihres geringen Bedarfs oft nur im mehrjährigen Abstand ausbilden. Während in Baden-Württemberg bei den Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten der Anteil jener, die ausbildend tätig waren, zwischen 65% und 93% lag und gegenüber 2000 angestiegen ist, blieb der Anteil ausbildender Kleinbetriebe (5 bis 19 Beschäftigte) und Kleinstbetriebe (ein bis vier Beschäftigte) mit 39% bzw. 12% gegenüber dem Vorjahr konstant.⁶

⁶ Vgl. in diesem Zusammenhang auch Bellmann, L./Lahner, M. (1999), „Ausbildungspotenziale in deutschen Betrieben“, in: Arbeit und Beruf Nr. 8, S. 229-231, sowie Bellmann, L./Neubäumer, R., (1999), „Ausbildungsintensität und Ausbildungsbeteiligung von Betrieben – theoretische Erklärungen und empirische Ergebnisse auf der Basis des IAB-Betriebspanels“, in: Neubäumer, R. (Hrsg.), Betriebliche Bildungs- und Sozialpolitik, München und Mering.

Abbildung 5.2: Unausgeschöpftes Ausbildungspotenzial in Baden-Württemberg nach Betriebsgrößenklassen (30.06.2001)

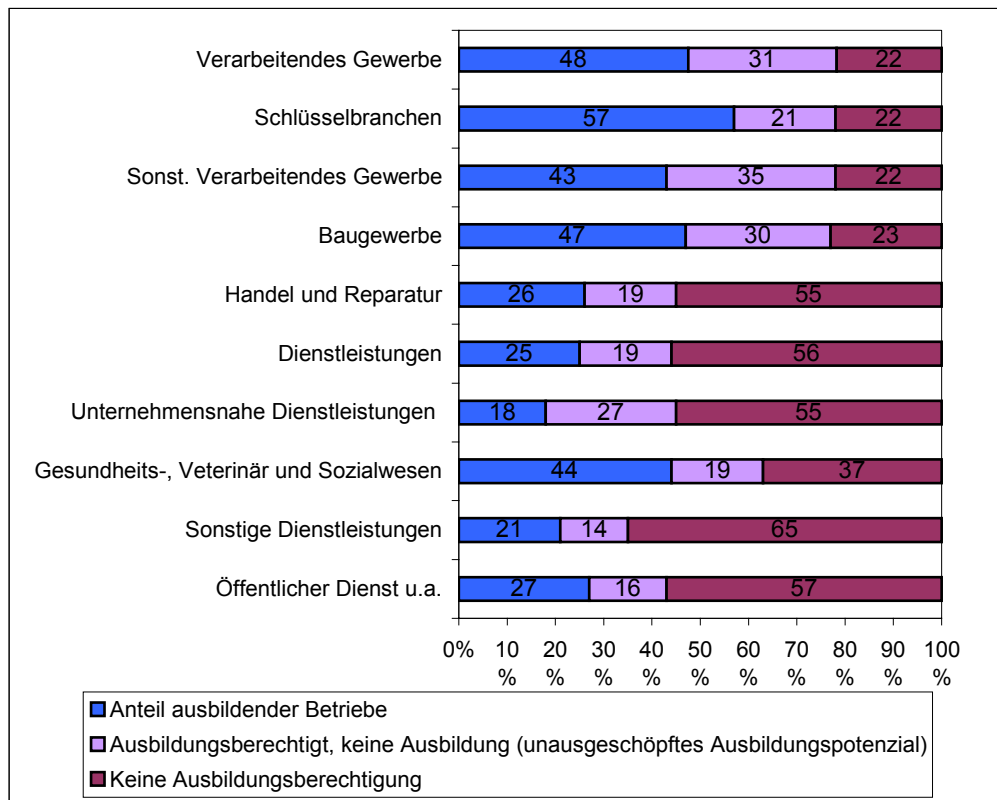


Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Die nachfolgende Betrachtung nach Branchen (Abbildung 5.3) zeigt, dass mit rd. 57% die Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes den höchsten Anteil ausbildender Betriebe in Baden-Württemberg aufwiesen; damit schoben sie sich gegenüber dem Vorjahr deutlich in den Vordergrund (2000: 41%). Mit etwas Abstand folgten das Verarbeitende Gewerbe insgesamt (48%) sowie das Baugewerbe (47%). Im Dienstleistungsbereich dominierte wie schon im Vorjahr das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (44%). Den geringsten Anteil ausbildender Betriebe wiesen die Sonstigen (21%; 2000: 34%) sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen (18%; 2000: 25%) auf, während das vorjährige Schlusslicht, der Bereich Öffentlicher Dienst u.a., sich von 14% auf 27% verbessert hat⁷. Überdurchschnittlich hoch (d.h. über 22%) war die "Ausbildungslücke", d.h. das unausgeschöpfte Ausbildungspotenzial im Verarbeitenden Gewerbe (insbesondere im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe; 35%), im Baugewerbe (30%), bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (jeweils 32%).

⁷ Die Angaben zum Öffentlichen Dienst basieren auf 95 Fällen, die sich im Verhältnis 73 zu 22 auf die öffentliche Verwaltung und die Interessenvertretungen verteilen. Betrachtet man die öffentliche Verwaltung allein, so liegt dort der Anteil ausbildender Betriebe bei 45%.

Abbildung 5.3: Unausgeschöpftes Ausbildungspotenzial baden-württembergischer Betriebe nach Branchenzugehörigkeit (30.06.2001)



Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Hier zeigt sich also trotz einer Verbesserung von insgesamt 7%-Punkten gegenüber dem Vorjahr, dass über mehrere Branchen hinweg immer noch ein erhebliches unausgeschöpftes Ausbildungspotenzial besteht, dessen bessere Nutzung (beispielsweise durch Verbundlösungen) unbedingt angestrebt werden sollte.

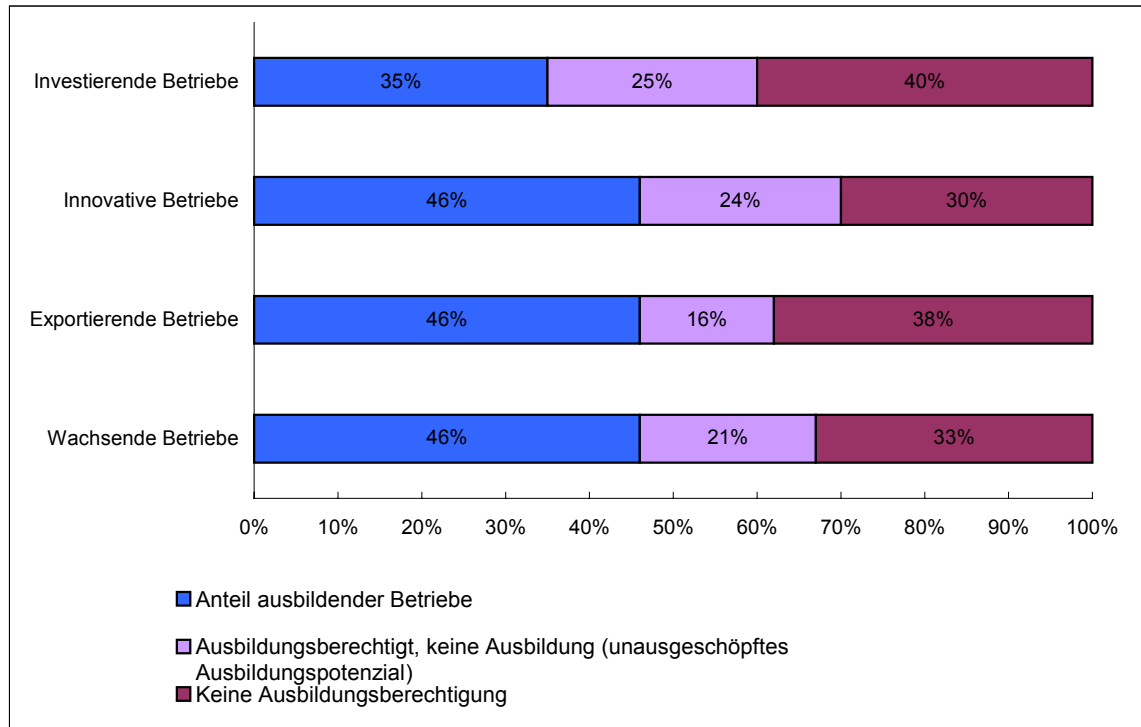
Eben dieser Aspekt wurde in der Welle 2001 näher untersucht. Die ausbildungsberechtigten Betriebe ohne Auszubildende zum Zeitpunkt der Erhebung (Anteil im Land: 22%) wurden gefragt, ob sie sich an einer Verbundausbildung mit einem Bildungsträger oder mit anderen Betrieben beteiligen würden. Insgesamt 13% dieser Betriebe stimmten dieser Option grundsätzlich zu, überdurchschnittlich viele im Öffentlichen Dienst u.a. (21%), in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes (16%) sowie bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen (16%). Präferiert wurde dabei im Öffentlichen Dienst u.a., im Baugewerbe und im Dienstleistungsbereich ein Ausbildungsverbund mit einem Bildungsträger, während im Verarbeitenden Gewerbe (insbesondere im Sonstigen) stärker ein Verbund mit anderen Betrieben favorisiert wurde. Das Handwerk und die Schlüsselbranchen sprachen sich in etwa hälftig für beide Lösungswege aus.

Tabelle 5.1: Bereitschaft zur Ausbildung im Verbund (Grundgesamtheit: Betriebe ohne Auszubildende)

	Ausbildung im Verbund vor- stellbar	davon: im Verbund mit einem Bildungsträger	davon: im Verbund mit anderen Betrieben
	Anteile an Betrieben in %		
Baden-Württemberg	13	61	42
Verarbeitendes Gewerbe	12	45	64
Schlüsselbranchen	16	54	54
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	9	38	73
Baugewerbe	8	72	28
Handel und Reparatur	13	44	56
Dienstleistungen	13	64	40
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	57	43
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	9	99	1
Sonstige Dienstleistungen	13	59	48
Öffentlicher Dienst u.a.	21	99	1
Handwerk	8	53	50

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Abschließend gilt es in explorativer Absicht einen Blick darauf zu werfen, ob und inwiefern andere Kriterien für das betriebliche Ausbildungsverhalten eine Rolle spielen. Nachfolgende Abbildung zeigt, dass hinsichtlich der Ausbildungsbeteiligung innovative, exportierende und wachsende Betriebe sehr deutlich, investierende Betriebe dagegen nur knapp über dem Durchschnitt von 31% aller Betriebe in Baden-Württemberg liegen. Auch der jeweilige Anteil der nicht-ausbildungsberechtigten Betriebe ist z. T. deutlich geringer als der Durchschnitt von 47%. Bei der "Ausbildungslücke" liegen sie indes allesamt recht nahe am Gesamtdurchschnitt von 22% – mit Ausnahme der exportierenden Betriebe, die ihr Ausbildungspotenzial überdurchschnittlich ausgeschöpft haben.

Abbildung 5.4: Ausbildungsbeteiligung in Baden-Württemberg nach Art der Betriebe (30.06.2001)

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW.

5.2 Nachrichtlich: Gründe für fehlende Ausbildungstätigkeit

Die Frage nach den Gründen für fehlende Ausbildungstätigkeit wurde 2001 nicht gestellt. Blickt man indes auf die Welle 2000 zurück, so sei daran erinnert, dass es kein dominierendes Argument bei der Begründung der fehlenden Ausbildungstätigkeit gab. Die drei häufigsten Gründe in Baden-Württemberg, weshalb trotz vorhandener Ausbildungsberechtigung nicht ausgebildet wurde, lauteten:

- (1) Die Kosten für eine eigene betriebliche Berufsausbildung sind zu hoch (25%). Dieses Argument wurde insbesondere von kleineren Betrieben angeführt.
- (2) Es ist keine Übernahmemöglichkeit nach der Ausbildung vorhanden (20%).
- (3) Auszubildende verbringen zu viel Zeit in der Berufsschule (20%).

Dies sind die Gründe, die auch in Westdeutschland am häufigsten angegeben wurden, wobei die beiden ersten dort noch häufiger als im Land genannt worden sind. Der Mangel an geeigneten Bewerbern spielte dagegen sowohl in Baden-Württemberg als auch in Westdeutschland mit 11% bzw. 10% nur eine untergeordnete Rolle – mit Ausnahme des Verar-

beitenden Gewerbes und des Baugewerbes: In diesen Branchen wurde der Mangel geeigneter Bewerber immerhin von jedem fünften Betrieb als Grund angeführt.

Das Argument schließlich, dass im Rahmen einer eigenen Ausbildung nicht alle im Berufsbild erforderlichen Fähigkeiten vermittelt werden könnten, spielte für Kleinbetriebe keine wesentliche Rolle (ca. 10%), es wurde jedoch von 40% der mittleren Betriebe (100 bis 499 Beschäftigte) angeführt.

5.3 Ausbildungsverträge 2000/2001

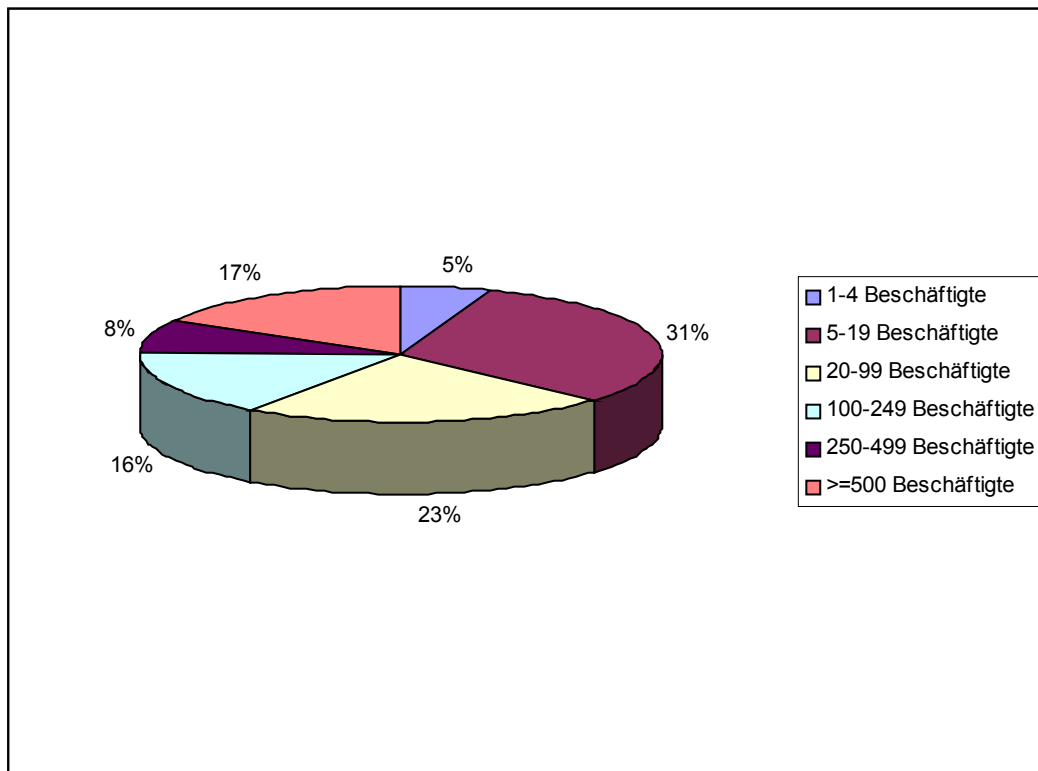
Nach Angaben des IAB-Betriebspanels⁸ wurden in Baden-Württemberg für das Ausbildungsjahr 2000/2001 insgesamt rd. 94 Tausend (Vorjahr: rd. 107 Tsd.) Ausbildungsverträge abgeschlossen.⁹ Das bedeutet einen Rückgang von gut 12%.¹⁰ Dabei lag der Anteil weiblicher Auszubildender wie im Vorjahr bei 51%. Mit 67% (2000: 84%) war der Anteil weiblicher Auszubildender in den Kleinstbetrieben (1 bis 4 Beschäftigte) am größten, gefolgt den Kleinbetrieben mit 56% (2000: 47%) sowie den Betrieben der Größenklasse 100-249 Beschäftigte mit 51%. Die höchste Anzahl an Ausbildungsverträgen (rd. 30 Tsd.) wurde wie im Vorjahr (damals: rd. 36 Tsd.) in Betrieben und Dienststellen der Größenklasse 5 bis 19 Beschäftigte abgeschlossen; der Anteil der Ausbildungsverträge in dieser Größenklasse an allen abgeschlossenen Ausbildungsverträgen machte somit ähnlich wie im Vorjahr etwa ein Drittel (2000: 34%) aus. Fast sechs von 10 (57%) Ausbildungsverträgen wurden damit in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten abgeschlossen.

⁸ Im IAB-Betriebspanel kommt es gegenüber den offiziellen amtlichen Angaben zu einer Überzeichnung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge, weil nach der Zahl der neuen Abschlüsse im Zeitraum 1.8. bis 31.7. gefragt wird. Demgegenüber fragt das BIBB (im Auftrag des BA) den Bestand an neuen Verträgen im Zeitraum 1.10. bis 30.9. ab. Insofern ist diese Angabe (größtenteils) um die Anzahl der nicht angetretenen/abgebrochenen Verträge bereinigt und liegt damit plausibler Weise auch deutlich unter den Angaben im Betriebspanel.

⁹ Damit hat sich offenbar die im Jahr zuvor ermittelte Absicht, noch weitere 15 Tsd. Ausbildungsverträge abschließen zu wollen, per Saldo nicht erfüllt. Vgl. IAW-Landesbericht 2000, S. 94.

¹⁰ Den offiziellen Angaben zufolge ging die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge nur um 0,3% zurück. Diese Diskrepanz deutet darauf hin, dass zwischen dem Erhebungszeitpunkt 30.06.2001 und offiziellem Stichtag 30.09.2001 offenbar noch zahlreiche weitere Verträge abgeschlossen worden sind.

Abbildung 5.5: Anteil abgeschlossener Ausbildungsverträge in baden-württembergischen Betrieben unterschiedlicher Größenklassen an der Gesamtzahl der Ausbildungsverträge 2000/2001

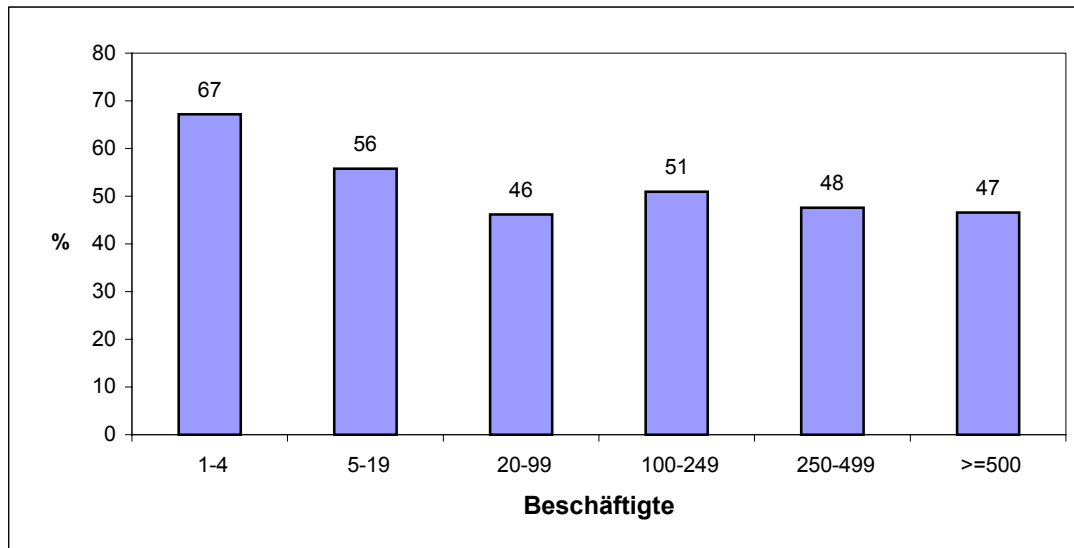


Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Die Betrachtung nach Branchen offenbart, dass 2000/2001 die meisten Ausbildungsverträge (rd. 39 Tsd.) im Dienstleistungsbereich abgeschlossen wurden; dessen Anteil lag bei 42% (2000: 37%). Darin dominierten die Sonstigen Dienstleistungen mit rd. 21 Tsd. Verträgen bzw. einem Anteil von 22%. Es folgten das Handwerk (2000: rd. 35 Tsd. bzw. 33%) und das Verarbeitende Gewerbe (2000: rd. 32 Tsd. bzw. 30%) mit jeweils rd. 25 Tsd. Verträgen (27%) gleichauf. Die besondere Bedeutung des Handwerks für die Ausbildungstätigkeit in Baden-Württemberg schlägt sich somit auch in den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels eindrucksvoll nieder.¹¹

¹¹ Nachrichtlich: Der Beschäftigtenanteil des Handwerks an der Gesamtbeschäftigung lag bei 17%, der des Dienstleistungsbereichs bei 36% und der des Verarbeitenden Gewerbes bei 32%.

Abbildung 5.6: Anteil abgeschlossener Ausbildungsverträge mit weiblichen Auszubildenden in baden-württembergischen Betrieben unterschiedlicher Größenklassen an der jeweiligen Gesamtzahl der Auszubildenden 2000/2001



Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Weitestgehend dem traditionellen Muster folgt offenbar die Verteilung der Geschlechter zwischen den einzelnen Branchen: Während im Bereich der Dienstleistungen der Anteil weiblicher Auszubildender mit 72% (2000: 75%) – erwartungsgemäß – deutlich über dem Durchschnitt lag (mit Abstand am höchsten war er im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen mit 90%), erscheinen – zumal vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels – die Anteile weiblicher Auszubildender insbesondere im Baugewerbe (11%; Vorjahr: 1%), im Handwerk (7%) und in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes (17%) stark ausbaufähig.¹²

Der Anteil der mit ausländischen Jugendlichen im Jahr Lehrjahr 2000/2001 abgeschlossenen Ausbildungsverträge lag in Baden-Württemberg bei durchschnittlich 10%. Geringfügig überdurchschnittliche Ausländeranteile gab es in den kleinen und mittleren Betrieben der Größenklassen 20 bis 499 Beschäftigte, in den Branchen Verarbeitendes Gewerbe (insbesondere Schlüsselbranchen), Handel und Reparatur, Gesundheits- und Sozialwesen, im Handwerk, sowie in exportierenden und investierenden Betrieben. Dagegen tendierte der Ausländeranteil in den Kleinstbetrieben sowie bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen gegen Null.

¹² Folgt man den Angaben der Berufsbildungsstatistik 2001 für Baden-Württemberg so gewann innerhalb der gewerblichen Berufe, für die sich insbesondere junge Männer interessieren, die Ausbildung zum "Industriemechaniker", zum "Mechatroniker" sowie zum "Fachinformatiker" gegenüber dem Vorjahr deutlich an Attraktivität. Währenddessen war bei den kaufmännischen Berufen ein leichter Abwärtstrend zu beobachten. Dennoch konzentriert sich im kaufmännischen Bereich weiterhin das Interesse junger Frauen, von denen sich rund 70% für nur zehn Ausbildungsberufe entschieden.

Tabelle 5.2: Abgeschlossene Ausbildungsverträge in Baden-Württemberg 2000/2001 nach Größenklasse und Branchenzugehörigkeit

Branchen	Abgeschlossene Ausbildungsverträge				
	2000/2001	Anteil an allen Ausbildungsverträgen	davon: weibliche Auszubildende	Anteil weiblicher Auszubildender	Anteil ausländischer Auszubildender
	in 1.000	in %	in 1.000	in %	in %
Baden-Württemberg	94	100	49	51	10
1-4 Beschäftigte	5	5	4	67	0
5-19 Beschäftigte	30	31	17	56	6
20-99 Beschäftigte	22	23	10	46	13
100-249 Beschäftigte	15	16	8	51	15
250-499 Beschäftigte	8	8	4	48	14
≥ 500 Beschäftigte	16	17	7	47	11
Verarbeitendes Gewerbe	25	27	7	30	12
Schlüsselbranchen	13	14	2	17	13
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	12	13	5	43	11
Baugewerbe	8	8	0,8	11	9
Handel und Reparatur	15	15	7	45	13
Dienstleistungen	39	42	28	72	10
Unternehmensnahe Dienstleistungen	6	6	4	75	1
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	13	14	12	90	13
Sonstige Dienstleistungen	21	22	12	60	10
Öffentlicher Dienst u.a.	8	8	6	77	5
Handwerk	25	26	6	7	11
Investierende Betriebe	78	82	39	50	11
Innovative Betriebe	41	43	17	42	10
Exportierende Betriebe	21	30	7	33	13
Wachsende Betriebe	48	51	23	48	9

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

In Westdeutschland hatten zum gleichen Stichtag insgesamt nur rd. 29% der Betriebe und Dienststellen mit Ausbildungsberechtigung Ausbildungsverträge für das Jahr 2000/2001 abgeschlossen, davon zu 48% mit weiblichen und 11% mit ausländischen Auszubildenden.¹³ Die beiden ersten Werte liegen etwas unter jenen in Baden-Württemberg (33% bzw. 51%),

¹³ Der Wert für den Ausländeranteil liegt (wie auch der baden-württembergische Wert) deutlich höher als jener, den das DIW für das Jahr 2000 für Deutschland auf der Grundlage der vorhandenen amtlichen Statistiken ausweist. Danach liegt der Ausländeranteil an allen Auszubildenden in Deutschland bei nur 5,7%. Je nach Ausbildungsbereich schwankt er zwischen 8,2% bei den Freien Berufen, über 6,4% im Handwerk und 5,2% in Industrie und Handel bis zu 0,9% in der Landwirtschaft. Vgl. ausführlich DIW-Wochenbericht Nr. 27/2002, S. 436ff.

der Ausländeranteil knapp darüber (10%). Gegenüber 1999/2000 bedeutet dies sowohl im Land als auch im Bund einen Anteilsrückgang der Betriebe, die neue Ausbildungsverträge abgeschlossen haben, aber zugleich eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils bei neuen Verträgen. Mit steigender Größe stieg wie im Vorjahr – allerdings auf einem geringeren Niveau – auch der Anteil der Betriebe mit abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für 2000/2001 von 13% auf 89% an (in Baden-Württemberg: von 14% auf 93%). Im Gegensatz zum Lehrjahr 1999/2000 ist indes kein positiver Zusammenhang mehr zwischen dem Anteil weiblicher Auszubildenden und Betriebsgrößenklasse zu erkennen.

Nach Branchen betrachtet wies in Baden-Württemberg der Öffentliche Dienst wie schon im Vorjahr mit 54% (2000: 90%) der ausbildungsberechtigten Betriebe und Dienststellen die anteilmäßig höchste Beteiligungsrate beim Abschluss neuer Ausbildungsverträge auf (Westdeutschland: 30%; 2000: 74%), gefolgt vom Dienstleistungsbereich (35%) im Land und in Westdeutschland vom Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe mit jeweils 32% (2000: 64% bzw. 53%). Das Verarbeitende Gewerbe in Baden-Württemberg fiel gegenüber dem Vorjahr von 88% auf nur noch 31% zurück. Einen leicht unterdurchschnittlichen Anteil beim Abschluss von Verträgen weisen das Baugewerbe im Land und der Dienstleistungsbereich in Westdeutschland auf. Mithin bestand der auffälligste Unterschied im Land/Bund-Vergleich in der stärkeren Beteiligung der Betriebe insgesamt sowie im baden-württembergischen Dienstleistungsbereich beim Abschluss neuer Ausbildungsverträge für 2000/2001.

Weibliche Auszubildende im Lehrjahr 2000/2001 gab es in rd. 77% (2000: 82%) der Betriebe und Dienststellen im Bereich des Öffentlichen Dienstes (Westdeutschland: 68%), gefolgt vom Dienstleistungsbereich mit 72% (2000: 47%) (Westdeutschland: 68%) sowie von Handel und Reparatur mit einem Anteil von 45% (Westdeutschland: 35%). Im Baugewerbe hingegen hatten 2000/2001 jeweils nur geringe Anteile der Betriebe (Land: 11%, Westdeutschland: 19%) Verträge mit weiblichen Auszubildenden abgeschlossen, was aber dennoch eine sehr deutliche Steigerung gegenüber dem Vorjahr (1% bzw. 5%) bedeutet.

Tabelle 5.3: Anteil der Betriebe mit Ausbildungsverträgen 2000/2001 an den ausbildungsberechtigten Betrieben in Baden-Württemberg und in Westdeutschland

Betriebsgrößenklassen/ Branchen	Baden-Württemberg		Westdeutschland	
	Anteil der Betriebe mit neuen Ausbil- dungsverträgen	Anteil neuer Ausbil- dungsverträge mit weiblichen Aus- zubildenden	Anteil der Betriebe mit neuen Ausbil- dungsverträgen	davon: mit weibli- chen Auszubil- denden
	in %	in %	in %	in %
Insgesamt	33	51	29	48
1-4 Beschäftigte	14	67	13	45
5-19 Beschäftigte	32	56	30	54
20-99 Beschäftigte	51	46	52	45
100-249 Beschäftigte	77	51	73	45
250-499 Beschäftigte	81	48	83	49
≥ 500 Beschäftigte	93	47	89	46
Verarbeitendes Gewerbe	31	30	32	31
Baugewerbe	25	11	32	19
Handel und Reparatur	34	45	31	35
Dienstleistungen	35	72	27	68
Öffentlicher Dienst u.a.	54	77	30	68
Handwerk	35	25	X	X
Investierende Betriebe	33	50	X	X
Innovative Betriebe	40	42	X	X
Exportierende Betriebe	29	33	X	X
Wachsende Betriebe	49	40	X	X

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

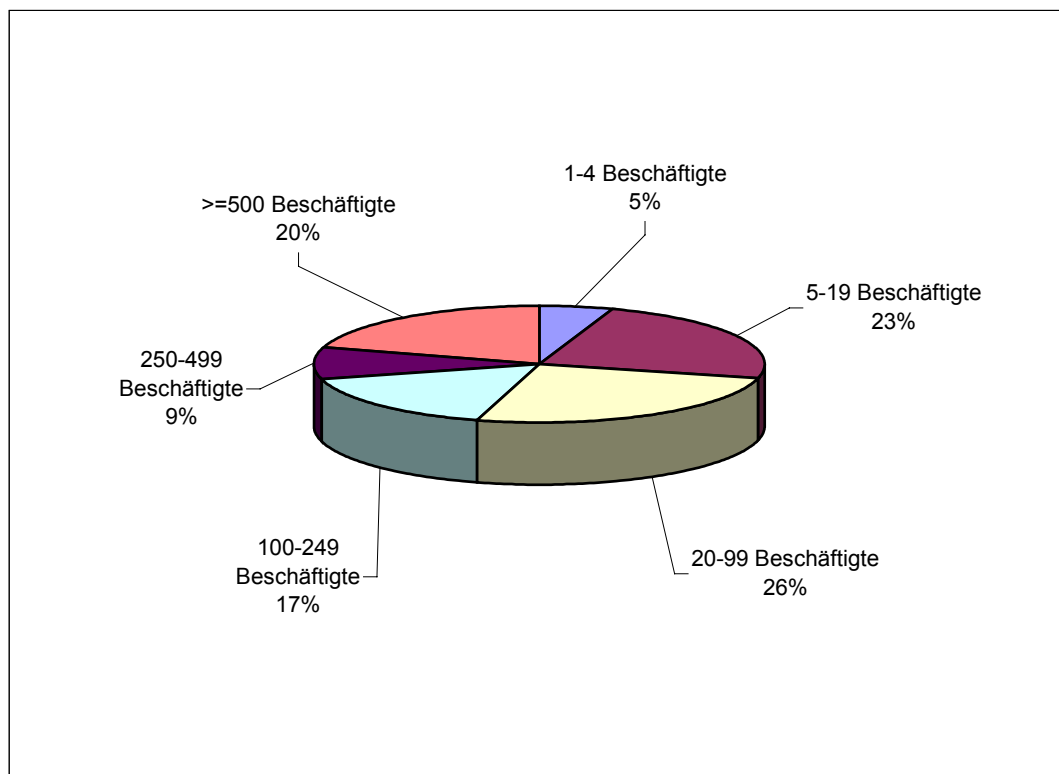
Ein Blick auf die Ausbildungstätigkeit des Handwerks offenbart, dass mit Anteilen von gut 26% aller Ausbildungsverträge und von 35% aller Handwerksbetriebe mit Ausbildungsvertragsabschlüssen in 2000/2001 die Ausbildungsbeteiligung als überdurchschnittlich bezeichnet werden kann. Allein der Anteil (rd. 7%) der auszubildenden Frauen sowie der Anteil neuer Verträge mit weiblichen Auszubildenden (25%) erscheinen noch steigerungsfähig.

Schließlich offenbaren die vier letzten Zeilen in den Tabelle 5.1 und 5.2, dass die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe kaum davon abhängt, ob ein Betrieb exportiert oder nicht, sondern ob er Investitionen tätigt, im Wachstum begriffen ist oder sich um Innovationen bemüht. Überproportionale Anteile weiblicher Auszubildender weisen diese Betriebe indes nicht auf, wenn auch der Frauenanteil bei den investierenden Betrieben dem Durchschnitt in etwa entspricht.

5.4 Zum Erfolg der betrieblichen Ausbildung

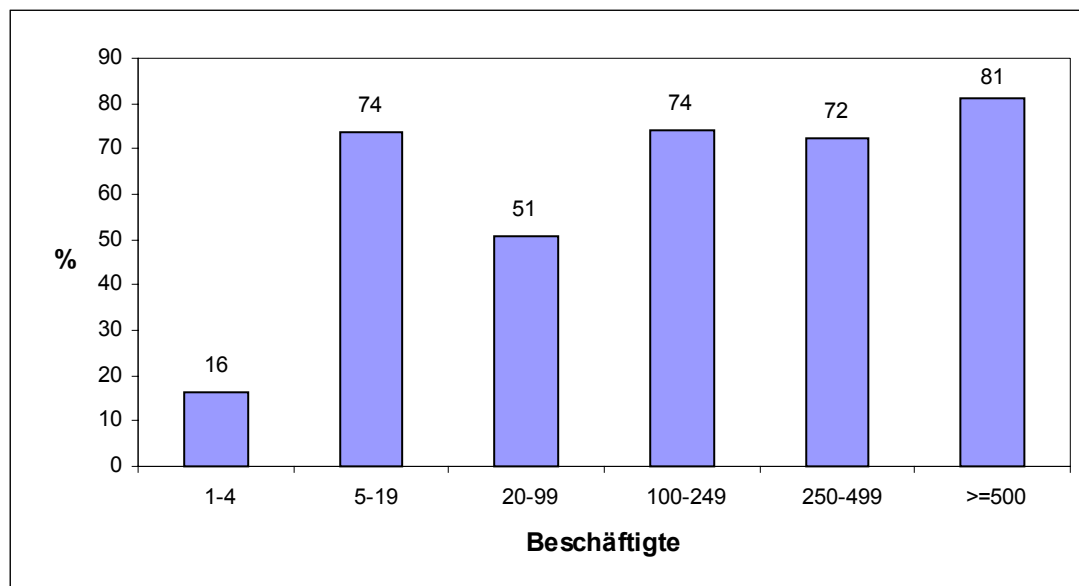
Die Anzahl erfolgreicher Ausbildungsabsolventen belief sich in Baden-Württemberg Mitte 2001 auf insgesamt 70 Tsd. (2000: 72 Tsd.) Davon wurden 46 Tsd. (2000: 45 Tsd.) in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen, die durchschnittliche Übernahmequote erhöhte sich um 5%-Punkte gegenüber dem Vorjahr auf 67%. Lagen Anzahl und Anteil der erfolgreichen Abschlüsse im Jahr 2000 in der Betriebsgrößenklasse 5 bis 19 Beschäftigte noch am höchsten (24 Tsd. bzw. 32%), so nehmen in 2001 die Betriebe der Größenklasse (20 bis 99 Beschäftigte) mit 18. Tsd. bzw. 26% der Abschlüsse den ersten Rang ein. Die höchsten Übernahmequoten mit Werten zwischen 81% und 72% weisen in 2001 neben den Großbetrieben (ab 500 Beschäftigte) und mittleren Betrieben (100 bis 499 Beschäftigte) auch die Kleinbetriebe (5 bis 19 Beschäftigte) auf. Für letztere bedeutet dies eine Steigerung von 16 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr.¹⁴

Abbildung 5.7: Anteil erfolgreicher Ausbildungsabschlüsse in Baden-Württemberg, nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

¹⁴ Vgl. in diesem Zusammenhang auch Bellmann, L./Lahner, M., (1999), Die Übernahme von Ausbildungsabsolventen in Ausbildungsbetrieben, in: Arbeit und Beruf Nr. 5, S. 135f.

Abbildung 5.8: Übernahmequoten nach Betriebsgrößenklassen

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Das Gros der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse fand sich wie schon im Vorjahr im Dienstleistungsbereich: 25 Tsd. bzw. 37% (2000: 31 Tsd. bzw. 43%). Allerdings lag dort die Übernahmequote nur bei unterdurchschnittlichen 54% (2000: 48%), was insbesondere den Sonstigen Dienstleistungen (51%) sowie dem Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (57%) zuzurechnen ist. Die höchste Übernahmequote verzeichneten das Baugewerbe (92%; 2000: 62%) und wie schon im Vorjahr mit 90% (absolut: 9 Tsd.) die baden-württembergischen Schlüsselbranchen (2000: 91%). Ebenfalls über dem Durchschnitt lagen die Übernahmequoten im Verarbeitenden Gewerbe (77%; Vorjahr: 80%) und im Handwerk (74%; 2000: 71%); dort wurden jeweils ähnlich wie im Vorjahr 16 Tsd. der 21 Tsd. bzw. 14 Tsd. der insgesamt 19 Tsd. erfolgreichen Absolventen übernommen.

Unterzieht man die Betriebe nach den Kriterien Wachstum, Investitions-, Innovations- und Exporttätigkeit einer näheren Betrachtung so wird deutlich, dass der größte Teil (80%) der erfolgreichen Abschlüsse in Betrieben erfolgt, die investiv tätig sind. Mit deutlichem Abstand folgen die expandierenden, die innovativen und die exportierenden Betriebe. Alle Kategorien zeichnen sich zudem durch überdurchschnittliche Übernahmequoten von Absolventen aus.

Bedenkt man schließlich, dass eine Nichtübernahme keineswegs zwingend zur Arbeitslosigkeit führt, sondern auch durch einen Wechsel zu einer anderen Bildungseinrichtung, durch Migration, durch einen Wechsel zu einem anderen Betrieb oder aber durch Wehr- oder Zivildienst verursacht sein kann, so kann man zusammenfassend festhalten, dass die Übernahmequoten der betrieblichen Ausbildung in Baden-Württemberg – wie auch in Westdeutschland mit 59% – bemerkenswert hoch sind.

Tabelle 5.4: Erfolg der betrieblichen Ausbildung in Baden-Württemberg

Branchen	Anzahl erfolgreicher Abschlüsse	Anteil an den erfolgreichen Abschlüssen	Übernahmen	Übernahmequoten
	in 1.000	in %	in 1.000	in %
Baden-Württemberg	70	100	46	67
Verarbeitendes Gewerbe	21	31	16	77
Schlüsselbranchen	10	15	9	90
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	11	15	7	64
Baugewerbe	6	9	6	92
Handel und Reparatur	11	16	7	65
Dienstleistungen	25	37	14	54
Unternehmensnahe Dienstleistungen	3	4	2	63
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	7	11	4	57
Sonstige Dienstleistungen	15	22	8	51
Öffentlicher Dienst u.a.	5	7	3	62
Handwerk	19	27	14	74
Investierende Betriebe	56	80	38	68
Innovative Betriebe	33	47	25	76
Exportierende Betriebe	18	35	14	77
Wachsende Betriebe	34	49	25	74

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW.

5.5 Neue Ausbildungsverträge 2001/2002

Für das Jahr 2001/2002 waren zur Jahresmitte 2001 in Baden-Württemberg nach Angaben des IAB-Betriebspanels von nur rd. 37% (2000 für 2000/2001: 60%) aller ausbildenden Betriebe und Dienststellen 95 Tsd. neue Ausbildungsverträge abgeschlossen worden¹⁵. 12% der Betriebe gaben an, noch weitere (rd. 26 Tsd.) Ausbildungsverträge abschließen zu wollen.

Die Betrachtung nach Größenklassen zeigt ein etwas anderes Bild als im Vorjahr: Während Mitte 2000 die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge 2000/2001 mit steigender Betriebsgrößenklasse abnahm, waren es Mitte 2001 die kleinen und mittleren Betriebe (der Größen-

¹⁵ Im IAB-Betriebspanel kommt es gegenüber den offiziellen amtlichen Angaben zu einer Überzeichnung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge, weil nach der Zahl der neuen Abschlüsse im Zeitraum 1.8. bis 31.7. gefragt wird. Demgegenüber fragt das BIBB (im Auftrag des BA) den Bestand an neuen Verträgen im Zeitraum 1.10. bis 30.9. ab. Insofern ist diese Angabe (größtenteils) um die Anzahl der nicht angetretenen/abgebrochenen Verträge bereinigt und liegt damit plausibler Weise auch deutlich unter den Angaben im Betriebspanel.

klassen 5 bis 19 und 20 bis 99 Beschäftigte), die mit 26 Tsd. bzw. knapp 24 Tsd. neuen Ausbildungsverträgen (zusammen entspricht das einem Anteil von 53%) das Feld weit vor allen anderen Betriebsgrößenklassen anführten. Zählt man den Beitrag der Kleinstbetriebe noch hinzu, dann wurden 2001 sechs von 10 neuen Ausbildungsverträgen in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten abgeschlossen. Betrachtet man die Beteiligung der Betriebe, so fällt auf, dass es mehrheitlich die Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten waren, die bereits Mitte 2001 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten.

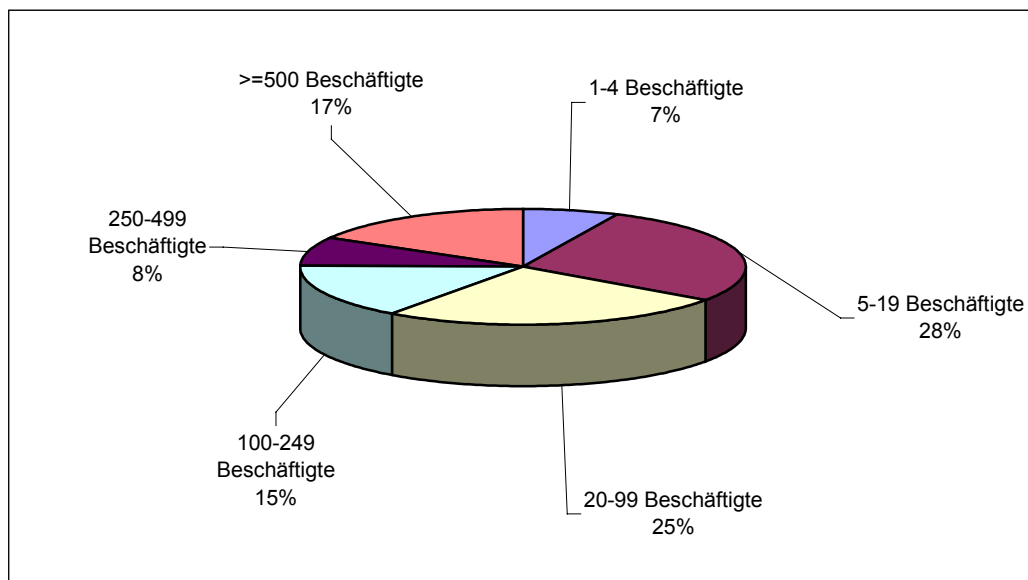


Abbildung 5.9: Neue Ausbildungsverträge für 2001/2002 nach Betriebsgrößenklassen, Anteile

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Nach Branchen betrachtet wurden die meisten Ausbildungsverträge 2001/2002 wie schon im Jahr zuvor im Bereich der Dienstleistungen geschlossen: 34 Tsd. bzw. 36% (2000: 38 Tsd. bzw. 40%), und das obwohl die betriebliche Beteiligung mit 33% deutlich geringer als die im Verarbeitenden Gewerbe (44%) war. Dabei stach der Bereich der Sonstigen Dienstleistungen mit 19 Tsd. bzw. 20% (2000: 20 Tsd. bzw. 21%) besonders hervor. Diesen Werten standen im gesamten Verarbeitenden Gewerbe nur 29 Tsd. bzw. 32% gegenüber, was einer Verbesserung gegenüber dem Vorjahr um immerhin rd. 3 Tsd. bzw. 5%-Punkte entspricht. Als besonders groß (aber geringer als noch im Vorjahr) erwies sich die Diskrepanz zwischen der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe (31%) und dem Anteil der Ausbildungsverträge (6%) im Öffentlichen Dienst. Das Handwerk, das erneut eine nur durchschnittliche Ausbildungsbeteiligung der Betriebe aufwies, hielt ähnlich wie im Vorjahr mit 26 Tsd. neuen Ausbildungsverträgen dagegen einen relativ hohen Anteil von 28%.

Tabelle 5.5a: Neue Ausbildungsverträge 2001/2002 nach Branchen

Branchen	Neue Ausbildungsverträge für 2001/2002 Anteile an Betrieben			Weitere Ausbildungsverträge für 2001/2002 geplant Anteil an Betrieben
	Ja	anderer Betrieb	Nein	
	in %	in %	in %	
Westdeutschland	25	7	69	8
Baden-Württemberg	30	7	63	12
Verarbeitendes Gewerbe	38	6	56	15
Schlüsselbranchen	57	1	42	10
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	29	8	63	20
Baugewerbe	27	4	69	15
Handel und Reparatur	35	4	61	10
Dienstleistungen	25	9	67	10
Unternehmensnahe Dienstleistungen	22	10	69	5
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	29	4	68	11
Sonstige Dienstleistungen	25	11	64	15
Öffentlicher Dienst u.a.	30	1	69	8
Handwerk	30	4	66	16

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

In Westdeutschland gaben Mitte 2001 insgesamt nur 32% (2000: über 55%) der ausbildenden Betriebe und Dienststellen an, für das Ausbildungsjahr 2001/2002 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen zu haben, die meisten im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Öffentlicher Dienst u.a. (jeweils 38%). 8% (2000: 12%) gaben an, auch noch weitere Ausbildungsverträge abschließen zu wollen, wobei das Baugewerbe mit 11% hierbei überdurchschnittliches Interesse signalisierte. Nach Größenklassen betrachtet nahm der Anteil der Betriebe, die bereits neue Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten, wie schon im Vorjahr mit steigender Beschäftigtenzahl von 17% kontinuierlich bis auf 91% zu, wobei mehrheitlich Betriebe der Größenklassen unter 100 Beschäftigten bekundeten, noch weitere Ausbildungsverträge abschließen zu wollen.

Darüber hinaus kann in diesem Zusammenhang positiv vermerkt werden, dass der Anteil ausbildender Betriebe, der künftig nicht mehr ausbildend tätig sein wollen, im Land wie in Westdeutschland lediglich 2% ausmacht.

Tabelle 5.5b: Neue Ausbildungsverträge 2001/2002 nach Branchen, Frauen- und Ausländeranteile

Branchen	Neue Ausbildungsverträge 2001/2002	Anteil	Anteil weiblicher Auszubildender	Anteil ausländischer Auszubildender
	in 1.000	in %	in %	in %
Westdeutschland	X	X	48	10
Baden-Württemberg	95	100	50	14
Verarbeitendes Gewerbe	29	32	27	27
Schlüsselbranchen	17	17	12	28
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	13	14	47	26
Baugewerbe	9	9	18	10
Handel und Reparatur	14	15	61	8
Dienstleistungen	34	36	71	7
Unternehmensnahe Dienstleistungen	6	6	74	3
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	10	10	89	4
Sonstige Dienstleistungen	19	20	62	10
Öffentlicher Dienst u.a.	7	7	68	10
Handwerk	26	28	26	27

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Bei den Ausbildungsvertragsabschlüssen für das Lehrjahr 2001/2002 erhöhten sich in Baden-Württemberg die Anteile der weiblichen Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr von 41% auf 50% und jene der Ausländer von 10% auf 14% und liegen damit über dem westdeutschen Durchschnitt. Während der Anteil weiblicher Auszubildender erwartungsgemäß im Dienstleistungsbereich (71%) sowie im Öffentlichen Dienst u.a. (68%) am höchsten liegt, finden sich die deutlich überdurchschnittlichen Ausländeranteile im Verarbeitenden Gewerbe und im Handwerk (jeweils 27%).

5.6 Förderung betrieblicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Fortbildungen sowie das Lernen am Arbeitsplatz sind für die Erwerbstätigen besonders wichtig, um Beschäftigungschancen und Einkommen zu sichern und zu erhöhen.¹⁶ Wie die Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung von 1999 zeigen, haben nur rd. 60% der Erwerbstätigen in Deutschland ihre beruflichen Kenntnisse primär in der Grundausbildung erworben. Etwa 30% gaben dagegen an, ihr aktuell erforderliches Wissen nur am Arbeitsplatz bzw. in einer Fortbildung erworben zu haben. Qualifiziert ausschließlich im Rahmen formalisierter Fortbildung oder Umschulung haben sich dagegen nur 7% der Erwerbstätigen.¹⁷

Das Bildungs- und Qualifizierungsniveau der Arbeitskräfte gilt gleichermaßen als bedeutender Faktor zur Erhaltung bzw. Erlangung der Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens. Durch die Schaffung von Humankapital erhöhen sich aus betrieblicher Sicht die Einsatzmöglichkeiten, die Arbeitsqualität sowie die Produktivität des Faktors Arbeit. Eine neuere Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim schätzt auf der Basis des IAB-Betriebspanels für Westdeutschland, dass die Produktivität von Unternehmen um durchschnittlich 0,3 Prozent steigt, wenn der Anteil der an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Beschäftigten um 1 Prozent zunimmt.¹⁸

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels der Welle 2001 für Baden-Württemberg zeigen, dass der Anteil der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördernden Betriebe mit steigender Beschäftigungszahl deutlich zunimmt; er lag zum Stichtag 30.06.2001 bei den Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten bei 99% (2000: 91%), im Durchschnitt waren es indes nur 37% (2000: 43%). Damit lag der Südwesten nur noch knapp über dem westdeutschen Durchschnitt von 36%. Unter dem Schnitt lag nur der Anteil der Kleinbetriebe (ein bis vier Beschäftigte) im Land mit 17% (2000: 26%).¹⁹ Insgesamt hat sich der Anteil Weiterbildung fördernder Kleinbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr verringert.

Eine Ursache für die relativ geringe Teilnahme insbesondere von kleinen und mittleren Betrieben an Weiterbildungsmaßnahmen dürfte sein, dass sie Weiterbildungsträger und Weiterbildungsinhalte nicht hinreichend gut einschätzen können. Vor diesem Hintergrund man-

¹⁶ Zur Verwertbarkeit beruflicher Qualifikation vgl. ausführlich die Auswertung der 4. BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 durch Dostal, W. u.a. (2001): Wandel der Erwerbsarbeit. Qualifizierungsverwertung in sich verändernden Arbeitsstrukturen. Reihe: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 246.

¹⁷ Vgl. hierzu Dostal, W., (2000), Lernort Arbeitsplatz: Übung macht den Meister, in: IAB-Materialien 2/2000, S. 9.

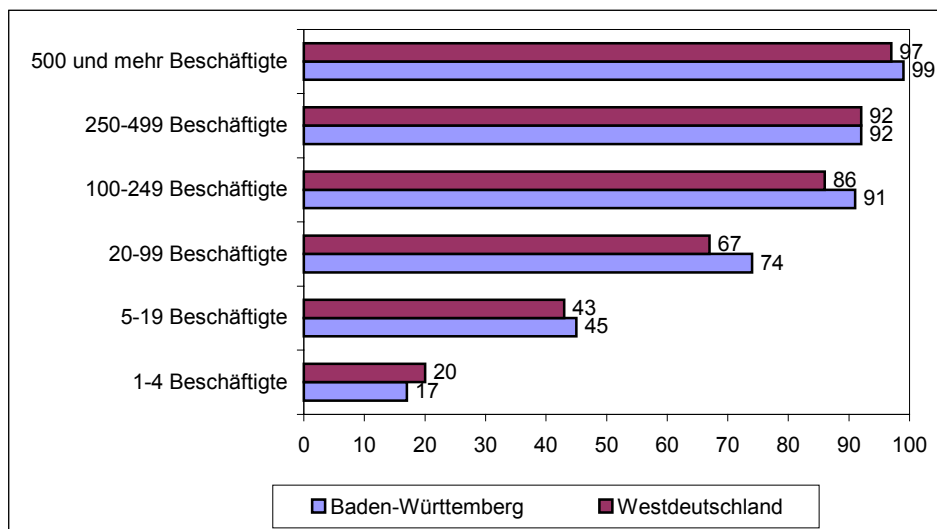
¹⁸ Vgl. hierzu den Bericht "Weiterbildung in Unternehmen zahlt sich aus" im Staatsanzeiger Baden-Württemberg vom 13.05.2002. Vgl. auch Leber, U., (2000a) Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung und die Absicherung ihrer Erträge. Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels 1999, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 2, S. 229-241.

¹⁹ Ein Vergleich der betrieblichen Angaben zum Umfang der Weiterbildung aus den Befragungswellen 1997 und 1999 für Deutschland verdeutlicht, dass die Durchschnittswerte stark von den Weiterbildungsaktivitäten der Kleinbetriebe abhängig sind, und dass gerade die Klein- und Mittelbetriebe gegenüber 1997 mehr Weiterbildung anbieten. Vgl. hierzu Leber, U. (2000b), Betriebliche Weiterbildung: Qualifizierung der Qualifizierten, in: IAB-Materialien 2/2000, S. 10-11.

gelnder Transparenz (immerhin gibt es gegenwärtig rd. 400 Tausend Weiterbildungsangebote von rd. 35 Tausend Veranstaltern in Deutschland) erscheint es dringend erforderlich, die asymmetrische Informationslage auf dem Weiterbildungsmarkt zu beheben. Insofern ist der von der Bundesanstalt für Arbeit und von der Bundesregierung jüngst angestoßenen Debatte über Kontrolle, Standards und Qualitätsbewertungen im Weiterbildungsmarkt eine rasche Umsetzung zu wünschen.²⁰

Zwischen den Branchen gab es in Baden-Württemberg folgende Unterschiede zu beobachten: Über dem Landesdurchschnitt lag mit 44% (2000: 39%) nur der Anteil fördernder Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe. Dem Landesdurchschnitt entsprachen hingegen in etwa die Anteile im Dienstleistungsbereich, im Öffentlichen Dienst u.a. sowie im Handwerk.

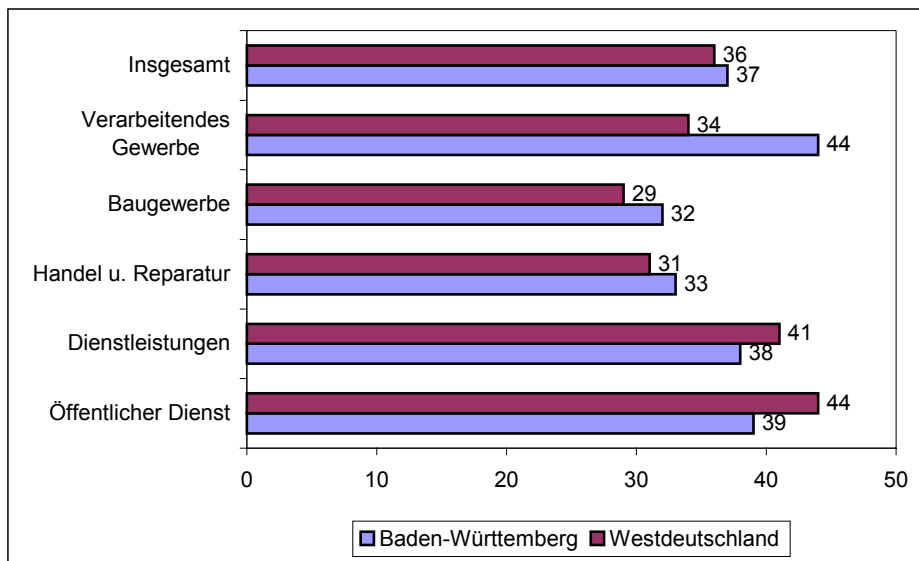
Abbildung 5.10: Anteil der Betriebe mit Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Betriebsgrößenklassen in %



Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

²⁰ Vgl. hierzu die Berichte "Weiterbildung ohne Kontrolle" im Handelsblatt vom 12./13.07.2002 sowie „Weiterbildung wird getestet“ in der Stuttgarter Zeitung vom 17.07.2002.

Abbildung 5.11: Anteil der Betriebe mit Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Branchenzugehörigkeit in %

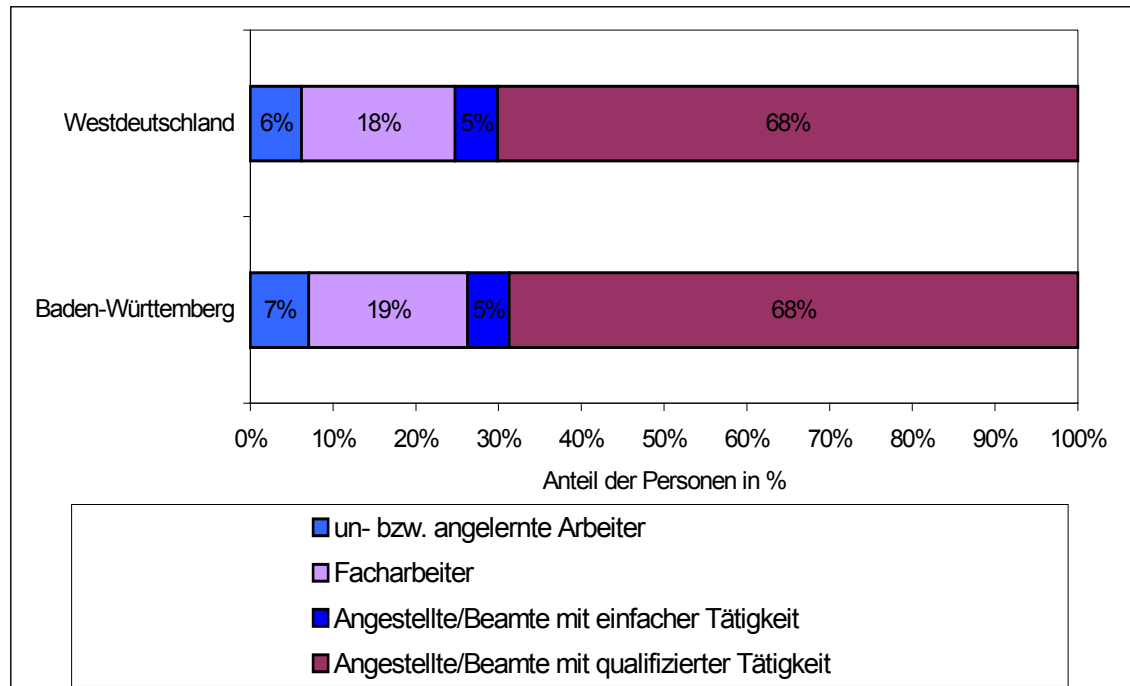


Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

In Westdeutschland gaben wie schon im Vorjahr 36% aller Betriebe und Dienststellen an, ihre Mitarbeiter durch Freistellung und/oder Kostenübernahme bei der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu unterstützen. Überdurchschnittlich war diese Haltung im Öffentlichen Dienst u.a. mit 44% (2000: 46%) und im Dienstleistungsbereich mit 41% (2000: 40%) ausgeprägt. Der Anteil fördernder Betriebe nahm wie auch im Land mit steigender Beschäftigtenzahl deutlich zu und machte bei Großbetrieben (ab 100 Beschäftigten) stattliche 86 bis 97% aus. Kleinstbetriebe förderten hingegen derartige Maßnahmen nur zu 20%.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass in Baden-Württemberg sich die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes deutlich stärker an der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen. Insgesamt hat das Land im Vergleich zum Vorjahr seinen Vorsprung bei der Förderung betrieblicher Fort- und Weiterbildung gegenüber dem westdeutschen Durchschnitt nahezu eingebüßt.

Abbildung 5.12: Qualifikationsstruktur der Teilnehmer an geförderten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg, Abweichungen durch Rundungsfehler und fehlende Angaben²¹



Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Wie die Abbildung 5.12 zeigt, sind betriebliche Fort- und Weiterbildung im Land wie in Westdeutschland in der Hauptsache eine Angelegenheit für qualifizierte Angestellte und Beamte, deren Anteil rund 68% beträgt.²² Facharbeiter liegen mit 19% bereits sehr deutlich zurück, während die Niedrig-Qualifizierten mit zusammen 11% bzw. 12% das Schlusslicht bilden.²³ Der Anteil der Frauen an den betrieblich geförderten Maßnahmen liegt bei jeweils rund 45%.

Vor allem im Zuge der fortschreitenden Informatisierung und Tertiarisierung (Dienstleistungsorientierung) der Wirtschaft haben sich in den 90er Jahren zum Teil erhebliche Veränderungen des Qualifikationsbedarfs ergeben. Kenntnisse im Umgang mit IuK-Technologien und eine hohe kommunikative Kompetenz werden neben komplementärem Fach- und Prozesswissen immer wichtiger. Neben dem Mangel an bestimmten Fachkräften wird die Entwicklung von Betrieben auch dadurch behindert, dass häufig die benötigte Qualifikationsbreite bei den Arbeitskräften fehlt. In den nachfolgenden Themenschwerpunkten der

²¹ Die Berechnungen basieren auf den Angaben der Betriebe, die Angaben zur Zahl der an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Personen gemacht haben.

²² Der starke Bias zugunsten qualifizierter Mitarbeiter offenbart sich auch vor dem Hintergrund der Qualifikationsstruktur aller abhängig Beschäftigten; gemessen daran macht ihr Anteil nur jeweils rund 43% aus.

²³ Diese Befunde stehen im Einklang mit den Ergebnissen der Jahre 1997 und 1999 für Westdeutschland. Vgl. hierzu ausführlich Bellmann, L.; Düll, H.; Leber, U. (2001): Zur Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Eine empirische Untersuchung auf der Basis des IAB-Betriebspanels. Reihe: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 245, S. 97-123.

betrieblich geförderten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen spiegelt sich diese Tendenz indes nur zum Teil wider.

Tabelle 5.6: Themenschwerpunkte der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Themenschwerpunkt	Baden-Württemberg		Westdeutschland	
	wichtigster	zweitwichtigster	wichtigster	zweitwichtigster
	Anteil an Betrieben in %			
Kaufmännische Themen	15	13	15	14
Gewerbliche, naturwiss.-technische und gestalterische Themen	37	8	29	7
EDV, Informations- und Kommunikationstechnik	26	23	28	20
Soziale Kompetenz (z.B. Teamfähigkeit, Konfliktmanagement, Arbeitsorganisation)	14	11	11	10
Sonstige Themen	10	15	20	16

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW.

Die thematischen Schwerpunkte der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen weisen in Baden-Württemberg und in Westdeutschland die gleiche Rangfolge auf, wenn auch in etwas unterschiedlicher Ausprägung. Fasst man die erst- und zweitwichtigsten Themen zusammen, so liegen "EDV, Informations- und Kommunikationstechnik" mit 49% bzw. 48% knapp vor Themen "gewerblicher, naturwiss.-technischer und gestalterischer" Art mit 45% bzw. 36% an erster Stelle. Schulungen in sozialer Kompetenz folgen wie die kaufmännischen Themen erst mit deutlichem Abstand. Während in Baden-Württemberg gewerbliche, naturwiss.-technische und gestalterische Themen ein deutlich höheres Gewicht besitzen, sind es in Westdeutschland die "Sonstigen Themen", die eine stärkere Rolle spielen.

5.7 Nachrichtlich: Gründe für die Förderung betrieblicher Fort- und Weiterbildung

Als häufigster Grund für die Förderung betrieblicher Weiterbildung wurde im Vorjahr die Notwendigkeit der Entwicklung neuer Produkte genannt, gefolgt von neuen Prozessen in der Produktion. An dritter und vierter Stelle folgten Leistungsanreize für die Mitarbeiter sowie die Einführung neuer Organisationsstrukturen. Defizite in der Ausbildung sowie Fachkräftemangel folgten erst an fünfter und sechster Stelle.

Dieses Begründungsmuster zog sich in etwa auch über alle Größenklassen hinweg, wobei sämtliche Gründe bei Betrieben der Größenklasse ab 250 Beschäftigten noch stärker im Vordergrund standen.

Zwischen den einzelnen Branchen gab es folgende Unterschiede zu beobachten: Die Entwicklung neuer Produkte sowie die Einführung neuer Prozesse in der Produktion standen insbesondere in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes (76% bzw. 77%) wie auch im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt (67% bzw. 62%) sowie im Baugewerbe (74% bzw. 51%) im Vordergrund. Der Aspekt Leistungsanreize für Mitarbeiter spielte dagegen im Bereich Sonstiger Dienstleistungen, Handel und Reparatur sowie im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe eine überdurchschnittliche Rolle. Überdurchschnittlich häufig wurde der Fachkräftemangel im Verarbeitenden Gewerbe (31%), dort insbesondere in den Schlüsselbranchen (36%) aber auch im Öffentlichen Dienst u.a. (25%) beklagt. Ausbildungsdefizite als Grund zur Förderung betrieblicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wurden mit Abstand am häufigsten im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen (40%) genannt.

Dagegen standen im Handwerk – ähnlich wie im Verarbeitenden Gewerbe – die Entwicklung neuer Produkte sowie neue Prozesse in der Produktion mit Abstand im Vordergrund, aber auch der Mangel an spezifisch qualifizierten Arbeitskräften wurde in diesem Zusammenhang überdurchschnittlich häufig angeführt.²⁴

²⁴ Vgl. weiterführend in diesem Zusammenhang u.a. Bellmann, L./Büchel, F. (2000), Betrieblich finanzierte Weiterbildung und Unternehmenserfolg – Eine Analyse für West- und Ostdeutschland unter besonderer Berücksichtigung von Selektionseffekten. Vortrag auf der Jahrestagung des Bildungsökonomischen Ausschusses des Vereins für Socialpolitik zum Thema „Bildungssystem und betriebliche Beschäftigungsstrategien“, 24./25.02.2000, Köln.

TEIL 6: Löhne, Gehälter und Tarifbindung

Ausgehend von einer Analyse der betrieblichen Lohnstruktur in Baden-Württemberg (Abschnitt 6.1) widmet sich Teil 6 schwerpunktmäßig einer Analyse des Ausmaßes und der Struktur der Tarifbindung in Baden-Württemberg im Jahr 2001 (Abschnitt 6.2). Das Tarifregister, das beim BMA geführt wird, liefert nur Informationen über die Anzahl der abgeschlossenen Tarifverträge, lässt jedoch keine Rückschlüsse darauf zu, in welchem Maße Betriebe und Beschäftigte an Flächentarifverträge gebunden sind. Insoweit kann mit dem IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, wie bereits seit einigen Jahren für Westdeutschland, nun auch im Land eine Datenlücke der amtlichen Statistik geschlossen werden. Ergänzende Informationen über Ausmaß und Struktur der übertariflichen Entlohnung werden in Abschnitt 6.3 thematisiert, bevor sich Abschnitt 6.4 einer detaillierten Analyse der Höhe und der Struktur öffentlicher Lohn- und Gehaltskostenzuschüsse im Land widmet.

6.1 Löhne und Gehälter

Der Bruttodurchschnittslohn (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) je Beschäftigten betrug im Juni 2000 nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 4.140 DM.¹ Damit lagen die Durchschnittsentgelte in Baden-Württemberg gut 3,5% höher als in Westdeutschland, wo sich ein Wert von 4.000 DM je Beschäftigten ergab. Das durchschnittliche monatliche Bruttogehalt je Beschäftigten stieg dabei mit zunehmender Betriebsgröße in erheblichem Maße an. Während in Kleinbetrieben mit 5-19 Beschäftigten pro Beschäftigten nur rund 3.030 DM gezahlt wurden, betrug der Durchschnittslohn in Großbetrieben mit mindestens 500 Beschäftigten etwa 5.150 DM. Dieses Ergebnis einer mit zunehmender Betriebsgröße steigenden Entlohnung bestätigt die Ergebnisse zahlreicher anderer empirischer Studien.²

Auch zwischen den Branchen bestanden erhebliche Unterschiede. Besonders hoch war das durchschnittliche Bruttolohnniveau im Verarbeitenden Gewerbe (5.020 DM) und hier insbesondere in den Schlüsselbranchen (5.500). Sehr gering fiel das durchschnittliche Bruttoent-

¹ Um Vergleichbarkeit zum Vorjahr zu bewahren, wurden die Bruttodurchschnittslöhne bzw. -gehälter nicht auf Vollzeitäquivalente umgerechnet, da in der Welle 2000 des IAB-Betriebspanels keine Informationen über die Arbeitszeit der Beschäftigten enthalten waren. Auf die Verwendung der Zahl der abhängig Beschäftigten als Bezugsgröße wurde verzichtet, um die Ergebnisse für Baden-Württemberg unmittelbar mit den Daten für Westdeutschland vergleichen zu können, die dem Tabellenband von Infratest Burke Sozialforschung „Beschäftigungstrends, Arbeitgeberbefragung 2000, Baden-Württemberg“ entnommen werden können.

² Vgl. z.B. Brown, C./Hamilton, J./Medoff, J. (1990): *Employers Large and Small*, Cambridge Mass.: Harvard University Press.

gelt hingegen im Bereich Handel/Reparatur (3.150 DM) und im Dienstleistungshandwerk (2.830 DM) aus.³

Tabelle 6.1: Bruttodurchschnittslohn- bzw. -gehalt je Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen, Betriebsgröße und Gründungszeitraum im Jahr 2001

Betriebsgrößenklasse (in Zahl der Beschäftigten), Branche, Gründungszeitraum	Monatlicher Bruttodurchschnittslohn und -gehalt je Beschäftigten in DM	
	Baden-Württemberg	Westdeutschland
Insgesamt	4140	4000
1 – 4 Beschäftigte	1780	2100
5 - 19 Beschäftigte	3080	3030
20 – 99 Beschäftigte	4130	4000
100 - 249 Beschäftigte	4440	4400
250 - 499 Beschäftigte	4770	4650
500 u. mehr Beschäftigte	5540	5150
Verarbeitendes Gewerbe	5020	4800
Schlüsselbranchen	5500	X
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	4440	X
Baugewerbe	4150	3830
Handel, Reparatur	3150	3360
Dienstleistungen	3750	3740
Unternehmensnahe Dienstleistungen	4430	X
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	3300	X
Sonstige Dienstleistungen	3600	X
Öffentlicher Dienst u.a.	3700	4220
Handwerk	3700	X
Produzierendes Handwerk	4050	X
Dienstleistungshandwerk	2830	X
Investierende Betriebe	4360	X
Nicht investierende Betriebe	3050	X
Innovative Betriebe	4720	X
Nicht innovative Betriebe	3600	X
Exportierende Betriebe	5220	X
Nicht exportierende Betriebe	3390	X

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

³ Bei der Interpretation der Ergebnisse muss jedoch beachtet werden, dass Teilzeitarbeit im Verarbeitenden Gewerbe von deutlich geringerer Bedeutung war als zum Beispiel im Bereich Handel und Reparatur und dass diese Tatsache die Ergebnisse signifikant beeinflussen kann. Vgl. dazu auch Abschnitt 2.5.

6.2 Tarifbindung in Baden-Württemberg

6.2.1 Betriebs- und Beschäftigungsstruktur der Tarifbindung

Angaben über das Ausmaß der Tarifbindung in Deutschland kann man zunächst dem Tarifregister entnehmen, das beim Bundesministerium für Arbeit (BMA) geführt wird und in dem sämtliche in Deutschland abgeschlossene Tarifverträge aufgeführt sind. Seit 1949 wurden hier in Deutschland insgesamt knapp 333.000 Tarifverträge verzeichnet, von denen bundesweit Ende des Jahres 2001 57.595 Verträge Gültigkeit besaßen.⁴ Etwa 34.400 dieser Verträge waren Flächen- oder Verbandstarifverträge, 23.200 Verträge wurden als Firmentarifverträge abgeschlossen.

Die Angaben aus dem Tarifregister informieren jedoch nur über die Anzahl der abgeschlossenen Tarifverträge und erlauben keine Rückschlüsse darauf, wie groß das tatsächliche Ausmaß der Tarifbindung auf Betriebs- und Beschäftigtenebene ist. Diese Lücke wird auf Bundesebene bereits seit einigen Jahren mit Hilfe des bundesweiten IAB-Betriebspanels geschlossen. Seit der Welle 2000 sind nun auch für Baden-Württemberg entsprechende und vergleichende Analysen über das Ausmaß und die Struktur der Tarifbindung im Land möglich.⁵

Tarifbindung im Land gegenüber dem Vorjahr leicht zurückgegangen

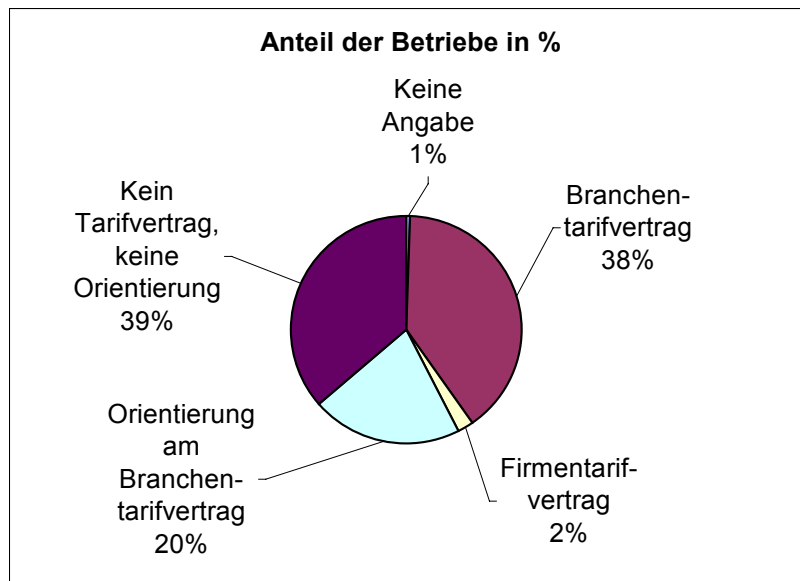
Hochrechnungen auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg zeigen, dass zur Jahresmitte 2001 rund 38% der baden-württembergischen Betriebe an Branchen- oder Firmentarifverträge gebunden waren (Abbildung 6.1). Der Anteil der Betriebe mit unmittelbarer Bindung an einen Flächentarifvertrag ging damit gegenüber dem Vorjahr um 3 Prozentpunkte zurück.

Knapp 60% der Betriebe stuften sich selbst als nicht tarifgebunden ein, wobei jedoch immerhin 20% der Betriebe angaben, sich auch ohne Tarifbindung bei der Entlohnung an einem Tarifvertrag zu orientieren. Der Anteil der Betriebe mit einem Firmentarifvertrag lag im Land bei nur etwa 2%. Für 39% der Betriebe spielten Tarifverträge weder unmittelbar noch mittelbar eine Rolle bei der Entlohnung ihrer Mitarbeiter.

⁴ Vgl. dazu Bundesministerium für Sozialordnung (2002): Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2001.

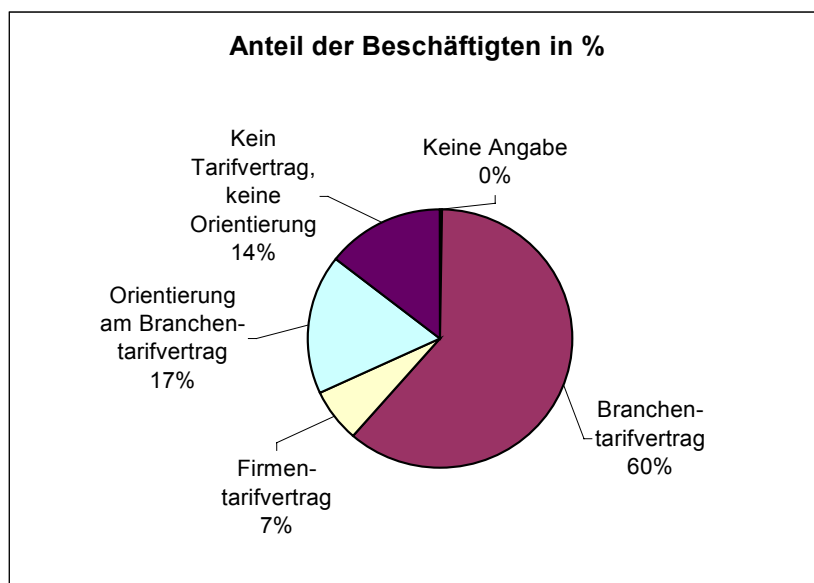
⁵ Für entsprechende Analysen für Deutschland vgl. z.B. Kohaut, S./Schnabel, C. (1999): Tarifbindung im Wandel, in: iw-trends, Nr. 2, S. 63-80, oder auch Kohaut, S./Schnabel, C. (2001): Tarifverträge – nein danke? Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe, in: Diskussionspapiere der Universität Erlangen, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik. Diskussionspapiere Nr. 08. Eine ausführliche Analyse der Tarifbindung sowie möglicher Einflussfaktoren in Baden-Württemberg findet sich in Strotmann, H. (2002): Tarifbindung in Baden-Württemberg im Jahr 2000 – ist der Flächentarifvertrag ein Auslaufmodell?, in: IAW-Mitteilungen, Nr. 1/2002, S. 4-14.

Abbildung 6.1: Betriebsstruktur der Tarifbindung in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2001



Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Abbildung 6.2: Beschäftigungsstruktur der Tarifbindung in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2001⁶



Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Mehr als zwei Drittel aller Beschäftigten im Land unterlagen zur Mitte des Jahres 2001 der Tarifbindung, wobei 60% auf Flächentarifverträge und 7% auf Haus- oder Firmentarifverträge entfielen (Vorjahr: 63% und 6%). Weitere 17% der Beschäftigten unterlagen zwar nicht un-

mittelbar der Tarifbindung, wurden jedoch von ihrem Arbeitgeber zumindest in Orientierung an entsprechende Branchentarifverträge gezahlt. Für nur etwa 14% der baden-württembergischen Beschäftigten spielten tarifliche Bestimmungen keinerlei Rolle für die Bezahlung. Insoweit verdeutlichen die Ergebnisse, dass Flächentarifverträge auch im Land weiterhin eine sehr große Bedeutung haben und von einer Erosion der Flächentarife keine Rede sein kann. Gleichzeitig drückt sich jedoch gerade in dem hohen Anteil der Betriebe, die sich zwar nicht an Flächentarife binden wollen, sie aber dennoch als Orientierung heranziehen, der Wunsch eines erheblichen Anteils der Betriebe aus, von den kollektiven Lohnvereinbarungen bei Bedarf abweichen zu können.

6.2.2 Determinanten der Tarifbindung

Tarifbindung nimmt mit zunehmender Betriebsgröße zu

Als wesentliche Determinante der Tarifbindung kann zunächst die *Betriebsgröße* genannt werden (vgl. Tabelle 6.2). Bereits in der höheren Bedeutung der Tarifbindung bei der Beschäftigtenstruktur wurde deutlich, dass das Ausmaß der Tarifbindung mit zunehmender Beschäftigtenzahl signifikant zunimmt. Während nur gut jeder vierte Kleinstbetrieb mit vier oder weniger Beschäftigten über einen Branchentarif verfügte, waren es bei den Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten 77%.

Haus- oder Firmentarifverträge spielen ebenfalls insbesondere in größeren Betrieben eine relevante Rolle. Während Kleinstbetriebe in den seltensten Fällen über einen Firmentarif verfügten, existierte in immerhin 13% der Großbetriebe eine unternehmenseigener Tarifvertrag.

Mögliche Gründe für die mit der Betriebsgröße zunehmende Tarifbindung sind:

- Aufgrund der größeren Zahl der abzuschließenden Verträge erhoffen sich gerade größere Betriebe durch kollektive Lohnvereinbarungen eine Senkung ihrer Verhandlungskosten. Ebenso können Transaktionskosten eingespart werden, da Verhandlungen gebündelt und Konflikte auf eine höhere Ebene verlagert werden.
- Kleinbetriebe fühlen sich von Arbeitgeberverbänden schlechter vertreten als Großbetriebe und schließen sich daher weniger häufig einem organisierten Arbeitgeberverband an.

⁶ Zur Berechnung der Beschäftigungsstruktur wurde unterstellt, dass sämtliche Beschäftigte eines Betriebes derselben Form der Tarifbindung unterzogen sind.

- Aufgrund hoher Organisationskosten ist es für die Gewerkschaften weniger lohnend, Flächentarifverträge für die zahlreichen Kleinbetriebe durchzusetzen.⁷

Tabelle 6.2: Tarifbindung in Betrieben unterschiedlicher Größe in Baden-Württemberg zum 30.06.2001

Betriebsgrößenklasse am 30.06.2001	Betriebe...			Beschäftigte...		
	...mit Bran- chentarif	...mit Haus-/ Firmen- tarif	...ohne Tarifver- trag	...mit Bran- chentarif	...mit Haus-/ Firmen- tarif	...ohne Tarifver- trag
	Anteile an Betrieben in %			Anteile an den Beschäftigten in %		
Baden-Württemberg	38	2	59 (20)	60	7	33(17)
Westdeutschland	45	3	52 (20)	71		29(15)
1- 4 Beschäftigte	26	1	73 (18)	30	1	65(19)
5 - 19 Beschäftigte	44	3	52 (23)	46	3	47(23)
20-99 Beschäftigte	55	4	42 (22)	53	5	39(24)
100-249 Beschäftigte	71	6	23 (20)	71	7	20(19)
250-499 Beschäftigte	71	11	19 (9)	73	10	17(8)
500 und mehr Beschäftigte	77	13	10 (7)	77	13	10(5)

Quelle: IAB-Panel, Welle 2000, Berechnungen des IAW

Erhebliche Unterschiede zwischen den Branchen

Zwischen den Wirtschaftszweigen bestanden zur Mitte des Jahres 2001 weiterhin erhebliche Unterschiede im Ausmaß der Tarifbindung. Besonders hoch und damit deutlich über dem baden-württembergischen Durchschnitt war der Anteil der Betriebe mit Branchentarifvertrag mit 59% im Baugewerbe und mit 51% im Handwerk (vgl. Tabelle 6.3). Bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen dagegen verfügten nur 15% der Betriebe über einen Branchentarifvertrag. Allerdings ist hier anzumerken, dass sich gerade hier der Anteil der Betriebe mit Branchentarifvertrag gegenüber dem Vorjahr von 10% auf 15% deutlich erhöht hat. In einzelnen Branchen haben Haustarifverträge gegenüber dem Vorjahr erheblich an Bedeutung gewonnen. In den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes verfügte bereits jeder fünfte Betrieb über einen Haustarifvertrag.

⁷ Vgl. z.B. Kohaut/Schnabel (1999), S. 69.

Tabelle 6.3: Tarifbindung in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2000 nach Wirtschaftszweigen

Branche am 30.06.2001	Betriebe...			Beschäftigte...		
	...mit Bran- chentarif	...mit Haus-/ Firmen- tarif	...ohne Tarifver- trag	...mit Bran- chentarif	...mit Haus-/ Firmen- tarif	...ohne Tarifver- trag
	Anteile an Betrieben in %			Anteile an den Beschäftigten in %		
Baden-Württemberg	38	2	59 (20)	60	7	33 (17)
Verarbeitendes Gewerbe	33	7	59 (23)	61	7	32 (21)
Schlüsselbranchen	34	20	46 (24)	64	7	29 (20)
Sonstiges Verarb. Gewerbe	33	2	66 (22)	57	7	36 (22)
Baugewerbe	59	0	41 (22)	73	2	25 (15)
Handel und Reparatur	38	1	61 (24)	64	1	35 (19)
Dienstleistungen	34	1	64 (19)	50	9	39 (17)
Unternehmensnahe Dienst- leistungen	15	1	84 (19)	21	4	75 (22)
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	45	2	54 (26)	64	8	28 (19)
Sonstige Dienstleistungen	44	1	54 (16)	59	11	30 (12)
Öffentlicher Dienst u.a.	37	9	42 (15)	74	6	20 (8)
Handwerk	51	3	45 (21)	58	5	36(21)

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW. Werte in Klammern: Orientierung an Branchentarif. Abweichungen durch fehlende Angaben oder Rundungsfehler.

Tarifbindung und Betriebsalter

Eine längerfristige Analyse der zeitlichen Entwicklung der Tarifbindung ist anhand des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg noch nicht möglich, da bisher nur zwei Wellen vorliegen. Gewisse Einsichten in die längerfristige Entwicklung der Tarifbindung kann man gewinnen, wenn man Ausmaß und Struktur der Tarifbindung in Betrieben unterschiedlichen Alters vergleicht. Exemplarisch wurde daher zwischen Betrieben unterschieden, deren Gründung vor 1990 oder seit 1990 erfolgte (vgl. Tabelle 6.4).

Dabei zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe und Beschäftigten mit Tarifvertrag in den jüngeren Betrieben erheblich größer ausfiel als in den älteren Betrieben. Während 44% der Betriebe, die vor 1990 gegründet wurden, entweder über einen Branchen- oder einen Firmentarifvertrag verfügten, waren dies nur 34% der jüngeren Betriebe. Hinsichtlich der Beschäftigung war der Unterschied mit 70% gegenüber 53% noch deutlicher.

An anderer Stelle wurde im Rahmen von Probit-Schätzungen gezeigt, dass dieser signifikante Alterseffekt auf die Tarifbindung auch dann erhalten bleibt, wenn man Unterschiede in der Größenstruktur der Betriebe kontrolliert.⁸

Tabelle 6.4: Tarifbindung in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2001 nach Betriebsalter

Gründungszeitraum	Betriebe...			Beschäftigte...		
	...mit Bran- chentarif	...mit Haus-/ Firmen- tarif	...ohne Tarifver- trag	...mit Bran- chentarif	...mit Haus-/ Firmen- tarif	...ohne Tarifver- trag
	Anteile an Betrieben in %			Anteile an den Beschäftigten in %		
Gründung vor 1990	42	2	56 (20)	64	6	29 (17)
Gründung seit 1990	31	3	66 (21)	44	9	47 (20)

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW. Werte in Klammern: Orientierung an Branchentarif. Abweichungen durch fehlende Angaben oder Rundungsfehler.

Tarifbindung und Existenz eines Betriebs- oder Personalrats

Erhebliche Unterschiede im Ausmaß der Tarifbindung bestanden auch zwischen Betrieben mit und ohne Betriebs- oder Personalrat (vgl. Tabelle 6.5). Nur etwa 24% der Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat hatten keinen Tarifvertrag, wohingegen 64% der Betriebe ohne Betriebs- oder Personalrat weder über einen Branchen- noch über einen Firmentarifvertrag verfügten. Als mögliche Begründung für diesen Zusammenhang kann angeführt werden, dass die Umsetzung eines Tarifvertrages durch die Existenz eines Betriebsrates erleichtert wird.

Tabelle 6.5: Tarifbindung in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2001 nach der Existenz eines Betriebs- oder Personalrates

Existenz eines Betriebs- oder Personalrates	Betriebe...			Beschäftigte...		
	...mit Bran- chentarif	...mit Haus-/ Firmen- tarif	...ohne Tarifver- trag	...mit Bran- chentarif	...mit Haus-/ Firmen- tarif	...ohne Tarifver- trag
	Anteile an Betrieben in %			Anteile an den Beschäftigten in %		
Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat	68	8	24(12)	76	11	12(8)
Betriebe ohne Betriebs- oder Personalrat	36	2	64(21)	43	2	51(26)

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW. Werte in Klammern: Orientierung an Branchentarif. Abweichungen durch fehlende Angaben oder Rundungsfehler.

⁸ Vgl. dazu Strotmann, H. (2002): Tarifbindung in Baden-Württemberg im Jahr 2000 – ist der Flächentarifvertrag ein Auslaufmodell?, in: IAW-Mitteilungen 1/2002, S. 4-14.

6.3 Übertarifliche Entlohnung

Anteil der übertariflich entlohnenden Betriebe leicht rückläufig, aber höher als in Westdeutschland

Bei der Diskussion um die Reformbedürftigkeit von Flächentarifverträgen wird immer wieder gefordert, dass zumindest unter bestimmten Bedingungen in stärkerem Maße betriebsindividuelle Abweichungen von den kollektiv vereinbarten Tarifen ermöglicht werden müssen. Problematisch ist dabei vor allem die Frage, ob und in welchem Maße Abweichungen „nach unten“, z.B. durch Öffnungs- und Härtekláuseln, zulässig sein sollten. Leider sind auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels zu diesem Themenkomplex keine empirischen Aussagen möglich. Dass die Betriebe jedoch „nach oben“ durchaus in erheblichem Maße von dem tarifvertraglich vereinbarten Lohn abweichen, zeigt die Tatsache, dass mit 48% fast die Hälfte der tarifgebundenen Betriebe im Jahr 2001 zumindest einen Teil ihrer Mitarbeiter übertariflich entlohnten (vgl. Tabelle 6.6). Die Eintrübung der konjunkturellen Entwicklung spiegelt sich jedoch auch in diesem Anteil wider, hatten doch im Vorjahr noch 54% aller Betriebe zumindest zum Teil auch übertarifliche Löhne gezahlt. Der entsprechende Anteil in Westdeutschland lag bei 43% (Vorjahr: 45%).

Tabelle 6.6: Übertarifliche Entlohnung in Baden-Württemberg und Westdeutschland

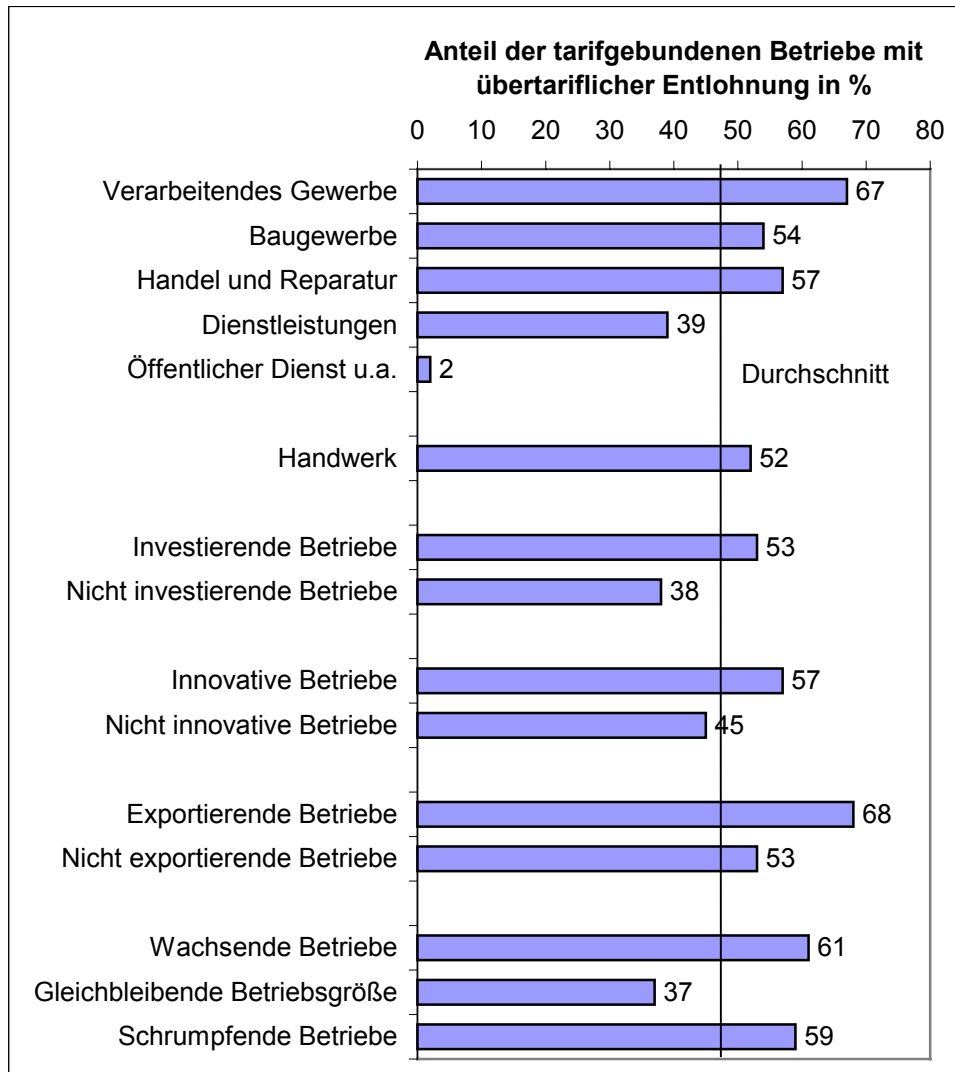
	Baden-Württemberg	Westdeutschland
	Anteil an Betrieben mit übertariflicher Entlohnung in %	
Insgesamt	48	43
1-4 Beschäftigte	25	31
5-19 Beschäftigte	58	49
20-99 Beschäftigte	66	54
100-249 Beschäftigte	58	55
250-499 Beschäftigte	52	46
500 Beschäftigte und mehr	55	48
Verarbeitendes Gewerbe	67	59
Baugewerbe	54	46
Handel und Reparatur	57	47
Dienstleistungen	39	41
Öffentlicher Dienst u.a.	2	2
Handwerk	52	X

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Überdurchschnittlich hoch war der Anteil der Betriebe mit übertariflicher Entlohnung im Land im Verarbeitenden Gewerbe (67%), im Handel (57%) und im Baugewerbe (54%), im Öffentli-

chen Dienst dagegen existierte im Land wie in Westdeutschland praktisch keine übertarifliche Entlohnung (vgl. Abbildung 6.3).

Abbildung 6.3: Übertarifliche Entlohnung in den baden-württembergischen Betrieben mit Tarifbindung



Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Hinsichtlich einer möglichen Abhängigkeit des Anteils übertariflich entlohnender Betriebe von der Betriebsgröße kann kein eindeutiger Zusammenhang beobachtet werden. Zwar fiel sowohl im Land als auch in Westdeutschland der Anteil der Kleinstbetriebe mit übertariflicher Entlohnung mit 25% bzw. 31% jeweils sehr gering aus. Bei Betrieben mit mindestens 5 Beschäftigten jedoch lag der Anteil der übertariflich entlohnenden Betriebe bereits über dem Landesdurchschnitt. Den höchsten Anteil wiesen in Baden-Württemberg mittelgroße Betriebe mit 100 bis 249 Beschäftigten auf.

Keine Unterschiede im Ausmaß der übertariflichen Entlohnung zwischen Beschäftigtengruppen

Das durchschnittliche Ausmaß der übertariflichen Entlohnung lag im Land wie im Vorjahr weitgehend unabhängig von der Branche oder der Betriebsgröße bei etwa 10-12%. In der Welle 2001 des IAB-Betriebspanels wurde ergänzend danach gefragt, ob sich das Ausmaß der übertariflichen Entlohnung zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen und somit auch den Qualifikationsanforderungen der betrachteten Stellen signifikant unterscheidet. Tabelle 6.7 lässt jedoch erkennen, dass zwischen den Tätigkeitsgruppen kaum signifikante Unterschiede im Ausmaß der übertariflichen Bezahlung bestanden. Zwar lagen die durchschnittlichen Anteile bei Angestellten bzw. Arbeitern in qualifizierter Tätigkeit (12%) bzw. bei Facharbeitern (11%) über den entsprechenden Anteilen der beiden Beschäftigtengruppen mit geringerer Qualifikation (jeweils 10%), doch kann hier nicht von einem signifikanten Unterschied gesprochen werden.

Tabelle 6.7: Ausmaß der übertariflichen Entlohnung in Baden-Württemberg und Westdeutschland für unterschiedliche Beschäftigungsgruppen, 30. Juni 2001

	Die Löhne / Gehälter liegen um für die jeweilige Beschäftigungsgruppe im Durchschnitt über Tarif			
	Un- oder angelernte Arbeiter	Facharbeiter	Angestellte / Beamte für einfache Tätigkeiten	Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten
in %				
Baden-Württemberg	10	11	10	12
Westdeutschland	11	12	12	13
1 - 4 Beschäftigte	.	8	10	10
5 - 19 Beschäftigte	10	11	11	11
20 - 99 Beschäftigte	10	13	9	13
100 - 249 Beschäftigte	10	11	9	11
250 - 499 Beschäftigte	11	13	9	13
≥ 500 Beschäftigte	9	12	10	13
Verarbeitendes Gewerbe	10	15	11	12
Baugewerbe	8	9	9	11
Handel und Reparatur	12	11	11	11
Dienstleistungen	11	9	8	11
Öffentlicher Dienst u.a.	.	10	.	12

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

6.4 Ausmaß und Struktur öffentlicher Förderung durch Lohn- und Gehaltskostenzuschüsse

Zu hohe Lohnkosten werden häufig als Argument für die Nichtbeschäftigung von Personen angeführt. Gerade bei den „Problemgruppen“ des Arbeitsmarktes, wie z.B. gering Qualifizierten, Langzeitarbeitslosen, Behinderten oder auch teilweise älteren Arbeitnehmern, denen eine geringere Produktivität zugeschrieben wird, kann dieses Argument häufig zutreffen. Von staatlicher Seite gibt es daher eine Vielzahl unterschiedlicher Varianten einer Bezuschussung der Lohn- und Gehaltskosten, die es den Betrieben ermöglichen und erleichtern soll, Personen aus diesen Gruppen in den Arbeitsmarkt zu integrieren oder im Arbeitsmarkt zu halten.⁹ Das IAB-Betriebspanel liefert wichtige Informationen über die Inanspruchnahme dieser öffentlichen Fördermaßnahmen.

Rund 1,4% der baden-württembergischen Beschäftigten erhalten öffentliche Lohn- und Gehaltskostenzuschüsse

Der Anteil der Betriebe, die im Jahr 2000 von öffentlichen Lohn- und Gehaltsszuschüssen profitiert haben, lag bei etwa 7% und somit nur leicht unter dem Vorjahreswert von 8% (vgl. Tabelle 6.8). Ungefähr 62 Tsd. Beschäftigte kamen dabei in den Genuss der öffentlichen Lohn- und Gehaltsförderung. Dies entsprach etwa 1,4% (Vorjahr: 1,5%) der Beschäftigten (ohne Auszubildende) im Land am 30. Juni 2000. Der günstigen Lage auf dem baden-württembergischen Arbeitsmarkt entsprechend war das Ausmaß der öffentlichen Förderung durch Lohn- und Gehaltskostenzuschüsse im Land damit deutlich geringer als in Westdeutschland, wo 11% der Betriebe von derartigen Förderungen profitierten.

Der Anteil der öffentlich geförderten Betriebe stieg dabei mit zunehmender Betriebsgröße deutlich an. Nur 2% der Kleinstbetriebe und 8% der Betriebe mit 5 bis 19 Beschäftigten, aber immerhin 62% der Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten nahmen öffentliche Lohn- und Gehaltskostenzuschüsse in Anspruch.

Mit Blick auf die Branchen profitierte fast jeder siebte Betrieb im Verarbeitenden Gewerbe von derartigen Zuschüssen, in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes sogar 31% (Vorjahr: 36%) der Betriebe. Im Dienstleistungsbereich dagegen betrug der Anteil der geförderten Betriebe nur rund 6%. Gleichzeitig wies jedoch der Dienstleistungsbereich mit rund 31 Tausend geförderten Beschäftigten den Löwenanteil an der Gesamtzahl der geför-

⁹ Das IAW Tübingen betreut in diesem Zusammenhang seit 1999 im Auftrag des Landessozialministeriums die Modellversuche zum Einstiegsgeld in Baden-Württemberg, das in insgesamt 9 Kreisen des Landes erprobt wird. Der Schlussbericht wird im Herbst dieses Jahres veröffentlicht. Informationen zum Einstiegsgeld findet man z.B. in Dann, S./ Kirchmann, A./ Spermann, A./ Volkert, J. (2001): Einstiegsgeld in Baden-Württemberg. Eine Zwischenbilanz des baden-württembergischen Modellversuchs zum Kombi-Einkommen, hrsg. vom Sozialministerium Baden-Württemberg, Stuttgart.

dernten Beschäftigten auf, was auf eine vergleichsweise hohe Konzentration der geförderten Personen auf wenige Betriebe schließen lässt. Im Handwerk erhielten 9% der Betriebe oder rund 17 Tausend Beschäftigte öffentliche Lohn- und Gehaltskostenzuschüsse.

Tabelle 6.8: Betriebe und Beschäftigte mit öffentlichen Lohnkostenzuschüssen in Baden-Württemberg zum 30.06.2001

Branchen , Betriebsgrößenklassen nach der Zahl der Beschäftigten	Anteil der Betriebe mit Lohnkostenzuschüssen	Anzahl der Beschäftigten mit Lohn- und Gehaltskostenzuschüssen
	in %	in Tsd.
Baden-Württemberg	7	62
Westdeutschland	11	542
1 - 4 Beschäftigte	2	3
5 - 19 Beschäftigte	8	18
20 - 99 Beschäftigte	19	22
100 - 249 Beschäftigte	42	8
250 - 499 Beschäftigte	48	4
500 und mehr Beschäftigte	63	7
Verarbeitendes Gewerbe	13	16
Schlüsselbranchen	31	10
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	4	6
Baugewerbe	7	3
Handel, Reparatur	6	4
Dienstleistungen	6	31
Unternehmensnahe Dienstleistungen	3	2
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	13	17
Sonstige Dienstleistungen	6	12
Öffentlicher Dienst u.a.	6	6
Handwerk	9	17
Investierende Betriebe	10	47
Nicht investierende Betriebe	2	15
Innovative Betriebe	14	22
Nicht innovative Betriebe	5	41
Exportierende Betriebe	15	10
Nicht exportierende Betriebe	5	10
Wachsende Betriebe	11	34
Gleichbleibende Betriebsgröße	5	13
Schrumpfende Betriebe	9	15

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Ordnet man die verschiedenen Formen der öffentlichen Lohn- und Gehaltszuschüsse nach dem Ausmaß ihrer Inanspruchnahme durch die Betriebe, so bildete der Eingliederungszuschuss (Einarbeitung, erschwerte Vermittlung, ältere Arbeitnehmer oder entsprechende AFG- bzw. SGB III-Leistungen) die wichtigste Form der Bezuschussung. Gut 2% der Betriebe nahmen diese Fördervariante in Baden-Württemberg 1999 in Anspruch. Obwohl neun weitere Kategorien der Bezuschussung im Fragebogen explizit abgefragt wurden, folgten mit rund 2% aller Betriebe auf Rang 2 wie im Vorjahr bereits die Formen „Sonstiger Lohnkostenzuschüsse“, was auf die erhebliche Heterogenität der Bezuschussungsvarianten schließen lässt. Zuschüsse für ABM-Beschäftigte, Altersteilzeitzuschüsse, Zuschüsse im Rahmen der Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose sowie Lohnkostenzuschüsse aus dem Jugendsoforthilfeprogramm waren im Land jeweils von nachrangiger Bedeutung

Tabelle 6.9: Anteil der Betriebe, die im Jahr 2000 öffentliche Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten vom Arbeitsamt oder von anderen Stellen erhalten haben, nach Größenklassen in %

	Betriebe mit ... Beschäftigten						Baden-Württemberg
	1 - 4	5 - 19	20 - 99	100 - 249	250 - 499	500 u. mehr	
	Anteil der Betriebe in %						
Zuschüsse für ABM-Beschäftigte	0	1	3	6	9	17	1
Lohnkostenzuschüsse oder Zuschüsse für Qualifizierungs-ABM aus dem Jugend-Sofortprogramm	0	0	2	5	7	4	0
Eingliederungszuschuss (Einarbeitung, erschwerte Vermittlung, ältere Arbeitnehmer oder entsprechende AFG- bzw. SGB III-Leistungen)	0	1	8	22	15	23	2
Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose	0	4	2	11	6	7	0
Leistungen für berufliche Rehabilitation	0	0	0	2	6	7	0
Arbeit statt Sozialhilfe (BSHG)	0	1	1	6	3	4	1
Altersteilzeitzuschuss	0	0	1	14	26	49	1
Sonstige Lohnkostenzuschüsse	2	1	5	2	4	2	2
Keine Lohnkostenzuschüsse	98	92	81	58	52	37	93

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Bei Disaggregation nach Betriebsgröße (vgl. Tabelle 6.9) bestätigt sich das für die Gesamtheit der Zuschüsse gefundene Bild auch für die einzelnen Maßnahmen: öffentliche Zuschüsse zu den Lohn- und Gehaltskosten wurden vor allem Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten gewährt. 49% der Großbetriebe erhalten Altersteilzeitzuschüsse, 23% Eingliederungszuschüsse und 17% eine finanzielle Förderung von ABM-Beschäftigten.

Abschließend wird noch die Verteilung der geförderten Beschäftigten auf die Betriebe betrachtet. Tabelle 6.10 gibt daher für Baden-Württemberg sowie das Verarbeitende Gewerbe und den Dienstleistungsbereich die klassierte Verteilung der Zahl der geförderten Beschäftigten wieder. Bei mehr als sechs von zehn geförderten Betrieben beschränkte sich die Förderung auf nur einen Beschäftigten, bei 15% auf zwei Beschäftigte, bei einem Zehntel der Betriebe auf drei oder vier Beschäftigte und bei 12% der Betriebe auf fünf und mehr Beschäftigte.

Vergleicht man die entsprechende Verteilung der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe mit der des Dienstleistungssektors, so fällt auf, dass die Zahl der pro Betrieb geförderten Beschäftigten in Letzterem erheblich höher war. Im Durchschnitt wurden im Dienstleistungssektor etwa 4,3 Beschäftigte pro geförderten Betrieb unterstützt, im Verarbeitenden Gewerbe „nur“ rund 3 Personen.

Tabelle 6.10: Verteilung der 2000 durch Lohn- und Gehaltszuschüsse geförderten Beschäftigten auf die Betriebe, Abweichungen durch Rundungsfehler

Zahl der Beschäftigten mit Lohnkostenzuschüssen	Baden-Württemberg	Verarbeitendes Gewerbe	Dienstleistungen
	Anteil der Betriebe mit Lohnkostenzuschüssen in %		
1 Beschäftigter	62	66	50
2 Beschäftigte	15	13	17
3-4 Beschäftigte	9	8	12
5-9 Beschäftigte	5	10	5
10-19 Beschäftigte	5	2	9
20 und mehr Beschäftigte	2	2	4

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Ein ähnliches Bild ergibt sich für die Verteilung der Betriebe, die 2000 durch ABM oder Strukturanpassungsmaßnahmen gefördert wurden (vgl. Tabelle 6.11). Die durchschnittliche Anzahl der pro Betrieb durch ABM oder Strukturanpassungsmaßnahmen geförderten Personen lag im Land bei 0,3 (Westdeutschland: 0,7). Im Verarbeitenden Gewerbe betrug er 0,2 (Westdeutschland: 0,3), im Dienstleistungssektor 0,5 (Westdeutschland: 0,7).

Tabelle 6.11: Verteilung der 2000 durch ABM-Strukturanpassungsmaßnahmen (ohne SAM OfW) geförderten Beschäftigten auf die Betriebe, Abweichungen durch Rundungsfehler

Zahl der durch ABM-Strukturanpassungsmaßnahmen (ohne SAM OfW) geförderten Beschäftigten	Baden-Württemberg	Verarbeitendes Gewerbe	Dienstleistungen
	Anteil der Betriebe mit Lohnkostenzuschüssen in %		
Keine	86	94	87
1 Beschäftigter	8	1	4
2 Beschäftigte	2	2	1
3-4 Beschäftigte	2	0	6
5-9 Beschäftigte	2	3	1
10-19 Beschäftigte	0	0	1
20 und mehr Beschäftigte	0	0	0

Quelle: IAB-Panel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

Anhang: Verteilung der Zahl der Betriebe in der Stichprobe auf die Branchen

Nr.		Anzahl 2000	Anzahl 2001	Fünf- gliederung	Neun- gliederung	Verwendete Systematik
01	Land- und Forstwirtschaft	23	22	X	Land- und Forstwirtschaft	Land- und Forstwirtschaft
02	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden, Energie- und Wasserversorgung	12	15		Bergbau, Energie- und Wasserversorgung 35 37	Bergbau, Energie- und Wasserversorgung 35 37
03	Nahrungs- und Genussmittelherstellung	38	34	Verarbeiten- des Gewerbe 377 335	Verarbeiten- des Gewerbe 377 335	sonst. Verarbeiten- des Gewerbe 180 157
04	Textil- und Bekleidungsgewerbe	18	17			
05	Papier- und Druckgewerbe, Verlage	27	24			
06	Holzgewerbe (ohne Möbel)	17	13			
07	Chemische Industrie	12	12			Schlüssel- branche 162 151
08	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	23	18			
09	Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	10	10			Schlüssel- branche
10	Metallerzeugung und -bearbeitung	32	28			
11	Recycling	2	0			sonst. Verarbeiten- des Gewerbe 35 27
12	Metallerzeugnisse, Stahl und Leichtmetallbau	43	44			
13	Maschinenbau	72	57			Baugewerbe
14	Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	18	16			
15	Sonstiger Fahrzeugbau	1	1	Baugewerbe 88 86	Baugewerbe 88 86	Baugewerbe 88 86
16	Elektrotechnik	29	34			
17	Feinmechanik und Optik	17	13	Handel und Reparatur 165 155	Handel und Reparatur 165 155	Handel und Reparatur 165 155
18	Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren u.Ä."	18	14			
19	Bauhauptgewerbe	43	39	DL 406 378	Verkehr und Nachrichtenü- ber-mittlung 46 37 Kredit- und Versiche- rungsgewer- be 46 43	sonstige DL 92 80
20	Bauinstallation und sonstiges Baugewerbe	45	47			
21	KfZ-Handel und -reparatur	35	29			
22	Grosshandel und Handelsvermittlung	58	50			
23	Einzelhandel	72	76	DL 406 378	Verkehr und Nachrichtenü- ber-mittlung 46 37 Kredit- und Versiche- rungsgewer- be 46 43	sonstige DL 92 80
24	Verkehr	39	31			
25	Nachrichtenübermittlung	7	6			
26	Kreditinstitute	31	29			
27	Versicherungsgewerbe	15	14			

28	Datenverarbeitung und Datenbanken	17	14
29	Forschung und Entwicklung	6	5
30	Rechts-, Steuer-, Unternehmensberatung, Werbung, Marktforschung	29	30
31	Grundstücks- und Wohnungswesen	7	7
32	Vermietung beweglicher Sachen, sonstige Dienstleistungen (ü. für Unternehmen)	41	41
33	Gaststätten	41	37
34	Erziehung und Unterricht	35	31
35	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	103	100
36	Entsorgung, Abwasser-, Abfallbe ¹ seitigung	4	4
37	Kultur, Sport, Unterhaltung	11	11
38	Andere Dienstleistungen	20	18
39	Interessenvertretungen, Verbände, kirchliche u.a. Vereinigungen	22	22
40	Private Haushalte	0	0
41	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	76	73

Unternehmensnahe DL 100 97	Unternehmensnahe DL 100 97
Sonstige DL 214 201	sonstige DL 76 68
	Gesundheits-, veterinär- und Sozialwesen 103 100
	sonstige DL 35 33
Organisationen o.E., öfftl. Verwaltung 98 95	Organisationen o.E., öfftl. Verwaltung 98 95
	Organisationen o.E., öfftl. Verwaltung 98 95